

臺灣桃園地方法院民事判決

113年度勞簡字第54號

原告 梁家彬

被告 國軍桃園總醫院新竹分院

法定代理人 葉建志

訴訟代理人 鍾昆錦

任君逸律師

上列當事人間請求給付工資等事件，經臺灣臺北地方法院以113年度勞專調字第203號裁定移送前來，本院於民國114年1月14日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應提繳新臺幣718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。

二、原告其餘之訴駁回。

三、訴訟費用由原告負擔。

四、本判決第一項得為假執行。但被告如以新臺幣718元為原告預供擔保後，得免為假執行。

五、原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

一、原告起訴主張：原告自民國112年10月11日起至113年6月17日止受僱於被告，擔任藥師，平均工資為新臺幣（下同）81,920元。詎原告在職期間，多次向被告反映勞健保有高薪低報、連續上班11至12小時未給休息時間，排班不公且未給予缺額激勵獎金（下稱系爭獎金），遂於113年6月6日向被告終止勞動契約，並要求開立非自願離職證明書，被告亦應給予原告資遣費28,104元。又因藥師受限商業團體法第12條第1項、第63條第1項等「業必歸會」之強制規定，原告遭被告違法對待而離職，且被告於行政調解時，承諾返還原告加入社團法人新竹市藥師公會（下稱新竹藥師公會）時所負擔

之入會費14,000元（下稱系爭入會費），則被告應返還原告該筆費用。復因原告係專職大夜班藥師，被告未給予原告夜班津貼71,024元（每點386元×2×92天）。另由於113年3月份藥劑科共有4位藥師離職，造成人力吃緊，於是被告有發放系爭獎金3,000元，原告因排班問題於同年5月13日上午8時大夜班下班時，與訴外人即被告所屬主任甲○○大吵，被告因此挾怨報復不給予原告激勵獎金3,000元。再因被告未開立非自願離職證明而受有失業給付損失128,240元，並因被告就原告薪資高薪低報，未提繳足額勞工退休金（下稱勞退金），應補提繳15,078元至原告設於勞動部勞工保險局（下稱勞保局）之勞退金個人專戶（下稱勞退專戶）。為此，爰依勞動契約、勞退金條例（下稱勞退條例）第6條第1項、第12條第1項、第14條第1項、第31條第1項等規定，提起訴訟。並聲明：（一）被告應給付原告244,368元，及自民事聲請調解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15,078元至原告之勞退專戶。（三）願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：原告係以「另謀高就」為由自願離職，其主張關於資遣費部分並無理由。原告雖欲請被告開立非自願離職證明書，然客觀上並非被告解僱或資遣而有非自願離職情形，被告不可能開立與事實不符之非自願離職證明書，否則將有刑責，且原告能否申請失業補助，亦與被告無涉。又被告並無承諾給予原告系爭獎金，此非兩造勞動契約內容，且系爭獎金性質非經常性之薪資給付，僅為被告針對一時之間人力短缺臨時核發而非工資，況系爭獎金乃針對日班藥師所頒發，大夜班藥師並無特別頒發之必要，原告請求仍無理由。又原告身為藥師，依法或依公會章程繳納系爭入會費，乃其個人義務，實與被告無涉。原告薪資即為薪資餉條所載，被告依法申報並無差額，原告自行加計之醫勤獎助金，其性質依據為「國防部軍醫局醫勤獎助金發給要點」，依行政院勞工委員會（現改制為勞動部）94年3月28日勞動2字第094001

4188號函（下稱系爭函文），認其非屬工資，原告自行加計後計算勞退金差額，顯有誤會。另被告並無原告所稱夜班津貼，原告主張者應為「輪值大、小夜班績效點數」，其性質亦為醫勤獎助金，依國防部核定之「國軍桃園總醫院新竹分院醫勤獎助金核發規定」（下稱系爭醫獎規定），其性質並非工資，視民診處作業收支淨餘數再行提撥分配而無固定金額等語置辯。並聲明：原告之訴駁回。

三、兩造不爭執事項（本院卷118-119頁）：

(一)原告自112年10月11日起受僱於被告，擔任藥事科藥師，並自同年12月1日起擔任全職大夜班藥師，最後工作日為113年6月17日。

(二)兩造於112年10月11日簽立內容載有擔任全職調劑藥師之「國軍桃園總醫院新竹分院醫療事業基金聘雇（按應係「僱」字之誤，下同）勞動契約書」（下稱系爭全職調劑勞動契約）（本院卷95-96頁）。

(三)兩造另於112年11月30日簽立內容載有擔任全職大夜班藥師之「國軍桃園總醫院新竹分院醫療事業基金聘雇勞動契約書」（下稱系爭全職大夜班勞動契約）（本院卷93-94頁）。

(四)被告自112年10月11日起以月提繳工資43,900元為原告提繳新制勞退金，113年1月1日調整為50,600元，同年3月1日調整為53,000元，並於同年6月17日停繳。

(五)原告於113年6月17日向新竹市政府申請勞資爭議調解，經該市府於同年7月30日召開調解會議，但調解不成立。

(六)兩造對下列資料形式真正不爭執：

- 1.薪資餉條、醫勤獎助金明細。
- 2.原告112年11月1日起至113年6月17日出勤紀錄。
- 3.被告民診處聘雇人員離職申請書。
- 4.原告112年10月11日至113年6月薪資明細表。

四、茲就兩造之爭點及本院之判斷，分述如下：

(一)原告請求被告給付系爭獎金3,000元，為無理由：

01 1.依原告所提出而被告不爭執之被告113年5月28日簽呈內容
02 (本院卷229-230、243頁)，其中說明略以：「一、鑒於本科
03 近期多位藥師離職，自3月份起，為維持藥局正常運作，臨
04 床調劑工作由其餘留任藥師共同分擔執行……在排班人力縮
05 減情況下，輪值白班及小夜班同仁工作負荷量大幅增加。二、
06 為鼓勵上開藥事同仁於人力不足情況下，仍持續戮力完成各
07 項藥事服務工作，建請鈞長准予簽發……等12員個人獎勵
08 金……」，而原告亦不爭執被告發放個人統籌獎勵金名冊中
09 均為日班藥師（本院卷224-225、245-247頁），則被告應係
10 考量日班人力不足，為激勵日班藥師士氣並慰勞勉勵其等辛
11 勞而專案發放，然原告係擔任被告全職大夜班藥師，有兩造
12 不爭執之系爭全職大夜班勞動契約在卷可考（本院卷93-9
13 4、229-230頁），則日班藥師人力短缺應不致影響大夜班藥
14 師業務之執行，從而原告請求被告給付系爭獎金，殊嫌無
15 據。

16 2.原告固主張其有協助調劑門診後面20至50張數之醫師拖診部
17 分，且無法接受日班有些藥舖或中醫班本僅有1人亦可領系
18 爭獎金等語（本院卷225頁），惟原告處理拖診調劑張數，
19 可能係基於醫師看診速度較慢、病患數較多所致，未必係因
20 日班人力短缺而增加原告之工作量。又被告係考量藥師完成
21 中藥局處方調劑達一定筆數，並參與協助中藥儲位檢整及中
22 藥材庫儲管理（進貨上架、補藥、盤點、系統維護）等作
23 業，而考量其認真負責完成任務，遂專案簽請核發系爭獎
24 金，有被告發放個人統籌獎勵金名冊在卷可參（本院卷245
25 頁），益證系爭獎金係被告單方獎勵員工之辛勞而核發，核
26 其性質係屬雇主恩惠性之給與，原告亦未符合被告核發系爭
27 獎金之要件，從而原告請求被告給付系爭獎金，顯非有理。

28 (二)原告請求系爭入會費14,000元之返還，為無理由：

29 1.原告主張被告違法致原告離職，卻不出具非自願離職證明
30 書，致原告必須繳交系爭入會費，造成原告財產上損失，應
31 予賠償等語（北院卷39-41頁）。惟按藥師非加入所在地藥

01 師公會，不得執業；藥師停業或歇業時，應自事實發生之日
02 起30日內，報請原發執業執照之主管機關備查，藥師法第9
03 條第1項、第10條第1項固有明文規定，惟查，會員退會時，
04 當年度常年會費得於申辦退會生效日算起，隔月以後所繳部
05 分，按月比例退還，未請求退還者亦可捐獻給公會，除常年
06 會費外，其餘已繳納之費用不予退還；會員得以書面敘明理
07 由向本會聲明退會，故藥師應依法執原執業執照及離職證明
08 向衛生主管機關辦理註銷登記，於辦理退會時無須再向公會
09 繳交相關離職證明等情，有新竹藥師公會113年12月19日113
10 竹市藥師佳字第113029號函在卷可查（本院卷165頁），依
11 前開函文之意旨，縱使原告主張被告並未開立離職證明予原
12 告之事實為真，原告亦得填具相關書面資料辦理退會，是原
13 告主張被告未開立離職證明為不法行為，造成其受有系爭入
14 會費14,000元之損害，即難認有據，其請求被告賠償14,000
15 元，為無理由，應予駁回。

16 2.原告另主張兩造行政調解時，被告承諾如原告提出收據，即
17 願意返還系爭入會費等語（本院卷225頁），並提出新竹市
18 政府勞資爭議調解紀錄為據（北院卷7-8頁），惟該調解紀
19 錄中有關爭議當事人主張欄位，固記載「資方主張：……4.
20 有關入會費14,000元部分本院同意另案簽核返還予勞方，請
21 勞方檢還收據以利簽核」（北院卷7頁），惟按調解程序
22 中，勞動調解委員或法官所為之勸導，及當事人所為不利於
23 己之陳述或讓步，於調解不成立後之本案訴訟，不得採為裁
24 判之基礎，勞動事件法第30條第1項載有明文，民事訴訟法
25 第422條亦有類同之規定。又於言詞辯論時試行和解未成立
26 者，當事人一造在試行和解時所為讓步之表示，並非訴訟標
27 的之捨棄或認諾，尚且不得本於認諾而為被告敗訴之判決，
28 遑論訴訟外未成立之和解（最高法院96年度台上字第123號
29 裁定意旨參照）。準此，被告在勞資爭議調解時所為之陳
30 述，亦不得採為裁判時之基礎，而為有利於原告之認定，換
31 言之，被告於勞資爭議調解程序所為不利於己之陳述，對於

01 本件並無拘束力。佐以原告自承：當時因為還有其他項目爭
02 執不下，所以沒有達成合意等語（本院卷225頁），核與被
03 告所辯：原本行政調解時，被告所派出席人員有請示，若雙
04 方能夠勞資調解成立，此部分可以退讓，但原告其他部分不
05 願意退讓，所以調解不成立等語（本院卷225-226頁），可
06 見兩造於行政調解時，並未就系爭入會費返還達成意思表示
07 一致，從而原告主張被告同意返還系爭入會費一情，難認可
08 採。

09 (三)原告請求被告給付夜班津貼71,024元本息，為無理由：

10 1.依被告所提出而原告不爭執之系爭醫獎規定「肆、各類獎助
11 金核發標準」中之「二、醫院一般官兵及民診作業人員獎助
12 金（20%），化成100%，按附表核發」所載略以：「(一)7
13 5%分配一般官兵及聘雇人員，按階級、職務及工作績效因
14 素訂定積點核發如附表3-1。(二)25%獎勵補助工作特性屬主
15 管機關要求、法規規範或營運所需，且具有專業證書、執照
16 者，依護理、麻醉、醫事醫技、行政人員等類別訂定積
17 發……(三)以上人員所領獎助金最高金額限制如下：……2.非
18 主管人員屬軍醫官科及衛生職類者，以個人薪給（本俸、專
19 業加給）之60%為上限……」（本院卷173-175、229-230
20 頁），互核原告所提供之113年醫勤獎助金明細（北院卷4
21 7、49、51、55、59、63頁），其明細欄位中確實記載原告
22 「階級：聘三、75%階級點數：21、25%證照點數：33」及
23 「階級：聘四（等）、75%階級點數：22、25%證照點數：
24 48」，核其內容與系爭醫獎規定附表3-1一般官兵及民診作
25 業人員獎助金發放標準、附表3之2-3一般官兵及民診作業人
26 員獎助金25%之醫事技術人員分配表（本院卷190-191、197
27 頁）所規範對象大致相符。另以「國軍新竹地區醫院附設民
28 醫勤獎助金（113年春節獎金12月明細）」為例，原告於112
29 年12月值大夜班為16班，依兩造所提輪值大、小夜班績效點
30 數表（本院卷125、193頁），原告可分配點數為32點（16班
31 x每班2點），加計工作績效點數14點（本院卷191頁，原告

負責1-3級管制藥品調劑及管理，核給積點14點），共計75%績效點數為46點（32點+14點），則該月75%階級點數為22、75%績效點數為46，合計68點，而75%點值為363；另25%部分，原告當月僅有證照點數48點，點值為201，從而原告當月75%應發數為24,684元（363點值×68點），25%應發數為9,648元（201點值×48），合計為34,332元，依前述系爭醫獎規定核發上限為個人薪給60%之規定，原告當月薪俸為49,200元，則原告當月得領取之醫勤獎助金為29,520元（49,200元×60%），足認被告確實依系爭醫獎規定核給原告所稱之「夜班津貼」。

2.依原告歷次領取之醫勤獎助金分別為16,133元、21,986元、29,520元、30,720元、30,008元、30,720元，合計159,087元，已逾原告請求之金額，而原告亦自承：我每個月其實有固定的績效獎金及夜班津貼，我提供的醫勤獎助金明細，感覺是夜班津貼，但是三節時一次發4個月，但這個獎金沒有按時申報勞健保，感覺是高薪低報規避一些費用，我滿注意薪資有沒有算錯的部分等語（本院卷226-228頁），可知原告亦知悉醫勤獎助金即包含其所主張之「夜班津貼」，而原告復未舉證被告尚如何積欠其「夜班津貼」71,024元，從而原告請求被告給付此部分之金額，要非可取。

(四)原告請求被告提繳勞退金718元至其勞退專戶，為有理由：

1.按雇主應為適用勞退條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞保局設立之勞退專戶；雇主每月負擔之退休金提繳率，不得低於勞工每月工資6%，勞退條例第6條第1項、第14條第1項分別規定明確。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退金，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退金者，將減損勞退專戶之本金及累積收

01 益，勞工之財產受有損害，自得依該條例第31條第1項規定
02 請求損害賠償；於勞工尚不得請領退休金之情形，亦得請求
03 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
04 回復原狀（最高法院101年度台上字第1602號判決意旨採相
05 同見解）。

06 2.查，兩造約定原告112年10月11日至同年12月10日之月薪為4
07 3,610元，嗣兩造另約定原告自同年12月1日起之月薪為49,2
08 00元，有系爭全職調劑勞動契約、系爭全職大夜班勞動契約
09 各1份在卷可參（本院卷93-96頁），而原告自113年1月起薪
10 資調整為51,200元，亦有原告薪資餉條各1份附卷足憑（北
11 院卷47-53、57、61、65頁），另被告於原告自112年10月11
12 日起至113年6月17日止之任職期間為其提撥之數額，詳如附
13 表「雇主已提撥勞退金額」欄所示，是扣除被告已提撥之金
14 額後，被告提撥短少數額合計718元（詳如附表「短提金
15 額」欄所示），確有提繳不足之情形，依前開規定及說明，
16 原告請求被告如數提繳至其勞退專戶，為有理由，惟逾上開
17 範圍之請求，則屬無據，不應准許。

18 3.至於原告主張醫勤獎助金應列入工資計算勞退金提繳級距部
19 分（本院卷121、227頁），惟：

20 (1)按勞退條例所稱勞工、雇主、事業單位、勞動契約、工資及
21 平均工資之定義，依勞動基準法（下稱勞基法）第2條規
22 定。於同一雇主或依第7條第2項、前條第3項自願提繳者，1
23 年內調整勞退金之提繳率，以2次為限。勞工之工資如在當
24 年2月至7月調整時，其雇主應於當年8月底前，將調整後之
25 月提繳工資通知勞保局；如在當年8月至次年1月調整時，應
26 於次年2月底前通知勞保局，其調整均自通知之次月1日起生
27 效。勞工每月工資如不固定者，以最近3個月工資之平均為
28 準。勞退條例第3條、第15條第1項、第2項及其施行細則第1
29 5條第2項分別定有明文。是勞退條例所定雇主據以提撥勞退
30 金數額之工資及平均工資之定義，依勞基法第2條規定。另
31 按工資，謂勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按

計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之，勞基法第2條第3款定有明文。所謂「因工作而獲得之報酬」及「經常性之給付」，分別係指符合勞務對價性，及在一般情形下經常可以領得之給付。判斷某項給付是否具「勞務對價性」及「給與經常性」，應依一般社會之通常觀念為之，其給付名稱為何，尚非所問。又所謂經常性之給與，縱在時間上、金額上非固定，只要在一般情形下經常可以領得之給付即屬之，亦即只要某種給與與工作有對價性，在制度上有經常性者，即屬工資。倘雇主基於單方之目的，給付具有勉勵、恩惠性質，即非為勞工之工作給付之對價。

(2)查，依據系爭醫獎規定「參、獎助金類別及提列比率：民診處作業收支淨餘數，扣除應提列賸餘數後，先行提撥醫院民診管理獎助金……與醫院統籌獎勵金1.2%，其餘款再依下列項目及比率分配之：……三、醫院一般官兵及民診作業人員獎助金：20%」（本院卷173頁），而醫院一般官兵及民診作業人員獎助金之25%，係獎勵補助工作特性屬主管機關要求、法規規範或營運所需，且具有專業證書、執照者，依護理、麻醉、醫事醫技、行政人員等類別訂定積發一情，已如前述（另參本院卷174頁），參以被告所提出而原告不爭執之國防部軍醫局醫勤獎助金核發作業注意事項「二、依規定核發獎助金……(三)一般官兵及民診作業人員獎助金、1.……25%分配額：個人積點應確按醫院醫勤獎助金核發規定所訂之證照積點核計」（本院卷207、209、229-230頁），可明被告係將民診處收支淨餘先行提撥固定比例之醫院民診管理獎助金、醫院統籌獎勵金後，再將其餘額固定提撥一定比例發給醫事及民診人員作為獎助金，則醫勤獎助金發放與否及其數額，乃依收支淨餘數扣除應提列金額之餘額而定，且發給金額之考量因素包含階級、職務、工作績效、證照、在職日數等多方因素，並定有積點點數對照表（本院卷190-198頁），亦即若無盈餘，則無從提撥，原告自無法獲得，可見

並非原告提供勞務即得必然換取之對待給付，自不具勞務對價性，核屬被告單方目的而具有恩惠、勉勵性質之給與，並非工資。至系爭醫獎規定，僅係被告將醫勤獎助金分配標準予以制度化，仍不影響其本質為恩惠性給與之性質。

(3)另被告所提出而原告不爭執之系爭函文亦稱：「醫勤獎助金……抽取部份分配予員工，對於聘僱人員於三節發給。其非勞動契約事先約定之給與，且其發給標準尚需視收支淨額扣除應提列於賸餘數之餘額而定，為勞工不可期待之報酬，其類如紅利性質，尚難謂屬工資」（本院卷229-230、239頁），亦採取如本院前述相同之見解。

(4)綜前，被告於每年三節給付原告之醫勤獎助金，不具勞務對價性，並非工資。故原告主張醫勤獎助金為工資而應列入月提繳工資計算級距云云，為不可採。

(五)原告請求被告給付資遣費28,104元本息、失業給付差額損失128,240元本息，俱無理由：

1.按本保險各種保險給付之請領條件如下：一、失業給付被保險人於非自願離職辦理退保當日前3年內，保險年資合計滿1年以上，具有工作能力及繼續工作意願，向公立就業服務機構辦理求職登記，自求職登記之日起14日內仍無法推介就業或安排職業訓練。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；或因勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離職。就業保險法第11條第1項第1款、第3項定有明文。

2.查，有關原告離職原因，業據原告陳稱：113年6月6日我有看到系爭獎金這一塊，我就去找被告所屬院長，我離職原因是因系爭獎金沒有給我及一些私人恩怨，我就跟院長說我就做到當天為止等語（本院卷121頁），參以兩造不爭執之被告民診處聘雇人員離職申請書〔兩造不爭執事項(六)、3.〕所載離職原因勾選「另謀高就」、「其他：（請以文字說明）激勵金排除大夜班」（本院卷105頁），堪認原告係因不滿被告未將其列入系爭獎金核發名單，及其他私人因素而離

01 職，惟被告未核發系爭獎金予原告並無違法一情，業經本院
02 認定如前，而原告並未舉證尚有其他非自願離職之原因，應
03 認原告係自請離職，從而原告不符非自願離職之要件，自不
04 得請求被告發給資遣費，亦不得向勞保局請領失業給付，從
05 而原告主張被告應給付資遣費及賠償無法請領失業給付之損
06 害云云，均無理由，應予駁回。

07 五、綜上所陳，原告基於勞退條例第6條第1項、第14條第1項、
08 第31條第1項等規定，請求被告給付如主文第1項所示之金
09 額，為有理由，應予准許。逾此範圍之主張，洵屬無據，應
10 予駁回。又本判決主文第1項係法院就勞工之請求為被告即
11 雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職
12 權宣告假執行，並依同條第2項規定，酌定相當擔保金額同
13 時宣告被告預供擔保後得免為假執行。再本院前開依職權宣
14 告假執行部分，原告雖陳明願供擔保後聲請宣告假執行，惟
15 此乃促請法院職權發動而已，本院自無庸就其聲請而為准駁
16 之裁判；至原告敗訴部分，其假執行之聲請即失所依據，應
17 併予駁回，附此敘明。

18 六、本件事證已臻明確，至原告請求被告提出當初面試資料，待
19 證事實無非確認被告於原告任職未滿1年時，應返還系爭入
20 會費等情，惟原告自承當時沒有看到相關文書資料，是否口
21 頭約定亦無印象，被告面試時未告知系爭入會費返還事宜且
22 系爭全職調劑勞動契約、系爭全職大夜班勞動契約沒有註明
23 清楚，我請求的基礎是在行政調解時，被告有同意要返還系
24 爭入會費等語（本院卷225頁），可見兩造於締約之初，就
25 系爭入會費是否及如何返還並無明確約定，原告當初面試資
26 料仍無法證明被告曾同意於原告任職未滿1年即返還系爭入
27 會費之事實，無調查必要。至兩造其餘之攻擊或防禦方法及
28 所用之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結
29 果，爰不逐一論列，附此敘明。

30 七、訴訟費用負擔之依據：勞動事件法第15條、民事訴訟法第79
31 條。雖原告就被告補提繳勞退金718元之請求有理由，惟被

告就此敗訴部分甚微，本院認第一審訴訟費用仍應由原告負擔為適當，併此敘明。

中華民國 114 年 1 月 21 日
勞動法庭 法官 謝志偉

正本係照原本作成。

如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（須附繕本）。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

書記官 邱淑利

中華民國 114 年 1 月 21 日
以下附表金額均為新臺幣(元)，元以下四捨五入

附表：法院計算原告得請求被告補提勞退金之金額

備註：離職日未滿1個月，當月勞退金應提撥之金額按天數計算

年月	約定薪資 (A)	應提繳勞退金之 月提繳工資 (B) (北院卷45頁； 本院卷109-11 0、259頁)	應提撥勞退金額 (C=B×6%)	雇主已提撥勞退金 額 (D) (本院卷255頁)	短提金額 (E=C-D)
112/10 (11日到職)	43,610元	43,900元	1,784元 (43,900×6%×21/ 31)	1,756元	28元
112/11	43,610元	43,900元	2,634元	2,634元	0元
112/12	49,200元	50,600元	3,036元	2,634元	402元
113/1	51,200元	53,000元	3,180元	3,036元	144元
113/2	51,200元	53,000元	3,180元	3,036元	144元
113/3	51,200元	53,000元	3,180元	3,180元	0元
113/4	51,200元	53,000元	3,180元	3,180元	0元
113/5	51,200元	53,000元	3,180元	3,180元	0元
113/6 (17日離職)	51,200元	53,000元	1,802元 (53,000×6%×17/ 30)	1,802元	0元
合計					718元