

臺灣臺北地方法院民事判決

113年度勞小字第73號

原告 衡思智

被告 良福保全股份有限公司

法定代理人 郭永宗

訴訟代理人 楊智鈞

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國114年2月26日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣陸萬叁仟貳佰柒拾捌元。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用新臺幣壹仟壹佰壹拾元，其中新臺幣陸佰壹拾元由被告負擔，餘由原告負擔。

本判決第一項得為假執行。但被告如以新臺幣陸萬叁仟貳佰柒拾捌元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序方面：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但被告同意者，不在此限，上開規定於小額訴訟程序亦有適用，民事訴訟法第436條之23、第436條第2項、第255條第1項第1款定有明文。復按關於請求給付金錢或其他代替物或有價證券之訴訟，其標的金額或價額在新臺幣10萬元以下者，適用本章所定之小額程序。當事人為訴之變更、追加或提起反訴，除當事人合意繼續適用小額程序並經法院認為適當者外，僅得於第436條之8第1項之範圍內為之，同法第436條之8第1項、第436條之15分別亦有明文。查本件於原告起訴時未提出訴之聲明，嗣於民國113年7月9日具狀補正聲明為：被告應給付原告新臺幣（下同）9萬2,577元（本院卷第29頁），是本

01 件應適用小額程序；嗣原告於本件小額程序中變更聲明為被
02 告應給付原告10萬3,637元（本院卷第125頁），經被告同意
03 原告於本件中追加並適用小額訴訟程序（本院卷第157
04 頁），本院認本件適用小額為適當，則原告之追加為合法，
05 合先敘明。

06 貳、實體方面：

07 一、原告主張：

08 (一)原告自112年10月20日起受僱於被告擔任保全人員，約定月
09 薪2萬6,400元（下稱系爭契約），最後工作日為113年5月12
10 日。原告最初經被告指派在臺北市北投區清江國小工作，之
11 後被調派至臺北市士林區陽明高中（下稱系爭學校）。被告
12 及系爭學校未給予原告職前訓練，亦未交代人員、車輛管制
13 進出之規定，原告在上班時間遭受系爭學校總務主任、技工
14 之不友善對待，且被告主管盧泳宏於113年5月13日傳送通訊
15 軟體LINE（下稱LINE）訊息給原告，表示要將原告調至其他
16 案場，如原告不同意調案場即辦理離職手續等語。原告工作
17 盡職亦無重大過失，被告不應對原告任意調動工作，原告對
18 於調動不同意，最後工作日為113年5月12日。被告依勞動基
19 準法（下稱勞基法）第12條第1項第6款終止系爭契約已違反
20 勞基法相關規定，原告自得為下列主張：

21 1.被告應給付原告薪資差額6萬3,603元：

22 原告於112年10月20日至113年5月12日領取之薪資共為12萬
23 9,781元，惟112年、113年度每月基本工資各為26,400元、
24 27,470元，則原告任職期間應領月薪各為1萬560元、2萬
25 6,400元、2萬6,400元、2萬7,470元、2萬7,470元、2萬
26 7,470元、2萬7,470元、2萬144元，合計為19萬3,384元，惟
27 原告僅支付12萬9,781元，故應再給付薪資差額6萬3,603元
28 予原告（計算式：193,384－129,781＝63,603）。

29 2.被告應給付原告預告期間之工資2萬3,340元：

30 原告自112年10月20日起任職至113年5月12日止，工作年資
31 計有6個月又24日，依法應給予原告10日之預告期間工資，

01 是以，依勞基法第16條第1項第1款及同法第3項，被告應給
02 付原告9,156元（計算式： $27,470 \div 30 \times 10 = 9,156$ ）。

03 3.被告應給付原告資遣費1萬8,313元：

04 原告自112年10月20日起任職至113年5月12日止，被告應給
05 予原告8個月之資遣費為1萬8,313元（計算式： $27,470 \times 8 / 12$
06 $= 18,313$ ）。

07 4.被告應給付原告特別休假未休工資2,747元：

08 原告之工作年資為6個月以上未滿1年，被告應給予原告特別
09 休假3日，依勞基法第38條第1項第1款及同法第4項，被告應
10 給付2,747元之特別休假未休工資予原告（計算式：
11 $27,470 \div 30 \times 3 = 2,747$ ）。

12 5.原告應給付被告加班費6,588元：

13 原告於春節期間加班4天共36小時，依照113年度最低時薪
14 183元計算，被告應給付原告加班費6,588元（計算式：
15 $183 \times 36 = 6,588$ ）。

16 6.原告應給付被告健保費826元：

17 被告於113年4月27日為原告投保全民健康保險（下稱健
18 保），於同年4月29日辦理退保，復於同年5月4日為原告投
19 保健保，旋於同年5月6日辦理退保，導致原告113年4月有中
20 斷投保，遭衛生福利部中央健保署追溯補繳中斷投保之健保
21 費826元，原告得請求被告給付健保費826元。

22 7.原告應給付被告短少提繳勞工退休金2,404元：

23 原告於113年之工資應為2萬7,470元，被告應按月提繳1,648
24 元勞工退休金（下稱勞退金）至原告於勞動部勞工保險局設
25 立之勞工退休金個人專戶（下稱勞退金專戶），惟被告於
26 113年4月、5月僅各提繳604、288元，短少提繳2,404元
27 （ $1,044 + 1,360 = 2,404$ ），是原告應給付被告勞退金2,404
28 元。

29 (二)綜上，被告應給付原告薪資差額6萬3,603元、預告期間工資
30 9,156元、資遣費1萬8,313元、特別休假未休工資2,747元、
31 加班費6,588元、健保費826元及短少提繳勞退金2,404元，

合計共10萬3,637元（計算式： $63,603+9,156+18,313+2,747+6,588+826+2,404=103,637$ ），爰依勞動契約及相關法令提起本件訴訟，請求被告給付上開金額等語，並聲明：被告應給付原告10萬3,637元。

二、被告則以：

(一)被告公司屬保全業，原告為保全員，雙方間有依勞基法第84條之1之規定簽訂約定書，並經臺北市政府勞動局核備在案；另依兩造簽署之勞動契約書（下稱系爭契約）第7條第7項：「基本工資給予條件係指每月平均工時174時（按勞動部所公佈）而訂，其增加之工時部分，依法給予」。原告為保全員係適用勞基法第84條之1之工作者，約定正常工時上限為每月240小時，並以當年度基本工資為約定薪資，按時數比例計算每月工資，並加計加班費。而112年之基本工資為2萬6,400元，113年為2萬7,470元。

(二)被告公司係採取每月兩階段發放薪資之方式，當月兩筆金額相加即為實際發放薪資金額，是原告每月實領薪資如附表一所示。就原告請求補足基本工資部分，因112年10月至12月之薪資，均有達到當年度基本工資2萬6,400元，僅有113年1月至5月未達基本工資27,470元，則113年1月至5月之薪資差額（勞健保、福利金、誠實險部分應予以扣除）分別為1萬5,595元、9,189元、1萬2,157元、9,657元、5,207元，合計5萬1,805元，被告同意給付之。

(三)原告請求特別休假3天未休之薪資部分共2,747元，被告同意給付之。另就原告請求春節上班4天共36小時之加班費部分，依勞動法第39條規定，雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給。而原告春節上班4天，均有給付當日薪資，故被告僅需再給付一次4天薪資即可，該4天薪資應為3,663元（計算式： $27,470\div30\times4=3,663$ ，元以下四捨五入）。原告以時薪183元來計算（計算式： $183\times36=6,588$ 元），明顯與其請求內容不符，故原告請求給付加班費6,588元應為錯誤，應以被告所計算之3,663元始為正確。

01 (四)原告請求資遣費以及預告期間工資等部分為無理由：

02 1.系爭契約書第2條第2項約定：「若因甲方(即被告)之營運需
03 要，須變動乙方(即原告)之工作項目時，乙方應予配合」；
04 另第3條第3項亦載明：「服務期間若因甲方業務需要，調動
05 乙方工作地點時，乙方應予配合」。足見原告於擔任保全員
06 之時，即已同意被告有調動之權利，且原告應予以配合調動
07 之。

08 2.被告於113年5月間因業主之要求而進行人力調整，故於同年
09 5月14日將原告由原派駐案場即系爭學校異動至內湖小隊，
10 並發派令以及排班表予原告，通知原告應出勤之地點，異動
11 後工作性質同為保全員；惟原告未依規定出勤，並自同年5
12 月14日起已連續曠職超過3日以上，原告之曠職行為已違反
13 勞基法第12條第1項第6款之規定，故被告於113年5月17日以
14 存證信函通知原告終止雙方勞雇關係，並予退保。

15 3.原告無故連續曠職超過3天以上，被告公司依勞基法之規定
16 解除雙方勞雇關係為合法，又依照勞基法第16條、17條之規
17 定，若雇主依同法同法第11條或第13條但書之規定終止勞動
18 契約時，才須給付預告期間工資及資遣費，為本件係依同法
19 第12條之規定終止勞動契約，被告公司並無給付資遣費與預
20 告期工資之必要，故原告提出資遣費與預告期間工資之請求
21 為無理由。

22 4.退步言之，原告計算資遣費應有錯誤，原告之工作年資計為
23 6個月又24日，依勞工退休金條例第12條第1項規定，原告之
24 資遣費應為7,936元，並非原告主張之1萬8,313元。

25 (五)原告請求健保費826元部分，依照健保投保規定，當月月底
26 前投保並在職者，給付當月整個月之健保費用。但原告係於
27 113年5月中退保，故毋庸給付113年5月份之健保費用，因此
28 原告並無健保之損失。

29 (六)依原告所提之勞工退休金個人專戶明細資料可知，被告自
30 113年1月起至3月止，均為原告提繳2,292元，可知被告為原
31 告投保之金額為3萬8,200元，並以之作為提繳勞退6%之金

01 額，但原告113年1月至3月之薪資均不足3萬8,200元，故被
02 告反而多幫原告提撥勞退金額。是被告溢繳4,147元（計算
03 式：1,579+1,195+1,373=4,147），此部分被告主張可以
04 抵銷原告認為提撥不足的部分。退步言之，若113年4月以投
05 保金額27,470元、5月以1萬988元來計算，也分別僅少了
06 1,044元、371元，共計1,415元，而非原告主張之2,404元，
07 此部分亦主張抵銷之。

08 (七)綜上所述，原告所提之請求，除被告同意給付金額共計5萬
09 8,215元，其餘均為無理由等語，資為抗辯，並聲明：原告
10 之訴駁回。

11 三、兩造不爭執事項（本院卷第159頁，依判決格式修正文句）
12 :

13 (一)原告自112年10月20日起受僱於被告，擔任保全人員，特休
14 假3日，基本工資112年每月為2萬6,400元、113年每月為2萬
15 7,470元。

16 (二)原告最後工作日為113年5月12日。

17 (三)被告於113年5月17日以原告無故連續曠職3日，通知原告依
18 勞基法第12條第1項第6款終止系爭契約，並予退保。

19 四、得心證之理由：

20 (一)被告於113年5月17日以原告無故連續曠職3日，通知原告依
21 勞基法第12條第1項第6款終止勞動契約是否合法？

22 1.原告主張其工作盡職亦無重大過失，被告不應對原告為工作
23 調動，被告終止系爭契約已違反勞基法等語，並提出LINE對
24 話紀錄（下稱系爭對話紀錄）為證；惟被告辯稱：兩造簽立
25 之系爭契約已約定原告應接受被告之監督指揮，並配合被告
26 調動指定之工作地點，被告於113年5月14日將原告由原派駐
27 案場異動至內湖小隊，並發派令以及排班表予原告，惟原告
28 未依規定出勤，並自同年5月14日起已連續曠職超過3日以
29 上，故被告於113年5月17日以存證信函通知原告依勞基法第
30 12條第1項第6款終止勞動契約，應屬有據，並提出勞動契約
31 書、被告公司派令、113年5月勤務排班表、三重中山路郵局

第409號存證信函等件為證（本院卷第71至85頁）。

2.經查，原告主管於113年5月13日傳訊向原告表示：「…學校決定4月底到5月初為最後考核，最後很遺憾，學校還是確定要我換人，看衡大哥是否想調到其他案場，我們再安排，如果不想調案場就會幫您辦理離職先休息」等語（本院卷第13頁），此有系爭對話紀錄在卷可稽（本院卷第13頁），是原告主管曾向原告表示可幫原告安排其他工作地點，若原告不願意調動，則可辦理離職等語；惟原告並未給予正面回覆，被告公司則於113年5月14日發布派令，原告之新服務據點為內湖小隊，並於同日生效，亦有派令、113年5月勤務排班表可參（本院卷第79至81頁）；另依兩造簽訂之系爭契約第2條第2項確有規定：「若因甲方(即被告)之營運需要，須變動乙方(即原告)之工作項目時，乙方應予配合」；另第3條第3項亦載明：「服務期間若因甲方業務需要，調動乙方工作地點時，乙方應予配合」（見本院卷第71頁），是被告所為調任原告派駐「內湖小隊」之派令，形式上觀察並無不法。則原告並未舉證該調職命令有何違反系爭勞動契約及相關勞動法規之處，自難遽認此調動命令違法，被告所為此調職命令，應拘束原告無訛。

3.按勞工無正當理由繼續曠工3日者，雇主得不經預告終止契約，勞基法第12條第1項第6款定有明文。經查，原告未依被告公司派令及113年5月勤務排班表於113年5月14日前往「內湖小隊」報到，此為兩造所不爭執，原告至同年17日止已達繼續曠工3日，是被告得不經預告終止兩造勞動契約，被告公司於113年5月17日以三重中山路郵局第409號存證信函通知原告，依勞基法第12條第1項第6款規定終止勞動契約，應為合法。

(二)原告請求資遣費及預告工資部分：

1.按有左列情形之一者，勞工不得向雇主請求加發預告期間工資及資遣費：依第12條或第15條規定終止勞動契約者。勞基法第18條第1款定有明文。

01 2.經查：被告公司於113年5月17日依勞基法第12條第1項第6款
02 規定終止與原告間勞動契約，已如前述，則依前揭規定，原
03 告即不得向被告公司請求發給資遣費及預告工資，是原告依
04 勞退條例第12條第1、2項規定及勞基法第16條第1、3項規定
05 請求被告公司給付資遣費及預告工資，並無理由。

06 (三)原告請求薪資差額部分：

07 1.首查，被告屬保全業，而保全業之保全人員，為勞基法第84
08 條之1第1項之工作者，可不受勞基法第30條、第32條、第36
09 條、第37條規定之限制，且兩造所簽訂之約定書，業經被告
10 向勞動局申請核備等情，有約定書(駐衛系統保全員)、臺北
11 市政府勞動局函文、系爭勞動契約書等件影本附卷可稽(本
12 院卷第65至77頁)，亦為兩造所不爭執。又依上開約定書第
13 4條第1項約定：「一、按照客戶的需求，本業之服務時間係
14 每日24小時運作。乙方每日正常工作時間不得超過10小時
15 (含休息時間1小時)，正常工作時間連同延長工作時間1日
16 不得超過12小時」(本院卷第65頁)，堪認原告任職保全業
17 擔任保全人員之每日正常工作時間為10小時，若超過10小
18 時，即屬延長工時。

19 2.按工資由勞雇雙方議定之，但不得低於基本工資，勞動基準
20 法第21條第1項定有明文。經查，兩造間約定之工資即為基
21 本工資，此有系爭契約在卷可參(本院卷第73頁)，依勞動
22 部公布自112年1月1日起月基本工資為2萬6,400元、113年1
23 月1日起月基本工資為2萬7,470元計算，則原告於任職期間
24 應領薪資如附表一「應領薪資」欄所示，扣除被告主張已給
25 付之薪資，應給付原告如附表「應給付差額」欄所示，是原
26 告主張請求被告給付薪資差額5萬6,042元之部分，應屬有
27 據，逾此部分之數額，則屬無據。

28 (四)原告請求特別休假未休折算工資部分：

29 按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，每
30 年應依下列規定給予特別休假，6個月以上1年未滿者，每年
31 應給予3日特別休假。勞工之特別休假，因年度終結或契約

01 終止而未休之日數，雇主應發給工資。但年度終結未休之日
02 數，經勞雇雙方協商遞延至次一年度實施者，於次一年度終
03 結或契約終止仍未休之日數，雇主應發給工資，勞基法第38
04 條第1項第1款、第4項定有明文。又勞基法第38條第4項所定
05 雇主應發給工資，按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其1
06 日工資計發，所謂1日工資，為勞工之特別休假於年度終結
07 或契約終止前1日之正常工作時間所得之工資；其為計月
08 者，為年度終結或契約終止前最近1個月正常工作時間所得
09 之工資除以30所得之金額，勞基法施行細則第24之1條第2項
10 第1款亦有明文規定。查原告受僱被告之工作年資為6個月又
11 24日（自112年10月20日至113年5月12日），原告尚有3日特
12 別休假未休等情，此為兩造所不爭執，而原告於契約終止前
13 最近1個月正常工作時間所得之工資為27,470元，除以30所
14 得之金額即為其1日工資，故原告之1日工資應為916元

15 （27,470元 $\div$ 30 $\div$ 916元，元以下四捨五入）。從而，原告請
16 求被告給付特別休假未休工資2,747元（計算式：916元 $\times$ 3日
17 $\div$ 2,747元），為有理由，應予准許。

18 (五)原告請求加班費部分：

19 按工資應全額直接給付勞工。但法令另有規定或勞雇雙方另
20 有約定者，不在此限；雇主延長勞工工作時間者，其延長工
21 作時間之工資，延長工作時間在2小時以內者，按平日每小
22 時工資額加給1/3以上；再延長工作時間在2小時以內者，按
23 平日每小時工資額加給2/3以上；內政部所定應放假之紀念
24 日、節日、勞動節及其他中央主管機關指定應放假日，均應
25 休假；第36條所定之例假、休息日、第37條所定之休假及第
26 38條所定之特別休假，工資應由雇主照給。雇主經徵得勞工
27 同意於休假日工作者，工資應加倍發給，此觀勞基法第22條
28 第2項、第24條第1項第1款、第2款、第37條第1項、第39條
29 自明。原告主張其於113年春期期間上班4天共36小時，被告
30 應按113年度最低時薪183元計算給付原告加班費6,588元等
31 語，被告固不否認原告有於春期期間上班4天，惟原告係領

01 取月薪，故被告僅需再給付4天薪資即3,663元等語置辯。經
02 查，原告係於休假日額外上4天班，且原告係領取月薪，此
03 為兩造所不爭執，則被告尚有休假日4天之加班費差額未支
04 付，故原告主張被告應給付加班費差額3,663元（計算式：
05 $27,470 \div 30 \times 4 \div 3,663$ ，元以下四捨五入），為有理由，應予
06 准許。逾此範圍，則無理由，不予准許。

07 (六)原告請求健保費部分：

08 按全民健康保險條例第1條規定：「為增進全體國民健康，
09 辦理全民健康保險（以下稱本保險），以提供醫療服務，特
10 制定本法。本保險為強制性之社會保險，於保險對象在保險
11 有效期間，發生疾病、傷害、生育事故時，依本法規定給與
12 保險給付。」、「第一類及第二類被保險人，以其服務機
13 關、學校、事業、機構、雇主或所屬團體為投保單位。」，
14 全民健康保險法第1條、第15條第1項第1款分別定有明文。
15 由上可知，雇主必須強制為勞工投保全民健保，雇主有為員
16 工投保全民健保之義務。是原告受僱於被告公司期間，被告
17 本應依前開規定為原告投保健保，惟被告於113年4、5月間
18 並未實際為原告投保健保，被告僅於113年4月27日為原告投
19 保健保，旋於同年4月29日辦理退保，復於同年5月4日為原
20 告投保健保，旋於同年5月6日辦理退保，導致原告中斷投
21 保，遭衛生福利部中央健保署追溯補繳中斷投保之健保費為
22 826元，此有全民健康保險113年7月中斷投保保險費計算表
23 在卷可參（本院卷第135頁），是原告得請求被告給付未繳
24 納健保費之損害賠償826元，為有理由，應予准許。

25 (七)原告請求短少給付勞工退休金部分：

- 26 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
27 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
28 工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資6%，勞工退休金條
29 例第6條第1項、第14條第1項定有明文。依同條例第31條第1
30 項規定，雇主未依該條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退
31 休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償。該

專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅於未符合同條例第24條第1項所定請領退休金規定之前，不得領取。是雇主未依該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金者，將減損勞工退休金專戶之本金及累積收益，勞工之財產受有損害，自得依該條例第31條第1項規定請求損害賠償；於勞工尚不得請領退休金之情形，亦得請求雇主將未提繳或未足額提繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀（最高法院101年度台上字第1602號判決意旨參照）。

2. 查原告主張被告於113年4月、5月短少提繳2,404元勞退金，被告應給付2,404元等語，惟被告辯稱其於113年1至3月已多幫原告提撥勞退金，主張抵銷提撥不足的部分云云。經查，被告於原告任職期間，均按月提繳勞退金至原告之勞退金專戶，此有原告之勞工退休金個人專戶明細資料在卷可稽（本院卷第137-138頁），足見被告已為原告提撥如附表二「被告實際提繳退休金」欄所示之勞退金，而依每月最低基本工資計算勞退金，被告於112年10月至113年3月等月份，均有超額提繳之情形，詳細金額如附表二「差額」欄所示，則被告超額提繳部分共計3,554元（計算式： $206 + 708 + 708 + 644 + 644 + 644 = 3,554$ ），而被告短少提繳之勞退金僅有1,415元（計算式： $1,044 + 371 = 1,415$ ），顯未逾被告超額提繳部分，是原告之財產並無遭受損害，則原告請求被告請求給付勞退金2,404元，為無理由，應予駁回。

五、綜上所述，原告依據勞動法令，請求被告給付6萬3,278元（ $56,042\text{元} + 2,747\text{元} + 3,663\text{元} + 826\text{元} = 63,278\text{元}$ ），為有理由，應予准許；逾此部分之請求，為無理由，應予駁回。

六、按法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，應依職權宣告假執行，前項請求，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求標的物提存而免假執行，為勞動事件法第44條第1項、第2項所明定。本判決原告勝訴部分為被告即雇主敗訴之判決，爰依據前開規定，依職權宣告假執行及免為假執行之宣告。

七、未按適用小額訴訟程序之事件，法院為訴訟費用之裁判時，應確定其費用額，民事訴訟法第436條之19定有明文。本件訴訟費用計為第一審裁判費1,100元，應由被告負擔55%，餘由原告負擔，爰確定如主文第3項所示。

中 華 民 國 114 年 3 月 21 日
勞 動 法 庭 法 官 林 怡 君

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 3 月 21 日
書 記 官 林 昀 潔

附表一：原告領取薪資及差額（幣別：新臺幣/元）

編號	月份	應付工資	被告實際給付金額(本院卷第185至215頁)	應給付差額
01	112年10月	10,560元 ($26,400 \div 30 \times 12 = 10,560$)	8,876元 (6,049+2,827)	1,684元
02	112年11月	26,400元	26,463元 (17,974+8,489)	無
03	112年12月	26,400元	28,313元 (19,433+8,880)	無
04	113年1月	27,470元	11,211元 (10,661+550)	16,259元
05	113年2月	27,470元	17,580元 (11,299+6,281)	9,890元
06	113年3月	27,470元	14,631元 (11,318+3,313)	12,839元
07	113年4月	27,470元	17,584元 (11,771+5,813)	9,886元

(續上頁)

01

08	113年5月	10,988元 ($27,470 \div 30 \times 12 \div 10,988$)	5,504元 ($5,123+381$)	5,484元
合計				56,042元

02

附表二：原告勞工退休金提繳（幣別：新臺幣/元）

03

編號	月份	應付工資	被告應提繳之 退休金	被告實際 提繳退休 金	差 額
01	112年10月	10,560元	634元 ($26,400 \times 6\% \times 12/30 \div 634$)	840元	溢繳206元
02	112年11月	26,400元	1,584元	2,292元	溢繳708元
03	112年12月	26,400元	1,584元	2,292元	溢繳708元
04	113年1月	27,470元	1,648元	2,292元	溢繳644元
05	113年2月	27,470元	1,648元	2,292元	溢繳644元
06	113年3月	27,470元	1,648元	2,292元	溢繳644元
07	113年4月	27,470元	1,648元	604元	不足1,044元
08	113年5月	10,988元	659元 ($27,470 \times 6\% \times 12/30 \div 638$)	288元	不足371元