

臺灣臺中地方法院民事判決

111年度勞訴字第104號

原告 江慶昌

錢秀玲

共同

訴訟代理人 陳美娜律師（法律扶助）

被告 華順工貿有限公司

法定代理人 江慶庭

訴訟代理人 李思樟律師

陳慧珊

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國112年11月10日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告華順工貿有限公司應給付原告丙○○新臺幣1,104,342元，及自民國111年4月7日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。

二、被告華順工貿有限公司應提繳新臺幣405,545元至勞動部勞工保險局所設立原告丙○○之勞工退休金個人專戶。

三、被告華順工貿有限公司應發給原告丙○○非自願離職證明書。

四、被告華順工貿有限公司應給付原告甲○○新臺幣563,384元，及自民國111年4月7日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。

五、被告華順工貿有限公司應提繳新臺幣86,903元至勞動部勞工保險局所設立原告甲○○之勞工退休金個人專戶。

六、被告華順工貿有限公司應發給原告甲○○非自願離職證明書。

七、原告其餘之訴駁回。

八、訴訟費用由被告華順工貿有限公司負擔57%，餘由原告丙○○負擔31%、原告甲○○負擔12%。

01 九、本判決第一項、第二項、第四項、第五項得假執行。但被告
02 華順工貿有限公司如依序以新臺幣1,509,887元、新臺幣65
03 0,287元，為原告丙○○、甲○○預供擔保後，得免為假執
04 行。

05 十、原告其餘假執行之聲請駁回。

06 事實及理由

07 壹、程序部分：

08 按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求之
09 基礎事實同一者、擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在
10 此限，民事訴訟法第255條第1項但書第2、3款定有明文。本
11 件原告丙○○、甲○○(下稱原告2人)起訴時原第一、三項
12 聲明各為：(一)被告應給付原告丙○○新臺幣(下同)3,581,25
13 0元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止按年息5%計算
14 之利息。(三)被告應給付原告甲○○1,287,090元，及自起訴
15 狀繕本送達翌日起至清償日止按年息5%計算之利息。嗣原告
16 2人於民國111年6月16日具狀追加民法第179條不當得利之規
17 定為請求權基礎，請求被告華順工貿有限公司(下稱被告公
18 司)分別返還溢扣之勞工退休金420,592元、326,034元，並
19 變更聲明第一、三項之本金為4,001,842元及1,613,124元
20 (見本院卷一第201至207頁)。後原告2人又於同年11月11
21 日具狀扣除重複請求之舊制資遣費881,250元、369,090元
22 後，原告甲○○並另行追加勞工退休金條例(下稱勞退條例)
23 第12條為請求權基礎，請求被告公司給付新制資遣費162,00
24 0元，並分別變更聲明第一、三項本金為3,120,592元及1,40
25 6,034元(見本院卷一第265至269頁)。原告甲○○嗣後又
26 於112年7月4日，將原起訴請求被告公司給付舊制退休金75
27 6,000元減縮為594,000元，並變更聲明第三項本金為1,244,
28 034元(見本院卷二第59至61頁)。上開聲明之變更及請求
29 權基礎之追加，均係基於原告2人主張下述貳、所示之同一
30 請求基礎事實，並擴張、縮減應受判決事項之聲明，核無不
31 合，應予准許。

01 貳、實體部分：

02 一、原告主張：

03 (一)原告2人分別自82年10月1日、83年8月16日起受僱於江華企
04 業有限公司（下稱江華公司），嗣受江華公司之時任法定代
05 理人即被告公司現任之法定代理人丁○○之指派，轉至被告
06 公司任職，分別擔任廠長、現場人員，而當時丁○○對原告
07 2人表示：江華公司只是名稱改變，原告2人之工作內容及薪
08 資條件，均無變動，且年資亦會繼續累積，其等權益不受影
09 響等語，原告2人方聽從丁○○之指示從江華公司調任至被
10 告公司任職，直至108年7月起原告丙○○之每月工資調整為
11 75,000元、自110年4月起原告甲○○之每月工資則調整為2
12 7,000元。原告2人任職於江華公司及被告公司(下稱系爭二
13 公司)期間，丁○○先後將原告2人之勞保投保於丁○○及其
14 親屬所設立之上富華股份有限公司（下稱上富華公司），然
15 無礙原告2人實質上任職系爭二公司及年資應合併計算之事
16 實。而後，於110年4月28日丁○○突然以通訊軟體LINE通知
17 原告丙○○：「你就做到這個月四月底，2021年5月我會請
18 公司負責人力資源的幫你辦理資遣的手續。」，並陳明會讓
19 原告甲○○一同辦理資遣而終止兩造間之勞動契約。

20 (二)請求項目及金額：

21 1.舊制退休金之部分：

22 由於原告2人之年資皆已超過25年，符合可自請退休請領退
23 休金給付之要件，爰依勞退條例第11條第2項、勞基法第55
24 條第1項第1款規定請求之。又原告丙○○任職江華公司之舊
25 制年資，自82年10月1日至94年6月30日止，共計11月8月又2
26 9日，應給予24個基數；另依勞基法第2條第4款後段規定原
27 告丙○○平均工資75,000元為基礎計算，被告公司應給付予
28 其舊制退休金應為1,800,000元。原告甲○○任職江華公司
29 之舊制年資，自83年8月16日至94年6月30日止，將近11年，
30 應給予22個基數；另依勞基法第2條第4款後段規定原告甲○
31 ○平均工資27,000元為基礎計算，被告公司應給付予其舊制

01 退休金應為594,000元。

02 2.預告工資部分：

03 被告公司於110年4月30日無預警終止與原告2人之勞動契
04 約，未依勞基法第16條第1項第3款預告，應依同條第2項給
05 付預告期間之工資。原告丙○○自82年10月1日起算，工作
06 年資已逾3年以上，其預告期間應為30日，依法得請求75,00
07 0元之預告工資；原告甲○○自83年8月16日起算，工作年資
08 已逾3年以上，其預告期間應為30日，依法得請求27,000元
09 之預告工資。

10 3.資遣費部分：

11 (1)原告丙○○自82年10月1日起至110年4月30日止任職於被告
12 公司，並自94年7月1日起適用勞退新制。其自94年7月1日起
13 至110年4月30日止之年資為15年9月又29日，又其離職前平
14 均工資為75,000元，則被告公司依勞退條例第12條規定及兩
15 造資遣費之約定應給付原告丙○○資遣費450,000元【計算
16 式：75,000元 $\times$ (15+10/12) $\times$ 0.5=593,426元，惟最高以發
17 給6個月平均工資為限，逾此部分不請求】。

18 (2)原告甲○○自83年8月16日起至110年4月30日止任職於被告
19 公司，並自94年7月1日起適用勞退新制。其自94年7月1日起
20 至110年4月30日止之年資為15年9月又29日，又其離職前平
21 均工資為27,000元，則被告公司依前揭規定及約定應給付原
22 告甲○○資遣費162,000元【計算式：27,000元 $\times$ (15+10/1
23 2) $\times$ 0.5=213,749元，惟最高以發給6個月平均工資為限，逾
24 此部分不請求】。

25 4.特休未休之工資部分：

26 (1)原告丙○○自82年10月1日起至110年4月30日止任職於被告
27 公司，被告公司未曾給予其特別休假，依法被告公司應分別
28 給予5年各30日之特別休假，合計150日，若以原告丙○○離
29 職前日薪2,500元計算，被告公司依勞基法第38條第1、4項
30 應給付之特休未休工資應為375,000元（計算式：2,500元 $\times$ 1
31 50日=375,000元）。

01 (2)原告甲○○自83年8月16日起至110年4月30日止任職於被告
02 公司期間，被告公司均未曾給予其特別休假，依法被告公司
03 最後5年，每年均應分別給予30日之特別休假，合計150日，
04 若以原告甲○○離職前日薪900元計算，被告公司依前揭規
05 定應給付之特休未休工資應為135,000元（計算式：900元×1
06 50日＝135,000元）。

07 5.預扣新制退休金部分：

08 (1)自94年7月起至000年0月間，被告公司每月應提繳勞工退休
09 金至原告丙○○之勞工退休金個人專戶，惟被告公司卻每月
10 自原告丙○○之薪資扣除，則自94年7月起至000年0月間以
11 此名義預扣勞工退休金總計420,592元，應依民法第179條規
12 定返還。

13 (2)原告甲○○：

14 自94年7月起至000年0月間，被告公司每月應提繳勞工退休
15 金至原告甲○○之勞工退休金個人專戶，惟被告公司確係每
16 月逕自原告甲○○之薪資扣除，自94年7月起至000年0月間
17 以此名義預扣勞工退休金總計326,034元，依前揭規定請求
18 返還。

19 6.短少提繳勞工退休金部分：

20 (1)原告丙○○平均工資為75,000元，依勞工退休金提繳分級
21 表，被告公司每月應提繳4,590元至原告丙○○之勞工退休
22 金個人專戶，總計應提繳872,100元（計算式：190月×4,590
23 元＝872,100元），然被告公司每月自原告丙○○薪資預扣
24 後，卻僅為原告丙○○提繳409,999元，據此，被告公司應
25 依勞退條例第31條規定補提撥勞工退休金差額462,101元
26 （計算式：872,100元－409,999元＝462,101元）。

27 (2)原告甲○○平均工資為27,000元，依勞工退休金提繳分級
28 表，被告公司每月應提繳1,656元至原告甲○○之勞工退休
29 金個人專戶，總計應提繳314,640元（計算式：190月×1,656
30 元＝314,640元），然被告公司每月自原告甲○○薪資預扣
31 後，僅為原告甲○○提繳227,737元，據此，被告公司應依

前揭規定補提撥勞工退休金差額86,903元（計算式：314,640元－227,737元＝86,903元）。

7.非自願離職證明：

被告公司係依勞基法第11條終止與原告2人之勞動契約，原告2人依勞基法第19條及就業保險法（下稱就保法）第11條第3項規定得請求被告公司發給非自願離職證明書等語。

(四)聲明：

- 1.被告應給付原告丙○○3,120,592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。
- 2.被告應提繳462,101元至原告丙○○之勞工退休金專戶。
- 3.被告應給付原告甲○○1,244,034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。
- 4.被告應提繳86,903元至原告甲○○之勞工退休金專戶。
- 5.被告應各核發非自願離職證明書予原告丙○○、原告甲○○。
- 6.第一、二項聲明原告丙○○願供擔保，請准宣告假執行。
- 7.第三、四項聲明原告甲○○願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告答辯略以：

(一)就原告丙○○主張之答辯：

原告丙○○係自95年5月3日起於被告公司擔任廠長，兩造間為委任關係，無勞動契約之存在。因其上下班無需打卡，且綜理被告公司工廠內事務，包含原物料採購、人事任免、員工薪資、員工出勤及請假等事項，其並不受被告公司指揮監督，自非基於人格上、經濟上、組織上從屬性而為被告公司提供勞務，是被告公司與原告丙○○間並非僱傭關係，自無勞基法之適用，則其請求退休金、資遣費、預告工資、特休未休工資等皆無理由。又群翊汽車有限公司（下稱群翊公司）、被告公司、江華公司、上富華公司皆為獨立之法人，所從事之營業項目不同，辦公室及工廠之地點亦不同，並不具同一性。縱認具備同一性，依原告丙○○之勞工保險被保險人投保資料表之記載，其自87年5月14日開始任職於江華公司，嗣於92年7月31日第一次離職，時隔3個月又4天後即9

2年11月4日始復職，依照勞基法第10條之規定，年資不應合併計算。又假設原告丙○○所言為真，江華公司與被告公司具實質同一性，年資亦應從92年11月4日算至94年6月30日，共計1年8月餘，始符合法律規定。復依照上述勞工保險被保險人投保資料顯示，原告丙○○於94年7月1日任職於上富華公司，95年5月3日起至110年4月30日始任職於被告公司，縱認上富華公司與被告公司亦為同一事業單位，則自94年7月1日起至110年4月30日止，共計15年10月，加計原告丙○○任職於江華公司之年資(87年5月14日至92年7月31日、92年11月4日算至94年6月30日)及群翊公司之3個月，均未超過25年，而不符合自請退休之條件，是原告丙○○請求舊制退休金1,800,000元，即無理由。甚者，原告丙○○於江華公司00年0月間解散時，已領有一筆江華公司發給原告2人之資遣費共590,000元，年資應已結清。退步言之，被告公司縱然與原告丙○○為僱傭關係，然因其前涉及侵占被告公司空桶等違反勞動契約及工作規則情節重大情事，遭被告公司不經預告終止勞動契約，依法不得請求預告工資及資遣費。又縱認為上述解僱不合法，原告丙○○得主張資遣費，被告公司依法主張以其所盜賣之空桶之利得849,600元抵銷之。另原告丙○○毋庸打卡上下班，無法證明其是否有特休未休，故其請求特休未休工資應無理由。末者，若認定被告公司與丙○○之間為僱傭關係，則對其請求被告公司補提撥新制退休金差額、預扣之之新制退休金及請求開立非自願離職證明書被告公司俱不爭執，惟補提撥新制退休金差額部分須扣除被告公司於111年10月已補提繳之56,556元。

(二)就原告甲○○主張之答辯：

依原告甲○○之勞工保險被保險人投保資料表之記載，其自83年8月16日任職於江華公司，嗣於84年11月30日離職，時隔2年6個月後即87年5月14日始復職，故依照勞基法第10條之規定，年資不應合併計算。嗣其又於91年2月20日再度離職，並於91年4月8日復職(時隔36天)，直至江華公司94年6

月30日解散而退保。是原告甲○○在江華公司之年資應自87年5月14日算至91年2月20日，再合併計算91年4月8日起至94年6月30日，共計7年。且假設原告甲○○所言為真，依照其之勞工保險被保險人投保資料顯示，其於94年7月1日任職於上富華公司，94年10月3日起至110年4月30日始任職於被告公司，縱認上富華公司與被告公司亦為同一事業單位，則自94年7月1日起至110年4月30日止，共計15年10月，不論是加計原告甲○○任職於江華公司之年資(87年5月14日至91年2月20日、91年4月8日算至94年6月30日)之7年及第一次任職江華工資之1年3個月餘(83年8月16日至84年11月30日)，亦未超過25年，而不符合自請退休之條件，是原告甲○○請求舊制退休金594,000元，即無理由。況原告2人於江華公司00年0月間解散時，已一同請領資遣費共590,000元，年資已然結清。而原告甲○○自94年7月1日起受僱於被告，其於110年5月3日向被告公司請特休假，直於110年7月26日勞資爭議調解不成立後，仍未至被告公司上班，故被告公司前於110年9月13日以存證信函通知原告甲○○，被告公司依勞基法第12條第1項第6款終止與其之勞動關係，據此被告公司依法無須給付原告甲○○資遣費及預告工資。又原告甲○○稱兩造間之勞動關係於110年4月30日終止，惟被告公司於110年4月30日僅向原告丙○○通知終止勞動契約，並未向原告甲○○為終止之意思表示，則兩造間之勞動關係如前述應於110年9月13日始行終止。甚者，被告公司前已補足原告甲○○至110年9月22日為止之特休未休工資，並有簽收單可稽。至原告甲○○109年7月1日至110年6月30為止已請特休假4天，而依法應有之特休假為18日，故被告公司願補足特休未休工資12,600元【計算式：27,000元÷30日×14日＝12,600元】。至原告甲○○請求被告補提撥新制退休金差額、返還溢扣之新制退休金及開立非自願離職證明書，被告公司俱不爭執。

(三)聲明：

01 1.原告之訴駁回。

02 2.如受不利益判決，被告公司願供擔保，請准免為假執行。

03 三、兩造不爭執之事項及爭點(見本院卷二第69至71頁)：

04 (一)兩造不爭執事項：

05 1.原告丙○○曾任職於系爭二公司擔任廠長職務。原告甲○○
06 曾任職於系爭二公司。

07 2.原告丙○○於110年4月30日前6個月之平均薪資為每月75,00
08 0元。原告甲○○於110年4月30日前6個月之之平均薪資為每
09 月27,000元。

10 3.原告甲○○與系爭二公司間為僱傭關係。

11 4.被告公司於94年7月起至000年0月間從原告丙○○每月薪資
12 中扣款提撥新制退休金，總計共420,592元。

13 5.被告公司於94年7月起至000年0月間從原告甲○○每月薪資
14 中扣款提撥新制退休金，總計共326,034元。

15 6.被告公司已於112年1月4日補提撥56,556元至原告丙○○設
16 於勞動部勞工保險局之勞退個人專戶。

17 7.對於卷附之證物及附件均不爭執形式真正性。

18 (二)兩造爭執之事項：

19 1.系爭二公司是否為具有同一性之公司？

20 2.原告丙○○與系爭二公司間究為委任或僱傭之法律關係？

21 3.承上，若原告丙○○與系爭二公司之間為僱傭關係，則原告
22 丙○○何時開始任職於系爭二公司？原告丙○○任職於系爭
23 二公司之年資是否應合併計算？原告丙○○是否符合勞基法
24 第53條第2款工作25年以上之自請退休條件，其請求舊制退
25 休金1,800,000元有無理由？

26 4.原告甲○○何時開始任職於江華公司？被告公司是否有概括
27 承認原告甲○○任職於被告公司之前之相關公司年資？而原
28 告甲○○之年資是否應合併計算？原告甲○○是否符合勞基
29 法第53條第2款工作25年以上之自請退休條件，其請求舊制
30 退休金594,000元有無理由？本件有無適用勞工退休金條例
31 第11條？

- 01 5.承3.，若原告丙○○與系爭二公司間為僱傭關係，被告公司
02 法定代理人丁○○有無在110年4月28日為資遣原告丙○○之
03 意思表示？被告公司主張丙○○違反勞動契約或工作規則而
04 終止勞動契約是否合法？原告丙○○請求預告工資75,000元
05 及資遣費450,000元有無理由？
- 06 6.被告公司法定代理人丁○○有無在110年4月28日為資遣原告
07 甲○○之意思表示？被告公司以原告甲○○無故曠職3日為
08 由終止勞動契約是否合法？原告甲○○請求預告工資27,000
09 元及資遣費162,000元有無理由？
- 10 7.原告丙○○與系爭二公司間如為僱傭關係，原告丙○○請求
11 特休未休薪資375,000元有無理由？
- 12 8.原告甲○○請求特休未休薪資135,000元有無理由？
- 13 9.原告丙○○與系爭二公司間如為僱傭關係，被告公司於94年
14 7月起至000年0月間從原告丙○○每月薪資中扣款提撥新制
15 退休金，總計共420,592元，原告丙○○請求被告公司返還
16 有無理由？
- 17 10.被告公司於94年7月起至000年0月間從原告甲○○每月薪資
18 中扣款提撥新制退休金，總計共326,034元，原告甲○○請
19 求被告公司返還有無理由？
- 20 11.原告丙○○與系爭二公司間如為僱傭關係，原告丙○○請求
21 補提撥新制退休金差額462,101元有無理由？
- 22 12.原告甲○○請求補提撥新制退休金差額86,903元有無理由？
- 23 13.原告丙○○與系爭二公司間如為僱傭關係，原告丙○○請求
24 開立非自願離職證明書有無理由？
- 25 14.原告甲○○請求開立非自願離職證明書有無理由？

26 四、得心證之理由：

27 (一)依現有卷內證據資料，僅能認定江華公司、上富華公司及被
28 告公司具實體同一性，群翊公司則否：

- 29 1.按雇主，指僱用勞工之事業主、事業經營之負責人或代表事
30 業主處理有關勞工事務之人，此觀勞基法第2條第2款甚明。
31 復企業集團內含多數法人，雖勞工僅與其中一企業法人簽

約，然該集團之母公司或屬家庭企業之其中一公司對集團或家族企業內之員工有指揮、監督、調職等人事管理決策權，勞工不得拒絕母公司或任一公司人事指揮，是該勞工之年資、調動或工作性質，應就集團內之企業一體觀察，綜合判斷，而不能單就與之簽約之法人為判斷（最高法院109 年度台上字第690 號判決要旨參照）。又基於勞基法第1條第1項所揭櫫規定勞動條件最低標準，保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展之立法目的，避免雇主利用法人之法律上型態規避法規範以遂行不法目的，是計算勞工退休年資時，應得將其受僱於現雇主法人之期間，及其受僱於現雇主法人有「實體同一性」之原雇主僱傭期間合併計算，庶符誠實及信用原則（最高法院100 年度台上字第1016號判決要旨參照）。易言之，隨現代經濟發展，企業規模擴大，以多元化角度集團營運邁進之情形比比皆是，為保障勞工之基本勞動權，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，防止雇主以法人之法律上型態，規避不當解僱行為之法規範，杜絕雇主解僱權濫用之流弊，應適度擴張雇主之概念，拋棄僅以形式上勞動契約當事人作為權利主體，使非契約上之當事人負擔雇主責任，將其等視為一體，俾保障弱勢勞工之權利；此際，自可將與「原雇主」法人有「實體同一性」之他法人併考慮在內，即「原雇主」法人與另成立之他法人，縱在法律上之型態，名義上之主體形式未盡相同，但該他法人之財務管理、資金運用、營運方針、人事管理暨薪資給付等項，如為「原雇主」法人所操控，該他法人之人格已「形骸化」而無自主權，二法人間之構成關係顯具有「實體同一性」者，均應包括在內，庶幾與誠信原則無悖（最高法院98年度台上字第652 號判決要旨可資參照）。

2. 次按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，民事訴訟法第277條前段亦有明文，是主張權利存在之人就權利發生事實負舉證責任，主張權利不存在之人就權利障礙事實、權利消滅事實與權利排除事實負有舉證責任。另

當事人主張之事實，經他造於準備書狀內或言詞辯論時或在受命法官、受託法官前自認者，無庸舉證，自認之撤銷，除別有規定外，以自認人能證明與事實不符或經他造同意者，始得為之；當事人對於他造主張之事實，於言詞辯論時不爭執者，視同自認，同觀民事訴訟法第279條第1項與第3項、第280條第1項前段自悉。

3. 經查，就系爭二公司、上富華公司之原始及最新公司變更登記表以觀（見本院卷一第209至214頁、281至292頁），上富華公司之董事長為訴外人洪瑞照，原始董事為丁○○、江維、監察人為林素霞；103年3月新選任董事則分別為江碧英、江訟履，監察人則江芸萱。江華公司84年之董事為丁○○，股東則為洪瑞照、江碧英、江芸萱及江訟履。至被告公司94年設立時董事原為洪瑞照，後於98年2月11日由洪瑞照將其原始部分出資額轉讓予江訟履及江芸萱承受（見本院卷一第209至218頁），後董事變更為丁○○等情，可知三家公司之董監事名單完整重複。佐以丁○○與洪瑞照之配偶關係，此經證人戊○○證述在卷（見本院卷一第353頁），上述三家公司實為同一家族公司無疑。又單以系爭二公司觀察，被告公司設立登記表與江華公司之變更登記事項卡上載之公司所在地址相同；系爭二公司之營業項目均有茶葉買賣及食品貿易等；另參諸證人乙○○、戊○○之證述（見本院卷一第301至311、343至361頁），其中證人乙○○證稱其自83年起至江華公司任職後，一直都在公司裡面做事情；證人戊○○證稱江華公司與被告公司之員工僅有小幅之變動。可知系爭二公司均由丁○○及洪瑞照兩人為實際之經營上指示。故縱系爭二公司形式上之工作地點有異動，仍應認具有實體同一性。據上，系爭二公司，雖形式上係不同之法人，惟2家公司實際負責人、經營業務相同、員工小幅度變動，是依照前述最高法院見解，系爭二公司為具有實體同一性，同負對勞工之勞動契約義務，故原告2人前後任職於系爭二公司之年資自應予合併計算。至於原告2人固有分別於94年7月1

01 日至95年5月2日及94年7月1日至00年0月00日間短暫加保勞
02 保於上富華公司，並由該公司提繳勞退金（本院卷一第43、
03 59、61、138頁），然衡諸我國社會現況不乏實際上無任職
04 事實，卻為享有勞、健保相關福利，虛以投保之狀況存在，
05 尚不得僅以加保勞工保險之資料事項（如年資、投保薪
06 資），據以認定被保險人與投保單位間必然存在勞務契約。
07 況上富華公司與系爭二公司亦為實體同一性公司，是被告公
08 司抗辯上述三公司為不同之法人，年資依個別計算，要無可
09 取。又本院前詢問原告丙○○是否仍主張群翊公司與上述三
10 公司為實體同一性之公司時，已當庭改稱群翊公司與上述三
11 公司並非實質同一性公司，故就此事實，無庸舉證，原告丙
12 ○○、甲○○投保於群翊公司之年資自應加以扣除（見本院
13 卷一第252頁）。

14 4.查原告丙○○主張其任職江華公司之始日為82年10月1日，
15 然被告公司否認之。原告丙○○僅以證人乙○○、戊○○之
16 證詞為據，然乙○○對於自己任職在被告公司之確實期間無
17 法說明，僅稱「83年或84年，正確時間忘記了。我是在公司
18 有送貨還有作業。」，且對於原告2人在被告公司任職期間
19 稱「比我早一年多在公司上班，後來丙○○開刀，差不多半
20 個月時間沒有辦法工作，我本身是自己做室內裝潢有時間自
21 己選擇去幫丁○○送一些貨」（見本院卷一第303、343、353
22 頁），顯然僅為猜測，並非確定；又證人戊○○自稱任職期
23 間約90幾年，就原告二人任職期間則稱「我去上班的時候，
24 他們已經在那裏了」亦無法為原告2人所主張之任職期日之
25 證明。甚者，證人乙○○就原告訴訟代理人詢問原告丙○○
26 為何遲至87年5月14日始投保勞工保險，僅語焉不詳，托稱
27 其與丙○○是因為按照其父親囑咐始先投保農保，等到公司
28 做得起來以後才轉投保勞保等語，然除與原告丙○○之勞工
29 保險被保險人投保資料表所示相歧異外，亦無其他證據資料
30 可資佐證。據此，原告丙○○所舉或引用之前開事證，均無
31 法支持、佐證原告丙○○所主張自82年10月1日即於被告公

01 司任職之主張，即原告丙○○所舉事證尚無法達到通常一般
02 之人均不致有所懷疑，得信原告丙○○主張為真實之程度，
03 無法認為原告丙○○就其此部分主張已盡舉證責任，本院無
04 法信原告丙○○此部分主張為真實。被告公司抗辯：依原告
05 丙○○之勞保投保資料，原告丙○○自87年5月14日開始任
06 職於江華公司，嗣於92年7月31日第一次離職，時隔3個月又
07 4天後即92年11月4日始復職等情，應堪採信。

08 5.按定期契約屆滿後或不定期契約因故停止履行後，未滿三個
09 月而訂定新約或繼續履行原約時，勞工前後工作年資，應合
10 併計算，勞基法第10條定有明文。本件系爭二公司與上富華
11 公司具實質同一性，業如前述，原告丙○○自87年5月14日
12 任職於江華公司，於92年7月31日離職，復於92年11月4日復
13 職，其復職已逾三個月，故依照勞基法第10條之規定，年資
14 不應合併計算。是原告丙○○之舊制年資從92年11月4日算
15 至94年6月30日，共計1年7月又26日。又依原告丙○○之勞
16 保投保資料，堪認原告丙○○自94年7月1日起至95年5月2日
17 止加保於上富華公司，自95年5月3日起加保於被告公司，而
18 上富華公司與被告公司為同一事業單位，則自94年7月1日起
19 算至110年4月30日止，原告丙○○之新制年資共計15年9月2
20 9日。另依原告甲○○之勞保投保資料，其雖自83年8月16日
21 即任職於江華公司，惟其於84年11月30日離職，時隔2年6個
22 月後即87年5月14日始復職，故依照上述勞基法第10條之規
23 定，年資不應合併計算，嗣其雖又於91年2月20日再度離
24 職，並於91年4月8日復職(時隔36天)，惟未滿三個月，依勞
25 基法第10條規定，年資仍應累積，其後直至江華公司94年6
26 月30日解散而退保。是原告甲○○在被告公司之舊制年資應
27 自87年5月14日起算至94年6月30日，共計7年1月又16日。又
28 上富華公司與被告公司為同一事業單位，則自94年7月1日起
29 算至110年4月30日止，原告甲○○之新制年資共計15年9月
30 又29日。

31 (二)原告丙○○與系爭二公司間之法律關係為僱傭關係：

01 1.按勞動契約係約定勞雇關係而具有從屬性之契約，勞工則係
02 受雇主僱用從事工作獲致工資者，工資則係指勞工因工作而
03 獲得之報酬，勞基法第2條第6款、第1款、第3款定有明文。
04 是勞動契約之勞工與雇主間必具有使用從屬及指揮監督之關
05 係，且此從屬性乃勞動契約之特色。而所謂從屬性具有下列
06 3個內涵：(1)人格上從屬性，此乃勞動者自行決定之自由權
07 的一種壓抑，在相當期間內，對自己之作息時間不能自行支
08 配，而勞務給付內容之詳細情節亦非自始確定，勞務給付之
09 具體詳細內容非由勞務提供者決定，而係由勞務受領者決定
10 之，其重要特徵在於指示命令權，例如：勞動者須服從工作
11 規則，而僱主享有懲戒權等等，此乃判斷從屬性之最重要核
12 心概念。(2)經濟上從屬性，此係指受僱人完全被納入僱主經
13 濟組織與生產結構之內，即受僱人並非為自己之營業勞動，
14 而係從屬於他人，為該他人之目的而勞動，故受僱人不能用
15 指揮性、計畫性或創作性方法對於自己所從事工作加以影
16 響。(3)組織上從屬性，在現代企業組織型態之下，勞動者與
17 僱主訂立勞動契約時，其勞務之提供大多非獨自提供即能達
18 成勞動契約之目的，僱主要求之勞動力，必須編入其生產組
19 織內遵循一定生產秩序始能成為有用之勞動力，因此擁有勞
20 動力之勞動者，也將依據企業組織編制，安排其職務成為企
21 業從業人員之一，同時與其他同為從業人員之勞動者，共同
22 成為有機的組織，此即為組織上從屬性。故兩造間是否具備
23 使用從屬關係，除以提供勞務時有無時間、場所之拘束性，
24 以及對勞務給付方法之規制程度，雇主有無一般指揮監督懲
25 戒權等為中心，再參酌勞務提供有無代替性，報酬對勞動本
26 身是否具對價性等因素，作一綜合判斷。又公司之員工與公
27 司間屬僱傭關係或委任關係，應以契約之實質關係為判斷；
28 員工與公司間之勞務給付關係所屬性質，應依契約之實質內
29 容為斷，不得以契約之名稱、給付勞務之一方當事人之職稱
30 等逕予推認。再按稱委任者，謂當事人約定，一方委託他方
31 處理事務，他方允為處理之契約。民法第528條亦有明文。

01 則委任契約之受任人，係受託處理一定目的之事務，具有獨
02 立之裁量權，對委任人並無從屬性。

03 2.經查，由被告公司111年4月13日民事答辯狀已自承丁○○總
04 經理屢屢因原告丙○○身為廠長卻無法以身作則遵守勞動契
05 約或工作規則，而訓誡原告丙○○等語(見本院卷一第97
06 頁)，已足認被告公司對於原告丙○○具有一般指揮監督懲
07 戒權。且合併觀察被告公司111年4月13日民事答辯狀所檢附
08 之被證3即訴外人王人慈與原告丙○○之LINE對話訊息可
09 知，有關於工廠端員工加班狀況，公司員工知悉仍需向公司
10 總經理丁○○匯報，並非得由原告丙○○一人知悉決定即可
11 (見本院卷一第111頁)。而此與證人即被告公司員工乙○○
12 於本院審理時證述：(你剛剛說丙○○是在華順工貿擔任廠
13 長工作，有關廠長請假需要跟丁○○報告嗎?)大部分如果有
14 重要的事情會跟丁○○講，以前我們兄弟大部分都是用電話
15 講的，差不多都可以。(丙○○在工廠做甚麼事情，你有看
16 到丁○○在工廠裡面指示他怎麼做嗎?)沒有，大部分都是用
17 電話聯絡的。(你說用電話連絡是甚麼意思?是誰打電話給
18 誰?)大部分都是丁○○指示要怎麼做再交代丙○○等語(見
19 本院卷一第309頁)，若合符節。適足認被告公司與原告丙○
20 ○間有實質上之監督權限，應屬僱傭關係而非委任關係。

21 (三)原告丙○○、甲○○請求之金額及項目是否有理由，論述如
22 下：

23 (1)原告2人請求舊制退休金部分，並無理由：

24 ①按勞工有下列情形之一，得自請退休：一、工作十五年以上
25 年滿五十五歲者。二、工作二十五年以上者。三、工作
26 十年以上年滿六十歲者。勞基法第53條定有明文。次按
27 「本條例施行前已適用勞基法之勞工，於本條例施行後，
28 仍服務於同一事業單位而選擇適用本條例之退休金制度
29 者，其適用本條例前之工作年資，應予保留。」、「前項
30 保留之工作年資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但
31 書、第14條、第20條、第53條、第54條或職業災害勞工保

01 護法第23條、第24條規定終止時，雇主應依各法規定，以
02 契約終止時之平均工資，計給該保留年資之資遣費或退休
03 金，並於終止勞動契約後30日內發給。」、「第1項保留之
04 工作年資，於勞動契約存續期間，勞雇雙方約定以不低於
05 勞基法第55條及第84條之2規定之給與標準結清者，從其約
06 定。」、「勞雇雙方依第11條第3項規定，約定結清之退休
07 金，得自勞基法第56條第1項規定之勞工退休準備金專戶支
08 應。」，勞退條例第11條第1項、第2項、第3項、第13條第
09 2項定有明文。據此，若勞工不符合自請退休或強制退休之
10 條件或勞動契約非依上述規定終止時，勞工應無得據以請
11 求雇主給付退休金。

12 ②查原告丙○○係00年0月00日生，有委任狀在卷可稽（見本
13 院卷一第27頁），其與被告公司110年4月28日達成合意資遣
14 之契約時（詳下述）未滿55歲，且其年資加計江華公司、上富
15 華公司之年資未滿25年，業如前述，顯見其不符合勞基法第
16 53條第1、2、3款得自請退休之要件。準此，原告丙○○主
17 張其符合自請退休之規定，並依勞退條例第11條第2項、勞
18 基法第55條第1項第1款及第2項規定請求被告公司給與舊制
19 退休金1,800,000元，顯屬無據，難以准許。

20 ③復查原告甲○○係00年0月00日生，有委任狀在卷可稽（見
21 本院卷一第29頁），其與被告公司110年4月28日達成合意資
22 遣之契約時（詳下述）未滿55歲，且其年資加計江華公司、上
23 富華公司之年資未滿25年，業如前述，顯見其不符合前述勞
24 基法第53條第1、2、3款得自請退休之要件。準此，原告甲
25 ○○主張其符合自請退休之規定，並依勞退條例第11條第2
26 項、勞基法第55條第1項第1款及第2項規定請求被告公司給
27 與舊制退休金594,000元，亦屬無據，難以准許。

28 (2)原告2人分別請求預告工資75,000元、27,000元為無理由，
29 請求新制資遣費450,000元、162,000元之部分則為有理由：

30 ①勞基法為勞動條件之最低標準，於未達勞基法第53條、第17
31 條所定要件之勞工，固無上開法條所賦予之權利，惟勞工與

01 雇主間合意按照勞基法規定給付退休金或資遣費以合意終止
02 勞動契約，依當事人自治之原則，自無不許之理。據此，若
03 勞雇雙方有合意資遣之約定時，勞工仍可依勞退條例第12條
04 第1項規定，請求雇主給付新制年資之資遣費。

05 ②另按雇主依前條終止勞動契約者，應依下列規定發給勞工資
06 遣費：一、在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿1年發給
07 相當於1個月平均工資之資遣費。二、依前款計算之剩餘月
08 數，或工作未滿1年者，以比例計給之。未滿1個月者以1個
09 月計，勞基法第17條第1項定有明文。又勞工適用本條例之
10 退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞
11 基法第11條、第13條但書、第14條及第20條或職業災害勞工
12 保護法第23條、第24條規定終止時，其資遣費由雇主按其工
13 作年資，每滿1年發給2分之1個月之平均工資，未滿1年者，
14 以比例計給；最高以發給6個月平均工資為限，不適用勞基
15 法第17條之規定，勞退條例第12條第1項亦有明文。又勞退
16 條例於93年6月30日公布，並自94年7月1日開始施行。

17 ③查丁○○、原告丙○○於110年4月28日之LINE往來對話訊息
18 中，丁○○陳明：「阿昌，你就做到這個月四月底，2021年
19 5月起我會請公司負責人力資源的幫你辦理資遣的手續」，
20 原告丙○○回以「收到」之貼圖，而丁○○就原告丙○○其
21 後詢問秀玲的可以順便辦嗎？及如何算資遣費事宜，答覆可
22 以，並稱將依照勞基法算等語（見本院卷一第41頁）足認被
23 告公司負責人丁○○與原告丙○○已合意終止勞動契約、原
24 告甲○○則是經由配偶丙○○轉達，而與丁○○達成合意，
25 渠等並約定給付資遣費，及其計算基準比照勞基法相關規
26 定，契約應屬成立，是原告丙○○、甲○○請求兩造間合意
27 比照勞退條例第12條給付資遣費，自屬有理。至被告公司抗
28 辯原告丙○○侵占其空桶轉賣謀私利，違反勞動契約或工作
29 規則情節重大，已經其不經預告終止勞動契約等節，不論是
30 丁○○傳予丙○○之LINE對話訊息「阿昌，3月9日盛香珍來
31 在地100個空桶共10000元，我會請虹銀在妳下次請款中扣除

下來 另我會要嘉佩做一個空桶庫存單給我，公司會每個月請空桶回收商來收。所有販售金額都必須公司收受」等內容(見本院卷一第113頁)或戊○○於本院審理時之證述：「(丙○○有沒有侵占華順工貿公司的空桶?)我只知道總經理要我從他薪水扣賣空桶的錢。」等語(見本院卷一第348、349頁)，均無法證明原告丙○○有侵占空桶之事實；甚者，丁○○與原告丙○○之上述對話訊息更無隻字片語顯示丁○○有終止與原告丙○○之勞動契約之意思，故實難認被告公司主張丙○○違反勞動契約或工作規則已遭其終止勞動契約等情為真。又查，被告公司與原告甲○○之勞動契約既已於110年4月28日因合意資遣而終止，被告公司嗣於110年9月13日以存證信函依勞基法第12條第1項第6款終止與原告甲○○之勞動關係，自屬無效，被告公司此部分抗辯，亦屬無據。

④查原告丙○○已於退休新制實施後，選擇改用新制，為兩造所不爭執(見本院卷二第83、84頁)。原告丙○○之新制年資共計15年9月29日，其新制基數為6，可領資遣費為450,000元【計算式： $75,000 \times 6 = 450,000$ 元】，故本件原告丙○○請求自屬有據，應予准許。原告甲○○之年資自94年7月1日算至110年4月30日，新制基數為6，可領資遣費為162,000元【計算式： $27,000 \times 6 = 162,000$ 元】，故本件原告甲○○請求自屬有據，應予准許。

⑤又被告公司辯稱原告2人於江華公司00年0月間解散時，已領有一筆江華公司發給渠等之資遣費580,000元，年資應已結清等語，為原告2人所否認，並主張：該580,000元係丁○○答應每半年給予原告丙○○之紅利，並非江華公司發給原告2人之資遣費等語。參酌原告丙○○所提108年6月、12月、109年6月、12月之薪資單明細，各有200,000元紅利之交付(見本院卷一第271頁)及證人乙○○證述被告公司每半年分紅一次等語及乙○○於112年1月12日之民事陳報狀所檢附其之霧峰區農會活期儲蓄存款帳戶之存款歷史交易明細查詢表(見本院卷一第317至322頁)可知，被告公司確有於每半年發

01 放紅利予原告丙○○及乙○○之事實，且上情亦與原告丙○○
02 ○於94年7月5日及95年1月5日所各領取之290,000元等節覆
03 核一致，故應認原告丙○○於94年7月5日及95年1月5日所各
04 領取之290,000元，為被告公司每半年發放之紅利，而非結
05 清原告2人舊制年資之資遣費，被告之答辯應不足採。又被
06 告公司雖稱原告丙○○長期侵占公司之空桶持以販賣，不法
07 利得高達849,600元云云，並欲以上述金額與原告丙○○所
08 得領取之資遣費抵銷，惟被告公司無法舉證原告丙○○確有
09 侵占公司空桶之不當利得，業如前述，故其抵銷抗辯應屬無
10 據，難認有理由。

11 ⑥被告公司並非依據勞基法第11條或第13條但書規定終止勞動
12 契約，丁○○亦未與原告丙○○、甲○○協議給付預告工
13 資，是原告2人請求給付預告工資則屬無據。

14 (3)原告丙○○、甲○○得分別請求被告公司給付特別休假未休
15 工資233,750元、75,350元：

16 ①按106年1月1日修正施行前勞基法第38條規定：「勞工在同
17 一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，每年應依左列
18 規定給予特別休假。一、1年以上3年未滿者7日。二、3年以
19 上5年未滿者10日。三、5年以上10年未滿者14日。四、10年
20 以上者，每1年加給1日，加至30日為止」；106年1月1日修
21 正施行後勞基法第38條第1、4、6項分別規定：「勞工在同
22 一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依下列規定
23 給予特別休假：一、6個月以上1年未滿者，3日。二、1年以
24 上2年未滿者，7日。三、2年以上3年未滿者，10日。四、3
25 年以上5年未滿者，每年14日。五、5年以上10年未滿者，每
26 年15日。六、10年以上者，每1年加給1日，加至30日為
27 止」、「勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之
28 日數，雇主應發給工資」、「勞工依本條主張權利時，雇主
29 如認為其權利不存在，應負舉證責任」。查原告丙○○自92
30 年11月4日起受僱於與被告公司具有實質同一性之江華公
31 司，至110年4月30日勞動契約終止日止，原告丙○○主張任

職期間特休均未休，請求給付離職前5年特休未休工資等語，被告公司未能提出反證，應認其依前揭規定自105年至110年依序有19日（請休期間為105年11月4日至106年11月3日）、20日（請休期間為106年11月4日至107年11月3日）、21日（107年11月4日至108年11月3日）、22日（請休期間為108年11月4日至109年11月3日）、11.5日（請休期間為109年11月4日至110年4月29日，5個月又25日，以6個月計），合計93.5日特別休假未休。

②勞基法第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1日工資計發。(二)前目所定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條之1第2項第1款第1、2目亦有明定。被告公司不爭執原告丙○○自105年5月3日起至110年4月30日止之平均日薪為2,500元(見本院卷一第99頁、卷二第24頁)是依前揭規定計算原告丙○○之各年度終結及契約終止前之一日工資，被告公司應給付原告丙○○之未休特別休假工資合計233,750元（計算式：19日×2,500元+20日×2,500元+21日×2,500元+22日×2,500元+11.5日×2,500元=233,750元），故原告丙○○此部分請求，洵屬有據，至逾此部分之請求，則非有據，不應准許。

③原告甲○○請求被告公司給付110年4月30日契約終止前5年，每年30日特休未休工資部分：

按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，民事訴訟法第277條前段定有明文。查，被告公司辯稱原告甲○○自106年7月1日起至離職日止，已有休畢部分天數之特休之，就未休部分(詳被證8)，其已完足給付原告甲○○106年7月1日至110年6月30日間之特休未休工資，僅未給付105年7月1日至106年6月30日之部分差額，並提出有原告甲○○

○簽名具領之單據（本院卷一第173至179頁）。原告甲○○就上述單據之形式真正性並不爭執（見本院卷一第194頁），惟仍主張其任職被告公司後均未曾有特休，卻未提出任何實證以實其說，難認其已盡其舉證責任，從而，原告甲○○前開主張，自無可採。而原告甲○○自87年5月14日起受僱於與被告公司具有實質同一性之江華公司，至110年4月30日勞動契約終止日止，年資共有22年11月又6日，依上述①之規定自105年至110年依序有24日（請休期間為105年5月14日至106年5月13日）、25日（請休期間為106年5月14日至107年5月13日）、26日（107年5月14日至108年5月13日）、27日（請休期間為108年5月14日至109年5月13日）、28日（請休期間為109年5月14日至110年4月29日，11個月又15日，以12個月計），合計130日特別休假未休。被告公司不爭執原告甲○○自105年5月3日起至110年4月30日止之平均日薪為900元（見本院卷一第103頁、卷二第29頁）是依前揭規定計算原告甲○○之各年度終結及契約終止前之一日工資，被告公司應給付原告錢玲之未休特別休假工資合計117,000元（計算式：24日×900元+25日×900元+26日×900元+27日×900元+28日×900元=117,000元），扣除被告公司分別於107年12月至110年9月22日已發給原告甲○○之特休為休工資共41,650元（計算式：525元+8,400元+12,075元+18,400元+2,250元=41,650元，見本院卷一第173至181頁），原告甲○○尚得請求被告公司給付75,350元，故原告甲○○此部分請求，洵屬有據，至惟逾此部分之請求，則無理由。

(4)原告丙○○、甲○○分別請求被告公司返還預扣新制退休金420,592元、326,034元，並補提撥新制退休金差額405,545元、86,903元至渠等之勞工退休金專戶與發給其2人非自願離職證明書，俱有理由：

①按工資應全額直接給付勞工。另按無法律上之原因而受利益，致他人受損害者，應返還其利益。雖有法律上之原因，而其後已不存在者，亦同。勞基法第22條第2項及民法第179

01 條分別定有明文。另按雇主應為適用勞退條例之勞工，按月
02 提繳退休金，儲存於勞工保險局設立之勞工退休金個人專
03 戶。雇主每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月
04 工資百分之6，勞退條例第6條第1項、第14條第1項定有明
05 文。是雇主對勞工之勞健保費依法應負部分負擔之責，自不
06 得由勞工之薪資扣除雇主負擔額費用。又依勞退條例第31條
07 第1項規定，雇主未依該條例之規定按月提繳或足額提繳勞
08 工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠
09 償。該專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅於未符合同
10 條例第24條第1項所定請領退休金規定之前，不得領取。是
11 雇主未依該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金
12 者，將減損勞工退休金專戶之本金及累積收益，勞工之財產
13 受有損害，自得依該條例第31條第1項規定請求損害賠償；
14 於勞工尚不得請領退休金之情形，亦得請求雇主將未提繳或
15 未足額提繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀（最高
16 法院101年度台上字第1602號判決意旨參照）。次按當事人
17 於言詞辯論時為訴訟標的之捨棄或認諾者，應本於其捨棄或
18 認諾為該當事人敗訴之判決，民事訴訟法第384條定有明
19 文。參之該條立法意旨，係出於尊重當事人處分其實體法上
20 權利及終結訴訟之自由，法律亦無明文禁止一部認諾，則於
21 同一訴訟標的下，如該訴訟標的為可分者，當可為一部認
22 諾。查被告公司於112年6月7日民事爭點整理狀已就原告丙
23 ○○、甲○○主張被告公司於94年7月至000年0月間溢扣渠
24 等勞退費420,592元、326,034元及未足額提繳渠等之勞工退
25 休金462,101元、86,903元，及應開立非自願離職證明書予2
26 人之請求，不爭執，惟原告丙○○請求被告公司補提繳之勞
27 工退休金應扣除被告公司於112年1月4日補提繳之56,556元
28 等語（見本院卷二第24、29頁），其後並於言詞辯論期日引
29 用歷次書狀（見本院卷二第83頁），核係就此部分之訴訟標的
30 為認諾。揆之前揭規定，此部分自應為被告公司敗訴之判
31 決。而被告公司已於112年1月4日補提繳56,556元至原告丙

○○之勞退專戶，此為兩造不爭執之事實，是原告丙○○、甲○○分別請求被告公司返還不當得利420,592元、326,034元及補提繳405,545元(計算式：462,101元-56,556元=405,545元)、86,903元至勞動部勞工保險局原告2人之勞工退休金專戶及被告公司應開立非自願離職證明書予原告2人，洵屬有據，應予准許。原告丙○○逾此部分之請求，不應准許。

(5)以上，原告丙○○得請求被告公司給付之金額為1,104,342元(含新制資遣費450,000元、特休未休工資233,750元、預扣新制退休金420,592元)，被告公司並應補提繳405,545元至其之勞工退休金個人專戶及開立非自願離職證明書；原告甲○○得請求被告公司給付之金額為563,384元(含新制資遣費162,000元、特休未休工資75,350元、預扣新制退休金326,034元)，被告公司並應補提繳86,903元至其之勞工退休金個人專戶及開立非自願離職證明書。

(四)給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任，民法第229條第1項定有明文。又遲延之債務，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。但約定利息較高者，仍從其約定利率。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233條第1項、第203條亦分別有明文。本件原告2人對被告公司請求給付溢扣工資(新制退休金)被告公司應於各月發薪日給付，是被告公司至遲應於000年0月間給付完畢；特休未休之工資，依勞基法施行細則第9條及第24之1第2項第2款第2目規定，至遲應於終止勞動契約時即112年4月30日給付；新制資遣費部分，依勞退條例第12條第2項規定，應於終止勞動契約後30日內即於112年5月29日前給付，均屬有確定期限之給付，被告公司迄未給付，應負遲延責任。是原告2人請求被告公司給付自起訴狀繕本送達被告翌日即111年4月7日(起訴狀繕本於111年4月6日送達被告，見本院卷一第91頁)起至清償日止，按年息5%計算之法定遲延利息，自屬有

據。

五、綜上，本件原告2人依民法第179條、勞基法第38條第1、4項、勞退條例第12條第1項等規定，請求被告公司分別給付原告丙○○1,104,342元、原告甲○○563,384元，及均自111年4月7日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；暨依勞退條例第31條第1項請求被告公司分別補提繳405,545元、86,903元至原告2人之勞工退休金個人專戶內；依就保法第11條第3項、勞基法第19條規定請求被告公司開立非自願離職證明書予原告2人，為有理由，應予准許。逾上開範圍之請求，為無理由，應予駁回。

六、原告2人陳明願供擔保，請准宣告假執行，惟本判決第一、二、四、五項係就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行。並依同條第2項規定，職權酌定相當之擔保金額，宣告被告公司供擔保後，免為假執行。至原告2人敗訴部分，其假執行之聲請失所附麗，爰併予駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所舉證據，經審酌結果，與本件判決結論均無影響，爰不一一論述，附此敘明。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條、第85條第1項但書。

中 華 民 國 112 年 12 月 22 日

勞動法庭 審判長法 官 黃渙文

法 官 陳航代

法 官 莊毓宸

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 112 年 12 月 22 日

書記官 劉晴芬

