

臺灣高等法院臺中分院民事判決

108年度勞上易字第19號

上訴人 龍吉宇精密股份有限公司

法定代理人 蔡志寬

訴訟代理人 季佩玓律師

被上訴人 溫盛基

上列當事人間請求侵權行為損害賠償事件，上訴人對於中華民國107年12月21日臺灣苗栗地方法院第一審判決（107年度勞訴字第13號），提起上訴，本院於108年6月11日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

一、被上訴人主張：

（一）被上訴人自民國85年7月1日起受僱於上訴人公司，於94年7月起選擇適用勞工退休金條例（下稱勞退條例），於106年4月30日遭上訴人資遣。被上訴人受僱於上訴人公司期間，自94年7月至100年3月間及自100年4月至106年4月間，每月薪資分別為新臺幣（下同）3萬6100元、4萬元，依勞工保險投保薪資分級表及勞工退休金月提繳工資分級表，上訴人應分別以3萬6300元、4萬0100元向勞動部勞工保險局（下稱勞保局）投保勞工保險，及分別以3萬6300元、4萬0100元為月提繳工資，為被上訴人提撥退休準備金至退休金專戶，惟上訴人皆以3萬1800元申報加保，致被上訴人受有失業保險給付差額、勞工保險老年年金給付差額、退休金提繳差額之損害。上訴人未依規定覈實申報被上訴人投保薪資及提繳工資，已據勞保局調查屬實，並裁罰在案。

（二）被上訴人得請求上訴人賠償之損害，分述如下：

1. 就業保險失業給付差額4萬4820元：

被上訴人於106年4月30日遭上訴人資遣後，已領取9個月按月以1萬9080元（ $31800 \times 60\% = 19080$ ）計付之失業給付，

因上訴人短少申報8300元（ $00000 - 00000 = 8300$ ），致被上訴人受有短少領得4萬4820元（ $8300 \times 60\% \times 9 = 44820$ ）之損害。

2. 勞工保險老年年金給付差額72萬8964元：

被上訴人於106年4月30日非自願離職，於107年2月22日向勞保局申請老年年金給付，經勞保局審查合於勞工保險條例（下稱勞保條例）第58條之1規定，按被上訴人之勞保年資31年又1個月及加保期間最高60個月之平均月投保薪資3萬1800元之1.55%計算，每月老年年金給付為1萬5319元，另減給5.32%，核定每月實際核給老年年金給付為1萬4504元，並自107年3月起按月發給。然被上訴人加保期間最高60個月之平均月投保薪資應為4萬0100元，再依同一方法計算，每月老年年金給付應為1萬8290元【 $40100 \times (31 + 1/12) \times 1.55\% \times 0.9468 = 18290$ 】，每月短少3786元（ $00000 - 00000 = 3786$ ），每年短少共計4萬5432元（ $3786 \times 12 = 45432$ ）。再依據勞保局公布之月退休金平均餘命表，被上訴人為00年0月00日生，於107年2月22日退職退保時，餘命24年，依霍夫曼式計算法，扣除中間利息後，金額共計72萬8964元（ $45432 \times 16.045181 = 728964$ ）。

3. 勞工退休金提繳差額5萬4984元：

上訴人雖有按月為被上訴人提撥退休準備金至被上訴人退休金專戶，惟並未足額提撥，並辯稱該未足額提撥1萬元係被上訴人向上訴人預支之年終及三節獎金，被上訴人薪資是每月3萬元云云。然被上訴人並無預支該項金額，且該項金額亦為長年、每月定額之經常性給與，實與工資無異，上訴人顯係巧立名目，藉此逃避應負擔之保險費用，嚴重損及被上訴人權益。又被上訴人受僱於上訴人公司期間，自94年7月至100年3月間及自100年4月至106年4月間，每月薪資分別為3萬6100元、4萬元，對應每月應提繳薪資分別為3萬6300元、4萬0100元，而上訴人自94年7月至100年3月間，共計69個月，每月短少提繳4500元（ $00000 - 00000 = 4500$ ），自100

01 年4月至106年4月間，共計73個月，每月短少提繳8300元（
02 00000－00000＝8300），共計應補提繳5萬4984元（ 4500×6
03 $\% \times 69 + 8300 \times 6\% \times 73 = 54984$ ）至被上訴人退休金專戶。
04 (三)爰依就業保險法第38條、勞保條例第72條第3項、勞退條例
05 第31條第1項之規定，求為命上訴人給付77萬3784元及自起
06 訴狀繕本送達翌日（即107年9月4日）起算之法定遲延利息
07 ，並應提撥5萬4984元至勞保局設立之被上訴人勞工退休金
08 個人專戶之判決。

09 二、上訴人則以：

10 (一)否認被上訴人主張自94年7月至100年3月間及自100年4月至
11 106年4月間，每月薪資分別為3萬6100元、4萬元。又上訴人
12 為因應94年7月1日施行之勞退條例，乃訂定非經常性給予發
13 放管理辦法（下稱系爭管理辦法），依系爭管理辦法第5條
14 約定可知被上訴人每月薪資單所列「預支支付」係被上訴人
15 向上訴人預支之年終及三節獎金，並依員工要求平均於每月
16 發放，故該預支支付非屬薪資。
17 (二)就被上訴人94年7月至100年3月間及自100年4月至106年4月
18 間之薪資，說明如下：

- 19 1.依兩造簽立之勞動契約及上訴人提出之94年7至12月薪資明
20 細表所示，被上訴人自94年7月起本薪調整為2萬3100元，及
21 上訴人另提出106年1至4月員工薪資表，其上所載被上訴人
22 之本薪為2萬3200元，且均有被上訴人蓋章，顯見兩造已就
23 新勞動條件達成合意。
24 2.又依系爭管理辦法第5條之約定，被上訴人可獲得提前領取
25 年終獎金及三節獎金之利益，且依被上訴人100年至106年4
26 月間之各月薪資觀之，除每月均有預支之1萬元外，農曆春
27 節前後亦未有特別調高之紀錄，顯見上訴人主張將年終獎金
28 平均分配於各月份發放，與事實相符。至上訴人提出之節金
29 清冊表，其內容係記載工作獎金，與年終獎金無關，另三節
30 獎金部分通常係於節慶前發放，惟參前揭節金清冊，發放時
31 間及其性質顯與三節獎金不符。

01 3.再以被上訴人104年12月薪資為例，被上訴人請事假9天，以
02 月薪3萬元計，每日扣薪1000元共9000元，倘如被上訴人主
03 張該年中預先支付1萬元亦為工資，則該9日事假應扣薪1萬1
04 997元（上訴人誤為11萬9979元），則未扣除部分是否屬不
05 當得利；且上訴人就預先支付之數額，亦得決定停發或減少
06 發給，此參被上訴人104年11月薪資，上訴人僅發給8468元
07 自明。

08 (三)上訴人並未有短報被上訴人工資之情事，自無失業保險給付
09 差額、勞工保險老年年金給付差額、勞工退休金提繳差額之
10 損害可言等語，資為抗辯。

11 三、以下之事實為兩造所不爭執：

12 (一)被上訴人自85年7月1日起受僱於上訴人公司，於106年4月30
13 日遭上訴人資遣，被上訴人受僱於上訴人公司期間，上訴人
14 經被上訴人檢舉未依規定覈實申報被上訴人投保薪資及提繳
15 工資，被上訴人之薪資每月4萬元，上訴人僅以每月3萬1800
16 元為被上訴人投保勞工保險、以月提繳工資3萬1800元為被
17 上訴人提繳勞工退休金。

18 (二)上訴人涉嫌未覈實申報被上訴人投保薪資，經勞動部以106
19 年6月12日勞局納字第00000000000號裁處書（下稱106年6月
20 12日裁處書）處罰鍰2萬5784元。上訴人未覈實申報調整被
21 上訴人月提繳工資，短計之勞工退休金，經勞保局以106年6
22 月14日保退三字第00000000000號函（下稱106年6月14日函
23 ）通知於106年5月份勞工退休金內補收；另以106年6月14日
24 保退三字第00000000000號裁處書（下稱106年6月14日裁處
25 書）處罰鍰5000元。

26 (三)兩造所簽訂之勞動契約，約定被上訴人之每月固定工資為2
27 萬3100元，包括本薪、伙食津貼、全勤獎金、敬業獎金及主
28 管加給，非經常性給與為「春節節金、端午節獎金、中秋節
29 獎金、年終獎金、年度績效獎金、離職慰勉金、不休假獎金
30 、久任獎金及其他非經常性報酬等福利性、民俗性、恩惠性
31 、勉勵性給與或因執行職務而必要之開支，其性質係屬勞動

01 基準法（下稱勞基法）施行細則第10條及相關法令所定之非
02 經常性給與，被上訴人同意不列入勞保投保薪資、健保投保
03 金額、平均工資、勞退新制月提繳工資、職災原領工資及加
04 班費計算。」上訴人得單獨、片面決定「非經常性給與」性
05 質之獎金是否繼續發放、或發放之數額。上訴人公司另制訂
06 系爭管理辦法，規定節金及年終獎金之發放金額，上訴人於
07 每年初公告決定，再就年終獎金及三節獎金之發放方式，規
08 定上訴人公司員工因家庭生計而必須預支年終及三節獎金，
09 為能讓上訴人公司員工無所顧慮，經勞資雙方決議其節金以
10 每月平均預支支付，並統籌於每月發薪資日一起給付。

11 (四)被上訴人任職於上訴人公司期間，自94年7月起至100年3月
12 止，有每月領取9700元之預支支付；自100年4月起至106年4
13 月止，有每月領取1萬元之預支支付。

14 (五)被上訴人為上訴人資遣後，經向勞保局申請就業保險失業給
15 付，勞保局核准自106年5月25日起至107年2月18日期間，發
16 給按被上訴人離職退保當月起前6個月平均月投保薪資3萬18
17 00元之60%，每月1萬9080元共9個月之失業給付。

18 (六)被上訴人向勞保局申請勞工保險之老年年金給付，經勞保局
19 核准以被上訴人勞保保險年資31年又1個月，乘以加保期間
20 最高60個月之平均月投保薪資3萬1800元，乘以1.55%計算
21 ，每月老年年金給付為1萬5319元，因被上訴人未符合老年
22 年金給付請領年齡，提前1年4個月於107年2月22日申請，應
23 減給5.32%之老年年金給付，每月實際核給老年年金給付為
24 1萬4504元。

25 四、本件兩造爭執之重點：

26 (一)上訴人每月預支支付被上訴人之9700元或1萬元是否為上訴
27 人預發之年終獎金及三節獎金，屬非經常性給與？此部分上
28 訴人預支支付之款項是否屬被上訴人工資之一部分，上訴人
29 以每月3萬1800元為其投保勞工保險及提撥退休準備金，投
30 保薪資是否係以多報少？

31 (二)被上訴人請求上訴人賠償就業保險失業給付差額4萬4820元

、勞工保險老年年金給付差額72萬8964元，有無理由？

(三)被上訴人請求上訴人提撥5萬4984元至勞保局設立之被上訴人勞工退休金個人專戶，有無理由？

五、本院得心證之理由：

(一)上訴人每月預支支付被上訴人之9700元或1萬元是否為上訴人預發之年終獎金及三節獎金，屬非經常性給與？此部分上訴人預支支付之款項是否屬被上訴人工資之一部分，上訴人以每月3萬1800元為其投保勞工保險及提撥退休準備金，投保薪資是否係以多報少？

1.按所謂工資係指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，勞基法第2條第3款定有明文。故經常性之給付，祇要在一般情形下經常可以領得之給付即屬之，舉凡某種給與係屬工作上之報酬，在制度上有經常性者，均得列入平均工資以之計算退休金。至於同法施行細則第10條雖規定：本法第2條第3款所稱之其他任何名義之經常性給與，係指左列各款以外之給與：「(二)獎金：指年終獎金、競賽獎金、研究發明獎金、特殊功績獎金、久任獎金、節約燃料物料獎金及其他非經常性獎金。(三)春節、端午節、中秋節給與之節金。」，惟其給付究屬工資抑係該條所定之給與，仍應具體認定，不因形式上所用名稱為何而受影響。被上訴人自85年7月1日起受僱於上訴人公司，於106年4月30日遭上訴人資遣，被上訴人於受僱上訴人公司期間，依被上訴人之上訴人公司員工薪資單（附原審卷第77至87、95至97、111至122、125至127、151至153、165至180、271至331頁）、員工薪資表（附原審卷第237至251頁）所示及被上訴人之主張，被上訴人每月所領取之報酬，在94年7月起至100年3月止，為本薪2萬3100元及加班費或津貼3300元，再加上預支支付9700元，合計3萬6100元，100年4月起至106年4月止，為本薪2萬5000元及主管加給5000元，再加上預支支付1萬元，合計4萬元。上訴人有每月發

01 放預支支付9700元或1萬元之事實，亦為上訴人所不爭執（
02 上訴人僅否認預支支付9700元或1萬元屬工資之一部分，因
03 此否認被上訴人之薪資為每月3萬6100元或4萬元）。被上訴
04 人任職上訴人公司期間，每月可領取9700元或1萬元之預支
05 支付，該9700元或1萬元顯屬經常性給與，並與被上訴人所
06 提供之勞務給付具對價性，雖其所用名稱為「預支支付」，
07 仍應認屬工資之一部。

08 2.被上訴人以其薪資為每月4萬元，上訴人僅以每月3萬1800元
09 為其投保勞工保險，以月提繳工資3萬1800元為其提繳勞工
10 退休金等情，檢舉上訴人未依規定覈實申報被上訴人投保薪
11 資及提繳勞工退休金，經勞動部以106年6月12日裁處書處罰
12 鍰2萬5784元，上訴人未覈實申報調整被上訴人月提繳工資
13 ，短計之勞工退休金，經勞保局106年6月14日函通知於106
14 年5月份勞工退休金內補收；另以106年6月14日裁處書處罰
15 鍰5000元，此有勞動部106年6月12日裁處書、勞保局106年6
16 月14日函及裁處書在卷足憑（附原審卷第65、101至107頁）
17 ，足認被上訴人所領之每月1萬元預支支付，已經勞動部及
18 勞保局認定為其薪資之一部，被上訴人之薪資為每月4萬元
19 ，上訴人所申報之被上訴人投保薪資每月3萬1800元，及以
20 每月3萬1800元為基準所提繳勞工退休金，均有不實。

21 3.上訴人已將預支支付之每月1萬元列入工資，故於被上訴人
22 請事假獲准時，除本薪及主管加給部分有扣被上訴人薪資每
23 天1000元（ $30000 \div 30 = 1000$ ）外，於預支支付之1萬元部分
24 亦扣被上訴人薪資每天333元（ $10000 \div 30 = 333$ ）。此觀被
25 上訴人104年11月份事假4天，本薪及主管加給部分扣薪4000
26 元，預支支付部分扣薪1332元（ $333 \times 4 = 1332$ ，見原審卷第
27 169頁之員工薪資單）；104年12月份事假9天，本薪及主管
28 加給部分扣薪9000元，預支支付部分扣薪2997元（ $333 \times 9 =$
29 2997 ，見原審卷第170頁之員工薪資單）；105年9月份事假
30 0.5天，本薪及主管加給部分扣薪500元，預支支付部分扣薪
31 167元（ $333 \times 0.5 = 167$ ，見原審卷第81頁之員工薪資單）；

01 105年10月份事假3天，本薪及主管加給部分扣薪3000元，預
02 支支付部分扣薪999元（ $333 \times 3 = 999$ ，見原審卷第82頁之員
03 工薪資單）等情自明，上訴人否認於被上訴人事假時有自預
04 支支付部分扣薪之事實，委無可採。上訴人顯亦認為預支支
05 付部分如同本薪及主管加給部分，均屬工資之一部分，始會
06 於被上訴人事假時，依同一比例予以扣款，預支支付部分若
07 非屬經常性給與，屬上訴人恩惠性給付之節金或獎金，即無
08 於被上訴人事假時予以扣薪之理，上訴人亦承認恩惠性給與
09 之年終獎金，並未因被上訴人事假而扣款（見本院卷第10頁
10 正面），上訴人於被上訴人104年12月份事假共扣款1萬1997
11 元（ $9000 + 2997 = 11997$ ），正與上訴人所述預先支付之1萬
12 元算入工資的話，被上訴人事假9天應扣薪之數額為1萬1997
13 元（上訴人誤為11萬9979元）而非9000元（見本院卷第10頁
14 正面）相符。至上訴人104年11月之預支支付部分係發放846
15 8元，此乃當月份被上訴人有事假4天扣薪1332元所致，上訴
16 人主張該月份之預支支付金額，係其依被上訴人之工作表現
17 酌情發給，上訴人預支支付之金額即非均固定為1萬元云云
18 ，要與事實不符。

- 19 4.被上訴人在94年7月勞退新制實施以前，在上訴人公司所領
20 之薪資，被上訴人提出薪資明細表（附本院卷第41至48頁）
21 ，上訴人未能提出被上訴人94年7月以前之薪資明細表，亦
22 無法證明被上訴人所提出薪資明細表之內容有所不實，本院
23 自應認該薪資明細表為真正。而依該薪資明細表所載，被上
24 訴人之每月薪資係在3萬3142元至3萬8868元之間，即約在3
25 萬6000元，是上訴人在勞退新制實施之後，調整被上訴人之
26 薪資結構為本薪2萬3100元及加班費或津貼3300元，再加上
27 預支支付9700元，合計3萬6100元，兩者之金額大致相符，
28 故上訴人明顯將被上訴人部分工資，巧立名目為預支支付97
29 00元，而未將此部分預支支付之金額列入被上訴人之薪資所
30 得申報，僅以本薪及加班費或津貼之共2萬6400元申報被上
31 訴人之薪資，投保被上訴人之勞工保險及提繳被上訴人之退

01 休準備金。上訴人所為係規避勞退新制實施應覈實申報被上
02 訴人投保薪資及提繳被上訴人勞工退休金之規定，被上訴人
03 任職上訴人公司提供勞務，應可獲得預支支付每月9700元或
04 1萬元之報酬，上訴人並將被上訴人所得領取之預支支付金
05 額列入被上訴人之員工薪資單內，自不能因上訴人未將被上
06 訴人所領之預支支付金額列入其內部所製作之薪資明細表或
07 員工薪資表內，而否認被上訴人所領取之預支支付金額係屬
08 其薪資之一部分。

- 09 5.上訴人抗辯每月預支支付被上訴人9700元或1萬元係其預發
10 之年終獎金及三節獎金，並提出系爭管理辦法為證，依系爭
11 管理辦法規定節金及年終獎金之發放金額，上訴人於每年初
12 公告決定，再就年終獎金及三節獎金之發放方式，規定上訴
13 人公司員工因家庭生計而必須預支年終及三節獎金，為能讓
14 上訴人公司員工無所顧慮，經勞資雙方決議其節金以每月平
15 均預支支付，並統籌於每月發薪資日一起給付。但依系爭管
16 理辦法第3條之規定，年終獎金係視上訴人公司營運獲利及
17 財務狀況與員工全年出勤、表現斟酌發給，三節獎金則視上
18 訴人公司營運獲利及財務狀況斟酌發給（見原審卷第147頁
19 ），上訴人於原審107年10月2日審理時指稱：當年是領當年
20 的三節獎金，年終是去年的盈餘計算，三節獎金是要看當年
21 度的訂單量來計算金額等語（見原審卷第137頁）。上訴人
22 公司之年終獎金及三節獎金既係依營運獲利及財務狀況斟酌
23 發給，於年初決定發放金額，再按月平均預支支付，於每月
24 發薪資日一起給付，亦僅當年度之每月發放金額會一致，上
25 訴人公司每年營運獲利及財務狀況均有不同，不可能不同年
26 度所發放年終獎金及三節獎金之金額亦會相符，上訴人每月
27 固定發放9700元或1萬元，該9700元或1萬元即明顯非年終獎
28 金及三節獎金，該9700元或1萬元本屬被上訴人之薪資部分
29 ，僅係上訴人巧立名目稱之為「預支支付」，實與年終獎金
30 及三節獎金無關。且依上訴人公司之節金清冊表所示，被上
31 訴人於100、101年間除領取預支支付之金額外，另於100年7

01 月20日領取6萬8457元、100年10月20日領取3萬元、100年12
02 月20日領取4萬2242元，合計14萬0699元（見原審卷第253至
03 257頁）；101年5月20日領取4萬3760元、101年10月20日領
04 取4萬1365元、101年12月20日領取3萬9500元，合計12萬462
05 5元（見原審卷第261至265頁）。上訴人將被上訴人100年14
06 萬0699元及101年12萬4625元所得列入節金清冊表發放，明
07 顯此部分之所得即係被上訴人三節獎金，上訴人以節金清冊
08 表係內載工作獎金，及發放之時間非在端午節及中秋節前，
09 否認被上訴人此部分所得係屬三節獎金，核無足取。上訴人
10 既在預支支付之金額外，另發放三節獎金，益證上訴人所發
11 放之預支支付金額非屬三節獎金。再被上訴人除預支支付之
12 金額外，於農曆春節前後未有特別調高之紀錄，僅能證明被
13 上訴人之年終獎金係另行發放或未發放，被上訴人就此分別
14 指稱：「我們三節獎金都是用簽名領取的，都沒有算在經常
15 性薪資的給付，有時候是給付1000元，有時候是2000元，有
16 時候發放月餅，這個沒有在薪資單裡面。」、「上訴人除了
17 預支支付部分以外，有另外再發年終獎金及三節獎金。年終
18 獎金及三節獎金都用現金發放，…年終獎金及三節獎金每一
19 次都不一樣，有的時候只有1、2千元，年終獎金曾經各有1
20 次發到6、7萬元。」等語（見原審卷第137頁、本院卷第33
21 頁背面、34頁正面），上訴人主張其係將年終獎金平均分配
22 於各月份發放云云，尚屬無據。

- 23 6.被上訴人受僱於上訴人公司，有與上訴人簽訂勞動契約，但
24 被上訴人係自85年7月1日受僱，勞動契約卻係在94年6月30
25 日簽訂（見原審卷第229至235頁之勞動契約），勞動契約雖
26 約定被上訴人之每月固定工資為2萬3100元，包括本薪、伙
27 食津貼、全勤獎金、敬業獎金及主管加給，非經常性給與為
28 「春節節金、端午節獎金、中秋節獎金、年終獎金、年度績
29 效獎金、離職慰勉金、不休假獎金、久任獎金及其他非經常
30 性報酬等福利性、民俗性、恩惠性、勉勵性給與或因執行職
31 務而必要之開支，其性質係屬勞基法施行細則第10條及相關

法令所定之非經常性給與，被上訴人同意不列入勞保投保薪資、健保投保金額、平均工資、勞退新制月提繳工資、職災原領工資及加班費計算。」上訴人得單獨、片面決定「非經常性給與」性質之獎金是否繼續發放、或發放之數額。由勞動契約簽訂之時間，及勞動契約所謂非經常性給與不列入勞保投保薪資、勞退新制提繳工資，可見勞動契約之簽訂，係被上訴人為配合上訴人於94年7月以後勞退新制實施，將被上訴人之薪資其中預支支付部分金額不列入被上訴人投保薪資申報，及提繳被上訴人勞工退休金所為。而於勞動契約簽訂之後，被上訴人之工資亦非依勞動契約之約定履行，被上訴人之工資除2萬3100元外，在100年4月以前，另有加班費或津貼3300元，100年4月以後則調整為本薪2萬5000元及主管加給5000元，故勞動契約就被上訴人之月薪固定為每月2萬3100元，即非兩造合意之範圍。上訴人以勞動契約之內容，主張兩造已合意變更勞動條件，被上訴人僅能依勞動契約之內容主張權利，殊屬無據。

- 7.上訴人每月固定預支支付被上訴人之9700元或1萬元，非屬上訴人預發之年終獎金及三節獎金，應係上訴人經常性給與，屬被上訴人工資之一部分，被上訴人之每月薪資應為3萬6100元或4萬元，上訴人以每月3萬1800元為其投保勞工保險及提撥退休準備金，投保薪資自係以多報少。

(二)被上訴人請求上訴人賠償就業保險失業給付差額4萬4820元、勞工保險老年年金給付差額72萬8964元，有無理由？

- 1.失業給付按申請人離職辦理本保險退保之當月起前6個月平均月投保薪資百分之60按月發給，最長發給6個月。但申請人離職辦理本保險退保時已年滿45歲或領有社政主管機關核發之身心障礙證明者，最長發給9個月；投保單位違反本法規定，未為其所屬勞工辦理投保手續者，按自僱用之日起，至參加保險之前一日或勞工離職日止應負擔之保險費金額，處十倍罰鍰。勞工因此所受之損失，並應由投保單位依本法規定之給付標準賠償之，就業保險法第16條第1項、第38條

第1項分別定有明文。而所謂月投保薪資，依勞保條例第14條第1項規定，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。查被上訴人為上訴人資遣後，經向勞保局申請就業保險失業給付，勞保局核准自106年5月25日起至107年2月18日期間，發給按被上訴人離職退保當月起前6個月平均月投保薪資3萬1800元之60%，每月1萬9080元共9個月之失業給付，此有勞保局107年9月14日保普就字第10710170280號函附卷可憑（附原審卷第45頁），而依前揭說明，被上訴人退保當月前6個月之月薪均為4萬元，則月投保薪資依勞工保險投保薪資分級表之規定應為4萬0100元，退保當月前6個月之平均月投保薪資亦為4萬0100元，是被上訴人主張因上訴人將其投保薪資以多報少，致其得依就業保險法請領失業給付短少4萬4820元【 $(00000 - 00000) \times 60\% \times 9 = 44820$ 】，即屬有據，被上訴人請求上訴人賠償，尚無不合。

2. 又勞保條例第19條第3項第1款前段規定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；同條例施行細則第44條第2項第1款明定本條例第19條第3項所稱平均月投保薪資，年金給付及老年一次金給付，按被保險人加保期間最高60個月之月投保薪資合計額除以60計算。另年滿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；老年年金給付，依下列方式擇優發給：一、保險年資合計每滿1年，按其平均月投保薪資之百分之0.75計算，並加計3000元。二、保險年資合計每滿1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1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58條第1項第1款、第58條之1、第58條之2第2項分別定有明文。查被上訴人向勞保局申請勞工保險之老年年金給付，經勞保局

核准以被上訴人勞保保險年資31年又1個月，乘以加保期間最高60個月之平均月投保薪資3萬1800元，乘以1.55%計算，每月老年年金給付為1萬5319元，因被上訴人未符合老年年金給付請領年齡，提前1年4個月於107年2月22日申請，應減給5.32%之老年年金給付，每月實際核給老年年金給付為1萬4504元，此有勞保局107年3月28日保普核字第Z000000000000號函在卷為憑（附原審卷第23頁）。被上訴人自100年4月起，其薪資為每月4萬元，則被上訴人加保期間最高60個月（即101年5月至106年4月）之薪資均為4萬元，依勞工保險投保薪資分級表，月投保薪資均為4萬0100元，計算被上訴人於加保期間最高60個月之平均月投保薪資應為4萬0100元，故被上訴人得請領之老年年金金額應為1萬8292元【 $40100 \times (31 + 1/12) \times 1.55\% \times 0.9468 = 18292$ 】，然因上訴人於上開期間均按月以3萬1800元為被上訴人申報加保，致被上訴人請領老年年金給付之金額僅為1萬4504元，每月差額達3788元（ $00000 - 00000 = 3788$ ）。又依據勞保局公布之月退休金平均餘命表，被上訴人00年0月00日生，於107年2月22日申請老年年金給付時，約為60歲，平均餘命為24年，因上開損害應為每月逐月發生，被上訴人提前請求賠償，自應扣除中間利息，是依霍夫曼計算式扣除中間利息後（第一個月不扣除中間利息），被上訴人依勞保條例第72條第3項之規定，得請求賠償之老年年金給付損害為72萬9350元（ $3788 \times 12 \times 16.000000000 = 729350$ 。其中16.000000000為年別單利5%第24年霍夫曼累計系數。），而被上訴人僅請求給付72萬8964元，自應准許。

3. 以上被上訴人所得請求上訴人賠償之金額，應為77萬3784元（ $44820 + 728964 = 773784$ ）。

(三) 被上訴人請求上訴人提撥5萬4984元至勞保局設立之被上訴人勞工退休金個人專戶，有無理由？

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百分之6；前4項所
定每月工資，由中央主管機關擬訂月提繳工資分級表，報請
行政院核定之，勞退條例第6條第1項、第14條第1項、第5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. 被上訴人94年7月至100年3月之薪資為3萬6100元，100年4月
至106年4月之薪資為4萬元，則其相應之勞工退休金月提繳
工資分級表上之月提繳工資即應為3萬6300元與4萬0100元，
而上訴人按月均僅以月提繳工資3萬1800元為被上訴人提繳
勞工退休金，則被上訴人所得請求上訴人提撥短少之退休金
差額，94年7月至100年3月共計69個月，金額為1萬8630元【
 $(00000 - 00000) \times 0.06 \times 69 = 18630$ 】，100年4月至106年
4月共計73個月，金額為3萬6354元【 $(00000 - 00000) \times 0.$
 $06 \times 73 = 36354$ 】，總計得請求上訴人提撥至被上訴人勞保
局勞工退休金專戶之金額應為5萬4984元（ $18630 + 36354 =$
 54984 ）。

六、綜上所述，被上訴人依就業保險法第38條、勞保條例第72條
第3項、勞退條例第31條第1項之規定，請求上訴人給付77萬
3784元及自起訴狀繕本送達翌日（即107年9月4日）起算之
法定遲延利息，並應提撥5萬4984元至勞保局設立之被上訴
人勞工退休金個人專戶，尚無不合，應予准許。原審命上訴
人如數給付，核無違誤，上訴意旨指摘原判決不當，求予廢

棄改判，為無理由，應予駁回。本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法，經核與本判決之結果均不生影響，爰不逐一論述，併予敘明。

七、據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第449條第1項、第78條，判決如主文。

中	華	民	國	108	年	6	月	28	日
			勞工法庭		審判長法官		謝說容		
						法官	葛永輝		
						法官	陳蘇宗		

以上正本係照原本作成。
不得上訴。

						書記官	盧威在		
中	華	民	國	108	年	6	月	28	日