

臺灣臺北地方法院民事判決

110年度勞訴字第327號

原告 黃煒翔

訴訟代理人 法扶律師吳秉祐

被告 健新食品有限公司

法定代理人 黃國樑

訴訟代理人 蔡皇其律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國111年7月19日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣503,996元，及自民國110年11月30日起至
清償日止，按年息百分之5計算之利息。

被告應提繳勞工退休金新臺幣328,329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94，餘由原告負擔。

本判決第1項得假執行，但被告以新臺幣503,996元供擔保後，得
免為假執行。

本判決第2項得假執行，但被告以新臺幣328,329元供擔保後，得
免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序部分

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但請求之
基礎事實同一、擴張或減縮應受判決事項之聲明，不在此
限，民事訴訟法第255條第1項第2款、第3款定有明文。經
查，本件原告原起訴請求：一、被告應給付原告新臺幣(下
同)635,349元，及自起訴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。二、被告應提繳245,824元至

01 原告於勞工保險局設立之勞工退休金專戶。嗣於民國111年5
02 月6日、同年7月12日具狀變更聲明為：一、被告應給付原告
03 546,653元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週
04 年利率百分之5計算之利息。二、被告應提繳336,573元至原
05 告於勞工保險局設立之勞工退休金專戶。三、願供擔保請准
06 宣告假執行(院卷第273、291、359頁)，經核原告變更前後
07 之請求基礎事實同一，屬擴張或減縮本件應受判決事項之聲
08 明，應予准許。

09 貳、實體部分：

10 一、原告主張：

11 (一)原告自95年12月起受僱被告，擔任業務司機，負責食品貨物
12 配送及裝卸，詎被告於109年10月19日無預警撤換原告職
13 務，將屬原告之載運區域及裝卸工作由他人取代，經詢問被
14 告原因未獲答覆，原告只能自109年10月19日起請特別休假
15 10日至同年月30日（其中109年10月24日及25日為週六日屬
16 例假及休息日），因被告遲未告知撤換職務原因，又將原告
17 勞保投保薪資以多報少，未足額提撥勞工退休金，原告遂於
18 109年10月30日寄發存證信函通知被告，依勞動基準法(下稱
19 勞基法)第14條第1項第5、6款規定終止契約，該存證信函於
20 109年11月2日送達被告，是兩造勞動關係業於109年11月2日
21 終止。

22 (二)另被告至98年7月14日始以建興商行名義為原告加保勞工保
23 險，未於原告受僱起即加保，復至102年9月11日建興商行辦
24 理退保，同日被告為原告投保，至103年9月11日被告辦理退
25 保，同日皇鼎冷凍食品行為原告投保，至104年10月20日皇
26 鼎冷凍食品行辦理退保，同日皇鼎冷凍食品有限公司(下稱
27 皇鼎公司)為原告投保，至108年10月5日皇鼎公司辦理退
28 保，同日被告為原告投保。又被告與建興商行、皇鼎冷凍食
29 品行、皇鼎公司之營業項目，均為食品、飲料零售業或食品
30 買賣及加工進出口貿易業務，其業務性質相同。再者，被
31 告、皇鼎冷凍食品行及皇鼎公司之負責人均為甲○○，甲

○○又與建興商行負責人高玉燕為夫妻關係，且被告與建興商行、皇鼎冷凍食品行之設立址均相同，是建興商行、皇鼎冷凍食品行、皇鼎公司與被告具實體同一性。上開商號及公司自98年7月14日起接續為原告投保勞工保險及退保，故計算原告任職被告期間之工作年資，應將上開商號及公司之投保年資合併計算在內。

(三)承上，原告得請求下列項目及金額：

1. 資遣費401,580元

原告於95年12月起受僱被告，於97年6月11日入營服役，至98年5月28日退伍，其後續任被告業務司機，迄至原告依勞基法第14條第1項第5、6款規定通知被告終止契約，兩造勞動關係於109年11月2日終止，是原告自95年12月至97年5月服役前之工作年資，與役畢後自98年6月至109年11月2日之工作年資，併計為12年11月。又原告於109年5月2日至109年11月1日之薪資總額為401,580元【計算式： $(91,722 \div 31 \times 30 = 88,763$ ，元以下四捨五入，下同) $+ 97,741 + 85,307 + 58,505 + 39,954 + 30,300 + (30,300 \div 30 = 1,010)$ 】，月平均工資為66,930元(計算式： $401,580 \div 6$)，故原告得請求被告給付資遣費401,580元(計算式： $401,580 \div 6 \times 6$)。

2. 特別休假未休工資145,073元

原告於95年12月受僱被告起之工作年資，經扣除服役期間，原告有如附表2所示特別休假81日，以原告未休畢特別休假71日計算，原告得請求被告給付特別休假未休工資145,073元(詳如民事變更訴之聲明狀附表2)。

3. 提繳勞工退休金336,573元

原告於95年12月起受僱被告，被告自95年12月至97年5月應補繳原告勞工退休金31,188元(詳如民事變更訴之聲明狀附表1)，另被告自98年6月至109年10月應補繳原告勞工退休金305,385元(詳如民事準備書狀附表)，故原告得請求被告提繳勞工退休金336,573元(計算式： $31,188 + 305,385$)。

(四)爰依勞工退休金條例第12條第1項、第14條第1項及勞基法第

38條第1項、第4項等規定，提起本件訴訟，並聲明：1.被告應給付原告546,653元(計算式：401,580+145,073)，及自起訴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。2.被告應提繳336,573元至原告於勞工保險局設立之勞工退休金專戶。3.願供擔保請准宣告假執行。

二、被告則以：

(一)建興商行、皇鼎冷凍食品行、皇鼎公司與被告係各自獨立之法人，為不同法律行為主體，並無實體同一性，亦無實質支配、管理等從屬關係，是原告於98年6月受僱被告，其所列95年12月至97年5月之勞工退休金與被告無涉，又其中所列應領薪資額，復未提出證據證明，再原證9所載勞動期間為96年4月至96年12月、97年2月至97年5月，其中96年10、11月姓名為「張、黃」，其上又無任何被告大小章蓋印或負責人簽名，且為任何人都能製作之文件，故無從證明原告自95年12月起受僱被告。

(二)被告否認高薪低報，縱有高薪低報，惟被告於109年10月係以30,300元即原告所主張投保薪資級距提繳勞工退休金，原告該月未因高薪低報受有損失，其損失之最末日為109年9月30日，又原告早於105年間一例一休開始實施時，即知悉並同意被告以30,300元投保，其未於109年10月30日前向被告為終止勞動契約之意思表示，原告自不得請求資遣費。再者，原告於109年10月30日通知被告，依勞基法第14條第1項第5、6款規定終止契約，被告旋於109年11月5日寄發存證信函，通知原告並無其所指情形並應給付勞務。原告自109年11月10日收受存證信函起，至109年11月14日未提供勞務且未請假，係無正當理由曠職3日，被告隨即寄發存證信函依勞基法第12條第1項第6款終止勞動契約，因該存證信函招領逾期，被告復於109年11月24日以簡訊通知，再於109年11月25日寄送存證信函表示終止勞動契約，原告於109年11月30日收受存證信函迄今仍未提供勞務，故被告無給付資遣費之義務。

01 (三)被告計算特別休假採曆年制，於每年7月1日起算，而原告自
02 98年6月受僱被告，至106年6月30日、107年6月30日、108年
03 6月30日、109年6月30日、109年11月30日，各有14日、14
04 日、14日、15日、16日特別休假，惟自出勤紀錄及請假單所
05 示，原告確有申請特休，其至106年6月30日、107年6月30
06 日、108年6月30日、109年6月30日、109年11月30日，未休
07 畢特別休假各有10日、12日、7日、9日、0日（詳院卷第387
08 至391頁）。又原告遲至110年11月11日始提起本件訴訟，則
09 原告於105年11月11日前之特休未休工資補償已罹於時效。

10 (四)績效獎金、薪資扣繳、罰款、盈虧、差帳及全勤獎金等不應
11 列入工資，惟原告本件請求將其列入應領薪資額，其計算基
12 礎顯有違誤。

13 (五)爰聲明：1.原告之訴駁回。2.如受不利判決，願供擔保，請
14 准宣告免為假執行。

15 三、兩造不爭執事項（院卷第293至294頁）

16 (一)原告於98年6月至109年10月間之薪資，如被證2。

17 (二)原告自98年7月14日至109年12月8日間以建興商行、被告公
18 司、皇鼎公司、皇鼎冷凍食品行等輾轉連續投保勞工保險
19 （原證1）。被告公司、皇鼎公司、皇鼎冷凍食品行之負責
20 人為甲○○，建興商行負責人為其配偶高玉燕。

21 (三)原告於109年10月30日寄發原證2存證信函給被告，通知因被
22 告公司違反勞基法第14條第1項各款規定，不經預告終止勞
23 動契約，並請求支付資遣費，該通知於同年11月2日送達被
24 告。

25 (四)被告於109年11月5日請律師寄發被證1存證信函（院卷第113
26 頁）給原告，稱並無原告所指勞基法第14條第1項各款情
27 形，通知原告繼續提供勞務，該通知於同月10日送達原告
28 （院卷第117頁）。嗣被告於109年11月24日以簡訊（院卷第
29 125頁）、於同月25日以被證1存證信函（院卷第127至129
30 頁）通知原告（同月30日送達原告，院卷第133頁），主張
31 依勞基法第12條第1項第6款規定，終止勞動契約。

01 四、得心證之理由：

02 (一)被告公司與建興商行、皇鼎公司、皇鼎冷凍食品行具實體法
03 人同一性，原告在上開公司或行號工作年資應合併計算：

04 1. 按勞工工作年資以服務同一事業者為限。但受同一雇主調動
05 之工作年資，及依勞基法第20條規定應由新雇主繼續予以承
06 認之年資，應予併計，勞基法第57條定有明文。又我國之工
07 商事業以中小企業為主，無論以公司或獨資、合夥之商號型
08 態存在，實質上多由事業主個人操控經營，且常為類如拼湊
09 投標廠商家數之需要、分擔經營風險所需或減輕稅賦等其他
10 各類理由，同時成立業務性質相同或相關之多數公司行號之
11 情況下，實質共用員工，工作地點大致相同，猶常為轉渡企
12 業之經營危機，捨棄原企業組織，另立新公司行號，仍援用
13 多數原有員工，給與相同之工作條件，在相同工作廠址工
14 作。類此由相同事業主同時或前後成立之公司行號，登記形
15 式上雖屬不同之企業（法人），但經營之企業主既然相同，
16 工作廠址多數相同，則自員工之立場以觀，甚難體認受僱之
17 事業主有所不同；而自社會角度檢視，亦難認相同之事業主
18 可切割其對員工之勞動契約義務。從而，計算勞工之工作年
19 資時，對上開「同一事業」之判斷，自不可拘泥於法律上人
20 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
21 作地點、薪資約定、工作型態等勞動條件作實質之判斷，以
22 為保障勞工之基本勞動權。另為保障勞工之基本勞動權，加
23 強勞雇關係，促進社會與經濟發展，防止雇主以法人之法律
24 上型態規避法規範，遂行其不法之目的，於計算勞工退休年
25 資時，非不得將其受僱於「現雇主」法人之期間，及其受僱
26 於與「現雇主」法人有「實體同一性」之「原雇主」法人之
27 期間合併計算，庶符誠實及信用原則。於此情形，應類推適
28 用勞基法第20條規定，將具有實體同一性之「原雇主」與
29 「現雇主」工作年資合併計算（最高法院100年度台上字第
30 1016號民事判決意旨參照）。

31 2. 經查，被告公司、皇鼎公司、皇鼎冷凍食品行之負責人均為

01 甲○○，建興商行負責人則為其配偶高玉燕，為兩造所不爭
02 執，又除皇鼎公司設址臺北市○○區○○○路0段000號2樓
03 外，其餘3家公司行號均設址：臺北市○○區○○○路0段000
04 號1樓，且建興商行與皇鼎冷凍食品行均登記營業項目為
05 「食品、飲料零售業」，與其他2家公司均係食品事業。另
06 原告自98年7月14日始以建興商行名義加保勞工保險，至102
07 年9月11日辦理退保，投保單位改以被告公司名義投保至103
08 年9月11日辦理退保，同日再以皇鼎冷凍食品行（於107年6
09 月7日歇業）為投保單位，至104年10月20日辦理退保，同日
10 改以皇鼎公司為投保單位投保，至108年10月5日再由皇鼎公
11 司辦理退保，同日轉以被告名義為原告投保至109年12月8日
12 退保日止等節，亦有經濟部商業司商工登記公示資料(院卷
13 第29至32頁)、勞工保險被保險人投保資料表(明細)及勞工
14 保險異動查詢(院卷第17至19頁)在卷可參，是以，4家公
15 司、行號雖先後設立登記在案，且部分期間同時存續，為不
16 同之主體，惟均為甲○○及其配偶所經營，其設址亦相同或
17 毗鄰相連，且主要營業事項均為食品或飲料之銷售，亦屬近
18 似，原告勞工保險投保情形在4家公司間相續在保並無中
19 斷，另參諸兩造提出原告薪資明細表（被告提出原告98年6
20 月至109年10月薪資清冊，參院卷第143至209頁；原告提出
21 96年4月至12月、97年2月至5月薪資單，參院卷第279至287
22 頁、第313至320頁），其工作地點及薪資等勞動條件應無重
23 大變更，則原告稱其受甲○○指揮監督在4家公司中輾轉受
24 僱並辦理勞工保險加退保之事實，可以認定，4家公司間關
25 係實屬密切而具實體同一性，揆諸首揭規定及說明，原告先
26 後受僱於上開具實體同一性之4家公司，其工作年資應合併
27 計算，即被告公司應概括承受原告於其他3家公司、行號之
28 年資，堪認原告自96年4月1日起即受僱於被告或與被告「實
29 體同一性」事業。

- 30 3. 被告固抗辯：原告自98年6月起始受僱，另以原告提出薪資
31 單未蓋被告公司大小章，任何人都能製作，也不能證明就是

01 原告的薪資，爭執其形式真正云云。惟查，薪資單並非公司
02 行號對外之文書，一般薪資單鮮有蓋用公司大小章者，而原
03 告提出上開原證9「姓名：乙○○」之薪資單，經當庭提出
04 原本由法院核對與卷內資料相符（院卷第324頁），且其上
05 給付明細內容與被告自行提出原告薪資明細均大同小異，堪
06 信其形式真正，另勞工為薪資受領人，其持有雇主發給薪資
07 袋及薪資明細，自能證明其個人受領薪資之客觀事實，被告
08 所辯，均不足採。

- 09 4. 未按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責
10 任。民事訴訟法第277條前段定有明文。請求履行債務之
11 訴，除被告自認原告所主張債權發生原因之事實外，應先由
12 原告就其主張此項事實，負舉證之責任，必須證明其為真實
13 後，被告於其抗辯事實，始應負證明之責任，此為舉證責任
14 分擔之原則。若原告先不能舉證，以證實自己主張之事實為
15 真實，則被告就其抗辯事實即令不能舉證，或其所舉證據尚
16 有疵累，亦應駁回原告之請求。原告主張自95年12月起受僱
17 被告，惟為被告所否認，揆諸前揭說明，自應由原告就此有
18 利於己之事實負舉證責任，又依勞基法第23條第2項後段、
19 第30條第5項分別規定：「工資清冊應保存5年」、「雇主應
20 置備勞工出勤紀錄，並保存5年」，被告有保存5年期間出勤
21 紀錄之義務，而被告於訴訟中之提出所能提供相關資料，並
22 無違反勞基法所定義務，無從適用民事訴訟法第345條第1
23 項，逕為原告有利之認定，是原告主張其自95年12月起至96
24 年3月31日受僱於被告乙情，尚無足取，自難為有利於原告
25 之認定，仍應認原告係自96年4月1日起受僱於被告或同一事
26 業。

27 (二)原告於109年10月30日以存證信函通知被告法定代理人甲

28 ○○，依勞基法第14條第1項規定，終止兩造勞動契約，為
29 有理由，並自存證信函送達日同年11月2日生效：

- 30 1. 按雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞
31 者，勞工得不經預告終止契約，勞基法第14條第1項第6款定

有明文。又此開條文規範意旨，在於保障勞工權益不受損害，並非在處罰或追究違反勞動契約之雇主侵權行為責任，又兩造間係屬於勞動契約關係的當事人，原告提前終止契約之解僱作為，僅屬是否履行契約之問題，自不以雇主對於義務之違反有故意或過失為要件。又勞工終止勞動契約時，亦無須將其據以終止之具體事由（如雇主有何違反勞動契約之情節、並如何有損害勞工權益之虞）告知雇主，亦不以書面為之為必要。另外，此一終止契約之形成權，並非一時性之權利，而係具有繼續性之權利，於雇主停止其違反勞工法令或勞動契約之行為前，勞工均有依法終止契約之形成權。

2. 查，原告因被告遲未告知撤換職務原因，又將原告勞保投保薪資以多報少，未足額提撥勞工退休金，原告遂於109年10月30日寄發存證信函通知被告，依勞基法第14條第1項第5、6款規定終止契約，該存證信函於同年11月2日送達被告等情，業據提出存證信函及回執為證(院卷第21至23頁)，再被告未覈實申報原告月提繳工資，經勞動部勞工保險局逕予調整，函知補收短計之勞工退休金，另將以裁處書裁罰等情，亦有同局110年3月2日保退二字第11060020600號函文在卷可稽(院卷第269至271頁)，足證被告將原告月投保薪資以多報少，亦未足額提撥勞工退休金，堪以認定，被告自己違勞工法令，並致損害勞工即原告權益，原告自得依勞基法第14條第1項第6款規定，終止兩造勞動契約，另被告既有違反勞工法令之客觀事實，原告未諳法令條款，於終止契約縱未特定該法條項款及具體事由，揆諸上開說明，亦不影響其終止權利的行使，是其不經預告為終止勞動契約之表示，並自同年11月2日送達被告後，即發生終止勞動契約之效力，堪以認定。
3. 被告固抗辯原告早已明知被告以30,300元為其投保之情，容默示同意以該投保金額投保勞工保險，亦未於知悉30日內為之，所為終止不生效力云云。惟按勞工保險條例第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，

01 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
02 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
03 總額，依投保薪資分級表之規定，向保險人覈實辦理。另雇
04 主應依勞工退休金條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工退
05 休金者，否則將減損勞工退休金專戶之本金及累積收益，勞
06 工財產亦受有損害，故雇主應依法據實申報勞工之月投保薪
07 資額並提繳勞工退休金，乃係履行其公法上之義務，此為強
08 制規定，被告自不得以兩造合意等辯詞解免社會勞工保險之
09 雇主公法上義務。再者，勞工依勞基法第14條第1項第6款規
10 定終止契約者，應自知悉其情形之日起，30日內為之，同法
11 第14條第2項固有明文，其立法目的係以維持民事法律關係
12 之安定性，然此一終止契約之形成權，並非一時性之權利，
13 而係具有繼續性之權利，換言之，此一權利雖應於知悉雇主
14 有違反勞動契約或勞工法令情形之日起，30日內行使，逾期
15 行使即不生終止之效力，然若雇主繼續有違反勞工法令或勞
16 動契約、致有損害勞工權益之虞時，勞工上揭終止契約權仍
17 繼續發生，於雇主停止其違反勞工法令或勞動契約之行為
18 前，勞工均有依法終止契約之形成權。準此，縱然勞工容忍
19 雇主之違反勞動契約或勞工法令且有損害勞工權益之虞之行
20 為繼續存在，但因雇主之違反勞工法令之行為繼續且反覆發
21 生，則勞工仍有勞基法第14條第1項第6款規定不經預告終止
22 勞動契約之權利。而被告於原告在職期間，未覈實申報原告
23 勞工保險之月提繳工資，亦未足額提繳勞工退休金，迄至
24 109年11月2日原告終止兩造勞動契約生效之日止，均未改
25 正，後經勞動部勞工保險局於110年3月2日發函逕予調整，
26 及告知補收短計之勞工退休金等情，業如前述，故被告少報
27 原告勞保投保薪資及短少提撥勞保退休金之情形，於原告在
28 職期間屬持續狀態中，原告於109年10月30日表示終止勞動
29 契約，並未逾勞基法第14條第2項所規定之30日除斥期間至
30 明，被告此開所辯，並無所據。

31 4. 承上，兩造間勞動契約既經由原告於109年11月2日合法終

01 止，被告於109年11月5日再請律師寄發存證信函（院卷第
02 113頁）給原告，否認違反勞基法第14條第1項各款情形，通
03 知原告繼續提供勞務，該通知於同月10日送達原告（院卷第
04 117頁），自無解於其之前已有違反勞工法令之實情，更無
05 損於原告合法終止勞動契約之效力，亦無發生再次終止兩造
06 勞動契約的效力，其主張因被告依勞基法第12條第1項第6款
07 規定終止之，兩造勞動契約於109年11月30日始行終止，並
08 無理由。

09 (三)原告得請求被告給付資遣費392,724元：

10 1. 按勞工依勞基法第14條第1項第6款終止勞動契約時，依同條
11 第4項準用第17條規定，得請求雇主發給資遣費，又資遣費
12 之計算，依第17條規定，在同一雇主之事業單位繼續工作，
13 每滿1年發給相當於1個月平均工資之資遣費，依此計算之剩
14 餘月數，或工作未滿1年者，以比例計給之，未滿1個月者以
15 1個月計。又勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例
16 後之工作年資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、
17 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
18 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
19 1個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6
20 個月平均工資為限，不適用勞基法第17條之規定，勞工退休
21 金條例第12條第1項定有明文。另按國民為國服兵役時，享
22 有下列權利：一、在營服役或接受常備兵役軍事訓練期間，
23 …，職工保留底缺年資，兵役法第44條第1項第1款定有明
24 文。而其中「職工保留底缺年資」，係指「指勞工服役前後
25 在同一事業單位從事工作之年資應予併計而言」，為最高法
26 院91年度台上字第2260號民事判決理由明揭。

27 2. 查，原告自96年4月1日起受僱，於97年6月11日至98年5月28
28 日入伍服役(院卷第33頁退伍令參照)，扣除1年服役期間，
29 至109年11月2日終止勞動契約日，原告主張合併計算後工作
30 年資為12年11月，自屬有據。又平均工資係指計算事由發生
31 之當日前6個月內所得工資總額，除以該期間之總日數所得

之金額，勞基法第2條第4款定有明文。至於1個月平均工資之計算，應以退休當日前1日依曆往前推算6個月期間之工資總額，直接除以6，較為簡易、準確及合理，有行政院勞工委員會(83)台勞動二字第25564號函及(86)台勞動二字第052675號函可資參照，而原告於終止契約前之6個月即109年5月至10月所獲工資各91,722元、97,741元、85,307元、58,505元、39,954元及19,496元，有被告提出薪資明細可按（院卷第199至209頁），每月平均為65,454元（計算式： $[91,722\text{元} + 97,741\text{元} + 85,307\text{元} + 58,505\text{元} + 39,954\text{元} + 19,496\text{元}] \div 6$ ，元以下四捨五入，下同），又其工作年資逾12年，最高以發給6個月平均工資的資遣費為限，故原告得請求資遣費為392,724元（計算式： $65,454\text{元} \times 6$ ）。

3. 被告固抗辯「績效獎金」屬恩惠性給與，與「薪資扣繳」、「罰鍰」、「盈虧」、「差帳」、「全勤獎金」等等，均不應計入工資數額計算云云。按勞工與雇主間關於工資之爭執，經證明勞工本於勞動關係自雇主所受領給付，推定為勞工因工作而獲得之報酬，勞動事件法第37條已有明文。衡酌其立法理由：「勞基法第2條第3款所指工資，係指勞工因工作而獲得之報酬，需符合『勞務對價性』及『經常性之給與』之要件，且其判斷應以社會通常觀念為據，與其給付時所用名稱無關。惟勞工就其與雇主間關於工資之爭執，因處於受領給付之被動地位，通常僅能就受領給付之事實及受領時隨附之文件（如薪資單）等關於與勞動關係之關連性部分提出證明；而雇主係本於計算後給付之主動地位，對於給付勞工金錢之實質內容、依據等當知悉甚詳，且依勞基法第23條，雇主亦應置備勞工工資清冊，將發放工資、工資各項目計算方式明細、工資總額等事項記入並保存一定期限，足見其對於勞工因勞動關係所為給付，於實質上是否符合『勞務對價性』及『經常性之給與』而屬勞工因工作所獲得之報酬，具有較強且完整之舉證能力。爰明定勞工與雇主間關於工資之爭執，如勞工已證明係本於勞動關係自雇主受領給付

之關連性事實時，即推定該給付為勞工因工作而獲得之報酬，依民事訴訟法第281條無庸再舉證；雇主如否認，可本於較強之舉證能力提出反對之證據，證明該項給付非勞務之對價（例如：恩給性質之給付）或非經常性之給與而不屬於工資，以合理調整勞工所負舉證責任，謀求勞工與雇主間訴訟上之實質平等」，是如勞工主張自雇主處受領者為工資，推定為勞工因工作獲得之報酬，即推定為工資，雇主如予以否認，應由雇主負舉證之責。查，「績效獎金」包括「冷凍獎金」、「義美獎金」等，又「冷凍業績」是全部業績，就是中華豆腐、義美食品、雅方食品等配送銷售業績總合，至「壞品獎金」係業績達一定數額，會有2千元獎金，沒扣壞品部分即可受領等情，業據兩造陳述在卷（院卷第398、399頁），又被告製發給原告薪資清單中上開績效獎金與全勤獎金屬經常性應發項目，有上開薪資清單可憑，且與原告提供運送貨品之勞務對價密切相關，應認此係原告本於兩造間之勞動關係自被告處受領之給付，且行之有年形諸薪酬制度，揆諸上開規定，原則上應推定為原告因工作獲得報酬，而推定為工資，至「薪資扣繳」、「罰鍰」、「盈虧」、「差帳」等扣項，乃係原告先有上開工作報酬後始予扣除，自不影響工資數額之認定，被告未再舉證上開給付非具勞務之對價性（院卷第398頁），所辯自不足採。

(四)原告得請求特別休假未休之補償工資111,272元：

1. 按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，105年12月21日修正前勞基法第38條定有明文。105年12月21日修正後規定則為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。

01 五、5年以上10年未滿者，每年15日。六、10年以上者，每1
02 年加給1日，加至30日為止，該修正規定並自106年1月1日施
03 行。又勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日
04 數，雇主應發給工資。但年度終結未休之日數，經勞雇雙方
05 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
06 未休之日數，雇主應發給工資。勞工依本條主張權利時，雇
07 主如認為其權利不存在，應負舉證責任，勞基法第38條第1
08 項、第4項、第6項定有明文。

- 09 2. 原告主張自105年至109年各有15日、15日、16日、17日、18
10 日，共計81日特別休假，扣除109年10月間請10日特別休
11 假，總計尚可請求特別休假未休工資145,073元(詳如民事變
12 更訴之聲明狀附表2，院卷第277頁)。而依前揭修正前、後
13 之勞基法規定，原告均須繼續工作滿一定期間，始有特別休
14 假，又原告在被告及具實質同一性雇主之工作年資應併計，
15 查，原告自96年4月1日至105年3月31日，已工作逾8年(扣
16 除服役1年)，依修正前勞基法第38條第3款規定，應有14日
17 休假。再原告自106年4月、107年4月起，工作5年以上10年
18 未滿，依現行法同條第1項第5款規定，各應有15日休假，
19 108年4月、109年4月起則依同項第6款規定，各有16日、17
20 日休假，總計77日休假(計算式：14+15+15+16+17)。再
21 者，原告於106年2月17日休假1日(至於105年10月10日為國
22 慶日、106年4月3日為清明連假、106年5月29日為端午連
23 假，均屬國定假日，本無請休假問題)；於106年11月27日
24 請特休假1日(院卷第335頁請假單參照)，至107年4月6日
25 則為清明連假，屬國定假日，無請休假問題；另於107年8月
26 6日、8月27日、108年(被告誤載為107年)2月19、20日、
27 108年4月5日、5月31日請休，共6日，至107年12月31日則為
28 元旦連假，屬國定假日，無請休假問題；於108年9月16日、
29 11月12、13、15日、同年12月2日、109年1月30日請休，共6
30 日；於109年10月27至30日、11月2至4日請特休假(院卷第
31 353頁請假單參照)，另原告自認於109年10月19至23日請特

01 休假（院卷第277頁），共計12日，原告於上開期間請特休假
02 總計26日（計算式：1+1+6+6+12），尚有51日特別休假未
03 休，其得請求特別休假未休工資補償計111,272元（計算式：
04 $65,454 \div 30 \times 51 = 111,271.8$ ）。

- 05 3. 此外，原告自承上開被證6中之請假單2紙為其所親簽（院卷
06 第398頁），另被告提出105年度至108年度特休結算表（院卷
07 第261至267頁）、原告打卡或出勤紀錄單（院卷第337至351
08 頁）為佐，並經法院勘驗上開資料原本無訛（院卷第397至
09 398頁），是原告上開年度特別休假之紀錄，應堪認定，至
10 被告當庭提出之109年度特休結算表紀錄原本與卷內資料不
11 符，是被告抗辯原告該年度休假全數休訖，或另稱國定假日
12 會再擇日休息云云，既未能再舉證原告請求特別休假補償工
13 資之權利不存在，均不足採憑。

- 14 (五)按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責
15 任；遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法
16 定利率計算之遲延利息；應付利息之債務，其利率未經約
17 定，亦無法律可據者，週年利率為百分之5，民法第229條第
18 1項、第233條第1項前段、第203條分別定有明文。又按資遣
19 費應於勞動契約終止後30日內給付，勞工退休金條例第12條
20 第2項亦有明定。另終止勞動契約時，雇主應即結清工資給
21 付勞工，勞基法施行細則第9條亦有明文，原告就上開積欠
22 之資遣費、特別休假未休之補償工資請求法定遲延利息，即
23 為有理由。

- 24 (六)原告請求被告應補提繳328,329元至原告在勞工保險局設立
25 之勞工退休金個人專戶：

- 26 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，
27 儲存於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。雇主每月負
28 擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資百分之6，
29 勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項定有明文。又前
30 開所定每月工資，由中央主管機關擬訂月提繳工資分級表，
31 報請行政院核定之。勞工退休金條例第14條第5項亦有明

01 文。又依勞工退休金條例第3條、第14條、第15條及其施行
02 細則第15條規定之月工資總額，係以勞基法第2條第3款規定
03 之工資為準，即勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金
04 及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎
05 金、津貼及其他任何名義經常性給與均屬之。復按，依勞工
06 退休金條例第31條第1項規定，雇主未依該條例之規定按月
07 提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向
08 雇主請求損害賠償。該專戶內之本金及累積收益屬勞工所
09 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
10 前，不得領取。是雇主未依該條例之規定，按月提繳或足額
11 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
12 益，勞工之財產受有損害，自得依該條例第31條第1項規定
13 請求損害賠償；於勞工尚不得請領退休金之情形，亦得請求
14 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
15 回復原狀（最高法院101年度台上第1602號裁判意旨可為參
16 照）。

17 2. 次按，勞工之工資如在當年2月至7月調整時，其雇主應於當
18 年8月底前，將調整後之月提繳工資通知勞保局；如在當年8
19 月至次年1月調整時，應於次年1月底前通知勞保局，其調整
20 均自通知之次月1日起生效。勞工退休金繳款單採按月開
21 單，每月以30日計算。依本條例第14條第1項至第3項規定提
22 繳之退休金，由雇主或委任單位按勞工每月工資總額，依月
23 提繳工資分級表之標準，向勞工保險局申報。勞工每月工資
24 如不固定者，以最近3個月工資之平均為準，勞工退休金條
25 例第15條第2項、第22條第1項及同條例施行細則第15條第
26 1、2項分別定有明文。又按，當事人主張有利於己之事實
27 者，就其事實有舉證之責任，民事訴訟法第277條前段定有
28 明文。

29 3. 查，原告自96年4月起至109年10月止之各月份應領工資總額
30 如附表「工資」欄所示，有原告98年6月至109年10月薪資清
31 冊（院卷第143至209頁），及96年4月至12月、97年2月至5

月薪資單（院卷第279至287頁、第313至320頁）在卷可憑，依勞工退休金條例施行細則第15條規定及勞動部所發布之勞工退休金月提繳工資分級表之級數，計算被告按月應為原告提繳勞工退休金之金額如同表「提繳金額」欄所示，總計應提繳金額為562,842元（計算式：18,576元＋544,266元），又被告及其他具實質同一性雇主自98年7月至109年12月期間實際上僅為原告提繳共234,513元，有原告勞工退休金個人專戶明細及計算式（院卷第63至79頁、第234至253頁）、勞動部勞工保險局中華民國111年5月24日保退二字第11110130870號函覆之勞工退休金個人專戶明細（院卷第307至308頁）可認，是被告尚應提繳勞工退休金之差額計328,329元（計算式：562,842元－234,513元）。

4. 至原告主張97年1月工資34,539元（院卷第276頁），惟並未提出薪資單，而被告僅有保存5年期間出勤紀錄之義務，故無從逕認原告主張為真實。另原告依所提出96年10月、11月姓名為「張.黃」的薪資單（院卷第283、285頁），主張當月另有其他薪資收入，並與他人平分業績云云（院卷第326頁），惟此情為被告所否認，且查其上既未記載原告名字，或業績分派比例，此僅為原告片面之詞，不足採認。

五、綜上所述，原告本於勞工退休金條例第12條第1項、第14條第1項及勞基法第38條第1項、第4項等規定，請求被告應給付資遣費392,724元、特別休假應休未休工資111,272元，合計503,996元，及自起訴狀繕本送達翌日起即110年11月30日（院卷第91頁送達證書參照）至清償日止，按年息百分之5計算之利息，及請求被告應補提繳勞工退休金328,329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，均為有理由，應予准許。逾此部分之請求，為無理由，應予駁回。

六、法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決部分，應依職權宣告假執行，前項請求，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求標的物提存而免假執行，勞動事件法第44條第1項、第2

01 項定有明文。本件判決第1、2項為被告即雇主敗訴之判決，
02 依據上開規定，依職權宣告假執行及免為假執行。至於原告
03 敗訴部分，其假執行之聲請已經失所依據，應予駁回。

04 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提之證據，
05 均核與本案判決所認結果不生影響，爰無庸一一再加論述，
06 附此敘明。

07 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

08 中 華 民 國 111 年 8 月 9 日
09 勞動法庭 法 官 林瑋桓

10 以上正本係照原本作成。

11 如對本判決上訴，須於判決送達後二十日內向本院提出上訴狀。

12 如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

13 中 華 民 國 111 年 8 月 9 日
14 書記官 江慧君