

臺灣桃園地方法院民事判決

113年度勞簡字第46號

原告 陳建川即福康牙醫診所

訴訟代理人 胡麗梅

黃賜珍律師

被告 鍾家婕

林苡汶

共同

訴訟代理人 莊心苻律師

韓邦財律師

上列當事人間請求確認應補發勞退差額等事件，本院於民國113年11月12日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、確認原告對被告乙○○應給付民國97年度勞工保險生育給付損失金額為新臺幣13,020元。

二、確認原告對被告甲○○應給付民國108年勞工保險生育給付損失金額為新臺幣20,400元。

三、原告之訴駁回。

四、訴訟費用由被告乙○○、甲○○各負擔百分之4、百分之7，餘由原告負擔。

事實及理由要領

一、本判決依民事訴訟法第434條第1項規定，合併記載事實及理由要領，其中兩造主張之事實，並依同項規定，引用當事人於本件審理中提出的書狀（本院卷7-19、121-130、000-000 000-000、379-385頁）及本院言詞辯論筆錄（本院卷373-378頁）。

二、本院之判斷：

（一）按確認之訴，非原告有即受確認判決之法律上利益者，不得提起，民事訴訟法第247條第1項前段定有明文。所謂即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存否不明確，當事人

主觀上認其在法律上地位有不安之狀態存在，且此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言，若縱經法院判決確認，亦不能除去其不安之狀態者，即難認有受確認判決之法律上利益（最高法院52年台上字第1240號判決意旨參照）。查，原告對被告乙○○、甲○○（下合稱被告，如單指一人時則逕稱其名）請求確認各應補繳至被告設於勞動部勞工保險局（下稱勞保局）勞工退休金（下稱勞退金）個人專戶（下稱勞退專戶）、生育給付損失部分，經被告表示每月工資尚有特休未休折算工資、加班費等未計入之爭執（本院卷374頁），則原告是否對被告有應補提繳之勞退金及應賠償之生育給付損失存在及範圍既有爭執，將使原告對被告提繳勞退金、賠償生育給付損失等法律上地位處於不安狀態，且此不安狀態得以透過確認判決除去，揆諸前揭規定及說明，原告對被告提起確認之訴，自有即受確認判決之法律上利益。

(二)原告請求確認各應補提撥勞退金至被告之勞退專戶部分：

- 1.原告主張乙○○自94年9月起至109年10月止之薪資，及甲○○自98年7月起至109年10月止之薪資，分別詳如附表一、二「調整後薪資」欄所示金額，應依如附表一、二「調整後應投保金額（代號E）」欄所示之金額作為月提繳工資，惟原告僅以如附表一、二「原投保金額（代號C）」欄所示金額分別為被告提撥勞退金，因而每月各有如附表一、二「勞工退休金6%差額（月）」欄、「勞工退休金6%差額（年）」欄所示之差額，合計各為156,385元、91,324元，應可認定。
- 2.又被告自109年11月起至110年2月止之月平均工資均為32,500元（本院卷125、126頁），月提繳工資應俱為33,300元（本院卷353、355頁），而原告於此期間僅各以23,800元（109年11、12月）、24,000元（110年1、2月）為被告提繳勞退金，因而短提繳共計各2,256元 $\{ [(33,300 - 23,800) \times 2 + (33,300 - 24,000) \times 2] \times 6\% \}$ ，堪可認定。

01 3.至於被告自109年11月起至113年6月30日止之月提繳工資部
02 分，業經勞保局依被告薪資資料審核後，發現原告未覈實申
03 報被告勞退金月提繳工資，經該局依規定自110年3月1日等
04 日起逕予調整及更正被告月提繳工資為33,300元，原告已於
05 113年10月14日補繳乙○○、甲○○之110年3月至113年8月
06 期間之勞退金差額分別為29,896元、23,476元等情，有勞保
07 局113年9月26日保退三字第11360148260號函、同年10月23
08 日保退三字第11313314300號函在卷可查（本院卷69-70、14
09 7頁），堪認原告已為被告補提繳110年3月起至113年6月30
10 日止之月提繳工資差額。

11 4.綜前，原告應補提繳至乙○○勞退專戶金額為94年9月起至1
12 09年10月止之156,385元，109年11月至110年2月之2,256
13 元，至於自110年3月起至113年6月30日部分業經原告補提
14 繳，已如前述；原告應補提繳至甲○○勞退專戶金額為98年
15 7月起至109年10月止之91,324元，109年11月至110年2月之
16 2,256元，至於自110年3月起至113年6月30日亦經原告補提
17 繳，業述如前，是原告對乙○○自到職日94年9月8日至113
18 年6月30日止應補提繳之勞退金合計為158,641元；甲○○自
19 到職日98年7月2日至113年6月30日止應補提繳之勞退金合計
20 為93,580元，然原告就此部分聲明之確認範圍僅為乙○○15
21 6,385元、甲○○91,324元（本院卷299-300頁），亦即原告
22 係確認對被告應補提繳各該金額以上之勞退金金額不存在，
23 惟本院認定原告應為被告提繳勞退金之範圍均逾其所聲明確
24 認之範圍，則原告此部分主張，難認有理。

25 (三)原告請求確認應給付被告生育給付損失部分：

26 1.按「被保險人在保險有效期間懷孕，且符合本條例第三十一
27 條第一項第一款或第二款規定之參加保險日數，於保險效力
28 停止後一年內，因同一懷孕事故而分娩或早產者，得請領生
29 育給付」、「被保險人合於左列情形之一者，得請領生育給
30 付：一、參加保險滿二百八十日後分娩者」、「生育給付標
31 準，依下列各款辦理：一、被保險人或其配偶分娩或早產者，

01 按被保險人平均月投保薪資一次給與分娩費三十日……。二、
02 被保險人分娩或早產者，除給與分娩費外，並按其平均月投
03 保薪資一次給與生育補助費六十日」、「投保單位違反本條
04 例規定，將投保薪資金額以多報少或以少報多者，自事實發
05 生之日起，按其短報或多報之保險費金額，處四倍罰鍰，並
06 追繳其溢領給付金額。勞工因此所受損失，應由投保單位賠
07 償之。」勞工保險條例（下稱勞保條例）第20條第2項、第3
08 1條第1項第2款、第32條第1項第2款、第72條第3項分有明
09 文。次按「本保險之保險費，依被保險人當月投保薪資及保
10 險費率計算」、「前條所稱月投保薪資，係指由投保單位按
11 被保險人之月薪資總額，依投保薪資分級表之規定，向保險
12 人申報之薪資……」、「本條例第十四條第一項所稱月薪資
13 總額，以勞動基準法（下稱勞基法）第二條第三款規定之工
14 資為準……」勞保條例第13條第1項、第14條第1項、勞保條
15 例施行細則第27條第1項同有明文。

16 2.經查：

17 (1)乙○○部分：

18 乙○○在勞工保險有效期間之懷孕，且於97年10月29日符合
19 參加保險滿280日後分娩之要件。其於97年10月間月薪應為2
20 9,500元（本院卷303頁）；月投保薪資應適用30,300元之級
21 距（本院卷317頁），得一次請領30日之生育給付30,300
22 元。然乙○○生產前6個月之97年4月間，原告所申報平均投
23 保薪資僅為17,280元（本院卷15頁），嗣勞保局於97年12月
24 31日核發30日勞保生育給付17,280元（本院卷365頁），原
25 告未按乙○○實際薪資申報勞保，致其受有生育給付差額之
26 損害為13,020元（計算式：30,300－17,280＝13,020），是原
27 告確認對乙○○應給付勞保生育給付損失應為13,020元，逾
28 此範圍之請求，則屬無據。

29 (2)甲○○部分：

30 甲○○在勞工保險有效期間之懷孕，且於108年6月6日符合
31 參加保險滿280日後分娩之要件。其於108年6月間月投保薪

資應適用33,300元之級距（本院卷153、307頁），得一次請領60日之生育給付66,600元（計算式：33,300÷30×60）。然甲○○生產前6個月，原告所申報平均投保薪資僅為23,100元（本院卷19頁），嗣勞保局於108年7月16日核發60日勞保生育給付46,200元（本院卷369-370頁），原告未按甲○○實際薪資申報勞保，致其受有生育給付差額之損害為20,400元（計算式：66,600－46,200＝20,400），是原告確認對甲○○應給付勞保生育給付損失為20,400元，應屬有理。

3.至被告抗辯原告未提出打卡紀錄及薪資條，是尚有特休未休折算工資及加班費等未計算而有短少的工資等語（本院卷374頁）。惟查，依甲○○提出之108年8月份薪資帳戶往來明細，其該月薪資匯款紀錄為33,246元（本院卷217頁），依00年0月0日生效之勞工保險投保薪資分級表屬第9級之月提繳工資33,300元（本院卷335頁），本院業已依此計算甲○○生育給付損失如前，原告此部分主張，應有所據。至於乙○○提出之薪資條僅為113年7至9月份（本院卷297、374頁），並無法據以證明其於97年10月間所領取之工資金額。又按雇主應置備僱用勞工名冊，其內容包括勞工到職、離職、出勤工作紀錄、工資、每月提繳紀錄及相關資料，並保存至勞工離職之日起5年止〔勞工退休金條例（下稱勞退條例）第21條第2項〕。保險人為查核投保單位勞工人數、工作情況及薪資，必要時，得查對其員工或會員名冊、出勤工作紀錄及薪資帳冊。前項規定之表冊，投保單位應自被保險人離職、退會或結（退）訓之日起保存5年（勞保條例第10條第3項、第4項）。雇主應置備勞工名卡，登記勞工之姓名、性別、出生年月日、本籍、教育程度、住址、身分證統一號碼、到職年月日、工資、勞工保險投保日期、獎懲、傷病及其他必要事項。前項「勞工名卡」，應保管至勞工離職後5年（勞基法第7條）。雇主應置備勞工工資清冊，將發放工資、工資各項目計算方式明細、工資總額等事項記入。工資清冊應保存5年（勞基法第23條第2項）。雇主應置備勞工

01 出勤紀錄，並保存5年（勞基法第30條第5項）。復按勞工請
02 求之事件，雇主就其依法令應備置之文書，有提出之義務。
03 勞動事件法第35條亦有明定。故就「勞工名卡」、「勞工名
04 冊」以及「員工或會員名冊、出勤工作紀錄及薪資帳冊」部
05 分，雇主負保存義務之期限係規定自勞工離職之日起5年，
06 惟就「工資清冊」、「出勤紀錄」之規定，則係規定保存5
07 年。而「勞工名卡」、「勞工名冊」以及「員工或會員名
08 冊、出勤工作紀錄及薪資帳冊」係雇主對於所屬全部勞工基
09 於管理措施所為之紀錄，亦係為了主管機關方便監督查核之
10 用，至於「工資清冊」、「出勤紀錄」則係為使勞雇雙方權
11 利義務更加明確，並使勞工得以掌握關於工資、工時之完整
12 資訊所定者，即雇主應提供各項目計算方式明細之規定，其
13 包含平日每小時工資額、延長工作時間時數之金額、休假、
14 特別休假及其他假別之金額及其計算式，並其他法律規定之
15 項目（包含：勞工保險費、全民健康保險費、職工福利金
16 等）等。故勞基法第23條第2項規定之工資清冊、同法第30
17 條第5項規定之出勤紀錄，均與上開其他法令規定之薪資帳
18 冊或薪資資料規範之內容並不相同，無從逕行援用或比附援
19 引。而勞基法關於保存期限之規定，本有「應保管至勞工離
20 職後5年」、「應（並）保存5年」之規範類型，此觀勞基法
21 第7條第2項、第23條第2項及第30條第5項規定自明，立法者
22 既於105年12月21日修法時未如上開勞退條例第21條第2項、
23 勞保條例第10條第3項、勞基法第7條規定，同步修正勞基法
24 第23條第2項「工資清冊」、第30條第5項「出勤紀錄」，
25 「自勞工離職之日起保存5年」或「應保管至勞工離職後5
26 年」，堪認係立法者對於「工資清冊」、「出勤紀錄」所為
27 之差別立法，故應認「工資清冊」、「出勤紀錄」之保存期
28 限並非自勞工離職後5年。從而原告依勞基法第23條第2項、
29 第30條第5項規定保存工資清冊、出勤紀錄之年限均為5年，
30 則依勞動事件法第35條規定，其應提出113年8月14日（本院
31 卷7頁收狀戳日期）起回溯5年即108年8月15日起至113年8月

14日止所保存之乙○○實際任職期間之工資清冊、出勤紀錄，以供本件乙○○工資之認定。至乙○○於97年10月間之工資清冊、出勤紀錄，原告既主張已未保存（本院卷374-375頁），於法亦無不合，則此部分期間之工資自無適用勞動事件法第35條或民事訴訟法第345條第1項規定，逕認乙○○之主張為真實之餘地，從而，應由乙○○舉證證明其於97年10月間之月投保薪資不僅僅為33,300元之事實，惟乙○○所提資料無法證明之，業如前述，是被告此部分之各該抗辯，均無可採。

三、綜上所陳，原告分別請求確認對被告應給付各如主文第1、2項所示之金額，為有理由，應予准許。逾此範圍之主張，洵屬無據，應予駁回。

四、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，核與判決結果不生影響，因此不逐一論述，併此敘明。

五、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 113 年 11 月 26 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 113 年 11 月 26 日
以下附表金額均為新臺幣(元)

附表一 乙○○(94. 09. 08到職)94年9月至109年10月勞退休金等補提撥金額計算表 卷頁碼：本院卷303-305頁							
年度	底薪	原投保金額 (代號C)	調整後薪資	調整後應 投保金額 (代號E)	勞工退休金6% 差額(月) 代號F=計算式= (E-C)×0. 06	勞工退休金 6%差額(年)	備註
94. 9~94. 12	23, 500元	15, 840元	25, 500元	26, 400元	634元	2, 534元	94. 9到職~98. 12共4個月
95	24, 000元	15, 840元	26, 000元	26, 400元	634元	7, 603元	—
96	24, 500元	17, 280元	26, 500元	27, 600元	619元	7, 430元	—

(續上頁)

01

97	27,500元	17,280元	29,500元	30,300元	781元	9,374元	—
98	28,000元	17,280元	30,000元	30,300元	781元	9,374元	—
99	28,500元	17,280元	30,500元	31,800元	871元	10,454元	—
100	29,000元	17,880元	31,000元	31,800元	835元	10,022元	—
101	29,500元	18,780元	33,500元	34,800元	961元	11,534元	—
102	30,000元	19,200元	34,000元	34,800元	936元	11,232元	—
103	30,500元	19,273元	34,500元	34,800元	932元	11,179元	—
104	31,000元	20,008元	35,000元	36,300元	978元	11,730元	—
105	31,500元	20,008元	35,500元	36,300元	978元	11,730元	—
106	32,000元	21,009元	36,000元	36,300元	917元	11,010元	—
107	32,500元	22,000元	36,500元	38,200元	972元	11,664元	—
108	32,500元	23,100元	36,500元	38,200元	906元	10,872元	—
109.1~109.10	32,500元	23,800元	36,500元	38,200元	864元	8,640元	109.01~109.10共10個月 109.11月至113.6月已遵 勞保局函，於113.10.14 月已補提撥至該員專戶
小計(94.9~109.10應補給勞退金額)						156,385元	—
97年生育給付 損失計算	—	17,280元	—	30,300元	—	26,040元	計算式=(應投保薪資E— 實際投保薪資C)×2個月
總額(勞退+勞保生育給付損失)						182,425元	—
註：「調整後薪資」：因上開薪資表冊已逾法定期限無存底，故調整後薪資從高推估計算方式如下：							
〈1〉98年至100年之「調整後薪資=底薪+全勤(500元)+伙食津貼(1,000元)+推估最高加班費(500元)=底薪+2,000元 備註：「推估最高加班費」：當時每小時加班費約100元，以當月加班最高5小時計，推估加班費。故每月以500元推估。							
〈2〉101年至109年之「調整後薪資=底薪+全勤(500元)+伙食津貼(1,000元)+推估最高加班費(500元)+職務加給(2,000元)= 底薪+4,000元 備註：①「推估最高加班費」：當時每小時加班費約100元，以當月加班最高5小時計，推估加班費。故每月以500元推估。 ②乙○○於101年起增加職務，故增「職務加給」項目							

02

附表二 甲○○(98.07.02到職)98年7月至109年10月勞退金等補提撥金額計算表 卷頁碼：本院卷307-309頁							
年份	底薪	原投保金額 (代號C)	調整後薪資	調整後應 投保金額 (代號E)	勞工退休金6% 差額(月) 代號F=計算式= (E-C)×0.06	勞工退休金 6%差額(年) 計算式=F×月 數(12)	備註
98.7~98.12	25,000元	17,280元	27,000元	27,600元	619元	3,715元	98.07到職-98.12共6個月
99	25,500元	17,280元	27,500元	27,600元	619元	7,430元	—
100	26,000元	17,880元	28,000元	28,800元	655元	7,862元	—
101	26,500元	18,780元	28,500元	28,800元	601元	7,214元	—
102	27,000元	19,200元	29,000元	30,300元	666元	7,992元	—
103	27,500元	19,273元	27,500元	31,800元	752元	9,019元	—
104	28,000元	20,008元	28,000元	31,800元	708元	8,490元	—
105	28,500元	20,008元	28,500元	33,300元	798元	9,570元	—
106	29,000元	21,009元	29,000元	33,300元	737元	8,850元	—
107	29,500元	22,000元	29,500元	33,300元	678元	8,136元	—
108	29,500元	23,100元	29,500元	33,300元	612元	7,344元	—
109.1~109.10	29,500元	23,800元	29,500元	33,300元	570元	5,700元	109.01~109.10共10個月 109.11月至113.6月已遵 勞保局函，於113.1014月 已補提撥至該員專戶
小計(98.7~109.10應補給勞退金額)						91,324元	—
108年生育給付 損失計算	—	23,100元	—	33,300元	—	20,400元	計算式=(應投保薪資E— 實際投保薪資C)×2個月
總額						111,724元	—

(續上頁)

01

註：「調整後薪資」：因上開薪資表冊已逾法定期限無存底，故調整後薪資從高推估計算方式如下：
〈1〉98年至101年之「調整後薪資=底薪+全勤(500元)+伙食津貼(1,000元)+推估最高加班費(500元)=底薪+2,000元 備註：「推估最高加班費」：當時每小時加班費約100元，以當月加班最高5小時計，推估加班費。故每月以500元推估。
〈2〉103年至109年之「調整後應投保金額」欄，係依甲○○提供薪資轉帳資料(證物1第1頁所列年平均薪資，本院卷153頁)計算