

臺灣高等法院民事判決

113年度勞上字第121號

上訴人 車力屋有限公司

法定代理人 江王祥

訴訟代理人 林育生律師

複代理人 朱峻賢律師

被上訴人 鄭勝峰

訴訟代理人 姚書容律師(法扶律師)

上列當事人間請求給付工資事件，上訴人對於中華民國113年1月5日臺灣新北地方法院111年度勞訴字第33號第一審判決提起上訴，本院於114年3月4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：伊自民國99年7月22日起受僱於上訴人，擔任國外業務人員，上訴人法定代理人江王祥（下逕稱其名）於110年9月8日以發現被上訴人將工作之電子郵件轉寄至個人郵件信箱，要求被上訴人暫停工作，由上訴人先為調查。嗣江王祥於110年10月2日與被上訴人面談討論終止勞動契約及給付5個月資遣費，被上訴人並未同意。詎被上訴人於110年11月1日收到上訴人寄發之新莊民安郵局第266號存證信函（下稱系爭終止存函），以被上訴人將上訴人之營業秘密洩露予競爭對手知悉及轉寄至私人郵件信箱，違反保密協議書，依勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第4款、第5款規定終止兩造間勞動契約。然被上訴人並無洩漏營業秘密，上訴人亦無設立工作規則禁止員工使用個人郵件信箱，且被上訴人係因上訴人未建置完善之電腦硬體設備，欠缺伺服器備份系統，上訴人提供作為員工工作上使用之電子郵件信箱有容量限制，及工作上使用之電腦曾數次遭駭客攻擊導

01 致資料遺失，被上訴人遂將工作上之電子郵件寄至個人郵件
02 信箱，作為備份之用，並預防駭客攻擊電腦，故上訴人終止
03 兩造間勞動契約並不合法。又被上訴人於110年12月間向勞
04 工保險局申請投保資料及勞工退休金個人專戶明細資料，發
05 現遭高薪低報勞保費，上訴人未足額提繳勞工退休金，損害
06 被上訴人之權益，被上訴人已於110年12月25日依勞基法第1
07 4條第6款規定向上訴人終止兩造間勞動契約，及請求上訴人
08 給付110年9月、10月全勤獎金與主管加給共計8000元、資遣
09 費23萬8258元、特休未休16日工資2萬0688元、失業補助差
10 額2萬7360元、勞工退休金差額14萬1343元及發給非自願離
11 職證明書等語。爰依勞基法第14條第1項第6款、第4項、第2
12 2條第2項、第38條第1項、第4項、勞基法施行細則第9條、
13 第24條之1第2項第1款、第2款、勞工退休金條例（下稱勞退
14 條例）第12條第1項、第31條、就業保險法第11條第3項、第
15 25條第3項、第38條第3項等規定，求為命上訴人給付29萬43
16 06元本息，並提繳勞退金14萬1343元至被上訴人之勞工退休
17 金專戶（下稱系爭勞退專戶），及開立非自願離職證明書
18 （被上訴人逾此範圍之請求即資遣費逾23萬8258元部分，經
19 原審判決駁回，未據聲明不服，不在本院審理範圍）。

20 二、上訴人則以：被上訴人自99年7月22日起負責上訴人國外業
21 務之業務開發、客戶聯繫等事務，上訴人交付「Max@frand
22 o.tw」電子郵件帳號供其使用，被上訴人並簽立切結書承諾
23 於在職期間或日後離職，不洩露於職務上研究開發或營業秘
24 密。然其於任職期間有下列情事：（一）110年2月間收到客戶義
25 大利STYL MOTO公司採購人員來信詢問是否有規格84mm鎖
26 點、13~14mm活塞之卡鉗等機車零配件，被上訴人竟回覆無
27 此商品，並稱可以聯繫上訴人前員工江文平，然江文平目前
28 任職訴外人泓輔企業股份有限公司（下稱泓輔公司），與上
29 訴人均為販售車用零件之同業。（二）110年3月間收到客戶波多
30 黎各SSFACTORY公司負責人詢問是否有沙灘車、機車相關零
31 件，被上訴人則回覆只有型號ZUMA125產品，並告知其他ATV

01 車型可以聯繫江文平。(三)110年6月間收到客戶泰國Triupm M
02 otorcycle Thailand公司資深採購人員來信表示缺少用於裝
03 配總泵之拉桿，被上訴人竟回覆無法及時提供，並表示將使
04 被上訴人友人直接與其聯繫。(四)未經上訴人同意，將上訴人
05 之物流廠商、國外廠商包含電子郵件信箱、聯絡人姓名、電
06 話等資訊（下稱系爭名單）擅自寄送至其私人信箱。被上訴
07 人隱瞞締約機會之資訊，將客戶引介至同業，造成上訴人受
08 有訂單損失，已違反勞動契約之忠誠義務、破壞與上訴人間
09 之信賴關係且情節重大，且被上訴人將系爭名單轉寄至私人
10 信箱之行為，自為洩漏上訴人營業上秘密。上訴人已依勞基
11 法第12條第1項第4款、第5款規定，以系爭終止存函合法終
12 止兩造間勞動契約，被上訴人自不得請求資遣費，亦不得請
13 求發給非自願離職證明等語，資為抗辯。

14 三、原審為被上訴人一部勝、敗訴之判決，即判命：(一)上訴人應
15 給付被上訴人29萬4306元，及111年1月27日起至清償日止，
16 按週年利率5%計算之利息。(二)上訴人應發給非自願離職證明
17 書予被上訴人。(三)上訴人應提繳14萬1343元至系爭勞退專
18 戶，並駁回被上訴人其餘之訴。上訴人就其敗訴部分提起上
19 訴。其上訴聲明：(一)原判決不利於上訴人部分廢棄。(二)上開
20 廢棄部分，被上訴人於第一審之訴駁回。被上訴人答辯聲
21 明：上訴駁回。

22 四、兩造不爭執事項：（見本院卷第184頁）

23 (一)被上訴人自99年7月22日起受僱於上訴人，擔任國外業務人
24 員，月薪含伙食津貼、全勤獎金、主管加給為3萬8800元，
25 另有業績獎金。

26 (二)上訴人於110年9月8日發現被上訴人有將工作信件轉寄至私
27 人信箱。

28 (三)上訴人於110年10月29日寄發系爭終止存函，以被上訴人將
29 國外合作廠商資料洩漏予公司競爭對手及將營業秘密轉至私
30 人信箱為由，依勞基法第12條第1項第4款、第5款規定終止
31 勞動契約，被上訴人於110年11月1日收受。

01 (四)被上訴人於110年12月25日寄發板橋文化路郵局第2357號存
02 證信函（下稱系爭2357號存函），以上訴人有勞保高薪低報
03 及未足額為被上訴人提繳勞工退休金為由，依勞基法第14條
04 第1項第6款規定終止勞動契約，上訴人於110年12月28日收
05 受。

06 (五)被上訴人110年間特休未休假之日數共16天。

07 五、本院之判斷：

08 (一)關於上訴人依勞基法第12條第1項第4款、第5款規定終止系
09 爭勞動契約，是否合法？

10 1.按勞基法第12條第1項第4款規定違反勞動契約或工作規則，
11 情節重大者，雇主得不經預告終止契約。縱上訴人違反勞動
12 契約，仍須符合情節重大要件，被上訴人始得終止契約。所
13 稱情節重大係不確定法律概念，解釋上應以勞工違反勞動契
14 約之具體事項，客觀上已難期待雇主採用解僱以外之懲處手
15 段而繼續其僱傭關係為斷。倘仍有其他懲戒方法可施，尚未
16 至最後、無法迴避、不得已之手段，自不得任由雇主懲戒勞
17 工達解僱之程度。故勞工之違規行為態樣、初次或累次、故
18 意或過失違規、對僱主及所營事業所生之危險或損失、勞雇
19 間關係之緊密程度、勞工到職時間之久暫等，均為是否達到
20 懲戒性解僱之衡量因素（最高法院110年度台上字第2913號
21 判決意旨參照）。又按勞工故意損耗機器、工具、原料、產
22 品，或其他雇主所有物品，或故意洩漏雇主技術上、營業上
23 之秘密，致雇主受有損害者，雇主得不經預告終止契約。勞
24 基法第12條第1項第5款定有明文。勞工故意損耗機器、工
25 具、原料、產品，或其他雇主所有物品，或故意洩漏雇主技
26 術上、營業上之秘密，致雇主受有損害者，雇主雖得不經預
27 告終止契約，惟勞工是否確有上述情形，自應由雇主舉證證
28 明之。

29 2.本件上訴人主張：被上訴人將締約機會轉交泓輔公司，有悖
30 於上訴人工作規則要求需先交由上級評估是否生產客製化產
31 品之規定，違反勞動契約義務或工作規則且情節重大等語。

01 然為被上訴人所否認，辯稱：上開客戶所詢問產品都是上訴
02 人沒有的產品，伊才會回覆說沒有或是無法及時提供，因為
03 泓輔公司有做相關產品，伊為了服務客戶，才會告知客戶可
04 以跟江文平聯絡，上訴人是販售自有品牌的庫存物品，不會
05 幫客戶製作客製化商品等語。經查：

06 (1)觀諸證人朱宇恆於原審到庭證稱：伊約於97至100年間在上
07 訴人公司擔任國外業務，上訴人有自有品牌「FRANDO」，但
08 沒有工廠可自製商品，如客戶詢問之商品沒有販售，伊會轉
09 介給其他代工廠商，轉介後會回報給主管，但上訴人並沒有
10 規定一定要將此類資訊轉給總經理，讓總經理決定是否生產
11 客製化商品；伊雖曾向當時總經理陳報過客製化商品訂單，
12 但總經理最後沒有接受訂單，而將訂單轉給代工廠；伊任職
13 期間內，上訴人沒有接過客製化商品訂單，上訴人也未告知
14 有特別的業務工作規則等語（見原審卷二第834至836頁）；
15 證人游樺宸於臺灣新北地方檢察署（下稱新北地檢署）時證
16 稱：伊當時在上訴人公司是業務，業務不會知道產品有無庫
17 存，這是有專門的人在管理，客戶如果有問跟公司相關的產
18 品，伊會回去問問看公司有沒有存貨，再回答客戶，如果公
19 司當下沒有存貨，伊就會直接跟客戶說沒有，以前公司就是
20 給伊幾樣產品及規格，伊就是賣這幾樣東西，伊任職時公司
21 沒有客製化服務等語（見本院卷第152至153頁），核與證人
22 鄭中平於新北地檢署時證稱：伊於108年第4季從上訴人公司
23 離職，公司會有要賣的產品資料，但是客戶來詢問的東西如
24 果不是一模一樣的東西，我們就會說沒有這個東西，公司也
25 沒有為客戶客製化，我在公司任職時沒有提供客製化的服務
26 給客戶等語（見本院卷第152至153頁），足見若有客戶詢問
27 客製化商品，而為上訴人無法以現貨或已存有之規格，直接
28 滿足客戶之需求時，上訴人並未訂立工作規則或書面要求須
29 俟匯報總經理確認後方才能回應客戶。

30 (2)上訴人雖舉證人王琪銘即上訴人副總經理證稱：國外客戶如
31 有客製化需求，國外業務會先把客戶需求寫在單上交給伊，

01 然後伊會向協力廠商詢問後再做報價，上訴人公司有紙本公
02 告客製化商品相關工作規則與國外業務人員等語為據（見原
03 審卷二第842頁），並主張此為客製化產品需求之處理流程
04 慣例，然為被上訴人所否認，上訴人迄未提出上開工作規則
05 為據，且前開三位證人之證言亦顯證無此慣例，自難認證人
06 王琪銘此部分所述為可採。況上訴人自承其並無具體就業務
07 人員針對國外客戶提出客製化產品需求之處置，擬定書面工
08 作規則等語（見本院卷第105頁），已難認被上訴人有違反工
09 作規則之情事。且上訴人並無工廠可製作客製化商品，也無
10 提供客戶客製化服務乙節，業經證人朱宇恆及鄭中平證述如
11 前，是以，上訴人本身並無客製化之設備及業務，被上訴人
12 於電子郵件中提供客戶其他廠商等資訊，亦難認有何致上訴
13 人受有損害之情事。

14 3.上訴人又主張被上訴人於109年7月15日、同年8月3日將系爭
15 名單轉寄至個人信箱乙節，業據上訴人提出兩封電子郵件及
16 附件之系爭名單為參（見原審卷一第163至164頁即第329至3
17 31頁、卷二第147至829頁）。被上訴人雖不爭執有寄送系爭
18 名單至個人信箱，然辯稱系爭名單僅為物流廠商、國外廠商
19 名稱、地址及聯絡人之姓名、連絡方式等記載，可於市場上
20 或專業領域內依一定方式查詢取得，上訴人亦未為任何保密
21 措施，不具秘密性及經濟價值，其係因工作用電腦曾遭駭客
22 攻擊，為備份始寄送至個人信箱等語。經查：

23 (1)依上訴人提出之切結書記載：「具切結書人鄭勝峰（即受僱
24 人），自99年7月22日起受雇於車力屋有限公司擔任國外業
25 務職務，...受僱人於職務上研究開發或受教營業秘密（營
26 業秘密係依營業秘密法第二條規定：係指方法、技術、製
27 程、程式、設計或其他可用於銷售或經營之資訊），歸車力
28 屋有限公司所有，並切結在職期間或日後離職，不洩露或使
29 用車力屋有限公司之營業秘密。...」（見原審卷一第145
30 頁）。再按本法所稱營業秘密，係指方法、技術、製程、配
31 方、程式、設計或其他可用於生產、銷售或經營之資訊，而

符合左列要件者：一、非一般涉及該類資訊之人所知者。
二、因其秘密性而具有實際或潛在之經濟價值者。三、所有人已採取合理之保密措施者，營業秘密法第2條亦定有明文。

(2)稽諸證人王琪銘於原審到庭證稱：我從99年4月9日到職，先擔任副總經理，負責採購，上訴人公司業務為汽機車煞車系統零件之製造、銷售、批發，銷售的產品都是由協力廠商自製，上訴人協力廠商之資料為我建立在公司電腦作業系統中，只有主管級可以看到，國外客戶是國外業務開發，客戶資料是由業務自己建檔，一般客戶資料業務助理都可以看到；上訴人對員工使用的電腦、電子檔案與電子郵件沒有設置保密措施；上訴人當初請被上訴人為公司每個員工申請帳號，包含我及負責人之帳號，每個員工都有自己之密碼，但被上訴人把自己設定成管理權限，所以被上訴人能進入每個人的信箱，而不需要密碼，我及上訴人負責人是在110年10月才發現被上訴人被設定為管理權限人等語（見原審卷二第837至844頁、卷三第40至45頁），並有證人陳威豪即上訴人公司總監於臺灣新北地方檢察署（下稱新北地檢署）偵查中證稱：每個員工都能進入雲端備份資料，員工還可以向公司申請硬碟備份資料等語可參（見本院卷第149頁），可見上訴人對系爭名單系統未設置相關屏障，且前委由被上訴人建置帳號後，亦未對被上訴人權限有何限制或收回，容任被上訴人繼續擁有系統管理權限，上訴人既未就系爭名單等資料採取合理之保密措施，尚難認系爭名單確屬上訴人公司營業上之秘密。

(3)此外，上訴人並無證據證明其訂有不得將公司資訊包括系爭名單轉至私人信箱之明文限制，則被上訴人雖將系爭名單轉寄至其個人信箱，亦難認有何違反勞動契約義務或工作規則且情節重大之情形，且上訴人亦未證明被上訴人取得系爭名單後有何散布予他人及因此受有損害之情事。參諸被上訴人於109年7月15日、同年8月3日轉寄系爭名單時，仍為上訴人

之員工，且有權取用系爭名單，難遽謂被上訴人將系爭名單轉寄至私人信箱之行為，即屬洩漏上訴人營業上之秘密，或違反勞動契約義務或工作規則且情節重大，自與勞基法第12條第1項第4款、第5款規定之要件不符。

4.又上訴人前以被上訴人上開所為涉犯背信及違反營業秘密法等罪嫌而向新北地檢署提起刑事告訴，經檢察官調查後認犯罪嫌疑不足，以112年度偵字第82313號不起訴處分，上訴人聲請再議，經臺灣高等檢察署智慧財產檢察分署113年度上聲議字第82號處分書駁回再議確定，有上開處分書在卷可憑（見本院卷第115至125頁），並經本院調閱上開卷宗核閱無誤，益證被上訴人並無上訴人所指背信及違反營業秘密等情事甚明。綜合考量上情，被上訴人轉寄系爭名單至私人信箱，情節尚非重大，縱有為客戶引介之行為，因上訴人無客製化機制，尚與上訴人商業利益有無無涉，則上訴人逕以解僱方法予以懲處，與被上訴人之違失程度相較，難認相當，依上開說明，上訴人解僱被上訴人不符勞基法第12條第1項第4款「情節重大」之要件，亦不符合解僱最後手段性，應不合法。從而，依上訴人所舉證據方法，尚不足以證明被上訴人違反勞動契約或工作規則且情節重大，或有洩漏上訴人營業上之秘密造成上訴人損害之情事。故上訴人主張依勞基法第12條第1項第4款、第5款規定終止兩造間勞動契約，自屬無據。

(二)被上訴人已依勞基法第14條第1項第6款規定，寄發系爭2357號存函合法終止兩造間之勞動契約：

查被上訴人自99年7月22日起受僱於上訴人，月薪含伙食津貼、全勤獎金、主管加給為3萬8800元，另有業績獎金等情，為兩造所不爭執（見不爭執事項(一)），並有被上訴人每月薪資表在卷可參（見原審卷一第29至42頁）。然上訴人為被上訴人投保勞保之投保薪資，自99年7月26日起為2萬8800元、108年2月至同年8月為3萬3300元，108年8月至110年11月8日為3萬8200元，此有被上訴人之勞工保險被保險人投保

資料表可稽（見原審卷一第87頁），上訴人顯高薪低報，而退休金之性質為延期後付之工資（最高法院92年度台上字第2152號判決意旨參照），則將投保薪資高薪低報之結果，不僅違反勞退條例之勞動法令，且減少被上訴人將來退休時所得領取之勞退金數額，自有損於被上訴人權益，是被上訴人寄發系爭2357號存函，依勞基法第14條第1項第6款規定終止兩造勞動契約，於法有據。又系爭2357號存函於110年12月28日寄達上訴人，為上訴人所不爭執（見不爭執事項(四)），亦有掛號郵件處理結果查詢資料可稽（見原審卷一第24頁），堪認兩造間勞動契約已於該日合法終止。

(三)被上訴人得請求上訴人發給非自願離職證明書：

按「第一項離職證明文件，指由投保單位或直轄市、縣（市）主管機關發給之證明」、「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。」、「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25條第3項前段、同法第11條第3項、勞基法第19條亦有明文。兩造間勞動契約係因勞基法第14條第1項第6款而終止，已認定於前，則被上訴人依上開規定，請求上訴人開立非自願離職證明書，於法有據，應予准許。

(四)被上訴人請求上訴人給付如附表一編號1至5共計29萬4306元本息部分：

1.編號1、2全勤獎金與主管加給共計8000元之部分：

(1)按工資，謂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3款規定甚明。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，與固定性給予尚有差異。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（最高法院110年度台上字第945號判決意旨參照）。

(2)經查，被上訴人自100年8月至110年8月間，每月皆有領取名目為「主管加給」之2000元，有薪資單為憑（見原審卷一第194至224頁、第291至295頁），且被上訴人擔任國外業務之「業務經理」，有管理業務助理之事實，亦經證人王琪銘證述在卷確（見原審卷二第839至840頁），足見被上訴人自100年8月起擔任管理職，主管加給為經常性之給與而屬工資無訛。又依上開薪資單所示，被上訴人自99年8月至110年8月間，每月皆有領取名目為「全勤獎金」之2000元，且被上訴人於101年2月、4月、8月、102年1月、103年6月、103年7月、104年7月、8月、105年9月、107年3月、5月、109年9月薪資表上雖有請假紀錄，惟仍均有受領每月全勤獎金2000元（見原審卷一第195、196、197、198、202、203、206、209、214、221頁），足見是否全勤，工資內容均有包含全勤獎金2000元，堪認該全勤獎金為被上訴人因工作而獲得之報酬，且在制度上有經常性，亦具有工資性質。是以，主管加給及全勤獎金均屬兩造間勞動契約內容，不容上訴人任意變動，又上訴人於110年9月間要求被上訴人暫停工作以進行調查，致被上訴人不能履行其勞務，非可歸責於被上訴人。準此，被上訴人依兩造間勞動契約，請求上訴人給付110年9月、10月之主管加給與全勤獎金各2000元，共計8000元，當屬有據。上訴人主張被上訴人遭其要求暫停上班後，該兩月既未全數到勤及未執行主管職務，自不得請求全勤獎金與主管云云，自屬無據。

2.編號3資遣費部分：

(1)按勞工適用本條例（即勞退條例）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；平均工資指計算事由發生之當日前6個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額。工作未滿6個月者，指工作期間所得工資總額除以工作期間之總日數所得之金額。工資按工作日數、時數或論件計算者，其依上述方式計算之平均工資，如少於該期內工資總額除以實際工作日數所得金額百分之60者，以百分之60計，勞退條例第12條第1項、勞基法第2條第4款分別定有明文。

(2)經查，被上訴人自99年7月22日起受僱於被告，兩造間勞動契約嗣於110年12月28日終止等事實，業如前述，故被上訴人依前揭規定請求資遣費，自屬有據。又被上訴人終止前6個月（終止日不計）即110年6月28日至110年12月27日之工資總額為25萬4124元（詳如原判決附表1所示），除以該期間之總日數183日，即為日平均工資1389元【計算式： $254,124 \div 183 = 1,389$ ，元以下四捨五入】，再乘以30日，即為被上訴人之月平均工資4萬1670元【計算式： $1,389 \times 30 = 41,670$ 】。另被上訴人年資為11年5月7天（99年7月22日至110年12月28日），資遣費基數為「 $5 + 89/124$ 」【計算式： $[11 + (5 + 7 \div 31) \div 12] \div 2$ 】，故被上訴人得請求之資遣費為23萬8258元【計算式： $41,670 \times (5 + 89/124) = 238,258$ ，元以下四捨五入】，上訴人對此計算不爭執（見本院卷第179頁），自屬有據。

3.編號4關於110年特休未休16日工資部分：

(1)按依據勞基法第38條第4項所定雇主應發給工資，依下列規定辦理：一、發給工資之基準：(一)按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其1日工資計發。(二)前目所定1日工資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前1日之正常工作時間所得之工資。其為計月者，為年度終結或契約終止前最近一個月正常工作時間所得之工資除以30所得之金額，勞基法施行細則第24條之1第2項明文。

(2)被上訴人主張依勞基法第38條第1項規定，其於110年度之特

01 休未休日數為16日，且每日工資為1293元【計算式：38,800
02 $\div 30 = 1,293$ 】，又兩造間之勞動契約已終止，依勞基法第38
03 條第4項規定，其得請求之特休未休工資應為2萬0688元【計
04 算式：1,293 $\times$ 16=20,688】，上訴人對此計算不爭執（見本
05 院卷第179頁），自屬有據。

06 4.編號5失業補助差額部分：

07 (1)按失業給付之請領條件，依就業保險法第11條第1項第1款
08 規定：「被保險人於非自願離職辦理退保當日前3年內，保
09 險年資合計滿1年以上，具有工作能力及繼續工作意願，向
10 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
11 仍無法推介就業或安排職業訓練」、第3項規定：「本法所
12 稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、
13 解散、破產宣告離職；或因勞動基準法第11條、第13條但
14 書、第14條及第20條規定各款情事之一離職」。又「投保單
15 位違反本法規定，將投保薪資金額以多報少或以少報多者，
16 自事實發生之日起，按其短報或多報之保險費金額，處四倍
17 罰鍰，其溢領之給付金額，經保險人通知限期返還，屆期未
18 返還者，依法移送強制執行，並追繳其溢領之給付金額。勞
19 工因此所受損失，應由投保單位賠償之」，同法第38條第3
20 項亦分別有明文規定。是雇主未按勞工實際薪資投保勞保及
21 就業保險，致勞工請領之失業給付短少者，雇主應負賠償責
22 任。次按「失業給付按申請人離職辦理本保險退保之當月起
23 前六個月平均月投保薪資百分之六十按月發給，最長發給六
24 個月。但申請人離職辦理本保險退保時已年滿四十五歲或領
25 有社政主管機關核發之身心障礙證明者，最長發給九個
26 月。」；又「本保險保險效力之開始及停止、月投保薪資、
27 投保薪資調整、保險費負擔、保險費繳納、保險費寬限期與
28 滯納金之徵收及處理、基金之運用與管理，除本法另有規定
29 外，準用勞工保險條例及其相關規定辦理。」，就業保險法
30 第16條第1項、第40條分別定有明文，是就業保險之月投保
31 薪資準用勞工保險條例及其相關規定辦理，投保單位應按照

01 被保險人之月薪資總額，依「勞工保險投保薪資分級表」之
02 規定覈實申報月投保薪資。

03 (2)經查，兩造間勞動契約經被上訴人於110年12月28日依勞基
04 法第14條第1項6款規定終止，自屬非自願離職，又被上訴人
05 有於離職後申請失業補助金，有勞動部勞工保險局函文可證
06 （見本院卷第171至177頁），是被上訴人符合請領失業給付
07 之要件。又被上訴人主張：上訴人最終為被上訴人投保薪資
08 為每月3萬8200元，惟被上訴人在終止勞動契約前6個月平均
09 工資為5萬0380元，應投保薪資應為4萬5800元，因上訴人高
10 薪低報造成本可請領失業補助金短少2萬7360元乙節【計算
11 式： $(45,800 \times 0.6 \times 6 \text{個月}) - (38,200 \text{元} \times 0.6 \times 6 \text{個月}) = 27,360$
12 元】。上訴人對此計算不爭執（見本院卷第179頁），自屬
13 有據，故被上訴人依就業保險法第38條第3項規定，請求上
14 訴人給付短報投保金額所生之失業補助差額2萬7360元，自
15 屬有據。

16 5.編號6提繳系爭勞退專戶部分：

17 (1)按勞基法第56條規定，雇主應按月提撥勞工退休準備金；雇
18 主應為適用勞退條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞保
19 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
20 提繳率，不得低於勞工每月工資6%，亦為勞退條例第6條第1
21 項、第14條第1項所明定。又依勞退條例第31條第1項規定，
22 雇主未依上開規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工
23 受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償。該專戶內之本金
24 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
25 定請領退休金規定之前，不得領取。是雇主未依該條例之規
26 定，按月提繳或足額提繳勞工退休金者，將減損勞工退休金
27 專戶之本金及累積收益，勞工之財產受有損害，自得依該條
28 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
29 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
30 至其退休金專戶，以回復原狀（最高法院101年度台上字第1
31 602號判決意旨參照）。

01 (2)本件被上訴人主張其任職期間，上訴人未依勞退條例之規
02 定，按被上訴人每月實際領取之薪資為被上訴人提繳退休金
03 至其個人退休金專戶，已於前述，是扣除上訴人已提撥之金
04 額後，上訴人提撥短少數額合計14萬2159元（如附表二「上
05 訴人應補繳之差額」欄所示），確有提繳不足之情形，上訴
06 人對此計算不爭執（見本院卷第179頁），依前開規定及說
07 明，被上訴人請求上訴人提繳14萬1343元至系爭勞退專戶，
08 為有理由。

09 六、綜上所述，被上訴人依勞基法第14條第1項第6款、第4項、
10 第22條第2項、第38條第1項、第4項、勞基法施行細則第9
11 條、第24條之1第2項第1款、第2款、勞退條例第12條第1
12 項、第31條、就業保險法第11條第3項、第25條第3項、第38
13 條第3項等規定，請求上訴人給付29萬4306元（計算式：2,0
14 00+2,000+2,000+2,000+238,258+20,688+27,360=29
15 4,306），及自起訴狀繕本送達翌日即111年1月27日（送達
16 證書原審卷一第107頁）起至清償日止，按週年利率5%計算
17 之利息，及上訴人應提繳勞退金14萬1343元至系爭勞退專
18 戶，並應開立非自願離職證明書，為有理由，應予准許。原
19 審就該部分為上訴人敗訴之判決，並依職權為准免假執行之
20 宣告，經核並無不合，上訴人上訴意旨指摘原判決該部分不
21 當，求予廢棄改判，為無理由，應予駁回。

22 七、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
23 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
24 逐一論列，附此敘明。

25 八、據上論結，本件上訴為無理由，爰判決如主文。

26 中 華 民 國 114 年 3 月 31 日

27 勞動法庭

28 審判長法 官 黃雯惠

29 法 官 戴嘉慧

30 法 官 林佑珊

31 正本係照原本作成。

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。

中 華 民 國 114 年 3 月 31 日

書記官 蕭毓婷

附表一

編號	被上訴人請求項目	被上訴人於於原 審請求金額	原審判准
1	110年9月全勤獎金	2,000元	2,000元
	110年10月全勤獎金	2,000元	2,000元
2	110年9月主管加給	2,000元	2,000元
	110年10月主管加給	2,000元	2,000元
3	資遣費	284,065元	238,258元
4	110年特休未休16日工資	20,688元	20,688元
5	失業補助差額	27,360元	27,360元
	合計	340,113元	294,306元
6	提繳勞退金差額至系爭勞 退專戶	141,343元	141,343元

附表二（單位：新臺幣，元）

時間	每月薪資總額	月提繳工資	應提繳6%	實際提繳	上訴人 應補繳 之差額
99年07月	8,720	9,900	594	288	306
99年08月	35,400	36,300	2,178	1,728	450
99年09月	37,100	38,200	2,292	1,728	564
99年10月	40,800	42,000	2,520	1,728	792
99年11月	39,900	40,100	2,406	1,728	678
99年12月	35,800	36,300	2,178	1,728	450

(續上頁)

01

100年01月	39,600	40,100	2,406	1,728	678
100年02月	36,000	36,300	2,178	1,728	450
100年03月	44,800	45,800	2,748	1,728	1,020
100年04月	37,800	38,200	2,292	1,728	564
100年05月	59,800	60,800	3,648	1,728	1,920
100年06月	43,200	43,900	2,634	1,728	906
100年07月	29,700	66,800	4,008	1,728	2,280
100年08月	39,800	40,100	2,406	1,728	678
100年09月	41,900	42,000	2,520	1,728	792
100年10月	40,800	42,000	2,520	1,728	792
100年11月	52,100	53,000	3,180	1,728	1,452
100年12月	40,300	42,000	2,520	1,728	792
101年01月	45,300	45,800	2,748	1,728	1,020
101年02月	45,100	45,800	2,748	1,728	1,020
101年03月	47,800	48,200	2,892	1,728	1,164
101年04月	65,045	66,800	4,008	1,728	2,280
101年05月	57,800	57,800	3,468	1,728	1,740
101年06月	41,548	42,000	2,520	1,728	792
101年07月	46,700	48,200	2,892	1,728	1,164
101年08月	44,200	45,800	2,748	1,728	1,020
101年09月	41,528	42,000	2,520	1,728	792
101年10月	40,550	42,000	2,520	1,728	792
101年11月	50,600	50,600	3,036	1,728	1,308
101年12月	48,903	50,600	3,036	1,728	1,308
102年01月	45,453	45,800	2,748	1,728	1,020
102年02月	44,968	45,800	2,748	1,728	1,020
102年03月	48,430	50,600	3,036	1,728	1,308
102年04月	46,609	48,200	2,892	1,728	1,164
102年05月	44,852	45,800	2,748	1,728	1,020
102年06月	45,350	45,800	2,748	1,728	1,020
102年07月	45,335	45,800	2,748	1,728	1,020
102年08月	45,073	45,800	2,748	1,728	1,020
102年09月	52,990	53,000	3,180	1,728	1,452
102年10月	41,483	42,000	2,520	1,728	792
102年11月	41,212	42,000	2,520	1,728	792
102年12月	45,660	45,800	2,748	1,728	1,020
103年01月	43,400	43,900	2,634	1,728	906
103年02月	45,295	45,800	2,748	1,728	1,020
103年03月	40,300	42,000	2,520	1,728	792
103年04月	46,650	48,200	2,892	1,728	1,164
103年05月	43,400	43,900	2,634	1,728	906
103年06月	43,243	43,900	2,634	1,728	906
103年07月	56,732	57,800	3,468	1,728	1,740
103年08月	49,930	50,600	3,036	1,728	1,308

(續上頁)

01

103年09月	63,727	63,800	3,828	1,728	2,100
103年10月	49,580	50,600	3,036	1,728	1,308
103年11月	42,300	43,900	2,634	1,728	906
103年12月	49,457	50,600	3,036	1,728	1,308
104年01月	38,980	40,100	2,406	1,728	678
104年02月	51,335	53,000	3,180	1,728	1,452
104年03月	51,228	53,000	3,180	1,728	1,452
104年04月	52,730	53,000	3,180	1,728	1,452
104年05月	41,633	42,000	2,520	1,728	792
104年06月	74,800	76,500	4,590	1,728	2,862
104年07月	50,000	50,600	3,036	1,728	1,308
104年08月	47,900	48,200	2,892	1,728	1,164
104年09月	51,465	53,000	3,180	1,728	1,452
104年10月	53,700	55,400	3,324	1,728	1,596
104年11月	44,407	45,800	2,748	1,728	1,020
104年12月	47,066	48,200	2,892	1,728	1,164
105年01月	54,580	55,400	3,324	1,728	1,596
105年02月	38,800	40,100	2,406	1,728	678
105年03月	38,800	40,100	2,406	1,728	678
105年04月	47,800	48,200	2,892	1,728	1,164
105年05月	48,800	50,600	3,036	1,728	1,308
105年06月	48,500	50,600	3,036	1,728	1,308
105年07月	54,800	55,400	3,324	1,728	1,596
105年08月	43,720	43,900	2,634	1,728	906
105年09月	40,955	42,000	2,520	1,728	792
105年10月	39,599	40,100	2,406	1,728	678
105年11月	42,472	43,900	2,634	1,728	906
105年12月	47,800	48,200	2,892	1,728	1,164
106年01月	42,641	43,900	2,634	1,728	906
106年02月	54,200	55,400	3,324	1,728	1,596
106年03月	52,050	53,000	3,180	1,728	1,452
106年04月	44,000	45,800	2,748	1,728	1,020
106年05月	45,800	45,800	2,748	1,728	1,020
106年06月	44,900	45,800	2,748	1,728	1,020
106年07月	54,300	55,400	3,324	1,728	1,596
106年08月	44,800	45,800	2,748	1,728	1,020
106年09月	42,600	43,900	2,634	1,728	906
106年10月	49,360	50,600	3,036	1,728	1,308
106年11月	40,900	42,000	2,520	1,728	792
106年12月	45,900	48,200	2,892	1,728	1,164
107年01月	41,236	42,000	2,520	1,728	792
107年02月	45,360	45,800	2,748	1,728	1,020
107年03月	39,350	40,100	2,406	1,728	678
107年04月	48,308	50,600	3,036	1,728	1,308

(續上頁)

01

107年05月	46,300	48,200	2,892	1,728	1,164
107年06月	47,850	48,200	2,892	1,728	1,164
107年07月	40,320	42,000	2,520	1,728	792
107年08月	47,361	48,200	2,892	1,728	1,164
107年09月	48,780	50,600	3,036	1,728	1,308
107年10月	39,123	40,100	2,406	1,728	678
107年11月	47,041	48,200	2,892	1,728	1,164
107年12月	39,825	40,100	2,406	1,728	678
108年01月	40,057	40,100	2,406	1,728	678
108年02月	49,680	50,600	3,036	1,998	1,038
108年03月	41,450	42,000	2,520	1,998	522
108年04月	44,321	45,800	2,748	1,998	750
108年05月	44,400	45,800	2,748	1,998	750
108年06月	47,430	48,200	2,892	1,998	894
108年07月	43,710	43,900	2,634	1,998	636
108年08月	44,623	42,000	2,748	2,292	456
108年09月	50,321	50,600	3,036	2,292	744
108年10月	52,985	53,000	3,180	2,292	888
108年11月	55,635	57,800	3,468	2,292	1,176
108年12月	46,478	48,200	2,892	2,292	600
109年01月	56,100	57,800	3,468	2,292	1,176
109年02月	48,325	50,600	3,036	2,292	744
109年03月	51,458	53,000	3,180	2,292	888
109年04月	46,190	48,200	2,892	2,292	600
109年05月	48,005	48,200	2,892	2,292	600
109年06月	55,300	55,40	3,324	2,292	1,032
109年07月	51,666	53,000	3,180	2,292	888
109年08月	66,600	66,800	4,008	2,292	1,716
109年09月	62,677	63,800	3,828	2,292	1,536
109年10月	59,031	60,800	3,648	2,292	1,356
109年11月	42,448	43,900	2,634	2,292	342
109年12月	51,585	53,000	3,180	2,292	888
110年01月	45,595	45,800	2,748	2,292	456
110年02月	54,319	55,400	3,324	2,292	1,032
110年03月	52,372	53,000	3,180	2,292	888
110年04月	53,124	55,400	3,324	2,292	1,032
110年05月	65,865	66,800	4,008	2,292	1,716
110年06月	49,983	50,600	3,036	2,292	744
110年07月	56,274	57,800	3,468	2,292	1,176
110年08月	42,658	43,900	2,634	2,292	342
110年09月	38,800	40,100	2,406	2,292	114
110年10月	38,800	40,100	2,406	2,292	114
110年11月	38,800	40,100	2,406	611	1,795
合 計					142,159