

臺灣高等法院民事判決

109年度勞上易字第134號

上訴人 台灣數位記憶有限公司

法定代理人 戴豐義

被上訴人 劉乃逸

陳禹傑

黃仲宜

上一人

訴訟代理人 蘇伯忠

被上訴人 周開蘭

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109年9月8日臺灣新北地方法院109年度勞訴字第18號第一審判決提起上訴，本院於110年4月13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

一、被上訴人主張：被上訴人丁○○、乙○○、丙○○、甲○○（下直稱其名）分別於民國（下同）94年10月20日、95年3月1日、99年9月8日、99年12月30日起受僱於上訴人，約定工資為每年固定14個月，除每月工資（含底薪及業務獎金）外，端午節及中秋節各發放半個月、春節發放1個月工資。惟上訴人於108年6月5日發放端午節工資時，除乙○○因請育嬰假而未領取外，其餘3人均僅受領4分之1個月工資，上訴人顯未依勞動契約給付工作報酬，丁○○、丙○○、甲○○自得依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第5款規定終止勞動契約。另上訴人多年來對於勞工退休金提撥及勞工保險申報均採高薪低報方式，即投保工資部分由公司匯款予丙○○，再由丙○○轉匯其他員工，其餘部分則由前往郵局辦事之員工領取上訴人法定代理人或其父親帳戶內之存款，

再以現金發放，上訴人行為導致被上訴人勞工退休金及勞工保險之老年給付等權益受到損害，被上訴人亦得依勞基法第14條第1項第6款規定終止勞動契約。被上訴人已於108年7月3日委請律師寄發律師函表示依勞基法第14條第1項第5款、第6款規定終止勞動契約，該律師函於108年7月4日送達上訴人，堪認兩造間勞動契約已合法終止，上訴人亦於108年7月17日將被上訴人予以退保。被上訴人得向上訴人請求：1.丁○○部分：提繳新臺幣（下同）25萬3907元勞工退休金差額至丁○○在勞工保險局之勞工退休金個人專戶（下稱勞退專戶），並給付資遣費28萬5900元、工資2萬6289元、預告工資4萬7650元及失業給付差額8萬1720元。2.乙○○部分：提繳20萬0506元勞工退休金差額至乙○○之勞退專戶，並給付資遣費27萬4278元、預告工資4萬5713元、育嬰留職停薪津貼差額4萬3560元及失業給付差額5萬0820元。3.丙○○部分：提繳17萬6495元勞工退休金差額至丙○○之勞退專戶，並給付資遣費25萬2779元、工資1萬9668元、預告工資5萬7215元及失業給付差額16萬3440元。4.甲○○部分：提繳8萬2212元勞工退休金差額至甲○○之勞退專戶，並給付資遣費14萬2190元、工資1萬6883元、預告工資3萬3402元及失業給付差額5萬5080元。爰求為命(1)上訴人應給付丁○○44萬1559元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息，並應提繳25萬3907元於丁○○之勞退專戶。(2)上訴人應給付乙○○41萬4371元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息，並應提繳20萬0506元於乙○○之勞退專戶。(3)上訴人應給付丙○○49萬3102元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息，並應提繳17萬6495元於丙○○之勞退專戶。(4)上訴人應給付甲○○24萬7555元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息，並應提繳8萬2212元於甲○○之勞退專戶之判決。

二、上訴人則以：上訴人法定代理人為照顧家人長期居住在嘉

01 義，公司實際上幾乎由丙○○管理，丙○○升任經理後，在
02 人事、財務方面均有相當權限，堪認丙○○係受委任之經理
03 人，而非勞工，並無勞基法之適用。兩造間並無每年固定給
04 付14個月工資之約定，上訴人於端午節或中秋節所發給者，
05 乃勞基法施行細則第10條第3款所稱之三節獎金，並非工
06 資，而屬雇主恩惠性給與，係上訴人視公司營運狀況所核
07 發，公司虧損時得不發給或減發，由丙○○向上訴人法定代
08 理人提出建議後，再由上訴人法定代理人作最後決定，並無
09 固定發給半個月工資之情事。上訴人於105年至107年已連續
10 3年虧損，108年上半年仍處於虧損狀態，是上訴人於108年6
11 月5日發給端午節獎金按4分之1個月工資核算，當無丁○○
12 ○、丙○○、甲○○所稱不依勞動契約給付工作報酬可言，
13 自不得依勞基法第14條第1項第5款規定終止勞動契約。另除
14 端午節、中秋節及年終獎金非屬工資性質外，績效獎金、職
15 務加給、執勤補助、油費補助及伙食津貼亦非被上訴人提供
16 勞務之對價，而係雇主恩惠性之給與，故均不須列入勞工退
17 休金提繳及勞工保險投保薪資之範圍，上訴人僅按被上訴人
18 之底薪提繳勞工退休金及申報勞工保險投保薪資，自無高薪
19 低報可言，亦不得依勞基法第14條第1項第6款規定終止勞動
20 契約。況依勞基法第14條第2項規定，勞工依同條第1項第6
21 款規定終止勞動契約者，應自知悉其情形之日起30日內為
22 之，被上訴人既早已知悉該情形，卻未於30日內終止兩造間
23 勞動契約，顯已逾30日之除斥期間等語，資為抗辯。

24 三、本件經原審判決：(1)上訴人應分別給付丁○○、乙○○、丙
25 ○○、甲○○31萬8814元、1萬6200元、20萬7014元、16萬5
26 569元，及均自109年1月23日起至清償日止，按年息5%計算
27 之利息。(2)上訴人應分別提繳25萬3907元、20萬0506元、17
28 萬6495元、8萬2212元至丁○○、乙○○、丙○○、甲○○
29 之勞退專戶，並駁回被上訴人其餘之訴（此部分未據被上訴
30 人聲明不服，已告確定，以下茲不贅述）。上訴人不服提起
31 上訴，並上訴聲明：(1)原判決不利上訴人部分廢棄。(2)上開

01 廢棄部分，被上訴人於第一審之訴及假執行之聲請均駁回。

02 被上訴人則答辯聲明：上訴駁回。

03 四、兩造不爭執之事實（見原審卷一第154頁）：

04 (一)丁○○、乙○○、丙○○、甲○○分別於94年10月20日、95
05 年3月1日、99年9月8日、99年12月30日起受僱於上訴人。

06 (二)上訴人於108年6月5日發放4分之1個月工資金額予丁○○、
07 丙○○、甲○○。

08 (三)被上訴人於108年7月3日寄發律師函表示終止兩造間勞動契
09 約，上訴人於108年7月4日收受該律師函。

10 (四)丁○○、乙○○、丙○○、甲○○離職前勞工保險投保薪資
11 分別為2萬3100元、3萬1800元、2萬3100元、2萬3100元。

12 五、得心證之理由：

13 (一)丙○○與上訴人間為僱傭關係或委任關係？

14 1.按所謂僱傭契約依民法第482條之規定，係指當事人約定，
15 受僱人於一定或不定之期限內，為僱用人服勞務，僱用人給
16 與報酬之契約。受僱人與僱用人間之從屬性，通常具有：(1)
17 人格上從屬性，即受僱人在僱用人企業組織內，服從僱用人
18 權威，並有接受懲戒或制裁之義務。(2)親自履行，不得使用
19 代理人。(3)經濟上從屬性，即受僱人並不是為自己之營業勞
20 動而是從屬於他人，為該他人之目的而勞動。(4)組織上從屬
21 性，即納入僱用人方生產組織體系，並與同僚間居於分工合
22 作狀態等項特徵。此與委任契約之受委任人，以處理一定目
23 的之事務，具有獨立之裁量權者迥然不同（最高法院109年
24 度台上字第420號、96年度台上字第2630號判決意旨採相同
25 見解）。

26 2.上訴人雖辯稱：上訴人法定代理人長期居住嘉義，丙○○升
27 任經理後，在人事、財務方面均有相當權限，堪認丙○○係
28 委任之經理人，而非勞工，並無勞基法適用云云。惟查，丙
29 ○○當初係應徵上訴人會計部門人員而向上訴人求職面試，
30 有丙○○提出之電子信件可憑（見原審卷二第45頁），足認
31 丙○○受僱之初，即納入上訴人之生產組織體系。又由丙○

○與上訴人法定代理人之對話內容以觀（見原審卷二第47至59、109、113頁），丙○○就公司內部大小事宜，包含電器修繕、發放端午節獎金等事項，均須先向上訴人法定代理人請示，丙○○顯受上訴人法定代理人之指揮監督，難認有何獨立之裁量權。上訴人固否認前開對話紀錄之形式上真正，但被上訴人均陳稱：該對話紀錄上之帳號確實為上訴人法定代理人，渠等也跟該帳號有LINE對話紀錄等語（見原審卷二第96頁），且觀諸該帳號之個人資料照片（見原審卷二第105、107頁），亦與上訴人法定代理人與公司員工旅遊合影之照片相符（見原審卷二第115頁），堪認該帳號確為上訴人法定代理人，上訴人空言否認，並非可採。至上訴人所提丙○○105年3月18日寄送之電子郵件（見原審卷二第133頁），依其內容僅得證明丙○○曾以經理職稱向面試人員發送錄取通知，但無從據此認定丙○○有何上訴人所稱得自行決定聘僱或資遣員工之情事，此由上訴人法定代理人與丙○○對話中，上訴人法定代理人表示：「amy（即甲○○）不適合當課長，這個職稱要解除」、「我要把amy的職稱改回內勤助理」等語（見原審卷二第151頁），益徵上訴人法定代理人方有人事任免權限。再參諸上訴人所提105年至107年間之薪資表（見原審卷一第533至568頁），丙○○之薪資結構包括底薪、績效獎金、職務加給、油費補助、伙食津貼等，與其他員工並無不同，可認丙○○並不是為自己之營業勞動，而是從屬於上訴人，為上訴人之營業獲利目的而勞動。此外，上訴人於丙○○任職期間均為其投保勞工保險、提繳勞工退休金，有勞工退休金（勞退新制）提繳異動明細表、勞工保險被保險人投保資料表（明細）可考（見原審卷一第177、181頁）。綜上，丙○○與上訴人間具有人格上、組織上及經濟上從屬性，應係僱傭關係，而非委任關係。上訴人前開所辯，並不足取。

(二)被上訴人依勞基法第14條第1項第5款、第6款規定終止勞動契約，是否合法？

01 1.按勞工保險之保險費，依被保險人當月投保薪資及保險費率
02 計算；前條所稱月投保薪資，係指由投保單位按被保險人之
03 月薪資總額，依投保薪資分級表之規定，向保險人申報之薪
04 資，勞工保險條例（下稱勞保條例）第13條第1項、第14條
05 第1項前段分別定有明文。次按雇主應為適用勞工退休金條
06 例（下稱勞退條例）之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞工
07 保險局設立之勞工退休金個人專戶；雇主每月負擔之勞工退
08 休金提繳率，不得低於勞工每月工資百分之6，勞退條例第6
09 條第1項、第14條第1項分別規定明確。又按雇主違反勞動契
10 約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者，勞工得不經預告
11 終止契約；勞工依前項第1款、第6款規定終止契約者，應自
12 知悉其情形之日起，30日內為之。但雇主有前項第6款所定
13 情形者，勞工得於知悉損害結果之日起，30日內為之，勞基
14 法第14條第1項第6款、第2項分別著有規定。

15 2.經查，丁○○於94年11月至108年6月間，每月薪資為3萬餘
16 元至4萬餘元，乙○○於95年3月至107年8月間，每月薪資為
17 3萬餘元至5萬餘元，丙○○於99年9月至108年6月間，每月
18 薪資為3萬餘元至5萬餘元，甲○○於100年1月至108年6月
19 間，每月薪資為2萬餘元至3萬餘元，但上訴人並未依被上訴
20 人實際薪資投保勞保、提繳退休金，乃於前開期間為丁○○
21 投保勞保之投保薪資、提繳退休金之提繳工資為1萬7280元
22 至2萬6400元，為乙○○投保勞保之投保薪資、提繳退休金
23 之提繳工資為1萬7280元至3萬1800元，為丙○○投保勞保之
24 投保薪資、提繳退休金之提繳工資為1萬7280元至2萬3100
25 元，為甲○○投保勞保之投保薪資、提繳退休金之提繳工資
26 為1萬7280元至2萬3100元，有被上訴人薪資單、勞工退休金
27 （勞退新制）提繳異動明細表、勞工保險被保險人投保資料
28 表（明細）在卷可稽（見原審卷一第35至59、175至182
29 頁），足認上訴人確有未依被上訴人每月實際薪資為被上訴
30 人投保勞保、提繳退休金，而有違反勞保條例、勞退條例前
31 開規定之情事。準此，被上訴人依勞基法第14條第1項第6款

規定，於108年7月3日寄發律師函表示規定終止兩造間勞動契約（見原審卷一第61、62頁），上訴人於108年7月4日收受該律師函（見原審卷一第63頁），自屬有據，應認兩造間勞動契約業經被上訴人於108年7月4日合法終止。

3.上訴人雖辯稱：端午節獎金、中秋節獎金、年終獎金、績效獎金、職務加給、執勤補助、油費補助及伙食津貼均非被上訴人提供勞務之對價，而係上訴人恩惠性之給與，不應列入勞保投保薪資及提繳退休金之範圍，上訴人僅按被上訴人之底薪申報勞保投保薪資及提繳退休金，並無高薪低報可言云云。經查：

①按勞動基準法第2條第3款規定：「本法用辭定義如左：…三、工資：謂勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。」。又該所謂「因工作而獲得之報酬」者，係指符合「勞務對價性」而言，所謂「經常性之給與」者，係指在一般情形下經常可以領得之給付。判斷某項給付是否具「勞務對價性」及「給與經常性」，應依一般社會之通常觀念為之，其給付名稱為何？尚非所問。是以雇主依勞動契約、工作規則或團體協約之約定，對勞工提供之勞務反覆應為之給與，乃雇主在訂立勞動契約或制定工作規則或簽立團體協約前已經評量之勞動成本，無論其名義為何？如在制度上通常屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價（報酬），即具工資之性質而應納入平均工資之計算基礎。

②依被上訴人薪資單所載（見原審卷一第35至59頁），自95年間起至108年6月間，除乙○○請育嬰假留職停薪期間外，被上訴人每年度均分別領有半個月工資之端午節獎金、半個月工資之中秋節獎金、1個月工資之年終獎金，且被上訴人於開庭時均稱：當初進公司談薪水，公司就是說保障14個月，包含12個月薪水，及端午節、中秋節各0.5個月薪水、年終獎金1個月薪水等語（見原審卷一第150、151頁），足認上

訴人所為端午節獎金、中秋節獎金、年終獎金之發給應屬保障年薪14個月工資之一部分。再參以上訴人於求職網站之徵才網頁內容（見原審卷一第33頁），其上記載「優秀員工一年年薪14～16個月」等語，則上開獎金於端午節、中秋節、年終固定發放，且該等獎金合計為2個月工資，加計被上訴人各月領取之工資後，核與上訴人求職網站上所載年薪14個月起計之內容相符，是前揭獎金應具勞務對價性及給與經常性，而屬工資。另自被上訴人108年1月至108年6月薪資表觀之（見原審卷一第167至172頁），績效獎金、職務加給、執勤補助、油費補助及伙食津貼每月均固定給付，且各月給付金額大致相同，依上說明，該等給付亦具備勞務對價性及給與經常性，而屬工資。復徵諸勞動事件法第37條規定：「勞工與雇主間關於工資之爭執，經證明勞工本於勞動關係自雇主所受領之給付，推定為勞工因工作而獲得之報酬」之旨，上訴人既未提出確切證據足以認定端午節獎金、中秋節獎金、年終獎金、績效獎金、職務加給、執勤補助、油費補助及伙食津貼等給付非勞務之對價（僅具恩惠性、勉勵性給與）或非經常性之給與（並非必然發放，且無確定標準）而不屬於工資，上訴人此部分所辯，自難憑採。

- 4.上訴人另辯稱：被上訴人早已知悉此情形，卻未於30日內終止兩造間勞動契約，顯已逾勞基法第14條第2項規定之30日除斥期間云云。然上訴人迄至108年6月止，仍有未依被上訴人每月實際薪資為渠等投保勞保、提繳退休金等違反勞工法規之情形，縱被上訴人知悉108年5月前，上訴人有未依法為渠等足額投保勞保、提繳退休金等情事，而未據以終止勞動契約，惟被上訴人就上訴人於108年6月仍未依法按渠等每月實際薪資為渠等投保勞保、提繳退休金之新發生事實，仍得依法主張終止勞動契約。是被上訴人於108年7月3日寄發律師函表示終止兩造間勞動契約，上訴人於108年7月4日收受該律師函，並未逾勞基法第14條第2項規定之30日除斥期間。上訴人上開所辯，亦難憑採。

01 5.本院既已認定被上訴人得依勞基法第14條第1項第6款規定終
02 止勞動契約，則被上訴人得否依勞基法第14條第1項第5款規
03 定終止勞動契約，即與判決結果不生影響而無探究之必要，
04 併為敘明。

05 (三)被上訴人得否請求上訴人給付資遣費、工資、失業給付差
06 額、育嬰留職停薪津貼差額？金額若干？

07 1.資遣費部分：

08 ①按第17條關於資遣費之規定於勞工依第14條終止契約時準用
09 之，勞基法第14條第4項定有明文。次按勞工適用本條例之
10 退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞
11 基法第11條、第13條但書、第14條及第20條或職業災害勞工
12 保護法第23條、第24條規定終止時，其資遣費由雇主按其工
13 作年資，每滿1年發給2分之1個月之平均工資，未滿1年者，
14 以比例計給；最高以發給6個月平均工資為限，不適用勞基
15 法第17條之規定，勞退條例第12條第1項著有規定。本件被
16 上訴人係依勞基法第14條第1項第6款規定終止兩造勞動契
17 約，依上規定，被上訴人得請求上訴人給付資遣費。

18 ②依丁○○、丙○○、甲○○108年1月至108年6月薪資表所載
19 （見原審卷一第167至172頁），丁○○、丙○○、甲○○終
20 止勞動契約前6個月薪資共計21萬7350元（3萬6225元×6＝21
21 萬7350元）、24萬5040元（4萬1840元＋4萬0380元＋4萬134
22 0元＋4萬1490元＋4萬1990元＋3萬8000元＝24萬5040元）、
23 15萬9000元（2萬6,500元×6＝15萬9000元），加計丁○○、
24 丙○○、甲○○半個月工資之端午節獎金各為1萬8113元、1
25 萬9000元、1萬3000元，依此計算丁○○、丙○○、甲○○
26 於終止勞動契約前6個月之每月平均薪資應分別為3萬9244元
27 【（21萬7350元＋1萬8113元）÷6＝3萬9244元，元以下四捨
28 五入，下同】、4萬4007元【（24萬5040元＋1萬9000元）÷6
29 ÷4萬4007元】、2萬8667元【（15萬9000元＋1萬3000元）÷
30 6＝2萬8667元】。又丁○○、丙○○、甲○○分別於94年10
31 月20日、99年9月8日、99年12月30日起受僱於上訴人，至10

8年7月4日勞動契約終止，年資各為13年8月14日、8年9月26日、8年6月4日，是丁○○、丙○○、甲○○得請求上訴人給付之資遣費分別為23萬5464元（3萬9244元×6＝23萬5464元）、19萬4120元【4萬4007元×1/2×{8+《(9+26/30)÷12》}÷19萬4120元】、12萬1994元【2萬8667元×1/2×{8+《(6+4/30)÷12》}÷12萬1994元】。

2.工資部分：

①端午節獎金差額：

上訴人應發放2分之1個月工資之端午節獎金，惟於108年6月5日僅發放4分之1個月工資金額予丁○○、丙○○、甲○○，是丁○○、丙○○、甲○○請求上訴人給付短少之端午節獎金差額各為9056元、9500元、6500元，應為有理。

②108年7月1日至108年7月4日工資：

丁○○、丙○○、甲○○終止勞動契約前6個月之每月平均薪資分別3萬9244元、4萬4007元、2萬8667元，業如前述，依此計算上訴人應給付丁○○、丙○○、甲○○108年7月1日起至108年7月4日之工資分別為5233元（3萬9244元÷30×4÷5233元）、5868元（4萬4007元÷30×4÷5868元）、3822元（2萬8667元÷30×4÷3822元）。另上訴人於108年7月8日至108年7月10日交接時期，已給付丁○○、丙○○、甲○○各2000元，此部分應予扣除。扣除後，丁○○、丙○○、甲○○得請求此部分工資分別為3233元、3868元、1822元。

③未休特別休假工資：

按勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資，勞基法第38條第1項第4項本文規定明確。丁○○、甲○○主張分別有8.5天、5.5天之特別休假未休，為上訴人所不爭執（見原審卷二第139頁），是丁○○得請求給付未休特別休假工資1萬1119元（3萬9244元÷30×8.5÷1萬1119元），甲○○得請求給付未休特別休假工資5256元（2萬8667元÷30×5.5÷5256元），丁○○、甲○○分別請求上訴人給付1萬0264元、4767元，未逾前開數額，自應准

許。

- ④綜上，丁○○得請求上訴人給付工資2萬2553元（9056元+3233元+1萬0264元=2萬2553元），丙○○得請求上訴人給付工資1萬3368元（9500元+3868元=1萬3368元），甲○○得請求上訴人給付工資1萬3089元（6500元+1822元+4767元=1萬3089元）。

3.失業給付差額部分：

- ①按失業給付按申請人離職辦理本保險退保之當月起前6個月平均月投保薪資百分之60按月發給，最長發給6個月。但申請人離職辦理本保險退保時已年滿45歲或領有社政主管機關核發之身心障礙證明者，最長發給9個月；被保險人非自願離職退保後，於請領失業給付或職業訓練生活津貼期間，有受其扶養之眷屬者，每1人按申請人離職辦理本保險退保之當月起前6個月平均月投保薪資百分之10加給給付或津貼；投保單位違反本法規定，將投保薪資金額以多報少或以少報多者，自事實發生之日起，按其短報或多報之保險費金額，處4倍罰鍰，其溢領之給付金額，經保險人通知限期返還，屆期未返還者，依法移送強制執行，並追繳其溢領之給付金額。勞工因此所受損失，應由投保單位賠償之，就業保險法第16條第1項、第19條之1第1項前段、第38條第3項分別定有明文。

- ②經查，丁○○、甲○○均於108年7月17日退保勞保，有勞工保險被保險人投保資料表可佐（見原審卷一第179、182頁），而丁○○、甲○○終止勞動契約前6個月之每月平均薪資分別3萬9244元、2萬8667元，依勞工保險投保薪資分級表，丁○○、甲○○投保薪資各應為4萬0100元、2萬8800元。離職前上訴人為丁○○、甲○○申報勞保薪資均為2萬3100元，而丁○○、甲○○於108年7月間與上訴人終止勞動契約後，於同年10月8日即持新北市政府勞資爭議調解紀錄至板橋就業服務站辦理求職登記及申請失業給付，又甲○○退保當時已年滿45歲，依就業保險法第16條第1項規定，最

長得請領9個月失業給付，有勞動部勞工保險局109年5月1日保費資字第10960091000號函可稽（見原審卷一第195至197頁），而勞工保險局按丁○○、甲○○108年7月離職退保之前6個月平均月投保薪資2萬3100元之百分之60即1萬3860元，已發給丁○○6個月失業給付共計8萬3160元、甲○○7個月失業給付共計9萬7020元，另兩造對於甲○○已自勞工保險局請領9個月失業給付乙節並不爭執（見原審卷二第138頁），並有甲○○存摺明細資料可證（見原審卷二第209至211頁），則甲○○已領取9個月失業給付金額計12萬4740元（1萬3860元×9＝12萬4740元），堪予認定。準此，丁○○、甲○○因上訴人將渠等投保薪資金額以多報少，分別受有失業給付短少金額為6萬1200元（4萬0100元×0.6×6－8萬3160元＝6萬1200元）、3萬0780元（2萬8800元×0.6×9－12萬4740元＝3萬0780元）之損失，丁○○、甲○○各請求上訴人給付失業給付差額6萬1200元、3萬0780元，即屬有據。

4.育嬰留職停薪津貼差額部分：

①按被保險人之保險年資合計滿1年以上，子女滿3歲前，依性別工作平等法之規定，辦理育嬰留職停薪，得請領育嬰留職停薪津貼；育嬰留職停薪津貼，以被保險人育嬰留職停薪之當月起前6個月平均月投保薪資百分之60計算，於被保險人育嬰留職停薪期間，按月發給津貼，每一子女合計最長發給6個月；投保單位違反本法規定，將投保薪資金額以多報少或以少報多者，自事實發生之日起，按其短報或多報之保險費金額，處4倍罰鍰，其溢領之給付金額，經保險人通知限期返還，屆期未返還者，依法移送強制執行，並追繳其溢領之給付金額。勞工因此所受損失，應由投保單位賠償之，就業保險法第11條第1項第4款、第19條之2第1項、第38條第3項分別定有明文。

②經查，乙○○於107年9月1日至108年8月31日育嬰留職停薪，107年7月31日申請育嬰留職停薪津貼，勞工保險局依就業保險法第19條之2第1項規定，按其107年9月育嬰留職停薪

當月起前6個月平均月投保薪資3萬1800元之60%計算，發給自107年9月1日起至108年2月28日止育嬰留職停薪津貼共計11萬4480元（每個月1萬9080元）等情，有勞工保險局109年5月1日保費資字第10960091000號函可考（見原審卷一第196頁）。又依上訴人所提107年3月至107年8月之薪資表（見原審卷一第559至564頁），乙○○育嬰留職停薪當月起前6個月薪資共計20萬8080元（3萬4560元+3萬4320元+3萬4200元+3萬4500元+3萬5280元+3萬5220元=20萬8080元），加計乙○○半個月工資之端午節獎金1萬6800元，每月平均薪資為3萬7480元【 $(20萬8080元+1萬6800元) \div 6 = 3萬7480元$ 】，依勞工保險投保薪資分級表，乙○○投保薪資應為3萬8200元，則上訴人如按該平均工資為乙○○投保，依就業保險法第19條之2第1項規定，勞工保險局應按該平均月投保薪資之60%核發6個月之育嬰留職停薪津貼即13萬7520元（3萬8200元 $\times$ 60% $\times$ 6=13萬7520元），惟因上訴人低報乙○○投保薪資，致乙○○僅領取11萬4480元，故乙○○得請求上訴人賠償育嬰留職停薪津貼差額2萬3040元（13萬7520元-11萬4480元=2萬3040元）。

5. 綜上，丁○○得請求上訴人給付資遣費23萬5464元、工資2萬2553元、失業給付差額6萬1200元，共計31萬9217元。乙○○得請求上訴人給付育嬰留職停薪津貼差額2萬3040元。丙○○得請求上訴人給付資遣費19萬4120元、工資1萬3368元，共計20萬7488元。甲○○得請求上訴人給付資遣費12萬1994元、工資1萬3089元、失業給付差額3萬0780元，共計16萬5863元。

(四) 被上訴人得否請求上訴人提繳未足額金額至被上訴人之勞退專戶？金額若干？

1. 按雇主應為適用勞退條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶；雇主每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資百分之6，勞退條例第6條第1項、第14條第1項分別規定明確。依同條例第31

01 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
02 勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠
03 償。該專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅於未符合同
04 條例第24條第1項所定請領退休金規定之前，不得領取。是
05 雇主未依該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金
06 者，將減損勞工退休金專戶之本金及累積收益，勞工之財產
07 受有損害，自得依該條例第31條第1項規定請求損害賠償；
08 於勞工尚不得請領退休金之情形，亦得請求雇主將未提繳或
09 未足額提繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀（最高
10 法院101年度台上字第1602號判決意旨採相同見解）。

11 2.經查，上訴人確有未依被上訴人每月實際薪資為被上訴人提
12 繳退休金，而有違反勞退條例前開規定之情事，已如前述，
13 則被上訴人依勞退條例第31條第1項規定，請求上訴人提繳2
14 5萬3907元（如附表1所示）至丁○○之勞退專戶，提繳20萬
15 0506元（如附表2所示）至乙○○之勞退專戶，提繳17萬649
16 5元（如附表3所示）至丙○○之勞退專戶，提繳8萬2212元
17 （如附表4所示）至甲○○之勞退專戶，自非無憑。

18 3.上訴人雖辯稱：被上訴人請求上訴人提繳未足額金額至勞退
19 專戶，就超過5年部分，應已逾5年之時效期間而消滅云云。
20 然按勞退條例第31條第2項規定：「前項請求權，自勞工離
21 職時起，因5年間不行使而消滅」，而兩造間勞動契約係經
22 被上訴人於108年7月4日合法終止，業如前述，則被上訴人
23 於109年1月2日提起本件訴訟，有臺灣新北地方法院收狀戳
24 可憑（見原審卷一第11頁），請求上訴人補提繳未足額金額
25 至渠等勞退專戶，自未逾被上訴人108年7月4日離職時起之5
26 年時效期間，上訴人前開所辯，實非可採。

27 4.上訴人另辯稱：被上訴人早已知悉上訴人以底薪提繳退休
28 金，為規避所得稅等原因亦同意以此方式辦理，縱認被上訴
29 人得求償，被上訴人對損害發生原因亦有助其發生或使之擴
30 大，而有民法第216條之1損益相抵及第217條與有過失原則
31 之適用云云。惟查，被上訴人否認為規避所得稅而同意上訴

人以底薪提繳退休金及受有利益等情，上訴人就此一有利於己之事實亦未舉證以實其說，自難認有何民法第216條之1所謂損益相抵之情。另投保單位向保險人申報勞工之月投保薪資，係履行其公法上之義務，並無事先知會勞工之必要，亦無與勞工合意不據實申報之餘地，投保單位縱與勞工合意將投保薪資金額以多報少或以少報多，仍應依法據實申報月投保薪資額，無從憑以解免其據實申報之義務，倘未據實申報，致勞工受有損害，因勞工對損失發生原因之月投保薪資之不實申報，並無從助成其發生或損害之擴大，自無過失相抵原則之適用（最高法院107年度台上字第1854號判決意旨採相同見解），基於同一法理，於雇主未依勞工每月實際薪資為勞工提繳退休金，亦難認有何民法第217條與有過失原則之適用。故上訴人此部分所辯，亦難憑採。

六、綜上所述，被上訴人請求(1)上訴人應分別給付丁○○、乙○○、丙○○、甲○○31萬8814元、1萬6200元、20萬7014元、16萬5569元（均低於前述本院認得請求之金額，惟被上訴人就此並未提起上訴或附帶上訴），及均自起訴狀繕本送達翌日即109年1月23日起至清償日止，按年息5%計算之法定遲延利息。(2)上訴人應分別提繳25萬3907元、20萬0506元、17萬6495元、8萬2212元至丁○○、乙○○、丙○○、甲○○之勞退專戶，為有理由，應予准許。就上開應准許部分，原審為被上訴人勝訴之判決，並為准、免假執行之宣告，核無違誤。上訴意旨仍執陳詞，求予廢棄改判，為無理由，應予駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及未經援用之證據，經核與判決之結果不生影響，爰不逐一論述，附此敘明。

八、據上論結，本件上訴為無理由。依民事訴訟法第449條第1項、第78條，判決如主文。

中 華 民 國 110 年 5 月 11 日
勞 動 法 庭

審判長法 官 黃嘉烈
法 官 邱 琦
法 官 張文毓

附表1：丁○○請求上訴人給付勞工退休金6%之差額

編號	年度	全年實領工資/12月	應投保工資	實際投保工資	6%差額【(應投保工資-實際投保工資)×6%×12月】
1	94	3萬2231元	3萬3300元	2萬5200元	972元
2	95	3萬8261元	4萬0100元	2萬5200元	1萬0728元
3	96	4萬4948元	4萬5800元	2萬5200元	1萬4832元
4	97	3萬9753元	4萬0100元	2萬6400元	9864元
5	98	3萬8667元	4萬0100元	1萬7280元	1萬6430元
6	99	4萬4187元	4萬5800元	1萬7280元	2萬0534元
7	100/1-2	4萬3889元	4萬3900元	1萬7880元	1萬8734元
8	100/3-12	4萬5897元	4萬8200元	1萬8300元	1萬7940元
9	101	4萬7743元	4萬5800元	1萬8780元	1萬9454元
10	102/1-3	4萬8256元	5萬0600元	1萬8780元	5728元
11	102/4-12	4萬8571元	5萬0600元	1萬9047元	1萬7039元
12	103/1-6	4萬5511元	4萬5800元	1萬9047元	9631元
13	103/7-12	4萬8694元	5萬0600元	1萬9273元	1萬1278元
14	104/1-6	4萬3643元	4萬3900元	1萬9273元	8866元
15	104/7-12	4萬6826元	4萬8200元	2萬0008元	1萬0149元
16	105	4萬5217元	4萬5800元	2萬0008元	1萬8570元
17	106	4萬5144元	4萬5800元	2萬1009元	1萬7850元
18	107	4萬4773元	4萬5800元	2萬2000元	1萬7136元
19	108	4萬4829元	4萬5800元	2萬3100元	8172元
合計					25萬3907元

附表2：乙○○請求上訴人給付勞工退休金6%之差額

編號	年度	全年實領工資/12月	應投保工資	實際投保工資	6%差額【(應投保工資-實際投保工資)×6%×12月】
1	95	3萬2176元	3萬3300元	2萬5200元	4860元
2	96	4萬7403元	4萬3900元	2萬5200元	1萬3464元
3	97	4萬0548元	4萬2000元	2萬5200元	1萬2096元
4	98	4萬0667元	4萬2000元	1萬7280元	1萬7798元
5	99	4萬5799元	4萬3900元	1萬7280元	1萬9166元

(續上頁)

01

6	100/1-2	5萬6085元	5萬7800元	1萬7880元	4790元
7	100/3-12	4萬6885元	4萬5800元	1萬8300元	1萬6500元
8	101	4萬5277元	4萬5800元	1萬8780元	1萬9454元
9	102/1-3	4萬4408元	4萬5800元	1萬8780元	4864元
10	102/4-12	5萬2129元	5萬3000元	1萬9047元	1萬8335元
11	103/1-6	4萬9248元	5萬0600元	1萬9047元	1萬1359元
12	103/7-12	4萬7659元	4萬8200元	1萬9273元	1萬0414元
13	104/1-6	4萬4759元	4萬5800元	1萬9273元	9550元
14	104/7-12	4萬5727元	4萬5800元	2萬0008元	9285元
15	105/1-3	4萬4016元	4萬5800元	2萬0008元	4643元
16	105/4-12	4萬3678元	4萬3900元	3萬1800元	6534元
17	106	4萬2645元	4萬3900元	3萬1800元	8712元
18	107	4萬2894元	4萬3900元	3萬1800元	8712元
合計					20萬0506元

02
03

附表3：丙○○請求上訴人給付勞工退休金6%之差額

編號	年度	全年實領工資/12月	應投保工資	實際投保工資	6%差額【(應投保工資-實際投保工資)×6%×12月】
1	99	3萬5269元	3萬6300元	1萬7280元	4565元
2	100	4萬5376元	4萬5800元	1萬7880元	2萬0102元
3	101	4萬6599元	4萬8200元	1萬8780元	2萬1182元
4	102/1-3	4萬1250元	4萬2000元	1萬8780元	4180元
5	102/4-12	4萬9106元	5萬0600元	1萬9047元	1萬7039元
6	103/1-6	4萬5202元	4萬5800元	1萬9047元	9631元
7	103/7-12	5萬1998元	5萬3000元	1萬9273元	1萬2142元
8	104/1-6	4萬2049元	4萬3900元	1萬9273元	8866元
9	104/7-12	4萬8468元	5萬0600元	2萬0008元	1萬1013元
10	105	4萬5450元	4萬5800元	2萬0008元	1萬8570元
11	106	4萬6629元	4萬8200元	2萬1009元	1萬9578元
12	107	4萬7002元	4萬8200元	2萬2000元	1萬8864元
13	108	5萬2659元	4萬8200元	2萬3100元	1萬0764元
合計					17萬6495元

04
05

附表4：甲○○請求上訴人給付勞工退休金6%之差額

編號	年度	全年實領工資/12月	應投保工資	實際投保工資	6%差額【(應投保工資-實際投保工資)×6%×12月】
----	----	------------	-------	--------	-----------------------------

(續上頁)

01

1	99	1695元	1695元	0元	102元
2	100	3萬2744元	3萬3300元	1萬7880元	1萬1102元
3	101	3萬4795元	3萬6300元	1萬8780元	1萬2614元
4	102/1-3	3萬1449元	3萬1800元	1萬8780元	2344元
5	102/4-12	3萬4609元	3萬4800元	1萬9047元	8507元
6	103/1-6	3萬0722元	3萬1800元	1萬9047元	4591元
7	103/7-12	3萬4338元	3萬4800元	1萬9273元	5590元
8	104/1-6	2萬9950元	3萬0300元	1萬9273元	3970元
9	104/7-12	3萬3796元	3萬4800元	2萬0008元	5325元
10	105	3萬2318元	3萬3300元	2萬0008元	9570元
11	106	3萬0854元	3萬1800元	2萬1009元	7770元
12	107	3萬0905元	3萬1800元	2萬2000元	7056元
13	108/1-6	3萬2152元	3萬3300元	2萬3100元	3672元
合計					8萬2212元

02 正本係照原本作成。

03 不得上訴。

04 中 華 民 國 110 年 5 月 11 日

05 書記官 劉文珠