臺灣士林地方法院民事判決

108年度重勞訴字第8號

原　　告　范姜建成
被　　告　台灣聚合化學品股份有限公司
法定代理人　吳亦圭
訴訟代理人　沈以軒律師
　　張雲翔律師
　　郭銘濬律師
　　黃福雄律師
　　陳怡凱律師
複代理人　　謝承運律師

上列當事人間確認僱傭關係存在等事件，本院於民國108 年12月20日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

確認原告與被告間之僱傭關係存在。

被告應自民國一０八年十二月二十八日起至原告復職之日止，按月於每月十四日給付原告新臺幣陸萬貳仟伍佰捌拾捌元、於每月二十八日給付原告新臺幣柒萬陸仟壹佰壹拾柒元，並按年於每年十二月二十八日給付原告新臺幣壹拾貳萬捌仟參佰零伍元、於次年六月二十八日給付原告新臺幣壹拾貳萬捌仟參佰零伍元，暨自各期應給付之翌日起，均至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之六十五；餘由原告負擔。

本判決第二項，於原告按月於每月十四日以新臺幣貳萬壹仟元供擔保後，得假執行，被告以新臺幣陸萬貳仟伍佰捌拾捌元，為原告預供擔保，得免為假執行；於原告按月於每月二十八日以新臺幣貳萬陸仟元供擔保後，得假執行，被告以新臺幣柒萬陸仟壹佰壹拾柒元，為原告預供擔保，得免為假執行；於原告按年於每年六月二十八日以新臺幣肆萬參仟元供擔保後，得假執行，被告以新臺幣壹拾貳萬捌仟參佰零伍元，為原告預供擔保，得免為假執行；於原告按年於每年十二月月二十八日以新臺幣肆萬參仟元供

擔保後，得假執行，被告以新臺幣壹拾貳萬捌仟參佰零伍元，為原告預供擔保，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

一、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，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，原告起訴時之聲明第2項原請求被告自民國107年5月1日起至原告復職之日止，按月給付原告新臺幣（下同）18萬5023元；嗣於本院審理中將上開聲明第2項變更為如下述二、聲明第2、3項所示（見本院卷二第194至195頁），核屬減縮應受判決事項之聲明，自應准許。

二、原告主張：原告自76年7月1日起受雇於被告，最後職務為總經理室特別助理，薪資給付方式為每月14日發給本薪之半數，每月28日發給本薪之半數加計伙食津貼、幕僚津貼、被告撥贈儲蓄補貼，及每年6月28日給付本薪加計被告撥贈儲蓄補貼，每年12月28日發給本薪加計被告撥贈儲蓄補貼。惟被告總經理王克舜於106年10月1日接任總經理後，陸續要求隸屬總經理室之人員以退休方式離職，並於同年11月21日將原告擔任之經濟部工業局「光學級芳香族聚合物（環狀嵌段共聚物，CBC）試量產研發及驗證計畫」之申請（下稱系爭CBC專案）聯絡人及撰述小組重要成員職務，強行移交予他人，迫使原告不得不朝新事業評估發展工作努力，至107年3月間，原告已係總經理室唯一之特別助理，然被告在無業務性質變更、無減少勞工之必要，且未善盡提供適當工作以安置原告之義務之情形下，於107年4月18日以勞動基準法（下稱勞基法）第11條第4款所定事由，發出通知表示資遣原告，生效日期為同年5月1日，並自同年5月1日起拒絕原告提供勞務。被告資遣原告於法不合，不生終止兩造間勞動契約之效力，爰請求確認兩造間勞動關係存在，及依兩造間勞動契約，請求被告給付如附表一所示之薪資等語。並

聲明：㈠確認原告與被告間之僱傭關係存在；㈡被告應給付原告86萬7964元及自107年5月1日起至清償日止，按年息5%計算之利息；㈢被告應自108年2月1日起至108年6月30日止，按月於每月14日給付原告6萬765元、每月28日給付原告7萬4203元，自108年7月1日起至原告復職之日止，按月於每月14日給付原告6萬2588元，於每月28日給付原告7萬6117元，於108年6月28日給付原告12萬4568元，及自108年12月28日起至原告復職之日止，於每年12月28日給付原告12萬8305元，於次年6月28日給付原告12萬8305元，暨自各期應給付之日翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息；㈣就第二、三項，願供擔保請准宣告假執行。

三、被告則以：原告原擔任職階為12職等經理之總經理室特別助理，主要承辦系爭CBC專案業務，王克舜於106年10月1日就任被告總經理後，為提高組織效益，進行組織結構調整與業務整併，無意於總經理室繼續維持12職等經理職級之科專專案計畫特別助理職位，此等職位至107年1月1日將完全裁撤，原告在職期間所承辦之系爭CBC專案亦已近尾聲，將於108年3月完全終結，現有業務僅需交由專員職級之業務承辦人執行後續收尾工作即足，無建置12職級高階經理人負責該項業務之必要，是原告擔任總經理室特別助理職務之終止，係基於被告業務、組織之結構性改變，自屬業務性質變更，有減少勞工之必要之情形；且被告亦花費半年時間，確認無其他職級待遇與轉任前工作相當之適當工作可供安置原告，方終止兩造間勞動契約，是兩造間勞動契約已合法終止，兩造間僱傭關係自不存在，原告請求被告給付薪資，亦無理由等語置辯。並聲明：㈠原告之訴及假執行之聲請均駁回；㈡如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

四、本院得心證之理由：

㈠、按確認法律關係之訴，非原告有即受確認判決之法律上利益者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項前段定有明文。該條所謂即受確認判決之法律上利益，係指因法律關係之

存否不明確，致原告在私法上之地位有受侵害之危險，而此項危險得以對於被告之確認判決除去之者而言，故確認法律關係成立或不成立之訴，苟具備前開要件，即得謂有即受確認判決之法律上利益（最高法院42年度台上字第1031號判決意旨參照）。查原告主張兩造間僱傭關係存在，為被告所否認，故兩造對於僱傭關係存在與否有所爭執，致原告在私法上之地位有受侵害之危險，而該法律地位上之不安及危險，得以確認僱傭關係存在之判決排除之，揆諸前揭規定，是原告提起本件確認之訴即有確認利益。

㈡、關於兩造間僱傭關係是否存在：

按業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置時，雇主得預告勞工終止勞動契約，此觀勞基法第11條第4款即明。次按雇主依勞基法第11條第4款規定減少勞工要件之「業務性質變更」，係指雇主出於經營決策或因應市場競爭條件及提高產能、效率之需求，採不同經營方式，致該部分業務發生結構性及實質性改變（最高法院107年度台上字第1951號、105年度台上字第144號判決意旨參照）；而「業務性質變更」，除重在雇主對於全部或一部分之部門原有業務種類（質）之變動外，最主要尚涉及組織經營結構之調整，舉凡業務項目、產品或技術之變更、組織民營化、法令適用、機關監督、經營決策、預算編列等變更均屬之（最高法院98年度台上字第652號判決意旨參照）。本件原告主張：被告並無業務性質變更、無減少勞工之必要，且未善盡提供適當工作以安置原告之義務，被告終止兩造間勞動契約於法不合等語；為被告所否認，並抗辯：被告進行組織結構調整與業務整併後，原告先前所任職務已因業務性質變更而不復存在，有減少勞工之必要，被告亦已確認無其他適當工作可供安置原告，方終止兩造間勞動契約云云。是本件首應審酌者，乃被告終止兩造間勞動契約，是否符合勞基法第11條第4款所定要件。經查：

1、原告自76年7月1日起受雇於被告，於106年10月1日前擔

任職階為12職等經理之總經理室特別助理，嗣被告於107 年4 月18日以勞基法第11條第4 款所定事由，發出通知表示資遣原告，生效日期為同年5 月1 日，並自同年5 月1 日起拒絕其提供勞務等情，業據原告提出資遣通知（北院卷第29頁）、勞工保險退保申報表（北院卷第35頁）、電子郵件（北院卷第41頁）為證，並為被告所不爭執（本院卷三第49頁），自堪認定為真，合先敘明。

2、被告主張原告擔任總經理室特別助理，負責襄助系爭CBC 專案，被告為高質化產品開發及CBC 產品產銷統籌需要，預計於106 年12月5 日增設先進材料事業處，打算日後將CBC 相關業務即原本之CBC 廠、CBC 行銷業務部、製程開發部、產品研發部、防火材料暨塗裝部等整併至先進材料事業處等語（本院卷三第52頁），此情亦有原告提出之台聚集團函所載「因應台聚公司未來高值化產品開發及CBC 產品線產銷統籌需要，新成立先進材料事業處」（北院卷第153 頁）、被告各主要部門所營業務表所載先進材料事業處主要職掌「1.高值化產品規劃與開發。2.負責CBC 相關事業，聚焦行銷策略與市場開發…」（北院卷第155 至156 頁）可稽；且被告106 年、107 年、108 年之業務範圍為聚乙烯塑膠原料之製造、加工及銷售等25項，除其中IPS 、SAN 、SM等部分項目略有出入外，其餘項目皆屬相同，而上開年度之業務範圍、產品項目，均未見CBC 產品相關項目，亦有原告提出之營運概況- 合併資訊（北院卷第145 至147 頁，本院卷二第361 至364 頁）為憑。再參酌被告亦自承其業務為生產PE、EVA 塑膠粒，CBC 為新開發產品，尚未量產等語（本院卷二第47頁）。足見系爭CBC 專案係被告為計畫日後量產CBC 產品，所預先進行之研發相關專案，於系爭CBC 專案進行期間，被告經營業務並未包括商業量產CBC產品，對於CBC產品尚處在研發階段，有待於日後將CBC相關業務整併至先進材料事業處，且被告預計日後仍將持續著力於規劃CBC產品之商業量產事宜。則系爭CBC專案既為研發CBC產品、非商業量產CB C產

品之計畫，本有一定之進行期間，當可預期應於相當時期結束計畫，此觀被告所提財團法人中小企業聯合輔導基金會107年9月18日基字第1070002180號函（北院卷第99頁）所載，系爭CBC專案計畫開發期間原自103年4月1日起至107年9月30日止，嗣延長至108年3月31日結束等旨，即足明瞭。據此，系爭CBC專案之開啟乃至於結束，均屬計畫性、預期性之CBC產品商業量產前階段之研發性事務，並無涉於被告業務項目、產品或技術之變更、組織民營化、法令適用、機關監督、經營決策、預算編列等組織經營結構之調整，故系爭CBC專案之結束，僅係被告為研發CBC產品所設之定有期限之研發計畫因屆期而告終，與勞基法第11條第4款所定於經營決策或因應市場競爭條件及提高產能、效率之需求，採不同經營方式，致原有業務發生結構性及實質性改變之「業務性質變更」之要件，尚屬有間。

3、原告擔任總經理室特別助理，固係負責系爭CBC 專案，惟原告自76年7 月1 日即已受雇於被告，陸續於不同部門擔任工程師、外銷經理助理、船務課長、外銷課長、董事長助理、經理、產業資訊經理，至97年5 月1 日調任總經理室，擔任專案經理，於101 年開始擔任特別助理等情，有原告提出之勞工保險退保申報表、被告人事資料（北院卷第35至36頁）可稽，足見原告自76年間起任職被告長達30餘年，期間擔任多種不同職務，顯非被告專為僅預計於103 年4 月1 日至107 年9 月30日（嗣於107 年9 月間延長為至108 年3 月31日終結）進行之系爭CBC 專案所特別雇用之人員，而係原本即長期受雇於被告，因應被告不同業務需求，受被告指揮調派至各單位提供勞務之員工。亦即，原告對被告而言，本為編制內固定雇用之資深員工，自不因原告所負責之系爭CBC 專案屆期終結，即當然致被告因此失其雇用原告之需求。況且，相較於被告之106 年組織結構，被告107 年組織結構尚新增設公司治理小組、先進材料事業處等單位，業據原告提出公司治理報告、台聚集團函（北院卷第151 至153 頁）為憑

。且其中先進材料事業處於106 年12月5 日即已增設，作為日後持續進行CBC產品相關行銷與市場開發之部門乙情，亦已詳述於前，是縱系爭CBC專案原預計於107年9月30日結束，被告於107年非但未刪減事業單位，更增設新事業單位，且有計畫持續進行CBC產品相關業務，是被告是否因系爭CBC專案結束，而有減少雇用勞工之必要，實有疑義。遑論被告未待系爭CBC專案結束，即已於106年11月21日對原告進行工作調整，自同年12月1日起將原告負責之系爭CBC專案，轉由研發長室廖培男負責彙整，有原告所提王克舜於106年11月21日寄發之電子郵件（本院卷一第224頁）可稽。再參酌被告於106年之營業收入為581億，較105年531億，成長約50億，年度淨利亦由23億7947萬元，成長至27億985萬元，有原告提出之被告財務資料(本院卷二第38頁)可憑。是被告營業收入及淨利均有顯著增加，足見其業績亦有往上成長趨勢，是被告於營業動能增加之情形下，是否確有減少勞工之必要，亦有疑義。準此，在被告未因系爭CBC專案結束而刪減事業部門，尚繼續進行CBC產品相關業務，且被告營業收入及淨利均有顯著之成長，被告抗辯有減少雇用勞工之必要，即難認有據。

4、承上所述，被告未能證明其有何因業務性質變更，有減少勞工之必要，自無從認定其於107 年5 月1 日終止與原告間勞動契約，已符合勞基法第11條第4 項規定之要件，是被告終止兩造間勞動契約，尚非適法，不生合法終止之效力，兩造間之僱傭關係，自屬存在。

5、被告另於107 年6 月15日在兩造參與勞資爭議調解時及本件訴訟中，抗辯係因原告工作無法勝任，而依勞基法第11條第5 款規定資遣原告云云（北院卷第29頁，本院卷三第56至57頁）。惟按法雖未規定雇主終止勞動契約應表明終止事由，然基於保障勞工權益，為使勞工適當知悉其所可能面臨法律關係之變動，基於誠信原則，並參酌大量解僱勞工保護法第4 條第3 項第1 款關於事業單位依同條第1 項解僱勞工時所

提出之解僱計畫書內容應記載解僱事由之規定，應認雇主有告知勞工其被解僱事由之義務，不得隨意改列解僱事由，亦不得將原先列於解僱通知書上之事由，於訴訟上變更為以他項事由，解僱勞工（最高法院100 年度台上字第2024號判決意旨參照）。準此，被告既於107 年4 月18日通知原告，表示依勞基法第11條第4 款規定於同年5 月1 日資遣原告，自不得於事後更易資遣原告之事由為不能勝任工作，以符保障勞工權益之法制，是被告抗辯即非可採。

㈢、關於原告請求被告給付薪資部分：

1、查，被告於107 年5 月1 日終止兩造間勞動契約，並自該日起拒絕原告提供勞務，惟被告終止契約並非適法，不生合法終止之效力等情，已詳述於前，則兩造間勞動契約既未因終止而消滅，猶屬存在，且原告係因被告拒絕致無從提供勞務，即無補服勞務之義務，原告自得依兩造間勞動契約，請求被告給付薪資。

2、原告主張其任職被告之薪資給付方式，為每月14日發給本薪之半數，每月28日發給本薪之半數加計伙食津貼、幕僚津貼、被告撥贈儲蓄補貼，及每年6 月28日發給本薪加計被告撥贈儲蓄補貼，每年12月28日發給本薪加計被告撥贈儲蓄補貼等語；被告固不爭執原告關於月本薪、伙食津貼、幕僚津貼發放部分之主張（本院卷三第49頁），然抗辯撥贈儲蓄補貼僅為被告之員工福利制度，非屬薪資云云（本院卷二第54至55頁）。惟查本件被告資遣原告並非適法，而不生終止兩造勞動契約法律關係之效力，則原告仍為被告之在職員工，自得享有被告之員工福利，故原告就發放之薪資仍得請求加計被告撥贈儲蓄補貼金額，被告所辯即無可採。

3、原告主張其於107 年4 月間之月本薪為11萬7990元，依其歷年月本薪平均調薪幅度，其自107 年7 月1 日起、自108 年7 月1 日起之月本薪，均應各調高3 % 等語（本院卷二第349 至350 頁）。被告固不爭執原告於107 年4 月間之月本薪為11萬7990元（本院卷三第49頁），然抗辯：被告員工107

年7月調薪幅度視績效考核而定，無法一概而論，且原告未參與該次調薪，自不得以歷年平均調薪幅度推估其個人調薪幅度云云（本院卷二第54頁）。惟原告任職被告之104年度、105年度、106年度績效考核結果依序為85分、90.2分、87.7分，調薪幅度依序為2.5％、3％、3％，參照員工年度調薪作業報告建議調薪幅度，可認原告考績等第依序為甲等、優等、優等，業據被告陳明在卷，並有員工年度調薪作業報告（本院卷二第122、124至129頁）為憑，顯見原告自104年至106年之工作表現，均經被告評定為甲等至優等；復參以原告自76年7月1日受雇於被告30餘年以來，自最初之E006職等，陸續穩定升遷至E007、E008、E009、E010、E11、11、12職等，有原告提出之被告人事部資料（北院卷第36頁）可稽。而被告於107年、108年均持續以評定員工工作績效之方式進行調薪，亦據被告陳明在卷，並有員工年度調薪作業報告（本院卷二第130至131頁）可稽，自堪認原告如持續為被告提供勞務，在一般通常合理情形下，應可預期其工作表現亦將維持相當水準，年度考績應至少為甲等以上，故原告主張以其歷年考績，推斷107年7月1日、108年7月1日之月本薪調薪幅度均為3%，相當於過往甲等之調薪幅度，且就109年7月1日以後之薪資未再主張調薪，應屬合理，自為可採。

4、依原告主張其任職被告之薪資給付內容、方式、調薪幅度，原告自107年5月1日起其復職之日止，其得請求之薪資給付金額，詳如附表一所載。又按僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得請求報酬；但受僱人因不服勞務所減省之費用，或轉向他處服勞務所取得，或故意怠於取得之利益，僱用人得由報酬額內扣除之，民法第487條定有明文。查原告曾於107年7月16日至108年1月31日期間任職於訴外人中國石油化學工業開發股份有限公司（下稱中石化公司），每月酬勞為9萬元，亦有中石化公司書函稿、中石化公司108年7月4日中石化法務字第10800000743號函暨

所附委任合約、董事會議事錄、本院公務電話查詢紀錄表（本院卷一第148 頁，卷二第137 至142 頁、卷三第32頁）可稽。則原告於107 年7 月16日起至108 年1 月31日止，得向被告請求之各月薪資給付金額，自應扣除上開金額。

5、按無法律上之原因而受利益，致他人受損害者，應返還其利益，民法第179條前段定有明文。又受領人於受領時，知無法律上之原因或其後知之者，應將受領時所得之利益或知無法律上之原因時所現存之利益，附加利息，一併償還，為民法第182條第2項前段所明定，此係課予惡意受領人附加利息返還不當得利之責任，該項利息應自受領人知無法律上之原因時起算（最高法院105年度台上字第800號判決要旨參照）。應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之五，民法第203條亦定有明文。次按二人互負債務，而其給付種類相同，並均屆清償期者，各得以其債務，與他方之債務，互為抵銷。抵銷，應以意思表示，向他方為之；其相互間債之關係，溯及最初得為抵銷時，按照抵銷數額而消滅。民法第334條第1項本文、第335條第1項分別定有明文。查，被告於107年5月23日以資遣費名義，給付原告663萬9422元，有原告提出之存證信函（北院卷第44、47頁）可稽，然被告依勞基法第11條第4款規定，終止兩造間勞動契約，於法不合，已如上述，是原告於10 7年5月23日受領該663萬9422元，自屬無法律上之原因，且原告於受領時，亦已知悉無法律上之原因，是被告自得請求原告被上訴人返還663萬9422元及自107年5月23日起附加年息5% 之利息。又被告就原告應返還之前揭663萬9422元及自107年5月23日起附加年息5% 之利息，已行使抵銷之意思表示（本院卷三第57至59頁），則原告最初得請求薪資之日為107年5月14日、被告得請求原告返還不當得利之日為107年5月23日，是被告即得溯及自107年5月23日起，就原告請求給付之各期薪資債權，逐期為抵銷。而迄本院於108年12月20日言詞辯論終結之時止，原告已屆清償期之同年12月14日以前之各期薪

資債權，於被告抵銷範圍內，均已全數因抵銷而消滅（計算式詳如附表二所示）。原告請求被告給付本院言詞辯論終結前已屆清償期之薪資部分，即屬無據。至原告請求被告給付108年12月28日以後之各期薪資債權，因尚未屆清償期，不符抵銷之要件，無從為抵銷，惟因被告預示拒絕給付，致原告有預為請求之必要，是原告請求被告應給付此部分之薪資，應屬有據。是以，原告自得請求被告自108年12月28日起至原告復職之日止，按月於每月14日給付原告6萬2588元、於每月28給付原告7萬6117元，並按年於每年12月28日給付原告12萬8305元、於次年6月28日給付原告12萬8305元，暨自各期應給付之翌日起，均至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

㈣、綜上所述，被告終止兩造間勞動契約關係為不合法，兩造間僱傭關係仍應存在，原告依兩造間勞動契約關係，請求被告自108年12月28日起至原告復職之日止，按月於每月14日給付原告6萬2588元、於每月28給付原告7萬6117元，並按年於每年12月28日給付原告12萬8305元、於次年6月28日給付原告12萬8305元，暨自各期應給付之翌日起，均至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，為有理由，應予准許。原告逾此部分之請求則為無理由，應予駁回。

五、兩造均陳明願供擔保，請准宣告假執行及免為假執行。就原告勝訴部分，核無不合，茲分別酌定相當金額，宣告得假執行及免為假執行；就原告敗訴部分，其假執行之聲請因失所附麗，應併予駁回。

六、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據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列。至被告雖聲請傳喚王克舜、趙學基到庭作證，以證明原告有無工作能力不能勝任之事實，惟被告於本件訴訟中不得更易其終止勞動契約之事由為工作不能勝任，已如前述，故無必要傳喚上述證人，附此敘明。

七、據上論結，原告之訴一部有理由，一部無理由，依民事訴訟

法第79條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　1　　月　　15　　日

勞工法庭　法　官　劉逸成

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　　109　　年　　1　　月　　22　　日

書記官　康雅婷

附表一：（元以下四捨五入）

項目	期間：自107 年5 月1日起至107 月30日止	期間：自107 年7 月1 日起至108 年6 月30日止	期間：自108 年7 月1日起至原告復職之日止
①月本薪	11萬7990元		
②調薪後之月本薪（即原本之月本薪*103% ）		12萬1530元(d)	12萬5176元(j)
③伙食津貼	2400元	2400元	2400元
④12職等暮僚津貼	8000元	8000元	8000元
⑤被告撥贈儲蓄補貼（即月本薪*2.5% ）	2950元	3038元(e)	3129元(k)
⑥被告按月於每月14日應給付之金額（即本薪÷ 2 ）	5萬8995元(a)	6 萬765 元(f)	6萬2588元(l)
⑦被告按月於每月28日應給付之金額（即本薪÷ 2+伙食津貼+12 職等暮僚津貼+ 被告撥贈儲蓄補貼）	7萬2345元(b)	7萬4203元(g)	7萬6117元(m)
⑧被告於107 年6 月28日應給付之金額（即月本薪+被告撥贈儲蓄補貼）	12萬940元(c)		
⑨被告按年於每年12月28日應給付之金額（即月本薪+ 被告撥贈儲蓄補貼）		12萬4568元(h)	12萬8305元(n)
⑩被告按年於每年6月28日		12萬4568元(i)	12萬8305元(o)

（續上頁）

應給付之金額（即月本薪+被告撥贈儲蓄補貼）			

說明：

一、各欄金額計算過程：

(a)000000÷ 2=58995

(b)58995+2400+8000+2950=72345

(c)000000+2950=120940

(d)000000*103% =121530

(e)000000*2.5% =3038

(f)000000÷ 2=60765

(g)60765+2400+8000+3038=74203

(h)000000+3038=124568

(i)000000+3038=124568

(j)000000*103% =125176

(k)000000*2.5% =3129

(l)000000÷ 2=62588

(m)62588+2400+8000+3129=76117

(n)000000+3129=128305

(o)000000+3129=128305