

臺灣高雄地方法院民事判決

113年度勞訴字第208號

原告 郭慈鈴

胡芷菱

陳宥彤

共同

訴訟代理人 黃培鈞律師(法扶律師)

被告 金楊國際有限公司

法定代理人 楊齊

訴訟代理人 呂宜桓律師

李佳穎律師

秦睿昀律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國114年3月20日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應給付原告郭慈鈴新臺幣(下同)40,295元，給付原告胡芷菱67,254元，給付原告陳宥彤145,606元，及均自民國113年11月14日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

二、被告應各開立非自願離職證明書予原告郭慈鈴、胡芷菱、陳宥彤。

三、被告應各提繳2,420元、590元、5,698元至原告郭慈鈴、胡芷菱、陳宥彤於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶。

四、原告其餘之訴駁回。

五、訴訟費用由被告負擔。

六、本判決第一項得假執行。但被告如各以40,295元、67,254元、145,606元，為原告郭慈鈴、胡芷菱、陳宥彤預供擔保，各得免為假執行。

七、本判決第三項得假執行。但被告如各以2,420元、590元、5,

698元為原告郭慈鈴、胡芷菱、陳宥彤預供擔保，各得免為假執行。

事實及理由

一、按解散之公司，除因合併、分割、破產而解散外，應行清算。解散之公司，於清算範圍內，視為尚未解散。公司法第24條、第25條分別定有明文。又有限公司之清算，以全體股東為清算人；但本法或章程另有規定或經股東會決議另選清算人時，不在此限；公司之清算人，在執行職務範圍內，為公司負責人，公司法第113條準用同法第79條、第8條第2項亦有明文規定。故於清算程序完結前，法人之人格於清算範圍內，仍然存續，必須待清算完結後，法人格始得歸於消滅。查被告金楊國際有限公司（下稱被告公司）於民國113年7月31日經全體股東同意解散，並選任楊齊為清算人，業經高雄市政府以113年8月13日高市府經商公字第1135316890號函核准解散登記，此有被告公司基本資料、股東同意書在卷可憑（勞專調卷第91、117頁），依法應行清算，又被告公司尚未清算完結，此有本院民事紀錄科查詢表可稽（勞專調卷第113頁），是被告公司之法人格尚未消滅，仍有當事人能力，並應以清算人楊齊為被告公司之法定代理人。

二、原告主張：

(1)原告3人前均受僱於被告，被告為一服飾銷售業者，因被告擬將生財器具盤讓他人，原告即於113年6月28日前往高雄市政府勞工局詢問相關權益，方知悉被告有下列違反勞工法令之行為：①未依勞工保險條例（下稱勞保條例）第6條規定，於原告到職當日為原告投保勞工保險（下稱勞保）；②未依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第14條規定，自原告到職日起提繳勞工退休金（下稱勞退金），亦未覈實提繳勞退金；③未依勞動基準法（下稱勞基法）第24條規定，給付原告加班費；④未依勞基法第23條第1項規定，於給付工資時提供工資各項目計算方式明細，遂依勞基法第14條第1項第6款透過LINE向被告預告於113年6月30日終止勞動契約，故兩

01 造間之勞動契約已於113年6月30日終止。

02 (2)原告郭慈鈴自111年7月4日起受僱於被告，從事服飾出貨、
03 點貨及包貨工作，約定上班時間為週一至週五上午8時至下
04 午5時，午休1小時，工資起初以時薪計算，111年9月起改為
05 月薪28,000元，112年12月起調薪為31,000元。爰請求被告
06 給付下列款項：①資遣費：原告於勞動契約終止前6個月之
07 工資均為31,000元，平均工資為31,000元，原告任職期間自
08 111年7月4日起至113年6月30日止，年資1年11個月又26天，
09 被告應給付原告資遣費30,828元。②平日加班費：原告於11
10 3年加班6小時，以當時月薪31,000元換算每小時工資為129
11 元，被告應給付加班費1,032元；112年被告於冬季及夏季辦
12 理促銷活動，原告至少加班40小時，以當時月薪28,000元換
13 算每小時工資為117元，被告應給付加班費6,240元，合計7,
14 272元。③休息日出勤加班費：原告於113年1月27日、2月3
15 日之休息日各出勤8小時、3小時，被告應給付原告如起訴狀
16 附表1所示之加班費2,324元。④兩造間之勞動契約經原告依
17 勞基法第14條第1項第6款終止，原告自得依勞基法第19條規
18 定請求被告發給非自願離職證明書。⑤被告自112年8月至11
19 3年6月止，短少提繳如起訴狀附表2所示之勞退金合計2,420
20 元，原告自得請求被告補提繳上開差額至原告之勞退金專
21 戶。

22 (3)原告胡芷菱自111年5月4日起受僱於被告，從事美編、出
23 貨、點貨及包貨工作，約定上班時間為週一至週五上午8時
24 至下午5時，午休1小時，月薪為35,000元，111年11月起調
25 薪為36,500元，112年3月再調升為38,000元。爰請求被告給
26 付下列款項：①資遣費：原告於勞動契約終止前6個月之工
27 資為38,000元(6月)、38,000元(5月)、38,000元(4月)、38,
28 000元(3月)、38,000元(2月)、27,630元(1月)，平均工資為
29 36,272元，原告任職期間自111年5月4日起至113年6月30日
30 止，年資2年1個月又26天，被告應給付原告資遣費39,093
31 元。②平日加班費：原告於113年加班8.5小時，以當時月薪

38,000元換算每小時工資為158元，被告應給付加班費1,791元；112年被告於冬季及夏季辦理促銷活動，原告至少加班40小時，以當時月薪38,000元換算每小時工資為158元，被告應給付加班費8,427元，合計10,218元。③休息日出勤加班費：原告於113年1月27日、2月3日之休息日各出勤8小時，被告應給付原告如起訴狀附表3所示之加班費4,010元。④特別休假未休工資：原告任職期間自111年5月4日起至113年6月30日止，應有特別休假20日，原告僅休9日，尚有11日未休，以原告於契約終止前一個月之薪資38,000元計算，被告應給付原告如起訴狀附表4所示之特別休假未休工資13,933元。⑤兩造間之勞動契約經原告依勞基法第14條第1項第6款終止，原告自得依勞基法第19條規定請求被告發給非自願離職證明書。⑥被告於原告受僱期間，短少提繳如起訴狀附表5所示之勞退金合計632元，原告自得請求被告補提繳上開差額至原告之勞退金專戶。

(4)原告陳宥彤自108年10月17日起受僱於被告，從事服飾出貨、點貨及包貨工作，約定上班時間為週一至週五上午8時至下午5時，午休1小時，工資起初以部分工時計算，109年10月起改為月薪27,000元，110年3月起調薪為32,000元，110年7月調升為35,000元，111年4月起調升為36,500元，112年3月起再調升為38,000元。爰請求被告給付下列款項：①資遣費：原告於勞動契約終止前6個月之工資均為38,000元，平均工資為38,000元，原告任職期間自108年10月17日起至113年6月30日止，年資4年8個月又13天，被告應給付原告資遣費89,353元。②平日加班費：原告於113年加班11小時，以當時月薪38,000元換算每小時工資為158元，被告應給付加班費2,317元；109年至112年被告於冬季及夏季辦理促銷活動，原告分別有如起訴狀附表6所示之加班，被告應給付如該附表所示之加班費29,654元，合計31,971元。③休息日出勤加班費：原告於113年1月27日、2月3日之休息日各出勤8小時，被告應給付原告如起訴狀附表7所示之加班費4,010

元。④特別休假未休工資：原告任職期間自108年10月17日起至113年6月30日止，應有特別休假48日，原告僅休32日，尚有16日未休，以原告於契約終止前一個月之薪資38,000元計算，被告應給付原告如起訴狀附表8所示之特別休假未休工資20,272元。⑤兩造間之勞動契約經原告依勞基法第14條第1項第6款終止，原告自得依勞基法第19條規定請求被告發給非自願離職證明書。⑥被告於原告受僱期間，短少提繳如起訴狀附表9所示之勞退金合計5,698元，原告自得請求被告補提繳上開差額至原告之勞退金專戶。

(5)聲明：①被告應給付原告郭慈鈴40,424元，給付原告胡芷菱67,254元，給付原告陳宥彤145,606元，及均自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

②被告應各開立非自願離職證明書予原告郭慈鈴、胡芷菱、陳宥彤。③被告應各提繳2,420元、632元、5,698元至原告郭慈鈴、胡芷菱、陳宥彤於勞動部勞工保險局（下稱勞保局）之勞退金個人專戶。

三、被告則以：原告3人係出於自主意願，向被告自請於113年6月30日離職，原告等請求被告給付資遣費、開立非自願離職證明書等，均無理由等語。並聲明：原告之訴駁回。

四、本院之判斷：

(一)原告主張渠等3人前均受僱於被告，於113年6月28日前往高雄市政府勞工局詢問相關權益，方知悉被告有違反勞工法令之行為，遂依勞基法第14條第1項第6款向被告預告於113年6月30日終止勞動契約。被告則以原告等人係自請於113年6月30日離職等語置辯。

(二)原告請求被告給付平日加班費及休息日出勤工資、特別休假未休工資，是否有理，分述如下：

(1)按雇主應置備勞工出勤紀錄及勞工工資清冊，將發放工資、工資各項目計算方式明細、工資總額等事項記入，並應保存五年，勞基法第30條第5項、第23條第2項定有明文，故若雇主不依前揭規定備置工資清冊及出勤紀錄，自應由雇主負擔

因不備置各該文書所生舉證上之不利益。查原告郭慈鈴主張其於113年平日加班6小時，同年1月27日、2月3日之休息日各出勤8小時、3小時，當時月薪為31,000元，又於112年加班40小時，當時月薪為28,000元；原告胡芷菱主張其於113年平日加班8.5小時，同年1月27日、2月3日之休息日各出勤8小時，又於112年加班40小時，當時月薪均為38,000元；原告陳宥彤主張其於113年平日加班11小時，同年1月27日、2月3日之休息日各出勤8小時，當時月薪為38,000元，又於109年至112年分別有如附表3所示之加班，月薪各如附表3所示等情，業據原告提出薪轉帳戶交易明細、113年出勤記錄為證（勞專調卷第47至54頁、61至70頁、75至82頁），被告亦未提出原告工資清冊、出勤紀錄證明原告之主張不實，應認原告此部分主張為真實。

(2)原告得請求被告給付之平日加班費及休息日出勤工資如下：

①原告郭慈鈴：113年之月薪為31,000元，換算每小時工資為129元（ $31,000 \div 30 \div 8 = 129.16$ ），被告應給付113年平日加班6小時之加班費1,032元（ $129 \times 4/3 \times 6 = 1,032$ ），113年1月27日、2月3日休息日各出勤8小時、3小時之加班費2,195元【 $(129.16 \times 4/3 \times 2) + (129.16 \times 5/3 \times 6) + (129.16 \times 4/3 \times 2) + (129.16 \times 5/3) = 2195$ ，原告誤算為2,324】；112年之月薪為28,000元，換算每小時工資為117元（ $28,000 \div 30 \div 8 = 117$ ），被告應給付112年平日加班40小時之加班費6,240元（ $117 \times 4/3 \times 40 = 6,240$ ），以上合計9,467元。

②原告胡芷菱：113年之月薪為38,000元，換算每小時工資為158.3元（ $38,000 \div 30 \div 8 = 158.3$ ），被告應給付113年平日加班8.5小時之加班費1,791元（ $158 \times 4/3 \times 8.5 = 1791$ ），113年1月27日、2月3日休息日各出勤8小時之加班費4,010元【 $(158.3 \times 4/3 \times 2) + (158.3 \times 5/3 \times 6) + (158.3 \times 4/3 \times 2) + (158.3 \times 5/3 \times 6) = 4,010$ 】；112年之月薪為38,000元，被告應給付112年平日加班40小時之加班費8,427元（ $158 \times 4/3 \times 40 = 8,427$ ，元以下4捨5入），以上合計14,228元。

01 ③原告陳宥彤：113年之月薪為38,000元，換算每小時工資為1
02 58.3元（ $38,000 \div 30 \div 8 = 158.3$ ），被告應給付113年平日加
03 班11小時之加班費2,317元（ $158 \times 4/3 \times 11 = 2,317$ ，元以下4
04 捨5入），113年1月27日、2月3日休息日各出勤8小時之加班
05 費4,010元【（ $158.3 \times 4/3 \times 2$ ）+（ $158.3 \times 5/3 \times 6$ ）+（ 158.3
06 $\times 4/3 \times 2$ ）+（ $158.3 \times 5/3 \times 6$ ）=4,010】；109年至112年之月
07 薪各如附表3所示，被告應給付109年至112年平日加班各40
08 小時之加班費如附表3所示合計29,654元（元以下4捨5
09 入），以上合計35,981元。

10 (3)按「勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，
11 應依下列規定給予特別休假：一、六個月以上一年未滿者，
12 三日。二、一年以上二年未滿者，七日。三、二年以上三年
13 未滿者，十日。四、三年以上五年未滿者，每年十四日。勞
14 工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主
15 應發給工資。雇主應將勞工每年特別休假之期日及未休之日
16 數所發給之工資數額，記載於第23條所定之勞工工資清冊，
17 並每年定期將其內容以書面通知勞工。勞工依本條主張權利
18 時，雇主如認為其權利不存在，應負舉證責任。」、「本法
19 第38條第4項所定雇主應發給工資，依下列規定辦理：一、
20 發給工資之基準：（一）按勞工未休畢之特別休假日數，乘
21 以其一日工資計發。（二）前目所定一日工資，為勞工之特
22 別休假於年度終結或契約終止前一日之正常工作時間所得之
23 工資。其為計月者，為年度終結或契約終止前最近一個月正
24 常工作時間所得之工資除以三十所得之金額。」勞基法第38
25 條第1、4、5、6項、同法施行細則第24條之1第2項第1款第
26 1、2目分別定有明文。原告胡芷菱任職期間自111年5月4日
27 起至113年6月30日止，應有特別休假20日，原告胡芷菱主張
28 其僅休9日，尚有11日未休；原告陳宥彤任職期間自108年10
29 月17日起至113年6月30日止，應有特別休假48日，原告陳宥
30 彤主張其僅休32日，尚有16日未休，被告未舉證證明其權利
31 不存在，原告胡芷菱、陳宥彤依上開規定請求被告給付特別

01 休假未休工資，應屬有理。查原告胡芷菱、陳宥彤於年度終
02 結、契約終止前之工資為每日1,267元（ $38,000 \div 30 = 1,267$ ，元以下4捨5入），原告胡芷菱、陳宥彤各得請求之特別
03 休假未休工資為13,937元、20,272元，原告胡芷菱請求13,9
04 33元，自無不可。

05
06 (三)原告請求被告補提繳勞退金差額，是否有理？

07 (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，
08 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
09 擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資百分之六，
10 勞退條例第6條第1項、第14條第1項定有明文。依同條例第3
11 1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
12 勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠
13 償。該專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅於未符合同
14 條例第24條第1項所定請領退休金規定之前，不得領取。是
15 雇主未依該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金
16 者，將減損勞工退休金專戶之本金及累積收益，勞工之財產
17 受有損害，自得依該條例第31條第1項規定請求損害賠償；
18 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
19 未足額提繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀（最高
20 法院101年度台上字第1602號裁判要旨參照）。查原告郭慈
21 鈴、胡芷菱、陳宥彤之薪資各如附表2、3、4所示，並有帳
22 戶明細在卷可稽（勞專調卷第47至52頁、61至68頁、第75至7
23 9頁），被告應提繳及已提繳之勞退金各如附表2、3、4所
24 示，有原告等人之勞退金個人專戶明細資料可考（勞專調卷
25 第56至57頁、第71至72頁、第83至89頁），短少提繳之差額
26 各如附表2、3、4所示，分別為郭慈鈴2,477元、胡芷菱590
27 元、陳宥彤5,746元，原告郭慈鈴、陳宥彤各請求提繳2,420
28 元、5,698元，自無不許，原告胡芷菱請求提繳632元，於59
29 0元之範圍內，尚無不合，超過部分即非有理。

30 (四)原告依勞基法第14條第1項第6款終止勞動契約，並請求被告
31 給付資遣費，有無理由？

01 (1)按雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞
02 者，勞工得不經預告終止契約；勞工依前項第1款、第6款規
03 定終止契約者，應自知悉其情形之日起，30日內為之。但雇
04 主有前項第6款所定情形者，勞工得於知悉損害結果之日
05 起，30日內為之，勞基法第14條第1項第6款、第2項定有明
06 文。又勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工
07 作年資，於勞動契約依勞動基準法第11條、第13條但書、第
08 14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終
09 止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿一年發給二分之
10 一個月之平均工資，未滿一年者，以比例計給；最高以發給
11 六個月平均工資為限，不適用勞基法第17條之規定，勞退條
12 例第12條第1項亦有明定。

13 (2)按年滿十五歲以上，六十五歲以下之左列勞工，應以其雇主
14 或所屬團體或所屬機構為投保單位，全部參加勞工保險為被
15 保險人：二、受僱於僱用五人以上公司、行號之員工。；符
16 合第6條規定之勞工，各投保單位應於其所屬勞工到職、入
17 會、到訓、離職、退會、結訓之當日，列表通知保險人；其
18 保險效力之開始或停止，均自應為通知之當日起算。勞保條
19 例第6條第1項、第11條前段定有明文。原告郭慈鈴、胡芷
20 菱、陳宥彤到職當日為111年7月4日、111年5月4日、108年1
21 0月17日，被告分別於111年8月31日、111年5月5日、109年1
22 1月19日始為原告投保，有原告等人之勞保（災保、職保）
23 異動查詢資料可按（勞專調卷第45、59、73頁），顯未依上
24 開規定，於原告到職當日為原告投保勞保。另被告亦有前開
25 未依勞退條例第6條第1項、第14條第1項規定，覈實提繳原
26 告之勞退金及未依勞基法第24條規定，給付原告平日及休息
27 日加班費之情形，致損害原告權益，原告依勞基法第14條第
28 1項第6款規定，於113年6月30日終止勞動契約，並依前揭規
29 定請求被告給付資遣費，自屬有據。原告郭慈鈴、胡芷菱、
30 陳宥彤之任職期間各自111年7月4日、111年5月4日、108年1
31 0月17日起，均至113年6月30日止，年資各1年11個月又27

天、2年1個月又27天、4年8個月又14天，於終止勞動契約前之平均工資各31,000元、36,272元、38,000元，依勞動部之資遣費試算表，原告郭慈鈴、胡芷菱、陳宥彤得請求之資遣費各為30,871元、39,144元、89,406元（本院卷第39、41、43頁），原告郭慈鈴、胡芷菱、陳宥彤各請求30,828元、39,093元、89,353元，自無不許。

（五）按本法所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職，或因勞動基準法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情形之一離職；勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其代理人不得拒絕，就業保險法第11條第3項及勞基法第19條分別定有明文。原告依勞基法第14條第1項第6款終止勞動契約而離職，核與前揭條文所定非自願離職之要件相符，原告等3人請求被告開立非自願離職之服務證明書，於法有據，應予准許。

五、綜上所述，原告郭慈鈴、胡芷菱、陳宥彤請求被告各給付40,295元（ $9,467 + 30,828 = 40,295$ ）、67,254元（ $14,228 + 13,933 + 39,093 = 67,254$ ）、145,606元（ $35,981 + 20,272 + 89,353 = 145,606$ ），及均自起訴狀繕本送達被告翌日即113年11月14日（勞專調卷第125頁）起至清償日止，按法定利率年息百分之5計算之利息，並各開立非自願離職證明書，暨提繳2,420元、590元、5,698元至原告郭慈鈴、胡芷菱、陳宥彤於勞保局之勞退金個人專戶，為有理由，應予准許，逾上開範圍之請求，非有理由，應予駁回。又本判決第1、3項係法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，並依同條第2項規定，宣告被告得預供擔保免為假執行。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經本院審酌後，於判決結果均不生影響，爰不一一論述。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中華民國 114 年 4 月 2 日

以上正本係照原本作成。

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。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中 華 民 國 114 年 4 月 2 日
書記官 蔡蓓雅

附表1

年度	加班時數 (小時)	月薪	時薪	加班費
109年	40	27,000	113	6,027
110年	40	32,000	133	7,093
111年	40	36,500	152	8,107
112年	40	38,000	158	8,427
總計				29,654

附表2

期間	工資	提繳級距	應提繳 金額	已提繳 金額	差額
112年8月	28,000	28,800	1,728	1,584	144
112年9月	28,000	28,800	1,728	1,584	144
112年10月	28,000	28,800	1,728	1,584	144
112年11月	24,682	25,250	1,515	1,584	-69
112年12月	34,849	36,300	2,178	1,584	594
113年1月	31,000	31,800	1,908	1,648	260
113年2月	31,000	31,800	1,908	1,656	252
113年3月	31,000	31,800	1,908	1,656	252
113年4月	31,000	31,800	1,908	1,656	252

(續上頁)

01

113年5月	31,000	31,800	1,908	1,656	252
113年6月	31,000	31,800	1,908	1,656	252
總計					2,477

02

附表3

03

期間	工資	提繳級距	應提繳金額	已提繳金額	差額
111年5月	35,000	36,300	2,178	1,888	290
111年6月	27,771	28,800	1,728	2,178	-450
111年7月	35,000	36,300	2,178	2,178	0
111年8月	35,000	36,300	2,178	2,178	0
111年9月	35,000	36,300	2,178	2,178	0
111年10月	35,000	36,300	2,178	2,178	0
111年11月	36,500	38,200	2,292	2,178	114
111年12月	36,500	38,200	2,292	2,178	114
112年1月	36,500	38,200	2,292	2,178	114
112年2月	36,500	38,200	2,292	2,292	0
112年3月	38,000	38,200	2,292	2,292	0
112年4月	38,000	38,200	2,292	2,292	0
112年5月	38,000	38,200	2,292	2,292	0
112年6月	38,000	38,200	2,292	2,292	0
112年7月	35,468	36,300	2,178	2,292	-114
112年8月	38,000	38,200	2,292	2,292	0
112年9月	38,000	38,200	2,292	2,292	0
112年10月	45,495	45,800	2,748	2,292	456
112年11月	35,226	36,300	2,178	2,292	-114

(續上頁)

01

112年12月	49,400	50,600	3,036	2,292	744
113年1月	27,630	28,800	1,728	2,292	-564
113年2月	38,000	38,200	2,292	2,292	0
113年3月	38,000	38,200	2,292	2,292	0
113年4月	38,000	38,200	2,292	2,292	0
113年5月	38,000	38,200	2,292	2,292	0
113年6月	38,000	38,200	2,292	2,292	0
總計					590

02

附表4

03

期間	工資	提繳級距	應提繳金額	已提繳金額	差額
109年9月	27,000	27,600	1,656	0	1,656
109年10月	27,000	27,600	1,656	0	1,656
109年11月	27,000	27,600	1,656	662	994
109年12月	27,000	27,600	1,656	1,656	0
110年1月	27,000	27,600	1,656	1,656	0
110年2月	27,000	27,600	1,656	1,656	0
110年3月	32,000	33,300	1,998	1,998	0
110年4月	32,000	33,300	1,998	1,998	0
110年5月	32,000	33,300	1,998	1,998	0
110年6月	32,000	33,300	1,998	1,998	0
110年7月	35,000	36,300	2,178	1,998	180
110年8月	35,000	36,300	2,178	1,998	180
110年9月	35,000	36,300	2,178	1,998	180
110年10月	35,000	36,300	2,178	1,998	180

(續上頁)

01

110年11月	35,000	36,300	2,178	1,998	180
110年12月	35,000	36,300	2,178	1,998	180
111年1月	35,000	36,300	2,178	1,998	180
111年2月	35,000	36,300	2,178	1,998	180
總計					5,746