

臺灣臺中地方法院民事判決

113年度勞訴字第178號

原告 苟天祺

訴訟代理人 張詠善律師

被告 林瑞基

芮德科技有限公司

法定代理人 王上信

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國114年6月6日  
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告乙○○應給付原告新臺幣63萬3,776元，及其中新臺幣60萬6,665元自民國112年11月1日起，其餘新臺幣2萬7,111元自民國112年12月1日起，均至清償日止，按週年利率5%計算之利息。
- 二、被告乙○○應提繳新臺幣2萬6,256元至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶。
- 三、原告其餘之訴駁回。
- 四、訴訟費用由被告乙○○負擔53%，餘由原告負擔。
- 五、本判決第一項、第二項得假執行；但被告乙○○如各以新臺幣63萬3,776元、2萬6,256元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序方面

被告乙○○受合法通知，未於言詞辯論期日到場，核無民事訴訟法第386條所列各款情形，爰依原告之聲請，由其一造辯論而為判決。

貳、實體方面

01 一、原告主張：被告乙○○與被告芮德科技有限公司（下合稱被  
02 告，分稱被告乙○○、被告芮德公司）及被告芮德公司負責  
03 人甲○○共同經營事業，受客戶委託代理進行投資，以獲取  
04 利益，由被告乙○○負責對外招攬有投資意願之客戶並於服  
05 務後收取費用、被告芮德公司及甲○○則負責管理及操作投  
06 資交易所用之程式，並掌管所僱勞工之人事事務。被告於民  
07 國112年4月10日起僱用原告，擔任交易室總監，從事外匯市  
08 場「黃金現貨美元價格」標的之價格技術分析，並提供分析  
09 走勢及可能價格等意見，供作被告自己或事業體本身投資之  
10 用，以檢視及監控所用自動化交易程式（下稱系爭自動交易  
11 程式）是否進行合理交易及正常運行等工作；並以被告芮德  
12 公司作為投保勞工保險及職業災害保險（下合稱勞保）之投  
13 保單位，並為其提繳勞工退休金。兩造原約定原告每月底薪  
14 為新臺幣（下同）10萬元，於次月10日給付，嗣兩造合意自  
15 112年10月份起調升底薪為每月15萬元，原告受僱於被告期  
16 間，每日工作時間常高達13、14小時以上。惟被告自112年5  
17 月起至同年10月止連續積欠工資，經原告催討無果，僅得於  
18 112年10月31日依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第  
19 5款、第6款規定終止兩造勞動契約。然被告於原告任職期  
20 間，均未依法給付延長工作時間（下稱延長工時）工資及給  
21 予特別休假（下稱特休），更未按其實際工資提繳勞工退休  
22 金。為此，爰依民法第486條、勞基法第22條第2項、第24條  
23 第1項、第38條第4項、第39條、勞工退休金條例（下稱勞退  
24 條例）第12條第1項、第31條第1項規定，訴請被告給付積欠  
25 工資65萬元、延長工時工資及國定假日出勤工資48萬3,961  
26 元、特休未休工資1萬5,000元、資遣費5萬139元，並應補提  
27 繳勞工退休金4萬8,119元至原告設於勞動部勞工保險局之勞  
28 工退休金個人專戶（下稱原告之勞退專戶），另因被告同為  
29 原告之雇主，被告自應就原告前開請求各負全部給付之義  
30 務，核屬不真正連帶債務關係等語。並聲明：(一)被告乙○○  
31 及被告芮德公司應各給付原告119萬9,100元，及其中114萬

01 8,961元部分，自112年11月1日起至清償日止按週年利率5%  
02 計算之利息；其餘部分，自112年12月1日起至清償日止按週  
03 年利率5%計算之利息。(二)被告乙○○及被告芮德公司應各  
04 補提繳4萬8,119元至原告之勞退專戶。(三)前開第一項及第二  
05 項，如其中一被告已給付或提繳，他被告於該範圍內免除給  
06 付或提繳之義務。

07 二、被告芮德公司則以：被告芮德公司係於108年間完成設立登  
08 記，股東自始即僅有甲○○一人，被告芮德公司僅係提供商  
09 業服務予被告乙○○，其間並非共同經營事業關係。原告係  
10 受僱於被告乙○○，為被告乙○○工作，與被告芮德公司間  
11 並無勞動契約關係存在，且被告芮德公司係從事網路及程式  
12 相關業務，均與金融交易無涉，顯與原告主張受僱於被告芮  
13 德公司所從事之外匯市場標的價格技術分析等工作內容無  
14 涉。因被告乙○○未設立勞保投保單位，被告芮德公司始受  
15 被告乙○○之請託代其為原告投保勞保及提繳勞工退休金，  
16 因此所產生之費用，均係由被告芮德公司先墊付後再向被告  
17 乙○○請款。然原告實際上僅為被告乙○○提供勞務，並由  
18 被告乙○○為其印製名片，且名片上所載公司名稱亦非被告  
19 芮德公司，而係由被告乙○○擔任唯一股東之公司。另被告  
20 芮德公司雖有受被告乙○○請託提供所租借之行動辦公空間  
21 予原告使用，然其僅是單純提供場地而未曾控管原告之出  
22 勤，且被告芮德公司之員工自110年起即需使用手機應用程式  
23 打卡出勤，惟原告並未在此之列，顯見原告與被告芮德公  
24 司間顯不具人格上、經濟上及組織上之從屬性，是原告請求  
25 被告芮德公司負雇主責任，即無理由等語，資為抗辯。並聲  
26 明：(一)原告之訴駁回。(二)如受不利判決，願供擔保，請准宣  
27 告免為假執行。

28 三、被告乙○○未於言詞辯論期日到場，亦未提出書狀作何聲明  
29 或陳述。

30 四、本院之判斷：

31 (一)被告芮德公司之營業項目為電子材料零售業、資訊軟體零售

01 業、資訊軟體服務業、資料處理服務業、電子資訊供應服務  
02 業等項；被告芮德公司以其為投保單位，於112年4月10日至  
03 112年11月14日為原告投保勞保，並以月提繳工資3萬300元  
04 為原告提繳勞工退休金，亦提供原告可使用之工作場所；原  
05 告工資係由被告乙○○支付；被告乙○○及甲○○均持有投  
06 資客戶之金融機構帳戶帳號及密碼等事實，為原告及被告芮  
07 德公司所不爭執（見本院卷二第82頁），且有勞保職保被保  
08 險人投保資料表、原告之勞工退休金個人專戶明細資料、經  
09 濟部商工登記公示資料、原告申設之中國信託商業銀行帳戶  
10 存款交易明細等件在卷可憑（見本院卷一第51至53、55至5  
11 8、179頁、卷二第61頁），此部分事實，堪予認定。

12 (二)原告之雇主為被告乙○○，原告主張被告芮德公司為其共同  
13 雇主，並無可採：

14 1.按勞基法所規定之勞動契約，係指當事人之一方，在從屬於  
15 他方之關係下，提供職業上之勞動力，而由他方給付報酬之  
16 契約，故勞動契約以具有從屬性為其特質。從屬性可分為人  
17 格上的從屬性與經濟上的從屬性，所謂人格從屬性係指勞工  
18 對於自己工作時間不能自行支配，且對於雇主工作上之指揮  
19 監督有服從之義務。所謂經濟上從屬性係指勞工完全被納入  
20 雇主經濟組織與生產結構之內，亦即勞工不是為自己之營業  
21 而勞動，而是從屬於雇主，為雇主之目的而勞動。是原告受  
22 僱於何人，應以原告是由何人選任監督，為何人服勞務、何  
23 人給付原告報酬等情而為綜合判斷。本件原告主張被告於本  
24 件因共同經營事業，而共同僱用原告等情，為被告芮德公司  
25 所否認，依民事訴訟法第277條前段規定，原告應此之有利  
26 於己之事實，負舉證責任。經查：

27 (1)受被告乙○○招攬參與系爭自動交易程式者即證人丙○○於  
28 本院審理時證稱：我當初在104上應徵時，是被告乙○○面  
29 試我，工作內容為由我負責找親朋好友一起參與投資，投資  
30 項目為「程式交易」，是做外匯保證金，大部分是程式自動  
31 進行操作。但自動交易程式會有風險，需要有人進行風險控

01 管，而原告有此才能，我就引介他們認識。程式看管部分是  
02 LULU（即甲○○）及原告，原告是負責風險控管，因為程式  
03 交易會有錯誤或超出設定的情形，此時就需由原告以人工方  
04 式進行操作及買賣。在我任職期間，我跟LULU有在一個業務  
05 群組，若親朋好友要開設帳戶，需要LULU寄發驗證信，程式  
06 要變更設定也要透過LULU去變更，有客戶獲利要出金時，亦  
07 需經LULU放行；我們在一般程式交易時，如有看到較不規律  
08 的單，就知道原告有操作，應該是乙○○授權給原告進行帳  
09 戶操作，原告看到若有需要進行交易的情形就會問乙○○，  
10 乙○○就會決定是否進行買賣等語（見本院卷一第349至353  
11 頁）。依證人前揭證述可知，原告所稱被告經營之事業，即  
12 為招攬有意願參與使用系爭自動交易程式之人參與外匯保證  
13 金交易，並由原告依被告乙○○之授權或指示進行監控及操  
14 作系爭自動交易程式，是原告主張其有受被告乙○○之指揮  
15 及監督等情，堪予認定。

16 (2)復參原告傳送予被告乙○○確認之工作事項，包括「黃金EA  
17 控管」、「關閉EA時機」、「每日交易報告」等三部分，其  
18 中「黃金EA控管」部分為：「EA進單方向與預測行情抵觸  
19 時：浮虧0.5%→清倉；浮虧0.5%-5%→不操作、持續監控  
20 行情；浮虧5%-10%→平倉最遠盈單、讓EA重新打單；浮虧  
21 10%以上→下對鎖單，上沖下洗；浮虧15%以上→關閉EA，  
22 修正營損點位」；「關閉EA時機」部分為：「多空行情不明  
23 確（降低風險；多空皆有3000點以上突破空間（防止大虧；  
24 10塊內小範圍區間震盪（防範假突破、預防卡單；浮虧15%  
25 以上（防止虧損擴大」；另「每日交易報告」部分為：「黃  
26 金每日至少3次盤面分析：11：00→日內多空行情辨別/→日  
27 內多空目標價點位；15：00、21：00→驗證分析是否與行情  
28 相符/→針對市場行情延續分析」等內容（見本院卷一第321  
29 至327頁），可見原告工作內容除依不同之浮虧率監控系爭  
30 自動交易程式之交易狀況並為操作外，另包括提供3次交易  
31 報告，據以驗證其分析意見是否與行情相符等事項。準此，

01 雖原告提供勞務事項具相當專業性，然其既係每月受領固定  
02 工資，而無須承擔操作系爭自動交易程式之損益結果，且具  
03 親自履行之義務，並由被告乙○○將其加入包括原告與被告  
04 等成員在內之「Starry/Tmgm-0000000」、「RL交易室」、  
05 「史達瑞交易室」、「史達瑞交易營銷群」、「史達瑞TMGM  
06 -EA」等通訊軟體群組（下稱系爭群組），以聯繫溝通系爭  
07 自動交易程式事宜，有系爭群組之對話紀錄在卷可憑（見本  
08 院卷一第51至53、55至58、67至137、179、267至283、287  
09 至295、313至333、475至481、485至487頁），而與其他共  
10 同參與者居於分工合作之關係，足見原告與被告乙○○間具  
11 有勞務從屬性至明，是原告主張其與被告乙○○間成立勞動  
12 契約乙情，應堪採信。

13 (3)原告復主張被告芮德公司亦為其雇主云云，為被告芮德公司  
14 所否認，並以前詞置辯。經查：

15 ①證人丙○○證稱：我是為乙○○工作，我們的業務就是在  
16 「史達瑞群組」，當時是把原告介紹給乙○○，我就離開  
17 了，因為乙○○是把原告安排在LULU這邊工作，但我沒有介  
18 紹原告給LULU，LULU跟原告都是在技術部門工作，技術部分  
19 會聽從乙○○指示，LULU未曾命令「史達瑞業務」群組內成  
20 員為其做事等語（見本院卷一第351至353頁），足見原告係  
21 經被告乙○○安排與甲○○在同受被告乙○○指揮監督之技  
22 術部門工作，且證人丙○○亦未曾見聞甲○○於群組內指示  
23 成員為其處理事務，是雖甲○○有管理系爭自動交易程式帳  
24 號、密碼或投資客戶之金融機構帳戶帳號及密碼之事實，然  
25 其與被告乙○○間究屬共同經營關係或僅係受被告乙○○委  
26 託而提供服務而不負擔盈虧風險等節均有未明，是依原告所  
27 提證據，尚無足推論被告芮德公司有與被告乙○○共同僱用  
28 原告之情。

29 ②另勞工之勞保投保單位及勞工退休金之提繳單位固為認定雇  
30 主之重要參考依據，惟非唯一標準，而仍應綜合一切事證而  
31 為判斷。被告芮德公司有以其名義為原告投保勞保及提繳勞

01 工退休金等情，固為原告及被告芮德公司所不爭執，然觀諸  
02 原告提出其與被告乙○○間於112年3月30日之通訊軟體對話  
03 紀錄，「原告：報告基哥！確定離職日為4/7，4/10可以辦  
04 理入職手續，正式上班、那基哥我4/10幾點到哪裡上班  
05 呢？」、「乙○○：晚一點跟你說」等內容（見本院卷一第  
06 47頁），復參「RL交易室」群組之通訊軟體對話紀錄，被告  
07 乙○○於原告入職前即於112年4月6日邀請原告進入群組，  
08 其間對話略以：「乙○○：天祺群裡是LULU，4/10他會安  
09 排，你再找他報到」、「原告：好的沒問題」、「甲○○：  
10 地址是臺灣大道2段239號10樓之2，要帶悠遊卡」、「原  
11 告：了解！那是幾點報到呢？」、「甲○○：上班時間由基  
12 哥跟你談吧」、「乙○○：10點先報到，把投保資料完成，  
13 電腦設備確認好」等內容（見本院卷一第67頁），另參被告  
14 乙○○與甲○○間於112年4月9日之通訊軟體對話紀錄：  
15 「甲○○：天祺的薪資跟他說多少？沒特殊狀況的話我就照  
16 談好的數字報勞健保」、「乙○○：薪資我跟他處理，你安  
17 排勞健保投保，3萬左右水平」、「甲○○：（傳送勞保投  
18 保級距截圖）那我就用第四階幫他投保」、「乙○○：好」  
19 等內容（見本院卷一第185頁），足見有關到職時間、工資  
20 等勞動契約之重要條件，均係由被告乙○○單獨與原告談  
21 定，是雖被告芮德公司為原告之勞保投保單位及勞工退休金  
22 提繳單位，惟係原告與被告乙○○談妥勞動契約之工作條件  
23 後，始由被告芮德公司出面為原告辦理，而原告所從事之工  
24 作，僅聽命於被告乙○○，復與被告芮德公司所營事業內容  
25 尚無關連，況原告於112年9月間請求調整底薪時，亦僅與被  
26 告乙○○商談並取得其允諾，有原告提出之錄音譯文在卷可  
27 參（見本院卷一第63至66頁），自難認原告有何從屬於被告  
28 芮德公司之情，則被告芮德公司辯稱其僅係受被告乙○○之  
29 請託而代為提原告投保勞保及提繳勞工退休金，並提供辦公  
30 空間予原告使用等情，尚非無據。

31 ③原告雖主張其於監控系爭自動交易程式時，被告乙○○、被

01 告芮德公司及甲○○及對於客戶之重要投資事項有決定權，  
02 並有決定事業體之經營方針及策略云云，惟觀諸被告芮德公  
03 司之公司網頁介紹雖記載其所提供服務有「外匯平台搭建  
04 (MT4)」及「加密貨幣交易平台」等項（見本院卷一第190  
05 頁），然此與被告芮德公司辯稱其係提供相關技術服務予被  
06 告乙○○等節尚無相違，且參原告主張甲○○於系爭群組有  
07 與被告乙○○共同經營事業之通訊軟體對話紀錄內容（見本  
08 院卷二第21至25頁），甲○○固有控制系爭自動交易程式開  
09 啟及關閉之權限，且持有投資客戶之金融機構帳戶帳號及密  
10 碼之情事，然參以原告於系爭群組傳送之訊息內容，亦多係  
11 委請甲○○確認系爭自動交易程式所設定參數值、檢查交易  
12 是否正常執行、請其協助排除障礙、開啟或關閉特定帳戶之  
13 交易功能等情，然此僅足認原告及甲○○均有參與系爭自動  
14 交易程式之操作，且各司其職、相互支應等情，尚無從逕認  
15 被告芮德公司與被告乙○○為共同經營事業體而與原告間具  
16 勞務從屬性等情。甚且，參甲○○與原告間於112年12月29  
17 日之通訊軟體對話紀錄，「原告：請問基哥那邊有任何消息  
18 嗎？」、「甲○○：沒有耶」、「原告：那你不就要停止服  
19 務了、上次聽你說他也沒給你費用」、「甲○○：對呀 之  
20 後就不管他了」、「原告：瞭解、真是辛苦你了」、「甲○  
21 ○：你也是」等內容（見本院卷一第378頁），更足認原告  
22 亦知悉其與被告芮德公司間非屬勞雇關係，且被告芮德公司  
23 係以提供被告乙○○服務之方式參與系爭自動交易程式，否  
24 則自無稱停止服務之理，是原告前揭主張，洵屬無據。

25 2. 基此，原告之雇主應為被告乙○○，並與其成立勞動契約關  
26 係（下稱系爭勞動契約），其主張被告芮德公司亦為其雇主  
27 云云，顯屬無據。從而，原告進而請求被告芮德公司給付積  
28 欠工資、延長工時工資、國定假日出勤工資、特休未休工  
29 資、資遣費及提繳勞工退休金，即無理由。

30 (三) 原告主張與系爭勞動契約係於112年10月31日終止，並請求  
31 被告乙○○給付積欠工資、延長工時工資、國定假日出勤工

01 資及資遣費，暨提繳勞工退休金等項，經查：

02 1.系爭勞動契約係於112年10月17日終止：

03 (1)按雇主不依勞動契約給付工作報酬者、雇主違反勞動契約或  
04 勞工法令，致有損害勞工權益之虞者，勞工得不經預告終止  
05 契約，勞基法第14條第1項第5款及第6款定有明文。

06 (2)原告固主張系爭勞動契約係於112年10月31日終止云云，並  
07 以原告與被告乙○○間之通訊軟體對話紀錄為據（見本院卷  
08 一第136至137、485頁）。然觀諸前揭對話內容，原告於112  
09 年10月12日傳送：「請問基哥可以給我確切薪資入帳的時間  
10 嗎？我如果這個月沒拿到5月-10月的薪水，真的要去找工作  
11 了」、「5月-9月底薪：50萬、10月後底薪：15萬、每月自  
12 付額：3016\*6個月=18096…」之訊息予被告乙○○後（見  
13 本院卷一第485頁），原告復於112年10月16日傳送：「上週  
14 依然沒有收到任何入帳通知，再次跟基哥做確認。5月-9月  
15 份拖欠的底薪，以及10月當月薪資，總計：新臺幣631904  
16 元，當月能否結清？…如果沒辦法也麻煩基哥告訴我，『停  
17 損』是交易中很重要的一環！倘若彼此沒有共識，天祺就不  
18 浪費彼此的時間了，也謝謝基哥這段時間的照顧」之內容，  
19 經被告乙○○覆以：「（訊息截圖不完整）…停損吧！不能  
20 一直拖著你，欠你的薪資，我資金到第一時間先給你」等  
21 語，原告遂於112年10月17日表示：「好的那我清楚了！感  
22 謝基哥這段時間的照顧，未來有機會再繼續合作」、被告乙  
23 ○○回稱：「謝謝你，對不起，沒讓你賺到錢，薪資部分我  
24 會盡快處理」等語、原告又覆以：「也謝謝基哥一直以來的  
25 信任，相信基哥很快就能挺過去了」等語、被告乙○○再  
26 稱：「我先把難關度過，資金都處理完，時間你再看有沒有  
27 機會再一起合作」等語、原告則稱：「沒問題！等基哥好消  
28 息」等語（見本院卷一第137頁），然自前揭對話以觀，僅  
29 足認原告確因被告乙○○長期積欠工資之情事而於112年10  
30 月17日，依勞基法第14條第1項第5款及第6款之規定，向被  
31 告乙○○為終止系爭勞動契約之通知，惟尚無從證明原告有

01 通知系爭勞動契約之終止日為112年10月31日之情事。另參  
02 原告自行製作之工時表，其自112年10月18日起即無上、下  
03 班時間之記載（見本院卷一第43至44頁），是系爭勞動契約  
04 之終止日應為原告確認被告乙○○無法補足積欠工資並表示  
05 不再提供勞務之112年10月17日。原告主張系爭勞動契約終  
06 止日為112年10月31日云云，顯與其提出之前揭事證未符，  
07 難認可採。

08 **2.原告請求積欠工資65萬元，有無理由？**

09 (1)按工資應全額直接給付勞工。但法令另有規定或勞雇雙方另  
10 有約定者，不在此限；報酬應依約定之期限給付之，勞基法  
11 第22條第2項、民法第486條前段分別定有明文。

12 (2)經查，原告主張其與被告乙○○間約定每月工資為10萬元，  
13 且自112年10月起調整為15萬元，並於次月10日發放，惟被  
14 告乙○○自112年5月起未再依前揭約定給付工資等情，有原  
15 告與被告乙○○間之通訊軟體對話紀錄、電話錄音光碟及其  
16 譯文在卷可稽（見本院卷一第59、63至66、485頁），堪予  
17 認定。是以，原告請求被告給付112年5月1日起至112年10月  
18 17日止之工資，共58萬5,000元【計算式： $(100,000 \times 5) +$   
19  $(150,000 \div 30 \times 17) = 585,000$ 】，洵屬有據。原告雖主張被  
20 告乙○○應給付至112年10月31日止之工資云云，惟原告固  
21 有於112年10月12日、112年10月16日請求被告乙○○給付11  
22 2年10月份工資15萬元之情事，有通訊軟體對話紀錄在卷可  
23 參（見本院卷一第485至487頁），然原告既主張其每月工資  
24 係於次月10日發放，且系爭勞動契約係於112年10月17日終  
25 止，業經說明如前，則原告依前揭規定請求被告乙○○給付  
26 112年10月18日至同年月31日之工資，即難認有據。

27 **3.原告請求延長工時工資及國定假日出勤工資48萬3,961元，**  
28 **有無理由？**

29 (1)按雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資，依下  
30 列標準加給：一、延長工作時間在二小時以內者，按平日每  
31 小時工資額加給三分之一以上。二、再延長工作時間在二小

01 時以內者，按平日每小時工資額加給三分之二以上；第36條  
02 所定之例假、休息日、第37條所定之休假及第38條所定之特  
03 別休假，工資應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於休假日  
04 工作者，工資應加倍發給，勞基法第24條第1項第1款及第2  
05 款、第39條分別定有明文。次按雇主應置備勞工出勤紀錄，  
06 並保存5年；勞工請求之事件，雇主就其依法令應備置之文  
07 書，有提出之義務；文書、勘驗物或鑑定所需資料之持有  
08 人，無正當理由不從法院之命提出者，法院得以裁定處新臺  
09 幣3萬元以下罰鍰；於必要時並得以裁定命為強制處分；當  
10 事人無正當理由不從第1項之命者，法院得認依該證物應證  
11 之事實為真實。勞基法第30條第5項、勞動事件法第35條、  
12 第36條第1項、第5項分別定有明文。

13 (2)原告主張其於任職期間每日工作時間均長達13、14小時，被  
14 告應給付延長工時工資及國定假日出勤工資共48萬3,961元  
15 云云，並以延長工時工資統計表、通訊軟體對話紀錄為據  
16 （見本院卷一第31至44、67至136頁）。惟原告既自承其主  
17 要係藉由電腦及通訊軟體等設備工作之特性，絕大部分時間  
18 均在家中服勤從事工作，且並無打卡紀錄等節（見本院卷一  
19 第246頁、卷二第44頁），揆諸前揭說明，雇主雖有備置出  
20 勤紀錄之義務，然法院適用勞動事件法第36條第5項規定，  
21 以當事人違反備置或保存出勤紀錄之義務，而認依該證物應  
22 證之事實為真實者，乃對於未遵文書備置或保存義務之雇主  
23 施以制裁，法院就此非不得調查相關事證為綜合之判斷裁  
24 量。是原告雖主張其每日於通訊軟體傳送訊息之最早及最晚  
25 時間之間隔期間，均為其工作時間云云，然查原告固有分別  
26 於早、晚傳送交易報告之情，然此乃原告基於與被告乙○○  
27 間之約定而為，原告既未能就其傳送交易報告之間隔期間均  
28 有提供勞務、及其提供勞務內容為何等節舉證以實其說，且  
29 原告就其工作內容，先稱包括依被告乙○○指示而操作系爭  
30 自動交易程式云云（見本院卷二第30頁），卻又改稱其僅係  
31 單純提供知識而服勞務，無涉其他工作事項，對於被告乙○

01 ○經營事業無任何決定或參與之權利云云（見本院卷二第42  
02 至43頁），二者已顯有矛盾，是原告主張其於通訊軟體傳送  
03 訊息之間隔期間均為其工作時間，並據以請求延長工時工  
04 資，難認有據。

05 (3)另參原告提出之通訊軟體對話紀錄，原告於112年度之端午  
06 節（6月22日）、中秋節（9月29日）及國慶日（10月10日）  
07 等國定假日均有依與被告乙○○間之約定提供交易報告而提  
08 供勞務（見本院卷一第94、131、135頁），則被告乙○○自  
09 應依前揭規定加倍給付工資。是原告請求被告給前揭國定假  
10 日應加倍發給之工資，應以112年6月及9月之每日工資3,333  
11 元【計算式： $100,000 \div 30 = 3,333$ ，小數點以下四捨五入】及  
12 112年10月之每日工資5,000元【計算式： $150,000 \div 30 = 5,000$ 】  
13 計算，共1萬1,666元【計算式： $(3,333 \times 2) + (5,000 \times 1) = 11,666$ 】。  
14 是原告請求被告給付國定假日出勤工資1  
15 萬1,666元，洵屬有據；逾此範圍之請求，則無理由。

16 4.原告請求特休未休工資1萬5,000元，有無理由？

17 (1)按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應  
18 依下列規定給予特別休假：一、6個月以上1年未滿者，3  
19 日。勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日  
20 數，雇主應發給工資。勞基法第38條第1項第1款、第4項前  
21 段分別定有明文。次按勞基法第38條第4項所定雇主應發給  
22 工資，依下列規定辦理：一、發給工資之基準：(一)按勞工未  
23 休畢之特別休假日數，乘以其一日工資計發。(二)前目所定一  
24 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  
25 正常工作時間所得之工資。其為計月者，為年度終結或契約  
26 終止前最近一個月正常工作時間所得之工資除以30所得之金  
27 額，勞基法施行細則第24條之1第2項第1款亦有明文。

28 (2)經查，原告於112年4月10日任職，至112年10月17日終止系  
29 爭勞動契約止，於法有3日之特休，又被告乙○○復未舉證  
30 原告於任職期間有使用特休之情事，則原告自得於系爭勞動  
31 契約終止時，依勞基法第38條第4項規定請求被告乙○○發

01 給工資。而原告於112年10月17日前最近1個月即112年9月正  
02 常工作時間所得之工資為10萬元，業如上述，則據此計算原  
03 告每日特休可領取之工資為3,333元【計算式： $100,000 \div 30 =$   
04  $3,333$ ，小數點以下四捨五入】，是原告得請求被告乙○○  
05 給付特休未休折算工資9,999元【計算式： $3,333 \times 3 = 9,99$   
06  $9$ 】，逾此範圍之請求，則屬無據。

07 5.原告請求資遣費5萬139元，有無理由：

08 (1)按勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年  
09 資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條及第  
10 20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條之規定終止時，  
11 其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給2分之1個月之  
12 平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均  
13 工資為限，不適用勞基法第17條之規定，勞退條例第12條第  
14 1項定有明文。次按平均工資，謂計算事由發生之當日前6個  
15 月內所得工資總額除以該期間之「總日數」所得之金額，勞  
16 基法第2條第4款定有明文。而月或年非連續計算者，每月為  
17 30日，為民法第123條第2項所明定，勞基法就該每月之日數  
18 如何計算，既未明文規定，依該法第1條第1項規定，自應適  
19 用上開民法之規定。從而1個月平均工資，應為事由發生當  
20 日前6個月所得工資總額除以該期間之「總日數」，再按每  
21 月以30日計算之金額（最高法院110年度台上字第675號判決  
22 意旨參照）。

23 (2)查原告於112年10月17日依勞基法第14條第1項第5款及第6款  
24 規定終止系爭勞動契約乙節，業經說明如前，則揆諸前揭規  
25 定，原告自得依勞退條例第12條第1項規定請求被告乙○○  
26 給付資遣費。有關原告於系爭勞動契約終止前6個月之平均  
27 工資，依終止日前6個月（終止日不計）即112年4月17日至1  
28 12年10月16日之工資總額為63萬3,333元【計算式： $(46,6$   
29  $67 + 100,000 + 103,333 + 100,000 + 100,000 + 103,333 + 85,0$   
30  $00 = 633,333)$ 】，除以上開期間之總日數183日，即為原告之  
31 日平均工資3,461元【計算式： $633,333 \div 183 = 3,461$ ，小數

01 點以下四捨五入】，再乘以30日，即為原告之月平均工資10  
02 萬3,830元【計算式： $3,461 \times 30 = 103,830$ 】。依勞退條例第  
03 12條第1項規定，新制基數為「47/180」，故原告得請求之  
04 資遣費應為2萬7,111元【計算式： $103,830 \times \text{「}47/180\text{」} =$   
05 27,111，小數點以下四捨五入】，逾此金額之請求，則屬無  
06 據。

07 6.原告請求勞工退休金差額4萬8,119元，有無理由：

08 (1)按雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，按月提繳退休金，  
09 儲存於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。雇主每月負  
10 擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資6%。雇主  
11 未依該條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工  
12 受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償。勞工退休金條例  
13 第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項定有明文。又勞工  
14 之工資如在當年2月至7月調整時，其雇主或所屬單位應於當  
15 年8月底前，將調整後之月提繳工資通知勞保局；如在當年8  
16 月至次年1月調整時，應於次年2月底前通知勞保局，其調整  
17 均自通知之次月1日起生效；又依本條例第14條第1項至第3  
18 項規定提繳之退休金，由雇主或委任單位按勞工每月工資總  
19 額，依月提繳工資分級表之標準，向勞保局申報。勞工每月  
20 工資如不固定者，以最近3個月工資之平均為準。勞退條例  
21 第15條第2項、勞退條例施行細則第15條第1項亦有明文。

22 (2)查原告得請求112年6月22日、同年9月29日、同年10月10日  
23 國定假日出勤工資乙節，業經說明如前，是此部分自應計入  
24 實際工資為計算。是原告每月工資即如附表「實際工資」欄  
25 所示，因其每月工資不固定，揆諸前揭說明，雇主於每年2  
26 月、8月調整提繳金額，並自次月1日起生效，及應以最近3  
27 個月工資之平均為準，則依勞工退休金月提繳工資分級表所  
28 示（見本院卷一第141頁），被告乙○○應依如附表「月提  
29 繳工資」欄所示金額為原告提繳如附表「應提繳金額」欄所  
30 示金額之勞工退休金，復依原告主張扣除被告芮德公司已為  
31 其提繳如附表「已提繳金額」欄所示金額後（見本院卷一第

45頁) , 尚有勞工退休金差額2萬6, 256元。從而, 原告請求被告乙○○補提繳2萬6, 256元至其勞退專戶, 自屬有據。

7. 綜上, 原告請求被告乙○○給付積欠工資58萬5, 000元、國定假日資1萬1, 666元、特休未休工資9, 999元、資遣費2萬7, 111元, 並應補提繳勞工退休金2萬6, 256元至原告之勞退專戶, 洵屬有據; 逾此部分之請求, 即無理由。

(四) 按給付有確定期限者, 債務人自期限屆滿時起, 負遲延責任。遲延之債務, 以支付金錢為標的者, 債權人得請求依法定利率計算之遲延利息。但約定利率較高者, 仍從其約定利率。應付利息之債務, 其利率未經約定, 亦無法律可據者, 週年利率為5%。民法第229條第1項、第233條第1項、第203條定有明文。又依勞基法終止勞動契約時, 雇主應即結清工資給付勞工; 依勞退條例第12條第1項計算之資遣費, 應於終止勞動契約30日內發給, 勞基法施行細則第9條、勞退條例第12條第2項亦有明文。是依上開規定, 被告乙○○就原告請求積欠工資、國定假日出勤工資、特休未休工資之給付, 應於系爭勞動契約終止即112年10月17日給付, 就資遣費請求部分, 則應自系爭勞動契約終止後30日起之翌日即112年11月18日負給付義務, 是原告各聲明請求被告給付自112年11月1日起、112年12月1日起之法定遲延利息, 為有理由, 應予准許。

五、綜上所述, 原告依民法第486條、勞基法第22條第2項、第38條第4項、第39條、勞退條例第12條第1項、第31條第1項規定, 請求被告給付原告63萬3, 776元, 及其中60萬6, 665元部分, 自112年11月1日起至清償日止, 其餘2萬7, 111元自112年12月1日起, 均至清償日止, 按週年利率5%計算之利息; 暨應提繳勞工退休金2萬6, 256元至原告之勞退專戶, 為有理由, 應予准許。逾此範圍之請求, 即無理由, 應予駁回。

六、本件係就勞工之給付請求, 為雇主敗訴之判決, 依勞動事件法第44條第1項規定, 應依職權宣告假執行。並依勞動事件法第44條第2項規定, 酌定相當之擔保金額, 宣告被告供擔

01 保後，得免為假執行。  
02 七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所提證  
03 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不  
04 逐一論列，附此敘明。

05 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條、第85條第1項但  
06 書。

07 中 華 民 國 114 年 7 月 25 日  
08 勞 動 法 庭 法 官 許 仁 純

09 正本係照原本作成。

10 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  
11 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

12 中 華 民 國 114 年 7 月 25 日  
13 書 記 官 廖 于 萱

14 【附表】勞工退休金（單位：新臺幣/元）

15

提繳年月	實際工資	前3個月 平均工資	月提繳工資	應提繳金額	已提繳金額	提繳差額
112年4月	70,000		101,100	4,246	1,273	2,973
112年5月	100,000		101,100	6,066	1,818	4,248
112年6月	103,333		101,100	6,066	1,818	4,248
112年7月	100,000		101,100	6,066	1,818	4,248
112年8月	100,000	101,111	101,100	6,066	1,818	4,248
112年9月	103,333		105,600	6,336	1,818	4,518
112年10月	90,000		105,600	3,590	1,818	1,772
總計						26,256