

臺灣新北地方法院民事簡易判決

110年度勞簡字第71號

原告 張廣勇

訴訟代理人 林家慶律師

被告 雷鯊物流有限公司

法定代理人 陳昆廣

上列當事人間請求給付資遣費等事件，經本院於民國111年4月11日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

□原告主張：

(一)伊自民國109年3月15日起至被告擔任物流司機，兩造並約定伊應形式上自購車輛靠行於被告，接受被告派發訂單而為貨物之運送，被告並以按件計酬之方式核計伊每月應得之工資（即以伊每月形式上之運費收入扣除實際上由被告支付之金額，並無固定之底薪），計算方式為月初到月底結帳，隔2個月之5日發放，視要求以匯款或以現金支付。被告通常會於訂單配送前一天於派送訂單之手機通訊軟體LINE群組通知所屬物流司機隔天出勤之人員名單，配送之訂單依照該訂單派送之時間、載貨地點及配送方式之不同大致上可分為日配、午配、夜配、DC-2、冷專、北農等不同類型的配送訂單，伊於受通知日配出勤後，一般均會於翌日上午5時30分許至被告所指定之物流倉儲場取貨並開始進行配送，配送過程中被告亦可再透過LINE群組訊息追加配送訂單，而伊則須將當日所有受派送之訂單全數送貨完畢，並將相關送貨單據繳回被告公司後，始結束一天之工作。

(二)伊於110年1月26日前數日於物流倉儲場載貨時因不慎致腳部受有擦傷，在未及治療之情況下傷口惡化，因考量傷口疼痛程度已影響伊行走的速度及工作效率，伊遂於110年1月26日於LINE

01 群組接獲翌（27）日之日配出勤訊息時，向調度人員即訴外人
02 朱建羽請假，當下朱建羽回覆表示仍應完成27日日配訂單之配
03 送後始得請假休息，伊當時因腳痛難耐且請假遭拒而生不滿之
04 情緒，因此於群組內有較為激烈的言論，後續並引發總調度人
05 員即訴外人邱耀德之指責，雖最終朱建羽於群組更正訊息令伊
06 得於110年1月27日休息、就醫，惟自110年1月28日起，被告即
07 不再派發訂單予伊，經伊於被告所設立作為公告公司內部事項
08 用途之LINE群組詢問，邱耀德亦僅簡單表示待伊腳傷好了以後
09 再說等語，然迄今被告仍未曾再派發任何訂單予伊，顯有非法
10 解僱伊之情形。且伊在被告擔任物流司機期間，被告未曾替伊
11 投保勞、健保及依法提繳勞工退休金，甚且違法扣留伊110年1
12 月份應得之工資，伊自得依勞動基準法（下稱勞基法）第14條
13 第1項第5款規定終止兩造間之勞動契約，而本件起訴狀繕本係
14 於110年7月8日送達被告，堪認兩造間之勞動契約業於110年7
15 月8日合法終止。

16 (三)伊得向被告請求之項目及金額，分述如下：

17 1.積欠工資：

18 兩造間之勞動契約業於110年7月8日合法終止，且伊於110年1
19 月27日發現自己並未被安排於110年1月28日出勤人員名單中，
20 立即於公告公司內部事項用途之LINE群組詢問，惟僅得到邱耀
21 德回應等你腳傷好了再說等語，顯有預示拒絕受領伊所提出勞
22 務並有受領勞務遲延之情形，伊除無補服勞務之義務外，另得
23 依據伊109年7、9、11、12月及110年1月合計共5個月工資之平
24 均數額5萬3,575元，請求被告給付110年2月起至110年5月止共
25 4個月工資21萬4,300元，以及自110年6月1日起至110年7月8日
26 止之工資6萬7,401元。此外，被告公司尚積欠原告109年12月
27 份工資差額100元、100年1月份工資6萬1,758元，扣除被告公
28 司於110年6月7日所匯3萬2,157元後，被告公司尚應給付原告2
29 萬9,701元。前開金額共計為31萬1,402元，伊自得依勞基法第
30 22條第2項、民法第487條等規定，請求被告給付。

31 2.資遣費：

伊自109年3月15日起至110年7月8日止任職於被告，工作年資為1年3月又24日，每月平均工資為5萬4,587元【計算式：（110年1月6萬1,758元、110年2月5萬3,575元、110年3月5萬3,575元、110年4月5萬3,575元、110年5月5萬3,575元、110年6月5萬3,575元、110年7月1萬3,826元）÷6個月＝5萬4,587元】，伊自得依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項規定，請求被告給付資遣費3萬5,936元。

3.勞保（含就業保險）、健保費用差額暨損害金額：

(1)被告為伊之雇主，依法應為伊投保勞工保險、就業保險及全民健康保險並分擔部分保險費，惟自伊109年3月15日到職起至最後工作日110年1月27日止，均未替伊投保勞工保險、就業保險及全民健康保險，致伊必須自行加入工會並以工會為投保單位參加勞工保險、就業保險及全民健康保險，支出工會經常會費1,200元、110年1至3月勞保費4,713元、健保費2,025元及帳單處理費20元，共計7,958元，是伊所支出工會經常會費及帳單處理費共計1,220元顯係因被告違反保護伊之法律所致生損害於伊者，伊自得依民法第184條第2項規定請求被告賠償上開損害金額。

(2)又伊110年1至3月以工會為投保單位參加勞工保險、就業保險及全民健康保險之投保金額為2萬4,000元，依行政院勞動部勞工保險局公佈之110年勞工保險普通事故保險費及就業保險保險費合計之被保險人與投保單位分擔金額表及衛生福利部中央健康保險署公佈之全民健康保險保險費負擔金額表，本依法以被告為投保單位為伊投保勞工保險、就業保險及全民健康保險時，應由伊負擔之勞、健保保險費為2,772元，惟伊實際支出之保險費金額為6,738元，是伊自得依勞工保險條例第72條第2項、就業保險法第38條第2項及全民健康保險法第84條第3項請求被告返還其所受勞、健保費差額損失共計3,966元（計算式：6,738元—2,772元＝3,966元）。上開兩項請求共計為5,186元（計算式：1,220元＋3,966元＝5,186元）。

4.補提繳勞工退休金：

伊係被告之物流司機，於受僱被告期間被告全然未提繳勞工退休金至伊之勞工退休金專戶，伊自得依其每月應得工資按受僱被告期間之勞工退休金月提繳工資分級表計算自109年4月1日起至110年7月8日止被告未提繳之勞工退休金共計5萬0,834元（詳如附表），伊自得依勞退條例第31條第1項規定，請求被告將上開金額提繳至伊設於勞動部勞工保險局（下稱勞保局）之勞工退休金個人專戶（下稱勞退專戶）。

5. 綜上，伊得向被告請求給付之金額共計為35萬2,524元（計算式：31萬1,402元+3萬5,936元+5,186元=35萬2,524元）。

(四) 並聲明：1. 被告應給付原告35萬2,524元，及自110年7月9日起至清償日止，按年息5%計算之利息。2. 被告應提繳5萬0,834元至原告於勞保局之勞退專戶。3. 請依職權宣告假執行。

□ 被告則以：

(一) 兩造於109年3月19日訂有靠行契約書，依靠行契約書第5條約定內容，可知原告係為自己之營利目的而從事接單配送工作，原告就伊所交付之工作，須於工作完成後才得以請求報酬，兩造間不存有經濟上之從屬甚明，此由原告自承每月報酬應扣除行費、車機月租、油費、燃料稅、任意/意外險、保修費、罰單等成本費用之盈虧自負等情，亦可得知。又原告亦自承其任職伊期間上下班無須打卡等語，原告也無編制於伊組織部門轄下，原告亦毋須強迫接受伊所指派運送工作，伊雖於以LINE通知運送分配事宜，但未出現於名單之司機，代表司機不用出勤；於名單內之司機，亦係直接至廠區領貨後進行送貨，伊亦無因原告未接受派單而對其進行懲處，且伊亦無制定原告及其他司機若有遲延或短少送貨、不遵守收貨業主廠區規範將受何項懲處之工作守則，且休假係由原告每月於LINE群組告知排休假期，非休假期間需視當天貨量是否需要請原告出勤，排休日數並無限制，原告可選擇要上班幾天、休假幾天，倘於排定運送路程後，有需請假或有事無法自行運送之情形時，伊會找其他司機，看是否有人願意幫忙完成，僅係不會另外支付運送之報酬，亦無處罰之規定，顯見兩造間不具有人格上及組織上

01 之從屬性。

02 (二)原告雖舉伊於貨車裝設GPS系統監控貨艙內溫度、出勤必須穿
03 著公司制服等情事，而認兩造間係屬僱傭關係，惟承攬契約之
04 定作人本得要求承攬人於約定期間內完成一定工作，並要求一
05 定之工作品質，伊於車輛裝設GPS之目的係擔心運送過程，貨
06 物會有遺失之狀況，另要求原告於工作時應穿著制服，為公司
07 於管理原告承攬工作所必要，自難以此約定即可推認兩造間具
08 有人格上及組織上之從屬。

09 (三)對於原告請求之項目及金額，表示意見如下：

10 1.積欠工資：

11 兩造間為承攬關係，已如前述，而原告自承自110年1月28日起
12 即未再承接伊所指派之配送業務，則基於完成工作始生報酬請
13 求權之承攬關係法理，原告請求伊給付110年2月至5月份報酬
14 共計21萬4,300元，並無理由。又原告請求伊給付積欠109年12
15 月、110年1月報酬2萬9,701元部分，因原告尚有伊所代繳之罰
16 單款項（須含手續費）、向伊借貸金錢（須含匯款手續費）、
17 車輛零件維修更換費用、原告加入駕駛員職業工會入會費、逕
18 調準備金、經常會費、團保、勞健保保費、加油油資、PC相關
19 費用等應償還伊之款項應予扣除，經扣除後，伊並無積欠原告
20 報酬2萬9,701元。

21 2.資遣費：

22 兩造間為承攬關係，自無勞基法、勞退條例之適用，故原告依
23 勞退條例第12條第1項規定向被告請求給付資遣費3萬5,936
24 元，自無理由。

25 3.勞保（含就業保險）、健保費用差額暨損害金額：

26 兩造間為承攬關係，自無勞基法、勞保條例、就業保險法、全
27 民健康保險法之適用，且被告公司亦無違反保護他人法律致生
28 損害於原告之情事，故原告依民法第184條第2項規定向被告公
29 司請求勞保（含就業保險）、健保費用差額暨損害金額5,186
30 元，亦屬無據。

31 4.補提繳勞工退休金：

兩造間為承攬關係，自無勞退條例之適用，故原告依勞退條例第31條第1項規定請求被告將5萬0,834元提繳至原告設於勞保局之勞退專戶，亦無理由。

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

□兩造不爭執之事項：

(一)原告自109年3月15日至被告公司擔任物流司機，接受被告派發之訂單而為貨物運送，原告最後工作日為110年1月27日。

(二)原告上下班皆不需打卡紀錄時間。

(三)原告無固定底薪，均由被告以按件計酬之方式按月核付原告報酬。

□得心證之理由：

原告主張兩造間之物流運送契約為勞動契約，於110年7月8日合法終止，請求被告給付工資、資遣費、勞健保費用差額暨損害金額共計35萬2,524元，及補提繳勞工退休金至原告之勞退專戶，被告否認兩造間為勞動關係，抗辯兩造間為承攬關係，是本件之爭點為：兩造間之物流運送契約是否為勞動契約？契約之性質為何？原告得請求被告給付之金額為何？論述如下：

(一)兩造間之物流運送契約是否為勞動契約？契約之性質為何？

1.按僱傭契約或勞基法第2條第6款之勞動契約，與承攬契約，均係以約定勞動力提供作為契約當事人給付之標的，而勞基法所規定之勞動契約，係指當事人之一方，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。承攬，則係謂當事人約定，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。前者，當事人之意思以勞務之給付為目的；其受僱人於一定期間內，應依照雇主之指示，從事一定種類之工作，即受僱人有一定雇主；且受僱人對其雇主提供勞務，有繼續性及從屬性之關係。後者，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，既無特定之雇主，與定作人間尤無從屬關係，其可同時與數位定作人成立數個不同之承攬契約。故二者並不相同（參

照最高法院89年度台上字第1620號判決意旨)。再按勞基法所規定之勞動契約，係指當事人之一方，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，故勞動契約以具有從屬性為其特質。從屬性可分為人格上的從屬性、經濟上的從屬性及組織上的從屬性之特徵。所謂人格從屬性係指勞工對於自己工作時間不能自行支配，且對於雇主工作上之指揮監督有服從之義務。所謂經濟上從屬性係指勞工完全被納入雇主經濟組織與生產結構之內，亦即勞工不是為自己之營業而勞動，而是從屬於雇主，為雇主之目的而勞動。組織上從屬性係指受僱人完全被納入雇主之生產組織與經濟結構體系內，並與同僚間居於分工合作狀態。契約類型是否為勞基法第2條第6款所稱勞動契約，應就個案事實及整體契約內容認定之（司法院大法官會議釋字第740號解釋意旨、最高法院106年度台上字第301號判決意旨參照）。

2.經查，兩造不爭執原告上下班皆不須打卡，且關於原告上班及休假之決定、請假是否受公司監督等情，業據證人即被告公司負責管理司機調度及配送業務之邱耀德證稱：司機不用打卡，每個月休假是司機自己安排要休幾天、何時休假，原則要休幾天都沒關係，每個月25日其就會依照司機所排的假來安排班表，沒有送貨的時候司機不需要到公司待命，若司機當天無法出勤，就會安排其他閒置人員運送，不會有扣錢或處罰的問題，公司的薪資是以單趟計算的，沒有底薪，也沒有上下限。司機也可以到其他公司擔任物流司機，公司並沒有限制等語（見本院卷二第49-55頁）；核與證人即負責北農公司出勤業務之朱建羽證稱：基本上是每個月司機會提供要哪一天休假，如果司機有個人的原因要休假或是臨時的狀況，也都會去協調由其他的司機來運送。沒有限制一個月司機可以休假多少天。如果排班之後司機臨時有事情沒有辦法運送，就休息由其他人分擔，但會希望司機提前告知，用口頭或是LINE通知都可以，不用特別請假等語（見本院卷二第56-60頁），足徵原告得自行決定休假時間及日數，且安排班表後若司機無法出勤會安排其他

01 司機代替，不因此遭扣錢及處罰，報酬係以司機運送的趟數計
02 算，平日亦無需在公司待命，司機亦可以到其他公司擔任物流
03 司機，請假不需要填寫假單完成請假手續，以口頭或LINE通知
04 即可，被告並無任何懲罰約定，原告也無需接受被告制裁或懲
05 罰，顯然兩造間不具有人格上之從屬性甚明。

06 3.再者，原告之報酬係按件計酬乙情，為兩造不爭執。證人邱耀
07 德亦證稱：公司的薪資是以單趟計算的，沒有底薪，也沒有上
08 下限等語，業如前述。參以兩造於109年3月19日簽署之汽車貨
09 運業接受自備車輛靠行服務契約書，其中第5條約定：乙方（即
10 原告）應負擔該車所需一切成本費用，其經營該車盈虧自理，
11 與甲方（即被告）無關（見本院卷一第133頁），及原告每月之報
12 酬須扣除原告應自行負擔之行費、車機月租、油費、燃料稅等
13 費用，亦有原告薪資明細可佐（見本院卷一第137-141頁），顯
14 見原告之報酬係由原告是否提出勞務、承接運送工作之多寡而
15 定，原告得自己決定是否要排班，或承接較多業務而為自己增
16 加收入，與多數勞工每月必須提供一定勞務、受領固定金額的
17 工資情形並不相同，顯然原告是為自己而營業勞動，並非從屬
18 於被告，足認兩造間不具有經濟上之從屬性甚明。

19 4.又本件中原告與被告訂約承接運送貨物之業務，完成貨物配送
20 即完成當日工作，於次月再與被告結算薪資，顯然與一般勞工
21 是隸屬於公司相關部門之情形有別，且原告為獨自一人完成運
22 送業務，並無與其他成員分工合作之狀態，故兩造間顯然不具
23 有組織上之從屬性甚明。

24 5.原告雖主張被告通常會於貨物配送前一天於LINE群組通知翌日
25 需出勤之物流司機名單，出勤人員載貨、疊貨及送貨的地點悉
26 為依被告所派發之訂單而定，被告於物流司機載運貨物之車上
27 裝設GPS定位系統，藉以監控各該司機送貨的路線，並要求物
28 流司機應於其等自備之車輛車身上為被告之標示，出勤時間亦
29 必須穿著被告之制服而認具有人格從屬性之特徵云云。惟原告
30 之工作內容，即係為被告進行物流運送業務，則被告指示原告
31 載貨、疊貨及送貨的地點，無非係被告就原告應完成之工作內

容所為之指示。佐以證人邱耀德證稱：穿制服是形象問題，裝設GPS定位系統才知道動向，目前送到哪裡等語（見本院卷二第54頁），及被告公司法定代理人稱因被告向全聯承攬物流運送業務，全聯有要求司機的貨車上面要裝GPS，因為載運的貨品是有價值的。且全聯的廠區不是所有人都可以進去，司機需要穿制服才可以進去等語（見本院卷二第54頁），足徵貨車裝設GPS定位系統、司機穿著制服係依被告公司業主之指示，利於辨識進出廠區人員之身分，且物流運送之貨物具有高度價值，貨車上裝設GPS定位系統便於確認物流運送之狀況，倘貨物有損壞、物品不符或遺失之情形，亦能釐清物流業者及出貨人、受貨人及司機間之責任，此由原告亦自陳該GPS定位系統可供被告監控各該司機送貨時車子貨艙內的氣溫，以確保其等運送生鮮貨物時之品質即明，是原告以前揭情詞，主張兩造具有人格上及經濟上之從屬性，自無足取。

6.原告復主張伊需於當日所有受派送之訂單全數送貨完畢後，將相關送貨單據繳回被告，否則即會遭受懲處罰款1,000元，已實際上達成被告監督、管理所屬物流司機之效果，並提出罰款明細（見本院卷一第201頁）為證。經查，原告主張曾於109年12月22日因「運務士未按時繳交表單資料配合帳務作業」遭扣1,000元乙情，固提出明細表為憑（見本院卷一第201頁），然關於前開明細表開立之原因，業經證人朱建羽證稱：這是由全聯作出來的，這是全聯的作業流程，是全聯的會計小姐製作的單，因為全聯是規定這些單要在特定的時間點繳回去，不然會有懲罰性罰款罰司機等語（見本院卷二第60頁），及被告法定代理人稱這個表格是全聯公司所製作EMAIL給被告的資料，全聯公司表示司機沒有按時交送貨單，導致於全聯公司會計無法及時製作帳務及計算運費，所以將給付給被告的運費扣除上面所示的費用，被告再依照這份資料去扣除給司機的費用等語（見本院卷二第55頁），可知原告主張之罰款1,000元實係被告公司之業主針對各司機之物流運送業務，因未按時繳交表單資料配合帳務作業所為之扣款，業主於支付被告運費時即扣除司機之罰

01 款，被告並以此作為核算各司機運送費用之依據，而非對司機
02 為懲戒或制裁之手段，原告據以主張其具有人格上及經濟上之
03 從屬性，亦無可採。

04 7.原告又主張伊前因腳傷而請假時被告要求伊開立醫生證明，證
05 人朱建羽亦曾表示除了排假以外的請假，需事先說明並提出證
06 明，已實際上達成被告監督、管理所屬物流司機之效果，並提
07 出LINE群組對話紀錄(見本院卷一第61-97頁、本院卷二第63
08 頁)為證。而關於要求開立醫生證明及請假提出證明之原因，
09 證人朱建羽證稱:因為原告說有蜂窩性組織炎，是蠻嚴重的問
10 題，所以希望他去看醫生，就醫完順便開證明知道是什麼狀
11 況，被告也會回報給北農的運輸。這部分是好心提醒原告，沒
12 有強迫原告要開證明，原告最後沒有開證明，被告也沒有說什
13 麼;另外除了排班請假外，如果司機有特殊事故的話，希望提
14 出證明，所以基於貨運的壓力，所以希望依貨運量來排班，提
15 出證明部分是要回報給運輸的資料，在跟全聯的運輸請假的部
16 分會比較順利等語(見本院卷二第58-59頁)。可見被告依物流
17 司機預先提供之休假日期排定班表後，倘臨時無法承接運送業
18 務需告知證人朱建羽，提出相關證明之目的係為便於回報運輸
19 業者，被告亦得調度人力避免貨物運送遲延，非謂司機請假需
20 提出證明始得為之，且原告嗣後未提出診斷證明亦未遭扣薪或
21 處分。至原告主張因此未再接到被告派發之工作而遭懲處云
22 云，觀諸原告提出之對話內容，原告詢問:明天的名單裡都沒
23 有我嗎?邱耀德回覆:等你腳傷好了再說(見本院卷一第97頁)，
24 僅足以證明邱耀德表示需待原告傷勢恢復，參以被告法定代理
25 人到庭亦稱:原告應該知道他打電話來公司就會幫他安排，但
26 原告並沒有通知被告哪一天可以上班等語(見本院卷二第99
27 頁)，足認原告並未因受傷請假事宜遭處罰，則原告據此主張
28 兩造間具有人格從屬性之僱傭關係，亦無可採。

29 8.綜上，兩造間不具有人格上及經濟上、組織上之從屬性，應認
30 兩造間勞務性契約之性質，並非僱傭契約或勞基法規定之勞動
31 契約。又原告擔任被告之物流運送司機，所得之報酬取決於承

01 作運送業務之多寡，復依兩造訂立之承包運送契約書第3條之
02 約定：「於本契約存續期間，甲(即被告公司)、乙(即原告)雙
03 方權利義務悉依承攬關係定之，乙方暨其所屬人員皆非甲方之
04 僱用人員，雙方間並無勞動基準法之適用，是以甲方並無為乙
05 方暨其所屬人員投保勞工保險、全民健康保險及提撥勞工退休
06 金之義務。」(見本院卷二第103頁)，被告抗辯兩造間勞務性
07 契約之性質，為承攬契約，洵屬有據。

08 (二)原告得請求被告給付之金額為何？

09 兩造間並未成立勞動契約或僱傭關係關係，業如前述，則原告
10 之最後工作日為110年1月27日，其於110年2月之後既未承攬被
11 告之物流運送業務，自無從請求報酬。至原告主張被告公司尚
12 積欠原告109年12月份工資差額100元、100年1月份工資6萬1,7
13 58元，扣除被告公司於110年6月7日所匯3萬2,157元後，被告
14 公司尚應給付原告2萬9,701元云云，被告則抗辯其有代原告繳
15 納罰單款項、加入駕駛員職業工會入會費、借貸原告款項，經
16 扣除後已無餘額等語。查原告雖主張被告所抗辯之代付款項均
17 已先行扣除云云，然被告於109年12月20日代原告繳納新北市
18 汽車駕駛員職業工會會費等共計7,958元、被告於109年12月7
19 日代原告繳納交通違規罰鍰11,000元、被告於110年1月6日借
20 貸原告款項而匯款18,000元予原告等情，經被告提出便利商店
21 繳費證明、交通違規罰鍰收據、永豐銀行交易明細結果為證
22 (見本院卷一第173、183、199頁)，該等費用均未經原告於本
23 件請求之109年12月及110年1月份報酬預先扣除，此觀原告提
24 出之109年12月、110年1月原告應得之薪資算表即明(見本院卷
25 一第43-45頁)，是原告請求之109年12月及110年1月報酬共計2
26 萬9,701元，經被告以前開金額抵銷後，已無餘額可資請求，
27 故原告此部分之請求亦無理由。另兩造關於原告請求資遣費、
28 勞健保差額暨損害金額、提撥勞工退休金至勞退專戶有無理由
29 之爭點，爰不另論述，併此敘明。

30 □從而，兩造並未成立勞動契約或僱傭契約，原告並非勞基法規
31 定之勞工，則原告依勞基法第22條第2項、民法第487條、勞退

條例第12條第1項、民法第184條第2項規定、勞工保險條例第7
2條第2項、就業保險法第38條第2項及全民健康保險法第84條
第3項等規定，請求被告給付原告35萬2,524元，及自110年7月
9日起至清償日止，按年息5%計算之利息；並請求被告應提繳5
萬0,834元至原告於勞保局之勞退專戶，均無理由，應予駁回
□本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證
據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐
一論列，附此敘明。

□訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中 華 民 國 111 年 5 月 6 日
勞動法庭 法 官 黃繼瑜

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 111 年 5 月 6 日
書記官 李依芳

附表：（新臺幣）

時間	工資	級距：月提繳工資	雇主應提繳勞退金額
109年4月	53,575元	55,400元	3,324元
109年5月	53,575元	55,400元	3,324元
109年6月	53,575元	55,400元	3,324元
109年7月	44,377元	45,800元	2,748元
109年8月	53,575元	55,400元	3,324元
109年9月	83,979元	87,600元	5,256元
109年10月	53,575元	55,400元	3,324元
109年11月	35,461元	36,300元	2,178元
109年12月	42,300元	43,900元	2,634元
110年1月	61,758元	63,800元	3,828元
110年2月	53,575元	55,400元	3,324元
110年3月	53,575元	55,400元	3,324元
110年4月	53,575元	55,400元	3,324元

(續上頁)

01

110年5月	53,575元	55,400元	3,324元
110年6月	53,575元	55,400元	3,324元
110年7月	13,826元	15,840元	950元
合計			50,834