臺灣臺中地方法院民事判決

109年度勞訴字第51號

原　　告　王麗美
訴訟代理人　蔡其展律師
被　　告　日南紡織股份有限公司
000000000000000000
法定代理人　林銘崇
訴訟代理人　王耀賢律師
　　賴泰華

上列當事人間請求給付工資差額等事件，本院於民國110年8月25日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

一、被告應給付原告新臺幣558,600元，及自民國109年2月8日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

二、被告應提繳新臺幣23,643元至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金專戶。

三、原告其餘之訴駁回。

四、訴訟費用由被告負擔百分之八十三，餘由原告負擔。

五、本判決原告勝訴部分，得假執行。但被告如以新臺幣582,243元為原告預供擔保，得免為假執行。

六、原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

一、原告主張：

㈠原告自民國83年10月1日起受僱任職於被告，嗣於108年9月30日自被告處退休，期間原告自94年10月起之每月薪資為新臺幣（下同）28,350元，自100年1月起之每月薪資調升為30,000元。原告之退休金計算方式，於97年12月31日以前適用勞動基準法（下稱勞基法）第55條之規定，舊制年資共計14年3月，舊制退休金計算基數為29個基數。惟被告自101年1月起，無故苛扣原告之工資、積欠原告加班費，且未依規定投保足額勞工保險，亦未依法提繳足額勞工退休金，並以

苛扣減少後工資為基礎計算舊制勞工退休金。為此，原告依兩造間勞動契約、勞基法及勞工退休金條例之法律關係，請求被告給付原告下列工資差額、舊制年資勞工退休金差額、加班費，及提繳下列新制勞工退休金6%之差額至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金專戶；並依勞工保險條例第72條第3項之法律關係，請求被告賠償原告下列勞保年金損害。說明如次：

1.103年11月起至108年9月止之工資差額361,500元：原告自100年1月起之月薪為30,000元，有如前述。惟被告自101年1月起即恣意苛扣原告薪資，自103年11月起至108年9月止給付原告之各月薪資僅為如附表一「實發工資欄」所示之金額，短付原告薪資合計361,500元。

2.舊制勞工退休金差額200,100元：原告舊制之工作年資為14年3月，退休金計算基數為29，退休時月平均工資為30,000元，故原告之舊制勞工退休金應為870,000元，然被告於原告退休時，僅給付原告669,900元，短付200,100元（870,000－669,900＝200,100），原告自得請求被告給付該短付之200,100元。

3.加班費1,000元：被告要求原告分別於104年4月1日至3日、7日至10日、13日至17日等12日，每日提早30分鐘即上午8時20分到被告公司聯絡客戶，故原告於前開12日每日均自上午8時20分起加班30分鐘，又原告104年4月之時薪為125元，故加班二小時之加班費為每小時167元，原告共加班6小時，故被告應給付原告加班費1,002元，本件原告僅請求加班費1,000元。

4.新制勞工退休金提繳6%之差額23,643元：原告於98年1月至99年12月間，每月薪資為28,350元，自100年1月起之每月薪資調升為30,000元，有如前述。是被告自98年1月起至99年12月止，每月應為原告提繳新制勞工退休金6%之金額為1,701元，又自100年1月起至108年9月止，每月應為原告提繳新制勞工退休金6%提繳之金額為1,800元，惟被告每月實際提

繳之金額僅為如附表二「被告提繳金額欄」所示之金額，提繳不足之差額合計23,643元。

5.勞保年金損害116,844元：被告為原告投保勞保時，未據實申報原告之薪資，致原告未來請領勞保年金時，將受有每月可領取金額短少之損害，就本件而言，如被告據實申報原告之薪資，則原告自65歲開始，每月可領取之勞保年金應為23,013元，因被告未據實申報，故原告自65歲開始，每月僅能領取勞保年金22,139元，每月短少873元。又原告65歲時，平均餘命尚有21.25年，亦即原告可領取勞保年金之期間為21.25年，是原告共損失218,025元，依霍夫曼計算法，扣除中間利息後為116,844元，故被告自應賠償原告該勞保年金損害116,844元。

㈡綜上，被告應給付原告679,444元（361,500＋200,100＋1,000＋116,844＝679,444）及其法定遲延利息，及補提繳23,643元至原告於勞工保險局開設之勞工退休金專戶。並聲明：1.被告應給付原告679,444元，及自起訴狀繕本送達被告翌日起至清償日止，按年息百分之五計算利息；2.被告應提繳23,643元至原告於勞工保險局開設之勞工退休金專戶；3.願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告抗辯：

㈠原告自83年10月1日起受僱任職於被告，於108年9月30日自被告處退休離職，其工作性質為業務人員，負責被告之國內銷售業務。原告最初係經被告當時法定代理人林進湖之子即：當時在被告擔任總經理室執行秘書兼營業部協理之甲○○面試後而雇用。原告之月薪固曾於100年1月至101年8月調整為每月30,000元，但此後並非一直維持在30,000元此數額。且甲○○亦於面試時即告知原告因職務係負責被告之國內銷售業務之業務人員，基於業務人員首重工作業績之特殊性，薪資將看業績表現、工作量及工作態度，被告會做不定期考核、評比，作為調整薪資的依據。是原告之新制退休金提撥及應領薪資均多有調漲、調降，且原告自98年4月至108

年9月30日退休時止，原告在此逾10年任職被告期間，始終對薪資調降未有任何反對異議。且被告調降原告之薪資，確係因原告之工作表現不佳，若有調漲或調降原告薪資時，亦均會事先向原告調整薪資之數額及調整原因，而原告均有領取薪資單，並在薪資單領取明細表上簽名，足認原告對於歷次薪資之調漲、調降均清楚知悉。被告自98年4月以後歷次對原告之薪資調漲或調降，在長達逾10年之期間，原告既然均未曾反對、未予異議、未有保留，且均領取該等調漲或調降後之各月薪資迄至108年9月30日退休時止。於此情形，依民法第148條第2項規定之誠實信用原則精神，應認兩造對於98年4月以後歷次原告薪資之調漲或調降均已達成意思表示合致，且依民法第161條規定，原告既領取調漲及調降後之薪資而始終未有反對、異議，亦應認原告已有承諾之事實。是本件原告主張其就歷次薪資之調降未與被告達成意思表示合致，據此並主張每月薪資有短少給付之情事，顯虧誠信，殊非有理。

㈡原告請求舊制勞工退休金、勞保年金賠償、及補提繳新制勞工退休金至勞工退休金專戶部分：原告之月薪於100年1月調升至30,000元後，以降歷於101年9月、102年2月、102年7月、103年1月、103年12月、104年10月、105年6月、105年9月、105年11月、108年1月，每月薪資數額均有再針對上述檢視、考核而再調整變動過（即101年9月、101年10月之月薪為每月28,000元；101年11月至102年1月之月薪為每月27,000元；102年2月至102年6月之月薪為每月30,000元；102年7月至102年12月之月薪為每月28,000元；103年1月103年11月之之月薪為每月29,000元；103年12月至104年9月之月薪為每月26,000元；104年10月至105年5月之月薪為每月24,700元；105年6月至同年8月之之月薪為每月24,000元；105年9月、同年10月之月薪為每月23,500元；105年11月至107年12月之月薪為每月23,000元；108年1月至108年9月之月薪為每月23,100元），並非如原告主張其自100年1月起至108年9月

30日退休止之月薪均為每月30,000元。又原告於108年9月30日辦理退休之前6個月平均工資應為23,100元，核其舊制退休金基數為29，故舊制退休金總額核算為669,900元，並無錯誤。被告關於原告歷次薪資之給付、勞保薪資調整之陳報，甚且被告提繳原告新制勞工退休金之數額尚溢繳3,204元。準此，原告對被告所為之舊制勞工退休金、勞保年金賠償及補提繳新制勞工退休金之請求，均屬無據。

㈢再者，原告主張之加班時間，被告與國內客戶公司均尚未上班，現實上原告究竟有何業務工作可為處理，著實令人難以認同。況且，原告提出之加班通報單，並非經被告核准之加班單。則原告以被告同意且確認原告之加班事實為由，據此對被告所為之加班費請求，亦屬無據。

㈣並聲明：1.駁回原告之訴及其假執行之聲請；2.如受不利益判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、法院之判斷：

㈠原告主張其受僱任職被告期間，其於94年10月至99年12月該段期間之月薪為每月28,350元，及其於100年1月至108年9月該段期間之月薪為每月30,000元，有無理由？說明如次：

1.原告自83年10月1日起受僱任職於被告，嗣於108年9月30日自被告處退休離職，負責被告之國內銷售業務；又原告受僱任職被告期間，自100年1月起之月薪調升為30,000元後，自100年1月至101年8月該段期間及102年2月至102年6月該段期間之月薪均為每月30,000元【綜核附表一、二，及卷附被告所提被證1即原告新制退休金提撥及應領薪資統計表（見本院卷第71、73頁）】乙節，為兩造所共認，並有原告之勞工保險被保險人投保資料表在卷可按，堪認屬實。

2.工資由勞雇雙方議定之；但不得低於基本工資。工資應全額直接給付勞工。勞基法第21條第1項、第22條第2項定有明文。原告主張其於94年10月起至99年12月該段期之月薪均為每月28,350元；其自100年1月起之月薪調升為30,000元後，於101年9月至102年1月該段期間及於102年7月至108年9月該

段期間之月薪，亦均為每月30,000元，有原告提出之94年10月至同年12月及100年1月至同年4月之薪資明細、原告之勞工保險被保險人投保資料表在卷可按（見原證1、3）。被告則抗辯原告於98年3月至99年12月之月薪為每月23,000元至30,000元不等；於101年9月、101年10月之月薪為每月28,000元；101年11月至102年1月之月薪為每月27,000元；102年7月至102年12月之月薪為每月28,000元；103年1月103年11月之之月薪為每月29,000元；103年12月至104年9月之月薪為每月26,000元；104年10月至105年5月之月薪為每月24,700元；105年6月至同年8月之之月薪為每月24,000元；105年9月、同年10月之月薪為每月23,500元；105年11月至107年12月之月薪為每月23,000元；108年1月至108年9月之月薪為每月23,100元（108年度部分，即為最低基本工資）（見被告所提前開被證1），且依被告前開所辯因原告工作表現不佳而減薪之情節，顯見被告對原告調降薪資之性質，並非因被告事業虧損為由之減薪，而係以勞工能力不足為由之減薪。又勞工能力不足為由之減薪，屬於雇主之「人事管理裁量權」即懲戒權之一環，為了維持事業經營秩序，勞工表現不佳時，雇主固得依勞基法第70條等規定運用警告、減薪、降職乃至停職等措施，改善勞工表現。然而涉及勞工勞動條件不利之變動，縱使係懲戒減薪，也必須事先明確公告評核績效之方式，勞工才能有所依循，且雇主之裁量除受勞基法第71條規定之限制外，亦應遵循權利濫用禁止原則、勞工法上平等待遇原則、相當性原則及比例原則等為之，始屬適法。否則，不得以勞工即權利人未於相當期間內行使權利，即逕認已足使雇主即義務人正當信賴勞工不欲其履行義務（即不得逕認勞工行使權利有違誠信原則而屬權利失效）之情事，亦不得逕認勞工已有默示同意雇主減薪之意思表示合致。經查：

⑴自92年4月1日起擔任被告之人事即證人乙○○於本院審理時雖證稱：原告薪資有調漲或減少過幾次；薪資條是固定

的格式，薪資條上面的明細有本薪、全勤、伙食津貼、加班津貼、環境津貼、其他津貼、請假記錄等；我按月核算員工薪資，每個月會有薪資單，薪資單上面會有明細，原告等員工是每個月都會拿到薪資條，有的員工不想拿，我會收回，有拿到薪資條的員工，我會請他們在一張薪資領取明細上簽名，沒有拿到薪資條的員工就不會簽名，該薪資領取明細是每一個月一張；業務人員薪資調漲或減少是由甲○○決定或指示的等語，惟證人乙○○係在原告受僱被告後之88年6月14日始受僱任職於被告，有關甲○○面試時會跟新進業務人員說明薪資調漲或調降的情形，且有此合意才會錄取的事，證人乙○○僅係自甲○○處片面聽聞而來，甲○○面試原告等新進業務人員時，證人乙○○並沒有在場過等情，亦據證人乙○○於本院審理時結證明確（見本院卷第148至152頁），顯見證人乙○○至多僅知悉係由甲○○決定、指示關於原告薪資調整之事宜，至於原告薪資調整之原因，證人乙○○未曾親自見聞、僅係輾轉自甲○○處聽聞而來，於此情形，自無從以證人乙○○之證言作為有利被告認定之憑據。

⑵甲○○自108年1月22日起始為被告之法定代理人，在此之前被告之法定代理人為甲○○之父親林進湖乙節，業據被告陳明在卷，並有被告之公司變更登記表在卷可按（見本院卷第141至143頁）。又被告之法定代理人甲○○於本院110年1月27日言詞辯論期日雖陳稱：負責面試原告的人是我，當時只有我跟原告在場，我跟原告講說業務人員工作比較特殊，以後薪資看業績表現、工作量及工作態度，被告公司會做不定期考核、評比，作為調整薪資的依據，面試時我也有跟原告說還會跟其他業務人員的業績做比較；被告是每月10日發上個月薪水，我只有跟原告講發薪前幾天如果有調升或調降薪資，會先跟原告講調升或調降薪資的數額及原因；被告歷次對原告調整薪資之該月份薪資條，原告收到該調整薪資月份的薪資數額後，沒有跟我異

議過，也沒有其他同事跟我反應過這件事等語（見本院卷第359至361頁），並據被告提出調整原告薪資之工資通報單（見被證7）、105年至108年間原告之部分薪資單領取明細表（見被證8）、原告與另一業務李文君自104年1月起至108年8月之業務成交紀錄表及業績工作表現分析表（見被證9、10）等件為證。惟查，原告受僱任職被告期間，兩造並未簽立書面勞動契約，業據原告陳明在卷（見本院卷第127、128頁），核與被告法定代理人甲○○於本院110年1月27日言詞辯論期日之陳述相符（見本院卷第359頁）。且被告歷次對原告調整薪資，均僅由被告法定代理人甲○○在發薪前幾天以口頭告知原告，並無任何書面；且調整原告薪資時，薪資條裡面有好幾個項目，除了本薪、伙食項目不動，其他項目都有可能變動等情，亦據被告法定代理人甲○○本院110年1月27日言詞辯論期日陳明在卷（見本院卷第359、360頁）。此外，原告之薪資遭被告調降後，原告曾向證人乙○○反應這樣很不合理乙節，有原告提出之錄音光碟及其錄音譯文在卷可按（見原證7，即本院卷第95頁），雖依原告提出之前開錄音光碟及其錄音譯文，尚難認定究係何時原告與證人乙○○間之對話。惟原告曾有一、二次因薪資遭調降而向證人乙○○發過牢騷，證人乙○○印象中好像有原證7之對話，大約是原告退休前108年間的事乙節，業據證人乙○○本院審理時結證在卷（見本院卷第151頁）。則被告對原告勞動條件所為不利變更即將原告之薪資調降而言，顯見被告除未事前在兩造間勞動契約約明減薪之原因、標準為何外，被告亦未以訂立工作規則等適當方式，事先對原告明確公告評核績效之方式、何種績效評核之結果與薪資數額如何調降間之關聯性及其具體標準為何、原告與其他業務人員之業務績效比較標準（均係就國內客戶之業務績效評比，或係就國內、國外不同類型客戶之業務績效評比）是否公平、相當，或如何之績效評核結果應先採取警告或輔導等

較輕微之措施，甚且在原告無從由薪資條明細內容得知何種薪津項目之變動表彰薪資遭調降之原因為何之情形下，被告於當月發放薪資之際始突然告知原告薪資調降。依前開說明，堪認被告逕將原告薪資調降，核屬權利濫用且違反相當性及比例原則，不得僅以原告單純沈默即逕認原告有默示同意被告減薪之意思表示合致，亦不得逕認原告提起本件訴訟行使權利有違誠信原則而屬權利失效。基此，被告前開數次將原告之薪資調降，自不生減薪之效力，實堪認定。

3.綜上，原告受僱任職被告期間，其於94年10月至99年12月該段期間之月薪為每月28,350元，及其於100年1月至108年9月該段期間之月薪為每月30,000元，堪以認定。

㈡原告受僱任職被告期間，其於98年3月至99年12月該段期間之月薪為每月28,350元，及其於100年1月至108年9月該段期間之月薪為每月30,000元（即如附表三「實際薪資欄」所示之金額；其中103年11月至108年9月部分，亦如附表一「應發工資欄」所示之金額），有如前述。又被告於103年11月至108年9月該段期間給付原告之各月月薪，為如被告提出之前開被證1「應領月薪資欄」所示之金額，且原告陳明不爭執其形式上真正（見本院卷第100頁；即其中103年11月被告給付之月薪應為29,000元，自103年12月起至108年9月止被告給付之各月月薪則如附表一「實發工資欄」所示之金額）等情，已如前述。基此，原告依兩造間勞動契約及勞基法第22條第2項之規定，請求被告給付其自103年11月起至108年9月止之薪資差額358,500元，為有理由，應予准許。至原告逾此數額之請求，為無理由，不應准許。

㈢原告請求被告給付其舊制勞工退休金差額200,100元，有無理由？說明如次：

勞工退休金條例所稱勞工、雇主、事業單位、勞動契約、工資及平均工資之定義，依勞基法第2條規定。勞工退休金條例第3條定有明文。又勞工退休條例施行前已適用勞基法之

勞工，於該條例施行後，仍服務於同一事業單位而選擇適用該條例之退休金制度者，其適用該條例前之工作年資，應予保留。前項保留之工作年資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條、第20條、第53條、第54條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，雇主應依各法規定，以契約終止時之平均工資，計給該保留年資之資遣費或退休金，並於終止勞動契約後30日內發給，勞工退休金條例第11條定有明文。又按勞工退休金之給與標準如左：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55條第1項第1款、第2項、第3項亦有明文。又「1個月平均工資」，係以勞工退休或資遣前6個月工資總額直接除以6計算，此經行政院勞工委員會（改制後為勞動部，下同）83年4月9日台(83)勞動2字第25564號函釋在案。另「勞工退休金條例第11條第2項及第12條第1項之規定，勞工選擇適用本條例之退休金制度，其勞動契約於依勞基法第11條、第13條但書、第14條、第20條、第53條、第54條之相關規定終止時，勞工適用本條例前之保留工作年資及適用本條例後之工作年資，應分別依勞基法及本條例計給資遣費或退休金」乙節，此觀行政院勞工委員會94年5月27日勞動4字第0940028403號函即明。經查，原告自83年10月1日起受僱於被告，並於108年9月30日自被告處退休，期間97年12月31日以前適用勞基法第55條之規定，舊制年資共計14年3月，舊制退休金計算基數為29個基數，被告已給付原告舊制退休金為669,900元乙節，為兩造所共認。又原告於108年9月30日自被告處退休時之平均工資為30,000元【自本件原告退休離職日起算（該日不計入），往前回溯6個月止之各月薪資，即如附表三「實際薪資欄」所示之金額，有如前述】。基此，被告應給付原告舊

制保留年資之勞工退休金為870,000元（30,000×29＝870,000），堪以認定。基此，扣除被告前揭已給付之669,900元，原告請求被告給付其舊制勞工退休金差額200,100元（870,000－669,900＝200,100），為有理由，應予准許。

㈣原告請求被告給付其加班費1,000元，有無理由？說明如次：

勞動事件法第38條（勞動事件法於109年1月1日起施行，本件雖為勞動事件法施行前發生且已繫屬之勞動事件，依勞動事件法第51條第1項規定：本法於施行前發生之勞動事件亦適用之。是本件仍有勞動事件法之適用）規定：「出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，推定勞工於該時間內經雇主同意而執行職務」，惟雇主如主張該等時間內有休息時間、該等時間勞工無執行職務之必要或勞工未經雇主同意而自行於該期間內執行職務等情形，不應列入工作時間計算者，雇主自得提出反證而推翻上述推定。本件原告主張其於104年4月1日至3日、7日至10日、13日至17日等12日，每日均自上午8時20分起加班30分鐘，固據原告提出填載原告該等加班起迄時間且其上蓋有甲○○印章之104年5月2日加班通報資料一紙為證（見原證2）。惟查，自92年4月1日起擔任被告之人事即證人乙○○於本院審理時結證：原證2是業務部門要報加班的通報單，正式加班單不是這一份，我是從另外一份延時加班單核算加班津貼，延時加班單是以部門為單位給我；原證2這份是加班通報單，甲○○蓋章，並不代表同意員工在他規定的加班時間內加班；原告早到，那時候原告是坐公車，如果提早八點二十分之前到被告公司，原告就會報早到的提早加班，這並不是屬於工作範圍，原告坐公車提早到是我實際知道的，這種情形不會發加班費等語（見本院卷第148、154、155頁），核與被告之法定代理人甲○○於本院110年1月27日言詞辯論期日到場所陳情節相符，且甲○○於前開本院110年1月27日言詞辯論期日陳明：原證2上的「甲○○」印文是我蓋的，這是員工填寫加班內容第一次送給我的

通報單；我在通報單蓋章或簽名後，如果認為員工寫的加班內容有問題，我會口頭跟李文君講這個有問題要查核，李文君查核後會來跟我講是什麼原因，我會跟李文君講可不可以算加班，不可以的話，這一筆就會被刪除掉，李文君會重新製作新的加班報告單給我，我簽准之後再由人事單位核算加班費；原告的部分，雖然有跟我報八點二十分到八點五十分加班，我跟原告講現在這個時間來都沒事做，這個時間不是被告要求原告來的，且業務部門的客戶都九點以後才開始上班，要聯繫客戶不需在八點二十分到八點五十分，所以我就不准原告加班；第二次由李文君制作的加班報告單，即為被證6所示的加班報告單等語（見本院卷第361、362頁），並有被告提出嗣經甲○○審查後之104年5月4日加班報告單在卷可按（見被證6），並佐以原證2之前開104年5月2日加班通報資料，亦非原告事前向被告申請加班所為之通報等情以觀，堪認被告並未要求原告提早到公司上班，且原告亦無於上午8時50分以前時段加班之工作上需要，依前開說明，前開12日之上午8時20分至8時50分不應列入原告之工作時間計算，應屬合理。是被告就此部分否准原告加班之事後申請，並無不合。基此，原告以其有於前開12日之上午8時20分至8時50分加班情事為由，據此請求被告給付其加班費1,000元，為無理由，不應准許。

㈤原告請求被告賠償其勞保老年年金差額損害116,844元，有無理由？說明如次：

「投保單位違反本條例規定，未為其所屬勞工辦理投保手續者，按自僱用之日起，至參加保險之前一日或勞工離職日止應負擔之保險費金額，處四倍罰鍰。勞工因此所受之損失，並應由投保單位依本條例規定之給付標準賠償之。」勞工保險條例第72條第1項固定有明文。惟損害賠償之債，以有損害之發生及有責任原因之事實，並二者之間有相當因果關係為其成立要件，故原告所主張損害賠償之債，如不合於此項成立要件，即難謂有損害賠償請求權存在。又損害賠償因自

法律規定者，其構成要件須同時符合法律規定之「法定事實」及「損害」二要件，始足當之。再者，勞工保險條例第58條第1項、第2項、第3項規定：「年滿六十歲有保險年資者，得依下列規定請領老年給付：一、保險年資合計滿十五年者，請領老年年金給付。二、保險年資合計未滿十五年者，請領老年一次金給付。」、「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，於符合下列規定之一時，除依前項規定請領老年給付外，亦得選擇一次請領老年給付，經保險人核付後，不得變更：一、參加保險之年資合計滿一年，年滿六十歲或女性被保險人年滿五十五歲退職者。二、參加保險之年資合計滿十五年，年滿五十五歲退職者。三、在同一投保單位參加保險之年資合計滿二十五年退職者。四、參加保險之年資合計滿二十五年，年滿五十歲退職者。五、擔任具有危險、堅強體力等特殊性質之工作合計滿五年，年滿五十五歲退職者。」、「依前二項規定請領老年給付者，應辦理離職退保。」又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。為勞工保險條例第19條第3項所明定。基此可知，勞工主張其受有勞保「老年年金」損害者，應具備受有損害之要件（即投保單位違法未為勞工投保勞保而致勞工受有損害）外，並應同時符合勞工保險條例第58條前揭規定「保險年資」、「年齡」及「離職退保」（即該勞工自最後投保單位處離職退保後，於請領勞保老年年金給付時，該勞工先後在各該投保單位之加保期間最高六十個月之月投保薪資數額，始能確定）法定事實之要件，始足當之。否則，該勞工尚無勞保「老年年金」之損害賠償請求權存在。經查，原告迄今尚無申請勞保老年給付乙節，業據原告陳明在卷（見本院110年8月25日言詞辯論筆錄，即本院卷第509頁）；且原告自108年11月20日起以勞保月投保薪資26,400元另加保至訴外人臺中市大甲區農會，此觀卷附原告之勞工保險被保險人投保資料表即明（見本院卷第33

頁），堪認原告未具備勞工保險條例第58條規定離職退保之要件，依前開說明，原告對被告尚無勞保「老年年金」之損害賠償請求權存在。從而，原告請求被告賠償其勞保老年年金差額損害116,844元，為無理由，不應准許。

㈥給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任。給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相類之行為者，與催告有同一之效力。民法第229條第1項、第2項定有明文。又遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息。但約定利率較高者，仍從其約定利率。應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之五，民法第233條第1項、第203條亦有明文。本件原告對被告前揭合計558,600元（358,500＋200,100＝558,600）債權，既經原告起訴送達訴狀予被告，被告迄未給付，當應負遲延責任。則原告就前揭558,600元之利息部分，請求給付自起訴狀繕本送達被告翌日即109年2月8日（見本院卷第55頁之被告送達回證）起至清償日止，按年息百分之五計算之法定遲延利息，核無不合，應予准許。

㈦原告對被告之勞工退休金提繳6%差額23,643元請求，有無理由？說明如次：

勞工退休金條例第24條第1項規定：「勞工年滿六十歲，得依下列規定之方式請領退休金：一、工作年資滿十五年以上者，選擇請領月退休金或一次退休金。二、工作年資未滿十五年者，請領一次退休金。」且勞工退休金條例第24條第1項及第24條之2第1項之工作年資，以實際提繳退休金之月數計算。為勞工退休金條例施行細則第35條第1項所明定。又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百分之六。為

勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項定有明文。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（即不符合年滿60歲等要件）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；於勞工尚未符合該條例第24條第1項請領退休金之情形，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。經查，原告為54年4月24日生，有原告之年籍資料在卷可按。則原告於108年10月1日自被告處退休時，尚未符合勞工退休金條例第24條第1項規定之年滿60歲要件，依前開說明，本件原告對被告之新制勞工退休金差額請求，尚不得逕給付原告，原告僅得請求將該差額繳納至其勞工退休金專戶，以回復原狀。又原告受僱任職被告期間，被告應給付原告自98年3月起至108年9月止之各月薪資如附表三「實際薪資欄」所示之金額，有如前述，對照各該年度「勞工月退休金月提繳工資明細表」（即附表三「月提繳工資」所示之金額），被告按月應為原告提繳6%之勞工退休金為如附表三「應提繳金額欄」所示之金額，扣除該段期間被告實際提繳即如附表三「實際提繳金額欄」所示之金額，被告應賠償原告之短繳差額損害為如附表三「提繳差額欄」所示之金額（合計25,830元），堪以認定。基此，原告在前開25,830元範圍以內，請求被告提繳23,643元至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金專戶，為有理由，應予准許。

㈧綜上所述，原告依兩造間勞動契約及前述各項法律關係，請求被告給付原告558,600元，及自109年2月8日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息；及請求被告提繳23,643元至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金專戶，為有理

由，應予准許。至原告逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。

四、原告固陳明願供擔保，請准宣告假執行。惟除別有規定外，本法於施行前發生之勞動事件亦適用之。本法施行前已繫屬尚未終結之勞動事件，依其進行程度，由繫屬之法院依本法所定程序終結之，不適用第16條第2項規定；其已依法定程序進行之行為，效力不受影響，109年1月1日施行之勞動事件法第51條第1項、第2項定有明文。本件雖為勞動事件法施行前發生且已繫屬之勞動事件，於109年1月1日勞動事件法施行後，仍應適用勞動事件法之規定。又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項、第2項亦有明文。本判決原告勝訴部分，既屬就勞工之給付請求而為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項、第2項規定，就本判決原告勝訴部分，應依職權宣告假執行，並同時宣告被告提供相當擔保金額後，得免為假執行。至於原告敗訴部分，其假執行之聲請，因訴之駁回而失其宣告之依據，應併予駁回。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法，經核與判決之結果不生影響，自無庸逐一論述，附此敘明。

六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　9　　月　　24　　日

勞動法庭　　法　官　何世全

一、上正本係照原本作成。

二、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。

三、提起上訴，應以上訴狀表明(一)對於第一審判決不服之程度，及應如何廢棄或變更之聲明，(二)上訴理由（民事訴訟法第441條第1項第3款、第4款），提出於第一審法院。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　9　　月　　24　　日

書記官　陳弘祥