

臺灣新北地方法院簡易民事判決

112年度勞簡字第62號

原告 黃冠諭

訴訟代理人 楊景勛律師

被告 英屬蓋曼群島商金百利克拉克股份有限公司台灣分公司

法定代理人 Ashish Agarwal (艾華斯)

訴訟代理人 蔡嘉政律師

許維帆律師

魏心純律師

上列當事人間請求給付提撥差額退休金等事件，經本院於民國112年12月25日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣參拾萬玖仟柒佰捌拾捌元，及自民國一百一十二年七月十一日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

被告應提繳新臺幣貳萬壹仟伍佰貳拾捌元至原告在勞動部勞工保險局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百分之七十六，餘由原告負擔。

本判決第一、二項得假執行。但被告如以新臺幣參拾參萬壹仟參佰壹拾陸元為原告預供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

一、本件原告經合法通知，未於最後言詞辯論期日到場，核無民事訴訟法第386條所列各款情形，爰依被告之聲請，由其一造辯論而為判決。

二、原告主張：

(一)緣原告於民國96年9月1日起受僱於被告，經派駐於樹林家樂福固定點商場，擔任商品推展人員，專事銷售好奇寶寶品牌尿布產品（職務俗稱好奇媽媽），每日工作時間為賣場營業

01 中之下午1時至晚上9時，對賣場消費者進行銷售勞務活動，  
02 約定每月工資暨其給付名義分別為臨時工資新臺幣（下同）  
03 2萬2,000元、交通津貼3,000元、行動電話津貼500元，視成  
04 交金額計算之業務獎金等，每月以金額固定之臨時工資、交  
05 通津貼、行動電話津貼加總即必然超過2萬5,500元，如再加  
06 具業務獎金項目，離職前每月平均工資大致在3萬3,000元以  
07 上，被告本應至少為原告以3萬3,000元以上之級距辦理勞工  
08 保險投保、勞工退休金提撥。詎料，被告並未依據上述工資  
09 總額核實投保勞工保險、提撥勞工退休金正確級距，導致原  
10 告受有勞工保險老年給付差額之損害、勞工退休金短少提撥  
11 之損害。

12 (二)又倘以正確投保薪資等級計算，60個月之正確投保薪資等級  
13 計算出得請求老年給付之平均月投保薪資應為3萬1,800元，  
14 應可領取之每月老年年金給付應為1萬6,108元，惟原告所請  
15 領勞工保險老年年金給付，實際每月核給1萬4,357元，其間  
16 短少金額1,751元，則自107年4月起至112年1月底止之原告6  
17 6歲，共58個月10萬1,558元，應賠償予原告；另自112年2月  
18 2日之原告66歲起至原告死亡止，平均餘命尚有21.48年，以  
19 霍夫曼計算式扣除中間利息，尚應再一次性給付原告31萬2,  
20 033元，原告自得依勞工保險條例（下稱勞保條例）第72條  
21 第3項、民法第227條等規定請求被告給付41萬3,591元。甚  
22 且，倘鈞院認原告依法僅得請求到期之定期金，則107年4月  
23 起至112年5月底止，共61個月10萬6,811元，應賠償予原  
24 告；另應自112年6月1日起至原告死亡時止，按月於次月底  
25 前給付原告1,751元，原告亦得援引上開規定請求被告給  
26 付。再者，被告未依正確工資等級足額提撥，原告因而受有  
27 退休金專戶之本金及累積收益減少之損害2萬1,528元（詳如  
28 附表所示），原告自得依勞工退休金條例（下稱勞退條例）  
29 第31條第1項規定，請求被告將2萬1,528元提繳至原告之勞  
30 退專戶。

31 (三)被告辯稱原告任職期間給付之交通津貼、行動電話津貼與原

01 告給付之勞務不具對價性，自非工資之一部云云，惟查：

02 1.原告自96年9月1日至102年6月30日止皆為固定專職於樹林家  
03 樂福賣場擔任向現場消費陳列、推銷商品之人員，並無於  
04 數賣場間往返之交通需求，亦無向其他店家推廣、招攬業務  
05 之電話通訊聯繫需求亦非電銷人員，故上開交通津貼、行動  
06 電話津貼，應屬單純本於勞動關係所受領之給付，具備對價  
07 與經常性而為工資性質，被告額外區分臨時人員工資、業務  
08 獎金、交通津貼及行動電話津貼等給付名目，顯然係為減輕  
09 勞動法規課與雇主關於資遣費、勞保保費及勞退提撥等責  
10 任。

11 2.又作為勞動契約關係之法源依據者，必以具備「勞動契約意  
12 思表示合致一致約定」或「公告周知經核備通過之工作規  
13 則」，且未違反勞基法其他強行規定為前提，此參民法第15  
14 3條、勞動基準法（下稱勞基法）第70條第1項規定即明，然  
15 細繹被告所提出之唯一證據即合約商化人員薪資福利休假管  
16 理辦法（下稱系爭管理辦法），其上顯然未有原告之簽名，  
17 即非勞動契約，亦非公告周知並經勞工主管機關核備通過，  
18 並非合法生效工作規則，自無從作為兩造間勞動契約關係之  
19 判斷依據。且原告係自96年起即受領名義為交通津貼、行動  
20 電話津貼等具勞務對價性、經常性之給付，而系爭管理辦法  
21 之發布日期為106年3月1日，並非係96年所制定頒布，顯然  
22 與被告所辯稱顯然不一致，益徵係被告為掩飾其脫法行為所  
23 製作，其證據能力與證據價值堪疑。況縱認該文書形式上真  
24 正無疑，惟基於實體從舊之不溯及既往原則，亦無從作為兩  
25 造間96年至000年0月00日間勞動契約關係權利義務之認定依  
26 據。

27 3.被告雖稱交通津貼係油資實支實付費用之程序簡化云云，惟  
28 理當以確有該公務、費用支出、具相當性為要件。原告自96  
29 年起提供從屬性勞務供被告受領時起，從未發生任何公務往  
30 來耗費油資交通費用高達3,000元之事實，被告亦從未審核  
31 原告使用之交通工具為何、交通距離為何、固定油耗多少、

01 每月固定產生之油資費用付出為何等項目，則與被告所稱經  
02 其實際審查交通工具與距離後，確認經常費油資費用支出金  
03 額，始將經常性固定費用支出簡化去除行政作業會計帳務流  
04 程，直接發放等情不合，況被告亦未提出相關之交通費用支  
05 出、核銷流程、核銷結果等文書證據以供參酌，難認被告上  
06 開抗辯為可採。況原告通勤距離之短，自住家至樹林家樂福  
07 單一駐點，僅區區約10分鐘機車車程，所耗油資費用支出，  
08 每月不超過300元，被告辯稱之3,000元，係實際費用支出之  
09 10倍，兩者顯不相當，且與固定工資相較，即高達固定工資  
10 7分之1之比例，金額顯然失衡，亦違反社會通念常理，被告  
11 應係以交通津貼名義，浮冠於本屬給付勞工以勞務換取生活  
12 所需工資之對價性、經常性給付上。

13 4.再者，原告自102年7月時起，因需於各駐點間公務往來交  
14 通，始發生工作時間公務交通與費用，經被告增加實際交通  
15 費用補貼1,200元，經核與實際油資費用大致相當，然自此  
16 以前，從未發生離開樹林家樂福賣場改至其他賣場營業場所  
17 之公務交通往來事實自無從衍生公務交通費用，是原告主張  
18 公務交通費用發生之時間點與津貼金額互核相當一致，堪認  
19 原告自始至終，提供相同從屬性勞務供被告受領之對價與經  
20 常性給付3,000元，雖經被告浮冠以交通津貼名義，然未改  
21 其實質為工資之性質。況被告亦自承原告單日往來數商場里  
22 程數換算每月應支出之油資，不超過1,200元，被告始給予  
23 加給實支實付交通費用津貼1,200元等情，顯見原告實際交  
24 通發票至多1,200元，亦與4,200元之交通津貼不符，故扣除  
25 1,200元實際交通津貼後，剩以交通津貼名義給付3,000元應  
26 屬工資之一部甚明。

27 5.此外，被告復提出其於95年8月1日訂定之合約商化人員薪資  
28 福利項目辦法（下稱系爭項目辦法）以為佐證，惟其上未見  
29 原告簽署文字，亦未見送勞工主管機關核備或檢附公告周知  
30 證明，仍係不符合民法第153條、勞基法第70條等規定，非  
31 契約、亦非工作規則內部草稿文件，且依該文書頁末各主管

01 簽名暨最高主管簽名處之「Approved by」（即核批之  
02 意），足見係屬常見之內部簽呈，自難作為兩造間勞動契約  
03 關係或其他法律關係之依據。甚且，依系爭項目辦法之「需  
04 附上收據，費用實報實銷，每月短途4,200元、長途6,000元  
05 為上限」以觀，若確曾對外公告周知並施行，對應發生之事  
06 實應為「原告發生公務交通往來事實」、「每月提供不同金  
07 額油資發票核銷並給付原告浮動金額交通津貼」，絕無可能  
08 每月金額固定，益徵原告於96年9月任職時起該等經被告冠  
09 以交通津貼名義之每月經常性固定3,000元給付，絕非被告  
10 抗辯之每月油資費用實報實銷後所為給付，而為工資無疑。  
11 況縱原告確實有提供油資發票予被告，為此亦屬勞工履行提  
12 供勞務所衍生之相關先行墊支公務費用而由雇主返還，仍係  
13 「本於勞動關係履行之衍生給付」，非該等給付與勞動關係  
14 毫無牽連。

15 (四)併為聲明：(一)先位聲明：被告應給付原告41萬3,591元，及  
16 自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算  
17 之利息。備位聲明：(1)被告應給付原告10萬6,811元，及自  
18 起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之  
19 利息。(2)被告應自112年6月1日起至原告死亡時止，按月於  
20 次月底前給付原告1,751元，暨每期之應給付日起至清償日  
21 止，各自按年息百分之5計算之利息。(二)被告應提撥2萬1,52  
22 8元至原告於勞工保險局之勞工退休金個人專戶。

23 三、被告則以：

24 (一)原告在職期間領取之交通津貼及行動電話津貼均非屬工資，  
25 故原告以被告未將該等給付納入投保工資、提繳工資為由，  
26 主張被告應給付勞工保險老年給付短少差額41萬3,591元及  
27 提繳勞工退休金差額2萬1,528元至勞退專戶，均屬無據。茲  
28 分述如下：

29 1.交通津貼部分：

30 (1)依據系爭管理辦法第2條第3項規定，交通津貼之金額係依據  
31 各商化人員負責之區域大小，設定津貼上限之方式給付。對

01 於駐單店人員，每月交通津貼上限為3,000元；負責區域之  
02 交通距離在50公里以下之短途人員，每月交通津貼上限為4,  
03 200元；負責區域之交通距離在50公里以上之長途人員，每  
04 月交通津貼上限為6,000元，顯見交通津貼之給付係因原告  
05 為執行勞務需使用交通工具及距離而定，其補貼金額之多寡  
06 與工作量無關，亦無涉其給付勞務之內容。

07 (2)又依被告內部紀錄，原告自96年9月1日起負責家樂福樹林店  
08 之商品陳列、推銷等工作，為移動距離最短之駐單店人員，  
09 故適用駐單店人員之津貼標準。嗣於102年7月1日起至000年  
10 0月0日間，原告因改負責卡多摩保安店、大樹藥局樹林育英  
11 店、屈臣氏樹二店、惠康樹林2店、美康藥妝大慶店、寶雅  
12 樹林中山店、全聯福利中心樹林保安店、全聯福利中心樹林  
13 中山店等，負責區域交通範圍擴大，移動距離增加，故改為  
14 適用短途人員之津貼標準（即負責區域之交通距離在50公里  
15 以下），且原告並未對負責區域及津貼標準之變更提出任何  
16 異議，仍持續依變更後之津貼標準請領交通津貼至107年3月  
17 9日自願離職為止近5年之時間，自堪認被告與原告勞動條件  
18 之變更已於102年7月達成合意甚明。足見被告確實依據原告  
19 移動距離之遠近、使用交通工具之多寡，支付交通津貼，以  
20 其補貼油資、車輛耗損等費用，顯非原告提供勞務之對價。

21 (3)而前開交通津貼之領取方式，自原告任職起之96年9月起至1  
22 06年2月期間，均採實報實銷制，原告及其他合約商化人員  
23 均須檢附當月或前1個月之加油發票或收據（須有公司統  
24 編）並張貼於油費報支單中，請領至津貼標準上限（即駐單  
25 店人員上限3,000元及短途人員上限4,200元），不足者按實  
26 報支。被告雖因逾5年之保存期限而未留存相關資料，且系  
27 爭管理辦法亦未明文記載，惟原告於110年12月9日進行勞資  
28 爭議調解時既已自承：「有段時間被告要求要提供加油發  
29 票，否則無法拿到被認定車馬費3,000元及手機費或車馬費  
30 4,200元及手機費，故有段時間皆有發票提供對造人」等  
31 語，顯見原告無論係於96年9月1日起擔任駐單店人員而適用

01 其3,000元津貼標準，抑或102年7月1日起擔任複數駐點短途  
02 人員而適用其4,200元津貼標準，均曾依被告內部規定提供  
03 足額加油發票或收據實報實銷，並依規定請領至其當時之交  
04 通津貼上限。

05 (4)再者，原告在前往職務地點或執行職務過程中，確有使用交  
06 通工具往來各門市而支出交通費用之必要，然被告當時僱用  
07 之商化人員人數眾多，且各商化人員可能每日需往來數個門  
08 市，因渠等多自備機車等交通工具往來各店點，實難取得具  
09 體憑證以核實各點間往來所耗費之確切交通費用，倘被告要  
10 求各商化人員於各通路店點間之交通費用均需提出單據申報  
11 費用，不僅造成商化人員支領交通津貼之不便，亦將使被告  
12 之人事、財會部門負擔審核憑證之巨大工作負荷，影響其他  
13 業務之推展，故嗣後於原告任職之106年3月至107年3月9日  
14 期間，被告並無要求商化人員提供加油單據，而係以商化人  
15 員負責區域之交通距離為標準，給付交通津貼以補貼渠等支  
16 出之交通費用，以減省行政作業之成本及負擔，故原告所受  
17 領之交通津貼非屬工資，而係勞基法施行細則第10條所稱之  
18 差旅津貼，亦非屬原告之平均工資，勞保之投保薪資及勞退  
19 之提繳薪資。

20 (5)原告固陳稱系爭管理辦法係於其任職後始規定，自無從作為  
21 兩造間自96年9月1日起至106年2月28日止之勞動契約關係權  
22 利義務認定依據云云，惟被告於95年8月1日訂定之合約商化  
23 人員薪資福利項目辦法（此乃系爭管理辦法之前身，下稱系  
24 爭項目辦法）亦已明確規定：「交通津貼：公務用途，需附  
25 上收據，費用實報實銷，每月短途4,200元、長途6,000元為  
26 上限」，足認原告縱於102年7月1日起轉為複數駐點商化人  
27 員，仍須檢附上限4,200元之加油發票或收據，始得向被告  
28 請領足額4,200元之交通津貼。

## 29 2.行動電話津貼部分：

30 (1)依系爭管理辦法第2條第4項規定，行動電話津貼係為補貼因  
31 公務用途使用行動電話之勞工，考量各商化人員屬一般人員

01 或小組長其須使用行動電話執行職務之需求程度，以固定津  
02 貼方式給付。對於一般商化人員，每月行動電話津貼為500  
03 元；對於擔任小組長之商化人員，每月行動電話津貼為1,00  
04 0元，顯見行動電話津貼之給付係因原告為執行勞務之目  
05 的，需使用自用行動電話與各通路店點或其他商化人員聯  
06 繫，且因原告並非於辦公室執行職務，無法利用被告設置之  
07 電話進行聯繫，被告因此補貼原告因公支出之行動電話費  
08 用，自屬合理。

09 (2)又觀諸系爭管理辦法第2條第4項亦規定，行動電話津貼於無  
10 薪病假或留職停薪期間不予發給，一般事、病假則無扣除規  
11 定，益徵此津貼與原告勞務之給付無關。準此，行動電話津  
12 貼係為補貼原告執行職務所支出之電話費用，僅因被告所屬  
13 商化人員甚多，顯無法逐一核實商化人員每一筆通話是否為  
14 公務目的並核其費用，故簡化支領流程而依勞工職務需要使  
15 用行動電話之程度制定定額之補貼，自無不當。是其補貼金  
16 額之多寡與工作量無關，亦無涉渠等給付勞務之內容，自不  
17 具工資之性質，亦非屬原告之平均工資、勞保之投保薪資及  
18 勞退之提繳薪資。

19 (二)答辯聲明：原告之訴駁回。並陳明如受不利判決，願供擔保  
20 請准宣告免為假執行。

#### 21 四、兩造不爭執之事項：

22 (一)原告自96年9月1日起至107年3月9日受僱於被告，職稱為合  
23 約商化人員（merchandiser），職務內容係協助被告之商品  
24 於各通路販售之陳列、推銷等工作。

25 (二)原告任職被告期間所受領之薪資、津貼及獎金如原證1所  
26 示。薪資單給付名義為「臨時工資2萬2,000元、交通津貼3,  
27 000元、行動電話津貼500元、視成交金額計算之業務獎  
28 金」。

29 (三)原告自96年9月1日起至102年6月30日止，皆係專職固定於單  
30 一之樹林區家樂福賣場，從事現場陳列、銷售商品之人員。

31 (四)原告自102年7月1日起職務內容與工作地點調整為數商場駐

01 點人員，始產生於數商場間騎乘自備機車往返數工作地點之  
02 事實。

03 (五)被告主張足以反證非工資報酬而係交通、行動電話費用支出  
04 之系爭管理辦法，上載制定時點係原告任職起之10年後即  
05 106年3月1日，該文書未顯示原告簽署同意或經主管機關核  
06 備或經公告周知。

07 (六)原證1薪資明細表上載之「臨時工資」、「業務相關獎金」  
08 給予均屬工資。

09 (七)兩造間勞動關係於107年3月9日因原告自請離職而終止。

#### 10 五、得心證之理由：

11 (一)系爭交通津貼及行動電話津貼是否屬於工資範圍？

12 1.按勞工係受雇主僱用從事工作獲致工資者；而工資謂勞工因  
13 工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計  
14 月、計件以現金或實物等方式給與之獎金、津貼及其他任何  
15 名義之經常性給與均屬之。勞基法第2條第1、3款分別定有  
16 明文。是工資係勞工勞動之報酬對價且為經常性之給與。所  
17 謂經常性之給與，只要在一般情形下經常可以領得之給付即  
18 屬之，舉凡某種給與係屬工作上之報酬，在制度上有經常性  
19 者，均得列入平均工資以之計算退休金。故勞工因工作所得  
20 之報酬，倘符合「勞務對價性」及「給與經常性」二項要件  
21 時，依法即應認定為工資。判斷某項給付是否具「勞務對價  
22 性」及「給與經常性」，應依一般社會之通常觀念為之，其  
23 給付名稱為何，尚非所問。是以雇主依勞動契約、工作規則  
24 或團體協約之約定，對勞工提供之勞務反覆應為之給與，乃  
25 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  
26 評量之勞動成本，無論其名義為何，如在制度上通常屬勞工  
27 提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價（報酬），即具  
28 工資之性質而應納入平均工資之計算基礎（最高法院100年  
29 度台上字第801號判決意旨參照）。則系爭交通津貼、行動  
30 電話津貼是否為工資之一部分，自應以上開津貼是否為勞工  
31 給付勞務之對價且屬經常性給與，為判斷依據。

01 2.查原告擔任被告之合約商化人員，工作內容係協助被告之商  
02 品於各通路販售之陳列、推銷等工作。又原告自96年9月1日  
03 起至102年6月30日止，皆係專職固定於單一之樹林區家樂福  
04 賣場，自102年7月1日起調整為數商場駐點人員，始產生於  
05 數商場間騎乘自備機車往返數工作地點。又被告按月定額發  
06 給原告「交通津貼」3,000元、「行動電話津貼」500元等  
07 情，為兩造所不爭執。而原告在被告擔任合約商化人員期  
08 間，縱專職固定於單一賣場，被告每月仍會固定發給原告定  
09 額之交通津貼3,000元，被告既稱係公務用途，係因原告為  
10 執行勞務需使用交通工具及依距離而定，顯非屬雇主單純依  
11 勞工居住地距工作地點之遠近，所為補貼勞工上、下班通勤  
12 之交通費或油資，則縱有要求原告須檢附當月或前一個月之  
13 加油發票或收據並張貼於油費報支單中，亦非被告所稱因公  
14 務用途而為補貼，自非屬核實報支費用之性質。另關於系爭  
15 行動電話津貼，原告主張其所擔任合約商化人員，僅負責於  
16 固定工作場所內向消費者從事現場商品陳列、推銷等工作等  
17 情，此為被告所不爭，原告既無須向其他店家推廣、招攬業  
18 務之電話通訊聯繫需求，亦非電話行銷人員，縱偶有業務上  
19 聯繫之需要，每月行動電話通話費用焉有可能高達500元，  
20 顯難認係屬被告所稱因公務用途而為補貼，亦不具核實報支  
21 費用之性質。至被告雖提出其於95年8月1日訂定之系爭項目  
22 辦法及於106年3月1日訂定之系爭管理辦法，然按私文書應  
23 由舉證人證其真正，民事訴訟法第357條前段定有明文。又  
24 當事人提出之私文書必須真正而無瑕疵者，始有訴訟法之形  
25 式的證據力，此形式的證據力具備後，法院就其中之記載調  
26 查其是否與系爭事項有關，始有實質的證據力之可言。況勞  
27 基法第70條規定，雇主僱用勞工人數在30人以上者，應依其  
28 事業性質，就該條各款所列事項訂立工作規則，報請主管機  
29 關核備後並公開揭示之，是工作規則必經公開揭示，俾使勞  
30 工知悉其內容，方得為勞動契約之一部而拘束勞雇雙方（最  
31 高法院109年度台上字第1908號判決參照）。本件被告僱用

01 勞工人數顯在30人以上，既未舉證證明其於95年8月1日訂定  
02 之系爭項目辦法及106年3月1日訂定之系爭管理辦法，業經  
03 報請主管機關核備後並公開揭示，已使勞工知悉其內容，自  
04 均難認係屬被告之工作規則而得為勞動契約之一部，故對於  
05 原告均不生拘束力，本院亦無從認定係屬系爭交通津貼及行  
06 動電話津貼發給之依據。抑且，95年8月1日訂定之系爭項目  
07 辦法亦僅規定：「交通津貼：公務用途，需附上收據，費用  
08 實報實銷，每月短途4,200元、長途6,000元為上限」，然原  
09 告自96年9月1日起至102年6月30日止，係專職固定於單一之  
10 樹林區家樂福賣場，並無公務用途之往來數賣場交通之需，  
11 每月仍領有定額之交通津貼3,000元，依此可知系爭交通津  
12 貼應屬原告於提供勞務下而經常性可領得之報酬，該津貼與  
13 原告提供本身勞務過程有密切之關連性，且非偶而為之，為  
14 在一般情形下經常可以領得之給付，具有「勞務對價性」及  
15 「經常性給與」之性質，顯然與勞基法施行細則第10條第9  
16 款所稱之「差旅津貼」，係指勞工因不定時出差而領取，屬  
17 偶然發生而非經常性給與有所不同。是以，系爭交通津貼及  
18 行動電話津貼既係兩造間就特定之工作條件達成協議，為勞  
19 工於該一般情形下經常可以領得之給付，性質上屬勞工因工  
20 作所獲之報酬，在制度上亦具有經常性，堪認屬於勞基法第  
21 2條第3款所稱之工資，自不能僅因雇主另冠以不同之給付名  
22 稱，即否認其為工資之本質。

23 3. 綜上，系爭交通津貼及行動電話津貼，均具備勞務對價性及  
24 經常性給與之要件，而屬於工資之一部。

25 (二) 原告請求被告一次給付老年年金給付損失41萬3,591元，是  
26 否有據？

27 1. 按勞保條例第19條第3項規定，年金給付及老年一次金給付  
28 之平均月投保薪資，係按被保險人加保期間最高六十個月之  
29 月投保薪資予以平均計算。所稱月投保薪資，係指由投保單  
30 位按被保險人之月薪資總額，依投保薪資分級表之規定，向  
31 保險人申報之薪資。被保險人之薪資，如在當年二月至七月

01 調整時，投保單位應於當年八月底前將調整後之月投保薪資  
02 通知保險人；如在當年八月至次年一月調整時，應於次年二  
03 月底前通知保險人。其調整均自通知之次月一日生效，勞保  
04 條例第14條第1、2項亦有明文。又本條例第14條第1項所稱  
05 月薪資總額，以勞基法第2條第3款規定之工資為準；其每月  
06 收入不固定者，以最近三個月收入之平均為準，勞保條例施  
07 行細則第27條亦有明定。再依勞工保險局所訂定之「投保單  
08 位未覈實申報員工之投保薪資應處罰鍰作業原則」第二項規  
09 定每月薪資不固定者，按應申報調整期限前（不含期限當  
10 月）3個月平均薪資來認定調整生效月份之投保薪資，即以  
11 5、6、7月或11、12月及次年1月平均薪資核算9月或次年3月  
12 之投保薪資。

13 2.查系爭交通津貼3,000元之範圍內及行動電話津貼500元均屬  
14 工資，業經本院認定如前，又兩造並不爭執薪資明細表上記  
15 載之「臨時工資」、「業務相關獎金」均屬工資等情，是原  
16 告自96年9月至107年2月之各月份工資總額應如附表所示，  
17 因每月薪資未固定，故被告為原告投保之月投保薪資，即應  
18 以原告之月薪資總額即以最近三個月收入之平均為準，即應  
19 分別以各年度5、6、7月之平均薪資或11、12月及次年1月平  
20 均薪資核算自各年度9月起或次年度3月起之投保薪資，是原  
21 告主張其任職期間前三個月月平均工資及各月份勞保應投保  
22 薪資如附表所示，自屬有據，堪認被告確有將原告月投保薪  
23 資金額以多報少情事。

24 3.又查，依原告所提出之勞工保險被保險人投保明細表（明  
25 細）及附表所示勞保應投保薪資欄所列，原告加保期間最高  
26 60個月之月投保薪資，均係在被告公司任職期間，其中98年  
27 3月至8月之月投保薪資34,800元計6個月、105年9月至106年  
28 2月之月投保薪資33,300元計6個月、103年9月至104年2月及  
29 106年3月至8月之月投保薪資31,800元計12個月，97年9月至  
30 98年2月、100年9月至101年2月、101年9月至102年2月、103  
31 年3月至8月、104年9月至105年2月及105年3月至8月之月投

01 保薪資30,300元計36個月。從而，原告加保期間最高60個月  
02 之平均月投保薪資應為3萬1,350元【計算式： $(34,800 \times 6$ 個  
03 月 $+ 33,300 \times 6$ 個月 $+ 31,800 \times 12$ 個月 $+ 30,300 \times 36$ 個月) $\div 60$ 個  
04 月 $= 31,350$ 】，尚非原告所主張之3萬1,800元。

05 4.再按投保單位違反本條例規定，將投保薪資金額以多報少或  
06 以少報多者，自事實發生之日起，按其短報或多報之保險費  
07 金額，處4倍罰鍰，並追繳其溢領給付金額。勞工因此所受  
08 損失，應由投保單位賠償之。勞工年滿60歲有保險年資，且  
09 保險年資合計滿15年者，得請領老年年金給付。老年年金給  
10 付，依下列方式擇優發給：一、保險年資合計每滿一年，按  
11 其平均月投保薪資之百分之0.775計算，並加計新臺幣3,000  
12 元。二、保險年資合計每滿一年，按其平均月投保薪資之百  
13 分之1.55計算。符合第58條第1項第1款及第5項所定請領老  
14 年年金給付條件而延後請領者，於請領時應發給展延老年年  
15 金給付。每延後一年，依前條規定計算之給付金額增給百分  
16 之4，最多增給百分之20。勞保條例第72條第3項、第58條第  
17 1項第1款、第58之1條、第58之2條第1項分別定有明文。又  
18 以現金發給保險給付標準之計算，於保險年資未滿一年者，  
19 依其實際加保月數按比例計算；未滿30日者，以一個月計  
20 算。本條例第19條第4項所定保險年資未滿一年，依其實際  
21 加保月數按比例計算，計算至小數第二位，第三位四捨五  
22 入，勞保條例第19條第4項、勞保條例施行細則第45條亦有  
23 明文。查原告係00年0月0日生，自61年7月16日起投保勞工  
24 保險，有勞工保險被保險人投保資料表（明細）可按（見本  
25 院卷二第25頁），而原告已於107年4月23日申請老年年金給  
26 付，經勞工保險局審查符合規定，擇優採其勞保保險年資30  
27 年又10個月，乘以加保期間最高60個月之平均月投保薪資2  
28 萬8,700元，乘以1.55%計算，每月老年年金給付為13萬,71  
29 5元，另增給展延期間1年2月計4.68%之展延老年年金給  
30 付，每月實際核給老年年金給付為1萬4,357元，自107年4月  
31 起按月於次月底前發給，此有勞工保險局107年5月29日保普

01 核字第Z00000000000號函可按（見本院卷一第299頁）。而  
02 因被告將原告薪資以多報少，依原告實際應投保薪資計算，  
03 其加保期間最高60個月之平均月投保薪資應為3萬1,350元，  
04 已如前述，則原告每月得請求之老年年金給付應為1萬4,981  
05 元【計算式： $31,350 \times 30.83 \times 1.55\% = 14,981$ ，小數點以下四  
06 捨五入(下同)】，另再增給展延期間1年2月計4.68%之展延  
07 老年年金給付，則原告每月得請領之老年年金給付應為1萬  
08 5,682元【計算式： $14,981 \text{元} \times (1 + 4.68\%) = 15,682$ 】。  
09 故原告得請求被告賠償其依法得請領老年年金給付差額之損  
10 失，每月應為1,325元【計算式： $15,682 \text{元} - 14,357 \text{元} = 1,3$   
11 25元】，每年則應為1萬5,900元【計算式： $1,325 \text{元} \times 12 \text{月} =$   
12 15,900元】。

13 5.復按我國民法就損害呈持續狀態時應回復原狀所為之金錢賠  
14 償，係以一次給付為原則，定期金為例外。準此，勞工就投  
15 保單位未據實申報投保薪資額，致其按月向勞保局領取之老  
16 老年年金給付不足額損害，亦屬日後漸次發生者，自得類推適  
17 用民法第193條第2項、第192條第3項規定，就其損害請求投  
18 保單位為一次給付之賠償（最高法院107年度台上字第1854  
19 號判決參照）。查原告自107年4月起領取老年年金給付，則  
20 自107年4月起至112年1月止，原告於此段期間共計58個月得  
21 請求被告賠償之老年年金給付差額損失為7萬6,850元【計算  
22 式： $1,325 \text{元} \times 58 \text{月} = 76,850 \text{元}$ 】。又原告係00年0月0日出  
23 生，又原告於107年4月23日請領老年年金給付時為61歲，依  
24 內政部公布之107年度新北市簡易生命表女性部分，平均餘  
25 命尚有25.90年，則自112年2月起（即扣除前述58個月即4.8  
26 3年部分），原告之平均餘命應為21.07年，故原告就此部分  
27 得一次請求被告賠償之老年年金給付差額應為23萬2,938元  
28 【依霍夫曼式計算法扣除中間利息（首期給付不扣除中間利  
29 息），核計其金額為232,938元。計算式： $15,900 \times 14.00000$   
30  $000 + (15,900 \times 0.07) \times (15.00000000 - 00.00000000) = 232,938.$   
31  $0000000000$ 。其中14.00000000為年別單利5%第21年霍夫曼

01 累計係數，15.00000000為年別單利5%第22年霍夫曼累計係  
02 數，0.07為未滿一年部分折算年數之比例，採四捨五入，元  
03 以下進位】。從而，原告得請求被告賠償其老年年金給付差  
04 額損失為30萬9,788元【計算式：76,850元+232,938元=30  
05 9,788元】。故原告於此範圍內之請求為有理由，逾此範圍  
06 之請求，則無理由。

07 (三)原告請求被告應補提繳勞工退休金差額2萬1,528元，是否有  
08 據？

09 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  
10 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  
11 休金提繳率，不得低於勞工每月工資6%，勞退條例第6條第1  
12 項、第14條第1項定有明文。依同條例第31條第1項規定，雇  
13 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  
14 工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償。該專戶內之本  
15 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  
16 所定請領退休金規定之前，不得領取。是雇主未依該條例之  
17 規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金者，將減損勞工退休  
18 金專戶之本金及累積收益，勞工之財產受有損害，自得依該  
19 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  
20 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  
21 納至其退休金專戶，以回復原狀（最高法院101年度台上字  
22 第1602號判決意旨參照）。

23 2.復按勞工之工資如在當年2月至7月調整時，其雇主或所屬單  
24 位應於當年8月底前，將調整後之月提繳工資通知勞保局；  
25 如在當年8月至次年1月調整時，應於次年2月底前通知勞保  
26 局，其調整均自通知之次月1日起生效，勞退條例第15條第2  
27 項定有明文。又依本條例第14條第1項至第3項規定提繳之退  
28 休金，由雇主或委任單位按勞工每月工資總額，依月提繳工  
29 資分級表之標準，向勞保局申報；勞工每月工資如不固定  
30 者，以最近三個月工資之平均為準，勞退條例施行細則第15  
31 條第1項、第2項亦分別定有明文。

01 3.查原告自96年9月起至107年2月止之各月份「工資總額」、  
02 「前三個月平均工資」、「勞退月提繳工資」、「勞退應提  
03 繳金額(B)」、「勞退實際提繳金額(A)」、「差額(B-  
04 A)」等各項，均詳如附表所示，揆諸前揭說明，堪認原告  
05 主張被告應為原告補提繳勞工退休金差額2萬1,528元至其在  
06 勞工保險局之勞工退休金個人專戶，洵屬有據，應予准許。

07 六、綜上所述，原告依據上開勞動法令，先位第1項聲明請求被  
08 告給付30萬9,788元及自起訴狀繕本送達翌日即112年7月11  
09 日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息；暨請求被告  
10 應提繳勞工退休金2萬1,528元至原告在勞保局之勞工退休金  
11 個人專戶，均為有理由，應予准許；逾此範圍之請求，為無  
12 理由，應予駁回。又本件原告先位第1項聲明既為一部有理  
13 由，一部無理由，則備位第1項聲明部分，本院即毋庸審究  
14 裁判（最高法院97年度台上字第111號判決意旨參照），併  
15 予敘明。

16 七、末按法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，應依職權  
17 宣告假執行，前項請求，法院應同時宣告雇主得供擔保或將  
18 請求標的物提存而免假執行，為勞動事件法第44條第1項、  
19 第2項所明定。本判決原告勝訴部分為被告即雇主敗訴之判  
20 決，爰依據前開規定，依職權宣告假執行及免為假執行之宣  
21 告。

22 八、本件事證已臻明確，兩造其餘之主張、攻擊或防禦方法及所  
23 用之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結  
24 果，爰不逐一論列，附此敘明。

25 九、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

26 中 華 民 國 113 年 1 月 29 日

27 勞 動 法 庭 法 官 王 士 珮

28 以上正本係照原本作成。

29 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  
30 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

31 中 華 民 國 113 年 1 月 29 日

01  
02  
03

書記官 李依芳

附表：

月份	臨時工資	交通津貼	實支實付油資 — 不計入工資	行動電話津貼	業務獎金	工資總額	前三個月平均工資	勞保實際投保薪資	勞保應投保薪資	勞退月提繳工資	勞退應提繳金額(B)	勞退實際提繳金額(A)	差額(B-A)
96/9	22,000	0		500	0	22,500		24,000	24,000	24,000	1,440	1,440	0
96/10	22,000	0		500	1,500	24,000					1,440	1,440	0
96/11	22,000	0		500	4,800	27,300					1,440	1,440	0
96/12	22,000	0		500	6,000	28,500					1,440	1,440	0
97/1	22,000	3,000		500	3,800	29,300					1,440	1,440	0
97/2	22,000	3,000		500	3,550	29,050					1,440	1,440	0
97/3	22,000	3,000		500	3,050	28,550	28,367		28,800	28,800	1,728	1,440	288
97/4	22,000	3,000		500	3,550	29,050					1,728	1,440	288
97/5	22,000	3,000		500	3,400	28,900					1,728	1,440	288
97/6	22,000	3,000		500	4,300	29,800					1,728	1,440	288
97/7	22,000	3,000		500	2,300	27,800		26,400			1,728	1,584	144
97/8	22,000	3,000		500	3,050	28,550					1,728	1,584	144
97/9	22,000	3,000		500	3,900	29,400	28,833		30,300	28,800	1,818	1,584	234
97/10	22,000	3,000		500	2,800	28,300					1,818	1,584	234
97/11	22,000	3,000		500	5,550	31,050					1,818	1,584	234
97/12	22,000	3,000		500	4,750	30,250					1,818	1,584	234
98/1	22,000	3,000		500	15,050	40,550					1,818	1,584	234
98/2	22,000	3,000		500	5,800	31,300					1,818	1,584	234
98/3	22,000	3,000		500	4,300	29,800	33,950		34,800	34,800	2,088	1,584	504
98/4	22,000	3,000		500	13,600	39,100					2,088	1,584	504
98/5	22,000	3,000		500	2,000	27,500					2,088	1,584	504
98/6	22,000	3,000		500	4,600	30,100					2,088	1,584	504
98/7	22,000	3,000		500	3,000	28,500					2,088	1,584	504
98/8	22,000	3,000		500	4,400	29,900		28,800			2,088	1,728	360
98/9	22,000	3,000		500	3,400	28,900	28,700		28,800	28,800	1,728	1,728	0
98/10	22,000	3,000		500	14,600	40,100					1,728	1,728	0
98/11	22,000	3,000		500	3,400	28,900					1,728	1,728	0
98/12	22,000	3,000		500	2,900	28,400					1,728	1,728	0
99/1	22,000	3,000		500	2,600	28,100					1,728	1,728	0
99/2	22,000	3,000		500	4,800	30,300					1,728	1,728	0
99/3	22,000	3,000		500	5,500	31,000	28,467		28,800	28,800	1,728	1,728	0
99/4	22,000	3,000		500	9,300	34,800					1,728	1,728	0
99/5	22,000	3,000		500	2,000	27,500					1,728	1,728	0
99/6	22,000	3,000		500	4,200	29,700					1,728	1,728	0
99/7	22,000	3,000		500	3,500	29,000		27,600			1,728	1,656	72
99/8	22,000	3,000		500	4,600	30,100					1,728	1,656	72
99/9	22,000	3,000		500	4,800	30,300	28,733		28,800	28,800	1,728	1,656	72
99/10	22,000	3,000		500	5,500	31,000					1,728	1,656	72
99/11	22,000	3,000		500	2,000	27,500					1,728	1,656	72
99/12	22,000	3,000		500	4,300	29,800					1,728	1,656	72
100/1	22,000	3,000		500	1,500	27,000					1,728	1,656	72
100/2	22,000	3,000		500	1,050	26,500					1,728	1,656	72
100/3	22,000	3,000		500	9,150	34,650	28,100		28,800	28,800	1,728	1,656	72
100/4	22,000	3,000		500	3,150	28,650					1,728	1,656	72
100/5	22,000	3,000		500	3,750	29,250					1,728	1,656	72

(續上頁)

01

100/6	22,000	3,000		500	4,350	29,850					1,728	1,656	72
100/7	22,000	3,000		500	2,250	27,750		26,400			1,728	1,584	144
100/8	22,000	3,000		500	3,150	28,650					1,728	1,584	144
100/9	22,000	3,000		500	3,450	28,950	28,950		30,300	30,300	1,818	1,584	234
100/10	22,000	3,000		500	3,450	28,950					1,818	1,584	234
100/11	22,000	3,000		500	1,650	27,150					1,818	1,584	234
100/12	22,000	3,000		500	1,950	27,450					1,818	1,584	234
101/1	22,000	3,000		500	1,650	27,150					1,818	1,584	234
101/2	22,000	3,000		500	5,250	30,750					1,818	1,584	234
101/3	22,000	3,000		500	5,250	30,750	27,250		27,600	27,600	1,656	1,584	72
101/4	22,000	3,000		500	4,050	29,550					1,656	1,584	72
101/5	22,000	3,000		500	4,950	30,450					1,656	1,584	72
101/6	22,000	3,000		500	1,950	27,450					1,656	1,584	72
101/7	22,000	3,000		500	4,050	29,550					1,656	1,584	72
101/8	22,000	3,000		500	4,250	29,750					1,656	1,584	72
101/9	22,000	3,000		500	2,850	28,350	29,150		30,300	30,300	1,818	1,584	234
101/10	22,000	3,000		500	5,250	30,750					1,818	1,584	234
101/11	22,000	3,000		500	4,350	29,850					1,818	1,584	234
101/12	22,000	3,000		500	1,050	26,550					1,818	1,584	234
102/1	22,000	3,000		500	4,050	29,550					1,818	1,584	234
102/2	22,000	3,000		500	5,000	30,500					1,818	1,584	234
102/3	22,000	3,000		500	1,700	27,200	28,650		28,800	28,800	1,728	1,584	144
102/4	22,000	3,000		500	4,750	30,250					1,728	1,584	144
102/5	22,000	3,000		500	1,900	27,400					1,728	1,584	144
102/6	22,000	3,000		500	3,850	29,350					1,728	1,584	144
102/7	22,000	3,000	1,200	500	1,450	26,950					1,728	1,584	144
102/8	22,000	3,000	1,200	500	4,900	30,400					1,728	1,584	144
102/9	22,000	3,000	1,200	500	4,450	29,950	27,900		28,800	28,800	1,728	1,584	144
102/10	22,000	3,000	1,200	500	5,050	30,550					1,728	1,584	144
102/11	22,000	3,000	1,200	500	4,950	30,450					1,728	1,584	144
102/12	22,000	3,000	1,200	500	4,600	30,100					1,728	1,584	144
103/1	22,000	3,000	1,200	500	4,600	30,100					1,728	1,584	144
103/2	22,000	3,000	1,200	500	5,400	30,900					1,728	1,584	144
103/3	22,000	3,000	1,200	500	5,500	31,000	30,217		30,300	30,300	1,818	1,584	234
103/4	22,000	3,000	1,200	500	5,500	31,000					1,818	1,584	234
103/5	22,000	3,000	1,200	500	5,800	31,300					1,818	1,584	234
103/6	22,000	3,000	1,200	500	5,100	30,600					1,818	1,584	234
103/7	22,000	3,000	1,200	500	5,500	31,000		27,600			1,818	1,656	162
103/8	22,000	3,000	1,200	500	6,000	31,500					1,818	1,656	162
103/9	22,000	3,000	1,200	500	5,800	31,300	30,967		31,800	31,800	1,908	1,656	252
103/10	22,000	3,000	1,200	500	5,600	31,100					1,908	1,656	252
103/11	22,000	3,000	1,200	500	3,528	29,028					1,908	1,656	252
103/12	22,000	3,000	1,200	500	2,491	27,991					1,908	1,656	252
104/1	22,000	3,000	1,200	500	2,504	28,004					1,908	1,656	252
104/2	22,000	3,000	1,200	500	4,002	29,502					1,908	1,656	252
104/3	22,000	3,000	1,200	500	5,700	31,200	28,341		28,800	28,800	1,728	1,656	72
104/4	22,000	3,000	1,200	500	4,140	29,640					1,728	1,656	72
104/5	22,000	3,000	1,200	500	4,300	29,800					1,728	1,656	72
104/6	22,000	3,000	1,200	500	4,761	30,261					1,728	1,656	72
104/7	22,000	3,000	1,200	500	4,958	30,458		26,400			1,728	1,584	144
104/8	22,000	3,000	1,200	500	4,980	30,480					1,728	1,584	144
104/9	22,000	3,000	1,200	500	5,349	30,849	30,173		30,300	30,300	1,818	1,584	234
104/10	22,000	3,000	1,200	500	4,605	30,105					1,818	1,584	234

(續上頁)

01

104/11	22,000	3,000	1,200	500	4,953	30,453					1,818	1,584	234
104/12	22,000	3,000	1,200	500	4,467	29,967					1,818	1,584	234
105/1	22,000	3,000	1,200	500	4,027	29,527					1,818	1,584	234
105/2	22,000	3,000	1,200	500	6,840	32,340					1,818	1,584	234
105/3	22,000	3,000	1,200	500	4,680	30,180	29,982		30,300	30,300	1,818	1,584	234
105/4	22,000	3,000	1,200	500	6,800	32,300					1,818	1,584	234
105/5	22,000	3,000	1,200	500	7,000	32,500					1,818	1,584	234
105/6	22,000	3,000	1,200	500	6,280	31,780					1,818	1,584	234
105/7	22,000	3,000	1,200	500	6,640	32,140		28,800			1,818	1,728	90
105/8	22,000	3,000	1,200	500	6,580	32,080					1,818	1,728	90
105/9	22,000	3,000	1,200	500	6,800	32,300	32,140		33,300	33,300	1,998	1,728	270
105/10	22,000	3,000	1,200	500	5,340	30,840					1,998	1,728	270
105/11	22,000	3,000	1,200	500	7,000	32,500					1,998	1,728	270
105/12	22,000	3,000	1,200	500	5,200	30,700					1,998	1,728	270
106/1	22,000	3,000	1,200	500	4,620	30,120					1,998	1,728	270
106/2	22,000	3,000	1,200	500	6,340	31,840					1,998	1,728	270
106/3	22,000	3,000	1,200	500	6,200	31,700	31,107		31,800	31,800	1,908	1,728	180
106/4	22,000	3,000	1,200	500	6,840	32,340					1,908	1,728	180
106/5	22,000	3,000	1,200	500	3,360	28,860					1,908	1,728	180
106/6	22,000	3,000	1,200	500	5,180	30,680					1,908	1,728	180
106/7	22,000	3,000	1,200	500	3,900	29,400		27,600			1,908	1,656	252
106/8	22,000	3,000	1,200	500	3,960	29,460					1,908	1,656	252
106/9	22,000	3,000	1,200	500	3,000	28,500	29,647		30,300	30,300	1,818	1,656	162
106/10	22,000	3,000	1,200	500	5,200	30,700					1,818	1,656	162
106/11	22,000	3,000	1,200	500	3,150	28,650					1,818	1,656	162
106/12	22,000	3,000	1,200	500	3,000	28,500					1,818	1,656	162
107/1	22,000	3,000	1,200	500	5,540	31,040					1,818	1,656	162
107/2	22,000	3,000	1,200	500	6,000	31,500					1,818	1,656	162
合 計											219,528	198,000	21,528