

臺灣嘉義地方法院民事判決

109年度勞訴字第9號

原告 李泳江

訴訟代理人 曾翔律師

被告 國聲有線電視股份有限公司

法定代理人 王國韶

訴訟代理人 湯光民律師

複代理人 林家弘律師

上列當事人間請求給付退休金或資遣費等事件，於民國109年12月28日言詞辯論終結，本院判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣壹佰壹拾貳萬肆仟零捌元，及自民國109年6月11日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

訴訟費用由被告負擔。

本判決第一項，於原告以新臺幣參拾柒萬伍仟元為被告預供擔保後，得為假執行。但被告如於執行標的物拍定、變賣前，以新臺幣壹佰壹拾貳萬肆仟零捌元為原告預供擔保，得免為假執行。

事 實

甲、原告方面

壹、聲明：

一、被告應給付原告新臺幣（下同）壹佰壹拾貳萬肆仟零捌元，及自起訴狀繕本送達之日翌日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

二、第一項聲明，原告願供擔保請准宣告假執行。

三、本件訴訟費用由被告負擔。

貳、陳述：

一、原告李泳江自民國82年4月1日起受僱於被告之前身世新視訊股份有限公司，世新視訊股份有限公司於民國87年2月2日改組為被告國聲有線電視股份有限公司，原告即持續受僱至109年4月30日，期間並無中斷（參原證一）；原告於109年3月

01 16日以年滿57歲且服務年資滿27年，依據勞動基準法第53條
02 向被告自請退休，退休日期訂為109年4月30日（參原證
03 二）。提出自請退休後，原告於109年3月19日時於被告請假
04 系統中申請特別休假，特別休假期間為109年3月23日至109
05 年3月25日，共計三日（參原證三），原告另於109年3月22
06 日以通訊軟體再次向被告負責人通知特別休假事宜（參原證
07 四）。孰料，被告事後竟然主張原告3月23日至25日連續曠
08 職三日，而於109年4月27日解僱原告（參原證五）。原告不
09 服，遂依據勞資爭議處理法向嘉義縣政府申請勞資爭議調解
10 請求給付退休金及108年特休未休工資，雙方於109年5月5日
11 進行調解，被告仍拒絕給付，原告遂提起本訴。

12 二、程序方面：勞動事件法第16條第1項第1款規定：「勞動事
13 件，除有下列情形之一者外，於起訴前，應經法院行勞動調
14 解程序：一、有民事訴訟法第四百零六條第一項第二款、第
15 四款、第五款所定情形之一。」本件勞資雙方已經依照勞資
16 爭議處理法於109年5月5日就給付退休金事件，於嘉義縣政
17 府進行勞資爭議調解而不能成立（參原證六），依法得不經
18 勞動調解程序而逕為起訴。

19 三、實體部分：

20 （一）無論被告解僱是否合法，原告均有權請求被告給付退休金：

21 1、按最高法院92年度台上字第2152號判決略謂：「依勞動基準
22 法第十二條或第十五條規定終止勞動契約者，或定期勞動契
23 約期滿離職者，勞工不得向雇主請求加發預告期間工資、資
24 遣費，為勞動基準法第十八條所明定，退休金並未包括在
25 內，故雇主依勞動基準法第十二條第一項第四款規定終止勞
26 動契約時，勞工仍得向雇主請求給付退休金。又依退休金之
27 經濟性格觀之，工資本質上係勞工提供勞動力之價值，退休
28 金之性質為『延期後付』之工資，為勞工當然享有之既得權
29 利，於勞工退休時支付，且不因勞工事後離職而消滅。（中
30 略）勞工一旦符合法定退休要件，即已取得自請退休並請求
31 給付退休金之權利，此為其既得權利，不因雇主終止勞動契

01 約而喪失，否則僱主即得藉故解僱已符合退休條件之勞工，
02 規避給付退休金之義務，殊非勞動基準法之立法本旨。」

03 2、依據上述最高法院見解，無論被告解僱原告之行為是否合
04 法，均不影響原告向被告請求給付退休金之權利。原告已於
05 109年3月16日符合退休資格並向被告自請退休，自斯時起，
06 被告即應對原告負擔給付退休金之責任，無從以解僱為由拒
07 絕給付退休金。上開說明，敬請鈞院明察。

08 (二)又假設雇主可以以懲戒解僱剝奪勞工之退休金，然實際上被
09 告解僱原告之行為亦屬無效：

10 1、按勞動基準法第38條第2項規定：「前項之特別休假期日，
11 由勞工排定之。但雇主基於企業經營上之急迫需求或勞工因
12 個人因素，得與他方協商調整。」；次按同法第12條第2項
13 規定：「雇主依前項第一款、第二款及第四款至第六款規定
14 終止契約者，應自知悉其情形之日起，三十日內為之。」；
15 末按勞資爭議處理法第8條規定：「勞資爭議在調解、仲裁
16 或裁決期間，資方不得因該勞資爭議事件而歇業、停工、終
17 止勞動契約或為其他不利於勞工之行為；勞方不得因該勞資
18 爭議事件而罷工或為其他爭議行為。」

19 2、本件被告於109年4月27日以原告109年3月23日至109年3月25
20 日連續三日曠職為由解僱原告，然查：

21 (1)、原告於請假前已於被告請假系統上送出特別休假之申請，亦
22 向被告負責人告知（參原證三及原證四）。依照前揭勞動基
23 準法第38條第2項之規定，勞工應有決定特別休假期日之權
24 利，雇主並無准駁之權，則原告以請假系統及通訊軟體向被告
25 告知特別休假期日時即取得休假之權利，原告依法進行休
26 假自非曠職。故而被告以連續曠職三日解僱被告，實無理
27 由。

28 (2)、又縱使認定原告有曠職行為（假設語氣），依據勞動基準法
29 第12條第2項之規定，被告亦應於知悉之日起三十日內即109
30 年4月24日前解僱原告，但被告遲至109年4月27日時才解僱
31 原告，顯然已逾越解僱權之除斥期間，以曠職為由解僱原告

01 之權利已告消滅；另一方面，原告就兩造間曠職及退休金之
02 爭議於109年4月24日向嘉義縣政府申請調解，則自申請調解
03 之日起至109 年5月5日進行調解之日止，被告亦不得解僱原
04 告。

05 3、綜上所述，被告解僱原告之行為確實屬於無效，更無從以此
06 拒絕給付原告退休金。敬請鈞院明察。

07 (三)原告之年資起算時點：

08 1、按勞動基準法第57條規定：「勞工工作年資以服務同一事業
09 者為限。但受同一雇主調動之工作年資，及依第二十條規定
10 應由新雇主繼續予以承認之年資，應予併計。」；再按最高
11 法院107 年度台上字第1057號判決謂：「勞工工作年資自受
12 僱之日起算，勞基法第57條前段、第84條之2 前段分別定有
13 明文。但我國之工商事業以中小企業為主，無論以公司或獨
14 資、合夥之商號型態存在，實質上多由事業主個人操控經
15 營，且常為類如拼湊投標廠商家數之需要、分擔經營風險所
16 需或其他各類之理由（減輕稅賦），成立業務性質相同或相
17 關之多數公司行號之情況下，實質共用員工，工作地點大致
18 相同，猶常為轉渡經營危機，捨棄原企業組織，另立新公司
19 行號，仍援用多數原有員工，給與相同之工作條件，在相同
20 工作廠址工作。類此由相同事業主同時或前後成立之公司行
21 號，登記形式上雖屬不同之企業（法人），但經營之企業主
22 既相同，工作廠址多數相同，則自員工之立場以觀，甚難體
23 認受僱之事業主有所不同；而自社會角度檢視，亦難認相同
24 之事業主可切割其對員工之勞動契約義務。從而計算勞工之
25 工作年資時，對上開『同一事業』之判斷，自不可拘泥於法
26 律上人格是否相同而僅作形式認定，應自勞動關係之從屬情
27 形，及工作地點、薪資約定、工作型態等勞動條件，作實質
28 之判斷，以為保障勞工之基本勞動權，加強勞雇關係，故於
29 計算勞工退休年資時，自得將其受僱於現雇主法人之期間，
30 及其受僱於與現雇主法人有實體同一性之原雇主法人之期間
31 合併計算，庶符誠實及信用原則。」

2、原告於82年4月1日至87年2月2日間受僱於被告之前身世新視訊股份有限公司，後於87年2月2日至109年4月30日止受僱於被告。查世新視訊股份有限公司之登記地址與被告相同（嘉義縣○○鄉○○路0段000號），且負責人王連芳實為被告負責人王國韶之親屬（參原證七及原證八）；又從原告之角度，原告自始至終均於嘉義縣○○鄉○○路0段000號辦公，擔任相同之職務即公關主任一職，並受王氏家族之指揮命令、提供勞務獲致工資。據此，實應認定世新視訊股份有限公司與被告兩者具備實質同一性，故而原告受僱於世新視訊股份有限公司及受僱於被告公司之年資均應併計，原告之年資應從82年4月3日起起算，而非87年2月2日。

（四）原告之退休金計算：

1、勞動基準法第55條第1項第1款規定：「勞工退休金之給與標準如下：一、按其工作年資，每滿一年給與兩個基數。但超過十五年之工作年資，每滿一年給與一個基數，最高總數以四十五個基數為限。未滿半年者以半年計；滿半年者以一年計。」；同條第2項規定：「前項第一款退休金基數之標準，係指核准退休時一個月平均工資」。另勞工退休金條例第11條第1項及第2項規定：「（第1項）本條例施行前已適用勞動基準法之勞工，於本條例施行後，仍服務於同一事業單位而選擇適用本條例之退休金制度者，其適用本條例前之工作年資，應予保留。（第2項）前項保留之工作年資，於勞動契約依勞動基準法第十一條、第十三條但書、第十四條、第二十條、第五十三條、第五十四條或職業災害勞工保護法第二十三條、第二十四條規定終止時，雇主應依各法規定，以契約終止時之平均工資，計給該保留年資之資遣費或退休金，並於終止勞動契約後三十日內發給。」

2、被告於94年7月1日轉適用勞工退休金條例之退休制度並依據勞工退休金條例第11條第1項保留年資，並於109年4月30日退休，被告應於109年5月31日前給付原告退休金，但被告至今仍未給付。

01 3、原告之退休金之金額計算，依據前述，原告適用勞動基準法
02 之年資應自82年4月3日起算至94年7月1日止，年資換算為退
03 休金基數則為25個基數；又原告108年時之每月薪資為42,50
04 0元；109年1月1日起提升為每月45,000元，則109年4月30日
05 退休前平均工資為44,167 元（計算公式： $[42,500 \text{元} \times 2 + 4$
06 $5,000 \text{元} \times 4] \div 6 = 44,167 \text{元}$ ），則原告得請領之退休金應為
07 1,104,175元（計算公式： $44,167 \text{元} \times 25 \text{個基數} = 1,104,175$
08 元，參原證九）。

09 (五)原告之特休未休工資

10 1、按勞動基準法第38條第1 項規定：「勞工在同一雇主或事業
11 單位，繼續工作滿一定期間者，應依下列規定給予特別休
12 假：一、六個月以上一年未滿者，三日。二、一年以上二年
13 未滿者，七日。三、二年以上三年未滿者，十日。四、三年
14 以上五年未滿者，每年十四日。五、五年以上十年未滿者，
15 每年十五日。六、十年以上者，每一年加給一日，加至三十
16 日為止。」；同條第4 項規定：「勞工之特別休假，因年度
17 終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。但年度終
18 結未休之日數，經勞雇雙方協商遞延至次一年度實施者，於
19 次一年度終結或契約終止仍未休之日數，雇主應發給工
20 資。」

21 2、依照原告之年資，108 年時原告應有三十日之特別休假，然
22 原告108 年僅請一日之特別休假，尚餘29日未休假，然被告
23 於109年1月21日時僅給付原告不休假獎金（即特休未休工
24 資）計21,250元（參原證十）。如被告完全給付原告特休未
25 休工資，金額應為41,083元（計算公式： $42,500 \text{元} \div 30 \times 29 =$
26 $41,083 \text{元}$ ），扣除已給付之21,250元，仍尚欠19,833元。

27 四、綜上所述，被告積欠原告退休金1,104,175 元，特休未休工
28 資19,833元，合計1,124,008 元甚為明確。故原告起訴請
29 求：被告應給付原告新臺幣壹佰壹拾貳萬肆仟零捌元，及自
30 起訴狀繕本送達之日翌日起至清償日止，按週年利率百分之
31 五計算之利息。此項請求實屬合法有據，應予准許。爰特狀

01 祈鈞院鑒核，賜准判決如原告訴之聲明，以維權益。

02 五、對被告答辯之陳述：

03 (一)被告與世新視訊股份有限公司確實為同一事業單位：

04 1、就被告與世新視訊股份有限公司、世新有線電視股份有限公
05 司三者為同一公司乙事。經查，被告與世新視訊股份有限公
06 司兩者公司辦公地點相同，原告前後擔任之職務亦相同，且
07 本件原告已經提出各項證據，包括臺灣高等法院臺南分院10
08 5年上字第41號民事判決中證人林燦堂之證詞（原證十
09 一）、被告公司網站網頁（原證十二）、人力銀行網站網頁
10 （原證十三）、世新有線電視公司函文（原證十四）、原告
11 89年曾提出之離職申請（原證十五），足證被告與世新視訊
12 股份有限公司、世新有線電視股份有限公司確實為同一事
13 業，依法年資應予併計。

14 2、又，被告雖以臺灣高等法院臺南分院105 年上字第41號民事
15 判決尚未判決確定為由，否認被告與世新視訊股份有限公
16 司、世新有線電視股份有限公司為同一事業，惟查，司法院
17 過往之確定判決俱已顯示三間公司實為同一事業：

18 (1)、參高雄高等行政法院98年度訴字第360 號判決（該判決已確
19 定，參原證十七），理由四、（一）、2.略謂：「經查，原
20 告經人於92年1 月27日向被告及台南高分檢檢舉：「有重大
21 逃漏稅捐事由，如：(1)短報利息收入（自88年起）。(2)買
22 發票供虛增成本費用，且關係企業間互開發票，相互沖帳，
23 膨脹經營成本面。(3)浮報董監事酬勞予世新視訊股份有限
24 公司世新視訊公司，諸上行為始於88年起違規至今。」並檢
25 附關內部文據及財務報告書等計20紙等情，此有當日被告審
26 查三科談話記錄附於原處分卷可稽。其中檢舉人所提供之財
27 務報告書內容略以：「…購買發票虛報成本費用：從世新公
28 司應付票據明細表（見附件9），可知世新公司曾於91年5月
29 25日開立面額126萬元到期日為當年度7月10日到期之支票一
30 紙，用於支付台英資訊通信有限公司（下稱台英公司）對世
31 新公司進貨，然後再由台英公司開立面額120 萬元之支票轉

01 入王玲棟人頭戶（為世新公司董事長王連芳之大兒子）。然
02 實際上台英公司並未對世新公司進貨情事（可查世新公司有
03 無台英公司之進貨紀錄），而是世新公司向以6萬元向台英
04 公司購買126萬元發票，再將餘款120萬元透過人頭戶王玲棟
05 被侵吞（可查該人頭7月10日前後之帳戶存款進出紀錄）
06 …。此外，世新公司也利用同樣手法，由關係企業國聲公司
07 虛開進貨金額179萬6,976元之發票給世新公司（見附件1
08 0），再由世新公司以虛報進貨成本，藉此逃漏營利事業所
09 得稅。」等語，並檢附世新公司應付票據明細表以為佐證，
10 顯見原告涉及購買發票供虛增成本費用，且關係企業間互開
11 發票，相互沖帳，膨脹經營成本面，而逃漏營業稅；另檢舉
12 人檢附之有關內部文據，其中「原告89及90年度損益表」有
13 關營業收入及營業外收入部分，「90年度試算表」有關租金
14 收入、其他收入、佣金收入部分，及有關會計科目：暫收款
15 一收視費部分，均與原告銷售貨物（勞務），未依規定開立
16 統一發票並報繳營業稅之銷售額有關，則本件自屬經人檢舉
17 之案件，且其檢舉文件已足認原告涉嫌逃漏營業稅及未依規
18 定開立統一發票並報繳營業稅之銷售額有關，應檢述相關事
19 實與文件資料，此參上揭檢舉人檢附有關內部文據及財務報
20 告書自明。是原告主張：依財政部69年6月30日台財稅第351
21 79號、70年2月19日台財稅第31318號函釋意旨及作業要點之
22 規定，本件英符合非經檢舉及稽徵機關或財政部指定之調查
23 人員進行調查之案件，或檢舉內容不具體云云，委無足
24 取。」依上開判決顯示，被告確實與世新視訊股份有限公
25 司、世新有線電視股份有限公司為同一事業。

- 26 (2)、再參臺灣高等法院臺南分院99年度重上更（二）字第229 號
27 刑事判決（亦已確定，參原證十八），其公訴意旨壹、二、
28 （一）略謂：「先於設立時，在89年12月22日，於起訴書附
29 表二所示第8次籌備會議之出席發起人，決議台基網公司成
30 立準備金420,000,000元，世新公司負責2億元，另其餘各台
31 各負擔約37,000,000元，計2億2千萬元。在89年12月26日，

於起訴書附表二所示第9次籌備會議，由出席發起人決議王董（指世新公司負責人王連芳）負擔部分」；壹、二、（三）：「90年1月19日，由出席發起人王連芳、林憲忠、廖泉裕、謝新隆、賴富源、吳阿梅、簡森垣、江溫良、李謀典、王有基、王玲棟、吳熾昌、黃金滿、陳清波、蕭國肇、洪盛雄、晉茂根、蕭明仁、林文渭、游清政、許秋鴻、廖紫岑等22人互選，王連芳得20票當選董事長」；判決理由實體部分伍、四、（一）、2. 部分：「總計台基網公司至90年12月31日止，其關係企業共有：開發科技公司、環球科技公司、中雲公司、中義公司、新高山國際多媒體股份有限公司、佳聯公司、西海岸公司、海線有線電視股份有限公司、全南投公司、大埔里傳播股份有限公司、世新公司、國聲公司、北港公司、三大公司、大屯公司、大平公司、川聯科技股份有限公司、和鑫國際投資股份有限公司、頂峰多媒體股份有限公司、數位網科技股份有限公司、遠泰傳播實業股份有限公司、集寶投資股份有限公司等22家公司（見上開年報第89頁至第90頁，其關係企業組織圖並見上開年報第88頁）。」亦得證被告公司、世新視訊以及世新有線電視均為同一公司。

（二）本件綜合原告提出之各項事證及司法院過往之判決，均得證明被告公司、世新視訊及世新有線電視均為同一公司，是以，依據勞動基準法第57條以及最高法院107年度台上字第1057號判決意旨，本件原告退休時請領舊制退休金之年資，應當自受僱於世新視訊股份有限公司之始日即82年4月1日起算至94年7月1日，甚為明確。

（三）原告已經依法向被告為退休之意思表示，即取得退休金請求權：

1、按「董事就法人一切事務，對外代表法人。董事有數人者，除章程另有規定外，各董事均得代表法人。」、「非對話而為意思表示者，其意思表示，以通知達到相對人時，發生效力。」、「由自己之行為表示以代理權授與他人，或知他人

表示為其代理人而不為反對之表示者，對於第三人應負授權人之責任。但第三人明知其無代理權或可得而知者，不在此限」，民法第27條第2項，第95條第1項及第169條分別定有明文；次按原最高法院58年度台上字第715號判例謂：「所謂達到，係指意思表示達到相對人之支配範圍，置於相對人隨時可了解其內容之客觀的狀態而言」；末按最高法院103年度台上字第1310號判決略謂：「查勞基法第五十三條關於退休之要件，係為保障勞工權益而訂定之最低標準，故事業單位所訂之退休要件，如優於該規定者，自應從其所訂。又勞工依勞基法申請退休之權利，屬形成權，固不必得雇主之同意。」

2、查被告主張原告未將退休申請送達被告法定代理人簽核，據此主張原告無權請求退休金。然而：

(1)、依民法第95條第1項以及上述最高法院103年度台上字第1310號判決見解，退休既為形成權之行使，則毋庸雇主負之同意，勞工只需將退休之意思表示通知雇主即發生效力。而本件原告於符合法定退休資格時向被告提出退休之申請書（參原證二）為退休之意思表示後，即發生退休之效力並有請求被告給付退休金之權利，被告負責人是否簽核並非所問。而縱令被告主張其負責人不知情，惟原告業已提出退休申請書並由各單位予以會簽，即符合原最高法院58年度台上字第715號判例所謂意思表示達到相對人之支配範圍，置於相對人隨時可了解其內容之客觀的狀態，被告不得以意思表示未到達為由拒絕給付退休金。

(2)、另外，被告的制式離職申請書上既然載明各個「會簽單位」，無非已經授權各會簽單位得代為接受員工離職或退休之意思表示，被告就原告提出退休申請乙事自不得再諉為不知情。即便被告稱負責人王國韶主張未授權，原告仍得依據民法第169條表見代理之規定請求被告負擔授權人之責任。

(3)、再者，原證二會簽單位一欄中財務部門簽署人為賴麗香，係被告公司董事（參原證七），依民法第27條第2項規定得代

01 表被告，則原告向賴麗香提出退休申請書時被告即屬意思表示
02 示已經到達被告，被告亦無從推諉其不知情。

03 (4)、再退萬步言，退休金係既得權利而不論被告是否合法解僱原
04 告。原告既已符合請領退休金之資格，即便被告稱先前不知
05 原告申請退休，則至遲於109 年5月5日與被告進行勞資爭議
06 調解時原告亦表明請求給付退休金，亦應認為意思表示已經
07 到達被告，被告即有給付退休金之義務。

08 3、綜上所述，原告已合法向被告為退休之意思表示，被告即有
09 給付退休金之義務，被告主張因意思表示未到達而拒絕給付
10 實無理由。

11 (四)被告解僱原告之行為無效：

12 1、按勞動基準法第1條第2項規定：「雇主與勞工所訂勞動條
13 件，不得低於本法所定之最低標準。」；同法第38條第2 項
14 規定：「前項之特別休假期日，由勞工排定之。但雇主基於
15 企業經營上之急迫需求或勞工因個人因素，得與他方協商調
16 整。」；同法第71條規定：「工作規則，違反法令之強制或
17 禁止規定或其他有關該事業適用之團體協約規定者，無
18 效」。

19 2、查被告主張原告排定109年3月23日至109年3月25日特別休假
20 時，因為未依據被告公司規定取得主管核准，故主張原告連
21 續曠工三日而予以解僱而無須給付退休金。然原告需再次重
22 申，依最高法院92年度台上字第2152號判決意旨，退休金請
23 求權為既得權利，不因被告主張解僱原告而喪失，故不問被
24 告是否合法解僱原告，均不影響退休金之請求，況被告解僱
25 原告之行為亦屬無效。

26 3、就被告主張原告曠工乙事，勞動基準法第38條第2 項既已明
27 定特別休假期日由勞工排定之，且施行細則亦因修法而刪除
28 第24條第2 款：「二、特別休假日期應由勞雇雙方協商排定
29 之」之規定，可見依現行法勞工有權直接指定特別休假期日
30 而毋須取得雇主同意，雇主亦僅有基於企業經營上之急迫需
31 求而與勞工協商調整之權，不得拒絕勞工排定特別休假期

01 日。是故，本件被告規定請特別休假必須取得主管核准一
02 節，實係增加勞工排定特別休假期日之額外限制，依據勞動
03 基準法第1條第2項及71條之規定，應屬無效。從而，既然原
04 告已經依法事前排定109年3月23日至109年3月25日為特別休
05 假，則此段期間原告即無出勤之義務，被告更無從認定原告
06 曠工，是被告主張原告連續曠工三日而解僱原告之行為自屬
07 違法而無效，更無從以之作為拒絕給付退休金之理由。

08 (五)被告與世新視訊股份有限公司實為同一，年資應合計：

09 1、被告主張與世新視訊股份有限公司（負責人：王連芳）非同
10 一雇主，故原告之年資不應併計。然參臺灣高等法院臺南分
11 院105 年上字第41號民事判決中「得心證理由」：（一）先位
12 之訴部分：3.（4）：「又世新公司、世新視訊公司、國聲公
13 司都為同一個集團乙情，已經證人林燦堂證述在卷」（參原
14 證十一）；另參被告公司網頁上載明：「隨著時代變遷，社
15 會意識逐漸落實，使得有線電視發展日趨成熟，國聲有線電
16 視開播逾十餘年，由王連芳總裁整合創立，而「國聲」代表
17 的是凡事做到最好，觀念永遠世界最新，同時亦代表著其企
18 業經營理念。」（參原證十二）；世新有線電視股份有限公
19 司於1111人力銀行網站上刊載之徵人網頁載明「世新有線電
20 視股份有限公司／國聲有線電視股份有限公司」，即將兩間
21 公司並列，且內文公司簡介之敘述謂：「世新有線電視開播
22 逾十餘年，由王連芳總裁整合創立，而「世新」代表的是凡
23 事做到最好，觀念永遠世界最新，同時亦代表著其企業經營
24 理念。」（參原證十三）；最後，原告遭被告片面主張終止
25 僱傭關係後，竟是由世新有線電視股份有限公司發函嘉義市
26 各議員辦公室稱原告為其前員工（參原證十四）。由上述事
27 證足以證明被告國聲有線電視股份有限公司與世新視訊股份
28 有限公司、世新有線電視股份有限公司均屬同一集團，則依
29 據勞動基準法第57條及最高法院107 年度台上字第1057號判
30 決意旨，原告服務於被告及世新視訊股份有限公司之年資自
31 應予以併計。

01 2、又，被告主張原告係87年2月2日後受僱於被告，然原告曾於
02 89年3月7日向被告提出離職申請書而遭慰留（參原證十五，
03 申請書上姓名李維中係原告舊名），該申請書上表頭仍載明
04 係「世新視訊股份有限公司」，且原告就職日期為82年4月1
05 日。然而，如依被告主張89年3月7日斯時原告已是被告之員
06 工，則原告又何以提出「世新視訊股份有限公司」之離職申
07 請書而經簽核？此項證據足以證明被告係延續「世新視訊股
08 份有限公司」之業務及管理制度，兩者實為同一，且原告受
09 僱於「世新視訊股份有限公司」之起日係82年4月1日。

10 3、最後，依據勞動基準法第38條第1項：「勞工在同一雇主或
11 事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依下列規定給予特別
12 休假：一、六個月以上一年未滿者，三日。二、一年以上二
13 年未滿者，七日。三、二年以上三年未滿者，十日。四、三
14 年以上五年未滿者，每年十四日。五、五年以上十年未滿
15 者，每年十五日。六、十年以上者，每一年加給一日，加至
16 三十日為止。」查被告於民事答辯二狀中承認原告於108年
17 有30日之特別休假，即表明原告有24年以上之服務年資。然
18 而，如果依據被告主張原告之年資係從87年2月2日起算，則
19 依勞動基準法第38條第1項，其108年得享有之特別休假僅為
20 27天，而若自82年4月1日起算則為30日（參原證十六），此
21 亦得證明原告年資是自82年4月1日起加以計算。從而，計算
22 原告之退休金時，其年資也自應從82年4月1日起算至94年6
23 月30日止。

24 (六)被告應給付未休畢之特別休假換算之工資：

25 1、按勞動基準法第38條第4項本文規定：「勞工之特別休假，
26 因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工
27 資。」；另參勞動部於106年3月3日以勞動條3字第10600470
28 55號函釋謂：「雇主可提醒或促請勞工排定休假，但不得限
29 制僅得一次預為排定或排定於特定期日，至因年度終結或契
30 約終止而未休之特別休假日數，不論原因為何雇主均應發給
31 工資。」

01 2、查被告民事答辯狀援引之勞動基準法施行細則第24條實為舊
02 法規定，現行施行細則因本法已明訂特別休假之期日由勞工
03 排定，故施行細則已刪除期日由勞資雙方協商排定之規定；
04 另外，被告援引之行政院勞工委員會79年台勞動2字第17873
05 號函、台勞動二字第21827號函均因105年勞動基準法新增第
06 38條第4項而由勞動部於106年1月18日以勞動條3字第106013
07 0075號令加以廢止；再參照前揭勞動部106年3月3日勞動條3
08 字第1060047055號函釋，則於現行法的規定下，不論何種情
09 形，於僱傭關係終止後雇主均有給付未休之特別休假日數換
10 算之工資，勞工亦毋庸再舉證不能行使特別休假或是不能休
11 假係可歸責於雇主。

12 3、又，被告於答辯二狀主張係原告放棄特別休假，對此原告予
13 以否認，且特別休假及未休之工資既屬勞動基準法所賦予之
14 最低勞動條件，係強行規定，勞工亦無從放棄，故被告之抗
15 辯實不足採，請鈞院明鑑。

16 (七)本件顯係雇主惡意逼退藉以規避退休金給付義務，還請鈞院
17 本於保障勞工意旨依原告之請求為判決，以維法紀。

18 參、證據：提出勞工保險被保險人投保資料表、原告離職（退
19 休）申請書、原告請假系統畫面、通訊軟體截圖、被告公司
20 109年4月27日公告解僱原告之公告內容、嘉義縣政府109年5
21 月5日勞資爭議調解紀錄、國聲有線電視股份有限公司登記
22 公示資料、世新視訊股份有限公司登記公示資料、勞動部退
23 休金試算系統結果影本、被告給付原告108 年特休未休工資
24 明細、臺灣高等法院臺南分院105 年上字第41號民事判決、
25 國聲有線電視股份有限公司簡介網頁、世新有線電視股份有
26 限公司於1111人力銀行網站簡介、世新有線電視股份有限公
27 司(109)世線節字第109000011號函文、世新視訊股份有限公
28 司員工離職申請書、勞動部特別休假日數試算系統結果影
29 本、原告出勤查詢資料、被告公司於109年4月7日寄給原告
30 的嘉義彌陀郵局000041號存證信函、高雄高等行政法院98年
31 度訴字第360 號判決及臺灣高等法院臺南分院99年度重上更

01 (二)字第229號刑事判決等資料。

02 乙、被告方面

03 壹、聲明：

04 一、原告之訴及假執行之聲請均駁回。

05 二、訴訟費用由原告負擔。

06 三、如受不利益之判決，被告願供擔保，請准免為宣告假執行。

07 貳、陳述：

08 一、被告公司依勞動基準法第12條第1 項第4款與第6款之規定解
09 僱原告係屬合法：

10 (一)按被告公司之員工請假規則公告作業規定：「員工上網登錄
11 線上請假差勤系統各項作業，請自行確認單位主管是否有簽
12 核，若未簽核完成視同請假未完成。」（見被證一），是被
13 告公司員工請假是否生效，並非透過上網登錄方式即完成，
14 而係以單位主管簽核為要件。查本件原告於109年3月19日向
15 被告公司申請23至25日為特別休假，又於26日當天申請特別
16 休假，然均僅以上網登錄方式為之，並未確認單位主管是否
17 簽核完成，顯然不符申請特別休假之要件，故原告未完成申
18 請特別休假之程序，即於上開時間拒絕提供勞務，當屬無正
19 當理由曠職。嗣被告公司知悉上情後，即以109年3月26日嘉
20 義文化路郵局存證號碼000107號存證信函（見被證二），依
21 勞動基準法第12條第1 項第4款與第6款之規定，對於原告不
22 經預告終止勞動契約，是被告公司解僱原告即屬合法。

23 (二)本件原告雖主張被告公司遲至109年4月27日解僱原告已逾越
24 30日之除斥期間，且被告公司自原告於109年4月24日申請調
25 解之日起即不得為爭議行為，是被告公司應不得解僱原告云
26 云（見原告民事起訴狀第5頁第7行以下）。然解僱權性質上
27 為形成權，由雇主單方為終止契約之意思表示即可生效，而
28 本件被告公司已於109年3月26日以存證信函將解僱之意思表
29 示送達到原告，兩造間勞動契約即告終止，業如前述，是被
30 告公司解僱原告並未逾越30日之除斥期間，亦無於原告申請
31 調解期間為爭議行為之情事。又原告所提出如原證五之被告

01 公司公告資料，僅屬被告公司對內部人員所為之通知，無從
02 做為被告公司遲自公告日期109年4月27日始為解僱原告之依
03 據，是原告前揭主張均非可採。

04 (三)另原告雖於109年3月16日向被告公司申請退休，然細觀其提
05 出如原證二所示離職申請書，竟記載到職日期為82年4月1
06 日，與原告本件請求工作年資計算始點之82年4月3日已有不
07 符，顯非毫無疑義。再者，被告公司於109年1月初將原告晉
08 升為業務主管（見被證三），並將薪資從每月42,500元調高
09 至45,000元（見被證四），自無可能惡意刁難原告退休。又
10 原告擔任被告公司業務主管，執掌對外一切公關業務，自原
11 告申請退休後，被告公司即告知原告應提出所有公關業務及
12 各單位客戶承辦人員之聯繫資料，以利業務交接，孰料原告
13 均置若罔聞（見被證五），其拒絕交付營業秘密顯已嚴重妨
14 礙被告公司之營運，復原告又無正當理由拒絕提供勞務而連
15 續曠職，被告公司不得已方解僱原告，實無故意以解僱行為
16 妨礙原告退休之情事，附此敘明。

17 (四)原告未依規定請假而無故曠職在先，是被告公司解僱原告係
18 屬合法：

19 1、按被告公司之員工請假規則公告作業規定：「1、特休、補
20 休、調假、公假、婚假、產假：須事先線上登錄系統。…
21 7、請假日達3日以上須送董事長簽核。」；「1、上線登錄
22 請假系統後請告知單位主管上線簽核。2、上線登錄後要自
23 行上網確認主管是否有簽核或是主管有退件，若有退件時請
24 假者請盡快處理以免沒請到假而被扣款。」；「1、員工上
25 網登錄線上請假差勤系統各項作業，請自行確認單位主管是
26 否有簽核，若未簽核完成視同請假未完成。」等語明確。是
27 被告公司員工請假是否生效，除須預先透過上網登錄方式
28 外，並須以單位主管簽核為要件，倘請假日達3日以上則須
29 送董事長簽核。查本件原告於109年3月19日向被告公司申請
30 23至25日為特別休假，並未確認單位主管是否簽核完成，經
31 人事單位於同年3月23日告知被告上開規定後，被告仍拒絕

01 完成請假程序，遂自行於上開時間拒絕提供勞務，當屬無正
02 當理由曠職，被告公司不得已方於同年3月26日以存證信函
03 將解僱之意思表示送達原告。

04 2、嗣被告竟於109年3月31日以嘉義興嘉郵局存證號碼000064號
05 存證信函，謊稱「直到3月25日才接到公司通知補辦手續」
06 云云，顯與前揭客觀事實不符，益加足證原告漠視被告公司
07 之請假規定，經人事單位通知後仍拒絕依通常程序辦理請假
08 甚明。

09 3、又被告公司於109年1月初即將原告晉升為業務主管並調高薪
10 資，業如前述，孰料原告竟憑恃其年資地位，工作態度不
11 佳，亦完全不依請假規定辦理，且原告無故曠職在前，被告
12 公司自無可能惡意逼退原告，或妨礙其申請退休。是原告主
13 張「本件顯係雇主惡意逼退藉以規避退休金給付義務」云
14 云，顯非事實，併予敘明。

15 二、被告公司與世新視訊股份有限公司（下稱世新視訊公司）並
16 非同一事業，原告之退休金計算應屬有誤：

17 （一）本件原告主張被告公司與世新視訊公司為同一事業，故請求
18 退休金之工作年資應合併計算云云，然查：

19 1、原告自87年2月2日任職於被告公司前，係任職於世新視訊公
20 司，而世新視訊公司係於81年12月2日核准設立，登記地址
21 為嘉義縣○○鄉○○路0段000號，並於91年10月17日因解散
22 而清算完結（見被證六），惟被告公司係於86年2月27日始
23 核准設立（見原證七之商工登記公示資料），斯時登記地址
24 為嘉義縣○○鎮○○路00號（見被證七、八），足見兩家公司
25 之存續時間與登記設立地點均無關聯性。

26 2、再者，被告公司於設立登記後兩年，乃向世新視訊公司購買
27 位於嘉義縣中埔鄉之空殼廠房（見被證九），故於88年7月
28 28日始申請遷址變更登記為嘉義縣○○鄉○○路0段000號
29 （見被證十），且被告公司購買該廠址後，為配合經營業務
30 範圍，乃另外購買廠房之內部設備，有被告公司88年間之財
31 產目錄可稽（見被證十一），足證被告公司與世新視訊公司

之營業場址與設備，並無於同一時間重複使用，兩家公司亦無合併、收購或改組、轉讓之情事。

3、又參酌原告於87年2月2日開始任職於被告公司時，被告之董事長為翁樺欽（見被證十二），然世新視訊公司之董事長為王連芳（見被證十三），且將兩家公司之董監事名單及股權結構謹整理如被告109年6月24日民事答辯狀附表所示，顯然兩家公司經營之企業主並不相同，彼此對於業務經營或運作亦無實質影響力，是被告公司斯時亦無何受「王氏家族」指揮控制之情事。

4、而原告雖又提出高雄高等行政法院98年度訴字第360 號判決、臺灣高等法院臺南分院99年度重上更（二）字第229 號刑事判決，主張被告公司與世新視訊股份有限公司、世新有線電視股份有限公司為同一事業云云。惟查：世新視訊股份有限公司早於91年間已解散清算完畢（見被證六），於上開判決作呈之時間點已不存在。且細查上開判決所簡稱之「世新公司」均係指訴外人世新有線電視股份有限公司而言，並非「世新視訊股份有限公司」，是上開判決或起訴書所載內容實際上均與「世新視訊股份有限公司」無涉，亦從未有隻字片語認定被告公司與「世新視訊股份有限公司」為同一事業或關係企業，原告前揭主張顯有誤會。

5、從而本件原告既未能提出其他證據證明被告公司與世新視訊股份有限公司就人事、財務等事項，曾有何實質支配或相互影響之情事，而足以認定確屬同一事業，則其請求退休金之年資應自任職於世新視訊股份有限公司之82年4月3日起並算，顯無依據。

（二）是綜上以觀，被告公司與世新視訊公司間營業狀態、業務活動等並無關連，且於人事、財務上並無實質支配或管理之情狀，亦無原告所稱受「王氏家族」操控，而同時對兩家公司均具有實質影響力之情，職此，被告公司與世新視訊公司應不具實體同一性，自非屬同一事業，故原告主張請求退休金之工作年資應合併計算世新視訊公司與被告公司之年資云

01 云，應無理由，其尚有退休金請求權，應自87年2月2日實際
02 任職於被告公司時起算。

03 (三)又原告固提出臺灣高等法院臺南分院105 年度上字第41號民
04 事判決，主張被告公司與世新視訊股份有限公司為同一集團
05 云云。然姑且不論「同一集團」並非法律用語，而應由人
06 事、財務等事項判定是否為同一事業，判斷能否合併計算勞
07 工退休之工作年資，自難單以傳聞證述推認之。再查，上開
08 民事判決業經最高法院廢棄發回，現由臺灣高等法院臺南分
09 院以109 年度上更一字第27號事件受訴審理中（見被證十
10 七），自無從認定被告公司與世新視訊股份有限公司確為
11 「同一集團」之事實。況且，時任被告公司之董事長翁樺欽
12 業於上開事件到庭證稱：其為國聲有線電視公司之董事長，
13 是經過股東大會及董事會選舉出來，與王連芳並無關係，而
14 王連芳則為世新有線電視股份有限公司之董事長等語明確
15 （見被證十八），堪認原告於87年2月2日任職被告公司時，
16 被告公司之董事長翁樺欽乃實質上經營公司，與訴外人王連
17 芳無關，是被告公司與世新視訊股份有限公司於原告86至87
18 年間轉職時，在人事、財務上並無實質控制或從屬之關係，
19 自非同一事業單位，故原告請求兩公司之工作年資應合併計
20 算云云，應屬無據。

21 (四)至原告提出原證十二至十四等文書資料，均非於原告86至87
22 年間轉職時所作成，自難認被告公司與世新視訊股份有限公
23 司在當時為同一事業單位。另原告雖提出原證十五之離職申
24 請書，被告公司否認形式上之真正，亦否認原告曾提出該離
25 職申請書與被告公司，併予敘明。

26 三、原告請求被告給付特別休假應休而未休之工資19,833元，並
27 無理由：

28 (一)按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，每
29 年應給予一定日數之特別休假，工資應由雇主照給；本法第
30 38條之特別休假，依左列規定：一、計算特別休假之工作年
31 資，應依第5 條之規定。二、特別休假日期應由勞雇雙方協

01 商排定之。三、特別休假因年度終結或終止契約而未休者，
02 其應休未休之日數，雇主應發給工資，勞基法第38條、第39
03 條，勞基法施行細則第24條分別定有明文。故勞工應休而未
04 休之特別休假，除勞工係在雇主特別要求下而未休，即所謂
05 可歸責於雇主情形下，雇主有給付工資之義務外，需勞工已
06 請求雇主給予特別休假遭雇主拒絕，或客觀上勞工不可能使
07 用該特別休假，致於年度終結或終止契約前未能休假，始得
08 請求雇主給付未休特別休假之工資，此有行政院勞工委員會
09 79年8月7日台勞動二字第17873號、79年9月15日（七九）台
10 勞動二字第21827 號函可資參照。職此，勞工請求雇主給付
11 不休假工資，即應就其債權發生之事實，即不休假之原因負
12 有舉證之責。

13 （二）查本件原告主張其於108 年度有29日之特別休假未休，故得
14 請求特別休假未休工資云云，然原告並未提出任何證據足以
15 證明係其不能行使，或因可歸責被告公司而無法行使特別休
16 假之情事，故依上開說明，應認原告未休特別休假係其勞工
17 權利之放棄，自無從據此向被告公司請求特別休假未休之工
18 資，被告公司亦無給付工資之義務，是原告前揭主張應屬無
19 據。

20 （三）又按前項之特別休假期日，由勞工排定之。但雇主基於企業
21 經營上之急迫需求或勞工因個人因素，得與他方協商調整，
22 勞動基準法第38條第2 項定有明文。是勞工應自行排定特別
23 休假之期日，且就特別休假事宜得與雇主協商調整，倘請假
24 程序於管理規章、工作規則已有所規範，勞資雙方均有遵守
25 之義務。查原告與被告公司就108 年度之30日特別休假事
26 宜，已合意其中15日特休不排休，而發放15天之不休假獎金
27 21,250元，另15日則由原告適時排休，若未休畢則視同放
28 棄。然原告就其中14日之特休，均未自行排定，或曾向被告
29 公司主張行使權利，故依上開兩造協商調整後之協議內容，
30 原告自不得請求被告公司給付特休應休未休之工資。

31 （四）至原告主張於108 年度有30日之特別休假，因此其工作年資

01 係自82年4月1日計算云云。然依上開說明，雇主與勞工間非
02 不得協商調整特別休假，是被告公司係與原告協議其於108
03 年度可享有30日之特別休假，自不得據此回推被告公司承認
04 原告之工作年資應自82年4月1日起計算，附此敘明。

05 (五)又原告固於108 年度有30日之特別休假，惟原告與被告公司
06 就108 年度之特別休假事宜，已合意其中15日特休不排休，
07 而發放15天之不休假獎金21,250元（見被證十五，計算式：
08 $42,500 \div 30 \times 15 = 21,250$ ），另15日則由原告適時排休，若未
09 休畢則視同放棄。又被告公司之人事單位均有告知原告應排
10 定特休，惟原告就108 年度剩餘14日之特休均遲未向被告公
11 司主張行使權利，而原告既自認已請1日之特別休假，可見
12 只要原告排休，被告公司即會同意原告特休而無阻礙之情
13 事，況且被告公司於109年1月20通知原告發放不休假獎金後
14 （見被證十六），原告均未向被告公司表示反對意見或質疑，
15 或即時表示尚應排定14日之特別休假，堪信上開協議內容確
16 為兩造所同意，則原告請求被告公司仍應給付14日特休未休
17 之工資，實有違誠信並無理由。

18 四、原告應不得向被告公司請求給付退休金：

19 (一)本件被告公司於109年3月26日業以嘉義文化路郵局存證號碼
20 000107號存證信函（見前呈被證二），依勞動基準法第12條
21 第1項第4款與第6款之規定，對於原告不經預告終止勞動契
22 約。而原告雖主張於109年3月16日已向被告公司申請退休，
23 然細觀其提出之離職申請書（見原告前呈原證二），僅係原
24 告自行持向其他平行單位部門會簽，並未上呈被告公司之法
25 定代理人，則其退休之意思表示顯未送達到雇主或為雇主所
26 了解，自難認定原告已合法申請退休。是被告公司依法解僱
27 原告後，原告既不具被告公司之勞工身分，應無從依勞動基
28 準法第53條規定向被告公司申請退休，而請求退休金之給
29 付。

30 (二)按公司法有關股份有限公司執行業務機關之規定，係採董事
31 集體執行制，公司業務之執行，原則上均由董事會決定之

（見公司法第202條），對外則由董事長代表公司（見公司法第208條第3項），董事並無單獨執行業務或代表公司之職權。而本件原告雖主張其已將退休申請書交由訴外人即被告公司董事賴麗香會簽，退休之意思表示已到達被告公司云云，然依上開說明，股份有限公司為單獨代表制，董事原則上並無執行業務或對外代表公司之權限，是退休申請書縱由董事會簽，亦無從推認董事有代理被告公司受領或向董事長轉達原告退休意思表示之權能，故而原告應尚未將退休申請書置於被告公司所得了解或支配範圍。

（三）再者，原告雖主張被告公司已授權離職申請書所載之會簽單位，有代被告公司接受離職或退休之意思表示云云。然被告公司否認曾為此部分之代理權授與行為，且亦無何權利外觀足認其他會簽之平行單位部門，可代被告公司受領或向董事長轉達原告退休意思表示之權能，自無民法表見代理規定之適用。況且，原告身為被告公司節目部之主管，亦為離職申請書所載之會簽單位（見前呈被證十四），若依原告前揭主張，則原告豈非可代理被告公司接受自己退休申請之意思表示？焉能認為該意思表示業已置於被告公司隨時可了解之狀態？是原告前揭主張應無理由。

（四）又兩造雖於109年5月5日進行勞資爭議調解，然斯時被告公司之代理人蔡佩蓉、鍾大成、鄭靖樺僅受被告公司授權處理勞資爭議之雇主立場說明事宜，並無代理被告公司受領退休之申請或勞工終止系爭勞動契約之意思表示之權限，是原告另主張其於勞資爭議調解時業已將退休之意思表示送達被告公司，亦屬誤會。

（五）退步言之，原告請求退休金之年資自82年4月3日計算，應屬有誤：原告固主張被告公司與世新視訊公司為同一事業，故請求退休金之工作年資應合併計算云云，然查原告於本件起訴前所親自書寫之離職申請書，曾表明其於被告公司之到職日期為「86年8月1日」（見被證十四），除與其民事起訴狀所附離職申請書所載到職日期「82年4月1日」並不相符外（見

原告前呈原證二），亦與其勞工保險投保資料表所載投保單位生效日期均不相同（見原告前呈原證一），是原告於本件訴訟始主張到職日應自82年4月3日起算，前後已有矛盾，顯非可採。

五、綜上所述，原告提起本件訴訟應無理由，懇請鈞院駁回原告之訴，以維被告權益。

參、證據：提出被告公司請假規則公告作業、109年3月26日嘉義文化路郵局000107號存證信函暨郵件收件回執、國聲有線電視第一波人事異動命令公告、原告薪資表、被告公司109年4月15日嘉義文化路郵局000130號存證信函暨郵件收件回執、世新視訊股份有限公司登記公示資料、國聲有線電視股份有限公司執照、營利事業登記證、89年度契稅繳款書、經濟部88年8月2日經（088）商字第000000000函、被告公司88年度財產目錄、國聲有線電視股份有限公司設立登記事項卡、世新視訊股份縣公司變更登記事項卡、國聲有線電視股份有限公司員工離職申請書、原告不休假獎金明細表及獎金通知、臺灣高等法院臺南分院105 年上字第41號歷審裁判清單、翁樺欽之證述節本；被告公司101年8月29日、101年11月19日、102 年3月5日請假規則公告作業；被告公司人事單位電話與通訊軟體紀錄、原告109年3月31日嘉義興嘉郵局000064號存證信函；原告於109年3月份、109年4月份打卡明細表及請假明細表、原告於108年1月份至109年4月份薪資明細表等資料。

理 由

壹、兩造爭執及不爭執事項：

一、不爭執事項：

（一）原告自82年4月3日至87年2月2日任職於世新視訊股份有限公司；自87年2月2日起任職於被告公司。

（二）原告於109年3月16日填寫被告公司原告離職（退休）申請書，申請書填寫之離職日期為109年4月30日。

（三）原告108年之每月薪資為42,500元；109年1月1日起每月薪資

01 為45,000元。

02 (四)原告於108年度有30日之特別休假，且原告已領108年度特休
03 未休工資21,250元。

04 二、兩造主要爭執事項：

05 (一)世新視訊股份有限公司與被告公司是否具有實體同一性？；

06 原告在世新視訊股份有限公司的工作年資，是否應與在被告
07 公司的工作年資，予以合併計算？

08 (二)被告公司以勞動基準法第12條第1項第4款、第6款的事由，
09 解僱原告，是否合法？

10 (三)原告向被告公司請求給付退休金1,104,175元，有無理由？

11 (四)原告向被告公司請求特休未休之工資19,833元，有無理由？

12 貳、本院得心證之理由

13 一、世新視訊股份有限公司與被告國聲有線電視股份有限公司，
14 具有實體同一性；原告在世新視訊股份有限公司工作年資，
15 應與在被告公司的工作年資，予以合併計算：

16 (一)原告主張：

17 1、原告主張伊於82年4月3日至87年2月2日間受僱於被告之前身
18 世新視訊股份有限公司，於87年2月2日至109年4月30日止受
19 僱於被告公司。因世新視訊股份有限公司與被告公司的登記
20 地址相同（同為嘉義縣○○鄉○○路0段000號）、世新視訊
21 股份有限公司之負責人王連芳為被告負責人王國韶之親屬，
22 原告自始至終均於嘉義縣○○鄉○○路0段000號辦公，受王
23 氏家族指揮命令、提供勞務獲致工資，應認定世新視訊股份
24 有限公司與被告公司具備實質同一性，原告之年資應自82年
25 4月3日起算。

26 2、原告另主張參被告公司之網頁內容、世新有線電視股份有限
27 公司於1111人力銀行網站上刊載之徵人網頁內容，及原告遭
28 被告片面主張終止僱傭關係後，係由世新有線電視股份有限
29 公司發函嘉義市各議員辦公室稱原告為其前員工，足證被告
30 與世新視訊股份有限公司、世新有線電視股份有限公司均屬
31 同一集團，並提出原證十一至十四為證（本院卷第169-191

頁)。

3、原告稱被告雖主張原告係87年2月2日後受僱於被告，然原告曾於89年3月7日向被告提出離職申請書而遭慰留（李維中為原告舊名），該申請書上表頭仍載明係「世新視訊股份有限公司」，且原告就職日為82年4月1日，足證被告係延續世新視訊公司之業務及管理制度，兩者實具同一性，並提出原證十五為證（本院卷第193頁）。

4、原告並提出高雄高等行政法院98年訴字第360號判決、臺灣高等法院臺南分院99年重上更（二）字第229號刑事判決摘錄，證明司法院過往之確定判決已顯示被告公司與世新視訊股份有限公司、世新有線電視股份有限公司三間公司實為同一事業。（原證十七、十八，本院卷第289-300、301-316頁）

（二）被告抗辯：

1、被告則辯稱世新視訊股份有限公司於81年12月2日核准設立，登記地址為嘉義縣○○鄉○○路0段000號，於91年10月17日因解散而清算完結。被告公司於86年2月27日始核准設立，設立時登記地址為嘉義縣○○鎮○○路00號。兩家公司之存續期間與設立登記地點並無關聯。被告係於設立登記後兩年，向世新視訊股份有限公司購買廠房，於88年7月28日始申請遷址，並另外購買廠房內部設備，並提出被證六至十一為證。

2、被告另主張原告於87年2月2日開始任職於被告公司時，被告之董事長為翁樺欽、世新視訊股份有限公司之董事長為王連芳，自兩家公司之董監事名單、股權結構觀之，兩家經營之企業主並不相同，並提出被證十二、十三為證。

3、被告之董事長是經過股東大會及董事會選舉出來的，與王連芳並無關係，而王連芳則為世新有線電視股份有限公司之董事長，有曾任被告公司之董事長翁樺欽之證詞證稱，並提出被證十八為證（本院卷第207-208頁）。

（三）本院之判斷：

01 1、按勞動基準法第20條規定：「事業單位改組或轉讓時，除新
02 舊雇主商定留用之勞工外，其餘勞工應依第16條規定期間預
03 告終止契約，並應依第17條規定發給勞工資遣費。其留用勞
04 工之工作年資，應由新雇主繼續予以承認」。其中所謂事業
05 單位改組或轉讓，如事業單位為公司組織者，係指事業單位
06 依公司法之規定變更其組織或合併或移轉其營業、財產而消
07 滅其原有之法人人格，另立新之法人人格而言。而新雇主留
08 用舊雇主之勞工，其留用勞工之工作年資，依上述規定，應
09 由新雇主繼續予以承認。次按，勞動基準法第57條規定：
10 「勞工工作年資以服務同一事業者為限。但受同一雇主調動
11 之工作年資，及依第20條規定應由新雇主繼續予以承認之年
12 資，應予併計」。而查，我國之工商事業以中小企業為主，
13 無論以公司或獨資、合夥之商號型態存在，實質上多由事業
14 主個人操控經營，且常為類如拼湊投標廠商家數之需要、分
15 擔經營風險所需或其他各類之理由（減輕稅賦），成立業務
16 性質相同或相關之多數公司行號之情況下，實質共用員工，
17 工作地點大致相同，猶常為轉渡經營危機，捨棄原企業組
18 織，另立新公司行號，仍援用多數原有員工，給與相同之工
19 作條件，在相同工作廠址工作。類此由相同事業主同時或前
20 後成立之公司行號，登記形式上雖屬不同之企業（法人），
21 但經營之企業主既相同，工作廠址多數相同，則自員工之立
22 場以觀，甚難體認受僱之事業主有所不同；而自社會角度檢
23 視，亦難認相同之事業主可切割其對員工之勞動契約義務。
24 從而計算勞工之工作年資時，對上開「同一事業」之判斷，
25 自不可拘泥於法律上人格是否相同而僅作形式認定，應自勞
26 動關係之從屬情形，及工作地點、薪資約定、工作型態等勞
27 動條件，作實質之判斷，以為保障勞工之基本勞動權，加強
28 勞雇關係，故於計算勞工退休年資時，自得將其受僱於現雇
29 主法人之期間，及其受僱於與現雇主法人有實體同一性之原
30 雇主法人之期間合併計算，庶符誠實及信用原則。

31 2、經查，世新視訊股份有限公司與被告國聲有線電視股份有限

01 公司，雖然係屬不同之登記法人，但世新有線電視股份有限
02 公司與被告公司登記地址相同，均同為嘉義縣○○鄉○○路
03 0段000號。

04 3、次查，國聲有線電視股份有限公司與世新有線電視股份有限
05 公司、世新視訊股份有限公司，都是屬相同集團的關係企
06 業。此從原告提出的證據資料，其中臺灣高等法院臺南分院
07 99年度重上更（二）字第229 號刑事確定判決（詳參原證十
08 八），其公訴意旨壹、二、（一）略謂：「先於設立時，在
09 89年12月22日，於起訴書附表二所示第8 次籌備會議之出席
10 發起人，決議台基網公司成立準備金420,000,000元，世新
11 公司負責2億元，另其餘各台各負擔約37,000,000元，計2億
12 2千萬元。在89年12月26日，於起訴書附表二所示第9 次籌
13 備會議，由出席發起人決議王董（指世新公司負責人王連
14 芳）負擔部分」；壹、二、（三）：「90年1 月19日，由出
15 席發起人王連芳、林憲忠、廖泉裕、謝新隆、賴富源、吳阿
16 梅、簡森垣、江溫良、李謀典、王有基、王玲棟、吳熾昌、
17 黃金滿、陳清波、蕭國肇、洪盛雄、晉茂根、蕭明仁、林文
18 渭、游清政、許秋鴻、廖紫岑等22人互選，王連芳得20票當
19 選董事長」；判決理由實體部分伍、四、（一）、2. 部分：
20 「總計台基網公司至90年12月31日止，其關係企業共有：開
21 發科技公司、環球科技公司、中雲公司、中義公司、新高山
22 國際多媒體股份有限公司、佳聯公司、西海岸公司、海線有
23 線電視股份有公司、全南投公司、大埔里傳播股份有限公
24 司、世新公司、國聲公司、北港公司、三大公司、大屯公
25 司、大平公司、川聯科技股份有限公司、和鑫國際投資股份
26 有限公司、頂峰多媒體股份有限公司、數位網科技股份有限
27 公司、遠泰傳播實業股份有限公司、集寶投資股份有限公司
28 等22家公司」【詳本院卷第311頁】，已說明世新有線電視
29 股份有限公司（世新公司）與國聲有線電視股份有限公司
30 （國聲公司），同屬於台基網公司的關係企業。再查，原告
31 遭被告國聲有線電視股份有限公司主張終止僱傭關係後，是

01 由世新有線電視股份有限公司發函至嘉義市各議員辦公室稱
02 原告為其前員工【參本院卷第191頁；原證十四】。顯見，
03 世新有線電視股份有限公司（世新公司）與國聲有線電視股
04 份有限公司（國聲公司），確實屬於同一集團的關係企業。
05 又查，世新公司、世新視訊公司、國聲公司都為同一個集
06 團，此情已經證人林燦堂在於臺灣高等法院臺南分院105年
07 度上字第41號清償債務一案審理中證述明確【參原證十一；
08 本院卷第175頁】。另查，國聲有線電視股份有限公司曾經
09 在網頁上載明：「隨著時代變遷，社會意識逐漸落實，使得
10 有線電視發展日趨成熟，國聲有線電視開播逾十餘年，由王
11 連芳總裁整合創立，而國聲代表的是凡事做到最好，觀念永
12 遠世界最新，同時亦代表著其企業經營理念」【詳本院卷第
13 185頁；原證十二】。其中，網頁上所稱整合創立國聲有線
14 電視的「王連芳」總裁，在實際上也就是世新視訊股份有限
15 公司之負責人【詳參本院卷第41頁；原證八】。顯見，證人
16 林燦堂在於臺灣高等法院臺南分院105年度上字第41號清償
17 債務一案審理中，證稱世新公司、世新視訊公司、國聲公司
18 都為同一個集團，此情係屬真實。另外，網頁上所謂「整合
19 創立」，則相當於勞動基準法第20條規定中所稱的事業單位
20 「改組」。由上述諸事證，再另參世新視訊股份有限公司與
21 被告國聲有線電視股份有限公司，前後兩家公司的辦公地點
22 相同，原告李泳江所擔任的職務，也是都相同。可見，國聲
23 有線電視股份有限公司與世新視訊股份有限公司，確實是屬
24 同一集團的關係企業。而且，世新視訊股份有限公司經王連
25 芳總裁整合創立（即改組）為國聲有線電視股份有限公司之
26 後，仍然繼續留用原告李泳江在國聲有線電視股份有限公司
27 任職。因此，本件依勞動基準法第20條及同法第57條規定，
28 原告李泳江服務於世新視訊股份有限公司及任職於國聲有線
29 電視股份有限公司的工作年資，都必須予以承認，並應合併
30 計算。

31 4、綜上，原告李泳江自始至終均於嘉義縣○○鄉○○路0段000

01 號辦公，接受設於同址的世新視訊股份有限公司及國聲有線
02 電視股份有限公司指揮、提供勞務獲致工資，原告並未重新
03 應徵，勞動條件亦未變動，應認為前後兩家公司是屬於實質
04 同一性之事業單位；而且，原告李泳江為留用勞工，原工作的
05 年資，應該由新雇主繼續予以承認，故原告李泳江的退休
06 年資，依照勞動基準法第20條及同法第57條規定，應予合併
07 計算。

08 二、被告公司以勞基法第12條第1項第4款、第6款解僱原告，並
09 不合法：

10 (一)原告主張：

11 1、原告於請假前已於被告請假系統上送出特別休假之申請，亦
12 向被告負責人告知，有原告提出之原證三、四（本院卷第27
13 -31頁）及員工出勤查詢（本院卷第243頁）為證。而原告係
14 依法進行休假，並非曠職。縱認原告有曠職行為，被告仍應
15 依勞基法第12條第2項規定，於知悉之日起三十日內即109
16 年4月24日前解僱原告，惟被告遲至於109年4月27日始解僱
17 原告，已逾越解僱之除斥期間。

18 2、勞基法第38條第2項已明定特別休假期日由勞工排定之，且
19 施行細則亦因修法而刪除第24條第2款。被告規定請特別休
20 假必須取得主管核准一節，實為增加勞工排定特別休假期日
21 之額外限制，依勞基法第1條第2項及71條規定，應屬無效。

22 (二)被告抗辯：

23 1、原告於109年3月23日至109年3月25日向被告公司申請特別休
24 假，又於同年月26日當天申請特別休假，均僅以上網登錄方
25 式為之，未確認單位主管是否簽核，不符合被告公司之員工
26 請假規則公告作業規定之申請特別休假之要件。原告未完成
27 申請程序，當屬無正當理由曠職。

28 2、被告公司知悉上情後，以109年3月26日嘉義文化路郵局0001
29 07號存證信函（被證二，本院卷第85頁），依勞基法第12條
30 第1項第4款、第6款規定，對原告不經預告終止勞動契約，
31 則109年3月26日以存證信函將解僱之意思表示送達到原告，

兩造間勞動契約即告終止，被告公司解僱，係屬合法，並未逾越除斥期間，並提出被證二為證。

(三)本院之判斷：

1、按勞動基準法第12條第1項第6款所定之勞工無正當理由繼續曠工3日，雇主得不經預告終止勞動契約者，必以勞工無正當理由曠工及繼續曠工3日為其法定要件，倘祇具其一，即不構成雇主不經預告終止勞動契約之事由。是勞工之曠工非屬無正當理由，雇主自不得據以終止勞動契約。次按，勞動基準法第38條規定，勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作满一定期間者，每年應依規定給予特別休假。而特別休假是強制規定，為勞工之權利，用以獎勵勞工並使其能調劑身心等之用。是當勞工向雇主提出指定日期，請求特別休假時，雇主應當尊重並依勞工所需求之日期給與。又勞動基準法並未明文規定勞工行使特別休假權利時，雇主有准駁之權利；且勞動基準法施行細則第24條第2款原規定「特別休假日期應由勞雇雙方協商排定之」之規定，但因為配合勞動基準法第38條第1項及第3項規定之修正，勞動部於106年6月16日以勞動條3字第1060131269號令修正發布施行細則第24條的條文，亦因修法而刪除原施行細則第24條第2款的規定。

2、經查，原告於提出自請退休後，於109年3月19日在被告公司的請假系統中申請特別休假，特別休假期間為109年3月23日至109年3月25日，共計三日；原告並另於109年3月22日以通訊軟體再次向被告公司的負責人通知特別休假事宜。上情有原告提出之原證三請假作業查詢資料及原證四通訊軟體對話截圖等資料附卷佐參（本院卷第27-31頁）。

3、又查，原告係依法請休特別休假，而非曠職。再查，勞動基準法第38條第2項明定特別休假期日由勞工排定之。而請休特別休假，乃為法律上賦予勞工的權益，不容許雇主剝奪。又特別休假的期日由勞工排定之，此乃為勞動基準法第38條第2項所明定。雖然，勞工與雇主間具有組織上之從屬性，勞工與同僚間亦處於分工合作之協力關係，因此，勞工在行

01 使特別休假權時，仍須本著誠信原則，不宜有妨害企業正常
02 營運之作為。但是，勞動基準法第38條第2 項既明定特別休
03 假期日由勞工排定之，則勞工請特別休假時，僅須於無妨害
04 企業正常營運之情況下，在休假前向雇主事先通知請特別休
05 假的日期即可，並無須取得雇主之同意。亦即，勞工無須等
06 雇主核准以後始得休假。因此，縱然是雇主不同意勞工休
07 假，勞工在於不妨害企業正常營運之情況下（即勞工非故意
08 濫用特別休假的權利），仍然得於法定特別休假的日數內，
09 任擇期日予以休假，雇主並不得主張勞工無正當理由曠職。
10 而公司於勞動基準法第38條修正前所訂立之員工請假規則，
11 於勞動基準法第38條修正後，如果仍未配合修改，因而違反
12 現行勞動基準法第38條第2項規定者，即屬違反法律的強制
13 規定，該部分的請假規則，依勞動基準法第1條第2項及71條
14 之規定，應屬無效。因此，被告公司不得以原告未確認單位
15 主管是否簽核，不符被告公司之員工請假規則，主張因原告
16 未完成申請程序，係屬於無正當理由曠職。從而，被告公司
17 以勞動基準法第12條第1項第4款、第6 款的事由解僱原告，
18 並不合法。

19 三、原告向被告請求給付退休金1,104,175元，為有理由：

20 （一）原告主張：

- 21 1、被告公司於94年7月1日轉適用勞工退休金條例之退休制度，
22 原告適用勞動基準法之年資應自82年4月3日起至94年7月1
23 日，年資換算為退休金基數25個基數。原告於109年4月30日
24 退休前平均工資為44,167元，原告得請領之退休金為1,104,
25 175元【計算式：44,167元×25＝1,104,175元】。
- 26 2、原告於符合法定退休資格時向被告提出退休之申請書為退休
27 之意思表示後，即發生退休之效力，並有請求被告給付退休
28 金之權利。另退休金請求權為既得權利，不因被告主張解僱
29 原告而喪失，不問被告是否合法解僱原告，均不影響退休金
30 之請求。

31 （二）被告抗辯：

01 1、被告公司已於109年3月26日以嘉義文化路郵局000107號存證
02 信函，對原告不經預告終止勞動契約。惟原告雖主張109年3
03 月16日已向被告公司申請退休，然觀之離職申請書，僅係由
04 原告自行持向其他平行單位部門會簽，並未上呈被告公司之
05 法定代理人，其退休之意思表示，顯未送達到雇主或為雇主
06 所了解，難認定原告已合法申請退休。

07 2、被告公司與世新視訊公司並非同一事業，原告之退休金計算
08 應屬有誤，倘原告有退休金請求權，應自87年2月2日實際任
09 職於被告公司時起算。

10 (三)本院之判斷：

11 1、依勞動基準法第12條或第15條規定終止勞動契約者，或定期
12 勞動契約期滿離職者，勞工不得向雇主請求加發預告期間工
13 資、資遣費，固為勞動基準法第18條所明定，但退休金並未
14 包括在內。故雇主依勞動基準法第12條第1項第4款、第6款
15 規定終止勞動契約時，勞工仍得向雇主請求給付退休金。又
16 依退休金之經濟性格觀之，工資本質上係勞工提供勞動力之
17 價值，退休金之性質為延期後付之工資，乃為勞工當然享有
18 之既得權利，於勞工退休時即應支付，且不因勞工事後離職
19 而消滅。退休金本質上係以勞工全部服務期間為計算標準所
20 發給之後付工資，雇主自不得以懲戒、解僱為由，剝奪勞工
21 請求退休金之權利。因此，政府已經將退休金改採個人儲蓄
22 帳戶，可攜帶式退休金制度，其目的係避免僱主因財務困難
23 或其他因素，致勞工請求給付困難，影響勞工的既得權益。
24 再按，勞工自請退休為單方之意思表示，於其自請退休意思
25 表示到達雇主，即發生自請退休之效力，不因雇主終止勞動
26 契約而喪失。否則，雇主藉故解僱已符合退休條件之勞工，
27 規避給付退休金之義務，殊非勞動基準法之立法本旨。

28 2、次按，勞動基準法第55條規定：「勞工退休金之給與標準如
29 下：一、按其工作年資，每滿一年給與兩個基數。但超過十
30 五年之工作年資，每滿一年給與一個基數，最高總數以四十
31 五個基數為限。未滿半年者以半年計；滿半年者以一年計。

01 二、依第54條第1項第2款規定，強制退休之勞工，其身心障
02 礙係因執行職務所致者，依前款規定加給百分之二十。前項
03 第1款退休金基數之標準，係指核准退休時一個月平均工
04 資。第1項所定退休金，雇主應於勞工退休之日起三十日內
05 給付，如無法一次發給時，得報經主管機關核定後，分期給
06 付。本法施行前，事業單位原定退休標準優於本法者，從其
07 規定。」

08 3、經查，本件原告李泳江自82年4月1日起受僱於世新視訊股份
09 有限公司，於87年2月2日任職於被告國聲有線電視股份有限
10 公司，原本均是適用勞動基準法第55條規定。嗣於94年7月1
11 日轉適用勞工退休金條例之退休制度，並依勞工退休金條例
12 第11條第1項規定保留年資。因此，原告之退休金之金額計
13 算，適用勞動基準法之年資應自82年4月3日起算至94年7月1
14 日止，工作年資約12年又3個月，依照勞動基準法第55條第1
15 項前段規定每滿一年給與兩個基數，及同項未滿半年者以半
16 年計，故依照勞動基準法換算為退休金基數，應為25個基
17 數。又查，原告於108年之每月薪資為42,500元；109年1月1
18 日起為每月45,000元，則原告於109年4月30日退休前的平均
19 工資為44,167元【計算公式： $(42,500 \text{元} \times 2 + 45,000 \text{元} \times 4) \div 6 = 44,167 \text{元}$ ；元以下四捨五入】。因此，原告得請領之
20 退休金，應為1,104,175元【計算式： $44,167 \text{元} \times 25 \text{個基數} = 1,104,175 \text{元}$ 】。

23 4、復按，原告於符合法定退休資格時向被告提出退休之申請書
24 為退休之意思表示後，即發生退休之效力，並有請求被告應
25 給付退休金之權利。查原告係於109年3月16日即向被告公司
26 申請退休，退休日期訂為109年4月30日（參原證二）。領取
27 退休金的請求權，於原告為退休之意思表示後，原告即有此
28 既得權利。而且，如前述說明，被告於109年3月26日以嘉義
29 文化路郵局存證號碼000107號存證信函主張終止勞動契約、
30 解僱原告，並不合法。因此，被告辯稱伊公司依法解僱原告
31 後，原告即不具被告公司之勞工身分，應無從依勞動基準法

第53條規定向被告公司申請退休，因而拒絕給付原告退休金等詞云云，顯非可採。又查，原告在於109年3月16日向被告公司申請退休，所提出原證二之離職申請書，業經被告公司的管理部、財務部、工程部、客服部等單位，予以會簽。而上述單位，均屬於被告公司管轄的內部單位，客觀上有代理公司的權責存在，並於會簽後應即時轉呈給董事長批示，故應認原告所為申請退休之意思表示，於109年3月間會簽後，已經到達被告公司的董事長；至於董事長是否予以核准，並不影響原告請求退休金之權利，併此敘明。

四、原告向被告請求補發給108年度特休未休之工資19,833元，為有理由：

(一)原告主張：

原告主張依照原告之年資，108年時原告應有三十日之特別休假，原告108年僅請一日之特別休假，尚餘29日未休假，然被告於109年1月21日時僅給付原告不休假獎金21,250元。原告29日特休未休之工資應為41,083元【計算式：42,500元 $\div$ 30 $\times$ 29=41,083元】，扣除被告已給付之21,250元，被告仍應給付19,833元【計算式：41,083-21,250=19,833】。

(二)被告抗辯：

原告固於108年度有30日特別休假，惟兩造就108年度之特別休假事宜，已合意其中15日特休不排休，而發放15日之不休假獎金21,250元【計算式：42,500元 $\div$ 30 $\times$ 15=21,250元】，而另外15日，則由原告適時排休，未休假則視同放棄。被告公司於109年1月20日通知原告發放不休假獎金，原告均未向被告公司表示反對意見或質疑，堪信兩造確有上開協議，原告請求被告公司給付14日特休未休工資，並無理由。

(三)本院之判斷：

1、按勞動基準法第38條規定：「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、六個月以上一年未滿者，三日。二、一年以上二年未滿者，七日。三、二年以上三年未滿者，十日。四、三年以上五年

未滿者，每年十四日。五、五年以上十年未滿者，每年十五日。六、十年以上者，每一年加給一日，加至三十日為止。前項之特別休假期日，由勞工排定之。但雇主基於企業經營上之急迫需求或勞工因個人因素，得與他方協商調整。雇主應於勞工符合第1項所定之特別休假條件時，告知勞工依前二項規定排定特別休假。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。但年度終結未休之日數，經勞雇雙方協商遞延至次一年度實施者，於次一年度終結或契約終止仍未休之日數，雇主應發給工資。雇主應將勞工每年特別休假之期日及未休之日數所發給之工資數額，記載於第23條所定之勞工工資清冊，並每年定期將其內容以書面通知勞工。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」。

2、經查，本件原告之年資，於108年時原告應有三十日之特別休假，原告108年僅請一日之特別休假，尚餘29日未休假，然被告於109年1月21日時僅給付原告15日之不休假獎金21,250元。此為被告不否認之事實。

3、次查，被告辯稱兩造就108年度之特別休假事宜，已合意其中15日特休不排休，而發放15日之不休假獎金；而另外15日則由原告適時排休，未休假則視同放棄云云。然查，被告就所辯之未休假則視同放棄云云，並未舉證證明兩造之間確有此一協議之事實，所提出之被證十五、十六僅能說明有發放15日的不休假獎金，尚無法證明被告有同意其餘未休假日數部分放棄。又查，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，此為勞動基準法第38條所明定。從而，原告於108年度終結後，並於契約終止之時，請求被告公司就原告108年度的29日未休特別假，扣除被告已經給付15日之未休假工資21,250元後，再補發給原告其餘14日未休特別假之工資19,833元【計算式：41,083—21,250＝19,833】，於法有據，屬有理由。

五、綜據上述，本件原告李泳江自82年4月1日起受僱於世新視訊

股份有限公司，於87年2月2日任職於被告國聲有線電視股份有限公司，而因世新視訊股份有限公司與國聲有線電視股份有限公司具有實體同一性；而且，原告李泳江為留用員工，持續受僱至109年4月30日，期間並無中斷。而原告於94年7月1日轉適用勞工退休金條例之退休制度，並依勞工退休金條例第11條第1項規定保留年資，原告適用舊制勞動基準法之年資自82年4月3日至94年7月1日工作年資約12年又3個月，依舊制勞動基準法換算為退休金基數為25個基數，原告得請領之退休金為1,104,175元。另加計被告公司應補發給原告108年度特休未休之工資19,833元，原告得向被告公司領取之金額，合計總共為1,124,008元。從而，原告依勞工退休金條例第11條規定及勞動基準法第38條第4項、第55條等規定，請求被告給付原告1,124,008元，及自起訴狀繕本送達之翌日即109年6月11日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息，於法有據，屬有理由，應予准許。

六、本件原告陳明願供擔保，請准宣告假執行，經核無不合，爰酌定如主文所示之相當擔保金額，併予宣告之。惟被告陳明願供擔保，聲請免為假執行，經核亦無不合，爰酌定相當之擔保金額併准許之。

七、本件為判決基礎之事實已臻明確，兩造其餘主張陳述或其他攻擊防禦方法，暨所提出未經援用之資料，核與本件判決之結果均無影響，爰不逐一論駁，附此敘明。

八、據上論斷，本件原告之訴為有理由，依民事訴訟法第78條、第390條第2項、第392條第2項，判決如主文。

中 華 民 國 110 年 2 月 1 日
勞工法庭法官 呂仲玉

以上正本係照原本作成。

如對本判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀。

如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中 華 民 國 110 年 2 月 1 日
書記官 朱鴻明