

臺灣新北地方法院民事判決

113年度勞訴字第175號

原告 郭相廷

訴訟代理人 李詩皓律師

被告 宏美彩色印刷股份有限公司

法定代理人 陳奕宏

訴訟代理人 林啟瑩律師

複代理人 蔡宜軒律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，經本院於民國114年12月23日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣壹佰陸拾伍萬捌仟陸佰玖拾陸元，及自民國一百一十三年八月二十四日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

被告應提繳新臺幣壹拾貳萬伍仟貳佰柒拾壹元至原告在勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之五十四，餘由原告負擔。

本判決第一、二項得假執行。但被告如以新臺幣壹佰柒拾捌萬參仟玖佰陸拾柒元為原告預供擔保後，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序方面：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第3款定有明文。查原告起訴聲明原為：(一)被告應給付原告新臺幣（下同）240萬4,372元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。(二)被告應提繳27萬2,747元至勞動部勞工保險局（下稱勞保局）設立之原告勞工退休金個人專戶（下稱勞退專戶），嗣於民國11

4年10月7日具狀將聲明變更為：(一)被告應給付原告309萬5,922元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。(二)被告應提繳24萬4,980元至勞保局設立之原告勞退專戶，後於114年12月23日當庭變更聲明為：(一)被告應給付原告307萬1,872元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。(二)被告應提繳24萬4,980元至勞保局設立之原告勞退專戶，雖被告表示不同意原告所為前揭變更，惟依上開規定，仍應予准許，合先敘明。

貳、實體方面：

一、原告主張：

(一)緣原告係於退伍後經叔父A 0 2（時任被告廠長）介紹，於82年9月16日經陳三郎（時任被告總經理）應徵後至被告任職，初任電腦製版人員，後轉任業務人員。詎被告明知原告任職之初即受僱於被告，並無受僱於駿豪彩色製版股份有限公司（下稱駿豪公司），竟違法將原告以駿豪公司為投保單位參加勞保，且於85年3月2日將原告自駿豪公司退保後至88年9月5日止，被告亦未為原告投保勞保，迄至88年9月6日始以被告為投保單位為原告參加勞保，至94年6月13日再將原告退保，於同日至95年1月9日又將原告以久倫彩色印刷有限公司（下稱久倫公司）為投保單位投保勞保，於95年1月9日至113年5月8日再以被告為投保單位為原告投保勞保。嗣被告於113年5月2日違法在原告未滿65歲時強制其退休，致原告因不諳法律誤於被告提出之離職申請單署名而信以為退休後，被告復為企圖免除給付原告退休金之義務，竟於未通知原告不准予退休致原告無從知悉有曠職之虞情事下，再以原告曠職3日為由原告終止勞動契約，則原告縱有未到班情事亦係被告刻意為之，被告終止勞動契約並不合法。

(二)又倘如被告所稱原告之自請退休未符要件而不生效力致兩造間之僱傭關係仍存在，惟原告自任職被告以來，被告顯有高薪低報及短少提繳勞工退休金等情事，且未發給特別休假未

01 休工資，及因高薪低報而致老年給付受有數額減少不足之損
02 害，另被告除未給付原告足額之113年4月份工資外，亦未給
03 付原告113年5、6月份之工資，原告遂於113年6月25日寄發
04 存證信函以勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第5、6
05 款規定終止與被告間之勞動契約，被告並於113年6月26日收
06 受，堪認兩造間之勞動契約業於113年6月26日終止。

07 (三)再者，被告固於114年12月16日具狀辯稱兩造間係屬委任關
08 係云云，惟被告於本件訴訟迄今（已歷經7次言詞辯論期
09 日，期間甚至已言詞辯論終結），均自認不爭執原告係受僱
10 於被告而屬僱傭關係，且於再開言詞辯論期日，仍一再主張
11 原告有未依約定工時到職上班、未依公司規定請假等情而應
12 論以曠職等情，被告顯係仍主張原告之上下班時間、出缺
13 勤、請假、特休規則均應受被告管理指揮而有人格、經濟、
14 組織上之從屬性，詎被告竟於臨言詞辯論終結之際突提出截
15 然相反之兩造屬委任關係之新攻擊防禦方法，顯係基於訴訟
16 策略而為故意延滯訴訟之意圖甚明，並有礙訴訟之終結，依
17 民事訴訟法第196條之規定，鈞院應不予審酌。

18 (四)原告得向被告請求給付之項目及數額如下：

19 1.積欠工資：

20 原告113年4月份工資為5萬5,500元，然被告僅給付3萬4,300
21 元，尚餘2萬1,200元未給付；另原告於113年5、6月份均正
22 常出勤，惟被告並未給付113年5月份工資5萬7,350元、6月
23 份工資5萬5,500元，原告自得請求被告給付積欠工資13萬4,
24 050元。

25 2.資遣費：

26 原告自94年7月1日起適用勞退條例之退休金制度，至113年6
27 月止，其工作年資為18年又11/12月，則依勞工退休金條例
28 （下稱勞退條例）第12條第1項規定，原告得請求給付6個月
29 平均工資之資遣費，而兩造終止勞動契約前6個月（112年12
30 月至113年5月）之平均工資為5萬6,425元【計算式：（57,3
31 50元+57,350元+53,650元+57,350元+55,500元+57,350

元) $\div 6 = 56,425$ 元】，是原告得請求被告給付資遣費33萬8,550元（計算式： $56,425 \text{元} \times 6 = 338,550 \text{元}$ ）。

3. 特休假未休工資：

原告於82年9月16日受僱被告，任職至113年6月，繼續工作31年（未滿），如以曆年制計算特休假，計算至兩造勞動契約終止之113年6月止，工作年資為30年，則自113年7月2日起訴時回推5年之特休假天數為180日（即108年7月2日起至108年12月31日止為30日、109年1月1日起至109年12月31日止為30日、110年1月1日起至110年12月31日止為30日、111年1月1日起至111年12月31日為30日、112年1月1日起至112年12月31日止為30日、113年1月1日起至113年6月26日止為30日），扣除原告已請特休假之天數13日（請假日期為108年8月16日、8月26日、12月23日至27日、12月30日、12月31日；112年1月6日、1月9日、1月10日、12月15日），每日工資以1,850元計算，原告得請求被告給付特休假未休工資共計為30萬8,950元（計算式： $1,850 \text{元} \times 167 \text{天} = 308,950$ 元）。被告辯稱其係將原告遲到、早退或不到班等曠職部分以扣抵特休假方式折算，故原告已無未休特休假工資可得請求云云，惟原告屬業務工作性質，需因工作需求而隨時出差或拜訪客戶等，並無固定之上下班時間及處所，是被告所指關於請假及特休天數、時數等之記載，均為被告主觀臆測而杜撰，並不可採。

4. 勞工退休金提繳差額及收益損失：

原告自95年1月至113年6月之每月工資及應提繳退休金數額76萬6,302元（詳如附表所示），被告僅為原告提繳59萬9,263元，原告即受有差額16萬7,039元之損害。又因被告原退休金提繳（59萬9,263元）而獲得收益為28萬2,221元，故其投報率即為47%（ $282,221 / 599,263$ ），則以被告應提繳金額76萬6,302元計算，即應可獲得36萬0,162元（計算式： $766,302 \text{元} \times 47\% = 360,162 \text{元}$ ）之提繳收益，原告即受有7萬7,941元（計算式： $360,162 \text{元} - 282,221 \text{元} = 77,941 \text{元}$ ）之損害。

是原告自得請求被告將未足額提繳金額及收益損失共24萬4,980元（計算式：167,039元+77,941元=244,980元）繳納至勞退專戶。

5.舊制退休金：

(1)原告於82年9月16日受僱被告，至113年6月26日終止勞動契約，工作年資為30年8個月，依勞基法第53條第2款規定，原告即得自請退休。且原告為勞退條例已適用勞動基準法之勞工，且於勞退條例施行後仍服務於被告，並於95年1月起適用勞退條例之退休金制度，則其適用勞退條例前之工作年資12年3月又16日（82年9月16日至94年12月31日）即應予保留。又原告業已於113年6月26日終止勞動契約，則依勞退條例第11條第2項規定，原告即得請求被告給付（舊制）退休金。而原告保留之工作年資為12年3月又16日，依原告選擇適用勞退條例前1日止估算當年度終了之1個月平均工資（即94年7月至94年12月）為8萬1,830元【計算式：（79,022元+75,472元+78,172元+80,422元+86,522元+91,372元）÷6=81,830元】，可請求25個基數（12×2+1），是原告得請求被告給付退休金204萬5,750元（計算式：81,830元×25基數=2,045,750元）。

(2)又參照證人A 0 2之證述，可知駿豪公司係被告出資成立，駿豪公司之股東為A 0 4、陳美樺、黃文忠、黃淑卿、A 0 2，而被告之股東兼總經理為A 0 4之父親，陳美樺係A 0 4之姐姐、黃文忠係被告董事長黃林查某之兒子，黃淑卿係黃林查某之女兒，陳三郎要叫黃林查某舅媽，黃文忠係陳三郎表弟；被告印刷、製版都有，駿豪公司即為被告之製版部等情，堪認被告與駿豪公司具有實體同一性，是原告受僱於駿豪公司、被告、久倫公司之年資於計算退休金時應予合併計算，始符誠信原則。再者，縱認駿豪公司與被告不具實體同一性，原告之工作年資不應合併計算，然被告卻於85年3月1日至94年6月8日，以被告為投保單位為原告投保健保，足證原告自85年3月1日起即受僱於被告，則於計算原告舊制

01 退休金時期年資自應自85年3月1日起算而符合給付舊制退休金
02 之要件。被告雖辯稱被告業於113年5月10日以原告無正當理
03 由曠職達3日以上終止勞動契約，自不得請求給付舊制退休
04 金云云，惟縱被告所稱屬實，然原告受僱於被告之年資業已
05 合於勞基法自請退休或強制退休之要件，原告仍得向被告請
06 求給付舊制退休金。

07 6.老年給付差額損害：

08 原告於82年9月16日受僱於被告，至113年6月26日終止勞動
09 契約，工作年資為30年8個月，依勞保條例第58條第2項第3
10 款之規定，原告即得一次請領勞保老年給付，原告現雖尚未
11 申請，惟依勞保條例第59條第1項之規定，原告工作年資30
12 年8個月可一次請領平均月投保薪資45個月，共206萬1,000
13 元（45,800元×45月＝2,061,000元）之老年給付，然被告並
14 未依法替原告連續投保，致投保年資僅39.66個月，僅得請
15 領181萬6,428元，使原告受有差額損害24萬4,572元（計算
16 式：2,061,000元—1,816,428元＝244,572元），原告自得
17 請求被告賠償。

18 (五)爰依勞基法第22條、第38條、第55條第1項第2款、第2項、
19 勞退條例第11條第2項、第12條第1項、第31條第1項、民法
20 第184條第1、2項等規定，提起本件訴訟。併為聲明：1.被
21 告應給付原告307萬1,872元及自起訴狀繕本送達翌日起至清
22 償日止，按年息百分之5計算之利息。2.被告應提繳24萬4,9
23 80元至勞保局設立之原告勞退專戶。並陳明願供擔保請准宣
24 告假執行。

25 二、被告則以：

26 (一)兩造間係屬委任契約關係，並無勞基法之適用：

27 1.原告於101年7月1日升任業務部協理，為業務部最高主管，
28 就其業務職掌事項，無需事事向其他主管報告，而有一定程
29 度之決定權限。抑且，原告尚擔任被告關係企業安第包裝事
30 業股份有限公司（下稱安第公司）之董事，依常情而論，原
31 告既係擔任關係企業之董事，雙方關係密切，其與被告間之

01 關係自非勞工，足見兩造間應係委任關係而非僱傭或勞動契
02 約關係甚明。

03 2.又觀諸原告之門禁卡紀錄，可知原告多半係中午過後才進公
04 司上班，且多無刷退紀錄，縱有刷退紀錄，亦多有出勤未滿
05 8小時之情形，顯見原告並不受固定上下班時間之限制，無
06 出勤打卡之義務。況衡諸被告工資清冊，被告從未因原告未
07 於上班時間內正常出勤而對其記過、調職、降職、停職、減
08 薪等懲戒，足見原告並無人格上從屬性甚明。併參照原告職
09 責，係指揮監督印刷工廠員工按時程安排完成訂單，與被告
10 其他員工間並無分工合作之關係，並對其管理之員工具有完
11 整之指揮監督權限，亦徵原告與被告間亦無組織上從屬性。
12 被告固為原告投保勞工保險及健康保險，惟此僅係為使原告
13 得享有勞工保險利益之便宜措施，原告既係受聘用擔任被告
14 經理人，尚不得以被告同意原告以被告為勞工保險投保單
15 位，即逕認原告係受僱於被告。

16 3.綜上，原告固以被告為投保單位投保勞工保險，惟原告係受
17 被告聘用擔任被告之經理人及關係企業之董事，且原告在經
18 濟上、組織上均未從屬於被告，兩造間之法律關係顯然應係
19 委任契約關係而非勞動契約關係，況縱認原告任職之初確係
20 受僱於被告，惟最遲於101年7月1日原告升任為業務部協理
21 時起應已變更為委任關係而無勞基法之適用，則原告依勞基
22 法相關規定請求被告給付，顯無理由。另原告雖辯稱被告已
23 自認兩造為僱傭關係，自不得再為相反之主張云云，惟此部
24 分係屬法律性質界定之預備攻擊防禦方法，原告亦自承其係
25 擔任協理一職，故兩造間究竟係屬僱傭或委任關係，仍應依
26 工作性質為斷，自無任何自認或受自認拘束之問題。

27 (二)又縱認兩造間係屬勞動契約關係，惟兩造間之勞動契約亦已
28 於113年5月10日終止，且倘認原告所提出之離職申請書不具
29 終止之效力，則亦經被告依勞基法第12條第1項第6款規定為
30 終止：

31 1.原告於113年5月2日提出離職申請書，並於「最後任職日」

01 欄位自行填載113年5月10日，而該終止之意思表示既已到達
02 被告，依法應即生兩造間勞動契約於113年5月10日終止之效
03 果。

04 2.又原告既於離職申請單自行填載「最後任職日」為113年5月
05 10日，則於該日之前，原告仍有到班出勤之義務，惟原告自
06 113年5月2日提出離職申請書後，即未再到班出勤或提供任
07 何勞務，直至原告歸還被告配發之公務車並處理交接事宜之
08 113年5月8日止，原告顯已連續曠職3日以上而構成勞基法第
09 12條第1項第6款之解僱事由，被告遂於113年5月9日寄發存
10 證信函終止與原告間之勞動契約，亦經原告於113年5月10日
11 收受。是以，不論係依原告自行提出之離職申請書，抑或依
12 被告寄發之解僱通知存證信函，兩造間之勞動契約均於113
13 年5月10日終止。至於原告復於113年6月25日發函主張依勞
14 基法第14條第1項第5、6款規定終止兩造勞動契約，係就已
15 終止之法律關係為主張，自不生終止之效力甚明。

16 (三)原告不符勞基法第53條自請退休之要件，自不得請求被告給
17 付舊制退休金204萬5,750元：

18 1.原告係00年0月0日出生，於兩造勞動契約終止之113年5月10
19 日僅53歲，依勞基法第53條第2款規定，須工作滿25年始得
20 自請退休。然原告係於88年9月6日始受僱於被告，自95年1
21 月起按新制為原告提撥勞工退休金，至兩造勞動契約終止日
22 之113年5月10日止，原告工作年資僅24年餘，顯然不符前揭
23 自請退休之要件。

24 2.又原告雖主張其自82年9月16日起即持續受僱於被告云云，
25 惟觀諸其勞保投保資料明細，可知原告於82年9月16日係受
26 僱於駿豪公司，並持續於駿豪公司任職至85年3月2日離職，
27 其後長達3年半全無任何工作紀錄，遲至88年9月6日始受僱
28 於被告並再度投保，其主張顯與自行提出證據相矛盾。原告
29 復以健保投保資料明細與勞保投保資料明細不符，係因被告
30 未為其投保所致云云，然原告一再諉稱其係82年9月16日即
31 受僱於被告，從未主張係85年間即受僱於被告，故其主張與

其所提出之證據並不一致，況不論係依勞保投保資料明細或健保投保資料明細，於82年9月16日至85年3月1日期間，原告均係受僱於駿豪公司，並自88年9月6日起，始有受僱於被告之勞保投保紀錄，顯見原告說法前後不一，而勞保局所製發之勞保投保資料明細，係雇主依勞保條例第6條及第10條規定，為實際任職之勞工辦理投保之紀錄，顯然較健保署製發之健保投保資料，更能真實反映勞工實際任職狀情形。併參以證人A02之證述，益證原告於82年9月16日係受僱於駿豪公司。是以，被告係於88年9月6日始受僱於被告，迨至113年5月10日勞動契約終止時，原告年歲與工作年資尚不符自請退休要件，自不得向被告主張舊制退休金。

(四)駿豪公司與被告並非同一事業，故原告於2間公司之工作年資不得依勞基法第57條規定予以併計：

1.原告固主張駿豪公司與被告為同一事業，年資依勞基法第57條規定應予併計云云，惟原告自82年起任職於駿豪公司期間，被告負責人係黃林查某，但黃林查某從未擔任過駿豪公司之負責人，兩間公司負責人顯非同一人。至於原告所稱兩間公司之實質負責人均為陳三郎，然觀諸被告之公司登記歷史資料，被告於發起設立即係由黃林查某擔任董事長，直至87年間始由A04於收購當時負責人黃林查某之全數持股後，改由A04擔任公司負責人，足見被告負責人自始即為黃林查某。

2.又駿豪公司之主要業務為製版業務，被告主要業務則為印刷業務，分屬同一產業供應鏈之上下游關係，不僅業務性質與內涵均有不同，其登記之營業項目代碼亦有所不同，並非同一事業。再者，於原告受僱於駿豪公司之82年至85年間，與被告配合之製版廠並非僅駿豪公司，尚有其他如邑昇、友泰、四海、王子、新豪華等彩色製版公司。倘如原告主張駿豪公司與被告為同一事業，則被告又何須再與其他多間製版公司配合？足見駿豪公司與被告並非同一事業。併參照證人A02之證述，可見原告雖欲透過叔叔即A02之介紹至被

告擔任業務，然因被告暫無該職缺要求，最終原告係至駿豪公司擔任電腦操作人員等情，益徵原告於82年間確係至駿豪公司擔任電腦操作人員，其後始轉任至被告擔任業務人員，且駿豪公司係以製版為主要營業，與被告經營印刷廠要屬不同之營業活動，自非相同公司。

3.再者，以原告於駿豪公司、被告之工作情形，亦不符勞基法第57條所定「受同一雇主調動」或「依第二十條規定應由新雇主繼續予以承認之年資」而年資應例外併計之情形。申言之，所謂「受同一雇主調動」，解釋上原告應先受僱於被告後續調動始生受被告調動而年資應予併計，然原告於最初之82年即係受僱於駿豪公司，並未先受被告僱用，亦無後續經被告調動而至駿豪公司任職之情形。又原告85年3月2日自駿豪公司離職後，並非立即於被告投保，反而有長達3年半期間全無投保紀錄，且原告亦未提出此段期間之薪資轉入資料，足認原告於該期間確實無任何工作，更未受僱於被告。

4.此外，觀諸駿豪公司登記歷史資料，駿豪公司係於90年11月22日始向臺北市政府申請解散登記，於原告受僱於被告之始日即88年9月6日，斯時駿豪公司尚仍存續，顯無勞基法第20條事業改組或轉讓之情形，則原告於駿豪公司之年資，亦無依勞基法第57條規定之適用。職是，駿豪公司與被告之負責人、地址、主要營業項目，以及原告於受僱期間之工作內容等均不相同，顯非同一事業甚明。

(五)對於原告請求被告給付之項目及數額，其表示意見如下：

1.資遣費33萬8,550元部分：

兩造間之勞動契約，無論係經原告自行提出之離職申請書，或係被告寄發解僱存證信函通知，均可證兩造之勞動契約已於113年5月10日終止，已如前述。是以，原告竟於113年6月25日再依勞基法規定終止兩造勞動契約，係就已終止之法律關係為主張，除顯無理由外，益徵原告請求被告給付資遣費33萬8,550元，亦於法不合，洵無足採。

2.積欠工資13萬4,050元、特休假未休工資30萬8,950元部分：

01 (1)被告每月匯至原告銀行帳戶之金額，除約定之薪資外，尚包
02 含餐費、油費、停車費等非薪資之代墊款，為免計算複雜，
03 故於每月以幾近固定金額發放，以省卻計算上之勞費，故原
04 告主張之前揭金額顯係將前揭代墊款項均計為原告之薪資，
05 已非經正確計算所得之金額。

06 (2)又依被告之工作規則第29條、員工請假規則第12條等規定，
07 原告請假除應於事前提出，並應提出請假單送請總經理審
08 核，始謂已完成請假手續而得不上班，惟原告經常未依表定
09 竹之工作日及上下班時間正常出勤，甚至多有出國遊玩、整
10 日缺勤之情形，但原告並未依上開規定完成請假手續，即擅
11 自遲到、早退或甚至整日不到班，應已構成曠職，然被告過
12 去均以扣抵特別休假之方式折算，縱有不足扣抵之情形，亦
13 仍足額給付工資，原告明知依其出勤狀況，各年度特別休假
14 均已扣抵完畢，竟仍請求特別休假之工資補償，顯有違誠
15 信，實無足取。

16 (3)再者，被告之特別休假係以曆年制計算，而原告自108年至1
17 12年之特別休假各為25.4日、26.4日、27.5日、28.4日、2
18 9.4日，原告依序請休特別休假3日、5日、3日、3日、6日，
19 且其缺勤天數依序為22日、18日、15日、28日、25日，惟過
20 去被告均以扣抵特別休假之方式折算，故剩餘之特休假各為
21 3日、8日、12日、0日、4日。又113年度依停車場紀錄，原
22 告多日未到班出勤，亦未提出請假單，是被告續就原告歷來
23 遲到、早退之缺勤時數相抵扣，原告各年度顯已無未休之特
24 別休假（扣抵時數及方式詳如本院卷第695至700頁所示）。
25 況各年度未休特休假，被告亦已併同年終獎金一併發給。又
26 觀諸被告工資清冊，縱原告出勤時數不足，被告亦均足額給
27 付工資，顯然原告有溢領工資之情形，故倘鈞院認原告本件
28 請求有理由，被告亦得以原告過去溢領工資之返還請求權，
29 予以抵銷。是以，原告113年4月薪資並非被告未足額給付，
30 而係因原告該月份缺勤紀錄已無特休假可抵扣，則就未出勤
31 部分之時數，被告自無須給付原告相應工資，至於113年5、

01 6月之工資，因原告均係曠職，且自113年5月10日起，兩造
02 間之勞動契約業已終止，被告自無給付工資之義務。從而，
03 原告請求被告給付113年4月至6月短少工資計13萬4,050元及
04 未休特休假工資計30萬8,950元，顯無理由。

05 3.老年給付差額24萬4,572元部分：

06 原告至今未能提出其於勞保中斷之85年3月3日至88年9月5日
07 期間，有自被告或駿豪公司處受領薪資之相關證明，則原告
08 於該期間之工作情形，自應以勞保局製發之「勞保被保險人
09 投保資料表（明細）」為斷。是以，原告主張自82年9月16
10 日起即持續受僱於被告，顯與事實不符，則其主張因被告未
11 依法替其連續投保，致其投保年資減少而受有老年給付差額
12 損害計24萬4,572元，顯無依據，洵無可採。

13 4.補提繳勞工退休金24萬4,980元部分：

14 被告轉入原告薪資帳戶中之款項亦包含代墊款、停車費等非
15 薪資項目，已如前述，是原告逕以帳戶內之金額主張有差額
16 存在，尚乏依據。

17 (六)答辯聲明：答辯聲明：原告之訴駁回。並陳明如受不利判
18 決，願供擔保請准宣告免為假執行。

19 三、兩造不爭執之事項：

20 (一)原告有向被告提出如被證一之離職申請書。

21 (二)依照原告勞保投保資料自88年9月6日起投保於被告，於94年
22 6月13日退保，再於95年1月9日加保，期間投保久倫公司，
23 與被告為實質上之同一公司，依照健保投保資料，原告自85
24 年3月1日經被告加保健保於94年6月8日轉出，於94年6月9日
25 轉入至久倫公司，再於95年1月6日轉出，再於95年1月7日轉
26 入被告。

27 (三)被告於113年5月9日寄發如被證三之存證信函終止兩造間之
28 勞動契約，經原告於113年5月10日收受。

29 (四)原告於113年6月25日寄發如原證六之存證信函終止兩造間之
30 勞動契約，經被告於113年6月26日收受。

31 (五)被告自95年1月至113年3月提撥至原告勞工退休金個人專戶

之金額為59萬9,263元，詳如原證五所示。

(六)被告有關特別休假係採曆年制，且原告係自95年1月9日適用勞退新制，並自該日起提繳勞工退休金。

四、得心證之理由：

(一)兩造間之契約關係，係屬勞動契約或係委任契約關係？

1.按勞動（僱傭）契約，係指當事人之一方，在從屬於他方之關係下，依他方之指示提供自己之勞動力，而由他方給付報酬之契約（民法第482條規定同此意旨）；而委任契約則係當事人之一方委託他方處理事務，而可由他方享有相當程度獨立裁量處理之權限，並可獲取報酬之契約（民法第528條以下參照）。則關於以勞務給付之契約，究屬僱傭或委任關係，除應依契約內容審酌外，並應就該服務是否具人格上、經濟上及組織上從屬性而提供等情加以綜合判斷。至原不具主管身分之員工晉升擔任主管職務者，與企業主間契約關係之性質，應本於雙方實質上權利義務內容之變動、從屬性之有無為判斷。如仍具從屬性，則縱其部分職務有獨立性，仍應認定屬勞基法所規範之勞動（僱傭）契約（最高法院104年度台上字第1294號判決參照）。

2.被告固抗辯原告於101年7月1日升任業務協理，擔任被告經理人及關係企業安第公司之董事，兩造間為委任契約而非勞動契約等語。然按勞工與公司間係究為勞動關係或委任關係，應視其是否基於人格上、經濟上及組織上從屬性而提供勞務等情加以判斷。被告雖稱原告對其聘請之印刷師傅有指揮監督權限而無分工合作關係云云，然本諸公司內擔任主管之職者，對於下屬職務之執行本有指揮監督權限，被告既未舉證證明原告已成為具有裁量權之決策者，並業已終止或變更與原告間之僱傭關係，改為委任關係之情形，尚難僅憑其將原告升任為業務部協理，即認原告並非隸屬被告之生產組織體系，對於雇主即被告之指示不具有規範性質之服從。況本件起訴狀繕本於113年8月23日送達被告後，被告原對於兩造間迄至113年5月10日止存在僱傭契約並不爭執，直至114

01 年12月16日始具狀改稱因原告於101年7月1日起升任業務部
02 協理，兩造間已係委任關係云云，自難遽採。此外，被告並
03 未提出其他證據舉證證明與原告在人格上、經濟上及組織上
04 不具從屬性，堪認兩造間為勞動契約無訛。是被告所為前開
05 抗辯，亦委不足採。準此，兩造間之契約關係應係勞動契約
06 關係，而非委任關係。

07 (二)原告自何時起受僱於被告？

08 1.按我國之工商事業以中小企業為主，無論以公司或獨資、合
09 夥之商號型態存在，實質上多由事業主個人操控經營，且常
10 為競爭、節稅等需要，同時成立業務性質相同之多數公司行
11 號，而實質共用員工，工作地點亦相同，上開由相同事業主
12 同時或前後成立之公司行號，形式上雖屬不同之企業，但經
13 營之企業主既相同，工作廠址多數相同，且給與員工之工作
14 條件亦大致相同，則自員工之立場以觀，難體認受僱之事業
15 主有所不同，自社會角度檢視，亦難認相同之事業主可切割
16 其對員工之勞動契約義務，從而，自不可拘泥於法律上是否
17 相同之人格僅作形式認定，而應自勞動關係之從屬情形，及
18 工作地點、薪資約定、工作型態等勞動條件，作實質之判
19 斷。亦即，應認定上開相同企業主經營之不同形式之公司具
20 有實體上同一性，而認定為同一事業（最高法院100年台上
21 字第1016號判決意旨參照）。

22 2.原告主張其自82年9月16日起即受僱於被告，並未受僱於駿
23 豪公司，係被告違法將原告以駿豪公司為投保單位參加勞工
24 保險，且自85年3月2日起至88年9月5日止未曾有離職之情等
25 語；被告則抗辯原告係自88年9月6日起始受僱於被告等語。
26 經查，證人A 0 2在本院審理時結證稱：我在被告公司擔任
27 廠長30年，於102年8月15日退休，工作地點一開始在臺北市
28 ○○路○段000巷00弄00號，後來於89年轉到中和中正路，1
29 00年轉到中和僑和路，具體時間點我記不太清楚。我入職被
30 告公司時，登記負責人是黃林查某，中間有換成陳三郎，這
31 些要看資料才知道，我也不太確定，但實際執行人是陳三

01 郎，他是擔任總經理，後來董事長有換成A O 4，但何時換
02 我不記得了，我退休前是擔任總經理，有當了3年。陳三郎
03 之後由A O 4當總經理，我是接A O 4當總經理。我有介紹
04 原告至被告公司任職，時間我忘記了，好像是原告退伍後一
05 個星期我介紹他進來被告公司，當時是陳三郎面試的，是在
06 西園路二段261巷12弄19號工作，剛進去時是在電腦室，工
07 作一年多，後來A O 4就把原告調去當業務，一直做到去年
08 退休。89年全公司遷廠到中和中正路，原告也是那時候轉到
09 中和中正路工作，一直都是做業務。駿豪公司之成立是陳三
10 郎叫我成立製版部，駿豪公司是屬於被告公司之子公司，由
11 我聘請人員然後成立這家公司，這家公司在西園路261巷11
12 弄28號及30號，當時應該是A O 4擔任負責人，係因業務問
13 題而成立，被告公司底下有許多子公司，駿豪公司是被告公
14 司出資的，大約200萬元。駿豪公司成立時，我有掛名股
15 東，實際上我沒有出資，都是被告公司替我付的，是陳三郎
16 叫我掛名股東的。駿豪公司應該是由廠長黃文忠管理，他也
17 是股東，他是黃林查某的兒子，陳三郎應該沒有登記為股
18 東，應該沒有掛名，他只是出資而已。駿豪公司是被告公司
19 出資出來開的，陳三郎就等於被告公司，我指陳三郎有出資
20 就是指被告公司出資。駿豪公司這個部門成立是由被告公司
21 出資營運，股東應該是A O 4、陳美樺、黃文忠、黃淑卿還
22 有我。陳三郎是A O 4之父親，陳美樺是A O 4之姐姐，黃
23 文忠是黃林查某之兒子，黃淑卿是黃林查某之女兒，陳三郎
24 要叫黃林查某舅媽，黃文忠是陳三郎表弟。駿豪公司之主要
25 業務為製版業務。被告公司印刷、製版都有，駿豪公司就是
26 被告公司之製版部，要先有製版才能夠印刷，還未成立駿豪
27 公司前是由友泰製版公司來做製版工作，不然就是外發。因
28 為製版的工作量太大太多才會再成立駿豪公司。我在被告公
29 司只有管理生產，人事部分不是我所管理的，我不清楚我介
30 紹原告至被告公司任職，為何原告82年至85年間之勞保係保
31 在駿豪公司。原告是應徵被告公司，但是到駿豪公司去上

01 班，電腦室是在19號，那是屬於駿豪公司之辦公場所，被告
02 公司的電腦室是設在駿豪公司裡，電腦室就是在做製版的等
03 語。核與駿豪公司之公司登記案卷所載，該公司於設立登記
04 時即係以A 0 4為董事長，以證人A 0 2及訴外人黃文忠、
05 陳美樺、黃淑卿為股東或陸續擔任董事等情相符，且觀諸被
06 告之公司登記案卷可知，被告公司歷年之股東及董事亦均多
07 為黃林查某之家族成員，是證人A 0 2前開證言，堪信為
08 真。至依原告之勞工保險投保資料，雖係以駿豪公司為投保
09 單位自82年9月16日起至85年3月2日止為原告加保，而被告
10 自88年9月6日起至94年6月13日止、95年1月9日起至113年5
11 月8日止，始以其為投保單位為原告加保，有勞保被保險人
12 投保資料表明細在卷可按（見本院卷第30頁）。惟是否加入
13 勞工保險，本與原告與被告間成立僱傭契約，並無必然關聯
14 性，此觀被告亦不爭執久倫公司以其為投保單位自94年6月1
15 3日起至95年1月9日止為原告加保勞工保險，實際上仍係與
16 被告間成立僱傭契約自明。況觀諸駿豪公司雖分別於85年3
17 月2日、85年3月1日將原告勞工保險、全民健康保險退保，
18 惟被告旋於85年3月1日起即以原告為其受僱人為原告加保全
19 民健康保險，迄至原告於113年5月20日查詢日止，均未曾有
20 中斷加保之情，而其間雖曾由久倫公司自94年6月9日起至95
21 年1月6日止為原告加保，惟被告並不爭執久倫公司與其為實
22 質上同一公司，此亦有原告之全民健康保險保險對象投保歷
23 史列印可稽（見本院卷第31頁），益見原告自85年3月2日起至
24 88年9月5日止未曾自被告公司離職。故駿豪公司及被告形式
25 上雖係不同法人，惟實質上應認與被告具有實體同一性，應
26 認定屬於「同一事業」無疑。從而，堪認被告與駿豪公司公
27 司對原告而言，係屬同一雇主，則原告主張自82年9月16日
28 起即受僱於被告，且未曾自85年3月2日起至88年9月5日止離
29 職，洵屬有據。

30 (三)兩造間勞動契約於何時因何原因終止？

31 1.按勞工有下列情形之一，得自請退休：一、工作15年以上年

01 滿55歲者。二、工作25年以上者。三、工作10年以上年滿60
02 歲者，勞基法第53條定有明文。揆諸該條之立法精神，無非
03 基於勞工之立場，為防止雇主不願核准已達一定年資、年齡
04 之勞工自請退休之弊端，而賦予勞工得自請退休之權利，使
05 符合該條規定要件之勞工於行使自請退休之權利時，即發生
06 終止勞動契約之效力，而無須得雇主之同意。復按終止權之
07 行使，依民法第263條準用同法第258條之規定，應向他方當
08 事人以意思表示為之。又對話人為意思表示者，其意思表
09 示，以相對人了解時，發生效力；非對話而為意思表示者，
10 其意思表示，以通知達到相對人時，發生效力，民法第94
11 條、第95條第1項前段分別定有明文。所謂達到，係指意思
12 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
13 之客觀之狀態而言（最高法院58年台上第715號裁判要旨參
14 照）。

15 2.經查，原告主張其於113年5月10日自請退休等情，此有兩造
16 所不爭執原告向被告提出之離職申請書在卷可稽（見本院卷
17 第167頁）。又原告為00年0月0日出生，自82年9月16日起即
18 受僱於被告，期間未曾中斷工作年資，業經本院認定如前，
19 則原告在被告之工作年資自82年9月16日起至113年5月9日
20 止，共計30年7月24日，足證本件原告受僱被告已工作25年
21 以上，自己符合勞基法第53條第2款自請退休之要件，揆諸
22 前揭說明，無須得雇主之同意，即發生終止勞動契約之效
23 力。

24 3.從而，堪認兩造間勞動契約業經原告依勞基法第53條第2款
25 規定自請退休，於113年5月10日合法終止。至被告雖抗辯其
26 於113年5月9日寄發如被證三之存證信函，依勞基法第12條
27 第1項第6款之事由終止兩造間之勞動契約等語；另原告主張
28 於113年6月25日寄發如原證六之存證信函，依勞基法第14條
29 第1項第5、6款規定終止兩造間之勞動契約等語。然查，被
30 告寄發之存證信函所為終止之意思表示係於113年5月10日始
31 到達原告，為兩造所不爭，而原告所為自請退休之意思表示

則係於113年5月2日到達被告，並於預告期間113年5月10日屆至時生效，顯見已早於被告終止之意思表示發生效力；另原告雖復依勞基法第14條第1項第5、6款規定為終止之意思表示，然已係於其自請退休於000年0月00日生效之後，是本院就前開爭點即無再行審究之必要，併此敘明。

(四)原告請求被告給付113年4月至6月積欠之工資13萬4,050元，是否有據？

1.按工資應全額直接給付勞工；依本法終止勞動契約時，雇主應即結清工資給付勞工，勞基法第22條第2項前段、勞基法施行細則第9條分別定有明文。次按勞基法第2條第3款規定：「工資：謂勞工因工作而獲得之報酬」，是工資之取得，須以提供勞務為對價，若勞工無正當理由而未提供勞務，雇主自無給付工資之義務。

2.原告主張被告於113年4月份尚有工資差額2萬1,200元未給付，另未給付113年5月份工資5萬7,350元、6月份工資5萬5,500元，爰請求被告給付積欠工資13萬4,050元等語。被告則以前揭情詞置辯。經查，被告固辯以原告113年4月份工資係依其實際工作時數核算後給付工資云云，然就其扣薪之計算標準，並未提出任何證據舉證以實其說，自仍應給付該月份全額工資，是原告請求被告應給付113年4月份工資差額2萬1,200元，洵屬有據。再查，兩造間勞動契約已於113年5月10日因原告自請退休而終止，業經本院認定如前，是被告自113年5月10日起對於原告即已無給付工資之義務；又觀諸被告於113年5月9日寄發予原告存證信函（見本院卷第211頁），即載明原告「自113年5月2日至113年5月8日間共計五日」，無正當理由繼續曠工等內容，未見原告於收受上開存證信函後曾向被告為反對之陳述或提出工作之實績；復依據原告所使用被告之門禁卡，於上開期間僅於113年5月2日下午4時23分至48分有進出被告公司之紀錄，其餘期間均無紀錄；且原告就其於上開期間之工作日曾有對被告提供勞務之事實，或已依請假程序辦理請假手續，並未提出任何證據舉

證以實其說，故自難認定原告於113年5、6月有對於被告提供勞務，惟兩造約定為月薪制，是原告縱有曠工之事實，惟於兩造間勞動契約未終止前，被告就國定假日、例假及休息日仍應依法給付工資，是堪認被告仍應給付原告113年5月1日、4日、5日之工資，又被告並未爭執原告113年5月份之約定工資5萬7,350元，是被告應給付原告113年5月份工資5,550元（計算式： $57,350 \div 31 \times 3 = 5,550$ ）。從而，原告請求被告給付積欠工資2萬6,750元（計算式： $21,200 + 5,550 = 26,750$ ），應予准許；逾此部分之請求，不應准許。

(五)原告請求被告給付資遣費33萬8,550元，是否有據？

按勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第23條規定終止時，資遣費由雇主按其工作年資，每滿一年發給二分之一個月之平均工資，未滿一年者，以比例計給；最高以發給六個月平均工資為限，不適用勞動基準法第17條之規定，勞退條例第12條第1項亦定有明文。準此，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第23條規定終止時，雇主始應發給勞工資遣費。查兩造間勞動契約係因原告依勞基法第53條第2款規定自請退休而於113年5月10日終止，已如前述，是兩造間勞動契約自不符合勞退條例第12條第1項規定所稱依勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第23條規定而終止之情形，揆諸前揭說明，原告請求被告給付資遣費33萬8,550元，應屬無據，不應准許。

(六)原告請求被告給付特休未休折算工資30萬8,950元，是否有據？

- 1.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：五、5年以上10年未滿者，每年15日。六、10年以上者，每一年加給一日，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。勞基法第38條第1項第1款至第5款、第6款、第4項前段定有明文。又勞基法第38條第4項所定雇主應發給工資，按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其1日工資計發，所謂1日工資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前1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1個月正常工作時間所得之工資除以30所得之金額，勞基法施行細則第24之1條第2項第1款亦有明文。

2. 查原告係自82年9月16日起受僱被告，於113年5月10日自請退休已生終止契約之效力，其工作年資為30年7月24日，業經本院認定如前。原告主張其自108年7月2日起至113年5月9日之受僱期間應有特別休假180日，未休日數為167日等語。被告則以前揭情詞置辯。經查：

①依勞基法第38條第1項規定，原告自107年9月16日、108年9月16日起、109年9月16日起、110年9月16日起、111年9月16日起、112年9月16日起（10年以上）之特休日數各均為30日，而原告於113年9月16日既已未在職，自未能取得該年度特別休假。再查，兩造並不爭執被告就特別休假採行曆年制，且因108年1月1日起已取得之特別休假至遲係應於12月31日請休，復無證據證明原告於108年7月2日以前已有請休當年度特別休假，是自108年7月2日起至12月31日止，被告應給予之特別休假日數仍應為30日【計算式： $\{30 \div 12 \times (8 + 15/30) + 30 \div 12 \times (15/30 + 3)\} = 30$ 】；另自109年1月1日起至12月31日止、110年1月1日起至12月31日止、111年1月1日起至12月31日止、112年1月1日起至12月31日止，被告應給予原告各年度之特別休假日數亦均應為30日【計算式： $\{30 \div 12 \times (8 + 15/30) + 30 \div 12 \times (15/30 + 3)\} = 30$ 】；又自113年1月1日起至原告於113年5月10日自請退休而勞動契約終止為止，被告應給予原告之特別休假日數應為21.25日【計算式： $30 \div 12 \times (8 + 15/30) = 21.25$ 】，以上合計為171.25日。

01 ②又原告主張其僅於108年度、112年度，各請休特別休假9

02 日、4日等語。被告固以前揭情詞置辯。然按雇主應將勞工
03 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
04 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
05 通知勞工。勞工依本條主張權利時，雇主如認為其權利不存
06 在，應負舉證責任。勞基法第38條第5、6項定有明文。查被
07 告雖提出自行製作之員工特休假請假紀錄為據，惟原告已否
08 認其真正，經核被告所記載之內容核與勞基法第38條第5項
09 規定不符，且未提出每年定期將上開內容通知原告之書面證
10 明，復未提出原告實際已請休特別休假之證明或有就各年度
11 未休日數已發給工資之證明，是被告抗辯原告於108年度至1
12 12年度各年度依序請休特別休假3日、5日、3日、3日、6
13 日，且各年度未休特休假工資已併同年終獎金一併發給原告
14 云云，洵非可採。又被告另抗辯原告各年度有多日未到班出
15 勤，亦未提出請假單，被告並未扣薪，續就原告歷來遲到、
16 早退之缺勤時數相抵扣，原告各年度顯已無未休之特別休假
17 云云。然所謂特別休假乃係由勞工主動排定休假日期，而雇
18 主對勞工出勤時間本負有監督管理之責，其對於勞工未依規
19 定程序請假，應即通知改正，或認定有曠工之情，甚至可運
20 用其懲戒權，而非長時期任由勞工未正常出勤，事後始依己
21 意以勞工之特別休假扣抵缺勤時數。被告既自陳係由其自行
22 扣抵原告之特別休假，自無從認定原告有主動使用特別休假
23 之情。準此，堪認兩造於113年5月10日勞動契約終止時，原
24 告自108年度至113年度未休特別休假依序仍尚有21日、30
25 日、30日、30日、26日、21.25日。

26 3.再查，原告於上開年度終結或契約終止時即得行使其請求
27 權，其於108年12月、109年12月、110年12月、111年2月、1
28 12年12月、113年4月之月工資依序為5萬4,918元、5萬4,918
29 元、5萬4,726元、5萬3,079元、5萬7,350元、5萬5,500元，
30 詳如後述（見後述(七)2.②⑨、③①、③③、③⑤、③⑦），則依勞基法
31 施行細則第24條之1第2項第1款規定，原告自108年度至112

01 年度及113年5月10日契約終止時各年度得請求之1日工資依
02 序為1,831元、1,831元、1,824元、1,769元、1,912元、1,8
03 50元。從而，原告得請求被告給付之特別休假未休折算工資
04 應為29萬0,196元（計算式：1,831×21+1,831×30+1,824×3
05 0+1,769×30+1,912×26+1,850×21.25=290,196，小數點以
06 下四捨五入），逾此部分之請求，則屬無據。

07 (七)原告請求被告給付勞工退休金提繳差額及收益損失24萬
08 4,980元，是否有據？

09 1.按雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，按月提繳退休金，
10 儲存於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶；雇主應為其
11 勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資百分之6；
12 前開所定每月工資，由中央主管機關擬定月提繳分級表，報
13 請行政院核定；雇主未依該條例之規定按月提繳或足額提繳
14 勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠
15 償，勞退條例第6條第1項及第14條第1項、第5項、第31條第
16 1項固定有明文。復按勞工之工資如在當年2月至7月調整
17 時，其雇主或所屬單位應於當年8月底前，將調整後之月提
18 繳工資通知勞保局；如在當年8月至次年1月調整時，應於次
19 年2月底前通知勞保局，其調整均自通知之次月1日起生效，
20 勞退條例第15條第2項定有明文。又依本條例第14條第1項至
21 第3項規定提繳之退休金，由雇主或委任單位按勞工每月工
22 資總額，依月提繳工資分級表之標準，向勞保局申報；勞工
23 每月工資如不固定者，以最近三個月工資之平均為準，勞工
24 退休金條例施行細則第15條第2項亦有明定。又勞工退休金
25 繳款採按月開單，每月以30日計算，勞退條例施行細則第22
26 條第1項亦有明定。

27 2.查原告自95年1月9日起適用勞退新制，為兩造所不爭，又原
28 告於113年5月10日依勞基法第53條第2款規定自請退休，業
29 經本院認定如前，是依勞退條例第16條前段規定，被告應為
30 原告提繳勞工退休金之期間應係自95年1月9日起至113年5月
31 10日止，原告請求逾此範圍之期間，洵屬無據。又原告主張

其自95年1月起至113年5月止之各月份應領工資總額如附表所示，並提出台北富邦銀行各類存款歷史對帳單為證（見本院卷第35至103頁）。觀諸上開對帳單蓋有台北富邦銀行雙園分行113年6月25日圓戳章，被告徒以已逾銀行正常保存年限云云，否認其真正，委無足採。再查，觀諸上開對帳單，其中註記為「宏美薪轉」、「宏美」、「薪轉」、「薪資」、「宏美薪資」、「薪資轉帳 宏美彩色印刷」等文字者，堪認均屬被告所為給付，且經核各月份工資應以被告於隔月份之2次轉帳金額加總計算，惟原告主張如附表所示之各月份工資，或有高於實際轉帳金額者，其既未舉證證明被告有給付超逾轉帳金額之薪資，自應以轉帳金額認定各月份工資，另或有低於實際轉帳金額者，依其自陳實際應領工資既低於轉帳金額，自應以其自陳之實際應領工資認定各月份工資。又被告雖抗辯其中包含非屬工資之原告每月支出之油資、停車費等代墊費用云云，然既未提出任何證據舉證以實其說，自不足採。至其餘註記為「陳三郎」、「歐立美」、「立美」等文字之轉帳部分，既非與被告屬同一權利主體，原告復未舉證證明亦均屬薪資給付之轉帳，尚難認定係屬被告所為薪資之給付。茲依勞退條例第15條、第22條、同條例施行細則第15條規定及前開說明，計算被告應為原告提繳之勞工退休金金額如下：

- ①原告於95年1月之應領工資為7萬3,222元，依勞工退休金月提繳工資分級表，月提繳工資為7萬6,500元，每月應提繳金額為4,590元，惟因自95年1月9日起提繳，該月份工作日數未滿1月，被告應按比例提繳3,366元；另自95年2月起至95年8月止，計7個月，被告共應提繳3萬2,130元。
- ②原告自95年5月至95年7月止之平均工資為2萬2,100元【即 $(18,300 + 24,000 + 24,000) / 3 = 22,100$ 】，依勞工退休金月提繳工資分級表，月提繳工資為2萬2,800元，每月應提繳1,368元，是自95年9月起96年2月止，計6個月，被告共應提繳8,208元。

- 01 ③原告自95年11月至96年1月止之平均工資為5萬2,219元【即
02 (62,619+68,779+25,260)/3=52,219】，依勞工退休金
03 月提繳工資分級表，月提繳工資為5萬3,000元，每月應提繳
04 3,180元，是自96年3月起至96年8月止，計6個月，被告共應
05 提繳1萬9,080元。
- 06 ④原告自96年5月至96年7月止之平均工資為6萬0,337元【即
07 (48,510+65,400+67,100)/3=60,337】，依勞工退休金
08 月提繳工資分級表，月提繳工資為6萬0,800元，每月應提繳
09 3,648元，是自96年9月起至97年2月止，計6個月，被告共應
10 提繳2萬1,888元。
- 11 ⑤原告自96年11月至97年1月止之平均工資為6萬9,533元【即
12 (65,557+73,457+69,586)/3=69,533】，依勞工退休金
13 月提繳工資分級表，月提繳工資為6萬9,800元，每月應提繳
14 4,188元，是自97年3月起至97年8月止，計6個月，被告共應
15 提繳2萬5,128元。
- 16 ⑥原告自97年5月至97年7月止之平均工資為6萬1,872元【即
17 (61,439+62,739+61,439)/3=61,872】，依勞工退休金
18 月提繳工資分級表，月提繳工資為6萬3,800元，每月應提繳
19 3,828元，是自97年9月起至98年2月止，計6個月，被告共應
20 提繳2萬2,968元。
- 21 ⑦原告自97年11月至98年1月止之平均工資為4萬6,872元【即
22 (46,339+47,139+47,139)/3=46,872】，依勞工退休金
23 月提繳工資分級表，月提繳工資為4萬8,200元，每月應提繳
24 2,892元，是自98年3月起至98年8月止，計6個月，被告共應
25 提繳1萬7,352元。
- 26 ⑧原告自98年5月至98年7月止之平均工資為4萬8,211元【即
27 (48,421+47,256+48,956)/3=48,211】，依勞工退休金
28 月提繳工資分級表，月提繳工資為5萬0,600元，每月應提繳
29 3,036元，是自98年9月起至99年2月止，計6個月，被告共應
30 提繳1萬8,216元。
- 31 ⑨原告自98年11月至99年1月止之平均工資為4萬7,789元【即

(46,356+48,056+48,956) /3=47,789】，依勞工退休金月提繳工資分級表，月提繳工資為4萬8,200元，每月應提繳2,892元，是自99年3月起至99年8月止，計6個月，被告共應提繳1萬7,352元。

⑩原告自99年5月至99年7月止之平均工資為4萬8,389元【即(48,956+47,256+48,956) /3=48,389】，依勞工退休金月提繳工資分級表，月提繳工資為5萬0,600元，每月應提繳3,036元，是自99年9月起至100年2月止，計6個月，被告共應提繳1萬8,216元。

⑪原告自99年11月至100年1月止之平均工資為5萬0,540元【即(46,721+51,521+53,378) /3=50,540】，依勞工退休金月提繳工資分級表，月提繳工資為5萬0,600元，每月應提繳3,036元，是自100年3月起至100年8月止，計6個月，被告共應提繳1萬8,216元。

⑫原告自100年5月至100年7月止之平均工資為5萬2,582元【即(53,343+51,448+52,956) /3=52,582】，依勞工退休金月提繳工資分級表，月提繳工資為5萬3,000元，每月應提繳3,180元，是自100年9月起至101年2月止，計6個月，被告共應提繳1萬9,080元。

⑬原告自100年11月至101年1月止之平均工資為5萬2,502元【即(51,302+53,102+53,102) /3=52,502】，依勞工退休金月提繳工資分級表，月提繳工資為5萬3,000元，每月應提繳3,180元，是自101年3月起至101年8月止，計6個月，被告共應提繳1萬9,080元。

⑭原告自101年5月至101年7月止之平均工資為5萬2,933元【即(53,102+51,174+54,524) /3=52,933】，依勞工退休金月提繳工資分級表，月提繳工資為5萬3,000元，每月應提繳3,180元，是自101年9月起至102年2月止，計6個月，被告共應提繳1萬9,080元。

⑮原告自101年11月至102年1月止之平均工資為5萬4,286元【即(53,367+54,317+55,174) /3=54,286】，依勞工退

01 休金月提繳工資分級表，月提繳工資為5萬5,400元，每月應
02 提繳3,324元，是自102年3月起至102年8月止，計6個月，被
03 告共應提繳1萬9,944元。

04 ⑯原告自102年5月至102年7月止之平均工資為5萬3,957元【即
05 (53,374+52,424+56,074) /3=53,957】，依勞工退休金
06 月提繳工資分級表，月提繳工資為5萬5,400元，每月應提繳
07 3,324元，是自102年9月起至103年2月止，計6個月，被告共
08 應提繳1萬9,944元。

09 ⑰原告自102年11月至103年1月止之平均工資為5萬4,603元
10 【即(53,324+55,174+55,310) /3=54,603】，依勞工退
11 休金月提繳工資分級表，月提繳工資為5萬5,400元，每月應
12 提繳3,324元，是自103年3月起至103年8月止，計6個月，被
13 告共應提繳1萬9,944元。

14 ⑱原告自103年5月至103年7月止之平均工資為5萬4,249元【即
15 (55,166+53,316+54,266) /3=54,249】，依勞工退休金
16 月提繳工資分級表，月提繳工資為5萬5,400元，每月應提繳
17 3,324元，是自103年9月起至104年2月止，計6個月，被告共
18 應提繳1萬9,944元。

19 ⑲原告自103年11月至104年1月止之平均工資為5萬4,549元
20 【即(53,316+55,166+55,166) /3=54,549】，依勞工退
21 休金月提繳工資分級表，月提繳工資為5萬5,400元，每月應
22 提繳3,324元，是自104年3月起至104年8月止，計6個月，被
23 告共應提繳1萬9,944元。

24 ⑳原告自104年5月至104年7月止之平均工資為5萬4,249元【即
25 (54,266+53,316+55,166) /3=54,249】，依勞工退休金
26 月提繳工資分級表，月提繳工資為5萬5,400元，每月應提繳
27 3,324元，是自104年9月起至105年2月止，計6個月，被告共
28 應提繳1萬9,944元。

29 ㉑原告自104年11月至105年1月止之平均工資為5萬4,570元
30 【即(53,316+55,166+55,228) /3=54,570】，依勞工退
31 休金月提繳工資分級表，月提繳工資為5萬5,400元，每月應

01 提繳3,324元，是自105年3月起至105年8月止，計6個月，被
02 告共應提繳1萬9,944元。

03 ②②原告自105年5月至105年7月止之平均工資為5萬3,521元【即
04 $(55,092 + 52,260 + 53,210) / 3 = 53,521$ 】，依勞工退休金
05 月提繳工資分級表，月提繳工資為5萬5,400元，每月應提繳
06 3,324元，是自105年9月起至106年2月止，計6個月，被告共
07 應提繳1萬9,944元。

08 ②③原告自105年11月至106年1月止之平均工資為5萬4,393元
09 【即 $(53,160 + 55,010 + 55,010) / 3 = 54,393$ 】，依勞工退
10 休金月提繳工資分級表，月提繳工資為5萬5,400元，每月應
11 提繳3,324元，是自106年3月起至106年8月止，計6個月，被
12 告共應提繳1萬9,944元。

13 ②④原告自106年5月至106年7月止之平均工資為5萬4,086元【即
14 $(54,410 + 53,160 + 54,688) / 3 = 54,086$ 】，依勞工退休金
15 月提繳工資分級表，月提繳工資為5萬5,400元，每月應提繳
16 3,324元，是自106年9月起至107年2月止，計6個月，被告共
17 應提繳1萬9,944元。

18 ②⑤原告自106年11月至107年1月止之平均工資為5萬4,347元
19 【即 $(53,114 + 54,964 + 54,964) / 3 = 54,347$ 】，依勞工退
20 休金月提繳工資分級表，月提繳工資為5萬5,400元，每月應
21 提繳3,324元，是自107年3月起至107年8月止，計6個月，被
22 告共應提繳1萬9,944元。

23 ②⑥原告自107年5月至107年7月止之平均工資為5萬4,414元【即
24 $(54,964 + 53,314 + 54,964) / 3 = 54,414$ 】，依勞工退休金
25 月提繳工資分級表，月提繳工資為5萬5,400元，每月應提繳
26 3,324元，是自107年9月起至108年2月止，計6個月，被告共
27 應提繳1萬9,944元。

28 ②⑦原告自107年11月至108年1月止之平均工資為5萬4,414元
29 【即 $(53,314 + 54,964 + 54,964) / 3 = 54,414$ 】，依勞工退
30 休金月提繳工資分級表，月提繳工資為5萬5,400元，每月應
31 提繳3,324元，是自108年3月起至108年8月止，計6個月，被

告共應提繳1萬9,944元。

②⑧原告自108年5月至108年7月止之平均工資為5萬4,301元【即 $(54,918 + 53,068 + 54,918) / 3 = 54,301$ 】，依勞工退休金月提繳工資分級表，月提繳工資為5萬5,400元，每月應提繳3,324元，是自108年9月起至109年2月止，計6個月，被告共應提繳1萬9,944元。

②⑨原告自108年11月至109年1月止之平均工資為6萬2,968元【即 $(79,068 + 54,918 + 54,918) / 3 = 62,968$ 】，依勞工退休金月提繳工資分級表，月提繳工資為6萬3,800元，每月應提繳3,828元，是自109年3月起至109年8月止，計6個月，被告共應提繳2萬2,968元。

③⑩原告自109年5月至109年7月止之平均工資為5萬4,301元【即 $(54,918 + 53,068 + 54,918) / 3 = 54,301$ 】，依勞工退休金月提繳工資分級表，月提繳工資為5萬5,400元，每月應提繳3,324元，是自109年9月起至110年2月止，計6個月，被告共應提繳1萬9,944元。

③⑪原告自109年11月至110年1月止之平均工資為5萬4,253元【即 $(53,068 + 54,918 + 54,772) / 3 = 54,253$ 】，依勞工退休金月提繳工資分級表，月提繳工資為5萬5,400元，每月應提繳3,324元，是自110年3月起至110年8月止，計6個月，被告共應提繳1萬9,944元。

③⑫原告自110年5月至110年7月止之平均工資為5萬3,493元【即 $(54,726 + 52,876 + 52,876) / 3 = 53,493$ 】，依勞工退休金月提繳工資分級表，月提繳工資為5萬5,400元，每月應提繳3,324元，是自110年9月起至111年2月止，計6個月，被告共應提繳1萬9,944元。

③⑬原告自110年11月至111年1月止之平均工資為5萬4,109元【即 $(52,876 + 54,726 + 54,726) / 3 = 54,109$ 】，依勞工退休金月提繳工資分級表，月提繳工資為5萬5,400元，每月應提繳3,324元，是自111年3月起至111年8月止，計6個月，被告共應提繳1萬9,944元。

01 ③4原告自111年5月至111年7月止之平均工資為5萬4,109元【即
02 (54,726+52,876+54,726)/3=54,109】，依勞工退休金
03 月提繳工資分級表，月提繳工資為5萬5,400元，每月應提繳
04 3,324元，是自111年9月起至112年2月止，計6個月，被告共
05 應提繳1萬9,944元。

06 ③5原告自111年11月至112年1月止之平均工資為5萬2,462元
07 【即(51,229+53,079+53,079)/3=52,462】，依勞工退
08 休金月提繳工資分級表，月提繳工資為5萬3,000元，每月應
09 提繳3,180元，是自112年3月起至112年8月止，計6個月，被
10 告共應提繳1萬9,080元。

11 ③6原告自112年5月至112年7月止之平均工資為5萬4,867元【即
12 (54,726+52,526+57,350)/3=54,867】，依勞工退休金
13 月提繳工資分級表，月提繳工資為5萬5,400元，每月應提繳
14 3,324元，是自112年9月起至113年2月止，計6個月，被告共
15 應提繳1萬9,944元。

16 ③7原告自112年11月至113年1月止之平均工資為5萬6,733元
17 【即(55,500+57,350+57,350)/3=56,733】，依勞工退
18 休金月提繳工資分級表，月提繳工資為5萬7,800元，每月應
19 提繳3,468元，是自113年3月起至113年4月止，計2個月，被
20 告共應提繳6,936元；又原告於113年5月10日自請退休離
21 職，因工作日數未滿1月，是該月份被告應按比例提繳1,156
22 元。

23 ③8綜上，被告自95年1月9日起至113年5月10日止共計應為原告
24 提繳72萬8,380元。又被告自95年1月至113年3月提撥至原告
25 勞工退休金個人專戶之金額為59萬9,263元，為兩造所不
26 爭，且因被告係於113年5月8日始將原告退保停繳，堪認113
27 年4、5月仍有為原告提繳3,846元（計算式：50,600×6%+5
28 0,600×6%×8/30=3,846）。從而，扣除被告已提繳金額，原
29 告請求被告應補提繳勞工退休金12萬5,271元至其勞退專
30 戶，應予准許，逾此範圍之請求，則不應准許。

31 3.原告另主張因被告未足額提繳勞工退休金，致其受有勞工退

01 休金專戶收益損失7萬7,941元云云。然按本基金以每年12月
02 31日為盈虧分配基準日，並應於每年盈虧分配基準日後3個
03 月內，由勞保局辦理盈虧分配。前項盈虧分配，依本基金當
04 年度損益乘以個別勞工退休金專戶當年度每日結餘金額累計
05 數後，除以本基金當年度每日結餘金額累計數所得金額分
06 配。前項金額，以元為單位，角以下四捨五入。基金運用局
07 應於每年盈虧分配基準日後2個月內，通知勞保局本基金當
08 年度損益，勞退條例退休基金管理運用及盈虧分配辦法第8
09 條定有明文。是新制勞退基金由勞動部勞動基金運用局負責
10 投資運用，運用收益則由勞保局按年度辦理分配，於每年3
11 月底前分配至勞退新制個人專戶。惟觀諸原告主張有關勞工
12 退休金專戶收益損失之計算，係將自95年1月9日起長達逾18
13 年之提繳金額及雇提收益累計計算，核與前揭規定所稱計算
14 上涉及「本基金當年度損益」、「個別勞工退休金專戶當年
15 度每日結餘金額累計數」、「本基金當年度每日結餘金額累
16 計數」等數值，並不相符，是原告逕主張勞工退休金專戶之
17 投報率高達47%，而據此計算其所受收益損失為7萬7,941
18 元，尚乏依據，是此部分請求，應予駁回。

19 (八)原告請求被告給付舊制退休金204萬5,750元，是否有據？

20 1.按勞退條例於93年6月30日公布，並自公布後1年施行，本條
21 例施行前已適用勞基法之勞工，於本條例施行後，仍服務於
22 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
23 條例前之工作年資，應予保留。前項保留之工作年資，於勞
24 動契約依勞基法第53條規定終止時，雇主應依各法規定，以
25 契約終止時之平均工資，計給該保留年資之退休金，勞退條
26 例第11條第1項、第2項定有明文。復按，勞工退休金之給與
27 標準如下：一、按其工作年資，每滿一年給與兩個基數。但
28 超過15年之工作年資，每滿一年給與一個基數，最高總數以
29 45個基數為限。未滿半年者以半年計；滿半年者以一年計。
30 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
31 工資，勞基法第55條亦有明定。又所謂平均工資，乃計算事

01 由發生之當日前6個月所得工資總額除以該期間總日數所得
02 之金額。此觀勞基法第2條第4款規定自明。

03 2.查被告自95年1月9日起依勞退新制為原告提繳勞工退休金，
04 為兩造所不爭，又原告係自82年9月16日起受僱於被告，並
05 已於113年5月10日依勞基法第53條第2款規定自請退休，業
06 經本院認定如前，則依舊制計算原告自82年9月16日起至95
07 年1月8日止之工作年資共12年3月23日，依勞基法第55條第1
08 項第1款前段之規定，該段工作期間退休金給與基數為25個
09 基數，堪以認定。又原告固主張應以其適用勞退條例前1日
10 止估算當年度終了之1個月平均工資（即94年7月至94年12
11 月）為8萬1,830元云云，惟核與勞基法第55條第2項、第2條
12 第4款之規定不符，自不足採。又原告係於113年5月10日自
13 請退休，是其核准退休時一個月平均工資，自應以其退休當
14 日起前6個月即112年12月10日起至113年5月9日止之平均工
15 資計算之，而原告自112年11月10日起至113年5月9日止之月
16 工資依序為：3萬8,850元（ $55,500 \times 21/30 = 38,850$ ）、5萬
17 7,350元、5萬7,350元、5萬3,650元、5萬7,350元、5萬5,50
18 0元、5,550元，核與被告提出之112年11月至113年3月之薪
19 資伙食津貼印領清冊相符，並經本院認定如前，是其薪資總
20 額為32萬5,600元，除以其工作期間總日數為182日，再依民
21 法第123條第2項規定，按每月為30日，據此計算，原告核准
22 退休時一個月平均工資應為5萬3,670元（計算式： $325,600 \div$
23 $182 \times 30 = 53,670$ ）。從而，原告得請求被告給付之舊制退休
24 金應為134萬1,750元（計算式： $53,670 \times 25 = 1,341,750$ ）；
25 逾此部分之請求，則屬無據。

26 (九)原告請求被告給付老年給付差額損失24萬4,572元，是否
27 有 據？

28 1.按年滿60歲有保險年資者，得依下列規定請領老年給付：
29 一、保險年資合計滿15年者，請領老年年金給付。二、保險
30 年資合計未滿15年者，請領老年一次金給付。本條例中華民國
31 97年7月17日修正之條文施行前有保險年資者，於符合下

列規定之一時，除依前項規定請領老年給付外，亦得選擇一次請領老年給付，經保險人核付後，不得變更：一、參加保險之年資合計滿一年，年滿60歲或女性被保險人年滿55歲退職者。二、參加保險之年資合計滿15年，年滿55歲退職者。三、在同一投保單位參加保險之年資合計滿25年退職者。四、參加保險之年資合計滿25年，年滿50歲退職者。五、擔任具有危險、堅強體力等特殊性質之工作合計滿5年，年滿55歲退職者。依第58條第1項第2款請領老年一次金給付或同條第2項規定一次請領老年給付者，其保險年資合計每滿一年，按其平均月投保薪資發給1個月；其保險年資合計超過15年者，超過部分，每滿一年發給2個月，最高以45個月為限。前項平均月投保薪資之計算方式如下：一、年金給付及老年一次金給付之平均月投保薪資：按被保險人加保期間最高60個月之月投保薪資予以平均計算；參加保險未滿5年者，按其實際投保年資之平均月投保薪資計算。但依第58條第2項規定選擇一次請領老年給付者，按其退保之當月起前3年之實際月投保薪資平均計算；參加保險未滿3年者，按其實際投保年資之平均月投保薪資計算。投保單位違反本條例規定，將投保薪資金額以多報少或以少報多者，自事實發生之日起，按其短報或多報之保險費金額，處4倍罰鍰，並追繳其溢領給付金額。勞工因此所受損失，應由投保單位賠償之。勞工保險條例第58條第1、2項、第59條第1項、第19條第3項第1款、第72條第3項分別定有明文。

2.經查，原告尚未申請請領勞工保險之老年給付，為原告所不爭（見本院卷第606頁），依前揭規定，老年給付係以加保期間最高60個月之月投保薪資計算或其退保之當月起前三年之實際月投保薪資平均計算，且隨老年給付之方式而異，因此，老年給付仍處於變動狀態而尚無法確定原告所受實際損失金額，故原告請求被告給付因未連續投保勞工保險所受之老年給付差額損失24萬4,572元，並無理由，應予駁回。

(十)被告所為抵銷抗辯，是否有據？

01 按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證責任，民
02 事訴訟法第277條定有明文，又同法第400條第2項對經裁判
03 之抵銷數額，復明定有既判力，則主張抵銷之當事人就其主
04 張抵銷之債權及數額確實存在之事實自負有舉證責任（最高
05 法院88年度台上字第3398號判決意旨參照）。查被告僅泛稱
06 其對於原告得以過去溢領工資之返還請求權，予以抵銷云
07 云，惟並未就其債權數額為若干元並確實存在之事實，舉證
08 以實其說，是本院自無庸審究被告對於原告究有無溢領工資
09 請求權之抵銷債權存在，併予敘明。

10 五、綜上所述，原告依據兩造間勞動契約及上開勞動法令，請求
11 被告給付165萬8,696元（計算式：26,750+290,196+1,34
12 1,750=1,658,696），及自起訴狀繕本送達翌日即113年8月
13 24日起（送達回證見本院卷第157頁）至清償日止，按年息
14 百分之5計算之利息，並應提繳勞工退休金12萬5,271元至原
15 告在勞保局設立之勞退專戶，均為有理由，應予准許；逾此
16 範圍之請求，為無理由，應予駁回。

17 六、末按法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，應依職權
18 宣告假執行，前項請求，法院應同時宣告雇主得供擔保或將
19 請求標的物提存而免假執行，為勞動事件法第44條第1項、
20 第2項所明定。本判決第1、2項為被告即雇主敗訴之判決，
21 爰依據前開規定，依職權為假執行及免為假執行之宣告。至
22 原告其餘敗訴部分，其假執行之聲請，即失其依附，應併予
23 駁回。

24 七、本件事證已臻明確，兩造其餘主張、攻擊防禦方法及所提證
25 據，經本院斟酌後，認均核與判決結果不生影響，爰不逐一
26 論述，併此敘明。

27 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

28 中 華 民 國 115 年 3 月 16 日
29 勞 動 法 庭 法 官 王 士 珮

30 以上正本係照原本作成。

31 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

01 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

02 中 華 民 國 115 年 3 月 16 日

03 書記官 李依芳