

臺灣臺中地方法院民事判決

112年度勞訴字第194號

原告 林芳如
訴訟代理人 曾翔律師
被告 優穎生技有限公司

兼 上一人

法定代理人 尚佳玲

共 同

訴訟代理人 陳武璋律師

共 同

複代理人 林沛紓律師

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國114年3月4日言
詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告優穎生技有限公司應給付原告新臺幣94萬9,230元，及自民
國113年3月6日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

被告優穎生技有限公司應提繳新臺幣8萬2,091元至原告設於勞動
部勞工保險局之勞工退休金個人專戶。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告優穎生技有限公司負擔87%，餘由原告負擔。

本判決第一、二項得假執行；但被告優穎生技有限公司如分別以
新臺幣94萬9,230元、8萬2,091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、程序事項

一、按解散之公司除因合併、分割或破產而解散外，應行清算；
解散之公司，於清算範圍內，視為尚未解散；公司之清算
人，在執行職務範圍內，為公司負責人；有限公司之清算，
以全體股東為清算人，但本法或章程另有規定或經股東決

01 議，另選清算人者，不在此限，公司法第24條、第25條、第
02 8條第2項、第113條準用第79條分別定有明文。查被告優穎
03 生技有限公司（下稱優穎公司）於民國112年8月21日經全體
04 股東決議解散，並選任尚佳玲為清算人，經臺中市政府民國
05 112年8月22日府授經登字第11207523940號函准予解散登記
06 （見本院卷第196之1頁），現尚未清算完結等情，有經濟部
07 商工登記公示資料查詢結果在卷可憑（見本院卷第285
08 頁），揆諸前揭說明，被告優穎公司法之人格仍存續，有當
09 事人能力，且以清算人尚佳玲為其法定代理人，合先敘明。

10 二、訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但請求之基
11 礎事實同一者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第2款
12 定有明文。本件原告起訴原聲明為：被告優穎公司應給付原
13 告新臺幣（下同）124萬6,561元，及自勞動調解聲請狀繕本
14 送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。嗣原
15 告追加尚佳玲為被告，並變更聲明為：(一)被告應連帶給付原
16 告94萬9,230元，及自民事變更聲明二狀繕本送達翌日起至
17 清償日止，按週年利率5%計算之利息。(二)被告優穎公司應給
18 付原告14萬1,464元，及自民事變更聲明二狀繕本送達翌日
19 起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(三)被告應連帶
20 提繳10萬1,226元至原告設於勞工保險局之勞工退休準備金
21 專戶。(四)願供擔保，請准宣告假執行（見本院卷第233、279
22 至280頁，下稱變更後訴之聲明）。核原告上開所為，其請
23 求之基礎事實同一，於法尚無不合，應予准許。

24 貳、實體事項

25 一、原告主張：原告自107年5月14日起至110年12月30日止受僱
26 於被告優穎公司，擔任電話銷售人員，約定工資採業績制。
27 然原告於任職期間，被告優穎公司未將因提供勞務所得之業
28 績獎金、盒數獎金、現金獎金及販售非被告優穎公司產品所
29 獲得之獎金（下合稱系爭獎金）計入工資，而高薪低報其勞
30 工保險（下稱勞保）投保級距，被告優穎公司除每月未足額
31 提繳其勞工退休金，致其受有勞工退休金差額10萬1,226元

01 之損害外，亦致原告申請勞保老年給付時受有94萬9,230元
02 差額之損失。另被告優穎公司未經原告同意即擅以「行政獎
03 金」名義，自原告每月工資中違法扣除一定比例之金額共14
04 萬1,464元，並用於本應由被告優穎公司負擔之支項，被告
05 優穎公司自應返還以行政獎金名義違法扣除之工資。又被告
06 尚佳玲為被告優穎公司之負責人，其未依法定級距為原告投保
07 勞保及提撥勞工退休金，致原告受有上開損害，自應與被
08 告優穎公司負連帶賠償責任。為此，爰依勞動基準法（下稱
09 勞基法）第22條第2項、勞工保險條例（勞保條例）第72條
10 第1項、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第31條第1項、公
11 司法第23條第2項規定提起本件訴訟，並聲明：如變更後訴
12 之聲明所示。

13 二、被告則以：原告與被告尚佳玲先前曾為同事，被告尚佳玲念
14 在曾為同事情誼，而協助原告進入被告優穎公司工作，並考
15 量原告有隨時就醫及照顧兄長之需求，與原告約定採部分工
16 時制，每日工時6小時，每週工時為30小時。被告優穎公司
17 發放之系爭獎金，均係為鼓勵員工積極提升業績之目的所發
18 放，非勞工提供勞動力之對價，且有關係爭獎金之發放制
19 度，均為原告所知悉且同意，自不應計入工資計算，被告優
20 穎公司並無高薪低報之情形，原告請求被告賠償其勞保老年
21 給付差額及勞工退休金差額之損害，自無理由。又行政獎金
22 均係用於員工福利事項，且行政獎金之扣除均係經原告同
23 意，原告復主張被告優穎公司未給付足額工資，亦無理由。
24 退步言之，縱認系爭獎金屬勞務對價，因系爭獎金之計算均
25 有別於工資之給付，而需具備一定條件始得請領，而應屬承
26 攬報酬，而非屬工資。再者，原告於110年8月27日即申請勞
27 保老年給付，惟其於113年1月10日始提出書狀追加被告尚佳
28 玲，應認原告對被告尚佳玲之請求權已罹於時效等語，資為
29 抗辯。並聲明：(一)原告之訴及假執行之聲請均駁回。(二)如受
30 不利判決，願供擔保，請准宣告免為假執行。

31 三、兩造不爭執事項（見本院卷第427、463頁）

01 (一)原告於107年5月14日至110年12月30日間受僱於被告，擔任
02 電話銷售人員。

03 (二)原告曾於109年1月23日簽署切結書，切結每日工時為6小
04 時，每週工時為30小時，約定底薪為2萬元。

05 (三)「優穎生技出缺勤管理辦法」（下稱系爭管理辦法）訂有業
06 績獎金之計算方式，並載明每月薪資將扣除行政獎金項目，
07 惟未記載前開行政獎金計算方式，系爭管理辦法並經原告簽
08 名確認。

09 (四)有關原告每月薪資扣減行政獎金之計算，於107年5月至109
10 年12月間以實領獎金7%計算，於110年1月至110年12月，以
11 實領獎金9%計算，自107年5月起至110年8月止，原告於任
12 職期間遭扣減之行政獎金總額為14萬1,464元。

13 (五)原告已請領勞保老年給付108萬270元，給付月數為45個月。

14 四、原告請求被告給付勞保老年給付差額及勞工退休金差額，及
15 返還扣除之行政獎金等情，為被告所拒，並以前詞置辯，茲
16 就本件爭點論述如下：

17 (一)有關係爭獎金之性質：

18 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
19 報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金
20 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
21 與均屬之」。該所謂「因工作而獲得之報酬」者，係指符合
22 「勞務對價性」而言，所謂「經常性之給與」者，係指在一
23 般情形下經常可以領得之給付，與固定性給予尚有差異。判
24 斷某項給付是否具「勞務對價性」及「給與經常性」，應依
25 一般社會之通常觀念為之，其給付名稱為何，尚非所問。是
26 以雇主依勞動契約、工作規則或團體協約之約定，對勞工提
27 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
28 作規則前已經評量之勞動成本，無論其名義為何，如在制度
29 上通常屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價
30 （報酬），即具工資之性質（最高法院109年度台上字第174
31 5號判決意旨參照）。又勞工與雇主間關於工資之爭執，經

證明勞工本於勞動關係自雇主所受領之給付，推定為勞工因工作而獲得之報酬，勞動事件法第37條定有明文。其立法理由謂明定勞工與雇主間關於工資之爭執，如勞工已證明係本於勞動關係自雇主受領給付之關連性事實時，即推定該給付為勞工因工作而獲得之報酬，依民事訴訟法第281條無庸再舉證；雇主如否認，可本於較強之舉證能力提出反對之證據，證明該項給付非勞務之對價（例如：恩給性質之給付）或非經常性之給與而不屬於工資，以合理調整勞工所負舉證責任，謀求勞工與雇主間訴訟上之實質平等。

2. 查有關係爭獎金之核發制度，系爭管理辦法已明訂：「為增強銷售業務之動力，鼓勵積極向上提升業績，正單與新單一併跳%，業績獎金包含盒數獎金、組數獎金、現金獎，%數計算如下：*120001至160000=7%；*160001至200000=9.5%；*200001至260000=12.5%；*260001至320000=16%；*320001至400000=18.5%；*400001以上=20%」、
「員工請假，不像別家還倒扣%數，業績做多少，以公司公佈的%數結算獎金」、「盒數獎金抽取方式：2500以下抽100元、2800以上抽200元、3980以上抽300元」等內容（見本院卷第165至167頁），且被告優穎公司會另行公告因銷售特定商品所可獲得之盒數獎金或組數獎金，有被告優穎公司106年至108年公告在卷可參（見本院卷第385至399頁），另現金獎金係以銷售特定商品達一定數量為領取條件，又若員工有成功銷售非被告優穎公司之產品，亦會就該部分銷售額獲得額外5%之獎金（下稱額外獎金）等節，亦經被告優穎公司說明在案（見本院卷第454頁），可見業績獎金、盒數獎金、組數獎金、現金獎金或額外獎金之發放標準，均係以員工達成一定之銷售量或銷售特定商品作為核發基準。復參原告之歷年薪資表（見本院卷第171至189、207至209頁），原告任職於被告優穎公司期間之每月薪資結構，除110年6月及7月因未達業績標準而未領取業績獎金外，餘均有領取業績獎金，另偶有發給盒數獎金、現金獎金或額外獎金，足見系

01 爭獎金對擔任電話行銷工作之原告而言，只需銷售特定商品
02 或總業績達一定金額即可領取不等金額之獎金，而金額多
03 寡，則因出售商品及總業績金額不同而有所差異。準此，被
04 告優穎公司發放之系爭獎金，乃員工在一般情形下，只要符
05 合前揭銷售條件即可領取，且在被告優穎公司制度上，顯已
06 形成經常性，而屬經常性取得之報酬，則系爭獎金自屬原告
07 因工作獲得之報酬而具勞務對價性，依前揭勞基法第2條第3
08 款規定可知，系爭獎金即具工資之性質至明。

09 3.被告優穎公司雖辯稱：系爭管理辦法已記載「為增強銷售業
10 務之動力，鼓勵積極向上提升業績」等內容，且系爭獎金係
11 因相同工作及業績內容而得，而重複評價發放，是系爭獎金
12 係額外核發之獎勵性、勉勵性獎金而非不具工資之性質云
13 云。惟系爭獎金係因原告提供勞務而取得之對價，且具有制
14 度上經常性等節，業經說明如前，縱被告優穎公司在計算系
15 爭獎金時有將部分業績計入總業績並據以發放業績獎金，再
16 另就相同業績發放其他名目之獎金，此亦僅為被告優穎公司
17 就如何計列應給付獎金之範疇，尚不因部分獎金之計算方式
18 有參考相同銷售業績，即逕認系爭獎金不具勞務對價性或非
19 屬經常性給付。是被告優穎公司上開所辯，自無可取。

20 4.被告優穎公司另辯稱：縱認系爭獎金具勞務對價性，原告自
21 始知悉系爭獎金之計算有別於工資之給付，且具一定條件，
22 始會分別予以計列，應可認為系爭獎金具承攬之性質云云，
23 並援引臺灣高等法院高雄分院110年度勞上字第2號判決為
24 據，然查前開判決係兩造當事人間除簽訂有僱傭契約外，另
25 簽訂有招攬保險承攬契約之情形，自與本件情形不同而無從
26 比附援引，遑論如前所述，被告優穎公司已於系爭管理辦法
27 載明系爭獎金之計算方式，更於系爭管理辦法中訂明：「滿
28 2個月以上員工當月業績未滿8萬不計獎金，底薪領半薪」等
29 規定（見本院卷第167頁），足認員工之銷售業績除與系爭
30 獎金直接相關外，亦與其固定工資相互牽連，是被告優穎公
31 司既未能舉證兩造另有承攬契約之存在，其所辯系爭獎金具

承攬之性質云云，自屬無據。準此，系爭獎金既屬經常性給付，且為勞工提供勞務之所得，自具工資之性質，要無疑義。

(二)有關原告請求被告優穎公司返還行政獎金部分：

1.按在現代勞務關係中，因企業之規模漸趨龐大受僱人數超過一定比例者，僱主為提高人事行政管理之效率，節省成本有效從事市場競爭，就工作場所、內容、方式等應注意事項，及受僱人之差勤、退休、撫恤及資遣等各種工作條件，通常訂有共通適用之規範，俾受僱人一體遵循，此規範即工作規則。勞工與雇主間之勞動條件依工作規則之內容而定，有拘束勞工與雇主雙方之效力，而不論勞工是否知悉工作規則之存在及其內容，或是否予以同意，除該工作規則違反法律強制規定或團體協商外，當然成為僱傭契約內容之一部。

2.原告主張：系爭管理辦法有關扣減行政獎金之約定違反民法第247條之1、勞基法第21條第1項規定而無效云云。經查，系爭管理辦法第(三)、3點：「薪資每月15號發放（底薪＋獎金－行政獎金－刷卡－改單－勞保－健保）」、第(十)點：「公司行政獎金用於不定期舉辦旅遊、下午茶、教育訓練…」等內容，已明訂每月發放之系爭獎金會扣除行政獎金，且經原告於上簽名確認（見本院卷第167至169頁），此情亦為原告所不否認，則參以證人洪志宏於本院審理時結證稱：原告來公司時是我和訴外人陳建發一起面試她的，當初向原告說明薪資時，有向她說明要扣行政獎金，她都知道要扣，行政獎金的用途是每週兩次的下午茶、每年兩次之國外員工旅遊、客戶需要產品試用包、郵費等，當初被告優穎公司法定代理人私下告訴我，行政獎金的錢根本不夠用，還要倒貼，不會有結餘等語（見本院卷第333頁），足見原告任職於被告優穎公司時即知悉且同意於扣除行政獎金後之金額始為其實際可領取之獎金金額，且系爭管理辦法亦已載明行政獎金之用途，復無違反強制或禁止規定之情事，從而，扣除行政獎金之約定自應屬兩造勞動契約之一部。

01 3.原告雖主張：被告優穎公司未於系爭管理辦法明訂扣除行政
02 獎金之金額或比例，故兩造未就行政獎金之扣款達成合意，
03 且行政獎金之用途多為雇主本身應負擔之項目，上開約定顯
04 已違反民法第247條之1規定而無效云云。然查，被告優穎公
05 司固未於系爭管理辦法中明訂行政獎金之扣款金額，惟觀諸
06 原告每月之薪資表均清楚載明行政獎金之計算方式及金額
07 （見本院卷第171至189、207至209頁），即自107年5月至10
08 9年12月間以總業績之7%計算，於110年1月至110年12月，
09 以總業績之9%計算，則原告既明知每月依其業績所核算之
10 系爭獎金需先扣除行政獎金後，始為其實際可領取之獎金金
11 額，至行政獎金占總業績之比例，會由被告優穎公司於必要
12 時進行調整並另行公告，而原告於長達3年之任職期間均未
13 就所扣行政獎金表示反對或要求終止契約，且仍繼續為被告
14 優穎公司提供勞務，足認其已默示承認行政獎金之計算方
15 式，且行政獎金之用途亦包括旅遊、下午茶、聚餐等使用於
16 員工之支出項目在內，自難認有何顯失公平之情形，原告於
17 離職後，再否認上開行政獎金之計算方式非其所知悉等情，
18 難認可採。

19 4.原告復主張：不論行政獎金應否返還原告，均應計入所得工
20 資計算云云。然查，系爭管理辦法既已明訂每月發放之工資
21 需扣除行政獎金，且原告歷年薪資表之「獎金合計」欄位，
22 亦均係先將所得領取之系爭獎金總額相加後，再減去行政獎
23 金，始為原告當月實際可領取之獎金金額。是雖系爭獎金具
24 工資之性質，業經說明如前，然兩造既已約定原告實際所得
25 領取之系爭獎金需先依系爭管理辦法扣除行政獎金，則應計
26 入工資之獎金金額，自應以原告實際領取之獎金金額為準。
27 原告主張應將被告優穎公司扣除之行政獎金計入工資計算云
28 云，自無可取。

29 (三)有關原告請求勞保老年給付差額及勞工退休金提繳差額，有
30 無理由？

31 1.勞保老年給付差額部分：

01 (1)按勞保條例於97年7月17日修正之條文施行前有保險年資
02 者，於符合下列規定之一時，除依前項規定請領老年給付
03 外，亦得選擇一次請領老年給付，經保險人核付後，不得變
04 更：四、參加保險之年資合計滿25年，年滿50歲退職者。依
05 勞保條例第58條第1項第2款請領老年一次金給付或同條第2
06 項規定一次請領老年給付者，其保險年資合計每滿1年，按
07 其平均月投保薪資發給1個月；其保險年資合計超過15年
08 者，超過部分，每滿1年發給2個月，最高以45五個月為限。
09 依勞保條例第58條第2項規定選擇一次請領老年給付者，其
10 平均月投保薪資按其退保之當月起前3年之實際月投保薪資
11 平均計算。勞保條例第58條第2項第4款，勞保條例第59條第
12 1項、第19條第3項第1款但書分別定有明文。又投保單位違
13 背勞保條例規定，將投保薪資金額以多報少或以少報多者，
14 勞工因此所受損失，應由投保單位賠償之，亦為同條例第72
15 條第3項後段所規定。

16 (2)次按勞保條例所稱月投保薪資，係指由投保單位按被保險人
17 之月薪資總額，依投保薪資分級表之規定，向保險人申報之
18 薪資；被保險人之薪資，如在當年2月至7月調整時，投保單
19 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
20 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
21 人。其調整均自通知之次月1日生效。又第14條第1項所稱月
22 薪資總額，以勞基法第2條第3款規定之工資為準；其每月收
23 入不固定者，以最近3個月收入之平均為準。勞保條例第14
24 條第1項前段、第2項及同條例施行細則第27條第1項前段定
25 有明文。

26 (3)原告於00年0月生，於110年9月2日向勞保局申請一次請領勞
27 保老年給付，勞保局據其投保年資30年，及退保當月起前3
28 年之平均月投保薪資發給一次請領勞保老年給付45個月，共
29 108萬0,270元，另被告優穎公司於107年5月14日為原告加保
30 勞保後，曾於110年6月9日退保，又於110年8月2日加保，復
31 於110年8月27日退保等節，有勞保職保被保險人投保資料

表、老年職保被保險人投保資料表、勞保局110年9月7日保
普核字第1100041060031號函、勞保給付明細資料存卷可憑
（見本院卷第17至20、21至22、71、421頁），是原告計算
平均月薪資之期間應為107年8月至110年8月，其中未投保之
110年7月應不予計入。

(4)經查，原告每月實際領取獎金應計入工資計算乙節，業經說
明如前，則原告每月加計實際領取獎金（不含行政獎金）後
之工資如附表「工資總額」欄所示，其每月工資不固定，依
如附表「最近三個月平均工資」欄所示金額，被告優穎公司
依上開規定及勞工保險投保薪資分級表每月應為原告投保之
勞保級距即如附表「依工資總額計算之勞保投保級距」欄所
示（見本院卷第469至477頁），據此計算原告於107年8月至
110年8月間之平均月投保薪資應為4萬5,378元（計算式： $1,633,600 \div 36 = 45,378$ ，小數點以下四捨五入）。則原告因被
告優穎公司將其投保薪資金額以多報少而罹受損失，致其一
次領取勞保老年給付之金額短少96萬1,740元【計算式： $(45,378 \times 45) - 1,080,270 = 961,740$ 元】，被告優穎公司依勞
保條例第72條第1項後段規定，自負有予以賠償之義務。是
原告僅請求被告優穎公司給付勞保老年給付差額之損失94萬
9,230元，洵屬有據。

2. 勞工退休金提繳差額部分：

(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
勞退專戶。雇主應為勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工
每月工資6%。勞工之工資如在當年2月至7月調整時，其雇
主應於當年8月底前，將調整後之月提繳工資通知勞保局；
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
局，其調整均自通知之次月1日起生效。勞工每月工資如不
固定者，以最近3個月工資之平均為準。勞退條例第6條第1
項、第14條第1項、第15條第2項、勞退條例施行細則第15條
第2項定有明文。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，將減損勞退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勞退專戶，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)查原告每月工資加計實際領取獎金後，詳如附表「工資總額」欄所示金額，其每月工資不固定，被告優穎公司自應依上開規定於每年2月、8月以最近3個月工資之平均調整月提繳工資。惟被告優穎公司未依原告實際工資總額為原告提繳勞工退休金，揆諸前開說明，原告自得請求被告優穎公司將勞工退休金差額補提繳至其之勞工退休金個人專戶。則依上開規定計算後，被告優穎公司應依如附表「依工資總額調整後之月提繳工資」所示金額為原告提繳如附表「應提繳勞工退休金」欄所示金額即14萬0,763元，又依被告優穎公司已申報之月提繳工資計算（見本院卷第451頁），被告優穎公司已為原告提繳之勞工退休金金額如附表「被告優穎公司已提繳勞工退休金」欄所示，共5萬8,672元，經扣除後尚有差額8萬2,091元（計算式：140,763－58,672＝82,091）。則原告請求被告優穎公司提繳因其高薪低報致其受有勞工退休金差額之損失8萬2,091元，即屬有據，應予准許。逾此部分之請求，則無理由。

(四)原告依公司法第23條第2項規定，請求被告尚佳玲就原告請求之老年給付差額及勞工退休金差額與被告優穎公司負連帶責任，有無理由？

1.按因侵權行為所生之損害賠償請求權，自請求權人知有損害及賠償義務人時起，2年間不行使而消滅，自有侵權行為時起，逾10年者亦同。民法第197條第1項定有明文。次按民法

01 第197條第1項所定請求權之消滅時效，應以請求權人實際知
02 悉損害及賠償義務人時起算，若僅知受有損害，而不知行為
03 人及其行為為侵權行為，則無從本於侵權行為請求賠償，時
04 效即無從進行（最高法院112年度台上字第1303號判決意旨
05 參照）。又依公司法第23條第2項規定對公司負責人請求賠
06 償損害者，其請求權之消滅時效期間，應適用民法第197條
07 第1項規定（最高法院112年度台上字第1305號判決意旨參
08 照）。

09 2.原告主張被告尚佳玲應與被告優穎公司負連帶賠償責任云
10 云，為被告尚佳玲所否認，並辯稱原告所為前開主張已罹於
11 逾時效等語。經查，證人洪志宏雖於113年9月3日本院審理
12 時始證稱：被告優穎公司之行政作業都是被告尚佳玲負責等
13 語（見本院卷第333頁），然原告早於113年1月10日即以尚
14 佳玲濫用法人人格規避法律責任，使原告受積欠之工資、勞
15 工退休金、勞保損失為由而追加其為被告（見本院卷第235
16 頁），並於113年2月27日表示被告尚佳玲為被告優穎公司負
17 責人，本應依法定級距為原告足額投保及提繳勞工退休金等
18 語（見本院卷第279頁），再參以原告自107年5月起即受僱
19 於被告優穎公司，並以系爭管理辦法所載方式受領工資及獎
20 金，則其至遲於110年9月7日受領勞保老年給付時，即已知
21 悉其受有勞保老年給付差額及勞工退休金差額之損害，則原
22 告於113年1月10始追加被告尚佳玲為被告，其請求權已逾消
23 滅時效期間，被告尚佳玲為時效抗辯，即有理由。原告雖以
24 其係於證人洪志宏於本院為前開證述後，始知悉被告尚佳玲
25 為實際辦理勞保投保及提繳勞工退休金之人云云，然原告於
26 證人洪志宏為前開證述前即已追加尚佳玲為被告，與其所為
27 前開主張顯相互矛盾，而無可採。

28 3.再者，被告優穎公司未為原告足額投保勞保及足額提繳勞工
29 退休金，乃係因系爭獎金性質是否具工資性質之認定差異所
30 致，觀諸系爭管理辦法已將底薪、獎金等項分開論列及說明
31 （見本院卷第165至167頁），且原告任職於被告期間之年度

01 所得亦未將系爭獎金納入申報等情，有原告107年至110年稅
02 務電子開門所得調件明細表在卷可憑（見本院卷第85至91
03 頁），是縱認被告尚佳玲即為實際辦理被告優穎公司投保勞
04 保及提繳勞工退休金業務之人，仍難認被告尚佳玲有何侵害
05 原告權益之故意或過失，而應與被告優穎公司負連帶責任。
06 是原告請求被告尚佳玲與被告優穎公司就上開部分負連帶賠
07 償之責，亦無可取。

08 (五)按給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其
09 催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任，其經債權人
10 起訴而送達訴狀者，與催告有同一之效力；遲延之債務，以
11 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
12 息。但約定利率較高者，仍從其約定利率；應付利息之債
13 務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為5%，
14 民法第229條第2項、第233條第1項、第203條分別定有明
15 文。本件原告請求之勞保老年給付差額及勞工退休金差額之
16 損害，無確定期限，亦無約定遲延利息之利率，揆諸前揭規
17 定，原告請求被告給付自民事變更聲明二狀送達被告優穎公
18 司之翌日即113年3月6日（見本院卷第277頁）起至清償日止
19 之法定遲延利息，即屬有據。

20 五、綜上所述，原告依勞保條例第72條第1項、勞退條例第31條
21 第1項請求被告優穎公司給付94萬9,230元，及自113年3月6
22 日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，及被告優穎
23 公司應提繳8萬2,091元至原告設於勞動部勞工保險局之勞工
24 退休金個人專戶，為有理由，應予准許。逾此範圍之請求，
25 則無理由，應予駁回。

26 六、本件原告勝訴部分，係就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判
27 決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執
28 行。並依同條第2項規定，酌定相當之擔保金額，宣告被告
29 優穎公司供擔保後，免為假執行。至原告敗訴部分，其所為
30 假執行之聲請，應併駁回。

31 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法，核與判決結果

不生影響，爰不逐一論述。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中華民國 114 年 3 月 21 日

勞動法庭法官 許仁純

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 114 年 3 月 21 日

書記官 廖于萱

【附表】（單位：新臺幣/元）

編號	年月	工資總額	依工資總額 計算之勞保 投保級距	最近三個 月平均工 資	依工資總額 調整後之月 提繳工資	應提繳勞工退 休金	被告優穎公 司申報之月 提繳工資	被告優穎公 司已提繳勞 工退休金	應補提繳勞 工退休金差 額
1	10705	35,944	-	-	43,900	2,634	22,000	1,320	1,314
2	10706	41,953	-	-	43,900	2,634	22,000	1,320	1,314
3	10707	50,955	-	-	43,900	2,634	22,000	1,320	1,314
4	10708	53,483	43,900	42,951	43,900	2,634	22,000	1,320	1,314
5	10709	39,169	43,900	-	43,900	2,634	22,000	1,320	1,314
6	10710	55,769	43,900	-	43,900	2,634	22,000	1,320	1,314
7	10711	53,446	43,900	-	43,900	2,634	22,000	1,320	1,314
8	10712	55,556	43,900	-	43,900	2,634	22,000	1,320	1,314
9	10801	84,032	43,900	-	43,900	2,634	23,100	1,386	1,248
10	10802	53,742	43,900	64,345	43,900	2,634	23,100	1,386	1,248
11	10803	80,115	45,800	-	66,800	4,008	23,100	1,386	2,622
12	10804	59,683	45,800	-	66,800	4,008	23,100	1,386	2,622
13	10805	54,469	45,800	-	66,800	4,008	23,100	1,386	2,622
14	10806	51,153	45,800	-	66,800	4,008	23,100	1,386	2,622
15	10807	56,667	45,800	-	66,800	4,008	23,100	1,386	2,622
16	10808	80,233	45,800	54,096	66,800	4,008	23,100	1,386	2,622
17	10809	82,801	45,800	-	55,400	3,324	23,100	1,386	1,938
18	10810	80,231	45,800	-	55,400	3,324	23,100	1,386	1,938
19	10811	49,918	45,800	-	55,400	3,324	23,100	1,386	1,938
20	10812	93,131	45,800	-	55,400	3,324	23,100	1,386	1,938
21	10901	66,451	45,800	-	55,400	3,324	23,800	1,428	1,896
22	10902	63,851	45,800	69,833	55,400	3,324	23,800	1,428	1,896
23	10903	83,370	45,800	-	72,800	4,368	23,800	1,428	2,940
24	10904	84,972	45,800	-	72,800	4,368	30,300	1,818	2,550
25	10905	83,343	45,800	-	72,800	4,368	30,300	1,818	2,550
26	10906	83,837	45,800	-	72,800	4,368	30,300	1,818	2,550
27	10907	89,648	45,800	-	72,800	4,368	30,300	1,818	2,550
28	10908	76,540	45,800	85,609	72,800	4,368	30,300	1,818	2,550
29	10909	89,547	45,800	-	87,600	5,256	30,300	1,818	3,438
30	10910	77,069	45,800	-	87,600	5,256	30,300	1,818	3,438
31	10911	53,022	45,800	-	87,600	5,256	30,300	1,818	3,438
32	10912	79,911	45,800	-	87,600	5,256	30,300	1,818	3,438
33	11001	36,871	45,800	-	87,600	5,256	30,300	1,818	3,438

(續上頁)

01

34	11002	52,038	45,800	56,601	87,600	5,256	30,300	1,818	3,438
35	11003	81,707	45,800	-	57,800	3,468	30,300	1,818	1,650
36	11004	78,133	45,800	-	57,800	3,468	30,300	1,818	1,650
37	11005	77,132	45,800	-	57,800	3,468	31,800	1,908	1,560
38	11006	4,200	45,800	-	-	-	-	-	-
39	11007	24,000	-	-	-	-	-	-	-
40	11008	43,722	43,900	35,111	43,900	2,283	3,1800	1,654	629
總計			1,633,600			140,763		58,672	82,091
備註			平均月投保薪資：45,378元（計算式：1,633,600÷36＝45,378，小數點以下四捨五入）。			原告110年8月之投保期間僅26日，故110年8月之勞工退休金應依比例計算之，即為2,283元（計算式：43,900×0.06÷30×26＝2,282，小數點以下四捨五入）。			