

臺灣臺北地方法院民事判決

111年度重勞訴字第66號

原告 吳玉珍
陳建宏
陳建志
陳思婷

共同

訴訟代理人 陳明暉律師

被告 鐸泰鋼鐵股份有限公司

法定代理人 蕭國奉
訴訟代理人 陳麗增律師
張婉柔律師

被告 光亮金屬工業股份有限公司

法定代理人 蕭仁亮

共同

訴訟代理人 徐偉峯律師

上列當事人間請求給付職業災害補償等事件，本院於民國113年3月22日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告鐸泰鋼鐵股份有限公司應給付原告新臺幣柒拾柒萬伍仟肆佰陸拾柒元，及自民國一百一十一年十一月一日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告鐸泰鋼鐵股份有限公司負擔百分之十四，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣柒拾柒萬伍仟肆佰陸拾柒元為原告預供擔保，得免為假執行。

01 原告其餘假執行之聲請駁回。

02 事實及理由

03 壹、程序方面：

04 按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求之
05 基礎事實同一、擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此
06 限，民事訴訟法第255條第1項第2款、第3款定有明文。經
07 查，原告原起訴聲明為：（一）被告鐸泰鋼鐵股份有限公司
08 （下稱鐸泰公司）應給付原告新臺幣（下同）4,226,328
09 元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%
10 計算之利息。（二）被告光亮金屬工業股份有限公司（下稱
11 光亮公司）應給付原告1,814,400元，及自起訴狀繕本送達
12 翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。嗣變更聲明
13 為（一）被告鐸泰公司應給付原告4,132,525元，及其中3,6
14 93,563元，自111年11月1日起至清償日止，按週年利率5%計
15 算之利息。（二）被告光亮公司應給付原告1,333,614元，
16 及其中1,135,764元，自民國111年11月1日起至清償日止，
17 按週年利率5%計算之利息。經核原告所為訴之變更，係基於
18 同一基礎事實、不甚礙被告之防禦及訴訟之終結，參諸前揭
19 規定，應予准許。

20 貳、實體方面：

21 一、原告主張：

22 （一）原告吳玉珍為訴外人即被害人陳運濶之配偶，原告陳建
23 宏、陳建志、陳思婷為陳運濶之子女，原告等人為陳運濶
24 之全體法定繼承人。陳運濶於109年11月3日駕駛被告鐸泰
25 公司之車牌號碼000-00號之框式附加吊桿自用大貨車，自
26 苗栗縣○○鄉○○村○○路00號運送H型鋼材至桃園市○
27 ○區○○路0段000巷000號廠房，於操作起重機吊掛作業
28 時，因鋼索斷開，致H型鋼自高處掉落並砸擊陳運濶致其
29 胸背部鈍挫傷及肋骨、左足踝骨骨折致血胸及呼吸衰竭，
30 於同日下午6時14分不治死亡。

31 （二）陳運濶自81年5月26日起受僱於被告鐸泰公司，至109年11
32 月3日事故發生時，工作內容及性質均相同，於被告指定的
33 的場所打卡上下班，期間從未中斷，由其薪資單、鐸泰公

之承攬契約書、司機管理辦法等，亦說明陳運濶為被告鐸泰公司僱用之勞工，陳運濶任職期間應服從鐸泰公司之指揮監督，具人格上、經濟上、組織上之從屬性，被告鐸泰公司與陳運濶間之法律關係應為僱傭契約，適用勞動基準法（下稱勞基法）相關規定。被告鐸泰公司與陳運濶之承攬契約第11條雖約定「甲乙雙方因屬承攬關係，乙方之勞動條件不適用勞基法」，係假承攬之名，企圖規避勞動法規之義務，違反法律強制規定，屬被告之權利濫用，上開約定應屬無效。

（三）被告鐸泰公司及光亮公司形式上各自為獨立之法人，惟被告鐸泰公司及光亮公司為股東相互持股之家族公司，董事、監事成員完全相同，僅是職務互為交換，所營事業均包括鋼材（鋼骨、建材）之製造、加工、買賣或批發等業務，足認被告鐸泰公司及光亮公司實際上由同一批人經營並相互分擔成本，實質上為同一事業體。被害人無論於被告鐸泰公司或光亮公司，工作內容均係駕駛由被告鐸泰公司及光亮公司共同提供之同一部積載型卡車起重機，載運鋼材至指定地點，再操作吊掛作業，由被告鐸泰公司、光亮公司之每月薪資單皆有「載重獎金」足證。另被告於民事答辯狀自承「陳運濶因同時受僱在光亮公司及承攬被告鐸泰公司之工作，兩家公司地點相鄰，故每日僅有一次打卡紀錄（參原證10，即陳運濶109年5月至10月之打卡紀錄），此外並無也不可能有其他打卡紀錄」，益見被告公司人員及管理隸屬同一事業體。自陳運濶之勞保投保資料觀之，陳運濶自81年5月26日至94年9月16日、自103年10月1日至109年11月6日由被告鐸泰公司為投保單位；自94年9月16日至109年11月6日則由被告光亮公司為投保單位。被告鐸泰公司、光亮公司自103年10月1日同時為陳運濶辦理勞保並同時於109年11月6日辦理退保，益證陳運濶於死亡前同時受僱於被告鐸泰公司及光亮公司，被告鐸泰公司及光亮公司均應負雇主責任。

（四）被告鐸泰公司、光亮公司應給付陳運濶自104年11月起至109年10月止陳運濶之加班費，分別682,885元、667,295元

01 及如附表5-1之編號2、附表6-1之編號1所示之遲延利息。
02 依陳運濶打卡紀錄、出勤紀錄，陳運濶每日工作時數超過
03 8小時部分，應依勞基法第24條規定計算加班費。計算方
04 式係以其每月工資，除以240小時，為每小時工資。陳運
05 濶於109年11月3日因職災死亡，自109年10月往前推算5年
06 期間至104年11月止之期間為本件加班費請求期間。被告
07 光亮公司於每月工資中已支付部分加班費，扣除已支付之
08 加班費，分別統計被告鐸泰公司、光亮公司每月應付之加
09 班費，計算方式如附表5-1編號2（被告鐸泰公司）、附表
10 6-1編號1（被告光亮公司）所示。又消滅時效，因起訴而
11 中斷；聲請調解與起訴有同一效力，民法第129條第1項第
12 3款、第2項第2款定有明文。原告於陳運濶死亡日即109年
13 11月3日檢察官相驗時，已提出被告未依法為相關勞動給
14 付、剝削陳運濶勞力，又於109年11月30日向桃園市群眾
15 服務協會聲請勞動爭議調解，於109年12月16日勞資爭議
16 調解時同時主張資方投保薪資與勞方實際薪資不合，足認
17 原告於109年11月3日，或至遲於109年11月30日已主張雇
18 主應補足薪資差額，原告之主張非於111年3月15日起訴時
19 方提出。

20 （五）原告得分別請求被告鐸泰公司、光亮公司給付自104年11
21 月起至109年10月止陳運濶之特休未休工資，金額分別為9
22 7,808元、81,365元，及如附表5-1編號3、附表6-1編號2
23 所示之遲延利息。請求期間自109年10月往前推算5年至10
24 4年11月為止。109年部分因陳運濶於109年11月3日死亡而
25 勞動關係消滅，依比例按10/12計算，104年部分僅計算2
26 個月，依比例按2/12計算。計算方式係依每年最後一個月
27 薪資，若該月已支付加班費，則扣除加班費，計算式詳如
28 附表5-2編號3、附表6-2編號2所示。

29 （六）原告得分別請求被告鐸泰公司、光亮公司給付自106年11
30 月起至109年10月止陳運濶之勞工保險提撥差額，金額分
31 別為44,862元、45,498元，及如附表5-1編號4、附表6-1
32 之編號3所示之遲延利息。陳運濶106年11月至109年10月
33 每月薪資加上加班費之總額均超過45,800元，惟被告鐸泰

01 公司、光亮公司平均月投保薪資僅為43,792元，其提撥差
02 額合計為90,360元（計算式： $(45,800-43,792) \times 45 \text{月} = 9$
03 $0,360 \text{元}$ ）。被告鐸泰公司自104年11月至109年10月，依
04 薪資明細記載，共繳79,488元，上開給付差額90,360元中
05 之44,862元應由被告鐸泰公司負擔（計算式： $90,360 \times 79,$
06 $488 / (80,616 + 79,488) = 44,862$ ），計算式詳如附表5-2
07 之編號4所示。被告光亮公司自104年11月至109年10月，
08 依薪資明細記載，共繳80,616元，就上開給付差額90,360
09 元中之45,499元應由被告光亮公司負擔（計算式： $90,360$
10 $\times 80,616 / (80,616 + 79,488) = 45,499 \text{元}$ ），計算式詳如附
11 表6-2之編號3所示。

12 （七）原告得分別請求被告鐸泰公司、光亮公司給付自94年7月
13 起至109年10月止陳運濶之勞工新制退休金提撥差額，金
14 額分別為254,503元、289,772元，及附表5-1編號5、附表
15 6-1編號4所示之遲延利息。被告鐸泰公司自81年5月26日
16 起至94年9月16日止、自103年10月1日起至109年11月6日
17 止為陳運濶投保勞工保險，即鐸泰公司自94年9月17日至1
18 03年9月30日未為被害人投保勞工保險，上開期間亦未依
19 勞工退休金條例第14條第1款規定提撥退休金。自94年9月
20 17日至103年9月30日應提撥金額，依104年11月至109年10
21 月合計60個月之薪資（含加班費）計算，其月薪每月應提
22 撥2,001.03元，乘以94年7月至104年10月共計124個月，
23 應提撥金額為248,127元（計算式： $120,062 \div 60 \times 124 \text{個月} =$
24 $248,127 \text{元}$ ）。自104年11月至109年10月，應提撥金額如
25 附表5-1編號5之逐月計算統計為120,062元。提撥差額為3
26 68,189元（計算式： $248,127 + 120,062 = 368,189$ ），扣除
27 已提撥之159,492元並依勞工保險局個人專戶321,247元
28 （計算式： $\text{光亮公司} 161,755 \text{元} + \text{鐸泰公司} 159,492 \text{元} = 321,$
29 247元 ）之累積收益實領391,756元比例計算，被告鐸泰公
30 司應再提撥254,503元（計算式： $(368,189 - 159,492) \times 3$
31 $91,756 / 321,247 = 254,503$ ），詳如附表5-2編號5所示。被
32 告光亮公司自94年9月16日起至109年11月6日止為陳運濶
33 投保勞工保險。按其104年11月至109年10月合計60個月之

薪資（含加班費）計算其平均月薪資，每月應提撥2,170.52元，乘以94年7月至104年10月合計124個月，應提撥金額為269,143元（計算式： $130,231 \div 60 \times 124 \text{月} = 269,143 \text{元}$ ）。自104年11月至109年10月，應提撥金額如附表6-1編號4之逐月計算統計為130,231元。合計提撥差額為399,374元（計算式： $269,143 + 130,231 = 399,374 \text{元}$ ），扣除已提撥之161,755元，並依勞工保險局個人專戶321,247元（計算式： $161,755 \text{元} + 159,492 \text{元} = 321,247 \text{元}$ ）之累積收益實領391,756元比例計算，被告光亮公司應再提撥289,772元（計算式： $(399,374 - 161,755) \times 391,756 / 321,247 = 289,772 \text{元}$ ），詳如附表6-2之編號4所示。

（八）原告得請求被告光亮公司給付109年度陳運濶之年終獎金51,834元。陳運濶於109年11月3日職災死亡，被告光亮公司未給付陳運濶109年度之年終獎金，陳運濶108年度（以12個月計算）之載運重量合計6,583,999公斤，108年度終獎金為59,255元，109年度年終獎金計算，按其109年間，即自109年1月至10月，合計10個月之載運重量合計5,759,443公斤，參照其108年度與109年度載重獎金比例計算為51,834元（計算式： $59,255 \times 6,583,999 / 5,759,443 = 51,834 \text{元}$ ），詳如附表6-2之編號5所示。

（九）陳運濶於94年7月1日勞退新制實施後，未與被告鐸泰公司結清舊制工作年資，原告得請求被告鐸泰公司給付舊制退休金2,613,505元，及如附表5-1編號1所示之利息。陳運濶自81年5月26日起受僱於鐸泰公司，至109年11月3日因職災死亡之日止，工作年資超過28年，符合勞基法第53條第2款自請退休之要件。自81年5月26日起至94年7月1日勞工退休金條例施行之日止，陳運濶工作年資為13年1月6日，依上開退休金給與標準應給與27個基數（計算式： $13 \times 2 + 1 = 27$ ）。鐸泰公司與光亮公司實質上為同一事業體，業如前述，故以109年11月3日事故發生前之前6個月平均工資計算，陳運濶於光亮公司之平均工資為46,000元，於鐸泰公司之平均工資為50,796.5元，合計為96,796.5元，

01 乘以27個基數，為2,613,505元，計算式詳如附表5-2之編
02 號1所示。被告雖提出陳運濶簽署之「勞工退休金制度選
03 擇意願徵詢表」證明陳運濶選擇勞退新制而非舊制，惟選
04 擇勞退新制與當時是否已結清舊制年資，無必然關聯，被
05 告鐸泰公司應就陳運濶94年6月30日選擇適用新制後，業
06 經勞雇雙方以不低於勞基法第55條規定之給與標準結清之
07 事實，負舉證責任等情。

08 (十)爰依勞基法第24條第1項、第38條第4項、勞工保險條例
09 (下稱勞保條例)第72條第1項後段、勞工退休金條例
10 (下稱勞退條例)第9條第1項前段、第31條第1項、勞退
11 條例施行細則第5條之規定、兩造間勞動契約之法律關係
12 提起本件訴訟等語，並聲明：1、被告鐸泰公司應給付原
13 告4,132,525元，及其中3,693,563元，自111年11月1日起
14 至清償日止，按週年利率5%計算之利息。2、被告光亮公
15 司應給付原告1,333,614元，及其中1,135,764元，自111
16 年11月1日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。3、
17 願供擔保，請准宣告假執行。

18 二、被告則以：

19 (一)被告鐸泰公司部分：

20 1、被告與陳運濶間已約定薪資之計算，係依實際載運H型鋼
21 重量計薪，不另計任何加班費用，且此一薪資給付，符合
22 業界行情，更未低於勞基法所保障者，陳運濶依此約定，
23 受薪多年，被告每月給付薪水時，均出具薪資單、司機載
24 運總表予陳運濶核對確認，對於薪資計算方式陳運濶從無
25 異議。陳運濶所從事H型鋼運輸之工作有其特殊性，非適
26 用一般固定上下班之工作時間，須特定管理辦法以為規
27 範，而陳運濶之正常工作時間，係於晚上載運、次日早上
28 7點出車，此行車時間，並非加班超時工作。至於陳運濶
29 之打卡記錄，乃係確保是否符合司機管理辦法所要求出車
30 時間之紀錄，與其實際之工作時數全然無涉，遑論以此作
31 為超時工作之依據。原告以陳運濶打卡紀錄為超時工作證
32 明，顯昧於陳運濶正常工時係晚上載貨，隔日7時前出車
33 運送之事實，悖離上開管理辦法，自無可採。

- 01 2、陳運闊每月薪資中，均包含工資與加班費，原告無權主張
02 請求任何加班費用，且原告提出之各項請求，薪資依據均
03 基於錯誤之基準，得出之各項請求金額不正確，其主張全
04 無理由。原告主張被告鐸泰公司與光亮公司實際上為同一
05 事業體，而分別以二間公司名義與陳運闊簽訂承攬契約及
06 投保勞保，僅係為拆分支付陳運闊薪資，則依原告主張陳
07 運闊實際係受僱於被告鐸泰公司與光亮公司，則其月薪之
08 數額，應將鐸泰公司與光亮公司發給之金額合併計算，自
09 屬當然，以此基礎計算陳運闊過世前半年之平均每月薪資
10 應為56,421元，而非原告主張之96,796.5元，有被證6之
11 明細表可稽。
- 12 3、縱認原告有請求各項費用之權利，原告所請求104年至106
13 年之加班費，已罹於時效。原告得請求各項費用之年度，
14 僅限於106年3月16日至111年3月15日。年金、薪資、延長
15 工時及例假、休假日加班費等，應適用民法第126條5年短
16 期時效之規定，而主張時效尚未超過或有中斷事由之當事
17 人，應就所主張之事實舉證。原告稱109年11月3日檢察官
18 相驗時，曾提出剝削被害人勞力，惟原告並未舉證證明，
19 且剝削被害人勞力與本件加班費之請求似無關聯。原告稱
20 109年12月16日勞資爭議調解中就加班費已為請求，惟調
21 解紀錄中，無一字提及加班費之請求。原告主張於109年1
22 1月30日向臺灣桃園地方檢察署（下稱桃園地檢署）提出
23 之刑事陳報狀中已為請求，惟原證17中無法看出原告曾提
24 出加班費之請求。是原告無法舉證證明渠本件有任何符合
25 民法第129條、第130條時效未中斷之事由，而原告於111
26 年3月15日提起本件訴訟時，方為加班費之請求，原告得
27 請求之期間，僅限於起訴前5年之加班費用。
- 28 4、原告於附表5-2編號5提出「勞退提撥差額」與附表6-2編
29 號4提出「勞退提撥差額」之計算，請求自94年起算10年
30 之勞退提撥差額，所請求之範圍已罹於時效，被告主張時
31 效抗辯。原告以附表5-1、5-2、6-1、6-2所為各項請求主
32 張，不僅請求基準完全錯誤，諸多部分罹於時效，甚至就
33 早已離逾請求時效十數年以上之項目與範圍為請求主張，

主張與依據錯誤百出。

5、原告請求被告鐸泰公司給付舊制退休金，無理由。陳運闊選擇適用勞退新制前，其於被告鐸泰公司任職期間之年資，均已結算給付，於94年6月30日，在公司詢問下陳運闊簽署勞工退休金制度選擇意願徵詢表，於該表上填載同意適用勞工退休金新制，被告鐸泰公司於同年完成舊制退休金之結算，有前開意願徵詢表可稽。縱被告鐸泰公司未曾結清給付陳運闊適用勞退新制前之舊年資，原告提出各項請求之基數亦無任何請求加班費之權利，故原告以加計加班費之基數計算得出之數額，自全然錯誤。

(二) 被告光亮公司部分：

1、陳運闊與被告間為承攬關係，原告無從向被告主張僱傭關係之相關權益。陳運闊自81年5月26日起受雇於被告鐸泰公司，政府於94年7月1日起施行勞退新制，自94年9月16日起即改由被告光亮公司聘雇，並適用勞退新制。而被告鐸泰公司因業務需要人力調度支援，故自94年起8月1日起與陳運闊簽訂承攬契約書，承攬被告鐸泰公司之鋼鐵運輸工作，工作內容為運送鋼鐵至指定地點，第11條約定雙方間為承攬關係，不適用勞基法及投保勞健保。98年7月17日起調整報酬重訂新約，而報酬之計算則有A方案、B方案得選擇，陳運闊選擇不加保勞健保之A方案，又陳運闊所承攬的貨物部分是屬光亮公司所有，故每月的載重獎金中有5,000元由被告光亮公司給付並計入載重獎金。嗣103年10月1日再調整報酬續約，陳運闊改選擇B方案，而有投保勞工保險，載重獎金6,000元由光亮公司給付並計入獎金。108年1月1日再次調整載重獎金，仍維持與被告鐸泰公司之承攬關係及勞保，仍不適用勞基法，載重獎金9,000元由光亮公司給付並計入獎金內。依陳運闊於被告鐸泰公司之薪資/報酬明細表，陳運闊除依承攬契約之載重獎金外，無其他薪資福利加給，亦無病假、事假、曠職、遲到扣款，至於勞健保及新制退休金，則視陳運闊選擇A方案或B方案而異，屬被告鐸泰公司額外給予之福利，非因此即得認為雙方間為僱傭關係。

01 2、陳運濶於被告光亮公司之薪酬，無論有無出勤本薪係以該
02 月天數每日500元計算，伙食費則以實際出勤天數每日1,0
03 00元計算，再加計與被告鐸泰公司承攬的載重獎金所得5,
04 000元或6,000元，加班費係陳運濶於假日出勤給予之額外
05 津貼獎勵。倘認為被告鐸泰公司與光亮公司為實質同一公
06 司，被告未要求陳運濶出勤之天數，可自陳運濶之伙食費
07 有時僅有1,500元至1,800元，即實際每月出勤15天至18
08 天，而有時公司生意較多，陳運濶為多賺薪資上班天數即
09 超過25天，陳運濶打卡出勤的時間雖有時較長，實際上係
10 為避免遇到交通尖峰時間，目的是要多載趟數賺取獎金，
11 雖有時下班打卡時間較晚，亦時常中午至下午3點即下
12 班，只要完成預定之載貨任務，其於打卡出勤時間中做任
13 何私事，被告均不會過問。況被告雖要求承攬司機上下班
14 打卡，僅係以此確認司機是否於該日上工、釐清車輛保管
15 責任，不得以陳運濶有打卡之事實，將兩造間之承攬關係
16 認定為僱傭關係。而被告亦未要求司機達到一定之業績數
17 額，無所謂管理監督或嚴格的上下從屬性，出勤即發給出
18 勤工資、伙食費，再依載運噸數計算發給承攬獎金，顯見
19 雙方間的法律關係著重在承攬。其與一般僱傭關係限定每
20 周每日工時、固定本薪，若遲到、早退、事假、病假須扣
21 薪不同；陳運濶得自行決定送貨時間、工作時間、休假時
22 間，亦可選擇載貨或不載貨，無須請假，甚或司機間可換
23 單或將貨物轉包予他人載運，均與勞動契約之勞工具具有之
24 人格從屬性、親自履行、經濟上從屬性之特徵不符。縱認
25 被告鐸泰公司與光亮公司為實質上同一公司，惟兩公司與
26 陳運濶間均屬承攬關係。原告本於陳運濶之繼承人身分，
27 分別請求被告陳運濶之加班費、特休未休工資、勞保提撥
28 差額、勞退提撥差額等僱傭關係之權利，於法無據，不應
29 准許。

30 3、原告依勞退條例第11條第1項、第2項規定請求給付陳運濶
31 保留年資之退休金無理由。依實務見解若勞工未向雇主為
32 退休之意思表示，雇主依法即無給付退休金之義務。縱陳
33 運濶生前與被告間屬僱傭關係，符合年資並已取得申請退

01 休之資格，惟其自始並未向被告公司提出退休申請，而退
02 休金請求權係屬申請退休員工之專屬權，依法依理不為讓
03 與或繼承，則勞工之繼承人自無得繼承勞工之退休金請求
04 權可言。是原告並無從繼承陳運濶之退休金請求權。

05 4、原告請求被告給付陳運濶任職期間之加班費、特別休假工
06 資，於法未合。依實務見解，雙方約定的工資，不低於基
07 本工資及以基本工資為基準計算出之例休假工資、備勤工
08 資及延時工資等之總和，則該工資之約定，不違反勞基法
09 之規定，雙方均應受其拘束，勞方不得更行請求例、休假
10 及加班費等工資。陳運濶自94年8月起與被告鐸泰公司間
11 成立承攬關係，與被告光亮公司為僱傭關係，其打卡出勤
12 紀錄包含受雇被告光亮公司之工作時間以及承攬被告鐸泰
13 公司之工作時間，原告僅以當日出勤記錄超過8小時即計
14 算加班費，並不合理。實則陳運濶出勤時間較長，係希望
15 多載幾趟以賺取論重量計的承攬報酬，其每日超出8小時
16 的工作時間，被告鐸泰公司也均依照承攬契約支付報酬，
17 部分報酬是被告光亮公司支付，其勞力付出均有獲得代
18 價，無再加計加班費之理。且依被告光亮公司之薪資給付
19 單，有時每月有1,000元至4,000元之特休獎金，足見被告
20 光亮公司已補貼其特休工資。

21 5、依民法第126條薪資適用5年之短期時效，逾5年以上未請
22 求之工資，公司得拒絕支付。本件原告自111年3月15日始
23 提起本件訴訟，應自被告收受起訴狀起往前推算5年之內
24 之加班費始得請求，非自陳運濶意外身亡前5年之任職期
25 間均納入計算。

26 (三) 被告以前詞置辯，並均聲明：1、原告之訴駁回。2、如受
27 不利判決，願供擔保請准免予宣告假執行。

28 三、兩造不爭執之事實：

29 (一) 原告吳玉珍為陳運濶之配偶，原告陳建宏、陳建志、陳思
30 婷為陳運濶之子女，原告等人為陳運濶之全體法定繼承
31 人。

32 (二) 陳運濶於109年11月3日駕駛被告鐸泰公司之車牌號碼000-
33 00號之框式附加吊桿自用大貨車，自苗栗縣○○鄉○○村

○○路00號運送H型鋼材至桃園市○○區○○路0段000巷000號廠房，於操作起重機吊掛作業時，因鋼索斷開，致H型鋼自高處掉落並砸擊陳運闊致其胸背部鈍挫傷及肋骨、左足踝骨骨折致血胸及呼吸衰竭，於同日下午6時14分許不治死亡。

（三）被告鐳泰公司自81年5月26日起至94年9月16日止、自103年10月1日起至109年11月6日止為陳運闊投保勞工保險；被告光亮公司自94年9月16日起至109年11月6日止為陳運闊投保勞工保險。有關投保薪資、生效日期及退保日期，如原證5之投保資料表（明細）所示。

（四）原告於109年11月30日向桃園市群眾服務協會申請勞資爭議調解，並於109年12月16日召開調解會議，因兩造無法達成共識，調解不成立。

（五）桃園市政府勞動檢查處重大職業災害檢查報告第10頁「七、（二）」，記載「鐳泰鋼鐵股份有限公司所雇勞工陳運闊操作車號000-00積載型卡車起重機進行起重吊掛H型鋼作業...」（見本院卷第71頁）。

（六）兩造對兩造所提證物之形式上真正均不爭執。

四、得心證之理由：

本件兩造爭執之點在於：（一）陳運闊與被告二公司間分別為僱傭關係或承攬關係？（二）原告分別請求被告鐳泰公司、光亮公司給付加班費、特休未休工資、勞工保險提撥差額、勞工新制退休金提撥差額，是否有理由？如是，其金額為何？（三）原告請求被告光亮公司給付109年度年終獎金是否有理由？如是，其金額為何？（四）陳運闊於94年7月1日勞退新制實施後，是否與被告鐳泰公司結清舊制工作年資？原告請求被告鐳泰公司給付舊制退休金，是否有理由？如是，其金額為何？茲分述如下：

（一）陳運闊與被告二公司間分別為僱傭關係或承攬關係？

1、按稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定期限內為他方服勞務，他方給付報酬之契約。民法第482條定有明文。參酌勞基法規定之勞動契約，指當事人之一方，在從屬於他方之關係下，提供職業上之勞動力，而由他方給

01 付報酬之契約。可知僱傭契約乃當事人以勞務之給付為目
02 的，受僱人於一定期間內，應依照僱用人之指示，從事一
03 定種類之工作，且受僱人提供勞務，具有繼續性及從屬性
04 之關係（最高法院94年度台上字第573號判決意旨參
05 照）。至於從屬性之內容，可分為人格上之從屬、經濟上
06 之從屬及組織上之從屬。人格上之從屬指勞工提供勞務之
07 義務履行受雇主之指示，雇主決定勞工提供勞務之地點、
08 時間及給付量、勞動過程等，勞工對於自己之作息時間不
09 能自行支配，雇主在支配勞動力之過程即相當程度地支配
10 勞工人身及人格，受僱人不能用指揮性、計畫性或創作性
11 方法對於自己所從事工作加以影響，在勞工有礙企業秩序
12 及運作時得施以懲罰。經濟上從屬性指勞工完全依賴對雇
13 主提供勞務獲致工資以求生存，其經濟上雖與雇主有相當
14 程度緊密聯絡，但企業風險由雇主負擔，勞工不負擔風
15 險，其勞動力需依賴雇主之生產資料始能進行勞動。因其
16 不負擔經營盈虧，只要勞工依據勞動契約確實提供勞務，
17 雇主即有給付報酬之義務。組織上從屬性所強調者乃勞工
18 非僅受制於雇主的指揮命令，更屬於雇主經營、生產團隊
19 之一員，必須遵守團隊、組織內部規則或程序性規定。而
20 判斷契約性質是否屬勞動契約，應著眼義務給付實際情
21 形，非僅依契約名稱。又因判斷是否為勞動契約應斟酌前
22 揭各因素，若各該勞動契約因素不能兼而有之，應以義務
23 提供之整體及主給付義務為判斷。且勞基法所定之勞動契
24 約，係指當事人之一方，在從屬於他方之關係下提供職業
25 上之勞動力，而由他方給付報酬之契約，與委任契約之受
26 任人，以處理一定目的之事務，具有獨立之裁量權或決策
27 權者有別（最高法院97年度台上字第1510號判決意旨參
28 照）。次按勞務契約當事人間訂立之契約，基於私法自治
29 原則，有契約形式及內容之選擇自由，其類型可能為僱
30 傭、委任、承攬或居間，其選擇之契約類型是否為勞動契
31 約，仍應就個案事實及整體契約內容，按勞務契約之類型
32 特徵，依勞務債務人與勞務債權人間之從屬性程度之高低
33 判斷之，即應視勞務債務人得否自由決定勞務給付之方式

（包含工作時間），並自行負擔業務風險以為斷（司法院釋字第740號解釋意旨參照）。是以，勞動契約與承攬契約之主要區別，在於提供勞務者與企業主間，其是否基於人格上、經濟上及組織上之從屬性而提供勞務等情加以判斷；如仍具從屬性，則縱其部分職務有獨立性，仍應認定屬勞基法所規範之勞雇關係（最高法院104年度台上字第1294號判決意旨參照）。

2、經查，被告就原告主張陳運闊與被告光亮公司間為勞動契約法律關係乙節並不爭執，堪可認定。惟就陳運闊與被告鐸泰公司間之契約關係，被告固舉承攬契約書影本（見本院卷一第151頁至第158頁）為證，抗辯稱為承攬關係云云。然觀諸陳運闊之工作內容，依上開「承攬契約書」之約定係接受被告鐸泰公司之指示，將承攬物（鋼鐵運輸）運送、裝卸至指定地點，運輸工具由被告鐸泰公司提供，且陳運闊提供勞務時，作業時間雖原則得由陳運闊安排，然必要時必須配合被告鐸泰公司客戶之需求機動作業，而由此觀之，陳運闊既係受被告鐸泰公司之指示運送貨物，難認其有自行安排作業時間之餘地。另被告亦不爭執陳運闊需遵守司機管理辦法（見本院卷一第389頁），約定陳運闊提供勞務時，需確實填寫「卡車載貨行程油料及修理記錄明細表」，每日需填寫「排車單」，車輛維修需事前報備老闆，車輛維修期間，如被告鐸泰公司作業需要時，應按規定上下班及打卡，並留在現場幫忙吊貨，被告鐸泰公司應給付當日工資等情。可知陳運闊縱因車輛維修而未能載運貨物，仍須到班上工，並配合被告鐸泰公司作業，受制於被告鐸泰工作量分配及指定作業期限，自不能自由彈性支配服勞務起迄時間，其工作內容既經被告指派調度，工作時間、運送行程等工作內容並非自行決定，又其提供服勞務內容亦屬制式、固定，非如受任人以自由創作性方法處理事務，提供勞務應受被告之指揮監督，此顯與承攬或委任關係著重工作或事務之完成，工作具有獨立之性質已有不同，足證原告勞務之提供係受被告鐸泰公司指揮監督，顯非為自己營業而勞動，是從屬於被告鐸泰公司

之業務目的而勞動，亦屬納入被告組織體系之一環，並與其他司機等同仁間居於分工合作狀態，而共同完成被告鐸泰公司所營業務為目的，再參酌其駕駛工作須親自履行，勞務提供不得再委託他人處理，並無代替性可言，堪認具人格及組織上的從屬性。

3、再者，所謂工資：謂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、第14條第1項第5款規定至明，故以勞務為給付之契約，縱使約定報酬為「按件計酬」者，仍屬勞動契約。換言之，勞動契約之報酬並非以工作時間作為必要之標準，工作時間是否固定非勞動契約必要之點，更不妨由當事人雙方自行約定以實際完成之工作數量作為計算標準，此僅當事人本於私法自治以約定薪資給付標準而已，被告鐸泰公司以其與陳運闊約定按「載重獎金」之計算標準計酬，並非以上班時間計算，陳運闊並無固定上下班時間等節，而論斷兩造間非勞動契約關係云云，自不可採。原告非為自己營業勞動，而是從屬於被告營業及獲利為目的而提供勞務，所駕駛車輛亦係被告鐸泰公司提供，並非如承攬自行負擔工料等成本，堪認具經濟上從屬性。是原告主張陳運闊與被告鐸泰公司間勞務關係為勞動契約乙情，應屬可採。

(二) 原告分別請求被告鐸泰公司、光亮公司給付加班費、特休未休工資、勞工保險提撥差額、勞工新制退休金提撥差額，是否有理由？如是，其金額為何？

1、按工資由勞雇雙方議定之。但不得低於基本工資。前項基本工資，由中央主管機關設基本工資審議委員會擬訂後，報請行政院核定之，勞基法第21條第1項、第2項定有明文。勞雇雙方於勞動契約成立之時，係基於平等之地位，勞工得依雇主所提出之勞動條件決定是否成立契約，則為顧及勞雇雙方整體利益及契約自由原則，如勞工自始對於勞動條件表示同意而受僱，勞雇雙方於勞動契約成立時，即約定例假、國定假日及延長工時之工資給付方式，且所

約定工資又未低於基本工資加計假日、延長工時工資之總額時，即不應認為違反勞基法之規定，勞雇雙方自應受其拘束，勞方事後不得任意翻異，更行請求例、休假日之延長工時工資。故關於勞工應獲得之工資總額，原則上得依工作性質之不同，任由勞、雇雙方予以議定，僅所議定之工資數額，不得低於勞委會所核定之基本工資，此種工資協議方式，並不違背勞基法保障勞工權益之意旨，且符合公平合理待遇結構，則雙方一旦約定即應依所議定之工資給付收受，不得於事後反於契約成立時之合意而主張更高之勞動條件。反之，若勞雇約定之工資低於基本工資加計假日、延長工時工資之總額時，勞工始得請求其差額（最高法院85年度台上字1973號判決意旨、臺灣高等法院暨所屬法院99年法律座談會民事類提案第15號研討結果、司法院第14期司法業務研究會司法院第一廳研究意見參照）。

- 2、原告主張被告應給付有關陳運闊之加班費、特休未休工資、勞工保險提撥差額、勞工新制退休金提撥差額，其無非均基於原告主張被告應給付陳運闊之加班費差額，加計入陳運闊之平均工資或投保薪資級距後，進而為其他項目之主張，故本院首需審酌原告所主張被告應分別給付陳運闊之加班費是否有理由。然查，觀諸被告所提陳運闊與被告鐸泰公司間之「承攬契約書」所約定之內容（此契約關係業經本院認定為勞動契約如前述），渠等間之勞動契約內容係陳運闊以論件計酬之方式（即以送貨車輛趟次或重量之公噸計算）計算報酬，就每月工作日數及每日工作時數均未有約定，就此顯非全工時勞工，其基本工資自應按其等工作時間比例計算，惟本件未見原告舉證證明陳運闊每趟送貨之合理工時為何，進而無從推算陳運闊之工資金額為何。且陳運闊與被告鐸泰公司締結勞動契約之初，既已約定按件計酬，則其以若干時間完成工作，工時之長短為何均無影響其領取之報酬，數年來陳運闊均無異議，顯然已明白知悉此約定方式並接受之，自難認原告等人於陳運闊死亡後復行翻異而為爭執係可採。另被告光亮公司於陳運闊任職期間，均已給付超過基本工資金額之工資，亦

01 經被告提出薪資單影本可稽（見本院卷一第201頁至第233
02 頁），揆諸前揭見解，原告自無從另請求被告給付陳運闊
03 生前之加班費。進而，更無從認定被告有短少給付陳運闊
04 特休未休工資、勞工保險提撥差額、勞工新制退休金提撥
05 差額之情事。是原告此部分主張，應無理由。

06 （三）原告請求被告光亮公司給付109年度年終獎金是否有理
07 由？如是，其金額為何？

08 1、按事業單位於營業年度終了結算，如有盈餘，除繳納稅
09 捐、彌補虧損及提列股息、公積金外，對於全年工作並無
10 過失之勞工，應給與獎金或分配紅利，勞基法第29條定有
11 明文。是足認該項給與並非必然發放，且無確定標準，僅
12 具恩惠性、勉勵性給與，非雇主經常性支出之勞動成本，
13 此與勞基法第2條第3款所定：「工資，謂勞工因工作而獲
14 得之報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件
15 以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之
16 經常性給與均屬之」，並不相同。故除勞雇雙方另有約
17 定，或雇主已於工作規則中明定雇主應固定按一定原則發
18 給年終獎金外，勞工並無請求雇主發給年終獎金之權利。

19 2、原告固主張被告光亮公司應給付有關陳運闊109年之年終
20 獎金云云，惟未見原告敘明其請求權基礎究為何，計算方
21 式為何及其出處，僅由原告陳建志及第三人即陳運闊之兄
22 具狀片面陳稱「年終獎金約於除夕前3天轉入……薪資轉
23 帳的年終獎金是工資的一部分，應列入平均工資計
24 算……」云云（見本院卷一第689頁），亦無提出任何客
25 觀證據以實其說，自難憑採。是原告此部分主張，亦無理
26 由。

27 （四）陳運闊於94年7月1日勞退新制實施後，是否與被告鐸泰公
28 司結清舊制工作年資？原告請求被告鐸泰公司給付舊制退
29 休金，是否有理由？如是，其金額為何？

30 1、按勞基法上之勞工退休權利，一為契約終止權，另一為退
31 休金給付請求權。我國勞基法明定雇主有支付退休金之法
32 律義務，雇主於合於退休條件之勞工退休時，概須給與退
33 休金，乃法定最低勞動條件之一。適用勞基法退休規定之

勞工，於符合法定退休要件時，即取得自請退休及請求給付退休金之權利，此為其既得之權利，自應認在勞動契約消滅時，即得請領退休金；是勞工符合法定退休要件，但未及自請退休即死亡者，其請領退休金之權利，並不因而喪失。又是項權利係金錢債權，應可繼承，於勞工死亡時，其繼承人自得向雇主請求給付。次按勞退條例施行後，選擇適用新制之勞工，其舊制年資，應予保留，保留之工作年資，於勞動契約依勞基法第53條規定終止時，雇主應依勞基法規定，以契約終止時之平均工資，計給該保留年資之退休金，此觀勞退條例第11條第1、2項規定自明。是依該規定，勞工離職時如已符合退休金請領要件，即得就保留年資請領退休金。而勞工符合自請退休之要件，於未自請退休前死亡者，依上開說明，於適用勞基法規定時，既仍有請領退休金之權利，自該當該條例第11條第2項所稱勞動契約依勞基法第53條規定終止之情形（最高法院110年度台上字第77號判決意旨參照）。末按勞工有下列情形之一，得自請退休：一、工作十五年以上年滿五十五歲者。二、工作二十五年以上者。三、工作十年以上年滿六十歲者；勞工退休金之給與標準如下：一、按其工作年資，每滿一年給與兩個基數。但超過十五年之工作年資，每滿一年給與一個基數，最高總數以四十五個基數為限。未滿半年者以半年計；滿半年者以一年計。前項第1款退休金基數之標準，係指核准退休時一個月平均工資。第1項所定退休金，雇主應於勞工退休之日起三十日內給付，勞基法第53條、第55條第1項第1款、第2項、第3項前段分別定有明文。

- 2、原告主張被告鐸泰公司應給付有關陳運闊之舊制退休金乙節，被告固提出勞工退休金制度選擇意願徵詢表影本（見本院卷一第149頁），抗辯稱陳運闊於勞退條例施行後，選擇勞退新制，被告鐸泰公司於斯時已與陳運闊結清舊制年資等情。惟觀諸上開意願徵詢表之內容，僅得認定陳運闊選擇勞退新制乙情，並無明文約定其與被告鐸泰公司結清舊制年資之情事，被告亦無另舉客觀證據以證明此事

實，自難憑採。另被告抗辯陳運闊生前並未對被告鐸泰公司為退休之意思表示，且退休金之債權非得為繼承標的云云，惟揆諸最高法院前揭見解，退休金請求權為勞基法所定最低勞動條件，且該請求權得為繼承之標的，故於勞工死亡時已符合勞基法退休要件者，其繼承人仍得向雇主依勞基法之規定請求給付退休金。是被告此部分所辯，顯與勞基法之強行規定相悖，並非可採。

3、至本件原告等人繼承陳運闊而得對被告鐸泰公司請求之舊制退休金金額，依前揭勞基法第55條規定之計算方式認定如下：

(1) 基數：

陳運闊自81年5月26日起任職，至94年6月30日舊制年資終止，共計13年又1個月5日，未滿半年以半年計，每年2個基數，共計27個基數（計算式： $13.5 \times 2 = 27$ ）。

(2) 基數之標準即契約終止前之1個月平均工資：

原告主張陳運闊之平均工資為96,797元，惟就其中原告主張被告具有實質同一性部分，本院認依卷內證據尚難外，原告另加計本院前述不予准許之加班費，縱扣除此部分金額，其金額亦無法與前揭薪資單所示金額核符，不知其出處為何，自難憑採。故本院認陳運闊契約終止時前之平均工資應以被告所提陳運闊薪資單所載薪資，為28,721元（見本院卷一第193頁至第199頁）。

(3) 是原告所得請求之金額為775,467元（計算式： $28,721 \times 27 = 775,467$ ）。被告依前揭規定應於契約終止日起30日內給付，詎迄未給付，從而，原告併請求自111年1月1日起至清償日之法定遲延利息，亦有理由。逾此範圍之請求，應屬無據。

五、綜上所述，原告依勞基法第24條第1項、第38條第4項、勞保條例第72條第1項後段、勞退條例第9條第1項前段、第31條第1項、勞退條例施行細則第5條之規定、兩造間勞動契約之法律關係，據以請求被告鐸泰公司給付775,467元，及自111

年11月1日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，洵屬有據，應予准許；逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。

六、本件係勞動事件，就勞工即原告勝訴部分，應依勞動事件法第44條第1項、第2項之規定，依職權宣告假執行，同時宣告被告得供擔保，而免為假執行，並酌定相當之金額。至原告敗訴部分，其假執行之聲請已失所附麗，應併予駁回。

七、本件判決之基礎已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，核與判決無影響，爰不另一一論述，併此敘明。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中 華 民 國 113 年 5 月 10 日
勞 動 法 庭 法 官 陳 裕 涵

以上正本係照原本作成。

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 113 年 5 月 10 日
書 記 官 李 易 融

附表5-1：請求金額明細表（被告鐸泰公司部分）

編號	請求項目	請求金額(A) (不含遲延利息)	計算至111.10.31為止之遲延利息(B)	合計
1	舊制退休金	2,613,505	246,539	2863,044
2	加班費	682,885	146,005	828,890
3	特別休假工資	97,808	18,087	115,895
4	勞保提撥差額	44,862	4,031	52,893
5	勞退提撥差額	254,503	24,300	278,803
合 計		3,693,563	438,962	4,132,525

附表5-2：請求金額計算式（被告鐸泰公司部分）

編號	請求項目	請求金額 (不含遲延利息)	計算式（單位：元）
1	舊制退休金	2,613,505	81/5/26~94/6/30： 勞動基準法第55條：未滿半年者以半年計；滿半年者以一年計

			(光亮事故前半年平均月工資46,000+鐸泰事故前半年平均月工資50,796.5)×13.5×2=2,613,505
2	加班費	682,885	自109/10往前回溯請求5年： 109/10(28,227)+109/9(17,577)+109/8(15,696)+109/7(23,792)+109/6(9,749)+109/5(10,275)+109/4(9,427)+109/3(20,833)+109/2(7,329)+109/1(4,033)+108/12(11,349)+108/11(25,518)+108/10(12,188)+108/9(3,462)+108/8(9,697)+108/7(9,209)+108/6(6,040)+108/5(8,112)+108/4(10,399)+108/3(17,393)+108/2(10,543)+108/1(17,207)+107/12(10,406)+107/11(17,299)+107/10(16,010)+107/9(10,212)+107/8(14,819)+107/7(13,438)+107/6(7,397)+107/5(14,912)+107/4(7,274)+107/3(12,015)+107/2(2,225)+107/1(11,049)+106/12(8,583)+106/11(4,106)+106/10(4,998)+106/9(4,391)+106/8(17,702)+106/7(11,633)+106/6(7,459)+106/5(6,530)+106/4(1,393)+106/3(2,600)+106/2(5,228)+106/1(9,596)+105/12(18,486)+105/11(12,641)+105/10(5,890)+105/9(1,154)+105/8(11,282)+105/7(4,370)+105/6(9,277)+105/5(17,828)+105/4(23,857)+105/3(28,511)+105/2(4,909)+105/1(9,398)+104/12(14,109)+104/11(11,833)=682,885
3	特別休假工資	97,808	109/10(32,562×10/12)+108/12(24,126/30×24)+107/12(19,207/30×25)+106/12(22,144/30×3)+105/1

			$2(28,691)+104/12(26,764 \times 2/12)=97,808$
4	勞保提撥差額	44,862	前3年平均勞保106/11~109/10每月薪資含加班費大於45,800元，雇主申報是43,792元，應再給付 $(45,800-43,792) \times 45 \text{月}=90,360$ $90,360 \times 79,488/(80,616+79,488)=44,862$
5	勞退提撥差額	254,503	自104/11至109/10應提撥金額： $109/10((\text{薪資}32,562+\text{加班費}28,227) \times 0.06)+109/9((30,884+17,577) \times 0.06)+109/8((26,493+15,696) \times 0.06)+109/7((36,163+23,792) \times 0.06)+109/6((22,352+9,749) \times 0.06)+109/5((23,874+10,275) \times 0.06)+109/4((21,822+9,427) \times 0.06)+109/3((32,003+20,833) \times 0.06)+109/2((21,247+7,329) \times 0.06)+109/1((14,571+4,033) \times 0.06)+108/12((24,126+11,349) \times 0.06)+108/11((27,956+25,518) \times 0.06)+108/10((22,008+12,188) \times 0.06)+108/9((9,958+3,462) \times 0.06)+108/8((22,955+9,697) \times 0.06)+108/7((22,990+9,209) \times 0.06)+108/6((16,969+6,040) \times 0.06)+108/5((18,463+812) \times 0.06)+108/4((21,389+10,399) \times 0.06)+108/3((28,338+17,393) \times 0.06)+108/2((18,650+10,543) \times 0.06)+108/1((26,202+17,207) \times 0.06)+107/12((19,207+10,406) \times 0.06)+107/11((27,781+17,299) \times 0.06)+107/10((29,252+16,010) \times 0.06)+107/9((23,981+10,212) \times 0.06)+107/8((26,520+14,819) \times 0.06)+107/7((27,017+13,438) \times 0.06)+107/6((19,488+7,397) \times 0.06)+107/5((26,850+14,912) \times 0.06)+107/4((16,$

		$754+7,274) \times 0.06) + 107/3((26,025 + 12,015) \times 0.06) + 107/2((11,533 + 2,225) \times 0.06) + 107/1((2,280 + 11,049) \times 0.06) + 106/12((22,144 + 8,583) \times 0.06) + 106/11((17,535 + 4,106) \times 0.06) + 106/10((1702 + 498) \times 0.06) + 106/9((15,735 + 4,391) \times 0.06) + 106/8((25,434 + 17,702) \times 0.06) + 106/7((18,527 + 11,633) \times 0.06) + 106/6((17,937 + 7,459) \times 0.06) + 106/5((18,165 + 630) \times 0.06) + 106/4((9,537 + 1,393) \times 0.06) + 106/3((14,766 + 2,600) \times 0.06) + 106/2((14,851 + 5,228) \times 0.06) + 106/1((14,913 + 9,596) \times 0.06) + 105/00((00000 + 18486) \times 0.06) + 105/11((27,724 + 12,641) \times 0.06) + 105/10((15,607 + 5,890) \times 0.06) + 105/9((8,013 + 1,154) \times 0.06) + 105/8((24,328 + 1182) \times 0.06) + 105/7((14,975 + 4,370) \times 0.06) + 105/6((18,151 + 9277) \times 0.06) + 105/5((26,102 + 17,828) \times 0.06) + 105/4((28,006 + 23,857) \times 0.06) + 105/3((34,605 + 28,511) \times 0.06) + 105/2((14,168 + 4,909) \times 0.06) + 105/1((21,168 + 9,398) \times 0.06) + 104/12((26,764 + 14,109) \times 0.06) + 104/11((23,920 + 11,833) \times 0.06) = 120,062。$ 自 94/7 至 104/10 應提撥金額： (依 104/11~109/10 的 60 個月平均， 再乘 94/7~104/10 的 124 個月)：(120,062/60 月 $\times$ 124 月 = 248,127) 自 94/7 至 109/10 合計應提撥金額： $120,062 + 248,127 = 368,189。$ 已提撥 $79,488 \times 321,247 / (79,488 + 80,616) = 159,492$，需再提撥 $(368,189 - 159,492) = 208,697$
--	--	--

(續上頁)

01

		89-159,492)×391,756/321,247 (依既有勞工保險局個人專戶是321,247元，累積收益實領391,756元比例計算)=254,503
合 計		3,693,563

02
03

附表6-1：請求金額明細表（被告光亮公司部分）

編號	請求項目	請求金額(A) (不含遲延利息)	計算至111.10.31 為止之遲延利息(B)	合計(A+B)
1	加班費	667,295	151,048	818,343
2	特別休假工資	81,365	15,046	106,411
3	勞保提撥差額	45,498	4,089	49,587
4	勞退提撥差額	289,772	27,667	317,439
5	109年年終獎金	51,834	0	51,834
合 計		1,135,764	197,850	1,333,614

04
05

附表6-2：請求金額計算式（被告光亮公司部分）

編號	請求項目	請求金額 (不含遲延利息)	計算式（單位：元）
1	加班費	667,295	自109/10往前回溯請求5年： 109/10(23,232)+109/9(14,968)+109/8(15,760)+109/7(17,764)+109/6(11,340)+109/5(11,405)+109/4(11,275)+109/3(17,446)+109/2(8,796)+109/1(7,223)+108/12(12,559)+108/11(24,098)+108/10(14,676)+108/9(8,830)+108/8(11,279)+108/7(10,615)+108/6(9,147)+108/5(11,643)+108/4(12,592)+108/3(16,388)+108/2(13,963)+108/1(17,665)+107/12(12,894)+107/11(14,446)+107/10(12,971)+107/9(9,709)+107/8(13,299)+107/7(11,738)+107/6(8,730)+107/5(13,218)+107/4(9,769)+107/3(10,988)+107/2(4,109)+107/1(11,436)+106/12(8,915)+106/11(5,362)+106/10(6,770)+1

			$06/9(6,390)+106/8(16,495)+106/7(14,881)+106/6(9,523)+106/5(7,621)+106/4(3,097)+106/3(4,121)+106/2(7,463)+106/1(14,441)+105/12(16,050)+105/11(10,943)+105/10(8,152)+105/9(2,765)+105/8(11,130)+105/7(6,128)+105/6(11,040)+105/5(16,802)+105/4(20,445)+105/3(20,268)+105/2(7,209)+105/1(10,389)+104/12(15,621)+104/11(13,101)=709,987$ 應付709,987-已付43,800=667,295
2	特別休假工資	81,365	$109/10(26,800 \times 10/12)+108/12(26,700/30 \times 24)+107/12(23,800/30 \times 25)+106/12(23,000/30 \times 3)+105/12(24,600)+104/12(29,633 \times 2/12)=95,365$ 元 應付95,365-已付14,000=81,365
3	勞保提撥差額	45,498	前3年平均勞保106/11~109/10每月薪資(含加班費)大於45,800元，雇主申報是43,792元，應再給付 $(45,000-00000) \times 45 \text{月}=90,360$ $90,360 \times 80616 / (80,616 + 79,488) = 45,498$
4	勞退提撥差額	289,772	自104/11至109/10應提撥金額： $109/10((\text{薪資}26,800+\text{加班費}23,232) \times 0.06)+109/9(26,300+14,968) \times 0.06)+109/8((26,600+15,760) \times 0.06)+109/7((27,000+17,764) \times 0.06)+109/6((26,000+11,340) \times 0.06)+109/5((26,500+11,405) \times 0.06)+109/4((26,100+11,275) \times 0.06)+109/3((26,800+17,446) \times 0.06)+109/2((25,500+87,96) \times 0.06)+109/1((26,100+7,223) \times 0.06)+108/12((26,700+12,559) \times 0.06)+108/11((26,400+24,098) \times 0.06)+108/10((26,500+14,676) \times 0.06)+108/9((25,400+8,83$

			$ \begin{aligned} &0) \times 0.06) + 108/8((26,700 + 11,279) \times \\ &0.06) + 108/7((26,500 + 10,615) \times 0.0 \\ &6) + 108/6((25,700 + 9,147) \times 0.06) + 1 \\ &08/5((26,500 + 11,643) \times 0.06) + 10 \\ &8/4((25,900 + 12,592) \times 0.06) + 108/3 \\ &((26,700 + 16,388) \times 0.06) + 108/2((2 \\ &4,700 + 13,963) \times 0.06) + 108/1((26,9 \\ &00 + 17,665) \times 0.06) + 107/12((23,800 \\ &+ 12,894) \times 0.06) + 107/11((23,200 + \\ &14,446) \times 0.06) + 107/10((23,700 + 1 \\ &2,971) \times 0.06) + 107/9((22,800 + 9,70 \\ &9) \times 0.06) + 107/8((23,800 + 13,299) \times \\ &0.06) + 107/7((23,600 + 11,738) \times 0.0 \\ &6) + 107/6((23,000 + 8,730) \times 0.06) + \\ &107/5((23,800 + 13,218) \times 0.06) + 10 \\ &7/4((22,500 + 9,769) \times 0.06) + 107/3 \\ &((23,800 + 10,988) \times 0.06) + 107/2((2 \\ &1,300 + 4,109) \times 0.06) + 107/1((23,60 \\ &0 + 11,436) \times 0.06) + 106/12((23,000 + \\ &8,915) \times 0.06) + 106/11((22,900 + 5,3 \\ &62) \times 0.06) + 106/10((23,300 + 6,770) \\ &\times 0.06) + 106/9((22,900 + 6,390) \times 0.0 \\ &6) + 106/8((23,700 + 16,495) \times 0.06) + \\ &106/7((23,700 + 14,881) \times 0.06) + 10 \\ &6/6((22,900 + 9,523) \times 0.06) + 106/5 \\ &((21,200 + 7,621) \times 0.06) + 106/4((2 \\ &1,200 + 3,097) \times 0.06) + 106/3((23,40 \\ &0 + 4,121) \times 0.06) + 106/2((21,200 + 7, \\ &463) \times 0.06) + 106/1((23,100 + 14,44 \\ &1) \times 0.06) + 105/12((24,600 + 16,050) \\ &\times 0.06) + 105/11((24,000 + 10,943) \times \\ &0.06) + 105/10((21,600 + 8,152) \times 0.0 \\ &6) + 105/9((19,200 + 2,765) \times 0.06) + 1 \\ &05/8((24,000 + 11,130) \times 0.06) + 105/ \\ &7((21,000 + 6,128) \times 0.06) + 105/6((2 \\ &1,600 + 11,040) \times 0.06) + 105/5((24,6 \\ &00 + 16,802) \times 0.06) + 105/4((24,000 + \\ &20,445) \times 0.06) + 105/3((24,600 + 20, \\ &268) \times 0.06) + 105/2((21,000 + 7,209) \end{aligned} $
--	--	--	--

			$\times 0.06) + 105/1((23,400 + 10,389) \times 0.06) + 104/12((29,633 + 15,621) \times 0.06) + 104/11((26,484 + 13,101) \times 0.06) = 13,0231 \text{ 元}。$ 自 94/7 至 104/10 應提撥金額： 依 104/11~109/10 的 60 個月平均，再乘 94/7~104/10 的 124 個月： $(13,0231/60 \text{ 月} \times 124 \text{ 月} = 269,143 \text{ 元})$ 94/7~104/10 ~109/10 合計應提撥： $13,0231 + 26,9143 = 399,374 \text{ 元}。$ 已提撥 $80,616 \times 32,1247 / (79,488 + 80,616) = 161,756 \text{ 元}$ ，需再提撥給付 $(399,374 - 161,756) \times 391,756 / 321,247$ （依既有勞工保險局個人專戶是 321,247 元，累積收益實領 391,756 元比例計算） $= 289,772 \text{ 元}$
5	109 年年終獎金	51,834	依 108 及 109 年載重比例核算 108 年年終獎金 $59,255 \times 109 \text{ 年載重 } 5,759,443 \text{ 公斤} / 108 \text{ 年載重 } 6,583,999 \text{ 公斤} = 51,834$
合 計		1,135,764	