

臺灣臺北地方法院民事判決

110年度勞簡字第175號

原告 許先正

訴訟代理人 郭佩君律師（法扶律師）

被告 翊華通運有限公司

法定代理人 李沃耀

訴訟代理人 丁志達律師

上列當事人間請求給付勞保老年給付差額事件，本院於民國111年4月22日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣貳拾陸萬壹仟壹佰伍拾元，及自民國一百一十一年二月二十四日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

訴訟費用由被告負擔。

本判決得假執行。但如被告以新臺幣貳拾陸萬壹仟壹佰伍拾元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：其自民國105年1月21日起先受僱於同為被告法定代理人李沃耀經營之環遊國際通運有限公司（下稱環遊公司），擔任負責載送大陸地區旅遊團之大客車駕駛人員即遊覽車司機，嗣於107年6月間因李沃耀同任負責人、與環遊公司乃關係企業之被告有相同業務需要，遂被調整改由被告僱傭從事相同工作（下稱系爭契約）。另兩造自105年起即約定以每月月薪乃基本底薪（105年初為2萬1,000元，此後逐年以該年度政府公告最低基本工資為論）加計當月出團費之事實，業經本院109年度勞簡字第35號、110年度勞簡上字第10號給付工資等事件（下稱前案訴訟）肯認在案，詎原告任職被告（含環遊公司）期間，被告祇以基本底薪為月提繳工資進行提繳，不僅短少提撥原告勞工退休金，復令原告於109年2月間申請勞工保險（下稱勞保）老年一次金給

01 付之際，致勞動部勞工保險局（下稱勞保局）核算退保當月
02 起前3 年平均月投保薪資僅有2 萬2,269 元，發給37.5月共
03 83萬5,088 元，惟原平均月投保薪資應為2 萬9,233 元，其
04 因而受有勞保老年給付金額短少損失共26萬1,150 元，當由
05 被告就其所受損失負賠償責任。爰依系爭契約之法律關係，
06 勞工保險條例第19條第3 項第1 款、第58條第2 項第2 款與
07 第4 款、第59條第1 項、第72條第3 項規定，提起本件訴訟
08 等語。並聲明：(一)被告應給付原告26萬1,150 元，及自起訴
09 狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息；(二)如
10 受有利判決，請依職權宣告假執行。

11 二、被告則以：原告105 年間確先任職於環遊公司，俟107 年6
12 月15日起轉任至被告處擔任遊覽車司機，約定以該月最低薪
13 資作為月投保薪資，至出團費則源於被告乘載旅行社所承攬
14 旅遊團之旅客，由旅行社給予司機團費以為獎勵，僅係暫交
15 被告代為給付，要不得認屬薪資之一環，且108 年6 月出團
16 費應祇有4,000 元而非8,000 元。縱被告負有損害賠償責任
17 ，但基於被告短報月投保薪資，原告亦減少支付保險費自負
18 額20% ，基於保險費與保險金間具對價性，原告所受老年給
19 付損害之金額也祇有80% ，復不得將環遊公司少報出團費期
20 間納由被告負擔，是至多祇得請求11萬6,663 元之80% 。再
21 被告每月給予原告之金額分為薪資、出團費2 筆，僅薪資扣
22 除勞健保費用，出團費原則上除被告偶為原告代墊費用而扣
23 除外，其餘均整筆給付，故原告應知出團費並未繳納勞保費
24 而未申報投保薪資之情，卻未即時核對勞保申報資料發現該
25 等情事，使被告、環遊公司於僱傭原告期間就月投保薪資均
26 以多報少，致其所受損害擴大，應有民法第217 條第1 項規
27 定與有過失之適用等語，資為抗辯。並聲明：(一)原告之訴及
28 其假執行之聲請均駁回；(二)如受不利判決，願供擔保請准宣
29 告免為假執行。

30 三、兩造不爭執事實（見本院卷第163 頁至第164 頁，並依判決
31 格式修正或刪減文句）

01 (一)原告自105 年1 月21日起受僱於同由被告法定代理人李沃耀
02 經營之環遊公司，擔任大客車駕駛人員即遊覽車司機，負責
03 載送大陸旅遊團，嗣於107 年6 月15日調整由與環遊公司具
04 實質同一性之被告繼續雇用，負責上述相同職務內容，於10
05 8 年9 月30日離職。

06 (二)依原告勞保與就保紀錄資料，原告自105 年1 月21日起至10
07 7 年6 月20日止由環遊公司任投保單位投保勞保；自107 年
08 6 月15日起至108 年10月1 日止由被告任投保單位投保勞保
09 。

10 (三)原告與環遊公司、被告除於105 年初任時約定每月必定給付
11 2 萬1,000 元外，逐年以當年度政府公告每月基本工資給付
12 每月金額；另原告每月均會自被告處收受出團費。

13 (四)原告106 年3 月至108 年9 月每月出團費除108 年6 月外，
14 均如本院卷第15頁、第23頁附表所示。

15 (五)原告於109 年2 月20日向勞保局申請一次請領老年給付，其
16 投保年資為26年63日（以26年3 月計），勞保局於同年3 月
17 10日以退保當月起前3 年平均月投保薪資2 萬2,269 元發給
18 37.5個月核發共83萬5,088 元。

19 (六)兩造前於110 年5 月5 日曾經臺北市政府勞動局勞資爭議調
20 解後不成立。

21 (七)原告曾對被告提起請求給付工資等前案訴訟，主張以薪資係
22 底薪加計當月出團費而計算加班費、特休未休工資與勞工退
23 休金未足額提撥金額，經本院109 年度勞簡字第35號認勞工
24 退休金提繳應以不爭執事實(三)給付金額加計每月出團費，故
25 判決被告共應給付3 萬3,334 元及利息、提繳2 萬433 元至
26 勞退金專戶後，原告再提起上訴，本院110 年度勞簡上字第
27 10號則認應確認每年度被告給付薪資（底薪加出團費）是否
28 低於原告於休息日、國定假日上班依勞基法計算可得加班之
29 總額，故判決被告應再給付2,874 元並告確定。

30 四、原告另主張因被告未將出團費納為其每月薪資，低報其月投
31 保工資，致其申請老年一次金給付而受有26萬1,150 元差額

之損害，故被告應負損害賠償責任等事實，則為被告所否認，並以前詞置辯。從而，本件應審酌者厥為：(一)每月出團費是否應列為每月工資之一部，加計上述基本工資後為勞保之月投保薪資？1.前案訴訟就出團費是否應列為每月工資一部，是否有爭點效適用？2.如否，出團費是否具有勞務對價性與經常給付性？(二)承上，如出團費應列為每月工資之一部，原告本得請領之老年給付金額是否為109 萬6,238 元？1.108 年6 月出團費為8,000 元或4,000 元？此部分有無前案確定訴訟爭點效之適用？2.環遊公司投保期間，若未加計出團費至月投保薪資中，而減少之老年給付金額，是否應由被告負擔？亦即被告僅須負擔伊任投保單位為原告投保勞保期間漏未將出團費加計月投保薪資而減少之老年給付金額？(三)如爭執事實(二)為真，扣除原告已請領之老年給付83萬5,008 元後，其請求被告給付26萬1,150 元本金及利息，有無理由？1.是否因原告未負擔自身應負擔之保險費20%，而應以80%計算，故僅得請求20萬8,920 元？2.原告對本件老年給付差額部分是否知悉出團費未扣繳勞保費、未申報投保金額而有與有過失，而應減輕或免除被告之賠償責任？（見本院卷第164 頁，且依論述先後、妥適性及全辯論意旨調整順序內容、修正文字）茲分述如下：

(一)基於前案訴訟已於兩造充分攻擊防禦下，確認基本底薪與出團費為每月工資，應具有爭點效之適用而不得再行相反之判斷及主張：

1.按爭點效係指法院於確定判決理由中，就訴訟標的以外當事人主張之重要爭點，本於當事人辯論之結果而為判斷者，除有顯然違背法令、當事人提出新訴訟資料足以推翻原判斷、原確定判決之判斷顯失公平或前訴訟與本訴訟所得受之利益（即標的金額或價額）差異甚大等情形外，應解為在同一當事人就與該重要爭點有關所提起之他訴訟，法院及當事人對該重要爭點之法律關係，皆不得任作相反之判斷或主張，以符民事訴訟上之誠信原則（最高法院109 年度台上字第451

號、109 年度台上字第3287號判決要旨參照）。

2.查前案訴訟中，原告主張其自105 年1 月21日起、107 年6 月起各受僱於同由李沃耀任法定代理人之環遊公司與被告處，遭被告於108 年8 月30日以業務緊縮為由解僱，於聲請勞資爭議調解後，兩造同意於同年9 月30日終止系爭契約，但未就加班費、特別休假未休折算工資與未足額提繳勞工退休金達成調解，故請求加班費、特休未休折算工資共21萬2,197 元與法定遲延利息，與提撥2 萬433 元之勞工退休金，被告則抗辯兩造已約定不將不固定之出團費計入月提繳薪資，改以茶水費、佣金為貼補，且未要求原告不得排定特別休假後，經本院109 年度勞簡字第35號判決排除茶水費、佣金在工資範圍內，以基本底薪加計出團費核算後認業高於法定基本工資加計加班費總額而不得再請求休息日及國定假日加班費，僅判決特別休假未休折算工資3 萬3,334 元，及以上述方式計算勞工退休金金額差額2 萬433 元應予提撥後，原告不服提起上訴，經本院110 年度勞簡上字第10號判決認定兩造應係以基本工資為底薪外，再以支領出團費方式替代休息日、國定假日之延長工時加班費，計算後即認加班費尚有2,874 元有理由乙節，有上揭案號判決與確定證明書附卷可稽（見本院卷第33頁至第44頁）。原告於前案中係請求加班費、特休未休折算工資與提繳勞工退休金，本件則係請求老年給付差額損害賠償，則兩造間就每月工資之計算方式，除基本底薪外是否應含出團費在內，月投保、提繳薪資應如何計算乙節，實足以影響本件判決結果，即原告主張被告提繳老年給付差額之重要爭點。前案二審判決中既各於事實及理由欄四(二)、(四)（原判決誤載為(三)），事實及理由欄五(一)(二)(三)，詳論所認事由（見本院109 年度勞簡字第35號卷，下稱109 勞簡卷，第302 頁至第308 頁；本院110 年度勞簡上字第10 號卷，下稱勞簡上卷，第94頁至第97頁），確已就此一重要爭點予以判斷。再經本院調取前案訴訟歷審卷宗，兩造均一再攻防認定工資之範疇，原告甚曾以提繳勞工退休金認定基

01 準與加班費計算基礎不合為前案訴訟第一審判決理由矛盾為
02 其主張（見109 勞簡卷第11頁至第12頁、第94頁至第95頁、
03 第145 頁至第146 頁；勞簡上卷第60頁至第61頁），並提出
04 相關證據等情，足徵前案訴訟業就每月工資計算方式與認定
05 範圍之重要爭點，為詳細調查及辯論，未有顯然違反法令之
06 處。

07 3.準此，兩造系爭契約約定工資範疇乃重要爭點，實含每月基
08 本底薪與出團費一節，既業由前案訴訟本於兩造攻擊防禦、
09 辯論之結果肯認在案，並無顯然違背法令之處，且前案訴訟
10 標的金額與本案訴訟標的金額差距甚微，揆諸上揭要旨，當
11 具有爭點效無訛，兩造於本件訴訟中當不得再為相反之判斷
12 或主張。被告現翻異其詞，改稱實係代為旅行社轉交予原告
13 云云，不僅與爭點效效力相違，況伊於前案訴訟中自陳：出
14 團費係依原告實際載送之旅遊團團數乘以每團2,000 元計算
15 ，嗣因兩岸關係低迷，大陸地區旅遊團一再限縮數量，原告
16 每月擔任司機出團數並不固定等語在案（見109 勞簡卷第94
17 頁至第95頁），不僅未曾提及出團費乃旅行社所支給，反明
18 確說明給付標準而與由旅行社判斷、決定給付金額，祇由被
19 告代為轉交之客觀情事不符，更參伊未提出任何得以推翻前
20 案訴訟原判斷之證據（至伊另聲請調查原告於訴外人英倫交
21 通有限公司《下稱英倫公司》、安康通運股份有限公司《下
22 稱安康公司》任職期間全數收入憑據部分，本院認無調查必
23 要，詳如後述），是仍不足認不受爭點效之拘束，洵堪認定
24 。

25 4.原告自106 年3 月至108 年9 月每月工資既均應含出團費在
26 內，業經本院認定如上，是被告本應以如本院卷第15頁附表
27 應投保之月投保薪資欄所示金額作為月投保薪資，惟伊向勞
28 保局申報原告每月月投保薪資卻祇如同附表實際投保薪資欄
29 所示金額，有勞保被保險人投保資料表（明細）存卷足考（
30 見本院卷第19頁至第21頁），是確有如本院卷第15頁附表短
31 少投保金額欄所示金額之短缺，堪以認定。

01 (二)環遊公司與被告間既具有實質同一性，當應將年資合併計算
02 ，且若減少之老年給付金額有其差額，原告當得請求被告賠
03 償含環遊公司僱傭原告期間漏未加計出團費為月投保薪資之
04 期間；又108 年6 月出團費部分雖無爭點效適用，但應為8,
05 000 元無誤：

06 1.按雇主，指僱用勞工之事業主、事業經營之負責人或代表事
07 業主處理有關勞工事務之人，此觀勞動基準法第2 條第2 款
08 甚明。復企業集團內含多數法人，雖勞工僅與其中一企業法
09 人簽約，然該集團之母公司或屬家庭企業之其中一公司對集
10 團或家族企業內之員工有指揮、監督、調職等人事管理決策
11 權，勞工不得拒絕母公司或任一公司人事指揮，是該勞工之
12 年資、調動或工作性質，應就集團內之企業一體觀察，綜合
13 判斷，而不能單就與之簽約之法人為判斷（最高法院109 年
14 度台上字第690 號判決要旨參照）。又基於勞動基準法第1
15 條第1 項所揭槩規定勞動條件最低標準，保障勞工權益，加
16 強勞雇關係，促進社會與經濟發展之立法目的，避免雇主利
17 用法人之法律上型態規避法規範以遂行不法目的，是計算勞
18 工退休年資時，應得將其受僱於現雇主法人之期間，及其受
19 僱於現雇主法人有「實體同一性」之原雇主僱傭期間合併計
20 算，庶符誠實及信用原則（最高法院100 年度台上字第1016
21 號判決要旨參照）。易言之，隨現代經濟發展，企業規模擴
22 大，以多元化角度集團營運邁進之情形比比皆是，為保障勞
23 工之基本勞動權，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，防
24 止雇主以法人之法律上型態，規避不當解僱行為之法規範，
25 杜絕雇主解僱權濫用之流弊，應適度擴張雇主之概念，拋棄
26 僅以形式上勞動契約當事人作為權利主體，使非契約上之當
27 事人負擔雇主責任，將其等視為一體，俾保障弱勢勞工之權
28 利；此際，自可將與「原雇主」法人有「實體同一性」之他
29 法人併考慮在內，即「原雇主」法人與另成立之他法人，縱
30 在法律上之型態，名義上之主體形式未盡相同，但該他法人
31 之財務管理、資金運用、營運方針、人事管理暨薪資給付等

01 項，如為「原雇主」法人所操控，該他法人之人格已「形骸
02 化」而無自主權，二法人間之構成關係顯具有「實體同一性
03 」者，均應包括在內，庶幾與誠信原則無悖（最高法院98年
04 度台上字第652 號判決要旨可資參照）。

05 2.本件被告與環遊公司具實質同一性乙情，為被告所不爭（見
06 本院卷第119 頁），並經列為不爭執事實(一)所示，且有經濟
07 部商工登記公示資料查詢結果在卷可參（見本院卷第17頁至
08 第18頁），揆之前開要旨，環遊公司與被告既具有法人實體
09 上同一性，衡以證人即曾任同為被告關係企業（此為被告另
10 案中供承在卷，見109 勞簡卷第249 頁）之訴外人寶泰通運
11 股份有限公司（下稱寶泰通運公司）車輛部經理陸世秀於另
12 案中證之：李沃耀開設環遊旅行社有限公司、寶泰旅行社有
13 限公司、環遊公司與寶泰通運公司，上述公司所屬遊覽車均
14 由伊統一調度，由所屬旅行社公司接單後即交予伊調度分配
15 車輛，共有100 多輛車，伊會每月預先排定次月班表，排班
16 係依每名司機現接團結束情形、每部車行駛1 萬公里之保養
17 清潔需求，以及司機請假情形等綜合考量等語（見109 勞簡
18 卷第257 頁至第260 頁），以及證人即任寶泰通運公司員工
19 之吳馥戎於另案中證謂：伊於105 年間為環遊公司員工，名
20 義上雖為寶泰通運公司員工，惟寶泰通運公司與環遊公司員
21 工均為同一老闆等語（見109 勞簡卷第267 頁至第269 頁）
22 ，可謂被告與環遊公司之相關財務管理、資金運用、營運方
23 針與人事管理暨薪資給付等項，確由擔任負責人之李沃耀運
24 籌帷幄，被告與環遊公司等間之法人格顯已形骸化而無自主
25 權，原告任職於此二間公司之期間當應合併計算，至為明確
26 。

27 3.兩造均不爭執106 年3 月至108 年9 月間原告每月出團費除
28 108 年6 月外均如本院卷第15頁、第23頁附表每月薪資總額
29 欄所示（見本院卷第118 頁至第119 頁），復列為不爭執事
30 實(四)所載。被告於前案訴訟中固未爭執108 年6 月出團費為
31 8,000 元（見109 勞簡卷第100 頁），參諸前列最高法院爭

點效要旨，難謂兩造就此一爭點已如實進行攻擊、防禦而由法院予以判斷而生不得再為相反判斷主張之效力。惟被告於前案訴訟中既已提出各年月薪資表（見109 勞簡卷第109 頁至第116 頁），原告也詳述108 年6 月薪資表僅載出團費4,000 元乃於108 年6 月、7 月分擔維修擋風玻璃費用共9,000 元之故（見109 勞簡卷第182 頁、第192 頁）；比對原告108 年6 月至同年9 月薪資表（見本院卷第25頁至第32頁；109 勞簡卷第116 頁），雖於108 年7 月、8 月備註欄記載維修玻璃9,500 元各於7 月扣5,000 元、8 月扣4,500 元等內容，但參原告帳戶歷史交易明細查詢結果（見本院卷第150 頁至第151 頁），僅108 年7 月確有該等扣除額，於108 年8 月反匯款共3 萬767 元，此4 個月加總所得金額較薪資表上扣除金額加總後為高，堪信原告如本院卷第15頁、第23 頁附表所示主張較為合理，且被告於前案訴訟中最終也同意如本院卷第23頁附表所示金額為真而提出該等對照表內容（見109 勞簡卷第201 頁、第199 頁；本院卷第23頁），復經本院前案訴訟列為不爭執事實（見109 勞簡卷第224 頁、第243 頁；勞簡上卷第60頁），是108 年6 月出團費應為8,000 元，應足認定。

4.承上，被告不否認計算原告退職當月起前3 年月投保薪資平均應為2 萬9,233 元，且得請領老年一次金給付109 萬6,238 元之計算方式（見本院卷第119 頁至第120 頁），雖伊抗辯不應由一同負擔環遊公司投保期間未將出團費加計月提繳工資之損害賠償範圍，但衡上揭要旨，環遊公司與被告乃具實質同一性，原告更係因被告需求而自環遊公司處調度受被告僱傭，為保障勞工權益，不僅於計算原告年資時，自應將兩家公司任職期間合併計算，考以勞動基準法第2 條第2 款雇主定義，被告、環遊公司既應負系爭契約雇主之責，原告當得向被告一併請求環遊公司投保期間部分甚明，即被告與環遊公司間應就老年給付差額損害賠償責任應成立不真正連帶債務，被告否認伊亦需負擔環遊公司投保期間云云，礙難

憑採。

(三)若將106年3月至108年9月之出團費併計工資而列為月投保薪資計算，依原告年資本得請求109萬6,238元，其業已向勞保局請領老年給付83萬5,088元，當得向被告請求差額26萬1,150元及法定遲延利息：

1.按勞工保險條例97年7月17日修正之條文施行前有保險年資者，於符合參加保險之年資合計滿15年，年滿55歲退職者，抑或參加保險之年資合計滿25年，年滿50歲退職者等規定之一時，除得請領老年給付外，亦得選擇一次請領老年給付，且依此規定一次請領老年給付者，其保險年資合計每滿1年，按其平均月投保薪資發給1個月；其保險年資合計超過15年者，超過部分，每滿1年發給2個月，最高以45個月為限。被保險人逾60歲繼續工作者，其逾60歲以後之保險年資，最多以5年計，合併60歲以前之一次請領老年給付，最高以50個月為限；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60個月之月投保薪資予以平均計算；參加保險未滿5年者，按其實際投保年資之平均月投保薪資計算；又所謂老年一次金給付之平均月投保薪資計算方式，係按被保險人加保期間最高60個月之月投保薪資予以平均計算；參加保險未滿5年者，按其實際投保年資之平均月投保薪資計算。但依第58條第2項規定選擇一次請領老年給付者，按其退保之當月起前3年之實際月投保薪資平均計算；參加保險未滿3年者，按其實際投保年資之平均月投保薪資計算，此觀勞工保險條例第58條第2項第2款、第4款、第59條第1項、第19條第3項第1款自明。又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4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，同條例第72條第3項亦有明文。

2.原告為52年12月生，於109年2月20日向勞保局申請一次請領老年給付後，經勞保局認定其投保年資為26年63日（以26

年3月計），並於同年3月10日以原告退保當月即109年2月起前3年平均月投保薪資2萬2,269元發給37.5個月，核發共83萬5,088元老年一次金給付予原告乙情，業列為不爭執事實所示，同有勞保局109年3月10日保普核字第10900000000號函、給付明細資料、勞保局111年3月29日保普老字第11113014030號函暨勞保老年給付申請書及給付收據等附卷足證（見本院卷第45頁、第75頁、第129頁至第133頁）。衡酌被告短少投保金額共25萬710元（見本院卷第15頁），加計原平均月投保薪資共3年80萬1,684元（計算式： $22,269 \times 36 = 801,684$ ）後，共為105萬2,394元，是依前開規定，加計出團費之平均月投保薪資應為2萬9,233元（計算式： $1,052,394 \div 36 \div 29,233$ ，元以下均四捨五入）計算後，本得請求老年給付為109萬6,238元（計算式： $29,233 \times 37.5 \div 1,096,238$ ）一事，乃被告所不爭（見本院卷第119頁至第120頁），是原告短少受領老年給付為26萬1,150元（計算式： $1,096,238 - 835,088 = 261,150$ ）無訛，依前開規定，被告當應賠償原告因此所受之損失，至為明灼。

3.被告固以原告未負擔自身應負擔保險費20%，僅得請求80%即20萬8,920元，以及原告具與有過失為辯，但以：

①按基於同一原因事實受有損害並受有利益者，其請求之賠償金額，應扣除所受之利益，民法第216條之1定有明文。至此，倘債權人非基於與受損害同一原因事實並受有利益者，自無該等規定之適用。被告雖稱遂有短報薪資情事，但原告也受有少繳納勞保費之利益，故伊祇須依比例賠償云云，姑不論伊未詳述得逕以保險費比例為損害賠償金額計算之依據，已難盡信外，若係主張前述損失相抵原則（但應以短少繳納之勞保費金額為限），基於勞保費乃由勞保局收取，原告雖因被告少報月投保薪資致短繳勞保費，其應補繳之義務猶未免除，難認受有減少勞保自負額支出之利益，且所受損害一方為勞保局，不足認係同一原因事實，被告此部分抗辯，

01 自難採認。

02 ②另損害之發生或擴大，被害人與有過失者，法院得減輕賠償
03 金額，或免除之；重大之損害原因，為債務人所不及知，而
04 被害人不預促其注意或怠於避免或減少損害者，為與有過失
05 ，民法第217 條第1 項、第2 項同有明文。但此仍須被害人行
06 行為與加害人之行為，為損害之共同原因，且過施行為並為
07 有助成損害之發生或擴大行為者，始足相當。勞工保險條例
08 第6 條第1 項、第10條第1 項規定雇主為投保單位，應為其
09 所屬勞工，辦理投保手續及其他有關保險事務；而勞工月投
10 保薪資之申報係屬有關勞工保險之事務，應由投保單位按勞
11 工之月薪資總額，依投保薪資分級表之規定，向保險人覈實
12 辦理，投保單位向保險人申報勞工之月投保薪資，係履行其
13 公法上之義務，並無事先知會勞工之必要，亦無與勞工合意
14 不據實申報之餘地，此觀同條例第14條第1 項、第2 項、第
15 14條之1 第1 項規定之意旨自明。是投保單位縱與勞工合意
16 將投保薪資金額以多報少或以少報多，仍應依法據實申報月
17 投保薪資額，無從憑以解免其據實申報之義務，倘未據實申
18 報，致勞工受有損害，因勞工對損失發生原因之月投保薪資
19 之不實申報，並無從助成其發生或損害之擴大，其依勞保條
20 例第72條第3 項規定求償時，自無過失相抵原則之適用（最
21 高法院107 年度台上字第1854號判決要旨參照）。被告雖抗
22 辯原告可自存摺內頁明細等輕易察覺被告未將出團費申報月
23 投保薪資，故對所受損害擴大應有過失相抵適用云云，但月
24 投保薪資係由投保單位向保險人申報，毋庸知會勞工或經其
25 同意乙節，已如上述，況遍觀現有卷內證據資料，依原告於
26 前案訴訟中所提勞保被保險人投保資料表（明細）、已繳納
27 勞工個人專戶明細資料所示（見109 勞簡卷第25頁至第27頁
28 、第57頁至第60頁），列印查詢日期乃108 年10月14日，至
29 多僅呈現出原告最早確認、查詢之勞保投保薪資、勞工退休
30 金金額之日期，實於系爭契約終止後方而為之，無從認定有
31 何兩造業已相約排除出團費於月投保薪資內，抑或原告於僱

01 傭期間早已察覺猶仍任由被告為之，致損失擴大之事實屬實
02 是被告此部分所辯，同屬無稽，委無足取。

03 (四)末按應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，
04 週年利率為5%；給付無確定期限者，債務人於債權人得請求
05 給付時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任
06 。其經債權人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令
07 ，或為其他相類之行為者，與催告有同一之效力，民法第20
08 3 條、第229 條第2 項定有明文。又遲延之債務，以支付金
09 錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息，民
10 法第233 條第1 項亦有明文。本件被告應給付原告上開金額
11 ，已如前述，原告既請求自起訴狀繕本送達翌日起算利息，
12 參諸該繕本係於111 年2 月23日送達被告乙節，有本院送達
13 回證在卷足證（見本院卷甲第31頁），揆諸前揭規定，原告
14 主張被告應給付之上揭金額，均自111 年2 月24日起至清償
15 日止，按年息5%計算之利息，亦屬有理。

16 五、綜上所述，系爭契約約定工資應含基本底薪與出團費，但被
17 告未將出團費納入勞保之月投保薪資，致原告請領老年一次
18 金給付時祇得領取83萬5,088 元，受有短少損失26萬1,150
19 元，又原告未具與有過失之情事，是被告自應就上述損失負
20 賠償責任。從而，原告依系爭契約之法律關係，勞工保險條
21 例第19條第3 項第1 款、第58條第2 項第2 款與第4 款、第
22 59條第1 項、第72條第3 項規定，請求：被告應給付26萬1,
23 150 元，及自111 年2 月24日起至清償日止，按年息5%計算
24 之利息，為有理由，應予准許。

25 六、本件為勞動事件，就勞工即原告勝訴部分，依勞動事件法第
26 44條第1 項、第2 項規定，依職權宣告假執行，同時宣告雇
27 主即被告得供擔保而免為假執行，並酌定相當之金額。

28 七、本件事證已臻明確，被告雖聲請命原告提出其另在英倫公司
29 、安康公司任職期間之所有收入憑據，欲證明出團費乃代旅
30 行社支付、非屬薪資範疇云云（見本院卷第101 頁至第102
31 頁），惟出團費確屬兩造薪資之事實，已因前案訴訟確定而

01 生爭點效乙節，誠如前述，且基於債之相對性原則，各契約
02 約定內容自屬有別，無從以原告前與他人之契約內容作為系
03 爭契約之約定，當無調查之必要；暨兩造其餘之攻擊防禦方
04 法及證據資料，經本院斟酌後，認均不足以影響本判決之結
05 果，爰不一一論列，併此敘明。

06 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

07 中 華 民 國 111 年 6 月 7 日

08 勞動法庭 法 官 黃鈺純

09 以上正本係照原本作成。

10 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
11 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

12 中 華 民 國 111 年 6 月 7 日

13 書記官 施盈如