

臺灣士林地方法院民事判決

113年度勞訴字第27號

原告 黃耀龍

訴訟代理人 高宏文律師

被告 英屬開曼群島商全穩生技農業科技股份有限公司

法定代理人 陳進財

訴訟代理人 蔡維恬律師

鍾薰嫻律師

陳以晨律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國114年1月7日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應為原告提繳新臺幣伍萬壹仟貳佰參拾肆元至原告設於勞
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。

訴訟費用由被告負擔百分之四，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行，但被告如以新臺幣貳萬元為原告預供
擔保後，得免為假執行。

事實及理由

一、原告起訴主張略以：

(一)原告自民國109年6月15日受僱於被告，擔任聯採管理處資
材副經理，約定每月薪資為新臺幣(下同)95,000元。原告
於到職當天即受派前往大陸地區，長期於大陸地區江蘇省
駐點處理公司物控、倉儲及物流等資材事務。嗣被告以盱
眙事件之處理、部門員工辭退處理不善及預謀公司資產盜
竊計畫等情為由，對原告記3次大過處分，並於111年7月9
日以原告任職期間累計3次大過為由，片面解僱原告，然
上開記過情事均非事實，被告之解僱行為亦不符合解僱最
後手段性原則，是被告所為解僱行為非屬合法，惟被告自
111年7月後即未再支付原告薪資，原告爰依勞動基準法

01 (下稱勞基法)第14條第1項第5款規定，以本件起訴狀終
02 止兩造間之勞動契約，並請求被告給付下列款項：

- 03 1. 依民法第487條、勞基法第23條之規定，請求被告給付原
04 告自遭非法解僱起至轉任他職前即111年8月至111年11月2
05 7日之薪資370,500元。又原告在職期間每年均有受領年終
06 獎金，且倘無提供勞務即不能領取年終獎金，故年終獎金
07 屬工資之性質，爰依前揭規定，請求被告以110年度之年
08 終獎金144,313元為基準，按原告111年度在職天數比例給
09 付原告111年度之年終獎金130,870元【111年1月1日至111
10 年11月27日原告轉任他職止，共計331日， $144,313 \times 331 / 3$
11 $65 = 130,870$ 】。
- 12 2. 依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項、勞基
13 法施行細則第10條第2款、第24條第2項、第56條規定，請
14 求被告給付資遣費116,506元。
- 15 3. 原告受派駐於大陸地區期間，週六亦須出勤，原告週六加
16 班共98日全天、3日半天，爰依勞基法第24條第2項規定，
17 請求被告就此給付原告派駐大陸地區週六加班之加班費49
18 8,396元。
- 19 4. 被告承諾派駐大陸期間每年有28天返台假，原告未休之返
20 台假共計9.5日，爰依被告之國內外出差管理辦法及勞基
21 法第24條第2項規定，請求給付返台假未休工資30,083
22 元。
- 23 5. 被告自原告到職起即未依法為原告提繳勞工退休金，爰依
24 勞退條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項規定，
25 請求被告補提繳自109年6月15日起至111年11月27日止之
26 勞工退休金共167,770元至原告之勞工退休金專戶等語。
- 27 (二) 並聲明：1. 被告應給付原告1,146,355元，及自起訴狀繕
28 本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。
29 2. 被告應提繳167,770元至原告設於勞工保險局之勞工退
30 休金專戶。

31 二、被告則以：

01 (一) 原告自109年6月15日起任職於被告所屬之「全穩集團」，
02 在被告子公司即大陸地區江蘇全穩農牧科技有限公司（下
03 稱江蘇全穩農牧公司）、江蘇全穩康源農業發展有限公司
04 （下稱江蘇全穩康源公司）擔任聯採管理處資材副經理，
05 並自入職起即赴大陸地區工作，且任職期間均受江蘇全穩
06 農牧公司、江蘇全穩康源公司指揮監督，非受被告指揮監
07 度，故原告係與江蘇全穩農牧公司、江蘇全穩康源公司間
08 成立僱傭關係，非與被告成立僱傭關係，是被告不具當事
09 人適格。

10 (二) 退步言，縱認兩造間成立僱傭關係，然原告曾於111年間
11 江蘇全穩康源公司調查內部弊案時，將弊案調查之消息洩
12 露予涉案員工，該員工因而提前離職，造成被告公司集團
13 喪失糾正、檢討、究責之機會而受有無法回復之損害，原
14 告行為嚴重違反被告公司集團獎懲管理制度，惟被告公司
15 集團仍給予原告改過機會，並未直接懲處。詎料被告公司
16 集團於111年1月間擬將向江蘇省盱眙縣黃花塘鎮人民政府
17 租借之廠區退租、撤離，原告負責上開廠區之退租搬遷事
18 宜，卻怠忽職守而未確實掌握當地政府所規定不得拆除之
19 物件，導致負責搬遷之廠商於拆遷過程中毀損部分物件，
20 江蘇全穩康源公司為此另支出修復費用人民幣252,000元
21 而受有損害（下稱盱眙事件）。再者，原告復於111年4、
22 5月間預謀盜賣公司資產。是原告屢屢違反工作規則之行
23 為，已嚴重破壞被告公司集團內部紀律之維護及兩造間勞
24 資信賴關係，難期被告公司集團採取解僱以外之懲處手
25 段，被告公司集團乃於111年7月9日依勞基法第12條第1項
26 第4款規定終止兩造間僱傭關係，因此：

- 27 1. 依勞基法第18條規定，原告不得請求資遣費。又原告已於
28 111年9月間以相同理由主張被告公司集團對其違法解僱，
29 而向大陸地區江蘇省淮安市淮安區勞動人事爭議仲裁委員
30 會（下稱「淮安仲裁委員會」）提起仲裁，經淮安仲裁委員
31 會於112年4月間裁決被告公司集團應給付原告違法解僱

01 賠償金人民幣25,000元，被告公司集團已於112年6月給付
02 賠償金予原告，是縱認被告應給付資遣費，其數額亦應扣
03 除上開賠償金。

04 2. 江蘇全穩康源公司於111年7月9日對原告發出辭退通知書
05 後，原告即未曾進公司上班而未表明依債務本旨準備給付
06 之意，是被告公司集團並未陷於受領勞務遲延，被告自得
07 拒絕給付111年8月至同年11月27日之薪資。

08 3. 原告於受僱時即已同意駐外期間之工時依大陸地區法規，
09 而大陸地區法規並未禁止週六出勤，且每週工時依法可達
10 44小時，是被告無須再依我國勞基法規定給付加班費。況
11 原告在職期間之大陸地區例休假日共計239日，加計被告
12 駐外人員管理辦法第6條所給予之返台假一年28日，總計
13 共295日，優於勞基法所規定之242日例休假日，故被告公
14 司集團無須另依勞基法給付加班費。此外，原告在職期間
15 從未向被告要求給付加班費，可見已同意依大陸地區法規
16 計算其工作時間及休假，則其於兩造僱傭關係終止後，方
17 否認同意以駐外當地法規計算而請求依我國勞基法給付加
18 班費，顯然違反誠信原則，構成權利濫用。

19 4. 被告所給付之年終獎金為勉勵性、恩惠性給與，非屬工
20 資，故原告請求給付111年按其在職天數比例計算之年終
21 獎金，為無理由。

22 5. 被告駐外人員管理辦法中並未規範未休返台假得折算工
23 資，故原告向被告請求返台假未休假折算工資並無理由。

24 6. 兩造間雖無直接之僱傭關係，然被告基於照顧關係企業員
25 工之考量，仍自109年6月15日起為原告提繳勞工退休金，
26 原告主張被告未依法為其提繳與事實不符等語置辯。並答
27 辯聲明：原告之訴駁回。

28 三、本件經本院協同兩造整理不爭執事項並協議簡化爭點如下
29 (見本院卷一第299至301頁)：

30 (一) 兩造不爭執事項：

31 1. 原告於109年5月11日與被告之臺灣分公司簽立勞動契約

01 書，並於該契約所約定到職日即109年6月15日當天即受派
02 前往大陸地區江蘇省任職，且另於109年6月16日與被告之
03 子公司即大陸地區江蘇全穩農牧公司、於109年8月12日與
04 被告之子公司即大陸地區江蘇全穩康源公司分別簽立勞動
05 合同書。原告任職期間，於江蘇全穩康源公司均擔任聯採
06 管理處資材副經理。

- 07 2. 原告任職期間每月薪資共計95,000元，均由被告之臺灣分
08 公司給付，被告自111年8月起即未再給付薪資予原告。
- 09 3. 江蘇全穩康源公司於111年7月9日以原告有盱眙事件、部
10 門員工辭退處理不善及預謀公司資產盜竊計畫為由，對原
11 告記3次大過處分，並予以解僱。
- 12 4. 原告前以其遭被告之子公司江蘇全穩康源公司、江蘇全穩
13 農牧公司違法解僱、積欠工資等情為由，對該2公司向大
14 陸地區淮安仲裁委員會提起仲裁。經淮安仲裁委員會於11
15 2年4月30日作成仲裁裁決書，認原告與江蘇全穩康源公
16 司、江蘇全穩農牧公司間確有成立勞動契約關係，並由該
17 2公司共同對原告為管理，且認原告遭該2公司違法解僱，
18 該2公司應賠償原告違法解除勞動合同之賠償金人民幣25,
19 000元，此外，原告其餘請求則遭駁回；至原告與被告之
20 臺灣分公司間之紛爭則不屬於該案審理範圍，原告可另行
21 主張。

22 (二) 本件爭點：

- 23 1. 兩造間有無僱傭契約關係存在？
- 24 2. 若有，則：
 - 25 (1) 被告之臺灣分公司是否曾依法終止兩造間之勞動契約？
 - 26 (2) 原告以被告於111年7月後即未支付薪資為由，依勞基法
27 第14條第1項第5款終止兩造間之勞動契約，有無理由？
 - 28 (3) 原告請求被告給付111年8月起至同年11月27日止之薪資
29 共計370,500元，有無理由？亦即，原告於上開期間是
30 否曾向被告表示提供勞務而遭拒絕之情形？
 - 31 (4) 原告請求資遣費116,506元，有無理由？被告得否以其

01 子公司江蘇全穩康源公司、江蘇全穩農牧公司違法解僱
02 違法之賠償金人民幣25,000元作為扣抵？

03 (5) 原告請求週六加班費498,396元，有無理由？亦即，原
04 告於大陸地區任職期間，有無於週六為被告提供勞務之
05 事實？被告得否以大陸地區法律未禁止週六出勤為由，
06 拒絕適用我國勞基法第24條關於休息日工作應給付工資
07 之規定？

08 (6) 原告請求111年度按比例計算之年終獎金130,870元，有
09 無理由？亦即，被告之年終獎金是否屬於恩惠性給與？

10 (7) 原告請求返台假9.5日未休工資30,083元，有無理由？
11 亦即，返台假未休得否折算工資？

12 (8) 原告請求補提繳109年6月15日起至111年11月27日止任
13 職期間之勞工退休金167,770元，有無理由？亦即，被
14 告有無漏未提繳之情形？

15 四、得心證之理由：

16 (一) 兩造間原有僱傭契約關係存在：

17 1. 經查，原告於109年5月11日與被告之臺灣分公司簽立勞動
18 契約書，且於該契約所約定到職日即109年6月15日當天即
19 受派前往大陸地區江蘇省任職，而原告任職期間每月薪資
20 均係由被告之臺灣分公司所給付乙節，為兩造所不爭執，
21 並有該勞動契約書、原告之員工薪資條在卷可稽（見本院
22 卷一第25、118至121頁），被告復有為原告投保勞保、提
23 繳勞工退休金，此亦有本院所調閱原告之勞保投保資料
24 （附於限制閱覽卷）、被告所提原告之勞工退休金提繳異
25 動資料在卷可參（見本院卷二第294頁），顯已足認兩造
26 間確有成立僱傭契約，尚難僅因原告於到職日即受派前往
27 大陸地區提供勞務，即認兩造間無僱傭契約關係存在。

28 2. 至原告雖於派駐大陸地區後，另先後與被告之子公司江蘇
29 全穩農牧公司、江蘇全穩康源公司簽立勞動合同書，惟被
30 告與大陸地區江蘇全穩農牧公司、江蘇全穩康源公司分別
31 係依據所屬國家法令規定而設立，法人格各自獨立存在，

01 從而被告或江蘇全穩農牧公司、江蘇全穩康源公司所為法
02 律行為之效力，於法律上互不及於彼此，是自不因原告於
03 任職期間經被告派駐於被告在大陸地區之子公司即江蘇全
04 穩農牧公司、江蘇全穩康源公司，並與上開子公司分別簽
05 立勞動合同書，即認兩造間之僱傭契約關係不存在，被告
06 就此所辯，難謂可採。

07 (二) 兩造間之勞動契約迄未合法終止，仍然存在：

08 1. 被告未曾依法終止兩造間之勞動契約：

09 被告雖辯稱其已於111年7月9日依勞基法第12條第1項第4
10 款規定終止兩造間僱傭關係云云。惟查，被告就其此節所
11 辯無非係以被告之子公司即大陸地區江蘇全穩康源公司曾
12 於111年7月9日對原告為解僱之表示為其論據。而被告之
13 子公司即大陸地區江蘇全穩康源公司固曾於111年7月9日
14 對原告為解僱之表示，此有江蘇全穩康源公司出具之辭退
15 通知書在卷可稽（見本院卷一第26頁），然揆諸前揭說
16 明，被告與江蘇全穩康源公司間之法人格係各自獨立存
17 在，各自所為法律行為之效力互不及於彼此，是江蘇全穩
18 康源公司對原告所為終止勞動契約之意思表示無從視為被
19 告所為之法律行為，自難憑此即認被告曾對原告為終止勞
20 動契約之意思表示。此外，被告就其此節所辯，復未再據
21 提出任何證據以實其說，是更難認其曾依法對原告為終止
22 勞動契約之意思表示。

23 2. 原告以本件起訴終止兩造間勞動契約不合法：

24 原告雖以被告自111年7月後即未再支付薪資為由，主張依
25 勞基法第14條第1項第5款規定終止兩造間之勞動契約。惟
26 按僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，
27 仍得請求報酬，民法第487條前段定有明文。又債權人預
28 示拒絕受領之意思者，債務人得以準備給付之事情，通知
29 債權人，以代提出，固為民法第235條但書所明定。惟債
30 務人之給付，除須事實上確有準備外，其通知應具體表明
31 已依債務本旨準備給付之旨，始生提出之效力（最高法院

01 103年度台上字第549號民事判決意旨參照)。查，被告既
02 未曾對原告為終止勞動契約之意思表示，業如前述，本難
03 認被告有何拒絕受領原告所提供勞務給付之情事，且原告
04 對被告所辯江蘇全穩康源公司於111年7月9日對原告發出
05 辭退通知書後，原告即未曾進公司上班而未表明依債務本
06 旨準備給付之意乙節，亦不爭執（見本院卷二第125
07 頁）。準此，被告既未拒絕原告提供勞務，惟原告自111
08 年7月9日後卻未再依兩造間勞動契約之債務本旨為勞務給
09 付，則其既未提供勞務，自無從請求被告給付111年8月起
10 至同年11月27日止之薪資，從而原告以被告未依約給付薪
11 資為由，主張依前揭勞基法之規定終止兩造間之勞動契
12 約，併請求給付資遣費，自亦無據。

13 3. 據上，兩造間既有勞動契約關係存在，被告復未曾對原告
14 為終止勞動契約之意思表示，而原告所為終止勞動契約之
15 表示則不合法，是自應認兩造間之勞動契約關係迄今仍然
16 存在，未曾終止。

17 (三) 原告請求給付週六加班費498,396元，為無理由：

18 原告雖以其受派駐於大陸地區期間，週六亦須出勤為由，
19 請求被告給付週六出勤之加班費。惟查：

20 1. 原告於派駐大陸期間既另有與江蘇全穩農牧公司、江蘇全
21 穩康源公司簽訂勞動合同書而與該2公司間有勞動契約關
22 係存在，則縱認原告於派駐大陸期間確有出勤工作之情
23 事，然其週六出勤工作所提供勞務之對象究竟是被告或江
24 蘇全穩農牧公司、江蘇全穩康源公司顯未臻明確，而原告
25 就此復未提出證據以資釋明，本已難認原告於派駐大陸期
26 間確有依被告指示於週六出勤工作而為被告服勞務之情
27 事，是原告請求被告給付週六出勤工作之加班費，即難謂
28 有據。

29 2. 再者，原告於到職當日即赴被告在大陸地區之上開子公司
30 任職，此為兩造所不爭執，足見兩造自始即約定原告之工
31 作地點在大陸地區，而被告之「駐外人員管理辦法」第6

01 條「考勤及返台假」第1項復規定：「駐外人員之考勤休
02 假依當地子/分公司考勤休假管理制度規定辦理」（見本
03 院卷一第123頁），是亦堪認原告於受僱派駐大陸之初即
04 同意派駐大陸地區期間之考勤休假依當地子公司管理制度
05 及當地政府規定辦理，從而原告於週六出勤工作是否係屬
06 在正常工時外之休息日另為加班工作之性質，自應依江蘇
07 全穩農牧公司、江蘇全穩康源公司之管理制度，以及大陸
08 地區法規制度為認定基準。而原告就江蘇全穩農牧公司、
09 江蘇全穩康源公司有何週六出勤工作係屬在休息日工作而
10 應另給付加班費之約定乙節，並未提出任何證據以資為
11 佐，且大陸地區勞動法第38條僅規定勞動者每週至少休息
12 一日，並無關於週六係法定休息日之規定，此業經被告陳
13 明在卷（見本院卷一第88頁），原告就此復未爭執，足認
14 為真實，且我國勞基法第36條第1項亦僅有關於「勞工每
15 七日中應有二日之休息，其中一日為例假，一日為休息
16 日。」之規定，至於應以何日為休息日，則得由勞資雙方
17 另為議定，是縱認原告確有週六出勤工作之情事，亦難憑
18 此即認其係於正常工時外之休息日另為加班工作之性質，
19 則原告就此請求被告給付加班費，更非可採。

- 20 3. 況按工資由勞雇雙方議定之，但不得低於基本工資，勞動
21 基準法第21條第1項定有明文。雇主使勞工於同法第36條
22 所定休息日工作者，應依同法第24條第2項所定標準給付
23 工資。又勞雇雙方於勞動契約成立之時，係基於平等之地
24 位，勞工得依雇主所提出之勞動條件決定是否成立契約，
25 則為顧及勞雇雙方整體利益及契約自由原則，並落實勞基
26 法第21條第1項、第24條第2項規定，如勞工自始對於勞動
27 條件表示同意而受僱，勞雇雙方於勞動契約成立時，即約
28 定勞工應於休息日工作，所給付之工資總額包含休息日工
29 作之工資在內時，如所約定工資總額未低於基本工資加計
30 依勞基法第24條第2項所定標準給付休息日工資之總額
31 時，即不應認為違反勞基法之規定，勞雇雙方自應受其拘

01 束，勞方事後不得任意翻異，更行請求休息日之加班工資
02 （最高法院85年度台上字第1973號、108年度台上字第154
03 0號民事裁判要旨可資參照）。查：

04 (1)原告於受僱派駐大陸之初既已同意派駐大陸地區期間之考
05 勤休假依當地子公司管理制度及當地政府規定辦理，且大
06 陸地區勞動法第38條僅規定勞動者每週至少休息一日，並
07 無關於週六係屬法定休息日之規定等情，均如前述，則縱
08 認原告確有週六出勤工作之情事，亦應認原告自始即同意
09 其派駐大陸地區期間之工作日包含週六在內，是亦堪認兩
10 造所約定之工資總額已包含週六出勤工作之工資在內。

11 (2)又以兩造約定原告每月工資總額95,000元計算，此約定工
12 資顯未低於行政院發布基本工資加計依勞基法第24條第2
13 項所定標準給付「每週六出勤8小時加班費」之總額，自
14 難認為違反勞基法之規定，揆諸前揭規定及說明，勞雇雙
15 方均應受其拘束，原告自不得另行請求「每週六加班
16 費」，是原告此部分請求更屬無據。

17 (四)原告請求111年度按比例計算之年終獎金部分，為無理
18 由：

19 經查，兩造間勞動契約書第11條約定：「甲方（即被告）
20 於營業年度終了時，如乙方（即原告）於該年度工作無過
21 失時，甲方得依當年度之營運狀況再依考核辦法酌給年終
22 獎金。（試用期間不發給）」（見本院卷一第119頁）。
23 準此，兩造既約定被告「得」依當年度之營運狀況再依考
24 核辦法「酌給」年終獎金，則被告所發放之年終獎金顯非
25 在制度上應依勞工在職天數比例，按每提供一年之勞務，
26 即應給付固定金額之方式計算，而是被告衡酌個別勞工之
27 工作績效、辦事勤惰等工作情形之考核結果，以及被告公
28 司營運狀況，以作為是否發放該獎金及發放數額多寡之參
29 考標準，被告對於此年終獎金是否發放、發放金額多寡均
30 有單方決定之權限，並無應予發放之義務，是被告所發放
31 之年終獎金性質上自不具有「勞務對價性」及「給與經常

01 性」，而應屬於恩惠性、勉勵性給與，從而自不具有工資
02 之性質。據此，被告拒絕給付111年度之年終獎金予原
03 告，即屬有據。

04 (五) 原告請求返台假未休工資，為無理由：

05 查，被告之駐外人員管理辦法第6條「考勤與返台假」第2
06 項固有關於「駐外人員享有一年28天帶薪探親返台假期」
07 之規定（見本院卷一第123頁），惟此「返台假」乃勞僱
08 雙方對於駐外人員另行約定之假期，其性質與勞基法第38
09 條第1項所規定之「特別休假」尚屬有間，自無同條第4項
10 關於未休之日數得折算工資規定之適用，且上開駐外人員
11 管理辦法第6條第6項復另規定「假期未休不另行補假、不
12 得折算代金」，是原告依約所享有之返台假縱未休畢，亦
13 不得折算工資甚明，原告就此所為請求，顯屬無據。

14 (六) 原告得請求被告補提繳勞工退休金51,234元：

- 15 1. 按雇主應為適用勞退條例之勞工，按月提繳退休金，儲存
16 於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。雇主每月負擔
17 之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資百分之6，
18 勞退條例第6條第1項、第14條第1項有明文。依同條例第3
19 1條第1項規定，雇主未依該條例之規定按月提繳或足額提
20 繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損
21 害賠償。惟因該專戶內之本金及累積收益受同條例第24條
22 第1項規定限制，在得請領退休金之前，不得領取。是於
23 勞工尚不得請領退休金者，得請求雇主將未提繳或未足額
24 提繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀。
- 25 2. 查，原告自109年6月15日起受僱於被告而經派駐至大陸地
26 區，任職期間每月薪資共計95,000元等情，業如前述，則
27 被告自109年6月起至111年11月止，即應依上開規定按月
28 為原告提繳如附表「應提繳金額」欄所示金額，然被告僅
29 為原告提繳如附表「實際提繳金額」欄所示金額，此有被
30 告所提勞工提繳異動資料查詢結果在卷可參（見本院卷一
31 第294頁），短少金額如附表「應補繳金額」欄所示共計5

01 1,234元，致原告受有損害，則原告就此請求被告補提繳5
02 1,234元至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人
03 專戶，核屬有據，逾此範圍之請求，則非可採。

04 五、綜上所述，原告請求被告補提繳51,234元至原告設於勞動部
05 勞工保險局之勞工退休金個人專戶，為有理由，應予准許，
06 逾此範圍之請求，則屬無據，應予駁回。

07 五、本件判決主文第1項部分係就勞工之金錢給付請求為雇主敗
08 訴之判決，爰依勞動事件法第44條第1項、第2項之規定，依
09 職權宣告假執行，並同時酌定被告以相當金額供擔保後，得
10 免為假執行。

11 六、本件事證已臻明確，兩造其餘主張及攻擊防禦方法，於判決
12 結果不生影響，爰不一一論述，附此敘明。

13 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

14 中 華 民 國 114 年 2 月 14 日

15 勞 動 一 庭 法 官 趙 彥 強

16 以上正本係照原本作成。

17 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，若
18 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
19 命補正逕行駁回上訴。

20 中 華 民 國 114 年 2 月 14 日

21 書 記 官 陳 珮 彤

22 附表

23

編號	月份	工資	應提繳級距： (A)	應提繳金額： (B) = (A) × 6%	實際提繳金額： (C)	應補繳金額： (B) - (C)	備註
1	109年6月	50667	53000	3180	2178	1002	
2	109年7月	95000	96600	5796	2178	3618	
3	109年8月	95000	96600	5796	2178	3618	
4	109年9月	95000	96600	5796	2178	3618	
5	109年10月	95000	96600	5796	2178	3618	
6	109年11月	95000	96600	5796	2406	3390	
7	109年12月	95000	96600	5796	2406	3390	
8	110年1月	95000	96600	5796	5796	0	
9	110年2月	95000	96600	5796	5796	0	
10	110年3月	95000	96600	5796	5796	0	
11	110年4月	95000	96600	5796	5796	0	

(續上頁)

01

12	110年5月	95000	96600	5796	5796	0	
13	110年6月	95000	96600	5796	5796	0	
14	110年7月	95000	96600	5796	5796	0	
15	110年8月	95000	96600	5796	5796	0	
16	110年9月	95000	96600	5796	5796	0	
17	110年10月	95000	96600	5796	5796	0	
18	110年11月	95000	96600	5796	5796	0	
19	110年12月	95000	96600	5796	5796	0	
20	111年1月	95000	96600	5796	5796	0	
21	111年2月	95000	96600	5796	5796	0	
22	111年3月	95000	96600	5796	5796	0	
23	111年4月	95000	96600	5796	5796	0	
24	111年5月	95000	96600	5796	5796	0	
25	111年6月	95000	96600	5796	5796	0	
26	111年7月	95000	96600	5796	0	5796	
27	111年8月	95000	96600	5796	0	5796	
28	111年9月	95000	96600	5796	0	5796	
29	111年10月	95000	96600	5796	0	5796	
30	111年11月	95000	96600	5796	0	5796	
					總計	51234	

02

註：原告於109年6月任職天數16天，故該月工資按比例計算應為

03

50,667元【計算式：95,000元×16/30=50,667元，小數點以下四

04

捨五入】。