

臺灣高等法院民事判決

113年度勞上字第83號

上訴人 黃燕龍

黃于珊

黃聖博

共同

訴訟代理人 張立業律師

陳奐均律師

上訴人 徐文玉

兼上一人

訴訟代理人 徐文娟

被上訴人 台灣肥料股份有限公司

法定代理人 李孫榮

訴訟代理人 黃國益律師

複代理人 林頌律師

莊景智律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，上訴人對於中華民國113年1月2日臺灣臺北地方法院112年度勞訴字第168號第一審判決提起上訴，本院於114年4月8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連帶負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

一、按於第二審為訴之變更或追加，非經他造同意，不得為之。

但減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第446條第1項、第255條第1項第3款定有明文。查，上訴人於原

01 審聲明請求：(一)確認陳畹芷與被上訴人自民國110年10月7日
02 起至111年3月9日止之僱傭關係存在。(二)被上訴人應給付上
03 訴人新臺幣（下同）436萬4900元，及自原審提出民事訴之
04 追加三狀繕本送達被上訴人之翌日即112年11月17日起至清
05 償日止，按週年利率5%計算之利息。(三)被上訴人應補提繳3
06 萬1680元至陳畹芷於勞動部勞工保險局設立之勞工退休金專
07 戶（下稱系爭勞退專戶）（見原審卷(二)第119至120頁、第22
08 5頁）。嗣黃燕龍等3人提起上訴，於本院審理中表明上開第
09 (一)項聲明不再請求，並就上開第(二)項請求金額減縮為284萬2
10 19元（見本院卷第501至503頁），核屬減縮應受判決事項之
11 聲明，合於上開規定，應予准許。是黃燕龍等3人乃係就原
12 審判決駁回上訴人請求被上訴人給付284萬219元本息及補提
13 繳3萬1680元至系爭勞退專戶部分提起上訴，上開減縮部分
14 已脫離訴訟繫屬，非本院審理範圍。

15 二、次按訴訟標的對於共同訴訟之各人必須合一確定者，共同訴
16 訟人中一人之行為有利益於共同訴訟人者，其效力及於全
17 體，民事訴訟法第56條第1項第1款定有明文。經查，上訴人
18 依繼承、勞動契約、被上訴人從業人員退休、撫卹及資遣辦
19 法（下稱退撫辦法）第11條第1項第1款、第12條第1項、勞
20 工退休金條例（下稱勞退條例）第6條、第14條規定，請求
21 被上訴人給付284萬219元本息及補提繳勞工退休金（下稱勞
22 退金）3萬1680元至系爭勞退專戶部分，其訴訟標的對於上
23 訴人之各人必須合一確定，且提起上訴係有利益於其他共同
24 訴訟人之行為，是上開部分雖僅由黃燕龍3人提起上訴，依
25 上開規定，其上訴效力自應及於原審共同原告徐文玉、徐文
26 娟（下合稱徐文玉等2人），爰予以併列為上訴人。

27 三、徐文玉等2人經合法通知，未於言詞辯論期日到場，核無民
28 事訴訟法第386條所列各款情形，爰依被上訴人聲請，就徐
29 文玉等2人部分，由其一造辯論而為判決。

30 貳、實體方面

31 一、上訴人主張：陳畹芷自94年11月起受僱於被上訴人，於董事

會辦公室擔任法務人員，並自109年3月起調整擔任行政處研究員，每月薪資陸續調整後為10萬4351元（下稱系爭勞動契約）。詎被上訴人於110年10月7日召開人事評議委員會（下稱系爭會議），以陳畹芷自109年3月9日起至110年9月15日止，使用被上訴人提供之公務電子郵件帳號「0000000000000000.com.tw」（下稱系爭電郵帳號）多次傳送涉及人身攻訐言論之電子郵件予公司內、外部人士，對於其他工作同仁有重大侮辱行為，並違反工作規則為由，決議依勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第2款、第4款規定終止系爭勞動契約。惟被上訴人未先行調查程序，且未提供完整會議資料予陳畹芷，甚至於召開會議前不到1小時始通知陳畹芷出席，系爭會議程序存在諸多瑕疵，嗣被上訴人透過行政處員工僅告知陳畹芷依勞基法第12條第1項第2款、第4款規定終止勞動契約，惟未告知具體之解僱事由。又陳畹芷傳送之電子郵件並無對工作同仁有重大侮辱行為，復未違反被上訴人工作規則且情節重大，而被上訴人未施以其他懲處手段而逕予終止系爭勞動契約，違反解僱最後手段性原則，自非合法。嗣陳畹芷於111年3月9日死亡，伊等為陳畹芷之繼承人，則被上訴人應給付陳畹芷自110年10月7日起至111年3月9日止（下稱系爭期間）之薪資53萬5668元、年終獎金40萬8660元，補提繳勞退金3萬1680元至系爭勞退專戶，並依退撫辦法第11條第1項第1款、第12條第1項規定，經以被上訴人提繳之勞退金抵充後，給付撫卹金189萬5891元等情。爰依繼承、系爭勞動契約、勞退條例第6條、第14條、退撫辦法第11條第1項第1款、第12條第1項規定，求為命被上訴人給付284萬219元，及加計自112年11月17日起算之法定遲延利息，並提繳3萬1680元至系爭勞退專戶之判決（上訴人逾此範圍之請求，非本院審理範圍）。

二、被上訴人則以：陳畹芷自109年3月9日起至110年9月15日止，以系爭電郵帳號傳送如本判決附表所示之電子郵件予公司內、外部人士，其內容含有憑空誣指伊公司主管掏空公司

資產、指訴伊公司財務狀況不穩及財報不實、惡意指控訴外人即伊公司行政管理組組長彭淑貞圖利、不當介入人事任用、違法亂紀、竊看竄改陳畹芷信件等內容，對於其他工作同仁有重大侮辱行為，且違反工作規則情節重大，伊已無期待陳畹芷能接受其他懲處手段而有所改善，是伊於110年10月7日召開系爭會議，並於同日依該會議決議，依勞基法第12條第1項第2款、第4款規定終止系爭勞動契約關係，並由行政處員工告知陳畹芷具體解僱事由，符合解僱最後手段性，要屬合法。又陳畹芷於111年3月9日死亡，斯時已非伊公司員工，上訴人即無從依退撫辦法規定請求伊給付撫卹金等語，資為抗辯。

三、原審就前開部分判決上訴人敗訴，上訴人不服，提起上訴。其上訴聲明：(一)原判決關於駁回後開第(二)、(三)項之訴部分廢棄。(二)被上訴人應給付上訴人284萬219元，及自112年11月17日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(三)被上訴人應補提繳3萬1680元至系爭勞退專戶。被上訴人則答辯聲明：上訴駁回。

四、下列事項為兩造所不爭執，應可信為真實(見原審卷(二)第78頁、本院卷第156頁，並依判決格式增刪修改文句)：

(一)陳畹芷自94年11月起受僱於被上訴人，原於董事會辦公室擔任法務人員，自109年3月起調整為行政處研究員，每月薪資陸續調整後為10萬4351元，有卷附陳畹芷勞退金核發明細可稽(見本院卷第449至455頁)。

(二)被上訴人於110年10月7日召開系爭會議，經與會13名委員投票結果(12票贊成，1票不贊成)，決議依勞基法第12條第1項第2款、第4款規定終止系爭勞動契約關係。被上訴人於同日通知陳畹芷系爭會議決議結果，並依勞基法第12條第1項第2款、第4款規定終止系爭勞動契約，有卷附系爭會議紀錄、系爭會議錄影光碟、系爭會議逐字稿、人事通知單可稽(見原審卷(一)第339至358頁、卷(二)第8頁)。

(三)陳畹芷於111年3月9日死亡，上訴人為其繼承人，有卷附戶

籍謄本、繼承系統表、死亡證明書可稽（見原審卷(一)第27至37頁、卷(二)第7至8頁）。

五、茲就兩造之爭點：(一)被上訴人依勞基法第12條第1項第2款、第4款規定終止系爭勞動契約，是否合法？(二)如為肯定，上訴人請求被上訴人給付薪資、年終獎金及撫卹金，並提繳勞退金至系爭勞退專戶，有無理由？說明本院之判斷如下：

(一)按勞工有對於雇主、雇主家屬、雇主代理人或其他共同工作之勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為者；有違反勞動契約或工作規則，情節重大者，雇主得不經預告終止契約，勞基法第12條第1項第2款、第4款分別定有明文。勞工對於雇主、雇主家屬、雇主代理人或其他共同工作之勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為者，雇主即得不經預告終止契約，並不以情節重大為必要（最高法院84年度台上字第946號判決意旨參照）。又勞基法第12條第1項第4款所謂「情節重大」，係指勞工違反勞動契約或工作規則之具體事項，客觀上已難期待雇主採用解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係，且雇主所為之解僱與勞工之違規行為在程度上相當，舉凡勞工違規行為之態樣、初次或累次、故意或過失、對雇主及所營事業所生之危險或損失、勞雇間關係之緊密程度、勞工到職時間之久暫等，綜合判斷勞工之行為是否達到應予解僱之程度，倘勞工違反工作規則等之具體事項，嚴重影響雇主內部秩序紀律之維護，足以對雇主及所營事業造成相當之危險，即難認不符上開勞基法規定之「情節重大」之要件，以兼顧企業管理紀律之維護，衡量是否達到懲戒性解僱，亦不以發生重大損失為要件（最高法院111年度台上字第697號判決意旨參照）。

(二)經查，被上訴人為明確規定勞資雙方之權利義務，健全現代經營管理制度，促使勞雇雙方同心協力，並謀事業發展，特依勞基法及相關法令訂定「台灣肥料股份有限公司工作人員工作規則」（下稱系爭工作規則），此據系爭工作規則第1條規定明確，有卷附該工作規則可稽（見原審卷(二)第31至46

頁）。系爭工作規則第11條第1項第2款、第6款規定：「凡
本公司員工有下列情形之一者，本公司得不經預告終止契
約：……二、對於本公司雇主，雇主家屬、雇主代理人或其
他共同工作之員工，實施暴行或有重大侮辱之行為。……
六、違反勞動契約或工作規則或本公司人員考核辦法所訂之
解僱事項……」（見原審卷(二)第33頁）；被上訴人訂定之
「台灣肥料股份有限公司人員考核辦法」（下稱系爭考核辦
法）第13條第2款、第6款規定：「工作人員有下列情事之一
者，本公司得不經預告，逕予解僱除名或一次記大過二次免
職，不發給資遣費。……二、對於本公司負責人、各級業務
主管或其他工作人員等及其家屬，為恐嚇、強暴脅迫或重大
侮辱者。……六、其他違反勞動契約或本工作規則依個案具
體事實認定為情節重大者……」（見原審卷(一)第220頁），
是被上訴人員工如有上開情事者，被上訴人得不經預告而終
止勞動契約。其次，被上訴人為維護員工權益，促進勞資關
係和諧，使員工受到不當或不公平待遇或發現權益有受損害
時能有暢通之申訴管道，依據勞動檢查法第32條規定，於10
6年8月10日訂定「台灣肥料股份有限公司員工意見申訴處理
要點」（下稱系爭申訴要點）；又被上訴人為有效落實其資
訊通訊安全各項防護措施，確保電子郵件帳號有關資源使用
安全性與保密性，於110年5月3日訂定「台灣肥料股份有限
公司電子郵件使用管理要點」（下稱電郵管理要點），規範
公務電子郵件帳號之使用範圍，如有不當行為，被上訴人有
權終止該電子郵件帳號之使用，並視情節輕重，依其工作規
則等規定議處（參電郵管理要點第3條、第4條、第8條規
定，見原審卷(二)第105至106頁）。細繹系爭申訴要點、電郵
管理要點全文（見本院卷第189至191頁、原審卷(二)第105至1
06頁），乃係規範被上訴人員工申訴之處理程序、公務電子
郵件帳號之使用範圍（詳如後述），核屬被上訴人之工作規
則。陳畹芷具有律師資格，並自94年11月起受僱於被上訴人
擔任法務人員，定期於被上訴人發行之季刊投稿法律文章，

01 嗣調整職務為行政處研究員，負責被上訴人季刊編輯業務，
02 為兩造所不爭執（見兩造不爭執事項(一)），並有卷附被上訴
03 人網頁搜尋結果頁面及文章、季刊資訊可稽（見原審卷(一)第
04 43至114頁），當知悉並遵守系爭工作規則、系爭申訴要點
05 及電郵管理要點規定。

06 (三)次查，系爭申訴要點適用於被上訴人公司全體員工；如有違
07 反勞基法、職業安全衛生法、職工福利金條例、勞工保險條
08 例、勞動檢查法、就業服務法、性別工作平等法等法令（下
09 合稱系爭勞動法令）內容相關事項，員工得提出申訴；申請
10 人應填寫「台灣肥料股份有限公司勞工申訴書」，並檢附相
11 關資料及具體事實或證據等送人事單位，由人事單位依該申
12 訴要點第6條規定之處理程序辦理等節，業據系爭申訴要點
13 第2條、第3條、第6條規定明確（見本院卷第189至190
14 頁），是陳畹芷如認被上訴人有違反系爭勞動法令等相關事
15 項，即應循系爭申訴要點第6條規定之處理程序處理。再
16 者，電子郵件帳號「0000000000000000.com.tw」（即系爭電
17 郵帳號）為被上訴人提供予陳畹芷使用之電子郵件帳號乙
18 節，有卷附附表編號20至21、25、27至28、31、33至34、36
19 至42、48、53至56之電子郵件可稽（見本院卷第297至304
20 頁、第311頁、第315至317頁、第327頁、第331至333頁、第
21 339至366頁、第379至380頁、第395至402頁），且兩造不爭
22 執陳畹芷傳送上開電子郵件（見本院卷第487、506頁）。被
23 上訴人提供電子郵件帳號予員工作用，需備有電子郵件系統
24 儲存媒體容量，並經防毒防駭監控分析流程（參電郵管理要
25 點第5條、第6條規定，見原審卷(二)第105至106頁），當認被
26 上訴人提供之電子郵件帳號僅得供員工於公務使用。陳畹芷
27 使用被上訴人提供之系爭電郵帳號，亦應以日常公務上之必
28 要為原則。而陳畹芷自109年3月起擔任被上訴人行政處研究
29 員，負責被上訴人季刊編輯業務，業如前述，則陳畹芷使用
30 系爭電郵帳號傳送電子郵件，當應以其從事被上訴人季刊編
31 輯業務之公務為必要，其理自明。

01 (四)又查：

02 1.陳畹芷分別於110年1月22日、26日、同年2月1日、3日、25
03 日，以系爭電郵帳號分別傳送內含附表編號20、21、25「信
04 件內容」欄所示內容之電子郵件予各該編號「收件人」欄所
05 示之人（下合稱編號20等電子郵件），有卷附編號20等電子
06 郵件可稽（見本院卷第297至303頁、第311頁）。細繹編號2
07 0等電子郵件內容，乃係敘述當時被上訴人之代表人黃耀興
08 （見原審卷(一)第39頁）指使他人追加工程款40億元、被上訴
09 人處事長官有貪污情形、彭淑貞竊聽陳畹芷電話並收買他人
10 下毒咒等情事，顯與陳畹芷擔任被上訴人季刊編輯之職務無
11 涉，則陳畹芷以系爭電郵帳號傳送編號20等電子郵件，難謂
12 符合使用系爭電郵帳號之目的及範圍。

13 2.訴外人即陳畹芷之主管彭盛隆（見原審卷(一)第114頁）於系
14 爭會議陳稱：伊於110年3月31日行政處處務會議時，呼籲所
15 有同仁要遵守公司內規，不要在上班時間處理跟個人份內業
16 務沒有關的事情等語，有卷附系爭會議逐字稿可稽（見原審
17 卷(一)第356頁），則陳畹芷自當警惕而戮力從公，勿再以系
18 爭電郵帳號傳送與公務無關之電子郵件。然陳畹芷復於110
19 年4月1日、12日、14日、19日，以系爭電郵帳號分別傳送內
20 含附表編號27、28、31、33、34「信件內容」欄所示內容之
21 電子郵件予各該編號「收件人」欄所示之人（下合稱編號27
22 等電子郵件），有卷附編號27等電子郵件可稽（見本院卷第
23 315至317頁、第327頁、第331至333頁）。觀諸編號27等電
24 子郵件內容，仍係指摘彭淑貞越權管理、有圖利背信等罪
25 刑、黃耀興卻認彭淑貞合法等情事，各該電子郵件內容仍與
26 陳畹芷從事之職務無關，已與使用系爭電郵帳號之目的及範
27 圍未合，可見陳畹芷經主管告知後，仍以系爭電郵帳號傳送
28 與公務無關之電子郵件。

29 3.被上訴人於110年5月3日訂定電郵管理要點；該要點第3條、
30 第4條第8款、第8條規定：「（第3條）本公司提供之電子郵
31 件帳號，應使用於個人職務相關公務聯繫，使用時應遵循網

路禮節及本管理要點」、「（第4條）使用本公司電子郵件帳號不得有下列不當行為，若有違反，本公司有權終止該電子郵件帳號之使用，並視情節輕重，依本公司工作規則等規定議處：……8. 以電子郵件發佈蓄意中傷、人身攻訐、謾罵、散佈不實言論、涉及宗教言論或發表個人政治立場情事」、「（第8條）本公司電子郵件之使用，應以日常公務上之必要為原則，嚴禁以電子郵件對外傳遞非職務相關之任何公司資料」（見原審卷(二)第105至106頁），則陳畹芷使用系爭電郵帳號傳送電子郵件，本應遵守上開規定。惟陳畹芷又於110年5月14日、18日、20日、21日、同年6月7日、11日、22日、24日、同年7月22日、27日、28日、29日、30日、同年9月9日、14日、15日，以系爭電郵帳號分別傳送內含附表編號36、37、38、39、40、41、42、48、53、54、55、56「信件內容」欄所示內容之電子郵件予各該編號「收件人」欄所示之人（下合稱編號36等電子郵件），有卷附編號36等電子郵件可稽（見本院卷第339至365頁、第379頁、第395至401頁）。遍觀編號36等電子郵件內容，乃敘述彭淑貞、彭盛隆、訴外人胡景翔有違法亂紀或越權刁難行為；彭淑貞是否是幼時受欺負而扭曲人格，且竊看其信件；黃耀興與訴外人林明山有侵占、賤賣高雄廠製肥設備；資訊處越權寄發扣繳憑單；訴外人呂麗娜後台很硬；苗栗廠員工因遭訴外人黃清晏資遣而可悲；黃清晏賤賣土地等情事，上開電子郵件內容仍與陳畹芷執行之職務無關，內容涉及人身攻訐、謾罵等情事，並非以日常公務上之必要。又編號36等電子郵件傳送對象除有被上訴人資產開發管理處黃瑞楨、苗栗廠工安組工安課洪司濤、研究發展處邱仕彰、資產開發管理處房地資產組林志偉、資產開發管理處開發設計組鄭子捷、投資處事業管理組廖川熠、行政處人力資源組陳敏裕、陳紀文等人外，尚有非被上訴人公司員工范振周，此觀其電子郵件為「00000000000000000000.com」（見本院卷第305頁）即明。可見陳畹芷有以系爭電郵帳號對外傳遞非職務相關之任何公

司資料，顯違反電郵管理要點第3條、第4條第8款、第8條等工作規則。

(五)復查，依陳畹芷傳送編號20等電子郵件、編號27等電子郵件、編號36等電子郵件（下合稱系爭電子郵件）內容觀之，有指摘黃耀興、彭淑貞、彭盛隆、胡景翔、林明山、呂麗娜、黃清晏、被上訴人公司主管、資訊處等人員（下合稱彭淑貞等人），有侵占、貪污圖利、賤賣公司資產、違法亂紀、越權刁難、人格扭曲、後台很硬等情事，且傳送對象包括被上訴人公司內、外部人士，已如前述，可見陳畹芷傳送系爭電子郵件敘述內容，足使彭淑貞等人之社會評價受有貶損，且嚴重影響陳畹芷與被上訴人間勞動契約之信賴關係，堪認陳畹芷傳送系爭電子郵件，而有對於被上訴人或其主管、共同工作之勞工有重大侮辱之行為。上訴人主張：系爭電子郵件內容並無對工作同仁有重大侮辱行為云云，自無可取。

(六)基上，陳畹芷使用系爭電郵帳號傳送系爭電子郵件，有對於被上訴人或其主管、共同工作之勞工有重大侮辱之行為；而陳畹芷自94年11月起受僱於被上訴人，直至110年1月間，已任職長達15年，惟自110年1月22日起，陸續使用系爭電郵帳號不當傳送編號20等電子郵件，經主管彭盛隆告誡後，不思改進而持續以系爭電郵帳號傳送與公務無關之編號27等電子郵件；甚至於被上訴人訂定電郵管理要點後，仍違反電郵管理要點第3條、第4條第8款、第8條規定，持續多次以系爭電郵帳號傳送編號36等電子郵件，可見陳畹芷違反電郵管理要點之工作規則，已嚴重破壞其與被上訴人間之信賴關係及企業紀律、秩序之維持，被上訴人無從僅以減薪或調職等其他懲處方式即獲改善可能，依社會一般通念，難以期待被上訴人採用解僱以外之懲處手段，繼續維持陳畹芷與被上訴人間之僱傭關係，堪認陳畹芷違反電郵管理要點之工作規則，情節重大。而系爭工作規則第13條既已規定員工對於被上訴人負責人、各級業務主管或其他工作人員有重大侮辱、違反工

01 作規則且依個案具體事實認定為情節重大者，被上訴人得依
02 系爭工作規則該條規定，不經預告而予以解僱，並無以經過
03 系爭會議決議通過為必要（見原審卷(一)第220頁）。則被上
04 訴人以陳畹芷傳送系爭電子郵件，有勞基法第12條第1項第2
05 款、第4款之情形，依該條項規定終止系爭勞動契約，合於
06 解僱最後手段性，符合比例及衡平原則。上訴人主張：被上
07 訴人召開系爭會議前不到1小時始通知陳畹芷出席，未提供
08 完整會議資料，且未先行調查程序，系爭會議程序存在諸多
09 瑕疵，且被上訴人未施以終止電子郵件帳號使用、申誡或記
10 大過等懲處，逕依系爭會議決議解僱陳畹芷，並非合法云
11 云，難謂有理。

12 (七)上訴人雖主張：被上訴人於110年10月7日終止系爭勞動契
13 約，並未具體告知解僱事由，不生終止之效力云云。惟被上
14 訴人透過行政處人力資源組陳敏裕於110年10月7日偕同律師
15 林頌告知陳畹芷終止系爭勞動契約乙節，為兩造所不爭執
16 （見本院卷第495頁、第514頁）。觀諸被上訴人當日告知陳
17 畹芷終止勞動契約之錄音譯文，陳敏裕稱：「就是我們剛剛
18 會議（即系爭會議）有決議的事情……依據勞動基準法第12
19 條第1項第2款及第4款之規定，不經預告終止契約……」；
20 林頌律師稱：「因為最主要就是您之前發郵件的內容，然後
21 就是針對這個部分，我們現在要去做一個決議了，那現在因
22 為已經跟您通知……」（見本院卷第237頁、第240頁），而
23 上訴人不爭執陳畹芷有傳送系爭電子郵件，業如前述，陳畹
24 芷當知悉被上訴人係因其傳送系爭電子郵件而終止系爭勞動
25 契約，則被上訴人於110年10月7日終止系爭勞動契約，業已
26 具體告知陳畹芷解僱事由及法律依據，堪以認定。上訴人上
27 開主張，自不足取。

28 (八)綜上，陳畹芷傳送編號20、21、25、27、28、31、33、34、
29 36至42、48、53至56之電子郵件（即系爭電子郵件），確有
30 對於被上訴人或其主管、共同工作之勞工有重大侮辱之行
31 為，並有違反工作規則且情節重大之情形，則被上訴人於11

01 0年10月7日召開系爭會議，並於同日依會議之決議告知陳畹
02 芷，以其有勞基法第12條第1項第2款、第4款之情形為由，
03 終止系爭勞動契約，核屬有據。準此，陳畹芷與被上訴人間
04 之僱傭關係於110年10月7日業經合法終止，則上訴人請求被
05 上訴人給付自110年10月7日起至111年3月9日止之薪資53萬5
06 668元、年終獎金40萬8660元、撫卹金189萬5891元，並提繳
07 勞退金3萬1680元至系爭勞退專戶，即屬無據。

08 六、從而，上訴人依繼承、系爭勞動契約、勞退條例第6條、第1
09 4條、退撫辦法第11條第1項第1款、第12條第1項規定，請求
10 被上訴人給付284萬219元，及自112年11月17日起至清償日
11 止，按週年利率5%計算之利息，並提繳3萬1680元至系爭勞
12 退專戶，不應准許。原審就此部分為上訴人敗訴之判決，並
13 無不合。上訴論旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，
14 為無理由，應駁回其上訴。

15 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
16 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
17 逐一論列，附此敘明。

18 八、據上論結，本件上訴為無理由。爰依民事訴訟法第449條第1
19 項、第78條、第85條第2項、第463條、第385條第1項前段，
20 判決如主文。

21 中 華 民 國 114 年 5 月 6 日

22 勞動法庭

23 審判長法 官 郭顏毓

24 法 官 呂綺珍

25 法 官 陳心婷

26 正本係照原本作成。

27 如不服本判決，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書狀，其
28 未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書狀
29 （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
30 具有律師資格之人之委任狀；委任有律師資格者，另應附具律師
31 資格證書及釋明委任人與受任人有民事訴訟法第466條之1第1項

01 但書或第2項所定關係之釋明文書影本。如委任律師提起上訴
02 者，應一併繳納上訴審裁判費。

03 中 華 民 國 114 年 5 月 6 日

04 書記官 江珮菱