臺灣高等法院高雄分院民事判決

113年度勞上易字第38號

上訴人即附帶被上訴人　天主教道明學校財團法人高雄市道明高級中學

法定代理人　林耀隆

訴訟代理人　楊璧光

被上訴人即附帶上訴人　FICQ　CONSTANT　JOSEPH（康士登）

訴訟代理人　黃瀕寬律師

上列當事人間請求給付工資等事件，上訴人對於中華民國113年6月26日臺灣高雄地方法院113年度勞訴字第6號第一審判決提起上訴，被上訴人提起附帶上訴並為訴之追加，本院於114年11月18日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

一、原判決關於命上訴人給付被上訴人逾新臺幣58萬7614元本息部分，及該部分假執行之宣告，暨訴訟費用（除確定部分外）之裁判均廢棄。

二、上開廢棄部分，被上訴人在第一審之訴駁回。

三、其餘上訴駁回。

四、被上訴人附帶上訴及追加之訴均駁回。

五、第一審（除確定部分外）、第二審訴訟費用關於上訴部分，由上訴人負擔四分之一，餘由被上訴人負擔；附帶上訴及追加之訴部分，由附帶上訴人（即被上訴人）負擔。

事實及理由

一、按涉外事件之國際管轄權誰屬，涉外民事法律適用法固未明文規定，惟受訴法院得就具體情事，類推適用國內法之相關規定，以定其訴訟之管轄。又法律行為發生債之關係者，其成立及效力，依當事人意思定其應適用之法律，為涉外民事法律適用法第20條第1項明文。被上訴人即附帶上訴人（下稱被上訴人）係荷蘭籍，有居留證為憑（見原審卷第49頁），本件具有涉外因素，屬涉外民事事件。被上訴人本於

兩造間僱傭契約法律關係提起本件訴訟（見原審卷第7至106頁），兩造合意原法院及本院對本件訴訟有國際管轄權，及應適用我國法為本件準據法（見本院卷一第56至57頁），應依兩造之意，以我國法為此契約成立及效力之準據法。

二、被上訴人主張：被上訴人分自民國91年9月1日至96年8月31日、97年9月1日至112年11月30日任職上訴人即附帶被上訴人（下稱上訴人）編制外之外籍兼課教師（下稱系爭勞動契約）。上訴人於被上訴人任職期間，未依法投保勞工保險及提繳勞工退休金，被上訴人遂於112年9月1日依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第5、6款規定，預告於同年11月30日終止兩造勞動契約。爰依附表所示請求權基礎，請求命上訴人應給付被上訴人新臺幣（下同）370萬8401元，及其中294萬8677元自起訴狀繕本送達翌日起，其中75萬9724元自訴之變更追加狀繕本送達翌日起，均至清償日止，按週年利率5%計算之利息之判決。

三、上訴人則以：被上訴人非本國籍，上訴人以編制外專制兼任教師方式，聘僱被上訴人擔任國中部雙語班英語課程外籍專任教師，以每年10個月教育部排定2個學期上課時間，依學生課程總堂數與外師，排定每週鐘點數目，並以每節800元鐘點費來計算報酬，上訴人為私立學校，非勞基法適用之對象。勞動部嗣雖指定私立各級學校部分員工適用勞基法，然係針對編制外之約聘職員或工友，不包括僅從事教學工作之教師，被上訴人請求附表所示各該項目之給付，均無理由。又被上訴人於112學年度前，已年滿65歲，依約定無法擔任專任教師，上訴人將之轉為部分鐘點（每週6小時）授課教師，並非年齡歧視，亦無工資短少情事等語，資為抗辯。

四、原審經審理後，判命上訴人應給付146萬3876元（詳如附表「原審判准」欄所示），及自113年1月24日起至清償日止，按週年利率5%計算利息，並依職權宣告假執行，及准予上訴人供擔保後免為假執行，暨駁回被上訴人其餘之訴。上訴人就敗訴部分，提起上訴。被上訴人就敗訴其中一部分，提起

附帶上訴，並為訴之追加（詳如附表「附帶上訴」、「二審追加」欄所示）。上訴人上訴及答辯聲明：㈠原判決不利於上訴人部分廢棄。㈡上開廢棄部分，被上訴人在第一審之訴駁回。㈢附帶上訴駁回。被上訴人附帶上訴、追加（擴張）及答辯聲明：㈠原判決關於駁回被上訴人後開第㈡項之訴部分廢棄。㈡上開廢棄部分，上訴人應再給付被上訴人147萬4846元，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。㈢上訴人應給付被上訴人77萬4400元，及自擴張聲明繕本送達之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。㈣上訴駁回（被上訴人於原審其餘請求，即駁回附表編號1「應休未之特別休假工資」逾27萬5820元、編號2「工資差額」逾14萬0892元部分，未據被上訴人聲明不服，非本院審理範圍）。

五、兩造對於上訴人於91年9月1日至96年8月31日及97年9月1日至112年11月30日，以一年一聘，鐘點計薪聘用被上訴人擔任編制外之外籍兼課教師，上訴人於被上訴人任職期間未為被上訴人投保勞保，僅補貼健保；被上訴人以上訴人未投保勞保及提繳勞退金，亦未核給特別休假應休未休工資，且於112年9月1日未得其同意，逕行調降授課時數致薪資短少，未依契約給付報酬，相較於年輕外籍教師，屬設有年齡歧視，於112年11月22日寄發存證信函，依勞基法第14條第1項第5、6款規定，預告於112年11月30日終止兩造間勞動契約（下稱系爭存證信函）等事實，均不爭執（見本院卷一第57至58頁、第145至146頁、第382頁），並有外籍專任教師聘僱契約書、教職員服務證明書及存證信函足稽（見原審卷第25至38頁、第103至104頁），堪信為真實。被上訴人主張兩造間勞動契約有勞基法之適用，上訴人應依附表所示請求權基礎給付如該附表各該編號之金額云云，則為上訴人所否認，並執前詞置辯。是本件首應釐清系爭勞動契約有無勞基法、勞工退休金條例（下稱勞退條例）、勞工保險條例（下稱勞保條例）等相關法規之適用？被上訴人依據附表所示請

求權基礎，請求上訴人給付，有無理由？茲析論如下：

㈠系爭勞動契約有無勞基法之適用：

1.按勞基法第3條第1項規定：「本法於左列各業適用之：一、農、林、漁、牧業。二、礦業及土石採取業。三、製造業。四、營造業。五、水電、煤氣業。六、運輸、倉儲及通信業。七、大眾傳播業。八、其他經中央主管機關指定之事業。」，又依同條第3項規定：「勞基法適用於一切勞雇關係，但因經營型態、管理制度及工作特性等因素適用本法確有窒礙難行者，並經中央主管機關指定公告之行業或工作者，不適用之。」，依該規定91年6月12日修正理由，可知為便於主管機關（改制前行政院勞工委員會即勞動部）繼續評估尚未適用勞基法之工作者及行業適用該法之可行性，立法乃授權得由主管機關公告指定不適用勞基法之行業或工作，則勞動部基於勞基法之法律授權，就涉及行業或工作是否應適用勞基法之問題，乃國家計畫性政策之決定及高度專業性之判斷，基於尊重其不可替代性、專業性及法律授權之專屬性，法院就此自應加以適用，並無違反法律優位原則及法律保留原則之要求。基此，事業單位與勞工間具有僱傭關係，不分本國籍、外國籍，且為前開法定或中央主管機關指定之行業或工作者，始有勞基法之適用。依勞動部87年12月31日台（87）勞動一字第059605號函公告，私立各級學校之教師、職員不適用勞基法。惟為保障私立各級學校編制外之工作者（不包括僅從事教學工作之教師），勞動部於103年1月17日以勞動一字第1030130055號公告，私立各級學校編制外之工作者（不包括僅從事教學工作之教師）適用勞基法，並自000年0月0日生效，可知除僅從事教學工作教師外，私立各級學校編制外之工作者，始於103年8月1日起開始適用勞基法，不再被排除於指定公告不適用勞基法之範圍，則於103年1月17日函釋公告前，不論是否為僅從事教學工作之教師，私立各級學校編制外工作者皆不適用勞基法。

2.被上訴人於91年9月1日至96年8月31日、97年9月1日至103年

7月31日任職上訴人期間，依勞動部87年12月31日台（87）勞動一字第059605號函示，被上訴人為私校編制外之教師，即無勞基法之適用，此與被上訴人於該期間是否兼有從事教學以外之行政工作無關。另被上訴人於103年8月1日至112年11月30日（即被上訴人以系爭存證信函終止勞動契約之日），依勞動部103年1月17日以勞動一字第1030130055號公告，有勞基法之適用前提要件，則應以被上訴人是否從事教學工作兼任行政職務或行政職務兼任教學工作，但如僅從事教學工作則不包括之。另該公告所稱「編制外之工作者」，係指未納入各學校主管機關核定或備查之組織規程之員額編制表內者；另「僅從事教學工作之教師」，則指僅從事國民中小學、高級中等學校相關課程綱要所列課程、大專校院發給學分或授予學位之課程教學者，亦有勞動部111年5月4日勞動條1字第1110059349號函足參。又所謂「兼任行政職務」，參考勞動部111年4月6日勞動條1字第1110140298號函及教育部107年5月18日臺教人㈠字第1070055887號函稱：「以學校組織法規或教職員員額編制表內所訂得由教師兼任之行政職務，故是否屬教師兼任行政職務，應依案內人員所屬學校組織規程、員額編制表所訂規範審認。」。是此，被上訴人身為上訴人編制外之教師，於103年8月1日至112年11月30日有無用勞基法相關規定之適用，端視被上訴人是否有教師兼任行政職務，且該行政職務應依上訴人之組織規程、員額編制表所訂規範審認。經查：

⑴上訴人提出上訴人網站之國際部與行政教師網頁截圖、國際部教師兼行政人員工作職掌及刷卡紀錄、105年至106年度學年教職員工考核清冊（見原審卷第241頁，本院卷一第423至426頁，外放卷），上訴人已設有專職國際部行政老師（如後開證人即擔任上訴人外籍教師之國際事務部主管賴珈蓁），所負責行政事項為國高中英會課及國際教育相關業務、國一美語課分組測驗與後續分組工作相關事宜、外籍教師專業進修及英會課教材審視規劃、辦理暑期

海外遊學活動、寒暑假英語營隊活動、國際姊妹校交流課程安排與活動規劃、課務安排等行政事項；上下班時間為7點30分至17時20分（上下班須刷卡），依前開資料被上訴人未列名其上，顯然被上訴人並未經上訴人納入其組織規程、員額編制表，揆諸前開說明，被上訴人主張其符合上訴人之組織規程、員額編制表所訂規範而為教師兼任行政職務，已非有據。

⑵被上訴人雖提出編排課表、線上課程編排計畫、學習評量、OPEN DAY活動照片、102年12月1日電子郵件（聖誕報佳音活動）、103年12月1日電子郵件（蠟燭點燈儀式）、105年3月1日電子郵件（全職教師會議紀錄）、102年6月5日電子郵件（國際文化教育課會議）、證人馬克其倫（如後述）所出具課程開發聲明、100年9月16日電子郵件（教學大綱工作分配表）、104年10月7日電子郵件（為來訪國際學生佈置教室交換意見會議紀錄）、裝飾佈置教室照片、105年11月9日電子郵件（教育局視察教學檔案夾）、監考排班表及遠距線上教學計畫與進度表（見原審卷第63至73頁，本院卷一第189至265頁、第313至361頁），並稱前開證據足證兩造所簽立之外籍專任教師聘僱契約書「工作描述」欄所載「在職的英文老師(ELT)需有執行行政工作的責任」、「權利與義務」欄f項下記載「由行政部門直接指派，每週執行2個小時交辦的行政工作」相符(見原審卷第167至174頁），復執證人馬克其倫證言，證明被上訴人非僅從事教學工作教師，尚有兼任行政工作，符合勞動部上揭公告內容有勞基法之適用云云。上訴人則稱被上訴人所執事項均係教學工作之延伸等語。然稽諸上訴人上開所稱行政工作：OPEN DAY活動、聖誕節與報佳音活動、擔任英文演講評審、監考、選編上課教材與內容等，其中OPEN DAY活動（見本院卷一第189至191頁），係展示上訴人英語教學之成果；另依教育部課綱所示，上訴人為天主教學校，已將聖誕節系列活動列入教學課程，則聖誕節與

報佳音等活動，應為教學內容（見原審卷第235至239頁）；又擔任英文演講評審，乃教學工作之延伸，屬於經常性教育活動（見原審卷第243頁）；至於監考及選編上課教材與內容，衡其內容亦為教學之一環，是經逐一審認被上訴人所指上開事項性質均屬側重授課、教學方法、輔導學生及課程設計，攸關教育與知識傳遞，與行政職務著重文書處理、庶務管理、流程協調，為支援和管理教育業務執行之後勤單位（如教務、學務、人事、財務、總務），以利老師能專心教學，學生能有效學習之教育目標得以順利達成，顯然不同。

⑶次者，參諸證人馬克其倫陳證（按：該證人為英國籍人士，未熟諳中文，為明證言之真意，由本院特約通譯陳怡月進行譯述；見本院卷二第9頁）：我在西元2003年至今任教於上訴人，有簽立與被上訴人所提聘僱契約書相同內容之契約，我與被上訴人所做的事情一模一樣。我一週教學26小時，以小時計薪，時薪800元，每年度我可領取共10個月的薪水，由上訴人平均於12個月中發給。（是否需要打卡？非授課時間是否可離校？是否可以兼職？）需要打卡，只要到校時打卡即可，若8點上課就8點之前打卡即可，沒有教學的那天就不需要打卡，非授課時間可以離開學校，我也可以在非授課時間兼職。…若我們有額外工作，會有額外的收入，額外工作包含學校的OPEN DAY，OPEN DAY是廣義的招生，會詢問外籍老師參與的意願，非強制參加，沒有空就可以不用參加，如果有參與，就會給予報酬。去年時薪800元，今年則是2小時/800元，招生日是一年一次，若有帶同學參加聖誕節活動，會有額外的報酬。校慶通常舉辦於週六早上，如果有參加，之後會獲得休假一天。聖誕節活動並非強制，聖誕節通常是台灣的工作時間，聖誕節前一週會到不同學校報佳音，因為這就是利用原本教學時間去從事活動，所以本來就會有報酬。…（是否會監考？若會，是否會監考其他科目或他班學生？）

會監考。學生若有考試是落在我負責的教學時間時，我就會監考。剛開始外籍老師不用負責監考，約莫自我工作10至15年後，外籍老師才開始監考。…(是否有擔任行政工作？)要先定義行政工作內容為何，但我必須批改學生作業、指導學生演講等，批改學生作業、指導學生演講等是學校要求的。過去，我們會設計課程，若學生需協助如演講等事情，我們會指導。這些工作是學校要求的。英文演講比賽的時間若剛好是授課的時間，去協助比賽的時候，會有人協助照護學生，但若是非我負責的教學時間而需要協助比賽，學校會另外給予報酬。協助學生準備英文演講、作文比賽，是老師自願協助的。…(編選課綱、選用教材是國際部統一處理或是每位老師要個別處理？)上課教材會依程度有所區分，外籍老師會被分配到不同程度的學生，再依學生程度設計教學內容，為教學內容之之一部分等語，該證述內容經核與證人賴珈蓁證述：學校會有月考，之前人力充足時，外籍教師不需要監考，月考期間也不須要授課，薪水會照給。後來因人力短缺，外籍教師開始在他們負責的教學時間監考，通常監考的時數會少於外籍老師當天應授課的時數，考試結束後，外籍老師也可以離開學校，不需要待滿當天原先應負責的授課時數。另學生演講、作文會是學校學年度的比賽，也會有評審的需求，但在複賽時會希望有外籍老師協助看學生是否能接近母語者的口語表達、文章敘述，作為最終的評比。外籍教師在學校負責英文對話之教學，學校會提供教科書，外籍教師依據學生程度的不同，另外在決定是否給予額外的教材等語相符（見本院卷二第11至18頁）。依上該證人陳證內容，益徵被上訴人所指各該事項均屬教學內容或自由協助之工作非行政事項，且被上訴人亦僅需於授課時間到校即可，不受前開上課時間限制，不應以兩造所簽立聘僱契約書就「工作描述」及「權利與義務」欄f項載有「在職的英文老師(ELT)需有執行行政工作的責任」、「由行政

部門直接指派，每週執行2個小時交辦的行政工作」等語，據而謂被上訴人所為係屬行政工作。

⑷被上訴人雖稱本院通譯針對馬克其倫證述內容翻譯失真，且證詞不實云云。然揆之馬克其倫係被上訴人具狀聲請，以其證述作為證據方法，乃被上訴人友性證人（見本院卷一第422頁、第440頁），當無故為不利於被上訴人證述之可能，況其係就親身經歷之事為陳述，復由賴珈蓁當庭以英文就待證事項與馬克其倫對質、確認（本院諭知賴珈蓁先以英文陳述以利馬克其倫知悉後，再以中文證述，並經通譯當庭確認其以中文所述部分與英文所述無誤；見本院卷二第13頁、第16至18頁），其等皆非法律專業人士，於本院陳證時皆以口語化英文直接表達，並無使用艱澀難懂用語，簡捷易懂，復經本院與通譯當庭逐一確認中文用語，更遑論斯時尚有熟稔英文之被上訴人前訴訟代理人張素娟在場（見本院卷二第5頁），被上訴人如對本院所繕打中文用字有所疑慮，理應當庭提出質疑要求更正，被上訴人於庭後認對其不利，始究疑字意而揣測不實用語，進主張通譯翻譯有誤，要求依其意更正筆錄，當無可採。

3.從而，被上訴人於103年8月1日至112年11月30日受僱於上訴人期間，係屬私立學校編制外從事教學工作之教師，未經上訴人核派擔任以學校組織法規或教職員員額編制表內所訂得由教師兼任之行政職務，自無勞基法之適用。被上訴人依據勞基法第38條第4項前段、第22條第2項、第14條第4項及第17條等相關規定，請求上訴人給付應休未休之特別休假工資、工資差額（按：上訴人自112年8月1日起，教學鐘點時間為6小時）、考績獎金、資遣費（即附表編號1、2、3、4），洵屬無據，不應准許。至於聘僱契約書固有：「乙方（指被上訴人）薪資：高、國中每節800元，1年10個月薪水並依照考績核發獎金。若於學期中離職者，則獎金不予給付。」之記載（見原審卷第26頁），然未見上訴人有為考績之評量或結果，則應如何依照考績核發獎金，而依上訴人所

訂考核獎金辦法(見本院卷一第299至310頁)，係針對編制內教師、工友及行政人員擇優發給獎金，被上訴人既非編制內人員不受考核，當無考績獎金可言，遑認被上訴人所指私立學校教職員比照公務員發給一個月規定云云，亦乏任何憑據，被上訴人亦不得依兩造勞動契約請求上訴人給付考績獎金（即附表編號3）。

㈡被上訴人依勞退條例第31條規定，請求附表編號5勞退金損失，是否有據？

1.按「雇主未依本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。」，勞退條例第31條第1項固有明文。然按同法第7條第1項規定：「本條例之適用對象為適用『勞動基準法』之下列人員，但依私立學校法之規定提撥退休準備金者，不適用之：一、本國籍勞工。二、與在中華民國境內設有戶籍之國民結婚，且獲准居留而在臺灣地區工作之外國人、大陸地區人民、香港或澳門居民。三、前款之外國人、大陸地區人民、香港或澳門居民，與其配偶離婚或其配偶死亡，而依法規規定得在臺灣地區繼續居留工作者。四、前二款以外之外國人，經依入出國及移民法相關規定許可永久居留，且在臺灣地區工作者。」，依該規定，勞退條例適用對象限適用於勞基法之人員，被上訴人為不適用勞基法之教師工作者，自無勞退條例之適用。

2.從而，被上訴人依據勞退條例第31條規定，請求上訴人給付如附表編號5所示勞退金損失，亦屬無據。

㈢被上訴人依勞保條例第72條第1項規定，請求附表編號6勞保老年給付差額，是否有理由？

1.按「凡年滿十四歲以上，六十歲以下之左列勞工，應以其雇主或所屬團體為投保單位，全部參加勞工保險為被保險人…」、「前項所稱勞工，包括在職外國籍員工。」，為勞保條例第6條所規定。另勞動部勞工保險局107年7月13日保費團字第10710190950號函示：「按勞工保險係以僱傭關係

為加保前提，依照規定，依法不得參加公務人員保險或私立學校教職員保險（現修改為公教人員保險）之政府機關及公、私立學校之員工（包括外國籍員工），應以其雇主為投保單位，全部參加勞工保險為被保險人。準此，私立學校編制外之外籍教師，如經主管機關核准來臺從事工作，且與學校間具有僱傭關係，應由學校於僱傭關係存續期間為該等教師申報加保，並檢附相關機關核准從事工作之證明文件影本佐證，此係強制規定，非投保單位或被保險人得自由選擇，亦不因該等教師僅從事教學工作或兼有從事教學工作以外之導師等行政工作而有所區別。」，足證上訴人確有於被上訴人任職時起，為被上訴人投保勞工保險之義務甚明。

2.上訴人自被上訴人91年9月1日起任職之時起，本有依勞保條例第6條規定，為被上訴人投保勞保之義務。惟依91年1月21日修正公布之就業服務法第43條明定：「除本法另有規定外，外國人未經雇主申請許可，不得在中華民國境內工作。」；另觀之勞動部（83）台勞保二字第39223號函、勞保條例第6條第3項規定及斯時勞保條例施行細則第27條規定：「第6條第3項所稱之外國籍員工，於加保時應檢附中央主管機關或相關目的事業主管機關核准從事工作之證明文件影本。」（按：該規定後於97年12月25日變更為第19條，規定變更為：本條例第6條第3項所稱之外國籍員工，指下列情形之一： 一、依就業服務法或其他法規，經中央主管機關或相關目的事業主管機關核准從事工作者。二、依法規准予從事工作者。）（見原審卷第285頁），可認外國人獲許可在我國境內工作，應以雇主為投保單位，參加勞保為被保險人，且投保單位為其加保時，應檢附相關機關核准從事工作之證明文件影本。又受僱於兩個事業單位工作之勞工，為避免加重其保險費負擔，應由工作時間較長、工作所得較高及職業災害危險性較大之單位辦理勞工保險加保事宜，復有內政部75年6月27日台內勞字第418142號函可參（見原審卷第287頁）；後該函文於98年5月1日經勞動部以勞保二字第0980

140222號函廢止，改以：受僱從事兩份以上工作之勞工，並符合勞保條例第6條第1至5款之規定，應由所屬雇主分別為其辦理勞保，並自即日生效（見原審卷第289頁）。佐之被上訴人經勞動部所核發工作許可證，載明雇主為「私立麥米倫英語短期補習班」，聘僱期間至99年1月27日止（見原審卷第267頁），故揆以主管機關前開函令，被上訴人於98年4月30日前，雖應由私立麥米倫英語短期補習班而非上訴人為投保單位，為被上訴人投保勞保，然自98年5月1日後，上訴人應為被上訴人辦理投保至明。

3.次按勞保條例第58條第1項：「年滿60歲有保險年資者，得依下列規定請領老年給付：一、保險年資合計滿15年者，請領老年年金給付。二、保險年資合計未滿15年者，請領老年一次金給付。」，勞工如符合上開條例之要件，自得向勞工保險局請領老年給付。又按「投保單位違反本條例規定，未為其所屬勞工辦理投保手續者，按自僱用之日起，至參加保險之前1日或勞工離職日止應負擔之保險費金額，處4倍罰鍰。勞工因此所受之損失，並應由投保單位依本條例規定之給付標準賠償之。」，勞保條例第72條第1項定有明文。查，被上訴人為00年0月00日出生（見原審卷第267頁之居留證所載），兩造間之勞動契約經被上訴人於112年11月30日終止，被上訴人年逾65歲，依勞保條例第58條第1項第2款規定，已得請求勞工保險之老年一次金給付，上訴人既未幫被上訴人投保勞保，依同法第72條第1項之規定，被上訴人當得請求上訴人賠償損失。兩造於原審就被上訴人所提出「退職當月起（含當月）前3年平均月投保薪資」應為4萬5800元月投保薪資投保，並以該數額作為計算請領老年一次金給付之基準，均不爭執（見本院卷一第297頁、卷二第19頁，上訴人僅就是否須為被上訴人投保勞工保險有爭執，如前論），被上訴人60歲之前保險年資為7年10月，滿60歲以後之保險年資為9月，經以勞工保險局網頁之試算程式，可一次請領勞工保險老年一次金之數額為58萬7614元。

六、綜上所述，被上訴人依勞保條例第72條第1項規定，請求上訴人給付58萬7614元，及自起訴狀繕本送達翌日即113年1月24日（見原審卷第115頁送達證書）起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，應予准許，逾此範圍所為請求，為無理由，應予駁回。原審就上開應准許部分，判決上訴人如數給付，並依職權宣告假執行，及准予上訴人供擔保後免為假執行，並無不合。上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為無理由，應予駁回。原審就超逾上開應准許部分，判決上訴人應給付被上訴人87萬6262元（146萬3876元－58萬7614元＝87萬6262元）本息，於法未合，上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為有理由，應予廢棄，並改判如主文第2項所示。至被上訴人就原判決判決其部分敗訴部分即駁回147萬4846元本息部分提起附帶上訴，指摘原判決關此部分不當，求予廢棄改判，不應准許，應駁回其附帶上訴。又其所為考績獎金、勞退金損失所為追加之訴（即附表「二審追加」欄所示），亦無理由，應併予駁回。

七、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，併予敘明。

八、據上論結，本件上訴為一部有理由，一部無理由，附帶上訴及追加之訴均為無理由，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　114　　年　　12　　月　　19　　日

勞動法庭

審判長法　官　許明進

法　官　蔣志宗

法　官　張維君

以上正本證明與原本無異。

被上訴人如對本判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀，其未表明上訴理由者，應於上訴後20日內向本院提出上訴理由書（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，並依附註條文規定辦理。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　　114　　年　　12　　月　　19　　日

書記官　賴梅琴

附註：

民事訴訟法第466條之1：

對於第二審判決上訴，上訴人應委任律師為訴訟代理人，但上訴人或其法定代理人具有律師資格者，不在此限。

上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親，或上訴人為法人、中央或地方機關時，其所屬專任人員具有律師資格並經法院認適當者，亦得為第三審訴訟代理人。

第1項但書及第2項情形，應於提起上訴或委任時釋明之。

附表

	項目	請求權基礎	原審請求	原審判准	附帶上訴	二審追加
1	應休未休之特別休假工資	勞基法第38條第4項前段	28萬2667元	0	27萬5820元	0
2	工資差額	勞基法第22條第2項	14萬4000元	0	14萬0892元	0
3	考績獎金	勞動契約、勞基法第29條	38萬0800元	0	38萬0800元	6400元
4	資遣費	勞退條例第12條第1項、勞基法第14條第4項、第17條	67萬7334元	0	67萬7334元	0
5	勞退金損失	勞退條例第31條	45萬6276元	45萬6276元	0	76萬8000元
		（原審追加，擇一請求）舊制勞退金[1]	121萬6000元			
6	勞保老年給付差額	勞保條例第72條第1項	100萬7600元	100萬7600元	0	0
合計			294萬8677元 或(追加) 370萬8401元	146萬3876元	147萬4846元	77萬4400元

註1：被上訴人於二審不再主張依舊制勞退金而為請求。