

臺灣士林地方法院民事判決

110年度勞訴字第63號

原告 覃俊賢

訴訟代理人 覃凱林

訴訟代理人 羅文謹律師

(法扶律師)

被告 誠上企業有限公司

法定代理人 林燕促

被告 千造環保興業有限公司

法定代理人 黃尚彬

前2人共同

訴訟代理人 吳佩錫

上列當事人間請求給付退休金等事件，本院於民國111年8月10日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告誠上企業有限公司、被告千造環保興業有限公司應給付原告
新臺幣壹佰陸拾捌萬壹仟零參拾元及自民國一百十年七月八日起
至清償日止按週年利率百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告誠上企業有限公司、被告千造環保興業有限公司
負擔百分之五十六，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行，但被告誠上企業有限公司、被告千造環
保興業有限公司如以新臺幣壹佰陸拾捌萬壹仟零參拾元為原告預
供擔保後，得免假執行。

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。但請求之
基礎事實同一、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項第2款、第3款分別定有明文。

原告起訴時原聲明請求被告給付新臺幣（下同）229萬6,774

元，嗣於民國111年4月21日以書狀變更聲明為如下聲明欄所述（本院卷三第90頁至第91頁）。核原告基於起訴請求之同一基礎事實擴張應受判決事項之聲明，合於上開規定，應予准許。

貳、實體方面：

一、原告起訴主張：

(一)、原告自93年10月18日起至107年11月26日止之勞保、職災保險投保單位均於被告誠上企業有限公司（下簡稱誠上公司）及被告千造環保興業有限公司（下簡稱千造公司，與誠上公司合稱為被告二公司）間反覆變更，然原告於期間內從未自被告二公司離職或領取資遣費，原告之工資亦係由被告二公司交替給付。復被告二公司設於同一地址，公司負責人甲○○與丙○○為配偶關係，被告二公司實際均由甲○○掌控，原告於被告二公司任職期間皆係從事環保清運駕駛員工作從未變更，被告二公司於人事管理、薪資給付、公司營運、財務管理具有實體同一性，實為具有法人實體同一性之雇主。

(二)、被告二公司尚積欠原告：

1. 老年給付損失137萬6,592元：

原告於102年1月14日遭被告二公司強制退出勞保，僅得聽從其指示申請勞保老年年金給付。然原告實際離職日應為107年11月26日，每月薪資為5萬4,000元，依法每月得領取之勞保老年給付金額應為2萬2,625元【計算式：43,900（投保薪資級距上限） $\times$ 33.25（原告年資） $\times$ 1.55%（所得替代率） $=$ 22,625】。然因被告二公司將原告薪資低保，導致原告目前每月僅能領取勞保老年給付1萬8,528元，每年所受勞保老年給付金額損失為4萬9,164元【計算式：(22,625 $-$ 18,528) $\times$ 12 $=$ 49,164】。原告自102年2月至110年1月計8年已請領之勞保給付短差損失為39萬3,312元【計算式：49,164 $\times$ 8 $=$ 393,312】。又因108年臺北市居民68歲者之平均餘命尚有20年，原告得請求將來之短差損失98萬3,280元【計算式：49,164 $\times$ 20 $=$ 983,280】。是原告得請求被告給付勞保老年

給付短差損失共計為137萬6,592元【計算式：393,312 + 983,280 = 1,376,592】。

2. 賠償新制退休金差額18萬8,712元：

原告任職期間被告二公司均未替原告提撥足額退休金，被告應賠償原告新制退休金差額18萬8,712元。

3. 擅扣工資33萬6,000元：

被告二公司每月逕自原告薪資中扣減2,000元，是原告得請求93年12月至107年11月間（共計14年）每月擅扣2,000元之損失33萬6,000元【計算式：2,000 × 12 × 14 = 336,000】。

4. 特別休假折算工資42萬6,000元：

原告任職期間被告二公司皆未給予特別休假，原告自得於兩造終止契約後，請求被告將特別休假折算工資發給之，以原告任職期間如有於休息日、例假日額外加班1日被告二公司即給予2,000元計算，被告二公司應給付原告特別休假折算工資42萬6,000元【計算式：2,000 × (20 + 19 + 18 + 17 + 16 + 15 + 15 + 15 + 15 + 15 + 14 + 14 + 10 + 7 + 3) 天（14年之年資所得天數） = 426,000】。

5. 加班費36萬1,800元：

原告每月工資為5萬4,000元，平日工資為1,800元，平日每小時工資額為225元，每日工作時間為10至12小時，依勞動事件法第35條、第36條、民事訴訟法第344條第1項第2款、第345條第1項規定，應認定原告主張每日平均工作時間為12小時事實為真實。本件原告僅主張每日加班2小時，平日延長工時加班費為603元【計算式：(225 × 1.34 × 2) = 603（小數點後四捨五入）】，原告每週正常工作時間為5日，每月僅以4週計算，則原告於105年6月起至107年11月止之工作期間，得請求被告給付平日延長工時工資36萬1,800元【計算式：603 × 5日 × 4週 × 30個月 = 361,800】。

6. 精神慰撫金30萬元：

原告任職14年來長期清運重量高達數噸之廢棄物，導致受有左肩旋轉肌腱撕裂之職業病及脊椎病變，依據北投、內湖、

01 木柵垃圾焚化廠之過磅單資料亦可見原告每日清運重量可高
02 達約10噸，原告自得就此職業災害請求被告二公司賠償精神
03 慰撫金30萬元。

04 (三)、為此，爰依勞工保險條例第72條第3項、勞工退休金條例第
05 31條第1項、勞動基準法（下稱勞基法）第22條第2項、第38
06 條、第24條第1項第1款、第2款、民法第184條第1項前段、
07 第2項、第195條第1項、職業災害勞工保護法第7條之規定，
08 提起本件訴訟。並聲明：1. 被告應給付原告298萬9,104元，
09 暨自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5 計
10 算之利息。2. 原告願供擔保，請准宣告假執行。

11 二、被告則以：

12 (一)、被告二公司皆為依法成立之獨立法人，彼此為關係企業。原
13 告自93年10月起至94年7月、及於102年1月起至107年11月任
14 職於誠上公司擔任垃圾車司機一職，並於94年7月起至102年
15 1月任職於千造公司時亦擔任同職務。原告於任職初日已被
16 告知並同意誠上公司得基於經營、管理或業務上之需要而調
17 動或調整原告之工作職務、地點或輪班安排，包括轉任至關
18 係企業。原告與誠上公司任職時約定月薪為3萬3,000元，嗣
19 轉任於千造公司時，月薪亦約定為3萬3,000元。

20 (二)、原告於102年1月辦理退休並請領勞保老年年金，所爭執薪資
21 期間應為102年1月前，而依勞基法第23條規定，雇主僅有保
22 存工資清冊5年之義務，被告二公司前開期間之工資清冊保
23 存期限皆已到期且不復存，僅存之99年1月至101年11月之數
24 紙薪資匯款單，其上亦記載原告薪資為3萬3,000元。原告曾
25 就主張被告二公司將其薪資以高報低致其勞保權利受損一
26 事，對被告二公司法定代理人等向臺灣士林地方法檢察署(下
27 稱士林地檢署)提起詐欺告訴，然該案經士林地檢署作成110
28 年度偵續字第120號不起訴處分，足見原告主張其每月薪資
29 為5萬4,000元之主張難被採信。原告請領老年年金給付經勞
30 動部勞工保險局（下稱勞保局）核定之函文即記載原告退職
31 前平均投保薪資為3萬5,950元，倘被告二公司未依規定為原

01 告按實際薪資投保，原告自任職時至請領日間近10年之時間
02 毫無作為，亦未於接獲核定書函後向勞保局聲明異議，顯有
03 可疑。

04 (三)、就新制勞退金差額部分，原告第二次任職誠上公司期間於
05 105年8月前之工資清冊依法已無須保存。復因被告二公司就
06 原告薪資均以匯款為之，依原告所提匯款明細重新計算雇主
07 每月應提撥之勞工退休金，誠上公司短提金額為3萬5,357
08 元，千造公司溢提金額為7,812元。

09 (四)、被告二公司從未於原告之約定薪資外扣取任何款項，復千造
10 公司為體恤員工，向來對於原告應自行負擔之勞健保費用亦
11 由公司自行吸收負擔。原告於102年1月自千造公司辦理退休
12 後隨即轉任誠上公司，誠上公司亦就重新任職之約定薪資4
13 萬3,900元全額給付原告，並為原告投保職業災害保險，且
14 保險費依法全數由誠上公司負擔。

15 (五)、原告自106年勞基法修法後方未將其特休假休畢，且原告於
16 102年1月起重新任職於誠上公司，其年資應重新計算，經計
17 算誠上公司就未休特休轉工資107年度短付原告2,305元、
18 106年度則溢付8,342元。

19 (六)、被告二公司依105年5月至107年11月間之出勤簽到簿及臺北
20 市三座垃圾焚化廠過磅單進行比對，倘原告於焚化廠出廠時
21 間晚於其下班簽退時間，則以出廠時間加計返回公司停車場
22 之車程時間及車輛整理清洗時間，作為原告下班時間，並以
23 超出工作時間8.5小時部分作為平日加班時數，據此計算，
24 被告二公司就原告於105年5月至107年11月間之平日加班短
25 付差額為5,300元。

26 (七)、誠上公司於107年11月間因原告屆齡失其職業大貨車駕駛執
27 照命其離職後，原告疑似轉任其他公司擔任水泥搬運工人，
28 且於向勞保局申請傷病給付同時仍持續工作，關於認定職業
29 病之資料為原告片面提供予臺北榮民總醫院，其中諸多數據
30 為誇大不實之陳述，與原告出勤作業事實不符，評估之醫事
31 人員亦非環保專業，無法驗證原告提出數據之合理性，而導

01 致錯誤之認定結論。被告二公司設立已有30餘年，如有員工
02 反映任何作業困難，均會即時與客戶溝通減輕垃圾單包重量
03 或置備子車以減輕員工負擔，從未聽聞有其他員工因收運垃
04 圾而致職業病症，原告於任職期間亦未請過病假或聽聞其手
05 臂有因傷困擾之問題。原告之疾病非長期收運垃圾所致之職
06 業病等語置辯。

07 (八)、聲明：1. 原告之訴駁回。2. 如受不利之判決，願供擔保請准
08 宣告免為假執行。

09 三、本院得心證之理由

10 (一)、被告二公司有實質同一性：

11 1. 按雇主謂僱用勞工之事業主、事業經營之負責人或代表事業
12 主處理有關勞工事務之人，勞動基準法第2條第2款定有明
13 文。而為保障勞工之基本勞動權，加強勞雇關係，促進社會
14 與經濟發展，防止雇主以法人之法律上型態規避法規範，遂
15 行其不法之目的，於計算勞工退休年資時，非不得將其受僱
16 於「現雇主」法人之期間，及其受僱於與「現雇主」法人有
17 「實體同一性」之「原雇主」法人之期間合併計算，庶符誠
18 實及信用原則（最高法院100 年度台上字第1016號判決意旨
19 參照）。另依勞基法第2條第2款規定，就同一勞務之給付，
20 勞工之雇主本不以一人為限，勞工同時受2人以上指揮監督
21 而給付勞務者，本即有之。尤其以法人之組織形態經營事業
22 者，倘形式上存在多數法人，實質上各法人所經營之事業同
23 一或重疊，該事業內之勞工即可能同時有2 個以上之法人雇
24 主。是雇主之認定判斷上應不宥於事業體在法律上之組織型
25 態，而應就勞動契約關係之實質內容加以認定，如具從屬
26 性，勞動契約關係即足成立，始可保障基本勞動權、強化勞
27 雇關係、促進社會與經濟發展，防止雇主以不同法人組織規
28 避勞基法相關規範，庶符誠實信用原則。

29 2. 經查，原告自93年10月18日、94年7月1日起之勞工保險投保
30 單位分別為誠上公司及千造公司，而於102年2月26日起以誠
31 上公司為職業災害保險投保單位，此參原告之勞保、自願職

01 保被保險人投保資料甚明(本院卷一第58頁至第60頁、第64
02 頁)，然原告主張期間未曾離職亦無領取資遣費，從原告中
03 華郵政股份有限公司帳戶(下稱系爭帳戶)之交易清單資料可
04 見，原告工資給付係由誠上公司及千造公司交替給付(本院
05 卷一第78頁以下)，又原告健保投保資料可見，係從94年7
06 月1日起均為千造公司繳納健保費(本院卷一第62頁)。再
07 者，誠上公司及千造公司分別在臺北市○○區○○街0巷000
08 弄0000號2樓、13號2樓，而公司負責人甲○○與丙○○則為
09 配偶關係，依證人丁○○即曾為誠上公司員工到庭證述：丙
10 ○○負責業務，甲○○負責人事去留、納保退保、任務指
11 派、薪資稅捐等事務，二家公司在同一辦公處所等情(本院
12 卷三第255頁)，而原告於被告二公司任職期間皆係從事環
13 保清運駕駛員工作，從未變更，揆諸前開可證，誠上公司及
14 千造公司於人事管理、薪資給付、公司營運、財務管理具有
15 實體同一性，故該被告二公司實為具有法人實體同一性之雇
16 主。就本件情形，原告主張被告二公司均為其雇主，對其年
17 資、特別休假日數是否短少、如有損害之日後求償等具有實
18 質意義，是為避免雇主藉此規避對勞工之義務，本院認為本
19 件原告主張被告二公司均為其雇主，應屬可採。

20 (二)、原告得請求被告二公司賠償勞保高薪低報之老年年金給付損
21 害70萬1,869元：

22 原告主張其自93年任職起每月薪資為5萬4,000元，但被告二
23 公司以多報少，致其受有勞工保險老年給付損失，則為被告
24 二公司所爭執，辯稱並未低報，且原告曾以此提出刑事告
25 訴，然經檢察官不起訴處分確定等語置辯。

- 26 1. 勞工保險條例第72條第3項規定「投保單位違反本條例規
27 定，將投保薪資金額以多報少或以少報多者，自事實發生之
28 日起，按其短報或多報之保險費金額，處四倍罰鍰，並追繳
29 其溢領給付金額。勞工因此所受損失，應由投保單位賠償
30 之。」勞工保險條例第58條規定「年滿六十歲有保險年資
31 者，得依下列規定請領老年給付：一、保險年資合計滿十五

01 年者，請領老年年金給付。二、保險年資合計未滿十五年
02 者，請領老年一次金給付。本條例中華民國九十七年七月十
03 七日修正之條文施行前有保險年資者，於符合下列規定之一
04 時，除依前項規定請領老年給付外，亦得選擇一次請領老年
05 給付，經保險人核付後，不得變更：一、參加保險之年資合
06 計滿一年，年滿六十歲或女性被保險人年滿五十五歲退職
07 者。二、參加保險之年資合計滿十五年，年滿五十五歲退職
08 者。三、在同一投保單位參加保險之年資合計滿二十五年退
09 職者。四、參加保險之年資合計滿二十五年，年滿五十歲退
10 職者。五、擔任具有危險、堅強體力等特殊性質之工作合計
11 滿五年，年滿五十五歲退職者。依前二項規定請領老年給付
12 者，應辦理離職退保。被保險人請領老年給付者，不受第三
13 十條規定之限制。第一項老年給付之請領年齡，於本條例中
14 華民國九十七年七月十七日修正之條文施行之日起，第十年
15 提高一歲，其後每二年提高一歲，以提高至六十五歲為限。
16 被保險人已領取老年給付者，不得再行參加勞工保險。被保
17 險人擔任具有危險、堅強體力等特殊性質之工作合計滿十五
18 年，年滿五十五歲，並辦理離職退保者，得請領老年年金給
19 付，且不適用第五項及第五十八條之二規定。第二項第五款
20 及前項具有危險、堅強體力等特殊性質之工作，由中央主管
21 機關定之。」

- 22 2. 原告主張其月薪為5萬4,000元，為被告二公司所爭執，並提
23 出其匯款單據為證。然查，依原告系爭帳戶於93年12月薪資
24 入帳為5萬7,900元、94年1月5日為6萬1,980元、94年2月1日
25 為5萬8,980元、94年3月3日為5萬8,500元，但94年4月開始
26 匯款金額則為2萬多至3萬元，有原告系爭帳戶即中華郵政股
27 份有限公司客戶歷史交易清單明細可按(本院卷一第78頁)，
28 被告二公司固稱因為當時原告前幾個月加班時數較多所致，
29 但倘原告月薪僅有3萬3,000元，前幾個月加班費竟有將近2
30 倍薪資，之後竟無需加班，同樣駕駛環保清運車，工作條件
31 竟如此巨大變化，被告二公司未能有合理解釋，自不能採

01 信。又證人戊○○即原告先前之同事於刑事偵查中證稱，其
02 曾於104年間至106年間在誠上公司任職，其駕駛大型垃圾
03 車，跟原告一樣，但擔任幹部，薪資多2,000元至3,000元，
04 伊薪資是在5萬4,000元至6萬元之間，薪水一部分是匯款，
05 一部分是現金，匯款4萬多元，薪資寫在信封上，上面只寫
06 現金部分(士林地檢署110年度偵續字第120號111年1月13日
07 偵查筆錄)。另原告提出之一只信封袋，上有甲○○寫1萬元
08 (本院卷一第108頁)，是以甲○○給付每月薪資確實分別以
09 匯款、現金方式為之，匯款之金額並非全部薪資。又戊○
10 ○、丁○○均證稱大型環保清運車駕駛員薪資有5萬多元左
11 右，雖二人任職期間均為103至105年間左右，但對照原告於
12 93年12月底即有當月受領5、6萬元之薪資，且其擔任夜班駕
13 駛員，如薪資僅有3萬3,000元，顯不合情理，是以其稱任職
14 起每月薪資為5萬4,000元，再加上延長工時工資約將近6萬
15 元左右，較符合情理。

- 16 3. 勞工保險條例第19條第1項至第3項規定「被保險人於保險效
17 力開始後停止前，發生保險事故者，被保險人或其受益人得
18 依本條例規定，請領保險給付。以現金發給之保險給付，其
19 金額按被保險人平均月投保薪資及給付標準計算。被保險人
20 同時受僱於二個以上投保單位者，其普通事故保險給付之月
21 投保薪資得合併計算，不得超過勞工保險投保薪資分級表最
22 高一級。但連續加保未滿三十日者，不予合併計算。前項平
23 均月投保薪資之計算方式如下：一、年金給付及老年一次金
24 給付之平均月投保薪資：按被保險人加保期間最高六十個月
25 之月投保薪資予以平均計算；參加保險未滿五年者，按其實
26 際投保年資之平均月投保薪資計算。但依第五十八條第二項
27 規定選擇一次請領老年給付者，按其退保之當月起前三年之
28 實際月投保薪資平均計算；參加保險未滿三年者，按其實際
29 投保年資之平均月投保薪資計算。」同法第58條之1規定
30 「老年年金給付，依下列方式擇優發給：一、保險年資合計
31 每滿一年，按其平均月投保薪資之百分之零點七七五計算，

並加計新臺幣三千元。二、保險年資合計每滿一年，按其平均月投保薪資之百分之一點五五計算。」勞工保險條例施行細則第44條第2項第1款「本條例第十九條第三項所稱平均月投保薪資，依下列方式計算：一、年金給付及老年一次金給付：按被保險人加保期間最高六十個月之月投保薪資合計額除以六十計算。」原告自93年11月起薪資為5萬4,000元，其實際上工作至107年11月26日，95年7月1日起勞保最高級距為4萬3,900元、105年5月1日起勞保最高級距為4萬5,800元，計算其加保期間最高60個月平均投保薪資為4萬4,882元（計算式： $43,900 \times 29 + 45,800 \times 31 = 44,882$ ，元以下四捨五入）。

4. 然查，原告已於102年1月間即申請勞保老年給付，因被告二公司高薪低報之行為致原告自102年受領之金額僅為1萬8,528元（本院卷二第206頁），惟原告主張被告二公司均為其雇主，一直持續工作至107年11月26日止，其理應於107年11月26日後離職方有所謂勞工保險老年年金給付，是以其縱有損害應從次月即107年12月後開始計算，是原告損害為每年4萬9,164元，計算式為：老年年金每月給付： $43,900 \times 33.25 \times 1.55\% = 22,625$ ， $22,625 - 18,528 = 4,097$ ，每年差額為 $4,097 \times 12 = 49,164$ （原告以33.25年年資、4萬3,900元計算，自無不可，參本院卷三第96頁至第97頁）。依107年臺北市地區簡易生命表顯示，原告於107年當時為65歲，65歲男性平均餘命為20.32年，是原告以此預計仍可請領老年年金給付應屬合理，而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70萬1,869元【計算方式為： $49,164 \times 14.00000000 + (49,164 \times 0.32) \times (14.00000000 - 0.00000000) = 701,868.0000000000$ 。其中14.00000000為年別單利5%第20年霍夫曼累計係數，14.00000000為年別單利5%第21年霍夫曼累計係數，0.32為未滿一年部分折算年數之比例（ 20.32 〔去整數得0.32〕）。採四捨五入，元以下進位】。故原告主張其107年11月26日離職退保後受有上開年

01 金給付減少之損害，被告二公司應給付勞保老年年金差額70
02 萬1,869元，尚屬有據，逾此部分請求，則無理由。

03 (三)、原告得請求被告二公司賠償新制勞退金16萬2,496元：

04 1. 按勞工退休金條例第31條第1項規定：「雇主未依本條例之
05 規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，
06 勞工得向雇主請求損害賠償。」準此，該勞工退休金個人帳
07 戶內之本金及累積收益，屬勞工所有，僅於未符合該條例第
08 24條第1項所定請領退休金規定之前不得領取。是以雇主未
09 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
10 勞工退休金專戶之本金及累積收益，勞工之財產受有損害，
11 自得依上開規定請求損害賠償（最高法院101年度台上字第
12 1602號民事裁判要旨併為參照）。

13 2. 勞工退休金條例於94年7月開始施行，原告於94年7月為適用
14 勞工退休金條例之勞工，至107年11月26日終止勞動契約，
15 於108年6月28日一次請領勞工退休金，因本件被告二公司未
16 覈實依勞工退休金條例第6條第1項及第14條第1項、第2項規
17 定，每月按照其級距5萬5,400元之6%即提撥3,324元至勞工
18 退休金個人專戶，而原告符合上開請領條件而已於108年6月
19 28日向勞保局申請核發退休金，並已經提領48萬7,280元，
20 有勞保局110年10月5日保普老字第11013044640號函文可稽
21 （見本院卷二第206頁），故原告已無再請求提繳至勞工退
22 休金專戶之必要，而可直接請求損害賠償，原告得請求賠償
23 16萬2,496元（詳如附表一）。至於原告請求勞退新制施行
24 前即93年11月起至94年6月間亦應提撥勞退金，即屬無據，
25 應予駁回。

26 (四)、原告得請求被告二公司返還擅扣薪資33萬6,000元：

27 1. 按工資應全額直接給付勞工，勞基法第22條第2項前段定有
28 明文。原告主張被告從93年12月至107年11月間（共計14
29 年）每月擅扣2,000元之損失33萬6,000元【計算式：
30 $2,000 \times 12 \times 14 = 336,000$ 】云云，為被告所否認，以前揭情
31 詞置辯。

01 2. 觀諸被告誠上公司之薪資單上薪資欄有「扣除勞健保負擔費
02 2,000元」，此觀諸被告提出之106年、107年度薪資明細表
03 可知（本院卷二第156頁至第168頁）。查，第三人張仁俠主
04 張受僱誠上公司期間遭不當扣款每月2,000元而對誠上公司
05 提起訴訟，於另案訴訟誠上公司於109年6月23日提出之答辯
06 狀記載：「公司每月預扣2,000是為勞工的勞健保自付額部
07 分，但公司體恤員工辛苦，故在年底時會將原本預扣員工勞
08 健保自付額的費用回給員工，並由公司自行吸收員工勞健保
09 自付額」等文（見本院109年度勞專調字第36號卷第211
10 頁）。然，原告於102年1月14日已經申請勞保老年年金給付
11 而於102年1月間退保，已無須繳納勞保費用，何來勞保自付
12 額負擔，僅有健保分擔額，為何要2,000元，被告二公司主
13 張先扣除之後再發還，然未提出發還之證據，是以被告二公
14 司未提出詳細說明及證據，本院認為原告主張此為被告二公
15 司不當扣減薪資2,000元，應有理由。原告請求被告二公司
16 給付93年12月至107年11月間（共計14年）每月擅扣2,000元
17 之損失33萬6,000元【計算式：2,000×12×14＝
18 336,000】，核屬有據。

19 (五)、原告得請求被告二公司給付特別休假未休工資29萬4,700
20 元：

21 1. 106年1月1日施行前之勞基法第38條規定「勞工在同一雇主
22 或事業單位，繼續工作滿一定期間者，每年應依左列規定給
23 予特別休假：一、一年以上三年未滿者七日。二、三年以上
24 五年未滿者十日。三、五年以上十年未滿者十四日。四、十
25 年以上者，每一年加給一日，加至三十日為止」；106年1月
26 1日施行之第38條第1項「勞工在同一雇主或事業單位，繼續
27 工作滿一定期間者，應依下列規定給予特別休假：一、六個
28 月以上一年未滿者，三日。二、一年以上二年未滿者，七日
29 。三、二年以上三年未滿者，十日。四、三年以上五年未滿
30 者，每年十四日。五、五年以上十年未滿者，每年十五日。
31 六、十年以上者，每一年加給一日，加至三十日為止」；

01 107年3月1日施行第38條第1項、第4項為「勞工在同一雇主
02 或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依下列規定給予特
03 別休假：一、六個月以上一年未滿者，三日。二、一年以上
04 二年未滿者，七日。三、二年以上三年未滿者，十日。四、
05 三年以上五年未滿者，每年十四日。五、五年以上十年未滿
06 者，每年十五日。六、十年以上者，每一年加給一日，加至
07 三十日為止」「勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而
08 未休之日數，雇主應發給工資。但年度終結未休之日數，經
09 勞雇雙方協商遞延至次一年度實施者，於次一年度終結或契
10 約終止仍未休之日數，雇主應發給工資。

- 11 2. 原告主張其受僱於被告二公司，未曾有享有特別休假，此據
12 證人丁○○到庭證稱：（證人約於105年間任職誠上公司，
13 法官問：在公司任職時公司是否有給予特別休假？）沒有，
14 我有因為受傷請過假，請假的時候就沒有錢。公司沒有給特
15 別休假，年度終結沒有發給特別休假未休的工資等（本院卷
16 三第255頁至第261頁），從證人證詞可知，105年間誠上公司
17 未給予特別休假及未休工資，被告二公司自應證明原告有申
18 請特別休假、以及已經給付特別休假未休之工資。原告各年
19 度之特別休假如附表二所示合計192日，而依勞基法施行細
20 則第24條之1第2項規定「其給付本法第38條第4項所定雇主
21 應發給工資，依下列規定辦理：一、發給工資之基準：
22 （一）按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其一日工資計
23 發。（二）前目所定一日工資，為勞工之特別休假於年度終
24 結或契約終止前一日之正常工作時間所得之工資。其為計月
25 者，為年度終結或契約終止前最近一個月正常工作時間所得
26 之工資除以三十所得之金額。」依此標準，應以1日1,800元
27 計算方為正確，被告二公司應給付特別休假未休工資為34萬
28 5,600元，計算式： $1,800 \times 192 = 345,600$ ，誠上公司自承有
29 給付特別休假工資分別為106年給付3萬元、107年給付1,900
30 $\times 11 = 20,900$ 元（本院卷二第94頁），其上均有原告之簽名
31 （本院卷二第104頁至第116頁），是該部分應予扣除，原告請

01 求給付29萬4,700元（計算式：345,600－50,900＝
02 294,700），即屬有據，逾此部分請求，則無理由。

03 (六)、原告得請求加班費8萬5,965元：

04 1. 按勞工正常工作時間，每日不得超過8小時。雇主延長工作
05 時間者，其延長工作時間之工資，依下列標準加給：延長工
06 作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給1/3以上；
07 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
08 2/3以上，勞基法第30條第1項、第24條第1項第1款、第2款
09 分別定有明文。

10 2. 原告主張其應適用「重體力勞動作業勞工保護措施標準」，
11 依該標準第3條每工作40分鐘應休息20分鐘，故原告每日應
12 有加班2小時云云。惟該標準第2條規定「本標準所定重體力
13 勞動作業，指下列作業：一、以人力搬運或揹負重量在四十
14 公斤以上物體之作業。二、以站立姿勢從事伐木作業。三、
15 以手工具或動力手工具從事鑽岩、挖掘等作業。四、坑內人
16 力搬運作業。五、從事薄板壓延加工，其重量在二十公斤以
17 上之人力搬運作業及壓延後之人力剝離作業。六、以四點五
18 公斤以上之鎚及動力手工具從事敲擊等作業。七、站立以鎚
19 或其他器皿裝盛五公斤以上物體做投入與出料或類似之作
20 業。八、站立以金屬棒從事熔融金屬熔液之攪拌、除渣作
21 業。九、站立以壓床或氣鎚等從事十公斤以上物體之鍛造加
22 工作業，且鍛造物必須以人力固定搬運者。十、鑄造時雙人
23 以器皿裝盛熔液其總重量在八十公斤以上或單人搯金屬熔液
24 之澆鑄作業。十一、以人力拌合混凝土之作業。十二、以人
25 工拉力達四十公斤以上之纜索拉線作業。十三、其他中央主
26 管機關指定之作業。」揆諸前揭規定，原告並非適用前開標
27 準之重體力勞工，不得主張每工作40分鐘得休息20分鐘。

28 3. 原告之工作時間原則上應以原告自行填寫之工作紀錄表為
29 據，如有與焚化廠出廠時間不符者，以出廠時間加計返回被
30 告二公司車程時間為工作時間：

31 (1)按勞基法第30條第5項規定之出勤紀錄，屬雇主就其依法令

應備置之文書，雇主有提出之義務（勞動事件法第35條立法理由參照）。次按，出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，推定勞工於該時間內經雇主同意而執行職務，勞動事件法第38條定有明文。其立法理由謂：「勞工應從事之工作、工作開始及終止之時間、休息等事項，應於勞動契約中約定。所稱工作時間，係指勞工在雇主指揮監督之下，於雇主之設施內或指定之場所，提供勞務或受令等待提供勞務之時間，但不包括不受雇主支配之休息時間。惟勞工就其工作時間之主張，通常僅能依出勤紀錄之記載而提出上班、下班時間之證明；而雇主依勞動契約對於勞工之出勤具有管理之權，且依勞基法第30條第5項及第6項規定，尚應置備勞工出勤紀錄，並保存5年，該出勤紀錄尚應逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止，如其紀錄有與事實不符之情形，雇主亦可即為處理及更正，故雇主本於其管理勞工出勤之權利及所負出勤紀錄之備置義務，對於勞工之工作時間具有較強之證明能力。爰就勞工與雇主間關於工作時間之爭執，明定出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，推定勞工於該時間內經雇主同意而執行職務；雇主如主張該時間內有休息時間或勞工係未經雇主同意而自行於該期間內執行職務等情形，不應列入工作時間計算者，亦得提出勞動契約、工作規則或其他管理資料作為反對之證據，而推翻上述推定，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」。該法定必備文書，並無特定形式之要求，且得舉反證證明實際工作時間加以推翻。惟必以有該法定必備文書之欠缺，經法院命持有人提出，而無正當理由不從命令者，法院始得認依該證物應證之事實為真實，亦為勞動事件法第36條第1項、第5項所分別明定。

(2)誠上公司雖提出原告所簽名、記載每日上班時間之員工工時紀錄表（本院卷二第434頁以下）其上有按日「上班時間」、「下班時間」、「簽名」欄，可供逐日填載員工出勤時間至分鐘，屬前揭法條所謂雇主備置之員工出勤紀錄表文件無訛。觀諸上開每月員工工時紀錄表，原告證人丁○○證

01 稱：在被告公司工作期間，上班沒有打卡，我們是責任制
02 的，早點上班就早點收完，晚點上班就晚點收完，每天的簽
03 到是甲○○給我們一張紙，我們自己填寫上下班時間，很久
04 才寫一次，就是有上下班時間跟後面簽名的欄位，這個不是
05 每天寫，大概一個月發一次，因為我的時間都蠻固定的，我
06 都是6 點出車，大概4 點半結束，所以我都有照實寫。（可
07 否描述一下您填寫工時表的狀況？有沒有人指示你如何填
08 寫？）通常公司出勤應該是要每天打卡，但我們沒有每天打
09 卡，就是月底的時候甲○○會發一張空白的表格給我們，要
10 我們照實填寫上下班的時間，以備機關查核等語（本院卷三
11 第255頁至第261頁），足徵甲○○並未強制規定司機應為如
12 何之填寫，雖1個月才發1次，但從原告填載情形並非每日一
13 致可知，復無不能按其推估路線可能之上下班時間、如實填
14 載工作紀錄表之情形，縱非原告逐日填載，亦不影響該紀錄
15 表作為其出勤紀錄之私文書性質，可推定原告確有於該時間
16 工作。

17 (3)觀諸原告所駕駛之車號000-00、AAB-590垃圾車之每日過磅
18 紀錄，北投、內湖、木柵垃圾焚化廠，原告離廠時間大部分
19 均為凌晨4點到5點、3點至4點、4點至5點之間，而因焚化爐
20 5點至8點休爐，而白天班司機為上午8點到下午5點，因此上
21 午8點之後進場者應該為日班司機而非原告。而證人乙○○
22 即接替原告路線者到庭證稱：從焚化爐回公司的時間落差會
23 差多少？北投是最近的，回公司大概需要10分鐘，木柵回公
24 司大約要25-30分鐘左右，沒有差太多等語（本院卷三第
25 261頁至第267頁）。是以106年到107年11月部分，本院依據
26 原告自行填寫之出勤紀錄表之上班時間、下班時間計算工作
27 時間，但填寫下班時間如早於北投、內湖、木柵焚化廠離廠
28 時間，則以出廠時間分別加計返回公司之時間即10分鐘、30
29 分鐘、30分鐘為原告之工時（北投加計10分鐘、內湖、木柵
30 為30分鐘），超過8小時部分則為原告加班之時間，原告同意
31 一律以平日延長工時方式計算延長工時工資，計算式詳如附

01 表三所示之金額為4萬3,965元。

02 4. 原告另主張105年6月至105年12月之加班費應依每月4週、1
03 週5日、1日2小時方式計算云云，因被告二公司未依勞基法
04 第30條第5項規定保存5年內之出勤紀錄，而未提出相關文書
05 至本院，然觀諸附表三之計算，原告並非每日工時超過8小
06 時，而超過8小時之時間多數均在1小時內，甚少超過1小
07 時，然因被告二公司未依法保管出勤紀錄文書，是本院認為
08 該段時間，以每月4週、1週5日、1日加班1小時計算加班費
09 為允當，金額為4萬2,000元（計算式：225×1×4/3×20日×7月
10 =42,000）

11 5. 原告得請求之加班費合計為8萬5,965元（計算式：43,965+
12 42,000=85,965），逾此範圍請求，即屬無據。

13 (七)、原告得請求精神慰撫金10萬元：

14 1. 按因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責
15 任；違反保護他人之法律，致生損害於他人者，負損害賠償
16 責任。但能證明其行為無過失者，不在此限，民法第184條
17 第1項前段、第2項定有明文。次按勞工因職業災害所致之損
18 害，雇主應負賠償責任。但雇主能證明無過失者，不在此
19 限，職業災害勞工保護法第7條亦有明定，亦屬舉證責任之
20 轉換，除非雇主能證明自己無過失，否則即應對因職業災害
21 受損之勞工負損害賠償責任。再按不法侵害他人之身體或健
22 康者，對於被害人因此喪失或減少勞動能力或增加生活上之
23 需要時，應負損害賠償責任。另按不法侵害他人之身體、健
24 康、名譽、自由、信用、隱私、貞操，或不法侵害其他人格
25 法益而情節重大者，被害人雖非財產上之損害，亦得請求賠
26 償相當之金額，民法第193條第1項、第195條第1項前段均有
27 明定。

28 2. 原告經鑑定為職業病：

29 (1)原告因懷疑罹患職業病，於107年12月3日至臺北榮民總醫
30 院職業醫學科就診，並於108年1月28日至臺北榮民總醫院
31 運動醫學科就診，進行後續治療。於108年2月12日之肌肉

01 骨骼超音波結果顯示左側棘上肌肌腱撕裂傷1公分（旋轉
02 肌袖撕裂傷）。而後於108年5月24日接受關節鏡左肩旋轉
03 肌腱修補手術。故其左側旋轉肌袖症候群之罹病證據明
04 確。

- 05 (2)相關醫學文獻、報告、指引：肩痛是一般基層醫療院所求
06 診病患常見的主訴，流行病學統計顯示一般民眾約16-34%
07 皆有肩痛的情形。杜宇禮等人針對半導體業員工所做之肩
08 頸疼痛之研究發現，員工肩痛一週之盛行率為19.6%，進
09 廠工作後曾發生有肩頸疼痛的比例為38.1%，主要具相關
10 性因子包含女性員工、現場作業員、生活中有重大事件發
11 生及缺乏半導體廠的工作經驗等。針對飯店房務清潔人員
12 所作工作特性與骨骼肌肉不適之研究發現，多數員工在工作
13 時需要「重複作同一動作」（48.0%）及「推/拉清潔儲
14 物車」（39.4%），近半年肌肉骨骼不適以肩頸最多（78.
15 8%）。吳桂琳等人調查學校廚務人員的肌肉骨骼傷害研究
16 發現，肩頸症候群的盛行率為41.4%，而肩部疼痛與切菜
17 動作有關。國內護理人員肌肉骨骼風險調查發現，護理人
18 員罹患旋轉肌袖症候群之勝算比為4.33。Svensen等人之
19 研究發現，以職業別來看，機械工程師（Mechanical
20 engineer）在過去12個月有中度肩部不適、肩痛未合併失
21 能障礙、肩痛合併有失能障礙及棘上肌肌腱炎的盛行率為
22 15.6%、10.1%、4.4%及2.0%，汽車技工（Automobile
23 mechanic）為16.8%、11.0%、5.7%及1.4%，房屋油
24 漆工（house painter）則為31.8%、18.8%、12.4%及4.
25 4%；而從事舉手超過90度的動作，每天若增加1%工作時
26 間，棘上肌肌腱炎、肩痛合併功能障礙及肩痛未合併功能
27 障礙之勝算比（odds ratio）各為1.23、1.16及1.08。
28 Seidler等人所作之病例對照研究發現，棘上肌肌腱損傷
29 與工作時抬舉動作之累積時數有劑量反應關係，工作時抬
30 舉動作之累積時數若大於3195小時，棘上肌肌腱損傷勝算
31 比為2.0（95% CI 1.1-3.5）；而負重工作（大於20公

斤) 累積時數與棘上肌相關疾病也有劑量反應關係，負重大於77小時，棘上肌肌腱損傷勝算比為1.8 (95% CI 1.0-3.2)。1997年美國國家職業安全衛生研究所 (National Institute for Occupational Safety and Health. NIOSH) 的流行病學報告指出，肩部肌肉骨骼疾病相關危害因子為肩部的不良姿勢及重複性動作。德國學者在2006年做的流行病學研究顯示，旋轉肌腱撕裂傷在建築工、農夫、林木業的風險較高。另一篇於2004年發表的論文，針對2053位工作需要高舉過肩超過90度動作的工人進行橫斷式研究，用核磁共振造影診斷發現旋轉肌袖的四條肌肉中，以棘上肌肌腱病變最有關係。丹麥世代研究發現，上臂部抬舉動作年 (arm-elevation-years，上臂抬舉超過90度每天0.5小時定義為1年)、重複性動作年 (repetition years，中度重複性動作每天4小時或高度重複性動作每天1小時定義為1年)、施力動作年 (force-years，施力分數2分定義為1年)、肩部負荷年 (shoulder-load-years，肩部負荷分數1分定義為1年) 接受肩峰下夾擊症候群手術之調整後勝算比依序為2.1、1.9、1.7、2.0。法國一項大型工作族群研究發現，男性重複性且持續外展超過90度動作每天超過2小時之調整後勝算比為2.0，女性重複性且持續外展超過60度動作每天超過2小時之調整後勝算比為3.6，男性與女性高度重複性作業每天超過4小時之調整後勝算比分別為1.6、1.7。同樣研究族群之另兩篇研究報告亦有類似之研究結果，男性與女性勞工重複性且持續外展超過90度動作每天超過2小時之調整後勝算比分別為2.6、3.1，以及男性勞工重複性且持續抬舉過肩動作每天超過2小時之調整後勝算比為2.2，女性勞工重複性且持續外展60至90度動作每天超過2小時之調整後勝算比為3.3，但年齡皆為男性與女性勞工罹患旋轉肌袖症候群之最重要預測因素。

(3)原告有暴露之證據：

工作時間：原告自93年10月進入誠上公司擔任垃圾車駕駛兼垃圾清運，垃圾清運內容主要包含垃圾、酒瓶、廚餘等廢棄物之處理，需至每個客戶所在地點搬運垃圾等廢棄物，經搬抬至垃圾車中，再載運至北投、內湖或木柵垃圾焚化爐過磅後焚燒，其擔任垃圾車司機之工作年資共計14年又2個月。鑑定醫師依原告陳報為綜合評估：醫生依：(1)主觀臨床症狀：肩部疼痛、作高舉過肩、或肩部作外展加上內轉的疼痛加劇。(2)理學檢查：包括肩部被動關節活動度 (passive range of motion, passive ROM) 及主動關節活動度 (active ROM) 及肌肉力量。倒罐子試驗 (empty can test)、疼痛弧試驗 (painful arc test)、尖峰撞擊誘發試驗 (neer test、provocative test) 及Hawkins試驗 (Hawkins test) 至少一項陽性反應。(3)影像學檢查報告與手術紀錄：A. 超音波發現棘上肌肌腱病變 (包含棘上肌肌腱炎、棘上肌斷裂傷及棘上肌斷裂、合併出現肩峰下滑囊炎)。B. 磁振造影檢查發現棘上肌肌腱病變。C. 手術中確定診斷為旋轉肌袖症候群 (包含棘上肌肌腱炎、棘上肌斷裂傷及棘上肌斷裂)。且個案符合：(1)肩部疼痛。(2)倒罐子試驗 (Jobe's Test) 陽性。(3)107年12月10日於新光醫院之左肩骨骼肌肉超音波顯示為旋轉肌袖症候群。108年2月12日於臺北榮民總醫院之超音波檢查，結果顯示左側棘上肌肌腱撕裂傷1公分。(4)108年5月24日於臺北榮民總醫院接受關節鏡左肩旋轉肌腱修補手術。暴露證據：(1)高度重複性或持續性肩部不良姿勢 (如長期抬舉過肩)，該動作平均每日4小時以上。(2)肌腱炎最短暴露期為3個月，最長潛伏期為3個月。(3)斷裂傷或斷裂最短暴露期為一年。(4)個案特殊考量：上述暴露條件可依照個案情形加以權衡，酌情降低要求，即每日肩部不良姿勢時間或工作年限之標準可降低，例如工作中需額外長時間搬運重物或操作震動工具，可減少工作年限。個案符合：(1)高度重複性肩部不良姿勢：

01 a. 93年至99年，平均每日以左肩抬舉過肩之動作約1071次
02 至1281次。b. 99年至107年，平均每日以左肩抬舉過肩之
03 動作約952次至1284.5次。1天平均雙手拋擲（不良抬舉姿
04 勢）達4624至6239次，綜合來看，平均以左肩抬舉過肩之
05 動作約952次至1284.5次。(2)93年10月至107年12月離開
06 公司，共計擔任垃圾車駕駛年資14年2個月。每日工作時
07 數約8至11小時，平均月休2日。(3)107年1月起出現肩部
08 疼痛之症狀，超過旋轉肌袖斷裂最短暴露期一年。時序
09 性：在從事於高風險工作後才出現旋轉肌袖症候群之診
10 斷。原告自93年10月起擔任垃圾車駕駛員，並於107年1月
11 起開始感到左頸、肩疼痛，並於107年5月24日接受關節鏡
12 左肩旋轉肌腱修補手術，符合暴露先於疾病之時序性。排
13 除其他非職業性因素所致之病變（如運動傷害等非工作相
14 關之肩部外傷所導致之肌腱病變）。

15 3. 原告向醫院陳述內容雖有部分不實，本院認為仍構成職業病
16 病：

17 經查，觀諸原告駕駛之垃圾車於107年之後過磅紀錄(參諸本
18 院卷二第362頁、第370頁、第414頁以下)，淨重最多5公
19 噸，大部分約為2至4公噸之間，而之前101年間清運垃圾較
20 重，有高達6公噸，有被告二公司提出之過磅單（本院卷二
21 第190頁）可證。其中清運垃圾大約3分之1為子車即有升降
22 設備輔助，無須以人力搬運，是以1包垃圾如約10公斤重，
23 原告1天至多丟擲200次至400次，並非原告所稱每日丟擲多
24 達4,000多次至6,000多次，如高達4,000次至6,000次，則原
25 告清運垃圾淨重高達40公噸至60公噸，而原告所駕駛之車輛
26 載滿垃圾為10.4噸重，1天僅有至垃圾焚化廠1趟，根本不可
27 能清運達40公噸至60公噸之垃圾，從而，前述醫院之醫師僅
28 以原告陳報每分鐘丟擲17次作為評估基礎，但未參考實際載
29 運垃圾數量、重量、子車輔助設備以及原告之工作時間並非
30 全數均在拋擲垃圾，其評估之拋擲數字顯為錯誤。惟實際上
31 原告擔任環保清運車之駕駛長達14年，因此重複性動作時間

01 累積時間甚長次數甚多，因此具有其個案之特殊性、其每日
02 徒手搬運垃圾時間確實有達數小時、肩部不良姿勢頻率甚
03 高、而依病理檢查、影像學檢查報告確實有旋轉肌袖症候
04 群，且係於長期擔任垃圾清運工作後方發生此疾病，亦無其
05 他因素，依據「職業性旋轉肌袖症群認定參考指引」，本院
06 認為原告係因長期從事垃圾清運工作而罹患前述職業病無
07 誤。

08 4. 被告二公司應負損害賠償責任：

09 依前述法規，被告二公司身為雇主，有保護勞工之義務，勞
10 工縱非前述之重體力工作者，但工作若有負重、重複動作
11 性，雇主均應加強教育訓練以避免勞工長期因錯誤姿勢工作
12 造成傷害、且雇主應多利用機械或其他輔助設備以減少負重
13 或反覆性動作，雖有證人證稱被告二公司經員工反應後會向
14 客戶勸說垃圾1袋不要太重，但此僅為道德勸說並任何強制
15 性，被告二公司未舉證證明其有積極作為改善前述情形，渠
16 等未能舉證善盡保護勞工義務及其無任何過失，可認係因違
17 反保護他人之法律，而加損害於原告，則被告二公司應依民
18 法第184條第2項、職業災害勞工保護法第7條之規定，負侵
19 權行為損害賠償責任，洵堪認定。原告因此職業病需進行手
20 術應受有相當痛苦，斟酌原告已將近70歲，名下有不動產，
21 受僱被告期間之每月工資大多為5萬多元，於發生系爭職業
22 病時，已60多歲；被告之資本額則分別為1,000萬元、500萬
23 元，名下有多輛環保清運車。爰審酌兩造身分、地位及經濟
24 狀所受精神上之痛苦顯然等一切情狀，認原告請求精神慰撫
25 金30萬元，應屬過高，認為10萬元應屬適當，逾此範圍請
26 求，即屬無據，應予駁回

27 (八)、相同事業主所成立具有「實體同一性」的公司行號，都應視
28 為勞工之雇主，同負對勞工的勞動契約義務（包括給付薪
29 資、資遣費、退休金等義務在內），故於具有實體同一性的
30 各公司行號間，即應成立不真正連帶債務（臺灣高等法院
31 104年度勞上字第18號、108年度勞上易字第19號、臺灣高等

01 法院臺中分院106年度勞上字第34號、臺灣臺北地方法院105
02 年度勞簡上字第29號、101年度勞訴字第22號判決參照）。
03 按不真正連帶債務之發生，係因相關之法律關係偶然競合所
04 致，多數債務人之各債務具有客觀之同一目的，而債務人各
05 負有全部之責任，債務人中之一人或數人向債權人為給付
06 者，他債務人亦同免其責任（最高法院97年度台上字第453
07 號判決意旨參照）。而被告二公司並無明示或依法律規定負
08 連帶債務，惟給付目的相同，任一公司為給付即足填補該部
09 分之損失，故為不真正連帶債務，各負全部責任，然本院認
10 為本件原告訴之聲明請求方式（請求被告平均給付）亦無不
11 可。

12 四、原告依勞工保險條例第72條第3項、勞工退休金條例第31條
13 第1項、勞基法第22條第2項、第38條、第24條第1項第1款、
14 第2款、民法第184條第1項前段、第2項、第195條第1項、職
15 業災害勞工保護法第7條之規定請求被告二公司給付168萬
16 1,030元（計算式：701,869+162,496+336,000+294,700+
17 85,965+100,000=1,681,030）及自起訴狀繕本送達翌日即
18 110年7月8日（送達證書見本院卷一第373頁、第375頁）起至
19 清償日止按週年利率百分之五計算之利息為有理由。原告逾
20 此範圍請求，即屬無據，應予駁回。

21 五、本件事證已臻明確，兩造其餘主張及舉證，核與判決結果無
22 礙，爰不一一論述，併此敘明。

23 六、又本件係就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，依勞動事
24 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
25 項規定，職權宣告被告預供擔保後，得免為假執行。原告其
26 餘假執行請求，失所附麗，應予駁回。

27 七、依民事訴訟法第79條，判決如主文。

28 中 華 民 國 111 年 9 月 16 日
29 勞動法庭 法 官 絲鈺雲

30 以上正本係照原本作成。

31 如對本判決上訴，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀，若

01 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費，否則本院得不
02 命補正逕行駁回上訴。

03 中 華 民 國 111 年 9 月 26 日

04 書記官 楊家玲