

臺灣桃園地方法院民事判決

113年度勞訴字第80號

原告 鄧重宇

鄭誌瑋

共同

訴訟代理人 鍾儀婷律師（法扶律師）

複代理人 劉育志律師

被告 榮成紙業股份有限公司龍潭廠

法定代理人 丁國正

訴訟代理人 廖友吉律師

王士豪律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國113年12月23日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告乙○○、丁○○各負擔百分之42、百分之58。

事實及理由

壹、程序事項：

按分公司係由總公司分設之獨立機構，就其業務範圍內之事項涉訟時，有當事人能力（最高法院民國40年台上字第39號判決先例要旨參照）。查被告為榮成紙業股份有限公司分設之獨立機構，負責瓦楞紙板及紙容器、印刷及資料儲存媒體複製生產，並設有廠長而有獨立營業所，有經濟部商工登記公示資料查詢服務網頁列印資料可參（本院卷一131頁），雖非公司法上所稱之分公司，但核其性質既屬相當，自應認在其業務範圍內事項涉訟時，具有當事人能力。且本件係因原告乙○○、丁○○（下合稱原告，如單指一人時則逕稱其名）均在被告處提供勞務相關事項而涉訟，確為被告業務範

01 圍，依首揭說明，應認其有當事人能力，合先敘明。

02 貳、實體事項：

03 一、原告起訴主張：

04 (一)原告原均受僱於被告，其等擔任之離職前職務、到職日、離
05 職日、約定薪資均詳如附表一所示。原告甫受僱被告時，僅
06 簡要向乙○○表示在不加班情況下，每日至少出車1次，兩
07 造約定工資均為新臺幣（下同）35,000元，另給予全勤安全
08 獎金9,000元、趟次達標獎金12,000元。詎被告未經原告同
09 意，於原告任職期間給付各月份工資時，每月正常工時工資
10 之「本俸」、「職位給」、「Basic salary」僅為25,000
11 元，擅自減薪各10,000元，有未依勞動契約給付工資之情，
12 被告辯稱兩造約定薪資結構含有本俸或職位給25,000元、北
13 區津貼3,000元、績效獎金或標準給6,250元、生活給750元
14 （詳如附表二所示），然依原告提出之每月工資明細可知，
15 僅本俸或職位給每月固定為25,000元，標準給完全沒有固
16 定，更無被告所稱北區津貼，顯見兩造約定之35,000元工資
17 僅為本俸，未含有績效獎金或標準給、生活給及虛構之北區
18 津貼。又被告辯稱「標準給」包含「北區津貼」、「夜班津
19 貼」、「績效獎金或標準給」、「箱司機節能」等項目，然
20 同一員工、同一月份竟有不同薪資結構，顯與常情相悖。

21 (二)原告任職期間之延長工時工資，被告有給付不足之情，被告
22 無法給予明確說明，被告辯稱另有約定趟次獎金，項目含有
23 全勤安全獎、趟次獎、超趟獎等，且依其提出之趟次獎金發
24 放規則（下稱系爭發放規則），其上固記載「註：司機及助
25 手領取獎金不領加班費」，惟原告持有之系爭發放規則版本
26 並無前開文字，亦未經訴外人即原告主管丙○○告知，而系
27 爭發放規則規定範圍似僅限於雲路廠區，未包含原告屬於之
28 龍南廠區，故應無適用系爭發放規則。又兩造簽訂之員工受
29 僱契約書（下稱系爭受僱契約書）第3條約定每週工時為40
30 小時，延長工時則依同條第4款約定辦理，並無任何有關司
31 機及助手領取獎金不領加班費或趟次獎金已包含加班費之約

01 定，故被告辯稱原告已領有獎金而不得請求加班費，顯非適
02 法。被告辯稱趟次獎金屬恩惠性給與，惟加班費係勞動基準
03 法（下稱勞基法）所定之工資，被告不得以恩惠性給與取代
04 應付之工資。

05 (三)原告遂於113年4月26日向桃園市政府申請勞資爭議調解，桃
06 園市新世紀愛鄉協會於同年5月14日召開調解會議，被告表
07 示每月核發之「標準給」本質上含有加班費，雙方認知差距
08 過大因而調解不成立。原告另於同年月6日依勞基法第14條
09 第1項第5款規定，向被告終止勞動契約，被告自應依勞工退
10 休金條例（下稱勞退條例）第12條規定給付資遣費，及依勞
11 基法第19條規定開立非自願離職證明書。為此，爰依勞動契
12 約、民法第486條、勞基法第14條第1項、第19條、第22條第
13 2項前段、第24條第1項、勞退條例第12條第1項及就業保險
14 法（下稱就保法）第11條第3項非自願離職等規定，提起訴
15 訟。

16 (四)並聲明：1.被告應分別給付原告如附表一「合計」欄所示之
17 金額，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率
18 5%計算之利息。2.被告應分別開立非自願離職證明書予原
19 告。3.願供擔保，請准宣告假執行。

20 二、被告則以：

21 (一)兩造間固約定每月工資35,000元，惟依原告工資明細可分為
22 「本俸或職位給」、「北區津貼」、「績效獎金或標準給」
23 以及「生活給」等項目（詳如附表二所示），以原告112年1
24 1月工資明細為例，「本俸或職位給」為25,000元、「北區
25 津貼」3,000元、「績效獎金或標準給」6,250元以及「生活
26 給」750元，合計35,000元，即被告已給付正常工時工資，
27 而被告所給予原告之薪資明細中，「標準給」包含「北區津
28 貼」、「夜班津貼」、「績效獎金或標準給」、「箱司機節
29 能」等項目，係因被告公司部門眾多、工作態樣相異、所在
30 地區不同，故有不同薪資架構，如路竹廠不會有北區津貼，
31 不同部門未必均有夜班津貼，非司機則無箱司機節能，為簡

01 化明細欄位始以「標準給」含括，兩造各自持有之薪資明細
02 數額相同，僅係不同方式表達，以丁○○113年2月工資為
03 例，北區津貼3,000元、夜班津貼3,900元、績效獎金或標準
04 給6,250元、箱司機節能19,648元，即為其當月取得「標準
05 給」32,798元，故被告實未短少給付工資。

06 (二)兩造除約定工資35,000元外，另約定趟次獎金，其項目包括
07 「全勤獎」、「安全獎」、「趟次積分達標獎」、「超趟積
08 分獎」（下合稱趟次獎金，如單指其一時則逕稱其名），而
09 標準趟數積分、趟數積分如何取得及發放標準，均依系爭發
10 放規則辦理，目的係鼓勵司機盡力達成較多趟次而不另計加
11 班費，原告任職期間所領取之趟次獎金均高於延長工時工
12 資，並未有短發情事，原告主管丙○○已向原告說明發給趟
13 次獎金不另計加班費，因此趟次獎金之性質為取代加班費，
14 且不論被告盈虧、獲利與否均會給予趟次獎金，故趟次獎金
15 非恩惠性給與。

16 (三)被告已依雙方約定發給工資，故無勞基法第14條第1項第5款
17 規定之情形，原告不得請求被告給付資遣費、開立非自願離
18 職證明書等語，資為抗辯。

19 (四)並聲明：1.原告之訴及假執行之聲請均駁回。2.如受不利之
20 判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

21 三、兩造不爭執事項（本院卷二30-31頁）：

22 (一)原告原均受僱於被告，其等擔任之離職前職務、到職日、離
23 職日、約定薪資均詳如附表一所示，正常工作時間為上午6
24 時至下午2時。

25 (二)原告曾於113年5月7日填寫人員離職報告書，離職原因說明
26 欄記載「因貴司違反勞動基準法第十四條」、離職面談綜合
27 意見（含面談）欄記載「與公司薪資結構認知不同」（本院
28 卷一111、115、237、239頁）。

29 (三)原告於113年4月26日向桃園市政府申請勞資爭議調解，經桃
30 園市新世紀愛鄉協會於同年5月14日召開調解會議，但調解
31 不成立。

01 (四)兩造對下列資料形式真正不爭執：

02 1.原告翻拍電腦中之薪資單。

03 2.兩造簽署之系爭受僱契約書。

04 3.原告出勤明細。

05 四、茲就兩造之爭點及本院之判斷，分述如下：

06 (一)被告是否有將原告每月工資自35,000元調降至25,000元？

07 按工資之給付，除當事人有特別約定或按月預付者外，每月
08 至少定期發給2次，並應提供工資各項目計算方式明細，按
09 件計酬者亦同；雇主應置備勞工工資清冊，將發放工資、工
10 資各項目計算方式明細、工資總額等事項記入；工資清冊應
11 保存5年，勞基法第23條著有規定。本法第23條所定工資各
12 項目計算方式明細，應包括下列事項：一、勞雇雙方議定之工
13 資總額。二、工資各項目之給付金額。勞基法施行細則第14條
14 之1第1項第1、2款分有明文。原告主張兩造間約定工資為3
15 5,000元，被告在未經原告同意下將約定之35,000元調降至2
16 5,000元，且兩造約定之35,000元僅為本俸，並未包含績效
17 獎金或標準給、生活給及虛構之北區津貼云云（本院卷一
18 9、17、251頁），惟為被告所否認，並以前揭情詞置辯。經
19 查：

20 1.原告雖否認兩造約定之薪資結構有區分為本俸、績效獎金或
21 標準給、生活給、北區津貼等名目，惟依被告提出原告任職
22 期間之員工薪資資料維護作業表（本院卷○000-000頁、397
23 -449頁）所載，原告每月就前開4個薪資項目實際領得之數
24 額分別如附表三「當月薪資」欄所示，由附表三可知，除11
25 2年4月為乙○○到職未滿1個月，及113年5月均為原告離職
26 當月未滿1個月外，乙○○於112年6月及同年11月至113年3
27 月；丁○○於111年8至10月、同年12月至112年4月、6月至7
28 月、9月至113年3月之月份，原告每月均有分別領取35,000
29 元，而與其等主張約定每月工資之金額相符，可見被告所辯
30 原告工資35,000元可分為本俸或職位給、北區津貼、績效獎
31 金或標準給、生活給等項目一情（本院卷一166、263頁），

01 應為可取，是被告給付原告薪資總金額並未違反兩造約定，
02 難認被告有何違法之處。原告固爭執被告所提出原告員工薪
03 資資料維護作業表之形式真正（本院卷○000-000頁、397-4
04 49頁；卷二31頁），惟工資清冊屬被告依勞基法第23條第2
05 項規定所應置備之文件，則其內部留存之工資清冊，如與其
06 發給員工之薪資條記載不同，雖有提供記載不實之工資各項
07 目計算方式明細予勞工，或置備之工資清冊不實之虞，恐違
08 反勞基法第23條第1項規定，而有遭主管機關依同法第79條
09 第1項第1款規定處以罰鍰之可能，惟尚難以此員工薪資資料
10 維護作業表與原告所提出薪資明細影本記載有所不同之情
11 形，逕認被告所提該等資料之全部記載均屬不實。又該等準
12 文書係被告用以紀錄原告薪資內容，詳實列載原告之薪資年
13 度、月份、員工代號、廠別、部門別、職工別、所屬費用
14 等，而原告亦未舉證被告所提上述員工薪資資料維護作業表
15 有何紀錄不符虛偽情事，是被告所提原告員工薪資資料維護
16 作業表應屬真正，可資確認。

17 2.另被告辯稱乙○○於112年5月、7月至10月、113年4月；丁
18 ○○○於111年11月、112年5月及8月、113年4月（如附表三
19 「當月薪資」欄所示）之薪資有不足35,000元部分，係因原
20 告當月可能有請假而遭扣薪所致等語（本院卷二30頁），觀
21 諸被告提出之原告任職期間員工薪資資料維護作業表（本院
22 卷○000-000頁、397-449頁）所示，其上有記載「應發本俸
23 日數」之項目，該項目後面即有記載日數，如為「30」，該
24 月薪資即為35,000元，倘該項目日數記載為「28」或「2
25 9」，該月薪資即不足35,000元（詳如附表三「應發本俸日
26 數」欄所示），可證僅係因原告當月有請假之事實，而由被
27 告扣除其等請假期間相對應之工資數額後，致生該月薪資不
28 足35,000元之結果，並非被告短付原告工資，是被告所辯，
29 堪可憑採。

30 3.綜前，原告於其等任職期間（不含到職及離職未滿1個月之
31 月份），每月所領得之薪資均未低於兩造約定之薪資35,000

元，是原告請求被告給付其等任職期間之薪資差額，為無理由，不應准許。

(二)被告是否有短付加班費予原告？

1.按勞工正常工作時間，每日不得超過8小時，每週不得超過40小時；雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資，依下列標準加給：一、延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給3分之1以上。二、再延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給3分之2以上。勞基法第30條、第24條第1項第1款、第2款分別定有明文。次按勞基法第2條第3款規定：「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」。所謂「因工作而獲得之報酬」者，係指符合「勞務對價性」而言，所謂「經常性之給與」者，係指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。且按，勞工與雇主間關於工資之爭執，經證明勞工本於勞動關係自雇主所受領之給付，推定為勞工因工作而獲得之報酬。勞動事件法第37條定有明文。又按勞雇雙方約定採取較高日薪，或約定按件計酬，包括延時工資總額，且依勞基法施行細則第7條第3款、勞基法第2條第3款、第21條規定，有關按件計酬，除單純按件（數量）計酬外，尚包括與工作時間攸關之按時、日、月計酬方式，基於當事人契約自由原則，自非法所不許，當事人均應受其拘束（最高法院109年度台上字第690號民事判決）。另原告既在被告處擔任司機一職為兩造所不爭執〔兩造不爭執事項(一)〕，則司機之工作內容，與一般之勞工有固定工作地點、時間之工作方式，並不相同，司機之工作時間常因道路行駛路線不同、尖峰離峰、交通壅塞、載貨數量、趟次或其他原因，造成工時不易掌握，常會有逾8小時之情形，為兼顧勞資雙方之利益，被告與司機協議訂定不同工資給與之計

算方式，倘更有利於勞工，自無違反公平原則。

- 2.原告主張其等應以約定工資35,000元做為計算平日每小時工資額等語（本院卷一29、41頁），被告則抗辯原告正常工時工資確為35,000元，僅係將該金額分為本俸或職位給、北區津貼、績效獎金或標準給、生活給等項目，此外，並抗辯發給原告趟次獎金（即箱司機節能＋免稅加班費）而不另計加班費，故趟次獎金之性質即取代加班費等語（本院卷○000-000頁）。經查，兩造已不爭執原告每月工資為35,000元，且原告每月領取之本俸或職位給、北區津貼、績效獎金或標準給、生活給均屬工資，業經本院認定如前，是即應以35,000元計算其等平日每小時工資額。從而，本院依被告提出而原告不爭執之出勤明細（本院卷○000-000、380頁）據以認定原告加班時數，及被告每月已給付之趟次獎金（即箱司機節能＋免稅加班費）、應稅加班費等計算之結果，被告並無積欠原告加班費之情形（詳如附表四、五所示），是原告依上開規定，請求被告給付加班費，為無理由，不應准許。
- 3.原告固主張兩造之加班費係依系爭受僱契約書第3項第4點約定，且未見過系爭發放規則等語（本院卷一264頁），惟按「雇主依第32條第1項及第2項規定使勞工延長工作時間，或使勞工於第36條所定休息日工作後，依勞工意願選擇補休並經雇主同意者，應依勞工工作之時數計算補休時數。前項之補休，其補休期限由勞雇雙方協商；補休期限屆期或契約終止未補休之時數，應依延長工作時間或休息日工作當日之工資計算標準發給工資；未發給工資者，依違反第24條規定論處」，107年1月31日增訂於同年0月0日生效之勞基法第32條之1定有明文。可知關於補休與否及其期限得由勞資雙方協商，惟補休期限屆期或契約終止未補休之時數，則應依法定最低標準發給工資。又所謂默示同意，除表意人之舉動或其他情事，足以間接推知其有承諾之效果意思者外，倘單純之沈默，依交易上之慣例或特定人間之特別情事，在一般社會之通念，可認為有一定之意思表示者，亦非不得謂為默示之

01 意思表示（最高法院110年度台上字第357號判決可資參
02 照）。而工資及工時，為勞動契約之最重要事項，倘無意思
03 表示合致，勞雇雙方如何長期履行契約，殊難想像（最高法
04 院111年度台上字第2299號判決意旨參照）。查：

05 (1)系爭受僱契約書第3項第4點約定內容略以：「1・工作日加
06 班：延長工作時間工作在二小時以內者，按乙方（即原告，
07 下同）平日每小時工資額加給1／3之加班費，再延長工作時
08 間在二小時以內者，按乙方平日每小時工資額加給2／3之加
09 班費，或按雙方需要採彈性上班方式，由雙方協商調動工作
10 時間或安排補假休息。2・休息日加班：工作時間在二小時
11 以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給1又1／3；工
12 作二小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給1
13 又2／3，或按雙方需要採彈性上班方式，由雙方協商調動工
14 作時間或安排補假休息。3・國定假日或特別休假加班：工
15 資加倍發給」（本院卷一207、211頁），雖與勞基法第24
16 條、第39條等規定內容大致相符，惟證人即被告公司前物流
17 組長甲○○證稱：被告與司機及其他員工都是簽署前述版本
18 之系爭受僱契約書，只是中間有一些計算方式有更改，例如
19 趟次獎金，不是改在契約上，而是另外有紙本等語（本院卷
20 二19頁），可見兩造對於原告加班費之計算，並非以系爭受
21 僱契約書所載前述內容為據。

22 (2)有關兩造如何約定原告加班費之計算方式，證人甲○○證
23 稱：原告進公司時就跟他們說司機沒有加班費，加班的話我
24 會幫他們報加班時數，可以補休。證物二薪資計算說明文件
25 我有看過，有好幾個版本，改的時候我會拿這個跟所有司機
26 解釋，說接下來薪水跟獎金計算方式等語（本院卷二20-21
27 頁）；證人丙○○則證稱：加班費是人資在核算，我沒有聽
28 過司機有加班費，加班時數就是讓他們報補休，不會用金錢
29 給付，在對司機面試中我有提到只有獎金沒有加班費，至於
30 有加班情況可以改補休，係因公司整改前司機不打卡，送完
31 貨即可下班，整改後變成要依人臉辨識系統上班，公司整改

完畢後司機趟數不多，影響上下班時間，變成請假會扣到本薪，司機是領獎金制，當時被告表示趟次不多係公司之問題，就變成拿加班來補他們不夠的時數，當月加班結清就不再保留等語（本院卷二26-29頁），相互以觀，可知兩造並未明白約定原告加班費之計算方式，如有加班事實則以補休或依薪資計算說明文件計算之趟次給予相關獎金，且未見原告於任職期間有何異議並受領相關給付，為兩造以默示意思表示之方式約定加班以補休或給付獎金計算，而被告所給付原告前述趟次獎金均未低於依勞基法第24條、第39條有關延時工資規定計算所得之金額，則原告主張被告有短付加班費之情，殊嫌無據。

(三)原告終止勞動契約是否合法？

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，勞工得不經預告終止契約，勞基法第14條第1項第5款定有明文。查，原告起訴主張被告就其等正常工時工資及延長工時工資均有給付不足之情形（本院卷一17-21頁），惟被告並無短付原告任職期間之每月工資及加班費等情形，業經本院認定如前，則被告並無勞基法第14條第1項第5款之違法事由存在。從而，被告既無勞基法第14條第1項第5款違法事由，則原告於113年5月6日以人員離職報告書方式表明因被告違反勞基法第14條規定終止勞動契約（本院卷○000-000、247、264頁），即不合法。

(四)原告請求被告給付各如附表一「資遣費」欄所示金額之本息，及請求被告分別開立非自願離職證明書予原告，有無理由？

承上所述，被告既無不依兩造約定之工資數額給付不足，亦無短付加班費，則原告依勞基法第19條、勞退條例第12條第1項、就保法第11條第3項、第25條第3項等規定，請求被告給付資遣費，並加付法定遲延利息，及開立非自願離職證明書予原告，均屬無據。

五、綜上所陳，原告所舉之證據皆不足以證明其等任職期間，被

告有何短付每月工資及延時工資之情，從而原告依勞動契約、民法第486條、勞基法第14條第1項、第19條、第22條第2項前段、第24條第1項、勞退條例第12條第1項及就保法第11條第3項等規定，請求判命如聲明所述之事項，均為無理由，應予駁回。又原告之訴既經駁回，其假執行之聲請即失所附麗，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所提證據，核與判決結果不生影響，因此不逐一論述，併此敘明。

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條、第85條第1項但書。

中 華 民 國 114 年 1 月 15 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 15 日
以下附表金額均為新臺幣(元)

附表一：原告起訴主張之項目及金額									
卷頁碼：本院卷一7-25、247、264頁									
姓名	職務	到職日 (年月日)	離職日 (年月日)	約定薪資	薪資差額	加班費	資遣費	合計	開立非自願 離職證明書
乙○○	司機員	112.4.20	113.5.6	35,000元	120,000元 (112.5.~113.4)	81,063元	31,794元	232,857元	✓
丁○○	司機員	111.7.1	113.5.6	35,000元	220,000元 (111.7~113.4)	36,731元	61,399元	318,130元	✓

附表二：被告抗辯原告之薪資結構					
卷頁碼：本院卷一166、189-203、397-449頁					
姓名	本俸或職位給 (A)	北區津貼 (B)	績效獎金或標準給 (C)	生活給 (D)	約定薪資 (E=A+B+C+D)
乙○○	25,000元	3,000元	6,250元	750元	35,000元
丁○○	25,000元	3,000元	6,250元	750元	35,000元

附表三：約定每月薪資結構項目

卷頁碼：本院卷○000-000、397-449頁

姓名	年月	本俸或職位給 (A)	北區津貼 (B)	績效獎金或 標準給 (C)	生活給 (D)	當月薪資 (E=A+B+C+D)	應發本俸日數
乙○○	112/4 (20日到職，工作當 月未滿足月)	5,833元	700元	1,458元	175元	8,166元	7天
	112/5	25,000元	2,800元	5,833元	700元	34,333元	28天
	112/6	25,000元	3,000元	6,250元	750元	35,000元	30天
	112/7	25,000元	2,900元	6,042元	725元	34,667元	29天
	112/8	25,000元	2,950元	6,146元	738元	34,834元	29天
	112/9	25,000元	2,900元	6,042元	725元	34,667元	29天
	112/10	25,000元	2,900元	6,042元	725元	34,667元	29天
	112/11	25,000元	3,000元	6,250元	750元	35,000元	30天
	112/12	25,000元	3,000元	6,250元	750元	35,000元	30天
	113/1	25,000元	3,000元	6,250元	750元	35,000元	30天
	113/2	25,000元	3,000元	6,250元	750元	35,000元	30天
	113/3	25,000元	3,000元	6,250元	750元	35,000元	30天
	113/4	25,000元	2,988元	6,224元	747元	34,959元	29天
丁○○	113/5 (6日離職，離職當 月未滿足月)	833元	125元	260元	31元	1,249元	1天
	111/8	25,000元	3,000元	6,250元	750元	35,000元	30天
	111/9	25,000元	3,000元	6,250元	750元	35,000元	30天
	111/10	25,000元	3,000元	6,250元	750元	35,000元	30天
	111/11	25,000元	2,800元	5,833元	700元	34,333元	28天
	111/12	25,000元	3,000元	6,250元	750元	35,000元	30天
	112/1	25,000元	3,000元	6,250元	750元	35,000元	30天
	112/2	25,000元	3,000元	6,250元	750元	35,000元	30天
	112/3	25,000元	3,000元	6,250元	750元	35,000元	30天
	112/4	25,000元	3,000元	6,250元	750元	35,000元	30天
	112/5	25,000元	2,900元	6,042元	725元	34,667元	29天
	112/6	25,000元	3,000元	6,250元	750元	35,000元	30天
	112/7	25,000元	3,000元	6,250元	750元	35,000元	30天
	112/8	25,000元	2,900元	6,042元	725元	34,667元	29天
	112/9	25,000元	3,000元	6,250元	750元	35,000元	30天
	112/10	25,000元	3,000元	6,250元	750元	35,000元	30天
	112/11	25,000元	3,000元	6,250元	750元	35,000元	30天
	112/12	25,000元	3,000元	6,250元	750元	35,000元	30天
	113/1	25,000元	3,000元	6,250元	750元	35,000元	30天
	113/2	25,000元	3,000元	6,250元	750元	35,000元	30天
	113/3	25,000元	3,000元	6,250元	750元	35,000元	30天
	113/4	25,000元	2,988元	6,224元	747元	34,959元	29天
	113/5 (6日離職，離職當 月未滿足月)	833元	100元	208元	25元	1,166元	1天