# 臺灣新北地方法院民事判決

108年度勞訴字第48號

原　　告　張永龍
訴訟代理人　廖蕙芳律師
被　　告　天成五金有限公司
法定代理人　張鳳觀
訴訟代理人　朱柏璁
　　董昱邦

上列當事人間請求給付退休金等事件，經本院於民國108年12月24日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告應給付原告新台幣捌拾陸萬參仟肆佰捌拾陸元及自民國一〇八年四月九日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回

訴訟費用由被告負擔百分之九十九，餘由原告負擔。

本判決第一項原告以新台幣捌萬陸仟元供擔保後得假執行，但被告以新台幣捌拾陸萬參仟肆佰捌拾陸元為原告供擔保後，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

一、原告起訴主張：其自民國（下同）83年2月16日起受僱於被告，於108年2月20日自請退休，約定每月工資為新台幣（下同）3萬5000元，加計每日伙食津貼100元，則每月伙食津貼為2,200元，平均工資3萬7200元。原告於94年7月1日起選擇新制退休金，被告當時僅給付原告12萬元結清舊制年資，惟原告自83年2月16日起至94年6月30日止之工作年資為11年4月又15日，計為11.5基數，核計舊制退休金應為85萬5600元，扣除先前被告給付之12萬元，被告尚應給付原告舊制退休金73萬5600元。原告於任職期間，被告均未給予特別休假，則原告自83年2月16日起至108年2月20日止，工作已滿25年，由此加總5年特別休假日數為142日，原告應得請求特別休假未休之工資17萬6080元，扣除被告於108年3月20日匯款之

6萬元後，被告尚應給付原告特別休假未休之工資11萬4246元。再者，原告於108年2月20日自請退休，惟被告核給員工薪資係在當月發給上個月工資，故被告尚積欠原告2月份20日工資2萬4800元。爰依勞動基準法（下稱勞基法）第38條、勞基法施行細則第24條之1第2項、勞基法第55條第1、2項之規定提起本訴，並聲明：被告應給付原告87萬4646元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息，並願供擔保請准宣告假執行。

二、被告則以：

(一)原告曾於83年2月16日受僱於被告公司，但原告業已於94年6月20日自請離職，並受僱於訴外人尚旺五金有限公司（下稱尚旺公司），嗣原告雖於94年10月21日與被告另訂勞動契約，但前後工作期間已達4個月，遠超過勞基法第9條第1項第2款規定之90日期間，依法應視為重新僱用，不應視為繼續性契約。且尚旺公司係為訴外人所設立之公司，並非被告之關係企業、分公司或子公司，雖為相關行業實為競爭關係，被告對尚旺公司並無經營掌控權，又如何能將原告加保於尚旺公司。原告並無自請退休之權利，請求退休金73萬5600元並無理由。又原告於94年10月21日起重新任職於被告，於108年3月8日因連續無故曠職達三日以上，被告乃依勞基法第12條第1項第6款之規定，以存證信函通知原告終止勞動契約，是原告任職被告公司之年資為13年4個月又16日，況查被告公司並無於94年3月至11月間有給付原告10萬元以上之紀錄，更遑論其名目是否為退休金，倘原告確實有收到該筆金額，應由原告提出相關事證。退步言之，倘原告所述當初領12萬元退休金屬實，被告認為原告對其退休金受損已然知悉，如今業已超過法定退休金請求權5年時效。

(二)兩造約定工資為每月3萬5000元，被告並無與原告有每日給付100元伙食費之約定，被告雖時有於午飯時間請員工吃便當或拿錢給員工買午餐等情事，然並非每日為之，亦非勞動契約之一部分，實不應認定為經常發給之工資之一部分。

(二)被告公司倘員工於工作期間有提出特別休假之請求，被告皆會准許，然原告於任職被告期間，雖經常請假，但從未指明申請特別休假，是本件原告未休特別休假之原因，實非因被告拒絕其申請特別休假，乃係因原告並無提出特別休假之請求，原告請求被告給付告特別休假應休未休工資，並無理由。被告於兩造勞資爭議調解後，將原告於106年1月18日後所取得特別休假應休未休之權利，且被告已於108年3月20日將6萬1834元匯款至原告所提供之帳戶，故被告應給付原告之特別休假應休未工資已給付完畢，原告之請求被告給付特別休假未休之工資11萬4246元自無理由。

(三)再者，被告公司之工資發放制度，係每月20日請領上月21日至當月20日之工資，原告於108年2月20日所受領之工資應為1月21日至2月20日之工資，且於2月20日後至3月8日勞動契約終止日止，原告再無至被告公司提供勞務，故被告並無有短發原告20日工資之情事，原告主張被告應給付2月份20日工資2萬4800元亦無理由。

(四)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、兩造不爭執之事項（見108年5月21日筆錄，本院卷第137頁）：

(一)原告於83年2月16日起受雇於被告（原告於94年6月20日是否有離職事實，兩造有爭執，如後述），最後到被告公司上班日為108年2月20日，兩造約定工資每月3萬5000元。

四、原告起訴主張被告未依法結算舊制退休金予原告，亦於原告任職期間未給予特別休假，且尚積欠原告2月份20日之工資，爰依據勞基法第38條、勞基法施行細則第24條之1第2項、勞基法第55條第1、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、2項之規定，請求被告給付舊制退休金差額73萬5600元，是否有理由？(二)原告依據勞基法第38條、勞基法施行細則第24條之1第2項之規定請求被告給付特別休假11萬4246

元，是否有理由？(三)原告依據勞動契約請求108年2月1日到20日的工資2萬4800元，是否有理由？茲分述如下：

(一)原告依據勞基法第55條第1、2項之規定，請求被告給付舊制退休金差額73萬5600元，是否有理由？

1.就原告之工作年資部分：

原告主張其自83年2月16日起受雇於被告，直至108年2月20日自請退休時止，期間均未中斷與被告之僱用關係，被告則抗辯原告於94年6月20日至同年10月20日期間，另受雇於尚旺公司云云。經查：

(1)按為保障勞工之基本勞動權，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，防止雇主以法人之法律上型態規避法規範，遂行其不法之目的，於計算勞工退休年資時，非不得將其受僱於「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100年度台上字第1016號判決意旨參照）。

(2)查被告公司及尚旺公司係分別於87年2月24日及91年6月4日設立，被告公司之經營項目為五金零售業，尚旺公司則是五金批發業及五金零售業，又尚旺公司之股東為林健陽及楊昇翰，而楊昇翰及其父母楊再誠、張鳳觀均為被告公司之股東，張鳳觀為被告公司之法定代理人，有被告公司變更登記表、被告及尚旺公司之公司登記卷宗影本在卷可按（見本院卷第71至73頁、第89至107頁），再者，被告自認告公司之實際經營人為楊昇翰、楊金翰，尚旺公司股東林建陽曾為被告公司股東，獨自創業，故贈與楊昇翰股份等語（見本院卷第153頁、第217頁），楊昇翰復擔任尚旺公司之股東，有卷附之尚旺公司章程可按（見本院卷第93頁），足見二公司在經營項目上大致相同，且在公司股東組成上，均係以被告公司法定代理人張鳳觀之家族為主體，準此，尚旺公司與被告公司應具有實體上之同一性，揆之前開規定，原告之工作年資應合併計算。

(3)被告抗辯原告於94年6月20日離職，並受雇於第三人尚旺公司，於94年10月21日與被告公司另訂新契約，已逾勞基法第9條第1項第2款時間，工作年資應中斷云云，然為原告所否認，並以原告從未受雇於尚旺公司，亦未受領尚旺公司之薪資，並以原證5財政部北區國稅局綜合所得稅核定通知書為憑（見本院卷第125頁）。經查，尚旺公司與被告公司具有實體上之同一性，已如前述，參以原告於93年度受領被告公司薪資56萬元，94年度受領薪資60萬元，平均每月薪資4萬6667元、5萬元，均無第三人尚旺公司之薪資所得資料，有原證5財政部北區國稅局綜合所得稅核定通知書為憑（見本院卷第125頁），並佐以原告提出之原證6、被證6之錄音譯文記載，原告稱:「其實我從頭到尾都沒走，我都在這邊做，，只是你說你把我移到健陽那，我也不知道，對不對?」，被告公司法定代理人張鳳觀之配偶楊再誠稱「不是，我把你移到健陽（即尚旺公司之負責人），你聽我說，我不是說新制轉舊制，你不能說你不知道，你要坦白說」「所謂結清，就是一定要這樣做」，原告稱「問題我從頭到尾都在這邊做」，楊稱「沒錯」「我把你移到健陽，你聽我說，我不是說新制轉舊制，你不能說你不知道」「如果我是小人，我就說，我偷偷把你移到健陽那邊去，我不給你錢，再把你移過來」「因為如果做這種事，舊制偷偷把你移走，把你改來新制，沒給你一點錢，沒讓你知道，這是我的錯」等語（見本院卷第148頁、第247~251頁），再者，觀之原告之勞工保險投保資料顯示，原告已於94年6月17日投保於尚旺公司，卻於94年6月20日始從被告公司退保，原告於94年10月24日自尚旺公司退保，卻自94年10月21日即由被告公司為原告加保，自94年6月17日起至94年6月20日、94年10月21日起至94年10月24日均有重複3日投保之情形，顯非正常之勞工加退保之狀況，且參以被告公司之經營人楊再誠前開證詞，原告主張被告公司為逃避原告之連續工作年資，始將原告之勞工保險投保於尚旺公司，藉以中斷原告工作年資等情，互核相符

，足見，被告公司未經原告同意，擅自將原告之勞工保險移由尚旺公司投保，原告既從未受領尚旺公司之薪資，因此，原告主張從未離開被告公司，並未受雇於尚旺公司等事實，應屬可信。被告前開抗辯，自無足採。

2.就兩造終止勞動契約而言：

原告主張其於108年2月17日以口頭通知被告公司法定代理人張鳳觀之配偶楊再誠自請退休，並於聲請調解當日即108年2月21日通知被告自請退休，再於108年2月23日以原證7之存證信函通知被告自請退休等語，被告則以原告為自請離職，並以原告工作年資未達25年，自請退休不合法，要求原告上班，再以原告無正當理由曠職三日以上解雇原告等語置辯。經查：

(1)勞工工作滿二十五年以上者，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2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。

(2)經查：原告主張已於108年2月17日以口頭向被告申請退休，又於108年2月21日聲請勞資爭議調解時向被告表示自請退休，再於108年2月23日以原證7之存證信函通知被告自請退休

，有原告提出原證4新北市政府勞資爭議調解紀錄、原證7存證信函可按（見本院卷第23-24頁、第185頁），並參以被告以原證8之存證信函函覆原告以「您於民國108年2月21日自動申請退休，因為不符合勞基法規範，未獲得公司同意」等語（見本院卷第187頁），原告於108年2月21日已向被告為自請退休，揆之前開說明，自無庸取得被告公司之同意，亦無庸再到被告公司上班，被告於108年3月11日已原證9之存證信函，以原告無正當理由曠職三日以上，終止勞動契約，自無理由。

(3)原告為00年00月00日出生，自83年2月16日起至108年2月20日止受雇於被告，以年滿47歲1月又21日，工作年資已達25年又4日，符合勞基法第53條第2款之情形，原告得申請自請退休，並得請求被告給付退休金，為有理由。

3.就原告得請求之舊制退休金而言：

(1)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。

(2)原告主張平均工資為3萬5000元，加計每日伙食費100元，每月伙食津貼為2200元，平均工資為3萬7200元等語，被告則以並無每日給付伙食津貼100元，有時買便當給員工吃，並非經常性給付等語置辯，並提出被證2之薪資明細為憑（見本院卷第165頁）。經查，原告於108年2月21日聲請勞資爭議調解時主張月薪3萬7200元，被告於同日並未爭執原告薪資金額，有原告提出之原證4之新北市政府勞資爭議調解紀錄可按（見本院卷第23頁），從而，原告主張平均工資3萬7200元，為有理由。

(3)被告雖抗辯未給付每日100元之伙食津貼云云，並提出被證3之薪資明細表為憑，然為原告所否認。然查。證人邱威盛於本院審理時證述「(法官問:薪水結構內有無伙食津貼?)有，每日1百元，上班22天是2千2百元」等語（見本院卷第365頁、108年11月19日筆錄），並參以證人即被告公司會計王如霜於本院審理時證述:「（法官問:為何被證2是每月1日開

始算?）被證3是我簽的，清冊不是我製作的，老闆叫我簽的」等語（見本院卷第370頁），足見，被告提出被證3之薪資清冊為被告臨訟製作，顯非真實，自應以證人邱威盛之證詞，較為可採。準此，被告前開抗辯，顯與事實不符，不足採信。

(4)原告主張被告並未結清83年2月16日至94年6月30日止之舊制工作年資，自83年2月16日至94年6月30日止，工作年資為11年4月14日，依勞基法第55條第1項第1款之規定為23個基數（11× 2＋1＝23），原告之平均工資為3萬7200元，已如上述，則依同條第2項之規定，被告應給予原告退休金為85萬5600元（計算式：37,200元x 23＝855,600元），扣除被告已給付12萬元之退休金，故原告請求被告給付退休金73萬5600元，自屬有理由，應予准許。

(5)被告抗辯從未支付原告12萬元退休金云云。然查，參以楊再誠於原證6之光碟及譯文、被證6譯文中，原告稱「你給我一年一萬，十二年十二萬」，楊再誠稱「對」，原告稱「你是跟我說要結清才給我十二萬」，楊再誠稱「對啊，所謂結清就是一定要這樣做」等語（見本院卷第233、249頁），從而，被告前開抗辯，與證據資料不符，自難採信。

(6)勞工請領退休金之權利，自退休之次月起，因五年間不行使而消滅，勞基法第58條第1項定有明文。原告於108年2月21日聲請退休，並於108年2月21日聲請勞資爭議調解，再於108年3月27日提起本訴，請求被告給付退休金，有起訴狀收狀戳可按，因此，原告請求退休金，並未罹於請求權時效，被告以原告於94年間曾受領退休金差額，於108年3月27日提起本訴，已罹於請求權時效云云，自有誤會。

(二)原告依據勞基法第38條、勞基法施行細則第24條之1第2項之規定請求被告給付特別休假11萬4246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，應依下列規定給予特別休假：六、十年以上者，每一年加給一日，加至三十日為止。前項之特別休假期日，由勞工排定之

。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。雇主應於勞工符合第一項所定之特別休假條件時，告知勞工依前二項規定排定特別休假。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。雇主應將勞工每年特別休假之期日及未休之日數所發給之工資數額，記載於第二十三條所定之勞工工資清冊，並每年定期將其內容以書面通知勞工。勞工依本條主張權利時，雇主如認為其權利不存在，應負舉證責任。中華民國一百零五年十二月六日修正之本條規定，自一百零六年一月一日施行。又依據勞基法第38條第4項所定雇主應發給工資，依下列規定辦理：一、發給工資之基準：(一)按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其一日工資計發。(二)前目所定一日工資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前一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一個月正常工作時間所得之工資除以三十所得之金額。勞基法第38條、勞基法施行細則第24條之1第2項分別定有明文。可見特別休假目的乃在確保勞工有休息、娛樂以及發揮潛力之機會。因此，勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間，當然發生特別休假之權利。其權利之行使即「日期之指定」，依勞基法施行細則第24條第2款之規定，應由勞雇雙方協商排定之，以免影響公司行號營運之正常作業。勞工未依規定休畢應休日數，應屬其權利之放棄（參見司法院83年6月16日（83）院台廳民一字第11005號函之研究意見）。特別休假雇主加倍發給工資，須以該休假日工作係出於雇主之需求要求勞工加班為要件。若勞工並未表示欲休特別休假，雇主自無從表示同意，縱因而導致年度終了或契約終止時仍有未休畢之特別休假，亦無從遽認係屬雇主徵得勞工同意於特別休假日工作。是以勞工應休之特別休假日於年度終結時，如有未休完日數，如係可歸責於雇主之

原因，雇主應發給未休完日數之工資。至於特別休假未休完之日數，如係勞工個人之原因而自行未休時，則雇主可不發給未休日數之工資（行政院勞工委員會79年9月15日台勞動二字第21827號函釋參照）。是勞工應休之特別休假日於年度終結時，如有未休完日數，雇主非必發給勞工未休完日數之工資，端視其原因而定。又勞動基準法施行細則第24條第3款就「終止契約」之原因是否係出於雇主或勞工一方之終止雖未規定，但終止契約並無可歸責於雇主事由之存在時，依勞務與工資對價性觀念，雇主亦無給付之義務。另終止契約如係勞工自行終止，勞工對無法休畢當年度特別休假，在為終止契約意思表示時，亦得自行衡量提前休畢當年度特別休假，尚不能因提前終止契約，反而要求雇主再給付該年度特別休假未休工資。解釋上，勞工已請求特別休假卻遭雇主拒絕，或客觀上勞工不可能使用該特別休假，致於年度終結或終止契約而未休者，始能請求雇主給付未休特別休假之工資。而勞工請求給付不休假工資，即應就其債權發生之事實，即不休假原因之所在，負有舉證之責（最高法院90年度台上字第1017號判決參照）。

2.原告主張其於83年2月16日起到職，至108年2月20日最後工作日止，工作年資已達25年，於104年至108年共有142天特別休假，惟被告並未給予原告特別休假等語，業據提出其與被告公司法定代理人張鳳觀之配偶楊再誠於108年2月17日之即原證6對話譯文及錄音光碟，被告提出被證6之錄音譯文為證（見本院卷第147至151頁、第231），觀其對話紀錄可知，楊再誠向原告表示：「我也有算過，你做那麼久，你有你的年假，我年假沒給你對嗎？」、「我跟你說，你若要一直說勞基法、勞基法，我說給你聽，你這年假可以追溯，我的勞健保可以追溯」等語（見本院卷第147頁），足見原告於任職期間確實未有特別休假，且被告亦未能提出原告自103年迄今之請假及特別休請假卡，以證明被告曾給予原告特別休假，是原告主張其於任職期間，被告未曾給予其特別休假

，應可採信，且原告不得聲請特別休假，係屬可歸責於被告之事由。又原告請求自103年2月16日起至108年2月20日止特別休假日數依序為25日、26日、27日、27日、28日，合計為133日，從而，原告每月薪資為3萬7200元，每日薪資則為1,240元，故原告得請求特別休假未休之工資為16萬4920元（計算式：1,240元x 133天＝164,920元），扣除被告於108年3月20日匯款之6萬1834元後，原告尚得請求被告給付特休未休工資10萬3086元，逾此部分，應予駁回。

(四)原告依據勞動契約請求108年2月1日到20日的工資2萬4800元，是否有理由？

原告主張被告未給付108年2月1日到20日的工資2萬4800元，被告則抗辯原告工資皆已請領完畢云云，並以被證3之工資清冊、證人邱威盛之證詞為據。然查，證人王如霜於本院審理時已證述被證3之清冊並非其製作等語，已如前述，從而，被證3之清冊自難作為認定被告給付薪資之證明。且觀之被證3之薪資清冊顯已每月1日至最終日為計算薪資及提撥勞退金之依據，自無可能計算上月21日至下月20日之薪資，況雇主應置備勞工工資清冊，將發放工資、工資各項目計算方式明細、工資總額等事項記入。工資清冊應保存五年，勞基法第23條第2項定有明文。是被告自應就已給付工資之事實負舉證責任，然被告僅稱其並無短發20日工資之情事，並未就其已全額給付108年2月1日起至同年月20日之工資等事實舉證以實其說，自難採信。從而，原告請求被告給付積欠工資2萬4800元，自屬有據，應予准許。

(五)綜上，原告得請求被告給付86萬3486元（計算式：特休未休工資103,086元＋舊制退休金735,600元＋積欠工資24,800元＝863,486元）

(六)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。」、「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，週年利率為百分之五。」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。被告於108年4月8日收受起訴狀繕本，有卷附之送達證書可按（見本院卷第33頁），則原告請求被告自起訴狀繕本送達翌日即108年4月9日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息，於法尚非無據，應予准許。

五、綜上所述，原告依據勞動契約、勞基法第38條、勞基法施行細則第24條之1第2項、勞基法第55條第1、2項之規定，請求被告給付86萬3486元（特休未休工資103,086元＋舊制退休金735,600元＋積欠工資24,800元＝863,486元）及自起訴狀繕本送達翌日即108年4月9日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息，為有理由，應予准許。

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，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者，法院依民事訴訟法所命供擔保之金額，不得高於請求標的金額或價額之十分之一，勞資爭議處理法第59條第2項定有明文。兩造陳明願供擔保，聲請宣告假執行或免為假執行，經核原告勝訴部分，爰依據前開規定，爰分別酌定相當之擔保金額宣告之。

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。被告聲請傳訊證人即尚旺公司負責人林健陽，證明原告於94年6月17日起至94年10月24日由尚旺公司雇用，原告自被告公司離職後再復職等事實，然查，原告實際均受雇於被告公司，工作年資並未中斷之事實，已論述如前，自無再傳訊之必要。

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

中　　華　　民　　國　　109　　年　　1　　月　　7　　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　　109　　年　　1　　月　　7　　日

書記官　李隆文