

臺灣新竹地方法院民事判決

109年度勞簡上字第8號

上訴人 陳思語 住新竹縣○○市○○路00巷0弄00號

訴訟代理人 林承琳律師

被上訴人 金便利貿易有限公司

設臺南市○區○○路0段000巷0弄00號1

樓

臺南市○區○○路0段000號1樓

法定代理人 曾麗文 住○○市○○區○○街00號

居臺南市○區○○路0段000號1樓

上列當事人間請求給付資遣費等事件，上訴人對於民國109年6月12日本院108年度竹北勞簡字第22號第一審判決不服提起上訴，本院於民國110年4月7日辯論終結，判決如下：

主 文

原判決關於駁回上訴人後開第二項、第三項之訴部分，及該部分訴訟費用之裁判（除確定部分外）均廢棄。

被上訴人應給付上訴人新臺幣壹拾柒萬壹仟陸佰壹拾貳元，及自民國一百零八年七月二十三日起至清償日止按年息百分之五計算之利息。

被上訴人應向上訴人之勞工保險局退休金專戶再提撥新臺幣陸仟零肆拾元。

其餘上訴駁回。

第一審（除確定部分外）及第二審訴訟費用，由被上訴人負擔百分之八十三，餘由上訴人負擔。

事實及理由

一、上訴人起訴主張：除與原審主張相同外，另補稱：

（一）上訴人自民國97年9月16日起至任職於被上訴人公司，於108年2月間發現被上訴人未依法足額提撥薪資6%至上訴人之勞工退休金專戶，經告知被上訴人此事未獲改善，上訴人遂於108年2月25日寄發存證信函予被上訴人，以勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第6款「雇主違反勞動契約或勞工法

01 令，致有損害勞工權益之虞」之事由終止兩造間勞動契約，  
02 上訴人於翌日即108年2月26日收受後，即於當日以勞基法第  
03 11條第2款「虧損或業務緊縮」之事由資遣上訴人。由於被  
04 上訴人不僅未足額提撥薪資6%勞工退休金至上訴人勞工退休  
05 金專戶，且資遣上訴人亦未給付資遣費及預告工資，上訴人  
06 遂於108年2月26日向新竹縣政府申請勞資爭議調解，兩造於  
07 108年3月29日調解成立，調解成立內容為「1 資方同意給付  
08 勞退6%及特休未休、資遣費、預告工資及非自願離職證明書  
09 給予勞方。2 勞退6%為新臺幣（下同）79,147元，資方提撥  
10 至勞工退休準備金帳戶內，於108年4月3日前匯入。3 特休  
11 未休為14,235元，於108年4月3日前匯入勞方薪資帳戶內。  
12 4 資遣費及預告工資合計171,528元，於會中當場給付。勞  
13 工簽收：甲○○。5 非自願離職證明書於108年3月29日交付  
14 勞方」，惟被告公司未依約於108年4月3日履行，兩造於108  
15 年4月30日進行第二次勞資爭議調解，但除「原調解紀錄所  
16 載特休未休14,235元，資方已匯入勞方薪資，勞方亦當場確  
17 認無誤」外，就上開勞工退休金提撥不足額、資遣費及預告  
18 工資部分，調解並未成立，兩造再於108年5月29日進行第三  
19 次勞資爭議調解，但被上訴人並未到場而致調解未成立。被  
20 上訴人迄今僅補提撥勞工退休準備金31,512元至上訴人勞工  
21 退休金專戶，第一次調解內容第4項關於應給付資遣費及預  
22 告工資合計171,528元則未為給付。

23 (二)關於資遣費174,670元、預告工資32,714元，合計207,384元  
24 部分：

25 1 兩造間就「資遣費及預告工資合計新台幣171,528元於會中  
26 當場給付。勞工簽收：甲○○」為通謀虛偽意思表示，係就  
27 「資遣費及預告工資合計新台幣171,528元於會中當場給  
28 付」為虛偽意思表示，乃為隱藏「未給付資遣費及預告工資  
29 共計171,528元」之行為，故依民法第87條第1項「給付資遣  
30 費及預告工資」共計171,528元之行為無效，故應適用同條  
31 第2項規定而認定應回歸該隱藏行為即「未給付資遣費及預

告工資」之情形而認定。被上訴人既未給付資遣費及預告工資，且兩造對於被上訴人依勞基法第11條第2款規定終止契約乙節並不爭執，故上訴人自得依同法第16條、第17條規定向被上訴人請求資遣費及預告工資。

2 退步言，若「已簽收資遣費及預告工資合計新台幣171,528元」非無效之意思表示，上訴人依民法第738條但書第3款規定，撤銷系爭調解方案中「已簽收資遣費及預告工資合計新台幣171,528元」之意思表示，應有理由。蓋本件不論依勞基法第14條或同法第11條終止勞動契約，被上訴人均須給付資遣費予上訴人，如無調解委員告知上訴人「得以提前就業獎金」代替「資遣費及預告工資」等給付，上訴人並不可能放棄相當於高達5個月工資（資遣費及預告工資合計新台幣171,528元）之給付，上訴人並非法律專業人士，對於法規及實務如何認定適用，僅得仰賴當時勞資調解委員提供之資訊判斷之，不可能於資訊不對稱前提下，自行認知到有可能否准之風險存在，至於上訴人當下表示已找到工作，僅為客觀事實之陳述，並不足以推知上訴人心中是否存疑，上訴人如知其事後經主管機關告知不符合補助資格，不可能同意放棄合計高達171,528元之給付，故上訴人係因對於重要之爭點即「上訴人得申請提前就業獎金補助」之誤認，而作出該已簽收之意思表示，故上訴人依民法第738條第3款規定撤銷該「已簽收資遣費及預告工資合計新台幣171,528元」之意思表示，自有理由。

3 又查，系爭調解方案中各項請求（含資遣費、提撥勞工退休金不足額、預告工資及給付非自願離職證明等），均為各自獨立之請求權，而依民法第111條但書之規定，法律行為一部無效者，自得一部撤銷之，而系爭調解內容之請求權既屬可分，故上訴人一部撤銷「已簽收資遣費及預告工資合計新台幣171,528元」之意思表示，自有理由。

4 被上訴人雖認原審傳喚2位證人未依民事訴訟法第316條第1項規定行隔別訊問，其等證言無證據能力，且最高法院71年

01 度台上字第3271號民事判例認此屬責問事項之見解已被廢除  
02 云云置辯。然上開判例依據108年1月4日修正，同年7月4日  
03 施行之法院組織法第57條第1項規定，其效力現與未經選編  
04 為判例之最高法院裁判相同，可見民事訴訟法第316條第1項  
05 規定隔別訊問屬責問事項，被上訴人於原審傳喚2位證人到  
06 庭作證當日，業經合法通知到場，且未當庭依民事訴訟法第  
07 197條第1項提出異議，被上訴人之責問權已喪失，何況民事  
08 訴訟之證據能力認定本較之刑事訴訟規定為寬鬆，縱未隔別  
09 訊問，對訴訟程序並無重大不法情事，本無證據排除規定適  
10 用，因此證人鄧武烜、陳思縈於原審之證述仍有證據能力。

11 5 資遣費及預告工資之計算：

12 (1)上訴人自108年2月26日離職日起算（該日不計入），往前  
13 回溯6個月止，其離職當月、前第1、2、3、4、5、6月份  
14 之薪資，經扣除勞基法施行細則第10條各款所規定之各項  
15 給付後，均為32,396元（實際給付32,100元+健保費296  
16 元，詳原審卷原證7、8），據此計算上訴人之月平均薪資  
17 33,441元【 $\langle 32,396+32,396+32,396+32,396+32,396+32,396+(32,396 \times 6 \div 31) \rangle \div 6$ ，元以下4捨5入】，而上訴人自9  
18 7年9月16日至108年2月26日任職於被上訴人公司，自94年  
19 7月1日勞退新制施行日起之資遣年資為10年5個月又10  
20 天，新制資遣基數為 $5+25/112$ ，上訴人自得請求被上訴人  
21 給付資遣費174,670元。

22 (2)上訴人自其108年2月26日離職日起算（該日不計入），往  
23 前回溯6個月之總日數為184日，核計其平均工資（日薪）  
24 為1,090.47元。而上訴人於被上訴人公司繼續工作3年以上，  
25 被上訴人公司應給付30日之預告工資，則上訴人得請  
26 求被上訴人公司給付之預告工資為32,714元。

27 (三)關於勞工退休準備金79,147元部分：

28 原判決以調解成立內容第2項「勞退6%即79,147元，資方提  
29 撥至勞工退休準備金帳戶內，於108年4月3日前匯入」經兩  
30 造調解成立，且依被上訴人提出繳款單、明細表，被上訴人  
31

01 已提繳37,552元，則上訴人僅得請求被上訴人提撥41,595元  
02 (79,147元-37,552元)。惟上訴人查詢其個人勞工退休專  
03 戶結果，被上訴人至今僅提撥31,512元，並有勞動部勞工保  
04 險局109年11月2日保退二字第0913200740號函可資參照，上  
05 訴人認為被上訴人應再提撥6,040元(79,149元-31,512元-4  
06 1,595元)至上訴人勞工退休金專戶，本無疑問，上訴人於  
07 上訴期間遵期上訴，本得就原審判決尚未確定部分聲明不  
08 服，且無任何追加部分聲明，被上訴人抗辯「不應允許追  
09 加」，容有誤會。

10 (四)綜上，上訴聲明：

- 11 1 原判決不利於上訴人部分均廢棄。
- 12 2 前項廢棄部分，被上訴人應再提撥6,040元至上訴人甲○○  
13 於勞動部勞工保險局設立之勞工退休金專戶，
- 14 3 第1項廢棄部分，被上訴人應再給付上訴人207,384元，及自  
15 起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之  
16 利息。
- 17 4 第一、二審訴訟費用均由被上訴人負擔。

18 二、被上訴人除與原審主張相同茲予引用外，另補稱：

19 (一)關於資遣費174,670元、預告工資32,714元部分：

- 20 1 被上訴人否認本件勞動契約終止係依勞基法第11條第2款  
21 「虧損或業務緊縮」之事由，且無論終止原因為何，上訴人  
22 簽署第一次勞資爭議調解內容時，於調解會議中對於其是否  
23 有領取補助之資格已有所質疑，另提前就業獎金申請是否准  
24 許，本需經主管機關之審核，上訴人自行考量有否准之可能  
25 性與風險後，同意放棄資遣費、預告工資，自無理由再請求  
26 被上訴人依勞基法第16條、第17條規定給付資遣費174,670  
27 元及預告工資32,714元。何況，上訴人於勞資爭議調解時簽  
28 署「資遣費及預告工資合計新台幣171,528元於會中當場給  
29 付。勞工簽收：甲○○」之內容，其真意實為同意放棄資遣  
30 費及預告工資請求，此為不爭事實，上開調解內容實屬通謀  
31 虛偽意思表示，依民法第87條第1項前段規定為無效，上訴

01 人亦不得依調解內容請求被上訴人給付資遣費及預告工  
02 資。

03 2再者，上訴人主張依民法第738條第3款規定撤銷第一次勞資  
04 爭議調解內容第4項之意思表示，原判決理由以「上訴人因  
05 調解委員分析法律關係及勸諭可以非自願離職證明申請失業  
06 補助、提前就業獎金，而上訴人當時亦表示已找到工作，可  
07 知上訴人對於是否得領取失業補助已有所質疑，另提前就業  
08 獎金申請是否准許，尚需經主管機關之審核，上訴人自行考  
09 量此種可能性同意放棄資遣費、預告工資，足見請領失業給  
10 付、提前就業獎金請領補償並非兩造爭執之點。縱上訴人就  
11 此部分有所誤解或認知錯誤，亦非民法第738條第3款規定對  
12 於重要之爭點有錯誤」，再參酌鈞院二審卷第99頁勞動部勞  
13 動力發展署桃竹苗分署109年11月24日桃分署就字第1090025  
14 010號函表示「上訴人並未辦理求職登記及申請失業給付、  
15 提早就業獎助津貼紀錄」等情，認為上訴人無任何陷於錯誤  
16 之情事，本件當無適用民法第738條第3款規定之可能。

17 3至於上訴人引用原審傳喚鄧武炬、陳思縈2位證人證言作有  
18 利於己之解釋，被上訴人雖認同原審之判斷，但實際上原審  
19 未依民事訴訟法第316條對上2位證人行隔別訊問，而係證人  
20 陳思縈全程聽完鄧武炬證述後，依循同一事實為延伸講解，  
21 更在鄧武炬尚未證述完畢時即表示想發言協助鄧武炬，此部  
22 分所得證據資料不合法、可信性極低，且最高法院71年度台  
23 上字第3271號民事判例認民事訴訟法第316條隔別訊問規定  
24 為責問事項已遭廢除，不得據此推定上2位證人證言有證據  
25 能力，因此上訴人以該2證人之證詞為據主張撤銷調解內  
26 容，並不可採。

27 (二)關於勞工退休準備金79,147元部分：

28 被上訴人原審提出被證2之「108年7月勞工退休金繳款單-雇  
29 主提繳」明細上所載之金額37,552元確實全為支付上訴人之  
30 勞工退休金，且上訴人並未否認上開明細形式上真正，上訴  
31 人主張被上訴人應再提撥6,040元至上訴人於勞動部勞工保

險局設立之勞工退休金專戶，亦非原審審判之範圍，超過原審判決金額部分應不允許其追加。

(三)綜上，爰答辯聲明：

1 上訴駁回。

2 第一、二審訴訟費用均由上訴人負擔。

三、兩造不爭執之事項：

(一)上訴人自97年9月16日起任職於被上訴人公司，上訴人於108年2月25日寄發存證信函予被上訴人，主張被上訴人高薪低報，影響上訴人退休金之提撥，依勞基法第14條第1項第6款規定之事由於108年2月28日終止兩造間之勞動契約，被上訴人於翌日接獲存證信函，同意終止雙方之勞動契約，此有上訴人之投保明細、存證信函可參（見二審卷第62-63頁、原審卷第29-30頁）。

(二)上訴人於108年2月26日向新竹縣政府申請調解，兩造於108年3月29日在新竹縣政府勞工處進行勞資爭議調解，調解結果成立，內容如下(下稱系爭調解內容，見原審卷第32頁)：

1 資方同意給付勞退6%及特休未休、資遣費、預告工資及非自願離職證明書給予勞方。

2 勞退6%為新台幣79,147元，資方提撥至勞工退休準備金帳戶內，於民國108年4月3日前匯入。

3 特休未休為新台幣14,235元，於民國108年4月3日前匯入勞方薪資帳戶內。

4 資遣費及預告工資合計新台幣171,528元，於會中當場給付。勞工簽收：甲○○。

5 非自願離職證明書於民國108年3月29日交付勞方。

(三)兩造對於上開調解內容是否履行及第4項所載金額171,528元是否如實給付有所爭議，於108年4月30日、108年5月29日再次進行勞資爭議調解，除調解內容第3項即「原調解紀錄所載之特休未休新台幣14,235元，資方已匯入勞方薪資帳戶，勞方亦當場確認無誤」外，就勞工退休金提撥不足額、資遣費及預告工資部分，雙方仍有爭議，此有108年4月30

01 日、108年5月29日勞資爭議調解紀錄可參（見原審卷第33-3  
02 7頁）。

03 （四）被上訴人實際上並未於108年3月29日勞資爭議調解會議中或  
04 會議後給付調解方案第4項之「資遣費及預告工資合計新台幣  
05 幣171,528元」，上訴人並未收訖系爭171,528元。

06 四、經本院協議兩造整理爭點如下：

07 （一）系爭調解內容第4項所載「資遣費及預告工資合計新台幣17  
08 1,528元，於會中當場給付」之通謀虛偽意思表示效力為  
09 何？

10 （二）上訴人得否依民法第738條但書第3款規定，撤銷系爭調解紀  
11 錄中「已簽收資遣費及預告工資合計新台幣171,528元」之  
12 意思表示？

13 （三）上訴人請求被上訴人給付資遣費174,670元及預告工資32,71  
14 4元，共計207,384元，應否准許？

15 （四）上訴人請求被上訴人再補提撥勞工退休金6,040元，有無理  
16 由？被上訴人抗辯勞工退休金應以6%為計算基礎，非以79,1  
17 47元之金額為依據，是否可採？

18 五、本院之判斷：

19 （一）系爭調解內容第4項所載「資遣費及預告工資合計新台幣17  
20 1,528元，於會中當場給付」之通謀虛偽意思表示無效：

21 1 上訴人主張：其於108年2月間發現雇主即被上訴人未依法足  
22 額提撥薪資6%至其勞工退休金專戶，經告知未獲改善，遂於  
23 108年2月25日寄發存證信函予被上訴人，以勞基法第14條第  
24 1項第6款之事由終止兩造間勞動契約，雙方嗣於108年3月29  
25 日進行勞資爭議調解，被上訴人實際上並未於當日給付上訴  
26 人資遣費及預告工資合計171,528元，故調解成立內容第4  
27 項「資遣費及預告工資合計171,528元，於會中當場給付。  
28 勞工簽收：甲○○」為通謀虛偽意思表示，應適用民法第87  
29 條第2項規定回歸該隱藏行為即「未給付資遣費及預告工  
30 資」之情形等情。被上訴人則以：上訴人自行考量提早就業  
31 獎助津貼有否准之可能性與風險後，簽署勞資爭議調解第4

01 項內容，其真意實為同意放棄資遣費及預告工資，自無理由  
02 再請求被上訴人給付等語置辯。

03 2 查證人即108年3月29日之勞資爭議調解委員鄧武炬於原審證  
04 稱：本件勞方主張勞基法第14條向公司要求資遣費及非自願  
05 離職證明書，資方不同意，資方不同意勞方的條件，雙方一  
06 直爭執，到最後不歡而散，我就問勞方要什麼，她說要非自  
07 願離職證明書，我就給建議，當時我有念及勞方的感受，說  
08 如果解僱資方之後找工作比較難，是不是要用第11條來結束  
09 勞雇關係，因為用第11條會有資遣費、證明書的問題，但因  
10 為勞方說只要證明書，資遣費勞方就不要，我給她的建議是  
11 用第11條資遣費又沒給她，調解紀錄會怪怪的，所以就寫當  
12 場領取資遣費，證明書當場開給她。（問：依你所述，兩造  
13 依勞基法第11條，勞方可以請求資遣費，為何她要放棄？）  
14 因為資方不同意…，資方認為是勞方自己要走。（問：你有  
15 無與原告說可以請領失業補助補貼資遣費損失？）不是說資  
16 遣費損失，我是說失業補助可以領到6個月，不無小補，因  
17 為資遣費資方不同意，有非自願離職證明書開給原告就好，  
18 原告也說好。（問：調解當下原告有無和你提及找到工作一  
19 事？）印象中調解時原告好像有提及。（問：為何已經找到  
20 工作還要開立非自願離職證明書？）勞方可能不懂期限的問  
21 題，勞保這塊很多勞方都不懂。（問：當時協調時有無和原  
22 告說明？）當時2星期這個問題，勞保條例我沒有去鑽研，  
23 我只知道提早就業有獎金，我才提提早找到工作有就業獎  
24 金，當時原告去申請失業補助時不能領有打給我，我也很疑  
25 問說為什麼不能領。（問：協調時有無和原告說明關於期限  
26 問題？）沒有。…（問：在原告找到工作的前提下，原告是  
27 否還可申請失業補助？）調解當下原告有說她已經找到工  
28 作，我一直認為原告聲請調解時已經有去申請失業補助。那  
29 時候2星期的條件我確實不知道，後來問我才知道。（在原  
30 告找到工作的前提下，原告是否還可申請失業補助？）在法  
31 律上是不行的。（問：為何當時會提到提前就業獎金這部

分？）因為原告說她找到工作，我才說如果已經找到工作，就有提前就業獎金可以請領。…我當時說本來資方都不同意勞基法第11條、勞基法第14條，我才建議資方開立非自願離職證明書、勞方放棄資遣費，讓勞方請領失業補助這塊（見原審卷第184-185、186-188、195-197頁）。上情核與證人即勞資爭議調解時之在場人陳思縈於原審證述：資方不願意給付資遣費，原告也覺得是資方沒有遵守約定，所以要給付資遣費，經過委員的調解之後，委員有說如果雙方都這麼硬，就只能上法院請法官處理，後來委員說看願不願意用別種方式請求，所以好像原告提出的勞基法第14條就變成勞基法第11條，委員就請資方去開非自願離職證明書，說原告可以去政府申請補助，因為當時原告有說她找到工作，應該不能申請，委員說還有提前就業補助，所以兩邊各退一步，資方開非自願離職證明書給原告，我們就去申請失業補助等語相符（見原審卷第191頁）。

3 本件依證人即調解委員鄧武炬、原告胞姊陳思縈之證詞可知，上訴人於調解時原主張依勞基法第14條之規定終止與被上訴人間之勞動契約，請求被上訴人給予資遣費、預告工資，並開立非自願離職證明書，惟為被上訴人所拒，雙方僵持不下，經調解委員勸諭兩造各自退讓，建議依勞基法第11條之規定終止雙方勞動關係，並由被上訴人開立非自願離職證明書供上訴人向勞保局領取失業給付，上訴人則不向被上訴人請求給付資遣費及預告工資，經上訴人當場表示已覓得工作無法領取失業給付後，調解委員告以得領取提早就業獎助津貼，兩造始達成協議簽署系爭調解內容第4項，亦即由上訴人虛偽簽署已受領資遣費及預告工資171,528元，及第5項由被上訴人開立非自願證明書予上訴人。惟被上訴人實際上並未於108年3月29日勞資爭議調解會議中或會議後給付調解內容第4項之「資遣費及預告工資合計新台幣171,528元」，此為兩造所不爭執（參不爭執事項第(四)點），足見該項調解內容確為兩造通謀之虛偽意思表示，其隱藏之他項法

律行為即為被上訴人依調解內容第5項開立非自願離職證明書供上訴人向勞保局領取「提早就業獎助津貼」，上訴人形式上簽收資遣費及預告工資，惟被上訴人實際上無庸給付上訴人該等款項。

4 按表意人與相對人通謀而為虛偽意思表示者，其意思表示無效；但不得以其無效對抗善意第三人。虛偽意思表示，隱藏他項法律行為者，適用關於該項法律行為之規定，民法第87條定有明文。上訴人雖主張本件適用民法第87條第2項規定，應認定回歸該隱藏行為即「未給付資遣費及預告工資」之情形，且兩造對於被上訴人依勞基法第11條第2款規定終止契約乙節並不爭執，故上訴人自得依同法第16條、第17條規定向被上訴人請求資遣費及預告工資等情。惟查，被上訴人對於依勞基法第11條第2款規定終止契約乙節並非不爭執，反係予以否認，此由證人鄧武烜證述「資方認為是勞方自己要走」、「我就給建議，當時我有念及勞方的感受，說如果解僱資方之後找工作比較難，是不是要用第11條來結束勞雇關係，因為用第11條會有資遣費、證明書的問題」等語，益資證明系爭調解內容調查事實欄所記載「108年2月26日資方以勞基法第11條第2款與勞工結束勞雇關係」等語，亦為虛偽意思表示而無效，是上訴人前揭主張即無可採。

(二)上訴人得依民法第738條但書第3款規定，撤銷系爭調解內容第4項「已簽收資遣費及預告工資合計新台幣171,528元」：

1 上訴人主張：若認系爭調解內容第4項非無效之意思表示，上訴人則依民法第738條但書第3款規定，撤銷系爭「已簽收資遣費及預告工資合計新台幣171,528元」之意思表示，蓋上訴人係對於重要之爭點即「上訴人得申請提前就業獎金補助」之誤認，而作出該已簽收之意思表示等語。被上訴人則以：上訴人簽署系爭調解內容時，對於其是否有領取補助之資格已有所質疑，另提前就業獎金申請是否准許，本需經主管機關之審核，上訴人自行考量有否准之可能性與風險後，

01 同意放棄資遣費、預告工資，足見請領失業給付、提前就業  
02 獎金請領補償並非兩造爭執之點，縱上訴人就此部分有所誤  
03 解或認知錯誤，亦非民法第738條第3款規定對於重要之爭點  
04 有錯誤等語，資為抗辯。

05 2按意思表示之內容有錯誤，或表意人若知其事情即不為意思  
06 表示者，表意人得將其意思表示撤銷之；但以其錯誤或不知  
07 事情，非由表意人自己之過失者為限，民法第88條第1項定  
08 有明文。所謂錯誤係指意思表示之內容或表示行為有錯誤者  
09 而言，與為意思表示之動機有錯誤之情形有別（最高法院51  
10 年台上字第3311號判例參照）。次按當事人之一方，對於他  
11 方當事人之資格或對於重要之爭點有錯誤，而為和解者，得  
12 以錯誤為理由撤銷之，民法第738條但書第3款亦有明文。蓋  
13 對於重要之爭點有錯誤而為和解者，此種情事，均關重要，  
14 既反乎真實符合之主義，自仍許當事人據為撤銷之理由，以  
15 保護其利益。基此可知，表意人在其意思形成之過程中，對  
16 於就其決定為某特定內容意思表示具有重要性之事實，認識  
17 不正確，並非意思表示內容有錯誤，而屬動機錯誤，原則上  
18 不得以錯誤為由撤銷意思表示，惟如係對於作為和解前提之  
19 基礎事實且屬重要之爭點有所誤認，雖屬動機錯誤，仍得依  
20 民法第738條但書第3款之規定，以錯誤為理由，撤銷和解。

21 3按本保險各種保險給付之請領條件如下：「一、失業給付：  
22 被保險人於非自願離職辦理退保當日前3年內，保險年資合  
23 計滿1年以上，具有工作能力及繼續工作意願，向公立就業  
24 服務機構辦理求職登記，自求職登記之日起14日內仍無法推  
25 介就業或安排職業訓練。」、「二、提早就業獎助津貼：符  
26 合失業給付請領條件，於失業給付請領期間屆滿前受僱工  
27 作，並參加本保險3個月以上」，就業保險法第11條第1項第  
28 1款、第2款分別定有明文。由此可徵失業給付之立法目的，  
29 在於被保險人「非自願離職」後具工作能力及繼續工作意  
30 願，惟仍無法經由就業服務機構推介就業，亦無法安排職業  
31 訓練，為保障勞工職業訓練及失業一定期間之基本生活，於

符合上開要件時，賦與請領失業給付之權利，故倘勞工未經就業服務機構推介就業即自行覓得工作，即無領取「失業給付」之必要與可能；且領取「提早就業獎助津貼」之前題仍須符合失業給付請領條件，即(1)被保險人於非自願離職辦理退保當日前3年內，保險年資合計滿1年以上，(2)具有工作能力及繼續工作意願，(3)向公立就業服務機構辦理求職登記，自求職登記之日起14日內仍無法推介就業或安排職業訓練等3要件。經查，上訴人申請勞資爭議調解時請求被上訴人給付資遣費、預告工資，並開立非自願離職證明書，此有勞資爭議調解紀錄附卷可徵（見原審卷第31頁），足見該等款項為本件勞資爭議之重要爭點，再由證人鄧武炬證述：本件勞方主張勞基法第14條向公司要求資遣費及非自願離職證明書，資方不同意，資方不同意勞方的條件，雙方一直爭執等語，益可佐證兩造對於資遣費之給付爭執甚大；此外，原審法官詢問證人鄧武炬：「依你所述，兩造依勞基法第11條，勞方可以請求資遣費，為何她要放棄？」其證述：因為資方不同意，資方認為是勞方自己要走…，本來資方都不同意勞基法第11條、勞基法第14條，我才建議資方開立非自願離職證明書、勞方放棄資遣費，讓勞方請領失業補助這塊…，勞保條例我沒有去鑽研，我只知道提早就業有獎金，我才提提早找到工作有就業獎金，當時原告去申請失業補助時不能領有打給我，我也很疑問說為什麼不能領等語，益資證明上訴人係因調解委員建議以非自願離職證明書向勞保局領取「提早就業獎助津貼」，始退讓放棄資遣費之請求，惟上訴人自108年2月28日離職後，隨即於108年3月19日覓得工作（見原審卷第237頁、二審卷第63頁），而不符合前述「自求職登記之日起14日內仍無法推介就業」之要件，本不得請領「失業給付」或「提早就業獎助津貼」，惟調解委員提供建議時未細究上情使上訴人對調解前提之基礎事實有所誤認，且此涉本件勞資爭議之重要爭點，已如上述，準此，上訴人依民法第738條但書第3款之規定，撤銷系爭調解內容第4項「已

01 簽收資遣費及預告工資合計新台幣171,528元」，為有理由。  
02

03 (三)上訴人請求被上訴人給付資遣費171,612元，為有理由，惟  
04 請求預告工資32,714元，於法未合，不應准許：

05 1 查上訴人之薪資結構為底薪24,837元、伙食加給3,000元、  
06 交通津貼1,500元、電話津貼500元、全勤獎金1,000元、職  
07 務津貼2,000元，合計32,837元，此有上訴人之薪資明細存  
08 卷足憑（見原審卷第43-51頁），其月投保薪資應為33,300  
09 元，惟被上訴人僅以22,000元至25,200元不等為上訴人投保，  
10 此有上訴人之勞工保險被保險人投保資料表、勞工保險  
11 投保薪資分級表可稽（見原審卷第25頁、二審卷第62-63  
12 頁、第156頁），自符合違反勞工法令致有損害勞工權益之  
13 虞情形，上訴人於108年2月25日寄發存證信函主張依勞基法  
14 第14條第1項第6款之規定，於108年2月28日終止兩造間之勞  
15 動契約（見原審卷第29-30頁），核屬有據。且系爭調解內  
16 容第4項「已簽收資遣費及預告工資合計新台幣171,528  
17 元」業經上訴人予以撤銷，基此，上訴人請求被上訴人給付  
18 資遣費，應予准許。

19 2 按雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞  
20 者，勞工得不經預告，終止契約，勞基法第14條第1項第6款  
21 定有明文。又勞工依勞基法第14條終止勞動契約者，雇主應  
22 依左列規定發給勞工資遣費：一、在同一雇主之事業單位繼  
23 續工作，每滿1年發給相當於1個月平均工資之資遣費。二、  
24 依前款計算之剩餘月數，或工作未滿1年者，以比例計給  
25 之，未滿1個月者以1個月計，為勞基法第14條第4項準用同  
26 法第17條所規定。又勞工適用本條例之退休金制度者，適用  
27 本條例後之工作年資，於勞動契約依勞基法第14條規定終止  
28 時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給2分之1個  
29 月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月  
30 平均工資為限，不適用勞動基準法第17條之規定，勞工退休  
31 金條例第12條亦有明文。

01 3 上訴人之月薪應為32,837元，被上訴人抗辯為32,396元（3  
02 2,100元＋健保費296元），實際漏計雇主代扣之勞保費441  
03 元，此有上訴人之薪資明細存卷足憑（見原審卷第43-51  
04 頁）。故依上訴人之月薪32,837元計算，自其97年9月16日  
05 開始任職於被上訴人公司至108年2月28日離職日止，資遣年  
06 資為10年5個月又12天，新制資遣基數為5+19/84（資遣基數  
07 計算公式： $((\text{年}+(\text{月}+\text{日}\div\text{當月份天數})\div12)\div2)$ ），上訴人得  
08 請求被上訴人給付之資遣費為171,612元（ $32,837\times\langle5+19/8$   
09  $4\rangle$ ，元以下四捨五入）。

10 4 次按雇主依勞基法第11條或第13條但書規定終止勞動契約  
11 者，應先為預告；雇主未依上開規定期間預告而終止契約  
12 者，應給付預告期間之工資，勞基法第16條第1項、第3項定  
13 有明文。是雇主僅在依勞基法第11條或第13條但書之規定終  
14 止勞動契約，且未依同法第16條第1項規定先為預告時，始  
15 有給付預告期間工資之義務。至在勞工依勞基法第14條第1  
16 項各款之規定，主動對雇主終止勞動契約之情形，因何時終  
17 止勞動契約係由勞工自行決定，其本得自行選擇適當之時間  
18 終止勞動契約，而無雇主需提前預告之問題，自不得請求雇  
19 主給付預告期間工資，此由勞基法第14條第4項明定關於勞  
20 工依該條規定終止勞動契約，僅準用同法第17條資遣費之規  
21 定，而未準用同法第16條關於預告期間工資之規定即明。本  
22 件兩造間之勞動契約係由上訴人依勞基法第14條第1項第6款  
23 之規定終止，為勞工不經預告而即時終止勞動契約，本無預  
24 告期間之適用，自無預告期間工資可得請求，從而，上訴人  
25 請求被上訴人給付預告期間工資，於法無據，不應准許。

26 (四)上訴人請求被上訴人再補提撥勞工退休金6,040元，核屬有  
27 據，應予准許：

28 1 上訴人主張：系爭調解內容第4項「勞退6%即79,147元，資  
29 方提撥至勞工退休準備金帳戶內，於108年4月3日前匯  
30 入」，惟被上訴人至今僅提撥31,512元，原審誤為已提撥3  
31 7,552元，判命被上訴補提撥41,595元，尚有短少，故應再

01 提撥6,040元（79,149-31,512-41,595）至上訴人勞工退休  
02 金專戶等語。被上訴人則以：被上訴人原審提出被證2之「1  
03 08年7月勞工退休金繳款單-雇主提繳」明細上所載之金額3  
04 7,552元確實全為支付上訴人之勞工退休金，且上訴人並未  
05 否認上開明細形式上真正，上訴人主張被上訴人應再提撥6,  
06 040元，亦非原審審判之範圍，超過原審判決金額部分應不  
07 允許其追加等語，資為抗辯。

08 2 查系爭調解內容第1項為：「勞退6%為新台幣79,147元，資  
09 方提撥至勞工退休準備金帳戶內，於民國108年4月3日前匯  
10 入」，依證人即調解委員鄧武烜、原告胞姊陳思縈之證詞可  
11 知兩造進行勞資爭議調解時，係先就資方提撥勞退6%79,147  
12 元至勞工退休準備金帳戶內達成合意，始就資遣費、預告工  
13 資及非自願離職證明書部分進行調解，二者並無牽連或條件  
14 關係，且79,147元之計算係調解委員依上訴人提出之資料計  
15 算後，兩造同意始簽署調解紀錄，被上訴人當場未有異議  
16 （見原審卷第188-189、197頁），準此，上訴人主張被上訴  
17 人應提撥79,147元至其勞工退休金專戶，即屬有據，被上訴  
18 人抗辯勞工退休金應以6%為計算基礎，非以79,147元之金額  
19 為依據，尚非可採。

20 3 至於兩造爭議之已提撥金額，經本院函詢勞保局上訴人於10  
21 8年2月28日自被上訴人公司退保後，被上訴人有無再為其補  
22 提繳勞工退休準備金？如有，金額為何？經勞保局函覆：  
23 「經查金便利貿易有限公司前因未覈實申報甲○○君勞工退  
24 休金月提繳工資，案經本局依據該單位提供陳君104年5月至  
25 108年2月份期間之薪資資料，已逕予調整其月提繳工資至適  
26 當等級，短計前揭期間之勞工退休金計31,512元（如附計算  
27 名冊），於該單位108年7月份勞工退休金內計收，該單位業  
28 於108年10月18日繳納，本局已依規定儲存至陳君勞工退休  
29 金個人專戶內」等語，並檢附「108年7月勞工退休金繳款  
30 單-雇主提繳」明細到院（見二審卷第76-78頁）。比對原審  
31 卷及二審卷之「108年7月勞工退休金繳款單-雇主提繳」明

01 細可知，被上訴人為上訴人補提繳金額確實僅有31,512元，  
02 而非37,552元，二者差額6,040元實係被上訴人為其他員工  
03 賴昱如、鄧琇文、翁佳萱、曾淑玲、張韶珏、謝育臻提繳之  
04 退休金，金額各為1,512元、1,386元、1,386元、1,386元、  
05 185元、185元，合計6,040元（見原審卷第137-139頁、二審  
06 卷第76-78頁），從而，扣除已提繳之31,512元及原審判決  
07 之41,959元，上訴人請求被上訴人再補提撥6,040元至其勞  
08 工退休金專戶（79,147-31,512-41,595），即屬正當，為有  
09 理由。

10 4 被上訴人另抗辯上訴人要求再提撥6,040元非原審審判之範  
11 圍，超過原審判決金額部分應不允許其追加云云。惟查，上  
12 訴人於原審請求被上訴人依系爭調解內容提撥79,147元至其  
13 勞工退休金專戶，原審誤認被上訴人已為上訴人補提撥37,5  
14 52元而判決應提撥41,595元，本院查明被上訴人為上訴人補  
15 提撥之金額既為31,512元，差額之6,040元自為上訴人受敗  
16 訴判決之範圍內，被上訴人抗辯此部分非原審審判範圍，不  
17 同意上訴人追加，容有誤會，應併予說明。

18 （五）承上析述，系爭調解內容第4項所載「資遣費及預告工資合  
19 計新台幣171,528元，於會中當場給付」之通謀虛偽意思表  
20 示無效，其隱藏之他項法律行為即為被上訴人依調解內容第  
21 5項開立非自願離職證明書供上訴人向勞保局領取「提早就  
22 業獎助津貼」，上訴人形式上簽收資遣費及預告工資，惟被  
23 上訴人實際上無庸給付上訴人該等款項。然上訴人並不符合  
24 請領「提早就業獎助津貼」之資格，其因調解委員之勸諭致  
25 對調解前提之基礎事實有所誤認，且此涉本件勞資爭議之重  
26 要爭點，故上訴人依民法第738條但書第3款之規定，撤銷系  
27 爭調解內容第4項「已簽收資遣費及預告工資合計新台幣17  
28 1,528元」，為有理由。本件上訴人已於108年2月25日寄發  
29 存證信函主張依勞基法第14條第1項第6款之規定，於108年2  
30 月28日終止兩造間之勞動契約，基此，上訴人請求被上訴人  
31 給付資遣費171,612元，為有理由，惟請求預告工資32,714

元，於法未合，不應准許。上訴人另請求被上訴人再補提撥勞工退休金6,040元，亦屬有據，應予准許。從而，上訴人請求被上訴人給付171,612元，及自起訴狀繕本送達翌日即108年7月23日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息，為有理由，另請求被上訴人再提撥6,040元至其勞工退休金專戶，均應准許，逾此金額之請求，則屬無據，應予駁回。原審認為「資遣費」及「提早就業獎助津貼」非屬重要爭點，否准上訴人撤銷系爭調解內容第4項，並誤認被上訴人已為上訴人提繳之退休金金額，尚有未洽，上訴意旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為有理由，自應由本院廢棄改判如主文第2、3項所示。

六、本件判決之基礎已臻明確，兩造其餘之攻擊、防禦方法及舉證，核與判決結果無影響，爰不一一予以論列，併此敘明。

七、據上論結，本件上訴為一部有理由，一部無理由，依民事訴訟法第436條之1第3項、第449條第1項、第450條、第463條、第79條，判決如主文。

中 華 民 國 110 年 5 月 12 日

民事第一庭 審判長法官 吳靜怡

法官 張百見

法官 李宇璿

以上正本係照原本作成。

本判決不得上訴。

中 華 民 國 110 年 5 月 12 日

書記官 鄧雪怡