

臺灣嘉義地方法院民事判決

108年度嘉勞簡字第18號

原告 劉芳妤
被告 華實興業股份有限公司
法定代理人 何勇魏
訴訟代理人 吳聖文
 鐘育儒律師

上列當事人間請求給付退休金差額事件，本院於民國109年11月4日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應提撥新臺幣648元至原告於勞工保險局之勞工退休金專戶。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之1，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行。但被告以新臺幣648元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：

（一）原告於民國92年7月10日至94年10月31日間，任職於被告公司，平均月薪為新臺幣（下同）27,000元【（94年年所得295,760元－93年年終獎金26,000元）÷10個月＝27,000元】。惟被告未按原告實際領取薪資之投保級距投保勞工保險，反而是以低於原告實際領取之薪資級距（16,500元）投保，故導致原告勞退6%專戶短存損失及可請領之退休金短少，兩造前經勞工局調解不成立，爰起訴被告應賠償原告所受之損失共115,255元。

（二）被告應賠償原告115,255元，分列如下：

1.資遣費58,500元：

原告依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第6款終止勞動契約，請求被告給付資遣費，計算式為：27,000元×2月＋27,000元÷2×4＝58,500元。

2.老人年金差額54,091元：

01 依勞工保險條例第58條及第58條之1，勞工保險退休金之
02 老人年金金額是以投保級數最高60個月計算，基數為15（
03 年資包含自繳國民年金期間），被告之勞保實際投保級距
04 應為27,600元（月薪27,000元）。

05 (1) 被告實際應投保級數之計算金額為372,600元（27,600元
06 $\times$ 32月 + 25,200元 $\times$ 3月 + 24,200元 + 22,800元 $\times$ 2月 +
07 21,000元 $\times$ 22月 = 1,490,400元，1,490,400元 $\div$ 60月 $\times$
08 15基數 = 372,600元）。

09 (2) 被告低報投保級數之計算金額為318,509元（27,600元 $\times$
10 4月 + 25,200元 $\times$ 3月 + 24,000元 + 22,800元 $\times$ 2月 + 21,
11 000元 $\times$ 23月 + 20,100元 $\times$ 16月 + 20,008元 $\times$ 3月 + 19,2
12 73元 $\times$ 5月 + 19,200元 $\times$ 2月 + 19,047元 = 1,274,036元
13 ，1,274,036元 $\div$ 60月 $\times$ 15基數 = 318,509元）。

14 (3) 被告實際應投保級數之計算金額－被告低報投保級數之計
15 算金額 = 54,091元（372,600元－318,509元 = 54,091元
16 ）。

17 3. 勞退6%存入個人退休金專戶差額2,664元：

18 27,600元（被告應投保之級距） $\times$ 6% $\times$ 4月－16,500元
19 （被告低報之級距） $\times$ 6% $\times$ 4月 = 2,664元。

20 4. 以上合計共115,255元（58,500元 + 54,091元 + 2,664元
21 = 115,255元）。

22 （三）原告任職期間被告有高薪低報，此部分在兩造調解時，被
23 告也有承認，被告當時同意補差額。又原告在94年離職，
24 在此之前，被告都是投保相同級距，原告不可能從頭到尾
25 都在同一個級距，原告之職務是外貿人員，起薪並非如此
26 低，也絕不是基本工資，原告在被告公司有二份工作職務
27 ，此事只有老闆才會知道等語。

28 （四）並聲明：1. 被告應給付原告112,591元。2. 被告應存入原
29 告勞退6%個人退休金專戶2,664元。3. 訴訟費用由被告
30 負擔。

31 二、被告答辯：

01 (一) 原告固於92年7月10日至被告公司任職，然原告於94年10
02 月31日即自行離職，任職期間共2年又3個多月，原告在
03 職期間，被告均如實投保，原告離職後有無再行轉往其他
04 公司任職，原告後續行蹤為何，被告均不知曉，在原告離
05 職後近15年後突然接獲本件起訴，著實令被告至感莫名。

06 (二) 原告請求資遣費，並無理由：

07 我國勞動基準法等相關法規雖規定符合勞基法第11條、第
08 13條但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條
09 第1款、第3款或第24條第2款至第4款規定終止勞動契
10 約者，雇主應依法給付勞工資遣費，除符合前開情事外，
11 雇主尚無給付資遣費予勞工之義務。然本件原告雖於訴之
12 聲明表列請求資遣費58,500元云云，然未見原告舉證證明
13 兩造之勞動契約符合前開規定而得依法請求勞工資遣費，
14 原告既未舉證以實其說，自難認其請求有理由。又原告離
15 職乃係因其自身因素向被告公司表達終止兩造勞動契約之
16 意，被告公司尊重原告個人之自由意志，但原告卻於十數
17 年後向被告請求資遣費云云，核其主張顯然昧於事實。

18 (三) 原告請求老年年金給付差額，並無理由：

19 按勞工保險條例第58條第1項之規定，請領老年年金給付
20 之必要條件為被保險人年滿六十歲，核諸本件原告係民國
21 00年出生，現為49歲，依法本不得請領勞保老年年金給付
22 ，原告既無老人年金請領之權，自無向被告請求勞保老年
23 給付差額之可能。

24 (四) 原告請求勞退6%提撥差額，並無理由：

25 依勞工退休金條例第6條第1項之規定，雇主係負有按月
26 提繳退休金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶之
27 義務，倘若雇主未依規定為勞工提繳退休金至其個人退休
28 金專戶，致使勞工受有損害，勞工自可請求雇主將應提繳
29 而未提繳之金額提繳至勞工個人之勞工退休金專戶以填補
30 其損害。倘勞工於提起訴訟時未屆退休年齡，尚不得請領
31 退休金，自不得請求雇主將未依法提撥之勞工退休金金額

01 賠償給勞工個人。本件姑且不論原告請求是否有理由，原
02 告於提起本件訴訟時尚未屆退休年齡，自不得請求被告將
03 差額退休金給付予原告。又原告主張其於被告公司任職之
04 月薪為27,000元（投保薪資為27,600元）云云，顯然昧於
05 事實，復未見原告舉證以實其說，則其請求實屬無理由。
06 又原告在職期間之薪資有本薪15,000與職務津貼4,000元
07 ，有原告薪津明細表可稽，縱認原告之薪資為19,000元，
08 依00年0月0日生效之勞工退休金月提繳工資分級表，薪
09 資18,301元～19,200元之提繳工資為19,200元，被告應提
10 繳數額為4,608元，被告原提繳數額為3,960元，原告得
11 請求被告提繳差額僅648元而已。

12 （五）並聲明：1.原告之訴駁回。2.如受不利判決，被告願供擔
13 保請准予宣告免為假執行。3.訴訟費用由原告負擔。

14 三、原告主張於92年7月10日至94年10月31日間，任職於被告公
15 司，於原告任職期間被告公司係以工資16,500元為原告投保
16 勞工保險及提撥6%勞工退休金等情，為被告所不否認，並
17 有原告勞工保險被保險人投保資料表（明細）、被告公司94
18 年7、8、9月勞工退休金提繳費計算名冊（見本院卷第27
19 、73、75、203至207頁），附卷可證，堪信為真。至原告
20 主張其係依勞基法第14條第6項終止勞動契約，並於本件訴
21 訟向被告請求給付資遣費、老人年金差額損失及提繳勞工退
22 休金，則為被告所否認，並以前詞置辯。本院茲就原告各項
23 請求有無理由，分述如下：

24 （一）關於資遣費58,500元部分：

25 1.按雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞
26 者，勞工得不經預告終止契約。第17條規定於本條終止契
27 約準用之。雇主依前條終止勞動契約者，應依下列規定發
28 給勞工資遣費：一、在同一雇主之事業單位繼續工作，每
29 滿一年發給相當於一個月平均工資之資遣費。二、依前款
30 計算之剩餘月數，或工作未滿一年者，以比例計給之。未
31 滿一個月者以一個月計。勞基法第14條第1項第6款、第

01 4 項、第 17 條第 1 項分別定有明文。

02 2. 次按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責
03 任，但法律別有規定或依其情形顯失公平者，不在此限，
04 民事訴訟法第 277 條定有明文。唯關於舉證責任之分配情
05 形繁雜，僅設原則性規定，因此，有關舉證責任之分配，
06 非僅以事實對於何造當事人有利為決定之基準，並應考量
07 個案具體情況、舉證之難易等因素決定之。至何謂顯失公
08 平，則應視兩造舉證之可能性、與證據之距離等情狀，考
09 量課予當事人舉證責任是否違反公平原則，並於訴訟法上
10 緩和舉證責任原則，使訴訟上因舉證不足而遭受敗訴判決
11 之危險，不致完全歸由原告承擔。雇主依勞基法第 7 條、
12 第 23 條及第 30 條規定，負有置備並保管勞工名卡、工資清
13 冊、勞工出勤紀錄等文件 5 年之義務，故於舉證責任分配
14 上，原應由雇主提出相關文件資料以釐清待證事實。惟查
15 ，本件原告於 94 年 10 月 31 日離職，迄 108 年 11 月 18 日提起
16 本件訴訟，已相隔 14 餘年之久，早已逾雇主保管勞工名卡
17 、工資清冊、勞工出勤紀錄等文件之 5 年期限。審酌本件
18 雇主已逾文件保管期限多年之情形下，同樣面臨與證據距
19 離遙遠，舉證不易之情況，暨考量公平原則，本件原告就
20 所主張本件為原告係依勞基法第 14 條第 1 項第 6 款終止兩
21 造間之勞動契約及原告任職期間之薪資為 27,000 元等事實
22 ，應負完全之舉證責任，合先敘明。

23 3. 查本件原告對被告於原告任職期間有何違反勞動契約或勞
24 工法令，致有損害勞工權益之虞，而由原告依勞基法第 14
25 條第 1 項第 6 款終止勞動契約一節，經傳喚證人王瑞鍬、
26 呂佳穎、何依婷到庭作證（見本院卷第 242 至 251、321
27 至 331 頁），均不能證明原告離職之原因及原告任職期間
28 之薪資為 27,000 元等事實。是以，原告就其主張並未提出
29 其他證據以實其說，則原告請求顯與上開給付資遣費之規
30 定不符，原告請求被告給付資遣費 58,500 元，顯屬無據。

31 （二）關於補提 6% 勞工退休金部分：

按雇主應為適用本條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶。雇主每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資6%。雇主未依本條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償。勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項及第31條第1項分別定有明文。又勞工退休金個人專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅於未符合同條例第24條第1項所定請領退休金規定之前，不得領取。是雇主未依該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金者，將減損勞工退休金專戶之本金及累積收益，勞工之財產受有損害，自得依該條例第31條第1項規定請求損害賠償；於勞工尚不得請領退休金之情形，亦得請求雇主將未提繳或未足額提繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀（最高法院101年度台上字第1602號判決參照）。經查：

1. 原告雖主張被告未按原告實際領取薪資27,000元之投保級距投保勞工保險云云，依前開規定及說明，本件原告應就其每月工資為27,000元一節負完全之舉證之責。就此部分，經原告聲請傳喚證人王瑞欽、呂佳穎、何依婷到庭作證（見本院卷第242至251、321至331頁），均不能證明。雖原告提出財政部南區國稅局94年度綜合所得稅核定通知書為證（見本院卷第71頁），並主張以94年年所得295,760元扣除93年年終獎金26,000元後，及該年度任職月份為10個月計算出每月薪資為27,000元。惟依勞基法第2條第3款，工資謂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。是以，原告上開計算方式，顯然未能辨識原告所領取之報酬是否為經常性之給與，故原告之計算方式顯不可採。
2. 又本件原告未能提出其於被告公司任職期間之薪資表或相關資料，而被告業已提出93年為計算當年度年終獎金之薪

津明細表（見本院卷第43頁），觀諸該薪津明細表顯示原告每月應領之薪資項目有本薪15,000元，職務津貼4,000元，加班費、特別獎勵等內容，則本薪及職務津貼4,000元堪認為經常性之給與，應計入勞基法第2條第3款所規定之工資，其餘加班費、特別獎勵及年終獎金則非屬工資。據此，堪認原告於被告任職期間之每月工資應為19,000元。

3.又原告工作年資自92年7月10日至94年10月31日止，是被告應自94年7月1日勞工退休金條例施行之日起依規定申報原告實際薪資並按月提繳足額退休金至原告勞工退休金個人專戶，故原告請求被告補足自94年7月1日起至94年10月31日止應提繳之勞工退休金，自屬有據。本院認定原告94年7月1日起至94年10月31日任職期間之薪資為每月19,000元，已如前述，又依00年0月0日生效之勞工退休金月提繳工資分級表所定每月提繳工資分別為19,200元，故被告自94年7月1日起至94年10月31日間，每月應為原告提繳至少6%之勞工退休金，合計為4,608元（計算式： $19,200 \times 4 \times 6\% = 4,608$ ），又被告業已提繳之勞工退休金合計為3,960元（計算式： $16,500 \times 4 \times 6\% = 3,960$ ），是以，原告主張被告應補提繳648元（計算式： $4,608 - 3,960 = 648$ ）為有理由，逾此範圍，即屬無據。

4.至於原告請求賠償補提繳648元部分，參諸前開判決意旨，勞工退休金個人專戶內之本金及累積收益雖屬勞工所有，然於未符合同條例第24條第1項所定請領退休金規定之前，勞工不得領取，原告請求被告賠償補提繳648元部分，於法無據，不應准許。

（三）關於勞工保險老年給付損失部分：

按勞工保險條例第58條關於老年給付之請領要件規定：「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

01 年資合計未滿15年者，請領老年一次金給付。本條例中華
02 民國97年7月17日修正之條文施行前有保險年資者，於符
03 合下列規定之一時，除依前項規定請領老年給付外，亦得
04 選擇一次請領老年給付，經保險人核付後，不得變更：一
05 、參加保險之年資合計滿1年，年滿60歲或女性被保險人
06 年滿55歲退職者。二、參加保險之年資合計滿15年，年滿
07 55歲退職者。三、在同一投保單位參加保險之年資合計滿
08 25年退職者。四、參加保險之年資合計滿25年，年滿50歲
09 退職者。五、擔任具有危險、堅強體力等特殊性質之工作
10 合計滿5年，年滿55歲退職者。」。準此，勞工需具備一
11 定「參加保險年資」及「到達一定年齡」，始生老年給付
12 之請求權。而原告自81年9月7日起斷續參加勞工保險至
13 107年11月14日退保，有原告提出之勞工保險被保險人投
14 保資料表（明細）在卷可參（見本院卷第71、73頁），然
15 原告為00年0月0日出生，有原告個人戶籍查詢資料結果
16 附卷可佐（見本院卷第363頁證物袋），原告現年未滿50
17 歲，顯然尚未符合上開條例所定最低年齡請領資格，則原
18 告是否確將因被告未為原告辦理足額勞工保險，而受有老
19 年年金給付差額之損失，仍屬未定，是本件原告請求被告
20 給付其此部分損失，於法顯有未合，不應准許。

21 （四）雖原告請求傳喚被告公司法定代理人何勇魏到庭作證，待
22 證事實為：原告任職期間之工作內容、與被告公司約定薪
23 資、被告公司支付的經常性給與及原告離職事實。惟此部
24 分被告公司業已具狀表示意見，並委任代理人到庭說明，
25 復提出被告公司於93年為計算當年度年終獎金之薪津明細
26 表（見本院卷第43頁），以及被告公司94年7、8、9月
27 勞工退休金提繳費計算名冊為據（見本院卷第27、73、75
28 、203至207頁），故本件並無傳喚被告法定代理人到庭
29 調查之必要，附此敘明。

30 四、綜上所述，原告依勞基法第14條第1項第6款、第17條、勞
31 工保險條例第58條、第58條之1規定及勞工退休金條例請求

01 被告應提撥648元至原告勞工退休金專戶，為有理由，應予
02 准許。原告逾此部分請求，為無理由，應予駁回。

03 五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦及證據方法，於本判
04 決結果不生影響，爰不一一論述，併此敘明。

05 六、本件原告勝訴部分係就民事訴訟法第427條第2項第2款訴
06 訟適用簡易程序所為被告敗訴之判決，爰依同法第389條第
07 1項第3款之規定，職權宣告假執行。被告就本件原告前開
08 勝訴部分，陳明願供擔保請准免為假執行，核無不合，爰酌
09 定相當之擔保金額宣告被告預供擔保後得免為假執行。

10 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

11 中 華 民 國 109 年 11 月 18 日
12 臺灣嘉義地方法院嘉義簡易庭

13 法 官 陳寶貴

14 以上正本係照原本作成。

15 如對本判決上訴，須於判決送達後20日內向本庭（嘉義市○○路
16 ○○○○○號）提出上訴狀（均須按他造當事人之人數附繕本）。如
17 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

18 中 華 民 國 109 年 11 月 18 日

19 書記官 江靜盈