

臺灣高雄地方法院民事判決

114年度勞簡字第56號

原告 黃良全

訴訟代理人 李明益律師

被告 永晉電機工程股份有限公司

法定代理人 伍柯麵

訴訟代理人 周雅玲律師

複代理人 熊健仲律師

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國115年2月10日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣壹萬壹仟元，及自民國一百一十四年八月十六日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告應提繳新臺幣伍仟捌佰陸拾伍元至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金專戶。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用(除減縮部分外)由被告負擔百分之四，餘由原告負擔。

本判決第一、二項得假執行。但被告如分別以新臺幣壹萬壹仟元、伍仟捌佰陸拾伍元為原告預供擔保，各免為假執行。

事實及理由

一、原告起訴主張：

(一)原告於民國111年5月3日起受僱於被告公司擔任儲備幹部，每月薪資新臺幣(下同)43,200元(含本薪38,000元+全勤獎金1,500元+伙食津貼2,000元+證照津貼1,700元)，嗣於112年1月起調薪為47,200元(含本薪40,000元+全勤獎金1,500元+伙食津貼2,000元+證照津貼1,700元)。嗣原告於112年4月6日在上班途中發生車禍，致受有左肘脫臼併內外側腹韌帶斷裂及肌腱斷裂等傷害(下稱系爭職災事故)，於112年4月10日接受接受韌帶及肌腱縫合手術，同年月14日出院，經醫囑宜門診追蹤治療，需專人照顧1個月及休養5個月。而原告因系爭

職災事故支出醫療費用97,116元，經扣除衛生福利部中央健康保險署核退之5,162元，被告尚應依勞動基準法(下稱勞基法)第59條規定給付原告醫療費用補償91,954元；又原告自112年4月起至9月止此段期間因醫療期間而無法工作，被告應依民法第59條規定給予原告薪資補償共283,200元(計算式：47,200元x6個月=283,200元)，然被告僅支付原告薪資57,333元，尚有差額225,867元，經扣除勞動部勞工保險局(下稱勞保局)支付之職業傷病給付145,854元後，被告仍應給付原告薪資補償差額80,013元。

(二)原告於112年9月18日返回被告公司上班，被告調派原告至岡山上上班，且未經原告同意，竟將原告每月應領薪資減薪2,000元，亦無職務加給，原告自得依兩造間之僱傭契約請求被告補足自112年10月1日起至113年3月18日止之短少薪資共11,000元(計算式：2,000x5.5個月=11,000元)。又原告經屏東榮民總醫院診斷左手肘疼痛、旋轉角度受限，建議事業單位可進行復工評估，避免左手負重施力作業，然被告公司所調派之工作內容非原告所能承受，雖經反映亦無結果，原告於113年3月1日以工作項目有些車禍手傷的手無法負荷為由申請離職，並於113年3月18日離職。又被告於原告任職期間，每月向勞保局提繳6%之勞工退休金有高薪低報情形，原應依法提繳14263元，經扣除被告所已提繳之46,577元及嗣後補繳之4,606元後，尚有差額9,657元未依法提繳，被告自應依勞退條例第31條第1項規定提繳至原告設於勞保局之個人退休金專戶內。

(三)再原告因系爭職災事故受傷，經勞保局認定符合勞工保險失能給付準表第11-33項第8等級，給付標準540日，而原告離職前6個月之平均工資為45,733元，原告之投保薪資級距為45,800元，平均日投保薪資為1,527元，可得請領之失能補償費計為824,580元(計算式：1,527x540=824,580)，然被告僅以平均月投保薪資36,700元(平均日投保薪資1,223.3元)為原告投保，致勞保局僅核發職業傷病失能給付293,592元及3

66,990元，原告因而受有失能補償(即職業傷病失能給付)差額163,998元之損失，則依勞工保險條例第72條第3項規定，原告自得請求被告給付失能補償費差額163,998元。

(四)從而，被告應給付原告醫療費用補償91,954元、薪資補償差額80,013元、短少薪資11,000元、失能補償差額163,998元，以上共計346,965元，另應提繳勞工退休金9,657元至原告之個人退休金專戶。為此，爰依兩造間之僱傭契約、勞基法第59條第1款、勞退條例第12條、第31條第1項、勞工保險條例第12條第3項等規定提起本訴等語，並聲明：1.被告應給付原告346,965元，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。2.被告應提繳9,657元至原告之勞工退休金個人專戶。

二、被告則以：

(一)原告自111年5月4日起任職於被告公司，被告公司復於111年9月13日時，以被告公司為要保人暨付款人，原告為被保險人，向第一產物保險股份有限公司(下稱第一產險公司)投保一年期之團體傷害保險(保單號碼：1002-11GP700396，保險期間為111年9月13日起至112年9月13日，下稱團保)。嗣原告於112年4月6日上班途中發生系爭職災事故，已由第一產險公司團保理賠醫療及住院費用共68,000元，被告公司復給予原告4,000元之慰問金，而原告經診斷失能後，第一產險公司團保亦理賠失能給付90萬元予原告，均已完全填補原告之損害。

(二)另關於原告請求自112年10月1日起至113年3月18日止之短少薪資11,000元及提繳勞工退休金5,865元(原應提繳57,048元，被告已提繳46,577元，嗣後並補繳4,606元，尚餘5,865元，計算式：57,048元-46,577-4,606=5,865)等部分，被告均同意給付，至其餘部分之請求被告並不同意，且依兩造於113年4月3日簽立之協議書(下稱系爭協議書)，已於第2條及第4條明確約定由原告拋棄任職期間依法所享有之各項權利及不得再為訴訟請求等語，且原告係於終止與被告間之勞動

01 契約即113年4月3日後方簽署系爭協議書，足見兩方已就爭
02 執為讓步而達成和解，原告自應受系爭協議書之拘束而不得
03 再為請求等語，資為抗辯。

04 (四)並聲明：原告之訴駁回。

05 三、兩造不爭執事項：

06 (一)原告於111年5月3日起受僱於被告公司擔任儲備幹部，每月
07 薪資如被告民事答辯狀被證4之薪資表所示。

08 (二)原告於112年4月6日上班途中發生車禍受傷，經休養後於同
09 年9月18日返回被告公司上班，被告將原告調派至岡山上
10 班，並於112年10月取消原告之調薪每月2,000元。

11 (三)原告於113年3月18日終止兩造間之勞動契約，並於113年4月
12 3日簽訂如被告民事答辯狀證5之協議書。

13 四、得心證之理由：

14 (一)原告不得再請求被告給付系爭職災事故之醫療費用補償、薪
15 資補償差額及失能補償差額：

16 1、按「勞工因遭遇職業災害而致死亡、失能、傷害或疾病時，
17 雇主應依下列規定予以補償。但如同一事故，依勞工保險條
18 例或其他法令規定，已由雇主支付費用補償者，雇主得予以
19 抵充之：一、勞工受傷或罹患職業病時，雇主應補償其必需
20 之醫療費用。職業病之種類及其醫療範圍，依勞工保險條例
21 有關之規定。二、勞工在醫療中不能工作時，雇主應按其原
22 領工資數額予以補償。…三、勞工經治療終止後，經指定之
23 醫院診斷，審定其遺存障患者，雇主應按其平均工資及其失
24 能程度，一次給予失能補償。失能補償標準，依勞工保險條
25 例有關之規定。…」、「雇主依前條規定給付之補償金額，
26 得抵充就同一事故所生損害之賠償金額。」，勞基法第59、
27 60條分別定有明文。是為避免勞工或其他有請求權人就同一
28 職業災害所生之損害，對於雇主為重複請求，有失損益相抵
29 之原則，勞動基準法第60條規定，雇主依前條規定給付之補
30 償金額，得抵充就同一事故所生損害之賠償金額（立法理由
31 參照）。是除雇主於終止勞動契約時所應給付之資遣費或退

01 休金等性質、目的不同之給付，不得抵充外，其餘雇主所為
02 之給付，基於衡平原則及避免勞工重複受益，皆得抵充其損
03 害賠償金額（最高法院104年度台上第2311號裁判要旨參
04 照）。再按由雇主負擔費用之其他商業保險給付，固非依法
05 令規定之補償，惟雇主既係為分擔其職災給付之風險而為之
06 投保，以勞基法第59條職業災害補償制度設計之理念在分散
07 風險，而不在追究責任，與保險制度係將個人損失直接分散
08 給向同一保險人投保之其他要保人，間接分散給廣大之社會
09 成員之制度不謀而合。是以雇主為勞工投保商業保險，確保
10 其賠償資力，並以保障勞工獲得相當程度之賠償或補償為目
11 的，應可由雇主主張類推適用該條規定予以抵充，始得謂與
12 立法目的相合（最高法院95年度台上字第854號、109年度台
13 上字第1906號等判決意旨參照）

14 2、本件原告就系爭職災事故，固依勞基法第59條規定請求被告
15 給付醫療費用補償91,954元、薪資補償差額80,013元、失能
16 補償差額163,998元，共計335,965元等情，然原告已取得由
17 被告為其投保之第一產險公司所給付團保理賠金968,000
18 元，此有第一產險公司114年12月12日函文可佐（參本院卷一
19 第603頁），而被告既為該團保之要保人，並支出該團保之保
20 費，揆諸前揭說明，該團保之保險金即可認為係屬被告因同
21 一事故所支付之補償金額，且因上開理賠金額顯高於原告就
22 系爭職災事故之請求，則原告自不得再向被告請求系爭職災
23 事故之補償，故原告依勞基法第59條規定請求被告給付335,
24 965元，並非有據。

25 （二）原告得請求被告給付短少薪資及提繳勞工退休金：

26 1、短少薪資部分：

27 原告主張被告應依僱傭契約給付其自112年10月1日起至113
28 年3月18日止之短少薪資11,000元等語，被告已於本院審理
29 時同意給付（參本院卷二第55頁），是原告此部分請求核屬有
30 據。

31 2、提繳勞工退休金部分：

01 (1) 按雇主應為適用勞退條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於
02 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
03 工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資6%。勞退條例第6
04 條第1項、第14條第1項分別定有明文。又依勞退條例第31條
05 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
06 工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠
07 償。

08 (2) 經查，原告在職期間之薪資為如被告所提出之被證4薪資表
09 所載(參本院卷一第569頁至第572頁)，此據兩造不爭執如前
10 (即上開不爭執事項(一)，參本院卷二第24頁)，堪以認定。另
11 依原告之薪資表對照原告之勞保資料及勞保局114年11月10
12 日函文所附原告之勞工退休金個人專戶明細資料(參本院卷
13 一第118頁、第503頁至第522頁、第569頁至第572頁)，可見
14 被告於原告在職期間(即自111年5月3日至113年3月18日止)
15 確有短少提撥退休金之情形。而參被告係依原告所領之每月
16 薪資金額，計算於其在職期間依法所應提繳之退休金總額為
17 57,048元一節(計算式： $40,100\text{元} \times 6\% \times 8 + 42,000\text{元} \times 6\% \times 15 =$
18 $57,048\text{元}$ ，參本院卷二第56頁)，應可採信，則經扣除被告
19 原已按月提繳之退休金共46,577元及其後補提繳之4,606元
20 後(參本院卷一第599頁至第600頁)，尚餘5,865元未提繳，
21 且被告亦同意提繳5,865元至原告之退休金專戶(參本院卷二
22 第48頁)，是原告於此金額範圍之請求應屬有據。至原告雖
23 主張其每月薪資除本薪外，尚包含伙食津貼2,000元、證照
24 津貼1,700元及全勤獎金1,500元，應依其每月薪資金額即4
25 3,200元、47,200元、45,200元、45,800元等計算勞工退休
26 金，故被告所應提繳之退休金金額為9,657云云(參本院卷一
27 第11頁、第21頁至第23頁、卷二第49頁)，惟觀原告之薪資
28 表，其每月所領取之薪資項目並無所謂伙食津貼及證照津
29 貼，且其所領之全勤獎金為被告公司依員工出勤狀況所發
30 放，屬被告公司對於員工之勉勵性給與，並非一經提供勞務
31 即可獲取，難認具勞務對價性，而非屬工資範疇(最高法院1

10年度台上字第2035號裁判意旨參照)，自不應納入退休金之計算，故原告主張其每月薪資應加計伙食津貼、證照津貼及全勤獎金等項目之金額以計算退休金，被告所提繳之退休金金額應為9,657元云云，並非有據。

五、綜上所述，原告請求被告給付自112年10月1日起至113年3月18日止之短少薪資11,000元，及自起訴狀繕本送達之翌日即114年8月16日(參本院卷一第73頁送達回證)起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，暨請求被告提繳勞工退休金5,865元至原告設於勞保局之個人退休金專戶，均有理由，應予准許；至逾此範圍之請求，則無理由，應予駁回。

六、本判決主文第1項、第2項係法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，並依同條第2項規定，宣告被告得預供擔保免為假執行。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經審酌後與本件判決結果不生影響，爰不另一一論述，併予敘明。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中 華 民 國 115 年 3 月 10 日
勞動法庭 法 官 呂佩珊

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 3 月 10 日
書記官 解景惠