臺灣臺中地方法院民事判決

110年度勞訴字第153號

原　　告　林宏源

訴訟代理人　汪紹銘律師

被　　告　中部汽車股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　張於正

訴訟代理人　邱毓嫻律師

上列當事人間給付退休金差額等事件，本院於民國110年12月30日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

一、被告應給付原告新臺幣300,864元及自民國110年5月8日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。

二、原告其餘之訴駁回。

三、訴訟費用由被告負擔百分之31，餘由原告負擔。

四、本判決得假執行，但被告如以新臺幣300,864元為原告預供擔保，得免為假執行。

五、原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

甲、程序部分：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但請求之基礎事實同一者、擴張或減縮應受判決事項之聲明者、不甚礙被告之防禦及訴訟之終結者，不在此限。被告於訴之變更或追加無異議，而為本案之言詞辯論者，視為同意變更或追加。民事訴訟法第255條第1項第2、3、7款及第2項分別定有明文。原告起訴請求聲明為：㈠被告應給付原告新臺幣（下同）528,984元，及自民國108年7月15日起至清償日止依年息百分之5計算之利息。㈡被告應提繳58,952元至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金專戶。㈢被告應給付原告819,000元，及自聲請狀繕本送達翌日起至清償日止依年息百分之5計算之利息（見本院卷第13頁）；嗣於110年8月23日

以民事聲請調查證據暨更正聲明狀將上開聲明變更為：㈠被告應給付原告600,984元，及自108年7月15日起至清償日止依年息百分之5計算之利息。㈡被告應給付原告308,353元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止依年息百分之5計算之利息。㈢被告應提繳58,952元至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金專戶（見本院卷第253頁），並追加民法第179條為請求權基礎，請求被告給付不當得利。核原告請求權基礎雖有追加，然與原起訴之請求權基礎及請求聲明，同係以被告對原告有高薪低報為原因事實，且主要爭點具有共同性，其證據資料亦可相互援用，基於訴訟經濟，及使原告之請求在同一程序加以解決，避免重複審理，應認為其請求基礎事實同一、不甚礙被告攻擊防禦，屬擴張應受判決事項之聲明，且被告於訴之追加無異議，而為本案之言詞辯論，按諸前揭規定，原告所為訴之追加、變更，應予准許。

乙、實體部分：

壹、原告主張：

一、原告自82年8月25日起任職於被告公司，擔任銷售業務員，迄108年6月11日退休；月薪約為34,008元至82,955元不等（包括基本薪資、獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與，不含勞動基準法施行細則第10條第2、3款所定之非經常性獎金、三節獎金等），然被告卻未依規定覈實申報投保薪資，為原告投保勞健保；致原告受有勞工退休金差額、勞工保險老年給付差額之損害，且因原告於94年9月選擇勞退新制，是被告亦應補提繳勞工退休金差額至原告之勞工退休金專戶；原告爰依勞動契約、勞動基準法第55條、勞工退休金條例第31條第1項、勞工保險條例第72條第3項、民法第184條、第179條等規定，提起本件訴訟，並就請求項目分述如下：

㈠舊制勞工退休金差額600,984元：原告自82年8月25日起任職於被告，於94年9月選擇勞退新制。其舊制年資為12年5日，退休金基數為24個月，被告雖於108年7月15日，以月平均薪

資38,759元計算，給付原告退休金930,216元；惟原告於108年6月11日退休前六個月平均薪資為63,800元，被告應給付原告退休金1,531,200元，扣除被告已給付之930,216元後，被告尚應給付原告退休金差額600,984元。

㈡就高薪低報所生之不當得利及賠償部分308,353元：1.不當得利部分，被告將原告勞工保險高薪低報，依勞保局審核後之薪調，自95年3月1日起至108年3月1日止計有22次高薪低報之行為。依勞保局調整薪資計算，被告自95年起至108年止，將原告之投保薪資高薪低報之行為，不法獲利合計175,621元，被告無法律上原因，致生損害於原告，自應返還175,621元之不當得利予原告。2.損害賠償部分，原告自76年9月4日起參加勞保，於108年6月11日退休，保險年資31年9月，且於同一投保單位參加保險年資25年9月，原告依法已可請領一次請領老年給付之條件，惟因被告將原告自95年至108年勞工投保薪資，高薪低報，致原告108年6月11日退休時未辦理請領老年給付。被告公司就其高薪低報違反勞動法令之侵權行為，即負有損害賠償回復原狀之義務。依勞工保險保險費被保險人與投保單位分擔金額表（自110年1月1日起適用），原告應投保15級，投保薪資45,800元，雇主負擔金額為3,687元，則被告公司即負有損害賠償回復原狀之金額為132,732元，以上合計為308,353元。

㈢新制勞工退休金58,952元：依勞工保險局審核薪調計算，被告自95年1月起至108年3月止，短少提繳原告新制年資退休金388,822元。嗣經被告補繳329,870元，尚有差額58,952元未繳納，被告自應補提繳至原告之勞工退休金專戶。

二、被告雖辯稱給付給業務員之獎金，屬於恩惠性給付，不屬於經常性給付云云，惟原告於109年7月13日向勞動部勞工保險局檢舉被告未依規定覈實申報投保薪資，經勞動部勞工保險局於109年10月14日以保納工一字第10960345400號函覆，被告確有未依規定覈實申報原告勞工保險投保之情事。是原告以勞工保險局調整薪資計算退休金之差額為600,984元，即

屬有理由，被告抗辯獎金非屬工資部分，並無理由。

三、聲明：㈠被告應給付原告600,984元，及自108年7月15日起至清償日止依年息5%計算之利息。㈡被告應給付原告308,353元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止依年息5%計算之利息。㈢被告應提繳58,952元至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金專戶。㈣願供擔保，請准宣告假執行。

貳、被告方面：

一、被告未列入投保之給付項目，舉凡如年終獎金、紅利、競賽獎金、績效獎金…等性質之給付，實際上並無制度上經常性及勞務對價性，而無工資性質，依法無需納入投保，故原告並未受有新、舊制退休金差額之損害、一次請領老年給付差額之損害，此為早已退休之原告所明知，且被告先前從未聽聞原告就此表達反對意見，原告提起本件訴訟，應無理由。

二、就舊制退休金部分：

㈠被告計算舊制退休金之「平均工資」，係以退休前六個月之工資為據，原告之「本薪」、「伙食津貼」、「車輛獎金-季獎金」、「車輛獎金-專員津貼」，均經被告從優列入工資範圍，且已以平均工資為38,759元，基數24，據以計算原告舊制退休金合計930,216元，且均給付完畢，原告主張受有差額損害，並無理由。

㈡原告於108年2月、108年3月、108年4月分別受領之「車輛獎金(1)」分別為30,000元、2,000元、15,756元，108年3月、108年5月分別受領之「車輛獎金(2)」11,152元、3,000元，108年4月受領之「車輛獎金-和泰車輛獎金(1)」5,000元、108年5月受領之「車輛獎金-和泰禮品」62,400元、108年5月受領之「其他獎金-CS競賽獎金」1,500元、108年5月受領之「服務獎金-業代鈑噴競賽獎金」1,631元、108年1月受領之「保險獎金-保險競賽獎金(1)」2,357元、「保險獎金-保險競賽獎金(2)」2,357元、108年2月受領之「車輛獎金-票券」20,000元、108年2月受領之「年終獎金」73,785元，均非屬勞動基準法第2條第3款規定所定義之「工資」，自毋庸

納入「平均工資」計算之列。除108年2月受領之年終獎金外，原告受領之其餘獎金部分，有許多被告之銷售顧問照常出勤，而因未達獎勵門檻而未能得到任何獎勵，足證該等獎金並無勞務對價性，且屬偶發性、非經常性之獎金，並非工資。而原告於108年2月受領之年終獎金73,785元，係原告於退休前6個月內，僅於農曆過年前即108年2月領到之單筆年終獎金。可見，此筆年終獎金僅為恩惠性給與，非屬勞動基準法第2條第3款所稱之工資；是前開獎金應均不得納入工資計算。

三、就高薪低報所生之不當得利及賠償部分：原告已自承並未請領老年給付，且原告自108年12月16日起迄今，另以投保薪資26,400元加保於「彰化縣仲介業從業人員職業工會」，是原告從未辦理一次請領老年給付，足見原告所稱之損失，尚未發生，況一次請領老年給付之平均月投保薪資，係按退保之當月前3年實際月投保薪資計算，是不論原告任職於被告期間之投保情況如何，均不會影響原告將來一次請領老年給付，自無因任職被告而致生任何損失可言，而原告並無受有一次請領老年給付相關損害，被告亦無受利益，且被告前已經勞工保險局處罰鍰135,728元，被告卻無受有任何利益，原告主張被告應給付賠償或返還不當得利132,732元，並無理由；且原告並未請領老年給付，並無受有一次請領老年給付之損害，已如前述，且原告雖主張以月薪45,800元計算被告3年應負擔之保險費172,732元，惟原告離職後已加保於「彰化縣仲介業從業人員職業工會」超過2年，並均以26,400元投保，原告均未說明以月薪45,800元計算投保薪資之理由，原告請求被告給付損害賠償172,732元，亦無理由。

四、就新制退休金部分：勞工保險局並未審酌被告對原告之各項給付是否確有工資性質，亦未檢視被告為各項給付之辦法內容。縱認被告應補繳原告新制退休金差額，則勞工保險局亦已確認被告僅需補提繳329,870元之金額，原告之計算方式顯然不為勞動部勞工保險局所採認，被告已無再補提繳，亦

無補差額之義務存在，原告此部分請求，顯無理由。

五、答辯聲明：原告之訴駁回

叁、本院會同兩造整理並協議不爭執事項與爭執事項如下（本院依判決格式修正或增刪文句，見本院卷第479至480頁）：

一、不爭執事項：

㈠原告自82年8 月25日起任職被告公司之銷售業務員，迄108年6 月11日退休，被告於108 年7 月15日已給付舊制退休金930,216元。原告任職被告公司期間之舊制退休金基數為24，且經被告以原告平均工資38,759元為計算基礎，於108年7 月15日給付原告舊制退休金930,216 元完畢【計算式：38,759×24＝930,216】。

㈡原告向勞動部勞工保險局檢舉後，被告已補提繳新制退休金329,870 元至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金專戶。

㈢原告108年6月11日自被告公司退出勞工保險後，另向其他投保單位投保勞工保險至今。

㈣原告至今尚未向勞工保險局申請勞工退休金、老年給付。

二、爭執事項：

㈠原告依勞動基準法第53條、第55條，請求舊制退休金差額600,984元，有無理由？

㈡原告依勞工保險條例第72條第3 項、民法第179 條請求175621元，民法第184 條第1項、第2項項，請求132,732元，有無理由？

㈢原告主張依據勞工退休金條例第6條第1 項、第14條第1項、第31條第1 項規定請求被告提撥自97年4 月起至106 年2月止之勞工退休金不足額共計58,952 元元至其勞工退休金個人專戶內，有無理由？

肆、本院之判斷：

一、查，原告自82年8 月25日起任職被告公司擔任銷售業務員，迄108 年6 月11日退休，被告於108 年7 月15日已給付舊制退休金930,216元。原告任職被告公司期間之舊制退休金基

數為24，且以原告平均工資38,759元為計算基礎，於108 年7 月15日給付原告舊制退休金930,216 元完畢【計算式：38,759×24＝930,216】等情，為兩造所不爭執，亦有原告提出支票、勞工退休金(勞退新制)提撥異動明細表、勞工個人專戶明細資料等為證（見本院卷第27頁、第29至33頁、第47至50頁），復經本院查詢原告勞保及就保、健保資料（見本院卷第105至115頁），核閱屬實且為兩造所不爭執（見本件不爭執事項㈠），上開事實應堪認定。

二、原告請求被告給付舊制退休金差額300,864元，應有理由：

㈠原告退休前6個月平均薪資為51,295元：

1.平均工資是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，工資則是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，勞基法第2條第4款、第3款定有明文。所謂「因工作而獲得之報酬」，即勞務給付之對價，至於不因勞務給付而必然可得之勉勵性或恩惠性給與，則非屬之；所謂「經常性給與」，即制度上經常給與之報酬，不包括年終獎金、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，勞基法施行細則第10條第2款亦有明文。

2.查，原告退休前6個月薪資如附表所示分別為108年1月份27,400元，同年2月份151,885元、同年3月份28,115元、同年4月份23,100元，同年5月份54,172元，同年6月份23,100元，共計307,772元，有被告給付原告105年7月至108年7月所得明細表為證（見本院卷第149頁），故原告退休前6個月平均工資應為51,295元（元以下四捨五入，下均同）。

㈡原告雖主張其平均工資應為63,800元，惟其僅提供其勞工保險高薪低報表為證（見本院卷第269頁），惟該表僅能說明其經勞保局薪調後，當月被告就原告之應投保級距為何，尚

難據以判斷原告離職前6個月之每月薪資為何，原告主張其平均工資為63,800元，已屬有疑。又被告抗辯原告之平均工資應扣除108年2月、108年3月、108年4月分別受領之「車輛獎金(1)」分別為30,000元、2,000元、15,756元，108年3月、108年5月分別受領之「車輛獎金(2)」11,152元、3,000元，108年4月受領之「車輛獎金-和泰車輛獎金(1)」5,000元、108年5月受領之「車輛獎金-和泰禮品」62,400元、108年5月受領之「其他獎金-CS競賽獎金」1,500元、108年5月受領之「服務獎金-業代鈑噴競賽獎金」1,631元、108年1月受領之「保險獎金-保險競賽獎金(1)」2,357元、「保險獎金-保險競賽獎金(2)」2,357元、108年2月受領之「車輛獎金-票券」20,000元、108年2月受領之「年終獎金」73,785元部分，分述如下：

1.「車輛獎金(1)」：

①依被告所提「2018年中部冬季奇蹟江南四天三夜競賽獎勵辦法」（見本院卷第151至154頁），競賽期間為107年12月1日至108年1月31日，並不具有經常性，且獎勵有名額限制，足認並非原告提供勞務就必然可獲取獎金，揆諸前開說明，應不屬於工資。

②依被告所提「銷售顧問春節金豬開運暨百萬加碼賞」（見卷第155至158頁），其中「金豬開運紅包」部分，競賽期間為108年2月2日至108年2月11日，並不具有經常性，且獎勵有名額限制，足認並非原告提供勞務就必然可獲取獎金，揆諸前開說明，應不屬於工資。

③依被告所提「銷售顧問-新車成功分潤計畫」（見本院卷第159至164頁），依銷售顧問所屬「營業單位」之販賣登記領照車輛數為標準，且競賽期間為108年3月1日至108年3月29日，並不具有經常性，足認並非原告個人提供勞務，就必然可獲取獎金，揆諸前開說明，應不屬於工資。

2.「車輛獎金(2)」：

①依被告所提「銷售顧問春節金豬開運暨百萬加碼賞」（見

卷第165至170頁），其中「春節三百萬加碼賞」，競賽期間為108年2月1日至108年2月27日，並不具有經常性，且獎勵有名額限制，足認並非原告提供勞務就必然可獲取獎金，揆諸前開說明，應不屬於工資。

②依被告所提「2019年3月份其他獎勵辦法」（見本院卷第171至178頁），其中「ALL NEW RAV4特別支援」部分，係依銷售顧問所販賣之特定車種之周邊配備數量為標準，且獎勵期間為108年3月1日至108年3月29日，並不具有經常性，足認並非原告個人提供勞務，就必然可獲取獎金，揆諸前開說明，應不屬於工資。

3.「車輛獎金-和泰車輛獎金(1)」：依被告所提「和泰銷售顧問完全打擊累台獎勵」（見本院卷第179至184頁），係和泰汽車股份有限公司（下稱和泰公司）為促銷不同車種舉辦之活動，獎勵期間為108年3月1日至3月29日，並不具有經常性，且所得獎金亦得將所獲得之加碼金折讓予客戶，足認並非原告提供勞務就必然可獲取獎金，揆諸前開說明，應不屬於工資。

4.「車輛獎金-和泰禮品」：依被告所提「2018和泰銷售顧問幸福人生獎勵通知」（見本院卷第185至190頁），係和泰公司為促銷不同車種舉辦之活動，係依銷售顧問所販賣之車輛數量為標準，設定集點方式兌換禮品，獎勵期間為107年9月25日至12月31日，並不具有經常性，該辦法為和泰公司所訂定，獎勵來源為和泰公司，原告係代和泰公司發放該獎勵，且所能兌換之禮品為和泰公司片面提供，足認並非原告個人提供勞務，就必然可獲取獎金，揆諸前開說明，應不屬於工資。

5.「其他獎金-CS競賽獎金」：依被告所提「2019年CS所/廠評價暨獎勵辦法通知」（見本院卷第191至197頁），獎勵期間為108年第一季，並不具有經常性，且獎勵有名額限制，足認並非原告提供勞務就必然可獲取獎金，揆諸前開說明，應不屬於工資。

6.「服務獎金-業代鈑噴競賽獎金」：依被告所提「2018年販賣服務連攜業績達成激勵競賽案通知」（見本院卷第197至208頁），係以各據點季介紹排名前60%人員給予獎勵，足認並非原告提供勞務就必然可獲取獎金，揆諸前開說明，應不屬於工資。

7.「保險獎金-保險競賽獎金(1)」、「保險獎金-保險競賽獎金(2)」：依被告所提「中部2018年11-12保險競賽獎勵辦法-銷售顧問」（見本院卷第209至216頁），係取決於續保保戶是否繳納保險費，依保戶實繳保費為保險競賽獎金之基礎，足認並非原告提供勞務就必然可獲取獎金，而續保保單如遭批退，將扣回保險競賽獎金，與工資無論事後情事變更，皆不得扣減之情況不同，揆諸前開說明，應不屬於工資。

8.「車輛獎金-票券」：依被告所提「12月銷售顧問歡樂聖誕特別獎勵」（見本院卷第217至223頁），競賽期間為107年12月1日至107年12月21日，並不具有經常性，且獎勵有名額限制，足認並非原告提供勞務就必然可獲取獎金，揆諸前開說明，應不屬於工資。

9.「年終獎金」：參卷附被告給付原告105年7月至108年7月所得明細表（見本院卷第149頁），可知被告均有固定給付原告當年度如附表「年終獎金欄」中之金額，堪認被告給付原告各年度之年終獎金，乃為制度上通常屬於原告因各年度勞工提供勞務，且經常性按年可取得之固定對價。依前開說明，被告給付原告如附表「年終獎金欄」所示之金額，係屬工資，應堪認定。

10.綜上，被告對所屬員工原告所發放之「車輛獎金(1)」、「車輛獎金(2)」、「車輛獎金-和泰車輛獎金(1)」、「車輛獎金-和泰禮品」、「其他獎金-CS競賽獎金」、「服務獎金-業代鈑噴競賽獎金」、「保險獎金-保險競賽獎金(1)」、「保險獎金-保險競賽獎金(2)」、「車輛獎金-票券」，均不屬於勞基法第2條第3款的工資；僅原告於108年2

月受領之「年終獎金」73,785元部分，係屬工資。

㈣原告尚得請求勞工退休金為300,864元：

1.按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2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，勞動基準法第55條第1項、第2項定有明文。

2.查原告之舊制工作年資為12年又5日，退休前6個月之平均薪資為51,295元，已如前述，其工作年資依勞動基準法第55條第1項規定換算為24個基數，為兩造所不爭執（見不爭執事項㈠），則依同條第2項規定，被告應給予原告之勞工退休金為1,231,080元【計算式：51,295元×24個基數＝1,231,080】，經扣除被告已給付之930,216元，原告請求被告依勞動基準法規定給付勞工退休金300,864元為有理由，應予准許；逾此範圍，為無理由，應予駁回。

三、原告依勞工保險條例第72條第3項、民法第179條規定請求175,621元，民法第184條規定請求132,732元，均無理由：

㈠按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項亦有明文。次按無法律上之原因而受利益，致他人受損害者，應返還其利益。雖有法律上之原因，而其後已不存在者，亦同，民法第179條定有明文。再按因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責任；故意以背於善良風俗之方法，加損害於他人者亦同；違反保護他人之法律，致生損害於他人者，負賠償責任，但能證明其行為為無過失者，不在此限。不法侵害他人之身體、健康、名譽、自由、信用、隱私、貞操，或不法侵害其他人格法益而情節重大者，被害人雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額，民法第184

條、第195條第1項固分別定有明文。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，即侵權行為損害賠償責任係以填補「損害」為目的，必以有可歸責行為及損害結果發生之事實存在，且二者間具有相當因果關係為成立要件。倘無損害之發生，雖行為違法或違反契約義務，均不生賠償損害之問題。

㈡原告請求被告給付月投保薪資以多報少之勞保費差額，此數額固屬被告所受利益（未支出勞保費分擔額），然此勞保費支出並非原告所受之損失，原告依不當得利之規定，請求被告給付雇主應負擔之勞保費用差額，應不足採；故原告依勞工保險條例第72條第3項及民法第179 條規定，請求被告賠償老年年金給付差額損害或返還不當得利175,621元，均屬無據，應予駁回。

㈢依勞工保險條例第58條第3 項規定，被保險人必須辦理離職退保後，始得請領老人給付，而原告108年6月11日自被告公司退出勞工保險後，已另向其他投保單位投保勞工保險至今，且原告至今尚未向勞工保險局申請老年給付，為兩造所不爭執（見不爭執事項㈢、㈣），其老年給付之請求權尚未發生，尚難認定原告目前已受有具體、特定之損害，原告主張被告有高薪低報而受有老年給付金額短少之損害132,732元，應不足採；故原告依民法第184條第1項、第2項規定，請求被告賠償民事侵權行為損害賠償132,732元，即屬無據，亦應予駁回。

四、原告請求被告補提繳勞工退休金58,952元至原告退休金專戶，應無理由：

㈠按雇主應為適用勞退條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞保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104年度台上字第1031號、101年度台上字第1602號判決意旨）。

㈡原告雖主張被告有將原告高薪低報，致提撥予原告勞工退休金專戶之勞工退休金有短少58,952元之情事存在，惟查，此經原告向勞工保險局檢舉，並經勞工保險局前已以109年10月19日以保退三字第10960236323號函（見本院卷第25頁、第263頁）通知原告，已依規定逕予更正及調整被告提繳勞工退休金月提繳工資至適當等級；並經本院函詢勞工保險局，經該局以110年9月29日保退三字第11013177440號函覆，應補收短計原告之勞工退休金為329,870元，被告已於109年12月31日繳納，該局業已分配至原告之勞工退休金專戶，有該函文及所附勞工退休金差額明細表為證（見本院卷第409至417頁），且為兩造所不爭執（見不爭執事項㈡），是被告已依勞工保險局要求提繳勞工退休金差額329,870元，原告請求被告補提繳58,952，為無理由，應予駁回。至原告雖提出退休金提撥不足高薪低報勞保局薪調一欄表為證（見本院卷第35頁至第45頁），原告雖主張係據勞工保險局調整薪資計算云云，然並未說明其計算結果何以與勞工保險局依規定逕予更正及調整後，所計算之金額不同，其空言主張尚有58,952元之損害，應不足採。

五、按給付有確定期限者，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；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；而應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之5，民法第229條第1、2項、第233條第1項及第203條分別定有明文。查原告得請求之舊制勞工退休金差額，應屬無確定期限之金錢債權，原告並未催告，是此部分應自民事勞動調解聲請狀繕本送達之翌日即110年5月8日(見本院卷第79頁送達證書)起至清償日止，按週年利率百分之5計算之遲延利息，於法有據，應予准許；逾此範圍之請求，不應准許。

六、綜上所述，原告依兩造勞動契約、勞動基準法之規定，請求被告應給付原告300,864元及自110年5月8日起至清償日止，按週年息百分之5計算之法定遲延利息，於法有據，應予准許，其逾此部分之請求，均無理由，應予駁回。

伍、本件原告對被告之給付請求，係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，應依職權宣告假執行，並同時宣告被告為原告提供相當擔保金額後，得免為假執行；至原告敗訴部分，假執行之聲請已失所依附，應併予駁回。

陸、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，經審酌後認均無礙判決之結果，爰不予一一論述，附此敘明。

柒、訴訟費用之負擔：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　2　　月　　24　　日

勞動法庭　　法　官　吳昀儒

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　　111　　年　　2　　月　　24　　日

書記官　何惠文

附表							
發薪年月	所屬年月	本薪	伙食津貼	車輛獎金-季獎金	車輛獎金-專員津貼	年終獎金	當月薪資
108/1	107/12	19,600元	2,400元		5,400元		27,400元
108/2	108/1	20,700元	2,400元	50,000元	5,000元	73,785元	151,885元
108/3	108/2	20,700元	2,400元	15元	5,000元		28,115元
108/4	108/3	20,700元	2,400元				23,100元
108/5	108/4	20,700元	2,400元	26,072元	5,000元		54,172元
108/6	108/5	20,700元	2,400元				23,100元