

臺灣士林地方法院民事判決

114年度勞訴字第68號

原告 王偉傑
被告 新北市地產開發有限公司

法定代理人 張世芳

訴訟代理人 江岳陽律師

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國114年11月5日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣179,928元，及自民國114年9月10日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

被告應提繳新臺幣122,705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。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔13%，餘由原告負擔。

本判決原告勝訴部分得假執行，但如被告以新臺幣100,878元為原告預供擔保後，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序部分：

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，不在此限。民事訴訟法第255條第1項第2款定有明文。原告起訴聲明為：被告應給付原告新臺幣（下同）1,666,808元，及自起訴日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。嗣於民國114年9月30日言詞辯論期日變更為如下述聲明（見本院卷第327頁）。核原告所為聲明變更，其基礎事實與起訴相同，均係基於任職期間基於勞動關係所生權益爭議，依前揭說明，應予准許。

貳、實體部分：

一、原告主張：原告自110年11月16日起受僱於被告，擔任被告

01 所經營之「新北市地產」主管職務，工作內容為協助據點設
02 立及管理，月薪約為160,011元。兩造為勞動契約關係，然
03 被告未依法為原告投保勞保、健保及提繳勞工退休金，且於
04 113年10月10日無預警將原告移出公司群組，同日並要求原
05 告搬離公司，後又於113年10月14日以存證信函通知終止承
06 攬契約，實質上係單方解僱原告。原告乃於113年12月30日
07 申請勞資爭議調解，兩造於114年2月6日調解，原告以被告
08 有上開違反勞動法之事由，終止勞動契約，惟調解不成立。
09 被告尚積欠原告：①113年10月14日起至114年3月之薪資1,2
10 26,002元。②資遣費：298,327元。③預告工資：204,334
11 元。④原告任職期間均未有休假，共有特別休假29日，被告
12 應給付原告折算工資231,578元。⑤被告應補提繳勞工退休
13 金441,361元至原告退休金專戶。爰依兩造間勞動契約、勞
14 動基準法第16條、第38條、勞工退休金條例第12條、第31條
15 規定提起本件訴訟等語。並聲明：(一)被告應給付原告1,960,
16 241元，及自補充陳述狀繕本送達翌日起至清償日止，按週
17 年利率5%計算之利息。(二)被告應提繳441,361元至原告於勞
18 動部勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。

19 二、被告則以：被告欲開發「包租代管」之新領域業務，乃與原
20 告簽立個人業務承攬契約書，委請有租管業務從業經驗之原
21 告承辦新業務之開發，被告另於新北市○○區○○路○段00
22 0巷00弄00號設新店（下稱系爭淡水店），專供原告承辦新
23 業務並由原告擔任店長，由原告全權負責運營租管業務及該
24 店人事管理。兩造間之法律關係為承攬契約。被告於113年
25 間發現原告另行成立訴外人頭家房屋股份有限公司（下稱頭
26 家房屋公司），並大規模拉攏被告系爭淡水店內人員離職並
27 轉投頭家房屋公司，原告尚大量下載被告之雲端客戶資料，
28 欲將被告之商業機密與租管業務客源，一併轉移至頭家房屋
29 公司，被告遂於113年10月10日將原告移出被告公司群組，
30 並通知終止兩造間租管業務工作之承攬法律關係。兩造間既
31 為承攬法律關係，則原告請求被告給付薪資差額、資遣費、

預告工資、特別休假折算工資，及提繳勞工退休金等，顯屬無據等語，以資抗辯。並聲明：(一)原告之訴駁回。(二)如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、本院之判斷：

(一)、兩造間係僱傭性質之勞動契約或承攬契約？

1. 按勞動基準法規定之勞動契約，指當事人之一方，在從屬於他方之關係下，提供職業上之勞動力，而由他方給付報酬之契約。此觀該法第2條第3款、第6款規定即明。勞動契約當事人之勞工，通常具有人格從屬性、經濟上從屬性、及組織從屬性之特徵。而稱承攬者，謂當事人約定，一方為他方完成一定之工作，他方俟工作完成，給付報酬之契約，民法第490條第1項定有明文。承攬契約之當事人以勞務所完成之結果為目的，承攬人只須於約定之時間完成一個或數個特定之工作，與定作人間無從屬關係，二者性質並不相同。基於勞動基準法保護勞務提供者之立法精神，除當事人明示成立承攬契約，或顯然與僱傭關係屬性無關者外，基於保護勞工之立場，應為有利於勞務提供者之認定，只要有部分從屬性，即足成立勞動契約關係。

2. 原告主張其必須遵守被告之規定，每日固定工時，受被告之指揮監督及考核管理，屬勞動契約關係，而非業務承攬人之自主接案關係等語。經查：

(1)依被告之員工工作手冊（見本院卷第44頁至50頁），對於營業人員出勤、請假及服裝均有明文規定，另要求每週召開部門全體固定業務會議，及對業務之執行訂有業務規則。其規範之對象為營業人員，而從「六、升遷制度」、「七、考核」所規範之薪獎結構及考核對象均包括管理職之店長，可認擔任店長之原告亦受該工作手冊之規範。既原告需穿著公司規定制服、須遵守公司之各項業務規章、開會規範（必須定時召開業務會議）及業務目標，依公司規劃執行業務，並需服從公司管理人員之指導及調度，可見原告不能自行決定工作時間、服

01 裝，請假必須依規定。又從被告之主管李孟純副總於11
02 2年9月22日曾就原告直接將公司會議紀錄公布予同仁之
03 事已違反公司政策乙節，以通訊軟體LINE對原告之店管
04 理作為加以提醒注意（見本院卷第74頁），可見原告係
05 受被告之督導及考核，被告雖辯稱上開對話係原告與李
06 孟純間私人對話等語。然李孟純向原告傳達之意旨已涉
07 及原告違反「公司政策」，尚難認單純係私人間友善提
08 醒之對話，被告此部分所辯並非可採。綜上諸情，被告
09 對原告提供勞務之行為有管制約束之人格從屬性無誤。
10 另依「七、考核」之內容，被告將營業人員區分為兼職
11 高專、租賃專員、租賃規劃師、經理及店長等職位，若
12 整店成績當月未達20件，連續兩季，則店長職務轉為副
13 店長或高專經理（見本院卷第50頁），可見被告就被告
14 系爭淡水店業務之進行係以上開組織結構來進行，原告
15 則於被告所架構的組織中擔任店長職務，且負有維持該
16 店成績達一定水準之任務，原告在組織上從屬於被告，
17 可堪認定。

- 18 (2)原告主張其薪水有兩部分，一部份為擔任公司主管職而
19 領取，係勞動契約之對價。另媒合費、開發費、包管
20 費、代管費係承攬關係之執行業務所得乙節，有原告提
21 出被告不爭執之管理職薪獎結構可佐（見本院卷第49
22 頁），依薪獎結構來看，被告對於擔任管理職店長的薪
23 獎結構明定為保障底薪3萬元、油資補貼2,000元，代管
24 費、輔導獎金及勞健保補助等。堪信原告主張可採。至
25 於原告雖自陳薪資明細上記載媒合費、開發費、包管
26 費、代管費非屬其承攬業務所得，然此並不影響原告擔
27 任被告之店長管理職而受領薪資之事實。由此可認原告
28 有部分程度非在為自己營業為目的執行包租代管之業務
29 工作，其既每月領取保障底薪及相關津貼補助，並無權
30 以自己營業勞動來決定該部分薪資，而需從屬於被告，
31 為系爭淡水店業務所需提供勞動，而後獲得該部分報

01 酬，顯見被告對原告擔任店長具經濟上從屬性。

02 (3)被告抗辯兩造間為承攬關係，並據提出個人業務承攬契
03 約書為佐（見本院卷第166頁）。依該契約書，固記載
04 「乙方（即原告）非屬甲方（即被告）勞工，其勞、健
05 保應加保於其他合法處所，…」，然勞務契約之性質究
06 屬僱傭、委任或承攬關係如發生爭議，應依契約之實質
07 內容為斷，不得以契約之名稱逕予推認。原告為被告提
08 供勞務之方式，具有人格、組織及經濟上從屬性，應屬
09 僱傭關係，業如前述，自不能以兩造上開契約書之形式
10 上名稱及約定被告免除投保保險等條款，即認兩造間屬
11 承攬關係，是以被告此部分抗辯自無可採。又被告辯稱
12 系爭淡水店之新業務完全由擔任店長之原告全權負責運
13 營租管業務及該店人事管理，原告具有高度獨立性等
14 語，並提出被告負責人張世芳與原告間對話內容為佐
15 （見本院卷第214頁至232頁）。然依對話中原告已將系
16 爭淡水店之店面位置環境、租金管理費、開店後預計每
17 月開銷盈餘等業務細節事項向張世芳為報告，並向張世
18 芳請示屋主要求冷氣也要付租金乙節應如何應對等。可
19 認對話內容，係被告負責人就系爭淡水店之業務進行，
20 有相當程度仰賴原告之管理，並且給予相當之授權，但
21 於重要事項亦係由被告作決策，是以尚不足認原告於業
22 務之進行完全不受被告之指揮監督，而完全無從屬性。

23 (二)、原告請求被告給付積欠工資1,226,002元，有無理由？

24 1. 原告主張被告自113年10月起即未給付薪資，迄至114年3
25 月共積欠1,226,002元等語。經查，依兩造提出之薪資明
26 細，被告僅給付原告至113年9月薪資，自113年10月起未
27 給付薪資之事實，應屬可信。雖被告抗辯其已於113年10
28 月14日終止承攬契約等語，並有被告所寄發之存證信
29 函為佐（見本院卷第64頁），然兩造間係屬勞動契約關
30 係，業如前述，被告並未舉證證明有何合法終止勞動契約
31 之事由，自難認兩造間勞動契約業經被告合法終止。而原

01 告係於114年2月6日調解，原告以被告有違反勞動法之事
02 由，終止勞動契約，故於原告任職期間，被告即有給付工
03 資之義務。然依原告自陳其113年10月10日被趕走，10月1
04 4日收到存證函信，認為是被趕走，其必須終止勞動契
05 約，沒有在被告處工作之意思，其臨時被解僱，要成立新
06 公司，忙完才去申請調解等語（見本院卷第277頁），可
07 認被告雖於113年10月14日違法終止勞動契約，但原告收
08 到被告之存證信函後亦無為被告繼續提供勞務之意思，則
09 自斯時起，被告即無給付薪資之義務。亦即，原告請求被
10 告給付113年10月1日至14日之薪資部分為有理由。至於原
11 告請求113年10月15日至114年3月間之薪資部分，難認有
12 理由。

13 2. 又原告每月薪資中底薪、全勤及輔導獎金部分屬勞動契約
14 之工資，業如前述，故其每月薪資應如附表一「工資合
15 計」欄所示。而原告雖主張其每月薪資平均為160,011元
16 乙節，然其係將底薪、全勤、輔導獎金、媒合費、開發
17 費、包管費及代管費等給付均列入計算。而其中媒合費、
18 開發費、包管費及代管費等既係業務承攬報酬，則此部分
19 即不得列入工資。以此計算原告得請求被告給付113年10
20 月1日至14日之薪資21,677元（計算式：底薪48,000元 $\times$ 1
21 4/31=21,677元）。

22 (三)、原告請求被告補提繳勞工退休金441,361元至原告退休金
23 專戶，有無理由？

24 1. 按雇主應為適用勞退條例之勞工，按月提繳退休金，儲存
25 於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。雇主每月負擔
26 之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資百分之六，
27 勞退條例第6條第1項、第14條第1項定有明文。依同條例
28 第31條第1項規定，雇主未依該條例之規定按月提繳或足
29 額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請
30 求損害賠償。惟因該專戶內之本金及累積收益受同條例第
31 24條第1項規定限制，在得請領退休金之前，不得領取。

是於勞工尚不得請領退休金者，得請求雇主將未提繳或未足額提繳之金額繳納至系爭專戶，以回復原狀。

2. 原告受僱於被告，業如前述，則被告應依前揭規定，自原告任職起，依原告工資按月提繳勞工退休金至原告勞工退休金專戶。原告每月工資如附表一「工資合計」欄所示，此有兩造分別提出之薪資明細可佐（卷內出處頁見附表一），其應提繳數額如附表一「應提繳退休金數額」欄所示，合計122,705元，被告既未提繳，致原告受有損害，原告請求被告提繳上開金額至原告之勞工退休金專戶，為有理由。

(四)、原告請求被告給付資遣費298,327元，有無理由？

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者，勞工得不經預告終止契約。此觀之勞動基準法第14條第1項第6款自明。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，每滿一年發給二分之一個月之平均工資，未滿一年者，以比例計給；最高以發給六個月平均工資為限，不適用勞動基準法第17條之規定。勞工退休金條例第12條第1項定有明文。所稱平均工資，按勞動基準法第2條第4款規定，指計算事由發生之當日前六個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額。但下列各款期日或期間均不計入：一、發生計算事由之當日。二、因職業災害尚在醫療中者。三、依本法第50條第2項減半發給工資者。四、雇主因天災、事變或其他不可抗力而不能繼續其事業，致勞工未能工作者。五、依勞工請假規則請普通傷病假者。六、依性別平等工作法請生理假、產假、家庭照顧假或安胎休養，致減少工資者。七、留職停薪者。此參照勞動基準法施行細則第2條規定可明。

2. 原告主張被告未依法按月提繳退休金，未依規定為原告投

01 保勞保、健保，原告已依勞動基準法第14條規定，於113
02 年12月30日申請勞資爭議調解，並於114年2月6日調解時
03 終止勞動契約等語。查，被告確有未依法按月提繳退休金
04 之違反勞工退休金條例事實，業如前述。另被告於原告任
05 職期間未為原告投保勞保乙節，有原告勞保資料可佐（見
06 本院卷第100頁至111頁），被告上開事由已違反勞工退休
07 金條例第14條、勞工保險條例第6條規定，而損及原告權
08 益。則原告依前開規定終止勞動契約，並請求被告給付資
09 遣費，為有理由。原告係於114年2月6日終止勞動契約，
10 其終止勞動契約前6個月（即113年8月6日至114年2月5
11 日）之平均工資如附表二所示，為2,272元/日（每月68,1
12 60元）。其中114年10月15日起係因被告拒絕原告提供勞
13 務而致原告不能獲取工資，雖不在勞動基準法第2條第4款
14 規定之列，但亦屬於非常態工作情形，為保障勞工權益，
15 該期間不計入總日數，附此說明。又原告自110年11月16
16 日起受僱，至114年2月6日止之年資為3年2月21日，以此
17 計算其資遣費數額為109,908元（計算式： $68,160/2 \times 3 + 6$
18 $8,160/2/12 \times 2 + 68,160/2/12/30 \times 21 = 109,908$ ），原告之
19 請求於此範圍內為有理由。

20 (五)、原告請求被告給付預告工資204,334元，有無理由？

21 按雇主依勞動基準法第11條或第13條但書規定規定終止勞
22 動契約者，其預告期間依左列各款之規定：繼續工作3年
23 以上者，於30日前預告之。雇主未依第1項規定期間預告
24 而終止契約者，應給付預告期間之工資，勞動基準法第16
25 條第1項第3款、第3項分別定有明文。換言之，有關預告
26 工資之給付，應符合「雇主」依「勞動基準法第11條或第
27 13條但書規定終止勞動契約」之要件。本件係「勞工」
28 （原告）依勞動基準法「第14條」規定終止勞動契約，即
29 與上開雇主應給付預告工資之規定不符，則原告請求被告
30 給付預告期間工資，難認有理由。

31 (六)、原告請求被告給付特別休假工資231,578元，有無理由？

- 01 1. 按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，
02 應依下列規定給予特別休假：一、6個月以上1年未滿者，
03 3日。二、1年以上2年未滿者，7日。三、2年以上3年未滿
04 者，10日。四、3年以上5年未滿者，每年14日。五、5年
05 以上10年未滿者，每年15日。六、10年以上者，每1年加
06 給1日，加至30日為止。前項之特別休假期日，由勞工排
07 定之。但雇主基於企業經營上之急迫需求或勞工因個人因
08 素，得與他方協商調整。雇主應於勞工符合第1項所定之
09 特別休假條件時，告知勞工依前2項規定排定特別休假。
10 勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，
11 雇主應發給工資。但年度終結未休之日數，經勞雇雙方協
12 商遞延至次一年度實施者，於次一年度終結或契約終止仍
13 未休之日數，雇主應發給工資。雇主應將勞工每年特別休
14 假之期日及未休之日數所發給之工資數額，記載於第23條
15 所定之勞工工資清冊，並每年定期將其內容以書面通知勞
16 工。勞工依本條主張權利時，雇主如認為其權利不存在，
17 應負舉證責任。勞動基準法第38條定有明文。是以，勞工
18 依勞動基準法第38條主張特別休假之權利時，雇主如認為
19 其權利不存在，應負舉證責任。另按勞動基準法施行細則
20 第24條之1第2項規定本法第38條第4項所定雇主應發給工
21 資，依下列規定辦理：發給工資之基準：（一）按勞工未
22 休畢之特別休假日數，乘以其1日工資計發。（二）前目
23 所定1日工資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止
24 前1日之正常工作時間所得之工資。其為計月者，為年度
25 終結或契約終止前最近1個月正常工作時間所得之工資除
26 以30所得之金額。
- 27 2. 原告主張其任職期間均未休假，尚有29日特別休假未休畢
28 等語。經查，原告自110年11月16日起受僱，兩造就休假
29 並未約定採週年制或曆年制，應以週年制計算，其於113
30 年11月16日止共有30日特別休假（111年5月16日滿6個月
31 有3日、111年11月16日滿1年有7日、112年11月16日滿2年

有10日、113年11月16日滿3年有10日）。原告主張尚有29日未休畢，被告並未舉證證明原告主張不實，應認原告主張可採。又原告離職時最近1個月正常工作時間所得之工資除以30所得之金額為1,667元（計算式：底薪48,000元＋全勤2,000元＝5萬元，50,000÷30＝1,667），以此計算原告得向被告請求特別休假折算工資為48,343元（計算式：1,667×29＝48,343）。

(七)、未按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任。民法第229條第1項定有明文。又遲延之債務，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。但約定利率較高者，仍從其約定利率。應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之五，民法第233條第1項、第203條亦定有明文。再按依本法終止勞動契約時，雇主應即結清工資給付勞工。勞動基準法施行細則第9條定有明文。又依勞工退休金條例第12條第1項規定計算之資遣費，應於終止勞動契約後30日內發給。此觀之同條例第12條第2項自明。原告係於114年2月6日終止勞動契約，被告就上開應給付原告之工資，其中113年10月份工資應於次月發放，特別休假折算工資應於契約終止日期結算並給付原告。另資遣費部分應於114年3月8日前發給。是以本件原告就積欠工資（113年10月未付之工資21,677元、特別休假折算工資48,343元及資遣費109,908元，合計179,928元）併請求自補充陳述狀繕本送達翌日即114年9月10日起（見本院卷第323-1頁）至清償日止，按週年利率5%計算之利息，未逾上開範圍，為有理由。

四、從而，原告依兩造間勞動契約、勞動基準法第38條、勞工退休金條例第12條、第31條規定，請求被告給付原告179,928元，及自114年9月10日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，及請求被告提繳122,705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部分，為有理由，應予准許。

逾此範圍，為無理由，應予駁回。

五、兩造均陳明願供擔保聲請宣告假執行及免為假執行，本件原告勝訴部分係勞工之給付請求，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，原告之聲明僅係促使本院依職權為之，自無庸為供擔保之諭知。另被告之聲請，核無不合，酌定相當擔保金額准許之。至於原告敗訴部分，其假執行之聲請，亦失其依據，應併予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，經審酌後，認對於判決結果均無影響，爰不一一論述，併此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中 華 民 國 114 年 11 月 25 日
勞動法庭 法 官 林銘宏

以上正本係照原本作成。

如對本判決上訴，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀，若委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費，否則本院得不命補正逕行駁回上訴。

中 華 民 國 114 年 11 月 25 日
書記官 陳珮勻

附表一										
		底薪	全勤	輔導獎金1	輔導獎金2	工資合計	應提繳退 休金級距	應提繳退 休金數額	原告提出明細 出處	被告提出明 細出處
1	110年11月	17,500	0	0	0	17,500	17,880	1,073	未提出，依員工工作手冊(本院卷第49頁)底薪30,000元+油資補貼2,000元+勞健保補助3,000元=35,000元為準，以下同。本月自11月16日起受僱，薪資為17,500元。	
2	110年12月	35,000	0	0	0	35,000	36,300	2,178	未提出	
3	111年1月	35,000	0	0	0	35,000	36,300	2,178	未提出	
4	111年2月	35,000	0	0	0	35,000	36,300	2,178	未提出	P350
5	111年3月	35,000	0	0	0	35,000	36,300	2,178	未提出，參考被告提出111年2月薪資明細，以下同。	
6	111年4月	35,000	0	0	0	35,000	36,300	2,178	未提出	
7	111年5月	35,000	0	0	0	35,000	36,300	2,178	未提出	
8	111年6月	35,000	0	0	0	35,000	36,300	2,178	未提出	
9	111年7月	35,000	0	0	0	35,000	36,300	2,178	未提出	
10	111年8月	35,000	0	0	0	35,000	36,300	2,178	未提出	
11	111年9月	35,000	0	0	0	35,000	36,300	2,178	未提出	
12	111年10月	35,000	0	0	0	35,000	36,300	2,178	未提出	
13	111年11月	35,000	0	23,760	3,208	61,968	63,800	3,828	P42	
14	111年12月	35,000	0	20,790	4,118	59,908	60,800	3,648	P41	P354
15	112年1月	33,000	2,000	4,356	21,780	61,136	63,800	3,828	P40	P356
16	112年2月	33,000	2,000	5,148	20,196	60,344	60,800	3,648	P39	
17	112年3月	33,000	2,000	8,237	7,326	50,563	50,600	3,036	P38	
18	112年4月	33,000	2,000	8,752	8,514	52,266	53,000	3,180	P37	
19	112年5月	33,000	2,000	9,425	9,900	54,325	55,400	3,324	P36	
20	112年6月	33,000	2,000	10,138	10,890	56,028	57,800	3,468	P35	P358
21	112年7月	48,000	2,000	10,138	11,286	71,424	72,800	4,368	P34	P362
22	112年8月	48,000	2,000	11,603	12,672	74,275	76,500	4,590	P32	
23	112年9月	48,000	2,000	14,612	3,366	67,978	69,800	4,188	P30	
24	112年10月	48,000	2,000	15,167	4,158	69,325	69,800	4,188	P27	
25	112年11月	48,000	2,000	15,088	4,554	69,642	69,800	4,188	P24	
26	112年12月	48,000	2,000	15,246	4,356	69,602	69,800	4,188	P22	
27	113年1月	48,000	2,000	15,404	4,752	70,156	72,800	4,368	P21	
28	113年2月	48,000	2,000	15,602	4,950	70,552	72,800	4,368	P20	
29	113年3月	48,000	2,000	15,800	5,940	71,740	72,800	4,368	P19	
30	113年4月	48,000	2,000	15,761	7,524	73,285	76,500	4,590	P18	P396
31	113年5月	48,000	2,000	13,622	20,592	84,214	87,600	5,256	P17	P400
32	113年6月	48,000	2,000	13,900	21,384	85,284	87,600	5,256	P16	P404
33	113年7月	48,000	2,000	15,484	21,978	87,462	87,600	5,256	P15	P408
34	113年8月	48,000	2,000	14,533	19,206	83,739	83,900	5,034	未提出	P412
35	113年9月	48,000	2,000	17,147	0	67,147	69,800	4,188	P14	
36	113年10月	48,000	0	0	0	21,677	22,000	1,320	以底薪48,000元，計算至113年10月14日。	
							合計	122,705		

附表二：			
113年8月6日至114年2月5日之平均工資			
	工資數額	工作天數	期間工資
113年8月	83,739	26	70,233
113年9月	67,147	30	67,147
113年10月	48,000	14	21,677
113年11月	0	0	0
113年12月	0	0	0
114年1月	0	0	0
114年2月	0	0	0
		70	159,057
	每日平均工資		2,272
	每月平均工資		68,160