

臺灣高等法院臺中分院民事判決

113年度勞上易字第28號

上訴人 永豐餘工業用紙股份有限公司

法定代理人 邱創華

訴訟代理人 張仕融律師

被上訴人 陳天啓

訴訟代理人 陳建良律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，上訴人對於中華民國113年6月25日臺灣彰化地方法院113年度勞訴字第4號第一審判決提起上訴，被上訴人並為訴之減縮，本院於114年2月26日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、上訴駁回。

二、第二審訴訟費用（除減縮部分外）由上訴人負擔。

三、原判決主文第1項應更正為：「確認兩造僱傭關係自民國112年10月16日起至114年1月27日間仍存在。」

四、原判決主文第2項應更正為：「被告應給付原告新臺幣59萬234元及如附表所示之利息。」

五、原判決主文第3項應更正為：「被告應提撥新臺幣3萬5420元至原告之勞工退休金專戶。」

事實及理由

壹、程序方面：

按第二審為訴之變更或追加，非經他造同意，不得為之，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446條第1項、第255條第1項第3款定有明文。查本件被上訴人陳天啓（原審誤載為陳天啟，應予更正）起訴原請求(1)確認兩造間僱傭關係存在；(2)上訴人應自民國112年11月17日起至114年1月28日或至同意被上訴人繼續工作止，按月於每月17日給付被上訴人新臺幣（下同）3萬8410元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利

息；(3)上訴人應自112年11月17日起至114年1月28日止，按月於每月17日提撥2305元至被上訴人勞工退休金專戶，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；嗣於本院審理中因屆65歲強制退休年齡，故減縮、更正請求為：(1)確認兩造僱傭關係自112年10月16日起至114年1月27日間存在；(2)上訴人應給付自112年11月17日起至114年1月27日（即被上訴人年滿65歲前1日）止之工資59萬0234元及如附表所示各期遲延利息；(3)上訴人應提撥3萬5420元至被上訴人之勞退專戶（見本院卷第119、153、211頁），核屬減縮應受判決事項之聲明，揆諸上開說明，為法所許，合先敘明。

貳、實體方面：

一、被上訴人主張：伊自90年5月29日起受僱擔任上訴人之彰化廠平板組車長，雙方成立僱傭契約，於112年10月16日遭上訴人違法解僱前，約定每月薪資為3萬8410元。因上訴人使用危險化學藥品製造紙類，依規定應定期舉辦員工教育訓練，伊於112年10月11日拒絕在記載「112年1月19日化學品危害通識教育訓練」（下稱系爭教育訓練）上課簽名單上簽名，詎上訴人於112年10月16日召開人事評議會，以伊對上訴人之各級主管即訴外人李○○經理、田○○副廠長為恐嚇、脅迫，違反上訴人工作規則（下稱系爭工作規則）第47條第1項第2款規定，依勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第4款規定，終止兩造間勞動契約。惟伊固向上訴人人員表示，若不要伊提出偽造文書等相關舉發，要和解金50萬元，然伊係為促使上訴人正視工安問題，方至派出所報案，上訴人要伊不提出報案，伊方提出和解金要上訴人不要阻止，不是要上訴人給付金錢，且舉發為合法權利之行使，不該當恐嚇行為，伊未違反系爭工作規則。況上訴人就對辱罵、恐嚇伊而遭法院判刑確定之上訴人員工即訴外人柯○○，僅為調職、記過處分，卻對伊為解僱，足見上訴人解僱不符最後手段性原則，上訴人終止勞動契約並不合法，兩造

01 間僱傭關係於伊年滿65歲即114年1月27日前仍存在，上訴人
02 自應給付其薪資並提撥退休金。爰依兩造之勞動契約、民法
03 第487條本文、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第31條規
04 定，請求如前開減縮、更正後聲明(1)至(3)所示（原審就此部
05 分判命上訴人如數給付，上訴人聲明不服，提起上訴。被上
06 訴人於原審敗訴即請求提撥勞工退休金遲延利息部分，未據
07 其聲明不服，不在本院審理範圍）。並答辯聲明：上訴駁
08 回。

09 二、上訴人則以：被上訴人藉由系爭教育訓練上課簽名一事，要
10 求伊將柯○○調職並懲罰，將工安主管林○○調離原職務，
11 獎勵及給付被上訴人和解金50萬元，被上訴人請假報案當日
12 必須給與公假等，且其在與廠長田○○面談時，強調如果其
13 報案，消防局及勞工處之罰款更多，更強調「幫我記大功那
14 是小事情，但是下去公司受大家踴躍檢舉會很困擾，啊今天
15 另外一回事，你不用張貼，你不用公告，我只要拿到摳摳，
16 啊你要怎麼黑龍轉桌沒關係」等語，嗣伊於112年10月16日
17 召開人評會，給予被上訴人表示意見之機會，被上訴人仍堅
18 持前開訴求，被上訴人所為，致使伊之經理、廠長心生畏
19 懼，核屬刑法之恐嚇、脅迫行為，其亦因對廠長田○○犯恐
20 嚇取財未遂罪，經法院判刑在案，被上訴人顯已違反系爭工
21 作規則第47條第1項第2款規定，伊依勞基法第12條第1項第4
22 款規定終止兩造之勞動契約，自無不合。至上訴人因人力問
23 題而僅對柯○○為調職及記過處分，係屬伊之經營管理權
24 限，且被上訴人行為較為嚴重，自不得比附援引等語置辯。
25 並上訴聲明：(一)原判決關於確認兩造僱傭關係自112年10月1
26 6日起至114年1月27日間存在，上訴人應給付薪資59萬234元
27 及如附表所示各期遲延利息，與提撥3萬5420元至被上訴人
28 之勞退專戶及該部分假執行暨訴訟費用之裁判均廢棄。(二)上
29 開廢棄部分，被上訴人在第一審之訴駁回（見本院卷第211
30 頁）。

31 三、被上訴人主張其自90年5月29日起受僱於上訴人彰化廠，擔

任平版組車長職務，上訴人於112年10月16日以其恐嚇、脅迫上訴人主管，嚴重違反系爭工作規則第47條第1項第2款規定，依勞基法第12條第1項第4款規定，終止兩造間勞動契約，將被上訴人自該日起解僱，當時被上訴人每月薪資為3萬8410元等情，為上訴人所不爭執（見本院卷第94、95頁），並有上訴人之員工薪資表、員工離職證明書、勞工保險投保資料在卷可憑（見原審卷第21、23、37至44頁），此部分事實堪信為真實。

四、被上訴人主張上訴人以伊於112年10月12、13、16日對上訴人主管恐嚇、脅迫為由，將伊解僱，並不合法，上訴人應給付自112年10月17日起至伊年滿65歲前即114年1月27日止之如附表所示薪資及遲延利息，並補提繳前開期間之勞工退休金3萬5420元至其勞退專戶，為被上訴人否認，並以前詞置辯。本院判斷如下：

(一)上訴人將被上訴人解僱，是否合法？

1.按勞基法第11條、第12條分別規定雇主之法定解僱事由，為使勞工適當地知悉其所可能面臨之法律關係的變動，雇主基於誠信原則應有告知勞工其被解僱事由之義務，並基於保護勞工之意旨，雇主不得隨意改列其解僱事由（最高法院101年台上字第366號判決意旨參照）；且雇主應明示終止之事由及法令依據，否則即難認終止勞動契約為合法（最高法院109年度台上字第1518號判決意旨參照）。本件被上訴人被解僱事由為「被上訴人對於各級主管（李○○經理、田慶副廠長）恐嚇、脅迫」，係指被上訴人以不檢舉上訴人，恐嚇、脅迫田○○、李○○拿上訴人的50萬元給被上訴人，違反工作規則第47條第2款規定，為上訴人陳明在卷（見本院卷第211頁），並有會議記錄、離職證明書在卷可證（見原審卷第21、145頁），然被上訴人否認有恐嚇、脅迫田○○、李○○交付和解金50萬元（下稱系爭和解金言語）之情事，依民事訴訟法第277條前段規定，應由上訴人負舉證之責。

2.次按員工有對於公司負責人、負責人家屬、各級業務主管或

01 其他員工及其家屬為恐嚇、強暴脅迫或重大侮辱，經查證屬
02 實者，公司得不經預告，逕予終止契約且不發給資遣費，系
03 爭工作規則第47條第1項第2款定有明文（見原審卷第88、89
04 頁）。又按勞工有違反工作規則，情節重大者，雇主得不經
05 預告終止契約，勞工勞動基準法第12條第1項第4款亦有明
06 文。復按工作規則雖得就勞工違反勞動契約或工作規則之情
07 形為懲處規定，但雇主因勞工違反勞動契約或工作規則，不
08 經預告而終止勞動契約者，仍應受勞動基準法第12條第1項
09 第4款規定之限制，亦即以其情節重大為必要，不得僅以懲
10 處結果為終止契約之依據。再該條所謂「情節重大」，係指
11 勞工違反勞動契約或工作規則之具體事項，客觀上已難期待
12 雇主採用解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係，且雇主所
13 為之解僱與勞工之違規行為在程度上相當，舉凡勞工違規行
14 為之態樣、初次或累次、故意或過失、對雇主及所營事業所
15 生之危險或損失、勞雇間關係之緊密程度、勞工到職時間之
16 久暫等，綜合判斷勞工之行為是否達到應予解僱之程度，倘
17 勞工違反工作規則等之具體事項，嚴重影響雇主內部秩序紀
18 律之維護，足以對雇主及所營事業造成相當之危險，即難認
19 不符上開勞基法規定之「情節重大」之要件，以兼顧企業管
20 理紀律之維護（最高法院105年度台上字第1894號、111年度
21 台上字第697號民事判決）。

- 22 3.經查，上訴人平版組助理主任李岳霖於112年10月11日，要
23 求被上訴人在系爭教育訓練上課單上簽名，被上訴人認此涉
24 嫌偽造文書予以拒絕，為兩造所不爭執，堪信被上訴人主張
25 上訴人未依規定進行勞工安全訓練，洵非無據，堪以採信。
26 又被上訴人於翌日前往彰化縣和美分局伸港分駐所欲對上訴
27 人相關人員提出涉嫌偽造文書告訴，遭上訴人之廠長田○
28 ○、業務代表施善雄等人勸阻等情，業據證人田○○於原審
29 具結證稱：被上訴人去報案，派出所通知廠方前往協調，伊
30 與人事主任、業務人員等一起過去，伊叫被上訴人不要把事
31 情搞成這樣，回公司再講，有說只要他不要提告，條件他

01 提，他要求開除公安林○○、將柯○○調離現職，獎勵被上
02 訴人，偽造文書案件的和解金是50萬元、到派出所報案要給
03 公假。上訴人的業務就安撫他，把他帶離派出所去喝咖啡。
04 第二天早上，業務就拿了被上訴人喝咖啡時所寫的三張訴求
05 紙條給伊。伊就把被上訴人請到會議室溝通，溝通內容如上
06 訴人於原審提出之證2錄音譯文等語（見原審卷第220、22
07 1、225頁），參以施善雄見被上訴人態度堅持，邀被上訴人
08 至星巴克咖啡敘談，被上訴人提出不提告條件，書寫3張紙
09 條予施善雄，而後施善雄轉交予廠長田○○，為兩造所不爭
10 執（見本院卷第94頁），足見被上訴人主張因上訴人要阻止
11 伊報案，伊才為系爭和解金言語，應屬可採。

- 12 4.又田○○於112年10月12日為阻止被上訴人報案，答應被上
13 訴人提出條件，且於翌日約談被上訴人詢問和解金50萬元乙
14 事並進行錄音後，旋於同年月15日到派出所對被上訴人提出
15 恐嚇取財之告訴乙節，有錄音譯文、受理案件證明單在卷可
16 憑（見原審卷第135至137、141頁）。而被上訴人因對田○
17 ○犯恐嚇取財未遂罪，遭檢察官提起公訴，因被上訴人認
18 罪，經原審法院以113年度簡字第2420號刑事簡易判決，處
19 有期徒刑4月，如易科罰金，以1000元折算壹日；緩刑2
20 年，緩刑期內付保護管束，並應於緩刑期間提供45小時之義
21 務勞務在案，有上開刑事判決在卷可憑，為兩造所不爭執
22 （見本院卷第122、139至141頁），上訴人據此抗辯被上訴
23 人系爭和解金言語已違反工作規則第47條第2款規定，且情
24 節重大云云。惟按雇主對於僱用之勞工，應預防職業上災
25 害，建立適當之工作環境，為勞動基準法第8條所明文。上
26 訴人未進行系爭教育訓練，卻要求被上訴人在該上課單上簽
27 名，顯未盡對員工進行安全教育訓練，以預防職業上災害之
28 責，並涉犯使公務員登載不實或業務登載不實之偽造文書罪
29 嫌。依證人田○○上開所述，被上訴人原本已在分駐所欲就
30 偽造文書乙事提出刑事告訴，係因證人田○○接獲分駐所通
31 知，唯恐上訴人違法行為曝光，答應被上訴人只要不提告，

01 條件由被上訴人提，並由施善雄安撫被上訴人將之帶離，被
02 上訴人因而未提告，顯見被上訴人顯係因證人田○○同意答
03 應其條件而被動的打消提告的念頭，縱被上訴人系爭和解金
04 言語固屬行為不當，然被上訴人此舉顯比一般於提告前主動
05 積極恐嚇、脅迫他人交付金錢之犯罪情節為輕，復參酌上訴
06 人之勞工於受有期徒刑以上刑之宣告確定，而未諭知緩刑或
07 未准易科罰金者，方得不經預告，逕予終止契約之規定（見
08 原審卷第89頁之工作規則第47條第1項第3款規定），被上訴
09 人僅經原審法院判處得易科罰金之有期徒刑並予以緩刑宣
10 告，亦可見其違反系爭工作規則情節，尚難謂情節重大。再
11 衡酌上訴人自90年5月29日起至112年10月16日遭上訴人解僱
12 止，已受雇22年餘，勞雇關係緊密度高，且除本件之行為
13 外，上訴人亦未提出被上訴人有其他違反系爭工作規則之行
14 為，此有被上訴人之人事考核資料在卷可稽（見本院卷第18
15 7至204頁），且上訴人客觀上顯無不能斟酌採用其他如申
16 誠、記過、轉調他職等懲戒手段後，被上訴人仍無法改善情
17 況下，僅得終止契約，逕以懲戒性之解僱為之情事。本院審
18 酌上情，認被上訴人之前揭行為，雖有不當，惟考量其為促
19 使上訴人重視工安問題而前往報案，因上訴人為阻止被上訴
20 人報案，答應伊提出條件，被上訴人方為系爭和解金言語，
21 在上訴人於客觀上顯無不能斟酌其他懲戒手段之情事，其逕
22 將上訴人解僱有違最後手段性原則，亦難認其情節已達重大
23 程度。從而，上訴人以被上訴人於112年10月12、13、16日
24 為系爭和解金言語，違反工作規則第47條第1項第1款規定，
25 依勞基法第12條第1項第4款規定，將被上訴人解僱，不符勞
26 動基準法第12條第1項第4款所定「情節重大」之情形，並違
27 反解僱最後手段性原則，上訴人於112年10月16日終止與被
28 上訴人間僱傭關係為不合法。

29 (二)被上訴人請求確認兩造間僱傭關係於112年10月16日起至114
30 年1月27日間仍存在，有無理由？

31 1.按確認法律關係成立或不成立之訴，固以確認現在之法律關

係為限，如已過去或將來應發生之法律關係，則不得為確認之訴之標的。惟所謂過去之法律關係，指過去曾經成立或不成立之法律關係，因情事變更，該過去之法律關係現已不復存在之情形而言。若過去成立或不成立之法律關係延續至現在尚存續者，仍不失為現在之法律關係（最高法院110年度台上字第855號判決可資參照）。按勞工工作15年以上年滿55歲者、工作25年以上者或工作10年以上年滿60歲者，得自請退休。勞工年滿65歲者，雇主得強制其退休。勞基法第53條、第54條第1項第1款均定有明文。

2.被上訴人係00年0月00日生，於114年1月28日年滿65歲，為兩造所不爭執（見原審卷第31頁，本院卷第121、122頁），上訴人於112年10月16日解僱被上訴人為不合法，已如前述，準此，被上訴人主張兩造間僱傭關係自112年10月16日起至伊年滿65歲前即114年1月27日間仍存在乙節，核屬有據。又被上訴人提起本件確認之訴，無論係於原審未聲明起迄日之「確認僱傭關係存在」，抑或於本院已聲明確認僱傭關係自112年10月16日起至114年1月27日止仍存在，其確認之期間超越上訴人於112年10月16日片面終止僱傭契約之特定期日，其目的均在排除上訴人非法片面終止僱傭契約之不合法作為，且一旦判決確認上訴人所為之終止之意思表示並不適法，則上訴人與被上訴人間之僱傭契約即應合法存續至被上訴人年滿65歲時強制退休之生效日，故本件確認之訴，被上訴人有即受確認判決之法律上利益。且訴訟之認定，法律關係是否已過去，乃以起訴之時點加以認定，應俟上訴人依系爭僱傭契約為應為之給付後，始得謂兩造間之債權債務關係消滅，而成為過去之法律關係，附此敘明。

(三)被上訴人依系爭僱傭契約、民法第487條請求上訴人給付薪資，有無理由？

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；又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。再債權人於受領遲延後，需再表示受領之意，或為受領給付作必要之協力，催告債務人給付時，其受領遲延之狀態始得認為終了，在此之前，債務人無須補服勞務之義務，仍得請求報酬（最高法院92年度台上字第1979號判決參照）。

2. 本件上訴人於112年10月16日違法解僱被上訴人，已預示拒絕受領被上訴人提供勞務，被上訴人並無去職之意，且於上訴人命伊離開其彰化廠後，旋於同年月20日提起本件訴訟，請求確認僱傭關係存在及給付工資等，上訴人於收受起訴狀繕本後仍認其解僱合法而未安排被上訴人返回工作，有起訴狀、送達證書及上訴人答辯狀在卷可憑（見原審卷第11至14、63至70頁），堪認被上訴人有繼續為上訴人提供勞務之意願，且已將準備給付之事情通知上訴人，但為上訴人所拒絕，揆諸前開說明，應認上訴人已處於受領勞務遲延之狀態。又兩造不爭執被上訴人之每月薪資為3萬8410元（見本院卷第94、95頁），則被上訴人請求上訴人應自112年10月17日起至被上訴人年滿65歲前1日即114年1月27日止，按月於每月17日給付工資3萬8410元，合計59萬234元（計算式： $38410 \times 15 + 11/30 = 590234$ ，小數點以下四捨五入），即無不合。

3. 又給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任。遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息；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5，民法第229條第1項、第233條第1項前段、第203條分別定有明文。被上訴人請求自112年11月17日起至114年1月27日止，各期應給付之工資，其給付定有確定期限，上訴人如未按時給付，應自期限屆至後負遲延責任，是被上訴人請求上訴人自各期應給付

01 日之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息（即如附
02 表所示之利息），為有理由。

03 (四)被上訴人依勞退條例第31條規定請求上訴人提撥勞工退休
04 金，有無理由？

05 1.按勞基法第56條規定，雇主應按月提撥勞工退休準備金；雇
06 主應為適用勞退條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞保
07 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
08 提繳率，不得低於勞工每月工資6%，勞退條例第6條第1
09 項、第14條第1項亦有明定。又依勞退條例第31條第1項規
10 定，雇主未依上開規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致
11 勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償。該專戶內之
12 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
13 項所定請領退休金規定之前，不得領取。是雇主未依該條例
14 之規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金者，將減損勞工退
15 休金專戶之本金及累積收益，勞工之財產受有損害，自得依
16 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
17 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
18 繳納至其退休金專戶，以回復原狀（最高法院101年度台上
19 字第1602號判決意旨參照）。

20 2.查被上訴人受僱於上訴人期間，上訴人應依勞退條例規定，
21 按月依月提繳工資分級表規定為被上訴人提繳退休金；上訴
22 人解僱既不合法，兩造間僱傭關係仍存續，已如前述，則上
23 訴人即應依勞退條例之規定，按月依勞工退休金月提繳分級
24 表規定為被上訴人提繳退休金。兩造不爭執被上訴人每月工
25 資為3萬8410元，則依000年0月0日生效之勞工退休金提繳分
26 級表，其月提繳工資應為第6組第31級之4萬100元（於000年
27 0月0日生效之勞工退休金提繳分級表異動為第6組第32
28 級），是以雇主每月負擔之提繳率6%計算，上訴人每月應
29 為被上訴人提繳之金額為3036元（計算式： $40100 \times 6\% = 2406$ ）。
30 是以，被上訴人請求上訴人應自112年11月17日起至11
31 4年1月27日止，按月提撥2305元，合計共3萬5420元（計算

式： $2305 \times 15 + 11/30 = 35420$ ，小數點以下四捨五入詳附表），至被上訴人之勞工退休金個人專戶，亦屬有據。

五、綜上所述，被上訴人依兩造間之勞動契約、民法第487條、勞退條例第31條等規定，請求確認被上訴人與上訴人間僱傭關係自112年10月16日起至114年1月27日間仍存在；上訴人應給付被上訴人59萬234元，及如附表其餘自各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，以及應提撥勞退金3萬5420元至被上訴人於勞保局所設立之勞退專戶，為有理由，應予准許。原審就上開應予准許部分，為上訴人敗訴之判決，並依職權、聲請為准、免假執行之宣告，核無不合。上訴人仍執陳詞，指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回其上訴。本院並就被上訴人減縮聲明後及更正原審主文第一、二、三項部分，諭知如判決主文第三、四、五項所示。

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，附此敘明。

七、據上論結，本件上訴為無理由，爰判決如主文。

中 華 民 國 114 年 3 月 26 日

勞動法庭 審判長法官 謝說容

法官 施懷閔

法官 廖純卿

正本係照原本作成。

不得上訴。

書記官 蕭怡綸

中 華 民 國 114 年 3 月 26 日

附表：

編號	計薪日期區間 (民國)	應付工資 (新臺幣/元)	計息日期區間 (民國)	年息
1	112年10月17日起至 112年11月16日止	38,410	112年11月18日 起至清償日止	5%

2	112年11月17日起至 112年12月16日止	38,410	112年12月18日 起至清償日止	5%
3	112年12月17日起至 113年1月16日止	38,410	113年1月18日起 至清償日止	5%
4	113年1月17日起至 113年2月16日止	38,410	113年2月18日起 至清償日止	5%
5	113年2月17日起至 113年3月16日止	38,410	113年3月18日起 至清償日止	5%
6	113年3月17日起至 113年4月16日止	38,410	113年4月18日起 至清償日止	5%
7	113年4月17日起至 113年5月16日止	38,410	113年5月18日起 至清償日止	5%
8	113年5月17日起至 113年6月16日止	38,410	113年6月18日起 至清償日止	5%
9	113年6月17日起至 113年7月16日止	38,410	113年7月18日起 至清償日止	5%
10	113年7月17日起至 113年8月16日止	38,410	113年8月18日起 至清償日止	5%
11	113年8月17日起至 113年9月16日止	38,410	113年9月18日起 至清償日止	5%
12	113年9月17日起至 113年10月16日止	38,410	113年10月18日 起至清償日止	5%
13	113年10月17日起至 113年11月16日止	38,410	113年11月18日 起至清償日止	5%
14	113年11月17日起至 113年12月16日止	38,410	113年12月18日 起至清償日止	5%
15	113年12月17日起至 114年1月16日止	38,410	114年1月18日起 至清償日止	5%
16	114年1月17日起至 114年1月27日止	14,084	114年1月29日起 至清償日止	5%

(續上頁)

01

	合計	590,234		
--	----	---------	--	--