

臺灣彰化地方法院民事判決

113年度勞訴字第1號

原告 張木柱

訴訟代理人 楊羽萱律師

鄧力瑋

被告 義豐印刷股份有限公司

法定代理人 江玉舟

被告 宸瑋有限公司（原名：宸瑋國際有限公司）

法定代理人 江玉舟

被告共同

訴訟代理人 蔡皇其律師

複代理人 李思漢律師

上列當事人間請求給付退休金等事件，本院於民國113年7月26日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告宸瑋有限公司應給付原告新台幣63,912元，及自民國112年1
0月20日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之遲延利息。

被告義豐印刷股份有限公司應提撥新台幣14,860元至原告勞工退
休金專戶。

被告宸瑋有限公司應提撥新台幣166,361元至原告勞工退休金專
戶。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告義豐印刷股份有限公司負擔百分之1；由被告宸
瑋有限公司負擔百分之16；餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行；然於被告宸瑋有限公司以新台幣63,912
元為原告供擔保後得免為假執行。

01 本判決第二項得假執行；然於被告義豐印刷股份有限公司以新台幣
02 幣14,860元為原告供擔保後得免為假執行。

03 本判決第三項得假執行；然於被告宸瑋有限公司以新台幣166,36
04 1元為原告供擔保後得免為假執行。

05 原告其餘假執行之聲請駁回。

06 事實及理由

07 一、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但擴張或
08 減縮應受判決事項之聲明者，不在此限；不變更訴訟標的，
09 而補充或更正事實上或法律上之陳述者，非為訴之變更或追
10 加，民事訴訟法第255條第1項第2款、第256條定有明文。經
11 查，原告原起訴聲明：「一、(1)先位聲明：被告義豐印刷股
12 份有限公司（下稱被告義豐公司）及被告宸瑋有限公司（下
13 稱被告宸瑋公司）應連帶給付原告新台幣（下同）1,236,72
14 7元，並自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率
15 百分之5計算遲延利息，(2)備位聲明：被告宸瑋公司應給付
16 原告1,236,727元，並自起訴狀繕本送達翌日起至清償日
17 止，按週年利率百分之5計算之遲延利息；二、被告義豐公
18 司應為原告補提繳勞工退休金14,860元；三、被告宸瑋公司
19 應為原告補提繳勞工退休金16,631元；四、訴訟費用由被告
20 負擔；五、原告願供擔保，請准宣告假執行」等語，嗣原告
21 於訴訟中，於民國（下同）113年2月16日具狀將訴之聲明變
22 更如後二、（一）所示，原告變更後之聲明，不再主張原聲
23 明第一項備位聲明部分，惟原告此部分之聲明，文義上本即
24 為原聲明第一項先位聲明所概括，僅先、備位請求之事實
25 上、法律上主張略有不同，而為攻防方法之排列，本無先、
26 備位關係，則變更後原告不再主張原聲明第一項備位聲明部
27 分，僅為更正事實上或法律上之陳述，並非變更追加；至於
28 原告將原聲明第一項之先位部分，主張被告連帶給付部分，
29 變更為主張不真正連帶，此部分核屬減縮應受判決事項之聲
30 明，合於首揭規定，應予以准許。

31 二、原告起訴主張：

01 (一) 聲明求為判決：(1)被告義豐公司應給付原告1,236,727
02 元，並自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率
03 百分之5計算之遲延利息；(2)被告宸瑋公司應給付原告1,2
04 36,727元，並自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週
05 年利率百分之5計算之遲延利息；(3)前二項給付，如其中
06 一被告已為給付，另一被告於給付範圍內免其給付義務；
07 (4)被告義豐公司應為原告補提繳勞工退休金14,860元；(5)
08 被告宸瑋公司應為原告補提繳勞工退休金166,361元；(6)
09 訴訟費用由被告連帶負擔；(7)原告願供擔保，請准宣告假
10 執行。

11 (二) 原告於79年4月30日受僱於被告義豐公司，並自94年7月1
12 日起選擇適用勞工退休金新制，但未與被告義豐公司結清
13 舊制年資退休金，原告未曾自被告義豐公司辭職，被告義
14 豐公司竟未經原告同意，於95年8月9日將原告之勞保投保
15 單位變更為被告宸瑋公司，並以被告宸瑋公司之名義為原
16 告提繳勞工退休金，原告於108年4月30日辦理離職退保，
17 但仍於隔日繼續工作，直至112年3月31日始終止勞動契
18 約。被告二公司之負責人均為江玉舟，員工部分重疊，資
19 金及人員相互流用，具「實質同一性」，原告於79年4月3
20 0日至000年0月00日間，均受被告義豐公司、被告宸瑋公
21 司之負責人江玉舟或其授與代理權之人指揮監督，並為其
22 服勞務，足見被告二公司為原告之共同雇主，應就原告勞
23 動契約關係之請求，負不真正連帶責任。原告於112年3月
24 31日終止勞動契約，已符合勞動基準法（下稱勞基法）第
25 53條自請退休之條件，被告應給付原告舊制退休金1,040,
26 843元；被告二公司均未依法予原告106年5月1日至112年3
27 月31日之特別休假，則原告此期間之休假年資、休假日數
28 及被告應給付特休未休工資，分別如附表一所示，共195,
29 884元；被告義豐公司於94年7月1日至95年8月15日短繳原
30 告勞工退休金，致原告受有14,860元之損失，被告宸瑋公
31 司自95年8月9日至112年3月31日短繳原告勞工退休金，致

01 原告受有166,361元之損害，請求原告賠償之。爰依勞基
02 法第55條、第38條第4項、勞工退休金條例（下稱勞退條
03 例）第30條等規定提起本訴，請求被告就舊制退休金及特
04 休未休工資負不真正連帶責任，並請求被告分別提繳短少
05 之勞工退休金。

06 （三）依被告二公司之登記資料所示，被告義豐公司之負責人，
07 於63年5月8日至99年3月17日為江玉舟之父親江主仁，自9
08 9年3月18日迄今為江玉舟，惟江主仁仍任董事，被告宸瑋
09 公司之負責人，於91年4月26日至94年7月12日為江主仁，
10 江玉舟則為股東，自94年7月13日負責人變更為江玉舟，
11 江主仁則為持股最多之股東，且被告義豐公司與被告宸瑋
12 公司之登記營業地址，分別為相鄰彰化縣○○市○○路00
13 ○○號，足見被告二公司顯係家族經營；又依被告二公司
14 員工之勞保投保資料，95年間有部分員工重疊，且有六位
15 員工與原告相同，於95年8月15日自義豐公司退保，並於9
16 5年8月9日投保至被告宸瑋公司，足見被告二公司係在未
17 告知原告之情況下，替原告變更勞保投保單位，藉以規避
18 給付原告舊制退休金之義務；另被告二公司之名片、信封
19 所印製之聯繫地址及名稱均相同，甚至將二間公司併列；
20 彰化縣政府112年7月21日勞資爭議調解紀錄亦記載「資方
21 （按：即被告宸瑋公司）表示：1.勞方自79年工作到108
22 年4月自動申請退休」，足證被告二公司具實質同一性，
23 年資應予併計。

24 （四）原告106年5月1日至107年4月30日之特別休假未行使，依
25 勞基法施行細則第24條之1規定，被告至遲應於年度終結
26 後30日內即107年5月30日給付原告特休未休工資，此乃法
27 律就請求權定有清償期之情形，時效應自此起算，原告於
28 112年5月19日向彰化縣政府申請勞資爭議調解，而對被告
29 二公司就特休未休工資為請求，已中斷時效，故此部分尚
30 未罹於時效；原告雖於108年4月30日辦理離職退保，但原
31 告係為請領勞保老年給付而離職退保，非屬民事法律關係

01 之終止契約，原告仍於108年5月1日起，繼續為被告宸瑋
02 公司提供勞務，直至112年3月31日始終止勞動契約，不生
03 年資中斷之問題，又被告固提出離職證明書主張原告有於
04 108年4月30日自請離職，但該離職證明書係被告所開立，
05 非原告填寫，不能證明原告108年4月30日有自請離職，且
06 該離職證明書末欄，亦非簽收欄，縱該欄位係原告所簽，
07 亦不生原告自請離職之法律效果，況且被告亦自承原告於
08 108年5月1日復職繼續工作，倘原告確有於108年4月30日
09 自請離職之真意，豈須隨即於隔日即108年5月1日復職繼
10 續工作，足證原告自始係為請領勞保老年給付而離職退
11 保，並非民事法律關係之終止契約。綜上，被告仍應給付
12 原告180日之特休未休工資。

13 (五) 否認有與被告二公司間，有以「責任津貼」作為退休金預
14 付、「獎金」作為特休未休工資之合意，依勞動事件法第
15 37條之規定，「責任津貼」及「獎金」應推定為工資，且
16 若被告否認原告特休未休工資請求權存在，依勞基法第38
17 條之規定，應由其負舉證責任，再者，若被告並不符合勞
18 基法施行細則第29條，得報經主管機關核定分期給付勞工
19 退休金之情形，所辯並不可採；被告否認薪資明細之真
20 正，惟依勞退條例第21條及勞動事件法第35條之規定，被
21 告應有提出全部薪資明細之義務，若被告拒不提出，依勞
22 動事件法第36條第5項之規定，法院得認依該證物應證之
23 事實為真實。

24 三、被告等則以：

25 (一) 原告並未就被告二公司之資金相互支援、人員相互流用等
26 情，提出證據證明，且原告任職於被告義豐公司之代表人
27 並非江玉舟，於95年8月15日離開被告義豐公司到被告宸
28 瑋公司時之法定代理人也不相同，被告二公司之設立地
29 點、廠址亦不同，經營方針、營運項目與平時組織運作均
30 各自獨立，兩間公司雖都經營印刷業務，但係分別承接不
31 同公司訂單，原告主張被告二公司具實體同一性，顯無理

01 由，故關於舊制退休金以及94年7月1日至95年8月15日之
02 勞工退休金提撥，原告僅得向被告義豐公司請求給付。

03 (二) 原告已於95年8月15日自被告義豐公司離職，舊制退休金
04 請求權時效應自95年8月16日起算，而於100年8月16日罹
05 於時效。且原告任職期間，不論舊制退休金、新制勞工退
06 休金之提撥，被告二公司均有按月以責任津貼12,000元之
07 方式給付，此給付標準已優於按勞基法或勞退條例所規定
08 應給付或提撥之金額，故原告請求被告給付舊制退休金及
09 提撥新制勞工退休金，均無理由。

10 (三) 原告任職被告宸瑋公司期間，關於特休未休工資，被告宸
11 瑋公司按月以獎金6,000元之方式為給付，此給付標準已
12 優於按勞基法所定之金額；況原告於107年5月1日起即可
13 請求106年5月1日至107年4月30日之特休未休工資，此部
14 分請求權已罹於5年時效；又原告係以自任職被告義豐公
15 司起計算特別休假年資，但原告已於108年4月30日自願離
16 職，並向勞保局申請老年給付後，主動向被告宸瑋公司希
17 望可以在公司繼續服務，已成立新勞動契約，且不符合勞
18 基法第10條之規定，原告年資應重新起算，故原告得請求
19 之未休特休工資日數至多僅為48日，原告日薪為1,060
20 元，被告至多短付50,880元。

21 (四) 依被告二公司員工之勞保投保資料，僅有少部分原告自被
22 告義豐公司轉至被告宸瑋公司，且大部分被告義豐公司跟
23 被告宸瑋公司之員工都在原本的公司，轉任至被告宸瑋公
24 司之員工，之後均未再回歸被告義豐公司，並無交替投
25 保、相互流用的情況；另原告任職於被告義豐公司、被告
26 宸瑋公司之期間，薪資並未有代為給付之情形；另112年7
27 月21日勞資爭議調解紀錄事實調查部分，就被告宸瑋公司
28 表示內容，業經彰化縣政府112年8月11日發函更正為「勞
29 方自民國（下同）95年8月任職，擔任印刷師傅，……。
30 勞方於79年是任職於義豐印刷公司，該公司以停止營業許
31 多年。」等語；原告每年都會拿到扣繳憑單，108年自願

01 離職及申請老年給付時，離職證明書及老年給付申請書上
02 已記載投保單位為被告宸瑋公司，原告並未反應，其稱被
03 告二公司未經其同意變更投保單位之說法並不合理；否認
04 原告所提薪資明細之真正；另衡諸常情，原告非任主管職
05 務，一般公司鮮少給予員工如此高的「責任津貼」、「獎
06 金」，顯見「責任津貼」、「獎金」非勞動之對價，而係
07 將勞工退休金及特休未休工資提早發放。

08 (五) 並聲明：(1)原告之訴駁回；(2)訴訟費用由原告負擔；(3)如
09 受不利判決，被告願供擔保，請准宣告免為假執行。

10 四、得心證之理由

11 (一) 原告起訴主張，原告於79年4月30日受僱於被告義豐公
12 司，94年7月1日起選擇適用勞工退休金新制，但未與被告
13 義豐公司結清舊制年資退休金，嗣95年8月9日原告之投保
14 單位變更為被告宸瑋公司，並以被告宸瑋公司之名義為原
15 告提繳勞工退休金，原告於108年4月30日辦理離職退保，
16 但仍於隔日繼續工作，直至112年3月31日始終止勞動契約
17 等情，業據原告提出勞保被保險人投保資料為憑，且為被
18 告所不爭執，堪信為真實。惟原告主張其並未自被告義豐
19 公司離職，且被告二公司具實質同一性，為原告之共同雇
20 主，而依勞基法第55條、第38條第4項，請求被告給付舊
21 制退休金1,040,843元、特休未休工資195,884元，並負不
22 真正連帶責任，另依勞退條例第30條之規定，請求被告提
23 撥漏未提繳之新制勞工退休金等情，為原告否認，並以前
24 詞置辯。

25 (二) 按有關勞動事件之處理，依本法之規定；本法未規定者，
26 適用民事訴訟法及強制執行法之規定；當事人主張有利於
27 己之事實者，就其事實有舉證之責任；但法律別有規定，
28 或依其情形顯失公平者，不在此限，勞動事件法第15條、
29 民事訴訟法第277條分別定有明文。次按勞工有下列情形
30 之一，得自請退休：一、工作十五年以上年滿五十五歲
31 者；二、工作二十五年以上者；三、工作十年以上年滿六

01 十歲者；勞工退休金之給與標準如下：一、按其工作年
02 資，每滿一年給與兩個基數，但超過十五年之工作年資，
03 每滿一年給與一個基數，最高總數以四十五個基數為限，
04 未滿半年者以半年計；滿半年者以一年計；勞工在同一雇
05 主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依下列規定給
06 予特別休假：一、六個月以上一年未滿者，三日；二、一
07 年以上二年未滿者，七日；三、二年以上三年未滿者，十
08 日；四、三年以上五年未滿者，每年十四日；五、五年以
09 上十年未滿者，每年十五日；六、十年以上者，每一年加
10 給一日，加至三十日為止；勞工之特別休假，因年度終結
11 或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資；雇主應為第
12 七條第一項規定之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工
13 每月工資百分之六；雇主未依本條例之規定按月提繳或足
14 額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請
15 求損害賠償，勞基法第53條、第55條第1項第1款、第38條
16 第1項、第4項，勞退休條例第14條第1項、第31條亦分別
17 定有明文。

18 (三) 本件原告主張其未曾自被告義豐公司辭職，被告義豐公司
19 竟未經原告同意，於95年8月9日將原告之勞保投保單位變
20 更為被告宸瑋公司，並以被告宸瑋公司之名義為原告提繳
21 勞工退休金，被告二公司間具有實質一性，其於79年4月3
22 0日至000年0月00日間，均受被告義豐公司、被告宸瑋公
23 司之負責人江玉舟或其授與代理權之人指揮監督，並為其
24 服勞務，被告二公司為原告之共同雇主等詞，為被告所否
25 認，辯稱被告二公司並未有實質同一性，原告既據此主張
26 其符合給付舊制退休金之資格，並以此年資請求給付特休
27 未休工資，即應就其所主張其未自被告義豐公司離職及被
28 告間具有實質同一性舉證證明之等語。經查：被告二公司
29 分屬不同之法人，本即應各自獨立，原告雖提被告二公司
30 之歷年登記資料及名片、信封，主張依被告義豐公司及被
31 告宸瑋公司負責人安排及持股結構，被告二間公司為家族

01 經營、且登記地址相鄰，對外之營業地點也相同云云，惟
02 被告二公司仍然有分別獨立營業等情，有被告所提被告二
03 公司之統一發票為憑，尚難僅據原告所提證物即認係同一
04 公司；又原告主張依被告二公司之員工勞保投保資料，有
05 部分員工與原告相同，於95年8月15日自義豐公司退保，
06 並於95年8月9日投保至被告宸瑋公司，足見被告二公司係
07 在未告知原告之情況下，替原告變更勞保投保單位，藉以
08 規避給付原告舊制退休金之義務，且有人員流動之情形等
09 詞，然觀被告二公司之員工勞保投保資料，僅有該六名員
10 工有自被告義豐公司改投保至被告宸瑋公司之情形，之後
11 亦無再改投保至被告義豐公司，另被告義豐公司亦不乏有
12 94年7月1日以前即受雇之員工，並未一起投保至被告宸瑋
13 公司，難認為被告有刻意規避給付舊制退休金之義務，而
14 變更員工之勞保單位，或被告二公司間有人員流動之情
15 形，況被告勞保投保單位變更多年，原告亦未有所異議，
16 顯係知悉而無意見；另彰化縣政府112年7月21日勞資爭議
17 調解紀錄之記載，嗣經彰化縣政府以112年8月11日府勞關
18 字第1120311618號函，變更記載為「顧小姐代表宸瑋有限
19 公司表示，勞方自民國（下同）95年8月任職，擔任印刷
20 師傅，月薪歐30,300元-31,800元左右，薪資當時事由會
21 計處理，目前會計已離職。勞方於79年是任職於義豐印刷
22 公司，該公司以停止營業許多年。」，故難以該勞資爭議
23 調解紀錄之記載，認為被告有於訴訟外承認被告二公司有
24 實體同一性；原告復無法提出其餘證據證明被告間具有實
25 質同一性，則其任職於被告義豐公司及被告宸瑋公司之年
26 資，應分別計算。

27 （四）原告請求被告給付舊制退休金1,040,843元，惟原告自79
28 年4月30日受僱於被告義豐公司，至95年8月15日，年資為
29 16年3月16日，原告00年0月0日生，離職時僅52餘歲，並
30 不符合勞基法第53條自請退休之要件，不得向被告義豐公
31 司請領舊制退休金；另原告自勞退條例94年6月30日施行

01 後，始於95年8月9日受僱於被告宸瑋公司，不再適用勞基
02 法關於退休金之規定，亦不得向被告宸瑋公司請求退休
03 金，則原告關於舊制退休金之請求，於法無據，為無理
04 由。

05 (五) 原告請求被告給付106年5月1日至112年3月31日之特休未
06 休工資：

07 (1)原告主張受僱於被告二公司期間，被告二公司均未給予特
08 別休假，請求被告給付106年5月1日至112年3月31日期間
09 之特休未休工資，被告則辯稱，原告任職於被告宸瑋公司
10 之期間，已有按月以獎金6,000元之方式為給付云云。經
11 查，被告義豐公司於該106年5月1日至112年3月31日非原
12 告之雇主，原告不得向被告義豐公司請求此期間之特休未
13 休工資；又原告任職於被告宸瑋公司期間，並未有特別休
14 假，為兩造所不爭執，則被告宸瑋公司自應給付原告106
15 年5月1日至112年3月31日期間之特休未休工資，被告雖辯
16 稱被告宸瑋公司有按月以獎金6,000元之方式給付特休未
17 休工資，原告非主管職，不可能有如此高之獎金，顯非勞
18 動之對價云云，惟原告否認，而依勞基法第2條第3款之規
19 定，工資指勞工因工作而獲得之報酬，包括以任何名義之
20 經常性給付，然觀原告所提之薪資單，被告宸瑋公司按月
21 均有給付原告此部分獎金6,000元，為經常性給付，應為
22 工資之一部分，被告雖否認該薪資單之真正，但觀該薪資
23 單，其上詳細記載各月工作日數、加班時數，並非可臨時
24 編造，且部分月份之薪資單已因歷時過久而未提出，就未
25 能提出薪資單部分，原告亦未有主張權利，應可信該薪資
26 單為真正，是被告辯稱已有給付原告特休未休工資，自無
27 理由。

28 (2)至於此期間之特別休假日數，原告主張其雖於108年4月30
29 日辦理勞保離職退保，然其僅係為申請勞保之老年給付，
30 並未終止與被告間之勞動契約，年資應予以併計，休假日
31 數為180日，為被告否認。查兩造並不爭執原告於108年4

01 月30日已將勞保退保，以請領勞保之老年給付，而勞工保
02 險條例第58條第3項規定，「依第58條第1、2項之規定請
03 領老年給付者，應辦理離職退保」，可知若欲申請勞工保
04 險之老年給付，即應離職並且退保，原告以前開事實為訴
05 訟上之主張，已違反前開勞工保險條例之規定，容有誤
06 會，考原告與被告宸瑋公司當時之真意，應即為原告退休
07 離職後再訂立一新的勞動契約，原告之年資即已中斷。

08 (3)又勞基法第10條規定，「定期契約屆滿後或不定期契約因
09 故停止履行後，未滿三個月而訂定新約或繼續履行原約
10 時，勞工前後工作年資，應合併計算」，揆其立法理由係
11 為避免雇主利用換約損害勞工權益，故解釋上條文所定
12 「因故」停止履行，應不包含「退休」之情形，是原告10
13 8年4月30日辦理離職退保前後之年資，亦不能合併計算。
14 則原告自95年8月9日起受僱於被告宸瑋公司，108年4月30
15 日退休，復於108年5月1日重新任職起算年資，直至112年
16 3月31日勞動契約終止，依勞基法第38條第1項計算之特別
17 休假日數如附表二所示，又原告之年度終結前1個月工資
18 如附表二所示，有原告所提之薪資單可證，則原告得向被
19 告宸瑋公司請求之特休未休工資計算如附表二所示，總額
20 共63,912元。

21 (4)至於被告雖就原告主張106年5月1日至107年4月30日特休
22 未休工資部分提出時效抗辯，惟本院認定原告與被告宸瑋
23 公司之勞動契約始於95年8月9日，該年度之休假年度係自
24 106年8月9日至107年8月8日，此部分之未休工資，依前開
25 勞基法第38條第4項之規定，原告自年度終結時起即可請
26 求，即原告自107年8月9日起即可行使，原告於112年7月2
27 1日已向彰化縣政府申請勞資爭議調解，並未罹於5年之時
28 效，併此敘明。

29 (六)原告請求被告義豐公司提繳14,860元、被告宸瑋公司提繳
30 166,361元至原告勞工退休金專戶部分：

31 (1)本件原告主張被告二公司並未足額提繳勞工退休金，業據

01 其提出薪資單及勞工退休金提繳異動明細表，原告自得依
02 勞退條例第31條之規定請求被告賠償其損害；被告雖辯稱
03 此部分已有按月以責任津貼12,000元之方式給付，原告非
04 主管職，不可能有如此高之責任津貼，顯非勞動之對價云
05 云，為原告所否認，而依勞基法第2條第3款之規定，工資
06 指勞工因工作而獲得之報酬，包括以任何名義之經常性給
07 付，然觀原告所提之薪資單，被告二公司按月均有給付原
08 告責任津貼，為經常性給付，應為工資之一部分，被告此
09 部分之抗辯，洵屬無據。

10 (2)又原告主張被告漏未提繳之金額，被告義豐公司為14,860
11 元，被告宸瑋公司為166,361元，亦有薪資單及勞工退休
12 金提繳異動明細表為憑，復經原告整理如本院卷29至31頁
13 之附表2，經核並無違誤，則原告請求被告豐公司提繳14,
14 860元、被告宸瑋公司提繳166,361元至原告勞工退休金專
15 戶為有理由。

16 五、從而，原告依勞基法第38條之規定，請求被告宸瑋公司給付
17 63,912元，及自起訴狀繕本送達翌日即112年10月20日（見
18 本院卷一第147頁）至清償日止，按年息百分之5計算之遲延
19 利息，以及依勞退條例第31條請求被告義豐公司提撥14,860
20 元至、被告宸瑋公司提撥166,361元，至原告之勞工退休金
21 專戶，為有理由，應予准許。原告逾此部分之主張，則無理
22 由，應予駁回。

23 六、本件係勞動事件，且係就勞工即原告為勝訴判決，爰就原告
24 勝訴部分併依勞動事件法第44條第1項規定職權宣告假執
25 行；同時依同條第2項規定，酌定相當之金額宣告雇主即被
26 告得供擔保而免為假執行。

27 七、結論：原告之訴一部有理由，一部無理由，並依勞動事件法
28 第15條、第44條第1項、第2項、民事訴訟法第79條、第85條
29 第1項，判決如主文。

30 中 華 民 國 113 年 8 月 23 日
31 勞 動 專 業 法 庭 法 官 謝 仁 棠

01 以上正本係照原本作成。

02 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
03 任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

04 中 華 民 國 113 年 8 月 23 日

05 書記官 余思瑩

06 附表一：原告主張之特休未休工資
07

特別休假行使期間	應休未休特別休假工資給付末日	年度終結前1個月工資	特別休假年資	特別休假日數	應休而未休之特別休假工資
106年5月1日至107年4月30日	107年5月30日	23,476元	27年	30日	23,476元
107年5月1日至108年4月30日	108年5月30日	33,136元	28年	30日	33,136元
108年5月1日至109年4月30日	109年5月30日	32,220元	29年	30日	32,220元
109年5月1日至110年4月30日	110年5月30日	36,360元	30年	30日	36,360元
110年5月1日至111年4月30日	111年5月30日	32,222元	31年	30日	32,222元
111年5月1日至112年3月31日	112年5月30日	38,470元	32年	30日	38,470元
合計					195,884元

08 附表二：本院認定原告之特休日數暨得請求之特休未休工資
09

特別休假行使期間	年度終結前1個月工資	特別休假年資	特別休	應休而未休之特別休假工資
----------	------------	--------	-----	--------------

(續上頁)

01

			假 日 數	(元以下四捨 五入)
106年8月9日至107 年8月8日	37,360元	11年	17日	21,171元
107年8月9日至108 年4月30日(離 職)	37,360元	12年	18日	22,416元
108年11月1日至10 9年4月30日	32,220元	6個月	3日	3,222元
109年5月1日至110 年4月30日	36,360元	1年	7日	8,484元
110年5月1日至111 年4月30日	32,220元	2年	10日	10,740元
111年5月1日至112 年3月31日	38,740元	3年	14日	18,079元
合計				63,912元