

臺灣高等法院臺中分院民事判決

114年度勞上易字第30號

上訴人 苟天祺

訴訟代理人 張詠善律師

被上訴人 芮德科技有限公司(下稱芮德公司)

法定代理人 王上信

被上訴人 林瑞基

上列當事人間請求給付工資等事件，上訴人對於民國114年7月25日臺灣臺中地方法院113年度勞訴字第178號第一審判決提起上訴，本院於115年3月11日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

一、被上訴人林瑞基經合法通知，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，爰依上訴人之聲請，由其一造辯論而為判決。

二、按不到場之當事人係依公示送達通知者，不生視同自認之效力(民事訴訟法第280條第3項參照)。查林瑞基因遷移不明，經本院將言詞辯論期日通知書行公示送達(本院卷第141頁)，是依前規定，對於林瑞基不生視同自認之效力，上訴人仍應就其上訴主張關於林瑞基之利己事實，負舉證責任，合先敘明。

貳、實體方面：

01 一、上訴人主張：

02 林瑞基與芮德公司、王上信共同經營事業，受客戶委託投資  
03 獲益，由林瑞基負責對外招攬客戶，並於服務後收取費用，  
04 芮德公司及王上信負責管理及操作投資交易程式，並掌管受  
05 僱勞工之人事事務。被上訴人於民國112年4月10日起僱用  
06 伊，擔任交易室總監，從事外匯市場「黃金現貨美元價格」  
07 標的之價格技術分析，提供分析走勢及可能價格等意見，供  
08 被上訴人或其事業體投資使用，及檢視監控所使用自動化交  
09 易程式(下稱系爭程式)是否合理正常運行等工作；並以芮德  
10 公司作為伊投保勞工保險及職業災害保險之投保單位，及為  
11 伊提繳勞工退休金。兩造原約定伊月薪新臺幣(下同)10萬  
12 元，並於次月10日給付，嗣後自112年10月起調升為15萬  
13 元。伊於受僱期間，每日工作常高達13、14小時以上，被上  
14 訴人未依法給付延長工作時間工資(下稱延時工資)及給予特  
15 別休假(下稱特休)，亦未按實際工資提繳勞工退休金(下稱  
16 勞退金)。茲因被上訴人自112年5月起至同年10月止積欠伊  
17 工資，經伊催討無果，伊乃於112年10月31日依勞動基準法  
18 (下稱勞基法)第14條第1項第5款、第6款規定，終止兩造間  
19 之勞動契約(下稱系爭契約)，被上訴人尚欠伊如附表一□□  
20 欄第(1)小欄所示勞退金差額、工資、延時工資、特休工資及  
21 資遣費，迄未清償。爰依如附表一□欄所示規定，請求林瑞  
22 基或芮德公司應給付伊119萬9,100元，及其中114萬8,961元  
23 部分自112年11月1日起，其餘5萬0,139元部分自112年12月1  
24 日起，均至清償日止，按年息5%計算之利息(下合稱119萬9,  
25 100元本息，並提繳4萬8,119元至伊之勞工退休金專戶(下稱  
26 勞退專戶)。

27 二、被上訴人答辯：

28 (一)芮德公司部分：

29 伊於108年間設立登記，股東始終僅有王上信一人，且僅提  
30 供商業服務予林瑞基，並無共同經營事業關係。上訴人受僱  
31 於林瑞基，為其工作，系爭契約僅存於上訴人與林瑞基間，

01 與伊無涉。伊從事網路及程式相關業務，均與金融交易無  
02 涉，亦與上訴人主張從事外匯市場標的價格技術分析等工作  
03 無涉。茲因林瑞基未設立勞保投保單位，伊受其委託，為上  
04 訴人投保勞保及提繳勞退金，並為其提供工作場所，因此產  
05 生費用由伊先行墊付後，再向林瑞基請款。是上訴人前開對  
06 伊請求，均無依據。縱認伊亦為上訴人之雇主，至多僅就投  
07 保薪資3萬元以內負責。上訴人延至112年12月14日勞資調解  
08 時始向伊行使終止權，已逾勞基法第14條第2項規定之除斥  
09 期間，仍不得向伊請求給付資遣費或其他衍生之損害賠償等  
10 語，資為抗辯。

11 (二)林瑞基部分：

12 未於言詞辯論期日到場，亦未提出書狀作何聲明或陳述。

13 三、原審判令林瑞基應給付上訴人63萬3,776元本息，及提繳2萬  
14 6,256元至上訴人之勞退專戶，並駁回上訴人其餘請求，上  
15 訴人就其敗訴部分，全部提起上訴；林瑞基就其敗訴部分，  
16 則未提起上訴，不在本院審理之範圍。

17 四、兩造聲明：

18 (一)上訴人之上訴聲明：

- 19 1.原判決關於駁回上訴人後開第2.至6.項之訴部分，及該訴訟  
20 費用之裁判均廢棄。
- 21 2.林瑞基應再給付上訴人56萬5,324元，及其中54萬2,296元部  
22 分自112年11月1日起，其餘2萬3,028元部分自112年12月1日  
23 起，均至清償日止，按年息5%計算之利息(下合稱56萬5,324  
24 元本息)。
- 25 3.林瑞基應再提繳2萬1,863元至上訴人之勞退專戶。
- 26 4.芮德公司應給付上訴人119萬9,100元本息。
- 27 5.芮德公司應補提繳4萬8,119元至上訴人之勞退專戶。
- 28 6.前開第2.至5.項，如其中一位被上訴人已給付或提繳，其他  
29 被上訴人於已給付或提繳範圍內免除給付或提繳之義務。
- 30 7.第一(除確定部分外)、二審訴訟費用由被上訴人負擔。

31 (二)芮德公司之答辯聲明：

01 1.上訴駁回。

02 2.第二審訴訟費用由上訴人負擔。

03 五、兩造不爭執事項(見本院卷第128-130頁；並依卷證資料文義  
04 略作文字調整)：

05 (一)上訴人係由林瑞基面試，自112年4月10日起至同年10月31日  
06 止(下稱系爭期間；原判決認定上訴人自112年10月18日起未  
07 再提供勞務)受僱於林瑞基，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，以檢視及監控所用自動化交易程式  
10 是否進行合理交易及正常運行等工作，每日上下班無須打  
11 卡，並由林瑞基按月給付工資10萬元(次月10日給付)，並自  
12 112年10月起調薪為每月15萬元(見原審卷一第321-327頁)。

13 【上訴人主張芮德公司亦同為僱主】

14 (二)芮德公司自112年4月10日起至同年11月14日止，為上訴人投  
15 保勞工保險，並於系爭期間以每月工資3萬300元級距為上訴  
16 人提繳勞工退休金，暨提供工作場所予上訴人(見原審卷一  
17 第53-58、211頁)。

18 (三)林瑞基及王上信(芮德公司負責人)均持有投資客戶之金融機  
19 構帳戶帳號及密碼。

20 (四)芮德公司之營業項目為電子材料零售業、資訊軟體零售業、  
21 資訊軟體服務業、資料處理服務業、電子資訊供應服務業等  
22 (見原審卷一第179-181頁)。

23 (五)上訴人與芮德公司於112年12月14日進行勞資爭議調解，惟  
24 調解不成立(見原審卷一第139-140頁)。

25 六、兩造爭執事項：

26 (一)芮德公司於系爭期間是否為上訴人之僱主？

27 (二)上訴人依如附表一□欄所示規定，請求林瑞基或芮德公司應  
28 給付或提繳如附表一□欄第(1)小欄所示金額本息，有無理  
29 由？

30 七、本院之判斷：

31 (一)請求芮德公司給付部分：

01 1.按勞基法規定之勞動契約，指當事人之一方，在從屬於他方  
02 之關係下，提供職業上之勞動力，而由他方給付報酬之契  
03 約。此觀勞基法第2條第3款、第6款規定即明。勞動契約當  
04 事人之勞工，通常具有：(1)人格上從屬性，即受僱人在僱用  
05 人企業組織內，服從僱用人權威，並有接受懲戒或制裁之義  
06 務；(2)親自履行，不得使用代理人；(3)經濟上從屬性，即受  
07 僱人並不是為自己之營業勞動而是從屬於他人，為該他人之  
08 目的而勞動；(4)組織上從屬性，即納入僱用人方生產組織體  
09 系，並與同僚間居於分工合作狀態等項特徵(最高法院113年  
10 度台上字第343號、112年度台上字第1986號、111年度台上  
11 字第1054號判決意旨參照)。經查：

12 (1)上訴人主張其於系爭期間亦受僱於芮德公司，此情既為芮德  
13 公司所否認，則上訴人應就此等利己事實負舉證責任。

14 (2)上訴人主張芮德公司亦為其雇主，無非以芮德公司作為上訴  
15 人投保勞工保險，並為其提繳勞退金各情，為其最主要之依  
16 據。

17 (3)惟上訴人不爭執由林瑞基(暱稱基哥)面試，雙方約定工時  
18 (上下班無須打卡)、工資(月薪10萬元、嗣後調為15萬元)、  
19 工作內容，並由林瑞基按月給付工資(見不爭執事項第(一)  
20 項)，乃至於工作地點(○○市○區○○○○○段000號大樓  
21 內)、勞健保級距等勞動條件，均由林瑞基與上訴人事先約  
22 定後，再由林瑞基委託王上信(暱稱LULU)以芮德公司名義，  
23 為上訴人代為投保勞保及提繳勞退金，並提供工作場所，此  
24 觀諸上訴人所提其與林瑞基、王上信等人對話紀錄或擷圖  
25 (見原審卷一第47、67頁)，即可明瞭。

26 (4)再參酌證人陳躍文(即林瑞基所僱用前員工)於原法院證稱：  
27 伊先前為林瑞基工作，伊等業務就是「史達瑞」群組，當時  
28 伊將上訴人介紹給林瑞基後就離開了，林瑞基把上訴人安排  
29 在LULU這邊工作，但不曾介紹上訴人給LULU，上訴人與LULU  
30 都在技術部門工作，技術部分聽從林瑞基指示，LULU未曾命  
31 令「史達瑞」群組內成員為其做事等情(見原審卷一第351-3

01 53頁)。再參以上訴人不爭執陳躍文曾受僱於林瑞基，並介  
02 紹伊給林瑞基各情，而其證述均屬其親見親聞，亦無證據顯  
03 示其有何甘冒偽證罪之風險，藉以維護芮德公司之動機，則  
04 其證言應堪採信。準此證言，可見實際指揮上訴人提供勞務  
05 者係林瑞基，而非芮德公司。

06 (5)又依上訴人所提其與林瑞基、王上信等人對話紀錄(見原審  
07 卷二第21-25頁)，王上信固有控制系爭程式開啟及關閉之權  
08 限，並持有投資客戶之金融機構帳戶帳號及密碼等情，然上  
09 訴人所傳訊息內容，大多係委請王上信確認系爭程式所設定  
10 參數值、檢查交易是否正常執行、請求協助排除障礙、開啟  
11 或關閉特定帳戶之交易功能之情事，至多僅可證明上訴人及  
12 王上信參與系爭程式之操作，各司其職、相互支援等情，尚  
13 無從逕認芮德公司與林瑞基為共同經營事業體，而與上訴人  
14 間具勞務從屬性。

15 (6)另交叉比對上訴人與林瑞基於112年10月12日、16日對話擷  
16 圖(原審卷一第137、485頁)，及上訴人與王上信於112年12  
17 月29日對話擷圖(見原審卷一第378頁)，可知上訴人先後2次  
18 向林瑞基催討欠薪，並提及因林瑞基積欠芮德公司服務費  
19 用，將停止服務，惟不曾要求芮德公司亦應給付伊欠薪，或  
20 主張芮德公司亦為伊雇主。準此，益徵上訴人知悉其與芮德  
21 公司間並無勞雇關係，及芮德公司係以提供林瑞基服務之方  
22 式參與系爭程式，否則自無所謂停止服務之理。

23 (7)芮德公司抗辯其提供工作場所、服務(含代辦上訴人勞健保  
24 費用)予林瑞基，每月因此向林瑞基請款13萬5,000元，其與  
25 上訴人間並無勞雇關係等情，亦據芮德公司提出相符之王上  
26 信與林瑞基對話擷圖附卷佐參(見原審卷一第371-377頁)。

27 (8)此外，上訴人主張其於系爭期間亦受僱於芮德公司，並未提  
28 出其他具體證據以佐其說，則芮德公司就其抗辯事實即令不  
29 能舉證，或其所舉證據尚有疵累，亦無法逕認上訴人前開主  
30 張為真實。

31 2.從而，上訴人於系爭期間之雇主應為林瑞基，並與其成立系

01 爭契約，芮德公司並非其雇主。是上訴人請求芮德公司給付  
02 積欠工資、延時工資、國定假日出勤工資、特休未休工資、  
03 資遣費及提繳勞退金，均無依據，無從准許。

04 (二)系爭契約何時終止部分：

05 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  
06 勞工法令，致有損害勞工權益之虞者，勞工得不經預告終止  
07 契約，勞基法第14條第1項第5款、第6款定有明文。又契約  
08 終止權係形成權，其意思表示到達相對人時即生效力，生效  
09 後不生撤回之問題(民法第263條、第258條第1項、第95條第  
10 1項參照)。經查：

11 (1)觀諸上訴人所提其與林瑞基於112年10月12日、16日、17日  
12 對話擷圖(見原審卷一第137、485、487頁)，因上訴人屢向  
13 林瑞基催討112年5-10月欠薪未果，林瑞基亦承認欠薪上訴  
14 人未能清償，上訴人乃於112年10月17日向林瑞基明示因未  
15 給付欠薪而不再合作(提供其勞務)意旨，林瑞基則覆稱表明  
16 愧疚及期待將來尚有合作機會意旨。準此，再參酌上訴人自  
17 行製作工時表，其自112年10月18日起再無上下班時間之記  
18 載(見原審卷卷一第43-44頁)，可見上訴人於112年10月17日  
19 因林瑞基未依法給付工資而終止系爭契約，至為明灼。

20 (2)至於上訴人於上訴後始提出其與林瑞基112年10月24日對話  
21 擷圖(見本院卷第91頁)，主張其於112年10月18日以後仍為  
22 林瑞基工作，系爭契約於同年月31日始為終止云云。惟上訴  
23 人已於112年10月17日合法終止系爭契約，揆諸前開說明，  
24 其終止生效後即不生撤回之問題，自不可能延至同年月31日  
25 始生效。

26 2.從而，系爭契約於112年10月17日終止，應堪認定。

27 (三)積欠工資部分：

28 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  
29 有約定者，不在此限；報酬應依約定之期限給付之，勞基法  
30 第22條第2項、民法第486條前段分別定有明文。

31 2.上訴人主張其與林瑞基間約定月薪10萬元，自112年10月起

01 則調高為15萬元，並於次月10日給付工資，惟林瑞基自112  
02 年5月起未再依約給付工資等情，業據上訴人提出其與林瑞  
03 基對話擷圖、電話錄音光碟及譯文可稽(見原審卷一第59、6  
04 3-66、485頁)。

05 3.從而，上訴人得請求林瑞基給付112年5月1日起至112年10月  
06 17日止，尚欠工資金額合計58萬5,000元〈計算式： $(100,000 \times 5) + (150,000 \div 30 \times 17) = 585,000$ 〉。至於其請求終止後工  
07 資(自112年10月18日起至同年月31日止)，則無依據。  
08

09 (四)延時及國定假日出勤工資：

10 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  
11 列標準加給：□延長工作時間在2小時以內者，按平日每小  
12 時工資額加給3分之1以上。□再延長工作時間在2小時以內  
13 者，按平日每小時工資額加給3分之2以上；第36條所定之例  
14 假、休息日、第37條所定之休假及第38條所定之特別休假，  
15 工資應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，  
16 工資應加倍發給，勞基法第24條第1項第1款、第2款、第39  
17 條分別定有明文。次按雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存5  
18 年；勞工請求之事件，雇主就其依法令應備置之文書，有提  
19 出之義務；文書、勘驗物或鑑定所需資料之持有人，無正當  
20 理由不從法院之命提出者，法院得以裁定處3萬元以下罰  
21 鍰；於必要時並得以裁定命為強制處分；當事人無正當理由  
22 不從第1項之命者，法院得認依該證物應證之事實為真實。  
23 勞基法第30條第5項、勞動事件法第35條、第36條第1項、第  
24 5項分別定有明文。經查：

25 (1)上訴人主張其於系爭期間每日工作時間長達13、14小時，林  
26 瑞基應給付延時工資及國定假日出勤工資共48萬3,961元，  
27 並提出延時工資統計表、雙方對話擷圖為據(見原審卷一第3  
28 1-44、67-136頁)。惟上訴人自承其主要係使用電腦及通訊  
29 軟體等設備工作之特性，絕大部分時間均在家中工作，亦無  
30 須打卡等情(見原審卷一第246頁、卷二第44頁)，揆諸前揭  
31 說明，雇主雖有備置出勤紀錄之義務，然法院適用勞動事件

01 法第36條第5項規定，以當事人違反備置或保存出勤紀錄之  
02 義務，而認依該證物應證之事實為真實者，乃對於未遵文書  
03 備置或保存義務之雇主施以制裁，法院就此非不得調查相關  
04 事證為綜合判斷裁量。是上訴人雖主張其每日傳送訊息之最  
05 早及最晚時間之間隔期間，均為其工作時間云云，及上訴人  
06 固有分別於早晚各傳送交易報告之情，然此乃上訴人基於其  
07 與林瑞基約定提出服勞務成果之時間，上訴人既未能就其傳  
08 送交易報告之間隔期間亦均有提供勞務，及其提供勞務內容  
09 等節舉證以實其說，且上訴人就其工作內容，先稱包括依林  
10 瑞基指示而操作系爭程式(見原審卷二第30頁)，卻又改稱其  
11 僅係單純提供知識而服勞務，無涉其他工作事項，對於林瑞  
12 基經營事業無任何決定或參與之權利云云(見原審卷二第42-  
13 43頁)，顯有矛盾，則上訴人主張其傳送訊息之間隔期間均  
14 為其工作時間，並據以請求延時工資，難認有據。

15 (2)另參以上訴人所提其與林瑞基之對話紀錄(見原審卷一第9  
16 4、131、135頁)，上訴人於112年度之端午節(6月22日)、中  
17 秋節(9月29日)及國慶日(10月10日)等國定假日，均有提出  
18 交易報告，則林瑞基自應依前揭規定加倍給付工資。是除原  
19 領月薪外，上訴人請求林瑞基給付前揭國定假日應加倍發給  
20 之工資，以112年6、9月日薪3,333元(計算式： $100,000 \div 30$   
21  $\div 3,333$ ，小數點以下4捨5入；下同)，及112年10月日薪5,0  
22 00元(計算式： $150,000 \div 30 = 5,000$ )計算，共1萬1,666元  
23 〈計算式： $(3,333 \times 2) + (5,000 \times 1) = 11,666$ 〉。

24 2.從而，上訴人得請求林瑞基給付國定假日工資金額為1萬1,6  
25 66元；其逾此範圍之請求，則無依據。

26 (五)特休未休工資部分：

27 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  
28 依下列規定給予特別休假：6個月以上1年未滿者，3日。  
29 勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇  
30 主應發給工資。勞基法第38條第1項第1款、第4項前段分別  
31 定有明文。次按勞基法第38條第4項所定雇主應發給工資，

01 依下列規定辦理：□發給工資之基準：(一)按勞工未休畢之特  
02 別休假日數，乘以其1日工資計發。(二)前目所定1日工資，為  
03 勞工之特別休假於年度終結或契約終止前1日之正常工作時  
04 間所得之工資。其為計月者，為年度終結或契約終止前最近  
05 一個月正常工作時間所得之工資除以30所得之金額，勞基法  
06 施行細則第24條之1第2項第1款定有明文。

07 2.查上訴人任職期間未滿7個月(112年4月10日至同年10月17  
08 日，揆諸前開規定，其有3日特休，又林瑞基復未舉證上訴  
09 人特休已休畢之情，則上訴人自得於系爭契約終止時，依勞  
10 基法第38條第4項規定請求林瑞基發給工資。而上訴人於112  
11 年10月17日前最近1個月即112年9月正常工作時間所得工資  
12 為10萬元，業如上述，據此計算上訴人每日特休可領取工資  
13 金額為3,333元(計算式： $100,000 \div 30 = 3,333$ )。

14 3.從而，上訴人得請求林瑞基給付特休未休工資9,999元(計算  
15 式： $3,333 \times 3 = 9,999$ )；其逾此範圍之請求，則屬無據。

16 (六)資遣費部分：

17 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  
18 資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條及第  
19 20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條之規定終止時，  
20 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  
21 平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均  
22 工資為限，不適用勞基法第17條之規定，勞退條例第12條第  
23 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  
24 月內所得工資總額除以該期間之「總日數」所得之金額，勞  
25 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  
26 30日，為民法第123條第2項所明定，勞基法就該每月之日數  
27 如何計算，既未明文規定，依該法第1條第1項規定，自應適  
28 用上開民法之規定。從而1個月平均工資，應為事由發生當  
29 日前6個月所得工資總額除以該期間之「總日數」，再按每  
30 月以30日計算之金額(最高法院110年度台上字第675號判決  
31 意旨參照)。

01 2.查上訴人於112年10月17日依勞基法第14條第1項第5款及第6  
02 款規定，終止系爭契約，業如前述，揆諸前揭規定，上訴人  
03 自得依勞退條例第12條第1項規定，請求林瑞基給付資遣  
04 費。而上訴人於系爭契約終止前6個月平均工資，依終止日  
05 前6個月(終止日不計，112年4月17日至112年10月16日)工資  
06 總額為63萬3,333元，再除以前開期間總日數183日，計算得  
07 出上訴人日平均工資3,461元(計算式： $633,333 \div 183 = 3,461$ )，  
08 復乘以30日，即為上訴人月平均工資10萬3,830元(計算  
09 式： $3,461 \times 30 = 103,830$ )。另依勞退條例第12條第1項規  
10 定，上訴人之新制基數為「187/720」(見本院卷第173頁)，  
11 而非原審認定之「47/180」。

12 3.從而，上訴人得請求林瑞基給付資遣費金額應為2萬6,967元  
13 (計算式： $103,830 \times 187/720 = 26,967$ )；惟原審認定2萬7,11  
14 1元(計算式： $103,830 \times 47/180 = 27,111$ )，未據林瑞基提起  
15 上訴，依據不利益變更禁止原則，本院不得為上訴人更為不  
16 利之認定，亦即林瑞基仍應給付上訴人資遣費2萬7,111元；  
17 其逾此範圍之請求，則屬無據。

18 (七)勞退金差額部分：

19 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，  
20 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  
21 擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資6%。雇主未  
22 依該條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受  
23 有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償。勞工退休金條例第  
24 6條第1項、第14條第1項、第31條第1項定有明文。又勞工之  
25 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年  
26 8月底前，將調整後之月提繳工資通知勞保局；如在當年8月  
27 至次年1月調整時，應於次年2月底前通知勞保局，其調整均  
28 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項  
29 規定提繳之退休金，由雇主或委任單位按勞工每月工資總  
30 額，依月提繳工資分級表之標準，向勞保局申報。勞工每月  
31 工資如不固定者，以最近3個月工資之平均為準。勞退條例

01 第15條第2項、勞退條例施行細則第15條第1項亦有明文。

02 2.查上訴人得請求112年6月22日、同年9月29日、同年10月10  
03 日國定假日出勤工資，業如前述，則此部分自應計入實際工  
04 資。是上訴人每月工資即如附表二□欄所示，因其每月工資  
05 不固定，揆諸前揭說明，雇主於每年2月、8月調整提繳金  
06 額，並自次月1日起生效，及應以最近3個月工資之平均為  
07 準，則依勞工退休金月提繳工資分級表(見原審卷一第141  
08 頁)，林瑞基應依附表二□欄第(1)小欄所示金額，為上訴人  
09 提繳如附表二□欄第(2)小欄所示勞退金，再依上訴人主張扣  
10 除芮德公司已為其提繳如附表二□欄第(3)小欄所示金額後  
11 (見原審卷一第45頁)，核算出尚有勞退金差額合計2萬6,256  
12 元未提繳(附表二□欄第(4)小欄所示)。

13 3.從而，上訴人得請求林瑞基提繳2萬6,256元勞退金至其勞退  
14 專戶；其逾此範圍之請求，則屬無據。

15 (八)承上，上訴人得請求林瑞基給付積欠工資58萬5,000元、國  
16 定假日工資1萬1,666元、特休未休工資9,999元、資遣費2萬  
17 7,111元，以上合計63萬3,776元(計算式： $585,000 + 11,666$   
18  $+ 9,999 + 27,111 = 633,776$ )，並依年息5%計付之法定遲延  
19 利息，並應補提繳勞退金2萬6,256元；其逾此金額之請求，  
20 均無依據。

21 八、綜上所述，上訴人依如附表一□欄所示規定，請求林瑞基應  
22 給付或提繳如附表一□欄第(3)小欄所示本息，即屬正當，應  
23 予准許，逾此範圍之請求，非屬正當，不應准許。原審就前  
24 開不應准許部分，為上訴人敗訴之判決，洵無不合。上訴人  
25 仍執陳詞，指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為無理  
26 由，應駁回其上訴。

27 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  
28 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不  
29 逐一論列，附此敘明。

30 十、據上論結，本件上訴為無理由，爰判決如主文。

31 中 華 民 國 115 年 3 月 25 日

勞動法庭 審判長法官 謝說容  
 法官 廖純卿  
 法官 陳正禧

正本係照原本作成。  
 不得上訴。

書記官 蔡皓凡

中華民國 115 年 3 月 25 日

附表一：

編號	□請求項目	□請求與法院判決 (1)上訴人請求 (2)一審認定 (3)本院認定	□請求權基礎	□備註
1	補提退休金	(1)林瑞基或芮德公司應給付上訴人4萬8,119元 (2)林瑞基應給付2萬6,256元 (3)同上	①勞退條例第6條第1項 ②勞退條例第14條第1項 ③勞退條例第31條第1項	其中114萬8,961元部分自112年11月1日起，其餘5萬0,139元部分自112年12月1日起，均至清償日止，按年息5%計算之利息
2	積欠工資	(1)林瑞基或芮德公司應給付上訴人65萬元本息 (2)林瑞基應給付58萬5,000元本息 (3)同上	①民法第486條 ②勞基法第22條第2項 ③勞基法第23條第1項	
3	延時工資	(1)林瑞基或芮德公司應給付上訴人48萬3,961元本息 (2)林瑞基應給付1萬1,666元本息 (3)同上	①勞基法第24條第1項第1款、第2款 ②勞基法第39條	
4	特休未休工資	(1)林瑞基或芮德公司應給付上訴人1萬5,000元本息 (2)林瑞基應給付9,999元本息 (3)同上	勞基法第38條第4項	
5	資遣費	(1)林瑞基或芮德公司應給付上訴人5萬0,139元本息 (2)林瑞基應給付2萬7,111元本息 (3)同上	①勞基法第14條第4項、第17條 ②勞退條例第31條第1項	
合計		(1)①4萬8,119元(勞退提撥)		

(續上頁)

01

	<b>②</b> 119萬9,100元本息(其他請求) <b>(2)①</b> 2萬6,256元(勞退提撥) <b>②</b> 63萬3,776元本息(其他請求) <b>(3)①</b> 同上 <b>②</b> 同上		
--	--	--	--

02

附表二(勞退金)：				
編號	<input type="checkbox"/> 提繳年月	<input type="checkbox"/> 實際工資	<input type="checkbox"/> 3個月平均工資	<input type="checkbox"/> 提繳 (1)月提繳工資 (2)應提繳金額 (3)已提繳金額 (4)提繳差額
1	112年4月	7萬元		(1)10萬1,100元 (2)4,246元 (3)1,273元 (4)2,973元
2	112年5月	10萬元		(1)10萬1,100元 (2)6,066元 (3)1,818元 (4)4,248元
3	112年6月	10萬3,333元		(1)10萬1,100元 (2)6,066元 (3)1,818元 (4)4,248元
4	112年7月	1萬元		(1)10萬1,100元 (2)6,066元 (3)1,818元 (4)4,248元
5	112年8月	10萬元	10萬1,111元	(1)10萬1,100元 (2)6,066元 (3)1,818元 (4)4,248元
6	112年9月	10萬3,333元		(1)10萬5,600元 (2)6,336元

(續上頁)

01

				(3)1,818元 (4)4,518元
7	112年10月	9萬元		(1)10萬5,600元 (2)3,590元 (3)1,818元 (4)1,772元
合計	-----	-----	-----	(1)---- (2)---- (3)---- (4)2萬6,256元