

臺灣高等法院民事判決

114年度勞上易字第16號

上訴人 高強修

訴訟代理人 陳志隆律師

被上訴人 元創開發股份有限公司

法定代理人 陳證中

訴訟代理人 劉德壽律師

李致詠律師

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113年7月26日臺灣桃園地方法院113年度勞訴字第46號第一審判決提起上訴，本院於114年7月29日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、原判決關於駁回上訴人下列第二項之訴部分，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捌拾伍萬捌仟壹佰捌拾捌元，及其中新臺幣貳拾陸萬玖仟貳佰陸拾元自民國一一〇年四月三十日起、新臺幣伍拾捌萬捌仟玖佰貳拾捌元自民國一一三年四月三日起，均至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

三、其餘上訴駁回。

四、第一、二審訴訟費用，由被上訴人負擔百分之九十六，餘由上訴人負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

本件上訴人就原審駁回其先、備位之訴，一併提起上訴，其先位聲明：「被上訴人應給上訴人新臺幣（下同）88萬9,453元，及其中27萬2,250元自民國110年4月30日起、61萬7,203元自起訴狀繕本送達之翌日起，均至清償日止，按週年利率5%計算之利息。」、備位聲明：「被上訴人應給付上訴

01 人81萬4,476元，及自民事訴之追加暨準備一狀繕本送達翌
02 日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。」（見本院
03 卷第15頁至第16頁），嗣上訴人於114年3月31日準備程序期
04 日以言詞撤回備位聲明之上訴（見本院卷第169頁），被上
05 訴人未於10日內表示異議，依民事訴訟法第463條準用第262
06 條第4項規定，視為被上訴人同意上訴人撤回備位聲明之上
07 訴，合先敘明。

08 貳、實體方面：

09 一、上訴人主張：伊自100年3月1日起任職於被上訴人，並經被
10 上訴人先後派駐至與被上訴人同一集團之中國湖南元創精密
11 科技有限公司（下稱湖南元創公司），及中國湖南株洲元創
12 有限公司（下稱株洲元創公司），分別擔任生保部、自動化
13 設備課經理，約定月薪為6萬元（嗣因疫情影響於109年4月
14 調降月薪為5萬4,000元），並由被上訴人為伊加保勞、健保
15 及投保團體保險與意外險。嗣被上訴人於110年3月31日依勞
16 動基準法（下稱勞基法）第11條第2款規定資遣伊，惟未發
17 給資遣費27萬2,250元。另被上訴人為伊加保勞保時，低報
18 投保薪資，致伊受有勞保老年給付差額17萬9,683元之損失
19 ；又被上訴人將雇主應提繳勞工退休金（下稱勞退金）之義
20 務轉嫁予伊，不當剋扣伊工資合計32萬3,958元；被上訴人
21 未提繳足額勞退金，致伊受有短少取得勞退金共計11萬3,56
22 2元之損害。退步言，倘認被上訴人與湖南元創公司分別成
23 立僱傭關係，則被上訴人應給付資遣費16萬5,111元，並返
24 還不當剋扣工資32萬3,958元。爰依民法第179條、勞工保險
25 條例（下稱勞保條例）第72條第3項、勞工退休金條例（下
26 稱勞退條例）第12條第1項、第31條第1項等規定，求為命被
27 上訴人應給付上訴人88萬9,453元，及其中27萬2,250元自11
28 0年4月30日起、61萬7,203元自起訴狀繕本送達之翌日起，
29 均至清償日止，按週年利率5%計算之利息（原審為上訴人
30 敗訴之判決，上訴人聲明不服，提起上訴）。並上訴聲明：
31 (一)原判決關於駁回上訴人下列第(二)項之訴部分廢棄。(二)被上

01 訴人應給付上訴人88萬9,453元，及其中27萬2,250元自110
02 年4月30日起、61萬7,203元自起訴狀繕本送達之翌日起，均
03 至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

04 二、被上訴人則以：被上訴人係自行至湖南元創公司應聘，並分
05 別受僱於湖南元創公司及株州元創公司，與伊間並無僱傭關
06 係存在，兩造亦未簽訂任何勞動契約。伊雖在臺灣為上訴人
07 提繳勞退金、投保勞保、健保及支付部分薪資，係湖南元創
08 公司委託伊代支代付，伊僅為代支代付之代為投保性質，不
09 能以此遽認伊為上訴人之雇主等語，資為抗辯。並答辯聲明
10 ：上訴駁回。

11 三、本件爭點為：

12 (一)上訴人有無受被上訴人僱用，並受被上訴人指派分別至湖南
13 元創公司及株州元創公司任職，而與被上訴人間成立僱傭關
14 係？

15 (二)上訴人請求被上訴人給付資遣費27萬2,250元、勞保老年給
16 付差額17萬9,683元、不當剋扣工資32萬3,958元、短少提繳
17 勞退金之損害11萬3,562元，有無理由？

18 四、得心證之理由：

19 (一)上訴人有無受被上訴人僱用，並受被上訴人指派分別至湖南
20 元創公司及株州元創公司任職，而與被上訴人間成立僱傭關
21 係？

22 按勞基法所規定之勞動契約，係指當事人之一方，在從屬於
23 他方之關係下，提供職業上之勞動力，而由他方給付報酬之
24 契約。當事人之意思以勞務之給付為目的；其受僱人於一定
25 期間內，應依照雇主之指示，從事一定種類之工作，即受僱
26 人有一定雇主；且受僱人對其雇主提供勞務，有繼續性及從
27 屬性之關係；就其內涵言，勞工與雇主間之從屬性，通常具
28 有：(1)人格從屬性，即受僱人在雇主企業組織內，服從雇主
29 權威，並有接受懲戒或制裁之義務。(2)親自履行，不得使用
30 代理人。(3)經濟上從屬性，即受僱人並不是為自己之營業勞
31 動而是從屬於他人，為該他人之目的而勞動。(4)納入雇方生

產組織體系，並與同僚間居於分工合作狀態。勞動契約之特徵，即在此從屬性。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，即應成立（最高法院89年度台上字第1620號、81年度台上字第347號民事判決意旨參照）。次按企業集團內含多數法人，雖勞工僅與其中一企業法人簽約，然該集團之母公司或屬家族企業之其中一公司對集團或家族企業內之員工有指揮、監督、調職等人事管理決策權，勞工不得拒絕母公司或任一公司人事指揮，是該勞工之年資、調動或工作性質，應就集團內之企業一體觀察，綜合判斷，而不能單就與之簽約之法人為判斷，以免企業集團藉此規避勞基法相關規定之適用（最高法院109年度台上字第690號民事判決意旨參照）。準此，基於保障勞工基本勞動權，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，防止雇主以法人、企業集團經營之法律上型態規避法律規範，在認定勞工之雇主時，宜適度採取擴張雇主之概念，拋棄僅以形式上勞動契約當事人作為權利主體，使非契約上之當事人負擔雇主責任，將其等視為一體，俾保障弱勢勞工之權利。而於判斷雇主應否擴張時，應參酌該二法人或事業單位之間，有無實體同一性，亦即以實質管理權或實質實施者之控制從屬關係而為定。諸如：以彼此間營業狀態、業務活動、營業目的等業務執行，及人事、財務上有無實施支配或管理之情狀綜合觀察，具操控權之雇主有無持續性地給予指導、建議、指示，並對受操控公司具有實質影響力，進而判斷彼等公司間在經濟上是否構成單一體，在企業活動面向上，相關管理支配在現實上是否統一，從社會上看是否具有單一性，而適度擴張雇主之概念。經查：

1. 觀諸上訴人所提被上訴人之經濟部商業司商工登記公示資料及湖南元創公司、株洲元創公司於中國「企知道」網站查詢資料所示，被上訴人章程所訂外文公司名稱為「TRADE TOOL INTERNATIONAL LIMITED」，法定代理人為陳證中，董事為許金財、江明煌，監察人為壢昇股份有限公司代表人韓明勳

，所營事業為模具製造業、模具批發業、模具零售業、汽車及其零件製造業、機車及其零件製造業、汽、機車零件配備批發業等〔見原審113年度勞訴字第46號卷（下稱勞訴卷）第35頁〕；湖南元創公司係由TRADETOOL INTERNATIONAL LIMITED（即被上訴人）於96年6月6日獨資成立之有限責任公司，持股比例為100%，法定代表人為陳證中，總經理為余瑞宏，董事為許金財、江明煌，監察人為韓明勳，經營範圍為製造、加工、設計汽車及機車之鍛鑄毛坯件，沖焊零部件，汽車車身外覆蓋件沖壓模具，精密模具等；湖南元創公司並與元創國際有限公司於103年12月1日共同出資成立株洲元創公司，湖南元創公司持股比例為49%，元創國際有限公司持股比例為51%，法定代表人為陳證中，董事為許金財、江明煌，經營範圍為汽車零件打磨機，焊接件，塑料用模具，車身覆蓋件沖壓，沖壓模具等（見原審勞訴卷第39頁至第42頁、第113頁至第115頁）；另參以證人即湖南元創公司及株洲元創公司前總經理余瑞宏於本院證稱：伊原在被上訴人公司擔任副總經理，97年7月1日派任湖南元創公司擔任總經理，於105年左右兼任株洲元創公司總經理；被上訴人與湖南元創公司、株洲元創公司之間是母公司與子公司關係，被上訴人是母公司，透過境外公司轉投資湖南元創公司，株洲元創公司是由湖南元創公司投資49%，被上訴人另透過境外公司轉投資51%而成立，被上訴人透過境外公司轉投資湖南元創公司、株洲元創公司的目的是為了在中國做沖壓賺錢。湖南元創公司與株洲元創公司的人事聘用，大陸員工由湖南元創公司、株洲元創公司負責聘僱，大部分的臺灣技術人員由被上訴人聘僱後，派往大陸任職，至於要派往湖南元創公司或株洲元創公司，由兩家公司的總經理視當時需求決定派往湖南元創公司或株洲元創公司，總經理負責湖南元創公司與株洲元創公司的人事調度；湖南元創公司與株洲元創公司如果有技術人員需求，聘僱臺灣員工前往就任，伊要向被上訴人主要股東、主要負責人、管理部等相關人士以電話或傳真

01 聯繫，並將受聘臺灣人員之身分證、台胞證、護照複印件、
02 眷屬相關資料傳回被上訴人公司辦理勞健保及團體意外險。
03 另外被上訴人有形式上授權伊可以代表被上訴人以被上訴人
04 名義與臺灣員工簽勞動契約，簽完後要傳回被上訴人公司核
05 備，因為臺灣員工要受被上訴人之台籍幹部派駐管理辦法的
06 約制等語（見本院卷第242頁至第246頁、第248頁）；及台
07 籍幹部派駐管理辦法第2條規定：「適用範圍：一、總公司
08 派遣至中國大陸轉投資公司任職之常駐員工。二、投資股東
09 接受派駐者。」、第3條規定：「……二、本辦法視為勞動
10 契約之一部分，由台灣元創開發股份有限公司（以下簡稱總
11 公司）承辦。」、第4條規定：「一、駐外人員職位歸屬：
12 1. 駐外人員其監督權責為駐外單位最高主管。2. 駐外人員在
13 海外之職位依當地之組織架構另設職務。二、駐外人員薪資
14 ：1. 駐外人員薪資依總公司規定核辦。……3. 駐外人員年終
15 獎金比照總公司同時段辦理，並依駐外單位執行績效另行考
16 核。4. 駐外人員除享有原有之勞健保福利外，並每人加保新
17 台幣壹仟萬元之旅行平安險及意外險，由總公司人事部門承
18 辦……。5. 駐各廠台灣幹部平日也享有意外險之保障……。
19 三、駐外人員離職或復職：1. 駐外人員欲離職者，應於1個
20 月前提出申請逐級呈核，並辦理各項交接工作。2. 駐外人員
21 欲申請復職重返總公司者，應於1個月前提出申請逐級呈核
22 ，並辦理各項交接工作。3. 駐外人員解除駐外人員身分後，
23 於國內復職時，原則上應按國內原有職務復職。但總公司可
24 依其在海外廠之表現加以晉升或依需要 調派與其在海外廠
25 職務相關之新職，個人不得有異議……。七、……1. 請假/
26 休假：2. 請假必須以填寫請假申請單，經駐外單位副總經理
27 （含）以上主管核準……。4. 探親假：4.1 駐外人員於派任
28 地每滿90天，得享有7-9天探親假。4.2 駐外人員申請探親假
29 需填寫台籍幹部探親假申請單，經當地最高主管核準，並應
30 傳至總公司及當地公司管理部存檔備查……。」「第5條規
31 定：「駐外人員管理規章如下：……五、破壞公司名譽，洩

01 露公司機密，打擊員工士氣等種種不法之言行舉止，違反者
02 依情節輕重按總公司規定懲處。六、凡離廠外出者（上班時
03 間）必須向單位主管報備，私自外出及知情不報者，提報總
04 公司列入考核懲處……。十一、團隊禁制有個人不合群行為
05 出現，違反者依情節輕重，按總公司規定辦理懲處。」等語
06 （見原審勞訴卷第43頁至第47頁）；暨元創集團頒訂「權責
07 委讓實施要點」，就公司之經營、人事、事務、資訊、生產
08 管理、品質管制、財務等業務事項及代理人實施原則，分別
09 列明母公司及各子公司之核決權限（見原審勞訴卷第117頁
10 至第129頁）；併被上訴人112年3月16日之通知記載：「主
11 旨：有關余瑞宏停職帶薪事宜。說明：1. 根據2022/10/03董
12 事會決議，免去總經理一職，該工作移交給董事長陳證中全
13 權處理……自2023/1/1起湖南元創歇業進行資產重組且大陸
14 員工進行資遣……。」等語（見原審勞訴卷第155頁）。可
15 知被上訴人與湖南元創公司、株洲元創公司為母子關係企業
16 ，子公司即湖南元創公司、株洲元創公司均由母公司即被上
17 訴人指派擔任前揭2家公司之總經理控制管理，藉由子公司
18 湖南元創公司、株洲元創公司拓展被上訴人在中國汽、機車
19 沖壓模具等業務，並相互結合以達業務推廣、提升、增進彼
20 此商業利益之效；在人事聘用及調派上，除由被上訴人聘僱
21 並派往大陸地區任職，而由湖南元創公司及株洲元創公司總
22 經理視當時需求決定派往湖南元創公司或株洲元創公司外，
23 湖南元創公司及株洲元創公司總經理亦得視業務需求而決定
24 聘僱大陸員工及臺灣之技術人員，並調派至湖南元創公司或
25 株洲元創公司工作；且由被上訴人派往湖南元創公司或株洲
26 元創公司任職之臺籍幹部，及湖南元創公司或株洲元創公司
27 聘僱之臺籍幹部，除由被上訴人為渠等辦理加保勞健保、勞
28 退金及意外險外，並應受被上訴人所訂台籍幹部派駐管理辦
29 法之約制，而受被上訴人之指揮監督，對湖南元創公司及株
30 洲元創公司具有實質影響力，而於經濟上、企業活動面向及
31 相關管理支配上，均具有統一性，堪認被上訴人與湖南元創

01 公司、株洲元創公司為具實體同一性之法人。

02 2.本件上訴人主張伊自100年3月1日起任職於被上訴人，並經
03 被上訴人先後派駐至與被上訴人同一集團之湖南元創公司、
04 株洲元創公司，分別擔任生保部及自動化設備課經理，約定
05 月薪為6萬元（嗣因疫情影響於109年4月調降月薪為5萬4,00
06 0元），並由被上訴人為伊加保勞、健保及投保團體保險與
07 意外險等情，已據其提出任職湖南元創公司生保部經理之名
08 片、被上訴人製作之上訴人100年4月至110年3月薪資表、被
09 上訴人出具之離職證明書、被上訴人製作之上訴人108年度
10 員工薪資統計表、勞工退休金（勞退新制）提繳異動明細表
11 、被上訴人之台籍幹部派駐管理辦法、被上訴人發放薪資轉
12 帳至上訴人帳戶之存摺明細、上訴人配偶與被上訴人公司員
13 工林梨真談論上訴人之薪資、提繳6%勞退金、投保團體險
14 意外險、年終獎金等事項之LINE對話內容截圖照片、南山人
15 壽保險股份有限公司113年6月23日出具之失效證明（記載：
16 本證明單謹此證明被上訴人為上訴人投保團體保險之保險效
17 力期間，自100年5月9日午夜12時起至110年8月19日午夜12
18 時止，上訴人於110年8月20日零時喪失被保險人資格）、證
19 人余瑞宏與被上訴人法定代理人陳證人於111年12月30日討
20 論發給上訴人資遣費之計算方法之對話內容截圖照片、108
21 年度至110年度綜合所得稅各類所得資料清單等為證〔見原
22 審113年度勞專調字卷第71號（下稱調解卷）第15頁至第19
23 頁、第24頁、第35頁、第37頁，勞訴卷第43頁至第47頁、第
24 51頁至第63頁、第65頁至第69頁、第73頁至第83頁、第71頁
25 ，本院卷第111頁至第113頁、第145頁至第147頁〕。另參以
26 證人余瑞宏於本院證稱：伊於西元2010、2011年左右，因為
27 湖南元創公司有電氣設備的問題需要相關專業人員，而上訴
28 人有機械設備專業，就聘僱上訴人直接從臺灣到湖南元創公
29 司任職，擔任電機部門主管，後來調任株洲元創公司自動化
30 部門主管，一直到疫情期間，因為湖南元創公司及株洲元創
31 公司之業務及生產狀況不如預期，接到總公司（即被上訴人

01)電話，說要資遣薪資較高包括上訴人在內的2位台幹人員
02 ，才將上訴人資遣，伊當時有跟上訴人說是被上訴人公司要
03 求資遣。聘僱上訴人時，伊有跟上訴人協商約定每月薪資為
04 6萬元，雙方所簽署「台幹薪資分配通知」（即原審勞訴卷
05 第13頁之被證1）上所記載之薪資總額，及自大陸子公司、
06 臺灣母公司各領取薪資之分配比例也是伊和上訴人協商約定
07 好的，有將前揭「台干薪資分配通知」送總公司（即被上訴
08 人）核備同意；上訴人雖屬湖南元創公司及株洲元創公司之
09 員工，但上訴人須受被上訴人之台籍幹部派駐管理辦法之約
10 制及管理，且被上訴人有依台籍幹部派駐管理辦法規定為上
11 訴人辦理加保勞健保、意外險，及為上訴人眷屬加保健保，
12 故上訴人仍屬被上訴人聘僱而派往湖南元創公司工作之員工
13 ；另上訴人每年之年終獎金與所有台籍幹部一樣，均須經被
14 上訴人核備後，才由子公司發放等語（見本院卷第246頁至
15 第250頁）；及被上訴人於101年度至110年度均有為上訴人
16 申報薪資所得，此有財政部臺北國稅局114年4月7日財北國
17 稅徵資字第1142010279號函檢附上訴人101年度至110年度綜
18 合所得稅各類所得資料清單在卷可參（見本院卷第217頁至
19 第234頁），暨時任湖南元創公司與株洲元創公司總經理余
20 瑞宏於108年4月1日將上訴人自湖南元創公司生保部經理職
21 位，改調任株洲元創公司自動化設備課經理職位，此有株洲
22 元創公司人事任命書在卷可佐（見原審勞訴卷第15頁），可
23 知上訴人雖係由時任湖南元創公司與株洲元創公司總經理余
24 瑞宏直接聘僱至湖南元創公司任職，惟該僱用已經證人余瑞
25 宏向被上訴人報備並經被上訴人同意，且上訴人在湖南元創
26 公司與株洲元創公司任職期間，須受被上訴人之台籍幹部派
27 駐管理辦法之約制、管理，若有違規，並有接受台籍幹部派
28 駐管理辦法所定懲戒之義務，及證人余瑞宏之指揮監督；另
29 上訴人係為被上訴人在大陸地區子公司之營業利益而勞動，
30 並藉此獲取報酬，顯見兩造間具有人格上、組織上及經濟上
31 之從屬性關係；再者，被上訴人與湖南元創公司、株洲元創

01 公司為具實體同一性之法人乙節，業經本院認定如前述。復
02 觀諸前開「台幹薪資分配通知」所載，證人余瑞宏簽署日期
03 為100年3月29日，並自100年4月1日起適用，且依被上訴人
04 製作之上訴人100年4月至110年3月薪資表所載，被上訴人係
05 自100年4月開始給付薪資。從而，被上訴人為上訴人實際上
06 雇主，兩造間自100年4月1日起至110年3月31日期間具有僱
07 傭關係之情，堪以認定。從而，上訴人主張：伊自100年4月
08 1日起任職於被上訴人，並經被上訴人先後派駐至湖南元創
09 公司、株洲元創公司任職等語，尚非無稽，應堪採信；被上
10 訴人抗辯：上訴人係自行至湖南元創公司應聘，並分別受僱
11 於湖南元創公司及株州元創公司，與伊間並無僱傭關係存
12 在，伊在臺灣為上訴人提繳勞退金、投保勞保、健保及支付
13 部分薪資，係湖南元創公司委託伊代支代付及為投保云云，
14 尚難憑採。

15 (二)上訴人請求被上訴人給付資遣費27萬2,250元、勞保老年給
16 付差額17萬9,683元、不當剋扣工資32萬3,958元、短少提繳
17 勞退金之損害11萬3,562元，有無理由？

18 1.資遣費27萬2,250元部分：

19 按「雇主依前條終止勞動契約者，應依下列規定發給勞工資
20 遣費：一、在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿1年發給
21 相當於1個月平均工資之資遣費。二、依前款計算之剩餘月
22 數，或工作未滿1年者，以比例計給之。未滿1個月者以1個
23 月計。」勞基法第17條第1項定有明文。次按勞工適用本條
24 例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約
25 依勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條或職業災害
26 勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其資遣費由雇主按
27 其工作年資，每滿1年發給2分之1個月之平均工資，未滿1年
28 者，以比例計給；最高以發給6個月平均工資為限，不適用
29 勞基法第17條之規定；勞退條例第12條第1項亦著有明文。
30 查，本件被上訴人係依勞基法第11條第2款規定終止兩造間
31 勞動契約乙節，業經證人余瑞宏證述如上，並有被上訴人出

具之離職證明書附卷可稽（見原審調解卷第19頁），則上訴人依前開規定請求被上訴人給付資遣費，洵屬有據。次查，上訴人自100年4月1日起任職於被上訴人等情，已如前所述，離職日為110年3月31日之情，亦有前開離職證明書之記載可據，則上訴人任職期間之工作年資共計10年。又上訴人於110年3月31日終止勞動契約前6個月即109年10月至110年3月之薪資，每月均為5萬4,000元之情，有被上訴人製作之薪資明細表附卷可按（見原審調解卷第24頁），則上訴人終止勞動契約前6個月之工資總額為32萬4,000元（計算式： $54,000 \times 6 = 324,000$ ）。另前6個月之總日數為182日（計算式： $31 + 30 + 31 + 31 + 28 + 31 = 182$ ）。依上計算，上訴人前6個月之月平均工資為5萬3,407元（計算式： $324,000 \div 182 \times 30 = 53,407$ ，小數點以下四捨五入）。是上訴人得請求之資遣費為26萬9,260元〔計算式： $53,407 \times 0.5 \times (10 + 1/12) = 269,260$ ，小數點以下四捨五入〕。從而，上訴人請求被上訴人給付資遣費26萬9,260元，為有理由，逾前開範圍之請求，則為無理由。

2. 勞保老年給付差額17萬9,683元部分：

再按「年滿60歲有保險年資者，得依下列規定請領老年給付：一、保險年資合計滿15年者，請領老年年金給付。二、保險年資合計未滿15年者，請領老年一次金給付。」、「第1項老年給付之請領年齡，於本條例中華民國97年7月17日修正之條文施行之日起，第10年提高1歲，其後每2年提高1歲，以提高至65歲為限。」、「老年年金給付，依下列方式擇優發給：一、保險年資合計每滿1年，按其平均月投保薪資之0.775%計算，並加計3,000元。二、保險年資合計每滿1年，按其平均月投保薪資之1.55%計算。」、「符合第58條第1項第1款及第5項所定請領老年年金給付條件而延後請領者，於請領時應發給展延老年年金給付。每延後1年，依前條規定計算之給付金額增給4%，最多增給20%。」勞保條例第58條第1項、第5項、第58條之1、第58條之2第1項分別

01 定有明文。又按「以現金發給之保險給付，其金額按被保險
02 人平均月投保薪資及給付標準計算。」、「前項平均月投保
03 薪資之計算方式如下：一、年金給付及老年一次金給付之平
04 均月投保薪資：按被保險人加保期間最高60個月之月投保薪
05 資予以平均計算；參加保險未滿5年者，按其實際投保年資
06 之平均月投保薪資計算。」、「第2項保險給付標準之計算
07 ，於保險年資未滿1年者，依其實際加保月數按比例計算；
08 未滿30日者，以1個月計算。」同條例第19條第2項、第3項
09 第1款本文、第4項亦分別有明文規定。再按「本條例第19條
10 第4項所定保險年資未滿1年，依其實際加保月數按比例計算
11 ，計算至小數第2位，第3位四捨五入。」、「依本條例第58
12 條之2第1項規定請領展延老年年金給付者，其延後請領之期
13 間自符合請領老年年金給付之次月起，核計至其提出申請之
14 當月止。」、「前2項期間未滿1年者，依其實際月數按比例
15 計算，並準用第45條規定。」勞保條例施行細則第45條、第
16 79條第1項、第3項亦分別著有明文。復按「投保單位違反本
17 條例規定，將投保薪資金額以多報少或以少報多者，自事實
18 發生之日起，按其短報或多報之保險費金額，處4倍罰鍰，
19 並追繳其溢領給付金額。勞工因此所受損失，應由投保單位
20 賠償之。」勞保條例第72條第3項定有明文。經查：

21 (1)上訴人為00年0月00日出生，於112年10月12日申請老年年
22 金給付時，已年滿60歲，且勞保保險年資為40年又2個月
23 ，經勞保局審查符合勞保條例第58條第1項第1款所定請領
24 老年年金給付（即按月給付）之資格，並按月發給老年年
25 金給付2萬2,141元之情，有勞動部勞工保險局（下稱勞保
26 局）112年11月23日保普核字第L20001840480號函在卷可
27 稽（見原審調解卷第28頁）。

28 (2)依上訴人所提勞工退休金（勞退新制）提繳異動明細表所
29 示（見原審調解卷第37頁），上訴人於111年7月31日退保
30 前最高60個月之月投保薪資應為上訴人受僱被上訴人期間
31 ，被上訴人於105年4月1日起至110年3月31日（即被上訴

人終止勞動契約日)為上訴人申報之4萬3,900元,惟兩造
原約定上訴人每月薪資為6萬元,嗣於109年4月調降月薪
為5萬4,000元乙節,已如前述,並有被上訴人製作之上訴
人薪資明細表附卷可參(見原審調解卷第24頁),則依10
4年7月1日及105年5月1日開始施行之勞保投保薪資分級表
所示,被上訴人105年4月1日之月投保薪資應為4萬3,900
元,105年5月1日至110年3月31日之月投保薪資應為4萬5,
800元,則上訴人退保前最高60個月之平均月投保薪資為4
萬5,768元【計算式:〔(43,900×1)+(45,800×59)〕÷60
=45,768,小數點以下四捨五入】。

- (3)上訴人平均月投保薪資為4萬5,768元,勞工保險年資為40
年又2個月,換算給付月數為40.17個月,又上訴人申請老
年年金給付時,未符合老年年金給付請領年齡,提前4年9
個月於112年10月12日申請,應減給19%之老年年金給付
之情,有勞保局前揭函文可參,則上訴人每月可領取老年
年金給付之金額應為2萬3,082元〔計算式:(45,768×40.
17×1.55%)×(1-19%)=23,082,小數點以下四捨五
入〕。因被上訴人高薪低報上訴人之勞保月投保薪資,致
上訴人申請老年年金給付時,勞保局僅核准按月發給2萬
2,141元,則上訴人每月受有老年年金給付差額損害為941
元(計算式:23,082-22,141=941),每年為1萬1,292
元(計算式:941×12=11,292)。另上訴人為00年0月00
日出生,於112年10月12日申請老年年金給付時,已年滿6
0歲,依內政部公布之110年全國簡易生命表(男性)統計
,滿60歲男性平均餘命為22.23年(見原審調解卷第31頁
至第32頁),上訴人請求被上訴人一次給付其老年年金給
付所受損失,依霍夫曼式扣除中間利息計算,上訴人得請
求之金額為17萬1,790元【計算式:〔11,292×15.1038766
(22年霍夫曼係數)〕+{〔11,292×15.5800620(23年霍夫
曼係數)〕-〔11,292×15.1038766(22年霍夫曼係數)〕×0
.23}=171,790,小數點以下四捨五入】。從而,上訴人

01 依勞保條例第72條第3項規定，請求被上訴人給付17萬1,7
02 90元，為有理由，逾前開範圍之請求，則為無理由。

03 3.不當剋扣工資32萬3,958元部分：

04 (1)另按雇主應為適用勞退條例之勞工，按月提繳退休金，儲
05 存於勞保局設立之勞退金個人專戶。雇主每月負擔之勞退
06 金提繳率，不得低於勞工每月工資6%。勞退條例第6條第
07 1項、第14條第1項亦分別著有明文。是以，雇主應為適用
08 勞退條例之勞工，按月提繳退休金，且每月負擔之勞退金
09 提繳率，不得低於勞工每月工資6%為強制規定，縱勞雇
10 雙方約定雇主應按月為勞工提繳之勞退金改由勞工負擔，
11 亦因違反前開強制規定而屬無效。查，上訴人受被上訴人
12 聘僱前往湖南元創公司工作時，固曾簽署台幹薪資分配通
13 知，同意自100年4月1日起，被上訴人依前開規定應負擔
14 之勞退金6%由湖南元創公司與上訴人各負擔一半，並自1
15 00年4月起，按月自上訴人每月薪資中扣繳，其中100年4
16 月至同年12月各扣繳1,374元、101年1月至103年12月各扣
17 繳2,748元、104年1月至109年12月各扣繳2,634元、110年
18 1月至同年3月共扣繳2,634元乙節，有被上訴人製作之上
19 訴人100年4月至110年3月之薪資明細表、108年度員工薪
20 資統計表、勞工退休金（勞退新制）提繳異動明細表在卷
21 可按（見原審調解卷第24頁、第35頁、第37頁）。惟兩造
22 約定被上訴人應負擔之勞退金6%由上訴人負擔一半，違
23 反勞退條例第6條第1項、第14條第1項之強制規定，應屬
24 無效。

25 (2)又按無法律上之原因而受利益，致他人受損害者，應返還
26 其利益。雖有法律上之原因，而其後已不存在者，亦同。
27 民法第179條著有明文。查，兩造約定被上訴人應負擔之
28 勞退金6%由上訴人負擔一半，既屬無效，則被上訴人自1
29 00年4月起至110年3月止，按月自上訴人每月薪資中扣繳
30 勞退金，即屬無法律上之原因受利益，並致上訴人受有損
31 害，是上訴人請求被上訴人返還前開不當扣繳之薪資30萬

3,576元〔計算式： $(1,374 \times 9) + (2,748 \times 12 \times 3) + (2,634 \times 12 \times 6) + 2,634 = 303,576$ 〕，即為有理由，逾前開範圍之請求，則為無理由。

4. 短少提繳勞退金之損害11萬3,562元部分：

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退金個人專戶。且雇主每月負擔之勞退金提繳率，不得低於勞工每月工資6%。倘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。此觀勞退條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項規定自明。而勞工儲存於勞保局設立之勞退金個人專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅於未符合勞退條例第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。查，上訴人自100年4月1日起受僱於被上訴人，每月薪資為6萬元，嗣於109年4月調降月薪為5萬4,000元，則依100年1月1日起施行（含日後修正）之勞退金月提繳工資分級表所示，自100年4月起至109年3月止，被上訴人應按月提繳工資6萬0,800元之6%即3,648元（計算式： $60,800 \times 6\% = 3,648$ ）至上訴人之勞退金個人專戶；109年4月至110年3月，則應按月提繳工資5萬5,400元之6%即3,324元（計算式： $55,400 \times 6\% = 3,324$ ）至上訴人之勞退金個人專戶；以上合計為43萬3,872元〔計算式： $(3,648 \times 9) + (3,648 \times 12 \times 8) + (3,648 \times 3) + (3,324 \times 12) = 433,872$ 〕，扣除被上訴人已為上訴人提繳30萬3,576元至上訴人之勞退金個人專戶，則上訴人受有未足額提繳勞退金之損害為13萬0,296元（計算式： $433,872 - 303,576 = 130,296$ ）。又上訴人已於112年10月20日向勞保局請領1次勞退金，經勞保局於112年11月7日核發83萬2,375元之情，有勞保局112年11月7日保退四字第112041095524號函在卷可考（見原審調解卷第39頁）。是上訴人依勞退條例第

31條第1項規定，請求被上訴人賠償短少提繳勞退金之損害1萬3,562元，為有理由。

5.綜上，上訴人請求被上訴人給付85萬8,188元（計算式：269,260+171,790+303,576+113,562=858,188），為有理由，逾前開範圍之請求，則為無理由。

五、未按依勞退條例第12條第1項規定計算之資遣費，應於終止勞動契約後30日內發給；同條例第2項著有明文。又給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相類之行為者，與催告有同一之效力；遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息。又應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為5%。民法第229條第2項、第233條第1項前段、第203條亦分別定有明文。查，本件上訴人請求被上訴人給付資遣費26萬9,260元、勞保老年給付差額17萬1,790元、不當剋扣工資30萬3,576元、短少提繳勞退金之損害11萬3,562元，均係以支付金錢為標的，是上訴人就資遣費26萬9,260元部分，請求被上訴人自110年4月30日（勞動契約於110年3月31日終止）起，其餘58萬8,928元（計算式：171,790+303,576+113,562=588,928）部分，請求被上訴人自起訴狀繕本送達翌日即113年4月3日（繕本於113年4月2日送達被上訴人，見原審調解卷第51頁之送達證書）起，均至清償日止，按週年利率5%計算之利息，即屬有據。

六、綜上所述，上訴人依民法第179條、勞保條例第72條第3項、勞退條例第12條第1項、第31條第1項等規定，請求被上訴人應給付上訴人85萬8,188元，及其中26萬9,260元自110年4月30日起、58萬8,928元自113年4月3日起，均至清償日止，按週年利率5%計算之利息部分，為有理由，應予准許；逾此部分之請求，為無理由，不應准許。從而，原審就上開應准許部分，為上訴人敗訴之判決，尚有未洽，上訴意旨指摘原

01 判決此部分不當，求予廢棄改判，為有理由，爰由本院廢棄
02 改判如主文第2項所示。至於上訴人之請求不應准許部分，
03 原審為上訴人敗訴之判決，並駁回該部分假執行之聲請，核
04 無不合，上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，
05 為無理由，應駁回此部分之上訴。又上訴人上開勝訴部分之
06 金額未逾150萬元，一經本院判決即告確定，無依勞動事件
07 法第44條第1項宣告假執行之必要，故無廢棄原判決此部分
08 駁回之諭知後，再另為駁回諭知之必要，附此敘明。

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

12 八、據上論結，本件上訴為一部有理由、一部無理由，依民事訴
13 訟法第450條、第449條第1項、第79條，判決如主文。

14 中 華 民 國 114 年 8 月 19 日
15 勞動法庭

16 審判長法 官 邱 琦
17 法 官 邱靜琪
18 法 官 高明德

19 正本係照原本作成。

20 不得上訴。

21 中 華 民 國 114 年 8 月 19 日

22 書記官 郭彥琪