臺灣臺北地方法院行政訴訟判決

109年度簡字第159號

原　　告　中部汽車股份有限公司

代　表　人　張於正（董事長）

訴訟代理人　陳業鑫律師

複　代理人　林宛葶律師

被　　告　勞動部勞工保險局

代　表　人　鄧明斌（局長）

訴訟代理人　葉懿嫻

　　楊臻宜

上列當事人間勞工退休金條例事件，原告不服勞動部中華民國109年7月3日勞動法訴一字第1090165778號訴願決定，提起行政訴訟，本院判決如下：

主　文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、事實概要：原告所屬勞工楊振邦（簡稱楊君）民國105年5月至107年3月期間工資已有變動，惟原告未依規定覈實申報調整其勞工退休金月提繳工資，被告乃依勞工退休金條例第15條第3項規定，以109年2月13日保退三字第10960021580號函（即本件原處分）逕予調整勞工退休金月提繳工資（如附表所示），短計之勞工退休金，將於原告109年1月份勞工退休金內補收。原告不服，提起訴願經駁回後，遂提起本件行政訴訟。

二、本件原告主張下述事由，並聲明求為判決撤銷訴願決定及原

處分：

（一）楊振邦薪資表中之「車輛獎金（1）」、「車輛獎金（2）」、「車輛獎金（3）」（含細項獎金）係依原告所定各該獎金獎勵辦法，銷售顧問於所屬營業單位，獎勵時間內達成之販賣登記領照車輛數為計算獎金之標準，有名額限制，並非勞工提供勞務皆得領取，該獎金屬短期一次性獎勵，採區間達成計算制，未達區間單一標準者，不予發放；「車輛獎金-和泰台數獎金」、「車輛獎金-和泰車輛獎金（1）、（2）」係原告配合和泰汽車股份有限公司（簡稱和泰公司）促銷不同車種，代為公告促銷活動，銷售顧問之獎金亦由和泰公司負擔；「車輛獎金-季獎金」係依發放辦法規定，如有向顧客要分數、干擾CS調查及因管理或顧客應對不佳而造成品牌重大影響，經和泰售後服務本部認定屬實等情事，銷售顧問當季即無法取得季獎金，足認季獎金非勞務對價性，亦非經常性領取獎金；車輛獎金-旅遊獎勵金(2)，該獎勵金有領取名額之限制，並非勞工提供勞務即得領取；「服務獎金-業代鈑噴競賽獎金」係以各據點取季介紹排名前60%人員給予獎勵，且依當季銷售顧問介紹回廠維修之獎勵金，非排名前60%之人員無法領取獎勵金，無勞務對價性；「保險獎金-保險競賽獎金（1）、（2）」非原告與銷售顧問約定之勞務內容，係原告配合和泰公司旗下和安產物保險代理人股份有限公司每季推行促銷方案，有產險業務員資格之銷售顧問藉由販售時向客戶推介保險之競賽獎金，非屬銷售顧問之勞務對價；「分期獎金」係銷售顧問提供勞務，若客戶購車時未選用任一貸款方案，或違約未付款或分期付款期數未滿即結清，原告將追回銷售顧問領取之獎金或由其他獎金扣回，顯不具勞務對價性。

（二）被告既認為有領取名額之限制，且該獎金有短期一次性獎勵期間，採區間達成計算制，未達區間單一標準者，不予發放之「車輛獎金-票券(1)」、「車輛獎金-和泰禮

品」、「車輛獎金-旅遊獎勵金(1)」等，非屬工資，則「車輛獎金(1)」等獎金，亦有領取名額之限制，且該獎金有短期一次性獎勵期間 ，採區間達成計算制，未達區間單一標準者，不予發放，與被告認定不具工資性質 之「車輛獎金-票券(1)」、「車輛獎金-和泰禮品」、「車輛獎金-旅遊獎勵金(1)」發放方式相類，依被告論述脈絡，「車輛獎金(1)」等獎金亦非屬工資。

（三）原告發放之「車輛獎金（1)」等獎金均非勞工提供勞務即得領取，部分獎金限額或以單位計算業績，且各該獎金皆有一定期間之限制，參照臺北高等行政法院105年度訴字第1069號、107年度簡上字第208號、最高行政法院106年度裁字第1179號裁定，均足認定上開獎金不具有「勞務對價性」、「經常性給與」，非勞動基準法第2條第3款之經常性給與。又被告違反行政罰法第7條規定，未具體指明原告有何可歸責性、可非難性，且未提出任何證據證明，即裁罰原告，於法有違、訴願決定未察亦屬違法行政處分，均應予撤銷。

三、被告則以下述理由資為抗辯，並聲明求為判決駁回原告之訴：

（一）按勞動基準法所稱工資，乃為勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、獎金、津貼或其他任何名義之經常性給與均屬之，但非謂必須符合經常性給與要件始屬工資，而應視其是否為勞工因工作而獲得之報酬而定，即是否具有勞務對價為要件，又判斷是否屬工資範疇，不應囿於薪資形式上之項目為準，應以其實質之內涵予以認定，以免雇主因規避勞工工資計算金額，將實質上與工作勞動有關之給付，卻巧立名目為符合行為時勞動基準法施行細則第10條所列各款之給付，而形成勞工工資實質上減少之情形。又雇主應按勞工之月工資總額申報勞工退休金月提繳工資，如雇主未依規定辦理，被告應依規定逕 予更正或調整勞工之勞退月提繳工資，為前揭法令及函 釋

明定有據。

（二）本案據原告行政訴訟起訴狀所述各項獎金核發方式車輛獎金（1)」等給付項目，是否屬楊君之工資，應以是否為其因工作而獲得之報酬為斷，楊君為原告僱用之勞工，從事汽車銷售相關工作，據原告訂定相關獎金之核發辦法顯示，如員工銷售汽車達成相當數量及衍生之客戶服務、車輛保險之推廣等達到其所訂門檻或對特定車種是否於特定期間銷售，即以不同名目發給獎金，該等給付項目雖非每月發給，惟顯非臨時起意或偶然發放，且都與楊君工作有關，又各 項獎金之發放係依員工之實際業績、工作服務表現、達成原告設定目標等予以 評量核發之獎金，即以員工之工作績效為核發基礎，與楊君所從事賣車業務及達成工作績效具有對價關係，應屬楊君因工作而獲得之報酬。

（三）本案另據被告向財政部臺北國稅局查調楊君105年至107年度薪資所得給付總額分別為81萬5,197元、69萬6,753元、20萬7,003元，皆高於原告所提供105年至107年各年度包含上開獎金項目合計之月工資總額，顯見原告已將給予楊君之「車輛獎金（1)」等各項獎金列入應申報所得稅之薪資所得給付總額，另「車輛獎金-票券（1)」、「車輛獎金-和泰禮品」、車輛獎金-旅遊獎勵金（1）係因沖帳歸零或部分沖帳未計入外，非被告認定非屬工資而未計入核算工資總額 。「車輛獎金（1)」等項給付名目給與均屬工資範圍，被告均予列入工資總額核算楊君之月提繳工資，並無違誤。原告排除「車輛獎金（1)」等給付項目，僅以本薪、伙食津貼及車輛獎金-專員津貼，列入當月工資核計楊君工資總額，確有未覈實申報調整楊君月提繳工資之情事，被告依勞工退休金條例第15條第3項規定，逕予更正其勞退月提繳工資至適當等級，於法並無不合。

（四）又原告所舉臺北高等行政法院105年度訴字第1069號判決

等主張係屬獎金非屬工資乙節，查上開判決及裁定係國泰世華商業銀行股份有限公司及新安東京海上產物保險股份有限公司針對其工資認定爭議提起之訴訟，惟該等公司為金融保險業，原告為汽車零售業，行業屬性及工資內涵亦不同，又該判決尚未形成判例，僅個案之判決結果，依法不拘束本案之判斷，尚不得援引適用於本案，所訴委不足採。至原告訴稱，被告未舉證原告可歸責情形逕予處分，查原告未竄實申報調整勞工退休金月提繳工資之違法事實，經被告據原告提供楊君之薪資資料及臺北國稅局提供楊君之所得資料調查後已臻明確，依勞工退休金條例第15條第3項規定，逕予更正楊振邦君勞退月提繳工資，並以被告109年2月13日保退三字第10960021580號函知原告，又該處分非行政罰，原告訴稱被告違反行政罰法第7條顯係誤解法令，併予敘明。

四、本院之判斷：

（一）勞工退休金條例第3條規定「本條例所稱勞工、雇主、事業單位、勞動契約、工資及平均工資之定義，依勞動基準法第2條規定」；第6條第1項規定「雇主應為適用本條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶」；第7條第1項第1款規定「本條例之適用對象為適用勞動基準法之下列人員……：一、本國籍勞工」；第14條第1項規定「雇主應為第七條第一項規定之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資百分之六」；第15條規定「（第1項）於同一雇主……一年內調整勞工退休金之提繳率，以二次為限。調整時，雇主應於調整當月底前，填具提繳率調整表通知勞保局，並自通知之次月一日起生效；其提繳率計算至百分率小數點第一位為限。（第2項）勞工之工資如在當年二月至七月調整時，其雇主應於當年八月底前，將調整後之月提繳工資通知勞保局；如在當年八月至次年一月調整時，應於次年二月底前通知勞保局，其調整均自通知之次月一日起生效。

（第3項）雇主為第七條第一項所定勞工申報月提繳工資不實或未依前項規定調整月提繳工資者，勞保局查證後得逕行更正或調整之，並通知雇主，且溯自提繳日或應調整之次月一日起生效」。（行為時）勞工退休金條例施行細則第15條規定「（第1項）依本條例第十四條第一項至第三項規定提繳之退休金，由雇主或委任單位按勞工每月工資總額，依月提繳工資分級表之標準，向勞保局申報。（第2項）勞工每月工資如不固定者，以最近三個月工資之平均為準。……」。勞動基準法第2條第3款及第6款規定「本法用詞，定義如下：……三、工資：指勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。……六、勞動契約：指約定勞雇關係而具有從屬性之契約」。勞動基準法施行細則第10條規定「本法第二條第三款所稱之其他任何名義之經常性給與係指左列各款以外之給與。一、紅利。二、獎金：指年終獎金、競賽獎金、研究發明獎金、特殊功績獎金、久任獎金、節約燃料物料獎金及其他非經常性獎金。三、春節、端午節、中秋節給與之節金。四、醫療補助費、勞工及其子女教育補助費。五、勞工直接受自顧客之服務費。六、婚喪喜慶由雇主致送之賀禮、慰問金或奠儀等。七、職業災害補償費。八、勞工保險及雇主以勞工為被保險人加入商業保險支付之保險費。九、差旅費、差旅津貼及交際費。十、工作服、作業用品及其代金。十一、其他經中央主管機關會同中央目的事業主管機關指定者」。

（二）參諸學說及實務見解，勞工與雇主間從屬性的判斷，包括：（1）人格上從屬性，即受僱人在雇主企業組織內，服從雇主之指揮、命令、調度等，且有受懲戒等不利益處置的可能。（2）親自履行，不得使用代理人。（3）經濟上從屬性，即受僱人不是為自己的營業而勞動，而是依附於他人的生產資料，為他人之目的而勞動，薪資等勞動條

件亦受制於他方。（4）組織上從屬性，即納入雇方生產組織體系，並與同僚間居於分工合作狀態，受團隊、組織的內部規範、程序等制約（最高法院81年度台上字第347號、93年度台上字第2567號、96年度台上字第2630號判決參照。另參見：臺灣勞動法學會編，勞動基準法釋義- 施行20年之回顧與展望，王松柏執筆，94年5月，第54 頁以下；黃程貫，勞動法，86年10月，第63頁以下）。又基於勞動保護的社會性，只要當事人的法律關係中具有相當從屬性的特徵，縱其部分職務內容具一定程度的獨立性，仍應寬認屬勞動基準法規範的勞僱關係（最高法院104年度台上字第1294號判決參照）。又按勞動基準法、勞工保險條例及勞工退休金條例等相關勞動法令，有其保護弱勢勞工權益之特殊政策目的，以符憲法第142條及憲法增修條文第10條第8項所「民生主義國家」之基本國策及「社會福利國家」之原則，與國民政府於18年11月22日所制訂公布之民法「債編」第2章「各種之債」第7節「僱傭」之規定，其規範目的尚非相同，兩者用語亦非完全一致，縱部分用語相同，其概念內涵亦非完全相同。是於正確解讀相關勞動法令所規定「勞動契約」之內涵時，自無從僅由民法所規定僱傭契約之概念加以理解，亦即民法之僱傭契約及勞動基準法等勞動法令之勞動契約，固均屬於勞動契約，惟勞動契約不以民法所規定之僱傭契約為限，凡關於勞務給付之契約，其具有從屬性勞動之性質者，縱兼有承攬、委任等性質，仍應認屬勞動契約。

（三）依勞動基準法第2條第3款規定，凡勞工因工作而獲得的報酬，只要實質上是勞工因提供勞務，而自僱主獲得的對價，即為工資，不以該項給付具有經常性為必要，亦不問其給付項目的名義，究稱為工資、薪金、獎金、津貼或其他名目而有不同。至條文所稱「經常性給與」，係因通常情形，工資係由僱主於特定期間，按特定標準發給，在時間或制度上，具有經常發給的特性，然為防止僱主巧立名

目，將應屬於勞務對價性質的給付，改用他種名義發給，藉以規避資遣費、退休金或職業災害補償等支付，乃特別明定其他任何名義之經常性給與，亦屬工資，並非在增設條件，限制工資的範圍。故僱主以工資、薪金或津貼等以外名義的給與，不論是否具有時間或制度上的經常性，或每次領取之數額是否固定，及是否依工作量或達成預定目標而發放，只要是勞務的對價，而非僱主基於勉勵、恩惠、照顧等目的所為的福利措施，即應列為工資（臺北高等行政法院92年訴更一字第139號、最高行政法院95年度判字第1472號判決參照）。又勞動基準法第2條第3款工資的定義，並未排除按「件」計酬的情形，是不能逕以員工係按招攬業務的績效核給報酬，即謂該報酬非屬工資。是以，改制前行政院勞工委員會85年2月10日（85）臺勞動2字第103252號函釋「查勞動基準法第2條第3款規定……基此，工資定義重點應在該款前段所敘『勞工因工作而獲得之報酬』，至於該款後段『包括』以下文字係例舉屬於工資之各項給與，規定包括『工資、薪金』、『按計時……獎金、津貼』或『其他任何名義之經常性給與』均屬之，但非謂『工資、薪金』、『按計時……獎金、津貼』必須符合『經常性給與』要件始屬工資，而應視其是否為勞工因工作而獲得之報酬而定。又，該款末句『其他任何名義之經常性給與』一詞，法令雖無明文解釋，但應指非臨時起意且非與工作無關之給與而言，立法原旨在於防止雇主對勞工因工作而獲得之報酬不以工資之名而改用其他名義，故特於該法明定應屬工資，以資保護」所示見解，應得採用。

（四）本件如事實概要欄所載的事實，有楊君105年5月至107年3月薪資印領清冊（原處分卷第12-22頁）、原告前所屬勞工楊君105年度綜合所得稅各類所得資料清單（原處分卷第23-25頁）、提繳單位資料查詢作業（含個資）（原處分卷第26頁）、楊君勞退個人異動查詢單（原處分卷第27

頁）、原處分及其明細表等在卷可稽。兩造就應勞工退休金月提繳工資數額的認定不同，肇因於兩造就原告對所屬員工楊君，所發放車輛獎金(1)、車輛獎金(2)、車輛獎金(3)、車輛獎金-團體獎金(3)、服務獎金-鈑噴收入團體獎金、車輛獎金-旅遊獎勵金(1)、車輛獎金-季獎金、車輛獎金-旅遊獎勵金(2)、保險獎金-車體險獎金、服務獎金-業代鈑噴競賽獎金、車輛獎金-和泰其他獎金、保險獎金-保險競賽獎金(1)、保險獎金-保險競賽獎金(2) 、車輛獎金-和泰台數獎金、分期獎金(1)、特休未休工資、車輛獎金-和泰車輛獎金(1)、是否屬於勞動基準法第2條第3款的工資，有所爭議（關於薪資項目所得「車輛獎金-專員津貼」部分，兩造並不爭執為工資一部分，原告並已列入勞工退休金月提繳工資之金額），經本院判斷如下。

（五）原告與楊君間，應屬勞動基準法所稱的勞動契約，為兩造所不爭執之事實，且如上所述，則楊君因勞動契約由原告所獲得的報酬，只要實質上是勞工因提供勞務，而自僱主獲得的對價，即為工資，不以該項給付具有經常性為必要，亦不問其給付項目的名義為何。就原告上開爭執項目，分述如下：

1. 關於薪資之車輛獎金(1)項目部分，依原告所提「9月中秋抓寶集點挑戰獎勵辦法」（本院卷第49-50頁）、「10月蘋果祭獎勵辦法」（本院卷第51-52頁）、「中部搶先登機旅遊購物金獎勵」（本院卷第53-54頁）、「金雞報喜之開運蘋安獎勵辦法（本院卷第55-56頁）、「（106年）4月份加碼紅包特別獎勵（單位目標必達獎勵金）」（本院卷第57-58頁）、「（106年）5月份現訂交加碼獎勵辦法（銷售顧問現訂交階段團體達成獎勵）」（本院卷第59-60頁）、「銷售顧問安心固本基金-競賽入股專案」（本院卷第61頁）所規定之內容，此等獎勵金給付均以於一定期間內之販售業績計算獎勵金，原告於起訴狀自承均採區間達成計算制，未達區間單一標準者不與發放，自屬勞工

提供勞務後，按其工作成果自僱主獲得的對價，應屬工資。

2. 關於薪資之「車輛獎金(2)」項目部分，另依原告所提「（106年）4月春季激勵挑戰排名賽」（本院卷第63-64頁）、「中部龍舟錦標賽現訂交獎勵辦法」（本院卷第65頁）所規定之內容，此等獎勵金給付均以於一定期間內之販售業績計算獎勵金，原告於起訴狀自承均採區間達成計算制，未達區間單一標準者不與發放，自屬勞工提供勞務後，按其工作成果自僱主獲得的對價，應屬工資。

3. 關於薪資之「車輛獎金(3)」項目部分，依原告所提「（106年）3月第二週現訂交組目標必達獎勵」（本院卷第67頁）、「（106年）最終決戰-12月目標必達獎勵」（本院卷第69頁），此等獎勵金給付均以於一定期間內達到之販售業績計算獎勵金，原告於起訴狀自承均採區間達成計算制，未達區間單一標準者不與發放，自屬勞工提供勞務後，按其工作成果自僱主獲得的對價，應屬工資。

4. 關於薪資之「車輛獎金-團體獎金(3)」項目部分，依原告所提此等獎金計算資料（本院卷第221、223頁）以及原告所稱「係以『營業所』整體達成率連續三個月達前三名，或『營業課』整體達成率連續三個月達前五名，作為前三名營業所或營業課之公積金」（本院卷第151頁），此等獎勵金給付顯然以於一定期間內達到之販售業績達成率與排名計算獎勵金，固然以「營業所」或「營業課」為發放單位，由勞工領取後，然仍核屬勞工提供勞務後，按其工作成果自僱主獲得的對價，應屬工資。

5. 關於薪資之「和泰台數獎金、車輛獎金-和泰車輛獎金(1)」項目部分，依原告所提獎勵辦法（本院卷第71-75頁），此等獎勵金給付均以於一定期間內達到之販售和泰汽車業績計算獎勵金，且獎勵金並為依據原告發布之獎勵辦法所發放，不館是否係配合和泰公司代為公告促銷活動，抑或銷售顧問之獎金是否由和泰公司負擔，既然透過

原告發布辦法由原告發放，自屬勞工提供勞務後，按其工作成果自僱主獲得的對價，應屬工資。

6. 關於薪資之「車輛獎金-季獎金」項目部分，依原告所提「績效獎金獎勵辦法」（本院卷第77-82頁），此等獎勵金給付均以於一定期間內之販售業績計算獎勵金，自屬勞工提供勞務後，按其工作成果自僱主獲得的對價，應屬工資。

7. 關於薪資之「車輛獎金-旅遊獎勵金」項目部分，依原告所提「旅遊競賽獎勵」（本院卷第83-84頁），此等獎勵金給付係以於一定期間內之販售業績計算獎勵（旅遊）金，自屬勞工提供勞務後，按其工作成果自僱主獲得的對價，應屬工資。

8. 關於薪資之「服務獎金-業代鈑噴競賽獎金」項目部分，依原告所提「2017年販賣服務連攜業績達成激勵競賽案實施辦法通知」（本院卷第85-92頁），此等獎勵金給付係以於一定期間內之挑戰業績計算競賽獎勵金，自屬勞工提供勞務後，按其工作成果自僱主獲得的對價，應屬工資。

9. 關於薪資之「保險獎金-保險競賽獎金(1)、(2)」項目部分，依原告所提「獎勵辦法」（本院卷第93-101頁），此等獎勵金給付係以於一定期間內之保險收取率業績舉辦競賽計算競賽獎勵金，自屬勞工提供勞務後，按其工作成果自僱主獲得的對價，應屬工資。

10. 關於薪資之「分期獎金」項目部分，依原告所提分期獎金發放規定（本院卷第103-104頁，並適用本院卷第104頁第二部分二、分期獎金，參本院卷第238頁原告筆錄），原告並稱「適用在分期購車優惠專案」、「就是說已經成立的購車貸款所給予的業務代表的獎金」、「成立分期購車貸款契約所發放的獎金，不包含未貸款一次全額給付的部分」等語（本院卷第238頁原告筆錄），經核此等給付應係以購車所成立貸款計算獎金，自屬勞工提供勞務後，按其購車所成立貸款之工作成果自僱主獲得的對價，應屬工

資。

11. 至於薪資之服務獎金-鈑噴收入團體獎金」項目部分，依原告所提此等獎金計算資料（本院卷第207-214頁）以及原告所稱「係以『營業所』分別於挑戰業績達成率、滿月檢查實施率、首半年定保實施率乘以前述三項目標配分後之得分排序，且須營業所之得分位列各組前三名，該『營業所』方得領取」，此等獎勵金給付顯然以於一定期間內工作成果業績達成率與排名計算獎勵金，固然以「營業所」為發放單位，惟由勞工領取後，仍核屬勞工提供勞務後，按其工作成果自僱主獲得的對價，應屬工資無訛。

（六）況本件被告僅係以原處分逕予更正楊君之勞工退休金月提繳工資，並於原告109年1月份勞工退休金內補收，並未對原告裁罰，是原告主張被告本應舉證證明原告主觀上有何可歸責性、可非難性，方得依法裁罰。然觀諸原處分內容，被告未具體指明原告有何可歸責性、可非難性，且未提出任何證據以茲證明，被告即率爾認定原告公司具有可歸責性，並裁罰原告公司云云，洵屬無稽。

五、綜上，原告與所屬員工楊振邦間，依勞動契約所為的前揭相關給付，具有勞務對價性，應屬工資。原告所屬員工楊振邦105年5月至107年3月工資已有變動，原告未將前述薪資項目列入工資總額計算，覈實申報調整前所屬員工楊振邦的勞工退休金月提繳工資，被告以原處分核定逕予調整及更正，訴願決定遞予維持，均無違誤。原告訴請撤銷原處分及訴願決定，尚無理由，應予駁回。

六、本件判決基礎已經明確，兩造其餘攻擊防禦方法、法律爭點及訴訟資料經本院斟酌後，認與判決結果不生影響，無一一論述的必要，一併說明。

七、本件原告之訴為無理由，依行政訴訟法第98條第1項前段，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　12　　月　　29　　日

行政訴訟庭　法　官　范智達

一、上為正本係照原本作成。

二、如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書（均須按他造人數附繕本），逾期未提出者，勿庸命補正，即得依行政訴訟法第245條第1項規定以裁定駁回。上訴理由應表明關於原判決所違背之法令及其具體內容，或依訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事實。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　12　　月　　29　　日

書記官　蔡凱如

（附表）月提繳工資明細表

中部汽車股份有限公司(提繳單位編號：P00000000-A)

（金額單位：新臺幣）

姓名	年	月	工資總額	前三個月平均薪資	原申報月提繳工資	應申報月提繳工資	備註
楊振邦	105	5	31,058		26,400		
		6	51,180		26,400		
		7	73,345		26,400		
		8	32,408	51,861	26,400		
		9	46,239		27,600	53,000	自調未覈實，逕予更正
		10	34,908		27,600	53,000	
		11	20,008		27,600	53,000	
		12	38,478		27,600	53,000	
	106	1	45,675		27,600	53,000	
		2	55,909	34,720	27,600	53,000	
		3	37,509		25,200	34,800	自調未覈實，逕予更正
		4	53,625		25,200	34,800	
		5	48,863		25,200	34,800	
		6	38,909		25,200	34,800	
		7	48,028		25,200	34,800	

（續上頁）

		8	61,909	45,266	25,200	34,800	
		9	30,409		27,600	45,800	自調未覈實，逕予更正
		10	50,761		27,600	45,800	
		11	31,009		27,600	45,800	
		12	67,048		27,600	45,800	
	107	1	43,650		27,600	45,800	
		2	22,000	47,235	27,600	45,800	
		3	41,067		25,200		