

臺灣臺北地方法院民事判決

113年度勞訴字第273號

原告 林俊宇  
翁儷真

共同

訴訟代理人 張雲翔律師

被告 晟景數位文化股份有限公司

法定代理人 林祥暉

訴訟代理人 蘇哲萱律師

王惠怡

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國114年11月26日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告林俊宇新臺幣82萬2403元，及自民國113年10月12日至清償日止按週年利率5%計算之利息。

被告應給付原告翁儷真新臺幣49萬7047元及自民國113年10月12日至清償日止按週年利率5%計算之利息。

被告應開立事由為勞動基準法第14條第1項第5款、第6款之非自願離職證明書予原告。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔85%，餘由原告負擔。

本判決第一項、第二項得假執行，但被告如分別以新臺幣82萬2403元、49萬7047元為原告林俊宇、翁儷真預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序部分：

按訴之變更或追加，非經他造同意，不得為之，但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3款定有明文。查原告起訴時，訴之聲明第1項原係

01 請求被告給付原告林俊宇新臺幣（下同）111萬4923元，給  
02 付原告翁儷真65萬4764元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償  
03 日止按年息5%計算之利息，嗣減縮其請求金額為給付原告  
04 林俊宇106萬7527元，給付原告翁儷真61萬6870元及均自起  
05 訴狀繕本送達翌日起至清償日止之法定利息，核無不合，應  
06 予准許。

07 貳、實體部分：

08 一、原告主張：

09 （一）原告林俊宇自民國92年7月2日起受僱於被告，約定為基本  
10 工資3萬5000元、專業加給2萬5000元、業務獎金2萬2000  
11 元共8萬2000元之薪資；原告翁儷真自95年4月1日起受僱  
12 於被告，約定為基本工資3萬5000元、專業加給1萬元、業  
13 務獎金1萬5000元共6萬元之薪資。被告向原告2人提出112  
14 年5月至9月業務單位業務獎金與薪調方案，自112年5月起  
15 累積業績金額未達成者，當月專業加給調降50%，原告2  
16 人雖簽名同意，惟被告上開方案屆期後，仍持續於112年1  
17 0至12月短少給付原告50%之專業加給，更於112年5月至1  
18 2月間恣意減發業務獎金。

19 （二）被告於112年12月27日未經原告同意，以112年12月27日晟  
20 業字第1121227001號函、晟業字第1121227002號函，分別  
21 告知原告林俊宇薪資調降為4萬元、原告翁儷真薪資調降  
22 為3萬9000元，並將2人之勞動契約均改為定期性勞動契  
23 約，被告亦自113年1月起均僅發給前開調降後之薪資。原  
24 告2人於113年4月17日依據勞動基準法第14條第1項第5  
25 款、第6款之規定寄發存證信函向被告終止勞動契約，並  
26 請求被告給付資遣費、112年及113年短少給付之薪資、業  
27 務獎金、特別休假未休天數折算之薪資，兩造於113年5月  
28 9日調解未果，被告於113年4月15日調解期間內終止與原  
29 告2人之契約，違反勞資爭議處理法第8條而無效，縱認未  
30 違反勞資爭議處理法第8條，原告2人任職期間歷次之懲處  
31 事由均認與事實不符，且無足作為被告終止契約之事由。

01 (三) 原告請求金額如下：

02 1. 資遣費：

03 被告於原告2人112年至113年4月18日任職期間，未依據契  
04 約給付報酬，自112年10月開始未經原告同意持續扣減原  
05 告50%之專業加給，又於113年1月起調降薪資非屬合法。  
06 而有未全額給付薪資及違反勞動法令之違法，原告遂於11  
07 3年4月17日以存證信函通知被告依照勞動基準法第14條第  
08 1項第5款、第6款終止兩造間勞動契約，並請求如附件一  
09 所示之資遣費。

10 2. 薪資差額：

11 被告無故扣減原告薪資，應給付原告如附表一原告主張短  
12 少金額欄所示之薪資差額。

13 3. 特休未休工資：

14 原告林俊宇特別休假108年尚餘20日、109年尚餘21日、11  
15 1年尚餘16日，以108年109年月薪9萬6000元、111年月薪8  
16 萬2000元計算，請求折算之工資為18萬5866元；原告翁儷  
17 真特別休假109年尚餘18日、110年尚餘18日、111年尚餘1  
18 6日、113年尚餘16日，以月薪6萬元計算，請求折算工資  
19 為13萬6000元。

20 (四) 爰依兩造契約，勞工退休金條例第12條，勞基法第38條第  
21 4項、第19條，就業保險法第11條第3項規定，提起本件訴  
22 訟。並聲明：(一)被告應給付原告林俊宇106萬7527元，原  
23 告翁儷真61萬6870元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償  
24 日止，按年息5%計算之利息；(二)被告應開立非自願離職  
25 證明書予原告，且離職原因應記載為勞動基準法第14條第  
26 1項第5款、第6款之規定。

27 二、被告則以：

28 (一) 原告林俊宇、翁儷真分別於92年7月2日、95年4月1日受僱  
29 於被告擔任業務人員，於北北基、桃竹苗區為被告推廣及  
30 拓展書籍銷售業務，原告林俊宇曾於104年間擔任公司總  
31 經理，其後每況愈下，多次違反工作規則遭懲處降職，至

01 112年8月間解除所有管理職務。

02 (二) 原告因係北區業務，與被告公司所在地高雄距離遙遠，且  
03 工作性質與打卡上下班之行政人員不同而不易掌控，因此  
04 與被告之聯繫應多加注意，以免漏接公司重要訊息，被告  
05 遂制定辦公室規章、業務人員規章，要求業務人員上班時  
06 間需每24小時內收信一次，並傳送讀信回條，此已實施10  
07 年以上，所有員工均知曉，原告長年未傳送回條已遭口頭  
08 訓誡。又112年5月間被告已因業績不振，而需執行薪調方  
09 案更須積極任事推廣業務，惟112年5月16日被告法定代理  
10 人寄送郵件要求依照參考書作者提供之各校推廣名單，積  
11 極推廣業務，原告對此仍未按照規章讀取信件，導致被告  
12 無法確認原告是否已知其任務職責，是被告始於112年5月  
13 17日公告懲處。又被告為利業務推展配發車輛予原告2人  
14 各1部，為管控其均使用於公務，要求事先預排行程，於  
15 用車當日填寫行車紀錄表，定期將里程、油表拍照上傳至  
16 群組，原告自112年1月起至113年2月間均多有違反，被告  
17 遂於112年底務會議討論用車規定，並於112年11月21日重  
18 新公告用車注意事項，自112年12月實施，然原告仍不遵  
19 守相關用車及預排行程規定，經業務主管梁維玲於113年1  
20 月24日糾正並重申作業規定，原告仍屢屢違規，每月均造  
21 成財務人員稽核交通費三催四請，徒增作業困擾虛耗人  
22 力，迫於無奈始於113年3月11日公告懲處。

23 (三) 原告林俊宇本應於112年12月14日至15日至桃園市啟英高  
24 中收款，其無故未到啟英高中，卻編造藉口稱該日承辦人  
25 員不在掩飾未履行職務，惟經查詢並無此事，事後亦未再  
26 前往，導致需由梁維玲代為收款。又原告林俊宇本排定於  
27 113年4月2日至北一女中推廣公司業務，然被告派員到場  
28 發現原告林俊宇未執行業務，亦無法與之取得聯繫，更矢  
29 口否認逃班行為虛偽陳述，未履行職務嚴重失職，被告乃  
30 於113年4月3日公告懲處大過。又被告為杜絕業務人員未  
31 依照預排行程執行職務又完全失聯，遂寄送電子郵件要求

01 業務人員以視訊證明有依預排行程到校並設定讀信回條，  
02 然原告仍違反規定未回傳讀信回條。遂再公告懲處。自北  
03 一女事件後，原告除透過line表示要自清明連假後於113  
04 年4月8日至12日請特休假外，其他時間均拒絕與被告聯  
05 繫，對於業務上之詢問，均置之不理，前開期間結束時，  
06 其又於113年4月12日傍晚告知自113年4月15日起請特別休  
07 假，經被告於113年4月12日明確拒絕原告，並詢問康寧書  
08 局家接洽之業務事項後，原告仍無回應或解釋，被告乃於  
09 113年4月15日公告懲處。

10 (四) 每年1至2月學測後，需將最新年度大考試題彙整編入參考  
11 書內，3月間印製，3月下旬至4月即開始推廣新版書籍，  
12 銜接暑期輔導與下學年選書。原告身為資深業務人員，對  
13 於4月屬於於業務重點期間甚為知悉，然於此月份一再臨  
14 時休假，大幅影響被告北區業務推展，無論口頭告誡或予  
15 以懲處皆難令原告2人忠實執行職務，難期待採用解僱以  
16 外之懲戒手段繼續僱傭關係。綜此，原告2人近年多次違  
17 反工作規則屢勸不聽，亦未忠實履行職務，屢經懲處後又  
18 未能改善，已達情節重大之情形，被告依勞基法第12條第  
19 1項第4款規定於113年4月15日終止與原告2人間之勞動契  
20 約，原告請求均無理由。

21 (五) 薪資部分因112年度第一季業績大幅衰退，乃提出112年5  
22 月至112年9月業務單位業務獎金與薪調方案，原告2人當  
23 時均有簽名同意，上開方案實施期間業績仍無起色，被告  
24 乃延長該薪調方案至112年底，原告2人就被告延長實施薪  
25 調方案並依該方案給薪並未提出異議，仍每月受領薪資長  
26 達3個月，堪認已有同意被告以該薪調方案給薪。原告2人  
27 自112年5月起即未達成指定業績金額，依薪調方案被告自  
28 無核發相關獎金，自113年起原告即適用新版薪資，依照  
29 該薪資方案調整基本薪資及獎金給付方式，原告均未達成  
30 業績標準而未發給業績獎金，且因原告已離職而不得請求  
31 獎金。再因前述公告之懲誡事項，被告依據員工守則規

01 定，以申誡、小過、大過分別扣除基本薪資500元、1500  
02 元、3000元，給付薪資，如附表三被告計算之薪資欄所  
03 載。

04 (六) 兩造勞動契約經被告於113年4月15日終止，並無給付資遣  
05 費之義務。縱認應給付資遣費，原告林俊宇平均薪資僅為  
06 4萬2000元總計資遣費為33萬6000元，又原告翁儷真平均  
07 薪資僅3萬8750元，資遣費僅23萬2500元（如附件二）。  
08 惟倘依原告主張之勞動契約終止日為113年4月18日及認被  
09 告減薪不合法，原告林俊宇於契約終止前6個月之平均工  
10 資僅為7萬3792元，資遣費應僅為59萬0336元；原告翁儷  
11 真於契約終止前6個月之平均工資為5萬4323元，資遣費應  
12 僅為32萬5938元如附件三。

13 (七) 再依員工請假明細表並對照薪資清冊，原告林俊宇108、1  
14 11年之特休未休薪資總額為6萬2500元；原告翁儷真109、  
15 111年、及113年4月1日起之特休未休薪資總額為7萬2125  
16 元如附件四等語，資為抗辯。並聲明：(一)原告之訴及假執  
17 行聲請均駁回。(二)如受不利判決，願供擔保請准宣告免為  
18 假執行。

### 19 三、不爭執事項（見本院卷一第194頁）

20 (一) 原告林俊宇於92年7月2日起受僱被告，原告翁儷真自95年  
21 4月1日起受僱被告，最後職位均為臺北辦事處業務代表，

22 (二) 被告之112年5至9月薪調方案均經原告同意。

23 (三) 原告於113年4月8日向臺北市政府勞動局申請勞資爭議調  
24 解，被告以原告違反工作規則情節重大，於113年4月15日  
25 終止兩造勞動契約，嗣兩造於113年5月9日勞動調解不成  
26 立。

### 27 四、本院之判斷

28 (一) 被告解雇原告違反勞資爭議處理法第8條規定而無效。

29 1. 按勞資爭議在調解、仲裁或裁決期間，資方不得因該勞資  
30 爭議事件而歇業、停工、終止勞動契約或為其他不利於勞  
31 工之行為，勞資爭議處理法第8條前段定有明文。前揭規

01 定前段主要在限制資方不得單獨行使契約之終止權，以免  
02 勞資之爭議加劇。再按法律行為，違反強制或禁止之規定  
03 者，無效。民法第71條本文亦有明文。原告於113年4月8  
04 日向臺北市政府勞動局申請勞資爭議調解，迄至113年5月  
05 9日調解不成立，已如前述，被告於勞資爭議調解期間之1  
06 13年4月15終止止兩造勞動契約。而原告於申請調解之  
07 時，其就勞資爭議發生經過略述為：112年開始自動減  
08 薪、扣獎金，原告沒有同意，被告仍執意扣，且自108年  
09 度至今不合理之記過扣薪；請求調解事項亦包含被記過、  
10 一直扣薪（見本院卷一第397頁）。再被告終止勞動契約  
11 之函文，其終止事由略為：林俊宇續任業務經理期間，仍  
12 未善盡管理職責，且包庇翁儷真、許卉喬不時違反業務管  
13 理規章，屢經懲處未見改善；林俊宇卸任經理後仍不知悔  
14 改，不願善盡忠誠義務，偕同翁儷真、許卉喬每每違反其  
15 任職主管期間制定之業務管理規章，屢經懲處依舊未見改  
16 進；以上諸多惡劣行徑，皆查證屬實在案，未經察覺之違  
17 規脫序行為恐罄竹難書，致使業務相關配合部門極度困  
18 擾，相關人員曠日廢時、苦不堪言，幾經研議，本公  
19 司...於113年4月15日不經預告終止...勞動契約（見本院  
20 卷一第147頁）。則就請求調解之爭議事項中記過扣薪一  
21 節，顯與被告前述終止勞動契約之理由相關，被告自不得  
22 於勞資爭議調解期間，以該爭議終止勞動契約，揆諸前揭  
23 規定，其終止之行為應為無效。

24 2. 被告固抗辯其終止事由與勞資調解所涉爭議無關，係因原  
25 告林俊宇於113年4月2日未執行預排之北一女中推廣業務  
26 行程，回報公司後，原告林俊宇完全不予聯繫回應，後續  
27 原告2人連同另一北區業務即開始要求自114年4月8日至12  
28 日特別休假，被告未予刁難先同意，前述特別休假結束  
29 後，原告2人又未依請假程序經主管審核後請假，即於113  
30 年4月15日起請特休，應認終止事由與爭議無關云云。惟  
31 被告終止事由既已載包含歷次原告記過情形，並表明「屢

01 經懲處未改善」、「諸多惡劣行徑」，則此部份自屬與勞  
02 資爭議調解之同一爭議事項，被告抗辯並非可採。

03 (二) 原告歷年應領薪資之認定：

04 1. 原告自112年1月起之薪資結構：

05 經查，被告於111年12月29日以晟業字第1111290001號、  
06 第0000000000號公司函通知原告112年起薪資內容（詳如  
07 附表三原告主張欄位），原告林俊宇基本薪資為3萬5000  
08 元，專業加給2萬5000元，業務獎金2萬2000元，原告翁儷  
09 真基本薪資3萬5000元，專業加給1萬元，業務獎金1萬500  
10 0元，業績獎金基數按達成業績金額增加，原告個人業績  
11 目標金額均為1020萬元，業績淨值經財務室扣除銷退、非  
12 現金折讓金額，違規折扣、贈品及前期累計呆帳後認列，  
13 依每月累積個人團訂業績達成率比例計入當月薪資發放  
14 （見本院卷一第449至457頁），此為兩造所不爭執，可認  
15 屬兩造合意之原告薪資結構。

16 2. 112年5月至9月薪資結構：

17 因業績衰退，被告遂提出112年5月至9月業務單位業務獎  
18 金與薪調方案，經原告簽名同意（見本院卷一第31至33  
19 頁、第553頁），兩造約定前開期間，每月累計獎金未達  
20 負責區域當月指定應達成業績者，該月業務獎金停發，達  
21 成始發放，累積業績獎金未達者，當月專業加給調降5  
22 0%，如原告於此期間均未達指定應達成業績，停發業務  
23 獎金，專業加給均調降一半。

24 3. 112年10月至12月薪資結構：

25 因薪調方案僅至112年9月，原告自112年10月起應回復至1  
26 12年1月起之薪資結構，被告雖抗辯前開薪調方案因原告  
27 並無異議，繼續受領薪資而有默示合意繼續適用云云。惟  
28 兩造既已明示合意僅適用前開期間，自112年10月至12月  
29 又僅歷時3月非久，被告又未舉證證明有何特別情事，依  
30 社會觀念可認為原告之單純沉默是同意之默示意思表示，  
31 自不能以原告單純受領薪資，而認前開薪調方案繼續適

01 用，被告抗辯應無足採，原告薪資結構回復至112年1月之  
02 薪資，即業務獎金按月按達成比例發放，專業加給原額發  
03 放。

04 4. 113年1月起之薪資結構：

05 被告另於112年12月27日以晟業字第1121227001號、第11  
06 21227002號函通知原告薪資結構，原告林俊宇薪資變更  
07 為基本薪資4萬元，原告翁儷真3萬9000元，無專業加  
08 給，業績獎金原告個人業績目標金額變更為999萬元，年  
09 獎金基數僅為20萬元，上半年度達成率大於等於80%以  
10 上，10萬元之獎金乘以達成率，於8月15日發放，下半年  
11 度達成率大於等於80%，10萬元之獎金乘以達成率，併  
12 入當年度年終獎金發放，全年度平均達成率未達80%下  
13 半年度獎金不予發放。前開薪資結構之調整函，就基本  
14 薪資部分，雖有提昇，然扣除原告本可領取之薪資即專  
15 業加給之給付，等同減薪，就業績獎金亦調高給付標  
16 準，非按達成比例發放，需達一定比例始發放，就兩造  
17 前已合意之薪資，於無懲處事由或變更職務之情形下減  
18 少，該部分均未經原告同意，難認減薪合法，則原告主  
19 張仍應按112年1月起之薪資結構計算薪資，應屬可採。

20 5. 被告歷次懲處扣除原告基本薪資均屬合法有據。

21 (1)被告工作規則第43條第2項第1款第5點、同條項第2款第1  
22 點、同條項第3款第8點規定分別略以：本公司懲誡區分  
23 下列三種，違反辦公室規章第二項第11至14款暨第六項  
24 予以申誡兩次，主管連坐處分申誡乙次；違反業務人員  
25 規章，經書面糾正乙次，仍不改進者，予以申誡乙次，  
26 並得連續懲處。員工經懲處仍不改進者，得予記小過。  
27 對於主管提出有關職務之查詢，故意隱瞞或報告不實  
28 者，記大過1次。獎勵、懲誡結果如下：申誡1次，調降  
29 基本薪資500元；小過1次，調降基本薪資1500元；大過1  
30 次調降基本薪資3000元（見本院卷一第507頁、第519  
31 頁）。被告辦公室規章2項第11款、12款略以：正常上班

01 時間，每日應定時接收公司用電子郵件信箱；外勤業務  
02 同仁至少每24小時需接收公司用電子郵件。公司內部電  
03 子郵件與公務群組line視同正示公文，若有徵詢、配合  
04 之相關事宜者，正本受文者皆需如期善盡回覆之義務。  
05 業務人員規章第二條第（一）款第1點、第3點、同條第  
06 （三）款第8點、第13點略以，每日依預排行程第一站到  
07 校時，應立即電話回報各區主管；並於週六20：00前完  
08 成預排下週行程；公務車無論公務或假日私用，行車紀  
09 錄皆應立即詳細填寫（當天各點的起迄里程數、時間）  
10 作為油資申請之依據；業務處人員於每週五下班前及每  
11 週一上班前，需將使用車輛之油箱加滿；且即時將儀表  
12 板顯示資料拍照後傳至各區line群組，照片中油表及里  
13 程數顯示需可清楚辨識。未依規定執行者，由各區主管  
14 依員工守則提報懲處（見本院卷一第511頁、第521至522  
15 頁）。則被告已於辦公室規章及業務人員規章中明確規  
16 定，原告必須遵守收信義務、回覆交辦事項、回報公務  
17 車使用紀錄及每週預排行程、回報主管開始預排行程，  
18 回應主管詢問業務等行政規定，並於員工守則規範未依  
19 照行政規定之效果為申誡、小過、大過等處分，因此可  
20 調降基本薪資。

21 (2)被告於112年5月16日上午10時18分，由員工以電子郵件  
22 發送參考書作者提供之各校推廣名單予包含原告之各員  
23 工要求查收，被告董事長亦於11時21分延續該信件要求  
24 包含原告之員工約排至學校推廣書籍，再於11時33分再  
25 度以電子郵件叮囑原告2人需積極任事，並要求該信有讀  
26 信回條，然原告並未回覆前開信件或傳送讀信回條（見  
27 本院卷一第513至517頁），因此被告於112年5月17日以  
28 晟人字第0000000000號函公告被告違反辦公室規章中有  
29 關收信義務及回覆義務，依照員工守則第43條第2項第一  
30 款第5點，記原告翁儷真申誡2次，原告林俊宇申誡2次，  
31 主管職連坐再申誡1次，共3次（見本院卷一第123頁），

01 因而自該日起扣除原告林俊宇基本薪資1500元。原告翁  
02 儷真1000元。

03 (3)原告因多次違反業務人員規則中之回報公務車行車紀錄  
04 里程數、油表之規定，經業務主管於113年1月24日書面  
05 重申作業規定，仍於113年3月8日里程數照片未依規定時  
06 間上傳，經被告於113年3月11日以晟人字第0000000000  
07 號函公告被告違反回報里程數義務，經糾正仍不改進，  
08 依照員工守則第43條第2項第2款第1點，記原告翁儷真、  
09 林俊宇小過各1次（見本院卷一第125頁），其等基本薪  
10 資應扣除1500元。

11 (4)原告林俊宇因自行預排於113年4月2日前往北一女中業  
12 務，由業務處主管視察時，無法聯絡原告林俊宇，經查  
13 詢也未見原告林俊宇至北一女中，經被告於113年4月3日  
14 以晟人字第0000000000號函公告原告林俊宇因對於主管  
15 職務之查詢隱瞞記大過1次（見本院卷第129頁），原告  
16 林俊宇之薪資應扣除3000元。又被告法定代理人因應此  
17 情，於113年4月2日發送郵件請求包含原告之北區業務，  
18 抵達拜訪學校需以視訊聯繫代理經理梁維玲，以證明有  
19 依預排行程跑校，如有行程變更，需於4小時前以line通  
20 知梁維玲，然原告均未讀取信件（見本院卷一第541  
21 頁）。經被告於113年4月3日以晟人字第0000000000號函  
22 公告依照員工守則第43條第2項第一款第5點，記原告均  
23 申誡2次，因累犯加重懲處申誡1次（見本院卷一第127  
24 頁），原告2人薪資應再扣除1500元。

25 (5)被告公告自107年3月1日起，特休假一律經董事長核准完  
26 畢後成立休假單。自112年12月1日起半日特休假需在前一  
27 日工作日下班前完成請假流程，一日以上特休假則需提前  
28 在2個工作日下班前完成請假流程，例：11/15請特休假1  
29 日11/13下班前需完成請假流程，有被告公告電子郵件在  
30 卷可佐（見本院卷二第157至159頁）。而原告113年4月12  
31 日下午5時6分至7分許於群組中表示擬於113年4月15日請

01 特別休假，於同日下午5時33分許表明完成請假手續，再  
02 於同日下午6時7分許表明於113年4月15至17日連續特休，  
03 於113年4月14日星期日晚間10時45分始傳送請假單（見本  
04 院卷一第399至404頁），然並未依照前述規定，於前二日  
05 或一日之工作日完成請假手續，並經被告法定代理人於11  
06 2年4月12日下午6時表示不准原告特別休假，並詢問原告  
07 為何自5月後就不回康寧業務line，不接電話，申請樣書  
08 要人家自行去站址載；經他人告知幾個月沒有在內湖高中  
09 看到原告翁儷真，請如實交代（見本院卷一第543至547  
10 頁）。則原告應於未核准休假之一般上班日即114年4月15  
11 日回覆主管詢問事項，經被告於113年4月15日以原告未於  
12 該日上午11時59分以前回覆主管事項所提出工作業務查  
13 詢，且刻意隱瞞或欺騙，依照員工守則第43條第2項第3款  
14 第8點，予以懲處大過1次（見本院卷一第131頁），其薪  
15 資應再扣除3000元。

16 6. 以上規定已經公告，及因應規定之懲處情形，均經被告主  
17 管梁維玲證述：伊自97年8月間即任職迄今，自112年8月  
18 起擔任原告主管，此前本為原告林俊宇下屬，辦公室規章  
19 跟業務人員規章均是到職時就有的，有發過紙本，員工網  
20 路打卡網頁系統以自己帳密登入後打上下班卡，也看得到  
21 公布的這兩份文件。且被告均為員工設置公司用電子郵件  
22 件，規章上有規定上班時間需每天收信，每個人都這樣  
23 做，如果未依規定定時接收電子郵件，原則上會先口頭警  
24 告、再來是書面糾正，最後才是進懲處，伊自己也曾經因  
25 為未準時提案於時限內回覆被懲處過，原告因為未按時收  
26 信遭懲處，都會用電子郵件公告，原告經常因未依規定回  
27 覆讀信回條，但不是每次都有懲處，先口頭、再書面糾  
28 正，最後才是懲處。又113年1月24日電子郵件係伊發出，  
29 因為公司業務於每個月月初就上個月差旅費報支，核對報  
30 支與業務性是否相合，不符請補正，這是發出請原告補正  
31 的通知，伊有再以line通知，但原告也沒有依照規定回信

01 或回應，而是直接進系統補正；每個業務會預先於二週前  
02 排定，113年4月2日原告林俊宇已預排至北一女參訪，當  
03 日伊亦排定去北一女參訪，但當天1個多小時都沒有沒有  
04 看到原告林俊宇，有查看廠商拜訪登記簿，也沒有看到原  
05 告林俊宇，請人事聯絡原告林俊宇也沒有回應，事後詢問  
06 為何為何未依照預排至北一女中，原告林俊宇回覆只是沒  
07 有碰到，也說不出具體拜訪何人；北一女事件後，原告2  
08 人跟另一名北區業務就開始連續請假，一般而言特休要在  
09 前一天請完所有程序，也就是在通訊軟體跟電話中告知何  
10 時請特休，同意後丟電子假單，由伊簽核後再給老闆簽核  
11 才算完成，所有的流程要在前一天的下班前完成，原告是  
12 在前一天的5點半告知隔日要請特休，根本不符合請假流  
13 程，伊也因此沒有同意等語（見本院卷二第104至111  
14 頁）。綜此，原告確實屢有未依照公告之員工守則、辦公  
15 室規章、業務人員規章等規定收受電子郵件、申報公務車  
16 里程數、油表，未按預排行程拜訪廠商，未回覆主管對於  
17 業務之詢問，遭懲誠扣薪，被告抗辯均合法扣薪，應屬可  
18 採。

19 7. 又就原告業績，已據被告提出薪資單、每月業績為佐，其  
20 中112年5至9月，因業績未達112年5至9月之薪調方案要求  
21 停發業務獎金（見本院卷一第281、285、289、293、295  
22 頁、第361、365、369、373、377頁），其餘月份均應按  
23 月發放達成比例之業務獎金（見本院卷一第297至301頁、  
24 第477至479頁），其金額均如原告主張欄所示。綜此，原  
25 告薪資應如附表一本院認定欄所載，則被告僅給付如薪資  
26 單欄上所載金額，應給付差額即如本院認定差額欄所載，  
27 原告林俊宇共計17萬9627元，原告翁儷真共計10萬2420  
28 元。

### 29 (三) 資遣費：

30 1. 按勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作  
31 年資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條

01 及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止  
02 時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給2分之1  
03 個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6  
04 個月平均工資為限，不適用勞基法第17條之規定，勞工退  
05 休金條例第12條第1項定有明文。

06 2. 經查，被告就原告自112年10月起之薪資未足額給付，已  
07 經認定如附表一之差額，則原告以被告未依照勞動基準法  
08 第22條給付足額薪資及違反勞動法令為由，依照勞動基準  
09 法第14條第1項第5款、第6款終止勞動契約，應屬有據。  
10 原告於113年4月17日以存證信函通知終止勞動契約，該信  
11 函於113年4月18日到達被告後，兩造勞動契約即於該日因  
12 此終止。原告離職前6個月之應領薪資如附表一本院認定  
13 欄所示。

14 3. 原告林俊宇自113年4月18日計算事由發生日起算（該日不  
15 計入），往前回溯6個月（即自112年10月18日起至113年4  
16 月17日止）每月份之工資，經扣除勞動基準法施行細則第  
17 10條各款所規定之各項給付後，分別為4萬3283元、7萬17  
18 12元、7萬3130元、7萬3768元、7萬1965元、7萬0612元、  
19 3萬1812元，工資總額為43萬6282元，除以該期間之總日  
20 數183日（計算式： $14+30+31+31+29+31+17$ ），再按每月  
21 以30日計算之金額，即為原告之月平均工資。據此計算，  
22 原告之月平均工資應為7萬1522元（計算式： $43萬6282\div 18$   
23  $3\times 30=7萬1522$ ，元以下四捨五入）。原告林俊宇自92年7  
24 月2日開始任職於被告公司至113年4月18日止，於94年7  
25 月1日勞工退休金條例實施前之舊制資遣年資為2年（未滿  
26 1個月者以1個月計），舊制資遣基數為2（舊制資遣基數  
27 計算公式： $年+月\div 12$ ）。自94年7月1日勞退新制施行日起  
28 之資遣年資為18年9個月又18天，新制資遣基數為6，新舊  
29 制資遣基數合計為8，原告林俊宇得請求被告給付之資遣  
30 費為57萬2176元。原告林俊宇逾此部分之請求，為無理  
31 由，應予駁回。

01 4. 原告翁儷真自113年4月18日計算事由發生日起算（該日不  
02 計入），往前回溯6個月，其當月、前第1、2、3、4、5、  
03 6月份之工資，經扣除勞動基準法施行細則第10條各款所  
04 規定之各項給付後，分別為3萬1587元、5萬1580元、5萬2  
05 745元、5萬6060元、5萬3452元、5萬2705元、2萬3751元  
06 元，工資總額為32萬1880元，原告翁儷真之月平均工資應  
07 為5萬2767元（計算式： $32萬1880 \div 183 \times 30 = 5萬2767$ ，元以  
08 下四捨五入）。自95年4月1日開始任職於被告公司113年4  
09 月18日止，資遣年資為18年又18天，新制資遣基數為6，  
10 原告翁儷真得請求被告公司給付之資遣費為31萬6602元，  
11 原告翁儷真逾此部分之請求，為無理由，應予駁回。

#### 12 (四) 特別休假

13 1. 按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，  
14 應依下列規定給予特別休假：(一)6個月以上1年未滿者，3  
15 日。(二)1年以上2年未滿者，7日。(三)2年以上3年未滿者，1  
16 0日。(四)3年以上5年未滿者，每年14日。(五)5年以上10年未  
17 滿者，每年15日。(六)10年以上者，每1年加給1日，加至30  
18 日為止；勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休  
19 之日數，雇主應發給工資。但年度終結未休之日數，經勞  
20 雇雙方協商遞延至次一年度實施者，於次一年度終結或契  
21 約終止仍未休之日數，雇主應發給工資，勞基法第38條第  
22 1項、第4項定有明文。又按本法第38條第4項所定雇主應  
23 發給工資，依下列規定辦理：一發給工資之基準：(一)按勞  
24 工未休畢之特別休假日數，乘以其1日工資計發。(二)前目  
25 所定1日工資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止  
26 前1日之正常工作時間所得之工資。其為計月者，為年度  
27 終結或契約終止前最近1個月正常工作時間所得之工資除  
28 以30所得之金額，勞基法施行細則第24條之1第2項第1款  
29 定有明文。原告任職期間所餘特別休假日數均如附件四所  
30 示，業經被告提出特別休假剩餘日數統計表及對話紀錄為  
31 佐（本院卷一第169至173頁、第393至395頁），原告雖主

01 張部分休假日係遭被告要求休假，而不應使用特別休假日  
02 數，然其此部份既經當事人於對話中合意，原告亦因此休  
03 假，其再主張該部分休假不應計入特別休假。再原告對被  
04 告附件四之108至111年薪資均無意見，自112年之薪資已  
05 計算如附表一所示，依前開規定，以各年度終結日期最近  
06 1個月正常工時所得工資除以30天計算，原告特別休假折  
07 算工資計算如附表二所示，原告林俊宇為6萬3600元，原  
08 告翁儷真為8萬0725元，其等逾此範圍之請求，則為無理  
09 由，應予駁回。

10 (五) 非自願離職證明：

11 按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或  
12 其代理人不得拒絕。勞基法第19條定有明文。次按就業保  
13 險法第11條第3項規定：「本法所稱非自願離職，指被保  
14 險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離  
15 職，或因勞基法…第14條……規定各款情事之一離職。」  
16 是依上開規定意旨，勞工即得請求雇主發給註記離職原因  
17 為非自願離職之服務證明書。經查，原告已依勞基法第14  
18 條第1項第5款、第6款規定，終止勞動契約，已如前述，  
19 核與就保險法第11條第3項規定所稱之非自願離職情形相  
20 符，原告自得依上開規定，請求被告開立離職原因為勞基  
21 法第14條第1項第5款、第6款之非自願離職證明書，應屬  
22 有據。

23 (六) 按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責  
24 任；遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依  
25 法定利率計算之遲延利息；應付利息之債務，其利率未經  
26 約定，亦無法律可據者，週年利率為5%，民法第229條第  
27 1項、第233條第1項前段、第203條定有明文。又依前項規  
28 定計算之資遣費，應於終止勞動契約後30日內發給，勞工  
29 退休金條例第12條第2項亦有明定。就前開准許原告之薪  
30 資差額、特別休假折算工資，原告請求自起訴狀繕本送達  
31 翌日即113年10月12日起至清償日止（見本院卷一第89

頁)，計付法定遲延利息，亦屬有據。

五、綜上，原告依據勞工退休金條例11條、兩造勞動契約、勞基法第24條、第39條、第19條、就業保險法第25條規定，請求被告給付原告林俊宇82萬2403元、49萬7047元，及均自113年10月12日起至清償日止按週年利率5%計算之利息，並開立事由為勞動基準法第14條第1項第5款、第6款之非自願離職證明書，均有理由，應予准許，逾此範圍之請求，則為無理由，應予駁回。本件係勞工之給付請求訴訟，並經本院就本判決主文第一項為雇主敗訴之判決，應依勞動事件法第44條第1項、第2項之規定，依職權宣告假執行，同時宣告被告得供擔保而免為假執行，並酌定相當之擔保金額。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘主張、陳述及所提證據，經審酌與本院前揭判斷不生影響，毋庸再予審酌，併此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中華民國 114 年 12 月 31 日  
 勞動法庭 法官 曾育祺

以上正本係照原本作成。  
 如對本判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中華民國 114 年 12 月 31 日  
 書記官 林祐均

- 附件一原告主張資遣費（本院卷一第57至59頁）
- 附件二被告抗辯資遣費（本院卷一第111至117頁）
- 附件三被告計算之未減薪版資遣費（本院卷一第481頁）
- 附件四被告之特別休假計算表（本院卷一第211至213頁）

附表一

林俊宇						
月份	原告主張薪資結構	原告主張減少金額	被告抗辯薪資結構	本院認定	實際薪資（按薪資單）	差額
11205	基本薪資3萬5000元 業務獎金2萬2000元 專業加給2萬5000元	基本薪資700元 業務獎金1萬0505元 專業加給1500元	基本薪資3萬4300元（原基本薪資3萬5000元，000000號懲處案，自112年5月17日起薪資調降1500元，依比例計算後為3萬4300元）。	基本薪資3萬4300元（原基本薪資3萬5000元，0000000000號懲處案，自112年5月17日起薪資	基本薪資3萬4300元 業務獎金0元 專業加給1萬1000元	1500元

			<ul style="list-style-type: none"> <li>• 主管加給3000元</li> <li>• 業務獎金0元，未達當月指定業績則停發當月業務獎金1萬506元</li> <li>• 專業加給1萬2500元【原專業加給2萬5000元，累計業績金額未達成，當月專業加給調降50%】</li> </ul> <p>◎共計:4萬9800元</p>	調降1500元，依比例計算後為3萬4300元) 業務獎金0元。 專業加給1萬2500元。 主管加給3000元(非爭執範圍)	主管加給3000元(非爭執範圍，以下均不計入差額)	
11206	基本薪資3萬5000元 專業加給2萬2000元 業務獎金2萬2000元	基本薪資1500元 業務獎金1萬1021元 專業加給1500元	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 基本薪資3萬3500元【同上】</li> <li>• 主管加給3000元</li> <li>• 業務獎金0元【同上，因未達當月指定業績，停發當月業務獎金1萬1024元】</li> <li>• 專業加給1萬2500元【同上】</li> </ul> <p>◎共計:4萬9000元 ◎與薪資單差異金額:1500元</p>	基本薪資3萬3500元 業務獎金0元。 專業加給1萬2500元。 主管加給3000元(非爭執範圍)	基本薪資3萬3500元 業務獎金0元 專業加給1萬1000元 主管加給3000元(非爭執範圍)	1500元
11207	基本薪資3萬5000元 專業加給2萬5000元 業務獎金2萬2000元	基本薪資1500元 業務獎金1萬1350元 專業加給1500元	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 基本薪資3萬3500元【同上】</li> <li>• 主管加給3000元</li> <li>• 業務獎金0元【同上，因未達當月指定業績，停發當月業務獎金1萬1350元】</li> <li>• 專業加給1萬2500元【同上】</li> </ul> <p>◎共計:4萬9000元 ◎與薪資單差異金額:1500元</p>	基本薪資3萬3500元 業務獎金0元。 專業加給1萬2500元 主管加給3000元(非爭執範圍)	基本薪資3萬3500元 業務獎金0元 專業加給1萬1000元 主管加給3000元(非爭執範圍)	1500元
11208	基本薪資3萬5000元 專業加給2萬5000元 業務獎金2萬2000元	基本薪資1500元 業務獎金1萬1535元 專業加給1500元	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 基本薪資3萬3500元【同上】</li> <li>• 主管加給2700元(被告公司於112年8月28日公告解除林俊宇經理職位，故依比例計算後，當月主管加給為2700元)</li> <li>• 業務獎金0元【同上，因未達當月指定業績，停發當月業務獎金1萬1535元】</li> <li>• 專業加給1萬2500元【同上】</li> </ul> <p>◎共計:4萬8700元 ◎與薪資單差異金額:1500元</p>	基本薪資3萬3500元 業務獎金0元。 專業加給1萬2500元。 主管加給2700元(非爭執範圍)	基本薪資3萬3500元 業務獎金0元 專業加給1萬1000元 主管加給2700元(非爭執範圍)	1500元
11209	基本薪資3萬5000元	基本薪資1500元 業務獎金	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 基本薪資3萬3500元【同上】</li> </ul>	基本薪資3萬3500元 業務獎金	基本薪資3萬3500元 業務獎金	1500元

	專業加給2萬5000元 業務獎金2萬2000元	1萬1755元 專業加給1500元	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 業務獎金0元【同上，因未達當月指定業績，停發當月業務獎金1萬1755元】</li> <li>• 專業加給1萬2500元【同上】</li> </ul> <p>◎共計:4萬6000元 ◎與薪資單差異金額:1500元</p>	0元 專業加給1萬2500元。	0元 專業加給1萬1000元	
11210	基本薪資3萬5000元 專業加給2萬5000元 業務獎金2萬2000元	基本薪資1500元 業務獎金1萬1940元 專業加給14000元	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 基本薪資3萬3500元【同上】</li> <li>• 業務獎金0元【同上，因未達當月指定業績，停發當月業務獎金1萬1940元】</li> <li>• 專業加給1萬2500元【同上】</li> </ul> <p>◎共計:4萬6000元 ◎與薪資單差異金額:1500元</p>	基本薪資3萬3500元 業務獎金1萬1940元 專業加給2萬5000元 總計7萬0440元	基本薪資3萬3500元 業務獎金0元 專業加給1萬1000元	2萬5940元
11211	基本薪資3萬5000元 專業加給2萬5000元 業務獎金2萬2000元	基本薪資1500元 業務獎金1萬2112元 專業加給14000元	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 基本薪資3萬3500元【同上】</li> <li>• 業務獎金0元【同上，因未達當月指定業績，停發當月業務獎金1萬2112元】</li> <li>• 專業加給1萬2500元【同上】</li> </ul> <p>◎共計:4萬6000元 ◎與薪資單差異金額:1500元</p>	基本薪資3萬3500元 業務獎金1萬2112元 專業加給2萬5000元 總計7萬0612元	基本薪資3萬3500元 業務獎金0元 專業加給1萬1000元	2萬6112元
11212	基本薪資3萬5000元 專業加給2萬5000元 業務獎金2萬2000元	基本薪資1500元 業務獎金1萬3465元 專業加給14000元	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 基本薪資3萬3500元【同上】</li> <li>• 業務獎金0元【同上，因未達當月指定業績，停發當月業務獎金1萬3465元】</li> <li>• 專業加給1萬2500元【同上】</li> </ul> <p>◎共計:4萬6000元 ◎與薪資單差異金額:1500元</p>	基本薪資3萬3500元 業務獎金1萬3465元 專業加給2萬5000元 總計7萬1965元	基本薪資3萬3500元 業務獎金0元 專業加給1萬1000元	2萬7465元
11301	基本薪資3萬5000元 專業加給2萬5000元 業務獎金2萬2000元	基本薪資4000元 業務獎金1萬5268元 專業加給16000元	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 基本薪資3萬1000元</li> <li>• 業務獎金0元</li> <li>• 專業加給9000元</li> </ul> <p>【113年度薪資暨獎金核計辦法，薪資為40000元，且業務獎金自每月發放變更為依上、下年度平均達成率發放】</p> <p>◎共計:4萬元</p>	基本薪資3萬3500元 業務獎金1萬5268元 專業加給2萬5000元 總計7萬3768元	基本薪資3萬1000元 業務獎金0元 專業加給9000元	3萬3768元。

11302	基本薪資3萬5000元 專業加給2萬5000元 業務獎金2萬2000元	基本薪資4000元 業務獎金1萬4630元 專業加給16000元	<ul style="list-style-type: none"> <li>基本薪資3萬1000元</li> <li>業務獎金0元</li> <li>專業加給9000元</li> </ul> <b>【同上】</b> <b>◎共計:4萬元</b>	基本薪資3萬3500元 業務獎金1萬4630元 專業加給2萬5000元 總計7萬3130元	基本薪資3萬1000元 業務獎金0元 專業加給9000元	3萬3130元
11303	基本薪資3萬5000元 專業加給2萬5000元 業務獎金2萬2000元	基本薪資4000元 業務獎金1萬4212元 專業加給16000元	<ul style="list-style-type: none"> <li>基本薪資3萬1000元</li> <li>業務獎金0元</li> <li>專業加給8000元【依000000000號懲處案，自113年3月11日起薪資調整降1500元，依比例計算後為8000元】</li> </ul> <b>◎共計:3萬9000元</b>	基本薪資3萬2500元(000000000號懲處案，自113年3月1日起薪資再調降1500元，比例計算，33500/30*10+32000/30*20) 業務獎金1萬4212元 專業加給2萬5000元 總計7萬1712元	基本薪資3萬1000元 業務獎金0元 專業加給8000元	3萬2712元
11304	基本薪資3萬5000元 專業加給2萬5000元 業務獎金2萬2000元	基本薪資4945元 業務獎金1萬2716元 專業加給1萬4167元	<p>(1)4/1-4/2薪資：(38500÷30)×2=2567元</p> <p>(2)依0000000000號懲處案降薪3000元，及000000000號懲處案降薪1500元：4/3-4/14薪資：0000-0000-0000=00000(00000÷30)×12=1萬3600元</p> <p>(3)依0000000000號懲處案降薪3000元：4/15薪資：00000-0000=31000，31000÷30=1033元</p> <p>(4)綜上，4月薪資為：(1)+(2)+(3):2567+13600+1033=17200元</p> <b>◎共計:1萬7200元</b> <b>◎與薪資單差異金額:2311元</b>	基本薪資1萬6400元(依0000000000號懲處案降薪3000元及0000000000號懲處案降薪1500元、0000000000號懲處案降薪3000元及在職日至4月18日計算，3200/30*2+27500/30*12+24500/30*4) 業務獎金1萬2716元 專業加給(任職日比例計算)1萬4167元 總計：4萬3283元	基本薪資1萬4889元	2萬8394元
		請求金額總計： 一、短少之基本薪資總額：2萬8145元 二、短少之業務獎金總額：15萬0513元 三、短少之專業加給總額：11萬2667元 四、總計：29萬1325元				
						小計18萬6627元
原告翁儷真						
月份	原告主張薪資結構	請求金額	被告抗辯薪資結構	本院認定金額	薪資單	差額

112 05	基本薪資 3萬5000元 業務獎金 1萬5000元 專業加給 1萬元	基本薪資 467元 業務獎金 8430元	<ul style="list-style-type: none"> <li>基本薪資 3萬4355元 (原基本薪資3萬5000元依0000000000號懲處案,自12年5月17日起薪資調降1000元。依比例計算後為3萬4355元)</li> <li>業務獎金0元(原業務獎金按基數15000元依達成比例發放,然未達當月指定業績則停發當月業務獎金8430元)</li> <li>專業加給5000元(原專業加給1萬元,累計業績金額未達成,當月專業加給調降50%)</li> </ul> <p>◎共計:3萬9533元</p>	基本薪資 3萬4355元(自12年5月17日起薪資調降1000元。依比例計算後為3萬4355元) 專業加給 5000元(未達業績減半) 業務獎金 0元	基本薪資 3萬4533元 業務獎金 0元 專業加給 5000元	0元
112 06	基本薪資 3萬5000元 業務獎金 1萬5000元 專業加給 1萬元	基本薪資 1000元 業務獎金 8371元	<ul style="list-style-type: none"> <li>基本薪資3萬4000元</li> <li>業務獎金0元</li> <li>專業加給5000元</li> </ul> <p>◎共計:3萬9000元</p>	基本薪資 3萬4000元 業務獎金 0元 專業加給 5000元	基本薪資 3萬4000元 業務獎金 0元 專業加給 5000元	0元
112 07	基本薪資 3萬5000元 業務獎金 1萬5000元 專業加給 1萬元	基本薪資 1000元 業務獎金 8454元	<ul style="list-style-type: none"> <li>基本薪資3萬4000元【同上】</li> <li>業務獎金0元【同上,因未達當月指定業績,停發當月業務獎金8454元】</li> <li>專業加給5000元【同上】</li> </ul> <p>◎共計:3萬9000元</p>	基本薪資 3萬4000元 業務獎金 0元 專業加給 5000元	基本薪資 3萬4000元 業務獎金 0元 專業加給 5000元	0元
112 08	基本薪資 3萬5000元 業務獎金 1萬5000元 專業加給 1萬元	基本薪資 1000元 業務獎金 8448元	<ul style="list-style-type: none"> <li>基本薪資3萬4000元【同上】</li> <li>業務獎金0元【同上,因未達當月指定業績,停發當月業務獎金8448元】</li> <li>專業加給5000元【同上】</li> </ul> <p>◎共計:3萬9000元</p>	基本薪資 3萬4000元 業務獎金 0元 專業加給 5000元	基本薪資 3萬4000元 業務獎金 0元 專業加給 5000元	0元
112 09	基本薪資 3萬5000元 業務獎金 1萬5000元 專業加給 1萬元	基本薪資 1000元 業務獎金 8508元	<ul style="list-style-type: none"> <li>基本薪資3萬4000元【同上】</li> <li>業務獎金0元【同上,因未達當月指定業績,停發當月業務獎金8508元】</li> <li>專業加給5000元【同上】</li> </ul> <p>◎共計:3萬9000元</p>	基本薪資 3萬4000元 業務獎金 0元 專業加給 5000元	基本薪資 3萬4000元 業務獎金 0元 專業加給 5000元	0元
112 10	基本薪資 3萬5000元 業務獎金 1萬5000元 專業加給	基本薪資 1000元 業務獎金 8591元 專業加給	<ul style="list-style-type: none"> <li>基本薪資3萬4000元</li> <li>業務獎金0元(未達當月指定業績,停發當月業務獎金8591元)</li> <li>專業加給</li> </ul>	基本薪資 3萬4000元 業務獎金 8591元 專業加給	基本薪資 3萬4000元 業務獎金 0元 專業加給	1萬3591元

	1萬元	5000元	5000元 ◎共計:3萬9000元	1萬元 總計5萬2591元	5000元	
112 11	基本薪資 3萬5000元 業務獎金 1萬5000元 專業加給 1萬元	基本薪資 1000元 業務獎金 8705元 專業加給 5000元	• 基本薪資3萬4000元【同上】 • 業務獎金0元【同上，因未達當月指定業績，停發當月業務獎金8705元】 • 專業加給5000元【同上】 ◎共計:3萬9000元	基本薪資 3萬4000元 業務獎金 8705元 專業加給 1萬元 總計5萬2705元	基本薪資 3萬4000元 業務獎金 0元 專業加給 5000元	1萬3705元
112 12	基本薪資 3萬5000元 業務獎金 1萬5000元 專業加給 1萬元	基本薪資 1000元 業務獎金 9452元 專業加給 5000元	• 基本薪資3萬4000元【同上】 • 業務獎金0元【同上，因未達當月指定業績，停發當月業務獎金9452元】 • 專業加給5000元【同上】 ◎共計:3萬9000元	基本薪資 3萬4000元 業務獎金 9452元 專業加給 1萬元 總計5萬3452元	基本薪資 3萬4000元 業務獎金 0元 專業加給 5000元	1萬4452元
113 01	基本薪資 3萬5000元 業務獎金 1萬5000元 專業加給 1萬元	基本薪資 1000元 業務獎金 1萬2060元 (計算式: 1萬5000×8 0.4%=1萬2 060) 專業加給 5000元	• 基本薪資3萬4000元 • 業務獎金0元 • 專業加給5000元 (113年度薪資暨獎金核計辦法，薪資為39000元，且業務獎金自每月發放變更為依上、下年度平均達成率發放) ◎共計:3萬9000元	基本薪資 3萬4000元 業務獎金 1萬2060元 專業加給 1萬元 總計5萬6060元	基本薪資 3萬4000元 業務獎金 0元 專業加給 5000元	1萬7060元
113 02	基本薪資 3萬5000元 業務獎金 1萬5000元 專業加給 1萬元	基本薪資 1000元 業務獎金 8745元(計 算式:1萬5 000×58.3% =1萬8745) 專業加給 5000元	• 基本薪資3萬4000元 • 業務獎金0元 • 專業加給5000元 【同上】 ◎共計:3萬9000元	基本薪資 3萬4000元 業務獎金 8745元 專業加給 1萬元 總計5萬2745元	基本薪資 3萬4000元 業務獎金 0元 專業加給 5000元	1萬3745元
113 03	基本薪資 3萬5000元 業務獎金 1萬5000元 專業加給 1萬元	基本薪資 4000元 業務獎金 8580元(計 算式:1萬5 000×57.2% =8580) 專業加給30 00元	• 基本薪資3萬1000元 • 業務獎金0元 • 專業加給7000元 【依0000000000號懲處案，自113年3月11日起薪資調整降1500元，依比例計算後為7000元】 ◎共計:3萬8000元	基本薪資 3萬3000元(依00 00000000號懲處 案，自113年3月1 1日起薪資調整降 1500元，比例調 整，34000/30*10 +32500/30*20) 業務獎金 8580元 專業加給 1萬元 總計51580元	基本薪資 3萬1000元 業務獎金 0元 專業加給 7000元	1萬3580元
	基本薪資	基本薪資	(1)4/1-4/2薪資:(37500÷	基本薪資1萬8300	基本薪資	1萬3287元

(續上頁)

01

113 04	3萬5000元 業務獎金 1萬5000元 專業加給 1萬元	1834元【計 算式：(3 萬5000/30× 17)-1萬80 00=1834】 業務獎金 7620元(計 算式：1萬5 000×50.8% =7620) 專業加給 5667元(計 算式：1萬/ 30×17=566 7)	30)×2=2500元 (2)依0000000000號懲處案 降薪1500元： 4/3-4/14薪資：00000-000 0=00000(00000÷30)×12=1 萬4400元 (3)依0000000000號懲處案 降薪3000元：4/15薪 資：00000-0000=3300 0，33000÷30=1100元 (4)綜上，4月薪資為 (1)+(2)+(3):2500+144 00+1100=18000 ◎共計：1萬8000元	元 (依000000000 0號懲處案降薪15 00元、000000000 0號懲處案降薪30 00元及在職日至4 月18日計算，325 00/30*2+31000/3 0*12+28000/30* 4) 業務獎金 7620元 專業加給(任職 日比例計算) 5667元 總計3萬1587元	1萬8000元	
		請求金額總計 短少之基本薪資總額：1萬5301元 少之業務獎金總額：10萬5964元 短少之專業加給總額：3萬3667元 總計：15萬4932元				
						小計9萬9720 元

02  
03

## 附表二

林俊宇						
期間	折算月薪	應休日數	已休日數	未休日數	計算金額	
108年7月2日至1 09年7月1日	8萬3000元	22	12	10	2萬7667元	
111年7月2日至1 12年7月1日	4萬9000元 (112年6 月)	25	3	22	3萬5933元	
						小計6萬3600元
翁儷真						
109年4月1日至1 10年4月31日	5萬9000元	20	13	7	1萬3767元	
111年4月1日至 112年3月31日	5萬4144元 (112年3 月)	22	3	19	3萬4291元	
113年4月1日至1 13年4月15日	5萬1580元 (113年3 月)	24	5	19	3萬2667元	

(續上頁)

01

小計8萬0725元
-----------