

臺灣彰化地方法院民事判決

113年度勞訴字第32號

原告 劉一璟
李侑蓉
共同 林亮宇律師
訴訟代理人 張馨尹律師
被告 富隆順科技股份有限公司

法定代理人 張婉婷
訴訟代理人 張益隆律師
上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國114年4月7日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告應給付原告丁○○新臺幣798,541元，及自民國113年5月3
1日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。
- 二、被告應提繳新臺幣121,046元至勞動部勞工保險局設立之原告
丁○○勞工退休金個人帳戶。
- 三、被告應給付原告乙○○新臺幣284,362元及自民國113年5月31
19日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。
- 四、被告應提繳新臺幣57,074元至勞動部勞工保險局設立之原告乙
○○勞工退休金個人帳戶。
- 五、原告其餘之訴駁回。
- 六、訴訟費用被告負擔5分之4，由原告丁○○負擔50分之3、原告
乙○○負擔50分之7。
- 七、本判決第一至四項得假執行，被告如依序以新臺幣798,541
元、新臺幣121,046元、新臺幣284,362元、新臺幣57,074元為
原告丁○○、乙○○供擔保後，得免為假執行。
- 八、原告其餘假執行之聲請駁回。

事 實 及 理 由

一、原告主張：

(一)原告丁○○、乙○○（下合稱原告，單稱其姓名）分別自民

01 國98年9月21日、104年8月4日起受僱於訴外人信亞人力派遣
02 公司（下稱信亞公司），並派遣至訴外人美利達工業股份有
03 限公司（下稱美利達公司）工作；另丁○○自99年3月1日起
04 直接受僱於美利達公司。嗣因被告挖腳，原告均自109年10
05 月5日起受僱於被告，擔任作業員，約定月薪新臺幣（下
06 同）50,000元，工作時間為週一至週五上午8時至下午6時，
07 中午12時至下午1時午休，每日工作9小時，逾正常工時8小
08 時部分另計加班費，且自原告於信亞公司到職日起算工作年
09 資。然被告未依約併計前雇主工作年資，致原告於任職期間
10 之特別休假（下稱特休）日數短少。又被告僅以基本工資計
11 算經常性薪資，未計入性質屬工資之生產獎金，且未依法給
12 付包含下午5時至6時在內之加班費，而短少給付加班費。

13 (二)乙○○於109年12月無故遭降薪為40,000元，復於112年5月
14 降薪為36,000元。丁○○雖自111年5月起擔任課長，調薪為
15 60,000元，然被告以責任制為由，要求不得其請領加班費及
16 申請特休。且被告未按原告實際薪資數額投保勞工保險及就
17 業保險，並短少提繳勞工退休金（下稱勞退金）。嗣被告於
18 113年12月間，以業務緊縮為由，依勞動基準法（下稱勞基
19 法）第11條第2款規定，預告於113年1月31日終止兩造間勞
20 動關係，爰依兩造間勞動契約、勞基法第24條、第38條第4
21 項、就業保險法第38條第3項、勞工退休金條例第31條第1項
22 等規定，請求被告給付丁○○70日特休未休工資140,000
23 元、加班費688,429元及失業給付損失92,262元，共計920,6
24 91元，並提繳勞工退休金（下稱勞退金）121,046元；給付
25 乙○○扣薪差額250,000元、26日特休未休工資43,334元、
26 加班費452,527元、資遣費23,275元及失業給付損失92,262
27 元，共計861,398元，並提繳勞工退休金95,774元等語，並
28 聲明：①被告應給付丁○○920,691元，及其中826,262元自
29 起訴狀繕本送達翌日起，其餘金額自民事變更訴之聲明暨準
30 備二狀（下稱準備二狀）繕本送達翌日起，均至清償日止，
31 按週年利率5%計算之利息。②被告應給付乙○○861,398

元，及其中460,499元自起訴狀繕本送達翌日起，其餘金額自準備二狀繕本送達翌日起，均至清償日止，按週年利率5%計算之利息。③被告應提繳121,046元，及其中38,622元自113年10月18日起，其餘金額自準備二狀繕本送達翌日起，均至清償日止，按週年利率5%計算之利息，至勞動部勞工保險局（下稱勞保局）設立之丁○○勞退金個人帳戶。④被告應提繳95,774元，及其中34,770元自113年10月18日起，其餘金額自準備二狀繕本送達翌日起，均至清償日止，按週年利率5%計算之利息，至勞保局設立之乙○○勞退金個人帳戶。⑤願供擔保，請准宣告假執行（原告經數次變更後，最後聲明見本院卷一第411至412頁、本院卷二第10頁）。

二、被告之答辯：

(一)兩造約定每月薪資為基本工資，另加計非屬經常性薪資之生產獎金，工作時間則為上午8時至下午6時，共計9小時。上午8時前因個人因素提早打卡，不得請求加班費；下午5時至6時工作，則以生產獎金補償；下午6時後即工作超過9小時部分另計加班費。嗣被告於111年10月間，因業務緊縮，調整全體員工每日工時為上午8時至下午5時，共計8小時，於下午5時過後工作者，則另給付加班費。原告於3個月試用期之生產獎金均為26,200元，其後則依工作情形及營業狀況調整，是原告試用期薪資均為50,000元。試用期滿後，因乙○○之工作情形不如預期，故減少10,000元生產獎金，並因基本工資調漲，合意調整薪資結構為底薪即基本工資24,000元、生產獎金16,000元，總計40,000元；復於112年5月，因業務緊縮而調降生產獎金，調降後薪資總額為36,000元。縱認乙○○未明示同意調降薪資，然其於任職期間未曾表示異議，而按月領取調降後薪資，足認其已默示同意扣減後薪資數額。

(二)原告雖自109年10月起至111年9月止，下午5時至6時延長工作1小時，然兩造約定薪資總額，並未低於基本工資及以基

01 本工資為基準計算出之延時工資之總和，未違反勞基法規
02 定，原告應受其等約定拘束，不得再請求被告給付加班費。
03 又被告與乙○○先後合意調整薪資，被告已按基本工資計
04 算，足額給付加班費91,260元。再者，乙○○於離職前6個
05 月平均薪資為29,198元，然被告以高於平均工資之36,000元
06 為計算基準，給付資遣費59,850元，並無短付資遣費之情
07 形。另兩造並未約定併計前公司年資，乙○○於任職期間已
08 休畢34日特休。

09 (三)丁○○因試用期工作表現良好，故調整薪資結構為基本工資
10 24,000元、生產獎金26,000元，維持月薪50,000元；其後於
11 111年5月升任課長，並調升薪資為60,000元。因課長之工作
12 性質為責任制，故不再給付加班費及特休，然以每個月調升
13 之10,000元及縱使請假亦無須扣薪以為補償。而被告於丁○
14 ○升任課長前，已足額給付加班費54,500元，並依法給予特
15 休及給付特休未休工資。

16 (四)被告依法以基本工資，為原告投保勞工保險及就業保險，並
17 提繳勞工退休金。縱認需賠償失業給付損失，然原告並未證
18 明其等均得領取6個月失業給付。且乙○○原符合聲請失業
19 給付之標準為平均投保薪資之70%，其後因增加扶養人徐崧
20 洧，始變更為80%，其均以平均投保薪資80%計算得請領失
21 業給付數額，係屬無據。另原告於同時請領失業給付及職業
22 訓練生活津貼（下稱職訓津貼），應繳回重疊期間給付之失
23 業給付等語置辯，並聲明：原告之訴駁回。

24 三、兩造不爭執事項：（見本院卷第304至306、435至437、44
25 5、484頁、卷二第10頁，並調整序號及刪減、補充部分內
26 容）

27 (一)丁○○自98年9月21日起受僱於信亞公司，於99年2月28日退
28 保；自99年3月1日由美利達公司加保。

29 (二)乙○○自104年8月4日起受僱於信亞公司。

30 (三)丁○○、乙○○均自109年10月5日起受僱於被告，擔任作業
31 員，約定月薪均為50,000元，工作時間為週一至週五上午8

01 時起至下午6時，中午12時至下午1時午休，每日工作9小
02 時。

03 (四)被告於110年1月將乙○○之月薪調降為40,000元；於112年5
04 月調降為36,000元（不含固定加給之全勤獎金2,000元，見
05 本院卷二第169至185頁薪資明細）。

06 (五)丁○○自111年5月起擔任課長，調薪為60,000元。被告要求
07 丁○○任職課長後，屬責任制，不得請領加班費及申請特
08 休。

09 (六)被告於111年10月間，通知全體員工上班時間更改為上午8時
10 至下午5時。

11 (七)乙○○自實際到職日起算之特休日數為34日，其已申請特休
12 34日。

13 (八)被告於113年12月間，依勞基法第11條第2款所定業務緊縮事
14 由，預告於113年1月31日終止兩造間勞動契約。

15 (九)被告已給付乙○○資遣費59,850元。

16 (十)兩造約定採週年制計算特休日數，丁○○如自受僱被告之日
17 起算，於任職期間得請求特休日數依序為3日（滿半年）、7
18 日（滿1年）、10日（滿2年）、14日（滿3年），共計34
19 日。

20 (十一)被告於原告任職期間，給付丁○○加班費共計54,500元，
21 給付乙○○加班費共計91,260元。

22 (十二)兩造均同意按月以當月薪資，計算應提撥勞退金數額。

23 四、本院之判斷：

24 甲、丁○○部分：

25 (一)原告主張兩造約定併計前雇主之工作年資計算特休日數，是
26 否可採？

27 1.原告主張兩造約定原告之工作年資，均自前雇主信亞公司任
28 職日起算，亦即丁○○自98年9月21日起算特休年資，乙○
29 ○自104年8月4日起算云云，固據證人甲○○、丙○○到庭
30 證稱：伊及丁○○、乙○○、訴外人丙○○於109年7至8月
31 間，被告公司尚未開始營運前，與被告實際負責人張明賜商

談薪資條件，約定其等特休均自美利達公司任職時起算等語（見本院卷一第447、445頁）；證人戊○○亦證稱：伊聽丁○○轉述，張明賜有講會沿用美利達公司的特休年資等語（見本院卷一第451頁）。然證人戊○○自陳：伊均聽聞丁○○轉述薪資條件，並未向被告確認等語（見本院卷一第451、452頁），可見證人戊○○並未親身見聞兩造洽談過程，且就丁○○轉述內容，亦未曾向被告確認，是其所述尚難採為有利原告之認定。

2.而證人甲○○證稱：渠等與張明賜商議薪資條件時，張明賜並未詢問渠等於美利達公司之任職期間。伊至被告公司任職前，亦未再向被告談過特休條件等語（見本院卷第449、450頁）；證人戊○○、丙○○並均證稱：伊之特休未休畢，但未注意被告給予之特休日數是否符合併計後年資，亦未注意被告有無給付特休未休工資等語（見本院卷一第451、455頁）。審酌兩造間倘有為併計前公司任職年資之約定，因影響原告特休日數之計算及未休工資給付數額，涉及被告對勞工出勤管理及薪資支出成本計算，衡情渠等應先確認年資為何。且原告及證人戊○○、丙○○既就特休年資與被告為特別約定，理應確認被告有無依約履行，然其等於任職期間就被告按到職日起算特休年資一事，竟未曾注意並提出爭執，實與常情有違。參以本件原告於113年5月21日提起本訴訟，證人甲○○、戊○○、丙○○則於同年月，依相同主張另案訴請被告給付工資，經本院113年度勞訴字第26號受理在案，有該案言詞辯論筆錄可參（見本院卷二第83頁），則上開證人與原告就兩造間約定薪資條件為何，利害關係密切，難認無虛偽陳述之虞，是認上開證人所為證述內容，尚難憑採。原告復未提出其他證據證明兩造約定併計前雇主年資，是其此部分主張，即不足採。

(二)被告抗辯兩造約定丁○○升任課長後，不得申請特休，是否合法？

1.勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依

下列規定給予特別休假：一、六個月以上一年未滿者，三日。二、一年以上二年未滿者，七日。三、二年以上三年未滿者，十日。四、三年以上五年未滿者，每年十四日；前項之特別休假期日，由勞工排定之。但雇主基於企業經營上之急迫需求或勞工因個人因素，得與他方協商調整；勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。但年度終結未休之日數，經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約終止仍未休之日數，雇主應發給工資，勞基法第38條第1項至第3項、第4項分別定有明文。準此，雇主依法有給予勞工特休之義務，且於勞動契約終止時，就勞工未休完日數應發給工資。

2. 查被告於111年5月丁○○擔任課長後，以課長屬責任制為由，要求丁○○不得申請特休一節，為兩造所不爭執（見三、第(五)項）。被告固抗辯，丁○○擔任課長後，其等約定丁○○所有請假（事假、病假、無薪假）均無須扣薪，且每月多給付1萬元，以補償加班費及特別休假，故被告實際上有給予丁○○特別休假云云。惟勞基法所定特別休假，乃為提供勞工休憩之用，應由勞工依照自己意願，自由決定休假日期，而無庸如同病假、事假需具備特殊事由始得申請。而勞基法之立法目的在於保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，而為勞動條件最低標準之規定。上開勞工特休規範屬強制規定，無論雇主片面要求或與勞工合意所為約定，有異於該規定者，均因違反強制規定而為無效，是被告要求丁○○自111年5月起擔任課長後，即不得申請特休，無論是否經丁○○同意，均因違反前揭強制規定而為無效。

(三) 被告抗辯其給付原告之生產獎金性質非屬工資，是否可採？

1. 勞基法第2條第3款規定：「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」。所謂「因工作而獲得之報酬」，係指符合「勞務

對價性」而言，基於勞動契約之法理，若屬勞工因提供勞務而由雇主所獲得之對價，即應認定為工資。又所謂「經常性之給與」，係指在一相當時間內，一般情形下所可領得之給付，然未必與時間上之經常性有關，而係指制度上之經常性而言。亦即於勞動契約中事先約定或依工作規則、慣例，其給付標準能事先確定或可得確定者即屬之。因此只要在企業既定制度下，勞工每次滿足該制度所設定之要件時，雇主即有支付該制度所訂給與之義務者，即具工資之性質，而應納入平均工資之計算基礎，不因給付名稱而受影響。

2.原告主張其等任職之初，兩造約定每月工資為50,000元等語，為被告所否認，並辯稱：兩造約定薪資結構為底薪即基本工資23,800元，另加計生產獎金。又生產獎金係由被告公司主管依照員工實際工作內容、產值、效率、技術等為評估，並配合每月工資數額，使員工得領取薪資為整數，非屬經常性薪資云云。然被告就其所辯生產獎金之具體計算基準，並未提出任何證據為憑。而觀諸原告任職期間薪資明細所載（見本院卷一第153至189頁），生產獎金數額均屬固定，且於基本工資調升時，隨之調降生產獎金數額，使合計總額合於兩造約定月薪數額，可見該筆生產獎金乃屬勞工因工作所得定期、定額領取之勞務對價，具有給付上經常性，其性質自屬工資，是被告上開抗辯，實無足採。

(四)丁○○得請求特休未休數額工資為何？

1.原告主張丁○○任職期間未曾申請特休，自信亞公司任職日起算年資，共計有70日特休【計算式：16日（工作滿11年）+17日（滿12年）+18日（滿13年）+19日（滿14年）=70日】未休，得請求被告給付工資140,000元【計算式：60,000元/30日×70日=140,000元】等語。被告則辯稱丁○○自109年10月至111年4月受僱期間，其均有依規定給予特休，並就未休畢日數給予薪資補償等語。

2.查原告主張兩造約定併計前雇主工作年資，及被告所辯丁○○自111年5月起擔任課長後，不得申請特休等節，均不足

01 採，業經本院認定如前。又兩造均不爭執其等約定採週年制
02 計算特休日數，丁○○自109年10月5日到職日起，至113年1
03 月31日離職日時，每年特休日數依序為3日（自110年4月4日
04 工作滿6個月，有3日特休，可於110年10月4日前休畢）、7
05 日、10日、14日，共計34日等情，為兩造所不爭執（見三、
06 第(十)項）。而丁○○於110年未曾申請特休，有出勤記錄可
07 稽（見本院卷一第211至226頁），其當年度月薪為50,000
08 元，得請求被告給付3日特休未休薪資5,000元（計算式： $50,000 \div 30 \times 3 = 5,000$ ，小數點以下四捨五入）。又被告於110
09 年10月給付特休未休薪資2,400元與丁○○，有該月份薪資
10 明細足憑（見本院卷一第158頁），且為原告所不爭執（見
11 本院卷二第29頁），是原告得請求被告給付此部分工資差額
12 2,600元（計算式： $5,000 - 2,400 = 2,600$ ）。

14 3.查丁○○於另案作證時自陳，其申請特休時，會被改為事假
15 或無薪假等語（見本院卷二第106頁）。而依其出勤記錄所
16 載（見本院卷一第232、236至240頁），丁○○於111年3
17 月、111年9月、112年1月、112年5月、112年6月、112年8
18 月、112年9月、112年10月、112年11月、112年12月，依序
19 申請特休1日、特休1日、無薪及病假（原告計入特休）6
20 日、事假2日、事假及特休4日、特休2日、特休2日、颱風假
21 1日（原告計入特休）、特休2日3時、特休2日，共計23日3
22 時，尚餘7日5時未休畢。又丁○○自111年5月起，每月薪資
23 為60,000元，得請求上開特休未休工資為15,250元（計算
24 式： $60,000 \div 30 \times 7 + 60,000 \div 30 \times 5/8 = 15,250$ ）。

25 4.至丁○○於任職期間，雖因「廠休」而未出勤，且於113年1
26 月份僅出勤12.5日。然被告自承出勤記錄所載「廠休」，係
27 全體員工均放無薪假。113年1月份另外給予丁○○包含謀職
28 假在內之休假13日3小時等語（見本院卷二第23、128頁），
29 則丁○○於「廠休」日期及113年1月份未出勤13日3小時，
30 既係應被告單方要求所為，及本於勞基法第16條第2項所行
31 使之勞工謀職假權利，而非自行申請休假，自不得視為特休

已休日數，是被告辯稱其實際上已給予丁○○申請特休完畢云云，為不足採。綜上，丁○○於兩造勞動契約終止後，依勞基法第38條第4項規定，得請求被告發給特休未休工資共計17,850元（計算式：15,250+2,600=17,850）；逾此金額所為請求，則屬無據，不應准許。

(五)被告抗辯丁○○升任課長後，屬責任制，其等約定不另給付加班費，是否合法？

1.勞基法乃為勞動條件最低標準之規定，勞工於延長工作時間工作者，雇主應依勞基法第24條規定標準發給延時工資，乃屬強制規定，除有法律明文規定，如勞基法第84條之1規定之情形外，非可由雇主單方或勞雇雙方以契約方式排除上開規定之適用，否則依民法第71條規定，自屬無效。又勞工正常工作時間，每日不得超過8小時，每週不得超過40小時，勞基法第30條第1項定有明文。又依同法第84條之1第1項第1款規定「經中央主管機關核定公告之下列工作者，得由勞雇雙方另行約定，工作時間、例假、休假、女性夜間工作，並報請當地主管機關核備，不受第30條、第32條、第36條、第37條、第49條規定之限制。一監督、管理人員或責任制專業人員」，是勞工屬上開規定所稱責任制專業人員者，尚需經勞雇雙方以書面另行約定工作時間，並報請當地主管機關核備後始生效力。且縱為責任制人員，倘有逾約定工作時間提供勞務之情形，亦得依法請領加班費，要無凡屬責任制人員即一律不得請領加班費之理。

2.被告辯稱原告自111年5月起擔任課長，工作性質為責任制，不得請求加班費云云。然被告並未舉證證明經兩造書面另行約定工作時間，並報請當地主管機關核備，自無勞基法第84條之1第1項規定之適用。是以，縱然兩造間有為不得請求加班費之約定，依上開說明，亦屬違反強制規定為無效，是原告若有逾正常工作時間8小時工作之情事，被告自應依勞基法所定計算標準給付加班費。被告辯稱原告任職課長後，不得請領加班費云云，顯屬無據。至被告辯稱兩造約定以每月

01 調升之1萬元，作為加班費及特別休假之給付云云，並未提
02 出任何證據以實其說，亦未能說明該筆1萬元給付，何數額
03 為加班費，何數額為特休未休薪資，是其此部分抗辯，亦無
04 可採。

05 (六)被告抗辯兩造約明每月工資為基本工資，應以此計算加班
06 費；暨原告應受兩造約定薪資拘束，不得另行請求1小時加
07 班費，是否可採？

08 1.雇主與勞工因確定延長工作時數有困難，或為便利計算薪
09 酬，就應給付勞工含加班費在內之工資，採取一定額度給付
10 之方式，基於契約自由原則，雖非法所不許，但仍須可明確
11 區分何者為平日工資，何者為加班費，以判斷延長工時工資
12 之給與，是否合於法律規定之標準。如其給付優於勞基法第
13 24條、第39條規定，固得拘束勞雇雙方，如有不足，則屬違
14 背強制規定，勞工仍得就該不足之部分，請求雇主給付。又
15 勞資雙方約定薪資包含延長工時工資，須勞雇雙方有所約
16 定，亦即雇主已取得勞工之同意始可，不得僅以勞工每月薪
17 資所得高於基本工資加計延時工資總額，即認為雇主薪資給
18 付之方式符合勞基法之規定（最高法院111年度台上字第4
19 號、110年度台上字第53號民事判決意旨可參）。是倘若雇
20 主未能證明勞雇雙方已合意約定薪資包含延長工時工資，且
21 可明確區分何者為平日工資，何者為加班費，並合於勞基法
22 所定數額，基於保障勞工之立法意旨，勞工仍得依法請求各
23 該工資。

24 2.被告抗辯兩造約明每月工資為基本工資，其餘金額為生產獎
25 金，原告於111年10月前，每日工作時間為上午8時至下午6
26 時共計9小時，就超過8小時（即下午5時至6時，加班1小
27 時）部分，以生產獎金補償；超過9小時者，則以基本工資
28 另計加班費，兩造已就每月薪資及加班費金額達成協議，原
29 告應受拘束云云，固據提出人事資料表及薪資明細為憑。惟
30 倘若兩造確有此等約定，被告理應於書面載明，以避免勞雇
31 雙方產生爭執。然上開人事資料表右下欄，僅以手寫文字記

載「上班時間8：00～18：00」，而隻未見上述約定（見本院卷一第149、151頁）。又觀諸原告任職期間之薪資明細（見本院卷一第153至189頁），固均分列底薪及生產獎金，然並未載明生產獎金之給付內容為何。且除生產獎金外，另列有「加班薪資」，可認該2項給付內容有異，自無從憑此認定被告同意以生產獎金作為1小時加班費之給付。況被告自111年10月起，即通知全體員工上班時間更改為上午8時至下午5時（見三、第(六)項）。然觀諸原告於該月份後之薪資明細，仍均列載「生產獎金」，且金額未因被告調整工時而有所差異，可見被告辯稱兩造約定每月工資為基本工資，生產獎金則為加班1小時之工資云云，委無可採。

3.至被告辯稱原告雖自109年10月起至111年9月止，下午5時至6時延長工作1小時，然兩造約定薪資總額，並未低於基本工資及以基本工資為基準計算出之延長工時工資之總和，未違反勞基法規定，原告應受兩造約定拘束，不得再請求被告給付加班費云云。惟被告既未證明兩造約定之平日工資及加班費數額分別為何，致法院無從審查是否合於勞基法所定數額，依前揭說明，縱然兩造已合意約定薪資包含1小時延長工時工資，仍屬違背勞基法之強制規定而為無效，原告得依相關規定請求被告給付加班費。

4.按雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給3分之1以上，加給延長工作時間之工資；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3分之2以上，勞基法第24條第1項第1款、第2款分別定有明文。所謂平日每小時工資額，依勞基法第2條第3款規定，係指勞工於正常時間因工作而獲得之報酬，凡經常性給與，包括工資、薪金及計時、計件之獎金、津貼等，及其他任何名義之經常性給與均屬之（最高法院111年度台上字第4號民事判決可參）。查被告按月給付與原告之生產獎金之性質屬工資，業如前述，自應計入加班費計算基準。而按兩造約定月薪5萬元及調升後之6萬元計算，丁○○得請求

01 被告給付加班費差額為688,429元，為被告所不爭執（見本
02 院卷一第446頁），是丁○○依前開規定，請求被告給付68
03 8,429元，即屬有據。

04 (七)提繳勞工退休金部分：

05 1.雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，按月提繳退休金，儲
06 存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶。雇主每月負擔之勞
07 工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資6%，勞退條例第6
08 條第1項、第14條第1項分別定有明文。依同條例第31條第1
09 項規定，雇主未依該條例之規定按提繳或足額提繳勞工退休
10 金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償。該專
11 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
12 條第1項所定請領退休金規定之前，不得領取。是雇主未依
13 該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金者，將減損
14 勞工退休金專戶之本金及累積收益，勞工之財產受有損害，
15 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
16 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
17 之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀（最高法院104年
18 度台上字第1031號、101年度台上字第1602號判決意旨參
19 見）。

20 2.查被告於原告任職期間，均按法定最低薪資為其等投保勞工
21 保險及提撥勞退金等情，有原告之投保明細及勞保被保險人
22 投保資料存卷可稽（見本院卷一第41至47、87至104頁）。
23 惟原告於受僱期間，每月應領得底薪、生產獎金及加班費，
24 均屬勞動對價及經常性之給與性質，被告自應按每月工資總
25 額，按勞動部發布之「勞工退休金提繳工資分級表」所定數
26 額，為原告提繳6%之勞退金。又按丁○○每月工資總額計
27 算，得請求被告提繳勞退金數額共計121,046元，為被告所
28 不爭執（見本院卷一第446頁），是丁○○依前開規定，請
29 求被告提繳121,046元至其勞退金專戶，係屬有據。

30 3.至原告請求被告一併提繳上開金額自起訴狀繕本送達翌日起
31 至清償日止，按週年利率5%計算之利息至其勞退金專戶云

01 云。然雇主按勞工實際領取工資數額，提撥勞退金至勞工之
02 專戶，乃屬公法上義務，應無民法第229條所定債務人給付
03 遲延規定之適用，是原告請求被告提撥遲延利息至其勞退金
04 專戶，尚屬無據。

05 (八)失業給付差額部分：

06 1.投保單位違反本法規定，將投保薪資金額以多報少或以少報
07 多者，自事實發生之日起，按其短報或多報之保險費金額，
08 處四倍罰鍰，其溢領之給付金額，經保險人通知限期返還，
09 屆期未返還者，依法移送強制執行，並追繳其溢領之給付金
10 額。勞工因此所受損失，應由投保單位賠償之；本保險保險
11 效力之開始及停止、月投保薪資、投保薪資調整、保險費負
12 擔、保險費繳納、保險費寬限期與滯納金之徵收及處理、基
13 金之運用與管理，除本法另有規定外，準用勞工保險條例及
14 其相關規定辦理，就業保險法第38條第3項、第40條分別定
15 有明文。是就業保險之月投保薪資準用勞工保險條例及其相
16 關規定辦理，投保單位應按照被保險人之月薪資總額，依
17 「勞工保險投保薪資分級表」之規定，覈實申報月投保薪
18 資。雇主如未按勞工實際薪資投保勞保及就業保險，致勞工
19 請領之失業給付短少者，自應負賠償責任。查丁○○於113
20 年1月31日離職退保前6個月，每月薪資總額均達43,901元以
21 上（詳見附表一所載），依「勞工保險投保薪資分級表」所
22 定，應投保薪資數額為上限45,800元（見本院卷一第289
23 頁），然被告僅以歷年基本薪資數額為其投保就業保險，致
24 其所得請領之失業給付短少，則丁○○依就業保險法第38條
25 第3項規定，請求被告賠償其所受損失，自應准許。

26 3.依就業保險法第16條第1項、第19條之1第1項規定，「失業
27 給付按申請人離職辦理本保險退保之當月起前6個月平均月
28 投保薪資百分之60按月發給，最長發給6個月；被保險人非
29 自願離職退保後，於請領失業給付或職業訓練生活津貼期
30 間，有受其扶養之眷屬者，每1人按申請人離職辦理本保險
31 退保之當月起前6個月平均月投保薪資百分之10加給給付或

津貼，最多計至百分之20。」查勞保局業已依丁○○離職退保當月起前6月平均月投保薪資26,578元之80%（含扶養眷屬2人加計20%）計算，發給自113年3月7日至113年6月30日及113年9月12日至113年11月14日期間6個月就業保險失業給付合計127,578元（每個月21,263元），及發給自113年7月1日至113年9月11日止2.5個月就業保險職訓津貼合計53,157元（每個月21,263元），有原告所提勞保局函文及存款帳戶明細可參（見本院卷二第35至54頁），復經本院函詢勞保局確認無訛，有該局114年3月14日保普就字第11413023130號回函可稽（見本院卷二第147頁），可見丁○○業已領取6個月失業給付，且其領取期間並未與職訓津貼給付期間重疊。是被告辯稱原告未證明得領取6個月失業給付，且重複領取失業給付云云，容有所誤。

4.而被告於丁○○離職退保前6個月，均應依月投保薪資45,800元申報投保就業保險，已如前述，是按平均月投保薪資45,800元之80%計算，丁○○每月得領取失業給付36,640元，亦有上開勞保局回函可參（見本院卷二第148頁）。是丁○○依就業保險法第38條第3項規定，請求被告給付未覈實申報月投保薪資，所受失業給付差額損失92,262元（計算式：36,640元×6個月－127,578元＝92,262元），即屬有據。

(九)綜上，丁○○得請求被告給付798,541元（計算式：特休未休工資17,850元＋平日加班費688,429元＋失業給付差額92,262元＝798,541元）及提繳勞退金121,046元。

乙、乙○○部分：

(一)乙○○主張被告違法片面調降薪資，請求被告給付薪資差額250,000元，是否可採？

原告主張乙○○入職時工資為50,000元，被告竟於110年1月起無故、片面調降工資為40,000元，復於112年5月調降為36,000元，短少給付薪資共計250,000元等語，為被告所否認，並辯稱係經乙○○同意後降薪等語。查乙○○於另案（本院113年度勞訴字第26號）審理中證稱：被告透過主管

01 丁○○告知調降薪資，伊跟主管反應為何與當初約定不同
02 後，主管回覆張明賜說公司業務緊縮，暫先調降，後續在補
03 回。如不同意調薪，則予以資遣等語（見本院卷二第100
04 頁）；丁○○於另案審理中亦證稱：被告公司股東認為伊及
05 乙○○、證人甲○○、戊○○、丙○○等5人薪資過高，希
06 望能調整。伊與經理張家豪（實際負責人張明賜之子）討論
07 後，將乙○○薪資調降1萬元。伊將調降狀況告知上開4人
08 後，其等說「變相威脅我們，才做2個月就調降，我們也不
09 可能回美利達公司工作，就先調整，反正張明賜也說會補給
10 我們」等語等語（見本院卷二第84頁），可知被告係因公司
11 業務緊縮，而調降乙○○之薪資，並透過時任課長之主管丁
12 ○○，徵詢乙○○意見，則乙○○經衡量利弊得失，而為同
13 意降薪之意思表示。縱其主觀上認為有受脅迫或詐欺之情
14 事，然其所為意思表示既未經合法撤銷，乙○○即應受兩造
15 合意之薪資數額拘束，是被告抗辯經乙○○同意後降薪一
16 節，堪以採認。

17 (二)乙○○請求被告給付特休未休薪資43,344元，有無理由？

18 查原告主張兩造約定原告之特休工作年資，均自前雇主信亞
19 公司任職日起算一節，係不足採，已如前述，是原告主張乙
20 ○○之特休年資應自104年8月4日起算，尚有26日特休未休
21 云云，即乏所據。又乙○○自任職被告之日起算，特休日數
22 為34日，其已申請完畢等情，為兩造所不爭執（見三、第(八)
23 項），故乙○○請求被告給付特休未休薪資43,344元，自不
24 應准許。

25 (三)乙○○得請求加班費數額為何？

26 1.按勞動事件法第38條固規定「出勤紀錄內記載之勞工出勤時
27 間，推定勞工於該時間內經雇主同意而執行職務」，惟其立
28 法理由略謂「勞工就其工作時間之主張，通常僅能依出勤紀
29 錄之記載而提出上班、下班時間之證明；而雇主依勞動契約
30 對於勞工之出勤具有管理之權，且依勞動基準法第30條第5
31 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」。是勞工雖得依出勤紀錄所載出勤時間，推定其業經雇主同意於該期間內服勞務，然雇主就員工加班一事已預先以勞動契約或工作規則加以規範，若勞工獲推定出勤之時間與約定不符時，雇主仍得舉證推翻上開推定。

2.原告主張乙○○於上午8時前提早出勤之時間，被告仍應給付加班費等語，為被告所否認，並辯稱；原告因個人事由，於上午8時前提早至公司打卡，與被告無涉，不得請求給付加班費等語。查兩造約定原告工作時間為週一至週五上午8時起至下午6時；嗣於111年10月更改為上午8時至下午5時等事實，為兩造所不爭執（見三、第(三)、(六)項），則乙○○於兩造勞動契約所定工作時間外，提早於上午8時前出勤，即不得依上開規定推定其業經被告同意於該期間提供勞務。又乙○○、丁○○於另案審理中均證稱：不能自己決定加班，要看作業狀況及工作需求，經主管同意後加班等語（見本院卷二第88、104頁），可見被告業已規範員工需因工作所需，並經主管同意後，始得申請加班。而李宥蓉並未提出任何證據證明，其係經被告同意而提早出勤執行職務，則其請求被告給付於每日到班時間即上午8時前出勤之加班費，即乏所據。

3.按雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給3分之1以上；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3分之2以上；雇主使勞工於第36條所定休息日工作，工作時間在2小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給1又3分之1以上；工作2小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給1又3分之2以上，勞基法第24條第1項第1款、第2款、第2項分別定有明文。又內政部所定應放假之紀念日、節日、勞動節及其他中央主管機關指定應放假日，均應休假；雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給，勞基法第37條第1項、第39條分別定有明文。所稱「加倍發給」，係指假日當日工資照給（已包含於月薪）外，再加發1日工資。

4.查被告抗辯兩造約定以基本薪資計算底薪，生產獎金為1小時加班費云云，均不足採，業經本院認定如前。又兩造固不爭執被告於110年1月，將乙○○之月薪調降為40,000元；於112年5月調降為36,000元（見三、第(四)項）。然觀諸乙○○自112年5月至113年1月之薪資明細（見本院卷一第185至189頁），無論乙○○請假與否，被告均固定加給全勤獎金2,000元，可見該筆全勤獎金屬勞工因工作所得經常性給付，其性質屬工資，自應計入平日工資數額。經核對兩造不爭執真正之出勤記錄（見本院卷一第363至394頁），扣除乙○○於上午8時前之出勤時間，並按其每月工資額計算後，乙○○得請求加班費共計310,696元（詳見附表二所載）。而被告於乙○○任職期間，業已給付加班費共計91,260元（見三、第(二)項），是乙○○得請求被告給付加班費差額219,436元（計算式：310,696－91,260＝219,436）；逾此數額部分，則不應准許。

(四)乙○○請求資遣費差額23,275元，有無理由？

1.按勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給2分之1個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工

資為限，不適用勞基法第17條之規定，勞工退休金條例第12條定有明文。

2.原告主張乙○○自109年10月5日至113年1月31日止，受雇於被告，年資計3年3月26日，其每月工資應為50,000元，得請求被告給付資遣費83,125元，扣除被告已支付59,850元，得再請求被告給付23,275元云云。然查，兩造已合意調降薪資數額，業經本院認定如前，是乙○○主張其每月工資應為50,000元，即無可採。又乙○○自109年10月5日起至113年1月31日止，受僱於被告，資遣前6個月即112年8月至113年1月，應受領工資總額如附表三所載，分別為38,106元、39,267元、41,062元、38,106元、38,000元、38,000元，平均工資為38,757元【計算式： $(38,106 + 39,267 + 41,062 + 38,106 + 38,000 + 38,000) \div 6 = 38,757$ 】。依上開規定，被告應給付資遣費為64,434元，扣除被告已給付59,850元（見三、第(二)項），乙○○得請求被告給付資遣費差額4,584元（計算式： $64,434 - 59,850 = 4,584$ ）；逾此範圍，即乏所據。

3.至被告於上開期間，雖以「廠休」為由，扣減乙○○之薪資。惟依「因應景氣影響勞雇雙方協商減少工時應行注意事項」第2、3、9、10項規定，「事業單位受景氣因素影響致停工或減產，為避免資遣勞工，經勞雇雙方協商同意，始得暫時縮減工作時間及減少工資。事業單位如未經與勞工協商同意，仍應依約給付工資，不得片面減少工資。勞雇雙方如同意實施減少工時及工資，應參考『勞雇雙方協商減少工時協議書範例』，本於誠信原則，以書面約定，並應通報勞工行政主管機關。」，然被告自承就全體員工休無薪假，並未簽立同意書等語（見本院卷二第134頁），則被告既未證明取得原告同意後，始縮減工時及減少工資，自不得片面減少工資，而仍應依約給付，併予敘明。

(五)提撥勞退金差額部分：

1.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

01 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
02 通知之次月1日起生效，為勞工退休金條例第15條第2項所明
03 定。又依勞工退休金條例第14條第1、3項規定提繳之退休
04 金，由雇主按勞工每月工資總額，依月提繳工資分級表之標
05 準，向勞保局申報；勞工每月工資如不固定者，以最近3個
06 月工資之平均為準，勞退條例施行細則第15條第1、2項亦有
07 明文。是雇主可視業務需要及員工月薪資總額異動情況，至
08 少每隔半年（於每年2月及8月底前）按所屬員工最近3個月
09 之平均月薪資總額，覈實申報員工投保薪資調整，但投保單
10 位如為即時反映員工薪資所得，亦可按月或按季申報調整，
11 並非投保薪資之調整僅能在每年2月及8月申報。

12 2.查乙○○之薪資加計加班費後，每月得領取薪資數額不同，
13 依前揭說明，被告至少應每隔半年按月平均薪資，申報調整
14 原告之投保薪資，惟為即時反映勞工薪資所得，亦可按月申
15 報調整。又兩造均同意按月以當月薪資，計算應提撥勞退金
16 數額（見三、第(三)項），而原告每月應自被告獲取之薪資數
17 額如附表三「薪資總額」欄所示，則依「勞工退休金月提繳
18 分級表」所示月提繳工資之6%計算（見本院卷一第39
19 頁），被告應為乙○○提繳之勞退金總額為117,510元（詳
20 見附表三所載），扣除被告已提撥退休金60,436元後，乙○
21 ○請求被告提撥勞休金57,074元（計算式：117,510－60,43
22 6＝57,074）至其勞退金個人專戶，核屬有據；逾此金額之
23 請求，則不予准許。

24 (六)失業給付差額部分：

25 1.查勞保局業已依乙○○離職退保當月起前6月平均月投保薪
26 資26,578元之80%（含扶養眷屬2人加計20%）計算，發給
27 自113年3月7日至113年6月30日及113年9月12日至113年11月
28 14日期間6個月就業保險失業給付合計127,578元（每個月2
29 1,263元），及發給自113年7月1日至113年9月11日止2.5個
30 月就業保險職業訓練生活津貼合計53,157元（每個月21,263
31 元），有原告所提勞保局函文及存款帳戶明細可參（見本院

卷二第55至80頁)及勞保局回函可稽(見本院卷二第147頁)。是被告辯稱乙○○不得均以平均月投保薪資之80%，計算失業給付數額云云，係有所誤。

2.而被告於乙○○離職退保前6個月，應分別按附表四所示資數額申報就業保險，則按平均月投保薪資39,150元【計算式： $(38,200+40,100+42,000+38,200+38,200+38,200)\div6=39,150$ 】之80%計算，乙○○每月得領取失業給付應為31,320元，然因被告未據實投保而未能足額領取，則其依就業保險法第38條第3項規定，請求被告賠償失業給付差額60,342元(計算式： $31,320\text{元}\times6\text{個月}-127,578\text{元}=60,342\text{元}$)，即屬有據。

(七)綜上，乙○○環得請求被告給付284,362元(計算式：加班費219,436元+資遣費差額4,584元+失業給付差額60,342元=284,362元)及提繳勞退金57,074元。

五、綜上所述，原告依勞基法第24第、第38條第4項、就業保險法第38條第3項、勞工退休金條例第31條第1項等規定，請求被告給付丁○○798,541元、給付乙○○284,362元，及均自起訴狀繕本送達翌日即113年5月31日(見本院卷一第113頁所附送達證書)起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；並提繳121,046元至丁○○之勞退專戶、提繳57,074元至乙○○之勞退專戶，係有理由，應予准許；逾此範圍所為請求，則無理由，應予駁回。

六、法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，應依職權宣告假執行，前項請求，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求標的物提存而免假執行，勞動事件法第44條第1項、第2項定有明文。本件原告勝訴部分，係為雇主敗訴之判決，爰依前開規定，依職權宣告假執行及免為假執行之宣告。至原告敗訴部分，其假執行之聲請失所附麗，應併予駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經審酌後與本件判決結果不生影響，爰不逐一論述，併予敘明。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條、第85條第1項但書。

中 華 民 國 114 年 4 月 7 日
勞 動 法 庭 法 官 鍾 孟 容

以上正本係照原本作成。

如對判決上訴，應於判決送達後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 4 月 16 日
書 記 官 張 茂 盛

附表一：丁○○離職前6個月應投保就業保險工資數額（元/新臺幣）

編號	月份	月薪	加班費	工資總額	應投保數額
1	112年8月	60,000元	6,700元	66,700元	45,800元
2	112年9月	60,000元	7,305元	67,305元	45,800元
3	112年10月	60,000元	10,878元	70,878元	45,800元
4	112年11月	60,000元	6,198元	66,198元	45,800元
5	112年12月	60,000元	3,853元	63,853元	45,800元
6	113年1月	60,000元	1,508元	61,508元	45,800元

附表二：乙○○得請求加班費數額

編號	月份	約定月薪 (元/新 臺幣)	延長工時2 小時以內 (小時)	延長工時 超過2小時 (小時)	休息日或國定假日 加班費	應幾給付加 班費數額
1	109年10月	50,000	32	8	1,667 (10/9國定假日)	13,462
2	109年11月	50,000	28	18	2,639 (11/21休息日)	16,667
3	109年12月	40,000	23	0	0	5,112
4	110年1月	40,000	20	0	0	4,445
5	110年2月	40,000	15	0	0	3,334
6	110年3月	40,000	22	0	0	4,889

(續上頁)

01

7	110年4月	40,000	19	0	0	4,223
8	110年5月	40,000	20	0	0	4,445
9	110年6月	40,000	22	3	0	4,889
10	110年7月	40,000	26	7.5	2,112 (7/17休息日)	9,973
11	110年8月	40,000	27	7.5	0	8,084
12	110年9月	40,000	22	0	0	4,889
13	110年10月	40,000	19	0	0	4,223
14	110年11月	40,000	22.5	0	0	5,000
15	110年12月	40,000	20.5	0	0	4,556
16	111年1月	40,000	21.5	5	0	5,945
17	111年2月	40,000	20.5	8	4,224 (2/12、2/26休息日)	11,001
18	111年3月	40,000	40	47.5	5,558 (3/12、3/26休息日加班2日，3/27例假加班1日)	27,641
19	111年4月	40,000	34	23.5	8,448 (4/9、4/16、4/23、4/30休息日加班4日)	22,532
20	111年5月	40,000	48	45	8,448 (5/7、5/14、5/21、5/28休息日加班4日)	31,615
21	111年6月	40,000	46.5	53	8,448 (6/4、6/11、6/18、6/25休息日加班4日)	33,504
22	111年7月	40,000	44	51.5	8,448 (7/9、7/16、7/23、7/30休息日加班4日)	32,531
23	111年8月	40,000	42.5	33.5	0	18,750
24	111年9月	40,000	33	4	0	8,445
25	111年10月	40,000	11	0.5	0	2,584

(續上頁)

01

26	111年11月	40,000	2	0	0	445
27	111年12月	40,000	0.5	0	0	112
28	112年1月	40,000	3	1.5	0	1,084
29	112年2月	40,000	5	0	0	1,112
30	112年3月	40,000	24.5	0	0	5,445
31	112年4月	40,000	4	0	0	889
32	112年5月	38,000	12.5	0	0	2,639
33	112年6月	38,000	5	0	0	1,056
34	112年7月	38,000	3	0	0	634
35	112年8月	38,000	0.5	0	0	106
36	112年9月	38,000	6	0	0	1,267
37	112年10月	38,000	7	6	0	3,062
38	112年11月	38,000	0.5	0	0	106
39	112年12月	38,000	0	0	0	0
40	113年1月	38,000	0	0	0	0

合 計

310,696

備註（計算方式）：

1.每月工資50,000元，每小時工資額為208.33元（計算式： $50,000 \div 30 \div 8 = 208.33$ ，小數點二位數以下四捨五入），休息日加班費為2,639元【計算式： $(50,000 \div 30 \div 8 \times 4/3 \times 2) + (50,000 \div 30 \div 8 \times 5/3 \times 6) = 2,639$ 】，國定假日加班費為1,667元（計算式： $50,000 \div 30 = 1,667$ ）。

2.每月工資40,000元，每小時工資額為166.66元（計算式： $40,000 \div 30 \div 8 = 166.66$ ），休息日加班費為2,112元【計算式： $(40,000 \div 30 \div 8 \times 4/3 \times 2) + (40,000 \div 30 \div 8 \times 5/3 \times 6) = 2,112$ 】。

3.每月工資38,000元，每小時工資額為158.33元（計算式： $38,000 \div 30 \div 8 = 158.33$ 元）。

4.延長工時2小時以內者，按每小時工資額4/3計算加班費；超過2小時者，按每小時工資額5/3計算，總額小數點以下無條件進位。

02

附表三：被告應為乙○○提撥勞退金數額（單位：元/新臺幣）

03

編號	月份	月薪	應幾給付加班費數額	薪資總額	應提繳工資數額	被告實際提繳數額
1	109年10月	50,000	13,462	63,462	3,828	1,440
2	109年11月	50,000	16,667	66,667	4,008	1,440
3	109年12月	40,000	5,112	45,112	2,748	1,440
4	110年1月	40,000	4,445	44,445	2,748	1,440
5	110年2月	40,000	3,334	43,334	2,634	1,440

6	110年3月	40,000	4,889	44,889	2,748	1,440
7	110年4月	40,000	4,223	44,223	2,748	1,440
8	110年5月	40,000	4,445	44,445	2,748	1,440
9	110年6月	40,000	4,889	44,889	2,748	1,440
10	110年7月	40,000	9,973	49,973	3,036	1,440
11	110年8月	40,000	8,084	48,084	2,892	1,440
12	110年9月	40,000	4,889	44,889	2,748	1,440
13	110年10月	40,000	4,223	44,223	2,748	1,440
14	110年11月	40,000	5,000	45,000	2,748	1,440
15	110年12月	40,000	4,556	44,556	2,748	1,440
16	111年1月	40,000	5,945	45,945	2,892	1,515
17	111年2月	40,000	11,001	51,001	3,186	1,515
18	111年3月	40,000	27,641	67,641	4,188	1,515
19	111年4月	40,000	22,532	62,532	3,828	1,515
20	111年5月	40,000	31,615	71,615	4,368	1,515
21	111年6月	40,000	33,504	73,504	4,590	1,515
22	111年7月	40,000	32,531	72,531	4,368	1,515
23	111年8月	40,000	18,750	58,750	3,648	1,515
24	111年9月	40,000	8,445	48,445	3,036	1,515
25	111年10月	40,000	2,584	42,584	2,634	1,515
26	111年11月	40,000	445	40,445	2,520	1,515
27	111年12月	40,000	112	40,112	2,520	1,515
28	112年1月	40,000	1,084	41,084	2,520	1,584
29	112年2月	40,000	1,112	41,112	2,520	1,584
30	112年3月	40,000	5,445	45,445	2,748	1,584
31	112年4月	40,000	889	40,889	2,520	1,584
32	112年5月	38,000	2,639	40,639	2,520	1,584
33	112年6月	38,000	1,056	39,056	2,406	1,584
34	112年7月	38,000	634	38,634	2,406	1,584
35	112年8月	38,000	106	38,106	2,292	1,584
36	112年9月	38,000	1,267	39,267	2,406	1,584

(續上頁)

01

37	112年10月	38,000	3,062	41,062	2,526	1,584
38	112年11月	38,000	106	38,106	2,406	1,584
39	112年12月	38,000	0	38,000	2,292	1,584
40	113年1月	38,000	0	38,000	2,292	1,648
合計					117,510	60,436

02

附表四：乙○○離職前6個月應投保就業保險工資數額（元/新臺幣）

03

04

編號	月份	工資總額	應投保數額
1	112年8月	38,106	38,200元
2	112年9月	39,267	40,100元
3	112年10月	41,062	42,000元
4	112年11月	38,106	38,200元
5	112年12月	38,000	38,200元
6	113年1月	38,000	38,200元