

臺灣桃園地方法院民事小額判決

114年度勞小字第13號

原告 陳小雁

訴訟代理人 張雲翔律師

被告 精英國際教育管理顧問有限公司附設桃園市私立愛
文馨兒童課後照顧服務中心

法定代理人 張書語

訴訟代理人 宋英華律師

複代理人 葉育泓律師

上列當事人間請求給付退休金等事件，本院於民國114年5月27日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告應給付原告新臺幣45,480元，及自民國114年3月25日起，至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。
- 二、被告應提繳新臺幣4,494元至原告於勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。
- 三、原告其餘之訴駁回。
- 四、訴訟費用新臺幣1,500元，由被告負擔新臺幣1,065元，餘由原告負擔。
- 五、本判決第一、二項得為假執行。但被告如分別以新臺幣45,480元（第一項）、新臺幣4,494元（第二項）為原告預供擔保後，得免為假執行。
- 六、原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

- 一、原告主張：原告自民國82年4月16日起受僱於被告，擔任行政人員，於113年7月3日離職前，月平均工資為新臺幣（下同）39,466元。惟原告任職期間，被告實有勞工保險未覈實投保即高薪低保、勞工退休金（下稱勞退金）短提撥、特休未休折算工資短少等違反勞動法令之情事。原告每月月薪約

01 略介於35,000元至40,488元，惟被告於原告任職期間勞保高
02 薪低保，僅投保在33,300元至38,200元之級距，迄113年4月
03 起始依原告月薪以40,100元之級距為原告投保勞保，而原告
04 依法應得請領之老年給付共計1,732,500元，較勞動部勞工
05 保險局（下稱勞保局）依平均月投保薪資37,325元核算後之
06 1,679,625元短少核發52,875元（1,732,500元－1,679,625
07 元）。再原告109年、110年之月薪以35,000元核計，則每日
08 工資為1,167元，然被告僅核算每日工資為1,000元，故原告
09 109年、110年共60日特休未休折算工資共短少10,020元

10 〔（1,167元－1,000元）×30日×2年〕。又原告自108年9月1
11 日起，被告均以月薪32,000元以上金額核發予原告，亦有短
12 提撥勞退金之違法，則以原告108年9月1日至113年6月30日
13 所得實際薪資計算之勞退金提繳數額，被告應為原告提繳勞
14 退金共計7,858元。原告遂於同年7月1日向桃園市政府申請
15 勞資爭議調解，經該市府於同年9月16日召開調解會議，但
16 被告一再辯稱未有違反勞動法令情事，且未提出相關事證以
17 實其說，兩造對於勞保老年給付差額、勞退金短提撥、特休
18 未休折算工資差額等爭議事項，仍無法達成共識而調解不成
19 立。爰依勞動基準法（下稱勞基法）第38條第4項、勞工保
20 險條例（下稱勞保條例）第72條第3項及勞退金條例（下稱
21 勞退條例）第31條第1項等規定，提起訴訟等語。並聲明：

22 (一)被告應給付原告62,895元，及自起訴狀繕本送達翌日起至
23 清償日止，按週年利率5%計算之利息。(二)被告應提繳7,858
24 元至原告設於勞動部勞工保險局（下稱勞保局）之勞退金個
25 人專戶（下稱勞退專戶）。(三)請准依職權宣告假執行。

26 二、被告則以：原告每月工資均有變動，雇主無須按月申報調整
27 提繳工資數額，即每年申報調整提繳工資數額最多以2次為
28 限，再原告為行政人員不需帶班，如有暫時代理時，被告會
29 給予津貼2,000元，班上學生因原告介紹而參加才藝課程
30 時，才藝介紹費每人為20元，經原告介紹參加安親班課程
31 時，安親班介紹費每人為50元，再被告每班招生人數原則上

01 為18名學生，如有加收，每一加收學生給付超過固定數額費
02 350元，原告顯然將前揭各該不屬於工資部分納入計算，顯
03 有錯誤。再兩造間就原告請求之特休未休折算工資部分，當
04 時係原告同意以每日工資1,000元自行計算之，業已結算完
05 畢由被告依約給付原告60,000元，原告此部分請求違反兩造
06 約定與誠信。另原告有部分薪資非經常性給付之工資，故原
07 告計算方式有誤，被告無須再提繳款項至其勞退專戶等語，
08 資為抗辯。並聲明：(一)原告之訴駁回。(二)如受不利之判決，
09 願供擔保請准宣告免為假執行。

10 三、兩造不爭執事項（本院卷216頁）：

11 (一)原告自82年4月16日起受僱於被告，擔任行政人員，最後工
12 作日為113年7月3日。

13 (二)被告依下列內容為原告投保勞保與職保，並提繳勞退金：
14 （本院卷35-45頁）

15 1.自108年1月1日起，月投保薪資為25,200元。

16 2.自108年6月1日起，月投保薪資為28,800元。

17 3.自108年8月1日起，月投保薪資為30,300元。

18 4.自109年2月1日起，月投保薪資為33,300元。

19 5.自110年9月1日起，月投保薪資為36,300元。

20 6.自112年3月1日起，月投保薪資為38,200元。

21 7.自113年4月1日起，月投保薪資為40,100元。

22 (三)勞保局於113年8月19日以保普核字第113041050184號函核付
23 原告所申請之老年給付，按退職當月起前3年之平均月投保
24 薪資37,325元，發給一次請領老年給付45個月，計1,679,62
25 5元（本院卷47頁）。

26 (四)原告於113年7月1日向桃園市政府申請勞資爭議調解，經該
27 市府於同年8月5日、同年9月16日分別召開調解會議，但調
28 解不成立。

29 四、茲就兩造之爭點及本院之判斷，分述如下：

30 (一)原告請求被告賠償因月投保薪資以多報少，致受有老年給付
31 差額損失，於35,460元範圍，應有理由：

01 1.工資指勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計
02 時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津
03 貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。勞工投保薪資應按
04 其月薪資總額，以勞基法第2條第3款規定之工資為準，勞基
05 法第2條第3款、勞保條例第14條第1項分別有明文規定。另
06 依勞保條例施行細則第28條第1項規定，被保險人因傷病請
07 假致留職停薪，依勞保條例第9條第3款規定繼續加保者，於
08 加保期間不得調整投保薪資。又按年滿60歲有保險年資者，
09 得依下列規定請領老年給付：一、保險年資合計滿15年者，請
10 領老年年金給付。二、保險年資合計未滿15年者，請領老年一
11 次金給付。本條例中華民國97年7月17日修正之條文施行前
12 有保險年資者，於符合下列規定之一時，除依前項規定請領
13 老年給付外，亦得選擇一次請領老年給付，經保險人核付
14 後，不得變更：一、參加保險之年資合計滿1年，年滿60歲或
15 女性被保險人年滿55歲退職者。二、參加保險之年資合計滿15
16 年，年滿55歲退職者。三、在同一投保單位參加保險之年資合
17 計滿25年退職者。四、參加保險之年資合計滿25年，年滿50歲
18 退職者。五、擔任具有危險、堅強體力等特殊性質之工作合計
19 滿5年，年滿55歲退職者。依第58條第1項第2款請領老年一
20 次金給付或同條第2項規定一次請領老年給付者，其保險年
21 資合計每滿1年，按其平均月投保薪資發給1個月；其保險年
22 資合計超過15年者，超過部分，每滿1年發給2個月，最高以
23 45個月為限。前項平均月投保薪資之計算方式如下：一、年金
24 給付及老年一次金給付之平均月投保薪資：按被保險人加保
25 期間最高60個月之月投保薪資予以平均計算；參加保險未滿
26 5年者，按其實際投保年資之平均月投保薪資計算。但依第5
27 8條第2項規定選擇一次請領老年給付者，按其退保之當月起
28 前3年之實際月投保薪資平均計算；參加保險未滿3年者，按
29 其實際投保年資之平均月投保薪資計算。投保單位違反本條
30 例規定，將投保薪資金額以多報少或以少報多者，自事實發
31 生之日起，按其短報或多報之保險費金額，處4倍罰鍰，並

01 追繳其溢領給付金額。勞工因此所受損失，應由投保單位賠
02 償之。勞保條例第58條第1、2項、第59條第1項、第19條第3
03 項第1款、第72條第3項分別定有明文。

04 2.原告於00年00月生，於113年8月12日向勞保局申請一次請領
05 老年給付（本院卷35、47、67頁），勞保局據其投保年資自
06 75年6月19日起至113年7月3日止，為34年，認核符勞保條例
07 第58條第2項一次請領老年給付資格，按原告退職當月起前3
08 年之平均月投保薪資37,325元，核發一次請領老年給付45個
09 月，計1,679,625元，有原告提出之勞保職保被保險人投保
10 資料表（明細）、勞保局113年8月19日保普核字第11304105
11 0184號函、勞工保險老年給付金額試算表存卷為憑（本院卷
12 35、47、49頁），且為兩造所不爭執〔兩造不爭執事項
13 (三)〕，首堪認定。

14 3.依勞保條例第19條第3項第1款規定，依同法第58條第2項規
15 定選擇一次請領老年給付者，應按其退保之當月起前3年之
16 實際月投保薪資平均計算，而原告退保之當月前3年係110年
17 8月至113年7月間，依兩造不爭執之原告109年1月至113年5
18 月薪資明細、113年6月薪資匯款存款人收執聯（本院卷27-3
19 3、205-207、216-217頁），薪資結構每月較為固定者如附
20 表一「實際工資」欄、「津貼2,000」，另有「才藝」欄位
21 及記載「超額」部分，原告主張「津貼2,000」每月核發而
22 具勞務對價，「才藝介紹費」係全中心學生有上才藝班時，
23 每一人可分得20元，「安親班介紹費」則為原告自己帶班而
24 有學生上才藝班者，每一人介紹費50元等語（本院卷246
25 頁），被告則以「津貼2,000」係因原告為行政人員不需帶
26 班，如因被告缺工而暫代理時，被告會給予津貼2,000元。
27 「才藝介紹費」則係班上學生有因原告介紹而參加才藝課程
28 時，每一人20元。「安親班介紹費」則以原告介紹後有參加
29 安親班課程者，每一人介紹費50元。「超額」係被告每班招
30 生人數原則為18人，如有加收，每一人多加350元等語置辯
31 （本院卷188頁）。則「津貼2,000」、「才藝介紹費」、

01 「安親班介紹費」、「超額」項目是否具工資性質而應計入
02 月投保薪資額度，析述如下：

03 (1)津貼2,000元部分：

04 依原告前揭109年1月至113年5月薪資明細可知，除110年2月
05 份以21天計算津貼、110年3月至7月未領取津貼外，原告每
06 月均固定領取津貼2,000元，而兩造不爭執係因被告缺工由
07 原告暫為代理時核發（本院卷188、246頁），可知此津貼係
08 原告代理帶班而付出勞務之對價，且為代班制度上之經常，
09 符合勞基法第2條第3款規定之經常性給與。

10 (2)才藝介紹費20元部分：

11 此金額係原告介紹學生而可獲致，已如前述，而原告自承原
12 告工作內容為與新生家長聯繫，開立月費、招生及其他行政
13 事項（本院卷246頁），而被告亦不爭執原告具體工作內容
14 為行政櫃檯事務、彈性於被告所屬老師請假或無師資時，支
15 援教學現場（本院卷268頁），可見招生亦為原告提供勞務
16 之內容，則對於才藝班之招生亦屬原告工作事項之一，被告
17 對此已提供每月薪資為勞務對價，則被告另以學生人數計算
18 20元部分，為鼓勵原告積極介紹學生參加才藝課程，非按月
19 固定發放，核屬激勵性之恩惠性給與，而不列入工資之一
20 部。

21 (3)安親班介紹費50元部分：

22 招生工作既為原告工作項目之一，則原告介紹學生參加安親
23 班即為履行職務之內容，其已從每月薪資獲致勞務對價，是
24 被告另以參加安親班學生每位加給50元部分，亦屬恩惠性給
25 與而非屬工資。

26 (4)學生超額費350元部分：

27 被告辯稱其每班招生人數18人，如加收1人則每名學生多加3
28 50元，已如前述，且為原告所不爭執（本院卷246頁），而
29 原告係從事行政工作，亦未帶固定班級而為原告所自陳（本
30 院卷246頁），則學生人數增加可能經他人介紹或慕名而
31 來，未必與原告提供勞務有關，是此部分具恩給性質而不計

01 入工資。

02 4. 綜上，原告每月所領取之工資應以每月薪資明細之給付為
03 據，其中屬工資者為「薪資」、「津貼」所示金額，據此標
04 準認定原告退保當月前3年實際工資額即詳如附表一「實際
05 工資」欄所示，再確認各該月份實際本應投保之月投保薪
06 資，即詳如附表一「勞工保險投保薪資分級表之月投保薪
07 資」欄所示，按勞工保險投保薪資分級表確認各該月份應投
08 保薪資數額，計算退保前3年（即110年8月至113年7月間）
09 之平均月投保薪資為38,113元，實際工資金額、應投保之月
10 投保薪資數額，均詳如附表一「實際工資」、「勞工保險投
11 保薪資分級表之月投保薪資」欄位所示，並有薪資明細、勞
12 工保險投保薪資分級表在卷可查（本院卷27-33、71、205-2
13 07、273、275、277頁），堪予認定。

14 5. 準此，原告退保之當月起前3年之月投保薪資平均計算應為3
15 8,113元，據而計算老年給付，應發給45個月一次性老年給
16 付應為1,715,085元（計算式：38,113元×45個月），惟因被
17 告就原告之月投保薪資以多報少，勞保局依原告退保當月前
18 3年之平均月投保薪資37,325元，發給45個月，計算一次性
19 老年給付為1,679,625元（計算式：37,325元×45個月），並
20 於113年8月19日撥付至原告帳戶（本院卷47頁），則前開數
21 額短少之35,460元（計算式為：1,715,085元－1,679,625元
22 =35,460元，詳如附表二所示），原告自得依勞保條例第72
23 條第3項規定，請求被告賠償此部分老年給付差額損失。

24 (二)就原告主張特休未休折算工資部分：

25 1. 按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應
26 依下列規定給予特別休假：一、6個月以上1年未滿者，3日。
27 二、1年以上2年未滿者，7日。三、2年以上3年未滿者，10日。
28 四、3年以上5年未滿者，每年14日。五、5年以上10年未滿者，
29 每年15日。六、10年以上者，每1年加給1日，加至30日為止。
30 勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇
31 主應發給工資；雇主應將勞工每年特別休假之期日及未休之

01 日數所發給之工資數額，記載於第23條所定之勞工工資清
02 冊，並每年定期將其內容以書面通知勞工。勞工依同條主張
03 權利時，雇主如認為其權利不存在，應負舉證責任，勞基法
04 第38條第1項、第4項本文、第5項、第6項分別定有明文。所
05 謂每年係指勞工每繼續工作滿一定期間後，即應享有一定日
06 數之特別休假，不因年度中終止勞動契約而影響其權益。次
07 按依本法第38條第1項規定給予之特別休假日數，勞工得於
08 勞雇雙方協商之以勞工受僱當日起算，每1週年之期間內，
09 行使特別休假權利；本法第38條第4項所定年度終結，為前
10 條第2項期間屆滿之日；本法第38條第4項所定雇主應發給工
11 資，依下列規定辦理：(1)發給工資之基準：①按勞工未休
12 畢之特別休假日數，乘以其1日工資計發。②前目所定1日工
13 資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前1日之正常
14 工作時間所得之工資。其為計月者，為年度終結或契約終止
15 前最近1個月正常工作時間所得之工資除以30所得之金額。
16 勞基法施行細則第24條第2項第1款、第24條之1第2項第1款
17 第1目、第2目亦分有明文。又事業單位如為配合出勤管理，
18 依勞基法施行細則第24條第2項規定與勞工協商約定依曆年
19 制、會計年度分段給假，尚無不可，惟於檢視是否符合法令
20 時，「各時點」雇主給予之特別休假日數，仍不得低於以
21 「到職日起算」依法所應給予之日數（勞動部108年6月21日
22 勞動條2字第1080130702號函參照），亦即無論勞雇雙方所
23 約定特別休假之方式係週年制、歷年制抑或會計年度，若勞
24 工於約定給假年度中終止契約，均應改以「到職日起算」依
25 法所應給予之日數，以確保特別休假日數不低於勞基法所定
26 之基準。

27 2.經查，兩造間勞動契約於113年7月3日終止〔兩造不爭執事
28 項(一)〕，則終止前最近一個月之正常工作時間所得為同年6
29 月薪資39,000元，已如前述，是以該月薪資39,000元為契約
30 終止前最近一個月正常工作月份之薪資，以此除以30所得金
31 額之每日工資為1,300元（ $39,000 \div 30 = 1,300$ ），而依被告

01 所提原告自行書寫簽名之書面資料亦載明尚未結算之特休未
02 休日數為60日，是原告得請求被告給付特休未休折算工資差
03 額為18,000元（計算式：1,300元×60日=78,000元，78,000
04 元－60,000元=18,000元），原告僅請求10,020元，自屬有
05 據。

06 3.至被告固辯稱原告自行以每日工資1,000元計算特休未休折
07 算工資60,000元，並書寫簽立書面，被告亦已給付該金額，
08 原告本件請求有違兩造約定及誠信原則云云（本院卷189
09 頁），惟按勞基法之立法目的在保障勞工權益，加強勞雇關
10 係，促進社會與經濟發展，而為勞動條件最低標準之規定，
11 該法所規定勞工之特別休假即屬強制規定，雇主有給予勞工
12 特別休假之義務（最高法院108年度台上字第2651號民事裁
13 定），以此推知計算特休未休折算工資之標準，即勞基法施
14 行細則第24條第2項第1款、第24條之1第2項第1款第1目、第
15 2目均核屬保障勞工權益最低標準之強制規定，兩造間前揭
16 協議內容違反強制規定而屬無效，被告此部分所辯難認可
17 採。

18 (三)就原告主張補提繳勞退金部分：

19 1.按雇主應為適用勞退條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於
20 勞保局設立之勞退專戶。雇主應為勞工負擔提繳之退休金，
21 不得低於勞工每月工資6%；第1項至第3項所定每月工資及
22 前項所定每月執行業務所得，由中央主管機關擬訂月提繳分
23 級表，報請行政院核定之。勞退條例第6條第1項、第14條第
24 1項、第5項分別定有明文。依同條例第31條第1項規定，雇
25 主未依該條例之規定按月提繳或足額提繳勞退金，致勞工受
26 有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償。上開勞退專戶內之
27 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
28 項所定請領退休金規定之前，不得領取。是雇主未依該條例
29 之規定，按月提繳或足額提繳勞退金者，將減損勞退專戶之
30 本金及累積收益，勞工之財產受有損害，自得依勞退條例第
31 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

01 情形，得請求雇主將未提繳或未足額提繳之金額繳納至其勞
02 退專戶，以回復原狀（最高法院101年度台上字第1602號判
03 決意旨參照）。

04 2.依前揭規定及說明，被告應按照原告如附表三「約定薪資」
05 欄所示之月薪為原告提繳6%之勞退金，再依勞動部分別於1
06 08年1月1日、109年1月1日、110年1月1日、111年1月1日、1
07 13年1月1日公布生效之勞退金月提繳分級表分別為原告計算
08 月提繳工資，則被告每月應為原告提繳之6%勞退金金額詳
09 如附表三「應提撥勞退金額」欄所示，是原告任職被告108
10 年9月1日至113年6月30日之任職期間，被告應為其按月提繳
11 之6%勞退金，扣除被告已為其按月提繳之勞退金後，原告
12 所得請求補提繳勞退金之差額為如附表三「合計」欄所示4,
13 494元，逾此範圍之請求，難認有據。

14 (四)末按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責
15 任；給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經
16 其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任；其經債權
17 人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他
18 相類之行為者，與催告有同一之效力。遲延之債務，以支付
19 金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息。
20 應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年
21 利率為5%。民法第229條第1項、第2項、第233條第1項前
22 段、第203條分別定有明文。又終止勞動契約時，雇主應即
23 結清特休未休工資、工資給付勞工，勞基法施行細則第24條
24 之1第2項第2款第2目、第9條亦分別有明文規定，則原告請
25 求特休未休折算工資部分，核屬有確定期限之給付，至於勞
26 保老年給付差額損失部分則屬給付無確定期限。查，原告請
27 求被告賠償勞保老年給付差額、給付特休未休折算工資差
28 額，均以支付金錢為標的，而兩造勞動契約於113年7月3日
29 終止〔兩造不爭執事項(一)〕，被告應於契約終止時即該日結
30 清給付特別休假未休工資，逾期應負遲延責任，被告迄未給
31 付前揭各該金額，原告併請求自起訴狀繕本送達之翌日即11

01 4年3月25日（起訴狀繕本於同年3月24日送達被告，本院卷1
02 03頁）起算之法定遲延利息，亦屬有據。

03 五、綜上所陳，原告依勞基法第38條第4項、勞保條例第72條第3
04 項及勞退條例第31條第1項等規定，請求被告給付如主文第1
05 項所示之金額，及自114年3月25日起至清償日止，按週年利
06 率5%計算之利息，並補提繳4,494元至原告設於勞保局之勞
07 退專戶，為有理由，應予准許。逾上開範圍之請求，為無理
08 由，應予駁回。又本判決主文第1、2項係法院就勞工之請求
09 為被告即雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規
10 定，應依職權宣告假執行，並依同條第2項規定，酌定相當
11 擔保金額同時宣告被告預供擔保後得免為假執行。再本院前
12 開依職權宣告假執行部分，原告雖聲請法院依職權宣告假執
13 行，惟此乃促請法院職權發動而已，本院自無庸就其聲請而
14 為准駁之裁判；至原告敗訴部分，其假執行之聲請即失所依
15 據，應併予駁回，附此敘明。

16 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，核
17 與判決結果不生影響，因此不逐一論述，併此敘明。

18 七、訴訟費用負擔之依據：勞動事件法第15條、民事訴訟法第79
19 條。並依民事訴訟法第436條之19第1項規定，確定訴訟費用
20 為1,500元。另本院就本件訴訟既為兩造互有勝敗之判決，
21 依原告勝訴比例約為71%，故命被告負擔訴訟費用額為1,06
22 5元，餘由原告負擔。

23 中 華 民 國 114 年 6 月 17 日
24 勞 動 法 庭 法 官 謝 志 偉

25 正本係照原本作成。

26 如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上
27 訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後
28 20日內補提上訴理由書（須附繕本）。如委任律師提起上訴者，
29 應一併繳納上訴審裁判費。

30 書記官 邱淑利

31 中 華 民 國 114 年 6 月 17 日

01 以下附表金額均為新臺幣(元)，元以下四捨五入

02 附表一：原告110年8月至113年7月平均月投保薪資

03

編號	月份	實際工資		勞工保險投保薪資分級表之月投保薪資	被告為原告月投保薪資	
1	110年8月	35,000元	基本薪資110年8月3 3,000元,其餘月份3 5,000元 津貼2,000元 (本院卷29-33、205 頁)	36,300元	33,300元	詳勞保局函覆原告 實際請領老年給付 金額(本院卷47、5 1頁)
2	110年9月	37,000元		38,200元	36,300元	
3	110年10月	37,000元		38,200元	36,300元	
4	110年11月	37,000元		38,200元	36,300元	
5	110年12月	37,000元		38,200元	36,300元	
6	111年1月	37,000元		38,200元	36,300元	
7	111年2月	37,000元		38,200元	36,300元	
8	111年3月	37,000元		38,200元	36,300元	
9	111年4月	37,000元		38,200元	36,300元	
10	111年5月	37,000元		38,200元	36,300元	
11	111年6月	37,000元		38,200元	36,300元	
12	111年7月	37,000元		38,200元	36,300元	
13	111年8月	37,000元		38,200元	36,300元	
14	111年9月	37,000元		38,200元	36,300元	
15	111年10月	37,000元		38,200元	36,300元	
16	111年11月	37,000元		38,200元	36,300元	
17	111年12月	37,000元		38,200元	36,300元	
18	112年1月	37,000元		38,200元	36,300元	
19	112年2月	38,000元	基本薪資36,000元 津貼2,000元 (本院卷33、205-20 6頁)	38,200元	36,300元	
20	112年3月	38,000元		38,200元	38,200元	
21	112年4月	38,000元		38,200元	38,200元	
22	112年5月	38,000元		38,200元	38,200元	
23	112年6月	38,000元		38,200元	38,200元	
24	112年7月	38,000元		38,200元	38,200元	
25	112年8月	38,000元		38,200元	38,200元	

(續上頁)

01

26	112年9月	38,000元		38,200元	38,200元
27	112年10月	38,000元		38,200元	38,200元
28	112年11月	38,000元		38,200元	38,200元
29	112年12月	38,000元		38,200元	38,200元
30	113年1月	38,000元		38,200元	38,200元
31	113年2月	39,000元	基本薪資37,000元 津貼2,000元 (本院卷206-207頁))	40,100元	38,200元
32	113年3月	39,000元		40,100元	38,200元
33	113年4月	39,000元		40,100元	40,100元
34	113年5月	39,000元		40,100元	40,100元
35	113年6月	39,000元		40,100元	40,100元
36	113年7月 (7月3日 退保)	3,774元		27,470元	40,100元
退保前3年之平均月投保薪資				38,113元	37,325元

02

附表二：一次請領老年給付差額

03

編號	平均月投保薪資	計算式
1	實際37,325元	$37,325 \times 45 \text{個月} = 1,679,625 \text{元}$
2	正確38,113元	$38,113 \times 45 \text{個月} = 1,715,085 \text{元}$
差額35,460元		$1,715,085 \text{元} - 1,679,625 \text{元} = 35,460 \text{元}$

04

附表三：

05

備註：離職日未滿1個月，當月勞退金應提撥之金額按天數計算

年月	約定薪資 (A)	應提繳勞退金之 月提繳工資 (B)	應提撥勞退金 額 (C=B×6%×月 數)	雇主已提撥勞 退金額 (D) (本院卷175-18 2頁)	短提金額 (E=C-D)
108/09-109/01	32,000元	33,300元	9,990元	9,090元	900元
109/02-110/01	35,000元	36,300元	26,136元	23,976元	2,160元
110/02	34,400元	34,800元	2,088元	1,998元	90元
110/03-110/05	33,000元	33,300元	5,994元	5,994元	-
110/06-110/07	24,000元	24,000元	2,880元	3,996元	-1,116元
110/08	35,000元	36,300元	2,178元	1,998元	180元
110/09-112/01	37,000元	38,200元	38,964元	37,026元	1,938元

(續上頁)

01	112/02-113/01	38,000元	38,200元	27,504元	27,390元	114元
	113/02-113/06	39,000元	40,100元	12,030元	11,802元	228元
	合計					4,494元

02 附錄：

03 一、民事訴訟法第436條之24第2項：

04 對於小額程序之第一審裁判上訴或抗告，非以其違背法令為
05 理由，不得為之。

06 二、民事訴訟法第436條之25：

07 上訴狀內應記載上訴理由，表明下列各款事項：

08 (一) 原判決所違背之法令及其具體內容。

09 (二) 依訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事實。

10 三、民事訴訟法第471條第1項（依同法第436條之32第2項規定於
11 小額事件之上訴程序準用之）：上訴狀內未表明上訴理由
12 者，原告應於提起上訴後20日內，提出理由書於原第二審法
13 院；未提出者，毋庸命其補正，由原第二審法院以裁定駁回
14 之。