臺灣高等法院臺南分院民事判決

108年度勞上字第27號

上　訴　人　嘉倫船舶貨物裝卸承攬有限公司
法定代理人　陳乾禾
訴訟代理人　蔡政憲
　　陳大俊律師
被上訴人　蔡俊雄
訴訟代理人　洪千雅律師（法扶律師）

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108年9月17日臺灣嘉義地方法院第一審判決（108年度勞訴字第2號），提起上訴，被上訴人並為起訴聲明之減縮，本院於109年4月30日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

上訴駁回。

第二審訴訟費用（除減縮部分外）由上訴人負擔。

原判決第二項所命給付部分，減縮為新臺幣陸萬零陸佰柒拾玖元。

事　實

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。又第二審訴之變更或追加，非經他造同意，不得為之。但第255條第1項第2款至第6款情形，不在此限，亦為同法第446條第1項所明定。查本件原判決第二項判命上訴人應將新臺幣（下同）103,008元儲存至被上訴人勞動部勞工保險局（下稱勞保局）勞工退休準備金個人專戶，上訴人聲明不服，提起上訴，被上訴人於本院審理中，減縮起訴聲明求上訴人應將60,679元儲存至被上訴人勞保局勞工退休準備金個人專戶，核屬減縮起訴應受判決事項之聲明，依上開規定，應予准許，合先敘明。

二、被上訴人主張：伊自民國（下同）103年7月1日起受僱於上訴人擔任吊掛作業員，負責操作人字臂起重桿，月薪45,000元。伊於107年8月1日起至107年9月30日止申請無薪事假屆

滿後，上訴人拒絕伊上班，亦不給付薪資，伊遂於107年12月4日依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第5款規定，終止兩造間之勞動契約，兩造間之勞動契約已於107年12月5日終止，上訴人應給付未付薪資96,000元（107年10月1日起至107年12月4日止）、資遣費99,556元、週六例假日工作4小時之加班費144,000元（105年1月1日起至107年7月31日止計128天）、特別休假未休之工資63,000元，合計402,556元，並應提撥差額60,679元至伊勞保局勞工退休準備金個人專戶，及發給非自願離職證明書。爰依勞基法第14條第1項第5款、第19條、第14條第1項、第4項、勞退條例第12條第1項、第24條第1款、第2款、第39條、民法第487條、兩造間之勞動契約之法律關係，求為判命上訴人應給付伊402,556元，及自起訴狀繕本送達之翌日（即108年1月9日）起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，並應將103,008元儲存至伊勞保局勞工退休準備金個人專戶，應發給伊非自願離職證明書之判決（原審判命上訴人應給付被上訴人402,450元《包括薪資96,000元＋資遣費99,450元＋週六例假日工作之加班費144,000元＋特別休假應休未休工資63,000元＝402,450元》本息，應提撥差額103,008元至伊勞保局勞工退休準備金個人專戶，發給非自願離職證明書，並駁回被上訴人其餘之請求，上訴人就敗訴部分，聲明不服，提起上訴，其餘部分未據上訴，業已確定）。答辯聲明：上訴駁回。並將原判決第2項所命給付部分減縮為60,679元。

三、上訴人則以：被上訴人並未回應是否於107年10月1日銷假上班，而係同意延續無薪假，伊不負給付薪資之義務，被上訴人終止兩造間之勞動契約並不合法，伊自無須支付資遣費；又被上訴人並未舉證有於週六工作、特休未休之事實，且被上訴人未休完特別休假亦不可歸於伊；又勞委會已函示勞資雙方得協商將休假日與工作日對調，調移後之原休假日已成為工作日，勞工於該日工作，不生發給加倍工資之問題。另被上訴人之薪資歷經數次調薪，伊按月所提撥之勞工退休準

備金並無錯誤云云，資為抗辯。並上訴聲明：(一)原判決關於主文第1項所命上訴人給付402,450元本息、第2項提撥60,679元至被上訴人勞保局勞工退休準備金個人專戶，第3項命上訴人發給非自願證明書部分，及原判決第1項假執行宣告暨命負擔訴訟費用之裁判均廢棄。(二)上廢棄部分，被上訴人在第一審之訴及假執行之聲請均駁回。

四、兩造不爭執之事項：

(一)被上訴人自103年7月1日起受僱於上訴人（勞保生效日為107年7月18日），擔任吊掛作業員，負責操作人字臂起重桿，平均月薪45,000元。

(二)被上訴人於107年8月1日起至107年9月30日止，向上訴人申請無薪事假獲准許。

(三)被上訴人於於107年10月4日向嘉義縣社會局申請勞資爭議調解，定於107年10月22日進行調解，惟因上訴人未到場而調解不成立，勞資爭議調解筆錄記載，被上訴人主張請求恢復原職，若無法恢復原職請依法辦理資遣，並補發任職期間加班費、特休未休工資、資遣費、勞保退休金提撥差額，合計522,740元，並開立非自願離職證明書。

(四)被上訴人於107年12月4日發函上訴人稱：其於107年9月底前請求銷假上班，卻接獲上訴人經理甲○○回覆必須候上訴人有工作時再通知上班，且日後上班需調整職務等情，然上訴人迄今已逾2個月均未通知何時可回復上班，亦未給付薪資，故上訴人顯違反勞基法第14條第1項第5款之規定，通知上訴人將於信函送達之時起，終止雙方勞雇契約，並請求給付薪資、資遣費及短少勞退金等，該信函已於107年12月5日送達於上訴人（見原審卷第19至30頁）。

(五)依被上訴人之勞工保險紀錄，其投保薪資如附表一所示。且上訴人至今仍持續為被上訴人投保勞保，未將被上訴人退保（見原審卷第137、143至145、134頁）。

(六)依被上訴人之○○郵局00000000000000帳號帳戶，自103年5月1日起至107年10月31日之交易明細，其於103年7月1日到

職後由上訴人轉入薪資如附表二所示（依入帳月份記載，見原審卷第71至93頁）。

(七)上訴人自103年7月起至108年5月間，為被上訴人提繳至勞工退休金專戶如原審卷第147至153頁明細所示，其中105年1月至107年8月提繳金額如附表三所示。

(八)原審曾諭知上訴人應於15日內提出被上訴人自103年7月1日至107年7月31日之出勤紀錄資料，上訴人稱因找不到被上訴人之出勤紀錄資料、無法提出（見原審卷第99、114頁）。

(九)若被上訴人之主張有理由，被上訴人得請求未付薪資96,000元、資遣費99,450元、週六例假日工作之加班費144,000元（105年1月1日起至107年7月31日止計128天）、特別休假未休之工資63,000元，合計402,556元，提撥勞工退休金差額60,679元至被上訴人勞保局勞工退休準備金專戶，並發給非自願離職證明書。

五、兩造爭執之事項：

(一)被上訴人依勞基法第14條第1項第5款規定，於107年12月5日終止兩造間之勞動契約，有無理由？

(二)被上訴人依勞基法第19條規定，請求上訴人交付非自願離職證明書，有無理由？

(三)被上訴人依勞基法第14條第1項、第4項、勞退條例第12條第1項規定，請求上訴人給付資遣費99,450元，有無理由？

(四)被上訴人依兩造間之勞動契約及民法第487條規定，請求上訴人給付未付之薪資96,000元，有無理由？

(五)被上訴人依勞基法第24條第1款、第2款、第39條規定，請求上訴人給付週六工作之加班費144,000元，有無理由？

(六)被上訴人依勞基法第24條第1款、第2款、第39條規定，請求上訴人給付特休假未休之工資63,000元，有無理由？

(七)被上訴人依勞退條例第14條規定，請求上訴人應提繳60,679元勞退金差額至其勞保局勞工退休準備金個人專戶，有無理由？

六、得心證之理由：

(一)被上訴人主張依勞基法第14條第1項第5款之規定，於107年12月5日終止兩造間之勞動契約，為有理由：

1.按有下列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：……五、雇主不依勞動契約給付工作報酬，或對於按件計酬之勞工不供給充分之工作者，勞基法第14條第1項第5款定有明文。又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。且債權人對於已提出之給付，預示拒絕受領債務人給付之意思，或債務人給付兼需債權人之行為者，債務人得以準備給付之事情，通知債權人，以代提出給付，並自提出時起，債權人負遲延責任，此觀民法第487條第1項前段、第234條第1項、第235條規定意旨亦明。是債務人之給付，如已於事實上確有準備，其通知並具體表明已依債務本旨準備給付之旨，即生提出之效力。

2.查，依兩造不爭執之事項(二)所示，被上訴人自107年8月1日起至107年9月30日止，向上訴人申請無薪事假獲准許。又被上訴人主張已於107年9月底前，向上訴人表示將自107年10月1日起銷假上班，上訴人總經理甲○○回覆必須等候有工作再通知上班，日後必須調整職務乙節，上訴人固否認上情，並辯稱：上訴人同意自107年10月1日起實施無薪事假，等有工作再通知上班云云，惟：(1)依證人甲○○（即上訴人經理、被上訴人主管）於本院之證言（見本院卷第206至211頁），被上訴人確實有向伊表示要回來上班，伊請示老闆，老闆說因無職缺，待有職缺時再請被上訴人回來，除為被上訴人保勞健保外，並未給付薪資，被上訴人對上訴人之決定、作法並不同意。(2)且依兩造不爭執之事項(三)所示，被上訴人於107年10月4日即申請勞資爭議調解，請求恢復原職，若無法恢復原職則請求依法辦理資遣等事宜，上訴人並未於調解期日到場，顯見已表明拒絕受領被上訴人勞務之給付，亦無意再提供被上訴人工作機會。(3)依上，難認兩造有自107年10月1日續為實施無薪事假之合意，此外，復無其他事證可資證明上訴人上述之抗辯為真正，是上訴人所辯

，應不可採。

3.綜上，被上訴人已具體以依債務本旨準備給付之意旨，通知上訴人以代提出勞務，上訴人預示拒絕受領被上訴人勞務之意思，依前述說明，可認上訴人受領勞務遲延，被上訴人無補服勞務之義務，上訴人仍應給付被上訴人薪資報酬。然上訴人自107年10月1日起至107年12月4日止，均未給付被上訴人應領之薪資，顯已違反勞基法第14條第1項第5款之規定，被上訴人自得不經預告即終止兩造間之勞動契約。因此，被上訴人以上訴人未依兩造間之勞動契約、民法第487條規定，給付上述期間之薪資，構成勞基法第14條第1項第5款未依約給付工作報酬之終止事由，被上訴人主張上訴人違反前開規定，伊已發函不經預告終止兩造間之勞動契約，自屬有據。又依兩造不爭執之事項(四)所示，上訴人係於107年12月5日收受上開存證信函，是兩造間之勞動契約即於107年12月5日終止。

(二)被上訴人依勞基法第19條規定，請求上訴人交付非自願離職證明書，為有理由：

1.按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其代理人不得拒絕，勞基法第19條定有明文。次按就業保險法第25條第1項離職證明文件，指由投保單位或直轄市、縣（市）主管機關發給之證明；又本法所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離職，就業保險法第25條第3項前段、第11條第3項亦定有明文。

2.查，被上訴人係依勞基法第14條第1項第5款規定，終止兩造間之勞動契約，業如前述，屬於上開就業保險法第11條第3項規定離職情形之一，是被上訴人依勞基法第19條規定，請求上訴人發給非自願離職證明，洵屬有據。

(三)被上訴人請求上訴人依勞基法第14條第1項、第4項、勞退條例第12條第1項規定，給付資遣費99,450元，為有理由：

1.按勞工依勞基法第14條之規定終止勞動契約時，雇主應依下列規定發給勞工資遣費：一、在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿1年發給相當於1個月平均工資之資遣費。二、依前款計算之剩餘月數，或工作未滿1年者，以比例計給之。未滿1個月者以1個月計，勞基法第14條第4項準用同法第17條定有明文。又勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給2分之1個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工資為限，不適用勞基法第17條之規定，勞退條例第12條第1項亦有明文。

2.查，兩造間之勞動契約，已由被上訴人依勞基法第14條第1項第5款規定為合法終止，業如前述，故被上訴人自得請求上訴人給付資遣費。又依兩造不爭執之事項(九)所示，兩造已同意，如被上訴人之請求有理由時，被上訴人得請求資遣費99,450元。則被上訴人依勞基法第14條第1項、第4項、勞退條例第12條第1項規定，請求上訴人給付資遣費99,450元，核屬有據。

(四)被上訴人依兩造間之勞動契約及民法第487條規定，請求上訴人給付未付之薪資96,000元，為有理由：

1.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；債務人非依債務本旨實行提出給付者，不生提出之效力，但債權人預示拒絕受領之意思或給付兼需債權人之行為者，債務人得以準備給付之事情，通知債權人以代提出；債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不能受領者，自提出時起，負遲延責任，民法第487條、第235條及第234條分別定有明文。

2.查被上訴人於107年12月5日向上訴人終止兩造間之勞動契約

，兩造間之勞動契約於107年12月5日合法終止前仍存在，已如前述。又被上訴人已將準備給付之事情通知上訴人，惟上訴人未盡其提供工作機會與場所之協力義務，已預示拒絕受領勞務，上訴人應負受領遲延之責，依上開規定，被上訴人即無補服勞務之義務，而上訴人仍有給付薪資報酬之義務。另依兩造不爭執之事項(九)所示，兩造已同意，如被上訴人之請求有理由時，被上訴人得請求未付薪資96,000元。是被上訴人依兩造間之勞動契約及民法第487條規定，請求上訴人應給付自107年10月1日起至107年12月4日止未付薪資96,000元，即屬有據。

(五)被上訴人依勞基法第24條第1款、第2款、第39條規定，請求上訴人給付週六工作之加班費144,000元，為有理由：

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列標準加給：一、延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給1/3以上。二、再延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給2/3以上；第36條所定之例假、休假日、第37條所定之休假及第38條所定之特別休假，工資應由雇主照給，雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給，105年12月21日修正前勞基法第24條第1款、第2款、第39條定有明文。次按雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資依下列標準加給：一、延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給3分之1以上。二、再延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給3分之2以上。三、依第32條第3項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給。雇主使勞工於第36條所定休息日工作，工作時間在2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再加給1又3分之2以上。前項休息日之工作時間及工資之計算，4小時以內者，以4小時計；逾4小時至8小時以內者，以8小時計；逾8小時至12小時以內者，以12小時計。勞工每7日中應有2日之休息，其中1日為例

假，1日為休息日。第36條所定之例假、休息日、第37條所定之休假及第38條所定之特別休假，工資應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給。因季節性關係有趕工必要，經勞工或工會同意照常工作者，亦同」，105年12月21日修正後勞基法第24條、第36條第1項、第39條亦有明文。

2.被上訴人主張自105年1月1日起至107年7月31日止，每週六工作4小時計128天加班乙節，雖為上訴人所否認，然依證人甲○○（上訴人經理）於本院之證言（見本院卷第206至211頁），被上訴人確實於在職期間每週六加班4小時，足堪為有利於被上訴人之認定。則被上訴人就上開延長工時之時間，請求上訴人給付週六假日加班費，自屬有據。另依兩造不爭執之事項(九)所示，兩造已同意，如被上訴人之請求有理由時，被上訴人得請求未付週六工作之加班費144,000元。是被上訴人依勞基法第24條第1款、第2款、第39條規定，請求上訴人給付週六工作之加班費144,000元，亦屬有據。

(六)被上訴人依勞基法第24條第1款、第2款、第39條規定，請求上訴人給付特休假未休之工資63,000元，為有理由：

1.按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，每年應依左列規定給予特別休假：一、1年以上3年未滿者7日。二、3年以上5年未滿者10日。三、5年以上10年未滿者14日。四、10年以上者，每1年加給1日，加至30日為止，105年12月21日修正公布前勞基法第38條定有明文。次按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，每年應依左列規定給予特別休假：一、1年以上3年未滿者7日。二、3年以上5年未滿者10日。三、5年以上10年未滿者14日。40年以上者，每1年加給1日，加至30日為止；勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資，105年12月21日修正公布、106年1月1日施行勞基法第38條亦有明文。又按特別休假因年度終結或終止契約而未休者，其應休未休之日數，雇主應發給工資，勞基法施行細則第24條第

3款定有明文。惟勞工未於年度終結時休完特別休假，如係因事業單位生產之需要，致使勞工無法休完特別休假時，則屬可歸責於雇主之原因，雇主應發給未休日數之工資。至於特別休假未休完之日數，如係勞工個人之原因而自行未休時，則雇主可不發給未休日數之工資。是勞工於勞動契約終止時，若因可歸責雇主之事由，有特別休假應休未休，雇主應按日數發給工資。

2.查，上訴人主張被上訴人自103年7月1日受僱起至107年12月5日終止兩造間之勞動契約為止，特別休假計有42天，因可歸責於上訴人之事由，未能休假乙節，經證人甲○○（上訴人經理）於本院證述：被上訴人一週工作六天，週日休假，工作很滿，特休無法休假等語明確（見本院卷第211頁），此部分之主張，應屬有據。

3.上訴人雖抗辯：被上訴人並未能證明係可歸責於伊之事由，致未能休特別休假42天云云。惟按雇主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。工資清冊應保存五年，勞基法第23條第2項定有明文。次按雇主應將勞工每年特別休假之期日及未休之日數所發給之工資數額，記載於第23條所定之勞工工資清冊，並每年定期將其內容以書面通知勞工；勞工依本條主張權利時，雇主如認為其權利不存在，應負舉證責任，勞基法第38條第5項、第6項分別定有明文。故上訴人未能舉證證明之，其前開抗辯，顯非可採。

4.上訴人又抗辯：依工作性質，被上訴人每日工作時數未滿6小時云云，亦於法不合，乃被上訴人無法休完上開特別休假既因上訴人不同意休假所致，即屬可歸責於上訴人之事由，被上訴人自可請求上訴人給付特休假未休工資。

5.依上，依兩造不爭執之事項(九)所示，兩造已同意，如被上訴人之請求有理由時，被上訴人得請求特休假未休之工資為63,000元。因此被上訴人依勞基法第24條第1款、第2款、第39條規定，請求上訴人給付特別休假未休工資63,000元，應

屬有據。

(七)被上訴人依勞退條例第14條規定，請求上訴人應提繳60,679元勞退金差額至其勞保局勞工退休金個人專戶，為有理由：

1.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。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%。雇主未依本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，勞退條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項分別定有明文。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，於勞工尚不得請領退休金之情形，自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。

2.查，上訴人並未於被上訴人任職期間，按月足額提繳其每月工資之6%至被上訴人之勞保局勞工退休金個人專戶，被上訴人自得請求上訴人提繳未提繳之退休金差額。又依兩造不爭執之事項(九)所示，兩造已同意，如被上訴人之請求有理由時，被上訴人得請求上訴人提繳退休金差額計60,679元。則被上訴人依據勞退條例第31條第1項規定，請求上訴人將應依法足額提繳而未提繳之退休金金額共計60,679元部分，提繳至其勞保局勞工退休準備金退個人專戶，自屬有據。

七、綜上所述，被上訴人依勞基法第14條第1項第5款、第19條、第24條第2項、第38條第4項、勞退條例第12條第1項、第14條第1項及兩造間勞動契約之法律關係，請求上訴人給付402,450元，及自108年1月9日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息；減縮請求上訴人應將60,679元儲存至被上訴人勞工退休準備金個人專戶；請求上訴人發給被上訴人非自願離職證明書部分，為有理由，應予准許。從而原審就上開應准許部分，為上訴人敗訴之判決，原判決第1項依職權為假執行之宣告並附條件宣告准免假執行，核無違誤，上訴

意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回上訴。原判決第2項判命上訴人應提撥103,008元至被上訴人勞保局之勞工退休準備金個人專戶，茲因被上訴人於本院審理時減縮起訴聲明，爰減縮如主文第3項所示。

八、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，認均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

九、據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第449條第1項、第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　5　　月　　21　　日

勞動法庭　　審判長法　官　吳森豐

法　官　林逸梅

法　官　郭貞秀

上為正本係照原本作成。

上訴人如不服本判決，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提出理由書狀（均須按他造當事人之人數附繕本）上訴時應提出委任律師或具有律師資格之人之委任狀；委任有律師資格者，另應附具律師資格證書及釋明委任人與受任人有民事訴訟法第466條之1第1項但書或第2項（詳附註）所定關係之釋明文書影本。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。若僅就財產權部分，因未逾新臺幣150萬元，不得單獨上訴。

被上訴人不得上訴。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　5　　月　　21　　日

書記官　江佳穎

【附註】

民事訴訟法第466條之1：

⑴對於第二審判決上訴，上訴人應委任律師為訴訟代理人。但上訴人或其法定代理人具有律師資格者，不在此限。

⑵上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親，或上訴人為法人、中央或地方機關時，其所屬專任人員具有律師資格並

經法院認為適當者，亦得為第三審訴訟代理人。

民事訴訟法第466條之2第1項：

上訴人無資力委任訴訟代理人者，得依訴訟救助之規定，聲請第三審法院為之選任律師為其訴訟代理人。

附表一：

	異動	生效日期	投保薪資 (新臺幣元)
1	加保	103/07/18	19,273
2	薪調	104/07/01	20,008
3	薪調	106/01/01	21,009
4	薪調	107/01/01	22,000
5	薪調	108/01/01	23,100

附表二：

	103年	104年	105年	106年	107年
1月	--	46,119	46,075	46,975	46,181
2月	--	46,100	46,075	46,433	46,160
3月	--	47,707	46,075	46,033	46,005
4月	--	46,100	46,075	46,033	48,160

（續上頁）

5月	--	46,100	44,575	46,033	46,593
6月	--	46,100	46,075	47,633	49,660
7月	--	46,100	46,075	46,181	46,133
8月	45,019	47,075	46,075	43,278	49,653
9月	45,879	46,075	46,075	46,181	--
10月	46,119	46,075	44,575	46,181	--
11月	46,119	46,075	48,285	46,181	--
12月	46,119	46,075	46,075	46,181	--

附表三：

區間	月數	每月提繳額(新臺幣元)
105/01- 105/12	12	1,200
106/01- 106/12	12	1,261
107/01- 107/12	12	1,320

（續上頁）

108/01- 108/05	5	1,386