

臺灣臺南地方法院民事判決

108年度勞簡上字第14號

上訴人 巨群資訊股份有限公司

法定代理人 周美緣

訴訟代理人 蔡維駢

被上訴人 陳慧君

訴訟代理人 蔡東泉律師（法扶律師）

上列當事人間請求給付工資等事件，上訴人對於民國108年5月29日本院臺南簡易庭第一審簡易判決（108年度南勞簡字第4號）提起上訴，經本院於109年2月19日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴駁回。

第二審訴訟費用新臺幣壹仟捌佰參拾元由上訴人負擔。

事 實 及 理 由

一、被上訴人即原告起訴主張，除與原判決記載相同者，茲引用之外，並補稱：

（一）上訴人主張原審認定業績獎金新臺幣（下同）64,090元、15,000元屬被上訴人薪資之一部，應有違誤云云。茲就此項請求陳述如下：

1. 本件業績獎金係屬經常性之給付，以被上訴人達成預定目標後，上訴人公司發給被上訴人，為被上訴人工作獲得對價之性質，參諸實務見解，自屬工資性質。今上訴人公司以當月未達目標為由扣回，形同預扣被上訴人之工資作為賠償，上訴人之扣款行為自屬不合法。上訴人已於原審審理時自認被上訴人每月薪資包含業績獎金在內一情，故原審採為裁判基礎，自屬合法，原審認定本件業績獎金係屬被上訴人薪資之一部，應屬合理之判斷。

2. 退步言之，縱如上訴人所稱，業績獎金為固定薪資以外之給付，然依實務見解，獎金屬於經常性給付者，均屬工資。依上訴人於原審所述，被上訴人於民國102年至104年期間每月業績責任額為15萬元，106年度為25萬元，若未達標準，會扣減已取得之業績獎金，上訴人所提出之106年6月1日電子

郵件載明「責任營業額25萬，每5萬扣2千，此次扣薪2千」，上訴人於臺南市政府勞工局調解亦如此主張，上訴人於108年6月1日民事上訴理由狀中亦自陳「證物二至證物四中所列出之負數金額，係當月是否達成業務目標之金額」，上訴人訴訟代理人於106年8月份之通訊軟體LINE中亦自陳「每個月都有責任營業額，也可每3個月加總為45萬一起計算總營收及獎金…」。

由上可知，本件業績獎金屬經常性之給付。依被上訴人每個月均有業績壓力，若有達標則有獎金，若未達標則扣已取得之業績獎金，只是以年度作為發放業績獎金之計算等情，業績計算既係每月為之，業績獎金每月均需計算，自屬經常性之給付無疑。

3.被上訴人於原審提出之業績獎金明細缺漏102年2、3月、103年2、9月、104年2、3、6、7、9月，係因被上訴人找不到該等月份之資料，並非沒有計算，蓋被上訴人每個月均有業績壓力，每個月均有計算業績獎金，被上訴人因資料不全，故僅能請求有資料可佐遭上訴人扣減之年度發放之業績獎金64,090元，惟被上訴人實際被扣減之金額遠高於此。

4.上訴人所引用最高行政法院107年度判字第657號判決，與本案事實不盡相同，無法比附援引，蓋該案之業績獎金具有恩惠、勉勵之性質，欠缺給與之經常性，而本案中之業績獎金為薪資之一部為經常性之給與。綜上，本件業績獎金既屬被上訴人薪資之一部，今上訴人違法扣減，於法有違，原審判決認應返還被上訴人，應無違誤。

(二)關於全勤獎金9,000元部分，依實務見解，全勤獎金係以勞工出勤狀況而發給，具有因工作而獲得報酬之性質，屬工資範疇，業據行政院勞工委員會(87)台勞動二字第040204號函闡釋綦詳。基此，原審判決認關於上訴人以被上訴人請特別休假、喪假為由所扣減之全勤獎金，以及102年9月份遭上訴人誤扣之全勤獎金共計9,000元，依系爭勞動契約關係，上訴人應給付被上訴人該全勤獎金9,000元，亦係合理之判斷。

01 (三)關於提撥22,669元至被上訴人勞工退休金專戶（下稱系爭勞
02 退專戶）部分，依勞工退休金條例施行細則第15條第1項規
03 定，退休金應由雇主或委任單位按「勞工每月工資總額」，
04 依月提繳分級表之標準，向勞工保險局申報，故上訴人應依
05 被上訴人每月薪資數額依法提撥，上訴人主張應以當時最低
06 薪資18,780元或當月最低薪資之薪資標準計算提撥金額云云
07 ，並不合法等語。

08 (四)並聲明：上訴駁回。

09 二、上訴人即被告之答辯，除與原判決記載相同者，茲引用之外
10 ，另補稱：

11 (一)按如給付之性質欠缺「勞務對價性」或「給與經常性」之一
12 ，即難認屬於勞基法第2條第3款所謂之「工資」。而雇主為
13 激勵勞工士氣、留住或吸引人才，按績效由年度盈餘中抽取
14 部分所得發給在職員工之獎金，由於需視雇主年度盈餘狀況
15 、個人表現及是否在職，以決定是否核發及其金額，顯見其
16 非單純因勞工提供勞務即可必然獲取之對價，亦非勞工於制
17 度上得經常性領得之給與，核屬勞動基準法施行細則第10條
18 第2款所定具有恩惠、勉勵性質之給與，而非勞動基準法第2
19 條第3款所謂之「工資」。本件被上訴人任職期間向上訴人
20 所領取關於業績之獎金，應區分為業績獎金及業績責任獎金
21 。茲分述如下：

22 1.關於業績獎金：

23 (1)上訴人依公司營業額度，制定目標營業額，為激勵員工，如
24 員工達成其年度營業額之目標，則公司由年度之獲利金額給
25 與獎金，非兩造約定之薪資內容。依上訴人寄發被上訴人之
26 電子郵件中，有明確告知被上訴人減發獎金之事實，被上訴
27 人於任職初期即知此事。被上訴人所主張64,090元係屬業績
28 獎金，上訴人每月對於員工均有制定目標營業額，每月計算
29 達標或未達標之額度，於年度之獲利金額給與獎金，並非每
30 月發放，故此業務獎金並非屬於經常性給與之薪資。原證二
31 至原證四係上訴人計算旗下業務人員是否達成營業目標之詳

細列表，該部分之業績獎金為薪資外額外給付之獎金，原證二至原證四表格中所示負數之金額即系爭64,090元，僅係獎金計算過程，而非扣減薪資。

- (2)被上訴人於原審起訴時主張上訴人依照業績扣薪，然被上訴人提出之業績獎金明細表並無「扣薪」之記載，此由被上訴人於起訴狀附表一中亦可清楚看出，應給付之薪資與實際給付之薪資，除被上訴人主張未給付全勤獎金部分外，並無如被上訴人主張之落差。例如被上訴人主張102年5月份遭扣薪923元，然該附表一中，該月份應給付之薪資與實際給付之薪資，均為23,000元，並未有短少之記載。如此足見被上訴人並未有遭「扣薪」之事實，且被上訴人均有領取年度計算之業績獎金，實際上並未扣除被上訴人領得之薪資。甚且被上訴人亦有領取到業績獎金，實際領取之金額多於兩造僱傭契約約定之薪資金額，足以認定被上訴人主張其遭扣薪並無理由。

2. 關於每月之業務責任獎金：

系爭業務責任獎金15,000元部分（附表一所示「業績未達標」、「未達責任營業額」之金額，合計15,000元），係因上訴人會給與被上訴人每月之業務責任目標額，如有達到則會給與6,000元之獎金，如未達標，此獎金則會依照比例減發，亦即被上訴人每月薪資包括業務責任獎金6,000元及固定薪資16,000元，合計22,000元。此每月之業務責任獎金6,000元是否領取，需視被上訴人當月是否達成其業務責任而定，具有獎金之性質，非經常性給與之薪資，此部分獎金未包含在系爭勞動契約約定之薪資內容，故被上訴人既未達成附表一所示遭扣獎金月份之業績責任目標，自無請求給付該等月份獎金之權利。

(二) 全勤獎金9,000元部分：

原審判決認定全勤獎金係屬被上訴人薪資之一部，應有錯誤。全勤獎金並非兩造約定薪資內容，此觀上訴人於原審所提之被證2新進人員試用考核表，其薪資內容表格中，均無「

全勤獎金」之項目，故難認被上訴人之薪資約定中包含全勤獎金。又縱認全勤獎金亦為經常性發給而為薪資，然全勤獎金是否給與，仍應視勞工當月有無遲到、請特別休假以外假別或曠職等情形發生而決定是否發給。被上訴人主張應發給本件全勤獎金，然其有多次遲到之紀錄，難認有全勤之事實，有上訴人提出之被上訴人107年1月、106年2月份之出勤紀錄卡可證，故上訴人自無庸給付全勤獎金。且被上訴人之薪資亦高於最低基本工資，是否取得全勤，為被上訴人自己得決定之結果，應非強制發給。

(三) 提撥勞退專戶之部分：

被上訴人之薪資，應為固定薪資16,000元加計每月業務責任獎金6,000元，已如前述。被上訴人於原審起訴時主張其投保薪資為起訴狀附表三，然該附表三「約定薪資」之欄位，其上之金額應均扣除每月獎金6,000元。例如101年1月，被上訴人主張其應投保薪資標準為20,000元，然實際上，被上訴人之該月薪資應扣除業務責任獎金6,000元而為14,000元。因該金額未達最低基本工資，故上訴人依據當時最低基本薪資18,780元之薪資標準投保，應無短少。至其他各月份，薪資於未加計所給與之業務責任獎金前，如低於最低基本工資，上訴人均以當月最低基本薪資之標準為被上訴人投保，亦無短少提繳勞工退休金之情事。亦即上訴人認為提撥之薪資基準，應以扣除業績獎金後之薪資金額為投保計算之金額，並非係以薪資原總金額為準等語。

(四) 並聲明：

1. 原判決不利於上訴人部分廢棄。
2. 上開廢棄部分，被上訴人於原審之訴駁回。

三、兩造不爭執及爭執之事項：

(一) 兩造不爭執之事項：

1. 被上訴人自100年10月17日起至107年2月28日止，受僱於上訴人擔任電話訪問開發人員。
2. 被上訴人於受僱上訴人期間，遭上訴人以業績未達標為由扣

減 64,090 元、15,000 元；另以被上訴人請特別休假、喪假為由（其中 102 年 9 月為誤扣，105 年 7 月則係被上訴人下班時未打卡），扣全勤獎金 10,000 元。

3. 被上訴人於 103 年至 106 年之 5 月份工資分別為 23,000 元、25,000 元、25,000 元、30,000 元，時薪分別為 92 元、100 元、100 元、120 元。

4. 被上訴人於 103 年至 106 年（4 個年度）之勞動節均有出勤 8 小時。

5. 如認上訴人應提撥之金額應以實際工資（即被上訴人工資總金額）為投保金額，上訴人應提撥退休提撥金差額 22,669 元至被上訴人之行政院勞動部勞工保險局勞工退休金專戶（見原審卷第 76、123 頁）。

(二) 兩造之爭執事項：

1. 被上訴人請求上訴人給付積欠之工資 88,090 元（即業績未達標遭扣薪 64,090 元、15,000 元；遭扣全勤獎金 9,000 元，即附表一原審卷第 103-105 頁所示 102 年 1 月、102 年 8 月、102 年 9 月、103 年 11 月、103 年 12 月、105 年 4 月、106 年 1 月、106 年 2 月、106 年 10 月分別因特休或喪假而遭扣之全勤獎金 1,000 元），是否有理由？

【上訴人就上開請求所為之抗辯為：

(1) 業績未達標所扣減之 64,090 元、15,000 元部分：

① 系爭 64,090 元部分：係屬業績獎金，上訴人每月對於員工均有制定目標營業額，每月計算達標或未達標之額度，於年度之獲利金額給與獎金，並非每月發放，故此業務獎金並非屬於經常性給與之薪資。原證二至原證四係上訴人計算旗下業務人員是否達成營業目標之詳細列表，該部分之業績獎金為薪資外額外給付之獎金，原證二至原證四表格中所示負數之金額即系爭 64,090 元，僅係獎金計算過程，而非扣減薪資等語。

② 系爭業務責任獎金 15,000 元部分（附表一所示圈選之金額總額）：被上訴人每月薪資包括業務責任獎金 6,000 元及固定

01 薪資16,000元，合計22,000元。上訴人會給與被上訴人每月
02 之業務責任目標，如有達到則會給與6,000元之獎金，如未
03 達標，獎金則會依照比例減發，故此業務責任獎金是否領取
04 ，需視被上訴人當月是否達成其業務責任而具有獎金之性質
05 ，非經常性給與之薪資等語。

06 (2)全勤獎金9,000元部分：依被上訴人提出之薪資內容表所載
07 ，全勤獎金並非兩造約定薪資內容給付之項目，難認被上訴
08 人之薪資中約定包含全勤獎金。又縱認全勤獎金係經常性發
09 給而屬薪資，然依上訴人提出之106年2月、107年1月份被上
10 訴人之出勤紀錄，可知被上訴人有多次遲到之紀錄，難認有
11 全勤之事實，上訴人自無庸給付全勤獎金等語。】

12 2.被上訴人依勞工退休金條例第31條第1項規定請求上訴人提
13 繳退休提撥金差額22,669元，是否有理由？

14 【上訴人就此部分之抗辯為：上訴人認為提撥之薪資基準，應
15 以扣除業績獎金後之薪資金額為投保計算之金額，並非係以
16 薪資原總金額為準等語。】

17 四、本院得心證之理由：

18 (一)就業績未達標遭扣減之64,090元、15,000元部分：

19 1.按勞動基準法第2條第3款規定：「工資，謂勞工因工作而獲
20 得之報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以
21 現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常
22 性給與均屬之」。該所謂「因工作而獲得之報酬」者，係指
23 符合「勞務對價性」而言，所謂「經常性之給與」者，係指
24 在一般情形下經常可以領得之給付。判斷某項給付是否具「
25 勞務對價性」及「給與經常性」，應依一般社會之通常觀念
26 為之，其給付名稱為何？尚非所問。是以雇主依勞動契約、
27 工作規則或團體協約之約定，對勞工提供之勞務反覆應為之
28 給與，乃雇主在訂立勞動契約或制定工作規則或簽立團體協
29 約前已經評量之勞動成本，無論其名義為何？如在制度上通
30 常屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價（報酬
31 ），即具工資之性質而應納入平均工資之計算基礎，此與同

法第29條規定之獎金或紅利，係事業單位於營業年度終了結算有盈餘，於繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、公積金後，對勞工所為之給與，該項給與既非必然發放，且無確定標準，僅具恩惠性、勉勵性給與非雇主經常性支出之勞動成本，而非工資之情形未盡相同，亦與同法施行細則第10條所指不具經常性給與且非勞務對價之年終獎金性質迥然有別（最高法院100年度台上字第801號民事判決要旨參照）。又按所謂經常性給與，與固定性給與不同，僅須在一般情況下經常可領取者，即屬經常性給與；假日加班費是否屬於經常性給與，應從制度面上雇主之需求營運、作業及規範等予以考量，而非以勞工個人有無於假日加班及支領假日加班費為準；假日加班倘係頻仍，而非偶爾為之，即具經常性，每一雇主之情形，未必盡同（最高法院99年度台上字第1825號民事判決要旨參照）。基此可知，雇主對員工所為之給付，如具有「勞務對價性」且為「經常性之給與」者，即屬於因工作而獲得之報酬即工資之範疇至明。

2. 上訴人雖辯稱系爭64,090元部分係屬業績獎金，上訴人每月對於員工均有制定目標營業額，每月計算達標或未達標之額度，於年度之獲利金額給與獎金，並非每月發放，故此業務獎金並非屬於經常性給與之薪資；又系爭業務責任獎金15,000元部分，係因被上訴人每月薪資包括業務責任獎金6,000元及固定薪資16,000元，合計22,000元，上訴人會給被上訴人每月之業務責任目標，如有達到則會給與6,000元之獎金，如未達標，獎金則會依照比例減發，故此業務責任獎金亦非經常性給與之薪資云云。然查，就系爭64,090元部分，依上訴人所自承此係因其對於員工均有制定每月之目標營業額，每月會計算當月達標或未達標之額度，於年度一次發放年度計算後應給與之總金額，而系爭64,090元係計算被上訴人於年度未達標月份所扣除未發之金額一情，可見被上訴人於上訴人公司任職期間，每月均有上訴人所規定之上開年度計算發放之各月份目標營業額之業務績效要求，並於每年度一

次領取年度各月份績效合計之此項給付金額。易言之，雖然系爭64,090元部分係屬於年度計算各月份績效且年度一次發放之給付項目，惟此既係每月計算之給付項目，則縱使係於年度一次發放，亦仍應屬每月經常性之給與，僅給與之時間係年度一次為之，此無礙於此給付項目係每月經常性給與性質之認定。是以，上訴人就此每月目標營業額所計算且年度一次發放之給付，實屬經常性之給付且具勞務對價性無訛。再者，就系爭15,000元部分，觀之上訴人提出之被上訴人新進人員試用考核表之內容（原審卷第53頁），其上記載被上訴人之本薪19,900元、職務津貼2,100元，總薪22,000元，薪資內容及數額均明確，而無任何關於上訴人所辯稱每月薪資為業務責任獎金6,000元及固定薪資16,000元，合計22,000元之約定內容之記載，亦無關於兩造有約定上訴人可依業績標準扣減工資之記載字樣，此參見上開新進人員試用考核表即明。此外，上訴人並未提出其他事證足資證明兩造有約定上訴人得依業績扣減被上訴人工資一節。從而，上訴人辯稱被上訴人每月薪資22,000元其中6,000元係業績獎金且可依業績扣減云云，不可採信。另外，依照上開新進人員試用考核表及各月薪資表所示之每月薪資內容（原審108年度南勞簡補字第1號卷第45-57頁、原審卷第53頁），再參以上訴人自承每月22,000元之薪資中包含業績獎金一情，亦足認被上訴人每月之工資縱使含有業績獎金，亦係屬於每月經常性之給與且具有勞務對價之關係，甚為顯然。基上說明，不論是年度合計每月業績而年度一次發放之遭扣減業績獎金64,090元，抑或上訴人每月扣除未給付之業績獎金15,000元，均認具有勞務對價性且係經常性給與之給付項目，而屬於工資之一部分。則上訴人辯稱此兩部分並非經常性之給與云云，實非可採。

3. 又按工資應全額直接給付勞工。但法令另有規定或勞雇雙方另有約定者，不在此限，勞動基準法第22條第2項定有明文。承前說明，上訴人以業績未達標為由扣減被上訴人之工資

64,090元、15,000元之部分，均無所據，故被上訴人主張上訴人應依系爭勞動契約關係給付上開遭扣減之工資64,090元、15,000元，合計79,090元，於法有據，為有理由。

(二)就遭扣之全勤獎金9,000元部分：

- 1.按所謂全勤獎金乃勞工依實際出勤狀況而得領取之工資，依勞工之勤、惰而定，故需勞工在當月無遲到、早退、事假、曠職、擅離職守之情況下，方得請領。且按勞工因婚、喪、疾病或其他正當事由得請假；請假應給之假期及事假以外期間內工資給付之最低標準，由中央主管機關定之；雇主不得因勞工請婚假、喪假、公傷病假及公假，扣發全勤獎金，勞動基準法第43條、勞工請假規則第9條分別定有明文。
- 2.上訴人就此部分辯稱依新進人員試用考核表所載，全勤獎金並非兩造約定薪資內容給付之項目，難認被上訴人之薪資約定包含全勤獎金；又縱認全勤獎金係經常性發給而屬薪資，依上訴人提出之106年2月、107年1月份被上訴人之出勤紀錄，可知被上訴人有多次遲到之紀錄，難認有全勤之事實云云。惟查，前開被上訴人之新進人員試用考核表上薪資內容雖無全勤獎金之項目記載（原審卷第53頁），然依被上訴人提出之月份薪資表資料，清楚可見每月之薪資表內容確實有「全勤」之給付項目，且如有全勤給付之月份，金額均係1,000元一情，有上開薪資表在卷可稽（上開補字卷第45-57頁），堪認全勤獎金實係屬每月經常性之給與，而為兩造所約定之工資範疇。又上訴人雖以被上訴人於106年2月、107年1月份之出勤紀錄，辯稱被上訴人有多次遲到，難認有全勤之事實；又上訴人公司每日上班時間為早上9點，下班時間為18時30分云云，本院審視上訴人提出之上開出勤紀錄，被上訴人於106年2月、107年1月之上班時間大約在上午9時2分許至9時23分許，而下班時間則大約在18時37分許至19時48分許，且被上訴人於上午9時後打卡上班之當日，亦均晚於18時30分許始打卡下班，有該出勤紀錄在卷可佐；再將此出勤紀錄與被上訴人所提出且上訴人不爭執之附表一（整理每月薪

資遭扣減之附表)互核勾稽,可見上訴人於107年1月之被上訴人薪資中並未扣除全勤獎金,亦即上訴人有核發107年1月份之全勤獎金給被上訴人,由此,足認上訴人在認定被上訴人是否遲到一節,並未嚴格依照其所述之上下班時間點,而有其一定之裁量空間。是以,上訴人僅憑上開出勤紀錄之打卡上班時間遽指被上訴人有多次遲到而無全勤云云,亦難憑採。再者,上訴人對被上訴人所扣減之全勤獎金月份有102年1月、102年8月、102年9月、103年11月、103年12月、105年4月、106年1月、106年2月、106年10月,而上訴人所提出之出勤紀錄僅有106年2月及107年1月,並無上開其他遭扣減全勤獎金月份之出勤紀錄,則此2份出勤紀錄亦難證明被上訴人其他遭扣減全勤獎金之月份有何遲到之事實。

3.基上說明,上訴人此部分所辯,均無可採。被上訴人主張上訴人應依系爭勞動契約關係給付全勤獎金9,000元,於法有據,可以憑採。

(三)被上訴人依勞工退休金條例第31條第1項規定請求上訴人提繳退休提撥金差額22,669元,是否有理由?

1.按雇主應為適用勞工退休金條例之勞工,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;雇主應為本國籍勞工負擔提繳之退休金,不得低於勞工每月工資百分之六;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,勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項分別定有明文。又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號民事判決意旨參照)。是依上

01 開法律規定及說明，可知雇主每月為勞工提繳退休金至勞工
02 退休金個人專戶之金額，依法不得低於勞工每月工資之百分
03 之6，未足額提繳者應補足之，且所謂勞工每月工資自係指
04 該勞工個人每月工資而言，而非提繳當時勞動部公告之最低
05 基本工資。

06 2.上訴人就此部分辯稱提撥勞退金之薪資計算基準，應以扣除
07 業績獎金後之薪資金額為投保計算之金額，並非係以薪資原
08 總金額為準云云。惟上訴人扣減之業績獎金即系爭64,090元
09 及15,000元部分，均屬於被上訴人之工資，上訴人不得依業
10 績扣減之一情，業經本院認定說明如上，則上訴人自應以未
11 扣除業績獎金前之工資總金額為被上訴人提繳勞工退休金。
12 上訴人此部分辯解，亦非可採。又如認上訴人應提撥之金額
13 應以被上訴人工資總金額為投保金額之計算標準，上訴人應
14 提撥退休金差額22,669元至被上訴人之行政院勞動部勞工保
15 險局勞工退休金專戶，為兩造所不爭執，則被上訴人依勞工
16 退休金條例第31條第1項規定請求上訴人應提撥退休金差額
17 22,669元至被上訴人之行政院勞動部勞工保險局勞工退休金
18 專戶，於法相合，為有理由。

19 (四)綜上所述，上訴人所舉之前開辯解，於法未合，均難憑採。
20 被上訴人主張依勞動契約關係請求上訴人給付積欠之工資88
21 ,090元（即64,090元、15,000元、9,000元）及自108年4月
22 23日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息；並依
23 勞工退休金條例第31條第1項規定請求上訴人提繳22,669元
24 至被上訴人之行政院勞動部勞工保險局勞工退休金專戶，為
25 有理由，應於准許。是此部分原審為被上訴人勝訴之判決，
26 並依職權為假執行，及依上訴人之聲請諭知供擔保免假執行
27 之宣告，於法並無違誤，上訴意旨指摘原判決不當，求予廢
28 棄改判，為無理由，應予駁回其上訴。

29 五、本件判決基礎已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及訴訟資
30 料經本院斟酌後，核與判決結果不生影響，無一一論述之必
31 要，併予敘明。

01 六、末按法院為終局判決時，應依職權為訴訟費用之裁判；又訴
02 訟費用，由敗訴之當事人負擔，民事訴訟法第87條第1項、
03 第78條分別定有明文，本件上訴人上訴為無理由，第二審訴
04 訟費用即裁判費1,830元，應由上訴人負擔，爰判決如主文
05 第2項所示。

06 七、據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第436條之1第
07 3項、第449條第1項、第78條、第87條第1項，判決如主文。

08 中 華 民 國 109 年 3 月 13 日
09 民事第二庭 審判長法官 林福來
10 法官 王參和
11 法官 黃聖涵

12 以上正本係照原本作成。

13 本判決不得上訴。

14 中 華 民 國 109 年 3 月 13 日
15 書記官 謝明達