

最高法院民事判決

107年度台上字第2357號

上訴人 全加機械工程有限公司

法定代理人 陳正東

訴訟代理人 邱創典律師

被上訴人 黃勝鎧（原名黃順慶）

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106年1月24日臺灣高等法院臺南分院第二審判決（105年度勞上字第23號），提起上訴，本院判決如下：

主 文

原判決關於駁回上訴人對命其提繳新臺幣柒萬零捌佰柒拾壹元至被上訴人勞工退休金個人專戶之上訴，及該訴訟費用部分廢棄，發回臺灣高等法院臺南分院。

其他上訴駁回。

第三審訴訟費用，關於駁回其他上訴部分，由上訴人負擔。

理 由

本件被上訴人主張：伊自民國96年7月19日起受僱於上訴人，平均月薪新臺幣（下同）3萬2,327元（下稱系爭勞動契約）。迨103年5月初因生病，向上訴人工頭陳穎文口頭請假，並於同年月7日至醫院就診，103年5月9日至14日住院。詎上訴人竟以伊工作精神不濟為由，不經預告，於103年5月15日終止系爭勞動契約，並非合法，仍應依勞動基準法（下稱勞基法）第16條、第17條規定，給付伊資遣費11萬0,416元及預告工資3萬2,327元。又上訴人於伊任職6年10個月期間，自伊薪資扣除共10萬3,525元以提撥退休準備金，應返還伊該不當得利。另上訴人以最低薪資金額為伊投保勞保，未足額提撥伊之退休準備金，共短少7萬0,871元，應依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項規定，如數提繳至伊在勞工保險局之個人專戶（下稱系爭勞保專戶）。此外，上訴人終止系爭勞動契約，應依就業保險法第25條第3項規定，開立非自願離職證明書與伊等情，求為命上訴人給付24萬6,268元及自起訴狀繕本送達翌日（104年12月15日）起加付法定遲延利息，並提繳7萬0,871元至系爭勞

01 保專戶，暨開立非自願離職證明書與伊之判決（其他未繫屬本院
02 部分，不予論述）。

03 上訴人則以：被上訴人未依勞基法第43條前段、勞工請假規則第
04 10條之程序辦理請假手續，自103年5月初起至14日止連續曠職9
05 日，可見其精神不濟及漠視工作，伊依勞基法第12條第1項第6款
06 規定，不經預告，於同年月15日終止系爭勞動契約，自屬合法，
07 被上訴人不得請求伊給付資遣費、預告工資，及開立非自願離職
08 證明書。勞退條例第14條雖規定雇主應為勞工提繳退休金，惟勞
09 動契約亦屬私法契約，仍有私法自治、契約自由原則之適用。兩
10 造前已另行合意由被上訴人自行提繳退休準備金，應屬有效，被
11 上訴人請求伊返還10萬3,525元，洵屬無據。被上訴人不願負擔
12 高額之勞健保費用，商請伊以最低基本工資申報勞保，其請求伊
13 補足差額7萬0,871元至系爭勞保專戶，為無理由等語，資為抗辯
14 。

15 原審以：被上訴人自96年7月19日起至103年5月15日止受僱於上
16 訴人，於其任職6年10個月期間，上訴人均以最低基本薪資為被
17 上訴人投保勞保，且每月自被上訴人薪資中扣除共10萬3,525元
18 提繳退休準備金之事實，為兩造所不爭。依證人即上訴人之工頭
19 陳穎文、法定代理人陳正東之證述，及佐以若瑟醫院與彰化基督
20 教醫院之診斷證明書所載，可知被上訴人自103年5月2日至14日
21 ，或可自行休假，或口頭向陳穎文請假（1、2天），或至醫院門
22 診，或住院治療，而以口頭向上訴人請假，難認有無正當理由曠
23 職之情形。上訴人依勞基法第12條第1項第6款規定終止系爭勞動
24 契約，即非合法。被上訴人就兩造間勞資糾紛，於104年10月15
25 日向雲林勞資協調會申請調解時，上訴人表示被上訴人工作精神
26 不濟，已於103年5月15日予以辭退，顯係依勞基法第11條第5款
27 規定終止系爭勞動契約，依同法第16條規定，應給付被上訴人預
28 告工資，並按第17條規定給付資遣費。被上訴人於離職前6個月
29 平均薪資係3萬2,327元，為上訴人所不爭執，其資遣費按3萬2,3
30 27元乘以年資基數3.417計算，為11萬0,416元，被上訴人請求上
31 訴人如數給付，為有所據。依勞退條例第31條規定，雇主為勞工

01 按月提繳勞工退休準備金，係法定義務，不得以雇主或資方之強
02 勢經濟力與勞方成立不平等契約，違反保護勞工之法令。兩造間
03 縱有該不平等契約之合意，亦屬無效。上訴人應依上開法定義務
04 為被上訴人提繳退休金，卻未為之，而規避法律，自被上訴人薪
05 資扣除共10萬3,525元，以為提繳，被上訴人依不當得利法律關
06 係，請求上訴人如數返還，未違誠信原則。上訴人為被上訴人提
07 繳之退休準備金，依勞退條例第14條第1項規定，不得低於被上
08 訴人每月工資6%。被上訴人之平均月薪為3萬2,327元，惟上訴人
09 向以最低薪資為其投保，即96年7月至99年12月止為1萬7,280元
10 ，100年1月至100年12月止為1萬7,880元，101年1月至102年3月
11 止為1萬8,780元，102年4月至103年4月止為1萬9,047元，據以計
12 算上訴人短少提撥之退休金共為7萬0,871元，被上訴人請求上訴
13 人如數提撥至系爭勞保專戶，為有所據。上訴人依勞基法第11條
14 第5款規定終止系爭勞動契約，符合就業保險法第11條第3項之規
15 定，被上訴人依勞基法第19條規定，請求上訴人發給非自願離職
16 證明書，亦有所據。從而，被上訴人請求上訴人給付預告工資、
17 資遣費，及返還提繳退休準備金所扣薪資，共24萬6,268元本息
18 ，並提繳7萬0,871元至系爭勞保專戶，暨開立非自願離職證明書
19 予被上訴人，應予准許，因而維持第一審所為上訴人敗訴之判決
20 ，駁回其上訴。

21 關於廢棄發回（即被上訴人請求上訴人提繳7萬0,871元至系爭勞
22 保專戶）部分：

23 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
24 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
25 率，不得低於勞工每月工資6%；雇主未依該條例之規定按月提繳
26 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
27 損害賠償，為勞退條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項
28 所明定。上開條例第14條第1項至第3項規定提繳之退休金，由雇
29 主或委任單位按勞工每月工資總額，依月提繳工資分級表之標準
30 ，向勞保局申報，此觀勞退條例施行細則第15條第1項亦明。查
31 上訴人於被上訴人任職6年10個月期間，未以被上訴人實際薪資

，而自96年7月至99年12月止係以1萬7,280元；100年1月至100年12月止係以1萬7,880元；101年1月至102年3月止係以1萬8,780元；102年4月至103年4月止係以1萬9,047元，為被上訴人申報勞保，為原審所認定之事實。則依上開規定，上訴人應按被上訴人之每月薪資金額，依「月提繳工資分級表」各級距所列之「月提繳金額」【例如：實際工資3萬2,327元，列屬28級，月提繳工資係3萬3,300元】，乘上6%，得出應提繳金額，於扣除已提繳之10萬3,525元後，始為上訴人短少提撥之退休準備金金額。乃原審未調查審認被上訴人任職期間之每月薪資金額，逕以其離職前6個月之月平均薪資與實際投保金額間之差額乘上6%，計算上訴人短少提撥之退休金，於法顯有未合。上訴論旨，指摘原判決此部分違背法令，求予廢棄，非無理由。

關於駁回上訴（即被上訴人請求上訴人給付預告工資、資遣費及返還提繳退休準備金所扣薪資，共24萬6,268元本息，暨開立非自願離職證明書）部分：

按取捨證據、認定事實屬於事實審法院之職權，若其取捨、認定並不違背法令，即不許任意指摘其採證或認定不當，以為上訴第三審理由。本件原審綜據調查所得之證據，本其認事、採證之職權行使，合法認定被上訴人並無上訴人所指無正當理由曠職之情形，上訴人係依勞基法第11條第5款規定終止系爭勞動契約，被上訴人得請求上訴人給付預告工資、資遣費，返還被上訴人提繳退休準備金所扣薪資，共24萬6,268元，及發給非自願離職證明書，因以上開理由為上訴人不利之判決，經核於法並無違背。上訴論旨，係就原審取捨證據、認定事實之職權行使及其他與判決基礎無涉之理由，指摘原判決關此不利於己部分違背法令，聲明廢棄，非有理由。

據上論結，本件上訴人之上訴為一部有理由，一部無理由。依民事訴訟法第477條第1項、第478條第2項、第481條、第449條第1項、第78條，判決如主文。

中 華 民 國 108 年 1 月 9 日

最高法院民事第七庭

01		審判長法官	王	仁	貴
02		法官	李	寶	堂
03		法官	滕	允	潔
04		法官	陳	真	真
05		法官	林	金	吾
06	本件正本證明與原本無異				
07			書	記	官
08	中華民國	108	年	1	月
					19
					日