

臺灣高等法院民事判決

111年度勞上字第77號

上訴人 王璽

訴訟代理人 王可文律師

蔡杰廷律師

被上訴人 鄭意澂即新北市私立月將文理短期補習班

訴訟代理人 蕭鈞澤

上列當事人間確認僱傭關係存在等事件，上訴人對於中華民國111年4月7日臺灣新北地方法院110年度勞訴字第181號第一審判決提起上訴，本院於111年11月15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、上訴人主張：伊自民國109年12月18日起受僱於被上訴人在新北市私立月將文理短期補習班（下稱月將補習班）之臺灣拓人中和南山校擔任儲備幹部即個別指導部副室長乙職。詎被上訴人於110年5月31日逕以補習班受COVID-19疫情影響致業務緊縮、虧損為由，預告於110年6月10日終止兩造間之僱傭關係，並連同110年6月份薪資，於110年7月12日發放資遣費新臺幣（下同）8,459元予伊。然被上訴人卻於解僱伊之前後，陸續以網路釋出原職缺招聘人員，被上訴人顯無業務緊縮或虧損之情，被上訴人終止兩造間僱傭關係自非合法，兩造間僱傭關係仍然存在。伊多次寄發存證信函予被上訴人，要求給付伊任職期間延長工時工資、未按月足額提繳勞工退

01 休金之金額、復職及僱傭關係繼續存在可領之薪資，並向新
02 北市政府提起勞資爭議調解均未果。爰依兩造間之勞動契約
03 、民法第487條，勞動基準法（下稱勞基法）第24條第1項、
04 第39條，勞工退休金條例（下稱勞退條例）第31條第1項規
05 定，請求被上訴人給付110年6月11日至同年8月31日工資9萬
06 3,517元，及任職期間之平日延長工時工資2萬3,590元、休
07 息日延長工時工資9,561元、例假日延長工時工資1萬2,109
08 元、國定假日延長工時工資2,921元，暨提撥勞工退休金1萬
09 0,574元等語，並聲明(一)確認兩造間之僱傭關係存在；(二)被
10 上訴人應給付上訴人14萬1,698元，及應自110年9月1日起至
11 上訴人復職之日止，按月於翌月10日給付上訴人3萬5,000元
12 ，暨自各期應給付日之次日起至清償日止，按週年利率5%
13 計算之利息；(三)被上訴人應提繳1萬0,574元至勞動部勞工保
14 險局（下稱勞保局）上訴人之勞工退休金個人專戶，及應自
15 110年9月1日起至上訴人復職之日止，按月於再次月最後1日
16 提繳2,178元至勞保局上訴人之勞工退休金個人專戶；(四)願
17 供擔保請准宣告假執行。

18 二、被上訴人則以：鄭意澂所經營之月將補習班、新北市私立點
19 石文理語文短期補習班（下稱點石補習班）、臺北市私立澄
20 金文理語文短期補習班（下稱澄金補習班，前開3家補習班
21 下合稱月將補習班等3家補習班），為各自有獨立統一編號
22 、各自股東結構及單位投保人數5人以內之獨立行號，且補
23 習班所在地、區域屬性與課程皆不相同。上訴人所任職之月
24 將補習班，座落於新北市中和區，正職員工常年編制僅2人
25 ，對外加盟臺灣拓人教育事業股份有限公司（下稱臺灣拓人
26 公司）中和南山校為主體；點石補習班座落於新北市永和區
27 ，目前正職員工僅負責人鄭意澂與其配偶2人每日上班，對
28 外加盟臺灣拓人福和校；澄金補習班座落於臺北市文山區，
29 常年正職員工編制亦僅2人，對外加盟臺灣拓人文山景興校
30 ；月將補習班等3家補習班因加盟臺灣拓人公司，每月需負
31 擔總額超過12萬元以上之加盟權利金。月將補習班等3家補

習班於COVID-19疫情期間，因受疫情影響，均陷入經營困境，入不敷出，現金流瓦解，瀕臨倒閉在即，故伊於疫情嚴峻之110年5月底通知上訴人終止僱傭關係，並依法向新北市政府勞工局填具資遣員工通報名冊，上訴人自110年6月10日起離職，資遣費8,459元已於110年7月12日入帳；伊亦於110年6月9日向教育部遞件申請受嚴重特殊傳染性肺炎影響發生營運困難之短期補習班及兒童課後照顧服務中心紓困申請書，是伊於疫情嚴峻期間選擇資遣上訴人，並無悖解雇最後手段性原則。另月將補習班常年「每周」固定於各大網路徵才系統徵才，屬常態性儲備人才資料庫之日常業務，上訴人自110年6月10日離職後，即由鄭意澂兼任上訴人之原來工作職務，迄今均無錄取任何新進職員等語，資為抗辯。

三、原審為上訴人一部勝訴、一部敗訴之判決，即判命被上訴人應提繳3,786元至上訴人於勞保局所設置之勞工退休金個人專戶；並駁回上訴人其餘請求。上訴人就下列上訴聲明第(二)至(四)項部分聲明不服，提起上訴〔上訴人其餘敗訴部分（即平日、休息日、例假日、國定假日延長工時工資部分）及被上訴人敗訴部分，均未據聲明不服，不在本院審理範圍，下不再贅述）。並上訴聲明：(一)原判決關於駁回上訴人下列第(二)至(四)項之訴部分廢棄。(二)確認兩造間之僱傭關係存在。(三)被上訴人應給付上訴人9萬3,517元，及應自110年9月1日起至上訴人復職之日止，按月於翌月10日給付上訴人3萬5,000元，暨自各期應給付日之次日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(四)被上訴人應再提繳6,788元至勞保局上訴人之勞工退休金個人專戶，及應自110年9月1日起至上訴人復職之日止，按月於再次月最後1日提繳2,178元至勞保局上訴人之勞工退休金個人專戶。(五)願供擔保請准宣告假執行。

四、兩造不爭執事項（見本院卷第110頁至第111頁）：

(一)上訴人自109年12月18日任職於被上訴人（即臺灣拓人中和南山校），擔任指導部副室長，約定試用期前3個月月薪3萬1,500元，試用期滿月薪3萬2,000元；另110年5月、6月各有

01 加班費3,000元。

02 (二)被上訴人於110年5月31日以疫情影響致業務緊縮、虧損為由
03 預告於110年6月10日終止兩造間之僱傭關係，並於110年7
04 月12日給付上訴人資遣費8,459元。

05 五、本件上訴人主張伊自109年12月18日起受僱於被上訴人在月
06 將補習班擔任儲備幹部即個別指導部副室長，詎被上訴人於
07 110年5月31日逕以補習班受COVID-19疫情影響致業務緊縮、
08 虧損為由，預告於110年6月10日終止兩造間僱傭關係，並發
09 給資遣費8,459元。然被上訴人於解僱伊之前後，陸續以網
10 路釋出原職缺招聘人員，被上訴人顯無業務緊縮或虧損之情
11 況，被上訴人終止兩造間僱傭關係自非合法，兩造間僱傭關係仍
12 然存在，爰依勞動契約、民法第487條，勞退條例第31條第1
13 項規定，請求被上訴人給付工資9萬3,517元，及提撥勞工退
14 休金1萬0,574元等語；被上訴人則以前詞置辯。是本件應審
15 究者厥為：(一)被上訴人以月將補習班受COVID-19疫情影響致
16 業務緊縮、虧損為由，預告終止兩造間僱傭關係，是否合法
17 ？(二)上訴人請求確認兩造間僱傭關係存在，被上訴人給付工
18 資9萬3,517元，及提撥109年12月18日至110年8月31日止之
19 勞工退休金1萬0,574元，暨自110年9月1日起至上訴人復職
20 之日止，按月於再次月最後1日提繳2,178元至勞保局上訴人
21 之勞工退休金個人專戶，有無理由？

22 六、得心證之理由：

23 (一)被上訴人以月將補習班受COVID-19疫情影響致業務緊縮、虧
24 損為由，預告終止兩造間僱傭關係，是否合法？

25 1.按虧損或業務緊縮，二者有其一，雇主即得預告勞工終止勞
26 動契約，此由勞基法第11條第2款規定之反面解釋自明（最
27 高法院91年度台上字第787號民事判決意旨同此見解）。次
28 按勞基法第11條第2款規定雇主因業務減縮時可經預告終止
29 勞動契約，必係企業經營因景氣下降、市場環境變化等情事
30 而須緊縮業務，以致產生多餘人力，雇主為求經營之合理化
31 必須解僱勞工時，始得以業務緊縮為由終止勞動契約（最高

01 法院95年度台上字第597號民事判決意旨同此見解）。再按
02 雇主依勞動基準法第11條第2款規定，以業務緊縮為由，預
03 告勞工終止勞動契約者，必以雇主確有業務緊縮之事實，而
04 無從繼續僱用勞工，始足當之，倘未產生多餘人力，或僅一
05 部歇業，而他部門依然正常運作，甚或業務增加，仍需僱用
06 勞工時，即不得依上開規定終止勞動契約（最高法院100年
07 度台上字第2024號民事判決意旨同此見解）。又按事業單位
08 因虧損或業務緊縮，為謀求事業單位之永續經營及保障其餘
09 勞工之權益，而有解僱部分勞工之必要時，關於如何決定解
10 僱之勞工，除欠缺合理性或有權利濫用等情形外，於年資、
11 考績、工作能力等條件相仿勞工間選擇解僱或留用，應賦予
12 雇主相當之裁量選擇權，俾雇主得考量其經營管理之需要為
13 合理之選擇考量（最高法院110年度台上字第676號民事判決
14 意旨同此見解）。經查：

15 (1)被上訴人抗辯月將補習班等3家補習班於COVID-19疫情期
16 間，因受疫情影響，均陷入經營困境，入不敷出，瀕臨倒
17 閉在即，又因110年5月疫情影響而面臨業務緊縮等情，業
18 據其提出月將補習班109年度執行業務（其他）所得損益
19 計算表及110年度1-8月損益表、教育部對受嚴重特殊傳染
20 性肺炎影響發生營運困難之短期補習班及兒童課後照顧服
21 務中心紓困申請書、月將補習班等3家補習班109年度執行
22 業務所得收支報告表及109年度執行業務（其他）所得損
23 益計算表、月將補習班107年度至109年度執行業務所得收
24 支報告表及執行業務（其他）所得損益計算表、房屋租賃
25 契約書、被上訴人與房東商討降租之LINE對話截圖影本、
26 臺灣拓人公司110年度10月份權利金請款表（月將補習班
27 ，含催繳6月份至9月份權利金）、台電公司對受嚴重特殊
28 傳染性肺炎影響發生營運困難服務業之電費減免方案暨申
29 請書、月將補習班之勞保、就保保險費暨勞工退休金緩繳
30 申請書及帳戶明細、投保單位基本資料表、點石、澄金補
31 習班之勞保、就保保險費暨勞工退休金緩繳申請書、教育

部辦理補習班及課照中心紓困4.0撥款通知、新北市政府109年8月28日新北府教社字第1091631273號函、臺北市政府教育局110年3月16日北市教終字第1103004488號函、澄金補習班111年7月22日廢止立案申請書及臺北市政府教育局111年9月6日北市教終字第1113078443號函、月將補習班之勞工保險局投保單位人數資料表、補習班教室清空照片等為證〔見原審卷(一)第135頁至第145頁、第277頁至第287頁、第337頁至第381頁，卷(二)第179頁至第193頁，本院卷第97頁、第353頁、第317頁、第355頁至第361頁〕。

(2)觀諸月將補習班107年度至109年度執行業務所得收支報告表、執行業務（其他）所得損益計算表及110年度1-8月損益表，暨點石、澄金補習班109年度執行業務所得收支報告表及109年度執行業務（其他）所得損益計算表所示，月將補習班107年度至109年度分別虧損51萬8,181元、50萬4,491元、62萬3,932元，110年度1-8月虧損12萬6,541元〔見原審卷(一)第339頁、第343頁、第347頁、137頁〕；澄金補習班109年度虧損36萬3,379元，點石補習班109年度盈餘19萬1,194元〔見原審卷(一)第283頁、第287頁〕。另依臺灣拓人公司110年度10月份權利金請款表〔見原審卷(一)第359頁〕所載，月將補習班積欠110年6月份至9月份權利金未繳，遭臺灣拓人公司催繳。又依月將補習班之勞保、就保保險費暨勞工退休金緩繳申請書、投保單位基本資料表、勞工保險局投保單位人數資料表，及點石、澄金補習班之勞保、就保保險費暨勞工退休金緩繳申請書所示〔見原審卷(一)第377頁、第381頁，本院卷第317頁，原審卷(二)第179頁、第181頁〕，月將、澄金補習班以受嚴重特殊傳染性肺炎（COVID-19）疫情影響，無法按期繳納保險費暨勞工退休金為由，向勞保局申請緩繳110年5月份至同年9月份之保險費、勞工退休金；點石補習班亦以同一事由向勞保局申請緩繳110年4月份至同年9月份之保險費、勞工退休金；又月將補習班110年1、2月之勞保投保人數

均為2人，110年3月至5月均降為1人，110年6月則降為0人，並終止投保。另點石補習班於109年8月24日向新北市政府申請減少班址，由原班址「新北市○○區○○路00號1樓、107號1樓」變更為「新北市○○區○○路000號1樓」，經新北市政府同意變更。澄金補習班則以受疫情影響為由，先於110年3月6日向臺北市政府教育局申請減縮班舍，由「臺北市○○區○○路0段000號2樓之1、198號」減縮僅留「臺北市○○區○○路0段000號」做為補習班用途並營業，經臺北市政府教育局同意減縮班舍；復於111年7月22日以受疫情重創，擬於111年7月31日後停止招生業務，向臺北市政府教育局申請廢止立案登記，並經臺北市政府教育局同意在案等情，有新北市政府109年8月28日新北府教社字第1091631273號函、臺北市政府教育局110年3月16日北市教終字第1103004488號函、澄金補習班111年7月22日廢止立案申請書及臺北市政府教育局111年9月6日北市教終字第1113078443號函附卷可稽〔見原審卷(二)第187頁至第193頁，本院卷第97頁、第353頁〕。再參以證人即前月將補習班室長乙○○於本院證稱：伊於109年7月1日至111年6月30日任職月將補習班（即台灣拓人中和南山校），負責教職管理職，補習班日常行政作業，伊任職期間，受COVID-19疫情影響，業務變少，補習班都不上課，幾乎不會用到計時人員，僅由伊1人負責，上訴人離職後都是伊1人在處理，學員人數一直在減少，因為疫情關係，沒有新入班或問班的人，所以人數逐漸減少等語（見本院卷第276頁、第279頁至第282頁）。可知鄭意澂經營之月將補習班等3家補習班，受COVID-19疫情影響，招收不到新學員，致學員人數持續減少，點石補習班、澄金補習班因學員人數減少，分別於109年8月間、110年3月間申請減縮班舍，月將補習班107年度至109年度連續3年虧損，110年1月至8月亦呈虧損狀況，甚至於110年6月投保勞工保險人數為0人，並辦理終止投保勞工保險，而有營運不佳，

業務緊縮之情。是被上訴人抗辯稱鄭意澂經營之月將補習班等3家補習班，均有經營困境之情形，且月將補習班亦於110年5月、6月間受疫情衝擊，而有營收大幅減少之情事，且迄至110年8月，仍有收入不敷支出之虧損情形等語，尚非無據，應堪採信。被上訴人於107年至109年既已連續虧損3年，且110年1月起亦呈虧損狀況，並因學員人數逐漸減少，自110年3月起開始減少勞投投保人數，而有營運不佳導致虧損及業務緊縮之情，致有資遣員工以減少營業成本及費用之必要。本件上訴人當時任職月將補習班副室長，其上尚有1名室長即證人乙○○負責補習班之教職管理及日常行政作業，且上訴人之年資較證人乙○○為短，則被上訴人基於經營管理之需要，選擇解僱輔助證人乙○○工作之上訴人，以減少非必要之人事費用支出，尚難認其解僱對象選定之必要性與裁量之合理性有何不當，或有何權利濫用之情事。是被上訴人依勞基法第11條第2款規定終止兩造間之勞動契約，難認有何違法之處。

(3)上訴人雖主張被上訴人於110年5月後仍有招聘月將補習班同職位之新進人員，顯無因疫情緊縮而裁撤員工之必要云云，並提出PTT被告徵才貼文、104求職服務中心與臺灣拓人中和南山校所發之電子郵件、訴外人羅亭庭與臺灣拓人中和南山校羅室長之LINE對話紀錄為據〔見原審卷(一)第55頁至第67頁〕。惟觀諸上開104求職服務中心與臺灣拓人中和南山校所發之電子郵件、訴外人羅亭庭與臺灣拓人中和南山校羅室長之LINE對話紀錄內容，訴外人羅亭婷嗣後並未實際面試，自無從得知被上訴人有無實際招聘新進人員之需求。再參酌被上訴人於PTT徵才網頁發表之文章，自109年11月11日起至110年8月19日均為每周一次之「儲備幹部」貼文〔見原審卷(一)第147頁至第149頁〕，及證人乙○○於本院證稱：「（問：中和南山校的徵才由何人負責？）答：南山校的作業方式是由室長或副室長發徵才文章，第一階段初步面試，後續要看老闆的意思決定有無要

01 送到下一階段面試。」、「（問：最後是否要僱用由何人
02 決定？）答：老闆。」、「（問：丙○於離職後，南山校
03 有無再應徵聘用新的副室長？）答：沒有，在他離職之後
04 都是我一個人在處理。」、「（問：是否有於求職網刊登
05 求職廣告？）答：有。」、「（問：疫情期間業務變少為
06 何還要刊登求職廣告？）答：那是被老闆交代的例行事項
07 。」、「（問：丙○離開後，你有無跟主管反應希望補人
08 ？）答：沒有。」、「（問：你前稱之例行公事發文徵才
09 是在PTT或104？）答：PTT。」、「（問：你是否知道為
10 何有部分是在PTT發文，有些是在104發文？）答：不知道
11 ，我只被交代要在PTT發文。」、「〔問：（提示原證4第
12 5頁）你發面試邀約是否因為補習班人力不足？〕答：因
13 為104的P0文會寄信到教室的g-mail，我們收到這種信件
14 就會要回覆約第一階段面試。」、「（問：你當時是否確
15 實需要請人來面試徵人？）答：這個我不確定，因為我是
16 被交代例行要作這件事，至於有沒有需要不是我業務上需
17 要判斷的事。」、「（問：你在離職之前有無新的室長或
18 副室長？）答：我離職是與饒又華交接，他會過來接我的
19 業務。」、「（問：副室長的部分？）答：沒有。」等語
20 （見本院卷第277頁至第283頁）可知，被上訴人基於整體
21 營運狀態不佳，連年虧損，且因110年5月間疫情緊張，致
22 營收大幅滑落而有減員之必要，並於110年6月10日終止與
23 上訴人間之勞動契約後，迄至證人乙○○於111年6月30日
24 離職時止，並未再徵人補上訴人離職後之副室長遺缺；至
25 被上訴人持續在PTT徵才網頁或104求職服務中心發表徵才
26 文章，僅是例行性刊登，並非被上訴人有實際用人之需求
27 而發表徵才文章。是被上訴人抗辯伊持續徵才，係因有建
28 立人才資料庫之必要，實際上臺灣拓人中和南山校並無任
29 何新進員工等語，堪可採信；上訴人主張被上訴人於110
30 年5月後仍有招聘月將補習班同職位之新進人員，顯無因
31 疫情緊縮而裁撤員工之必要云云，委無可採。

01 2.被上訴人終止兩造間之勞動契約，是否符合解僱最後手段性
02 原則？

03 第按雇主有虧損或業務緊縮，得預告勞工終止勞動契約，此
04 觀勞基法第11條第2款規定即明，是以雇主於有虧損或業務
05 緊縮時，為保障雇主營業權，有裁員之必要，以進行企業組
06 織調整，謀求企業之存續，俾免因持續虧損而倒閉，造成社
07 會更大之不安，而於資遣前先在可期待範圍內依據誠實及信
08 用原則，採用對受僱人權益影響較輕之替代措施，確保受僱
09 人之僱用地位得以繼續存在，已盡安置義務，但為受僱人拒
10 絕接受，無從繼續僱用勞工，符合解僱最後手段性原則，即
11 得預告勞工終止勞動契約；又雇主資遣勞工，必以其無從繼
12 續僱用勞工，符合解僱最後手段性原則為限，始得為之，以
13 保障勞工權益，倘尚有其他途徑可為，即不應採取終止契約
14 之方式為之（最高法院109年度台上字第2721號、106年度台
15 上字第2648號民事判決意旨同此見解）。上訴人雖主張被上
16 訴人尚有點石、澄金補習班正常運作，仍有符合伊專長之人
17 力需求，其解僱不合最後手段性要件云云，並提出訴外人甲
18 ○○與臺灣拓人福和校於110年6月18日之勞動契約為據〔見
19 原審卷(一)第253頁至第255頁〕；被上訴人則辯稱其招聘甲○
20 ○，係因轉型線上教學之需求等語，並提出點石補習班（即
21 臺灣拓人福和校）與力宇教育事業股份有限公司（下稱力宇
22 公司）於110年6月28日簽訂之AI上學加盟合約書為憑〔見原
23 審卷(一)第289頁至第297頁〕。查，月將補習班等3家補習班
24 雖同屬鄭意澂所經營，然分屬不同之事業體，各有編制內員
25 工，且分別面臨縮班及業務轉型之情況。雖依證人甲○○證
26 於本院證稱：月將補習班等3家補習班間之人員可互相支援
27 等語（見本院卷第286頁），惟支援僅係短暫支援額外業務
28 ，支援結束仍須返回原任職之補習班，而轉調或調職則會占
29 用其他兩家補習班之職位，而排擠其他補習班職位員工之需
30 求，故本件上訴人能否轉調或調職鄭意澂所經營之點石補習
31 班、澄金補習班，仍應視點石補習班、澄金補習班有無人力

之需求而定。次查，被上訴人於110年6月10日終止勞動契約時，鄭意澂所經營之點石補習班、澄金補習班亦因受COVID-19疫情影響，招收不到新學員，致學員人數持續減少，而分別於109年8月間、110年3月間申請減縮班舍，而有營運不佳，業務緊縮等情，已如前述，顯見點石補習班、澄金補習班亦受COVID-19疫情影響而有業務緊縮情事，自無再增人力需求之必要。是鄭意澂因月將補習班營業虧損、業務緊縮有裁減人力必要，終止兩造間勞動契約，而未將上訴人調職至同有營運不佳，業務緊縮狀況之點石補習班、澄金補習班任職，尚符解僱之最後手段性。至被上訴人於資遣上訴人後雖於110年6月18日另行僱用甲○○，此有上訴人前開提出之勞動契約附卷可稽；惟觀之點石補習班與力宇公司於110年6月28日簽訂之AI上學加盟合約書所載，點石補習班加盟力宇教育數位學習品牌「AI上學」，由力宇公司提供數位個別讀書指導班級多元化的學習方式及多功能的管理大平台，為點石補習班打造優質的數位教與學環境，顯見點石補習班為因應疫情所造成招收不到新學員，致學員人數逐漸少之大環境影響，為求生存而將學員到班上課方式轉型為線上教學方式，藉以招攬新學員，使補習班得以繼續營運。再衡諸點石補習班僱用甲○○之時間點，與點石補習班轉型為線上教學業務之時間點，甚為相近，堪認被上訴人辯稱點石補習班係因業務轉型需求而招聘甲○○等語，應非虛妄。是尚難以點石補習班為轉型上課方式為線上教學而僱用甲○○，即認點石補習班並無業務緊縮，仍可正常運作，上訴人主張被上訴人尚有點石、澄金補習班正常運作，仍有符合伊專長之人力需求，其解僱不合最後手段性要件云云，純係上訴人個人臆測之詞，不足採信。

3. 綜上，被上訴人以虧損、業務緊縮為由，於110年6月10日預告終止兩造間之僱傭關係，核與勞基法第11條第2款規定，並無不合，並符合解僱最後手段性原則。是上訴人主張被上訴人並無業務緊縮或虧損之情，被上訴人終止兩造間僱傭關

01 自非合法云云，尚難憑採。

02 (二)上訴人請求確認兩造間之僱傭關係存在，被上訴人給付工資
03 9萬3,517元，及提撥109年12月18日至110年8月31日止之勞
04 工退休金1萬0,574元，暨自110年9月1日起至上訴人復職之
05 日止，按月於再次月最後1日提繳2,178元至勞保局上訴人之
06 勞工退休金個人專戶，有無理由？

07 1.請求確認兩造間之僱傭關係存在，給付工資9萬3,517元部分
08 ：

09 承前所述，兩造間僱傭關係既經被上訴人於110年6月10日合
10 法終止，則上訴人請求確認兩造間之僱傭關係存在，及被上
11 訴人應給付上訴人110年6月11日起至110年8月31日之工資9
12 萬3,517元，即屬無據。

13 2.提繳勞工退休金：

14 末按適用勞基法之本國籍勞工，為勞退條例之適用對象；勞
15 退條例第7條第1項第1款定有明文。又雇主應為適用勞工退
16 休金條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞保局設立之勞
17 工退休金個人專戶。雇主每月負擔之勞工退休金提繳率，不
18 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
19 項亦分別著有明文。依同條例第31條第1項規定，雇主未依
20 該條例之規定按提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損
21 害者，勞工得向雇主請求損害賠償。該專戶內之本金及累積
22 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
23 退休金規定之前，不得領取。是雇主未依該條例之規定，按
24 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
25 本金及累積收益，勞工之財產受有損害，自得依該條例第31
26 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
27 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
28 休金專戶，以回復原狀。經查：

29 (1)109年12月18日至110年6月10日部分：

30 上訴人主張被上訴人自109年12月18日至110年6月10日止
31 ，短提繳勞工退休金乙節，已據其薪資明細表、勞保局個

人網路投保薪資查詢資料為證〔見原審卷(一)第43頁至第47頁、第79頁〕，依前揭勞保局個人網路投保薪資查詢資料所示，被上訴人於109年12月18日申報上訴人投保薪資為2萬3,800元，自110年1月起申報上訴人投保薪資為2萬4,000元。又上訴人自109年12月18日任職於被上訴人，約定試用期前3個月月薪3萬1,500元，試用期滿月薪3萬2,000元，另110年5月、6月各有加班費3,000元等情，為兩造所不爭〔見前開四、兩造不爭執事項之(一)〕，則上訴人得請求被上訴人補提繳勞工退休金之金額計算如下：

①109年12月18日至同年月31日部分：

109年12月之薪資為3萬1,500元，依109年1月1日施行之勞工退休金月提繳工資分級表〔見原審卷(一)第37頁〕所示，上訴人應依第27級月提繳工資3萬1,800元，提繳890元（計算式： $31,800 \times 6\% \times 14/30 = 890$ ，小數點以下四捨五入），惟上訴人係以2萬3,800元投保薪資投保〔見原審卷(一)第79頁〕，提繳666元（計算式： $23,800 \times 6\% \times 14/30 = 666$ ，小數點以下四捨五入），不足224元（計算式： $890 - 666 = 224$ ）。

②110年1月至5月之每月薪資依序分別為3萬2,500元、3萬1,500元、3萬3,081元、3萬5,000元、3萬5,000元〔見原審卷(一)第43頁至第47頁〕，依110年1月1日施行之勞工退休金月提繳工資分級表〔見原審卷(一)第39頁〕所示，上訴人應依序依第27級月提繳工資3萬3,300元、第26級月提繳工資3萬1,800元、第27級月提繳工資3萬3,300元、第29級月提繳工資3萬6,300元、第29級月提繳工資3萬6,300元，依序分別提繳1,998元（計算式： $33,300 \times 6\% = 1,998$ ）、1,908元（計算式： $31,800 \times 6\% = 1,908$ ）、1,998元（計算式： $33,300 \times 6\% = 1,998$ ）、2,178元（計算式： $36,300 \times 6\% = 2,178$ ）、2,178元（計算式： $36,300 \times 6\% = 2,178$ ），惟上訴人均以2萬4,000元投保薪資投保〔見原審卷(一)第79頁〕，各提繳1,440元（

計算式： $24,000 \times 6\% = 1,440$ ），共計不足3,060元〔計算式： $(1,998 + 1,908 + 1,998 + 2,178 + 2,178) - (1,440 \times 5) = 3,060$ 〕。

③110年6月1日至同年月10日部分：

110年6月之薪資為3萬5,000元，依110年1月1日施行之勞工退休金月提繳工資分級表〔見原審卷(一)第39頁〕所示，上訴人應依第29級月提繳工資3萬6,300元，提繳726元（計算式： $36,300 \times 6\% \times 10/30 = 726$ ），惟上訴人係以2萬4,000元投保薪資投保〔見原審卷(一)第79頁〕，提繳480元（計算式： $24,000 \times 6\% \times 10/30 = 480$ ），不足246元（計算式： $726 - 480 = 246$ ）。

④以上合計3,530元（計算式： $224 + 3,060 + 246 = 3,530$ ）。

(2)110年6月11日至同年8月31日，及自110年9月1日起至上訴人復職之日止，按月於再次月最後1日提繳2,178元部分：承前所述，兩造間僱傭關係業經被上訴人於110年6月10日合法終止，則上訴人請求被上訴人提繳110年6月11日至同年8月31日，及自110年9月1日起至上訴人復職之日止，按月於再次月最後1日提繳2,178元之勞工退休金，亦屬無據。

(3)從而，上訴人依勞退條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項規定，請求被上訴人提繳勞工退休金3,530元，為有理由，逾前開範圍之請求，則為無理由；原審判命被上訴人應提繳勞工退休金3,786元，就超逾3,530元部分即256元（計算式： $3,786 - 3,530 = 256$ ）雖有未當，惟被上訴人就此部分並未聲明不服，不在本院審理範圍，自無加以審究，併此敘明。

七、綜上所述，上訴人依勞工退休金條例第31條第1項規定，請求被上訴人提撥勞工退休金3,530元至其勞工退休金個人專戶，為有理由，應予准許；逾前開範圍之請求，則非屬正當，不應准許。從而，原審就前開不應准許部分中之確認兩造

01 間之僱傭關係存在、工資9萬3,517元、提撥109年12月18日
02 至110年8月31日止之勞工退休金6,788元、自110年9月1日起
03 至上訴人復職之日止，按月於再次月最後1日提繳2,178元勞
04 工退休金部分，為上訴人敗訴之判決，並駁回此部分假執行
05 之聲請，核無不合。上訴論旨指摘原判決此部分不當，求予
06 廢棄改判，為無理由，應駁回其上訴。

07 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
08 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
09 逐一論列，附此敘明。

10 九、據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第449條第1項
11 、第78條，判決如主文。

12 中 華 民 國 111 年 12 月 13 日
13 勞動法庭

14 審判長法 官 何君豪

15 法 官 邱靜琪

16 法 官 高明德

17 正本係照原本作成。

18 如不服本判決，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書狀，其
19 未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書狀
20 （均須按他造當事人之人數附繕本）上訴時應提出委任律師或具
21 有律師資格之人之委任狀；委任有律師資格者，另應附具律師資
22 格證書及釋明委任人與受任人有民事訴訟法第466 條之1第1項但
23 書或第2項所定關係之釋明文書影本。如委任律師提起上訴者，
24 應一併繳納上訴審裁判費。

25 中 華 民 國 111 年 12 月 13 日

26 書記官 郭彥琪