

臺灣高等法院民事判決

109年度勞上易字第103號

上訴人 蘇立芳

黃楷婷

共同

訴訟代理人 涂莉雲律師

被上訴人 綠堡房屋廣告股份有限公司

法定代理人 蔡季灼

被上訴人 綠堡國際廣告行銷股份有限公司

法定代理人 蔡季灼

被上訴人 新力天廣告股份有限公司

法定代理人 林勝陽

共同

訴訟代理人 陳明宗律師

複代理人 蔡爵陽律師

張秉鈞律師

上列當事人間請求給付薪資等事件，上訴人對於中華民國109年6月2日臺灣臺北地方法院108年度勞訴字第74號第一審判決提起上訴，本院於110年12月14日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原判決關於駁回上訴人後開第二項至第五項之訴部分，及訴訟費用之裁判除確定部分外均廢棄。

被上訴人應給付上訴人蘇立芳新臺幣參拾壹萬肆仟捌佰貳拾玖元，及自民國一〇七年十二月二十三日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

被上訴人應給付上訴人黃楷婷新臺幣壹拾玖萬參仟肆佰玖拾陸元，及自民國一〇七年十二月二十三日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

01 被上訴人應提繳新臺幣柒萬叁仟零叁拾玖元至上訴人蘇立芳之勞
02 動部勞工保險局勞工退休金個人專戶。

03 被上訴人應提繳新臺幣叁萬零叁佰捌拾伍元至上訴人黃楷婷之勞
04 動部勞工保險局勞工退休金個人專戶。

05 其餘上訴駁回。

06 第一審（除確定部分外）、第二審訴訟費用，由被上訴人負擔百
07 分之一，餘由上訴人負擔。

08 事實及理由

09 一、上訴人主張：被上訴人綠堡房屋廣告股份有限公司、綠堡國
10 際廣告行銷股份有限公司、新力天廣告股份有限公司（下稱
11 綠堡房屋公司、綠堡國際公司、新力天公司，並直稱其名）
12 均經營不動產代銷經紀業，並設同址，董、監事分別由蔡季
13 灼、蔡宗明（蔡季灼之弟）、簡婕妮（蔡季灼之女）、簡婕
14 安（蔡季灼之女）、員工林勝陽、張政章擔任，由蔡季灼負
15 責指揮監督，實為同一雇主。上訴人蘇立芳、黃楷婷（下直
16 稱其名）分別於民國（下同）99年3月10日至107年4月30日
17 間、99年6月8日至107年3月31日間受僱於被上訴人，約定上
18 訴人除底薪外，並取得房屋代銷案場銷售金額一定比例之獎
19 金。惟蘇立芳、黃楷婷於105年7月經被上訴人派往合康新天
20 地案場擔任櫃檯人員，分別取得獎金新臺幣（下同）62萬96
21 58元、38萬6992元，尚有50%獎金即31萬4829元、19萬3496
22 元未發給。又蘇立芳104年1月至107年6月間領得薪資162萬4
23 000元、獎金143萬5057元，被上訴人應提繳勞工退休金（下
24 稱勞退金）18萬3543元，僅提撥11萬0504元，短少7萬3039
25 元，黃楷婷104年1月至107年3月間領得薪資138萬9000元、
26 獎金75萬9121元，被上訴人應提繳勞退金12萬4903元，僅提
27 撥9萬4518元，短少3萬0385元。另被上訴人要求應於國定例
28 假日出勤，且平日上班時間為9時30分至19時，已超過8小
29 時，應分別給付蘇立芳、黃楷婷加班費108萬8438元、88萬6
30 874元。爰依勞動基準法第21條第1項前段、第22條第2項、
31 第24條第1、2、3項、勞工退休金條例第6條第1項、第14條

01 第1項規定，求為命(1)被上訴人應給付蘇立芳140萬3267元，
02 及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之
03 利息。(2)被上訴人應給付黃楷婷108萬0370元，及自起訴狀
04 繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。(3)被
05 上訴人應提撥7萬3039元至蘇立芳之勞工保險局勞工退休金
06 個人專戶（下稱勞退專戶）。(4)被上訴人應提撥3萬0385元
07 至黃楷婷之勞退專戶。(5)願供擔保，請准宣告假執行之判決
08 （原判決關於吳巧宜部分未據上訴，非本院審理範圍，附此
09 敘明）。

10 二、被上訴人則以：上訴人係與綠堡房屋公司簽訂綠堡房屋公司
11 人員聘僱協議書（下稱系爭聘僱協議書），並依第2條約定
12 接受調派至綠堡國際公司、新力天公司之案場擔任行政人
13 員，勞動契約僅存在上訴人與綠堡房屋公司間。案場之獎
14 金，伊並非必然發放，係與建案銷售績效盈餘有關，於扣除
15 全案費用、公司管銷等成本費用後，公司仍有獲利時，提撥
16 一部分作為櫃檯人員獎金，並根據員工個人工作表現及公司
17 之營運成果而定，再經審查人員簽核為發放條件，並非以上
18 訴人完成勞務為已足，應為具恩惠性、勉勵性之給與，非雇
19 主經常性支出之勞動成本，與經常性給與有別，非屬工資，
20 不應列入工資範圍。另原證5、原證15獎金評估表為上訴人
21 自行繕打，並非伊指示製作，不能以伊過去核發之獎金與上
22 訴人繕打之獎金評估表所載金額部分相同，即認為真正。縱
23 認為真正（假設性），請領每期獎金前，相關欄位在伊主管
24 簽核前均可能變更，且獎金數額會隨建案銷售狀況、業主付
25 款情形、建案銷售績效盈餘等因素影響，不能認定剩餘數額
26 皆為上訴人可得請領之獎金。又黃楷婷每月薪資為3萬5000
27 元，已超過其所主張基本工資加計延長工時工資之總額3萬0
28 471元及2萬8135元，黃楷婷請求所謂之加班費差額3273元，
29 並無理由等語，資為抗辯。

30 三、本件經原審判決駁回上訴人之訴及假執行聲請，上訴人提起
31 一部上訴，並上訴聲明：(1)原判決關於駁回上訴人後開第2

01 項至第5項之訴部分及該部分假執行之聲請均廢棄。(2)被上
02 訴人應給付蘇立芳31萬4829元，及自起訴狀繕本送達翌日起
03 至清償日止，按年息5%計算之利息。(3)被上訴人應給付黃
04 楷婷19萬6769元（獎金19萬3496元、加班費3273元），及自
05 起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利
06 息。(4)被上訴人應提繳7萬3039元至蘇立芳之勞退專戶。(5)
07 被上訴人應提繳3萬0385元至黃楷婷之勞退專戶（原審蘇立
08 芳請求加班費部分，黃楷婷請求加班費逾3273元部分，未據
09 上訴人聲明不服，已告確定，以下茲不贅述）。被上訴人則
10 答辯聲明：上訴駁回。

11 四、兩造不爭執之事實（見本院卷第355、356頁）：

12 (一)上訴人於任職期間均與綠堡房屋公司簽訂系爭聘僱協議書。

13 (二)蘇立芳任職期間為99年3月10日至107年4月30日，在銷售現
14 場擔任櫃檯人員，並可兼銷售事務。黃楷婷任職期間為99年
15 6月4日至107年3月31日，在銷售現場擔任櫃檯人員，並可兼
16 銷售事務。

17 五、得心證之理由：

18 (一)綠堡國際公司、新力天公司是否亦為上訴人雇主？

19 1.上訴人主張：被上訴人3家公司均經營不動產代銷經紀業，
20 並設同址，由蔡季灼負責指揮監督，實為同一雇主等語。被
21 上訴人則辯稱：上訴人係與綠堡房屋公司簽訂系爭聘僱協議
22 書，勞動契約僅存在上訴人與綠堡房屋公司間云云。

23 2.經查，依公司基本資料所載【見原審臺灣桃園地方法院卷
24 （下稱桃院卷）第14至16頁】，被上訴人3家公司均設於新
25 北市○○區○○○路000號，並經營不動產代銷經紀業，蔡
26 季灼持股占大部分，擔任綠堡房屋公司、綠堡國際公司董事
27 長及新力天公司董事，蔡宗明擔任綠堡房屋公司、新力天公
28 司董事及綠堡國際公司監察人，簡婕妮擔任綠堡房屋公司董
29 事及新力天公司監察人，簡婕安擔任綠堡國際公司董事，林
30 勝陽擔任新力天公司董事長。又蔡季灼、蔡宗明為姊弟，簡
31 婕妮、簡婕安為蔡季灼之女，蔡宗明、簡婕妮、簡婕安平時

01 不參與公司事務，新力天公司事務是林勝陽送由蔡季灼決
02 定，3家公司財務部、會計部在一起等情，此經證人即新力
03 天公司銷售經理陳冠允到庭證述明確【見原審臺灣臺北地方
04 法院卷（下稱北院卷）第238頁】，足見被上訴人3家公司之
05 董事長、董事及監察人均有密切關係，與實務上常見之由親
06 屬互為負責人、董、監事之情形相符。再參以蘇立芳99年3
07 月12日至105年8月30日間勞保投保單位為綠堡房屋公司，10
08 5年8月31日至107年5月2日間勞保投保單位為綠堡國際公
09 司，黃楷婷99年6月8日至105年8月30日間、106年11月1日至
10 107年3月31日間勞保投保單位為綠堡房屋公司，105年8月31
11 日至106年11月1日間勞保投保單位為綠堡國際公司，薪資發
12 放並曾由被上訴人3家公司為之，有勞工保險被保險人投保
13 資料表、已提繳勞工個人專戶明細資料、存摺明細、歷史交
14 易明細查詢結果、投保單位及薪資發放表可稽（見原審桃院
15 卷第17至48頁、北院卷第121、123頁），佐以證人即新力天
16 公司專案王士義到庭證稱：被上訴人3家公司會因案子需要
17 對員工進行調派，其在被上訴人3家公司調動，勞保及工作
18 年資都會累計，公司不會給付資遣費等語（見原審北院卷第
19 242頁），可認被上訴人3家公司雖為不同之法人，但均為蔡
20 季灼實際經營，就所僱用員工之勞務給付並無專屬性，會因
21 業務需要而在被上訴人3家公司間調動，就勞保投保、薪資
22 發放亦會有所安排，是上訴人雖係與綠堡房屋公司簽訂系爭
23 聘僱協議書，但綠堡國際公司、新力天公司亦應為上訴人雇
24 主，被上訴人辯稱勞動契約僅存在上訴人與綠堡房屋公司間
25 云云，實非可採。

26 (二)獎金是否為工資之一部？

- 27 1.按勞動基準法第2條第3款規定：「工資，謂勞工因工作而獲
28 得之報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以
29 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
30 性給與均屬之」。該所謂「因工作而獲得之報酬」者，係指
31 符合「勞務對價性」而言，所謂「經常性之給與」者，係指

在一般情形下經常可以領得之給付。判斷某項給付是否具「勞務對價性」及「給與經常性」，應依一般社會之通常觀念為之，其給付名稱為何？尚非所問。是以雇主依勞動契約、工作規則或團體協約之約定，對勞工提供之勞務反覆應為之給與，乃雇主在訂立勞動契約或制定工作規則或簽立團體協約前已經評量之勞動成本，無論其名義為何？如在制度上通常屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價（報酬），即具工資之性質而應納入平均工資之計算基礎，此與同法第29條規定之獎金或紅利，係事業單位於營業年度終了結算有盈餘，於繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、公積金後，對勞工所為之給與，該項給與既非必然發放，且無確定標準，僅具恩惠性、勉勵性給與，非雇主經常性支出之勞動成本，而非工資之情形未盡相同，亦與同法施行細則第10條所指不具經常性給與且非勞務對價之年終獎金性質迥然有別（最高法院100年度台上字第801號判決意旨採相同見解）。

2.系爭聘僱協議書第6條約定：「【工作獎金】甲方（即被上訴人）依乙方（即上訴人）之職務內容及工作表現發給工作獎金，獎金的計算方式依照甲方之規定，但於約定試用期間不予計算工作獎金。」，第7條約定：「【獎金發放】依照各現場銷售服務費請款狀況做為工作獎金發放基準，工作獎金之發放訂於每年之3/5、6/5、9/5、12/5，但甲方有權調整獎金之發放日期與方式。」（見原審桃院卷第170、172頁）。另證人陳冠允到庭證稱：「合康新天地的獎金我是總銷金額的千分之1。蘇立芳、黃楷婷分別是萬分之6、萬分之4。另外也有團獎跟特獎，是現場主管會制定業務目標，擬定目標後實際具體金額送給公司簽核，公司同意後，我們就會個別發放。原告（即上訴人）任職期間，3個月發放總銷金額的獎金一次，如有擬定團獎跟特獎，公司簽核後就發放，發放頻率不一定。」等語（見原審北院卷第238、239頁），證人即新力天公司專案袁洪南到庭證稱：「（請問公

01 司是否會就你所負責工作發予工作獎金？）會的，公司會發
02 予獎金，只要是我所代銷的房屋交屋後，公司就會發工作獎
03 金。是分兩階段發放，交屋後也會有獎金。依當時公司規
04 定，房子簽約完成，發放第一階段的獎金，交屋完成後，發
05 放第二階段的獎金。」、「（請問第一階段與第二階段的獎
06 金比例，是不是各百分之50？）是的，是各百分之50。」、
07 「（請問公司都是什麼時候發放獎金，有無固定的時間？）
08 是每年的3、6、9、12月發放。」等語（見本院卷第170至17
09 3頁）。準此，獎金之發放乃與職務內容及工作表現有關，
10 即以銷售金額之一定比例（證人陳冠允為千分之1，蘇立
11 芳、黃楷婷各為萬分之6、萬分之4）計算其數額，並於房屋
12 簽約完成，發放50%獎金，交屋完成後，發放其餘50%獎
13 金，足認獎金係因工作而獲得之報酬，自具勞務對價性。再
14 者，獎金係於每年的3、6、9、12月發放，即每3個月發放一
15 次，而屬在一般情形下經常可以領得之給付，亦具給與經常
16 性。故上訴人主張其等領取獎金，為其等工作所獲得之常態
17 性報酬，應屬工資之一部等語，應堪採信。

18 (三)上訴人請求被上訴人給付獎金，有無理由？

- 19 1.上訴人主張：蘇立芳、黃楷婷於105年7月經被上訴人派往合
20 康新天地案場擔任櫃檯人員，分別取得獎金62萬9658元、38
21 萬6992元，尚有50%獎金即31萬4829元、19萬3496元未發
22 給，並舉原證5、原證15獎金評估表為證（見原審桃院卷第6
23 4頁、北院卷第37至47頁）。被上訴人辯稱：原證5、原證15
24 獎金評估表為上訴人自行繕打，並非其指示製作，不能以其
25 過去核發之獎金與上訴人繕打之獎金評估表所載金額部分相
26 同，即認為真正。上訴人於離職後，即未再提供勞務，其無
27 以評核後續工作表現，故未發給獎金云云。
- 28 2.經查，證人陳冠允到庭證稱：「（原證15獎金評估表，合計
29 請領均為應領金額的一半，當時公司的獎金制度為何？）當
30 時的制度為客戶簽約完統計到實際總銷後，計算金額之一
31 半，另一半是要到公司會計帳完結，主管簽核後才會發放。

01 合康新天地案場已經在107年6月左右結案，會計帳還沒完
02 成。我已經領取剩餘應領金額的半數，其他銷售員工都已領
03 取，我在107年6月領取的就是原證15獎金評估表應領金額欄
04 扣除合計請領金額欄後52萬4715元，除了蘇立芳、黃楷婷是
05 沒有，公司為何沒有簽核蘇立芳、黃楷婷的部分，我就不知
06 道了」、「（證人的電子郵件是否為teddy7210000000il.co
07 m？是否曾收到蘇立芳寄送如原證15的獎金評估表與獎金發
08 放總表？收到該電子郵件後，如內容無誤，要如何處理？）
09 是，是的收過，收到後沒有問題要印出來送回公司。簽核後
10 的文件會留在公司，由新力天公司管理部保管，該部門的主
11 管是林勝陽。」等語（本院卷第239頁），證人袁洪南到庭
12 證稱：「（請問你說的公司審核，是什麼意思？公司可以去
13 刪減你們的獎金嗎？）所謂公司審核是指，有沒有計算上面
14 的錯誤，如果沒有，公司是沒有去刪減的。」、「（請問你
15 所說計算上面的錯誤，是指每個員工獎金比例不同的計算問
16 題嗎？）計算上面的錯誤指的是，數字上面的錯誤。」等語
17 （見本院卷第172頁）。由上開證言可知，證人陳冠允曾收
18 受原證15（按原證5為原證15之部分）獎金評估表之電子郵
19 件，並於收受後確認內容沒有問題而印出來送交新力天公司
20 簽核，是原證5、原證15獎金評估表堪認為真正，被上訴人
21 以公司搬遷遺失而不能提出獎金評估表，空言否認原證5、
22 原證15獎金評估表之真正，並無可採。再者，證人陳冠允業
23 已領取原證15獎金評估表應領欄扣除合計請領欄之52萬4715
24 元獎金，且除了蘇立芳、黃楷婷以外之其他銷售員工也都已
25 領取獎金，又所謂送交公司簽核，係指由公司審核有無數字
26 之計算上錯誤，並非指公司得任意刪減，被上訴人徒以上訴
27 人於離職後，即未再提供勞務，其無以評核後續工作表現云
28 云，作為拒絕發給獎金之理由，自非有理。故蘇立芳、黃楷
29 婷分別請求尚未發給之獎金31萬4829元、19萬3496元，即屬
30 有據。

31 (四)黃楷婷請求被上訴人給付107年1月至3月加班費3273元，有

01 無理由？

- 02 1.按雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資，依下
03 列標準加給：一、延長工作時間在2小時以內者，按平日每
04 小時工資額加給3分之1以上。二、再延長工作時間在2小時
05 以內者，按平日每小時工資額加給3分之2以上。三、依第32
06 條第4項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍
07 發給；雇主使勞工於第36條所定休息日工作，工作時間在2
08 小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給1又3分之
09 1以上；工作2小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另
10 再加給1又3分之2以上，勞動基準法第24條第1項、第2項分
11 別定有明文。又工資由勞雇雙方議定之，但不得低於基本工
12 資，勞動基準法第21條第1項著有規定。而勞雇雙方於勞動
13 契約成立之時，係基於平等之地位，勞工得依雇主所提出之
14 勞動條件決定是否成立契約，則為顧及勞雇雙方整體利益及
15 契約自由原則，如勞工自始對於勞動條件表示同意而受僱，
16 勞雇雙方於勞動契約成立時即約定例假、國定假日及延長工
17 時之工資給付方式，且所約定工資又未低於基本工資加計假
18 日、延長工時工資之總額時，即不應認為違反勞動基準法之
19 規定，勞雇雙方自應受其拘束，勞方事後不得任意翻異，更
20 行請求例、休假日之加班工資。故關於勞工應獲得之工資總
21 額，原則上得依工作性質之不同，任由勞、雇雙方予以議
22 定，僅所議定之工資數額不得低於行政院勞工委員會所核定
23 之基本工資，此種工資協議方式並不違背勞動基準法保障勞
24 工權益之意旨，且符合公平合理待遇結構，則雙方一旦約定
25 即應依所議定之工資給付收受，不得於事後反於契約成立時
26 之合意主張更高之勞動條件（本院暨所屬法院99年法律座談
27 會民事類提案第15號研討結果採相同見解）。
- 28 2.黃楷婷主張：其上下班時間平日為9時30分至19時，週六及
29 週日工作到21時，月休4日，被上訴人要求於例假日出勤，
30 各超時工作1.5小時、3.5小時、11.5小時，應支付107年1月
31 至3月加班費3273元等語。經查，系爭聘僱協議書第4條約

01 定：「每週排休1天，每月排休4天…星期六、日及國定例假
02 日禁止排休。」，第5條約定：「雙方約定每月薪資為3萬50
03 00元，薪資部分已包含超時工作、假日及國定假日之加班
04 費。…」（見原審桃院卷第172頁），又證人陳冠允到庭證
05 稱：黃楷婷上下班時間是早上9點半到晚上7點，有時候會10
06 點才到，如果晚到就晚下班，較為彈性，中間有休息時間，
07 也是彈性，基本上從12點休息到1點，沒有加班等語（見原
08 審北院卷第236頁），而中午用餐時間休息1小時尚稱合理，
09 扣除1小時休息時間，黃楷婷平日延長工時為0.5小時，週六
10 延長工時為2.5小時，週日延長工時為10.5小時。另自107年
11 1月1日起每月基本工資調整為2萬2000元，以此計算每小時
12 基本工資為92元（2萬2000元÷30日÷8小時=92元，元以下四
13 捨五入，下同），是於107年1月至3月間，黃楷婷週六及其
14 餘18日平日延長工時工資為2387元【《（92元×2小時×1.3
15 3）+（92元×0.5小時×1.67）》×4日+（92元×0.5小時×1.3
16 3）×18日=2387元】，週日（休息日）延長工時工資為1萬0
17 067元【《（92元×2小時×2.33）+（92元×8.5小時×2.6
18 7）》×4日=1萬0067元】，故黃楷婷每月應領工資不得低於
19 法定基本工資加計前開延長工時工資即3萬4454元（2萬2000
20 元+2387元+1萬0067元=3萬4454元），而黃楷婷107年1月
21 至3月每月薪資為3萬5000元，已逾3萬4454元，足認被上訴
22 人於勞動契約已約定以薪資3萬5000元包含延長工時工資，
23 未違反勞動基準法規定，黃楷婷自不得於事後翻異，更行請
24 求加班費3273元。黃楷婷此部分主張，尚非可取。

25 (五)上訴人請求被上訴人提繳差額至勞退專戶，有無理由？

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百分之6，勞退條
29 例第6條第1項、第14條第1項分別規定明確。依同條例第31
30 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
31 勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠

01 償。該專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅於未符合同
02 條例第24條第1項所定請領退休金規定之前，不得領取。是
03 雇主未依該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金
04 者，將減損勞工退休金專戶之本金及累積收益，勞工之財產
05 受有損害，自得依該條例第31條第1項規定請求損害賠償；
06 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
07 未足額提繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀（最高
08 法院101年度台上字第1602號判決意旨採相同見解）。

09 2.經查，被上訴人發給之獎金為上訴人工資之一部，業如前
10 述，又上訴人主張於104年至107年間領有如原證22蘇立芳提
11 繳勞退專戶明細、原證23黃楷婷提繳勞退專戶明細所示之薪
12 資、獎金（見原審北院卷第209、211頁），為被上訴人所不
13 爭執（見原審北院卷第333頁），依此計算，被上訴人有未
14 足額提繳情事，而應提繳7萬3240元至蘇立芳之勞退專戶
15 （如附表1所示），提繳3萬3156元至黃楷婷之勞退專戶（如
16 附表2所示），則上訴人請求被上訴人提繳7萬3039元至蘇立
17 芳之勞退專戶，提繳3萬0385元至黃楷婷之勞退專戶，亦非
18 無憑。

19 六、綜上所述，上訴人請求(1)被上訴人應給付蘇立芳31萬4829
20 元，及自起訴狀繕本送達翌日即107年12月23日起至清償日
21 止，按年息5%計算之法定遲延利息。(2)被上訴人應給付黃
22 楷婷19萬3496元，及自起訴狀繕本送達翌日即107年12月23
23 日起至清償日止，按年息5%計算之法定遲延利息。(3)被上
24 訴人應提繳7萬3039元至蘇立芳之勞退專戶。(4)被上訴人應
25 提繳3萬0385元至黃楷婷之勞退專戶，為有理由，應予准
26 許，逾此部分之請求，則屬無據，不應准許。原審就上開應
27 准許部分，為上訴人敗訴之判決，尚有未洽，上訴論旨指摘
28 原判決此部分不當，求予廢棄改判，為有理由，爰由本院廢
29 棄改判如主文第2項至第5項所示。因本件不得上訴第三審，
30 本院判決後即確定，無宣告假執行之必要，故無廢棄原判決
31 此部分駁回之諭知再另為駁回之必要。至於上訴人之請求不

應准許部分，原審為上訴人敗訴之判決，並駁回其假執行之聲請，核無不合，上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回此部分之上訴。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及未經援用之證據，經核與判決之結果不生影響，爰不逐一論述，附此敘明。

八、據上論結，本件上訴一部為有理由，一部為無理由。依民事訴訟法第450條、第449條第1項、第79條、第85條第1項本文，判決如主文。

中 華 民 國 111 年 1 月 11 日

勞動法庭

審判長法 官 黃嘉烈

法 官 何君豪

法 官 張文毓

附表1：被上訴人應提繳差額至蘇立芳勞退專戶部分

編號	年度	實領薪資＋獎金/12月	應提繳薪資	應提繳金額	實際提繳金額	提繳不足金額
1	104	7萬5116元	7萬6500元	7萬6500元×6%×12＝5萬5080元	3萬1927元	2萬3153元
2	105	6萬1444元	6萬3800元	6萬3800元×6%×12＝4萬5936元	3萬9921元	6015元
3	106	7萬1549元	7萬2800元	7萬2800元×6%×12＝5萬2416元	2萬8872元	2萬3544元
4	107/1-4	12萬2837元	12萬6300元	12萬6300元×6%×4＝3萬0312元	9784元	2萬0528元
						小計：7萬3240元

附表2：被上訴人應提繳差額至黃楷婷勞退專戶部分

編號	年度	實領薪資＋獎金/12月	應提繳薪資	應提繳金額	實際提繳金額	提繳不足金額
1	104	4萬0480元	4萬2000元	4萬2000元×6%×12＝3萬0240元	3萬1608元	－1368元
2	105	6萬0204元	6萬0800元	6萬0800元×6%×12＝4萬3776元	3萬0240元	1萬3536元
3	106	5萬3791元	5萬5400元	5萬5400元×6%×12＝3萬9888元	2萬6136元	1萬3752元
4	107/1-3	7萬6008元	7萬6500元	7萬6500元×6%×3＝1萬3770元	6534元	7236元
						小計：3萬3156元

01 正本係照原本作成。

02 不得上訴。

03 中 華 民 國 111 年 1 月 11 日

04 書記官 劉文珠