

臺灣新北地方法院民事判決

114年度勞簡字第40號

原告 林保煌

被告 鴻卓公寓大廈管理維護有限公司

法定代理人 張筑鈞

訴訟代理人 朱峻生

上列當事人間請求給付資遣費等事件，經本院於民國115年4月21日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- ☐被告應給付原告新臺幣40,167元，及自民國114年5月8日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。
- ☐被告應提繳新臺幣20,784元至原告勞工退休金個人專戶。
- ☐訴訟費用由被告負擔百分之18，餘由原告負擔。
- ☐本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣40,167元供擔保後，得免為假執行。
- ☐本判決第二項得假執行。但被告如以新臺幣20,784元供擔保後，得免為假執行。
- ☐原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序方面：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求之基礎事實同一者、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255條第1項第2、3款定有明文。查本件原告起訴時聲明請求：(一)被告應給付原告新臺幣（下同）33萬0,200元及自繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算利息；(二)原告願供擔保，請准宣告假執行。嗣於本院民國115年4月21日當庭變更訴之聲明為：(一)被告應給付原告23萬3,000元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利

率5%計算之利息；(二)被告應提繳9萬7,200元至原告之勞退專戶；(三)被告應返還內政部民國112年12月19日製發之公寓大廈管理服務人員認可證予原告；(四)原告就聲明第一、二項願供擔保，請准宣告假執行。（本院訴字卷一第11頁；本院訴字卷二第221頁）。經核原告前揭變更，屬基礎事實同一、擴張應受判決事項，揆諸前開說明，應予准許。

貳、實體方面：

一、原告主張：

伊自110年9月1日起受僱於被告公司，擔任總幹事，自112年11月16日轉任業務經理，最後工作日為113年8月15日，最後工作日前6個月平均薪資為4萬5,000元。被告於113年7月底即未具理由通知原告做到113年8月15日，經兩造於113年9月13日於新北市政府進行勞資爭議調解不成立，被告尚應給付原告資遣費13萬5,000元（計算式：45000元 $\times$ 3=13萬5,000元）、預告期間1個月工資4萬5,000元、113年7月未發給部分薪資1萬2,500元、特休未休工資4萬0,500元（計算式：日薪1,500元 $\times$ 27日=4萬0,500元），共計23萬3,000元，並提撥9萬7,200元（計算式：45000元 $\times$ 6% $\times$ 36個月=9萬7,200元）至原告於勞保局之勞工退休金專戶（下稱勞退專戶），及返還原告設備安全管理人員服務證（下稱系爭服務證）。爰依勞動契約及相關勞動法令，提起本件訴訟等情。並聲明：(一)被告應給付原告23萬3,000元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；(二)被告應提繳9萬7,200元至原告之勞退專戶；(三)被告應返還內政部民國112年12月19日製發之公寓大廈管理服務人員認可證予原告；(四)原告就聲明第(一)、(二)項願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：

(一)就原告請求資遣費及預告工資部分，依原告之員工離職申請單（被證1）所載，原告於「離職種類」欄勾選「自請離職」，故可知本件原告係自願離職，而無原告所指未具理由通知原告做到113年8月15日之非自願離職情形，則原告請求

資遣費及預告工資，自無理由。

(二)原告請求被告應提撥9萬7,200元至原告勞退專戶部分，因原告已領取退休金及老人年金，依法被告不需為原告投保一般勞保，僅需幫原告投保職災部分之勞保即可，且勞保系統亦無法強行幫原告投保一般勞保，於申請投保時系統即自動查詢並僅投保職災部分，而被告既有幫原告投保職災勞保，則6%提撥亦會自動計入，被告既有依法替原告提撥6%退休金至原告勞退專戶，則原告此部分請求，應無理由。

(三)原告請求特休未休工資部分，查原告之特休天數應為17天，而非原告所稱27天，其中7天依原告當時薪資3萬8,000元計算，特休未休工資為8,667元（計算式： $38,000 \div 30 \times 7 = 8,667$ ）；另10天依原告當時薪資4萬2,000元計算，特休未休工資為1萬4,000元（計算式： $42,000 \div 30 \times 10 = 14,000$ ），則特休為休計17天，共為2萬2,667元。

(四)原告請求被告應給付原告積欠薪資1萬2,500元部分，觀諸原告113年7月薪資明細表備註欄所載「其他扣項1：三個月未進哨罰款\$5000」部分，被告不爭執，同意原告此部分5,000元請求；至於剩餘7,500元，係原告於113年7月有曠職4天（113年7月4日、113年7月16日、113年7月18日、113年7月22日），依原告斯時薪資4萬5,000元計算，應扣薪6,000元（計算式： $45,000 \text{元} \div 30 \times 4 = 6,000 \text{元}$ ），是原告請求被告給付積欠薪資6,500元，被告同意原告之請求，至於原告所請求剩餘6,000元部分，應無理由。

(五)惟原告於任職本部業務經理期間上班，共有10日曠職，其中4日已於113年7月薪資扣抵，尚餘6日、160日遲到，曠職部分依月薪4萬5,000元計算6日，共計9,000元（計算式： $45,000 \text{元} \div 30 \text{日} \times 6 \text{日} = 9,000 \text{元}$ ）、遲到部分以時薪187元計算（計算式： $45,000 \text{元} \div 30 \text{日} \div 8 \text{時} = 187.5 \text{元}$ ），共計2萬9,920元（計算式： $187 \text{元} \times 160 \text{日} = 29,920 \text{元}$ ），共計3萬8,920元（計算式： $9,000 \text{元} + 29,920 \text{元} = 38,920 \text{元}$ ），是以，被告對原告尚有3萬8,920元溢領工資之不當得利請求返還債權，

爰就該債權對原告請求之金額為主張抵銷。

(六)原告請求被告返還系爭服務證部分，惟被告並未扣留該服務證，自無法返還，原告此部分請求，應無理由。

(七)答辯聲明：原告之訴駁回；如受不利判決被告願供擔保請准免予假執行。

三、本院之判斷：

(一)原告主張任職期間自110年9月1日起到職，擔任總幹事，月薪為3萬8,000元，於112年11月16日轉為業務經理，最後工作日為113年8月15日，最後工作日前6個月平均薪資為4萬5,000元等事實，有員工離職申請單、應徵人員資料卡、薪資明細表及出勤時數表在卷可查（本院卷一第53至55、75至97頁），復為兩造所不爭執（見本院卷一第129至131頁、卷二第56至57頁），堪信屬實。

(二)兩造間勞動契約係因何原因由終止？原告請求資遣費13萬5,000元及預告工資4萬5,000元，有無理由？

1.按勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞動基準法第11條、第13條但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，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；最高以發給6個月平均工資為限，不適用勞動基準法（下稱勞基法）第17條之規定，勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項定有明文。準此，勞工請求雇主給付資遣費，自以兩造係勞動基準法第11條、第13條但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條等規定終止勞動契約者，始足當之。

2.次按雇主依勞基法第11條或第13條但書規定終止勞動契約者，勞工繼續工作三個月以上一年未滿者，雇主應給予10日預告期間，雇主如未依規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資，勞基法第16條第1、3項訂有明文。故勞工依據勞基法第16條規定請求預告期間工資，係以雇主依勞基法第11條或第13條但書規定終止契約、繼續工作達三個月以

上為前提，如不符規定者，自不得請求預告期間工資。

3.然查，原告有於113年8月15日在「員工離職申請單」上申請離職原因勾選「興趣不合」、「自請離職」，並於該申請，簽立離職申請書，有員工離職申請書存卷可查（本院勞簡字卷一第53頁），且原告復自承該員工離職申請書為其所簽立乙情（本院勞簡字卷一第131頁），而終止勞動契約之終止權屬形成權之一種，於勞資任一方合法行使其權利時即發生形成之效力，不必得相對人之同意（最高法院110年度台上字第14號判決意旨參照），足認兩造之勞動契約已因原告於113年8月15日自願離職而終止。原告固主張該員工離職申請書是被被告會計逼的，不簽就不給下個月的薪水等語（本院勞簡字卷一第131、135頁），然查，觀諸原告於書寫該員工離職申請書之對話內容，被告會計問原告「你沒有寫離職單」，原告答稱「下個月再說，我還有半個月薪水沒領到」，被告會計補充「你要先寫才能退勞健保」、「你寫完才能給」等語，此有原告提出其簽署該員工離職申請書之錄音對話譯文在卷足憑（本院勞簡字卷一第135頁），可知原告並非不願意填寫離職單，僅是希望於下月拿到該月薪水後再填寫，經被告會計告知須以離職單辦理勞工退保等行政事宜，原告遂自行填寫該員工離職申請書等情，並無原告主張係遭會計以扣留薪水相逼而被強迫填寫等情節甚明。此外，稽以上揭員工離職申請書「申請人簽名」欄為原告自行書寫，且勾選內容明確載明「興趣不合」、「自請離職」等內容，原告既非目不識丁之人，對於上揭文字意涵當無誤認或不解之理，仍應於其上簽名，事後始稱該員工離職申請書係遭被告會計脅迫所為，當無可取。此外，原告復未提出其他事證，以證確有遭被告會計強迫離職之事實存在，原告此部分主張顯難參採。

4.原告係自願離職而終止兩造間之勞動契約乙情，有如前述，而非基於勞動基準法第11條、第13條但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條等規定終止，自與前

01 開勞工退休金條例第12條第1項、勞基法第16條等規定均不
02 符，原告請求被告給付資遣費及預告工資，均屬無據。

03 (三)原告請求特休未休工資4萬0,500元有無理由？

04 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
05 依下列規定給予特別休假：一、6個月以上1年未滿者，3
06 日，二、1年以上2年未滿者，7日，三、2年以上3年未滿
07 者，10日；勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休
08 之日數，雇主應發給工資；勞工依本條主張權利時，雇主如
09 認為其權利不存在，應負舉證責任，勞基法第38條第1項第1
10 至3款、第4項前段、第6項分別定有明文。又勞基法第38條
11 第4項所定雇主應發給工資，按勞工未休畢之特別休假日
12 數，乘以其1日工資計發，所謂1日工資，為勞工之特別休假
13 於年度終結或契約終止前1日之正常工作時間所得之工資；
14 其為計月者，為年度終結或契約終止前最近1個月正常工作
15 時間所得之工資除以30所得之金額，勞基法施行細則第24條
16 之1第2項第1款亦有明文規定。

17 2.查原告任職於被告期間自110年9月1日起到職，至113年8月1
18 5日終止勞動契約等情，有如前述，依前開規定說明，原告
19 自110年9月1日起至113年8月15日勞動契約終止之特別休假
20 天數，於滿1年（111年9月1日）應有10日（3日+7日）、滿2
21 年（112年9月1日）應有10日，合計共20日特別休假。而原
22 告自受僱起至兩造勞動契約終止止，並無證據顯示原告曾休
23 特休或被告曾給付特休未休工資。另原告自受僱日起至系爭
24 契約終止日止，並無證據顯示原告曾休特休或被告曾給付特
25 休未休工資。又原告於111年8月月薪為38,000元、113年8月
26 15日勞動契約終止之月薪為45,000元等節，此有原告之薪資
27 明細表可參（本院勞簡字卷一第75頁），據此計算原告得請
28 求特別休假工資為27,667元（計算式：38,000元÷30×10+4
29 2,000元÷30×10=27,667元，元以下四捨五入），原告逾此
30 部分之請求，則屬無據，不應准許。

31 (四)原告請求積欠薪資1萬2,500元有無理由？

01 按工資應全額直接給付勞工，但法令另有規定或勞雇雙方另
02 有約定者，不在此限，勞基法第22條第2項定有明文。經
03 查，兩造間成立勞動契約法律關係，已如上述，被告即有給
04 付工資之義務。經查，被告給付原告113年7月之薪資，經被
05 告扣除1萬2,500元乙節，有原告之薪資明細表可憑（本院勞
06 簡字卷一第75頁），依該薪資明細表所載，被告於薪資明細
07 表扣項記載「三個月未進哨罰款5,000元」、「五天未進公
08 司扣7,500元」。惟：

- 09 1.被告對於「三個月未進哨罰款5,000元」部分，被告不爭執
10 應給予原告薪資，並同意原告此部分5,000元之請求（本院
11 勞簡字卷二第60頁）。
- 12 2.又按勞工依法令規定應給予公假者，工資照給，其假期視實
13 際需要定之；參加民防團隊編組人員接受訓練、演習、服勤
14 期間，其所屬機關（構）、學校、團體、公司、廠場應給予
15 公假，勞工請假規則第8條、民防法第8條第2項分別定有明
16 文。而被告對於「五天未進公司扣7,500元」其中113年7月1
17 2日未進公司部分，係因原告接受臺北市義勇警察大隊人員
18 召集而給予公假等情（本院勞簡字卷一第23頁、卷二第59
19 頁），則被告自應給付原告該日（即113年7月12日）工資即
20 1,500元甚明。
- 21 3.原告主張其於112年11月16日起轉為業務經理，沒有固定上
22 下班時間，常晚間、假日加班，不能因遲到、未進公司扣薪
23 水等語（本院勞簡字卷一第131頁），參以被告提出之被告
24 公司本部LINE群組對話紀錄，原告所在之被告公司工作群
25 組，僅有原告於明顯非正常上班時間之19時至21時、甚或於
26 假日，有至社區案場報告等情（本院勞簡字卷二第90、100
27 至101、120、136、158、189至190、202至203、211頁），
28 且該群組內「江秉桀」於112年11月28日對原告告知「今晚7
29 點半 台北市國際有約社區簡報，@保煌委員會要我們晚上簡
30 報時需補檢附資料內有證照過期，需要更新版不然我們會無
31 法簡報」，原告於112年11月28日10時43分許答覆稱「到公

01 司再跟你（指江秉桀）請教」，被告法定代理人僅詢問「你
02 什麼時候到公司？」，後原告於同日21時許回覆「林森北路
03 國際有約社區西北21萬9跟皇翔22萬3競爭」等語（本院勞簡
04 字卷二第97至99頁），是原告卻有於顯然非正常上班時間之
05 晚間處理被告事務，且被告法定代理人於原告遲至10時許未
06 進辦公室時，僅詢問原告何時進辦公次，而未質疑其遲到、
07 曠職等情。併佐以原告於112年12月11日、113年2月1日、11
08 3年2月2日、113年2月6日、113年3月15日、113年3月28日、
09 113年6月5日，並無刷磁扣紀錄（本院勞簡字卷一第101、10
10 5、107、113頁），原告亦未於前揭被告LINE工作群組內請
11 假（本院勞簡字卷二第105、132至133、135、157、162、18
12 6頁），但被告卻未就原告於112年12月、113年2月、113年3
13 月、113年6月之薪水扣除曠職日數計算之日薪，由此可知被
14 告並未因原告未於固定時間上、下班，未進辦公室，甚或於
15 夜間至社區簡報而有扣薪、加薪，應認原告主張其為業務經
16 理，沒有固定上、下班時間等節，可以採信，則被告不得以
17 原告未刷磁扣或未請假為由，即逕自扣除以4日計算之薪
18 資，原告請求被告給付欠薪6,000元，自屬有據。

- 19 4.至於被告雖以被告本部員工之表定上班日為平日上午9點至
20 下午5點，並提出「鴻卓公司本部人員聯合聲明書」為證
21 （本院勞簡字卷二第217頁），但經與前揭被告公司本部LIN
22 E群組對話紀錄相比較，於群組內表明該日請假者，並未於9
23 時前甚或提前1日在群組內說明，多係於接近10時甚至10時
24 後，方表示請假原因，則被告主張本部員工之表定上班日為
25 平日上午9點至下午5點一節，是否屬實，已有疑義。何況，
26 參以該「鴻卓公司本部人員聯合聲明書」內員工職務與原告
27 已有不同，且原告相對於其他本部員工，有於非正常上班時
28 間之晚間處理被告事務，可知原告身為業務經理，其業務屬
29 性與其他員工不同，自不得以其他員工工時遽以認定原告工
30 時亦為固定之平日上午9點至下午5點，是原告主張被告工時
31 為上午9點至下午5點云云，尚難採信。

01 5.另被告雖以原告遲到、曠職卻領有薪資主張不當得利返還債
02 權38,920元云云。但查，原告於擔任業務經理期間，並無固
03 定上、下班時間等情，已經本院說明如前，自不得以原告遲
04 到、曠職應扣薪但仍發給薪資，原告受有溢領工資之利益，
05 而以原告得請求之金額與被告之不當得利債權為抵銷，被告
06 之抵銷抗辯為無理由，不予採納。

07 6.基此，原告請求被告給付積欠薪資1萬2,500元，核為有據，
08 自應准許。

09 (五)原告請求被告提繳9萬7,200元至原告之勞工退休金專戶有無
10 理由？

11 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，
12 儲存於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶；雇主應為其
13 勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資百分之6；
14 前開所定每月工資，由中央主管機關擬定月提繳分級表，報
15 請行政院核定；雇主未依該條例之規定按月提繳或足額提繳
16 勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠
17 償，勞退條例第6條第1項及第14條第1項、第5項、第31條第
18 1項固定有明文。次按本條例所稱勞工、雇主、事業單位、
19 勞動契約、工資及平均工資之定義，依勞動基準法第2條規
20 定；工資指勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按
21 計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、
22 津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之，勞退條例第3
23 條、勞基法第2條第3款亦有明文。是工資係勞工之勞力所
24 得，為其勞動之對價，且須為經常性之給與，始足當之；亦
25 即須符合雇主之給與、工作之對價及經常性之給與等條件始
26 得謂為工資。而所謂經常性之給與，與固定性給與不同，前
27 者係指非勞動基準法施行細則第10條所列各款之情形，縱在
28 時間上、金額上非固定，只要在一般情形下經常可以領得之
29 給付即屬之；亦即只要某種給與係屬工作上之報酬，在制度
30 上有經常性者，即得列入平均工資計算之範疇(最高法院85
31 年度台上字第246、600號及86年度台上字第1681號判決參

照)。

2.查原告之任職期間自110年9月1日起至113年8月15日離職等情，有如前述，是依勞退條例第16條前段之規定，被告應為原告提繳勞工退休金之期間應係自110年9月1日起至113年8月15日止。另依原告之薪資明細表（本院勞簡字卷一第75頁），原告因任職於被告期間領取之薪資，除113年4月因代墊溪城社區住戶包裹遺失費用1,655元而於該月償還原告，顯非勞務對價以外，其他均為因原告提供勞動而因此取得之對價，皆為勞基法所稱之「工資」甚明，是原告自110年9月1日起至113年8月15日止之各月份應領工資總額均詳如附表所示。再以原告任職期間之勞工退休金月提繳分級表計算後，依其薪資應提撥至退休金專戶之金額差額，合計為20,784元（計算方式詳如附件），則原告請求被告補提之退休金差額20,784元至其勞工退休金專戶為有理由，應予准許，於此部分請求，則屬無據。被告主張其已有替原告提撥6%退休金至原告勞退專戶云云，尚嫌無據。

(六)原告請求被告返還系爭服務證有無理由？

原告雖主張被告返還系爭服務證，但已經被告否認持有系爭服物證（本院勞簡字卷一第49頁），而原告就此部分主張未能舉證以實其說（本院勞簡字卷二第23頁），自難認原告此部分主張實在，故原告此部分主張，尚嫌無據，不應准許。

四、未按給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相類之行為者，與催告有同一之效力；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2項、第233條第1項前段及第203條定有明文。查本件原告對被告之工資等費用請求權，係以支付金錢為標的，且屬無確定期限之給付，被告應受原告催告後仍未給付，始負遲延責任。原告茲以起訴狀繕

01 本送達被告進行催告，被告於114年5月7日收受起訴狀繕本
02 （本院勞簡卷一第123頁之本院送達證書），應自送達翌日
03 起負遲延責任。準此，原告請求加計自起訴狀繕本送達翌日
04 即114年5月8日起至清償日止，按週年利率5%計算之法定遲
05 延利息，於法有據。

06 五、綜上所述，原告本於兩造間之勞動契約及勞基法之規定，請
07 求被告給付40,167元（計算式：特休未休27,667元+積欠薪
08 資12,500元=40,167元），及自114年5月8日起至清償日
09 止，按週年利率5%計算之利息；暨被告應提撥20,784元至
10 勞動部勞工保險局之原告勞工退休金個人專戶，為有理由，
11 應予准許。逾此部分之請求，為無理由，應予駁回。

12 六、本判決原告勝訴部分係法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴
13 之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，本院依職權宣告
14 假執行，並依同條第2項規定，酌定相當擔保金額同時宣告
15 被告預供擔保後得免為假執行。原告陳明願供擔保請准宣告
16 假執行，僅係促使本院職權之發動，不另為准駁之諭知。至
17 原告敗訴部分，其假執行之聲請因之失所依附，應併予駁回
18 之。

19 七、本件事證已臻明確，兩造其餘主張、攻擊防禦方法及所提證
20 據，經本院斟酌後，認均核與判決結果不生影響，爰不逐一
21 論述，併此敘明。

22 八、訴訟費用負擔之依據：勞動事件法第15條、民事訴訟法第79
23 條。

24 中 華 民 國 115 年 5 月 12 日
25 勞 動 法 庭 法 官 林翠珊

26 以上正本係照原本作成。

27 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
28 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

29 中 華 民 國 115 年 5 月 13 日
30 書 記 官 林俊宏

31 【附表】

32 編	月份	被告負擔之	原告實際	勞工退休金月提	被告應	被告實際	被告應補
------	----	-------	------	---------	-----	------	------

(續上頁)

01

號		月提繳工資	應領工資 額	繳分級表級距/ 月提繳工資	提繳數額 (A)	提繳數額 (B)	提繳差額 (A-B)
1.	110年9月	24,000元	38,000元	第6組級距30級 38,200元	2,292元	1,440元	852元
2.	110年10月	24,000元	38,000元	第6組級距30級 38,200元	2,292元	1,440元	852元
3.	110年11月	24,000元	38,000元	第6組級距30級 38,200元	2,292元	1,440元	852元
4.	110年12月	24,000元	38,000元	第6組級距30級 38,200元	2,292元	1,440元	852元
5.	111年1月	25,250元	38,000元	第6組級距30級 38,200元	2,292元	1,515元	777元
6.	111年2月	25,250元	38,000元	第6組級距30級 38,200元	2,292元	1,515元	777元
7.	111年3月	25,250元	38,000元	第6組級距30級 38,200元	2,292元	1,515元	777元
8.	111年4月	25,250元	38,000元	第6組級距30級 38,200元	2,292元	1,515元	777元
9.	111年5月	25,250元	38,500元	第6組級距31級 40,100元	2,406元	1,515元	891元
10.	111年6月	25,250元	38,000元	第6組級距30級 38,200元	2,292元	1,515元	777元
11.	111年7月	25,250元	38,000元	第6組級距30級 38,200元	2,292元	1,515元	777元
12.	111年8月	25,250元	38,000元	第6組級距30級 38,200元	2,292元	1,515元	777元
13.	111年9月	25,250元	37,367元	第6組級距30級 38,200元	2,292元	1,515元	777元
14.	111年10月	25,250元	38,000元	第6組級距30級 38,200元	2,292元	1,515元	777元
15.	111年11月	25,250元	38,000元	第6組級距30級 38,200元	2,292元	1,515元	777元
16.	111年12月	25,250元	38,000元	第6組級距30級 38,200元	2,292元	1,515元	777元
17.	112年1月	26,400元	38,000元	第6組級距30級 38,200元	2,292元	1,584元	708元
18.	112年2月	26,400元	38,000元	第6組級距30級 38,200元	2,292元	1,584元	708元
19.	112年3月	26,400元	38,000元	第6組級距30級 38,200元	2,292元	1,584元	708元
20.	112年4月	26,400元	38,000元	第6組級距30級 38,200元	2,292元	1,584元	708元

(續上頁)

01

☐	112年5月	26,400元	38,000元	第6組級距30級 38,200元	2,292元	1,584元	708元
☐	112年6月	26,400元	38,500元	第6組級距31級 40,100元	2,406元	1,584元	822元
☐	112年7月	26,400元	39,867元	第6組級距31級 40,100元	2,406元	1,584元	822元
☐	112年8月	26,400元	42,000元	第6組級距32級 42,000元	2,520元	1,584元	936元
☐	112年9月	26,400元	42,000元	第6組級距32級 42,000元	2,520元	1,584元	936元
☐	112年10月	26,400元	42,000元	第6組級距32級 42,000元	2,520元	1,584元	936元
☐	112年11月	26,400元	44,000元	第6組級距34級 45,800元	2,748元	1,584元	1,164元
☐	112年12月	45,800元	45,000元	第6組級距34級 45,800元	2,748元	2,748元	0元
☐	113年1月	45,800元	45,000元	第6組級距35級 45,800元	2,748元	2,748元	0元
☐	113年2月	45,800元	45,000元	第6組級距35級 45,800元	2,748元	2,748元	0元
☐	113年3月	45,800元	45,000元	第6組級距35級 45,800元	2,748元	2,748元	0元
☐	113年4月	45,800元	45,500元	第6組級距35級 45,800元	2,748元	2,748元	0元
☐	113年5月	45,800元	45,500元	第6組級距35級 45,800元	2,748元	2,748元	0元
☐	113年6月	45,800元	46,000元	第7組級距36級 48,200元	2,892元	2,748元	144元
☐	113年7月	45,800元	45,000元	第6組級距35級 45,800元	2,748元	2,748元	0元
☐	113年8月	45,800元	22,500元	第3組級距19級 23,100元	1,386元	2,748元	-1,362元
總計							20,784元

02

(以下空白)