臺灣高等法院民事判決

107年度勞上字第104號

上　訴　人
即被上訴人　黃一修
訴訟代理人　孫志堅律師
複 代理 人　馮鈺書律師
被 上訴 人
即 上訴 人　成長建設有限公司
法定代理人　謝旭炎
訴訟代理人　許民憲律師

上列當事人間請求給付工資等事件，兩造對於中華民國107年6月29日臺灣新竹地方法院106年度勞訴字第51號第一審判決各自提起上訴，本院於108年5月14日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

原判決關於命㈠成長建設股份有限公司給付新臺幣參拾伍萬捌仟陸佰捌拾肆元本息部分，及該部分假執行之宣告；及㈡成長建設股份有限公司應向黃一修之勞工保險局退休金專戶提撥逾新臺幣壹萬陸仟貳佰貳拾元部分，及假執行之宣告；㈢命成長建設有限公司負擔訴訟費用之裁判，均廢棄。

上開廢棄㈠㈡部分，黃一修在第一審之訴及假執行之聲請均駁回。

成長建設有限公司其餘上訴駁回。

黃一修之上訴駁回。

第一審關於命成長建設有限公司負擔訴訟費用部分，及第二審訴訟費用關於成長建設有限公司上訴部分，由成長建設有限公司負擔十分之三，餘由黃一修負擔。第二審訴訟費用關於黃一修上訴部分，由黃一修負擔。

事實及理由

一、上訴人即被上訴人黃一修（下稱「黃一修」）主張：黃一修自民國104年11月11日起任職於被上訴人即上訴人成長建設有限公司（下稱「成長公司」），擔任工地經理，約定每月工資新臺幣（下同）10萬元，勞健保費用由成長公司負擔，

年終獎金固定1個月，並給付加班費，兩造成立僱傭契約（下稱「系爭僱傭契約」）。成長公司法定代理人謝旭炎於106年4月22日向黃一修表明成長公司無力再支付工資，除願給付資遣費、發給非自願離職證明外，並願清償積欠之工資，黃一修乃自106年4月26日起即未再前往成長公司提供勞務，系爭僱傭契約已合意終止。為此，爰依系爭僱傭契約、勞動基準法（下稱「勞基法」）第39條、第19條，勞工退休金條例第31條、就業保險法第38條第2項規定，請求成長公司給付積欠之工資與年終獎金共103萬5,912元、加班費30萬5,387元、資遣費7萬2,740元、勞保失業給付差額損失6萬3,360元，及健保補充保費代墊款6,099元，合計148萬3,498元。另黃一修任職期間，成長公司僅以月薪2萬5,000元為基礎，為黃一修提撥2萬6,952元勞工退休金至勞工保險局勞工退休金專戶，惟黃一修每月薪資為10萬元，依勞工退休金每月提繳工資分級表，成長公司應提撥7萬9,203元，爰依勞工退休金條例第31條規定，請求成長公司提撥差額至黃一修之勞工保險局退休金專戶。又依勞基法第19條規定，請求成長公司發給非自願離職證明書。（原審判決成長公司應給付黃一修積欠工資與年終獎金35萬2,585元，及健保補充保費代墊款6,099元，合計35萬8,684元，並提撥4萬8,843元至黃一修之勞工保險局退休金專戶，而駁回黃一修其餘之訴。兩造就其敗訴部分，均聲明不服，各自提起上訴）並於本院聲明：㈠上訴聲明：1.原判決關於駁回後開第2項至第4項之訴部分廢棄。2.成長公司應再給付黃一修112萬4,814元，及自106年8月11日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。3.成長公司應再提撥3萬360元至黃一修之勞工退休金專戶內。4.成長公司應發給載有黃一修姓名、性別、出生年月日、身分證字號、職務內容、到職日期，暨記載離職日期為106年4月26日、離職原因為非自願離職之服務證明書予黃一修。㈡答辯聲明：上訴駁回。

二、成長公司則以：黃一修雖為成長公司工地經理，但亦為成長

公司50% 之股東，兼任副總經理。兩造初始即約定月薪為2萬5,000元，嗣成長公司於105年7月將黃一修之薪資及其他補貼等合計調整為每月約5萬元，至於105年7月之後成長公司給付黃一修超出5萬元部分，實為返還黃一修為成長公司公司代墊款項或其他費用，並非同意調整月薪為10萬元。另兩造並未約定年終獎金固定為1個月，及成長公司應全額負擔勞健保費。黃一修並無週六、日或國定假日出勤加班之事實，自不得請求加班費。黃一修自106年4月26日起未再至成長公司提供勞務，至同年6月間仍未復工，成長公司於106年6月23日寄發存證信函明確告知黃一修應上班並補請假，否則即以曠職論，予以開除，但黃一修於106年7月1日前仍未上班或補請假，已符合勞基法第12條第1項第6款「無正當理由繼續曠工3日」之要件，成長公司乃依該條款規定終止系爭僱傭契約，依據勞基法第18條規定，黃一修不得向成長公司請求資遣費。另黃一修係因成長公司依勞基法第12條第1項第6款規定終止系爭僱傭契約，並非非自願離職，黃一修請求發給非自願離職證明，亦無理由等語，資為抗辯。並於本院聲明：㈠上訴聲明：1.原判決不利於成長公司部分廢棄。2.上開廢棄部分，黃一修在第一審之訴及假執行之聲請均駁回。㈡答辯聲明：1.上訴駁回。

三、兩造不爭執之事實：

㈠黃一修為成長公司持股50%之股東，並自104年11月11日起任職成長公司，自106年4月26日起未至成長公司提供勞務。

㈡成長公司於106年6月23日寄發竹北光明郵局265號存證信函予黃一修，內容記載：「台端於106年4月26日起即未到公司上班，也未請假，特發此函通知黃一修先生請於106年7月1日前上班並補請假，否則即以曠職論，予以開除」，經黃一修於106年7月初收受。

㈢勞工保險局按黃一修離職退保當月起前6個月平均月投保薪資2萬8,200元之60%即1萬6,920元發給黃一修失業給付，期間自106年6月22日至106年12月18日止，金額共計10萬1,520

元。

四、黃一修主張其同意成長公司資遣而與之合意終止系爭僱傭契約，成長公司應給付積欠之工資與年終獎金共103萬5,912元、加班費30萬5,387元、資遣費7萬2,740元、勞保失業給付差額損失6萬3,360元，及健保補充保費代墊款6,099元，共計148萬3,498元等語，為成長公司所否認，並以前詞置辯。經查：

㈠黃一修雖主張其於106年4月22日同意成長公司法定代理人謝旭炎資遣而與之合意終止系爭僱傭契約，並自106年4月26日起即未再前往成長公司提供勞務，且於106年6月27日寄發予成長公司之竹北六家郵局163號存證信函等語，並提出106年4月28日錄音譯文及光碟、新竹縣勞資爭議調解紀錄，及上開存證信函各1件為證（見原審卷一第20-22頁、第24頁、第25頁，本院卷第203-204頁）。惟依該錄音譯文所示，謝旭炎表示：「當初20萬代墊是什麼部分，你寫一下，簽個名寫一下日期，支票給你」，黃一修表示：「這個20萬是什麼20萬」，謝旭炎表示：「這20萬到底是薪水還是你付什麼租金等等之類的，我原本是想寫薪水或者純粹寫今年的代墊款，但我不曉得你同不同意，所以來這邊問過你以後再寫」等語（見原審卷一第20頁）；黃一修嗣表示：「算怎麼樣，我就是覺得被你開除啦，你覺得你沒開除我」；謝旭炎則表示：「我從來沒有說要開除你」等語（見原審卷一第23頁）。是可知謝旭炎欲給付包括工資或代墊款共20萬元支票予黃一修，黃一修認成長公司欲將其開除，但經謝旭炎否認，謝旭炎並未向黃一修為資遣之意思表示。另成長公司於106年6月2日勞資爭議調解中，亦否認有資遣黃一修之情事（見原審卷一第25頁）。黃一修雖於106年6月27日寄予成長公司之竹北六加油局163號存證信函表示：「二、成長公司負責人於106年4月22日口頭要求本人離職並於106年4月30日前辦理工作交接，本人隨即要求非自願離職證明書、資遣費，及返還積欠之工程代墊款及薪水，要求未果，於106年5月3日至新竹

縣政府勞工處申請勞資調解。於106年6月2日雙方共同至縣政府勞工處調解，調解仍未果」（見本院卷第203-204頁）。惟此乃黃一修自己表述，且經成長公司否認其口頭要求黃一修離職並於106年4月30日辦理工作交接，自無法證明成長公司願給付資遣費以終止系爭僱傭契約。故黃一修主張其於106年4月22日同意謝旭炎之資遣而與之終止系爭僱傭契約等語，尚非可採。

㈡參諸黃一修並於106年4月28日錄音譯文對話末段表示：「你欠薪，欠薪我還繼續做，那我是笨蛋嚕」「那就不要再打擾我了，好不好，感謝你」等語（見原審卷一第23頁反面），足認黃一修因認成長公司積欠工資及代墊款，已向成長公司表示終止系爭僱傭契約之意。而本院闡明黃一修本件究係主張兩造合意終止，或依勞基法第14條第1項第5款規定勞工不經預告終止僱傭契約，黃一修表示仍主張兩造合意終止或其同意成長公司資遣等語（見本院卷第261頁），故黃一修本件係主張兩造合意終止僱傭契約，而非依勞基法第14條第1項第5款規定終止系爭僱傭契約。成長公司雖辯稱：其並未同意終止兩造僱傭契約，係黃一修違反勞基法第12條第1項第6款「無正當理由繼續曠工3日」規定，而終止系爭僱傭契約等語，並提出106年6月23日寄發之竹北光明郵局265號存證信函1件為證（見原審卷二第374頁）。然成長公司自認自106年4月26日起至106年6月23日寄發存證信函止，均未與黃一修聯絡（見本院卷第262頁），可見成長公司自106年4月26日起，長達近2個月之時間，均未與黃一修聯絡，要求黃一修繼續提供勞務，顯與常情不符。又黃一修於106年5月3日向新竹縣勞資爭議調解委員會申請勞資爭議調解時，成長公司亦表示薪資給付至106年4月27日止，有新竹縣勞資爭議調解紀錄1件在卷可參（見原審卷一第25頁）。成長公司並於106年4月30日將黃一修退保，有黃一修投保資料1件在卷可稽（見原審卷二第18頁）。成長公司係於黃一修申請勞資爭議調解後，至106年6月23日始寄發竹北光明郵局265號存證信

函，依勞基法第12條第1項第6款「無正當理由繼續曠工3日」規定，終止系爭僱傭契約。則成長公司既自106年4月26日起未要求黃一修提供勞務，而僅給付薪資至106年4月27日止，並於106年4月30日將黃一修退保，堪認成長公司於黃一修表示終止系爭僱傭契約後已默示同意終止，成長公司於黃一修申請勞資爭議調解後寄發存證信函予黃一修之行為，無從證明成長公司無默示同意終止系爭僱傭契約之事實，系爭僱傭契約應於106年4月28日經兩造合意終止。故黃一修主張系爭僱傭契約業經兩造合意終止等語，應屬可採。

㈢按雇主應發給勞工資遣費者，以雇主依勞基法第11條或第13條但書規定終止勞動契約或雇主有勞基法第14條第1項所列各款情形之一，勞工不經預告終止契約者等為限，此由勞基法第17條、第14條第4項之規定自明。本件係黃一修自請離職後經成長公司合意終止系爭僱傭契約，業如前述，核與前揭雇主應發給資遣費之規定，即有未合。故黃一修依據系爭僱傭契約請求成長公司給付資遣費7萬2,740元，尚非有理。

㈣黃一修主張其自104年11月11日起任職於成長公司擔任工地現場經理時，即約定每月工資10萬元，年終獎金固定1個月，成長公司累計積欠自104年12月至106年4月之工資86萬912元，及104年、105年之年終獎金各7萬5,000元、10萬元，共計103萬5,912元等語，固據提出積欠工資及年終獎金整理附表、勞工保險被保險人投保資料表（明細）、薪資帳戶存摺內頁、黃一修與謝旭炎對話錄音譯文與光碟、黃一修代墊成長公司費用收據、勞動部勞工保險局106年8月8日函文及扣繳憑單等件為證（見原審卷一第16-17頁、第18-19頁、第20-24頁、原審卷二第231-289頁、第290-291頁、第292頁、第351頁）。然成長公司辯稱：兩造自始並無月薪10萬元及年終獎金1個月之約定等語（見本院卷第115頁），並提出黃一修薪資單及其任職於悅昇公司時之薪資單為證（見原審卷一第130頁、原審卷二第375頁）。而謝旭炎於原審依民事訴訟法第367條之1第1項規定訊問時陳稱：104年一開始都是現金

，105年7月才改用存到其銀行帳戶，薪資簽收單沒有每個月都有，每個月都有給付薪資，因為黃一修一開始跟我約定蓋房子要付一半的錢，所以我就比較隨便，沒有每次都讓黃一修簽等語（見原審卷三第17-26頁）。可知成長公司104年11月至105年5月間，均係以現金支付工資，自105年6月工資後改以匯款方式支付工資。再依勞工保險被保險人投保資料表所示，黃一修於104年11月11日投保薪資為2萬4,000元（見原審卷一第17頁）。另黃一修104年12月、105年2月、3月、4月之薪資明細單記載之薪資均為「金額25,000」，並有黃一修之簽名，有該明細單存卷可稽（見原審卷一第130頁）。足認黃一修自104年11月11日迄105年5月間，每月薪資應為2萬5,000元。而依黃一修提出之薪資帳戶存摺內頁所示，成長公司於105年7月5日轉帳10萬元，105年11月7日轉帳10萬元，105年12月轉帳10萬元，明細雖均為「薪水」（見原審卷一第18-19頁，薪資均於次月入帳）；但成長公司於105年8月8日轉帳12萬元，105年9月5日轉帳12萬元，105年10月5日轉帳12萬元，106年3月6日轉帳5萬元，其存摺明細亦均列印為「薪水」（見原審卷一第18-19頁）。可見成長公司自105年7月後以「薪水」明細匯入之金額，未必固定為10萬元，甚且其中一筆僅5萬元。又依該存摺帳戶內頁所示，成長公司105年12月、106年1月無匯予黃一修之紀錄，而106年4月雖匯入9萬6,811元，106年5月5日匯入4萬8,937元，但明細並未記載為「薪水」，難認106年4月匯入9萬6,811元，及106年5月5日匯入4萬8,937元均為薪水。佐以謝旭炎與黃一修之對話譯文中，謝旭炎曾向黃一修表示願給付20萬元，業如前述。謝旭炎並於原審及本院自認：黃一修至成長公司任職之初，月薪為2萬5,000元，嗣於105年7月給付同年6月份薪資時，將黃一修調整為月薪5萬元；106年1月因公司資金上有困難，有欠黃一修一些錢，我不確定是薪資還是其他項目，當時我跟黃一修的父親說好由黃一修的父親支付20萬給黃一修，黃一修106年4月才跟我反應沒有拿到這個錢，後來

我要開支票給黃一修，但是黃一修不收；成長公司105年7月以後匯款予黃一修超出5萬元部分，均係返還黃一修為成長公司代墊之款項或其他費用，因薪水跟代墊款一起付給黃一修，所以用薪水名目等語（見原審卷三第17-26頁、見本院卷第115頁）。堪認黃一修自104年11月11日任職時起，月薪為2萬5,000元，成長公司自105年6月起，將黃一修之月薪調整為5萬元，成長公司自105年6月起匯予黃一修之款項，除工資外尚包括代墊款之返還。此外，黃一修復未提出其他具體證據證明兩造自104年11月11日即約定黃一修工資為每月10萬元。故成長公司辯稱其自105年6月後將黃一修工資調整為5萬元，每月超出5萬元部分係返還黃一修為成長公司代墊之款項或其他費用等語，應為可採。黃一修主張自104年11月11日任職成長公司起至106年4月26日止，每月工資均為10萬元等語，尚非可採。以此計算，成長公司於黃一修自104年11月11日起至106年4月27日任職期間應給付之工資合計71萬1,667元（見附表一「應領薪資」欄），但黃一修已領取98萬748元（見附表一「已領金額」欄），成長公司並無積欠黃一修工資，且成長公司逾應領工資部分之給付（即98萬748元－71萬1,667元＝26萬9,081元），應為代墊款之返還。至黃一修請求成長公司給付104年年終獎金部分，因黃一修104年間月薪為2萬5,000元，並非10萬元，而成長公司已給付黃一修104年1個月之年終獎金2萬5,000元，此有薪資明細單1紙在卷可稽（見原審卷一第130頁），自無所謂104年年終獎金不足部分7萬5,000元可供請求。又年終獎金係成長公司依據黃一修之表現發放，與勞務並無對價關係，性質上應屬成長公司所為具有勉勵、恩惠性質之給與，自不得認屬成長公司必須給付之薪資，故黃一修請求成長公司給付105年年終獎金1個月10萬元等語，亦非可採。綜上，黃一修依據系爭僱傭契約請求成長公司給付自104年12月至106年4月之工資86萬912元，及104年、105年之年終獎金各7萬5,000元及10萬元，共計103萬5,912元，均非有理。

㈤黃一修雖主張成長公司未給付其自104年11月11日起至106年4月26日任職期間週六、日及國定假日出勤之加班費30萬5,387元等語，並提出工地監工日報表、簽收單、送貨單、出貨單，及其與工地主任侯明宏之LINE通訊紀錄為證（見原審卷二第38-218頁、第293-348頁，加班明細詳如原審卷二第437-438頁）。惟黃一修除為成長公司工地經理外，實為成長公司持股50% 之股東，並兼任副總經理，此為兩造所不爭執（見兩造不爭執事實一），且經黃一修在監工日報表副總經理欄位簽名可參（見原審卷二第38頁）。證人侯明宏並於本院證稱：我任職成長公司期間，黃一修是我的主管，工地的總狀況我會向他回報，我如有休假他是我職務代理人；黃一修固定星期天休息，我不確定他星期六是否上班，我只負責工地工班是否到場；我每天製作監工日報表單張，沒有每日給黃一修簽核，黃一修說每週一早上統一交一次即可；我不確定週六、日及國定假日，黃一修是否會出現；黃一修跟我LINE就表示他人不在工地，但他人在哪裡我不確定等語（見本院卷第138-140頁）。可見監工日報表並非黃一修逐日簽核，而係侯明宏逐日製作後，於下週一統一交付黃一修簽核，是縱監工日報表上出勤人員、副總經理欄位有「修」或「黃一修」及日期之記載，亦不能證明黃一修於當日確在工地現場提供勞務。另黃一修提出之送貨單或簽收單上，除105年5月28日（星期六）由黃一修簽收外（見原審卷二第88頁），其餘均僅有侯明宏之簽名，並無黃一修簽收之紀錄。況黃一修以LINE與侯明宏對話時，衡情人應不在工地現場，黃一修提出之LINE對話亦不足以證明其週六日及國定假日均在工地現場出勤加班。故黃一修主張其週六、日及國定假日均有出勤加班等語，難信為真實，則其依據勞基法第39條請求週六、日及國定假日之加班費30萬5,387元，於法無據。

㈥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，得向勞工保險局請領失業給付，就業保險法第11條第1項第1款定有明文。而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，就業保險法第11條第3項亦有明文。本件係黃一修自請離職後經成長公司合意而終止系爭僱傭契約，並不符合就業保險法第11條第3項規定被保險人「非自願離職」之要件。故黃一修依就業保險法第38條第2項規定，請求成長公司給付勞保失業給付差額之損失6萬3,360元，亦非有理。

㈦按全民健康保險法第31條第1項規定「第一類至第四類及第六類保險對象有下列各類所得，應依規定之補充保險費率計收補充保險費，由扣費義務人於給付時扣取，並於給付日之次月底前向保險人繳納」，而依同法第2條第3款規定「扣費義務人：指所得稅法所定之扣繳義務人」，則以此規定觀之，黃一修因所得收入所需繳納之健保補充保費，本應由黃一修負擔。黃一修雖主張兩造約定由成長公司全額負擔健保費，但成長公司並未依約繳納，由其自行繳納，請求成長公司給付其代墊之健保補充保費6,099元，並提出其繳納補充保險費繳款書5紙附卷為憑（見原審卷二第226-230頁）。然成長公司否認同意負擔補充健保費，且依黃一修薪資明細單所示，其上雖記載「健保費全月提繳」，但黃一修實領金額並無扣除健保費（見原審卷一第130頁），且未載明包含補充保費，難認兩造有由成長公司負擔黃一修健保補充保費之約定。故黃一修依據兩造約定請求成長公司給付其代墊之健保補充保費6,099元，亦非有理。

㈧準此，本件係黃一修自請離職後，經成長公司合意而終止系爭僱傭契約，黃一修並非經成長公司資遣而屬非自願離職，無從請求資遣費及勞保失業給付差額。成長公司並未積欠黃一修工資、年終獎金及加班費，成長公司逾黃一修應領工資之給付，應為代墊款之返還。兩造亦無由成長公司負擔健保

補充保費之約定。故黃一修依據系爭僱傭契約、勞基法第39條，及就業保險法第38條第2項規定，請求成長公司給付積欠自104年12月至106年4月之工資86萬912元，及104年、105年之年終獎金各7萬5,000元及10萬元，共計103萬5,912元，及資遣費7萬2,740元、加班費30萬5,387元、勞保失業給付差額損失6萬3,360元，及健保補充保費代墊款6,099元，均非有理。

五、黃一修主張其任職期間，成長公司僅以月薪2萬5,000元為基礎，為其提撥2萬6,952元至勞工保險局之勞工退休金專戶，然其月薪應為10萬元，成長公司應提撥差額7萬9,203元至其勞工退休金專戶等語，為成長公司所否認，並以前詞置辯。經查：

㈠按雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，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% ，勞工退休金條例第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。是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。

㈡黃一修自104年11月11日受僱成長公司起至105年5月止，每月月薪2萬5,000元，業如前述，依勞工退休金每月提繳工資分級表所示，前開月薪金額為第4組第22級，應按2萬5,200元級距提撥退休金（見原審卷一第80頁），即成長公司每月應為黃一修提撥1,512元（25,200× 6% ＝1,512）。嗣自105年6月起，黃一修月薪調整為5萬元，已如前述，依勞工退休

金每月提繳工資分級表所示，前開月薪為第7組第37級，應按5萬600元級距提撥退休金（見原審卷一第80-81頁），即成長公司每月應為黃一修提撥3,036元（50,600× 6% ＝3,036）。總計成長公司自104年11月11日起至106年4月26日止，應提撥合計4萬3,172元至黃一修之退休金專戶（如附表二「應提撥金額以6% 計」欄所示），而成長公司已為黃一修提撥2萬6,952元，有黃一修提出已繳納勞工個人專戶明細資料在卷足憑（見原審卷一第79頁，如附表二「已提撥金額」欄所示）。故黃一修依據勞工退休金條例第31條規定，請求成長公司提撥勞工退休金差額1萬6,220元（43,172－26,952＝16,220，詳如附表二「應提撥金額」欄）至其勞工保險局之退休金專戶，核屬有據。至黃一修請求逾上述金額部分，即非有理。

六、黃一修主張成長公司應依勞基法第19條規定，核發非自願離職證明書等語，為成長公司所否認，並以前揭情詞置辯。經查：按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其代理人不得拒絕，勞基法第19條固有明文。惟黃一修係請求成長公司核發離職原因為非自願離職之服務證明書，而參酌就業保險法第11條第3項規定，所謂「非自願離職」係指勞工因雇主關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職，或因勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離職。但本件係黃一修請辭後經成長公司合意終止系爭僱傭契約，業如前述，難認符合勞工「非自願離職」之要件。故黃一修請求成長公司核發非自願離職證明書，亦非有理。

七、綜上所述，黃一修依勞工退休金條例第31條規定，請求成長公司提撥1萬6,220元至黃一修勞工保險退休金帳戶，為有理由，應予准許，逾此範圍之請求，為無理由，不應准許。原審就上開不應准許部分，為成長公司敗訴之判決，並為假執行之宣告，均有未洽。成長公司上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為有理由，爰由本院廢棄改判如主文

第2項所示。至於上開應准許部分，及原審駁回黃一修其餘請求部分，原審為成長公司、黃一修敗訴之判決，核無不合。成長公司、黃一修上訴意旨就此指摘原判決不當，各求予廢棄改判，均無理由，應駁回成長公司、黃一修之上訴。惟上開應准許成長公司向黃一修之勞工保險局退休金專戶提撥金錢部分，乃命成長公司應為一定之行為，性質上不適宜為假執行之宣告，原審就上開應准許部分為假執行之宣告，尚有未洽，併由本院廢棄改判如主文第2項所示。

八、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經本院審酌後，核與本件判決結果不生影響，爰不再逐一論列，附此敘明。

九、據上論結，本件成長公司之上訴為一部有理由，一部無理由，黃一修之上訴為無理由，依民事訴訟法第450條、第449條第1項、第79條、第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　5　　月　　28　　日

勞工法庭

審判長法　官　徐福晉

法　官　林哲賢

法　官　郭顏毓

正本係照原本作成。

成長建設有限公司不得上訴。

黃一修如不服本判決，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書狀（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；委任有律師資格者，另應附具律師資格證書及釋明委任人與受任人有民事訴訟法第466條之1第1項但書或第2項（詳附註）所定關係之釋明文書影本。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　　108　　年　　5　　月　　28　　日

書記官　馬佳瑩

附註：

民事訴訟法第466條之1（第1項、第2項）：

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為適當者，亦得為第三審訴訟代理人。

附表一：

項目	發放月份	應領薪資	已領金額	成長公司應給付金額
104年11月薪資（104年11月11日至11月30日）	104.12	16,667元（25,000× 20/30＝16,667元）	0元	
104年12月薪資	105.01	25,000元	25,000元	
105年1月薪資	105.02	25,000元	25,000元	
105年2月薪資	105.03	25,000元	25,000元	
105年3月薪資	105.04	25,000元	25,000元	
105年4月薪資	105.05	25,000元	25,000元	
105年5月薪資	105.06	25,000元	0元	
105年6月薪資	105.07	50,000元	100,000元	
105年7月薪資	105.08	50,000元	120,000元	
105年8月薪資	105.09	50,000元	120,000元	
105年9月薪資	105.10	50,000元	120,000元	
105年10月薪資	105.11	50,000元	100,000元	
105年11月薪資	105.12	50,000元	100,000元	
105年12月薪資	106.01	50,000元	0元	

（續上頁）

106年1月薪資	106.02	50,000元	0元	
106年2月薪資	106.03	50,000元	50,000元	
106年3月薪資	106.04	50,000元	96,811元	
106年4月薪資（106年4月1日至106年4月27日）	106.05	45,000元（50,000× 27/30，元以下四捨五入）	48,937元	
合　　計		711,667元	980,748元	

附表二：

	實際薪資	「勞工退休金月提繳工資分級表」之月提繳薪資	應提撥金額（以6%計）	已提撥金額	應提撥金額
104 年11月11日至104 年11月30日	25,000元	25,200元	1,008元（25,200× 6%× 20/30）	960元	
104年12月1日至105年5月31日（6個月）	25,000元	25,200元	9,072元（25,200× 6%× 6月）	8,640元(1,440× 6月)	
105年6月1日至106年3月31日（10個月）	50,000元	50,600元	30,360元（50,600× 6%× 10月）	15,534元(1,440× 7月＋1,818× 3月)	
106年4月1日至106年4月27日	50,000元	50,600元	2,732元（50,600× 6%× 27/30）	1,818元	
小計			43,172元	26,952元	16,220元