臺灣士林地方法院民事判決

107年度勞訴字第96號

原　　告　李文榮
訴訟代理人　賀華谷律師
（法扶律師）
被　　告　富田包裝股份有限公司
法定代理人　許富田
訴訟代理人　許雅婷律師
複代理人　　王祖均律師

上列當事人間給付退休金差額等事件，本院於民國108年3月12日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告應給付原告新臺幣肆拾貳萬元及自民國一百零七年七月一日起至清償日止，按週年利率百分之五計算利息。

被告應提繳新臺幣叁仟伍佰陸拾肆元至原告個人之勞工退休金專戶內。

被告應給付原告新臺幣壹萬肆仟玖佰貳拾肆元及自民國一百零七年十月九日起至清償日止，按週年利率百分之五計算利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔五分之四，其餘由原告負擔。

本判決原告勝訴部分得假執行，但被告如以新臺幣肆拾叁萬捌仟肆佰捌拾捌元為原告預供擔保後得免為假執行。

事實及理由

一、原告原起訴聲明：㈠被告應給付原告新臺幣（下同）42萬元之舊制退休金差額，及自107年6月1日起至清償日止，按年利率百分之5計算利息。㈡被告應給付原告25萬12元之新制退休金6%之差額，及自107年6月1日起至清償日止，按年利率百分之5計算利息。㈢被告應返還原告2萬9,502元之勞健保超額扣款金額，及自107年6月1日起至清償日止，按年利率百分之5計算利息。嗣後於訴訟繫屬中107年11月15日、108年2月19日當庭減縮聲明如下所述，其請求基礎事實同一、減縮應受判決事項，依民事訴訟法第255條第1項第2款、

第3款規定，自應准許。

二、原告起訴主張：

伊自82年5月4日起，受雇於被告法定代理人許富田所設立的富田包裝材料行（獨資商號，已歇業），許富田分別又設立富喬企業社（由其女婿張文福擔任負責人）、富田塑膠實業股份有限公司（下稱富田塑膠公司，由其配偶許李玉擔任負責人）、以及被告公司，於伊任職期間，許富田數次轉換伊的投保單位，均未取得伊之同意，伊從82年開始工作至退休為止，工作條件內容均相同，於107年4月23日以在實質之同一公司任職期滿25年，向被告公司申請退休，但被告短少給付退休金42萬元，依勞動基準法（下稱勞基法）第55條規定請求如數給付之；又被告從94年7月起至107年4月止提撥至原告勞工退休金帳戶之金額亦有短少，依勞工退休金條例第14條請求補提撥之；101年2月至102年4月間原告應自行負擔健保費、勞保費合計為1萬6,862元，但被告竟代扣3萬6,948元，伊依不當得利請求返還。並聲明：㈠被告應給付原告42萬元之舊制退休金差額，及自107年6月1日起至清償日止，按年利率百分之5計算利息。㈡被告應提撥原告8萬8,020元之新制退休金6%之差額，及自107年6月1日起至清償日止按年利率5%計算之利息至原告勞工退休金專戶內。㈢被告應返還原告2萬086元之勞健保超額扣款金額，及自107年6月1日起至清償日止，按年利率百分之5計算利息。

三、被告辯稱：

原告加保於不同法人間之工作年資應分別計算，原告於107年5月31日因退休終止兩造間勞動契約前，其投保單位除被告外，另有被告之關係企業富田塑膠公司及富喬企業社，則被告與關係企業既係不同人格，其自非為「同一事業」，原告不得主張被告公司應承認其任職於其他關係企業之年資，且原告就其受同一雇主調動者，應舉證以實其說。縱如依原告所主張，原告任職於被告公司及關聯企業之工作年資應予合併計算，然其請求舊制退休金給付之對象應係為富喬企業

社，而非為被告公司。再者，因勞工退休金係按月提繳，係屬不及一年之定期給付，依民法第126條規定，原告起訴超過5年之部分已罹於時效。原告任職於關係企業間之勞工退休金提繳義務，依勞工退休金條例之規定，應以各別之雇主為提繳義務人。被告公司及富田塑膠公司前於107年7月11日調解會議後，即依勞工退休金條例之規定，被告公司及富田塑膠各補提繳7,590元及15萬924元，故原告就此部分之請求並無理由。又原告主張超扣健保費、勞保費，被告否認之，因工資清冊保管義務僅5年，被告並無保管義務，是原告並無返還義務等語置辯。聲明：㈠原告之訴及假執行聲請均駁回。㈡如受不利益判決，請准予宣告免為假執行。

四、本院得心證之理由：

㈠、舊制退休金：

1.按勞工工作二十五年以上者，得自請退休；勞工退休金之給與標準如下：一、按其工作年資，每滿一年給與兩個基數。但超過十五年之工作年資，每滿一年給與一個基數，最高總數以四十五個基數為限。未滿半年者以半年計；滿半年者以一年計；勞工工作年資以服務同一事業者為限。但受同一雇主調動之工作年資，及依第二十條規定應由新雇主繼續予以承認之年資，應予併計，勞基法第53條第2款、第55條第1項第1款、第57條分別定有明文。

2.原告主張自82年起受雇許富田出資之富田包裝材料行、富喬企業社（由許富田女婿張文福擔任負責人）、富田塑膠公司（由許富田配偶許李玉擔任負責人）、以及被告公司等關係企業，實質雇主同一，於107年4月23日以工作滿25年請求退休，但被告短少給付退休金乙節。被告則以各關係企業人格獨立，不符合勞基法第57條服務於同一雇主之情形，原告亦未舉證證明是雇主指示調動，無勞基法第20條之適用，縱使年資併計，應認富喬企業社為請求對象等語置辯。

3.本院認為應合併計算關係企業之年資，理由如下：

⑴觀諸原告之勞工保險資料（本院卷第19頁）：原告於82年5

月19日起任職富田包裝材料行，但該獨資商號早已歇業，而原告於富田包裝材料行歇業後，於86年8月22日即係任職於富喬企業社，至91年7月31日止，再於91年8月1日起至97年7月1日止任職富田塑膠公司；又自97年7月2日任職富喬企業社至100年2月15日止；100年2月16日起至100年3月1日任職富田塑膠公司；100年3月2日至101年1月31日任職富喬企業社；101年2月1日至同年12月31日止任職被告公司，102年1月1日至同年5月1日任職富喬企業社，102年5月3日起至106年8月17日止任職富田塑膠公司；106年8月18日起任職被告公司至退休為止。細究原告之勞保資料，其自82年起分別以富田包裝材料行、富喬企業社、富田塑膠公司、被告公司等為投保單位，且100年3月至102年5月間，短期內頻繁變動至富喬企業社、富田塑膠公司、被告公司間，然原告之勞動條件均相同，原告個人實無動機不斷變更雇主，影響其退休年資之累計。

⑵富田包裝材料行為許富田獨資、富喬企業社為獨資商號，登記負責人為許富田之女婿張文福、富田塑膠公司登記負責人為許富田之配偶，而富喬企業社、富田塑膠公司、被告公司對外均以同一估價單經銷，有原告提出之估價單為據（本院卷第21頁），雖其名稱不同，但實際經營均在同一地點，股東及負責人均為同一家族之人員。被告不爭執上開商號、公司為關係企業。再者，原告稱：其工作地點原本在歸綏街，後來歸綏街改為門市，擴大營業買了環河北路址作為進出貨之地點，其後來均在環河北路工作，工作之內容、條件等均相同等情，此亦為被告不爭執（本院卷第90頁）。職故原告從82年5月起即在富田包裝材料行、富喬企業社、富田塑膠公司、被告公司等關係企業內任職，其工作地點、內容均相同。

⑶按勞工工作年資以服務「同一事業」者為限；勞工工作年資自受僱之日起算，勞基法第57條前段、第84條之2前段分別定有明文。但我國之工商事業以中小企業為主，無論以公司

或獨資、合夥之商號型態存在，實質上多由事業主個人操控經營，且常為類如拼湊投標廠商家數之需要、分擔經營風險所需或其他各類之理由（減輕稅賦），成立業務性質相同或相關之多數公司行號之情況下，實質共用員工，工作地點大致相同，猶常為轉渡經營危機，捨棄原企業組織，另立新公司行號，仍援用多數原有員工，給與相同之工作條件，在相同工作廠址工作。類此由相同事業主同時或前後成立之公司行號，登記形式上雖屬不同之企業（法人），但經營之企業主既相同，工作廠址多數相同，則自員工之立場以觀，甚難體認受僱之事業主有所不同；而自社會角度檢視，亦難認相同之事業主可切割其對員工之勞動契約義務。從而計算勞工之工作年資時，對上開「同一事業」之判斷，自不可拘泥於法律上人格是否相同而僅作形式認定，應自勞動關係之從屬情形，及工作地點、薪資約定、工作型態等勞動條件，作實質之判斷，以為保障勞工之基本勞動權，加強勞雇關係，故於計算勞工退休年資時，自得將其受僱於現雇主法人之期間，及其受僱於與現雇主法人有實體同一性之原雇主法人之期間合併計算，庶符誠實及信用原則（最高法院107年台上字第1057號判決要旨參照）。徵諸富田包裝材料行、富喬企業社、富田塑膠公司與被告公司雖屬不同人格，但均屬許富田之家族公司，由許富田家族實際負責經營，又在相同地址處理相關項目，原告之工作地點、型態均未變動，就勞工之角度而言，難認受僱之企業者有不同，在計算其舊制退休之工作年資時，應認富喬企業社、富田塑膠公司、被告公司屬實質同一性之事業，年資應予合併計算，始符誠信，此與事業單位有無轉讓或留用員工無涉。

4.是原告工作年資自82年5月4日起算，由於被告為零售業，於87年12月31日始適用勞基法，是其舊制退休金年資計算至94年6月30日止，共為6年6個月，有13個基數，原告退休前一個月平均工資為6萬元，故舊制退休金78萬元（計算式：60,000× 13＝780,000），被告僅給付36萬元，仍應給付差額（

計算式：780,000－360,000＝420,000）。

5.被告另抗辯縱認原告退休年資應予併計，富喬企業社成立在先，指派原告在關係企業任職應是富喬企業社，是退休金請求對象為富喬企業社云云。惟如前所述，臺灣之中小企業眾多，其或以分擔經營風險所需或其他各類之理由（減輕稅賦）或以原商號或公司面臨經營危機，捨棄原企業組織再成立新公司或新商號等等再所多見，設立在先之商號或公司多可能結束營業，如認為應由最早之雇主作為勞工退休金給付請求之對象，則勞工可能請求無門，且類此由相同事業主同時或前後成立之公司行號，登記形式上雖屬不同之企業（法人），但經營之企業主既相同，工作型態、內容相同，成立在後之企業概括承受就企業之工作年資，核與勞基法第20條商定留用之法理接近，以原告最後任職之公司為請求對象，勞工之權利較能實現。況且，雇主為自己之利益而將勞工於關係企業內任意調動，當已衡量關係企業內部分擔問題，是原告向被告請求給付退休金，即屬有據，被告部分抗辯，不足採信。

6.按勞基法第55條第3項前段規定，同條第1項所定退休金，雇主應於勞工退休之日起30日內給付。原告尚未給付全部退休金，是應自107年5月31日退休日起滿30日之翌日，即同年7月1日起算之法定遲延利息，為有理由，應予准許，逾此範圍之利息，即屬無據。

㈡、新制退休金：

1.按勞工退休金條例第14條，雇主應為第七條第一項規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六。同法第31條規定：雇主未依本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。前項請求權，自勞工離職時起，因五年間不行使而消滅。原告主張自94年7月1日至107年5月31日原告退休日止，被告應為原告所提繳之6%新制退休金總額為55萬9,824元，被告事實上僅為原告提繳之新制退休金只有47萬1,804元，故

被告仍應給付原告新制退休金之差額8萬8,020元，且被告與其他關係企業為實質上同一企業，被告應一併提繳乙節。為被告所爭執，辯稱其於調解後，已提繳差額，原告所請求的為富喬企業社短少提撥者，復提出時效抗辯等語。

2.經查，雇主依勞工退休金條例為勞工提撥勞工退休金之義務，此與舊制最大不同，即在於變更原有退休制度，無需在同一雇主服務達一定時間方得領取退休金，而採取勞工退休金個人帳戶制度。是以前揭最高法院107年度台上第1057號判決旨在在解決亦即因年資如無法合併計算，無法請領舊制退休金之問題。原告任職於關係企業間之勞工退休金提繳，依勞工退休金條例之規定，應以各別之雇主為提繳義務人。被告公司及富田塑膠公司於107年7月11日調解會議後，即依勞工退休金條例之規定，更正勞工退休金提繳工資，並為原告補提繳低報之差額至原告之勞工退休金專戶，被告公司及富田塑膠公司各補提繳7,590元及15萬0,924元，已有被告提出之更正說明書及勞工退休金計算名冊（本院卷第64頁至第68頁）為證及原告個人已繳納勞工個人專戶明細資料在卷（本院卷第158頁至第168頁）。然查，原告於101年2月至12月之薪資為每月5萬9,000元，有原告提出之薪資條為證，被告雖否認形式上真正，且以逾越法定五年之保管義務，未提出工資清冊供本院核對。然觀諸原告提出之薪資條之「合計金額」均核與原告之薪資轉帳明細（次月領取）相符（本院卷第31頁至第33頁、第135頁至第138頁），其薪資均非整數、每月金額均不同，然轉帳薪資之金額均與原告提出之薪資條一致，是原告提出之薪資條顯非臨訟變造，堪認為真實。是101年2月起至同年12月止，原告每月薪資確為5萬9,000元；106年8月起每月薪資6萬元，依據勞工退休金提繳分級表應為第八級6萬800元，每月應提撥3,648元，101年2月至12月被告公司僅提撥每月3,324元（106年8月份起至退休為止，被告提撥金額並無短少），差額仍有3,564元（計算式：324×11＝3,564元）。至於原告其餘請求之勞工退休金短少部

分，其投保單位均非被告公司，富喬企業社、富田塑膠公司均尚在營業，資產亦無不足清償之情形，原告請求被告負擔富喬企業社、富田塑膠公司應提撥之勞工退休準備金，其未敘明其法律上依據，即屬無據。又原告對雇主主張未足額提撥之勞工退休金損害請求權，自勞工離職時起，因5年間不行使而消滅，是原告之請求權係自退休時即107年5月31日起算，被告提出時效抗辯，並無理由。

㈢、被告是否超額代扣勞保費、健保費：

1.按勞工保險條例第15條第1項，勞工保險保險費之負擔，依下列規定計算之：一、第六條第一項第一款至第六款及第八條第一項第一款至第三款規定之被保險人，其普通事故保險費由被保險人負擔百分之二十，投保單位負擔百分之七十，其餘百分之十，由中央政府補助；職業災害保險費全部由投保單位負擔。全民健康保險法第17條規定，本保險保險經費於扣除其他法定收入後，由中央政府、投保單位及保險對象分擔之。復參照101年1月1日實施之全民健康保險費負擔金額表和勞工保險費負擔金額表可知，原告應負擔勞工保險保險費之金額係每月747元，健保費為每月943元，101年3月有二名眷屬，健保費為2,829元。

2.原告主張自101年2月至101年12月31日止，被告扣減勞健保費用超過伊應分擔之部分，超收2萬86元乙節，為被告所爭執，復否認原告提出之薪資條之真正云云。惟原告提出之薪資條，核予歷次薪資轉帳相符，故堪認為真實，業如前述，不再贅言。故依原告提出101年3月至12月之薪資條（本院卷第31頁至第32頁），被告共代扣3萬3,710元作為員工負擔金額，然依前所述，原告僅需負擔1萬8,786元（計算式：747×10＋2,829＋943×9＝18,786），此顯已超收1萬4,924元（計算式：33,710-18,786=14,924），高過依法勞工之應負擔比例金額，致原告受有損害，被告受有利益無法律上原因，係屬不當得利，故原告自得依民法第179條不當得利之依據，請求被告返還原告1萬4,924元為有理由，至於原告主張

其餘代扣金額超過勞工應負擔比例部分，未提出證據證明，洵屬無據。

3.再按給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相類之行為者，與催告有同一之效力；又遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息；應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為5%，民法第229條第2項、第233條第1項前段、第203條分別定有明文。查本件係屬不當得利之債，其給付無確定期限，又係以支付金錢為標的，則依前揭法條規定，原告就被告應給付之上開金額，自起訴狀繕本送達之翌日即107年10月9日（本院卷第43頁）起至清償日止，按法定利率即週年利率5%計算之利息，亦屬有據，逾此範圍之利息，即屬無據。

五、綜上所述，原告依勞基法請求被告給付舊制退休金42萬元及遲延利息，以及提撥勞工退休金3,564元至個人帳戶內，以及返還超額之代扣之勞健保費用1萬4,924元及遲延利息，為有理由，應予准許，逾此範圍之請求，即無理由，應予駁回。

六、本件事證已臻明確，原告所提出其餘之攻擊或防禦方法，及未經援用之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，自無一一詳予論駁之必要，併此敘明。

七、本件判決主文第1項至第3項所命被告給付之金額未逾50萬元，依民事訴訟法第389條第1項第5款規定，應依職權宣告假執行，並依同法第392條第2項規定，依職權宣告被告如預供擔保，得免為假執行。

八、本件原告之訴為一部有理由，一部無理由，依民事訴訟法第第79條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　3　　月　　12　　日

民事勞工法庭法　官　絲鈺雲

以上正本係照原本作成。

如對本判決上訴，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀，若委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費，否則本院得不命補正逕行駁回上訴。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　3　　月　　12　　日

書記官　蘇俊憲