

臺灣高等法院民事判決

113年度勞上易字第42號

上訴人 台灣電力股份有限公司

法定代理人 曾文生

訴訟代理人 章修璇律師

被上訴人 涂炯煜

徐盛崇

古榮旺

程長村

陳明裕

林豐澤

林秀光

蔡瑞忠

陳森封

共同

訴訟代理人 邱靖棠律師

李柏毅律師

華育成律師

上列當事人間請求給付退休金差額事件，上訴人對於中華民國112年11月8日臺灣臺北地方法院112年度勞訴字第326號第一審判決提起上訴，本院於113年9月10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：被上訴人涂炯煜、徐盛崇、古榮旺、程長村、陳明裕、林豐澤、林秀光、蔡瑞忠、陳森封（下分稱姓名，合稱被上訴人）分別於如原判決附表【下稱附表】「服

01 務年資起算日期」欄所示日期起受僱於上訴人公司輸變電工
02 程處北區施工處，擔任土木技術員，其中涂炯煜、徐盛崇、
03 古榮旺、程長村、陳明裕、林豐澤（下稱涂炯煜等6人）皆
04 於108年12月間分別與上訴人公司簽立台灣電力公司年資結
05 清協議書（下稱系爭協議書），協議依勞工退休金條例（下
06 稱勞退條例）第11條第3項規定結清勞退舊制年資，並均以1
07 09年7月1日為約定舊制年資結清日；涂炯煜等6人除涂炯
08 煜、林豐澤目前仍在職之外，其餘之人其後均已退休。林秀
09 光、蔡瑞忠、陳森封則分別於附表「舊制年資結清日或退休
10 日」欄所示日期退休。又涂炯煜、徐盛崇除原本職務外並兼
11 任司機，按月受領兼任司機加給（下稱系爭司機加給），而
12 古榮旺、程長村、陳明裕、林豐澤、林秀光、蔡瑞忠、陳森
13 封除原本職務外並兼任領班，有帶領員工外出並協調班員完
14 成工作之責任，獲發領班加給（下稱系爭領班加給，與系爭
15 司機加給合稱系爭加給），詎上訴人公司於如附表「舊制年
16 資結清日或退休日」欄所示之日結清其等舊制年資、計算退
17 休金之際，全未將系爭加給一同納入計算舊制年資結清金或
18 退休金，致其等受有差額損害，且系爭協議書約款內容排除
19 系爭加給計入平均工資，實已牴觸勞動基準法（下稱勞基
20 法）強制規定而無效，上訴人公司仍應回歸適用勞基法規定
21 將系爭加給計入被上訴人平均工資後，補發被上訴人舊制年
22 資結清金或退休金差額。爰依勞基法第84條之2、第55條第1
23 項第1款、經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法（下稱
24 退撫辦法）第9條、臺灣省工廠工人退休規則（下稱退休規
25 則）第9條第1項、第10條第1項第1款、勞退條例第11條第
26 1、3項之規定，起訴請求上訴人公司給付各如附表「應補發
27 金額」欄所示之舊制年資結清金或退休金差額及其法定遲延
28 利息。【原審為被上訴人勝訴之判決，上訴人不服，提起上
29 訴】並答辯聲明：上訴駁回。

30 二、上訴人則以：

31 (一)系爭加給之性質乃公司體恤、慰勞及鼓勵員工之單方恩惠性

01 給與，不具工資性質。上訴人為經濟部所屬國營事業，應遵
02 守國營事業管理法（下稱國管法）規定，依國管法第14條、
03 第33條規定，所屬人員工資待遇，應依行政院及經濟部相關
04 規定辦理，而經濟部依退撫辦法所編訂之「經濟部所屬事業
05 人員退休撫卹及資遣辦法作業手冊」（下稱系爭作業手冊）
06 內之「經濟部所屬事業機構列入計算平均工資之給與項目
07 表」（下稱系爭給與項目表）列舉得列入計算平均工資之給
08 與項目，不包括系爭加給，自不得將系爭加給列入計算平均
09 工資。

10 (二)又涂烱煜等6人已於108年12月間分別與上訴人簽立系爭協議
11 書，依系爭協議書第2條約定，平均工資之計算悉依系爭給
12 與項目表，該給付項目表內並未記載系爭加給之項目，所以
13 系爭加給不應列入平均工資計算；另如認系爭加給應列入平
14 均工資計算，涂烱煜等6人所約定之舊制年資範圍亦未包括
15 系爭加給，故上訴人於勞動契約存續期間亦無給與系爭加給
16 舊制結清金之義務。

17 (三)此外，縱認系爭加給應列入平均工資計算退休金，依勞退條
18 例第11條、勞基法第55條第3項前段規定，關於舊制年資結
19 清金應自勞工退休之日起30日內給付，故就已退休之徐盛
20 崇、古榮旺、程長村、陳明裕之舊制年資結清金應自其等退
21 休之日起30日內給付；而涂烱煜、林豐澤均尚未退休，退休
22 金請求權尚未發生，不得請求本件退休金差額等語，資為抗
23 辯。並上訴聲明：(一)原判決廢棄。(二)被上訴人在第一審之訴
24 駁回。

25 三、兩造不爭執事項（見本院卷第124至125頁）：

26 (一)涂烱煜、林豐澤分別為上訴人公司輸變電工程處北區施工處
27 之在職員工。徐盛崇、古榮旺、程長村、陳明裕、林秀光、
28 蔡瑞忠、陳森封均為上訴人公司輸變電工程處北區施工處之
29 員工，分別於112年1月1日、110年1月31日、110年11月30
30 日、112年1月31日、108年3月31日、112年7月16日、111年1
31 2月31日退休。

01 (二)涂炯煜、徐盛崇除原本職務外尚兼任司機；古榮旺、程長
02 村、陳明裕、林豐澤、林秀光、蔡瑞忠、陳森封除原本職務
03 外另兼任領班，分別按月受領系爭司機加給、系爭領班加給
04 。

05 (三)被上訴人之服務年資起算日、結清基數、結清舊制年資或退
06 休前3個月、6個月領取之司機加給、領班加給等明細，各如
07 附表「服務年資起算日期」、「結清基數」、「平均司機加
08 給」、「平均領班加給」欄所示。

09 (四)涂炯煜等6人分別於109年7月1日辦理舊制年資結清，與上訴
10 人公司簽署系爭協議書，於系爭協議書第2條約定平均工資
11 之計算係依據系爭給與項目表。

12 (五)上訴人給付予被上訴人之退休金或舊制年資結清金，並未計
13 算系爭加給。

14 (六)如認系爭加給之性質為工資，應列入平均工資計算退休金或
15 舊制年資結清金，上訴人應補發予被上訴人之金額如附表
16 「應補發金額」欄所示。

17 四、本院之判斷：

18 (一)系爭加給均屬勞基法第2條第3款規定之工資，應列入平均工
19 資計算退休金或舊制年資結清金：

20 1. 按勞基法係國家為實現憲法保護勞工之基本國策所制定之法
21 律，其所定勞動條件為最低標準，該法第1條規定即明。復
22 國營事業為國家為發展國家資本，促進經濟建設，便利人民
23 生活之目的（國管法第2條參照），而由國家透過國管法第3
24 條所定之資本參與或控制關係，所組成之私法事業型態之組
25 織。此等國營事業在配合國家促進經濟建設、便利人民生活
26 之對外間接行政目的上，以及對內之財務與人事監督關係
27 上，固然應受國管法之調控規範，以免國營事業因私法組織
28 型態，逸脫公行政管控，形成國家資本之浪費。惟國營事業
29 此等國家間接給付行政之特殊組織體，在對內之所屬勞工之
30 勞雇關係上，勞工之從屬性及相較於雇主社會經濟與締約地
31 位之懸殊弱勢差異，與一般民營事業並無二致，以管控國營

01 事業避免國家資本浪費為主之國管法中，亦無特別之法令規
02 定，有效提升所屬員工勞動地位，自堪與雇主地位實質相
03 當。則縱國管法為促進國家資本有效利用之管理規範，而涉
04 及對所屬員工之人事勞動條件安排，此等單純追求經濟合理
05 性之法規，與一般民營事業體基於內部經濟性考量之規劃安
06 排，無本質上差異，相對於勞基法保障勞工權益之立法目的
07 而言，並無較一般民營事業更優越、值得受保護之法益，足
08 以凌駕勞基法保護之法益。故國營事業管理之相關法令，在
09 勞雇關係勞動條件之標準上，並非勞基法之特別法，關於國
10 營事業所屬人員之待遇及福利標準，應不得低於勞基法所定
11 之最低標準，以符勞基法第1條規範意旨。

- 12 2. 次按「工資：指勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金
13 及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎
14 金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之」，勞基法第
15 2條第3款定有明文。又工資需符合「勞務對價性」及「經常
16 性之給與」之要件，且其判斷應以社會通常觀念為據，與其
17 給付時所用名稱無關（勞動事件法第37條立法理由參照）。
18 再按勞工與雇主間關於工資之爭執，經證明勞工本於勞動關
19 係自雇主所受領之給付，推定為勞工因工作而獲得之報酬，
20 勞動事件法第37條亦有明文。準此，上訴人發給被上訴人之
21 系爭加給是否應計入平均工資，即應以是否具備勞工因提供
22 勞務而由雇主獲致對價之「勞務對價性」，及有無於固定常
23 態工作中可取得而具制度上之「給與經常性」為判斷。
- 24 3. 經查，涂焜焜、徐盛崇除原本職務外尚兼任司機，分別按月
25 受領系爭司機加給，其等受僱於上訴人期間，因兼任司機，
26 於舊制年資結清前6個月所領得之系爭司機加給分別如附表
27 「平均司機加給」欄所示，為兩造所不爭（見不爭執事項(二)
28 (三)）。又依上訴人之「兼任司機加給支給要點」第一點規
29 定：「每月支給標準：(一)正式員工：1. 小型車：由1人兼任
30 司機，加發3級薪給。由2人兼任司機（最多以2人為限），
31 每人加發2級薪給。2. 大型車：限由1人兼任，兼任司機加發

01 4級薪給。」（見原審卷第59頁），可知該加給係於原本工
02 作外兼任司機所加發，且由1人兼任司機所獲得之加給大於
03 由2人兼任司機之情形，駕駛大型車所獲得之加給亦大於駕
04 駛小型車者；此應出於由一人獨力駕駛所需承擔之勞務量大
05 於由二人分擔者，及駕駛大型車所需提供勞務之技術及難度
06 高於駕駛小型車者之緣故所致；由此可見司機加給之數額多
07 寡與所提供勞務之質量高低密切相關。再依上訴人108年9月
08 12日電人字第1080017806號函記載：「支領兼任司機加給人
09 員（含新進人員及其他依現行制度支領加給人員），全月出
10 車次數未達4次者，當月兼任司機加給減半發給；至連續3個
11 月出車次數未達4次者，應檢討陳報主管副總經理核定是否
12 續予指派」（見原審卷第61頁），亦足徵兼任司機加給與提
13 供擔任司機之出車勞務相關。系爭司機加給既為除原來主要
14 職務外，須額外負擔兼任司機任務而給予之加給，非因應臨
15 時性之業務需求而偶爾發放，即屬勞工在該特定之工作條件
16 下之固定常態工作中所取得之給與，具備勞務對價性，且為
17 每月之固定給與，亦具經常性，而屬工資。上訴人辯稱系爭
18 司機加給係恩惠性給與，非屬工資云云，並非可採。

- 19 4. 另查，古榮旺、程長村、陳明裕、林豐澤、林秀光、蔡瑞
20 忠、陳森封除原本職務外另兼任領班，分別按月受領系爭領
21 班加給，受僱於上訴人期間，因有兼任領班，於退休前6個
22 月所領得之系爭領班加給如附表「平均領班加給」欄所示，
23 為兩造所不爭執（見不爭執事項(二)(三)）。而核領班工作本非
24 其主要職務，該項加給係因工作上需要，員工須經常分班工
25 作，且須有人領導，上訴人未就此領班工作事項另行聘請員
26 工，乃由工作成績優良，具領導能力，且擔任該類工作有2
27 年以上之經驗人員中，挑選由其兼職為之，因而得為領取等
28 情，有上訴人各單位設置領班辦法在卷可憑（見原審卷第53
29 至55頁），可見系爭領班加給係因上訴人因工作需要而常
30 設，並須兼任領班者方得享有，又係按月核發，非係因應臨
31 時性之業務需求而偶爾發放，屬在該特定工作條件下之固定

01 常態工作中勞工取得之給與，則此種雇主因特殊工作條件而
02 對勞工所加給之給付，本質上自應認係勞工於該本職工作之
03 外兼任領班工作之勞務對價，且既係兩造間就特定之工作條
04 件達成協議，為勞工於該一般情形下經常可以領得之給付，
05 性質上屬勞工因工作所獲之報酬，在制度上亦具有經常性，
06 而符合「勞務對價性」及「經常性給與」之要件，屬於工
07 資。上訴人辯稱系爭領班加給係恩惠性給與，非屬工資云
08 云，亦非可採。

09 5. 上訴人雖辯稱：上訴人係經濟部所屬國營事業機構，依國管
10 法第14條、第33條規定，所屬人員工資待遇，應依行政院及
11 經濟部相關規定辦理；而系爭司機加給、系爭領班加給並非
12 退撫辦法及經濟部依退撫辦法編訂之系爭作業手冊所定得列
13 入平均工資計算之項目，經濟部96年5月17日經營字第09602
14 605480號函亦重申此旨，自不得將系爭加給列入計算平均工
15 資等語。惟查：

16 (1) 國管法第14條雖規定國營事業應摶節開支，其人員待遇及
17 福利，應由行政院規定標準，不得為標準以外之開支，然
18 此規定僅為原則性規範國家事業單位就人員待遇及福利，
19 應本於摶節開支之原則，並未具體明定何者為薪資，更與
20 系爭加給是否屬於工資之認定無涉。國營事業單位固得依
21 其事業性質及勞動態樣與所屬人員另行訂定勞動條件，仍
22 不得低於勞基法之標準。故行政院就國營事業所屬人員之
23 待遇及福利所制訂之標準，或經濟部所定工資給與之辦
24 法，若與勞基法有所牴觸時，依中央法規標準法第11條規
25 定，自應依勞基法規定為據。

26 (2) 系爭給與項目表固未將系爭司機加給及系爭領班加給列入
27 計算平均工資之給與項目（見原審卷第169頁），惟退撫
28 辦法第3條既已明定適用該辦法之國營事業人員平均工資
29 之認定，依勞基法有關規定辦理，而依勞基法規定，系爭
30 加給符合「勞務對價性」及「經常性給與」要件，屬工資
31 範疇，業如前述，系爭作業手冊就系爭給與項目表在無其

01 他法令授權情形下，未將之列入平均工資，核與該手冊所
02 據以研訂之退撫辦法規定牴觸，尚難以系爭作業手冊關於
03 平均工資之記載，逕認退撫辦法第3條規定之平均工資應
04 以系爭作業手冊為據。再者，上訴人給付之系爭司機加給
05 是否為工資，屬法院應依職權個案判斷之事項，依司法院
06 大法官釋字第137、216、217號解釋，行政機關依其職掌
07 就有關法規為釋示之行政命令，僅有參考性質，並無拘束
08 法院之效力。是以，上訴人援引經濟部96年5月17日經營
09 字第09602605480號函、101年10月26日經營字第10100682
10 270號函、108年8月21日經營字第10803517540號函（見原
11 審卷第171至176頁），於本件尚無拘束力，無從採為對其
12 有利之認定。

13 (二)林秀光、蔡瑞忠、陳森封請求給付退休金差額為有理由：

14 按勞基法第84條之2規定：「勞工工作年資自受僱之日起
15 算，適用本法前之工作年資，其資遣費及退休金給與標準，
16 依其當時應適用之法令規定計算…。適用本法後之工作年
17 資，其資遣費及退休金給與標準，依第十七條及第五十五條
18 規定計算」，勞基法第55條第1項第1款、第2項、第3項規
19 定：「勞工退休金之給與標準如下：一、按其工作年資，每
20 滿1年給與2個基數。但超過15年之工作年資，每滿1年給與1
21 個基數，最高總數以45個基數為限。未滿半年者以半年計；
22 滿半年者以1年計」、「前項第1款退休金基數之標準，係指
23 核准退休時1個月平均工資」、「第1項所定退休金，雇主應
24 於勞工退休之日起30日內給付，如無法一次發給時，得報經
25 主管機關核定後，分期給付。本法施行前，事業單位原定退
26 休標準優於本法者，從其規定」。又勞基法施行前之退休規
27 則第9條第1款、第10條第1項第1款分別規定：「工人退休金
28 之給與規定如左：一、依第5條規定自願退休之工人及依第6
29 條規定命令退休之工人，工作年資滿15年者，應由工廠給與
30 30個基數之退休金，工作年資超過15年者，每逾1年增給半
31 個基數之退休金，其贍餘年資滿半年者以1年計算，未滿半

01 年者不計。合計最高以35個基數為限」、「退休金基數之計
02 算方式如左：一、按月支薪者，以核准退休前3個月平均工
03 資所得為準」。退撫辦法第9條規定：「各機構人員退休金
04 給與基準如下：一、派用人員：按其在勞基法施行前後之工
05 作年資，分別依臺灣省工廠工人退休規則及勞基法之規定計
06 算。其在十五年以內之工作年資，每滿一年給與兩個基數；
07 超過十五年之工作年資，在勞基法施行前者，每滿一年給與
08 半個基數，最高給與三十五個基數，超過之工作年資不予計
09 算，在勞基法施行後者，每滿一年給與一個基數，其剩餘年
10 資未滿半年者，以半年計，滿半年者，以一年計。但其在勞
11 基法施行前後之工作年資，合計退休金最高給與四十五個基
12 數為限。二、僱用人員：(一)中華民國九十四年六月三十日以
13 前到職之僱用人員選擇適用勞基法退休金規定者，其退休金
14 給與基準，準用前款規定辦理。(二)中華民國九十四年六月三
15 十日以前到職之僱用人員選擇適用勞工退休金條例（以下簡
16 稱勞退條例）退休金制度者，以及九十四年七月一日以後到
17 職之僱用人員，依勞退條例相關規定請領退休金。但選擇適
18 用勞退條例退休金制度前得採計退休給與之服務年資，其退
19 休金給與基準，依前目規定辦理」。再按「給付有確定期限
20 者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任」、「遲延之債
21 務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之
22 遲延利息」、「應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法
23 律可據者，週年利率為5%」，民法第229條第1項、第233條
24 第1項前段、第203條分別定有明文。系爭加給應計入平均工
25 資計算退休金，已認定如前。而林秀光、蔡瑞忠、陳森封分
26 別於108年3月31日、112年7月16日、111年12月31日退休，
27 上訴人所給付之退休金並未計算系爭加給；如認系爭加給之
28 性質為工資，應列入平均工資計算，上訴人對於附表「應補
29 發金額」欄所示之計算金額不爭執（見不爭執事項(一)(五)
30 (六)），則林秀光、蔡瑞忠、陳森封依上開規定，請求上訴人
31 給付如附表「應補發金額」欄所示之金額，併請求各自附表

01 所示退休日起計30日之翌日即如附表「利息起算日」欄所示
02 之起算日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為有
03 理由，應予准許。

04 (三)涂焜煜等6人請求給付舊制年資結清金為有理由：

- 05 1. 按「本條例施行前已適用勞基法之勞工，於本條例施行後，
06 仍服務於同一事業單位而選擇適用本條例之退休金制度者，
07 其適用本條例前之工作年資，應予保留」、「第1項保留之
08 工作年資，於勞動契約存續期間，勞僱雙方約定以不低於勞
09 基法第55條及第84條之2規定之給與標準結清者，從其約
10 定」，勞退條例第11條第1項、第3項定有明文。是勞僱雙方
11 於勞動契約存續期間約定結清適用勞退條例前之工作年資，
12 其計算退休金基準應以不低於勞基法第55條規定之給與標準
13 計算。勞基法既為國家為實現憲法保護勞工基本國策制定法
14 律，勞基法第2條第3款之工資規定及第55條勞工退休金給與
15 標準，自屬強制規定，勞僱雙方不能以合意排除其適用。
- 16 2. 上訴人辯稱：涂焜煜等6人已簽署系爭協議書，依系爭協議
17 書第2條約定，平均工資之計算悉依系爭給與項目表，該給
18 付項目表內並未記載系爭加給之項目，所以系爭加給不應列
19 入平均工資計算；另如認系爭加給應列入平均工資計算，上
20 訴人與涂焜煜等6人間所約定之舊制年資範圍亦未包括系爭
21 加給，故上訴人於勞動契約存續期間亦無給與系爭加給舊制
22 結清金之義務等語；並提出系爭協議書為憑（見原審卷第17
23 7至188頁）。查系爭協議書第2條中段固約定：「…平均工
24 資之計算悉依據行政院82年12月15日台82經44010號函核定
25 『經濟部所屬事業機構列入平均工資之給與項目表』（按即
26 系爭給與項目表）之規定辦理…」，然上開約定條款將系爭
27 加給排除在平均工資之計算之外，違反勞基法第2條第3款工
28 資規定及第55條勞工退休金給與標準之強制規定，損及涂焜
29 煜等6人權益，依民法第71條本文、第111條之規定，此部分
30 約定屬無效，應依勞基法第55條規定予以調整之，即應回歸
31 勞基法第2條第4款平均工資之標準，據以計算舊制年資結清

01 金。此外，依勞退條例第11條第3項結清舊制年資之結清
02 金，其結清之標的及範圍均係以年資而論，系爭加給則是關
03 於計算平均工資之方法，與結清範圍係屬二事。上訴人上開
04 所辯，並非可取。

05 3. 再者，依勞基法第55條第3項規定，雇主應於勞工退休之日
06 起30日內給付勞工退休金，乃定於一定期限內履行，俾使勞
07 工債權能迅速獲得清償，依勞退條例第11條第3項規定，於
08 勞動契約存續期間結清舊制年資，亦有適用【行政院勞工委
09 員會（現改制為勞動部）94年4月29日勞動4字第0940021560
10 號函參照】，則於勞雇雙方依勞退條例第11條第3項規定結
11 清舊制年資結清金者，其結清金既係依勞基法之退休金標準
12 計給，雇主給付之期限亦應比照適用勞基法第55條第3項規
13 定，即應於勞工結清舊制年資結清金之日起30日內給付之。
14 上訴人辯稱涂炯煜等6人中，徐盛崇、古榮旺、程長村、陳
15 明裕之舊制年資結清金應自其等退休之日起30日內給付；而
16 涂炯煜、林豐澤均尚未退休，退休金請求權尚未發生，不得
17 請求本件退休金差額云云，並非可採。

18 4. 涂炯煜等6人之舊制年資結清金，應將系爭加給計入平均工
19 資計算，已如前述；又涂炯煜等6人之服務年資起算日、結
20 清基數、結清舊制年資前3個月、6個月領取之司機加給、領
21 班加給等明細，各如附表「服務年資起算日期」、「結清退
22 休金基數」、「平均司機加給」、「平均領班加給」欄所
23 示；其等均於109年7月1日辦理舊制年資結清，上訴人公司
24 所給付之舊制年資結清金，並未計算系爭加給；如認系爭加
25 給之性質為工資，應列入平均工資計算，上訴人公司對於附
26 表「應補發金額」欄所示之計算金額不爭執等情，為兩造所
27 不爭執（見不爭執事項(一)(三)(五)(六)），則涂炯煜等6人依勞退
28 條例第11條第3項、勞基法第55條第1項第1款、第84條之2、
29 退撫辦法第9條、退休規則第9條第1項、第10條第1項第1
30 款、民法第229條第1項、第233條第1項前段、第203條規
31 定，請求上訴人給付如附表「應補發金額」欄所示之金額，

01 併請求各自舊制年資結清日即109年7月1日起計30日之翌日
02 即如附表「利息起算日」欄所示之起算日起至清償日止，按
03 週年利率5%計算之利息，為有理由，應予准許。

04 五、綜上所述，被上訴人依勞退條例第11條第3項、勞基法第55
05 條第1項第1款、第84條之2、退撫辦法第9條、退休規則第9
06 條第1項、第10條第1項第1款規定，請求上訴人給付各如附
07 表「應補發金額」欄所示金額，及各自附表「利息起算日」
08 欄所示之日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，均
09 有理由，應予准許。原審為上訴人敗訴之判決，核無不合。
10 上訴論旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁
11 回其上訴。

12 六、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
13 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
14 逐一論列，附此敘明。

15 七、據上論結，本件上訴為無理由，爰判決如主文。

16 中 華 民 國 113 年 9 月 24 日

17 勞動法庭

18 審判長法 官 黃雯惠

19 法 官 宋泓璟

20 法 官 戴嘉慧

21 正本係照原本作成。

22 不得上訴。

23 中 華 民 國 113 年 9 月 25 日

24 書記官 莊昭樹