

臺灣高雄地方法院民事判決

111年度勞訴字第33號

原告 陳棟成

訴訟代理人 王佩琳律師

蔡文玲律師

被告 耀台精密工業股份有限公司

法定代理人 黃耀麟

訴訟代理人 高峯祈律師

複代理人 廖顯頡 律師

上列當事人間確認僱傭關係存在等事件，本院於民國111年12月29日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

確認原告與被告間僱傭關係存在。

被告應給付原告新台幣陸仟壹佰捌拾肆元，及自民國一一〇年十二月六日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息；暨自民國一一〇年十二月一日起至准許原告復職日或退休日止，按月於次月五日給付原告新台幣柒萬貳仟陸佰元，暨自各期應給付翌日（即次月六日）起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

被告應提繳新台幣壹拾捌萬柒仟捌佰貳拾肆元至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金專戶；暨自民國一一〇年七月一日起至准許原告復職日或退休日止，按月提繳新台幣肆仟參佰陸拾捌元至原告之勞工退休金專戶。

被告應給付原告新台幣貳拾玖萬零肆佰元，其中新台幣壹拾肆萬柒仟陸佰貳拾元自民國一一〇年十一月四日起至清償日止，其中新台幣壹拾肆萬貳仟柒佰捌拾元自民國一一一年五月四日起至清償日止，均按年息百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔。

01 本判決所命第二、三、四項給付得假執行。但被告如各以附表一
02 「被告應給付之款項」欄所示金額為原告預供擔保，得免為假執
03 行。

04 事實及理由

05 壹、程序事項：

06 按確認法律關係之訴，非原告有即受確認判決之法律上利益
07 者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項前段定有明文。
08 而所謂即受確認判決之法律上利益，係指因法律關係之存否
09 不明確，致原告在私法上之地位有受侵害之危險，而此項危
10 險得以對於被告之確認判決除去之者而言。原告主張兩造間
11 僱傭關係自民國110年6月15日起仍存在，惟為被告所否認，
12 則兩造間自110年6月15日起僱傭關係存否不明確，已堪認原
13 告主觀上就此法律上地位確有不安之狀態，且此種不確定之
14 狀態得以本件確認判決除去之，揆諸前揭說明，原告提起本
15 件確認之訴，即有受確認判決之法律上利益，先予敘明。

16 貳、實體事項：

17 一、原告起訴主張：(一)原告於77年5月16日起受僱於被告，起初
18 任職副課長，後來升任課長、管理部經理、副總、總經理。
19 原告升任經理職時，執行職務皆是受直屬上司黃中興前董事
20 長指揮、監督、管理，每天皆須上下班打卡，因公外出或請
21 假時皆須填寫外出單及請假卡，且被告持續替原告投保勞工
22 保險，原告領固定薪水，平均工資為新台幣（下同）72,600
23 元，嗣於110年5月11日，被告公司召開董事會決議選任前任
24 董事長黃中興為新任總經理，並解除原告總經理職務，於同
25 月12、26日發布公告稱：「董事會決議推選黃耀麟擔任董事
26 長，並由黃耀麟董事長派任黃中興為總經理，同時陳棟成總
27 經理(即原告)解除職務。原告於110年5月26日起專責業務相
28 關工作。」，於110年6月9日，被告公司代理董事長黃敏哲
29 於原告外出單上批示「明日起解除一切業務」。翌日，代理
30 董事長黃敏哲發布公告表示：「即日起終止陳棟成先生負責
31 本公司任何業務」，110年6月10日原告希望自同月10日至同

01 月21日請特休，但代理董事長黃敏哲卻於請假卡批示：「無
02 特休(不准假)，未准先休，請管理部依公司管理規定處
03 理」，翌日即110年6月11日，原告收受被告委任律師寄發律
04 師函表示：「即日起陳棟成不再負責公司業務相關工作。總
05 經理辦公室門鎖已更換，公司門禁卡、遙控器已註銷、公司
06 電話卡亦已停話。」，被告拒絕原告繼續服勞務，原告遂於
07 110年6月21日向被告寄發存證信函表示：「被告公司終止勞
08 動契約之行為不合法而不生效力，自己仍有意願繼續服勞
09 務，請被告公司願意受領勞務時，主動通知。」，被告於翌
10 日收受該存證信函後即委任律師回復表示被告並無終止勞動
11 契約之意，惟該律師函意旨未有通知原告依照原訂勞動契約
12 繼續提供勞務之意，而係擬聘任原告為專任顧問，並提出專
13 任顧問契約之約款。後於同月25日被告又委任律師寄發律師
14 函通知原告領取資遣費及非自願離職書。原告後於同月30日
15 收受被告公司寄發離職證明書，其上勾選離職原因為勞動基
16 準法（下稱勞基法）第11條第5款，又於同年7月2日收受被
17 告寄發存款憑條，被告以無摺存入之方式給付原告421,167
18 元。據上，足見被告確實無繼續受領勞務之意。是以，原告
19 謹提出確認僱傭關係存在之訴。(二)兩造間既仍存在勞動契
20 約，原告得請求被告給付110年6月10日至同月30日之薪資共
21 50,820元及自6月份發薪日翌日起算之法定遲延利息；暨自1
22 10年7月1日起至復職日或退休日止，每月72,600元之薪資及
23 自各期發薪日翌日起算之法定遲延利息；且被告公司應補繳
24 自年12月1日起至110年6月30日止共187,824元之勞工退休
25 金，及自110年7月1日起至復職日或退休日止，按月提繳4,3
26 68元之勞工退休金至原告之勞退專戶，又被告積欠原告於10
27 6、107、108、109年度特別休假應休未休工資共計290,400
28 元，爰依勞基法第22條第2項、第38條第1項、第4項；勞工
29 退休金條例（下稱勞退條例）第6條第1項、第14條第1項、
30 第31條第1項提起本訴，並聲明：如附表一訴之聲明欄所示
31 （本院卷第55頁正反面）。

01 二、被告則以：(一)被告並無於110年6月10日將原告予以解僱，係
02 至110年6月15日，被告才就終止僱傭關係與原告達成合意，
03 可認雙方之契約關係已於當日終止，縱認雙方於當日並未達
04 成終止契約之合意，原告私自接洽訂單造成公司營利下降、
05 對公司支出項目長年公私不分、與員工多次發生衝突造成員
06 工與被告之互信基礎受到影響以及自110年6月21日發出存證
07 信函後即拒絕前往被告公司提供勞務等行為，顯見原告主觀
08 上已不具有提供勞務之主觀意願，原告主觀上違反忠誠履行
09 勞務給付義務、客觀上不能與公司團隊和諧相處，被告依據
10 勞基法第11條第5款將原告予以解僱並無不法。(二)原告主張1
11 06年度特休未休工資，因原告於106年11月30日止均係任職
12 於碁旺精密工業有限公司（下稱碁旺公司），基於債權相對
13 性，該部分特休未休之工資自應向碁旺公司請求而非被告。
14 (三)被告110年6月22日所發出之律師函，可認被告另有給予原
15 告提供勞務之機會，而原告仍未為回應，可認原告實無提供
16 勞務之情況，原告主張依勞基法第22條第2項前段之規定請
17 求給付薪資全額，並無理由。(四)被告已給付原告薪資至110
18 年7月5日，且給付資遣費362,529元，倘原告請求有理由，
19 被告主張抵銷等語資為抗辯。並聲明：原告之訴駁回。

20 三、兩造不爭執事項：

21 (一)原告於77年5月16日起受僱於被告，起初任職副課長，後來
22 升任課長、管理部經理、副總、總經理。原告上下班須打
23 卡，因公外出或請假時皆須填寫外出單及請假卡，且被告持
24 續替原告投保勞工保險，原告領固定薪水，110年6月前6個
25 月平均薪資為72,600元。原告擔任總經理期間，兩造仍存在
26 僱傭關係。

27 (二)被告公司110年5月11日召開董事會決議解除原告總經理職
28 務，由黃中興擔任總經理。被告公司發布110年5月12日公告
29 宣布黃中興擔任總經理一職。

30 (三)被告公司於110年5月26日發布公告稱：「原告即日起專責業
31 務相關工作」。

01 (四)就110年5月11日董事會決議，原告於另案起訴請求確認董事
02 會決議無效（下稱另案），原告並聲請定暫時狀態處分經本
03 院110年度全字第64號裁定准許，原告於110年6月8日收受執
04 行命令，原告於翌日發布公告請黃中興停止執行職務。另案
05 後經本院以110年度訴字第1183號民事判決認定原告請求有
06 理由，又經臺灣高等法院高雄分院111年度上字第135號判決
07 駁回上訴。

08 (五)原證及被證形式上均不爭執。

09 (六)被告公司於110年6月25日填表做成離職證明書，離職日期為
10 110年7月5日，並於110年6月28日做成421,167元之匯款憑條
11 後寄出給原告，其中58,638元為薪資之給付。

12 (七)被告與碁旺公司為同一事業公司。

13 (八)如認原告請求被告提撥退休金有理由，被告同意原告請求補
14 提繳自106年12月1日至110年6月30日共計187,824元之
15 勞退專戶，及自110年7月1日起至原告復職日或退休日
16 止，按月提繳4,368元之勞工退休金至原告之勞退專戶。

17 (九)如認原告請求被告給付106年、107、108、109年度特休
18 未休工資有理由，被告同意原告請求天數及290,400元。

19 四、本件爭點：

20 (一)兩造間僱傭關係是否存在？

21 (二)原告請求被告應給付110年6月薪資及自110年7月1日起
22 至原告復職日或退休日止每月72,600元之薪資本息，是否有
23 理由？

24 (三)原告請求被告應補提繳自106年12月1日至110年6月30日共計
25 187,824元之勞退專戶，及自110年7月1日起至原告復職日或
26 退休日止，按月提繳4,368元之勞工退休金至原告之勞退專
27 戶，是否有理由？

28 (四)原告請求被告應給付特休未休工資290,400元，是否有理
29 由？

30 (五)被告主張抵銷有無理由？

31 五、本院之判斷：

01 (一)兩造間僱傭關係是否存在？

02 1.兩造並未在110年6月15日合意終止系爭契約：

03 被告辯稱兩造已在110年6月15日合意終止系爭契約，並以證
04 人黃中興、林秀金、高峯祈之證詞為憑，原告則否認，經
05 查：

06 ①證人黃中興於本院111年5月31日言詞辯論期日結證稱：（當
07 天有無討論出結論？）要開立非自願離職證明書及看要給多
08 少錢。（原告是否有接受上開條件？）有無同意我不清楚。
09 …（是否知道被告後來開立的非自願離職證明書所載理由為
10 原告不能勝任？）公佈出來我知道等語（本院卷第85頁反
11 面、第87頁反面）。證人黃中興證稱其不清楚原告是否同意
12 離職條件，其證詞難證明兩造已合意終止。

13 ②證人林秀金於本院111年5月31日言詞辯論期日結證稱：（後
14 來有匯42萬元給原告，原告是否有同意該金額？）當天還沒
15 有算，原告要如何同意。（110年6月15日當天會議結論是要
16 等被告再去問勞工局？）當天我先離開，最後結論我不知道
17 等語（本院卷第93頁反面、第95頁）。證人林秀金證稱就被
18 告匯款42萬元，當天並未算出，原告無法同意該金額，且其
19 不知道最後結論，其證詞亦難證明兩造已合意終止。

20 ③證人高峯祈於本院111年11月24日言詞辯論期日結證稱：
21 （當時有無提到非自願離職證明書記載離職之事由？）沒
22 有。…（原告當時有無明確表示同意終止僱傭關係？）是原
23 告太太表示離職沒有關係。…（110年6月15日以後系爭契約
24 仍然存在？否則為何在該律師函提到被告並無終止勞動契
25 約？）那是依據被告指示發出等語（本院卷第321頁反面、3
26 23頁）。證人高峯祈證稱當日並未提到非自願離職證明書記
27 載離職之事由，且並非原告表示離職沒有關係等語，當日既
28 未提到非自願離職證明書記載離職之事由，且原告並未表示
29 同意離職，證人高峯祈證詞亦難證明兩造已合意終止。

30 ④再者，證人高峯祈於本院111年11月24日言詞辯論期日結證
31 稱：（110年6月15日以後系爭契約仍然存在？否則為何在該

01 律師函提到被告並無終止勞動契約？）那是依據被告指示發
02 出等語（本院卷第323頁），依證人所述，堪認被告指示證
03 人高峯祈於110年6月22日律師函載明：本公司並無終止與台
04 端之勞動契約…等語（本院勞專調卷第83頁），倘兩造已於
05 110年6月15日合意終止系爭契約，被告豈會嗣後又指示證人
06 高峯祈寄發律師函表示並無終止系爭契約，足見兩造並未在
07 110年6月15日合意終止系爭契約甚明。

08 **2.被告主張依勞基法第11條第5款事由解僱不合法：**

09 ①按勞基法第11條第5款規定，勞工對於所擔任之工作確不能
10 勝任時，雇主得預告勞工終止勞動契約，揆其立法意旨，重
11 在勞工提供之勞務，如無法達成雇主透過勞動契約所欲達成
12 客觀合理之經濟目的，不論基於因勞工客觀上學識、能力、
13 身心狀況不能勝任工作，或主觀上能為而不為，在雇主於其
14 使用勞基法所賦予之各種手段後，仍無法改善情況下，始應
15 允雇主給付資遣費終止勞動契約，以符「解僱最後手段性原
16 則」（最高法院109年度台上字第2206號判決參照）。又工
17 作規則中倘就勞工平日工作表現訂有考評標準，並就不符雇
18 主透過勞動契約所欲達成客觀合理之經濟目的者，亦訂明處
19 理準則，且未低於勞基法就勞動條件所規定之最低標準，勞
20 資雙方自應予以尊重並遵守，始足兼顧勞工權益之保護及雇
21 主事業之有效經營及管理（最高法院103年度台上字第341
22 號判決參照）。申言之，倘工作規則中對於勞工之工作表現
23 訂有考評標準及處理流程，雇主須依工作規則所定對勞工為
24 工作表現為忠實客觀之評價及處理，確認勞工無法達到雇主
25 透過勞動契約所欲達成之客觀合理經濟目的，始得以勞工不
26 能勝任工作為由終止勞動契約關係，俾符「解僱最後手段性
27 原則」。

28 ②被告辯稱原告私自接洽訂單造成公司營利下降、對公司支出
29 項目長年公私不分、與員工多次發生衝突造成員工與被告公
30 司之互信基礎受到影響以及自110年6月21日發出存證信函後
31 即拒絕前往被告公司提供勞務等行為，顯見原告主觀上已不

01 具有提供勞務之主觀意願云云，並提出被告公司109年度、1
02 10年度營業額、中華民國國立高雄科技大學校友總會收據、
03 花藝工作室收據、高雄市大發扶輪社社費、捐款憑證、電子
04 郵件等為憑（勞專調卷第161、171至183、185、187頁），
05 原告否認其有無法勝任工作之情事，經查：

06 (1)依被告所提轉帳傳票有被告公司前任董事長黃中興核章（勞
07 專調卷第171、175頁），上開捐款及花籃既經原告主管同
08 意，尚難逕認原告有對被告支出項目長年公私不分之情事，
09 另原告私自接洽訂單造成公司營利下降一節，為原告否認，
10 被告未舉證以實其說，至被告所稱與員工多次發生衝突一
11 節，原告縱有上開情事，惟依被告所提工作規則第28條項規
12 定：「本公司員工之懲罰區分為下列三種：一、申誡。二、
13 記小過。三、記大過。…」等語，有該工作規則附卷可稽
14 （本院勞訴卷第243、245頁），依被告工作規則懲處種類，
15 除解僱外，尚有記過等方式，依前開有關解僱最後手段性原
16 則之說明，參酌上開有關被告對原告違反工作規則之情狀懲
17 處方式，被告未經記過，逕對原告為解僱處分，違反解僱最
18 後手段性原則甚明。

19 (2)至原告主觀上是否不具有提供勞務之意願一節，觀之被告於
20 110年6月9日於外出單記載「明日起解除一切業務」、於110
21 年6月10日公告第1點記載「即日起終止陳棟成先生負責本公
22 司任何業務」等語（勞專調卷第71頁、本院卷第79頁），另
23 證人林秀金於本院111年5月31日言詞辯論期日結證稱：（11
24 0年6月15日為何你會在場？）黃敏哲叫我去樓下請原告把私
25 人物品帶回去等語（本院卷第91頁正反面），再者，原告於
26 110年6月21日存證信函明確表示有意願繼續服勞務等語，有
27 存證信函附卷可稽（本院卷第81頁）。依上開記載及證人證
28 詞內容，堪認原告有提供勞務之意願，然被告拒絕受領原告
29 勞務之提供。至被告辯稱其以律師函調整原告專任顧問職
30 務，原告不僅未為回應，也從未回到公司繼續付出勞務云
31 云，然觀之被告律師函記載：…僱傭期限自簽約日起至乙方

(即原告)屆滿65歲止。…薪資每月40,000元等語（勞專調卷第83頁），薪資條件顯不利原告，難認為合理調動，是被告稱依勞基法第11條第5款事由解僱原告不合法。

3.兩造並未在110年6月15日合意終止系爭契約，且被告主張依勞基法第11條第5款事由解僱不合法，原告主張兩造間僱傭關係存在，應有理由。

(二)原告主張被告應給付原告50,820元，及自110年7月6日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息；暨自110年7月1日起至准許原告復職日或退休日止，按月於次月5日給付原告72,600元之薪資本息，是否有理由？

1.按僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得請求報酬；債務人非依債務本旨實行提出給付者，不生提出之效力。但債權人預示拒絕受領之意思或給付兼需債權人之行為者，債務人得以準備給付之事情，通知債權人以代提出；債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不能受領者，自提出時起，負遲延責任，民法第487條、第235條及第234條分別定有明文。本件被告解僱原告並不合法，兩造間僱傭關係仍繼續存在，已如前述。而被告於110年6月10日公告第1點記載「即日起終止陳棟成先生負責本公司任何業務」，有該公告在卷可稽（本院卷第79頁），且於110年6月15日由證人林秀金通知原告把私人物品帶回去（本院卷第91頁正反面），應可認被告已預示拒絕受領原告為勞務給付之意思，並自110年6月10日起屬受領勞務遲延，則依上開條文規定，原告並無補服勞務之義務，且得請求報酬。

2.被告於110年6月28日以無摺存入方式支付原告421,167元，其中58,638元為薪資之給付一節，為兩造所不爭執（本院卷第391頁），堪認被告已給付原告薪資至110年6月26日（計算式如附表二），原告主張被告應給付原告7,119元（計算式如附表三6月份薪資差額所示），及自110年7月6日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息；暨自110年7月1日起至准許原告復職日或退休日止，按月於次月5日給付原告72,600

01 0元，及自各期應給付翌日（即次月6日）起至清償日止，按
02 年息百分之5計算之利息，為有理由，逾此部分無理由，應
03 予駁回。至被告辯稱原告未實際提供勞務，不應領取職務津
04 貼10,000元云云，惟職務津貼10,000元係按月定額發給，應
05 屬經常性之給與之性質，且與其勞務提供係屬相關，亦具勞
06 務對價性，應認係屬工資。被告扣除職務津貼10,000元，主
07 張已給付原告薪資至110年7月5日云云，均不足採。

08 3.兩造間僱傭關係存在，已如前述，原告自無受領362,529元
09 資遣費之理由，被告主張就362,529元行使抵銷應有理由，
10 抵銷後，原告得請求之薪資為110年11月之剩餘工資6,184元
11 （計算式詳如附表三）暨自110年12月1日起至准許原告復職
12 日或退休日止，按月於次月5日給付原告72,600元，即自各
13 期應給付翌日（即次月6日）起至清償日止，按年息百分之5
14 計算之利息。

15 (三)原告請求被告應補提繳自106年12月1日至110年6月30日共計
16 187,824元之勞退專戶，及自110年7月1日起至原告復職日或
17 退休日止，按月提繳4,368元之勞工退休金至原告之勞退專
18 戶，是否有理由？

19 如認原告請求被告提撥退休金有理由，被告同意原告請求補
20 提繳自106年12月1日至110年6月30日共計187,824元之勞退
21 專戶，及自110年7月1日起至原告復職日或退休日止，按月
22 提繳4,368元之勞工退休金至原告之勞退專戶，為兩造所不
23 爭執（本院卷第391頁），兩造間僱傭關係存在，已如前
24 述，兩造間僱傭關係既存在，原告請求被告提撥退休金自有
25 理由，從而，原告請求被告給付如主文第3項所示，即屬有
26 據，應予准許。

27 (四)原告請求被告應給付特休未休工資290,400元，是否有理
28 由？

29 按「勞工於符合本法第38條第1項所定之特別休假條件時，
30 取得特別休假之權利；其計算特別休假之工作年資，應依第
31 5條之規定」、「勞工工作年資以服務同一事業單位為限，

並自受僱當日起算。適用本法前已在同一事業單位工作之年資合併計算」，勞基法施行細則第24條第1項、第5條定有明文。被告與碁旺公司為同一事業公司，原告於77年5月16日起受僱於被告，原告擔任總經理期間，兩造仍存在僱傭關係，且如認原告請求被告給付106年、107、108、109年度特休未休工資有理由，被告同意原告請求天數及290,400元等情，為兩造所不爭執（本院卷第389頁反面、391頁），則原告於77年5月16日起受僱於被告，依勞基法施行細則第24條第1項、第5條規定，原告請求被告給付106年、107、108、109年度特休未休工資自有理由，從而，原告請求被告給付如主文第4項所示，亦屬有據，應予准許。

六、綜上所述，原告依勞基法第22條第2項、第38條第1項、第4項，勞退條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項等規定請求確認原告與被告間僱傭關係存在及附表一「被告應給付之款項」欄所示金額，為有理由，應予准許。逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。又本件係就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，依職權宣告假執行，並依同條第2項規定，職權宣告被告預供擔保後，得免為假執行。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經本院斟酌後，認均不足以影響本判決之結果，爰不逐一詳予論駁。

八、結論：原告之訴為一部有理由，一部無理由，依民事訴訟法第79條，判決如主文。

中 華 民 國 112 年 1 月 17 日
勞 動 法 庭 法 官 吳 芝 瑛

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 112 年 1 月 17 日
書 記 官 劉 玟 君

附表一：

編號	原告訴之聲明	被告應給付之款項
1	確認原告與被告間僱傭關係存在。	
2	被告應給付原告50,820元，及自110年7月6日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息；暨自110年7月1日起至准許原告復職日或退休日止，按月於次月5日給付原告72,600元，及自各期應給付翌日（即次月6日）起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。	被告應給付原告6,184元，及自110年12月6日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息；暨及自110年12月1日起至准許原告復職日或退休日止，按月於次月5日給付原告72,600元，暨自各期應給付翌日（即次月6日）起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。
3	被告應提繳187,824元至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金專戶（下稱勞退專戶）；暨自110年7月1日起至准許原告復職日或退休日止，按月提繳4,368元至原告之勞退專戶。	被告應提繳187,824元至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金專戶；暨自110年7月1日起至准許原告復職日或退休日止，按月提繳4,368元至原告之勞退專戶。

01

4	被告應給付原告290,400元，及自起訴狀繕本送達被告之翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。	被告應給付原告290,400元，其中147,620元自110年11月4日（勞專調卷第209頁）起至清償日止，其中142,780元自111年5月4日（本院卷第55頁）起至清償日止，均按年息百分之5計算之利息。
---	--	---

02

附表二：

03

原告薪資明細： $60,000(\text{月薪}) + 2,000(\text{全勤獎金}) + 600(\text{伙食津貼}) + 10,000(\text{職務加給}) + 2,447(\text{加班費}) - 1,054(\text{勞保費}) - 859(\text{健保費}) - 7,377(\text{李桂珍寄保費用}) = 65,757$
 $58,638 \div (65,757 \div 30) = 26 \text{ 日} (\text{小數點後捨棄})$

04

附表三：

05

6月份薪資差額： $65,757 - 58,638 = 7,119$
 7月至10月薪資： $72,600 \times 4 = 290,400$
 11月薪資： $362,529 - 7,119 - 290,400 = 65,010$
 抵銷後11月剩餘不足工資：
 $72,600 - 65,000 - 000(0/1-7/5 \text{ 原告自付勞保費額}) - 1,230(7/1-7/5 \text{ 李桂珍寄保費用}) = 6,184$