

臺灣高等法院臺中分院民事判決

112年度勞上易字第20號

上訴人 旭生自行車工業股份有限公司

法定代理人 黃鈺茹

訴訟代理人 藍振芳

被上訴人 徐永清

訴訟代理人 曾翔律師

上列當事人間請求給付退休金事件，上訴人對於中華民國112年3月24日臺灣臺中地方法院111年度勞訴字第88號第一審判決提起上訴，本院於112年10月25日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

一、被上訴人主張：被上訴人自民國86年10月16日起任職於上訴人，於110年7月16日退休，其中於94年4月1日至同年12月8日勞保投保於與上訴人具實體同一性之訴外人○○實業社，年資應予併計，退休前6個月平均每月薪資為新臺幣（下同）6萬5567元。被上訴人於94年7月1日起適用勞工退休金新制，然上訴人於轉換新制時以低於法定金額之方式與被上訴人結清年資，應屬無效。扣除上訴人已給付之7萬8000元，被上訴人仍得於退休日起30日內請求上訴人給付舊制退休金差額97萬1072元。另上訴人於被上訴人適用勞退新制後，未核實依被上訴人每月工資提繳6%退休金如原判決附表一所示，應補提繳18萬7835元至勞動部勞工保險局所設立被上訴人之勞工退休金個人專戶（下稱勞退專戶）。且上訴人僅負擔以基本工資計算之勞退提繳金額，逕自從被上訴人每月工資中扣除其本應自行負擔之退休金差額，自105年9月起至110年6月止苛扣工資如原判決附表二所示，共8萬1204元；

又被上訴人106年至110年特休之未休天數如原判決附表三所示，特休未休工資共17萬6807元，上訴人均未給付。爰依勞動基準法（下稱勞基法）第22條第2項、第38條第4項及勞工退休金條例（下稱勞退條例）第11條第2項、第14條第1項規定及兩造勞動契約之法律關係，求為命上訴人給付舊制退休金97萬1072元、苛扣工資8萬1204元、特休未休工資17萬6807元，合計122萬9083元，並加計法定遲延利息，及補提繳18萬7835元至被上訴人勞退專戶之判決。

二、上訴人則以：被上訴人係勞務承攬上訴人之自行車車架焊接工作，上訴人給付之報酬係以被上訴人完成工作結果為對價，兩造間無經濟上、人格上及組織上從屬性，非僱傭關係。被上訴人之薪資明細單固列有月薪、不休假獎金、加班費、勞保、勞退金及健保等項目，惟僅為形式上符合勞基法之項目，均為被上訴人自願投保勞保、勞退金及健保等事項，被上訴人所得並非勞基法之工資，上訴人並無義務給付被上訴人新舊制退休金、特休未休工資及自承攬報酬扣除之退休金差額。縱認兩造為僱傭關係：(一)被上訴人自97年12月8日始重新加保，無勞基法舊制年資；且兩造於94年6月30日簽有合意終止契約同意書，約定上訴人給付7萬8000元結清被上訴人舊制年資，被上訴人不得請求舊制退休金。(二)上訴人按月給付被上訴人不休假獎金，已付清特休未休工資等語，資為抗辯。

三、原審為上訴人敗訴之判決，上訴人提起上訴，並上訴聲明：(一)原判決廢棄。(二)被上訴人於第一審之訴及假執行之聲請均駁回。被上訴人則答辯聲明：上訴駁回。

四、兩造不爭執事項（見原審卷一第290頁）：

(一)被上訴人於86年10月16日起至97年4月1日止、97年12月8日起至110年7月19日止投保勞保於上訴人；97年4月1日起至97年12月8日止投保勞保於○○實業社。

(二)前揭各投保期間，均由投保單位開立被上訴人之所得扣繳憑單。

01 (三)被上訴人自86年10月16日起至110年7月16日止實際工作地點
02 均為上訴人大甲區工廠。

03 (四)兩造於94年6月30日簽立原審卷一第155頁合意終止契約同意
04 書，被上訴人已受領7萬8000元。

05 (五)上訴人對原審卷一第27至33頁附表一至附表三所載金額不爭
06 執（僅爭執其性質是否為工資）。

07 (六)上訴人前法定代理人○○○與○○工業股份有限公司（下稱
08 ○○公司）負責人○○○為兄弟關係，○○○現為上訴人董
09 事。

10 (七)○○實業社與○○公司登記地址均為臺中市○里區○○里○
11 ○路00號。

12 (八)上訴人法定代理人黃鈺茹於105年6月起擔任○○實業社負責
13 人，105年6月前○○實業社負責人為○○○即黃鈺茹配偶之
14 兄弟。

15 五、兩造爭執事項：

16 (一)兩造為承攬或僱傭關係？

17 (二)如認兩造為僱傭關係，被上訴人於上訴人與○○實業社任職
18 之年資可否併計？

19 (三)被上訴人請求上訴人給付勞退舊制退休金97萬1072元，有無
20 理由？

21 (四)被上訴人請求上訴人提繳18萬7835元至被上訴人勞退專戶，
22 有無理由？

23 (五)被上訴人請求上訴人返還苛扣工資8萬1204元，有無理由？

24 (六)被上訴人請求上訴人給付特休未休工資17萬6807元，有無理
25 由？

26 六、本院之判斷：

27 (一)兩造為勞基法所規範之僱傭關係：

28 1.按「稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內
29 為他方服勞務，他方給付報酬之契約。」、「稱承攬者，則
30 謂當事人約定，一方為他方完成一定之工作，他方俟工作完
31 成，給付報酬之契約」，民法第482條及第490條第1項分別

01 定有明文。參酌勞基法規定之勞動契約，指當事人之一方，
02 在從屬於他方之關係下，提供職業上之勞動力，而由他方給
03 付報酬之契約。可知，僱傭契約乃當事人以勞務之給付為目
04 的，受僱人於一定期間內，應依照僱用人之指示，從事一定
05 種類之工作，且受僱人提供勞務，具有繼續性及從屬性之關
06 係。而承攬契約之當事人則以勞務所完成之結果為目的，承
07 攬人只須於約定之時間完成一個或數個特定之工作，與定作
08 人間無從屬關係，二者性質並不相同。次按所謂勞工，指受
09 雇主僱用從事工作，獲致包括工資、薪金及按計時、計日、
10 計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任
11 何名義之經常性給與之工資者而言，勞基法第2條第1款、第
12 3款定有明文。又按勞基法所規定之勞動契約，係指當事人
13 之一方，在從屬於他方之關係下，提供職業上之勞動力，而
14 由他方給付報酬之契約，就其內涵言，勞工與雇主間之從屬
15 性，通常具有：(一)人格上從屬性，即受僱人在雇主企業組織
16 內，服從雇主權威，並有接受懲戒或制裁之義務；(二)經濟上
17 從屬性，即受僱人並不是為自己之營業勞動而是從屬於他
18 人，為該他人之目的而勞動；(三)組織上從屬性，即納入雇方
19 生產組織體系，並與同僚間居於分工合作狀態等項特徵。再
20 當事人間成立以供給勞務為內容之契約，縱兼有承攬、委任
21 等性質，而僅有部分從屬性存在，基於保護勞工之立場，仍
22 應從寬認定係屬勞基法所規範之勞雇關係，而有勞基法之適
23 用。是否具備從屬關係，除以提供勞務時有無時間、場所之
24 拘束性，及對勞務給付方法之規制程度，雇主有無一般指揮
25 監督懲戒權等為中心外，另參酌勞務提供有無代替性，報酬
26 對勞動本身是否具對價性等因素，作一綜合判斷。

27 2.經查：被上訴人自86年10月16日起至110年7月16日止實際工
28 作地點均為上訴人大甲區工廠，為兩造所不爭執。被上訴人
29 所屬L5組之工作均由證人即上訴人工程師○○○分配，完成
30 之工作須○○○於上訴人ERP系統內核決，一筆訂單完成後
31 再發放報酬等情，業據證人即上訴人前L5組組長○○○、○

○○於審理中結證明確（見原審卷一第467、480、484頁）。而被上訴人工作內容係焊接上訴人所提供由其員工裁切之管料，被上訴人焊接完畢後，再交由上訴人員工依客戶需求進行塗裝及小零件組裝、包裝等情，為上訴人所自承（見原審卷一第356頁）。足見被上訴人屬「論件計酬」勞工，其焊接所需要之設備、原料皆由上訴人提供，也必須在工廠內完成○○○指派之工作，其工作內容係納入上訴人生產組織體系，須與其他員工分工合作始能完成上訴人所生產之自行車車架，乃為上訴人之營業目的而勞動，其報酬係以被上訴人提供之勞務為對價，自具有經濟上、組織上從屬性。

3.又被上訴人所屬L5組組員上下班均需打卡，上班時間與上訴人其他員工同為上午8時至下午5時10分，如果工作完成要提早下班，須由組長填寫異常報告單交給上訴人總務管控上下班時間等情，經證人○○○、上訴人會計○○○證述在卷（見原審卷一第468、470、475至476頁）；L5組組員如須請假應填請假單，由組長○○○交給主管○○○，○○○簽核完交給人事確認；如果焊接組組員做錯東西會受到扣錢之類的警惕，上訴人會將獎懲結果公布於公佈欄，○○○曾因客訴而被記小過或警告，並於年終獎金扣除1000元等情，亦經○○○、○○○證述歷歷（見原審卷一第470、481頁）。可證被上訴人上下班時間均受到上訴人之管控，亦可能因工作成果不佳而遭上訴人懲戒，則上訴人對於被上訴人即有指揮監督權，被上訴人對上訴人具有人格上從屬性甚明。

4.再觀諸被上訴人於86年10月16日起至97年4月1日止、97年12月8日起至110年7月19日止投保勞保於上訴人；97年4月1日起至97年12月8日止投保勞保於○○實業社（是否為同一雇主，詳待後述），由上訴人及○○實業社依法負擔勞工保險費、健保費、提繳退休金，為兩造所不爭執。參以上訴人歷年就給付被上訴人之部分所得，均開立所得類別為薪資之扣繳憑單，有被上訴人各類所得扣繳暨免扣繳憑單1份在卷可

01 稽（見原審卷一第145至154頁）；又106年7、8月因上訴人
02 分配予L5組訂單不足，上訴人於該2月仍給付被上訴人基本
03 工資，且嗣後未予扣回等情，業據上訴人自承在卷（見原審
04 卷一第286頁），核與證人○○○、○○○證述相符（見本
05 院卷一第472、481頁），堪信為真。如兩造間為承攬契約，
06 上訴人並無必要就兩造契約內容為上開形式上符合勞基法規
07 定之舉措，益徵兩造間確屬僱傭關係之勞動契約。

08 5.上訴人雖辯稱兩造於94年6月30日簽立合意終止契約同意書
09 （原審卷一第155頁），約明自94年6月30日終止勞動契約關
10 係；復於99年12月30日簽定承攬契約書（原審卷一第241至2
11 43頁），約明兩造係承攬契約關係，故兩造自94年7月1日起
12 應為承攬關係云云。惟如前述，被上訴人自86年起至110年
13 止之工作內容均相同，為上訴人所自承（見原審卷一第289
14 頁），復參以○○○、○○○、○○○所證（見原審卷一第
15 467至485頁），亦可知被上訴人論薪計酬方式、上班時間地
16 點、提供勞務與內部組織分工模式亦始終相同，並不因兩造
17 簽立前開二份文件而有差異，上訴人應係為規避勞基法及勞
18 退新制所定雇主責任，而要求弱勢勞工配合簽立前開合意終
19 止契約同意書、承攬契約書，此顯屬脫法行為，自不得依該
20 等文件之表面文義定性兩造間之契約關係，而應以兩造間實
21 質上是否具有從屬性以認定是否屬勞動契約。本院既依前述
22 明確事證認定兩造間有從屬性如上，自難以被上訴人曾簽立
23 上開合意終止契約同意書、承攬契約書，即認定兩造間為承
24 攬關係，又上訴人聲請訊問被上訴人關於其簽立前開二份文
25 件之過程，核亦無調查之必要。

26 6.上訴人另抗辯被上訴人出退勤打卡僅為記錄其承攬時數，作
27 為該組分配承攬報酬之依據等語。然如包含被上訴人在內之
28 L5組組員得自行協議分配報酬，上訴人並無紀錄渠等出退勤
29 時間之必要，逕依該組組員協議結果分配報酬即可；且即使
30 L5組組員工作提早完成離廠，仍須填具報告單始可離開，請
31 假亦須填具請假單，已如上述，顯見上訴人對於被上訴人之

01 出缺勤有實際監督權，並非僅提供打卡時數供分配承攬報酬
02 而已，故上訴人此節抗辯，亦屬無據。

03 7.上訴人復抗辯L5組組員無考績制度等語，並有證人○○○、
04 ○○○證述可稽（見原審卷一第476、481頁）。惟依首揭說
05 明，只要具有部分從屬性，即可認定為勞動契約，是上訴人
06 對於被上訴人之考評固較為寬鬆，然依前述兩造契約所具備
07 之各項從屬性，已可認定兩造為勞動契約。又證人○○○固
08 證稱L5組組員為承攬契約等語，然其亦證稱係因看過L5組組
09 員簽訂之承攬契約而為上開證述（見原審卷一第475頁），
10 而僅憑該承攬契約，無從認定兩造間非屬僱傭關係之勞動契
11 約，已如上述，是證人○○○此證述內容僅為其個人意見，
12 要非可採。從而，兩造間屬僱傭關係之勞動契約，堪以認
13 定。

14 (二)被上訴人於上訴人與○○實業社投保勞保之年資，應予併
15 計：

16 1.按我國之工商事業以中小企業為主，無論以公司或獨資、合
17 夥之商號型態存在，實質上多由事業主個人操控經營，且常
18 為類如拼湊投標廠商家數之需要、分擔經營風險所需或其他
19 各類之理由（減輕稅賦），成立業務性質相同或相關之多數
20 公司行號，實質共用員工，工作地點大致相同。類此由相同
21 事業主同時或前後成立之公司行號，登記形式上雖屬不同之
22 企業（法人），但經營之企業主既相同，工作廠址多數相
23 同，則自員工之立場以觀，甚難體認受僱之事業主有所不
24 同；而自社會角度檢視，亦難認相同之事業主可切割其對員
25 工之勞動契約義務。從而計算勞工之工作年資時，對上開
26 『同一事業』之判斷，自不可拘泥於法律上人格是否相同而
27 僅作形式認定，應自勞動關係之從屬情形，及工作地點、薪
28 資約定、工作型態等勞動條件，作實質之判斷。是為保障勞
29 工之基本勞動權，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，防
30 止雇主以法人之法律上型態規避法規範，遂行其不法之目
31 的，於計算勞工退休年資時，非不得將其受僱於「現雇主」

01 法人之期間，及其受僱於與「現雇主」法人有「實體同一
02 性」之「原雇主」法人之期間合併計算，庶符誠實及信用原
03 則(最高法院100年度台上字第1016號判決參照)。

04 2.經查，上訴人前法定代理人○○○與○○公司負責人○○○
05 為兄弟關係，○○○現為上訴人董事。上訴人法定代理人黃
06 鈺茹於105年6月起擔任○○實業社負責人，105年6月前○○
07 實業社負責人為○○○即上訴人法定代理人黃鈺茹配偶之兄
08 弟等情，為兩造所不爭執。上開3公司行號營業項目均有
09 「自行車及其零件批發業」，有經濟部商工登記公示資料查
10 詢服務3紙在卷可查（見原審卷一第25、161、201頁）；○
11 ○實業社係承攬上訴人公司之自行車車架焊接業務，為上訴
12 人所自承（見原審卷一第132頁）。又○○實業社與○○公
13 司登記地址均為臺中市○里區○○里○○路00號；被上訴人
14 自86年10月16日起至110年7月16日止實際工作地點均為上訴
15 人大甲區工廠等情，為兩造所不爭執。則上訴人與○○實業
16 社、○○公司法定代理人互有重疊或親屬關係、登記或營業
17 所在地及業務內容共通，揆諸前揭說明，上訴人與○○實業
18 社雖然登記形式上屬於不同之組織，應認定具有實體同一
19 性，被上訴人前後投保勞保的年資即應合併計算。上訴人抗
20 辯被上訴人97年12月8日始重新投保於上訴人而無舊制年
21 資，即屬無據。

22 (三)被上訴人請求上訴人給付勞退舊制退休金97萬1072元，為有
23 理由：

24 1.按勞退條例第11條第1至3項規定：「本條例施行前已適用勞
25 基法之勞工，於本條例施行後，仍服務於同一事業單位而選
26 擇適用本條例之退休金制度者，其適用本條例前之工作年
27 資，應予保留。前項保留之工作年資，於勞動契約依勞基法
28 第11條、第13條但書、第14條、第20條、第53條、第54條或
29 職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，雇主應依
30 各法規定，以契約終止時之平均工資，計給該保留年資之資
31 遣費或退休金，並於終止勞動契約後30日內發給。第一項保

01 留之工作年資，於勞動契約存續期間，勞雇雙方約定以不低
02 於勞基法第55條及第84條之2規定之給與標準結清者，從其
03 約定。」準此，倘勞雇雙方於僱傭關係存續期間，以低於勞
04 基法第55條規定之給與標準結清保留年資者，因損及勞工權
05 益，尚難生結清之效力，嗣後勞工自請退休，仍非不可依退
06 休時之平均工資計算保留工作年資之退休金，請求雇主補足
07 前為結清已給付者與保留工作年資退休金之差額。

08 2.兩造雖於94年6月30日簽立合意終止契約同意書，依第2條約
09 定，就被上訴人94年6月30日前之工作年資合意以7萬8000元
10 結清。惟查，如該月訂單數量不足，上訴人仍會補足被上訴
11 人至法定基本工資乙節，業據本院認定如上，則縱依94年每
12 月基本工資1萬5840元為基礎計算，兩造至少應以25萬3440
13 元（計算式：1萬5840元×8年×2基數＝25萬3440元）結清被
14 上訴人舊制年資。兩造僅約定以7萬8000元結清被上訴人舊
15 制年資，遠低於勞基法第55條規定之標準，依上說明，自不
16 生結清之效力，嗣被上訴人自請退休，仍可依退休時之平均
17 工資計算保留工作年資之退休金，請求上訴人補足前為結清
18 已給付者與保留工作年資退休金之差額。

19 3.被上訴人為00年00月00日生，於110年7月14日交付上訴人退
20 休申請書申請於同年月16日退休，並於同年月7日對上訴人
21 提出離職申請單，離職原因為申請屆齡退休等情，有離職申
22 請單、退休申請書可憑（見原審卷一第261至263頁）。則被
23 上訴人於110年7月16日兩造勞動契約終止時，已年滿60歲，
24 並於上訴人任職逾15年，符合勞基法第53條第1款規定，自
25 得向上訴人自請退休，並請求上訴人給付舊制退休金差額。
26 被上訴人退休前6個月平均每月工資為6萬5567元，為兩造所
27 不爭執（見原審卷一第27、290頁），則被上訴人請求上訴
28 人給付舊制退休金差額97萬1072元（計算式：6萬5567元×8
29 年×2基數－7萬8000元＝97萬1072元），核屬有據。至於上
30 訴人於本院主張應以被上訴人退休前6個月之平均基本工資
31 每月2萬4000元作為計算舊制退休金之基準，經核顯不合

01 法，而無可採。

02 (四)按雇主應為適用本條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞
03 退專戶；雇主每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工
04 每月工資6%；雇主未依本條例之規定按月提繳或足額提繳勞
05 工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠
06 償，勞退條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項分別
07 定有明文。又勞退專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，且
08 依勞退條例第23條規定，勞工得選擇一次請領或按月領取退
09 休金，故雇主未依該條例之規定，按月足額提繳勞工退休金
10 者，縱使勞工已符合請領退休金之情形，仍應許其請求雇主
11 將未足額提繳之金額繳納至其勞退專戶，以回復原狀。本件
12 兩造屬僱傭關係之勞動契約，業如前述，上訴人即應依上開
13 規定足額提繳退休金至被上訴人勞退專戶。而上訴人未足額
14 提繳之金額如原判決附表一所示，此為兩造所不爭執（見原
15 審卷一第29至32頁、290頁），故被上訴人請求上訴人提繳1
16 8萬7835元至被上訴人勞退專戶，為有理由。

17 (五)依前揭勞退條例第6條第1項、第14條第1項規定，雇主應自
18 行負擔為勞工按月提繳之6%退休金，不得自勞工每月工資中
19 扣除。上訴人僅為被上訴人負擔基本工資之退休金，每月將
20 與被上訴人勞保投保級距間之退休金差額於工資中扣除，其
21 金額如原判決附表二所示，為上訴人所不爭執（見原審卷一
22 第33、290頁），則被上訴人依勞基法第22條第2項規定，請
23 求上訴人返還苛扣工資8萬1204元，亦為有理由。

24 (六)勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇
25 主應發給工資，勞基法第38條第4項定有明文。上訴人對被
26 上訴人主張之特休未休日數如附表三所示，固不爭執，惟抗
27 辯已與被上訴人口頭約定於每月薪資明細中所載「不休假獎
28 金」項目給付完畢等語。然查，被上訴人每月薪資明細各項
29 所載金額，僅上訴人將被上訴人按件計酬之工資總額依被上
30 訴人勞保投保薪資級距拆分至各項目，為上訴人所是認（見
31 原審卷一第235頁），已難認兩造確有口頭約定以該項目為

特休未休工資之預付。又證人○○○固證稱：不休假獎金就是年度終結的特休未休獎金等語（見原審卷一第475頁）；惟此與證人○○○證述：伊領固定月薪，沒有印象有沒有領過不休假獎金，每年沒請完的特休假上訴人有補貼等語不符（見原審卷一第481至482頁）；且○○○現仍任職於上訴人，其證詞難免有迴護上訴人以避免自身工作受到影響之虞，是其此部分證詞，難以採憑。此外，上訴人並無舉證證明已給付被上訴人特休未休工資，被上訴人自得請求之。又勞基法施行細則第24之1條第2項第1款第2目固規定特休未休工資應以勞工於契約終止前一日之正常工作時間所得之工資計算，惟兩造就被上訴人得請求之特休未休工資數額合意以附表三之金額計算（見原審卷二第26頁），是被上訴人請求上訴人給付特休未休工資17萬6807元，亦應准許。至於上訴人於本院主張應以被上訴人退休前5年之平均基本工資作為計算特休未休工資之基準云云，此顯不合法且不利於勞工，自無可採。

(七)按民法第148條規定「權利之行使，不得違反公共利益，或以損害他人為主要目的。行使權利，履行義務，應依誠實及信用方法」。所謂權利濫用，係指外觀上徒具權利行使之形式，實質上違背法律之根本精神，亦即與權利之社會作用及其目的相背馳者而言。其判斷應採客觀標準，觀察一切具體情事，尤應綜合權利人因權利行使所能取得之利益，與他人及國家社會因其權利行使所受之損失，比較衡量以定之。又勞基法、勞退條例係國家為實現憲法保護勞工基本國策制定之法律，則被上訴人依前開法律規定請求上訴人給付苛扣工資、特休未休工資、結清舊制年資差額、提繳退休金至被上訴人勞退專戶，乃正當權利之行使，難認係專以損害上訴人為其主要目的，或有違背誠信原則之情形。

(八)本件被上訴人請求上訴人給付苛扣工資、特休未休工資、舊制退休金部分，屬給付有確定期限之債權，上訴人應分別於每月發薪日給付工資、兩造契約終止日給付特休未休工資及

110年7月16日兩造勞動契約終止後30日內給付舊制退休金，
上訴人迄未給付，應依民法第229條第1項規定負遲延責任。
是被上訴人就上開項目金額均請求上訴人給付自起訴狀繕本
送達翌日即111年4月16日（見原審卷一第93頁送達回證）至
清償日止，依民法第233條、203條規定按年息5%計算之利
息，即屬有據。

七、綜上所述，被上訴人依勞基法第22條第2項、第38條第4項、
勞退條例第11條第2項、第14條第1項規定與兩造勞動契約之
法律關係，請求上訴人給付122萬9083元（舊制退休金97萬1
072元+苛扣工資8萬1204元+特休未休工資17萬6807元=12
2萬9083元）及自111年4月16日起至清償日止，按年息5%計
算之法定遲延利息，暨請求上訴人提繳18萬7835元至被上訴
人勞退專戶，為有理由，應予准許。從而，原審為上訴人敗
訴之判決，核無違誤，上訴論旨指摘原判決不當，求予廢棄
改判，為無理由，應駁回其上訴。

八、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。

九、據上論結，本件上訴為無理由，爰判決如主文。

中	華	民	國	112	年	11	月	8	日
			勞動法庭			審判長法官		黃裕仁	
						法官		劉惠娟	
						法官		蔡建興	

正本係照原本作成。
不得上訴。

書記官 詹雅婷

中 華 民 國 112 年 11 月 8 日