臺灣桃園地方法院民事判決

111年度勞訴字第80號

原　　告　林莉雯

訴訟代理人　彭珮瑄律師(法扶律師)

被　　告　南仁湖育樂股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　鍾嘉村

訴訟代理人　黃敏哲律師

上列當事人間請求損害賠償等事件，本院於民國111年12月12日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

一、被告應給付原告新臺幣566,363元，及自民國111年3月30日起至清償日止，按週年利率百分之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54，餘由原告負擔。

四、本判決第一項得為假執行。但被告如以新臺幣566,363元為原告預供擔保後，得免為假執行。

五、原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序事項：

一、按勞動事件以勞工為原告者，由被告住所、居所、主營業所、主事務所所在地或原告之勞務提供地法院管轄。勞動事件法第6條第1項前段定有明文。查原告主張其受僱於被告，工作地點在中壢服務區（本院卷一4頁），被告對此亦不爭執（本院卷二139、142頁），核屬本院管轄範圍，依前開規定，本院自有管轄權，合先敘明。

二、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但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項但書第3款定有明文。經查，原告原起訴時訴之聲明為：㈠被告應給付原告新臺幣（下同）1,080,182元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之

利息。㈡願供擔保請准宣告假執行（本院卷一3頁）。嗣於民國111年11月30日以民事辯論意旨狀變更訴之聲明為：㈠被告應給付原告1,056,228元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。㈡願供擔保請准宣告假執行（本院卷二59頁），核屬減縮應受判決事項之聲明，揆諸前開規定，應予准許。

貳、實體事項：

一、原告主張：

㈠原告原為訴外人交通部高速公路局（下稱高公局）國道收費員，嗣於國道改採ETC電子收費方式後，經高公局與訴外人遠通電收股份有限公司（下稱遠通公司）輔導轉置至被告中壢服務區擔任萊爾富超商服務員，原告於103年12月20日簽訂工作申請表，而訴外人即被告公司中壢服務區主任廖麗君於該申請表之面試總評欄上記載：「固定大夜」、「轉職」、「12/23～12/31PT（試）」、「1/1轉正職」，嗣兩造於同年月30日簽訂受僱契約書，並約定自104年1月1日起生效。

㈡被告曾於104年7月間以原告未通過考核而無法勝任工作為由解僱原告，並通知原告任職至104年7月18日止，原告以被告解僱不合法提起確認僱傭關係存在等訴訟，經本院以104年度壢勞簡字第30號判決勝訴並確定在案，被告遂於105年8月12日通知原告復職，並提出同年月排班表安排原告上早、中班，然原告主張兩造間之勞動契約為固定夜班而拒絕提供夜班以外之勞務，詎被告又以原告無故曠職為由終止勞動契約，並提起請求確認兩造間之僱傭關係自105年8月20日起不存在之訴，經臺灣臺南地方法院105年度訴字第2252號判決敗訴、臺灣高等法院臺南分院106年度勞上字第11號判決兩造確實約定原告為固定夜班、最高法院108年台上字第2354號民事裁定駁回被告上訴確定在案。又被告於上開案件進行中通知原告並於106年8月18日復職，原告薪資結構為底薪（即當年度基本工資）、固定加班費2,003元、全勤獎金1,0

00元、夜間津貼4,800元，故原告107年、108年、109年每月薪資分別為29,803元、30,903元、31,603元。

㈢原告於107年2月21日晚間上班時段發現收銀機零錢盒下方有7,000元，遂於同年月22日早上詢問訴外人即被告公司會計呂美惠，呂美惠表示係訴外人即被告公司員工林亞貞少錢，原告於同日將款項交予林亞貞，林亞貞又於同年月23日將款項寄回予被告，詎被告於同日以解僱通知書通知原告於任職期間涉犯業務侵占罪、違反工作規則情節重大之不當行為，依勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第4款、勞動契約、工作規則第14條第6款終止兩造間勞動契約，並逕向勞工保險局（下稱勞保局）辦理退保，後原告提起確認僱傭關係存在之訴，經本院以107年度勞訴字第142號判決勝訴，再經臺灣高等法院109年度勞上易字第99號判決認定被告確實違法解僱原告，確認兩造間僱傭關係至109年7月22日存在。

㈣原告係經高公局與遠通公司輔導轉置至被告處任職，由遠通公司按月給付轉職保障金予原告，使原告每月薪資不低於原任職國道收費員之平均薪資37,433元，而轉職保障金係以37,433元扣除每月底薪及全勤獎金1,000元之差額為計算基礎，不含固定加班費2,003元及夜間津貼4,800元，故原告每月領取37,433元（即底薪、全勤獎金、轉職保障金），加上固定加班費及夜間津貼，均屬原告提供勞務之對價。依勞動部勞保局103年10月27日保納新字第10313036922號函說明，被告應將原告任職被告處期間（即104年1月至6月、106年9月至107年3月），將原告實領薪資及每月領取之轉職保障金列入員工月薪資總額，並據此申報勞工保險（下稱勞保）月投保薪資及勞工退休金（下稱勞退金）月提繳工資。

㈤原告於109年7月22日強制退休之勞保年資應為26年6個月，惟被告於原告任職期間數度違法解僱，及分別於104年7月19日、105年8月18日、107年3月24日將原告退出勞保，致原告受有勞保投保年資短少4年4個月又21日之損害，且原告於104年1月1日轉正職至109年7月22日任職於被告處期間之平均

月投保薪資為45,515元〔計算式：（45,800元x53個月）＋（43,900元x5個月）＋（42,000元x2個月）〕，每月退休金為22,434元，因被告違反勞工保險條例（下稱勞保條例）第72條第3項，高薪低報致原告投保期間最高60個月平均月投保薪資僅為40,575元，每月退休金為16,732元，故受有每月退休金差額5,702元（計算式：22,434元－16,732元）之損害。依109年全國簡易生命表所示，年齡66歲人口平均餘命19.94年，依霍夫曼式計算法扣除中間利息（首期給付不扣除中間利息）核計其金額為947,890元。又原告自109年7月至111年1月領有老年給付，因而原告受有共19個月108,338元之損害（計算式：5,702元x19個月）。是原告受有老年給付損害共1,056,228元（計算式：947,890元＋108,338元）。

㈥並聲明：如上開變更後之聲明所示。

二、被告則以：

㈠原告主張其於104年1月1日至109年7月22日之實領薪資、轉職保障金及月投保薪資，應為45,800元，加保期間最高60個月之平均投保薪資為45,515元，顯與勞保局111年4月14日保普老字第11160039280號、111年9月20日保納新字第1111041 3650號等函文意旨不符，是原告所請，難謂有據。

㈡原告將其與遠通公司間之利益第三人契約得對於遠通公司得主張之轉職保障金請求，列為被告薪資範疇，顯與目前實務見解不符，且勞保局於103年12月12日召開研商「國道收費員勞保及勞工退休金事宜」會議，認轉職保障金屬遠通公司對於收費員間之薪資一部分，應由遠通公司獨立再為收費員提列勞退金，有別於收費員任職公司為其受領薪資投保之勞退金保險。

㈢原告主張其於106年9月至107年2月實際領取金額逾41,000元，僅證明遠通公司給付原告之轉職保障金認定標準寬鬆，致原告所得超過轉職保障金保障，已有不當得利之嫌，不可以此推論原告薪資每月達45,800元，若遠通公司如實審酌原告實際領取薪資，當無可能發生上開情形，故原告在本案主

張加保期間最高60個月之平均投保薪資為45,515元，實非有據。

㈣依勞保局111年4月14日保普老字第11160039280號函說明，縱將退原告勞保之104年7月19日、105年8月18日、107年3月24日等期間還原，年資延續下，原告投保期間最高60個月平均月投保薪資為40,575元，每月退休金為19,999元，與目前所領金額16,732元相較，每月將多出3,267元，而國民年金將會減少1,043元，故原告每月老年給付僅可再領2,224元，而原告主張每月老年給付差額為5,702元，自屬無據等語，資為抗辯。

㈤並聲明：1.原告之訴駁回。2.如受不利之判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執事項（本院卷◯000-000頁）：

㈠原告原為高公局國道收費員，嗣於國道改採ETC電子收費方式後，經高公局與遠通公司輔導轉置至被告中壢服務區擔任萊爾富超商服務員。

㈡原告於103年12月20日簽訂工作申請表，而被告公司中壢服務區主任廖麗君於該申請表之面試總評欄上記載：「固定大夜」、「轉職」、「12/23～12/31PT（試）」、「1/1轉正職」，兩造後於同年月30日簽訂受僱契約書，並約定自104年1月1日起生效，原告薪資結構為底薪（即當年度基本工資）、固定加班費2,003元、全勤獎金1,000元、夜間津貼4,800元，則原告107年、108年、109年每月薪資分別為29,803元、30,903元、31,603元，另遠通公司按月給付轉職保障金予原告，使原告每月薪資不低於原任職國道收費員之平均薪資37,433元，而轉職保障金係以37,433元扣除每月底薪及全勤獎金1,000元之差額為計算基礎。

㈢被告曾於104年7月間以原告未通過考核而無法勝任工作為由解僱原告，並通知原告任職至104年7月18日止，原告以被告解僱不合法提起確認僱傭關係存在等訴訟，經本院以104年度壢勞簡字第30號判決勝訴，被告應自104年7月19日起至同

意原告給付勞務之日止，按月於每月5日給付原告27,811元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，並確定在案。

㈣被告於105年8月12日通知原告復職，並提出同年月排班表安排原告上早、中班，原告主張兩造間之勞動契約為固定夜班而拒絕提供夜班以外之勞務，被告即以原告無故曠職為由終止勞動契約，並提起請求確認兩造間之僱傭關係自105年8月20日起不存在之訴，經臺灣臺南地方法院105年度訴字第2252號判決敗訴、臺灣高等法院臺南分院106年度勞上字第11號判決兩造確實約定原告為固定夜班、最高法院108年台上字第2354號民事裁定駁回被告上訴確定在案。

㈤原告接獲被告通知後於106年8月18日復職，原告薪資結構為底薪（即當年度基本工資）、固定加班費2,003元、全勤獎金1,000元、夜間津貼4,800元，故原告107年、108年、109年每月薪資分別為29,803元、30,903元、31,603元。

㈥原告於107年2月21日晚間上班時段發現收銀機零錢盒下方有7,000元，遂於同年月22日早上詢問被告公司會計呂美惠，呂美惠表示係被告公司員工林亞貞少錢，原告於同日將款項交予林亞貞，林亞貞又於同年月23日將款項寄回予被告。被告以原告對於前開7,000元意圖為自己不法之所有，據為己有，涉犯有刑法第336條第2項業務侵占罪嫌，對原告提出刑事業務侵占告訴，經臺灣新北地方檢察署檢察官偵查終結，認原告罪嫌不足，於108年1月2日作成108年度偵字第894號不起訴處分，被告未聲請再議，已告確定。

㈦被告於107年3月23日以解僱通知書通知原告，其內容略謂：「經查原告任職被告公司期間有後述犯業務侵占罪、違反工作規則情節重大之不當行為，及顯有不適任工作等情，嚴重影響被告公司所經營之萊爾富超商之營運與觀感，被告公司無法容忍原告此等不當行為，故通知原告依勞基法第12條第1項第4款、兩造所簽訂之勞動契約與工作規則第14條第6款等相關規定終止勞動契約，並自107年3月23日起生效。不當

行為：1.原告於107年2月22日涉嫌業務侵占被告公司所經營之萊爾富超商營收款7,000元，經被告公司調閱相關人證、物證，並向原告詢問後，確認業務侵占被告公司營業款屬實。2.另原告於上班時間，未依規定於收受物流箱後，確實核對物流箱品項、數量及上架，隨意堆置於超商購物動線上，又曾對來店之消費者結帳不予理會，經辦公室同仁勸導後始至收銀台幫消費者結帳等顯有不適任之情形，經被告公司勸導無效等語。」嗣後原告提起確認僱傭關係存在之訴，經本院以107年度勞訴字第142號判決勝訴。再經臺灣高等法院109年度勞上易字第99號判決認定被告確實違法解僱原告，確認兩造間僱傭關係至109年7月22日存在。

㈧原告已分別領取遠通公司給付104年7月至106年8月之每月轉職保障金16,425元及保障年終獎金，共計511,164元；107年3月23日至108年12月31日之轉職保障金及保障年終獎金，共計398,327元。

㈨原告於109年7月22日因年滿65歲，經被告依勞基法第54條第1項第1款規定強制退休，原告遂於同年月29日申請老年年金給付，經勞保局核定「自109年7月起，按月於次月底前發給老年年金給付16,732元」（本院卷一109頁；卷二77-78頁）。

㈩倘若被告未將原告退出勞保，則其勞保年資自61年4月15日起斷續加保至109年7月22日退保，並於109年7月申請勞保老年年金給付，則其保險年資經試算為26年又6個月（本院卷二78頁）。

㈪倘若法院認原告請求有理由，則原告依109年全國簡易生命表所示平均餘命之計算方法不爭執。

㈫兩造對於卷內書面證據資料形式真正均不爭執。

四、茲就兩造之爭點及本院之判斷，分述如下：

㈠原告主張被告就其每月月投保薪資未計入固定加班費、夜間津貼及轉職保障金等項目，是否有理？

1.按工資：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均屬之。勞基法第2條第3款定有明文。次按本條例第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；其每月收入不固定者，以最近3個月收入之平均為準；實物給與按政府公布之價格折為現金計算。勞保條例施行細則第27條第1項亦有明文。又按所謂「因工作而獲得之報酬」者，係指符合「勞務對價性」而言，所謂「經常性之給與」者，係指在一般情形下經常可以領得之給付。判斷某項給付是否具「勞務對價性」及「給與經常性」，應依一般社會之通常觀念為之，其給付名稱為何？尚非所問。是以雇主依勞動契約、工作規則或團體協約之約定，對勞工提供之勞務反覆應為之給與，無論其名義為何？如在制度上通常屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價（報酬），即具工資之性質而應納入平均工資之計算基礎，此與勞基法第29條規定之獎金或紅利，係事業單位於營業年度終了結算有盈餘，於繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、公積金後，對勞工所為之給與，該項給與既非必然發放，且無確定標準，僅具恩惠性、勉勵性給與非雇主經常性支出之勞動成本，而非工資之情形未盡相同，亦與勞基法施行細則第10條所指不具經常性給與且非勞務對價之年終獎金性質迥然有別（最高法院100年度台上字第801號判決、103年度台上字第1659號判決意旨參照）。再按民事訴訟法第277條規定，當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任。又工資之認定，係以是否具有「勞務之對價」及「是否為勞工因工作而獲得之報酬」之性質而定，而本件原告既主張加班費、夜班津貼及轉職保障金具工資性質，應列入平均工資據以計算退休金，然經被告執前詞否認，依前揭說明，自應由原告先舉證證明前揭給付項目均具「勞務對價性」，若其先不能舉證，縱被告就其抗辯事實不能舉證，或其所舉證據尚有疵累，亦應駁回原告之請求。

2.加班費部分：

按加班費係指勞工於正常工作時間之外，因特殊情形，有繼續工作之必要，經依勞基法第32條及第33條之規定予以延長工作時間，並依同法第24條之規定按平日每小時工資額加給1/3至1倍之工資而言，加班費既係按時給付之工資，則依勞基法第2條第3款暨勞保條例施行細則第27條第1項規定，自屬經常性給與。

3.夜班津貼部分：

兩造間勞動契約為原告係固定夜班一情，為兩造所不爭執〔兩造不爭執事項㈣〕，應可認定被告給予夜班津貼，係因從事夜班工作之勞工，在生理及心理方面，較日班勞工承受之壓力負擔更重，基於市場供需法則，自須以更優渥之工資給予條件，作為換取夜間勞動之代價，故夜班津貼之性質，自屬勞工因工作而獲得之報酬。另參被告所製作之上開薪資明細表內容（本院卷○000-000頁），亦載明被告對原告之夜班津貼，屢屢按月發放，可見被告就此項目給付，已形成制度上之經常性，甚至亦具有因工作而獲得對價之性質，已如前述，則夜班津貼應屬工資之範圍，從而夜班津貼之給予，應列入工資之範圍。

4.轉職保障金部分：

⑴原告主張轉職保證金與每月領取之底薪、全勤獎金、固定加班費及夜間津貼，均屬原告提供勞務之對價，自屬工資無訛云云（本院卷一8頁；卷二14、62頁），無非係依勞保局103年10月27日保納新字第10313036922號函（下稱系爭勞保局函，本院卷一63-64頁）所載：「……說明二、有關陳情國道收費員轉職就任新職後之轉職保障金未列入申報勞工保險投保薪資及勞工退休金月提繳工資案，經陳請勞動部釋示，業奉勞動部於103年10月16日以勞動保2字第1030140371號函示：『查交通部臺灣區國道高速公路局於103年9月10日業字第1030036652號函復貴局說明略以，遠通公司投資計畫書所規劃內容均納為所簽訂之《民間參與高速公路電子收費建置與營運》契約一併履約。本案依目的事業主管機關交通部臺

灣區國道高速公路局前開函認定轉職保障金之給付與勞務提供有一定對價關係，屬工資性質，雇主自應依上開規定列入申報員工之勞工保險月投保薪資及勞工退休金月提繳工資。』說明三、為保障國道收費員轉職後之勞工保險投保薪資及勞工退休金月提繳工資權益，本局已函請遠通電收股份有限公司，並將輔導其關係企業應依勞動部前開函示規定，將轉職保障金列入員工之月薪資總額，申報勞工保險月投保薪資及勞工退休金月提繳工資。」為據。

⑵然查，依勞保局111年9月20日保納新字第11110413650號函（本院卷○000-000頁）所載：「……說明二、茲就所詢『轉職保障金』之成立緣由，以及應否列入勞工月薪資總額申報勞保投保薪資及保險費計收等相關疑義，說明如下：㈠『轉職保障金』係依遠通電收股份有限公司（下稱遠通公司）與交通部臺灣區國道高速公路局（現為交通部高速公路局，下稱高公局）簽訂《民間參與高速公路電子收費建置與營運》之契約內容所規範，對於因電子收費而須轉職之人工收費員，不論該收費人員轉職至遠通公司或其關係企業，均提供薪資保障，即自轉職之日起5年內，其年薪不低於該人員轉職前1年之年薪（本薪加工作獎金），**並以按月發給『轉職保障金』之方式，補足前述差額**……。」綜觀前開函文所指遠通公司發給轉職保障金之目的，實係對於因電子收費而須轉職之人工收費員所提供之「薪資保障」，亦即基於國道採取科技收費方式以致減少人力需求，而為能維持原國道收費員之收入水準以保障其生活，遂由欲承包此國道收費業務之遠通公司負擔此責任，就原國道收費員因轉職後產生之薪資落差予以填補，難認與原國道收費員轉職後之勞務內容有關，即與轉職後之勞動力交換有間，自不具勞務對價性，是平均工資既以工資為計算基準，轉職保障金即不應計入平均工資。

⑶又原告自承每月薪資結構為底薪（即當年度基本工資）、固定加班費2,003元、全勤獎金1,000元、夜間津貼4,800元

〔兩造不爭執事項㈡、㈤〕，並不爭執轉職保障金係由遠通公司按月給付，可見被告發放予原告之工資僅由底薪、固定加班費、全勤獎金、夜間津貼所組成，而轉職保障金既屬遠通公司所發放之項目，即非屬被告發放薪資之結構，且遠通公司之所以給付原告轉職保障金，目的係為提供薪資保障，已如前述，況縱使原告因可歸責於己之事由致不能提供勞務，遠通公司仍會給付轉職保障金予原告，此由原告不爭執轉職保障金係遠通公司按月給付予原告，使原告每月薪資不低於原任職國道收費員之平均薪資37,433元，而轉職保障金係以37,433元扣除每月底薪及全勤獎金1,000元之差額為計算基礎〔兩造不爭執事項㈡〕即可得知，亦可由遠通公司提供予原告之轉職保障金發放明細得以知悉（本院卷一65-76頁），足見轉職保障金非屬原告提供予被告之勞務對價，自與勞基法第2條第3款規定之工資係基於勞工勞務提出之本身所為對價給付之性質不符，亦不因原告是否按月受領而變異其本即非屬工資之性質。再者，轉職保障金是否為工資，屬法院依職權個案判斷之事項，行政機關之解釋，僅有參考性質，原告所提行政機關函釋，無非係行政機關就個案表示見解，於本件自無拘束力。從而，是難逕以系爭勞保局函將轉職保障金列為工資性質，即認屬具勞務對價之工資範疇。

⑷原告固主張被告未將其實領薪資及每月領取之轉職保障金列入員工月薪資總額並據此申報勞保月投保薪資及勞退金月提繳工資云云（本院卷一8頁；卷二12-14、65-67頁）。然查，依勞保局103年12月17日保納新字第10360497921號函檢附103年12月12日召開研商「國道收費員勞保及勞工退休金事宜」會議紀錄（本院卷○000-000頁）略以：「……說明二、據遠通公司反映，針對轉職國道收費員因轉職保障金列入勞工保險、就業保險投保薪資及勞工退休金月提繳工資所增加之保險費及退休金，希望本局能另行開立繳款單供該公司繳納，勿將費用列入個轉職單位。……決議一、……至開給遠通公司之繳款單則係按逕予調整（更正）後投保薪資、

提繳工資計算之保險費、退休金扣除開給轉職單位的保險費、退休金後之差額……」，可見勞保局係將非屬被告給付予原告之薪資結構即轉職保障金所增加之勞退金差額，決議由遠通公司負擔。再者，臺灣高等法院於109年度勞上易字第99號判決中認定被告雖為原告之雇主，亦知悉原告每月轉職保障金額，惟該轉職保障金所致之差額，係遠通公司所給付，且係遠通公司與原告間之約定，非被告與原告兩造間之約定，勞保局亦將轉職保障金列入提繳工資所增加之退休金，由遠通公司負擔，則原告主張被告每月提繳工資之範圍應包含原告每月領取之轉職保障金，難認可採。從而，原告於臺灣高等法院於109年度勞上易字第99號請求確認僱傭關係存在事件民事事件審理中，因主張被告應將轉職保障金列入員工月薪資總額並據此申報勞保月投保薪資及勞退金月提繳工資不為法院所採，更難認據為有利原告之認定。

⑸綜前，原告主張轉職保障金屬於工資性質，而應列入勞保月投保薪資據以計算退休金，即屬無據。

5.另全勤獎金部分雖未經兩造列為爭點（本院卷二145頁），惟依原告薪資資料（本院卷○000-000頁），可知全勤獎金每月金額均固定，依其名稱文義及社會通念，亦應可推認全勤獎金與當月工作日出勤狀況為其支付依據，具勞務對價性，應列入原告工資之一部。

6.依前揭說明，應計入原告工資之項目為底薪、加班費、夜班津貼及全勤獎金，而據以核計被告為原告各月應投保之月投保薪資額。

㈡原告請求被告給付老年給付損害1,056,228元，有無理由？

1.按年滿60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15年者，請領老年年金給付。二、保險年資合計未滿15年者，請領老年一次金給付。本條例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

1年，年滿60歲或女性被保險人年滿55歲退職者。㈡參加保險之年資合計滿15年，年滿55歲退職者。㈢在同一投保單位參加保險之年資合計滿25年退職者。㈣參加保險之年資合計滿25年，年滿50歲退職者。㈤擔任具有危險、堅強體力等特殊性質之工作合計滿5年，年滿55歲退職者。依前2項規定請領老年給付者，應辦理離職退保。勞保條例第58條第1至3項定有明文。是原告如欲申辦老年給付，須符合「達一定年齡」、「參加保險滿一定年資」及「已退職退保」等要件，方得請領老年給付。又投保單位不依勞保條例規定為其勞工辦理投保手續，或將投保薪資金額以多報少者，勞工因此所受之損失，應由投保單位依本條例規定之給付標準賠償之，復為同條例第72條第1項、第3項所明定。

2.另依勞保條例第19條第3項第1款前段規定，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；同條例施行細則第44條第2項第1款明定本條例第19條第3項所稱平均月投保薪資，年金給付及老年一次金給付，**按被保險人加保期間最高60個月之月投保薪資合計額除以60計算**。另年滿60歲有保險年資者，得依下列規定請領老年給付：保險年資合計滿15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：㈠保險年資合計每滿1年，按其平均月投保薪資之百分之0.775計算，並加計3,000元。㈡保險年資合計每滿1年，按其平均月投保薪資之百分之1.55計算。勞保條例第58條第1項第1款、第58條之1分有明文。準此以觀，**原告退保請領老年給付時，其所指被告高薪低報期間之薪資、退出勞保之期間，攸關是否列為其老年給付月平均投保薪資之計算標準**，原告須證明其因而受有老年給付短少之損害，始得依勞保條例第72條第1項、第3項規定，請求被告賠償勞保老年給付之短少損害。

3.查，原告於109年7月22日強制退休，並於同年月29日申請勞保老年年金給付，經勞保局核定自同年7月起按月發給16,73

2元，為兩造所不爭執〔兩造不爭執事項㈨〕，倘若被告未將原告退出勞保，則其勞保年資自61年4月15日起斷續加保至109年7月22日退保，並於109年7月申請勞保老年年金給付時，其保險年資經試算為26年又6個月，亦為兩造所不爭〔兩造不爭執事項㈩〕，則依原告任職被告期間，被告應為原告投保勞保之月投保薪資，詳如附表「月投保薪資」欄所示，期間除103年12月、105年8月被告為原告投保之月投保薪資應分別為19,273元、28,800元，卻以11,100元、24,000元之額度投保外，其餘被告有為其投保勞保之月份未見有薪資以多報少之情形。

4.再如被告未將原告退出勞保，則原告之保險年資應為26.5年，已如前述，另依卷附兩造不爭執之勞保被保險人投保資料表（明細）觀之〔本院卷一111頁、兩造不爭執事項㈠〕，計算原告加保期間最高60個月之平均月投保薪資，即任職高公局泰山收費站期間月投保薪資36,300元（13個月）、40,100元（19個月）、42,000元（28個月）為加保期間最高之月投保薪資，則其平均月投保薪資應為40,163元〔計算式：（36,300×13＋40,100×19＋42,000×28）÷60≒40,163元，小數點以下四捨五入，下同〕，據此計算老年年金給付之方式，以勞保條例第58條之1第2款計算之金額為16,497元（計算式：40,163元×26.5年×1.55％≒16,497元）較同條第1款計算之金額11,248元（計算式：40,163元×26.5年×0.775％＋3,000元≒11,248元）為優。又原告於年滿65歲請領勞保老年年金給付，依勞保條例第58條之2第1項規定，另增給展延期間5年計20％之展延老年年金給付，是原告每月應實際受領老年年金給付為19,796元（計算式：16,497元×120％≒19,796元），顯較勞保局按月核付原告之16,732元，受有3,064元（19,796元－16,732元）之損害。

5.另原告若於109年7月22日退休時，始自被告公司退保，則其於任職被告處而參加勞保期間即不符合國民年金納保資格，重新計算其至109年7月23日年滿65歲時之國民年金保險年資

為9個月，其每月得領取之國保老年年金給付經試算為178元〔計算式：月投保金額18,282元×（年資9個月÷12）×1.3%≒178元〕，有勞保局111年4月14日保普老字第11160039280號函在卷可參（本院卷○000-000頁），基於國民年金老年給付，與勞保老年給付均為一種定期性、持續性的給付，以保障本人老年基本經濟生活，是原告按月領取老年年金給付之金額，應扣除按月領取之國民年金老年給付金額後為2,886元（3,064元－178元），較為合理。至原告主張國民年金保險係原告自行繳納保費，非被告所為給付而不應相抵云云（本院卷二146頁），惟國民年金保險年資與被告是否為原告加保勞保之年資有「連動」關係，若原告一方面得請求被告賠償斷保造成之勞保老年給付損失，另一方面享有國民年金保險因而墊高之年資，而享有較高之國民年金老年給付金額，顯有雙重得利不合理之處，是原告此部分之主張，難認可採，從而，原告按月領取勞保老年給付之損失為2,886元，原告據此請求被告賠償，應屬有理。

6.原告自109年7月迄言詞辯論終結時之111年12月，受有共計86,580元之損害（2,886元×30個月）；又依據內政部公布之109年全國簡易生命表，原告44年7月23日生，於109年7月起申請老年年金給付時，約為66歲，平均餘命為19.94年，因上開損害應為每月逐月發生，原告提前請求賠償，自應扣除中間利息，是依霍夫曼計算式扣除中間利息後（第1個月不扣除中間利息），尚得請求賠償之老年年金給付損害為479,783元〔計算方式為：計算方式為：2,886×166.00000000+(2,886×0.28)×(166.00000000-000.00000000)=479,782.0000000000。其中166.00000000為月別單利(5/12)%第239月霍夫曼累計係數，166.00000000為月別單利(5/12)%第240月霍夫曼累計係數，0.28為未滿1月部分折算月數之比例(19.94×12=239.28[去整數得0.28])〕，是原告請求被告賠償勞保老年年金給付之損害566,363元（86,580元＋479,783元），自應准許，逾此範圍之請求，難認有理。

五、按給付無確定期限者，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；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；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5%，民法第229條第2項、第233條第1項前段、第203條分別定有明文。查原告依勞保條例第72條第1項請求被告賠償損害有理由者，屬於金錢債務，且未定期限，其請求加計自起訴狀繕本送達翌日即111年3月30日起（本院卷一129頁）至清償日止，按週年利率5%計算之利息，即屬有據。

六、綜上所述，原告依勞保條例第72條第3項規定，被告應給付原告566,363元，及自起訴狀繕本送達翌日即111年3月30日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，自屬正當，應予准許；逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。又本判決主文第1項係法院就勞工之請求為被告即雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，並依同條第2項規定，酌定相當擔保金額同時宣告被告預供擔保後得免為假執行，所以宣告如主文第4項所示。再本院前開依職權宣告假執行部分，原告雖陳明願供擔保後聲請宣告假執行，惟此乃促請法院職權發動而已，本院自無庸就其聲請而為准駁之裁判；至原告敗訴部分，其假執行之聲請即失所附麗，應併予駁回，附此敘明。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

八、訴訟費用負擔之依據：勞動事件法第15條、民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　12　　月　　23　　日

勞動法庭　　法　官　謝志偉

正本係照原本作成。

如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上

訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（須附繕本）。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

書記官　邱淑利

中　　華　　民　　國　　111　　年　　12　　月　　23　　日

以下附表金額為新臺幣(元)

附表：原告每月工資清冊項目及月投保薪資
卷頁碼：本院卷○000-000頁；卷○000-000頁

月份	底薪	加班費	全勤獎金	夜班津貼	其他款項	當月薪資	月投保薪資	被告為原告申報之月投保薪資（本院卷一111頁；卷二83頁）
103/12	6,900元	0元	0元	0元	0元	6,900元	19,273元	11,100元
104/1	19,500元	1,500元	1,000元	3,600元	補加班費503元	26,103元	26,400元	38,200元
104/2	19,500元	1,500元	1,000元	4,000元	補加班費503元 退還溢收健保費336元	26,839元	27,600元	38,200元
104/3	19,500元	1,500元	1,000元	4,200元	補加班費503元	26,703元	27,600元	38,200元
104/4	19,500元	2,003元	0元	800元	1,509元 （補正104年1至3月之加班費）	22,303元	22,800元	38,200元
104/5	19,500元	2,003元	1,000元	4,200元	0元	26,703元	27,600元	38,200元
104/6	19,500元	2,003元	1,000元	3,200元	0元	25,703元	26,400元	38,200元
104/7	20,008元	2,003元	1,000元	4,800元	0元	27,811元	28,800元	38,200元
104/8	20,008元	2,003元	1,000元	4,800元	0元	27,811元	28,800元	-
104/9	20,008元	2,003元	1,000元	4,800元	0元	27,811元	28,800元	-
104/10	20,008元	2,003元	1,000元	4,800元	0元	27,811元	28,800元	-
104/11	20,008元	2,003元	1,000元	4,800元	0元	27,811元	28,800元	-
104/12	20,008元	2,003元	1,000元	4,800元	0元	27,811元	28,800元	-
105/1	20,008元	2,003元	1,000元	4,800元	0元	27,811元	28,800元	-
105/2	20,008元	2,003元	1,000元	4,800元	0元	27,811元	28,800元	-
105/3	20,008元	2,003元	1,000元	4,800元	0元	27,811元	28,800元	-
105/4	20,008元	2,003元	1,000元	4,800元	0元	27,811元	28,800元	-
105/5	20,008元	2,003元	1,000元	4,800元	0元	27,811元	28,800元	-
105/6	20,008元	2,003元	1,000元	4,800元	0元	27,811元	28,800元	-
105/7	20,008元	2,003元	1,000元	4,800元	0元	27,811元	28,800元	-
105/8	20,008元	2,003元	1,000元	4,800元	0元	27,811元	28,800元	24,000元
105/9	20,008元	2,003元	1,000元	4,800元	0元	27,811元	28,800元	-
105/10	20,008元	2,003元	1,000元	4,800元	0元	27,811元	28,800元	-
105/11	20,008元	2,003元	1,000元	4,800元	0元	27,811元	28,800元	-
105/12	20,008元	2,003元	1,000元	4,800元	0元	27,811元	28,800元	-
106/1	20,008元	2,003元	1,000元	4,800元	0元	27,811元	28,800元	-
106/2	20,008元	2,003元	1,000元	4,800元	0元	27,811元	28,800元	-
106/3	20,008元	2,003元	1,000元	4,800元	0元	27,811元	28,800元	-
106/4	20,008元	2,003元	1,000元	4,800元	0元	27,811元	28,800元	-
106/5	20,008元	2,003元	1,000元	4,800元	0元	27,811元	28,800元	-
106/6	20,008元	2,003元	1,000元	4,800元	0元	27,811元	28,800元	-
106/7	20,008元	2,003元	1,000元	4,800元	0元	27,811元	28,800元	-
106/8	20,008元	2,003元	1,000元	4,800元	0元	27,811元	28,800元	38,200元
106/9	21,009元	146元	1,000元	4,200元	0元	26,355元	26,400元	38,200元
106/10	21,009元	0元	1,000元	4,000元	0元	26,009元	26,400元	38,200元

（續上頁）

106/11	21,009元	0元	1,000元	4,200元	0元	26,209元	26,400元	38,200元
106/12	21,009元	74元	1,000元	4,400元	0元	26,483元	27,600元	38,200元
107/1	22,000元	153元	1,000元	4,400元	0元	27,553元	27,600元	38,200元
107/2	22,000元	4,500元	1,000元	4,000元	0元	31,500元	31,800元	38,200元
107/3	15,613元	0元	0元	3,200元	2,654元 （年度特休）	29,158元	30,300元	38,200元
107/4	22,000元	2,003元	1,000元	4,800元	0元	29,803元	30,300元	-
107/5	22,000元	2,003元	1,000元	4,800元	0元	29,803元	30,300元	-
107/6	22,000元	2,003元	1,000元	4,800元	0元	29,803元	30,300元	-
107/7	22,000元	2,003元	1,000元	4,800元	0元	29,803元	30,300元	-
107/8	22,000元	2,003元	1,000元	4,800元	0元	29,803元	30,300元	-
107/9	22,000元	2,003元	1,000元	4,800元	0元	29,803元	30,300元	-
107/10	22,000元	2,003元	1,000元	4,800元	0元	29,803元	30,300元	-
107/11	22,000元	2,003元	1,000元	4,800元	0元	29,803元	30,300元	-
107/12	22,000元	2,003元	1,000元	4,800元	0元	29,803元	30,300元	-
108/1	23,100元	2,003元	1,000元	4,800元	0元	30,903元	31,800元	-
108/2	23,100元	2,003元	1,000元	4,800元	0元	30,903元	31,800元	-
108/3	23,100元	2,003元	1,000元	4,800元	0元	30,903元	31,800元	-
108/4	23,100元	2,003元	1,000元	4,800元	0元	30,903元	31,800元	-
108/5	23,100元	2,003元	1,000元	4,800元	0元	30,903元	31,800元	-
108/6	23,100元	2,003元	1,000元	4,800元	0元	30,903元	31,800元	-
108/7	23,100元	2,003元	1,000元	4,800元	0元	30,903元	31,800元	-
108/8	23,100元	2,003元	1,000元	4,800元	0元	30,903元	31,800元	-
108/9	23,100元	2,003元	1,000元	4,800元	0元	30,903元	31,800元	-
108/10	23,100元	2,003元	1,000元	4,800元	0元	30,903元	31,800元	-
108/11	23,100元	2,003元	1,000元	4,800元	0元	30,903元	31,800元	-
108/12	23,100元	2,003元	1,000元	4,800元	0元	30,903元	31,800元	-
109/1	23,800元	2,003元	1,000元	4,800元	0元	31,603元	31,800元	-
109/2	23,800元	2,003元	1,000元	4,800元	0元	31,603元	31,800元	-
109/3	23,800元	2,003元	1,000元	4,800元	0元	31,603元	31,800元	-
109/4	23,800元	2,003元	1,000元	4,800元	0元	31,603元	31,800元	-
109/5	23,800元	2,003元	1,000元	4,800元	0元	31,603元	31,800元	-
109/6	23,800元	2,003元	1,000元	4,800元	0元	31,603元	31,800元	-
109/7	23,800元	2,003元	1,000元	4,800元	0元	31,603元	31,800元	-

備註：①薪資結構為底薪（即當年度基本工資）、固定加班費2,003元、全勤獎金1,000元、夜間津貼4,800元。

②薪資單僅有103年12月至104年6月、106年9月至107年3月。

③104年7月至106年8月之薪資，依104年度壢勞簡字第30號判決為每月薪資27,811元；107年4月至109年7月之薪資，依107年度勞訴字第142號判決，即以上開①內容為依據。

④107年3月薪資：薪資單21,467元+107年度勞訴字第142號判決之(29,803元x8÷31=7,691元)=29,158元

⑤月投保薪資31,800元，時間為：107年2月、108年1月至109年7月，共20個月。

⑥月投保薪資30,300元，時間為：107年3月至12月，共10個月。

⑦月投保薪資28,800元，時間為：104年7月至106年8月，共26個月。

⑧月投保薪資27,600元，時間為：104年3月、5月、106年12月、107年1月，共4個月

⑨平均月投保薪資：〔(31,800元x20)+(30,300元x10)+(28,800元x26)+(27,600元x4)〕=1,798,200元；1,798,200元÷60=29,970元。