

臺灣橋頭地方法院民事判決

113年度勞訴字第8號

原告 賴惠文

歐明松

曾招南

簡昆耀

共同

訴訟代理人 張介鈞律師

複代理人 張鈞棟律師

被告 三商美邦人壽保險股份有限公司

法定代理人 翁肇喜

訴訟代理人 高佩辰律師

上列當事人間請求給付基本工資差額事件，本院於民國114年3月27日言詞辯論終結，判決如下：

主文

被告應分別給付原告如附表二「總計」欄所示之金額，及各自民國一百十二年十月二十七日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

訴訟費用由被告負擔。

本判決第一項得假執行。但被告如分別以附表二「總計」欄所示之金額為原告預供擔保，各得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：原告賴惠文於民國84年10月至112年7月間、原告歐明松於97年1月至112年6月間、原告曾招南於102年6月至112年6月間、原告簡昆耀於89年5月至111年4月間任職於被告公司，並擔任業務主管，從事保險業務招攬、行政、訓練工作，雙方約明原告週一至週五，每工作日50分鐘計，採簽到方式，原告應依規定時間準時出席並參加早會及相關業務活動，工作時間適用勞動基準法（下稱勞基法）關於部分工時及工資之規定。原告任職於被告公司期間，均依照約定履行

01 每日50分鐘工作，被告依約定應給付原告部分工時工資。然
02 被告並未依約給付部分工時基本工資，並將已發放之「最低
03 薪資」以「調整」方式，未經原告同意逕自扣除，形同未給
04 付基本工資。為此，原告依勞基法第1條第2項、第21條第1
05 項、第22條第2項規定，請求被告給付原告4人自107年至112
06 年之部分工時工資共計新臺幣（下同）538,507元。爰聲明
07 求為判決：被告應分別給付賴惠文147,169元、歐明松145,4
08 13元、曾招南136,059元、簡昆耀109,866元，及自起訴狀繕
09 本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

10 二、被告則以：依兩造間業務主管聘僱契約書約定，原告之薪資
11 項目為「每月津貼」、「每月業績獎金」及「每月單位輔導
12 獎金」三項（下合稱系爭津貼三項），倘該月系爭津貼三項
13 總和不足雙方約定之最低薪資金額時，就此部分之差額，將
14 由被告給予補足至約定最低薪資金額，倘如次月領取之系爭
15 津貼三項總和高於約定最低薪資金額時，則採取減除相當於
16 最低薪資金額之系爭津貼三項金額作為調整，上開工資調整
17 之給付制度，應屬勞基法第22條第2項但書所規定「勞雇雙
18 方另有約定」之例外情形，足徵被告並無未依約給付薪資之
19 情事，而被告公司之薪資發放規則係以激勵業務主管及公平
20 原則為考量，並非原告所稱扣除其基本工資。再者，被告向
21 來體恤業務主管辛勞，原本依法即無庸扣薪之特休、公假
22 外，如業務主管請病假、事假、生理假、家庭照顧假、疫苗
23 假，甚至曠職，被告均以優於勞動法令之方式不予以扣薪
24 （下合稱未扣薪假），亦即，不論原告4人有無請假、當月
25 份應出席天數多少，被告均按完整月份全額給付，因此，如
26 原告4人主張業務主管聘僱契約書第4條約定無效，回歸勞基
27 法規定，其等除應依民法不當得利法則返還被告歷年所領取
28 之如附表三所示系爭津貼三項金額外，亦應回歸勞動法令規
29 定，將溢領之如附表四所示未扣薪假金額返還被告，被告就
30 如附表三、四所示金額主張抵銷。綜上，本件原告之訴為無
31 理由等語資為抗辯，並聲明：(一)原告之訴駁回。(二)如受不利

01 判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

02 三、兩造不爭執事項

03 (一)賴惠文、歐明松、曾招南、簡昆耀分別自84年3月23日、96
04 年8月6日、100年8月18日、89年2月3日起擔任被告公司之業
05 務員，並分別於84年11月27日、97年1月28日、102年3月21
06 日、89年5月29日起同時擔任被告之業務主管，與被告分別
07 簽有承攬契約書、聘僱契約書、業務主管聘僱契約書。

08 (二)曾招南於107年6月27日至同年9月19日、108年3月27日至同
09 年5月7日並未擔任業務主管職。

10 (三)賴惠文、歐明松、曾招南、簡昆耀已分別於112年7月28日、
11 112年6月17日、112年6月17日、112年1月間離職。

12 (四)賴惠文、歐明松、曾招南、簡昆耀擔任被告業務主管期間，
13 雙方於業務主管聘僱契約書第3條約明：原告週一至週五，
14 每工作日50分鐘計，採簽到方式，應依規定時間準時出席並
15 參加早會及相關之業務活動。

16 (五)依業務主管聘僱契約書第4條報酬(一)約定，乙方(即原告)
17 薪資項目如下：每月津貼、每月業績獎金、每月單位輔導獎
18 金(即系爭津貼三項)，並依甲方(即被告)發佈之相關規
19 範辦理發放。乙方之薪資項目總和內含主管機關所核定部分
20 工時制之最低時薪標準；倘乙方之薪資項目總和低於主管機
21 關所核定部分工時制之最低時薪，則由甲方補足。

22 四、得心證之理由

23 (一)按稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內為
24 他方服勞務，他方給付報酬之契約。稱承攬者，謂當事人約
25 定，一方為他方完成一定之工作，他方俟工作完成，給付報
26 酬之契約，民法第482條、第490條第1項分別定有明文。次
27 按僱傭契約依民法第482條之規定，係以約定受僱人於一定
28 或不定之期限內為僱用人服勞務，僱用人給與報酬為其成立
29 要件。就此項成立要件言之，僱傭契約在受僱人一方僅止約
30 定為僱用人供給一定之勞務，即除供給一定勞務之外，並無
31 其他目的，在僱用人一方亦僅約定對於受僱人一定勞務之供

01 給而與以報酬，縱使受僱人供給之勞務不生預期之結果，仍
02 應負給與報酬之義務，此為其所有之特徵（最高法院45年度
03 台上字第1619號判決可參）。亦即僱傭與承攬雖同屬提供勞
04 務之契約，惟前者係以提供勞務本身為目的，具有繼續性及
05 從屬性之關係；後者則係以完成特定之工作為目的，供給勞
06 務不過為其手段而已，與定作人間亦無從屬關係，二者性質
07 並不相同。

08 (二)按為規定勞動條件最低標準，保障勞工權益，加強勞雇關
09 係，促進社會與經濟發展，特制定勞基法；勞基法未規定
10 者，適用其他法律之規定。雇主與勞工所訂勞動條件，不得
11 低於勞基法所定之最低標準。工資由勞雇雙方議定之。但不
12 得低於基本工資，勞基法第1條、第21條第1項分別定有明
13 文。次按「工資」指勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、
14 薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付
15 之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之，勞基法
16 第2條第3款規定甚明。所謂「因工作而獲得之報酬」及「經
17 常性之給付」，分別係指符合勞務對價性，及在一般情形下
18 經常可以領得之給付。判斷某項給付是否具「勞務對價性」
19 及「給與經常性」，應依一般社會之通常觀念為之，其給付
20 名稱為何，尚非所問。

21 (三)經查，依兩造所簽訂之業務主任聘僱契約書第2、3條約定，
22 原告擔任業務主管職，除須遵守被告制定之出勤相關規範
23 外，尚須為被告招募、訓練及輔導其所屬各級保險業務人
24 員，督促所轄各級業務人員達成各項考核標準，並參與被告
25 所舉辦之業務會議。原告另應配合被告完成各項業務檢查及
26 被告所指定之工作或授權範圍內之各項相關業務，並接受被
27 告之指示、管理及監督。業務主任聘僱契約書第4條則約
28 定，原告之薪資項目為系爭津貼三項，原告之薪資項目總和
29 內含主管機關所核定部分工時制之最低時薪標準；倘原告之
30 薪資項目總和低於主管機關所核定部分工時制之最低時薪，
31 則由被告補足，有業務主任聘僱契約書存卷可參（見卷一第

115頁、第121至128頁、第131頁、卷二第173至182頁）。再依被告公司99年11月17日(99)三業(三)字第00008號所頒布之「業務主管支領報酬給付辦法」(下稱系爭支領報酬辦法)第4條「給付項目」規定「…(四)最低薪資差額：每月津貼、每月業績獎金及每月單位輔導金合計，少於下表之最低薪資，得補足差額，並以最低薪資為補足上限。(表格略)(五)累計最低薪資差額：為最低薪資差額逐月累計，逕自每月業務主管支領報酬內減除，不足部分遞延至次月，直到完全減除為止。」，有系爭支領報酬辦法附卷可稽(見卷二第183至185頁)。觀諸上開薪資給付方式，兩造間係約定保底(即被告公告之最低薪資)加業績獎金(即系爭津貼三項)之薪資結構，此係為激勵原告等業務主管帶領旗下團隊衝刺業績獲取高額報酬，而被告公司亦得成長獲利之模式，亦為被告所自承(見卷二第239至240頁)，可見原告每月所得受領之項目包括系爭津貼三項及「最低薪資」在內，亦即「最低薪資」屬固定給付之項目，堪予認定。

(四)原告主張被告未依業務主任聘僱契約書給付最低薪資等語，為被告所否認，並辯稱：為避免業務主管惡意累積業績，藉此領取較高津貼獎金，卻仍可每月受領最低薪資之情形，其於99年11月17日頒布系爭支領報酬辦法，規定依聘僱契約所得領取之薪資即為系爭津貼三項之總額，被告僅會於系爭津貼三項總額低於最低薪資時，另補足員工該月不足最低薪資之差額云云，並提出被告公司99年11月17日(99)三業(三)字第00008號、103年3月25日(103)三業(三)字第00002號所頒布、修訂之系爭支領報酬辦法為據(見卷二第183至185頁、第187至188頁)。經查：

1. 有關係爭津貼三項之性質：

依系爭支領報酬辦法第3條規定：「直轄單位津貼業績：(一)以業務主管及其直轄業務員每月所招攬並承保之『首年度業務津貼換算業績』計算。(二)因契約撤銷、支票屆期未兌現、解除契約、契約內容變更或其他原因退費，致首年度業務津

01 貼為負值者，自次月起逐月扣除首年度業務津貼換算業績，
02 直至完全扣除為止。」，另依同辦法第4條規定：「每月津
03 貼」係「以每月直轄單位津貼業績以下表領取『每月津
04 貼』。（表格略）」，「每月業績獎金」係「以每月直轄單
05 位津貼業績乘以下表之獎金比率，計算領取『每月業績獎
06 金』。（表格略）」，「每月單位輔導獎金」則「以直轄第
07 一代或直轄第二代之每月直轄單位津貼業績，乘以下表之獎
08 金比率，計算領取『每月單位輔導獎金』。（表格略）」，
09 有系爭支領報酬辦法在卷可憑（見卷二第183至185頁）。依
10 前揭規定可知，系爭津貼三項均係以「直轄單位津貼業績」
11 為計算基準，又「直轄單位津貼業績」係以業務主管及其直
12 轄業務員每月所招攬並承保之「首年度業務津貼換算業績」
13 為據，且「首年度業務津貼」如因契約撤銷、解除或其他原
14 因退費致為負值時，尚需自次月起逐月扣除「首年度業務津
15 貼換算業績」，足見系爭津貼三項之給付，尚需視原告及其
16 直轄業務員之招攬情形及業績是否達發放標準而定。再觀諸
17 原告4人之歷年僱傭薪資表（見卷二第203至211頁），除賴
18 惠文外，系爭津貼三項常有給付金額為0元之情形，否則被
19 告亦無須另定需補足「最低薪資」之制度，顯見系爭津貼三
20 項非屬於一般情形下經常可領得之給付，然被告卻稱系爭津
21 貼三項即為原告4人擔任業務主管之勞務對價云云，自無可
22 採。是被告依業務主任聘僱契約書所給付之系爭津貼三項，
23 因不具經常性給付之性質，而難認屬工資之一部，堪予認
24 定。

25 2.查系爭支領報酬辦法第1條「支領給付項目及分類」除列明
26 系爭津貼三項外，另有「最低薪資差額」，並於第2條載
27 明：「(一)每月津貼、每月業績獎金及每月單位輔導獎金，以
28 直轄單位津貼業績為計算基礎。(二)最低薪資差額，以每月津
29 貼、每月業績獎金及每月單位輔導獎金為計算基礎。」，並
30 於同辦法第4條「給付項目」約定如上，亦即被告雖會補足
31 原告受領薪資不足「最低薪資」之差額，然會就其補足金額

01 再於原告其後系爭津貼三項總額逾「最低薪資」之月份中逕
02 自扣除（即「調整」項目欄所示金額），自難認被告確已給
03 付業務主管聘僱期間之部分工時工資予原告。

04 3.準此，被告僅以非屬工資之系爭津貼三項作為原告提供勞務
05 之對價，此部分之約定顯已違反勞基法第21條第1項之強制
06 規定而無效。易言之，雖被告於系爭支領報酬辦法及「業務
07 主管聘僱契約書」中明定系爭津貼三項即為原告依業務主管
08 聘僱契約書所提供之勞務對價等情，然因系爭津貼三項之性
09 質，非屬勞基法第2條第3項所稱之工資，被告自仍負有依勞
10 基法第22條2項全額給付工資之義務，要無疑義。況且，最
11 低薪資標準之規定，乃在於保障僱傭薪資之對低限度，且不
12 得以任何方式或約定而免除最低薪資之支付義務，如果允許
13 資方得以因勞方已經獲得其他契約報酬等原因，因而做成免
14 除資方給付勞方薪資之義務，顯然係以此方式規避工資不得
15 低於基本工資之規定，進而達成免除資方支付薪資之效果。
16 從而，若允許被告以內含制為支付之結果，實質上變成原告
17 以自己賺得之團隊津貼、獎金，作為部分工時工資之給付，
18 亦即由原告自己支付工資給自己，而使被告無須支付工資，
19 即難認屬符合勞基法所定之最低標準。

20 (五)被告復辯稱：原告4人歷年均依業務主管聘僱契約書之約定
21 領取薪資而無異議，應認原告等人對薪資之發放約定至少有
22 默示之意思表示同意云云。然查：

23 1.按意思表示有明示及默示之分，前者係以言語文字或其他習
24 用方法直接表示其意思，後者乃以其他方法間接的使人推知
25 其意思。而默示之意思表示與單純之沈默有別，單純之沈默
26 除經法律明定視為已有某種意思表示外，不得即認係表示行
27 為（最高法院102年度台上字第682號判決可參）。是所謂默
28 示之意思表示，係指依表意人之舉動或其他情事，足以間接
29 推知其效果意思者而言，若單純之沉默，則除有特別情事，
30 依社會觀念可認為一定意思表示者外，不得謂為默示之意思
31 表示。又勞資間之經濟地位並非平等，勞工對勞動契約內容

01 未必有商議之可能性，勞工往往為了生計考量，保有工作機
02 會，對於僱主片面違法減薪行為，不敢明確表示反對之意
03 思，僅得委屈受領，並不得因此即謂已得其同意減薪，否則
04 適足以助長僱主繼續片面變更薪資條件之行為，是勞工雖於
05 其後繼續服勞務並領取僱主片面減薪後之薪資，不得以此即
06 認為已得勞工默示同意變更薪資條件。

07 2. 查原告4人之業績及津貼明細、僱傭薪資等資料（見卷二第2
08 01至211頁）均係由被告片面製作，原告4人對於前開薪給資
09 料所載「差額調整」欄數額縱未表達異議，充其量係單純沈
10 默，尚不得據此推論原告4人不欲行使領取法定基本工資之
11 權利。是被告前開抗辯，自無可採。

12 (六)原告4人得請求給付之工資金額若干？

13 1. 按普通傷病假一年內未超過30日部分，工資折半發給，其領
14 有勞工保險普通傷病給付未達工資半數者，由雇主補足之。
15 勞工因有事故必須親自處理者，得請事假，一年內合計不得
16 超過14日。事假期間不給工資，勞工請假規則第4條第3項、
17 第7條分別規定甚明。又兩造就工資約定倘原告所領之系爭
18 津貼三項低於最低薪資（按此並非指法定基本工資，參卷二
19 第189至199頁被告公告即明，例如107年2,684元、108年2,8
20 76元、109年3,029元，嗣因政府多次調整法定基本工資，導
21 致被告公告之最低薪資已低於法定基本工資，有違反勞基法
22 之虞，故被告逐次調整最低薪資，以配合政府法令，致現行
23 公告之最低薪資就形式上觀察，已與法定基本工資無異），
24 應補足至最低薪資。而被告雖已提出各年度公司規定之業務
25 主管最低薪資，然其無法適切說明各年度業務主管之「每日
26 薪資」應如何換算，故兩造同意「以各年度最低基本時薪乘
27 以50再除以60計算」之方式，計算原告擔任業務主管期間之
28 各年度出勤天數每日薪資（見卷三第28頁）。

29 2. 查107年9月至112年7月間，勞動部公布之每小時基本工資如
30 附表二「每小時基本工資」欄所示，如以業務主管聘僱契約
31 書第3條所載，原告4人週一至週五，每工作日50分鐘計，應

01 依規定時間準時出席並參加早會及相關之業務活動，則每日
02 50分鐘之基本工資應如附表二「50分鐘工資」欄所示，兩造
03 並無爭執（見卷三第28頁）。又原告4人於前開期間之出勤
04 日數，依病假、生理假以0.5日計算，事假、家庭照護假、
05 疫苗假不計之結果，如附表一所示，被告並無爭執（見卷三
06 第8頁）。則原告4人於前開期間擔任業務主管短少領取之部
07 分工時工資，即為附表一各年度小計出勤日數乘以如附表二
08 「50分鐘工資」欄所示各年度金額之結果，即賴惠文147,16
09 9元、歐明松145,413元、曾招南136,059元、簡昆耀109,866
10 元。從而，原告4人請求被告如數給付如附表二「總計」欄
11 所示薪資，即屬有據，應予准許。

12 3.被告另抗辯：如原告4人得向被告請求部分工時基本工資，
13 則原告4人得請求之部分亦僅限於僱傭薪資表所列「調整」
14 項目云云。惟觀諸原告4人之僱傭薪資表（見卷二第203至21
15 1頁），原告僅於每月領取之系爭津貼三項為0時，被告始會
16 發放最低薪資，且於其後之月份，如領取之津貼及獎金有超
17 過最低薪資，即會就超過部分將先前已發放之最低薪資扣
18 回，倘有不足，則於下次津貼與獎金超過最低薪資時，再就
19 超過部分扣回。又系爭津貼三項之金額係以原告4人每月直
20 轄單位承攬之保險業績為計算基準，業經本院認定如前，則
21 被告前揭最低薪資之發放及扣回方式，實際上是以原告4人
22 本應因旗下團隊之努力所獲取之業績津貼、獎金用以支付最
23 低薪資，然兩造間既係約定保底（即被告公告之最低薪資）
24 加業績獎金（即系爭津貼三項）之薪資結構，即意味縱使原
25 告每月供給之勞務均未達業績標準而不生被告預期之結果，
26 被告仍負有給付報酬之義務，即不論原告旗下團隊是否成功
27 招攬業務或其數量之多寡均應依約定給付一定之報酬（即被
28 告公告之最低薪資），而被告前開操作之結果，造成原告4
29 人提供勞務卻未領取最低薪資，進而免除被告給付部分工時
30 工資之義務，已違反勞基法基本工資之規定。是以，不論原
31 告4人之僱傭薪資表「調整」項目金額為何，被告均應依約

01 給付如附表二「總計」欄所示薪資，其此部分所辯，尚無足
02 取。

03 (七)被告再辯稱：如業務主管聘僱契約書有關薪資給付之約定因
04 違反強制規定而無效，被告得以原告4人不當得利（歷年來
05 領取之系爭津貼三項）及曠職（未扣薪假）溢領部分為抵
06 銷，金額如附表三、四所示云云。惟按勞基法第21條第1項
07 規定，乃為保障勞工權益所定之最低標準，故如事業單位所
08 定之薪資給付條件，優於該規定者，自應從其規定。另依民
09 法第111條規定：「法律行為之一部分無效者，全部皆為無
10 效。但除去該部分亦可成立者，則其他部分，仍為有效。」
11 故而，雖被告依業務主管聘僱契約書未給付工資之約定部
12 分，因違反勞基法規定而不生效力，然有關被告同意給付不
13 具工資性質之系爭津貼三項等約定，因未抵觸勞基法，且係
14 屬有利於勞工之約定，自仍屬有效。則原告既係依系爭支領
15 報酬辦法及業務主管聘僱契約書受領如附表三所示系爭津貼
16 三項，自非無法律上之原因。至於原告4人於任職期間曠職
17 （未扣薪假）部分，其等於本件請求時即未予列入附表一出
18 勤天數計算，況依被告前開薪資給付及扣回方式操作之結
19 果，實際上無異原告4人先前領取之最低薪資，均係由其等
20 後來所獲取高於最低薪資之津貼與獎金中支應，被告等同未
21 曾給付原告4人部分工時工資，自難認有何溢領部分可言。
22 是以，被告前揭所辯，均屬無據。

23 五、綜上所述，原告依勞基法第22條第2項規定，請求被告分別
24 給付如附表二「總計」欄所示金額，暨自起訴狀繕本送達翌
25 日即112年10月27日（見卷一第97頁送達證書）起至清償日
26 止，按週年利5%計算之利息，為有理由，應予准許。又本
27 件係就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，依勞動事件法
28 第44條第1項規定，依職權宣告假執行，並依同條第2項規
29 定，職權宣告被告預供擔保後，得免為假執行。

30 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經
31 核與判決結果均無影響，爰不一一論列，併此敘明。

01 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

02 中 華 民 國 114 年 4 月 30 日

03 勞 動 法 庭 法 官 饒 佩 妮

04 正本係照原本作成。

05 如不服本判決，應於判決送達後20日內，向本院提出上訴狀並表
06 明上訴理由（須按他造人數附繕本）；如委任律師提起上訴者，
07 應一併繳納上訴審裁判費。

08 中 華 民 國 114 年 4 月 30 日

09 書 記 官 史 萱 萱

10

附表一：原告四人出勤天數【卷二第475頁】

月 份	賴惠文 (天數)	歐明松 (天數)	曾招南 (天數)	簡昆耀 (天數)
107年1月	X	X	X	X
107年2月	X	X	X	X
107年3月	X	X	X	X
107年4月	X	X	X	X
107年5月	X	X	X	X
107年6月	X	X	X	X
107年7月	X	X	X	X
107年8月	X	X	X	X
107年9月13日起	8.5	9.5	3	11
107年10月	21	21.5	21	20
107年11月	20	22	20	22
107年12月	20	21	19	21
107年9至12月小計	69.5	74	63	74
108年1月	23	21.5	21	21

(續上頁)

01

108年2月	15	14	14	13
108年3月	20	18.5	X	20
108年4月	19.5	17	X	18
108年5月	20	21	13	19
108年6月	17	18.5	16	19
108年7月	20.5	21	20	22
108年8月	19.5	18.5	18	19
108年9月	19	20	20	15.5
108年10月	21	21	17	19
108年11月	16.5	19.5	20	21
108年12月	21	21	20	22
108年小計	232	231.5	179	228.5
109年1月	16	17	16	17
109年2月	17	19	15	20
109年3月	21	19	21	22
109年4月	17	20	15	19
109年5月	19	19	17	19
109年6月	20	19	18	20
109年7月	23	18	18	23
109年8月	19	18	19	20
109年9月	21	19	19	22
109年10月	16	14.5	19	18
109年11月	18.5	21	20	21
109年12月	20.5	18.5	21	23
109年小計	228	222	218	244
110年1月	18	19	19	20

(續上頁)

01

110年2月	16	16	15	15
110年3月	20.5	19.5	22	22
110年4月	18	18	19	18
110年5月	21	20	21	21
110年6月	21	21	21	21
110年7月	20	22	22	22
110年8月	18	22	22	22
110年9月	20	19	21	21
110年10月	19.5	19	19.5	19.5
110年11月	20	21	20	22
110年12月	19	18	22	22
110年小計	231	234.5	243.5	245.5
111年1月	19	21	20	19
111年2月	14	15	15	15
111年3月	21	23	23	22
111年4月	19	19	18	X
111年5月	20	17.5	11.5	X
111年6月	20	16	13.5	X
111年7月	11.5	21	18	X
111年8月	21	22.5	20.5	X
111年9月	18	15.5	20	X
111年10月	17.5	18	16.5	X
111年11月	19.5	21	20.5	X
111年12月	20	20.5	20	X
111年小計	220.5	230	216.5	56

(續上頁)

01

112年1月	16	15	15	X
112年2月	20	20	16	X
112年3月	23.5	22.5	24	X
112年4月	15.5	16	15.5	X
112年5月	20	21	18	X
112年6月	17.5	9	13	X
112年7月	13	X	X	X
112年小計	125.5	103.5	101.5	0
備註：病假、生理假以0.5日計算 事假、家庭照護假、疫苗假不計				

02

期 間 (民 國)	賴惠文	歐明松	曾招南	簡昆耀	每 小 時 基 本 工 資	50分鐘 工 資
107年9月至12月	8,104	8,628	7,346	8,628	140	116.6
108年間	29,000	28,938	22,375	28,563	150	125.0
109年間	30,005	29,215	28,689	32,110	158	131.6
110年間	30,792	31,259	32,459	32,725	160	133.3
111年間	30,870	32,200	30,310	7,840	168	140.0
112年1月至7月	18,398	15,173	14,880	0	176	146.6
總 計	147,169	145,413	136,059	109,866		

03

期間（民國）	賴惠文	歐明松	曾招南	簡昆耀
88年2月至99年1 2月間	3,950,204	514,389	0	1,525,749
100年1月至112 年7月	6,113,516	2,810,077	681,800	2,028,834
總 計	10,063,720	3,324,466	681,800	3,554,583

附表四：原告四人歷年受領之未扣薪假金額（新臺幣/元）
【卷三第11至21頁】

期間（民國）	賴惠文	歐明松	曾招南	簡昆耀
107年度	767	236	826	236
108年度	2,142	2,205	3,276	2,583
109年度	2,904	3,696	4,224	792
110年度	2,278	1,809	603	335
111年度	3,990	2,660	4,550	420
112年度	1,110	666	1,554	0
總計	13,191	11,272	15,033	4,366