

臺灣臺北地方法院民事判決

111年度勞訴字第4號

原告 于慧明

訴訟代理人 白丞堯律師

被告 力輪國際股份有限公司

法定代理人 張金仲

訴訟代理人 李成功律師

上列當事人間請求給付退休金等事件，本院於民國111年11月9日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣壹佰零捌萬壹仟零貳拾肆元，及自民國一
一〇年五月十三日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。
本判決第一項得為假執行；但被告以新臺幣壹佰零捌萬壹仟零貳
拾肆元為原告預供擔保，得免為假執行。

原告其餘之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由被告負擔十分之九，餘由原告負擔。

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，但請求之
基礎事實同一、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2款、第3款分別定有明文。
本件原告起訴時，請求被告給付新臺幣（下同）121萬6600
元（含工資11萬600元、退休金110萬6000元）暨法定遲延利
息，及被告應提繳6959元至原告勞工退休金個人專戶；嗣於
民國111年11月9日本院審理時，就請求工資部分金額減縮為
10萬8100元，其餘請求不變（見本院卷第350頁），核原告
減縮應受判決事項之聲明，其請求之基礎事實同一，揆諸前
揭規定，應予准許。

貳、實體方面：

一、原告起訴主張經審理後略以：

01 (一)原告於87年11月3日受僱於貿怡企業股份有限公司（下稱貿
02 怡公司），負責出口業務之相關工作，後依雇主指示於93年
03 1月2日改受僱於被告，與原先受僱於貿怡公司之職務、工作
04 內容、薪資條件、工作地點、公司地點及公司負責人均相同
05 ，足證貿怡公司與被告具有實質同一性，應將任職於貿怡公
06 司及被告之年資併計，且原告自94年7月1日起適用勞工退休
07 金新制，則原告任職年資共約22年4月，依勞動基準法（下
08 稱勞基法）第38條規定應享有特別休假28日，但被告歷年來
09 均未依法給予原告特別休假，亦未折算工資，並自110年1月
10 起片面將原告每月工資從7萬9000元調降為7萬5000元，於法
11 不合，致使原告萌生退休之意，嗣原告於110年2月26日寄發
12 存證信函予被告，表示自110年3月2日起至同年4月12日止請
13 特別休假，並請被告另覓他人接替原告職務，同時主張依勞
14 基法第53條第1款及第55條第1項第1款規定，提前預告將於
15 110年4月12日自請退休，而原告退休時平均工資為7萬9000
16 元，原告舊制退休金年資為87年11月3日起至94年6月30日止
17 ，共14個基數，則被告應給付原告舊制退休金110萬6000元
18 。又被告片面以原告連續曠職已達3日為由主張於110年3月5
19 日終止兩造間僱傭關係，於法不合，迄今被告尚積欠原告自
20 110年3月1日起至110年4月12日之工資11萬600元，扣除被告
21 於111年9月27日給付2500元，剩餘10萬8100元未給付。另被
22 告自110年2月起未依約定工資足額提繳原告之勞工退休金，
23 且於同年3月8日逕自將原告退保，顯不合法，故被告應補提
24 繳勞工退休金6959元至原告勞工退休金個人專戶。爰依勞基
25 法第55條第1項第1款、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第
26 6條第1項、第14條第1項至第3項、第16條前段等規定及兩造
27 間勞動契約之法律關係提起本件訴訟。

28 (二)並聲明：

- 29 1.被告應給付原告121萬4100元，其中10萬8100元自起訴狀繕
30 本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息；其
31 餘110萬6000元自110年5月13日起至清償日止，按年息百分

01 之5計算之利息。

02 2.被告應提繳6959元至原告勞工退休金個人專戶。

03 3.願供擔保，請准宣告假執行。

04 二、被告答辯意旨略以：被告之請假規則設有從業人員請假卡（
05 下稱請假卡）之先簽准程序，員工請假必須先向被告人事單
06 位口頭提出請假類別及請假日期，經人事單位填寫於請假卡
07 報請董事長簽核後，始得依其假別及日期請假，惟原告未
08 經被告規定之請假簽准程序，逕以110年2月26日寄發之存證
09 信函通知被告，表示其自110年3月2日起至同年4月12日止請
10 特別休假，其請特別休假程序不符被告請假規則，且原告顯
11 無不得已理由必須一次連續休畢28日之特別休假，亦未到公
12 司辦理業務交接，蓄意斷絕與被告協商調整之機會，造成被
13 告經營上之急迫危險，違反誠實信用原則，更係以損害被告
14 為主要目的，自非合法之特別休假。又原告自110年3月2日
15 起，未經准假擅不到班，連續曠職逾3日，且原告任職期間
16 侵占職務上持有被告之筆記型電腦，經被告催討拒不返還，
17 違反工作規則情節重大，被告於110年3月16日寄發存證信函
18 予原告，表示依勞基法第12條第1項第4款、第6款規定終止
19 兩造間勞動契約，則原告無權主張於同年4月12日自請退休
20 ，自不得請求被告給付工資及退休金，並補提繳勞工退休金
21 等語。並聲明：(一)原告之訴駁回；(二)如受不利之判決，願供
22 擔保請准宣告免為假執行。

23 三、兩造不爭執事項：

24 (一)原告自87年11月3日起至93年1月2日止任職在貿怡公司，負
25 責出口業務之相關工作。又原告自93年1月2日起任職在被告
26 ，負責出口業務之相關工作，並自94年7月1日起適用勞工退
27 休金新制。

28 (二)貿怡公司及被告之法定代理人均為乙○○，並均址設在臺北
29 市○○區○○○路0段00號6樓（見本院卷第25頁至第27頁）
30 。

31 (三)原告於110年2月26日寄發存證信函予被告，表示自同年3月2

01 日起至同年4月12日請特別休假，並預告自同年4月12日自請
02 退休，主張貿怡公司與被告之法定代理人、址設均同一，其
03 為被告商定留用之勞工，年資應併計為22年3月多，且請求
04 被告給付退休金110萬6000元，被告已於110年3月2日收受該
05 存證信函（見本院卷第37頁至第40頁、第47頁）。

06 (四)被告於110年3月3日發函予原告，表示原告至其自請退休日
07 止，年資為17年，特別休假日數為22日，且在被告之勞工退
08 休金舊制年資未滿1.5年，原告在貿怡公司之年資與被告無
09 關，又原告排定特別休假未事先知會被告，請原告於3日內
10 至被告處辦理交接及退休相關事宜，原告已於同年3月4日收
11 受該函（見本院卷第47頁）。

12 (五)原告又於110年3月4日寄發存證信函予被告，表示應交接事
13 項已存在電腦中，並提出交接明細，被告已於同年月5日收
14 受該存證信函（見本院卷第41頁至第43頁、第49頁）。

15 (六)被告又於110年3月5日發函予原告，表示被告僅接受原告自
16 請退休之請求，特別休假未休畢日數22日則折算成工資5萬
17 5000元，並同意發給退休金23萬3000元，並要求原告返還被
18 告之資產如筆記型電腦，原告於同年3月8日已收受該函（見
19 本院卷第49頁）。

20 (七)原告於110年3月9日寄發存證信函予被告，表示不同意被告
21 特別休假日數、折算薪資方式及退休金基數算法，且主張原
22 告所持有的筆記型電腦為原告本人所有，若被告要求返還，
23 應給付全額維修費及電腦軟體授權費用始同意返還，被告已
24 收受該存證信函（見本院卷第45頁、第46頁）。

25 (八)被告於110年3月16日寄發存證信函予原告，表示原告任職期
26 間侵占職務上持有被告之筆記型電腦，經被告催討拒不返還
27 ，且自110年3月2日起，未經准假程序擅不到班，曠職逾15
28 日，被告依勞動基準法第12條第1項第4款、第6款等規定，
29 不經預告自110年3月5日起終止兩造間勞動契約，原告於同
30 年3月17日已收受該存證信函（見本院卷第51頁）。

31 (九)原告已於111年6月20日向本院審理時交還原告所持有之被告筆

01 記型電腦、充電器、滑鼠及筆電包（見本院卷第253頁至第
02 254頁）。

03 (十)原告109年間每月工資為7萬9000元（含薪資7萬7200元、伙
04 食費1800元）。

05 四、本院之判斷：

06 (一)兩造間勞動契約經被告於110年3月17日合法終止：

07 原告固主張被告長期未依法給予伊特別休假，亦未折算成工
08 資，伊已以存證信函告知被告，排定自110年3月2日起至同
09 年4月12日止請特別休假28日，並自同年4月12日自請退休，
10 然被告片面以伊連續曠工達3日為由，於同年3月5日終止兩
11 造間勞動契約，實已違法等語，然為被告所否認，並以前詞
12 置辯，經查：

13 1.按勞工請假時，應於事前親自以口頭或書面敘明請假理由及
14 日數；辦理請假手續時，雇主得要求勞工提出有關證明文件
15 ，勞工請假規則第10條定有明文。次按，勞工無正當理由繼
16 續曠工3日，或1個月內曠工達6日者，雇主得不經預告終止
17 契約，勞動基準法第12條第1項第6款亦有明文。

18 2.質之證人即被告人事暨會計部職員甲○○於本院審理時具結
19 證稱：被告員工之請假卡均由其填寫，其都是依據請假員工
20 口頭告知之內容填寫，再呈給被告董事長批准，董事長批准
21 後，其再告知請假員工已經批准請假，被告沒有制定書面請
22 假流程，都是到職時由其口頭向員工說明請假流程，原告於
23 110年3月2日未到班，當天早上原告用WECHAT傳信息跟其說
24 要請休假1日，其有告知原告這樣不符合規定，因為請休假
25 要三日前口頭告知其，但原告是當日休假才告知，其還是幫
26 原告填請假卡送給董事長，董事長說這不符合規定，就不簽
27 准，後來被告下午就收到原告寄發之存證信函，但其沒有看
28 內容，其不知道原告要從110年3月2日至同年4月12日請特別
29 休假28日，原告在110年3月2日前都沒有告訴其要請特別休
30 假一事等語（見本院卷第308頁至第310頁、第314頁至第315
31 頁），另原告於任職期間每年均有向被告請假之情形，且於

106年度至108年度均有請特別休假出國旅遊等節，有原告之請假卡存卷可考（見本院卷第263頁至第273頁），顯見原告對於被告之請假流程知之甚詳，被告亦無不給予原告特別休假之情狀，是原告雖自行排定自110年3月2日起至同年4月12日請特別休假，然原告並未事前告知被告所排定特別休假之期間，且於110年3月2日僅口頭告知證人甲○○當日請休假1日，亦未獲被告准假，復未告知證人甲○○所欲排定特別休假一事，被告於當日下午始接獲原告之存證信函，是原告請假之舉顯不符合勞工請假規則及被告之請假流程，難認已生請假之效力。又被告接獲原告前開排定特別休假之存證信函後，亦曾函請原告於3日內至被告處辦理交接事宜，然原告此後未曾再至被告處提供勞務或辦理交接事宜乙情，為兩造所不爭執，則被告以原告自110年3月2日起連續曠工3日為由，終止兩造間勞動契約尚無違誤。

3.從而，被告依據勞基法第12條第1項第6款規定終止兩造間勞動契約自屬合法，原告此部分主張尚非有據，不足採信。

(二)原告請求給付工資及提繳勞工退休金部分：

1.原告雖主張其約定工資為每月7萬9000元，被告有違法減薪等語，然為被告所否認，而原告於任職期間，其各年度之每月工資（含伙食費）自102年1月起為8萬1500元，自102年7月起調增為9萬1500元，自103年6月起調增為9萬3500元，自106年11月起調降為7萬9000元，自110年1月起調降為7萬5000元，顯有增減，非如原告所述兩造間自始約定工資為7萬9000元，且被告每月均有發給原告薪資明細，亦為原告所不爭執，原告迄今未舉證證明其有加以爭執並要求被告應補發給工資差額一節，已難認被告係未得原告同意而擅自減薪，是原告此部分主張不予採信。

2.兩造間勞動契約既經被告於110年3月17日合法終止，而原告自110年3月2日起即未再為被告提供勞務，均如前述，則被告自110年3月2日起即無須給付原告工資並提繳勞工退休金；另被告已於111年9月27日給付原告110年3月1日之工資

2500元（＝7萬5000元÷30日），而被告雖未為原告提繳110年3月1日之勞工退休金153元，然原告110年1月份工資為7萬5000元，被告本應以月投保薪資級距7萬6500元為原告提繳勞工退休金，惟被告仍以月投保薪資級距8萬200元為原告提繳勞工退休金4812元，有超額提繳222元之情形，亦有原告之勞工退休金個人專戶資料可佐（見本院卷第34頁），且被告超額提繳之金額顯高於被告應為原告提繳110年3月1日勞工退休金之金額，是難認被告有提繳原告勞工退休金不足之情形，故原告請求被告給付110年3月1日之工資差額及自同年2日起至同年4月12日止之工資共10萬8100元，並補提繳自110年3月1日起至同年4月12日止之勞工退休金至原告之勞工退休金個人專戶均非有據，不應准許。

(三)原告請求勞工退休金部分：

- 1.原告主張貿怡公司與被告具實體同一性，伊任職在貿怡公司之年資應與被告之年資合併計算等語，而就原告之勞工保險被保險人投保資料表以觀，原告自87年11月3日起任職並加保在貿怡公司，於93年1月2日退保，並於同日任職並加保在被告，而貿怡公司與被告之法定代理人同一，公司址設同處，且證人甲○○於本院審理時亦證稱：貿怡公司與被告是同一關係企業，董事長均同一人；有一批員工於93年1月2日從關係企業改至被告任職等語（見本院卷第311頁、第312頁），另參以原告任職於貿怡公司及被告之工作地點、工作內容及勞動條件均相同，且被告有多名員工包括原告在內至被告任職之到職日均為93年1月2日，有被告其他員工之請假卡可憑（見本院卷第235頁至第249頁），足見貿怡公司與被告間具有實質同一性，則原告主張應自87年11月3日起算其工作年資自屬有據。
- 2.按勞工工作15年以上年滿55歲者，得自請退休，勞基法第53條第1款定有明文。查原告為51年出生，自87年11月3日任職在貿怡公司，於93年1月2日改任職在被告，直至被告於110年3月17日終止兩造間勞動契約時止，原告工作已逾22年且

01 年滿58歲，雖兩造間勞動契約係被告合法終止，非原告自請
02 退休，然因原告在被告合法終止兩造間勞動契約前，已符合
03 前揭自請退休之規定，被告自仍應依法給付原告適用勞工退
04 休金舊制之勞工退休金。

05 3.再按勞工退休金之給與標準如下：1.按其工作年資，每滿1
06 年給與2個基數。但超過15年之工作年資，每滿1年給與1個
07 基數，最高總數以45個基數為限。未滿半年者以半年計；滿
08 半年者以1年計。前項第1款退休金基數之標準，係指核准退
09 休時1個月平均工資，勞基法第55條第1項第1款、第2項定有
10 明文。查原告於94年7月1日起選擇適用勞工退休金新制，而
11 原告適用勞工退休金舊制之工作年資自87年11月3日起算至
12 94年6月30日止，為6年7月28日，依據勞基法第55條第1項第
13 1款規定計算，原告之舊制退休金基數為14個基數。又原告
14 自110年3月17日兩造間勞動契約終止日起算，並扣除原告未
15 提供勞務期間，往前回溯6個月即109年9月2日至110年3月1
16 日之工資合計為46萬5867元（＝7萬6367元＋7萬9000元＋7
17 萬9000元＋7萬9000元＋7萬5000元＋7萬5000元＋2500元）
18 ，依據勞基法第2條第4款規定，除以該期間總日數181日，
19 其平均工資應為每月7萬7216元（＝46萬5867元÷181日×30日
20 ，元以下四捨五入），乘以原告之舊制退休金基數14個基數
21 ，是被告應給付原告之退休金為108萬1024元，原告逾此範
22 圍之請求即屬無據。

23 (四)末按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責
24 任。又遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依
25 法定利率計算之遲延利息，但約定利率較高者，仍從其約定
26 利率；應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者
27 ，週年利率為百分之五，民法第229條第1項、第233條第1項
28 、第203條分別定有明文。又依勞基法第55條第3項前段規定
29 ，雇主應於勞工退休之日起30日內給付退休金。查兩造間勞
30 動契約經被告於110年3月17日合法終止，則被告自110年4月
31 17日起即應負遲延責任，故原告請求自110年5月13日起至清

01 償日止，按年息百分之5計算之遲延利息，當屬有據。

02 五、綜上所述，原告依勞基法第55條第1項第1款、勞退條例第6
03 條第1項、第14條第1項至第3項、第16條前段等規定及兩造
04 間勞動契約之法律關係，請求被告給付108萬1024元，及自
05 110年5月13日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息為
06 有理由，應予准許；原告逾此部分之請求，則無理由，應予
07 駁回。

08 六、按法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權
09 宣告假執行。前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將
10 請求標的物提存而免為假執行，勞動事件法第44條第1項、
11 第2項亦有明文。本判決主文第1項既屬就勞工之給付請求，
12 為雇主敗訴之判決，則依前揭規定就本判決主文第1項應依
13 職權宣告假執行，又被告陳明願供擔保免為假執行，亦核無
14 不合，並同時宣告被告提供相當擔保金額後，得免為假執行
15 ；至於原告敗訴部分，其假執行之聲請因訴之駁回而失所附
16 麗，應併予駁回。

17 七、本件判決之基礎已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法、主張舉
18 證，於判決結果不生影響，無逐一審究之必要，末此敘明。

19 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

20 中 華 民 國 111 年 11 月 30 日

21 勞動法庭 法 官 翁偉玲

22 以上正本係照原本作成。

23 如不服本判決，應於判決送達後20日之不變期間內，向本院提出
24 上訴狀。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

25 中 華 民 國 111 年 11 月 30 日

26 書記官 王曉雁