

臺灣新北地方法院民事判決

111年度勞訴字第209號

原告 許著仲
被告 貝爾登科技有限公司

法定代理人 方立陞
訴訟代理人 魏平政律師
複代理人 翁詩淳律師
複代理人 劉繕甄律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，經本院於民國112年3月28日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣參拾陸萬肆仟肆佰捌拾貳元及自民國一百一十一年十月五日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

被告應開立非自願離職證明書予原告。

被告應提撥新臺幣參萬玖仟伍佰伍拾參元至原告於勞工保險局設立之勞工退休金專戶。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之二十七，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行，但被告以新臺幣參拾陸萬肆仟肆佰捌拾貳元為原告供擔保後得免為假執行。

本判決第三項得假執行，但被告以新臺幣參萬玖仟伍佰伍拾參元為原告供擔保後得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序上理由

一、訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但基礎事實同一者、不甚礙被告之防禦及訴訟之終結者，有擴張或減縮應受判決事項之聲明者，民事訴訟法第255條第1項第2款、第7款、第2項定有明文。原告原依據勞動法令，起訴聲明第一項請求被告給付新台幣85萬5127元及自起訴狀繕本送達翌

01 日起至清償日止之法定遲延利息，並請求被告提繳勞工退休
02 金差額4萬6800元，嗣於112年2月2日具狀減縮第一項聲明為
03 請求被告給付68萬4640元及其法定遲延利息（見本院卷第18
04 9頁），再於112年3月20日具狀擴張第一項聲明為被告應給
05 付144萬8807元及自本起訴狀繕本送達翌日起算之法定遲延
06 利息，並擴張提繳勞工退休金6萬7320元（見本院卷第245
07 頁），揆之前開規定，先後所為請求之主張在社會生活上
08 可認為有共通性或關連性，而就原請求之訴訟及證據資料於
09 相當程度範圍內具有同一性或一體性，在審理時得加以利
10 用，俾先後兩請求可在同一程序得加以解決，以避免重複審
11 理，庶能統一解決紛爭（最高法院96年度台上字第471號判
12 決意旨參照），無礙於本件被告防禦及訴訟終結，核無不合
13 ，自應准許。

14 貳、實體上理由

15 一、原告起訴主張：其自民國（下同）96年5月1日起受雇於被
16 告，擔任外務人員，月薪新臺幣（下同）4萬1000元。原告
17 於111年4月25日執行外務工作，因身體不適而摔車，於同月
18 28日接受腦部血管攝影及開顱腦瘤切除手術，於5月22日出
19 院，因視力極度退化受損、行動不便而無法騎車，已經無法
20 從事原來之工作，與被告協商依據勞動基準法（以下簡稱勞
21 基法）第11條之事由終止勞動契約，但被告僅同意原告辦理
22 留職停薪一年，兩造經調解不成立。調解會議後，始發現被
23 告於96年5月1日到職時並未依法為原告投保勞工保險，且高
24 薪低報，並將原告投保於訴外人新北市牙體技術人員職業工
25 會、技佳牙體技術所，導致原告受有勞保老年給付損失69萬
26 9045元及失能給付損失分別為16萬6740元，且未足額提撥勞
27 工退休金差額為6萬7320元。原告於111年7月12日以存證信
28 函依據勞基法第14條第1項第6款之規定終止勞動契約，被告
29 應給付原告資遣費25萬8864元及開立非自願離職證明書，原
30 告在111年度尚有21天特休假得請求特休未休工資3萬2378
31 元。另被告在職期間違法自原告之薪資剋扣勞健保費用及提

繳勞退金工資共29萬1780元，爰依兩造間之僱傭關係、勞動法令之規定，提起本訴，並聲明：被告應給付144萬8807元及自本起訴狀繕本送達被告之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。被告應開立非自願離職證明書予原告。被告應向勞動部勞工保險局補提撥原告勞工退休金差額6萬7320元至勞工退休金個人專戶。就前開一、三項並願供擔保請准宣告假執行。

二、被告則以：

(一)原告96年5月1日到職時，即與當時被告之負責人協商勞健保級距，以避稅即將差額換現金迄今，原告之在職薪資單均有陳列明細，原告於111年6月13日因額葉腦瘤自行向被告提離職，同時又想詐領失業補助而向被告索討非自願離職證明書，被告不願協助，原告便以111年7月4日調閱勞保資料發現早年未投保及高薪低報要脅，並依上開規定終止勞動契約，係屬權利濫用。被告已於111年7月26日以原告曠職三日以上為由，終止勞動契約。原告終止勞動契約已罹於30日之除斥期間，並非適法，自不得請求資遣費及開立非自願離職證明書。

(二)技佳牙體技術所負責人為江孟騰，而被告法定代理人為甲○○，且兩者所營事業並不相同，兩者明顯不具實體同一性。原告任職期間係從110年7月1日至111年7月26日，依照勞基法第2條第4款規定，倘鈞院認原告終止契約有理由，亦應以111年1月至6月原告所得工資計算平均工資即29135元，原告得請求資遣費應為14608元。

(三)依據勞基法第38條，原告96年5月1日起至102年2月2日及110年7月1日起至111年7月23日受雇於被告，前後兩段工作經歷間隔已逾8年，依勞基法第10條不得合併計算，故被告110年7月1日起至111年7月23日年資屬一年以上未滿兩年，於111年7月1日有7日特休，另加計繼續工作6個月以上3日特休共10日，惟被告體恤原告身體狀況及照顧家庭需求，110年已使用5日特休，111年原告又將5日特休使用完，已無剩餘之特

01 休可請，遑論特休未休工資。

02 (四)原告平均月投保薪資25338元，110年7月1日起至111年7月23
03 日被告受原告所託低報薪資，修正後最後36個月平均投保金
04 額為2萬9625元，原告至多能領勞保老年給付為111萬5677
05 元，老年給付損失差額至多為16萬1448元，況原告尚未請領
06 老年給付，即使有損失差額，也無法確定是否受被告短少給
07 付期間影響，原告無法證明實際短少損害，故請求並無理
08 由。

09 (五)原告原平均投保薪資有低報之情，然原告係於111年7月間方
10 經勞動部勞工保險局審查符合永久失能，故應以原告111年1
11 月至6月間所得工資計算其平均月投保薪資即2萬9135元，依
12 勞工保險投保薪資分級表，月投保薪資應為3萬300元，平均
13 日薪為1010元，依勞工保險失能給付9等級普通傷病失能給
14 付280日計，為28萬2800元，扣除原告已領之24萬2900元，
15 差額應為3萬9900元。另勞工退休金差額部分，因原告任職
16 期間為110年7月1日至111年7月26日，縱有差額亦僅有3317
17 元，原告主張顯屬過高。

18 (六)聲明：原告之訴及假執行之聲請均駁回，如受不利判決，請
19 准供擔保免為假執行。

20 三、兩造不爭執之事項（見111年12月13日筆錄，本院卷第159至
21 166頁）：

22 (一)原告之勞工保險投保及提繳勞工退休金之情形如附表一、二
23 所示，有原告提出之勞工保險被保險人投保資料表；勞工退
24 休金個人專戶明細資料表（見本院卷第29、43~45頁、第65~7
25 9頁）。

26 附表一
27

編 號	投保始日	投保終止日	投保單位	投保級距	備註
1	960620	0000000	新北市牙體 技術人員職 業工會	18300	

(續上頁)

01

2	0000000	0000000	同上	19200	
3	0000000	0000000	被告公司	27600	
4	0000000	0000000	技佳牙體技 術所	25200	
5	0000000	0000000	被告公司	25200	
6	0000000	0000000	被告公司	25250	
7	0000000	0000000	被告公司	26400	
8	0000000	0000000	被告公司	27600	

02

附表二

03

編號	提繳始日	提繳終止日	提繳單位	提繳級距	備註
1	0000000	0000000	被告公司	27600	
2	0000000	0000000	技佳牙體技 術所	25200	
2	0000000	0000000	被告公司	25200	
3	0000000	0000000	被告公司	25250	
4	0000000	0000000	被告公司	36300	
5	0000000	111531	被告公司	38200	
6	0000000	0000000	被告公司	34800	

04

(二)原告於111年6月16日聲請勞資爭議調解，請求被告給付資遣費及非自願離職證明書，於111年7月1日調解不成立，有原告提出之原證2新北市政府勞資爭議調解紀錄可按（見本院卷第27頁）

05

06

07

08

(三)原告於111年4月25日經診斷罹患額葉腦瘤，有原告提出之診斷證明書可按（見本院卷第25頁）。

09

10

(四)原告提出之原證4薪資單及被告提出之被證1薪資單為真正（見本院卷第31~32頁、第93~99頁）。

11

01 (五)被告提出之被證2原告請假資料為真正（見本院卷第101~105
02 頁）。

03 (六)原告於111年7月12日以原證5之存證信函主張被告高薪低
04 報，依據勞基法第14條第1項第6款之規定終止勞動契約，並
05 請求被告給付資遣費及開立非自願離職證明書、勞保老年給
06 付差額、提繳勞工退休金差額、特休未休工資，有原告提出
07 原證5之存證信函可按（見本院卷第33~35頁）

08 (七)被告於111年7月26日以存證信函，原告無正當理由曠職三日
09 以上為由，終止勞動契約。（送達回執被告訴代之後提出）

10 (八)原告請求勞工保險局給付失能給付，勞工保險局以平均月投
11 保薪資2萬6025元，日投保薪資867.5計算，請領24萬2900
12 元，有勞工保險局函文可按（見本院卷第41頁）。

13 (九)被告不爭執原告自96年5月1日起至102年2月2日止，及自110
14 年7月1日起至111年7月23日受雇於被告公司，有被告提出之
15 答辯狀（見本院卷第81頁）。

16 (十)原告於111年6月13日因罹患額葉腦瘤之病症，與被告協商以
17 資遣方式離職，並開立非自願離職證明書，被告不同意，僅
18 同意原告辦理留職停薪一年，有原告之起訴狀及原證2之新
19 北市政府勞資爭議調解紀錄可按（見本院卷第13、27頁）

20 四、本件爭點應為：(一)本件終止勞動契約之法律上依據為何？
21 (二)如原告終止勞動契約有理由，原告依據勞動法令，請求
22 被告給付資遣費25萬8864元及開立非自願離職證明書，是否
23 有理由？（原告之工作年資為何？技佳牙體技術所與被告是否
24 具有實體上同一性？平均工資為何？）（三）原告依據勞動法
25 令，請求被告給付特休未休工資3萬2378元、老年給付差額6
26 9萬9045元，失能給付差額16萬6740元，提繳勞工退休金差
27 額6萬7320元、剋扣工資29萬1780元，是否有理由？茲分述如
28 下：

29 (一)本件終止勞動契約之法律上依據為何？

30 原告主張於111年7月12日以原證5之存證信函主張被告高薪
31 低報，依據勞基法第14條第1項第6款之規定終止勞動契約等

01 語，被告則以前詞置辯，經查：

- 02 1. 按有下列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：六、雇主
03 違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者。勞工
04 依前項第一款、第六款規定終止契約者，應自知悉其情形之
05 日起，三十日內為之。但雇主有前項第六款所定情形者，勞
06 工得於知悉損害結果之日起，三十日內為之。勞基法第14條
07 第1項第6款、第2項分別定有明文。惟按勞基法第十四條第
08 二項固規定：「勞工依前項第一款、第六款（即雇主違反勞
09 動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞）規定終止勞動
10 契約者，應自知悉其情形之日起，三十日內為之」。以維持
11 民事法律關係之安定性。然此一終止契約之形成權，並非一
12 時性之權利，而係具有繼續性之權利，換言之，此一權利雖
13 應於知悉雇主有違反勞動契約或勞工法令情形之日起，三十
14 日內行使，逾期行使即不生終止之效力，然若雇主繼續有違
15 反勞工法令或勞動契約、致有損害勞工權益之虞時，勞工上
16 揭終止契約權仍繼續發生，於雇主停止其違反勞工法令或勞
17 動契約之行為前，勞工均有依法終止契約之形成權（最高法
18 院92年度台上字第1779號民事判決參照）。
- 19 2. 經查，依據兩造所不爭執之原告之薪資單顯示，並未記載投
20 保級距，原告自無從知悉被告勞工保險投保之級距，以被告
21 於111年6月為原告投保金額為2萬7600元之投保級距，個人
22 負擔之勞健保費為635元、428元，合計為1063元，被告卻扣
23 除1453元，超額扣除390元，111年4月至5月之投保級距為2
24 萬6400元，個人負擔之勞健保費為607元、429元，合計1036
25 元，被告卻扣除勞健保費用1425元，超額扣除389元，有原
26 告提出之薪資條、111年度勞健保費對照表可按（見本案卷
27 第97-99、184頁），原告主張其係於111年7月1日經勞工局
28 告知始知悉被告有勞基法第14條第1項第6款違法情事，並於
29 111年7月12日寄發存證信函通知被告不經預告解除兩造之勞
30 動契約等情，自屬可採，被告抗辯已逾30天云云，並無理
31 由，兩造間勞動契約於111年7月12日已終止。又被告抗辯原

告自行指定勞工保險投保級距一節，為被告所否認，被告並未就其有利於己之事實舉證以實其說，自難為有利於被告之認定。

3. 綜上述，原告主張被告高薪低報，依據勞基法第14條第1項第6款之規定終止勞動契約，應為有據。

(二)如原告終止勞動契約有理由，原告依據勞動法令，請求被告給付資遣費25萬8864元及開立非自願離職證明書，是否有理由？（原告之工作年資為何？技佳牙體技術所與被告是否具有實體上同一性？平均工資為何？）

1. 按勞工工作年資以服務「同一事業」者為限；勞工工作年資自受僱之日起算，勞基法第57條前段、第84條之2前段分別定有明文。但我國之工商事業以中小企業為主，無論以公司或獨資、合夥之商號型態存在，實質上多由事業主個人操控經營，且常為類如拼湊投標廠商家數之需要、分擔經營風險所需或其他各類之理由（減輕稅賦），同時成立業務性質相同或相關之多數公司行號之情況下，實質共用員工，工作地點大致相同，猶常為轉渡企業之經營危機，捨棄原企業組織，另立新公司行號，仍援用多數原有員工，給與相同之工作條件，在相同工作廠址工作。類此由相同事業主同時或前後成立之公司行號，登記形式上雖屬不同之企業（法人），但經營之企業主既相同，工作廠址多數相同，則自員工之立場以觀，甚難體認受僱之事業主有所不同；而自社會角度檢視，亦難認相同之事業主可切割其對員工之勞動契約義務。從而計算勞工之工作年資時，對上開「同一事業」之判斷，自不可拘泥於法律上人格是否相同而僅作形式認定，應自勞動關係之從屬情形，及工作地點、薪資約定、工作型態等勞動條件，作實質之判斷，以為保障勞工之基本勞動權，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，防止雇主以法人之法律上型態，取巧規避勞動法律規範，遂行其不法之目的。故於計算勞工退休年資時，自得將其受僱於「現雇主」法人之期間，及其受僱於與「現雇主」法人有「實體同一性」之「原

01 雇主」法人之期間合併計算，庶符誠實及信用原則（最高法
02 院100年度台上字第1016號民事裁判要旨參照）。

03 2. 經查，原告投保勞工保險之加退保日期、投保薪資級距及投
04 保單位詳如兩造不爭執事項之附表一所載，為被告及技佳牙
05 體技術所辦理為原告加退保之事宜，經辦人均為彭碧珍，有
06 勞保局函文可按（見本卷第149頁至156頁），且被告自認被告
07 與技佳牙體技術所之負責人為合夥關係（見本院卷第162頁、
08 111年12月13日筆錄），觀之原告於技佳牙體技術所及被告公
09 司之工作內容也均為負責跑牙醫診所送齒模之外務（見本院
10 卷第181至182頁），再者，依據被告提出被證2之請假單顯
11 示，原告於111年度之特別休假為21日等情（見本院卷第103
12 頁），被告已將原告於技佳牙體技術所與被告之工作年資合
13 併計算，顯見被告公司與技佳牙體技術所兩者間具有實體同
14 一性，故原告於技佳牙體技術所之工作年資應予併計。

15 3. 原告於111年7月1日勞資爭議調解時，主張其自96年5月1日
16 起受雇於被告，目前仍在職，但請求協調被告給付資遣費及
17 開立非自願離職證明書等情，被告對於原告到職日等情不爭
18 執，並未抗辯原告曾中途離職等事由，有原告提出之新北
19 市政府勞資爭議調解紀錄可按（見本院卷第27頁），足見，被
20 告抗辯原告曾中間離職云云，並未舉證證明之，難為有利於
21 被告之認定。準此，原告之工作年資應自96年5月1日計算至
22 111年7月12日，應可認定。

23 4. 按勞工依勞基法第14條第1項之規定，終止勞動契約者，應
24 依左列規定發給勞工資遣費：一、在同一雇主之事業單位繼
25 續工作，每滿一年發給相當於一個月平均工資之資遣費。
26 二、依前款計算之剩餘月數，或工作未滿一年者，以比例計
27 給之。未滿一個月者以一個月計，為勞基法第11條、第17條
28 所明定。又勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後
29 之工作年資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第
30 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
31 止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿一年發給二分之

一個月之平均工資，未滿一年者，以比例計給；最高以發給六個月平均工資為限，不適用勞基法第17條之規定，勞工退休金條例第12條第1項亦有明定。原告依據勞基法第14條第1項第6款之規定終止勞動契約，既屬有據，原告自得請求被告給付資遣費。

5. 次按平均工資係指計算事由發生之當日前六個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額。工作未滿六個月者，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六十者，以百分之六十計。勞基法第2條第4款載有明文。再按依本法第二條第四款計算平均工資時，下列各款期日或期間均不計入：一、發生計算事由之當日。二、因職業災害尚在醫療中者。三、依本法第五十條第二項減半發給工資者。四、雇主因天災、事變或其他不可抗力而不能繼續其事業，致勞工未能工作者。五、依勞工請假規則請普通傷病假者。六、依性別工作平等法請生理假、產假、家庭照顧假或安胎休養，致減少工資者。七、留職停薪者。同法施行細則第2條定有明文。

6. 原告自96年5月1日至111年7月12日受雇於原告，惟原告於111年4月25日執行外務受傷，自後即請病假未再至被告公司上班，此段期間不計入平均工資計算，是以，平均工資之計算應自111年4月25日前一日回溯6個月計算，合計182日，以被告提出之薪資單扣除被告加計之公司部分之勞健保費及提繳金額後，即110年10月25日至111年4月24日之工資總額為23萬457元【計算式： $36328/31*7+36175+43690+36206+37012+36206+41206/30*24=230457$ ，元以下四捨五入，平均工資為3萬7987元【計算式： $230730/182*30=37987$ ，元以下四捨五入】，則原告自96年5月1日起至111年7月12日止，原告得請求資遣費22萬7922元，有卷附之勞動部資遣費試算表可按，為有理由，應予准許，逾此範圍，為無理由，應予駁回。

01 7. 依勞基法第19條規定：「勞動契約終止時，勞工如請求發給
02 服務證明書，雇主或其代理人不得拒絕。」；又依就業保險
03 法第11條第3項規定：「本法所稱非自願離職，指被保險人
04 因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因
05 勞動基準法第十一條、第十三條但書、第十四條及第二十條
06 規定各款情事之一離職。」。經查，本件原告係因符合勞基
07 法第14條第1項6款被告以高薪低報勞工保險之情事而離職，
08 屬於前揭就業保險法第11條第3項規定之情形之一，而勞工
09 本得於離職時，依前揭勞基法第19條規定，請求雇主發給服
10 務證明書，則依原告請求被告應開立非自願離職證明書，自
11 屬有據，應予准許。

12 (三)原告依據勞動法令，請求被告給付特休未休工資3萬2378
13 元、老年給付差額69萬9045元，失能給付差額16萬6740元，
14 提繳勞工退休金差額6萬7320元、剋扣工資29萬1780元，是
15 否有理由？

16 1. 特休未休工資部分：

17 (1)按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，每
18 年應依左列規定給予特別休假，十年以上者，每一年加給一
19 日，加至三十日為止，前項之特別休假期日，由勞工排定
20 之。但雇主基於企業經營上之急迫需求或勞工因個人因素，
21 得與他方協商調整。雇主應於勞工符合第一項所定之特別休
22 假條件時，告知勞工依前二項規定排定特別休假。勞工之特
23 別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給
24 工資。雇主應將勞工每年特別休假之期日及未休之日數所發
25 給之工資數額，記載於第二十三條所定之勞工工資清冊，並
26 每年定期將其內容以書面通知勞工。勞工依本條主張權利
27 時，雇主如認為其權利不存在，應負舉證責任。中華民國一
28 百零五年十二月六日修正之本條規定，自一百零六年一月一
29 日施行。依據勞基法第38條第4項所定雇主應發給工資，依
30 下列規定辦理：一、發給工資之基準：（一）按勞工未休畢
31 之特別休假日數，乘以其一日工資計發。（二）前目所定一

01 日工資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前一日之
02 正常工作時間所得之工資。其為計月者，為年度終結或契約
03 終止前最近一個月正常工作時間所得之工資除以三十所得之
04 金額。勞基法第38條、勞基法施行細則第24條之1第2項定有
05 明文。

06 (2)原告於96年5月1日到職，於111年7月12日止，原告於111年5
07 月1日起至112年4月30日有特別休假21天，有卷附之特休日
08 數試算表可參。被告抗辯原告僅有特別休假10日，且於110
09 年、111年各已使用5日云云，然查原告之年資應合併計算，
10 而有特休假21日已如上述。原告於111年休假5日均係在111
11 年5月1日之前請假，有被證2之請假卡可證(見本卷第103至1
12 04頁)，原告亦不爭執(見本院卷第184頁)，原告仍有21日之
13 特休假尚未請畢，被告前開抗辯，自無可採。原告於勞動契
14 約終止前最近一個月正常工作時間所得即111年4月之薪資為
15 41206元，請求21日之特別休假未休工資2萬8844元【計算
16 式：41206/30*21=28844，元以下四捨五入】，應屬有據，
17 逾此部分，應予駁回。

18 2. 老年給付差額部分：

19 (1)按年滿六十歲有保險年資者，得依下列規定請領老年給付：
20 一、保險年資合計滿十五年者，請領老年年金給付。二、保
21 險年資合計未滿十五年者，請領老年一次金給付。本條例中
22 華民國九十七年七月十七日修正之條文施行前有保險年資
23 者，於符合下列規定之一時，除依前項規定請領老年給付
24 外，亦得選擇一次請領老年給付，經保險人核付後，不得變
25 更：一、參加保險之年資合計滿一年，年滿六十歲或女性被
26 保險人年滿五十五歲退職者。二、參加保險之年資合計滿十
27 五年，年滿五十五歲退職者。三、在同一投保單位參加保險
28 之年資合計滿二十五年退職者。四、參加保險之年資合計滿
29 二十五年，年滿五十歲退職者。五、擔任具有危險、堅強體
30 力等特殊性質之工作合計滿五年，年滿五十五歲退職者。依
31 第五十八條第一項第二款請領老年一次金給付或同條第二項

規定一次請領老年給付者，其保險年資合計每滿一年，按其平均月投保薪資發給一個月；其保險年資合計超過十五年者，超過部分，每滿一年發給二個月，最高以四十五個月為限。前項平均月投保薪資之計算方式如下：一、年金給付及老年一次金給付之平均月投保薪資：按被保險人加保期間最高六十個月之月投保薪資予以平均計算；參加保險未滿五年者，按其實際投保年資之平均月投保薪資計算。但依第五十八條第二項規定選擇一次請領老年給付者，按其退保之當月起前三年之實際月投保薪資平均計算；參加保險未滿三年者，按其實際投保年資之平均月投保薪資計算。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58條第1、2項、第59條第1項、第19條第3項第1款、第72條第3項分別定有明文。

(2)經查，原告尚未申請勞工保險之老年給付，為原告所不爭（見本院卷第184頁），且有勞動部勞工保險局於112年2月9日保普老字第11210020180號函可稽（見本院卷第241頁），依前揭規定，老年給付係以加保期間最高60個月之月投保薪資計算或其退保之當月起前三年之實際月投保薪資平均計算，且隨老年給付之方式而異，因此，老年給付仍處於變動狀態而尚無法確定原告所受實際損失金額，故原告請求被告給付因高薪低報所受之老年給付損失，並無理由，應予駁回。

3. 失能給付差額部分：

(1)按被保險人遭遇普通傷害或罹患普通疾病，經治療後，症狀固定，再行治療仍不能期待其治療效果，經保險人自設或特約醫院診斷為永久失能，並符合失能給付標準規定者，得按其平均月投保薪資，依規定之給付標準，請領失能補助費。本條例中華民國九十七年七月十七日修正之條文施行前有保險年資者，於符合第二項規定條件時，除依前二項規定請領年金給付外，亦得選擇一次請領失能給付，經保險人核付

01 後，不得變更。投保單位違反本條例規定，將投保薪資金額
02 以多報少或以少報多者，自事實發生之日起，按其短報或多
03 報之保險費金額，處四倍罰鍰，並追繳其溢領給付金額。勞
04 工因此所受損失，應由投保單位賠償之。勞工保險條例第53
05 條第1、4項、第72條第3項分別定有明文。

06 (2)又勞工保險條例所稱之月投保薪資，係指由投保單位按被保
07 險人之月薪資總額，依投保薪資分級表之規定，向保險人申
08 報之薪資；被保險人薪資以件計算者，其月投保薪資，以由
09 投保單位比照同一工作等級勞工之月薪資總額，按分級表之
10 規定申報者為準。被保險人為第六條第一項第七款、第八款
11 及第八條第一項第四款規定之勞工，其月投保薪資由保險人
12 就投保薪資分級表範圍內擬訂，報請中央主管機關核定適用
13 之。被保險人之薪資，如在當年二月至七月調整時，投保單
14 位應於當年八月底前將調整後之月投保薪資通知保險人；如
15 在當年八月至次年一月調整時，應於次年二月底前通知保險
16 人。其調整均自通知之次月一日生效。第一項投保薪資分級
17 表，由中央主管機關擬訂，報請行政院核定。勞工保險條例
18 第十四條第一項所稱月薪資總額，以勞動基準法第二條第三
19 款規定之工資為準；其每月收入不固定者，以最近三個月收
20 入之平均為準；實物給與按政府公布之價格折為現金計算。
21 投保單位申報新進員工加保，其月薪資總額尚未確定者，以
22 該投保單位同一工作等級員工之月薪資總額，依投保薪資分
23 級表之規定申報。勞工保險條例第14條、勞工保險條例施行
24 細則第27條分別定有明文。準此，月投保薪資仍以每月實際
25 受領之薪資作為申報投保勞工保險之依據，亦即如員工之薪
26 資不固定，雇主應在每年的2月及8月調整，調整時則會依照
27 最近三個月的平均薪資即每年11~1月、5~7月之平均薪資，
28 於每年2、8月申報，於每年3月、9月生效。

29 (3)被告抗辯原告勞保局審查為永久失能日期為111年7月，故應
30 計算111年7月前六個月即111年1月至6月之平均工資計算平
31 均月投保薪資云云，然查原證8之111年7月21日保職核字第1

11031013699號函(見本院卷第41頁)，111年7月21日係指核付失能給付之日期而非診斷為永久失能之月份，故仍以原告主張之111年4月當月起前六個月平均月投保薪資計算，較為合理。依前揭規定，計算平均月投保薪資月份為110年11月至111年4月，其中110年11月至111年2月之投保薪資級距原應以110年5、6、7月之平均工資計算，但原告於110年7月留職停薪並無薪資，故往前推算為110年4至6月薪資(見本院卷第213頁原證10薪資單)，平均為3萬4742元，加計110年度被告扣除個人之勞健保費1361元，合計為3萬6103元【計算式： $(34107+24889+45231)/3=34742$ ， $34742+1361=36103$ 元，以下四捨五入】，依照勞工保險投保薪資分級表，投保級距為3萬6300元；111年3、4月之投保薪資級距以110年11月、12月、111年1月之平均工資計算為3萬8690元【計算式： $(36175+43690+36206)/3=38690$ ，見本院卷第93頁之薪資單，元以下四捨五入】，投保級距為4萬100元，據此計算年6個月之平均月投保薪資為3萬7567元 $(41000 \times 2 + 36300 \times 4) / 6 = 37567$)，換算日投保薪資為1252.2元，經勞保局審查失能給付標準附表第R3-11項，原得請求09等級普通傷病失能給付280天即35萬616元(計算式： $1252.2 \times 280 = 350616$)，因被告高薪低報僅受領24萬2900元，故原告向被告請求失能給付損失差額10萬7716元【計算式： $000000 - 000000 = 107716$ 】，為有理由，應予准許，逾此範圍，應予駁回。

4. 提撥勞工退休金差額部分：

(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百分之六，勞退條例第六條第一項、第十四條第一項定有明文。依同條例第三十一條第一項規定，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，僅於未符合合同條例第二十四條第一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，自得依該條例第三十一條第一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號民事判決意旨參照)。勞工退休金條例施行細則第15條規定「依本條例第十四條第一項至第三項規定提繳之退休金，由雇主或委任單位按勞工每月工資總額，依月提繳分級表之標準，向勞保局申報。勞工每月工資如不固定者，以最近三個月工資之平均為準。新進勞工申報提繳退休金，其工資尚未確定者，暫以同一工作等級勞工之工資，依月提繳分級表之標準申報。適用本條例之勞工同時為勞工保險或全民健康保險之被保險人者，除每月工資總額低於勞工保險投保薪資分級表下限者外，其月提繳工資金額不得低於勞工保險投保薪資或全民健康保險投保金額。」。

(2)民事訴訟法第277條前段規定，當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，而主張法律關係存在之當事人，就法律關係發生須具備之特別要件，負舉證責任，主張法律關係變更或消滅之當事人，變更或消滅所須具備之特別要件，負舉證責任，此舉證責任分配原則。再者，「雇主應置備勞工工資清冊，將發放工資、工資計算項目、工資總額等事項記入。工資清冊應保存五年。」「雇主提繳之金額，應每月以書面通知勞工。雇主應置備僱用勞工名冊，其內容包括勞工到職、離職、出勤工作紀錄、工資、每月提繳紀錄及相關資料，並保存至勞工離職之日起五年止。勞工依本條例規定選擇適用退休金制度相關文件之保存期限，依前項規定辦理。」，勞基法第23條第2項、勞工退休金條例第21條分別定有明文。雇主應保存工資清冊五年，勞工如主張雇主應提出工資清冊，自應由雇主就上開有利於己之事實負舉證責任。

01 (3)按他造依法律規定，得請求交付或閱覽者之文書，就與本件
02 訴訟有關之事項所作者，當事人有提出之義務，當事人無正
03 當理由不從提出文書之命者，法院得審酌情形認他造關於該
04 文書之主張或依該文書應證之事實為真實，民事訴訟法第34
05 4條第1項第2款、第5款、第345條第1項定有明文。準此，被
06 告負有保管工資清冊之義務且被告公司與技佳牙體技術所具
07 有實質上同一性，已如上述，惟被告直至本院112年3月28日
08 言詞辯論終結前，僅提出110年7月至111年7月之薪資，仍未
09 提出106年8月至110年6月之薪資單。參以原告提出原證10原
10 告在職期間最後36個月銀行薪資轉帳實領工資明細表(見本
11 院卷第213頁)與被證1及原證4之薪資單之薪資金額尚屬相
12 符，得採為本件判斷之依據。依據被證1及原證10之薪資明
13 細可知，原告之每月工資不固定，故應以每年2月、8月最近
14 往前推算三個月之平均工資，計算原告之勞工退休金應提繳
15 級距，以原證10及被證1做為計算平均工資基礎(見本卷第21
16 3頁及第93至97頁)。經查：

17 ①111年3月至7月應提繳金額應以110年11月、12月、111年1月
18 薪資平均計算即3萬8690元【計算式： $(36175+43690+36206)/3=38690$ ，元以下四捨五入】(見本院卷第93至97頁薪資
19 單)，依據勞工退休金月提繳分級表，應提繳工資級距為4萬
20 100元，應按月提繳2406元，合計應提繳1萬586元($2406 \times 4 + (2406/30 \times 12) = 10586$ ，被告僅提繳1萬381元($2178+2292+2292+2088+2088/30 \times 22 = 10381$)，差額205元。

24 ②110年9月至111年2月應提繳薪資應以110年4月至6月之薪資
25 為3萬4742元，應提繳級距為3萬6300元，已如前述，另110
26 年3月至110年8月應提繳薪資應以109年11月、12月、110年1
27 月平均薪資計算為3萬6271元【計算式： $(33994++35994++34742)/3+1361=36271$ 】，應提繳工資級距為3萬6300元，應按
28 月提繳2178元，合計應提繳2萬3958元($2178 \times 11 = 23958$ ，扣1
29 10年7月留職停薪)，被告僅提繳1萬8150元($1512 \times 10 + 1515 \times 2 = 18150$)，差額5808元。

01 ③109年9月至110年2月應提繳薪資應以109年5、6、7月平均薪
02 資即3萬7961元【計算式： $(24261+44654+40884)/3+1361=3$
03 7961，元以下四捨五入】，應提繳工資級距為3萬8200元。1
04 09年3月至109年8月應提繳薪資應以108年11月、12月、109
05 年1月薪資平均計算為3萬6989元【計算式： $(33269+37955+3$
06 5661) $/3+1361=36989$ 】，應提繳工資級距為3萬8200元，108
07 年9月至109年2月應提繳薪資應以108年5、6、7月平均薪資
08 即3萬7203元【計算式： $(35371+36286+35869)/3+1361=3720$
09 3】，應提繳工資級距為3萬8200元。自106年8月至108年8月
10 之提繳工資級距，兩造並未提出資料可供參考，故本院以10
11 8年9月至110年度2月之提繳工資級距即3萬8200元推算，較
12 為合理，應按月提繳2292元，被告僅按月提繳1512元，每月
13 差額為780元，據此，106年8月起至110年2月共43個月，合
14 計差額3萬3540元【 $(0000-0000) \times 43=33540$ 】。

15 ④綜上述，原告請求被告應提繳勞工退休金差額3萬9553元(20
16 5+5808+33540=39553)，為有理由，應予准許，逾此範圍，
17 為無理由，應予駁回。

18 5. 原告請求被告剋扣工資部分：

19 原告主張被告每月將其應繳納公司應負擔之勞健保費約4805
20 元至5048元不等，請求被告應給付29萬1780元云云。然查，
21 依據原告提出薪資條雖將被告應繳納之勞健保費加入原告之
22 薪資，但於扣項時仍予以扣除，因此，被告並未剋扣原告之
23 薪資作為繳納被告應負擔之勞健保費，應可認定，準此，原
24 告此部分主張，應非可採。

25 (四)按給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其
26 催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權人
27 起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相
28 類之行為者，與催告有同一之效力；遲延之債務，以支付金
29 錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息，民
30 法第229條第2項、第233條第1項前段分別定有明文。又應付
31 利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率

01 為5%，亦為同法第203條所明定。被告於111年10月4日收受
02 起訴狀繕本，有卷附之送達證書可按(見本院卷第53頁)，因
03 此，原告請求被告應自111年10月5日起至清償日止，按年息
04 百分之五計算之利息，應屬有據。

05 五、綜上述，原告依據雇傭關係、勞動法令，請求被告應給付原
06 告36萬4482元(含資遣費22萬7922元、特休未休工資2萬8844
07 元、失能給付損失10萬7716元)及自起訴狀繕本送達翌日即1
08 11年10月5日起至清償日止，按年利率百分之五計算之利
09 息，被告應開立非自願離職證明書與原告，被告應提撥新臺
10 幣3萬9553元至原告於勞工保險局設立之勞工退休金專戶，
11 為有理由，逾此部分，應予駁回。

12 六、法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，應依職權宣告
13 假執行，前項請求，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求
14 標的物提存而免假執行，為勞動事件法第44條第1項、第2項
15 所明定。本件判決為被告即雇主敗訴之判決，依據前開規
16 定，並依職權宣告假執行及免為假執行之宣告。原告其餘之
17 訴既經駁回，其假執行之聲請，亦失所附麗，併予駁回。

18 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及其餘爭點，核
19 與判決結果無涉，爰不一一論述。

20 八、結論：原告之訴為一部有理由、一部無理由，依民事訴訟法
21 第79條、勞動事件法第44條第1項、第2項，判決如主文。

22 中 華 民 國 112 年 4 月 25 日
23 勞動法庭 法 官 徐玉玲

24 以上正本係照原本作成。

25 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
26 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

27 中 華 民 國 112 年 4 月 25 日
28 書記官 王思穎