

臺灣高等法院民事判決

108年度勞上易字第2號

上訴人

即附帶

被上訴人 胡文輝即桃園市私立福興幼兒園

訴訟代理人 陳祖德 律師

被上訴人

即附帶

上訴人 蕭玉絨

訴訟代理人 張清浩 律師

上列當事人間請求給付退休金事件，上訴人對於中華民國107年11月30日臺灣桃園地方法院105年度勞訴字第59號第一審判決提起上訴，被上訴人為附帶上訴及訴之追加，本院於108年6月11日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原判決關於駁回附帶上訴人蕭玉絨後開第二項之請求，及訴訟費用之裁判（除撤回起訴部分外），均廢棄。

附帶被上訴人胡文輝應再將新臺幣壹萬捌仟貳佰壹拾伍元存入附帶上訴人蕭玉絨之勞工退休金專戶。

附帶上訴人蕭玉絨其餘附帶上訴、追加之訴及上訴人胡文輝之上訴均駁回。

第一審（除撤回起訴部分外）、第二審訴訟費用由上訴人胡文輝負擔十分之九，餘由被上訴人蕭玉絨負擔。

事 實

一、程序事項：

（一）按獨資經營之商號，固難認為有當事人能力，其以商號名稱為當事人，並列自己名義為法定代理人而為訴訟行為者，因與實際上自為當事人無異，法院自得逕於當事人欄內改列其名，藉資糾正（最高法院97年度台抗字第666號裁判意旨參照）。本件被上訴人即附帶上訴人（下稱被上訴人）於原審起訴時，以名義為「桃園市私立福興幼兒園、法定代理人胡文輝」之人為對造當事人，嗣於本院民國

01 108年3月11日準備程序時，以桃園市私立福興幼兒園為獨
02 資商號，聲明將對造當事人名義更正「胡文輝即桃園市私
03 立福興幼兒園」等語（見本院卷第136頁），嗣上訴人即
04 附帶被上訴人（下稱上訴人）於本院108年4月8日行準備
05 程序時當庭表示同意更正在案（見本院卷第223頁），揆
06 諸上開裁判意旨，並無不合，應予准許。

07 （二）按第二審訴之變更或追加，非經他造同意不得為之，民事
08 訴訟法第446條第1項定有明文。本件被上訴人於原審起訴
09 時，以上訴人負欠退休金新臺幣（下同）1,376,000元、
10 特別休假未休工資57,320元未為清償，暨未依被上訴人實
11 領薪資依法提繳足額之勞工退休金，總計短少115,234元
12 ，而請求上訴人應給付1,433,320元，及自起訴狀繕本送
13 達翌日即105年9月13日（見原審卷一第24頁）起至清償日
14 止，按週年利率5%計算之利息，暨應將115,234元存入被
15 上訴人之勞工退休金專戶等語，經原審判決結果，除判命
16 被上訴人應給付1,376,000元之本息，並應將66,247元存
17 入被上訴人之勞工退休金專戶外，駁回被上訴人其餘請求
18 ，兩造分別就其受有不利判決部分提起上訴及附帶上訴，
19 被上訴人並追加請求：上訴人應再將12,675元存入被上訴
20 人之勞工退休金專戶等語，經上訴人於本院108年3月11日
21 準備程序中當庭表示同意，揆諸前揭規定，被上訴人所為
22 訴之追加應屬適法。

23 （三）又原告於判決確定前，得撤回訴之全部或一部，民事訴訟
24 法第262條第1項前段定有明文。本件被上訴人復於本院
25 108年6月11日行言詞辯論程序時以：上訴人負欠之退休金
26 數額為606,662元，連同特別休假未休工資57,320元，合
27 計上訴人應給付663,982元，而將其對上訴人為金錢請求
28 部分，減縮為請求上訴人給付663,982元之本息，並撤回
29 逾上開範圍之起訴等語，業為上訴人於本院108年6月11日
30 行言詞辯論程序時當庭表示同意撤回起訴（見本院卷第
31 295、296頁），是被上訴人除上開範圍（即請求上訴人給

01 付 663,982 元本息，及將 115,234 元存入被上訴人之勞工退
02 休金專戶）外，被上訴人於原審所為其他請求，不在本院
03 審理範圍內，合先敘明。

04 二、被上訴人起訴主張：

05 其自 77 年 6 月 20 日起任職於桃園市私立福祿貝爾英語會話短
06 期補習班（下稱福祿貝爾補習班），期間於該機構之鎮撫分
07 校、正光分校任職，嗣於 86 年 8 月 15 日受指派前往桃園市私
08 立勁草幼兒園（下稱勁草幼兒園）擔任出納，又於 90 年 4 月 2
09 日受調派至桃園市私立勁草美語短期補習班（下稱勁草補習
10 班）擔任安親班組長，再於 96 年 7 月 3 日受指派至上訴人擔任
11 安親班副主任，截至 105 年 6 月 30 日止，被上訴人之工作年資
12 合計已達 28 年，乃向上訴人自請退休並請求給付退休金，詎
13 遭上訴人拒絕。而查被上訴人所從事之幼兒園工作，係自 87
14 年 7 月 1 日起適用勞動基準法（下稱勞基法），被上訴人自 87
15 年 7 月 1 日起至被上訴人 94 年 6 月 30 日選擇適用勞基法退休新
16 制止之年資，依勞基法第 55 條第 1 項第 1 款規定計算，應有 14
17 個基數，以被上訴人退休前 6 個月之平均薪資 43,333 元計算
18 結果，上訴人應給付退休金 606,662 元，連同 101 年度至 105
19 年度 40 日之特別休假未休工資 57,320 元，合計上訴人應給付
20 663,982 元。另上訴人關於被上訴人自 94 年 7 月 1 日起至 105 年
21 5 月 31 日止之任職期間 按被上訴人雖指稱上訴人關於 105 年
22 6 月份亦有短少提繳之情事，然其關於指摘上訴人自 96 年 7 月
23 以降短少提繳之數額，係以附表三為據（見本院卷第 251 頁
24 ），就 105 年 6 月份部分未為請求，是關於被上訴人指摘上訴
25 人短少提繳之事實主張，本院逕更正為至 105 年 5 月 31 日止 V
26 ，未依被上訴人實領薪資依法提繳足額之勞工退休金準備金
27 ，總計短少 127,909 元（66247+48987+12675=127909），為
28 此，依兩造間勞動契約法律關係及勞基法、勞工退休金條例
29 （下稱勞退條例）等規定，請求上訴人給付 663,982 元之本
30 息，及將 127,909 元存入被上訴人勞工退休金專戶等語。並
31 附帶上訴、追加之訴暨答辯聲明：（一）原判決關於駁回被

上訴人後開第（二）項請求部分廢棄；（二）上訴人應再提繳48,987元至被上訴人之勞工退休金專戶；（三）上訴人應再提繳12,675元至被上訴人之勞工退休金專戶；（四）上訴駁回。

三、上訴人則以：

其於85年12月19日獨資設立，並無兼辦其他業務，園內教學、行政事務、財務出納及每學期營收支出結算分配等皆由胡文輝個人負責管理及執行，與福祿貝爾文教機構無涉，僅於設立時因缺乏系統教材始於89年7月起與鄭簡秋香合作，請其代訓師資，並使用福祿貝爾公司出版之教材，嗣加盟福祿貝爾公司對外招生，但仍係各自獨立聘任教師，自己運作經營之事業單位，並無與其他學校互有隸屬指揮關係。而被上訴人77年6月20日任職於福祿貝爾補習班，離職後，又受僱於勁草幼兒園，此二事業單位均早於上訴人設立。嗣又受僱於勁草補習班至96年7月2日，再經介紹於96年7月3日跳槽至上訴人，準此，上開各僱用單位成立時間、負責人及組織管理均不相同，財務、人事均各自獨立，並無實質同一之情。又被上訴人每年均與上訴人簽約，而非與新福祿貝爾公司簽約，二個事業單位分別由不同自然人設立，主體並非相同，則上開補習班或公司皆非屬勞基法第57條之同一事業，亦無同法第20條規定改組或轉讓時，新舊僱主商定留用而得予併計之情形。退步言之，縱上訴人係受新福祿貝爾公司調派至上訴人，而請求結算舊制退休金，被上訴人請求之對象應為應為新福祿貝爾公司，故其訴請對象並非正確。另被上訴人係於96年7月3日起受僱於上訴人，經兩造合意，以被上訴人每月實領經常性工資，按月提繳6%之退休金至被上訴人勞工退休金專戶，至105年6月30日離職時，被上訴人均未要求調整，上訴人迄無短少提繳退休金，被上訴人以其薪資轉帳之金額推估上訴人短少提繳退休金，並非真正。至40日特別休假未休工資部分，因上訴人念及被上訴人昔日工作辛勞，不願再事爭執等語。並上訴暨答辯聲明：（一）原判決關於命

上訴人給付部分及假執行之宣告均廢棄；（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）附帶上訴及追加之訴均駁回。

四、兩造不爭執事項（見本院卷第140頁至142頁、第156頁）

（一）被上訴人於77年6月20日起至86年8月15日止任職於桃園縣福祿貝爾補習班，並於86年8月15日起至90年4月2日任職於勁草幼稚園；嗣於90年4月2日起至96年7月2日止任職於勁草補習班；再於96年7月3日起任職於上訴人。嗣被上訴人於105年6月30日以年資滿28年，自請退休為由申請離職在案（見原審卷一第10、187頁）。

（二）上訴人於101年8月16日應被上訴人請求出具內容記載：被上訴人自77年6月20日起任職於上訴人處等語之在職證明。另該在職證明備註欄記載：限子女大學助學貸款作保證明用等語；又上訴人所屬員工服務年資表、員工特休統計表、人事資料表及員工名冊，關於被上訴人到職日期部分，均記載為77年6月23日（見原審卷一第13頁至17頁、第77頁至79頁）。

（三）訴外人勁草補習班於94年7月至96年7月為被上訴人提撥勞工退休金至勞工個人專戶，其中除96年7月提繳金額為73元外，每月提繳1,098元；自96年7月至105年3月由上訴人為被上訴人提撥勞工退休金，其中除96年7月提撥1,025元外，96年8月至99年7月，每月提撥1,098元，99年8月至105年3月，每月提撥2,292元（見原審卷一第80至89頁）。

（四）101年度（100年7月1日至101年6月30日）、102年度（101年7月1日至102年6月30日）、103年度（102年7月1日至103年6月30日）、104年度（103年7月1日至104年6月30日）、105年度（104年7月1日至105年6月30日），被上訴人特別休假日未休完假之日數分別為2天、7天、11天、9天、11天，總計為40天（見原審卷二第61、63頁）。

五、被上訴人主張上訴人應給付退休金606,662元，及101年度至

01 105年度合計40日特別休假未休工資57,320元、暨94年7月至
02 105年5月間短少提繳勞工退休金127,909元等語，上訴人除
03 就被上訴人101年度至105年度合計40日特別休假未休工資
04 57,320元部分，表示願按被上訴人主張為給付（見本院卷第
05 140頁）外，否認被上訴人其餘請求，經查：

06 （一）按勞退條例於94年7月1日施行前已適用勞基法之勞工，於
07 該條例施行後，仍服務於同一事業單位而選擇適用本條例
08 之退休金制度者，其適用本條例前之工作年資，應予保留
09 ；該項保留之工作年資，於勞動契約依勞基法第54條規定
10 終止時，雇主應以契約終止時之平均工資，計給該保留年
11 資之退休金；又勞工工作年資自受僱之日起算，適用本法
12 前之工作年資，其資遣費及退休金給與標準，依其當時應
13 適用之法令規定計算；當時無法令可資適用者，依各該事
14 業單位自訂之規定或勞雇雙方之協商計算之。適用本法後
15 之工作年資，其資遣費及退休金給與標準，依勞基法第55
16 條規定計算，勞退條例第11條第1項、第2項及勞基法第84
17 條之2分別定有明文。本件被上訴人從事之幼兒園工作，
18 係自87年7月1日起適用勞基法及被上訴人係自94年7月1日
19 選擇適用勞退新制等情，此有已繳納勞工個人專戶明細資
20 料在卷可稽（見原審卷一第79頁至89頁），揆諸上開法文
21 規定，關於被上訴人請求上訴人給付87年7月1日起至94年
22 7月1日止間之退休金，應係指其在選擇適用勞退新制前保
23 留工作年資部分之退休金，合先敘明。

24 （二）第按勞工工作年資以服務同一事業者為限，但受同一雇主
25 調動之工作年資，應予併計，勞基法第57條定有明文。又
26 隨著經濟發展，經營組織產生變遷，使得僱用模式變得多
27 元化，基於保障勞工基本勞動權，加強勞雇關係，促進社
28 會與經濟發展，防止雇主以法人、企業集團經營之法律上
29 型態規避上開法律規範，在認定勞工之雇主時，宜適度採
30 取擴張雇主之概念，拋棄僅以形式上勞動契約當事人作為
31 權利主體，使非契約上之當事人負擔雇主責任，將其等視

為一體，俾保障弱勢勞工之權利。而於判斷雇主應否擴張時，應參酌該二法人或事業單位之間，有無實體同一性，亦即以實質管理權或實質實施者之控制從屬關係而為定。諸如：以彼等間營業狀態、業務活動、營業目的等業務執行，及人事、財務上有無實質支配或管理之情狀綜合觀察，具操控權之雇主有無持續性地給予指導、建議、指示並對受操控公司具有實質影響力，進而判斷彼等公司間在經濟上是否構成單一體，在企業活動面向上，相關管理支配在現實上是否統一，從社會上看是否具有單一性，而適度擴張上開勞基法之雇主概念，且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，於計算勞工工作年資時，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）。而查：

1. 福祿貝爾補習班係77年4月15日立案，負責人為邱淑容，所在地為桃園市○○區鎮○○街○○○號；舊福祿貝爾文教事業股份有限公司設立於83年11月25日，負責人為劉京華，公司所在地為桃園市○○區○○街○○巷○號，嗣於88年8月20日經經濟部核准解散公司後，復於88年10月7日設立登記，負責人為鄭文雄，董事為翁乾亨、鄭簡秋香，公司所在地為桃園市○○區○○路○○號（即新福祿貝爾公司）；桃園市私立福華幼稚園，於82年8月26日立案，負責人為鄭簡秋香，所在地為桃園市○○區○○街○○號1樓；上訴人係於85年12月9日設立，負責人為胡文輝，幼兒園所在地為桃園市○○區○○○街○○○號；又勁草幼兒園係82年5月28日立案，負責人為游芳義，所在地為桃園市○○區○○路○段○○○巷○○弄○號，而勁草補習班係90年3月9日立案，負責人為黃碧珍，所在地為桃園市○○區○○○街○○○號1樓及泰昌12街127號2樓（見原審卷一第34頁、第37頁

至39頁、第238頁至274頁、卷二第60頁、180、181頁、本院卷第187頁、第191頁至194頁），而參以劉京華、邱淑容二人與鄭簡秋香於87年1月10日簽訂授權委任書，其上記載：「茲授權鄭文雄先生、鄭簡秋香女士全權處理並概括承受本人等對吳裕松、徐大為、林杉江、羅文進、黃洪碧雲、蕭發展、陳炳煌、陳菊花、王昌盛等九人於86年6月18日所簽立之退股協議書中本公司及本人之權利義務，並於履行本人對渠等九人之債務後，受任人即享有本人及本公司於該協議書中所享有之一切權利，並與吳裕松、徐大為等九人簽立補充協議書完成退股協議……」等語（見原審卷二第81頁），暨鄭簡秋香於臺灣桃園地方檢察署97年度偵字第15014號商標法案件偵查時陳述：「（檢察官質以：何時開始使用上開宣傳及文宣品上之商標、文字、圖案？）我從85年就開始使用，我前手劉京華是76、77年開始使用，他是我們前任董事長。（檢察官質以問：你們是何公司？）福祿貝爾文教事業股份有限公司。」等語（見原審卷二第181-1、182頁），可知鄭簡秋香自85年間即開始使用福祿貝爾之商標文字圖案，並於87年間概括承受舊福祿貝爾公司及私立福祿貝爾英語會話短期補習班之一切權利義務，並於88年10月7日申請設立新福祿貝爾公司。

2. 而觀諸福祿貝爾文教機構之文宣、簡便行文表、績效優良評核表、簽到表、年終獎金一覽表及出國名單（見原審卷一第55頁至60頁、第63頁至75頁），該機構組織上，除總管理處外，尚包括被上訴人所先後任職之勁草分校（即勁草幼兒園）、勁草俱樂部（即勁草補習班）及福興分校（即上訴人）等分校，各該分校內部公文名稱非但均採用「福祿貝爾文教機構單位：勁草分校（或勁草俱樂部）」名義，且各分校應參加該機構為表揚各分校資深、優秀員工所舉行之全員大會，缺席者視同請假並應扣全勤，顯見勁草幼兒園、勁草補習班及上訴人，在形式上與新福祿貝爾

公司間雖為不同個體，但實質上均受新福祿貝爾公司之指揮監督。再者，徵諸福祿貝爾文教機構員工手冊第三點「人員任用」明載：「（一）人員需求：1.由工作需求單位提出申請，經權責單位主管核可後，由總部業務相關單位研討決定由企業內部調整或向外招聘。2.如需向外招聘，則由業務相關單位依規定登報並經面試合格後，報請企業最高主管（或授權有關主管）核定。」等語（見原審卷一第166、167頁），暨福祿貝爾文教機構96年6月1日（96）財商字第1號簡便行文表（見原審卷一第76頁），該機構因將於96年7月27日與勁草幼稚園、勁草俱樂部結束合作契約關係，行文通知該分校之全體員工，表明：「原屬福祿貝爾文教機構之總務、財務、教務資源、書籍、軟體等將全數收回。95年度員工聘僱契約書於本學期末合約滿期，本機構尊重員工個人意願，約滿後由個人自行決定工作去向，請於（96年）6月15日前確認，以便人事安排。」等語，益見福祿貝爾文教機構對所屬分校之員工，有人事調整之權限，此外，被上訴人於96年7月至上訴人處任職後，關於被上訴人之人事資料表名義欄仍為「福祿貝爾文教機構人資料表」（見原審卷一第77頁、第78頁），被上訴人在「職務調動」欄填寫：77年6月23日於勁草分校到職、96年7月1日調職至上訴人處擔任安親班副主任，職等5.5等語，該人事表格亦先後經單位主管、人事簽名，亦徵被上訴人於上訴人處任職時，上訴人業已承認被上訴人在96年7月以前於新福祿貝爾公司所屬其他分校任職之工作年資。

- 3.承上，新福祿貝爾公司與勁草幼稚園、勁草補習班及上訴人關於被上訴人工作年資之計算上，具有「雇主實體同一性」，且上訴人復已承認被上訴人在96年7月以前於新福祿貝爾公司所屬分校任職之工作年資，則上訴人先後於勁草幼稚園、勁草補習班及上訴人之工作年資應予併計。

（三）按勞工退休金之給付標準如左：一、按其工作年資，每滿

01 1年給付2個基數。但超過15年之工作年資，每滿1年給與1
02 個基數，最高總數以45個基數為限。未滿半年者以半年計
03 ；滿半年者以1年計；前項第1款退休金基數之標準，係指
04 核准退休時1個月平均工資，勞基法第55條第1項第1款及
05 第2項規定可稽。本件被上訴人係自94年7月1日選擇適用
06 勞退新制，並於105年6月30日向上訴人申請退休，而其從
07 事之幼兒園工作，應自87年7月1日起適用勞基法，暨上訴
08 人已承認被上訴人在96年7月3日任職前之工作年資，已如
09 前述，被上訴人依上開規定，請求上訴人給付其在選擇適
10 用勞退新制前保留工作年資部分之退休金，即屬有據。而
11 被上訴人自87年7月1日起至94年7月1日間之保留工作年資
12 為7年，依勞基法第55條第1項第1款規定計算，退休金基
13 數共為14個基數。復按勞基法第55條第2項規定：前項第1
14 款所定退休金基數之標準，係指核准退休時1個月平均工
15 資，被上訴人退休前六個月平均工資為43,333元（詳如附
16 表一），並有其提出105年12月至106年5月之薪資單可稽
17 （見原審卷一第19、20頁），依此計算，被上訴人得請領
18 之保留工作年資退休金為606,662元（計算式：43333×14
19 =606662）。又上訴人固抗辯附表一所示之全勤獎金及績
20 效獎金非屬經常性給與，應予扣除云云，惟按勞基法第2
21 條第3款所稱「工資」，係謂勞工因工作而獲得之報酬；
22 包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實
23 物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與
24 均屬之。而所謂「因工作而獲得之報酬」者，係指符合「
25 勞務對價性」而言，「經常性之給與」者，則指在一般情
26 形下經常可以領得之給付。判斷某項給付是否具「勞務對
27 價性」及「給與經常性」，應依一般社會之通常觀念為之
28 ，其給付名稱為何？尚非所問。是以雇主依勞動契約、工
29 作規則或團體協約之約定，對勞工提供之勞務反覆應為之
30 給與，無論其名義為何，如在制度上通常屬勞工提供勞務
31 ，並在時間上可經常性取得之對價（報酬），即具工資之

性質而應納入平均工資之計算基礎（最高法院103年度台上字第1659號判決可資參照）。而查上訴人員工全月未請假，並按時打卡者，發給全勤獎金1,000元；每月依據主管對所屬員工之考核情形而定，全月未請假（公假、特休假、婚假、喪假、公傷假除外），發給績效獎金。若遇特殊狀況，需請事病假3天（含）以上者，請單位主管行文總部。連續請事假（含假日）前後者（EX：五、六、日、一），嚴重影響校務正常運作者，無績效獎金。K兼P老師：K班績效獎金依分數全額發給，P班績效獎金則減半發給，此有福祿貝爾文教機構員工手冊第六點第12、13款規定在卷可證（見原審卷一第176、177頁），全勤獎金係勞工每月全勤工作提供勞務，係依勞工之勤、惰而定，上訴人對該勞工所給與之對價，縱係獎勵性質，仍無礙其為勞工因工作而獲得之報酬，自應列入工資。至績效獎金部分，上訴人員工若上班請假未逾一定日數，亦可依上開規定標準領取不等之績效獎金，足見績效獎金亦係上訴人員工在一般情形下上班即可領取，亦堪認係屬制度上因勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得之給付，自均屬勞基法所稱工資，是上訴人此部分抗所辯，洵無足採。

（四）按勞基法第56條規定，雇主應按月提撥勞工退休準備金；雇主應為適用勞退條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞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金提繳率，不得低於勞工每月工資6%，亦為勞退條例第6條第1項、第14條第1項所明定。又依勞退條例第31條第1項規定，雇主未依上開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。是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

01 賠償；於勞工尚不得請領退休金之情形，亦得請求雇主將
02 未提繳或未足額提繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復
03 原狀（最高法院101年度台上字第1602號判決意旨參照）

04 。而勞退條例係於94年7月1日施行，被上訴人於94年7月1
05 日即選擇適用勞退條例，則被上訴人之雇主自94年7月1日
06 起，即有各依當時有效之「勞工退休金月提繳工資分級表
07 」按月為被上訴人提繳退休準備金之義務。被上訴人固主
08 張上訴人於其自94年7月1日起至105年5月31日止之任職期
09 間，未依被上訴人實領薪資依法提繳足額之勞工退休金，
10 總計短少127,909元等語，惟：

11 1.關於94年7月1日起至96年7月2日止任職期間提繳短少部分
12 （即附表二）

13 被上訴人於上開期間係任職於勁草補習班（已如前述），
14 揆諸前揭說明，自應由其當時雇主即勁草補習班負擔退休
15 金之提繳義務。至勞基法第57條規定及上開最高法院100
16 年度台上字第1016號判決意旨，僅係關於勞工工作年資計
17 算之規範，尚難憑此逕認上訴人應承擔就其他雇主應負之
18 提繳義務，是被上訴人此部分請求，尚屬無據。

19 2.關於96年7月3日起至105年5月31日止任職期間提繳短少部
20 分（即附表三）

- 21 (1)查被上訴人於上開期間內分別受領如附表三「合計工資」
22 欄所示之薪資 其中，關於100年7月份部分，兩造於本院
23 108年5月13日行準備程序時均表明同意按原判決認定之數
24 額（見本院卷第251頁），是關於被上訴人於100年7月份
25 受領之薪資以44,574元為準，且依受領時應適用之勞工
26 退休金月繳工資分級表各按6%計算上訴人應提繳之數額結
27 果，合計應為285,528元，而扣除上訴人已提繳之201,066
28 元部分，計尚短少提繳84,462元等情，業為上訴人所不爭
29 執（見本院卷第250、251頁），從而被上訴人請求上訴人
30 應向其於勞工保險局之勞工退休金個人專戶提繳84,462元
31 ，於法自無不合，其他逾此部分之請求，則不能准許。

01 (2) 又勞基法第56條第1項及勞退條例第14條第1項，分別規定
02 雇主負擔按月提撥勞工退休準備金義務及其提撥數額不得
03 低於勞工每月工資6%，係藉由強化雇主對勞工之照顧義務
04 ，以保障勞工將來退休時，其退休金請求權之實現，促進
05 整體社會安全與經濟發展，且主管機關為監督雇主確實履
06 踐上開義務，並訂有相關罰則（勞基法第79條第3項、勞
07 退條例第53條第2項規定參照），違反者應受科處罰鍰之
08 處分，前揭規定係屬為保護勞工之強制規定，是雇主與勞
09 工間縱有為不足額提繳之合意，依民法第71條規定，該合
10 意應屬無效。本件上訴人另抗辯關於其歷年為被上訴人提
11 繳之數額，均明載於薪資明細，被上訴人從無不同意見，
12 堪認兩造就上訴人已提繳之數額有默示合意云云，已據被
13 上訴人否認在案，況揆諸上開法文及說明，縱認兩造確有
14 不足額提繳勞退準備金之合意，該合意仍屬無效，是上訴
15 人此部分抗辯，亦不足採。

16 (五) 承上，被上訴人得請求上訴人給付之保留工作年資退休金
17 為606,662元，連同上訴人同意給付之101年度至105年度
18 合計40日特別休假未休工資57,320元，合計上訴人應給付
19 663,982元（即 $606662+57320=663982$ ）。又上訴人於被上
20 訴人自96年7月3日起至105年5月31日止任職期間，短少提
21 繳84,462元，被上訴人據此請求上訴人應向其於勞工保險
22 局之勞工退休金個人專戶提繳84,462元，亦屬有據。

23 六、綜上所述，被上訴人依勞動契約法律關係、勞基法、勞退條
24 例等規定，請求上訴人給付663,982元，及自105年9月13日
25 起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，並請求上訴人
26 補提繳84,462元至其勞工退休金個人專戶部分，為有理由，
27 應予准許。其他逾此範圍之請求（含追加之訴部分），為無
28 理由，應予駁回。原審不察，駁回被上訴人請求上訴人再提
29 繳18,215元（ $00000-00000=18215$ ）至其勞工退休金個人專
30 戶部分，容有未洽，附帶上訴意旨指摘原判決此部分不當，
31 求予廢棄改判，為有理由，爰由本院判決如主文第1、2項所

01 示。至原審判決判命上訴人應給付663,982元之本息部分及
02 應提繳66,247元至被上訴人勞工退休金個人專戶，暨駁回被
03 上訴人逾上開範圍之請求部分，其理由雖與本院判斷未盡相
04 同，但結論並無二致，上訴及附帶上訴意旨猶執陳詞指摘原
05 判決此部分判斷不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回上
06 訴人之上訴及被上訴人之其餘附帶上訴。末以，兩造其餘之
07 攻擊或防禦方法及未經援用之證據，經斟酌後，認為均不足
08 以影響本判決之結果，亦不再詳予論駁，併此敘明。

09 據上論結，本件上訴為無理由；附帶上訴為一部有理由、一部無
10 理由；追加之訴為無理由，判決如主文。

11 中 華 民 國 108 年 7 月 2 日

12 勞工法庭

13 審判長法官 黃雯惠

14 法官 賴秀蘭

15 法官 石有為

16 正本係照原本作成。

17 不得上訴。

18 中 華 民 國 108 年 7 月 2 日

19 書記官 何幸崇