

臺灣橋頭地方法院民事判決

112年度勞簡上字第2號

上訴人 高雄市私立高苑高級工業商業職業學校

法定代理人 戴慶輝

訴訟代理人 呂郁斌律師

被上訴人 侯嘉銘

訴訟代理人 洪千琪律師

蔡玉燕律師

上列當事人間請求給付薪資等事件，上訴人對於民國111年12月7日本院111年度勞簡字第14號第一審判決提起上訴，本院於民國112年12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、上訴人高雄市私立高苑高級工業商業職業學校之法定代理人原為沈哲維，嗣變更為甲○○（見本院卷第35頁），經甲○○於民國112年2月7日具狀聲明承受訴訟（見本院卷第19頁），核無不合，應予准許。

二、被上訴人起訴主張：被上訴人自民國108年8月1日起受僱於上訴人，擔任專任足球隊教練，工作內容為足球隊員訓練、生活管理、設備管理及帶隊外出參賽。108年8月起月薪為新臺幣（下同）3萬元；109年2月起月薪調升為35,000元（惟同年4至7月曾短暫調降為每月33,950元）；110年2月起月薪再度調升為4萬元。嗣上訴人於110年12月13日以被上訴人礦泉水購買過多為由，違法解僱被上訴人，並告知被上訴人僅需提供勞務至同年月31日，當月亦僅支付被上訴人3萬元薪資而短少給付1萬元，且已預示拒絕受領被上訴人自111年1月1日起提供勞務。然上訴人解僱既屬違法而不生效力，兩造間僱傭關係仍繼續存在，因被上訴人於111年2月9日已覓

01 得新工作，故僅請求上訴人給付111年1月1日起至同年2月8
02 日止之薪資50,667元及短付之110年12月薪資1萬元。又上訴
03 人不依勞動契約給付工作報酬，被上訴人自得依勞動基準法
04 （下稱勞基法）第14條第1項第5款終止兩造間僱傭關係，並
05 請求上訴人給付資遣費49,335元。再上訴人於被上訴人在職
06 期間並未替被上訴人投保勞、健保，均係被上訴人自行向訴
07 外人高雄市舊船解體業職業工會（下稱舊船工會）投保，且
08 上訴人亦未依法提撥勞工退休金（下稱勞退金）至被上訴人
09 設於勞工保險局（下稱勞保局）之勞工退休金個人專戶（下
10 稱勞退專戶），故被上訴人自得請求上訴人返還由被上訴人
11 自行支付之勞保費45,383元、健保費42,372元，合計87,755
12 元，並得請求上訴人提撥65,994元至被上訴人之勞退專戶。
13 為此，依兩造間僱傭契約、民法第482條、勞工退休金條例
14 （下稱勞退條例）第6條第1項、第12條第1項、第31條第1
15 項、勞工保險條例（下稱勞保條例）第72條第2項後段及全
16 民健康保險法（下稱全民健保法）第84條第3項前段等規
17 定，提起本件訴訟等語。爰聲明求為判決：(一)上訴人應給付
18 被上訴人197,757元，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償
19 日止，按週年利率5%計算之利息。(二)上訴人應提撥65,994元
20 至被上訴人之勞退專戶。

21 三、上訴人則以：上訴人係因受訴外人教育部體育署（下稱體育
22 署）自108年起至110年間以足球訓練補助計畫，供給上訴人
23 聘請被上訴人擔任足球隊教練之經費，上訴人在聘僱被上訴
24 人時已向被上訴人表明兩造係一年一聘之定期勞動契約關
25 係，經費來源仰賴體育署補助，且每年都有給予被上訴人聘
26 書。110年體育署補助期間為110年1月1日至同年12月31日，
27 故兩造間聘僱契約已於110年12月31日屆滿，被上訴人自不
28 得請求111年1月1日至同年2月8日之薪資；縱認兩造間非屬
29 一年一聘之定期勞動契約關係，被上訴人自始自終均未向上
30 訴人表示有繼續提供勞務之意思，上訴人亦未曾拒絕受領被
31 上訴人所提供之勞務，則被上訴人既未於111年1月1日至同

01 年2月8日提供勞務，自無從請求上訴人給付該期間之薪資。
02 另被上訴人自110年12月1日起，因其擔任足球隊總教練期
03 間，球隊成績及球員品行管理不佳，遭上訴人自總教練職位
04 降為助理教練，月薪亦隨之調降為3萬元，故無被上訴人所
05 主張短付薪資乙情。又上訴人未替被上訴人投保勞、健保及
06 提撥勞退金，實係被上訴人個人為規避債務，方要求上訴人
07 不需為其投保勞、健保及提撥勞退金，且被上訴人任職多年
08 均未對此表示異議，可見兩造間應有不投保勞、健保及不提
09 撥勞退金之默示合意，被上訴人自應受兩造間特約所拘束，
10 不得請求上訴人返還其自行投保勞、健保而支出之保險費或
11 補提繳勞退金等語置辯。並聲明：被上訴人之訴駁回。

12 四、原審審理結果，判決上訴人應給付被上訴人156,646元，及
13 應提撥65,994元至被上訴人設於勞保局之勞退專戶，並駁回
14 被上訴人其餘之訴。上訴人不服提起上訴，聲明求為判令：
15 (一)原判決不利於上訴人部分廢棄。(二)上廢棄部分，被上訴人
16 在第一審之請求駁回。被上訴人則聲明：上訴駁回（至被上
17 訴人原審敗訴部分，未據上訴而告確定，爰不再贅）。

18 五、兩造不爭執事項：

19 (一)被上訴人自108年8月1日起於上訴人學校擔任足球隊教練，
20 於110年12月13日經上訴人口頭通知被上訴人工作至同年月3
21 1日止。兩造約定108年8月至110年11月之工資及職位如附表
22 編號1至6「職位」及「月薪」欄所示。

23 (二)被上訴人因對外積欠債務，於到職時，曾主動表示不需為其
24 投保勞、健保及提撥勞退金，上訴人因之未為被上訴人投保
25 勞、健保及提撥勞退金。

26 (三)如認被上訴人主張兩造間僱傭關係自111年1月1日至同年2月
27 8日仍繼續存在，且被上訴人主張上開期間月薪為4萬元為有
28 理由，則上訴人應給付被上訴人111年1、2月薪資分別為4萬
29 元、10,667元；如認上訴人抗辯110年12月起月薪已調降為3
30 萬元為有理由，則上訴人應給付被上訴人111年1、2月薪資
31 分別為3萬元、8,571元。

01 (四)如認被上訴人請求資遣費為有理由，上訴人不爭執並同意給
02 付被上訴人資遣費49,335元。

03 (五)被上訴人自103年6月20日至111年2月8日，均以舊船工會為
04 投保單位，自108年8月至111年1月已繳納勞、健保費分別為
05 45,383元、42,372元，合計87,755元。

06 (六)被上訴人於108年8月至110年11月受僱上訴人期間，如上訴
07 人有為被上訴人投保勞、健保，依其薪資級距應自行負擔如
08 附表編號1至6「被上訴人應自負之勞保費(D)」、「被上
09 訴人應自負之健保費(E)」欄所示金額。

10 (七)如被上訴人主張兩造間僱傭關係繼續存在且上訴人應補提繳
11 勞退金為有理由，如被上訴人110年12月起未遭調降薪資，
12 則上訴人應補提繳勞退金65,994元；如認上訴人抗辯被上訴
13 人自110年12月起遭調降薪資3萬元為有理由，則上訴人應補
14 提繳勞退金64,902元。

15 六、本件爭點：

16 (一)兩造間是否為定期勞動契約關係？

17 (二)如非定期勞動契約關係，兩造間終止契約事由為何？被上訴
18 人依勞基法第14條第1項第5款終止契約，有無理由？

19 (三)被上訴人於110年12月遭降職為助理救練並調降薪資為3萬
20 元，是否適法？被上訴人請求上訴人補足110年12月工資1萬
21 元，有無理由？

22 (四)被上訴人主張上訴人非法解僱，自111年1月1日至同年2月8
23 日兩造間僱傭關係繼續存在，並依民法第482條規定，請求
24 上訴人給付111年1、2月薪資，有無理由？如有理由，數額
25 若干？

26 (五)被上訴人依勞退條例第12條第1項規定，請求上訴人給付資
27 遣費49,335元，有無理由？

28 (六)被上訴人依勞保條例第72條第2項後段、全民健保法第84條
29 第3項前段，請求上訴人退還其自108年8月1日至111年1月以
30 舊船工會為投保單位所繳納之勞、健保費合計87,755元，有
31 無理由？

01 (七)被上訴人依勞退條例第6條第1項、第31條第1項，請求上訴
02 人提撥勞退金至被上訴人勞退專戶，有無理由？如有理由，
03 數額若干？

04 七、本院之判斷：

05 (一)兩造間非定期勞動契約關係：

06 1.查兩造未曾簽立任何書面聘僱契約，上訴人亦未掣發被上訴
07 人人事派令，且未約定聘僱期限等情，業據證人即上訴人之
08 體育組組長林丁陸、證人即上訴人之人事室幹事藍慧娟於原
09 審證述明確（見原審卷一第261至262頁、第266至267頁），
10 本院審酌林丁陸於被上訴人在職期間亦係擔任上訴人之體育
11 組組長，自陳負責體育行政、體育課教學、田徑隊及足球隊
12 之體能訓練，藍慧娟則係擔任上訴人之人事室幹事，自陳負
13 責員工加保勞健保、公保、計算薪資等（見原審卷一第261
14 頁、第266頁），該2人任職期間與被上訴人重疊，所職掌之
15 業務範圍亦與被上訴人工作內容或人事任用息息相關，證述
16 內容復無明顯矛盾之處，且其等迄今仍受僱於上訴人，衡情
17 應無甘冒偽證罪風險而為不實證述之必要，其2人證述內容
18 應可採信。是由上開證人證述內容可知，兩造成立勞動契約
19 時，並未簽立任何書面勞動契約，亦未約定聘僱期限，非屬
20 定期勞動契約關係甚明。

21 2.上訴人雖主張被上訴人之薪資仰賴體育署每年度訓練補助，
22 並舉該署110年2月2日臺教體署學(三)字第1100004713D號同意
23 補助函文及補助計畫項目經費申請表為證（見原審卷一第20
24 9至211頁）。惟前揭函文發文日期為110年2月2日，距被上
25 訴人108年8月1日到職時已逾1年，參以上訴人所提108年8月
26 至109年7月足球隊教練費請領簽呈及印領清冊，經費來源均
27 記載由上訴人108學年度所編列預算項下支應等語（見原審
28 卷一第361至431頁），足見於上訴人未獲體育署補助前，已
29 獨立編列預算支應足球隊教練費，並無必須仰賴體育署補助
30 始能發給被上訴人薪資之情，堪認被上訴人薪資與體育署訓
31 練經費補助並無關聯，自無從以此推論兩造間為定期勞動契

01 約。況上訴人於本院審理時亦自承足球隊現仍存在，但只有
02 前開110年足球選手訓練實施計畫受到補助等語（見本院卷
03 第126頁），益徵足球隊教練薪資與體育署訓練經費補助無
04 關。又原審依上訴人之聲請，向體育署函詢被上訴人之薪資
05 來源，經函復略以其未有核定上訴人進（運）用被上訴人之
06 案件等語，有該署111年7月11日臺教體署學(-)字第11100241
07 05號函存卷可考（見原審卷一第177頁），是上訴人主張兩
08 造係一年一聘之定期勞動契約關係，經費來源仰賴體育署補
09 助，且每年都有給予被上訴人聘書云云，均非可採。

10 (二)上訴人片面終止勞動契約不合法，被上訴人依勞基法第14條
11 第1項第5款終止兩造間勞動契約，於法有據：

12 1.按雇主若基於勞基法第11條所列各款法定終止事由，一方發
13 動終止權，片面預告終止勞動契約，自應明示預告終止事由
14 及法律依據，並證明其主張法定終止事由之存在，始得謂合
15 法終止勞動契約（最高法院110年度台上字第2705號判決可
16 參）。次按僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義
17 務，仍得請求報酬。債務人非依債務本旨實行提出給付者，
18 不生提出之效力。但債權人預示拒絕受領之意思，或給付兼
19 需債權人之行為者，債務人得以準備給付之事情，通知債權
20 人，以代提出。債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不能
21 受領者，自提出時起，負遲延責任，民法第487條前段、第2
22 35條及第234條分別定有明文。又債權人於受領遲延後，須
23 再表示受領之意，或為受領給付作必要之協力，催告債務人
24 給付時，其受領遲延之狀態始得認為終了。在此之前，債務
25 人無須補服勞務之義務，仍得請求報酬（最高法院92年度台
26 上字第1979號裁定可參）。

27 2.查兩造間非屬定期勞動契約，已如前述，則上訴人於110年1
28 2月13日口頭通知被上訴人於同年月31日終止勞動契約，已
29 預示拒絕受領被上訴人自111年1月1日起繼續提供勞務，且
30 未明確告知據以終止勞動契約之事由及法律依據，或掣發離
31 職書面證明文件予被上訴人，依前揭說明，上訴人片面終止

01 勞動契約尚非有據，自不生合法終止之效力。又上訴人以口
02 頭通知解僱被上訴人之際，被上訴人僅係居於被動地位接受
03 解僱處分，主觀上並無去職之意，且截至111年2月8日亦未
04 在他處就職，有其勞工保險被保險人投保資料表存卷可稽
05 （見原審卷一第15至18頁），客觀上亦能繼續提供勞務，則
06 上訴人拒絕受領被上訴人提出勞務後，應負受領遲延之責，
07 被上訴人無須催告上訴人受領勞務，亦無補服勞務之義務，
08 仍得請求自111年1月1日起之薪資。是上訴人主張被上訴人
09 未向上訴人表示有繼續提供勞務之意思，上訴人亦未曾拒絕
10 受領被上訴人所提供之勞務等語，並不可採。

11 3.準此，上訴人片面解僱被上訴人於法不合，不生契約終止之
12 效力，自應繼續給付被上訴人自111年1月1日起之薪資，惟
13 上訴人拒不給付，而依被上訴人於111年2月8日與上訴人在
14 高雄市政府勞工局調解勞資爭議時，已提出請求上訴人給付
15 預告工資及資遣費等主張（見原審卷一第53至54頁），足見
16 被上訴人亦不願再與上訴人繼續勞動契約關係，則其依勞基
17 法第14條第1項第5款規定，主張於111年2月8日不經預告終
18 止兩造間勞動契約，自屬適法有據。

19 (三)被上訴人於110年12月遭降職為助理教練並調降薪資為3萬元
20 不合法，其請求上訴人補足110年12月工資1萬元，為有理由：
21

22 1.按勞基法第70條第6、7款規定允許雇主在自訂工作規則中訂
23 定獎懲事項，係基於雇主企業之領導權、組織權，允許雇主
24 在合理範圍對勞動者之行為加以考核、制裁，此係事業單位
25 為維持經營秩序，並滿足配置、處分勞動力之目的所必須，
26 惟雇主之懲戒權應受法律所授權之限制，蓋法律准許立於平
27 等地位之當事人一方對他方進行私的制裁，僅係為促其共同
28 作業之圓滿。因此，雇主之懲戒權除基於法律明文（例如勞
29 基法第12條）外，即須基於事業主之特別規定，且雇主的裁
30 量權除受勞基法第71條之限制外，亦應遵循明確性原則（即
31 雇主應於工作規則事先明示公告其規則，而使勞工可預見

01 之)、權利濫用禁止原則、勞工法上平等待遇原則、相當性
02 原則(比例原則)、一事不再理(禁止雙重處分)、懲戒程
03 序公平性及禁止溯及既往原則為之,程序並應合理妥當,以
04 維勞工權益。此於雇主對於勞工為較輕微之處分(例如警
05 告、申誡、記過、減薪、降職及停職)時亦同。

06 2.上訴人固主張被上訴人擔任足球隊總教練期間,因球隊成績
07 及球員管理不佳,遭上訴人自110年12月1日起降職為助理教
08 練,並減薪1萬元等語,並舉證人林丁陸於原審證稱:被上
09 訴人帶領之足球隊學生為高三應屆畢業生,在聯賽預賽第
10 一、二場皆輸球,且學生在校外練習時,曾在場外抽菸遭校
11 外人士投訴,上訴人學校董事長認為被上訴人未善盡總教練
12 職責,故將其降職減薪等語為憑(見原審卷一第262至264
13 頁)。惟上訴人不僅未提出有上開事由即得降職減薪之合理
14 依據,亦未能舉證其業已踐行公告程序,使被上訴人對學生
15 賽事表現不佳或言行失當,將導致其受有降職減薪等處分有
16 所預見,已難認符合明確性原則。況影響學生賽事表現因素
17 甚多,而被上訴人所帶領之高三學生,其等辨別是非及管理
18 自身行為之能力理應臻至成熟,並非全然繫諸總教練之指導
19 或管束,自不能僅以學生偶然賽事不佳或校外言行失當,逕
20 為推論係被上訴人未善盡總教練職責所致,否則非無雇主懲
21 戒權利濫用情形。從而,上訴人以被上訴人未善盡總教練職
22 責為由,於110年12月逕將被上訴人降職為助理教練並減薪
23 為3萬元,難認有據,亦非屬雇主懲戒權利合法行使,是被
24 上訴人主張上訴人降職減薪不合法,請求上訴人補足短付之
25 1萬元薪資,為有理由。

26 (四)被上訴人請求上訴人給付自111年1月1日至同年2月8日之薪
27 資共50,667元,為有理由:

28 兩造間勞動契約非屬定期契約,且上訴人片面解僱被上訴人
29 於法不合,不生契約終止之效力,於被上訴人在111年2月8
30 日依勞基法第14條第1項第5款終止兩造間勞動契約前,兩造
31 間之僱傭關係仍繼續存在,又被上訴人於110年12月遭上訴

01 人降職為助理教練並調降薪資為3萬元亦不合法，均經本院
02 認定如前，則被上訴人依民法第482條規定，以總教練月薪4
03 萬元，請求上訴人給付111年1月份薪資4萬元、同年2月1日
04 至8日薪資10,667元，合計50,667元，核屬正當，應予准
05 許。

06 (五)被上訴人依勞退條例第12條第1項規定，請求上訴人給付資
07 遣費49,335元，為有理由：

08 按雇主不依勞動契約給付工作報酬，勞工得不經預告終止契
09 約，並得請求雇主發給資遣費。又勞工適用勞退條例之退休
10 金制度者，適用勞退條例後之工作年資，於勞動契約依勞基
11 法第14條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿
12 1年發給二分之一個月之平均工資，未滿1年者，以比例計
13 給；最高以發給6個月平均工資為限，不適用勞基法第17條
14 之規定，勞基法第14條第1項第5款、第4項、勞退條例第12
15 條第1項分別定有明文。查被上訴人於111年2月8日依勞基法
16 第14條第1項第5款合法終止兩造間勞動契約，業經本院認定
17 如前，則被上訴人依上開規定，請求上訴人給付資遣費，即
18 屬有據。又上訴人不爭執如認被上訴人請求資遣費為有理
19 由，其應給付之數額為49,335元，故被上訴人請求上訴人給
20 付資遣費49,335元，即有理由。

21 (六)被上訴人依勞保條例第72條第2項後段、全民健保法第84條
22 第3項前段，請求上訴人退還其自108年8月至111年1月以舊
23 船工會為投保單位所繳納之勞、健保費合計46,644元，為有
24 理由：

25 1.按勞保條例第6條第1項、第10條第1項規定雇主為投保單
26 位，應為其所屬勞工，辦理投保手續及其他有關保險事務；
27 而勞工月投保薪資之申報係屬有關勞工保險之事務，應由投
28 保單位按勞工之月薪資總額，依投保薪資分級表之規定，向
29 保險人覈實辦理，投保單位向保險人申報勞工之月投保薪
30 資，係履行其公法上之義務，並無事先知會勞工之必要，亦
31 無與勞工合意不據實申報之餘地，此觀同條例第14條第1

01 項、第2項、第14條之1第1項規定之意旨自明（最高法院108
02 年度台上字第643號判決可參）。而勞保條例第15條、全民
03 健保法第27條、勞退條例第14條第1項所規定投保單位與雇
04 主應負擔費用，係以保護勞工健康、生計與安定生活為目
05 的，強制課予投保單位與雇主之義務，本質上具有社會性與
06 強制性，自不容許私人間透過契約加以變更，故雇主所應投
07 保並負擔之勞、健保費用及應按月提繳之勞退金，應屬其義
08 務而不得以約定或其他方式轉嫁予弱勢之勞工。是如雇主違
09 反上開勞保條例、全民健保法及勞退條例規定，將投保單
10 位、雇主應負擔之勞、健保費及應提撥之勞退金負擔額約定
11 由勞工負擔，依民法第71條規定，應認其約定違反強制規定
12 而無效。從而，被上訴人雖係為規避債務因素，而要求上訴
13 人無庸為其投保勞、健保及提撥勞退金，然雇主此部分負擔
14 既有相當程度公益性考量，自非得任由兩造擅以特約排除，
15 兩造間此等特約應認違反強制規定而屬無效，是上訴人主張
16 兩造間有不投保勞健保及不提撥勞退金之合意，認被上訴人
17 應受此合意拘束等語，即難憑採。

18 2.經查，被上訴人自費以舊船工會為投保單位，自108年8月至
19 111年1月已繳納勞、健保費如附表編號1至7（B）、（C）欄
20 所示，合計金額分別為45,383元、42,372元，有舊船公會11
21 1年5月10日高解工組字第008號函檢附之個人帳款記錄查詢
22 在卷可證（見原審卷一第101至103頁）。又被上訴人自108
23 年8月至110年11月依其薪資級距應自行負擔之勞、健保費各
24 如附表編號1至6（D）、（E）欄所示，為兩造所不爭執，則
25 上訴人未依勞保條例、全民健保法前開規定為被上訴人投保
26 勞、健保，因而受有無庸繳納雇主應負擔保險費之利益，並
27 致被上訴人需支付逾其應分擔之保險費，則被上訴人請求上
28 訴人退還其額外支付之保險費，核屬正當。又上訴人係違法
29 解僱被上訴人且違法於110年12月將被上訴人降職減薪，已
30 如前述，自應以被上訴人未遭降職減薪前之薪資計算其應自
31 行負擔之勞、健保費（即附表編號7）。從而，被上訴人依

01 勞保條例第72條第2項後段、全民健保法第84條第3項前段，
02 請求上訴人退還如附表所示差額各20,561元、26,083元，合
03 計46,644元，洵屬有據；逾此範圍之請求，則無理由。

04 (七)被上訴人依勞退條例第6條第1項、第31條第1項，請求上訴
05 人提撥勞退金65,994元至其勞退專戶，為有理由：

06 1.按勞基法第56條第1項規定，雇主應按月提撥勞工退休準備
07 金，專戶存儲。此係為保障勞工將來退休時，其退休金請求
08 權之實現，強制規定雇主必須按月提撥相當之退休金。次按
09 雇主應為適用勞退條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞
10 保局設立之勞工退休金個人專戶。雇主每月負擔之勞工退休
11 金提繳率，不得低於勞工每月工資6%，勞退條例第6條第1
12 項、第14條第1項分別規定甚明。是可知雇主提撥之退休準
13 備金，性質上係為將來勞工退休時，雇主履行其退休金給付
14 義務而為準備，如雇主未替勞工提繳或提繳不足之退休金，
15 將使勞工在勞保局之退休金個人專戶的本金及累積收益減
16 少，而造成勞工之損害。是雇主未依該條例之規定，按月提
17 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
18 及累積收益，勞工之財產受有損害，自得依該條例第31條第
19 1項規定請求損害賠償；於勞工尚不得請領退休金之情形，
20 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
21 專戶，以回復原狀（最高法院101年度台上字第1602號判決
22 可參）。

23 2.查兩造間勞動契約自111年1月1日起應繼續存在，且被上訴
24 人110年12月之薪資應為4萬元，且兩造約定不依法提撥勞退
25 金，因違反強制規定而屬無效，均經本院認定如前，則被上
26 訴人依勞退條例第6條第1項、第31條第1項規定，請求上訴
27 人提撥勞退金65,994元至被上訴人之勞退專戶，即屬有據，
28 應予准許。

29 (八)從而，被上訴人請求上訴人給付110年12月短付之薪資1萬
30 元、111年1月1日至同年2月8日未付之薪資50,667元、資遣
31 費49,335元、勞健保費差額46,644元，合計156,646元（計

01 算式：10,000元+50,667元+49,335元+46,644元=156,64
02 6元)，另請求上訴人提撥勞退金65,994元至其勞退專戶，
03 為有理由。

04 八、綜上所述，被上訴人依民法第482條、勞退條例第12條第1
05 項、勞保條例第72條第2項後段、全民健保法84條第3項前段
06 等規定，請求上訴人給付156,646元，及自起訴狀繕本送達
07 翌日即111年5月10日（見原審卷一第77頁送達證書）起至清
08 償日止，按週年利率5%計算之利息；另依勞退條例第6條第1
09 項、第31條第1項，請求上訴人提撥勞退金65,994元至被上
10 訴人設於勞保局之勞退專戶，均有理由。原審就前開部分為
11 上訴人敗訴之判決，並無不合，上訴意旨指摘原判決不當，
12 求予廢棄改判，為無理由，應予駁回。又本件事證已臻明
13 確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經核與判決結果均
14 無影響，爰不一一論列，併此敘明。

15 九、據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第436條之1第
16 3項、第449條第1項、第78條，判決如主文。

17 中 華 民 國 113 年 1 月 10 日
18 勞 動 法 庭 審 判 長 法 官 李 怡 諄
19 法 官 張 琬 如
20 法 官 饒 佩 妮

21 以上正本係照原本作成。

22 本判決不得上訴。

23 中 華 民 國 113 年 1 月 10 日
24 書 記 官 史 萱 萱

25 附表：

編號	期間	職 位	月薪	投保級距	月數 (A)	被上訴 人每月 自行支 付勞保 費(B)	被上訴 人每月 自行支 付健保 費(C)	被上訴 人應自 負之勞 保費 (D)	被上訴 人應自 負之健 保費 (E)	勞保費 差 額 (B-D)	健保費 差 額 (C-E)
1	108/08- 108/12	助理教練	30,000	30,300	5	1,437	1,350	667	426	770	924
2	109/01	助理教練	30,000	30,300	1	1,481	1,350	799	511	682	839
3	109/02-	總教練	35,000	36,300	11	1,481	1,350	799	511	682	839

(續上頁)

01

	109/12										
4	110/01	總教練	35,000	36,300	1	1,565	1,488	835	563	730	925
5	110/02- 110/10	總教練	40,000	40,100	9	1,565	1,488	922	622	643	866
6	110/11	總教練	40,000	40,100	1	1,592	1,514	922	622	670	892
7	110/12- 111/01	總教練	40,000	40,100	2	1,592	1,514	922	622	670	892
小計： (一)勞保費差額總計20,561元 【計算式 $\sum A \times (B-D) : 5 \times 770 + 1 \times 682 + 11 \times 682 + 1 \times 730 + 9 \times 643 + 1 \times 670 + 2 \times 670 = 20,561$ 】 (二)健保費差額總計26,083元 【計算式 $\sum A \times (C-E) : 5 \times 924 + 1 \times 839 + 11 \times 839 + 1 \times 925 + 9 \times 866 + 1 \times 892 + 2 \times 892 = 26,083$ 】											