

臺灣高雄地方法院民事判決

110年度勞簡字第3號

原告 曾冠銘
訴訟代理人 邱揚勝律師（法扶律師）
被告 安泓汽車貨運有限公司
法定代理人 黃郭美雲
訴訟代理人 許泓琮律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國110年9月8日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣貳拾貳萬壹仟玖佰壹拾元，及自民國一一
〇年一月十九日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。
被告應提繳新臺幣玖萬肆仟捌佰玖拾元至原告於勞動部勞工保險
局之勞工退休金個人專戶。
原告其餘之訴駁回。

訴訟費用（減縮部分除外）由被告負擔。

本判決得假執行。但被告如分別以新臺幣貳拾貳萬壹仟玖佰壹拾
元、新臺幣玖萬肆仟捌佰玖拾元為原告預供擔保，各得免為假執
行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序事項

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但擴張或
減縮應受判決事項之聲明者，不在此限。民事訴訟法第255
條第1項第3款定有明文。本件原告起訴時原於聲明第1項請
求被告給付新臺幣（下同）311,265元（含資遣費113,285元
、國定假日出勤工資109,980元、特別休假未休工資88,000
元）及其利息（本院卷第11頁）。嗣以民國110年8月3日民
事準備書（二）狀變更該項請求金額為239,778元（國定假日
出勤工資38,493元，其餘請求項目及金額不變）及其利息（
本院卷第291頁）。再以110年8月26日民事準備書（三）狀變
更該項請求金額為221,926元（資遣費95,433元，其餘請求

項目及金額不變)及其利息(本院卷第305頁),核屬減縮應受判決事項之聲明,合於前揭規定,應予准許。

貳、實體事項

一、原告主張：

(一)原告自105年8月1日起受僱於被告,擔任吊車駕駛,每月薪資55,000元,然被告就原告之勞工保險投保薪資有高薪低報及短少提繳原告勞工退休金之情形,且未給付原告國定假日出勤工資,原告乃於109年9月14日依勞動基準法(下稱勞基法)第14條第1第6款終止兩造間勞動契約,並請求被告給付下列款項：

①資遣費：原告任職期間之年資共4年1個月又13天,離職前6個月平均工資為46,333元,被告應給付原告資遣費95,433元【 $46,333 \text{元} \times (2 + 43/720) = 95,433 \text{元}$ 】。

②國定假日出勤加倍工資：原告任職期間共於國定假日出勤21日,被告應給付原告國定假日出勤加倍工資38,493元($55,000 \text{元} \div 30 \text{日} = 1,833 \text{元}$, $1,833 \text{元} \times 21 \text{日} = 38,493 \text{元}$)。

③特別休假未休工資：原告任職期間共有特別休假48日未休畢,被告應給付原告特別休假未休工資88,000元($1,833 \text{元} \times 48 \text{日} = 88,000 \text{元}$)。

④被告應依勞工退休金月提繳分級表,為原告提繳如附表「被告應提繳金額6%」欄所示之勞工退休金合計154,524元,被告僅實際提繳59,372元,被告應補提繳差額94,890元至原告於勞工保險局(下稱勞保局)之勞工退休金專戶。

(二)聲明：(1)被告應給付原告221,926元,及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止,按年息5%計算之利息。(2)被告應提繳94,890元至原告於勞保局之勞工退休金專戶。(3)願供擔保,請准宣告假執行。

二、被告則以：原告自105年8月1日開始至被告公司承攬吊車工程、貨物運送之工作,於有貨運需求時,被告才會請原告承攬運送,並無固定工作日數之限制,被告保有是否通知原告承攬運送工作之權利,原告亦得自行決定是否承攬,彼此不

01 受拘束，兩造並簽訂承攬契約書（下稱系爭承攬契約），於
02 第3條載明：「乙方應充分認知雙方關係為承攬關係，雙方
03 間權利義務關係依民法第490條以下規定」，原告無需打卡
04 上下班，得自行決定是否承攬出車，被告則依原告出車之趟
05 數計算報酬，並非按月給付固定數額之薪資，原告薪資單明
06 細亦載明為承攬金額，兩造間為承攬關係，原告請求被告給
07 付資遣費、國定假日出勤工資、特別休假未休工資及提撥勞
08 工退休金，即無理由。至於原告之在職證明書，係原告以其
09 要辦理房屋貸款為由，拜託被告開立，另因部分廠商要求被
10 告需提供運送司機之勞保資料，始能申辦入廠證，兩造乃約
11 定將原告勞、健保掛於被告名下並提撥勞退金，尚難以此逕
12 認兩造間所成立者為僱傭關係，仍需回歸兩造間之契約是否
13 有從屬性之本質而為判斷。退萬步言，縱認兩造間為僱傭關
14 係，惟原告自109年9月2日起即拒絕接聽被告通知其承攬運
15 送之電話，並於同年9月14日前往被告公司鬧事並撕毀派工
16 單，且以：「看你個懶叫（男性生殖器）」、「恁娘機掰」
17 「你囂張三小」、「吃得肥肥的，裝作笨笨的」、「移你
18 懶叫（男性生殖器）」、「幹」等不雅字眼辱罵被告法定代
19 理人之子，並對其他司機惡言相向稱：「你笑三小」，進而
20 阻擾司機出車，原告已符合勞基法第12條第1項第2款對於雇
21 主家屬或其他共同工作之勞工有重大侮辱之行為之規定，被
22 告自得未經預告終止兩造間僱傭契約，被告法定代理人之子
23 當場已向原告表示「沒工作給你做」等語，之後亦未再派車
24 予原告，可徵被告已有終止兩造間承攬或僱傭契約之意思表
25 示，原告其後亦未再到被告公司從事運送工作，亦可認兩造
26 已合意終止承攬或僱傭契約，原告自不得請求被告給付資遣
27 費。並聲明：(1)原告之訴駁回。(2)如受不利判決，被告願供
28 擔保請准宣告免為假執行。

29 三、本院之判斷：

30 (一)原告主張其受僱於被告，擔任吊車駕駛，原告應依兩造間勞
31 動契約關係給付資遣費等；被告則辯稱兩造為承攬關係等語

。是本件首應究明者為兩造間係僱傭關係抑或承攬關係。

(二)按稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內為他方服勞務，他方給付報酬之契約；稱承攬者，則謂當事人約定，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482條、第490條分別定有明文。又勞動基準法（下稱勞基法）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，就其內涵言，勞工與雇主間之從屬性，通常具有：(1)人格從屬性：即受僱人在雇主企業組織內，對自己作息時間不能自由支配，勞務給付之具體詳細內容非由勞務提供者決定，而是由勞務受領者決定，受僱人需服從雇主權威，並有接受懲戒或制裁之義務。(2)經濟上從屬性：即受僱人並非為自己之營業勞動而是從屬於他人，為該他人之目的而勞動，受僱人不能用指揮性、計劃性或創作性方法對自己所從事工作加以影響。(3)組織上從屬性：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（最高法院81年台上字第347號、88年台上1864號判決意旨參照）。是於判斷契約關係是否屬於勞動契約時，應就勞務供給契約約定內容中，勞工提供勞務之義務是否受雇主之指示，是否由雇主決定勞工勞務給付之地點、時間及給付量、勞動過程等，勞工對於自己之作息時間是否不能自行支配，不能用指揮性、計畫性或創作性方法對於自己所從事工作加以影響，即勞務給付之具體詳細內容非由勞工自己決定，且在勞工有礙企業秩序及運作時雇主是否得施以懲罰，以拘束勞工服從工作規則維護企業之正常生產運作，勞工是否完全被納入雇主之經濟組織與生產結構中，其勞動力需賴雇主之生產設備始能進行，對雇主有經濟上之依賴性，從屬於雇主，為雇主之目的勞動等各項因素，作一綜合判斷。又基於保護勞工之立場，一般就勞動契約關係之成立，均從寬認定，只要有部分從屬性，即應成立（最高法院109年度台上字第1003號判決要旨參照）。是兩造間之法律關係為

何，應視契約內容依上開特徵從寬認定之，尚不得僅以契約所載名稱非勞動契約，遽認兩造間非屬僱傭關係，始足保障勞工權益，避免雇主將實質勞動契約內容，以承攬契約形式包裝，藉此規避勞基法應負之責任。

(三)原告主張其為吊車駕駛員，由被告提供吊車，指派原告到工作地點工作，如欲請假須事先告知被告，並自行找同事代班，如無人代班，則會扣公假2日，足見兩造有從屬及指揮監督關係，另由被告出具之在職證明書、薪資單明細及為原告投保勞、健保等均可證明兩造間屬僱傭關係。被告則辯稱兩造簽訂有書面承攬契約，載明為承攬關係，原告無固定上下班時間，並得自行決定是否承攬出車，被告則依原告出車之趟數計算報酬，倘若司機有依約出車或事先告知取消該次出車，則於該月增加2日報酬，倘若司機臨時告知無法出車，亦未找其他司機代為出車，即不於該月增加2日報酬，又因部分廠商要求提供司機之勞保資料始能申辦入廠證，故將司機勞、健保掛於被告名下並提撥勞工退休金，至於在職證明書係原告以辦理房屋貸款為由，拜託被告開立等語。經查，依被告「假日排班表公告」記載：「各位同仁如有事不能加班者，而公司輪您加班者，請一律遵守，不然就可商請同事代班，如找不到人代班而自己又不能加班者，則扣2天公假。」（本院卷第103頁）；又於109年5月14日公告「5/14曾冠銘（即原告）下午三點要派工作時告知無法接趟，晚上有事已違反規定，已影響工作！請各位大哥注意，若無法加班請提前告知公司，以便公司安排工作。」（本院卷第103頁）。另據證人林玉鄰證稱：伊在被告公司擔任司機，駕駛吊卡車，迄今20幾年，上下班不需要打卡，伊大概都7點多到公司，老闆兒子會拿當天的派工單來，派工單會載明電話，伊等就要打電話問廠商要到哪裡，伊就出車，跑完一趟之後會回報公司並詢問之後要去哪裡，公司小姐會跟伊等講，一天不一定會跑幾趟或跑到幾點，有時候會加班，下班的時間不一定，下班要把車子開回公司，星期天休息，星期六有上

01 班，國定假日要看有沒有工作，也是先要去公司看有沒有工
02 作，有工作就做，沒有工作也要留在公司，公司會請伊保養
03 車子，等公司確定可以回去伊才回家；如果隔天要休息，前
04 一天晚上就要向公司請假，如果沒有按照派工單跑車會扣錢
05 ，但怎麼扣或扣多少錢伊不知道；跑車的費用是公司算好拿
06 給伊，伊沒有問過怎麼計算，做多就領多，薪水是每月5日
07 發放；有的廠商會要求辦理入場證才能進入，廠商會要求提
08 供司機的勞保資料辦理入場證，公司有的司機有勞健保，有
09 的沒有，伊就沒有等語（本院卷第280至285頁）。由上可知
10 ，被告公司之吊車駕駛僅於星期日休息，週一至週六均須依
11 被告派工單之指示出車，國定假日亦須出勤，視當天有無工
12 作指派，或依被告指示保養車輛，經被告同意始能退勤。足
13 見除放假日或請假外，原告皆需於工作日駕駛被告車輛執行
14 被告交辦之吊車及貨物運送業務，其工作時間、地點及方式
15 悉依被告派工單之指示，報酬按趟次計算，固定於每月5日
16 發放，如無法到班亦需事先請假並另覓其他同事代班，否則
17 即應扣2日公假即不加發2日之報酬，此亦相當於雇主依勞工
18 實際出勤狀況所發給之全勤獎金；且被告為汽車貨運業，原
19 告等吊車駕駛為被告所營事業不可或缺之人力，被告有長期
20 聘僱員工從事此業務之必要，而原告自105年8月起至109年9
21 月止為被告提供勞務，期間未曾中斷，被告亦於原告在職期
22 間，依勞工保險條例及勞工退休金條例等規定，為所屬勞工
23 即原告投保勞工保險及提繳勞工退休金，此有勞工保險被保
24 險人投保資料表、勞工退休金個人專戶明細資料可按（本院
25 卷第27至32頁），並曾出具106年10月31日在職證明書，記
26 載原告於105年8月1日起任職被告公司，擔任吊車駕駛員，
27 薪資每個月55,000元等內容（本院卷第25頁）。顯見原告係
28 在被告指揮監督下駕駛被告車輛提供勞務，並納入被告之經
29 濟組織與生產結構之內，非為自己之營業勞動，而具有人格
30 上、經濟上及組織上之從屬性，至於原告報酬係按趟（件）
31 計算，然此為勞工因工作而獲得之報酬，自屬勞基法第2條

第3款所定義之工資。從而，原告主張兩造間為僱傭關係，核與前揭證據資料相符，應屬可採。

(四)按雇主應為適用勞工退休金條例（下稱勞退條例）之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。雇主每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資百分之六，勞退條例第6條第1項、第14條第1項定有明文。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工退休金，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工退休金者，將減損勞工退休金專戶之本金及累積收益，勞工之財產受有損害，自得依該條例第31條第1項規定請求損害賠償；於勞工尚不得請領退休金之情形，亦得請求雇主將未提繳或未足額提繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀（最高法院101年度台上字第1602號裁判要旨參照）。次按勞工之工資如在當年二月至七月調整時，其雇主應於當年八月底前，將調整後之月提繳工資通知勞保局；如在當年八月至次年一月調整時，應於次年二月底前通知勞保局，其調整均自通知之次月一日起生效。雇主為第七條第一項所定勞工申報月提繳工資不實或未依前項規定調整月提繳工資者，勞保局查證後得逕行更正或調整之，並通知雇主，且溯自提繳日或應調整之次月一日起生效。勞工每月工資如不固定者，以最近三個月工資之平均為準。勞退條例第15條第2項、第3項及勞退條例施行細則第15條第2項分別定有明文。查原告任職期間薪資如附表月工資欄所示，此有被告提出原告報酬明細可按，且為原告所不爭執（本院卷第129至137頁、第298頁），被告應按勞退金分級表月提繳工資之6%提繳如附表所示之退休金合計161,580元至原告之退休金專戶，被告僅提繳59,372元，短少提繳102,208元，原告請求被告補提繳94,890元至其退休金專戶，自無不可。

01 (五)原告請求被告給付國定假日出勤加倍工資、特別休假未休工
02 資有無理由，分述如下：

03 (1)按內政部所定應放假之紀念日、節日、勞動節及其他中央主
04 管機關指定應放假日，均應休假。第37條所定之休假，工資
05 應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資
06 應加倍發給。勞基法第37條第1項、第39條前段定有明文。
07 原告任職期間共於國定假日出勤21日，此為被告所不爭執（
08 本院卷第123、243頁），兩造同意以每日工資1,833元計算
09 （本院卷第298至299頁），被告應給付原告國定假日出勤加
10 倍工資38,493元（ $1,833\text{元} \times 21\text{日} = 38,493\text{元}$ ）。

11 (2)按「勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作满一定期間者，
12 應依下列規定給予特別休假：一、六個月以上一年未滿者，
13 三日。二、一年以上二年未滿者，七日。三、二年以上三年
14 未滿者，十日。四、三年以上五年未滿者，每年十四日。」
15 「勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數
16 ，雇主應發給工資。」勞基法第38條第1項、第4項定有明文。
17 原告自105年8月1日起受僱，依前開規定，其自106年2月1
18 日起滿6個月以上，享有特別休假3天，自106年8月1日起滿1
19 年以上，享有特別休假7天，自107年8月1日起滿2年以上，
20 享有特別休假10天，自108年8月1日、109年8月1日起均滿3
21 年以上5年未滿，各享有特別休假14天，以上合計48天。兩
22 造同意以每日工資1,833元計算（本院卷第298至299頁），
23 被告應給付原告特別休假未休工資87,984元（ $1,833\text{元} \times 48$
24 天 $= 87,984\text{元}$ ）。

25 (六)按「有下列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：六、雇
26 主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者。勞
27 工依前項第一款、第六款規定終止契約者，應自知悉其情形
28 之日起，三十日內為之。但雇主有前項第六款所定情形者，
29 勞工得於知悉損害結果之日起，三十日內為之。」勞基法第
30 14條第1項第6款、第2項定有明文。又勞基法第14條第2項定
31 有30日之除斥期間，以維持民事法律關係之安定性，然此一

終止契約之形成權，並非一時性之權利，而係具有繼續性之權利，換言之，此一權利雖應於知悉雇主有違反勞動契約或勞工法令情形之日起，三十日內行使，逾期行使即不生終止之效力，然若雇主繼續有違反勞工法令或勞動契約、致有損害勞工權益之虞時，勞工上揭終止契約權仍繼續發生，於雇主停止其違反勞工法令或勞動契約之行為前，勞工均有依法終止契約之形成權（最高法院92年度台上字第1779號判決要旨參照）。次按勞工依勞基法第14條之規定終止勞動契約時，雇主應發給勞工資遣費，勞基法第14條第4項準用同法第17條定有明文。又勞工退休金條例第12條第1項規定：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，不適用勞基法第17條之規定。經查，原告主張被告有低報原告勞保投保薪資及短少提繳勞工退休金之情形，原告已於109年9月14日依勞基法第14條第1第6款終止勞動契約，被告應依前揭規定給付資遣費。被告則以原告於109年9月14日前往被告公司鬧事並撕毀派工單，且以不雅字眼辱罵被告法定代理人之子，及對其他司機惡言相向並阻擾司機出車，符合勞基法第12條第1項第2款對於雇主家屬或其他共同工作之勞工有重大侮辱之行為之規定，被告法定代理人之子當場向原告表示「沒工作給你做」，之後亦未再派車，可徵被告已有終止契約之意思表示，原告其後亦未再到被告公司從事運送工作，亦可認兩造已合意終止契約，原告不得請求被告給付資遣費等語。查原告於109年9月17日以被告有低報原告勞保投保薪資及短少提繳勞工退休金為由，終止勞動契約，並請求被告給付資遣費等，向高雄市政府勞工局申請勞資爭議調解，兩造於同年月30日到場調解而調解不成立，此有原告提出高雄市政府勞工局勞資爭議會議紀錄及勞工保險

01 被保險人投保資料表存卷可按（本院卷第21至28頁）。查原
02 告任職期間之工資各如附表所示，被告僅以20,008元至23,8
03 00元申報原告投保薪資，並有如附表所示短少提繳退休金之
04 情形，而有損害原告權益之虞，原告依勞基法第14條第1項
05 第6款終止勞動契約，尚無不合。原告雖未提出其已於109年
06 9月14日向被告為終止契約之意思表示，然其於同年9月17日
07 以前揭終止事由向高雄市政府勞工局申請勞資爭議調解，並
08 經高雄市政府通知被告到場調解，則自高雄市政府勞工局通
09 知被告時，原告所為終止勞動契約之意思表示已到達被告，
10 被告於109年9月30日到場調解時，雖以原告於9月14日至公
11 司鬧事、罵髒話，被告依違反重大規定將其解僱等語（本院
12 卷第22頁），然兩造勞動契約業經原告終止在前，被告自無
13 從再為終止。又被告另提出原告與被告法定代理人之子之對
14 話紀錄，辯稱被告法定代理人之子於109年9月14日當天向原
15 告表示「沒工作給你做」，之後亦未再派車予原告，被告已
16 有終止契約之意思表示云云。然由雙方對話紀錄（本院卷第
17 315至323頁），可知原告於109年9月14日前往被告公司質問
18 為何未派車，被告法定代理人之子回稱「沒工作給你做」，
19 依其語意僅能認定當日被告未派原告出車，尚難認有終止勞
20 動契約之意思表示，嗣原告即聲請勞資爭議調解，依勞基法
21 第14條第1第6款終止契約，並請求被告給付資遣費等，亦無
22 被告所稱兩造有何合意終止契約之情。則原告依前揭規定給
23 付請求被告給付資遣費，自屬有據。原告任職期間自105年8
24 月1日起至109年9月14日，其離職前6個月平均工資為46,333
25 元，此為兩造所不爭執（本院卷第298頁），原告所得請求
26 之資遣費為95,497元【 $46,333 \text{元} \times (4 + 44/360) \times 1/2 =$
27 $95,497 \text{元}$ ，元以下四捨五入】，原告請求被告給付95,433元
28 ，自無不可。

29 六、綜上所述，原告請求被告給付國定假日出勤加倍工資38,493
30 元、資遣費95,433元、特別休假未休工資87,984元，合計22
31 1,910元，及自起訴狀繕本送達被告翌日即110年1月19日（

本院卷第65頁)起至清償日止，按法定利率年息5%計算之遲延利息，暨提繳94,890元至原告於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶，為有理由，應予准許，逾上開範圍之請求，即非有理，應予駁回。又本判決第1、2項係法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，並依同條第2項規定，宣告被告得預供擔保免為假執行。至於原告敗訴部分，其假執行之聲請即失所依附，應併駁回之。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經本院審酌後，於判決結果均不生影響，爰不一一論述。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中華民國 110 年 9 月 22 日
勞動法庭法官 鍾淑慧

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 110 年 9 月 23 日
書記官 林怡君

附表：

年/月	月工資	平均工資	依分級表之 月提繳工資	被告應提繳 金額6%	被告實際 提繳金額
105/8	49,000元		50,600元	3,036元	0元
105/9	55,000元		55,400元	3,324元	0元
105/10	60,000元		60,800元	3,648元	800元
105/11	60,000元	54,667元	55,400元	3,324元	1,200元
105/12	60,000元	同上	同上	3,324元	1,200元

(續上頁)

106/1	47,000元	同上	同上	3,324元	1,261元
106/2	51,000元	同上	同上	3,324元	1,261元
106/3	54,000元	55,667元	57,800元	3,468元	1,261元
106/4	56,000元	同上	同上	3,468元	1,261元
106/5	53,000元	同上	同上	3,468元	1,261元
106/6	56,500元	同上	同上	3,468元	1,261元
106/7	52,000元	同上	同上	3,468元	1,261元
106/8	56,000元	同上	同上	3,468元	1,261元
106/9	56,000元	53,833元	55,400元	3,324元	1,261元
106/10	57,000元	同上	同上	3,324元	1,261元
106/11	60,000元	同上	同上	3,324元	1,261元
106/12	59,000元	同上	同上	3,324元	1,261元
107/1	57,000元	同上	同上	3,324元	1,320元
107/2	42,000元	同上	同上	3,324元	1,320元
107/3	57,000元	58,667元	60,800元	3,648元	1,320元
107/4	58,000元	同上	同上	3,648元	1,320元
107/5	56,000元	同上	同上	3,648元	1,320元
107/6	53,000元	同上	同上	3,648元	1,320元

(續上頁)

107/7	53,000元	同上	同上	3,648元	1,320元
107/8	52,000元	同上	同上	3,648元	1,320元
107/9	53,000元	54,000元	55,400元	3,324元	1,320元
107/10	51,000元	同上	同上	3,324元	1,320元
107/11	52,000元	同上	同上	3,324元	1,320元
107/12	50,000元	同上	同上	3,324元	1,320元
108/1	52,000元	同上	同上	3,324元	1,386元
108/2	42,000元	同上	同上	3,324元	1,386元
108/3	48,000元	51,333元	53,000元	3,180元	1,386元
108/4	39,000元	同上	同上	3,180元	1,386元
108/5	50,000元	同上	同上	3,180元	1,386元
108/6	51,000元	同上	同上	3,180元	1,386元
108/7	49,000元	同上	同上	3,180元	1,386元
108/8	52,000元	同上	同上	3,180元	1,386元
108/9	39,000元	50,000元	50,600元	3,036元	1,386元
108/10	52,000元	同上	同上	3,036元	1,386元
108/11	55,000元	同上	同上	3,036元	1,386元

(續上頁)

108/12	51,000元	同上	同上	3,036元	1,386元
109/1	44,000元	同上	同上	3,036元	1,428元
109/2	48,000元	同上	同上	3,036元	1,428元
109/3	54,000元	50,000元	50,600元	3,036元	1,428元
109/4	50,000元	同上	同上	3,036元	1,428元
109/5	51,400元	同上	同上	3,036元	1,428元
109/6	49,600元	同上	同上	3,036元	1,428元
109/7	48,000元	同上	同上	3,036元	0元
109/8	25,000元	同上	同上	3,036元	0元
109/9	1,600元		3,000元	180元	0元
合計：				161,580元	59,372元
備註：依勞退條例第15條第2項規定及勞退條例施行細則第15條第1、2項規定，原告應於各當年8月底前以原告當年5月至7月之平均工資，及於各次年2月底前以當年11月至次年1月之平均工資，作為申報原告調整後之投保薪資，並分別自申報之次月1日生效。					