

臺灣高等法院民事判決

112年度勞上易字第89號

上訴人 蔡薇姿

訴訟代理人 黃仕翰律師

劉安宇律師

蘇庭萱律師

被上訴人 孔祥蘭即泰藝坊

訴訟代理人 陳明欽律師

邱清揚律師

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112年5月5日臺灣臺北地方法院111年度勞訴字第32號第一審判決提起上訴，本院於113年10月15日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、原判決關於駁回上訴人後開第二項、第三項之訴部分及訴訟費用之裁判均廢棄。

二、被上訴人應給付上訴人新臺幣貳拾肆萬肆仟零壹元，及自民國一一〇年九月三十日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

三、被上訴人應提繳新臺幣壹拾壹萬肆仟玖佰零貳元至上訴人之勞工退休金個人專戶。

四、其餘上訴駁回。

五、第一、二審訴訟費用由被上訴人負擔十分之四，餘由上訴人負擔。

事實及理由

一、上訴人主張：伊於民國103年9月23日起受僱於被上訴人，在被上訴人經營之泰藝坊擔任店員，約定每月薪資新臺幣（下同）3萬元（下稱系爭勞動契約）。被上訴人於108年11月底將泰藝坊搬至同為被上訴人經營之象漾坊合併經營，而於109年1月29日依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第1款、

第2款規定終止系爭勞動契約。又於受僱期間，伊有特別休假未休畢、延長工時情事，且被上訴人未給付伊109年1月薪資，未依法為伊投保勞工保險及就業保險（下稱勞保及就保）、全民健康保險（下稱健保），亦未提繳勞工退休金（下稱勞退金）至伊設於勞動部勞工保險局之勞工退休準備金個人專戶（下稱勞退專戶），伊得對被上訴人為下列請求：①依系爭勞動契約約定、勞基法第22條第2項、第23條第1項規定，請求給付109年1月薪資3萬元。②依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條規定，請求給付資遣費8萬0,292元。③依勞基法第16條規定，請求給付預告期間工資3萬元。④依勞基法第38條規定，請求給付特休未休工資6萬3,000元。⑤依勞基法第32條、第32條之1規定，請求給付加班費33萬9,438元。⑥依民法第179條、勞工保險條例（下稱勞保條例）第72條、就業保險法第38條規定，請求給付勞保及就保費用14萬5,428元。⑦依民法第179條、全民健康保險法（下稱全民健保法）第10條、第15條、第27條、第84條規定，請求給付健保費用9萬0,671元。⑧依民法第179條、勞退條例第6條、第14條、第31條規定，請求提繳勞退金11萬5,200元至伊勞退專戶。爰求為命(1)被上訴人應給付伊77萬8,829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。(2)被上訴人應提繳11萬5,200元至伊勞退專戶之判決。

二、被上訴人則以：泰藝坊僅係換址經營，規模亦未減縮，伊並非依勞基法第11條第1款、第2款規定終止系爭勞動契約。兩造已合意終止系爭勞動契約，並達成伊給付上訴人16萬元作為賠償終止系爭勞動契約所生所有損害之約定，伊於109年1月23日給付上訴人現金4萬元，另於109年2月7日匯款12萬元予上訴人，上訴人自不得再向伊請求損害賠償。縱兩造非合意終止系爭勞動契約，上訴人慣性遲到，上班時間常擅自離開崗位，違反工作規則情節重大，伊備位依勞基法第12條第1項第4款規定終止系爭勞動契約。泰藝坊僱用人數未達

5人，非屬勞保條例第6條規定之強制投保單位，伊並無替上訴人投保勞保義務，且上訴人在任職期間，自行要求將勞保及就保、健保登記在其家族開設之通信行，經伊同意，並約定將勞保及就保保費、健保保費及提繳勞工退休金等費用納入每月工資發放，上訴人自不得請求伊給付該等費用及提繳勞工退休金等語，資為抗辯。

三、本件經原審判決駁回上訴人之訴，上訴人不服提起上訴，並上訴聲明：(1)原判決廢棄。(2)被上訴人應給付上訴人77萬8,829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。(3)被上訴人應提繳11萬5,200元至上訴人勞退專戶。被上訴人則答辯聲明：上訴駁回。

四、兩造不爭執之事實（本院卷第322頁）：

(一)上訴人於103年9月23日至109年1月29日間任職於被上訴人經營之獨資商號泰藝坊，約定每月薪資3萬元。

(二)上訴人任職期間，陸續以其家族經營之名利電信有限公司（103年7月1日至104年3月31日、107年6月20日至同年11月30日）、擎峰通訊企業有限公司（104年4月1日至105年3月23日）、立一電信有限公司（105年3月24日至107年6月19日）、百事達網通有限公司（107年12月1日至109年1月29日）作為投保單位投保勞保及就保、健保。

(三)被上訴人於109年1月23日給付上訴人現金4萬元，又於同年2月7日匯款12萬元予上訴人。

五、得心證之理由：

(一)系爭勞動契約終止原因為何？

1.上訴人雖主張：被上訴人於108年11月底將泰藝坊搬至同為被上訴人經營之象漾坊合併經營，而於109年1月29日依勞基法第11條第1款、第2款規定終止系爭勞動契約云云，然為被上訴人所否認，上訴人亦未提出任何證據以實其說。經查，泰藝坊原開設在臺北市雙城街，因房東調漲房租，乃於108年12月搬遷至臺北市新生北路3段現登記址繼續經營，該址原先為被上訴人經營之象漾坊，泰藝坊、象漾坊雖於108年

01 12月以後在該址合併營業，但辦公區域是分開的，店面也區
02 隔，客人也是分開的，伊於102年10月開始到現在都擔任泰
03 藝坊店長等情，業經證人吳啟豪（即泰藝坊店長）到庭證述
04 明確（見原審卷二第137、143、148頁），並有經濟部商工
05 登記資料可憑（見原審卷一第69頁），足認泰藝坊於108年
06 12月從臺北市雙城街搬遷至新生北路3段現登記址後仍繼續
07 營業，並無勞基法第11條第1款「歇業或轉讓」、第2款「虧
08 損或業務緊縮」等情事。上訴人此部分主張，顯無可採。

09 2.再者，被上訴人到庭陳稱：上訴人原答應開工那天（109年
10 1月28日）會來幫忙，但上訴人於109年1月27日晚上11點多
11 傳訊息說人在外地沒有辦法回來，109年1月28日沒來開工，
12 伊109年1月29日到泰藝坊跟上訴人說：你開工、大掃除都丟
13 給同事，多次警告、告誡都沒改進，大家就結束勞資關係等
14 語（見本院卷第154頁），上訴人到庭陳稱：被上訴人於109
15 年1月29日到泰藝坊罵伊開工那天（109年1月28日）怎麼沒
16 有來上班，覺得伊不適任，叫伊做到那一天就結束。被上訴
17 人於109年2月7日有約伊見面吃飯，因伊被開除了，伊沒什
18 麼心思跟被上訴人多聊什麼，其後被上訴人找伊去銀行匯
19 款，109年2月7日以後未與被上訴人有其他聯絡等語（見本
20 院卷第149、150頁）。徵諸被上訴人於109年1月29日向上訴
21 人為終止系爭勞動契約之意思，上訴人於該日後即未至泰藝
22 坊上班（見兩造不爭執之事實(一)），109年2月7日被上訴人
23 找上訴人吃飯，上訴人覺得已被開除沒有多聊，再去銀行匯
24 款，其後上訴人未與被上訴人有其他聯絡，且上訴人於109
25 年3月間申請勞動調解時，僅是請求被上訴人給付未投保勞
26 保、健保差額、未提繳勞退金等費用，未主張系爭勞動契約
27 仍為存續，有中華民國勞資關係服務協會勞資爭議調解紀錄
28 可稽（見原審卷一第17、18頁），足見上訴人於被上訴人
29 109年1月29日向其為終止系爭勞動契約之意思時，亦有同意
30 終止系爭勞動契約之意思，否則上訴人理應於109年1月29日
31 後持續至泰藝坊上班，並於109年2月7日後持續與被上訴人

01 聯絡。此外，上訴人於109年3月間申請勞動調解時，未主張
02 系爭勞動契約仍為存續，益證上訴人主觀上亦認為遭被上訴
03 人開除，為終止系爭勞動契約之要約意思表示，上訴人雖有
04 不滿，但亦不願續行提供勞務，核其情事應為默示承諾之意
05 思表示，則系爭勞動契約已經兩造合意終止乙節，應堪認
06 定。又被上訴人先位抗辯系爭勞動契約經兩造合意終止既為
07 可採，則被上訴人備位抗辯其依勞基法第12條第1項第4款規
08 定終止系爭勞動契約是否可採，即無探究必要，併為敘明。

09 (二)上訴人各項請求，有無理由？

10 1.未給付薪資部分：

11 上訴人主張被上訴人未給付109年1月薪資，被上訴人就此並
12 未爭執。又上訴人每月薪資3萬元，於109年1月在被上訴人
13 任職期間為109年1月1日至109年1月29日（見兩造不爭執之
14 事實(一)），則上訴人依系爭勞動契約約定，得請求被上訴人
15 給付109年1月薪資2萬8,065元【3萬元÷31×29＝2萬8,065元
16 （元以下四捨五入，下同）】。

17 2.資遣費部分：

18 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年
19 資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條及第
20 20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其
21 資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給2分之1個月之平
22 均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工
23 資為限，不適用勞基法第17條之規定，勞退條例第12條第
24 1項定有明文。

25 ②系爭勞動契約係經兩造合意終止，而非由被上訴人依勞基法
26 第11條第1款、第2款規定終止，業如前述，即與勞退條例第
27 12條第1項所定要件未合。則上訴人依勞退條例第12條規
28 定，請求被上訴人給付資遣費8萬0,292元，難認有理。

29 3.預告期間工資部分：

30 ①按雇主依第11條或第13條但書規定終止勞動契約者，其預告
31 期間依左列各款之規定：一、繼續工作3個月以上1年未滿

者，於10日前預告之。二、繼續工作1年以上3年未滿者，於20日前預告之。三、繼續工作3年以上者，於30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項分別著有規定。

- ②系爭勞動契約係經兩造合意終止，而非由被上訴人依勞基法第11條第1款、第2款規定終止，實與勞基法第16條所定要件未合。則上訴人依勞基法第16條規定，請求被上訴人給付預告期間工資3萬元，洵非有據。

4.特休未休工資部分：

- ①按修正前勞基法第38條特別休假規定，旨在確保勞工有休息、娛樂以及發揮潛力之機會。因此，勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間，當然即有特別休假之權利。其權利之行使即「日期之指定」，依106年6月16日修正公布前勞基法施行細則第24條第2款之規定，應由勞雇雙方協商排定之，以免影響公司行號營運之正常作業。勞工未依規定休畢應休日數，應屬其權利之放棄（司法院83年6月16日〈83〉院台廳民一字第11005號函之研究意見參照）。是勞工應休之特別休假日於年度終結時，如有未休完日數，係可歸責於雇主之原因，雇主應發給未休完日數之工資。至特別休假未休完之日數，如係勞工個人之原因而自行未休時，則雇主可不發給未休日數之工資。另勞基法於105年12月21日增訂第38條第4項規定：「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，但年度終結未休之日數，經勞資雙方協商遞延至次一年度實施者，於次一年度終結或契約終止仍未休之日數，雇主應發給工資」，並自106年1月1日起開始施行。該項所定雇主應發給工資之基準，為勞工之特別休假於年度終結之正常工作時間所得之工資。其為計月者，為年度終結前最近1個月正常工作時間所得之工資除以30所得之金額，修正後勞基法第38條第4項、勞基法施行細則第24條之1第2項第1款分別規定明確。

01 ②上訴人主張：伊任職期間所累積之特休日數共計為63日等
02 語，並提出各年度特休日數表為憑（見本院卷第300頁），
03 被上訴人就該表記載之特休日數並不爭執（見本院卷第
04 315、316頁），但辯稱：上訴人每年請假日數已超過所得請
05 求特休日數云云。經查，就103至105年間之特休未休工資部
06 分，上訴人並未證明於勞基法第38條第4項修法前已請求特
07 休卻遭被上訴人拒絕，或客觀上不可能使用該等特休，致因
08 終止契約而未休等可歸責於被上訴人之事實存在，依上說
09 明，此部分請求難認有據，故上訴人僅得請求勞基法第38條
10 第4項修法自106年1月1日施行後之特休未休工資。又依各年
11 度特休日數表，上訴人105年9月23日至106年9月22日間特休
12 日數為14日，則106年1月1日至106年9月22日間依比例折算
13 特休日數為10日（ $14 \text{日} \times 265 / 365 = 10 \text{日}$ ），另加計上訴人
14 106年9月23日至107年9月22日間特休日數14日，107年9月23
15 日至108年9月22日間特休日數15日，上訴人得請求特休未休
16 工資日數為39日（ $10 + 14 + 15 = 39$ ）。至被上訴人雖辯稱：
17 上訴人每年請假日數已超過所得請求特休日數云云，惟經本
18 院諭請被上訴人就此提出相關證明（見本院卷第316、400
19 頁），被上訴人並未舉證以實其說，自非可採。準此，上訴
20 人依勞基法第38條規定，得請求被上訴人給付特休未休工資
21 3萬9,000元（ $3 \text{萬元} \div 30 \times 39 = 3 \text{萬} 9,000 \text{元}$ ）。

22 5.加班費部分：

23 ①按勞工正常工作時間，每日不得超過8小時，每週不得超過
24 40小時；雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工
25 資，依下列標準加給：一、延長工作時間在2小時以內者，
26 按平日每小時工資額加給3分之1以上。二、再延長工作時間
27 在2小時以內者，按平日每小時工資額加給3分之2以上，勞
28 基法第30條第1項、第24條第1項第1款、第2款分別規定甚
29 明。

30 ②上訴人主張：伊於105年1月至109年1月間有延長工時情事，
31 得請求加班費33萬9,438元等語，並提出加班費表格為據

（見原審卷一第545至566頁），被上訴人就加班費表格記載之上班時數並不爭執（見本院卷第264頁），惟辯稱：每日上班時數應扣除1.5小時之休息時間，另伊於薪資單所給付之法會加班津貼、法會津貼、活動補貼等，實際上就是加班費等語。經查，證人吳啟豪到庭結證稱：早晚班重疊的1個半小時是休息時間，早班通常中午12點半到下午2點是休息時間，晚班通常下午5點半到7點是休息時間，休息時間員工可以去買東西吃或做自己的事情。通常除法會外，平常上下班不太有超時問題，就不會有加班費。法會因時間比較長，有參與的員工就會領到加班津貼，法會津貼、活動津貼、活動補貼都屬於加班津貼性質等語綦詳（見原審卷二第139、140頁），足認泰藝坊員工每日有1.5小時休息時間，而參與法會所領取之法會津貼、活動津貼、活動補貼都具有加班費之性質。是以，上訴人提出之加班費表格記載之每日上班時數，應扣除1.5小時休息時間，方為上訴人實際上班時數，又上訴人每月薪資3萬元，每日薪資1,000元，每小時工資額125元，則據此計算上訴人105年1月至109年1月間（上訴人未請求106年8月至107年4月、108年4月部分）之各月加班費即如附表1-1至附表5-1所示，加總如附表6所示共計14萬4,882元。另依被上訴人提出之上訴人薪資單所示（見原審卷一第85、86頁），上訴人前已領取活動津貼1萬3,762元、法會加班津貼8,000元、獎金津貼1萬3,783元、活動補貼6,000元、法會津貼2,500元，該等津貼既具加班費性質，則於計算上訴人得請求之加班費即應扣除，扣除後，上訴人得請求被上訴人給付加班費10萬0,837元（14萬4,882元－1萬3,762元－8,000元－1萬3,783元－6,000元－2,500元＝10萬0,837元）。

6. 勞保及就保費用部分：

- ①按年滿15歲以上，65歲以下之左列勞工，應以其雇主或所屬團體或所屬機構為投保單位，全部參加勞工保險為被保險人：二、受僱於僱用5人以上公司、行號之員工；左列人員

得準用本條例之規定，參加勞工保險：二、受僱於僱用未滿5人之第6條第1項第1款至第3款規定各業之員工；投保單位未依本條例之規定負擔被保險人之保險費，而由被保險人負擔者，按應負擔之保險費金額，處2倍罰鍰。投保單位並應退還該保險費與被保險人，勞保條例第6條第1項第2款、第8條第1項第2款、第72條第2項分別定有明文。次按投保單位未依本法之規定負擔被保險人之保險費，而由被保險人負擔者，按應負擔之保險費金額，處2倍罰鍰。投保單位並應退還該保險費與被保險人，就業保險法第38條第2項亦有明定。

②被上訴人雖辯稱：泰藝坊僱用人數未達5人，非屬勞保條例第6條規定之強制投保單位，伊並無替上訴人投保勞保義務。另伊與上訴人約定將勞保及就保保費、健保保費及提繳勞工退休金等費用納入每月工資發放，上訴人不得請求伊給付該等費用及提繳勞工退休金云云。惟查，僱用員工未滿5人之事業單位，其雖屬勞工保險自願加保單位，惟該單位如有成立投保單位，即應為所屬全體勞工辦理加保【行政院勞工委員會（現改制為行政院勞動部）92年6月27日勞保3字第0900000000號函釋意旨參照】，被上訴人自承有為其前員工黃郁芳投保勞保，並有向勞工保險局（下稱勞保局）申請設立為勞工保險投保單位（保險證號：00000000000T），有勞保局保險費繳款單可考（見本院卷第419頁），依上函釋意旨，不論被上訴人僱用員工人數是否未滿5人，均有以上訴人為被保險人辦理參加勞保之義務，被上訴人所辯：伊並無替上訴人投保勞保義務云云，難認有理。至被上訴人辯稱：伊與上訴人約定將勞保及就保保費、健保保費及提繳勞工退休金等費用納入每月工資發放云云，並稱：上訴人面試時原先薪資是2萬5,000元，加上該等費用後才是3萬元云云（見本院卷第242頁），然為上訴人否認，被上訴人就此有利事實亦未舉證證明，況被上訴人先前到庭即陳稱：當初上訴人應聘時談的薪資就是3萬元左右，黃郁芳（上訴人前

手)也是這樣情形等語(見本院卷第155頁),益徵被上訴人此部分所辯洵非可採。又上訴人主張其任職期間被上訴人應負擔之勞保及就保費用為14萬5,428元,並提出試算表為憑(見原審卷二第52頁),而被上訴人就該試算表計算方式不爭執(見本院卷第391頁),則上訴人依勞保條例第72條第2項規定、就業保險法第38條第2項規定,請求被上訴人給付勞保及就保費用14萬5,428元,應屬有據。

7.健保費用部分：

①投保單位未依規定負擔所屬被保險人及其眷屬之保險費,而由被保險人自行負擔者,投保單位除應退還該保險費予被保險人外,並按應負擔之保險費,處以2倍至4倍之罰鍰,全民健保法第84條第3項著有規定。

②被上訴人另辯稱：伊與上訴人約定將勞保及就保保費、健保保費及提繳勞工退休金等費用納入每月工資發放,上訴人不得請求伊給付該等費用及提繳勞工退休金云云,惟被上訴人於此所辯實非可採,業如前述。又上訴人主張其任職期間被上訴人應負擔之健保費用為9萬0,671元,並提出試算表為憑(見原審卷二第54頁),而被上訴人就該試算表計算方式不爭執(見本院卷第391頁),則上訴人依全民健保法第84條第3項規定,請求被上訴人給付健保費用9萬0,671元,應為可採。

8.提繳勞退休金部分：

①按雇主應為適用勞退條例之勞工,按月提繳退休金,儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶;雇主應為第7條第1項規定之勞工負擔提繳之退休金,不得低於勞工每月工資百分之6;雇主未依勞退條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金,致勞工受有損害者,勞工得向雇主請求損害賠償,勞退條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項分別規定明確。是雇主未依勞退條例之規定,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本金及累積收益,勞工之財產受有損害,自得依勞退條例第31條第1項規定請求損

01 害賠償；於勞工尚不得請領退休金之情形，亦得請求雇主將
02 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
03 狀（最高法院101年度台上字第1602號判決意旨參照）。

04 ②被上訴人復辯稱：伊與上訴人約定將勞保及就保保費、健保
05 保費及提繳勞工退休金等費用納入每月工資發放，上訴人不
06 得請求伊給付該等費用及提繳勞工退休金云云，但被上訴人
07 於此所辯並無可取，業如前述。又上訴人每月薪資3萬元，
08 依勞退金月提繳分級表月提繳工資為3萬0,300元，被上訴人
09 每月應為上訴人提繳之勞退金為1,818元（ $3萬0,300元 \times 6\% =$
10 $1,818元$ ），則上訴人於103年9月23日至109年1月29日間受
11 僱於被上訴人，被上訴人應提繳勞退金就103年9月23日至
12 103年9月30日部分為485元（ $1,818元 \times 8 \div 30 = 485元$ ），103
13 年10月至108年12月間（共62個月）部分為11萬2,716元（
14 $1,818元 \times 62 = 11萬2,716元$ ），109年1月1日至109年1月29日
15 部分為1,701元（ $1,818元 \times 29 \div 31 = 1,701元$ ），共計11萬
16 4,902元（ $485元 + 11萬2,716元 + 1,701元 = 11萬4,902$
17 元）。故上訴人依勞退條例第31條第1項規定，得請求被上
18 訴人提繳勞退金11萬4,902元至其勞退專戶。

19 9.綜上，上訴人得請求被上訴人給付共計40萬4,001元（未給
20 付薪資2萬8,065元＋特休未休工資3萬9,000元＋加班費10萬
21 0,837元＋勞保及就保費用14萬5,428元＋健保費用9萬0,671
22 元＝40萬4,001元），另得請求被上訴人提繳勞退金11萬
23 4,902元至其勞退專戶。

24 (三)兩造有無達成被上訴人給付上訴人16萬元作為賠償終止系爭
25 勞動契約所生所有損害之約定？

26 1.被上訴人另辯稱：伊於109年1月23日給付上訴人現金4萬
27 元，另於109年2月7日匯款12萬元予上訴人，兩造達成伊給
28 付上訴人16萬元作為賠償終止系爭勞動契約所生所有損害之
29 約定云云，但為上訴人所否認。查上訴人到庭陳稱：被上訴
30 人於109年1月23日有給伊4萬元，伊覺得是年終獎金。109年
31 2月7日伊有跟被上訴人去銀行，伊在等候區位置等被上訴

人，因伊109年1月薪水沒拿到，伊心裡想說被上訴人應該會匯薪水給伊，被上訴人什麼條件都沒跟伊說，就是說不會虧待伊等語（見本院卷第148至150頁），被上訴人到庭陳稱：109年1月23日晚上約吃飯，伊問上訴人開工會不會來，上訴人說會來，伊心裡想說要給上訴人遣散費，但伊當天沒明說。109年2月7日伊想說上訴人離開了，還是給上訴人一筆遣散費，伊將上訴人帶到玉山銀行是要讓上訴人安心，還有讓櫃檯小姐知道上訴人不在泰藝坊上班了，伊有跟上訴人說這筆錢是遣散費等語（見本院卷第153、155頁）。由上可知，被上訴人固於109年1月23日給付上訴人現金4萬元，另於109年2月7日匯款12萬元予上訴人，但兩造於109年1月23日、109年2月7日皆未提及被上訴人給付上訴人16萬元乃作為賠償終止系爭勞動契約所生所有損害等語，自難認兩造就此達成任何約定。況且，上訴人於109年3月間申請勞動調解時，即請求被上訴人給付未投保勞保、健保差額、未提繳勞退金、特休未休工資、預告期間工資等費用，有中華民國勞資關係服務協會勞資爭議調解紀錄可佐（見原審卷一第17、18頁），苟兩造於109年1月23日、109年2月7日確有達成以16萬元作為賠償終止系爭勞動契約所生所有損害之約定，上訴人怎會旋於109年3月間即申請勞動調解並請求該等費用？是被上訴人前開所辯，亦非可取。

2.兩造既未達成被上訴人給付上訴人16萬元作為賠償終止系爭勞動契約所生所有損害之約定，依前所述，上訴人自得請求被上訴人給付40萬4,001元，但被上訴人已於109年1月23日、109年2月7日給付上訴人共計16萬元，此部分應予扣除，扣除後，上訴人得請求被上訴人給付24萬4,001元（40萬4,001元－16萬元＝24萬4,001元），另得請求被上訴人提繳勞退金11萬4,902元至其勞退專戶。

六、從而，上訴人訴請(1)被上訴人應給付上訴人24萬4,001元，及自起訴狀繕本送達翌日即110年9月30日（見原審卷一第77頁）起至清償日止，按年息5%計算之法定遲延利息。(2)被上

01 訴人應提繳11萬4,902元至上訴人之勞退專戶，為有理由，
02 應予准許，逾此部分請求，則非有據，應予駁回。原審就上
03 開應准許部分，為上訴人敗訴之判決，尚有未洽，上訴論旨
04 指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為有理由，爰由本
05 院廢棄改判如主文第2項、第3項所示。因本件不得上訴第三
06 審，本院判決後即確定，無宣告假執行之必要，故無廢棄原
07 判決此部分駁回之諭知再另為駁回之必要。至於上訴人之請
08 求不應准許部分，原審為上訴人敗訴之判決，並駁回其假執
09 行之聲請，核無不合，上訴意旨指摘原判決此部分不當，求
10 予廢棄改判，為無理由，應駁回此部分之上訴。

11 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
12 據，經核與判決之結果不生影響，爰不逐一論述，附此敘
13 明。

14 八、據上論結，本件上訴一部為有理由，一部為無理由。依民事
15 訴訟法第450條、第449條第1項、第79條，判決如主文。

16 中 華 民 國 113 年 11 月 5 日
17 勞動法庭

18 審判長法 官 邱 琦
19 法 官 高明德
20 法 官 張文毓

21 正本係照原本作成。

22 不得上訴。

23 中 華 民 國 113 年 11 月 5 日

24 書記官 劉文珠