

臺灣高等法院臺南分院民事判決

113年度勞上字第23號

上訴人 舜英顧問有限公司

法定代理人 姜丁引

被上訴人 陳俊龍

訴訟代理人 田雅文律師(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113年7月31日臺灣臺南地方法院第一審判決（113年度勞訴字第59號）提起上訴，本院於114年1月23日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原判決第一項關於命上訴人給付逾新臺幣40,385元本息及該部分假執行之宣告、第二項關於命上訴人應提繳逾新臺幣44,316元至被上訴人設於勞動部勞工保險局勞工退休金專戶及該部分假執行之宣告、第三項關於命上訴人開立非自願離職證明書予被上訴人部分，暨上開部分訴訟費用之裁判，均廢棄。

上開廢棄部分，被上訴人於第一審之訴及假執行之聲請均駁回。其餘上訴駁回。

廢棄部分第一、二審訴訟費用，由被上訴人負擔；上訴駁回部分，第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

一、被上訴人主張：伊自民國110年1月11日起任職上訴人，擔任光電設計工程師，約定月薪新臺幣（下同）30,000元（含勞健保費，該月份上班日數未滿30日，應領薪資為21,000元），自110年4月起月薪為32,000元（含勞健保費），110年5月起月薪為35,000元（含勞健保費），111年1月起月薪為36,263元（含勞健保費）。詎料上訴人於113年2月20日突將伊解雇，並要求伊於同年月21日上午離開公司，惟上訴人對伊之勞保投保薪資及勞退提繳均為高薪低報，不僅未給付足額之特休未休工資16,926元及112年11月間教召五日之半薪3,023元，並尚欠如附表所示之平日薪資共24,667元，暨應給付資

01 遣費57,971元，合計共102,587元，復未足額提繳110年1月
02 至113年3月之勞工退休金共46,494元。伊已於113年3月11日
03 申請勞動調解時對上訴人為終止勞動契約之表示，茲再以起
04 訴狀繕本之送達，依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1
05 項第5款、第6款規定對上訴人為終止勞動契約之通知。為此
06 依勞基法及民法第486條前段之規定，請求上訴人給付上開1
07 02,587元本息，並依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第31
08 條第1項規定請求上訴人提繳46,494元至伊設於勞動部勞工
09 保險局（下稱勞保局）之勞工退休金專戶，及開立非自願離
10 職服務證明書予伊。原審為伊勝訴之判決，並無違誤等語。
11 並答辯聲明：上訴駁回（原審駁回被上訴人其餘請求部分，
12 未據被上訴人提起上訴，該部分不在本院審理範圍）。

13 二、上訴人則以：被上訴人係自願離職，非伊資遣，故伊無庸給
14 付被上訴人資遣費及開立非自願離職服務證明書；被上訴人
15 離職前6個月的平均薪資，因雙方有爭議，應以行政院訴願
16 決定書罰鍰明細表所記載112年8月至113年1月平均薪資32,9
17 09元來認定；伊並無短少給付被上訴人教召期間、特休未休
18 工資及平日薪資，被上訴人應舉證證明之；又縱認伊有應給
19 付被上訴人之上開薪資，然伊溢繳被上訴人之勞工保險費用
20 2,747元及勞工退休金5,005元，此部分應予扣除；伊對被上
21 訴人已無庸再為任何給付。原審為伊敗訴之判決，實有不當
22 等語，資為抗辯。並上訴聲明：(一)原判決不利於伊部分廢棄
23 。(二)上開廢棄部分，被上訴人在第一審之訴及其假執行之聲
24 請均駁回。

25 三、兩造不爭執事項為：

26 (一)被上訴人自110年1月11日起任職於上訴人。

27 (二)兩造於113年3月21日進行勞資爭議調解，惟調解不成立，不
28 成立內容為：「勞資雙方不僅就計算工資之基礎金額歧見過
29 大，亦對特休未休計算之日數更有不同認知，遑論對雙方終
30 止勞雇關係之原因亦有想法差異，故本件無法達成共識」。

31 (三)上訴人就被上訴人投保勞保之薪資，110年至113年分別為24

01 , 000元、25, 250元、26, 400元、27, 470元，均為基本工資。

02 (四)上訴人因有高薪低報之情形，經勞保局處以罰鍰，110至113
03 年罰鍰分別為56, 800元、109, 400元、103, 800元、12, 460元
04 (本院卷第113至114頁)，上訴人不服該處分提起訴願，經訴
05 願審議委員會於113年11月6日駁回訴願，另有刑事案件偵查
06 中。

07 (五)上訴人為被上訴人提撥之勞工退休金，110年均未提撥，111
08 至113年之每月提撥金額分別為1, 515元、1, 584元、1, 648元
09 ，即分別以基本工資25, 250元、26, 400元、27, 470元計算6
10 %之金額(本院卷第81至82頁)。

11 (六)上訴人轉入被上訴人第一商業銀行(604) 000000000000帳戶
12 之金額如原證四之金額(原審補字卷第29至31頁、本院卷第5
13 9至78頁)。

14 (七)被上訴人於112年11月20日至112年11月24日參加教召。

15 四、得心證之理由：

16 (一)被上訴人主張伊自110年1月11日起任職於上訴人，擔任光電
17 設計工程師，約定月薪30, 000元(含勞健保費)，自110年4
18 月起月薪為32, 000元(含勞健保費)，自110年5月起月薪為
19 35, 000元(含勞健保費)，自111年1月起月薪為36, 263元(含勞健保費)等語，業據提出第一銀行帳戶交易明細表為證
20 (本院卷第59至78頁)；上訴人固不否認兩造自110年1月11
21 日起存在僱傭關係，惟爭執被上訴人主張之月薪金額，並以前詞置辯。經查：

24 1.按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任。
25 但法律別有規定，或依其情形顯失公平者，不在此限。民事
26 訴訟法第277條定有明文。次按勞工請求之事件，雇主就其
27 依法令應備置之文書，有提出之義務；文書之持有人無正當
28 理由不從法院之命提出者，法院得認依該證物應證之事實為
29 真實，勞動事件法第35條及第36條第5項分別設有明文。雇
30 主應置備勞工工資清冊，將發放工資、工資各項目計算方式
31 明細、工資總額等事項記入。工資清冊應保存5年。勞基法

01 第23條第2項定有明文。勞工為原告而提起勞動事件對雇主
02 有所請求，主張勞動契約期間之工資數額，固應舉證以實其
03 說，惟倘被告即雇主對勞動契約之存在不予爭執，則因勞工
04 名冊、出勤紀錄及工資清冊等資料為雇主所保管，原告取得
05 不易，有證據偏在一方之情形，如仍將勞動契約期間工資數
06 額事實之舉證責任悉歸勞工負擔，將顯失公平，若被告不提
07 出上開文書，或提出之上開文書顯非正確資料，法院自得參
08 酌上開規定之意旨，審酌情形認他造關於該文書之主張或依
09 該文書應證之事實為真實。

10 2.被上訴人主張其110年1月、4月、5月、111年1月，兩造約定
11 或調整月薪依序為30,000元、32,000元、35,000元、36,263
12 元（均含勞健保費）等語，業據提出自行製作之薪資明細及
13 其第一銀行存摺存款客戶歷史交易明細表為證（原審補字卷
14 第29至31頁、本院卷第59至78頁）。依上開第一銀行存摺存
15 款客戶歷史交易明細表觀之，上訴人匯入被上訴人帳戶給付
16 被上訴人110年1月至113年2月之薪資數額，與被上訴人所主
17 張之月薪金額大致相近或相符，首堪認定。

18 3.至上訴人所提出之被上訴人員工薪資明細表（本院卷第153
19 至159頁），其中竟包括「代發其他公司顧問結案獎金」之
20 項目，且111年2月至111年12月所列薪資數額完全與被上訴
21 人第一銀行存摺存款客戶歷史交易明細表之入帳金額不符，
22 應難認可採為被上訴人每月薪資數額之證據。惟參酌上訴人
23 提出之被上訴人員工薪資明細表，並未扣除員工應負擔之勞
24 健保費用，且上訴人亦自陳上訴人為體恤員工辛勞，勞健保
25 及勞退均由雇主負擔等語（本院卷第151頁），是被上訴人
26 主張上訴人應給付之薪資金額含勞健保費部分，即得採憑。

27 4.又上訴人辯稱被上訴人離職前6個月的平均薪資，因雙方互
28 有爭議，應以行政院訴願決定書罰鍰明細表所記載112年8月
29 至113年1月之平均薪資32,909元來認定云云；惟查，觀之上
30 訴人提出之行政院訴願決定書罰鍰明細表（本院卷第113至1
31 14頁），該明細表應係行政院訴願委員會參考被上訴人提出

之薪資入帳金額推算所得之金額，且其目的係資為行政裁罰之用，尚與本件民事請求給付薪資之訴不同，自不能以該行政院訴願決定書罰鍰明細表所列之平均薪資來作為兩造約定薪資認定之依據。上訴人此部分辯詞，尚無可採。

5.因此，依據上開規定及說明，本院審酌上開情形，認被上訴人主張其110年1月、4月、5月、111年1月，兩造約定或調整月薪依序為30,000元、32,000元、35,000元、36,263元（均含勞健保費）等語，應為可採。

(二)被上訴人主張上訴人於113年2月20日突將伊解雇，其係非自願離職等語，並非可採：

1.被上訴人固主張上訴人於113年2月20日突將伊解雇，並要求伊於同年月21日上午離開公司等語，惟為上訴人所否認，並提出被上訴人之LINE訊息截圖為證。本院審酌被上訴人並不否認該LINE訊息為其所傳送，是該訊息之內容自堪採為本件之證據。

2.被上訴人就上開LINE訊息固主張：伊當初是在2月20日下午向上訴人法代告知伊要工作到113年3月21日，但隔日伊進公司後，上訴人法代即要求伊將公司辦公室大門鑰匙交出，拒絕提供伊工作及給付薪資，並要求伊要在公司LINE群組打上伊要離職內容的文字，應認伊係非自願離職等語（本院卷第132頁）；然上訴人就被上訴人此部分主張乃答辯稱：被上訴人在2月20日提離職，跟我說他太太前一年也提離職，對方的公司說要提前30天告知，所以他太太在公司多留了30天，我說我沒有要慰留你，你就做到今天，我跟他表示要書面，他說勞基法規定口頭告知即可，我才要求他在LINE上面說明是他要離職，這些對話可以提供給法院等語（本院卷第132頁）。本院審酌兩造就被上訴人離職原因之陳述，以及被上訴人於113年2月21日以LINE在公司差勤報備區表示「2/20下午17：00已口頭告知離職 2/21公司要求在line上告知離職原因以作紀錄 因職業生涯規劃，向公司申請離職」等語（本院卷第105頁），可認被上訴人係於113年2月20日先以

01 口頭向上訴人表達將工作到113年3月21日離職之意，然上訴
02 人則表示同意被上訴人無庸提前30日告知，可即日離職，因
03 此，被上訴人在113年2月21日前往公司遭上訴人拒絕進入公
04 司工作，並以LINE表示「向公司申請離職」，足認兩造間之
05 勞動契約已於113年2月21日因達成合意終止而消滅。是被上
06 訴人主張上訴人於113年2月20日突將伊解雇，其係非自願離
07 職等語，應非可採。

08 3.至被上訴人雖於本院主張伊係因上訴人有前開所述未依勞動
09 契約給付工作報酬及違反勞工法令致有損害勞工權益之虞之
10 情事才要離職，且於113年3月11日申請勞動調解時已表示終
11 止勞動契約（本院卷第110頁），復以起訴狀繕本送達再次
12 依勞基法第14條第1項第5款、第6款規定對上訴人為終止勞
13 動契約之通知云云；惟查，兩造間勞動契約已因兩造合意終
14 止而消滅，業經認定如前，則嗣後被上訴人再為終止勞動契
15 約之意思表示，自無從生終止之效力，併為敘明。

16 (三)被上訴人依勞基法第22條第2項前段及民法第486條前段規定
17 ，請求上訴人給付平日薪資23,459元，為有理由，逾此金
18 額之請求為無理由；至被上訴人請求上訴人給付112年11月
19 間教召期間短少半日工資3,023元，係重複請求，為無理由
20 ；

21 1.按工資應全額直接給付勞工；報酬應依約定之期限給付之。

22 勞基法第22條第2項前段及民法第486條前段分別定有明文。

23 2.兩造就被上訴人110年1月、4月、5月、111年1月之月薪，約
24 定或調整月薪依序為30,000元、32,000元、35,000元、36,2
25 63元（均含勞健保費）等情，業經認定如上，經將被上訴人
26 之第一銀行存摺存款客戶歷史交易明細表（本院卷第59至78
27 頁），與上訴人應給付之上開每月薪資互核比較後，被上訴
28 人主張上訴人短發月薪之金額，依附表「本院認定之短發差
29 額」欄所示，在23,459元範圍內為可採；至被上訴人主張11
30 3年2月份短發2,742元部分，因被上訴人將該月份上班21日
31 薪資誤算為26,592元，則該1,208元誤算之差額，不應准許

01 。是被上訴人依勞基法第22條第2項前段及民法第486條前段
02 規定，請求上訴人給付平日薪資在23,459元範圍，為有理由
03 ，應予准許；逾此範圍之請求，為無理由，不應准許。

04 3.至上訴人固抗辯伊有溢繳被上訴人之勞工保險費用2,747元
05 及勞工退休金5,005元，應予扣除，並提出上訴人第一銀行
06 交易明細查詢為證（本院卷第119頁）；惟查，縱使上訴人
07 有溢繳被上訴人之勞工保險費用2,747元及勞工退休金5,005
08 元，亦應係上訴人提出被上訴人離職之證據後，向各相關行
09 政機關申請退還之事項，要難認得自上訴人應給付予被上訴
10 人短發之薪資內予以扣除。上訴人此部分抗辯，即屬無據。

11 4.被上訴人另請求上訴人給付112年11月間教召期間短少半日
12 工資3,023元云云；惟查，被上訴人上開請求短發差額金額
13 之月份業已包括112年11月份，經本院判准以該月份應發薪
14 資之全額扣除已給付金額之差額後，被上訴人所得領取之11
15 2年11月份薪資已係該月份薪資之全額，則被上訴人另請求
16 上訴人再給付112年11月間教召期間短少半日工資3,023元，
17 即係重複請求，不應准許。

18 (四)被上訴人依勞基法第38條規定請求上訴人給付特休未休之工
19 資16,926元，為有理由：

20 1.按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間，應給
21 予特別休假。勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未
22 休之日數，雇主應發給工資。但年度終結未休之日數，經勞
23 雇雙方協商遞延至次1年度實施者，於次1年度終結或契約終
24 止仍未休之日數，雇主應發給工資。勞工依本條主張權利時
25 ，雇主如認為其權利不存在，應負舉證責任，勞基法第38條
26 第1項第1款、第4項、第6項分別定有明文。又特別休假未休
27 工資之發給，應按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其1日
28 工資計發。所謂1日工資，為勞工之特別休假於年度終結或
29 契約終止前1日之正常工作時間所得之工資。其為計月者，
30 為年度終結或契約終止前最近1個月正常工作時間所得之工
31 資除以30所得之金額，勞基法施行細則第24條之1第2項第1

01 款第1、2目亦有明定。

02 2.被上訴人主張其尚有14日特休假未休等語，而上訴人於本院
03 則稱：被上訴人112年度未休之特休假剩餘3日、113年度特
04 休假剩餘11.5日等語（本院卷第151頁）。本院審酌兩造之
05 上開主張，不論上訴人主張被上訴人未休之特休假係何年度
06 ，上訴人既表示被上訴人112、113年度合計尚有14.5日的特
07 休假未休，則被上訴人主張其尚有14日特休假未休等語，自
08 為可採。

09 3.至上訴人抗辯伊已於被上訴人離職結算時，就被上訴人112
10 年度未休之特休假剩餘3日給付3,291元、113年度特休假剩
11 餘11.5日給付12,615元云云；惟查，上訴人提出之被上訴人
12 員工薪資明細表（本院卷第153至159頁），不能採為被上訴
13 人每月薪資數額之證據等情，業經本院認定如前，則上訴人
14 依該員工薪資明細表，就113年1至3月間給付之薪資（含年
15 終獎金）自行認定其中3,291元及12,615元為特休假未休給
16 付之工資部分，自亦屬無據，而無可採。

17 4.從而，被上訴人自111年1月起之月薪為36,263元等情，既經
18 本院認定如前，則被上訴人依勞基法第38條規定，請求上訴
19 人給付特休假未休之工資16,926元（計算式：36,263元÷30
20 日=1,209元，元以下四捨五入，1,209元×14日=16,926元
21 ），於法並無不合，應予准許。

22 (五)被上訴人依勞基法第17條規定請求上訴人給付資遣費57,971
23 元，為無理由：

24 1.按資遣費之請求，係以雇主依勞基法第11條、第13條但書，
25 或勞工依同法第14條終止勞動契約時，始有其適用，此觀勞
26 基法第16條、第17條之規定自明。

27 2.經查，被上訴人應係自願離職等情，業經本院認定如前，被
28 上訴人既係自願離職，經核即不符合上開請求資遣費之要件
29 。被上訴人請求上訴人給付資遣費57,971元為無理由，應予
30 駁回。

31 (六)被上訴人依勞退條例第31條第1項規定請求上訴人提繳44,31

01 6元至被上訴人勞工退休金專戶部分，為有理由，逾上開金
02 額之請求，為無理由：

03 1.按雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，按月提繳退休金，
04 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
05 勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資百分之6，前項
06 規定月提繳工資分級表，由中央主管機關擬訂，報請行政院
07 核定之。勞退條例第6條第1項、第14條第1項定有明文。依
08 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
09 或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主
10 請求損害賠償。該專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅
11 於未符合勞退條例第24條第1項所定請領退休金規定之前，
12 不得領取。是雇主未依該條例之規定，按月提繳或足額提繳
13 勞工退休金者，將減損勞工退休金專戶之本金及累積收益，
14 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
15 損害賠償。然於勞工尚不得請領退休金之情形，亦得請求雇
16 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
17 復原狀。

18 2.被上訴人主張上訴人未依約定薪資如實提繳退休準備金，尚
19 應補繳46,494元至其退休金專戶乙節，業據提出計算表說明
20 及被上訴人勞工退休金個人專戶明細資料為證（原審補字卷
21 第33、35頁、本院卷第81至82頁）。經核上訴人確實未依兩
22 造約定薪資依法提繳被上訴人退休準備金至其退休金專戶，
23 則被上訴人請求上訴人應依法補提繳差額部分，自屬於法有
24 據。惟被上訴人既與上訴人合意自113年2月21日起終止勞動
25 契約，則上訴人自113年3月起即無再為提繳之義務。因此，
26 被上訴人主張上訴人自110年1月至113年2月應提繳之金額於
27 44,316元（計算式：46,494元－2,178元＝44,316元）範圍
28 內，為有理由，逾上開金額之請求，則屬無據，不應准許。

29 (七)被上訴人依勞基法第19條、就業保險法第11條第3項規定，
30 請求上訴人開立交付非自願離職證明書，為無理由：

31 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

01 代理人不得拒絕，勞基法第19條定有明文。又按就業保險法
02 所稱非自願離職，係指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休
03 業、解散、破產宣告離職，或因勞基法第11條、第13條但書
04 、第14條及第20條規定各款情事之一離職，就業保險法第11
05 條第3項亦規定甚明。

06 2.查被上訴人係自願離職，業如前述，經核不符合上開請求發
07 給非自願離職證明書之要件，則被上訴人請求上訴人發給非
08 自願離職證明書，為無理由，應予駁回。

09 五、綜上所述，被上訴人依勞基法第22條第2項前段、第38條及
10 民法第486條前段規定，請求上訴人給付平日薪資23,459元
11 、特休未休工資16,926元，合計40,385元，以及依勞退條例
12 第31條第1項規定，請求上訴人提繳44,316元至被上訴人之
13 勞工退休金專戶部分，為有理由，應予准許；至薪資及提繳
14 金額逾上開部分，以及資遣費暨發給非自願離職證明書之請
15 求，為無理由，不應准許。原判決第一、二項判命上訴人給
16 付金額超過上開應准許部分，並為假執行之宣告，以及第三
17 項判命上訴人應開立非自願離職證明書部分，均有未洽，上
18 訴意旨就此部分指摘原判決不當，求予廢棄改判，為有理由
19 ，爰由本院將此部分廢棄，改判如主文第2項所示。關於上
20 開應准許部分，原審判命上訴人應為給付及提繳，並為准予
21 假執行之宣告，於法並無違誤。上訴人上訴意旨指摘原判決
22 此部分不當，求予廢棄，為無理由，應予駁回。

23 六、至上訴人聲請向國稅局調取被上訴人任職上訴人期間之綜合
24 所得稅申報資料，以為兩造薪資約定及未短付薪資之證明（
25 本院卷第169頁），惟兩造約定被上訴人之每月薪資金額為
26 何，業經本院認定如上，而報稅資料乃國稅局課稅行政所需
27 之資料，與本件上訴人應給付之薪資金額為何之民事爭議並
28 不相同，並無調取之必要；又本件為判決基礎之事證已臻明
29 確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證據，經本院斟酌
30 後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，併此
31 敘明。

七、據上論結，本件上訴為一部有理由、一部無理由，依民事訴訟法第450條、第449條第1項、第79條，判決如主文。

中華民國 114 年 2 月 13 日
勞動法庭 審判長法官 黃瑪玲

法官 郭貞秀

法官 張家瑛

上為正本係照原本作成。

被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。

上訴人不得上訴。

中華民國 114 年 2 月 13 日

書記官 楊宗倫

【附註】

民事訴訟法第466條之1：

(1)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。

(2)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：

月 份	上訴人應給 付之薪資	上訴人已給 付之金額 (含勞健保)	本院認定之 短發差額	備 註
110年1月	21,000元	19,552元	1,448元	本月月薪原為 30,000元，僅 上班21日，應 領為21,000元
110年4月	32,000元	31,333元	667元	
112年1月	36,263元	33,906元	2,357元	
112年2月	36,263元	33,813元	2,450元	
112年3月	36,263元	34,698元	1,565元	
112年4月	36,263元	35,908元	355元	
112年5月	36,263元	35,908元	355元	
112年6月	36,263元	35,908元	355元	
112年7月	36,263元	33,488元	2,775元	
112年8月	36,263元	35,908元	355元	
112年9月	36,263元	33,488元	2,775元	
112年10月	36,263元	33,488元	2,775元	
112年11月	36,263元	32,883元	3,380元	
112年12月	36,263元	35,950元	313元	
113年2月	25,384元 (被上訴人 主張26,592 元)	23,850元	1,534元 (被上訴人 主張2,742元)	本月月薪原為 36,263元，僅 上班21日，應 領為25,384元 (被上訴人誤 算為26,592元)
總 額			23,459元 (被上訴人 主張24,667 元)	

