

臺灣臺南地方法院民事判決

112年度勞訴字第2號

原告 許嘉洋
被告 博聚實業股份有限公司

法定代理人 洪澤安

訴訟代理人 沈以軒律師
林栗民律師
葉菱乃

陳淑華

上列當事人間請求給付職業災害補償金等事件，經本院於民國112年9月5日言詞辯論，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣貳萬伍仟陸佰伍拾元，及自民國一一一年十二月二日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之二，餘由原告負擔。

本件原告勝訴部分得假執行。但被告如以新臺幣貳萬伍仟陸佰伍拾元為原告供擔保，得免為假執行。

理 由

一、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，不在此限。民事訴訟法第255條第1項第2款、第3款定有明文。經查，原告於起訴時原聲明請求為：被告應給付原告新臺幣（下同）1,514,262元，及自陳報狀繕本送達被告之翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。（本院卷一第19至29頁）。嗣於112年6月13日言次辯論期日以言詞變更其訴之聲明為：被告應給付原告1,282,357元，及

01 自陳報狀繕本送達被告之翌日起至清償日止，按年息百分之
02 五計算之利息(本院卷一第307至311頁)。核原告上開所為之
03 變更，係屬減縮應受判決事項之聲明，與前揭規定相符，應
04 予准許。

05 二、原告起訴主張：

06 (一)原告自民國109年3月4日起任職被告公司，擔任大夜班之射
07 出機台作業員。原告於111年1月12日上午8時許，下班騎摩
08 托車回家途中於臺南市安南區新吉路與汽車發生擦撞（下稱
09 系爭事故），旋被送往台南市立醫院，經診斷受有右側脛骨
10 外髁移位閉鎖性骨折（下稱系爭傷害）。系爭事故是下班時
11 發生，於111年5月26日經勞動部勞工保險局核定屬於職業災
12 害，並發給原告自111年1月15日起至5月11日止之傷病給付7
13 5,348元。惟該給付是以被告每月原告投保薪資27,600元計
14 算，但原告每月平均工資為38,200元，被告有高薪低報之情
15 事。原告因系爭事故休養4個月後返回公司工作，惟因系爭
16 傷害不能從事粗重工作，被告卻令原告從事原有工作，使原
17 告二度受傷（下稱第二次傷害），原告多次告知主管，主管
18 卻不讓原告請工傷病假。

19 (二)原告於111年10月11日到勞保局申請勞保職保被保險人投保
20 資料明細表（下稱投保資料明細表），收到投保資料明細表
21 後，發現被告幫原告投保的金額有高薪低報之情形，原告請
22 勞保局申訴組幫忙試算，確有高薪低報，原告於111年10月1
23 3日告知被告臺南新吉廠的人資陳小姐，但陳小姐表示公司
24 一切合法，原告便電詢臺北會計，臺北會計則回應原告訊
25 息，內容為：「如有損失，請原告試算損失部分，公司會做
26 後續的處理和討論」。因被告公司有高薪低報之情形，原告
27 於111年10月28日寄出歸仁郵局166號存證號碼之存證信函，
28 內容為：「依勞動基準法第14條第1項第6款、第2項規定，
29 原告於111年11月1日提出非自願離職，並依勞動基準法第14
30 條第4項、第17條規定請求資遣費，另依保險法第11條第3項
31 請求被告公司開立非自願離職證明書」。原告因系爭事故及

01 被告高薪低報受有以下損失：

- 02 1.未給付薪資326,098元：被告於111年9月28日將原告不當解
03 僱，原告至臺南勞工局聲請調解，於111年10月17日寄發存
04 證信函，請求訴訟期間原領薪資給付，一個月薪資43,319元
05 (含津貼、交通津貼、全勤、公司提撥金6%、勞健保)，從11
06 1年10月工資22,865元未給付全額，再加上6個月(迄112年4
07 月)的薪資暨1個月的年終獎金。【計算式：原領薪資43,319
08 元(包含底薪：27,600元，夜間津貼：7,700元(350元一
09 天)、交通津貼：3,000元、全勤：1,000元、公司提撥金
10 6%：2,406元、勞健保：803元、810元)×7個月+22,865元
11 (從111年10月不當解僱至今之職災補償及7個月薪資，含年
12 終獎金)=326,098元】。
- 13 2.公傷假期間勞保局補償金額差額：28,911元【計算式：底薪
14 27,600元÷30日，日薪為920元，勞保局共補償117天×70%=7
15 5,348元，原告的平均工資為38,200元÷30日，日薪為1,273
16 元，1,273×117天×70%=104,259元，104,259元—75,348元
17 =28,911元】。
- 18 3.公傷假薪資補償：111年1月12日至111年5月12日因系爭事故
19 住院休養期間，被告應給付原告原領薪資，卻僅支付71,280
20 元，尚應補償81,520元【計算式：被告應給付：38,200元×4
21 個月(住院期間)=152,800元，被告已支付71,280元，152,8
22 00元—71,280元=81,520元】。
- 23 4.失業補助差額：66,780元【計算式：原告實際薪水38,200元
24 ×9個月×70%(因扶養父親多10%)=240,660元，被告高薪低報
25 27,600元×9個月×70%=173,880元，差額為240,660元—173,
26 880元=66,780元】。
- 27 5.醫療費用：179,048元。
- 28 6.勞動力減損損害賠償：300,000元。
- 29 7.精神損失補償300,000元。
- 30 8.以上金額共計：1,282,357元。
- 31 (三)聲明：被告應給付原告1,282,357元，及自本院111年度勞專

01 調字第72號民事聲請調解狀送達翌日起至清償日止，按年息
02 百分之五計算之利息。

03 三、被告答辯略以：

04 (一)原告於111年10月28日寄發郵局存證信函，兩造間勞動契約
05 已終止，原告基於自主意思終止勞動契約，難認被告有何故
06 意過失行為，又原告所受傷勢，非屬勞動基準法(下稱勞基
07 法)第59條之職業傷害，本件原告111年1月12日下班回家途
08 中所生通勤災害係因原告騎乘機車突自對向車道違規左轉，
09 既係因原告未依標誌行駛、違規左轉所致，難認原告所受通
10 勤災害之傷勢為職業災害。原告於111年5月12日自主申請復
11 工上班，其工作不必負重、毋須久站且能坐，被告亦於原告
12 復工後調整工作內容減輕原告負擔，顯然不會影響原告通勤
13 災害之傷勢，難認原告有何二次傷害之職災或被告有何過
14 失。原告未能舉證其受有何名譽權損害之情事，且與被告行
15 為間有因果關係。

16 (二)關於原告請求各項給付，被告逐項抗辯如下：

- 17 1.未給付薪資：原告已於111年10月28日寄發郵局存證信函表
18 明依勞基法第14條第1項第6款終止勞動契約，並請求資遣
19 費、開立非自願離職證明書，其終止勞動契約意思，至為明
20 確，既兩造間勞動契約已終止，原告請求給付不當解僱迄今
21 之7個月薪資，即無所據。
- 22 2.公傷假期間勞保局補償金額差額：本件原告於111年1月12日
23 下班回家途中所生通勤災害，依前述原告須負肇事全責，非
24 屬職業災害。
- 25 3.公傷假薪資補償：縱因被告勞保投保級距不足，致原告領取
26 傷病給付有所短少，於111年1月12日至同年5月11日請假期
27 間被告既有續付薪資，則對於勞保傷病給付部分，僅生被告
28 得以向原告主張扣抵，致其請求原領工資差額應予減少之問
29 題，原告實無從同時請求傷病給付差額之損害。
- 30 4.失業補助差額：原告就其有向公立就業服務機構辦理求職登
31 記，14日內仍無法推介就業或安排職業訓練，符合失業給付

之請領要件、其父親無工作收入由其扶養等節，均未具體陳明並舉證以實其說。況原告尚未實際受領失業給付而產生勞保投保級距不足所致之損害，且是否將連續9個月均無工作，亦尚未確定，實難認為其已受有旨揭66,780元之具體損害。

5.醫療費用：此部分費用應向系爭交通事故之對造主張，縱認原告所受通勤災害為勞基法第59條所定職業災害，就看護費部分，亦非屬必需之醫療費用。

6.勞動力減損損害賠償、精神損失補償：被告於本件訴訟係訪談訴外人即被告員工羅妤晨有關原告之工作狀況，依訪談紀錄所載，原告工作期間抽煙、吃東西、滑手機、聊天等，僅係就原告職場工作表現為客觀描述，並未逾越合理評價範疇或有惡意貶低、減損原告社會評價。原告發生交通事故後，經休養4個月，係於111年5月12日自主申請復工上班。又其工作不必負重、毋須久站且能坐，被告亦有於原告復工後調整工作內容減輕其負擔，顯然不會影響原告所受系爭傷勢，實難認原告有何二次傷害之職災。

(三)答辯聲明：原告之訴駁回；如受不利判決，被告公司願供擔保，請准免予假執行。

四、本件經使兩造整理並協議簡化爭點如下：

(一)兩造不爭執事項：

1.原告自109年3月4日起任職被告公司，擔任大夜班之射出機台作業員。嗣原告於111年10月28日寄出郵局存證信函，表示因雇主違反法令，依勞動基準法第14條規定向被告提出非自願離職。被告公司於111年10月31日收受系爭存證信函。

2.被告公司每月薪資於次月5日發放。原告薪資結構為本薪、激勵（全勤）獎金、交通津貼及大夜班津貼。大夜班津貼係按值夜班之天數，每日補貼350元。

3.原告於111年1月12日上午8時許，下班騎摩托車回家途中於臺南市安南區新吉路與汽車發生擦撞，旋被送往台南市立醫院，經診斷受有右側脛骨外髁移位閉鎖性骨折。於111年5月

01 26日經勞動部勞工保險局核定自111年1月15日起至5月11日
02 止，發給傷病給付75,348元。

03 4.原告於111年1月12日起至111年5月11日止，有請假未出勤上
04 班。其同年1月至5月領取之薪資即如被證8第6至10頁所載。

05 5.被告為原告投保勞工保險、提繳新制勞工退休金期間為109
06 年3月4日至111年11月1日止。原告之月投保薪資、月提繳工
07 資於109年3月4日至110年6月30日為25,200元，於110年7月1
08 日至111年10月30日為27,600元，於111年11月1日為38,200
09 元。勞動部勞工保險局於111年11月22日發函，對於原告任
10 職期間之勞工退休金月提繳工資逕予更正、調整，並已於同
11 年月之勞工退休金內向被告補收之。

12 6.被告已於111年11月11日給付原告資遣費暨特休未休工資計5
13 1,679元並開立非自願離職證明書，離職原因係勾選勞基法
14 第14條第1項第6款。

15 (二)兩造爭執事項：

16 1.原告主張遭被告非法解僱，有無理由？

17 2.承上，如本件被告確係非法解僱，原告得否請求被告給付自
18 111年10月起至112年3月止，原領薪資計326,098元？

19 3.原告所受通勤災害是否為勞基法第59條之職業災害？

20 4.承上，如本件通勤災害為勞基法第59條之職業災害：

21 (1)原告得否請求被告給付上開公傷病假期間勞保傷病給付差
22 額28,911元？

23 (2)原告得否請求被告給付後續期間公傷病假薪資補償81,520
24 元？

25 (3)原告得否請求被告給付醫療費用179,048元？

26 5.原告請求被告給付勞工保險之失業給付差額66,780元，有無
27 理由？

28 6.原告請求被告給其勞動能力減損之損害賠償300,000元，有無
29 理由？

30 7.原告請求被告給付精神損失賠償300,000元，有無理由？

31 五、得心證之理由：

01 (一)本件係經原告終止勞動契約，原告不得請求原領薪資326,09
02 8元：

03 1.按民事訴訟如係由原告主張權利者，應先由原告負舉證之
04 責，若原告先不能舉證，以證實自己主張之事實為真實，則
05 被告就其抗辯事實即令不能舉證，或其所舉證據尚有疵累，
06 亦應駁回原告之請求（最高法院17年上字第917號民事判例
07 意旨參照）。

08 2.原告主張遭被告不當解僱，為被告所否認，則依前揭說明，
09 原告應就該有利於己之事實，負舉證責任。原告雖提出所指
10 被告逼迫離職、公然侮辱證明文件3 張、111年10月13日協
11 調會內容文件證明書1張、被證誹謗的談話紀錄（見本院卷
12 一第119-125頁、第303頁）為證，惟查：

13 (1)其中被告公司主管紀錄原告工作情形之記載，係客觀情形之
14 描述，看不出有強制要求原告離職之情事。

15 (2)兩造於臺南市政府勞工局（下稱勞工局）行勞資爭議調解之
16 調解紀錄雖記載「資方要調動勞方從夜班調日班(勞方不同
17 意)；資方對於所擔任工作不能勝任」等語，然被告擬調整
18 原告工作時間之原因多端，尚難即認係為逼迫原告離職。

19 (3)原告與訴外人即原告主管龍達間之對話紀錄，其中「反正員
20 工沒有利用價值就踢掉」等語，係原告個人陳述，至於「其
21 實是公司的意思，我也盡力了」係龍達針對原告陳述「真懷
22 念以前在歸仁舊廠的時候！」等語所為回覆，亦不足以證明
23 被告有以何不當行為強迫原告離職之情事。

24 (4)至於原告所稱遭被告公司誹謗之訪談紀錄，乃被告公司就原
25 告每日刷卡後是否實際工作情形訪談原告同仁之紀錄，原告
26 亦未說明該份紀錄所載內容與原告所指被告逼迫原告離職之
27 間有何因果關係，本院已難憑該訪談紀錄認被告有逼迫原告
28 離職之情事。

29 (5)綜上，原告就被告係於何時、何地、以何方法不當解僱均未
30 釋明，亦未舉證證明所述屬實，甚至於本院審理時自承：
31 「如果不是被告逼迫，我也不會離職…… 我無法具體說明

我遭受到什麼遭遇」（本院卷一第311頁）。據此，難認原告已盡舉證之責。

3.再查原告已於111年10月28日寄發郵局存證信函，表示因被告違反法令，爰依勞基法第14條第1項第6款終止勞動契約，並請求資遣費、開立非自願離職證明書等情，為兩造所不爭執，並有被告提出存證信函附卷可參（本院卷一第221頁），足認兩造間之勞動契約係經原告終止，原告主張係被告非法解僱等語，則難憑採。

(二)原告系爭傷害非屬職業災害：

1.按勞工因遭遇職業災害而致死亡、失能、傷害或疾病時，雇主應依下列規定予以補償。但如同一起事故，依勞工保險條例或其他法令規定，已由雇主支付費用補償者，雇主得予以抵充之：一、勞工受傷或罹患職業病時，雇主應補償其必需之醫療費用。職業病之種類及其醫療範圍，依勞工保險條例有關之規定。二、勞工在醫療中不能工作時，雇主應按其原領工資數額予以補償。但醫療期間屆滿二年仍未能痊癒，經指定之醫院診斷，審定為喪失原有工作能力，且不合第三款之失能給付標準者，雇主得一次給付四十個月之平均工資後，免除此項工資補償責任。三、勞工經治療終止後，經指定之醫院診斷，審定其遺存障患者，雇主應按其平均工資及其失能程度，一次給予失能補償。失能補償標準，依勞工保險條例有關之規定。四、勞工遭遇職業傷害或罹患職業病而死亡時，雇主除給與五個月平均工資之喪葬費外，並應一次給與其遺屬四十個月平均工資之死亡補償。勞基法第59條第1項定有明文。次按該條文就「職業災害」雖未定義，但依條文內容關於雇主抵充規定、職業病種類或醫療範圍及殘廢補償標準等，皆依勞保條例有關之規定，其中第4款亦同列與勞保條例相同的「職業傷害」用語。此外，勞工如申請職業災害勞工保護法第6條第1項、第8條第1項、第2項、第9條第1項及第20條之補助申請時，申請補助機關為勞保局。勞工職業災害的認定及補償標準，則比照勞工傷病審查準

則、勞工保險職業病種類及中央主管機關核准增列之勞工保險職業病種類之規定。顯見勞基法與勞保條例關係密切，二者均是基於保障勞工而制訂，具有相同的法理及規定類似之性質，解釋上自得互為援用。則參酌勞工傷病審查準則第4條規定：「被保險人上、下班，於適當時間，從日常居、住處所往返就業場所之應經途中發生事故而致之傷害，視為職業傷害」。另按勞工上下班必經途中之交通事故，倘非出於勞工私人行為而無勞工傷病審查準則第18條各款之情事，又非違反其他法令者，應認屬於職業災害（最高法院101年度台上字第544號判決參照）。足見所謂職業災害，不以勞工於執行業務時所生災害為限，尚應包括勞工上下班，於適當時間，以適當交通方法（亦即無勞工傷病審查準則第18條所列之交通違規情事者），自住處往返就業場所之應經途中發生事故而致之傷害，亦應視為職業災害。

- 2.原告主張其因系爭事故所受系爭傷害，係下班時所發生，且經勞保局核定屬於職業災害，應屬職業災害等語，雖據提出勞保局函文（本院卷二第7頁）為證，然按勞工傷病審查準則第18條第8款規定：「被保險人於第4條、第9條、第10條、第16條及第17條之規定而有駕駛車輛不按遵行之方向行駛或在道路上競駛、競技、蛇行或以其他危險方式駕駛車輛者，不得視為職業傷害。」；「機車行駛之車道，應依標誌或標線之規定行駛；無標誌或標線者，依下列規定行駛：一、在未劃分快慢車道之道路，應在最外側二車道行駛；單行道應在最左、右側車道行駛。二、在已劃分快慢車道之道路，雙向道路應在最外側快車道及慢車道行駛；單行道道路應在慢車道及與慢車道相鄰之快車道行駛。三、變換車道時，應讓直行車先行，並注意安全距離。四、由同向二車道進入一車道，應讓直行車道之車輛先行，無直行車道者，外側車道之車輛應讓內側車道之車輛先行。但在交通壅塞時，內、外側車道車輛應互為禮讓，逐車交互輪流行駛，並保持安全距離及間隔。五、除起駛、準備停車或臨時停車外，不得駛

出路面邊線。六、不得在人行道行駛。機車行駛至交岔路口，其轉彎，應依標誌或標線之規定行駛；無標誌或標線者，應依第一百零二條及下列規定行駛：一、內側車道設有禁行機車標誌或標線者，應依兩段方式進行左轉，不得由內側或其他車道左轉。二、在三快車道以上單行道道路，行駛於右側車道或慢車道者，應以兩段方式進行左轉彎；行駛於左側車道或慢車道者，應以兩段方式進行右轉彎。」道路交通安全規則第99條定有明文。本件依原告提出之臺灣臺南地方檢察署111年度偵字第11633號不起訴處分書（本院卷一第237-238頁）所載，系爭事故經臺南市車輛行車事故鑑定會、臺南市車輛行車事故鑑定覆議委員會覆議後，鑑定結果均認：「原告駕駛普通重型機車，未依標誌指示行駛，於禁止左轉之車道逕行左轉，為肇事原因；黃金樹無肇事因素。」，堪認原告系爭事故之發生係原告未依標誌指示行駛，則原告駕駛行為，業已違反道路交通安全規則第99條第1項規定，堪認原告於系爭車禍事故中所為之違規程度，與勞工傷病審查準則第18條第8款所列「以其他危險方式駕駛車輛者」之行為相當。依上開說明，應認原告於系爭事故所為前揭違規行為，已符合道路交通安全規則第99條第1項及勞工傷病審查準則第18條第8款規定之「其他危險方式」駕車，以此觀之，原告雖因下班返家途中發生系爭事故，並受有損害，惟原告並未以適當交通方法通勤（即具有前揭勞工傷病審查準則第18條第8款所列之交通違規事由），其所受前揭傷害，仍非勞基法第59條所定之「職業災害」。

(三)關於原告請求之各項給付：

1.未給付薪資326,098元：

查原告已於111年10月28日寄發郵局存證信函表明依勞基法第14條第1項第6款終止勞動契約，兩造間之勞雇關係係原告所終止，原告又未舉證證明有經被告非法解雇，則原告請求給付不當解僱迄今之7個月薪資，即無所據。

2.醫療費用179,048元、公傷假期間勞保局補償金額差額28,91

01 1元、公傷假薪資補償81,520元：

02 (1)按勞工因遭遇職業災害而致死亡、失能、傷害或疾病時，雇
03 主應依下列規定予以補償。但如同一起事故，依勞工保險條例
04 或其他法令規定，已由雇主支付費用補償者，雇主得予以抵
05 充之：一、勞工受傷或罹患職業病時，雇主應補償其必需之
06 醫療費用。職業病之種類及其醫療範圍，依勞工保險條例有
07 關之規定。二、勞工在醫療中不能工作時，雇主應按其原領
08 工資數額予以補償。但醫療期間屆滿二年仍未能痊癒，經指
09 定之醫院診斷，審定為喪失原有工作能力，且不合第三款之
10 失能給付標準者，雇主得一次給付四十個月之平均工資後，
11 免除此項工資補償責任。勞基法第59條第1項第1款、第2款
12 分別定有明文。據此，可知勞工依據勞基法第59條第1項第1
13 款、第2款請求雇主補償醫療費或因醫療期間不能工作之薪
14 資，以勞工受有職業災害為前提。

15 (2)經查原告因系爭事故致受系爭傷害，非屬職業災害，已如前
16 述，則原告依勞基法第59條第1項第1款、第2款請求被告補
17 償勞保局傷病給付不足差額及其醫療傷病期間之原領薪資，
18 均於法不合，不應准許。

19 3.勞動力減損損害賠償300,000元、精神損失補償300,000元：

20 (1)按因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責
21 任；不法侵害他人之身體或健康者，對於被害人因此喪失或
22 減少勞動能力或增加生活上之需要時，應負損害賠償責任；
23 再按不法侵害他人之身體、健康、名譽、自由、信用、隱
24 私、貞操，或不法侵害其他人格法益而情節重大者，被害人
25 雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額。民法第184
26 條第1項前段、第193條第1項、第195條第1項固分別定有明
27 文。惟依民法第184條第1項前段規定，侵權行為之成立，須
28 行為人因故意過失不法侵害他人權利，亦即行為人須具備歸
29 責性、違法性，並不法行為與損害間有因果關係，始能成
30 立，且主張侵權行為損害賠償請求權之人，對於侵權行為之
31 成立要件應負舉證責任（最高法院100年度台上字第328號民

事裁判意旨參照)。

(2)本件系爭傷害係原告自己過失行為所致，已如前述，原告又未能舉證證明被告對於系爭事故之發生有何故意或過失之行為，及致原告受有系爭傷害間有何因果關係，則依前揭說明，原告請求被告給付勞動力減損損害賠償300,000元、精神損失補償300,000元，均於法不合，不應准許。

4.失業給付差額：

(1)按年滿15歲以上，65歲以下之下列受僱勞工，應以其雇主或所屬機構為投保單位，參加本保險為被保險人；依前條規定應參加本保險為被保險人之勞工，其雇主或所屬團體或所屬機構未為其申報參加勞工保險者，各投保單位應於本法施行之當日或勞工到職之當日，為所屬勞工申報參加本保險；於所屬勞工離職之當日，列表通知保險人；本保險各種保險給付之請領條件如下：一、失業給付：被保險人於非自願離職辦理退保當日前3年內，保險年資合計滿1年以上，具有工作能力及繼續工作意願，向公立就業服務機構辦理求職登記，自求職登記之日起14日內仍無法推介就業或安排職業訓練。本法所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離職。失業給付按申請人離職辦理本保險退保之當月起前6個月平均月投保薪資百分之60按月發給，最長發給6個月。投保單位違反本法規定，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1日或勞工離職日止應負擔之保險費金額，處10倍罰鍰。勞工因此所受之損失，並應由投保單位依本法規定之給付標準賠償之，就業保險法第5條第1項、第6條第3項、第11條第1項第1款、第3項、第16條第1項前段、第38條第1項分別定有明文。

(2)查本件係原告以勞基法第14條終止系爭僱傭契約，已如前述，原告自係為就業保險法所稱非自願離職。而原告離職前6個月之投保薪資為前五個月27,600元、最末月38,200元，

據此計算其月投保薪資為29,376元【計算式： $(27,600 \times 5 + 38,200) / 6 = 29,367$ 】，經勞保局重新核定後修正為前五個月33,300元、最末月為38,200元，有勞保局函文附卷可參（本院卷一第225-227頁），據此計算，原告實際平均月投保薪資為34,117元，被告既未依原告真實薪資投保勞工保險及就業保險，並將原告投保薪資金額以多報少，致原告終止勞動契約後，請領失業給付時受有因短報薪資之差額損失，原告自得依就業保險法第38條第3項規定，請求被告賠償因被告高薪低報致原告所受最高達9個月之失業給付損失差額即25,650元【計算式： $(34,117 - 29,367) \times 60\% \times 9 = 25,650$ 】。

六、綜上所述，原告依勞基法及就業保險法規定請求被告給付失業給付差額25,650元，及調解聲請狀繕本送達翌日即111年12月2日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為有理由，應予准許。其另依勞基法及侵權行為損害賠償之法律關係所為逾此範圍之請求，則無理由，應予駁回。

七、本件係勞動事件，就勞工即原告勝訴部分，依勞動事件法第44條第1、2項之規定，應依職權宣告假執行，同時宣告被告得供擔保免為假執行，並酌定相當之金額。

八、本件待證事實已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，於判決結果不生影響，爰不一一論列，併此敘明。

九、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中 華 民 國 112 年 9 月 26 日
勞動法庭法 官 李杭倫

以上正本證明與原本無異。

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 112 年 9 月 27 日
書記官 黃怡惠