

臺灣臺中地方法院民事判決

114年度勞訴字第136號

原告 楊佳樹
趙聰林
吳銘洲

共同

訴訟代理人 黃建閔律師

複代理人 胡宜茹

被告 合邦國際儲運股份有限公司

法定代理人 張淑娟

訴訟代理人 蔡宗隆律師

被告 昱進通運股份有限公司

法定代理人 蔡麗霞

上二人共同

訴訟代理人 田皖霞

上列當事人間請求勞資爭議事件，本院於民國114年12月11日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告合邦國際儲運股份有限公司應給付原告趙聰林新臺幣300,113元，及自民國114年5月1日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。
- 二、被告應連帶給付原告吳銘洲新臺幣72,416元，及自民國114年9月1日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。
- 三、原告其餘之訴駁回。
- 四、訴訟費用由被告負擔五分之一、原告趙聰林負擔9%、原告吳銘洲負擔7%，餘由原告楊佳樹負擔。
- 五、本判決原告趙聰林勝訴部分得假執行；但被告合邦國際儲運股份有限公司如以新臺幣300,113元為原告趙聰林預供擔保得免為假執行。

01 六、本判決原告吳銘洲勝訴部分得假執行；但被告如以新臺幣7
02 2,416元為原告吳銘洲預供擔保得免為假執行。

03 七、原告其餘假執行之聲請駁回。

04 事實及理由

05 壹、程序事項：

06 按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但請求之
07 基礎事實同一、擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此
08 限，民事訴訟法第255條第1項第2、3款定有明文。原告原起
09 訴聲明為：(一)被告合邦國際儲運股份有限公司應給付原告楊
10 佳樹新臺幣（下同）1,515,336元，及自起訴狀繕本送達翌
11 日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(二)被告合邦國
12 際儲運股份有限公司應給付原告趙聰林816,267元，及自起
13 訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利
14 息。(三)被告合邦國際儲運股份有限公司及昱進通運股份有限
15 公司應連帶給付原告吳銘洲528,587元，及自起訴狀繕本送
16 達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(四)第1至3
17 項聲明願供擔保，請准宣告假執行（見勞專調卷一第15、16
18 頁，其餘部分業已和解，不另贅述）。迭經變更，末原告聲
19 明如下貳、一、(四)所示。核屬部分擴張、部分減縮應受判決
20 事項之聲明，因均係基於兩造間之僱傭關係所生之爭執，且
21 其請求之基礎事實同一，與前開規定核無不合，應予准許。

22 貳、實體方面：

23 一、原告主張：

24 (一)原告楊佳樹自民國96年7月2日起受僱於被告合邦國際儲運股
25 份有限公司（下稱合邦公司），起訴前5年內，各月份之工
26 資如114年12月1日民事擴張聲明暨準備(五)附表16所示約45,2
27 09元至97,647元不等，且於出勤之日，每日有如起訴狀附表
28 10至12所示約半小時至8小時不等之加班事實，被告合邦公
29 司未核實給付，請求如114年12月1日民事擴張聲明暨準備(五)
30 附表17至20所示之加班費（見本院卷三第59頁），合計1,52
31 2,604元。

01 (二)原告趙聰林00年00月00日生，自102年3月11日起至113年9月
02 14日止受僱於合邦公司，保險年資為39年又315日，於113年
03 11月27日，以年滿60歲退休為由，申請勞保老年年金給付，
04 因被告投保勞保有高薪低報之情事，致趙聰林受有老年年金
05 損害490,656元。

06 (三)原告吳銘洲00年0月00日生，自104年9月16日起至113年9月1
07 4日止受僱於合邦公司及被告昱進通運股份有限公司（下稱
08 昱進公司），保險年資為33年又10月，於110年1月17日，以
09 年滿60歲退休為由，申請勞保老年年金給付，因被告投保勞
10 保有高薪低報之情事，致吳銘洲受有老年年金損害227,088
11 元。

12 (四)爰依兩造間勞動契約及勞動基準法（下稱勞基法）第24條、
13 第39條、勞基法施行細則第24之3條、勞工保險條例（下勞
14 保條例）第19條、第58條、第58條之1、第72條規定請求被
15 告給付，並聲明：1.合邦公司應給付楊佳樹1,522,604元，
16 及其中1,465,331元自114年4月14日起，其餘57,273元自民
17 事擴張聲明暨準備(五)狀送達翌日起，均至清償日止，按週年
18 利率5%計算之利息。2.合邦公司應給付趙聰林490,656元，
19 及自114年1月17日起至清償日止，按週年利率5%計算之利
20 息。3.被告應連帶給付吳銘洲227,088元，及自114年1月17
21 日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。4.第1至3項聲
22 明願供擔保請准宣告假執行。

23 二、被告則以：

24 楊佳樹為運輸部駕駛，無固定上下班時間，視配送需求及交
25 通狀況調整，合邦公司有給予楊佳樹駕駛勞務額外之抽成獎
26 金，楊佳樹知悉並同意合邦公司加班申請制度，並曾於112
27 年6月1日申請加班費，本件楊佳樹主張之加班費未依公司規
28 定申請及未經主管核可，自不得請求之；且楊佳樹所領取之
29 抽成獎金已充分補償其提供之勞務。至趙聰林、吳銘洲部
30 分，如被告有以多報少之事實，同意按月給付老年年金差額
31 等語，資為抗辯。並聲明：原告之訴駁回；如受不利判決，

01 願供擔保請准宣告免為假執行。

02 三、兩造協議簡化爭點，不爭事項如下（見本院卷一第280至281
03 頁、本院卷三第14至15頁）：

04 (一)楊佳樹起訴前5年內（即自108年11月29日起）每月領取工資
05 如原告114年12月1日民事擴張聲明暨準備(五)附表16當月工資
06 欄所示（見本院卷三第29頁），該5年內打卡上下班時間如
07 起訴狀附表10至12所示（見勞專調卷六第27至57頁）。

08 (二)楊佳樹加班費之計算：

09 1.如以114年12月1日民事擴張聲明暨準備(五)附表16所示工資，
10 並依起訴狀附表10至12所示打卡上下班時計算加班費，114
11 年12月1日民事擴張聲明暨準備(五)附表16至20所示之計算結
12 果正確（見本院卷三第29至59頁）。

13 2.如以基本工資，並依起訴狀附表10至12所示打卡上下班時計
14 算加班費，被告114年9月30日民事答辯(五)狀附表16所示之計
15 算結果正確（見本院卷二第15至133頁）。

16 四、本院之判斷：

17 (一)楊佳樹自96年7月2日起至113年9月14日止受僱於合邦公司，
18 自本件113年11月29日起訴，向前回溯5年內，即自108年11
19 月29日起，每月領取工資如原告114年12月1日民事擴張聲明
20 暨準備(五)附表16當月工資欄所示（見本院卷三第29頁），該
21 5年內打卡上下班時間如起訴狀附表10至12所示（見勞專調
22 卷六第27至57頁），為兩造所不爭執，並有本院收文章、調
23 解筆錄、勞保投保資料在卷足稽（見勞專調卷一第11頁、第
24 117、119頁、卷六第392頁），爰堪認定。

25 (二)次按雇主延長勞工工作時間，其延長工作時間之工資應加給
26 之；雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，雇主
27 經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得
28 將工作時間延長之，勞基法第24條、第32條第1項分別定有
29 明文。又「本行從業人員當日工作，均應於當日辦理完成，
30 有業務需要經單位主管核准者，得延長工作時間；從業人員
31 申請延長工作時間，應於事前填寫『延長工作時間申請單』

01 由直屬主管嚴格審核後層轉單位主管核准後逕送總務人員彙
02 辦；從業人員應於次月5個營業日前依『延長工作時間申請
03 單』填報當月份『延長工作時間時數彙報表』，並經各級人員
04 確實審核簽章後，由總務人員填造支付表，於15日前核發
05 延長工作時間薪資」，支薪要點第2條、第7條、第8條規定
06 甚明。即雇主如為管理需要而有延長工時必要，並經勞方同
07 意，即得要求勞工加班。且為遵循上開加班規定及人事管理
08 必要，規定勞工加班應按一定程序申請，於法即無不合。反
09 之，勞工未經雙方同意，片面延長工時，既與加班規定不
10 合，自不得向雇主請求給付加班費。原告曾擔任主管職務，
11 對支薪要點加班費之規定亦難諉為不知，惟卻未曾向被告權
12 責單位提出加班申請並經核准，其請求被告給付加班費本
13 息，亦屬不能准許（最高法院108年度台上字第890號民事判
14 決）。次按原告主張被告應再依其上下班出勤打卡考勤表所
15 列時間計付加班費，則為被告所否認。且被告公司係汽車銷
16 售業，其業務員為銷售業務，經常與客戶相約在外，公司無
17 法在公司內為制約管理，工作時間全由業務員自行裁量，故
18 被告公司工作規則第三十五條及員工加班管理辦法規定，員
19 工因工作需加班時，應填寫加班單，經各級主管核准後，始
20 得憑以加班，以資控管公司加班等人事開銷之必要，亦非法
21 所不許。原告提出考勤打卡及員工請假外出單，尚難據為有
22 加班事實之認定，其請求給付此部分延長工時工資，自非可
23 取（最高法院103年度台上字第1425號民事判決亦同此
24 旨）。

25 (三)楊佳樹適用加班申請制，其打卡上下班時間不必然為實際加
26 班時間，且兩造有合意，以抽成獎金取代加班費：

27 1.合邦公司有公告周知其規定加班申請制，楊佳樹知悉，並曾
28 申請：

29 (1)合邦公司設有加班申請制，約定：「當天需加班者，需事前
30 口頭向直屬主管報備，加班後按實際加班時數填寫『加班
31 申報表』，並請主管簽核，並於出勤卡加班欄上打加班時

01 間。」等文，有合邦公司000年0月00日生效113年8月1日修
02 正之員工考勤管理辦法可參（見本院卷一第123、126頁、卷
03 二第486、487）。是合邦公司自103年7月11日起公告欲實施
04 加班申請制。

05 (2)證人張智超證稱：伊之前是合邦公司的員工，是資深協理，
06 公司有規定加班要申請，一定要申請才可以，倉儲、行政人
07 員均有依規定申請領得加班費等語（見本院卷一第317至320
08 頁）。是證人張智超明確證述，合邦公司確有實施加班申請
09 制。

10 (3)楊佳樹曾於112年5月8日代表合邦公司出席勞工局勞資爭議
11 調解會議，於資方抗辯上陳明：「加班需填寫加班單，送至
12 人資部，經主管核可後，才會發給延長工時工資，但勞方未
13 向資方申請加班。」等語，有勞資爭議調解紀錄可參。是楊
14 佳樹作為資方代表時，即曾明確向勞工表示，合邦公司實施
15 加班申請制。

16 (4)另依合邦公司提出申請日為112年6月1日之加班申請單，其
17 上有申請人為楊佳樹之加班申請，有該加班申請單在卷足參
18 （見本院卷一第65、66頁）。是楊佳樹更是親自申請過加班
19 費。

20 (5)基此，合邦公司有公告周知其規定加班申請制，並為楊佳樹
21 所知悉。

22 2.合邦公司倉儲、行政人員均依加班申請制實際申請，如楊佳
23 樹等運輸部駕駛員，非無依合邦公司的組織文化、氛圍或潛
24 規，原則不得申請加班：

25 (1)依合邦公司提出申請日為112年6月1日之加班申請單，其上
26 有申請人為楊佳樹之加班申請，有該加班申請單在卷足參
27 （見本院卷一第65、66頁），核與楊佳樹112年6月之薪資明
28 細，有加班費之給付相符，有楊佳樹112年6月之薪資明細在
29 卷足參（見本院卷二第393頁），是合邦公司加班申請制有
30 實施，楊佳樹即有實際申請之實例。

31 (2)證人張智超證稱：倉儲、行政經申請核可，都有加班費，但

01 老總有指示司機沒有加班費，伊有爭取過，但沒有下文，司
02 機寫上去會被打回來，因為有寫跟沒寫一樣，所以後來都不
03 寫加班申請單等語（見本院卷一第319、320頁），核與合邦
04 公司運輸部駕駛員之薪資明細，除上揭楊佳樹1例外，無加
05 班費之情形相符，有合邦公司運輸部駕駛員之薪資明細可參
06 （見本院卷二第137至481頁），證人張智超上開證稱合邦公
07 司倉儲、行政都有依加班申請制實際申請加班費，惟如楊佳
08 樹等運輸部駕駛員，經總經理指示沒有加班費，原則上不得
09 申請加班費，堪以採信。

10 (3)據此可知，合邦公司非無組織文化、氛圍或潛規上，運輸部
11 駕駛員難以申請加班費，惟確實有加班申請制，楊佳樹亦有
12 申請之實例。

13 3.合邦公司有加班申請制規定之適用，楊佳樹除上揭1例外，
14 雖未申請，惟仍有部分時間於合邦公司指揮監督下之工作場
15 所延長工作時間所提供之勞務，並經合邦公司受領，仍可認
16 兩造有因而合意楊佳樹加班：

17 (1)楊佳樹於約定工時8小時後，有如原告民事擴張聲明暨準備
18 (五)附表17至19所示（見本院卷三第31至57頁）延長工時之打
19 卡紀錄，有楊佳樹之打卡時間表在卷足認（見勞專調卷五第
20 27至37頁、第239至375頁）。惟楊佳樹除上揭曾申請過1次
21 加班費外，未見其餘申請紀錄。

22 (2)證人張智超證稱：伊有請楊佳樹加班，均是同意其加班，楊
23 佳樹是副主任兼司機，因為有時候要排司機隔天送貨送哪
24 裡，或夜間轉運的業務，楊佳樹會留下來幫忙，所以會有晚
25 上10點的打卡紀錄等語（見本院卷一第319、325頁）。楊佳
26 樹同時為運輸部駕駛員，如駕駛在外，確實並非在合邦公司
27 指揮監督下之工作場所，惟楊佳樹亦兼職副主任，是仍有部
28 分延長工時係於合邦公司指揮監督下之工作場所所為，並經
29 張智超代表合邦公司同意而受領，而有合意楊佳樹加班之情
30 形。

31 (3)基此，楊佳樹基於副主任職務在約定工時8小時後於合邦公

01 司指揮監督下之工作場所，確實有加班之事實，合邦公司亦
02 為同意而受領。

03 4.合邦公司與楊佳樹有約定，相關加班費以每個月抽成獎金取
04 代，該約定並未低於勞基法之要求：

05 (1)按工資由勞雇雙方議定之，但不得低於基本工資，勞動基準
06 法第21條第1項定有明文。而勞雇雙方於勞動契約成立之
07 時，係基於平等之地位，勞工得依雇主所提出之勞動條件決
08 定是否成立契約，則為顧及勞雇雙方整體利益及契約自由原
09 則，如勞工自始對於勞動條件表示同意而受僱，勞雇雙方於
10 勞動契約成立時即約定例假、國定假日及延長工時之工資給
11 付方式，且所約定工資又未低於基本工資加計假日、延長工
12 時工資之總額時，即不應認為違反勞動基準法之規定，勞雇
13 雙方自應受其拘束，勞方事後不得任意翻異，更行請求加班
14 工資。故關於勞工應獲得之工資總額，原則上得依工作性質
15 之不同，任由勞、雇雙方予以議定，僅所議定之工資數額不
16 得低於行政院勞工委員會所核定之基本工資，此種工資協議
17 方式並不違背勞基法保障勞工權益之意旨，且符合公平合理
18 待遇結構，則雙方一旦約定即應依所議定之工資給付收受，
19 不得於事後反於契約成立時之合意主張更高之勞動條件（臺
20 灣高等法院暨所屬法院99年度法律座談會民事類提案第15號
21 研討結果參照）。

22 (2)依合邦公司實於106年5月9日對內公告：「

23 一、本公司自開業以來，運輸部的薪資都是以計趟（件／箱）
24 論酬之「計件概念」核算薪資，從沒有加班費的問題。疏
25 不知自去年以來一直有同仁爭議、檢舉加班費的問題已嚴
26 重造成公司形象受損。

27 二、為維勞資雙方和諧，公司訂定運輸部駕駛員管理辦法，請
28 運輸駕駛們詳閱，如同意公司的計薪方式請親自簽名交由
29 主管統一收齊交由人資部存檔備查。

30 三、請少數服從多數，如不同意簽名者，也請主管調整該員的
31 路線及載貨量，以不超時為原則，休息日及國定假日也不

01 可排班出勤以免違反勞基法。

02 』等語，有合邦公司106年5月9日公告可稽（見本院卷一第9
03 9頁），是就合邦公司駕駛員之加班費問題，確曾與楊佳樹
04 等駕駛員進行協商，如同意以計趟（件／箱）論酬之「計件
05 概念」核算薪資，即簽名，不同意簽名，也可以調整該員的
06 路線及載貨量，以不超時為原則，休息日及國定假日也不可
07 排班出勤以免違反勞基法。

08 (3)楊佳樹否認知悉上情。查證人張智超證稱：不知道有此公告
09 等語（見本院卷一第322頁），而合邦公司亦未提出楊佳樹
10 同意公司的計薪方式，因而依公告親自簽名交由主管統一收
11 齊交由人資部存之備查資料，尚難逕認楊佳樹確有明示同
12 意。惟查，證人張智超另證稱：伊曾特別跟總經理講，如果
13 司機送完貨幫忙倉庫整理貨，沒有事情就可以提前下班，是
14 因為司機如果真的要按時4點下班，司機就在外面亂逛、亂
15 開或停在路邊吹冷氣，等於浪費公司的油還有汽車耗損。講
16 難聽一點，如果一定要4點才下班，司機4點前送完貨，車子
17 就不會開回來會一直停在外面，車子一直發動的話，會造成
18 公司損失、成本，所以伊有請示老總，他說可以、回來以後
19 就打卡下班不扣錢等語（見本院卷一第324頁）。考量駕駛
20 員如純以計時方式計薪，因出門在外不在合邦公司指揮監督
21 下之工作場所提供勞務，合邦公司難以監督管理，確實可能
22 產生駕駛員盡量拖時，如慢慢以最低限速開車、慢慢一個一
23 個物品裝卸貨等等之情形，公司之因應則可能是以基本工資
24 增聘駕駛員排三班24小時運貨，結果每個駕駛員產能低、收
25 入低，公司則因多僱人成本增加，造成雙輸之局面。是合邦
26 公司因駕駛員工作形態難以逕依勞基法相關加班費規定之計
27 算工資，故與駕駛員工改約定以計趟（件／箱）論酬，非不
28 合理。

29 (4)又查，楊佳樹自上開公告後至113年9月14日離職之日止，並
30 無調整班次及休息日及國定假日不排班之情形，長達7年期
31 間，非無默示同意該公告之內容之行為。且事實上，該公告

01 僅是合邦公司一直以來運輸部駕駛員不以勞基法相關規定計
02 算加班費，改抽成獎金制計算薪資之重申，而楊佳樹工作17
03 年來一直據此抽成獎金制計算薪資，更於上揭勞資爭議會議
04 代表合邦公司告訴勞方，沒有依加班申請制申請，就沒有加
05 班費，非無同意以抽成獎金制計算薪資之行為。

06 (5)證人張智超另稱：司機有抽成獎金，是照送貨量來計算的，
07 倉儲、行政沒有抽成獎金，因為沒有在送貨，這制度從伊到
08 合邦公司就一直實施，司機的薪資很低，都是靠送貨獎金，
09 司機加班雖沒有加班費，但有送貨獎金，且周六、周日會多
10 給他們送貨獎金，送貨獎金原本是一箱2元，多給他們1元，
11 加班有問過司機，能來就來。加上送貨獎金都會超過勞基法
12 的上限，跟外面其他公司比起來是差不多的，以10家來說，
13 約4家比合邦公司高，合邦公司給司機的薪水是中間偏上的
14 薪資等語（見本院卷一第319、320、321、325、326頁），
15 核與楊佳樹以計趟（件／箱）論酬之精神，依抽成獎金制計
16 算之薪資，實均高於行政院主計總處薪情平臺公告之汽車貨
17 運業每人每月總薪資等情相符，有行政院主計總處薪情平臺
18 汽車貨運業每人每月總薪資網頁截圖載：自108年至113年約
19 為37,563元至41,378元等情（見本院卷一第197頁），及楊
20 佳樹年平均薪資報表載：楊佳樹自108年至113年的年平均薪
21 資約47,106元至70,241元等情（見本院卷一第198頁）在卷
22 足參。則證人張智超證稱合邦公司一直以來司機均是領抽成
23 獎金，不是領加班費，而且薪資總額在業界算中上，周六、
24 周日之抽成獎金更有加成，是詢問過運輸部駕駛員經駕駛員
25 同意於周六、周日以抽成獎金加成之方式計算報酬，應屬可
26 採。

27 (6)佐以楊佳樹之工資如扣除抽成獎金，實不足基本工資，有楊
28 佳樹工資明細可參（見本院卷二第137至481頁），而如扣除
29 抽成獎金，餘額補足以基本工資，並依起訴狀附表10至12所
30 示打卡上下班時計算加班費，其計得之加班費如被告114年9
31 月30日民事答辯(五)狀附表16所示之計算，此為兩造所不爭

01 執。是以基本工資算得楊佳樹之加班費，其總薪資實低於現
02 有之抽成獎金結構，可知合邦公司所設計之現有抽成獎金薪
03 資計法，實未低於勞基法之最低要求，並能有效提昇勞工工
04 作效能，提高勞工工作所得，並節省合邦公司人事費用，屬
05 雙贏之設計。又合邦公司上開薪資結構之設計雖無從區分楊
06 佳樹正常工時工資及逾8小時後之工資各為多少，應仍予調
07 整，否則恐有不符勞基法第23條第1項及同法施行法細則第1
08 4條之1第1項關於應提供工資各項目計算方式明細之規定要
09 求（臺中市政府勞工局114年3月4日行政處分書亦同此意
10 見，見本院卷一第294頁），然尚不得以此推論合邦公司未
11 足額給付工資。

12 (7)此外，楊佳樹亦依合邦公司抽成獎金辦法持續領取相關獎
13 金，有楊佳樹抽成獎金表在卷足參（見本院卷一第67至97
14 頁、第129至196頁、卷二第489至530頁）。是楊佳樹除約定
15 之工資外，亦持續以計趟（件／箱）論酬之精神，領取抽成
16 獎金。參以合邦公司駕駛，除楊佳樹曾於112年6月份申請領
17 取加班費外，長年以來均持續以計趟（件／箱）論酬之精
18 神，領取抽成獎金，無加班費之名目，有合邦公司員工薪資
19 清冊可參（見本院卷二第137至481頁），合邦公司抗辯已與
20 公司駕駛員約定以抽成獎金辦法替代勞基法相關加班費計算
21 規定，應屬可信。

22 (8)至楊佳樹另提出吳銘洲與被告昱進公司之勞動契約書（見本
23 院卷三第61、62頁）欲證明楊佳樹與合邦公司間亦有延長工
24 時工資計算之約定，然此係昱進公司與吳銘洲間之約定，不
25 必然楊佳樹與合邦公司間亦如此約定，自無從逕予採認。且
26 上揭契約中就延長工時工資計算之約定，實係勞基法關於延
27 長工時工資計算相關規定之重申，如無特別約定，本即應依
28 勞基法相關規定計算，惟本件合邦公司業已證明與楊佳樹有
29 優於勞基法之特別約定，是此部分不影響本院上開認定。

30 5.基上，合邦公司有公告周知其規定加班申請制，倉儲、行政
31 人員均依加班申請制實際申請，楊佳樹知悉、適用並曾依加

01 班申請制申請過加班費。因如楊佳樹等運輸部駕駛員係約定
02 領取抽成獎金，且依合邦公司的組織文化、氛圍或潛規，不
03 再申請加班費，該約定並未低於勞基法之要求，是故楊佳樹
04 雖仍有部分時間在合邦公司指揮監督下延長工時提供勞務，
05 惟均有領取抽成獎金，楊佳樹也未再申請加班費，可認同意
06 以抽成獎金取代。又楊佳樹既已足額領取抽成獎金取代加班
07 費，而未再向合邦公司權責單位提出加班申請並經核准，其
08 請求合邦公司給付加班費本息，即屬無據。

09 (四)被告有將吳銘洲、趙聰林之勞保投保金額以多報少，應賠償
10 其等因此所受之損害：

- 11 1.被保險人之薪資，如在當年二月至七月調整時，投保單位應
12 於當年八月底前將調整後之月投保薪資通知保險人；如在當
13 年八月至次年一月調整時，應於次年二月底前通知保險人。
14 其調整均自通知之次月一日生效，勞保條例第14條第2項亦
15 定有明文。又其每月收入不固定者，以最近三個月收入之平
16 均為準，勞保條例施行細則第27條第1項同有明文。
- 17 2.依趙聰林歷年月薪明細表（見勞專調卷一第93至96頁）至少
18 有60個月應投保薪資級距為45,800元，合邦公司以多報少：
19 趙聰林①103年5至7月之工資份別為35,540元、42,805元、5
20 5,741元，收入之平均為44,695元【計算式： $(35,540+42,805+55,741)/3 \div 44,695$ ，元以下四捨五入，以下均同】、②1
21 03年11至104年1月之工資份別為42,135元、48,688元、52,9
22 93元，收入之平均為47,939元【計算式： $(42,135+48,688+52,993)/3 \div 47,939$ 】、③104年5至7月之工資份別為47,851
23 元、46,900元、55,770元，收入之平均為50,174元【計算
24 式： $(47,851+46,900+55,770)/3 \div 50,174$ 】、④105年11至1
25 06年1月之工資份別為49,095元、48,029元、60,009元，收
26 入之平均為52,378元【計算式： $(49,095+48,029+60,009)/3 \div 52,378$ 】、⑤106年5至7月之工資份別為48,152元、48,99
27 8元、50,130元，收入之平均為49,093元【計算式： $(48,152+48,998+50,130)/3 \div 49,093$ 】、⑥108年11至109年1月之工

01 資份別為38,265元、41,892元、52,460元，收入之平均為4
02 4,206元【計算式： $(38,265+41,892+52,460)/3=44,206$ 】、**⑦**109年5至7月之工資份別為42,693元、46,085元、4
03 6,506元，收入之平均為45,095元【計算式： $(42,693+46,085+46,506)/3=45,095$ 】、**⑧**110年11至111年1月之工資份別
04 為44,126元、47,409元、53,510元，收入之平均為48,348元
05 【計算式： $(44,126+47,409+53,510)/3=48,348$ 】、**⑨**111
06 年5至7月之工資份別為56,884元、60,688元、62,239元，收
07 入之平均為59,937元【計算式： $(56,884+60,688+62,239)/3=59,937$ 】、**⑩**111年11至112年1月之工資份別為53,061元、
08 63,114元、67,044元，收入之平均為61,073元【計算式： $(53,061+63,114+67,044)/3=61,073$ 】，應申報投保薪資級距
09 均為45,800元，是103年9月至105年2月、106年3月至107年2
10 月、109年3月至110年2月、111年3月至112年8月，合計60個
11 月之應投保薪資級距即為45,800元；而合邦公司僅投保36,3
12 00元、40,100元、43,900元不等，有勞保投保資料可參（見
13 勞專調卷四第223、224頁）。

18 **3.**依吳銘洲歷年月薪明細表（見勞專調卷一第103至105頁）：

19 (1)有13個月應投保薪資級距為45,800元，合邦公司以多報少：

20 **①**吳銘洲106年5至7月之工資份別為46,801元、43,725元、48,
21 102元，收入之平均為46,209元【計算式： $(46,801+43,725+$
22 $48,102)/3=46,209$ 】，應申報投保薪資級距為45,800元，
23 是106年8月至107年2月合計6個月之應投保薪資級距即為45,
24 800元；而合邦公司僅投保34,800元，有勞保投保資料可參
25 （見勞專調卷四第269、270頁）。

26 **②**吳銘洲107年5至7月之工資份別為48,400元、42,936元、42,
27 938元，收入之平均為44,758元【計算式： $(48,400+42,936+$
28 $42,938)/3=44,758$ 】，應申報投保薪資級距為45,800元，
29 是107年8月至108年2月合計6個月之應投保薪資級距即為45,
30 800元；而合邦公司僅投保40,100元，有勞保投保資料可參
31 （見勞專調卷四第270頁）。

01 ③吳銘洲110年11月至111年1月之工資份別為49,408元、52,39
02 2元、50,504元，收入之平均為50,768元【計算式： $(49,408$
03 $+52,392+50,504)/3=50,768$ 】，應申報投保薪資級距為45,8
04 00元，是111年3月之應投保薪資級距即為45,800元；而合邦
05 公司111年3月僅投保42,000元，有勞保投保資料可參（見勞
06 專調卷四第271頁），有以多報少之情形。

07 (2)有12個月應投保薪資級距為43,900元，昱進公司以多報少：

08 ①吳銘洲108年5至7月之工資份別為42,358元、41,659元、47,
09 210元，收入之平均為43,742元【計算式： $(42,358+41,659+$
10 $47,210)/3=43,742$ 】，應申報投保薪資級距為43,900元，
11 是108年8月至109年2月合計6個月之應投保薪資級距即為43,
12 900元；而昱進公司僅投保40,100元，有勞保投保資料可參
13 （見勞專調卷四第270、271頁）。

14 ②吳銘洲110年5至7月之工資份別為37,405元、45,325元、46,
15 861元，收入之平均為43,197元【計算式： $(37,405+45,325+$
16 $46,861)/3=43,197$ 】，應申報投保薪資級距為43,900元，是
17 110年8月至111年2月合計6個月之應投保薪資級距即為43,90
18 0元；而昱進公司僅投保42,000元，有勞保投保資料可參
19 （見勞專調卷四第271、272頁）。

20 (3)至少有5個月應投保薪資級距為42,000元，昱進公司以多報
21 少：

22 吳銘洲109年5至7月之工資份別為36,834元、38,950元、44,
23 725元，收入之平均為40,170元【計算式： $(36,834+38,950+$
24 $44,725)/3=40,170$ 】，應申報投保薪資級距為42,000元，
25 是109年8月至110年1月合計5個月之應投保薪資級距即為42,
26 000元；而昱進公司僅投保40,100元，有勞保投保資料可參
27 （見勞專調卷四第271頁）。

28 4.又投保單位違反本條例規定，將投保薪資金額以多報少或以
29 少報多者，勞工因此所受損失，應由投保單位賠償之，勞保
30 條例第72條規定第3項定有明文。查，合邦公司、昱進公司
31 即有上揭勞保投保以多報少之情形，自應依上開規定，對趙

01 聰林、吳銘洲負損害賠償之責。

02 (五)趙聰林、吳銘洲得請求之老年年金差額：

03 1.被保險人於保險效力開始後停止前，發生保險事故者，被保
04 險人或其受益人得依本條例規定，請領保險給付；以現金發
05 給之保險給付，其金額按被保險人平均月投保薪資及給付標
06 準計算；前項平均月投保薪資之計算方式如下：一、年金給
07 付之平均月投保薪資：按被保險人加保期間最高六十個月之
08 月投保薪資予以平均計算，勞保條例第19條第1、2、3項定
09 有明文。又年滿60歲保險年資合計滿15年者，得請領老年年
10 金給付；老年年金給付，依下列方式擇優發給：1.保險年資
11 合計每滿一年，按其平均月投保薪資之0.775%計算，並加計
12 3,000元。二、保險年資合計每滿一年，按其平均月投保薪
13 資之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4%，
16 最多增給20%；被保險人保險年資滿十五年，未符合第58條
17 第1項及第5項所定請領年齡者，得提前五年請領老年年金給
18 付，每提前一年，依前條規定計算之給付金額減給4%，最多
19 減給20%，勞保條例第58條第1項第1款、第58條之1、第58條
20 之2分別定有明文。另被保險人或其受益人符合請領年金給
21 付條件者，應填具申請書及檢附相關文件向保險人提出申
22 請；前項被保險人或其受益人，經保險人審核符合請領規定
23 者，其年金給付自申請之當月起，按月發給，至應停止發給
24 之當月止；依本條例以現金發給之保險給付，經保險人核定
25 後，應在15日內給付之；年金給付應於次月底前給付。如逾
26 期給付可歸責於保險人者，其逾期部分應加給利息，勞保條
27 例第65條之1第1項、第2項、第29條之1分別定有明文。

28 2.查趙聰林、吳銘洲請領勞工保險老年年金給付情形如下，有
29 勞動部勞工保險局114年11月21日函文可參（見本院卷一第4
30 65、466頁）：

31 (1)趙聰林於114年3月5日申請勞工保險老年年金給付，按其保

01 險年資以40年計及加保期間最高60個月之平均月投保薪資為
02 42,443元，乘以1.55%計算，為26,315元（計算式： $42,443*40*1.55/100 \doteq 26,315$ ），再按前述金額減給18.68%，每月
03 老年年金給付為21,399元【計算式： $26,315*(1-18.68/100) \doteq 21,399$ 】，並自114年3月起按月於次月底前匯入其指定之
04 本人名義帳戶，目前續領中。

07 (2)吳銘洲於114年7月8日申請勞工保險老年年金給付，按其保
08 險年資33年10個月及加保期間最高60個月之平均月投保薪資
09 44,248元，乘以1.55%計算，為23,202元（計算式： $44,248*33.83*1.55/100 \doteq 23,202$ ），並按前述金額增給2%之展延年
10 金，每月老年年金給付為23,666元【計算式： $23,202*(1+2/100) \doteq 23,666$ 】，並自114年7月起按月於次月底前匯入其指
11 定之本人名義帳戶，目前續領中。

14 (3)又上開函文內容、計算式及計算結果，經本院向兩造確認，
15 均無意見，並同意以此計算式計算老年年金之差額，有審理
16 筆錄在卷可參（見本院卷三第12頁）。是趙聰林之老年年金
17 計算式為：【最高60個月平均月投保薪資】 $*40*1.55/100*$
18 $(1-18.68/100)$ ；吳銘洲之老年年金計算式為：【最高60個
19 月平均月投保薪資】 $*33.83*1.55/100*(1+2/100)$ 。

20 3.趙聰林每月得請求之老年年金差額：

21 承前所述，趙聰林至少有60個月應投保薪資級距為45,800
22 元，合邦公司以多報少，是趙聰林之【最高60個月平均月投
23 保薪資】即為45,800元，則每月本得請求之老年年金為23,0
24 91元【計算式： $45,800*40*1.55/100*(1-18.68/100) \doteq 23,0$
25 91 】。又因合邦公司以多報少，致趙聰林自114年3月起按月
26 於次月底僅領取21,399元老年年金，是其每月差額為1,692
27 元（計算式： $23,091-21,399=1,692$ ）。

28 4.吳銘洲每月本得請求之老年年金差額：

29 (1)合邦公司、昱進公司自111年4月至113年9月，合計30個月
30 （計算式： $9+12+9=30$ ），以斯時最高級距45,800元為吳銘
31 洲投保，有投保資料在卷足參（見勞專調卷四第257、271、

01 272頁)。

02 (2)承前所述，就合邦公司、昱進公司以多報少之情形，有13個
03 月應投保薪資級距為45,800元、有12個月應投保薪資級距為
04 43,900元、有5個月應投保薪資級距為42,000元，與前開45,
05 800元之級距30個月，合計60個月計算，吳銘洲之【最高60
06 個月平均月投保薪資】為45,103元【計算式： $45,800 \times (30+1$
07 $3)+43,900 \times 12+42,000 \times 5=2,706,200$ ； $2,706,200/60 \div 45,10$
08 3 】，則每月本得請求之老年年金為24,123元【計算式： $45,$
09 $103 \times 33.83 \times 1.55/100 \times (1+2/100) \div 24,123$ 】。

10 (3)又因合邦公司、昱進公司以多報少，致吳銘洲自114年7月起
11 按月於次月底僅領取23,666元老年年金，是其每月差額為45
12 7元（計算式： $24,123-23,666=457$ ）。

13 5.我國就行為人因不法侵權行為對被害人負日後漸次發生減損
14 勞動能力、對第三人負日後漸次發生扶養費之損害賠償責任
15 者，於民法第193條第2項、第192條第3項規定「前項損害賠
16 償，法院得因當事人之聲請，定為支付定期金。但須命加害
17 人提出擔保。」，既謂法院得因當事人之聲請，定為支付定
18 期金，可見我國民法就損害呈持續狀態時應回復原狀所為之
19 金錢賠償，係以一次給付為原則，定期金為例外。準此，勞
20 工就投保單位未據實申報投保薪資額，致其按月向勞保局領
21 取之老年年金給付不足額損害，亦屬日後漸次發生者，自得
22 類推適用上開規定，就其損害請求投保單位為一次給付之賠
23 償（最高法院94年度台上字第2128號民事判決、同院107年
24 度台上字第1854號民事判決參照）。另民法第193條第2項前
25 段雖規定：「前項損害賠償，法院得因當事人之聲請，定為
26 支付定期金。」，惟此並非賦予被告有要求支付定期金之權
27 利，被告聲請支付定期金，法院是否准許，仍有自由裁量之
28 權；故法院斟酌雙方當事人境況之結果，認為不應許其支付
29 定期金時，被告不得以其認定不當為提起第三審上訴之理由
30 （最高法院88年度台上字第2355號民事裁定參照）。且是否
31 依民法第193條第2項為支付定期金之諭示屬原審職權所得裁

01 量之範圍，縱忽視原告之聲請，仍不得指為違法（最高法院
02 88年度台上字第2582號民事判決參照）。

03 6.查，被告雖抗辯希望按月給付，惟依上開說明，應以一次給
04 付為原則，且按月給付，亦是類推適用民法第193條第2項規
05 定，依霍夫曼計算扣除中間利息求得之金額，由合邦公司、
06 昱進公司供擔保後，方可准被告按月給付，並無較有利於被
07 告，本院審酌上情，認仍以一次給付為適當。參考113年全
08 國簡易生命表（見本院卷三第12至14頁、第69頁），被告應
09 給付之金額各計算如下：

10 (1)趙聰林00年00月00日生，任職期間102年3月11日起至113年9
11 月14日止，保險年資為39年又315日（以40年計），已年滿6
12 0歲，於114年3月5日（滿60歲，113年全國簡易生命表男性
13 餘命為22年又1月，但趙聰林為60歲又過3月，在第4月才請
14 領，並自該月開始給付，是餘命僅為21年又10月）退休申請
15 勞保老年年金給付，趙聰林每月得請求之老年年金差額為1,
16 692元，致受有300,113元損害【1,692元領21年又10月；利
17 息起算日應為114年5月1日，依霍夫曼式計算法扣除中間利
18 息（首期給付不扣除中間利息）核計其金額為300,113元，
19 計算方式為： $1,692 * 177.00000000 \div 300,113$ 。其中177.000
20 00000為月別單利(5/12)%第262月霍夫曼累計係數。】

21 (2)吳銘洲00年0月00日生，任職期間104年9月16日起至113年9
22 月14日止，保險年資為33年又10月，已年滿60歲，於114年7
23 月8日（滿64歲，113年全國簡易生命表男性餘命為19年又1
24 個月，但原告為64歲又過5月，在第6月才請領，並自該月開
25 始給付，是餘命僅為18年又8月）退休申請勞保老年年金給
26 付，吳銘洲每月得請求之老年年金差額為457元，致受有72,
27 416元損害【457元領18年又8月；利息起算日應為114年9月1
28 日起，依霍夫曼式計算法扣除中間利息（首期給付不扣除中
29 間利息）核計其金額為72,416元，計算方式為： $457 * 158.00$
30 $000000 \div 72,416$ 。其中158.00000000為月別單利(5/12)%第2
31 24月霍夫曼累計係數。】。

01 (3)又老年年金差額之損失本質上屬侵權行為，即因合邦公司、
02 昱進公司共同不法侵害吳銘洲之權利，吳銘洲請求合邦公
03 司、昱進公司連帶負損害賠償責任，即屬有據。

04 (六)按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責
05 任，民法第229條第1項定有明文。又遲延之債務，以支付金
06 錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息。但
07 約定利息較高者，仍從其約定利率。應付利息之債務，其利
08 率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為5%，為民法第23
09 3條第1項、第203條所明定。查，趙聰林、吳銘洲對合邦公
10 司、昱進公司之老年年金差額債權，核屬給付有確定期限
11 者，各為114年4月30日、同年8月31日，被告迄未給付，自
12 應負遲延責任。趙聰林、吳銘洲雖均請求自114年1月17日起
13 算利息，惟依上開說明，應以趙聰林請求自114年5月1日
14 起，吳銘洲請求自同年9月1日起，均至清償日止之法定遲延
15 利息，為有據。超過部分，應屬無據。

16 四、綜上所述，原告請求合邦公司應給付趙聰林300,113元，及
17 自114年5月1日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。
18 被告應連帶給付吳銘洲72,416元，及自114年9月1日起至清
19 償日止，按週年利率5%計算之利息，均為有理由，應予准
20 許，超過部分為無理由，應予駁回。

21 五、法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權宣
22 告假執行。前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請
23 求標的物提存而免為假執行，勞動事件法第44條第1項、第2
24 項亦有明文。查，原告勝訴部分，屬就勞工之給付請求，依
25 上揭規定，應依職權宣告假執行，並同時宣告被告提供相當
26 擔保金額後，得免為假執行。至原告敗訴部分，其假執行之
27 聲請即失其依據，應併予駁回。

28 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，核與判
29 決結果不生影響，爰不一一論述，附此敘明。

30 七、據上論結，本件原告之訴為一部有理由、一部無理由，依民
31 事訴訟法第79條，勞動事件法第44條第1項、第2項之規定，

01 判決如主文。

02 中 華 民 國 115 年 1 月 14 日

03 勞動法庭 法官 王詩銘

04 以上正本，係照原本作成。

05 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
06 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

07 中 華 民 國 115 年 1 月 14 日

08 書記官 曾靖文