

臺灣高等法院民事判決

111年度勞上字第132號

上訴人 誠上企業有限公司

法定代理人 林燕促

訴訟代理人 吳佩錫

上訴人 千造環保興業有限公司

法定代理人 黃尚彬

共 同

訴訟代理人 林國忠律師

被上訴人 覃俊賢

訴訟代理人 蔡錦得律師（法扶律師）

覃凱林

上列當事人間請求給付退休金等事件，上訴人對於中華民國111年9月16日臺灣士林地方法院110年度勞訴字第63號第一審判決提起上訴，本院於113年12月24日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、原判決關於命上訴人給付被上訴人超過新臺幣玖拾玖萬肆仟柒佰柒拾叁元本息部分，及該部分假執行之宣告，暨訴訟費用之裁判（除確定部分外）均廢棄。

二、上開廢棄部分，被上訴人在第一審之訴及假執行之聲請均駁回。

三、其餘上訴駁回。

四、第一審（除確定部分外）、第二審訴訟費用由上訴人負擔百分之五十一，餘由被上訴人負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

01 一、按當事人於第二審不得提出新攻擊或防禦方法，但如不許其
02 提出顯失公平者，不在此限，民事訴訟法第447條第1項第6
03 款定有明文。經查，上訴人於本院提出時效抗辯之防禦方法
04 （見本院卷一第83頁），如不許其提出顯失公平，核與上開
05 規定相符，應予准許。

06 二、本件被上訴人於原審請求上訴人給付新臺幣（下同）298萬
07 9,104元本息如附表A欄所示，嗣經原審判命上訴人給付168
08 萬1,030元本息如附表B欄所示，被上訴人就其敗訴部分並
09 未聲明不服，已告確定。上訴人就其敗訴如附表C欄所示
10 141萬2,885元部分聲明不服，提起上訴；就其餘敗訴如附表
11 D欄所示26萬8,145元部分並未聲明不服，已告確定，先予
12 敘明。

13 貳、實體方面：

14 一、被上訴人主張：伊於民國93年10月18日至107年11月26日間
15 受僱於上訴人誠上企業有限公司（下稱誠上公司）、千造環
16 保興業有限公司（下稱千造公司，並與誠上公司合稱上訴
17 人），擔任環保清運駕駛員，每月薪資5萬4,000元（下稱系
18 爭勞動契約）。伊勞保、職災保險投保單位於上訴人間反覆
19 變更，薪資亦由上訴人交替給付，上訴人設於同一地址，誠
20 上公司法定代理人林燕促與千造公司之法定代理人黃尚彬為
21 配偶，上訴人實際由林燕促掌控，實為具法人實體同一性之
22 雇主。伊於102年1月申請勞保老年年金給付，因上訴人將伊
23 薪資低保，伊得依勞工保險條例（下稱勞保條例）第72條第
24 3項規定請求賠償老年年金給付差額損害70萬1,869元。伊任
25 職期間上訴人未替伊提繳足額勞工退休金（下稱勞退金），
26 伊得依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第31條第1項規定
27 請求勞退金差額損害16萬2,496元。上訴人每月逕自伊薪資
28 扣減2,000元，伊得依系爭勞動契約請求93年12月至107年
29 11月間（共14年）之擅扣薪資33萬6,000元。上訴人未給予
30 伊特別休假，伊得依勞動基準法（下稱勞基法）第38條規定
31 請求特休未休工資29萬4,700元。爰求為命上訴人應給付伊

01 168萬1,030元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按
02 年息5%計算利息之判決（未繫屬本院部分，不予贅述）。

03 二、上訴人則以：被上訴人任職時約定薪資為3萬3,000元，於
04 100年間調升為4萬3,900元，伊等確以被上訴人實際領得之
05 薪資投保勞保，並無高薪低報情形。被上訴人於102年1月間
06 向勞工保險局（下稱勞保局）申請老年年金給付並經該局核
07 定在案，惟被上訴人當時並未有任何異議，被上訴人遲至
08 110年10月5日始起訴請求老年年金給付差額損害，已逾侵權
09 行為2年時效規定。另勞退金差額損害、擅扣薪資、特休未
10 休工資均屬定期給付債權，請求權時效為5年，被上訴人僅
11 得請求102年2月至107年離職間之勞退金差額2萬4,828元、
12 105年至107年間之擅扣薪資4萬9,752元及105年至107年間之
13 特休未休工資7,600元，其餘已罹於時效等語，資為抗辯。

14 三、本件經原審判決上訴人應給付被上訴人168萬1,030元本息，
15 並駁回被上訴人其餘之訴（此部分未據被上訴人聲明不服，
16 已告確定）。上訴人就原審判決命給付超過26萬8,145元部
17 分不服提起上訴，並上訴聲明：(1)原判決關於命上訴人給付
18 超過26萬8,145元本息部分及該部分假執行之宣告均廢棄。
19 (2)上開廢棄部分，被上訴人在第一審之訴及假執行之聲請均
20 駁回。被上訴人則答辯聲明：上訴駁回。

21 四、兩造不爭執之事實（見本院卷一第83、255、436頁）：

22 (一)被上訴人於93年10月18日至107年11月26日間受僱於上訴
23 人，擔任環保清運駕駛員。誠上公司於93年10月18日至94年
24 7月1日間、千造公司於94年7月1日至102年1月14日間為被上
25 訴人投保勞保，誠上公司於102年2月26日至107年11月26日
26 間為被上訴人投保職災保險。

27 (二)上訴人為被上訴人之雇主，被上訴人薪資係由誠上公司及千
28 造公司交替給付。

29 (三)被上訴人於102年1月14日向勞保局申請老年年金給付，經勞
30 保局以被上訴人投保年資33年又3個月，加保期間最高60個
31 月之平均月投保薪資3萬5,950元，核計每月老年年金給付為

01 1萬8,528元，並自102年1月起按月發給。

02 五、得心證之理由：

03 (一)誠上公司、千造公司是否為具實體同一性之雇主？

04 1.按雇主指僱用勞工之事業主、事業經營之負責人或代表事業
05 主處理有關勞工事務之人，勞基法第2條第2款定有明文。又
06 為保障勞工之基本勞動權，加強勞雇關係，促進社會與經濟
07 發展，防止雇主以法人之法律上型態規避法規範，遂行其不
08 法之目的，於計算勞工退休年資時，非不得將其受僱於「現
09 雇主」法人之期間，及其受僱於與「現雇主」法人有「實體
10 同一性」之「原雇主」法人之期間合併計算，庶符誠實及信
11 用原則（最高法院100年度台上字第1016號判決意旨參
12 照）。

13 2.經查，被上訴人於93年10月18日至107年11月26日間受僱於
14 上訴人，誠上公司於93年10月18日至94年7月1日間、千造公
15 司於94年7月1日至102年1月14日間為被上訴人投保勞保，誠
16 上公司於102年2月26日至107年11月26日間為被上訴人投保
17 職災保險，被上訴人薪資係由誠上公司及千造公司交替給付
18 （見兩造不爭執之事實(一)、(二)），而誠上公司營業所設在臺
19 北市○○區○○街0巷000弄00○○號2樓，千造公司營業所設
20 在同弄13號2樓，所營事業項目均包括廢棄物清除業、廢棄
21 物處理業，有公司基本資料可憑（見原審卷一第54、56
22 頁），且誠上公司法定代理人林燕促與千造公司法定代理人
23 黃尚彬為配偶，被上訴人任職誠上公司、千造公司期間均係
24 擔任環保清運駕駛員，另證人鄧義文（誠上公司前員工）在
25 原審結證稱：誠上公司、千造公司辦公處所相同，黃尚彬負
26 責業務，林燕促負責會計、發放薪資，工作是由黃尚彬夫婦
27 安排，伊認為兩家公司是同一個老闆，公司內同時有誠上公
28 司、千造公司之垃圾車等語明確（見原審卷三第255頁）。
29 故由誠上公司、千造公司法定代理人為配偶關係，所營事業
30 均包括廢棄物清除業、廢棄物處理業，營業所復在相同地
31 址，被上訴人任職期間均係擔任環保清運駕駛員，即便誠上

01 公司、千造公司法人格有所不同，然其營運、人事管理等事
02 項可認均由林燕促、黃尚彬掌控，則被上訴人主張：誠上公
03 司、千造公司為具實體同一性之雇主等語，應堪採信。則本
04 院於計算被上訴人年資時，得將被上訴人受僱於誠上公司、
05 千造公司之期間合併計算，庶符誠實及信用原則。

06 (二)被上訴人請求老年年金給付差額損害70萬1,869元，有無理
07 由？

08 1.按投保單位違反本條例規定，將投保薪資金額以多報少或以
09 少報多者，自事實發生之日起，按其短報或多報之保險費金
10 額，處4倍罰鍰，並追繳其溢領給付金額。勞工因此所受損
11 失，應由投保單位賠償之，勞保條例第72條第3項著有規
12 定。另勞保條例第58條第1項規定：「年滿60歲有保險年資
13 者，得依下列規定請領老年給付：一、保險年資合計滿15年
14 者，請領老年年金給付。二、保險年資合計未滿15年者，請
15 領老年一次金給付」，第58之1條規定：「老年年金給付，
16 依下列方式擇優發給：一、保險年資合計每滿1年，按其平
17 均月投保薪資之百分之0.775計算，並加計新臺幣3,000元。
18 二、保險年資合計每滿1年，按其平均月投保薪資之百分之
19 1.55計算」，勞保條例施行細則第44條第2項第1款規定：
20 「本條例第19條第3項所稱平均月投保薪資，依下列方式計
21 算：一、年金給付及老年一次金給付：按被保險人加保期間
22 最高60個月之月投保薪資合計額除以60計算」，第45條規
23 定：「本條例第19條第4項所定保險年資未滿一年，依其實
24 際加保月數按比例計算，計算至小數第二位，第三位四捨五
25 入」。

26 2.被上訴人主張：伊93年任職起每月薪資為5萬4,000元，上訴
27 人以多報少，致伊受有老年年金給付差額損害70萬1,869元
28 等語，為上訴人所否認。經查：

29 (1)依被上訴人提出之薪資帳戶客戶歷史交易清單（見原審卷一
30 第78頁），被上訴人93年12月之薪資入帳為5萬7,900元、94
31 年1月為6萬1,980元、94年2月為5萬8,980元、94年3月為5萬

01 8,500元，又依被上訴人101年度、102年度綜合所得稅各類
02 所得資料清單（見本院卷一第327、329頁），被上訴人101
03 年度來自千造公司之薪資所得為66萬元，平均每月薪資5萬
04 5,000元，102年度來自上訴人之薪資所得為68萬4,000元，
05 平均每月薪資5萬7,000元，另參以證人羅烈壹（誠上公司前
06 員工）在刑案偵查中證稱：伊104年至106年間在誠上公司任
07 職，擔任清潔車司機，跟被上訴人開一樣大的車，但因伊擔
08 任幹部，薪資多2,000元至3,000元，伊薪資在5萬4,000元至
09 6萬元之間。薪資一部分是匯款，一部分是給現金，匯款4萬
10 多元，現金是用信封袋裝著，上面會寫現金的金額等語綦詳
11 （見臺灣士林地方檢察署110年度偵續字第120號卷第131、
12 132頁、影印卷宗外放），證人鄧義文在原審結證稱：同事
13 間會討論薪資待遇，伊開小車薪水比較低，大車的話大約是
14 5萬4、5萬6左右（包括加班費），大概跟伊差了1萬元等語
15 明確（見原審卷三第257頁），則被上訴人主張伊每月薪資
16 為5萬4,000元乙節，堪予採信。至被上訴人薪資帳戶自94年
17 4月起每月薪資入帳大多為3萬多，上訴人並辯稱：被上訴人
18 任職時約定薪資為3萬3,000元，於100年間調升為4萬3,900
19 元，93年12月至94年3月薪資係因加班時數較多所致云云，
20 惟被上訴人薪資如僅為3萬3,000元，93年12月至94年3月每
21 月加班費即達2萬多元，但於94年4月後卻無須再為加班，與
22 常情不符。況依證人羅烈壹前開證述，上訴人薪資一部分是
23 匯款，一部分是給現金，現金是用信封袋裝著，上面會寫現
24 金金額等語，被上訴人並提出上有林燕促所寫「阿賢休3天
25 10,000」等語之信封袋（見原審卷一第108頁），益徵上訴
26 人匯款金額並非即為被上訴人全部薪資。故上訴人此部分所
27 辯，實非可採。

28 (2)被上訴人於102年1月14日向勞保局申請老年年金給付，經勞
29 保局以被上訴人投保年資33年又3個月，加保期間最高60個
30 月之平均月投保薪資3萬5,950元，核計每月老年年金給付為
31 1萬8,528元，並自102年1月起按月發給（見兩造不爭執之事

01 實(四))，惟被上訴人每月薪資應為5萬4,000元，並非上訴人
02 所稱之任職時3萬3,000元，於100年間調升為4萬3,900元，
03 已如前述，依照勞工保險投保薪資表之規定申報被上訴人月
04 投保薪資，93年10月至95年6月之月投保薪資應申報為4萬
05 2,000元，95年7月至102年1月之月投保薪資應申報為4萬
06 3,900元，被上訴人加保期間最高60個月之平均月投保薪資
07 4萬3,900元，則102年1月起每月老年年金給付應為2萬2,625
08 元【 $4萬3,900元 \times 33.25 \times 1.55\% = 2萬2,625元$ （元以下四捨五
09 入，下同）】，此有勞保局111年9月5日保普老字第1111304
10 1700號函可考（見原審卷三第292、293頁）。準此，被上訴
11 人因上訴人將投保薪資金額以多報少受有老年年金給付差額
12 損害應自102年1月開始計算，被上訴人每年所受損害為4萬
13 9,164元【 $(2萬2,625元 - 1萬8,528元) \times 12 = 4萬$
14 $9,164元$ 】，而被上訴人於102年間為60歲，依臺北市市民平
15 均餘命表所載（見本院卷二第4頁），102年間60歲男性平均
16 餘命為23.83年，以此預計被上訴人可請領老年年金給付期
17 間應屬合理，依霍夫曼式計算法扣除中間利息（首期給付不
18 扣除中間利息）核計其所受損害金額為78萬4,958元【計算
19 方式為： $49,164 \times 15.00000000 + (49,164 \times 0.83) \times$
20 $(16.00000000 - 00.00000000) = 784,957.0000000000$ 。其中
21 15.00000000 為年別單利5%第23年霍夫曼累計係數， 16.00000000
22 為年別單利5%第24年霍夫曼累計係數， 0.83 為未滿一年部分折算
23 年數之比例 23.83 [去整數得 0.83]）】，被上訴人就此僅請求70
24 萬1,869元，並無不可。則被上訴人依勞保條例第72條第3項規定
25 請求上訴人賠償老年年金給付差額損害
26 70萬1,869元，應屬有理。

27 3.上訴人雖辯稱：被上訴人遲至110年10月5日始起訴請求老年
28 年金給付差額損害，顯已逾侵權行為2年時效規定云云。惟
29 按投保單位依勞保條例第10條之規定，為其所屬員工辦理參
30 加勞工保險手續及其他有關保險事務，其對國家言，固係履
31 行公法上義務，然勞工保險與普通保險不同，同條例第6條

01 規定勞工參加勞工保險，並以雇主或所屬團體為投保單位，
02 係強制的，上開第10條法文，亦為硬性規定，是故該第10條
03 之規定，應解釋為強行的契約法規之一種，勞工與投保單位
04 之間，乃具有私法上之委任關係，從而勞工由同條例第72條
05 第3項規定所取得對投保單位之損害賠償債權，自屬因投保
06 單位不履行債務而生之損害賠償請求權，依民法第125條規
07 定，其消滅時效期間應為15年（最高法院87年度台上字第
08 2540號判決意旨參照），是上訴人辯稱於此應適用侵權行為
09 2年時效云云，實無可採。又被上訴人於102年1月14日向勞
10 保局申請老年年金給付，經勞保局核計每月老年年金給付為
11 1萬8,528元，並自102年1月起按月發給而受有損害，至被上
12 訴人於110年5月26日提起本件訴訟（有原法院收文章可稽，
13 見原審卷一第10頁），未逾15年時效期間，故上訴人就此所
14 為時效抗辯，自非可取。

15 (三)被上訴人請求勞退金差額損害16萬2,496元，有無理由？

16 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
17 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
18 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
19 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
20 金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償；前項
21 請求權，自勞工離職時起，因5年間不行使而消滅，勞退條
22 例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項、第2項分別規
23 定明確。是雇主未依勞退條例之規定，按月提繳或足額提繳
24 勞工退休金者，將減損勞工退休金專戶之本金及累積收益，
25 勞工之財產受有損害，自得依勞退條例第31條第1項規定請
26 求損害賠償；於勞工尚不得請領退休金之情形，亦得請求雇
27 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
28 復原狀（最高法院101年度台上字第1602號判決意旨參
29 照）。

30 2.被上訴人主張：上訴人於伊94年7月至107年11月任職期間未
31 替伊提繳足額勞退金，伊得依勞退條例第31條第1項規定請

01 求勞退金差額損害16萬2,496元等語。上訴人則辯稱：被上
02 訴人僅得請求102年2月至107年離職間之勞退金差額2萬
03 4,828元，其餘已罹於時效等語。經查：

04 (1)94年7月至102年1月14日間勞退金差額損害部分：

05 被上訴人於102年1月14日向勞保局申請老年年金給付，經勞
06 保局核准，並自102年1月起按月發給，參諸勞保條例第58條
07 第3項規定：「依前2項規定請領老年給付者，應辦理離職退
08 保」之旨，足認被上訴人已於102年1月14日辦理退休並自上
09 訴人處離職。又依勞退條例第31條第2項規定，被上訴人基
10 於勞退條例第31條第1項規定之勞退金差額損害賠償請求
11 權，自被上訴人離職時起，因5年間不行使而消滅，被上訴
12 人於102年1月14日離職，至上訴人於110年5月26日提起本件
13 訴訟時，已罹於5年時效期間，上訴人並已為時效抗辯，則
14 被上訴人此部分請求，自非有據。

15 (2)102年1月15日至107年11月26日間勞退金差額損害部分：

16 被上訴人於102年1月14日辦理退休後，於102年1月15日至
17 107年11月26日再任職上訴人，嗣被上訴人於107年11月26日
18 離職，至上訴人於110年5月26日提起本件訴訟時，未罹於
19 5年時效期間，故被上訴人請求此部分勞退金差額損害，即
20 非無憑。又被上訴人已於108年6月28日向勞保局申請新制勞
21 退金（勞退個人專戶），並經勞保局於108年7月9日核定發
22 給一次退休金48萬7,280元，有勞保局110年10月5日保普老
23 字第11013044640號函可佐（見原審卷二第206頁），故被上
24 訴人已無再請求提繳至勞退個人專戶之必要，得直接請求損
25 害賠償。另上訴人每月薪資5萬4,000元，依勞退金月提繳分
26 級表月提繳工資為5萬5,400元，被上訴人每月應為上訴人提
27 繳之勞退金為3,324元（5萬5,400元×6%=3,324元），則被
28 上訴人於102年1月15日至107年11月26日間受僱於上訴人，
29 上訴人應提繳勞退金就102年1月15日至102年1月31日部分為
30 1,823元（3,324元×17÷31=1,823元），102年2月至107年10
31 月間（共69個月）部分為22萬9,356元（3,324元×69=22萬

01 9,356元)，107年11月1日至107年11月26日部分為2,788元
02 (3,324元 \times 26 \div 31=2,788元)，共計23萬3,967元(1,823元
03 +22萬9,356元+2,788元=23萬3,967元)，而上訴人於102
04 年2月至107年11月(共70個月)間以月提繳工資4萬3,900元
05 (見原審卷二第178頁)，每月提繳2,634元，共提繳18萬
06 4,380元(2,634元 \times 70=18萬4,380元)，故被上訴人依勞退
07 條例第31條第1項規定，得請求上訴人賠償勞退金差額損害
08 4萬9,587元(23萬3,967元-18萬4,380元=4萬9,587元)。

09 (四)被上訴人請求擅扣薪資33萬6,000元，有無理由？

10 1.按民法第126條規定：「利息、紅利、租金、贍養費、退職
11 金及其他1年或不及1年之定期給付債權，其各期給付請求
12 權，因5年間不行使而消滅」，該條所稱之「其他1年或不及
13 1年之定期給付債權」者，係指基於同一債權原因所生一切
14 規則而反覆之定期給付而言，諸如年金、薪資之類，均應包
15 括在內(最高法院97年度台上字第2178號判決意旨參照)，
16 是薪資請求權之時效期間應為5年。

17 2.被上訴人主張：上訴人每月逕自伊薪資扣減2,000元，伊得
18 依系爭勞動契約請求93年12月至107年11月間(共14年)之
19 擅扣薪資33萬6,000元等語。上訴人則辯稱：被上訴人申請
20 勞保老年給付後，每月仍有健保自負額618元，伊每月應返
21 還上訴人薪資1,382元，薪資請求權時效為5年，被上訴人僅
22 得請求105年至107年間之擅扣薪資4萬9,752元，其餘已罹於
23 時效等語。經查，依被上訴人106年11月至107年11月員工薪
24 資明細表(見原審卷二第156至168頁)，其上記載「勞健保
25 負擔費2,000元」等語(見原審卷二第156至168頁)，證人
26 鄧義文到庭結證稱：伊拿到薪資時有被公司扣勞健保費用約
27 2,000元，那是員工本來就要負擔的勞健保自負額等語明確
28 (見原審卷三第256、257頁)，是被上訴人應負擔之勞健保
29 自負額未達2,000元，上訴人即有溢扣薪資情事，被上訴人
30 自得請求上訴人給付該部分薪資。又被上訴人請求93年12月
31 至107年11月間之擅扣薪資33萬6,000元，惟薪資請求權之時

01 效期間為5年，上訴人復已為時效抗辯，而上訴人係於110年
02 5月26日提起本件訴訟，則未罹於時效部分為105年5月至107
03 年11月（共31個月）間之擅扣薪資，其餘部分則已罹於時
04 效。另被上訴人於102年1月14日向勞保局申請老年年金給付
05 並經核准後，已不得再參加勞保，自無勞保自負額情事，而
06 千造公司於該期間為被上訴人投保健保，投保金額為4萬
07 3,900元，有保險對象投保歷史列印可考（見原審卷一第62
08 頁），被上訴人健保自負額為618元，有全民健康保險保險
09 費負擔金額表可稽（見本院卷二第5頁），是前開期間上訴
10 人每月應返還被上訴人薪資1,382元（2,000元－618元＝
11 1,382元），則被上訴人得請求擅扣薪資4萬2,842元（1,382
12 元×31＝4萬2,842元），但上訴人自承被上訴人得請求擅扣
13 薪資4萬9,752元，自無不可，故被上訴人依系爭勞動契約得
14 請求上訴人給付擅扣薪資4萬9,752元。

15 (五)被上訴人請求特休未休工資29萬4,700元，有無理由？

16 1.按修正前勞基法第38條特別休假規定，旨在確保勞工有休
17 息、娛樂以及發揮潛力之機會。因此，勞工在同一雇主或事
18 業單位，繼續工作滿一定期間，當然即有特別休假之權利。
19 其權利之行使即「日期之指定」，依106年6月16日修正公布
20 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
21 排定之，以免影響公司行號營運之正常作業。勞工未依規定
22 休畢應休日數，應屬其權利之放棄（司法院83年6月16日
23 〈83〉院台廳民一字第11005號函之研究意見參照）。是勞
24 工應休之特別休假日於年度終結時，如有未休完日數，係可
25 歸責於雇主之原因，雇主應發給未休完日數之工資。至特別
26 休假未休完之日數，如係勞工個人之原因而自行未休時，則
27 雇主可不發給未休日數之工資。另勞基法於105年12月21日
28 增訂第38條第4項規定：「勞工之特別休假，因年度終結或
29 契約終止而未休之日數，雇主應發給工資，但年度終結未休
30 之日數，經勞資雙方協商遞延至次一年度實施者，於次一年
31 度終結或契約終止仍未休之日數，雇主應發給工資」，並自

01 106年1月1日起開始施行。該項所定雇主應發給工資之基
02 準，為勞工之特別休假於年度終結之正常工作時間所得之工
03 資。其為計月者，為年度終結前最近1個月正常工作時間所
04 得之工資除以30所得之金額，修正後勞基法第38條第4項、
05 勞基法施行細則第24條之1第2項第1款分別規定明確。

06 2.被上訴人主張：上訴人未給予伊特別休假，伊得依勞基法第
07 38條規定請求94至107年間之特休未休工資29萬4,700元等
08 語，上訴人則辯稱：特休未休工資請求權時效為5年，被上
09 訴人僅得請求105年至107年間之特休未休工資7,600元，其
10 餘已罹於時效等語。經查，就94至105年間之特休未休工資
11 部分，被上訴人並未證明於勞基法第38條第4項修法前已請
12 求特休卻遭上訴人拒絕，或客觀上不可能使用該等特休，致
13 因離職而未休等可歸責於上訴人之事實存在，依上說明，此
14 部分請求難認有據，故被上訴人僅得請求勞基法第38條第4
15 項修法自106年1月1日施行後之特休未休工資。又被上訴人
16 於102年1月14日辦理退休後，於102年1月15日至107年11月
17 26日間再任職上訴人，應認被上訴人與上訴人另成立新勞動
18 契約，年資應重新起算【內政部74年4月29日（74）台內勞
19 字第308102號函參照】，是依勞基法第38條第1項規定，被
20 上訴人至106年1月15日（滿4年）特休日數為14日，至107年
21 1月15日（滿5年）特休日數15日，上訴人得請求特休未休工
22 資日數為29日（14+15=29）。準此，被上訴人得請求被上
23 訴人給付特休未休工資5萬2,200元（5萬4,000元÷30×29＝
24 5萬2,200元），又上訴人已給付被上訴人106年度特休未休
25 工資3萬元、107年度特休未休工資2萬0,900元，有員工薪資
26 明細表、特休獎金人員發放名冊可憑（見原審卷二第104至
27 116頁），扣除此部分後為1,300元（5萬2,200元－3萬元－
28 2萬0,900元＝1,300元），惟上訴人自承被上訴人得請求特
29 休未休工資7,600元，並無不可，故被上訴人依勞基法第38
30 條規定，得請求上訴人給付特休未休工資7,600元。

31 (六)從而被上訴人得請求上訴人給付老年年金給付差額損害70萬

01 1,869元、勞退金差額損害2萬4,759元，共計72萬6,628元如
02 附表E欄所示。

03 六、綜上所述，被上訴人請求上訴人給付99萬4,773元如附表
04 D、E欄所示，及自起訴狀繕本送達翌日即110年7月8日
05 （見原審卷一第373、375頁）起至清償日止，按年息5%計算
06 之法定遲延利息，為有理由，應予准許，逾此部分之請求，
07 則屬無據，應予駁回（D欄部分已告確定，非本院審理範
08 圍）。原審就超過上開應准許部分，為上訴人敗訴之判決，
09 並為假執行之宣告，自有未洽。上訴意旨指摘原判決此部分
10 不當，求予廢棄改判，為有理由，爰由本院廢棄改判如主文
11 第2項所示。至於上開應准許部分如附表E欄所示，原審所
12 為命上訴人給付之判決，並為准、免假執行之宣告，核無不
13 合，上訴意旨仍執陳詞，指摘原判決此部分不當，求予廢棄
14 改判，為無理由，應駁回其上訴。

15 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及未經援用之證
16 據，經核與判決之結果不生影響，爰不逐一論述，附此敘
17 明。

18 八、據上論結，本件上訴一部為有理由，一部為無理由。依民事
19 訴訟法第450條、第449條第1項、第79條，判決如主文。

20 中 華 民 國 113 年 12 月 31 日
21 勞動法庭

22 審判長法官 邱 琦

23 法官 高明德

24 法官 張文毓

25 正本係照原本作成。

26 不得上訴。

27 中 華 民 國 113 年 12 月 31 日

28 書記官 劉文珠

01
02

附表：

編號	被上訴人 請求項目	A 被上訴人於原 審請求金額	B 原判決命上訴 人給付金額	C 上訴人 上訴範圍	D 上訴人敗訴 確定部分	E 本院認被上訴 人得請求金額
1	老年年金給付 差額	137萬6,592元	70萬1,869元	70萬1,869元	0	70萬1,869元
2	勞退金差額	18萬8,712元	16萬2,496元	13萬7,668元	2萬4,828元	2萬4,759元
3	擅扣薪資差額	33萬6,000元	33萬6,000元	28萬6,248元	4萬9,752元	0
4	特休未休工資	42萬6,000元	29萬4,700元	28萬7,100元	7,600元	0
5	加班費	36萬1,800元	8萬5,965元	0	8萬5,965元	0
6	精神慰撫金	30萬元	10萬元	0	10萬元	0
	合計	298萬9,104元	168萬1,030元	141萬2,885元	26萬8,145元	72萬6,628元
					上訴人總計應給付被上訴人9 9萬4,773元	