

臺灣臺南地方法院民事判決

108年度勞簡上字第5號

上訴人

即反訴原告 寬廷有限公司台南分公司

法定代理人 陳秀惠

訴訟代理人 林文斌

被上訴人

即反诉被告 徐皓

訴訟代理人 林志雄律師

林怡伶律師

上列當事人間請求給付資遣費事件，上訴人對於中華民國108年1月21日本院臺南簡易庭107年度南勞簡字第29號第一審簡易判決提起上訴及依民事訴訟法第395條第2項為聲明，於民國109年2月26日言詞辯論終結，本院判決如下：

主 文

原判決關於命上訴人提撥勞工退休金超過新臺幣壹萬參仟柒佰柒拾壹元至被上訴人之勞工保險局勞工退休金專戶部分，暨該部分假執行之宣告及訴訟費用之裁判，均廢棄。

上開廢棄部分，被上訴人在第一審之訴駁回。

其餘上訴及返還因假執行所為給付之聲明均駁回。

第一、二審訴訟費用由被上訴人負擔百分之四十七，餘由上訴人負擔。

事實及理由

一、被上訴人於原審起訴主張：上訴人自民國100年11月1日起受僱於被上訴人，在位於臺南市○區○○路○段○○○號之宴會廳擔任服務生，並於105年3月起調任至該宴會廳廚房擔任廚房助理，惟上訴人竟於102年7月1日將被上訴人之勞工保險退保，且於是日起即未依法為被上訴人提撥勞工退休金至其勞工退休金專戶，復於107年5月20日未經預告將被上訴人解僱，上訴人未經預告將被上訴人解僱，其解僱不合法，且未依法替被上訴人投保勞工保險及提撥勞工退休金，嚴重違反勞動契約及勞工法令，致損害勞工權益，經被上訴

人於107年6月5日與上訴人在臺南市政府為勞資爭議調解不成立後，被上訴人乃於同日依勞動基準法第14條第1項第6款之規定，不經預告終止勞動契約，而：(一)上訴人於107年5月20日將被上訴人解僱不合法，兩造間勞動契約未經上訴人合法終止，迄被上訴人於107年6月5日方合法終止兩造間勞動契約，故上訴人應補發被上訴人自107年5月21日起至同年6月5日止之薪資新臺幣（下同）15,370元；(二)被上訴人自100年11月1日起至107年6月5日止受僱於上訴人，工作年資為6年7月，依勞工退休金條例第12條第1項規定，被上訴人得向上訴人請求資遣費為94,991元；(三)被上訴人實際工作年資超過3年，依勞動基準法第16條第1項第3款得請求30日之預告期間工資即28,840元；(四)上訴人於102年7月1日將被上訴人勞工保險退保，迄今未依法提撥勞工退休金至被上訴人勞工退休金專戶，致被上訴人受有損害，被上訴人得請求上訴人依法提撥勞工退休金至被上訴人之勞工保險局勞工退休金專戶內，本件僅請求上訴人提撥102年7月1日起至107年5月20日止之金額93,204元等語，並於原審聲明：(一)上訴人應給付被上訴人139,201元，及自起訴狀繕本送達翌日即107年8月7日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；(二)上訴人應提撥勞工退休金93,204元至被上訴人之勞工保險局勞工退休金專戶。

二、上訴人則以：

(一)上訴人於102年7月1日，因被上訴人積欠債務恐遭強制執行扣薪，而應被上訴人要求將其勞工保險退保；上訴人為節省人事成本，於106年6月與被上訴人合意終止僱傭關係，改由訴外人萬包有限公司（下稱萬包公司）與被上訴人另行成立承攬契約，由萬包公司派遣被上訴人至上訴人經營之相同宴會廳從事相同工作，上訴人於107年5月20日因業務減縮，不需要人力，因而通知萬包公司無須派遣被上訴人至上訴人處工作，然自106年6月後上訴人已非被上訴人之雇主，自不應承擔給付被上訴人薪資、勞工

01 保險及退休金等義務，更無給付資遣費之責任。

02 (二) 縱認於106年6月後兩造間仍有勞動契約存在：

03 1. 被上訴人已於107年6月5日當日委派其勞資爭議之代理
04 人周廣博，向上訴人領取107年5月1日至同年月31日之
05 薪資及加勤補助1,702元，合計30,702元，因被上訴人先
06 前向上訴人借支，扣除借支之14,000元後，實際領取16,7
07 02元並簽名收訖，是即便兩造間勞動契約關係至107年6
08 月5日終止，上訴人亦僅積欠被上訴人107年6月份5日
09 之薪資4,833元。

10 2. 上訴人已依勞動部勞工保險局指示，於107年9月5日提
11 撥勞工退休金至被上訴人之勞動部勞工保險局勞工退休金
12 帳戶，被上訴人勞工退休金之損害已填補，自無從再請求
13 上訴人提撥。

14 3. 被上訴人因債務面臨強制執行程序，自願放棄勞工保險，
15 要求上訴人讓其繼續工作，並簽立切結書承諾一概與上訴
16 人無關，不會要求上訴人賠償，若使上訴人遭受行政之罰
17 鍰，被上訴人願負全部賠償責任，此切結書前段違反勞動
18 基準法之強制規定而無效，然該切結書後段被上訴人承諾
19 若使上訴人遭受行政罰鍰，被上訴人願負民事上全部賠償
20 責任，依民法111條但書之規定，除去上開無效部分，兩
21 造間該部分協議仍可成立，仍屬有效，故上訴人因被上訴
22 人之承諾，從其意願而違反法規，被上訴人違約及不誠信
23 行為，使上訴人受有不利利益之判決或處罰，被上訴人亦應
24 承擔故意或過失之責任而與有過失，請求減輕或免除上訴
25 人之責任。

26 (四) 並於原審聲明：被上訴人之訴駁回。

27 三、原判決判命上訴人應給付被上訴人110,361元（含補發薪資
28 15,370元及資遣費94,991元部分），及自107年8月7日起
29 至清償日止，按週年利率5%計算之利息；上訴人應提撥勞工
30 退休金93,204元至被上訴人之勞工保險局勞工退休金專戶；
31 並駁回被上訴人其餘之訴（即預告工資28,840元部分）。上

01 訴人不服提起上訴，並依民事訴訟法第395條第2項之規定
02 ，請求被上訴人返還上訴人因假執行所為之給付110,361元
03 ，而聲明：(一)原判決廢棄；(二)被上訴人於原審之訴駁回；(三)
04 被上訴人應給付上訴人110,361元。被上訴人上訴答辯聲明
05 則為：上訴駁回。又就原判決駁回關於被上訴人請求上訴人
06 給付預告工資28,840元及其法定遲延利息部分，未經被上訴
07 人上訴，業已確定，不在本院審理之範圍，附此敘明。

08 四、兩造不爭執之事實：

09 (一)被上訴人於100年11月1日起受僱於上訴人，在上訴人位
10 在臺南市○○路○段○○○號之宴會廳擔任服務生，嗣於10
11 5年3月起調任至廚房擔任廚房助理，上訴人於102年7
12 月1日上訴人將被上訴人之勞工保險退保，被上訴人於10
13 6年6月與萬包公司簽訂契約，但被上訴人於此期間仍持
14 續在相同地點從事相同工作至107年5月20日止。

15 (二)被上訴人在上開地點從事上開工作，於102年7月1日起
16 至105年10月31日每月工資為26,000元；自105年11月1
17 日起至107年5月20日每月工資為29,000元。

18 (三)被上訴人之調解代理人周廣博於107年6月5日在臺南市
19 政府與上訴人及萬包公司勞資爭議調解後，在上蓋有萬包
20 有限公司公司章及記載萬包人員承攬費用核算明細表之文
21 件上記載簽收16,702元。

22 (四)若經本院認定被上訴人任職上訴人之期間為100年11月1
23 日起至107年6月5日止(此為假設)，則上訴人應給付
24 被上訴人之資遣費為94,991元。

25 五、得心證之理由：

26 本件兩造有爭執之處應在於：(一)被上訴人於106年6月後是
27 否與上訴人間繼續維持兩造自100年11月1日起之勞動契約
28 關係？若是，兩造間勞動契約終止之時點係107年5月20日
29 或107年6月5日？若係107年6月5日：1.被上訴人得請
30 求上訴人補發之工資為若干？該部分工資是否已經清償？2.
31 被上訴人得否請求上訴人給付資遣費94,991元？(二)上訴人於

01 102 年 7 月 1 日將被上訴人勞工保險退保，被上訴人得否請
02 求上訴人提撥自102 年 7 月 1 日起之勞工退休金至被上訴人
03 勞工退休金專戶？若可，上訴人應提撥之金額為若干？

04 (一) 被上訴人於106 年 6 月後與上訴人間仍繼續維持兩造自10
05 0 年11月1 日起之勞動契約關係至107 年 6 月 5 日為止，
06 被上訴人得請求上訴人補發之工資為15,370元，尚未經上
07 訴人清償，被上訴人得請求上訴人給付資遣費94,991元：

08 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
09 他方服勞務，他方給與報酬之契約，民法第482 條定有明
10 文。是在傳統之勞動關係中，勞工乃直接由雇主指揮監督
11 ，並為雇主提供職業上勞動力，雇主則負有給付勞工報酬
12 之義務。惟隨時代潮流之演進及產業間之競爭日趨激烈，
13 「勞動派遣」之非典型勞動型態，遂應運而生，所謂「勞
14 動派遣」，係指派遣機構與派遣勞工訂立勞動契約，於得
15 到勞工同意，維持勞動契約關係之前提下，使其在要派機
16 構之指揮監督下為勞務給付；換言之，勞動派遣之法律關
17 係，係一種三方之勞動關係，其行為主體分為派遣機構、
18 要派機構及派遣勞工；而其契約關係分別存在於派遣機構
19 與派遣勞工間之勞動契約，及派遣機構與要派公司間之商
20 務人力支援契約，至派遣勞工與要派機構間則無勞動關係
21 存在。又關於勞動派遣制度之合法性，雖因我國目前尚未
22 制訂勞動派遣之相關法規，以致欠缺明確具體之法令可資
23 遵循，惟此一制度既已在國內外行之多年，自不宜全盤否
24 定其存在之必要及價值，然在實際運用上，除需在形式上
25 斟酌是否符合勞動派遣之外觀外，更須謹慎區辨要派機構
26 、派遣機構與派遣勞工間，是否確實存在使用勞動派遣制
27 度之真意，抑或僅係雇主欲假借「勞工派遣」之名，而行
28 「僱傭」之實，並藉此逃避雇主應負擔之相關責任，以兼
29 顧勞工之權益，並避免勞動派遣制度遭惡意濫用。故派遣
30 之基本流程原則，應為「要派機構」對「派遣機構」提出
31 人力需求，簽訂要派契約，「派遣機構」則依照「要派機

01 構」所需之人力條件來做人才招募，並篩選適合之求職者
02 ，並與派遣勞工簽訂派遣契約，再派遣勞工至「要派機構
03 」上班任職；又按當事人為迴避強行法規之適用，以迂迴
04 方法達成該強行法規所禁止之相同效果之行為，乃學說上
05 所稱之脫法行為，倘其所迴避之強行法規，係禁止當事人
06 企圖實現一定事實上之效果者，而其行為實質達成該效果
07 ，違反法律規定之意旨，即非法之所許，自屬無效。又國
08 家為改良勞工之生活，增進其生產技能，應制定保護勞工
09 之法律，實施保護勞工之政策，憲法第153條第1項定有之
10 明文，勞動基準法即係國家為實現此一基本國策所制定之
11 法律。於保護勞工之內容與方式應如何設計，立法者有一
12 定之自由形成空間，惟其因此對於人民基本權利構成限制
13 時，則仍應符合憲法上比例原則之要求。而勞動基準法係
14 國家本於保護勞工權益之意旨，規範各項勞動條件最低標
15 準之法律，事業單位固得依事業性質及勞動態樣與勞工另
16 行訂定勞動條件，但仍不得低於勞動基準法所定之最低標
17 準。並藉此減少勞工流動率，獎勵久任企業之勞工，俾使
18 其安心工作，提高生產效率，藉以降低經營成本，增加企
19 業利潤，穩定勞雇關係，以落實憲法規定國家應實施保護
20 勞工政策之意旨。故雇主如將大量長期需要之人員改以委
21 外派遣之方式，來規避勞動基準法之適用，應認為無效，
22 以貫徹「國家為保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會
23 與經濟發展」之立法目的。否則雇主得以將長期僱用之人
24 員，由第三人依雇主之指示出面聘任後，由第三人名義指
25 派員工前往提供勞務之方式，來更改實際僱傭關係之名義
26 ，使僱傭關係不存在實際僱用人，脫免勞動基準法所規定
27 法律上應予勞工之保障，無異助長脫法行為，難以保護經
28 濟上之弱者，自非法所許。

29 2. 被上訴人主張其自100年11月1日起，直至上訴人於107
30 年5月20日違法終止兩造間勞動契約止，均受僱於上訴人
31 之事實，為上訴人所否認，惟依上訴人所提出之寬廷有限

01 公司台南分公司人員名卡（見原審南勞簡字卷第259頁）
02 ，被上訴人之到職年月日即載為100年11月1日，另上訴
03 人之外場經理林文斌於臺南市政府事業單位勞動條件訪談
04 時表示：上訴人於106年5月左右，因自102年7月1日
05 以後沒有為被上訴人加保勞、健保，上訴人擔心遭被上訴
06 人誣告上訴人不為被上訴人加保，就問被上訴人要不要加
07 入萬包公司，簽約後工作地點、內容、報酬都不變，被上
08 訴人因而加入萬包公司等語（見原審南勞簡字卷第257頁
09 ），而依被上訴人與萬包公司所簽立之業務承攬契約其上
10 記載之日期為106年7月，而被上訴人填寫自上訴人處離
11 職之員工離職單所填寫之離職日期為106年6月30日，有
12 上開資料在卷可按（見原審南勞簡字卷第309至321頁）
13 ；佐以上訴人之訴訟代理人即萬包公司之法定代理人林國
14 維，於原審言詞辯論期日到庭稱：「當時跟被告公司董事
15 說如果你自己聘僱員工需要加保勞健保，所以我們人力派
16 遣公司提供人力，勞健保或相關保險費用由萬包公司承擔
17 ，被告公司可以降低成本…」、被上訴人與萬包公司簽立
18 業務承攬契約書後「在原來的地點工作」、「工作內容都
19 是在餐廳內做事」、「薪水由萬包公司發放，但是跟被告
20 原先給原告的報酬相同」等語（見原審南勞簡字卷第151
21 頁），本院依此相互勾稽，足認上訴人係以自行招募方式
22 於100年11月1日與被上訴人成立僱傭契約，被上訴人嗣
23 後於106年6月間係上訴人單方面要求下，與萬包公司簽
24 訂業務承攬契約書，而在形式上改為由萬包公司派遣至上
25 訴人處提供勞務之事實，揆諸首揭說明，上訴人此種將已
26 有僱傭關係存在之勞工，轉為派遣勞工，顯已違反勞動派
27 遣制度中，雇主不得指定特定勞工，要求派遣機構僱用該
28 名特定勞工後再予派遣之基本原則，而上訴人將長期僱用
29 之人員即被上訴人，由第三人即萬包公司依上訴人之指示
30 出面聘任後，以萬包公司名義指派被上訴人前往上訴人處
31 提供勞務之方式，來更改實際僱傭關係之名義，使僱傭關

01 係不存在實際僱用人，以降低成本，規避勞動契約之法定
02 義務，恣意將被上訴人由上訴人之「正職員工」身分，擅
03 自遽行變更為「派遣勞工」，已嚴重侵害被上訴人之勞工
04 權益，顯為脫法行為，應為無效，自應認被上訴人於106
05 年6月後與上訴人間仍繼續維持兩造自100年11月1日起
06 之勞動契約關係，上訴人抗辯：自106年6月後上訴人已
07 非被上訴人之雇主，自不應承擔給付被上訴人薪資、勞工
08 保險及退休金等義務，更無給付資遣費之責任云云，自無
09 足採。

10 3. 次按勞動基準法第11條第2款所謂「業務緊縮」，係指雇
11 主在相當一段時間營運不佳，生產量及銷售量均明顯減少
12 ，其整體業務應予縮小範圍而言，與雇主之財務結構及資
13 產負債情形無必然之關係。至雇主基於經營決策或為因應
14 環境變化與市場競爭，改變經營之方式或調整營運之策略
15 ，而使企業內部產生結構性或實質上之變異，乃屬「業務
16 性質變更」之範疇，而非「業務緊縮」，如因此須減少人
17 力，亦不得以業務緊縮為由向勞工終止契約。且雇主之生
18 產量及銷售量有無明顯減少，應就企業之整體營業之業績
19 觀察，不能僅就局部或個別之業務狀況加以判斷。故雇主
20 依勞動基準法第11條第2款所規定之「業務緊縮」為理由
21 ，向勞工預告終止勞動契約，須以企業經營客觀上確有業
22 務緊縮之情形，始得為之（最高法院100年度台上字第10
23 57號判決意旨參照）。

24 4. 上訴人抗辯因業務減縮於107年5月20日合法終止兩造間
25 勞動契約云云，此為被上訴人所否認，而上訴人是否有「
26 業務減縮」之情形屬有利於上訴人之事實，自應由上訴人
27 負舉證責任。惟綜觀卷內資料，上訴人對於其營運是否已
28 相當期間明顯減少，整體業務應予縮小等情，並無任何舉
29 證，是認其未盡舉證責任，應認其抗辯於107年5月20日
30 以勞動基準法第11條第2款「業務緊縮」為由終止兩造間
31 勞動契約，並不合法。

- 01 5.再按雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之
02 虞者，勞工得不經預告終止契約，勞動基準法第14條第1
03 項第6款定有明文。而雇主依勞動契約有受領勞工勞務給
04 付及給付勞工薪資之義務。上訴人於107年5月20日以「
05 業務緊縮」為由終止兩造間勞動契約並不合法，而上訴人
06 嗣後拒絕受領被上訴人勞務給付及給付被上訴人薪資之行
07 為，顯然已嚴重違反勞動契約，該當勞動基準法第14條第
08 1項第6款「違反勞動契約致損害勞工權益」之要件，被
09 上訴人於107年6月5日在臺南市政府勞工局調解時，主
10 張上訴人違反勞動基準法，請求上訴人依法給付資遣費、
11 預告工資及107年5月未給付之薪資等之事實，有臺南市
12 政府勞資爭議調解紀錄附卷足憑（見原審南勞簡補字第14
13 頁），應屬依勞動基準法第14條第1項第6款規定終止兩
14 造間勞動契約之意思表示，堪認兩造間勞動契約已於107
15 年6月5日因被上訴人向上訴人為終止兩造間勞動契約之
16 意思表示而合法終止，故兩造間之勞動契約關係係自100
17 年11月1日起至107年6月5日止之事實，堪以認定。
- 18 6.按僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍
19 得請求報酬，民法第487條定有明文。查上訴人固於107
20 年5月20日起拒絕被上訴人提供勞務，惟兩造間之勞動契
21 約迄107年6月5日止仍繼續存在，已於前述，揆諸上開
22 說明，被上訴人無補服107年5月21日起至同年6月5日
23 止此段期間勞務之義務，仍得請求上訴人給付報酬，而被
24 上訴人自105年11月1日起至107年5月20日止之每月工
25 資為29,000元，為兩造所不爭執，依此計算，被上訴人得
26 請求上訴人給付107年5月21日起至107年6月5日止此
27 16日之薪資為15,370元【計算式： $(16/30) \times 29,000 \text{元}$
28 $= 15,370 \text{元}$ ，小數點以下四捨五入】。
- 29 7.上訴人雖以：被上訴人已於107年6月5日當日委派其勞
30 資爭議之代理人周廣博，向上訴人領取107年5月1日至
31 同年月31日之薪資及加勤補助1,702元，合計30,702元，

01 因被上訴人先前向上訴人借支，扣除借支之14,000元後，
02 實際領取16,702元並簽名收訖，是即便兩造間勞動契約關
03 係至107年6月5日終止，上訴人亦僅積欠被上訴人107
04 年6月份5日之薪資4,833元云云抗辯，而被上訴人之調
05 解代理人周廣博於107年6月5日在臺南市政府與上訴人
06 及萬包公司勞資爭議調解後，在上蓋有萬包公司公司章及
07 記載萬包人員承攬費用核算明細表之文件上記載簽收16,7
08 02元之事實，固為兩造所不爭執，然由該文件之文義及形
09 式觀之，係萬包公司對被上訴人給付承攬費用，難認與上
10 訴人有關，自不能認上訴人已對被上訴人清償積欠之薪資
11 ，縱本院認萬包公司與被上訴人簽立業務承攬契約書之法
12 律關係為脫法行為而無效，亦屬萬包公司得否對被上訴人
13 請求返還之問題，與上訴人無涉，上訴人上開所辯，自無
14 足採。

15 8.又若經本院認定被上訴人任職上訴人之期間為100年11月
16 1日起至107年6月5日止，則上訴人應給付被上訴人之
17 資遣費為94,991元之事實，為兩造所不爭執，而被上訴人
18 任職上訴人之期間為100年11月1日起至107年6月5日
19 止之事實，業經本院認定如前，是被上訴人請求上訴人給
20 付資遣費94,991元，亦屬有據。

21 (二)兩造間勞動契約之法律關係迄107年6月5日仍存在，故
22 上訴人於102年7月1日將被上訴人勞工保險退保，被上
23 訴人僅請求上訴人提撥自102年7月1日起至107年5月
24 20日止之勞工退休金93,204元至被上訴人勞工退休金專戶
25 ，但因上訴人於107年9月5日已自動提繳79,433元，故
26 被上訴人僅得再請求上訴人提撥13,771元：

27 1.按雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，按月提繳退休金
28 ，儲存於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。雇主每
29 月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資6%，
30 勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項定有明文。
31 依同條例第31條第1項規定，雇主未依該條例之規定按月

01 提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得
02 向雇主請求損害賠償。該專戶內之本金及累積收益屬勞工
03 所有，僅於未符合同條例第24條第1項所定請領退休金規
04 定之前，不得領取。是雇主未依該條例之規定，按月提繳
05 或足額提繳勞工退休金者，將減損勞工退休金專戶之本金
06 及累積收益，勞工之財產受有損害，自得依該條例第31條
07 第1項規定請求損害賠償；於勞工尚不得請領退休金之情
08 形，亦得請求雇主將未提繳或未足額提繳之金額繳納至其
09 退休金專戶，以回復原狀（最高法院101年度台上字第16
10 02號判決意旨參照）。

11 2. 查兩造間之勞動契約關係自100年11月1日起至107年6
12 月5日止之事實，業經認定如前，揆諸上開說明，上訴人
13 自有義務為被上訴人提撥勞工退休金至其勞工退休金專戶
14 。上訴人雖抗辯：被上訴人因債務面臨強制執行程序，自
15 願放棄勞工保險，要求上訴人讓其繼續工作，並簽立切結
16 書承諾一概與上訴人無關，不會要求上訴人賠償，若使上
17 訴人遭受行政之罰鍰，被上訴人願負全部賠償責任，此切
18 結書前段違反勞動基準法之強制規定而無效，然該切結書
19 後段被上訴人承諾若使上訴人遭受行政罰鍰，被上訴人願
20 負民事上全部賠償責任，依民法111條但書之規定，除去
21 上開無效部分，兩造間該部分協議仍可成立，仍屬有效，
22 故上訴人因被上訴人之承諾，從其意願而違反法規，被上
23 訴人違約及不誠信行為，使上訴人受有不利利益之判決或處
24 罰，被上訴人亦應承擔故意或過失之責任而與有過失，請
25 求減輕或免除上訴人之責任云云。惟勞工退休金條例制定
26 之目的在增進勞工退休生活保障，加強勞雇關係，促進社
27 會及經濟發展而設，故有關退休金之提繳、勞工退休年金
28 保險等規定，均屬最低之勞工退休生活條件之保障。又雇
29 主應負擔之勞工退休金提繳比例，業已明文，為雇主之法
30 定義務。若使雇主及勞工可以協議免除或變更雇主退休金
31 提繳義務，無疑使勞工退休金條例形同虛設，故勞工退休

金條例之規定，應屬強制規定，雇主及勞工無論基於何種理由達成合意減免及降低該義務，均屬違反前揭強制規定而無效，且兩造間上開協議關於上訴人同意被上訴人放棄勞工保險，使上訴人遭受行政之罰鍰，被上訴人願負全部賠償責任之約定，係以「上訴人同意被上訴人放棄勞工保險」為前提，故除去該部分，關於「使上訴人遭受行政之罰鍰，被上訴人願負全部賠償責任之約定」即失其前提，無從成立，自亦屬無效，是上訴人據此請求減輕或免除上訴人之責任，核屬無據。

3.經本院函請勞動部勞工保險局按上開兩造不爭執事實中被上訴人之薪資核算被上訴人自102年7月1日起至107年5月20日止應依上開規定為被上訴人提撥之勞工退休金總額為96,360元，有該局108年7月2日保退二字第10810122480號函檢送之試算被上訴人勞工退休金提繳金額表1份在卷可按（見本院卷第193至196頁），被上訴人僅請求上訴人提撥93,204元，自無不可。惟上訴人已於107年9月5日為被上訴人提撥79,433元至被上訴人之勞工退休金專戶，有上訴人於本院提出之繳款單及勞工退休金計算名冊影本各1份在卷可按（見本院卷第101至107頁），因上訴人於被上訴人起訴後已部分自動履行，故被上訴人僅得請求上訴人提撥不足額即13,771元【計算式：93,204－79,433＝13,771】，上訴人逾此部分之請求，核屬無據。

（三）總此，被上訴人請求上訴人給付未付之工資15,370元及資遣費94,991元，合計110,361元及其法定遲延利息，並請求上訴人提撥勞工退休金13,771元至被上訴人勞工退休金專戶，核屬有據。

六、綜上所述，被上訴人依兩造間勞動契約之法律關係，請求上訴人給付未付之工資15,370元及資遣費94,991元，合計110,361元及其法定遲延利息，為有理由，應予准許，此部分原判決為被上訴人勝訴之判決，並依職權為假執行之宣告，核

