

臺灣桃園地方法院民事判決

112年度勞小上字第2號

上訴人 中匯小客車租賃有限公司

歐杞國際有限公司

上二人共同

法定代理人 陳禹華

共 同

訴訟代理人 林奕坊律師

被上訴人 楊昀珮 住○○市○○區○○路000巷00號

上列當事人間請求給付工資等事件，兩造對於民國111年12月29日本院111年度勞小字第52號第一審民事小額判決提起上訴，於民國112年11月29日言詞辯論終結，本院判決如下：

主 文

原判決第一、二項關於命上訴人歐杞國際有限公司給付之部分，及該部分假執行之宣告，暨訴訟費用（除確定部分外）之裁判，均廢棄。

前項廢棄部分，被上訴人在第一審之訴駁回。

上訴人中匯小客車租賃有限公司之上訴駁回。

第一、二審訴訟費用由上訴人中匯小客車租賃有限公司負擔五分之三，餘由被上訴人負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

按對於小額程序之第一審裁判，得上訴或抗告於管轄之地方法院，然非以其違背法令為理由，不得為之，民事訴訟法第436條之24第1項、第2項定有明文。而上訴狀應記載上訴理由，表明下列各款事項：一、原判決所違背之法令及其具體內容。二、依訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事實，民事訴訟法第436條之25亦有明定。查，上訴人中匯小客車租賃有限公司、歐杞國際有限公司（下合稱上訴人，如單指一

人時則分別逕稱中匯公司、歐杞公司）主張原審未命被上訴人就其所提出之通訊軟體LINE對話紀錄（下稱系爭LINE對話紀錄）形式真正負舉證責任，即認定兩造間存在僱傭關係，另被上訴人所提出之民國111年4至6月薪資表（下稱系爭薪資表）上並無上訴人公司大小章，未證明係上訴人所製作，違反民事訴訟法第277條規定之舉證責任分配法則、同法第22條第1項規定之自由心證原則等，實有判決不適用法規或適用不當之違背法令。核其上訴理由，堪認對於其所主張原第一審小額判決違背法令之情事，已有具體之指摘，是上訴人提起本件上訴，應認為已具備合法要件。

貳、實體方面：

一、被上訴人於原審起訴及於本院補陳：

被上訴人原受僱於中匯公司，其到職日、最後工作日、擔任之職務/部門及約定報酬計算方式均詳如附表一所示，並約定次月10日以匯款方式給付薪資。嗣中匯公司欲於000年0月下旬起調整被上訴人工作時間而遭拒絕後，兩造合意於同年7月31日終止勞動契約。詎上訴人尚積欠被上訴人如附表一「111年7月工資」、「獎金」、「特休未休折算工資」等欄所示之金額，亦未依勞工退休金條例（下稱勞退條例）為被上訴人提繳如附表一「補提繳勞退金」欄所示之金額至被上訴人設於勞動部勞工保險局（下稱勞保局）之勞工退休金個人專戶（下稱勞退專戶），為此，被上訴人遂向桃園市人力資源管理協會申請勞資爭議調解，並分別於同年8月31日、9月7日在該協會進行調解，惟因兩造未能達成共識以致調解不成立。從而，被上訴人爰依勞動基準法（下稱勞基法）第22條第2項、第38條第4項、勞退條例第6條第1項、第14條第1項等規定提起本件訴訟，並於原審聲明：(一)上訴人應給付被上訴人如附表一「合計」欄所示之金額，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。(二)上訴人應補提繳如附表一「補提繳勞退金」欄所示之金額至被上訴人設於勞保局之勞退專戶。

01 二、上訴人於原審答辯及於本院上訴主張：上訴人均為訴外人即
02 中匯公司、歐杷公司之負責人陳禹華獨資設立，故中匯公
03 司、歐杷公司間具有同一性。被上訴人雖於110年10月至000
04 年0月00日間均有在上訴人處工作，然兩造間為承攬關係，
05 上訴人匯入被上訴人帳戶之款項僅為承攬報酬，故被上訴人
06 並無請求工資、獎金、特休未休折算工資、補提繳勞退金等
07 權利。另上訴人於原審否認系爭LINE對話紀錄形式真正，原
08 審未命被上訴人就該對話紀錄形式真正盡舉證責任，即據以
09 認定兩造間存在僱傭關係，除有悖於舉證責任分配法則外，
10 恐有濫用自由心證之情。上訴人亦曾於原審主張系爭薪資表
11 為被上訴人臨訟製作，蓋其上並無上訴人公司大小章，被上
12 訴人也未舉證證明系爭薪資表係由上訴人公司製作並發放，
13 原審未詳加調查即據以認定兩造間存在僱傭關係，亦有濫用
14 自由心證之嫌等語，資為抗辯。並於原審聲明：被上訴人之
15 訴駁回。

16 三、原審為上訴人部分勝訴之判決，即判命上訴人應給付被上訴
17 人新臺幣(下同)30,000元，及應補提繳18,000元至被上訴人
18 設於勞保局之勞退專戶，並駁回上訴人其餘之訴。被上訴人
19 就其敗訴部分未聲明不服，已告確定；上訴人就其敗訴部
20 分，聲明全部不服，提起上訴，上訴聲明為：(一)原判決不利
21 於上訴人部分廢棄。(二)上開廢棄部分，被上訴人在第一審之
22 訴應予駁回。被上訴人則答辯聲明：上訴駁回（被上訴人未
23 就其敗訴部分聲明不服而提起上訴，是該部分並不在本院審
24 理範圍內，併此敘明）。

25 四、兩造不爭執事項（本院勞小上卷76-77、144頁）：

26 (一)中匯公司曾經於104人力銀行刊登原證3職缺廣告（原審專調
27 卷13-19頁）。

28 (二)被上訴人曾於110年10月至111年7月31日之期間，在上訴人
29 處提供服務。

30 (三)原證7被上訴人玉山銀行中路特區分行內頁之匯款紀錄中，
31 自110年12月10日起至111年7月10日止，陳禹華有於每月10

01 日匯款予被上訴人（原審專調卷35-37頁）。

02 (四)中匯公司曾提供17輛車予被上訴人出租車輛收取租金（原審
03 勞小卷6、8頁）。

04 (五)被上訴人向桃園市政府勞動局申請勞資爭議調解，經桃園市
05 人力資源管理協會分別於111年8月31日、同年9月7日召開調
06 解會議，但調解不成立（原審專調卷11、12頁）。

07 (六)中匯公司曾因被上訴人及訴外人陳羿菲涉犯侵占等案件，向
08 臺灣桃園地方檢察署（下稱桃園地檢署）提出告訴，嗣經該
09 署檢察官以112年度偵字第23385號為不起訴處分確定（下稱
10 系爭刑案）。

11 五、茲就兩造之爭點及本院之判斷，分述如下：

12 (一)兩造間是否為僱傭關係？

13 1.按稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內為
14 他方服勞務，他方給付報酬之契約。而稱承攬者，則謂當事
15 人約定，一方為他方完成一定之工作，他方俟工作完成，給
16 付報酬之契約。民法第482條、第490條第1項分別定有明
17 文。參酌勞基法規定之勞動契約，指當事人之一方，在從屬
18 於他方之關係下，提供職業上之勞動力，而由他方給付報酬
19 之契約。可知，僱傭契約乃當事人以勞務之給付為目的，受
20 僱人於一定期間內，應依照僱用人之指示，從事一定種類之
21 工作，且受僱人提供勞務，具有繼續性及從屬性之關係。而
22 承攬契約之當事人則以勞務所完成之結果為目的，承攬人只
23 須於約定之時間完成一個或數個特定之工作，與定作人間無
24 從屬關係，可同時與數位定作人成立數個不同之承攬契約，
25 二者性質並不相同（最高法院94年度台上字第573號判決意
26 旨參照）。次按民法上之僱傭、承攬契約，雖同屬以勞務供
27 給為內容之契約，惟僱傭契約僅以提供勞務本身為唯一目
28 的，且受僱人服勞務須聽從僱用人指示，有如機械，對於服
29 勞務之方法毫無自由裁量之餘地，與僱用之一方具有使用從
30 屬及指揮監督關係；承攬係以完成勞務並發生結果為目的，
31 著重於自主性之服勞務，承攬人倘未完成承攬之工作，即無

報酬請求權。承攬人之供給勞務，均不過係達成契約目的之手段而已，其法律性質與僱傭契約，尚屬有間。是以，勞動契約與以提供勞務為手段之承攬契約之主要區別，在於提供勞務者與企業主間，其是否基於人格上、經濟上及組織上之從屬性而提供勞務等情加以判斷；如仍具從屬性，則縱其部分職務有部分獨立性，仍應認定屬勞基法所規範之勞雇關係。另按勞工與雇主間之從屬性，通常具有：1.人格上從屬性，即受僱人在雇主企業組織內，服從雇主權威，並有接受懲戒或制裁之義務。親自履行，不得使用代理人。2.經濟上從屬性，即受僱人並不是為自己之營業勞動而是從屬於他人，為該他人之目的而勞動。3.組織上從屬性，即納入雇方生產組織體系，並與同僚間居於分工合作狀態等項特徵。又基於保護勞工之立場，一般就勞動契約關係之成立，均從寬認定，只要有部分從屬性，即應成立（最高法院96年度台上字第2630號、81年度台上字第347號判決意旨參照）。

2.被上訴人主張其於110年10起至111年7月31日受僱於上訴人，惟上訴人迄今仍積欠其111年7月工資及未補提繳勞退金至其設於勞保局之勞退專戶等語，而上訴人則以前詞置辯，惟兩造未簽立書面勞動契約（原審勞小卷12-13頁），則兩造間是否成立勞動契約關係，端視是否合於人格上、經濟上及組織上從屬性之要件，分述如下：

(1)就人格上從屬性而言：

①依被上訴人提出之系爭LINE對話紀錄、通訊軟體LINE群組對話紀錄（下稱系爭LINE群組對話紀錄）略以：「（被上訴人：）哥姊、我兒子昨天回來跟我住、剛剛下班回來他在發燒、有幫他快篩淡淡的、現在帶他來醫院做pcr、（傳送快篩試劑2條線之照片）、明天會請假一天；〔中匯租賃華仔（即上訴人公司負責人，本院勞小上卷75頁）：〕（傳送漫畫男生手比OK之貼圖）；（被上訴人：）（傳送耳溫槍38度及快篩試劑1條線之照片）、哥姊、我被小孩傳染了、昨晚發燒整個晚上、剛剛有快篩淡淡的一條、這幾天在家休息、

請假到6/2小孩解隔；〔中匯租賃熙爺（訴外人即上訴人公司老闆娘李若熙，本院勞小上卷75頁）：〕好好休息；（中匯租賃熙爺：）不要搞到晚上沒有人接車；（被上訴人：）嗯、我去、……；（中匯租賃熙爺：）交接的流程、妳再三跟她確認好、那天阿法還車、她完全不會、我的意思是、她只是在跟妳們學、但客人出還車其實還是妳們的工作、……；（中匯租賃熙爺：）……剩下幾天姐希望妳儘量能讓晨心交接到像妳一樣……；（熙爺：）428冷氣出熱風、等下客人回來換車、換c180給她、428開去給阿凡檢查、@楊于萱、@Yo-yo、@中匯超跑♥晨馨，射個6張A180照片給我、我要R牌的、相簿裡照片順便換掉、@楊于萱、帶著她們做；（被上訴人：）收；（中匯租賃華仔：）@楊于萱、公務機的客人交接清楚；（熙爺：）@楊于萱、帶YOYO跟晨馨寄（按應係「記」之誤）一下這帳；（熙爺：）客人出還車檢查都要拍照錄影；（熙爺：）附近你股哥（按應係「Google」之意）最近的音響店，幫他先打去跟店家說一聲；（被上訴人：）好」（原審專調卷21、25、27頁；本院勞小上卷83、85、89、91、97頁），此對話紀錄與被上訴人攜帶到庭之手機留存畫面，經本院勘驗後彼此相符，且為上訴人所不爭執（本院勞小上卷144、146頁），堪信為真，則依系爭LINE群組對話紀錄內容可知，被上訴人係受上訴人指揮監督去執行職務，而被上訴人無法出勤時，需向上訴人請假並說明原由，且被上訴人請假後，並無代理人，符合親自提供勞務，另客戶如何租還車及出租廠牌，被上訴人須服從上訴人指示，是兩造間之契約履行乃具有人格上之從屬性。

(2)就經濟上從屬性而言：被上訴人主張其領回送修之車輛時，只需簽名而無需先代墊修車費用，此為上訴人所不爭執（本院勞小上卷75頁），佐以系爭LINE對話紀錄、系爭LINE群組對話紀錄略以：「（中匯租賃華仔：）@于萱、@♥菲、明天要發薪水了、你們兩個要不要回來對帳、釐清楚誰的帳誰負責；（被上訴人：）（轉貼員工姓名為楊于萱之薪資表及其

01 薪資轉帳明細，說明可能沒領那麼多的薪水截圖）；（熙
02 姐：）我傳道（按應係「到」之誤）舊的」（原審專調卷29
03 頁；本院勞小上卷87、105頁）。顯見被上訴人提供勞務無
04 須承擔風險，非為自己之營業目的而提供勞務，而係為上訴
05 人之經營汽車租賃之經濟上利益而服務，且無需負擔勞務所
06 需之車輛或設備維修等業務成本，具有經濟上從屬性。

07 (3)就組織上從屬性而言：依系爭LINE群組對話紀錄略以：「中
08 匯租賃華仔：）統計一下這個月到目前的營業額；（熙
09 爺：）@中匯租車、@中匯超跑♥晨馨；（中匯超跑♥晨
10 馨：）收；（中匯租賃華仔：）C180要繳貸款；（熙爺：）
11 收；（中匯超跑♥晨馨：）收；（熙爺：）（在中匯租賃華
12 仔詢問關於酒駕拒測、車牌扣2年有無適用租賃業之問題下
13 方回覆之說明）」、「（中匯租賃熙爺：）不要搞到晚上沒
14 有人接車；（被上訴人：）嗯、我去、……；（中匯租賃熙
15 爺：）交接的流程、妳再三跟她確認好、那天阿法還車、她
16 完全不會、我的意思是、她只是在跟妳們學、但客人出還車
17 其實還是妳們的工作」（原審專調卷27頁；本院勞小上卷87
18 頁）。由此可知，上訴人及其他員工仍有負擔部分車輛租賃
19 之接車、車貸繳納及統計營業額等事務，而非全權交由被上
20 訴人處理，兩造皆有各自應負責之部分，已有分工合作狀
21 態，則被上訴人並非獨立作業，即與上訴人間具有一定程度
22 之組織上從屬性。

23 3.被上訴人固主張受僱於上訴人，惟有關被上訴人應徵經過，
24 被上訴人陳稱：中匯公司在104人力銀行網站看到我的資
25 料，請我去面試，當時是公司的老闆娘李若熙對我面試，中
26 匯公司還沒搬遷時，我是在中正路辦公室工作，後來搬到經
27 國路等語（本院勞小上卷72頁），此部分亦為上訴人陳稱：
28 當時是李若熙跟被上訴人面試等情在卷（本院勞小上卷72
29 頁），參以中匯公司亦不否認曾於被上訴人涉犯系爭刑案
30 中，稱呼被上訴人為其「員工」，而認被上訴人係受僱中匯
31 公司等節（本院勞小上卷139、145、168頁），是僱傭關係

01 應僅存在於被上訴人與中匯公司間，堪予認定。至歐帕公司
02 固曾有以其金融帳戶將薪資匯予被上訴人之匯款紀錄（原審
03 專調卷35-37頁；本院勞小上卷133頁），惟中匯公司、歐帕
04 公司負責人既為同一人，2公司所在地亦同一等情，有上訴
05 人有限公司變更登記表、稅務電子閘門營利事業暨扣繳單位
06 稅籍調件明細表各1份在卷可證（原審專調卷59-61、65-67
07 頁；本院勞小上卷27、29頁），應僅係中匯公司為便宜行事
08 而以歐帕公司名義轉匯薪資予被上訴人，尚難僅以此即認被
09 上訴人與歐帕公司間存有僱傭關係。

10 4.綜上可知，被上訴人主張其對中匯公司提供職業上勞動力，
11 須接受中匯公司之指示及指揮監督須服從，並自中匯公司處
12 受領薪資，則兩造間成立之契約關係具有人格上、經濟上、
13 組織上之從屬性，故兩造間確實存在僱傭關係，應可認定；
14 中匯公司所辯兩造間係承攬關係，而非僱傭關係云云，尚無
15 可採。

16 5.雖上訴人於原審曾否認系爭LINE對話紀錄、系爭LINE群組對
17 話紀錄之形式真正，並抗辯：原審未命被上訴人就系爭LINE
18 對話紀錄、系爭LINE群組對話紀錄等之形式真正盡舉證責
19 任，即據以認定兩造間存在僱傭關係，除有悖於舉證責任分
20 配法則外，恐有濫用自由心證之情云云（原審專調卷78頁；
21 本院勞小上卷13-14頁），然查：

22 (1)按當事人提出之私文書，必先證其真正，始有形式之證據
23 力，如他造否認該提出之私文書繕本或影本，或爭執其內容
24 之記載，在舉證人提出原本前，不認該繕本或影本有何形式
25 之證據力（最高法院91年度台上字第1645號、93年度台上字
26 第1210號判決意旨參照）。次按本目規定，於文書外之物件
27 有與文書相同之效用者準用之；文書或前項物件，須以科技
28 設備始能呈現其內容或提出原件有事實上之困難者，得僅提
29 出呈現其內容之書面並證明其內容與原件相符；前2項文
30 書、物件或呈現其內容之書面，法院於必要時得命說明之，
31 民事訴訟法第363條定有明文。是儲存於電磁紀錄載體，或

01 以數位方式傳送，所產生類似文書之數位證據，並非一般傳
02 統所稱之私文書，而數位證據，因具無限複製性、複製具無
03 差異性、增刪修改具無痕跡性、製作人具不易確定性等特
04 性，較一般傳統之書證、物證，更易偽造或變造，須特重其
05 證據真實性之處理，若當事人之一方提出數位證據或其衍生
06 證據為證，經他方爭執其真實性而否定證據能力，法院亦認
07 該證據之存否，與待證事實間具有關聯性時，應命提出該證
08 據之一方，以適當方法釋明該數位證據或其衍生證據有無遭
09 偽造、變造之情，並確認證據之同一性。若法院已調查釐清
10 該證據之真實性，則該證據即得採為認定事實之證據方法，
11 具有形式上之證據力。

12 (2)經查，被上訴人依本院諭知提出系爭LINE群組對話紀錄截圖
13 （本院勞小上卷74、79-105頁），後經本院勘驗被上訴人手
14 機內容之結果，系爭LINE對話紀錄、系爭LINE群組對話紀
15 錄，均與儲存於被上訴人手機內之對話紀錄檔案相符（本院
16 勞小上卷144頁），且上訴人對此亦不爭執（本院勞小上卷1
17 44頁），則被上訴人提出之系爭LINE對話紀錄、系爭LINE群
18 組對話紀錄與原始數位證據具有同一性，自堪認為真正。而
19 上訴人迄今未能指出系爭LINE對話紀錄、系爭LINE群組對話
20 紀錄有何不實之處，亦未提出任何事證以實其說，僅空言否
21 認系爭LINE對話紀錄、系爭LINE群組對話紀錄形式上真正，
22 自不足採。

23 6.至上訴人辯稱曾於原審主張系爭薪資表為被上訴人臨訟製
24 作，其上並無上訴人公司大小章，被上訴人也未舉證證明系
25 爭薪資表係由上訴人公司製作並發放，且上訴人員工姓名為
26 「楊于萱」，非被上訴人云云（原審專調卷78頁；原審勞小
27 卷13頁）。然查：

28 (1)依被上訴人提出其上未記載年份之系爭薪資表（原審專調卷
29 33頁；本院勞小上卷109頁），與其另提出玉山銀行中路特
30 區分行活期儲蓄存款內頁、薪資轉帳網頁列印資料（原審專
31 調卷35-37頁；本院勞小上卷107頁）互核以觀，系爭薪資表

上記載「實領金額」之數額，均與被上訴人玉山銀行中路特區分行帳戶內頁之日期欄分別為「0000000」、「0000000」、「0000000」，及摘要欄為「薪資轉帳」之匯入金額數目相符，況上訴人不爭執被上訴人之前開帳戶內係兩造約定於每月10日之薪資轉帳均為中匯公司所匯款（本院勞小上卷72、76頁），可見被上訴人雖未能提出任職期間全部之薪資表，惟其提出之系爭薪資表與帳戶明細均已相符，復佐以系爭LINE群組對話紀錄：「（被上訴人：）（轉貼員工姓名為楊于萱之薪資表及其薪資轉帳明細，說明可能沒領那麼多的薪水截圖）；（熙姐：）我傳道（按應係「到」之誤）舊的」（本院勞小上卷105頁）。足徵系爭薪資表之內容應為中匯公司所製作且知悉無誤，縱中匯公司否認系爭薪資表係由其公司製作並發放，且無公司大小章，然其對於公司所製作真正及正確並發放之薪資表格式為何，是否薪資表上均蓋有公司大小章，均未見中匯公司提出確實係由其製作之薪資表供本院參酌核對，是中匯公司空言主張系爭薪資表係被上訴人臨訟製作云云，自不足採。

(2)另參酌系爭LINE對話紀錄、系爭LINE群組對話紀錄：「（中匯租賃熙爺：）（在『于萱』表示被小孩傳染，須隔離請假休息之訊息下方回覆）好好休息；（中匯租賃華仔：）@『于萱』、@♥菲、明天要發薪水了、你們兩個要不要回來對帳、釐清楚誰的帳誰負責；（熙爺：）（傳送車貸支出之照片）@『楊于萱』；（被上訴人：）收；（熙爺：）@♣♥羿菲♥♣……為何讓『小萱』跟客人收保費？；（熙爺：）428冷氣出熱風、等下客人回來換車、換c180給她、428開去給阿凡檢查、@『楊于萱』……，……@『楊于萱』、帶著她們做；（中匯租賃華仔：）@『楊于萱』、公務機的客人交接清楚；（熙爺：）@『楊于萱』、帶YOYO跟晨馨寄（按應係「記」之誤）一下這帳；（熙爺：）『小萱』剛剛拍給我……；（熙爺：）『小萱』你收一收準備一下我快到了；（熙爺：）『萱』；（被上訴人：）姊」（原審專調卷25、

29頁；本院勞小上卷79、81、83、85、87、89、91、95、97頁）。顯見中匯公司早已知悉被上訴人將其原名字更改為「楊于萱」，並於被上訴人任職期間以其新名字稱呼，則中匯公司辯稱薪資表上之姓名不同，且被上訴人員工姓名為楊于萱，而非被上訴人云云（原審專調卷78頁；原審勞小卷13頁），前後說詞矛盾而未臻實在，難認可採。

(二)被上訴人請求中匯公司給付111年7月工資30,000元，是否有理？

按工資之給付，除當事人有特別約定或按月預付者外，每月至少定期發給2次，並應提供工資各項目計算方式明細；按件計酬者亦同。依本法終止勞動契約時，雇主應即結清工資給付勞工，勞基法第23條第1項、勞基法施行細則第9條分別定有明文。經查，被上訴人與中匯公司間為僱傭關係，業經本院認定如前，而中匯公司不爭執被上訴人最後工作日為111年7月31日（本院勞小上卷76頁），且依系爭薪資表（原審專調卷33頁；本院勞小上卷109頁）所載，底薪為28,000元、全勤為2,000元，與被上訴人主張相符（本院勞小上卷72頁），又自被上訴人薪轉帳戶存摺內頁明細觀之（原審專調卷35-37頁），未見上訴人有何匯予被上訴人111年7月之薪資紀錄，堪信被上訴人之主張為真實。是被上訴人依前開規定請求中匯公司應給付其111年7月工資30,000元，為有理由，應予准許。

(三)被上訴人請求中匯公司補提繳勞退金18,000元至其設於勞保局之勞退專戶，是否有理？

1.按雇主應為適用勞退條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞保局設立之勞退專戶。雇主應為勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資6%，勞退條例第6條第1項、第14條第1項分別定有明文。依同條例第31條第1項規定，雇主未依該條例之規定按月提繳或足額提繳勞退金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償。上開勞退專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅於未符合同條例第24條第1項所定

01 請領退休金規定之前，不得領取。是雇主未依該條例之規
02 定，按月提繳或足額提繳勞退金者，將減損勞退專戶之本金
03 及累積收益，勞工之財產受有損害，自得依勞退條例第31條
04 第1項規定請求損害賠償。於勞工尚不得請領退休金之情
05 形，得請求雇主將未提繳或未足額提繳之金額繳納至其勞退
06 專戶，以回復原狀（最高法院101年度台上字第1602號判決
07 意旨參照）。

08 2.經查，被上訴人與中匯公司間於如附表一「到職日」至「最
09 後工作日」欄所示期間有勞動契約關係存在，業如前述，且
10 被上訴人主張中匯公司就其任職期間，未為其提繳110年10
11 月至111年7月之勞退金至其設於勞保局之勞退專戶，業據被
12 上訴人提出勞退專戶明細資料1份為證（原審專調卷41
13 頁），則分別依勞動部於110年1月1日、111年1月1日公布生
14 效之勞退金月提繳分級表，計算中匯公司應提繳部分，並依
15 此計算被上訴人得請求中匯公司依法應補提繳如附表三「合
16 計」欄所示之勞退金至其設於勞保局之勞退專戶，惟其僅請
17 求上訴人給付18,000元，自屬有據。

18 六、未按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責
19 任。遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法
20 定利率計算之遲延利息。應付利息之債務，其利率未經約
21 定，亦無法律可據者，週年利率為5%。民法第229條第1
22 項、第233條第1項前段、第203條分別定有明文。查，本件
23 被上訴人請求中匯公司給付積欠之111年7月工資，係以支付
24 金錢為標的，依本法終止勞動契約時，雇主應即結清工資給
25 付勞工，勞基法施行細則第9條定有明文，而被上訴人就前
26 開積欠之111年7月工資係請求自起訴狀繕本送達翌日（即11
27 1年10月25日，原審專調卷51頁）起算法定遲延利息，依上
28 開規定，自屬有據。

29 七、綜上所述，被上訴人依勞基法第22條第2項、勞退條例第6條
30 第1項、第14條第1項等規定，請求中匯公司應給付30,000
31 元，及自111年10月25日起至清償日止，按週年利率5%計算

之利息，並補提繳18,000元至其設於勞保局之勞退專戶，洵屬有據，應予准許，逾此範圍之請求為無理由，應予駁回。從而原審就上開不應准許部分，命歐帕公司共同給付被上訴30,000元本息及補提繳18,000元至被上訴人設於勞保局勞退專戶之判決，自有未洽，歐帕公司上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為有理由，爰由本院廢棄改判如主文第2項所示。至於上開應准許部分，原審為中匯公司敗訴之判決，並無不合，中匯公司仍執陳詞，指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回其上訴。

八、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，爰不逐一論列，附此敘明。

九、關於中匯公司應負擔之第二審訴訟費用，依民事訴訟法第436條之32第1項準用第436條之19第1項規定，確定本件訴訟費用額如主文第4項所示之金額。

十、據上論結，本件上訴一部有理由，一部無理由，爰判決如主文。

中 華 民 國 112 年 12 月 20 日
勞動法庭 審判長法 官 徐培元

法 官 姚葦嵐

法 官 謝志偉

正本係照原本作成。

本判決不得上訴。

書記官 邱淑利

中 華 民 國 112 年 12 月 20 日

以下附表金額均為新臺幣(元)

附表一：被上訴人於原審請求之項目及金額 獎金＝營收（即營業額－營業開銷）×10% 卷頁碼：原審專調卷4-7頁；原審勞小卷12-14頁；本院勞小上卷72頁								
到職日 （年月日）	最後工作日 （年月日）	職務/部門	約定報酬計算方式	111年7月 工資	獎金	特休未休 折算工資	合計	補提繳 勞退金
110年10月起	111年7月31日	門市業務人員 租車部	底薪28,000元＋全勤2,000元＋獎金	30,000元	20,000元	3,000元	53,000元	18,000元

01

附表二：原審判決之項目及金額 卷頁碼：原審勞小卷20-25頁；本院勞小上卷19-24頁	
111年7月工資	補提繳勞退金
30,000元	18,000元

02

附表三：法院計算被上訴人得請求勞退金之金額						
日期	應領薪資 (A) (原審專調卷33-37 頁；本院勞小上卷1 07、109頁)	應提繳 勞退金工資 (B)	應提撥勞退金額 (C=B*6%)	雇主已提撥 勞退金額 (D) (原審專調卷41頁)	短提金額 (E=C-D)	備註
110/10	30,000元	30,300元	1,818元	0元	1,818元	無薪資表及匯款紀錄
110/11	33,510元	34,800元	2,088元	0元	2,088元	無薪資表
110/12	39,315元	40,100元	2,406元	0元	2,406元	無薪資表
111/1	38,482元	40,100元	2,406元	0元	2,406元	無薪資表
111/2	33,263元	33,300元	1,998元	0元	1,998元	無薪資表
111/3	42,748元	43,900元	2,634元	0元	2,634元	無薪資表
111/4	50,000元	50,600元	3,036元	0元	3,036元	—
111/5	39,062元	40,100元	2,406元	0元	2,406元	—
111/6	36,372元	38,200元	2,292元	0元	2,292元	—
111/7	30,000元	30,300元	1,818元	0元	1,818元	無薪資表及匯款紀錄
合計					22,902元	