

臺灣高等法院民事判決

108年度勞上易字第57號

上訴人 軒達有限公司

法定代理人 蕭文賢

訴訟代理人 葉泰良

被上訴人 汪江虹

訴訟代理人 邱陳律律師

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108年3月27日臺灣士林地方法院107年度勞訴字第123號第一審判決提起上訴，並為返還因假執行所為給付之聲明，本院於108年7月9日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴及返還因假執行所為給付之聲明均駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

一、被上訴人起訴主張：伊自民國（下同）89年9月19日起任職上訴人擔任業務工作，上訴人於107年10月初突然告知伊有關產品配送、訂購業務轉移給訴外人三商食品股份有限公司（下稱三商食品公司），且尚積欠伊薪資。伊為確保個人權益查詢勞工保險投保紀錄及退休金專戶資料，發現上訴人竟於94年2月4日擅自將伊勞保轉出至訴外人紅螞蟻碳烤廣場，再於同年6月6日又轉入上訴人，且投保薪資驟減以及94年7月1日後未足額提撥勞工退休金（下稱勞退金）。伊向上訴人反應後，上訴人仍未處理，伊遂於107年11月2日，以上訴人有前述擅自變更投保單位、未按實際薪資投保以及未足額提撥勞退金等違反勞工法令情事為由，以臺北北門郵局第3344號存證信函通知上訴人依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第6款規定，於同年11月6日終止兩造間因前述僱傭關係所成立之勞動契約（下稱系爭勞動契約），並依勞基法第14條第4項準用同法第17條、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第11條、第12條規定，請求上訴人給付資遣費新臺幣（下同）133萬0,561元，暨聲明：(一)上訴人應給

01 付被上訴人133萬0,561元，及自107年12月7日起至清償
02 日止，按週年利率5%計算之利息；(二)願供擔保為條件之假
03 執行宣告（被上訴人於原審請求給付預告期間工資12萬2,82
04 1元部分，業經原審判決駁回，未據上訴，不在本院審理範
05 圍內，茲不贅述）。

06 二、上訴人則以：伊因經營型態變更而將原有業務變更由三商食
07 品公司為之後，被上訴人因此心生怨懟早有離職之心。又系
08 爭勞動契約嗣雖經終止，但終止原因並非如被上訴人前開所
09 述。蓋伊雖有被上訴人前開所指違反勞工法令情事存在，但
10 伊接獲被上訴人告知勞退金有短少後，即欲補足差額，然經
11 勞工局告知於調解後再補提撥，是伊違反勞工法令情節尚非
12 重大，且被上訴人並未催告伊補正即通知終止，實有違勞基
13 法第14條第1項第6款規定應採重大事由說及違反最後手段
14 性原則。否則若因人事員工疏失，不給予雇主彌補機會，勞
15 工即得以上開條款為終止，並令雇主應依勞基法第14條第4
16 項規定負擔給付資遣費之責，將造成雇主過重負荷。故被上
17 訴人之終止並不合法，系爭勞動契約最終係因兩造於107年
18 11月25日合意終止而消滅，被上訴人自不得依勞基法第14條
19 第4項準用同法第17條規定，向伊請求給付資遣費。另伊已
20 補足勞退金差額，被上訴人所受損害已獲填補，其權益即無
21 受損，亦應不得再請求資遣費等語置辯。此外，被上訴人已
22 執原判決對伊聲請假執行獲償80萬4,293元，併依民事訴訟
23 法第395條第2項規定，請求被上訴人返還上開金額。

24 三、原審就被上訴人之請求（即上訴人應給付145萬3,382元及
25 自107年12月7日起至清償日止，按週年利率5%計算之利
26 息），判決上訴人應給付133萬0,561元及自107年12月7
27 日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，並駁回被上
28 訴人其餘之訴（即請求預告期間工資部分，此部分未據上訴
29 ，不在本院審理範圍，已告確定）。上訴人就其敗訴部分不
30 服，提起上訴，並請求被上訴人返還因假執行已給付之金額
31 ，聲明：(一)原判決關於命上訴人給付133萬0,561元本息及

01 該部分假執行之宣告，暨訴訟費用之裁判均廢棄。(二)上廢棄
02 部分，被上訴人在第一審之訴及假執行之聲請均駁回。(三)被
03 上訴人應給付上訴人80萬4,293元。被上訴人則答辯聲明：
04 上訴及返還因假執行所為給付之請求均駁回。

05 四、兩造不爭執事項：（見本院卷第87頁，並由本院依卷證資料
06 略為文字修正）

07 (一)被上訴人自89年9月19日起任職上訴人。

08 (二)上訴人確有未依照被上訴人之實際薪資投保勞工保險及提撥
09 勞退金之情事。

10 (三)被上訴人於107年11月2日以臺北北門郵局第3344號存證信
11 函，表示以上訴人有勞基法第14條第1項第6款之事由，於
12 同年11月6日終止系爭勞動契約，上訴人於同年5月5日收受
13 上開信函。

14 (四)被上訴人於107年11月6日聲請調解，上訴人於107年12月
15 21日已將不足額之勞退金（70萬3,511元）補提撥完畢。

16 (五)如本件被上訴人終止系爭勞動契約合法，被上訴人於終止前
17 6個月之平均工資為每月12萬2,821元；工作年資為自89年
18 9月19日起至107年11月6日止；舊制資遣年資為4年10個
19 月，舊制資遣基數為4+5/6；新制資遣年資為13年4個月又
20 6天，新制資遣基數為6；得請求給付之資遣費為133萬
21 0,561元。

22 五、本件兩造之爭點為：(一)系爭勞動契約之終止原因為何？被上
23 訴人之終止是否合法？(二)被上訴人得否請求資遣費？(三)上訴
24 人依民事訴訟法第395條第2項請求被上訴人返還因假執行
25 所為之給付80萬4,293元，有無理由？等項，茲審究論述如
26 下：

27 (一)系爭勞動契約之終止原因為何？被上訴人之終止是否合法？
28 兩造對於系爭勞動契約之終止原因為何？互有爭執，即被上
29 訴人主張上訴人有未依其實際薪資投保勞工保險及提撥勞退
30 金之情事，嚴重影響其權益，經其以上訴人違反勞動法令侵
31 害其權益為由，於107年11月2日寄發存證信函，依勞基法

第14條第1項第6款規定，於同年月6日終止系爭勞動契約等語；上訴人則以被上訴人前揭終止並不合法，系爭勞動契約實係於107年11月25日經兩造合意終止云云置辯。經查：

(1) 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，勞基法第14條第1項第6款定有明文。又雇主有為其員工依當月月薪總額，依投保薪資分級表之規定，向保險人即勞工保險局申報投保薪資，辦理勞工保險之義務，觀諸勞工保險條例第6條第1項、第10條第1項、第11條前段、第13條第1項、第14條第1項亦明。再被保險人於保險效力開始後停止前，發生保險事故者，被保險人或受益人得依勞工保險條例之規定，請領保險給付，而以現金發給之保險給付，其金額按被保險人平均月投保薪資及給付標準計算，勞工保險條例第19條第1項、第2項前段分別定有明文。另按勞工保險之年金給付、老年給付、生育給付、傷病給付、失能給付、喪葬津貼，給付標準均是依被保險人之平均月投保薪資計算，此參照同條例第32條、第35條、第36條、第53條、第58條之1、第62條等規定自明。另依就業保險法之規定，申請人非自願離職而有失業之情形時，其請領失業給付、職業訓練生活津貼，或請領育嬰留職停薪津貼等費用，亦是以被保險人之平均月投保薪資為計算依據。關於就業保險法中所稱之月投保薪資，除該法另有規定外，準用勞工保險條例及其相關規定辦理，此參就業保險法第16條、第17條、第19條至第19條之2、第40條規定即明。是關於雇主申報勞工之勞工保險投保薪資若干，影響勞工前述費用請領之甚鉅，雇主將勞工之保險投保薪資以多報少，影響勞工依勞工保險條例、就業保險法之規定請領相關給付之金額，對於勞工之權益損害非謂不大。復依勞退條例第23條第1項規定：「退休金之領取及計算方式如下：一、月退休金：勞工個人之退休金專戶本金及累積收益，依據年金生命表，以平均餘命及利率等基礎計算所得之金額，作為定期發給之退休金。二、一次退休金：一次領取勞工個人退休金

專戶之本金及累積收益」，可見雇主倘依較低之薪資數額為勞工提繳退休金者，對於日後勞工領取退休金時，即會因提繳金額較低，而領取較低金額之退休金給付。

- (2) 上訴人確實有未依被上訴人實際薪資投保勞工保險及提撥勞退金等情，為兩造不爭執（見前述不爭執事項(二)），揆諸上開說明，勞工保險事故保險金、年金給付、老年給付、生育給付、傷病給付、失能給付、喪葬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，既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，則上訴人是否據實申報，對被上訴人前述費用請領之權益即難謂無影響。申言之，上訴人將被上訴人之保險投保薪資以多報少，將影響致減少被上訴人前述費用請領之金額，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，同堪認已嚴重影響被上訴人之權益。是被上訴人以上訴人有前述違反勞動法令致侵害其權益之情事為由，於107年11月2日寄發存證信函予上訴人，通知依勞基法第14條第1項第6款規定，於同年月6日終止系爭勞動契約，核屬於法有據。而該存證信函業於同年月5日已送達上訴人，有被上訴人提出之掛號郵件收件回執在卷可稽（見原審卷第31至34頁），且為兩造不爭執（見前述不爭執事項(三)），堪認系爭勞動契約已於107年11月6日合法終止。至上訴人雖稱於107年12月21日已將不足額之勞退金70萬3,511元補提撥完畢，且被上訴人對此並未爭執（見前述不爭執事項(四)），故違反情節尚非重大，應不得終止系爭勞動契約云云。然姑不論上訴人以高薪低報方式為被上訴人投保勞工保險之情形已長達10年以上，且不足額提撥之勞退金數額復高達70萬元之譜，所呈現之違反勞工法令情節，按諸常情，已難謂非重大。況上訴人補提撥完畢時，被上訴人既早已合法終止系爭勞動契約，則上訴人縱將不足額之勞退金補提撥完畢，顯亦

無從影響系爭勞動契約業經合法終止之效力，甚為明確。是上訴人此部分所辯，並不足採。此外，上訴人固又提出兩造簽訂之勞資協議書欲證明系爭勞動契約係經兩造於107年11月25日合意終止云云，然此節已為被上訴人所否認，參以系爭勞動契約業經被上訴人於107年11月6日合法終止在前乙節，已認定如前，則依法系爭勞動契約亦無可能嗣後再因兩造合意終止而消滅。況觀諸上開勞資協議書之內容，並無法證明兩造有於107年11月25日合意終止系爭勞動契約之事實，且上訴人復未提出其他足資證明屬實之確切證據以供本院審認，難認所辯與事實相符。準此，參前所述，系爭勞動契約應係因被上訴人依勞基法第14條第1項第6款規定行使終止權而歸於消滅乙節，堪以認定。

- (3)至上訴人又抗辯被上訴人依勞基法第14條第1項第6款行使終止權前應通知上訴人，催告上訴人補正，被上訴人並未催告上訴人補正即通知終止，違反最後手段性原則云云。惟勞基法立法目的係為規定勞動條件最低標準，保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，而解僱最後手段性係為保護勞工之工作權，限制雇主於其使用勞動基準法所賦予保護之各種手段後，仍無法改善情況下，始得終止勞動契約，可見其規範之適用目的在於勞工權益之保護。因此，觀諸勞基法第14條第1項第6款規定之終止權行使主體既為勞工之被上訴人實屬過苛，且亦不符合勞基法保障勞工之立法目的，乃屬對勞工權利行使附加法所無之限制，故應認並無需考量最後手段性原則。況遑論雇主本有遵守勞動法令之義務，自當督促所屬承辦人員依法辦理，如有專業問題，非無資力諮詢專業人士，自不能藉詞推諉其遵守勞動法令之義務，是上訴人此部分所辯，同無可採。

- (4)從而，堪認被上訴人主張其已於107年11月6日，依勞基法第14條第1項第6款規定，合法終止系爭勞動契約等語，尚非無據，足以採信。系爭勞動契約業經被上訴人以上訴人有

違反勞工法令致損害其權益之虞為由，於107年11月6日合法終止在案乙情，堪以認定。

(二)被上訴人得否請求資遣費？

(1)按勞工依勞基法第14條之規定終止勞動契約時，雇主應發給勞工資遣費，勞基法第14條第4項準用同法第17條定有明文。又按勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給2分之1個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工資為限，不適用勞基法第17條之規定，勞退條例第12條第1項亦定有明文。

(2)經查，兩造間系爭勞動契約由被上訴人依勞基法第14條第1項第6款規定合法終止等情，業如前述。從而，被上訴人主張其得依上開規定請求上訴人給付資遣費等語，於法自屬有據。又本件被上訴人於終止前6個月之平均工資為每月12萬2,821元；工作年資為自89年9月19日起至107年11月6日止；舊制資遣年資為4年10個月，舊制資遣基數為4+5/6；新制資遣年資為13年4個月又6天，新制資遣基數為6；得請求給付之資遣費合計為133萬0,561元等情，為兩造不爭執（見前述不爭執事項(五)），是以堪認被上訴人請求上訴人應給付如前述金額之資遣費等語為有理由，應予准許。又依勞基法第17條第1項、勞工退休金條例第12條第1項之資遣費，雇主應於終止勞動契約30日內發給，為勞基法第17條第2項、勞工退休金條例第12條第2項所明定。是被上訴人請求自終止契約後30日屆滿翌日即107年12月7日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，同屬有據，應予准許。

(3)至上訴人雖辯稱其於107年12月21日已將不足額之勞退金（70萬3,511元）補提撥完畢，被上訴人之損害已填補，權益已無受損，應不得再請求資遣費云云。惟上訴人雖已將不足額之勞退金補提撥完畢，且為被上訴人所不爭執（見前述不

01 爭執事項(四)，然上訴人縱將不足額之勞退金補提撥完畢，
02 亦無從影響系爭勞動契約已合法終止之效力，業如前述。則
03 系爭勞動契約既係經被上訴人依勞基法第14條第1項第6款
04 規定合法終止，被上訴人主張依前揭規定得請求上訴人給付
05 資遣費，即屬有據。上訴人稱被上訴人權益已無受損，應不
06 得再請求資遣費云云，乃屬對勞基法規定之勞工權利行使附
07 加法所無之限制，不符合勞基法保障勞工之立法目的，於法
08 要屬無據，不足採。

09 (4)從而，被上訴人應得請求上訴人給付133萬0,561元本息之
10 資遣費乙情，亦堪認定。

11 (三)上訴人依民事訴訟法第395條第2項請求被上訴人返還因假
12 執行所為之給付80萬4,293元，有無理由？

13 (1)按法院廢棄或變更宣告假執行之本案判決者，應依被告之聲
14 明，將其因假執行或因免假執行所為給付及所受損害，於判
15 決內命原告返還及賠償，被告未聲明者，應告以得為聲明，
16 民事訴訟法第395條第2項定有明文。

17 (2)上訴人主張被上訴人聲請假執行，已獲償80萬4,293元，依
18 前開規定，應將該假執行所為給付予以返還云云。惟上訴人
19 應給付被上訴人資遣費133萬0,561元乙節，前已述及，則
20 被上訴人依原判決之假執行宣告據為執行名義，獲取前述金
21 額之資遣費給付，並無不合，上訴人請求返還上開款項，要
22 非有理。

23 六、綜上所述，被上訴人主張系爭勞動契約業因上訴人有違反勞
24 工法令情事，經其依勞基法第14條第1項第6款規定合法終止
25 在案等語要屬可採，上訴人所辯均無可取。從而，被上訴人
26 依勞基法第14條第4項準用同法第17條、勞退條例第11條、
27 第12條規定，請求上訴人給付資遣費133萬0,561元，及自終
28 止契約後30日屆滿翌日即107年12月7日起至清償日止，按週
29 年利率5%計算之利息，為有理由，應予准許。是則原審就
30 上開應准許部分為上訴人敗訴之判決並為准、免假執行之宣
31 告，並無不合（未繫屬本院部分，不予贅述）。上訴論旨仍

01 執陳詞指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判云云，為無理
02 由，應駁回其上訴。上訴人另依民事訴訟法第395條第2項規
03 定請求被上訴人返還因假執行所為之給付80萬4,293元，為
04 無理由，並予駁回。

05 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊或防禦方法及所用之證據
06 經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐
07 一論列，附此敘明。

08 八、據上論結，本件上訴及聲明返還因假執行所為給付，均為無
09 理由，依民事訴訟法第449條第1項、第78條，判決如主文。

10 中 華 民 國 108 年 7 月 23 日
11 勞工法庭

12 審判長法官 方彬彬
13 法官 朱美璘
14 法官 黃若美

15 正本係照原本作成。

16 不得上訴。

17 中 華 民 國 108 年 7 月 24 日
18 書記官 江怡萱