臺灣高等法院民事判決

106年度勞上易字第119號

上　訴　人　張文星
　　劉俊偉
共　　同
訴訟代理人　林威伯律師
複 代理 人　顏漢彰律師
上　訴　人　中華貿易開發股份有限公司
法定代理人　李瑞德
訴訟代理人　陳意青律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，兩造對於中華民國106年9月15日臺灣臺北地方法院105年度勞訴字第134號第一審判決各自提起上訴，本院於108年2月26日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

上訴人張文星、劉俊偉之上訴駁回。

原判決關於命上訴人中華貿易開發股份有限公司㈠依序給付上訴人張文星、劉俊偉超過新臺幣拾參萬陸仟肆佰玖拾元本息、新臺幣拾參萬柒仟柒佰捌拾捌元本息；㈡依序提繳超過新臺幣壹萬貳仟肆佰伍拾元、新臺幣壹萬壹仟壹佰元至上訴人張文星、劉俊偉之勞工退休金專戶部分，及該部分假執行之宣告，暨命上訴人中華貿易開發股份有限公司負擔訴訟費用之裁判均廢棄。

上開廢棄部分，上訴人張文星、劉俊偉在第一審之訴及假執行之聲請均駁回。

上訴人中華貿易開發股份有限公司其餘上訴駁回。

第二審訴訟費用關於上訴人張文星、劉俊偉上訴部分，由上訴人張文星負擔百分之五十九，餘由上訴人劉俊偉負擔。第一審關於命上訴人中華貿易開發股份有限公司負擔訴訟費用部分，及第二審訴訟費用關於上訴人中華貿易開發股份有限公司上訴部分，由上訴人中華貿易開發股份有限公司負擔百分之六十二、上訴人張文星負擔百分之二十一，餘由上訴人劉俊偉負擔。

事實及理由

一、上訴人張文星、劉俊偉（下合稱張文星等2人）起訴主張：伊2

人依序自民國93年3月22日、95年12月11日起受僱於對造上訴人中華貿易開發股份有限公司（下稱中華公司）任管理員，嗣依序於99年9月30日、100年8月10日起轉任堆高機司機，約定正常上班時間為8時至17時。中華公司頻繁要求伊等加班，又以伊等未配合夜間加班為由，於102年9月26日將伊等記過並各罰款新臺幣（下同）3,000元；另於103年9月30日以劉俊偉裝櫃不當造成損害為由，記過1次並加重申誡及罰款4,000元、於104年10月13日以張文星作業時貼錯標籤造成理賠為由，申誡1次並罰款1,000元；該罰款違反雙重處分禁止原則，其預扣伊等薪資，違反勞動基準法（下稱勞基法）第22條第2項及第26條之規定，應依序返還張文星、劉俊偉4,000元、7,000元。中華公司於104年5月29日以業務需求為由，要求伊等自104年6月1日暫時性支援出口股擔任管理員三個月，惟屆期未將伊等調回原職，且於105年1月再要求伊等支援拆櫃工作，伊等拒絕支援，中華公司遂於105年3月2日以伊等不配合職務調動為由，先記大過1支，又因伊等於105年3月14日提出勞資爭議調解，在伊等無重大違反工作規則或勞動契約之情形下，於同年4月13日未經預告以勞基法第12條第1項第4款終止兩造間之契約，其終止契約為不合法。中華公司未足額給付加班費部分，應給付張文星自99年9月30日起至104年5月29日之差額257,768元、劉俊偉自100年8月10日起至104年5月29日之差額212,414元，並依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條、第31條之規定，依序補繳24,024元、17,503元至張文星、劉俊偉之勞工退休金專戶（下稱專戶）。中華公司違法調動伊等職務，短付加班費及短繳勞工退休金，伊等得不經預告終止兩造間勞動契約，並請求中華公司依序給付張文星、劉俊偉資遣費217,936元、151,418元資遣費，未提出加班指派單部分，應依民事訴訟法第222條第2項之規定定其數額。爰依勞基法第14條第1項第5款、第6款、第4項、第22條、第24條、勞退條例第12條、第31條之規定，求為命中華公司㈠依序給付張文星、劉俊偉479,704元、370,832元，及均自起訴狀送達翌日起加計法定遲延利息

、㈡依序提繳24,024、17,503元至張文星、劉俊偉之專戶之判決。

中華公司則以：伊經營貨櫃集散站，配合貨櫃船期，有要求堆高機司機夜間加班之需要，張文星等2人轉任堆高機司機後，於104年5月29日拒絕配合夜間加班，伊於104年6月1日將其工作內容調整為管理員。雖其於104年6月25日要求調回原職或資遣，伊於104年7月8日發函通知其，調職屬公司管理階層權限，且薪資照舊未核減各項津貼，且其在公司任職之初即為管理員，體能及技術均得勝任，張文星等2人亦接受，伊之調任之行為未違反勞動契約。伊於105年1月要求其支援拆櫃工作，屬管理員業務範圍，未違反勞動契約。張文星等2人拒絕支援，不服從主管指揮，且對伊於105年3月2日公告懲處之人事命令置之不理，已違反勞動契約且情節重大，伊於105年4月13日依法公告終止兩造間之勞動契約，勞動關係既已合法終止，其於105年4月18日終止勞動契約並要求給付資遣費，即屬無據。張文星99年9月30日至100年5月14日之請求已罹於時效，不得主張。伊就應返還其各3,000元之預扣薪資、如原判決附表五、附表六依序為133,490元、134,788元之加班費，及依序提繳12,450元、11,100元至其專戶部分不爭執，張文星等2人其餘之請求無理由等語，資為抗辯。

二、原審命中華公司依序給付張文星、劉俊偉226,709元、215,407元，及均自105年6月28日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，並依序提繳20,864元、17,492元至張文星、劉俊偉之專戶（按原判決主文有誤算、誤寫之情形，已經原審於106年9月18日裁定更正，見本院卷第89-90頁），駁回張文星等2人其餘之請求。張文星等2人提起上訴，聲明：

㈠原判決關於駁回張文星、劉俊偉後開第二項之訴部分廢棄。

㈡中華公司應再依序給付張文星、劉俊偉217,936元、151,418元，及均自105年6月28日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

中華公司答辯聲明：上訴駁回。

並提起上訴，聲明：

㈠原判決不利中華公司部分廢棄。

㈡上廢棄部分，張文星、劉俊偉在第一審之訴及假執行之聲請均駁回。

張文星等2人對中華公司之上訴，答辯聲明：上訴駁回。

（張文星等2人就其原審敗訴部分，除前述聲明不服部分外，未據聲明不服而敗訴確定）。

三、張文星等2人主張前揭事實，提出張文星等2人勞工保險投保薪資、中華公司人事命令與員工各類所得明細表、存證信函、勞資調解申請書與調解紀錄、獎懲命令、計畫加（假日輪）班指派單（下稱指派單）、資遣費計算表等件為證（原審卷㈠第27-215頁、卷㈡第1-163頁）。查張文星等2人於原審請求之預扣薪資、短付加班費、資遣費、補提繳退休金至專戶之金額各如附表「請求金額」欄所示，原審判決如附表「原審認定金額」欄所示。張文星等2人就預扣薪資、短付加班費、補提繳退休金至專戶敗訴部分未聲明不服，僅就資遣費部分提起上訴，中華公司則就敗訴部分全部聲明不服，是本院審理範圍僅如附表「上訴範圍」所示。

四、張文星等2人之請求是否有理由，分述如下：

㈠張文星等2人請求中華公司返還預扣薪資各3,000元部分：

中華公司就原審判決金額不爭執，同意返還張文星等2人各3,000元，有中華公司書狀、筆錄在卷可憑（本院卷第337、373頁），張文星等2人此部分之請求應予准許。

㈡張文星、劉俊偉依序請求短付加班費223,709元、212,407元部分：

1.原審就張文星等2人已提出指派單部分（即自102年1月起至104年5月止），計算中華公司應給付之加班費，扣除已給付之加班費即為短付之加班費，各如附表五（張文星部分）133,490元、附表六（劉俊偉部分）134,788元（本院卷第75-82頁）。中華公司就此部分不爭執，亦有中華公司書狀、筆錄在卷可參（本院卷第337-339、374--375頁

）。

2.至張文星未提出指派單部分　按張文星等2人提出之指派單為102年1月起至104年5月底之指派單（見原審卷㈠第67-215頁、卷㈡第1-155頁），亦據其自認在卷（本院卷第375頁）ㄚ，雖主張中華公司應提出張文星等2人離職前5年之指派單，否則即應認張文星等2人主張之加班時數為真實，且依勞工保險條例（下稱勞保條例）第10條第4項之規定，有關勞工之出勤工作紀錄，中華公司應自員工離職起保存5年，中華公司應保存張文星等2人5年內之指派單云云。然按「雇主應置備勞工簽到簿或出勤卡，逐日記載勞工出勤情形。此項簿卡應保存一年」，104年6月3日修正前勞基法第30條第5項定有明文，顯然中華公司無需保存102年以前之指派單。再勞保條例第10條第3項、第4項規定「保險人為查核投保單位勞工人數、工作情況及薪資，必要時，得查對其員工或會員名冊、出勤工作紀錄及薪資帳冊。前項規定之表冊，投保單位應自被保險人離職、退會或結（退）訓之日起保存五年」，係規定雇主就員工之出勤工作紀錄，應自其「離職之日起」保存5年，非規定雇主應保存勞工5年內之出勤紀錄，張文星等2人上開主張均無可採。

3.張文星等2人另主張就其未提出指派單部分，應依民事訴訟法第222條第2項之規定定其數額云云。查「當事人已證明受有損害而不能證明其數額或證明顯有重大困難者，法院應審酌一切情況，依所得心證定其數額」，民事訴訟法第222條第2項固有明文。惟其立法理由：「損害賠償之訴，原告已證明受有損害，有客觀上不能證明其數額或證明顯有重大困難之情事時，如仍強令原告舉證證明損害數額，非惟過苛，亦不符訴訟經濟之原則，爰增訂第2項，規定此種情形，法院應審酌一切情況，依所得心證定其數額，以求公平」等語。顯然上開規定係適用於損害賠償之訴，於原告已證明受有損害，但客觀上有不能證明其數額或

證明顯有重大困難情事者而言。而本件上訴人係基於勞動契約，依勞基法之規定，請求被上訴人給付加班費，非損害賠償之債，應無上開規定之適用。

4.況縱有上開規定之適用，惟其立法旨趣係以在損害已經被證明，而損害額有不能證明或證明顯有重大困難之情形，為避免被害人因訴訟上舉證困難而使其實體法上損害賠償權利難以實現所設之規範，用以兼顧當事人實體權利與程序利益之保護。其性質上乃證明度之降低，非純屬法官之裁量權，負舉證責任之當事人仍應在客觀上可能之範圍內提出證據，俾法院得本於當事人所主張一定根據之事實，綜合全辯論意旨，依照經驗法則及相當性原則就損害額為適當之酌定。顯然主張損害賠償之當事人，對於他造就事實有所爭執時，仍負有一定之舉證責任。而張文星等2人就中華公司不爭執部分外之加班事實未提出指派單為其立證方法，有如前述。雖證人吳國成於原審到場證稱：「（每週加班的頻率為何？）星期二、四、五要加班，因為要配合船期」云云（原審卷㈢第125頁），惟張文星等2人聲請訊問吳國成之待證事實在「慕家齊是否曾為臨時性調動原告（指張文星等2人，下同）三個月的承諾」等語（原審卷㈢第112頁背面），吳國成之證詞亦重在中華公司之協理慕家齊於104年5月間將張文星等2人調動職務之事。

5.苟吳國成「星期二、四、五要加班，因為要配合船期」確屬事實，則卷附指派單上星期二、四、五加班之司機人數均應相同，惟依原審卷㈡之指派單，102年12月27日星期五、同年月31日之加班之司機均有17人，但103年1月2日星期四加班之司機祇有3人，同年月3日星期五加班之司機有15人。另依該指派單之記載，張文星等2人亦非於每星期二、四、五均有加班之事實，如原審卷㈡第6頁103年1月7日星期二，即無張文星等2人加班之記載。是吳國成之證言、已提出之指派單均難作為有利於張文星等2人認定之依據。張文星等2人復未能提出任何資料以供本院審酌

，其一再主張本件應依民事訴訟法第222條第2項規定辦理云云，依上說明，亦不足採。

6.以上，張文星、劉俊偉得請求中華公司給付短付加班費依序為133,490元、134,788元，其逾此範圍之請求，於法無據，不應准許。

㈢張文星、劉俊偉依序請求資遣費217,936元、151,418元部分。

1.按「勞工有左列情形之一者，雇主得不經預告終止契約……四　違反勞動契約或工作規則，情節重大者」，勞基法第12條第1項第4款定有明文。工作規則雖得就勞工違反勞動契約或工作規則之情形為懲處規定，但雇主因勞工違反勞動契約或工作規則，不經預告而終止勞動契約者，仍應受上開規定之限制，亦即以其情節重大為必要，不得僅以懲處結果為終止契約之依據。又該條款所稱之「情節重大」，係指因該事由導致勞動關係進行受到干擾，而有賦予雇主立即終止勞動契約關係權利之必要，且受僱人亦無法期待雇主於解僱後給付其資遣費而言，必以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，且雇主所為之懲戒性解僱與勞工之違規行為在程度上核屬相當者，始足稱之；至於是否達此「情節重大」之程度，則應依社會一般通念，審酌評估該行業性質、職場文化暨違規行為造成之影響、是否可歸責於勞工、有無賦與勞工必要程序保障等項，平衡雇主與勞工之利益而妥為判斷（最高法院97年度台上字第825號、101年度台上字第2033號判決意旨參照）。

2.中華公司辯稱張文星等2人擔任堆高機司機拒不配合加班，遂於104年6月將其2人調為管理員，嗣於105年1月指派其2人執行拆櫃業務遭拒，並自行劃分工作區域，延宕工作內容，故依勞基法第12條第1項第4款「違反勞動契約或工作規則，情節重大者」為由，於105年4月13日終止勞動契約等語。查慕家齊於原審到場證稱：「應該是（104年

）6月跟他們說的，當時他們說不願意超時加班……因為堆高機司機有兼管理員，既然他們沒有辦法配合，就把他們調到管理員」、「（當時有抗爭不超時加班的人一共有幾人？）有六個人。有原告二人、證人吳國成、施英茂、蔡坤憲、吳博宏」、「（有無跟他們說三個月之後要換另三個人來支援出口倉的工作？）有跟他們說三個月後，打消原來的堅持，可以再調整回來，但我印象說要換三個人來」、「（三個月之後公司有沒有把他們換回堆高機司機的工作嗎？）沒有」、「（黃志強經理）自己帶了5個堆高機司機進來……就沒有職缺可以讓原告調回」等語。另吳國成證述：「因為司機的工作要加班很晚，我配合公司加班，公司沒有照勞基法給我加班費。我要求公司給，公司就對我不滿意，把我調去做管理員」、「104年6月1日我們去上班時，吳博宏就去當司機，原告劉俊偉跟我、原告張文星就被調去出口倉。104年5月29日我及原告張文星、原告劉俊偉只有加班到晚上12點，就不願意繼續加班，但是吳博宏有繼續加班，所以才變成我及原告二人調去出口倉」、「他（慕家齊）說我們三人做三個月後，他會再其他三位司機來替換我們的工作，把我們調回司機」、「我問他是否經理決定，還是董事長決定，他說是董事長交代他這樣講」、「（104年5月27日以前如果當天超過晚上12點，就拒絕繼續加班的人有誰？）有我、原告二人、吳博宏、施英茂、蔡坤憲」云云（原審卷㈡第122頁以下）。

3.查堆高機司機需加班工作，領取之薪資較管理員為高，中華公司將張文星等2人調為管理員後，張文星等2人無法加班領取加班費。其2人於104年6月25日以臺北南洋郵局第1190號存證信函予中華公司，表示不接受違法調職。中華公司旋104年7月8日以104中華管字第83號函向張文星等2人表示因業務需要調動其2人之工作。兩造遂於104年9月16日向基隆市政府社會處申請勞資爭議調解，距張文星等

2人調至管理員已歷經3個月，中華公司仍未將之調回堆高機司機職務，惟張文星等2人僅於勞資爭議調解會議中，主張中華公司應回復其等堆高機司機職務，否則應依法辦理資遣，有上開存證信函、函文、勞資爭議調解紀錄在卷可憑（原審卷㈠第33、34、36頁）。張文星等2人既認為中華公司將其等自堆高機司機調任管理員為不合法，有勞基法第14條第1項第6款「有下列情形之一者，勞工得不經預告終止契約……六　雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者」之終止勞動契約事由，依同條第2項「勞工依前項第一款、第六款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，三十日內為之」之規定，應於知悉情形之日即自中華公司應於104年9月1日將張文星等2人回復堆高機司機職務卻未回復之日起算30日內，依勞基法第14條第1項第6款終止勞動契約，惟張文星等2人未於104年9月30日前主張，已逾上開除斥期間，自不得再以中華公司未將其調回司機工作為由，主張依勞基法第14條第1項第6款之規定終止勞動契約。

4.張文星等2人雖主張中華公司曾承諾其等不作進口倉拆櫃，只要在出口倉工作，且位置固定，中華公司卻於105年1月命其支援進口倉拆櫃工作，加重其等工作負擔云云，並以慕家齊之證言「（當時是否有說工作是不用加班也不用拆櫃？）有。只有在出口倉」、吳國成所稱：「（慕家齊）叫我們去出口倉幫忙，不用加班，也不用做拆櫃工作……還說我們三個人做的事情是固定位置，我在出口倉收木箱、原告二人，一人在木箱、一人在前段收雜貨，隔日原告二人可自行決定工作對調」為證。惟勞資間之法律關係係處於流動之狀態，勞工在雇主之指揮命令下服勞務獲取工資，而雇主為因應營運之需要而有必要變更勞工工作內容、調整人力資源之配置，只要依調動五原則辦理：「1.基於企業經營上所必須；2.不得違反勞動契約；3.對勞工薪資及其他勞動條件，未作不利之變更；4.調動後工作與

原有工作性質及其體能及技術所可勝任；5.調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助」，且無不當之動機或目的者，調動具合法性時，勞工有接受調動之義務。中華公司辯稱堆高機司機之工作內容為駕駛堆高機移動貨物，將貨物從倉庫移至貨櫃為裝櫃作業，將貨物從貨櫃移至倉庫為拆櫃作業，倉庫管理員之工作，在出口倉為進倉、裝櫃，在進口倉為出倉、拆櫃，且因堆高機司機之工作兼含管理員業務，其因此發給堆高機司機兼任管理員之職務加給，於張文星等2人轉調管理員後命其2人從事拆櫃工作並未增加其等負擔，且張文星等2人支援拆櫃工作可加快清點貨櫃數量、確認貨櫃等語，吳國成雖證稱管理員的工作很多種，司機只有在裝櫃的時候，才會兼任管理員，其他沒有；進口倉工作比較難，出口倉工作比較簡單，因為進口倉的英文代號很多，需要英文能力云云（原審卷㈢第123頁背面、第124頁）。惟慕家齊稱傳統之堆高機司機只有駕駛，後來派工之主管會指派管理員的工作內容如收貨、拆櫃、裝櫃，張文星等2人同時具有堆高機司機及管理員身分，薪水高一點，進口倉的拆櫃與出口倉相比會比較難，因為標示不清，且貨物亂堆，雖然有英文，但是只要有國中程度就會看得懂等語（原審卷㈢第126、127頁）。且中華公司自85年10月1日起，因堆高機司機兼任拆、裝櫃等理貨業務，加發「職務加給」2,400元，有85年9月26日簽呈在卷可憑（原審卷㈢第143頁）。張文星等2人轉任堆高機司機後，亦領取該職務加給，有張文星99年10月份、劉俊偉100年8月份員工各類所得明細表存卷可查（原審卷㈣第21、69頁），顯見張文星等2人於擔任堆高機司機時，即已兼辦理拆、裝櫃工作，吳國成證稱堆高機司機僅有兼任裝櫃工作，需具有英文能力者才能處理拆櫃工作云云，即非可採。是不能認中華公司命張文星等2人執行拆櫃業務，為張文星等2人能力所不能勝任，張文星等2人復未舉證證明所增加工作量已逾其所能負荷限度，則其2人拒絕

聽從中華公司指揮，即無理由。而張文星等2人因不接受主管指派至進口倉拆櫃，致拆櫃進度延後，客戶致電客訴，經主管告誡仍不配合，中華公司乃於105年3月2日以人事命令對張文星等2人施以記大過1次之懲處，並告以再犯即予解僱之旨，有倉儲課105年1月19日簽呈、105年3月2日105中華管字第16號人事命令在卷可考(原審卷㈡第263、第264頁）。其後中華公司於105年3月14日指揮張文星在出口倉前段收貨時，張文星拒不聽從，自行於木箱區收貨，劉俊偉則自行在出口倉前段劃分收貨區段，中華公司祇能另派員前往收貨，嗣劉俊偉又於105年3月21日拒不受中華公司指揮至前段收貨，自行安排在木箱區收貨，亦有倉儲課105年3月14日、105年3月21日簽呈存卷可查（原審卷㈡第265、266頁）。

5.中華公司指揮張文星等2人至進口倉拆櫃，係基於其營運需要進行人力配置而有此權利，已如前述，其後中華公司調動張文星等2人至出口倉前段收貨，對其2人薪資及其他勞動條件並未作不利之變更，該工作性質亦為其2人所可勝任，張文星等2人又未證明是中華公司刻意刁難而增加工作量，且其工作負荷已超出社會一般人所能忍受之程度，難認中華公司調動工作內容為權利濫用，顯然張文星等2人拒絕聽從僱主調度業務，經僱主施以懲處仍無法使張文星等2人服從，勞動契約已受到重大干擾，自屬情節重大。中華公司依勞基法第12條第1項第4款「違反勞動契約或工作規則，情節重大者」為由（原審卷㈠第41頁），終止勞動契約，自屬有據。

6.中華公司於105年4月13日以人事命令依勞基法第12條第1項第4款自即日起終止勞動契約，為兩造所不爭執，有人事命令附卷足考（審卷㈠第41頁、卷㈡第153頁）。中華公司終止勞動契約未違反勞基法相關規定而為合法有據，有如上述，而依勞基法第18條第1項「有左列情形之一者，勞工不得向雇主請求加發預告期間工資及資遣費：一

依第十二條或第十五條規定終止勞動契約者」，中華公司自無給付資遣費之義務。張文星等2人雖於105年4月18日寄發存證信函予中華公司，依勞基法第14條第1項第6款之規定終止勞動契約，姑不論張文星等2人之終止勞動契約其中主張違反調動部分已逾30日之除斥期間，且中華公司早於同年月13日已合法終止勞動契約，張文星等2人自不得再於同年月18日再終止勞動契約，其據以請求中華公司給付資遣費，亦屬無據，不應准許。

7.以上，張文星、劉俊偉各請求資遣費217,936元、151,418元，於法無據，不應准許。

㈣張文星、劉俊偉依序請求中華公司補提繳20,864元、17,492元退休金至專戶部分：

1.查原審認定中華公司自102年1月起至104年5月止應為張文星等2人提繳之勞工退休金數額，以原判決附表三、四之薪資加計加班費，依勞工退休金月提繳工資分級表所示之月提繳工資為計算標準，扣除已提繳之勞工退休金後，應再為張文星、劉俊偉提繳如附表七、八所示之勞工退休金依序為12,450元、11,100元，為中華公司所不爭執，有其書狀、筆錄在卷可按（本院卷第341、375頁），張文星等2人此部分之請求，於法有據，應予准許。

2.至張文星等2人逾上開期間之請求加班費部分，已經本院認定其請求於法無據而不應准許，有如前述。則其2人請求中華公司補提繳退休金至專戶逾上開金額，亦屬無據而不應准許。

3.以上，張文星、劉俊偉請求中華公司補提繳退休金至專戶之金額，依序為12,450元、11,100元之範圍內，於法有據，應予准許；其逾此範圍之請求，於法無據，不應准許。

㈤張文星、劉俊偉依序請求中華公司給付136,490元（3,000＋133,490＝136,490）、137,788元(3,000+134,788＝137,788)、依序請求中華公司補提繳退休金12,450元、11,100元，應予准許；其逾此範圍之請求，不應准許。

五、綜上所述，張文星、劉俊偉依勞基法第22條、第24條、勞退條例第12條、第14條之規定，請求中華公司依序給付張文星、劉俊偉136,490元、137,788元，及均自起訴狀繕本送達（原審卷㈡第202頁，中華公司於105年6月27日收受起訴狀繕本）翌日即105年6月28日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；另依勞退條例第12條、第31條之規定，依序請求中華公司補提繳勞工退休金12,450元、11,100元至張文星、劉俊偉之專戶，為有理由，應予以准許。其逾此範圍之請求（除確定部分外），為無理由，應予駁回，張文星等2人敗訴部分，假執行之聲請亦失所依據，應併予駁回。原判決（除確定部分外）就張文星等2人超過如附表「原審認定金額」欄所示部分之請求，為其敗訴之判決，並駁回其假執行之聲請，核無不合。張文星等2人上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判中華公司再依序給付張文星、劉俊偉217,936元本息、151,418元本息，為無理由，應予駁回。原審命中華公司給付、補提繳退休金至專戶超過如附表「本院認定金額」欄部分為中華公司敗訴之判決，尚有未洽，中華公司上訴意旨指摘此部分原判決不當，求予廢棄改判，為有理由，應由本院予以廢棄，改判如主文第三項所示。原審命中華公司給付、補提繳納退休金至專戶如附表「本院認定金額」欄所示而為中華公司敗訴之判決，並依職權宣告假執行（此部分已經原審裁定更正，見本院卷第90頁）、中華公司之聲請，酌定相當擔保金為免為假執行之諭知，核無不合。中華公司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。

六、本件因事證已臻明確，兩造其餘攻擊、防禦方法及所為之立證，經審酌後認與判決之結果不生若何影響，無庸再逐一予以論列，合併敘明。

據上論結，本件張文星等2人之上訴，為無理由，中華公司之上訴，為一部有理由，一部無理由，依民事訴訟法第449條第1項、第450條、第78條、第79條、第85條第1項但書判決如主文。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　3　　月　　19　　日

勞工法庭

審判長法　官　湯美玉

法　官　李慈惠

法　官　謝永昌

正本係照原本作成。

不得上訴。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　3　　月　　19　　日

書記官　林初枝