

臺灣嘉義地方法院民事判決

113年度勞簡字第18號

原告 許佩璇
訴訟代理人 劉育辰律師(法扶律師)
被告 竑穗興業股份有限公司

法定代理人 楊文杰

訴訟代理人 吳冠霖
張乃云

上列當事人間請求給付退休金事件，於民國114年6月23日言詞辯論終結，本院判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣305,568元，及自民國113年10月19日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

訴訟費用由被告負擔。

本判決第一項，得為假執行。但被告如於執行標的物拍定、變賣前，為原告提供擔保新臺幣305,568元，得免為假執行。

事 實

甲、原告方面

壹、聲明：

一、被告應給付原告新臺幣（下同）305,568元，暨自起訴狀送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

二、訴訟費用由被告負擔。

貳、陳述：

一、管轄部分：

按勞動事件以勞工為原告者，由被告住所、居所、主營業所、主事務所所在地或原告之勞務提供地法院管轄，勞動事件法第6條第1項前段並有明文。原告於民國113年7月31日自請退休前，均受被告派任於嘉義大林慈濟醫院旁之停車場擔任收費員，是本件鈞院具有管轄權。

01 二、被告應給付原告舊制退休金255,648元：

02 (一)按勞工有下列情形之一，得自請退休：1. 工作15年以上年滿
03 55歲者，勞動基準法第53條第1款定有明文。原告自90年11
04 月3日起開始受雇於被告，113年7月31日自請退休，工作年
05 資已達22年9個月。而原告年齡於113年時為55歲，合乎前揭
06 法條自請退休之要件，得自請退休，是原告請求被告給付舊
07 制退休金，應屬有據。

08 (二)按勞工工作年資以服務同一事業者為限，但受同一雇主調動
09 之工作年資，應予併計，勞動基準法第57條定有明文。為保
10 障勞工之基本勞動權，加強勞雇關係，促進社會與經濟發
11 展，防止雇主以法人之法律上型態規避法規範，遂行其不法
12 之目的，於計算勞工年資時，得將其受僱於「現雇主」法人
13 之期間，及其受僱於與「現雇主」法人有「實體同一性」之
14 「原雇主」法人之期間合併計算，庶符誠實及信用原則（最
15 高法院100年度台上字第1016號民事判決意旨參照）。原告
16 之投保資料雖曾於91年至97年間轉往岳洋股份有限公司，然
17 此段加退保過程，原告不知情，工作內容也完全未變動，且
18 被告與岳洋公司同屬阜爾集團，法定代理人也一樣，依勞動
19 基準法第57條規定工作年資應予併計，原告自得請求給付舊
20 制退休金。

21 (三)按勞工退休金之給與標準如下：一、按其工作年資，每滿一
22 年給與兩個基數。但超過十五年之工作年資，每滿一年給與
23 一個基數，最高總數以四十五個基數為限。未滿半年者以半
24 年計；滿半年者以一年計。前項第一款退休金基數之標準，
25 係指核准退休時一個月平均工資。此為勞動基準法第55條第
26 1項第1款、第2項之明文規定。原告請求舊制退休金工作年
27 資係自90年11月3日起至94年7月1日止，又原告退休前6個月
28 的工資為31,956元，依勞動基準法第55條第1項規定計算，
29 總計為8個基數。準此計算，被告應給付原告之舊制退休金
30 為255,648元。

31 三、被告應給付原告特休未休工資49,920元：

01 (一)按106年1月1日修正施行後勞動基準法第38條第1項、第4項
02 前段、第6項分別規定：「勞工在同一雇主或事業單位，繼
03 續工作滿一定期間者，應依下列規定給予特休：一、六個月
04 以上一年未滿者，三日。二、一年以上二年未滿者，七日。
05 三、二年以上三年未滿者，十日。四、三年以上五年未滿
06 者，每年十四日。五、五年以上十年未滿者，每年十五日。
07 六、十年以上者，每一年加給一日，加至三十日為止。」、
08 「勞工之特休，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主
09 應發給工資」、「勞工依本條主張權利時，雇主如認為其權
10 利不存在，應負舉證責任」。次按，特休應按年度計算，勞
11 工應休之特休日於年度終結時，如有未休完日數，且可歸責
12 於雇主時，勞工始得請求雇主發給未休特休日數之工資（最
13 高法院103年度台上字第1425號判決意旨參照）。是於106年
14 1月1日以後，勞工應休之特休於年度終結時，如有未休完日
15 數，均得依勞動基準法第38條第4項規定請求雇主發給未休
16 特休日數之工資；雇主如認其權利不存在，則應由雇主就此
17 負舉證責任。

18 (二)依原告任職之年資，自108年至113年間應分別有24、25、2
19 6、27、28、29日特休；然原告卻僅有休16日、17日、18
20 日、19日、20日、21日之特休，合計共有48日特休未休。以
21 原告於自請退休前一個月平均工資計算日薪為1,040元，則
22 原告可請求特休未休金額為49,920元。

23 四、綜上所述，懇請鈞院明鑑，准予所請，至感法德。

24 參、證據：提出原告勞保被保險人投保資料表、原告與主管line
25 對話紀錄、民雄郵局第000076號存證信函、阜爾集團公告、
26 耘穗興業股份有限公司基本資料、岳洋股份有限公司基本資
27 料、原告113年2月至7月薪資明細、原告特休計算表、嘉義
28 縣政府113年8月21日勞資爭議調解紀錄、商業週刊報導等資
29 料。

30 乙、被告方面

31 壹、聲明：

01 一、原告之訴駁回。

02 二、訟費用由原告負擔。

03 三、被告如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

04 貳、陳述：

05 一、原告之主張與事實不符，茲分述如下：

06 (一)按勞工工作年資以服務同一事業者為限，但受同一雇主調動
07 之工作年資，應予併計，勞動基準法第57條定有明文。

08 (二)經查，原告之投保資料，記載原告於91年08月01日自被告公
09 司退保，91年至97年間投保於訴外人岳洋股份有限公司，97
10 年10月1日後又投保於被告公司，足證原告並未自始服務於
11 同一事業單位，故不符合勞動基準法第57條工作年資以同一
12 事業者為限之前提。又被告公司當時負責人為楊青美小姐，
13 而被告公司則係直至107年11月6日事業變更登記後，公司負
14 責人始變更為楊文杰先生，故原告雖主張被告公司與岳洋公
15 司均隸屬阜爾集團，法定代理人相同一事，但事實上在91年
16 至97年期間二間公司互不隸屬，係各自獨立之公司法人，而
17 原告並無提供相關事證證明二間公司之間有實體同一性，即
18 二者自始非屬同一事業單位，縱使二位負責人雖同姓，但二
19 者間無任何親屬關係，遂不符合同一雇主原則。

20 二、原告主張被告公司應給付原告特休未休工資49,920元，顯無
21 理由：

22 經查特休之計算，須符合同一雇主或事業單位原則，且有繼
23 續工作滿一定期間之事實始給予特休，但因本件雇主並非同
24 一人，並有勞保退保紀錄為憑，原告曾於2間不同公司任
25 職，且係自97年後始自本公司重新任職，是原告自始不符合
26 在同一雇主或事業單位有繼續工作滿一定期間之事實，故被
27 告公司依原證五附表實際給予之特休天數，自98年起給予7
28 日特休天數，於法有據，遂原告請求無理由。

29 三、綜上所述，爰請鈞院鑒核，准賜判決如被告答辯聲明，以維
30 權益，無任感禱！

31 參、證據：提出竝穗興業股份有限公司基本資料（歷史資料）、

01 耘穗興業股份有限公司與岳洋有限公司91年至97年營業登記
02 事項比較表等資料。

03 理 由

04 一、按勞動基準法第53條規定：「勞工有下列情形之一，得自請
05 退休：一、工作十五年以上年滿五十五歲者。二、工作二十
06 五年以上者。三、工作十年以上年滿六十歲者」。同法第55
07 條第1、2項規定：「勞工退休金之給與標準如下：一、按其
08 工作年資，每滿一年給與兩個基數。但超過十五年之工作年
09 資，每滿一年給與一個基數，最高總數以四十五個基數為
10 限。未滿半年者以半年計；滿半年者以一年計。二、依第54
11 條第1項第2款規定，強制退休之勞工，其身心障礙係因執行
12 職務所致者，依前款規定加給百分之二十。前項第1款退休
13 金基數之標準，係指核准退休時一個月平均工資。」第57條
14 規定：「勞工工作年資以服務同一事業者為限。但受同一雇
15 主調動之工作年資，及依第20條規定應由新雇主繼續予以承
16 認之年資，應予併計」。另勞動基準法第38條第1、4、5、6
17 項規定：「勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期
18 間者，應依下列規定給予特別休假：一、六個月以上一年未
19 滿者，三日。二、一年以上二年未滿者，七日。三、二年以
20 上三年未滿者，十日。四、三年以上五年未滿者，每年十四
21 日。五、五年以上十年未滿者，每年十五日。六、十年以上
22 者，每一年加給一日，加至三十日為止。」、「勞工之特別
23 休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工
24 資。但年度終結未休之日數，經勞雇雙方協商遞延至次一年
25 度實施者，於次一年度終結或契約終止仍未休之日數，雇主
26 應發給工資。」、「雇主應將勞工每年特別休假之期日及未
27 休之日數所發給之工資數額，記載於第23條所定之勞工工資
28 清冊，並每年定期將其內容以書面通知勞工。」、「勞工依
29 本條主張權利時，雇主如認為其權利不存在，應負舉證責
30 任」。

31 二、經查，原告於90年11月3日起任職於被告耘穗興業股份有限

01 公司，於113年7月31日向竑穗興業股份有限公司自請退休。
02 原告在上述期間，曾經由被告竑穗興業股份有限公司於90年
03 11月3日至91年8月1日、97年10月1日至112年8月1日；及由
04 訴外人岳洋股份有限公司於91年8月1日至97年10月1日，為
05 原告之投保單位，向勞動部勞工保險局為原告投保勞工保險
06 與職業保險。惟原告工作內容及工作地點，都沒有改變過。
07 上情為兩造不爭執之事實。本件兩造主要爭執事項在於：(一)
08 原告是否曾經在訴外人岳洋股份有限公司任職？被告竑穗興
09 業股份有限公司與訴外人岳洋股份有限公司，兩家公司是否
10 具有實體同一性？原告的工作年資，是否應予合併計算？(二)
11 原告得否向被告竑穗興業股份有限公司請求給付舊制退休金
12 255,648元？(三)原告得否向被告竑穗興業股份有限公司請求
13 給付特休未休的工資49,920元？

14 三、原告未曾在訴外人岳洋股份有限公司任職；而且被告竑穗興
15 業股份有限公司與訴外人岳洋股份有限公司具實體同一性，
16 原告工作年資應合併計算：

17 (一)原告主張：

- 18 1、原告投保資料雖曾於91年至97年間轉往岳洋股份有限公司，
19 然此段加退保過程，原告不知情，而且原告工作內容及工作
20 地點也從來沒有改變過。
- 21 2、被告公司與岳洋股份有限公司具實體同一性，因此原告任職
22 之工作年資應自90年11月3日起算至113年7月31日，共計22
23 年9個月。
- 24 3、原告於90年11月3日至被告公司任職，91年8月1日轉往岳洋
25 股份公司投保，97年10月1日於岳洋股份公司退保後又立即
26 無縫接軌加保於被告公司，一直到113年7月31日自請退休，
27 將近23年期間，工作地點、工作內容完全沒有改變，且對加
28 退保過程不知情。
- 29 4、兩公司同屬阜爾集團，且法定代理人曾經一致，股東具高度
30 重疊。依據商業週刊報導，賴世鐘、林錫甫、林寬進、楊文
31 杰、呂佳峰五人為工專同學。另再依經濟部回函，被告公司

01 於設立登記時，股東為楊青美、林寬進、賴世鐘、呂佳峰、
02 羅芬眉，其中楊青美、林寬進為夫妻關係，呂佳峰、羅芬眉
03 為夫妻關係。岳洋公司的股東則為楊文杰、劉獻瑞、賴世
04 鐘、呂佳峰、林錫甫，以上可知，被告公司股東與岳洋公司
05 股東存在高度重疊性及關連性，且兩公司股東均有賴世鐘、
06 呂佳峰等，加以兩公司經營項目幾乎完全相同，並均隸屬於
07 單一法人股東（阜爾停車事業股份有限公司），且法定代理
08 人均為楊文杰。

09 (二)被告抗辯：

- 10 1、對於原告所述原告工作內容及工作地點從來都沒有改變過，
11 此部分被告沒有意見。但被告主張原告的工作年資不應併計
12 岳洋公司的期間，因為兩公司是各自獨立的公司法人，不符
13 合「同一事業單位」的原則。原告在91年8月1日自被告公司
14 退保，並在岳洋公司投保，97年10月1日又重新投保被告公
15 司，這顯示原告並未自始服務於「同一事業單位」，有勞保
16 退保紀錄為憑。
- 17 2、在於91年至97年期間，被告公司當時負責人為楊青美，直至
18 107年11月6日事業變更登記後，公司負責人始變更為楊文
19 杰，即無單一法人股東之情事。事實上，在91年至97年期間
20 二間公司互不隸屬，係各自獨立之公司法人，而原告並無提
21 供相關事證，舉證證明二間公司之間有實體同一性，即二者
22 自始非屬同一事業單位。縱使二位負責人雖同姓，但二者間
23 無任何親屬關係，不符合同一雇主原則。
- 24 3、兩公司登記的營業項目大多不同，僅有2項相同，被告公司
25 當時多以批發、零售為營業項目，岳洋公司當時則多以修護
26 銷售為營業項目，顯示兩者為各自獨立經營管理的公司，並
27 無控制從屬關係。

28 (三)本院判斷：

- 29 1、經查，原告於113年7月31日自請退休前，均受被告竝穗興業
30 股份有限公司派任在嘉義大林慈濟醫院旁之停車場擔任收費
31 人員。原告未曾向訴外人岳洋股份有限公司應徵工作，自無

可能在訴外人岳洋股份有限公司任職。而原告之投保資料，雖然曾由岳洋股份有限公司於91年8月1日至97年10月1日之期間，為原告之投保單位，向勞動部勞工保險局為原告投保勞工保險與職業保險。然查，此段加、退保的過程，原告並不知情，而且原告的工作內容、工作地點也完全未曾變動，顯見，原告未曾另在訴外人岳洋股份有限公司任職。本件是僅形式上變更原告的投保單位，但實際上原告並無離開原來工作內容及工作地點，原告未曾向訴外人岳洋股份有限公司應徵工作，與訴外人岳洋股份有限公司間無實質的僱傭關係存在，原告仍然是屬於被告竑穗興業股份有限公司員工，並非係訴外人岳洋股份有限公司的員工。本件僅是在形式上，變更原告的投保單位，尚無從中斷原告在被告竑穗興業股份有限公司的工作年資。

2、次按，勞動基準法第57條規定：「勞工工作年資以服務同一事業者為限。但受同一雇主調動之工作年資，及依第20條規定應由新雇主繼續予以承認之年資，應予併計」。其中所謂「同一事業」者，不宜僅指同一個公司或法人，而應採廣義解釋涵蓋包括同一事業集團所屬旗下的公司或法人間的互相調動在內。另外，所謂受「同一雇主」調動之情形，除同一事業或同一法人之調動外，在實務解釋上也多數傾向採廣義的解釋認為應該包含同一負責人之不同公司內之調動，勞工之前後年資應予以合併計算。依勞動基準法第2條第5款規定，「事業」單位，是指適用本法各業僱用勞工從事工作之「機構」。故「同一事業」者，在解釋上可指「同一機構」，即指整體公司、企業、行號；如果是由多家公司、企業、行號，而形成一個事業集團者，則指整個事業集團。因此所謂事業單位，應以一整體視之，如果是由多家公司、企業、行號而形成一個事業集團者，應包括整個事業集團所屬旗下的公司或法人間的互相調動在內。因此，為保障勞工之基本勞動權益，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，於計算勞工退休年資時，

01 得將勞工其受僱於「現雇主」法人之期間，及其受僱於與
02 「現雇主」法人有「實體同一性」之其他法人即「原雇主」
03 法人之期間，予以合併計算退休年資，才能符合誠實及信用
04 的原則。

05 3、再查，依經濟部商工登記資料可知，被告竝穗興業股份有限
06 公司董事長楊文杰，所代表法人是阜爾運通股份有限公司
07 （註：原名稱阜爾停車事業股份有限公司，嗣後更名為阜爾
08 運通股份有限公司），並持有股份數75,750,000股。訴外人
09 岳洋股份有限公司董事長也是楊文杰，所代表法人也是阜爾
10 運通股份有限公司，持有股份數59,980,000股。顯見，被告
11 竝穗興業股份有限公司與訴外人岳洋股份有限公司，兩家公司
12 具有實體同一性。而且，原告於91年8月1日轉由岳洋股份
13 公司投保後，工作地點、工作內容仍完全相同；於97年10月
14 1日岳洋股份公司退保後，又立即無縫接軌，由被告竝穗興
15 業股份有限公司為原告加保於被告公司。另外，依據原告所
16 提出之原證三阜爾集團公告的內容【本院卷第23頁】，阜爾
17 運通股份有限公司、岳洋股份有限公司、竝穗興業股份有限
18 公司、璨譯股份有限公司都是屬於阜爾集團旗下的公司，也
19 可以證明被告竝穗興業股份有限公司與訴外人岳洋股份有限
20 公司具有實體同一性。因此，原告工作年資，應合併計算。
21 故原告主張伊任職被告公司之工作年資，應自90年11月3日
22 起算，並計至113年7月31日止，核屬有據，為有理由。

23 四、原告得向被告請求給付舊制退休金255,648元：

24 （一）原告主張：

25 原告請求舊制退休金工作年資，係自90年11月3日起至94年7
26 月1日止。又原告退休前六個月的工資為31,956元，則依照
27 勞動基準法第55條第1項的規定計算，總計為8個基數。準此
28 計算，被告應給付原告之舊制退休金為255,648元。

29 （二）被告抗辯：

30 原告的工作年資不應併計岳洋公司的期間。原告於91年8月1
31 日自被告公司退保，並在岳洋公司投保至97年間，顯示其並

01 未服務於同一事業單位，原告於90年11月3日至113年7月31
02 日期間，並無於同一事業單位服務之事實。

03 (三)本院判斷：

04 1、按勞動基準法第55條第1項第1款規定：「勞工退休金之給與
05 標準如下：一、按其工作年資，每滿一年給與兩個基數。但
06 超過十五年之工作年資，每滿一年給與一個基數，最高總數
07 以四十五個基數為限。未滿半年者以半年計；滿半年者以一
08 年計」。

09 2、經查，勞工退休金條例於94年7月1日施行後，被告尚未結清
10 原告舊制退休金的工作年資。因此，原告請求自90年11月3
11 日起算，至勞工退休金條例於94年7月1日施行前期間的舊制
12 退休金，為有理由。又查，原告113年7月31日退休前六個月
13 即113年2月至7月平均工資為31,956元【計算式：32,538元
14 +32,657元+31,338元+32,657元+31,338元+31,207元＝
15 31,956元；元以下四捨入】。原告自90年11月3日至94年7月
16 1日止期間的舊制退休金，依照勞動基準法第55條第1項規定
17 計算，總共8個基數。因此，被告應給付原告之舊制退休
18 金，為255,648元【計算式：31,956元×8＝255,648元】。

19 五、原告得向被告請求給付特休未休的工資49,920元：

20 (一)原告主張：

21 1、按106年1月1日修正施行後之勞動基準法第38條第4項前段、
22 第6項之規定，於106年1月1日以後，勞工應休之特休於年度
23 終結時，如有未休完日數，均得請求雇主發給未休特休日數
24 之工資，雇主如認其權利不存在，則應由雇主就此負舉證責
25 任。

26 2、原告任職之年資，自108年至113年間應分別有24、25、26、
27 27、28、29日特休，然原告卻僅有休16日、17日、18日、19
28 日、20日、21日之特休，合計共有48日特休未休，以原告自
29 請退休前一個月平均工資計算日薪為1,040元，則原告可請
30 求特休未休金額為49,920元。

31 (二)被告抗辯：

特休的計算同樣需符合「同一雇主或事業單位」且「繼續工作滿一定期間」的原則。由於原告曾於兩間不同公司任職，且有勞保退保紀錄，故不符合繼續工作的要件。被告主張其自原告97年重新任職後，依據勞動基準法已合法給予特休天數。

(三)本院判斷：

1、按勞動基準法第38條第1項規定：「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：一、六個月以上一年未滿者，三日。二、一年以上二年未滿者，七日。三、二年以上三年未滿者，十日。四、三年以上五年未滿者，每年十四日。五、五年以上十年未滿者，每年十五日。六、十年以上者，每一年加給一日，加至三十日為止。」同法條第4項規定：「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」。

2、經查，本件原告是自90年11月3日起即開始受雇於被告耘穗興業股份有限公司，原告於113年7月31日自請退休時，工作年資已達22年9個月。而依照原告任職的年資，原告自108年至113年間，每一年應該分別有24、25、26、27、28、29日之特別休假【詳本院卷第41頁；原證五】。然查，原告僅有已休16日、17日、18日、19日、20日、21日之特別休假，另還有合計48日特別休假未休。原告於退休前平均工資為月薪31,956元，換算為日薪則為1,065元。因此，被告應該給付原告48日特別休假未休之工資，合計共51,120元【計算式：1,065元×48天＝51,120元】。而原告請求被告給付特別休假未休的金額49,920元，是在於原告可得請求數額之範圍內，為有理由，應予准許。

六、綜據上述，原告依據勞動基準法第55條、第38條規定，請求被告給付原告舊制退休金255,648元及特休未休工資49,920

元，合計305,568元，及自起訴狀送達翌日即113年10月19日起，至清償日止，按年息百分之五計算之利息，於法有據，屬有理由，應予准許。

七、末按，依勞動事件法第44條第1、2項規定：「法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權宣告假執行。前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求標的物提存而免為假執行。」因此，本件就原告之請求，經本院命被告應給付部分，應依職權宣告假執行；並同時宣告被告也可以提供擔保而免為假執行。

八、本件為判決基礎之事實已臻明確，兩造其餘主張陳述及其他攻擊防禦方法暨所提出未經援用之資料，核與本件判決結果均無影響，爰不逐一論駁，附此敘明。

九、據上論斷，本件原告之訴為有理由，依勞動事件法第15條、第44條第1、2項、民事訴訟法第78條，判決如主文。

中 華 民 國 114 年 8 月 15 日
勞工法庭法 官 呂仲玉

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 114 年 8 月 15 日
書記官 洪毅麟