

臺灣高等法院臺中分院民事判決

112年度勞上易字第1號

上訴人 國祥保全股份有限公司

法定代理人 陳炳欽

訴訟代理人 黃浩章律師

複代理人 詹汶澐律師

被上訴人 林振榮

上列當事人間給付工資等事件，上訴人對於民國111年11月4日臺灣苗栗地方法院108年度勞訴字第10號第一審判決提起上訴，本院於民國112年4月25日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、原判決關於(一)主文第一項命上訴人給付逾新臺幣（下同）3萬9,445元本息、(二)主文第二項命上訴人提撥逾4,254元至被上訴人勞工退休金個人專戶部分，及該部分假執行宣告暨訴訟費用（除確定部分外）之裁判，均廢棄。

二、上開廢棄部分，被上訴人在第一審之訴駁回。

三、上訴人其餘上訴駁回。

四、第一審（除確定部分外）、第二審訴訟費用由上訴人負擔百分之13，餘由被上訴人負擔。

事實及理由

一、被上訴人主張：

(一)被上訴人於民國102年11月28日受僱於上訴人，經上訴人派駐於「執綠而居」建案工地擔任保全員，嗣於103年1月28日該建案停工撤哨後，上訴人未繼續指派被上訴人工作，至103年4月12日始安排上訴人至前源科技股份有限公司（下稱前源科技公司）擔任保全員，工作期間之月薪為2萬8,000元。被上訴人於103年8月6日夜間執勤時，因前源科技公司員工違規停車，將調查此事之警員帶至前源科技公司2樓，遭上訴人片面不合法解僱被上訴人。被上訴人爲了賺取生活費，自103年8月26日起至附表一編號5至11所示保全公司或管理委員會擔任保全員，直至106年10月3日兩造進行勞資爭議調

01 解時，被上訴人向上訴人爲終止勞動契約之意思表示，勞動
02 契約始於106年10月3日終止。被上訴人得依勞工退休金條例
03 （下稱勞退條例）第12條第1項規定請求上訴人給付自102年
04 11月28日計算至106年10月3日止（年資爲3年10個月又6日）
05 之資遣費，被上訴人資遣費基數爲77/40，平均工資以2萬8,
06 000元計算，上訴人應給付之資遣費爲5萬3,900元（計算
07 式：28,000元 $\times$ 77/40=53,900元），業經臺灣苗栗地方法院
08 （下稱苗栗地院）107年度簡上字第3號確定判決（下稱系爭
09 前案）認定在案，扣除被上訴人於系爭前案請求之1萬4,455
10 元，上訴人尚應給付3萬9,445元（計算式：53,900—14,455
11 =39,445）。

12 (二)被上訴人另得請求上訴人給付自103年1月28日至103年4月12
13 日（下稱第1次待命期間），及自103年8月6日至106年10月3
14 日（下稱第2次待命期間）之工資，扣除被上訴人自附表一
15 編號5至11所示保全公司或管理委員會領取之工資（含加班
16 費、交通費、制服費、預告工資等），上訴人應給付被上訴
17 人之工資合計爲26萬9,005元（計算式詳如附表二所示）。

18 (三)上訴人依勞退例規定於被上訴人第1次、第2次待命期間應提
19 撥退休金至被上訴人勞工退休金專戶（下稱系爭勞退專戶）
20 之金額總計爲6萬9,738元（計算式詳如附表三所示），扣除
21 附表一編號5至11所示保全公司或管理委員會已提撥之金額
22 合計4萬5,041元（計算式詳如附表三所示），上訴人尚應補
23 提2萬4,697元（計算式：69,738—45,041=24,697）。

24 (四)被上訴人依勞動基準法（下稱勞基法）、勞退條例規定請求
25 上訴人給付資遣費3萬9,445元、工資26萬9,005元（共計30
26 萬8,450元）及自起訴補正狀繕本送達翌日（即108年6月29
27 日）起至清償日止按年息5%計算之利息，及請求上訴人提撥
28 2萬4,697元至系爭勞退專戶（被上訴人於原審逾此請求部分
29 經原審駁回，未經上訴而確定，非本院審理範圍，茲不贅
30 述），原審判命上訴人如數給付，上訴人不服提起上訴。被
31 上訴人對上訴人之答辯聲明：上訴駁回。

01 二、上訴人答辯：

02 (一)被上訴人自103年8月7日起未向上訴人表明提供服勞務之意
03 願，且自103年8月26日起即陸續前往附表一編號5至11所示
04 保全公司或管理委員會擔任保全員，期間被上訴人若有向上
05 訴人表明願意服勞務之意願，如同103年4月12日一樣，上訴
06 人可再安排哨點予被上訴人服勞務，惟被上訴人並未表明亦
07 未提出服勞務之準備，應認被上訴人主觀上已與上訴人合意
08 終止勞動契約，故被上訴人請求第2次待命期間之工資、資
09 遣費，及提撥退休金至系爭勞退專戶，於法無據。系爭前案
10 判決認定上訴人於第2次待命期間所為之解僱行為違反勞基
11 法規定，不生終止勞動契約之效力等爭點，於本案無爭點效
12 之適用。

13 (二)被上訴人請求第1次待命期間之工資部分，因被上訴人遲至1
14 08年5月27日始提起本件訴訟，已逾民法第126條規定之5年
15 時效，上訴人主張時效抗辯而無給付義務等語，資為抗辯。
16 上訴聲明：1.原判決不利上訴人部分廢棄。2.上開廢棄部
17 分，被上訴人在第一審之訴駁回。

18 三、兩造不爭執事項（見本院卷第75頁、原審卷二第418至420
19 頁）：

20 (一)被上訴人於102年11月28日至103年1月28日（下稱第1次工作
21 期間）、103年4月12日至103年8月6日（下稱第2次工作期
22 間）經上訴人指派擔任保全員，約定月薪2萬8,000元，月休
23 4日。

24 (二)兩造於106年4月27日達成勞資爭議調解，上訴人同意給付被
25 上訴人第1次及第2次工作期間延長工時之工資3萬9,700元。

26 (三)被上訴人對上訴人起訴請求給付第1次、第2次工作期間之延
27 長工時工資、國定假日出勤工資等，經系爭前案判決上訴人
28 應給付被上訴人國定假日工資差額5,385元、例假未休工資
29 5,385元、資遣費1萬4,455元，另應提撥3,176元至系爭勞退
30 專戶確定；系爭前案認定被上訴人第2次待命期間未經上訴
31 人合法終止勞動契約，兩造勞動契約於106年10月3日始由被

01 上訴人合法終止，上訴人應給付被上訴人之資遣費為5萬3,9
02 00元。

03 (四)依勞保投保紀錄顯示被上訴人自102年11月19日至106年9月5
04 日之任職公司如附表一編號1至9、11所示；依勞工退休金提
05 繳異動明細表顯示被上訴人於105年5月28日至106年3月17日
06 任職單位如附表一編號10所示。

07 (五)依各保全公司或單位提供之薪資資料，被上訴人任職期間取
08 得之薪資、資遣費、禮金如附表一編號2、5至11所示。

09 (六)被上訴人自102年11月至000年00月間取得之退休提撥金（除
10 上訴人以外）如附表一編號2、5至11所示。

11 (七)被上訴人與銘廬保全公司就任職期間加班費調解取得和解
12 金3萬6,509元；被上訴人與俊邦保全公司就任職期間加班
13 費調解取得和解金3萬5,000元。

14 (八)苗栗地院109年度苗勞簡字第3號判決銘廬保全公司應給付被
15 上訴人資遣費7,223元、制服費2,400元，另應提撥4,668元
16 至系爭勞退專戶，被上訴人上訴後經苗栗地院110年度勞簡
17 上字第1號判決駁回上訴確定。

18 (九)苗栗地院107年度勞簡上字第5號判決真愛幸福社區管理委員
19 會應給付被上訴人加班費1,400元、資遣費1萬0,300元、預
20 告期間工資1萬2,000元，另應提撥1,101元至系爭勞退專
21 戶。

22 四、本院判斷：

23 (一)關於被上訴人請求給付資遣費部分：

24 1.所謂爭點效，係指法院於確定判決理由中，就訴訟標的以外
25 當事人所主張之重要爭點，本於當事人辯論之結果已為判斷
26 時，除有顯然違背法令，或當事人已提出新訴訟資料足以推
27 翻原判斷、或原確定判決之判斷顯失公平之情形外，於同一
28 當事人就與該重要爭點有關所提起之他訴訟，不得再為相反
29 之主張，法院亦不得作相反之判斷，其乃源於訴訟上之誠信
30 原則及當事人公平之訴訟法理而來（最高法院105年度台上
31 字第2337號判決意旨可參）。

01 2.經查，被上訴人於系爭前案請求上訴人給付第1次、第2次工
02 作期間之延長工時工資、國定假日出勤工資等，經系爭前案
03 判決上訴人應給付被上訴人國定假日工資差額5,385元、例
04 假未休工資5,385元、資遣費1萬4,455元，另應提撥3,176元
05 至被上訴人勞工退休金專戶確定（見不爭執事項(三)）。該確
06 定判決就第1次、第2次待命期間均未經上訴人合法終止勞動
07 契約之重要爭點，經兩造辯論結果而於理由中判斷：「有關
08 上訴人（指林振榮，下同）主張其第1次任職期間，於103年
09 1月28日遭被上訴人（指國祥公司，下同）違法解僱乙節，
10 被上訴人並未提出上訴人之辭呈或離職書佐證上訴人自願離
11 職之事實，且被上訴人陳稱：當時並沒有叫上訴人走，公司
12 被業主解約，只是暫時沒有位置安排給上訴人；我們的工地
13 被業主撤哨，業主更換其他保全公司，那個時候還沒有解僱
14 上訴人，只是先讓他暫時休息，當時也沒有安排其他的哨點
15 給他等語。依被上訴人前揭所述，上訴人似非主動向被上訴
16 人提出離職之請求，而是被上訴人在遭業主撤哨後，消極未
17 安排其他工作予上訴人，自難認兩造間之勞動契約已合法終
18 止。另上訴人主張其第2次任職期間，於103年8月6日遭被上
19 訴人違法解僱乙節，據被上訴人於本院稱：103年4月12日因
20 為其他哨點即前源科技有缺人，我們就叫上訴人去該哨點上
21 班，就是上訴人第2次任職的時間點，後來因為附近住戶檢
22 舉前源科技的員工違規停車報警處理，警察來時上訴人沒有
23 先通報前源科技的主管，直接把警察帶進去，前源科技的主
24 管認為上訴人不夠專業，要求公司撤掉上訴人換一位保全
25 員，我們就應業主的的要求把上訴人撤換掉，並請上訴人3天
26 內回來公司寫離職單，但是上訴人沒有回來寫，後來我們有
27 把上訴人被撤換的原因公告出來並在公告中將他開除，是依
28 照勞基法第12條第1項第6款終止契約等語。依被上訴人前開
29 所述，被上訴人雖係應業主之要求，撤換前源科技公司哨點
30 之保全員，然被上訴人並未另外安排其他哨點予上訴人值
31 勤，即通知上訴人至公司填寫離職單，實有片面解僱上訴人

之意。基此，自不得因上訴人未在3日內至被上訴人公司填寫離職單，即認其屬無正當理由曠工。故被上訴人主張依勞基法第12條第1項第6款終止契約，自非合法，上訴人主張其遭被上訴人違法解僱，不生終止勞動契約之效力，核屬有據。」等語（下稱系爭理由之判斷），此有系爭前案判決附卷可稽（見原審卷一第47至49頁）。

3.上訴人雖抗辯係應前源科技公司之要求而於103年8月6日撤換被上訴人，被上訴人自斯時起未曾向上訴人表明服勞務之意願，亦未提出服勞務之準備，亦未曾向上訴人請求薪資，反而自103年8月26日起即陸續至附表一編號5至11所示保全公司或管理委員會擔任保全員，依一般人正常經驗可推知被上訴人有合意終止勞動契約之主觀意思，且被上訴人於系爭前案係請求給付資遣費及預告期間工資，系爭前案卻直接裁判違法解僱，實有訴外裁判之嫌云云。惟查，系爭理由之判斷已說明被上訴人未另外安排其他哨點予上訴人值勤，即通知上訴人至公司填寫離職單，實有片面解僱上訴人等情，於法並無不合。此項重要爭點，已於系爭前案訴訟經兩造辯論結果而判決確定，該確定判決就上開重要爭點之判斷並未顯然違背法令，復無上訴人提出新訴訟資料足以推翻原判斷之情形，本件即應受系爭理由之判斷之拘束，而有爭點效之適用。

4.基上，兩造勞動契約應於106年10月3日合法終止，被上訴人得依勞退條例第12條第1項規定請求上訴人給付資遣費。依被上訴人於102年11月28日（受僱時）起計算至106年10月3日（勞動契約終止）時止，年資共3年10個月又6日，被上訴人得請求之資遣費基數為77/40【計算式： $\{3 + (10 + 6/30) \div 12\} \times 1/2 = 77/40$ 】。又被上訴人於合法終止勞動契約前6個月既無實際出勤工作，自無延長工時或假日出勤之問題，平均工資應以每月2萬8,000元計算，被上訴人得請求上訴人給付之資遣費數額應為5萬3,900元（計算式： $28,000 \text{元} \times 77/40 = 53,900 \text{元}$ ），業經系爭前案認定在案（見原審卷一

第49至51頁），且為上訴人所不爭執（見不爭執事項(三)），被上訴人主張扣除其於系爭前案已請求之1萬4,455元，尚得請求上訴人給付3萬9,445元（計算式：53,900－14,455＝39,445），於法有據，應予准許。

(二)關於被上訴人請求給付工資部分：

1.就第1次待命期間（103年1月28日至103年4月12日）工資：

(1)按利息、紅利、租金、贍養費、退職金及其他一年或不及一年之定期給付債權，其各期給付請求權，因5年間不行使而消滅，民法第126條定有明文。又按上開其他一年或不及一年之定期給付債權者，係指基於同一債權原因所生一切規則而反覆之定期給付而言，諸如年金、薪資之類，均應包括在內。本件被上訴人請求工資係屬於每月必然確定發放之經常性給付，且其屬於一年或不及一年之定期給付債權，應適用民法第126條規定之5年短期時效。

(2)經查，就第1次待命期間未經上訴人合法終止勞動契約之重要爭點，業經系爭前案認定在案，業如前述。惟被上訴人請求給付103年1月28日起至103年4月12日之工資，其請求權各於每月發放日已分別可資行使，上訴人遲於108年5月27日提起本件訴訟（見原審卷一第15頁收狀章日期），則上開各月薪資請求權業已罹於時效，上訴人為時效之抗辯拒絕給付，尚屬有據，被上訴人此部分請求即無理由。

2.就第2次待命期間（103年8月6日至106年10月3日）工資：

(1)按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，民法第235條定有明文。又按民法第487條所定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，係以勞工已為勞務提出，而遭雇主拒絕受領或不能受領為前提。勞工為勞務提出，應以現實提出為原則，僅於雇主預示拒絕受領或其給付需雇主協力時，勞工始得以準備給付勞務通知雇主之言詞提出代現實提出，而言詞提出需勞工具備給付能

力及給付之主觀意願，始足當之（最高法院111年度台上字第2508號判決意旨參照）。

(2)上訴人抗辯於103年8月6日應業主要求撤換被上訴人，命被上訴人於3天內主動寫離職單，惟被上訴人未回公司辦理，上訴人在公司張貼解僱公告，被上訴人自103年8月7日起未表明提供勞務之意願，且自103年8月26日起陸續至附表一編號5至11所示保全公司或管理委員會擔任保全員等語；被上訴人主張其遭撤換後有向上訴人請求安排工作，其為生活始陸續至附表一編號5至11所示保全公司或管理委員會擔任保全員云云。經查，上訴人抗辯其於103年8月6日向被上訴人表示應於3日內回公司寫離職單，且上訴人其後公告解僱被上訴人，就上訴人上開終止勞動契約方式並不合法，而不生終止勞動契約之效力，業經系爭前案認定在案，業如前述。是以上訴人之解僱並未合法，且足認上訴人已預示拒絕受領被上訴人之勞務，被上訴人仍應向上訴人為準備提供勞務之通知，上訴人否認被上訴人有為上開通知，被上訴人就此部分無法提出證明以實其說。揆諸前揭說明，被上訴人未證明有向上訴人為準備勞務提出之通知，而上訴人有受領勞務遲延之情形，即不符合民法第487條規定之要件，被上訴人自不得請求上訴人給付工資。

(三)關於被上訴人請求提撥退休金差額部分：

1.就第1次待命期間（103年1月29日至103年4月11日）之提撥退休金：

(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百分之6，勞退條例第6條第1項、第14條第1項分別定有明文。另依同條例第31條第1項規定，雇主未依該條例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。本件被上訴人請求上訴人給付第1次待命期間之工資，雖經上訴人行使時效抗辯而得拒絕給付，惟依同條例第31條

第1項規定，上訴人未按月提繳或足額提繳勞工退休金致被上訴人受有損害，此損害賠償屬一般請求權，而無民法第126條規定之適用，被上訴人請求上訴人補足依法應提繳之退休金，於法有據。經查：

①上訴人於103年2、3月均完整1個月未提撥退休金，兩造約定每月薪資為2萬8,000元（見不爭執事項(一)），依勞工退休金月繳工資分級表所示每月提撥金額為1,728元，此段期間共應提撥3,456元（計算式： $1,728 \times 2 = 3,456$ ）。

②被上訴人於103年1月1日至1月28日可領取之實際工資為3萬4,072元，業經系爭前案認定在案，加計當月剩餘3日（即103年1月29日至31日）上訴人應補給之薪資2,710元（ $28,000 \times 3/31 = 2,710$ ，元以下四捨五入）為3萬6,782元，依勞工退休金月提繳工資分級表所示，應提繳金額為2,292元，扣除上訴人已提繳金額2,088元，上訴人應補提204元。

③被上訴人於103年4月12日至4月30日可領取之實際工資為2萬1,070元，業經系爭前案認定在案，加計當月剩餘11日（即103年4月1日至11日）上訴人應補給之薪資1萬0,267元（ $28,000 \times 11/30 = 10,267$ ，元以下四捨五入）為3萬1,337元，依勞工退休金月提繳工資分級表所示應提繳金額為1,908元，扣除上訴人已提繳金額1,314元，上訴人應補提594元。

(2)基上，上訴人應提撥金額合計為4,254元（計算式： $3,456 + 204 + 594 = 4,254$ ），被上訴人依勞退條例第31條第1項規定請求上訴人將4,254元繳納至系爭勞退專戶，自屬有據。

2.就第2次待命期間（103年8月7日至106年10月3日）之提撥退休金：

(1)按勞工留職停薪、入伍服役、因案停職或被羈押未經法院判決確定前，雇主應於發生事由之日起7日內以書面向勞保局申報停止提繳其退休金，勞工復職時，雇主應以書面向勞保局申報開始提繳退休金；因案停職或被羈押勞工復職後，應由雇主補發停職期間之工資者，雇主應於復職當月之再次月底前補提繳退休金，勞退條例第20條定有明文。參諸勞退條

01 例第20條規定之立法理由：「勞工留職停薪、入伍服役、因
02 案停職或被羈押期間，雇主並未發給工資，應准雇主停止提
03 繳退休金；涉案人員復職後，停職期間之退休金應補提繳
04 者，雇主仍應補提繳，以保障勞工權益。」，則勞工未提供
05 勞務而雇主未發給工資期間，雇主可停止提繳退休金，除非
06 勞工有復職情形且應補發工資者，雇主始要補提停職期間之
07 退休金。

08 (2)經查，被上訴人自103年8月7日之後未有向上訴人爲準備勞
09 務提出之通知，不符民法第487條規定之要件，被上訴人自
10 不得請求上訴人給付第2次待命期間之工資，業經本院認定
11 如前。參酌勞退條例第20條之立法理由，本件上訴人無給付
12 被上訴人第2次待命期間工資之義務，即無提撥退休金至系
13 爭勞退專戶之義務，被上訴人請求上訴人補提此段時期之退
14 休金差額，即無理由，應予駁回。

15 五、綜上所述，被上訴人依勞基法、勞退條例規定，請求上訴人
16 給付資遣費3萬9,445元及自起訴補正狀繕本送達翌日即108
17 年6月29日（見原審卷一第95頁送達證書）起至清償日止按
18 年息5%計算之利息，及請求上訴人提撥4,254元至系爭勞退
19 專戶，為有理由，應予准許；逾此部分之請求，為無理由，
20 不應准許。原審主文第1項命上訴人給付超過3萬9,445元本
21 息及第2項命上訴人提撥至系爭勞退專戶超過4,254元部分，
22 為上訴人敗訴之判決，尚有未合，上訴人指摘原判決此部分
23 不當，求為廢棄，為有理由，爰由本院改判如主文第2項所
24 示；至於原審主文第1項命上訴人給付3萬9,445元本息及第2
25 項命上訴人提撥4,254元至系爭勞退專戶，並無違誤，上訴
26 人上訴意旨請求廢棄改判，即無理由，應駁回上訴。

27 六、本案事證已明，兩造其餘主張陳述及所提之證據，經審酌後
28 認與判決結果無影響，爰不逐一論述。

29 七、據上論結，上訴人之上訴為一部有理由，一部無理由，判決
30 如主文。

31 中 華 民 國 112 年 5 月 23 日

勞工法庭 審判長法官 張瑞蘭
法官 林孟和
法官 廖穗蓁

正本係照原本作成。
不得上訴。

書記官 黃美珍

中華民國 112 年 5 月 23 日

【附表一】：

編號	投保公司	投保日期	薪資、資遣費、加班費、提撥退休金等
1	國祥保全公司	102年11月19日至103年2月1日	
2	國強保全公司	103年2月13日至103年3月3日	①薪資1萬6,021元、②提撥800元
3	國祥保全公司	103年2月25日至103年3月3日	
4	國祥保全公司	103年4月15日至103年8月6日	
5	銘廬保全公司	103年8月26日至104年3月17日	①薪資14萬5,793元、②提撥7,874元、③加班費3萬6,509元、④資遣費7,223元、⑤制服費2,400元、⑥提撥4,668元
6	福將保全公司	104年3月30日至104年4月3日	①薪資1,677元、②提撥183元
7	東京都保全公司	104年4月17日至104年5月29日	①薪資3萬8,611元、②提撥2,263元
8	俊邦保全公司	104年7月16日至105年5月3日	①薪資24萬350元、②提撥1萬1,726元 ③加班費3萬5,000元
9	強固保全公司	105年5月23日至105年5月25日	①薪資2,480元、②提撥126元
10	真愛幸福社區管理委員會	105年5月28日至106年3月17日	①薪資24萬4,800元、中秋禮金1,000元、 ②提撥1萬3,961元、③加班費1,400元、 ④資遣費1萬300元、⑤預告期間工資1萬2,000元、⑥提撥1,101元
11	浩瀚保全公司	106年8月1日至106年9月5日	①薪資1,862元、②資遣費200元、 ③提撥42元

【附表二】

- (一)103年1月28日起至103年4月12日(2月+14日)+103年8月6日至106年10月3日(3年1月+28日)=3年4月+12日。
- (二)依每月工資2萬8,000元計算，得請求工資數額為113萬1,200元【計算式：28,000×(3×12+4+12/30)=1,131,200】。
- (三)應扣除：
- 1.被上訴人於上開期間在其他投保公司領取之薪資69萬2,794元(計算式：1,862+200+240,350+145,793+1,677+38,611+2,480+16,021+244,800+1,000=692,794)。
 - 2.被上訴人於上開期間交通費花費約630元至700元(平均值為665元)，3年46,866】。
 - 3.被上訴人在其他投保公司取得之加班費、資遣費、制服費、預告工資 提撥勞退金、和解金額工資部分計為14萬2,535元(計算式：36,509+35,000+7,223+2,400+1,400+10,300+12,000+37,703=142,535)。
- (四)基上，被上訴人得請求金額應為26萬9,005元【計算式：1,131,200-(692,794+26,866+142,535)=269,005】。

【附表三】

- (一)兩造勞動契約於106年10月3日終止前仍然存續，上訴人於103年2、3月及103年9月至106年9月共3年3月期間，均完整1個月未提撥退休金，依勞工退休金月提繳工資分級表所示，上訴人每月須提撥金額為1,728元，此段期間共應提撥6萬7,392元(計算式：1,728×39=67,392)。
- (二)依系爭前案認定被上訴人103年1月、103年4月、103年8月每月工資分別為3萬4,072元、2萬1,070元、6,836元，加計3日(103年1月29、30、31日共3日)、11日(103年4月1日至11日)、25日(103年8月7日至31日)之工資2,710元(28,000×3/31)、1萬267元(28,000×11/30)、2萬2,581元(28,000×25/31)，被上訴人於該3月每月工資分別為3萬6,782元、3萬1,337元、2萬9,417元，月提繳工資分別為3萬8,200元、3萬1,800元、3萬300元，依此計算上訴人應提繳金額分別為2,292元、1,908元、1,818元，扣除上訴人已提繳金額2,088元、1,314元、450元，上訴人尚應各補提204元、594元、1,368元。
- (三)被上訴人於106年10月3日終止勞動契約，106年10月被上訴人得請求之工資為2,710元(計算式：28,000×3/31=2,709.6)，月提繳工資為3,000元，上訴人應提撥之金額為180元。
- (四)上訴人應提撥金額總計為6萬9,738元(計算式：67,392+204+594+1,368+180=69,738)，扣除被上訴人由其他投保公司提撥金額合計4萬5,041元(計算式：800+7,874+183+2,263+11,726+126+13,961+42+4,668+

(續上頁)

01

$1,101 + 2,297 = 45,041$) , 上訴人尚應補提2萬4,697元 (計算式 : $69,738 - 45,041 = 24,697$) 。