

臺灣高等法院臺中分院民事判決

113年度勞上字第11號

上訴人 新潮莊工程有限公司

法定代理人 洪見草

訴訟代理人 鄭志明律師

被上訴人 王志舜

上列當事人間請求給付薪資等事件，上訴人對於中華民國112年1月29日臺灣臺中地方法院111年度勞訴字第320號第一審判決提起上訴，本院於113年10月16日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原判決關於命：(一)上訴人給付逾22萬4,640元本息，及該部分假執行之宣告；(二)上訴人發給非自願離職證明書部分，暨訴訟費用之裁判均廢棄。

上開廢棄(一)部分，被上訴人在第一審之訴駁回。

其餘上訴駁回。

第一、二審訴訟費用，由上訴人負擔十分之九，餘由被上訴人負擔。

事實及理由

一、被上訴人主張：伊自民國110年5月1日起受僱於上訴人，擔任上訴人承攬位於臺中市○○區○○○○○○○○0000號機供煤系統改善工程」（下稱系爭工程）之技工，每日薪資新臺幣（下同）2,500元。伊於111年3月1日因右眼視力模糊，系爭工程工地負責人洪聯成告知伊應先去看診，翌日看診後醫師建議需手術及休養2個月，上訴人竟以勞動基準法（下稱勞基法）第11條第5款伊不能勝任工作為由終止勞動契約，並於111年3月31日將伊退出勞保；倘無上開條款情事，上訴人未加倍發給例假日、國定假日出勤工資、亦未據實投保勞健保及提繳退休金而違反勞動法令，伊於111年4月21日勞資爭議調解時，依勞基法第14條第1項第6款終止勞動契約。上訴人應給付伊短付薪資2萬5,532元、例假日及國定假日加班

費3萬2,500元、資遣費2萬2,885元、於110年6至11月未幫伊辦理健保由伊自行負擔之健保費4,956元、短報投保薪資致伊少領失能給付差額16萬1,712元，並應補提繳勞工退休金1萬0,473元等語。爰依勞基法第22條、第39條、勞工退休金條例第12條第1項、第31條第1項、勞工保險條例（下稱勞保條例）第72條第3項、民法第184條第2項規定，求為命上訴人給付24萬7,585元本息，並提繳上述勞工退休金至伊勞工退休金專戶之判決（原審為上訴人敗訴之判決，上訴人聲明不服，提起上訴；至非自願離職證明書部分，屬訴外裁判，詳下述）。並答辯聲明：上訴駁回。

二、上訴人則以：兩造約定以日薪2,500元計酬，每日工時8小時，不另計例假日及國定假日工資，如有超過工時部分，伊公司均依勞基法規定給付被上訴人加班費。惟被上訴人出勤狀況不佳經勸導未果，於111年3月1日上工前之開工宣導拒絕配合簽名，並憤而向伊公司現場工安負責人廖淑美告知其與現場人員不合、不做了等語，隨即自行離場未再上工，且於同年月10日自動歸還系爭工地現場大門出入證予伊公司，兩造之勞動契約係因被上訴人於111年3月1日向伊公司為自願離職意思表示而終止。又伊公司不爭執應再補提繳勞工退休金1萬0,473元；伊均依打卡紀錄給付每日薪資及加班費，經被上訴人確認簽收，並無短付薪資，亦無失能給付差額損害；被上訴人日薪已包含例假日及國定假日工資；又被上訴人因個人債務問題，為規避法院或行政執行署扣薪，遂告知伊公司其於110年6月1日至同年11月止，自行將其勞健保投保至其他單位，不得請求該段期間被上訴人未繳納之健保費；另被上訴人係自願離職，不得請求資遣費等語，資為抗辯。並上訴聲明：(一)原判決廢棄。(二)被上訴人在第一審之訴駁回。

三、兩造不爭執事項（見本院卷一第448至450頁）：

(一)被上訴人自110年4月30日起受僱於上訴人擔任系爭工程之技工，約定日薪為2,500元。上訴人於111年3月31日將被上訴

01 人退出勞保。

02 (二)被上訴人之勞保投保單位於110年4月30日至同年5月31日為
03 上訴人，投保薪資2萬4,000元；同年6月1日至同年12月24日
04 為訴外人大洪雅工程有限公司（下稱大洪雅公司），投保薪
05 資2萬4,000元；同年12月25日至同年12月31日為上訴人，投
06 保薪資2萬4,000元；111年1月1日至111年3月31日為上訴
07 人，投保薪資2萬5,250元。

08 (三)110年6月1日至同年12月24日被上訴人之勞保投保單位為大
09 洪雅公司，勞工退休金9,755元（ $24,000 \times 6\% \times 6 = 8,640$ ； $24,$
10 $000 \times 6\% \times 24/31 = 1,115$ ； $8,640 + 1,115 = 9,755$ ）係由大洪雅公
11 司提撥。

12 (四)被上訴人因右眼視力模糊，於111年3月2日至臺中榮民總醫
13 院眼科就診，並安排於同年月18日右眼手術。

14 (五)勞動部勞工保險局（下稱勞保局）按診斷永久失能之當月起
15 前6個月平均月投保薪資2萬4,625元【 $(25,250 + 25,250 + 2$
16 $5,250 + 24,000 + 24,000 + 24,000) \div 6 = 24,625$ 】，發給普
17 通傷病給付360日計29萬5,488元予被上訴人。

18 (六)被上訴人於111年3月3日以LINE傳診斷證明書及門診醫療檢
19 查單給上訴人工地負責人洪聯成，被上訴人於同年3月9日將
20 台中發電廠大門出入證繳還上訴人。

21 (七)上訴人自110年6月至同年11月未幫被上訴人辦理健保，該期
22 間被上訴人欠健保費4,956元。

23 (八)上訴人自110年5月1日起至111年3月1日止，應補提繳予被上
24 訴人6%之勞工退休金為1萬0,473元。

25 四、得心證之理由：

26 (一)兩造間之勞動契約並未合法終止：

27 1.被上訴人主張上訴人以其不能勝任工作為由，依勞基法第11
28 條第5款規定終止兩造間勞動契約，並於111年3月31日將被
29 上訴人退出勞保，然本件並無上開條款情事，被上訴人乃以
30 上訴人未加倍發給例假日、國定假日出勤工資、亦未據實投
31 保勞健保及提繳退休金，屬違反勞動法令，依勞基法第14條

01 第1項第6款規定，於111年4月21日勞資爭議調解時終止勞動
02 契約，則為上訴人所否認，並以兩造間勞動契約係被上訴人
03 於111年3月1日向上訴人為自願離職之意思表示而終止等語
04 置辯。

05 2.觀諸被上訴人所提出為上訴人不爭執真正之111年3月1日通
06 話譯文，被上訴人與上訴人高雄會計人員通話略稱：因為我
07 眼睛有一眼看不到，工作無法專心，要去○○看診，我先跟
08 這邊工地小姐說，暫時先去看醫生，不是不要做，我今日有
09 出工，老闆叫我去看身體情形怎樣在打算，沒有要寄保等
10 語；會計則稱：預計要請假多久還不曉得對不對，老闆娘說
11 公司不寄保，因為勞保局查很嚴，不然你明天看完診，看怎
12 樣你再跟老闆說一下，如果請1、2個月，這個就要看老闆怎
13 麼跟你說等語（見原審卷第223至225頁）。佐以被上訴人與
14 上訴人臺中辦事處會計洪蓮英於111年3月1日之LINE軟體通
15 訊對話內容，被上訴人於該日上午7時41分許傳送：小姐我
16 要暫時休息請假看眼睛，請不要幫我退勞保喔，謝謝（見原
17 審卷第335頁、本院卷一第85頁）；暨被上訴人之臺中榮民
18 總醫院診斷證明書、門診醫療檢查單，其上記載被上訴人症
19 狀為右眼視力模糊、診斷為右眼青光眼等情（見原審卷第27
20 9至281頁），足見被上訴人確實因眼疾問題需就醫，於111
21 年3月1日上午7時41分許向上訴人公司會計表示暫時請假至
22 醫院就診，並無表示要離職之意思。

23 3.證人洪蓮英於原審雖證述：老闆娘指示要退保的，因為老闆
24 娘說只能讓被上訴人寄保到3月31日，被上訴人111年3月3日
25 打電話給我時，我不知情他在3月1日現場早上開工時說他不
26 做了，我跟被上訴人通電話後，現場工安黃秋樺、廖淑美在
27 辦公室聽到跟我說，被上訴人在3月1日早上自己說不做離開
28 的等語（見原審卷第254頁）。惟觀證人洪蓮英與被上訴人
29 於111年3月3日上午10時許之對話譯文，洪蓮英稱「看你要
30 不要先休息啊，…老闆娘那邊，她是不會讓人家寄保的
31 啊」，被上訴人稱「我要問公司那邊有無把我退勞健保」、

01 「我有跟老闆說，不然我先去就醫，先去檢查看看好了，然
02 後等檢查好了比較好了再上班」、「我是沒有寄保，因為我
03 沒有要辭職啊，我只是去看病而已」、「我這段時間就是去
04 醫療而已，不是要辭職啊」等語，此經原審勘驗無誤（見原
05 審卷第248至249頁）。益徵被上訴人於111年3月3日上午與
06 洪蓮英通話時，一再強調其僅係先就醫，並未要辭職，無法
07 證明被上訴人有向上訴人終止勞動契約之意思表示。

08 4.證人即上訴人公司公共安全衛生設施現場管理黃秋樺於原審
09 證述：我在111年3月1日早上危害告知時有看到被上訴人，
10 被上訴人在危害告知前有跟我說他不做了，要先離開，不做
11 了應該是離職，他沒有說離職二個字，講完之後就離開現
12 場，他後續去哪裡我不知道，後續另一個工安廖淑美有告訴
13 老闆說被上訴人不做了等語（見原審卷第287至289頁），是
14 被上訴人雖於111年3月1日有提及不做了，但並未表示要離
15 職，係證人黃秋樺個人解讀被上訴人所謂不做即係要離職。
16 至於被上訴人雖有於同年9日將台中發電廠大門出入證繳
17 還上訴人，係因其需開刀休養而繳還，尚難以此認定被上訴
18 人有終止勞動契約之意。故上訴人抗辯被上訴人於111年3月
19 1日單方向上訴人終止勞動契約，洵屬無憑。

20 5.被上訴人主張上訴人未加倍發給例假日、國定假日出勤工
21 資、未據實投保勞健保及提繳退休金，屬違反勞動法令，依
22 勞基法第14條第1項第6款規定，於111年4月21日勞資爭議調
23 解時終止勞動契約等情。按雇主違反勞動契約或勞工法令，
24 致有損害勞工權益之虞者，勞工得不經預告終止契約，惟應
25 自知悉其情形之日起或得於知悉損害結果之日起30日內為
26 之，勞基法第14條第1項第6款、第2項定有明文。查被上訴
27 人於申請勞資爭議調解時主張「公司於111年3月1日上午口
28 頭告知，請我去將疾病治好再上班，即逕自將我退勞健保，
29 將我資遣，請資方依法給付資遣費27,667元。並請求任職期
30 間例假日、國定假日出勤未給付加班費、自110年6月至12月
31 雇主未繳納健保費、勞保高薪低報損失、勞健保溢扣應歸

還、6%勞退金」(見原審卷第41頁)，顯見被上訴人係因無法接受上訴人逕將其退勞健保，而於勞資爭議調解時請求給付資遣費等，並未提及依勞基法第14條第1項第6款規定向上訴人終止勞動契約。且依被上訴人調解時請求之事項可知，其斯時已知上訴人有未發給例假日、國定假日出勤工資、未據實投保勞健保及提繳退休金等違反勞工法令之情形，然其遲至111年10月6日起訴時，始主張依勞基法第14條第1項第6款規定，以起訴狀繕本之送達向上訴人終止勞動契約，顯已逾30日之除斥期間，是被上訴人終止勞動契約並不合法。

6. 綜上，被上訴人並未於111年3月1日向上訴人終止勞動契約，且被上訴人嗣後以起訴狀送達為終止勞動契約並不合法，而上訴人復未向被上訴人為終止勞動契約之意思表示(見本院卷二第43頁)，則兩造均未合法終止勞動契約。

(二) 被上訴人依勞基法第17條、勞工退休金條例第12條規定，請求上訴人給付資遣費2萬2,885元，為無理由：

兩造間之勞動契約既未合法終止，則被上訴人依勞基法第17條、勞工退休金條例第12條規定，請求上訴人給付資遣費2萬2,885元，即屬無據。被上訴人既不得請求資遣費，上訴人抗辯兩造間屬定期契約，依勞基法第9條第1項及同法施行細則第6條規定，被上訴人無從請求資遣費乙節(見本院卷一第44至45頁)，即無庸論述。

(三) 被上訴人依民法第184條第2項，請求上訴人賠償由被上訴人自行負擔之健保費4,956元，為有理由：

1. 被上訴人主張上訴人於110年6至11月間未幫其辦理健保，由其自行負擔此期間之健保費4,956元，依民法第184條第2項規定，請求上訴人賠償等語，並提出全民健康保險110年12月中斷投保保險費計算表為證(見本院卷一第95頁)。兩造不爭執上訴人自110年6月至同年11月未替被上訴人辦理健保，該期間被上訴人積欠健保費4,956元等情，堪認被上訴人此期間需自行負擔健保費4,956元。

01 2.按投保單位應於保險對象合於投保條件之日起3日內，向保
02 險人辦理投保；並於退保原因發生之日起3日內，向保險人
03 辦理退保。投保單位未依規定負擔所屬被保險人及其眷屬之
04 保險費，而由被保險人自行負擔者，投保單位除應退還該保
05 險費予被保險人外，並按應負擔之保險費，處以二倍至四倍
06 之罰鍰，全民健康保險法第15條第6項、第84條第3項分別定
07 有明文。其立法目的乃在增進全體國民健康，使國民均能透
08 過適當單位之投保，獲得全民健康保險所提供醫療服務，自
09 屬保護他人之法律。

10 3.依證人即大洪雅公司現場負責人鄧大洪於本院證稱：大洪雅
11 公司於110年6月1日至同年12月24日為被上訴人投保勞保，
12 因為被上訴人朋友拜託我說被上訴人有欠銀行錢，為了規避
13 法院執行，要寄保在大洪雅公司由被上訴人自費，當時沒有
14 寄健保，由被上訴人自行處理健保等語（見本院卷一第207
15 至209頁）；又證人即上訴人現場工地負責人洪聯成於本院
16 證述：被上訴人說在外面有欠債被強制執行，已經跟大洪雅
17 公司講好勞健保改到大洪雅公司，就不會被強制執行扣薪等
18 語（見本院卷一第145頁）。亦可認被上訴人於上開期間係
19 自行負擔健保費，而被上訴人於上開期間實際受僱於上訴人
20 擔任技工，應由上訴人負擔上開健保費，上訴人卻未辦理，
21 致被上訴人應自行負擔上開健保費，自屬違反上開全民健康
22 保險法之保護他人法律。是被上訴人依民法第184條第2項，
23 請求上訴人賠償健保費損害4,956元，應屬有據。

24 (四)被上訴人依勞基法第39條規定，請求例假日及國定假日工資
25 3萬2,500元，為有理由：

26 1.按勞基法之立法目的在於保障勞工權益，加強勞雇關係，促
27 進社會與經濟發展，而為勞動條件最低標準之規定，故於勞
28 工延長工作時間、休假及例假日照常工作者，雇主應依勞基
29 法第24條規定標準發給延長工作時間之工資及依同法第39條
30 規定加倍發給工資，乃屬強制規定，除非有法律明文規定，
31 如勞基法第84條之1規定之情形，並經中央主管機關核定公

告之勞工外，勞雇雙方均應遵守（最高法院97年度台上字第2505號判決參照）。次按工資由勞雇雙方議定之，但不得低於基本工資，勞基法第21條第1項定有明文。上開規定乃係勞基法對於勞工工資之最低保障，並非意謂勞工薪資只要高於基本工資，即不得再依勞基法之規定請求延長工時之工資或例假日、休假日、特別休假日之加倍工資。又勞雇雙方約定採較高薪資，並明確約定薪資已包含延長工時工資、例假日、休假日、特別休假日所應給付之加倍工資，而前揭約定薪資又未低於基本工資加計延時工資及例、休假日之工資總額時，即未違反勞基法保護勞工利益之旨趣，基於勞資雙方契約自由原則，該約定自非法所不許，是雇主應給付之延長工時工資、例假日、休假日、特別休假之加倍工資，仍得與勞工約定以提高各工作日之薪資方式給付之，並無違法可言，勞工若已同意雇主給付薪資之方式，即應受拘束，事後不得反悔，再請求雇主補發假日工資。惟勞資雙方約定薪資包含延時工資及例、休假日之工資，仍須勞雇雙方有所約定，亦即雇主已取得勞工之同意始可，不得僅以勞工每月薪資所得高於基本工資加計延時工資及例、休假日之工資總額，即認為雇主薪資給付之方式符合勞基法之規定，否則勞基法第36、37、39條之規定將成為具文，故雇主如未能證明勞資雙方約定之薪資已包含延長工時、例假日、休假日、特別休假日加倍工資，且經勞工同意者，基於勞基法保障勞工之立法意旨，勞工仍得請求延長工時、例假日、休假日、特別休假日加倍工資。

2. 查兩造約定被上訴人日薪為2,500元（見不爭執事項(一)），上訴人抗辯上開日薪2,500元已高於當時基本工資，被上訴人領取薪資時均未表示異議，足認兩造約定日薪已包含例假日及國定假日工資云云，為被上訴人所否認。由被上訴人薪資表記載可知，被上訴人除領取按天數計算之薪資外，另有領取加班費（見原審卷第147至151頁），可證被上訴人之日薪並未包含延時工資及例假日、國定假日之工資，上訴人復

01 未舉證以實其說，則此部分抗辯自不足採。是被上訴人主張
02 其於例假日（即110年5月22日〈誤載為23日〉、8月15日、1
03 2月12日、12月19日、113年1月9日、1月16日、1月23日、2
04 月20日）及國定假日（即110年5月1日勞動節、6月12日端午
05 節、12月31日元旦連假、111年2月26日、2月27日）工作，
06 核與其打卡紀錄相符（見原審卷第25至27、127至146頁），
07 而上訴人未給付此部分工資，堪可採信。則被上訴人請求上
08 訴人給付上開期間工資共計3萬2,500元，即屬有據。

09 (五)上訴人依勞基法第22條規定，請求短付薪資2萬5,472元，為
10 有理由，逾此數額則無理由：

11 被上訴人主張其於附表一所示薪資有遭上訴人不當扣薪，請
12 求上訴人給付短付薪資等語，上訴人則抗辯有與被上訴人約
13 定於薪資扣除5%作為上訴人無法申報薪資費用之損失。查
14 證人洪蓮英於原審證述：薪資表（即原審卷第147至151頁）
15 有一欄減項百分比是指所得稅，當初被上訴人寄保在別處，
16 薪資我們沒有報稅，我有跟被上訴人說公司會扣5%所得
17 稅，以彌補公司無法報被上訴人的薪資費用。因為被上訴人
18 出勤不正常，公司抓投保額度不好抓，所以110年5、6月及1
19 11年1月投保在公司，仍有扣除5%所得稅等語（見原審卷第
20 255至256頁）。惟被上訴人薪資表之欄位僅有記載「%」，
21 並未記載為何扣除此部分金額，難認被上訴人於領取薪資簽
22 名時，已確知此項扣除之用意為何；再被上訴人於110年6月
23 1日至同年12月24日勞保投保單位為大洪雅公司，上訴人此
24 期間扣除被上訴人5%所得稅，即屬不當扣薪；另111年1、2
25 月依上訴人為被上訴人投保級距，亦有不當扣除，上訴人復
26 未證明有與被上訴人達成扣薪之約定，其所辯難認可採。是
27 被上訴人請求上訴人應給付如附表一所示短付薪資2萬5,472
28 元，於法有據；逾此數額之請求，則無理由。

29 (六)被上訴人依勞保條例第72條第3項，請求上訴人賠償失能給
30 付差額損害16萬1,712元，為有理由：

31 1.被上訴人主張：其向勞保局申請職業傷病失能給付時，發現

01 上訴人為其投保之月薪低報為2萬4,000元及2萬5,250元，致
02 其僅領取失能給付29萬5,488元；若上訴人足額投保，其平
03 均月投保薪資應為3萬8,100元，平均日投保薪資為1,270
04 元，應領取失能給付為45萬7,200元，致受有勞保失能給付
05 差額損害16萬1,712元等語。上訴人則抗辯：勞保局依被上
06 訴人平均月投保薪資核定失能給付，被上訴人未對勞保局之
07 行政處分異議，自無損害，不得向上訴人請求賠償；縱得請
08 求差額損失，因被上訴人自行將110年9月至12月寄保於大洪
09 雅公司，應減免上訴人之賠償金額3分之2，依被上訴人平均
10 月投保薪資3萬3,757元、平均日投保薪資1,125元計算，上
11 訴人至多賠償被上訴人3萬6,506元等語。

12 2.按投保單位違反本條例規定，將投保薪資金額以多報少或以
13 少報多者，自事實發生之日起，按其短報或多報之保險費金
14 額，處四倍罰鍰，並追繳其溢領給付金額。勞工因此所受損
15 失，應由投保單位賠償之，勞保條例第72條第3項定有明
16 文。次按所稱月投保薪資，係指由投保單位按被保險人之月
17 薪資總額，依投保薪資分級表之規定，向保險人申報之薪
18 資；被保險人之薪資，如在當年2月至7月調整時，投保單位
19 應於當年8月底前將調整後之月投保薪資通知保險人；如在
20 當年8月至次年1月調整時，應於次年2月底前通知保險人。
21 其調整均自通知之次月1日生效；同條例第14條第1項前段、
22 第2項亦有規定。該條例第14條第2項立法意旨，乃為減輕投
23 保單位及保險人之作業，爰將投保單位之投保薪資調整次
24 數，明訂為1年2次，於當年2月至7月調整者，應於當年8月
25 月底前申報；於當年8月至次年1月調整者，應於次年2月底前
26 申報。

27 3.查被上訴人因前述眼疾向勞保局申請失能給付，經勞保局按
28 診斷永久失能之當月起前6個月平均月投保薪資2萬4,625元
29 【 $(25,250 + 25,250 + 25,250 + 24,000 + 24,000 + 24,000) \div 6 = 24,625$ 】，即平均日投保薪資820.8元，發給普通傷病
30 給付360日共計29萬5,488元予被上訴人乙節，為兩造不爭執
31

(見不爭執事項(五))，並有勞保局111年5月24日函文可稽(見原審卷第59頁)，堪信為真。又被上訴人110年9月至111年2月之工資依序為4萬1,042元、1萬4,688元、4萬4,688元、7萬0,833元、8萬4,219元、2萬4,584元(計算式如附表二)，則被上訴人之平均工資為每日1547元【 $(41,042 + 14,688 + 44,688 + 70,833 + 84,219 + 24,584) \div 181 = 1,547$ ，小數點以下四捨五入】，月平均工資為4萬6,610元(計算式： $1,547 \text{元} \times 30 = 46,610 \text{元}$)。

4.被上訴人之平均工資既為4萬6,610元，上訴人即應依當時有效之勞工保險投保薪資分表月投保薪資4萬5,800元為被上訴人投保勞工保險，則被上訴人本可領取失能給付55萬6,920元(計算式： $1,547 \text{元} \times 360 = 556,920 \text{元}$)，惟上訴人僅依上開月投保薪資為被上訴人投保(見原審卷第59頁)，致勞工保險局發給職業傷病失能給付29萬5,488元，受有失能給付差額26萬1,432元($556,920 - 295,488 = 261,432$)之損害。則被上訴人依勞保條例第72條第3項請求失能給付差額損害16萬1,712元，自屬有據，應予准許，上訴人以被上訴人無損害，不得請求賠償，縱得請求亦應減免云云，核屬無據。

(七)基上，上訴人應給付被上訴人22萬4,640元(健保費4,956元+例假日及國定假日工資32,500元+短付薪資25,472元+失能給付差額損害161,712元= $224,640 \text{元}$)，逾此數額之請求，則無理由。另上訴人對於自110年5月1日起至111年3月1日止，應補提繳1萬0,473元至被上訴人設於勞保局之個人退休金專戶乙節未爭執，並同意提繳(見本院卷一第450頁)，是被上訴人此部分請求，亦屬有據。

(八)又被上訴人於原審112年11月7日言詞辯論時，已捨棄請求非自願離職證明書(見原審卷第353頁)，原審仍判決上訴人應發給非自願離職證明書，核屬訴外裁判，於法無據，併予敘明。

五、綜上所述，被上訴人依勞基法第22條、第39條、勞保條例第

72條第3項、民法第184條第2項規定，請求上訴人給付22萬4,640元，及自起訴狀繕本送達翌日即111年10月29日（見原審卷第99頁之送達證書）起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，並請求上訴人提繳1萬0,473元至被上訴人之勞工退休專戶，為有理由，應予准許；逾此範圍之請求，為無理由，不應准許。原審就超過上開應准許部分，為被上訴人勝訴之判決，並為假執行之宣告，自有未洽，上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為有理由，應改判如主文第2項所示。至於上開應准許部分，原審判命上訴人給付，並為假執行之宣告，核無違誤，上訴意旨仍執陳詞，指摘原判決此部分不當，求予廢棄，為無理由，應駁回其上訴。另原判決就非自願離職證明書部分屬訴外裁判，於法不合，爰由本院併予廢棄如主文第1項所示，以臻適法。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

七、據上論結，本件上訴為一部有理由、一部無理由，爰判決如主文。

中 華 民 國 113 年 10 月 30 日

勞動法庭 審判長法官 陳得利

法官 黃玉清

法官 廖欣儀

正本係照原本作成。

被上訴人得上訴。

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。

01

書記官 王麗珍

02 中 華 民 國 113 年 10 月 30 日

03 附表一：

04

上訴人不當扣薪金額（以被證2薪資表為基礎，單位：元）					
月份	不當扣勞保費		不當扣建保費		不當扣%
110年5上					77
110年5下					590
110年6上	2, 150		774		718
理由：投保在大洪雅公司					
110年6下					1, 323
110年7上					1, 151
110年7下					375
110年8上					
110年8下					
110年9上					1, 063
110年9下					990
110年10上					359
110年10下					375
110年11上					1, 234
110年11下					1, 000
110年12上					1, 563
110年12下					1, 604
111年1上	(720)	2, 331	(774)	1, 196	490
111年1下	(2, 190)		(813)		1, 073
理由：被上訴人主張1月份投保級距25, 250元，其應負擔勞保費579元	720 + 2, 190 - 579 = 2, 331（原判決誤載為2, 391）		774 + 813 - 391 = 1, 196		

01

(原判決誤載為597元)、健保費391元(見原審卷第121頁)				
111年2上				
111年2下	(4,380)	3,801	(1,626)	1,235
理由：被上訴人主張2月份投保級距25,250元，其應負擔勞保費579元 (原判決誤載為597)、健保費391元(見原審卷第121頁)	4,380－579＝3,801		1,626－391＝1,235	
小計	8,282(原判決誤載為8,342)		3,205	
合計	25,472(8,282＋3,205＋13,985＝25,472)			

02
03

附表二(以被證2薪資表為基礎，單位：元)：

月份	薪資	平日加班費	例假日加班費	國定假日加班費	被上訴人薪資總額
110年9月上	20,000	1,250			41,042
110年9月下	19,375	417			
110年10月上	7,188				14,688
110年10月下	7,500				
110年11月上	24,688				44,688
110年11月下	20,000				
110年12月上	28,750	2,500	12/12 2,500		70,833
110年12月下	31,250	833	12/19	12/31	

(續上頁)

01

			2, 500	2, 500	
111年1月上	26, 250	2, 083	1/9 2, 500		84, 219
111年1月下	45, 469	2, 917	1/16 1/23 共5, 000		
111年2月上	6, 250	417			24, 584
111年2月下	10, 000	417	2/20 2, 500	2/26 2/27 共5, 000	