

臺灣高等法院臺中分院民事判決

112年度勞上字第20號

上訴人 栓茂國際有限公司

法定代理人 鄭清釗

訴訟代理人 蕭曉玫

被上訴人 黃淑銀

上列當事人間請求給付資遣費等事件，上訴人對於民國112年4月6日臺灣彰化地方法院111年度勞訴字第31號第一審判決提起上訴，本院於112年8月16日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

一、被上訴人主張：

伊自民國103年4月22日起受雇於上訴人，平均薪資約新臺幣（下同）3萬2,500元（日薪600元，加計職務津貼3,000元、責任津貼3,000元、其他津貼6,000元、全勤獎金2,000元）。上訴人自109年1月份起，實施減班休息，並自109年4月1日起至111年6月30日止（下稱減少工時期間），每3個月與伊簽訂勞雇雙方協商減少工時協議書，約定每月減少工時8至14日不等，並以當時最低基本工資（111年1月起每月基本工資為2萬5,250元）作為月薪（下稱系爭協議）。詎上訴人自111年1月起，片面更改薪資結構，陸續將日薪調整為750元至1,003元，使減少工時期間扣薪金額提高，職務津貼及責任津貼合計6,000元部分，乘以績效分數後降低給付數額，其他津貼則降低為750元，全勤獎金仍為2,000元，而形同變相減薪。復於111年1月20日、4月29日、6月2日要求伊簽訂請假專案申請表，休息天數如附表二「請假專案所定減班休息天數」欄所示，然未向主管機關修改減班休息天數，即據以短發薪資，致111年1月至6月發放薪資如附表一所示，均未達法定基本工資數額2萬5,250元，共短少給付4萬

0,152元。伊向彰化縣政府申請勞資爭議調解，兩造於111年6月22日調解不成立，因此依系爭協議書第1條第2項約定及勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第5款、第6款規定，以存證信函通知上訴人於111年6月28日終止兩造勞動契約。爰依系爭協議第1條第1項約定，及勞基法第19條、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項規定，求為命上訴人開立非自願離職證明書，並給付16萬8,519元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息之判決等語（原審為上訴人敗訴判決，上訴人不服，提起上訴，未繫屬本院部分，不予贅述）。並答辯聲明：如主文所示。

二、上訴人則以：

系爭協議書雖記載被上訴人得隨時終止勞動契約，然請求給付資遣費，仍應符合勞基法所定要件。伊於減少工時期間，係將每週2日之無薪假拆成4個半天出勤，而另行提出之請假專案，均經被上訴人同意。兩造約定月薪原為3萬2,000元，嗣於111年1月份更改以日薪750元，乘以出勤及公休日數後，加計職務及責任津貼（以評分計算給付數額）、其它津貼750元及全勤獎金2,000元；再於111年2月及3月份更改以日薪775元計算，於111年4月至6月復改以底薪2萬3,250元計算，其餘津貼同前，並扣除無薪假（含減班休息及請假專案）薪資，伊於111年1月至6月給付被上訴人之薪資數額如附表三所示，加上自行請事假及無薪假（包含請假專案及系爭協議書之約定減少工時）扣除之工資，合計均高於基本工資，並未違反勞基法第21條第1項規定，亦無短少給付薪資，且被上訴人係自行離職，不得請求上訴人提供非自願離職證明書及資遣費。另系爭協議書簽定日期為111年3月17日，被上訴人於111年6月8日提出離職，已逾勞基法第14條第2項所定30日除斥期間等語，資為抗辯。並上訴聲明：（一）原判決不利於上訴人部分廢棄。（二）被上訴人於原審之訴及假執行之聲請均駁回。

01 三、得心證之理由

02 (一)被上訴人主張其自103年4月22日起受雇於上訴人，擔任業務
03 工作，為按月計酬全時勞工，上訴人自109年1月份起實施減
04 班休息，兩造嗣簽訂系爭協議，約定自109年4月1日起至111
05 年6月30日止減少工時，並以當時最低基本工資作為每月薪
06 資即109年4月起每月工資2萬3,800元、110年1月1日起每月
07 工資2萬4,000元、111年1月起每月工資2萬5,250元等情，為
08 上訴人所不爭執（見本院卷第50頁不爭執事項1.2.3.），且
09 有勞雇雙方協商減少工時協議書附卷可稽（見原審卷第27-6
10 1頁），堪信屬實。

11 (二)被上訴人主張上訴人有片面變更薪資結構，及短付薪資等違
12 反勞動契約情事，已合法終止兩造勞動契約，並據以請求被
13 上訴人開立開立非自願離職證明書，並給付資遣費及短付之
14 薪資16萬8,519元，則為上訴人所爭執，並以前詞抗辯。是
15 本件主要爭點即為1.被上訴人主張合法終止兩造間之勞動契
16 約，是否可採：(1)被上訴人得否依系爭協議第1條第2項約定
17 或勞基法第14條第1項第5款、第6款規定，終止兩造間之勞
18 動契約？(2)若被上訴人依勞基法第14條第1項第6款規定終止
19 兩造間之勞動契約，有無逾勞基法第14條第2項規定30日除
20 斥期間？2.被上訴人依勞工退休金條例第12條1項規定，請
21 求資遣費12萬8,367元，是否可採？3.被上訴人依勞動契約請
22 求給付111年1月至6月份之薪資差額4萬0,152元，是否可採？
23 4.被上訴人依勞基法第19條請求發給非自願離職證明，是否
24 可採？（見本院卷第51頁）。經查：

25 1.上訴人已合法終止兩造間之勞動契約：

26 (1)兩造既均不爭執簽訂系爭協議，可知已就協議事項互相表示
27 意思一致，契約即已成立（民法第153條第1項），雙方均同
28 受系爭協議拘束。依系爭協議第1條第1項、第2項所載：
29 「□實施期間及方式：1.乙方（即被上訴人）自111年4月1
30 日起至111年6月30日止，配合甲方（即上訴人）變更工作時
31 間及方式：每日8小時，每週2日，每月8-9天，薪資25,250

元。2.實施期間乙方得隨時終止勞動契約，此時，甲方仍應比照勞基法、勞工退休條例規定給付資遣費，但符合退休資格者，應給付退休金。」（見原審卷第55頁），當已約明被上訴人於減班休息期間，得隨時終止勞動契約，並未予條件限制，被上訴人自得依系爭協議任意終止系爭勞動契約。

(2)按雇主不依勞動契約給付工作報酬，或對於按件計酬之勞工不供給充分之工作者、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，勞基法第14條第1項第5款、第6款分別定有明文。次按工資為勞工因工作而獲得之報酬；工資由勞雇雙方議定之；工資應全額直接給付勞工，為勞基法第2條、第21條第1項本文、第22條第2項分別定有明文。蓋工資數額及計算方式，屬勞動契約成立之必要之點，雇主如欲變更工時及工資等重要勞動條件，需徵得勞工同意，經勞雇雙方合意後始得為之；倘未經勞工同意，其單方任意所為變更，自屬無效，而仍應依約給付工資。查：

①事業單位受景氣因素影響致停工或減產，為避免資遣勞工，經勞雇雙方協商同意，始得暫時縮減工作時間及減少工資。勞雇雙方協商減少工時及工資者，對於按月計酬全時勞工，其每月工資仍不得低於基本工資。勞雇雙方如同意實施減少工時及工資，應參考「勞雇雙方協商減少工時協議書（範例）」，本誠信原則，以書面約定之，並應確實依約定辦理，此有行政院勞工委員會（現改制為勞動部）100年12月1日勞動2字第0000000000號函（勞動部109年7月1日勞動條3字第0000000000號函修正）因應景氣影響勞雇雙方協商減少工時應行注意事項第1、2、6、9點可參（見原審卷第245-246頁）。本件兩造經勞雇雙方協商減少工時而簽訂系爭協議書，依上開規定，上訴人於減少工時期間，於正常時間約定給付與被上訴人之薪資數額，不得低於基本工資。

②依兩造簽訂系爭協議書約定減少之工時，111年1月份減少11天、2月份減少12天、4月份減少8至9天、5月份減少14天、6

01 月份減少9天，每月薪資均為2萬5,250元等事實，有系爭協
02 議書在卷可稽（見原審卷第51-57頁），則系爭協議書所定
03 內容，核屬兩造勞動契約之一部，兩造均應受其拘束，上訴
04 人於減少工時期間，自應依上述約定給付被上訴人工資。然
05 查，兩造均不爭執被上訴人有於111年1月20日、4月29日、6
06 月2日簽訂請假專案申請表（見本院卷第51頁不爭執事項
07 7.），且有請假專案申請表附卷可佐（見原審卷第129-133
08 頁）。可知，兩造除系爭協議書所定減少工時日數外，上訴
09 人另於111年1月20日、4月29日、6月2日要求被上訴人及其
10 餘員工簽訂請假專案申請表，事先統一規定全體員工無庸出
11 勤日期，致被上訴人於111年1月26日至2月20日減少工時14
12 日、4月30日至5月31日減少工時7日、6月3日至6月30日減少
13 工時4日，並按減班日數扣除薪資，為上訴人所自陳（見原
14 審卷第149-150頁）。而被上訴人主張簽訂系爭申請書，乃
15 應上訴人要求於其所定日期減班休息，並非被上訴人出於自
16 身所需自行申請事假，則為上訴人所不爭執（見本院卷第52
17 頁），則上訴人據此扣減被上訴人薪資，並給付低於兩造約
18 定基本工資數額之薪資（詳後述4.），乃有未依勞動契約給
19 付報酬之情事，已違反勞基法第21條第1項及上述減少工時
20 注意事項之規定，從而，被上訴人自得依勞基法第14條第1
21 項第5款、第6款規定，不經預告終止兩造間勞動契約。

22 (3)又被上訴人主張於111年6月8日向彰化縣政府申請勞資爭議
23 調解，兩造於111年6月22日調解不成立（見原審卷第85-87
24 頁彰化縣政府勞資爭議調解紀錄），其於111年6月24日寄發
25 存證信函予上訴人，以上訴人遲發薪資、111年1月至4月薪
26 資未達基本工資及片面更改薪資結構為由，依系爭協議及勞
27 基法第14條第1項第5、6款規定，通知於111年6月28日終止
28 兩造勞動契約，經上訴人於同年7月1日收受等情，亦為上訴
29 人所不爭執（見本院卷第51頁不爭執事項8.9.），且有線西
30 郵局16號存證信函暨掛號郵件收件回執可憑（見原審卷第89
31 -93頁），堪認兩造勞動契約已於109年6月28日經被上訴人

01 合法終止。

02 (4)上訴人雖辯稱與員工簽訂請假專案均經員工協商，非公司逕
03 行決定云云；惟按所謂默示之意思表示，係指依表意人之舉
04 動或其他情事，足以間接推知其效果意思者而言，若單純之
05 沉默，則除有特別情事，依社會觀念可認為一定意思表示者
06 外，不得謂為默示之意思表示。又勞資間之經濟地位並非平
07 等，勞工對勞動契約內容未必有商議之可能性，勞工往往為
08 了生計考量，保有工作機會，對於雇主片面決定員工於系爭
09 協議外再減少工時，形同變相減薪之行為，不敢明確表示反
10 對之意思，僅得委屈接受雇主之安排，並不得因此即謂已得
11 其已同意公司任意安排之減少工時所致減薪，否則適足以助
12 長雇主繼續片面變更薪資條件之行為，是勞工雖於其後繼續
13 服勞務並領取雇主片面減薪後之薪資，不得以此即認為已得
14 勞工默示同意變更薪資條件。

15 (5)上訴人另抗辯，被上訴人於111年3月17日簽訂111年4月至6
16 月之系爭協議書，其於111年6月8日提出離職要求，已逾30
17 日除斥期間云云。惟勞工依勞基法第14條第1項第1款、第6
18 款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，30日內為之。
19 但雇主有前項第6款所定情形者，勞工得於知悉損害結果之
20 日起，30日內為之，勞基法第14條第2項定有明文。則於勞
21 工依上述條項第1款、第6款以外事由終止勞動契約時，即不
22 受30日除斥期間之限制。查，系爭協議既已成立而勞動契約
23 範圍，上訴人有依系爭協議給付不得低於最低基本工資之義
24 務，惟上訴人於111年1月至6月給付被上訴人之薪資，既均
25 未達最基薪資2萬5,250元，而有未依勞動契約給付工作報酬
26 情形，被上訴人依勞基法第14條第1項第5款規定終止勞動契
27 約，於111年6月28日終止兩造勞動契約，自不受勞基法第14
28 條第2項規定之拘束。另被上訴人於111年6月2日簽訂請假專
29 案申請表後，上訴人依據該請假專案扣除被上訴人薪資，而
30 違反勞基法第21條第1項規定，已如前述，則被上訴人於同
31 年月28日終止勞動契約，並未逾30日除斥期間，是上訴人上

開抗辯，自無可採。

2.上訴人應給付被上訴人資遣費12萬8,367元：

(1)按勞基法第14條終止勞動契約者，準用同法第17條規定，雇主應發給勞工資遣費，為該法第14條第4項所明定。又勞工適用勞退條例之退休金制度者，適用該條例後之工作年資，於勞動契約依勞基法第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，不適用勞基法第17條之規定，勞工退休金條例第12條第1項定有明文。

(2)查，系爭協議既約定實施減少工時期間，被上訴人得隨時終止勞動契約，此時，上訴人仍應比照勞基法、勞工退休條例規定給付資遣費，而被上訴人復已合法終止兩造間勞動契約，自得系爭協議及依前開規定請求上訴人給付資遣費。又若被上訴人得請求資遣費，上訴人同意給付資遣費12萬8,367元（見本院卷第51頁不爭執事項10.），且有資遣費試算表可佐（見原審卷第99頁）。本件被上訴人既請求資遣費，是被上訴人請求上訴人給付資遣費12萬8,367元，即應准許。

3.上訴人應開立非自願離職證明給被上訴人：

(1)按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其代理人不得拒絕，勞基法第19條定有明文。而勞基法第19條及其施行細則雖未載明服務證明書之應記載事項，惟該條乃要求雇主在勞動關係終止後應依誠信原則為之，目的在於落實憲法上保障勞工工作權之核心價值，並為強制性規定，參酌就業保險法第25條第3項前段、第11條第3項規定：第一項離職證明文件，指由投保單位或直轄市、縣（市）主管機關發給之證明；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條規定各款情事之一離職。準此，勞工因有就業保險法第11條第3項規定之非自願

離職事由時，當可請求雇主發給註記離職原因為非自願離職之服務證明書。

2.查兩造間勞動契約，經被上訴人主張依系爭協議或勞基法第14條第1項第5款、第6款規定合法終止，則依上開說明，關於依勞基法第14條第1項第5款、第6款規定終止勞動契約部分，即屬就業保險法第11條第3項規定所稱非自願離職，故被上訴人依上開規定，請求上訴人發給非自願離職證明書，亦屬有據。

4.被上訴人請求上訴人給付111年1月至6月份薪資差額部分：

(1)查被上訴人自111年1月1日起至6月28日終止勞動契約前1日止，依系爭協議第1條第1項約定，原得請求上訴人給付薪資共計14萬9,817元（計算式： $25,250 \text{ 元} \times 5 + 25,250 \text{ 元} \times 28/30 = 149,817 \text{ 元}$ ，元以下四捨五入，下同）。又被上訴人於111年1月至6月份，依序請事假3.5小時、6.5小時、4.5小時、4.5小時、6小時、9.5小時，此有上訴人所提被上訴人之出勤紀錄及薪資明細可稽（見原審卷第135-137、157-163頁），應扣除薪資共計3,630元（計算式見附表四「事假應扣薪數額」欄所載），故上訴人於上開期間應給付被上訴人薪資數額共計14萬4,186元（計算式： $149,816 - 3,630 = 146,186$ ）。又兩造均不爭執上訴人於111年1月至6月發放與被上訴人之薪資數額（含勞健保自付額1,282元、預支5,000元），依序為2萬1,815元、1萬7,575元、2萬3,477元、1萬8,623元、1萬2,188元、1萬2,289元，共計10萬5,967元（見本院卷第50頁不爭執事項4.），並有薪資明細表存卷可考（見原審卷第135-137頁）。則上訴人尚有4萬0,220元薪資未給付（計算式： $146,187 \text{ 元} - 105,967 \text{ 元} = 40,220 \text{ 元}$ ），是被上訴人請求上訴人給付薪資差額4萬0,152元，未逾上開範圍，自屬有據。

(2)上訴人雖抗辯其於111年1月至6月間，更改薪資計算方式，被上訴人依發薪時所交付薪資明細可清楚得知上情，其得依變更後方式給薪，並未短付被上訴人薪資云云。然上訴人自

01 承其事先未徵得被上訴人同意，即更改薪資計算方式之事實
02 （見原審卷第205頁），其復未證明事後已取得被上訴人承
03 認，則被上訴人單方所為不利上訴人之勞動條件變更，既未
04 經被上訴人同意或承認，自無從拘束被上訴人，而仍應依系
05 爭協議之約定計付薪資。況且，上訴人依變更後之方式計
06 算，其自111年1至6月間給付被上訴人之薪資（見附表四
07 「上訴人已付薪資加計事假扣薪」欄所示金額），均低於基
08 本薪資數額，亦已違反勞基法第21條第1項所定最低勞動條
09 件之限制，而為無效，是上訴人抗辯應依其自行變更後方式
10 計付被上訴人薪資云云，自無可採。

11 (三)按報酬應依約定之期限給付之；無約定者，依習慣；給付有
12 確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任；遲延之
13 債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算
14 之遲延利息，民法第486條第1項前段、第229條第1項、第23
15 3條第1項前段分別定有明文。又雇主應於終止勞動契約30日
16 內發給資遣費，為勞基法第17條第2項所明定。查上訴人自
17 承其依慣例於次月底前給付薪資等語（見原審卷第121
18 頁），是上訴人就111年1月至6月薪資，應依序於111年2月
19 至7月31日以前，全額給付與被上訴人。又兩造勞動關係於
20 於111年6月28日終止，上訴人依上開勞基法規定，應於111
21 年7月28日前給付被上訴人資遣費。是被上訴人請求上訴人
22 及自起訴狀繕本送達翌日即111年8月2日（見原審卷第113頁
23 所附送達證書）起，給付法定遲延利息，亦應准許。

24 (四)綜上所述，被上訴人於111年6月28日合法終止兩造勞動契約
25 後，依系爭協議第1條第1項、勞基法第19條及勞退條例第12
26 條第1項規定，請求上訴人給付16萬2,869元，及自111年8月
27 2日至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，暨發給非
28 自願離職證明書，均有理由，應予准許。則原審為被上訴人
29 勝訴之判決，並就上訴人應給付被上訴人16萬2,869元部分
30 為准免假執行之宣告，於法並無違誤。上訴意旨指摘原判決
31 此部分不當，求予廢棄改判，為無理由，應予駁回。

(五)本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊、防禦方法及證據，經斟酌後，認均不足以影響本判決結果，自無逐一詳予論述之必要，併予敘明。

四、據上論結，本件上訴無理由，爰判決如主文。

中 華 民 國 112 年 9 月 6 日

勞動法庭 審判長法官 楊熾光

法官 戴博誠

法官 莊宇馨

正本係照原本作成。

如不服本判決，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書狀，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）。

上訴時應提出委任律師或具有律師資格之人之委任狀；委任有律師資格者，另應附具律師資格證書及釋明委任人與受任人有民事訴訟法第466條之1第1項但書或第2項所定關係之釋明文書影本。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

書記官 謝安青

中 華 民 國 112 年 9 月 7 日

附表一（被上訴人主張之薪資短少數額）

日期	約定薪資	扣除 勞健 保自 付額	扣除減班 減薪 (見附表 二)	扣除事假扣 薪	扣除 預支 借款	扣除 全勤 獎金	扣除 實領 薪資	薪 資 短 少 數 額
111 年 1月	25,250元	1,282元	□	0.44 天 ×60 0/日=264元	5,000元	□	15,533元	3,171元
111 年 2月	25,250元	1,282元	實際減班1 2.88天-系 爭協議書 減班休息1 2天=0.88	0.81 天 ×60 0/日=486元	5,000元	□	11,293元	6,661元

(續上頁)

01

			天*600/日 =528元					
111 年 3月	25,250元	1,282元	☐	0.56 天 ×600/日=336元	5,000元	☐	17,462元	1,170元
111 年 4月	25,250元	1,282元	☐	0.56 天 ×600/日=336元	5,000元	☐	12,341元	6,291元
111 年 5月	25,250元	1,282元	☐	0.75 天 ×600/日=450元	5,000元	☐	5,906元	12,612元
111 年 6月	25,250元	1,282元	☐	1.19 天 ×600/日=714元	☐	2,000元	11,007元	10,247元

02

附表二（被上訴人主張之減班休息天數表）

03

日期	系爭協議書所定減班休息天數	請假專案所定減班休息天數	實際減班休息天數	備註
111 年 1月	11天	3天（非假日） +3天（假日）	9.38天	實際減班天數約定天數 ⇒不再從基本工資扣款
111 年 2月	12天	11 天（非假日） +9天（假日）	12.88天	實際減班天數約定天數 ⇒從基本工資扣款
111 年 3月	10天	無	7.88天	實際減班天數＜約定天數 ⇒不再從基本工資扣款
111 年 4月	8-9天	0天（非假日） +1天（假日）	6.75天	實際減班天數＜約定天數

01

				⇒不再從基本工資扣款
111 年 5月	14天	7天（非假日） +10天（假日）	11.88天	實際減班天數＜約定天數 ⇒不再從基本工資扣款
111 年 6月	9天	4天（非假日） +9天（假日）	8.5天	實際減班天數＜約定天數 ⇒不再從基本工資扣款
備註：假日部分，非屬請假專案所定減班休息天數。				

02

附表三：（上訴人抗辯給付被上訴人之薪資明細）

03

日期	日薪×（出勤天數+公休天數）	加計全勤獎金	加計職務／責任津貼	加計其他津貼	扣除請假專案及無薪假	薪資總計（含勞健保自付額1,282元、預支5,000元及事假扣薪）
111 年 1月	750 元（23,250 元÷31 天）×21.18 天=15,885 元	2,000 元	3,180 元	750 元	□	21,815 元
111 年 2月	（23,250 元÷31 天）×14.31 天=1,090 元	2,000 元	3,735 元	750 元	□	17,575 元
111 年 3月	（23,250 元÷31 天）×22.56 天=1,748 元	2,000 元	3,510 元	750 元	□	23,744 元
111 年 4月	23,250 元	2,000 元	3,510 元	750 元	—10,081 元	19,459 元
111 年 5月	23,250 元	2,000 元	3,075 元	750 元	—15,884 元	13,191 元
111 年	23,250 元	2,000 元	2,955 元	750 元	—12,86 元	16,090 元

01

6月			元	元	5元	
----	--	--	---	---	----	--

02

附表四（本院認定上訴人應給付被上訴人之薪資短少數額）

03

日期	約定薪資 (即基本薪資)	事假應扣薪數額 (元以下四捨五入)	被告應 付薪資	被告已 付薪資	被告已 付薪資 加計事 假扣薪
111年1月	25,250元	0.44天(即3.5小時)×842/日=370元	24,879元	21,815元	22,186元
111年2月	25,250元	0.81天(即6.5小時)×842/日=682元	24,568元	17,575元	18,257元
111年3月	25,250元	0.56天(即4.5小時)×842/日=472元	24,778元	23,477元	23,949元
111年4月	25,250元	0.56天(即4.5小時)×842/日=472元	24,778元	18,623元	19,095元
111年5月	25,250元	0.75天(即6小時)×842/日=632元	24,618元	12,188元	12,820元
111年6月	23,567元 (計算至6月28日)	1.19天(即9.5小時)×842/日=1,002元	22,565元	12,289元	13,291元
總計	149,817	3,630元	146,186	105,967	

(續上頁)

01

	元		元	元	
--	---	--	---	---	--