

臺灣新北地方法院民事判決

107年度勞訴字第80號

原告 余美慧
訴訟代理人 葉恕宏律師
李奇哲律師
何怡萱律師
被告 優琦家具有限公司
法定代理人 徐玉光
訴訟代理人 蘇志倫律師
被告 新雅家具有限公司
法定代理人 徐玉光
被告 張銘祥
共同
訴訟代理人 吳孟良律師
蔡承翰律師

上列當事人間請求給付退休金等事件，經本院於民國108年2月26日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告優琦家具有限公司或新雅家具有限公司應給付原告新台幣陸拾肆萬貳仟肆佰元及各如附表所示之日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告優琦家具有限公司或新雅家具有限公司應提撥新台幣壹拾壹萬伍仟零柒拾肆元至原告於勞工保險局開設之勞工退休金專戶。

本判決第一項、第二項給付，如其中一被告已為給付，於其給付範圍內，其餘被告免為給付義務。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告優琦家具有限公司或新雅家具有限公司應負擔百分之七十，餘由原告負擔。

本判決第一項原告以新台幣陸萬肆仟元為被告優琦家具有限公司或新雅家具有限公司供擔保得假執行，但被告優琦家具有限公司或新雅家具有限公司以新台幣陸拾肆萬貳仟肆佰元為原告供擔保後得免為假執行。

01 本判決第二項原告以新台幣壹萬壹仟元為被告優琦家具有限公司
02 或新雅家具有限公司供擔保得假執行,但被告優琦家具有限公司
03 或新雅家具有限公司以新台幣壹拾壹萬伍仟零柒拾肆元為原告供
04 擔保後得免為假執行。

05 原告其餘假執行之聲請駁回。

06 事實及理由

07 壹、程序上理由

08 一、訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求之基
09 礎事實同一，擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限
10 ，民事訴訟法第255條第1項第2、3款分別定有明文。原告起
11 訴主張被告優琦家具有限公司（下稱優琦公司）應給付原告
12 新台幣（下同）127萬500元及自起訴狀繕本送達翌日起算之
13 法定遲延利息。原告於民國（下同）107年8月24日具狀減縮
14 聲明為請求被告優琦公司應給付原告64萬3500元及其法定遲
15 延利息，並應提撥11萬5074元至原告個人於勞工保險局開設
16 之勞工退休金專戶（見本院卷1第325至327頁）。嗣原告於
17 107年10月4日具狀追加被告新雅家具有限公司（下稱新雅公
18 司），並變更聲明為：被告優琦公司、新雅公司各應給付原
19 告64萬3500元及其法定遲延利息。如其中一被告已履行給付
20 ，在其給付範圍內，他被告免給付之義務。被告優琦公司、
21 新雅公司各應提撥11萬5074元至原告個人於勞工保險局開設
22 之勞工退休金專戶。如其中一被告已提繳，在其提繳範圍內
23 ，他被告免提繳義務（見本院卷1第461至463頁）。原告復
24 於107年10月22日具狀追加被告張銘祥，請求被告張銘祥與
25 被告優琦家具公司、新雅家具公司就特休未休、提撥退休金
26 差額負連帶賠償責任，變更聲明為：被告優琦家具公司、新
27 雅家具公司各應給付原告56萬1000元，及其法定遲延利息
28 如其中一被告已履行給付，在其給付範圍內，他被告免給付
29 之義務。被告優琦公司、新雅公司各應與被告張銘祥連帶提
30 撥11萬5074元至原告個人於勞工保險局開設之勞工退休金專
31 戶。如其中一人被告已提繳，在其提繳範圍內，他被告免提

繳義務。被告優琦公司、新雅公司各應與被告張銘祥連帶給付8萬2500元及其法定遲延利息（見本院卷1第505至507頁）。又於108年1月8日言詞辯論期日當庭更正第一項聲明為被告優琦公司、新雅公司、張銘祥應給付原告56萬1000元及其法定遲延利息，又於108年2月26日言詞辯論期日更正聲明為被告優琦公司、新雅公司應連帶給付56萬1000元其其法定遲延利息，被告優琦公司、新雅公司、張銘祥應連帶提撥11萬5074元及其法定遲延利息，被告優琦公司、新雅公司、張銘祥應連帶給付8萬2500元及其法定遲延利息，查原告係基於同一僱傭關係，追加被告新雅公司及張銘祥，其先後所為請求之主張在社會生活上可認為有共通性或關連性，而就原請求之訴訟及證據資料於相當程度範圍內具有同一性或一體性，在審理時得加以利用，俾先後兩請求可在同一程序得加以解決，以避免重複審理，庶能統一解決紛爭（最高法院96年度台上字第471號判決意旨參照），核無不合，自應准許。

二、被告優琦公司之法定代理人原為張銘祥，嗣於107年8月30日變更為徐玉光，原告遂於107年10月4日提出書狀為被告優琦公司變更後之法定代理人徐玉光聲明承受訴訟（見本院卷第461至463頁），經核與民事訴訟法第175條第2項規定相符，應予准許。

貳、實體上理由

一、原告起訴主張：被告張銘祥同時經營被告優琦公司、被告新雅公司、新致家具有限公司、新源家具有限公司、新祥家具有限公司等多家公司，並由其指派、調動各公司人員，原告係於86年1月6日起先至被告新雅家具公司擔任廠務會計，嗣於98年7月20日依被告張銘祥之調度，轉往被告優琦公司擔任會計直至106年7月16日自請退休。原告雖分別於86年3月13日投保於被告新雅公司、98年7月24日投保於被告優琦公司，然上開二公司之負責人均為被告張銘祥，且營業項目均涉家具相關業務，其餘業務亦大致相同，則原告之投保單位雖有變更，然其受僱之前後公司負責人實質上仍具有同一性

01 ，原告於上開二公司間之年資應合併計算。原告曾經取得被
02 告公司同意於98年6月22日起參加職訓課程，並由被告公司
03 技術性的為原告辦理離職，惟兩造間主觀上均不認為原告有
04 離開目前職務，原告於職訓期間亦有依被告公司要求處理公
05 司事務，被告公司於98年7月17日職訓尚未結束前即要求原
06 告復職，則原告前後工作年資自應合併計算，故原告之任職
07 期間應為20年6月又10日。從而，原告係00年0月00日出生，
08 自86年1月6日起受雇於被告優琦公司、新雅公司，至106年7
09 月16日自請退休，原告自請退休時已滿55歲，工作年資為20
10 年6月又10日，並選用勞退新制，則原告得向被告公司請求
11 勞退舊制之退休金56萬1000元，且因被告公司高薪低報，致
12 原告受有退休金短少之損害，原告尚得請求被告公司提撥11
13 萬5074元至原告勞工退休金個人專戶。又原告於102年至106
14 年分別有特別休假21日、22日、23日、24日、25日，然被告
15 公司卻均將原告之特別休假計為8日，是原告自102年起至
16 106年止合計有75日未休之特別休假，被告公司應給付原告
17 特休未休工資8萬2500元，再者，被告優琦公司、新雅公司
18 均係原告實質上之僱主，對於原告之上開債務，應屬連帶關
19 係，被告張銘祥為上開公司之負責人，應誠實申報原告薪資
20 ，並足額提撥退休金、員工之特休假未休之工資等均為其業
21 務執行範疇，被告張銘祥對於上開被告公司業務之執行，致
22 原告受有損害，自應依公司法第23條第2項規定，與被告優
23 琦公司、新雅公司就負連帶賠償之責。對此，爰依勞基法第
24 55條第1項第5款、第38條、勞基法施行細則第24條、公司法
25 第23條第2項之規定，提起本訴，並聲明：被告優琦公司、
26 新雅公司應連帶給付原告56萬1000元，及自起訴狀繕本送達
27 翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。被告優琦
28 公司、新雅公司、被告張銘祥應連帶提撥11萬5074元至原
29 告個人於勞工保險局開設之勞工退休金專戶。被告優琦公司
30 、新雅公司、被告張銘祥應連帶給付8萬2500元及自起訴狀
31 繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

01 並願供擔保請准宣告假執行。

02 二、被告優琦公司則以：

03 (一)本件原告自86年3月13日到職加保於新雅公司，86年9月13日
04 即自請離職，復於87年3月16日回任加保新雅公司，98年6月
05 提出離職，並於同年6月20日退保轉出新雅公司投保單位，
06 嗣原告於同年7月24日到職被告公司，106年7月24日又自請
07 離職。原告二度回任新雅公司時，即87年3月至98年6月任職
08 期間，歷經勞工退休金改制，原告於94年6月8日勞工退休金
09 條例施行前，依勞工退休金施行細則第5條第4項書面要式規
10 定，於勞工退休金制度選擇意願徵詢表勾選選擇適用勞工退
11 休金新制，從而，原告係適用勞工退休金條例之勞退新制之
12 勞工。原告雖主張依勞基法第53條勞退舊制得自請退休云云
13 ，惟原告自98年7月24日到職加保於被告公司即94年7月1日
14 勞退新制實施後到職之強制提繳對象，原告在職期間，被告
15 均依規定按月提撥至原告勞工退休金個人專戶，若原告退休
16 條件成就，應依勞工退休金條例第28條規定，填具申請書並
17 檢附相關文件向勞保局請領，是被告並無給付退休金及遲延
18 利息之義務。

19 (二)原告於86年3月13日受僱於新雅公司，於86年9月13日自請離
20 職，並於87年3月6日重新受僱，到職當日加保於新雅公司，
21 係屬新勞動契約之成立，年資重新計算，原告再於98年6月
22 20日主動提出離職，該勞動契約因而終止。嗣至98年7月間
23 ，原告欲求回任，時認被告公司法定代理人之被告張銘祥方
24 安排原告至被告公司任職，並成立新勞動契約。而勞基法第
25 10條所謂「因故停止」，係指「中止」契約之事由，例如
26 ：留職停薪，僅係中斷履行勞務之契約義務，要與辭職或解
27 僱有間，該等事由可因法律規定或本契約自由之合意而成立
28 ，二者之共同點為無可歸責當事人一方之事由存在，而辭職
29 係單獨行為，與前項要件不合。是原告既係自行辭職，而辭
30 職乃單獨行為，並不屬於勞基法第10條之「因故停止」。

31 (三)退步言之，縱認原告反覆自請離職又重新受僱之各年資應銜

接合併計算退休金，惟依勞基法第53條之規定，原告似可向新雅家具公司請求86年3月13日至98年6月20日兩段自請離職又重新受僱期間之年資即6個月與年資11年3個月又14日，合計11年9個月又14日之退休金，然原告係00年0月00日生，倘於98年6月20日提出退休，原告僅47歲，顯不符合勞基法第53條各項要件。又勞退舊制之工作年資依勞基法第57條之規定，須於同一家事業單位服務時始得累計，故當勞工轉換工作時，退休條件不成就，舊制年資歸零，不予保留。從而，依勞基法第53條各款與勞基法第57條之規定，原告不符退休要件且係自請離職，其舊制年資不予保留，故原告之請求自屬無據。

(四)本件係於107年1月勞基法修法前所發生之事實，應適用修法前之勞基法，則縱使原告於102年至105年間尚有未休之特別休假，然因當時之勞基法第38條規定，僱主並無應折算工資之義務，則原告請求特別休假未休之工資，洵屬無據。至於原告請求106年之特別休假工資，亦於法無據，蓋兩造間已約定由原告自行安排特別休假，以年度作為終結，則此不得遞延之約定內容既未違反強制或禁止規定，亦未違背公共秩序或善良風俗，自屬有效。且證人賴玉華於107年10月9日庭期亦證稱，員工可自行安排的八日特別休假用罄後，第九日始起，可向被告提出，被告不會禁止員工特別休假之權利行使，且行使特別休假，被告亦不會違法扣薪。是於原告在職期間，被告均依規定給予原告特別休假之權益，原告未於該年度終結時休完特別休假，並非被告以任何工作業務因素致使原告無法休假，實係原告因個人因素未提請排休，顯係不可歸責於被告之原因而未休，則原告既未表示欲行使特別休假權利，被告自無從表示同意勞工請求特別休假，從而原告不得因未使用該特別休假，致於年度終結或終止契約請求被告給付未休特別休假之工資。故原告主張請求給付不休假工資，即應就其債權發生之事實，即被告以何可歸責原因之所在，負舉證之責，然原告就此均未提出任何積極證據，其主

張並無理由。

(五)原告稱係取得被告同意轉換環境稍作喘息，僅礙於職訓課程參加資格限於失業勞工云云，惟查職訓課程依身分類別可分為在職技能訓練、產業人才投資方案與失業者職業訓練，其中失業者職業訓練可申請生活津貼補助，原告自承課程參加資格限於失業勞工，即原告係以失業身份參加失業者職業訓練，然被告豈有可能協助詐領失業津貼之刑事責任風險同意原告，進而協助技術性離職之可能，故原告主張難符事理。又原告起訴狀附件3之在職期間並非勞部動官方試算表，欲以規避新舊制之勾選選項計算為準，反係以網站「辦案小工具」之經過時間試算之截圖畫面，逕自謂為在職期間之試算，引導錯誤事實認定。

(六)聲明：原告之訴駁回，如受不利判決，請准供擔保免為假執行。

三、被告新雅公司、張銘祥則以：

(一)依原告勞工保險被保險人投保資料明細表所示，原告於98年6月20日於被告新雅公司退保，嗣於同年6月22日至7月21日間加保於勞動部勞動力發展署桃竹苗分署，再於同年7月24日投保至被告優琦公司，可見原告請求被告新雅公司及張銘祥給付如訴之聲明之基礎事實，與原告請求另一被告優琦公司給付如訴之聲明之基礎事實間，其時空背景顯可明確分割，自難認兩者原因事實有何關聯性或共通性存在，且原告對於被告新雅公司及張銘祥所引用之證據資料，與對於被告優琦公司所引用之證據資料亦不會相同。基上，原告於本件提出訴之追加，顯無助於訴訟經濟，亦有害於被告程序權之保障，與民事訴訟法第255條第1項第2款、第7款不合，不應准許。又原告以民事訴訟法第255條第1項第5款追加被告新雅公司及張銘祥，然並未敘明被告新雅公司及張銘祥與另一被告優琦公司之間如何成立合一確定之法律關係，自不應准許原告為訴之追加。

(二)本件原告於86年3月13日到職加保於被告新雅公司，同年9月

01 13日自請離職，嗣因原告請求回任，爰於87年3月6日與被告
02 新雅公司重新成立勞動契約，再於98年6月20日主動提出離
03 職，是被告新雅公司與原告之勞動契約至此終止。基上，原
04 告於被告新雅公司任職之時間僅11年3月又14日，與勞基法
05 第53條之要件顯有未合，自不得向被告新雅公司請求退休金
06 。

07 (三)按勞工與雇主合意終止勞動契約後，縱使勞工於終止後翌日
08 再度受僱於原雇主，然最高法院見解認為，勞工之年資已因
09 勞動契約不同而告中斷，況本件原告係在與被告新雅公司間
10 之勞動契約終止後一個月後，始至另一被告優琦公司任職，
11 前後期間已可明顯區隔，原告所任職之公司亦有所不同，自
12 難認原告與另一被告優琦公司間之服務年資應與原告與被告
13 新雅公司間之服務年資一併計算，且原告與被告新雅公司間
14 亦無特別約定，則原告與另一被告優琦公司間之服務年資自
15 不得與原告與被告新雅公司間之服務年資併計，原告即不得
16 向被告新雅公司請求退休金。再者，被告新雅公司與被告優
17 琦公司之財務係各自獨立，有各自之統一編號、財務紀錄，
18 為各自具有獨立法人格之法人，則縱使二者為關係企業之公
19 司，亦與勞基法第57條所明定之同一事業不同，自不得將原
20 告與另一被告優琦公司間之服務年資與原告與被告新雅公司
21 間之服務年資合併計算。至勞基法第57條但書之規定，亦與
22 被告新雅公司無涉，蓋該條但書條文既以受同一雇主調動為
23 前提，即無適用於本件之餘地。綜上，原告於98年6月20日
24 與被告新雅公司終止勞動契約後，嗣於同年7月20日與另一
25 被告優琦公司成立勞動契約，顯為另一新勞動契約，則原告
26 之年資業已中斷，即與勞基法第53條之年資要求不符，且本
27 件亦無勞基法第57條之適用，故原告之請求即顯屬無據，應
28 予駁回。原告自應舉證同時受雇於被告二家公司之事實。

29 (四)本件縱使原告主張屬實，應負提撥退休金至原告勞工退休金
30 專戶之義務人亦為另一被告優琦公司，要與被告張銘祥無涉
31 。

又縱使被告優琦公司未給付原告特休未休之工資，亦非謂

被告張銘祥在法律上須與被告優琦公司負連帶責任，原告就此部分對被告張銘祥之追加顯無理由，應予駁回。

(五)聲明：原告之訴駁回，如受不利判決，請准供擔保免為假執行。

四、兩造不爭執之事項（見107年8月28日筆錄，本院卷一第445至446頁）：

(一)原告自86年3月13日起至86年9月13日止、87年3月6日起至98年6月20日止，投保於新雅家具有限公司，自98年7月24日起至106年7月24日投保於被告公司，有原告提出之勞工保險被保險人資料表可按（見本院卷一第59頁）。

(二)原告為00年0月00日出生，於106年7月16日聲請自請離職，平均工資為3萬3000元，最後工作日106年7月16日，有原告提出之戶籍謄本可按（見本院卷一第77頁）。

(三)原告聲請勞資爭議調解，經調解不成立，有原告提出之新北市政府勞資爭議調解記錄可按（見本院卷一第65頁）。

(四)原告提出之原證3、4、5、9、10之薪資單為真正（見本院卷一第61-65頁、第79-85頁）。

四、原告起訴主張其自86年1月6日起受雇於被告，至106年7月16日自請退休，被告應給付舊制退休金56萬1000元，且被告高薪低報，應提撥勞工退休金差額11萬5074元，原告任職期間被告尚應給付原告特休未休工資8萬2500元，爰依據勞基法第55條第1項第5款、第38條、勞基法施行細則第24條、公司法第23條第2項之規定，請求如訴之聲明，被告則以前詞置辯，因此，本件爭點應為：(一)原告依據勞基法第55條第1項第1款之規定，請求被告給付退休金差額，是否有理由？(二)原告依據勞基法第38條第4項、勞基法施行細則第24條之規定，請求特休未休工資8萬2500元，是否有理由？(三)原告依據勞工退休金條例第12條第1項之規定，請求提撥勞工退休金差額，是否有理由？(四)被告張銘祥、新雅公司是否就退休金、特休未休工資、提撥勞退金部分，負連帶給付之責？茲分述如下：

01 (一)原告依據勞基法第55條第1項第1款之規定，請求被告給付退
02 休金，是否有理由？

03 1.按為保障勞工之基本勞動權，加強勞雇關係，促進社會與經
04 濟發展，防止雇主以法人之法律上型態規避法規範，遂行其
05 不法之目的，於計算勞工退休年資時，非不得將其受僱於「
06 現雇主」法人之期間，及其受僱於與「現雇主」法人有「實
07 體同一性」之「原雇主」法人之期間合併計算，庶符誠實及
08 信用原則。（最高法院100年度台上字第1016號判決意旨參
09 照）。被告新雅公司為80年10月17日設立，優琦公司為83年
10 1月20日設立登記，經營項目各為家具製造、設計買賣業務
11 及有關進出口貿易業務、家具批發業、室內裝設品紡織品批
12 發業、家具零售業、裝設品零售業、國際貿易業、家具及裝
13 設品製造業，有被告新雅公司、優琦公司之有限公司變更登
14 記表可按（見本院卷第121-194頁），主要經營人均為張銘
15 祥、李錦霞夫妻等情，對於二家公司為雇主之同一性，為被
16 告所不爭（見本院卷1第445頁、107年8月28日筆錄），況據
17 證人李錦霞於本院審理時證述：被告新雅公司旗下有很多工
18 廠，證人李錦霞同時負責新雅公司、優琦公司之財務，負責
19 依據員工出勤卡核發員工薪資等語（見本院卷第493頁、107
20 年10月9日筆錄），被告新雅公司、優琦公司具有僱主之同
21 一性，揆之前開規定，原告既同時於被告新雅公司、優琦公
22 司工作，二家公司之工作年資自應合併計算，應可認定。被
23 告抗辯二家公司為不同法人云云，自無足採。

24 2.原告主張自86年1月6日起受雇於被告，從未曾於86年9月13
25 日離職，雖曾於98年6月22日因參加職訓課程，因技術性離
26 職，實質上並未離職，於106年7月16日始聲請退休等語，然
27 為被告所否認，並以原告於86年3月13日始受僱於被告，並
28 曾於86年9月13日自請離職，再於87年3月6日再度受僱於被
29 告，年資應自87年3月6日起算，又於98年6月20日自請離職
30 ，再於98年7月24日再度受僱，年資應自98年7月24日重新起
31 算，原告自請離職，且兩段離職期間合計為5個月又21日，

自無勞基法第10條之適用，原告自請離職後，再度受僱應為個別獨立之勞動契約，原告於98年6月20日退休，不合於勞基法第53條之規定等語置辯。經查：

(1)原告何時起受僱於被告部分：

原告主張其自86年1月6日起受僱於被告，並提出86年2月薪資袋、86年3月薪資單如原證11（見本院卷1第433頁），經證人即李錦霞於本院審理時證述：原證11之薪資袋、薪資單為其公司之所有，字跡為其所寫等語（見本院卷1第493頁、107年10月9日筆錄），從而，原證11之薪資單應為真正。參以原證11之薪資袋記載計算86年3月薪資之日期僅29日，至86年2月雖有薪資袋，並無計算當月薪資之明細，本院自無從認定原告自86年2月起即受僱於被告，因此，本院認原告應自86年3月3日起受僱於被告，應為真實。

(2)原告於86年9月13日起至87年3月6日是否有自請離職部分：

原告主張其於86年9月13日並未離職，並提出87年1月、2月、3月薪資袋如原證12（見本院卷1第435-439頁），並經證人李錦霞證述：原證12之筆跡為其所寫等語（見本院卷1第493頁），從而，原證12之薪資袋應為真正。參以原告於87年1月尚受領86年整年度之1.5個月年終獎金，87年1、2、3月亦受領全薪，自無可能於86年9月13日起至87年3月6日離職之事實。從而，被告抗辯原告曾經離職云云，自非可採。

(3)原告於98年6月22日離職至98年7月24日重新受僱部分，工作年資是否中斷部分：

- 1.定期契約屆滿後或不定期契約因故停止履行後，未滿三個月而訂定新約或繼續履行原約時，勞工前後工作年資，應合併計算，勞基法第10條定有明文。原告主張其於98年6月22日技術性離職，於98年7月24日再度復職，揆之前開規定，其工作年資並不中斷。
- 2.勞基法第10條規定：勞工契約因故停止履行後，未滿三個月而訂定新約或繼續履行原約時，勞工前後工作年資應合併計算。此項規定，並未以勞工離職之原因係可歸責於雇主之事

由為限，始有其適用（最高法院80年度台上字第295號民事裁判意旨參照）。「本法條之因故停止履行並無明文例示，為保證勞工權益，應採擴張解釋，除退休外，縱因資遣或其他離職事由，於未滿三個月內復職而訂立新約，或繼續履行原約時亦包括在內。」「參照勞動基法第十條立法理由：「勞工特別休假、資遣費及退休金之給與，均與勞工年資有關，為免雇主利用換約等方法，中斷年資之計算，損及勞工權益，特月文予以限制。」及內政部七十四年八月七日台內勞字第三三五六〇八號函意旨：「勞工前後工作年資，依勞動基準法第十條規定合併計算者，往後再次辦理資遣或退休時，事業單位得將前所核發之資遣費扣除。」勞工被資遣，應屬前開條文所謂「因故停止履行」之範圍，其餘尚有何種情形合於所謂「因故停止履行」，應視具體事實，依上開立法理由，分別斟酌決定。（司法院82年8月26日（82）廳民一字第16108號函）。準此，除勞工有資遣或退休之情形外，未滿三個月之離職期間，其工作年資應連續計算，被告抗辯原告為自請離職，自應中斷其年資云云，自無可採。

(4) 原告之工作年資部份：

(甲) 勞工工作十五年以上年滿五十五歲者，得自請退休。勞工退休金之給與標準：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。、前項第1款退休金基數之標準，係指核准退休時一個月平均工資。勞基法第53條第1款、第55條第1項第1款、第2項分別定有明文。惟勞基法第53條之立法精神，無非基於勞工之立場，為防止雇主不願核准已達一定年資、年齡之勞工自請退休之弊端，而賦予勞工得自請退休之權利，使符合該條規定要件之勞工於行使自請退休之權利時，即發生終止勞動契約之效力，而無須得相對人即雇主之同意。故勞工依該法自請退休時，勞雇雙方之勞動契約即可終止，勞工自請退休之權利為契約終止權之一種，而終止權又屬形成權

之一種，形成權於權利人行使時，即發生形成之效力，不必得相對人之同意，最高法院88年度臺上字第68號亦著裁判意旨可資參照。

(乙)原告自86年3月3日起即受雇於被告公司，原告為00年0月00日出生，至106年7月16日自請退休時已滿20年4個月又14日，且年滿55歲，已符合勞基法請求退休金之要件。

(丙)原告得請求之退休金為何？

1.原告主張其離職前6個月之平均工資3萬3000元，為兩造所不爭（見本院卷1第445頁、107年8月28日筆錄），堪信為真實。

2.按勞工退休金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，於勞動契約依勞動基準法第十一條、第十三條但書、第十四條、第二十條、第五十三條、第五十四條或職業災害勞工保護法第二十三條、第二十四條規定終止時，雇主應依各法規定，以契約終止時之平均工資，計給該保留年資之資遣費或退休金，並於終止勞動契約後三十日內發給。第一項保留之工作年資，於勞動契約存續期間，勞雇雙方約定以不低於勞動基準法第五十五條及第八十四條之二規定之給與標準結清者，從其約定，勞工退休金條例第11條第1、2、3項定有明文。(一)依勞工退休金條例（新制）第11條第1項規定勞工必須具備下列要件，其適用勞動基準法退休金制度（舊制）之工作年資，始應予保留：（一）該條例施行前已適用勞動基準法之勞工（二）該條例施行後仍服務於同一事業單位之勞工（三）該條例施行後選擇適用新制之勞工。具備上開三要件之勞工，始有保留年資規定之適用，勞雇雙方才可依同條第3項規定，約定結清年資。基此，若勞工選擇繼續適用舊制，因其既無選擇新制之事實，本無「舊制退休金年資」與「新制退休金年資」須分段計算之必要，更無涉結清保留年資。(二)依該條例第11條第3項規定，

勞雇雙方於勞動契約存續期間，約定以不低於勞動基準法第55條及第84條之2所規定之給與標準結清保留年資者，從其約定。因此雇主如與勞工約定以低於上開標準為之者，不生該項結清保留年資之法律效果，須依同條第1項規定，勞工於適用該條例前之工作年資仍應予以保留；且雇主應依該條例第13條第1項規定，繼續按月提撥勞工退休準備金。(三)有關勞雇雙方依該條例第11條第3項約定結清保留年資之金額，係依勞動基準法之退休金標準計給，故其給付之期限依該法施行細則第29條第1項規定，雇主須於30日內發給勞工（行政院勞工委員會99年7月5日勞動4字第0990076076號函）。準此，被告於94年7月1日起依據勞工退休金條例為原告提撥退休金，自應結清之前舊制之年資。

- 3.原告主張被告並未結清86年3月3日起至94年6月30日止之舊制工作年資，自86年3月3日起至94年6月30日止，工作年資為8年3月27日，依勞基法第55條第1項第1款之規定為17個基數（ $8 \times 2 + 1 = 17$ ），依同條第2項之規定，應給與退休金為561,000元（ $33,000 \times 17 = 561,000$ ），為有理由，應予准許。

(二)原告依據勞基法第38條第4項、勞基法施行細則第24條之規定，請求特休未休工資8萬2500元，是否有理由？

- 1.按「勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，每年應依左列規定給予特別休假。一一年以上三年未滿者七日。二三年以上五年未滿者十日。三五年以上十年未滿者十四日。四十年以上者，每一年加給一日，加至三十日為止。」，73年7月30日公布並自同年8月1日施行之勞基法（下稱舊勞基法）第38條定有明文。74年2月27日訂定發布施行之勞動基準法施行細則（即106年6月16日修正前勞基法施行法施行細則，下稱舊勞基法施行細則）第24條規定：「本法第三十八條之特別休假，依左列規定：一計算特別休假之工作年資，應依第五條之規定。二特別休假日期應由勞雇雙方協商排定之。三特別休假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。」。嗣舊勞基法第38條經

01 105年12月21日修正公布並自106年1月1日施行（下稱106年1
02 月1日施行之勞基法第38條），於第1項規定：「勞工在同一
03 雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依下列規定給
04 予特別休假：一六個月以上一年未滿者，三日。二一年以上
05 二年未滿者，七日。三二年以上三年未滿者，十日。四三年
06 以上五年未滿者，每年十四日。五五年以上十年未滿者，每
07 年十五日。六十年以上者，每一年加給一日，加至三十日為
08 止。」，並於第4項規定：「勞工之特別休假，因年度終結
09 或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。」。

10 2.查原告主張自伊86年1月6日到職日起至106年7月16日止，被
11 告皆未按勞基法規定之法定日數給予特別休假，每年僅給予
12 8日之特休假，業經證人賴玉華於本院審理時證述：「法官問
13 :你在新雅家具有限公司，工作多久？」87年底到現在」「（
14 現在你自己的特休幾日？）基本上有八天，如有有需要可以跟
15 公司說」等語（見本院卷1第497頁、107年10月9日筆錄），
16 被告公司顯未依據勞基法規定給予勞工特別休假，自屬可歸
17 責於，被告之事由。原告主張其自102年3月3日起至106年7
18 月16日止，依據新舊制分別計算，依序應有21日、22日、23
19 日、24日、24日特別休假，扣除已休特別休假40日，尚有74
20 日特別休假，據此計算，被告應給付特別休假未休之工資8
21 萬1400元（ $33000/30 \times 74 = 81400$ ），為有理由，應予准許，逾
22 此部分，應予駁回。

23 (三)原告依據勞工退休金條例第12條第1項之規定，請求提撥勞
24 工退休金差額，是否有理由？

25 1.按雇主應為適用本條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞
26 保局設立之勞工退休金個人專戶；雇主每月負擔之勞工退休
27 金提繳率，不得低於勞工每月工資百分之六，勞工退休金條
28 例第6條第1項、第14條第1項分別定有明文。依其立法理由
29 為：一、雇主應依規定之提繳率，按月為勞工提繳個人退休
30 金，專戶存儲。再參見勞工退休金條例第26條之立法理由提
31 及勞工退休金有強制儲蓄之性質等內容，同條例第23條第2

01 項更明定，依本條例提繳之勞工退休金運用收益，不得低於
02 當地銀行2年定期存款利率；如有不足由國庫補足之。綜上
03 規定可知，勞工退休金條例之制度係採個人退休金專戶制度
04 ，依該制度之設計，勞工在勞保局開設個人退休金之存儲專
05 戶，雇主應依法按月將為勞工提繳之退休金存入該專戶，且
06 依同條例第26條規定，即使勞工於尚未符合請領退休金之規
07 定前死亡者，仍得由其遺屬或指定請領人請領一次退休金；
08 故該專戶內之金額應屬勞工之財產權，僅其得請領之時間、
09 方法及金額，應依勞工退休金條例之規定辦理。是雇主倘未
10 依規定為勞工提繳退休金至該個人退休金專戶，即造成勞工
11 個人退休金專戶內之本金及累積收益短少，致使勞工之財產
12 減少，足認已使勞工受有損害。況勞工離職時即距其依勞工
13 退休金條例規定得請求退休金之時尚有5年以上，則其至依
14 法得請領退休金之時對原雇主依同條例第31條第1項所享之
15 請求權即已罹於5年之消滅時效，勞工退休金條例第31條第1
16 項之規定豈非形同具文，依勞工退休金條例第6條第1項之規
17 定，雇主係負有按月提繳退休金，儲存於勞保局設立之勞工
18 退休金個人專戶之義務，雇主公司未依規定為勞工提繳退休
19 金至其個人退休金專戶，使勞工受有損害，勞工自可請求雇
20 主將應提繳而未提繳之金額提繳至勞工之勞工退休金專戶以
21 填補其損害。修正後之勞工退休金條例第53條第2項規定，
22 固規定前項雇主欠繳之退休金，經限期命令繳納，逾期不繳
23 納者，依法移送強制執行。雇主如有不服，得依法提起行政
24 救濟。惟上開規定之立法理由為：為及時保障勞工權益，爰
25 增訂第2項規定，作為移送強制執行之依據，以期直接保障
26 勞工領取退休金之權益。又依上開修正規定之立法院審查會
27 報告內容：「三、勞工因雇主未依法按月提繳或足額提繳退
28 休金而受有損害，依本條例第31條規定，係由勞工另外向雇
29 主請求損害賠償，而非直接繳入勞工個人帳戶。考量民事訴
30 訟程序往往曠日費時，且影響勞資關係，對勞工權益無法即
31 時保障，爰增訂第2項規定，作為移送強制執行之依據，以

期直接保障勞工領取退休金之權益。」（立法院公報第96卷第48期院會紀錄第740頁參照），可知該規定係為求迅速保障勞工之權益，而另立勞保局得就雇主欠繳之退休金為強制執行之規定，惟並未剝奪勞工向雇主請求損害賠償之權利，尚不得因上開規定，即認勞工無權請求雇主將應提繳未提繳之金額存入勞工之個人退休金專戶。（臺灣高等法院暨所屬法院98年11月11日98年法律座談會民事類提案第14號）。揆之前揭說明，被告未足額提撥至其勞工退休金準備專戶內者，原告自得依據前揭規定請求被告將其應提繳原告之勞工退休金金額差額，提撥至其退休金專戶。

- 2.原告主張被告自94年7月1日起至107年7月16日高薪低報，並未足額原告提繳勞工退休金，並提出附件1之差額明細表可按（見本院卷1第355頁），核與原告主張薪資明細相符，亦為被告所不爭，原告請求被告應提撥勞工退休金差額11萬5074元至原告之勞工退休金專戶，為有理由，應予准許，逾此部分，應予駁回。

（四）被告張銘祥、新雅公司是否就退休金、特休未休工資、提撥勞退金部分，負連帶給付之責？

- 1「對上訴人負給付資遣費及退休金義務者為德和公司，上訴人之債權得否受償，繫乎德和公司之清償能力，德和公司之財產始為上訴人債權之總擔保，德和公司因財務困難而停工歇業，亦難認被上訴人執行其董事職務有違反法令或故意、過失不法侵害上訴人請領資遣費或退休金權利之行為。則上訴人本於系爭協議書、公司法第二十三條第二項及民法第一百八十四條第二項規定，請求命被上訴人與德和公司連帶給付各如第一審判決附表二餘額欄所示金額並加計法定遲延利息，自屬無據等情」（最高法院95台上字第1581號判決意旨參照）。本件應給付原告特休未休工資及退休金義務之人為被告優琦公司或新雅公司，張銘祥為公司之負責人，難認被告張銘祥應負連帶賠償責任，原告請求張銘祥應負連帶賠償責任，並無理由，應予駁回。至於原告提出新竹地方法院

01 106 年度勞訴字第9號、士林地方法院103年度勞訴字第35號
02 判決，其基礎事實與本件並不相同，並無拘束本院之效力。
03 2.按不真正連帶債務，係指數債務人以同一目的，本於各別之
04 發生原因，對債權人各負全部給付之義務，因債務人其中一
05 人為給付，他債務人即應同免其責任之債務而言。故不真正
06 連帶債務人中之一人所為之清償，如已滿足債權之全部，即
07 應發生絕對清償效力，債權人不得再向他債務人請求清償。
08 （最高法院100年度台上字第848號民事裁判）。連帶債務之
09 成立，須數人負同一債務，而明示對於債權人各負全部給付
10 之責任，或法律有規定者為限。上訴人並未舉證證明其與被
11 上訴人間有成立連帶債務之明示，法律復未規定兩造間應成
12 立連帶債務。兩造係基於法律規定之不同原因，對於薄中南
13 等人各負全部給付之責任，雖其給付具有同一之目的，其中
14 一人給付，他造即同免其責任，但其性質應為不真正連帶債
15 務。而不真正連帶債務人相互間並無分擔部分，民法第二百
16 八十一條第一項關於連帶債務人求償權之規定，於不真正連
17 帶債務人間並無適用之餘地（最高法院86年度台上字第2656
18 號民事裁判意旨參照）。參以原告於受雇期間，曾分別各由
19 被告新雅公司、或優琦公司先後投保勞工保險，有原告提出
20 之勞工保險被保險人投保資料表可按（見本院卷1第59頁）
21 。又原告之薪資亦分別由新雅公司或張銘祥匯入，有原告提
22 出之原證16之中華郵政股份有限公司之客戶歷史交易清單可
23 按（見本院卷3第61-103頁），足見，原告同時受雇於優琦
24 公司、新雅公司，均各應對原告負給付退休金、特休未休工
25 資、提繳勞工退休金差額之責任，然揆之前開說明，原告並
26 未舉證被告優琦公司、新雅公司已明示連帶給付，或法律規
27 定被告優琦公司、新雅公司應負連帶給付責任，原告請求被
28 告優琦公司、新雅公司應負連帶給付責任，並無理由。原告
29 請求被告優琦公司或新雅公司各應負給付責任，其中一被告
30 已為給付，其餘被告則免為給付義務，為有理由，應予准許
31 。

01 (五)給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催
02 告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權人起
03 訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相類
04 之行為者，與催告有同一之效力。」、「遲延之債務，以支
05 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
06 。」、「應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據
07 者，週年利率為百分之五。」民法第229條第2項、第233條
08 第1項前段、第203條分別定有明文。被告優琦公司於107年5
09 月2日收受起訴狀繕本，有卷附之送達證書可按（見本院卷1
10 第103頁），被告新雅公司於107年10月12日收受原告民事承
11 受訴訟暨變更聲明狀（見本院卷1第487頁），原告請求被告
12 優琦公司自起訴狀繕本送達翌日107年5月3日起至清償日止
13 ，請求被告新雅公司自107年10月13日起。均至清償日止，
14 按週年利率5%計算之利息，於法尚非無據，應予准許。

15 五、綜上所述，原告依勞基法第55條第1項第5款、第38條、勞基
16 法施行細則第24條、公司法第23條第2項之規定，請求被告
17 優琦公司或新雅公司給付退休金64萬2400元及各如附表所示
18 之日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，被告優琦公
19 司或新雅公司應提撥11萬5074元至原告之勞工退休金專戶，
20 前二項給付，如一被告已為給付，於其給付範圍內，其餘被
21 告免為給付義務，於法有據，應予准許，逾此部分，應予駁
22 回。

23 六、勞工就工資、職業災害補償或賠償、退休金或資遣費等給付
24 ，為保全強制執行而對雇主或雇主團體聲請假扣押或假處分
25 者，法院依民事訴訟法所命供擔保之金額，不得高於請求標
26 的金額或價額之十分之一，勞資爭議處理法第59條第2項定
27 有明文。兩造陳明願供擔保，聲請宣告假執行或免為假執行
28 ，經核原告勝訴部分，爰依據前開規定，爰分別酌定相當之
29 擔保金額宣告之；原告其餘假執行之聲請，因訴之駁回而失
30 所依據，不予准許。

31 七、本件事證已臻明確，兩造其他攻擊、防禦方法，及提出未援

用之證據，經斟酌後認不影響判決基礎，無逐一論述必要，併此敘明。

八、據上論結，本件原告為一部有理由、一部無理由，爰依民事訴訟法第79條、第390條第2項、第392條第2項之規定，判決如主文。

中 華 民 國 108 年 3 月 12 日
民事勞工法庭 法官 徐玉玲

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日之不變期間內，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 108 年 3 月 12 日
書記官 廖俐婷

附表

被告	利息起算日
優琦家具有限公司	107年5月3日
新雅家具有限公司	107年10月13日