臺灣嘉義地方法院民事判決

115年度勞訴字第15號

原　　告　梁大成
訴訟代理人　李佳玟律師
被　　告　聯捷運輸股份有限公司
000000000000000000
000000000000000000
法定代理人　李克定
000000000000000000
訴訟代理人　陳金泉律師
　　李瑞敏律師
　　徐榕逸律師

上列當事人間請求給付退休金差額等事件，本院於民國115年10月29日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

被告應給付原告新臺幣996,065元，及自民國115年5月8日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

訴訟費用由被告負擔。

本判決第1項得為假執行；但被告如以新臺幣996,065元為原告預供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

壹、原告主張：

一、兩造並未簽立書面勞動契約，惟自下列證據可知原告依兩造合意之勞動契約提供勞動服務，被告則依前開合意內容給付原告每月薪資新臺幣（下同）6萬元：

（一）原告自民國83年9月1日起受僱於被告在被告公司嘉義營業所擔任司機。被告在原告入職前即保證原告之月薪至少6萬元。惟被告為規避依法申報勞工保險投保薪資及提繳勞工退休金之義務，將原告薪資刻意拆分為2筆：其中1筆由被告匯款，另1筆則透過聯捷運輸股份有限公司企業工會（下稱工會）名義匯款給付原告。原告嗣於115年1月31日

辦理退休，始發現被告長年僅以被告匯款部分申報勞保投保薪資及計算舊制退休金，致原告受有重大損失。

（二）被告每月確實至少給付原告6萬元薪資：

1、工資：指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，勞動基準法（下稱勞基法）第2條第3款定有明文。則凡屬勞工提供勞務之對價且具有經常性者，不論其名稱為何，均屬工資。

2、原告發現退休金計算有誤後，向被告申請給付薪資證明及退休前6個月之薪資證明，被告交付「聯捷運輸114/05～114/10未達6萬元人員/金額清冊」（原證2，本院卷第23至24頁），前開清冊中記載原告每月6萬元之薪資被分為「收入金額」及「差額金額」，以114年10月為例，「收入金額」41,923元、「差額金額」為18,077元，2筆合計為6萬元。而依原告所調出被告公司薪資清單，將實發薪資、健保（自負額）、勞保（自負額）、工會會費、福利金總加計之金額，即為原證2之收入金額（原證3，薪資清單，本院卷第25至46頁）。

3、而被告薪資清單中之實發薪資即與原告薪資戶存摺明細（原證4，本院卷第47至50頁）、薪資戶銀行明細（原證5，存摺存款客戶歷史交易明細表，本院卷第51至88頁）中「薪資轉帳」一欄金額相同。茲說明被告計算方式如下：

（1）依原證2被告所提供原告離職前6個月薪資給付清單中之「114年10月」，收入金額「41923」、差額金額「18077」；對照原證3之114年10月」實發金額39,653加健保（自負額）681加勞保（自負額）1,098加代扣工會會費400加扣福利金91，共41,923元。

（2）被告「114年10月」實發金額39,653元，對照原證4、原證5薪資戶帳戶明細中，係在114年11月14日匯入原告薪資戶，其備註為「薪資轉帳」；又原證2之差額金額「18077」是透過工會名義匯款給付原告，工會扣除手續費1成後即

16,269元，於114年12月3日匯入差額金額16,269元至原告薪資戶中，其備註為「聯捷運輸」。

（3）是將被告實發金額加計健保（自負額）、勞保（自負額）、工會會費、福利金，及加計工會未扣除手續費之金額，總額即為6萬元。而每月被告均會給付原告6萬元之薪資(未扣手續費及自負額前）。

4、綜上所述，依前揭證據可知兩造間約定原告每月薪資總額為6萬元（不含年終及特休補貼）。

二、被告有高薪低報之違法，而應對原告負損害賠償責任：

（一）依勞基法第2條第3款規定，被告透過工會匯款之金額，亦屬原告每月固定領取之經常性給與，性質上屬工資，依法應全額計入勞工保險月投保薪資及平均工資。然被告違反勞工保險條例第14條第1項、第72條第3項規定，將原告每月投保薪資金額以多報少，原告因此所受損失應由被告公司賠償。且依最高法院107年度台上字第1854號判決意旨亦可知被告作為投保單位，依法有義務據實申報原告之月投保薪資，此為公法上之義務，無法依任何理由而免除，亦無過失相抵原則之適用。則原告每月實際薪資60,000元，然被告自109年3月1日以後向勞工保險局申報原告投保薪資為43,900元（原證6，勞保被保險人投保資料表，本院卷第89至90頁），然依勞工保險投保分級表規定，原告之月投保薪資應為45,800元（原證7，114至115年勞工保險投保薪資分級表，本院卷第91至92頁）。是依前開說明，被告自應負損害賠償責任。

（二）被告賠償範圍及方法即原告所受損害之項目與金額分述如下：

1、被告應給付原告勞退舊制退休金差額818,550元：

（1）原告每月薪資為6萬元，而原告於115年1月退休，退休時依勞基法第2條第4款規定1個月之平均工資為6萬元。又原告工作年資已達32年又329日，依勞基法第55條第1項第1款規定，應以45個基數計算退休金。

（2）依舊制退休金制度（原告未選擇新制）應以60,000元乘以45個基數即270萬元，而非如被告以41,810元乘以45個基數計算退休金為1,881,450元（原證8，員工退休退休金申請表，本院卷第93頁）。故被告少給付原告818,550元《計算式：2,700,000-1,881,450=818,550》。

（3）被告給付前開退休金差額已遲延，原告另得依勞基法第55條第3項前段規定請求法定遲延利息。

2、被告另應給付原告老年給付差額177,515元（勞保低報部分）：

（1）原告自112年2月1日至115年1月31日之每月薪資均為6萬元，依勞工保險投保薪資分級表應投保第11級45,800元，依第11級45,800元及勞工保險條例第58條之1第2款計算每月老年年金給付應為21,297元《計算式:45,800×30×0.0155=21,297》。而被告僅投保第10級43,900元（見原證6、7），依第10級之43,900元及第58條之1第2款計算每月老年年金給付則為20,414元《計算式：43,800元×30×0.0155=20,414》。因被告前開高薪低報致原告之老年給付每月差額達883元《計算式：21,297-20,414=883》、每年差額則達10,596元《計算式：883×12=10,596》。

（2）原告於115年1月31日申請老年年金給付時為58歲，依內政部公布之113年嘉義市簡易生命表之統計，58歲之平均餘命為25.57年（原證9，嘉義市簡易生命表，本院卷第95頁），依霍夫曼式計算法扣除中間利息（首期給付不扣除中間利息）核計原告老年給付差額共為177,515元【計算式：10,596×16.00000000+（10,596×0.57)×(16.00000000-00.00000000）＝177,515.000000000。其中16.00000000為年別單利5%第25年霍夫曼累計係數，16.00000000為年別單利5%第26年霍夫曼累計係數，0.57為未滿1年部分折算年數之比例（25. 57[去整數得0.57]）。元以下採4捨5入】。

3、綜上，原告依前開法律關係共得請求被告給付996,065元

與其法定遲延利息。

三、對被告抗辯之陳述與各項證據之意見：

（一）對被告所提各證據部分：

1、對被告所提被證1之被告公司基本登記資料之製作名義人及內容真正不爭執。

2、否認被告所提被證2之被告公司駕駛員任用薪資計算標準及鋼瓶搬運獎勵辦法實施細則之製作名義人及內容之真正；因前開文書無兩造之簽名，亦無該實施細則之實施時間或製作時間，且原告係83年9月1日到被告公司任職，以當年法制背景及常情設想，當時應無前開實施細則之存在。

3、否認被告所提被證3之被告公司薪資系統截圖畫面（原告退休前6個月薪資）之製作名義人及內容之真正。因前開文書無兩造之簽名，亦無被告之用印，且僅為被告自述其薪資系統截圖畫面，縱被告抗辯與原告自被告公司取得之原證3總額數字相符（亦與原證2之收入金額相符），然原告僅知其每月薪資為6萬元，不管做多做少均係6萬元，至被告所抗辯前開薪資結構之差異僅為被告單方面陳述，且無證據可證明，亦與原告認知不符。

4、對被告所提被證4、原告簽收退休金支票證明之製作名義人及內容之真正不爭執。惟此僅代表原告受領該筆款項，並不等於原告同意該筆金額即為全部、正確之退休金，更不等於原告自願放棄請求差額之權利。

5、對被證5、被告所開立原告114年扣繳憑單之製作名義人及內容真正不爭執。惟勞工對於雇主如何申報扣繳憑單，通常無從知悉其申報內容，亦無從知悉雇主實際上是否已如實申報。況若以此即認定原告默認被告之低報行為，將使雇主更易於規避勞動法相關法律規定，與勞動法相關法令制定之立法目的不符。

6、對被證6、勞動部不當勞動行為裁決委員會決定書之製作名義人及內容真正不爭執。惟前開文書爭點為「公司是否因工會理事長擔任工會幹部而報復性調降其投保薪資？」

及「公司辦理調降投保薪資時，是否需將「工會理事長請會務公假所領取之1000元/日會務補貼」計入投保薪資？」，且裁決委員會最終以逾期申請及整體投保薪資高於45,000元為由作成「不受理」決定 ，並未就實體爭點為終局認定。

7、對被證7之地院判決書之製作名義人及內容真正不爭執。惟前開文書即判決主要審理爭點係針對員工得否依系爭協議書直接向公司請求給付差額，法院則以該協議書並非第三人利益契約為由而駁回員工之請求，並未就「該差額之本質是否為工資」為任何實體認定；且該判決係針對特定協議條款及請求權所作判斷，非統一法律見解，且與本案爭點不同，無參考必要性。

8、對被證8之地院判決書之製作名義人及內容真正不爭執。

9、對被證9張姓員工退休金計算表與被證10之吳姓員工退休金計算表之製作名義人及內容真正均不爭執。惟原告任職之公司為聯捷運輸股份有限公司，而公司提供之退休金申請表為聯華氣體工業股份有限公司出具（見原證8） ，與被證9張姓員工、被證10之吳姓員工任職之公司及工作單位並不同，自不得拘束原告。

（二）被告雖辯稱透過系爭工會匯款給原告之差額金額為補貼性質，不具勞務對償性，非工資云云。然：

1、依勞基法第2條第3款規定可知，雇主依勞動契約、工作規則或團體協約之約定，對勞工提供之勞務反覆應為之給與，乃雇主在訂立勞動契約或制定工作規則或簽立團體協約前已經評量之勞動成本，不論其名義為何？如在制度上通常屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價（報酬），即具工資之性質而應納入平均工資之計算基礎，有最高法院判決可憑。

2、原告每月領取之6萬元含公司直接給付及工會轉發之差額，係因實際提供勞務而得，且每月固定發放，符合前開勞基法工資之定義，不因被告將其中部分以「差額」、「其

他所得」名義給付而改變工資本質。況且工會係每月自被告受領關於原告不足6萬元之差額後，再轉匯給原告，此兩階段給付方式係為達成原告每月薪資6萬元之目的，是前開差額自當符合工資定義。

3、被告於答辯狀中自承不因原告是否有多加班或表現優劣等情況，只要原告有依被告指示單純付出勞務工作，就可每月領取總額6萬元。是就該差額之補貼，已非浮動發放，性質上即為雇主承諾之「月薪總額」，而非恩惠性給予。

四、並聲明：（一）被告應給付原告996,065元，及自起訴狀繕本送達翌日即115年5月8日起至清償日止，按年息5%計算之利息。（二）訴訟費用由被告負擔。（三）請准供擔保宣告假執行。

貳、被告則以：

一、被告從事氣體運輸等事業（被證1，經濟部商工登記公示資料，本院卷第135至136頁），原告退休前為被告所僱用之勞工，擔任被告公司嘉義廠鋼瓶運輸司機，原告任職期間為83年9月1日起至115年1月31日止，離職原因為退休，且原告選擇適用退休金舊制（見原證8）。是原告自請退休，被告則已依法給付舊制退休金，詎原告卻於領取退休金後另主張被告短付退休金、短保勞保而致其受損害，並提出勞資爭議調解不成立（見原證1）。

二、否認原告所主張兩造約定原告月薪為6萬元之事實。原告退休前之月薪如原證3之薪資明細記載，且被告已核實給付原告退休金而並無短付退休金之情事，亦未高薪低報而致原告受有勞保老年給付差額之損害。

（一）原告任職期間之薪資結構為底薪、全勤獎金、安全獎金、伙食津貼、搬運獎金（被證2，駕駛員任用薪資計算標準及鋼瓶搬運獎勵辦法實施細則，本院卷第137頁），原告退休前6個月薪資明細則如原證3所示。原告退休前每月薪資亦有被告公司薪資系統截圖畫面可證（被證3，被告公司薪資系統截圖畫面，本院卷第139至144頁）。

（二）是計算原告退休前6個月之平均工資，關於特休未休結清部分，依目前司法實務見解均認為並非工資而無須計入。然被告於計算原告平均工資時亦予以擇優計入，是被告擇優計算原告退休前6個月平均工資為41,810元，據此計算並核給原告舊制退休金1,881,450元（見原證8），而被告已給付原告前開退休金，並未短付（被證4，臺灣銀行信託部函、勞工退休金撥付清單，本院卷第145至146頁）。

（三）被告每月給付原告之薪資業如前述，並無原告所主張每月薪資6萬元之情事。況被告每年均須開立扣繳憑單以利原告申報其薪資所得（被證5，114年各類所得扣繳暨免扣繳憑單與薪資明細，本院卷第147至148頁），前開扣繳憑單所記載該年度薪資收入數額，經核與原證3所示114年各月薪資明細總和相符，足見原告任職以來之薪資即為薪資明細中所載數額，並非原告所主張之每月6萬元。況原告歷年申報薪資所得亦依被告所開立之扣繳憑單、薪資明細所載之薪資辦理而非以每月6萬元申報薪資所得。

（四）原告雖主張工會每月匯款給原告再加計原告每月自被告處領取之薪資數額合計為6萬元，故其月薪為6萬元，僅係透過工會為給付云云。然被告與工會為不同法人，各自具有獨立法人格，且工會自主，實不能將工會給付視為被告之給付。

1、被告所屬員工成立工會，被告為求勞資和諧而向與工會友好，除依法給予工會幹部（包含理事長在內）會務公假辦理會務外，甚至還基於善意與友好，尚按請會務假之日數另給予工會理、監事每日1,000元會務補貼（被證6，勞動部函、勞動部不當勞動行為裁決決定書，本院卷第149至156頁），然前開補貼性質上並非工資。同樣地，被告亦與工會協議給與會員司機補貼，即當會員司機薪資未達6萬元時，另由被告補貼，惟前述被告補貼款項係匯入工會而由工會統籌辦理，且該補貼性質亦非屬工資。依部分實務見解，前開補貼無勞務對價性，且勞工並無直接對被告

請求之權利。可見系爭差額補貼性質上並非工資至明。

2、系爭差額補償與原告提供勞務對價無涉，差額補償僅為被告公司與工會間之友好協議且屬恩惠性給付，性質顯非屬工資甚明。

（五）又被告依法為原告投保勞工保險，並無原告所主張高薪低報情事，況原告任職被告處多年，原告自己每月薪資為何、勞保投保數額為何，豈會不知？甚至原告每年均須報稅、繳所得稅，是被告給付原告每月薪資數額若干，原告自然明確知悉；若被告真高薪低報，原告豈會多年來均未提出異議？

（六）原告或主張被告先給付工會，再由公會給付原告之款項，亦應列為被告給付原告之薪資云云。然前開款項為工會之收入，工會收款後如何支用與被告無涉，不能因此即認係原告提供勞務之對價。況被告給付工會之款項亦開立扣繳憑單，工會財務亦應依法報支並受監督（被證11，各類所得扣繳暨免扣繳憑單，本院卷第265頁）。又系爭補貼差額係於被告安排南部地區司機會員之工作量不足領取6萬元時，始有補足差額之產生，如係可歸責於司機則無補貼。且司機不願透過工會亦無法領取該補貼。另依證人張裕源於本院之證詞，在在均足證系爭補貼並非勞務提供之對價，而非屬工資。

三、並聲明：（一）原告之訴及假執行聲請均駁回。（二）訴訟費用由原告負擔。（三）如受不利之判決，請准供擔保免為假執行。

參、本院之判斷

一、按所謂勞工，指受雇主僱用從事工作獲致工資者。雇主，指僱用勞工之事業主、事業經營之負責人或代表事業主處理有關勞工事務之人。工資，指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。勞動契約，指約定勞雇關係而具有從屬性之契約，勞基法第

2條第1、2、3、6款著有規定。前開所謂「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。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。是以雇主依勞動契約、工作規則或團體協約之約定，對勞工提供之勞務反覆應為之給與，乃雇主在訂立勞動契約或制定工作規則或簽立團體協約前已經評量之勞動成本，無論其名義為何？如在制度上通常屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價（報酬），即具工資之性質而應納入平均工資之計算基礎。若對勞工所為之給與非必然發放，且無確定標準，僅具恩惠性、勉勵性給與非雇主經常性支出之勞動成本，則非工資（最高法院100年度台上字第801號裁判要旨同此見解）。次按本法第2條第3款所稱之其他任何名義之經常性給與係指左列各款以外之給與。一、紅利。二、獎金：指年終獎金、競賽獎金、研究發明獎金、特殊功績獎金、久任獎金、節約燃料物料獎金及其他非經常性獎金。三、春節、端午節、中秋節給與之節金。四、醫療補助費、勞工及其子女教育補助費。五、勞工直接受自顧客之服務費。六、婚喪喜慶由雇主致送之賀禮、慰問金或奠儀等。七、職業災害補償費。八、勞工保險及雇主以勞工為被保險人加入商業保險支付之保險費。九、差旅費、差旅津貼及交際費。十、工作服、作業用品及其代金。十一、其他經中央主管機關會同中央目的事業主管機關指定者，勞基法施行細則第10條亦有規定。工資係勞工勞力所得，為其勞動之對價，且須為經常性之給與，始足當之；所謂經常性之給與，係指非勞動基準法施行細則第10條所列各款之情形，縱在時間上、金額上非固定，只要在一般情形下經常可以領得之給付即屬之；亦即只要某種給與係屬工作上之報酬，在制度上有經常性者，即得列入平均工資以之計算退休金；發給全勤獎金在制度上已形成經常性，屬經常性之給與，其他在制度上有其經常性，亦屬經常

性之給與，均得列入平均工資計算之範疇（最高法院86年度台上字第1681號裁判要旨同此見解）。而勞工與雇主間關於工資之爭執，經證明勞工本於勞動關係自雇主所受領之給付，推定為勞工因工作而獲得之報酬，勞動事件法第37條亦有規定。第按「平均工資：謂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。」，「勞工退休金之給與標準如下：一、按其工作年資，每滿1年給與兩個基數。但超過15年之工作年資，每滿1年給與1個基數，最高總數以45個基數為限。未滿半年者以半年計；滿半年者以1年計。」，「前項第1款退休金基數之標準，係指核准退休時1個月平均工資。」，「第1項所定退休金，雇主應於勞工退休之日起30日內給付：：：」，勞基法第2條第4款、第55條第1項第1款、第2項、第3項亦分別定有明文。又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項分別定有明文。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（最高法院101年度台上字第1602號判決要旨同此見解）。又投保單位違反本條例規定，將投保薪資金額以多報少或以少報多者，自事實發生之日起，按其短報或多報之保險費金額，處四倍罰鍰，並追繳其溢領給付金額；勞

工因此所受損失，應由投保單位賠償之，勞工保險條例第72條第3項定有明文。且投保單位縱與勞工合意將投保薪資金額以多報少或以少報多，仍應依法據實申報月投保薪資額，無從憑以解免其據實申報之義務，倘未據實申報，致勞工受有損害，因勞工對損失發生原因之月投保薪資之不實申報，並無從助成其發生或損害之擴大，其依前開規定求償時，自無過失相抵原則之適用（最高法院107年度台上字第1854號判決要旨同此見解）。另按依勞動事件法第15條規定適用民事訴訟法第279條第1、2項規定之結果，當事人主張之事實，經他造於準備書狀內或言詞辯論時或在受命法官、受託法官前自認者，無庸舉證；當事人於自認有所附加或限制者，應否視有自認，由法院審酌情形斷定之。而當事人於自認有所限制或附加者，於一造承認他造所主張事實部分即兩造陳述一致之範圍內成立自認，未自認部分則另依舉證責任分配之原則處理。且依前開規定，當事人主張之事實經他造自認者，依法不負舉證責任；法院亦不得就他造自認之事實調查證據，另為與其自認事實相反之判斷，並應以其自認為認定事實及裁判之基礎（最高法院97年度台上字第2570號裁判要旨同此見解）。查：

（一）原告所主張其自83年9月1日起受僱於被告，在被告公司嘉義營業所擔任司機；與原告每月薪資分為2筆：其中1筆由被告匯款，另1筆則由工會匯款給付原告；及原告嗣於115年1月31日辦理退休，被告則以原告退休前6個月平均工資41,810元計算並核給舊制退休金1,881,450元等事實，為兩造所不爭，復有原告所提勞保被保險人投保資料表（見本院卷第89至90頁）與被告所提臺灣銀行信託部函、勞工退休金撥付清單（見本院卷第145至146頁）等在卷可證，自堪信為真實。

（二）另參酌曾於工會擔任理事長之證人張裕源於本院結證稱依當時原告所簽立之同意書記載，原告退休前至工會領取之款項，係原告薪資未達6萬元所給之補償，補償金額每月

不同，被告亦有每月補償之明細等語（見本院卷第303至304頁）。張裕源所提出之前開同意書則記載本件原告同意與被告協議薪資制度，採月結方式辦理，自104年9月起同意每月所得補償金額由被告交付工會，每月所得補償金額提撥10%作為工會會務運作經費，所餘每月補償金額再交付原告簽收，有前開同意書在卷可證（見本院卷第309頁）。曾於工會擔任理事長之證人張源雄於本院結證稱所有會員都有簽立同意書保障會員所屬員工每月薪資6萬元，若不足6萬元，會由被告公司補助不足之差額，將錢匯至工會，再由工會轉匯給所屬員工等語（見本院卷第324頁）。則自前開證據相互參酌以觀，原告每月薪資6萬元，部分由被告直接給付，部分由被告交付工會再由公會依前開同意書約定扣除約定金額後轉交原告，應可認定。則依前開說明，系爭補償亦為被告間接給付原告，設非原告受僱於被告提供勞務，當不致獲得前開補償，前開補償之性質顯具「勞務對價性」及「給與經常性」，是雇主即被告依勞動契約、工作規則或團體協約之約定，對勞工提供之勞務反覆應為之給與，乃雇主在訂立勞動契約或制定工作規則或簽立團體協約前已經評量之勞動成本，無論其名義為何？如在制度上通常屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價（報酬），即具工資之性質而應納入平均工資之計算基礎。從而，原告所主張其每月薪資總額為6萬元，應屬可採；被告前開抗辯則不可取。至兩造與工會是否涉及逃漏稅或偽造文書等刑責問題，當於本件確定後依證據審酌是否送偵查機關辦理。

（三）原告於115年1月退休時工作年資已達32年又329日，而原告每月薪資6萬元亦如前述，則依勞基法第2條第4款規定1個月之平均工資為6萬元，另依勞基法第55條第1項第1款規定，應以45個基數計算退休金。而原告選擇舊制退休金，自應以60,000元乘以45個基數即270萬元，然被告僅給付原告退休金1,881,450元，亦如前述；是被告短給原告

退休金合計818,550元（計算式：2,700,000-1,881,450=818,550）。是原告依勞基法第55條第3項前段規定請求被告給付前開退休金差額818,550元與其法定遲延利息，自屬有據。

（四）原告為勞工保險條例所稱之勞工，被告則為雇主且屬為原告參加勞工保險之投保單位，為兩造所不爭，亦堪信為真實。又原告所主張其自112年2月1日至115年1月31日之每月薪資均為6萬元，依勞工保險投保薪資分級表應投保第11級45,800元，依第11級45,800元及勞工保險條例第58條之1第2款計算每月老年年金給付應為21,297元；然被告僅投保第10級43,900元，依第10級之43,900元及第58條之1第2款計算每月老年年金給付則為20,414元；因被告前開高薪低報致原告之老年給付每月差額達883元、每年差額則達10,596元。與原告於115年1月31日申請老年年金給付時為58歲，依內政部公布之113年嘉義市簡易生命表之統計，58歲之平均餘命為25.57年，依霍夫曼式計算法扣除中間利息核計原告老年給付差額共177,515元等事實，亦有原告所提勞保被保險人投保資料表（見本院卷第89至90頁）、114至115年勞工保險投保薪資分級表（見本院卷第91至92頁）、嘉義市簡易生命表（見本院卷第95頁）等在卷可證，亦堪信為真實。是被告將原告投保薪資金額以多報少，致原告受有老年年金給付共177,515元之差額損失，依前開說明，原告自得對被告為賠償之請求，應可認定。

二、綜上所述，原告依前開各規定請求被告給付勞工退休金差額818,550元、勞工保險老年年金損害177,515元合計996,065元（計算式：退休金差額818,550元＋勞工保險老年年金損害177,515元＝996,065元），及自民事起訴狀繕本送達翌日即115年5月8日起至清償日止，按年息5%計算之利息，為有理由，應予准許。

三、復按依勞動事件法第15條規定適用民事訴訟法第87條第1項

、第78條規定之結果，法院為終局判決時，應依職權為訴訟費用之裁判。訴訟費用，由敗訴之當事人負擔。查本院既為被告前開全部敗訴之終局判決，本院因認本件訴訟費用依前開規定應命由被告負擔。

四、末按法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權宣告假執行。前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求標的物提存而免為假執行，勞動事件法第44條第1、2項著有規定。查本院就勞工即原告前開給付請求，為雇主即被告敗訴之判決，爰依前開說明依職權宣告假執行，並同時宣告被告得供相當之擔保金額而免為假執行。

五、本件事證已臻明確，兩造所為之其他主張，陳述並所提之證據，經審酌後，認均與本件之結論無礙，不再一一論述，併予敘明。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　11　　月　　19　　日

勞動法庭法　官　陳卿和

以上正本係照原本作成

如對本判決上訴須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀

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　　115　　年　　11　　月　　19　　日

書記官　吳明蓉