

臺灣高等法院臺南分院民事判決

112年度勞上易字第6號

上訴人 阿里山東方明珠國際大飯店股份有限公司

法定代理人 陳光堯

訴訟代理人 施泓成律師

被上訴人 方柏皓

呂侑玲

林芋秀

陳姵吟

共 同

訴訟代理人 曾翔律師

上列當事人間請求給付工資事件，上訴人對於中華民國112年1月16日臺灣嘉義地方法院111年度勞訴字第2號第一審判決提起上訴，本院於112年11月15日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原判決關於命上訴人給付逾如附表七「應付金額總計」之金額本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，被上訴人在第一審之訴駁回。

上訴人其餘上訴駁回。

第一、二審訴訟費用，由上訴人負擔百分之九十二，餘由被上訴人負擔。

事實及理由

一、被上訴人主張：伊等分別自附表一所示到職日起受僱於上訴人，原先之每月薪資大致包括底薪（薪資單上稱「薪資」）、全勤獎金、班別津貼等，各如附表二至五所示。嗣為因應嚴重特殊傳染性肺炎流行疫情，上訴人經主管機關即行政院衛生福利部（下稱衛福部）徵調為集中檢疫場所，並依傳染病防治法規定徵調伊等為疫情隔離場所之支援人員，任職機關為衛福部○○醫院（下稱○○醫院），依「指定徵

用設立檢疫隔離場所及徵調相關人員作業程序與補償辦法」
（下稱系爭補償辦法）第8條第1款及第2款第4目規定，伊等
為支援之非醫療人員，於支援防疫之日，上訴人除依法仍須
給付原先之日薪外，伊等可額外獲得每日新臺幣（下同）1,
500元之防疫津貼，詎上訴人竟片面將伊等於徵調期間之防
疫津貼併入薪資，而主張為薪資之一部分，於民國110年3月
至6月僅發給伊等每日300元之防疫津貼（薪資單上稱「任務
加給」）；於同年7月則完全未發給防疫津貼；於同年8月
後，因○○醫院將防疫津貼直接撥入伊等帳戶，上訴人於同
年9月及10月又片面將伊等薪資扣除防疫津貼金額，於同年1
0月另短付被上訴人方柏皓底薪13,600元及全勤獎金1,000元
共14,600元；被上訴人呂侑玲職務加給3,000元；被上訴人
林芋秀證照加給2,000元，已違背勞動基準法（下稱勞基
法）第22條第2項規定工資應全額給付之義務，經伊等向○
○醫院提出申訴，上訴人即以公告方式片面進行調動，且自
同年11月起不指派工作予伊等，亦未給付工資，經兩造於同
年11月15日依勞資爭議處理法進行調解，惟調解不成立，伊
等遂寄發存證信函予上訴人，依勞基法第14條第1項第5款、
第6款規定終止兩造間勞動契約，上訴人已於同年11月18日
收受而生終止效力。爰依兩造間勞動契約、勞基法第22條第
2項、系爭補償辦法第8條、民法第179條規定，擇一請求上
訴人給付如附表一所示「未領薪資及防疫津貼」之金額；另
依勞工退休金條例第12條第1項規定，以伊等於110年5至10
月應得工資總額（不含防疫津貼）計算平均工資，請求上訴
人給付如附表一所示之資遣費等語。為此，請求上訴人應分
別給付被上訴人如附表一所示「應付金額總計」之金額，及
均自起訴狀繕本送達翌日即111年1月22日起至清償日止，按
週年利率百分之5計算之利息（原審判命上訴人如數給付，
並為准、免假執行之宣告，上訴人聲明不服，提起上訴。至
於被上訴人於原審敗訴部分未聲明不服，非本件審理範圍，
不予贅述）。並答辯聲明：上訴駁回。

01 二、上訴人則以：本件防疫人員係由伊徵求自願之員工前往，其
02 他無意願之員工除請無薪假外，則由伊調往兆麗農場工作，
03 被上訴人經徵調時，兩造已有協議於徵調期間被上訴人僅能
04 領取薪資及支援防疫之特別津貼（即「任務加給」）每日30
05 0元，不能同時領取防疫津貼，此於薪資單上已經載明，如
06 被上訴人能同時領取防疫津貼，對被調往兆麗農場工作之員
07 工即有同工不同酬之情形，顯非公平，且被上訴人當時若有
08 告知其等除領取原有薪資外，尚要額外領取防疫津貼，伊自
09 得調派其他員工前往支援防疫，而將被上訴人調往兆麗農場
10 工作。再依系爭補償辦法第8條規定，僅有醫療機構人員可
11 以同時領取薪資及防疫津貼，而被上訴人為「其他人員」，
12 僅給予防疫津貼每日1,500元，而無薪資可領取。又伊提供
13 員工給衛福部作為檢疫人員，於支援防疫期間該支援之員工
14 無法從事伊原有工作，致伊產生營業損失，故防疫津貼應屬
15 伊因防疫需求所受有形及無形之財產上特別犧牲之防疫補償
16 收入。因伊於被上訴人受徵調期間仍有按月給付被上訴人薪
17 資，被上訴人並無損失，並額外領有伊給付之特別津貼每日
18 300元，伊並無苛扣工資。且被上訴人係伊提報給衛福部為
19 ○○醫院工作，伊之角色類似派遣事業單位，○○醫院為要
20 派單位，被上訴人同於派遣勞工，此為伊需要給付薪資，被
21 上訴人卻為○○醫院工作之原因，是○○醫院給付之津貼應
22 為伊之對價。另被上訴人在支援防疫期間，工作內容由旅館
23 勞務改為檢疫勞務而受領勞務報酬，屬薪資所得，依法應辦
24 理所得扣繳申報，故被上訴人只能受領一份工資，若被上訴
25 人同時受領防疫津貼及伊之固有薪資，則有兩頭受惠之雙薪
26 情形，顯不合理。衛福部雖於110年8月後將防疫津貼直接匯
27 入被上訴人之帳戶，仍屬伊同意衛福部直接匯入被上訴人帳
28 戶之指示交付性質，並未改變津貼之本質是衛福部給予伊之
29 損失補償收入，亦未改變被上訴人係為伊提供檢疫勞務而受
30 有勞務報酬（薪資所得），故防疫津貼應由伊領取。且依
31 民法第487條規定，伊得就被上訴人於他處服勞務所得之利

01 益即津貼補償從其報酬內扣除，否則被上訴人即有不當得
02 利。況被上訴人於徵調期間之上班天數較旅館業務時期更
03 少，實際受領之總工資（不含防疫津貼）卻更高，並無不利
04 於渠等或致渠等權益受損情形。是伊扣取防疫津貼於法有
05 據，並無短付工資情形。又兩造因工資爭議經○○醫院協調
06 未果，被上訴人於防疫期間屢有負面情緒反應而影響檢疫工
07 作，經伊之主管告知後仍未收斂，被上訴人呂侑玲於100年1
08 0月8日帶頭不服伊之指揮監督，經伊以同年10月13日公告懲
09 處，並對其餘被上訴人3人為口頭告誡，嗣因被上訴人不願
10 意簽署檢疫「留任同意書」，伊不得已將被上訴人調至兆麗
11 農場，符合勞基法第10條之1規定之調動原則，被上訴人並
12 無拒絕之權利，伊並無不予排班而違反勞基法第14條第1項
13 第6款之情形。又方柏皓於110年9月及10月之薪資僅係薪資
14 單格式調整，伊並無短付薪資，方柏皓甚至有溢領情形，且
15 方柏皓經伊調整工作地點，本應於110年10月14日報到，但
16 其拒絕前往亦未請假，經伊以存證信函告知後仍未前往，並
17 自行前往檢疫所上班至同年10月16日，其後伊未免其曠職，
18 先以請假方式處理，並仍給付其該月份薪資，因其並無全
19 勤，故伊未給付全勤獎金。伊未給付呂侑玲110年10月之職
20 務加給3,000元，係因此為其擔任組長之主管加給，而呂侑
21 玲於遭徵調期間並未從事主管職務，伊本無須給付主管加
22 給，僅因念舊而持續發放，惟呂侑玲未盡主管責任不服伊之
23 指揮監督經伊記大過即免除主管職務，且呂侑玲自同年10月
24 15日起未提供勞務，經伊以存證信函告知仍未前往報到，且
25 未請假，伊未免其曠職，主動代其請假，伊自得停發主管加
26 給。伊未給付林芋秀110年10月之證照加給，係因林芋秀所
27 取得之證照為勞安證照，其於遭徵調期間從事之工作內容係
28 由主管機關安排，伊並未受勞務給付，且林芋秀自110年10
29 月15日起即未提供勞務，經伊以存證信函告知其仍未前往報
30 到，且未請假，伊未免其曠職，主動代其請假，伊自無須給
31 付證照加給。因此，伊並無違反勞基法第14條第1項第5款之

情形。故被上訴人終止契約並不合法，請求伊給付資遣費，為無理由等語，資為抗辯。並上訴聲明：(一)原判決不利於上訴人部分廢棄。(二)上開廢棄部分，被上訴人在第一審之訴駁回。

三、兩造不爭執事項為：

(一)被上訴人分別於附表一所示之到職日起受僱於上訴人，職稱各如附表一所示，兩造並簽訂有不定期勞動契約書（原審卷一第37至51頁）。被上訴人均於110年11月18日離職。

(二)衛福部為防治嚴重特殊傳染性肺炎疫情緊急應變之需要，依嚴重特殊傳染性肺炎中央流行疫情指揮中心指揮官之指示，依傳染病防治法第53條之規定，先後以110年2月24日衛授疾字第1100400217A號、110年5月31日衛授疾字第1100400624G號徵用處分書（原審卷一第388、445頁），徵用上訴人飯店為集中檢疫場所即南區中埔檢疫所，徵用期間分別為110年2月18日至同年6月30日、同年7月1日至同年12月31日，徵用區域為全棟。被上訴人自110年2月18日起至離職止，被徵調在上訴人處協助執行集中檢疫場所之行政後勤（後勤組）等相關防治工作。

(三)依○○醫院110年10月7日嘉醫秘字第1102002828號函（原審卷一第105頁）、被上訴人於110年3至10月之衛福部嚴重特殊傳染性肺炎集中檢疫工作人員津貼補償申請書（同卷第107至169頁）、薪資單（同卷第53至97頁）所示，被上訴人於110年3至10月之受徵調期間，任職機關為○○醫院，職稱為後勤組，徵調地點為南區中埔檢疫所，適用「其他人員：新臺幣1,500元/日」，按其防疫出勤日數申請防疫津貼。於110年3至7月，○○醫院按月將上開申請之防疫津貼匯入上訴人帳戶（兆豐國際商業銀行○○分行帳號000000000000號），惟於同年3至6月，上訴人僅按被上訴人防疫出勤日數給予每日300元之「任務加給」（每日差額為1,200元）；於同年7月上訴人則全未發給（每日1,500元）；於同年8至10月，○○醫院將上開申請之防疫津貼直接匯款至被上訴人之指定帳

戶，惟上訴人將同年9月、10月發給之防疫津貼金額全數自被上訴人之薪資中扣除（每日1,500元）。

(四)兩造於110年11月15日就本件為勞資爭議調解，惟調解不成立。經被上訴人寄發存證信函予上訴人為終止勞動契約之意思表示（本院卷第233至239頁），上訴人於同年月18日收受。

(五)被上訴人於110年3至10月之防疫出勤日數、打卡紀錄日數、補休/特休日數、公司應出勤日數，如附表六即【上訴人提出之附表1】（本院卷第277頁）所示。上訴人於上開期間給付被上訴人之薪資及項目分別如附表二至五所示。被上訴人主張有上開各附表所載「未領防疫津貼」及「已領防疫津貼遭扣薪」，且上訴人於110年10月未付下列薪資：1.方柏皓底薪13,600元及全勤獎金1,000元共14,600元；2.呂侑玲職務加給3,000元；3.林芋秀證照加給2,000元，以上各項上訴人均不爭執未為給付，惟主張均不應給付。

(六)若被上訴人之請求為有理由，兩造對附表一之計算式及計算金額不爭執。

四、本件之爭點：

(一)被上訴人主張於受徵調期間，上訴人除給付伊等日薪外，尚應給付防疫津貼每日1,500元，依兩造間勞動契約、勞基法第22條第2項、系爭補償辦法第8條，與民法第179條，擇一請求上訴人給付如附表一所示「未領薪資及防疫津貼」，有無理由？

(二)被上訴人主張依勞基法第14條第1項第5款、第6款規定，終止兩造間勞動契約，並依勞工退休金條例第12條第1項規定，請求上訴人給付如附表一所示之資遣費，有無理由？

五、本院之判斷：

(一)上訴人應給付被上訴人如附表七所示「未領薪資及防疫津貼」：

1.被上訴人分別於附表一所示之到職日起受僱於上訴人，職稱各如附表一所示，兩造並簽訂有不定期勞動契約書；嗣衛福

部於110年2月18日至同年12月31日徵用上訴人飯店（全棟）為嚴重特殊傳染性肺炎之集中檢疫場所即南區中埔檢疫所，被上訴人均被徵調在上訴人處協助執行防疫之行政後勤工作，任職機關為○○醫院，職稱為後勤組，適用「其他人員：新臺幣1,500元/日」，並按其防疫出勤日數申請防疫津貼，被上訴人於110年3至10月受徵調期間之防疫出勤日數如附表六示所示，於同年3至7月，○○醫院按月將申請之防疫津貼匯入上訴人帳戶，惟於同年3至6月，上訴人僅按被上訴人防疫出勤日數給予每日300元之「任務加給」（每日差額為1,200元）；於同年7月上訴人則全未發給防疫津貼（每日1,500元）；於同年8至10月，○○醫院將申請之防疫津貼直接匯款至被上訴人之指定帳戶，惟上訴人將同年9月、10月所發給之防疫津貼金額全數自被上訴人之薪資中扣除（每日1,500元），以上薪資給付情形分別如附表二至五所示，另上訴人於110年10月未給付方柏皓底薪13,600元及全勤獎金1,000元共14,600元；呂侑玲職務加給3,000元；林芋秀證照加給2,000元等情，為兩造所不爭執（兩造不爭執事項(一)至(三)、(五)）。

2.被上訴人主張上訴人應給付如附表一所示「未領薪資及防疫津貼」，上訴人則主張均不應給付，並以前詞置辯，經查：

(1)上訴人主張依兩造之勞資協議，被上訴人於受徵調期間，除領取原有薪資及上訴人給予支援防疫之「任務加給」每日300元外，不能領取防疫津貼乙節，被上訴人則否認兩造間有此協議，觀之被上訴人110年3至10月薪資單（原審卷一第53至97頁），於110年3至5月薪資單中，在應支金額欄中均有列「任務加給」之項目，於110年6月薪資單中該項目雖改為「防疫津貼」，但仍係以每日300元計算，且於110年3月薪資單下方之備註記載：「於本公司被政府徵調為檢疫期間，為保障員工工作權益（包含本薪、各項津貼、工作年資及特休假等計算維持不變）及應提供對應之勞務，工作地點調整為本公司所在地（東方明珠飯店）或兆麗農場（視職務而

定），並為體恤參與檢疫工作之員工，於上述原工作權益基礎下，本公司額外增發特別津貼。支援嘉醫同仁，檢疫津貼已併入薪資。其薪資不足部分，由公司負責補足。」等語，方柏皓、林芋秀、陳颯吟該月薪資單下方備註內容於上開「特別津貼」等字後方並有記載「（以實際出勤參與檢疫工作天數*日津貼300元）」等語。惟上開薪資單均為上訴人單方製作之文書，並不能證明兩造間已達成如薪資單備註內容之協議，及被上訴人已同意於受徵調期間，除領取原有薪資及上訴人給予之支援防疫「任務加給」每日300元外，不能領取防疫津貼之事實。再依上訴人提出之員工(LINE名稱「南宮毅雪」)與被上訴人方柏皓於110年10月15日LINE對話紀錄（本院卷第171頁），方柏皓亦明確表示不同意上訴人自其薪資中扣除防疫津貼金額；而依上訴人提出之員工張瀨文與特助間LINE對話紀錄（同卷第193頁），張瀨文雖向上訴人之特助稱「您說如果要全部津貼，要侑玲下個月不要排那個人的班」等語，亦無從證明兩造間確有達成上訴人所主張之協議。再由上訴人提出之110年10月8日勞動條件協議書8份（同卷第217至232頁），其中由林芋秀、陳颯吟簽名之協議書中均未勾選【乙方同意領取「原薪資金額+（每日津貼300）*工作天數」計算之金額，惟，應扣除乙方當月已向○○醫院所領取之津貼金額】之項目，且無經方柏皓、呂侑玲簽名之協議書，自無從證明兩造間已有達成上訴人主張之協議。復依上訴人聲請傳喚之證人即原任職上訴人駐店經理之林郁忻於本院到庭證述：徵召期間其為被上訴人直接主管，公司係先詢問夥伴是否有意願為防疫戰士而徵召出來，其他員工則安排到兆麗農場，薪資不變，一開始沒有提到津貼，啟動後發放薪水時才知道有津貼，1天300元，當時防疫作業是特助李艾臻直接交辦，對口是戰士班長呂侑玲，被上訴人是自願擔任防疫戰士，不清楚招募時公司如何跟被招募人員約定如何給薪，防疫相關事務是由特助做主導等語（本院卷第265至271頁），亦不能證明兩造間有上訴人主張之協

01 議存在。因此，上訴人主張依兩造之勞資協議，被上訴人於
02 受徵調期間除領取原有薪資及上訴人給予支援防疫之「任務
03 加給」每日300元外，不能領取防疫津貼乙節，尚非可採。

04 (2)按無法律上之原因而受利益，致他人受損害者，應返還其利
05 益。雖有法律上之原因，而其後已不存在者，亦同。民法第
06 179條定有明文。次按工資由勞雇雙方議定之。但不得低於
07 基本工資。工資應全額直接給付勞工。勞基法第21條第1
08 項、第22條第2項前段亦有明文。再按中央流行疫情指揮中
09 心成立期間，各級政府機關得依指揮官之指示，指定或徵用
10 公、私立醫療機構或公共場所，設立檢疫或隔離場所，並得
11 徵調相關人員協助防治工作；必要時，得協調國防部指定國
12 軍醫院支援。對於因指定、徵用、徵調或接受隔離檢疫者所
13 受之損失，給予相當之補償。前項指定、徵用、徵調、接受
14 隔離檢疫之作業程序、補償方式及其他應遵行事項之辦法，
15 由中央主管機關定之。為傳染病防治法第53條第2項、第3項
16 所明定。依上開規定訂定之系爭補償辦法，第2條第2項規定
17 「本辦法所稱其他人員，指非屬醫事人員，為設立檢疫或隔
18 離場所必要之工作人員」；第8條規定「人員薪資及津貼補
19 償計算自徵調日起至結束日止，其補償項目及基準如下：一
20 薪資部分：比照原日薪計算。(一)任職於公立醫療機構人員：
21 由原任職機構發給；如原任職機構未發給者，由設立機關發
22 給。(二)任職於私立醫療機構人員：由設立機關發給。二津貼
23 部分，由設立機關依其擔任下列職務之一發給：(一)醫師：每
24 人每日新臺幣一萬元。(二)護理人員：每人每班新臺幣五千
25 元。(三)前二目以外之醫事人員：每人每日新臺幣二千元。(四)
26 其他人員：每人每日新臺幣一千五百元。」；第7條第2款規
27 定「公共場所之徵用：參照指定、徵用當時同區域或臨近公
28 共場所之房地租金加計二成補償。徵用期間未滿十五日者，
29 其補償費以十五日計算；逾十五日未達三十日者，其補償費
30 以三十日計算。」

31 (3)依前揭補償辦法之規定，可見防疫主管機關衛福部對於人員

01 受徵調及場所受徵用係分別定有不同之補償項目及基準。被
02 上訴人依系爭補償辦法第8條第2款第4目規定，按防疫出勤
03 日數所申請之防疫津貼每日1,500元，乃主管機關給予受徵
04 調人員即被上訴人之補償，並非給予受徵用場所即上訴人之
05 補償，而上訴人受徵用之補償，則如衛福部110年4月6日衛
06 部管字第0000000000A號函所載明：本部徵用貴飯店(全棟)
07 ……徵用場所補償費每月396萬元整，採按月支付等語(原
08 審卷一第275至277頁)。參以○○醫院111年7月29日嘉醫秘
09 字第0000000000A號函記載：上訴人之檢疫所後勤組工作人
10 員所領取防疫津貼補償金非屬中埔檢疫所籌備會議紀錄所列
11 徵收費用，係屬不同項目，防疫津貼補償申請乃依據「衛生
12 福利部嚴重特殊傳染性肺炎集中檢疫工作人員津貼補償申請
13 原則」(下稱系爭津貼申請原則)辦理，由上訴人後勤組依
14 規定將出勤人員逐月造冊送該院審定，該院複審後簽核首長
15 核准並函報衛福部請領津貼費用，衛福部核定請領之津貼費
16 用函復該院，該依據此函定公文將工作人員補償津貼匯款入
17 上訴人，由上訴人轉發給造冊之上班人員。110年10月4日衛
18 福部疾病管制署及附屬醫療及社會福利機構管理會接獲本所
19 工作人員陳情無領到津貼乙案，本院於110年10月7日以嘉醫
20 秘字第1102002828號函文上訴人重申為確保人員權益，請上
21 訴人依系爭津貼申請原則規定辦理，並自110年8月份起將依
22 該原則規定撥付予申請人指定帳戶等語(同卷第357至358
23 頁)，足見於110年3至7月之徵調期間，衛福部所核發之被
24 上訴人防疫津貼，僅係由上訴人代為受領，上訴人受領後仍
25 應依法轉發予被上訴人。上訴人另主張衛福部於110年8月後
26 將防疫津貼直接匯入被上訴人之帳戶，仍屬上訴人同意衛福
27 部直接匯入被上訴人帳戶之指示交付性質，並未改變津貼之
28 本質是衛福部給予上訴人之損失補償收入，故防疫津貼應由
29 伊領取等語，亦無理由。

30 (4)上訴人又主張若經徵調之防疫人員除可領取防疫津貼外，尚
31 可領取伊所發給之特別津貼，對於該公司被調往兆麗農場工

01 作之員工即有同工不同酬之情形，顯非公平乙節。惟上訴人
02 於110年3至6月所發給被上訴人之任務加給，實係將衛福部
03 核發予被上訴人之防疫津貼每日1,500元，扣除1,200元後，
04 每日僅發給300元，並無使被上訴人同時領有防疫津貼每日
05 1,500元及任務加給每日300元之情形。再者，被上訴人因受
06 徵調為防疫人員而受有感染嚴重特殊傳染性肺炎（即新型冠
07 狀病毒）之高度風險，國家機關因而給予特別補償即防疫津
08 貼，此與上訴人之其他被調往兆麗農場工作之員工，所承擔
09 之生命、身體安全之危險，完全不能相提並論，並無同工不
10 同酬之情形。

11 (5)上訴人再主張依系爭補償辦法第8條規定，僅有醫療機構人
12 員可以同時領取薪資及防疫津貼，而被上訴人為「其他人員」，
13 僅給予防疫津貼每日1,500元，而無薪資可領取乙節，惟系爭補償辦法第8條第1款規定薪資比照原日薪計算，
14 雖僅列有任職於公立及私立醫療機構人員分別由何機關發給，而未就醫事人員以外之其他防疫工作人員之薪資發給為
15 規範，然此仍不能排除被上訴人依兩造間勞動契約及勞基法
16 第21條第1項、第22條第2項前段受領薪資之權利，且依醫事
17 人員得同時領取原有薪資及防疫津貼之立法精神，可見兩者
18 並非擇一之性質，防疫津貼乃政府給予之額外特別補償性
19 質，不能因受領防疫津貼而剝奪原有薪資，此於醫事人員以
20 外之其他防疫工作人員亦應為相同之對待，始符合憲法之平
21 等原則，倘將系爭補償辦法第8條解釋為其他防疫工作人員
22 因從事防疫工作而僅能領取防疫津貼，並喪失領取原有薪資
23 之權利，將無人願意犧牲自身安全去從事防疫工作，當非立
24 法原意，至於上訴人作為受徵用場所所遭受之損失，主管機
25 關衛福部亦已另為補償，上訴人自不能以因遭徵用而受有損
26 失為由，即自行扣取衛福部核發予被上訴人之防疫津貼，或
27 於被上訴人之薪資中扣除防疫津貼之金額。

30 (6)上訴人復主張伊將被上訴人提報給衛福部為○○醫院工作，
31 伊之角色類似派遣事業單位，○○醫院為要派單位，被上訴

人同於派遣勞工，故○○醫院給付之津貼應為伊之對價乙節，惟兩造與○○醫院之關係並非派遣關係，且防疫津貼係政府依法發給被上訴人之補償，已如前述，上訴人主張防疫津貼為其對價，顯無理由。上訴人再主張依民法第487條規定，伊得就被上訴人於他處服勞務所得之利益即津貼補償從其報酬內扣除乙節，惟按民法第487條係規定「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。但受僱人因不服勞務所減省之費用，或轉向他處服勞務所取得，或故意怠於取得之利益，僱用人得由報酬額內扣除之。」，此與本件被上訴人係經上訴人提報為防疫人員而受徵調於上訴人場所（經徵用為中埔檢疫所）執行防疫工作之情形並不相同，被上訴人亦未於上訴人以外之他處服勞務，且防疫津貼既為原有薪資以外之特別補償性質，自不得於原有薪資內予以扣除。

(7)至於被上訴人受徵調期間之防疫出勤日數，雖較公司應出勤日數為少，惟實際打卡紀錄日數，除110年10月（下半月被上訴人不同意上訴人之調動，詳後述）以外，其餘月份則大致相當於公司應出勤日數，有兩造不爭執之附表六可參，上訴人並於本院陳稱：實際打卡紀錄日數超出防疫出勤日數之部分，被上訴人也是在防疫旅館做防疫工作，是因為國家給的防疫名額較少，但上訴人自行排班結果，實際到勤人數較多等語（本院卷第320至321頁），足認被上訴人於受徵調期間仍係基於上訴人排班結果而於上訴人場所提供勞務，上訴人在兩造未合意變動勞動條件之情形下，自不得無故扣除被上訴人原有薪資。

(8)綜上，基於防疫津貼為政府給予防疫人員之額外特別補償性質，被上訴人應可同時領取原有薪資及防疫津貼，可以認定。於110年3至7月被上訴人受徵調期間，衛福部所核發予被上訴人之防疫津貼，僅係由上訴人代為受領，上訴人受領後仍應依法轉發予被上訴人，詎上訴人於110年3至6月，僅依被上訴人之防疫出勤日數，以「任務加給」之名義，在其

01 等薪資中給付每日300元，致被上訴人於此期間受有依防疫
02 出勤日數計算之未領防疫津貼差額每日1,200元之損害；於1
03 10年7月則完全未給付防疫津貼予被上訴人，致被上訴人於
04 該月受有依防疫出勤日數計算之未領防疫津貼每日1,500元
05 之損害，上訴人違反權益歸屬對象取得其利益，對於被上訴
06 人而言，即係無法律上原因而受有上開不當得利，被上訴人
07 依民法第179條規定請求返還上開未領之防疫津貼，自屬有
08 據。於110年8至10月被上訴人受徵調期間，○○醫院將防疫
09 津貼直接匯款至被上訴人之指定帳戶，惟上訴人於同年9
10 月、10月將發給之防疫津貼金額全數自被上訴人之薪資中扣
11 除（每日1,500元）（兩造不爭執事項(三)）。其中就110年9
12 月被上訴人之薪資遭扣除其等所領取之防疫津貼金額部分，
13 並無任何正當理由，業已違反兩造間勞動契約及勞基法第21
14 條第1項、第22條第2項前段規定，而有積欠工資未付之情
15 形，被上訴人請求上訴人給付此部分積欠之工資，亦屬有
16 據。

17 (9)至於110年10月，上訴人雖有從被上訴人之薪資中扣除其等
18 所領取之防疫津貼金額（每日1,500元）之情形，惟觀之被
19 上訴人當月薪資單（原審卷一第61、77、87、97頁），於其
20 上「應支金額」部分，均另列有「CDC免稅津貼」即上訴人
21 所稱「任務加給」，且該項金額係依被上訴人當月之防疫津
22 貼出勤日數以每日1,500元計算（並非如110年3至6月僅以每
23 日300元計算），而此項金額與被上訴人當月之「已領防疫
24 津貼遭扣薪資」即薪資單上所列「CDC直接撥付免稅津貼」
25 完全一致，再對照被上訴人110年8、9月薪資單（同卷第5
26 9、73至75、85、95頁）均未列有「任務加給」之項目，由
27 此可見，上訴人從被上訴人110年10月薪資中所扣除之已領
28 防疫津貼金額，僅係會計作帳上，先於當月應付薪資中，額
29 外以「任務加給」之名義，給與被上訴人當月已領防疫津貼
30 同額之薪資，之後再以○○醫院直接撥付為由，扣除同一筆
31 金額，實際上計算之結果，被上訴人當月薪資並無因防疫津

貼而有遭剋扣之情形（至於底薪差額、全勤獎金、職務加給、證照加給短少部分則詳後述），此與上訴人從被上訴人110年9月薪資中所扣除之已領防疫津貼金額，確實為短付工資之情形顯然不同。因此，被上訴人主張於110年10月因遭上訴人從薪資中扣除已領防疫津貼致有工資短少之情形，顯有誤會，故被上訴人依兩造間勞動契約、勞基法第22條第2項、系爭補償辦法第8條、民法第179條規定，擇一請求上訴人給付如附表二至五所示110年10月「已領防疫津貼遭扣薪資」之金額，為無理由。

(10)上訴人於110年10月未給付方柏皓底薪13,600元及全勤獎金1,000元共14,600元；呂侑玲職務加給3,000元；林芋秀證照加給2,000元，已如前述。上訴人雖主張不應給付方柏皓、呂侑玲、林芋秀上開工資，惟查：

①依附表二所示方柏皓薪資明細，於110年10月之底薪確實較同年3至9月之底薪減少13,600元，但附表三至五所示之呂侑玲、林芋秀、陳颯吟之薪資明細則無此情形，足見上訴人所稱未付方柏皓上開底薪差額僅為薪資單格式調整而無短付薪資之情形，並不足採。至於上訴人主張方柏皓經伊調整工作地點而未報到，故無須給付其全勤獎金乙節。惟按「雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應符合下列原則：一、基於企業經營上所必須，且不得有不當動機及目的。但法律另有規定者，從其規定。二、對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變更。三、調動後工作為勞工體能及技術可勝任。四、調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助。五、考量勞工及其家庭之生活利益。」勞基法第10條之1定有明文。查方柏皓原工作地點為上訴人飯店，嗣上訴人經徵用為中埔檢疫所後，方柏皓亦經徵調於該檢疫所擔任防疫人員，於徵調期間尚未屆滿前，並無不能繼續於該工作場所提供勞務之情形，但上訴人僅因前述兩造間對於防疫津貼應由何方領取之爭議，被上訴人不同意上訴人違法未給付防疫津貼或於薪資中逕行扣除，即片面變更兩造勞動契約關於工作場所

01 之勞動條件，將方柏皓調動至兆麗農場，有被上訴人提出之
02 上訴人公告在卷可查（原審卷一第173頁），而方柏皓已拒
03 絕調動，並以存證信函向上訴人為終止契約之意思表示（本
04 院卷第233頁），上訴人調動方柏皓尚難認為企業經營所必
05 要，且顯有不當動機及目的，對於方柏皓已屬不利之變更，
06 並不符合勞基法第10條之1規定之要件，其調動自難認為合
07 法，方柏皓拒絕前往該非法調動之工作場所，為有理由，上
08 訴人以此為由不予給付全勤獎金，自屬無據。因此上訴人確
09 有短付方柏皓110年10月之底薪13,600元及全勤獎金1,000元
10 共14,600元等工資之事實，可以認定，方柏皓請求給付此部
11 分工資，為有理由。

12 ②上訴人主張呂侑玲於遭徵調期間並未從事主管職務，伊本無
13 須給付主管加給，僅因念舊而持續發放，惟呂侑玲未盡主管
14 責任不服伊之指揮監督經伊記大過即免除主管職務，且呂侑
15 玲經伊調整工作地點而未報到，伊自得停發主管加給等情。
16 惟呂侑玲薪資中之職務加給即主管加給，上訴人原均按月給
17 付，自屬上訴人與呂侑玲間勞動契約內容，不容上訴人任意
18 變動，且呂侑玲於受徵調期間仍有基於主管職務而從事排班
19 工作，此有前揭上訴人提出之員工張瀞文與特助間LINE對話
20 紀錄可佐（本院卷第193頁），再依證人林郁忻前開證述，
21 呂侑玲為戰士班長，為上訴人之特助交辦相關防疫作業之對
22 口人員（同卷第268頁），上訴人主張呂侑玲於遭徵調期間
23 未從事主管職務，顯非事實。至於上訴人主張呂侑玲不服伊
24 之指揮監督而予以記大過、免除主管職務，及呂侑玲經伊調
25 整工作地點而未報到等節，固提出上訴人之公告為證（原審
26 卷一第327、173頁），惟該公告中並未免除呂侑玲之主管職
27 務，且該公告雖稱呂侑玲有不服指揮監督乙情，但兩造間除
28 有前述防疫津貼應由何方領取之爭議外，並無其他勞資糾
29 紛，而防疫津貼確實依法應給付予被上訴人，上訴人僅因渠
30 等不同意即片面變更兩造間勞動契約關於工作場所之勞動條
31 件，將呂侑玲調動至兆麗農場，該調動自非合法（理由同前

述方柏皓部分)，而呂侑玲已拒絕調動，並以存證信函向上訴人為終止契約之意思表示(本院卷第235頁)，上訴人以此為由不予給付職務加給，顯無理由。是上訴人確有短付呂侑玲110年10月職務加給3,000元之工資之事實，可以認定，呂侑玲請求給付此部分工資，為有理由。

③上訴人主張林芋秀所取得之證照為勞安證照，其於遭徵調期間從事之工作內容係由主管機關安排，伊並未受勞務給付，且林芋秀經伊調整工作地點而未報到，伊自無須給付證照加給。惟林芋秀薪資中之證照加給，上訴人原均按月給付，自屬上訴人與林芋秀間勞動契約內容，不容上訴人任意變動，且兩造間僅有前述防疫津貼應由何方領取之爭議，而防疫津貼確實依法應給付予被上訴人，但上訴人僅因渠等不同意即片面變更兩造勞動契約關於工作場所之勞動條件，將林芋秀調動至兆麗農場，該調動自非合法(理由同前述方柏皓部分)，而林芋秀已拒絕調動，並以存證信函向上訴人為終止契約之意思表示(同卷第237頁)，上訴人以此為由不予給付證照加給，亦無理由。是上訴人確有短付林芋秀110年10月證照加給2,000元之工資之事實，可以認定。林芋秀請求給付此部分工資，為有理由。

(11)綜上，被上訴人請求上訴人應給付如附表七所示「未領薪資及防疫津貼」，為有理由。

(二)被上訴人已合法終止兩造間勞動契約，上訴人應給付如附表一即附表七所示之資遣費予被上訴人：

1.按雇主不依勞動契約給付工作報酬、雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者，勞工得不經預告終止契約，勞基法第14條第1項第5款前段、第6款定有明文。又「勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞動基準法第11條、第13條但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿一年發給二分之一個月之平均工資，未滿一年者，以比例計給；最高以發給六

個月平均工資為限，不適用勞動基準法第17條之規定。依前項規定計算之資遣費，應於終止勞動契約後三十日內發給。」勞工退休金條例第12條第1項、第2項亦有明文。

2. 上訴人未依法給付防疫津貼予被上訴人，及違反勞動契約從被上訴人薪資中扣除防疫津貼金額及有未付之工資，分別如附表七所示，業如前述，致損害被上訴人之權益，已符合勞基法第14條第1項第5款前段及第6款規定之要件，被上訴人自得不經預告終止兩造間勞動契約。而被上訴人已寄發存證信函予上訴人為終止勞動契約之意思表示（本院卷第233至239頁），經上訴人於同年月18日收受，為兩造所不爭執（兩造不爭執事項四），是兩造間勞動契約已合法終止，被上訴人依勞工退休金條例第12條第1項請求上訴人給付資遣費，自屬有據。又上訴人就如附表一即附表七所示資遣費計算式及金額均不爭執（兩造不爭執事項六），故被上訴人請求上訴人給付如附表一即附表七所示資遣費，為有理由。

六、綜上所述，上訴人於110年3至7月代為受領被上訴人之防疫津貼後，分別有如附表二至五所示「未領防疫津貼」之金額未依法轉發予被上訴人而受有不當得利，被上訴人依民法第179條規定請求上訴人返還上開不當得利，為有理由。另上訴人違反勞動契約，於110年9月從發給被上訴人之薪資中扣除其等所領取之防疫津貼而分別積欠其等如附表二至五所示「已領防疫津貼遭扣薪資」之工資；及於110年10月另積欠方柏皓工資14,600元、呂侑玲工資3,000元、林芋秀工資2,000元，被上訴人依兩造間勞動契約及勞基法第22條第2項前段規定，請求上訴人給付上開積欠之工資，均有理由。是上訴人應給付被上訴人如附表七所示之「未領薪資及防疫津貼」。又被上訴人已依勞基法第14條第1項第5款前段、第6款規定合法終止兩造間勞動契約，被上訴人依勞工退休金條例第12條第1項規定，請求上訴人給付如附表一即附表七所示之資遣費，亦有理由。從而，被上訴人請求上訴人給付如附表七所示「應付金額總計」之金額，及均自起訴狀繕本送

達（原審卷一第197頁送達證書）之翌日即111年1月22日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，自屬正當，應予准許；逾此部分之請求，為無理由，不應准許。原審就上開不應准許部分，為上訴人敗訴及該部分假執行暨訴訟費用之裁判，均有未洽，上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為有理由，爰由本院予以廢棄，並改判如主文第2項所示。原審就上開應准許部分命上訴人如數給付，並依勞動事件法第44條第1、2項規定為準、免假執行之宣告，並無不合，上訴人此部分上訴為無理由，應予駁回。

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，本件上訴為一部有理由、一部無理由，依民事訴訟法第450條、第449條第1項、第79條、第85條第1項前段，判決如主文。

中 華 民 國 112 年 12 月 6 日
勞 動 法 庭 審 判 長 法 官 張 季 芬

法 官 洪 挺 梧

法 官 王 雅 苑

上為正本係照原本作成。
不得上訴。

中 華 民 國 112 年 12 月 6 日

書記官 李良倩

附表一：

姓名	職稱	到職日	離職日	6個月平均工資	工作年資	資遣費	未領薪資及防疫津貼	應付金額總計
方柏皓	櫃檯禮賓人員	109年8月10日	110年11月18日	28,970元	1年3個月又8天= (1+98/365)年÷ 1.268年	18,369元=(28,970×1.268年×0.5個基數)	141,200元(未領防疫津貼及已領防疫津貼遭扣薪資共12	159,569元

(續上頁)

01

							6,600元+底薪 差額及全勤獎 金共14,600 元)	
呂侑玲	房務主任	102年3月10日	110年11月18日	33,367元	8年8個月又8天= (8+248/365)年 ≈8.679年	144,796元=(3 3,367×8.679年× 0.5個基數)	136,300元(未 領防疫津貼及 已領防疫津貼 遭扣薪資共13 3,300元+職務 加給3,000元)	281,096 元
林芋秀	房務領班	105年5月1日	110年11月18日	30,193元	5年6個月又17天 =(5+197/365)年 ≈5.540年	83,635元=(30, 193×5.540年× 0.5個基數)	142,700元(未 領防疫津貼及 已領防疫津貼 遭扣薪資共14 0,700元+證照 加給2,000元)	226,335 元
陳嫻吟	房務員	106年8月1日	110年11月18日	26,603元	4年3個月又17天 =(4+107/365)年 ≈4.293年)	57,103元=(26, 603×4.293年× 0.5個基數)	131,400元(未 領防疫津貼及 已領防疫津貼 遭扣薪資)	188,503 元
合計：855,503元								

02
03

附表二：方柏皓薪資及防疫津貼明細

日期	方柏皓薪資單上之薪資項目					薪資單上 應領薪資	已領防疫 津貼遭扣 薪資	支援 檢疫 日數	應領防 疫津貼	未領防 疫津貼	備註
	底薪(薪 資單上記 載「薪 資」)	全勤獎金	班別津貼	其他加款	任務加給						
110年3月	24,000	1,000	2,440	19	3,600	31,059		12	18,000	14,400	
110年4月	24,000	1,000	2,640	19	5,700	33,359		19	28,500	22,800	
110年5月	24,000	1,000	3,200	19	4,800	33,019		16	24,000	19,200	
110年6月	24,000	1,000	3,840		3,300	32,140		11	16,500	13,200	
110年7月	24,000	1,000	3,000	000		00,000		10	15,000	15,000	
110年8月	24,000	1,000	3,440			28,440		10	15,000		8月起防疫 津貼直接由 主管機關匯 款，但8月 上訴人無扣 款
110年9月	24,000	1,000	3,120	4,800		32,920	24,000	16	24,000		防疫津貼直 接由主管機 關匯款，但 上訴人另從 薪資中扣除
110年10月	10,400		1,400		18,000	29,800	1,8000	12	18,000		防疫津貼直 接由主管機 關匯款，但 上訴人另從 薪資中扣除 ，另未給 付底薪差額 13,600元及 全勤獎金1, 000元共14, 600元
未領防疫津貼及已領防疫津貼遭扣薪資總計：126,600元											其他未領薪

(續上頁)

01

	資總計14,600元
未領金額總計：141,200元	

02

03

附表三：呂侑玲薪資及防疫津貼明細

日期	呂侑玲薪資單上之薪資項目						薪資單上 應領薪資	已領防疫 津貼遭扣 薪資	支援 檢疫 日數	應領防 疫津貼	未領防 疫津貼	備註
	底薪(薪 資單上記 載「薪 資」)	職務加給	全勤獎金	班別津貼	其他加款	任務加給						
110年3月	28,800	3,000	1,000	40		5,000	37,840		13	19,500	14,500	
110年4月	28,800	3,000	1,000	40		6,300	39,140		21	31,500	25,200	
110年5月	28,800	3,000	1,000			6,000	38,800		20	30,000	24,000	
110年6月	28,800	3,000	1,000			2,400	35,200		8	12,000	9,600	已扣除生日 禮金500元
110年7月	28,800	3,000	1,000				32,800		10	15,000	15,000	
110年8月	28,800	3,000	1,000				32,800		11	16,500		8月起防疫津 貼直接由主 管機關匯 款，但8月上 訴人無扣款
110年9月	28,800	3,000	1,000	000	0,000		39,000	30,000	20	30,000		防疫津貼直 接由主管機 關匯款，但 上訴人另從 薪資中扣除
110年10月	28,800		1,000	000		00,000	45,000	15,000	10	15,000		防疫津貼直 接由主管機 關匯款，但 上訴人另從 薪資中扣 除；另上訴 人未給付職 務加給3,000 元
未領防疫津貼及已領防疫津貼遭扣薪資總計：133,300元												其他未領薪 資總計3,000 元
未領金額總計：136,300元												

04

05

附表四：林芋秀薪資及防疫津貼明細

日期	林芋秀薪資單上之薪資項目						薪資單上 應領薪資	已領防疫 津貼遭扣 薪資	支援 檢疫 日數	應領防 疫津貼	未領防 疫津貼	備註
	底薪(薪 資單上記 載「薪 資」)	證照加給	全勤獎金	班別津貼	其他加款	任務加給						
110年3月	26,300	2,000	1,000	000		0,200	33,740		14	21,000	16,800	
110年4月	26,300	2,000	1,000	000		0,000	35,540		20	30,000	24,000	
110年5月	26,300	2,000	1,000	000		0,700	35,240		19	28,500	22,800	已扣除特休 折現
110年6月	26,300	2,000	1,000	000		0,900	33,480		13	19,500	15,600	
110年7月	26,300	2,000	1,000	000			00,500		11	16,500	15,000	
110年8月	26,300	2,000	1,000	00			00,380		12	18,000		8月起防疫津 貼直接由主 管機關匯 款，但8月上 訴人無扣款
110年9月	26,300	2,000	1,000	000	0,000		35,580	30,000	20	30,000		防疫津貼直 接由主管機 關匯款，但

(續上頁)

01

												上訴人另從薪資中扣除
110年10月	26,300		1,000	000		00,500	44,080	16,500	11	16,500		防疫津貼直接由主管機關匯款，但上訴人另從薪資中扣除；另上訴人未給付證照加給2,000元，並已自行扣除生日禮金
未領防疫津貼及已領防疫津貼遭扣薪資總計：140,700元												其他未領薪資總計2,000元
未領金額總計：142,700元												

02

附表五：陳姵吟薪資及防疫津貼明細

03

日期	陳姵吟薪資單上之薪資項目					薪資單上 應領薪資	已領防疫 津貼遭扣 薪資	支援 檢疫 日數	應領防 疫津貼	未領防 疫津貼	備註
	底薪(薪 資單上記 載「薪 資」)	全勤獎金	班別津貼	其他加款	任務加給						
110年3月	24,500	1,000	000		0,900	29,520		13	19,500	15,600	
110年4月	24,500	1,000	000		0,000	31,900		20	30,000	24,000	
110年5月	24,500	1,000	000		0,400	31,220		18	27,000	21,600	
110年6月	24,500	1,000	000		0,300	29,160		11	16,500	13,200	
110年7月	24,500	1,000	000			00,780		11	16,500	15,000	已自行扣除生日禮金
110年8月	24,500	1,000	00			00,580		12	18,000		8月起防疫津貼直接由主管機關匯款，但8月上訴人亦無扣款
110年9月	24,500	1,000	000	0,100		31,000	25,500	17	25,500		防疫津貼直接由主管機關匯款，但上訴人另從薪資中扣除
110年10月	24,500	1,000	00		00,500	42,080	16,500	11	16,500		防疫津貼直接由主管機關匯款，但上訴人另從薪資中扣除
未領防疫津貼及已領防疫津貼遭扣薪資總計：131,400元											
未領金額總計：131,400元											

04

附表六即【上訴人提出之附表1】(本院卷第277頁)：

05

方柏皓									
月份	110年3月	110年4月	110年5月	110年6月	110年7月	110年8月	110年9月	110年10月	小計
防疫出勤日數	00	00	00	00	00	00	00	00	000
打卡紀錄日數	00	00	00	00	00	00	00	00	000
補休/特休天數	0		0	0	0			00	00
公司應出勤日數	00	00	00	00	00	00	00	00	000

(續上頁)

01

呂侑玲									
月份	110年3月	110年4月	110年5月	110年6月	110年7月	110年8月	110年9月	110年10月	小計
防疫出勤日數	00	00	00	0	00	00	00	00	000
打卡紀錄日數	00	00	00	0	00	00	00	00	000
補休/特休天數	0		0	00	0	0		00	00
公司應出勤日數	00	00	00	00	00	00	00	00	000
林芋秀									
月份	110年3月	110年4月	110年5月	110年6月	110年7月	110年8月	110年9月	110年10月	小計
防疫出勤日數	00	00	00	00	00	00	00	00	000
打卡紀錄日數	00	00	00	00	00	00	00.5	11	151.5
補休/特休天數	2		1	5	1	1	0.5	9	19.5
公司應出勤日數	00	00	00	00	00	00	00	00	000
陳嫻吟									
月份	110年3月	110年4月	110年5月	110年6月	110年7月	110年8月	110年9月	110年10月	小計
防疫出勤日數	00	00	00	00	00	00	00	00	000
打卡紀錄日數	00	00	00	00	00	00	00	00	000
補休/特休天數	0		0	0	0			0	00
公司應出勤日數	00	00	00	00	00	00	00	00	000

02 附表七：

03

姓名	職稱	到職日	離職日	6個月平均工資	工作年資	資遣費	未領薪資及防疫津貼	應付金額總計
方柏皓	櫃檯禮賓人員	109年8月10日	110年11月18日	28,970元	1年3個月又8天= $(1+98/365)$ 年 ≈ 1.268 年	$18,369 \text{元} = (28,970 \times 1.268 \text{年} \times 0.5 \text{個基數})$	123,200元(未領防疫津貼及已領防疫津貼遭扣薪資共108,600元+底薪差額及全勤獎金共14,600元)	141,569元
呂侑玲	房務主任	102年3月10日	110年11月18日	33,367元	8年8個月又8天= $(8+248/365)$ 年 ≈ 8.679 年	$144,796 \text{元} = (33,367 \times 8.679 \text{年} \times 0.5 \text{個基數})$	121,300元(未領防疫津貼及已領防疫津貼遭扣薪資共118,300元+職務加給3,000元)	266,096元
林芋秀	房務領班	105年5月1日	110年11月18日	30,193元	5年6個月又17天= $(5+197/365)$ 年 ≈ 5.540 年	$83,635 \text{元} = (30,193 \times 5.540 \text{年} \times 0.5 \text{個基數})$	126,200元(未領防疫津貼及已領防疫津貼遭扣薪資共124,200元+證照加給2,000元)	209,835元
陳嫻吟	房務員	106年8月1日	110年11月18日	26,603元	4年3個月又17天= $(4+107/365)$ 年 ≈ 4.293 年	$57,103 \text{元} = (26,603 \times 4.293 \text{年} \times 0.5 \text{個基數})$	114,900元(未領防疫津貼及已領防疫津貼遭扣薪資)	172,003元
合計：789,503元								