

臺灣高等法院民事判決

113年度勞上字第26號

上訴人 許順興

被上訴人 張豐富即玉豐植物種苗園

上列當事人間請求給付退休金等事件，上訴人對於中華民國112年6月28日臺灣桃園地方法院112年度勞訴字第50號第一審判決提起上訴，本院於113年7月23日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原判決關於駁回上訴人下列第二項之訴部分，及除確定部分外訴訟費用之裁判均廢棄。

被上訴人應再給付上訴人新臺幣壹佰玖拾玖萬柒仟零參拾伍元，及自民國一百一十二年三月十四日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

其餘上訴駁回。

第一（除確定部分外）、二審訴訟費用，由被上訴人負擔百分之七十三，餘由上訴人負擔。

本判決第二項所命給付部分得假執行；但被上訴人如以新臺幣壹佰玖拾玖萬柒仟零參拾伍元預供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

一、上訴人主張：伊自民國90年10月21日起至112年1月21日止，受僱於被上訴人（如有特別區分者則各以張豐富、玉豐種苗園稱之），從事園藝等工作，起初約定每月工資新臺幣（下同）2萬4,000元，嗣後調整至每月4萬8,000元，每日工作時間為上午8時至下午5時，中午休息1小時，月休4天。惟被上訴人積欠伊112年1月份薪資3萬3,600元，且伊於國定假日及休息日均有出勤，被上訴人僅支付工作日逾26日部分之加班費，未依勞動基準法（下稱勞基法）相關規定，發給國定假日、休息日等應加倍給付之工資，是被上訴人應給付自伊離職之日起回溯5年任職期間之國定假日加班費10萬5,000元、休息日加班費107萬1,000元。另伊於受僱期間尚有特別休假

01 未休，伊得依勞基法第38條第4項、第39條等規定，請求被  
02 上訴人給付自伊離職之日起回溯5年特休未休工資7萬2,000  
03 元。又伊為00年0月生，迄至112年1月21日離職止，已工作1  
04 0年以上且年滿60歲，得依勞基法第53條規定自請退休，伊  
05 舊制年資合計21年3月，勞工退休金（下稱勞退金）基數為3  
06 6.5，退休前平均工資為4萬8,000元，伊得請求被上訴人給  
07 付舊制勞退金175萬2,000元。爰依兩造間勞動契約及勞基法  
08 等規定，求為命被上訴人應給付上訴人303萬3,600元，及自  
09 調解聲請狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計  
10 算之利息；並願供擔保請准宣告假執行。

11 二、被上訴人則以：伊係自100年間將玉豐種苗園遷至桃園市○  
12 ○區○○路00號現址後，始雇用上訴人，故不適用勞退金舊  
13 制，且上訴人受僱時已具備農保身分，鑑於農保老農津貼等  
14 優於勞保、勞退金新制，為免上訴人農保身分喪失，兩造約  
15 定由上訴人自行投保，伊則每月給付6,000元作為補償，以  
16 代提撥新制勞退金，是自100年間雇用上訴人起至111年12月  
17 止，伊共給付上訴人86萬4,000元，供上訴人自行投保相關  
18 保險、提撥退休金之用。又伊自100年間雇用上訴人起至111  
19 年8月31日止，上訴人每月薪資為4萬元，自111年9月起，每  
20 月薪資為4萬2,000元，是上訴人於112年1月1日至同年月21  
21 日之薪資應為2萬9,400元。另自100年間雇用上訴人起至112  
22 年1月21日止，伊應提撥至上訴人勞退金個人專戶之金額共  
23 計36萬8,844元，伊業已給付上訴人86萬4,000元，上訴人  
24 不得再為勞退金之請求。再者，上訴人從事園藝工作，工作時  
25 間自上午8時至下午5時止，中午休息1小時，並無需加班之  
26 情，且因園藝場人員較少，若上訴人有事需要休假，口頭告  
27 知即可，伊未曾不准假。此外，園藝農務工作，除固定每週  
28 日休假外，遇到雨天即休假，休假日數遠大於勞基法規定應  
29 給予之休假及特別休假，上訴人請求伊應給付加班費、特休  
30 未休工資等費用，並無理由等語，資為抗辯。

31 三、原審為上訴人一部勝訴、一部敗訴之判決，即判命被上訴人

01 應給付上訴人30萬4,469元本息〔即判准112年1月份薪資2萬  
02 8,181元、國定假日加班費2萬6,638元、休息日加班費14萬3  
03 ,615元、特休未休工資10萬6,035元（上訴人原審僅請求7萬  
04 2,000元，原審判命被上訴人給付逾7萬2,000元本息部分為  
05 訴外裁判，惟被上訴人對此未聲明不服，本院無從加以審究  
06 ，故不在本院審理範圍）〕，及自112年3月14日起至清償日  
07 止，按週年利率5%計算之利息；另駁回上訴人其餘之訴。  
08 上訴人就敗訴部分全部聲明不服，提起上訴（被上訴人就其  
09 敗訴部分未聲明不服，不在本院審理範圍）。並上訴聲明：  
10 (一)原判決駁回上訴人下列之訴部分廢棄。(二)被上訴人應再給  
11 付上訴人272萬9,131元（即112年1月薪資5,419元、國定假  
12 日加班費7萬8,362元、休息日加班費92萬7,385元、舊制退  
13 休金175萬2,000元，以上合計276萬3,166元，惟上訴人僅請  
14 求272萬9,131元，見本院卷第173頁至第174頁、第315頁）  
15 ，及自調解聲請狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率  
16 5%計算之利息。被上訴人則答辯聲明：上訴駁回。

17 四、兩造不爭執事項（見原審卷第290頁）：

- 18 (一)上訴人曾受僱於張豐富經營之玉豐種苗園，從事園藝工作，  
19 最後工作日為112年1月21日。
- 20 (二)兩造約定薪資給付方式為現金給付，上訴人111年12月份薪  
21 資袋封面形式上記載「薪資42,000、職務津貼2,000、全勤  
22 獎金2,000、交通津貼2,000、合計48,000」。
- 23 (三)上訴人尚未領取112年1月份之薪資。
- 24 (四)上訴人正常工時為上午8時至下午5時，中午12時至下午1時  
25 為休息時間，上下班無須打卡簽到，每週固定休1日。
- 26 (五)兩造間並未約定舊制退休金之結算，亦未曾簽立適用勞退新  
27 制之相關書面資料，被上訴人未曾為上訴人提繳勞退金至勞  
28 退專戶。
- 29 (六)上訴人於96年8月21日有加保農保，並於108年6月5日退保。
- 30 (七)上訴人離職時，被上訴人曾分別給付6萬元、12萬元予上訴  
31 人。

01 (八)對全案卷證資料之形式真正均不爭執。

02 五、本件爭點為：(一)上訴人係自何時起受僱被上訴人？(二)被上訴  
03 人每月給付上訴人6,000元之性質為何？(三)上訴人請求被上  
04 訴人再給付112年1月份薪資5,419元、國定假日加班費7萬8,  
05 362元、休息日加班費92萬7,385元、舊制勞退金175萬2,000  
06 元，有無理由？

07 六、得心證之理由：

08 (一)上訴人係自何時起受僱被上訴人？

09 按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任；  
10 民事訴訟法第277條前段定有明文。次按「勞動契約，分為  
11 定期契約及不定期契約。臨時性、短期性、季節性及特定性  
12 工作得為定期契約；有繼續性工作應為不定期契約。」勞基  
13 法第9條第1項定有明文。再按僱傭契約乃當事人以勞務之給  
14 付為目的，受僱人於一定期間內，應依照僱用人之指示，從  
15 事一定種類之工作，且受僱人提供勞務，具有繼續性及從屬  
16 性之關係（最高法院94年度台上字第573號民事判決意旨參  
17 照）。再按以自然人為權利義務主體之事業單位如獨資商  
18 號，其負責人即該自然人變更時，其權利義務主體即已變更  
19 （勞動部107年2月1日勞動福3字第1060136454號函釋意旨  
20 參照）。本件上訴人主張自90年10月21日起受僱被上訴  
21 人，為被上訴人所否認，並辯稱伊係自100年1月1日僱用上  
22 訴人等語，則上訴人應就其係自90年10月21日起受僱被上  
23 訴人之有利事實，負舉證之責。經查：

24 1.依證人即張豐富之妻黃綉緞於原審證稱：90年至99年間玉豐  
25 種苗園負責人原來是伊公公，後來才換成張豐富；100年以  
26 前有僱用上訴人，都是臨時的，沒有固定的工作，有需要  
27 時才會請上訴人來，1個月10多天，有做才有錢，袁明炤也  
28 是一樣，100年之後，因為玉豐種苗園搬到○○路，比較有  
29 固定的工作，工作比較多，才改為以每個月固定薪水方式僱  
30 用上訴人，每個月休4日，玉豐種苗園自90年至112年1月，  
31 就只有上訴人與袁明炤2名員工等語（見原審卷292頁至第29

01 3頁)；證人即被上訴人員工袁明炤於原審證稱：伊自97年  
02 間開始在被上訴人處工作，但中間有離開過幾次，最後一次  
03 回來是到○○路新園區；伊有與上訴人共事，但共事時間是  
04 斷斷續續，因為上訴人有離開一段時間沒有來上班，伊也有  
05 離開一段時間，後來在○○路新園區就比較正常，在97年時  
06 ，上訴人有來過一陣子又離開沒有來上班。伊不知道上訴人  
07 最早是何時到職，上訴人在100年以前不是屬於承攬被上訴  
08 人工作。上訴人有一段時間回去南部工作，沒有來上班，時  
09 間超過2個月等語（見原審卷第297頁、第302頁、第303頁）  
10 ；上訴人於本院證稱：伊係91年10月21日開始到玉豐種苗園  
11 上班時，玉豐種苗園的老闆是張豐富之父親等語（見本院卷  
12 第292頁）；被上訴人於原審陳稱：伊在100年間遷至桃園市  
13 桃園區○○路後才雇用上訴人等語（見原審卷第104頁）；  
14 及上訴人於85年10月22日在訴外人駿隆機械有限公司投保，  
15 迨至91年2月8日始自該公司辦理退保，此有上訴人之勞工保  
16 險與就業保險之投保資料在卷可參（見原審卷第281頁）；  
17 暨玉豐種苗園係於110年5月26日變更負責人為張豐富之情，  
18 有稅務電子匣門營利事業暨扣繳單位稅籍調件有細表附卷可  
19 稽（見原審卷第111頁）；可知上訴人係自91年10月21日起  
20 受僱於張豐富之父親，在玉豐種苗園工作，為1個月約工作1  
21 0餘日，按日計酬之不定期契約關係；自110年5月26日起始  
22 受僱於張豐富，並改為按月計酬，每月休息4日之不定期契  
23 約關係。

24 2.上訴人雖以其曾使用玉豐種苗園之車牌號碼00-0000號自用  
25 小貨車（下稱系爭自小貨車）載送花土前往竹北途中因超載  
26 而遭交通違規裁罰乙事，欲證明上訴人確實自90年10月21日  
27 受僱於被上訴人云云（見原審卷第131頁、第265頁）。惟查  
28 ，上訴人固曾駕駛系爭自小貨車，並於92年至95年間有違規  
29 罰鍰紀錄乙節，固據證人黃綉緞、袁明炤分別證述在卷（見  
30 原審卷第294頁至第295頁、第300頁至第301頁），並有公路  
31 監理WebService系統-車號查詢車籍資料、桃園市政府交通

01 事件裁決處112年5月17日桃交裁管字第1120051851號函暨檢  
02 附該車輛自90年至100年之交通裁罰相關紀錄各1份在卷可稽  
03 （見原審卷第133頁、第145頁、第147頁），惟上訴人係自1  
04 10年5月26日起始受僱於張豐富，在110年5月26日之前係受  
05 僱於張豐富之父親等情，業經本院認定如上，且系爭自小貨  
06 車係由證人黃綉緞擔任負責人之訴外人藝豐種苗有限公司所  
07 有（見原審卷第109頁、第133頁），證人黃綉緞於原審亦證  
08 稱：系爭自小貨車是公司車，有時要載東西、送貨，100年  
09 搬到○○路之前有給上訴人使用過，送貨項目為花木等語在  
10 卷（見原審卷295頁）。是上訴人曾駕駛系爭自小貨車於92  
11 年至95年間有違規罰鍰紀錄之事實，尚不足證明其當時係受  
12 僱於張豐富。

13 3. 綜上，上訴人係自110年5月26日起始受僱於張豐富，在110  
14 年5月26日之前則係受僱於張豐富之父親等情，堪以認定；  
15 上訴人主張伊係自90年10月21日起即受僱於張豐富云云，尚  
16 無可採。

17 (二) 被上訴人每月給付上訴人6,000元之性質為何？

18 1. 按工資：指勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按  
19 計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、  
20 津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。勞基法第2條第3  
21 款明定。所謂「因工作而獲得之報酬」者，係指符合「勞務  
22 對價性」而言，所謂「經常性之給與」者，係指在一般情形  
23 下經常可以領得之給付。判斷某項給付是否具「勞務對價性  
24 」及「給與經常性」，應依一般社會之通常觀念為之，其給  
25 付名稱為何？尚非所問（最高法院100年度台上字第801號民  
26 事判決意旨參照）。次按勞工與雇主間關於工資之爭執，經  
27 證明勞工本於勞動關係自雇主所受領之給付，推定為勞工因  
28 工作而獲得之報酬。勞動事件法第37條亦有明文。

29 2. 查，上訴人主張其自被上訴人處受領之職務津貼2,000元、  
30 全勤獎金2,000元、交通津貼2,000元，共6,000元均屬工資  
31 等語，並提出111年11、12月份薪資袋為憑（見原審卷第85

01 頁、第87頁)。兩造均不爭執上訴人自100年起，每月均另  
02 受領6,000元(見原審卷第104頁、第105頁、第119頁、第26  
03 3頁)，且觀諸上訴人111年11、12月份薪資袋所載，其上分  
04 別載有「薪資42,000」、「職務津貼2,000」、「全勤獎金  
05 2,000」、「交通津貼2,000」、「合計48,000」，則揆諸前  
06 開規定及說明，均推定為上訴人因工作獲得之報酬。被上訴  
07 人雖辯稱：當時上訴人表示其為農保身分，不希望投保勞健  
08 保，且沒有提撥勞退金，故應上訴人要求每個月補貼6,000  
09 元予上訴人云云。然證人黃綉緞於原審證稱：薪資袋是制式  
10 信封就沒有寫得很細，有時上訴人休假比較多天，不一定是  
11 6,000元，扣一點意思而已，給上訴人6,000元的話就會紀錄  
12 下來，全勤津貼就是補助上訴人有做滿1個月天數，職務津  
13 貼也是一個職務補助整個月的加給，交通津貼部分就是一個  
14 制式的，大約寫一下，就是按照信封上面制式格式填載，實  
15 際補助金額與信封上面印的名目不同；至發給之年終獎金則  
16 是補償不休假、勞健保、特別休假、新制退休金等語(見原  
17 審卷第294頁至第296頁)，顯見被上訴人核發6,000元予上  
18 訴人之薪資項目中，並非單純僅有補貼勞健保、勞退金，尚  
19 有考量上訴人出勤狀況等情。至證人袁明炤於原審雖證稱：  
20 伊薪資袋有分交通費、全勤、責任等，伊任職期間，有要求  
21 被上訴人不要投勞健保、提繳勞退金，伊寧可領投保勞健保  
22 補助，最後是補到6,000元，補助細項沒有說，只是說6,000  
23 元是補助，有無包含勞退金伊不曉得，搬來○○路時有說過  
24 這是補貼的等語(見原審卷第298頁至第299頁、第303頁)  
25 ，惟證人袁明炤所證稱被上訴人作為補貼之6,000元，並未  
26 能明確證述補貼之項目、細節、有無包含勞退金及相關計算  
27 方式，是尚難認定被上訴人發給上訴人之6,000元係用以補  
28 貼上訴人每月之勞健保保費、新制退休金等，而非薪資。再  
29 者，勞工每月之勞健保費用、勞工應提繳之勞退金，雖由雇  
30 主即被上訴人自勞工每月薪資中代扣代繳，然仍為勞工每月  
31 薪資之一部分，僅通常列為代扣代繳項目。是縱認6,000元

01 係被上訴人為補貼未為上訴人投保勞健保、提撥勞退金之用  
02 仍應為上訴人工資之一部，被上訴人辯稱6,000元僅為補  
03 貼費用而非月薪云云，尚難憑採。

04 (三)上訴人請求被上訴人再給付112年1月份薪資5,419元、國定  
05 假日加班費7萬8,362元、休息日加班費92萬7,385元、舊制  
06 勞退金175萬2,000元，有無理由？

07 1.休息日加班費92萬7,385元部分：

08 按勞工每7日中應有2日之休息，其中1日為例假，1日為休息  
09 日；勞基法第36條定有明文。次按雇主使勞工於第36條所定  
10 休息日工作，工作時間在2小時以內者，其工資按平日每小  
11 時工資額另再加給1又1/3以上；工作2小時後再繼續工作者  
12 按平日每小時工資額另再加給1又2/3以上；同法第24條第  
13 2項亦有明文。查，依證人袁明炤於原審證稱：我們每月固  
14 定休禮拜天等語（見原審卷300頁），證人黃綉緞於原審證  
15 稱：上訴人每個月都休禮拜日等語（見原審卷294頁），可  
16 知兩造約定上訴人每週一至週六上班，且上訴人每月薪資應  
17 包含週六休息日之工資。被上訴人雖辯稱：由於園藝工作性  
18 質較特別，遇到下雨天或天候不好時就會休假，而且這個工  
19 作基本上是不需要加班的云云，惟證人袁明炤於原審證稱：  
20 我們工作內容如遇下雨，也是可以出勤，有必要我們還是會  
21 出去，這就是我們工作的特性，上訴人很常每月只休4天，  
22 他比較少休息等語（見原審卷第300頁、第302頁、第304頁  
23 ），顯見上訴人工作內容未必受天候不佳影響而須休息，是  
24 被上訴人所辯，委無可採。是上訴人得請求107年1月22日至  
25 112年1月21日期間之休息日加班費計算如下：

26 (1)107年1月22日至111年8月期間：

27 ①上訴人此期間之薪資為每月4萬元，另有6,000元補貼（  
28 即職務津貼2,000元、全勤獎金2,000元、交通津貼2,00  
29 0元）之情，已據被上訴人於原審所自承（見原審卷第1  
30 04頁），則上訴人每月薪資合計為4萬6,000元，換算每  
31 日工資為1,533元（計算式： $46,000 \div 30 = 1,533$ ，小數

點以下四捨五入，以下均同），再換算每小時工資額為192元（計算式： $1,533 \div 8 = 192$ ）。而上訴人正常工時為上午8時至下午5時，中午12時至下午1時為休息時間，為兩造所不爭執〔見前開四、兩造不爭執事項之(四)〕，依前揭說明，上訴人每週六休息日之工資應為3,974元〔計算式： $[192 \times 2 \times (1 + 1.34)] + [(192 \times 6 \times (1 + 1.67))] = 3,974$ 〕，被上訴人僅給付1,533元，上訴人可請求每日差額2,441元（計算式： $3,974 - 1,533 = 2,441$ ）。

②此期間休息日之日數分別為：107年度為47日（自1/22起算，3/31、12/22為補班日）、108年度為49日（1/19、2/23、10/5為補班日）、109年度為49日（2/15、6/20、9/26為補班日）、110年度為50日（2/20、9/11為補班日）、111年1月至8月止為34日（1/22為補班日），共計229日（計算式： $47 + 49 + 49 + 50 + 34 = 229$ ），上訴人共可請求差額為55萬8,989元（計算式： $2,441 \times 29 = 558,989$ ）。

(2)111年9月至112年1月21日期間：

①上訴人此期間之薪資為每月4萬8,000元（見原審卷第11頁之薪資袋），換算每日工資為1,600元（計算式： $48,000 \div 30 = 1,600$ ），再換算每小時工資額為200元（計算式： $1,600 \div 8 = 200$ ），則上訴人每週六休息日之工資應為4,140元〔計算式： $[200 \times 2 \times (1 + 1.34)] + [(200 \times 6 \times (1 + 1.67))] = 4,140$ 〕，被上訴人僅給付1,600元，上訴人可請求每日差額2,540元（計算式： $4,140 - 1,600 = 2,540$ ）。

②此期間休息日之日數分別為：111年9月至12月為18日、112年1月1日至21日則為2日（1/7為補班日），共計20日，上訴人共可請求差額為5萬0,800元（計算式： $2,540 \times 20 = 50,800$ ）。

(3)從而，上訴人得請求被上訴人給付休息日加班費之金額為

01 60萬9,789元（計算式：558,989+50,800=609,789），  
02 扣除原審判准之14萬3,615元，上訴人請求被上訴人再給  
03 付46萬6,174元（計算式：609,789-143,615=466,174）  
04 為有理由，逾此範圍之請求，則為無理由。

05 2.國定假日加班費7萬8,362元部分：

06 再按內政部所定應放假之紀念日、節日、勞動節及其他中央  
07 主管機關指定應放假日，均應休假。雇主經徵得勞工同意於  
08 休假日工作者，工資應加倍發給。勞基法第37條第1項、第3  
09 9條分別有明文規定。而所稱「加倍發給」，係指假日當日  
10 工資照給外，再加發1日工資。又按紀念日、勞動節及其他  
11 由中央主管機關規定應放假之日，均應休假；前開紀念日  
12 指中華民國開國紀念日（1月1日）、和平紀念日（2月28日  
13 ）、革命先烈紀念日（3月29日）、孔子誕辰紀念日（9月28  
14 日）、國慶日（10月10日）、先總統蔣公誕辰紀念日（10月  
15 31日）、國父誕辰紀念日（11月12日）、行憲紀念日（12月  
16 25日）；勞動節，係指5月1日勞動節；其他由中央主管機  
17 關規定應放假之日包括、中華民國開國紀念日之翌日（1月2  
18 日）、春節（農曆正月初1至初3）、婦女節、兒童節合併假  
19 日（民族掃墓節前1日）、民族掃墓節（農曆清明節為準）  
20 、端午節（農曆5月5日）、中秋節（農曆8月15日）、農曆  
21 除夕、臺灣光復節（10月25日）、其他經中央主管機關指定  
22 應放假之日，此觀勞基法第37條、106年6月16日刪除前勞基  
23 法施行細則第23條即明。勞基法施行細則第23條規定刪除後  
24 ，應依紀念日及節日實施辦法之規定定之，紀念日放假者有  
25 ：開國紀念日1日、和平紀念日1日、國慶日1日、春節3日、  
26 兒童節1日、民族掃墓節1日、端午節1日、中秋節1日、農曆  
27 除夕1日，另勞動節勞工放假1日，合計共12日。經查：

28 (1)證人袁明炤於原審證稱：我們每月固定休禮拜天、三節、  
29 過年，沒有休228或其他國定假日等語（見原審卷第300頁  
30 ）；證人黃綉緞於原審亦證稱：上訴人每個月都休禮拜日  
31 等情，已如前述，可見兩造約定上訴人每週一至週六上班

01 僅放部分之國定假日，揆諸前揭說明，被上訴人就上訴  
02 人有於國定假日出勤時，應再加發1日工資。

03 (2)上訴人主張其自離職日起回溯5年即自107年1月起至112年  
04 1月任職期間，每年有於國定假日中之除夕（半日）、和  
05 平紀念日（2/28）、兒童節（4/4）、勞動節（5/1）、雙  
06 十節（10/10）共4.5日出勤（本院卷9、79頁），惟依證  
07 人袁明炤前揭證述內容，上訴人於農曆過年期間亦有放假  
08 ，則上訴人請求除夕出勤半日之加班費難認有據。是上訴  
09 人僅得請求每年和平紀念日、兒童節、勞動節、國慶日共  
10 4日之國定假日出勤各加發1日工資。又上訴人107年1月至  
11 111年8月之日薪為1,533元，此期間上訴人得請求前述之  
12 國定假日共19日〔計算式： $(4 \times 4) + 3 = 19$ 〕加發1日工  
13 資，共計2萬9,127元（計算式： $1,533 \times 19 = 29,127$ ）；另  
14 上訴人111年9月至112年1月21日之日薪為1,600元，則此  
15 期間上訴人得請求前述之國定假日僅國慶日1日，被上訴  
16 人加發1日工資1,600元。

17 (3)從而，上訴人得請求被上訴人給付國定假日加班費之金額  
18 為3萬0,727元（計算式： $29,127 + 1,600 = 30,727$ ），扣  
19 除原審判准之2萬6,638元，上訴人請求被上訴人再給付4,  
20 089元（計算式： $30,727 - 26,638 = 4,089$ ）為有理由，逾  
21 此範圍之請求，則為無理由。

### 22 3.112年1月份薪資5,419元部分：

23 另按工資應全額直接給付勞工；又工資之給付，除當事人有  
24 特別約定或按月預付者外，每月至少定期發給2次，並應提  
25 供工資各項目計算方式明細；按件計酬者亦同。依本法終止  
26 勞動契約時，雇主應即結清工資給付勞工。勞基法第22條第  
27 2項前段、第23條第1項、勞基法施行細則第9條分別定有明  
28 文。查，上訴人最後工作日為112年1月21日，尚未領取該月  
29 份薪資等情，為兩造所不爭執〔見前開四、兩造不爭執事項  
30 之(一)、(三)〕，則上訴人112年1月份之薪資應為4萬6,000元，  
31 即未含全勤獎金2,000元。是上訴人於112年1月21日離職時

01 所得請求之薪資為3萬1,161元（計算式： $46,000 \times 21/31 = 3$   
02 1,161），扣除原審判准之2萬8,181元，上訴人請求被上訴  
03 人再給付2,980元（計算式： $32,516 - 28,181 = 2,980$ ）為有  
04 理由，逾此範圍之請求，則屬無據。

05 4.舊制勞退休金175萬2,000元部分：

06 (1)按勞工工作年資以服務同一事業者為限，但受同一雇主調  
07 動之工作年資，及依勞基法第20規定應由新雇主繼續予以  
08 承認之年資，應予併計；勞基法第57條定有明文。而勞基  
09 法第20條則規定：事業單位改組或轉讓時，除新舊雇主商  
10 定留用之勞工外，其餘勞工應依第16條規定期間預告終止  
11 契約，並應依第17條規定發給勞工資遣費，其留用勞工之  
12 工作年資，應由新雇主繼續予以承認。由此以觀，倘新雇  
13 主之事業單位係由舊雇主之他事業單改組或轉讓而來，且  
14 新舊雇主之間，曾經商訂留用舊雇主之員工者，新雇主即  
15 應依勞基法第20條規定承認勞工於舊雇主之工作年資。且  
16 由上開規定所稱：「其餘勞工應依第17條發給資遣費」一  
17 語，更可推知，倘舊雇主並未依勞基法第17條另行結算留  
18 用勞工之資遣費者，新雇主更應承認留用勞工之舊有工作  
19 年資，一併加以承受，始符合勞基法係為保障經濟地位居  
20 於弱勢之勞工權益而制訂之立法目的與精神。且為保障勞  
21 工之基本勞動權，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，  
22 防止雇主以法人之法律上型態規避法規範，遂行其不法之  
23 目的，甚或，利用事業改組、轉讓，勞動契約主體發生變  
24 動之際，勞工無法清楚知悉新舊雇主間對於勞工權利義務  
25 之轉換之內部約定，擅自解釋、處分勞工於舊雇主僱傭期  
26 間之權利，自應將此等規定解為屬於勞工法之強制規範，  
27 新舊雇主間自不得擅自合意於改組、轉讓契約中，任意將  
28 留用勞工之權利義務為與法律規定不同之變更。甚且，為  
29 維護勞動法制強制規範保障勞工之目的，避免於僱傭期間  
30 ，雇主因處於對勞工監督、管理之優勢地位，勞工常不得  
31 不配合雇主之要求，概括拋棄勞動法令強制規定所賦予之

01 權益。故除非新舊雇主已另行協議，由舊雇主結算勞工之  
02 舊有工作年資予以資遣外，亦不能任意於勞工同意留用之  
03 際，與勞工合意令勞工拋棄舊有工作年資之權益。又是否  
04 屬於改組、轉讓及勞工是否屬於「受留用」之認定，基於  
05 勞動法制特重保障勞工權益之立法意旨，自應由新舊雇主  
06 客觀上向勞工所為之外在表見為主要判準。亦即，倘新舊  
07 雇主外觀上已向勞工表示新雇主為舊雇主之改組、轉讓而  
08 生之事業單位，且新雇主得按原條件繼續僱用勞工，勞動  
09 條件未有任何變動等情，即有上開規定之適用。次按勞基  
10 法第20條所稱「事業單位改組或轉讓」，係指事業單位依  
11 公司法之規定變更其組織型態，或其所有權（所有資產、  
12 設備）因移轉而消滅其原有之法人人格；或獨資或合夥事  
13 業單位之負責人變更而言。且為保障受留用勞工之權益，  
14 依勞基法第20條及勞工退休金條例施行細則第11條規定，  
15 留用勞工之工作年資及其選擇適用之退休金制度，應由新  
16 雇主予以承受，此有改制前行政院勞工委員會77年6月23  
17 日（77）台勞資二字第12992號、91年4月24日勞資二字第  
18 0910018392號函釋意旨、勞動部107年2月1日勞動福3字第  
19 1060136454號函釋意旨可參。查，上訴人自91年10月21日  
20 起受僱於張豐富之父親，在玉豐種苗園工作；嗣玉豐種苗  
21 園於110年5月26日變更負責人為張豐富，上訴人仍繼續受  
22 僱於張豐富等情，已如前述，依上開規定及說明，玉豐種  
23 苗園於變更負責人為張豐富後，仍留用上訴人繼續為玉豐  
24 種苗園工作，則上訴人於91年10月21日起至110年5月25日  
25 止之舊有工作年資既未經舊雇主即張豐富之父親辦理結算  
26 ，即應由新雇主即張豐富予以承受。

27 (2)次按勞工工作年資自受雇之日起算，適用勞基法前之工作  
28 年資，其資遣費及退休金給與標準，依其當時應適用之法  
29 令規定計算；當時無法令可資適用者，依各該事業單位自  
30 訂之規定或勞雇雙方之協商計算之。適用勞基法後之工作  
31 年資，其資遣費及退休金給與標準，依勞基法第17條及第

01 55條規定計算，為勞基法第84條之2所明定。再按勞工工  
02 作15年以上年滿55歲時，得自請退休，勞基法第53條第1  
03 款亦定有明文。又按「勞工退休金之給與標準如下：一、  
04 按其工作年資，每滿1年給與2個基數。但超過15年之工作  
05 年資，每滿1年給與1個基數，最高總數以45個基數為限。  
06 未滿半年以半年計；滿半年者以1年計。」、「前項第1款  
07 退休金基數之標準，係指核准退休時1個月平均工資。」  
08 勞基法第55條第1項第1款、第2項分別定有明文。又平均  
09 工資謂計算事由發生之當日前6個月內所得工資總額除以  
10 該期間之總日數所得之金額。勞基法第2條第4款亦有明文  
11 。故計算退休金基數之退休時1個月平均工資，本應係指  
12 退休生效日前6個月內所得工資總額計算之1個月平均工資  
13 而言。經查：

14 ①本件上訴人係自91年10月21日起至112年1月21日止分別  
15 受僱於張豐富之父親及張豐富，且張豐富應承受上訴人  
16 受僱於張豐富之父親之舊有工作年資之情，已如前述，  
17 則上訴人自91年10月21日起至112年1月21日止之合併工  
18 作年資原應為20年3個月又1日，惟上訴人自承其於94年  
19 之前曾因身體不適，請假2個月回雲林家中休養（見本  
20 院卷第294頁至第295頁），而依勞工請假規則第4條第1  
21 項第1款規定，勞工未住院者，1年內請普通傷病假合計  
22 不得超過30日。是上訴人扣除前揭逾30日部分之請假期  
23 間後之合併工作年資為20年2個月又1日。又上訴人係00  
24 年0月00日生，此有上訴人之戶籍資料附卷可據（見外  
25 放個資卷第5頁），於112年1月21日申請退休時，已年  
26 滿66歲11個月又82日，符合勞基法第53條第1款自請退  
27 休之規定。是上訴人自請退休請求被上訴人給付退休金  
28 ，洵屬有據。

29 ②上訴人於112年1月21日申請退休時可領薪資為3萬1,161  
30 元，另111年7月、8月之薪資為每月4萬6,000元，111年  
31 9月至同年12月之薪資為每月4萬8,000元乙節，已如上

01 所述，則上訴人於112年1月21日退休往前推算6個月之  
02 薪資為112年1月1日至同年月21日之薪資為3萬1,161元  
03 、111年9月至同年12月每月薪資各為4萬8,000元、111  
04 年8月之薪資為4萬6,000元、111年7月22日至同年月31  
05 日之薪資為1萬4,838元（計算式： $46,000 \times 10 / 31 = 14,8$   
06 38）。又111年7月22日至112年1月21日之總日數共計18  
07 4日（計算式： $10 + 31 + 30 + 31 + 30 + 31 + 21 = 184$ ）。  
08 依此計算，上訴人退休時之月平均工資為4萬6,304元〔  
09 計算式： $(14,838 + 46,000 + 48,000 + 48,000 + 48,000$   
10  $+ 48,000 + 31,161) \div 184 \times 30 = 46,304$ 〕。

11 ③上訴人於94年7月1日生效之勞工退休金條例，並未選用  
12 該條例之退休金規定（即新制），其合併年資20年2個  
13 月又1日，依勞基法第55條第1項第1款規定計算，退休  
14 金基數共為35.5個基數〔計算式： $(15 \times 2) + 5 + 0.5 =$   
15 35.5〕，則上訴人得請求被上訴人給付退休金之金額為  
16 164萬3,792元（計算式： $46,304 \times 35.5 = 1,643,792$ ）。  
17 另上訴人稱其於112年1月21日離職時，被上訴人曾給與  
18 12萬元退休金（見本院卷第296頁）。從而，上訴人請  
19 求被上訴人給付退休金152萬3,792元（計算式： $1,643,$   
20  $792 - 120,000 = 1,523,792$ ），為有理由，逾此部分之  
21 請求，則為無理由。

22 5.綜上，上訴人請求被上訴人再給付199萬7,035元（計算式：  
23  $466,174 + 4,089 + 2,980 + 1,523,792 = 1,997,035$ ），為有  
24 理由，逾此部分之請求，則為無理由。

25 七、未按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責  
26 任。遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法  
27 定利率計算之遲延利息。應付利息之債務，其利率未經約定  
28 ，亦無法律可據者，週年利率為5%。民法第229條第1項、  
29 第233條第1項前段、第203條分別定有明文。查，上訴人請  
30 求被上訴人給付休息日加班費、國定假日加班費、112年1月  
31 份薪資、退休金，均以支付金錢為標的，其中加班費及薪資

01 部分，於勞工終止勞動契約時，雇主應即結清工資給付勞工  
02 ；勞工退休金之給付，雇主應於勞工退休之日起30日內給付  
03 之。勞基法施行細則第9條、勞基法第55條第3項前段分別定  
04 有明文，分別為定有期限之債權，上訴人均僅請求自調解聲  
05 請狀繕本送達翌日即112年3月14日（繕本於112年3月13日送  
06 達，見原審卷41頁）起算法定遲延利息，即屬有據。

07 八、綜上所述，上訴人依勞動契約，勞基法第24條第2項、第36  
08 條、第39條、第55條第1項之規定，請求被上訴人再給付199  
09 萬7,035元，及自112年3月14日起至清償日止，按週年利率5  
10 %計算之利息部分，為有理由，應予准許；逾此部分之請求  
11 ，為無理由，不應准許。從而，原審就上開應准許部分，為  
12 上訴人敗訴之判決，尚有未洽，上訴論旨指摘原判決此部分  
13 不當，求予廢棄改判，為有理由，爰由本院廢棄改判如主文  
14 第2項所示。至於上訴人之請求不應准許部分，原審為上訴  
15 人敗訴之判決，核無不合，上訴意旨指摘原判決此部分不當  
16 ，求予廢棄改判，為無理由，應駁回此部分之上訴。又上訴  
17 人勝訴部分，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣  
18 告假執行，併依同條第2項規定，同時為被上訴人供相當擔  
19 保金額得免假執行之諭知。

20 九、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證  
21 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不  
22 逐一論列，附此敘明。

23 十、據上論結，本件上訴為一部有理由、一部無理由，依民事訴  
24 訟法第450條、第449條第1項、第79條，勞動事件法第44條  
25 第1項、第2項，判決如主文。

26 中 華 民 國 113 年 8 月 27 日

27 勞動法庭

28 審判長法官 邱 琦

29 法官 邱靜琪

30 法官 高明德

31 正本係照原本作成。

01 上訴人不得上訴。  
02 被上訴人如不服本判決，應於收受送達後20日內向本院提出上訴  
03 書狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提  
04 理由書狀（均須按他造當事人之人數附繕本），上訴時應提出委  
05 任律師或具有律師資格之人之委任狀；委任有律師資格者，另應  
06 附具律師資格證書及釋明委任人與受任人有民事訴訟法第466 條  
07 之1第1項但書或第2項所定關係之釋明文書影本。如委任律師提  
08 起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

09 中 華 民 國 113 年 8 月 27 日

10 書記官 郭彥琪