

臺灣橋頭地方法院民事判決

113年度勞訴字第71號

原告 郭盈政

訴訟代理人 謝明佐律師（法扶律師）

被告 景榮通運股份有限公司

法定代理人 林秀琴

訴訟代理人 陳星宇律師

上列當事人間請求給付退休金等事件，本院於民國114年2月7日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣597,864元，及自民國113年9月14日起至清償日止，按週年利率百分之5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53，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597,864元為原告預供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：原告自民國92年8月7日起至113年3月31日止受僱於被告，退休前6個月之平均薪資為新臺幣（下同）87,727元。原告申請辭職後，被告未給付2年即4個基數之舊制退休金350,880元，且未給付離職前5年共120日之特休未休薪資350,908元，依勞動基準法第55條、第38條，原告得請求被告如數給付。又原告受僱期間之98年7月至113年3月，被告因提繳退休金共445,107元，而短給原告薪資，依民法第179條規定，原告得請求被告給付445,107元等情，並聲明：被告應給付原告1,146,895元，及其中1,138,523元，自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，其中8,372元，自113年11月14日起至清償日止，均按週年利率百分之5計算之利息。

二、被告則以：原告係自99年3月1日受僱於被告公司，此前為萬翔通運有限公司（下稱萬翔公司）之員工，而被告與萬翔公

司並非勞動基準法（下稱勞基法）所定同一雇主，則原告請求舊制退休金，於法無據。又被告給付原告項目中「勞退年資」欄並非勞務之對價，而係退休金之預付，不應記入薪資。其次，被告雖未給付特休未休薪資，惟原告年資應自99年3月1日起算，其特休未休日數應為90日，且原告之日薪為2,592元，原告請求超過部分，應予剔除。再者，被告已加給「勞退年資」名目之金錢，則被告自其中扣除應提撥之金額並依法提撥，並非短給薪資，被告自無不當得利可言等語，資為抗辯，並聲明：原告之訴駁回。

三、下列事項，為兩造所不爭執，並有原告投保資料、薪資明細表、勞工退休金個人專戶明細資料（見本院卷第27-49頁），堪信為實在：

(一)原告於92年8月7日任職於萬翔公司，於99年3月1日任職於被告公司，於113年4月1日自被告公司辭職。

(二)被告公司於原告任職期間，未給付特休未休假薪資，倘自被告公司任職期間計算，特休未休日數為90日，倘自萬翔公司任職起計算，特休未休日數為120日。

(三)被告公司自98年7月起至113年3月，為原告提撥退休金共445,107元。

(四)原告自112年10月至113年3月間（離職前6個月）之薪資結構如下：

	112.10	112.11	112.12	113.1	113.2	113.3
安全獎金	3,000	3,000	3,000	3,000	3,000	3,000
全勤獎金	3,000	3,000	3,000	3,000	3,000	3,000
保養獎金	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000
勞退年資	10,000	10,000	10,000	10,500	10,500	10,500
出勤補貼	3,800	3,800	3,800	3,400	3,000	3,000
薪資	77,005	61,018	72,739	67,154	56,369	67,774
合計	97,805	81,818	93,539	88,054	76,869	88,274

四、兩造爭執事項為：(一)萬翔公司與被告是否為同一雇主？(二)被告給付原告之「勞退年資」，是否為原告之工資？(三)原告得

01 否請求被告給付勞退舊制年資退休金346,736元？(四)原告請
02 求被告給付特休未休薪資346,680元，有無理由？(五)原告依
03 不當得利規定，請求被告給付445,107元，有無理由？分別
04 論述如下：

05 (一)按為保障勞工之基本勞動權，加強勞雇關係，促進社會與經
06 濟發展，防止雇主以法人之法律上型態規避法規範，遂行其
07 不法之目的，於計算勞工退休年資時，非不得將其受僱於
08 「現雇主」法人之期間，及其受僱於與「現雇主」法人有
09 「實體同一性」之「原雇主」法人之期間合併計算，庶符誠
10 實及信用原則（最高法院100年度台上字第1016號判決意旨
11 參照）。我國之工商事業以中小企業為主，無論以公司或獨
12 資、合夥之商號型態存在，實質上多由事業主個人操控經
13 營，且常為類如拼湊投標廠商家數之需要、分擔經營風險所
14 需或其他各類之理由（減輕稅賦），同時成立業務性質相同
15 或相關之多數公司行號之情況下，實質共用員工，工作地點
16 大致相同，猶常為轉渡企業之經營危機，捨棄原企業組織，
17 另立新公司行號，仍援用多數原有員工，給與相同之工作條
18 件，在相同工作廠址工作。類此由相同事業主同時或前後成
19 立之公司行號，登記形式上雖屬不同之企業（法人），但經
20 營之企業主既相同，工作廠址多數相同，則自員工之立場以
21 觀，甚難體認受僱之事業主有所不同；而自社會角度檢視，
22 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
23 計算勞工之工作年資時，對上開「同一事業」之判斷，自不
24 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
25 係之從屬情形，及工作地點、薪資約定、工作型態等勞動條
26 件，作實質之判斷，以為保障勞工之基本勞動權，加強勞雇
27 關係，促進社會與經濟發展，防止雇主以法人之法律上型
28 態，取巧規避勞動法律規範，遂行其不法之目的。經查，證
29 人甲○○到場結證稱：伊自79年起靠行在被告公司，84年1
30 月1日開始獨立運作，原告係在92年1月間應徵並錄取為行車
31 助手，原告係由伊指示工作，運輸所得由被告收取，再由被

告撥款，伊也有自被告公司受領薪資，被告公司為景山集團旗下，共有20幾間關係企業，由被告公司決定員工投保單位，伊旗下20幾名員工都是如此，99年間景山集團旗下翔隆公司老闆叫員工簽離職書，伊與旗下員工均有簽署，離職單簽完後，原告仍在伊手下工作，年資也繼續銜接；證人乙○○到場證稱：原告是92年入職，工作至113年，於該期間均聽命於甲○○，99年間伊有簽署離職書，當時是說要轉換勞保，是一個一個叫進去簽，甲○○稱簽了不會有影響，可以繼續在那邊工作各等語（見本院卷第164-174頁），且原告於99年間簽署司機暨助手解僱辭職通知單（見本院卷第85頁），足見景山集團旗下公司眾多，於99年間因組織變動，要求靠行之甲○○及其旗下員工簽立離職書，惟員工之工資繼續累計，亦不影響工作內容及薪資，依上開說明，堪認萬翔公司與被告公司為同一雇主，則原告此部分之主張，應屬可採，被告辯稱萬翔公司與被告公司並非同一雇主，為無可採。

(二)按所謂工資，係謂勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與，除勞基法施行細則第10條所列之非經常性給予外均屬之（最高法院109年度台上字第690號判決意旨參照）。本件原告主張其平均工資為86,684元，為被告所否認，並辯稱「勞退年資」欄所載金額並非工資等語。經查，證人甲○○到場結證稱：伊薪資係固定月薪加上勞退年資，薪資單上所載勞退年資意思係退休金之預付，因為怕員工退休時，公司無法拿出一大筆金額，因此按月預付予員工，勞退年資計算方式為做滿1年每月給付500元，之後每做滿1年每月再加500元，金額不會因為勞工出缺席或工作情形而有變化，應提撥予政府的6%退休金由勞退年資之金額給付，剩下的才給付員工；證人丙○○到場結證稱：「勞退年資」是公司給我們的補助，每年固定加500元，不會因為工作表現或出缺席而有改變，是我們退休

01 金的一部分，不是留才獎金各等語，足見原告薪資結構中之
02 「勞退年資」，並非因工作而獲得之報酬，而係退休金之預
03 付。又證人乙○○雖證述：伊薪資中有「勞退年資」，伊認
04 為係為了慰留員工做久一點，一年可以加500元等語（見本
05 院卷第164-177頁），惟其證述內容僅為證人乙○○個人之
06 解讀，並非經甲○○或被告公司明確告知，難謂原告薪資結
07 構中之「勞退年資」為原告所稱留才獎金。從而，原告主張
08 「勞退年資」為工資之一部，為無可採，原告之工資即應扣
09 除「勞退年資」欄所載金額。

10 (三)按勞退條例施行後，選擇適用新制之勞工，其舊制年資，應
11 予保留，保留之工作年資，於勞動契約依勞基法第53條規定
12 終止時，雇主應依勞基法規定，以契約終止時之平均工資，
13 計給該保留年資之退休金，此觀勞工退休金條例（下稱勞退
14 條例）第11條第1、2項規定自明。是依該規定，勞工離職時
15 如已符合退休金請領要件，即得就保留年資請領退休金。又
16 按平均工資，謂計算事由發生之當日前6個月內所得工資總
17 額除以該期間之「總日數」所得之金額。勞工退休金之給與
18 標準，按其工作年資，每滿1年給與兩個基數。但超過15年
19 之工作年資，每滿1年給與1個基數，最高總數以45個基數為
20 限。未滿半年者以半年計；滿半年者以1年計。上開退休金
21 基數之標準，係指核准退休時1個月平均工資。勞基法第2條
22 第4款、第55條第1項第1款、第2項分別定有明文。而月或年
23 非連續計算者，每月為30日，為民法第123條第2項所明定，
24 勞基法就該每月之日數如何計算，既未明文規定，依該法第
25 1條第1項規定，自應適用上開民法之規定。從而勞工退休金
26 基數之標準即核准退休時1個月平均工資，應為勞工退休日
27 前6個月所得工資總額除以該期間之「總日數」，再按每月
28 以30日計算之金額（最高法院110年度台上字第675號判決意
29 旨參照）。查萬翔公司與被告為同一雇主，且原告係於勞退
30 條例施行前之92年8月7日任職，於113年4月1日辭職，有如
31 前述，則原告請求被告給付勞退舊制年資退休金，於法即屬

有據。又關於原告得請求之舊制退休金金額，原告於92年8月7日到職，有原告之投保資料表在卷可稽（見本院卷第27頁），則原告得請求之勞退舊制年資退休金，其基數應為4。其次，原告之工資應扣除「勞退年資」欄所載金額，有如前述，則原告退休前6個月所得工資總額為464,859元（計算式： $97,805 - 10,000 + 81,818 - 10,000 + 93,539 - 10,000 + 88,054 - 10,500 + 76,869 - 10,500 + 88,274 - 10,500 = 464,859$ ），期間總日數為183日，依上開說明，原告勞工退休金基數之標準即為76,206元（計算式： $464,859 \div 183 \times 30 = 76,206$ ，未滿1元部分四捨五入，下同），則原告得請求之退休金即為304,824元（計算式： $76,206 \times 4 = 304,824$ ）。再者，原告薪資結構中之「勞退年資」為退休金之預付，有如前述，則原告所領預付之退休金，其2年間金額應為18,000元，從而，原告得請求之退休金應為286,824元，超過部分，應予剔除。

(四)按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其一日工資計發。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，勞基法施行細則第24條之1第2項第1款第1、2目分別定有明文。是特休假未休工資，係以平日工資計算，原告主張以平均工資除以30計算，要屬無據。又原告之年資應自萬翔公司任職時起算，特休未休日數為120日，有如上述，且原告係於113年4月1日終止勞動契約，則最近一個月即113年3月正常工作時間工資為77,774元（88,274元扣除「勞退年資」10,500元）除以30之金額為2,592元，從而，原告得請求特休假未休工資120日之金額為311,040元，超過部分，應予剔除。

(五)按無法律上之原因而受利益，致他人受損害者，應返還其利益。雖有法律上之原因，而其後已不存在者，亦同。民法第179條定有明文。本件原告主張被告以應給付原告之工資扣

01 除被告應自費提撥之退休金，所餘金額方給付原告，而受有
02 不當得利等語，惟依上開說明，原告薪資結構之「勞退年
03 資」為退休金之預付，則被告依規定所應提撥之退休金，倘
04 未超過其給付原告之「勞退年資」金額，即無不當得利可
05 言，而被告於113年3月所給付之「勞退年資」為10,500元，
06 遠超過同時期依法應提撥之退休金3,648元（見本院卷第49
07 頁），則被告並無在「勞退年資」外剋扣原告應領工資，從
08 而，原告請求被告給付不當得利，於法即屬無據。

09 (六)依上，原告得請求被告給付舊制退休金286,824元及特休假
10 未休工資311,040元，共597,864元，超過部分，應予剔除。

11 五、綜上所述，本件原告依勞動法律關係，請求被告給付597,86
12 4元，及自起訴狀繕本送達翌日（即113年9月14日，見本院
13 卷第61頁）起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為有
14 理由，應予准許。逾此範圍之請求，則無理由，應予駁回。
15 又本件係就勞工之給付請求，為雇主部分敗訴之判決，就原
16 告勝訴部分，依勞動事件法第44條第1項規定，依職權宣告
17 假執行，並依同條第2項規定，職權宣告被告供擔保後，得
18 免為假執行。

19 六、本件為判決基礎之法律關係已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦
20 方法核與判決結果不生影響，毋庸一一論列，併此敘明。

21 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

22 中 華 民 國 114 年 2 月 21 日

23 勞動法庭 法 官 林昶燁

24 以上正本係照原本作成。

25 如對本判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀。如
26 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

27 中 華 民 國 114 年 2 月 21 日

28 書記官 林慧雯