臺灣士林地方法院民事判決

112年度重勞訴字第10號

原　　告　柯祿杰
訴訟代理人　黃博聖律師
　　張立業律師
被　　告　誠商行股份有限公司
000000000000000000
法定代理人　韓彰鳴
訴訟代理人　黃俊穎律師
　　蔡健新律師

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國113年3月18日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序事項

按起訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但請求之基礎事實同一、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2款、第3款定有明文。原告起訴原請求：㈠確認被告於111年2月7日所為之調職處分無效。㈡被告應給付原告新臺幣（下同）12,647,000元，及自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。嗣於112年8月31日具狀更改聲明如後述原告聲明欄所示（見本院卷第210-211頁），就新制資遣費、舊制勞工退休金金額之變更，核屬擴張或減縮應受判決事項之聲明，其餘追加請求部分，核屬請求事實同一。依前開規定，應予准許。

參、實體事項

一、原告主張：

㈠原告自87年1月1日起受僱於被告，擔任業務部副總經理，

管理業務部及客戶開發、產品開發等工作，兩造約定每月薪資為196,500元，包含本薪194,100元及伙食津貼2,400元。被告於111年2月7日以電子郵件通知原告，以其業績狀況不佳為由將原告職務調整為顧問，並調降月薪為60,000元，顯對原告工資係不利變更，且被告顯為報復原告要求其提出財務報表、會議記錄等文件，而具不當動機及目的，是被告111年2月7日之調職處分違反勞動基準法（下稱勞基法）第10條之1第1、2款規定而無效，被告仍應依業務部副總經理職位之薪資給付原告111年2月份薪資差額136,500元（計算式：196,500-60,000=136,500）。

㈡嗣被告於111年3月1日以存證信函通知原告自111年2月7日起無正當理由連續曠職迄今為由，依勞基法第12條第1項第6款規定終止兩造間勞動契約。惟原告於工作日均正常出勤，無曠職之事，且經被告違法解僱後原告仍密切與被告產品開發團隊成員溝通工作事項，足認原告已依勞動契約本旨提供勞務，係被告拒絕接受。爰先位訴請確認兩造間僱傭關係自111年3月1日起迄今仍繼續存在，並依勞動契約及民法第487條、第234條、第235條規定請求被告按月給付原告薪資196,500元，及依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第6條第1項、第14條第1項及第31條1項，請求被告提繳9,000元至原告勞工退休金個人專戶。

㈢另因被告之解僱行為顯然違法，片面調降原告薪資亦拒絕承認原告舊制年資，致損害原告權益，故原告於111年12月16日勞資爭議調解時對被告依勞基法第14條第1項第6款規定終止勞動契約，爰備位訴請確認兩造間僱傭關係自111年3月1日起至12月16日間存在，並依勞動契約及民法第487、235、234條規定請求被告給付如附表所示薪資共2,003,250元，依勞退條例第6條第1項、第14條第1項及第31條1項，請求被告補提繳10個月之勞工退休金即90,000元（計算式：9,000×10=90,000）至原告勞工退休金個人專戶。又被告自103年1月17日起依勞退條例之退休金制度

（下稱新制）為原告提繳退休金，至111年12月16日之工作年資共8年11個月，核計新制資遣費共計876,390元【計算式：196,500×1/2×（8+11/12）≒876,390】。再被告未曾與原告結清舊制工作年資，原告自87年1月1日起至103年1月16日止之年資共計16年又6個月，原告退休時平均月薪為196,500元，按勞基法第55條第1項第1款規定之請求基數為31.5，爰依勞退條例第11條第1、2項規定請求被告給付舊制資遣費6,189,750元（計算式：196,500×31.5＝6,189,750），與前揭新制資遣費加計後，合計7,066,140元（計算式：876,390＋6,189,750＝7,066,140）等語。

㈣並聲明：

1.先位聲明：

⑴確認被告於111年2月7日所為之調職處分無效。

⑵確認兩造間之僱傭關係自111年3月1日起繼續存在。

⑶被告應給付原告136,500元，及自111年3月1日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

⑷被告應自111年3月1日起至原告復職之日止，按月於每月末日給付原告196,500元，及自應給付之次日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

⑸被告應自111年3月1日起至原告復職日前1日止，按月提繳9,000元至原告於勞工保險局設立之勞工退休金專戶。

⑹願就聲明第⑶至⑸項供擔保，請准宣告假執行。

2.備位聲明：

⑴確認被告於111年2月7日所為之調職處分無效。

⑵確認兩造間之僱傭關係自111年3月1日起至12月16日間存在。

⑶被告應給付原告2,003,250元，及自附表所示各積欠薪資之遲延利息起算日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

⑷被告應給付原告7,066,140元，及自112年1月16日起

至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

⑸被告應補提繳90,000元至原告於勞工保險局設立至勞工退休金專戶。

⑹願就聲明第⑶至⑸項供擔保，請准宣告假執行。

二、被告抗辯：

㈠原告自88年起持有被告之股份僅次於董事長韓彰鳴，為第二大股東，且自被告核准設立時起至111年2月24日止，均為被告董事，更擔任被告高級副總裁，不受被告出勤管理等限制，其所負責之職務內容包括但不限於對外代表公司簽訂契約、對內人事任命及管理、合作廠商簽約、付款事宜及其他重大事項等，具有獨立裁量權限，對外以被告公司負責人自居，非從屬於總經理、董事長之指揮監督。原告在人格、經濟及組織從屬性上均明顯低於僱傭關係，故兩造之合作模式應屬委任契約關係。嗣原告擔任高級副總裁期間，業績狀況不佳，顯有不能勝任其職務之情形，故被告於111年2月7日以電子郵件依民法第549條第1項終止兩造間委任契約及解任原告高級副總裁之職位，另委請原告擔任被告顧問，惟均未獲原告承諾，被告遂再於111年3月1日依勞基法第12條第1項第6款終止兩造間之勞動契約。

㈡倘認兩造為勞動契約關係，被告已於111年3月1日以原告無故曠職為由終止兩造間勞動契約，原告其後亦無為被告履行勞動義務之客觀情事及主觀意願，故兩造勞動契約至遲於111年3月1日即告終止，原告應無權向被告請求嗣後之薪資、補提繳新制退休金至其勞退專戶。又如以原告平均工資196,500元計算舊制退休金及新制資遣費，因被告之行業自87年12月31日始適用勞基法規定，以111年3月1日為終止日，則原告得請求之舊制退休金應為5,993,250元、資遣費應為797,736元等語。

㈢並聲明：

1.原告先位及備位之訴駁回。

2.如受不利益判決，願供擔保，請准免宣告假執行。

二、本院為行集中審理協同兩造整理並協議簡化爭點如下：

㈠兩造不爭執事項

1.原告自87年1月1日起至111年2月6日止為被告之董事，且於被告業務部擔任副總經理，每月末日領取196,500元，原告最後一日進入被告公司辦公室為111年3月1日。

2.訴外人李文玲於110年1月12日簽立檢討書。

3.被告於111年1月21日董事會議事錄如原證4所示。

4.原告於111年1月25日寄發如原證5之電子郵件予被告。

5.被告於111年2月未給付原告196,500元，僅給付原告60,000元。

6.原告之報酬明細如原證2所示，其上記載員工編號861002，其上記載本薪（salary）194,100元、伙食津貼（Meal Allowance）2,400元，合計196,500元。

7.被告自原告87年2月19日至110年10月2日，110年10月8日至111年3月1日，均為原告投保勞工保險，103年1月17日至111年3月1日提撥原告之新制勞工退休金。

8.被告於111年3月1日以原證7之存證信函對原告終止勞動契約，原證7存證信函記載：「.....查本公司員工柯祿杰先生自111年2月7日起無正當理由連續曠職迄今，依勞基法第12條第1項第6款本公司依法得不經預告終止勞動契約.....」。

9.兩造於111年12月16日為勞資爭議調解，調解不成立。原告於111年12月16日依勞基法第14條第1項第6款終止勞動契約。

10.依原告薪資級距，勞工退休金月提繳金額為9,000元。

㈡兩造爭執事項

1.兩造間有無勞動契約關係？

2.被告於111年2月7日之調職處分是否有效？是否違反勞基法第10條之1規定？原告依勞動契約關係請求薪資差

額136,500元，有無理由？

3.被告於111年3月1日依勞基法第12條第1項第6款終止勞動契約，有無理由？

4.原告於111年12月16日依勞基法第14條第1項第6款終止勞動契約，有無理由？原告依勞退條例第11條第1、2項規定請求被告給付資遣費876,390元，有無理由？

5.原告依勞退條例第12條第1、2項規定請求被告給付舊制退休金6,189,750元，有無理由？

6.若兩造111年3月1日起至12月16日間僱傭關係存在，原告請求被告提繳90,000元至勞退專戶及如附表所示之薪資2,003,250元，有無理由？

7.若兩造僱傭關係至今存在，原告請求被告按月給付196,500元及按月提繳9,000元至勞退專戶，有無理由？

三、本院之判斷

關於爭點1.兩造間有無勞動契約關係？

按勞動契約，係指約定勞雇關係而具有從屬性之契約，勞基法第2條第6款定有明文。次按勞動契約與以提供勞務為手段之委任契約之主要區別，在於提供勞務者與企業主間，其於人格上、經濟上及組織上從屬性之有無。提供勞務者與企業主間契約關係之性質，應本於雙方實質上權利義務內容、從屬性之有無等為判斷（最高法院110年度台上字第572號判決意旨參照）。次按勞動契約與委任契約固均約定以勞動力之提供作為契約當事人給付之標的。惟勞動契約係當事人之一方，對於他方在從屬關係下提供其職業上之勞動力，而他方給付報酬之契約，與委任契約之受任人處理委任事務時，並非基於從屬關係不同。公司經理人與公司間之關係究為勞動關係或委任關係，應視其是否基於人格上、經濟上及組織上從屬性而提供勞務等情加以判斷。凡在人格上、經濟上及組織上完全從屬於雇主，對雇主之指示具有規範性質之服從，為勞動契約。反之，如受託處理一定之事務，得在委任人所授權限範圍內，自

行裁量決定處理一定事務之方法，以完成委任之目的，則屬於委任契約（最高法院98年度台上字第1834號判決意旨參照）。復按依公司法第29條第1項及第127條第4項之規定，固可認經理人與公司間為委任關係。但公司之員工與公司間究屬僱傭或委任關係？仍應依契約之實質關係以為斷，初不得以公司員工職務之名稱逕予推認。且勞基法所定之勞動契約，係指當事人之一方，在從屬於他方之關係下提供職業上之勞動力，而由他方給付報酬之契約，與委任契約之受任人，以處理一定目的之事務，具有獨立之裁量權或決策權者有別。是公司經理人於事務之處理，縱或有接受公司董事會之指示，倘純屬為公司利益之考量而服從，其仍可運用指揮性、計畫性或創作性，對自己所處理之事務加以影響者，亦與勞動契約之受僱人，在人格上及經濟上完全從屬於雇主，對雇主之指示具有規範性質之服從，迥然不同（最高法院97年度台上字第1510號判決意旨參照）。本件兩造未簽有書面之勞務契約，就原告提供勞務之契約定性，本院審酌如下：

㈠經查，原告之薪資明細所列員工編號861002，並列載每月領取之薪資項目（Item），含本薪（Salary）、伙食津貼（Meal Allowance），有原告之薪資明細、員工薪資累計表在卷可稽（見本院卷二第219-255頁）；惟被告董事長韓彰鳴亦同有員工編號861001（原告前1號）及領取每月固定薪資（見本院卷二第451-493頁之存款集中轉帳明細表）；又衡諸委任關係或勞動關係皆有領取固定報酬、由公司支出之形式，自無法以上開員工編號之記載，及原告按月自被告領取196,500元，並申報所得為薪資（見本院卷二第363-373頁扣繳憑單），即遽憑認原告為勞動契約之勞工，仍應就勞務提供情形為從屬性之實質判斷。故原告主張：其按月提供勞務而自被告取得員工薪資，即有部分經濟上從屬性而屬於勞工等語，難以遽採。另就上開原告月領之金額為薪資科目，此為被告所不爭執（見本院卷

二第508頁），本院自無庸依原告聲請命被告提出原告月領196,500元之轉帳傳票。

㈡再勞工保險條例（下稱勞保條例）第6條、第8條規定，除受僱員工等應依法強制參加勞工保險外，實際從事勞動之雇主，亦得準用勞保條例之規定，以自願方式參加，足見得參加勞工保險者，非必為勞基法所稱之勞工，不能以原告曾參加勞工保險，即認本契約之屬性為僱傭。另按實際從事勞動之雇主及經雇主同意為其提繳退休金之不適用勞基法之本國籍工作者或委任經理人，得自願提繳，並依本條例之規定提繳及請領退休金，為勞退條例第7條第2項所明定，是依該條例規定提繳及請領退休金者，亦不以勞基法上之勞工為限，自難僅以原告有投保勞保、提繳勞工退休金乙節（見本院卷一第232、234頁原告之勞工退休金提繳異動明細表、勞保被保險人投保資料表），遽謂兩造間具有僱傭契約關係。

㈢按公司法第29條第1項第3款規定，股份有限公司得依章程規定置經理人，其委任、解任及報酬，由董事會以董事過半數之出席，及出席董事過半數同意之決議行之，但公司章程有較高規定者，從其規定。若未依此規定為之，自不生公司法上經理人委任、解任及約定報酬之效力（最高法院91年度台上字第1432號判決意旨參照）。被告於86年8月30日設立登記，於96年8月19日發起人會選訂立章程，並決議選任韓彰鳴、柯祿杰等5人為董事，韓彰鳴、柯祿杰等5人於同日之董事會會議選任韓彰鳴為董事長，並於86年8月27日聘任韓彰鳴為總經理。被告公司章程第24條規定：「本公司之經營體制採總經理制，設總經理1人，及經理若干人，其委任、解任及報酬依照公司法第29條規定辦理，其他人員由總經理任免之。」（見被告之公司登記卷）。兩造均不爭執原告係被告董事長兼總經理韓彰鳴於公司初創時期所延攬，自87年至111年間在被告公司擔任被告之董事，且於被告業務部擔任副總經理即高級副總裁

（Senior Vice President)，未經被告董事會決議之事實，則原告應非屬「公司法上之經理人」。然原告為公司核准立迄今，持有股份僅次於韓彰鳴之第二大股東，並自被告核准設立時起至111年2月24日止，均為被告董事，尚擔任被告之副總經理即高級副總裁乙職；復依兩造不爭執真正之公司組織圖（見本院卷一第284頁），總經理韓彰鳴下僅有業務部、行政部，韓彰鳴為行政部之首，業務部則以原告為首，其主管業務部包含珠寶盒組、COSTCO組、醒酒器及周邊產品等組別，可見原告為總經理韓彰鳴一人之下，其他全部業務部員工之上。又被告法定代理人韓彰鳴於當事人訊問時陳稱：設立被告之資金是由我全數出資，我保留35%股份，再保留20%股份予原告等語（見本院卷二第386、387頁），就原告未出資即取得股份乙事，原告亦未予爭執；準此，原告有別於其他自己出資認一小部分股之員工如黃美娟，此據證人黃美娟證述於卷（見本院卷二第382頁）。綜合前揭被告設立、股東出資情形，及內部組織型態與原告職位安排等情，業務部主管兼副總經理之原告，與行政部主管兼總經理之韓彰鳴應為共同合作創業經營之夥伴關係，不具上下隸屬之關係。

㈣再觀之原告實際提供勞務情形，查證人即現任副總張繼蓬證稱：其與原告共事20年，我是COSTCO組，先前原告擔任副總時，為其直屬上司，我們接到客人指示去找工廠打樣，客人選擇後會讓工廠報價，報價後我們會去計算公司利潤，呈原告核准簽名，再發給客人，韓彰鳴不介入報價的事情，公司對外簽署的訂單合約，是由原告決定；業務部的人員任免及加減薪，亦是由原告決定，對人員任用之面試結果最後會告知原告，由原告同意任免等語（見本院卷二第21、22頁）；證人即客戶經理駱麗萍證稱：其與原告共事20年，原告是我的上司，我們負責COSTCO客戶，我負責對應客戶那端，對應供應商之業務談好後，我會把資料回報給客戶，比如說有報價會讓原告看過，若價格利潤

可以，再由我或原告回應客戶，對於客戶之價格是要原告決定，總經理韓彰鳴未實際涉入業務內容，故他不可能決定價格，應該是完全授權由原告決定。我們與COSTCO及所有零售商會簽訂supply agreement，這都是由原告所簽，業務部的人事人員任免係由原告決定等語（見本院卷二第24-26頁）。前揭證人證述一致，且被告亦提出供應商借款/貨款支付/扣款申請書及被告之採購單（見本院卷二73-86頁）、人才錄用提案表單（見本院卷二第87、88頁）等件為證，足認前開採購簽核、人事任免之最後核章簽名者均為原告，不待總經理韓彰鳴簽章核可，核與前開證人之證述相符，應堪採信。綜上，可知原告擁有實際管理核可報價，對外簽訂單等重要事項，及對內人員之任免之獨立權限及最終決策權，未受董事長韓彰鳴之指揮監督及核可；再兼衡佐以原告對於上班時間、地點、工作作息皆能自行支配，無庸打卡等情，此據證人李文玲（見本院卷二第19頁）、證人駱麗萍（見本院卷二第27頁）證述於卷，並有打卡資料所示未打卡之紀錄存卷可查（見本院卷二第257-259頁），應認原告對被告不具有人格上從屬性、經濟上從屬性，其他員工既均聽命原告指揮行事，原告自亦與其他員工不存有分工合作之組織上從屬性。雖被告任用原告職務之程序不符公司法經理人之規定，然對於兩造間所存在之實質委任契約不生影響，原告不得以任用程序不符公司法規定，主張兩造間為僱傭關係或其屬勞基法上所稱之勞工。

㈤原告雖提出其寄出之電子郵件為證（見本院卷二第297頁），主張：其就薪資調整對被告提供建議，最後須獲韓彰鳴之核准，而受其指揮監督等語。依該電子郵件內容，係有關銷售部門的分紅計算，由原告擬定各員工分配之金額，雖向韓彰鳴徵詢同意、意見；惟依其擬定之內容，評定各員工應領幾個月之分紅，其未附具充分之人事評核資料，已可見原告有相當之裁量權，且亦未見韓彰鳴否決其

分紅建議之證明。此外，原告未再提出其他請示董事長之證明。而經理人被授權範圍並無一定標準，原告在其權限範圍內所做裁量，就員工分紅事涉股東權益，最終經董事長之認可，以示向全體股東負責，非可認原告就此職務範圍內無裁量、決策權可言。

㈥至原告聲請被告提交101年度至110年度由會計師提出之財務報表查核報告（包含查核報告書、資產負債表、綜合損益表、股東權益變動表、現金流量表及財務報表附註），被告兼有董事及經理人身分，其是否受領董事報酬乙事，不影響其經理人身分與本件勞務契約定性之認定，故此部分之調查，與本件從屬性之待證事實無直接關連，故被告未為提出，不生文書義務違反之效果，併此敘明。

㈦查受任人處理事務範圍之大小乃基於委任人之需求，委任人認為無必要而指示停止，並不當然影響委任契約之本質（最高法院102年度台上字第2079號裁定意旨參照）。被告於111年2月11日寄發電子郵件，對原告通知：「鑑於電子醒酒器業務連續多年虧損，以及近年來對我們關鍵客戶Costco業務表現顯著下滑.....解除您的MercAsia Inc高級副總裁職務，並重新指派為公司顧問。新的月薪為新台幣$60000。解除您在MercAsia USA的總裁職務。取消高級副總裁的福利，如公司車輛、ACC會員資格.....」（原文：In view of the consecutive years of losses in the electric wine aerator business and significant decline of business performance in recent years to our critical account,Costco..... Disimiss your MercAsia Inc senior VP role and reassign as company consultant. New monthly compensation is NTD $60000. Disimiss your president role of MercAsia USA. Remove senior VP benefit,such as company car,ACC membership,.....）（見本院卷一第30頁），將原告改為顧問，被告以委任人身分，基於委任契約之本質，指示停

止原告高級副總裁職務，兩造之委任關係生變，此事後舉動無從據以推斷原告先前勞務提供期間即有從屬性，亦無法與僱傭期間之調職懲戒等同論之，自難據此改任顧問之事實，即認兩造間之法律關係為僱傭。又當事人所訂立之契約無論為僱傭或委任，本於契約自由之原則，均可為報酬之約定，是以薪資、職稱之調整，並非區分僱傭或委任契約之標準。至於原告是否願意擔任被告顧問，核屬另事，不影響原勞務契約屬性之認定。

㈧末查，被告委請羅惠民律師寄發存證信函予原告，稱：「查本公司員工柯祿杰先生自111年2月7日起無正當理由連續曠職迄今，依勞動基準法第12條第1項第6款本公司依法得不經預告終止勞動契約。.....」，有存證信函在卷可查（見本院卷一第32頁）。被告事後基於勞基法規定表示對原告終止勞動契約，惟此為訴訟外陳述，非被告之訴訟上自認。又證人即律師羅惠民到庭證稱：當時韓彰鳴等人告訴我，公司已先發公告把原告轉成顧問，可能原告會主張非委任關係，而是僱傭關係，轉職會有問題，所以做一個預防措施，才用終止僱傭關係方式發存證信函等語（見本院卷二第385頁）。被告先前已寄電子郵件逕自解除原告之職務，至其後再委請律師補寄存證信函予原告，因本契約應定性為委任或勞動契約，於司法實務上易起爭議，故律師再寄存證信函予原告，依勞基法規定終止勞動契約，不足以推翻前述實質判斷所認定之契約屬性。

㈨綜上，有第二大股東兼董事身分之原告，與董事長韓彰鳴同為創業經營夥伴，原告自初創時即一直擔任副總經理，對於被告之採報購價業務、人事任免等，依核決權限有最終之裁量權限及獨立性，不受韓彰鳴指揮監督；即使紅利分派一事另須徵詢董事長，惟此乃基於公司、股東利益所為服從，其仍可運用指揮性、計畫性，對自己所處理之事務加以影響，自非從屬於被告。

㈩按委任契約當事人之任何一方，得隨時終止委任契約，民

法第549條第1項定有明文。被告於111年2月11日以電子郵件通知原告解除副總經理職務，即已生終止兩造委任契約之效力。原告主張兩造間為僱傭契約關係，並據此請求給付被告給付積欠工資、提繳勞工退休金、新制資遣費、舊制退休金，均核無可採。

四、綜上所述，兩造間為委任關係。從而，原告本於勞動契約存在、未經終止為前提，先位依兩造勞動契約及民法第487條、第234條、第235條、勞退條例第6條第1項、第14條第1項、第31條規定，請求確認被告於111年2月7日所為之調職處分無效；確認兩造間之僱傭關係自111年3月1日起繼續存在；被告應給付原告積欠工資136,500元，及自111年3月1日起至原告復職之日止，按月於每月末日給付原告工資196,500元，及其法定遲延利息；被告應自111年3月1日起至原告復職日前一日止，按月提繳9,000元至原告於勞工保險局設立之勞工退休金專戶，為無理由。其備位以勞動契約經終止為前提，依兩造勞動契約及民法第487條、第235條、第234條規定、勞退條例第6條第1項、第14條第1項及第31條1項規定、勞基法第55條第1項第1款、勞退條例第11條第1、2項規定，請求確認被告於111年2月7日所為之調職處分無效，確認兩造間之僱傭關係自111年3月1日起至112月16日間存在；及被告應給付原告工資共2,003,250元、舊制退休金及新制資遣費共7,066,140元，及法定遲延利息，及提繳90,000元至原告於勞工保險局設立之勞工退休金專戶，亦無理由。原告之先、備位之訴既經駁回，其假執行之聲請亦失所依附，應併予駁回之。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘爭點、攻防方法及所提證據，經本院斟酌後，核於判決結果不生影響，爰不另逐一論駁，附此敘明。

六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　113　　年　　4　　月　　3　　日

勞動第一庭　法　官　張新楣

以上正本係依照原本作成。

如對本判決上訴，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀（須附繕本）。若委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費，否則本院得不命補正逕行駁回上訴。

中　　華　　民　　國　　113　　年　　4　　月　　3　　日

書記官　施怡愷

附表：

編號	月份	積欠薪資	遲延利息起算日
1	111年2月	136,500元	111年3月1日
2	111年3月	196,500元	111年4月1日
3	111年4月	196,500元	111年5月1日
4	111年5月	196,500元	111年6月1日
5	111年6月	196,500元	111年7月1日
6	111年7月	196,500元	111年8月1日
7	111年8月	196,500元	111年9月1日
8	111年9月	196,500元	111年10月1日
9	111年10月	196,500元	111年11月1日
10	111年11月	196,500元	111年12月1日
11	111年12月	98,250元 （計算式：196,500÷30×15＝98,250）	112年1月1日
積欠薪資合計：2,003,250元			