

臺灣臺北地方法院民事判決

109年度勞訴字第213號

原告 林玉美

鍾綉錦

共同

訴訟代理人 蘇奕全律師

複代理人 薛祐珽律師

陳孝賢律師

被告 柏郡服飾開發有限公司

法定代理人

兼被告 劉榮盛

共同

訴訟代理人 盧國勳律師

複代理人 石振勛律師

受告知人 周劉元貞

周庭羽

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國111年3月2日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告柏郡服飾開發有限公司應給付原告乙○○新臺幣伍拾參萬伍
仟捌佰元，及自民國一〇九年六月三十日起至清償日止，按週年
利率百分之五計算之利息。

被告柏郡服飾開發有限公司應給付原告丁○○新臺幣肆拾柒萬參
仟參佰參拾參元，及自民國一〇九年六月三十日起至清償日止，
按週年利率百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告柏郡服飾開發有限公司負擔百分之四十六，餘由
原告乙○○、丁○○分別負擔百分之二十七。

01 本判決第一、二項得假執行。但被告柏郡服飾開發有限公司如分
02 別以新臺幣伍拾參萬伍仟捌佰元、新臺幣肆拾柒萬參仟參佰參拾
03 參元為原告乙○○、丁○○預供擔保後，各得免為假執行。
04 原告其餘假執行之聲請均駁回。

05 事實及理由

06 壹、程序方面：

07 按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但請求之
08 基礎事實同一、擴張或減縮應受判決事項者，不在此限，民
09 事訴訟法第255條第1項第2款、第3款分別定有明文。查本件
10 原告起訴時原聲明：(一)被告柏郡服飾開發有限公司（下稱柏
11 郡公司）應給付原告乙○○新臺幣（下同）939,927元，及
12 自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之
13 利息；(二)被告柏郡公司應給付原告丁○○835,912元，及自
14 起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利
15 息；(三)對於被告柏郡公司致原告二位權益受損部分，被告柏
16 郡公司之法定代理人應依法負賠償之責。嗣於民國109年5月
17 22日以民事陳報狀變更聲明第2項請求金額為928,125元（見
18 卷一第39頁）。於109年8月31日言詞辯論期日當庭撤回聲明
19 第3項（見卷一第141頁）。於109年9月24日以民事聲明更正
20 暨答辯(一)狀變更聲明為：(一)被告柏郡公司應給付原告乙○○
21 694,494元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週
22 年利率5%計算之利息；(二)被告柏郡公司應給付原告丁○○65
23 5,826元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年
24 利率5%計算之利息；(三)對於被告柏郡公司致原告二位權益受
25 損部分，被告之法定代理人應依法負賠償之責（見卷一第20
26 9-210頁）。於110年4月20日以民事聲明更正暨爭點整理狀
27 變更聲明第3項至第5項為：(三)被告柏郡公司及其法定代理人
28 應連帶給付原告乙○○452,374元，及自民事聲明更正暨爭
29 點整理狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之
30 利息；(四)被告柏郡公司及其法定代理人應連帶給付原告丁○
31 ○322,990元，及自民事聲明更正暨爭點整理狀繕本送達翌

01 日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；(五)對於被告柏
02 郡公司致原告二位權益受損部分，被告之法定代理人應依法
03 負賠償之責（見卷二第84頁）。於110年12月20日言詞辯論
04 期日當庭變更聲明為：(一)被告柏郡公司應給付原告乙○○69
05 4,494元、原告丁○○655,826元，及自起訴狀繕本送達翌日
06 起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；(二)被告柏郡公司
07 應給付原告乙○○452,374元、原告丁○○322,990元，及自
08 民事聲明更正暨爭點整理狀繕本送達翌日起至清償日止，按
09 週年利率5%計算之利息；(三)願供擔保，請准宣告假執行（見
10 卷二第225頁）。於110年12月22日以民事追加被告狀追加被
11 告丙○○，並變更聲明為：(一)被告柏郡公司應給付原告乙○
12 ○541,800元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按
13 週年利率5%計算之利息；(二)被告柏郡公司、丙○○應連帶給
14 付原告乙○○152,694元，及自民事追加被告狀繕本送達翌
15 日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；(三)被告柏郡公
16 司應給付原告丁○○503,132元，及自起訴狀繕本送達翌日
17 起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；(四)被告柏郡公
18 司、丙○○應連帶給付原告丁○○152,694元，及自民事追
19 加被告狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之
20 利息；(五)願供擔保，請准宣告假執行（見卷二第235-236
21 頁）。於111年2月15日以民事言詞辯論意旨狀變更聲明為：
22 (一)被告柏郡公司應給付原告乙○○553,800元，及自起訴狀
23 繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；(二)
24 被告柏郡公司、丙○○應連帶給付原告乙○○165,528元，
25 及自民事追加被告狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利
26 率5%計算之利息；(三)被告柏郡公司應給付原告乙○○452,37
27 4元，及自民事聲明更正暨爭點整理狀繕本送達翌日起至清
28 償日止，按週年利率5%計算之利息；(四)被告柏郡公司應給付
29 原告丁○○514,724元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償
30 日止，按週年利率5%計算之利息；(五)被告柏郡公司、丙○○
31 應連帶給付原告丁○○165,528元，及自民事追加被告狀繕

01 本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；(六)被
02 告柏郡公司應給付原告丁○○322,990元，及自民事聲明更
03 正暨爭點整理狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%
04 計算之利息；(七)願供擔保，請准宣告假執行（見卷二第276-
05 277頁）。於111年3月2日言詞辯論期日當庭變更聲明為：(一)
06 被告柏郡公司應給付原告乙○○553,800元，及自起訴狀繕
07 本送達被告柏郡公司翌日即109年6月30日起至清償日止，按
08 週年利率5%計算之利息；(二)被告柏郡公司、丙○○應連帶給
09 付原告乙○○165,528元，及自民事追加被告狀繕本送達翌
10 日即110年12月28日起至清償日止，按週年利率5%計算之利
11 息；(三)被告柏郡公司應給付原告乙○○452,374元，及自民
12 事聲明更正暨爭點整理狀繕本送達被告柏郡公司翌日即110
13 年4月21日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；(四)被
14 告柏郡公司應給付原告丁○○514,724元，及自起訴狀繕本
15 送達被告柏郡公司翌日即109年6月30日起至清償日止，按週
16 年利率5%計算之利息；(五)被告柏郡公司、丙○○應連帶給付
17 原告丁○○165,528元，及自民事追加被告狀繕本送達翌日
18 即110年12月28日起至清償日止，按週年利率5%計算之利
19 息；(六)被告柏郡公司應給付原告丁○○322,990元，及自民
20 事聲明更正暨爭點整理狀繕本送達翌日即110年4月21日起至
21 清償日止，按週年利率5%計算之利息；(七)願供擔保，請准宣
22 告假執行（見卷二第323-324頁）。原告追加之訴部分，係
23 本於原告因兩造勞動契約關係之基礎事實，請求金額及法定
24 遲延利息之變更則是減縮、擴張應受判決事項之聲明，與民
25 事訴訟法第255條第1項第2款、第3款之規定並無不合，應予
26 准許，均合先敘明。

27 貳、實體方面：

28 一、原告主張：

- 29 (一)原告乙○○、丁○○分別自88年4月7日、89年9月6日起受僱
30 於訴外人柏妮國際開發有限公司（下稱柏妮公司），嗣柏妮
31 公司負責人於104年3月26日變更為被告柏郡公司負責人即被

01 告丙○○，被告丙○○並於同日將原告乙○○、丁○○調至
02 被告柏郡公司任職，則按勞動基準法（下稱勞基法）第57條
03 規定，原告乙○○、丁○○於柏妮公司之任職年資，應與任
04 職於被告柏郡公司之年資併計。至109年1月20日，被告柏郡
05 公司以勞基法第11條第2款事由向原告乙○○、丁○○預告
06 於109年1月31日終止勞動契約，勞動契約終止前最後月薪各
07 為36,000元、35,500元。惟原告乙○○、丁○○離職後，被
08 告柏郡公司未依法給付資遣費、預告期間工資、未休特別休
09 假工資、返還任職期間扣薪3%之勞工退休金及結清年資退休
10 金。

11 (二)資遣費部分：

12 1.被告柏郡公司應給付原告乙○○資遣費441,000元：

13 原告乙○○最後月薪為36,000元，工作年資自88年4月7日起
14 至109年1月31日止，其中舊制年資自88年4月7日起至94年6
15 月30日止，共計6年2個月24日，舊制年資基數為6.25，依勞
16 基法第17條規定，得請求資遣費225,000元，新制年資自94
17 年7月1日（民事言詞辯論意旨狀誤載94年6月30日）起至109
18 年1月31日止，共計14年7個月，新制年資基數為6，依勞工
19 退休金條例（下稱勞退條例）第12條規定，得請求資遣費21
20 6,000元，合計被告柏郡公司應給付原告乙○○資遣費441,0
21 00元。

22 2.被告柏郡公司應給付原告丁○○資遣費384,584元：

23 原告丁○○最後月薪為35,500元，工作年資自89年9月6日起
24 至109年1月31日止，其中舊制年資自89年9月6日起至94年6
25 月30日止，共計4年9個月24日，舊制年資基數為4又5/6，依
26 勞基法第17條規定，得請求資遣費171,584元，新制年資自9
27 4年7月1日（民事言詞辯論意旨狀誤載94年6月30日）起至10
28 9年1月31日止，共計14年7個月，新制年資基數為6，依勞退
29 條例第12條規定，得請求資遣費213,000元，合計被告柏郡
30 公司應給付原告丁○○資遣費384,584元。

31 (三)預告期間工資部分：

01 被告柏郡公司於109年1月20日向原告乙○○、丁○○預告終
02 止勞動契約，且約定最後工作日為109年1月31日，依勞基法
03 第16條第1項第3款、第3項規定，被告柏郡公司尚須依法給
04 予原告乙○○、丁○○30日之預告期間工資，則被告柏郡公
05 司應給付原告乙○○、丁○○預告期間工資各36,000元、3
06 5,500元。

07 (四)未休特別休假工資部分：

08 1.被告柏郡公司應給付原告乙○○未休特別休假工資76,800
09 元：

10 原告乙○○自105年度至109年度之法定特休天數分別為22
11 日、23日、24日、25日、26日，已休特休天數各為7日、7
12 日、19日、21日、2日，未休特休天數各為15日、16日、5
13 日、4日、24日，合計64日，以一日工資1,200元【計算式：
14 $36,000 \div 30 = 1,200$ 】計算，則被告柏郡公司應給付原告乙○
15 ○未休特別休假工資76,800元。

16 2.被告柏郡公司應給付原告丁○○未休特別休假工資94,640
17 元：

18 原告丁○○自105年度至109年度之法定特休天數各為21日、
19 22日、23日、24日、25日，已休特休天數各為7日、7日、19
20 日、2日、0日，未休特休天數各為14日、15日、4日、22
21 日、25日，合計80日，以一日工資1,183元【計算式： $35,500 \div 30 = 1,183$ 】計算，則被告應給付原告丁○○未休特別休
22 假工資94,640元。
23

24 (五)返還任職期間扣薪3%之勞工退休金部分：

25 依勞退條例第14條第1項規定，雇主應依法負擔提繳勞工之
26 退休金，且不得低於每月工資之6%，惟被告柏郡公司自94年
27 6月至107年2月間僅為原告提繳每月工資之3%，強迫原告自
28 行負擔其餘3%，且由薪資中扣除，原告自得依民法第179
29 條、第184條規定，請求被告柏郡公司返還該期間之扣薪；
30 又依公司法第23條第2項規定，被告丙○○為被告柏郡公司
31 法定代理人，自應負連帶賠償責任。而依原告乙○○、丁○

○每月薪資數額，94年6月至107年2月之提繳工資級距金額均為36,300元，歷時152個月，每月扣繳薪資1,089元，則被告柏郡公司、丙○○自應連帶返還原告乙○○、丁○○各165,528元【計算式： $1,089 \times 152 = 165,528$ 】。

(六)結清年資退休金部分：

被告柏郡公司係抗辯原告舊制年資已於101年9月間結清，並分別於101年8月30日、9月17日收受由主管機關開立之臺灣銀行武昌分行票據，嗣於101年9月6日、9月25日存入柏妮公司之永豐銀行帳戶、被告柏郡公司之華南銀行帳戶，然於上述存入時間後30日內，原告皆未收到所謂結清年資退休金，則原告自得依民法第179條規定，向被告柏郡公司請求給付結清年資退休金，金額如下：

1.被告柏郡公司應給付原告乙○○舊制結清年資退休金452,374元：

原告乙○○舊制年資自88年4月7日起至94年6月30日止，共6年2個月24天，依勞基法第55條第1項第1款及第2項規定，勞工退休金基數為13【計算式： $6.5 \times 2 = 13$ 】，平均工資則自101年4月至9月計算為34,798元【計算式： $(33,929 + 36,079 + 36,129 + 36,129 + 36,179 + 30,345) \div 6 = 34,798$ 】，舊制勞工退休金為452,374元【計算式： $34,798 \times 13 = 452,374$ 】。

2.被告柏郡公司應給付原告丁○○舊制結清年資退休金322,990元：

原告丁○○舊制年資自89年9月6日起至94年6月30日止，共4年9個月24天，依勞基法第55條第1項第1款及第2項規定，勞工退休金基數為10【計算式： $5 \times 2 = 10$ 】，平均工資則自101年4月至9月計算為32,299元【計算式： $(22,941 + 35,124 + 35,224 + 35,174 + 35,074 + 30,254) \div 6 = 32,299$ 】，舊制勞工退休金為322,990元【計算式： $32,299 \times 10 = 322,990$ 】。

(七)爰依勞退條例第12條規定請求資遣費、依勞基法第16條規定請求預告期間工資、依勞基法第38條規定請求未休特休假之

01 工資、依民法第184條、第179條及公司法第23條第2項規定
02 請求返還任職期間扣薪3%勞工退休金、依民法第179條規定
03 請求結清年資退休金。並聲明：

- 04 1.被告柏郡公司應給付原告乙○○553,800元，及自109年6月3
05 0日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。
- 06 2.被告柏郡公司、丙○○應連帶給付原告乙○○165,528元，
07 及自110年12月28日起至清償日止，按週年利率5%計算之利
08 息。
- 09 3.被告柏郡公司應給付原告乙○○452,374元，及自110年4月2
10 1日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。
- 11 4.被告柏郡公司應給付原告丁○○514,724元，及自109年6月3
12 0日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。
- 13 5.被告柏郡公司、丙○○應連帶給付原告丁○○165,528元，
14 及自110年12月28日起至清償日止，按週年利率5%計算之利
15 息。
- 16 6.被告柏郡公司應給付原告丁○○322,990元，及自110年4月2
17 1日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。
- 18 7.願供擔保，請准宣告假執行。

19 二、被告則以：

20 (一)原告均自104年3月26日起受僱於被告柏郡公司，擔任樣本師
21 人員，於104年3月25日前則係受僱於柏妮公司，而柏妮公司
22 負責人為甲○○，自104年3月26日始變更為被告丙○○。柏
23 妮公司於101年間已結清原告勞保舊制年資，並結清公司勞
24 工退休準備金帳戶之餘額，被告柏郡公司自不須負擔原告94
25 年6月30日前依舊制核算之資遣費。另被告丙○○於104年3
26 月26日始擔任被告柏郡公司負責人，104年3月25日前之資遣
27 費即應由前負責人甲○○負擔，則原告年資均應自104年3月
28 26日起計算至109年1月31日止，被告柏郡公司應給予原告乙
29 ○○、丁○○之資遣費各為87,250元、86,038元，原告逾此
30 部分之主張均無理由。縱認被告柏郡公司應負擔104年3月25
31 日前之資遣費，然依臺北市政府勞動局檢附資料中之被保險

01 人名冊可知，原告乙○○係於100年12月19日始由被告柏郡
02 公司為其加保，則資遣費計算年資自應以100年12月19日起
03 算；另依94年6月份勞工清冊所示，原告丁○○於98年4月30
04 日已與被告柏郡公司終止勞動契約，年資視為中斷，又依勞
05 工退休金核發明細可知原告丁○○自98年12月起始有提繳記
06 錄，則資遣費計算年資自應以98年12月1日起算。

07 (二)另就原告請求未休特休假工資部分，原告未就未休假事由可
08 否歸責於被告柏郡公司乙節提出證據以實其說，自難憑信，
09 且原告乙○○未休之特別休假合計應為16日，工資為19,200
10 元；原告丁○○未休特別休假應為19日，共計22,483元，原
11 告逾此範圍之請求應無理由。況勞基法第38條關於未休特休
12 假工資之規定，係105年12月21日制訂，自106年1月1日施
13 行，則原告乙○○、丁○○請求105年度未休假日數及工資
14 部分，因勞基法第38條尚未施行，其等請求自屬無據。

15 (三)再者，被告柏郡公司於原告任職期間均依法提撥勞工退休
16 金，並無短少，故原告請求返還扣薪3%勞工退休金，要無理
17 由。另原告與被告柏郡公司間係基於勞務契約關係所生之給
18 付義務，非公司法第23條第2項所稱公司業務之執行，本件
19 又無其他應連帶給付之明示或法律規定，故被告丙○○無須
20 負連帶責任。

21 (四)末查，被告前負責人甲○○業已結清原告之年資並如數給
22 付，則原告請求被告柏郡公司給付結清年資退休金部分，應
23 無理由。縱甲○○未與原告結清年資並如數給付，惟參諸原
24 告就資遣費之請求，已將舊制資遣費計算在內，則原告再請
25 求給付結清年資退休金，將前揭舊制資遣費重複計算，不應
26 准許。

27 (五)被告柏郡公司同意給付以下款項予原告：

28 1.原告乙○○142,450元：

29 (1)資遣費87,250元。

30 (2)預告工資36,000元。

31 (3)未休特別休假工資19,200元

01 2.被告同意給付原告丁○○144,021元：

02 (1)資遣費86,038元。

03 (2)預告工資35,500元。

04 (3)未休之特別休假工資22,483元。

05 (六)並聲明：

06 1.原告之訴及假執行之聲請均駁回。

07 2.如受不利判決，願供擔保，請准宣告免為假執行。

08 三、兩造不爭執事項：（見卷二第84-85、106、314頁）

09 (一)原告乙○○最後月薪為36,000元；原告丁○○最後月薪為3
10 5,500元。

11 (二)被告於109年1月20日按勞基法第11條第2款預告原告於109年
12 1月31日終止勞動契約。

13 (三)被告同意給付原告乙○○30日預告工資共36,000元；原告丁
14 ○○30日預告工資共35,500元。

15 四、得心證之理由：

16 (一)原告年資為何：

17 1.按雇主為僱用勞工之事業主、事業經營之負責人、或代表事
18 業主處理有關勞工事務之人；勞工工作年資以服務同一事業
19 者為限。但受同一雇主調動之工作年資，及依第20條規定應
20 由新雇主繼續予以承認之年資，應予併計，勞基法第2條第
21 2款、第57條分別定有明文。又我國之工商事業以中小企業
22 為主，無論以公司或獨資、合夥之商號型態存在，實質上多
23 由事業主個人操控經營，且常為類如拼湊投標廠商家數之需
24 要、分擔經營風險所需或其他各類之理由（減輕稅賦），成
25 立業務性質相同或相關之多數公司行號之情況下，實質共用
26 員工，工作地點大致相同，猶常為轉渡經營危機，捨棄原企
27 業組織，另立新公司行號，仍援用多數原有員工，給與相同
28 之工作條件，在相同工作廠址工作。類此由相同事業主同時
29 或前後成立之公司行號，登記形式上雖屬不同之企業（法
30 人），但經營之企業主既相同，工作廠址多數相同，則自員
31 工之立場以觀，甚難體認受僱之事業主有所不同；而自社會

01 角度檢視，亦難認相同之事業主可切割其對員工之勞動契約
02 義務。從而計算勞工之工作年資時，對上開「同一事業」之
03 判斷，自不可拘泥於法律上人格是否相同而僅作形式認定，
04 應自勞動關係之從屬情形，及工作地點、薪資約定、工作型
05 態等勞動條件，作實質之判斷，以為保障勞工之基本勞動
06 權，加強勞雇關係，故於計算勞工退休年資時，自得將其受
07 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
08 一性之原雇主法人之期間合併計算，庶符誠實及信用原則
09 （最高法院107 年度台上字第1057號判決意旨參照）。據
10 此，基於實質雇主概念，應承認勞工就同一勞動契約關係，
11 得於不同法人格卻具有實質同一性之雇主間請求負同一責
12 任。

13 2.本件原告乙○○主張年資起算日為88年4月7日，原告丁○○
14 則主張自89年9月6日起算，惟被告柏郡公司則抗辯渠等年資
15 起算日均應自104年3月26日被告法定代理人變更後起算云
16 云。惟公司法人人格並不因法定代理人之變更而有影響，是
17 被告柏郡公司此部分辯解，顯屬無據。至原告雖原受僱於柏
18 妮公司，嗣後始受僱於被告柏郡公司，然據證人即被告柏郡
19 公司前負責人甲○○於本院審理時具結證稱：我是柏郡公司
20 和柏妮公司的負責人，這兩間公司都是我父親出資設立的，
21 兩間公司都是製作成衣，實際是同一個工廠、同一家公司，
22 員工要放在柏郡公司或柏妮公司，是會計和會計師討論的，
23 我沒有管，在我的認知，這兩家公司是同一家公司等語（見
24 卷二第200-201頁、第207頁），足證柏妮公司與被告柏郡公
25 司應具有實體同一性，則依前開規定及裁判意旨，原告在柏
26 妮公司與被告柏郡公司之年資應予合併計算。

27 3.被告柏郡公司再抗辯原告於101年間即已結清舊制年資，且
28 依臺北市政府勞動局提供之被保險人名冊可見原告乙○○於
29 100年12月才任職於被告柏郡公司；原告丁○○曾於98年4月
30 離職，至98年12月才又任職於被告，年資已中斷等語，並以
31 被告柏郡公司勞工保險局投保單位被保險人名冊及94年6月

份勞工清冊及原告丁○○之離職申請書為證（見卷一第157頁、第161頁、第179頁）。惟查，依臺北市政府勞動局109年9月10日函所附被告柏郡公司勞工保險局投保單位被保險人名冊中，固載明原告乙○○之加保日為100年12月19日（見卷一第157頁），惟原告乙○○於88年5月6日起即有柏妮公司之薪資轉帳紀錄，甚且於90年1月、2月、3月份之轉帳紀錄備註欄註明「柏妮」，此有原告乙○○提出之帳戶交易明細1份在卷可憑（見卷一第223-247頁），顯見原告乙○○早於100年12月前即在柏妮公司處任職無疑，且原告乙○○所提之交易明細中，第一筆薪資轉帳紀錄為88年5月，則依一般常情判斷，原告乙○○於88年4月間應已到職，核與原告乙○○主張自88年4月7日起任職乙情相符，而柏妮公司與被告柏郡公司具實體同一性，業如前述，故原告乙○○主張年資應自88年4月7日起算，洵屬有據，被告柏郡公司所舉前開被保險人名冊，核與事實不符，無從採為有利被告柏郡公司之認定。至原告丁○○之部分，依其所提出華南商業銀行存款往來明細表暨對帳單觀之，原告丁○○於95年7月起即於每月5日左右領得3萬多元之薪資，且95年9月份之交易明細存款人部分載明為「柏郡」，堪認為被告柏郡公司匯入之薪資無疑，再者，依前開明細表之紀錄，原告丁○○於98年4月至同年12月間，均按月自被告柏郡公司處領得薪資（見卷一第291、309-311頁），足見原告丁○○並未於上開期間離職後復職，自無年資中斷之事，從而，被告以原告丁○○之離職申請書主張原告丁○○曾離職，年資應自98年12月起算乙節，當屬無據，不足為憑。而原告丁○○雖因時間久遠，僅能提出95年間之存摺交易明細表證明其受僱之日期，然依臺北市政府勞動局109年9月10日函所附被告柏郡公司勞工保險局投保單位被保險人名冊觀之，其上記載原告丁○○之加保日為92年8月14日，已早於原告丁○○所提出受領薪資之日期，再佐以前開原告乙○○於88年4月即到職，被告卻於100年12月才為其加保，應可推論被告柏郡公司替

員工投保之時間均晚於實際任職日期甚久，則原告丁○○主張其於89年9月6日到職乙節，尚非全然無據，應堪採信。

4. 被告雖再稱原告於101年9月間即已結清舊制年資，並稱主管機關分別開立發票人為臺灣銀行武昌分行、票據號碼為AH000000、開票日為101年8月30日、票面金額為1,157,372元及發票人為臺灣銀行武昌分行、票據號碼為AH0000000、開票日為101年9月17日、票面金額為185,561元之支票予柏妮公司及被告柏郡公司，嗣分別存入永豐銀行及華南銀行帳戶內，又因結清舊制年資準備文件需提供結清年資勞工清冊、勞雇雙方合意結清年資協議書影本、無積欠勞工舊制退休金或資遣費之切結書正本、結清年資給付證明影本等文件，顯見原告已結清舊制年資等語，並提出永豐銀行帳戶往來明細、華南商業銀行存款往明細表暨對帳單、退還勞工退休準備金申請書（結清）等文件為證（見卷一第133-137頁），然原告則否認業已結清舊制年資，嗣經本院函詢臺北市政府勞動局，調取被告柏郡公司及柏妮公司申請退還勞工退休準備金之相關資料，就被告柏郡公司部分雖經該局提供被告101年9月3日退還勞工退休準備金申請書，並檢附94年6月份勞工保險名冊、勞工清冊、離職申請書、無積欠勞工舊制退休金或資遣費之切結書、勞工退休準備金對帳單等（見卷一第153-189頁），惟上開文件僅能證明被告柏郡公司於101年9月3日確實申請退還勞工退休準備金，並於同年月6日領回，至被告柏郡公司領回後是否確實給付原告，實無從由上開資料中查悉，況前開文件中記載之原告到職日與真實情形不符乙節業如前述，則前開文件其餘部分是否適足證明被告柏郡公司已給付原告舊制年資之退休金，亦屬有疑。再就柏妮公司部分，雖經臺北市政府勞動局提供柏妮公司101年8月間申請退還勞工退休準備金之相關文件，包含94年6月份勞工保險名冊、勞工清冊、無積欠勞工舊制退休金或資遣費之切結書、勞工退休準備金對帳單等件（見卷二第45-6-72頁），然上開資料亦僅說明柏妮公司於101年8月24日經核准退還勞

01 工退休準備金，至柏妮公司領回後是否發放予原告乙○○
02 （柏妮公司之勞工清冊僅有原告乙○○），仍未可知，而原
03 告二人業已結清舊制年資之事實屬有利被告柏郡公司之事
04 項，應由被告柏郡公司負舉證責任，然被告柏郡公司迄至本
05 案言詞辯論終結前，均未能就此部分事實舉證以實其說，自
06 難認被告柏郡公司此部分抗辯為可採。至證人甲○○雖於本
07 院審理時證述：我記得公司曾經領過一筆勞工退休準備金，
08 但會計張燕華跟我說只有1萬多元等語（見卷二第205頁），
09 核與被告柏郡公司主張存入柏妮公司及被告柏郡公司之勞工
10 退休準備金分別為1,157,372元、185,561元均不相符，更遑
11 論可證明已與原告結清舊制年資，是證人甲○○前開證述亦
12 無從為有利被告柏郡公司之認定。從而，被告柏郡公司抗辯
13 原告二人業已於101年間結清舊制年資乙節，洵屬無據，無
14 從採信。

15 5.綜上，本件原告乙○○之年資為88年4月7日起至109年1月31
16 日止，原告丁○○則為89年9月6日起至109年1月31日止，堪
17 以認定。

18 (二)原告請求金額有無理由，茲分述如下：

19 1.資遣費部分：

20 ①按雇主依勞基法第11條規定終止勞動契約者，應依下列規定
21 發給勞工資遣費：一、在同一雇主之事業單位繼續工作，每
22 滿1年發給相當於1個月平均工資之資遣費；二、依前款計算
23 之剩餘月數，或工作未滿1年者，以比例計給之，未滿1個月
24 者，以1個月計，勞基法第17條第1項定有明文。又勞工適用
25 勞退條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞
26 動契約依勞基法第11條規定終止時，其資遣費由雇主按其工
27 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，
28 以比例計給，最高以發給6個月平均工資為限，不適用勞基
29 法第17條之規定，勞退條例第12條第1項亦有明文。經查，
30 本件原告受僱於同一雇主即被告柏郡公司乙節，業如前述，
31 而被告柏郡公司於109年1月31日依勞基法第11條第2款規定

終止與原告之勞動契約等情，為兩造所不爭執，則原告自得依前揭規定請求被告柏郡公司給付資遣費。

②原告乙○○係於88年4月7日到職，自94年7月1日起適用勞退新制，迄109年1月31日勞動契約終止時，舊制之工作年資為6年2月24日，依照勞基法第17條第1項第2款規定未滿1個月者應以1個月計，是原告乙○○之舊制年資經計算後為6年3月，舊制基數為6又1/4；新制部分原告乙○○自94年7月1日起至109年1月31日止，新制之工作年資為14年6月31日，依照勞退條例第12條第1項規定最高給付6個月之平均工資，新制基數為6；而原告乙○○於勞動契約終止前6個月平均工資為36,000元，則舊制年資資遣費為225,000元【計算式：36,000×6又1/4=225,000，小數點以下四捨五入，以下同】，新制年資資遣費為216,000元【計算式：36,000×6=216,000】；從而，原告乙○○得向被告柏郡公司請求給付資遣費合計為441,000元【計算式：225,000+216,000=441,000】。

③原告丁○○係於89年9月6日到職，自94年7月1日起適用勞退新制，迄109年1月31日勞動契約終止時，舊制之工作年資為4年9月25日，依照勞基法第17條第1項第2款規定未滿1個月者應以1個月計，是原告丁○○之舊制年資經計算後為4年10月，退休金基數為4又5/6；新制部分原告丁○○自94年7月1日起至109年1月20日止，新制之工作年資為14年6月31日，依照勞退條例第12條第1項規定最高給付6個月之平均工資，新制基數為6；而原告丁○○於勞動契約終止前6個月平均工資為35,500元，則舊制年資資遣費為171,583元【計算式：35,500×4又5/6=171,583】，新制年資資遣費為213,000元【計算式：35,500×6=213,000】；從而，原告丁○○得向被告柏郡公司請求給付資遣費合計為384,583元【計算式：171,583+213,000=384,583】。

2.預告期間工資部分：

原告乙○○、丁○○主張其預告期間工資各為36,000元、3

5,500元，為被告柏郡公司不爭執如前，此部分請求自應准許。

3.未休特別休假工資部分：

- ①按105年12月21日修正公布前勞基法（下稱修正前勞基法）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，每年應依左列規定給予特別休假：一、1年以上3年未滿者7日。二、3年以上5年未滿者10日。三、5年以上10年未滿者14日。四、10年以上者，每1年加給1日，加至30日為止。」，嗣於105年12月21日修正為同法條第1項規定：「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、6個月以上1年未滿者，3日。二、1年以上2年未滿者，7日。三、2年以上3年未滿者，10日。四、3年以上5年未滿者，每年14日。五、5年以上10年未滿者，每年15日。六、10年以上者，每1年加給1日，加至30日為止。」，及增訂第4項規定：「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，經勞資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。」，並自106年1月1日起開始施行。是修正後勞基法第38條第4項始增訂雇主對勞工因年度終結或契約終止而未休之特別休假日數，應發給工資；修正前勞基法第38條則無此規定。又修正前勞基法第38條特別休假規定，旨在確保勞工有休息、娛樂以及發揮潛力之機會。因此，勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間，當然即有特別休假之權利。其權利之行使即「日期之指定」，依106年6月16日修正公布前勞基法施行細則第24條第2款之規定，應由勞雇雙方協商排定之，以免影響公司行號營運之正常作業。勞工未依規定休畢應休日數，應屬其權利之放棄。另特別休假雇主加倍發給工資，須以該休假日工作係出於雇主之需求要求勞工加班為要件。若勞工並未表示欲休特別休假，雇主自無從表示同意，縱因而導致年度終了或契約終止時仍有未

01 休畢之特別休假，亦無從遽認係屬雇主徵得勞工同意於特別
02 休假日工作。是以勞工應休之特別休假日於年度終結時，如
03 有未休完日數，係可歸責於雇主之原因，雇主應發給未休完
04 日數之工資。至於特別休假未休完之日數，如係勞工個人之
05 原因而自行未休時，則雇主可不發給未休日數之工資。準
06 此，勞工應休之特別休假日於年度終結時，如有未休完日
07 數，雇主非必發給勞工未休完日數之工資，端視其原因而
08 定。

09 ②原告乙○○、丁○○分別自88年4月7日、89年9月6日起受僱
10 於被告，業經本院認定如前，則依修正前勞基法第38條規
11 定，原告乙○○於105年有22日之特休假，原告丁○○則有2
12 1日，而原告乙○○自陳已休7日僅剩15日特休假未休，原告
13 丁○○則稱已休7日僅剩14日特休假未休，然依前開說明，
14 原告並未舉證有何可歸責於被告柏郡公司之事由致未能申請
15 特別休假，故原告請求105年度之特別休假，自無理由。

16 ③原告乙○○主張106年度特休假為23日、107年為24日、108
17 年為25日、109年為26日，共計休畢49④日，剩餘49日未
18 休；原告丁○○則主張106年度特休假為22日、107年為23
19 日、108年為24日、109年為25日，共計休畢28日，剩餘66日
20 未休；惟被告柏郡公司否認此節，並稱105年迄今，原告乙
21 ○○之特休假僅剩16日，原告丁○○僅剩19日，並提出108
22 年度、109年度原告丁○○之請假卡為證（見卷一第523-527
23 頁）。依前開108年度原告丁○○之請假卡觀之，其於108年
24 共計休假21日，故原告丁○○該年度特休假應僅剩3日未
25 休，於109年度休假2日，故該年度應僅剩23日特休假未休，
26 雖原告丁○○否認被告柏郡公司所提108年度、109年度請假
27 卡之真正，並爭執此與原告丁○○之紀錄不同，且請假卡上
28 有塗改痕跡、請假事由不同，卻一律填寫為年假云云，惟本
29 院審酌該請假卡均經被告柏郡公司之總經理、法定代理人簽
30 核核准，原告丁○○亦未否認其上簽名之真正，且原告丁○
31 ○始終未提出其所稱請休特休假之紀錄供本院核對，自難認

其主張為可採，再者，雖該請假卡上有塗改劃記之筆跡，然此係因請假卡為手寫註記，則或有計算錯誤或臨時更動請假天數之情形亦未可知，尚無從以此驟認請假卡即非真實，是原告丁○○此部分主張，洵屬無據，從而，被告柏郡公司提出之請假卡應得做為本案判決之基礎。除原告丁○○108年度及109年度之特休假部分外，被告就原告乙○○106年至109年之特休假及原告丁○○106年至107年度之特休假部分，雖抗辯原告主張之天數不實，然被告柏郡公司並未提出請假卡或休假紀錄為證，僅空言否認原告之主張，已難認有理由，況依勞工請求之事件，雇主就其依法令應備置之文書，有提出之義務，勞動事件法第35條定有明文，則參照前揭規定意旨，被告柏郡公司自陳其餘請假卡並未留存而無法提供（見卷一第519頁、第549頁），已違背其提出之義務，未盡舉證之責，自應以原告之主張為可採。從而原告乙○○106年至109年之未休特休假應為49日，原告丁○○則為45日乙節（詳如附表），堪予認定。

④原告乙○○於離職前之每月薪資為36,000元，則被告柏郡公司應給付原告乙○○之未休特休假工資為58,800元【計算式： $36,000 \div 30 \times 49 = 58,800$ 】。而原告丁○○於離職前之每月薪資為35,500元，則被告柏郡公司應給付原告丁○○之未休特休假工資為53,250元【計算式： $35,500 \div 30 \times 45 = 53,250$ 】。原告逾此範圍之請求，則屬無據，應予駁回。

4.返還任職期間扣薪3%之勞工退休金部分：

①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6，勞退條例第6條第1項、第14條第1項分別定有明文。

②本件原告主張被告柏郡公司自94年7月起至107年2月止（共152月），僅為原告負擔3%之勞工退休金，其餘3%則由原告負擔，直到原告於107年3月向被告柏郡公司反應後，被告柏郡公司始負擔勞工退休金6%；而原告乙○○月薪為36,000元、

原告丁○○為35,500元，則依勞工退休金月提繳工資分級表所定級距自94年7月起至107年2月止均為36,300元，被告柏郡公司原應提繳2,178元，然僅負擔一半即1,089元，其餘1,089元則由原告薪資中扣除，被告柏郡公司自應返還原告乙○○、丁○○各165,528元【計算式：36,300×3%×152＝165,528】等語，並提出原告106年間至107年間之存摺內頁明細及勞工個人專戶明細資料為憑（見卷一第473-501頁）。惟依原告提出之存摺內頁明細觀之，原告乙○○106年6月至107年3月之薪資分別為34,692元、34,844元、34,404元、34,844元、34,844元、33,844元、34,530元、34,810元、34,810元、34,810元；而原告丁○○106年6月至107年3月間之薪水則分別為：34,236元、34,344元、27,660元、29,546元、34,310元、34,310元（見卷一第473頁、第481頁），由上開各月份之薪資金額觀之，原告107年3月份薪資與之前月份薪資並無顯著差距，甚且與107年2月之薪資相同，實無原告所稱渠等向被告柏郡公司反應後，被告柏郡公司於107年3月未再自原告薪資中扣除3%勞工退休金之情形。更甚者，原告自107年4月後至108年6月之薪資數額亦非逐月均相同，其原因為何，未見原告說明，本院實無從由存摺內頁明細推論被告柏郡公司於107年2月以前自原告之薪資中扣除3%作為勞工退休金，107年3月以後即未再如此，是原告此部分主張難認已盡舉證之責，其依據民法第184條及第179條規定請求被告柏郡公司賠償165,528元，洵屬無據，為無理由。原告請求返還扣薪3%既屬無據，則其請求被告丙○○連帶負賠償責任亦屬無理由，不應准許。

5.結清年資退休金部分：

原告主張被告柏郡公司於訴訟中抗辯已結清原告舊制年資，然事實上原告並未領得，故依不當得利法律關係，請求被告柏郡公司給付原告乙○○舊制退休金452,374元、原告丁○○322,990元等語。惟查，原告於本案繫屬後始終否認結清舊制年資，而係請求被告柏郡公司給付渠等舊制年資及新制

01 年資計算之資遣費乙節，業據本院認定如前，然原告於訴訟
02 進行中追加請求被告柏郡公司給付結清舊制年資之退休金，
03 已與原告前開主張相矛盾，難以逕採。再者，原告係依據不
04 當得利關係請求被告柏郡公司返還舊制退休金，然依原告所
05 提被告柏郡公司及柏妮公司帳戶往來明細及存款往來明細表
06 暨對帳單，其中被告柏郡公司部分係存入1,157,372元，柏
07 妮公司則存入185,561元（見卷一第133-135頁），但其中是
08 否包含原告之舊制年資退休金在內，其數額為何，並未見原
09 告舉證說明，則其主張被告柏郡公司並未發放舊制退休金予
10 原告而受有利益乙節，即難憑採，是原告請求被告柏郡公司
11 給付舊制退休金之部分，為無理由，不應准許。

12 6. 綜上，原告乙○○請求被告柏郡公司給付資遣費441,000
13 元、預告工資36,000元及未休特休假工資58,800元，合計53
14 5,800元；原告丁○○請求被告柏郡公司給付資遣費384,583
15 元、預告工資35,500元及未休特休假工資53,250元，合計47
16 3,333元，為有理由，應予准許。

17 五、未按給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經
18 其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權
19 人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他
20 相類之行為者，與催告有同一之效力；遲延之債務，以支付
21 金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息，
22 民法第229條第2項、第233條第1項前段分別定有明文。
23 又應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週
24 年利率為5%，亦為同法第203條所明定。因此，原告請求自
25 被告柏郡公司起訴狀繕本送達翌日即109年6月30日起，
26 至清償日止，按週年利率5%計算之利息，應屬有據。

27 六、綜上所述，原告依勞退條例第12條、第16條、第38條等規定
28 請求被告柏郡公司給付原告乙○○535,800元、給付原告丁
29 ○○473,333元，及均自109年6月30日起至清償日止，按
30 週年利率5%計算之利息，為有理由，應予准許，逾此部分所
31 為之請求，為無理由，應予駁回。

01 七、法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，應依職權宣告
02 假執行，前項請求，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求
03 標的物提存而免假執行，勞動事件法第44條第1項、第2項
04 定有明文。本件判決第1、2項為被告柏郡公司即雇主敗訴
05 之判決，依據上開規定，本院依職權宣告假執行，及依被告
06 柏郡公司聲請宣告免為假執行。至原告敗訴部分，其假執行
07 之聲請失所依據，應予駁回。

08 八、至被告柏郡公司雖聲請傳喚證人張燕華，待證事實為證人甲
09 ○○於101年間是否擔任被告柏郡公司之實際負責人及有無
10 辦理結清原告結清年資之事等；然被告柏郡公司上開聲請，
11 無非因證人甲○○於本院110年11月8日言詞辯論期日曾提及
12 「被告公司事務，尤其是人事部分，為公司會計所處理，公
13 司之後的會計叫做張燕華等語」（見卷二第218頁），然會
14 計張燕華究竟何時任職於被告柏郡公司，均未見被告柏郡公
15 司陳明或查報，再者，證人甲○○證述之勞工退休準備金數
16 額與被告柏郡公司所述並不相符乙節，業據本院論述如前，
17 則依證人甲○○之證述，其所知一萬多元勞工退休準備金係
18 由張燕華告知（見卷二第205頁），則張燕華所得證述之內
19 容顯與被告柏郡公司所稱之勞工退休準備金金額不符，自無
20 傳喚證人張燕華到庭之必要。故本件事證已臻明確，兩造其
21 餘攻擊、防禦方法及援用之證據，經本院審酌後，認為均不
22 足以影響本判決之結果，爰不逐一論述。

23 九、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

24 中 華 民 國 111 年 4 月 15 日
25 勞 動 法 庭 法 官 陳 威 帆

26 以上正本係照原本作成。

27 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
28 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

29 中 華 民 國 111 年 4 月 15 日
30 書 記 官 黃 文 芳

01
02

附表：原告未休特別休假日數（民國/新臺幣）

原告	乙○○		丁○○	
	原告主張	本院認定	原告主張	本院認定
105年度	22	0	21	0
106年度	23	16	22	15
107年度	24	5	23	4
108年度	25	4	24	3
109年度	26	24	25	23
合計	98	49	94	45
未休特別 休假工資		58,800		53,250
備註	$36000 \div 30 \times 49 = 58,800$		$35500 \div 30 \times 45 = 53,250$	