臺灣高等法院高雄分院民事判決

108年度勞上字第45號

上　訴　人　振高科技有限公司
法定代理人　李奇聰
訴訟代理人　李玲玲律師
　　林若馨律師
被上訴人　陳培倫
訴訟代理人　徐欣愉律師（法扶律師）

上列當事人間請求給付資遣費等事件，上訴人對於民國108年8月30日臺灣屏東地方法院107年度勞訴字第31號第一審判決提起上訴，本院於109年5月13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、被上訴人主張：被上訴人自民國106年7月6日起，受僱上訴人擔任塗裝人員，每月底薪新臺幣（下同）28,000元，自107年1月至5月實領月薪分別為47,683元、33,350元、43,000元、41,270元及30,217元，惟上訴人僅以月投保薪資22,000元為被上訴人投保第一級薪資。被上訴人於107年6月15日始查知上情，故於107年6月27日以存證信函，以上訴人將被上訴人投保薪資高薪低報，有勞動基準法第14條第1項第6款規定之事由，於107年7月1日終止勞動契約，上訴人應給付被上訴人資遣費17,843元及短少給付107年5月之薪資1,867元。又因上訴人僅以第一級投保薪資22,000元為被上訴人投保，致被上訴人少領之失業給付共計20,020元、少領提早就業獎助津貼為20,020元，並短少提撥勞工退休準備金5,148元。此外，本件係因上訴人違反勞動基準法而終止僱傭關係，被上訴人乃非自願離職，上訴人應發給非自願離職證明書。為此，爰依勞動基準法及勞工退休金條例之規定，請求上訴人應給付59,750元、提撥勞工退休金5,148元及開立載明為非自願離職之服務證明書等語。請求判決：

（一）上訴人應給付被上訴人59,750元，及自108 年2 月21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5,148 元至被上訴人勞工退休準備金專戶。（三）上訴人應開立載明被上訴人為非自願離職之服務證明書被上訴人。（四）被上訴人願供擔保請准宣告假執行。

二、上訴人抗辯：被上訴人自106 年7 月5 日起受僱於上訴人，兩造口頭約定基本薪資為22,000元，上訴人亦依此金額投保，並無高薪低報之不法情事，被上訴人提出之薪資袋（下稱系爭薪資袋）及薪資帳戶轉帳金額記載，並非被上訴人實領金額。又被上訴人到職後，上班日期不正常，且有私務繁多、浮濫加班、不實打卡等情事，經上訴人調至早班工作，被上訴人遂於107 年6 月28日提出辭職，是被上訴人自願離職，自不得請求資遣費，亦不得請求失業給付及提早就業獎助津貼，上訴人自無須開立非自願離職證明書。基上，被上訴人主張依勞動基準法第14條第1 項第6 款終止兩造勞動契約，核與事實不符。又縱認有高薪低報情事，然違反法令原因係因上訴人不熟悉法令所致，並非惡意為之，且情節並非重大，並無勞動基準法第14條第1 項第6 款事由之適用。故被上訴人提起本訴，請求上開金額，顯無理由。退步言之，如果被上訴人之訴有理由，則上訴人代為繳納被上訴人及其女兒之健保費用6,492 元，應予以抵銷等語。

三、經原審判決被上訴人一部勝訴、一部敗訴，命上訴人應給付被上訴人53,258元及自108 年2 月21日起至清償日止，按週年利率5% 計算之利息，應提撥5,148 元至被上訴人勞工退休準備金專戶，並應開立非自願離職之服務證明書給被上訴人，其餘之訴則駁回。上訴人提起上訴，於本院聲明：（一）原判決不利於上訴人部分廢棄。（二）上開廢棄部分，被上訴人在第一審之訴及假執行之聲請均駁回。（三）如受不利之判決，願供擔保請准宣告免為假執行。被上訴人則答辯聲明如主文所示。

四、協商整理兩造不爭執事項及本件爭點：

（一）兩造不爭執事項：

1、被上訴人自106 年7 月6 日起受僱上訴人，擔任塗裝人員一職，計算至離職日即107 年7 月1 日，年資共11個月又26日。

2、被上訴人於107 年6 月27日以內埔郵局第126 號存證信函通知上訴人有將其投保薪資高薪低報，並告知上訴人其將依勞動基準法第14條第1 項第6 款之規定，於107 年7 月1 日終止兩造間勞動契約，上訴人已於107 年6 月28日收受前揭存證信函。

3、如被上訴人得依勞動基準法第14條第1 項第6 款終止契約，且提出之系爭薪資袋為真正，上訴人應給付資遣費17,843元，以及賠償失業給付損害20,020元、提早就業獎助津貼損失20,020元，並應補提不足額之勞工退休準備金5,148 元。

4、上訴人短少給付被上訴人107 年5 月之薪資共計1,867 元。

5、若被上訴人之訴有理由，上訴人代墊被上訴人及其女兒之健保費用6,492 元，同意抵銷。

（二）本件之爭點：

1、上訴人應否給付被上訴人資遣費？若為肯定，金額為若干？以及上訴人應否開立非自願離職之服務證明書給被上訴人？

2、上訴人是否應賠償被上訴人少領之失業給付，及少領之提早就業獎助津貼？若為肯定，則金額為若干？

3、上訴人是否應補提繳不足額之勞工退休金至被上訴人勞退專戶？金額為若干？

4、上訴人是否應給付被上訴人107 年5 月薪資差額1,867 元？

五、本院之判斷：

（一）按雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者，勞工得不經預告終止契約，勞動基準法第14條第1 項

第6款定有明文。次按工資：指勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之，勞基法第2條第1項第3款定有明文。所謂因工作而獲得之報酬者，係指符合「勞務對價性」而言。所謂經常性之給與者，係指在一般情形下經常可以領得之給付。判斷某項給付是否具勞務對價性及給與經常性，應依一般社會之通常觀念為之，其給付名稱為何，尚非所問。是以雇主依勞動契約、工作規則或團體協約之約定，對勞工提供之勞務反覆應為之給與，乃雇主在訂立勞動契約或制定工作規則或簽立團體協約前已經評量之勞動成本，無論其名義為何，如在制度上通常屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價（報酬），即具工資之性質（最高法院105年度台上字第2274號、104年度台上字第728號判決意旨參照）。

（二）被上訴人主張其自107年1月至同年6月薪資分別為47,683元、33,350元、43,000元、41,270元、30,217元及21,000元等情，為上訴人所否認，辯稱：被上訴人之固定薪資為27,500元（即基本底薪22,000元＋交通費3,000元＋全程生產獎金2,500元），因被上訴人要求協助增加信用以利向銀行辦理貸款，才將薪資袋所載金額填高，並提高匯款金額等語，並提出薪資表、被上訴人與上訴人法定代理人之母許○鳳LINE對話紀錄為證。然查：

1、被上訴人主張其自107年1月至同年6月實際領取薪資分別為47,683元、33,350元、43,000元、41,270元、30,217元及21,000元等情，業據其提出上訴人發給之系爭薪資袋、薪資轉帳帳戶匯款資料為證（見原審卷第41頁至第43頁、第147頁至第153頁）。證人即上訴人公司前員工陳○君於原審證稱：被上訴人所提之系爭薪資袋與我所領取的薪資袋相同，我取得薪資袋時會核對匯款金額，匯款金額與薪資袋相同等語（見原審卷第333頁至第334頁）。而

系爭薪資袋、匯款明細資料乃按月製作，具有經常性、規律性之紀錄，且系爭薪資袋為上訴人按月自行製作後交付給被上訴人供確認、核對之用，應無造假之嫌，而得採信。況且若上訴人所辯係為被上訴人提高信用以利貸款之情為真實，應僅需調高薪資轉帳帳戶之匯入薪資款項即可，無須連同供勞工核對確認薪資項目及金額之薪資袋亦作虛偽登載，則上訴人匯款之金額與系爭薪資袋所載薪資應不相符，始為合理，然上訴人每月匯款之金額均與交付之系爭薪資袋相符，堪認系爭薪資袋之記載應為真實。

2、上訴人雖抗辯：被上訴人固定薪資為27,500元（即基本底薪22,000元＋交通費3,000 元＋全程生產獎金2,500 元）等語，然顯與系爭薪資袋上記載每月薪資28,000元、尚記載有給付全程生產獎金2,800 元、夜班津貼3,900 至2,250 元、無給付交通費等情不符。又上訴人提出其陳報勞動部勞工保險局（下稱勞保局）107 年1 月至6 月薪資表（下稱系爭薪資表）上固有如上訴人所述之記載金額，然系爭薪資表係因被上訴人提出勞資爭議調解，主張上訴人有高薪低報之違法行為後，上訴人才製作供勞保局調查用，顯係發生爭執後所為，且未有被上訴人簽名確認，尚難認定其為真實。況且證人陳○君於原審證稱：系爭薪資表是我簽的，不知道為何要簽這張，是許○鳳拿來給我簽的，我看其他人簽就跟著簽了，上面寫的金額不能確定是我領到的金額，系爭薪資表記載107 年2 月薪資為25,000元，但我實際領到26,750元等語（見原審卷第335 頁至第336 頁）。顯見系爭薪資表核與事實不符，難認上訴人事後自行製作系爭薪資表上填載之金額即為被上訴人之薪資。

3、又證人陳○君於原審證稱：一開始用現金、中間變匯款，是因為我要辦理貸款，所以後來才去向許○鳳說要改成匯款方式領取，我不會因為辦貸款要求上訴人將薪水提高匯入戶頭，所以匯入我戶頭的薪資，就是實際的薪資等語（見原審卷第333 頁至第334 頁），則依據證人陳○君之證

詞，尚難證明上訴人所辯稱為配合被上訴人辦理貸款，提高匯款金額等情為真實。又證人陳○君於原審雖另證稱：我的底薪為25,000元，其他加一加薪資為28,000元，被上訴人工作內容與我差不多，我是補土跟研磨，被上訴人士噴漆，只是前端和後端的工作差別等語（見原審卷第334頁至第340頁）。惟員工薪資高低，乃員工與雇主間各別協議，且與員工資歷、學歷、能力、工作嫻熟度、工作危險性、困難度等等息息相關，實無從一概而論，自無因其中員工一人領得之薪資金額，即逕認全部員工應領取相同之數額，是上訴人辯稱：被上訴人提出系爭薪資袋所載金額過高云云，即非可取。

4、至於上訴人提出被上訴人與上訴人法定代理人之母許○鳳LINE對話紀錄，其上有「被上訴人：阿姨，明天我會把剩下的一次拿給妳！」之內容，且陳稱此乃被上訴人返還每月多匯款用以墊高信用之款項云云。然依上開對話紀錄之內容，並無提及任何有關溢領薪資款項之事宜，且倘上訴人辯稱係被上訴人為返還每月溢領薪水為真實，則為何二人對話僅有107年6月7日此次談及返還欠款，而非每月提及？況許○鳳見上開對話後，不但未有任何表示，反而於107年6月8日仍將被上訴人應領之107年5月薪水匯入被上訴人帳戶，竟未討論如何將6月之溢領薪資返還事宜？故上訴人以上開對話辯稱每月調高薪資匯入被上訴人帳戶，仍非可採。

（三）依上開說明，系爭薪資袋之記載應為真正，被上訴人之實際薪資應以系爭薪資袋之記載內容來認定。而依系爭薪資袋記載，被上訴人每月領取之薪資28,000元為提供勞務之對價，而全程生產獎金2,800元則在制度上通常屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價（報酬），亦具工資之性質，故被上訴人每月之工資至少應有30,800元。上訴人抗辯：被上訴人固定薪資為27,500元（即基本底薪22,000元＋交通費3,000元＋全程生產獎金2,500元）云

云，核與事實不符，為不足採。而本件上訴人自承僅以第一級投保薪資即22,000元為被上訴人投保，並有勞工保險被保險人投保資料表為證（見原審卷第47頁），足認上訴人確實有高薪低報之事實，故被上訴人主張上訴人有勞動基準法第14條第1 項第6 款情事，並以存證信函於107 年7 月1 日合法終止兩造間勞動契約，核屬有據。

（四）上訴人雖辯以：縱認有高薪低報情事，然係因不熟悉法令所致，並非惡意為之云云。然查，被上訴人之每月薪資係系爭薪資袋所記載之「月薪」28,000元、「全程生產獎金」2,800 元及夜班津貼及加班費等，並非上訴人所稱之基本底薪22,000元，縱認誤解勞工保險法令，也不是按第一級投保薪資級距進行投保。復參以上訴人為一資本額高達16,000,000元，且從96年11月29日核准設立登記後長期營業迄今之有規模公司，員工人數不少，上訴人對於各員工薪資如何計算及給付，均關涉其向政府報稅、繳稅、計算成本及盈餘等之重要事項，足見上訴人以投保薪資等級最低之第一級即22,000元投保，顯係刻意為之，並非不熟悉法令所致，上訴人上開所辯，自非可採。至於上訴人雖抗辯：勞動基準法第14條第1 項第6 條應以雇主違反情節重大方能適用云云，並提出臺灣高等法院台中分院105 年度勞上字第31號民事判決、臺灣高等法院96年度勞上字第15號民事判決、臺灣高等法院高雄分院102 年度勞上字第3號民事判決云云。然上開判決非法律規定亦非最高法院確定之判例，本無拘束本院之效力，且本件上訴人係故意違反勞工保險法令，況勞工保險事故保險金及相關給付、津貼，以及就業保險法之失業給付、職業訓練生活津貼，或請領育嬰留職停薪津貼等費用，均以上訴人申報被上訴人之勞工保險投保薪資若干為計算標準，則上訴人將被上訴人之保險投保薪資以多報少，將導致減少被上訴人前述給付、費用請領之金額，對於被上訴人之權益損害難謂不重大。又上訴人以較低之薪資數額為被上訴人提繳勞退金，

對於日後被上訴人領取退休金時，亦將因提繳金額較低，致領取較低金額之退休金給付，亦已嚴重影響被上訴人之退休權益。是上訴人此部分所辯，並不足採。

（五）從而，被上訴人得依勞動基準法第14條第1 項第6 款終止契約，且提出之系爭薪資袋為真正等情，已如前述。則上訴人對於應給付被上訴人資遣費17,843元，以及賠償失業給付損害20,020元、提早就業獎助津貼損失20,020元，並應補提繳不足額之勞工退休準備金5,148 元等情已不爭執（見本院卷第391 頁）。又上訴人短少給付被上訴人107 年5 月之薪資共計1,867 元乙節，上訴人亦不爭執（見本院卷第391 頁）。故被上訴人依勞工退休金條例第12條第1 項、就業保險法第38條、勞工退休金條例第31條第1 項規定，請求被上訴人資遣費17,843元、賠償失業給付損害20,020元、提早就業獎助津貼損失20,020元，並應補提繳不足額之勞工退休準備金5,148 元，以及依照勞動契約請求上訴人給付107 年5 月之薪資1,867 元，均為有理由。綜上，上訴人應給付被上訴人59,750元，而被上訴人不爭執上訴人有代墊健保費6,492 元而應予以扣除（見本院卷第391 頁），是扣除上訴人為被上訴人之女代墊之健保費用6,492 元，上訴人應給付被上訴人53,258元。

（六）次按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條規定各款情形之一離職；勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其代理人不得拒絕，就業保險法第11條第3 項及勞動基準法第19條分別定有明文。經查，本件被上訴人依據勞動基準法第14條第1 項第6 款終止兩造間之勞動契約，核與上開條文所定非自願離職之要件相符，是其據此請求上訴人開立非自願離職之服務證明書，核屬有據。

六、綜上所述，被上訴人以上訴人有高薪低報致其權益受有損害，而於107 年7 月1 日依勞動基準法第14條第1 項第6 款規

定合法終止勞動契約，並依勞工退休金條例第12條、勞動基準法第19條等規定請求上訴人給付53,258元，及自兩造均不爭執之利息起算日（見原審卷第370 頁）即108 年2 月21日起至清償日止，按週年利率5% 計算之利息，及上訴人應提撥5,148 元至被上訴人勞工退休個人專戶，暨開立非自願離職證明書，均為有理由，應予准許。逾此範圍之請求，則無理由，應予駁回。從而，原審就上開應准許部分為上訴人敗訴之判決，並無不合。上訴論旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回上訴。

七、據上論結，本件上訴為無理由，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　6　　月　　3　　日

勞動法庭

審判長法　官　謝靜雯

法　官　洪能超

法　官　邱泰錄

以上正本證明與原本無異。

上訴人如對本判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀，其未表明上訴理由者，應於上訴後20日內向本院提出上訴理由書（均須按他造當事人之人數附繕本）。上訴時應提出委任律師或具有律師資格之人之委任狀，並依附註條文規定辦理。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　6　　月　　3　　日

書記官　洪以珊

附註：

民事訴訟法第466條之1：

對於第二審判決上訴，上訴人應委任律師為訴訟代理人，但上訴人或其法定代理人具有律師資格者，不在此限。

上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親，或上訴人為法人、中央或地方機關時，其所屬專任人員具有律師資格並經法院認適當者，亦得為第三審訴訟代理人。

第1項但書及第2項情形，應於提起上訴或委任時釋明之。