

臺灣高等法院民事判決

109年度勞上易字第118號

上訴人 固德汽車股份有限公司

法定代理人 江進福

訴訟代理人 黃冠瑋律師

複代理人 林宜樺律師

被上訴人 呂明達

訴訟代理人 周建才律師

複代理人 沈鴻君律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，上訴人對於中華民國109年6月17日臺灣士林地方法院107年度勞訴字第57號第一審判決提起上訴，本院於111年1月25日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原判決主文第二項關於命上訴人提繳逾新臺幣壹拾肆萬肆仟捌佰捌拾陸元至被上訴人之勞動部勞工保險局勞工退休金個人專戶及該部分假執行之宣告，暨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：

被上訴人自民國92年8月1日起受僱於上訴人，起先擔任汐止店業務人員，94年7月晉升為汐止店營業課長，96年4月1日調任至仁愛店擔任營業經理，105年5月調任至汐止店擔任營業經理。兩造約定經理級主管每月薪資為新臺幣（下同）5萬元，且另有職務加給、電話費用津貼、油費津貼、伙食費津貼、各項業務達成獎金、保險費佣金、車輛銷售獎金等各項給付項目。被上訴人於106年5月間因健康因素向上訴人申

01 請留職停薪1年獲准，上訴人卻於106年11月間要求被上訴人
02 簽署留職停薪自費續保切結書（下稱系爭切結書），被上訴
03 人經查詢自身之勞工保險（下稱勞保）投保薪資後，始發現
04 上訴人將投保薪資以多報少，致勞工退休金提撥不足，而有
05 違反勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項規定之情事。
06 被上訴人即於106年12月12日寄發原證5存證信函（下稱系爭
07 存證信函）終止兩造間之勞動契約，並請求給付資遣費，該
08 存證信函則於同年月13日送達上訴人。又被上訴人於留職停
09 薪前6個月之平均工資為9萬5,442元，而其於94年7月1日勞
10 工退休金條例（下稱勞退條例）實施前之舊制資遣年資為1
11 年11個月（92年8月1日至94年6月30日）、實施後之新制資
12 遣年資為11年10個月又21天（94年7月1日至106年5月22
13 日），共得請求資遣費75萬0,546元。又上訴人短少提撥退
14 休金為21萬0,760元，加計勞工退休金帳戶內收益分配短少
15 之1萬2,000元後，合計22萬2,760元。爰依勞基法第17條、
16 勞退條例第12條第1項、第14條第1項、第16條、第31條第1
17 項規定提起本訴，請求：(一)上訴人給付被上訴人75萬0,546
18 元本息；(二)上訴人應提撥22萬2,760元至被上訴人設立於勞
19 動部勞工保險局（下稱勞保局）之勞工退休金個人專戶（下
20 稱勞退專戶）；(三)願供擔保，請准宣告假執行等語。

21 二、上訴人則以：

22 被上訴人於留職停薪前即106年5月23日領取最後一次薪資，
23 可認被上訴人至遲於同年6月間即可知悉扣繳之勞保費用，
24 並回推其投保薪資，被上訴人卻於同年12月方才寄發存證信
25 函予上訴人，已逾勞基法第14條第2項之除斥期間。又被上
26 訴人除每月底薪及伙食費、伙食津貼外，其他給付皆非經常
27 性給與，亦非純屬被上訴人之勞務對價，而僅為勉勵性質之
28 恩惠性給與，並非工資。另新保獎金、續保獎金、附加保
29 固、分期獎金、HTW獎金、CRV獎金、FIT獎金等均為訴外人
30 台灣本田股份有限公司（下稱台灣本田公司）及台灣本田保
31 險代理人公司（下稱台灣本田保險公司）等2公司所發放，

01 上訴人僅係代為收受後再轉交予被上訴人，該等獎金與上訴
02 人並無關係。而油資補助屬實報實銷，電話費補助係以目標
03 達成率計算發放，亦非經常性給與等語。

04 三、原審為一部勝訴、一部敗訴之判決，即判令上訴人應給付被
05 上訴人74萬6,219元，及自107年5月11日起至清償日止，按
06 年息5%計算之利息（即資遣費部分），上訴人並應提繳14萬
07 8,414元至被上訴人之勞退專戶（即未足額提繳款項至勞退
08 專戶部分），並為准、免假執行之宣告。另駁回被上訴人其
09 餘之訴。上訴人不服，提起上訴，並上訴聲明：(一)原判決不
10 利於上訴人部分廢棄；(二)上開廢棄部分，被上訴人於第一審
11 之訴及假執行之聲請均駁回。被上訴人則答辯聲明：上訴駁
12 回（被上訴人就其敗訴部分，並未提起上訴或附帶上訴，此
13 部分業已確定，非本院審理範圍）。

14 四、兩造不爭執事項（見本院卷一第259頁至260頁）：

15 （一）被上訴人自92年8月1日起受僱於上訴人擔任汐止店業務人
16 員，94年7月晉升為汐止店營業課長，96年4月1日調任至
17 仁愛店擔任營業經理，105年5月調任至汐止店擔任營業經
18 理。投保薪資則依序於93年11月1日、95年11月1日、96年
19 10月1日、105年5月1日調整投保薪資為2萬2,800元、2萬
20 5,200元、4萬3,900元、4萬5,800元。

21 （二）被上訴人有於106年12月12日以系爭存證信函通知上訴
22 人，依勞基法第14條第1項規定終止兩造間僱傭契約，該
23 存證信函則於同年月13日送達上訴人。

24 （三）被上訴人有於106年5月間，向上訴人申請自同年5月23日
25 起留職停薪1年。

26 （四）被上訴人有於106年12月13日向新北市政府勞工局（下稱
27 新北勞工局）聲請勞資爭議調解，兩造並於同年月26日、
28 107年2月5日在新北勞工局進行調解，並作成原證6之調解
29 紀錄。

30 五、得心證之理由：

31 被上訴人主張其受僱於上訴人，離職前擔任汐止店營業經

01 理。詎上訴人竟將被上訴人之勞保投保薪資以多報少，致勞
02 工退休金提撥不足，而有違反勞基法第14條第1項規定之情
03 事。被上訴人即於106年12月12日終止兩造間之勞動契約，
04 並請求上訴人給付資遣費、短少提撥退休金之金額等語。惟
05 為上訴人所否認，並為前開辯述，茲就本件爭點分論如下：

06 (一) 查被上訴人自92年8月1日起受僱於上訴人擔任汐止店業務
07 人員，94年7月晉升為汐止店營業課長，96年4月1日調任
08 至仁愛店擔任營業經理，105年5月調任至汐止店擔任營業
09 經理。投保薪資則依序於93年11月1日、95年11月1日、96
10 年10月1日、105年5月1日調整投保薪資為2萬2,800元、2
11 萬5,200元、4萬3,900元、4萬5,800元。又被上訴人於106
12 年5月間，向上訴人申請自同年5月23日起留職停薪1年。
13 嗣被上訴人有於106年12月12日以系爭存證信函通知上訴
14 人，依勞基法第14條第1項所示各款規定終止兩造間僱傭
15 契約，該存證信函則於同年月13日送達上訴人等情，為兩
16 造所不爭（見不爭執事項(一)至(三)），並有上訴人之勞保投
17 保資料表、上訴人公司派令、系爭存證信函及送達回證等
18 在卷可參【見原審107年度湖勞調字第26號卷（下稱勞調
19 卷）第23至25頁、第37至38頁】，則上開事實，堪以認
20 定。

21 (二) 被上訴人主張其每月所領薪資除「底薪」、「職務加給」
22 外，其餘如「績效獎金（達成獎金）」、「交車獎金」、
23 「銷售獎金」、「配件獎金」、「分期獎金」、「鈑噴獎
24 金」、「點數獎金」、「季獎金」、「台數獎金、累台獎
25 金、機種獎金」、「特別獎金」、「12月獎勵案」、「油資
26 津貼（油資補助）」、「伙食費（伙食津貼）」、「電話
27 費補助」、「新保獎金」、「績效獎金」、「保險獎金
28 （保險佣金）」、「HTW獎金」、「FIT獎金」、「CRV獎
29 金」、「附加保固」（下稱系爭給付項目）均屬經常性給
30 付，而屬工資之性質，應計入上訴人之平均工資，故留職
31 停薪日前6個月即105年11月23日至106年5月22日之平均工

資為9萬5,442元等語，業有提出上訴人94年7月起至106年5月止之薪資單為證（見勞調卷第42至49頁、第57至126頁，各月薪資單給付內容詳附表二），經查：

- 1、按勞基法第2條第3款所稱「工資」，係謂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。而所謂「因工作而獲得之報酬」者，係指符合「勞務對價性」而言，「經常性之給與」者，則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，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（最高法院103年度台上字第1659號判決意旨參照）。次按勞工與雇主間關於工資之爭執，經證明勞工本於勞動關係自雇主所受領之給付，推定為勞工因工作而獲得之報酬，勞動事件法第37條亦有明文。衡酌其立法理由：「勞動基準法第2條第3款所指工資，係指勞工因工作而獲得之報酬，需符合『勞務對價性』及『經常性之給與』之要件，且其判斷應以社會通常觀念為據，與其給付時所用名稱無關。惟勞工就其與雇主間關於工資之爭執，因處於受領給付之被動地位，通常僅能就受領給付之事實及受領時隨附之文件（如薪資單）等關於與勞動關係之關連性部分提出證明；而雇主係本於計算後給付之主動地位，對於給付勞工金錢之實質內容、依據等當知悉甚詳，且依勞動基準法第23條，雇主亦應置備勞工工資清冊，將發放工資、工資各項目計算方式明細、工資總額等事項記入並保存一定期限，足見其對於勞工因勞動關係所為給付，於實質上是否符合『勞務對價性』及『經常性之給與』而屬勞工因工作所獲

得之報酬，具有較強且完整之舉證能力。爰明定勞工與雇主間關於工資之爭執，如勞工已證明係本於勞動關係自雇主受領給付之關連性事實時，即推定該給付為勞工因工作而獲得之報酬，依民事訴訟法第281條無庸再舉證；雇主如否認，可本於較強之舉證能力提出反對之證據，證明該項給付非勞務之對價（例如：恩給性質之給付）或非經常性之給與而不屬於工資，以合理調整勞工所負舉證責任，謀求勞工與雇主間訴訟上之實質平等」，是如勞工主張自雇主處受領者為工資，推定為勞工因工作獲得之報酬，即推定為工資，雇主如予以否認，應由雇主負舉證之責。

2、依上訴人於本院準備程序時自承，上開薪資單均係上訴人開立予被上訴人，其對被上訴人所提上開薪資單均不爭執等語（見本院卷一第183頁、第259頁），可見被上訴人於前揭期間有依上開薪資單所示內容，給付薪資予被上訴人等情。至上訴人嗣後雖辯稱被上訴人之薪資內容應以其提出之上證3、4為據云云；惟參以上訴人所提出之上證3、4，係其就前開薪資單自行所整理之數據報表（見本院卷一第351至385頁），並加註自身之意見及說明，核其內容仍以前開薪資單為據，至前開薪資單上之各項給付項目是否係屬工資，應由本院為實質個別認定（詳下述），尚難單憑上訴人自行整理之上證3、4，作為工資之認定依據。是上開薪資單所示內容既係被上訴人本於兩造間之勞動關係自上訴人處受領之給付，依上開規定及說明，自應推定為被上訴人因工作獲得之報酬，即推定為工資。上訴人抗辯系爭給付項目僅屬恩惠性給與、勉勵性質或代收代付之性質，非屬薪資，上訴人則應就此負舉證之責。茲分述如下：

(1)上訴人雖辯稱「績效獎金【含達成獎金】（指以營業單位總體績效為標準，必須達到當時頒佈之設定目標始得分配獎金）」、「交車獎金（指針對與上訴人有公關合作關係之銷售案，因其本與上訴人有合作，實際上汽車銷售成交

與業務無關）」、「銷售獎金（指上訴人針對特定促銷車款、即將完售車款或特定年節專案車款，且需整體營業單位達到上訴人設定目標始發給之獎金）」、「配件獎金（指因客戶選擇安裝原廠配件且需整體營業單位達到上訴人設定之目標方可領取，是否核發上訴人具有最終決定權）」、「鈑噴獎金（指針對被上訴人之前銷售之車輛於日後回廠鈑噴時所給與額外之非經常性獎勵，且客戶是否回廠鈑噴與銷售行為已無關係）」、「點數獎金（指上訴人針對促銷車款或方案，且需整體營業單位達到上訴人所設定之目標始發放之勉勵獎金）」、「季獎金（指以公司整體績效為標準，未達標準則未發放，上訴人具有最終決定權）」、「12月獎勵案（指被上訴人職務所屬營業部門銷售達到一定競賽目標所核發，金額並不固定）」、「台數獎金、累台獎金、機種獎金、特別獎金（指上訴人針對促銷車款或方案，且需整體營業單位達到上訴人所設定之金額目標，始發放之不定期勉勵獎金）」等，均非屬工資云云，並以證人即上訴人公司出納甲○○、上訴人公司營業經理丙○○於本院準備程序時之證述為據。經查，依證人甲○○於本院準備程序時證稱，薪資單金額會有變化，係因每月如果達成會有獎金，沒有達成就沒有獎金。就我所知達成獎金，因被上訴人係營業經理，如果他的台數有達成的話，會有獎金，達成獎金係公司給的，我們就會發給他。獎金看每個人的工作表現，每人不一樣等語（見本院卷一第278頁、第280至281頁），足見獎金係視員工之工作表現而為發給，如有達成要件目標即會發給等情。復證人丙○○於本院準備程序時亦證稱，我不清楚我到職前之情況，也不知道被上訴人先前之工作內容，及其與上訴人間之薪資條件。依我所知，營業經理就是固定一個底薪，績效獎金是有達到才給，沒有達到就沒有給。獎金給予標準係依達成率，例如目標60台，如果90%以上有多少錢。經理負責整個團隊業績，達成公司銷售指標，跟銷售

01 人員各自負責各自的不同。很多獎金都是銷售人員的獎
02 金，跟我無關，我只領到績效獎金，就是每個月達成率。
03 又新保、續保、分期、績效獎金都是上訴人公司發放等語
04 （見本院卷一第284至288頁），亦證證人丙○○雖不知悉
05 被上訴人與上訴人間所約定之薪資條件，但獎金均係上訴
06 人公司所發給，即有達成給付標準即為發給等情。再如
07 「12月獎勵案」，上訴人亦稱係被上訴人所屬營業部門銷
08 售達到一定競賽目標後而發給等語（見原審卷第219
09 頁），則核以被上訴人各月所受領之前開項目獎金數額雖
10 有不同，但均係因達成上訴人所訂立之各項給付標準而取
11 得之給與，此獎金給與項目係常態工作中所訂立之給付標
12 準，在制度上具經常性，且被上訴人得獲取上開獎金給
13 與，亦係因被上訴人勞務之努力付出而為獲取，該給與與
14 勞工提供勞務間具密切關連性，而具勞務之對價性，又由
15 前開證人之證述可知，前開獎金給與係因有達成給與標準
16 而為發放，並非上訴人所辯稱僅由上訴人自行決定發放與
17 否云云，況上訴人就其所謂具獎金給與之最終決定權一
18 事，均未見上訴人提出證據予以證明，由此可認前開獎金
19 項目本質上應為被上訴人從事工作之勞務對價，而符合上
20 揭「勞務對價性」及「經常性給與」之要件，自屬工資之
21 一部。

- 22 (2)上訴人雖辯稱被上訴人擔任營業經理，係以「店」為單
23 位設定目標，即以其經理職務及其直屬業務人員整體績效
24 為標準，經考核後達到標準者始予核給，被上訴人並未直
25 接負責車輛銷售車輛，且其中鈹噴獎金係日後回廠鈹噴時
26 所給與額外之非經常性獎勵，客戶是否回廠鈹噴與銷售行
27 為已無關係，故上開獎金項目非屬工資云云，並提出台灣
28 本田公司頒佈之職員權責劃分表為證（原審卷第297
29 頁）。經參諸上開職員權責劃分表，僅係就「HONDA」、
30 「TOYOTA」、「NISSAN」、「MITSUBISHI」、「FORD」廠
31 牌所訂定之同業營業組織職稱對應表，此與前開獎金項目

01 是否係屬工資之認定尚屬無涉，復依證人丙○○前開證述
02 可知，經理職責本在負責整個團隊業績，以達成公司銷售
03 指標，而與一般銷售人員有所不同，故就其工資之認定，
04 當以其職務內容而為判斷，不得將其與一般銷售人員之工
05 作內容逕作比擬而混為一談，是其於職責範圍內，如能依
06 其職責，從事勞務之付出而領導團隊達到上訴人公司訂立
07 之獎金給與標準，則該獎金給與自為其職務範疇所相關，
08 並與其勞務提供間，具勞務之對價性，此由證人丙○○於
09 本院準備程序時證稱，經理可以賣車，只是業績不會掛在
10 經理上面，實際上會掛在銷售人員上等語（見本院卷一第
11 288頁），亦徵營業經理之勞務表現會反應於其所領導團
12 隊之整體表現上，則該團隊因其領導所因此取得之獎金給
13 與，亦當與其擔任經理之勞務提供具直接對價相關。又客
14 戶後續會再來上訴人處從事鉅金等相關業務，亦係被上訴
15 人先前銷售等勞務提供所形成，則與被上訴人之勞務提供
16 間亦難謂並無相關，則上訴人逕以前開所辯，而謂前揭獎
17 金項目非屬工資云云，自不足採。

18 (3)此外，上訴人雖又以被上訴人自97年起至105年間均未曾
19 領有配件獎金；96年4月後未領取台數獎金或僅於98年6
20 月、99年5月領取特別獎金等為由，而謂前開獎金項目未
21 具經常性，且給付金額並不固定，而謂非屬工資云云；惟
22 被上訴人係自92年8月1日起受僱於上訴人擔任汐止店業務
23 人員，94年7月晉升為汐止店營業課長，96年4月1日調任
24 至仁愛店擔任營業經理，105年5月調任至汐止店擔任營業
25 經理，已如前述，可見被上訴人任職於上訴人公司期間，
26 其職位尚有異動，則其所領取之給付內容因有不同，業屬
27 合理之情，且前開各項獎金項目及給與標準，均為上訴人
28 公司單方所制訂，非被上訴人所得決定，亦難僅因上訴人
29 自行制訂不同之獎金項目，以致給付內容有所異動，即謂
30 該等給付非屬工資。又承前所述，所謂經常性之給與，並
31 非僅以有無按月給付相同之款項內容作為唯一標準，尚應

01 探究各項給與之內容、性質，以為實質判斷，而被上訴人
02 自上訴人處所領取之前開獎金項目雖未按月固定，但其均
03 係遵循上訴人制訂之經常性給與制度，並憑藉自身之勞務
04 提供以達成給與標準而為獲取，並非未具「勞務對價性」
05 及「經常性給與」之要件，是上訴人前開所辯，亦不足
06 採。

07 (4)上訴人復辯稱「新保獎金」、「續保獎金」、「附加保
08 固」、「分期獎金」等係被上訴人為台灣本田公司及台灣
09 本田保險公司銷售產品及保單業務，而由該2公司頒佈及
10 發放，上訴人僅為代收代付，而非屬薪資云云；惟查，上
11 訴人就其上開所辯，均未提出證據以為證明，且證人丙○
12 ○○本院準備程序時證稱，新保、續保、分期、績效獎金都
13 是公司發的沒錯，新保獎金、續保獎金、分期獎金也是看
14 他們業績，全部達到標準，我才可以領等語（見本院卷一
15 第287頁），而上訴人於本院準備程序時又稱，丙○○係
16 被上訴人離職後接替被上訴人之職務。他們的薪資項目都
17 是一樣的等語（見本院卷一第89頁），可見倘如上訴人所
18 稱，證人丙○○所領取之薪資內容與被上訴人係屬相同，
19 則依證人丙○○前開證述可知，上開項目之獎金給與，除
20 係上訴人公司所發放，且與前開績效獎金等之獎金給與要
21 件亦屬相同，即被上訴人於其職責範圍內，因有從事勞務
22 之付出而領導團隊達到上訴人公司訂立之獎金給與標準而
23 得獲取，認具「勞務對價性」及「經常性給與」，並非上
24 訴人所辯稱其僅係單純之代收代付。再者，承前所述，前
25 開各項獎金給與之制度均為上訴人單方所訂立，而由被上
26 訴人歷來之薪資表內容可知，各項獎金給與項目亦會因期
27 間不同而有差異，但前開獎金給與均為被上訴人為勞務付
28 出所取得之對價，自難僅因被上訴人僅於部分月份領取某
29 項獎金（如被上訴人僅有於106年4月份時領取分期獎金4,
30 000元），遽謂該獎金即非屬工資，是上訴人前開所辯，
31 亦不足採。

01 (5)上訴人又辯稱，「油資津貼」、「伙食津貼（伙食
02 費）」、「電話補助費」等僅係上訴人體貼員工而於工作
03 條件外附加給予之恩惠性補貼，並非工資云云；惟查，參
04 諸被上訴人歷來各月薪資表（內容詳附表二），其中伙食
05 津貼部分，被上訴人自94年7月任職時起，每月均有固定領
06 取伙食津貼1,800元，其間均無間斷，且證人甲○○於本院
07 準備程序時亦證稱，伙食津貼是固定，只要是員工都有等
08 語（見本院卷一第280頁），足見伙食津貼係基於勞工所受
09 領之經常性給與，自屬工資無訛。復就電話費補助部分，
10 上訴人則未提出證據證明電話費補助非屬工資之依據，且
11 核電話費補助之金額及期間多屬固定（即多為每月3,000
12 元；期間為96年5月至97年1月、101年8月至103年10月），
13 而具經常性，應認係屬工資，是其此部分所辯，亦不足
14 採。又就油資補助部分，參以前開薪資單所載，被上訴人
15 自94年7月起即有領取油資補助，其中96年6月起至103年10
16 月止、104年1月起至105年4月止，其間更均係按月領取固
17 定之5,000元，其他月份則係領取900元至1萬元不等之整數
18 金額，可見油資補助之給與具經常性，復由上開補助金額
19 可知，該金額多屬固定，或定為整數，則上訴人倘僅係依
20 發票金額為實支實付，實難有數年以來每月給付金額均為
21 5,000元或歷來各月給付金額均為整數之可能，可見證人甲
22 ○○、丙○○證述油資補助需提出發票以請款等語（見本
23 院卷一第281至282頁、第287頁），應係指勞工藉由發票之
24 提出，作為其勞務提供之證明，而上訴人再依其上開勞務
25 提供，因而給付油資補助以為對價，是該油資補助亦具勞
26 務之對價性，應認係屬工資。

27 (6)至其餘之「保險獎金（保險佣金）」、「保險獎金-陳藹
28 璘」、「HTW獎勵」、「FIT獎金」、「CRV獎金」部分，
29 上訴人辯稱「保險獎金（保險佣金）」、「保險獎金-陳
30 藹璘」係被上訴人為台灣本田公司及台灣本田保險公司銷
31 售產品及保單業務，而由該2公司頒佈及發放；另「HTW獎

01 勵」、「FIT獎金」、「CRV獎金」，上訴人僅為代收代
02 付，均非上訴人所給與之工資等語。經查，原審有就「保
03 險獎金（保險佣金）」、「保險獎金-陳藹璘」等之給付
04 情況函詢台灣本田保險公司，而經該公司以108年12月30
05 日（108）本田字第193號函覆：「有關貴院來函附件所列
06 之款項，係由本公司所提供予上訴人公司；因被上訴人當
07 時係屬登錄於本公司之保險業務員，本公司依其招攬之保
08 險業務案件給付相關保險佣金；因被上訴人當時任職於上
09 訴人公司擔任汽車銷售人員，故本公司委由上訴人公司代
10 為發放來函附件中所列之款項（保險佣金），發放對象為
11 實際招攬保險案件之人員，發放標準則由上訴人自行決
12 定；保險佣金之發放，係於每月5日前結算上月應發放之
13 保險佣金，並於每月最後一個工作日以銀行匯款之方式，
14 將上月保險佣金匯款給上訴人公司，再由上訴人公司代為
15 發放」等語（見原審卷第382頁）。可知被上訴人除受僱
16 於上訴人公司，其亦為台灣本田保險公司之保險業務員，
17 被上訴人為汽車銷售同時有為台灣本田保險公司招攬保險
18 業務，因此得向該公司領取保險佣金，並由台灣本田保險
19 公司結算後於次月最後1個工作日匯款與上訴人，再由上
20 訴人代為發放給被上訴人，可見被上訴人係因為台灣本田
21 保險公司招攬保險業務而得領取自94年1月起至100年12月
22 止之保險獎金或保險佣金，而非為上訴人提供勞務所得之
23 報酬，是此部分給與，應認非屬工資。又就「HTW獎
24 勵」、「FIT獎金」、「CRV獎金」部分，本院亦有函詢台
25 灣本田公司以確認前開項目給付之原因及內容，而經該公
26 司以109年12月3日（109）本田字第128號函覆：「二、來
27 函所詢事項，僅答覆如下：1. HTW為本公司英文Honda Tai
28 wan的縮寫，而CRV及FIT為本公司銷售之車種，合先敘
29 明。貴院所詢97、98年及101年間，獎金之支付對象？獎
30 金是給予銷售從業人員，但是會透過經銷商的方式給予，
31 由本公司將所有的獎金支付予經銷商，再由經銷商支付給

01 各個銷售從業人員，本公司支付經銷商的同時，也會提供
02 各個銷售從業人員的獎金明細及金額。2. 營業經理獎勵金
03 之發放標準，每年甚至每季均有不同。而發放之條件，係
04 依照每月給予各個據點銷售目標台數，並以汽車領牌為確
05 認銷售之計算基準，領牌達成率100%，會給予達成獎勵
06 金，例如：2萬元，達成110%，會給予更多的達成獎勵
07 金，例如4萬元。而同等級的據點，還會有達成率排名的
08 加碼，例如：第三名再給1萬，第二名再給2萬，第一名再
09 給3萬。」等語（見本院卷一第115頁），足見上開獎金項
10 目係台灣本田公司透過上訴人所給與，實際給與之人並非
11 上訴人，是被上訴人雖有受領前開項目之獎金給與，但此
12 部分亦難認屬工資。是上訴人前開所辯，尚屬有據，而予
13 憑採。

14 (7)上訴人雖有援引最高法院108年度台上字第2387號裁定
15 （該案二審為本院107年度勞上字第50號判決）辯稱該案
16 認定油資津貼非屬工資；臺灣高雄地方法院106年度勞雄
17 小字第68號判決辯稱考勤獎金非屬工資云云；惟承前說
18 明，就個案之「工資」認定，應視該件具體事實內容而為
19 實質認定，自難僅憑不同個案中有使用相同或相似之給與
20 項目，即逕予比擬，而作為工資認定之依據，且參諸上訴
21 人所援引之上開判決所載（見本院卷一第387至389頁、本
22 院卷二第91至99頁），該事件所涉當事人及事實內容與本
23 件顯屬有別，且油資津貼等為何認屬工資業經本院說明如
24 前，是上訴人以前開裁判作為辯述之依據，自難憑採。又
25 上訴人另有爰引最高法院100年度台上字第170號、93年度
26 台上字第44號、91年度台上字第897號判決；本院109年度
27 勞上易字第76號、105年度勞上字第32號、93年度勞上易
28 字第88號、92年度勞上字第36號、93年度勞上字第88號、
29 97年度重勞上字第9號、104年度勞上易字第123號、96年
30 度勞上易字第25號判決等為其抗辯理由，惟由前開判決可
31 知，上開判決均係論述相關法律意旨，及均係依其所涉個

案事實而為認定，上訴人均未說明上開判決基礎事實與本件相符或足證其抗辯可採之理由，是認其此部分所辯，亦不足採。

(8)綜上，被上訴人自上訴人處所受領之各月給付數額（詳附表二），其中除「保險獎金（保險佣金）」、「保險獎金-陳藹璘」、「HTW獎勵」、「FIT獎金」、「CRV獎金」等部分，經認非屬工資，應予扣除外，其餘部分認係屬工資，是被上訴人自94年7月起至107年5月23日止之工資應為如附表一「本院認定兩造約定之薪資」欄所示金額（各計算說明詳如附表一說明欄所載）。

(三)被上訴人以系爭存證信函之送達，而依勞基法第14條第1項第6款規定，終止兩造間之勞動契約，係屬合法：

1、按有下列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：六、雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者；勞工依前項第6款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，30日內為之。但雇主有前項第6款所定情形者，勞工得於知悉損害結果之日起，30日內為之。勞基法第14條第1項第6款、第2項定有明文。次按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。除本條例另有規定者外，雇主不得以其他自訂之勞工退休金辦法，取代前項規定之勞工退休金制度。雇主應為第7條第1項規定之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資6%。雇主未依本條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償。勞退條例第6條、第14條第1項、第31條第1項分別定有明文。是雇主未依勞退條例為勞工提繳退休金者，即屬違反勞動法令，勞工自得依前開勞基法之規定不經預告終止勞動契約自明。

2、被上訴人主張其係因上訴人於106年11月20日要求被上訴人簽署系爭切結書，被上訴人因而查詢自身勞保投保薪資後，始發現上訴人將投保薪資以多報少，致勞工退休金提

撥不足，而有違反勞基法第14條第1項規定之情事。故於106年12月12日寄發系爭存證信函終止勞動契約等語。並提出系爭切結書、被上訴人已繳納勞工個人專戶明細資料等為據（見本院卷二第181至183頁）。上訴人則辯稱被上訴人先前領取薪資或薪資單時，早已知悉投保情況云云。經查，參以上開被上訴人已繳納勞工個人專戶明細資料，其上所載查詢日期為106年11月20日等情（見本院卷二第183頁），復本院有向勞保局詢問被上訴人向勞保局聲請調閱自身勞健保資料之時間，而經該局以110年7月22日保企辦字第11060014630號函覆：「二、依照個人資料保護法及政府資訊公開法等相關規定，被保險人之投保資料僅得由被保險人本人查詢索取，投保單位亦僅得查詢被保險人在該單位之異動資料，先予敘明。三、經查被上訴人乙○○君，曾於109年9月8日至本局宜蘭辦事處，申請查詢列印其本人之投保資料及已繳勞工專戶資料」等語，並檢附查詢申請及簽收單為據（見本院卷一第251至253頁），均未見被上訴人有於106年11月之前即向勞保局查閱自身投保資料之情事。又參諸被上訴人之薪資單，其上欄目僅有記載「應扣金額-勞保費」，並無勞保投保金額、級距及提繳勞工退休金之相關說明，再由證人甲○○於本院準備程序時證稱，上訴人公司沒有將幫勞工繳納提繳退休金數額列在薪資單上，且除了給薪資單外，沒有其他東西等語（見本院卷一第282頁），及證人丙○○亦證稱，我到退休之後，到勞保局去領勞保年金時才知道提撥狀況等語（見本院卷一第285至286頁），均證單憑薪資單所示內容，實難查知上訴人公司為被上訴人投保勞保之金額及提繳勞工退休金之相關內容，是被上訴人主張其係於106年11月20日，因上訴人要求被上訴人簽署系爭切結書，被上訴人因而查詢自身勞保投保薪資後，始發現上訴人將投保薪資以多報少之情事，自屬可採。另被上訴人係於106年12月12日以系爭存證信函通知上訴人，依勞基法第14條第1

01 項規定終止兩造間僱傭契約，該存證信函於同年月13日已
02 送達上訴人等情，已如前述，則被上訴人依勞基法第14條
03 第1項第6款規定，終止兩造間之勞動契約，自未罹前開規
04 定所示之除斥期間。是上訴人前開所辯，自不足採。

05 3、查被上訴人自92年8月1日起即受僱於上訴人，已如前述，
06 而被上訴人任職期間之每月工資數額，業經本院認定如前
07 （詳附表一「本院認定兩造約定之薪資」欄所載），而參
08 諸被上訴人薪資單、勞工保險被保險人投保資料表（見勞
09 調卷第24頁、第57至126頁），上訴人於96年10月1日起至
10 105年4月30日止，僅以4萬3,900元；自105年5月1日起以4
11 萬5,800元為被上訴人投保勞保，並以前揭金額為被上訴
12 人提繳退休金等情，然參以勞工退休金月提繳工資分級表
13 （見勞調卷第50至56頁）及薪資為4萬2,001元至4萬3,900
14 元者，勞保投保薪資方為4萬3,900元，並互核被上訴人實
15 際所獲得工資，被上訴人主張上訴人有將其薪資以多報
16 少，且未足額為其提撥勞工退休金等情，自屬有據。是上
17 訴人將被上訴人之工資高薪低報，並以該等金額為其投保
18 勞保及提繳勞工退休金，顯已違反上開勞退條例之規定，
19 致有損害被上訴人之權益自明。從而上訴人既有違反勞退
20 條例之情事，被上訴人以系爭存證信函之送達，表明上訴
21 人有違反勞基法第14條第1項所定各款情形，而終止兩造
22 間之勞動契約，自屬有據。

23 4、上訴人雖辯稱，被上訴人以系爭存證信函終止勞動契約
24 時，並未指明係依勞基法第14條何款主張，且未敘明其終
25 止勞動契約之具體理由，其終止應不生效力云云。經按勞
26 工終止勞動契約時，並無須將其據以終止之具體事由（如
27 雇主有何違反勞動契約之情節、並如何有損害勞工權益之
28 虞）告知雇主，且亦不以書面為之為必要，勞工如認為雇
29 主違反勞動契約或勞工法令而有損害勞工權益之虞時，自
30 得僅以言詞表明終止契約之意，縱其未於終止契約時表明
31 其具體理由，亦非謂此等理由不能作為審究勞工終止契約

01 是否合法之依據（最高法院92年度台上字第1779號判決意
02 旨參照）。觀諸系爭存證信函其內容載有：「因貴公司有
03 勞基法第14條第1項所定各款之情形，本人依法不經預告
04 終止勞動契約，請貴公司給付資遣費」等語（見勞調卷第
05 37頁），顯已表達終止兩造間之勞動契約並請求給付資遣
06 費等意思，且亦有援引勞基法第14條第1項所定各款規
07 定，自有包含勞基法第14條第1項第6款規定之意，又其後
08 被上訴人又於同年月13日向新北市政府勞資爭議調解協會
09 聲請勞資爭議調解，並於同年月26日於勞資爭議調解會議
10 現場主張：「勞方於106年11月20日至勞保局查詢勞退
11 金，發現資方有提撥不足之情事，造成勞方權益受損，故
12 於106年12月12日寄發存證信函予資方，主張依勞基法第1
13 4條第1項第6款終止勞動契約，請求資方給付資遣費54萬
14 1,578元及短少勞退金計27萬7,291元」等語，有新北市政
15 府勞資爭議調解紀錄可稽（見勞調卷第40頁），均證被上
16 訴人係以上訴人有違反勞工法令，致損害勞工權益之情
17 事，而依勞基法第14條第1項第6款規定，自106年12月13
18 日起終止兩造間之勞動契約甚明，是揆諸前開說明，被上
19 訴人主張依勞基法第14條第1項第6款規定，未經預告終止
20 兩造間之勞動契約，即屬合法有據，上訴人前開所辯，並
21 不足採。

22 （四）被上訴人請求上訴人給付資遣費，有無理由？如其請求有
23 理由，數額應為若干？

- 24 1、按勞工依第14條不經預告終止勞動契約者，雇主應依左列
25 規定發給勞工資遣費：一、在同一雇主之事業單位繼續工
26 作，每滿1年發給相當於1個月平均工資之資遣費，二、依
27 前款計算之剩餘月數，或工作未滿1年者，以比例計給
28 之，未滿1個月者以1個月計。勞基法第14條第4項準用第1
29 7條規定甚明。次按本條例施行前已適用勞動基準法之勞
30 工，於本條例施行後，仍服務於同一事業單位而選擇適用
31 本條例之退休金制度者，其適用本條例前之工作年資，應

01 予保留。前項保留之工作年資，於勞動契約依勞基法第11
02 條、第13條但書、第14條、第20條、第53條、第54條或職
03 業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，雇主應依
04 各法規定，以契約終止時之平均工資，計給該保留年資之
05 資遣費或退休金，並於終止勞動契約後30日內發給。勞工
06 適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，
07 於勞動契約依勞基法第14條規定終止時，其資遣費由雇主
08 按其工作年資，每滿1年發給1/2個月之平均工資，未滿1
09 年者，以比例計給，最高以發給6個月平均工資為限，不
10 適用勞基法第17條之規定；依前項規定計算之資遣費，應
11 於終止勞動契約後30日內發給，勞退條例第11條第1項、
12 第2項、第12條第1項、第2項分別定有明文。

13 2、上訴人辯稱被上訴人工作年資應扣除留職停薪期間等語。
14 經按行政院勞工委員會（85）台勞動三字第116217號函
15 以：有關勞工「留職停薪」期間，於計算退休金之工作年
16 資時，應否扣除，現行法令並無規定，惟基於衡平原則，
17 除勞資雙方另有約定外，似宜扣除；因之，有關勞工退休
18 金之年資基數計算亦可由事業單位自行參酌上述原則辦
19 理。而所謂留職停薪乃勞雇合意保留雇主及受僱人之關
20 係，於該期間勞工得不提供勞務，雇主亦免除支付薪資之
21 義務，又慮及勞工實際未對雇主提供勞務，是該留職停薪
22 之期間，自不應計入服務年資。查本件上訴人既不否認兩
23 造間有留職停薪之合意，且被上訴人自106年5月23日起已
24 留職停薪，業如前述，依前開說明，算至其終止兩造間之
25 勞動契約之日即106年12月13日止之年資，即應予扣除，
26 即被上訴人年資應自92年8月1日起至106年5月22日止，上
27 訴人此部分所辯，應為可採。

28 3、查上訴人之工作年資應為92年8月1日起至106年5月22日
29 止，已如前述。是被上訴人勞工退休金舊制資遣年資應為
30 1年11月（算至94年6月30日止，未滿1個月者以1個月
31 計），舊制資遣基數為1又11/12（舊制資遣基數之計算

式：年+月÷12）；新制資遣年資為11年10個月又21天，新制資遣基數為5又703/744【新制資遣基數計算公式：{【年+（月+日÷當月份天數）÷12】÷2}。

- 4、按「平均工資：只計算是由發生之當日前6個月內所得工資總額除以該其間之總日數所得之金額」，勞基法第2條第4款定有明文。又依勞基法施行細則第2條規定：「依本法第2條第4款計算平均工資時，左列各款期間之工資日數均不列入計算。七、留職停薪者」。另內政部74年11月21日（74）台內勞字第357224號函釋：「工資折半發給或不發給期間不應列入平均工資計算」，其理由為：「一、勞工請假規則第4條規定，勞工普通傷病假全年未超過30日部分，工資折半發給。上開工資折半發給期間應不列入計算平均工資。各事業單位應於勞動契約、團體協約或工作規則中明訂。二、勞工因普通傷病假超過30日或因留職停薪致無法獲領工資期間，因該段期間勞工業經雇主同意不需提供勞務，雇主依法亦得不給付工資，該段期間不屬工作期間，應不列入計算平均工資」，且行政院勞工委員會76年9月17日（76）台勞動字第2255號函釋表示：「依照勞動基準法第2條第4款規定計算平均工資時，如因普通傷病假或留職停薪致工資折半發給或不發給期間，應不列入計算平均工資，前經內政部74年11月21日（74）台內勞字第357224號函釋在案；計算平均工資時，應將上開期間扣除，往前推計」。觀其意旨，勞工於受僱期間，終止契約當日、職業災害醫療中、女性員工分娩前後工作未滿6個月，工資減半發給，或因雇主因天災、事變或其他不可抗力而不能繼續其事業，致勞工未能工作之時間，因前開期間，係可歸責於雇主，或基於勞工本身之原因致工資減少或不予核發期間，致勞工受領薪資較為短少，上開期間並非勞工之正常工作時間，如以短少之期間之薪資，作為計算平均工資，將影響勞工資遣費、退休金、職業災害補償之計算基準，影響勞工權益甚為重大，自應將勞工工資

短少之期間予以扣除，始符合立法意旨。經查，被上訴人於106年5月23日向上訴人申請留職停薪，被上訴人於同年12月12日依勞基法第14條第1項規定終止兩造間之勞動契約，亦已說明如前，則自106年5月23日起至被上訴人終止兩造間之勞動契約之日止，被上訴人所受薪資短少係因上訴人同意其留職停薪之申請所致，該段期間非其正常工作期間，自不應將此段期間之工資作為計算為平均工資之基準。是依前開說明，計算平均工資期間應自105年11月23日起106年5月22日止，而其間105年11月、12月、106年1月、2月、3月、4月、5月之各月月薪分別為3萬1,073元（計算式： $116,523 \div 30 \times 8 = 31,073$ ，小數點以下四捨五入，以下同）、10萬8,133元、10萬2,788元（計算式： $50,000 + 52,788 = 102,788$ ）、8萬9,800元、10萬2,800元、6萬5,800元、7萬2,257元（見勞調卷第42至49頁），合計57萬2,651元，除以上開期間之總日數181日，每日平均工資為3,164元（計算式： $572,651 \div 181 = 3,164$ ），每月平均工資則為9萬4,920元（計算式： $3,164 \times 30 = 94,920$ ）。是以，被上訴人依上開規定，得請求上訴人給付舊制資遣費18萬1,930元【計算式： $94,920 \times (1 + 11/12) = 181,930$ 】、新制資遣費56萬4,289元【計算式： $94,920 \times (5 + 703/744) = 564,289$ 】，合計74萬6,219元（計算式： $181,930 + 564,289 = 746,219$ ），是被上訴人請求上訴人給付資遣費74萬6,219元，為有理由，應予准許。

（五）被上訴人請求上訴人將短少提撥之退休金差額及收益分配補提撥至退休金專戶，有無理由？數額若干？

- 1、按勞動基準法第56條規定，雇主應按月提撥勞工退休準備金；雇主應為適用勞退條例之勞工，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；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%，亦為勞退條例第6條第1項、第14條第1項所明定。又依勞退條例第31條第1項規定，雇主未依上開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。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、經查，上訴人給付被上訴人之「績效獎金（達成獎金）」、「交車獎金」、「銷售獎金」、「配件獎金」、「鉅噴獎金」、「點數獎金」、「季獎金」、「台數獎金」、「累台獎金」、「機種獎金」、「特別獎金」、「12月獎勵案」、「油資津貼」、「伙食津貼（伙食費）」、「電話補助費」、「新保獎金」、「續保獎金」、「附加保固」、「分期獎金」均屬工資，已如前述，是被上訴人每月受領之薪資數額應如附表一「本院認定兩造約定之薪資」欄所示金額。又勞退條例係於94年7月1日施行，被上訴人於94年7月1日即選擇適用勞退條例，則被上訴人之雇主即上訴人自94年7月1日起，即有各依當時有效之「勞工退休金月提繳工資分級表」按月為上訴人提繳退休準備金之義務。本件上訴人於被上訴人自94年7月1日起至106年5月23日止之任職期間，未依勞退條例之規定，各按被上訴人每月實際領取之薪資為被上訴人提繳退休金至其個人退休金專戶，已於前述，而上訴人於該期間提撥之數額，亦有被上訴人之勞退金專戶明細資料可佐（見原審卷第133至143頁），是扣除上訴人已提撥之金額後，上訴人提撥短少數額合計14萬4,886元（詳如附表一「上訴人應補繳之差額」欄所示），確有提繳不足之情形，依前開規定及說明，被上訴人請求上訴人如數提繳至其勞退專戶，為有理

01 由，惟逾上開範圍之請求，則屬無據，不應准許。

02 (六) 按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責
03 任；遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依
04 法定利率計算之遲延利息；應付利息之債務，其利率未經
05 約定，亦無法律可據者，週年利率為5%，民法第229條第
06 1項、第233條第1項前段、第203條分別定有明文。前項規
07 定計算之資遣費，應於終止勞動契約後30日內發給，勞退
08 條例第12條第2項亦有明文規定。查兩造間之勞動契約於1
09 06年12月13日終止，本件起訴狀繕本則於107年5月10日送
10 達於上訴人（見勞調卷第134頁），而被上訴人請求給付
11 並經准許部分為74萬6,219元，給付期限已屆至，上訴人
12 已陷於遲延，故被上訴人併請求自起訴狀繕本送達翌日即
13 107年5月11日起計算之法定遲延利息，亦應准許。

14 六、被上訴人依勞基法第17條、勞退條例第12條第1項、第14條
15 第1項、第16條規定，請求上訴人給付資遣費74萬6,219元，
16 及自107年5月11日起至清償日止，按週年利率5%計算之利
17 息，及依勞退條例第31條第1項規定，請求上訴人補提繳14
18 萬4,886元至被上訴人勞保局之勞退專戶，均為有理由，應
19 予准許，逾此以外之範圍（即補提繳逾14萬4,886元外之部
20 分），則屬無據，而予駁回。原審就超過上開應准許部分，
21 為上訴人敗訴之判決，並依職權宣告被上訴人得為假執行，
22 及命上訴人供擔保後，得免為假執行，自有未洽。上訴意旨
23 就此部分指摘原判決不當，求予廢棄改判，為有理由。至於
24 上開應准許部分，原審判命上訴人應為給付，並依職權宣告
25 假執行，及命供擔保後，得免假執行，核無違誤，上訴意旨
26 指摘原判決此部分不當，求予廢棄，為無理由，應駁回其上
27 訴。

28 七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證
29 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
30 逐一論列，附此敘明。

31 八、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 111 年 2 月 22 日

勞動法庭

審判長法官 黃雯惠

法官 趙伯雄

法官 華奕超

附表一（單位：新臺幣）

年月	被上訴人原審主張之薪資	本院認定兩造約定之薪資（詳說明）	月提繳工資	上訴人應提繳數額	上訴人已提繳數額	上訴人應補提繳之差額
94年7月	107,135	75,368	76,500	4,590	1,368	3,222
94年8月	71,928	57,548	57,800	3,468	1,368	2,100
94年9月	222,651	210,481	150,000	9,000	1,368	7,632
94年10月	190,111	144,328	147,900	8,874	1,368	7,506
94年11月	139,044	99,852	101,100	6,066	1,368	4,698
94年12月	131,152	80,354	83,900	5,034	1,368	3,666
95年1月	93,309	61,499	63,800	3,828	1,368	2,460
95年2月	104,101	56,502	57,800	3,468	1,368	2,100
95年3月	119,755	103,750	105,600	6,336	1,368	4,968
95年4月	107,605	57,659	57,800	3,468	1,368	2,100
95年5月	85,543	77,080	80,200	4,812	1,368	3,444
95年6月	101,151	59,613	60,800	3,648	1,368	2,280
95年7月	89,251	72,405	72,800	4,368	1,368	3,000
95年8月	90,353	72,490	72,800	4,368	1,368	3,000
95年9月	160,958	136,232	137,100	8,226	1,368	6,858
95年10月	68,743	41,252	420,000	2,520	1,368	1,152
95年11月	64,029	36,552	38,200	2,292	1,512	780
95年12月	128,939	106,535	110,100	6,606	1,512	5,094
96年1月	75,390	60,391	60,800	3,648	1,512	2,136
96年2月	100,565	77,410	80,200	4,812	1,512	3,300
96年3月	123,669	99,824	101,100	6,606	1,512	5,094
96年4月	176,443	150,371	150,000	9,000	1,512	7,488
96年5月	205,461	180,603	150,000	9,000	1,512	7,488
96年6月	212,702	191,700	150,000	9,000	1,512	7,488
96年7月	148,401	130,845	131,700	7,902	1,512	6,390
96年8月	119,666	100,464	101,100	6,606	1,512	5,094

(續上頁)

01

96年9月	169,320	149,189	150,000	9,000	1,512	7,488
96年10月	131,464	122,742	126,300	7,578	7,578	0
96年11月	95,193	79,074	80,200	4,812	7,578	-2,766
96年12月	162,443	135,868	137,100	8,226	7,578	648
97年1月	152,830	116,707	120,900	7,254	7,578	-324
97年2月	133,719	111,514	115,500	6,930	7,578	-648
97年3月	106,282	98,488	101,100	6,606	7,578	-972
97年4月	94,447	71,426	72,800	4,368	7,578	-3,210
97年5月	79,701	73,180	76,500	4,590	7,578	-2,988
97年6月	164,607	120,885	120,900	7,254	6,336	918
97年7月	182,500	153,586	150,000	9,000	6,336	2,664
97年8月	134,070	117,068	120,900	7,254	6,336	918
97年9月	86,606	71,374	72,800	4,368	6,336	-1,968
97年10月	83,601	78,150	80,200	4,812	6,336	-1,524
97年11月	90,441	77,666	80,200	4,812	5,256	-444
97年12月	149,354	126,017	126,300	7,578	5,256	2,322
98年1月	75,215	57,621	57,800	3,468	4,812	-1,344
98年2月	98,325	90,864	92,100	5,526	4,812	714
98年3月	135,766	103,583	105,600	6,336	4,812	1,524
98年4月	73,716	68,066	69,800	4,188	4,812	-624
98年5月	72,164	62,910	63,800	3,828	3,828	0
98年6月	84,468	72,224	72,800	4,368	3,828	540
98年7月	72,997	68,539	69,800	4,188	3,828	360
98年8月	114,846	109,120	110,100	6,066	3,828	2,238
98年9月	115,730	113,062	115,500	6,930	3,828	3,102
98年10月	98,298	90,442	92,100	5,526	3,828	1,698
98年11月	100,847	98,800	101,100	6,066	3,828	2,238
98年12月	123,010	108,521	110,100	6,606	3,828	2,778
99年1月	126,243	96,821	101,100	6,066	3,828	2,238
99年2月	85,566	70,290	72,800	4,368	3,828	540
99年3月	89,663	70,400	72,800	4,368	3,828	540
99年4月	93,308	77,502	80,200	4,812	3,828	984
99年5月	97,666	78,062	80,200	4,812	3,828	984
99年6月	111,404	98,201	101,100	6,066	3,828	2,238
99年7月	89,995	70,130	72,800	4,368	3,828	540
99年8月	82,711	62,300	63,800	3,828	3,828	0
99年9月	82,086	65,382	66,800	4,008	3,828	180
99年10月	60,389	59,511	60,800	3,648	5,796	-2,148

(續上頁)

01

99年11月	103, 140	100, 853	101, 100	6, 606	4, 368	2, 238
99年12月	106, 311	106, 311	110, 100	6, 606	4, 368	2, 238
100年1月	63, 708	62, 300	63, 800	3, 828	4, 368	-540
100年2月	64, 717	63, 857	66, 800	4, 008	4, 368	-360
100年3月	64, 235	63, 729	63, 800	3, 828	4, 368	-540
100年4月	73, 386	72, 179	72, 800	4, 368	4, 368	0
100年5月	58, 922	58, 922	60, 800	3, 648	3, 648	0
100年6月	83, 577	83, 577	83, 900	5, 034	3, 648	1, 386
100年7月	90, 605	89, 705	92, 100	5, 526	3, 648	1, 878
100年8月	95, 671	94, 800	96, 600	5, 796	3, 648	2, 148
100年9月	62, 568	62, 300	63, 800	3, 828	3, 648	180
100年10月	99, 946	98, 872	101, 100	6, 066	3, 648	2, 418
100年11月	78, 692	78, 692	80, 200	4, 812	3, 648	1, 164
100年12月	85, 316	84, 047	87, 600	5, 256	3, 648	1, 608
101年1月	64, 014	64, 014	66, 800	4, 008	3, 648	360
101年2月	80, 000	80, 000	80, 200	4, 812	3, 648	1, 164
101年3月	62, 300	62, 300	63, 800	3, 828	3, 648	180
101年4月	62, 300	62, 300	63, 800	3, 828	3, 468	360
101年5月	62, 300	62, 300	63, 800	3, 828	3, 468	360
101年6月	62, 300	62, 300	63, 800	3, 828	3, 468	360
101年7月	120, 300	98, 300	101, 100	6, 066	3, 468	2, 598
101年8月	62, 300	62, 300	63, 800	3, 828	3, 468	360
101年9月	82, 300	82, 300	83, 900	5, 034	3, 468	1, 566
101年10月	62, 300	62, 300	63, 800	3, 828	3, 468	360
101年11月	60, 424	60, 424	60, 800	3, 648	3, 468	180
101年12月	101, 600	101, 600	105, 600	6, 336	3, 468	2, 868
102年1月	72, 300	72, 300	72, 800	4, 368	3, 468	900
102年2月	82, 300	82, 300	83, 900	5, 034	3, 468	1, 566
102年3月	62, 300	62, 300	63, 800	3, 828	4, 812	-984
102年4月	62, 300	62, 300	63, 800	3, 828	4, 812	-984
102年5月	92, 300	92, 300	96, 600	5, 796	4, 812	984
102年6月	92, 300	92, 300	96, 600	5, 796	4, 812	984
102年7月	97, 073	97, 073	101, 100	6, 066	4, 812	1, 254
102年8月	62, 300	62, 300	63, 800	3, 828	4, 812	-984
102年9月	62, 300	62, 300	63, 800	3, 828	5, 796	-1, 968
102年10月	82, 967	82, 967	83, 900	5, 034	5, 796	-762
102年11月	82, 871	82, 871	83, 900	5, 034	5, 796	-762
102年12月	64, 588	64, 588	66, 800	4, 008	5, 796	-1, 788

(續上頁)

01

103年1月	84,118	84,118	87,600	5,256	5,796	-540
103年2月	64,105	64,105	66,800	4,008	5,796	-1,788
103年3月	88,014	88,014	92,100	5,526	4,812	714
103年4月	62,300	62,300	63,800	3,828	4,812	-984
103年5月	62,300	62,300	63,800	3,828	4,812	-984
103年6月	62,300	62,300	63,800	3,828	4,812	-984
103年7月	62,300	62,300	63,800	3,828	4,812	-984
103年8月	75,800	75,800	76,500	4,590	4,812	-222
103年9月	79,300	79,300	80,200	4,812	3,828	984
103年10月	62,300	62,300	63,800	3,828	3,828	0
103年11月	57,300	57,300	57,800	3,468	3,828	-360
103年12月	91,500	91,500	92,100	5,526	3,828	1,698
104年1月	62,300	62,300	63,800	3,828	3,828	0
104年2月	62,300	62,300	63,800	3,828	3,828	0
104年3月	62,300	62,300	63,800	3,828	4,368	-540
104年4月	81,300	81,300	83,900	5,034	4,368	666
104年5月	78,300	78,300	80,200	4,812	4,368	444
104年6月	80,800	80,800	83,900	5,034	4,368	666
104年7月	79,300	79,300	80,200	4,812	4,368	444
104年8月	62,300	62,300	63,800	3,828	4,368	-540
104年9月	62,300	62,300	63,800	3,828	4,812	-984
104年10月	62,300	62,300	63,800	3,828	4,812	-984
104年11月	80,300	80,300	83,900	5,034	4,812	222
104年12月	102,200	102,200	105,600	6,336	4,812	1,524
105年1月	85,900	85,900	87,600	5,256	4,812	444
105年2月	62,300	62,300	63,800	3,828	4,812	-984
105年3月	62,300	62,300	63,800	3,828	5,526	-1,698
105年4月	62,300	62,300	63,800	3,828	5,526	-1,698
105年5月	81,016	81,016	83,900	5,034	5,526	-492
105年6月	61,800	61,800	63,800	3,828	5,526	-1,698
105年7月	99,742	99,742	101,100	6,066	5,526	540
105年8月	69,043	69,043	69,800	4,188	5,526	-1,338
105年9月	66,800	66,800	69,800	4,188	5,034	-846
105年10月	74,800	74,800	76,500	4,590	5,034	-444
105年11月	116,523	116,523	120,900	7,254	5,034	2,220
105年12月	108,133	108,133	110,100	6,606	5,034	1,572
106年1月	102,788	102,788	105,600	6,336	5,034	1,302
106年2月	89,800	89,800	92,100	5,526	5,034	492

(續上頁)

01

106年3月	102,800	102,800	105,600	6,336	6,606	-270
106年4月	65,800	65,800	66,800	4,008	6,606	-2,598
106年5月1日 至5月23日	72,257	72,257	72,800	5,796	4,844	952
合計	13,379,916	12,044,613	12,540,700	732,810	587,924	144,886

說明：

1. 「保險獎金（保險佣金）」部分：被上訴人領取保險獎金之月份為94年7月起至99年11月、100年1月至同年12月（各月給付金額見附表二），此部分金額應於被上訴人所主張薪資欄中予以扣除。
2. 「保險獎金-陳藹璘」部分：被上訴人領取「保險獎金-陳藹璘」之月份為99年1月起至99年11月（各月給付金額見附表二），此部分金額應於被上訴人所主張薪資欄中予以扣除。
3. 「HTW獎勵」部分：被上訴人領取「HTW獎勵」僅於97年6月及7月，金額分別為3萬5,000元、1萬元，此部分金額應於被上訴人所主張薪資欄中予以扣除。
4. 「FIT獎金」部分：被上訴人領取「FIT獎金」僅於98年3月，金額為1萬元，此部分金額應於被上訴人所主張薪資欄中予以扣除。
5. 「CRV獎金」部分：被上訴人領取「CRV獎金」僅於101年7月，金額為2萬2,000元，此部分金額應於被上訴人所主張薪資欄中予以扣除。

02 正本係照原本作成。

03 不得上訴。

04 中 華 民 國 111 年 2 月 23 日

05 書記官 簡素惠