

臺灣高雄地方法院民事判決

107年度勞訴字第20號

原告 李細精
被告 東隆保全股份有限公司
法定代理人 康漢基
訴訟代理人 康恩碩

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國108年3月12日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣壹拾壹萬壹仟參佰壹拾陸元，及自民國一〇六年十一月三日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用應由被告負擔四分之一，其餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行。惟被告於提出新臺幣壹拾壹萬壹仟參佰壹拾陸元為原告供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：原告自民國100年7月1日起至103年7月24日、103年11月6日起至104年1月31日止（合計3年3月，共39個月）受僱於被告，由被告指派擔任案場保全人員，雙方約定原告薪資依被告與案場業主議定簽約之金額而定，每連續上班4日（每日12小時），可休息2日（下稱系爭勞動契約）。被告自102年7月1日起，按其與自由學苑案場業主議定之簽約金額，應按月支付原告薪資新臺幣（下同）27,000元，詎被告僅按月支付原告26,804元，每月短付原告薪資196元，被告自102年7月1日起至103年6月30日止，共積欠原告薪資2,352元（計算式：196×12=2,352，見本院卷第130頁）。而被告於系爭勞動契約存續期間，未經徵得原告同意，無故自每月應付原告薪資中扣取100元充作福利金，已違反勞動基準法（下稱勞基法）第22條第2項規定，尚應給付原告薪資3,900元（計算式：100×39=3,900）。被告復未依105年12月21日修正前勞基法（下稱修正前勞基法）第36、37、38條規定給予原告例假日、國定假日及特

別休假，使原告於上開假日工作，依修正前勞基法第39條規定，被告尚應發給原告例假日加倍工資268,840元、國定休假日加倍工資120,112元，及特休假加倍工資40,195元，合計429,147元（見本院卷第77、130頁）。又原告於104年1月19日始悉被告為員工投保勞保、提撥勞工退休金（下稱勞退金）有高薪低報之違法情事，被告復拒絕依約指派原告到其他案場工作，而有違反系爭勞動契約情形，原告遂於104年1月下旬執前揭事由，依勞基法第14條第1項第6款規定，以電話通知被告終止系爭勞動契約，並請求被告給付30日預告期間工資26,819元及資遣費85,930元（見本院卷第69、131頁）。從而，被告應給付原告548,148元及法定遲延利息（即 $2,352+3,900+429,147+26,819+85,930=548,148$ ）。為此爰依系爭勞動契約之法律關係，及修正前勞基法第36、37、38、39條；勞基法第14條第1項第6款、第16條、第17條提起本件訴訟等語（按：起訴狀載依侵權行為之法律關係請求部分，業經原告撤回此部分主張，不在本院審理範圍內，見本院卷第4、131頁）。並聲明：被告應給付原告548,148元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息（見本院卷第131頁）。

二、被告固不否認原告之工作年資為39個月，惟以：兩造關於薪資之約定，係包含底薪及主管加給在內，其中底薪是按當年度基本工資，依彈性工時行業適用之每月總工時計算而來，主管加給則按月固定支給3,500元，據此計算102、103年度之月薪均為26,819元，被告並未積欠原告薪資。又被告於系爭勞動契約終止時，已經主動表明願返還原告福利金，詎原告拒絕受領，被告就福利金3,900元自不負遲延責任，原告猶請求此部分之遲延利息，係無理由。其次，原告於系爭勞動契約存續期間，本採輪班制工作，自無於例假或國定休假日工作加倍工資之適用，原告復未申請特別休假，亦無給付特別休假應休未休工資可言。再者，原告自103年12月起，經被告同意留職停薪2個月，惟原告於104年1月31日留職

01 停薪期限屆滿前，並未向被告申請復職，應可推認原告已無
02 意願復職，被告亦同意之，系爭勞動契約自斯時起即經雙方
03 合意終止，要無勞基法第14、16、17條規定之適用，原告猶
04 執此請求預告期間工資及資遣費，亦無理由等語置辯。並聲
05 明：原告之訴駁回。

06 三、兩造不爭執事項：

07 (一)原告自100年7月1日起至103年7月24日止、自103年11
08 月6日起至104年1月31日止，受僱於被告擔任保全人員，
09 兩造間有勞動契約關係存在，合計原告工作年資為3年3月
10 (共39個月，見本院卷第129、157頁)。

11 (二)被告在前項所示勞動契約存續期間，按月自原告薪資扣減10
12 0元作為福利金，合計3,900元(本院卷第130頁、第158
13 頁)，被告已同意返還上開款項予原告。

14 (三)原告自102年7月起至103年6月30日止，經被告指派在自
15 由學苑案場(址設：高雄市○○區○○路○○巷○號)擔
16 任保全人員，並兼任總幹事(見本院卷第142頁)。

17 (四)依薪資單記載，原告於附表一所示年度、月份應領及實領薪
18 資如附表「*」標記欄所示(見本院卷第163、第118至11
19 9、143至145頁)。

20 (五)原告自100年7月1日起至104年1月31日止，以被告為勞
21 保投保單位，被告則以附件一「投保薪資」欄所示薪資組別
22 為原告投保勞保、提撥勞退金(見本院卷第9、124頁)。

23 (六)原告於103年12月間以無適合案場可供工作，且長年工作身
24 心疲勞為由，向被告提出請假單，申請自103年12月31日起
25 至104年2月28日止留職停薪2個月，經被告准許之(見本
26 院卷第41、92頁)。

27 (七)被告為原告投保勞保、提撥勞退金有高薪低報情事，而觸犯
28 詐欺得利罪，經台灣橋頭地方法院(下稱橋頭地院)刑事庭
29 以105年度易字第316號判決有罪確定(下稱系爭刑案)。

30 (八)原告於106年3月間，以被告為其投保勞保、提撥勞退金，
31 有如不爭執事項(五)所示高薪低報情事，損害其權利為由，對

被告提起損害賠償訴訟，經橋頭地院以106年度勞訴字第15號請求損害賠償事件（下稱他案），判決被告應賠償原告老年年金差額67,557元，該判決於106年10月23日確定在案（下稱他案確定判決）。

(九)原告於106年7月12日以被告薪資給付不足，且勞保、勞退休金提繳高薪低報，損害原告權益等事由，申請勞資爭議調解，惟因被告未出席，而調解不成立，有卷附高雄市政府勞資爭議調解紀錄可稽（見本院卷第8頁）。

四、本件爭點為：(一)被告有無積欠原告薪資未付？原告應否負遲延付款責任？(二)原告依勞基法第14條第1項第6款事由，終止系爭勞動契約，是否合法生效？被告是否積欠原告預告期間工資、資遣費未付？茲將本院判斷分述如下：

(一)被告有無積欠原告薪資未付？原告應否負遲延付款責任？

1.原告主張被告按月自原告薪資扣款100元充作福利金，卻未成立職工福利委員會，是依原告工作年資為39個月計算，被告應返還原告薪資3,900元（計算式：100×39=3,900）乙節，經被告當庭自認無訛，並同意返還在案（見本院卷第158、153頁），應認實在。至於被告辯稱：前已向原告表明願返還福利金之意思，卻遭原告拒絕受領云云，未據被告舉證以實其說，難予採信。又被告依勞基法第23條第1項規定，本應按月支給原告工資，被告卻遲未付款，本應自每月發薪日之次日起負遲延責任，原告請求被告自起訴狀繕本送達翌日起負遲延責任，給付法定遲延利息，未逾前揭範圍，為有理由。

2.按工資由勞雇雙方議定之，但不得低於基本工資。工資應全額直接給付勞工。但法令另有規定或勞雇雙方另有約定者，不在此限。勞基法第21條第1項前段、第22條第2項定有明文。原告主張被告指派其擔任自由學苑案場保全人員兼任總幹事期間（即自102年7月1日起至103年6月30日止，共12個月），每月應支付薪資27,000元，卻僅按月支付薪資26,804元，每月短付薪資196元，共積欠薪資2,352元（即19

01 6 × 12=2,352) 等情，業據其提出被告於102年5月13日向
02 自由學苑案場所屬管理委員會（下稱管委會）報價之保全管
03 理服務費用明細表（下稱102年5月13日報價單）為憑。被
04 告則辯稱：被告向自由學苑管委會提出之報價單，乃被告向
05 業主提供保全服務之報價，其效力僅及於被告與業主之間，
06 與原告無涉。被告派駐自由學苑案場期間之薪資，除按月扣
07 款福利金100元，及代扣勞、健保費用外，其餘工資均實際
08 發放完畢，未有短付原告月薪196元情事。查：

09 (1) 102年5月13日報價單固記載，被告就自由學苑案場「總幹
10 事」之人員薪資報價為每1人27,000元（見本院卷第110頁
11 ），然而，兩造既就被告以102年5月13日報價單向業主報
12 價之事實均不爭執，則依契約相對性原則，被告與業主基於
13 該報價單所成立之保全服務契約內涵，其效力僅及於被告與
14 業主兩端，尚不及於原告，自不能逕引為兩造議定之勞動對
15 價。

16 (2) 原告雖主張102年5月13日報價單性質上乃成立於業主、被
17 告及原告間之三方契約，被告應受其報價之拘束，而負有按
18 報價內容支付原告薪資之義務。惟本院審酌，102年5月13
19 日報價單上未見兩造或業主任何簽章（見本院卷第110頁）
20 ，可見該報價內容未經三方簽認，自難認兩造有以該報價單
21 內容向對造為要約或承諾之意思，遑論兩造已依該報價單內
22 容達成調漲原告工資之意思合致。再參諸102年5月13日報
23 價單備註欄載明，保全員薪資計算式為：「月基本工資+（
24 保全員月工作時數-182）×月基本工資 /240）」，及「保全
25 員240小時薪資：19,047+（000-000）×19,047/240=23,62
26 9」等語（見本院卷第110頁），可知保全人員薪資係按當
27 年度基本工資，視其實際出勤時數（即保全員月工作時數）
28 結算之，非逕依該報價單所載薪資支付等一切情事，益徵10
29 2年5月13日報價單非屬兩造議定系爭勞動契約工資之範疇
30 。

31 (3) 再據他案確定判決認定，原告自102年7月起至103年6月

止，其應領薪資及應適用之勞保投保、勞退金提繳申報薪資組距，如附表二所示（見本院卷第58至59頁），參照被告所提出、原告不爭執形式上真正之薪資總表記載，原告應領薪資除103年1月份因加計獎金200元，而增加為27,019元外，其餘月份均為26,819元（見本院卷第155頁），核與附表二「薪資金額」欄一致等情，可知原告於前開期間之應領薪資數額，業經他案法官審酌並於判決理由認定在案，依禁反言原則，自不容原告於本件再為相反之主張，附此敘明。

(4) 此外，被告於系爭勞動契約存續期間，應支給原告之薪資，於扣除福利金100元，及代扣勞、健保費用後，已將所餘薪資全數發給原告，業經本院核對兩造不爭執真正之薪資單、薪資總表如附表一所示（見本院卷第13至14、118至119、143至145、118、155頁），是除應返還原告之福利金3,900元外，被告並無積欠其他薪資。原告猶請求被告再給付102年7月1日起至103年6月30日之薪資共2,352元（即 $196 \times 12 = 2,352$ ），核與前開證據不符，為不足採。

3. 原告復主張：被告於系爭勞動契約存續期間，使原告輪班工作，均未給予原告例假日、國定假日及特別休假，自應給付原告應休未休工資，其中①例假日未休工資為268,840元（計算式： $\{ [700\text{元} / \text{日} \times 26\text{日}] + [894\text{元} / \text{日} \times 130\text{日}] \} \times 2 = 268,840$ ）；②國定假日未休工資為120,112元（計算式： $\{ [700\text{元} / \text{日} \times 19\text{日}] + [894\text{元} / \text{日} \times 19\text{日}] + [894\text{元} / \text{日} \times 19\text{日}] + [894\text{元} / \text{日} \times 14.3\text{日}] \} \times 2 = 120,112.4$ ，元以下四捨五入，下同）；③特休未休工資為40,195元（計算式： $\{ [700\text{元} / \text{日} \times 7\text{日}] + [894\text{元} / \text{日} \times 7\text{日}] + [894\text{元} / \text{日} \times 10\text{日}] \} \times 2 = 40,196$ ，原告誤算為40,195元，並僅就40,195元為請求，見本院卷第4頁），合計429,147元（見本院卷第4、77、130頁）。惟被告否認原告有應休未休情事，並辯稱：被告業依勞基法第84條之1規定，報請主管機關核定為適用彈性工時之行業，原告依輪值班表工作之時數未逾法定總工時，並彈性挪移其休假日及國定假日，使其

01 連續工作4日可休息2日，要無應休未休情事，此外，原告
02 從未向被告提出特別休假申請，被告亦無使原告在特別休假
03 工作情事。經查：

- 04 (1) 依勞基法第84條之1第1項規定，經中央主管機關核定公告
05 之監督、管理人員或責任制專業人員；監視性或間歇性之工
06 作者；或其他性質特殊之工作者，得由勞雇雙方另行約定，
07 工作時間、例假、休假、女性夜間工作，並報請當地主管機
08 關核備，不受第30條、第32條、第36條、第37條、第49條規
09 定之限制。同條第2項復規定，前項約定應以書面為之，並
10 應參考本法所定之基準且不得損及勞工之健康及福祉。又保
11 全業之保全人員業經主管機關於87年7月27日以行政院勞工
12 委員會（87）台勞動二字第032743號函，核定為勞基法第84
13 條之1之工作者（見本院卷第197頁），而被告經營保全業
14 ，原告則受被告僱用擔任駐衛保全員，其間並於101年1月
15 2日簽立約定書，約明原告之工作時間適用勞基法第84條之
16 1第1項規定（下稱系爭約定書），經送請主管機關同意核
17 備等情，亦有公司設立及變更登記事項卡、約定書，及高雄
18 市政府勞工局101年1月10日高雄勞條字第10130209600號
19 函為憑（見本院卷第34、104、122頁），揆諸前引規定，
20 原告之工時即不受勞基法第30條、第32條、第36條、第37條
21 、第49條規定之限制，悉依雙方約定之例假及休假方式為之
22 ，應堪認定。原告主張本件無彈性工時之適用云云，於法未
23 合，為不足採。

- 24 (2) 再依系爭約定書第4條第1項約定，每週至少應排定1日以
25 上之例假日。同條第2、3項則約定，原告為配合被告公務
26 需要，同意於例假日及其他規定應放假之日出勤。原告同意
27 被告以排班方式，將例假日、其他應放假日及特別休假日排
28 定於輪值表中。原告於輪值表之休假日出勤或每月工作時數
29 超出約定之工作時數者，工資以加班費計算（見本院卷第10
30 4頁）。查：

31 ① 據原告所提出之103年6月份「華埠通商大樓」案場保全

人員實際值勤時數表（下稱系爭輪值表）記載，保全人員排班係依每班12小時，每工作4天休息2天之方式為之（見本院卷第10頁），亦即每月工作日數為20天，每月總工時為240小時，每兩週有4天休假，核與105年12月21日修正前勞基法第30條之1第1項第3款規定「2週內至少有2日之休息，作為例假，不受第36條之限制」相符，要難認有例假日未使原告休假情事，原告請求被告應給付例假日應休未休工資268,840元，於法尚有未合，要非可採。

②其次，原告受被告雇用擔任保全人員，且經雙方以書面另行約定工作時間，而有勞基法第84條之1規定之適用，其工時不受勞基法第37條規定之限制，已如前述，原告猶依勞基法第37條規定，請求國定假日應休未休之工資，即屬無據。

(3)又依105年12月21日修正前勞基法第38條第1項第1款、第2款規定，勞工在同一雇主繼續工作1年以上3年未滿者，應給予特別休假7日；就工作3年以上者，應給予特別休假10日。而系爭勞動契約有關工時之約定，固有彈性工時之適用，惟勞基法第38條既不在勞基法第84條之1第1項排除適用之列，被告仍應使原告於特別休假日休假，如被告使原告在特別休假日工作，即應依勞基法第39條規定，加倍發給工資。是依附表一所示原告受被告雇用之工作年資計算，被告於101、102年度應分別給予原告特別休假7日，於103年度應給予原告特別休假10日，惟原告因被告之工作需求，同意將特別休假日排入輪值表中出勤，此觀諸系爭約定書第4條第2項約定至明（見本院卷第104頁），依前引規定及說明，被告即應依勞基法第39條規定，加倍發給工資，亦即除原領工資外，加給1日工資（參見本院卷第198頁行政院勞工委員會87年9月14日台87勞動二字第039675號函釋）。從而，依附表一「當年度應支薪資總計」欄所載各該年度平均日薪（元以下四捨五入，下同），按各該年度特休假日數，

計算101、102、103年度應給付特休未休工資，依序為6,265元、6,251元、8,970元（即 $895 \times 7 = 6,265$ ； $893 \times 7 = 6,251$ ； $897 \times 10 = 8,970$ ），合計21,486元，原告請求被告給付特休未休工資40,195元，其中未逾21,486元者，為有理由；逾此範圍者，為無理由。

4. 綜上，原告依系爭勞動契約請求被告給付相當於福利金扣款之短欠薪資3,900元，及特休未休工資21,486元，合計25,386元，為有理由，應准許之。

(二) 原告依勞基法第14條第1項第6款事由，終止系爭勞動契約，是否合法生效？被告是否積欠原告預告期間工資、資遣費未付？

1. 按雇主應給付預告期間工資者，以雇主依勞基法第11條或第13條但書規定終止勞動契約，而未依勞基法第16條第1項各款所規定期間前預告者為限，此觀諸勞基法第16條第3項規定自明。原告既主張兩造間之系爭勞動契約，係經原告依勞基法第14條第1項第6款規定，以被告投保勞保、提撥勞退休金均有高薪低報之違背勞工法令事由終止之，即與前揭雇主應給付預告期間工資之規定未合，原告猶請求被告給付預告期間工資26,819元，即屬無據，不應准許。

2. 次按勞工於雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞之情形者，得不經預告終止契約。勞基法第14條第1項第6款定有明文。同條第2項復規定，勞工依前項第1款、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。又勞基法第17條規定，於勞工依勞基法第14條第1項規定終止契約準用之，勞基法第14條第4項亦有明定。依勞基法第17條第1項第1款、第2款前段規定，在此情形下，雇主應按勞工工作年資，每滿1年發給相當於1個月平均工資之資遣費，依前款計算之剩餘月數，則依比例計給之。同條第2項復規定，雇主應於終止勞動契約30日內發給資遣費。經查：

- (1) 被告因高薪低報為原告投保勞保、提撥勞退金，損及原告權益之違背勞工法令情事，涉犯詐欺得利罪名，經系爭刑案判決有罪確定在案之事實，為兩造所不爭執，原告嗣於106年7月26日向高雄市政府勞工局舉發上情，經該局對被告裁處在案，亦有高雄市政府勞工局106年9月19日函可稽（見本院卷第53頁），而被告前開作為致原告受損結果，則經他案第一審判決被告之法定代理人康漢基應賠償原告67,557元，該判決業於106年10月23日確定，經本院依職權調取他案卷證核閱無訛，堪認本件確有勞基法第14條第1項第6款所定，勞工得不經預告終止勞動契約之事由存在。
- (2) 原告主張：其於104年1月19日經同事告知被告為員工投保勞保、提撥勞退金有高薪低報情形，始悉被告有違背勞工法令情事，並於104年1月下旬執此為由，以電話通知被告終止系爭勞動契約，由訴外人即當時擔任被告經理職務之許國雄，代受意思表示，系爭勞動契約業經原告合法終止，且其效力及於被告（見本院卷第130頁）等語，被告固不爭執系爭勞動契約業於104年1月31日終止之事實，惟辯稱：原告於留職停薪期滿前，未向被告申請復職，系爭勞動契約既經兩造合意終止，被告自無庸給付原告資遣費（見本院卷第158頁）云云。惟被告前開辯解，未據舉證以實其說，難予採信，而原告前開主張業經其提出訴外人即被告員工李登傑、史文奇（下稱李登傑等2人）與被告之104年1月19日勞資爭議調解紀錄為憑（見本院卷第7頁），依該調解紀錄記載，被告係指派許國雄為其代理人參加該次調解，並向李登傑等2人坦承確有勞退提繳不足情事（見本院卷第7頁背面），佐以原告偕李登傑等2人於106年7月12日，以被告積欠資遣費等事由，向高雄市政府勞工局申請勞資爭議調解，惟調解不成立等情，有106年7月26日調解紀錄可稽（見本院卷第8頁），足見原告與李登傑等2人確有往來，並均於104年1月31日以被告違背勞工法令為由，終止其與被告間之勞動契約，是以原告已遵期於知悉被告有違背勞工法令情事

01 之日起30日內，向被告為終止系爭勞工契約之通知，亦堪認
02 定。揆諸前引規定，系爭勞動契約既經原告依勞基法第14條
03 第1項第6款合法終止，被告即應給付原告資遣費。

- 04 (3)再依勞基法第2條第4款前段規定，平均工資係謂計算事由
05 發生之當日前6個月內所得工資總額，除以該期間總日數所
06 得之金額。查原告於104年1月下旬終止系爭勞動契約，自
07 斯時起算前6個月（即103年4、5、6、7、11、12月，
08 其中103年8月、9月因原告未獲被告派駐案場，而未支薪
09 ，應予剔除）所得工資總額為161,561元，平均月薪為26,9
10 27元（參見附表一103年度「應支金額」欄總和，即 $161,561 \div 6 = 26,926.8$ ），是依勞基法第17條第1項第1、2款規
11 定，按原告工作年資為3年3月，就其中工作滿3年部分，
12 每滿1年應發給1個月平均工資之資遣費，共80,781元（即
13 $26,927 \times 3 = 80,781$ ）；就剩餘3個月部分，則應依比例計給
14 資遣費6,732元（即 $26,927 \times 3/12 = 6,731.7$ ），合計被告應
15 給付原告資遣費87,513元。原告僅請求被告給付資遣費85,9
16 30元及法定遲延利息，未逾前開範圍，係屬可採。

18 五、綜上所述，原告請求被告返還福利金3,900元、特休未休工
19 資21,486元，及資遣費85,930元，合計111,316元，為有理
20 由。從而，原告依系爭勞動契約及修正前勞基法第38條、第
21 39條，暨勞基法第14條第1項第6款、第4項準用第17條規
22 定，請求被告給付原告111,316元，及自起訴狀繕本送達翌
23 日106年11月3日起（見本院卷第26-1頁）至清償日止，按
24 年息5%計算之利息，為有理由，應予准許；原告其餘請求為
25 無理由，應予駁回。

26 六、末按，本判決第1項所命被告給付之金額未逾50萬元，依民
27 事訴訟法第389條第1項第5款規定，法院應依職權宣告假
28 執行。同法第392條第2項復規定，法院得依聲請或依職權
29 ，宣告被告預供擔保，或將請求標的物提存而免為假執行，
30 本院爰依職權酌定相當之擔保金，宣告被告得於供擔保後免
31 為假執行。

七、據上論結，本件原告之訴為一部有理由、一部無理由，依民事訴訟法第79條、第389條第1項第5款、第392條第2項，判決如主文。

中華民國 108 年 4 月 9 日

勞工法庭 法官 賴文嫻

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 108 年 4 月 9 日

書記官 蔡妮君

附表一（單位：新臺幣/元）

	100年度		101年度		102年度		103年度	
	應支金額	實支金額	應支金額	實支金額	應支金額	實支金額	應支金額	實支金額
1月			* 26,804	* 25,616	* 26,804⊙	* 25,616	27,019⊙	25,725
2月			* 26,804	* 25,616	26,819	25,631	26,819⊙	25,525
3月			26,804	25,616	* 26,819	* 25,535	26,819⊙	25,525
4月			26,804	25,616	26,819	25,535	26,819⊙	25,525
5月			26,804	25,616	26,000	24,706	* 26,819⊙	* 25,525
6月			27,464	26,276	27,368⊙	26,344	* 26,819⊙	* 25,525
7月	21,000	19,882	26,804	25,616	26,819	25,525	17,808	16,528
8月	* 21,000	* 19,882	* 26,804	* 25,616	26,819	25,525	--	--
9月	21,000	19,882	26,804	25,616	26,819	25,525	--	--
10月	21,000	19,882	26,804	25,616	* 26,819	* 25,525	--	--
11月	21,000	19,882	* 26,804	* 25,616	* 26,819	* 25,525	31,048⊙	29,729
							1,200	1,100
12月	21,000	19,882	* 26,804	* 25,616	26,819	25,525	31,048⊙	29,729
當年度 應支薪 資總計			322,308 (折合平均月薪為26,859元，平均日薪為		321,543 (折合平均月薪為26,795元，平均日薪為893		242,218 (折合平均月薪為26,913元，平均日薪為897	

(續上頁)

		895 元，即 $322,308 \div 12=26,859$ ； $26,859 \div 30=895.3$)	元，即 $321,543 \div 12=26,795.2$ ； $26,795 \div 30=893.1$)	元，即 $242,218 \div 9=26,913.1$ ； $26,913 \div 30=897.1$)
--	--	---	---	--

◎欄位中「*」註記者，係依原告提出之薪資單內容記載，其餘欄位則是按被告提出之薪資總表記載（見本院卷第40、155頁）。其中薪資總表所載102年1月份之原告應領金額為27,019元、實支金額為25,725元，固與兩造不爭執真正之薪資單內容不合，惟不影響有關原告請求自102年7月起至103年6月止，短欠薪資數額之認定結果，蓋102年1月不在原告請求範圍內，附此敘明。

◎依薪資總表記載，102年1月、102年6月、103年1月至6月、103年11至12月支給原告之薪資均包含延長工時工資在內（即欄位中有「◎」註記者，除102年6月發給之延長工時工資為819元外，其餘月份發給之延長工時工資均為3,631元，參見本院卷第40、155頁）。

附表二（即系爭他案確定判決附表二所示原告任職東隆公司薪資及應適用之申報薪資組距明細，單位：新臺幣/元）

支薪月份	薪資金額	應申報薪資	備 註
100年7 月	21,000	17,880	100年7月1日加保
100年8 月	21,000	17,880	
100年9 月	21,000	17,880	
100年10月	21,000	17,880	
100年11月	21,000	17,880	
100年12月	21,000	17,880	
101年1 月	26,804	18,780	101年1月基本工資調整

(續上頁)

101年2 月	26,804	18,780	
101年3 月	26,804	27,600	101 年1 月至4 月固定薪資 26,804元
101年4 月	26,804	27,600	
101年5 月	26,804	27,600	
101年6 月	27,464	27,600	
101年7 月	26,804	27,600	
101年8 月	26,804	27,600	
101年9 月	26,804	27,600	101 年7 月至10月固定薪資 26,804元
101年10月	26,804	27,600	
101年11月	26,804	27,600	
101年12月	26,804	27,600	
102年1 月	26,804	27,600	
102年2 月	26,819	27,600	前3個月平均薪資26,804元
102年3 月	26,819	27,600	
102年4 月	26,819	27,600	
102年5 月	26,000	27,600	

(續上頁)

102年6 月	27,638	27,600	
102年7 月	26,819	27,600	
102年8 月	26,819	27,600	
102年9 月	26,819	27,600	102 年7 月至10月固定薪資 26,819元
102年10月	26,819	27,600	
102年11月	26,819	27,600	
102年12月	26,819	27,600	
103年1 月	27,019	27,600	
103年2 月	26,819	27,600	前3 個月平均薪資26,886元 (元以下四捨五入)
103年3 月	26,819	27,600	
103年4 月	26,819	27,600	
103年5 月	26,819	27,600	
103年6 月	26,819	27,600	
103年7 月	17,808	27,600	103年7月24日退保
103年11月	31,048	19,273	103年11月6日加保
103年12月	31,048	19,273	

