

臺灣新北地方法院民事判決

113年度勞訴字第33號

原告 潘淑芬

訴訟代理人 秦睿昀律師

被告 鉅元企業股份有限公司

法定代理人 龔文安

訴訟代理人 吳國輝律師

上列當事人間請求給付退休金事件，經本院於民國113年11月18日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新台幣捌萬伍仟柒佰肆拾元，及自民國113年3月19日起至清償日止，按週年利率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七，原告負擔百分之九十三。

本判決第一項得假執行，但被告以新台幣捌萬伍仟柒佰肆拾元為原告供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序方面：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴；但請求之基礎事實同一者、擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第2、3款定有明文。經查，本件原告起訴時訴之聲明第一項為：「被告應給付原告新台幣（下同）1,927,200元，及自起訴狀繕本送達被告翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。」等語（見本院卷第9頁），嗣原告於民國（下同）113年6月17日減縮及變更第一項聲明為：「被告應給付原告1,246,540元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。」等語（見本院卷第141頁），原告上開所為，符合上

開規定，自應准許。

貳、實體方面：

一、原告主張：

原告自82年9月2日起任職被告擔任技術員，未曾選擇適用勞工退休金條例之退休制度（下稱勞退新制），被告亦未曾書面徵詢原告意願，依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第9條規定，被告應適用勞動基準法（下稱勞基法）第55條第1項第1款規定（下稱勞退舊制）給付退休金給原告。之後原告於106年1月18日自被告轉職至被告家族關係企業之協合精實股份有限公司任職（下稱協合公司），兩家公司具事業同一性，從而原告服務於協合公司及被告之工作年資應合併計算，並應就前開合併計算之任職年資於原告退休時給付退休金。不料，原告於110年1月15日因符退休資格而向協合公司提出退休申請，並向被告請求給付退休金，竟遭被告拒絕給付依法應發給之退休金1,182,951元。另外原告於任職期間，自88年後經被告要求沒有休特別休假，被告也未向原告結算特別休假未休工資，故請求被告給付108年度、109年度之特休未休工資共63,589元（108年度31,961+109年度31,628=63,589）。為此，依勞基法第55條、第38條規定，提起本訴，併聲明：（一）被告應給付原告1,246,540元，及自起訴狀繕本送達被告翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。（二）原告願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告抗辯：

（一）有關退休金部分，原告於106年1月18日自被告離職時，曾結清原告勞退舊制的勞工退休金及屆至離職時應休而未休之特別休假工資，此有被告匯款單憑條776,028元及金額計算內容足證。而原告於106年1月18日入職協合公司後，適用勞退新制，此亦有協合公司於當日向勞保局申請原告入職勞保加保及勞工退休金提繳之申請表一份及雇主協合公司依勞退新制按月提繳原告退休金之單據可稽。而被告既已結清原告勞退舊制年資，自不發生應併計原告任職被告及協合公司工

01 作年資之情形，何況原告是110年1月18日於協合公司離職，
02 勞動契約對象應為協合公司，故原告向被告請求，顯屬違
03 誤。(二)有關特休未休工資部分，被告與協合公司是不同法人
04 格，原告於108年、109年所屬之勞動契約對象既為協合公
05 司，其向被告請求給付該2年度應休天數未休完之特休工
06 資，即屬錯誤。且原告於協合公司任職之108年已休特別休
07 假共8.5天、109年已休特別休假共10.5天，其餘未休天數均
08 已發給現金完畢，故原告向被告請求108年度特休未休30天
09 之工資31,961元、109年度特休未休30天之工資31,628元，
10 均無理由。(三)併聲明：原告之訴暨假執行之聲請均駁回。

11 三、雙方不爭執的事實：

12 (一)原告於82年9月2日至被告任職，曾離職一段時間後再復職，
13 之後於106年1月18日自被告離職，並於離職當日至協合公司
14 任職，至110年1月15日向協合公司申請退休。

15 (二)原告任職被告期間適用勞退舊制，任職協合公司期間適用勞
16 退新制。

17 (三)被告曾於106年1月18日匯款793,050元予原告。

18 四、本件爭執點及本院判斷如下：

19 (一)被告與協合公司屬於「實體同一性」公司

20 1. 為保障勞工之基本勞動權，加強勞雇關係，促進社會與經濟
21 發展，防止雇主以法人之法律上型態規避法規範，遂行其不
22 法之目的，應將相同事業主所成立具有「實體同一性」的公
23 司行號，都視為勞工之雇主，同負對勞工的勞動契約義務
24 (包括給付薪資、資遣費、退休金等義務在內)，且於具有
25 實體同一性的各公司行號間，成立不真正連帶債務（最高法
26 院111年度台上字第829號民事判決參照），且於計算勞工退
27 休年資時，非不得將其受僱於「現雇主」法人之期間，及其
28 受僱於與「現雇主」法人有實體同一性之「原雇主」法人之
29 期間合併計算，庶符誠實及信用原則（最高法院100年度台
30 上字第1016號民事判決參照）。

31 2. 經查，被告於76年7月28日成立，登記負責人為龔文安，並

01 由龔文豪、李瓊玫擔任董事；李瓊瑤擔任監察人。協合公司
02 則於102年12月10日成立，登記負責人為李瓊玫，並由龔柏
03 豪、吳貴鴻擔任董事；龔文安擔任監察人，有公司登記資料
04 可稽（見本院卷第27至30頁）。又原告主張龔文安、龔柏豪
05 為父子關係，龔文安與李瓊玫為配偶關係；龔文安並兼任協
06 合公司之監察人職務，且協合公司及被告公司之營業項目內
07 容均為電器及視聽電子產品製造業等情，亦為被告所不否
08 認，顯見被告公司與協合公司之董事、股東均為同一家族成
09 員，經營項目相同，公司設址亦相同，足證龔文安、龔柏
10 豪、李瓊玫家族成員中得掌控被告及協合公司之決策、經
11 營、人事，該2公司間係有控制從屬關係之家族關係企業，
12 應具有實體同一性。

- 13 3. 依原告之勞工保險被保險人投保資料表所載（見本院卷第22
14 頁），其於82年9月2日由被告公司為其投保，再於82年10月
15 6日退保，又於85年11月8日加保（原告主張此段未加保期間
16 仍持續工作，詳如下述），至106年1月18日退保，並於當日
17 轉職至協合公司為其投保，則原告自82年9月2日任職迄110
18 年1月15日止，共計27年餘，均擔任技術員工作，且其工作
19 地點與工作內容均未因前開投保單位不同而有所異動，足見
20 原告於被告及協合公司之勞動條件，應係相同，依照前述最
21 高法院見解，其任職該2公司之年資，自應合併計算。

22 (二)就原告於被告任職期間而言

23 原告主張其任職期間自82年9月2日起至110年1月15日止，被
24 告則抗辯原告雖於82年9月2日至被告任職，但於1個月後旋
25 於82年10月6日離職，於三年後之85年11月8日始再至被告任
26 職至106年1月18日離職，再於同日轉職至協合公司至110年1
27 月15日為止。惟查，

- 28 1. 原告主張雖於82年10月6日自被告公司退保，惟實際僅係因
29 原告初入被告公司任職期間，對於工作環境不甚熟悉而短暫
30 離職，然其於離職後不到一個月內即重返被告公司，並持續
31 任職至110年1月15日，是被告當時並未替原告投保勞工保

險，遲至85年11月8日方投保所致，故前述勞工保險被保險人投保資料表所載並不正確等情。

2. 依原告所提出82至88年度各類所得扣繳暨免扣繳憑單所載（見本院卷第89至99頁），均明確記載扣繳單位統一編號「00000000」、扣繳義務人「鉅元企業有限公司」、格式「50」（即薪資所得）等字樣，原告82年度所得所屬年月亦載明82年9月至82年12月等時間（見本院卷第89頁）。而83年度薪資所得為263,870元、84年度薪資所得為337,468元、85年度薪資所得為346,200元、86年度薪資所得為399,081元、88年度薪資所得為400,478元，如原告於82年10月6日至85年11月7日均未任職，被告又如何會製作上開扣繳憑單並發給原告？被告雖抗辯上述扣繳憑單有內容模糊、字體顏色不同、字體清晰度差距極大、有無撞擊凹凸痕跡等瑕疵云云，惟此或因保存已近30年之久、或因影印所致，均無法證明上述扣繳憑單虛偽不實，此部分抗辯，尚難採信。

3. 再者，原告主張任職於被告初期是以現金方式領取薪資，直至84年起方改以匯款方式領取每月薪資，此亦有被告公司匯款每月薪資紀錄可證（匯款月份為84年1月、3月、5月、6月、7月、10月、11月、12月，見本院卷第101至102頁），如原告84年間未受雇於被告，被告為何又會有上述匯款紀錄？足證原告於此段期間確實仍受雇於被告無疑。

4. 由上可知，原告任職被告期間應認定從自82年9月2日起至106年1月18日止，之後於同日轉職至具有實體同一性之協合公司任職，至110年1月15日始申請退休。

(三)就請求退休金部分

1. 查原告係00年0月00日生，自82年9月2日任職於被告起迄至原告110年1月15日向協和公司提出離職之退休申請時，依照前述最高法院見解，其年資應合併計算，故原告勞退舊制工作年資已逾25年，符合勞動基準法第53條第1、2款所訂工作二十五年以上得自請退休之規定。

2. 原告主張因於106年1月18日轉職至協合公司後已改適用勞退

01 新制，故就原告自82年9月2日至106年1月18日間之勞退舊制
02 年資，被告仍應予以保留並發給退休金，年資總計23年4月1
03 6日，其退休金基數應為38.5個基數，而原告退休前之月平
04 均薪資為30,726元（低於被告所自認的31,199元，見本院卷
05 第223頁），被告應給付原告勞工退休金應為1,182,951元
06 （計算式：30,726×38.5）等情（見本院卷第143頁），符合
07 勞退舊制規定，自應准許。

08 3. 被告抗辯曾於106年1月18日匯款予原告1月薪資16,860元及
09 勞工退休金776,028元，合計792,888元，並提出匯款單兩張
10 為證（見本院卷第69頁）。原告承認有收到該筆匯款，但主
11 張已將被告匯給原告之結算舊制退休金年資金額領回來返還
12 被告公司云云，並提出取款憑證為證（見本院卷第103
13 頁）。惟查，依被告所提出前述匯款單、結清年資（舊制）
14 計算內容顯示（見本院卷第69至71頁），被告匯給原告之原
15 告1月薪資16,860元及退休金（扣除已付退休金36萬元+應休
16 未休特休33天又5小時之代金）共776,028元，總共792,888
17 元。但原告該取款憑條卻顯示自其名下銀行帳戶中領出高於
18 被告所匯總額792,888元之793,050元金額，此已顯與匯款領
19 出歸還之事實不符；且被告所匯總額792,888元中，尚包含
20 原告1月薪資16,860元，故原告所稱領出金額793,050元除高
21 出被告原總匯款金額792,888元外，更連同本即屬於原告1月
22 薪資16,860元，及原告本身本即存於帳戶內之金錢，也領出
23 交還給被告，惟該等金額皆不可能還給被告公司，則依經驗
24 論理法則，原告此部分主張，顯難以採信。

25 4. 再者，被告也抗辯於100年至105年間已預付退休金360,000
26 元，有被告提出之多張支票簽收單可稽（見本院卷第159至1
27 69頁），且參照原告於其本件勞資爭議調解申請書第2頁爭
28 議要點第4點中亦記載：「在貴公司就職中有部分是採舊
29 制，當中每年有播（撥）退休金，但不知實際金額」（見本院
30 卷第73頁），足證被告確有預付退休金之事實。原告雖不否
31 認該等簽收單上簽收人之筆跡為原告筆跡，惟辯稱：該等簽

01 收單上之有關「退休預備金」文字係被告事後加工而成等
02 語。然原告形式上既不否認確於該等簽收單上簽名簽收，則
03 原告自應就其所稱該等簽收單上之文字係被告事後加工變造
04 而成之事實，負舉證責任，但未能舉證證明，依法自應認定
05 該簽收單為真正。

- 06 5. 因此，被告應給付原告勞工退休金為1,182,951元，扣減於1
07 06年1月18日已付776,028元，及100年至105年間預付退休金
08 36萬元後，原告僅得請求給付餘額46,923元。

09 (四)就請求特休未休工資部分

- 10 1. 按勞基法第38條第1、2、3、6項分別規定：「勞工在同一雇
11 主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依下列規定給予
12 特別休假：六、十年以上者，每一年加給一日，加至三十日
13 為止」、「前項之特別休假期日，由勞工排定之。但雇主基
14 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
15 調整。」、「雇主應於勞工符合第一項所定之特別休假條件
16 時，告知勞工依前二項規定排定特別休假。」、「勞工依本
17 條主張權利時，雇主如認為其權利不存在，應負舉證責
18 任。」。
- 19 2. 原告主張其於108年度、109年度終結前最近一個月正常工作
20 時間所得之工資分別為31,961元、31,628元，則被告各應給
21 付該年度30天特休未休工資31,961元、31,628元，共計63,5
22 89元等情。被告則抗辯原告於108年度特別休假為10日、已
23 休8.5日，餘1.5日已發給現金完畢，109年度特別休假為14
24 日、已休10.5天，餘3.5日已發給現金完畢等情。
- 25 3. 依照前述最高法院見解，原告任職被告及協合公司年資應合
26 併計算，則原告自任職滿25年起，每年即應有特別休假30
27 日，而原告於82年9月2日任職起至107年9月2日已屆滿25
28 年，故於108年度、109年度應各有30日特別休假。而依被告
29 所提出之請假單所載，原告於108年6月、11月、12月已休特
30 別休假共5.5天、109年1月、4月、5月、9月、11月已休特別
31 休假共7.5天（見本院卷第199至203頁）。

01 4. 原告不否認有於請假單內各日期向被告請假之事實，卻主張
02 其請假事由都是勾選「事假」，自始並無使用特別休假等情
03 （見本院卷第206頁）。惟依上述請假單所載，原告請假事
04 由除勾選「事假」外，另勾選「使用特別休假」，並記載使
05 用天數，故原告主張自始並無使用特別休假云云，並非事
06 實。又依原告108年度、109年度、110年度逐月之薪資明細
07 表所載（見本院卷第257至261頁），原告108年及109年之每
08 張原告請假單上所載之特休天、時數，比對當月工資清冊之
09 特休天、時數及扣薪項目記載，發現每一張皆完全一致，並
10 無不符，更可證明每張原告請假單上所載之特休天時數，原
11 告確實有休特別休假，且未以一般請事假扣薪，故原告此部
12 分主張，無法採信。

13 5. 另外，被告抗辯依上述108年至110年逐月薪資明細表上所累
14 計之108年已休特休時數累計為68小時（計8天又4小時）、10
15 9年已休特休時數累計為84小時（計10天又4小時），係因員
16 工請特休假，不一定必然以事先填請假單之方式為之，另有
17 以電話或請人代為請假之方式為之，故提出存在請假單所累
18 計之已特休天（時）數，會少於每月工資明細表上面記載之所
19 累計之已特休天（時）數等情。本院審酌除前述假單以外，10
20 8年（1月、2月、10月）各月、109年（2月、6月、9月）各月工
21 資明細中有記載原告有休特休天時數且未扣薪之記載，再比
22 對原告108年（1月19日、2月23日、10月5日）各月之打卡資料
23 （見本院卷第299至303頁）、109年（2月15日、6月20日、9
24 月26日）各月之打卡資料（見本院卷第305至309頁），各該
25 月打卡中各該日，確實有原告未上班打卡、且無請假扣薪之
26 記載，足見工資明細表上請特休未扣薪之記載，與打卡資料
27 上原告未出勤之狀況相符，應認定屬實。因此，原告108年
28 已休特休時數累計為68小時（計8天又4小時，即8.5日）、109
29 年已休特休時數累計為84小時（計10天又4小時，即10.5
30 日）。

31 5. 因此，原告於108年、109年度應各有特別休假30日，扣減10

8年已休8.5日、109年已休10.5日後，被告依法應給付108年未休特別休假工資共21.5天、109年未休特別休假共19.5天。又原告主張其於108年度、109年度終結前最近一個月正常工作時間所得之工資分別為31,961元、31,628元一節，有玉山銀行及國泰世華銀行存摺明細可稽（見本院卷第147至151頁），故被告應分別給付108年度特休未休工資22,905元（ $31961/30 \times 21.5 = 22905$ ，元以下四捨五入，下同）、109年度特休未休工資20,558元（ $31628/30 \times 19.5 = 20558$ ）。又依上述108年至110年薪資明細表所載，被告於109年1月及110年1月因108年、109年特休年度屆滿，而有就108年度、109年度應休而未休之特休天(時)數結算，分別發給原告現金1,410元、3,236元之記載，故經扣減後，原告僅得請求給付108年度特休未休工資21,495元（ $00000 - 0000 = 21495$ ）、109年度特休未休工資17,322元（ $00000 - 0000 = 17322$ ），共計38,817元。

五、綜上所述，原告依勞基法第38條、第55條第1項等規定，請求被告應給付原告85,740元（舊制退休金差額46,923元+特休未休工資38,817元），及自起訴狀繕本送達翌日即113年3月19日（見本院卷第43頁）起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息部分，為有理由，應予准許，逾越此部分則為無理由，無法准許。

六、法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，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假執行，勞動事件法第44條第1項、第2項定有明文。本件判決第1項為被告即雇主敗訴之判決，依據前開規定，故本院依職權宣告假執行，並酌定相當之擔保金額准被告供擔保後免為假執行。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及其餘爭點，核與判決結果無涉，不再一一論述。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中華民國 113 年 12 月 9 日

01

02

03

04

05

06