

臺灣高等法院民事判決

110年度勞上易字第3號

上訴人 鉅海電子科技企業有限公司

法定代理人 侯以鐸

訴訟代理人 劉政杰律師

複代理人 李浩霆律師

被上訴人 張慶瓏

訴訟代理人 楊真萍

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10月30日臺灣桃園地方法院109年度勞訴字第88號第一審判決提起上訴，本院於110年12月28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、被上訴人於原審起訴及本院主張：伊自民國103年11月11日起受僱於上訴人擔任業務，工作內容為銷售上訴人提供之設備或服務，工作地點為大陸地區之蘇州鉅隼海電子科技有限公司（下稱鉅隼海公司），伊每3個月回臺灣一次10天。兩造約定月薪為新臺幣（下同）6萬元，每月薪資均由上訴人法定代理人之配偶林玉純，於每月15日以轉帳或匯款之方式存入6萬元至伊於玉山銀行之帳戶。另伊自103年11月11日起至108年12月3日止，由上訴人為投保單位為伊辦理勞工保險（下稱勞保），及自103年11月起至108年12月止，按月提繳退休金至伊於勞動部勞工保險局（下稱勞保局）所設立之勞工退休金個人專戶（下稱勞退專戶）。詎料，上訴人於108年11月8日以電話通知伊表示待上訴人通知後再回大陸地區上班，但之後卻未曾再聯絡，至同年12月間，伊發現上訴人已於同年12月3日將伊退出勞保，伊乃於同年12月16日申請勞資爭議調解，兩造於同年12月26日進行第一次調解，調解過程中上訴人竟稱兩造已合意

終止系爭勞動契約，伊乃當場依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第5款之規定終止系爭勞動契約，然該次調解並未成立，兩造復於109年2月19日進行第二次調解，亦未能調解成立。又伊任職上訴人期間，上訴人為伊投保勞保及提繳退休金，均有高薪低報之違法情事，上開違法情形係持續發生，迄今均未改正，也未再給付伊薪資，上訴人顯有違反勞工法令致有損害勞工權益之虞情事，伊依勞基法第14條第1項第5、6款規定終止兩造間之勞動契約，並以起訴狀繕本送達上訴人為終止之意思表示。為此，伊得依勞基法第14條第4項、第17條，勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項規定，請求上訴人給付資遣費15萬3,600元，並得依就業保險法第38條第3項規定，請求上訴人賠償失業給付差額損失14萬8,320元，及依勞退條例第14條第1項、第31條第1項規定，請求上訴人補提繳勞工退休金12萬8,409元至伊之勞退專戶。爰依勞基法第14條第4項、第17條、勞退條例第12條第1項、就業保險法第38條第3項、勞退條例第14條第1項、第31條第1項之規定提起本件訴訟，並聲明：(一)上訴人應給付被上訴人30萬1,920元，及自109年3月25日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(二)上訴人應提繳12萬8,409元至被上訴人之勞退專戶。(三)願供擔保請准宣告假執行（被上訴人就其餘敗訴部分，未據聲明不服，已告確定，非本院審理範圍，茲不贅述）。

二上訴人則以：被上訴人之雇主係鉅隼海公司而非伊，縱認伊係被上訴人之雇主，兩造亦於108年11月間合意終止勞動契約，故被上訴人係合意自伊公司離職，並非非自願離職，且兩造亦未對資遣費另有協議，故兩造既為合意終止系爭勞動契約，則被上訴人自不得向伊請求資遣費及失業給付。再者，伊與鉅隼海公司非實質同一公司，被上訴人以伊有為其投保勞保並提繳勞工退休金，認被上訴人為伊之員工，實屬無稽，被上訴人應為鉅隼海公司之員工。被上訴人復另向伊請求提撥勞工退休金之損害，然兩造並未約定工資為6萬元，縱認兩造約定工資為6萬元，然被上訴人尚未屆退休年齡，不得請領退休金，被上訴

人自不得向伊請求依法繳足勞工退休金差額等語，資為抗辯。
三原審就被上訴人之請求，判決(一)上訴人應給付被上訴人30萬1,920元及自109年3月25日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；(二)上訴人應提繳12萬8,409元至被上訴人之勞退專戶，並附條件為假執行及免為假執行之宣告，駁回被上訴人其餘之訴及假執行之聲請。上訴人不服，提起上訴，並聲明：(一)原判決不利於上訴人部分廢棄；(二)上廢棄部分，被上訴人在第一審之訴及假執行之聲請均駁回。被上訴人則為答辯聲明：上訴駁回（被上訴人就其餘敗訴部分，未據聲明不服，已告確定，非本院審理範圍，茲不贅述）。

四兩造所不爭執之事項：

(一)上訴人及大陸地區之鉅隼海公司之法定代理人均係甲○○，均係甲○○獨資設立之公司，股東均僅甲○○一人，有公司變更登記表可參（見原審調字卷第115-116、29-33頁）。

(二)被上訴人自103年11月11日起至108年12月3日止，由上訴人為投保單位為被上訴人辦理勞保，及自103年11月起至108年12月止，按月提繳退休金，儲存被上訴人之勞退專戶，有勞工保險被保險人投保資料表、已繳納勞工個人專戶明細資料可參（見原審調字卷第27-28、105-110頁）。

(三)被上訴人自103年11月11日起受僱期間，係擔任業務，工作內容為銷售上訴人提供之設備或服務，工作地點為大陸地區之鉅隼海公司，每月薪資均由上訴人法定代理人之配偶林玉純，於每月15日以轉帳或匯款之方式存入6萬元至被上訴人於玉山銀行之帳戶，有玉山銀行帳戶存摺明細、代收票據明細表可參（見原審調字卷第119-125頁）。

(四)被上訴人起訴主張：其任職上訴人期間，上訴人為被上訴人投保勞保及提繳退休金，均有高薪低報之違法情事，上開違法情形係持續發生，迄今均未改正，也未再給付被上訴人薪資，上訴人顯有違反勞工法令致有損害勞工權益之虞情事，被上訴人依勞基法第14條第1項第5、6款規定終止兩造間之勞動契約，並以起訴狀之送達作為終止意思表示之送達等情，而該民事起

01 訴狀繕本於109年3月24日送達上訴人，此有民事起訴狀、送達
02 證書可參（見原審調字卷第13-14、87頁）。

03 (五)如上訴人係被上訴人之雇主，且被上訴人於109年3月24日終止
04 系爭契約為合法，兩造對下列各項均不爭執：

05 1.資遣費部分：

06 (一)被上訴人離職前6個月平均工資為6萬元。

07 (二)被上訴人自103年11月11日起至109年3月23日止，任職期間
08 為5年4個月又15日。

09 2.失業給付部分：

10 (一)勞保局已依就業保險法第23條規定，按被上訴人月投保薪資
11 80%，發給自109年1月30日至109年5月3日止期間3個月之失
12 業給付予被上訴人，有勞保局109年7月15日保普就字第0000
13 0000000號函暨相關資料可參（見原審訴字卷第66-70頁）。

14 (二)被上訴人申請失業給付，係按退保前6個月平均月投保薪資8
15 0%計算，且其為00年次，於本件離職時已滿45歲，其得申請
16 發給9個月之失業給付。

17 (三)被上訴人之月投保薪資為2萬5,200元，每月領取之失業給付
18 為2萬0,160元（計算式： $25,200 \times 80\% = 20,160$ ）；如按薪資
19 6萬元計算，被上訴人之月投保薪資應為4萬5,800元（見原
20 審調解卷第19頁之勞工保險投保薪資分級表），每月得領取
21 之失業給付應為3萬6,640元（計算式： $45,800 \times 80\% = 36,640$ ）。
22

23 3.提繳退休金部分：

24 (一)上訴人自103年11月起至108年12月止，按月為被上訴人提繳
25 之退休金為：103年11月2,024元、103年12月3,036元、104
26 年1月3,036元、104年2月起至108年12月止每月均為1,512
27 元，有已繳納勞工個人專戶明細資料可參（見原審調字卷第
28 105-110頁）。

29 (二)如被上訴人每月薪資為6萬元，依照勞工退休金月提繳工資
30 分級表之級距為第8組41級，月提繳工資為6萬0,800元，以
31 此計算每月應提繳之金額為3,648元。

五、本件之爭點：(一)上訴人是否為被上訴人之雇主？如認上訴人為雇主，被上訴人是否同時受僱於上訴人及鉅隼海公司？其法律效果為何？(二)被上訴人依勞基法第14條第1項第5款、第6款規定，終止兩造間之勞動契約，是否合法？(三)被上訴人依勞基法第14條第4項、第17條，勞退條例第12條第1項規定，請求上訴人給付資遣費15萬3,600元，是否有理由？(四)被上訴人依就業保險法第38條第3項規定，請求上訴人給付失業給付差額14萬8,320元，是否有理由？(五)被上訴人依勞退條例第14條第1項、第31條第1項規定，請求上訴人應補提繳勞工退休金12萬8,409元至被上訴人之勞退專戶，是否有理由？茲分別析述如下：

(一)被上訴人之雇主為上訴人，每月薪資為6萬元：

1.按所謂勞工，依勞基法第2條第1款規定，謂受雇主僱用從事工作，獲致工資者。勞動契約之勞工，通常具有下列特徵：①人格從屬性，即受雇人在雇主企業組織內，服從雇主任威，並有接受懲戒或制裁之義務。②親自履行，不得使用代理人。③經濟上從屬性，即受雇人非為自己之營業勞動，而係從屬於他人，為該他人勞動。④納入雇方生產組織體系，並與同僚間居於分工合作狀態。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，即足成立。即勞基法所規定之勞動契約，係指當事人之一方，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。此勞動契約究竟存於何者間，應推求當事人真意及究係受何人指示而從屬服勞務，當事人間就勞動契約成立對象如有爭議，法院應綜合一切事證綜合判斷，勞保之投保事業單位固為重要參考依據，但並非唯一標準（最高法院94年度台上字第1653號判決參照）。次按勞基法第57條規定：勞工工作年資以服務同一事業者為限。但受同一雇主調動之工作年資，及依第20條規定應由新雇主繼續予以承認之年資，應予併計。又「原雇主」法人與他法人，縱在法律上之型態，名義上之主體形式未盡相同，但該他法人之財務管理、資金運用、營運方針、人事管理暨薪資給付等項，如為「原雇主」法人所操控，該他法人之人

01 格已形骸化而無自主權，為保障勞工之基本勞動權，加強勞雇
02 關係，促進社會與經濟發展，防止雇主以法人之法律上型態，
03 規避法規範，可認二法人間之構成關係為具有「實體同一性」
04 之同一雇主，庶幾與誠信原則無悖（最高法院100年度台上字
05 第246號民事判決要旨參照）。故依上開規定及基於保障勞工
06 權益之立法旨趣，所謂同一雇主，除同一法人、商業行號、自
07 然人或同一事業單位外，應包括總機構、分支機構，或同一負
08 責人而具有實體同一性之不同法人間、以及具有百分百控制權
09 之海外控股公司相互之間在內。

10 2.經查：

11 (1)證人即鉅隼海公司員工楊進財及上訴人法定代理人甲○○分別
12 到庭證述如下：

13 ①楊進財證稱：伊一開始就在鉅隼海公司上班，擔任工程師，負
14 責鍍膜義務，工作地點在大陸蘇州，任職期間自107年8月至10
15 9年1月8日，每月薪資8,000元人民幣，有時給臺幣，就是如果
16 臺灣家裡需要的話，伊就請甲○○的太太將8,000元人民幣按
17 1：4.5的匯率換算成臺幣，轉帳至伊在臺灣的帳戶；伊沒有保
18 勞、健保；上訴人這邊之員工，伊知道是甲○○與其太太兩
19 人，嚴格說被上訴人應該也算，因為其負責兩岸的業務，甲○
20 ○除了一部分鍍膜業務之外，還有一位駱姓友人幫他跑大陸太
21 陽能業務；伊是在鉅隼海公司工作，是否算上訴人的員工，要
22 問甲○○，因為兩家公司的負責人是同一人，鉅隼海公司是甲
23 ○○獨資，大家都聽甲○○的話，他一個人說了算，所有人做
24 事情都是經過他，在大陸那邊甲○○代表鉅隼海公司的老闆，
25 鉅隼海公司之員工，除了甲○○外，連我有及被上訴人在內，
26 有3位臺灣員工，2位大陸員工；就伊所知，所有鋼網部分都是
27 被上訴人在跑，鉅隼海公司的鍍膜業務，伊親眼看到是被上訴
28 人負責，上訴人的鍍膜業務是聽被上訴人跟伊說的，可能是臺
29 灣接單，到大陸出貨，但是是用那一家公司的名義接單，伊不
30 清楚，伊只知道鋼網是從那裡來等語（見原審訴字卷第17-22
31 頁）。

01 ②甲○○到庭陳稱：伊和被上訴人是分擔工作去做，公司沒多少
02 人，伊是大老闆，被上訴人是業務，那些是被上訴人做的伊記
03 不清楚，有原證18所示之客戶沒錯，伊自己都要去拜訪，不是
04 被上訴人開發的，工作是每月客戶會跟我們下訂單，客戶都會
05 有新的鋼網過來，鋼網壽命大約一個月，客戶生產完鋼網會壞
06 掉，要再做新的鋼網拿來給我們鍍膜，我們自己不會提供鋼
07 網，鍍膜算是公司的業績；伊在108年4月腦部受傷，太太將伊
08 接回臺灣，在臺灣伊與被上訴人仍然有見面，而且有交付被上
09 訴人工作的事情；被上訴人從我們公司拿到的薪水是6萬多
10 元，但是薪水分兩部分，在臺灣保基本保險底薪，另外一部分
11 是在大陸領大陸的薪水，被上訴人的部分我們將臺灣及大陸的
12 薪水併在一起，看到的是併在一起的，另外還有幾千塊是零用
13 錢，沒有在帳戶上；上訴人登記在那裡，沒有辦公室，大部分
14 是在大陸工作，人員來來往往，業務是伊與被上訴人負責；鍍
15 膜就是我們一直在做，鍍膜的業績很多都是伊的業績，業績多
16 少要經過伊審核才能發獎金等語（見原審卷第219-223頁）。

17 ③觀之楊進財前揭所述，鉅隼海公司與上訴人兩家公司的負責人是
18 同一人，鉅隼海公司是甲○○獨資，大家都聽甲○○的話，
19 他一個人說了算等情，核與上訴人及鉅隼海公司之法定代理人
20 均係甲○○，均係甲○○獨資設立之公司，股東均僅甲○○一
21 人等情相符（見不爭執事項(一)）。且被上訴人自103年11月11
22 日起受僱期間，係擔任業務，工作內容為銷售上訴人提供之設
23 備或服務，工作地點為大陸地區之鉅隼海公司，每月薪資均由
24 上訴人法定代理人之配偶林玉純，於每月15日以轉帳或匯款之
25 方式存入6萬元至被上訴人於玉山銀行之帳戶，及由上訴人為
26 投保單位為被上訴人辦理勞保，及按月提繳退休金至被上訴人
27 之勞退專戶（見不爭執事項(二)、(三)），並甲○○亦稱伊和被上
28 訴人是分擔工作去做，公司沒多少人，伊是大老闆，上訴人登
29 記在那裡，沒有辦公室，大部分是在大陸工作，人員來來往
30 往，業務是伊與被上訴人負責等語。足證上訴人與鉅隼海公司
31 為甲○○負責之同一事業下之不同公司，資金、員工、勞保、

薪資、工作…得以交流，應屬具有實體同一性之同一雇主甚明。是本院審酌被上訴人自103年11月11日起受僱後，其勞保投保及提繳勞工退休金之單位均係上訴人、給薪方式均由甲○○之配偶林玉純將之存入被上訴人在玉山帳戶、所從事者均為甲○○指派之工作，並受甲○○之指揮監督等情，並參酌現代企業朝多角化經營，關係企業日增，為求勞動力之最大運用，連帶地使員工職務在同一關係企業內之調動日趨頻繁，因此，上訴人與鉅隼海公司雖屬不同公司，但因均以甲○○為負責人，資金、員工、勞保、薪資、工作…得以交流之情形，仍應屬具有實體同一性之同一雇主。從而，被上訴人主張上訴人為其雇主，其每月薪資為6萬元一節，應堪可採。

(2)雖上訴人抗辯：被上訴人係同時受僱於上訴人及鉅隼海公司，被上訴人於上訴人之每月薪資為2萬5,000元，而非6萬元云云。甲○○亦稱：被上訴人從我們公司拿到的薪水是6萬多元，但是薪水分兩部分，在臺灣保基本保險底薪，另外一部分是在大陸領大陸的薪水，被上訴人的部分我們將臺灣及大陸的薪水併在一起云云。惟查：

①楊進財固證稱：伊受僱於鉅隼海公司，每月薪資8,000元人民幣，有時給臺幣，就是如果臺灣家裡需要的話，伊就請甲○○的太太將8,000元人民幣按1：4.5的匯率換算成臺幣，轉帳至伊在臺灣的帳戶等語，然依其所述，其每月薪資為8,000元人民幣，所受領之薪資除臺灣家裡需要而以臺幣支付外，應均以人民幣支付，此顯與被上訴人每月之薪資均為定額6萬元，且均係以新臺幣支付之方式不同，則楊進財前揭證言，自無從採為上訴人有利事實之認定基礎。

②上訴人與鉅隼海公司為甲○○負責之同一事業下之不同公司，資金、員工、勞保、薪資、工作…得以交流，應屬同一雇主，業如前述，則被上訴人所受領之薪資，既均係以新臺幣支付，上訴人並為被上訴人投保勞保及提繳退金，自堪認被上訴人係受僱於上訴人甚明，佐以，上訴人就其抗辯被上訴人每月薪資，應為上訴人2萬5,000元、鉅隼海公司3萬5,000元一節，並

01 未提出兩家公司所製作有關給付被上訴人薪資之帳冊為證，是
02 上訴人前揭抗辯，尚不足採。

03 (二)被上訴人依勞基法第14條第1項第6款規定，於109年3月24日終
04 止兩造間之勞動契約為合法：

05 1.按雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者，
06 勞工得不經預告終止契約，勞基法第14條第1項第6款定有明
07 文。又雇主有為其員工依當月月薪總額，依投保薪資分級表之
08 規定，向保險人即勞工保險局申報投保薪資，辦理勞工保險之
09 義務，觀諸勞工保險條例第6條第1項、第10條第1項、第11條
10 前段、第13條第1項、第14條第1項亦明。再被保險人於保險效
11 力開始後停止前，發生保險事故者，被保險人或受益人得依勞
12 工保險條例之規定，請領保險給付，而以現金發給之保險給
13 付，其金額按被保險人平均月投保薪資及給付標準計算，勞工
14 保險條例第19條第1項、第2項前段分別定有明文。另按勞工保
15 險之年金給付、老年給付、生育給付、傷病給付、失能給付、
16 喪葬津貼，給付標準均是依被保險人之平均月投保薪資計算，
17 此參照同條例第32條、第35條、第36條、第53條、第58條之1
18 、第62條等規定自明。另依就業保險法之規定，申請人非自願
19 離職而有失業之情形時，其請領失業給付、職業訓練生活津
20 貼，或請領育嬰留職停薪津貼等費用，亦是以被保險人之平均
21 月投保薪資為計算依據。關於就業保險法中所稱之月投保薪
22 資，除該法另有規定外，準用勞工保險條例及其相關規定辦
23 理，此參就業保險法第16條、第17條、第19條至第19條之2、
24 第40條規定即明。是關於雇主申報勞工之勞工保險投保薪資若
25 干，影響勞工前述費用請領之甚鉅，雇主將勞工之保險投保薪
26 資以多報少，影響勞工依勞工保險條例、就業保險法之規定請
27 領相關給付之金額，對於勞工之權益損害非謂不大。查上訴人
28 為被上訴人之雇主，兩造約定之薪資為6萬元，已如前述，則
29 依勞工保險投保薪資分級表（見原審調字卷第19頁），月投保
30 薪資應為4萬5,800元，而被上訴人加保期間，上訴人未依規定
31 投保，僅以較低之2萬5,200元投保，有被上訴人勞保網路資料

查詢表可憑（見原審限閱卷），是被上訴人任職期間，上訴人為被上訴人投保勞保及提繳新制勞工退休金時均有高薪低報之違法情事，且上開違法情形係持續發生而未改正，則被上訴人以上訴人顯有違反勞工法令致有損害勞工權益之虞情事，依勞基法第14條第1項第6款規定終止系爭勞動契約，並以起訴狀繕本之送達為終止之意思表示，自屬有據。又民事起訴狀繕本於109年3月24日送達上訴人，有送達證書（見原審調字卷第87頁），則兩造間之勞動契約於109年3月24日合法終止一節，應堪認定。

2.被上訴人固主張其於108年12月26日於調解時，以上訴人未給付業績獎金為由，依勞基法第14條第1項第5款之規定，終止系爭勞動契約等語，並提出桃園市政府勞資爭議調解紀錄為證（見原審調字卷第39-41頁）。然查，被上訴人主張上訴人積欠其業績獎金93萬0,120元部分，已據原審駁回被上訴人此部分請求確定，則被上訴人以上訴人未給付業務獎金而終止系爭勞動契約，自難認為合法。

3.又上訴人抗辯兩造已於108年11月間合意終止勞動契約云云，並提出簡訊畫面截圖、切結書等為證（見原審調字卷第171-177頁），惟查：

(1)按契約合意終止，係契約雙方當事人，依合意訂立契約，使原有契約之效力向後歸於無效，亦即以第二次之契約終止原有之契約（第一次之契約）。依契約自由原則，契約之雙方當事人雖得再訂契約，使原屬有效之契約向將來歸於無效，惟其成立要件仍應依民法第153條之規定定之。又契約之成立，須有要約與承諾二者意思表示一致之事實始足當之，若無此事實，即契約尚未合法成立，自不發生契約之效力（最高法院88年度台上字第661號判決要旨參照）。

(2)查觀之該簡訊截圖及切結書之內容，其中被上訴人僅表示「約個時間談一下吧！我要退出！」、「明天（11/27）下午14：00去你家談我退出的事，方便嗎？」、「本人乙○○自民國108年11月辭去鉅海公司所有職務，保證不洩漏任何公司營運或

01 作業秘密…」等語，另上訴人提出108年11月27日被上訴人與
02 甲○○之妹侯仲賢之電話錄音光碟及譯文，其中被上訴人提及
03 「我大概準備12月的時候，我要去蘇州，我到南京去面試，因
04 為啟佳的廠長，到南京去，做生技醫療」、「……他叫我去面
05 試」、「……其實應該是說很多事情就好聚好散」等語（見本
06 院卷第233-235頁），但被上訴人在同日對話亦要求上訴人應
07 給付其業績獎金及要求公司股東出價買回其手中股票等情，足
08 見當時被上訴人及上訴人代表侯仲賢固有談論被上訴人離職之
09 條件，但兩造尚未達成離職之合意，此觀被上訴人於108年11
10 月27日後仍繼續與侯仲賢聯繫討論即可得知，倘兩造已達成離
11 職之合意，則兩造當無於108年11月27日後之108年12月11日之
12 簡訊內容，仍在討論離職之事宜。參以甲○○陳稱：伊妹妹有
13 丟離職書給被上訴人簽，但是找不到被上訴人等語（見原審卷
14 第223頁），且切結書之簡訊內容亦僅為事先擬妥之字樣，並
15 無被上訴人之署名，上訴人復表示該切結書原先是要傳給被上
16 訴人簽名，但是被上訴人沒有簽，不主張為證據等語（見原審
17 卷第118頁），則上訴人所舉前揭證據尚不足以證明兩造於108
18 年11月間合意終止系爭勞動契約，是上訴人此部分抗辯，尚乏
19 所據。

20 (三)被上訴人依勞基法第14條第4項、第17條，勞退條例第12條第1
21 項規定，請求上訴人給付資遣費15萬3,600元，為有理由：

22 1.按雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者，
23 勞工得不經預告終止契約；第17條規定於本條終止契約準用
24 之；雇主終止勞動契約者，應依左列規定發給勞工資遣費：
25 一、在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿一年發給相當於一
26 個月平均工資之資遣費，二、依前款計算之剩餘月數，或工作
27 未滿一年者，以比例計給之，未滿一個月者以一個月計，勞動
28 基準法第14條第1項第6款、第4項、第17條分別定有明文。次
29 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
30 資，於勞動契約依勞動基準法第11條、第13條但書、第14條及
31 第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其

資遣費由雇主按其工作年資，每滿一年發給二分之一個月之平均工資，未滿一年者，以比例計給；最高以發給六個月平均工資為限，不適用勞基法第17條之規定，勞退條例第12條第1項亦定有明文。

2.查上訴人係被上訴人之雇主，且被上訴人於109年3月24日終止系爭契約為合法，業如前述，又被上訴人自103年11月11日起至109年3月23日止，任職期間為5年4個月又15日，其離職前6個月平均工資為6萬元（見不爭執事項(五)1.），則依此計算，被上訴人新制資遣基數為 $2.5+139/744$ 【按新制資遣基數計算公式： $〔年+（月+日÷當月份天數）÷12〕÷2$ ，即 $〔5+（4+15÷31）÷12〕2=2.5+139/744$ 】，得請求之資遣費為16萬1,210元〔計算式：平均工資為6萬元 $\times$ 新制資遣費基數（ $2.5+139/744$ ） $=161,210$ 元（元以下四捨五入，下同）〕等情，則被上訴人請求上訴人給付給付資遣費15萬3,600元，未逾上開範圍，自應准許。

(四)被上訴人依就業保險法第38條第3項規定，請求上訴人給付失業給付差額14萬8,320元，為有理由：

1.按失業給付之請領條件，依就業保險法第11條第1項第1款規定：「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，具有工作能力及繼續工作意願，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」、第3項規定：「本法所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞動基準法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離職」。又「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，每一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1

0加給給付或津貼，最多計至百分之20。前項所稱受扶養眷屬，指受被保險人扶養之無工作收入之配偶、未成年子女或身心障礙子女」、「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」、「本保險保險效力之開始及停止、月投保薪資、投保薪資調整、保險費負擔、保險費繳納、保險費寬限期與滯納金之徵收及處理、基金之運用與管理，除本法另有規定外，準用勞工保險條例及其相關規定辦理」，亦為同法第16條第1項、第19條之1第1項、第2項、第38條第3項、第40條所明定。是雇主未按勞工實際薪資投保就業保險，致勞工請領之失業給付短少者，雇主應負賠償責任。

2.經查，被上訴人依勞基法第14條第1項第6款規定合法終止系爭契約，已如前述，是被上訴人核屬非自願離職。又勞保局已依就業保險法第23條規定，按被上訴人月投保薪資80%，發給自109年1月30日至109年5月3日止期間3個月之失業給付予被上訴人，被上訴人申請失業給付，係按退保前6個月平均月投保薪資80%計算，且其為62年次，於本件離職時已滿45歲，其得申請發給9個月之失業給付，被上訴人之月投保薪資為2萬5,200元，每月領取之失業給付為2萬0,160元（計算式： $25,200 \times 80\% = 20,160$ ），如按薪資6萬元計算，被上訴人之月投保薪資應為4萬5,800元，每月得領取之失業給付應為3萬6,640元（計算式： $45,800 \times 80\% = 36,640$ ）等情（見不爭執事項(五)1.）。從而，被上訴人請求上訴人賠償短領失業給付之9個月損失14萬8,320元〔計算式： $(36,640 - 20,160) \times 9 = 148,320$ 元〕為有理由，應予准許。

(五)被上訴人依勞退條例第14條第1項、第31條第1項規定，請求上訴人應補提繳勞工退休金12萬8,409元至被上訴人之勞退專戶，為有理由：

01 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
02 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
03 休金提繳率，不得低於勞工每月工資6%，勞退條例第6條第1
04 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，
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，致勞
06 工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償。該專戶內之本金
07 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
08 請領退休金規定之前，不得領取。是雇主未依該條例之規定，
09 按月提繳或足額提繳勞工退休金者，將減損勞工退休金專戶之
10 本金及累積收益，勞工之財產受有損害，自得依該條例第31條
11 第1項規定請求損害賠償；於勞工尚不得請領退休金之情形，
12 亦得請求雇主將未提繳或未足額提繳之金額繳納至其退休金專
13 戶，以回復原狀（最高法院101年度台上字第1602號判決意旨
14 參照）。

15 2.經查：

16 (1)被上訴人每月薪資為6萬元，已如前述，依照勞工退休金月提
17 繳工資分級表之級距為第8組41級，月提繳工資為6萬0,800
18 元，以此計算每月應提繳之金額為3,648元，而上訴人自103年
19 11月起至108年12月止，按月為被上訴人提繳之退休金為：103
20 年11月2,024元、103年12月3,036元、104年1月3,036元、104
21 年2月起至108年12月止每月均為1,512元（見不爭執事項(五)3.
22 ）。是被上訴人主張自103年11月11日起至108年12月26日止，
23 上訴人均未足額提繳一節，應為可採。又依上計算，上訴人各
24 年已繳及不足之金額如下：於103年僅提繳5,060元，尚不足
25 898元〔計算式：3,648+3,648×19/30=5,958（元以下四捨五
26 入，下同），5,958-5,060=898〕；104年提繳1萬9,668元，
27 不足2萬4,108元〔計算式：3,648×12-19,668=24,108〕；105
28 至107年每月均僅提繳1,512元，不足7萬6,896元〔計算式：36
29 ×（3,648-1,512）=76,896〕；108年提繳1萬6,783元，不足
30 2萬6,507元〔計算式：11×3,648+3,648×26/30=43,290，43,
31 290-16,783=26,507〕。從而，被上訴人請求上訴人補繳勞工

01 退休金12萬8,409元至其勞退專戶，為有理由，應予准許。

02 (2)至上訴人以被上訴人未達退休年齡不得請領退休金，自不得向
03 其請求補足勞工退休金差額云云，顯與前揭最高法院判決意旨
04 不符，顯不足採。

05 六綜上所述，被上訴人依勞基法第14條第1項第6款規定終止兩造
06 間之勞動契約，既為合法，系爭勞動契約因此終止，被上訴人
07 (一)分別依勞基法第14條第4項、第17條，勞退條例第12條第1項
08 規定，請求上訴人給付被上訴人資遣費15萬3,600元，及依就
09 業保險法第38條第3項規定，請求上訴人給付被上訴人失業給
10 付差額14萬8,320元，合計30萬1,920元，及自起訴狀繕本送達
11 翌日即109年3月25日（見原審調字卷第87頁之送達證書）起至
12 清償日止，按週年利率5%計算之利息；(二)依勞退條例第14條第
13 1項、第31條第1項規定，請求上訴人應補提繳勞工退休金12萬
14 8,409元至被上訴人之勞退專戶，均屬有據，應予准許。原審
15 （除確定部分外）為上訴人敗訴之判決，核無不合。上訴意旨
16 指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為無理由，應予駁
17 回。

18 七本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證
19 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐
20 一論列，附此敘明。

21 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、
22 第78條，判決如主文。

23 中 華 民 國 111 年 1 月 11 日
24 勞動法庭

25 審判長法 官 李慈惠

26 法 官 趙雪瑛

27 法 官 謝永昌

28 正本係照原本作成。

29 不得上訴。

30 中 華 民 國 111 年 1 月 11 日
31 書記官 王增華