

臺灣臺中地方法院民事判決

107年度勞訴字第164號

原告 李名豪
原告 呂桂玫
原告 曾張淑甜
原告 江炳祥
原告 林進成
共同

訴訟代理人 洪瑞霖律師（法扶律師）

被告 捷穎實業股份有限公司

法定代理人 朱昱蓉

訴訟代理人 吳光陸律師

複代理人 郭乃瑩律師

上列當事人間給付資遣費等事件，本院於民國108年12月12日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告應給付原告呂桂玫新臺幣189,909元，及自民國108年11月1日起至清償日止按年息百分之5計算之利息，被告並應提繳新臺幣6,104元至原告呂桂玫之勞工退休金專戶。
- 二、被告應給付原告曾張淑甜新臺幣503,336元，及自民國108年11月1日起至清償日止按年息百分之5計算之利息，被告並應提繳新臺幣12,283元至原告曾張淑甜之勞工退休金專戶。
- 三、被告應給付原告李名豪新臺幣242,122元，及自民國108年11月1日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息，被告並應提繳新臺幣6,540元至原告李名豪之勞工退休金專戶。
- 四、被告應給付原告江炳祥新臺幣215,411元，及民國108年11月1日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息，被告並應提繳新臺幣2,171元至原告江炳祥之勞工退休金專戶。
- 五、被告應給付原告林進成新臺幣190,534元，及自民國108年11月1日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息，被告並應提繳新臺幣1,178元至原告林進成之勞工退休金專戶。
- 六、原告其餘之訴駁回。

七、訴訟費用由被告負擔百分之98，餘由原告負擔。

事實及理由

壹、程序部分

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但有下列各款情形之一者，不在此限：二、請求之基礎事實同一者。三、擴張或減縮應受判決事項之聲明者。民事訴訟法第255條第1項第2、3款定有明文。原告起訴請求：被告應給付原告呂桂玫新臺幣（下同）190,388元給付原告曾張淑甜217,195元，給付原告李名豪92,113元，給付原告江炳祥185,204元，給付原告林進成207,275元，及均自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。嗣於108年10月31日以民事準備書(五)狀（見本院卷(四)第237至239頁）變更聲明為：(1)被告應給付原告呂桂玫193,860元給付原告曾張淑甜509,044元，給付原告李名豪249,308元，給付原告江炳祥220,281元，給付原告林進成194,118元，及均自本書狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息；(2)被告並應分別補提繳6,104元、12,283元、6,540元、2,171元、1,178元至原告呂桂玫、曾張淑甜、李名豪、江炳祥、林進成之勞工退休金專戶。核原告所為之變更係基與被告間之勞動契約所為之請求，其請求之基礎事實同一，且屬應受聲明事項之擴張或減縮，揆諸首揭規定，應予准許。

貳、實體部分

一、原告主張：

(一)、原告呂桂玫、曾張淑甜、李名豪、林進成、江炳祥最後勞保投保單位為被告公司，惟原告等人係受同一雇主雇用，分別將原告等人先後以彤鑫實業股份有限公司（下稱彤鑫公司）、駱擎實業股份有限公司（下稱駱擎公司）、久盈精密工業股份有限公司（下稱久盈公司）、聯統興業股份有限公司（下稱聯統公司）、群聚國際股份有限公司（下稱群聚公司）、被告公司等關係企業公司名義投保勞工保險，或公司地址相同、董監事重疊，事實上董監事間亦有親屬關係（朱來旺與魏

玉芝為夫妻，朱昱蓉係朱來旺與魏玉芝的女兒），並有總經理朱來旺以聯統興業、群聚國際、被告公司三家股份有限公司之名義發布調整休假之公告影本可稽，應認為該等公司係屬同一雇主，原告等人任職各該關係企業之年資應併為計算。被告前因訂單不足，事前未經勞方同意或與勞方協商，即任意於停工前一日口頭告知無薪休假，復工日期未定，接獲通知再回復上班之模式，強制勞方無薪休假，或強制勞方特別休假，嗣於107年5月間以業務緊縮為由，分別由生產課長薛文欽、物管課長彭國榮或董事長特助許立仁個別面談預告於107年6月25日終止勞動契約資遣。原告等人為此申請勞資爭議調解請求被告給付工資差額、特別休假工資、資遣費等，經社團法人台中市勞資關係協會於107年6月22日召開調解會議，勞資爭議調解不成立。因被告迄未足額給付，原告等於107年7月31日由訴訟代理人寄送存證信函重申兩造勞動契約業因雇主以業務緊縮為由而終止，雇主應依法給付資遣費及工資等。

(二)、原告呂桂玫部分

1. 平均薪資：參薪資明細，原告106年12月至107年5月應領金額平均為20,870元【計算式： $(20,759+20,909+21,150+20,800+20,800)/6=20,870$ 】，應領金額內涵包括所有加項：本薪、職務加給、資位加給、全勤獎金、交通津貼、駐外津貼、其他津貼、績效獎金、工作津貼、勤務津貼、補上月、加班費、其他加項等在內。惟其薪資明細上各月的應領工資合計均低於基本工資，至少應給基本工資，主張其平均工資應為21,835元【計算式： $(21,009+22,000+22,000+22,000+22,000)/6=21,835$ 元，元以下四捨五入，下同】。
2. 工作年資：原告任職聯統公司期間（94年3月9日至102年7月1日，跨勞退新舊制）與任職被告公司（102年7月1日至107年6月26日退保）之工作年資應合併計算，因新制年資的資遣費已達最高6個月，何時終止不影響資遣費計算，不爭執

終止日，主張工作年資自94年3月9日至107年6月21日。

3. 無薪假日數及應補償工資數額：無薪假實施未經勞方同意，係雇主不受領勞務，應依原勞動條件給定給付報酬，惟不應低於最低基本工資。106年無薪假，依據原告留存薪資明細考勤紀錄無薪假欄位記載，106年度無薪假小計94日，以基本工資21,009元工資計算，其薪資為65,828元【計算式： $21,009/30 \times 94 = 65,828$ 】。107年度無薪假，依據原告留存薪資明細考勤紀錄無薪假欄位記載，107年1月至6月份無薪假小計61日，其薪資為44,733元【計算式： $22,000/30 \times 61 = 44,733$ 】，合計無薪假應補償110,561元。
4. 特別休假未折給工資：任職聯統公司與捷穎公司工作年資應予併計，且依調解紀錄資方有表示特休天數可累積計算。原告106年度可休日數18日，依薪資明細考勤紀錄特別休假日數欄目合計為15.5日（被告請假卡12月份為2日，與薪資明細記載0.5日不同），尚有2.5日未折計薪資1,751元【計算式： $21,009/30 \times 2.5 = 1,751$ 】。107年度可休19日，依薪資明細考勤紀錄特別休假日數欄目合計為16日（被告請假卡5月份為14日，與薪資明細為12日不同），認為尚有3日未計給薪資2,200元【計算式： $22,000/30 \times 3 = 2,200$ 】。合計應折給3,951元。
5. 資遣費差額：主張平均工資為21,835元，年資起訖：94年3月9日至107年6月25日，於94年7月1日適用新制，舊制資遣費（1/3基數）7,279元，新制資遣費131,010元（最高6個基數）。聯統公司前於98年間曾給付支票結清舊制年資，被告公司已給付51,662元資遣費，尚應給付資遣費差額79,348元。
6. 勞退短提繳：依照被告所提供60個月薪資條，並原告個人之勞工保險投保明細勞工退休金（勞退新制）提繳異動明細表、已提繳勞工個人專戶明細、勞工退休金核發明細整理，以2月、8月底申報調整薪資（以最近3個月應領金額欄平均所

落級距應投保薪資)，次月（即3月、9月）生效，其應投保薪資（應提繳薪資級距）、各該月應提繳金額（6%）如附表一所示，60個月應提繳數額合計為79,296元，實際60個月提繳數額合計73,192元，短提繳6,104元。

(三)、原告曾張淑甜部分：

1. 平均工資：參薪資明細，依106年12月至107年5月應領金額為計算基礎，應領金額內涵包括所有加項：本薪、職務加給、資位加給、全勤獎金、交通津貼、駐外津貼、其他津貼、績效獎金、工作津貼、勤務津貼、補上月、加班費、其他加項等在內。曾張淑甜平均工資應為28,212元【計算式： $(28,754+28,854+28,251+27,804+27,804+27,804)/6=28,212$ 】。
2. 工作年資：原告主張彤鑫公司（82年7月26日至83年3月1日）、駱擎公司（83年3月1日至83年11月21日）、聯統公司（83年11月21日至102年7月1日）與被告公司（102年7月1日至107年6月26日）為「實體同一性」之雇主，任職上開公司期間之工作年資應合併計算，合計24年11個月。因新制年資的資遣費已達最高6個月，何時終止不影響資遣費計算，不爭執終止日，主張工作年資自82年7月26日至107年6月21日。
3. 無薪假日數及應補償工資數額：無薪假實施未經勞方同意，應依原勞動條件給定給付報酬，主張正常差勤應領工資為28,854元（參107年1月）。106年無薪假，依據原告留存薪資明細考勤紀錄無薪假欄位記載，106年小計82日，其薪資為78,868元【計算式： $28,854/30 \times 82=78,868$ 】。107年度無薪假，依據原告留存薪資明細考勤紀錄無薪假欄位記載，計47.5日，其薪資為45,686元【計算式： $28,854/30 \times 47.5=45,686$ 】，合計無薪假應補償124,553元。
4. 特別休假未折給工資：主張任職彤鑫公司、駱擎公司、聯統公司與被告公司工作年資應予併計，且依調解紀錄資方有表示特休天數可累積計算。原告106年度可休日數29日，依薪資明細考勤紀錄特別休假日數欄目合計為28日，尚有1日未折計薪資962元【計算式： $28,854/30 \times 1=962$ 】。107年度可

01 休30日，依薪資明細考勤紀錄特別休假日數欄目合計為28日
02 （被告請假卡6月份為5.5日與薪資明細為3.5日不同），認
03 為尚有2日未計給薪資1,924元【計算式： $28,854/30 \times 2 = 1,9$
04 24】，合計應折給2,885元。

05 5. 資遣費差額：主張平均工資為28,212元，年資自82年7月26
06 日至107年6月25日，於94年7月1日適用新制，舊制資遣費（
07 12個基數）338,544元，新制資遣費169,272元（最高6個基數
08 ）。任職聯統公司期間曾已結清舊制年資，捷穎公司已給付
09 70,305元資遣費，尚應給付資遣費差額98,967元。

10 6. 勞退短提繳：依照被告所提供60個月薪資條，並原告個人之
11 勞工保險投保明細勞工退休金（勞退新制）提繳異動明細表
12 、已提繳勞工個人專戶明細、勞工退休金核發明細整理，以
13 2月、8月底申報調整薪資（以最近3個月應領金額欄平均所
14 落級距應投保薪資），次月（即3月、9月）生效，其應投保
15 薪資（應提繳薪資級距）、各該月應提繳金額（6%）如附表
16 二所示，60個月應提繳數額合計為111,420元，實際60個月
17 提繳數額合計99,137元，短提繳12,283元。

18 7. 高薪低報致老年給付短少：依勞保老年給付金額試算表，曾
19 張淑甜已61歲10月，投保年資26年11月。最後36個月平均投
20 保薪資應為31,050元，相較於實際最後36個月平均投保薪資
21 27,600元；最高60個月平均投保薪資應為30,950元，實際投
22 保最高60個月平均薪資27,600元。原告曾張淑甜申領第二式
23 老年年金給付，並經勞動部勞工保險局核給每月12,359元，
24 而以最高60個月平均投保薪資30,950元計算，原告曾張淑甜
25 申領之第2式老年年金給付應為每月12,359元，每月差額1,5
26 01元，以平均餘命23.24年計算扣除中間利息，被告應給付
27 老年年金差額282,639元。

28 (四)、原告李名豪部分

29 1. 平均工資：參薪資明細，依據原告李名豪106年12月至107年
30 5月應領金額為計算基礎，應領金額內涵包括所有加項：本
31 薪、職務加給、資位加給、全勤獎金、交通津貼、駐外津貼

、其他津貼、績效獎金、工作津貼、勤務津貼、補上月、加班費、其他加項等在內，李名豪平均工資應為29,375元【計算式： $(29,850+29,900+29,350+28,900+29,100+29,150)/6=29,375$ 】。

2.工作年資：同意在聯統公司自94年4月21日至98年2月4日間不計入年資，原告李名豪於100年7月1日再回任被告公司，有被告提出之捷穎公司服務契約書日期可參，然卻將原告李名豪投保於久盈（100年7月22日至102年3月31日），在102年4月1日改投保被告公司（102年4月1日至107年6月25日），原告李名豪工作年資應自100年7月1日至107年6月25日。

3.無薪假日數及應補償工資數額：無薪假實施未經勞方同意，應依原勞動條件給定給付報酬，主張正常差勤應領金額為29,900元（參107年1月）。106年度依據原告留存薪資明細考勤紀錄無薪假欄位記載，合計38日，其薪資為37,873元【計算式： $29,900/30 \times 38=37,873$ 】。107年度無薪假，依薪資明細考勤紀錄無薪假欄位記載，合計58.5日，其薪資為58,305元【計算式： $29,900/30 \times 58.5=58,305$ 】，合計無薪假應補償96,178元。

4.特別休假未折給工資：主張任職被告公司（卻分別投保於久盈、捷穎）工作年資應予併計，且依調解紀錄資方有表示特休天數可累積計算。原告106年度可休日數15日，106年度薪資明細考勤紀錄中特別休假日數欄合計為14日，認有1日未計薪997元【計算式： $29900/30 \times 1=997$ ，元以下四捨五入】。107年度可休15日，依薪資明細考勤紀錄特別休假日數欄目合計為10.5日（被告請假卡6月份計為5日與薪資明細記載為0.5日不同），認為尚有4.5日未計給薪資4,485元【計算式： $29,900/30 \times 4.5=4,485$ 】，合計應折給5,482元。

5.資遣費差額：平均工資為29,375元，年資自100年7月1日至107年6月25日，依新制計算資遣費為102,609元（3又71/144個基數），捷穎公司已給付77,550元資遣費，尚應給付資遣費差額25,059元。

01 6.勞退短提繳：依照被告所提供60個月薪資條，並原告個人之
02 勞工保險投保明細勞工退休金（勞退新制）提繳異動明細表
03 、已提繳勞工個人專戶明細、勞工退休金核發明細整理，以
04 2月、8月底申報調整薪資（以最近3個月應領金額欄平均所
05 落級距應投保薪資），次月（即3月、9月）生效，其應投保
06 薪資（應提繳薪資級距）、各該月應提繳金額（6%）如附表
07 三所示，60個月應提繳數額合計為106,920元，實際60個月
08 提繳數額合計100,380元，短提繳6,540元。

09 7.高薪低報致老年給付短少：依勞保老年給付金額試算表，李
10 名豪已64歲6月，投保年資27年11月。最後36個月平均投保
11 薪資應為30,900元，相較於實際最後36個月平均投保薪資27
12 ,600元；最高60個月平均投保薪資應為29,940元，實際投保
13 最高60個月平均薪資28,560元。如一次請領老年給付40.84
14 個月，則差額為134,772元【計算式： $(30,900-27,600) \times 40.84=134,772$ 】。原告李名豪選擇第2式老年年金，經以勞
15 工保險老年給付金額試算表試算結果每月為15,289元。而依
16 被告應為原告李名豪投保之薪資計算，最高60個月平均投保
17 薪資應為29,940元，計算結果，應領取之老年年金為每月14
18 ,585元，每月差額704元，以平均餘命20.79年並扣除中間利
19 息計算，被告應給付原告李名豪老年年金給付差額122,589
20 元。
21

22 (五)、原告江炳祥部分：

23 1.平均工資：參薪資明細，依106年12月至107年5月應領金額
24 平均為20,878元【計算式： $(20,709+20,909+21,250+20,800$
25 $+20,800+20,800)/6=20,878$ 】，應領金額內涵包括所有加
26 項：本薪、職務加給、資位加給、全勤獎金、交通津貼、駐
27 外津貼、其他津貼、績效獎金、工作津貼、勤務津貼、補上
28 月、加班費、其他加項等在內。惟其薪資明細上各月的應領
29 工資合計均低於基本工資，至少應給基本工資，主張其平均
30 工資應為21,835元【計算式： $(21,009+22,000+22,000+22,0$
31 $00+22,000+22,000)/6=21,835$ 元】。

2. 工作年資：原告任職聯統公司期間（94年3月9日至102年7月1日，跨勞退新舊制）與任職被告公司（102年7月1日至107年6月26日退保）之工作年資應合併計算，因新制年資的資遣費已達最高6個月，何時終止不影響資遣費計算，不爭執終止日，主張工作年資自94年3月9日至107年6月21日。
3. 無薪假日數及應補償工資數額：無薪假實施未經勞方同意，係雇主不受領勞務，應依原勞動條件給定給付報酬，惟不應低於最低基本工資。106年無薪假，應依據原告留存薪資明細考勤紀錄無薪假欄位記載，106年度無薪假計98日，以106年基本工資21009元計算，其薪資為68,629元【計算式： $21,009/30 \times 98 = 68,629$ 】。107年度無薪假，依據原告留存薪資明細考勤紀錄無薪假欄位記載，計58日，其薪資為42,533元【計算式： $22,000/30 \times 58 = 42,533$ 】。合計無薪假應補償111,162元。
4. 特別休假未折給工資：主張任職聯統公司與被告公司工作年資應予併計，且依調解紀錄資方有表示特休天數可累積計算。原告106年度可休日數19日，依薪資明細考勤紀錄特別休假日數欄目合計為15日，認為有計薪特別休假僅15日，尚有4日未折計薪資2,801元【計算式： $21,009/30 \times 4 = 2,801$ 】。107年度可休19日，依薪資明細考勤紀錄特別休假日數欄目合計為15日，認為尚有4日未計給薪資2,933元【計算式： $22,000/30 \times 4 = 2,933$ 】，合計應折給5,734元。
5. 資遣費差額：主張平均工資為21,835元，年資起訖：94年3月9日至107年6月25日，於94年7月1日適用新制，舊制資遣費（1/3基數）7,279元，新制資遣費131,010元（最高6個基數）。聯統公司前於98年間曾給付支票結清舊制年資，被告公司已給付51,662元資遣費，尚應給付資遣費差額79,348元。
6. 勞退短提繳：依照被告所提供60個月薪資條，並原告個人之勞工保險投保明細勞工退休金（勞退新制）提繳異動明細表、已提繳勞工個人專戶明細、勞工退休金核發明細整理，以

01 2月、8月底申報調整薪資（以最近3個月應領金額欄平均所
02 落級距應投保薪資），次月（即3月、9月）生效，其應投保
03 薪資（應提繳薪資級距）、各該月應提繳金額（6%）如附表
04 四所示，60個月應提繳數額合計為75,699元，實際60個月提
05 繳數額合計73,528元，短提繳2,171元。

- 06 7.高薪低報致老年給付短少：依勞保老年給付金額試算表，江
07 炳祥已64歲3月，投保年資26年8月。最後36個月平均投保薪
08 資應為21,346元，相較於實際最後36個月平均投保薪資20,7
09 20元；最高60個月平均投保薪資應為23,237元，惟被告實際
10 投保最高60個月平均投保薪資22,942元。原告江炳祥申領第
11 二式老年年金給付，並經勞動部勞工保險局核給每月11,096
12 元。如告依法應投保薪資計算，最高60個月之平均投保薪資
13 應為23,237元，試算結果第2式老年年金給付應為每月11,23
14 9元，每月差額143元，以平均餘命20.79年並扣除中間利息
15 計算，被告應給付老年年金差額24,901元。

16 (六)、原告林進成部分：

- 17 1.平均工資：參薪資明細，依106年12月至107年5月應領金額
18 欄平均為21,022元【計算式： $(21,165+21,315+21,250+20,8$
19 $00+20,800+20,800)/6=21,022$ 】，應領金額內涵包括所有
20 加項：本薪、職務加給、資位加給、全勤獎金、交通津貼、
21 駐外津貼、其他津貼、績效獎金、工作津貼、勤務津貼、補
22 上月、加班費、其他加項等在內。惟其薪資明細上107年各
23 月應領金額均低於基本工資，至少應給基本工資，主張其平
24 均工資應為21,860元【計算式： $(21,165+22,000+22,000+22$
25 $,000+22,000+22,000) \times 1/6=21,860$ 元】。
26 2.工作年資：原告任職聯統公司期間（94年5月12日至102年7
27 月1日，跨勞退新舊制）與任職被告公司（102年7月1日至
28 107年6月26日）之工作年資應合併計算。因新制年資的資遣
29 費已達最高6個月，何時終止不影響資遣費計算，不爭執終
30 止日，主張工作年資自94年5月12日至107年6月23日。
31 3.無薪假日數及應補償工資數額：無薪假實施未經勞方同意，

01 係雇主不受領勞務，應依原勞動條件給定給付報酬，惟不應
02 低於最低基本工資。106年無薪假，依據原告留存薪資明細
03 考勤紀錄無薪假欄位記載，計94日，其薪資為65,828元【計
04 算式： $21009/30 \times 94=65828$ 】。107年度無薪假，依據原告
05 留存薪資明細考勤紀錄無薪假欄位記載，計57.5日，其薪資
06 為42,167元【計算式： $22,000/30 \times 57.5=42,167$ 】，合計無
07 薪假應補償107,995元。

08 4.特別休假未折給工資：106年度可休日數18日，依薪資明細
09 考勤紀錄特別休假日數欄目合計為15.5日，尚有2.5日未折
10 計薪資1,751元【計算式： $21,009/30 \times 2.5=1,751$ 】。107年
11 度可休19日，依薪資明細考勤紀錄特別休假日數欄目合計為
12 16.5日，認為尚有2.5日未計給薪資1,833元【計算式： $22,000/30 \times 2.5=1833$ 】，合計應再折給工資3,584元。

14 5.資遣費差額：主張平均工資為21,860元，年資起訖：94年3
15 月9日至107年6月25日，於94年7月1日適用新制，舊制資遣
16 費（1/6基數）3,644元，新制資遣費131,160元（最高6個基
17 數）。聯統公司並無結清舊制年資；縱使為臨時工，亦不排
18 除勞動基準法適用，仍有舊制年資存在，被告已給付52,265
19 元資遣費，尚應給付資遣費差額82,539元。

20 6.勞退短提繳：依照被告所提供60個月薪資條，並原告個人之
21 勞工保險投保明細勞工退休金（勞退新制）提繳異動明細表
22 、已提繳勞工個人專戶明細、勞工退休金核發明細整理，以
23 2月、8月底申報調整薪資（以最近3個月應領金額欄平均所
24 落級距應投保薪資），次月（即3月、9月）生效，其應投保
25 薪資（應提繳薪資級距）、各該月應提繳金額（6%）如附表
26 五所示，60個月應提繳數額合計為83,076元，實際60個月提
27 繳數額合計81,898元，短提繳1,178元。

28 (七)、並聲明：(1)被告應給付原告呂桂玟193,860元，及自本書狀
29 （民事準備書(五)狀）繕本送達翌日起至清償日止，按年息百
30 分之5計算之利息。(2)被告並應補提繳6,104元至勞工保險局
31 原告呂桂玟之勞工退休金專戶。(3)被告應給付原告曾張淑甜

509,044元，及自本書狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。(4)被告並應補提繳12,283元至勞工保險局原告曾張淑甜之勞工退休金專戶。(5)被告應給付原告李名豪249,308元，及自本書狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。(6)被告並應補提繳6,540元至勞工保險局原告李名豪之勞工退休金專戶。(7)被告應給付原告江炳祥220,281元，及自本書狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。(8)被告並應補提繳2,171元至勞工保險局原告江炳祥之勞工退休金專戶。(9)被告應給付原告林進成194,118元，及自本書狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。10.被告並應補提繳1,178元至勞工保險局原告林進成之勞工退休金專戶。

二、被告則以：

- (一)、原告呂桂玟、曾張淑甜、江炳祥、林進成於102年7月1日以前任職聯統公司，已自行離職，於102年7月再與被告簽立服務契約書；且聯統、彤鑫、久盈、駘擎、群聚公司與被告公司為不同法人，亦非關係企業，年資不得併計。依據投保資料，原告李名豪係102年4月1日始任職被告公司。
- (二)、原告等人均同意無薪休假，自不得再請求工資。原告等人之特別休假亦均已休畢，渠等請求未休之特別休假工資無理由。
- (三)、關於資遣費部分，原告呂桂玟、曾張淑甜、江炳祥於聯統公司之舊制年資於98年已結清，且被告應於107年6月資遣原告時，已分別給付原告等人資遣費，原告不得再請求。
- (四)、原告等人之平均工資之計算期間從106年12月至107年5月，計算結果應為：原告呂桂玟21,835元、原告曾張淑甜24,413元、原告李名豪24,082元、原告江炳祥21,835元、原告林進成22,000元。蓋原告等人自106年12月至107年5月之實領工資作為計算基礎，倘有不足當年度最低基本薪資者，即以最低基本薪資計算，蓋因原告等人所提薪資單上「應領金額」欄

01 所載金額係浮動者，將根據原告等人之勤務狀況、上月是否
02 有短少發放之金額、加班日數而有所變動，是應不得以該「
03 應領金額」欄所載金額做為計算平均工資之計算，而依勞動
04 基準法第2條第4款之規定「平均工資：指計算事由發生之當
05 日前六個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額
06 。」，即應以「實領金額」作為計算基礎，薪資單上所載加
07 班費、請假扣款等，應予扣除。

08 (五)、被告否認有原告所指短提撥、高薪低報之情形，原告計算應
09 投保金額應扣除加班費、請假扣款等項目，其主張勞退短提
10 繳、高薪低報致老年給付短少，應無理由。此外，依勞工退
11 休金條例第6條第1項之規定，是未屆退休年齡或未達退休條
12 件之勞工之退休金應係儲存於勞工退休金個人專戶，而不得
13 直接請求雇主逕向勞工給付。此外，依勞工保險條例第58條
14 之規定可知，被保險人需符合「達一定年齡」、「參加保險
15 滿一定年資」及「已退職退保」等要件，方得請領老年給付
16 ，況原告亦可能再任職於其他公司，而老年給付係以被保險
17 人加保期間最高60個月之月投保薪資予以平均計算，原告未
18 來領取之薪資亦可能高過於被告任職時所領薪資，是原告於
19 被告所請領之薪資並不必然計入計算老年給付之60個月之計
20 算基礎內，自不生原告所指因高薪低報致老年給付短少而受
21 有差額損失之情形，則原告前開請求實無理由。又依原告李
22 名豪前60個月薪資明細所示，原告李名豪於102年間之薪資
23 ，未達34,800元，係原告李名豪自行要求被告會計人員為其
24 提高投保薪資，伊願意支付差額保費，是於102年間始會每
25 個月有一扣項「上月補正」之1,663元，而嗣後經被告查核
26 發見前開情事，始將原告李名豪之投保薪資依實際薪資調整
27 為27,600元，是被告確無高薪低報之情事。

28 (六)、並聲明：原告之訴駁回。

29 三、兩造同意爭執及不爭執事項如下：（見本院卷(四)第231至234
30 頁）

31 甲、不爭執事項：

01 (一)、原告呂桂玫部分：

- 02 1.原告呂桂玫自94年3月9日投保於聯統公司，於102年7月1日
03 投保於捷穎公司，於107年6月26日退保，退保前月投保薪資
04 為22,000元。
05 2.原告呂桂玫之平均工資（計算期間自106年12月至107年5月
06 ）為21,835元。
07 3.原告呂桂玫於106年度無薪假日數94日，107年無薪假日數61
08 日。
09 4.被告已給付原告呂桂玫資遣費51,662元（舊制資遣費聯統公司
10 已於98年已結清）。

11 (二)、原告曾張淑甜部分：

- 12 1.原告曾張淑甜自82年7月26日投保於彤鑫公司，83年3月1日
13 轉投保於駱擎公司，83年11月21日轉投保於聯統公司，於10
14 2年7月1日轉投保於捷穎公司，於107年6月26日退保，退保
15 前月投保薪資為27,600元。
16 2.兩造同意平均工資計算期間自106年12月至107年5月。
17 3.原告曾張淑甜於106年度無薪假日數82日，107年無薪假日數
18 47.5日。
19 4.被告已給付原告曾張淑甜資遣費70,305元（舊制資遣費聯統公
20 司已於98年已結清）。

21 (三)、原告李名豪部分：

- 22 1.原告李名豪與捷穎公司於100年7月1日簽訂如原證二之服務
23 契約書，於100年7月22日投保於久盈公司，102年4月1日投
24 保於捷穎公司，原月投保薪資34,800元，102年10月1日起月
25 投保薪資調降為27,600元（關於94年至98年任職於聯統公司
26 期間同意不計入工作年資）。
27 2.兩造同意平均工資計算期間自106年12月至107年5月。
28 3.原告李名豪於106年度無薪假日數38日，107年無薪假日數
29 58.5日。
30 4.被告已給付原告李名豪資遣費77,550元（無舊制年資）。
31

(四)、原告江炳祥部分：

- 1.原告江炳祥於94年3月9日投保於聯統公司，102年7月1日改投保於捷穎公司，107年6月26日退保前月投保薪資為22,000元。
- 2.原告江炳祥之平均工資（計算期間自106年12月至107年5月）為21,835元。
- 3.原告江炳祥於106年度無薪假日數98日，107年無薪假日數58日。
- 4.被告已給付原告江炳祥資遣費51,662元（舊制資遣費聯統公司已於98年已結清）。

(五)、原告林進成部分：

- 1.原告林進成自94年5月12日投保於聯統公司，於102年7月1日投保於捷穎公司，於107年6月26日退保，退保前月投保薪資為22,800元。
- 2.兩造同意平均工資計算期間自106年12月至107年5月。
- 3.原告林進成於106年度無薪假日數94日，107年無薪假日數57.5日。
- 4.被告已給付原告林進成資遣費52,265元。

(六)、被告於107年5月間以業務減縮為由通知資遣原告，原告呂桂玫、曾張淑甜、江炳祥之勞動契約於107年6月21日終止。李名豪之勞動契約於107年6月25日終止。林進成之勞動契約於107年6月23日終止。

(七)、原告於107年7月31日以存證信函主張被告以業務緊縮為由而終止勞動契約，應依法給付資遣費及工資等；另主張被告未經原告同意強制無薪休假未給付足額工資、未給付足額資遣費，依勞動基準法14條第5款及同條第6款終止勞動契約，請求被告給付積欠資遣費及工資差額等。

乙、爭點：

- 1.原告主張彤鑫、久盈、聯統、群聚、捷穎公司有實體同一性，依勞基法第20條、57條之規定，原告於該等公司服務年資應予併計，有無理由？
- 2.被告主張兩造同意無薪假期間，休假無庸給付原告工資，有

01 無理由？

02 3.原告之工作年資為何？

03 4.曾張淑甜、李名豪、林進成之平均工資為何？

04 5.原告106、107年尚有特別休假日數為何？

05 6.原告呂桂玟請求被告應給付未給付之無薪假工資110,561元
06 、106年未休之特別休假2.5日及107年未休之特別休假3日之
07 工資3,951元、短少提撥勞工退休金6,104元、資遣費差額
08 79,348元，有無理由？

09 7.原告曾張淑甜請求被告應給付未給付之無薪假工資124,553
10 元、106年未休之特別休假1日及107年未休之特別休假2日之
11 工資2,885元、資遣費差額98,967元、短少提撥勞工退休金
12 12,283元、老年年金給付差額282,639元，有無理由？

13 8.原告李名豪請求被告應給付未給付之無薪假工資96,178元、
14 106年未休之特別休假1日、107年未休之特別休假4.5日之工
15 資5482元、資遣費差額25,059元、短少提撥勞工退休金6,54
16 0元、老年年金給付差額122,589元，有無理由？

17 9.原告江炳祥請求被告應給付未給付之無薪假工資111,162元
18 、106年未休之特別休假4日及107年未休之特別休假4日之工
19 資5,734元、資遣費差額79,348元、短少提撥勞工退休金2,1
20 71元、老年年金給付差額24,901元，有無理由？

21 10.原告林進成請求被告應給付未給付之無薪假工資107,995元
22 、106年未休之特別休假2.5日及107年未休之特別休假2.5日
23 之工資3,584元、資遣費差額82,539元、短少提撥勞工退休
24 金1,178元，有無理由？

25 四、得心證之理由

26 (一)、原告主張彤鑫、久盈、聯統、群聚、捷穎公司有實體同一性
27 ，依勞基法第20條、57條之規定，原告於該等公司服務年資
28 應予併計，有無理由？工作年資應為何？

29 (1)、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
30 僱之日起算。勞動基準法第57條前段、第84條之2前段分別
31 定有明文。復按為保障勞工之基本勞動權，加強勞雇關係，

01 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
02 規範，遂行其不法之目的，於計算勞工退休年資時，非不得
03 將其受僱於「現雇主」法人之期間，及其受僱於與「現雇主
04 」法人有「實體同一性」之「原雇主」法人之期間合併計算
05 ，庶符誠實及信用原則（最高法院100年度臺上字第1016號
06 判決意旨參照）。且我國之工商事業以中小企業為主，無論
07 以公司或獨資、合夥之商號型態存在，實質上多由事業主個
08 人操控經營，且常為分散經營風險、減輕稅賦等原因，而成
09 立業務性質相同或相關之多數公司行號，實質上則共用員工
10 ，工作地點亦大致相同，復常為轉渡經營危機，捨棄原企業
11 組織，另立新公司行號，仍援用多數原有員工，給與相同之
12 工作條件，在相同廠址工作。類此由相同事業主同時或前後
13 成立之公司行號，登記形式上雖屬不同之公司行號，但經營
14 之企業主既然相同，工作內容、地點、條件，亦大多相同，
15 則自員工之立場以觀，甚難體認受僱之事業主有所不同；而
16 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
17 動契約義務。從而，計算勞工之工作年資時，對上開「同一
18 事業」之判斷，自不可拘泥於法律上人格是否相同而僅作形
19 式認定，應自勞動關係之從屬情形，以及工作地點、薪資約
20 定、工作型態等勞動條件，作實質之判斷，以保障勞工之基
21 本勞動權，加強勞雇關係。

- 22 (2)、本件固據被告提出原告呂桂玟、曾張淑甜、江炳祥、林進成
23 於102年6月間之聯統公司離職申請書及原告呂桂玟、曾張淑
24 甜、江炳祥、林進成於102年7月間之被告捷穎公司之服務契
25 約書，證明原告等人已自聯統公司離職後，再受僱於被告公
26 司，年資不能併計等語。惟據證人林靜華於本院證稱：伊在
27 107年11月離職，離職前任職公司名稱為駱擎公司，駱擎、
28 捷穎實業、群聚、捷穎工業、聯統公司辦公室都在同一地方
29 ，員工都是共用，伊勞健保掛在駱擎，但事情都是要一起做
30 ；伊是負責財務、銀行方面事務，上開五家關係企業的事都
31 要處理，員工要投保哪家公司是老闆朱來旺的考量；原告呂

01 桂玟、江炳祥、林進成、曾張淑甜是聯統公司跳票後，老闆
02 把他們轉到捷穎公司，原告等人在102年6月簽的離職申請書
03 是老闆交待伊準備的，離職申請書離職原因「生涯規劃」是
04 公司指示原告如此記載，當時同時簽離職申請書及服務契約
05 書，是要銜接勞健保，怕有中斷；原告簽離職申請書及服務
06 契約書，是公司關於經營之考量，簽的前後之工作內容、地
07 點、勞動條件、主管都是一樣；聯統公司97年跳票後，土地
08 廠房賣掉還給債權給銀行，沒有辦法接訂單，因為聯統公司
09 是保稅工廠，只有海關要查才有人過去，基本上並沒有生產
10 或經營等語明確（見本院卷(五)第19至28頁）；另據被告公司
11 員工薛文欽證稱：伊是88年進入聯統公司，聯統公司與被告
12 公司是一樣的公司，伊中間沒有離職，伊也不是很清楚為何
13 後來在被告公司，伊的工作內容、工作條件都一樣，伊都在
14 生產線，主管也都一樣，在聯統、捷穎公司加退保手續都是
15 公司幫伊辦的，伊不清楚等語（見本院卷(五)第29至31頁）；
16 證人即被告公司員工黃錫惠證稱：伊是87年任職聯統公司，
17 大約在一百零幾年後在捷穎公司，自聯統至捷穎公司期間，
18 伊先是作業員，之後組長，94、5年間升副課長，到捷穎公
19 司並沒有重新應徵，當時有叫我們簽字，說我們以後就是捷
20 穎等語（見本院卷(五)第36至39頁）；再據證人即被告公司員
21 工彭國榮證稱：伊是88年進入聯統公司，目前在捷穎公司，
22 對於伊先投保聯絡，後來投保捷穎公司，又投保聯統公司，
23 之後又投保群聚公司等情，伊不清楚，我們公司是CPI集團
24 ，這些都是在集團下的公司，公司的地址也是同一地方，伊
25 進來的是專員，後來升副課長，之後102、3年升為副課長，
26 伊都在原單位延續做同樣的事情，聯統、群聚、捷穎公司都
27 是在同一地點上班等語明確（見本院卷(五)第39至43頁）。此
28 外，觀之證人薛文欽、黃錫惠、彭國榮之勞保投保情形：證
29 人薛文欽於88年10月13日投保於聯統公司，於91年12月17日
30 退保，嗣於93年投保於聯統公司，於97年6月30日退保，在
31 同日在被告公司加保，於100年5月2日退保，同日在聯統公

01 司加保，102年7月1日退保，同日在被告公司加保至今（提
02 示本院卷(四)第199至201頁），證人黃錫惠於87年3月23日加
03 保於聯統公司於102年退保，於同日加保於被告公司迄今（
04 見本院卷(四)第203至208頁）；證人彭國榮於88年1月4日加保
05 於聯統公司，於98年7月23日退保，於99年1月6日加保於被
06 告公司，於100年5月2日退保，於同日加保聯統公司，於102
07 年7月1日退保，於同日加保於群聚公司迄今（見本院卷(四)第
08 209至218頁），再參以證人薛文欽、黃錫惠、彭國榮均一致
09 證稱：渠等工作地點、內容、工作條件均相同，【除證人彭
10 國榮曾在98年間正式離職外，之後再就職（見本院卷(五)第42
11 頁）】並無離職，且依證人林靜華所證，原告等人簽離職申
12 請書、服務契約書，係依公司基於經營之考量而為；又證人
13 黃錫惠、彭國榮在聯統至捷穎公司任職期間，自作業員或專
14 員晉升為副課長、課長，顯係基於渠等在同一公司任職之經
15 驗及年資累積而來。則綜合上情，原告等人雖在簽立離職申
16 請書，然同時簽立服務契約書，且聯統公司並未因離職而給
17 予資遣費，而仍繼續以被告公司名義任用，顯有承認並延續
18 原告聯統公司之年資之意，則原告主張聯統公司與被告公司
19 對於原告而言應屬同一雇主，受僱年資應併為計算乙節，應
20 屬可採。至原告曾張淑甜主張82年7月26日至83年3月1日間
21 投保於彤鑫實業公司部分，未據其舉證與駘擎、聯統、捷穎
22 、群聚等公司間有何關聯，該期間即無從計入其工作年資。
23 準此，原告主張原告呂桂玟之工作年資應自94年3月9日至10
24 7年6月21日，原告曾張淑甜之工作年資應自83年3月1日至10
25 7年6月21日，原告江炳祥之工作年資應自94年3月9日至107
26 年6月21日，原告林進成之工作年資應自94年5月12日至107
27 年6月23日，應屬可採。

- 28 (3)、另原告李名豪部分，依據原告李名豪之勞工保險投保資料表
29 顯示其在100年7月22日至102年3月31日投保於久盈公司，於
30 102年4月1日開始投保於被告公司（見本院卷(一)第58頁），
31 惟依據被告公司與原告李名豪簽立之服務契約書記載簽約日

01 期為100年7月1日（見本院卷(一)第127至129頁），再參以證
02 人林靜華證稱：李名豪曾離開聯統公司，是100年捷穎公司
03 重新招募時重新應徵的等語（見本院卷(五)第21頁），足認原
04 告李名豪實則自100年7月1日即在被告公司任職，原告主張
05 其工作年資應自100年7月1日日算至107年6月25日，應屬可
06 採。

07 (二)、被告主張兩造同意無薪假期間，休假無庸給付原告工資，有
08 無理由？

09 (1)、按勞動契約，乃以約定勞工於一定或不定之期限內為雇主服
10 勞務，雇主則給付勞工報酬為其雙方對待給付之內容。又按
11 僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得請
12 求報酬，民法第487條本文定有明文。又依行政院勞工委員
13 會98年2月13日勞動2字第0980130085號函釋意旨，雇主未經
14 勞工同意，逕自排定所謂「無薪休假」，自屬無效之變更，
15 勞工縱未於所謂「無薪休假」當日出勤，因係雇主逕自免除
16 勞工出勤義務，勞工無補服勞務之義務，雇主仍應依原約定
17 給付報酬。企業經營固須面臨各種經營風險，惟雇主應提供
18 勞工工作及給付工資乃勞動契約中最基本之勞動條件，勞工
19 獲取薪資乃其得以繼續維持生活之重要因素，相較於勞方為
20 勞動條件上之弱勢者，雇主應更有能力應對經營風險，此不
21 利益不應轉嫁由勞方承擔，雇主無從因此取得單方變動勞動
22 條件之權利，故若雇主未經與勞方協商取得其同意，自不得
23 任意要求勞方減縮工作時間即謂無薪假及依比例減少工資。

24 (2)、被告雖主張無薪休假業經兩造同意云云。惟查，本件僅有被
25 告以公告方式，將原上班日薪調為無薪休假日（見本院卷(一)
26 第25至28頁），並未據被告提出有何與原告協商或經同意之
27 證明，已難為其有利之認定。此外，依據證人薛文欽稱：當
28 初放無薪假是上級告知，有時候是由我說明，伊曾經告知原
29 告公司要放無薪假，原告等人不想放，伊說這是公司的安排
30 （見本院卷(五)第33頁）；證人彭國榮證稱：公司放無薪假會
31 打一份公告，後期曾用口頭告知過等語（見本院卷(五)第44頁

01)，顯見被告關於無薪休假僅以公告或口頭方式單方佈達或
02 通知，並未與原告協商或徵得同意。另被告辯稱原告在無薪
03 休假期間至其他公司工作，足證原告已同意無薪休假云云。
04 惟查，原告呂桂玫固自承曾於106年3月10日至5日、同年5月
05 17日至6月5日、107年3月14日至4月3日、同年5月9日至同年
06 月17日至其他公司打零工，分別自來發公司、尚易、吉彩鏈
07 公司各領取1萬餘元之工資等情，據其提出扣繳憑單、薪資
08 明細為證（見本院卷(五)第61至65頁），惟原告呂桂玫無非係
09 因被告單方命其休假而未支薪，須有其他收入支應生活而打
10 零工，尚難據以為原告等人確有同意無薪休假之證明。

11 (二)、原告之平均工資為何？

12 原告呂桂玫主張其平均工資為每月21,835元、原告江炳祥之
13 平均工資每月為21,835元，為兩造所不爭，堪認為事實。原
14 告曾張淑甜、李名豪、林進成則主張其平均工資應將薪資單
15 上所示本薪、職務加給、全勤獎金、交通津貼、其他津貼計
16 入；而被告既未提出任何事證證明上開項目之給付非勞務之
17 對價或係恩惠性給予，則原告主張應將上開項目之給付計入
18 計算平均工資，自屬有據。又兩造關於平均工資同意以原告
19 106年12月至107年5月之6個月工資之平均計算，再參諸兩造
20 所提之薪資單（見本院卷(一)第52至55頁、第59至62頁、第77
21 至85頁、本院卷(二)第9至609頁[經原告整理如附表一至五所
22 示]），則原告曾張淑甜之平均工資應為28,212元【計算式
23 ：（28,754元+28,854元+28,254元+27,840元+27,840元+27,840元）
24 /6個月=28,212元】，原告李名豪之平均工資應為
25 29,375元【計算式：（29,850元+29,900元+29,350元+28,90
26 0元+29,100元+29,150元）/6個月=29,375元】。另按106年
27 1月1日起最低基本工資為每月21,009元，107年1月1日起最
28 低基本工資為每月22,000元，而參諸林進成之薪資單，每月
29 領取工資均未達最低基本工資部分，即屬違法，原告林進成
30 主張應依最低基本工資計算，應無不合，是原告林進成之平
31 均工資應為21,860元【計算式：（21,165元+22,000元+22,0

00元+22,000元+22,000元+22,000元) / 6個月=21,860元】。至被告主張原告李名豪於102年間自行要求自負差額提高每月投保金額為34,800元云云，未據其舉證證明，自難認其主張為真。

(四)、原告106、107年尚有特別休假日數為何？原告請求被告給付未休之特別休假工資，有無理由？

原告雖薪資單上所載106年度、107年度原告可休之日數，扣除薪資單上記載之休假日數，為其尚有未休之特別休假，請求未休之特別休假工資等語。惟查，本件業據被告提出原告等人之106年度、107年度之請假卡，其上已載明原告等人於該年度特別休假天數，且詳細記載休假之日期、日（時）數，並有組長、課長核定及經人事單位人員登記（見本院卷(一)第192至205頁），應為原告特休情形之正式記載，而依據原告等人請假卡顯示，原告之特別休假均已休畢，其請求未休之特別休假工資，應屬無據。至原告薪資單上固有特別休假日數之記載，但非逐月計載，亦無已休、未休之統計，自難做為計算原告已休、未休特別休假之依據。

(五)、原告請求無薪休假薪資，有無理由？數額為何？

兩造關於原告呂桂玫於106年度無薪假日數94日、107年無薪假日數61日；原告曾張淑甜於106年度無薪假日數82日、107年無薪假日數47.5日；原告李名豪於106年度無薪假日數38日、107年無薪假日數58.5日；原告江炳祥於106年度無薪假日數98日、107年無薪假日數58日；原告林進成於106年度無薪假日數94日，107年無薪假日數57.5日乙情，並不爭執。而原告等人為月薪制之員工，被告實施無薪假既並未經兩造協商同意，其單方面逕為變更依法不生效力，故被告要求實施無薪假，即屬被告逕自免除原告等人之出勤義務，原告等人並無補服勞務之義務，亦無需再就準備服勞務之情事通知被告。依前揭說明，被告仍有依原約定薪資給付報酬之義務。又原告主張應以特定月份之應領工資為計算基礎，被告則主張應以最低基本工資計算等語。原告呂桂玫、江炳祥、林

進成部分，渠等主張應依各該年度之平均工資即最低基本工資計算，應無不合，是以原告呂桂玫請求無薪假工資為110,561元【 $21009\text{元}/30\text{日}\times 94\text{日}+22000\text{元}/30\text{日}\times 61\text{日}=110,561\text{元}$ 】、原告江炳祥無薪假工資111,162元【 $21,009\text{元}/30\text{日}\times 98\text{日}+22000\text{元}/30\text{日}\times 58\text{日}$ ）=111,162元】、原告林進成之無薪假工資107,995【 $21,009\text{元}/30\text{日}\times 94\text{日}+22,000\text{元}/30\text{日}\times 57.5\text{日}=107,995\text{元}$ 】，自應准許。至原告曾張淑甜、李名豪部分，衡以其無薪假係散落於各月，休假日數不等，以其等於離職前6個月之平均工資計算，較符公平。是以原告曾張淑甜請求無薪假工資121,730元【 $28,212\text{元}/30\text{日}=940\text{元}\times (82\text{日}+47.5\text{日})=121,730\text{元}$ 】，原告李名豪請求無薪假工資94,474元【 $29,375\text{元}/30\text{日}=979\text{元}\times (38\text{日}+58.5\text{日})=94,474\text{元}$ 】，為屬有據，逾此部分之請求，則不予准許。

(六)、原告請求資遣費差額，有無理由？數額為何？

- (1)、按虧損或業務緊縮時，雇主得預告勞工終止勞動契約。此觀勞基法第11條第2款規定即明；又雇主依第11條終止勞動契約者，應發給勞工資遣費，勞基法第17條及勞工退休金條例第12條第1項均有明文。兩造關於被告以業務緊縮為由而終止勞動契約乙節，並不爭執，則原告依上開規定自得請求被告給付資遣費。又關於資遣費部分，被告已給付原告呂桂玫51,662元（舊制資遣費聯統公司已於98年已結清）、原告曾張淑甜資遣費70,305元（舊制資遣費聯統公司已於98年已結清）、原告李名豪資遣費77,550元（無舊制年資）、原告江炳祥51,662元（舊制資遣費聯統公司已於98年已結清）、原告林進成資遣費52,265元等情，為兩造所不爭，為屬事實。
- (2)、原告主張被告給付上開資遣費僅計算原告在被告公司之年資，未將渠等先前在聯統等公司之年資併計，且未依原告之平均工資計算，尚應給付原告資遣費差額。而按雇主依前條終止勞動契約者，應依下列規定發給勞工資遣費：一、在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿一年發給相當於一個月平均工資之資遣費。二、依前款計算之剩餘月數，或工作未滿一

年者，以比例計給之。未滿一個月者以一個月計。勞基法第14條第1項第6款、第17條定有明文。又勞工適用勞工退休金條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞動基準法第11條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給二分之一個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工資為限，不適用勞動基準法第17條之規定。本件原告等人之年資應與聯統等公司併計及其平均工資數額，均如前所述；又原告呂桂玫、曾張淑甜、江炳祥已結清舊制資遣費，則原告呂桂玫之新制資遣費年資應自94年7月1日起算至107年6月21日，原告曾張淑甜之新制資遣費年資應自94年7月1日算至107年6月21日、原告江炳祥之新制資遣費年資應自94年7月1日算至107年6月21日、原告李名豪無舊制年資，其資遣費年資應自100年7月1日算至107年6月25日，原告林進成未結算舊制資遣費，則原告林進成舊制資遣費年資應自94年5月12日至94年6月30日，新制資遣費年資應自94年7月1日算至107年6月23日。則依上開勞基法及勞工保險條例之規定，計算被告應給付原告等人之資遣費結果（見附於本院卷(五)之資遣費試算表），本件被告應給付原告呂桂玫資遣費為131,010元，扣除被告已給付之51,662元，尚應給付79,348元；被告應給付原告曾張淑甜資遣費為169,272元，扣除被告已給付之70,305元，尚應給付98,967元；被告應給付原告李名豪資遣費為102,690元，扣除被告已給付之77,550元，尚應給付25,059元；被告應給付原告江炳祥資遣費為131,010元，扣除被告已給付之51,662元，尚應給付79,348元；被告應給付原告林進成資遣費為134,804元，扣除被告已給付之52,265元，尚應給付82,539元。

(七)、原告請求提繳勞工退休金差額部分：

(1)、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百分之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。因此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)、本件依據被告提出原告等人離職前60個月之薪資單（見本院卷(三)第9至609頁），薪資單上顯示之每月本薪、職務加給、全勤獎金、交通津貼、其他獎金、補上月、加班費等項目，如附表一至五所示，加計結果，原告等人每月每月應領工資如附表一至五「薪條所載應領金額」欄所示，而依該應領金額對照勞動部發布之勞工退休金月提繳工資分級表，每月應提繳金額應依如附表一至五「（以2月底、8月底申報，次月生效）應投保/提繳薪資」欄所示，即按月應提繳金額為附表一至五「按月應提繳退休金（應提繳/投保薪*6%）」欄所示之金額，而依據原告等人勞工保險被保險人投保資料明細及被告薪資單，被告實際為原告投保勞工保險金額及實際提繳之退休金數額分別如附表一至五「勞工退休金提繳異動明細表載『投保薪資』」欄、「勞工退休金核發明細（已申領）」；已繳納勞工個人專戶明細」欄所示，則累計102年7月至108年6月，被告依法應為原告呂桂玫提繳之數額共計79,296元，而被告實際提繳為原告呂桂玫提繳之數額總計73,192元，被告應再提繳6,104元至原告呂桂玫勞工退休金專戶；被告依法應為原告曾張淑甜提繳之數額共計111,420元，而被告實際提繳為原告曾張淑甜提繳之數額總計99,137元，被告應再提繳12,283元至原告曾張淑甜勞工退休金專戶；被告依

01 法應為原告李名豪提繳之數額共計106,920元，而被告實際
02 提繳為原告李名豪提繳之數額總計100,380元，被告應再提
03 繳6,540元至原告李名豪勞工退休金專戶；被告依法應為原
04 告江炳祥提繳之數額共計75,699元，而被告實際提繳為原告
05 江炳祥提繳之數額總73,528元，被告應再提繳2,171元至原
06 告江炳祥勞工退休金專戶；被告依法應為原告林進成提繳之
07 數額共計83,076元，而被告實際提繳為原告林進成提繳之數
08 額總計81,898元，被告應再提繳1,178元至原告林進成勞工
09 退休金專戶。被告雖辯稱原告僅計算薪資表總額，未扣除減
10 項金額，應以每月實領工資計算，即不應將加班費，且應扣
11 除請假扣款云云。惟查，加班費既屬勞務之對價，自屬工資
12 之一部分，計入應領工資計算，並無不合。再者，被告主張
13 請假扣款部分，觀之原告薪資單上固有請假扣款之項目及金
14 額，然而原告薪資單所載考勤紀錄，除特別休假、喪假外，
15 請假部分僅見無薪假之請假日數之記載【李名豪於108年6月
16 固有0.5日曠職，惟是否經扣款不明，亦未據被告舉證】（
17 見本院卷(一)第34至42頁、45至55頁、59至62頁、66至73頁、
18 77至85頁），而特別休假、喪假及無薪假部分本不應另扣除
19 勞工薪資，是被告主張應將薪資單上請假扣款之金額扣除云
20 云，自無足採。

- 21 (八)、原告曾張淑甜、李名豪、江炳祥主張因被告短報每月投保薪
22 資，致其得請領之老年年金短少損失，請求被告賠償部分：
- 23 (1)、依勞工保險條例第19條第2項至第4項規定以現金發給之保險
24 給付，其金額按被保險人平均月投保薪資及給付標準計算。
25 ．．。前項平均月投保薪資之計算方式如下：一、年金給付
26 及老年一次金給付之平均月投保薪資：按被保險人加保期間
27 最高六十個月之月投保薪資予以平均計算；參加保險未滿五
28 年者，按其實際投保年資之平均月投保薪資計算。但依第58
29 條第2項規定選擇一次請領老年給付者，按其退保之當月起
30 前三年之實際月投保薪資平均計算；參加保險未滿三年者，
31 按其實際投保年資之平均月投保薪資計算．．．第2項保險

給付標準之計算，於保險年資未滿一年者，依其實際加保月數按比例計算；未滿三十日者，以一個月計算。另勞工保險條例第58條：年滿六十歲有保險年資者，得依下列規定請領老年給付：一、保險年資合計滿十五年者，請領老年年金給付。二、保險年資合計未滿十五年者，請領老年一次金給付。．．．。同條例第58條之2第2項規定：符合第58條第1項第1款及第5項所定請領老年年金給付條件而延後請領者，於請領時應發給展延老年年金給付。每延後一年，依前條規定計算之給付金額增給百分之四，最多增給百分之二十。被保險人保險年資滿十五年，未符合第58條第1項及第5項所定請領年齡者，得提前五年請領老年年金給付，每提前一年，依前條規定計算之給付金額減給百分之四，最多減給百分之二十。勞工保險條例第59條：依第58條第1項第2款請領老年一次金給付或同條第2項規定一次請領老年給付者，其保險年資合計每滿一年，按其平均月投保薪資發給一個月；其保險年資合計超過十五年者，超過部分，每滿一年發給二個月，最高以四十五個月為限。被保險人逾六十歲繼續工作者，其逾六十歲以後之保險年資，最多以五年計，合併六十歲以前之一次請領老年給付，最高以五十個月為限。按勞工保險條例第72條第3項規定：投保單位違反本條例規定，將投保薪資金額以多報少或以少報多者．．．勞工因此所受損失，應由投保單位賠償之。民法第184條第2項：違反保護他人之法律，致生損害於他人者，負賠償責任。

- (2)、原告曾張淑甜00年0月00日出生，自69年7月16日至107年6月26日止，已年滿60歲，投保年資26年11個月，已符合上開請領老年年金給付之規定，原告曾張淑甜選擇第二式給付方式，而依據勞動部勞工保險局依據原告實際投保情形，計算其按月給付老年年金給付金額為12,359元（見本院卷四第297、299頁），而被告依法按月應投保之數額如附表二「（以2月底、8月底申報，次月生效）應投保/提繳薪資」欄所示，則原告曾張淑甜最高60個月平均投保薪資為30,950元，則每

月之老年年金為13,860元【 $30,950 \times 26.92 \times 1.55\% \times (1+7.32\%)$ 】，每月差額為1,501元，而參106年全國簡易生命表（見本院卷(二)第265頁），原告曾張淑甜平均餘命為23.24年，依霍夫曼式計算法扣除中間利息（首期給付不扣除中間利息）計算被告應給付其老年年金差額為282,639元【計算方式為： $18,012 \times 15.000000000 + (18,012 \times 0.24) \times (16.000000000 - 00.000000000) = 282,638.000000000000$ 。其中15.000000000為年別單利5%第23年霍夫曼累計係數，16.000000000為年別單利5%第24年霍夫曼累計係數，0.24為未滿一年日數折算年數之比例】。

(3)、原告李名豪00年0月00日出生，自68年9月16日至107年7月26日止，已年滿60歲，投保年資27年11個月，已符合上開請領老年年金給付之規定，原告李名豪選擇第二式給付方式，如依原告實際投保，其老年年給給付每月為14,585元【 $28,560 \text{元} \times 27.92 \times 1.55\% \times (1+18.00\%)$ 】（見本院卷(四)第327頁），而被告依法按月應投保之數額如附表二「（以2月底、8月底申報，次月生效）應投保/提繳薪資」欄所示，則原告李名豪最高60個月平均投保薪資為29,940元，則每月之老年年金15,289元【 $29,940 \text{元} \times 27.92 \times 1.55\% \times (1+18.00\%)$ 】，每月差額為704元，而參106年全國簡易生命表，原告李名豪平均餘命為20.79年，則依霍夫曼式計算法扣除中間利息（首期給付不扣除中間利息）計算，被告應給付其老年年金差額為122,589元【計算方式為： $8,448 \times 14.000000000 + (8,448 \times 0.79) \times (14.000000000 - 00.000000000) = 122,589.000000000000$ 。其中14.000000000為年別單利5%第20年霍夫曼累計係數，14.000000000為年別單利5%第21年霍夫曼累計係數，0.79為未滿一年部分折算年數之比例(20.79[去整數得0.79])】。

(4)、原告江炳祥原告00年0月00日出生，自67年12月22日至107年6月26日止，已年滿60歲，投保年資26年8個月，已符合上開請領老年年金給付之規定，原告江炳祥選擇第二式給付方式，而依據勞動部勞工保險局依據原告實際投保情形，計算其

01 按月給付老年年金給付金額為11,066元（見本院卷(五)第59頁
02 ）,而被告依法按月應投保之數額如附表二「（以2月底、8
03 月底申報,次月生效）應投保/提繳薪資」欄所示,則原告
04 江炳祥最高60個月平均投保薪資為11,239元,每月差額為17
05 3元,而原告以差額143元計算請求金額,自無不合。而參10
06 6年全國簡易生命表,原告江炳祥平均餘命為20.79年,依霍
07 夫曼式計算法扣除中間利息（首期給付不扣除中間利息）計
08 算被告應給付其老年年金差額為24,901元【計算方式為：1,
09 716× 14.000000000+(1,716× 0.79)× (14.000000000-00.0000
10 0000)=24,900.000000000。其中14.000000000為年別單利5%
11 第20年霍夫曼累計係數,14.000000000為年別單利5%第21年
12 霍夫曼累計係數,0.79為未滿一年部分折算年數之比例(20.
13 79 [去整數得0.79])】。

14 (九)、基上,本件原告呂桂玫請求被告給付無薪假工資110,561元
15 及資遣費差額79,348元,共計189,909元及應提繳勞工退休
16 金差額6,104元;原告曾張淑甜請求被告給付無薪假工資121
17 ,730元、資遣費差額98,967元、老年年金給付差額282,639
18 元,共503,336元及應提繳勞工退休金差額12,283元;原告
19 李名豪請求被告給付無薪假工資94,474元、資遣費差額25,0
20 59元、老年年金給付差額122,589元,共242,122元及應提繳
21 勞工退休金差額6,540元;原告江炳祥請求被告給付無薪假
22 工資111,162元、資遣費差額79,348元、老年年金給付差額2
23 4,901元,共215,411元及應提繳勞工退休金差額2,171元;
24 原告林進成請求被告給付無薪假工資107,995元、資遣費差
25 額82,539元,共190,534元及應提繳勞工退休金差額1,178元
26 ,洵屬有據,逾此部分請求,則不准許。

27 (十)、按給付有確定期限者,債務人自期限屆滿時起,負遲延責任
28 。給付無確定期限者,債務人於債權人得請求給付時,經其
29 催告而未為給付,自受催告時起,負遲延責任。其經債權人
30 起訴而送達訴狀,或依督促程序送達支付命令,或為其他相
31 類之行為者,與催告有同一之效力。民法第229條第1項、第

2項定有明文。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。但約定利率較高者，仍從其約定利率。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5，民法第233條第1項、第203條亦有明文。本件原告等對被告之債權，核屬無確定期限之給付，依上開規定，原告於民事準備書(五)狀主張以本書狀繕本送達（被告於108年10月31日收受，見本院卷(四)第237頁）翌日108年11月1日起算年息百分之5之法定遲延利息，核無不合。

五、綜上所述，原告被告應給付原告呂桂玟189,909元、給付原告曾張淑甜503,336元、給付原告李名豪242,122元、給付原告江炳祥215,411元、給付原告林進成190,534元，及自108年11月1日起至清償日止按年息百分之5計算之利息；及請求被告應提繳6,104元至原告呂桂玟之勞工退休金專戶，應提繳12,283元至原告曾張淑甜之勞工退休金專戶，應提繳6,540元至原告李名豪之勞工退休金專戶，應提繳2,171元至原告江炳祥之勞工退休金專戶，應提繳1,178元至原告林進成之勞工退休金專戶，為有理由，應予准許。原告其餘請求，為無理由，應予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻防方法，經審酌後，認與判決結果無影響，無庸逐一論述，併此敘明。

七、據上論結，原告之訴一部有理由，一部無理由，應依民事訴訟法第79條，判決如主文。

中 華 民 國 109 年 1 月 9 日
民事勞工法庭 法官 李慧瑜

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 9 日
書記官 張雅如

