

臺灣臺北地方法院民事判決

113年度勞訴字第150號

原告 董麗貞

訴訟代理人 董美貞

黃雅羚律師

被告 鄭淵堂即鄭耳鼻喉科診所

訴訟代理人 詹豐吉律師

複代理人 鐘煒翔律師

上列當事人間請求損害賠償事件，本院於民國113年6月19日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應給付原告新臺幣壹佰零捌萬參仟伍佰捌拾玖元，及自民國一一三年一月三十一日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

二、原告其餘之訴駁回。

三、訴訟費用由被告負擔百分之九十八，餘由原告負擔。

四、本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣壹佰零捌萬參仟伍佰捌拾玖元為原告預供擔保，得免為假執行。

五、原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

一、原告主張：原告自民國96年4月10日起至108年2月1日止受僱於被告診所擔任藥師，月薪為新臺幣（下同）4萬3,000元，嗣原告於112年1月30日退休。然被告於原告任職期間短報後者之勞工保險投保薪資金額，致其請領老年年金給付短少110萬6,824元（下稱系爭損害），原告得依勞工保險條例（下稱勞保條例）第72條第3項規定，請求被告賠償110萬6,824元併計付法定遲延利息等語，並聲明：(一)被告應給付原告110萬6,824元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。(二)願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：兩造間給付資遣費等事件，前經臺灣高等法院以

111年度勞上易字第54號案件成立和解，和解筆錄第3項已明確載明，原告同意不再就兩造間勞動契約關係所生權利義務，再提起其他民、刑事訴訟或行政檢舉（下稱系爭約定），系爭損害已為前案和解效力所及，原告提起本件訴訟，違反系爭約定內容，其訴欠缺權利保護之必要。退步言之，原告於107年10月26日已申請離職退休，其損害賠償請求權自斯時起算已罹於民法第197條之2年短期時效，自不得再向被告請求。又原告迄今尚未離職，不符合勞保條例第58條請領老年年金給付之要件。再者，被告為未滿5人之事業單位，原告係依勞保條例第8條規定自願參加勞工保險，而加保於被告診所，且其投保薪資金額亦經兩造合意，本件自有民法第217條與有過失、民法第148條第2項違反誠信原則之適用，原告自不得再請求老年年金給付差額之損害賠償。縱令被告診所之投保薪資有短少，至多僅占原告損害之13.34%，原告107年10月27日自請退休後至申請老年年金給付之112年1月30日，尚有52個月，其未投保或僅投保低額於自己或親屬公司，該損失之原因多為其自招。況原告既已選擇按月領取老年給付，而非一次請領，自不得以有別於勞動部勞工保險局（下稱勞保局）原定之給付方式請求被告賠償等語，資為抗辯。並聲明：(一)原告之訴駁回。(二)如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執事項：（見本院卷第70至71頁，並依判決文字調整）

(一)原告自96年4月10日起任職被告診所，最後工作日為108年2月1日。

(二)原告最後工作日前每月薪資為4萬3,000元。

(三)被告已給付原告108年1月份薪資2萬1,500元，另提存5,633元，總計2萬7,133元。

(四)原告訴請被告給付資遣費等事件，經本院以109年度勞訴字第163號判決後，原告不服提起上訴，嗣兩造於臺灣高等法院111年度勞上易字第54號案件（以下合稱前案）審理期間

01 之111年11月8日成立和解，嗣原告聲請撤銷和解繼續審判，
02 經臺灣高等法院以111年度勞續字第1號判決駁回請求確定。

03 四、得心證之理由：

04 (一)系爭損害是否為前案和解效力所及？

05 1.原告於前案訴請被告給付之項目包括喪假工資、108年1、2
06 月份薪資（含108年1月1日國定假日加班費、星期六休息日
07 加班費、108年1月1日至同年2月1日工資）、104年4月至107
08 年12月星期六休息日加班費與國定假日加班費、104年4月1
09 日至108年2月1日特別休假加班費、預告期間工資、資遣
10 費、藥師公會108年度會費、失業給付等節，有本院109年度
11 勞訴字第163號判決可憑（見本院卷第75至94頁），且兩造
12 雖以臺灣高等法院111年度勞上易字第54號事件成立和解，
13 然兩造於111年1月8日洽談和解過程中，臺灣高等法院亦係
14 就前案所涉紛爭勸諭兩造和解，被告訴訟代理人並未表示系
15 爭損害為兩造和解之範圍等節，有臺灣高等法院111年度勞
16 續字第1號準備程序筆錄所附之勘驗筆錄為據（見本院卷第1
17 15至123頁），堪認上開和解筆錄之範圍不及於系爭損害，
18 則原告就系爭約定所拋棄之請求，自係指前案其餘請求，此
19 亦經臺灣高等法院以111年度勞續字第1號判決所認。

20 2.是以，系爭損害即非前案和解效力所及，原告提起本件訴訟
21 請求被告賠償系爭損害，即無違誠實信用原則，而無欠缺權
22 利保護之必要。

23 (二)原告依勞保條例第72條第3項規定，請求被告給付110萬6,82
24 4元，有無理由？

25 1.按「以現金發給之保險給付，其金額按被保險人平均月投保
26 薪資及給付標準計算。」、「前項平均月投保薪資之計算方
27 式如下：一、年金給付及老年一次金給付之平均月投保薪
28 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
29 均計算。」、「第二項保險給付標準之計算，於保險年資未
30 滿一年者，依其實際加保月數按比例計算；未滿三十日者，
31 以一個月計算。」、「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。」、「老年年金給付，依下列方式擇優發給：一、保險年資合計每滿一年，按其平均月投保薪資之百分之零點七七五計算，並加計新臺幣三千元。二、保險年資合計每滿一年，按其平均月投保薪資之百分之一點五五計算。」、「符合第五十八條第一項第一款及第五項所定請領老年年金給付條件而延後請領者，於請領時應發給展延老年年金給付。每延後一年，依前條規定計算之給付金額增給百分之四，最多增給百分之二十。」、「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。」勞保條例第19條第2項前段、第3項第1款、第4項、第58條第1項第1款、第58條之1、第58條之2第1項、第72條第3項分別定有明文。又勞保條例第13條所稱月投保薪資，係指由投保單位按被保險人之月薪資總額，依投保薪資分級表之規定，向保險人申報之薪資。勞保條例第14條第1項所稱月薪資總額，以勞基法第2條第3款規定之工資為準，亦為勞保條例第14條第1項前段，勞保條例施行細則第27條前段所明定。

2.經查，原告自96年4月10日起任職於被告診所，最後工作日為108年2月1日，原告於最後工作日前每月薪資為4萬3,000元，為兩造所不爭執（見不爭執事項(一)(二)），參酌勞工保險投保薪資分級表（見本院卷第23頁），則其主張自104年1月1日起至108年2月1日止，月投保薪資應為4萬3,900元等節（見本院卷第12頁、第14頁），即非無據。又原告主張自104年1月起計算加保期間最高60個月之月投保薪資（見本院卷第14頁），依本院前開認定104年1月1日起至108年2月1日止之月投保薪資，與原告提出之勞保職保被保險人投保資料表（明細）（見本院卷第19至21頁），上開期間最高60個月之月投保薪資即如附表所載，其平均月投保薪資為4萬4,153

01 元。被告雖抗辯其自107年10月27日起至112年1月30日，尚
02 有52個月，原告未投保或僅投保於自己或親屬之公司，該損
03 失係其自招等語（見本院卷第179至180頁）。惟勞保條例第
04 19條第3項第1款已明定平均月投保薪資，係按被保險人加保
05 期間最高60個月之月投保薪資予以平均計算。被告所提上開
06 月投保薪資計算區間係以申請老年年金給付之日往前推算5
07 年計算，並未以原告加保期間最高60個月之月投保薪資為計
08 算，其計算基準既與勞保條例第19條第3項第1款規定不符，
09 所辯自無可採。

10 3.又原告於112年1月30日申請老年年金給付，經勞保局認定其
11 勞工保險年資為31年4月，加保期間最高60個月之平均月投
12 保薪資為3萬4,583元，並據以計算其每月老年年金給付為2
13 萬153元，有勞保局112年2月20日保普核字第Z00000000000
14 號函附卷可憑（見本院卷第25頁）。而原告加保期間最高60
15 個月之平均月投保薪資應為4萬4,153元，復如前述，而被告
16 於107年10月27日即將原告退保，亦有勞保職保被保險人投
17 保資料表為據（見本院卷第21頁），惟兩造既不爭執原告自
18 96年4月10日起任職被告診所，最後工作日為108年2月1日
19 （見不爭執事項(一)），是原告主張其勞工保險年資應為31年
20 7月，亦非無憑。則原告主張被告未依據實申報月投保薪
21 資，應賠償其所受老年年金給付差額之損害，應屬有據。

22 4.原告平均月投保薪資為4萬4,153元，勞工保險年資為31.58
23 年，其每月老年年金給付應為2萬5,935元〔計算式： $(44,153 \times 31.58 \times 1.55\%) \times (1 + 20\%) = 25,935$ ，元以下四捨五
24 入〕，每月受有老年年金給付差額損害為5,782元（計算
25 式： $25,935 - 20,153 = 5,782$ ），每年為6萬9,384元（計算
26 式： $5,782 \times 12 = 69,384$ ）。另原告於112年1月30日申請老年
27 年金給付時為66歲（見本院卷第25頁），依內政部公布之11
28 1年臺北市女性簡易生命表之統計，66歲女性平均餘命為23.
29 08年（見本院卷第31頁），是依霍夫曼式計算法扣除中間利
30 息（首期給付不扣除中間利息）核計其金額為108萬3,589元
31

【計算方式為： $69,384 \times 15.00000000 + (69,384 \times 0.08) \times (16.00000000 - 00.00000000) = 1,083,588.0000000000$ 。其中15.00000000為年別單利5%第23年霍夫曼累計係數，16.00000000為年別單利5%第24年霍夫曼累計係數，0.08為未滿一年部分折算年數之比例(23.08[去整數得0.08])。採四捨五入，元以下進位】，為有理由，逾此範圍之請求，則無理由。

5.被告固辯稱：原告於107年10月26日已申請離職退休，其損害賠償請求權自斯時起算已罹於民法第197條之2年短期時效，自不得再向被告請求之等語。惟按投保單位，依勞保條例第8條之規定，為其所屬員工辦理參加勞工保險手續及其他有關保險事務，其對國家言，固係履行公法上義務，然勞工保險與普通保險不同，同條例第8條規定勞工參加勞工保險，並以雇主或所屬團體為投保單位，係強制的，上開第10條法文，亦為硬性規定，是故該第10條之規定，應解釋為強行的契約法規之一種，勞工與投保單位之間，乃具有私法上之委任關係，從而勞工由同條例第72條第3項規定所取得對投保單位之損害賠償債權，自不能謂非因投保單位不履行債務而生之損害賠償請求權，依民法第125條規定，其消滅時效期間應為15年（最高法院87年度台上字第2540號判決意旨可供參照）。勞保條例第72條第3項對投保單位之損害賠償請求權之消滅時效既為15年，縱依被告所辯，時效起算日應為107年10月26日，然原告於112年12月1日提起本件訴訟（見本院卷第11頁民事起訴狀上所蓋之收文戳章），即尚未罹於15年之消滅時效。故被告此部分所辯，要難憑採。

6.被告又辯稱：被告為未滿5人之事業單位，原告係依勞保條例第8條規定自願參加勞工保險，而加保於被告診所，且其投保薪資金額亦經兩造合意，本件自有民法第217條與有過失、民法第148條第2項違反誠信原則之適用，原告自不得再請求老年年金給付差額之損害賠償等語。惟：

(1)按「年滿十五歲以上，六十五歲以下之左列勞工，應以其雇主或所屬團體或所屬機構為投保單位，全部參加勞工保險為

01 被保險人：一、受僱於僱用勞工五人以上之公、民營工廠、
02 礦場、鹽場、農場、牧場、林場、茶場之產業勞工及交通、
03 公用事業之員工。二、受僱於僱用五人以上公司、行號之員
04 工。三、受僱於僱用五人以上之新聞、文化、公益及合作事
05 業之員工。」、「左列人員得準用本條例之規定，參加勞工
06 保險：二、受僱於僱用未滿五人之第六條第一項第一款至第
07 三款規定各業之員工。」勞保條例第6條第1項第1至3款、第
08 8條第1項第2款定有明文。查被告抗辯其僱用人數未滿5
09 人，非強制投保之事業單位，原告係自願加保於被告診所等
10 語，然依勞保條例第8條準用第6條之規定，雇主依第8條第1
11 項第1款至第2款規定成立投保單位者，應為所僱用之全部員
12 工辦理參加勞工保險，以保障渠等員工之勞保權益（勞動部
13 103年6月27日勞動保2字第1030140226號函釋參照）。被告
14 診所已向勞保局申請設立為勞工保險投保單位（勞工保險證
15 號00000000K），有勞保職保被保險人投保資料表（明細）
16 在卷可憑（見本院卷第21頁），依上開說明，不論被告僱用
17 員工人數是否未滿5人，均有以原告為被保險人辦理參加勞
18 工保險之法定義務，並遵守勞保條例所課予雇主之義務。

19 (2)又按民法第217條第1項所謂被害人與有過失，必須其行為與
20 加害人之行為，為損害之共同原因，而其過失行為並為有助
21 成損害之發生或擴大之行為者，始屬相當。又勞保條例第8
22 條第1項、第10條第1項規定雇主為投保單位，為其所屬勞
23 工，辦理投保手續及其他有關保險事務；而勞工月投保薪資
24 之申報係屬有關勞工保險之事務，應由投保單位按勞工之月
25 薪資總額，依投保薪資分級表之規定，向保險人覈實辦理，
26 投保單位向保險人申報勞工之月投保薪資，係履行其公法上
27 之義務，並無事先知會勞工之必要，亦無與勞工合意不據實
28 申報之餘地，此觀同條例第14條第1項、第2項、第14條之1
29 第1項規定之意旨自明。是投保單位縱與勞工合意將投保薪
30 資金額以多報少或以少報多，仍應依法據實申報月投保薪資
31 額，無從憑以解免其據實申報之義務，倘未據實申報，致勞

01 工受有損害，因勞工對損失發生原因之月投保薪資之不實申
02 報，並無從助成其發生或損害之擴大，其依勞保條例第72條
03 第3項規定求償時，自無過失相抵原則之適用（最高法院108
04 年度台上字第643號判決意旨可供參照）。

05 (3)被告固抗辯投保薪資經兩造合意，而有民法第217條與有過
06 失、民法第148條第2項違反誠信原則之適用等語。然如上所
07 述，被告為投保單位，應按原告之月薪資總額，依投保薪資
08 分級表之規定，向勞保局覈實辦理，被告向勞保局申報原告
09 之月投保薪資，係履行其公法上之義務，並無事先知會原告
10 之必要，被告應依法據實申報月投保薪資額，不論原告有無
11 發現被告未核實申報，進而通知被告更正，或縱然原告與被
12 告有合意將投保薪資以多報少，均無從憑以解免被告據實申
13 報之義務，倘被告未據實申報，致原告受有損害，因原告對
14 損失發生原因之月投保薪資之不實申報，並無從助成其發生
15 或損害之擴大，自難認有何民法第217條過失相抵之適用，
16 亦無民法第148條第2項違反誠信原則之適用。故被告此部分
17 所辯，亦無可採。

18 五、從而，原告依勞保條例第72條第3項規定，請求被告給付老
19 年年金給付損害賠償108萬3,589元，及自起訴狀繕本送達翌
20 日即113年1月31日（見本院卷第51頁送達證書）起清償日
21 止，按年息5%計算之法定遲延利息，為有理由，應予准許。
22 逾此範圍之請求，則為無理由，應予駁回。

23 六、原告陳明願供擔保，請准宣告假執行，惟本件係勞動事件，
24 就勞工即原告之給付請求，為雇主即被告敗訴之判決時，依
25 勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行如主文
26 所示，原告之聲請僅係促使本院依職權發動，無庸為准駁之
27 諭知；另依同法第44條第2項規定同時宣告被告得供擔保，
28 而免為假執行，並酌定相當之金額。至原告敗訴部分，其假
29 執行之聲請失所附麗，爰併予駁回。

30 七、本件為判決之基礎已臻明確，兩造其餘之陳述及所提其他證
31 據，經本院斟酌後，認為均於判決之結果無影響，亦與本案

之爭點無涉，自無庸逐一論述。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中 華 民 國 113 年 7 月 10 日

勞動法庭 法 官 莊仁杰

以上正本係照原本作成。

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 113 年 7 月 10 日

書記官 張月姝

附表：最高60個月月投保薪資

編號	投保單位	投保薪資分級	投保期間	月份統計	累計月份
1	金馬國際有限公司	45,800元	109年3月1日 至109年11月 2日	8個月	8個月
2	友合開發股份有限 公司				
3	鄭耳鼻喉科診所	43,900元	104年1月1日 至108年2月1 日	49個月	57個月
4	金馬國際有限公司	43,900元	108年11月26 日 至 109 年 2 月 28 日	3個月	60個月
	合 計	2,649,200元			
	平 均	44,153元			