臺灣高等法院高雄分院民事判決

110年度勞上字第39號

上　訴　人　胡志明

訴訟代理人　許龍升律師

上　訴　人　燁聯鋼鐵股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　林義守

訴訟代理人　林慶雲律師

　　陳鵬翔律師

上列當事人間請求給付退休金差額事件，兩造對於民國110年8月17日臺灣橋頭地方法院109年度勞訴字第79號第一審判決各自提起上訴，本院於111年8月10日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

原判決關於命上訴人燁聯鋼鐵股份有限公司給付逾新臺幣壹佰玖拾肆萬陸仟壹佰陸拾元，其中新臺幣壹佰參拾陸萬柒仟玖佰貳拾捌元自民國一〇五年三月三十一日起，其餘新臺幣伍拾柒萬捌仟貳佰參拾貳元自民國一一〇年六月四日起之利息部分，及該部分假執行之宣告，暨訴訟費用之裁判均廢棄。

上開廢棄部分，上訴人甲○○在第一審之訴駁回。

燁聯鋼鐵股份有限公司其餘上訴及甲○○上訴均駁回。

第一、二審訴訟費用由上訴人甲○○負擔十分之四，餘由上訴人燁聯鋼鐵股份有限公司負擔。

事實及理由

一、上訴人甲○○主張：甲○○自民國82年8月2日起受僱於對造上訴人燁聯鋼鐵股份有限公司（下稱燁聯鋼鐵公司），於92年2月24日被派遣至燁聯鋼鐵公司在中國大陸地區成立之聯眾(廣州)不鏽鋼有限公司（下稱大陸聯眾公司），迄至105年1月間歸建燁聯鋼鐵公司，並於105年2月29日退休。甲○○派遣至大陸聯眾公司期間，燁聯鋼鐵公司除給付甲○○在臺支領原薪外，在大陸地區亦按月受有薪津，甲○○之薪資工號相同。大陸聯眾公司係燁聯鋼鐵公司投資興建，將甲○

○派遣至大陸聯眾公司工作，派遣期間未將甲○○之勞保退保，嗣並由燁聯鋼鐵公司命令甲○○歸建，可見甲○○之雇主仍為燁聯鋼鐵公司，故甲○○退休前6個月工資總額，應包括於燁聯鋼鐵公司及大陸聯眾公司受領之薪資（含年終獎金）。甲○○之月平均工資為新臺幣（下同）174,931元、退休金基數為24，燁聯鋼鐵公司除已給付甲○○1,689,192元退休金外，應依兩造間之勞動契約關係、勞動基準法（下稱勞基法）第55條第1項第1款規定，再給付甲○○退休金差額2,509,152元。另燁聯鋼鐵公司提繳甲○○之新制勞工退休金時，僅按燁聯鋼鐵公司支付之薪資計算，有提繳不足情形，甲○○得依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第31條第1項規定，請求燁聯鋼鐵公司給付未足額提繳之勞工退休金差額590,130元等語。請求判決：（一）燁聯鋼鐵公司應給付甲○○2,509,152元，及自105年3月31日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。（二）燁聯鋼鐵公司應給付甲○○590,130元，及自110年6月4日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

二、燁聯鋼鐵公司則以：甲○○自82年8月2日起受僱燁聯鋼鐵公司，並於92年2月24日起派遣至大陸聯眾公司任職。大陸聯眾公司雖係燁聯鋼鐵公司投資設立，惟大陸鞍鋼集團於103年10月17日取得大陸聯眾公司60%股權及經營權，自此燁聯鋼鐵公司與大陸聯眾公司已非關係企業。又甲○○與燁聯鋼鐵公司、大陸聯眾公司三方間存有雙重之勞動契約關係，甲○○與燁聯鋼鐵公司間係不定期勞動契約關係；而甲○○與大陸聯眾公司間係定期勞動合同關係，迄至105年1月甲○○與大陸聯眾公司間之勞動合同關係結束。燁聯鋼鐵公司及大陸聯眾公司各具獨立法人格，財務結構截然分開，甲○○主張應加計其與大陸聯眾公司間定期勞動合同關係所領之薪資，計算其得對燁聯鋼鐵公司請求之退休金，並無理由。是甲○○於105年2月29日向燁聯鋼鐵公司申請退休，燁聯鋼鐵公司依其退休前在燁聯鋼鐵公司受領之薪資核算退休金，於

法並無不合。又年終獎金（含激勵獎金）並非經常性給與之工資，且燁聯鋼鐵公司獎懲辦法規定懲罰列入減少年終獎金之依據，足見燁聯鋼鐵公司是否給付年終獎金及給付數額，均不固定，自非工資，甲○○主張應加計年終獎金計算退休金，亦無理由。此外，燁聯鋼鐵公司提繳新制勞工退休金時，按燁聯鋼鐵公司支付薪資計算，並未提繳不足，甲○○請求給付未足額提繳之勞工退休金差額，亦無理由等語，資為抗辯。

三、原審判決命燁聯鋼鐵公司應給付甲○○2,153,520元，及其中1,575,288元自105年3月31日起，其中578,232元自110年6月4日起，均至清償日止，按週年利率5%計算之利息，並就甲○○勝訴部分為准、免假執行之宣告，另駁回甲○○其餘之訴。兩造各自提起上訴，甲○○上訴聲明：（一）原判決駁回甲○○後開第二項之訴部分廢棄。（二）燁聯鋼鐵公司應再給付甲○○945,762元，及其中933,864元自105年3月31日起，其中11,898元自110年6月4日起，均至清償日止，按週年利率5%計算之利息。燁聯鋼鐵公司上訴聲明：（一）原判決不利於燁聯鋼鐵公司部分廢棄。（二）上開廢棄部分，甲○○在第一審之訴駁回。兩造均答辯聲明：對造之上訴駁回。燁聯鋼鐵公司另聲明：如受不利之判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

四、協商整理兩造不爭執事項及本件爭點

（一）兩造不爭執事項：

1、甲○○於82年8月2日起受僱於燁聯鋼鐵公司，並於105年2月29日退休，舊制年資為11年又11月，退休金基數為24。

2、燁聯鋼鐵公司於92年2月24日，依公司制訂之派駐大陸地區人員管理辦法，將甲○○派至大陸聯眾公司工作。嗣自94年3月1日起，由大陸聯眾公司與甲○○陸續簽立勞動合同，直至104年12月31日止。

3、甲○○在大陸聯眾公司工作期間，燁聯鋼鐵公司仍給付甲○○薪資，另大陸聯眾公司亦給付甲○○薪資。又自94年

7月起至104年12月止，燁聯鋼鐵公司、大陸聯眾公司給付之薪資及燁聯鋼鐵公司為甲○○提撥之退休金如附表二所示。

4、甲○○退休前6個月，燁聯鋼鐵公司、大陸聯眾公司給付之薪資如附表一所示。其中大陸聯眾公司於104年12月給付薪資包含「其他應發10,411元」。另外燁聯鋼鐵公司於104年12月給付甲○○年終獎金及激勵獎金共157,200元，大陸聯眾公司則給付年終獎金71,775元（即人民幣14,355元）。

5、燁聯鋼鐵公司計算甲○○退休金之平均工資及提撥勞退金時，均以甲○○在臺薪資計算，未將甲○○於大陸聯眾公司受領之薪資納入計算。

（二）本件爭點：

1、甲○○於大陸聯眾公司受領之薪資，是否應納入平均工資計算？

2、甲○○領取之年終獎金、激勵獎金及「其他應發10,411元」，是否應納入平均工資計算？

3、甲○○請求燁聯鋼鐵公司給付退休金差額2,509,152元本息，有無理由？

4、甲○○請求燁聯鋼鐵公司給付新制勞退金差額590,130元本息，有無理由？

五、本院判斷

（一）甲○○於大陸聯眾公司受領之薪資，是否應納入平均工資計算？

1、按工資係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經常性給與均屬之，勞基法第2條第3款定有明文。所謂「因工作而獲得之報酬」者，係指符合「勞務對價性」而言，所謂「經常性之給與」者，係指在一般情形下經常可以領得之給付，與固定性給予尚有差異。判斷某項給付是否具「勞務對價性」及「給與經

常性」，應依一般社會之通常觀念為之，其給付名稱為何，尚非所問。次按勞工駐外津貼，係指雇主要求員工遠離家園，派駐海外地區工作，於派駐期間所給與之報酬，因派駐期間並非短期，而各國之勞動條件、幣值、生活水準不同，所定期給與勞工之津貼，以補償其遠赴海外地區工作，在特殊環境辛勞工作及生活上之不便。故駐外津貼屬駐外員工在海外不同環境下提供勞務所應得之對價，二者具有勞務之對價性，且在一般情形下經常可以領得之給付，而非僅具恩惠性或勉勵性之給予，核屬勞基法第2條第3款所定工資之性質，與勞基法施行細則第10條第9款所稱差旅津貼，係勞工因不定時出差而領取者不同。

2、經查，甲○○於92年2月24日經燁聯鋼鐵公司派遣至大陸聯眾公司工作，依燁聯鋼鐵公司當時之大陸地區人員管理辦法第3條規定：派駐人員應於派駐生效當日，同時異動為董事長室非常設編制之非主管職，但仍屬本公司從業人員；第4條規定，派駐人員之薪資作業規定如下：一、本俸…。二、全勤獎金、不休假獎金、伙食津貼…。三、特別津貼…。四、派駐大陸津貼：以每月22日計算，並依派駐後相對於本公司之職務，每月發放標準如下：…3.廠處長級人員：45美元/日。…九、本俸、全勤獎金、不休假獎金、伙食津貼及特別津貼，由本公司於台灣發放，其餘項目則由大陸當地公司負責發給（見原審卷第283頁至第285頁）。可見，甲○○領取之派駐大陸津貼，係燁聯鋼鐵公司基於兩造間僱傭關係，調派甲○○至大陸工作，燁聯鋼鐵公司發給駐外津貼以補償甲○○遠赴大陸地區工作之特殊辛勞及生活上不便，亦即燁聯鋼鐵公司提供較為優渥之薪資條件，換取甲○○同意遠赴海外工作提供勞務之對價，以酬庸海外工作之特殊辛勞及生活上不便，核與「工作地點及工作環境提供勞務」直接相關，應認屬勞工「於海外不同環境下提供勞務」所得報酬一部分，具有勞務對價之性質。再者，甲○○派駐期間長達12年，燁聯鋼鐵公

司均按月發給該項駐外津貼，顯非短期性、臨時性之給與，應屬勞基法第2條第3款工資之範疇。又上開駐外津貼雖名義上由燁聯鋼鐵公司之海外控股公司大陸聯眾公司發給，但實際上係依燁聯鋼鐵公司之指示而為，蓋甲○○所領取之派駐大陸津貼，若係由大陸聯眾公司依其與甲○○間之僱傭關係發給，與燁聯鋼鐵公司無涉，則燁聯鋼鐵公司自無庸於上開大陸地區人員管理辦法第4條第9款另就海外控股公司對派外人員之給予為特別規定。

3、燁聯鋼鐵公司雖抗辯：大陸聯眾公司已於94年2月間與兩造協商，變更派駐模式為「雙重勞動契約關係之派駐模式」，改由大陸聯眾公司與甲○○簽訂定期勞動合同云云。然按勞工經關係企業之控制公司指派至從屬公司工作，其雇主之認定應以實質上具有僱傭關係及勞雇雙方之約定為斷。查，大陸聯眾公司受燁聯鋼鐵公司之指示，代燁聯鋼鐵公司發給甲○○之派駐大陸津貼，嗣雖因考量大陸對勞工權益法規之要求及保障，改由大陸聯眾公司與甲○○簽訂定期勞動合同，並由大陸聯眾公司依勞動合同給付薪資，然斯時甲○○與燁聯鋼鐵公司之勞動契約仍然存在，並未終止勞動契約，甲○○所提供之勞務亦未有何改變，且大陸聯眾公司為燁聯鋼鐵公司之控股公司，關於派遣與組織任命、薪資與福祉給付等相關事宜，均係由燁聯鋼鐵公司所決定，且燁聯鋼鐵公司對甲○○於大陸聯眾公司工作期間有考核、任用、升格、異動等人事管理權限，是甲○○在大陸聯眾公司工作期間，雖同時分別與燁聯鋼鐵公司、大陸聯眾公司間有勞動契約關係，僅係因燁聯鋼鐵公司得甲○○之同意，將燁聯鋼鐵公司對甲○○之勞務請求權讓與大陸聯眾公司，並由各該公司分別對甲○○給付薪資，則甲○○派遣至大陸聯眾公司期間，燁聯鋼鐵公司仍為甲○○之雇主。況依燁聯鋼鐵公司人事動態通知書上記載（見原審卷第29頁），甲○○於105年1月1日「歸建燁聯」，益徵燁聯鋼鐵公司始為甲○○之雇主。故應認

係因燁聯鋼鐵公司考量駐外當地法規之要求，遂指示以當地控股公司與駐外人員另行簽訂勞動契約以支付部分薪資，然上開大陸聯眾公司給付之薪資，仍應認係屬燁聯鋼鐵公司基於勞動契約給付給甲○○之薪資一部份。另大陸鞍鋼集團雖於103年10月17日以增資擴股方式認購並持有燁聯鋼鐵公司所屬大陸聯眾公司60%股權，然甲○○在大陸聯眾公司提供之勞務及支領之薪資均無改變，甲○○與燁聯鋼鐵公司間之勞動契約亦無終止或異動，燁聯鋼鐵公司仍為甲○○之雇主，僅係讓與對於甲○○之勞務請求權予大陸聯眾公司，是尚難以上開聯眾公司股權之變動，即認燁聯鋼鐵公司與甲○○間之勞動條件有所變動。

4、綜上，甲○○主張大陸聯眾公司發給甲○○之薪資，應於其退休時計入平均工資，核算舊制退休金，及計入每月薪資總額，核撥新制勞退金等語，即屬有據。

（二）甲○○領取之年終獎金、激勵獎金及「其他應發10,411元」是否應納入平均工資計算？

1、按勞基法第2條第3款所謂「其他任何名義之經常性給與」，係指年終獎金、競賽獎金、研究發明獎金、特殊功績獎金、久任獎金、節約燃料物料獎金及其他非經常性獎金，勞基法施行細則第10條第2款定有明文。而工資應係勞工之勞力所得，為其勞動對價而給付之經常性給與，倘雇主為改善勞工生活而給付非經常給與，或為其單方之目的，給付具有勉勵、恩惠性質之給與，即非因勞工之工作給付之對價，無論其係固定發放與否，倘未變更其獎勵恩惠給與性質，即非為勞工之工作給付之對價，自非勞基法第2條第3款所指工資，應不得列入工資之範疇。

2、經查，燁聯鋼鐵公司於104年12月給付甲○○年終獎金及激勵獎金共157,200元，聯眾公司則給付年終獎金71,775元（即人民幣14,355元）等情，為兩造所不爭執（見本院卷二第98頁）。而依燁聯鋼鐵公司獎懲辦法第4.5.1條規定，年終之獎金：⑴年度內申誡1次減發年終獎0.5日，申

誡2次減發年終獎金1日；⑵年度內記過1次減發年終獎金5日，記過2次減發年終獎金10日；⑶內度內記大過1次減發年終獎金15日，記大過2次(含)以上，不發給任何年終之獎金（見原審卷第282頁）。另依燁聯鋼鐵公司所提104年度年終獎金發放標準及簽呈觀之（見本院卷二第123頁至第125頁），燁聯鋼鐵公司係為慰勞公司同仁一年來之辛勞，並勉勵來年繼續努力，遂發放104年度年終獎金及特別激勵獎金，核發之標準則與勞工之年資、考核、獎懲、出勤及工作表現息息相關，可見燁聯鋼鐵公司之年終獎金或激勵獎金，係屬獎勵性、恩惠性之給與，非為勞工工作給付之對價，不具有勞務對價性，並非工資，自不能列入退休前6個月工資總額計算平均工資，則甲○○主張年終獎金及激勵獎金應列入工資總額計算平均工資云云，難認有據。

3、次按勞工於每一年度終結，是否均有未休畢之特別休假而得支領代償金，未必逐年相同，再徵以特別休假之設計，旨在提供勞工休憩、調養身心之機會，並非用以換取工資，是雇主於年度終了就勞工未休畢特別休假給與之金錢，當非勞工於年度內繼續工作之對價，僅能認係補償勞工未能享受特別休假所給與之代償金，亦不具備經常性，與勞基法所規定工資意義不同，自非屬工資性質。查，聯眾公司於104年12月給付之工資，包含「其他應發10,411元」乙節，為兩造所不爭執（見本院卷二第98頁）。又上開給付係因甲○○於104年之特休假為26天，其已休7天，尚有19天特休假未休，故於104年離職時發給該19天特休假之未休代金等情，此有燁聯鋼鐵公司提出之鞍鋼聯眾（廣州）不鏽鋼有限公司111年4月21日回函可稽（見本院卷二第49頁）。復參以甲○○自承：我退休前每年的特休假約有25天或26天，因105年要回台，所以104年很忙，沒有時間休特休，所以104年只有休7天，因為很忙沒有辦法休假，要去工作，公司才給我加班費等語（見本院卷二第

54頁）。足見上開給付係因甲○○於104年之特休假尚有19天未休畢，燁聯鋼鐵公司遂於年度終了就甲○○未休畢特別休假給與之金錢。從而，上開給付當非勞工於年度內繼續工作之對價，亦不具備經常性，自非屬工資性質。

4、綜上，甲○○領取之年終獎金、激勵獎金及「其他應發10,411元」均非屬工資之性質，不應納入平均工資計算。

（三）甲○○請求燁聯鋼鐵公司給付退休金差額2,509,152 元本息，有無理由？

1、按平均工資，謂計算事由發生之當日前6個月內所得工資總額除以該期間之「總日數」所得之金額。勞工退休金之給與標準，按其工作年資，每滿1年給與兩個基數。但超過15年之工作年資，每滿1年給與1個基數，最高總數以45個基數為限。未滿半年者以半年計；滿半年者以1年計。上開退休金基數之標準，係指核准退休時1個月平均工資。勞基法第2條第4款、第55條第1項第1款、第2項分別定有明文。而月或年非連續計算者，每月為30日，為民法第123條第2項所明定，勞基法就該每月之日數如何計算，既未明文規定，依該法第1條第1項規定，自應適用上開民法之規定。從而勞工退休金基數之標準即核准退休時1個月平均工資，應為勞工退休日前6個月所得工資總額除以該期間之「總日數」，再按每月以30日計算之金額。

2、經查，甲○○於82年8月2日到職，105年2月29日退休，舊制年資11年又11月，退休金基數為24，甲○○退休前6個月，燁聯鋼鐵公司、大陸聯眾公司給付之薪資如附表一所示等情，為兩造所不爭執（見本院卷二第98頁）。又甲○○退休前6個月自大陸聯眾公司受領之薪資應納入薪資總額核算平均工資，然其中年終獎金、激勵獎金及附表一之「其他應發10,411元」均非屬工資之性質，不應納入平均工資計算，業經本院認定如前，則甲○○離職前6個月即自104年9月1日至105年2月29日，共182天，扣除首日（勞基法施行細則第2條），計181天，依附表一所示受領薪資

總額扣除大陸聯眾公司給付人民幣「其他應發10,411元」後，應為768,560元（820,615-10,411×5＝768,560），核計日平均工資為4,246元（768,560÷181＝4,246，小數點以下4捨5入），則月平均工資為127,380元（4,246×30＝，依退休基數24計算，甲○○得請求退休金3,057,120元，燁聯鋼鐵公司僅給付甲○○1,689,192元（見原審卷第55頁），尚應給付退休金差額1,367,928元。

（四）甲○○請求燁聯鋼鐵公司給付新制勞退金差額590,130元本息，有無理由？

1、按雇主應為適用勞退條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞工保險局（下稱勞保局）設立之勞工退休金個人專戶；雇主每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資6%；勞工年滿60歲，得依下列規定之方式請領退休金：一、工作年資滿15年以上者，選擇請領月退休金或1次退休金；二、工作年資未滿15年者，請領1次退休金，勞退條例第6條第1項、第14條第1項、第24條第1項分別明定。另依同條例第31條第1項規定，雇主未依該條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償。該專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條第1項所定請領退休金規定之前，不得領取。是雇主未依該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金者，將減損勞工退休金專戶之本金及累積收益，勞工之財產受有損害，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之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀（最高法院101年度台上字第1602號判決意旨參照）。

2、經查，甲○○自大陸聯眾公司受領之薪資，應為燁聯鋼鐵公司給付甲○○工資之一部，應併計核撥新制勞退金，經本院認定如前。而燁聯鋼鐵公司並不爭執為甲○○提撥之新制勞退金，僅以甲○○在臺薪資計算，未將甲○○於大

陸聯眾公司受領之薪資納入計算（見原審卷第121頁），堪認燁聯鋼鐵公司確有未依甲○○每月實際薪資所應適用之月提繳工資為甲○○提繳新制勞退金，而有違反勞退條例前開規定之情事。又自94年7月起至104年12月止，燁聯鋼鐵公司、大陸聯眾公司給付之薪資及燁聯鋼鐵公司為甲○○提撥之退休金如附表二所示等情，為兩造所不爭執（見本院卷二第98頁），而扣除燁聯鋼鐵公司已為甲○○提撥之勞退金後，燁聯鋼鐵公司尚有如附表二「差額」欄所示之各月勞退金差額未足額為甲○○提撥，燁聯鋼鐵公司對上開金額之計算方式亦不爭執（見本院卷第343頁），則燁聯鋼鐵公司尚須提撥差額之總額為578,232元。另本件甲○○已年滿60歲，並已向勞保局申領新制勞退金獲准，有勞保局110年3月10日函文可佐（見原審卷第323頁），則甲○○依勞退條例第31條第1項規定，請求燁聯鋼鐵公司將附表二所示提撥差額總金額578,232元直接賠償給付予甲○○，亦屬有據。

（五）綜上，本件甲○○得請求燁聯鋼鐵公司給付之退休金差額總金額應為1,946,160元（舊制退休金差額1,367,928元＋新制勞退金提撥差額578,232元＝1,946,160元）。

六、綜上所述，甲○○依兩造間勞動契約關係及勞基法第55條第1項第1款、勞退條例第31條第1項規定，請求燁聯鋼鐵公司應給付甲○○1,946,160元，及其中1,367,928元自105年3月31日起，其中578,232元自110年6月4日起，均至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為有理由，應予准許。逾此範圍之請求，則無理由，應予駁回。原審就超過上開應准許部分，為燁聯鋼鐵公司敗訴之判決，並為假執行之宣告，自有未洽。燁聯鋼鐵公司上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為有理由，應廢棄改判如主文第2項所示。至於上開應准許部分，原審判命燁聯鋼鐵公司給付，並為假執行之宣告，核無違誤，燁聯鋼鐵公司上訴意旨，就此部分仍執陳詞，指摘原判決不當，求予廢棄，為無理由，應駁回其上

訴。另就其他不應准許部分，原審為甲○○敗訴之諭知，核無不合，甲○○上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，並無理由，應駁回其上訴。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，併此敘明。

八、據上論結，燁聯鋼鐵公司之上訴為一部有理由，一部無理由，甲○○之上訴無理由，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　8　　月　　24　　日

勞動法庭

審判長法　官　魏式璧

法　官　黃悅璇

法　官　邱泰錄

以上正本證明與原本無異。

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，其未表明上訴理由者，應於上訴後20日內向本院提出上訴理由書（均須按他造當事人之人數附繕本）。上訴時應提出委任律師或具有律師資格之人之委任狀，並依附註條文規定辦理。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　　111　　年　　8　　月　　24　　日

書記官　林芊蕙

附註：

民事訴訟法第466條之1：

對於第二審判決上訴，上訴人應委任律師為訴訟代理人，但上訴人或其法定代理人具有律師資格者，不在此限。

上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親，或上訴人為法人、中央或地方機關時，其所屬專任人員具有律師資格並經法院認適當者，亦得為第三審訴訟代理人。

第1項但書及第2項情形，應於提起上訴或委任時釋明之。

附表一：

年/月（民國）	燁聯鋼鐵公司工資①（新臺幣）	大陸聯眾公司工資		①+②（新臺幣）
		人民幣	換算新臺幣②	
104年9月	67,500元	16,779元	83,895元	151,395元
104年10月	67,500元	16,779元	84,645元	152,145元
104年11月	67,500元	17,633元	88,165元	155,665元
104年12月	67,500元	28,322元	141,610元	209,110元
105年1月	76,050元	0元	0元	76,250元
105年2月	76,050元	0元	0元	76,250元
6個月總額	422,300元	79,663元	398,315元	820,615元
備註1：匯率（新臺幣：人民幣）=5：1 備註2：聯眾公司於104年12月給付薪資中包含人民幣「其他應發10,411元」				

附表二：（新臺幣）

年/月	燁聯薪資	聯眾薪資	薪資總額	月提繳工資	應提繳金額	已提繳金額	差額
94年7月	54,550元	60,000元	114,550元	115,500元	6,930元	3,468元	3,462元
94年8月	54,550元	60,750元	115,300元	115,500元	6,930元	3,468元	3,462元
94年9月	55,950元	60,215元	116,165元	115,500元	6,930元	3,468元	3,462元
94年10月	55,950元	60,215元	116,165元	115,500元	6,930元	3,468元	3,462元
94年11月	55,950元	60,000元	115,950元	115,500元	6,930元	3,468元	3,462元
94年12月	55,950元	60,000元	115,950元	115,500元	6,930元	3,468元	3,462元
95年1月	55,950元	60,000元	115,950元	115,500元	6,930元	3,468元	3,462元
95年2月	55,950元	60,000元	115,950元	115,500元	6,930元	3,468元	3,462元
95年3月	55,950元	60,000元	115,950元	120,900元	7,254元	3,468元	3,786元
95年4月	55,950元	61,740元	117,690元	120,900元	7,254元	3,468元	3,786元
95年5月	55,950元	60,215元	116,165元	120,900元	7,254元	3,468元	3,786元
95年6月	55,950元	60,215元	116,165元	120,900元	7,254元	3,468元	3,786元
95年7月	55,950元	60,000元	115,950元	120,900元	7,254元	3,468元	3,786元
95年8月	55,950元	93,985元	149,935元	120,900元	7,254元	3,468元	3,786元
95年9月	55,950元	68,960元	124,910元	120,900元	7,254元	3,468元	3,786元

（續上頁）

95年10月	55,950元	98,925元	154,875元	120,900元	7,254元	3,468元	3,786元
95年11月	55,950元	68,500元	124,450元	120,900元	7,254元	3,468元	3,786元
95年12月	55,950元	68,500元	124,450元	120,900元	7,254元	3,468元	3,786元
96年1月	55,950元	106,455元	162,405元	120,900元	7,254元	3,468元	3,786元
96年2月	55,950元	73,135元	129,085元	120,900元	7,254元	3,468元	3,786元
96年3月	55,950元	76,025元	131,975元	142,500元	8,550元	3,468元	5,082元
96年4月	55,950元	76,000元	131,950元	142,500元	8,550元	3,468元	5,082元
96年5月	57,628元	76,000元	133,628元	142,500元	8,550元	3,468元	5,082元
96年6月	57,628元	76,000元	133,628元	142,500元	8,550元	3,468元	5,082元
96年7月	57,628元	76,000元	133,628元	142,500元	8,550元	3,468元	5,082元
96年8月	57,628元	76,000元	133,628元	142,500元	8,550元	3,468元	5,082元
96年9月	57,628元	73,635元	131,263元	137,100元	8,226元	3,468元	4,758元
96年10月	57,628元	76,715元	134,343元	137,100元	8,226元	3,468元	4,758元
96年11月	57,628元	76,385元	134,013元	137,100元	8,226元	3,468元	4,758元
96年12月	57,628元	76,000元	133,628元	137,100元	8,226元	3,468元	4,758元
97年1月	57,628元	76,000元	133,628元	137,100元	8,226元	3,468元	4,758元
97年2月	57,628元	76,000元	133,628元	137,100元	8,226元	3,468元	4,758元
97年3月	57,628元	77,135元	134,763元	137,100元	8,226元	3,648元	4,578元
97年4月	57,628元	91,255元	148,883元	137,100元	8,226元	3,648元	4,578元
97年5月	57,628元	79,885元	137,513元	137,100元	8,226元	3,648元	4,578元
97年6月	57,628元	75,635元	133,263元	137,100元	8,226元	3,648元	4,578元
97年7月	57,628元	73,835元	131,463元	137,100元	8,226元	3,648元	4,578元
97年8月	57,628元	72,185元	129,813元	137,100元	8,226元	3,648元	4,578元
97年9月	59,358元	80,705元	140,063元	137,100元	8,226元	3,468元	4,758元
97年10月	59,358元	78,415元	137,773元	137,100元	8,226元	3,468元	4,758元
97年11月	59,358元	67,505元	126,863元	137,100元	8,226元	3,468元	4,758元
97年12月	59,358元	78,000元	137,358元	137,100元	8,226元	3,648元	4,578元
98年1月	59,358元	78,000元	137,358元	137,100元	8,226元	3,648元	4,578元
98年2月	59,358元	78,000元	137,358元	137,100元	8,226元	3,648元	4,578元
98年3月	59,358元	78,000元	137,358元	137,100元	8,226元	3,648元	4,578元
98年4月	59,358元	78,000元	137,358元	137,100元	8,226元	3,648元	4,578元
98年5月	59,358元	78,000元	137,358元	137,100元	8,226元	3,648元	4,578元
98年6月	59,358元	78,000元	137,358元	137,100元	8,226元	3,648元	4,578元
98年7月	59,358元	79,135元	138,493元	137,100元	8,226元	3,648元	4,578元
98年8月	59,358元	85,475元	144,833元	137,100元	8,226元	3,648元	4,578元
98年9月	59,358元	83,910元	143,268元	142,500元	8,550元	3,648元	4,902元
98年10月	61,758元	93,960元	155,718元	142,500元	8,550元	3,648元	4,902元
98年11月	61,758元	78,000元	139,758元	142,500元	8,550元	3,648元	4,902元

（續上頁）

98年12月	61,758元	78,000元	139,758元	142,500元	8,550元	3,648元	4,902元
99年1月	61,758元	78,000元	139,758元	142,500元	8,550元	3,648元	4,902元
99年2月	61,758元	78,000元	139,758元	142,500元	8,550元	3,648元	4,902元
99年3月	63,920元	78,000元	141,920元	142,500元	8,550元	3,828元	4,722元
99年4月	63,920元	78,000元	141,920元	142,500元	8,550元	3,828元	4,722元
99年5月	63,920元	78,000元	141,920元	142,500元	8,550元	3,828元	4,722元
99年6月	63,920元	75,910元	139,830元	142,500元	8,550元	3,828元	4,722元
99年7月	63,920元	78,410元	142,330元	142,500元	8,550元	3,828元	4,722元
99年8月	63,920元	75,910元	139,830元	142,500元	8,550元	3,828元	4,722元
99年9月	63,920元	80,910元	144,830元	142,500元	8,550元	4,008元	4,542元
99年10月	63,920元	78,410元	142,330元	142,500元	8,550元	4,008元	4,542元
99年11月	63,920元	75,910元	139,830元	142,500元	8,550元	4,008元	4,542元
99年12月	63,920元	72,410元	136,330元	142,500元	8,550元	4,008元	4,542元
100年1月	63,920元	72,410元	136,330元	142,500元	8,550元	4,008元	4,542元
100年2月	63,920元	69,910元	133,830元	142,500元	8,550元	4,008元	4,542元
100年3月	63,920元	77,335元	141,255元	142,500元	8,550元	4,008元	4,542元
100年4月	66,476元	78,235元	144,711元	142,500元	8,550元	4,008元	4,542元
100年5月	66,476元	77,690元	144,166元	142,500元	8,550元	4,008元	4,542元
100年6月	66,476元	83,010元	149,486元	142,500元	8,550元	4,008元	4,542元
100年7月	66,476元	77,585元	144,061元	142,500元	8,550元	4,008元	4,542元
100年8月	66,476元	79,085元	145,561元	142,500元	8,550元	4,008元	4,542元
100年9月	66,476元	80,690元	147,166元	147,900元	8,874元	4,008元	4,866元
100年10月	66,476元	82,585元	149,061元	147,900元	8,874元	4,008元	4,866元
100年11月	66,476元	83,335元	149,811元	147,900元	8,874元	4,008元	4,866元
100年12月	66,476元	82,335元	148,811元	147,900元	8,874元	4,008元	4,866元
101年1月	66,476元	80,115元	146,591元	147,900元	8,874元	4,008元	4,866元
101年2月	66,476元	85,940元	152,416元	147,900元	8,874元	4,008元	4,866元
101年3月	66,476元	82,335元	148,811元	150,000元	9,000元	4,368元	4,632元
101年4月	66,476元	78,335元	144,811元	150,000元	9,000元	4,368元	4,632元
101年5月	66,476元	80,940元	147,416元	150,000元	9,000元	4,368元	4,632元
101年6月	66,476元	81,335元	147,811元	150,000元	9,000元	4,368元	4,632元
101年7月	66,476元	79,835元	146,311元	150,000元	9,000元	4,368元	4,632元
101年8月	66,476元	74,835元	141,311元	150,000元	9,000元	4,368元	4,632元
101年9月	66,476元	77,440元	143,916元	147,900元	8,874元	4,008元	4,866元
101年10月	66,476元	74,835元	141,311元	147,900元	8,874元	4,008元	4,866元
101年11月	66,476元	82,335元	148,811元	147,900元	8,874元	4,008元	4,866元
101年12月	66,476元	79,835元	146,311元	147,900元	8,874元	4,008元	4,866元
102年1月	66,476元	87,980元	154,456元	147,900元	8,874元	4,008元	4,866元

（續上頁）

102年2月	66,476元	85,425元	151,901元	147,900元	8,874元	4,008元	4,866元
102年3月	66,476元	82,875元	149,351元	150,000元	9,000元	4,188元	4,812元
102年4月	66,476元	86,125元	152,601元	150,000元	9,000元	4,188元	4,812元
102年5月	66,476元	83,125元	149,601元	150,000元	9,000元	4,188元	4,812元
102年6月	66,476元	86,135元	152,611元	150,000元	9,000元	4,188元	4,812元
102年7月	66,476元	83,560元	150,036元	150,000元	9,000元	4,188元	4,812元
102年8月	66,476元	80,875元	147,351元	150,000元	9,000元	4,188元	4,812元
102年9月	66,476元	84,125元	150,601元	150,000元	9,000元	4,008元	4,992元
102年10月	67,500元	84,985元	152,485元	150,000元	9,000元	4,008元	4,992元
102年11月	67,500元	85,125元	152,625元	150,000元	9,000元	4,008元	4,992元
102年12月	67,500元	82,875元	150,375元	150,000元	9,000元	4,008元	4,992元
103年1月	67,500元	100,440元	167,940元	150,000元	9,000元	4,008元	4,992元
103年2月	67,500元	85,875元	153,375元	150,000元	9,000元	4,008元	4,992元
103年3月	67,500元	80,875元	148,375元	150,000元	9,000元	4,188元	4,812元
103年4月	67,500元	81,875元	149,375元	150,000元	9,000元	4,188元	4,812元
103年5月	67,500元	80,875元	148,375元	150,000元	9,000元	4,188元	4,812元
103年6月	67,500元	83,735元	151,235元	150,000元	9,000元	4,188元	4,812元
103年7月	67,500元	83,375元	150,875元	150,000元	9,000元	4,188元	4,812元
103年8月	67,500元	82,150元	149,650元	150,000元	9,000元	4,188元	4,812元
103年9月	67,500元	80,875元	148,375元	150,000元	9,000元	4,188元	4,812元
103年10月	67,500元	81,875元	149,375元	150,000元	9,000元	4,188元	4,812元
103年11月	67,500元	83,485元	150,985元	150,000元	9,000元	4,188元	4,812元
103年12月	67,500元	80,875元	148,375元	150,000元	9,000元	4,188元	4,812元
104年1月	67,500元	100,230元	167,730元	150,000元	9,000元	4,188元	4,812元
104年2月	67,500元	81,925元	149,425元	150,000元	9,000元	4,188元	4,812元
104年3月	67,500元	80,875元	148,375元	150,000元	9,000元	4,188元	4,812元
104年4月	67,500元	85,985元	153,485元	150,000元	9,000元	4,188元	4,812元
104年5月	67,500元	84,645元	152,145元	150,000元	9,000元	4,188元	4,812元
104年6月	67,500元	83,395元	150,895元	150,000元	9,000元	4,188元	4,812元
104年7月	67,500元	83,145元	150,645元	150,000元	9,000元	4,188元	4,812元
104年8月	67,500元	85,895元	153,395元	150,000元	9,000元	4,188元	4,812元
104年9月	67,500元	83,850元	151,350元	150,000元	9,000元	4,188元	4,812元
104年10月	67,500元	84,645元	152,145元	150,000元	9,000元	4,188元	4,812元
104年11月	67,500元	88,165元	155,665元	150,000元	9,000元	4,188元	4,812元
104年12月	67,500元	141,610元	209,110元	150,000元	9,000元	4,188元	4,812元
合計					1,062,900元	484,668元	578,232元
備註：依勞退條例第15條第2項規定及勞退條例施行細則第15條第1、2項規定，燁聯鋼鐵公司應							

（續上頁）

於各當年8月底前以甲○○當年5月至7月之平均工資，及於各次年2月底前以當年11月至次年1月之平均工資，作為申報甲○○調整後之投保薪資，並分別自申報之次月1日生效。