

臺灣新竹地方法院民事判決

114年度勞訴字第45號

原告 彭宜鈞

訴訟代理人 陳佳鴻律師（法扶律師）

被告 黃根鵬即好口味企業社

訴訟代理人 王櫻錚律師

張智程律師

上列當事人間給付加班費等事件，本院於民國115年5月21日言辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應給付原告新臺幣68,000元，及自民國114年6月13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63,506元至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶。

三、原告其餘之訴駁回。

四、訴訟費用由被告負擔百分之7，餘由原告負擔。

五、本判決第一項得假執行；但被告以新臺幣68,000元為原告預供擔保後，得免為假執行。

六、本判決第二項得假執行；但被告以新臺幣63,506元為原告預供擔保後，得免為假執行。

七、原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序方面

一、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、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款、第3款定有明文。查原告起訴時訴之聲明為：被告應給付原告新臺幣（下同）542,982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（見本院卷一第9頁），嗣於訴訟進行中，迭經原告變更與追加聲明，最終訴之聲明為：(1)被告應給付

原告1,884,983元，其中542,982元自起訴繕本送達翌日起，其中985,216元自訴之變更追加狀繕本送達翌日起，其中356,785元自訴之變更追加(二)狀繕本送達翌日起，均至清償日止，按週年利率5%計算之利息；(2)被告應提繳112,442元至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶；(3)上開聲明第1、2項部分，請依職權為假執行之宣告（見本院卷二第215、216頁）。核原告就請求金額所為變更，屬擴張應受判決事項之聲明，另就追加請求提繳勞工退休金部分，係本於同一勞動契約關係之基礎事實，均與前開規定相符，應予准許。

二、次按獨資經營之商號，雖無從認為非法人之團體，但該商號與其負責人既屬一體，將其併列為當事人，即不生無當事人能力之問題。本件被告固抗辯原告係受僱於「好口味檳榔攤」，非「好口味企業社」，惟因後者負責人為黃根鵬，有商業登記基本資料在卷可憑（見本院卷一第231頁），屬獨資商號，應併列負責人為當事人；而前者未為商業之登記，訴訟上亦應以負責人為當事人，故本件實質上係以黃根鵬為當事人，合先敘明。

貳、實體方面

一、原告主張：原告自民國110年11月1日起至114年4月10日止受僱於被告，於好口味（下公館）檳榔攤擔任門市銷售人員，約定上班時間為每日上午8時至下午4時，惟被告於原告任職期間有短少發給工資之情事及侵害原告名譽之行為，故請求被告給付及賠償下列金額：

(一)自行扣減薪資14,743元：由被證1之工作獎懲規範內容可知，僅有規範「少發獎金」，而非剋扣工資，被告自行扣減原告工資之原因多為短溢、外送、盤差、未打卡、外送檳榔菁、外送檳榔葉、公基金（詳如114年10月26日民事訴之變更追加狀附表1），原因不僅與規範之內容多有不符，且迄未見被告就前揭剋扣內容之具體行為、金額和對應之規範等情事舉證以實其說，應不得片面扣減原告之薪資。

01 (二)短少工資3萬元：被告以為原告投保勞健保之名義，自113年
02 5月起至同年11月間，每月自原告底薪扣除2,000元，共扣除
03 14,000元；自113年12月起至114年3月間，每月自原告餐費
04 或績效獎金再「多」扣除2,000元，共扣除16,000元，但未
05 見被告確有為原告投保勞健保。被告固稱已繳交保險費3,84
06 6元，然未舉證以實其說，原告否認之。故原告得請求被告
07 給付前揭短少之工資3萬元。

08 (三)全勤獎金27,000元：114年1月至同年3月間，原告每月出勤
09 日數依序為29、25、27日，被告應給付全勤獎金每月9,000
10 元。

11 (四)延長工時工資1,700,163元：依被告民事答辯(二)狀所述，被
12 告對於保底抽成實為原告任職期間每月工資乙事並不爭執。
13 再由被證1之好口味（下公館）檳榔攤員工協議書（下稱系
14 爭協議書）第四點（二），可知原告到職時，雙方已協議若
15 原告有延長工作時間時，應按平日每小時工資額加給3分之
16 1、3分之2或加倍發給。又被證2至被證6之薪資明細表內所
17 載明之「抽成」、「抽成（白灰）」、「抽成（紅灰）」為
18 原告每月職務之核心內容，實具有「勞務對價之性質」及
19 「經常給付之性質」，應屬於原告之工資。然被告均未給付
20 延長工時工資，原告依被證2至被證6所載工時（因被告未提
21 出正確之出勤記錄，故原告就記載不清部分，以同年月之其
22 他工作數量相近之日期為出勤時間，或就分鐘數記載不清之
23 部分，以9分鐘為計算標準），計算如114年12月11日民事訴
24 之變更追加(二)狀附表2-1所示之加班費共1,700,163元。

25 (五)特別休假未休日數工資53,077元：員工特休等相關權利事項
26 未見系爭議書中有任何約定，應依照勞動基準法等相關規定
27 處理，不容被告任意否認或曲解，故被告應給付特別休假未
28 休日數工資53,077元（詳細計算如114年10月26日民事訴之
29 變更追加狀所示）。

30 (六)精神慰撫金6萬元：被告於114年3月19日在公眾場合對原告
31 以不堪入耳之言語對原告為公然侮辱，係故意不法侵害原告

之名譽，故請求賠償非財產上之損害。

(七)原告為原告之受雇勞工，被告本應依法按月提撥退休準備金，卻僅分別於114年3月、同年4月為原告提繳286元、1,715元之勞工退休金，其他任職期間均未提繳或未按原告實際薪資提撥足額之勞工退休金，故請求被告提繳如114年12月1日民事訴之變更追加(二)狀附表3所示勞工退休金112,442元至原告之勞工退休金個人專戶。

(八)為此，依兩造間之系爭協議書、勞基法之規定及民法侵權行為法律關係提起本訴等語。並聲明：(1)被告應給付原告1,884,983元，其中542,982元自起訴繕本送達翌日起，其中985,216元自訴之變更追加狀繕本送達翌日起，其中356,785元自訴之變更追加(二)狀繕本送達翌日起，均至清償日止，按週年利率5%計算之利息；(2)被告應提繳112,442元至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶；(3)上開聲明第1、2項部分，請依職權為假執行之宣告

二、被告則以：

(一)就原告請求加班費及特別休假未休工資部分：原告之薪資結構設計，係考量檳榔攤產業具「高待命性、低勞務密度」之特殊工作型態，經兩造合意議定，並非單純之「底薪加獎金」，而係兼具「保障法定最低工資」及「實質給付加班費」之雙重功能。原告每月薪資可分為1.固定給與：包含底薪、全勤獎金、餐費，只要出勤即可領取之基礎金額；2.變動給與（績效與津貼）：包含抽成獎金及各式津貼（如加班津貼、代班/代包津貼、外送津貼、未休假獎金等）。雖固定給與之總和低於各年度之法定最低（基本）工資，惟被告於薪資計算上，均會優先將原告當月賺取之「抽成獎金」中之一部分，挪用以補足固定給與和法定最低工資間之差額，則原告每月之經常性薪資即等同於當年度之每月最低（基本）工資；至延長工時工資（即加班費）之實質給付來源為抽成餘額與各式津貼，是被告所給付之薪資總額，實質上已完全涵蓋且優於勞動基準法所規範之最低工資及延長工時工

01 資。依被證2至被證6之薪資明細表計算原告於任職期間應領
02 之加班費及特休未休延長工資總額為658,857元（詳如被告
03 所提附表R欄位所示），然而被告實際給付原告之加班費、
04 恩惠性給予合計已達790,955元（詳如被告所提附表AA欄位
05 所示），明顯高於原告應領之加班費及特休未休工資。是
06 以，兩造既已明確約定勞動條件，且被告所給付之工資並未
07 違反勞動基準法之規定，原告應不得於事後反於契約成立時
08 之合意主張更高之勞動條件，否則有違誠信。

09 (二)就原告請求遭扣減薪資14,743元部分：該扣減項目均係依據
10 工作守則辦理，而工作規則係被告基於經營管理之必要所訂
11 定，原告「溢收歸己、短收賴帳」及事後推翻曾經同意之規
12 則，嚴重違反民法之誠信原則。

13 (三)就原告請求短少工資3萬元部分：113年5月起，因原告之月
14 休假天數由4天增加為6天，則其工作日數相對減少，被告據
15 此依比例調整其「底薪」結構（由7,000元調整為5,000
16 元），與投保扣款毫無關聯。

17 (四)就原告請求全勤獎金27,000元部分：114年1月至同年3月薪
18 資明細表所載「績效獎金9,000元」，與原113年12月薪資明
19 細表記載全勤獎金之欄位、金額相同，顯見被告僅是記載之
20 形式名義有所調整，不妨礙實為全勤獎金之本質，原告之主
21 張，實屬荒謬。

22 (五)就原告請求侵害名譽之精神慰撫金部分：還原兩造對話對時
23 空背景及脈絡，被告係針對勞健保投保與薪資結構之爭議，
24 並非針對原告個人謾罵，且被告因原告反覆質疑且無法達成
25 溝通而情緒激動，非惡意攻擊，故無侵害名譽之不法性。

26 (六)就原告請求被告應為其提繳勞工退休金112,442元部分：兩
27 造約定之工資為底薪、伙食費、全勤獎金，其餘抽成獎金、
28 加班津貼、未休假津貼、年終、三節獎金、特休未休工資
29 等，非經常性給與，不應列入月提繳工資申報；若認被告應
30 補提繳勞工退休金差額，按原告每月工資計算，依行政院核
31 定之月提繳工資分級表，亦僅須補足提撥不足之8,797元

01 等語，資為抗辯。

02 (七)答辯聲明：原告之訴駁回；如受不利之判決，願供擔保請准
03 免為假執行。

04 三、得心證之理由：

05 (一)原告自110年11月1日起受僱於被告，於好口味（下公館）檳
06 榔攤擔任門市銷售人員，並簽訂有系爭協議書及員工守則，
07 原告依約上班時間為每日8時至16時，而其自114年4月11日
08 起未到班，現已離職；又被告於114年3月19日曾對原告口出
09 「幹拎娘勒」、「拎娘雞巴」、「番仔」等言語之事實，有
10 系爭協議書、員工守則、薪資明細表、錄音光碟及錄音譯文
11 等件為證（見本院卷二第27至36頁、第93頁、本院卷一第24
12 7至325頁），且為兩造所不爭執，堪予認定。

13 (二)就原告請求被告給付延長工時工資1,700,163元及特別休假
14 未休工資53,077元部分：

15 1.按國家為保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發
16 展，而制定勞基法，規定勞工勞動條件之最低標準，並依同
17 法第3條規定適用於同條第1項各款所列之行業。事業單位依
18 其事業性質以及勞動態樣，固得與勞工另訂定勞動條件，但
19 不得低於勞基法所定之最低標準。又雇主與勞工因確定延長
20 工作時數有困難，或為便利計算薪酬，就應給付勞工含加班
21 費在內之工資，雖非不得採取一定額度給付，但仍須可區分
22 何者為平日工資，何者為加班費，以判斷延長工時工資之給
23 與，是否合於法律規定之標準，如其給付優於勞基法第24
24 條、第39條規定，固得拘束勞雇雙方，如有不足，則屬違背
25 強制規定，勞工仍得就該不足之部分，請求雇主給付（最高
26 法院111年度台上字第1825號民事判決要旨參照）。可知勞
27 工之工資若有區分工資與加班費，而足以判斷延長工時工資
28 之給與，並在符合優於勞基法所定最低勞動條件標準下，勞
29 雇非不得在考量勞動態樣下，訂定勞動條件而採取類似一定
30 額度之方式給付包含加班費在內之工資。

31 2.原告主張被告於任職期間幾乎每日均有加班事實，而被告未

01 曾給付加班費，且抽成獎金亦應列入工資計算，故請求被告
02 給付如其附表2-1所示之延長工時工資，合計1,700,163元等
03 語。惟被告以前開情詞否認未給付加班費，辯稱係以抽成獎
04 金補足最低工資之餘額，加計其他各項津貼及獎金之方式實
05 質給予延長工時工資，且其金額優於勞基法所定之延長工時
06 工資等語。查本件被告所營檳榔攤具有較長工時、低勞務密
07 度之工作特殊型態，而原告擔任銷售人員，其薪資結構除基
08 本底薪、全勤獎金、餐費之固定給與外，抽成獎金為其重要
09 之收入來源，故兩造之系爭協議書之薪資欄位，僅約定底
10 薪、伙食費、全勤獎金及檳榔銷售業績抽成項目（見本院卷
11 二第33頁），而此等薪資同時須符合法定最低基本工資之要
12 求；換言之，抽成獎金除具有補足法定最低工資之作用外，
13 實兼具給付加班費之功能。又該抽成金額於每月薪資明細表
14 上均有獨立列項記明，足可計算出該月之實際加班費數額，
15 而得與其他薪資項目區別而無混淆之虞。是以，被告所營檳
16 榔攤銷售人員包括原告之薪資結構，係採固定薪資加上抽成
17 獎金以達最低工資標準，剩餘之抽成獎金及其他津貼則作為
18 實質加班費之方式給予，參諸前開說明，尚無不可，而被告
19 長期以來均以類此方式發放每月薪資，原告未曾提出異議或
20 爭執，故屬可以信採。

21 3.又依被告所提附表所示（見本院卷二第379頁），以原告薪
22 資明細表所示加班情形為據，並以各該年度每月最低工資為
23 加班費計算基礎，原告依上開所述之計算方式實際上所領取
24 之加班費，顯優於其應領之加班費及特休未休工資，則被告
25 所給付之工資並未違反勞動基準法之規定。原告主張被告於
26 其任職期間均未給付延長工時工資共1,700,163元及特別休
27 假未休工資共53,077元，尚非有據，應不可採。

28 (三)就原告請求被告給付遭扣減薪資14,743元部分：

29 原告雖主張被告自行以短溢、外送、盤差、未打卡、外送檳
30 榔菁、外送檳榔葉、公基金之原因剋扣原告工資（詳如114
31 年10月26日民事訴之變更追加狀附表1），但與規範內容不

符且未具體舉證等語。經查，被告所扣減之項目均係依據兩造員工守則之工作獎懲規範辦理，而該守則係被告基於經營管理之必要所訂定，且應為原告所知悉，而被告之扣薪亦均於薪資明細表中載明，縱所使用事由不盡相同，但仍為原告可得知曉，且從未據原告向被告反應有誤，原告臨訟執此而為請求，難謂有據。

(四)就原告請求被告給付短少之工資3萬元部分：

原告主張被告以為其投保勞健保之名義，自113年5月起至114年3月間，預扣其工資共3萬元等語。被告辯稱係因原告自113年5月起，月休假天數由4天增加為6天，工作日數相對減少，因此將其底薪依比例由7,000元調整為5,000元所致，與投保扣款無涉，而此由113年5月起之薪資明細記載「每月休假6天」可以為證（見本院卷二第77、87頁），故此部分所辯，可以為採。又被告自承為替包含原告在內之員工投保就業保險等社會保險，經向原告及其他員工說明緣由後，於113年12月至114年3月，每月自薪資中提撥2,000元保險費用，共提撥8,000元等語（見本院卷二第20頁），雖被告表示已繳交保險費3,846元，然未據被告舉證為真，且依卷內相關保險資料亦無從得知有此繳納金額，故難認可採。準此，原告請求被告給付因預扣保險費而短少之工資8,000元，即屬有據，超過之金額，則非有理。

(五)就原告請求被告給付全勤獎金27,000元部分：

原告主張被告未發給114年1月份至同年3月份之全勤獎金乙節，經查，原告之114年1月份、2月份及3月份薪資明細表均有「績效獎金9000」之給付，對照原告當時可領之全勤獎金即為9,000元，以及該欄位於113年12月以前薪資明細表上均為全勤獎金之記載等情，顯見僅是薪資單上形式所記載之名義有所不同，該項目之金額仍係全勤獎金9,000元之給付，並無少給，原告此項請求，當無理由。

(六)就原告請求精神慰撫金6萬元部分：

1.按因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責

任，民法第184條第1項前段定有明文；又不法侵害他人之身體、健康、名譽、自由、信用、隱私、貞操，或不法侵害其他人格法益而情節重大者，被害人雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額，同法第195條第1項前段亦有明定。又名譽有無受損害，應以社會上對個人評價是否貶損作為判斷之依據，苟其行為足以使他人之評價受到貶損，不論其為故意或過失，均可構成侵權行為（最高法院90年台上字第646號判例意旨參照）。經查，被告在不特定人皆可出入得共見共聞之公共場所，以「幹拎娘勒」、「拎娘雞巴」、「番仔」等言語辱罵原告之事實，為被告所不否認，客觀上係屬足以使人感受輕蔑及難堪之侮辱性言詞，有貶抑、影響社會上對原告個人人格特質之評價，是被告上開行為，自屬侵害原告名譽權之行為。被告固以前開情詞置辯，然無論是因溝通不良或情緒激動，都不應成為以不雅或羞辱言語謾罵他人之合理事由，難謂無侵害原告名譽之不法性。從而，依前揭規定及說明，原告請求被告賠償精神慰撫金，即屬有據，應予准許。

2.再按慰藉金之多寡，應斟酌雙方之身分、地位、資力與加害之程度及其他各種情形核定相當之數額。其金額是否相當，自應依實際加害情形與被害人所受之痛苦及雙方之身分、地位、經濟狀況等關係決定之（最高法院47年台上字第1221號、51年台上字第223號民事判例、85年度台上字第460號判決意旨參照）。本院審酌被告為原告之雇主，本應就原告所提出之薪資爭議尋求理性溝通與說明，卻對原告為侮辱性之言論，原告之精神確受有痛苦，並斟酌上述事件之發生始末及緣由、兩造之年齡、身分、地位、財產、經濟能力、被告上開行為對原告名譽影響之程度等一切情狀，認本件原告請求被告賠償精神慰撫金6萬元，堪認為適當而可以准許。

(七)就原告請求被告應提繳勞工退休金112,442元至原告之勞工退休金個人專戶部分：

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，

01 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
02 擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資百分之6，
03 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
04 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
05 勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠
06 償。該專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅於未符合同
07 條例第24條第1項所定請領退休金規定之前，不得領取。是
08 雇主未依該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金
09 者，將減損勞工退休金專戶之本金及累積收益，勞工之財產
10 受有損害，自得依該條例第31條第1項規定請求損害賠償；
11 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
12 未足額提繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀。（最
13 高法院101年度台上第1602號裁判意旨參照）。

14 2.原告主張被告於其任職期間僅分別於114年3月、4月為原告
15 提繳286元、1,715元之勞工退休金，其他期間均未提繳或未
16 按原告實際薪資提撥足額之勞工退休金，故請求依原告附表
17 3所示提繳112,442元至原告之勞工退休金個人專戶等語。被
18 告固不否認未提繳之事實，惟辯稱原告之每月工資為底薪、
19 伙食費、全勤獎金之和，其他部分非經常性給與，應不列入
20 云云。按勞工退休金月提繳工資應按其月薪資總額，依勞工
21 退休金月提繳分級表之規定申報；所稱月薪資總額，係以勞
22 動基準法第2條第3款規定之工資為準，即勞工因工作而獲得
23 之報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現
24 金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之「經常
25 性給與」均屬之，亦即雇主給付內容具有「勞務之對價」及
26 「經常性之給與」性質者均屬工資，至獎金，倘係雇主所為
27 非經常性之給與，或單方目的且給付具有勉勵、恩惠性質之
28 給與，則不計入月薪資總額。經查，依系爭協議書關於薪資
29 之約定及上開關於加班費之說明，原告之底薪、伙食費、全
30 勤獎金為其固定薪資，另加計抽成獎金使其能夠符合法定最
31 低工資之要求，故「最低工資／基本工資」應為原告之月薪

資總額，至於其他津貼、獎金（包括抽成獎金餘額）應非屬經常性之給與，即不列入計算。是以，原告自110年11月至114年4月10日之受僱期間，月薪資總額應按當月最低工資計算，依勞工退休金月提繳分級表所定之月提繳工資、應提繳之退休金額、被告應補提繳之差額，均如附表所示，而被告已分別於114年3月、4月、5月為原告提繳286元、1,715元及1,201元之退休金，有被告之勞工退休金個人專戶明細資料在卷可憑（見本院卷一第327頁），經扣除後，被告仍應為原告提繳63,506元至其設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶；至原告逾此數額之請求，洵非有據。

(八)從而，原告得請求被告給付短少之工資8,000元、精神慰撫金6萬元，合計68,000元，並提繳63,506元至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶。

四、綜上所述，原告依勞動契約關係、勞基法第22條第2項、民法第184條第1項前段、第195條第1項前段、勞工退休金條例第12條第1項、第31條第1項之規定，請求被告應給付原告68,000元，及自起訴狀繕本送達翌日即114年6月12日（見本院卷一第237、239頁）起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，及被告應提繳63,506元至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金專戶，為有理由，應予准許；逾此範圍，則屬無據，應予駁回。

五、本判決主文第1、2項部分，係就勞工之金錢給付請求為雇主敗訴之判決，爰依勞動事件法第44條第1項、第2項之規定，依職權宣告假執行，並同時酌定被告以相當金額供擔保後，得免為假執行。原告其餘之訴既經駁回，則其假執行之聲請既失所依附，應併予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及所提證據資料，經審酌後，認與判決結果不生影響，爰不逐一論述，附此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中華民國 115 年 6 月 30 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 115 年 6 月 30 日

書記官 陳麗麗

附表：勞工退休金提繳金額(元之單位：新臺幣)

編號	日期	工資	月提繳工資	應提繳之退 休金額	被告已提繳 金額	被告應補提 繳之差額
1	110年11月	24,000	24,000	1,440	-	1,440
2	110年12月	24,000	24,000	1,440	-	1,440
3	111年1月	25,250	25,250	1,515	-	1,515
4	111年2月	25,250	25,250	1,515	-	1,515
5	111年3月	25,250	25,250	1,515	-	1,515
6	111年4月	25,250	25,250	1,515	-	1,515
7	111年5月	25,250	25,250	1,515	-	1,515
8	111年6月	25,250	25,250	1,515	-	1,515
9	111年7月	25,250	25,250	1,515	-	1,515
10	111年8月	25,250	25,250	1,515	-	1,515
11	111年9月	25,250	25,250	1,515	-	1,515
12	111年10月	25,250	25,250	1,515	-	1,515
13	111年11月	25,250	25,250	1,515	-	1,515
14	111年12月	25,250	25,250	1,515	-	1,515
15	112年1月	26,400	26,400	1,584	-	1,584
16	112年2月	26,400	26,400	1,584	-	1,584
17	112年3月	26,400	26,400	1,584	-	1,584
18	112年4月	26,400	26,400	1,584	-	1,584
19	112年5月	26,400	26,400	1,584	-	1,584
20	112年6月	26,400	26,400	1,584	-	1,584
21	112年7月	26,400	26,400	1,584	-	1,584
22	112年8月	26,400	26,400	1,584	-	1,584
23	112年9月	26,400	26,400	1,584	-	1,584
24	112年10月	26,400	26,400	1,584	-	1,584
25	112年11月	26,400	26,400	1,584	-	1,584
26	112年12月	26,400	26,400	1,584	-	1,584
27	113年1月	27,470	27,470	1,648	-	1,648
28	113年2月	27,470	27,470	1,648	-	1,648
29	113年3月	27,470	27,470	1,648	-	1,648
30	113年4月	27,470	27,470	1,648	-	1,648
31	113年5月	27,470	27,470	1,648	-	1,648

32	113年6月	27,470	27,470	1,648	-	1,648
33	113年7月	27,470	27,470	1,648	-	1,648
34	113年8月	27,470	27,470	1,648	-	1,648
35	113年9月	27,470	27,470	1,648	-	1,648
36	113年10月	27,470	27,470	1,648	-	1,648
37	113年11月	27,470	27,470	1,648	-	1,648
38	113年12月	27,470	27,470	1,648	-	1,648
39	114年1月	28,590	28,590	1,715	-	1,715
40	114年2月	28,590	28,590	1,715	-	1,715
41	114年3月	28,590	28,590	1,715	286	1,429
42	114年4月	28,590	28,590	1,715	1,715	0
	114年5月	-	-	-	1,201	- 1,201
	合計金額					63,506

說明：114年4月份之被告應補繳差額，按原告到班日數比例計算(即10/30)。