

臺灣彰化地方法院民事判決

111年度勞訴字第36號

原告 劉瑞堂

訴訟代理人 蔡其龍律師

被告 鑫投企業股份有限公司

法定代理人 楊彩琴

訴訟代理人 李宗炎律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國112年2月7日  
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應給付原告新臺幣1,219,987元，及自民國111年11月15  
日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

二、原告其餘之訴駁回。

三、訴訟費用由被告負擔百分之92，餘由原告負擔。

四、本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣1,219,987元為  
原告預供擔保，得免為假執行。

五、原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序事項：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求之  
基礎事實同一、擴張或減縮應受判決事項之聲明，不在此限  
，民事訴訟法第255條第1項第2款、第3款定有明文。本件原  
告起訴原聲明求為命被告給付特別休假未休工資、資遣費、  
退休金共計新臺幣（下同）1,424,544元，並於民國111年12  
月30日具狀擴張請求金額為1,478,904元（本院卷第177頁）；  
嗣因被告已給付資遣費149,760元，原告遂於112年2月7日言  
詞辯論期日主張扣除該部分金額，減縮請求金額為1,329,14  
4元（本院卷第419頁），核原告所為上開變更，係基於同一

01 基礎事實並擴張及減縮其應受判決之聲明，與前開規定並無  
02 不合，自應准許。

03 貳、兩造陳述：

04 一、原告主張：

05 (一)伊自81年7月30日起受僱於被告，工作至111年6月9日止，  
06 被告以業務緊縮為由終止勞動契約，並於111年6月10將伊  
07 資遣，期間雖多次轉換勞工保險投保單位，然召隆企業股  
08 份有限公司(下稱召隆公司)、鐸隆企業股份有限公司(下  
09 稱鐸隆公司)與被告之負責人及董監事均有重疊或親屬關  
10 係，經營之企業主相同，伊之工作地點及工作內容亦未  
11 有所變動，前後雇主具實體同一性，故工作年資應合併計  
12 算。

13 (二)被告應給付伊後述之項目及金額：

14 1.特別休假未休工資部分：原告受僱期間，被告均未給予  
15 特別休假，僅給付部分日數之未休工資，伊得請求自  
16 111年6月10日起回推5年之特別休假未休工資，有關請  
17 求期間、法定特休日數、請求日數、原告每日工資與請  
18 求金額詳如附表一所示，共計123,564元。

19 2.舊制退休金部分：依勞動基準法(下稱勞基法)第55條規  
20 定，伊自81年7月30日起受僱於被告，於94年7月1日起  
21 轉適用勞退新制，適用舊制期間共計13年，為26個基  
22 數，又伊離職前每月平均薪資為42,720元，是被告應給  
23 付之舊制退休金金額為1,099,020元。

24 3.資遣費部分：依勞工退休金條例(下稱勞退條例)第12條  
25 第1項規定，被告應給付伊6個月平均工資之資遣費，伊  
26 離職前每日工資為1,424元，即日薪1,344元加每日職務  
27 加給80元，換算每月平均工資為42,720元，是被告應給  
28 付256,320元，扣除其已給付之149,760元，伊尚得請求  
29 106,560元等語。

30 (三)並聲明：1.被告應給付原告1,329,144元，及自起訴狀繕  
31 本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利

01 息。2.願供擔保，請准宣告假執行。

02 二、被告辯稱：

03 (一)原告自98年3月2日起受僱於伊，乃按日計酬之員工，並非  
04 支領固定月薪，此自原告每月出勤日數並不固定，少則9  
05 天，多則23天，薪水隨其出勤天數多寡而有高低即可得  
06 知，從而，原告主張以固定月薪計算其退休金、資遣費  
07 等，即無依據。

08 (二)原告工作年資應自98年3月2日受僱於伊時起算，至111年6  
09 月9日止，工作年資為13年3個月。伊於95年4月3日設立，  
10 與100年間即已解散之召隆公司、鐸隆公司為各自獨立之  
11 法人格，公司設址各異，伊僅係向召隆公司、鐸隆公司租  
12 用工廠或營業處所，並依公司業務需要調派原告至上開租  
13 用之場所工作；又原告自81年7月30日受僱於召隆公司  
14 後，曾於87年3月3日退保；嗣重新受僱於召隆公司，於92  
15 年3月14日退保；同日復於鐸隆公司任職並加保；嗣於98  
16 年3月2日受僱於伊，均各自重新計薪，足見原告非自81年  
17 7月30日起即任職於同一公司或同一事業。伊與上開二公  
18 司間及原告間亦無承受前公司工作年資之合意或默示表  
19 示，是原告於三間公司之工作年資不應合併計算。

20 (三)承上所述，原告請求伊給付特別休假未休工資、資遣費、  
21 舊制退休金均無理由：

22 1.特別休假未休工資部分：原告於107年至111年之請求期  
23 間、工作年資、法定特休日數、實際給予特休日數、被  
24 告已給付特休未休工資詳如附表二所示，伊經原告同  
25 意，107年1月至110年3月期間係將特別休假未休工資分  
26 為12期給付，並於當年度每月結算工資時一併發給，11  
27 0年4月起應主管機關要求，改於110年12月一次性給付1  
28 10年度特別休假未休工資之剩餘數額，並於原告離職日  
29 即111年6月10日一次性給付111年之特別休假未休工  
30 資，並無積欠特別休假未休工資之情形。

31 2.舊制退休金部分：原告自受僱於伊開始即採用勞退新

01 制，其勞工退休金經公司依法提撥至其退休金專戶，自  
02 無向伊為請求舊制退休金之餘地。

03 3.資遣費部分：原告乃按日計酬之員工，離職前6個月實  
04 領工資144,208元，實際工作日數為104天，依勞基法第  
05 2條第4款後段之計算方式，其離職前平均工資應為每日  
06 832元（計算式：144,208元÷104天×60%=832元/日，元  
07 以下四捨五入，下同），每月平均工資為24,960元，6  
08 個月平均工資即為149,760元，伊已於111年8月5日如數  
09 匯款給付等語。

10 (四)並聲明：1.原告之訴駁回。2.如受不利之判決，願供擔保  
11 請准宣告免為假執行。

12 參、不爭執事項（本院卷第422頁，並依本判決論述方式修正  
13 之）：

14 一、原告於81年7月30日至92年3月14日受僱於召隆公司；於92  
15 年3月14日至98年2月24日受僱於鐸隆公司；於98年3月2  
16 日至111年6月9日受僱於被告，被告於111年6月10日資遣  
17 原告（本院卷第48至54頁）。

18 二、尤梁罔市、尤桂鑾、尤金環、尤焜耀、尤坤助為母女子關  
19 係；尤桂鑾與黃金文為夫妻關係；尤焜耀與楊碧芬為夫妻  
20 關係；尤金環與黃金能為夫妻關係；尤坤助與甲○○為夫  
21 妻關係；尤景立、尤景亮為尤梁罔市之孫。

22 三、被告已經匯款資遣費149,760元予原告（本院卷第251  
23 頁）。

24 肆、本院之判斷：

25 一、原告主張受僱年資應自81年7月30日起算，有無理由？

26 (一)按事業單位改組或轉讓時，除新舊雇主商定留用之勞工  
27 外，其餘勞工應依第16條規定期間預告終止契約，並應依  
28 第17條規定發給勞工資遣費。其留用勞工之工作年資，應  
29 由新雇主繼續予以承認；勞工工作年資以服務同一事業者  
30 為限；但受同一雇主調動之工作年資，及依第20條規定應  
31 由新雇主繼續予以承認之年資，應予併計。勞工工作年資

01 自受僱之日起算。勞基法第20條、第57條及第84條之2前  
02 段分別定有明文。而我國之工商事業以中小企業為主，無  
03 論以公司或獨資、合夥之商號型態存在，實質上多由事業  
04 主個人操控經營，且常為競爭、節稅等需要，同時成立業  
05 務性質相同之多數公司行號，而實質共用員工，工作地點  
06 亦相同，甚者為轉渡企業之經營危機，捨棄原企業組織，  
07 另立新公司行號援用原有員工，給與相同之工作條件，甚  
08 至仍在相同工作廠址工作，上開由相同事業主同時或前後  
09 成立之公司行號，形式上雖屬不同之企業，但經營之企業  
10 主既相同，工作廠址多數相同，且給與員工之工作條件亦  
11 大致相同，則自員工之立場以觀，難體認受僱之事業主有  
12 所不同，自社會角度檢視，亦難認相同之事業主可切割其  
13 對員工之勞動契約義務，從而計算勞工之工作年資時，對  
14 上開「同一事業」之判斷，自不可拘泥於法律上是否相同  
15 之人格僅作形式認定，而應自勞動關係之從屬情形，及工  
16 作地點、薪資約定、工作型態等勞動條件，作實質之判  
17 斷。亦即，為保障勞工之基本勞動權，加強勞雇關係，促  
18 進社會與經濟發展，防止雇主以法人之法律上型態規避法  
19 規範，遂行其不法之目的，於計算勞工退休年資時，非不  
20 得將其受僱於「現雇主」法人之期間，及其受僱於與「現  
21 雇主」法人有「實體同一性」之「原雇主」法人之期間合  
22 併計算，俾符誠實及信用原則（最高法院100年度台上字  
23 第1016號判決、107年台上字第1057號判決參照）。

24 (二)經查召隆公司於72年5月19日設立，原組織為有限公司，  
25 董事為尤梁罔市，股東尤焜耀、楊碧芬、黃金文與尤坤助  
26 等人；嗣83年8月20日改組為股份有限公司，增加股東甲  
27 ○○與尤金環，並選任董事長為尤梁罔市，董事尤焜耀、  
28 楊碧芬，監察人為尤坤助，最終於100年3月17日解散（本  
29 院卷第285至343頁）。鐸隆公司於77年4月12日設立，董  
30 事長為楊碧芬，董事為尤焜耀與尤坤助，監察人則為黃金  
31 文，最終於100年11月24日解散（本院卷第345至379

頁）。鑫投公司（即被告）於95年4月3日設立，董事長為甲○○，董事為與尤坤助與楊碧芬，監察人則為尤焜耀（本院卷第381至415頁）。參以尤梁罔市、尤桂鑾、尤金環、尤焜耀、尤坤助為母女子關係；尤桂鑾與黃金文為夫妻關係；尤焜耀與楊碧芬為夫妻關係；尤金環與黃金能為夫妻關係；尤坤助與甲○○為夫妻關係等情，業經兩造所不爭執（參不爭執事項二），雖召隆公司、鐸隆公司與鑫投公司之形式上事業名稱雖有不同，然實質經營者均為尤氏家族。且三家公司登記地址固非相同，惟原告主張始終均於同一地點工作乙節，亦為被告所不爭執（參本院卷第421頁）。依前揭說明，堪認召隆公司、鐸隆公司與鑫投公司具「實體同一性」，從而原告於81年7月30日至92年3月14日受僱於召隆公司；於92年3月14日至98年2月24日受僱於鐸隆公司；於98年3月2日受僱於被告至111年6月10遭資遣為止，所受僱之工作年資，自應予以合併計算。從而原告前揭主張，為有理由。

## 二、原告請求特別休假未休工資部分：

(一)按「勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依下列規定給予特別休假：一、6個月以上1年未滿者，3日。二、1年以上2年未滿者，7日。三、2年以上3年未滿者，10日。四、3年以上5年未滿者，每年14日。五、5年以上10年未滿者，每年15日。六、10年以上者，每1年加給1日，加至30日為止」；「勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資」；「勞工依本條主張權利時，雇主如認為其權利不存在，應負舉證責任」，勞基法第38條第1項、第4項本文與第6項分別定有明文。復按勞基法施行細則第24條第1項、第2項第1款、第2款規定：「勞工於符合本法第38條第1項所定之特別休假條件時，取得特別休假之權利；其計算特別休假之工作年資，應依第5條之規定」；「依本法第38條第1項規定給予之特別休假日數，勞工得於勞雇雙方協商之下列期

間內，行使特別休假權利：一、以勞工受僱當日起算，每1週年之期間。但其工作6個月以上1年未滿者，為取得特別休假權利後6個月之期間。二、每年1月1日至12月31日之期間」。另勞基法施行細則第24條之1第1項、第2項規定：「本法第38條第4項所定年度終結，為前條第2項期間屆滿之日」；「本法第38條第4項所定雇主應發給工資，依下列規定辦理：一、發給工資之基準：(一)按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其一日工資計發。(二)前目所定一日工資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前一日之正常工作時間所得之工資。其為計月者，為年度終結或契約終止前最近一個月正常工作時間所得之工資除以三十所得之金額。(三)勞雇雙方依本法第38條第4項但書規定協商遞延至次1年度實施者，按原特別休假年度終結時應發給工資之基準計發。二、發給工資之期限：(一)年度終結：於契約約定之工資給付日發給或於年度終結後30日內發給。(二)契約終止：依第9條規定發給。」

(二)首查，關於原告特別休假係採週年制（勞基法施行細則第24條第2項第1款）抑或歷年制（勞基法施行細則第24條第2項第2款），原告固主張採週年制，惟核諸原告歷年工資表，被告係以原告每年自1月1日起至12月31日止全年應予特別休假日數計算應給予之未休假工資，並非以原告受僱當日起算，每1週年之期間計算（本院卷第253至275頁），故被告抗辯：原告特別休假係採歷年制等語（本院卷第233頁），與歷年核發特休未休工資之紀錄相符，應屬可採。

(三)其次，就原告主張107年度特別休假請休期間言：

1.原告自81年7月30日受僱起算，至106年底受僱期間已經超過24年，依法特別休假日數即應達法定上限30日（之後各年度亦同），因原告均未有特別休假，其於107年度即得請求特別休假未休工資；而依勞基法施行細則第24條之1第2項第1款規定，特別休假未休工資係以勞工

01 未休畢之特別休假日數（即30日），乘以其一日工資計  
02 發；所謂一日工資，為勞工之特別休假於107年度終結  
03 前一日之正常工作時間所得之工資。

04 2.就「一日工資」部分，107年12月31日原告每日日薪本  
05 薪為1,168元，固為兩造所不爭，然原告主張應加計該  
06 月績效獎金所換算每日應為160元（計算式：3,360÷出  
07 勤天數21日=160元）後，一日工資應為1,328元，則為  
08 被告所否認。經查：

09 (1)勞工係受雇主僱用從事工作獲致工資者；而工資謂勞  
10 工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按計時、  
11 計日、計月、計件，以現金或實物等方式給與之獎  
12 金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。勞基  
13 法第2條第1款、第3款分別定有明文。是工資係勞工  
14 勞動之報酬對價且為經常性之給與。所謂經常性之給  
15 與，只要在一般情形下經常可以領得之給付即屬之，  
16 舉凡某種給與係屬工作上之報酬，在制度上有經常性  
17 者，均得列入平均工資以之計算退休金。故勞工因工  
18 作所得之報酬，倘符合「勞務對價性」及「給與經常  
19 性」二項要件時，依法即應認定為工資。判斷某項給  
20 付是否具「勞務對價性」及「給與經常性」，應依一  
21 般社會之通常觀念為之，其給付名稱為何，尚非所  
22 問。是以，雇主依勞動契約、工作規則或團體協約之  
23 約定，對勞工提供之勞務反覆應為之給與，乃雇主在  
24 訂立勞動契約或制定工作規則或簽立團體協約前已經  
25 評量之勞動成本，無論其名義為何，如在制度上通常  
26 屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價  
27 （報酬），即具工資之性質而應納入平均工資之計算  
28 基礎（最高法院100年度台上字第801號判決同此見  
29 解）。次按勞工與雇主間關於工資之爭執，經證明勞  
30 工本於勞動關係自雇主所受領之給付，推定為勞工因  
31 工作而獲得之報酬，勞動事件法第37條著有明文。



01 (2)觀諸原告歷年之薪資表（本院卷第253至275頁），原  
02 告每月皆領取績效獎金，此在制度上已形成經常性，  
03 屬經常性之給與；且逐月檢視各年度月份所核發績效  
04 獎金，係與實際出勤日數相對應，具有因工作而獲得  
05 報酬之性質，堪認與原告之勞務間具有對價性，應屬  
06 於工資之一部分，故原告主張「一日工資」應包含績  
07 效獎金，堪值採信。從而原告主張：107年度「一日  
08 工資」，為107年12月31日每日本薪1,168元，加計該  
09 月每日績效獎金為160元後，應為1,328元等語，並非  
10 無據，應屬可採。

11 3.承上，原告107年度得請求特別休假未休工資應為  
12 39,840元（計算式：一日工資1,328元×30日＝39,840  
13 元），經扣除如附表二所示該年度被告已經給付之特別  
14 休假未休工資19,860元，尚得請求餘額19,980元。

15 (四)同理，依108年度至111年度各該年度特別休假請休期間、  
16 應給予特別休假日數、一日工資等，並據此計算之依法得  
17 特別休假未休工資，經扣除被告已經給付之金額後，即為  
18 原告尚得請求金額，均詳如附表三所載，合計原告107年  
19 度至111年度離職前得請求特別休假未休工資應為82,387  
20 元。

### 21 三、原告請求舊制退休金及資遣費部分：

22 (一)按勞退條例施行前已適用勞基法之勞工，於本條例施行  
23 後，仍服務於同一事業單位而選擇適用本條例之退休金制  
24 度者，其適用本條例前之工作年資，應予保留；前項保留  
25 之工作年資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、  
26 第14條、第20條、第53條、第54條或職業災害勞工保護法  
27 第23條、第24條規定終止時，雇主應依各法規定，以契約  
28 終止時之平均工資，計給該保留年資之資遣費或退休金，  
29 並於終止勞動契約後30日內發給；第1項保留之工作年  
30 資，於勞動契約存續期間，勞雇雙方約定以不低於勞基法  
31 第55條及第84條之2規定之給與標準結清者，從其約定，

勞退條例第11條第1項、第2項、第3項定有明文。核上開規定立法理由為：「一、為銜接新舊制度，第1項明定選擇適用本條例之退休金制度之勞工，其適用本條例前之工作年資應予保留。二、第2項明定保留之工作年資，由雇主以契約終止時之平均工資，依相關法令之規定發給資遣費或退休金。勞工離職時如未符合退休金或資遣費之請領要件，即不得請領退休金或資遣費。三、依勞基法規定，勞工於退休或遭資遣時，雇主始有給付退休金或資遣費之義務，故不宜規定雇主於勞工選擇本條例之退休金制度時，應結算其年資。但如勞資雙方自行協商約定，勞動契約繼續存續，並先依勞基法規定結清保留年資者，不影響勞工之權益，應屬可行，爰為第3項規定」。且按依勞退條例第11條第1項規定，勞工選擇適用該條例之退休金制度（新制）者，其適用該條例前之工作年資，應予保留。勞工之保留年資提前結清者，依該條第3項之規定，其給與標準依勞基法第55條規定計給。保留年資未提前結清者，依該條第2項規定，嗣後勞工終止勞動契約時，如符合退休要件，其保留年資之退休金，依勞基法第55條規定計給；勞工未符合退休條件而資遣者，其保留年資之資遣費，依勞基法第17條規定計給（行政院勞工委員會94年6月30日勞動4字第0940036502號函意旨參照）。是服務於同一事業單位而選擇適用勞退新制之勞工，其適用勞退新制前之工作年資應予保留，該保留之工作年資，於勞動契約存續期間，得由勞雇雙方合意以不低於勞基法第55條、第84條之2規定之退休金給與標準提前結清，如未提前結清，嗣後勞工終止勞動契約時，如符合退休要件，其保留年資之退休金，應依勞基法第55條規定計給，惟勞工如未符合退休條件而資遣者，其保留年資之資遣費，則依勞基法第17條規定計給，二者為擇一關係，依終止勞動契約事由為退休或資遣而有不同。

(二)原告離職前6個月平均工資：

- 01 1.按平均工資，指計算事由發生之當日前6個月內所得工  
02 資總額除以該期間之總日數所得之金額；工作未滿6個  
03 月者，指工作期間所得工資總額除以工作期間之總日數  
04 所得之金額；工資按工作日數、時數或論件計算者，其  
05 依上述方式計算之平均工資，如少於該期內工資總額除  
06 以實際工作日數所得金額60%者，以60%計，勞基法第  
07 2條第4款定有明文。
- 08 2.原告主張：伊離職前每日工資為1,424元，即日薪1,344  
09 元加每日職務加給80元，換算每月平均工資為42,720元  
10 云云，並未考量其工資按工作日數計算（日薪），應以  
11 勞基法第2條第4款後段計算，自無足採。
- 12 3.另被告固以勞基法第2條第4款後段計算，然計算原告離  
13 職前6個月實領工資144,208元，該數額究竟如何計算得  
14 出，未見說明，並與原告工資表所列金額不符。且其所  
15 認定「實際工作日數為104天」，顯然加計例假日，亦  
16 與勞基法第2條第4款後段所稱「實際工作日數」係指勞  
17 工「實際有從事工作之日數」有違，故所計算每日平均  
18 工資832元云云，亦無足採。蓋核諸勞基法第2條第4款  
19 後段所謂「實際工作日數」：
- 20 (1)依文義解釋，條文既規範「實際工作日數」，自係指  
21 「實際有從事工作之日數」，即勞工應工作而工作之  
22 日數；從而例假日、休假、未到職工作之日數均應扣  
23 除，則前開日期無論是否另給予工資，均難認屬該條  
24 所定「實際工作日數」之文義規範之範疇。
- 25 (2)依規範目的解釋與體系解釋，勞基法第2條第4款條文  
26 中，部分工時或按件計酬之勞工，因係依其實際提供  
27 勞務時間或完成之工作量計算其所獲致之工資，惟雇  
28 主所提供之工作量多寡，並非該勞工所能決定，而工  
29 資之多寡，影響其生活維持，故有保護其權益必要，  
30 為避免依第2條第4款前段所計算之方式，對於非連續  
31 工作（即按工作日數、時數、或論件計酬）之勞工造

成不公平現象，故在第4款後段，另行規定「工資總額除以實際工作日數再乘以60%」之計算方式，並依該款「前段」、「後段」之計算方式所得加以比較，而採有利於勞工者。揆諸上開規定可知，該款之立法目的係有意使該款「前段」、「後段」之計算方式不同，並加以比較而保障非連續工作勞工之權益。細觀該款「前段」所規定之計算方式，係採勞動契約終止前6個月內所得工資總額，除以「該6個月期間之總日數」；另該款「後段」則係採相同6個月期間內工資總額，除以「實際工作日數」所得金額乘以60%計算。換言之，該款「前段」係將薪資總額除以「6個月期間之總日數」（即不論例假日、休假、無故不到職上班日均一律列入計算），而「後段」係將薪資總額除以「實際工作日數」，條文既明文規定以「實際工作日數」作為計算之分母，此乃立法者有意與「前段」規定作區別。倘若依該款後段方式計算，仍須加入「例假日、休假、未到職工作之日數」等「非實際工作日數」作為分母，加以計算勞工之平均日工資，其計算方式已幾乎與第4款前段之6個月總日數計算無異，然依後段計算所得之結果尚須乘以60%，此對勞工實不公平，亦失前、後段比較之意義，無從保障只能被動接受工作量之勞工。

(3)依歷史解釋，於勞基法施行前，勞工退休所適用之臺灣省工廠工人退休規則第10條第1項規定：退休金基數之計算方式如左：「一、按月支薪者，以核准退休前3個月平均工資所得為準。二、按日或按件支薪者，以核准退休前三個月工資總數除以『工作日數』之平均乘30為準。但按件支薪者，每一基數之數額不得超過按日支薪者每一基數之數額」，該條項第2款所謂按日支薪之「工作日數」係指「應工作而工作之日數」而言（最高法院72年度台上字第3696號判決參

照)。從而前開解釋亦足供解釋勞基法第2條第4款後段所謂「實際工作日數」之重要參考依據。

(4)故綜上解釋方法以觀，勞基法第2條第4款後段所稱「實際工作日數」，係指勞工「實際有從事工作之日數」而言，而不包含例假日、休假、未到職工作之日數，殆無疑義。

4.查原告係於111年6月10日遭資遣離職，則原告離職前6個月平均工資依原告歷年工資表所載金額為據，列計其工資額，核計其於該期間內之工資總額為145,232元（計算詳如附表四）。因兩造就原告係以「日薪」計算工資並不爭執（本院卷第420頁），依前揭說明，原告日平均工資應認定如下：(1)如依勞基法第2條第4款前段計算之日平均工資為798元（計算式：145,232元÷182日＝798元，又該6月之總日數為182日，並非被告所述之180日）；(2)再查原告於該期間之實際工作日數即出勤日合計為65日（參附表四），則依勞基法第2條第4款後段計算，每日平均工資為1341元（計算式：145,232元÷65日×60%＝1341元）；(3)茲將(1)、(2)兩者計算所得相比較，本件以(1)之方式計算所得各原告之日平均工資，顯然少於(2)之方式計算所得，故本件應採依勞基法第2條第4款後段規定之方式，計算原告之日平均工資即1341元，對原告較為有利。據此，原告之月平均工資則應為40,230元（計算式：1,341元×30日＝40,230元）。

(三)原告請求舊制退休金部分：

1.按勞工退休金之給與標準，應按其工作年資，每滿1年給予2個基數；但超過15年之工作年資，每滿1年給予1個基數，最高總數以45個基數為限。未滿半年者以半年計；滿半年者以1年計。前開退休金基數之標準，係指核准退休時1個月平均工資，勞基法第55條第1項第1款、第2項定有明文。

01 2.查原告遭資遣時，原告於81年7月30日起至111年6月10  
02 遭資遣為止，所受僱之工作年資，自應予以合併計算，  
03 已如前述。從而原告工作年資已超過25年以上，符合勞  
04 基法第53條第2款自請退休要件。又原告自94年7月1日  
05 起即適用勞退新制，兩造均無爭執（本院卷第421頁）  
06 則依勞退條例第11條及前揭說明，原告適用勞退條例前  
07 之工作年資，應予保留，其保留年資之退休金，應依勞  
08 基法第55條規定計給。核諸兩造間勞動契約終止時，原  
09 告離職前之平均工資為40,230元，已如前述，原告係於  
10 81年7月30日到職，計算至94年6月30日之年資為12年11  
11 月1日，共有26個基數（計算式： $13 \times 2 = 26$ ），是本件  
12 原告應得請求被告給付勞退舊制退休金1,045,980元  
13 （計算式： $40,230 \text{元} \times 26 \text{基數} = 1,045,980 \text{元}$ ）。

14 (四)原告請求資遣費部分：

- 15 1.按勞工適用勞退條例之退休金制度者，適用本條例後之  
16 工作年資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、  
17 第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條  
18 規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年  
19 發給2分之1個月之平均工資，未滿1年者，以比例計  
20 給；最高以發給6個月平均工資為限，不適用勞基法第  
21 17條之規定，勞退條例第12條第1項定有明文。
- 22 2.查本件兩造勞動契約已因被告於111年6月10日資遣原告  
23 而終止，為兩造所不爭（參不爭執事項一），原告亦屬  
24 勞退條例之適用對象，則原告依勞退條例第12條第1項  
25 規定，請求資遣費，自屬有據。
- 26 3.經查被告於111年6月10日資遣原告，又因發生計算事由  
27 之當日不計入平均工時計算期間（勞基法施行細則第2  
28 條第1款參照），故原告適用勞退新制後之工作期間之  
29 總日數應自94年7月1日計算至111年6月9日，期間合計  
30 為16年11月9日。復參照行政院勞工委員會（現改制為  
31 勞動部）101年9月12日勞動4字第1010132304號令意

旨，以原告之工作年資16年11月9日計算，原告新制資遣費基數為8又113/240【計算式： $1/2 \times \{16 + (11 + 9/30) \div 12\} = 8 \text{又} 113/240$ 】，已經超過6個月，依法最高以發給6個月平均工資為限；復參以原告月平均工資為40,230元，故得請求之資遣費為241,380元（計算式： $40,230 \text{元} \times 6 = 241,380 \text{元}$ ）。扣除被告已經給付之資遣費149,760元後，原告尚得請求被告給付資遣費91,620元（計算式： $241,380 \text{元} - 149,760 \text{元} = 91,620 \text{元}$ ）。原告之請求於此範圍內為有理由，逾此範圍即屬無據。

四、未按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任；給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任；其經債權人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相類之行為者，與催告有同一之效力。遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息。應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之5。民法第229條第1項、第2項、第233條第1項前段、第203條分別定有明文。復按勞基法終止勞動契約時，雇主應即結清特別休假而未休假之工資予勞工，勞基法施行細則第24條之1第2項第2款及第9條分別定有明文。又依勞基法第55條規定意旨，該條第1項所定退休金（即舊制退休金），雇主應於勞工退休之日起30日內給付。另依勞退條例第12條第1項規定計算之資遣費，應於終止勞動契約後30日內發給，為勞退條例第12條第2項所明定。從而前揭給付均屬確定期限。惟原告起訴請求各項金額僅請求自起訴狀繕本送達被告之翌日即111年11月15日起（本院卷第63頁），計付法定遲延利息，係減縮利息請求期間，自無不許之理。

伍、本件係勞動事件，且係就勞工即原告為部分勝訴判決，爰就原告勝訴部分併依勞動事件法第44條第1項規定職權宣告假

01 執行；同時依同條第2項規定，酌定相當之金額宣告雇主即  
02 被告得供擔保而免為假執行。至於原告敗訴部分，其假執行  
03 之聲請失所附麗，應併予駁回。

04 陸、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，經核與  
05 判決結果不生影響，爰不予調查及一一論列。

06 柒、據上論結，原告之訴為一部有理由、一部無理由，依勞動事  
07 件法第15條、第44條第1項、第2項、民事訴訟法第79條，判  
08 決如主文。

09 中 華 民 國 112 年 2 月 24 日  
10 勞動法庭 法官 徐沛然

11 以上正本係照原本作成。

12 如對判決上訴，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀。如委  
13 任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

14 中 華 民 國 112 年 2 月 24 日  
15 書記官 游峻弦