

臺灣橋頭地方法院民事判決

109年度勞簡上字第7號

上訴人 米家樂科技有限公司

法定代理人 曾百慧

被上訴人 徐曉涵

蘇嘉明

共同

訴訟代理人 陳欣怡律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，上訴人對於民國109年5月29日本院108年度勞簡字第13號第一審判決，提起上訴，本院於民國110年3月24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、上訴人未於言詞辯論期日到場，且核無民事訴訟法第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。

二、被上訴人起訴主張：

(一)被上訴人徐曉涵、蘇嘉明自民國108年2月19日起受僱上訴人擔任設計師，分別與上訴人約定薪資為新臺幣（下同）40,000元、66,000元，並於108年4月1日簽署為期1年（108年4月1日至109年3月31日）之勞動契約。上訴人竟於108年7月23日以公司轉型未見成效，且資金用盡無法再聘用被上訴人為由，通知被上訴人至108年7月31日止結束僱傭關係，並開立非自願離職證明書予被上訴人。然上訴人迄未給付資遣費，108年2月至4月未正確申報被上訴人之投保薪資，因而短繳被上訴人之退休金，致被上訴人短領失業補助金，上訴人又擅自於108年7月23日提前將被上訴人之勞健保退保，卻仍自被上訴人薪資代扣全月勞健保費用，被上訴人又另補繳108年7月份健保費用差額，故向上訴人請求下列費用：

- 01 1.依勞動基準法（下稱勞基法）第17條、勞工退休金條例（下
02 稱勞退條例）第12條規定，請求上訴人給付徐曉涵資遣費9,
03 056元、給付蘇嘉明資遣費14,942元。
- 04 2.依就業保險法第16條、民法第184條第1項、第2項規定，
05 請求賠償徐曉涵失業補助金差額30,600元、賠償蘇嘉明失業
06 補助金差額40,860元。
- 07 3.上訴人為雇主，有為被上訴人繳納勞、健保費用之義務，卻
08 在僱傭關係未結束前提早將被上訴人退保，卻仍自被上訴人
09 108年7月薪資扣取全月費用，各向徐曉涵、蘇嘉明多收取
10 勞保費235元、269元，被上訴人並經通知補繳該月份健保
11 費用各749元，上訴人屬無法律上原因而受有利益，依民法
12 第179條規定及兩造勞動契約，應償還徐曉涵984元、蘇嘉
13 明1,018元。
- 14 4.依勞退條例第31條規定，上訴人應分別為徐曉涵、蘇嘉明補
15 提繳勞退金2,849元、6,961元至其等個人退休金專戶。
- 16 (二)被上訴人依前開規定提起本件訴訟，並聲明：(一)上訴人應給
17 付被上訴人徐曉涵40,640元，及自起訴狀繕本送達翌日起至
18 清償日止，按年息5%計算之利息；(二)上訴人應給付被上訴人
19 蘇嘉明56,820元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，
20 按年息5%計算之利息；(三)上訴人應提繳2,849元至被上訴人
21 徐曉涵勞工退休金專戶；(四)上訴人應提繳6,961元至被上訴
22 人蘇嘉明勞工退休金專戶。
- 23 三、上訴人則以：被上訴人雖為上訴人工作，然係委任關係，而
24 非僱傭關係。縱認兩造間係僱傭關係，被上訴人係自108年
25 4月1日起始約定薪資各為40,000元、66,000元，108年2
26 、3月係按日計酬，徐曉涵分別受領薪資18,662元、15,996
27 元，蘇嘉明分別受領薪資30,800元、26,400元，故被上訴人
28 2人離職前平均工資並非各為40,000元及66,000元，其等請
29 求資遣費、失業補助金之賠償，均無理由。又被上訴人確於
30 108年7月23日離職，上訴人並未短繳被上訴人之勞、健保
31 費。另上訴人同意分別補繳2,849元、6,961元至徐曉涵、

蘇嘉明勞退金專戶等語，資為抗辯，並聲明：被上訴人之訴駁回。

四、原審審理結果，認兩造間應屬僱傭關係，上訴人應分別給付被上訴人徐曉涵40,509元（108年7月勞健保費977元＋資遣費8,932元＋失業補助金差額30,600元）、蘇嘉明56,606元（108年7月勞健保費1,009元＋資遣費14,737元＋失業補助金差額40,860元），及分別提撥勞退金差額2,849元、6,961元至徐曉涵、蘇嘉明勞退金專戶，並駁回被上訴人其餘請求，而為被上訴人一部勝訴、一部敗訴之判決。

(一)上訴人不服原審判決，提起上訴，並補充：蘇嘉明係在訴外人勗康生物股份有限公司（下稱勗康公司）擔任設計師，於上訴人公司係受委任之經理人，並非設計師，蘇嘉明處理自己事情不需上訴人同意，並無服從雇主權威，其餘任職期間執行事項均自行安排，並無人格上從屬性，且可交代他人完成事情，不需親自履行。蘇嘉明可安排自己工作，包括額外收入來源，無經濟上從屬性，且其自行安排工作，工作時間並不確定，未與同僚居於分工合作狀態，無組織上從屬性。蘇嘉明有為上訴人管理事務及簽名之權利，兩造間非僱傭關係，委任經理人為雇主，無勞基法之適用，蘇嘉明不得請求108年7月多扣勞保費、資遣費、失業補助金差額。又徐曉涵與勗康公司存在委任關係，其係受僱蘇嘉明，並非受僱上訴人。另108年2月19日至108年3月31日為試用期，被上訴人實領金額並未達到40,000元、66,000元，徐曉涵之平均工資及資遣費、失業補助金差額計算有誤，且只要有下一份工作即不能再領失業補助，上訴人是否造成徐曉涵損失失業補助金達6個月有待確認等語。並聲明：(一)原判決不利上訴人部分廢棄；(二)上開廢棄部分，被上訴人在第一審之訴駁回。

(二)被上訴人則援引原審主張，並補充：兩造為僱傭關係，被上訴人為產品廣告之設計，從勞工保險投保資料、聘僱合約書，及上訴人依勞基法第11條第4款所開立之非自願離職證明

書，均足徵被上訴人有經濟上與組織上之從屬性。又被上訴人已提出勞工保險局（下稱勞保局）函文，勞保局確實給付被上訴人6個月失業補助金，108年2月19日至108年3月31日並非試用期等語。並聲明：上訴駁回。至被上訴人就其敗訴部分，未據其聲明不服而告確定。

五、本件之爭點：

(一)被上訴人工作期間與上訴人是否存在僱傭關係？

(二)被上訴人可否請求上訴人給付資遣費？如可，金額各為若干？

(三)被上訴人可否請求上訴人賠償失業補助金差額？如可，金額各為若干？

(四)被上訴人可否請求上訴人返還溢扣之108年7月份勞健保費用？如可，金額各為若干？

(五)被上訴人可否請求上訴人補提繳勞退金差額？如可，金額各為若干？

六、本院得心證之理由：

(一)被上訴人工作期間與上訴人是否存在僱傭關係？

1.按稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內為他方服勞務，他方給付報酬之契約；稱委任者，乃當事人約定，一方委託他方處理事務，他方允為處理之契約，民法第482條、第528條分別定有明文。又勞基法規定之勞動契約，係指當事人之一方，在從屬於他方之關係下，提供職業上之勞動力，而由他方給付報酬之契約，就其內涵言，受僱人對雇主通常具有人格上從屬性（受僱人在雇主企業組織內，服從雇主任權威，有接受雇主之人事監督、管理、懲戒或制裁之義務，並親自提供勞務），受僱人須親自履行，不得使用代理人，及具有經濟上從屬性（即為雇主而非為自己之營業目的而提供勞務）、組織上從屬性（即納入雇方生產組織體系之一環而非獨立作業，與同僚間居於分工合作狀態）之特徵。此與委任關係，係單純受委託處理一定之事務，且通常就該事務之執行，具有獨立之裁量權不同，亦即受任人與委

任人間之從屬性關係，在人格、經濟及組織上均明顯較低於僱傭關係。而究為僱傭關係或委任關係，則應就上開人格、經濟及組織上之從屬性高低加以判斷。若在人格、經濟及組織上完全或高度從屬於雇主，並受雇主之人事監督管理及指示而提供勞務，且原則上不具完全之獨立裁量權者，應屬僱傭契約。

2. 被上訴人徐曉涵、蘇嘉明自108年2月19日起至高雄市○○區○○路○○○號進行廣告行銷規劃之工作，經上訴人陳明在卷（見本院卷第66、69頁），被上訴人雖曾於108年4月1日與勗康公司簽立聘僱合約書（見原審卷第31、113頁），上訴人於本院審理時亦曾主張委任關係存在被上訴人與勗康公司間，然被上訴人蘇嘉明曾另與上訴人簽立聘僱合約書，且勗康公司與上訴人之法定代理人同為曾百慧、公司設立地點同為高雄市○○區○○路○○○號，被上訴人工作期間，勗康公司為停業狀態，亦據上訴人陳述明確（見本院卷68頁），勗康公司既無營業事實，被上訴人顯不可能與勗康公司存在委任或僱傭關係，而為勗康公司提供勞務。況被上訴人均於108年2月19日由上訴人為投保單位，為被上訴人投保勞工保險，108年7月23日退保，並由上訴人發給非自願離職證明書，亦有勞工保險被保險人投保資料表及非離職證明書可稽（見原審卷第27、29、35、37頁），依前開說明，應認被上訴人提供勞務之對象為上訴人而非勗康公司。

3. 上訴人又主張：上訴人與被上訴人間係存在委任關係，是以論件計酬方式，上班時間從不過問，被上訴人上下班時間自由，伊都不知道被上訴人工作在做什麼等語，並提出通訊軟體對話紀錄、加油費用收據為據（見本院卷第25、29頁）。然查，依卷附聘僱合約書記載，徐曉涵、蘇嘉明係分別按月領取固定薪資40,000元、66,000元（見原審卷第31、33頁），與上訴人所稱係論件計酬之委任契約，顯然不同。又徐曉涵於本院審理時陳明：伊工作內容以益生菌保健食品類產品包裝為主，之後有一些發包到印製的過程，是伊與蘇嘉明去

01 接洽，網路行銷部分有平面設計，在電腦前面做設計工作，
02 也要開會，印刷時要找廠商，找廠商印刷時，由老闆曾百慧
03 就廠商及金額作最後決策。108年2、3月上下班需打卡，
04 4月份後不用打卡，上班時間固定週一至週五，早上8點半
05 至下午5點半，中午休息1個小時，伊外出找印刷廠商要老
06 闆曾百慧核准。要印刷出去的商品內部審核要伊簽名，簽完
07 後換蘇嘉明簽名，資料往上送審核等語（見本院卷第89至91
08 頁）；蘇嘉明則陳稱：伊職稱為設計總監，工作以設計為主
09 ，老闆指示給伊，伊做整合，再交給徐曉涵製作、分配，工
10 作內容細節如產品包裝平面包裝、網頁設計這些事情，老闆
11 及其子女會跟伊說需要什麼東西，再由伊整合，整合後由伊
12 與徐曉涵分配製作，製作完成交給老闆決定是否修改或使用
13 。108年2、3月上下班需打卡，4月份後不用打卡，上班
14 時間固定週一至週五，早上8點半至下午5點半，中午休息
15 1個小時。伊外出會去找印刷廠商或合作伙伴，老闆希望透
16 過伊以前認識的業務來談是否願意代理公司產品，伊外出要
17 跟老闆報備，也要經過老闆核准才能出去。印刷的發包稿，
18 徐曉涵簽完後送給伊，伊簽完往老闆的子女那裡送，伊等設
19 計的東西所需細節內容、網站上面的東西要做什麼，由老闆
20 子女指示等語明確（見本院卷第90至93頁），其二人就工作
21 情形、時間、外出規範等細節所述一致，上訴人就其所述舉
22 證尚有不足，被上訴人所述內容亦符合一般工作情形，未悖
23 於常理，應可採信。依此可知悉被上訴人按月領取固定薪資
24 ，有時雖需外出接洽廠商，但原則上仍配合上訴人公司之上
25 班地點及時間，商品設計內容仍由上訴人進行指示及決策，
26 應足認被上訴人實際上受上訴人之指揮監督及管理，且被上
27 訴人係於上訴人公司內，由其等完成設計工作，並非可擅自
28 委託第三人完成工作，被上訴人間雖為主管與下屬關係，但
29 仍可見具有分工合作之情形，尚難認被上訴人就商品設計具
30 有完全之獨立裁量權，被上訴人在人格、經濟及組織上仍係
31 從屬於上訴人。

01 4.至上訴人另雖主張聘僱合約書記載蘇嘉明職稱為總經理，為
02 委任經理人，且蘇嘉明處理自己事情不需上訴人同意，可安
03 排自己工作，包括額外收入來源，有為上訴人管理事務及簽
04 名之權利，無勞基法之適用等語。惟按公司得依章程規定置
05 經理人，其委任、解任及報酬，有限公司須有全體股東表決
06 權過半數同意定之。經理人之職權，除章程規定外，並得依
07 契約之訂定。經理人在公司章程或契約規定授權範圍內，有
08 為公司管理事務及簽名之權，固為公司法第29條第1項第2
09 款、第31條所明定，然公司企業單位中具有總經理、經理、
10 協理職稱者，並非當然即為委任關係，仍應依契約之實質關
11 係以為斷，不得以公司員工職務之名稱逕予推認。上訴人提
12 出經蘇嘉明簽名之加油費用收據（見本院卷第29頁），就其
13 用途已陳明：該收據係因蘇嘉明希望補貼油錢，叫蘇嘉明簽
14 名是因為他去加油的，他去加油他就要簽名等語（見本院卷
15 第70頁），蘇嘉明亦陳稱：加油是老闆說公司有配合的加油
16 站，老闆說伊可以去加油，讓公司付錢等語在卷（見本院卷
17 第94頁），足認上開加油費用收據僅係蘇嘉明於加油後，持
18 以申報油資之憑證，尚難認屬公司法所謂為公司管理事務及
19 簽名之權限。此外，本件上訴人並未證明蘇嘉明係依章程規
20 定設置之經理人，亦未證明其依章程或契約授權蘇嘉明執行
21 職務範圍，其主張蘇嘉明係委任經理人，並不可採。另觀諸
22 上訴人所提通訊軟體對話紀錄之內容，為蘇嘉明需辦理個人
23 事務時，向上訴人法定代理人報告行蹤，及向上訴人法定代
24 理人匯報商品設計工作事宜，而依前開說明，蘇嘉明之工作
25 性質，本有在外接洽業務或廠商之需要，又向上訴人報告行
26 蹤，尚不足以作為兩造間僅為委任關係之證明。此外，本件
27 上訴人並未就兩造間僅為委任關係提出其他證據以實其說，
28 自應認兩造存在僱傭關係，上訴人抗辯為委任關係尚無可採
29 。

30 (二)被上訴人可否請求上訴人給付資遣費？如可，金額各為若干
31 ？

- 01 1.按非有左列情事之一者，雇主不得預告勞工終止勞動契約：
02 四、業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供
03 安置時，勞基法第11條第4款定有明文。雇主依第11條或第
04 13條但書規定終止勞動契約者，應依下列規定發給勞工資遣
05 費：一、在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿1年發給相
06 當於1個月平均工資之資遣費。二、依前款計算之剩餘月數
07 ，或工作未滿1年者，以比例計給之。未滿1個月者以1個
08 月計，亦為勞基法第17條所明定。又依勞退條例第12條第1
09 項規定：勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之
10 工作年資，於勞動契約依勞動基準法第11條、第13條但書、
11 第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定
12 終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給二分
13 之一個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發
14 給6個月平均工資為限，不適用勞基法第17條之規定。而所
15 謂平均工資則係指計算事由發生之當日前六個月內所得工資
16 總額除以該期間之總日數所得之金額。工作未滿六個月者，
17 指工作期間所得工資總額除以工作期間之總日數所得之金額
18 ，此觀諸勞基法第2條第4款規定即明。
- 19 2.兩造間存在僱傭關係如前所述，上訴人係依勞基法第11條第
20 4款事由終止勞動契約，有卷附非自願離職證明書可憑（見
21 原審卷第35、37頁），依前開規定，被上訴人自得請求上訴
22 人給付資遣費。又被上訴人均自108年2月19日就職，上訴
23 人雖主張被上訴人於108年7月23日離職，然兩造進行勞資
24 爭議調解時，經調查確認資方係以108年7月23日為預告離
25 職日，有勞資爭議調解紀錄可憑（見原審卷第40頁），且依
26 勞基法第16條第1項至第3項規定，雇主依第11條規定終止
27 勞動契約，對繼續工作3個月以上1年未滿者，應於10日前
28 預告之。勞工於接到前項預告後，為另謀工作得於工作時間
29 請假外出。其請假時數，每星期不得超過二日之工作時間，
30 請假期間之工資照給。雇主未依規定期間預告而終止契約者
31 ，應給付預告期間之工資。上訴人於原審自承未給付預告期

間工資（見原審卷第202頁），其製作之非自願離職證明書亦明確記載離職日期為108年7月31日，衡酌上情及前開規定，仍應以非自願離職證明書所載108年7月31日作為契約終止日。

3. 上訴人雖主張：108年2、3月間徐曉涵分別受領薪資18,662元、15,996元，蘇嘉明分別受領薪資30,800元、26,400元，108年4月起其等薪資始分別調整為40,000元、66,000元等語，然上訴人提出之手寫2、3月薪資表仍為被上訴人否認真正，上訴人又未證明給付薪資數額，證人即上訴人員工顏育宏於原審審理時亦證稱：伊薪資每月25,000元未曾變化過，也沒有所謂試用期而薪資比較少情形等語（見原審卷第199至200頁），上訴人此部分主張自屬無據，徐曉涵、蘇嘉明主張自108年2月19日任職起至離職時之月薪均分別為40,000元、66,000元，應屬可採。又徐曉涵、蘇嘉明自108年2月19日至108年7月31日工作年資均為163天，月平均工資分別為40,000元、66,000元，則徐曉涵可請求資遣費金額為8,932元（計算式： $40,000\text{元} \times 163 / 365\text{年} \times 1/2 = 8,932\text{元}$ ，小數點以下四捨五入），蘇嘉明可請求資遣費14,737元（計算式： $66,000\text{元} \times 163 / 365\text{年} \times 1/2 = 14,737\text{元}$ ，小數點以下四捨五入）。

(三) 被上訴人可否請求上訴人賠償失業補助金差額？如可，金額各為若干？

1. 按被保險人於非自願離職辦理退保當日前3年內，保險年資合計滿1年以上，具有工作能力及繼續工作意願，向公立就業服務機構辦理求職登記，自求職登記之日起14日內仍無法推介就業或安排職業訓練者，得請領失業給付；本法所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、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係可歸責。失業給付按申請人離職辦理本保險退保之當月起前6個月平均月投保薪資60%按月發給，最長發給6個月。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，勞工因此所受損失，應由投保單位賠償之，就業保險法第11條第1項第1款、第3項、第16條第1項本文、第2項前段、第38條第3項分別定有明文。亦即，勞工於非自願離職退保時，如合於上開規定之要件，最高可領取按離職退保前6個月平均月投保薪資60%計算之失業給付，如因雇主將投保薪資金額以多報少，致可請領之失業給付有所短少，就該短少金額可向雇主請求賠償。

2. 上訴人依勞基法第11條第4款規定終止兩造勞動契約，依就業保險法第11條第3項規定屬非自願離職，被上訴人得按離職退保當月起前6個月平均月投保薪資之60%核給失業給付，被上訴人並經勞保局核給失業給付期間至109年2月間，有卷附勞保局歷次函文可稽（見原審卷第154至174頁），是其等主張經發給6個月失業給付，應屬可採。而徐曉涵、蘇嘉明任職期間月薪均分別為40,000元及66,000元，則其等就業保險平均月投保薪資，應分別為40,100元及最高月投保薪資45,800元，然上訴人未依其等實際月薪投保就業保險，於108年2月19日至108年4月30日期間，僅分別以23,100元為其等投保，勞保局據此計算徐曉涵、蘇嘉明之月平均投保薪資僅為31,600元、34,450元，並按此核算給付失業給付，有前開函文可參，徐曉涵、蘇嘉明因而受有短領失業給付之損害，其等主張依民法第184條第1、2項及前揭就業保險法規定，分別請求上訴人賠償徐曉涵失業補助金差額30,600元【 $(40,100\text{元} - 31,600\text{元}) \times 6\text{月} \times 60\% = 30,600\text{元}$ 】、賠償蘇嘉明失業補助金差額40,860元【 $(45,800\text{元} - 34,450\text{元}) \times 6\text{月} \times 60\% = 40,860\text{元}$ 】，應予准許。

(四) 被上訴人可否請求上訴人返還溢扣之108年7月份勞健保費用？如可，金額各為若干？

1. 按勞工勞健保費自負額，係由僱主於應付薪資中代扣代繳，如代扣工資後未足額代繳勞健保費，其差額部分仍屬工資性質，勞工仍得請求僱主補付此部分工資。至勞健保費僱主負

擔部分，僱主如未足額繳納而由勞工代繳，僱主即係無法律上原因受有利益致勞工受損害，勞工亦得依不當得利法律關係，請求僱主返還。

2. 兩造間僱傭契約於108年7月31日終止，經本院認定如前，則上訴人應給付被上訴人108年7月全月工資。上訴人並已自被上訴人108年7月薪資代扣徐曉涵之勞健保費用1,446元（勞保費882元、健保費564元）、蘇嘉明之勞健保費用1,948元（勞保費1,008元、健保費940元），有存摺明細可參（見原審卷第209至216頁）。然上訴人提早於108年7月23日將被上訴人之勞健保退保，向徐曉涵超額收取代扣之勞保費228元（ $882 \text{ 元} \div 31 \times 8$ ，小數點以下四捨五入）、蘇嘉明260元（ $1,008 \text{ 元} \div 31 \text{ 天} \times 8 \text{ 天}$ ，小數點以下四捨五入），及因短繳被上訴人健保費各749元而由被上訴人代繳，有屏東縣麟洛鄉公所及東港鎮公所催繳108年7月健保費函文可參（見原審卷第51、59頁），揆諸前開說明，被上訴人自得依兩造間勞動契約及不當得利之法律關係，請求上訴人給付徐曉涵、蘇嘉明墊付之勞健保費各977元（計算式： $228 \text{ 元} + 749 \text{ 元} = 977 \text{ 元}$ ）、1,009元（計算式： $260 \text{ 元} + 749 \text{ 元} = 1,009 \text{ 元}$ ）。

(五) 被上訴人可否請求上訴人補提繳勞退金差額？如可，金額各為若干？

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6%，勞退條例第6條第1項、第14條第1項定有明文。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工退休金，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。因此雇主未依該條例之規定，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）。

2. 被上訴人徐曉涵、蘇嘉明每月薪資各為40,000元、66,000元，上訴人應分別以40,100元及66,800元之投保級距為被上訴人投保勞保，並分別為徐曉涵、蘇嘉明提繳勞退金2,406元、4,008元。然上訴人於108年2月19日至108年4月30日均以23,100元級距為被上訴人提繳勞退金，又於108年7月23日提早退保，有投保資料表明細、已繳納勞工個人專戶明細資料可憑（見原審卷第27、29、49、57頁），致被上訴人受有勞退金提繳不足之損害，則上訴人尚應為徐曉涵補提繳勞退金2,849元【 $(2,406 \text{ 元} \div 30 \times 10 - 554) + (2,406 \text{ 元} - 1,386 \text{ 元}) \times 2 + (2,406 \text{ 元} - 1,845 \text{ 元}) = 2,849 \text{ 元}$ 】、為蘇嘉明補提繳勞退金6,961元【 $4,008 \text{ 元} \div 30 \times 10 - 554 + (4,008 \text{ 元} - 1,386 \text{ 元}) \times 2 + (4,008 \text{ 元} - 3,073 \text{ 元}) = 6,961 \text{ 元}$ 】。

(六) 依上開說明，上訴人應給付徐曉涵40,509元（資遣費8,932元 + 108年7月勞健保費977元 + 失業補助金差額30,600元）、給付蘇嘉明56,606元（資遣費14,737元 + 108年7月勞健保費1,009元 + 失業補助金差額40,860元），及分別提撥勞退金差額2,849元、6,961元至徐曉涵、蘇嘉明之勞退金專戶。

七、綜上所述，本件被上訴人依前揭規定，請求：(一)上訴人應給付被上訴人徐曉涵40,509元，及自起訴狀繕本送達翌日即109年1月4日起（見原審卷第75頁送達證書）至清償日止，按年息5%計算之利息；(二)上訴人應給付被上訴人蘇嘉明56,606元，及自起訴狀繕本送達翌日即109年1月4日起至清償日止，按年息5%計算之利息；(三)上訴人應提撥2,849元至被上訴人徐曉涵於勞工保險局設立之勞工退休金專戶；(四)上訴人應提撥6,961元至被上訴人蘇嘉明於勞工保險局設立之勞

01 工退休金專戶，為有理由，應予准許（至被上訴人經原審判
02 決敗訴，未據其聲明不服已告確定）。原審就上開應准許部
03 分為被上訴人勝訴之判決，認事用法俱無違誤，上訴意旨指
04 摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應予駁回。

05 八、本件事證已臻明確，兩造其餘陳述及攻擊防禦方法核與判決
06 結果不生影響，爰不逐一論述，附此敘明。

07 九、據上論結，本件上訴為無理由。依民事訴訟法第385條第1
08 項前段、第436條之1第3項、第449條第1項、第78條，
09 判決如主文。

10 中 華 民 國 110 年 4 月 16 日
11 勞 動 法 庭 審 判 長 法 官 陳 嘉 惠
12 法 官 張 靜 云
13 法 官 周 佳 佩

14 以上正本係照原本作成。

15 本判決不得上訴。

16 中 華 民 國 110 年 4 月 19 日
17 書 記 官 許 婉 真