

臺灣高等法院民事判決

112年度勞上字第83號

上訴人 億瑞德有限公司

法定代理人 陳席凱

訴訟代理人 黃國益律師

賴翰立律師

王可文律師

蔡杰廷律師

被上訴人 李炳旺

王美鳳

共同

訴訟代理人 黃泓勝律師

被上訴人 何美玉

金玉琴

吳玉花

蕭長聰

上四人共同

訴訟代理人 蔡坤廷律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，上訴人對於中華民國112年3月31日臺灣新北地方法院111年度勞訴字第125號第一審判決提起上訴，被上訴人李炳旺、王美鳳復為訴之追加，本院於113年6月4日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原判決主文第一項關於(一)命上訴人給付被上訴人何美玉逾新臺幣柒拾玖萬玖仟肆佰陸拾貳元本息部分、(二)命上訴人給付被上訴人金玉琴逾新臺幣柒拾貳萬柒仟伍佰伍拾玖元本息部分、(三)命上訴人給付被上訴人王美鳳逾新臺幣柒拾壹萬陸仟零柒拾參元本息部分、(四)命上訴人給付被上訴人吳玉花逾新臺幣貳拾伍萬肆仟捌佰壹拾參元本息部分，及該部分假執行之宣告，暨除確定部分外訴訟費用之裁判均廢棄。

上開廢棄部分，被上訴人何美玉、金玉琴、王美鳳、吳玉花在第

一審之訴及假執行之聲請均駁回。

其餘上訴駁回。

上訴人應分別提繳新臺幣貳仟肆佰肆拾捌元、玖佰柒拾柒元至被上訴人李炳旺、王美鳳設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶。

第一審（除確定部分外）、第二審（含追加部分）訴訟費用均由上訴人負擔。

本判決主文第四項所命給付得假執行。但上訴人如以新臺幣貳仟肆佰肆拾捌元、玖佰柒拾柒元為被上訴人李炳旺、王美鳳預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序方面：

按在第二審為訴之變更或追加，非經他造同意，不得為之，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446條第1項、第255條第1項第2款、第3款定有明文。又所謂「請求之基礎事實同一」，係指變更或追加之訴與原訴之主要爭點有其共同性，各請求利益之主張在社會生活上可認為同一或關連，而就原請求之訴訟及證據資料，於審理繼續進行在相當程度範圍內具有同一性或一體性，得期待於後請求之審理予以利用，俾先後兩請求在同一程序得加以解決，避免重複審理，進而為統一解決紛爭者，即屬之（最高法院90年度台抗字第2號裁定意旨參照）。查被上訴人李炳旺、王美鳳（下各逕稱其名）於原審依勞工退休金條例（下同勞退條例）第31條規定及勞動契約請求上訴人分別提繳新臺幣（下同）9萬1818元及4萬3264元至李炳旺、王美鳳於勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶（下稱勞退專戶），嗣於第二審追加請求上訴人應再分別提繳2448元、977元（見本院卷第233頁），核其追加，屬擴張其應受判決事項之聲明，且均係基於同一契約關係所為，請求之基礎事實亦同一，與上開規定尚無不合，應予准許。

01 貳、實體方面：

02 一、被上訴人主張：李炳旺、王美鳳、被上訴人何美玉、金玉
03 琴、吳玉花、蕭長聰（下各逕稱其名，左列6人合稱被上訴
04 人）於民國103年至108年間陸續受僱於上訴人，擔任營建用
05 升降機操作人員，採日薪制，1日薪資為1200元，每月實際
06 可領得工資約3、4餘萬元。上訴人對於被上訴人具有指揮監
07 督及調派之權限，亦具有基於僱主地位之懲戒制裁權力，兩
08 造間具從屬性，為勞動關係。然上訴人竟將何美玉、李炳旺
09 之勞工保險掛在與上訴人相同登記地址、所營事業完全相同
10 之訴外人興耀達有限公司（下稱興耀達公司）名下，且未以
11 被上訴人每月月薪資投保勞工保險（下稱勞保），均僅以2
12 萬8800元之投保級距加保勞保及提繳勞工退休金（下稱勞退
13 金），並將應由僱主負擔之6%勞退金提繳金額及團體保險
14 費用從被上訴人薪資中扣除，乃不依勞動契約給付工作報
15 酬。嗣因金玉琴於110年10月間發現上訴人前開苛扣工資之
16 情，被上訴人乃於同年11月23日共同申請勞資爭議調解，並
17 於110年12月10日勞資爭議調解時依勞動基準法（下稱勞基
18 法）第14條1項第5款規定向上訴人表示終止兩造間之勞動契
19 約，另再以本件起訴狀繕本之送達為終止之意思表示，故被
20 上訴人得請求上訴人給付短付之休息日及例假日出勤工資、
21 補提繳6%勞退金差額、返還工資中不當扣款、團保費用及
22 給付資遣費，爰依兩造間勞動契約、勞基法第22條第1、2
23 項、24條第2項、39條規定、勞退條例第12、31條規定，求
24 為命上訴人給付被上訴人如其準備六狀附件2所示之項目金
25 額（見原審卷三第257頁），起訴聲明：(一)上訴人應分別給
26 付何美玉、金玉琴、李炳旺、王美鳳、吳玉花、蕭長聰91萬
27 6928元、91萬6928元、81萬1562元、83萬1542元、31萬8253
28 元、35萬5829元，及均自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日
29 止，按週年利率5%計算之利息。(二)上訴人應分別補提繳3萬
30 7410元、1萬9752元、9萬1818元、4萬3264元、1萬5689元、
31 3萬2028元至何美玉、金玉琴、李炳旺、王美鳳、吳玉花、

01 蕭長聰之勞退專戶。(三)上訴人應開立非自願離職證明書予被
02 上訴人。(四)被上訴人願供擔保請准宣告假執行。【原審為被
03 上訴人一部勝訴、一部敗訴之判決，即判命上訴人應分別給
04 付何美玉、金玉琴、李炳旺、王美鳳、吳玉花、蕭長聰80萬
05 2887元、72萬7961元、73萬5350元、72萬0422元、25萬5059
06 元、29萬4896元，及均自111年6月14日起至清償日止，按週
07 年利率5%計算之利息；上訴人應分別補提繳3萬7410元、1
08 萬9752元、9萬1818元、4萬3264元、1萬5593元、3萬0498元
09 至何美玉、金玉琴、李炳旺、王美鳳、吳玉花、蕭長聰之勞
10 退專戶；並為准、免假執行之宣告，另駁回其餘之訴及假執
11 行之聲請。上訴人就其敗訴部分不服，提起上訴。另被上訴
12 人就其敗訴部分未聲明不服，此部分業已確定，非本院審理
13 範圍，下不贅述】並答辯聲明：上訴駁回。李炳旺、王美鳳
14 另於本院追加聲明：上訴人應分別提繳2448元、977元至李
15 炳旺、王美鳳之勞退專戶。

16 二、上訴人則以：被上訴人係依原審原告呂碧昭（下逕稱其名）
17 之指派及調度承攬上訴人公司之工地電梯工程，上訴人公司
18 對被上訴人並無指揮監督及調派之權限，被上訴人從未受過
19 上訴人之指揮、監督、管理、調派或懲戒，並對於其勞務提
20 供之地點、時間，及電梯操作手間互相支援代班之安排，均
21 具有高度自主性，且被上訴人所領之薪資，取決於其上工天
22 數，且其上工天數均係由被上訴人自行安排相關工作時程，
23 是被上訴人實係為自己之營業勞動，故兩造間無人格、組織
24 或經濟上之從屬性。又上訴人並無固定或常態性發放相關獎
25 金，充其量僅係上訴人公司相關人員偶一為之之恩惠性給
26 予，尚與一般公司對其勞工有固定之獎金制度有間，縱認有
27 相關罰則，亦僅係因未出勤關於日薪之重新計算、或違反工
28 地相關法規，且此由上訴人代被上訴人承擔，均非屬懲戒制
29 度之一環。至被上訴人以上訴人為渠等長期投保勞保乙節，
30 稱上訴人確為渠等之雇主云云，惟因電梯操作手屬高度危險
31 性之職業，況上訴人所承攬之眾多電梯施作工程，均明載應

01 為其工作人員辦妥勞保，上訴人為能進一步保障被上訴人之
02 權益，方替非屬勞工身分之電梯操作人員投保勞保以及意外
03 責任險，並約定由被上訴人負擔意外責任之保險費，及勞工
04 保險之保險費，而此約定亦為上訴人及被上訴人承攬之初所
05 知悉，尚無從逕以勞保投保乙節即遽認兩造是否成立勞動契
06 約，則本件自無從以勞保投保之情形為不利上訴人之認定。
07 兩造間既係承攬而非僱傭關係，上訴人業已依約履行承攬條
08 件並給付承攬報酬完畢，是被上訴人等自無從再向上訴人為
09 請求等語，資為抗辯。並上訴聲明：(一)原判決不利於上訴人
10 部分均廢棄。(二)上開廢棄部分，被上訴人在第一審之訴及假
11 執行之聲請均駁回。及答辯聲明：追加之訴駁回。

12 三、兩造不爭執事項（見本院卷第432至434頁）：

13 (一)上訴人係經營電梯安裝工程、機械安裝、電梯安裝、消防安
14 全設備安裝工程等事業，主要業務為承攬不同建設公司旗下
15 建案之「施工電梯工程」，業務內容為負責建案之電梯搭
16 建、管理電梯機具設備，包含電梯之安裝、拆除、爬升、保
17 養等作業，或依不同建案之需求出租電梯予建設公司。為完
18 成前開上訴人與建設公司間之承攬任務，上訴人需依照與建
19 設公司之承攬合約以及建設公司或業主之要求安排電梯操作
20 人員常駐於各建案工地現場，於施工期間均需在場操作電
21 梯。

22 (二)何美玉自104年12月2日、金玉琴自105年8月1日起、李炳旺
23 自106年2月10日起、王美鳳自106年3月14日起、吳玉花自10
24 8年10月14日起、蕭長聰107年5月28日起，擔任營建用升降
25 梯操作人員，於上訴人承攬之建案工地現場操作電梯提供勞
26 務，兩造約定每日給付1200元。

27 (三)兩造間作業型態係由上訴人聯絡呂碧昭，並由呂碧昭全權負
28 責安排及調度被上訴人至上訴人承攬之不同建案工地。

29 (四)興耀達公司與上訴人於經濟部商工登記公示資料登記之公司
30 所在地及所營事業均相同。

31 (五)上訴人及興耀達公司曾為被上訴人投保，於下列投保期間，

被上訴人之勞保費中之70%是由上訴人支付，20%是由被上訴人自行負擔：

1. 上訴人曾為何美玉投保勞工保險（投保薪資2萬8800元，105年6月2日-106年1月5日、108年8月28日-110年4月4日）及提撥6%勞退金共4萬7289元；興耀達公司為何美玉投保勞工保險（投保薪資2萬8800元，104年12月2日-105年5月6日、106年1月5日-106年8月6日、106年12月1日-108年6月1日【原證32】）。
 2. 上訴人曾為金玉琴投保勞工保險（投保薪資2萬8800元，投保期間為105年8月1日至106年9月22日、106年10月3日至110年10月1日）及提撥6%勞退金共11萬0074元（被證13第2頁）。
 3. 興耀達公司曾為李炳旺投保勞工保險（投保薪資2萬8800元，投保生效日期為106年2月10日，嗣分別於108年4月1日、109年7月1日各調整投保薪資為3萬4800元、3萬6300元【被證13第3頁】）及提撥6%勞退金共3萬4857元（109年5月-110年8月）。
 4. 上訴人曾為王美鳳投保勞工保險（投保薪資2萬8800元，106年3月15日-106年7月27日、106年12月29日-107年10月18日、107年11月1日-109年3月3日、109年6月20日-110年3月23日、110年5月5日-111年1月1日【被證13第4頁】）及提撥6%勞退金共8萬1678元。
 5. 上訴人曾為吳玉花投保勞工保險（投保薪資2萬8800元，108年10月14日-109年9月8日、110年1月18日-110年8月17日【被證13第5頁】）及提撥6%勞退金共3萬0816元。
 6. 上訴人曾為蕭長聰投保勞工保險（投保薪資2萬8800元，107年5月28日-108年7月5日、109年10月25日-110年4月4日【被證13第6頁】）及提撥6%勞退金共3萬2141元。
- (六)被上訴人為上訴人提供勞務期間自上訴人實際領取之給付金額，包含工作天數、工作增加時數及相關扣款（意外險、勞健保及勞退），均詳如原審卷二第79頁、第257頁、第259-2

63頁、第281頁、第307頁即上訴人公司提出之被上訴人每月給付明細。

(七)上訴人自109年3月起即未自被上訴人每月工資中扣除6%勞退金，在此之前，扣除被上訴人等人6%勞退金之期間如下：

1. 何美玉：108年8月-109年2月。
2. 金玉琴：106年6月-109年2月。
3. 王美鳳：106年6-7月、106年12月-109年2月。
4. 吳玉花：108年10月-109年2月。
5. 蕭長聰：107年5月-108年6月。

(八)被上訴人於110年11月23日共同申請勞資爭議調解，並分別於同年12月10日、同年12月29日進行第1、2次調解會議，被上訴人於兩造調解時，向上訴人請求給付休息日出勤工資、補提6%勞退金差額、返還工資中不當扣款、團保費用及給付資遣費。

(九)被上訴人於110年12月10日勞資爭議調解時依勞基法第14條1項第5款規定向上訴人表示終止兩造間之勞動契約，再以本件起訴狀繕本之送達為終止之意思表示。

(十)被上訴人於擔任上訴人公司之電梯操作人員之期間，上訴人曾於部分案場提供安全帽、背心（如原證33所示）給被上訴人穿戴。

四、本院之判斷：

(一)兩造間之法律關係為勞動契約，非承攬契約：

1. 按勞基法規定之勞動契約，指當事人之一方，在從屬於他方之關係下，提供職業上之勞動力，而由他方給付報酬之契約。此觀該法第2條第3款、第6款規定即明。勞動契約當事人之勞工，通常具有人格從屬性、經濟上從屬性及組織從屬性之特徵。而稱承攬者，謂當事人約定，一方為他方完成一定之工作，他方俟工作完成，給付報酬之契約，民法第490條第1項定有明文。承攬契約之當事人以勞務所完成之結果為目的，與定作人間則無從屬關係。職是，關於契約性質屬

01 勞動契約或承攬契約，應視勞務債務人得否自由決定勞務給
02 付之方式（包含工作時間），並自行負擔業務風險以為斷
03 （最高法院109年度台上字第1000號判決要旨參照）。基於
04 勞基法保護勞務提供者之立法精神，除當事人明示成立承攬
05 契約，或顯然與僱傭關係屬性無關者外，基於保護勞工之立
06 場，應為有利於勞務提供者之認定，只要有部分從屬性，即
07 足成立勞動契約關係（最高法院109年度台上字第2215號判
08 決要旨參照）。

09 2. 經查：

10 (1)上訴人曾為被上訴人投保勞保及提繳勞退金，此為兩造所
11 不爭執（見不爭執事項(五)），又上訴人於王美鳳工作期間
12 曾為其申報「薪資」所得，有王美鳳之106年至109年各類
13 所得扣繳暨免扣繳憑單、110年度綜合所得稅各類所得清
14 單資料影本可稽（見原審卷三第121至125頁）。

15 (2)復依上訴人所提之「億瑞德有限公司每月簽到記錄表」，
16 記載各電梯操作手每日之上班時間及下班時間，該上訴人
17 所製作之制式表格，上載「上班時間」、「下班時間」、
18 「加班時間」、「操作手」、「工地主任」、「加班/
19 時」等欄位（見原審卷二第59至77頁）。又依被上訴人所
20 提之群組對話紀錄，上訴人曾稱「不是說了要把代班人員
21 聯絡資訊po在上面」、「麻煩各位若要找代班操作手一定
22 要有合格證、勞保、體檢表...」等語（見原審卷二第45
23 7、461頁）。

24 (3)上訴人曾於line群組中稱「傳達下去，請各位電梯操作人
25 員1. 請大家不要在外群聚，做好防疫措施。2. 未做好自我
26 防疫未能上班者，公司將不予付薪」、「各位操作手下大
27 雨不准開電梯，若故障你們要自己負責維修費，請把話傳
28 下去給不在群組操作手及代班手」、「以後簽到表簽名不
29 準全都簽自己名字，勞基法規定不能連上6天，所以你們
30 至少上4-5天班就要簽其他人名字，不然被抽查這些都是
31 會被罰的，所以才要請你們簽不同人的名字，你們可以連

01 上整個月的班都行，但是簽名一定要簽其他人名字，不能
02 整張滿滿的都簽自己名字，如果公司收到妳們的簽到表沒
03 有照公司說的簽名將不予發薪」等語（見原審卷二第467
04 至471頁）。

05 (4)上訴人於其所承攬各項建案工程現場所提供之施工電梯，
06 為上訴人之財產，此為上訴人所不爭執（見本院卷第385
07 至387頁）。上訴人於其電梯內頒布及張貼「施工電梯使
08 用安全須知」，及於電梯鐵閘門外張貼「非本公司人員禁
09 止進入電梯機坑」字樣，有該「施工電梯使用安全須知」
10 及張貼紙條可稽（見原審卷三第115至118頁）

11 (5)上訴人不爭執於被上訴人於擔任上訴人公司之電梯操作人
12 員之期間，上訴人曾於部分案場提供安全帽、背心（如原
13 證33所示）給被上訴人穿戴（見不爭執事項(十)）。觀卷附
14 原證33之照片，安全帽為黃色，其上印有「億瑞德興耀達
15 有限公司」字樣；背心為黃色滾紅邊，正面一側印有「億
16 瑞德」字樣、一側印有「興耀達」字樣，背面則印有「億
17 瑞德興耀達施工電梯」字樣（見原審卷三第153至160頁）
18 。

19 (6)證人黃翔麒於原審具結證稱：105年1月至110年12月之期
20 間，伊一開始先在坤福營造上班，後來在億東營造上班，
21 上訴人曾是坤福營造公司之下包公司，「（問：被告公司
22 [按：即上訴人]要如何履行或完成您公司發包施工電梯的
23 工作？）因為我們屬於高樓層建築，必須使用施工電梯搭
24 載人員、工具，做上下使用。（問：電梯操作人員的工作
25 內容，請您說明一下？）隨時注意檢修電梯有無故障，確
26 認電梯內部有無超重、或人員有無過多，屬於危安部
27 分。」、「（問：如果有對於電梯操作人員的要求，需要
28 向被告公司反應嗎？）需要，例如說需要配合加班，就須
29 向被告公司反應。（問：您或其他工地主任是否曾經向被告
30 公司，提出關於電梯操作人員的工作內容要求？）有
31 的，在灌漿時會要求他們必須中午加班一個小時。」、

「（問：被告公司是用什麼方式來監督電梯操作人員？）
電梯人員上下班會簽名，我們的工務如果確認符合現場實際狀況，也會簽名。」、「（問：被告公司的電梯操作人員上班時間是何時？）正常時間是8:00，中午休息1 個半小時到13:30，下午5:30下班。工地有工班就必須要有電梯操作手，禮拜六、日也可能上班，星期一至星期日都會有電梯操作手上工，但六日可能只有一組電梯。（問：上班時間是如何紀錄的，需要簽到嗎？）電梯操作手會簽到，我們會做確認。」等語（見原審卷三第15至17頁）。

(7)證人黃政哲於原審具結證稱：伊曾任職於坤福營造，任職時間為105年到109年，擔任現場工程師，職務內容為物料的計算、現場施工查驗、品質抽查。伊曾於被告億瑞德公司承攬電梯的坤福營造工地服務過，服務內容為去被告公司做計價，即被告公司每個月會有請款動作，伊幫他們計算出工數，再跟坤福營造請款。「（問：現場電梯人員如何配置？）1台電梯配1位操作手。工作的正常時間是早上8:00到下午5:00，中間休息一個小時。（問：工地會需要電梯操作人員加班嗎？如果會，通常會加班多長時間？會加班幾次？）會的，加班時間、次數不一定，要配合工班。（問：若有需要電梯操作人員加班，在工地的現場會如何辦理或登記？）我們會請要加班的廠商跟我們做申請加班的動作，然後會跟操作手說需要加班，請操作手跟他們公司報備。（問：您是否會在工地現場管理電梯操作人員？若有，主要是管理什麼事？為什麼會管理這些事？）看是否符合基本勞工安全的裝備（安全帽、背心）、人員是否有到、是否準時打開電梯，讓工人準時上工，這個是政府規定要管理。」、「（問：請鈞院提示被證31，請問您是否曾經在工地現場看過這張電梯使用安全須知？若有，您知道這份電梯使用安全須知是由誰張貼？為什麼要張貼？）有的，會在電梯裡面看到，是由被告公司張貼，才能告知電梯載重的重量，跟突發情況停止使用的目的，

01 被告公司有義務要張貼。」、「（問：若你們對於操作手
02 有要求，例如工作上的需求，是否需要向被告公司反
03 應？）如果工作範圍內的事情，不需要跟被告公司反應，
04 因為操作手本來就需要做，除非是我們請操作手做工作以
05 外的事情，才會跟被告公司討論，是否該讓操作手做這樣
06 的事情。（問：若證人對於被告公司派任操作手到工地現
07 場，如有不適任、違規情形，證人會如何處理？）違規會
08 先口頭告知，若還是沒有改善，重複犯錯，坤福會進行罰
09 款，開立罰單請違規之操作手簽名，再由被告公司給付這
10 筆罰款，如果還是違規，就會請被告公司撤換。」等語
11 （見原審卷三第166至170頁）。

12 3. 綜上事證，就兩造間是否具有從屬性，本院審認如下：

13 (1)人格從屬性部分：

14 關於工作地點，被上訴人需前往上訴人承攬之工地提供勞
15 務；關於提供勞務之時間，依前述(2)上訴人所提之「億瑞
16 德有限公司每月簽到記錄表」、被上訴人所提對話紀錄關
17 於上訴人所規定之請假程序、及(6)(7)證人黃翔麒、黃政哲
18 之證述，可知被上訴人須於上班日之上午及下午時段固定
19 為上訴人工作共8小時，被上訴人之工作時間及地點均受
20 上訴人之規制，非得任意決定上班時間、地點，請假並須
21 遵循上訴人所規定之程序；關於提供勞務之方法，由上開
22 (3)上訴人於line群組之對話，及(4)上訴人於其電梯內頒布
23 及張貼「施工電梯使用安全須知」，可知被上訴人須遵循
24 上訴人指示之方法提供勞務，包括須遵守上訴人單方所制
25 定之「施工電梯使用安全須知」及其他指令，如未能遵從
26 將受到上訴人之懲處或扣薪之不利益，例如如於下大雨時
27 開電梯致電梯故障，須負擔電梯維修費；如所簽之簽到表
28 未依勞基法之規範，上訴人將不予發薪，上開懲罰扣薪規
29 範皆是上訴人單方規定，與承攬契約出於兩造協議之違約
30 罰則有別，據上堪認上訴人對被上訴人具有指揮監督權，
31 被上訴人提供勞務之時間、地點及方法須服從上訴人之指

揮監督，不服從者須受處罰扣薪，而具有人格上之從屬性。

(2)經濟從屬性部分：

查被上訴人之工作內容係擔任營建用升降梯操作人員，於上訴人承攬之建案工地現場操作電梯提供勞務，兩造約定每日給付1200元，此為兩造所不爭執（見不爭執事項(二)），而上訴人自承被上訴人提供勞務時所操作之電梯為其財產（見本院卷第385至387頁）；又被上訴人提供勞務時所穿戴之安全帽、背心，依上開(5)所述照片，其上均印有上訴人公司字樣，可見係上訴人所製發提供，堪認被上訴人提供勞務時之相關設備、裝備係由上訴人提供，被上訴人無需自備生財工具。又兩造所約定之每日給付1200元，係每日正常工時8小時之代價，如上訴人要求被上訴人於中午休息時段工作，需另計加班費，此與一般承攬乃依完成一定之工作結果給付報酬，不論承攬人之工作時數或加班與否，顯有不同。由上可知，上訴人毋庸自備生財工具，僅需前往上訴人之工作場所、使用上訴人提供之設備工具，按時提供勞務即可換取固定工資，無需承擔上訴人之營業風險，乃係為上訴人之事業提供勞務，非基於為自己營業之目的而提供勞務，是兩造間亦具有經濟上之從屬性。

(3)組織從屬性部分：

上訴人係經營電梯安裝工程、機械安裝、電梯安裝等事業，主要業務為承攬不同建設公司旗下建案之「施工電梯工程」，業務內容為負責建案之電梯搭建、管理電梯機具設備，包含電梯之安裝、拆除、爬升、保養等作業，或依不同建案之需求出租電梯予建設公司；為完成前開上訴人與建設公司間之承攬任務，上訴人需依照與建設公司之承攬合約以及建設公司或業主之要求安排電梯操作人員常駐於各建案工地現場，於施工期間均需在場操作電梯等情，為兩造所不爭執（見不爭執事項(一)），而被上訴人之工作

01 即係於上訴人所承攬之建案工地現場操作電梯，擔任營建
02 用升降梯操作人員（見不爭執事項(二)），可見營建用電梯
03 操作人員之服務乃上訴人企業活動中不可或缺之一環，被
04 上訴人實已納入上訴人生產組織體系，並與同僚間居於分
05 工合作狀態，而具組織上之從屬性。此外，上訴人提供予
06 被上訴人於現場操作電梯時穿戴之安全帽、背心，其上均
07 印有上訴人公司字樣，且依上訴人法定代理人陳席凱與呂
08 碧昭之對話紀錄，上訴人曾質問呂碧昭稱「開建國西門町
09 的人為何穿宇球的衣服」等語（見原審卷三第61頁），可
10 知上訴人委由呂碧昭要求被上訴人於提供勞務時須穿著由
11 上訴人所提供其上標誌上訴人公司名稱之制式背心，藉以
12 識別被上訴人歸屬於上訴人之企業體內，益證兩造間具有
13 組織上之從屬性。

14 (4)上訴人雖辯稱依其法定代理人陳席凱與呂碧昭之對話紀錄
15 （見原審卷二第49至50頁、卷三第55、59、61頁），被上
16 訴人之排班、訓練等事宜是由呂碧昭為之，被上訴人實際
17 上是受呂碧昭之指揮監督，並非受上訴人之指揮監督云
18 云。惟被上訴人為上訴人提供勞務期間自上訴人實際領取
19 之給付金額，包含工作天數、工作增加時數及相關扣款
20 （意外險、勞健保及勞退），均詳如原審卷二第79頁、第
21 257頁、第259-263頁、第281頁、第307頁即上訴人公司提
22 出之被上訴人每月給付明細，此為兩造所不爭執（見不爭
23 執事項(六)），可見被上訴人提供勞務之對象為上訴人，亦
24 自上訴人處受領報酬，並非為呂碧昭提供勞務及受呂碧昭
25 給付報酬。又兩造間作業型態係由上訴人聯絡呂碧昭，並
26 由呂碧昭全權負責安排及調度被上訴人至上訴人承攬之不
27 同建案工地，此亦為兩造所不爭執（見不爭執事項(三)），
28 可知呂碧昭實係受上訴人之聯絡指示而負責安排調度被上
29 訴人前往上訴人承攬之不同建案工地提供勞務，上訴人亦
30 曾自承其委由呂碧昭安排及調度電梯操作人員等語（見本
31 院卷第387頁），足認呂碧昭係受上訴人之委任而對被上

01 訴人為指揮監督，則呂碧昭之指揮監督即視為上訴人之指
02 揮監督。上訴人上開所辯，為不可採。

03 (5)上訴人復辯稱被上訴人如請假，可以找人代班，故兩造間
04 不具從屬性云云，查依上訴人所提之群組對話紀錄，固可
05 見被上訴人向上訴人陳報請假由他人代班之情（見原審卷
06 二第51至57頁），惟此請假代班之情並非常態，且於被上
07 訴人請假找人代班時，仍須向上訴人報告，以使上訴人得
08 以掌控到班情形，是仍具有人格從屬性，僅其從屬程度較
09 低而已，依前開說明，仍應定性為勞動關係。

10 4. 綜上，兩造間既有人格上、經濟上、組織上之從屬性，則為
11 勞動關係，應受勞基法之規範。

12 (二)關於何美玉部分：

13 1. 請求休息日、例假日出勤工資各38萬1699元、24萬1200元：

14 (1)按「勞工每七日中應有二日之休息，其中一日為例假，一
15 日為休息日」、「雇主使勞工於第三十六條所定休息日工
16 作，工作時間在二小時以內者，其工資按平日每小時工資
17 額另再加給一又三分之一以上；工作二小時後再繼續工作
18 者，按平日每小時工資額另再加給一又三分之二以上」、
19 「第三十六條所定之例假、休息日、第三十七條所定之休
20 假及第三十八條所定之特別休假，工資應由雇主照給。雇
21 主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給」，
22 勞基法第36條第1項、第24條第2項、第39條前段、中段分
23 別定有明文。復按「雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存五
24 年」、「勞工請求之事件，雇主就其依法令應備置之文
25 書，有提出之義務」、「文書、勘驗物或鑑定所需資料之
26 持有人，無正當理由不從法院之命提出者，法院得以裁定
27 處新臺幣三萬元以下罰鍰；於必要時並得以裁定命為強制
28 處分」、「當事人無正當理由不從第一項之命者，法院得
29 認依該證物應證之事實為真實」、「出勤紀錄內記載之勞
30 工出勤時間，推定勞工於該時間內經雇主同意而執行職
31 務」，勞基法第30條第5項、勞動事件法第35條、第36條

第1項、第5項、第38條分別定有明文。是雇主於訴訟上受請求提出勞工出勤紀錄時，自有提出義務，無正當理由未提出者，法院得依自由心證認勞工關於該文書性質、內容及其成立之主張或依文書應證之事實為真實，對違反提出命令之當事人發揮制裁之實效（最高法院111年度台上字第2070號判決意旨參照）。

(2)查何美玉自104年12月2日起，擔任營建用升降梯操作人員，於上訴人承攬之建案工地現場操作電梯提供勞務，兩造約定每日給付1200元，此為兩造所不爭執（見不爭執事項(二)）。何美玉主張其自105年1月至110年4月期間，各月實領工資如為3.3萬元以上，休息日應有出勤4日、例假日應有出勤4日；各月實領工資如為2.5萬元以上，休息日應有出勤3日、例假日應有出勤3日，據此計算請求休息日、例假日出勤工資各38萬1699元、24萬1200元（計算明細見原判決附表1）等情。經查本件經原審請上訴人提出何美玉之出勤紀錄，然依上訴人所提之何美玉簽到紀錄表（見原審卷二第81至123頁），並未提出完整之回溯五年保存之簽到表，且依所提簽到紀錄內容，亦多有缺漏，有些文件甚至無法看出年份及月份，亦無法勾稽何為休息日及例假日之情，則依勞動事件法第35條、第36條第5項規定，應推定何美玉就所主張之有如原判決附表1「估算休息日出勤日數」、「估算例假日出勤日數」欄所示之出勤日數出勤工作一節為真實。從而，何美玉依勞基法第36條第1項、第24條第2項、第39條規定，請求被上訴人給付休息日、例假日出勤工資各38萬1699元、24萬1200元，為有理由，應予准許。至上訴人辯稱何美玉於上開工作期間業已受領加班費33萬2250元，應予扣除云云（見本院卷第303、515頁），並提出何美玉薪資帳戶明細為證（見原審卷一第87至95頁），惟查上訴人所稱之已領加班費明細，對照何美玉之個人簽到紀錄表（見原審卷二第81至123頁），可知係指上班日工作時數超過8小時之加班，非指

01 本項請求之休息日、例假日出勤之加班，自不應扣除之；
02 上訴人所辯，為不可採。

03 2. 請求6%勞退金差額3萬7410元：

04 (1)按雇主應為適用勞退條例之勞工，按月提繳退休金，儲存
05 於勞退專戶。雇主每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低
06 於勞工每月工資百分之6，勞退條例第6條第1項、第14條
07 第1項定有明文。依同條例第31條第1項規定，雇主未依該
08 條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有
09 損害者，勞工得向雇主請求損害賠償。該專戶內之本金及
10 累積收益屬勞工所有，僅於未符合同條例第24條第1項所
11 定請領退休金規定之前，不得領取。是雇主未依該條例之
12 規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金者，將減損勞工退
13 休金專戶之本金及累積收益，勞工之財產受有損害，自得
14 依該條例第31條第1項規定請求損害賠償；於勞工尚不得
15 請領退休金之情形，亦得請求雇主將未提繳或未足額提繳
16 之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀（最高法院101
17 年度台上字第1602號判決意旨參照）。

18 (2)何美玉主張上訴人於其105年1月至110年4月在職期間，未
19 依其每月實領工資，按照勞工退休金月提繳工資分級表提
20 繳，而有短少提繳之情形，請求上訴人補提繳何美玉在職
21 期間6%勞退金差額3萬7410元，上訴人對於該請求金額之
22 計算方式不爭執（見本院卷第515頁），則何美玉依勞退
23 條例第31條第1項，請求上訴人提繳3萬7410元至其勞退專
24 戶，為有理由，應予准許。

25 3. 請求返還工資中不當扣款2萬2867元部分：

26 何美玉主張上訴人未經其同意，逕自從應發給其之工資中扣
27 除本應由雇主提繳之6%勞退金，將原應由雇主負擔之提繳
28 義務，轉嫁由勞工負擔，形同苛扣何美玉此部分工資，請求
29 上訴人給付何美玉在職期間不當扣款2萬2867元等語。按勞
30 基法第22條第2項規定：「工資應全額直接給付勞工」。又
31 依前引勞退條例第6條規定，提繳勞退金是勞動關係之雇主

01 義務，所提繳勞退金之資金自應由雇主負擔。經查，上訴人
02 原應為何美玉提繳之6%勞退金，係以何美玉之當月工資中
03 扣付，此有何美玉之薪資明細紀錄可資為證(見原審卷二第2
04 57頁勞退欄位)，則何美玉依勞基法第22條第2項規定請求上
05 訴人返還此不當扣款，於法有據。再查上訴人於105年6月至
06 110年4月為何美玉提繳之金額共4萬5561元(詳如原審卷一
07 第233至235頁何美玉勞退金核發明細)，又依上訴人給付何
08 美玉之報酬明細(見原審卷二第257頁)，可見自109年3月
09 起即未再自何美玉之薪資中扣除勞退金，故以上述提繳總額
10 4萬5561元，扣除109年3月至110年4月間之6%款項共計2萬2
11 694元(參何美玉之勞工退休金個人專戶明細資料，見原審
12 卷一第235頁)，何美玉得請求不當扣款2萬2867元(計算
13 式：45,561－22,694＝22,867元)。

14 4. 請求返還工資中扣除之團保費用2萬8978元部分：

15 按雇主為分散賠付勞工損害賠償之風險而自行投保之團體傷
16 害保險，其要保人為雇主，乃雇主為勞工投保之險種，雖保
17 險給付賠付之對象為被保險人之勞工，而非雇主，惟如發生
18 保險事故經賠付勞工後，雇主得類推適用勞基法第59條但書
19 之規定抵充雇主補償金額，故此雇主為要保人為勞工投保之
20 團體保險，本應由雇主即上訴人自行負擔保費。經查，何美
21 玉任職期間，上訴人替員工即何美玉加保團體保險，然該些
22 團保之保險費用均係以何美玉之當月工資中扣付，此有上訴
23 人所提何美玉之薪資明細紀錄可資為證(見原審卷二第257頁
24 意外險欄位)，又何美玉係於104年12月2日到職，但上訴人
25 於何美玉任職初期，將其勞保掛於相同登記地址、所營事項
26 完全相同之興耀達公司名下，有商工登記資料乙份附卷可參
27 (見原審卷一第231頁)，興耀達公司曾為何美玉投保勞工保
28 險生效日期為104年12月2日，而上訴人最後扣除團保費日期
29 為110年3月，則起訖時間為104年12月至110年3月。依上訴
30 人所整理之何美玉報酬明細計算表(見本院卷第301至303
31 頁)，僅列自106年6月起之報酬明細，而缺104年12月至106

01 年5月之報酬明細，然觀何美玉之薪資帳戶資料，上訴人自1
02 05年1月5日起即按月將薪資匯至何美玉之帳戶（見原審卷一
03 第87頁），則就上訴人未提供104年12月至106年5月期間報
04 酬明細之部分，應認何美玉主張上訴人按月扣取500元團保
05 費用一節（見原審卷三第218頁）為可採信。準此，依上訴
06 人所提何美玉之薪資明細紀錄（見原審卷二第257頁意外險
07 欄位）及所整理之報酬明細計算表（見本院卷第301至303
08 頁），自106年6月至110年3月總計扣除1萬7978元；再加計
09 自104年12月至106年5月共18個月，扣除未提供勞務之1個月
10 （105年9月），為17個月，以每月工資扣除500元計，共850
11 0元；兩者合計2萬6478元【計算式：17,978+8,500=26,47
12 8】，是何美玉請求上訴人給付此期間被扣除之團保費用之
13 扣薪2萬6478元，為有理由，應予准許；逾此範圍之請求，
14 則屬無據。

15 5. 請求資遣費12萬8143元部分：

16 (1)按勞基法第14條第1項第5款規定：「有下列情形之一者，
17 勞工得不經預告終止契約：五、雇主不依勞動契約給付工
18 作報酬，或對於按件計酬之勞工不供給充分之工作者」。
19 本件上訴人有未給付休息日、例假日出勤工資、不當扣減
20 工資、短少提繳勞退金等情，已認定於前，則何美玉於11
21 0年12月10日勞資爭議調解時依勞基法第14條1項第5款規
22 定向上訴人表示終止兩造間之勞動契約（見不爭執事項
23 (九)），於法有據，兩造間勞動契約因此於110年12月10日
24 終止。

25 (2)復按勞基法第14條第4項準用同法第17條規定，勞工依勞
26 基法第14條規定終止契約，雇主應發給勞工資遣費。又勞
27 退條例12條第1項規定：「勞工適用本條例之退休金制度
28 者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞動基準法
29 第十一條、第十三條但書、第十四條及第二十條或職業災
30 害勞工保護法第二十三條、第二十四條規定終止時，其資
31 遣費由雇主按其工作年資，每滿一年發給二分之一個月之

01 平均工資，未滿一年者，以比例計給；最高以發給六個月
02 平均工資為限，不適用勞動基準法第十七條之規定」。則
03 何美玉依勞基法第14條第4項準用同法第17條規定，請求
04 上訴人給付資遣費，亦有理由，應依勞退條例12條第1項
05 規定計給資遣費。

06 (3)再按勞基法第2條第3款規定「工資：指勞工因工作而獲得
07 之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以
08 現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經
09 常性給與均屬之」、第2條第4款前段規定「平均工資：指
10 計算事由發生之當日前六個月內所得工資總額除以該期間
11 之總日數所得之金額」。又勞基法第2條第3款所稱之其他
12 任何名義之經常性給與，係指「獎金（指年終獎金、競賽
13 獎金、研究發明獎金、特殊功績獎金、久任獎金、節約燃
14 料物料獎金及其他非經常性獎金）」、「春節、端午節、
15 中秋節給與之節金」以外之給與，勞基法施行細則第10條
16 第2、3款亦有明文。是獎金非屬經常性給與之工資範疇，
17 應排除於計算平均工資之外。關於何美玉之平均工資，查
18 自110年4月7日何美玉最後工作日起算，往前回溯6個月止
19 （即109年10月8日至110年4月7日、共182日），其最後工
20 作當月、前第1、2、3、4、5、6月份之薪資（含日薪、加
21 班費），分別為8400元（110年4月1日至7日）、4萬5700
22 元、3萬3600元、4萬9600元、4萬9600元、4萬8000元（見
23 原審卷二第257頁）、4萬0413元（詳如後述(4)）。依此計
24 算結果，一個月平均工資為4萬5390元【計算式：（8,400
25 元+45,700元+33,600元+49,600元+49,600元+48,000
26 元+40,413元）÷182日=1,513元（小數點以下四捨五入，
27 下同）；1,513元×30日=45,390元】。

28 (4)何美玉於109年10月薪資為5萬2200元，有上訴人提出之何
29 美玉承攬報酬明細影本為證（見原審卷二第257頁），109
30 年10月8日至31日薪資為4萬0413元【計算式：52,200元×2
31 4/31=40,413元】。

01 (5)何美玉之每月平均工資4萬5390元，其自104年12月2日開
02 始任職於上訴人至110年12月10日終止勞動契約止。自94
03 年7月1日勞退新制施行日起之資遣年資為6年又8天，然其
04 中105年9月、106年9月至同年10月、108年6月至7月均整
05 月未提供勞務（見原審卷二第257頁、卷一第88頁），該
06 部分年資5個月應予扣除，總計何美玉年資應為5年7個月
07 又8天，依勞退條例第12條第1項規定計算，何美玉得請求
08 上訴人給付之資遣費為12萬7218元【計算式：45,390元×
09 $1/2(5+7/12+8/30 \times 1/12)$ = 127,218元】，逾此範圍之
10 請求，則屬無據。

11 6. 從而，何美玉得請求休息日、例假日出勤工資各38萬1699
12 元、24萬1200元、工資中不當扣款2萬2867元、工資中扣除
13 之團保費用2萬6478元、資遣費12萬7218元，合計79萬9462
14 元【計算式：381,699+241,200+22,867+26,478元+127,218=
15 799,462】，及請求提繳勞退金差額3萬7410元至其勞退專
16 戶。

17 (三)關於金玉琴部分：

18 1. 請求休息日、例假日出勤之工資各32萬2830元、20萬4000
19 元：

20 查金玉琴自105年8月1日起，擔任營建用升降梯操作人員，
21 於上訴人承攬之建案工地現場操作電梯提供勞務，兩造約定
22 每日給付1200元，此為兩造所不爭執（見不爭執事項(二)）。
23 金玉琴主張其自105年8月至110年9月期間，各月實領工資如
24 為3.3萬元以上，休息日應有出勤4日、例假日應有出勤4
25 日；各月實領工資如為2.5萬元以上，休息日應有出勤3日、
26 例假日應有出勤3日，據此計算請求休息日、例假日出勤工
27 資各32萬2830元、20萬4000元（計算明細見原判決附表
28 2）。本件經原審請上訴人提出金玉琴之出勤紀錄，然依上
29 訴人所提之金玉琴簽到紀錄表（見原審卷二第125至173
30 頁），並未提出完整之回溯五年保存之簽到表，且依所提簽
31 到紀錄內容，亦多有缺漏，有些文件甚至無法看出年份及月

份，亦無法勾稽何為休息日及例假日之情，則依勞動事件法第35條、第36條第5項規定，應推定金玉琴就所主張之有如原判決附表2「估算休息日出勤日數」、「估算例假日出勤日數」欄所示之出勤日數出勤工作一節為真實。從而，金玉琴依勞基法第36條第1項、第24條第2項、第39條規定，請求上訴人給付休息日、例假日出勤工資各32萬2830元、20萬4000元，為有理由，應予准許。至上訴人辯稱金玉琴於上開工作期間業已受領加班費33萬4400元，應予扣除云云（見本院卷第307、516頁），並提出金玉琴薪資帳戶明細為證（見原審卷一第97至119頁），惟查上訴人所稱之已領加班費明細，對照金玉琴之個人簽到紀錄表（見原審卷二第125至173頁），可知係指上班日工作時數超過8小時之加班，非指本項請求之休息日、例假日出勤之加班，自不應扣除之；上訴人所辯，為不可採。

2. 請求6%勞退金差額1萬9752元：

金玉琴主張上訴人於其在職期間，未依其每月實領工資，按照勞工退休金月提繳工資分級表提繳，而有短少提繳之情形，請求上訴人補提繳金玉琴在職期間6%勞退金差額1萬9752元，上訴人對於該請求金額之計算方式不爭執（見本院卷第516頁），則金玉琴依勞退條例第31條第1項，請求上訴人提繳1萬9752元至其勞退專戶，為有理由，應予准許。

3. 請求返還工資中不當扣款7萬7242元：

經查，上訴人原應為金玉琴提繳之6%勞退金，係以金玉琴之當月工資中扣付，此有金玉琴之薪資明細紀錄可資為證（見原審卷二第259頁勞退欄位），則金玉琴依勞基法第22條第2項規定請求上訴人返還此不當扣款，於法有據。再查上訴人於金玉琴在職期間為其提繳之金額共11萬0074元，此為兩造所不爭執，又依上訴人給付金玉琴之報酬明細（見原審卷二第259頁），可見自109年3月起即未再自金玉琴之薪資中扣除勞退金，故以上述提繳總額11萬0074元，扣除109年3月至110年9月間之6%款項共3萬2832元（計算式：1,728×19

01 =32,832元)，金玉琴得請求不當扣款7萬7242元（計算
02 式：110,074－32,832＝77,242元）。就此上訴人抗辯金額
03 應以5萬7024元為據云云（見本院卷第517、307頁），惟金
04 玉琴自105年8月1日即任職於上訴人（見不爭執事項(二)），
05 而該5萬7024元所據以計算之期間係自106年6月起算（見本
06 院卷第305至307頁），顯非全部在職期間，而有未足，尚非
07 可採。

08 4. 請求返還工資中扣除之團保費用2萬7600元：

09 依不爭執事項(五)2.，上訴人為金玉琴投保勞工保險生效日期
10 為105年8月1日，而上訴人最後扣除團保費日期為110年9
11 月，則起訖時間為105年8月至110年9月。依上訴人所提金玉
12 琴之薪資明細紀錄（見原審卷二第259頁意外險欄位）及上訴
13 人所整理之報酬明細計算表（見本院卷第305至307頁），自
14 106年6月至110年9月總計扣除2萬2600元；再加計自105年8
15 月至106年5月共10個月，以每月工資扣除500元計，共5000
16 元；兩者合計2萬7600元【22,600+5,000=27,600】，是金玉
17 琴請求上訴人給付此期間被扣除之團保費用之扣薪2萬7600
18 元，為有理由，應予准許。

19 5. 請求資遣費9萬6289元：

20 (1)本件上訴人有未給付休息日、例假日出勤工資、不當扣減
21 工資、短少提繳勞退金等情，已認定於前，則金玉琴於11
22 0年12月10日勞資爭議調解時依勞基法第14條1項第5款規
23 定向上訴人表示終止兩造間之勞動契約（見不爭執事項
24 (九)），於法有據，兩造間勞動契約因此於110年12月10日
25 終止，則金玉琴依勞基法第14條第4項準用同法第17條規
26 定，請求上訴人給付資遣費，為有理由，應依勞退條例12
27 條第1項規定計給資遣費。

28 (2)關於金玉琴之平均工資，查自110年9月8日金玉琴最後工
29 作日起算，往前回溯6個月止（即110年3月9日至110年9月
30 8日、共184日），其最後工作當月、前第1、2、3、4、
31 5、6月份之薪資（含日薪、加班費），分別為1萬0700元

(110年9月1日至8日)、3萬6400元、3萬6900元、3萬5500元、3萬5000元、3萬6600元(見原審卷二第259頁)、2萬8342元(詳如後述(3))。依此計算結果,一個月平均工資為3萬5790元【計算式:(10,700元+36,400元+36,900元+35,500元+35,000元+36,600元+28,342元)÷184日=1,193元;1,193元×30日=35,790元】。

(3)金玉琴於110年3月薪資為3萬8200元,有上訴人提出金玉琴承攬報酬明細影本為證(見原審卷二第259頁),110年3月9日至31日薪資為2萬8342元【計算式:38,200元×23/31=28,342元】。

(4)金玉琴之每月平均工資3萬5790元,其自105年8月1日開始任職於上訴人至110年12月10日終止勞動契約止,資遣年資為5年4個月又9天,依勞退條例第12條第1項規定,金玉琴得請求上訴人給付之資遣費為9萬5887元【計算式:35,790元×1/2(5+4/12+9/30×1/12)=95,887元】,逾此範圍之請求,則屬無據。

6.從而,金玉琴得請求休息日、例假日出勤工資各32萬2830元、20萬4000元、工資中不當扣款7萬7242元、工資中扣除之團保費用2萬7600元、資遣費9萬5887元,合計72萬7559元【計算式:322,830+204,000+77,242+27,600+95,887=72,7559】,及請求提繳勞退金差額1萬9752元至其勞退專戶。

(四)關於李炳旺部分:

1.請求休息日、例假日出勤之工資各38萬9295元、24萬6000元:

查李炳旺106年2月10日起,擔任營建用升降梯操作人員,於上訴人承攬之建案工地現場操作電梯提供勞務,兩造約定每日給付1200元,此為兩造所不爭執(見不爭執事項(二))。李炳旺主張其自106年2月至110年10月期間,各月實領工資如為3.3萬元以上,休息日應有出勤4日、例假日應有出勤4日;各月實領工資如為2.5萬元以上,休息日應有出勤3日、例假日應有出勤3日,據此計算請求休息日、例假日出勤工

資各38萬9295元、24萬6000元（計算明細見原判決附表3）。本件經原審請上訴人提出李炳旺之出勤紀錄，然依上訴人所提之李炳旺簽到紀錄表（見原審卷二第175至233頁），並未提出完整之回溯五年保存之簽到表，且依所提簽到紀錄內容，亦多有缺漏，有些文件甚至無法看出年份及月份，亦無法勾稽何為休息日及例假日之情，則依勞動事件法第35條、第36條第5項規定，應推定李炳旺就所主張之有如原判決附表3「估算休息日出勤日數」、「估算例假日出勤日數」欄所示之出勤日數出勤工作一節為真實。從而，李炳旺依勞基法第36條第1項、第24條第2項、第39條規定，請求上訴人給付休息日、例假日出勤工資各38萬9295元、24萬6000元，為有理由，應予准許。至上訴人辯稱李炳旺於上開工作期間業已受領加班費23萬7900元，應予扣除云云（見本院卷第311、517頁），並提出李炳旺薪資帳戶明細為證（見原審卷一第121至157頁），惟查上訴人所稱之已領加班費明細，對照李炳旺之個人簽到紀錄表（見原審卷二第175至233頁），可知係指上班日工作時數超過8小時之加班，非指本項請求之休息日、例假日出勤之加班，自不應扣除之；上訴人所辯，為不可採。

2. 請求6%勞退金差額9萬4266元：

李炳旺主張上訴人於其105年1月至110年4月在職期間，未依其每月實領工資，按照勞工退休金月提繳工資分級表提繳，而有短少提繳之情形，請求上訴人補提繳李炳旺在職期間6%勞退金差額9萬4266元（計算式：上訴請求91,818元+追加請求2,448元=94,266），上訴人對於該請求金額之計算方式不爭執（見本院卷第518頁），則李炳旺依勞退條例第31條第1項，請求上訴人提繳9萬4266元至其勞退專戶，為有理由，應予准許。

3. 請求返還工資中扣除之團保費用2萬1900元：

團體保險乃雇主自行負擔保費而為勞工投保之險種，且保費係由雇主全額負擔，業如前述，而李炳旺任職期間，上訴人

替員工即李炳旺加保團體保險，然該些團保之保險費用均係以李炳旺之當月工資中扣付，此有上訴人所提李炳旺之薪資明細紀錄可資為證(見原審卷二第261頁，意外險欄位)，又李炳旺係於106年2月10日到職，但上訴人卻於李炳旺任職初期，將李炳旺之勞保掛於相同登記地址、所營事項完全相同之興耀達公司名下，興耀達公司曾為李炳旺投保勞工保險生效日期為106年2月10日，而上訴人最後扣除團保費日期為110年11月，則起訖時間為106年2月至110年11月(106年2月至109年4月，共39個月，每月工資扣除500元；109年5月至110年11月，共8個月，每月工資扣除300元)，此有上訴人所提李炳旺之薪資明細紀錄可資為證(見原審卷二第261頁，意外險欄位)，準此，李炳旺請求上訴人給付此期間被扣除之團保費用之扣薪2萬1900元【計算式： $(500 \times 39 \text{個月}) + (300 \times 8 \text{個月}) = 21,900$ 】，核屬有據，另上訴人對於此項請求金額之計算方式不爭執(見本院卷第518頁)，則李炳旺請求上訴人返還工資中扣除之團保費用2萬1900元，為有理由，應予准許。

4. 請求資遣費7萬8155元：

(1)本件上訴人有未給付休息日、例假日出勤工資、不當扣減工資、短少提繳勞退金等情，已認定於前，則李炳旺於110年12月10日勞資爭議調解時依勞基法第14條1項第5款規定向上訴人表示終止兩造間之勞動契約(見不爭執事項(九))，於法有據，兩造間勞動契約因此於110年12月10日終止，則李炳旺依勞基法第14條第4項準用同法第17條規定，請求上訴人給付資遣費，為有理由，應依勞退條例12條第1項規定計給資遣費。

(2)關於李炳旺之平均工資，查自110年11月30日李炳旺最後工作日起算，往前回溯6個月止(即110年6月1日至110年11月30日、共183日)，其最後工作日當月、前第1、2、3、4、5、6月份之薪資，分別為4萬2000元、4萬3400元、5600元、3萬7200元、3萬7200元、3萬6400元(見原審卷

01 二第261頁)。依此計算結果，一個月平均工資為3萬3090
02 元【計算式： $(42,000\text{元} + 43,400\text{元} + 5,600\text{元} + 37,200$
03 $\text{元} + 37,200\text{元} + 36,400\text{元}) \div 183\text{日} = 1,103\text{元}$ ； $1,103\text{元} \times 30$
04 $\text{日} = 33,090\text{元}$ 】。

05 (3)李炳旺之每月平均工資為3萬3090元，其自106年2月10日
06 開始任職於上訴人至110年12月10日離職日止，資遣年資
07 為4年10個月，依勞退條例第12條第1項規定，李炳旺得請
08 求上訴人給付之資遣費為7萬9968元【計算式： $33,090\text{元} \times$
09 $1/2 (4 + 10/12) = 79,968\text{元}$ 】，是李炳旺請求7萬8155
10 元，為有理由，應予准許。

11 5.從而，李炳旺得請求休息日、例假日出勤工資各38萬9295
12 元、24萬6000元、工資中扣除之團保費用2萬1900元、資遣
13 費7萬8155元，合計73萬5350元【計算式： $389,295 + 246,000$
14 $+ 21,900 + 78,155 = 735,350$ 】，及請求提繳勞退金差額9萬426
15 6元至其勞退專戶。

16 (五)關於王美鳳部分：

17 1.請求休息日、例假日出勤之工資各34萬3719元、21萬7200
18 元：

19 查王美鳳自106年3月14日起，擔任營建用升降梯操作人員，
20 於上訴人承攬之建案工地現場操作電梯提供勞務，兩造約定
21 每日給付1200元，此為兩造所不爭執（見不爭執事項(二)）。
22 王美鳳主張其自106年3月至110年10月期間，各月實領工資
23 如為3.3萬元以上，休息日應有出勤4日、例假日應有出勤4
24 日；各月實領工資如為2.5萬元以上，休息日應有出勤3日、
25 例假日應有出勤3日，據此計算請求休息日、例假日出勤工
26 資各32萬2830元、20萬4000元（計算明細見原判決附表
27 4）。本件經原審請上訴人提出王美鳳之出勤紀錄，然上訴
28 人並未提出上述文書，則依勞動事件法第35條、第36條第5
29 項規定，應推定王美鳳就所主張之有如原判決附表4「估算
30 休息日出勤日數」、「估算例假日出勤日數」欄所示之出勤
31 日數出勤工作一節為真實。從而，王美鳳依勞基法第36條第

01 1項、第24條第2項、第39條規定，請求上訴人給付休息日、
02 例假日出勤工資各34萬3719元、21萬7200元，為有理由，應
03 予准許。至上訴人辯稱王美鳳於上開工作期間業已受領加班
04 費34萬9250元，應予扣除云云（見本院卷第315、518頁），
05 並提出王美鳳薪資帳戶明細為證（見原審卷一第158至177
06 頁），惟參上訴人所提出之何美玉、金玉琴、李炳旺之個人
07 簽到紀錄表，已領之加班費係指上班日工作時數超過8小時
08 之加班，已如上述，非指本項請求之休息日、例假日出勤之
09 加班，自不應扣除之；上訴人所辯，為不可採。

10 2. 請求6%勞退金差額4萬4241元：

11 王美鳳主張上訴人於其在職期間，未依其每月實領工資，按
12 照勞工退休金月提繳工資分級表提繳，而有短少提繳之情
13 形，請求上訴人補提繳王美鳳在職期間6%勞退金差額4萬42
14 41元（計算式：上訴請求4萬3264元+追加請求977元=4萬424
15 1元），上訴人對於該請求金額之計算方式不爭執（見本院
16 卷第518頁），則王美鳳依勞退條例第31條第1項，請求上訴
17 人提繳4萬4241元至其勞退專戶，為有理由，應予准許。

18 3. 請求返還工資中不當扣款5萬9040元：

19 經查，上訴人原應為王美鳳提繳之6%勞退金，係以王美鳳
20 之當月工資中扣付，此有王美鳳之薪資明細紀錄可資為證
21 （見原審卷二第281頁勞退欄位），則金玉琴依勞基法第22條
22 第2項規定請求上訴人返還此不當扣款，於法有據。再查上
23 訴人於王美鳳在職期間為其提繳之金額共8萬1678元，此為
24 兩造所不爭執（見不爭執事項(五)4.），又依上訴人給付王美
25 鳳之報酬明細（見原審卷二第281頁），可見自109年3月起
26 即未再自王美鳳之薪資中扣除勞退金，故以上述提繳總額8
27 萬1678元，扣除109年3月及109年6月至110年8月間之6%款
28 項共2萬2638元【計算式：173+634+（1,728×8）+1,325
29 +1,498+（1,728×3）=22,638】，王美鳳得請求不當扣
30 款5萬9040元（計算式：81,678-22,638=59,040元）。就
31 此上訴人抗辯金額應4萬6552元為據云云（見本院卷第519、

315頁），惟王美鳳自106年3月14日即任職於上訴人（見不爭執事項(二)），而該4萬6552元所據以計算之期間係自106年6月起算（見本院卷第313至315頁），顯非全部在職期間，而有未足，尚非可採。

4. 請求返還工資中扣除之團保費用2萬3400元：

查團體保險乃雇主即上訴人自行負擔保費而為勞工投保之險種，且保費係由雇主全額負擔，業如前述，而王美鳳任職期間，上訴人替員工即王美鳳加保團體保險，然該些團保之保險費用均係以王美鳳之當月工資中扣付，此有上訴人所提王美鳳之薪資明細紀錄可資為證（見原院卷二第281頁，意外險欄位），又王美鳳係於106年3月15日到職，參酌兩造不爭執事項，就王美鳳部分，上訴人投保勞工保險生效日期為106年3月15日；而上訴人最後扣除團保費日期為110年11月，則起訖時間為106年3月至110年11月。依上訴人所提王美鳳之薪資明細紀錄（見原審卷二第281頁意外險欄位），及所整理之報酬明細計算表（見本院卷第313至315頁），自106年6月至110年11月總計扣除1萬8250元；再加計自106年3月至106年5月共3個月，以每月工資扣除500元計，共1500元；兩者合計1萬9750元【計算式：18,250+1,500=19,750】，是王美鳳請求上訴人給付此期間被扣除之團保費用之扣薪1萬9750元，為有理由，應予准許；逾此範圍之請求，則屬無據。

5. 請求資遣費7萬7063元：

(1)本件上訴人有未給付休息日、例假日出勤工資、不當扣減工資、短少提繳勞退金等情，已認定於前，則王美鳳於110年12月10日勞資爭議調解時依勞基法第14條1項第5款規定向上訴人表示終止兩造間之勞動契約（見不爭執事項(九)），於法有據，兩造間勞動契約因此於110年12月10日終止，則王美鳳依勞基法第14條第4項準用同法第17條規定，請求上訴人給付資遣費，為有理由，應依勞退條例12條第1項規定計給資遣費。

(2)關於王美鳳之平均工資，查自110年11月30日王美鳳最後

工作日起算，往前回溯6個月止（即110年6月1日至110年1月30日、共183日），其最後工作日當月、前第1、2、3、4、5、6月份之薪資，分別為3萬6400元、3萬7800元、3萬3600元、3萬7800元、3萬7800元、3萬6400元（見原審卷二第281頁）。依此計算結果，一個月平均工資為3萬6030元【計算式： $(36,400\text{元}+37,800\text{元}+33,600\text{元}+37,800\text{元}+37,800\text{元}+36,400\text{元})\div 183\text{日}=1,201\text{元}$ ； $1,201\text{元}\times 30\text{日}=36,030\text{元}$ 】。

(3)王美鳳之每月平均工資為3萬6030元，其自106年3月14日開始任職於上訴人至110年12月10日離職日止，資遣年資為4年8個月又26日，惟其中106年9月至同年11月、109年3月至同年5月整個月未提供勞務，該年資6個月部分應予扣除，總計王美鳳年資應為4年2個月又26天，依勞退條例第12條第1項規定，王美鳳得請求上訴人給付之資遣費為7萬6364元【計算式： $36,030\text{元}\times 1/2(4+2/12+26/30\times 1/12)=76,364\text{元}$ 】，逾此範圍之請求，則屬無據。

6.從而，王美鳳得請求休息日、例假日出勤工資各34萬3719元、21萬7200元、工資中不當扣款5萬9040元、工資中扣除之團保費用1萬9750元、資遣費7萬6364元，合計71萬6073元【計算式： $343,719+217,200+59,040+19,750+76,364=716,073$ 】，及請求提繳勞退金差額4萬4241元至其勞退專戶。

(六)關於吳玉花部分：

1.請求休息日、例假日出勤之工資各12萬5334元、7萬9200元：

查吳玉花自108年10月14日起，擔任營建用升降梯操作人員，於上訴人承攬之建案工地現場操作電梯提供勞務，兩造約定每日給付1200元，此為兩造所不爭執（見不爭執事項(二)）。吳玉花主張其自108年10月至110年8月期間，各月實領工資如為3.3萬元以上，休息日應有出勤4日、例假日應有出勤4日；各月實領工資如為2.5萬元以上，休息日應有出勤3日、例假日應有出勤3日，據此計算請求休息日、例假日出

勤工資各12萬5334元、7萬9200元（計算明細見原判決附表5）。本件經原審請上訴人提出吳玉花之出勤紀錄，然上訴人並未提出上述文書，則依勞動事件法第35條、第36條第5項規定，應推定吳玉花就所主張之有如原判決附表5「估算休息日出勤日數」、「估算例假日出勤日數」欄所示之出勤日數出勤工作一節為真實。從而，吳玉花依勞基法第36條第1項、第24條第2項、第39條規定，請求上訴人給付休息日、例假日出勤工資各12萬5334元、7萬9200元，為有理由，應予准許。至上訴人辯稱吳玉花於上開工作期間業已受領加班費13萬2250元，應予扣除云云（見本院卷第317、519頁），並提出吳玉花薪資帳戶明細為證（見原審卷一第179至186頁），惟參上訴人所提出之何美玉、金玉琴、李炳旺之個人簽到紀錄表，已領之加班費係指上班日工作時數超過8小時之加班，已如上述，非指本項請求之休息日、例假日出勤之加班，自不應扣除之；上訴人所辯，為不可採。

2. 請求6%勞退金差額1萬5593元：

吳玉花主張上訴人於其在職期間，未依其每月實領工資，按照勞工退休金月提繳工資分級表提繳，而有短少提繳之情形，請求上訴人補提繳吳玉花在職期間6%勞退金差額1萬5593元，上訴人對於該請求金額之計算方式不爭執（見本院卷第519頁），則吳玉花依勞退條例第31條第1項，請求上訴人提繳1萬5593元至其勞退專戶，為有理由，應予准許。

3. 請求返還工資中不當扣款7144元：

查上訴人原應為吳玉花提繳之6%勞退金，係以吳玉花之當月工資中扣付，此有吳玉花之薪資明細紀錄可資為證（見原審卷二第79頁勞退欄位），則吳玉花依勞基法第22條第2項規定請求上訴人返還此不當扣款，於法有據。再查上訴人於吳玉花在職期間為其提繳之金額共3萬0816元，此為兩造所不爭執（見不爭執事項(五)5.），又依上訴人給付吳玉花之報酬明細（見原審卷二第79頁），可見自109年3月起即未再自吳玉花之薪資中扣除勞退金，故以上述提繳總額3萬0816元，

扣除自109年3月至110年8月間之6%款項共2萬3672元【計算式： $(1,728 \times 12) + 461 + 747 + 749 + 979 = 23,672$ 】，吳玉花得請求不當扣款7144元（計算式： $30,816 - 23,672 = 7,144$ ）。

4. 請求返還工資中扣除之團保費用6590元：

查團體保險乃雇主即上訴人自行負擔保費而為勞工投保之險種，且保費係由雇主即上訴人全額負擔，業如前述，而吳玉花任職期間，上訴人替員工即吳玉花加保團體保險，然該些團保之保險費用均係以吳玉花之當月工資中扣付，此有上訴人所提吳玉花之薪資明細紀錄可資為證（見原審卷二第79頁，意外險欄位），又吳玉花係於108年10月14日到職，參酌兩造不爭執事項就吳玉花部分，上訴人投保勞工保險生效日期為108年10月14日；而上訴人最後扣除團保費日期為110年11月，則起訖時間為108年10月至110年11月。依上訴人所提吳玉花之薪資明細紀錄（見原審卷二第79頁意外險欄位）及所整理之報酬明細計算表（見本院卷第317頁），自108年10月至110年8月總計扣除6590元【計算式： $(500 \times 6 \text{個月}) + 290 + (300 \times 10 \text{個月}) + 155 + 145 = 6,590$ 】，上訴人對此計算方式不爭執（見本院卷第520頁），是吳玉花請求上訴人給付此期間被扣除之團保費用之扣薪6590元，核屬有據，應予准許。

5. 請求資遣費3萬6791元：

(1) 本件上訴人有未給付休息日、例假日出勤工資、不當扣減工資、短少提繳勞退金等情，已認定於前，則吳玉花於110年12月10日勞資爭議調解時依勞基法第14條1項第5款規定向上訴人表示終止兩造間之勞動契約（見不爭執事項(九)），於法有據，兩造間勞動契約因此於110年12月10日終止，則吳玉花依勞基法第14條第4項準用同法第17條規定，請求上訴人給付資遣費，為有理由，應依勞退條例12條第1項規定計給資遣費。

(2) 關於吳玉花之平均工資，查自110年8月15日吳玉花最後工作日起算，往前回溯6個月止（即110年2月16日至110年8

月15日、共181日），其最後工作日當月、前第1、2、3、4、5、6月份之薪資（含日薪、加班費），分別為1萬9500元（110年8月1日至15日）、4萬0300元、4萬0100元、4萬3400元、4萬1100元、4萬4000元（見原審卷二第79頁）、1萬3650元（詳如後述(3)）。依此計算結果，一個月平均工資為4萬0110元【計算式：（19,500元+40,300元+40,100元+43,400元+41,100元+44,000元+13,650元）÷181日=1337元；1337元×30日=4萬0110元】。

(3)吳玉花於110年2月薪資為2萬9400元，有上訴人提出吳玉花承攬報酬明細影本為證（見原審卷二第79頁），110年2月16日至28日薪資為1萬3650元【計算式：29,400元×13/28=13,650元】。

(4)吳玉花之每月平均工資4萬0110元，其自108年10月14日開始任職於上訴人至110年12月10日終止勞動契約止，資遣年資為2年1個月又26天，惟其中109年9月至同年12月整月未提供勞務（見原審卷二第79頁），該年資4個月部分應予扣除，總計吳玉花年資應為1年9個月又26天，依勞退條例第12條第1項規定，吳玉花得請求上訴人給付之資遣費為3萬6545元【計算式：40,110元×1/2（1+9/12+26/30×1/12）=36,545元】，逾此範圍之請求，則屬無據。

6. 從而，吳玉花得請求休息日、例假日出勤工資各12萬5334元、7萬9200元、工資中不當扣款7144元、工資中扣除之團保費用6590元、資遣費3萬6545元，合計25萬4813元【計算式：125,334+79,200+7,144+6,590+36,545=254,813】，及請求提繳勞退金差額1萬5593元至其勞退專戶。

(七)關於蕭長聰部分：

1. 請求休息日、例假日出勤工資各13萬6728元、8萬6400元：查蕭長聰自107年5月28日起，擔任營建用升降梯操作人員，於上訴人承攬之建案工地現場操作電梯提供勞務，兩造約定每日給付1200元，此為兩造所不爭執（見不爭執事項(二)）。蕭長聰主張其自107年5月至110年4月期間，各月實領工資如

01 為3.3萬元以上，休息日應有出勤4日、例假日應有出勤4
02 日；各月實領工資如為2.5萬元以上，休息日應有出勤3日、
03 例假日應有出勤3日，據此計算請求休息日、例假日出勤工
04 資各13萬6728元、8萬6400元（計算明細見原判決附表6）。
05 本件經原審請上訴人提出蕭長聰之出勤紀錄，然依上訴人所
06 提之蕭長聰簽到紀錄表（見原審卷二第235至255頁），並未
07 提出完整之回溯五年保存之簽到表，且依所提簽到紀錄內
08 容，亦多有缺漏，有些文件甚至無法看出年份及月份，亦無
09 法勾稽何為休息日及例假日之情，則依勞動事件法第35條、
10 第36條第5項規定，應推定蕭長聰就所主張之有如原判決附
11 表6「估算休息日出勤日數」、「估算例假日出勤日數」欄
12 所示之出勤日數出勤工作一節為真實。從而，蕭長聰依勞基
13 法第36條第1項、第24條第2項、第39條規定，請求上訴人給
14 付休息日、例假日出勤工資各13萬6728元、8萬6400元，為
15 有理由，應予准許。至上訴人辯稱蕭長聰於上開工作期間業
16 已受領加班費19萬2100元，應予扣除云云（見本院卷第31
17 9、520頁），並提出蕭長聰薪資帳戶明細為證（見原審卷一
18 第187至213頁），惟查上訴人所稱之已領加班費明細，對照
19 蕭長聰之個人簽到紀錄表（見原審卷二第235至255頁），可
20 知係指上班日工作時數超過8小時之加班，非指本項請求之
21 休息日、例假日出勤之加班，自不應扣除之；上訴人所辯，
22 為不可採。

23 2. 請求6%勞退金差額3萬0498元：

24 蕭長聰主張上訴人於其在職期間，未依其每月實領工資，按
25 照勞工退休金月提繳工資分級表提繳，而有短少提繳之情
26 形，請求上訴人補提繳蕭長聰在職期間6%勞退金差額3萬04
27 98元，上訴人對於該請求金額之計算方式不爭執（見本院卷
28 第521頁），則蕭長聰依勞退條例第31條第1項，請求上訴人
29 提繳3萬0498元至其勞退專戶，為有理由，應予准許。

30 3. 請求返還工資中不當扣款2萬0339元：

31 查上訴人原應為蕭長聰提繳之6%勞退金，係以蕭長聰之當

月工資中扣付，此有蕭長聰之薪資明細紀錄可資為證(見原審卷二第263頁勞退欄位)，則蕭長聰依勞基法第22條第2項規定請求上訴人返還此不當扣款，於法有據。再查上訴人於蕭長聰在職期間為其提繳之金額共3萬2141元，此為兩造所不爭執(見不爭執事項(五)6.)，又依上訴人給付蕭長聰之報酬明細(見原審卷二第263頁)，可見自109年10月起即未再自蕭長聰之薪資中扣除勞退金，故以上述提繳總額3萬2141元，扣除自109年10月至110年3月間之6%不當扣款共計1萬1802元【計算式： $346 + (1,728 \times 5) + 2,586 + 230 = 11,802$ 】，蕭長聰得請求不當扣款2萬0339元(計算式： $32,141 - 11,802 = 20,339$)。

4. 請求返還工資中扣除之團保費用8164元：

蕭長聰任職期間，上訴人替員工即蕭長聰加保團體保險，然該些團保之保險費用均係以蕭長聰之當月工資中扣付，此有上訴人所提蕭長聰之薪資明細紀錄可資為證(見原審卷二第263頁意外險欄位)，又蕭長聰係於107年5月28日到職，參酌兩造不爭執事項就蕭長聰部分，上訴人投保勞工保險生效日期為107年5月28日；而上訴人最後扣除團保費日期為110年4月，則起訖時間為107年5月至110年4月(107年5月至108年6月，共14個月，每月工資扣除500元，但107年5月僅扣除66元；109年10月至110年4月，共7個月，每月工資扣除300元，但109年10月僅扣除68元、110年4月僅扣除30元)，此有上訴人所提蕭長聰之薪資明細紀錄可資為證(見原審卷二第263頁意外險欄位)，故蕭長聰請求上訴人返還工資中扣除之團保費用8164元【計算式： $(500 \times 13 \text{個月}) + 66 + (300 \times 5 \text{個月}) + 68 + 30 = 8,164$ 】，於法有據，應予准許。

5. 請求資遣費4萬3265元：

(1)本件上訴人有未給付休息日、例假日出勤工資、不當扣減工資、短少提繳勞退金等情，已認定於前，則蕭長聰於110年12月10日勞資爭議調解時依勞基法第14條1項第5款規定向上訴人表示終止兩造間之勞動契約(見不爭執事項

01 (九)，於法有據，兩造間勞動契約因此於110年12月10日
02 終止，則蕭長聰依勞基法第14條第4項準用同法第17條規
03 定，請求上訴人給付資遣費，為有理由，應依勞退條例12
04 條第1項規定計給資遣費。

05 (2)關於蕭長聰之平均工資，查自110年4月3日蕭長聰最後工
06 作日起算，往前回溯6個月止（即109年10月4日至110年4
07 月3日、共182日），其最後工作日當月、前第1、2、3、
08 4、5、6月份之薪資（含日薪、加班費），分別為4700元
09 （110年4月1日至3日）、4萬7300元、3萬9600元、4萬160
10 0元、4萬5000元、4萬2400元（見原審卷二第263頁）、88
11 52元（詳如後述(3)）。依此計算結果，一個月平均工資為
12 3萬7830元【計算式：（4,700元+47,300元+39,600元+
13 41,600元+45,000元+42,400元+8,852元）÷182日=1261
14 元；1261元×30日=37,830元】。

15 (3)蕭長聰於109年10月薪資為9800元，上訴人提出蕭長聰承
16 攬報酬明細影本為證（見原審卷二第263頁），109年10月
17 4日至31日薪資為8852元【計算式：9,800元×28/31=8,85
18 2元】。

19 (4)蕭長聰之每月平均工資3萬7830元，其自107年5月28日開
20 始任職於上訴人至110年12月10日終止勞動契約止，扣除1
21 08年7月至109年9月因職業傷害休息，故僅計算自107年5
22 月28日至108年6月30日及109年10月1日至110年12月10日
23 期間，年資共計為2年4個月又7天，依勞退條例第12條第1
24 項規定，蕭長聰得請求上訴人給付之資遣費為4萬4503元
25 【計算式：37,830元×1/2（2+4/12+7/30×1/12）=44,503
26 元】，是蕭長聰請求4萬3265元，為有理由，應予准許。

27 6. 從而，蕭長聰得請求休息日、例假日出勤工資各13萬6728
28 元、8萬6400元、工資中不當扣款2萬0339元、工資中扣除之
29 團保費用8164元、資遣費4萬3265元，合計29萬4896元【計
30 算式：136,728+86,400+20,339+8,164+43,265=294,896】，
31 及請求提繳勞退金差額3萬0498元至其勞退專戶。

01 (八)被上訴人請求上訴人開立非自願離職證明書部分：

02 按勞基法第19條規定：「勞動契約終止時，勞工如請求發給
03 服務證明書，雇主或其代理人不得拒絕」，就業保險法第11
04 條第3項規定：「本法所稱非自願離職，指被保險人因投保
05 單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞動基
06 準法第十一條、第十三條但書、第十四條及第二十條規定各
07 款情事之一離職」。查上訴人與被上訴人間之勞動契約，均
08 因被上訴人於110年12月10日勞資爭議調解時依勞基法第14
09 條1項第5款規定向上訴人為終止之意思表示而於110年12月1
10 0日終止，已認定於前，則被上訴人依上開規定，請求上訴
11 人開立非自願離職證明書，均有理由，應予准許。

12 (九)法定遲延利息部分：

13 按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責
14 任。給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經
15 其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權
16 人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他
17 相類之行為者，與催告有同一之效力。又遲延之債務，以支
18 付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利
19 息。但約定利率較高者，仍從其約定利率。應付利息之債
20 務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之
21 5。民法第229條第1項、第2項、第233條第1項、第203條分
22 別定有明文。本件工資、資遣費債權均屬有確定期限之債
23 權，則被上訴人依上開規定，就上開准許金額，併請求上訴
24 人給付自起訴狀繕本送達翌日即111年6月14日（於同年月13
25 日送達，見原審卷一第315頁）起至清償日止按週年利率5%
26 計算之利息，亦有理由，應予准許。

27 五、綜上所述，被上訴人依兩造間勞動契約、勞基法第22條第
28 1、2項、24條第2項、39條規定、勞退條例第12、31條規
29 定，對上訴人為下述範圍之請求，為有理由，應予准許：(1)
30 何美玉請求79萬9462元及自111年6月14日起至清償日止按週
31 年利率5%計算之利息，暨請求提繳勞退金差額3萬7410元至

其勞退專戶。(2)金玉琴請求72萬7559元及自111年6月14日起至清償日止按週年利率5%計算之利息，暨請求提繳勞退金差額1萬9752元至其勞退專戶。(3)李炳旺請求73萬5350元及自111年6月14日起至清償日止按週年利率5%計算之利息，暨及請求提繳勞退金差額9萬4266元（包括：上訴請求9萬1818元、追加請求2448元）至其勞退專戶。(4)王美鳳請求71萬6073元及自111年6月14日起至清償日止按週年利率5%計算之利息，暨請求提繳勞退金差額4萬4241元（包括：上訴請求4萬3264元、追加請求977元）至其勞退專戶。(5)吳玉花請求25萬4813元及自111年6月14日起至清償日止按週年利率5%計算之利息，暨請求提繳勞退金差額1萬5593元至其勞退專戶。(6)蕭長聰請求29萬4896元及自111年6月14日起至清償日止按週年利率5%計算之利息，暨請求提繳勞退金差額3萬0498元至其勞退專戶。(7)被上訴人請求開立非自願離職證明書。逾上開範圍之請求，為無理由，不應准許。原審就逾上開應准許部分（關於何美玉、金玉琴、王美鳳、吳玉花部分），為上訴人敗訴之判決，尚有未洽，上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄，為有理由，爰將原判決此部分改判如主文第二項所示。另原審就上開應准許部分，為上訴人敗訴之判決，並駁回其假執行之聲請，並無違誤，上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄，為無理由，應駁回此部分上訴。李炳旺、王美鳳追加部分，為有理由，應准許之。另就主文第四項命上訴人給付部分，依勞動事件法第44條第1項依職權宣告假執行，並按同條第2項宣告上訴人得供擔保免為假執行。末依民事訴訟法第79條「各當事人一部勝訴、一部敗訴者，其訴訟費用，由法院酌量情形，命兩造以比例分擔或命一造負擔，或命兩造各自負擔其支出之訴訟費用」規定，審酌被上訴人敗訴金額部分所占比例極微，故本件（除確定部分外）訴訟費用均由上訴人負擔。

六、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據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不

01 逐一論列，附此敘明。

02 七、據上論結，本件上訴為一部有理由、一部無理由，李炳旺、
03 王美鳳追加之訴為有理由，爰判決如主文。

04 中 華 民 國 113 年 6 月 25 日
05 勞動法庭

06 審判長法 官 黃雯惠

07 法 官 宋泓璟

08 法 官 戴嘉慧

09 正本係照原本作成。

10 被上訴人不得上訴。

11 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書
12 狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理
13 由書狀（均須按他造當事人之人數附繕本），上訴時應提出委任
14 律師或具有律師資格之人之委任狀；委任有律師資格者，另應附
15 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條之1
16 第1項但書或第2項所定關係之釋明文書影本。如委任律師提起上
17 訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

18 中 華 民 國 113 年 6 月 25 日

19 書記官 莊昭樹