臺灣臺中地方法院民事判決

111年度重勞訴字第6號

原　　告　劉文騫
　　陳惠隆
000000000000000000
　　鄭士釗
　　廖文政
共　　同
訴訟代理人　趙建興律師
被　　告　大益鞋業股份有限公司
000000000000000000
法定代理人　林銘洲
訴訟代理人　林佳姵

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國112年3月21日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

一、被告應給付原告丁○○新臺幣5,775,234元，及其中新臺幣1,725,234元自民國111年6月2日起、新臺幣75萬元自民國111年6月8日起、新臺幣330萬元自民國111年7月8日起，均至清償日止，按年息5%計算之利息。

二、被告應給付原告乙○○新臺幣6,130,920元，及其中新臺幣1,210,920元自民國111年6月20日起、新臺幣60萬元自民國111年6月21日起、新臺幣432萬元自民國111年7月21日起，均至清償日止，按年息5%計算之利息。

三、被告應給付原告戊○○新臺幣2,342,000元，及其中新臺幣108萬元自民國110年12月22日起、新臺幣312,000元自民國110年12月23日起、新臺幣40萬元自民國111年1月22日起、新臺幣55萬元自民國111年5月14日起，均至清償日止，按年息5%計算之利息。

四、被告應給付原告丙○○臺幣603,333元，及自民國111年5月14日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

五、原告其餘之訴駁回。

六、訴訟費用由被告負擔93%，餘由原告丁○○負擔3%、原告乙○○負擔2%、原告戊○○負擔1%、原告丙○○負擔1%。

七、本判決原告勝訴部分，得假執行。但被告如依序以新臺幣5,775,234元、新臺幣6,130,920元、新臺幣2,342,000元、新臺幣603,333元，為原告丁○○、乙○○、戊○○、丙○○預供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序部分：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加。但擴張或縮減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。本件原告起訴時，原聲明請求：被告應給付原告丁○○新臺幣（下同）6,688,000元；給付原告乙○○6,313,646元；給付原告戊○○2,428,575元；給付原告丙○○990,833元，及均自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止按年息5%計算之利息。其後原告訴之聲明迭有變更，嗣於民國112年3月16日以民事辯論意旨狀、112年3月21日以更正狀，將聲明變更為如後所述（見本院卷第587、588、615、619頁）。原告起訴後，雖變更訴之聲明，然屬擴張或減縮應受判決事項之聲明，依前揭規定，應予准許。

貳、實體部分：

一、原告主張：原告均任職於被告、被告關係企業，均為被告之受僱人，與被告有僱傭關係存在。其中，丁○○自83年9月2日起任職於被告，經被告派駐至越南High Appraise Linited（下稱越南HA公司），擔任副總經理；乙○○自72年10月1日起任職於被告，經被告派駐至越南HA公司，擔任生產廠長；戊○○自104年4月15日起任職於被告，經被告派駐至越南HA公司，擔任業務開發副理；丙○○自101年7月15日至109年4月30日止，任職於被告在中國設立之奕堅鞋業有限公司（下稱大陸奕堅公司），擔任開發部經理。1.被告積欠丁○○工資135萬元、舊制退休金330萬元、新制退休金差額375,

234元、特休未休工資75萬元及應補助1年9個月應休未休假之工資40萬元、機票費用106,000元、110年9月返臺防疫旅館隔離14天費用35,000元，合計6,316,234元。2.被告積欠乙○○工資96萬元、舊制退休金432萬元、新制退休金差額250,920元、特休未休工資60萬元及應補助1年9個月應休未休假之工資176,000元、5次機票費用53,000元、110年9月返臺防疫旅館隔離14天費用37,500元、機票費用10,600元，合計6,408,020元。3.被告積欠戊○○工資108萬元、資遣費40萬元、補償保費55萬元、特休未休工資312,000元及應補助110年未休年假3次之機票費用31,800元、110年9月返臺防疫旅館隔離14天費用44,175元、機票費用10,600元，合計2,428,575元。4.被告積欠丙○○資遣費193,750元、特休未休工資243,333元及未依法提繳勞工退休金之賠償36萬元，合計797,083元。爲此，依勞動契約、勞動基準法（下稱勞基法）第17條、第21條、第22條、第38條、第55條、勞工退休金條例第7條、第8條之1、第11條第1、2項、第12條第1項、第2項、第31條等規定，請求被告如數給付等語。並聲明：1.被告應給付丁○○6,316,234元，及自111年6月2日起至清償日止，按年息5%計算之利息。2.被告應給付乙○○6,408,020元，及自111年6月20日起至清償日止，按年息5%計算之利息。3.被告應給付戊○○2,428,575元，及自110年12月22日起至清償日止，按年息5%計算之利息。4.被告應給付丙○○797,083元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

二、被告抗辯：被告自新冠肺炎疫情以來，承受極大損失，為使公司能持續經營，減少對基層員工之影響，乃於109年6月19日決議5至7月間所有高階主管薪資調降3至6萬元，待疫情減緩、營運正常時，再予補回，丁○○、乙○○請求109年5至7月積欠之薪資部分，因目前被告仍無法回復正常營運狀態，無法發放。至於丁○○請求110年5月至11月薪資、乙○○請求110年9月至11月薪資部分，被告同意給付丁○○110

年5月至8月薪資，但因丁○○、乙○○於110年8月30日即擅離職守，9月至11月薪資被告無給付義務。又丁○○僅83年9月2日至83年11月3日服務於被告2個月，其自107年7月起於境外公司越南HA公司任副總經理職，屬委任關係，其依勞基法請求舊制退休金、特休工資等，皆依法無據。而乙○○投保於被告之期間為98年7月7日至110年10月20日，期間均屬新制退休金，被告無給付舊制退休金之義務。被告已按乙○○在臺灣之薪資4,5000元之級距45,800元投保，並無提繳不實之情事。被告給予丁○○、乙○○之返臺假已包含特別休假性質，且優於勞基法之規定，丁○○為越南廠最高負責人，關於其年假之排休被告僅尊重其之獨立裁量權，被告並未有相關資料。至乙○○均已休畢臺幹駐外假每年48天，乙○○請求特休未休工資為無理由。對於機票補貼辦法，係以人員實質支出核銷，但丁○○、乙○○並未提出實質支出費用憑證申請，被告無理由補貼該部分費用。隔離費用部分，丁○○及乙○○既未經被告同意便擅離職守，且無請求之依據，被告自無理由給付。再者，戊○○受僱於越南HA公司金高鞋廠、丙○○任職於中國大陸益堅鞋廠，與被告間均無勞雇關係，其等之請求依法不合等語。並答辯聲明：原告之訴駁回。

三、本院之判斷：

（一）被告與越南HA公司、大陸益堅公司為實體同一性法人：

原告主張：原告均任職於被告、被告關係企業，均為被告之受僱人，與被告有僱傭關係存在等情，惟被告抗辯：戊○○受僱於越南HA公司金高鞋廠、丙○○任職於中國大陸益堅鞋廠，與被告間均無勞雇關係等情。按勞工工作年資以服務「同一事業」者為限；勞工工作年資自受僱之日起算，勞基法第57條前段、第84條之2前段分別定有明文。惟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族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，以免企業集團藉此規避勞基法相關規定之適用。從而計算勞工之工作年資時，對上開「同一事業」之判斷，自不可拘泥於法律上人格是否相同而僅作形式認定，應自勞動關係之從屬情形，及工作地點、薪資約定、工作型態等勞動條件，作實質之判斷，以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，取巧規避勞動法律規範，遂行其不法之目的。故於計算勞工退休年資時，自得將其受僱於「現雇主」法人之期間，及其受僱於與「現雇主」法人有「實體同一性」之「原雇主」法人之期間合併計算，庶符誠實及信用原則（最高法院100年度台上字第1016號判決意旨參照）。經查：

1.被告創立於63年10月，原以鞋底加工為主要業務，嗣隨著臺灣製鞋工業蓬勃發展而迅速成長，陸續成立亦堅、奕虹、國寶等公司，形成以製鞋專業之企業集團，並積極擴展海外生產據點，同時在中國大陸及越南等地，設置製鞋生產據點，越南HA公司及大陸益堅公司均為被告之關係企業等情，此有被告1111人力銀行廣告資料、原告名片、被告海外幹部電話一覽表及員工到職一覽表在卷可稽（見本院卷第37、39、321至331頁）。

2.丁○○主張自83年9月2日起任職於被告，經被告派駐至越南HA公司擔任副總經理；乙○○主張其自72年10月1日起任職於被告，經被告派駐至越南HA公司擔任生產廠長，被告因新冠肺炎疫情業績受損，自109年5月起未能正常發薪，自110年5月起全未給付工資等情，此為被告所不爭執。被告復自承：依被告109年6月19日會議，決定5、6、7月間所有高階主管薪資調降3至6萬元，待疫情減緩、營運正常時，再予補回；被告已給付乙○○11

0年5至8月薪資225,000元等情（見本院卷第266、271頁）。被告卻否認與亦任職於越南HA公司之戊○○間有勞雇關係，實有矛盾。參以戊○○、丙○○主張任職期間之部分薪資分別由被告以設於境外之美金帳戶按月轉帳至戊○○之配偶李祖萍、丙○○花旗銀行帳戶，業據提出其等花旗銀行帳戶明細等資料在卷可憑（見證物卷全卷）。經本院向花旗銀行函查結果，李祖萍、丙○○前揭帳戶之美金，係由LONGPOWER DEVELOPMENT LIMITED公司000000000號帳戶匯入，有花旗銀行112年2月20日函文附卷可稽（見本院卷第577頁）。被告自承：上開LONGPOWER DEVELOPMENT LIMITED公司為境外公司，負責人為甲○○等語（見本院卷第616頁）。再觀諸丁○○主張其於101年至103年之薪資係由甲○○匯入其配偶蘇麗芳第一銀行太平分行帳戶；109年5月至110年10月之部分薪資係由甲○○匯入其子劉秋宏中國信託銀行中港分行帳戶等情，有上開帳戶存戶明細在卷可憑（見本院卷第51至59、73至88頁）。而戊○○提出之李祖萍華南商業銀行存款往來明細對帳單，自105年4月間起，多次由甲○○匯入款項；丙○○提出之其104年6月至105年8月之員工薪資條，其上均載明「大益鞋業（股）公司…員工薪資條」（見本院卷第113、114、117至123頁），足見戊○○所任職之越南HA公司、丙○○所任職之大陸益堅公司，非但係被告之關係企業，與被告具有實體同一性，戊○○、丙○○任職上開公司之期間，薪資亦係由被告發放。

3.依原告提出之被告不爭執形式真正之被告員工年資一覽表，其上之員工有甲○○、乙○○、丁○○、丙○○及戊○○等多人，其中，戊○○到職日、年資載明「104.4.15」、2年9月，丙○○到職日、年資則為「101.7.17」、5年6月（見本院卷第331頁），與戊○○主張自104年4月15日任職被告，經被告派駐越南HA公司；丙○○

主張自101年7月15日任職大陸益堅公司，其任職日期相符或大致相符。顯見戊○○、丙○○確係於其等主張到職日經被告錄用，迄離職止，否則被告員工年資一覽表應不可能有其等前揭資料。益徵越南HA公司、大陸益堅公司與被告具有實體同一性，戊○○、丙○○雖分別任職於越南HA公司、大陸益堅公司，然該二公司為被告之關係企業，薪資由被告發放，其等任職於該二公司之年資自應併計入任職被告之年資，始能保障勞工之勞動權，並符合誠實及信用原則。

（二）丁○○與被告間為僱傭關係：

1. 丁○○主張：伊於越南HA公司擔任副總經理並無單獨決策之權力，需請示董事長、副董事長及總經理，與被告間之任職關係為僱傭契約等語，業據提出其與甲○○間LINE對話紀錄為證（見本院卷第485至505頁）。被告則抗辯：丁○○僅83年9月2日至83年11月3日服務於被告2個月，其自107年7月起於境外公司越南HA公司任副總經理職，掌越南HA公司全廠最高管理權限，為公司管理事務及簽名，負責越南廠區之經營、監督管理，屬於經理人職位，針對廠商接洽、工廠及員工之管理，均有單獨決策之權力，該當勞基法第84條之1，不屬於勞基法所稱之勞工，而屬委任關係等語。

2. 按勞動契約與以提供勞務為手段之委任契約之主要區別，在於提供勞務者與企業主間，其於人格上、經濟上及組織上從屬性之有無。提供勞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、從屬性之有無等為判斷，尚不能以經選任為公司之總經理後，即謂其執行職務並無人格上、經濟上及組織上之從屬性（最高法院95年度台上字第1492號、110年度台上字第572號判決參照）。換言之，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、從屬性之有無等為判

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雇關係（最高法院104年度台上字第1294號裁判要旨參照）。本件被告抗辯丁○○就越南HA公司絕大部分事務有獨立決策之權力，惟丁○○否認之，被告就此部分並未提出相關證據資料供本院審酌。又勞基法第84條之1規定：「經中央主管機關核定公告之下列工作者，得由勞雇雙方另行約定，工作時間、例假、休假、女性夜間工作，並報請當地主管機關核備，不受第30條、第32條、第36條、第37條、第49條規定之限制。一、監督、管理人員或責任制專業人員。二、監視性或間歇性之工作。三、其他性質特殊之工作。前項約定應以書面為之，並應參考本法所定之基準且不得損及勞工之健康及福祉。」，係規定雇主與勞工或工會簽定合約或協議後，可針對特殊工作調整工作時間（該條立法理由參照）。是屬於勞基法第84條之1規定之情形，其任職關係仍屬勞動契約，僅係勞雇雙方就工作時間另行約定而已。被告不爭執其與丁○○間於丁○○在107年7月升任越南HA公司副總經理之前為僱傭關係，且無法證明丁○○自107年7月擔任越南HA公司副總經理後，與被告間已無人格上、經濟上及組織上之從屬性，復認丁○○自斯時屬於勞基法第84條之1規定之情形，應認丁○○自107年7月升任越南HA公司副總經理後，與被告間之任職關係仍屬於僱傭契約。

（三）積欠工資部分：

按稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內為他方服勞務，他方給付報酬之契約。報酬應依約定之期限給付之。工資應全額直接給付勞工。但法令另有規定或勞雇雙方另有約定者，不在此限，民法第482條、第486條前段及勞基法第22條第2項分別定有明文。

1.原告主張：被告因新冠肺炎疫情業績受損，自109年5月起未能正常發薪，自110年5月起全未給付工資，其中，

①丁○○109年5月間至離職止，月薪為15萬元，惟自109年5月至8月僅領得半薪，請求補發半薪計30萬元及自110年5月至11月之薪資計105萬元，合計135萬元。②乙○○109年5月間至離職止，月薪為12萬元，惟自109年5月至8月、110年5至8月每月僅領得45,000元，請求補發此期間之薪資計60萬元及自110年9月至11月之薪資計36萬元，合計96萬元。③戊○○109年5月間至離職止，月薪為12萬元，惟自109年5月至8月僅領得半薪，請求補發半薪計24萬元及自110年5月至11月之薪資計84萬元，合計108萬元等情。

2. 未足額給付月薪部分：

被告不爭執丁○○、乙○○及戊○○主張之月薪及上開期間未能領得足額月薪之情事，惟以前揭情詞置辯。查被告自承：依伊109年6月19日會議，決定5、6、7月間所有高階主管薪資調降3至6萬元，待疫情減緩、營運正常時，再予補回，當時是由伊董事長、總經理、莊經理所做的共同決議，原告等人當時在海外，沒有參與會議，決議有公告，但沒有經過原告等人的同意等情（見本院卷第266頁）。足見丁○○、乙○○及戊○○對於上開被告未給付足額之月薪一事，並未同意，則丁○○、乙○○及戊○○依勞動契約（戊○○與被告間有僱傭契約存在，丁○○與被告間之任職關係為僱傭契約，均如前述）請求被告補發丁○○109年5月至8月之半薪計30萬元（150,000÷2×4＝300,000）、補發乙○○109年5月至8月、110年5至8月各月未給付之薪資75,000元計60萬元（75,000×8＝600,000）及補發戊○○109年5月至8月之半薪計24萬元（60,000×4＝240,000），即屬有據。

3. 未給付月薪部分：

被告不爭執丁○○、乙○○及戊○○主張之月薪及上開期間未能領得各月月薪之情事，並就丁○○請求110年5

至8月薪資60萬元部分陳明無意見，但抗辯：110年9月至11月之薪資，因為丁○○及乙○○擅自離開工作岡位致公司損害甚鉅，伊無再為給付之理；戊○○則與伊無勞雇關係云云，固據提出LINE對話紀錄及返台機票紀錄等件為證（見本院卷第285、293、295頁）。查戊○○所任職之越南HA公司為被告之關係企業，與被告間具實體同一性，其薪資由被告給付等情，業如前述，被告自應依僱傭契約給付薪資。其次，110年5、6月間，因越南廠營運不佳，丁○○、乙○○、戊○○及訴外人鄭金生、鍾志成等駐越南幹部於110年8月31日一同返臺，返臺隔離後於9月20幾日至被告處向甲○○報到，甲○○並未要求其等補請假程序，但有發聲明稿稱其等返臺休假，被告不曾要求其等補請假程序等情，此經載錦興等人於本院111年度勞訴字第125號（下稱另案）陳明在卷，有另案筆錄影本附卷可稽（見本院卷第457、459頁），經調卷查明無訛。並有載明：「近日由於越南疫情蔓延，當地政府公告至9/15日前全面停工，本司自當配合執行。是以，數名台籍幹部利用停工期間工作量減少之便回台休假，並無失聯情事…」等語之被告110年9月6日聲明稿及丁○○等人於110年9月30日至被告處向甲○○報到之錄音光碟暨譯文在卷為憑（見本院卷第259、375、377頁）。足證丁○○、乙○○及戊○○於110年8月31日返臺確為甲○○所明知，其等回臺後已至被告處向負責人甲○○報到，甲○○並已同意其等回臺休假，自無曠職之情事，被告自應依約給付其等薪資。是丁○○請求被告給付110年5月至11月共7個月之薪資105萬元（150,000×7＝1,050,000）；乙○○請求被告給付110年9月至11月共3個月之薪資36萬元（120,000×3＝360,000）；戊○○請求被告給付110年5月至11月共7個月之薪資84萬元（120,000×7＝840,000），亦屬有據，應予准許。

4.準此，就積欠工資部分，丁○○得請求被告給付135萬元、乙○○得請求被告給付96萬元、戊○○得請求被告給付108萬元。

（四）舊制退休金：

按勞工工作十五年以上年滿五十五歲者，或工作二十五年以上者，或工作十年以上年滿六十歲者，得自請退休。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。前項第1款退休金基數之標準，係指核准退休時一個月平均工資。第1項所定退休金，雇主應於勞工退休之日起30日內給付，勞基法第53條款、第55條第1項第1款、第2項、第3項前段分別定有明文。又本條例施行前已適用勞基法之勞工，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。前項保留之工作年資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條、第20條、第53條、第54條或職業災害勞工保護法第23條、第24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，勞工退休金條例第11條第1項、第2項亦分別定有明文。是勞工於勞工退休金條例施行後，選擇適用該條例規定之勞工退休金新制者，其於該條例施行前之工作年資應依規定予以保留，並於勞動契約終止後仍依勞基法規定由雇主發給退休金或資遣費。惟勞工若已符合得自請退休或雇主得強制其退休情形，同時又有勞基法第14條第1項第5、6款所定勞工得不經預告終止勞動契約之事由，倘勞工自請退休或強制退休之退休金給與規定，優於勞工不經預告終止契約之資遣費給與規定，參酌勞基法在於規定勞動條件最低標準，以保障勞工權益，加強勞雇關係之立法目的，及勞工依上述第14條第

1項第5、6款規定之可歸責於雇主事由，而不經預告終止契約及雇主依同法第11條規定預告勞工終止契約之情形，雇主同應給付勞工資遣費之旨，則合於自請退休或強制退休要件之勞工，依上開第14條規定合法終止與雇主間之勞動契約時，應不得剝奪其本已達於自請退休或強制退休年齡可獲得之權益，始符法律保障勞工權益之原意（最高法院96年度台上字第1283號判決意旨參照，行政院勞工委員會(現改制為勞動部）83年3月2日台(83)勞動三字第19852號函同旨）。是於此情形，應得參照勞前揭規定，以終止契約時一個月平均工資，請求雇主給付上開保留年資按勞基法第55條第1項計算之退休金，並應於終止勞動契約後三十日內發給。再者，勞工工作年資以服務同一事業者為限。但受同一雇主調動之工作年資，及依第20條規定應由新雇主繼續予以承認之年資，應予併計。勞工工作年資以服務同一事業單位為限，並自受僱當日起算。適用本法前已在同一事業單位工作之年資合併計算，勞基法第57條及勞基法施行細則第5條亦分別定有明文。是依據上開規定，勞工之工作年資得以併計者，以勞工服務於同一事業者或符合勞基法第57條但書規定之情形為限。惟如前所述，所謂「同一事業」，應包括具有「實體同一性」之關係企業。經查：

1.丁○○請求舊制退休金330萬元：

丁○○主張：伊自83年9月2日起受僱於被告，至94年7月1日適用勞工退休金新制止，工作年資均未中斷，依舊制退休金計算為22個基數，月薪15萬元，請求舊制退休金330萬元等語。被告固不爭執丁○○自109年5月至離職時每月薪資15萬元之事實（見本院卷第424頁），惟抗辯：丁○○於83年9月2日至83年11月3日服務於被告，舊制退休金需雙方合意方可辦理，是丁○○請求舊制退休金330萬元於法無據云云。查丁○○所任職之越南HA公司為被告之關係企業，與被告間具實體同一性，

其薪資由被告給付，年資應予併計等情，業如前述。丁○○於111年6月1日委託律師依勞基法第14條第1項第5款之規定，終止與被告間之勞動契約，被告於111年6月7日收受該函，有律師函及回執可證（見本院卷第245、247頁）。而被告未依約給付丁○○上開薪資，核係不依勞動契約給付工作報酬，丁○○自得依上開規定終止勞動契約，故丁○○與被告間之勞動契約已於111年6月7日終止。丁○○自83年9月2日受僱於被告，至111年6月7日勞動契約終止時，已工作25年以上，得依勞基法第53條第2款自請退休，依前揭說明，於勞動契約終止時，應得參照勞基法第55條第2項規定，以終止契約時一個月平均工資，請求雇主給付保留年資按同條第1項計算之退休金。丁○○之舊制退休年資自83年9月2日起算至94年6月30日止，約10年10個月，依勞基法第55條第1項第1款規定，得請求被告給付22個月平均工資之退休金。丁○○自109年5月至離職時每月薪資15萬元，則其終止契約時之月平均工資為15萬元，其依勞基法第55條及勞工退休金條例第11條第1、2項規定，請求被告給付舊制退休金330萬元（150,000×22＝3,300,000），核屬有據。被告並應於終止勞動契約後三十日內即於111年7月7日前發給，自111年7月8日起應給付遲延利息。

2. 乙○○請求舊制退休金432萬元：

乙○○主張：伊自72年10月1日起受雇於被告，至94年7月1日適用勞工退休金新制止，工作年資均未中斷，依舊制退休金計算為36個基數，月薪12萬元，請求舊制退休金432萬元等語。被告固不爭執乙○○自109年5月至離職時每月薪資12萬元之事實（見本院卷第424頁），惟抗辯：乙○○於被告之投保期間為98年7月7日至110年10月20日，均屬新制退休制，是乙○○請求舊制退休金於法無據云云。查乙○○於72年10月23日由被告為其投保勞保，其間雖有數次退保，復加保，甚至由奕虹股

份有限公司、奕堅股份有限公司為其加保之情形，有其勞保投保資料在卷可憑（見本院卷第193至202頁），然被告之員工到職年資一覽表上記載乙○○到期日為72年10月，年資為34年3月（見本院卷第331頁），被告復自承乙○○自98年7月7日至110年10月20日受僱於被告，堪認乙○○主張其自72年10月1日起受僱於被告一事，當可採信。乙○○於111年6月16日委託律師發函通知被告依勞基法第14條第1項第5款之規定，終止與被告間之勞動契約，被告於111年6月20日收受該函，有律師函及回執在卷可證（見本院卷第249至251頁），而被告未約給付乙○○上開薪資，核係不依勞動契約給付工作報酬，乙○○自得依上開規定終止勞動契約，故乙○○與被告間之勞動契約已於111年6月20日終止。乙○○自72年10月1日受僱於被告，至111年6月20日勞動契約終止止，已工作25年以上，得依勞基法第53條第2款自請退休，依前揭說明，於勞動契約終止時，應得參照勞基法第55條第2項規定，以終止契約時一個月平均工資，請求雇主給付保留年資按同條第1項計算之退休金。乙○○之舊制退休年資自72年10月1日起算至94年6月30日止，約21年8個月，依勞基法第55條第1項第1款規定，得請求被告給付37個月平均工資之退休金。乙○○自109年5月至離職時每月薪資12萬元，則其終止契約時之月平均工資為12萬元，其得請求被告給付之舊制退休金為444萬元（120,000×37＝4,440,000）。乙○○依勞基法第55條及勞工退休金條例第11條第1、2項規定，請求被告給付舊制退休金432萬元，應予准許。被告並應於終止勞動契約後三十日內即於111年7月70日前發給，自111年7月21日起應給付遲延利息。

（五）未足額提繳勞工退休金之損害、補償保費部分：

按雇主應為適用本條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶。雇主應為第7條第1項

規定之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資百分之六。雇主未依本條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償，勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項分別定有明文。而勞工退休金個人專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅於未符合同條例第24條第1項所定請領退休金規定之前，不得領取。是雇主未依該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金者，將減損勞工退休金專戶之本金及累積收益，勞工之財產受有損害，自得依該條例第31條第1項規定請求損害賠償；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未足額提繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀（最高法院101年度台上字第1602號裁判要旨參照）。經查：

1.丁○○請求被告賠償未足額提繳勞工退休金之損害375,234元：

丁○○主張：伊月薪為15萬元，依勞工退休金月提繳工資分級表，被告應每月為伊提繳9,000元，然被告106年6月僅為伊提繳2,634元，106年7月起至111年5月每月均僅提繳2,748元，合計未提繳差額為375,234元等語。被告則抗辯：丁○○為越南廠最高負責人，雙方為委任關係，伊無為丁○○提繳勞工退休金之義務云云。查丁○○與被告間之任職關係為僱傭契約，業如前述。而勞工保險條例第6條第1項、第10條第1項規定雇主為投保單位，應為其所屬勞工，辦理投保手續及其他有關保險事務；而勞工月投保薪資之申報係屬有關勞工保險之事務，應由投保單位按勞工之月薪資總額，依投保薪資分級表之規定，向保險人覈實辦理，投保單位向保險人申報勞工之月投保薪資，係履行其公法上之義務，並無事先知會勞工之必要，亦無與勞工合意不據實申報之餘地，此觀同條例第14條第1項、第2項、第14條之1第1項規定之意旨自明（最高法院108年度台上字第643號判決

參照）。是被告自有依前揭規定為丁○○申報月投保薪資，並依法提繳勞工退休金之義務。丁○○月薪為15萬元，依勞工退休金月提繳工資分級表，月提繳薪資為15萬元，被告應每月為丁○○提繳9,000元勞工退休金，惟被告並未為丁○○提繳勞工退休金，勞工保險局並無丁○○之退休金個人專戶資料，此有該局111年5月19日函文在卷可憑（見本院卷第209頁）。丁○○已得自請退休，業如前述，則丁○○依勞工退休金條例第31條第1規定，得請求被告賠償110年6月7日終止契約回溯5年計60個月每月未提繳9,000元勞工退休金之損害為54萬元，丁○○僅請求被告賠償375,234元，應予准許。

2. 乙○○請求被告賠償未足額提繳勞工退休金之損害250,920元：

乙○○主張：伊月薪為12萬元，被告應為伊提繳不得低於每月工資6%的退休金，被告應每月提撥6,930元，然只提撥2,748元，未提撥差額每月為4,182元，未足額提撥期間為自111年6月20日終止勞動契約往前算5年，請求損害賠償250,920元等語。被告則抗辯：伊為乙○○係按其在臺灣之薪資4,5000元之級距45,800元提繳，無提繳不實之情事云云。查乙○○之月薪為12萬元，依勞工退休金月提繳工資分級表，月提繳薪資為120,900元，被告應每月為乙○○提繳7,254元勞工退休金，惟被告自承僅按每月薪資4,5000元之級距45,800元提繳，亦即每月提繳2,748元，此有其退休金個人專戶資料明細在卷可稽（見本院卷第93至95頁），每月短少提繳之金額為4,506元（7,254－2,748＝4,506）。乙○○已得自請退休，業如前述，則乙○○依勞工退休金條例第31條第1規定，得請求被告賠償111年6月20日終止勞動契約往前算5年計60個月每月短少提繳4,506元勞工退休金之損害為270,360元（4,506×60＝270,360），乙○○僅請求被告賠償250,920元，應予准許。

3. 戊○○依約請求被告補償保費55萬元

戊○○主張：伊於104年4月任職被告時與被告負責人約定不為伊投保勞保、健保等相關保險，但同意每年補償伊一個月薪資的勞、健保等保險補貼，被告僅依約定給付2年，自106年4月起即未再給付，故依此契約之約定，請求被告給付自106年4月至110年12月共4年7個月之補償保費55萬元等語（見本院卷第316頁）。被告就此並未爭執，從而，戊○○依約請求被告給付補償保費55萬元，應予准許。

4. 丙○○請求被告賠償未依法提繳勞工退休金之損害36萬元：

丙○○主張：伊每月工資為10萬元，被告依法應為伊提繳不得低於每月工資6%之勞工退休金，因被告均未依法為伊提繳，依勞工退休金條例第31條第1項規定請求被告賠償自109年4月30日終止勞動契約往前算5年因此所受之損害36萬元等語。被告除抗辯：丙○○受僱於大陸益堅公司，與伊無僱傭關係，其請求於法不合等語外，其餘部分並未爭執。查大陸益堅公司為被告之關係企業，與被告為具有實體同一性之法人，丙○○之薪資亦由被告發放，丙○○與被告間之任職關係為僱傭契約，業如前述，是被告自有依前揭規定為其提繳勞工退休金之義務。丙○○月薪為10萬元，此為被告所不爭執，依勞工退休金月提繳工資分級表，月提繳薪資為101,100元，被告應每月為丙○○提繳6,066元勞工退休金，惟丙○○於105年12月20日申請新制勞工退休金，經勞工保險局於105年12月28日核發一次退休金215,372元，丙○○之勞工退休金專戶已無餘額，被告自100年1月11日後即未為丙○○提繳勞工退休金，此有勞工保險局111年5月19日函文暨所檢附之勞工退休金（勞工退休金新制）提繳異動明細表在卷可憑（見本院卷第209、210、212頁）。丙○○45年11月10日出生（見本院卷第161頁

勞保投保資料），已年滿66歲，符合強制退休之規定。則丙○○依勞工退休金條例第31條第1規定，得請求被告賠償109年4月30日終止勞動契約往前算5年因此所受之損害363,960元（6,066×12×5＝363,960）。丙○○請求被告賠償36萬元，應予准許。

（六）特休未休工資：

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。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。勞工依本條主張權利時，雇主如認為其權利不存在，應負舉證責任，勞基法第38條第1項、第4項、第6項分別定有明文。又特別休假未休工資之發給，應按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其一日工資計發。所謂一日工資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前一日之正常工作時間所得之工資。其為計月者，為年度終結或契約終止前最近一個月正常工作時間所得之工資除以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。經查：

1.丁○○請求被告給付特休未休工資75萬元：

丁○○主張：伊工作年資已逾25年，被告應自105年起每年給予伊特休30日，伊均未請特休；伊日薪為5,000元，5年共150日特休未休，故依前揭規定請求被告給付75萬元等語。被告則抗辯：丁○○為越南廠副總經理，除已按當地休假法令，給予周日休假及各項國定假日休假外，復安排每年有48日之返臺假，此已包含特別休假

性質，且優於勞基法之規定等語。惟被告所給予海外幹部之返臺年假並未包含法定特休，海外幹部除返臺假外，另還有特休，公司未曾折算特休未休工資予海外幹部等情，業據證人戴錦興於另案審理時到庭證述明確，有另案筆錄影本在卷可憑（見本院卷第457頁）；被告復未提出工作規則或內部公告等證據證明確實有與勞工約定返臺年假包含法定特休在內，自難認其抗辯為真實。而被告所給予海外幹部之返臺年假既係慰勞海外幹部長期於海外工作辛勞所另行設立之制度，即不得認其當然包含法定特休期間在內。且於國內工作之勞工依法享有勞基法所規定之特休，海外幹部離鄉背井，獨自在海外為被告工作，通常享有較多之福利，為區別與國內勞工之差異，除特休外，另有返臺假，應未違反比例原則或公平正義原則。被告對於丁○○除返臺年假外，並未另行請休特休，亦未折算工資乙節既未爭執，丁○○自得因契約終止而請求被告給付未休特休工資。丁○○自105年起每年有特休30日，其契約終止前之日薪為5,000元，此為被告所不爭執，則丁○○請求被告給付5年特休未休之工資75萬元（30×5×5,000＝750,000），應予准許。

2. 乙○○請求被告給付特休未休工資60萬元：

乙○○主張：伊工作年資已逾25年，被告應自105年起每年給予伊特休30日，伊均未請特休，伊日薪為4,000元，5年共150日特休，故依前揭規定請求60萬元等語。被告就此部分之抗辯同丁○○部分，其抗辯並無理由，已如前述，乙○○自得依前揭規定請求被告給付特休未休之工資。被告對於乙○○除返臺年假外，並未另行請休特休，亦未折算工資乙節既未爭執，乙○○自得因契約終止，依前揭規定請求被告給付特休未休之工資。乙○○自105年起每年有特休30日，其契約終止前之日薪為4,000元，此為被告所不爭執，則乙○○請求被告給

付5年特休未休之工資60萬元（30×5×4,000＝600,000），應予准許。

3. 戊○○請求被告給付特休未休工資312,000元：

戊○○主張：伊特休共有78日未請休，日薪為4,000元，依前揭規定請求被告給付特休未休之工資312,000元等語，此為被告所不爭執，應由被告依前揭規定如數給付（78×4,000＝312,000）。

4. 丙○○請求被告給付特休未休工資243,333元：

丙○○主張：伊自105年至109年離職止，特休未休日數為105年至107年各為15日，108年、109年各為14日，共計未請特休73日，伊月薪10萬元，日薪為3,333.33元，依前揭規定請求被告給付特休未休之工資243,333元等語，此為被告所不爭執，應由被告依前揭規定如數給付（73×3,333.33＝243,333）。

（七）資遣費：

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24條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給2分之1個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工資為限，不適用勞基法第17條之規定。依前項規定計算之資遣費，應於終止勞動契約後三十日內發給，勞工退休金條例第12條第1項、第2項定有明文。經查：

1. 戊○○請求被告給付資遣費40萬元：

戊○○主張：伊自104年4月15日起任職於被告，因被告未依勞動契約給付工資，經伊於110年12月21日委託律師發函通知被告依勞基法第14條第1項第5款之規定，終止與被告間之勞動契約，被告於110年12月22日收受該函，故伊與被告間之勞動契約已於110年12月22日終止，依前揭規定請求被告給付資遣費40萬元等語，業據提出存證信函暨回執為證（見本院卷第253、255頁）。

查戊○○與被告間有勞動契約存在，其109年5月間至離職止，月薪為12萬元，且被告有未依約給付戊○○工資之情事，均如前述，是戊○○前揭終止，應屬合法，被告應依前揭規定給付資遣費。被告嗣後始於110年12月28日委任律師發函予戊○○所為之終止（見本院卷第257頁），自不生終止之效力。戊○○之任職年資係自104年4月15日至110年12月22日，其平均工資為12萬元，則戊○○依前揭規定得請求被告給付之資遣費為401,334元（詳見本院卷第625頁資遣費試算表）；戊○○請求被告給付40萬元，應予准許。被告並應於終止勞動契約後三十日內即於111年1月21日前發給，自111年1月22日起應遲延利息。

2. 丙○○請求被告給付資遣費193,750元：

⑴按依勞工退休金條例第12條第1項規定，勞工得請求雇主給付資遣費，需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24條規定終止時，始得為之。

⑵丙○○主張：被告於109年4月30日通知伊終止勞動契約云云，並未主張有何合於勞工退休金條例第12條第1項規定得請求給付資遣費之事由，且被告否認有向丙○○終止契約之情事。經本院曉諭丙○○敘明被告於109年4月30日終止與丙○○間之勞動契約之事由及依據（見本院卷第550頁）。丙○○主張：伊於101年7月15日至109年4月30日止均任職被告在大陸設立之大陸奕堅公司，伊於109年自大陸返回台灣後，因大陸疫情嚴重交通阻隔，伊無法赴在大陸之奕堅公司工作，被告人事部門即於109年4月30日通知伊終止勞動契約云云（見本院卷第562頁），仍未能表明有何合於勞工退休金條例第12條第1項規定得請求給付資遣費之事由，是其請求被告給付資遣費，不應准許。

（八）原告其餘請求：

1. 丁○○請求被告給付1年9個月應休未休假之工資40萬元、機票費用106,000元及隔離費用35,000元，主張：伊因長期派駐越南鞋廠，被告應允給付伊一年期間6次休假，每次8天，伊1年9個月均未休假返台，故請求給付未休假工資40萬元。又被告於伊1年6次返台渡假時均會補貼機票費用10,600元，故請求補貼1年9個月10次返台機票費用106,000元。另伊因久未領薪，且越南廠少有作業，乃於110年9月冒染疫危險返台，因住防疫旅館隔離14天費用35,000元，被告亦應予補償等語。
2. 乙○○請求被告給付補助109年未休假2次、110年未休年假之工資合計176,000元，補助109年未休年假2次機票費用及110年未休假3次機票費用共53,000元，110年9月返台隔離14天費用37,500元，加機票費用10,600元，主張：伊因長期派駐越南鞋廠，被告應允給付伊一年期間6次休假，每次8天，伊109年未休年假2次，每次8天，每天工資4,000元，合計640,000元，110年未休年假3次又4天，故應補償112,000元之工資，合計應補償伊176,000元工資。又被告應補助伊109年未休年假2次機票費用及110年未休假3次機票費用共53,000元。另因伊久未領薪，且越南廠少有作業，乃於110年9月冒染疫危險返台，因住防疫旅館隔離14天費用37,500元，加機票費用10,600元，被告亦應予補償48,100元等語。
3. 戊○○主張：伊請求被告補助110年未休年假3次機票費用31,800元，且因伊久未領薪，且越南廠少有作業，乃於110年9月冒染疫危險返台，因住防疫旅館隔離14天費用44,175元，加機票費用10,600元，被告亦應予補償54,775元等語。
4. 被告就此部分抗辯：丁○○任越南廠最高經理人，關於其年假之排休伊尊重其之獨立裁量權。又丁○○於臺灣與中國各有家庭，休假可自行安排回臺灣或中國，伊無其未休假之資料，應由其提出越南出入境資料。乙○○

於109、110年係在地休假，無未休之年假。另對於機票補貼辦法，係以人員實質支出核銷，但丁○○等人並未提出實質支出費用憑證申請，伊無理由補貼該部分費用。隔離費用部分，原告既未經伊同意便擅離職守，且無請求之依據，伊自無理由給付等語。

5. 查丁○○、乙○○及戊○○上開請求，並未表明請求其請求權基礎，經本院曉諭其等表明此部分請求之依據（見本院卷第550頁），丁○○等人泛稱：係依以往慣例請求云云（見本院卷第565頁），然為被告所否認。丁○○、乙○○及戊○○並未舉證證明確未休畢上開休假，且依被告之規定或慣例就未休之日數得向被告請求發給工資。復未舉證證明依慣例防疫旅館費用應由被告補貼，就機票費用部分亦未提出實質支出之憑據等，是其等上開請求即難認有據，均不應准許。

（九）以上：

1. 丁○○得請求被告給付之金額為5,775,234元（1,350,000＋3,300,000＋375,234＋750,000＝5,775,234）。
2. 乙○○得請求被告給付之金額為6,130,920元（960,000＋4,320,000＋250,920＋600,000＝6,130,920）。
3. 戊○○得請求被告給付之金額為2,342,000元（1,080,000＋550,000＋312,000元＋400,000＝2,342,000）。
4. 丙○○得請求被告給付之金額為603,333（360,000＋243,333＝603,333）。

（十）按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任。給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相類之行為者，與催告有同一之效力，民法第229條第1項、第2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，但約定利率較高者，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5%，民法第233條第1項、第203條亦分別定有明文。本件原告請求被告給付積欠工資、特休未休工資、舊制退休金及資遣費部分，屬給付有確定期限之債權，其中，除舊制退休金及資遣費之遲延利息起算日業如前述外，被告應於每月發薪日給付工資及兩造契約終止日給付特休未休工資，被告迄未給付，應依民法第229條第1項規定負遲延責任。原告請求未足額提繳勞工退休金之損害賠償及保費補償部分，則屬無確定期限之給付，依同條第2項規定，應自原告催告給付時起，被告始付遲延責任。本件原告於110年12月22日起訴，起訴狀繕本於111年5月13日送達被告，有送達證書在卷可憑（見本院卷第205頁），是未足額提繳勞工退休金之損害賠償及保費補償部分，應自111年5月14日起算遲延利息。經查：

1.丁○○部分：

丁○○請求給付積欠工資135萬元部分，至遲應於110年12月間給付，未足額提繳勞工退休金之損害375,234元部分，則應自111年5月14日起算遲延利息，此部分合計1,725,234元，丁○○請求自111年6月2日起算遲延利息，於法並無不合。特休未休工資75萬元部分，依前揭說明，應自勞動契約終止翌日即111年6月8日（丁○○於111年6月7日終止與被告間之勞動契約，業如前述）起算。舊制退休金330萬元則應自111年7月8日起算遲延利息，業如前述。上開遲延利息均算至清償日止，按法定利率年息5%計算。丁○○逾此部分遲延利息之請求，不應准許。

2.乙○○部分：

乙○○請求給付積欠工資96萬元部分，至遲應於110年12月間給付，未足額提繳勞工退休金之損害250,920元部分，則應自111年5月14日起算遲延利息，此部分合計1,210,920元，乙○○請求自111年6月20日起算遲延利

息，於法並無不合。特休未休工資60萬元部分，依前揭說明，應自勞動契約終止翌日即111年6月21日（乙○○於111年6月20日終止與被告間之勞動契約，業如前述）起算。舊制退休金432萬元則應自111年7月21日起算遲延利息，業如前述。上開遲延利息均算至清償日止，按法定利率年息5%計算。乙○○逾此部分遲延利息之請求，不應准許。

3. 戊○○部分：

戊○○請求給付積欠工資108萬元部分，至遲應於110年12月發薪日給付，戊○○請求自110年12月22日起算遲延利息，於法並無不合。保費補償55萬元部分，則應自111年5月14日起算遲延利息。特休未休工資312,000元部分，依前揭說明，應自勞動契約終止翌日即110年12月23日（戊○○於110年12月22日終止與被告間之勞動契約，業如前述）起算。資遣費40萬元部分則應自111年1月22日起算遲延利息，業如前述。上開遲延利息均算至清償日止，按法定利率年息5%計算。戊○○逾此部分遲延利息之請求，不應准許。

4. 丙○○部分：

丙○○請求給付未足額提繳勞工退休金之損害36萬元部分，應自111年5月14日起算遲延利息。特休未休工資243,333元部分，依前揭說明，應自其所主張之自勞動契約終止翌日即109年4月30日（丙○○主張經被告於109年4月30日終止與被告間之勞動契約，業如前述）起算。丙○○就上開合計603,333元之給付，均請求自起訴狀繕本送達翌日即111年5月14日起至清償日止，按法定利率年息5%計算遲延利息，應予准許。

四、綜上所述，原告依兩造間之勞動契約、勞基法第17條、第21條、第22條、第38條、第55條、勞工退休金條例第7條、第8條之1、第11條第1、2項、第12條第1項、第2項、第31條等規定，請求判決如主文第1項至第4項所示，為有理由，應予

准許；逾此部分之請求為無理由，應予駁回。

五、按法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權宣告假執行。前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求標的物提存而免為假執行，勞動事件法第44條第1項、第2項定有明文。本判決原告勝訴部分，既屬就勞工之給付請求，所為雇主敗訴之判決，依照前揭規定，應依職權宣告假執行，並同時宣告被告提供相當擔保金額後，得免為假執行。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊、防禦方法及所提出之各項證據資料，經審酌後，均與判決結果不生影響，爰不逐一論述，附此敘明。

七、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　　4　　月　　28　　日

勞動法庭　　法　官　黃渙文

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　　4　　月　　28　　日

書記官　楊玉華