

臺灣臺北地方法院民事判決

112年度勞訴字第268號

原告 郭麗華

訴訟代理人 陳怡均律師（法扶律師）

被告 詩芙儂國際企業有限公司

芙恩苾麗品有限公司

上 二 人

法定代理人 黃冠賢

上 二 人

訴訟代理人 劉喜律師

複代理人 黃邦哲律師

上列當事人間請求給付退休金等事件，本院於民國112年12月11日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、原告之訴駁回。

二、訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序部分：

一、按勞動事件以勞工為原告者，由被告住所、居所、主營業所、主事務所所在地或原告之勞務提供地法院管轄，為勞動事件法第6條第1項前段所明定。原告離職前之工作地位於臺北市大安區，是本院就本件具有管轄權，被告詩芙儂國際企業有限公司、芙恩苾麗品有限公司（下各稱詩芙儂公司、芙恩苾公司，合稱被告）聲請移送至臺灣臺中地方法院，於法無據，核先敘明。

二、原告原起訴請求被告連帶給付新臺幣（下同）76萬7,764元、連帶提繳勞工退休金6萬7,946元，嗣本於主張同一勞動

關係基礎事實，變更聲明如下開貳、一、(三)所示（見本院卷(一)第357頁），核符民事訴訟法第255條第1項第2款規定，應予准許。

貳、實體部分：

一、原告主張：

(一)原告於民國77年8月6日起至111年12月31日止受僱於詩芙儂公司，擔任專櫃業務主管，又詩芙儂公司、芙恩苾公司之負責人同一，原告在職期間經詩芙儂公司擅自將原告勞工保險加保於芙恩苾公司及如不爭執事項(一)所示其他公司，可知被告係隸屬同一企業集團而具有實體同一性之法人，對原告均應負雇主責任，就下開債務屬不真正連帶關係。

(二)芙恩苾公司於111年12月31日依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第2款終止勞動契約，該時原告已得自請退休，又原告每月領取之油資補助（即車資補助、交通津貼）應計入工資計算，被告給付之舊制退休金、資遣費、特休折算工資均有不足，原告共得依勞基法、勞工退休金條例（下稱勞退條例）相關規定請求如附表一編號1至3所示金額。另原告在職期間新制退休金受提繳之金額不足，而得請求補提繳如附表一編號4所示金額等語。

(三)並聲明：

1.被告應各給付原告76萬7,764元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。但如其中一人為給付，其餘被告於該給付範圍內同免給付責任。

2.被告應各提繳6萬7,946元至原告於勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。但如其中一人為提繳，其餘被告於該給付範圍內同免提繳責任。

3.請依職權宣告假執行。

二、被告辯以：

(一)芙恩苾公司、詩芙儂公司與第三人榮德化妝品股份有限公司（下稱榮德公司）、冠年企業有限公司（下稱冠年公司）均為獨立之不同法人，亦非實體同一之關係企業，亦無經轉調

後留用之情形，原告於各該公司之年資不得併計。又芙恩苾公司、詩芙儂公司係於87年12月31日起適用勞基法之行業，原告舊制退休金年資應自該日起算。

(二)油資補助為歷年有所變動、實報實銷且具申請上限之交通津貼，非屬工資而不應計入薪資，原告每月實際薪資應為3萬0,600元，惟芙恩苾公司以更高之3萬3,567元作為原告平均工資，計算並給付舊制退休金46萬9,938元、資遣費20萬1,402元，即無何差額應再給付。

(三)原告自106年8月6日起至111年12月31日止，共有特休180日，已休112日，尚有68日未休，芙恩苾公司已給付47日折算工資4萬7,940元，僅應再補給21日折算工資，惟原告此部分請求已罹於5年時效。

(四)年終獎金、油資補助均非工資，芙恩苾公司以優於原告實領薪資級距之3萬6,300元至4萬2,000元為原告提繳新制退休金，自無短少提繳情事；況其後原告自行將上開項目計入工資請求提繳94年至110年之提繳差額，芙恩苾公司已在扣除計算年終獎金、油資補助之金額後，補給原告新制退休金4,558元等語。

(五)並聲明：1.原告之訴駁回。2.願供擔保請准宣告免為假執行。

三、不爭執事項（見本院卷(一)第359至360頁、卷(二)第13頁，並依判決格式調整文字及順序）：

(一)關於原告之勞工保險投保狀況：

編號	投保起日	投保迄日	投保單位	投保級距
1	77.8.6	81.1.31	榮德公司	
2	81.2.1	83.3.3	冠年公司	
3	83.3.3	83.5.9	芙恩苾公司	
4	83.5.9	83.10.28	冠年公司	
5	83.10.29	97.8.1	詩芙儂公司	93.6.1-97.8.1：3萬6,300元
6	97.8.1	111.12.31	芙恩苾公司	97.8.1-104.2.28：3萬6,300元 104.3.1-111.12.31：4萬2,000元

(二)原告於94年7月1日選擇適用勞退新制，但未結清舊制工作年

資。

(三)芙恩苾公司於111年12月31日依勞基法第11條第2款終止勞動契約；原告該時已符合自請退休資格。

(四)芙恩苾公司於112年1月12日給付原告舊制勞工退休金46萬9,938元。

(五)芙恩苾公司於112年1月16日給付原告資遣費20萬1,402元、109、111年度特休折算工資4萬7,940元，另補給新制勞退金提繳不足之4,558元，共計25萬3,900元。

四、本院判斷：

(一)被告同為原告雇主，應就雇主相關給付、提繳項目負不真正連帶責任：

1.按勞工之「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、人事管理等項，如為「原雇主」法人所操控，二法人間之構成關係具有「實體同一性」者，則該勞工之年資、調動或工作性質，應就集團內之企業一體觀察，綜合判斷，以免企業集團藉此規避勞基法相關規定之適用（最高法院98年度台上字第652號、109年度台上字第690號判決意旨參照）。

2.原告主張自77年8月6日起受僱於被告等語，被告則抗辯依投保紀錄，原告於83年10月29日起至97年8月1日止受僱於詩芙儂公司、於97年8月1日起受僱於芙恩苾公司云云。查原告固自77年8月6日起各經榮德公司、冠年公司及被告交替為其投保勞工保險，惟各公司加保年資均連續未中斷（見不爭執事項(一)），且被告之負責人同一、於相鄰地點設立事務所、所營事業相同（見本院卷(一)第91至94頁公司登記資料查詢結果），詩芙儂公司曾製作證明原告自77年8月6日起任職於詩芙儂公司之在職證明書（見本院卷(一)第323頁），於000年0月間以原告為詩芙儂公司出差為由核可出差費用（見本院卷(一)第341頁出差費用申請單），於112年間進行勞資爭議調解時亦不爭執原告於77年8月6日到職、最後上班日為111年12

01 月31日（見本院卷(一)第35頁中華民國勞資關係協進會勞資爭
02 議調解紀錄），而芙恩苾公司曾據原告手寫於00年0月間到
03 職之資料核算特休日數（見本院卷(一)第171頁），芙恩苾公
04 司更係以77年8月6日為原告受僱始日計算並據以給付舊制退
05 休金（見本院卷(一)第41、165頁給付明細、退休金試算
06 表），顯見被告之財務及人事管理共通，原告經其他公司投
07 保期間，仍係為被告提供勞務，則原告主張被告具實體同一
08 性，其年資應自77年8月6日起算，被告應就雇主相關給付、
09 提繳項目負不真正連帶責任等節，核屬有據。

10 (二)油資補助、年終獎金非屬工資：

11 1.按勞基法第2條第3款規定：「工資：指勞工因工作而獲得之
12 報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金
13 或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給
14 與均屬之」。次按所謂「因工作而獲得之報酬」及「經常性
15 之給付」，分別係指符合勞務對價性，及在一般情形下經常
16 可以領得之給付。判斷某項給付是否具「勞務對價性」及
17 「給與經常性」，應依一般社會之通常觀念為之，其給付名
18 稱為何，尚非所問（最高法院111年度台上字第698號判決意
19 旨參照）。

20 2.首就兩造履約期間所使用之「油資」、「車資」、「交通津
21 貼」等用語均指同一項目等情，為兩造所不爭執（見本院卷
22 (二)第14頁），合先敘明。原告主張：被告曾於每月薪資單將
23 油資補助列入「應得薪資」欄位而一併匯款給付薪資，又年
24 終獎金亦與原告表現有關，均係原告提供勞務所獲經常性對
25 價云云；被告辯以：被告於105年3月起為明確油資補助非薪
26 資之一部，而屬差旅津貼性質，已區分與薪資於不同日期發
27 放，且油資補助本須實報實銷，並有一定上限，年終獎金亦
28 係依當年度業績表現核發之不固定獎金，均非屬工資等語。
29 查被告SOFNON & NOBORI專櫃區長薪資獎金施行辦法（2021
30 案）第2條記載，每月車資補助可以加油發票、保養維修收
31 據核銷，原告之車資補助上限為3,500元，大臺北區及基隆

不再補助，其他區域實報實銷（見本院卷(一)第343頁），被告總監／副總監敘獎辦法則記載自105年3月1日起，交通津貼一律改為5,000元，大臺北區（含基隆）、大臺中區（含彰化縣）出差，均不另申請交通津貼，其餘城市之出差得實報實銷（見本院卷(一)第40頁），參諸原告自陳：其負責區域為新竹以北到花蓮，大臺北地區油資補助3,500元，其他區域實報實銷，其須提出加油單據證明有到大臺北地區出差以領油資補助等節（見本院卷(二)第14頁），可認被告抗辯油資補助係定有金額上限之額外補助，採實支實付原則，須員工有出差加油支出交通費等事實始可於每月憑單據請款等節屬實，既非因原告工作所獲報酬，而繫於有無前開費用發生，核非勞務之對價，不應列入工資計算。再年終獎金係依原告當年度業績表現核發，最後由被告負責人簽核決定之不固定獎金乙節，為兩造所不爭執（見本院卷(二)第21頁），此既屬被告得逕依原告表現調整核發金額，而無一定標準，衡非就員工提供勞務而固定計給對價或報酬，亦難認屬工資性質。

(三)原告請求項目：

1.97年3月至109年11月新制退休金提繳差額：

(1)按「雇主應為勞退條例第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6%」、「雇主未依勞退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」，勞退條例第14條第1項、第31條第1項亦有明定。

(2)本院計算方式：

①兩造均同意於計算提繳級距時，應以「實發工資」加回被告先扣除之「勞健保費」計算「應發工資」（見本院卷(二)第19至20頁）。

②扣項部分：年終獎金、油資補助非屬工資性質，已如前陳，則如原告主張之實發工資中已包含年終獎金、油資補助者，應予扣除；另原告原計算實發工資部分含有「雜費」金額，此係因原告擔任主管為被告代墊購買物品費用，被告一併於

給付薪資時發還代墊款項等節，為原告所不爭執（見本院卷(二)第20至21頁），是此亦非屬原告提供勞務之對價，應予扣除。

③兩造就費用或金額有爭執部分：

A. 就109年11月實發薪資，原告固據發薪日為109年11月10日之單據主張為4萬6,591元（見本院卷(二)第19頁），惟對照原告所提薪資帳戶明細，可知被告係於次月發薪（見本院卷(一)第421至423頁），是被告抗辯應以發薪日記載為109年12月10日之單據認定109年11月薪資為3萬5,912元（見本院卷(一)第73頁），尚屬可採。

B. 就102年1至7月勞健保費，原告主張為2,259元，被告抗辯為1,485元。查原告手寫之估算表已自行記載該期間勞健保費為1,485元（見本院卷(一)第391頁），復此部分工資清冊已逾5年保存期間，被告抗辯其無從提出資料，原告就此應負舉證責任乙節，尚屬有據，原告既未提出其他事證以實其說，此部分應認定為1,485元。

C. 又107年5月、108年6月、108年10月、109年3月勞健保費，原告原主張為2,952元、1,585元、1,543元、1,584元，惟107年5月部分係誤加入「旅遊費」888元，兩造同意不計入應發工資（見本院卷(二)第36頁），則應予扣除之；其餘月份則誤加入「福利品」70元、28元、69元，原告嗣表明福利品無須計入工資（見本院卷(二)第21頁），亦應予扣除之。

④依上開計算結果如附表二，97年3月至109年11月應補提繳差額為1萬7,052元，又兩造同意差額應扣除被告已補給原告之4,558元（見本院卷(二)第21頁），則應提繳差額僅餘1萬2,494元。

2. 舊制退休金：

(1) 按「平均工資：指計算事由發生之當日前6個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額」、「勞工退休金之給與標準如下：□按其工作年資，每滿1年給與2個基數。但超過15年之工作年資，每滿1年給與1個基數，最高總數以45個

01 基數為限。未滿半年者以半年計；滿半年者以1年計」、
02 「前項第1款退休金基數之標準，係指核准退休時1個月平均
03 工資」、「勞退條例施行前已適用勞基法之勞工，於勞退條
04 例施行後，仍服務於同一事業單位而選擇適用勞退條例之退
05 休金制度者，其適用勞退條例前之工作年資，應予保留」、
06 「前項保留之工作年資，於勞動契約依勞動基準法第11條、
07 第13條但書、第14條、第20條、第53條、第54條或職業災害
08 勞工保護法第23條、第24條規定終止時，雇主應依各法規
09 定，以契約終止時之平均工資，計給該保留年資之資遣費或
10 退休金，並於終止勞動契約後30日內發給」，勞基法第2條
11 第4款、第55條第1項第1款、第2項、勞退條例第11條第1
12 項、第2項定有明文。

13 (2)又按勞基法第55條第1項第1款之工作年資，應自受僱之初起
14 算，其「每滿1年給與2個基數」之15年工作年資，亦應自受
15 僱之初起算；故勞工工作年資跨越勞基法公布施行前後，而
16 於勞基法施行後始退休者，以分段適用方法計算其退休金，
17 即勞基法施行後退休金之給與標準依該法第55條規定計算，
18 其工作年資於勞基法施行未滿15年者，就勞基法施行後之工
19 作年資部分，在補足15年之差額部分為每年2個基數，其餘
20 為每年1個基數。若工作年資於勞基法施行前已滿15年者，
21 就勞基法施行後之工作年資，每滿1年僅為1個基數。而非自
22 勞基法施行時起另行起算「前15年」工作年資之退休金給與
23 標準（最高法院107年度台上字第2444號判決意旨參照）。

24 (3)原告固主張被告屬「綜合零售業」而應自87年3月1日起適用
25 勞基法云云。惟被告所營事業並無「綜合零售業」，而係
26 「批發業」、「零售業」、「國際貿易業」、「智慧財產權
27 業」（見本院卷(一)第437至441頁所營事業代碼檢索表、公司
28 變更登記表），應自87年12月31日起始適用勞基法（見本院
29 卷(一)第151頁行政院勞工委員會《現改制為勞動部》87年12
30 月31日臺勞動一字第059605號函）。原告自77年8月6日任
31 職，87年12月31日適用勞基法後年資之退休金給付，於補足

15年之差額即自87年12月31日起至92年8月5日（即任職滿15年）止，共4年7月又6日，每年給與2個基數，合計為10個基數（滿半年者以1年計，共5年 $\times$ 2=10個基數）；原告自92年8月6日起至94年6月30日共1年10月又25日之年資，則為2個基數（滿半年者以1年計，共2年 $\times$ 1=2個基數）；以上合計為12個基數。

(4)關於離職前6個月平均工資計算，兩造表示有爭執者僅係油資補助應否計入，且同意如非屬工資，計算結果為3萬3,567元（見本院卷(二)第15頁），而油資補助非屬工資業經認定如前，是原告離職前6個月平均工資即應為3萬3,567元，被告應給付舊制退休金為40萬2,804元（計算式：3萬3,567元 $\times$ 12個基數），惟被告已給付舊制退休金46萬9,938元，逾付6萬7,134元，原告已無差額得再請求。

(5)末按「勞工工作年資自受僱之日起算，適用勞基法前之工作年資，其資遣費及退休金給與標準，依其當時應適用之法令規定計算；當時無法令可資適用者，依各該事業單位自訂之規定或勞雇雙方之協商計算之」，勞基法第84條之2前段定有明文。原告固主張其亦得據受僱始日77年8月6日起至適用勞基法前之工作年資，請求舊制退休金云云，惟查該等年資無應適用之退休金法令規定，兩造亦未就此協商給付退休金乙節，為兩造所不爭執（見本院卷(二)第16頁），勞基法復無得溯及既往適用之規定，則原告此部分主張亦屬無據。

3.新制資遣費：

(1)按「勞工適用勞退條例之退休金制度者，適用勞退條例後之工作年資，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」，勞退條例第12條第1項定有明文。

(2)原告於94年7月1日選擇適用勞退新制，至111年12月31日勞

動契約依勞基法第11條第2款終止之年資，得請求資遣費20萬1,402元（計算式：3萬3,567元×6個基數），被告已如數給付（見不爭執事項(五)），原告已無差額得再請求。

4.特休折算工資：

(1)按「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：□6個月以上1年未滿者，3日。□1年以上2年未滿者，7日。□2年以上3年未滿者，10日。□3年以上5年未滿者，每年14日。□5年以上10年未滿者，每年15日。□10年以上者，每1年加給1日，加至30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」，勞基法第38條第1項、第4項定有明文。又按「本法第38條第4項所定雇主應發給工資，依下列規定辦理：□發給工資之基準：(一)按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其1日工資計發。(二)前目所定1日工資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前1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1個月正常工作時間所得之工資除以30所得之金額。(三)勞雇雙方依勞基法第38條第4項但書規定協商遞延至次一年度實施者，按原特別休假年度終結時應發給工資之基準計發」、「勞雇雙方依勞基法第38條第4項但書規定協商遞延至次一年度實施者，其遞延之日數，於次一年度請休特別休假時，優先扣除」，勞基法施行細則第24條之1第2項第1款、第3項定有明文。

(2)兩造對原告如附表三各編號年度新增特休日數30日、編號2至5所示已休日數、未休畢日數係遞延至次年度實施等節均無爭執（見本院卷(二)第16至17、25至26、35至36頁），原告固稱其如附表三編號1、6年度僅各休11日、10日，惟對照請假單及兩造結算時原告自行書寫之特休日數表，應各為12日、11日（見本院卷(一)第294至299、325頁），原告雖稱其

送出假單後嗣自行取消休假云云，惟未提出其他事證，難認可採。是依此計算結果如附表三，原告原得請求折算工資7萬4,661元，惟被告已給付4萬7,940元，僅尚得請求差額2萬6,721元。至被告抗辯原告請求罹於5年時效云云，惟原告最早係自遞延至次年度終結後即108年8月6日起得請求折算工資，其於112年4月24日提起本件訴訟（見本院卷(一)第7頁），並未罹於5年時效。

(四)本件結算後得請求之總金額為0元：

兩造同意本件各項目金額如核算後被告有逾付或逾提繳金額，逕自其他應付金額中扣除（見本院卷(二)第21至22頁），是以，原告原得請求特休折算工資差額2萬6,721元、新制退休金1萬2,494元，惟扣除被告舊制退休金部分逾付6萬7,134元後，本件已無餘額得再請求。

五、結論：

原告依如附表一所示請求權基礎，請求被告各給付原告76萬7,764元本息、各提繳新制退休金6萬7,946元暨負不真正連帶責任，為無理由，應予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻防方法及所用證據，經斟酌後認均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中 華 民 國 112 年 12 月 25 日

勞動法庭 法 官 梁夢迪

以上正本係照原本作成。

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 12 月 25 日

書記官 程省翰

附表一：原告請求項目（民國／新臺幣）

編號	請求項目	請求權基礎	請求金額	本判決核算金額
1	舊制退休金差額	勞基法第55條、勞退條例第11條	71萬6,206元	-6萬7,134元

(續上頁)

01

2	新制資遣費差額	勞退條例第12條第1項	2萬1,000元	0元
3	106年8月6日至111年12月31日可 休特休未休折算工資差額	勞基法第38條第4項	3萬0,558元	2萬6,721元
總計			76萬7,764元	
4	提繳97年3月至109年11月新制退 休金差額	勞退條例第31條第1項	6萬7,946元	1萬2,494元

02

附表二：新制退休金提繳差額表

03

附表三：特休折算工資表（民國／新臺幣）

04

編號	年度	新增特 休日數	前一年度 遞延日數	已休日數	遞延後 或契約 終止時 未休畢 日數	原年度終結或 契約終止前1日 之正常工作時 間所得之工資	得請求折算工資
1	106年8月6日至 107年8月5日	30日	0	12日	0		0元
2	107年8月6日至 108年8月5日	30日	18日	13日	5日	107年7月工資3 萬5,170元	5,860元
3	108年8月6日至 109年8月5日	30日	30日	13日	17日	108年7月工資3 萬6,148元	2萬0,485元
4	109年8月6日至 110年8月5日	30日	30日	35日	0		0元
5	110年8月6日至 111年8月5日	30日	25日	28日	0		0元
6	111年8月6日至 111年12月31日	30日	27日	11日	16日	111年7月工資3 萬1,073元	1萬6,576元
					30日	111年12月工資 3萬1,730元	3萬1,740元
總計							7萬4,661元
備註： 一、111年7月應發工資3萬1,073元（見本院卷(一)第37頁）。 二、111年12月應發工資3萬1,730元（見本院卷(一)第37頁）。 三、得請求折算工資計算式：「原年度終結或契約終止前1日之正常工作時間所得之工資」÷30 日（元以下四捨五入）×「遞延後或契約終止時未休畢日數」 四、原得請求折算工資7萬4,661元，惟被告已給付4萬7,940元，尚得請求差額2萬6,721元。							