

臺灣高等法院民事判決

110年度勞上易字第55號

上訴人 威登興業股份有限公司

兼上一人

法定代理人 許根樹

被上訴人 許天鎰

訴訟代理人 許天銘

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110年2月26日臺灣新北地方法院109年度勞訴字第184號第一審判決提起上訴，本院於110年12月21日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、原判決主文第三項逾命上訴人連帶給付新臺幣陸萬叁仟壹佰捌拾元本息及上訴人威登興業股份有限公司給付肆萬貳仟伍佰貳拾壹元本息，以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。

二、上開廢棄部分，被上訴人在第一審之訴駁回。

三、其餘上訴駁回。

四、第一審（除確定部分外）、第二審訴訟費用由被上訴人負擔百分之四十七，由上訴人連帶負擔百分之三十二，餘由上訴人威登興業股份有限公司負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

上訴人經合法通知未於言詞辯論期日到場，核無民事訴訟法第386條所列各款情形，爰依被上訴人之聲請，由其一造辯論而為判決。

貳、實體方面：

一、被上訴人主張：伊自民國100年10月6日起，先後任職於以訴外人邱永年、陳美玲為實際負責人之原審共同被告承偉科技有限公司（下稱承偉公司，勞工保險〈下稱勞保〉投保期間

01 101年1月5日至106年12月8日）、山豐科技股份有限公司
02 （下稱山豐公司，勞保投保期間106年12月7日至107年10月1
03 5日）、及上訴人威登興業股份有限公司（下稱威登公司，
04 勞保投保期間107年10月15日至108年12月23日），擔任職務
05 為負責LED照明產品之銷售業務。迄邱永年於106年6月間突
06 對伊稱因公司營運狀況較差，擬以其他方式僱用伊，亦即伊
07 繼續在公司上班，保有在公司的辦公位置，由公司負責投保
08 勞保、健保，而伊負責的LED照明產品之銷售業務，則改以
09 伊自行對外招攬生意，當伊接獲銷售生意後，由公司供貨予
10 伊轉給客戶，並直接由公司開立售貨發票予客戶，售貨發票
11 中5%之營業稅，則由伊支付給公司，該銷售產品所生公司與
12 伊及伊與客戶間之價差為伊之薪資，公司對伊不再另給付薪
13 水。故伊自106年7月起至108年12月間遭威登公司無預警解
14 雇為止，伊皆依上開模式在邱永年、陳美玲夫婦為實際負責
15 人之前開公司工作。嗣伊查悉無端遭威登公司解雇，且勞、
16 健保亦遭威登公司於108年12月23日逕行退保，遂向陳美玲
17 詢問，陳美玲方於109年5月6日交付由威登公司所出具、以
18 伊有勞動基準法（下稱勞基法）第11條第5款事由、日期108
19 年12月20之「非自願離職證明書」予伊，是伊與威登公司間
20 確有僱傭契約（下稱系爭僱傭契約）關係存在，惟威登公司
21 並未給付任職期間自107年10月15日起至108年12月20日止之
22 資遣費新臺幣(下同)2萬6,563元及20日之預告薪資3萬元，
23 且威登公司應為伊提繳自107年10月1日起至108年12月31日
24 止，合計15個月之勞工退休金（下稱勞退金），而伊每月薪
25 資為4萬5,000元，應提繳之金額為4萬500元（計算式：45,0
26 00元 $\times$ 6% $\times$ 15=40,500元），惟威登公司僅提繳3萬4,749元，
27 尚不足5,751元（計算式：40,500—34,749=5,751）。再
28 者，威登公司自107年10月1日起至108年12月20日止共計15
29 個月，以伊自提勞退金之名義，每月非法扣取伊薪資1,260
30 元，卻未實際繳納，是伊遭威登公司非法扣取之薪資為共計
31 1萬8,900元（計算式：1,260元 $\times$ 15=18,900）；另威登公司

01 將伊每月薪資4萬5,000元低報為2萬3,100元，且伊已年滿45
02 歲，可請求每月薪資60%之失業給付合計9個月，故失業給付
03 之差額損失為11萬8,260元（計算式：〔45,000－23,100〕×
04 60% ×9＝118,260）。以上合計為19萬9,474元（計算式：2
05 6,563＋30,000＋5,751＋18,900＋118,260＝199,474），另
06 上訴人甲○○為威登公司之負責人，威登公司依法有為伊依
07 實際薪資投保勞保並給付薪資、資遣費等之義務，其屬處理
08 有關公司事務之一環，然甲○○對威登公司業務之執行違反
09 勞基法及勞保條例等相關規定致伊受有前開損害，依公司法
10 第23條第2項規定甲○○應與威登公司連帶負賠償責任等
11 語，爰依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項、
12 勞基法第16條第3項、勞退條例第31條第1項、兩造間僱傭契
13 約、就業保險法第38條、公司法第23條第2項、民法第184
14 條、第185條、第179條等規定，求為命上訴人應連帶給付19
15 萬9,474元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息
16 5%計算之利息（原審判命上訴人如數給付，並依職權為假執
17 行及附條件免為假執行之宣告。上訴人聲明不服，提起上
18 訴。另原審依被上訴人請求命承偉公司與負責人楊煥裕連帶
19 給付38萬3,762元本息、山豐公司與負責人劉鑫雄連帶給付5
20 萬6,132元本息部分，承偉公司、楊煥裕、山豐公司、劉鑫
21 雄均未就其等敗訴部分聲明不服，此等部分業已確定，不在
22 本院審理範圍）。並答辯聲明：上訴駁回。

23 二、上訴人雖未於言詞辯論期日到庭，惟據其等所提書狀則以：
24 被上訴人係以接案並由威登公司開立發票之方式獲取報酬，
25 雙方並無薪資4萬5,000元之系爭僱傭契約關係存在，且威登
26 公司與承偉公司、山豐公司完全沒有關係，3家公司間均無
27 股東或董事重疊，邱永年、陳美玲亦非威登公司之實際負責
28 人。又被上訴人自107年10月15日即未到職上班，即無業
29 績，故無支薪，惟自107年10月至108年12月之勞保、健保及
30 勞退金，威登公司皆為被上訴人以2萬3,100元級距投保，並
31 實際繳納前述勞保、健保費及提撥勞退金，合計14個月，金

01 額共7萬1,092元（計算式：5,078元×14個月＝71,092元），
02 因被上訴人均未支付威登公司前開代墊款，故威登公司於10
03 8年12月將其退保，並無每月扣取被上訴人薪資1,260元之情
04 事。再者，被上訴人無上下班打卡之出勤紀錄，是其曠職未
05 上班，故威登公司依勞基法第12條第1項第6款規定，不經預
06 告終止契約，則依勞基法第18條規定，被上訴人不得請求加
07 發預告期間工資及資遣費。另因被上訴人之要求且被上訴人
08 無上班無法勝任工作，伊始出具勞基法第11條第5款事由、
09 日期108年12月20日之「非自願離職證明書」等語置辯。並
10 上訴聲明：（一）原判決不利於上訴人部分廢棄。（二）上
11 開廢棄部分，被上訴人在第一審之訴駁回。

12 三、茲就兩造之爭點及本院之判斷，分述如下：

13 （一）被上訴人與威登公司間於自107年10月15日起至108年12月20
14 日期間，是否存在系爭僱傭契約關係？

15 1.本件被上訴人主張其與威登公司間於前開期間有系爭僱傭契
16 約關係存在等語，上訴人辯稱被上訴人係以接案並由威登公
17 司開立發票之方式獲取報酬，雙方並無系爭僱傭關係存在等
18 語。

19 2.查威登公司於前開期間以雇主身為被上訴人投保勞保及提
20 撥勞退金乙情，有被上訴人之勞保被保險人投保資料表、退
21 休金已繳納勞工個人專戶明細資料可證（見109年度勞專調
22 字第66號卷，下稱調字卷，第33、68、69頁），且威登公司
23 向稅務機關申報於108年間支付薪資共39萬8,750元予被上訴
24 人乙節，有稅務電子閘門財產所得調件明細表可憑（見本院
25 卷第113頁），又威登公司以雇主身分開立離職日期為108年
26 12月20日、離職原因為勞基法第11條第5款之「非自願離職
27 證明書」給被上訴人，並向主管機關通報其資遣員工即被上
28 訴人等情，有該非自願離職證明書、威登公司資遣員工通報
29 名冊可考（見調字卷第40頁，原審卷第107頁），再參以威
30 登公司嗣後仍係以雇主身分向被上訴人終止勞動契約，亦有
31 該存證信函可稽（見原審卷第99頁）。則綜上情狀以觀，被

01 上訴人主張其與威登公司間於前開期間有系爭僱傭契約關係
02 存在乙情，足堪採信，上訴人所辯，即無可取。

03 (二)被上訴人每月薪資為何？系爭僱傭契約係於何時以何原因終
04 止？被上訴人是否自107年10月15日起即未到職上班？

05 1.被上訴人主張其在外跑業務，可隨時進公司，每月薪資4萬
06 5,000元，然無端遭威登公司解雇，且勞保、健保亦遭威登
07 公司於108年12月23日逕行退保，嗣經陳美玲於109年5月6日
08 交付由威登公司所出具、以其勞基法第11條第5款事由、日
09 期108年12月20之「非自願離職證明書」等語。上訴人辯稱
10 被上訴人每月薪資2萬3,100元，自107年10月15日即未到職
11 上班，故無業績，乃無法勝任工作，其因被上訴人要求才開
12 立非自願離職證明書，且被上訴人曠職未上班，故其依勞基
13 法第12條第1項第6款規定，不經預告終止契約等語。

14 2.查威登公司所出具之非自願離職證明書記載終止契約之日期
15 為108年12月20日、終止事由為勞基法第11條第5款，已如前
16 述，而被上訴人不爭執該終止之效力並據以請求資遣費及預
17 告期間之工資（見調字卷第11、19頁），是堪認系爭僱傭契
18 約於108年12月20日業經威登公司以被上訴人不能勝任工作
19 為由而終止，雖上訴人辯稱係應被上訴人要求始開立云云，
20 然上訴人若無以勞基法第11條第5款終止系爭僱傭契約之意
21 思，卻開立前述非自願離職證明書，讓被上訴人得據以向自
22 己請求資遣費等，顯與常情不符，堪認上訴人確實有以前述
23 事由終止契約之意思，前開所辯，難認可取，從而，系爭僱
24 傭契約既已終止，上訴人嗣後再稱被上訴人曠職未上班，其
25 依勞基法第12條第1項第6款規定，不經預告終止契約云云，
26 即無可取。又威登公司向稅務機關申報於108年間支付薪資
27 共39萬8,750元給被上訴人，亦如前述，故堪認被上訴人於1
28 08年1月1日至108年12月20日共354日之薪資為39萬8,750
29 元，則被上訴人平均每月薪資為3萬3,792元（398,750元÷35
30 4日×30日=33,792元，元以下四捨五入，以下同），而被上
31 訴人未舉證證明其每月薪資為4萬5,000元，且於原審自承其

01 每月平均薪資為3萬3,792元（見原審卷第160、186頁），並
02 證被上訴人之每月平均薪資為3萬3,792元。另威登公司於10
03 8年間支付薪資共39萬8,750元給被上訴人，亦如前述，可證
04 被上訴人於遭終止契約前有提供所約定之業務工作之勞務，
05 則上訴人辯稱被上訴人每月薪資為2萬3,100元，自107年10
06 月15日即未到職上班云云，亦非可採。

07 3.綜上，被上訴人每月平均薪資為3萬3,792元，系爭僱傭契約
08 於108年12月20日業經威登公司以被上訴人不能勝任工作為
09 由而終止等情，洵堪認定。

10 (三)被上訴人依勞退條例第12條第1項規定，請求威登公司給付
11 資遣費2萬6,563元，有無理由？

12 1.按「勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作
13 年資，於勞動契約依勞動基準法第11條、第13條但書、第14
14 條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止
15 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
16 月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月
17 平均工資為限，不適用勞動基準法第17條之規定。」，勞退
18 條例第12條第1項定有明文。

19 2.查系爭僱傭契約經威登公司以勞基法第11條第5款規定終
20 止，已如前述，揆諸前揭規定，被上訴人自得依勞退條例第
21 12條第1項規定請求資遣費。又被上訴人每月平均薪資為3萬
22 3,792元，已如前述，而威登公司於107年10月15日為被上訴
23 人投保勞保（見調字卷第33頁），至108年12月20日終止契
24 約，被上訴人之年資為1年2月6日，已如前述，則被上訴人
25 依勞退條例第12條第1項規定，得請求威登公司給付之資遣
26 費為1萬9,993元 { $33,792 \text{ 元} \times 1/2 \times (1 + [(2 + 6/30) \div 12]) \div 12$ }，逾此部分，為無理由。

28 (四)被上訴人依勞基法第16條第3項規定，請求威登公司給付預
29 告期間薪資3萬元，有無理由？

30 按「雇主依第11條或第13條但書規定終止勞動契約者，其預
31 告期間依左列各款之規定：…二繼續工作1年以上3年未滿

者，於20日前預告之。…。」、「雇主未依第1項規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資。」，勞基法第16條第1項、第3項定有明文。查被上訴人任職於威登公司之期間為1年2月6日，威登公司於108年12月20日依勞基法第11條第5款規定終止系爭僱傭契約，均如前所述，則依勞基法第16條第1項第2款規定，應有20日之預告期間，然威登公司未為預告，自應給付20日之預告期間工資2萬2,528元（398,750元÷354日×20日＝22,528元）。被上訴人逾此部分之請求，即屬無據。

(五)被上訴人依勞退條例第31條第1項規定，請求威登公司給付勞退金差額5,751元，有無理由？

1.按「雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，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六」，勞退條例第6條第1項、第14條第1項分別定有明文。又依同條例第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。該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項所定請領退休金規定之前，不得領取。是雇主未依該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞退金者，將減損勞退金專戶之本金及累積收益，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，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戶，以回復原狀（最高法院101年度台上字第1602號判決意旨參照）。準此，依勞退條例規定，雇主應以勞工之平均工資，對照「勞工退休金月提繳分級表」之月提繳工資，按月提撥至少6%比例充當退休金之用，並於勞工請求後，由勞工個人退休金專戶內負責給予退休金，然該勞工個人退休金專戶內之款項，於勞工尚不得請領退休金時，應屬無法主張之項目，自不得主張受有提撥差額之損害，進而要求雇主對此給付差額。再

01 按「勞工年滿60歲，得依下列規定之方式請領退休金：一、工
02 作年資滿15年以上者，選擇請領月退休金或一次退休金。二、
03 工作年資未滿15年者，請領一次退休金。」，勞退條例第24
04 條第1項定有明文。

05 2.經查，被上訴人為00年出生，迄今未滿60歲，亦無勞退條例
06 第24條之2所定身心障礙或失能之情形，且仍投保勞保中，
07 有被上訴人之勞保被保險人投保資料表可憑（見調字卷第33
08 頁），是揆諸前揭規定及說明，被上訴人尚未符合請領退休
09 金之條件，不得直接請求威登公司給付退休金，則被上訴人
10 請求威登公司直接給付勞退金差額5,751元，而非請求威登
11 公司將未足額提繳之金額繳納至系爭退休金專戶以回復原
12 狀，即難認有據，不應准許。

13 (六)被上訴人依系爭僱傭契約約定，請求威登公司給付對被上訴
14 人扣薪之金額1萬8,900元，有無理由？

15 被上訴人主張威登公司自107年10月1日起至108年12月20日
16 止共計15個月，以其自提勞退金之名義，每月非法扣取其薪
17 資1,260元，卻未實際繳納，其遭威登公司非法扣取之薪資
18 共計1萬8,900元等語。惟為上訴人所否認，並辯稱其實際繳
19 納為被上訴人提撥之勞退金，並無扣薪情事等語。查，依據
20 被上訴人之已繳納勞工個人專戶明細資料顯示，威登公司為
21 被上訴人提繳之退休金為107年10月704元、107年11月及12
22 月各1,320元、108年1月至11月各1,386元、108年12月1,063
23 元（見調字卷第68、69頁），又被上訴人固提出其於承偉公
24 司之102年8月之薪資單記載：基本薪資2萬元、專業加給12,
25 140元、主管加給7,600元、勞工退休金1,260元、伙食津貼
26 2,000元、交通津貼2,000元，薪資合計4萬5,000元等（見調
27 字卷第37頁），然此非威登公司之薪資單，不足以證明威登
28 公司有自被上訴人薪資中扣除所提撥之退休金，而被上訴人
29 雖主張承偉公司、山豐公司及威登公司之實際負責人均為邱
30 永年、陳美玲，此三家公司實質上為同一公司，故其薪資為
31 4萬5,000元云云，惟被上訴人於原審自承其在威登公司之平

01 均每月薪資為3萬3,792元、在山豐公司之平均每月薪資為4
02 萬2,632元（見原審卷第160頁），故已難認其月薪為4萬5,0
03 00元，且被上訴人所提其與陳美玲、其與業務助理陳韻婷之
04 LINE通訊紀錄（見調字卷第36、42至44、51至54頁），雖顯
05 示威登公司之非自願離職證明書係由陳美玲所交付及陳美玲
06 指示被上訴人銷售貨物應開立威登公司或山豐公司之發票，
07 然此僅可證明陳美玲有在威登公司、山豐公司任職，不足以
08 證明陳美玲即為此三家公司之實際負責人，甚或可能係此三
09 家公司組織上共用之人員而已，是被上訴人前開主張，尚難
10 採信。再者，被上訴人陳稱：自106年6月間起改變僱用方
11 式，其負責的LED照明產品之銷售業務，改以為其自行對外
12 招攬生意，當其接獲銷售生意後，由威登公司供貨予其轉給
13 客戶，並直接由威登公司開立售貨發票予客戶，售貨發票中
14 5%之營業稅，由其支付給威登公司，該銷售產品所生威登公
15 司與其及其與客戶間之價差為其之薪資，威登公司對其不再
16 另給付薪水等語（見調字卷第10頁，本院卷第79、183
17 頁），則自106年6月以後，被上訴人之薪資既直接從客戶支
18 付之貨款中收取，非由上訴人直接支付，自難認上訴人有從
19 被上訴人之薪資扣取所提繳之退休金之情事，此外，被上訴
20 人復未舉證證明上訴人有將為其提繳之退休金從其薪資中扣
21 除乙事，因此，被上訴人依系爭僱傭契約約定，請求威登公
22 司給付對被上訴人扣薪之金額1萬8,900元，核非有據。

23 (七)被上訴人依就業保險法第38條規定，請求威登公司給付失業
24 給付差額損失11萬8,260元，有無理由？

25 1.按失業給付之請領條件，依就保業保險法第11條第1項第1款
26 規定：「被保險人於非自願離職辦理退保當日前3年內，保
27 險年資合計滿1年以上，具有工作能力及繼續工作意願，向
28 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
29 仍無法推介就業或安排職業訓練」、第3項規定：「本法所
30 稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、
31 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「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，處四倍罰鍰，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」，同法第38條第3項亦分別有明文規定。是雇主未按勞工實際薪資投保勞保及就業保險，致勞工請領之失業給付短少者，雇主應負賠償責任。次按「失業給付按申請人離職辦理本保險退保之當月起前六個月平均月投保薪資百分之六十按月發給，最長發給六個月。但申請人離職辦理本保險退保時已年滿四十五歲或領有社政主管機關核發之身心障礙證明者，最長發給九個月。」；又「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。」，就業保險法第16條第1項、第40條分別定有明文，是就業保險之月投保薪資準用勞工保險條例及其相關規定辦理，投保單位應按照被保險人之月薪資總額，依「勞工保險投保薪資分級表」之規定覈實申報月投保薪資。

2. 查威登公司係依勞基法第11條第5款規定終止勞動契約乙節，已如前述，是被上訴人核屬非自願離職，又被上訴人有於離職後之109年6月2日檢附求職紀錄等向臺北市就業服務處申請失業給付，因當時欠缺威登公司之資遣通報而遭臺北市就業服務處通知補正乙節，有臺北市就業服務處之申請收執聯及補件通知單可證（見本院卷第99、101頁），是被上訴人符合請領失業給付之要件，且於108年12月20日退保時年滿45歲，得請領9個月之按平均月投保薪資60%計算之失業給付。而被上訴人退保前之月平均薪資為3萬3,792元，已如前述，依勞工保險投保薪資分級表所載，上訴人應按第10級之月投保薪資3萬4,800元為被上訴人投保，被上訴人每月得

請領之失業給付為2萬0,880元（計算式：34,800元×60%=20,880元），然上訴人卻以第1級之月投保薪資2萬3,100元為被上訴人投保（見調字卷第33頁），而2萬3,100元之60%僅為1萬3,860元。是被上訴人主張上訴人於其任職期間，未依其實際薪資投保勞保及就業保險，並將其投保薪資金額以多報少，致其於系爭勞動契約終止後，請領失業給付時，受有短報投保薪資之差額損害等語，為可採信。從而，被上訴人依就業保險法第38條第3項規定，請求上訴人給付之失業給付差額共6萬3,180元〔計算式：（20,880元—13,860元）×9=63,180元〕，為有理由。逾此部分，即非有據。

(八)綜上，被上訴人得請求威登公司給付資遣費1萬9,993元、預告期間工資2萬2,528元、失業給付差額6萬3,180元，總計10萬5,701元，其中資遣費1萬9,993元與預告期間工資2萬2,528元合計為4萬2,521元。

(九)被上訴人依公司法第23條第2項規定請求甲○○應與威登公司負連帶責任，有無理由？

1.按「公司負責人對於公司業務之執行，如有違反法令致他人受有損害時，對他人應與公司負連帶賠償之責。」，公司法第23條第2項定有明文。查雇主應按勞工實際薪資投保勞保及就業保險，詳如前揭就業保險法第38條等規定，則甲○○身為威登公司之負責人，有公司登記公示資料可考（見本院卷第33頁），於執行威登公司職務時，未依其員工即被上訴人實際薪資投保勞保及就業保險，並將其投保薪資金額以多報少，致被上訴人嗣後請領失業給付時，受有短報投保薪資之差額損害，揆諸前揭公司法之規定，應與威登公司對被上訴人因此所受之損害6萬3,180元負連帶賠償責任。因此，被上訴人依公司法第23條第2項規定請求甲○○應與威登公司連帶賠償6萬3,180元，為有理由。

2.次按公司法第23條所謂公司負責人對於公司業務之執行，違反法令致他人受有損害，係指公司負責人於執行公司業務時，有故意或過失不法侵害他人之權利，或故意以背於善良

風俗之方法，加損害於他人之權利者，始屬相當。而所謂「業務」，係指公司負責人處理有關公司之事務而言（本院暨所屬法院64年度法律座談會民事類第53號研討結果參照）。又對受僱人負給付資遣費、退休金及特別休假未休工資之義務者為公司，公司未為給付，僅受僱人因此取得對公司有給付請求權，非謂受僱人因此受有損害，而認公司負責人應與公司負連帶賠償責任。準此，公司法第23條第2項規定，乃針對公司負責人業務上之侵權行為致他人受有損害之情形，令公司負責人與公司同負連帶賠償責任之規定，本院判命威登公司應給付被上訴人資遣費及預告期間工資，均係本於威登公司與被上訴人間系爭僱傭契約所生之給付義務未履行之結果，並非認定威登公司對被上訴人有何侵權行為，威登公司縱未履行，僅屬單純債務不履行責任，因此，被上訴人依公司法第23條第2項等規定，請求甲○○就資遣費及預告期間工資部分，應與威登公司負連帶責任，核非有據。

四、綜上所述，被上訴人依勞退條例第12條第1項、勞基法第16條第3項規定，請求威登公司給付資遣費1萬9,993元與預告期間工資2萬2,528元合計為4萬2,521元；被上訴人依就業保險法第38條第3項、公司法第23條第2項規定，請求上訴人連帶賠償失業給付差額6萬3,180元，以及均自起訴狀繕本送達翌日即109年8月5日（於109年8月4日送達上訴人，見調字卷第81頁）至清償日止，按年息5%計算之利息部分，洵屬有據，應予准許；逾此部分之請求，為無理由，應予駁回。從而原審就超過上開應予准許部分，為上訴人敗訴之判決，自有未洽，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二項所示。至於上開應准許部分，原審為上訴人敗訴之判決，並無不合。上訴人仍執陳詞，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。

五、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，併此敘明。

02 六、據上論結，本件上訴為一部有理由、一部無理由，爰判決如
03 主文。

04 中 華 民 國 111 年 1 月 11 日
05 勞動法庭

06 審判長法官 黃雯惠

07 法官 趙伯雄

08 法官 賴秀蘭

09 正本係照原本作成。

10 不得上訴。

11 中 華 民 國 111 年 1 月 13 日

12 書記官 林淑貞