

臺灣嘉義地方法院民事判決

110年度勞訴字第38號

原告 張瀨予

訴訟代理人 洪千雅律師（法律扶助律師）

被告 台灣流體控制股份有限公司

法定代理人 陳宗仁

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國111年3月29日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣554,908元，及自民國110年12月8日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

被告應提繳新臺幣15,312元至原告設立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。

訴訟費用由原告負擔百分之1，餘由被告負擔。

本判決第一項得假執行；但被告就上開第一項以新臺幣554,908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、程序方面：

一、按原告於判決確定前，得撤回訴之全部或一部。但被告已為本案之言詞辯論者，應得其同意；訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但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262條第1項、第255條第1項第3款分別定有明文。原告於起訴時聲明第一項、第三項分別為「一、被告應給付原告新臺幣（下同）586,594元，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。」、「三、被告應發給原告非自願離職證明書。」，嗣原告於民國111年1月11日具狀撤回聲明第三項：「被告應發給原告非自願離職證明書」（見本院卷第63頁）；

01 並於111年度2月24日具狀變更聲明第一項為「被告應給付原  
02 告556,908元，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，  
03 按週年利率百分之5計算之利息。」（見本院卷第87頁），此  
04 核屬減縮應受判決事項之聲明，揆諸前開條文規定，上開訴  
05 之變更及撤回，應予准許。

06 二、被告經合法通知，無正當理由未於最後言詞辯論期日到場，  
07 核無民事訴訟法第386條所列各款情形，爰依原告聲請，由  
08 其一造辯論而為判決。

09 貳、實體方面：

10 一、原告主張：

11 (一)原告自93年10月5日起受僱於被告擔任機台操作人員（成品  
12 配對及包裝），約定月薪為法定最低工資，按主管機關調整  
13 時而調整之。被告自105年起即未按勞動基準法（下稱勞基  
14 法）規定之最低基本工資給付原告薪資，亦未給付原告特別  
15 休假未休之工資及提撥勞工退休金（下稱勞退金）有短少等  
16 情事，又被告於110年6月9日命原告休無薪假至6月底，原告  
17 遂於110年6月10日向主管機關提出檢舉，然原告於同年7月5  
18 日恢復上班當日，被告竟將其調離原職務命其從事需要體力  
19 及專業技巧之磨球工作，此項工作內容並非原告專業知識及  
20 體能所能負荷，該工作被告一般是聘用外籍勞工所從事。原  
21 告向被告反應該調職行為不合法，未獲善意回應，因而至嘉  
22 義市政府申請勞資爭議調解，兩造於110年7月19日調解不成  
23 立，原告於當天以存證信函通知被告，主張其違反勞基法第  
24 14條第1項第5、6款終止勞動契約，故兩造勞動契約於被告1  
25 10年7月20日收受時終止。

26 (二)被告有未按基本工資給付原告薪資之情事，且依據行政院勞  
27 工委員會97年12月22日勞動2字第000000000號、98年2月13  
28 日勞動2字第0980130085號釋示，被告於勞動契約期間未經  
29 原告同意而實施無薪假，並扣除未出勤日之薪資，顯有不依  
30 勞動契約給付工作報酬，而有勞基法第14條第1項第5款之事  
31 由；又被告未依勞工退休金條例（下稱勞退條例）按月提繳

01 勞退金及未依法給予原告特別休假或給予未休假日數之工  
02 資，違反勞工法令致損害原告權益，有勞基法第14條第1項  
03 第6款之情事。兩造因上開事由而終止勞動契約，原告爰依  
04 勞基法第14條第4項、第38條第1、4項、勞退金條例第14條  
05 第1項規定，請求被告給付：1.資遣費164,000元（原告自93  
06 年10月5日受僱起至110年7月20日終止勞動契約，工作年資1  
07 6年又8月，契約終止前6個月平均薪資24,000元，舊制基數  
08 5/6、新制基數6，資遣費分別為20,000元、144,000元）、  
09 2.短少薪資349,213元（被告自105年7月起有未依法定最低  
10 基本薪資給付每月工資之情事，其應給付每月工資差額計算  
11 如附表所示）、3.特別休假未休工資43,695元（107年10月5  
12 日有特別休假18日、108年10月5日有特別休假19日、109年1  
13 0月5日有特別休假20日，被告均未給予休假，故應給予工  
14 資，計算式：22,000元÷30日×18天+23,100元÷30日×19天+  
15 23,800元÷30日×20天），共計556,908元。另被告未依法提  
16 撥勞退金，於107年7月、10月至12月未提撥金額為5,280元  
17 （計算式：1,320元×4個月），於109年6月、7月、10月、12  
18 月未提撥金額為5,712元（計算式：1,428元×4個月），於11  
19 0年1月、3月至6月未提撥金額為5,760元（計算式：1,440元  
20 ×5個月【此部分原告應有誤繕】），故原告請求被告應提繳  
21 16,752元至原告於勞工保險局（下稱勞保局）設立之勞退金  
22 個人專戶。

23 (三)並聲明：1.被告應給付原告556,908元，及自起訴狀繕本送  
24 達之翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。  
25 2.被告應提繳16,752元，儲存至原告於勞保局設立之勞退金  
26 個人專戶。3.願供擔保，請准宣告假執行。

27 二、被告則以：原告係自93年10月5日任職，非擔任操作員，僅  
28 為雇員，約定薪資為基本工資，並有隨基本工資調整月薪。  
29 被告均有依照政府規定給付薪資予原告，特別休假未休之工  
30 資皆在年底給付，因被告生意不好，請原告休息一段時間，  
31 等被告有生意再請原告回來工作，係原告工作做不好，被告

01 才將其調去其他單位。

02 三、原告主張其自93年10月5日起任職於被告公司，每月薪資為  
03 法定基本工資，隨法定基本工資之調整而調整月薪等情，有  
04 勞工保險被保險人投保資料表(明細)在卷為憑(見本院卷第1  
05 9頁)，且為被告所不爭執(見本院卷第56至57頁)，堪信為  
06 真。又原告主張其於110年7月19日以存證信函通知被告，依  
07 勞基法第14條第5、6款規定終止兩造勞動契約，被告於同年  
08 月20日收受該存證信函；被告有給付如附表「給薪年月」、  
09 「每月實領薪資」欄所示金額，代為扣繳如附表「被告代扣  
10 繳原告健保自付額」、「被告代扣繳原告勞保自負額」欄所  
11 示金額，及應給付每月薪資為附表「每月應給薪資(法定最  
12 低基本工資)」欄所示金額等事實，業據提出嘉義玉山郵局  
13 存證號碼000216號存證信函、薪資帳戶等文書(見本院卷第  
14 23、27至37頁)為證，並有衛生福利部中央健康保險署南區  
15 業務組111年1月12日健保南承一字第1110800372號函、勞動  
16 部勞工保險局111年1月17日保納工一字第11113000900號  
17 函、中華郵政股份有限公司嘉義郵局111年3月7日嘉郵字第1  
18 119500368號函附卷為憑(見本院卷第67至69、71至77、115  
19 至117頁)；且按當事人對於他造主張之事實，已於相當時期  
20 受合法之通知，而於言詞辯論期日不到場，亦未提出準備書  
21 狀爭執者，依民事訴訟法第280條第3項前段準用同條第1  
22 項前段之規定，視同自認。而本件被告於言詞辯論期日前相  
23 當時期受合法通知，卻未於言詞辯論期日到場，又未提出書  
24 狀爭執，依法自應視同對原告前開主張之事實自認，是堪信  
25 原告此部分之主張為真實。

26 四、原告主張被告短少給付薪資349,213元、特別休假未休工資4  
27 3,695元，及被告未依法提撥勞退金16,752元，已有勞基法  
28 第14條第1項第5、6款所載事由，其已終止兩造間勞動契  
29 約，並請求給付資遣費164,000元等語，為被告所否認，並  
30 以前詞置辯。經查：

31 (一)原告請求被告給付短少薪資349,213元部分：

- 01 1.兩造間約定每月月薪即為法定基本工資，並隨法定基本工資  
02 之調整而為調整乙情，為兩造不爭執，已如前述，則原告自  
03 105年7月起至110年7月20日終止勞動契約止，其每月之應領  
04 薪資如附表「每月應給薪資(法定最低基本工資)」欄所示。  
05 又原告如附表所示月份所領薪資，即如附表「每月實領薪  
06 資」欄所示金額，亦如前述。
- 07 2.原告於被告處任職期間之健保費、勞工保險及就業保險之保  
08 險費自付額應自行負擔，被告應負責扣、收繳。惟依衛生福  
09 利部中央健康保險署南區業務組111年1月12日健保南承一字  
10 第1110800372號函：「備註：2.依規定被保險人與眷屬應自  
11 付保險費由投保單位負責扣收繳，連同投保單位應負擔部  
12 分，一併向保險人繳納。3.甲○○投保台灣流體控制股份有  
13 限公司期間，該單位積欠106/7~110/6健保費。」等語(見  
14 本院卷第69頁)，足見被告於106年7月份至110年6月份未繳  
15 納健保費，自應無自原告所領薪資為扣繳之事實。再者，依  
16 勞動部勞工保險局111年1月17日保納工一字第11113000900  
17 號函：「說明：三、…查前述單位108年8月至109年12月、1  
18 10年2月、3月、5月至同年7月份保險費皆未繳納，爰視同被  
19 保險人張君(即原告)該期間應負擔保險費尚未繳納。」、  
20 「說明：五、本案相關法令規定如下：(三)勞工保險條例第16  
21 條第1項第1款之規定，有一定雇主之被保險人，其個人應自  
22 行負擔之勞工保險費，由投保單位負責扣、收繳，並須於次  
23 月底前，連同投保單位負擔部分，按月一併向保險人(本  
24 局)繳納。(四)就業保險法第40條規定，本保險保險效力之開  
25 始及停止、月投保薪資、投保薪資調整、保險費負擔、保險  
26 費繳納，除本法另有規定外，準用勞工保險條例及其相關規  
27 定辦理。」等語(見本院卷第72、73頁)，足見被告於108年8  
28 月份至109年12月份、110年2月份、3月份、5月份至7月份未  
29 繳納勞工保險及就業保險之保險費，應無自原告所領薪資為  
30 扣繳之事實。
- 31 3.綜上，被告於如附表「給薪年月」欄所示年月，每月應給付

01 薪資如附表「每月應給薪資(法定最低基本工資)」欄所示金額，  
02 惟其僅給付原告如附表「每月實領薪資」欄所示金額，  
03 而如附表「每月應給薪資(法定最低基本工資)」欄所示金額  
04 扣除「被告代扣繳原告健保自付額」及「被告代扣繳原告勞  
05 保自負額」欄所示金額，其尚有差額如附表「實領薪資與應  
06 給薪資扣除被告代扣健保及勞保自付額之差額」所示金額，  
07 合計349,213元。被告就前開薪資差額349,213元自應給付原  
08 告，是原告請求被告給付短少薪資349,213元，應有理由。

09 (二)原告請求被告給付特別休假未休工資43,695元部分：

10 1.按勞基法第38條第1項第5、6款：「勞工在同一雇主或事業  
11 單位，繼續工作滿一定期間者，應依下列規定給予特別休  
12 假：五、五年以上十年未滿者，每年十五日。六、十年以上  
13 者，每一年加給一日，加至三十日為止。」、第4項：「勞  
14 工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主  
15 應發給工資。但年度終結未休之日數，經勞雇雙方協商遞延  
16 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  
17 數，雇主應發給工資。」。又按特休未休工資之發給基準，  
18 依勞基法施行細則第24條之1第2項規定：「按勞工未休畢之  
19 特別休假日數，乘以其一日工資計發」、「前目所定一日工  
20 資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前一日之正常  
21 工作時間所得之工資。其為計月者，為年度終結或契約終止  
22 前最近一個月正常工作時間所得之工資除以三十所得之金  
23 額。」。

24 2.原告主張其任職期間，107年10月5日起之特別休假有18日、  
25 108年10月5日起之特別休假有19日、109年10月5日起之特別  
26 休假有20日均未休，應換算成薪資給付43,695元等語。被告  
27 則以其在每年年底有將特別休假未休假換成現金給付為由抗  
28 辯。經查：

29 (1)原告自93年10月5日起在被告處任職，已如前述，則原告至1  
30 07年10月4日之年資即滿14年，自107年10月5日起應有特別  
31 休假20日；至108年10月4日之年資即滿15年，自108年10月5

01 日起應有特別休假21日；至109年10月4日之年資即滿16年，  
02 自109年10月5日起應有特別休假22日。

03 (2)原告主張107年10月5日起之特別休假有18日、108年10月5日  
04 起之特別休假有19日、109年10月5日起之特別休假有20日均  
05 未休等語，被告雖為否認，並以其已將前開原告之特別休假  
06 未休換成現金給付原告云云為抗辯，然被告就此並未提出相  
07 關證據以實其說，則其抗辯自非可採。是原告主張其於107  
08 年10月5日起之特別休假有18日、108年10月5日起之特別休  
09 假有19日、109年10月5日起之特別休假有20日均未休等語，  
10 應予採信。

11 (3)查原告之每月薪資係為各月之法定最低基本工資，已如前  
12 述，則108年10月之最低基本工資為23,100元，是原告該月  
13 之薪資為23,100元；109年10月之最低基本工資為23,800  
14 元，是原告該月之薪資為23,800元；110年7月勞動契約終止  
15 時之最低基本工資為24,000元，是原告該月之薪資為24,000  
16 元。是以，原告於107年10月5日起之特別休假有18日未休，  
17 其於次一年度即108年10月，被告應發給工資為13,860元  
18 (計算式： $23,100\text{元} \div 30\text{日} \times 18\text{天}$ )；108年10月5日起之特別  
19 休假有19日未休，其於次一年度即109年10月，被告應發給  
20 工資為15,073元(計算式： $23,800\text{元} \div 30\text{日} \times 19\text{天} \doteq 15,073.3$   
21 元，元以下四捨五入，下同)；109年10月5日起之特別休假  
22 有20日未休，其於110年7月勞動契約終止時，被告應發給工  
23 資為16,000元(計算式： $24,000\text{元} \div 30\text{日} \times 20\text{天}$ )，故原告10  
24 7年10月5日起至勞動契約終止時止之特別休假未休換發工資  
25 共為44,933元(計算式： $13,860\text{元} + 15,073\text{元} + 16,000\text{元}$ )。  
26 故原告請求被告應給付特別休假未休工資43,695元，未逾前  
27 開範圍，應為有理由。

28 (三)原告請求被告給付資遣費164,000元部分：

29 1.按「有左列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：…五、  
30 雇主不依勞動契約給付工作報酬，或對於按件計酬之勞工不  
31 供給充分之工作者。六、雇主違反勞動契約或勞工法令，致

01 有損害勞工權益之虞者。」、「第17條規定於本條終止契約  
02 準用之。」；「雇主依前條終止勞動契約者，應依下列規定  
03 發給勞工資遣費：一、在同一雇主之事業單位繼續工作，每  
04 滿一年發給相當於一個月平均工資之資遣費。二、依前款計  
05 算之剩餘月數，或工作未滿一年者，以比例計給之。未滿一  
06 個月者以一個月計。」、「前項所定資遣費，雇主應於終止  
07 勞動契約三十日內發給。」勞基法第14條第1項第5、6款、  
08 第4項、第17條分別定有明文。詳言之，雇主如有第14條第1  
09 項第5款前、後段不依勞動契約給付工作報酬或對於按件計  
10 酬勞工不供給充分之工作情事，亦同時符合同條項第6款之  
11 違反勞動契約或勞工法令之情形。又按勞工適用本條例之退  
12 休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞基  
13 法第11條、第13條但書、第14條及第20條或職業災害勞工保  
14 護法第23條、第24條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作  
15 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  
16 比例計給；最高以發給6個月平均工資為限，不適用勞基法  
17 第17條之規定。依前項規定計算之資遣費，應於終止勞動契  
18 約後30日內發給。選擇繼續適用勞基法退休金規定之勞工，  
19 其資遣費與退休金依同法第17條、第55條及第84條之2規定  
20 發給，勞退條例第12條亦有明文。

21 2.原告主張被告有違反勞基法第14條第1項第5、6款規定，並  
22 於110年7月19日寄發存證信函終止兩造勞動契約，被告於同  
23 年月20日收受等語。查兩造勞動契約係約定原告每月薪資為  
24 法定基本工資乙情，為兩造所不爭執，已如前述，故被告每  
25 月應足額給付原告之薪資。被告雖抗辯其均有依約定給付足  
26 額薪資云云，然被告就原告任職期間之薪資尚短少給付349,  
27 213元乙情，業經本院認定如前，則被告短少給付原告薪  
28 資，已有不依勞動契約給付工作報酬，有損害原告之權益，  
29 原告自得依勞基法第14條第1項第5、6款規定而終止勞動契  
30 約。從而，原告於110年7月19日以存證信函通知被告，依勞  
31 基法第14條第5、6款規定終止兩造勞動契約，即屬依法有

01 據。被告於同年月20日收受該存證信函，堪認兩造勞動契約  
02 於斯時起合法終止。

03 3.原告之月薪為24,000元，自93年10月5日開始任職至110年7  
04 月20日終止勞動契約止，於94年7月1日勞退條例實施前之舊  
05 制資遣年資為9個月（未滿1個月者以1個月計），舊制資遣  
06 基數為 $3/4$ （舊制資遣基數計算公式：年+月 $\div$ 12）；自94年  
07 7月1日勞退新制施行日起之資遣年資為16年又19天，新制資  
08 遣基數為6（新制資遣基數計算公式：[年+(月+日 $\div$ 當月份天  
09 數) $\div$ 12] $\div$ 2，即：[16+(19 $\div$ 31) $\div$ 12] $\div$ 2 $\doteq$ 8.025，新制基數大  
10 於6，以最高6個基數計算）。新舊制資遣基數合計為6.75  
11 （計算式：6+ $3/4$ ），原告得請求被告給付之資遣費為162,000  
12 元（計算式：月薪 $\times$ 資遣費基數，即：24,000元 $\times$ 6.75），故  
13 原告請求被告給付資遣費162,000元，洵屬有據。逾此範圍  
14 之請求，應無理由。

15 (四)綜上，原告請求被告給付短付薪資349,213元、特別休假未  
16 休工資43,695元及資遣費162,000元，合計554,908元（計算  
17 式：349,213元+43,695元+162,000元），為有理由。

18 (五)原告請求被告提撥未提撥之勞退金16,752元部分：

19 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  
20 勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。雇主每月負擔之勞  
21 工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資6%，勞退條例第6  
22 條第1項、第14條第1項定有明文。依同條例第31條第1項規  
23 定，雇主未依該條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休  
24 金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償。該專  
25 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  
26 條第1項所定請領退休金規定之前，不得領取。是雇主未依  
27 該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金者，將減損  
28 勞工退休金專戶之本金及累積收益，勞工之財產受有損害，  
29 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  
30 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  
31 之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀（最高法院101年

01 度台上字第1602號裁判同此見解)。

02 2.查原告受僱被告期間，被告應依原告每月薪資，按勞工退休  
03 金月提繳分級表，每月各為原告提撥勞退金。原告主張被告  
04 於107年7月、10月至12月、109年6月、7月、10月、12月、1  
05 10年1月、3月至6月均未為原告提撥勞退金等語，並提出勞  
06 工退休金個人專戶明細資料為證(見本院卷第39至43頁)。觀  
07 諸前開勞工退休金個人專戶明細資料，可見被告確實未於10  
08 7年7月、10月至12月、109年6月、7月、10月、12月、110年  
09 1月、3月、5月未為被告提撥勞退金，原告此部分主張被告  
10 未為其提撥前開月份之勞退金等語，應有理由。至110年4月  
11 及6月，依勞工退休金個人專戶明細資料可見被告確實有提  
12 撥勞退金，故原告此部分主張被告未為其提撥110年4月及6  
13 月之勞退金云云，即無理由。

14 3.被告既未為原告提撥107年7月、10月至12月、109年6月、7  
15 月、10月、12月、110年1月、3月、5月之勞退金，則前開應  
16 提撥之勞退金共計15,312元(計算式：107年每月薪資22,00  
17 0元，每月應提撥退休金為1,320元【計算式：22,000元×  
18 6%】，共4個月未提撥，應提撥5,280元【計算式：1,320元×  
19 4月】；109年每月薪資23,800元，每月應提撥退休金為1,42  
20 8元【計算式：23,800元×6%】，共4個月未提撥，應提撥5,7  
21 12元【計算式：1,428元×4月】；110年每月薪資24,000元，  
22 每月應提撥退休金為1,440元【計算式：24,000元×6%】，共  
23 3個月未提撥，應提撥4,320元【計算式：1,440元×3月】，  
24 合計15,312元【計算式：5,280元+5,712元+4,320元】)。  
25 故原告請求被告提繳勞退金15,312元至原告設於勞保局之勞  
26 退金個人專戶，自屬有據，應予准許。逾此範圍之請求，應  
27 無理由。

28 五、按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責  
29 任。給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經  
30 其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任；其經債權  
31 人起訴而送達訴狀，與催告有同一之效力；又遲延之債務，

01 以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延  
02 利息，但約定利率較高者，仍從其約定利率；應付利息之債  
03 務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之  
04 5，民法第229條第1、2項、第233條第1項、第203條分別定  
05 有明文。本件民事起訴狀繕本係於110年12月7日送達被告乙  
06 情，有本院送達證書在卷可按（見本院卷第51頁），則原告  
07 就未給付薪資、特休未休工資及資遣費部分請求被告自民事  
08 起訴狀繕本送達之翌日即110年12月8日起至清償日止，按週  
09 年利率百分之5計算之利息，亦屬有據，應予准許。

10 六、綜上所述，原告依兩造間勞動契約法律關係及勞基法第14條  
11 第4項、第17條第1項、第38條第4項、勞退條例第12條等規  
12 定，請求被告給付未給付薪資、特別休假未休工資及資遣費  
13 合計554,908元，及自110年12月8日起至清償日止，按週年  
14 利率百分之5計算之利息；及依勞退條例第31條第1項規定，  
15 提繳15,312元至原告設立於勞保局之勞退金個人專戶，均有  
16 理由，應予准許。逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。

17 七、原告勝訴部分，爰依勞動事件法第44條第1、2項規定，依職  
18 權宣告假執行，並定被告以相當金額供擔保後，得免為假執  
19 行。至原告敗訴部分，其假執行之聲請則失所附麗，應併駁  
20 回。

21 八、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，經本院  
22 斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不一一論述，  
23 附此敘明。

24 九、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

25 中 華 民 國 111 年 4 月 12 日  
26 勞 動 法 庭 法 官 陳 威 憲

27 以上正本係照原本作成。

28 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（應  
29 按對造人數附繕本）。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴  
30 審裁判費。

31 中 華 民 國 111 年 4 月 13 日

01  
02  
03

書記官 方滢晴

附表：

給薪年月	每月實領薪資	每月應給薪資(法定最低基本工資)	被告代扣繳原告健保自付額	被告代扣繳原告勞保自負額	實領薪資與應給薪資扣除被告代扣健保及勞保自付額之差額
105年7月	14,832元	20,008元	282元	400元	4,494元
105年8月	12,650元	20,008元	282元	400元	6,676元
105年9月	13,896元	20,008元	282元	400元	5,430元
105年10月	14,208元	20,008元	282元	400元	5,118元
105年11月	18,903元	20,008元	282元	400元	423元
105年小計					22,141元
106年2月	17,980元	21,009元	592元	441元	1,996元
106年3月	18,707元	21,009元	592元	441元	1,269元
106年4月	16,592元	21,009元	592元	441元	3,384元
106年5月	17,297元	21,009元	592元	441元	2,679元
106年6月	14,477元	21,009元	592元	441元	5,499元
106年7月	13,772元	21,009元	0元	441元	6,796元
106年8月	15,887元	21,009元	0元	441元	4,681元
106年9月	16,592元	21,009元	0元	441元	3,976元
106年10月	15,887元	21,009元	0元	441元	4,681元
106年小計					34,961元
107年2月	18,723元	22,000元	0元	462元	2,815元
107年3月	18,723元	22,000元	0元	462元	2,815元
107年4月	18,723元	22,000元	0元	462元	2,815元
107年5月	17,256元	22,000元	0元	462元	4,282元
107年6月	17,989元	22,000元	0元	462元	3,549元
107年7月	15,789元	22,000元	0元	462元	5,749元
107年8月	15,147元	22,000元	0元	462元	6,391元
107年9月	11,021元	22,000元	0元	462元	10,517元
107年10月	14,046元	22,000元	0元	462元	7,492元

(續上頁)

01

107年11月	15,055元	22,000元	0元	462元	6,483元
107年12月	10,654元	22,000元	0元	462元	10,884元
107年小計					63,792元
108年1月	12,855元	23,100元	0元	508元	9,737元
108年2月	17,180元	23,100元	0元	508元	5,412元
108年3月	12,779元	23,100元	0元	508元	9,813元
108年4月	12,045元	23,100元	0元	508元	10,547元
108年5月	17,913元	23,100元	0元	508元	4,679元
108年6月	11,312元	23,100元	0元	508元	11,280元
108年7月	12,779元	23,100元	0元	508元	9,813元
108年8月	12,045元	23,100元	0元	0元	11,055元
108年9月	5,512元	23,100元	0元	0元	17,588元
108年10月	14,979元	23,100元	0元	0元	8,121元
108年11月	14,246元	23,100元	0元	0元	8,854元
108年12月	20,737元	23,100元	0元	0元	2,363元
108年小計					109,262元
109年1月	17,913元	23,800元	0元	0元	5,887元
109年2月	12,743元	23,800元	0元	0元	11,057元
109年3月	13,843元	23,800元	0元	0元	9,957元
109年4月	14,943元	23,800元	0元	0元	8,857元
109年5月	18,244元	23,800元	0元	0元	5,556元
109年6月	17,144元	23,800元	0元	0元	6,656元
109年7月	16,410元	23,800元	0元	0元	7,390元
109年8月	18,611元	23,800元	0元	0元	5,189元
109年9月	17,877元	23,800元	0元	0元	5,923元
109年10月	17,144元	23,800元	0元	0元	6,656元
109年11月	22,273元	23,800元	0元	0元	1,527元
109年12月	21,834元	23,800元	0元	0元	1,966元
109年小計					76,621元
110年1月	17,877元	24,000元	0元	552元	5,571元

(續上頁)

01

110年2月	20,709元	24,000元	0元	0元	3,291元
110年3月	16,308元	24,000元	0元	0元	7,692元
110年4月	19,976元	24,000元	0元	552元	3,472元
110年5月	17,775元	24,000元	0元	0元	6,225元
110年6月	19,976元	24,000元	0元	0元	4,024元
110年7月	3,839元	16,000元	0元	0元	12,161元
110年小計					42,436元
105年至110年合計：349,213元					
備註：					
1.原告計算108年1月「實領薪資與應給薪資扣除被告代扣健保及勞保自付額之差額」為9,739元，有誤。(見本院卷第90頁)					
2.被告積欠自106年7月起至110年6月之健保費，故該等月份被告均未代原告扣繳。(見本院卷第69頁)					
3.「被告代扣繳原告勞保自負額」之勞保自付額，係勞工保險及就業保險之保險費自付額。(見本院卷第71頁)					
4.被告積欠108年8月至109年12月、110年2、3、5至7月之勞工保險及就業保險之保險費，故該等月份被告均未代原告扣繳。(見本院卷第72頁)					
5.110年7月僅計算至其離職日110年7月20日，故應領工資為16,000元(計算式：24,000元÷30日×20日)。					