

臺灣新北地方法院民事判決

108年度勞訴字第15號

原告 洪劉月珍

訴訟代理人 楊智全律師（法扶律師）

被告 大得利家畜肉食品加工廠有限公司

法定代理人 林明輝

訴訟代理人 吳宜臻律師

林宗翰律師

複代理人 陳仕傑律師

上列當事人間請求職災補償等事件，經本院於民國109年7月16日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣捌拾壹萬壹仟零柒拾貳元，及自民國一〇九年七月十七日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告應提繳新臺幣捌萬玖仟壹佰柒拾貳元至勞動部勞工保險局原告之勞工退休金個人專戶。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔十分之八，餘由原告負擔。

本判決第一項、第二項得假執行；但被告如以新臺幣捌拾壹萬壹仟零柒拾貳元為原告預供擔保，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序方面：

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，原告提起本件訴訟時訴之聲明原為：(一)被告應給付原告新臺幣（下同）899,059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。(二)被告應提繳89,172元至原告之勞工退休金專戶。(三)原告願供擔保，請准宣告假執行（見本院卷第9頁）。嗣原告於民國109年7月16日具狀及當庭將訴之聲明變

更為：(一)被告應給付原告1,011,108元，及自本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。(二)被告應提繳89,172元至原告之勞工退休金專戶。(三)原告願供擔保，請准宣告假執行（見本院卷第447頁、第443頁）。經核原告所為前開訴之變更，係為擴張應受判決事項之聲明，揆諸上開法律規定，應予准許。

貳、實體方面：

一、原告主張：原告自92年8月起任職被告公司，擔任作業員一職，最後離職日時原告每月薪資為41,000元（下稱系爭勞動契約）。又於107年5月5日，原告工作而操作絞肉機時，遭絞肉機攪拌設備砸傷右手食指，導致右手食指第一指節碎裂切除（下稱系爭事故），並經勞動部勞工保險局於107年8月13日審核認定原告失能等級達到第13級，而於107年5月6日起至107年5月7日之期間，原告因系爭事故而須就醫並休養2日，但被告公司違法要求原告須請特別休假，嗣經原告向勞動部勞工保險局調閱資料，始知悉被告以高薪低報、勞保投保不足之情，致原告受有勞保局殘廢補償差額損害。後於107年10月30日，原告已符合自請退休要件，向被告公司自請退休，請求被告應依舊制年資給付退休金，被告均拒絕回應，原告申請勞資爭議調解亦未成立。從而，原告最後工作日107年10月30日時，每日工資為1,366元（計算式：41,000元÷30日=1366.66元），則107年5月6、7日，原告係因職業災害而請公傷假2日，被告卻違法扣除原告特別休假，被告應依勞動基準法第38條第4項規定給付特別休假未休工資2,732元（計算式：1,366元×2日=2,732元）；又原告經勞動部勞工保險局核定可請領60日職業傷害失能給付，原告每月薪資為41,000元，本應以42,000元之薪資級距投保，然被告僅以每月薪資25,200元級距投保，致原告受有職業傷害失能給付短少損害，依勞工保險條例第72條第3項後段之規定，被告應賠償原告差額損害33,600元
計算式：（42,000元÷30日－25,200元÷30日）×60日＝33

01 ,600元V；再原告自92年8月起任職被告公司，適用勞工保
02 險舊制，迄至102年間被告始將原告轉換為勞工保險新制並
03 投保，故原告勞工退休金舊制年資為9年4月，而原告於00
04 年0月00日生，至107年10月30日已符合勞動基準法第53條
05 第1款之規定，原告遂向被告表示自請退休，而就上開舊制
06 年資部分，被告尚應給付原告舊制退休金19個基數即779,00
07 0元（計算式：41,000元×19個基數=779,000元）；復原
08 告自92年起任職時每月薪資為39,000元，自102年起轉換勞
09 工保險新制而投保，自104年起每月薪資調整為40,000元，
10 107年起每月薪資調整為每月41,000元，則依勞動部勞工保
11 險局退休金月提繳工資分級表，107年前被告公司應以40,1
12 00元級距提繳退休金，107年以後被告公司應以42,000元級
13 距提繳退休金，然依勞工專戶提繳紀錄，被告顯然提繳不足
14 ，是被告應將89,172元提繳至原告勞工保險局之勞工退休金
15 專戶；另原告因系爭事故，勞動能力減損比例為10%，原告
16 自退休離職日107年10月30日起至法定強制退休年齡65歲之
17 116年4月12日止，尚可得工作年數為8年5月13日，則原
18 告可依勞動基準法第59條第3款、職業災害勞工保護法第7
19 條，以最低基本工資23,100元計算，依霍夫曼式計算法扣除
20 中間利息（首期給付不扣除中間利息），請求被告賠償195,
21 776元。爰依系爭勞動契約、勞動基準法第38條第4項、第
22 55條第1項第1款、第59條第3款、勞工保險條例第72條第
23 3項後段、職業災害勞工保護法第7條等規定，提起本件訴
24 訟等語。並聲明：如前開壹所載最終變更後之聲明。

25 二、被告則以：於95年間，原告乃任職於訴外人廣得食品有限公
26 司（下稱廣得公司），職司切肉業務，嗣廣得公司因環保意
27 識抬頭，居住安寧逐漸受重視，左右鄰居不堪切肉所生噪音
28 干擾，向有關單位檢舉、陳情，致廣得公司迭遭主管機關勸
29 導、關切，頻率甚高使公司難以營運，為根絕上情，於98年
30 間廣得公司將切肉業務讓與被告公司，被告公司則將此部分
31 業務全權交由訴外人林明輝負責，惟慮及員工權益，將廣得

公司向原告說明後，經原告同意而由廣得公司轉介至被告公司任職。另於102年間，原告向林明輝稱在外積欠債務，部分薪資改為申報由訴外人即原告配偶洪崇貴領取，以降低原告所得額，避免報稅後遭債權人查知，林明輝基於員工多年情誼遂應允之，至107年間，原告因被告公司認其不符退休資格，不應許原告退休之申請，心生不滿，而向新北市政府申請勞資爭議調解。則原告雖提出其96至107年薪資袋，然林明輝原係廣得公司負責人，之後因廣得公司與被告公司之協議，兼任切肉部門主管，是依上揭薪資袋亦難認確係被告所發給，又原告所主張每月薪資應扣除非經常性給予之全勤獎金，不應計入工資，故原告98至103年每月薪資為37,000元，104至106年每月薪資為38,000元，107年間則為39,000元，則原告投保級距於96至106年間應為38,200元，107年間則為40,100元。再係因原告希望將其薪資分為兩部分，部分由被告以最低基本工資申報其薪資所得，他部分則以最低基本工資申報洪崇貴之薪資所得，且就申報情形，以現今網路普及及資訊便捷環境而言，原告可輕而易舉查知上情，原告既知悉而從未要求被告更正，係長期默許被告低報薪資、勞保之行為，顯有特約合意之履行，否則原告豈有可能留任達7年，而應適用與有過失原則，其應負擔50%過失比例甚明，另原告因被告上開不實申報，而受有減少負擔所得稅捐及勞、健保自付額之利益，則損害及利益本於同一原因事實而生，不問受有利益是否係因債務人故意或過失所致，均以填補債權人所受損害及所失利益為限，故請求賠償金額應扣除所受利益額。復原告自98年間始任職被告公司，係在勞工退休金條例施行後，自無援用勞動基準法請求給付退休金可言等語，資為抗辯。並聲明：(一)原告之訴及假執行之聲請均駁回。(二)如受不利之判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、經查，原告受僱於被告擔任業務員，工作內容為職司切肉並操作相關機器，兩造間成立不定期限僱傭之系爭勞動契約。

01 嗣原告於107年5月5日，操作絞肉機時遭絞肉機攪拌設備
02 砸傷右手食指，導致右手食指第一指節碎裂切除，而生屬職
03 業災害之系爭事故，原告於107年5月6日、7日就醫休養
04 ，經被告扣除特別休假2日，嗣經勞動部勞工保險局於107
05 年8月13日審核認定原告失能等級達到第13級，原告已於10
06 7年10月30日向被告公司自請退休，而被告亦已給付原告團
07 體保險理賠金16,000元；另林明輝自86年起擔任廣得公司負
08 責人，自103年起擔任被告公司負責人等節，有原告提出之
09 薪資袋、仁愛醫院107年6月7日開立之診斷證明書、勞動
10 部勞工保險局107年8月13日保職失字第10760259690號函
11 、新北市政府勞資爭議調解紀錄、經濟部98年3月5日經授
12 中字第09831838780號函暨所附廣得公司變更登記表、新北
13 市政府103年1月8日北府經司字第1035121886號函暨所附
14 被告公司變更登記表、財政部北區國稅局103年1月23日北
15 區國稅新莊銷審字第1033604964號函、被告公司最新變更登
16 記表等件為證（見本院卷第25至38頁、第39頁、第41至42頁
17 、第43至45頁、第97至99頁、第101至104頁、第105至10
18 6頁、第67至68頁），並有本院依職權調取原告之勞工保險
19 投保資料、勞工退休金（新制）提繳異動明細表、勞動部勞
20 工保險局108年2月27日保退五字第10810034400號函暨所
21 附原告已繳納勞工個人專戶明細資料各1份在卷可稽（見本
22 院卷第187至196頁、第57至64頁），且為兩造所不爭執，
23 是此部分之事實，自堪信為真實。

24 四、原告主張其因系爭事故之職業災害，而可得向原告請求補償
25 金之失能給付差額33,600元，另可請求被告給付特休未休之
26 工資2,732元及舊制勞工退休金779,000元、勞動能力減損
27 195,776元，經扣除被告已給付團體保險理賠金16,000元，
28 被告尚應給付原告1,011,108元。此外，被告於102年1月
29 起至107年9月止之期間，未為原告提撥足額之勞工退休金
30 至專戶，原告尚可請求被告提撥89,172元至個人專戶等節，
31 部分為被告所爭執，並以前詞置辯。茲就原告所請求之金額

是否有理由，分述如下：

(一)失能給付差額部分：

1.按勞工經治療終止後，經指定之醫院診斷，審定其身體遺存殘廢者，雇主應按其平均工資及其殘廢程度，一次給予殘廢補償。殘廢補償標準，依勞工保險條例有關之規定，勞動基準法第59條第3款定有明文；又所謂「平均工資」，依勞動基準法第2條第4款規定為計算事由發生之當日前6個月內所得工資總額，除以該期間之總日數所得之金額，且工資按時數計算者，若依前開方式計算平均工資，少於該期內工資總額除以實際工作日數所得金額60%者，以60%計算；另依勞工保險條例第54條第1項之規定，經診斷為永久失能且符合失能給付標準規定發一次金者，增給50%請領失能補償費。再按所謂工資，係指勞工因工作而獲得之報酬，勞動基準法第2條第3款前段定有明文，是工資係勞工之勞力所得，為其勞動之對價，且須為經常性之給與，始足當之。所謂經常性之給與，係指非勞動基準法施行細則第10條所列各款之情形，縱在時間上、金額上非固定，只要在一般情形下經常可以領得之給付即屬之。亦即只要某種給與係屬工作上之報酬，在制度上有經常性者，即得列入平均工資以之計算退休金。被上訴人自82年9月起至84年1月31日止，每月皆領取生產獎金，顯然此屬經常性之給與。又上訴人之員工（外籍勞工除外）皆發給全勤獎金，此在制度上已形成經常性，屬經常性之給與。…以上生產獎金、全勤獎金、機器保養費三種均得列入平均工資計算之範疇（最高法院86年度台上字第1681號判決意旨可資參照）。

2.經查，原告因工作遭遇系爭事故，致右手食指及中指遠端指骨壓砸傷，於107年8月8日向勞動部勞工保險局申請勞保職業傷害失能給付，經查原告前於88年9月間已因右手中指遠端指節截肢依當時適用之殘廢給付標準表第104項（相當於現行勞工保險失能給付標準附表第11—50項）第13等級，請領60日普通傷害殘廢給付在案，其107年8月8日所請職

業傷害失能給付，據仁愛醫院107年7月20日出具之失能診斷書審查，原告右手食指、中指之失能程度分別符合同附表第11—24項第14等級及第11—50項第13等級，依規定，應合併升等為12等級，給付標準100日，扣除前已請領普通傷害給付日數60日後為40日，再因職業傷害增給之50%，發給60日職業傷害失能給付合計50,400元（平均月投保薪資25,200元，平均日投保薪資840元，840元乘以60等於50,400元）等節，有勞動部勞工保險局108年5月28日保職失字第10810060970號函暨所附請領相關資料1份在卷可考（見本院卷第285至292頁）。又參諸前揭說明，原告之平均工資應以系爭事故發生之107年5月5日前起算6個月工資總額除以總日數，而兩造對於106年間原告每月薪資（包含全勤獎金）為40,000元、107年間原告每月薪資（包含全勤獎金）為41,000元一節並不爭執，則依前揭說明，若給與係屬工作上之報酬，在制度上有經常性者，即應屬工資，自原告所提出薪資袋1份以觀（見本院卷第25至38頁），可知全勤獎金每月均有發給，僅於原告有遲到或休假之情形時，始扣除部分金額，是其每月既均有領取全勤獎金，自應認屬經常性之給與，而可得計入工資，是原告平均工資應為1,329元 計算式：（106年11月5日至106年11月30日薪資40,000元÷30×26+106年12月薪資40,000元+107年1月薪資41,000元+107年2月薪資41,000元+107年3月薪資41,698元+107年4月薪資42,127元+107年5月1日至107年5月4日薪資0元）÷181日≐1,329元，元以下四捨五入，下同V，是原告得請求被告給付殘廢補償為29,340元 計算式：1,329元×60日－50,400元＝29,340元V，原告此部分請求，即屬有據，應予准許。至逾越上開金額之請求，即屬無據，不應准許。

(二)特休未休工資部分：

- 1.按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作满一定期間者，每年應依左列規定給予特別休假：三、2年以上三年未滿者，

01 10日；勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日
02 數，雇主應發給工資。但年度終結未休之日數，經勞雇雙方
03 協商遞延至次一年度實施者，於次一年度終結或契約終止仍
04 未休之日數，雇主應發給工資，勞動基準法第38條第1項第
05 3款、第4項分別定有明文。又該未休特別休假獎金乃雇主
06 因年度終結勞工未休畢特別休假，所給與補償之代償金，並
07 非勞工於年度內繼續工作之對價，且每年年度終結未休畢之
08 特別休假亦非固定，倘非因雇主以業務需要為由要求工作，
09 致其特別休假於年度終結或終止契約時仍未休畢之情形，而
10 係勞工個人之原因而自行未休時，雇主可不發給未休日數之
11 工資（最高法院103年度台上字第1659號、101年度台上字
12 第1651號判決意旨、行政院勞工委員會79年9月15日台勞動
13 二字第21827號函釋參照）。準此，在解釋上，勞工已請求
14 特別休假卻遭雇主拒絕，或客觀上勞工不可能使用該特別休
15 假，以致於年度終結或終止契約而未休者，即屬於因可歸責
16 於雇主之事由，始能請求雇主給付未休特別休假之工資。而
17 勞工請求給付不休假工資，即應就其債權發生之事實，即不
18 休假原因之所在，負有舉證之責。

- 19 2.原告主張其於107年間有特別休假，於105年5月6日、7
20 日就醫休養而請假，經被告公司扣除特別休假2日一節，為
21 兩造所不爭執，則依勞動基準法第59條第2款之規定，可知
22 原告在醫療中不能工作時，被告仍應按其原領工資數額予以
23 補償，亦即原告可得請公傷假，然被告卻逕行扣除原告之特
24 別休假，自屬可歸責於被告之原因，則原告依勞動基準法第
25 38條第4項之規定，向被告請求給付107年度特別休假未休
26 之工資，即屬有據。又107年間原告每月薪資為41,000元，
27 已如前述，故原告未休該2日之特別休假而可請求未休工資
28 應為2,733元（計算式：41,000元÷30×2日=2,733元）
29 ，故原告僅請求被告給付特休未休之工資2,732元，為有理
30 由，應予准許。

31 (三)舊制退休金部分：

01 1.按為保障勞工之基本勞動權，加強勞雇關係，促進社會與經
02 濟發展，防止雇主以法人之法律上型態規避法規，遂行其
03 不法之目的，於計算勞工退休年資時，非不得將其受僱於「
04 現雇主」法人之期間，及其受僱於與「現雇主」法人有「實
05 體同一性」之「原雇主」法人之期間合併計算，庶符誠實及
06 信用原則；又「原雇主」法人與另成立之他法人，縱在法律
07 上之型態，名義上之主體形式未盡相同，但該他法人之財務
08 管理、資金運用、營運方針、人事管理暨薪資給付等項，如
09 為「原雇主」法人所操控，該他法人之人格已「形骸化」而
10 無自主權，二法人間之構成關係顯具有「實體同一性」者，
11 均應包括在內，始不失該條款規範之真諦，庶幾與誠信原則
12 無悖（最高法院100年度台上字第1016號、98年度台上字第
13 652號判決意旨可資參照）。原告主張其自92年8月起受僱
14 於被告公司擔任作業員一節，為被告所爭執，並以前詞置辯
15 。惟查，被告雖辯稱原告自92年8月起實係受僱於廣得公司
16 ，迄至98年起始受僱於被告公司，然依卷附原告之勞保投保
17 資料1份（見本院卷第189至196頁），可知自102年10月
18 8日起，被告公司始為原告投保勞工保險，則此前原告是否
19 確曾受僱於廣得公司，已屬有疑。又縱認原告先係受僱於廣
20 得公司，迄至98年起始受僱於被告公司，然依被告所提出廣
21 得及被告公司變更登記表各1份（見本院卷第98至99頁、第
22 103至104頁），足見廣得公司所營包含畜產品零售業，而
23 被告公司所營為農畜產品冷凍加工代宰及買賣業務，且廣得
24 及被告公司主營業所均在新北市○○區○○路○○○號，公司
25 代表人均為林明輝，顯見廣得公司及被告公司係由同一人所
26 經營，況原告亦陳稱其自始至終均在同一處上班，均受同一
27 人指揮乙事（見本院卷第444頁），未據被告所爭執，足見
28 廣得公司及被告公司係由相同經營者所經營，縱其法人格有
29 所不同，然其營運、財務、業務運作、人事管理暨薪資給付
30 等事項，係由相同經營者所操控，則各該公司之法人格實已
31 形骸化而無自主權，自堪認廣得公司及被告公司具有實體同

一性自明。至被告公司辯稱其有獨立法人格，與廣得公司為不同法人云云，顯無足採。

2.次按勞工有下列情形之一，得自請退休：一、工作15年以上年滿55歲者，勞動基準法第53條第1款定有明文。又勞工工作年資以服務同一事業者為限。但受同一雇主調動之工作年資，及依第20條規定應由新雇主繼續予以承認之年資，應予併計；又事業單位改組或轉讓時，除新舊雇主商定留用之員工外，其餘勞工應依第16條規定期間預告終止契約，並應依第17條規定發給勞工資遣費，其留用勞工之工作年資，應由新雇主繼續予以承認，勞動基準法第57條、第20條分別有所明定。再勞工退休金之給與標準如下：一、按其工作年資，每滿1年給與兩個基數。但超過15年之工作年資，每滿1年給與1個基數，最高總數以45個基數為限。未滿半年者以半年計；滿半年者以1年計，勞動基準法第55條第1項第1款定有明文。又計算勞工退休金基數之標準，係以核准退休時1個月平均工資，所謂平均工資，乃計算事由發生之當日前6個月所得工資總額除以該期間總日數所得之金額，此觀勞動基準法第55條第2項、第2條第3款規定自明。另按勞工退休金條例第11條第1項規定：「本條例施行前已適用勞動基準法之勞工，於本條例施行後，仍服務於同一事業單位而選擇適用本條例之退休金制度者，其適用本條例前之工作年資，應予保留。」，第2項規定：「前項保留之工作年資，於勞動契約依勞動基準法……第53條、第54條……規定終止時，雇主應依各法規定，以契約終止時之平均工資，計給該保留年資之資遣費或退休金，並於終止勞動契約後30日內發給。」，第3項規定：「第1項保留之工作年資，於勞動契約存續期間，勞雇雙方約定以不低於勞動基準法第55及第84條之2規定之給與標準結清者，從其約定。」。經查，原告於00年0月00日出生，自92年8月起依序受僱於廣得、被告公司，業經本院認定如前，又原告於107年10月30日自請退休一節，為兩造所不爭執，則該時原告已年滿56歲，與勞動

01 基準法第53條第3款規定相符，自己取得自請退休之權利。
02 又自102年10月起，被告公司始為原告提撥勞工退休金至勞
03 動部勞工保險局原告之勞工退休金個人專戶一節，有勞動部
04 勞工保險局108年2月27日保退五字第10810034400號函暨
05 所附已繳納勞工個人專戶明細資料1份在卷可參（見本院卷
06 第59至64頁），是原告主張兩造於102年1月1日起合意適
07 用勞工退休金新制，被告公司遂為原告提撥勞工退休金至上
08 開專戶等事，自堪認定。再依勞工退休金條例第11條第1項
09 、第2項之規定，原告適用該條例前即92年8月至101年12
10 月31日之工作年資共9年5月應予保留，並於107年10月30
11 日原告自請退休時，由被告依勞動基準法第55條第1項第1
12 款規定計算為19個基數，復依同條第2項規定，以退休時之
13 1個月平均工資計算並給付退休金。而原告退休時之1個月
14 平均工資為41,000元，為兩造所不爭執，則原告自得依勞工
15 退休金舊制請求保留年資之退休金為779,000元（計算式：
16 41,000元×19個基數＝779,000元），是原告此部分請求，
17 應屬有據。至被告辯稱原告受僱廣得及被告公司之年資不得
18 併計，且原告係於98年勞工退休金條例施行後，始受僱於被
19 告公司，不得請求舊制勞工退休金云云。然查，廣得及被告
20 公司具實體同一性之事，業如前述，是原告受僱於廣得及被
21 告公司之年資自得併計，又被告公司迄至102年10月間始為
22 原告投保勞工保險，並提繳勞工退休金至原告設於勞工保險
23 局之個人專戶，亦如前述，則原告於勞工退休金條例施行之
24 前後，服務於同一事業單位，而被告並未提出任何事證可證
25 兩造於102年前即已約定選擇適用勞工退休金條例之新制，
26 自難遽認兩造曾於102年前即已合意適用勞工退休金新制，
27 是原告向被告請求依勞動基準法第55條之規定給付退休金，
28 自非無據，被告此部分所辯，無從採信。

29 (四) 勞動能力減損部分：

30 原告主張其因系爭事故致勞動能力減損10%，且其迄至116
31 年4月12日年滿65歲而應強制退休，遂請求自107年10月30

01 日起至116年4月12日之期間，因勞動能力減損所致薪資損
02 害等情，固據原告提出國立臺灣大學醫學院附設醫院109年
03 5月28日校附醫秘字第1090903393號函暨所附回復意見表1
04 份為憑（見本院卷第425至427頁）。惟查，原告既主張於
05 107年10月30日其因已符合自請退休之要件，而向被告公司
06 自請退休，並請求被告公司給付退休金，已如前述，則原告
07 即無可能再行工作至65歲始經被告公司強制退休，是原告另
08 請求被告給付自107年10月30日起至116年4月12日之期間
09 ，以最低基本工資依霍夫曼式計算之勞動能力減損195,776
10 元，難認有據，不應准許。

11 (五)提撥勞工退休金部分：

12 按雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，按月提繳退休金，
13 儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶。雇主應為同條例
14 第7條第1項規定之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工
15 每月工資6%，勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1
16 項分別定有明文。經查，原告於102年1月1日起至107年
17 10月30日任職於被告公司期間，102至103年間每月薪資為
18 39,000元，104至106年間每月薪資為40,000元，107年間
19 每月薪資為41,000元，則被告每月應為原告提繳之勞工退休
20 金如附表所示，經核對原告之已繳納勞工個人專戶明細資料
21 （見本院卷第59至64頁），被告確有如附表所示按月未足額
22 提繳之情，是原告僅主張被告僅尚應為原告補提繳89,172元
23 至勞工保險局原告之勞工退休金個人專戶，為有理由，應予
24 准許。

25 (六)被告主張與有過失及損益相抵部分：

- 26 1.按民法第217條第1項所謂被害人與有過失，必須其行為與
27 加害人之行為，為損害之共同原因，而其過失行為並為有助
28 成損害之發生或擴大之行為者，始屬相當。又勞保條例第6
29 條第1項、第10條第1項規定雇主為投保單位，應為其所屬
30 勞工，辦理投保手續及其他有關保險事務；而勞工月投保薪
31 資之申報係屬有關勞工保險之事務，應由投保單位按勞工之

月薪資總額，依投保薪資分級表之規定，向保險人覈實辦理，投保單位向保險人申報勞工之月投保薪資，係履行其公法上之義務，並無事先知會勞工之必要，亦無與勞工合意不據實申報之餘地，此觀同條例第14條第1項、第2項、第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投保薪資額，無從憑以解免其據實申報之義務，倘未據實申報，致勞工受有損害，因勞工對損失發生原因之月投保薪資之不實申報，並無從助成其發生或損害之擴大，其依勞保條例第72條第3項規定求償時，自無過失相抵原則之適用（最高法院107年度台上字第1854號判決意旨可資參照）。

2. 被告辯稱係因原告在外積欠債務，要求被告將其薪資分以其及洪崇貴名義申報薪資所得，故原告同有過失，而應負擔50%過失比例，且受有減少負擔所得稅捐及勞、健保自付額之利益，亦應適用損益相抵之規定云云。惟查，被告就兩造間確有高薪低報之合意約定一節，並未提出任何事證可資證明，已難僅依被告單方片面主張即可率爾認定兩造間曾有前開約定。其次，被告公司就勞工每月薪資總額，依投保薪資分級表之規定，向勞動部勞工保險局覈實辦理，乃被告公司公法上義務，揆諸前揭說明，尚無兩造可得合意不據實申報之餘地，被告此部分辯詞，顯無從為有利於被告之認定自明。再被告公司向勞動部勞工保險局就原告薪資以高薪低報，原告雖可得減少負擔所得稅、勞健保費用，然原告係基於其自身與國家間公法關係而須負擔稅捐，並因其他強制保險之法律關係，自行負擔勞、健保之自付額，尚難認前開法律關係與兩造間之約定屬同一原因事實，原告此部分損益相抵之抗辯，洵無足採。

五、綜上所述，原告依勞動基準法第59條第3款、第38條第4項、第55條等規定，請求被告給付811,072元，及自民事準備(三)狀繕本送達翌日之109年7月17日（見本院卷第447頁）起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，及應提繳89,1

72元至勞動部勞工保險局原告之勞工退休金個人專戶，為有理由，應予准許。至原告逾越上開金額之請求，為無理由，應予駁回。

六、按法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權宣告假執行。前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求標的物提存而免為假執行，勞動事件法第44條第1、2項定有明文。查本件原告勝訴部分，依前開規定，本院應依職權宣告假執行，並同時諭知被告得預供相當金額擔保後免為假執行。至於原告敗訴部分，其假執行之聲請則失所附麗，併予駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘主張與攻擊防禦方法及所提證據，經審酌後認與本件判決之結果不生影響，爰不另一一論述，併此敘明。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中 華 民 國 109 年 7 月 30 日

民事勞動法庭 法官 黃乃瑩

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 109 年 8 月 6 日

書記官 吳雅真

附表：

編號	年／月份	本院認定之月工資總額	依分級表之月提繳工資	被告依分級表之應提繳金額	被告提繳金額（本院卷第59至64頁）	合計差額
1	102 年1 月至 102 年9 月	39,000	40,100	2,406	0	21,654
2	102 年10月	39,000	40,100	2,406	876	1,530

(續上頁)

3	102 年11月至 103 年6 月	39,000	40,100	2,406	1,143	10,104
4	103 年7 月至 103 年12月	39,000	40,100	2,406	1,156	7,500
5	104 年1 月至 104 年6 月	40,000	40,100	2,406	1,156	7,500
6	104 年7 月至 105 年11月	40,000	40,100	2,406	1,200	20,502
7	105 年12月至 106 年12月	40,000	40,100	2,406	1,512	11,622
8	107 年1 月至 107 年9 月	41,000	42,000	2,520	1,512	9,072
9	107 年10月	41,000	42,000	2,439	1,512	927
合計						90,411