臺灣高等法院民事判決

109年度勞上字第100號

上　訴　人
即被上訴人　林文昌
訴訟代理人　吳宗華律師
被上訴人即
上 訴　　人　台業公寓大廈管理維護股份有限公司
000000000000000000
法定代理人　莊碩鴻
訴訟代理人　陳達德律師

上列當事人間請求給付退休金事件，兩造對於中華民國109年2月10日臺灣士林地方法院108年度勞訴字第1號第一審判決，提起上訴，林文昌並為訴之追加，本院於110年9月1日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

兩造上訴均駁回。

原判決主文第一項減縮為台業公寓大廈管理維護股份有限公司應給付林文昌新臺幣柒拾柒萬陸仟零捌拾柒元，及自民國一百零八年三月七日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

台業公寓大廈管理維護股份有限公司應提繳勞工退休金新臺幣伍拾陸萬貳仟肆佰柒拾壹元至林文昌之勞工退休金個人專戶。

林文昌其餘追加之訴及其假執行之聲請均駁回。

第二審（減縮部分除外）訴訟費用，關於追加部分由台業公寓大廈管理維護股份有限公司負擔百分之八十，餘由林文昌負擔；關於上訴部分，由兩造各自負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

按在第二審為訴之變更或追加，非經他造同意，不得為之；但請求之基礎事實同一者，不在此限。民事訴訟法第446條第1項、第255條第1項第2款定有明文。本件上訴人即被上訴人林文昌於原審起訴主張：伊自民國79年8月31日起受僱於

被上訴人即上訴人台業公寓大廈管理維護股份有限公司（下稱台業公司），任職期間，台業公司積欠伊特別休假（下稱特休）未休工資及如附表1所示之延長工作時間（下稱加班）工資，嗣伊於107年4月16日退休，台業公司又短付伊退休金差額新臺幣（下同）65萬5965元，故請求台業公司給付伊前揭特休未休工資、加班工資及退休金差額，嗣於本院審理中追加主張：台業公司自94年7月起至107年4月止短提繳如附表2所示之勞工退休金計56萬2471元至伊勞工退休金個人專戶（下稱勞退專戶），並使伊受有勞工退休金累積收益12萬9024元之損失，故追加請求台業公司補提繳勞工退休金69萬1495元（下稱系爭勞退金）至伊勞退專戶等語，所為追加，與原訴均係因兩造間勞務提供契約衍生之爭執，核其基礎事實同一，依照前開說明，應予准許。

貳、實體方面：

一、林文昌主張：伊自79年8月31日起受僱於台業公司，並自94年7月1日起選擇適用勞工退休金條例（下稱勞退條例）施行後之退休金制度（下稱勞退新制，新制施行前則稱勞退舊制），嗣自106年10月起至107年3月止有如附表1所示加班情事，伊當時每小時工資為442元，台業公司積欠伊如附表1所列加班工資合計9萬4072元，伊請求台業公司給付9萬3927元（下稱系爭加班費）。又伊於105年有特休15日未休，於106年有特休19日未休，當時伊每日工資為3533元，台業公司應給付伊特休未休工資12萬122元（下稱系爭特休工資）。另伊於107年4月16日自台業公司退休，退休前6個月之月平均工資10萬5031元，勞退舊制工作年資7年3個月，退休金基數為15個基數，台業公司應給付伊保留之勞退舊制退休金157萬5465元，扣除台業公司於106年10月31日給付之91萬9500元後，伊得請求台業公司給付勞退舊制退休金差額65萬5965元（下稱系爭舊制退休金差額）等情。爰依勞動基準法（下稱勞基法）第24條第1項第1款、第2款、第38條第4項、106年6月16日修正前勞動基準法施行細則（下稱修正前勞基法

施行細則）第24條第2款、第3款、勞退條例第11條第2項規定，求為命台業公司給付伊系爭加班費、系爭特休工資、系爭舊制退休金差額，及其中系爭加班費9萬3927元自107年9月5日起，其餘系爭特休工資及系爭舊制退休金差額計77萬6087元自108年3月7日起，計付法定遲延利息之判決（原審就此命台業公司給付林文昌系爭舊制退休金及系爭特休工資本息，駁回關於系爭加班費之請求，兩造各就不利己部分提起上訴；林文昌於原審之請求逾前述部分，業受敗訴判決或經減縮起訴聲明，非屬本院審理範圍，茲不贅述）。並上訴聲明：㈠原判決關於駁回林文昌後開第㈡項之訴部分廢棄。㈡台業公司應再給付伊9萬3927元，及自107年9月5日起至清償日止，按年息5%計算之利息。另答辯聲明：上訴駁回。復於本院審理中追加主張：伊自94年7月起至107年4月止每月工資及台業公司每月應提繳、實際提繳至伊勞退專戶之勞工退休金數額如附表2所示，台業公司合計短提繳勞工退休金56萬2471元至伊勞退專戶，並使伊另受有12萬9024元之勞工退休金累積收益損失，應補提繳系爭勞退金69萬1495元至伊勞退專戶等情。爰追加依勞退條例第31條第1項規定，求為命台業公司提繳系爭勞退金至伊勞退專戶之判決。並追加聲明。㈠台業公司應提繳69萬1465元至伊勞退專戶。㈡願供擔保，請准宣告假執行。

二、台業公司則以：林文昌自101年1月1日擔任副總經理起，無固定上班及休假時間，兩造原僱傭關係於斯時已經終止，並轉為委任契約，已無勞基法及勞退條例規定之適用。縱認兩造間僱傭關係並未轉為委任關係，林文昌臨訟製作打卡紀錄，實無加班之事實，伊亦未曾同意林文昌加班，林文昌不得請求伊給付系爭加班費。又林文昌於105年、106年之特休係自行未休，並不可歸責於伊，亦不能請求伊給付系爭特休工資。另林文昌未滿60歲，不符合勞退條例第24條所定領取退休金之資格，尚不得請求伊給付系爭舊制退休金差額，更不得請求伊提繳系爭勞退金等語置辯。並上訴聲明：㈠原判

決不利伊之部分廢棄。㈡上開廢棄部分，林文昌在第一審之訴及假執行之聲請均駁回。另答辯聲明：上訴及追加之訴均駁回。

三、兩造不爭執事項（見本院卷第272至273頁）：

㈠台業公司自79年8月31日起僱用林文昌（55年1月8日生），台業公司並以自己為投保單位，為林文昌投保勞工保險（下稱勞保），嗣於92年5月7日辦理退保，於同日改由訴外人台發工程股份有限公司（下稱台發公司）為林文昌投保勞保，並於94年8月12日辦理退保，再改由台業公司於同日為林文昌投保勞保，並於107年4月16日辦理退保。

㈡台業公司所屬行業類別自87年4月1日起適用勞基法。

㈢林文昌選擇自94年7月1日起適用勞退新制，而台業公司自94年8月起至107年3月止提繳至林文昌勞退專戶之金額，詳如原審調字卷第43至50頁所示；自94年7月起至107年4月止給付林文昌之薪資詳情如原審調字卷第65至71頁表列「A」、「B」、「C」、「所得稅」、「勞自付」、「健自付」、「職福金」各欄所示，給付數額如前揭表列「加總」欄所載（見本院卷第173頁）。

㈣台業公司於100年12月9日為公告，內容參、記載：「配合組織調整相關人事異動，說明如下：一、高雄營業處協理林文昌，晉升副總經理……。肆、本機構101年營運組織調整及相關人事異動，經董事長同意後公告，自101年1月1日起生效。」等語（見原審卷第321頁）。

㈤台業公司105年、106年未依勞基法第38條規定給予林文昌特休。而林文昌於105年曾請休假15日、106年曾請休假11日，其若得請求台業公司給付105年、106年之特休未休工資，兩造於本件訴訟協議該工資之基礎日薪為3533元（見本院卷第175頁）。

㈥林文昌擔任台業公司副總經理期間，曾派駐高雄夢時代購物中心擔任高雄辦事處處長，其間曾自106年10月起至107年3月止製作如原審調字卷第52至63頁所示之考勤表，其中下班

時間超過下午18時者，詳如附表1「加班迄時」欄所示。林文昌就此如得請求台業公司給付加班費，兩造協議加班費基礎時薪為442元（見本院卷第153頁）。

㈦台業公司於106年10月31日曾給付林文昌勞退舊制退休金91萬9500元（見本院卷第172頁）。

㈧林文昌於107年4月16日以副總經理之職位自台業公司退休，退休前6個月之月平均薪資兩造於本件訴訟協議為10萬5031元。

㈨台業公司工作規則第5章第15條第2項規定：「經徵得勞工同意由本公司調至關係企業之年資，應合併計算。」（見原審卷第74頁）。

四、本件經依民事訴訟法第463條準用同法第270條之1第1項第3款規定整理並協議簡化爭點，兩造並同意以本院110年8月12日準備程序中兩造協議簡化之爭點為辯論範圍（見本院卷第273至274頁之筆錄）。茲就兩造之爭點及本院之判斷，分述如下：

㈠兩造於100年12月31日前成立之僱傭關係是否自101年1月1日起轉為委任關係？

1.按所謂僱傭契約，依民法第482條規定，係指當事人約定，受僱人於一定或不定之期限內，為僱用人服勞務，僱用人給與報酬之契約，其與委任契約固均約定以勞動力之提供作為契約當事人給付之標的，惟僱傭契約係當事人之一方，在從屬於他方之關係下提供職業上之勞動力，與委任契約非基於從屬關係且可能無償者不同。僱傭契約之從屬關係，通常具有：⑴人格上從屬性，即受僱人在僱用人企業組織內，服從僱用人權威，並有接受懲戒或制裁之義務。⑵經濟上從屬性，即受僱人並不是為自己之營業勞動而是從屬於他人，為該他人之目的而勞動。⑶組織上從屬性，即納入僱用人方生產組織體系，並與同僚間居於分工合作狀態等項特徵。是股份有限公司之經理人與公司間關係究為委任關係或勞動關係，非可一概而論，應視是否基

於從屬性而提供勞務及其受領報酬與勞務提供間之關連綜合判斷。

2.本件林文昌自79年8月31日起受僱於台業公司，嗣自101年1月1日起擔任副總經理，兩造並無爭執。兩造爭執其間自101年1月1日起之契約是否由僱傭轉為委任，依照前揭說明，應依林文昌擔任副總經理是否基於從屬性而提供勞務等綜合判斷。茲查：

⑴台業公司於100年12月9日公告：「配合組織調整相關人事異動……高雄營業處協理林文昌，晉升副總經理……本機構101年營運組織調整及相關人事異動，經董事長同意後公告，自101年1月1日起生效。」等語（見原審卷第321頁）。準此以觀，林文昌晉升副總經理，乃基於台業公司組織調整與人事異動，經台業公司同意而自101年1月1日生效。再觀諸台業公司於106年12月15日公告：「奉上層指示，原高雄辦事處處長林文昌副總，於101接案建制期間，配合公司階段性協助接任專案負責人乙職。……目前林文昌副總因公職災受傷，特暫安排休養並調整101專案負責人乙職。……考量101機電現場管理工作之事權同一及妥善管理運作，其相關現場職務權限移交予現場主管李章平經理接替101專案負責人乙職並全權管理現場各項事務執行。」等語（見原審卷第35頁），並佐以台業公司於107年1月3日配合業主指示採購電蚊拍，流程係由高雄營業處副理簽請林文昌同意，經會簽財務部門後，再層轉董事長室，最終由董事長同意乙情，此有簽呈在卷可稽（見原審卷第59至60頁），復考諸證人張豪鋐證稱：伊於107年11月以前任職台業公司，曾與林文昌共事，林文昌擔任副總經理，就人事、預算、採購並無自主決定權等語（見原審卷第155至158頁），可知林文昌已被納入台業公司生產組織體系中，與其同僚間居於分工合作之狀態，而與台業公司間具有組織上之從屬性。

⑵台業公司於106年12月21日公告：「高雄營業處處長林文

昌副總未依規定於12月15日前回報網頁最新消息，故依工作規則記申誡乙次，以茲懲戒。」等語（原審卷第36頁）。由此可知，林文昌在台業公司之組織內，須服從台業公司之權威，並有依工作規則接受懲戒或制裁之義務，其與台業公司間應具有人格上之從屬性。且台業公司工作規則第2條明定，該工作規則適用於受台業公司僱用從事工作而獲致工資者等語（見原審卷第69頁），可見林文昌雖已於101年1月1日擔任副總經理，但時至106年12月21日，仍須適用台業公司為所屬勞工訂定之工作規則，堪認林文昌向台業公司提供勞務，確具有人格上之從屬性。

⑶台業公司自94年7月起至107年4月止給付林文昌之薪資詳情如原審調字卷第65至71頁即表列「A」、「B」、「C」、「所得稅」、「勞自付」、「健自付」、「職福金」各欄所示，給付數額如前揭表列「加總」欄所載（見本院卷第173頁），為兩造所不爭。經檢視林文昌於101年1月1日擔任副總經理前後之薪資，其自100年6月起至100年12月止每月受領薪資均為10萬2731元；自101年1月1日擔任副總經理後，當月薪資因其中「勞自付」項目之數額由672元調升至714元而為10萬2773元，而自101年2月起至101年12月止，則因表列「C」項目給付數額由4萬9551元調至5萬2536元，使其每月受領金額升至10萬5773元。綜此以觀，林文昌之薪資僅時有調升，但在一定期間內，均具有相當之固定性，由此堪認，林文昌應係為台業公司之營業而勞動，並非為自己之營業而勞動，否則薪資數額不至於具有相當固定性之特徵，其與台業公司間亦應具有經濟上之從屬性。

⑷綜上，林文昌受僱於台業公司，雖自101年1月1日起擔任該公司副總經理，但仍在從屬關係下提供職業上之勞動力，與台業公司間仍應為僱傭關係。是台業公司辯稱：林文昌自101年1月1日起因擔任副總經理而終止兩造間僱傭關係，並轉為委任關係云云，並非可採。

㈡台業公司自97年7月起至107年4月止依勞退條例第12條第1項規定，應提繳至林文昌勞退專戶之勞工退休金數額為何？林文昌依勞退條例第31條第1項規定，請求台業公司提繳勞工退休金差額69萬1465元至其勞退專戶，有無理由？

1.按雇主應為適用勞退條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。雇主每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資6%，勞退條例第6條第1項、第14條第1項定有明文。依同條例第31條第1項規定，雇主未依該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。該專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅於未符合同條例第24條第1項所定請領退休金規定之前，不得領取。是雇主未依該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金者，將減損勞工退休金專戶之本金及累積收益，勞工之財產受有損害，自得依該條例第31條第1項規定請求損害賠償；於勞工尚不得請領退休金之情形，亦得請求雇主將未提繳或未足額提繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀（最高法院101年度台上字第1602號判決意旨參照）。

2.本件林文昌受僱於台業公司，台業公司自94年7月起至107年4月止給付林文昌之薪資詳情如原審調字卷第65至71頁表列「A」、「B」、「C」、「所得稅」、「勞自付」、「健自付」、「職福金」各欄所示，給付數額如前揭表列「加總」欄所載（見本院卷第173頁，並與本判決附表2相同），兩造並無爭執，則台業公司自應依勞退條例第6條第1項、第14條第1項規定，及勞工退休金月提繳工資分級表所定之工資數額（見原審調字卷第75至83頁），提繳如附表2「應提繳勞退金」欄所示合計93萬6745元之勞工退休金至林文昌勞退專戶。台業公司僅提繳如原審調字卷第43至50頁所列之金額（同附表2「已提繳勞退金」，合計為37萬4274元），兩造並無爭執，則林文昌依勞退條例第6條第1項、第31條第1項規定，請求台業公司補提繳未足額提繳之勞工退休金差額56

萬2471元（936,745-374,274=562,471）入其勞退專戶，核屬有據。

3.至林文昌主張：伊因台業公司短提繳勞退金損失累積收益12萬9024元云云，並未舉證以實其說。且新制勞工退休金之收益，因勞動基金運用局管理運用勞動基金，依資產配置計畫進行投資，其盈虧影響累計收益之數額，並處於隨時變動之狀態。本件林文昌尚不得請領退休金，所主張前揭損失，實未終局確定，其有關提繳累積收益損失之賠償請求，尚乏依據，不應准許。

㈢林文昌自106年10月起至107年3月止是否有如附表1「林文昌主張」欄所示加班情事？其依勞基法第24條第1項第1款、第2款規定，請求台業公司給付系爭加班費9萬3927元，有無理由？

1.按雇主延長勞工工作時間，應依勞基法第24條第1項規定，給付延長工作時間工資。觀此規定內容，可知勞工加班費之計給，以雇主同意勞工加班為要件，此由該條文使用「『雇主延長』勞工工作時間」之用詞即明。又按雇主應備置勞工出勤紀錄，並保存5年；出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，推定勞工於該時間內經雇主同意而執行職務。勞基法第30條第5項、勞動事件法第38條固分別定有明文。惟出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，雇主非不得舉反證證明勞工在該時間內實際上未經其同意加班，而係自行延長工作時間。

2.本件林文昌主張：伊擔任台業公司副總經理派駐高雄夢時代購物中心擔任高雄辦事處處長期間，自106年10月起至107年3月止有附表1所示加班情形云云，固據提出原審調字卷第52至63頁之考勤表為證，且參酌證人即台業公司經理劉中強證稱：高雄案場的打卡鐘放在辦公室門口，原審調字卷第52至63頁的打卡紀錄是台業公司之打卡格式等語（見原審卷第218頁），堪認前揭考勤表係林文昌受僱於台業公司期間，使用該公司之考勤表及打卡鐘而製作，屬勞基法第30條第5項所定之出勤紀錄，得推定林文昌於該出勤紀錄所載時間內，

經雇主同意而執行職務。然劉中強亦證稱：台業公司員工加班，依慣例須提出工作需求、工作時間及工作項目，並會用派工單作為依據（見原審卷第218至219頁），張豪鋐則證稱：經理加班不用打卡，是用班表呈現等語（見原審卷第163頁）。足以反證前揭出勤紀錄僅係林文昌抵達及離開辦公室之時間紀錄，而推翻林文昌加班已獲台業公司同意之推定。林文昌未主張、說明及舉證其已依台業公司前揭慣例提出加班需求、加班時間及加班項目等，並獲台業公司核准而為加班，且於班表中加註加班或經主管發給派工單作為核給加班費之依據，則附表1所列林文昌在正常工作時間以外滯留工作場所之時間，應認係其未經台業公司之同意而自行延長工作時間，依照前揭說明，林文昌不得請求台業公司給付系爭加班費9萬3927元。

㈣林文昌於105年、106年是否分別有15日、19日之特休未休？其依勞基法第38條第4項及修正前勞基法施行細則第24條第2款、第3款規定，請求台業公司給付系爭特休工資12萬122元，有無理由？

1.按勞基法第38條於105年12月21日修正公布，並自106年1月1日起施行，就特休為新規定（下稱特休新規），特休新規施行前（下稱特休舊規），勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作5年以上10年未滿者，雇主每年應給予特休14日，10年以上者，每1年加給1日，加至30日為止；特休新規施行後，則繼續工作5年以上10年未滿者，雇主每年應給予勞工特休15日，10年以上者，每年加給1日，加至30日為止，此見勞基法第38條之歷史法條甚明。又特休舊規時期，依修正前勞基法施行細則第24條第2款、第3款規定，特休日期應由勞雇雙方協商排定之，特休因年度終結或終止契約而未休者，其應休未休之日數，雇主應發給工資；特條新規時期，依勞基法第38條第2項、第3項、第4項規定，期日仍由勞工排定。但雇主基於企業經營上之急迫需求或勞工因個人因素，得與他方協商調整。雇主並應於勞工符合特休條件時，告知勞工依

前開規定排定特休。特休因年度終結或契約終止而未休之日數，工資應由雇主照給。

2.本件台業公司自79年8月31日起僱用林文昌，台業公司並以自己為投保單位為林文昌投保勞保，於92年5月7日辦理退保，於同日改由台發公司為林文昌投保勞保，於94年8月12日辦理退保，再改由台業公司於同日為林文昌投保勞保，且於107年4月16日辦理退保，為兩造所不爭（見兩造不爭執事項㈠），可見林文昌自92年5月7日至94年8月12日止之勞保投保單位為台發公司，而已轉至台發公司任職。惟查，台業公司與台發公司均隸屬於台業集團，台業公司前身曾為「台發工程股份有限公司」，至80年始更名為台業公司，有台業集團網頁列印資料在卷足稽（見原審卷第39至41頁），則林文昌雖轉任台發公司，但依台業公司工作規則第5章第15條第2項有關台業公司經徵得勞工同意由該公司調至關係企業之年資，應合併計算之規定（見原審卷第74頁），林文昌之工作年資即不因轉任台發公司而中斷，先予指明。

3.林文昌於101年1月1日升任副總經理後，兩造間仍繼續原僱傭關係，已認定如前。準此，林文昌在台業公司之工作年資，應自79年8月31日起算，其至104年8月31日，工作年資已滿25年，依照前揭規定，台業公司自105年起、每年應各給予林文昌特休30日。而考諸台業公司辯稱：其自101年1月1日與林文昌間已非僱傭關係云云，且不爭執於105年、106年並未依勞基法第38條規定給予林文昌特休等語（見兩造不爭執事項㈤前段），可知林文昌於105年、106年無從與台業公司協商排定前揭勞工依勞基法第38條得享有之特休，據此，林文昌特休未能休畢，難謂不可歸責於台業公司，應認台業公司同意林文昌不休特休而為工作。

4.林文昌於105年、106年應各享有30日特休，已如前述。復查，林文昌於105年僅請休假15日、106年僅請休假11日，為兩造所不爭（見兩造不爭執事項㈤後段），則林文昌於105年有特休15日未休（30-15=15），於106年則有特休19日未

休（30-11=19），此特休未於年度終結了時休畢，依前揭認定，既係經台業公司之同意，台業公司自應依照前揭規定，給付林文昌34日（15+19=34）之特休未休工資。末查，兩造於本件訴訟協議前開特休未休工資之基礎日薪為3533元（見兩造不爭執事項㈤）。準此，林文昌請求台業公司給付34日之系爭特休工資12萬122元（3,533×34=120,122），即屬有據。

㈤林文昌受僱於台業公司之勞退舊制年資為何？其依勞退條例第11條第2項之規定，請求台業公司給付勞退舊制退休金差額65萬5965元，有無理由？

1.按本條例施行前已適用勞動基準法之勞工，於本條例施行後，仍服務於同一事業單位而選擇適用本條例之退休金制度者，其適用本條例前之工作年資，應予保留。前項保留之工作年資，於勞動契約依勞基法第53條規定終止時，雇主應依各法規定，以契約終止時之平均工資，計給該保留年資之退休金。第1項保留之工作年資，於勞動契約存續期間，勞雇雙方約定以不低於勞基法第55條規定之給與標準結清者，從其約定。勞退條例第11條第1項、第2項、第3 項分別規定甚明。查其立法理由謂，依勞基法規定，勞工於退休時，雇主始有給付退休金之義務，本不宜規定雇主於勞工選擇本條例之退休金制度時，應結清其年資。但如勞資雙方自行協商約定，勞動契約繼續存續，並先依勞基法規定結清保留年資者，不影響勞工之權益，爰為第3項有關結清保留工作年資之規定。準此，倘勞雇雙方於僱傭關係存續期間，以低於勞基法第55條規定之給與標準結清保留年資者，因損及勞工權益，尚難生結清之效力，嗣後勞工自請退休，仍非不可依退休時之平均工資計算保留工作年資之退休金，請求雇主補足前為結清已給付者與保留工作年資退休金之差額。

2.經查：

⑴本件林文昌自79年8月31日起受僱於台業公司，至107年4月16日退休止，其工作年資並未中斷，業如前述。台業公

司就此辯稱：林文昌於92年5月7日轉任台發公司，嗣後再回任，故其工作年資應自回任後起算云云，並非可採，先予指明。

⑵又林文昌自79年8月31日起至107年4月16日任職期間，台業公司所屬行業類別自87年4月1日起適用勞基法，林文昌則選擇自94年7月1日起適用勞退新制，嗣台業公司於106年10月31日曾給付林文昌勞退舊制退休金91萬9500元等情，為兩造所不爭（見兩造不爭執事項㈡、㈢、㈦）。由此可知，林文昌受僱於台業公司，應自87年4月1日起適用勞基法，且可知，林文昌選擇94年7月1日起適用勞退新制時，係保留自87年4月1日起至94年6月30日即適用勞退新制前之7年3個月又1日之勞退舊制工作年資未予結清，否則，台業公司不至於在106年10月31日給付林文昌勞退舊制保留工作年資之退休金。

⑶兩造雖於106年10月31日約定以91萬9500元結清林文昌之勞退舊制工作年資，然林文昌自106年5月起至106年10月止，每月工資均為10萬5934元（見兩造不爭執之附表二各該月加總欄），依此計算，林文昌當時之平均工資為10萬3631元（105,934x6÷184x30=103,631，小數以下四捨五入），則其勞退舊制保留工作年資7年3個月又1日依勞基法第55條第1項第1款關於每滿1年給與2個基數，未滿半年者，以半年計之規定，退休金基數應為15個，據此，兩造當時倘欲結清林文昌之勞退舊制工作年資退休金，其數額須達155萬4465元（103,631x15=1,554,465），始符合勞基法第55條規定之標準。是兩造當時僅約定以91萬9500元結清，依照前揭說明，尚難發生結清之效力。林文昌自得以107年4月16日退休時之平均工資計算前揭15個基數之退休金，並請求台業公司補足此與已給付91萬9500元之差額。

⑷末查，林文昌於107年4月16日退休前6個月之月平均薪資，經兩造於本件訴訟協議為10萬5031元（見兩造不爭執

(八)，依此計算，林文昌勞退舊制保留工作年資之15個退休金基數，其退休金數額應為157萬5465元（105,031x15=1,575,465），台業公司於106年10月31日已給付林文昌91萬9500元，林文昌請求台業公司補足其差額65萬5965元（1,575,465-919,500=655,965），核屬有據。

五、綜上所述，林文昌依勞基法第38條第4項、修正前勞基法施行細則第24條第2款、第3款、勞退條例第11條第2項規定，請求台業公司給付系爭特休工資12萬122元及系爭舊制退休金差額65萬5965元，合計77萬6087元（120,122+655,965=776,087），及自108年3月7日（起訴狀繕本於107年9月4日及108年3月6日兩次送達台業公司，而林文昌請求自108年3月7日起計付法定遲延利息，尚無不可-見原審調卷第87頁、原審卷第17頁之送達證書）起至清償日止，按年息5%計算之利息，自屬正當，應予准許。逾此部分關於系爭加班費9萬3927元本息之請求，則非有據，應予駁回。從而，原審就前揭應准許及應駁回部分，分別為台業公司及林文昌敗訴之判決，均核無不合。兩造上訴論旨分別指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，均為無理由，應駁回其等上訴。又林文昌追加依勞退條例第31條第1項規定，請求台業公司提繳系爭勞退金69萬1465元至伊勞退專戶，於提繳56萬2471元之範圍內，核屬有據，應予准許。逾此部分之追加請求，則非有據，應予駁回。而其追加之訴經本院准許部分，關於假執行之聲請，因本判決經宣示後即為確定，並無宣告必要；追加之訴經本院駁回部分，其假執行則失所附麗，均應予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

七、據上論結，本件兩造上訴均為無理由，林文昌追加之訴，一部為有理由，一部為無理由。依民事訴訟法第449條第1項、第78條、第79條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　9　　月　　15　　日

勞動法庭

審判長法　官　蔡和憲

法　官　周珮琦

法　官　周群翔

正本係照原本作成。

不得上訴。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　9　　月　　15　　日

書記官　秦千瑜