

臺灣高等法院民事判決

109年度勞上易字第100號

上訴人 觀海樓旅店股份有限公司

法定代理人 潘仁德

上訴人 友萊實業有限公司

法定代理人 潘仁德

共 同

訴訟代理人 連元龍律師

吳奕璇律師

被上訴人 吳博陞

訴訟代理人 許碧真律師（法扶律師）

上列當事人間請求給付工資等事件，上訴人對於中華民國109年7月10日臺灣臺北地方法院108年度勞訴字第273號第一審判決提起上訴，本院於110年1月26日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原判決關於命友萊實業有限公司給付逾新臺幣伍萬貳仟伍佰元本息部分，及該部分假執行之宣告，暨除確定部分外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及假執行之聲請均駁回。其餘上訴駁回。

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九十九，餘由被上訴人負擔。

事實及理由

一、被上訴人主張：

上訴人觀海樓旅店股份有限公司（下稱觀海樓公司）與上訴人友萊實業有限公司（下稱友萊公司；觀海樓公司、友萊公司合稱上訴人）分別於民國87年、88年設立，均為友友實業股份有限公司（下稱友友公司）之旗下公司，以經營旅館為業，被上訴人於95年9月7日受友友公司僱用並派任至觀海樓

01 公司擔任經理，約定每月薪資為新臺幣（下同）4萬元，嗣
02 分於96年7月調整為5萬元，96年12月調整為5萬5,000元，97
03 年1月調整為6萬元，99年1月調整為6萬5,000元。但上訴人
04 於107年2月27日以「友友商務飯店集團總管理處公告」（下
05 稱系爭公告）將被上訴人降調為友萊公司值班副理，並於10
06 7年3月1日交接完成，每月薪資改為4萬5,000元。被上訴人
07 對此申請勞資爭議調解，上訴人之法定代理人潘仁德即口頭
08 承諾以補貼名義填補被上訴人每月2萬元，被上訴人因此撤
09 回調解，詎上訴人仍置之不理，迄至友萊公司於108年5月27
10 日資遣被上訴人止，友萊公司仍未給付被上訴人前開補貼薪
11 資合計30萬元（107年3月至108年5月，共計15個月，2萬元X
12 15個月=30萬元）。又被上訴人於觀海樓公司、友萊公司任
13 職期間，均依友友公司發布之「友友企業集團S.O.P作業流
14 程」執行職務，且上班須簽到、休假及調班等須得到許可，
15 每月領取固定薪資亦屬勞務給付取得，上訴人經濟及人格上
16 均從屬於觀海樓公司及友萊公司，兩造應為僱傭關係。復觀
17 海樓公司、友萊公司之人事、業務等均從屬於友友公司，人
18 事、會計、財務等資源亦為共用，則友友公司、觀海樓公
19 司、友萊公司雖為不同法人格，但上訴人實際上係為同一雇
20 主提供勞務，上訴人於觀海樓公司、友萊公司任職期間之年
21 資自應合併計算，則以上訴人自95年9月7日起任職於觀海樓
22 公司，計至108年5月27日經友萊公司解雇為止，被上訴人之
23 年資應有12年，且被上訴人於106年9月7日至108年5月26日
24 止，其間各有18日即共計36日之特別休假未休，故請求友萊
25 公司應給付特休假未休工資7萬8,001元（計算式：6萬5,000
26 元÷30×36=7萬8,001元）。另被上訴人在職期間，上訴人於
27 投保勞工保險與提撥勞工退休金時，有高薪低報情況，經扣
28 除觀海樓公司於108年8月間已補提之3萬4,102元，觀海樓公
29 司仍應提繳25萬4,967元、友萊公司應提繳1萬8,795元至勞
30 工保險局（下稱勞保局）設置之被上訴人個人勞工退休金專
31 戶（下稱勞退專戶）。爰依勞動基準法（下稱勞基法）第57

01 條、38條第4項、勞基法施行細則第24條之1第2項及勞工退
02 休金條例（下稱勞退條例）等規定，請求友友公司、友萊公
03 司應連帶給付37萬8,001元（30萬元+7萬8,001元=37萬8,00
04 1元）之本息；友友公司、觀海樓公司應連帶提繳25萬4,967
05 元至被上訴人之勞退專戶；友友公司、友萊公司應連帶提繳
06 1萬8,795元至被上訴人之勞退專戶。

07 二、上訴人則以：

08 友友公司、友萊公司及觀海樓公司，法人格不同，並無上下
09 從屬關係。上訴人僅係出於方便，而對外以「友友商務飯店
10 集團」之名義公告，友萊公司、觀海樓公司並非被上訴人之
11 同一雇主，被上訴人任職年資不應合併計算。被上訴人於觀
12 海樓公司、友萊公司任職期間，皆為主管職位，並可自行決
13 定飯店人事晉用，對於飯店經營方向、採購等均可自行決
14 定，具有獨立裁量權，為上訴人公司之核心，上下班不需簽
15 到，請假亦毋須上級主管批准，又被上訴人與友萊公司有簽
16 立被證7之委任契約（下稱系爭委任契約），且被上訴人於
17 觀海樓公司任職經理期間之每月薪資6萬5,000元；於友萊公
18 司擔任副理期間之每月薪資4萬5,000元，均遠高於同業，另
19 飯店如業績收入增加，亦會另外給予獎金，可證被上訴人係
20 為自己營業而勞動，人格上、組織上及經濟上均未從屬於上
21 訴人，被上訴人與觀海樓公司、友萊公司間應屬委任關係。
22 被上訴人並非勞基法第2條第1款所稱之勞工，自無勞基法或
23 勞退條例之適用。上訴人毋須依勞退條例提撥款項至被上訴
24 人之勞退專戶；至觀海樓公司先前有為被上訴人提撥退休
25 金，僅係雇主單方面之恩惠給予，並非義務。再被上訴人係
26 於107年3月1日始至友萊公司任職，被上訴人不得向友萊公
27 司請求12年年資之特休，況被上訴人於友萊公司之每月薪資
28 為4萬5,000元，縱有給付特休未休工資之必要，亦應以4萬
29 5,000元計算等語，資為抗辯。

30 三、原審為被上訴人一部勝訴、一部敗訴之判決，即判命：(一)友
31 萊公司應給付被上訴人5萬4,000元，及自108年10月4日起至

01 清償日止，按週年利率5%計算之利息；(二)觀海樓公司應提
02 繳25萬4,967元至被上訴人之勞退專戶；(三)友萊公司應提繳
03 1,618元至被上訴人之勞退專戶；另駁回被上訴人其餘之訴
04 (被上訴人未就原審駁回其對友友公司之連帶請求、補貼薪
05 資30萬元、特休未休工資2萬4,001元及友萊公司提繳勞退專
06 戶1萬7,177元部分聲明不服，已告確定，下不再贅述)。上
07 訴人就其敗訴部分聲明不服，提起上訴，其上訴聲明：(一)原
08 判決不利於上訴人部分廢棄。(二)上開廢棄部分，被上訴人於
09 第一審之訴及假執行之聲請駁回。被上訴人則為答辯聲明：
10 上訴駁回。

11 四、兩造不爭執事項（見本院卷第117頁至118頁）：

12 (一) 觀海樓公司、友萊公司之負責人均為潘仁德。

13 (二) 被上訴人於95年9月7日起至107年2月底止工作地點均在觀
14 海樓公司，職稱為經理；嗣107年2月27日系爭公告將被上
15 訴人降調為友萊店值班副理，於107年3月1日交接完成。
16 被上訴人並與友萊公司簽立系爭委任契約。

17 (三) 被上訴人自95年9月7日起每月薪資為4萬元；96年7月起每
18 月為5萬元；96年12月起每月為5萬5,000元；97年1月起每
19 月為6萬元；99年1月起每月為6萬5,000元，上開薪資均於
20 每月10日以轉帳方式匯入被上訴人薪資帳戶內；自107年3
21 月被上訴人任職友萊公司起，每月入帳薪資則為4萬5,000
22 元。

23 (四) 觀海樓公司於95年9月11日起為被上訴人勞工保險投保單
24 位，各月份投保薪資如被上訴人民事起訴狀附表2「原申
25 報月提繳工資欄」所載；友萊公司於107年3月1日起至108
26 年5月27日止為被上訴人之勞工保險投保單位，以每月4萬
27 3,900元為被上訴人投保。

28 (五) 友萊公司於108年5月26日結束營業而資遣被上訴人，並以
29 95年9月7日至108年5月27日之年資計算被上訴人之資遣
30 費，平均薪資則為4萬5,000元，共給付上訴人資遣費27萬
31 元。

01 (六) 原證16對話紀錄之michelle shin，該人為石翊妝，其身
02 分為上訴人公司之總經理。

03 五、得心證之理由：

04 (一) 被上訴人任職於觀海樓公司、友萊公司期間，兩造間均屬
05 僱傭關係：

06 1、按勞基法所定之勞動契約，係指當事人之一方，在從屬於
07 他方之關係下提供職業上之勞動力，而由他方給付報酬之
08 契約，與委任契約之受任人，以處理一定目的之事務，具
09 有獨立之裁量權或決策權者有別。勞動契約當事人之勞
10 工，通常具有下列特徵：1. 人格從屬性，即受雇人在雇主
11 企業組織內，服從雇主權威，並有接受懲戒或制裁之義
12 務。2. 親自履行，不得使用代理人。3. 經濟上從屬性，即
13 受雇人並不是為自己之營業勞動而是從屬於他人，為該他
14 人之目的而勞動。4. 納入雇方生產組織體系，並與同僚間
15 居於分工合作狀態。是勞動契約與委任契約之主要區別，
16 在於提供勞務者與企業主間，其於人格上、經濟上及組織
17 上從屬性之有無。又基於保護勞工之立場，一般就勞動契
18 約關係之成立，均從寬認定，只要有部分從屬性，即足成
19 立。至公司之經理與公司間關於勞務給付之契約，究屬僱
20 傭或委任關係，應依契約之內容為斷，不得以職務之名稱
21 為經理逕予推認（最高法院92年度台上字第2361號、104
22 年度台上字第1294號、100年度台上字第670號判決意旨參
23 照）。

24 2、查被上訴人自95年9月7日起至107年2月止係任職於觀海樓
25 公司，職稱為經理，每月薪資6萬5,000元（99年1月起至1
26 07年2月間）。嗣107年2月27日發布之系爭公告逕將被上
27 訴人降調為友萊公司值班副理，並於107年3月1日交接完
28 成，迄至108年5月27日遭友萊公司解雇為止，被上訴人均
29 係擔任副理，每月薪資4萬5,000元等情，為兩造所不爭
30 （見不爭執事項(二)、(三)），並有系爭公告、被上訴人之新
31 光銀行存摺存款對帳單及存摺影本在卷可參（見原審卷第

27至125頁）。依系爭公告所為前開職務調動可知，上訴人係單方決定被上訴人所任職務內容，並任意為調整異動，甚自行減少被上訴人之每月薪資，差額更達每月2萬元之多，可見被上訴人須服從上訴人之指揮監督管理，而無自行裁量、決策之權限。復參以108年友萊大飯店經理人簽到紀錄表（見原審卷第337至341頁），被上訴人於友萊公司任職期間，其上班、下班均須簽到、簽退，工作時間約當日中午至翌日中午，並採做一休一即經理（即蔡定吉）、副理（即被上訴人）二人交互輪替之方式，其間無額外之休息或假日等情。此工作模式，依上訴人於本院準備程序時陳稱，在友萊店時，是由被上訴人與蔡定吉做分配。在觀海樓店時，可能是與當時的副理做分配等語（見本院卷第162頁），可見被上訴人於觀海樓公司任職期間之工作模式亦屬相同。則被上訴人既不能自行以指揮性、或創作性方法決定所從事工作型態，亦非為被上訴人自己之營業而勞動，其相較於一般勞工而言，僅係工作時間更長，從屬性尚無二異，自具人格與經濟之從屬性。又查系爭公告係「友友商務飯店集團總管理處」所公告，受文者：本集團友友店、友統店、友萊店、觀海樓等情，足見觀海樓公司、友萊公司法人格雖屬各異，但其上另有一總管理處進行職務分配管理，方可僅憑系爭公告，即可將被上訴人所任職務逕為異動。再以被上訴人與上訴人公司總經理石翊妝（即michelle shin）之Line對話紀錄：「上訴人：方便打電話給您嗎？michelle shin：有事嗎？上訴人：事情向您報告。michelle shin：在管理處。上訴人：公務局來文。...michelle shin：將文傳回管理處。上訴人：是。...上訴人：報告，媽媽今午於台大醫院進行骨髓瘤化療，請准予4小時事假照料，店務由林主任暫代。...上訴人：另已聯絡鐵工溫R及周R明，後天前來估價再行呈報」等語（見原審卷第343頁），足認被上訴人就其職務上所遇事務，需向石翊妝報告以為確認，且依被

01 上訴人提出之調班請假單（見原審卷第345至351頁）所
02 示，被上訴人倘要請假，除有先向石翊妝報告，並需由代
03 理人代理方得為之，可見被上訴人已被納入上訴人之事務
04 組織與經濟結構體系內，且居於分工合作狀態，故兩造間
05 亦具有組織從屬性。從而被上訴人於觀海樓公司、友萊公
06 司任職期間，其工作內容既具有極高之人格、經濟及組織
07 從屬性之勞動契約性質，而非僅具一般委任契約之內涵；
08 至被上訴人之職稱雖為經理、副理，其下尚有其他人員受
09 其管理，但兩造間勞動關係之認定，係由勞工與雇主間之
10 從屬性有無以為判斷，此與被上訴人有無管理其他人員並
11 非全然相涉。是揆諸前開判決意旨，被上訴人主張兩造間
12 為僱傭關係，自屬有據。

- 13 3、上訴人雖以被上訴人有簽署系爭委任契約，而謂兩造間係
14 屬委任關係云云；惟查，兩造間之勞動關係應如何定性，
15 應依契約之內容即從屬性之有無為斷，不以職務名稱或係
16 簽立何種名義之契約為據，而被上訴人於觀海樓公司、友
17 萊公司任職期間，其與上訴人間係屬僱傭關係，業經認定
18 說明如前，且參以系爭委任契約係於107年3月1日被上訴
19 人降調至友萊公司時始簽立等情（見原審卷第223頁），
20 兩造先前未就勞務給付關係定有書面契約，則為何被上訴
21 人會於斯時始簽立系爭委任契約？依被上訴人於本院準備
22 程序時陳稱，因為被上訴人被降調到友萊公司時，總管理
23 處的總經理告知擔任職位係副理，但被上訴人的工時係從
24 中午12點至隔天下午1點，一天工時是25小時，已經違反
25 勞基法規定，之前又已有員工向勞工局申訴，故勞工局已
26 經有在查核相關事項，公司跟被上訴人講如果不簽系爭委
27 任契約，就不能再擔任副理職位，只能去擔任一般房務員
28 或者離職，被上訴人考量薪水會差很多，且已係已高齡，
29 找工作不容易，所以才簽。但上訴人有跟被上訴人講說他
30 們之間仍係僱傭契約，執行職務的方式也與之前相同等語
31 （見本院卷第71頁），並參以前開友萊大飯店經理人簽到

紀錄表，被上訴人每次工時約24小時，每月工作日數達15日，依此每月工時即長達約360小時，顯逾勞基法第30條所定法定工作時數，是被上訴人主張上訴人係為避免勞工局查核始要求簽立系爭委任契約一節，確屬有據。又依前所述，被上訴人於觀海樓公司、友萊公司任職期間除所任職位有所差異，其餘工作型態並無不同，是難單以被上訴人有簽立系爭委任契約，即逕行改變被上訴人與上訴人間勞務給付關係之認定，是上訴人上開所辯，並不足採。又上訴人有提出被上訴人簽署之店家合約等資料，辯稱被上訴人有代表上訴人對外締結契約，故兩造間係屬委任關係云云；惟參以前開店家合約（見原審卷第363至387頁），被上訴人僅係「授權簽約人」抑或「飯店授權簽名」，此與所謂對外代表公司之法律態樣尚屬有別。復公司營運型態本無固定標準，公司因應事業類型之差異，而生不同之營運方式，亦為自由經濟社會之常態，是公司人員縱有代表公司對外為一定法律行為，仍非即謂其與公司間係屬委任關係，是上訴人以被上訴人曾被授權對外締結契約，而辯稱兩造間係屬委任關係云云，亦不足採。再者，參酌被上訴人之工作型態，被上訴人於觀海樓公司、友萊公司任職期間，每月薪資6萬5,000元、4萬5,000元，每月工時卻長達約360小時，如依其工時計算，其每小時平均工資僅為181元（65,000元/360小時 $\div$ 181元）、125元（45,000元/360小時=125元），此較107年度勞工法定基本工資時薪尚有140元而言，被上訴人受領薪資報酬並無過高之情事，則上訴人再以被上訴人之薪資有遠高於同業，而謂兩造間係屬委任關係云云，自不足採。此外，雇主有無對勞工發給獎金，並非勞務給付關係認定之唯一標準，且上訴人就其有另外發給被上訴人獎金一事，均未提出證據予以證明，則上訴人以其會另外發給獎金，而謂兩造間係屬委任關係云云，亦不足採。

（二）被上訴人於觀海樓公司、友萊公司任職期間之工作年資應

01 予併計：

02 1、按為保障勞工之基本勞動權，加強勞雇關係，促進社會與
03 經濟發展，防止雇主以法人之法律上型態規避法規範，遂
04 行其不法之目的，於計算勞工退休年資時，非不得將其受
05 僱於「現雇主」法人之期間，及其受僱於與「現雇主」法
06 人有「實體同一性」之「原雇主」法人之期間合併計算，
07 庶符誠實及信用原則（最高法院100年度台上字第1016號
08 判決意旨參照）。

09 2、被上訴人主張觀海樓公司、友萊公司實質上為同一雇主，
10 故被上訴人之工作年資應予併計等語，固為上訴人所否
11 認。然查，被上訴人自95年9月7日起任職於觀海樓公司，
12 嗣107年2月27日，經上訴人以系爭公告將被上訴人由觀海
13 樓公司「調職」至友萊公司，並於107年3月1日生效，同
14 時被上訴人之勞工保險亦轉投保至友萊公司，已有實體同
15 一性之實；而觀海樓公司、友萊公司之負責人均為潘仁
16 德，依公司變更登記表所載，觀海樓公司之董事為潘仁
17 德、潘仁成、潘宜青，監察人為石翊妝；友萊公司之董事
18 為潘仁德，股東則為石翊妝、潘仁成，兩間公司所營事業
19 均為旅館業（見原審卷第169至174頁），顯然觀海樓公
20 司、友萊公司應屬實質同一性之事業。況且友萊公司於計
21 算被上訴人之資遣費時，就被上訴人之年資亦係併計被上
22 訴人任職於觀海樓公司時之年資，即以95年9月7日起算至
23 108年5月27止，此有友萊公司員工資遣費發放清冊1紙附
24 卷可憑（見原審卷第225頁），益證被上訴人主張觀海樓
25 公司、友萊公司為實質上同一雇主，其年資應予併計乙
26 節，應足憑採。

27 （三）按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，
28 每年應依左列規定給予特別休假：六、10年以上者，每1
29 年加給1日，加至30日為止；勞工之特別休假，因年度終
30 結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資；勞工依本
31 條主張權利時，雇主如認為其權利不存在，應負舉證責

任；依據勞基法第38條第4項所定雇主應發給工資，依下列規定辦理：一、發給工資之基準：(一)按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其一日工資計發。(二)前目所定一日工資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前一日之正常工作時間所得之工資。其為計月者，為年度終結或契約終止前最近一個月正常工作時間所得之工資除以30所得之金額。105年12月21日修正公布、106年1月1日施行之勞基法第38條第1項第6款、第4項、第6項及106年6月16日修正公布之勞基法施行細則第24條之1第2項分有明文。本件被上訴人於離職前之月薪為4萬5,000元，業如前述，故被上訴人之一日工資為1,500元（45,000元÷30日＝1,500元）。被上訴人雖主張其於106年9月7日起至107年9月6日止及107年9月7日起至108年5月26日止，因年資有12年，各有18日之特別休假，故請求36日之特別休假未休工資等語；然查被上訴人係於95年9月7日到職，其至106年9月6日止工作年資始滿11年；至107年9月6日始滿12年，則依勞基法第38條第1項第6款規定，被上訴人自106年9月7日起之特休日數為17日；107年9月7日起之特休日數為18日，合計為35日，則被上訴人請求友萊公司給付特別休假未休工資應為5萬2,500元【計算式：35日×1,500元＝52,500元】。逾此以外之範圍，則屬無據，而不足採。

(四) 按雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，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6%，前項規定月提繳工資分級表，由中央主管機關擬定，報請行政院核定，勞退條例第6條第1項及第14條第1項、第2項規定參照。依同條例第31條第1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休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償。查被上訴人與觀海樓公司間為僱傭關係，已如前述，則觀海樓公司自應按被上訴人每月工資6%，提繳勞工退休金至被上訴人勞退專

戶內；而觀海樓公司於被上訴人任職期間未依附表一所示應申報月提繳工資欄所示之金額，足額為被上訴人提繳勞工退休金，致被上訴人受有附表一勞工退休金短繳之差額欄所示之損害，被上訴人依勞退條例第31條第1項之規定，請求觀海樓公司就不足金額共計28萬9,069元補繳至被上訴人勞退專戶，自屬有據；但觀海樓公司於原審審理時業已補繳3萬4,102元，有其提出之108年8月勞工退休金計算名冊-雇主提繳資料在卷可參（見原審卷第457至459頁），是被上訴人請求觀海樓公司補提繳差額25萬4,967元（289,069元-34,102元=254,967元）至其勞退專戶內，為有理由，應予准許；另被上訴人任職於友萊公司時之工資為4萬5,000元，則依勞工退休金月提繳工資分級表所示（見原審卷第229至231頁），被上訴人之月提繳級距應為4萬5,800元，月提繳勞工退休金應為2,748元，然友萊公司107年3月至108年4月間，每月僅提繳2,634元（見原審卷第141至142頁），每月短繳114元；另108年5月友萊公司應提繳之金額為2,393元【計算式：2,748÷31×27=2,393】，而友萊公司已提繳2,371元（見原審卷第235頁），短少提撥22元，故友萊公司共計短少提繳1,618元（參附表二）。從而，被上訴人請求友萊公司提繳1,618元至被上訴人勞退專戶，為有理由。

六、綜上所述，被上訴人依勞基法第57條、38條第4項、勞基法施行細則第24條之1第2項及勞退條例等規定，請求(一)友萊公司應給付被上訴人5萬2,500元，及自起訴狀繕本送達翌日即108年10月4日（見原審卷第161頁）起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；(二)觀海樓公司應提繳25萬4,967元至被上訴人之勞退專戶；(三)友萊公司應提繳1,618元至被上訴人之勞退專戶，為有理由，應予准許；逾此部分之請求，為無理由，應予駁回。原審就超過上開應准許部分，為友萊公司敗訴之判決，並為假執行之宣告，自有未洽。上訴意旨就此部分指摘原判決不當，求予廢棄改判，為有理由。至於上開

應准許部分，原審判命觀海樓公司、友萊公司給付，並為假執行之宣告，核無違誤，上訴意旨，就此部分，仍執陳詞，指摘原判決此部分不當，求予廢棄，為無理由，應駁回其上訴。

七、據上論結，本件上訴為一部有理由，一部無理由，判決如主文。

中 華 民 國 110 年 2 月 23 日

勞動法庭

審判長法官 黃雯惠

法官 賴秀蘭

法官 華奕超

附表一：（民國/新臺幣）

期間	約定月 工資	原申報月 提繳工資	應申報月 提繳工資	每月已提繳 勞工退休金	每月應提繳 勞工退休金	勞工退休金 短繳之差額
95年9月	40,000	16,500	40,100	660	1,925	1,265
95年10月 至96年6月	40,000	16,500	40,100	990	2,406	12,744
96年7月 至11月	50,000	17,280	50,600	1,037	3,036	9,995
96年12月	55,000	17,280	55,400	1,037	3,324	2,287
97年1月 至98年12月	60,000	17,280	60,800	1,037	3,648	62,664
99年1月 至12月	65,000	17,280	66,800	1,037	4,008	35,652
100年1月 至5月	65,000	17,880	66,800	1,073	4,008	14,675
100年6月 至8月	65,000	21,000	66,800	1,073	4,008	8,805
100年9月 至101年3月	65,000	21,000	66,800	1,260	4,008	19,236
101年4月 至102年3月	65,000	24,000	66,800	1,440	4,008	30,816
102年4月 至7月	65,000	30,300	66,800	1,818	4,008	8,760

(續上頁)

01

102年8月 至12月	65,000	33,300	66,800	1,998	4,008	10,050
103年1月 至3月	65,000	36,300	66,800	2,178	4,008	5,490
103年4月 至6月	65,000	38,200	66,800	2,292	4,008	5,148
103年7月 至9月	65,000	40,100	66,800	2,406	4,008	4,806
103年10月至 12月	65,000	42,000	66,800	2,520	4,008	4,464
104年1月 至107年2月	65,000	43,900	66,800	2,634	4,008	52,212
觀海樓公司於原審審理中補提繳之金額						34,102
合計						254,967

02

附表二：（民國/新臺幣）

03

期間	約定月 工資	原申報月 提繳工資	應申報月 提繳工資	每月已提繳 勞工退休金	每月應提繳 勞工退休金	勞工退休金 短繳之差額
107年3月 至108年4月	45,000	43,900	45,800	2,634	2,748	1,596
108年5月1日 至27日	45,000	43,900	45,800	2,371	2,393	22
合計						1,618

04

正本係照原本作成。

05

不得上訴。

06

中 華 民 國 110 年 2 月 24 日

07

書記官 簡素惠