

01 臺灣屏東地方法院民事判決

02 112年度勞訴字第27號

03 原告 鄧福清

04 訴訟代理人 鄧朝興

05 0000000000000000
06 被告 九如鄉九塊厝三山國王廟

07 0000000000000000
08 法定代理人 許仁壽

09 訴訟代理人 盧世全

10 黃永隆

11 上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於中華民國11

12 年2月2日言詞辯論終結，判決如下：

13 主文

14 被告應給付原告新臺幣691,382元，及自民國112年8月29日起迄
15 清償之日止，按週年利率百分之5計算之利息。

16 原告其餘之訴駁回。

17 訴訟費用由原告負擔百分之60，餘由被告負擔。

18 事實及理由

19 一、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但擴張或
20 減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255
21 條第1項第3款定有明文。查本件原告起訴時原聲明：（第1
22 項）確認兩造間僱傭關係存在。（第2項）請求病假給予半
23 薪、資遣費、在職期間未提撥勞退6%、加班費、應休未休
24 假金額、休息及例假日加班費與職業災害補償。嗣於113年1
25 月2日變更聲明為：被告應給付原告新臺幣（下同）1,728,2
26 43元，及自起訴狀繕本送達翌日起迄清償日止，按週年利率
27 百分之5計算之利息。經核，原告上開訴之變更，核屬減縮
28 應受判決事項之聲明，揆諸上揭法條規定，應予准許。

29 二、原告主張：伊自104年6月12日受僱於被告，任職廟祝工作，
30 薪資每月20,000元。工作內容為每日清晨5點至被告處開廟
31 門、整理廟內外清潔、敬香奉茶約1至2個小時後，至廟外即

位於村莊內四方位之東西南北營，進行清潔、敬香奉茶等工作（早晚各一次）。返回廟宇後則從事服務香客、引領其參拜路線等工作，下午工作結束後會返家短暫休息，直至晚上約8點再至廟宇將外營及本廟之廟門關閉後返家。伊任職期間工時過長無加班費，全年無休假亦無例假日及休息日，無給予特別休假（下稱特休）或特休未休之工資，復未照實提撥6%之勞工退休金，每月薪資均低於歷年之法定基本薪資，尤有甚者，伊因長年處於工時過長之環境，致受有職業災害。伊於112年2月13日因病住院後，至000年0月00日出院，不料，被告竟於112年3月16日告知伊自即日起解雇並未給予資遣費及預告工資。嗣兩造經屏東縣政府調解委員會調解不成立，伊深感勞動權益受嚴重侵害，爰起訴請求被告給付項目如下：(一)住院薪資計3,666元。(二)自106年1月至112年2月，每月薪資低於基本工資之差額共計242,708元。(三)資遣費76,600元。(四)未提撥勞工退休金計110,400元。(五)未給付加班費用計585,403元。(六)104年6月19日至112年2月13日之例休日上班工資計525,708元。(七)特休日上班工資計61,999元。(八)職災申請95,359元。(九)預告工資1個月26,400元。為此，爰依勞工退休金條例、勞動基準法之相關規定提起本訴等語。並聲明：被告應給付原告1,728,243元，及自起訴狀繕本送達翌日起迄清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

三、被告則以：

(一)被告為非營利性質之廟宇，廟宇內之成員如委員、志工團隊、爐主等基於信仰除自發性出錢出力外，均為無給職。原告於000年0月間經當屆爐主引薦擔任顧廟人（即廟祝）時，被告即已明確告知，廟方因為承辦公益慈善及社會教化而性質特殊，並無任何生財收入管道，非屬勞動基準法規範之範疇，僅能依廟方百年來之先人執事所立下之習慣法則，按月支給固定金額，遇有顧廟者離職，則依生活物價調整，發放適宜之慰撫金以告慰藉，此並經原告同意在

先。而所謂顧廟者，其於廟方僅司掌照看門戶，廟方與顧廟者不具從屬性，其時間、場所亦無拘束性，廟方成員對其亦無指揮監督權，係自願為宗教奉獻之服務性質。況廟方大小事務如節日科儀慶典等，均由廟方按人員編組無給職之派遣工作，非如原告所稱事事參與。從而本件並非勞基法規定之一般僱傭關係，即無勞基法之適用。況被告廟宇亦非一般營利事業性質，與公司行號為營利單位情形有別，亦非適用勞基法之事業，則本件原告援引勞基法規定主張如上，亦有誤會，於法不合。

(二)原告於112年2月13日，因病急診開刀治療，迄至同年月00日出院返家休養，斯時廟方體念原告業已高齡78歲，身心狀態欠佳，尚且未知何時能重返崗位，復職後身體能否勝任均成問題，顯已造成廟方人員輪值排補之困擾，方才告知其無須再參與廟方工作。本件並非依勞基法規定資遣原告，原告藉此索取高額得利，並無理由。本件被告僅同意原告請求之住院薪資3,666元，其餘主張均無法認同。

(三)並聲明：原告之訴駁回。

四、經查，原告自民國104年6月12日起至112年2月23日止，擔任被告廟宇廟祝，每月固定領取薪資20,000元；兩造間就原告工作內容並無工作守則明示約定，原告上下班無庸簽到而無簽到、退紀錄可資查詢；原告嗣於112年2月13日起因病住院，直至同年月23日始出院，出院後即遭被告通知不再續聘為被告廟宇廟祝；原告為00年0月00日出生，至112年2月23日為滿78歲之人；被告廟宇全名為「甲○○○○○○○○○○○○○○○○」，主祀三山國王，宗教別為道教，負責人產生方式由管理委員無記名投票產出，已向主管機關屏東縣政府辦訖寺廟登記等節，除為兩造不爭執外，並有卷附原告111年12月、112年2月份薪資袋影本各1紙、屏東縣政府112年8月10日屏府民禮字第11253081700函1紙，被告廟宇112年3、4月管理委員臨時會議紀錄2紙等可循，上情首堪信為真。兩造分別爭執如上，從而本件爭點應為：(一)本件有無勞動基準法之適

用？(二)如有，原告請求被告給付如聲明主張之各項金額，是否有理由而應准許？

五、本院之判斷：

(一)兩造間僱傭關係存在，本件勞動關係應有勞動基準法之適用：

1.按勞動契約與以提供勞務為手段之委任契約之主要區別，在於提供勞務者與企業主間，其於人格上、經濟上及組織上從屬性之有無（最高法院104年度台上字第1294號判決參照），所謂「人格從屬性」係指勞工對於自己工作時間不能自行支配，且對於雇主工作上之指揮監督有服從之義務；所謂「經濟上從屬性」係指勞工完全被納入雇主經濟組織與生產結構之內，亦即勞工不是為自己之營業而勞動，而是從屬於雇主，為雇主之目的而勞動。復按勞動契約與委任契約固均約定以勞動力之提供作為契約當事人給付之標的，惟勞動契約係當事人之一方，在從屬於他方之關係下提供職業上之勞動力，他方給付報酬之契約，與委任契約之受任人處理委任事務時，並非基於從屬關係且可能無償者不同（最高法院108年度台上字第1354號判決參照）。又適用勞動基準法以具有僱傭關係為前提，事業單位與勞工間如具僱傭關係，且為法定或指定適用之行業或工作者，其勞動條件即有該法之適用。事業單位應否適用勞動基準法，依該法第3條及同法施行細則第3條規定，係依中華民國行業標準分類規定之「場所單位」之主要經濟活動為其分類基礎。而依中華民國行業標準分類第6次修訂版規定，凡設有主持人，並備經典、法物，經常供公眾從事宗教儀式及宗教活動之寺、廟、堂、壇、庵、觀、院等，係歸屬於「傳教機構」，並自99年1月1日起應適用勞動基準法，此亦經行政院勞工委員會於民國98年9月8日以勞動1字第0980130696號公告在案。據此，傳教機構與所僱勞工間如具僱傭關係者，自有勞動基準法（下稱勞基

法)之適用。

- 2.首查，被告就兩造間存有僱傭關係乙情並無爭執(被告12年12月1日民事答辯狀參照，本院卷第63頁)，僅辯稱：兩造於原告104年間初聘任為廟祝時，即經約明因被告廟宇非一般營利事業，利潤不豐，故以按月20,000元計算原告最高薪資，本件即不應適用勞基法關於最低薪資等福利規定云云。惟按，勞基法第1條第2項規定：「雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於本法所定之最低標準。」職是，本件如認兩造間確屬勞基法規定之勞動關係性質，自無從由勞資雙方以私下協議排除前開規定之適用，被告辯稱兩造曾有排除勞基法規定適用合意，縱然為真，亦與上開規定抵觸而顯然無效，本件自無從據此免除被告依勞基法應負擔之雇主責任。
- 3.第查，就原告本件擔任廟祝工作性質及內容而言，與被告間之勞雇關係亦具有人格上、經濟上及組織上之從屬性，有下列事證可稽：本件除據原告主張略以：「工作時間為早上5點負責開啟廟門開始至晚上9點間關閉廟門為止，其間均須待在廟宇內從事環境整理、巡查等工作，且被告廟宇又分內、外營而有不同區域，原告均需不定時巡查，又原告工作時如有需要離開被告廟宇，需向廟方人員如會計報備，伊亦會請其妻到場代班，至就薪資部分，雙方約定每月薪資為20,000元，此觀薪資袋影本自明，再被告廟宇僅有伊1人為廟祝，其工作並無他人代勞」等語外，亦據證人乙○○於審理期日到庭證述略以：「原告是廟祝，被告廟宇只有1個廟祝，原告平日負責開啟廟門，大約都是早上5點多來開啟廟門，接著就奉香、敬茶，工作時間大約兩小時左右，接著他就在廟裡專屬房間休息，偶爾他會休息或者離開廟宇，他會跟我講一聲，但不需要跟我們報備，原告大約2、3點又進行跟上午差不多的工作內容，也差不多工作兩小時左右，大約4、5點左右結束，就回家洗澡吃晚餐，大約8

點左右他會回到廟裡來把外營以及本廟的廟門關閉，並處理廟內事務，9點就會離開廟了，半夜沒有住在廟裡，9點過後廟裡面就沒有人了。被告廟宇不管例假日都會開門，原告在周休二日或是國定假日都會來上班，沒有固定休假。他如果要一整天或是半天無法來廟裡，會請他太太代班，但這樣的情形不多，我任職的兩年間大約4、5次而已。原告會跟我報備，我也跟牠說請他要讓主委知道。」等語(本院卷第153頁參照)，以及證人丁○○到庭證述略以：「原告擔任廟祝的工作內容為早上5點來開廟門，接著就奉香敬茶，然後去外營等地拜廟，時間約為一至兩小時，回來廟以後，如果沒有其他的事情就會先休息，原告是在廟內用膳，原告的工作時間並不固定，有地方需要幫忙處理就要去做，他是到晚上9點關門後才回家，白天到晚上這段時間都在廟內。被告廟宇365天都開門。原告如果要請假，都會請他太太來代班。」等語(本院卷第156至157頁參照)，所述核與原告前揭主張基本吻合，則系爭勞動關係被告廟宇對原告具有人格支配地位，原告工作內容為廟祝應負擔之事務而與被告廟宇具組織上之分工從屬性，並原告係以執行廟祝全時工作而按月領取固定薪資20,000元，經濟上而言與被告廟宇實緊密相連等節，與事實相符，揆諸上揭說明，既兩造間勞動關係顯具人格上、經濟上及組織上之從屬性，所存僱傭關係核屬勞基法規定之勞動關係性質，堪以認定，本件即無不適用勞基法之理。被告辯稱被告廟宇並非營利機構，且已與原告約明無勞基法之適用云云，於法未合，自非可採，本件自應依勞基法規定意旨，審視原告主張之各該項目請求金額是否有據。

(二)原告得依勞基法請求之各項金額如下：

- 1.就原告主張被告給付112年2月13日至同年月23日住院期間工資3,666元部分：

按當事人於言詞辯論時為訴訟標的之捨棄或認諾者，應本於其捨棄或認諾為該當事人敗訴之判決。民事訴訟法第384條定有明文。查被告就原告此部分金額主張業經認諾(本院卷第73頁被告112年12月1日民事答辯狀參照)，揆諸上揭規定，自應為被告此部分敗訴之判決，原告請求被告給付3,666元，應如數照准。

2.就原告主張被告給付基本工資差額242,708元部分：

按勞基法第21條第1、2項規定：「(第1項)工資由勞雇雙方議定之。但不得低於基本工資。(第2項)前項基本工資，由中央主管機關設基本工資審議委員會擬訂後，報請行政院核定之。」而查，原告主張自104年任職被告廟宇廟祝時起，按月工資為20,000元，被告就此亦無爭執，並有原告提出之111年12月薪資袋影本可循(本院卷第33頁)。又原告於本件審理中之113年1月2日審理期日當庭限縮起訴範圍，僅主張自107年3月30日起迄112年2月23日勞動契約終止之日止，上開約定工資與法定基本工資之差額；且兩造自107年間起約定20,000元工資經核，實已低於行政院公告之法定基本工資無訛，從而原告請求被告應補足上開期間按月最低基本工資差額，自有所據。又以，原告本件工作時間每日均達8小時(詳後述)，非屬約定部分工時之工作性質而屬全時工作內容，原告請求自107年3月30日起按月給付最低法定基本工資，於法亦無不合。查自107年起迄112年間法定基本工資數額有如判決附表「基本工資差額」欄所示，經依原告主張之107年3月30日起迄112年2月23日止工作期間計算，原告本件得請求之期間基本工資差額應為：223,586元(計算式詳附表)，即應如數照准，逾此金額範圍之主張，則無理由，不應准許。

3.就原告主張被告給付資遣費76,600元部分：

原告主張，其已於被告廟宇自104年6月12日起迄112年2月23日止連續工作7年8個月，則於112年2月23日遭被告

廟宇資遣，被告廟宇自應依勞基法第17條第1項規定，以每滿1年工作年資發給相當於1個月平均工資之資遣費；剩餘月數，或工作未滿1年者，以比例計給之；未滿1個月者以1個月計。依此計算，被告應給付原告資遣費76,600元(計算式：7.66年×半薪即10,000元=76,600元)等語。惟為被告否認，主張，其於112年2月23日要求原告離職之原因，實為原告年事已高，且已逾65歲法定退休年齡，又原告甫病癒出院，惟體況已不符被告廟宇廟祝工作所需，為保障兩造權益，僅得請求原告去職，性質上亦係要求原告退休之意，則被告請求原告退休既屬有據，自無給付所謂資遣費義務等語。經查，原告為00年0月00日出生，及至112年2月23日為滿78歲之人，已說明如上。又按「勞工非有下列情形之一，雇主不得強制其退休：一、年滿六十五歲者。」勞基法第54條第1項第1款定有明文。職是，本件原告於112年2月23日已滿65歲，被告廟宇本於雇主身分援依勞基法前揭規定主張原告屆齡退休，即有所據。又本件原告既經被告依法強制退休廟祝工作，自無勞基法關於給付資遣費、預告工資等規定之適用，僅生原告得另行主張勞基法第六章退休專章等相關退休制度權益爾。從而原告請求被告給付76,600元資遣費，於法不合，即無從准許，被告辯稱如上，尚屬有據，本件應駁回原告此部分起訴。

4.就原告主張被告給付未提撥勞工退休金110,400元部分：

原告主張，其於任職被告廟宇間期間，被告未曾投保勞保，且未曾依勞工保險條例第6條第1項、第14條第1項規定，按月提繳薪資百分之6退休金，儲存於勞保局設立之原告勞工退休金個人專戶，又原告已屆該條例第24條第1項規定之60歲得一次請領退休金規定，被告上揭不作為，已生原告退休金請領損害，原告自得請求被告依該條例第31條第1項規定，主張被告賠償未提繳之損

害等語。惟為被告否認，主張略以，伊未否認未曾為原告提撥或投保勞保，惟兩造本已約明本件無勞基法適用，伊即無賠償義務云云。按雇主應為適用勞工保險條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。雇主每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資百分6。勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項定有明文。另依同條例第31條第1項規定，雇主未依該條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償。該專戶內之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項所定請領退休金規定之前，不得領取。是雇主未依該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金者，將減損勞工退休金專戶之本金及累積收益，勞工之財產受有損害，自得依該條例第31條第1項規定請求損害賠償；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未足額提繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀（最高法院101年度台上字第1602號民事判決參照）。查被告未曾為原告投保勞保及提撥退休金既為被告不爭執，揆諸前揭勞工退休金條例及最高法院民事判決意旨，原告主張以約定薪資20,000元為計算基準，請求本件起訴前回溯5年內即自107年3月30日起迄112年2月23日止，按月薪資百分之6金額之未提撥損害賠償，即有所據，應予准許。而依原告主張之區間薪資計算未提撥之損害金額，應為70,800元(計算式詳附表「未提撥勞工退休金」欄)，原告此部分金額之主張自應准許，逾此金額之主張，則非有據，不應准許。

5.就原告主張被告給付加班費585,403元部分：

原告主張伊自104年6月受聘僱為廟祝以來，每天下午5點起迄晚上10點下班止，為加班工作時數，且原告迄至112年2月23日退休止未曾休假，每日均按時到班，如以

勞基法第32條第2項規定之每月加班時數上限46小時計算，合計原告共工作92個月，並依勞基法第24條規定依平日每小時工資加給2/3加班費，則原告共得請求被告補發加班費合計585,403元等語(計算式：92個月×1.66倍×83.33元時薪×46小時=585,403元)。惟為被告否認，除否認原告有加班之事實外，亦否認本件有勞基法適用。查本件並未據被告依勞基法第30條第5項規定設置員工出勤簿，並兩造並未約定原告上、下班應打卡，則本件已無從藉紀錄資料還原原告確實上班時間。又依證人乙○○、丙○○、丁○○證述內容(本院卷第152至156頁審理筆錄參照)及原告自陳相互以參，本件大致可知，原告每日約於5時許負責開啟被告廟宇大門後上工，上午約工作2、3小時即可休息，原告並開始準備午餐用膳，下午則自2、3點許上工，並工作約2、3小時後，準備用膳晚餐，另晚間則自7、8時許工作直至9時許關閉寺廟大門，則縱然以原告最有利方式計算，即上、下午班各3小時計，另晚班以2小時計，原告每日工作之總時數並未超過8小時($3+3+2=8$)，核與勞基法第30條第1項規定之每日工作上限8小時相符。又勞基法固然規定有每日工作時數上限，但雇主並非不得與勞工協商約定工作時段，故本件縱然原告係於晚間9點左右下班，惟合計總工時既然未超過8小時，本件即難認定下午5點後即屬加班時段而被告有給付加班費義務。從而本件原告起訴請求被告給付如上金額加班費，並無理由，此部分主張礙難准許，應予駁回。

6.就原告主張被告給付週休2日上班工資525,708元部分：
原告主張，伊自107年3月30日起迄退休之日即112年2月23日止，1年365天均未休假，則每週週休2日例假日上班部分，被告即應依勞基法第39條規定加倍發給上班日工資等語。被告雖不否認原告確實於週休例假日均有上班，惟辯稱略以，當初聘僱原告時，即已約明薪水上限

為每月20,000元，被告自無再增加給付工資義務等語。查原告1年365天每日大致均有到工上任乙情，除為原告自陳如是外，同據證人乙○○(本院卷第153頁上方)、楊泰聖(本院卷第155頁上方)、丁○○(本院卷第156頁下方至157頁上方)等於本院審理期日證述詳實，被告就此亦未否認，則原告確實均有於週休例假日上班之情，首堪認定屬實。第按勞基法第36條第1項明定：「勞工每7日中應有2日之休息，其中1日為例假，1日為休息日。」第39條明定：「第36條所定之例假、休息日、第37條所定之休假日及第38條所定之特別休假日，工資應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給。因季節性關係有趕工必要，經勞工或工會同意照常工作者，亦同。」則原告主張被告應加倍給付週休2日上班工資，核屬有據，應予准許。依此計算原告自107年3月30日起迄112年2月12日止【按依原告起訴狀自陳，其於112年2月13日起迄同年月23日退休時止，因病住院治療而未上班，故此一區間不列入計算之基礎事實】週休2日上班加倍工資，原告得向被告請求補發之工資為：337,997元(計算式詳附表「週休2日上班工資」欄)，原告逾此金額範圍之主張，則無理由，不應准許。

7.就原告主張被告給付特休日上班工資61,999元部分：

原告主張，伊自104年6月12日到工起迄112年2月23日退休離職時止，1年365天均到工上班，被告未曾依勞基法第38條規定給予年資計算為基礎之特別休假日，則原告自得依同法第39條向被告主張給付特別休假日上班之加倍工資等語。被告就此並未否認，僅以兩造當初約明本件無勞基法適用云云為答辯。而查，原告係自104年6月12日受聘為被告廟宇廟祝，被告就此並無爭執，則原告本件主張自107年3月30日起迄112年2月23日止，有如附表所示日數之特別休假日數仍上班，堪以認定。按特別休假

仍上班，雇主應加倍給付工資，為勞基法第39條明定，經依原告年資及勞基法第38條第1項規定之特別休假日數計算，原告本件得向被告請求補發之工資應為：55,333元(計算式詳附表「特別休假日上班工資」欄)，原告逾此金額之主張，則無理由不應准許。

8.就原告主張被告給付職災補償95,359元部分：

原告主張，伊因擔任廟祝職務而罹患缺血性腸炎，屬職業災害，原告並為此受有住院費用、看護費用損失合計如上金額，並有義大醫院診斷證明書、住院收據等件可證，原告自得依勞基法第59條第1款規定，請求被告如數支付等語。惟為被告否認，辯稱，原告未能證明罹患此疾與廟祝職務有關，請求自非有據等語。經查，本件固據原告主張如上，惟細繹原告所提上開診斷證明書(本院卷第23頁參照)，其上固載明原告於112年2月13日受有缺血性腸炎疾病，然並無染病原因與職業內容相關之記載或說明，則原告罹患上疾是否確屬職業災害，並未據原告舉證證明其間因果關係，復遍查全卷資料，亦無證據足堪佐證原告所述為真，揆諸民事訴訟法第277條前段規定：「當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任。」此部分主張自無從為原告有利認定，請求被告給付職災補償95,359元，並無理由，不應准許。

9.就原告主張被告給付1個月資遣預告工資26,400元部分：

原告主張，被告未依勞基法第16條第1項第3款規定，於法定30日前期間預告原告終止勞動契約，則依同條第3項規定，被告自應給付原告1個月即30日工資26,400元云云。惟查，本件係被告係依勞基法第54條第1項第1款規定強制原告退休，並非資遣原告而終止勞動契約，已說明如上，則本件自不生資遣費給付、預告終止勞動契約法定期間疑義，原告僅得依勞基法等關於退休篇章規

定，向被告主張退休權益保障，原告起訴主張被告尚應給付30日期間之預告工資，於勞基法體系未合而有誤會，本院自無從准許。

六、綜上所述，原告依勞基法、勞工保險條例規定，請求被告給付住院期間工資、基本工資差額、未提撥勞工退休金、週休2日上班工資、特休假日上班工資，合計請求被告給付691,382元，及自112年8月29日起(起訴狀繕本送達翌日，本院卷第49頁送達回證參照)迄清償之日止，按週年利率百分之5計算之法定利息，為有理由，應予准許，逾此範圍主張，則無理由，不應准許，此部分主張即應駁回之。

七、本件原告之訴為一部有理由，一部無理由，依民事訴訟法第79條、第389條第1項第5款、第392條第2項，判決如主文。

中華民國 113 年 3 月 19 日
民事勞動法庭 法官 曾士哲

正本係照原本作成。

如對判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書狀（均須按他造當事人之人數附繕本）。

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 113 年 3 月 19 日
書記官 陳恩慈

附表：

基本工資差額				
起迄日	薪資	法定基本薪資	每月差額	小計
107年3月30日至 107年12月31日	20,000元	22,000元	2,000元	18,129元（計算式： $\{2,000 \div 31 \times 2\} + \{2,000 \times 9\} = 18,129$ ）
108年1月1日至1 08年12月31日	20,000元	23,100元	3,100元	37,200元（計算式：3, 100 × 12 = 37,200）
109年1月1日至1 09年12月31日	20,000元	23,800元	3,800元	45,600元（計算式：3, 800 × 12 = 45,600）
110年1月1日至1 10年12月31日	20,000元	24,000元	4,000元	48,000元（計算式：4, 000 × 12 = 48,000）

111年1月1日至11年12月31日	20,000元	25,250元	5,250元	63,000元（計算式：5,250×12=63,000）
112年1月1日至12年2月23日	20,000元	26,400元	6,400元	11,657元【計算式：6,400+{6,400÷28×23}=11,657】
			合計	223,586元

未提撥勞工退休金

起迄日	薪資	6%金額	月份	小計
107年3月30日至107年12月31日	20,000元	1,200元	9	10,800元
108年1月1日至108年12月31日	20,000元	1,200元	12	14,400元
109年1月1日至109年12月31日	20,000元	1,200元	12	14,400元
110年1月1日至110年12月31日	20,000元	1,200元	12	14,400元
111年1月1日至111年12月31日	20,000元	1,200元	12	14,400元
112年1月1日至112年2月23日	20,000元	1,200元	2	2,400元
			合計	70,800元

週休2日上班工資

起迄日	單日薪資	六、日天數	小計	備註
107年3月30日至107年12月31日	666.66元	$9+8+9+9+8+10+8+8+1=79$	52,666元	單日日薪以每月20,000元/30日計算
108年1月1日至108年12月31日	666.66元	$8+8+10+8+8+10+8+9+9+8+9+1=64$	69,333元	
109年1月1日至109年12月31日	666.66元	$8+9+9+8+10+8+8+10+8+9+9+8+1=64$	69,333元	
110年1月1日至110年12月31日	666.66元	$10+8+8+8+10+8+9+9+8+1=64$	69,333元	

		$8+10+8+8=104$		
111年1月1日至111年12月31日	666.66元	$10+8+8+9+9+8+10+8+8+10+8+9=105$	69,999元	
112年1月1日至112年2月23日	666.66元	$8+3=11$	7,333元	
		合計	337,997 元	
特別休假日上班工資				
起迄日	單日薪資	服務年資	特休天數	小計
107年3月30日至107年12月31日	666.66元	2年以上3年未滿	10天	6,667元
108年1月1日至108年12月31日	666.66元	3年以上5年未滿	14天	9,333元
109年1月1日至109年12月31日	666.66元	3年以上5年未滿	14天	9,333元
110年1月1日至110年12月31日	666.66元	5年以上10年未滿	15天	10,000元
111年1月1日至111年12月31日	666.66元	5年以上10年未滿	15天	10,000元
112年1月1日至112年2月23日	666.66元	5年以上10年未滿	15天	10,000元
			83天	55,333元