

臺灣桃園地方法院民事判決

110年度勞訴字第66號

原告 吳慶芳
訴訟代理人 周嘉鈴律師（法扶律師）
被告 紅帥工業股份有限公司
法定代理人 王坤鈿
訴訟代理人 陳冠瑋律師
郭凌豪律師
范國華律師

上列當事人間請求損害賠償等事件，本院於民國110年10月5日言詞辯論終結，茲判決如下：

主 文

- 一、被告應給付原告新臺幣721,058元，及自民國110年6月9日起至清償日止，按週年利率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99，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721,058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，原告原起訴時訴之聲明為：(一)被告應給付原告新臺幣（下同）780,533元（包含失業給付差額21,943元＋老年給付損害758,590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)請依職權宣告假執行（見本院卷第3頁）。又原告訴之聲明迭經變更，最後具狀變更訴之聲明為：被告應給付原告731,031元（包含失業給付差額21,943元＋老年給付損害709,088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（見本院卷第119-121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、實體方面：

一、原告主張：

(一)原告自民國92年8月15日起受僱於被告並擔任司機，原告於任職期間多次向被告公司負責人反映有高薪低報問題，詎被告竟於108年4月15日無預警將原告資遣，嗣原告依被告開立之非自願離職證明書向勞動部勞工保險局（下稱勞保局）申請並經核給每月28,070元共9個月之失業給付，復於109年3月26日向勞保局申請並經核給每月17,412元之老年年金給付，然前開兩項給付均因被告高薪低報致原告受有損害。爰依就業保險法（下稱就保法）第38條第3項、勞工保險條例（下稱勞保條例）第72條第3項等規定，請求被告給付如下之金額等語。

1.失業給付差額21,943元：

原告退保時已年滿45歲且為非自願離職，又需扶養無工作收入之配偶，依就保法第16條、第19條之1規定，得向勞保局領取按原告離職退保之當月起9個月平均月投保薪資70%，而被告為原告實際投保金額為40,100元，惟原告平均月投保薪資以退保當月起前6個月之月投保薪資平均計算應為43,583元，足見被告規避其義務，致原告受有失業給付差額21,943元之損害【計算式： $(43,583\text{元} - 40,100\text{元}) \times 70\% \times 9\text{個月} = 21,943\text{元}$ ，小數點以下四捨五入，下同】，依就保法第38條第3項規定，應由投保單位即被告賠償之。

2.老年給付損害709,088元：

依勞保局審查函文所示，原告勞保保險年資為35年又11個月，加保期間最高60個月平均月投保薪資為36,655元，乘以1.55%，因原告提前退休，減給14.68%老年年金給付，惟原告投保期間最高60個月平均月投保薪資應為44,312元，則每月退休金應為21,047元【計算式： $44,312\text{元} \times (35 + 11/12) \times 1.55\% \times (1 - 14.68\%) = 21,047\text{元}$ 】，因被告高薪低報致原告每月受有退休金差額3,635元（計算式： $21,047$

元－17,412元）之損害。依109年新北市簡易生命表所示，原告年齡60歲，平均餘命23.02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680,008元。又原告自109年3月起領有老年給付，因而原告受有自109年3月至同年10月止共8個月29,080元之損害【計算式：（43,620元÷12個月）×8個月＝29,080元】。是原告受有老年給付損害共709,088元（計算式：680,008元＋29,080元）。

3. 綜上，被告應給付原告共計731,031元（計算式：21,943元＋709,088元）。

（二）並聲明：如上開變更後之聲明所示。

二、被告則以：

（一）有關失業給付差額部分，原告107年12月領取薪資59,817元，其中包含特休未休畢之代償金16,480元，依實務見解，該代償金非原告工作對價，非屬工資性質，應扣除後始為原告實際工作所獲得之報酬，故原告107年12月實際薪資應為43,337元（計算式：59,817元－16,480元＝43,337元），對應107年1月1日施行之勞工保險投保薪資分級表，月投保薪資為43,900元，故原告將107年12月之月投保薪資列為45,800元，並據此計算離職前6個月平均月投保薪資、應領失業給付數額及可能短少差額，均非正確。此外，原告所提薪資單影本所示，原告於98年12月、99年12月、102年12月、103年12月、105年12月、106年12月及107年12月所領取之薪資中，均包含原告特休未休畢之代償金，然此代償金非原告工作之對價，非屬工資性質，且勞基法第38條於106年1月1日修正施行後，此特休未休畢之代償金，仍非原告工作之對價，均不得計入月投保薪資。

（二）依原告所提薪資單影本，原告因每月加班時數及調薪等因素致每月收入不固定，故原告月投保薪資之調整方式即為每年2月底及8月底以前，依前3個月之平均工資即每年11月、12月、1月及每年5、6、7月平均工資申報，並於次月即

01 每年3、0月生效。然原告迄今係以任意選取特定月份薪資
02 並直接對應勞工保險投保薪資分級表之方式，逕謂被告有未
03 依原告之薪資總額覈實計算並投保其月投保薪資云云，應非
04 可採。

05 (三)縱認原告主張可採，然原告請求被告賠償老年給付差額同時
06 ，因無須支出較多之保險費而受有利益，應自原告得請求被
07 告賠償老年給付差額中扣除原告所受利益。另原告對其每月
08 所領之薪資總額及保險費之數額，均應知之甚詳，竟長年任
09 由被告將其月投保薪資以多報少，則原告就因被告低報月投
10 保薪資而少領老年給付損害之發生，自係與有過失等語，資
11 為抗辯。

12 (四)並聲明：1.原告之訴及假執行之聲請均駁回。2.如受不利判
13 決，願供擔保請准宣告免為假執行。

14 三、兩造不爭執之事項（見本院卷第180頁）：

15 (一)原告自92年8月15日起受僱於被告並擔任司機，約定月薪詳
16 如原告所提之薪資表（見本院卷第49-50、102、127-150
17 頁）。

18 (二)原告已領取勞保局核發108年5月、同年7月至109年2月
19 10日，每月28,070元之失業給付，計9個月共252,630元（
20 見本院卷第15-16、43-45、102頁）。

21 (三)被告自92年8月19日起以月投保薪資28,800元為原告加保勞
22 保，至108年4月29日原告退保時止，最終係以月投保薪資
23 40,100元為其投保勞保（見本院卷第97、103頁）。

24 (四)依勞保局函文，原告於109年3月26日申請勞保老年給付，
25 經勞保局認定其年資為35年又11個月，當時年齡59歲，依保
26 險年資及加保期間最高60個月平均月投保薪資為36,655元×
27 1.55%計算，並依勞保條例第58條之2第2項規定，減給14
28 .68%，自109年3月起按月於次月底發給17,412元，目前
29 仍持續發給中（見本院卷第17、43-45、103頁）。

30 (五)原告以於108年4月26日自被告公司離職事由，申請就業保
31 險失業給付，經勞保局認以其108年4月離職當月起前6個

月平均月投保薪資40,100元之70%（含撫養眷屬1人加計10%）計算，發給108年5月17日至109年2月10日止9個月失業給付252,630元（每月28,070元）（見本院卷第18、43-45、103-104頁）。

四、茲就兩造之爭點及本院之判斷，分述如下：

（一）被告有無將原告投保薪資金額以多報少？

按勞工保險之保險費，依被保險人當月投保薪資及保險費率計算；前條所稱月投保薪資，係指由投保單位按被保險人之月薪資總額，依投保薪資分級表之規定，向保險人申報之薪資，勞保條例第13條第1項、第14條第1項前段分別定有明文。查原告自92年8月19日起以月投保薪資28,800元為原告加保勞保，至108年4月29日原告退保時止，最終係以月投保薪資40,100元為其投保勞保，為兩造所不爭執【見兩造不爭執事項（三）】。而原告107年10月至108年3月離職前6個月之薪資分別為46,118元、43,759元、59,817元、41,308元、37,445元、46,826元（見本院卷第49、50頁），對照107、108年勞工保險投保薪資分級表，其月投保薪資應分列45,800元、43,900元、45,800元、42,000元、38,200元、45,800元，惟與被告自106年8月1日起迄原告退保日止，僅申報原告勞工保險之月投保薪資為40,100元未盡相符，是原告主張被告將其月投保薪資減少申報之情，堪信為真實。

（二）特休未休工資是否應計入工資以換算月投保薪資？

1. 按「特別休假因年度終結或終止契約而未休者，其應休未休之日數，雇主應發給工資」，106年6月16日修正前勞基法施行細則第24條第3款定有明文。其修正立法理由為：配合勞基法第38條第2項及第4項之新增規定，爰刪除現行條文第3款內容。而勞基法係於105年12月6日修正將上開規定改定為勞基法第38條第4項，而依同條第7項規定「105年12月6日修正之本條規定，自106年1月1日施行」。嗣第38條第4項於107年1月31日再修正為「勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。但

01 年度終結未休之日數，經勞雇雙方協商遞延至次一年度實施
02 者，於次一年度終結或契約終止仍未休之日數，雇主應發給
03 工資」。又按修正前勞基法施行細則第24條第3款雖規定特
04 別休假因年度終結或終止契約而未休者，其應休未休之日數
05 ，雇主應發給工資，惟此項不休假加班費乃雇主因年度終結
06 勞工未休畢特別休假，所給與補償之代償金，並非勞工於年
07 度內繼續工作之對價，且每年年度終結時未休畢之特別休假
08 亦非固定，勞工所得受領之代償金，即非經常性，自難認為
09 勞基法第2條第3款所稱其他任何名義之經常性給與（最高
10 法院103年度台上字第1659號、85年度台上字第246號判決
11 意旨參照）。況，勞工之特別休假應在勞動契約有效期間為
12 之，因勞動契約之終止或年度終結而未休，如係可歸責於雇
13 主之原因時，雇主應發給未休完特別休假日數之工資，如係
14 勞工個人之原因而自行未休時，則雇主可不發給未休日數之
15 工資（勞動部改制前之勞工委員會79年9月15日台勞動二字
16 第21827號函示意旨參照，並經勞動部於106年1月18日以
17 勞動條3字第1060130075號令自即日起失效）。從而，勞工
18 所領得雇主依勞基法施行細則第24條第3款應由雇主發給勞
19 工應休而未休之特別休假工資之情形，應係指勞工於契約終
20 止或年度終結前自行擇取或經排定之特別休假日，因雇主以
21 業務需要為由要求工作，致其特別休假於年度終結或終止契
22 約時仍未休畢之情形，始有適用之餘地（最高法院101年度
23 台上字第1651號判決意旨參照）。至於勞工於勞動契約終止
24 或年度終結時未休特別休假，如係因勞工個人因素所致，此
25 時雇主發給勞工未休完特別休假日數之工資，顯出於勉勵、
26 恩惠性質，猶不能以工資視之。

- 27 2. 本件原告係於108年4月29日辦理勞工保險退保，有如前述
28 ，則就原告於92年8月至105年12月31日止之任職期間，係
29 屬於勞基法第38條修法並於106年1月1日施行前之事實，
30 依前揭說明，自無將「年度不休假加班費」，以工資視之，
31 並將計入月投保薪資，至堪認定；況且，依原告所提出之92

01 年至108年之薪資明細所示（見本院卷第49、50、127-150
02 頁），原告於101年度未領年度不休假加班費（見本院卷第
03 141頁），其餘年度則有領取，足見原告所領取之年度不休
04 假加班費，是被告因原告於年度終結未休畢特別休假，所給
05 與補償之代償金，並非原告於年度內繼續工作之對價，且每
06 年年度終結時未休畢之特別休假亦非固定，勞工所得受領之
07 代償金，即非經常性，自難認為勞基法第2條第3款所稱其
08 他任何名義之經常性給與，而得認為係工資，並將之計入月
09 投保薪資。至於修正勞基法第38條第4項自106年1月1日
10 開始實施期間，勞基法既已將之修正，將「年度不休假加班
11 費」，認為係雇主應發給之工資，則應將之計入月投保薪資
12 。

13 (三)失業給付差額部分：

- 14 1.按失業給付每月按申請人離職辦理本保險退保之當月起前6
15 個月平均月投保薪資60%發給；投保單位違反本法規定，將
16 投保薪資金額以多報少或以少報多者，勞工因此所受損失，
17 應由投保單位賠償。就保法第16條第1項第1款、第38條第
18 2項分別定有明文。又勞保條例第13條所稱月投保薪資，係
19 指由投保單位按被保險人之月薪資總額，依投保薪資分級表
20 之規定，向保險人申報之薪資；被保險人之薪資，如在當年
21 2月至7月調整時，投保單位應於當年8月底前將調整後之
22 月投保薪資通知保險人；如在當年8月至次年1月調整時，
23 應於次年2月底前通知保險人。其調整均自通知之次月1日
24 生效。又投保單位違反本條例規定，將投保薪資金額以多報
25 少或以少報多者，自事實發生之日起，按其短報或多報之保
26 險費金額，處4倍罰鍰，並追繳其溢領給付金額。勞工因此
27 所受損失，應由投保單位賠償之。勞保條例第14條第1項前
28 段、第2項、第72條第3項分別定有明文。再本條例第14條
29 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
30 為準；其每月收入不固定者，以最近3個月收入之平均為準
31 ；實物給與按政府公布之價格折為現金計算。投保單位申報

新進員工加保，其月薪資總額尚未確定者，以該投保單位同一工作等級員工之月薪資總額，依投保薪資分級表之規定申報，勞保條例施行細則第27條亦定有明文。

2. 查原告向勞保局以自被告公司離職事由申請失業給付，勞保局按其離職退保當月起前6個月平均月投保薪資40,100元之70%（含扶養眷屬1人加計10%）按月發給108年5月17日至109年2月10日止9個月失業給付計252,630元（每月28,070元）乙情，有勞保局110年6月11日保普老字第11013023900號函在卷可查（見本院卷第43-44頁）。

3. 再被告於107年10月至108年3月計算平均工資期間所給付原告之特休未休工資，為106年1月1日施行之修正後勞基法第38條第4項開始實施期間，屬經常性給付而為工資性質，業經本院說明如前，而依原告提出之107年10月至108年3月份薪資表（見本院卷第49、50頁），可見原告每月收入不固定，依勞保條例施行細則第27條規定，以108年1月至108年3月之收入計算月平均薪資為41,860元【 $(41,308 + 37,445 + 46,826) \div 3$ 】，對照108年1月1日施行之勞工保險投保薪資分級表，月投保薪資為42,000元，另原告離職辦理就業保險退保時已年滿45歲並有扶養其配偶情形，此為被告所不爭執（見本院卷第178頁），依就保法第16條、第19條之1第1項規定，應按平均月投保薪資之70%核發9個月之失業給付，惟因被告低報投保薪資，原告實際上僅領取252,630元，已如前述，則其自得請求被告賠償失業差額之損害11,970元（ $42,000 \times 70\% \times 9 - 252,630$ ），為有理由，應予准許；逾此部分之請求，為無理由，應予駁回。

(四) 原告請求被告給付老年給付損害709,088元，有無理由？

1. 按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；勞工年滿60歲有保險年資，且保險年資合計滿15年者，得請領老年年金給付。老年年金給付，依下列方式擇優發給：一、保險年資合計每滿一年，按其平均月投保薪資之百分之0.775計

算，並加計新臺幣3,000元。二、保險年資合計每滿一年，按其平均月投保薪資之百分之1.55計算。被保險人保險年資滿15年，未符合第58條第1項及第5項所定請領年齡者，得提前5年請領老年年金給付，每提前一年，依前條規定計算之給付金額減給百分之4，最多減給百分之20。勞保條例第19條第3項第1款、第58條第1項第1款、第58之1條、第58之2條第2項分別定有明文。

2. 依貳、四、(二)、1.所述，原告主張105年12月31日前之年度不休假加班費，應計入月投保薪資，並未舉證係屬可歸責於雇主之原因，則原告此部分之主張，即非有據。然98年12月薪資扣除不休假加班費後為43,646元（45,446－1,800）；99年12月薪資扣除不休假加班費後為43,304元（46,004－2,700）；102年12月薪資扣除不休假加班費後為43,539元（45,399－1,860）；103年12月薪資扣除不休假加班費後為45,808元（47,668－1,860）；105年12月薪資扣除不休假加班費後為44,320元（54,550－10,230），依各該年度之勞工保險投保薪資分級表，均未影響各該月投保薪資，則原告以前述各該月份計入最高月投保薪資之月份，仍屬有理。

3. 至於，原告於106年1月1日起至108年4月29日止之任職期間，屬修正勞基法第38條第4項開始實施期間，則勞基法既已將之修正，將「年度不休假加班費」，認為係雇主應發給之工資，則依原告所提出之106至108年之薪資明細所示（見本院卷第49、50、127-132頁），原告於106年12月、107年12月分別領取之未休假加班費13,580元、16,480元，既屬於修法後應予列入工資，自應將之計入月投保薪資。從而，原告主張此部分之「年度不休假加班費」，應計入月投保薪資，即屬有據。雖被告抗辯依勞保條例第14條第2項規定被保險人之薪資，如在當年2月至7月調整時，投保單位應於當年8月底前將調整後之月投保薪資通知保險人；如在當年8月至次年1月調整時，應於次年2月底前通知保險人，其調整均自通知之次月1日生效，而原告月投保薪資之調

整方式即應依該規定調整，並據以分別計算平均工資後，再據以說明每年3月及9月原應調整生效之月投保薪資，原告不應任意選取特定月份薪資並直接對應勞工保險投保薪資分級表之方式云云（見本院卷第153-157頁），惟此部分之調整僅是被告未依規定通知保險人，是否裁處四倍行政罰鍰，與應以原告最高60個月之薪資對應月投保薪資無涉，況投保單位如為即時反映員工薪資所得亦可按月或按季申報調整被保險人之平均月薪資總額，均屬適法，但被保險人薪資如有變動，亦可隨時申報調整，並非投保薪資之調整僅能在每年2月及8月申報，有勞保局網頁列印資料在卷可查（見本院卷第187頁），是被告此部分之抗辯，難認有據。

4. 原告自92年8月15日起至108年4月15日受僱於被告，此為兩造所不爭執（見本院卷第53頁），而依原告提出之附表二即原告加保期間最高60個月之月投保薪資表所列（見本院卷第14頁），均係在被告公司任職期間，其中編號1至編號36（即97年7月至108年3月）之月投保薪資為45,800元，是被告爭執乃為45,800元之月投保薪資係105年5月1日起始增列，故原告將105年5月1日前對應之月投保薪資均列為45,800元有所違誤（見本院卷第87頁）。嗣經原告依被告之抗辯而提出修正後之附表二即原告加保期間最高60個月之月投保薪資表可知（見本院卷第125頁），月投保薪資最高60個月之統計即詳如附表所示，是原告主張其加保期間最高60個月之平均月投保薪資應為44,312元【計算式：（45,800元×13個月）+（43,900元×47個月）÷60個月=44,312元】，自屬有據。

5. 原告係00年00月00日生，而原告於109年3月26日申請勞保老年給付，經勞保局認定其年資35年又11個月，當時年齡59歲，依保險年資及加保期間最高60個月平均月投保薪資為36,655元×1.55%計算，並依勞保條例第58條之2第2項規定，減給14.68%，自109年3月起按月於次月底發給17,412元，目前仍持續發給中，此有勞保局110年6月11日保普老

字第11013023900號函附卷可稽（見本院卷第43頁），亦為兩造所不爭執【見兩造不爭執事項(四)】，而因被告將原告高薪低報，依原告實際應投保薪資計算，其加保期間最高60個月之平均月投保薪資應為44,312元，已如前述，則依勞保條例第58條之2第2項規定減給14.68%計算，原告每月得請求之老年年金給付應為3,637元【計算式： $(44,312\text{元} - 36,655\text{元}) \times (35 + 11/12) \times 1.55\% (1 - 14.68\%) = 3,637\text{元}$ 】，是原告得請求被告賠償其依法得請領老年給付差額之損失，每年應為43,644元【計算式： $3,637\text{元} \times 12\text{個月} = 43,644\text{元}$ 】。又原告自109年3月起迄今持續領取老年給付【見兩造不爭執事項(四)】，顯仍受有老年給付短少之損失，而原告請求僅以每月3,635元計算自109年3月至同年10月（原告滿60歲前）計8個月共29,080元（計算式： $3,635\text{元} \times 8\text{個月} = 29,080\text{元}$ ，見本院卷第121頁），自有理由。

6. 又原告係00年00月生，現年為60歲，依109年新北市簡易生命表60歲男性部分，平均餘命為23.02年，而原告以每月3,635元即每年受有43,620元之損害為請求計算，則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）核計其金額為新臺幣680,008元【計算方式為： $43,620 \times 15.00000000 + (43,620 \times 0.02) \times (16.00000000 - 00.00000000) = 680,008.0000000000$ 。其中15.00000000為年別單利5%第23年霍夫曼累計係數，16.00000000為年別單利5%第24年霍夫曼累計係數，0.02為未滿一年部分折算年數之比例（23.02去整數得0.02 $\vee$ ）】。從而，原告受有老年給付差額共709,088元（計算式： $29,080\text{元} + 680,008\text{元} = 709,088\text{元}$ ），自應准許。

(五) 被告高薪低報之情形，有無損益相抵、與有過失之適用？

1. 被告另抗辯縱依原告主張，被告因疏未調整原告之月投保薪資而有高薪低報情事，致原告受有損害，惟原告亦因受有少繳勞保費之利益，依損益相抵原則，應予扣除云云（見本院卷第165頁）。惟按「勞工保險保險費之負擔，依下列規定

計算之：一、第6條第1項第1款至第6款及第8條第1項第1款至第3款規定之被保險人，其普通事故保險費由被保險人負擔百分之20，投保單位負擔百分之70，其餘百分之10，由中央政府補助；職業災害保險費全部由投保單位負擔。」勞保條例第15條第1款定有明文。被告雖主張本件原告應扣除免負勞保自負額部分，惟依前揭規定因該自負額乃係原告應繳納予勞保局，僅係由雇主代墊轉付，並非繳納予雇主即被告，自無應予扣除此免付自負額而有損益相抵之情形，且勞保局在發給老年給付予勞工時，均未曾扣除勞保自負額，雇主因其自身未依法申報調整勞保薪資致勞工發生損害，其違法在先，自不得主張再將自負額扣除。況依民法第216條之1之損益相抵原則旨在避免債權人受不當之利益，故須同一事實，一方使債權人受有損害，一方又使債權人受有利益，始足當之。而勞保費係由保險人即勞保局收取，被告既未證明原告應補繳勞保費之義務已獲免除，自難逕認原告已因被告以較低月投保金額投保而受有減少勞保自負額支出之利益，被告抗辯損益相抵，於法無據，仍非可取。

2. 被告復抗辯原告依每月薪資單影本，應早已知悉被告長年將其月投保薪資以多報少，縱認原告得向被告求償，原告對損害發生原因亦有助其發生或使之擴大，而有民法第217條與有過失原則之適用云云。惟按民法第217條第1項所謂被害人與有過失，必須其行為與加害人之行為，為損害之共同原因，而其過失行為並為有助成損害之發生或擴大之行為者，始屬相當。又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，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1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號判決意旨參照），因此，被告抗辯原告與有過失云云，亦屬無稽。

五、未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。其經債權人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相類之行為者，與催告有同一之效力；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項前段及第203條分別定有明文。查本件民事起訴狀繕本係於110年6月8日送達予被告（見本院卷第31頁），是本件原告向被告請求利息之起算日應為110年6月9日，自堪認定。

六、綜上所陳，原告依就保法第38條第3項、勞保條例第72條第3項等規定，請求被告給付721,058元（包含失業給付差額11,970元＋老年給付損害709,088元），及自110年6月9日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為有理由，應予准許。逾此部分則無理由，應予駁回。又本判決第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。

七、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，爰不逐一論述，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 110 年 10 月 15 日
勞 動 法 庭 法 官 謝 志 偉

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 110 年 10 月 15 日
書 記 官 蘇 玉 玫

附表：

時間	月投保薪資
105 年5 、12月； 106 年3 、4 、8 、12月； 107 年1、4、5、6、10、12月； 108 年3 月	$45,800 \times 13 = 595,400$
92年12月； 97年8月； 98年6、7、9、12月； 99年1、7、8、10、11、12月； 100年5、6、8、9、10、12月； 101年8、10、12月； 102年1、3、4、5、6、8-12月； 103年1、3、6、10、11、12月； 104年1、5月； 105年8、10、11月； 106年12月； 107年1、8、9、11月	$43,900 \times 47 = 2,063,300$
共60個月	總計2,658,700
平均月投保薪資：44,312元 計算式： $2,658,700 \div 60 = 44,312$ 元（元以下四捨五入）	