

臺灣臺南地方法院民事判決

109年度重勞訴字第6號

原告 李丁芳

訴訟代理人 陳進長律師

被告 泰慶皮革塑膠工業股份有限公司

法定代理人 楊正

訴訟代理人 江信賢律師

蔡麗珠律師

蘇榕芝律師

林宜嫻律師

上列當事人間請求給付退休金事件，經本院於民國110年7月22日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴暨假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

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。本件原告起訴時聲明第1項原係請求：「一、被告應給付原告新臺幣（以下有關金錢之幣別，若未另外載明，均同為新臺幣）8,779,000元，並自本狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。」嗣於民國110年5月24日以民事辯論意旨狀變更訴之聲明為：「一、被告應給付原告6,306,774元，並自本狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。」其後復於110年7月22日言詞辯論期日當庭更正訴之聲明為「一、被告應給付原告6,306,330元，並自本狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之

01 利息。」核係減縮應受判決事項之聲明，揆諸上開規定，尚
02 無不合，應予准許。

03 貳、實體方面：

04 一、原告起訴主張：

05 (一)原告自72年3月14日起受僱於被告公司擔任開發室技術員之
06 職務，嗣升任開發室主管、副廠長、廠長之職務；然自87年
07 10月間起被派駐至被告之大陸溫州廠（下稱溫州泰慶公
08 司），擔任開發副總經理之職務，其後歷任執行副總、總經
09 理、總裁之職務；復因溫州泰慶公司於106年間被徵收，原
10 告遂於106年6月間被派駐至被告之大陸福建廠（下稱福建泰
11 慶公司），擔任總裁之職務，並於109年2月28日向被告申請
12 退休。又原告申請退休時於臺灣之薪資係領取44,000元、於
13 大陸之薪資係領取人民幣35,228元（以匯率1：4224計算，
14 折合新臺幣為149,057元），合計已達193,057元（44,000元
15 +149,057元），詎被告於原告申領退休金時，逕以原告於臺
16 灣之工資44,000元作為退休前6個月平均工資基礎計算原告
17 之退休金，而未將原告退休前每月實際工資193,057元列入
18 平均工資計算，致雙方就原告應領退休金數額產生爭議，嗣
19 原告於109年5月7日就被告給付退休金不足額部分向臺南市
20 政府勞工局申請調解，兩造於109年5月18日在麻豆區公所召
21 開勞資爭議調解會議，惟因兩造無法達成共識，致調解不成
22 立，爰依法提起本訴，請求被告給付退休金等。

23 (二)被告與溫州泰慶公司、福建泰慶公司間具有實質同一性，是
24 原告於被告、溫州泰慶公司、福建泰慶公司之薪資暨工作年
25 資應合併計算：

26 1.本件被告雖否認溫州泰慶公司、福建泰慶公司係其轉投資
27 公司，惟溫州泰慶公司與福建泰慶公司之負責人與被告公
28 司之負責人均為楊正，且溫州泰慶公司與福建泰慶公司之
29 相關網頁及報導（原證4）亦均宣稱其係被告所投資創辦
30 之公司，足證被告對溫州泰慶公司與福建泰慶公司確有實
31 質之掌控權。又溫州泰慶公司與福建泰慶公司與被告公司

01 所使用之商標均相同，且董事長均為楊正，益證溫州泰慶
02 公司、福建泰慶公司與被告具有實質同一性。

03 2.原告退休離職時，被告副董事長楊豐榮（董事長楊正之
04 子）曾傳送簡訊予同事，表達「李丁芳總裁20多年來長期
05 在大陸廠服務」、「李總裁在泰慶近40年的服務」等語，
06 亦可佐證原告確係由被告派遣至其大陸廠即溫州泰慶公
07 司、福建泰慶公司工作。又被告雖辯稱楊豐榮、楊豐州未
08 於被告公司擔任職務，亦未受被告委任云云，惟依原證9
09 經濟部商業司商工登記公示資料查詢服務所示，楊豐榮於
10 101年6月即擔任被告之董事，且被告108年全體董監事之
11 持股數為423,606股，其中楊豐榮個人即持有204,069股，
12 已接近全體董監事總持股之半數；楊豐州於104年亦擔任
13 被告之監察人，是被告所辯顯與事實不符。另由被告副董
14 楊豐榮及總經理楊豐州於109年1、2月份在Line群組指示
15 大陸廠員工因應新冠肺炎之對話（原證8），亦足證泰慶
16 大陸廠確與被告具有實質同一性，被告辯稱溫州泰慶公司
17 係弘高國際有限公司（下稱弘高公司）所獨資，與被告無
18 任何關聯，並不可採。

19 3.被告自承原告於溫州泰慶公司、福建泰慶公司任職期間仍
20 係被告公司員工，且原告亦以被告公司為投保單位加入勞
21 保迄至原告退休為止，是原告係接受被告之指派前往溫州
22 泰慶公司、福建泰慶公司工作，原告於溫州泰慶公司、福
23 建泰慶公司之薪津當然視為被告給付之一部分，故原告退
24 休時，被告自應以原告每月合併臺灣及大陸之實際受領工
25 資計算退休金。

26 (三)被告公司工作規則第六章關於退休之約定已排除勞動基準法
27 （下稱勞基法）之適用，原告係被告公司員工，自得請求退
28 休金：

29 1.原告受雇於被告之初所擔任之職位（開發室技術員）並無
30 獨立裁量權，明顯從屬於雇主，可悉原告任職之初，兩造
31 間所成立契約之定性應為勞動契約關係，而與委任有間。

又原告於任職期間，兩造間不曾為契約變更之合意（即同意終止原勞動契約，變更為單純委任契約），被告復未提出證據證明原告於87年10月被派駐至被告之溫州泰慶公司時，兩造已為契約變更之合意，是由此以觀，兩造間契約關係並不因原告被派駐至被告之溫州泰慶公司、福建泰慶公司，而當然變更為單純之委任契約關係。況原告改任溫州泰慶公司、福建泰慶公司總裁後，被告並未結清原勞動契約之受僱年資，且原告須親自履行勞務，不得使用代理人，與被告亦具有經濟上從屬性（即原告並非為自己之營業活動，而係從屬於被告，為被告之目的而勞動）等情，應認兩造間契約之定性非屬委任契約關係，而係屬勞動契約關係，有勞基法之適用。

2.縱原告外派至大陸工作期間具有委任性質，惟仍無礙原勞動契約關係仍續併存，而有勞基法之適用。被告抗辯原告任職溫州泰慶公司、福建泰慶公司期間，非勞基法所稱勞工或民法之僱傭契約關係，原告不得領取退休金，實屬無據。

3.被告公司工作規則第68條（退休金給與標準）規定：「員工退休金給與標準如下：一、選擇繼續適用勞動基準法退休金制度之員工，其適用勞動基準法後之工作年資，其退休金給與標準如下：一依員工之工作年資，每滿1年發給相當於2個月平均工資的退休金。但超過15年之工作年資，每滿1年給與1個月平均工資的退休金，最高總數以45個月為限。二工作年資未滿半年者以半年計：滿半年者以1年計。」原告身為被告之員工，自得依上開工作規則請求退休金。

(四)原告請求被告給付退休金差額6,260,394元，為有理由：

1.原告於109年3月1日退休前6個月之平均工資數額為193,057元：

(1)按所謂工資，係指勞工：因工作而獲得之報酬，亦即工資須具備勞務對價性，若無法單以勞務對價性明確判斷

01 是否為工資時，則輔以經常性給與與否作為補充性之判
02 斷標準。

03 (2)原告於109年3月1日退休前6個月任職於被告公司（台灣
04 部分）之平均薪資為44,000元。

05 (3)原告於109年3月1日退休前6個月任職於福建泰慶公司自
06 108年6月起至109年2月止之薪資所得明細詳如附表一所
07 示，是原告於退休前6個月在大陸泰慶公司每月實際受
08 領之工資為人民幣35,288元【(25,000元+25,000元+2
09 5,000元+25,000元++54,210元+29,250元+28,270元)/
10 6】，以匯率1：4.224計算，折合新臺幣為149,057元。

11 (4)加總原告於臺灣及福建泰慶公司每月平均所領薪資，則
12 原告退休前6個月每月平均工資合併為193,057元（44,0
13 00元+149,057元）。

14 2.原告任職被告公司期間之退休金基數為42個基數，為兩造
15 所不爭，則被告所應給付之退休金金額為8,108,394元，
16 扣除被告已給付之1,848,000元，被告尚應給付原告退休
17 金差額為6,260,394元

18 (1)原告自72年3月14日至99年3月2日適用勞退舊制之退休
19 金共26年11個月，基數為42個基數，是故原告此段期間
20 可領得之退休金金額為8,108,394元（193,057元×42=8,
21 108,394元）。

22 (2)扣除被告已給付之1,848,000元，被告公司尚應給付原
23 告之退休金差額為6,260,394元（8,108,394元-1,848,0
24 00元=6,260,394元）。

25 (五)被告自102年起至105年止所提撥之勞工退休金短少金額為4
26 5,936元，原告自得依勞工退休金條例第31條第1項之規定，
27 請求被告負損害賠償責任：

28 1.原告自99年3月起至109年2月28日止任職於被告公司係適
29 用勞退新制，依勞工退休金條例第14條第2項規定雇主應
30 依勞工每月工資百分之6提繳退休金至勞工退休金個人專
31 戶，而原告自102年起至105年止任職於被告公司期間所應

01 提撥退休金總額應為180,480元（詳如附表二所示）。

02 2.惟被告於102年至105年之提撥總額僅為134,544元（本院
03 卷(二)第26頁表二），此部分依勞工退休金條例第31條第1
04 項之規定，係屬被告未依規定足額提繳勞工退休金，致原
05 告受有損害，被告即應負損害賠償責任，從而，被告應就
06 其所短少提撥之金額45,936元賠償給付原告。

07 (六)並聲明：

08 1.被告應給付原告6,306,330元，及自起訴狀繕本送達翌日
09 起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

10 2.原告願供擔保，請准宣告假執行。

11 二、被告辯稱：

12 (一)被告與溫州泰慶公司、福建泰慶公司不具實質同一性，原告
13 主張其於被告、溫州泰慶公司、福建泰慶公司之薪資應合併
14 計算，請求被告給付退休金差額6,260,394元，自屬無據：

15 1.被告未曾指派原告至溫州泰慶公司、福建泰慶公司任職，
16 亦未曾就此部分支付任何工資，此部分應由原告先盡舉證
17 責任：

18 (1)原告自72年3月14日起任職於被告公司，迄至87年之職
19 稱為處長，惟原告自87年10月8日起即未在被告公司服
20 務，而係轉往大陸先後於溫州泰慶公司、福建泰慶公司
21 任職，被告思及原告任職多年，對於公司相關業務有豐
22 富之經驗，乃令原告繼續於被告公司僅掛名「處長」一
23 職，主要工作內容為技術顧問，提供被告公司主管、員
24 工專業建議，但除此之外，被告並未調派原告至他處任
25 職。由上可得，原告自87年10月8日起並非為被告提供
26 勞務服務，亦未曾受過被告之指揮監督，其係受溫州泰
27 慶公司、福建泰慶公司之指揮監督，薪資亦係由此兩公
28 司逕自支付予原告，可徵其僱傭關係並非存於兩造，而
29 係分別存在於原告與溫州泰慶公司、福建泰慶公司間，
30 遑論被告與溫州泰慶公司、福建泰慶公司為各自獨立之
31 法人格，三間公司無任何瓜葛，僅是公司名稱相似，殊

不得僅因兩者公司名稱類似，即要求被告於計算原告退休金之平均薪資時，將其在溫州泰慶公司、福建泰慶公司任職時所受領之薪資一併列入。

(2)衡以常理，倘被告有調派、升遷原告至溫州泰慶公司、福建泰慶公司任職，應會有調派文件或公告，惟原告迄今未提出任何相關資料證明兩造間確有存在調派一事，僅空言泛稱其係受被告調派，實難憑採；況原告稱其至溫州泰慶公司、福建泰慶公司擔任之職位分別為開發副總經理、執行副總、總經理、總裁等，上開職位均非一般受雇員工之職位可比擬，豈可能無任何調派文件？是原告所稱受被告調派一事，顯與事實不符。

2.按為保障勞工之基本勞動權，加強勞雇關係，促進社經發展，防止雇主以法人型態規避法律規範，遂行其不法之目的，於計算勞工退休年資時，非不得將其受僱於「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。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，並有適當工作可供安置勞工，二法人間之構成關係顯具有「實體同一性」者，均應包括在內，始不失該條款規範之真諦。

(1)被告對於溫州泰慶公司、福建泰慶公司有無實質之掌控權？是否具實質同一性？仍應以溫州泰慶公司、福建泰慶公司與被告之股東組成、資本額、設立法令之依據、公司址設、營業規模是否相同，且溫州泰慶公司、福建泰慶公司之財務管理、資金運用、營運方針、人事管理暨薪資給付等項是否為被告所掌控，以資判斷。

(2)原告主張被告與溫州泰慶公司、福建泰慶公司具有實質同一性，無非以上開三公司之商標相同及原證4之網頁

01 資料為據，惟被告直至本件訴訟始得知溫州泰慶公司、
02 福建泰慶公司之商標與被告公司之商標相同，及溫州泰
03 慶公司、福建泰慶公司之網頁資料竟自稱其為被告所投
04 資，且此亦僅係溫州泰慶公司、福建泰慶公司之片面之
05 詞，被告予以否認，自不得單憑此形式資料，即認定被
06 告與溫州泰慶公司、福建泰慶公司具實質同一性。

07 (3)原告又以被告、福建泰慶公司之董事長均為楊正，主張
08 被告、福建泰慶公司具實質同一性，然投資人同時投資
09 數家公司，為現今社會上常見之投資經營模式，尚不得
10 僅因負責人相同即認定二間公司具有實體同一性，況原
11 證4之網頁資料僅係溫州泰慶公司、福建泰慶公司一面
12 之詞，至多僅能證明福建泰慶公司之負責人在109年之
13 際，與被告公司負責人相同，然此究非中華人民共和國
14 商務部之公司登記資料，亦非被告之陳述，則溫州泰慶
15 公司、福建泰慶公司究為何人所設立？是否為被告公司
16 所設立？被告對於溫州泰慶公司、福建泰慶公司是否有
17 實質掌控權？仍非無疑。

18 (4)經被告查詢中華人民共和國商務部之公司登記資料可
19 得，溫州泰慶公司係由弘高公司所百分之百獨資，在在
20 彰顯溫州泰慶公司並非被告公投資，則原證4之網頁資
21 料與事實不符，要難採信，益證被告與溫州泰慶公司、
22 福建泰慶公司為各自獨立之法人格，並無任何瓜葛，僅
23 是公司名稱相似矣，而不具實質同一性。

24 (5)被告並非因原告有在溫州泰慶公司、福建泰慶公司任職
25 而替其投保勞保，實因原告於87年10月間前往中國大陸
26 任職期間仍有於被告公司擔任處長（顧問），被告方會
27 繼續為原告投保勞保，原告以被告於上開期間有為其投
28 保，即推論被告與溫州泰慶公司、福建泰慶公司具有實
29 質同一性，或者原告係受被告所指派至溫州泰慶公司、
30 福建泰慶公司任職，顯然導果為因，委無可採。

31 (6)原告又主張其會固定至被告公司報告溫州泰慶公司、福

01 建泰慶公司之營運狀況，被告否認，自應由原告舉證說
02 明之；復參以原證3之存款戶交易明細記載「摘要：工
03 資，對方戶名：泰慶皮革有限公司」，工資匯款者係
04 「泰慶皮革有限公司」，並非由被告所給付，亦證被告
05 與溫州泰慶公司、福建泰慶公司根本毫無關聯，並無實
06 質同一性甚明。

07 (7)原告固提出原證6之簡訊內容，惟被告否認原證6形式上
08 之真正。再者，原告所提原證9之楊豐榮、楊豐州與原
09 證8之楊豐榮、楊豐州是否為同一人？是否同名同姓？
10 亦非無疑，況依公司法之相關法規，所謂董事係指自股
11 東中選任，而從原證9中亦可觀得，被告公司之董事、
12 監察人多有更替，而被告公司之董事、股東與溫州泰慶
13 公司或福建泰慶公司之董事、股東組成是否相同？溫州
14 泰慶公司或福建泰慶公司是否受被告公司所操縱？原告
15 迄今無法舉證說明，斷不得以部分董事有任職他公司，
16 即勾稽二公司具有實質同一性。

17 (8)綜上，被告與溫州泰慶公司、福建泰慶公司間有無「實
18 體同一性」，仍應視被告對於溫州泰慶公司、福建泰慶
19 公司之財務管理、資金運用、營運方針、人事管理暨薪
20 資給付等有無操控權，方得以認定，而原告就上開要件
21 遲未提出任何證據及說明，憑空臆測被告與溫州泰慶公
22 司、福建泰慶公司間具「實體同一性」，難以採憑，是
23 原告主張計算其退休金之平均薪資時，應將原告在福建
24 泰慶公司任職時所受領之薪資一併列入，並請求被告公
25 司給付退休金差額6,260,394元，洵屬無據。

26 (二)若被告與溫州泰慶公司、福建泰慶公司間具有實質同一性，
27 而應將原告於被告、溫州泰慶公司、福建泰慶公司之薪資暨
28 工作年資合併計算，則：

29 1.原告不能請求退休金：

30 (1)縱被告與溫州泰慶公司、福建泰慶公司間具有實質同一
31 性，原告之每月平均薪資應以大陸及臺灣之薪資加總後

01 計算之，然原告亦已自承其於溫州泰慶公司之職位，最
02 初擔任副總經理，嗣後擔任執行副總、總經理、總裁，
03 爾後又任職於福建泰慶公司，擔任總裁一職，原告先後
04 任職於大陸所執掌之範圍包括實施公司年度經營計劃、
05 建立公司管理體系與組織結構、統籌公司經營管理、實
06 現公司經營管理目標和發展目標、公司業務之決策，原
07 告就前開事務具有自行裁量權限，並對其業務執掌範圍
08 有高度之指揮性，對外得代表公司，原告亦擁有指揮調
09 動人員權限及人員懲處權限，對下有絕對之領導統御地
10 位，原告不具人格上、經濟上及組織上從屬性，原告實
11 非勞工，是依原告之事務處理特徵，原告於溫州泰慶公
12 司、福建泰慶公司具有獨立處理事務裁量權限，屬民法
13 上經理人之委任關係甚明，自非勞基法所稱之勞工或民
14 法之僱傭契約關係，是原告已未具勞工性而非勞基法上
15 所稱之勞工。

16 (2)再依原證8之Line對話紀錄亦可得知，該群組成員無非
17 為公司之副董、總經理、總裁，均為公司之管理階層，
18 該名為「泰慶、小夏」詢問其餘3名成員，對於疫情公
19 司即工廠要如何因應？其餘3名成員針對工廠員工是否
20 上班、公司人力掌控、業務處理，均能獨立決定，原告
21 顯然是處於指揮監督地位，不具人格從屬性、經濟上從
22 屬性、組織上從屬性，在在彰顯原告並非勞基法上所稱
23 之員工甚明。從而，原告主張依勞基法第2條第3款，主
24 張其於大陸擔任總裁一職時所領取之薪資亦應列入計
25 算，以此核算其可得領取之退休金，並依勞基法第55條
26 第1項第1款請求被告給付退休金，於法未合。

27 2.縱原告能請求退休金，則原告請求被告給付退休金差額6,
28 260,394元，亦無理由：

29 (1)原告於109年3月1日退休前6個月之平均工資數額為人民
30 幣26,253元：原告任職福建泰慶公司如附表一編號8所
31 示之108年12月30日人民幣54,210元，因不具勞務對價

性及給與經常性，故應屬獎金性質，而不屬薪資，是扣除該筆獎金後計算原告平均工資應為人民幣26,253元【 $(25,000\text{元}+25,000\text{元}+25,000\text{元}+25,000\text{元}+29,250\text{元}+28,270\text{元})/6$ 】。

(2)原告曾於98年12月31日退保，嗣於99年3月2日加保，而勞工退休金條例（勞退新制）於94年7月1日施行，是原告就退休金之給付自99年3月2日起即應適用勞退新制，故原告適用勞退舊制給付退休金之基數應為42。是被告以給付基數42計算原告之退休金為1,848,000元（ $44,000\text{元}\times 42\text{個基數}=1,848,000\text{元}$ ），自無違誤之處。

(3)倘本院認為被告與溫州泰慶公司、福建泰慶公司具實質同一性，且原告為勞基法上所稱之勞工而能請求退休金，則原告所得請求之退休金應為4,741,296元【 $(\text{人民幣}26,253\text{元}+44,000\text{元})\times 42\text{個基數}-1,848,000\text{元}=4,741,296\text{元}$ 】。

(三)被告自102年起至105年止所提撥之勞工退休金，並無短少之情：

- 1.附表二為原告單方面自行製作之私文書，被告否認其真正，原告以原證7（綜合所得稅各類所得資料清單）之各年度之給付總額所得額除以12，推定此為每月工資，所憑為何？應由原告先舉證其真正。
- 2.姑不論附表二之真正，附表二編號2年薪資所得欄載為704,000元，則103年度之每月薪資為59291.666元（ $704,000\text{元}\div 12=59291.666\text{元}$ ），被告如何能給付59291.666元之薪資？益證原告據以推算每月薪資之立論基礎，尤不可採。
- 3.又由所得稅法第14條第1項第3款第4目、營利事業所得稅查核準則第71條第1項規定可得，稅法上所稱之「薪資」與勞基法上所稱之「薪資」有別，稅法上所稱之「薪資」尚包含年終獎金、三節獎金、各種補助費等諸多項目均包含在內，惟此部分並非工資之一種，自不得逕以原證7之薪資所得額推斷原告之薪資，否則無異混淆「薪資」之定

01 義。

02 4.原告自102年1月份起至105年3月止之每月薪資為43,000
03 元，惟因上開期間迄今已逾5年，故被告並無留存薪資明
04 細表；另依原告自105年4月起至105年12月止之薪資明細
05 表（被證3），可知原告上開期間每月薪資為44,000元，
06 而依勞保局勞工退休金月提繳分級表，原告之薪資級平應
07 屬第六組第35級，月提繳工資為45,800元，被告每月應提
08 繳2,748元，佐以勞保局110年3月12日保退五字第1101304
09 2460號函可得，被告每月均已依法足額提撥，是原告主張
10 被告有不足額提撥退休金之情，實難憑採。

11 (四)並聲明：

12 1.原告之訴駁回。

13 2.如受不利之判決，被告願供擔保，請准宣告免為假執行。

14 三、兩造不爭執之事項：

15 (一)原告自72年3月14日起受僱於被告公司擔任開發室技術員之
16 職務，嗣升任開發室主管、副廠長、廠長、業務經理、業務
17 副總之職務。

18 (二)原告於87年10月間前往溫州泰慶公司任職，並擔任開發副總
19 經理之職務，其後歷任執行副總、總經理、總裁之職務。

20 (三)原告於106年6月間至109年2月28日止前往福建泰慶公司任
21 職，並擔任總裁之職務。

22 (四)原告於109年3月1日退休，自72年3月14日起至109年2月28日
23 止之工作年資共計36年11月又15日。

24 (五)被告自72年3月14日起至原告109年3月1日退休之日止，均有
25 為原告在臺灣投保勞保（自99年3月3日起適用勞退新制）。

26 (六)依原證4溫州泰慶公司、福建泰慶公司網頁資料所示，溫州
27 泰慶公司、福建泰慶公司之董事長與被告公司之董事長相
28 同，均為楊正。另溫州泰慶公司、福建泰慶公司與被告公司
29 所使用之商標亦均相同

30 (七)中華人民共和國商務部之公司登記資料所示，溫州泰慶公司
31 係弘高公司所獨資。

01 (八)原告任職福建泰慶公司自108年6月起至109年2月止之薪資所
02 得明細詳如附表一所示。

03 (九)被告公司工作規則第68條（退休金給與標準）規定：「員工
04 退休金給與標準如下：一、選擇繼續適用勞動基準法退休金
05 制度之員工，其適用勞動基準法後之工作年資，其退休金給
06 與標準如下：一依員工之工作年資，每滿1年發給相當於2個
07 月平均工資的退休金。但超過15年之工作年資，每滿1年給
08 與1個月平均工資的退休金，最高總數以45個月為限。二工
09 作年資未滿半年者以半年計：滿半年者以1年計。」

10 (十)原告於109年3月1日退休前6個月任職於被告公司（台灣部
11 分）之平均薪資為44,000元，且被告於109年3月10日已給付
12 原告退休金共計1,848,000元（每月平均工資44,000元×退休
13 金給付基數42=1,848,000元）。

14 (十一)原告於109年5月7日就被告給付退休金不足額部分向臺南市
15 政府勞工局申請調解，嗣兩造於109年5月18日在麻豆區公所
16 召開勞資爭議調解會議，惟因兩造無法達成共識，致調解不
17 成立。

18 (十二)訴外人吳義富、李明璋分別為被告公司之副總經理、廠長，
19 被告於渠等於退休時均有按其退休年資給付退休金。

20 (十三)原告自87年1月1日起至109年12月4日止之出入境資料如本院
21 卷(一)第111-124頁所示。

22 (十四)被告所提撥之原告勞工退休金明細如本院卷(一)第247-255
23 頁。

24 四、本院之判斷：

25 (一)被告與溫州泰慶公司、福建泰慶公司間是否具有實質同一
26 性？原告於被告、溫州泰慶公司、福建泰慶公司之薪資暨工
27 作年資是否應合併計算？

28 1.按勞工工作年資以服務「同一事業」者為限；勞工工作年
29 資自受僱之日起算，勞基法第57條前段、第84條之2 前段
30 分別定有明文。但我國之工商事業以中小企業為主，無論
31 以公司或獨資、合夥之商號型態存在，實質上多由事業主

01 個人操控經營，且常為類如拼湊投標廠商家數之需要、分
02 擔經營風險所需或其他各類之理由（減輕稅賦），成立業
03 務性質相同或相關之多數公司行號之情況下，實質共用員
04 工，工作地點大致相同，猶常為轉渡經營危機，捨棄原企
05 業組織，另立新公司行號，仍援用多數原有員工，給與相
06 同之工作條件，在相同工作廠址工作。類此由相同事業主
07 同時或前後成立之公司行號，登記形式上雖屬不同之企業
08 （法人），但經營之企業主既相同，工作廠址多數相同，
09 則自員工之立場以觀，甚難體認受僱之事業主有所不同；
10 而自社會角度檢視，亦難認相同之事業主可切割其對員工
11 之勞動契約義務。從而計算勞工之工作年資時，對上開
12 「同一事業」之判斷，自不可拘泥於法律上人格是否相同
13 而僅作形式認定，應自勞動關係之從屬情形，及工作地
14 點、薪資約定、工作型態等勞動條件，作實質之判斷，以
15 為保障勞工之基本勞動權，加強勞雇關係，故於計算勞工
16 退休年資時，自得將其受僱於現雇主法人之期間，及其受
17 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
18 計算，庶符誠實及信用原則（最高法院107年度台上字第1
19 057號判決參照）。

20 2.查被告公司與溫州泰慶公司、福建泰慶公司係屬不同之登
21 記法人，營業之處所亦不相同，且依中華人民共和國商務
22 部之公司登記資料所示，溫州泰慶公司係弘高公司所獨
23 資；又原告於被告公司係擔任處長（工作內容為技術顧
24 問），然原告另自87年10月間前往溫州泰慶公司任職，並
25 擔任開發副總經理之職務，其後歷任執行副總、總經理、
26 總裁之職務，嗣自106年6月間至109年2月28日止前往福建
27 泰慶公司任職，並擔任總裁之職務等情，為兩造所不爭
28 執，堪認為真實。

29 3.原告雖主張其前往溫州泰慶公司、福建泰慶公司任職，係
30 經被告所指派，然此為被告所否認，則原告自應就此有利
31 於己之事實負舉證之責。惟查：

01 (1)原告於訴訟中並未能提出被告指派其前往溫州泰慶公
02 司、福建泰慶公司任職之相關資料，且原告任職溫州泰
03 慶公司、福建泰慶公司期間，薪資均係由各該公司逕自
04 支付予原告，此業經原告陳明在卷，則由職務之指派證
05 據及薪資之給付方式來看，實難遽以認定被告公司與溫
06 州泰慶公司、福建泰慶公司有實體上之同一性。

07 (2)而依原證4之溫州泰慶公司、福建泰慶公司網頁資料所
08 示，溫州泰慶公司、福建泰慶公司之董事長與被告公司
09 之董事長相同，均為楊正；另溫州泰慶公司、福建泰慶
10 公司與被告公司所使用之商標亦均相同，此雖為被告所
11 不爭執，然被告公司與溫州泰慶公司、福建泰慶公司是
12 否具有體質同一性而屬同一事業，本即不能從形式認
13 定，而應自勞動關係之從屬情形，及工作地點、薪資約
14 定、工作型態等勞動條件，作實質之判斷。而被告公司
15 與溫州泰慶公司、福建泰慶公司既係屬不同之登記法
16 人，營業之處所亦不相同，且依中華人民共和國商務部
17 之公司登記資料所示，溫州泰慶公司係弘高公司所獨
18 資，已如前述，而原告就該三家公司之勞動關係從屬情
19 形及工作地點、薪資約定、工作型態等勞動條件，係屬
20 實體上同一，並未能提出其他證據以資證明，是自難僅
21 因該三公司之法定代理人同一且使用之商標相同之形式
22 上證據即率認渠等具有實體同一性。至原告所提出原證
23 6之簡訊內容，因被告已否認該私文書形式上之真正，
24 而原告復未提出其他證據以證明該私文書之真正，則該
25 簡訊內容自不得作為認定事實之依據，附此敘明。

26 (3)綜上，原告所提出之證據並無法證明被告公司與溫州泰
27 慶公司、福建泰慶公司間有「實體同一性」，是原告主
28 張計算其退休金之平均薪資時，應將其在福建泰慶公司
29 任職時所受領之薪資一併列入，並請求被告公司給付退
30 休金差額6,260,394元，自無理由，應予駁回。

31 (二)被告自102年起至105年止所提撥之勞工退休金，是否有短

少？

1.原告主張其自99年3月起至109年2月28日止任職於被告公司係適用勞退新制，依勞工退休金條例第14條第2項規定雇主應依勞工每月工資百分之6提繳退休金至勞工退休金個人專戶，而原告自102年起至105年止任職於被告公司期間所應提撥退休金總額應為180,480元（詳如附表二所示）云云，並提出原證7（綜合所得稅各類所資料清單）為證，然此為被告所否認，並抗辯原告於該段時間之薪資數額為43,000元，其均已依法提撥勞工退休金等語，本院審酌上開期間迄今逾5年，已逾被告法定保管勞工名卡之年限，是自應由原告就此有利於己之事實負舉證之責。

2.觀諸原證7（綜合所得稅各類所資料清單）之內容，係原告各該年度之薪資給付總額，然稅法上所稱之「薪資」與勞工退休條例所稱之工資有別，稅法上所稱之「薪資」尚包含年終獎金、三節獎金、各種補助費等在內，惟此部分並非屬勞工退休金條例所稱之工資，是本院認尚不得逕以原證7之薪資所得額即遽以推斷原告當年度之月薪數額。而原告既未能積極證明其自102年起至105年止之月薪數額，則其主張被告所提撥之勞工退休金有短少之情，亦難憑採。

五、綜上所述，原告既未能舉證證明被告公司與溫州泰慶公司、福建泰慶公司具實體同一性，且亦未能舉證證明其自102年起至105年止之月薪數額，則原告主張依勞基法第2條第3款、第55條規定，請求被告給付短少之退休金6,260,394元【 $(44,000+149,057) \times 42 \text{基數} - 1,848,000$ 元】，並主張依勞工退休金條例第31條第1項之規定，請求被告給付短少之勞工退休提撥金45,936元，及法定遲延利息，均為無理由，應予駁回。而原告之訴暨經駁回，其假執行之聲請自失所依附，應併予駁回。

六、本件判決基礎已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及訴訟資料經本院斟酌後，核與判決不生影響，無一一論述之必要，

併予敘明。

七、據上論斷：原告之訴為無理由，並依民事訴訟法第78條，判決如主文。

中 華 民 國 110 年 8 月 6 日
勞動法庭法 官洪碧雀

以上正本證明與原本無異。

如不服本判決，應於送達後20日內向本院提出上訴狀（須附繕本）。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 8 月 6 日
書記官 林政良

附表一：原告於福建泰慶公司之每月薪資表

編號	日期	薪資數額（人民幣）
1	108.6.12	82,500元
2	108.7.1	25,450元
3	108.8.2	25,000元
4	108.9.1	25,000元
5	108.10.1	25,000元
6	108.11.1	25,000元
7	108.12.2	25,000元
8	108.12.30	54,210元
9	109.1.2	29,250元
10	109.2.10	28,270元
合計		344,680元

附表二：原告自102年起至105年止任職被告公司期間所應提撥之退休金金額暨總額
（新臺幣）

編號	年度	年薪資所得	換算每月工資	每月應提撥金額	年度應提撥退休金總金額
1	102	768,000元	64,000元	3,840元	46,080元
2	103	704,000元	58,666元	3,520元	42,240元

(續上頁)

01

3	104	768,000元	64,000元	3,840元	46,080元
4	105	768,000元	64,000元	3,840元	46,080元
合計					180,480元