

臺灣新竹地方法院民事判決

113年度勞訴字第55號

原告 范美銀

訴訟代理人 魏意庭律師（法扶律師）

被告 鈞得興業有限公司

法定代理人 簡誌良

訴訟代理人 許雅婷律師

黃子庭律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國113年12月6日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣壹拾壹萬捌仟玖佰參拾貳元及自民國一一
三年九月十一日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

被告應提撥新臺幣伍仟玖佰肆拾肆元至原告設於勞動部勞工保險
局之勞退金專戶。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用新臺幣柒仟陸佰元，由被告負擔百分之十八即新臺幣壹
仟參佰陸拾捌元及自本判決確定之翌日起至清償日止，按年息百
分之五計算之利息，餘百分之八十二由原告負擔。

本判決第一項命被告給付部分，得為假執行。但被告如以新臺幣
壹拾壹萬捌仟玖佰參拾貳元為原告預供擔保，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

一、訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但減縮應受
判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第
2款定有明文。本件原告欲維護其主張於民國111年10月至11
3年3月期間，因受僱而具有之勞動權益（見本院卷第19頁、
起訴狀附表），起訴聲明求為：被告應給付原告新臺幣（下
同）72萬5,769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，暨被告應提撥3萬6,175元至原告設

01 於勞工保險局之勞工退休金專戶，並願供擔保請准宣告假執
02 行。於最後期日，經原告方面自行剔除112年6月至112年9月
03 期間（見本院卷第182頁、民事減縮聲明狀附表），並變更
04 聲明為：被告應給付原告66萬3,298元及自起訴狀繕本送達
05 翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息，暨被告應提撥2
06 萬7,319元至原告設於勞工保險局之勞工退休金專戶，並願
07 供擔保，請准宣告假執行（下稱：最後聲明，見本院卷第17
08 6頁）。經核其變更聲明，與前開規定並無不合，於程序上
09 應予准許，合先說明。

10 二、原告主張：我於民國100年1月16日起受僱於被告，擔任銷售
11 人員，但被告遲至100年4月間才幫我辦理勞保，我的工作地
12 點是遠東百貨竹北店，於111年10月起至112年10月止，此期
13 間每日工時，經雙方約定為10：30～21：30共11小時，又於
14 112年11月起至113年3月止期間，則約定每日工時為10：30
15 ～22：00共11.5小時，月休6日，迄至113年3月份，經由被
16 告開立非自願離職書給我，事由為勞動基準法第11條第2
17 款，於是我被資遣了，我要依照現行勞動法令及勞動契約關
18 係，以訴請求：(一)、111年10月1日～113年3月22日加班費差
19 額25萬4,247元；(二)、資遣費26萬0,700元（以任職起訖日為
20 100年1月1日～113年3月22日、平均工資以4萬3,450元計
21 算）；(三)、預告工資7萬2,390元（以最後一個月應領日薪2,
22 413元、並以30天計算）；(四)、特別休假、未休假工資7萬5,
23 961元；(五)、補提撥勞退金差額2萬7,319元（期間：111年10
24 月1日～113年3月22日）等語，聲明：如最後聲明所示。

25 三、被告則以：原告固曾於100年4月1日起任職擔任專櫃銷售人
26 員，但原提供勞務之工作地點即新竹暉順大樓，於該據點撤
27 櫃後，因兩造間新成立承攬契約關係，故原勞僱關係隨之終
28 止，被告僅需依原告每月提報之銷售營業額，撥付其中近半
29 即45%比例，作為承攬報酬，至此兩造間之法律關係，全然
30 喪失從屬性，也就是原告的收入來源，明顯地完全取決於原
31 告她自己，這種情形一直維持到去（112）年10月31日，原

告是在112年11月1日起，甫重新回任，以日薪一天1,700元計酬，但在計算原告本人薪水時，必須扣掉原告自行聘請代班人員之部分，情節悉如當事人本人甲○○依照民事訴訟法第367條之1以下規定，在庭證述之內容，及參照卷附被證5：關於原告出勤紀錄之電腦列印資料，原告112年11月份至113年3月份，各該月出勤日數依序為24日、26日、24日、22日、8日，可知非屬原告本人提供勞務而被告需給付相應薪資於原告受領之日數，按月依序為6日、5日、7日、7日、3日，因此：(一)、原告所稱加班云云，並無此事，且112年11月1日重新聘僱後，雙方約定每日工時為10：30～22：00，其中包括每小時得休息10分鐘與每日有兩次用餐休息時間各1小時，每日實際工時為7小時35分鐘，每日未逾8小時；(二)、原告前、後穿插任職，相距明顯逾3月，故原告年資應重新以112年11月1日起算，自不能以100年4月1日起算，且原告係自願離職，不是遭被告資遣，被告方面曾於113年2月初，因當時原告提供勞務之櫃位據點，擬辦理撤點，原告住於新竹市，故被告與之商討就近調往之新竹遠東百貨或新竹巨城百貨，或調往原告曾經工作之據點，其任何可能性，只是原告說她不要調動，她要拿非自願離職書（失業給付）。退步言之，假設法院仍判命給付資遣費，其數額應僅為區區之7,364元；(三)、實則依兩造先前經驗，原告曾調往外縣市-桃園，同時被告體恤厚待員工，主動承租鄰近套房供作員工宿舍，而這次被告按照原告需求，配合開立非自願離職書後，亦覺不妥，於是撤銷資遣通報，但被告無法取回該份不妥適的證明書，故原告不可要求預告工資；(四)、兩造間原先一天1,300元的勞動條件，已明白互相約定係內含一切加班費及特別休假，此節亦經當事人甲○○本人到庭證述屬實，並無違反勞動保障，怎可由原告單方要求變更，且原告回任後，調整條件為一天1,700元，矧當中屬於原告本人提供勞務而可獲致之月平均工資，已達4萬0,470元之水準，又原告於承攬關係即112年5月16日起至112年10月31日止此一期間

內，因管理疏失累積盤差達4萬4,260元，要對被告負損害賠償責任，故對於本件原告之金錢請求，被告方面可以行使抵銷；(五)、本件原告主張云云各情，與事實有出入，又未舉證以實其說等語，資為抗辯，答辯聲明：駁回原告之訴，如受不利判決願供擔保請准免為假執行。

四、本件不爭執事項共兩點如下：（見最後筆錄）

- （一）對本院已經提示調查的勞資爭議案卷（本院卷第81～93頁），其形式真正兩造均不爭執，且兩造各自同意在該次勞資爭議中各自所為的陳述，於本件訴訟中各自引用。
- （二）對起訴狀檢附原證2：非自願離職證明書，其形式真正兩造不爭執，且原告最後在職日為113年3月間（被告主張113年3月11日、原告主張113年3月22日），兩造亦不爭執（本院卷第23頁）。

五、經兩造協議簡化爭點共五點如下：（見最後筆錄）

- （一）原告請求111年10月1日至113年3月22日加班費差額25萬4,247元，有無理由？
- （二）原告請求資遣費26萬0,700元（以任職起訖日為100年1月1日至113年3月22日、平均工資以4萬3,450元計算），有無理由？
- （三）原告請求預告工資7萬2,390元（以最後一個月應領日薪2,413元、並以30天計算），有無理由？
- （四）原告請求特別休假、未休假工資7萬5,961元（108年、15天、每天770元；109年、15天、每天793元；110年、16天、每天800元；111年、17天、每天1,126元；112年、18天、每天1,143元；113年度沒有請求），有無理由？
- （五）原告請求提撥勞退金差額2萬7,319元（期間：111年10月1日至113年3月22日），有無理由？

六、根據證人即當事人甲○○於本院指定之113年10月18日期日在庭結證稱：我做很久，被告的「林有志」在112年的時候，突然說要撤櫃，不給薪，直接靠抽成，我變成沒有薪水的勞工。卷內關於我的薪資紀錄，出現日薪1,700元還有加

01 班費，我現在不管，一天就是要要有2,000元，這是勞基法。1
02 12年5月16日起至112年10月31日止這5個半月，沒有人指揮
03 監督我，有做就有抽45%，沒做就沒抽，沒有薪水，對方說
04 我這樣是在做白工，就問我要不要去竹北遠東百貨，一天薪
05 水1,500元，我說現在當地行情已經一天2,000元，這是指一
06 天一人站一櫃，不管加班費、休假。我們櫃姐10幾年前的行
07 情，是一天1,200元，早期被告的「邱吉爾」（人名）給的
08 是一天薪水1,300元，在當時算蠻高的，被告所屬櫃姐大家
09 都是一樣，一天1,300元，包括我也是，我當時有簽約，

10 「邱吉爾」跟我談的條件，是內含加班費、特休，不過「邱
11 吉爾」在的時候，是有排休，「邱吉爾」要求專櫃要有兩人
12 上班，小姐不用這麼辛苦，每天不用上10幾個小時的班，每
13 個月排班可以有很多天。過了幾年「邱吉爾」沒做了，作木
14 工釘層版的「林有志」來了，就沒有排休，我一人顧一櫃，
15 一月30天，代班人員是自己去找，由自己付一天1,300元給
16 別人，被告再月結30天的錢給我。我111年10月間至112年5
17 月間曾經待過新竹站前SOGO、六家暉順、桃園OUTLET華泰名
18 品城，是OTTO、運動休閒服，我桃園華泰的時候，仍是一天
19 薪水1,300元，但是這時我們家已經是業界最少的，業界已
20 經漲到一天薪水1,600元、1,800元不等。我曾經要求給加班
21 費和特休，也沒有給等語在卷（見是日筆錄）。準此，兩造
22 間之僱傭關係，應剔除112年5月16日～112年10月31日此5個
23 半月，且所稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之
24 期限內為他方服勞務，他方給付報酬之契約（民法第482條
25 規定參看），而於112年5月15日以前，經約定之薪資報酬為
26 一天薪水1,300元，月休6日、於112年11月1日以後，經約定
27 之薪資報酬為一天薪水1,700元，月休6日，代班人員薪資由
28 被告按同一標準負擔、人選則由原告自覓，被告不干涉。

29 七、關於兩造僱傭關係存續期間，自應符合最低勞動保障條件，
30 我國105年12月21日起施行一例一休，依勞動基準法第24條
31 第1項第1、2款、第37條、修正後第36條、增訂第24條第2、

3項規定，併參原告本人稱原先日薪一天1,300元，算蠻高的，故暫且先以日薪一天1,200元、換算月結3萬6,000元，例示如下：（一例一休。備註：107年3月1日修法，復刪除第24條第3項）

【舉例】 日期、假別	月薪	工時、 每日	八小時內	第九小時起	逾十小時
				第1～2小時	第3小時起
106/1/20 週五、平日	36,000	12小時	150元/每小時、 1,200元/8小時。	200元/每小時、 400元/2小時。	250元/每小時、5 00元/2小時。
106/1/21 週六休息日	同上	若 11 小 時，則 以 12 小 時採計	前2小時： 200元/每小時、 400元/4小時。 後6小時： 250元/每小時、 1,500元/6小時。	第9小時起 (2又2/3) 400元/每小時、 1,600元/4小時	
106/1/22 週日、例假	同上	同上	1,200元	200元/每小時、 400元/2小時。	250元/每小時、5 00元/2小時。
次日週一起 至1/27除夕 ，當中每日	同上	同上	150元/每小時、 1,200元/8小時。	200元/每小時、 400元/2小時。	250元/每小時、5 00元/2小時。
106/1/28 週六、初一	同上	若 6 小 時則以 8 小 時 採計	前2小時： 200元/每小時、 400元/4小時。 後6小時： 250元/每小時、 1,500元/6小時。		
106/1/29 週日、初二	同上	12小時	1,200元	200元/每小時、 400元/2小時。	250元/每小時、5 00元/2小時。

本院爰參考上開例示，暨依一般人通常社會生活觀念與經驗，從事百貨公司專櫃銷售業務，本有淡、旺季之分，每日表定營業時間亦非均處於人多之狀態，依其工作性質，實在

無所謂日日連續整日工作12小時，皆無暇休息之理，而原告稱其每日工時連續近乎12小時之11.5小時，不盡合理，尤其鎮日無暇休息，入夜後髮妝已亂，眼睛無神，難以吸引一般民眾下班後，逛街熱門時段之購物慾望。是於扣除合理之用餐與如廁時間共1小時，於上開表格暫列12小時之例示，相應比例縮至10.5小時，同時以月休6日、可自由替換服勤櫃姐，於日薪一天1,200元、換算月結3萬6,000元之月薪制勞工，此時平日每日含加班費之工資為1,725元（ $1200+400+250\div2$ ）、週六每日含加班費之工資為4,100元（ $1200+400+1500+400\times2+400\times0.5$ ）、週日與國定假日每日含加班費之工資為2,925元（ $1200+1200+400+250\div2$ ）。又，由原告本人提供勞務之日數，每月均採計24日，並假設於該24日當中，20日為平日、2日為休息日、2日為例假日與國定假日，則原告每月依其提供勞務可資獲致勞動薪資應為4萬8,550元（ $1,725\times20+4,100\times2+2,925\times2=48,550$ ）。

八、第按，工資由勞雇雙方議定之，但不得低於基本工資，勞動基準法第21條第1項定有明文。而勞雇雙方於勞動契約成立之時，係基於平等之地位，勞工得依雇主所提出之勞動條件決定是否成立契約，則為顧及勞雇雙方整體利益及契約自由原則，如勞工自始對於勞動條件表示同意而受僱，勞雇雙方於勞動契約成立時即約定例假、國定假日及延長工時之工資給付方式，且所約定工資又未低於基本工資加計假日、延長工時工資之總額時，即不應認為違反勞動基準法之規定，勞雇雙方自應受其拘束，勞方事後不得任意翻異，更行請求例、休假日之加班工資。故關於勞工應獲得之工資總額，原則上得依工作性質之不同，任由勞、雇雙方予以議定，僅所議定之工資數額不得低於經核定公告後之法定基本工資，此種工資協議方式並不違背勞動基準法保障勞工權益之意旨，且符合公平合理待遇結構，則雙方一旦約定即應依所議定之工資給付收受，不得於事後反於契約成立時之合意，主張更高之勞動條件，如勞動條件未違反基本工資之規定，勞工自

01 不得再以上開約定有違勞動基準法第24條之規定為理由，更
02 行請求例休假日及延長工時等工資（臺灣高等法院暨所屬法
03 院99年法律座談會民事類提案第15號審查意見、研討結果參
04 照）。查，我國實施一例一休固有多年，然迄至本判決作成
05 日止，法定最低基本工資屢經公告調整，惟始終未逾3萬元/
06 月，遑論經調整及至3萬6,000元/月。縱令從寬例示，如上
07 表所列，倘若原告每月依其提供勞務可資獲致勞動薪資，已
08 達4萬1,000元以上之水準（取千元整數、 $48,550 \div 36000 \times 300$
09 00），應認可以通過最低勞動保障條件之檢核，則雙方自應
10 受其拘束，勞方事後不得任意翻異，更行請求例、休假日之
11 加班工資，而本件無論依原告訴訟代理人具狀稱原告平均工
12 資有4萬3,450元（見本院卷第19、182頁原告書狀），或經
13 他造計算後，由被告訴訟代理人具狀抗辯應為4萬0,470元始
14 為正確（見本院卷第203頁被告書狀），或是原告本人在庭
15 稱：我從早期的一開始到後面，都可再抽成3%（見本院卷
16 第100頁筆錄），以上等等各語，均可認已達高於4萬1,000
17 元以上之水準。基此，原告請求111年10月1日至113年3月22
18 日加班費差額25萬4,247元（詳細計算式：見本院卷第182頁
19 表格左部），俱無理由。惟關於勞動基準法第38條第1項第
20 5、6款明定之：同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間
21 者，應依下列規定給予特別休假，5年以上10年未滿者，每
22 年15日、10年以上者，每1年加給1日，加至30日為止，則被
23 告仍應依法給與年度特別休假，不應原告每月6日休假並可
24 自選代班人員，而有不同，故依同法同條第4項前段：「勞
25 工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主
26 應發給工資」之規定，被告應發給原告特休未休折合工資，
27 108年為15日、109年為15日、110年為16日、111年為17日、
28 112年比例計算為9.75日（ $18 \div 12 \times 6.5$ ），合計72.75日，每
29 日1,300元，共9萬4,575元。

30 九、次按，勞動基準法第16條第1項第1款、第3項關於雇主終止
31 勞動契約之預告期間及效果，其規定為雇主依第11條或第13

條但書規定終止勞動契約者，其預告期間，對於繼續工作3個月以上1年未滿者，於10日前預告之。雇主未依第1項規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資。查，兩造間之僱傭關係，應剔除112年5月16日～112年10月31日此5.5個月，業經本院認定如前，又依原告本人於勞動調解時，稱本件勞工失業日期為113年3月11日（見本院卷第83頁、勞方陳述第2點），故被告應給付繼續工作3個月以上1年未滿之勞工即原告，計10日預告期間之工資，共1萬7,000元（即：1700元/日×10日＝17,000）。至被告抗辯原證2：非自願離職書為不妥適之配合開具云云乙情（見本院卷第121頁），惟姑且不論是否為真，即令假設如此（備註：本院未調查及此），則被告亦未將其先前依勞動基準法第11條第2款事由所為且已到達他造之解僱通知，予以撤銷，並將此合法撤銷之意思表示，到達於他方，況依兩造不爭執形式真正之勞動調解案卷其記載，資方所謂新竹遠東百貨及巨城百貨（BIG CITY）之新工作地點，於113年3月25日調解當日，經原告當場指摘所謂之新工作地點，只有14天而且日期在113年4月10日之後（見本院卷第83頁最後1行），故而被告以原告係自願離職抗辯如上，不足為取。本件係因雇主行使終止權，而使兩造間自112年11月1日起成立、本質上為不定期繼續之僱傭關係，於113年3月11日終止，是依新制勞工退休金條例第12條第1項規定，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，又由於勞動基準法暨施行細則對於「1個月平均工資」並無定義，而本件具體個案關於原告「1個月平均工資」，依前開說明，採以4萬0,800元計算，應為可行（1,700元/日×24日。此亦接近於前述之4萬1,000元水平），是被告應發給原告資遣費，共7,357元（40,800×0.5×132÷366＝7,357）。

十、末按，雇主應為適用勞退條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞工保險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百分之6，亦

屬強行規定。雇主未依該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。勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項定有明文。依同條例第31條第1項規定，雇主未依該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。前開勞工退休金個人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號判決參見）。又，依勞工退休金條例第15條及其施行細則第15條規定，新進勞工申報提繳退休金，其工資尚未確定者，暫以同一工作等級勞工之工資，依月提繳工資分級表之標準申報。勞工每月工資如不固定者，以最近三個月工資之平均為準。勞工之工資如在當年2月至7月調整時，雇主應於當年8月底前，將調整後之月提繳工資通知勞保局；如在當年8月至次年1月調整時，應於次年2月底前通知勞保局，其調整均自通知之次月1日起生效。雖原告本人曾在庭：卷內關於我的薪資紀錄，出現日薪1,700元還有加班費，我現在不管，一天就是2000，按照勞基法，那個加班費在本院卷第55頁以下，出現1280、880、1556的數字，那是半夜進櫃，沒有客人時，我要半夜進去搬貨，才有算加班費給我等語在卷（見本院卷第106～107頁筆錄），然依其情狀，縱使加計零星不固定之半夜搬貨加班費，亦不影響111年10月1日～112年5月15日此7.5個月，被告應按110年11月24日勞動部勞動福3字第1100136255號令修正發布、110年0月0日生效之勞工退休金提繳分級表，其第5組第27級3萬3,300元，按月提撥1,998元（ $1,300 \times 24 = 31,200$ 。介於該第5組27

級所定31,801~33,300之間)、112年11月1日~113年3月11日此4.4個月，被告應按同一勞工退休金提繳分級表第6組第32級4萬2,000元，按月提撥2,520元($1,700 \times 24 = 40,800$ 。介於該第6組第32級所定41,101~42,000之間)。可見被告於111年10月1日至113年3月11日應為原告提撥共11.9個月，加總為2萬6,073元($1,998 \times 7.5 + 2,520 \times 4.4 = 26,073$)，而原告既已表列111年10月1日~112年5月15日此7.5個月、112年11月1日~113年3月11日此4.4個月，被告實際提撥金額依其時序，逐月陸續為1,728元、1,728元、1,728元、1,728元、1,728元、1,908元、1,908元、0元，及1,584元、1,584元、1,648元、1,648元、1,209元(見本院卷第182表右部)，則被告於上開兩段共計11.9月期間，已累計提撥加總2萬0,129元，此事實於被告方面即無庸再為舉證，故差額5,944元仍應由被告補足至專戶，資以合法妥適。

十一、從而，原告對被告以訴請求各項金錢給付之部分，僅於資遣費7,357元及預告工資1萬7,000元暨特休未休折合工資9萬4,575元，共計11萬8,932元之範圍內，為有理由，逾此範圍之請求，為無理由。上開請求為有理由之部分，迄至本件最後言詞辯論終結止，僅據被告具狀檢附列印日期為西元2024年10月9日上午10:57曙順廣場2F鈞得興業有限公司店家盤差表(依序號)1份，未據被告方面針對所謂抵銷之抗辯，確實說明並舉證以實其說，故仍應判令被告如數給付該11萬8,932元，並應加計自113年9月11日起即起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息(民法第233條第1項前段、第203條、第229條第2項規定參看)；其餘金錢請求，均無理由，應予駁回。又，原告一併以訴請求補為提撥勞退休金至專戶，僅於5,944元之請求，為有理由，應為准許(指：前述2萬6,073元—2萬0,129元=5,944元)，逾此範圍則無理由，不能准許，應併駁回。復依現行勞動事件法第44條第1項規定，對於上開原告金錢給付之請求，其中為有根據之部分，應由法院

01 依職權宣告假執行，此部分原告聲明願供擔保請准宣告假
02 執行，僅係促請法院注意，並依同法同條第2項規定，爰
03 由本院酌定相當之擔保金額，而為被告得為原告預供擔保
04 後，免為假執行之宣告。至原告敗訴部分，其訴既經駁
05 回，其假執行之聲請，因訴之駁回而失所依據，應併駁
06 回。

07 十二、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之
08 證據，經本院斟酌後，認與判決之結果不生影響，爰不一一
09 論述，附此敘明。

10 十三、訴訟費用之負擔：本件最後訴訟標的金額或價額為69萬0,
11 617元，應徵收第一審裁判費7,600元，前經暫免繳納一部，
12 業據原告預繳2,790元，有收據綠聯乙紙存卷（附於本院卷
13 第6頁），依民事訴訟法第79條、第91條第3項規定，由本院
14 依兩造勝、敗比例，命為分別負擔，如主文所示。

15 中 華 民 國 114 年 1 月 10 日
16 勞動法庭 法 官 周美玲

17 以上正本係照原本作成。

18 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，應
19 添具繕本1件，並按不服程度繳納第二審上訴費用，如委任律師
20 辦理上訴，務必同時按照不服程度依法繳納上訴審裁判費，若未
21 同時繳納上訴費用，依民事訴訟法施行法第9條規定，其上訴不
22 合程式，第一審法院得不行裁定命補繳裁判費之程序，而逕行駁
23 回上訴。又如原告對於本判決敗訴全部不服而提起上訴，上訴利
24 益為新臺幣56萬5,741元，其中54萬4,366元（指：66萬3,298元
25 —11萬8,932元）得依現行勞動事件法第12條第1項規定，暫免繳
26 納3分之2上訴費用，是原告至少應預繳4,065元；如被告對於本
27 判決敗訴全部不服而提起上訴，上訴利益為新臺幣12萬4,876
28 元，應徵收第二審上訴費用為新臺幣2,835元。

29 中 華 民 國 114 年 1 月 10 日
30 書記官 徐佩鈴

