臺灣桃園地方法院民事判決

107年度勞簡上字第21號

上　訴　人　全秉機械股份有限公司
法定代理人　賴玟豫
訴訟代理人　陳俊瑋律師
　　何文雄律師
被上訴人　黃國宗
　　巫峻毅
共　　同
訴訟代理人　朱陳筠律師

上列當事人間請求給付工資等事件，上訴人對於民國107 年7 月16日本院107 年度勞簡字第3 號第一審判決提起上訴，本院於民國108 年3 月19日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

一、原判決關於命上訴人給付被上訴人巫峻毅逾新臺幣4 萬3,707 元本息及該部分假執行之宣告暨訴訟費用之裁判均廢棄。

二、上開廢棄部分，被上訴人巫峻毅在第一審之訴及假執行之聲請均駁回。

三、其餘上訴駁回。

四、第一二審訴訟費用，由上訴人負擔97% ，餘由被上訴人巫峻毅負擔。

事實及理由

一、被上訴人主張：被上訴人黃國宗（以下與被上訴人巫峻毅合稱被上訴人，若單指其一則逕稱其名）自民國104 年9 月1日起受僱於上訴人，擔任組立技師人員，巫峻毅則於同年8月31日起受僱於上訴人，擔任資材倉管人員。詎上訴人竟於105 年11月20日以勞動基準法（下稱勞基法，若有區分修法前、修法後者，則另行註記）第11條第5 款規定終止兩造間之勞動契約。惟上訴人於伊等任職期間內，僅以「本薪、伙食津貼及全勤獎金」作為加班費計算基準，未將績效獎金納入計算，致伊等均短領延長工時工資暨假日出勤加倍工資，上訴人復未足額提繳每月6%退休金至伊等之退休金專戶，且

未確實申報勞保投保薪資，致伊等受有短領失業給付及提早就業獎助津貼之差額損害。另上訴人未給付黃國宗自105年6月11日起至同年11月3日止共146日，以每日新臺幣（下同）1,000元計之國外出差津貼14萬6,000元，且短付巫峻毅資遣費535元。爰依修正前勞基法第24條、第39條、第40條第1項、就業保險法第38條第3項、民法第28條、第188條第1項本文、公司法第23條第2項及勞工退休金條例（下稱勞退條例）第14條第1項、第5項、第31條之規定，求為判命上訴人分別給付黃國宗21萬3,715元（包含延時工資暨假日出勤加倍工資7,958元、短領失業給付7萬4,160元、出差津貼14萬6,000元，並扣除溢領之資遣費1萬4,403元）、巫峻毅5萬9,507元（包含延時工資暨假日出勤加倍工資1,172元、短領失業給付暨提早就業獎助津貼5萬7,800元、短領資遣費535元），及均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，並應分別提繳1萬2,715元、8,215元至黃國宗、巫峻毅勞工退休金個人專戶等語。

二、上訴人則以：被上訴人請求之延長工時工資、假日出勤加倍工資、短少之資遣費、失業給付及提早就業獎助津貼之差額、勞工退休金帳戶之提撥等，均係以績效獎金列入工資計算為前提，然兩造於被上訴人到職時已約定薪資及加班費之計算基準，績效獎金非在工資之列，而該薪資計算方式既無低於勞基法最低標準，兩造即應受前揭約定之拘束。縱認被上訴人之績效獎金應列入工資，亦不得以之計算延長工時工資，否則將導致員工薪資重複計算、員工出缺勤表現被重複評價等矛盾。又伊前經勞動部勞工保險局（下稱勞保局）強制補繳及提撥被上訴人之勞工保險投保差額及勞工退休金專戶差額，被上訴人即無短領失業給付及提早就業獎助津貼差額之損失。另黃國宗出差至阿富汗裝機之任務性質為30日，其本應自行掌控裝機進度，伊依照國外裝機時間表及公司內部慣例，於其作業超過30日後部分不給予出差津貼，自屬合理

等語，資為抗辯。

三、原審為被上訴人一部勝、敗之判決，即判命上訴人應分別給付黃國宗18萬6,355元、巫峻毅5萬367元，及均自106年7月27日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，暨分別提繳9,295元、2,989至黃國宗、巫峻毅之勞工退休金專戶，另依職權及上訴人聲請宣告准、免假執行，並駁回被上訴人其餘之訴。上訴人對原判決不利部分，聲明全部不服，提起上訴，上訴聲明：（一）原判決不利於上訴人部分廢棄；（二）上開廢棄部分，被上訴人在第一審之訴及假執行均駁回；（三）如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。被上訴人答辯聲明：上訴駁回（被上訴人就原審判決敗訴部分未據聲明不服，已告確定，非本院審理範圍）。

四、兩造不爭執事項（見本院卷第45頁至第46頁）：

（一）黃國宗自104年9月1日起受僱於上訴人，擔任組立技師人員，巫峻毅則自104年8月31日起受僱於上訴人，擔任資材倉管人員，並分別簽立被證1至4之「不定期勞動契約（新進一般員工用）」及「員工每月工資暨其福利核定」（見原審勞訴卷第87頁至第94頁），嗣上訴人於105年11月20日以勞基法第11條第5款規定終止與被上訴人間勞動契約，上訴人並分別給付黃國宗、巫峻毅資遣費3萬8,255元、2萬3,270元（此部分原誤載為2萬4,598元，應予更正）。

（二）被上訴人任職期間之薪資項目及金額暨上訴人提繳勞工退休金數額分別詳如原審判決附表二、三「基本薪資、全勤獎金、伙食津貼」欄、「績效獎金」欄及「被告實際提繳退休金」欄所示。

（三）黃國宗、巫峻毅於任職期間之平日及例假日延長工時時數分別詳如原審勞訴卷第277頁、第302頁所示。

（四）黃國宗於105年5月10日至105年11月3日期間經上訴人指派至阿富汗組裝造紙機器之生產線，上訴人以每日出差津貼1,000元之標準，共發放31日之出差津貼3萬1,000

元予黃國宗。

（五）黃國宗於105年12月10日向勞保局申請失業給付，經勞保局核發106年1月2日至106年5月1日、106年9月26日至106年10月25日、106年10月31日至106年11月29日，共計180日失業給付9萬720元；另巫峻毅於105年12月10日向勞保局申請失業給付，經勞保局核發於106年1月4日至106年5月3日，共計120日失業給付7萬2,960元，並於106年9月11日核付提早就業獎金1萬8,240元。

（六）上訴人於106年1月20日經勞保局就黃國宗之勞工退休金月提繳工資自105年3月1日起逕予調整為3萬3,300元，另就巫峻毅之勞工退休金月提繳工資則逕予調整為3萬300元，並向上訴人補收差額。

（七）黃國宗於105年12月12日申請勞資爭議調解，巫峻毅則於105年12月15日申請勞資爭議調解，嗣兩造於106年1月4日調解不成立。

五、本件兩造爭執之點，應在於（一）被上訴人請求上訴人給付短少之延長工時工資及資遣費，有無理由？上訴人抗辯兩造已合意就工資之計算方式（即績效獎金不列入平日每小時工資），且無違反勞基法強制規定，有無理由？（二）黃國宗請求上訴人給付短少之出差津貼14萬6,000元，有無理由？上訴人抗辯依其內部規定及慣例，員工出差至多請領30日之出差津貼，有無理由？（三）被上訴人主張因上訴人違法短報薪資，致渠等請領失業給付及提早就業獎助津貼時，受有因短報薪資之差額損害，應依就業保險法第38條第3項、公司法第23條及民法第188條規定為給付，有無理由？若有，金額若干？（四）被上訴人主張上訴人未為足額提繳勞工退休金，致渠等受有損害，應依勞退條例第31條第1項規定請求上訴人補提繳，有無理由？若有，金額若干？茲分述如下：

（一）關於被上訴人得否請求短少之延長工時工資及資遣費之爭

點：

1、按勞基法第2條第3款規定：「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」，該所謂「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，乃雇主在訂立勞動契約或制定工作規則或簽立團體協約前已經評量之勞動成本，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，此與同法第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，亦與同法施行細則第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號判決參照）。

2、觀諸被上訴人提出上訴人不爭執形式上真正之員工薪資表及員工獎金總表（見原審勞訴卷第28頁至第50頁），被上訴人任職期間之薪資明細大抵分為「基本薪資、全勤獎金、伙食津貼、績效獎金」，其中黃國宗之基本薪資為2萬元，全勤獎金為3,000元，伙食津貼為1,800元，績效獎金為1萬200元（105年2月起調整為1萬2,200元）；巫峻毅之基本薪資1萬8,000元（105年2月起調整為1萬9,500元）、全勤獎金為3,000元、伙食津貼為1,800元、績效獎金約6,336元至7,776元間不等。又黃國宗之

績效獎金乃每月固定發給，巫峻毅之績效獎金則視工作貨量計算而每月發給等情，已為兩造所不爭執（見原審勞訴卷第82頁），可知上訴人每月均有發放績效獎金並無中斷，是績效獎金與基本薪資、全勤獎金、伙食津貼同為每月固定必然發放之項目，而成慣例，員工在一般情況下經常可以領取，顯具備給與經常性之性質，堪認該績效獎金實具有對於勞務所給付對價及制度上可經常取得之工資性質，不因其給付名目為節金、簽約金而成為恩惠性之非經常性給與，自屬勞基法第2 條第3 款之工資。從而，被上訴人主張績效獎金應計入平日每小時工資計算乙節，為有理由。

3、次按雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資依左列標準加給之：一、延長工作時間在2 小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之一以上。二、再延長工作時間在2 小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之二以上。三、依第32條第3 項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給之；第36條所定之例假、第37條所定之休假及第38條所定之特別休假，工資應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給。因季節性關係有趕工必要，經勞工或工會同意照常工作者，亦同，修正前勞基法第24條、第39條分別定有明文。所謂平日每小時工資及應加倍給付之工資，均指勞工平日因工作而經常獲得之報酬而言，包括工資、薪金及計時、計件之獎金、津貼等，及其他不論為任何名義，因工作而經常性給與者均屬之（最高法院106 年度台上字第1824號判決參照）。查本件績效獎金屬勞工因工作而獲得之經常性報酬，業經本院認定如前，則計算被上訴人之平日延長工時工資及休假日、特別休假日工資，自應將績效獎金納入計算。又上訴人對於被上訴人請求平日延長工時工資及休假日、特別休假日工資之計算方式及數額均不予爭執【見兩造不爭執事項（三）】，是黃國宗、巫峻毅分別請求上

訴人給付短付之延長工時工資暨假日出勤加倍工資7,958元、1,172元，應屬有據。

4、再按雇主因勞工對於所擔任之工作確不能勝任而終止勞動契約者，應發給勞工資遣費，此觀勞基法第11條第5款、第17條規定甚明。又按勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給2分之1個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工資為限，不適用勞基法第17條之規定，勞退條例第12條第1項定有明文。查上訴人於105年11月20日依勞基法第11條第5款規定終止兩造間之勞動契約【見兩造不爭執事項（一）】，揆諸前揭規定，巫峻毅依勞退條例第12條第1項之規定請求資遣費，為有理由。又巫峻毅自104年8月31日至105年11月20日間受僱於上訴人，應採勞退新制，而績效獎金應列入工資計算，業經本院認定如前，復依兩造不爭執之原審判決附表三、延長工時工資計算明細表所載【見兩造不爭執事項（二）、（三）；原審勞訴卷第301頁】，巫峻毅105年5月工資為3萬4,481元，依比例計算105年5月21日至25日工資為5,747元（計算式：3萬4,481元x 5 ÷ 30＝5,747元，元以下四捨五入）、105年6月薪資為3萬5,040元、105年7月薪資為3萬8,829元、105年8月薪資為3萬8,808元、105年9月薪資為4萬584元、105年10月薪資為3萬8,644元、105年11月薪資為3萬5,729元，是巫峻毅於勞動契約終止前6個月之平均工資應為3萬8,897元【計算式：（5,747元＋3萬5,040元＋3萬8,829元＋3萬8,808元＋4萬584元＋3萬8,644元＋3萬5,729元）÷ 6 ＝3萬8,897元】，而巫峻毅自104年8月31日起至105年11月20日止之資遣年資合計1年又82日，依勞退條例第12條第1項規定計算之資遣費為

2萬3,818元【計算式：3萬8,897元x（1＋82/365）÷2＝2萬3,818元】，而上訴人僅給付巫峻毅2萬3,270元之資遣費，故巫峻毅得請求上訴人給付短付之資遣費548元（計算式：2萬3,818元－2萬3,270元＝548元），惟巫峻毅僅請求535元，即屬有據。

5、至上訴人雖辯稱被上訴人到職時均已簽署不定期勞動契約及員工每月工資暨其福利，約定薪資及加班費之計算基準，績效獎金不列入工資，而該薪資計算方式既無低於勞基法之最低標準，兩造即應受前揭約定之拘束云云，惟按勞基法第21條第1項「工資由勞雇雙方議定之。但不得低於基本工資」之規定，僅在規範法定最低工資標準，並未排斥勞基法第2條第3款、第24條、第39條等強制規定之適用。復觀諸兩造上開勞動契約第32條「甲方（本院按即上訴人）依勞基法施行細則第10條及相關法令所發給之非經常性給與，乙方（本院按即被上訴人）同意不列入勞保、就業保險投保薪資、健保投保金額、平均工資、勞退新制月提繳工資、職災補償及加班費申報或計算。前項非經常性給與，甲方得視獲利情形及營運狀況保留調整權利，乙方絕無異議」之約定（見原審勞訴卷第88頁反面、第92頁反面），顯係上訴人為規避勞基法規定單方面所擬定之定型化契約條款，被上訴人僅按該預先之一般契約條款與上訴人訂立契約，並未就其內容進行個別磋商，實有失公平，且已違反勞基法第24條、第39條關於雇主給付加班費、休假暨特別休假加倍工資之強制規定，並有違勞基法之立法意旨，自屬無效，是上訴人前揭所辯，委無足採。

（二）關於黃國宗得否請求被上訴人給付短少之出差津貼之爭點：

1、黃國宗主張上訴人與伊約定派駐伊至國外出差時，支付每日1,000元之出差津貼，惟黃國宗於105年5月10日至同年11月3日期間經上訴人指派至阿富汗組裝造紙機器之生產線，上訴人僅發放31日之出差津貼共3萬1,000元予伊

，至同年6月11日至同年至11月3日計146日之出差津貼則未給付等情，為兩造所不爭【見兩造不爭執事項（四）】，然雇主給付勞工出差津貼每日1,000元，係派駐海外工作之額外津貼，就派駐海外之勞工而言，屬勞工願赴海外地區服勞務之對價（最高法院106年度台上字第2679號判決意旨可資參照），是黃國宗依兩造間之勞動契約請求上訴人給付短付之出差津貼14萬6,000元（計算式：1,000元x 146日＝14萬6,000元），自屬有據。

2、至上訴人雖辯稱對員工出國裝機，將依據工作性質、任務之不同，給付相對應日數之出差日支津貼1,000元，並依裝機時間表發給津貼，故如裝機人員超過該表所載日數，則就超出日數不再給付出差津貼，且依其內部規定及慣例，員工出差至多請領30日之出差津貼云云，惟為黃國宗所否認，上訴人自就此有利事實負舉證之責，而查，依上訴人所提出之公告及裝機時間表記載「起效日105年8月26日」（見原審勞訴卷第323頁至第325頁），黃國宗早於105年5月10日即已外派至國外出差，倘員工出差至多請領30日出差津貼確屬上訴人公司內部規定及長年慣例，抑或於黃國宗出國前即已告知出國裝機將依照裝機時間表發給相應之出差津貼，上訴人何須於105年8月26日再行公告？並要求被上訴人黃國宗出差返國時補簽署詳閱公告內容文件之理？參以訴外人即上訴人員工陳貴春與黃國宗同時於105年5月10日至同年11月3日期間至國外出差，陳貴春確領有6個月之出差津貼等情，已為上訴人所是認（見原審勞簡卷第6頁），益徵依上訴人內部規定及慣例，並無員工出差至多請領30日出差津貼一事，上訴人僅空言辯稱於黃國宗出差前已告知僅給付30日之出差津貼云云，惟並未提出任何證據以實其說，要非可取。

（三）關於被上訴人得否請求短領失業給付及提早就業獎助津貼暨金額若干之爭點：

1、按失業給付之請領條件，依就業保險法第11條第1項第1

款規定為「被保險人於非自願離職辦理退保當日前三年內，保險年資合計滿一年以上，具有工作能力及繼續工作意願，向公立就業服務機構辦理求職登記，自求職登記之日起十四日內仍無法推介就業或安排職業訓練」、第3項規定：「本法所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞動基準法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離職」。又「失業給付按申請人離職辦理本保險退保之當月起前六個月平均月投保薪資百分之六十按月發給，最長發給六個月。」、「符合失業給付請領條件，於失業給付請領期限屆滿前受僱工作，並依規定參加本保險為被保險人滿三個月以上者，得向保險人申請，按其尚未請領之失業給付金額之百分之五十，一次發給提早就業獎助津貼。」、「被保險人非自願離職退保後，於請領失業給付或職業訓練生活津貼期間，有受其扶養之眷屬者，每一人按申請人離職辦理本保險退保之當月起前六個月平均月投保薪資百分之十加給給付或津貼，最多計至百分之二十。前項所稱受扶養眷屬，指受被保險人扶養之無工作收入之配偶、未成年子女或身心障礙子女。」、「投保單位違反本法規定，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，其溢領之給付金額，經保險人通知限期返還，屆期未返還者，依法移送強制執行，並追繳其溢領之給付金額。勞工因此所受損失，應由投保單位賠償之。」亦為同法第16條第1項前段、第18條、第19條之1、第38條第3項所明定。是雇主未按勞工實際薪資投保就業保險，致勞工請領之失業給付及提早就業獎助津貼短少者，雇主應負賠償責任。

2、查黃國宗、巫峻毅於105年12月10日經上訴人終止勞動契約而離職，嗣黃國宗經勞保局核發失業給付9萬720元；巫峻毅則經勞保局核發失業給付7萬2,960元、提早就業獎助津貼1萬8,240元【見兩造不爭執事項（一）、（五

）】，揆諸前揭規定，黃國宗最長得領取6 個月按退保前6 個月平均月投保薪資60% 計算之失業給付；巫峻毅現扶養眷屬2 人，原得領取6 個月按退保前6 個月平均月投保薪資80% 計算之失業給付，惟其於請領4 個月失業給付後，已覓得新職，則依就業保險法第18條規定，巫峻毅得按其尚未請領之2 個月失業給付金額之50% ，請求勞保局一次發給提早就業獎助津貼。又如前述，被上訴人每月固定領取之基本薪資、全勤獎金、伙食津貼及績效獎金均屬工資，是以，黃國宗每月薪資3 萬7,000 元、巫峻毅每月薪資落於3 萬636 元至3 萬2,076 元間（見附表一、二「工資總額」欄所示），倘上訴人覆實為被上訴人實際薪資投保，黃國宗、巫峻毅離職前6 個月平均月投保薪資應分別為3 萬8,200 元、3 萬3,300 元（見原審勞訴卷第20頁），惟上訴人僅分別以2 萬5,200 元、2 萬2,800 元為黃國宗、巫峻毅投保（見原審勞訴卷第245 頁至第254 頁），則被上訴人依就業保險法第38條第3 項規定，請求上訴人賠償因短報投保薪資致短領失業給付、提早就業獎助津貼之損失，實屬有據。從而，黃國宗得請求上訴人賠償短領失業給付為4 萬6,800 元【計算式：（3 萬8,200 元x 60% X6 月）－9 萬720 元＝4 萬6,800 元】、巫峻毅得請求上訴人賠償短領失業給付暨提早就業獎助津貼之損失金額4 萬2,000 元【計算式：（應領失業給付3 萬3,300 元× 80% × 4 月＝10萬6,560 元）＋（應領提早就業獎助津貼3 萬3,300 元x 80% × 2 月x 50% ＝2 萬6,640 元）－已領失業給付7 萬2,960 元－已領提早就業獎助津貼1 萬8,240 元＝4 萬2,000 元】，逾此部分請求，則無理由。被上訴人依就業保險法第38條第3 項、公司法第23條及民法第188 條規定，請求本院擇其中一法律關係就此部分為判決，因被上訴人依就業保險法第38條第3 項規定請求為有理由，已達其請求之目的，根據選擇合併訴訟之審理原則，關於渠等依公司法第23條及民法第188 條請求部分，

本院毋庸再予審認，併予指明。

（四）關於被上訴人得否請求上訴人補提繳勞工退休金暨金額若干之爭點：

1、按雇主應為適用勞退條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞工保險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%，勞退條條例第6條第1項、第14條第1項分別定有明文。依同條例第31條第1項規定，雇主未依該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。該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號判決意旨參照）。

2、查黃國宗、巫峻毅分別自104年9月1日、104年8月31日起任職於上訴人【見兩造不爭執事項（一）】，又績效獎金應列入工資計算，業如前述，則依兩造不爭執之原審判決附表二、三「基本薪資、全勤獎金、伙食津貼」欄及「績效獎金」欄【見兩造不爭執事項（二）】，被上訴人黃國宗、巫峻毅之每月工資應分別如附表一、二「工資總額」所示，按渠等實際領取工資依據勞保投保薪資分級表、勞工退休金月提繳工資分級表及前開勞退條例規定計算（見原審勞簡卷第13頁至第14頁），黃國宗、巫峻毅之勞工退休金月提繳薪資應分別如附表一、二「月提繳工資」、「上訴人應提繳退休金金額」欄所示，然對照上訴人提出之勞保局勞工退休金計算名冊（見原審勞訴卷第96頁至第98頁），復參以黃國宗、巫峻毅已繳納勞工個人專戶明

細資料所載（見原審勞訴卷第304 頁至第305 頁），上訴人確實未為被上訴人足額提繳勞工退休金【上訴人提繳金額分別詳如附表一、二「上訴人實際提繳退休金金額」欄所示，見兩造不爭執事項（二）】，致黃國宗、巫峻毅分別受有9,295 元、2,989 元之損害（計算式分別詳如附表一、二所示）。從而，被上訴人依勞退條例第31條第1 項規定，請求上訴人應分別再提繳9,295 元、2,989 元至黃國宗、巫峻毅勞工退休金個人專戶，即無不合，應予准許，逾此範圍之請求，則無理由，不應准許。

六、綜上所述，被上訴人依修正前勞基法第24條、第39條、第40條第1 項、就業保險法第38條第3 項及勞退條例第14條第1 項、第5 項及第31條規定，請求上訴人分別給付黃國宗18萬6,355 元（計算式：延長工時工資7,958 元＋短領失業給付4 萬6,800 元＋出差津貼14萬6,000 元－溢領之資遣費1 萬4,403 元＝18萬6,355 元）、巫峻毅4 萬3,707 元（計算式：延長工時工資1,172 元＋短領失業給付及提早就業獎助津貼4 萬2,000 元＋資遣費535 元＝4 萬3,707 元），及均自起訴狀繕本送達翌日（即106 年7 月27日，見原審勞訴卷第78頁）起至清償日止之法定遲延利息，並分別提繳9,295 元、2,989 元至黃國宗、巫峻毅勞工退休金專戶，為有理由，應予准許，逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。原審就超過上開應予准許部分，所為上訴人敗訴之判決，尚有未洽，上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為有理由，爰由本院廢棄改判如主文第1 、2 項所示。至原審就上開其餘應准許部分，為被上訴人勝訴之判決，並職權宣告假執行，並無不合，上訴人此部分上訴，求予廢棄改判，為無理由，應予駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所舉證據，經審酌後，認均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

八、據上論結，本件上訴為一部分有理由，一部無理由，依民事

訴訟法第436條之1第3項、第449條第2項、第450條、第79條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　4　　月　　19　　日

民事勞工法庭　審判長法　官　卓立婷

法　官　李麗珍

法　官　張永輝

附表一：

被上訴人黃國宗							
年月份	基本薪資全勤獎金伙食津貼	績效獎金	工資總額	月提繳工資		上訴人應提繳退休金金額	上訴人實際提繳退休金金額
				等級	金額		
104年9月	20167元	8854元	29021元	第11級	30300元	1818元	1512元
104年10月	24800元	10200元	35000元	第15級	36300元	2178元	1512元
104年11月	24800元	11057元	35857元	第15級	36300元	2178元	1512元
104年12月	24800元	10200元	35000元	第15級	36300元	2178元	1512元
105年1月	24800元	10200元	35000元	第15級	36300元	2178元	1512元
105年2月	24800元	12200元	37000元	第16級	38200元	2292元	1512元
105年3月	24800元	11712元	36512元	第16級	38200元	2292元	1998元
105年4月	24800元	11712元	36512元	第16級	38200元	2292元	1512元
105年5月	24800元	12200元	37000元	第16級	38200元	2292元	1512元
105年6月	24800元	12200元	37000元	第16級	38200元	2292元	1512元
105年7月	24800元	12200元	37000元	第16級	38200元	2292元	1512元
105年8月	24800元	12200元	37000元	第16級	38200元	2292元	1512元
105年9月	24800元	12200元	37000元	第16級	38200元	2292元	1512元
105年10月	24800元	12200元	37000元	第16級	38200元	2292元	1512元

（續上頁）

105年11月	20530元	10370元	30900元	第12級	31800元	1908元	1512元
105年12月	-	-	-	-	-	-	605元
小　計						33066元	23771元
合計應提繳退休金差額	9295元 （計算式：33066元－23771元＝9295元）						

附表二：

被上訴人巫峻毅							
年月份	基本薪資全勤獎金伙食津貼	績效獎金	工資總額	月提繳工資		上訴人應提繳退休金金額	上訴人實際提繳退休金金額
				等級	金額		
104年8月	-	-	-	-	-	-	46元
104年9月	19160元	6480元	25640元	第8 級	26400元	1584元	1368元
104年10月	22800元	4896元	27696元	第10級	28800元	1728元	1368元
104年11月	22800元	7488元	30288元	第11級	30300元	1818元	1368元
104年12月	22800元	7776元	30576元	第12級	31800元	1908元	1368元
105年1月	22800元	7776元	30576元	第12級	31800元	1908元	1368元
105年2月	24300元	7488元	31788元	第12級	31800元	1908元	1368元
105年3月	24300元	7200元	31500元	第12級	31800元	1908元	1818元
105年4月	24300元	6912元	31212元	第12級	31800元	1908元	1818元
105年5月	24300元	7488元	31788元	第12級	31800元	1908元	1818元
105年6月	24300元	6336元	30636元	第12級	31800元	1908元	1818元
105年7月	24300元	6912元	31212元	第12級	31800元	1908元	1818元
105年8月	24300元	7776元	32076元	第13級	33300元	1998元	1818元

（續上頁）

105年9月	24300元	7776元	32076元	第13級	33300元	1998元	1728元
105年10月	24300元	7200元	31500元	第12級	31800元	1908元	1728元
105年11月	20460元	7200元	27660元	第10級	28800元	1728元	1728元
105年12月	-	-	-	-	-	-	691元
小　計						28026元	25037元
合計應提繳退休金差額	2989元 （計算式：28026元－25037元＝2989元）						

正本係照原本作成。

本件不得上訴。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　4　　月　　22　　日

書記官　　劉雅婷