

臺灣屏東地方法院民事判決

113年度勞訴字第25號

原告 劉貴興

訴訟代理人 蔡將葳律師

被告 薪昌國際有限公司

法定代理人 洪慧珍

訴訟代理人 柯尊仁律師

上列當事人間給付工資等事件，本院於中華民國114年5月20日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告應給付原告新臺幣540,179元及自民國114年2月22日起迄清償之日止，按週年利率百分之5計算之利息。
- 二、被告應提繳新臺幣1,824元至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶。
- 三、原告其餘之訴駁回。
- 四、訴訟費用由原告負擔百分之34，餘由被告負擔。
- 五、本判決主文第一、二項得假執行，惟被告如分別以新臺幣540,179元、1,824元為原告預供擔保後，得免各該項假執行。
- 六、原告其餘假執行聲請駁回。

事實及理由

- 一、按訴狀送達後，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255條第1項第3款定有明文。本件原告起訴原聲明：（第1項）被告應給付原告新臺幣（下同）533,371元，及自本件起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。（第2項）被告應提繳勞工退休金22,122元至勞動部勞

01 工保險局所設立原告之勞工退休金專戶。嗣於114年2月6日
02 具狀變更聲明為：(第1項)被告應給付原告810,606元,及
03 自本件起訴狀繕本送達翌日起至清償日止,按週年利率5%
04 計算之利息。(第2項)被告應提繳勞工退休金2,736元至勞
05 動部勞工保險局所設立原告之勞工退休金專戶。核屬擴張或
06 減縮應受判決事項之聲明,合於上開規定,應予准許。

07 二、原告主張：伊自109年5月1日起受雇於被告公司,擔任工程
08 師乙職,約定薪資為每月44,000元至46,000元。被告公司係
09 以生產、銷售電源轉換器、控制器為其主要業務,工作地點
10 位於屏東縣○○鄉○○路000巷00號。伊已於112年12月1日
11 離職。然查,被告迄今仍積欠下列款項尚未支付：(一)112年1
12 2月份之工資短付8,398元(即如判決附表一)；(二)就職期間加
13 班費短付218,792元(即如判決附表二之一)；(三)特休假未休
14 工資36,094元(即如判決附表三)；(四)短少提繳應提繳6%至
15 原告退休金專戶金額2,736元(即如判決附表四之一)；(五)銷
16 售業績抽成獎金短付330,968元(即如判決附表五之一、五之
17 二)；(六)勞工保險老年給付短少損失216,351元(即如判決附
18 表六之一)。為此,爰依勞動基準法(下稱勞基法)第22
19 條、第24條、第38條、勞動基準法施行細則第24條、第24條
20 之1、勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第
21 1項、勞工保險條例第13條、勞工保險條例第72條第3項等規
22 定提起本件訴訟,並聲明：(1)被告應給付原告810,606元,
23 及自民事準備書續(一)狀繕本送達翌日起至清償日止,按週年
24 利率5%計算之利息。(2)被告應提繳勞工退休金2,736元至勞
25 動部勞工保險局所設立原告之勞工退休金專戶。(3)上二項聲
26 明,原告願供擔保請准宣告假執行。

27 三、被告則以：

28 (一)原告於109年5月4日起至112年12月10日止受雇於被告公司,
29 擔任設計工程師乙職,被告公司否認尚積欠原告任何款項,
30 理由如下：

31 1.關於112年12月份之薪資短付部分：原告112年之法定特別

01 休假共14日，至當年12月10日離職時止，原告該年度已休
02 假24日又1小時，已逾特別休假10日1小時，且屬原告曠
03 職，被告自得不發給原告該10日1小時之薪資。惟為維護
04 原告權益，被告本件僅酌扣原告6天之薪資而仍發予4天薪
05 資5,761元(43,200/30×4=5,761)；另該月原告之勞保費用
06 403元亦係被告支付，惟被告未足額扣除，而僅扣減其中3
07 66元，再原告當月健保費627元亦係被告給付，則被告原
08 僅應給付原告4,731元(5,000-000-000=4,731)，惟被告實
09 際仍給付原告5,134元薪資，顯然溢付，自無112年12月份
10 薪資短少未給付之情事。

11 2.關於原告主張被告短付加班費部分：依本判決《不爭執事
12 項總表》可見，原告在職期間，被告均有按月如實給付加
13 班費，自無短付原告加班費疑義。又原告主張以按月176
14 小時工時(即扣除例假日8日，每月工作22日，每日8小時
15 計算)計算勞基法第24條之「平日每小時工資額」，尚非
16 正確，應以每月240小時(8小時×30日=240小時)為計算基
17 礎，方符合法令解釋。況原告加班之工作日均因原告斯時
18 係從事有收取設計費及客戶禮品之工作，或從事私人工作
19 致延遲下班時間，則被告本無發給加班費必要。

20 3.關於原告主張被告應發給特別休假未休薪資部分：原告10
21 9年特休假為3日，原告實休5日4.5小時；110年特休假7
22 日，原告實休18日7小時；111年特休假10日，原告實休12
23 日6小時；112年特休假14日，原告實休24日1小時，均已
24 超過其特休假天數，要無應休而未休特休假之可言。

25 4.關於原告主張被告應補提撥110年3月至8月之原告薪資百
26 分之6金額合計2,736元至原告勞工退休金專戶部分：被告
27 不否認前確實有短報原告薪資，並遭勞保局裁罰之事實
28 (詳後述兩造不爭執事項)，惟經勞保局命被告公司補提撥
29 後，被告公司已如實補繳歷年金額合計19,306元，有被證
30 七(本院卷一第449頁參照)繳款名冊及收據可證，自己無
31 欠繳事實。

01 5.關於原告主張被告尚積欠其銷貨獎金未給付部分：①查兩
02 造間就銷貨業績獎金，從無書面約定，僅口頭約明得依出
03 貨數量，由被告公司視情形恩惠性給予，並非原告主張依
04 銷售業績或出貨數量之一成固定發放；②又被告已於原告
05 在職期間，發放共計899,639元業績獎金與原告，此觀被
06 告提出之被證二(本院卷一第219至227頁參照)109至112年
07 度「設計費及獎金」明細表可知。至原告固以判決附表五
08 之一(第1至17項)、五之二(第23至25項)【按原告前開附
09 表關於第18至22項本即從缺】主張，被告尚積欠各該附表
10 項次金額款項未實際給付與原告。然查：(1)就附表五之一
11 部分，附表五之一之項次1、2、3均已給付；項次4於110
12 年9月11日給付20,015元；項次5已於111年1月27日給付；
13 項次6已於111年2月7日給付；項次7已於111年5月16日給
14 付；項次8因原告設計之產品遭客戶退貨扣款，故未發
15 給；項次9已於111年6月1日給付；項次10因原告設計之產
16 品遭客戶退貨扣款，故於111年6月20日僅給付8,770元；
17 項次11至14均因遭客戶退貨扣款，故未發給；項次15已於
18 111年10月18日給付；項次16因遭客戶退貨扣款，故未發
19 給；項次17被告已給付21,250元；(2)就附表五之二部分：
20 即項次23至25部分，本未據原告舉證以實其說，僅憑原告
21 片面臆測而為主張，況被告一再強調，此獎金本為恩惠性
22 給予，兩造並未約明一定給付規則，原告此部分主張自嫌
23 無據。

24 6.關於原告主張被告應補充給付勞保老年一次給付金額短缺
25 部分：對被告公司曾因短報原告薪資遭勞保局裁罰(詳後
26 述兩造不爭執事項)，及勞保局114年2月13日函覆鈞院試
27 算原告原應領取之老年一次給付金額1,566,339元等節，
28 無意見(本院卷二第300頁審理筆錄第23行參照)。

29 (二)綜上，原告所述均無理由，應予駁回等語。並聲明：①原告
30 之訴及假執行之聲請均駁回。②如受不利判決，願供擔保請
31 准宣告免為假執行。

01 四、不爭執事項：

02 (一)原告109年特休日有3日、110年特休日有7日、111年特休日
03 有10日、112年特休日14日；原告已於112年請特休假8日。

04 (二)原告109年5月1日起迄112年12月10日止之「加班時數」、
05 「加班費」(指被告實際給付加班費金額)、「應領薪資」
06 (指被告單方面認定之薪資金額，且尚未扣除勞健保)、
07 「實領金額」(指被告實際給付之該月薪資金額；惟被證六
08 之111年1月份金額51,679元，應更正以48,849元為正確，本
09 院卷一第413頁被證五薪資單參照)，均如被證六(即本院
10 卷一第441至447頁)各該欄位所示。【按即如本判決《不爭
11 執事項總表》】

12 (三)原告任職於被告公司期間，兩造就銷貨獎金給付方式無書面
13 約定。

14 (四)原告已於113年2月7日領取退休金(即勞工保險條例之老年
15 一次給付)1,394,764元，原告退休金計算基數為35.34個月
16 (即原證4勞動部勞工保險局113年2月7日保普核字第113041
17 006306號函所載，本院卷一第117頁)。

18 (五)被告因未依勞工保險條例規定申報原告實際薪資，致遭勞動
19 部以113年6月7日勞局納字第11301874480號裁處書裁罰罰鍰
20 74,480元(即本院卷一第269至277頁勞動部裁處書影本)。

21 五、爭執事項：

22 (一)原告任職被告公司之109年5月1日至112年12月10日區間，共
23 請特休假幾日？被告有無積欠原告特休假未休之工資？如
24 有，金額若干？

25 (二)被告就原告112年12月份薪資有無短付？如有，金額若干？

26 (三)被告有無短付原告加班費？如有，金額若干？

27 (四)被告就銷貨獎金，有無如原告附表五之一、五之二金額之短
28 付？原告主張被告給付銷貨獎金，是否有據？

29 (五)被告是否尚應補充給付原告依勞工保險條例申請老年一次給
30 付之差額？如是，金額若干？

31 (六)被告是否尚應補充提繳依勞工保險條例第14條第1、第5項公

01 定之原告歷年薪資金額百分之6，至原告之退休金帳戶？如
02 是，金額若干？

03 六、本院之判斷：

04 (一)關於原告主張被告給付尚積欠之112年12月份薪資8,398元部
05 分(即附表一)：

06 1.原告主張112年12月份伊工作至12月10日始離職，被告自
07 應給付10日之薪資13,935元，惟被告僅實際給付5,134
08 元，扣除被告確實繳納當月份勞保費用403元後，尚有不足
09 額8,398元，自應由被告補足等語；惟為被告否認，並
10 以前詞置辯。查原告於112年9至11月間之按月薪資至少均
11 有43,200元(即包含基本薪資、職務加給、全勤獎金、交
12 通津貼、伙食津貼等實質薪資，詳後述)，為兩造無爭
13 執，則原告主張以43,200元為基礎計算原告112年12月尚
14 工作10日即1/3個月時間，於扣除被告確實代繳之勞保費
15 用403元後，原告主張被告應給付如附表一所示之8,398元
16 薪資差額，自屬有據，應予准許。

17 2.被告主張有如下不可採之處：①被告辯稱，12月份之原告
18 健保費用627元亦係被告給付，自得扣除。然此部分未據
19 被告舉證以實其說，復原告否認此情，此部分抗辯即非有
20 據，無可採認。②被告亦主張，原告於112年度透支法定
21 特別休假日14日逾10日1小時(即合計共請特別休假24日1
22 小時)，超過部分亦未據原告使用其餘假別，自屬曠職，
23 被告原本即可毋庸支付該10日之工資云云；惟此節為原告
24 否認，陳稱112年度僅使用特別休假8日，尚餘6日未休
25 假，自無被告所稱超支使用、曠職等情形。而查，被告指
26 稱原告有超逾法定特別休假期間情事，無非以其提出之被
27 證三原告歷年休假總表為據(本院卷一第229至235頁參
28 照)，惟此表為被告片面製作而無相關資料足堪勾稽屬
29 實，經原告否認真實後，被告始又提出被證四之總表版本
30 並檢附原告歷年打卡報到資料(攷勤表)為據(本院卷一第3
31 21至369頁參照)。而經比對被證三、四之總表內容，關於

01 指稱原告歷年休假情事，上開2表除109年度之原告總休假
02 日數相同外，其餘110至112年之統計數據均有差異；既為
03 被告公司常年應保存之數據，何以竟有此先、後臚列上之
04 落差？被告公司統計方式之真實性，即屬有疑。又經細繹
05 被證四之總表，其勾稽方式均以原告上下班打卡使用之
06 「攷勤表」所載簽到情形為據，凡攷勤表上未有原告簽
07 到、簽退之時段，均經登載、計算為原告休假；惟此節則
08 為原告否認，主張因工作需求，常有上班前須直接出差前
09 往客戶所在地，或下午時段逕赴客戶所在地服務後直至下
10 班，然未再折返回公司打卡，致有該時段之留白而未簽
11 到、簽退，本件自不得以攷勤表登載供以計算其實際休假
12 情形等語。案就被告公司之請假機制，經本院於審理時詢
13 以被告，係據其訴訟代理人陳稱以：「(法官問：本件原
14 告任職期間休假日數如何認定?)因為公司的規定如果是
15 請特休假以外的假別，公司是有紀錄的，但依被證四的附
16 表及打卡紀錄互相勾稽，發現原告有如被證四附表所示的
17 時間上班時間未到場或提早下班，被告於是認為此部分均
18 應列為原告的特別休假，即依此方式認定原告任職期間的
19 歷年休假情形，被告公司就原告有無正式請特休假，目前
20 無其餘證據提出，依照被告認定，原告並沒有正式向公司
21 請過一天的特休假。」等語(本院卷二第184頁審理筆錄第
22 7至16行參照)。依此可知，被告公司事實上並非沒有原告
23 應請事假、病假、公假、出差等機制存在，況依勞基法第
24 30條第5、6項規定意旨，雇主本應置備勞工出勤紀錄，出
25 勤紀錄並應逐日記載至分鐘為止，且應保存5年，惟被告
26 公司本件僅以前揭攷勤表粗略保存、登載原告到勤紀錄，
27 未據覈實登載原告歷年任職期間究竟有無出差、事假、病
28 假或請特別休假情形，其設置顯於勞基法前揭規定扞格。
29 而原告主張常因業務需求而須至客戶端出差服務之情，本
30 於其擔任被告公司工程師職務性質，實屬合情合理，並非
31 難能想像，且被告亦從未否認原告工作內容有此需求，則

01 本件因被告公司未能如實登載原告任職期間之差勤狀況，
02 致原告實際休假情形晦暗不明，其無從舉證真實之風險歸
03 由被告公司承擔，於勞基法前揭規定意旨無違，並所提出
04 之攷勤表亦無從用以認定原告任職期間之真實差勤。此再
05 觀前揭被告依據攷勤表製作之被證四經原告勾稽後，又發
06 現其中竟據被告將端午節、中秋節等假日列入主張原告曠
07 職、請假期間(本院卷二第10頁原告民事準備書狀參照)，
08 被告經上開爭執後，嗣又改以被證十(本院卷二第139、14
09 9至155頁參照)更正所謂原告歷年差勤狀況，在在足證，
10 被告公司依攷勤表製作之原告任職期間差勤紀錄，實不可
11 信。是而，被告以被證三、四、十之總表主張原告於112
12 年間已經透支14日之特別休假云云，即無從證明為真，本
13 件即無原告112年度曠職達10日1小時而可由被告公司免付
14 112年12月1日至同年月10日工資義務情事，被告此部分抗
15 辯自非有據，無從採認。

16 3.小結：原告主張被告應給付如附表一計算方式之112年12
17 月份短付工資合計8,398元，為有理由，應予准許。

18 (二)關於原告主張被告給付尚積欠之在職期間加班費218,792元
19 部分(即附表二之一、附表二之二)：

20 1.按勞工正常工作時間，每日不得超過8小時；雇主延長勞
21 工工作時間者，其延長工作時間在2小時以內者，按平日
22 每小時工資額加給3分之1以上，加給延長工作時間之工
23 資；再延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資
24 額加給3分之2以上，勞基法第30條第1項、第24條第1項第
25 1款、第2款分別定有明文。至就折算延長工作時間即加班
26 時「平日每小時工資」之定義，行政院勞工委員會96年8
27 月7日發文字號勞動2字第0960130677號函釋意旨解為：
28 『而按月計酬之勞工於逾法定正常工時之時段延長工時，
29 應依勞動基準法第24條規定計給延時工資；其據以核計延
30 時工資之「平日每小時工資額」究應如何計算，應視勞動
31 契約之內容而定。原約定月薪給付總額相當於240小時者

01 (即「平日每小時工資額」係以月薪總額除以30再除以8
02 核計者)，除勞資雙方重行約定者外，其「平日每小時
03 工資額」仍可依據原公式推算(如月薪為17,280元者即
04 為72元)，不因按時發布之基本工資調升至95元而當然
05 變動。』等語。又所謂工資之定義，勞基法第2條第3款係
06 明定以：工資係指勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、
07 薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給
08 付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。

09 2.查兩造就原告任職期間之加班時數、薪資金額及被告已給
10 付之加班費數額均無爭執而如《不爭執事項總表》，本院
11 據此基礎依前揭規定試算原告任職期間被告應給付之加班
12 費，認被告尚有如附表二之二所示金額短付，則原告於附
13 表二之二金額範圍內請求被告如數給付尚積欠之加班費，
14 自屬有據，應予准許；原告逾此金額範圍之請求(即附表
15 二之一數額)，則無所據，不應准許。

16 3.附帶說明者為：①原告主張應以每月176工作小時計算加
17 班時之平日每小時工資，實與勞基法第24條規定以每月24
18 0小時計算總工時意旨未符，此除據行政院勞工委員會以
19 前揭函釋解釋詳實外，觀以例、假日時原告仍照領工資之
20 情，自應認每月工作時數以30日、每日8小時為總工作時
21 數計算基礎，為符合法制，從而原告以附表二之一依按月
22 176小時工作時數計算加班費時薪，即有未合，不能准
23 許。②至被告辯稱，本件原告按月領取之交通津貼2,000
24 元，並不能計入每月薪資計算基礎云云；惟案經本院函詢
25 勞保局就原告本件按月領取之交通津貼、伙食津貼得否列
26 入為工資計算範疇，係據該局覆知略以：「凡據經常性給
27 付性質，而與工作有對價關係者，均應列入計算為工資」
28 等語(本院卷一第255至257頁該局113年10月21日保退二字
29 第11313303240號函參照)。又前開函文固據說明以：交通
30 津貼部分如非屬工作獲得之報酬，係單純補貼勞工居住地
31 與上班地間距離之通勤成本，可毋庸列入計為工資等語；

01 惟本件原告係居住於屏東縣長治鄉，工作地點在同縣萬丹
02 鄉，通勤距離難稱遙遠，並原告亦時常有出差需求已如前
03 述，且觀諸《不爭執事項總表》，原告任職期間均按月領
04 取每月2,000元之交通津貼，堪認此交通津貼於兩造間系
05 爭勞動契約之約定，係如實質薪資補貼之工資性質而具工
06 作對價關係，自應列入計算為工資之一部，為合於勞基法
07 第2條第3款規定，亦與勞保局前揭函覆意旨無違，本院援
08 此於附表二之二將交通津貼2,000元一併列入為本件計算
09 加班費之基礎，核無不合，被告前開所辯，與事實不符，
10 並非可採。③職是，本件計算加班費基礎之按月工資，即
11 如附表二之二所示，係以原告按月領取之：基本薪資+職
12 務加給+全勤獎金+交通津貼+伙食津貼，其總額為據。

13 4.小結：原告請求被告給付如附表二之二所示93,470元被告
14 短付之加班費，係屬有據，應予准許；逾此金額範圍之請
15 求則非有理由，不能准許。

16 (三)關於原告主張被告給付尚積欠之在職期間特休假未休之工資
17 36,094元部分(即附表三)：

18 1.按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，
19 應依下列規定給予特別休假：一、6個月以上1年未滿者，
20 3日。二、1年以上2年未滿者，7日。三、2年以上3年未滿
21 者，10日。四、3年以上5年未滿者，每年14日。五、5年
22 以上10年未滿者，每年15日。六、10年以上者，每1年加
23 給1日，加至30日為止。勞工之特別休假，因年度終結或
24 契約終止而未休之日數，雇主應發給工資，勞基法第38條
25 第1、4項定有明文。另勞基法施行細則第24條之1第2項規
26 定本法第38條第4項所定雇主應發給工資，依下列規定辦
27 理：發給工資之基準：1.按勞工未休畢之特別休假日數，
28 乘以其1日工資計發。2.前目所定1日工資，為勞工之特別
29 休假於年度終結或契約終止前1日之正常工作時間所得之
30 工資。其為計月者，為年度終結或契約終止前最近1個月
31 正常工作時間所得之工資除以30所得之金額。所稱「最近

01 1個月正常工作時間所得之工資」，係指按月計酬勞工於
02 年度終結或契約終止前已領或已屆期可領之最近1個月工
03 資而言。

04 2.查原告本件主張，除112年曾自請特別休假8日外，其餘年
05 度則未有使用特別休假情形。雖被告否認其情，並以前詞
06 置辯主張因原告歷年曠職多時，各年度之特別休假均已使
07 用完畢，被告自無庸給付未休假薪資云云。然因被告工作
08 差勤系統建置不完備，致本院無從依紀錄正確核實原告之
09 差勤情形已說明如前，本件自應以原告之主張為準，即原
10 告使用特別休假情形應如附表三所示(按兩造就原告任職
11 期間應享有之法定特別休假日數均無爭執)。從而原告依
12 附表三計算之金額主張被告給付特別休假未休薪資36,094
13 元，自屬有據，應予准許。

14 3.小結：原告得依附表三所示請求被告給付36,094元。

15 (四)關於原告主張被告補提撥薪資金額百分之6之勞工退休金至
16 原告勞工退休金帳戶部分(即附表四之一、附表四之二)：

17 1.按雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，按月提繳退休
18 金，儲存於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。雇主
19 每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資百
20 分之六，勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項定有
21 明文。依同條例第31條第1項規定，雇主未依該條例之規
22 定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，
23 勞工得向雇主請求損害賠償。該專戶內之本金及累積收益
24 屬勞工所有，僅於未符合同條例第24條第1項所定請領退
25 休金規定之前，不得領取。是雇主未依該條例之規定，按
26 月提繳或足額提繳勞工退休金者，將減損勞工退休金專戶
27 之本金及累積收益，勞工之財產受有損害，自得依該條例
28 第31條第1項規定請求損害賠償；於勞工尚不得請領退休
29 金之情形，亦得請求雇主將未提繳或未足額提繳之金額繳
30 納至其退休金專戶，以回復原狀(最高法院101年度台上
31 字第1602號裁判要旨參照)。

01 2.原告以附表四之一主張，原告任職期間因被告公司屢有向
02 勞保局高薪低報其月工資情事，嗣並經勞保局查明違規屬
03 實並與裁罰，且該局亦命被告公司應補行提撥原應申報薪
04 資金額百分之6至其勞工退休金帳戶，嗣雖經被告依勞保
05 局命令已補提撥19,306元(本院卷一第449頁參照)，惟尚
06 欠如附表四之一所示110年3至8月合計6個月區間仍未經被
07 告調整工資，亦未依法提撥百分之6退休金，此部分自應
08 由被告補行提撥至其勞工退休金帳戶等語；惟為被告否
09 認，辯稱略以，就其公司曾有高薪低報致遭勞保局裁罰，
10 及已依命補提撥19,306元至原告退休金帳戶等節並無爭
11 執，然依據勞保局本件調查結果，被告依法尚無庸提撥繳
12 納前開附表四之一3至8月區間之勞工退休金，此觀勞保局
13 函覆鈞院之114年2月13日保納行一字第11413015630號函
14 文(本院卷二第283至286頁參照)意旨即明，本件自無再依
15 原告附表四之一主張金額補行提撥退休金義務等語。

16 3.按勞工之工資如在當年2月至7月調整時，其雇主應於當年
17 8月底前，將調整後之月提繳工資通知勞保局；如在當年8
18 月至次年1月調整時，應於次年2月底前通知勞保局，其調
19 整均自通知之次月1日起生效。勞工退休金條例(下稱勞退
20 條例)第15條第2項定有明文。惟前揭規定解釋上，應非不
21 許雇主如實、按月申報調整每月工資金額，並依該金額百
22 分之6提撥勞工退休金，此觀同條例第14條第1項法條明載
23 係以勞工「每月工資」金額為提撥基礎即明。前揭規定應
24 係勞、資雙方如就申報方式無特別約定、爭執時，便利資
25 方得以1年2次為申報次數下限之便宜措施，非謂勞工不得
26 主張依每月不同工資金額，如實、按月由雇主提撥百分之
27 6工資之退休金與勞退帳戶。依此說明，既附表四之一所
28 示110年2至7月之原告薪資顯已逾被告公司當年向勞保局
29 申報之工資金額級距(本院卷一第273頁勞保局調查案卷參
30 照)，則原告起訴主張被告補行提撥同年3至8月區間之各
31 該月級距之差額，即屬有據，應予准許。至勞保局雖以前

01 揭114年2月13日函文函覆本院並稱，被告公司110年度之
02 申報工資方式合於勞退條例前揭每年2、8月各申報1次之
03 規定而無違章等語，惟此節並無礙於原告再依勞退條例前
04 揭規定請求補足級距差額有如前述，勞保局前揭函覆意旨
05 尚無從為被告有利之認定，一併說明之。

06 4.附帶說明者為，原告固以附表四之一所列數據主張，被告
07 應補行提撥110年3至8月之級距差額合計2,196元云云；然
08 查，原告上表臚列之每月工資與《不爭執事項總表》數額
09 已有未符，復原告該表主張之應提撥金額，忽略工資調整
10 應自下個月1號起生效之勞退條例第15條第2項規定，附表
11 四之一主張之金額計算即非正確，應以本院認定之附表四
12 之二之計算方式為合於法律規定。

13 5.小結：原告主張被告應補提撥1,824元至其勞工退休金專
14 戶，為有理由，應予准許；原告逾此金額之主張，則無理
15 由，不應准許。

16 (五)關於原告主張被告給付尚積欠之抽成獎金330,968元部分(即
17 附表五之一、附表五之二)：

18 1.原告提出附表五之一主張，其中項次1至17合計240,582元
19 銷售獎金，均為被告自承已於原告任職期間給付，此觀被
20 告提出之被證二(本院卷一第207頁、第219至227頁參照)
21 及民事答辯(一)狀可知，惟原告經查核自己帳戶資料，並未
22 有被告薪轉上開各項次獎金之事實，自可請求被告如實給
23 付之。另附表五之二所列項次23至26【按原告前開附表關
24 於第18至22項本即從缺】之交易，亦係原告任職期間負責
25 設計，依兩造間銷售獎金約定，原告亦可請求被告一併給
26 付，又其交易數量據原告估算後，原告可主張之銷售獎金
27 應為90,386元，爰並依兩造間勞動契約約定請求被告給付
28 之。綜上合計，原告得向被告請求之銷貨獎金應為330,96
29 8元(240,582+90,386=330,968)。惟為被告否認，除主張
30 兩造間本無書面約定銷售獎勵金固定給付模式，本件純係
31 被告視情況而恩惠性給予原告外，就附表五之一部分，若

01 非被告已經實際給付原告，即屬因個案原因而認有不適宜
02 發放給予之情，遂未發放；另附表五之二部分全屬原告自
03 己臆測，非為實情，況被告本認為此4項次之交易並無給
04 付銷售獎金必要，原告前開主張俱無理由，被告自無庸給
05 付分文等語資為抗辯。

06 2.就附表五之一部分：

07 查附表五之一所列17個項次之銷售獎金(合計240,582
08 元)，係原告摘自被告主動提出本院之原告任職期間被告
09 發與銷售獎金明細表(即被證二，本院卷一第219至227頁
10 參照)，則各該筆交易，堪認係被告自始自認應發放與原
11 告者，從而原告請求被告如實給付，應認有據。茲再與分
12 論原告起訴本件請求被告給付各該17個項次之獎金，是否
13 有據：

14 ①項次1、2部分：被告辯稱已以現金支付原告(本院卷二
15 第251頁被告民事答辯(三)狀參照)，惟為原告否認，則此
16 部分已清償事實即應由被告負舉證之責。惟依卷查資
17 料，尚乏被告已實質支付原告證據，則原告請求被告應
18 補行給付此2項次(500元、1200元)合計1,700元，即屬
19 有據，應予准許。

20 ②項次3部分：被告初以被證二明細表臚列付款日期為110
21 年8月10日(本院卷一第219頁參照)，嗣又以民事答辯(三)
22 狀改稱，實際給付日期應為109年7月，除前後主張日期
23 顯有扞格外，2日期之間距差異亦大，是否堪信為真，
24 即非無疑。再被告主張此筆2,100元金額已給付，無非
25 又以其單方製作之被證十五之原告109年薪資明細表為
26 據，惟109年7月該筆是否即係原告前開主張之110年8月
27 10日該筆，既生如上疑義，此部分於被告能進一步舉證
28 證明其實並答辯清楚前，實無從為被告有利認定。而觀
29 諸卷附資料，實無其餘證據再供本院勾稽審認，則原告
30 主張被告應給付項次3之2,100元銷售獎金，應認有據。

31 ③項次4部分：被告初以被證二明細表臚列付款日期為110

01 年12月1日(本院卷一第219頁參照)，嗣又以民事答辯(三)
02 狀改稱，實際給付日期應為110年9月11日，除前後主張
03 日期顯有扞格外，2日期之間距差異亦大，是否堪信為
04 真，即非無疑。又被告主張已給付之證據為被證十六之
05 轉帳明細(本院卷二第259頁參照)，然細繹該轉帳金
06 額，是為20,015元，與本項次金額10,000元已有未合。
07 雖被告主張係包含在上開20,015元內，然依卷查資料，
08 並無從使本院生成如是有利被告心證，此部分即無從認
09 定被告確有給付，則原告請求被告給付項次4之10,000
10 元銷售獎金，應認有據。

11 ④項次5部分：此項次金額5,000元，依被證二，係於111
12 年1月27日支付原告，並被告提出被證十一之轉帳紀錄
13 影本為據(本院卷二第159頁參照)，該轉帳紀錄上亦明
14 載「甲○○大統營」，與被證二內容核無不合，則此筆
15 獎金已據被告支付，堪以認定，原告再行主張被告給
16 付，即非有據，不應准許。

17 ⑤項次6部分：此項次金額4,970元，依被證二，係於111
18 年2月7日支付原告，並被告提出被證十一之轉帳紀錄影
19 本為據(本院卷二第161頁參照)，該轉帳紀錄上亦明載
20 「甲○○新誼溢泰」，與被證二內容核無不合，則此筆
21 獎金已據被告支付，堪以認定，原告再行主張被告給
22 付，即非有據，不應准許。

23 ⑥項次7部分：此項次金額為7,500元，依被證二，係被告
24 於111年4月29日給付原告(本院卷一第221頁參照)，被
25 告固提出被證十七銀行轉帳明細辯稱已給付(本院卷二
26 第261頁參照)，然被證十七轉帳明細不惟日期無法與上
27 事實勾稽，金額、明細亦無從使本院認定該7,500元已
28 給付原告之事實，自難認被告已盡舉證之責，則原告請
29 求被告給付本項次7,500元獎金，尚屬有據，應予准
30 許。

31 ⑦項次8部分：原告主張本筆金額15,500元係被證二臚列

01 之111年5月20日該筆銷售(本院卷一第221頁參照)；被
02 告則辯稱略以，因原告設計之產品遭客戶退貨、扣款，
03 故未發給云云(本院卷二第253頁參照)。惟查，被證二
04 之明細既係被告初始提供本院，如確有上情，何以竟未
05 據被告於第一時間查明？是否係臨訟方以上詞置辯？自
06 屬有疑，難能盡信。則被告既首於被證二自承發放獎金
07 明細上確實有該筆，再本件亦無被告支付原告此筆15,5
08 00元金額紀錄，原告請求被告補行給付，自屬有據，應
09 予准許。

10 ⑧項次9部分：此項次金額為6,000元，依被證二，係被告
11 於111年5月31日給付原告(本院卷一第221頁參照)，被
12 告固提出被證十一銀行轉帳明細辯稱已給付(本院卷二
13 第163頁參照)，然被證十一該筆轉帳經勾稽，應係指被
14 證二111年6月1日之該筆19,224元，而與上開6,000元金
15 額無涉，顯非同一事件，被告係有混淆，此外亦無卷查
16 資料證明被告已實質支付原告上開獎金金額，原告據此
17 主張被告給付6,000元獎金，即有所據，應予准許。

18 ⑨項次10部分：此項次金額為32,480元，依被證二，係被
19 告於111年6月11日給付原告(本院卷一第221頁參照)，
20 被告固提出被證十八銀行轉帳明細辯稱已部分給付(本
21 院卷二第263頁參照)，然該被證十八所示匯款資訊，金
22 額、日期、明細均無從與被證二上筆獎金內容勾稽，另
23 被告雖辯稱略以，因原告設計之產品遭客戶退貨、扣
24 款，故未發給云云(本院卷二第253頁參照)，惟此部分
25 亦乏卷附資料足堪佐證屬實，即應為原告有利認定，從
26 而原告主張被告應支付本筆32,480元獎金，即有所據，
27 應予准許。

28 ⑩項次11至14部分：原告主張此4筆金額分別為29,748、2
29 9,000、5,939、22,952元獎金，係被證二臚列之111年7
30 月20日、111年8月16日、111年9月7日、111年9月11日
31 之銷售(本院卷一第221至223頁參照)；被告則辯稱略

01 以，因原告設計之產品遭客戶退貨、扣款，故未發給云
02 云(本院卷二第253頁參照)。惟查，被證二之明細既係
03 被告初始提供本院，如確有上情，何以竟未據被告於第
04 一時間查明？是否係臨訟方以上詞置辯？自屬有疑，難
05 能盡信。則被告既首於被證二自承發放獎金明細上確實
06 有該筆，再本件亦無被告支付原告此4筆獎金合計87,63
07 9元紀錄，原告請求被告補行給付，自屬有據，應予准
08 許。

09 ⑪項次15部分：此項次金額20,397元，依被證二，係於11
10 1年10月8日支付原告(本院卷一第223頁參照)，並被告
11 提出被證十九之轉帳紀錄影本為據(本院卷二第265頁參
12 照)，該轉帳紀錄上亦明載「貴興長餘」，2筆轉帳金額
13 (17,406元、2,991元)合計恰為20,937元，與被證二內
14 容核無不合，則此筆獎金已據被告支付，堪以認定，原
15 告再行主張被告給付，即非有據，不應准許。

16 ⑫項次16部分：原告主張本筆金額24,760元係被證二臚列
17 之111年11月10日該筆銷售(本院卷一第223頁參照)；被
18 告則辯稱略以，因原告設計之產品遭客戶退貨、扣款，
19 故未發給云云(本院卷二第253頁參照)。惟查，被證二
20 之明細既係被告初始提供本院，如確有上情，何以竟未
21 據被告於第一時間查明？是否係臨訟方以上詞置辯？自
22 屬有疑，難能盡信。則被告既首於被證二自承發放獎金
23 明細上確實有該筆，再本件亦無被告支付原告此筆24,7
24 60元金額紀錄，原告請求被告補行給付，自屬有據，應
25 予准許。

26 ⑬項次17部分：此項次金額為22,536元，依被證二，係被
27 告於111年12月16日給付原告(本院卷一第223頁參照)，
28 被告固提出被證十一銀行轉帳明細辯稱已給付(本院卷
29 二第165頁參照)，惟細繹該筆轉帳紀錄，應係指被證二
30 111年12月7日之另筆21,250元，而與上開22,536元金額
31 無涉，顯非同一事件，被告係有混淆，此外亦無卷查資

01 料證明被告已實質支付原告上開獎金金額，原告據此主
02 張被告給付22,536元獎金，即有所據，應予准許。

03 ⑭小結：綜上，原告請求被告給付附表五之一銷售獎金，
04 於210,215元(即除項次5、6及15外均准許)範圍內為有
05 理由，應予准許；逾此金額之主張，則非有據，不應准
06 許。

07 3.就附表五之二部分：查兩造間就銷售獎金之給予自始並無
08 書面約定，僅於原告任職期間曾口頭論及，此情為兩造不
09 爭執，則原告主張被告應依銷貨數量給予原告一定比例之
10 銷售獎金，依民事訴訟法第277條規定，自應由原告負舉
11 證之責。而查，本件固據原告提出附表五之二為據，主張
12 被告尚積欠伊長餘、東森水、賀眾及上易等第23至26項次
13 之銷貨獎金合計119,886元未給付云云，然該附表五之二
14 係據原告本於臆測而單方面製作，為原告於該表上自承
15 (載明「據我所知」等語)，復被告否認該表之真正，本件
16 自無從僅憑原告提出該表而可認定，兩造間確有被告應如
17 實給付原告119,886元金額銷售獎金之約定。又原告固請
18 求本院命被告應提出此4項次交易之數量相關資料已供原
19 告計算，然原告既自始無法舉證被告究竟應依何比例，及
20 於何特定標準下(例如是否需交易業績達何程度或規模以
21 上？如交易嗣遭客訴，是否有取消獎金機制？)，有給付
22 其銷售獎金之義務，縱命被告提出相關交易紀錄，亦無從
23 證實、還原兩造間原銷售獎金約定給付情形，原告此部分
24 證據調查之聲請，即無准許必要。從而，原告此部分主張
25 既乏相關舉證，復被告否認此4項次交易本有給付銷售獎
26 金之約定及履行義務，即無從為原告有利認定，請求被告
27 如數給付119,886元銷售獎金，尚非有據，難能准許。

28 4.小結：綜上所述，原告起訴請求被告給付銷售獎金，於21
29 0,215元金額範圍內，為有理由，應予准許；逾此金額之
30 主張，則無理由，應予駁回。

31 (六)關於原告主張被告給付勞工保險老年一次給付短少之金額21

01 6,351元部分(即附表六之一、附表六之二)：

02 1.按依勞保條例第6條、第14條之規定，雇主（投保單位）
03 應按被保險人（勞工）之月薪資總額，依投保薪資分級表
04 之規定，向保險人（勞保局）申報月投保薪資。又投保單
05 位違背勞保條例規定，將投保薪資金額以多報少或以少報
06 多者，勞工因此所受損失，應由投保單位賠償之，勞保條
07 例第72條第3項定有明文。次按勞保條例第58條第1項規
08 定：「年滿60歲有保險年資者，得依下列規定請領老年給
09 付：一、保險年資合計滿15年者，請領老年年金給付。
10 二、保險年資合計未滿15年者，請領老年一次金給
11 付。」、第2項規定：「本條例中華民國97年7月17日修正
12 之條文施行前有保險年資者，於符合下列規定之一時，除
13 依前項規定請領老年給付外，亦得選擇一次請領老年給
14 付，經保險人核付後，不得變更：一、參加保險之年資合
15 計滿1年，年滿60歲或女性被保險人年滿55歲退職者。
16 二、參加保險之年資合計滿15年，年滿55歲退職者。三、
17 在同一投保單位參加保險之年資合計滿25年退職者。四、
18 參加保險之年資合計滿25年，年滿50歲退職者。五、擔任
19 具有危險、堅強體力等特殊性質之工作合計滿5年，年滿5
20 5歲退職者。」、第3項規定：「依前二項規定請領老年給
21 付者，應辦理離職退保」，是如勞工主張其受有勞保「老
22 年年金」損害者，應具備受有損害之要件（即投保單位違
23 背勞保條例之規定而致勞工受有損害）外，並應同時符合
24 勞保條例第58條規定之「保險年資」、「年齡」及「離職
25 退保」之要件，始足當之。查原告為00年0月00日生，其
26 於113年2月辦理離職退保時，保險年資為25年2月，原告
27 亦已年滿50歲，其依勞保條例第58條第2項第4款，主張已
28 符合老年一次金給付之申請要件，應認有據(本院卷一第1
29 17頁參照)。又原告係於113年1月退保，勞保局則於113年
30 2月7日已依原告申請核發老年一次給付1,394,764元，為
31 兩造無爭執，則本件原告自屬得依勞工保險條例前揭規定

01 請求老年一次給付適格，應無疑義，合先說明。

- 02 2.查被告於原告任職期間係有高薪低報而違反勞工保險條例
03 (下稱勞保條例)等規定並遭裁罰情事，已說明如前，則核
04 算本件原告得請領之勞保老年一次給付金額時，即應依被
05 告原應投保之原告歷年正確薪資級距計算之，方為正解。
06 而查，原告固以附表六之一計算方式主張本件得請領之總
07 額為1,611,115元，扣除原告已領取之1,394,764元後，被
08 告本件尚應給付原告差額216,351元云云；惟兩造既就原
09 告歷年任職薪資合意以《不爭執事項總表》為據，並原告
10 亦大致以此總表所載薪資金額為計算基礎(本院卷二第33
11 至35頁附件6參照)【按原告附表六之一其中110年2月至同
12 年6月主張之被告「應領薪資」金額，核與《不爭執事項
13 總表》未符，應屬原告漏未改正，本院即逕予調整此區間
14 薪資金額如附表六之二所示】，而為此部分爭點之主張，
15 從而本件即應依《不爭執事項總表》為據，計算原告可得
16 請領之勞保老年一次給付金額。而依此計算之結果，原告
17 依其年資所得請領之金額應為：1,586,766元(計算式詳如
18 附表六之二)，扣除原告已領取之1,394,764元，被告本件
19 尚應給付原告差額192,002元(1,586,766元-1,394,764元=
20 192,002元)，原告於前開金額範圍內請求被告給付之，即
21 有理由，逾前開金額之主張，則屬無據，不應准許。
- 22 3.附帶說明者為，本院曾於審理中函請勞報局試算被告公司
23 依該局查核結果，如有實際申報原告之歷年薪資，原告於
24 113年1月退休時得請領之金額若干？則據該局函覆計算結
25 果為：1,566,339元等語(計算式詳本院卷二第285頁函
26 文)；惟勞保局該函文就被告公司110年3月至8月應投保原
27 告薪資級距之認定，與本院尚有差異，已說明如前(六、
28 (四)、3.該段參照)，則本院即無從依勞保局前揭試算結
29 果，認定本件被告應賠償之差額。
- 30 4.小結：原告請求被告給付勞保老年一次給付差額192,002
31 元，為有理由，應予准許；逾此金額主張，並無理由，無

01 從准許。

02 七、綜上所述，原告：依兩造間勞動契約暨勞動基準法第22條第
03 2項規定，請求被告給付112年12月份工資8,398元；依勞動
04 基準法第24條第1項第1款規定，請求被告給付加班費93,470
05 元；依勞動基準法第38條第4項規定，請求被告給付特別休
06 假未休工資36,094元；依兩造間勞動契約約定，請求被告支
07 付銷售獎金210,215元；依勞工保險條例第72條第3項規定，
08 請求被告賠償勞保老年一次給付差額192,002元，暨上開全
09 部金額自民事準備書續(一)狀繕本送達被告之翌日即114年2月
10 22日（即114年2月21日審理期日翌日，參本院卷二第247頁
11 審理筆錄）起，至清償之日止，按週年利率百分之5計算之
12 利息，以及依勞工退休金條例第14條第1項、第31條第1項規
13 定，請求被告提撥1,824元至原告設於勞動部勞工保險局之
14 勞工退休金個人專戶，均屬有據，應予准許，至原告逾上開
15 範圍之請求，則無理由，應予駁回。

16 八、本件為勞動事件，且就勞工之給付請求為被告即雇主部分敗
17 訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告
18 假執行，另依同條第2項規定，應依職權同時宣告被告預供
19 擔保後得免為假執行，爰諭知如主文第5項所示。

20 九、本件事證已臻明確，兩造其餘攻防方法及所提證據，經本院
21 斟酌後，核與判決結果無影響，爰不逐一論述，併此敘明。

22 十、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

23 中 華 民 國 114 年 6 月 24 日

24 民事勞動法庭 法官 曾士哲

25 正本係照原本作成。

26 如對判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀，其未
27 表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書狀
28 （均須按他造當事人之人數附繕本）。

29 如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

30 中 華 民 國 114 年 6 月 24 日

31 書記官 陳恩慈

《不爭執事項總表》：(本院卷一第441至447頁，被證六參照)

年份	月份	基本薪資	職務加給	全勤獎金	交通津貼	伙食津貼	工作獎金	加班時數	被告計算的加班費	應領薪資	勞保費	健保費	扣領金額	實領金額
109	5	22,000	5,200	2,000	2,000	2,000	0	0	0	33,200	733	469	1,200	32,000
109	6	23,800	3,400	2,000	2,000	2,000	0	0	0	37,200	733	469	1,200	36,000
109	7	23,800	3,400	2,000	2,000	2,000	0	0	0	35,300	733	469	1,200	34,100
109	8	23,800	7,400	2,000	2,000	2,000	0	0	0	38,700	733	469	1,200	37,500
109	9	24,800	7,400	2,000	2,000	2,000	0	0	0	40,200	733	469	1,200	39,000
109	10	24,800	7,400	2,000	2,000	2,000	0	17	2,700	40,900	733	469	1,200	39,700
109	11	24,800	7,400	2,000	2,000	2,000	0	15	2,400	40,600	733	469	1,200	39,400
109	12	24,800	7,400	2,000	2,000	2,000	0	20	3,200	42,000	733	469	1,200	40,800
110	1	24,800	7,400	2,000	2,000	2,000	0	17	2,686	59,886	733	469	1,200	58,686
110	2	24,800	7,400	2,000	2,000	2,000	0	17	2,720	40,920	733	469	1,200	39,720
110	3	24,800	7,400	2,000	2,000	2,000	0	10	1,600	39,800	733	469	1,200	38,600
110	4	24,800	7,400	2,000	2,000	2,000	0	23	3,680	41,880	733	469	1,200	40,680
110	5	24,800	7,400	2,000	2,000	2,000	0	30	4,800	43,000	733	469	1,200	41,800
110	6	24,800	8,900	2,000	2,000	2,000	0	30	4,740	44,440	878	537	1,415	43,025
110	7	25,000	9,000	2,000	2,000	2,000	0	35	5,530	45,530	878	537	1,415	44,115
110	8	25,000	9,000	2,000	2,000	2,000	0	37	5,846	45,846	878	537	1,415	44,431
110	9	25,000	9,000	2,000	2,000	2,000	0	32	7,556	47,556	878	537	1,415	46,141
110	10	26,000	9,000	2,000	2,000	2,000	0	20	3,160	44,160	878	537	1,415	42,745
110	11	26,000	9,000	2,000	2,000	2,000	0	50	7,900	48,900	878	537	1,415	47,485
110	12	26,000	9,000	2,000	2,000	2,000	118	45	8,018	49,018	878	537	1,415	47,603
111	1	27,200	9,000	2,000	2,000	2,000	0	48	8,064	50,264	878	537	1,415	48,849
111	2	27,200	9,000	2,000	2,000	2,000	500	28	4,704	47,404	878	537	1,415	45,989
111	3	27,200	9,000	2,000	2,000	2,000	500	45	7,560	50,260	878	537	1,415	48,845
111	4	27,500	9,000	2,000	2,000	2,000	500	32	5,376	48,376	878	592	1,470	46,906
111	5	27,500	9,000	2,000	2,000	2,000	1,500	41	6,888	50,888	878	592	1,470	49,418
111	6	27,500	9,000	2,000	2,000	2,000	2,000	42	7,056	51,556	878	592	1,470	50,086
111	7	27,500	9,000	2,000	2,000	2,000	2,000	50	8,400	52,900	878	592	1,470	51,430
111	8	27,500	9,000	2,000	2,000	2,000	2,000	46	7,728	52,228	878	592	1,470	50,758
111	9	27,500	9,000	2,000	2,000	2,000	3,000	53	8,904	54,404	878	592	1,470	52,934
111	10	27,500	9,000	2,000	2,000	2,000	3,000	55	9,240	54,740	878	592	1,470	53,270
111	11	27,500	9,000	2,000	2,000	2,000	3,000	70	11,760	57,260	878	592	1,470	55,790
111	12	27,500	9,000	2,000	2,000	2,000	2,000	60	10,080	54,580	878	592	1,470	53,110
112	1	27,200	9,000	2,000	2,000	2,000	5,000	35	6,160	53,360	878	592	1,470	51,890
112	2	28,200	9,000	2,000	2,000	2,000	3,000	50	8,800	55,000	916	592	1,508	53,492
112	3	28,200	9,000	2,000	2,000	2,000	3,000	74	13,024	59,224	916	592	1,508	57,716
112	4	28,200	9,000	2,000	2,000	2,000	2,000	46	8,096	53,296	916	592	1,508	51,788
112	5	28,200	9,000	2,000	2,000	2,000	500	63	11,088	54,788	916	592	1,508	53,280
112	6	28,200	9,000	2,000	2,000	2,000	500	53	9,328	53,028	916	592	1,508	51,520
112	7	28,200	9,000	2,000	2,000	2,000	0	47	8,272	51,472	916	592	1,508	49,964
112	8	28,200	9,000	2,000	2,000	2,000	0	51	8,976	52,176	916	592	1,508	50,668
112	9	28,200	9,000	2,000	2,000	2,000	0	43	7,568	50,768	916	592	1,508	49,260
112	10	28,200	9,000	2,000	2,000	2,000	0	36	6,336	49,536	916	592	1,508	48,032

(續上頁)

112	11	28,200	9,000	2,000	2,000	2,000	0	7	1,232	44,432	1,100	785	1,885	42,547
112	12	3,760	1,200	267	267	267	0	0	0	5,761	366	261	627	5,134

附表一：短付薪資明細（單位：新臺幣/元）

112年9、10、11月平均薪資	43,200
112年12月1日至10日應領薪資	13,935
112年12月1日至10日已領薪資	5,134
被告公司代繳之勞保費	403
被告短付薪資	8,398
計算式： (1)10日薪資： $43,200 \times 10 / 31 = 13,935$ 元 (2)被告短付薪資： $13,935 - \text{已領薪資} 5,134 - \text{代繳勞保費} 403 = 8,398$ 元	

附表二之一(原告主張版本)：短付加班費明細（單位：新臺幣/元）

年份	月份	基本薪資	職務加給	全勤獎金	交通津貼	伙食津貼	加班時數	計算加班費的薪資(P)	被告計算的加班費(J)	應領加班費 = $P/176 \times \text{加班時數} \times (\text{基數} 1.34)$ (Q)	被告少給的加班費 (R=Q-J)
109	5	22,000	5,200	2,000	2,000	2,000	0	33,200	0	0	0
109	6	23,800	3,400	2,000	2,000	2,000	0	33,200	0	0	0
109	7	23,800	3,400	2,000	2,000	2,000	0	33,200	0	0	0
109	8	23,800	7,400	2,000	2,000	2,000	0	37,200	0	0	0
109	9	24,800	7,400	2,000	2,000	2,000	0	38,200	0	0	0
109	10	24,800	7,400	2,000	2,000	2,000	17	38,200	2,700	4,944	2,244
109	11	24,800	7,400	2,000	2,000	2,000	15	38,200	2,400	4,363	1,963
109	12	24,800	7,400	2,000	2,000	2,000	20	38,200	3,200	5,817	2,617
										109年合計	6,824
110	1	24,800	7,400	2,000	2,000	2,000	17	38,200	2,686	4,944	2,258
110	2	24,800	7,400	2,000	2,000	2,000	17	38,200	2,720	4,944	2,224
110	3	24,800	7,400	2,000	2,000	2,000	10	38,200	1,600	2,908	1,308
110	4	24,800	7,400	2,000	2,000	2,000	23	38,200	3,680	6,689	3,009
110	5	24,800	7,400	2,000	2,000	2,000	30	38,200	4,800	8,725	3,925
110	6	24,800	8,900	2,000	2,000	2,000	30	39,700	4,740	9,068	4,328
110	7	25,000	9,000	2,000	2,000	2,000	35	40,000	5,530	10,659	5,129
110	8	25,000	9,000	2,000	2,000	2,000	37	40,000	5,846	11,268	5,422
110	9	25,000	9,000	2,000	2,000	2,000	32	40,000	7,556	9,745	2,189

(續上頁)

01

110	10	26,000	9,000	2,000	2,000	2,000	20	40,000	3,160	6,243	3,083
110	11	26,000	9,000	2,000	2,000	2,000	50	41,000	7,900	15,608	7,708
110	12	26,000	9,000	2,000	2,000	2,000	45	41,000	8,018	14,047	6,029
										110年合計	46,612
111	1	27,200	9,000	2,000	2,000	2,000	48	42,200	8,064	15,422	7,358
111	2	27,200	9,000	2,000	2,000	2,000	28	42,200	4,704	8,996	4,292
111	3	27,200	9,000	2,000	2,000	2,000	45	42,200	7,560	14,458	6,898
111	4	27,500	9,000	2,000	2,000	2,000	32	42,500	5,376	10,355	4,979
111	5	27,500	9,000	2,000	2,000	2,000	41	42,500	6,888	13,267	6,379
111	6	27,500	9,000	2,000	2,000	2,000	42	42,500	7,056	13,590	6,534
111	7	27,500	9,000	2,000	2,000	2,000	50	42,500	8,400	16,179	7,779
111	8	27,500	9,000	2,000	2,000	2,000	46	42,500	7,728	14,885	7,157
111	9	27,500	9,000	2,000	2,000	2,000	53	42,500	8,904	17,150	8,246
111	10	27,500	9,000	2,000	2,000	2,000	55	42,500	9,240	17,797	8,557
111	11	27,500	9,000	2,000	2,000	2,000	70	42,500	11,760	22,651	10,891
111	12	27,500	9,000	2,000	2,000	2,000	60	42,500	10,080	19,415	9,335
										111年合計	88,405
112	1	27,200	9,000	2,000	2,000	2,000	35	42,200	6,160	11,245	5,085
112	2	28,200	9,000	2,000	2,000	2,000	50	43,200	8,800	16,445	7,645
112	3	28,200	9,000	2,000	2,000	2,000	74	43,200	13,024	24,339	11,315
112	4	28,200	9,000	2,000	2,000	2,000	46	43,200	8,096	15,130	7,034
112	5	28,200	9,000	2,000	2,000	2,000	63	43,200	11,088	20,721	9,633
112	6	28,200	9,000	2,000	2,000	2,000	53	43,200	9,328	17,432	8,104
112	7	28,200	9,000	2,000	2,000	2,000	47	43,200	8,272	15,459	7,187
112	8	28,200	9,000	2,000	2,000	2,000	51	43,200	8,976	16,774	7,798
112	9	28,200	9,000	2,000	2,000	2,000	43	43,200	7,568	14,143	6,575
112	10	28,200	9,000	2,000	2,000	2,000	36	43,200	6,336	11,841	5,505
112	11	28,200	9,000	2,000	2,000	2,000	7	43,200	1,232	2,302	1,070
112	12	3,760	1,200	267	267	267	0	5,761	0	0	0
										112年合計	76,951
										總計	218,792

備註：

1. 計算加班費之薪資及公式：基本薪資+職務加給+全勤獎金+交通津貼+伙食津貼=應領金額
2. 加班時數之基數：1.34
3. 應領加班費計算公式：(應領金額/176)×加班時數×1.34
4. 被告短付之加班費計算公式：應領加班費-被告計算的加班費

02

附表二之二(本院認定有理由範圍)：短付加班費明細(單位：新臺幣/元)

03

04

年份	月份	基本薪資	職務加給	全勤獎金	交通津貼	伙食津貼	加班時數	計算加班費的薪資(P)	被告計算的加班費(J)	應領加班費 = P/240×加班時數×(基數1.34)(Q)	被告少給的加班費(R=Q-J)
----	----	------	------	------	------	------	------	-------------	-------------	--------------------------------	-----------------

(續上頁)

01

109	5	22,000	5,200	2,000	2,000	2,000	0	33,200	0	0	0
109	6	23,800	3,400	2,000	2,000	2,000	0	33,200	0	0	0
109	7	23,800	3,400	2,000	2,000	2,000	0	33,200	0	0	0
109	8	23,800	7,400	2,000	2,000	2,000	0	37,200	0	0	0
109	9	24,800	7,400	2,000	2,000	2,000	0	38,200	0	0	0
109	10	24,800	7,400	2,000	2,000	2,000	17	38,200	2,700	3,626	926
109	11	24,800	7,400	2,000	2,000	2,000	15	38,200	2,400	3,199	799
109	12	24,800	7,400	2,000	2,000	2,000	20	38,200	3,200	4,266	1,066
										109年合計	2,791
110	1	24,800	7,400	2,000	2,000	2,000	17	38,200	2,686	3,626	940
110	2	24,800	7,400	2,000	2,000	2,000	17	38,200	2,720	3,626	906
110	3	24,800	7,400	2,000	2,000	2,000	10	38,200	1,600	2,133	533
110	4	24,800	7,400	2,000	2,000	2,000	23	38,200	3,680	4,906	1,226
110	5	24,800	7,400	2,000	2,000	2,000	30	38,200	4,800	6,399	1,599
110	6	24,800	8,900	2,000	2,000	2,000	30	39,700	4,740	6,650	1,910
110	7	25,000	9,000	2,000	2,000	2,000	35	40,000	5,530	7,817	2,287
110	8	25,000	9,000	2,000	2,000	2,000	37	40,000	5,846	8,263	2,417
110	9	25,000	9,000	2,000	2,000	2,000	32	40,000	7,556	7,147	-409
110	10	26,000	9,000	2,000	2,000	2,000	20	41,000	3,160	4,578	1,418
110	11	26,000	9,000	2,000	2,000	2,000	50	41,000	7,900	11,446	3,546
110	12	26,000	9,000	2,000	2,000	2,000	45	41,000	8,018	10,300	2,282
										110年合計	18,655
111	1	27,200	9,000	2,000	2,000	2,000	48	42,200	8,064	11,310	3,246
111	2	27,200	9,000	2,000	2,000	2,000	28	42,200	4,704	6,597	1,893
111	3	27,200	9,000	2,000	2,000	2,000	45	42,200	7,560	10,603	3,043
111	4	27,500	9,000	2,000	2,000	2,000	32	42,500	5,376	7,593	2,217
111	5	27,500	9,000	2,000	2,000	2,000	41	42,500	6,888	9,729	2,841
111	6	27,500	9,000	2,000	2,000	2,000	42	42,500	7,056	9,966	2,910
111	7	27,500	9,000	2,000	2,000	2,000	50	42,500	8,400	11,865	3,465
111	8	27,500	9,000	2,000	2,000	2,000	46	42,500	7,728	10,915	3,187
111	9	27,500	9,000	2,000	2,000	2,000	53	42,500	8,904	12,576	3,672
111	10	27,500	9,000	2,000	2,000	2,000	55	42,500	9,240	13,051	3,811
111	11	27,500	9,000	2,000	2,000	2,000	70	42,500	11,760	16,610	4,850
111	12	27,500	9,000	2,000	2,000	2,000	60	42,500	10,080	14,238	4,158
										111年合計	39,293
112	1	27,200	9,000	2,000	2,000	2,000	35	42,200	6,160	8,247	2,087
112	2	28,200	9,000	2,000	2,000	2,000	50	43,200	8,800	12,060	3,260
112	3	28,200	9,000	2,000	2,000	2,000	74	43,200	13,024	17,849	4,825
112	4	28,200	9,000	2,000	2,000	2,000	46	43,200	8,096	11,095	2,999
112	5	28,200	9,000	2,000	2,000	2,000	63	43,200	11,088	15,196	4,108
112	6	28,200	9,000	2,000	2,000	2,000	53	43,200	9,328	12,784	3,456
112	7	28,200	9,000	2,000	2,000	2,000	47	43,200	8,272	11,336	3,064
112	8	28,200	9,000	2,000	2,000	2,000	51	43,200	8,976	12,301	3,325
112	9	28,200	9,000	2,000	2,000	2,000	43	43,200	7,568	10,372	2,804

(續上頁)

01

112	10	28,200	9,000	2,000	2,000	2,000	36	43,200	6,336	8,683	2,347
112	11	28,200	9,000	2,000	2,000	2,000	7	43,200	1,232	1,688	456
112	12	3,760	1,200	267	267	267	0	5,761	0	0	0
										112年合計	32,731
										總計	93,470

備註：

1. 計算加班費之薪資及公式：基本薪資+職務加給+全勤獎金+交通津貼+伙食津貼=計算加班費的薪資(P)
2. 加班時數之基數：1.34
3. 應領加班費計算公式：(計算加班費的薪資(P)/240)×加班時數×1.34
4. 被告短付之加班費計算公式：應領加班費(Q)-被告計算的加班費(J)

02

03

附表三：特休假未休工資（單位：新臺幣/元）

年度(原告任職期間)	各年度末月或原告離職前一個月薪資(A)	特休天數(B)	日薪(C)	應補工資(D)	備註
109年5月至109年12月	37,203(註1)	3	1,240	3,720	註1：109年12月原告薪資應有38,200元(同加班費計算基礎)，惟其僅主張以37,203元計算，自未逾前開範圍，即應准許。
110年1月至110年12月	41,000	7	1,367	9,567	
111年1月至111年12月	42,500	10	1,417	14,167	
112年1月至112年12月	43,200	6	1,440	8,640	
			總計	36,094	

計算式：

日薪：(A)/240日=(C)

應補工資：(B)×(C)=(D)

04

05

06

附表四之一(原告主張版本)：應提撥之6%差額（單位：新臺幣/元）

年份	月份	應領薪資	被告投保之薪資	實際提撥6%之金額	應投保薪資	應提撥6%之金額	應補差額	備註
110	2	39,137						
110	3	39,137	38,200	2,292	45,800	2,748	456	
110	4	39,137	38,200	2,292	45,800	2,748	456	
110	5	40,792	38,200	2,292	45,800	2,748	456	
110	6	41,115	38,200	2,292	45,800	2,748	456	
110	7	45,530	38,200	2,292	45,800	2,748	456	
110	8	45,846	38,200	2,292	45,800	2,748	456	
						總計	2,736	

07

附表四之二(本院認定有理由範圍)：應提撥之6%差額（單位：

新臺幣/元)

年份	月份	應領薪資 (註1)	被告投保 之薪資	實際提撥 6%之金額	應投保 薪資 (註2)	應提撥6% 之金額	應補 差額	備註
110	2	40,920						註1：數額參照《不爭執事項總表》。 註2：依勞工退休金條例第15條第2項規定，提繳工資調整自通知之次月1日生效；故110年2月之工資調整應自000年0月0日生效，依此類推。
110	3	39,800	38,200	2,292	42,000	2,520	228	
110	4	41,880	38,200	2,292	40,100	2,406	114	
110	5	43,000	38,200	2,292	42,000	2,520	228	
110	6	44,440	38,200	2,292	43,900	2,634	342	
110	7	45,530	38,200	2,292	45,800	2,748	456	
110	8	45,846	38,200	2,292	45,800	2,748	456	
						總計	1,824	

附表五之二：薪昌公司應補未給付的抽成金額【被告113年9月16日民事答辯(一)狀未列舉亦未實際支給部分】

	長餘			東森水			賀眾			上易			抽成應補 合計
	出貨 數量	單價	金額	出貨 數量	單價	金額	出貨 數量	單價	金額	出貨 數量	單價	金額	
第23項										1000	1	1,000	1,000
第24項							4,000	1	4000				4,000
第25項	111年1月1日~ 112年12月10日 (上易)												
第25項	112年1月1日~ 112年12月10日 比照去年同期	84886	1	84,886									84,886
第26項	112年10月1日~ 112年12月10日						500	1	500				500
總合													90,386

備註：

第23項：客戶(上易)據我所知、該客戶、我在職期間有出貨約1000台的警報控制器、薪昌公司沒給抽成獎金。

第24項：客戶(賀眾)據我所知、該客戶、我在職期間有出貨約4000台的RO淨水器用的電源轉換器、薪昌公司沒給抽成獎金。

第25項：客戶(長餘)據我所知、該客戶、自112年6月1日~112年12月10日有出貨遙控器、控制器或電源板，數量、薪昌公司不提供資料、比照111年6月1日~111年12月10日間、有銀行轉帳明細及薪昌公司提的出貨明細、如111年6月11日的32480元、111年6月20日的8770元、111年8月23日的13490元、111年10月18日的17406元、111年10月18日的2991元、111年11月17日的9749元，合計84886元。

第26項：客戶(東森水)據我所知、該客戶、自112年10月1日~112年12月10日有出貨約500台的RO淨水器用的電源轉換器薪昌公司沒給抽成獎金。

(續上頁)

01 附表六之一(原告主張版本)：應賠償之老年給付差額(單位：新
02 臺幣/元)
03

年份	月份	應領薪資	被告投保薪資	實際應投保薪資
109	5	33,202	33,300	33,300
109	6	37,202	33,300	33,300
109	7	35,302	33,300	33,300
109	8	38,702	33,300	33,300
109	9	40,202	33,300	36,300
109	10	40,902	33,300	36,300
109	11	40,815	38,200	38,200
109	12	42,215	38,200	38,200
110	1	40,101	38,200	38,200
110	2	41,135	38,200	38,200
110	3	40,015	38,200	45,800
110	4	42,095	38,200	45,800
110	5	43,270	38,200	45,800
110	6	44,440	38,200	45,800
110	7	45,530	38,200	45,800
110	8	45,846	38,200	45,800
110	9	47,556	38,200	45,800
110	10	44,160	38,200	45,800
110	11	48,900	38,200	45,800
110	12	49,018	38,200	45,800
111	1	50,264	38,200	45,800
111	2	47,404	38,200	45,800
111	3	50,260	38,200	45,800

(續上頁)

01

111	4	48,376	38,200	45,800
111	5	50,888	38,200	45,800
111	6	51,556	38,200	45,800
111	7	52,900	38,200	45,800
111	8	52,228	38,200	45,800
111	9	54,404	38,200	45,800
111	10	54,740	38,200	45,800
111	11	57,260	38,200	45,800
111	12	54,580	38,200	45,800
112	1	53,360	38,200	45,800
112	2	55,000	38,200	45,800
112	3	59,224	38,200	45,800
112	4	53,296	38,200	45,800
112	5	54,788	38,200	45,800
112	6	53,028	38,200	45,800
112	7	51,472	45,800	45,800
112	8	52,176	45,800	45,800
112	9	50,768	45,800	45,800
112	10	49,540	45,800	45,800
112	11	44,055	45,800	45,800
112	12			
113	1			45,800
退休前三年平均投保薪資				45,589
備註：原告退休前三年之平均薪資為45,589元，發給一次請領老年給付本應為1,611,115元（計算式：45,589×35.34個月=1,611,115元），因被告低報薪資，致				

(續上頁)

01

伊退職前三個月平均薪資僅為39,464元，實領老年給付為1,394,764元，故其中差額216,351元（計算式：1,611,115－1,394,764＝216,351）應由被告負賠償之責。

02

附表六之二(本院認定有理由範圍)：應賠償之老年給付差額（單

03

位：新臺幣/元）

04

年份	月份	應領薪資	被告投保薪資	實際應投保薪資
110	1	59,886		
110	2	40,920	38,200	45,800
110	3	39,800	38,200	42,000
110	4	41,880	38,200	40,100
110	5	43,000	38,200	42,000
110	6	44,440	38,200	43,900
110	7	45,530	38,200	45,800
110	8	45,846	38,200	45,800
110	9	47,556	38,200	45,800
110	10	44,160	38,200	45,800
110	11	48,900	38,200	45,800
110	12	49,018	38,200	45,800
111	1	50,264	38,200	45,800
111	2	47,404	38,200	45,800
111	3	50,260	38,200	45,800
111	4	48,376	38,200	45,800
111	5	50,888	38,200	45,800
111	6	51,556	38,200	45,800
111	7	52,900	38,200	45,800
111	8	52,228	38,200	45,800

111	9	54,404	38,200	45,800
111	10	54,740	38,200	45,800
111	11	57,260	38,200	45,800
111	12	54,580	38,200	45,800
112	1	53,360	38,200	45,800
112	2	55,000	38,200	45,800
112	3	59,224	38,200	45,800
112	4	53,296	38,200	45,800
112	5	54,788	38,200	45,800
112	6	53,028	38,200	45,800
112	7	51,472	45,800	45,800
112	8	52,176	45,800	45,800
112	9	50,768	45,800	45,800
112	10	49,540	45,800	45,800
112	11	44,055	45,800	45,800
112	12	5,761	45,800	45,800
113	1			28,590
退休前三年平均投保薪資 (110年2月至113年1月)(註1.)				44,900 (註2.)
備註： 1.法律依據：勞工保險條例第19條第3項。 2.計算式： $\{(42,000 \times 2) + 40,100 + 43,900 + 28,590 + (45,800 \times 31)\} \div 36 = 44,900$ 3.原告退休前三年之平均薪資為44,900元，發給一次請領老年給付本應為1,586,766元（計算式：44,900×35.34個月=1,586,766元），因被告低報薪資，致原告實領老年給付僅為1,394,764元，故其中差額192,0				

(續上頁)

01

02元 (計算式：1,586,766－1,394,764＝192,002)

即應由被告負賠償之責。