臺灣高等法院花蓮分院民事判決

111年度勞上字第7號

上　訴　人　臺東縣太麻里地區農會

000000000000000000

法定代理人　許來助

訴訟代理人　湯文章律師

複 代理 人　邵啟民律師

訴訟代理人　黃中麟律師

被 上訴 人　邱慧珍

訴訟代理人　李容嘉律師(法扶律師)

上列當事人間請求確認僱傭關係等事件，上訴人對於中華民國111年8月31日臺灣臺東地方法院109年度勞訴字第3號第一審判決提起上訴，本院於113年12月25日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

原判決（除確定部分外）廢棄。

被上訴人在第一審先位之訴駁回。

被上訴人備位之訴駁回。

第一、二審訴訟費用（除確定部分外）由被上訴人負擔。

事實及理由

壹、程序部分

一、按訴之客觀預備合併，原告先位之訴勝訴，備位之訴雖未受裁判，經被告合法上訴時，備位之訴即生移審之效力，上訴審認先位之訴無理由時，應就後位之訴加以裁判。被上訴人於原審提起預備之訴，原審就先位訴訟為其部分勝訴之判決；依前開說明，備位訴訟因上訴而發生移審效力，本院如認先位之訴無理由時即應就備位之訴為裁判，先予敘明。

二、被上訴人於原審備位請求：上訴人應給付被上訴人預告期間工資及資遣費合計新臺幣(下同)38,385元及自被上訴人110年7月23日追加備位聲明暨爭點整理狀（下稱原審追加狀）送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息（見原審卷一第216、228頁）。嗣於本院民國113年12月25日言詞

辯論期日，減縮請求數額為：上訴人應給付被上訴人預告期間工資及資遣費合計28,838元及自原審追加狀送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息（見本院卷二第13頁筆錄），上訴人於程序上同意其減縮（見同卷第13頁筆錄），故被上訴人減縮業已生效。

貳、實體部分：

一、被上訴人主張：

伊自106年8月1日起受僱於上訴人，擔任農業師傅，月平均工資為27,684元，並簽訂臺東農業專業技術團契約書（下稱系爭契約）。詎上訴人以伊無正當理由繼續曠工3日為由，依勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第6款規定，於108年1月31日終止系爭勞動契約，並將伊退出農業師傅排班LINE群組及退保勞、健保。惟伊並無「無正當理由繼續曠工3日」之情事，上訴人上開終止權行使自屬無效，兩造間僱傭關係依然存在，上訴人應按月給付平均工資、提繳勞工退休金至伊退休金個人專戶，及給付107年6月至12月之務農創業獎勵金(下稱務農獎金)。爰依民法第487條前段、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項規定，及系爭契約第12條第3項約定，以先位之訴求為確認兩造間之僱傭關係存在，並命上訴人給付：①自108年2月1日起至伊復職日止，按月於次月10日給付月平均工資27,684元，及自各期應給付日之次日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；②自108年2月1日起至伊復職日止，按月提撥退休準備金1,440元至伊退休金個人帳戶；③107年6月至12月之務農獎金共計65,000元及自原審追加狀送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算利息之判決（被上訴人逾上開範圍之先位請求部分業經原審駁回，被上訴人未上訴，非本院審理範圍，爰不贅載）。備位之訴主張：如認上訴人終止系爭契約符合勞基法第11條規定，因上訴人未經預告，亦未給付資遣費，爰依勞基法第16條第3項、第1項第1款、勞退條例第12條第1項、第2項規定，及系爭契約第12條

第3項約定，求為命上訴人給付：①預告期間工資及資遣費合計28,838元及自原審追加狀送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；②107年6月至12月之務農獎金共計65,000元，及自原審追加狀送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算利息之判決。

二、上訴人則以：

系爭契約係存在被上訴人與行政院農業委員會（下稱農委會）間，伊非被上訴人雇主，無給付薪資與被上訴人之義務。若認系爭契約係存在兩造間，然其乃一年一聘之定期性僱傭關係，該契約關係已經於107年12月31日因期限屆滿而終止。若認系爭契約乃未定期限，然被上訴人有無正當理由繼續曠工3日情事，伊依勞基法第12條第1項第6款規定逕行終止該契約，自屬有效。縱認系爭契約未經合法終止，被上訴人直至109年2月間始提起訴訟，顯係長久不行使權利，足使伊有正當信任，以為其已不行使其權利，構成權利失效，其先位之訴，即屬無據。又伊並非依勞基法第11條規定終止系爭契約，其備位之訴亦無理由。另依系爭契約第12條第3項約定，務農基金須待當年度計畫結束後始得領取，中途離職即不得支領，而107年6月至12月務農獎金所屬年度之計畫執行期間為107年6月1日至108年5月31日，但系爭契約於108年1月31日即經伊合法終止，被上訴人已於該年度計畫結束前中途離團，依約不得支領該年度務農基金，伊自無給付107年6月至12月務農獎金與被上訴人之義務等語，資為抗辯。

三、原審就被上訴人上開範圍之先位請求為上訴人敗訴之判決，上訴人不服提起上訴。其上訴聲明：㈠原判決不利於上訴人部分廢棄。㈡前開廢棄部分，被上訴人於第一審之訴駁回。被上訴人答辯聲明：上訴駁回。

四、兩造不爭執事項（見本院卷二第15頁至第16頁）：

㈠被上訴人於106年8月與上訴人簽訂臺東農業專業技術團契約書，契約起始日記載「聘僱期間自106年8月1日起」，調派期間為「106年8月1日起至106年12月31日止」。此有該契約

書附卷可參（原審卷一第88頁至第92頁）。

㈡兩造於107年未再簽訂臺東農業技術團契約書面，被上訴人仍繼續接受上訴人派遣上工。

㈢上訴人所提出之「離職人員面談紀錄表」(原審卷一第97頁至第98-1頁)，為上訴人自行製作，其製作時被上訴人並未在場。

㈣上訴人提出之派工單、農業師傅調度中心系統資料之記載為：上訴人於107年12月、108年1月間指派予被上訴人之農場主均為「陳○翔」。

㈤被上訴人任職上訴人期間之月平均工資為27,684元。約定工資給付日為次月10日。

㈥上訴人客觀上未給付被上訴人107年6月至108年1月務農獎金。

㈦系爭契約書上所載「調派工作單」即原審卷二第47頁至第92頁、第180頁至第200頁之農業師傅LINE群中所張貼班表，前開班表內紅色數字是農業師傅編號，紅色數字下方欄位是該農業師傅派工當日被指派服務之農場主；該表下方年月日係派工日期。

㈧迄至本案言詞辯論終結日止，被上訴人在他處服勞務所得之利益為192,052元（見本院卷一第454頁至第455頁勞保加退保歷史記錄、第485頁至第501頁回函）。被上訴人同意自請求有據之薪資中扣除前開金額，且就扣除部分之法定遲延利息不再請求。

五、法院之判斷：

㈠兩造為僱傭關係：

1.按勞動契約當事人之勞工，通常具有下列特徵：①人格從屬性，即受雇人在雇主企業組織內，服從雇主權威，並有接受懲戒或制裁之義務。②親自履行，不得使用代理人。③經濟上從屬性，即受雇人非為自己之營業勞動，而係從屬於他人，為該他人勞動。④納入雇方生產組織體系，並與同僚間居於分工合作狀態。又基於保護勞工之立場，一般就勞動契

約關係之成立，均從寬認定，只要有部分從屬性，即足成立（最高法院92年度台上字第2361號、96年度台上字第2630號判決意旨參照）。再按稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內為他方服勞務，他方給付報酬之契約。民法第482條定有明文。次按當事人互相表示意思一致者，無論其為明示或默示，契約即為成立。當事人對於必要之點，意思一致，而對於非必要之點，未經表示意思者，推定其契約為成立，關於該非必要之點，當事人意思不一致時，法院應依其事件之性質定之。民法第153條定有明文。準此，成立僱傭關係之當事人，即互相表示意思一致之雙方，其表示意思一致之必要之點，包括勞務提供之內容及給付報酬之數額，依約服勞務者，為受僱人；依約定給付報酬者，為雇主。

2.經查，系爭契約第1條約定：「聘僱期間自106年8月1日起」；第4條約定：「工作地點：依調派工作單之規定」；第5條約定：「工作內容：依調派工作單之規定」；第6條第4項約定：「薪資發放：雙方同意每月薪資之發放日為隔月10日，發放日遇例假日、國定假日或休息日，致未能於當日發給者，則往後一個工作日發放。發放方式依甲方（即上訴人）規定方式辦理，並代為扣繳個人負擔之勞保費、就保費、健保費及個人所得稅」；第7條第1項約定：「工作時間及休息時間：㈠乙方（即被上訴人）之工作時間如下勾選項目：■乙方應於要派單位正常上班時間出勤，上班時間為週一至週七（國定假日除外）早上5時0分至下午24時0分，每日工作8小時，另每週週休2日。■乙方為輪班制人員，上班時間與休息時間依派遣工作單之規定。」；第10條第1、2項約定：「工作規範：㈠工作紀律：乙方應依農場主管之指揮監督執行職務，履行職務，不得有怠惰、推諉之情事，工作期間不得飲用酒精性飲料、吸食毒品、與要派單位有借貸金錢情事、並遵守該農委會、甲方及要派單位之管理規章，有上述情形，甲方得終止勞動契約。㈡農場主給付乙方之每日

工資，應由要派單位交付甲方，乙方不得代收上開款項」；第11條約定：「調派工作單：㈠甲方於調派乙方至農場工作時，應製作派遣工作單予乙方。…。㈡乙方於調派日期無故未到甲方指定之農場工作累計達2次以上者，或乙方『經甲方考核』，或乙方經工作之農場主考核，或乙方經行政院農業委員會推動本計畫所涉之權責及考核單位，經上述任一單位或農場主評為不適任者，終止勞動契約」；第12條第2、3項約定：「福利：…㈡就業獎勵金：乙方從事農務工作，連續工作滿30日，甲方每小時核發50元就業獎勵金，每月以176小時為上限，每月最高核發新臺幣8,800元，…。㈢務農基金：乙方從事農務工作，每月工作144小時以上者，甲方核發務農創業獎勵金10,000元；每月工作80小時以上，143小時以下者，當月核發5,000元務農創業獎勵金；每月未達80小時者，不予核發獎勵金。…」；第13條約定：「請假：乙方不能出勤時，應依甲方之規定辦理請假手續。」（見原審卷一第88頁至第90頁），觀之系爭契約業已明訂立合約書人即兩造之聘僱期間自106年8月1日起，且被上訴人於調派期間之工作地點、工作內容均須依上訴人製作之派遣工作單指示，無法自行決定工作地點及內容，且農場主給付被上訴人之每日工資，依約係由要派單位（即農場）交付上訴人，再由上訴人發放予被上訴人，且被上訴人不能出勤時應依上訴人之規定辦理請假手續，工作期間如有違規，上訴人得終止勞動契約，復設置相關獎懲制度，足見上訴人對被上訴人具有一定程度監督、考核、管理及懲罰處分之權限，且具人格及經濟上之從屬性，足徵兩造間應屬勞動契約之僱傭關係無訛。上訴人辯稱其非被上訴人之雇主，難認有據。

㈡兩造間之勞動契約係不定期契約：

1.按勞動契約，分為定期契約及不定期契約。臨時性、短期性、季節性及特定性工作得為定期契約；有繼續性工作應為不定期契約，此為勞基法第9條第1項所明定。而本條項所稱之不定期勞動契約所需具備之「繼續性工作」，係指勞工所

擔任之工作，就該事業單位之業務性質與營運而言，具有持續性之需要者，並非只有臨時性、短期性、季節性之一時性需要或基於特定目的始有需要而言。換言之，工作是否具有繼續性，應以勞工實際從事工作之內容及性質，對於雇主事業單位是否具有持續性之需要而定，亦即與雇主過去持續不間斷進行之業務有關，且此種人力需求非屬突發或暫時者，該工作即具有繼續性（最高法院109年度台上字第1156號判決意旨參照）。而勞動派遣，係指派遣事業單位指派所僱用之勞工至要派單位，接受該要派單位指揮監督管理，提供勞務之行為。派遣事業單位與派遣勞工間應為不定期勞動契約。另指導原則第7條第3項規定：「有繼續性工作應為不定期契約。派遣單位僱用派遣勞工從事經常性工作，不得配合要派單位之需求與派遣勞工簽訂定期契約。」亦足供佐參。故派遣勞工所從事者是否為繼續性工作，應以工作的性質及內容而定，而非以派遣單位與要派單位所簽訂要派契約有無期限的約定為準。

2.上訴人雖主張其為配合每期季節性實際缺工情形調配農業師傅，所簽立勞動契約均訂有期限，每次期間不超過半年，故系爭契約屬勞基法上之定期契約云云。惟依卷附上訴人提出之農委會農村再生基金計畫之108年度、109年度、110年度單一計畫說明書「五、執行期限」記載，上開年度之改善農業缺工措施全程計畫之期限為「自106年2月1日至110年12月31日」、「109年1月1日至110年12月31日」、「109年1月1日至110年12月31日」（見原審卷二第249頁、第265頁、第276頁、第300頁），而111年度單一計畫說明書「五、執行期限」則記載該年度改善農業缺工措施之全程計畫期限係自「109年1月1日至111年12月31日」（見原審卷二第320頁），可知該「改善農業季節性缺工措施」計畫係跨年度計畫，並採滾動式調整該計畫截止期限。而上訴人係該改善農業缺工措施計畫之執行機關，負責辦理農業技術團招募農業師傅，並制定收費標準、給付農業師傅薪酬、辦理經費請領

與核銷及代農業師傅申請獎助，與各需工單位簽訂農事工作契約，配合單位提供缺工需求，並安排農業師傅連續性工作，改善農業缺工問題，亦有「改善農業季節性缺工措施」計畫之說明書記載明確（參計畫執行機關、計畫目標及實施方法與步驟部分，見原審卷二第248頁至第251頁、第264頁至第267頁、第276頁至第278頁、第300頁至第302頁、第320頁至第322頁）可資為憑，足見上訴人負責執行之辦理農業技術團相關業務係全年且跨年度計畫。且上訴人亦自陳就各年度農業技術團之農業師傅續約、留用並未另定專業績聘考核等規章，若農業師傅於上工過程無重大失誤，工作態度亦優良，均會考量其意願准予續為擔任下年度農業師傅（見原審卷二第232頁），則被上訴人既為受僱於上訴人至上訴人所指定之農場提供勞務從事農事服務之農業師傅（見原審卷一第88頁），就其工作內容應可認定為繼續性工作，且屬派遣事業單位與派遣勞工關係，復有就工作內容、地點、工作時間及休息時間、薪資、加班、天然災害發生出勤、請假、終止勞動契約等為相關具體約定（見原審卷一第88頁至第92頁），已如前述，則兩造間勞動契約，應屬不定期契約。從而，上訴人辯稱：兩造勞動契約屬定期契約，已於107年12月31日因期限屆滿而終止云云，並非可採，此由上訴人於108年1月初仍主動繼續為被上訴人排班自明（見本院卷二第25頁至第29頁）。

㈢上訴人依勞基法第12條第1項第6款規定，以被上訴人無正當理由繼續曠工3日，於108年1月31日終止系爭勞動契約為合法：

1.按勞工無正當理由繼續曠工3日，雇主得不經預告終止契約，勞基法第12條第1項第6款定有明文。所謂曠工，係指勞工於應工作之日不工作，亦未請假而言。勞工因病或於有事故，必須親自處理，致無法工作時，應依規定辦理請假手續。勞工倘未依規定辦理請假手續，且無不依規定請假之正當理由，應認構成曠工。

2.上訴人主張：被上訴人於108年1月初未依派工單指示至指定之農場主處上工，已繼續曠職達3日，伊遂於108年1月31日依勞基法第12條第1項第6款規定終止系爭勞動契約等語。被上訴人則抗辯稱：伊於108年1月有上工十幾天，但只記得地點是在臺東市區，農場主的姓名、名稱均不記得，伊沒有曠職等語。經查：上訴人主張被上訴人於108年1月未依派工單指示至指定之農場主處上工，繼續曠職達3日等情，業據證人即斯時擔任上訴人派工人員洪○威於本院具結證稱：我於106年年中至108年底任職上訴人農業師傅計畫的計畫助理，負責派工，原審卷二第47頁至第92頁、第180頁至第200頁都是我製作的派工單。派工單上面阿拉伯數字是農業師傅的編號，數字下面第一行是農業師傅的名字，再下面一行是我派給師傅上工的農場主，該表格下方日期就是指派的上工日期。我通常會在上工前一日將派工單公告在農業師傅LINE群組內。108年1月份我有指派被上訴人於該月4、5、7、8日至農場主陳○翔處工作，但當月我以LINE、電話聯繫被上訴人欲確認上工狀況時，被上訴人均無回應也未接電話，我找不到被上訴人，還詢問被上訴人友人楊○廣是否知悉被上訴人行蹤，並請楊○廣有聯繫到被上訴人時通知被上訴人盡快與我聯絡，嗣當月月中某日，我以手機聯繫到被上訴人並告知「我給妳派工，妳都沒有去，大家都知道」等語時，被上訴人也承認，還問我該怎麼辦，我表示我沒辦法再幫她，並告知上訴人已以其繼續曠職達3日將其解僱等語明確（見本院卷一第195頁至第205頁），核與證人楊○廣於本院具結證稱：洪○威於108年初有詢問我有無看到被上訴人，我就問怎麼了嗎？他說被上訴人最近都沒有回他訊息，他也沒有看到被上訴人傳送上工、下工的資訊，並請我如果有收到被上訴人消息或電話，請被上訴人盡快與他聯絡，當時洪○威也有在農業師傅LINE群組中持續發布請大家幫忙尋找被上訴人，並表示若知道被上訴人行蹤者，請和他聯絡等訊息，在洪○威發布尋找被上訴人訊息的前、後1個月，我都沒有在

農業師傅LINE群組看到被上訴人發布上工或下工之照片，嗣後洪○威有告訴我因為被上訴人一直都沒有聯絡，上訴人遂將被上訴人辭退等語大致相符（見本院卷一第342、345、351、353、354頁），再參以被上訴人於本院中具結自承其於108年1月31日遭上訴人退出農業師傅LINE群組及退保勞、健保後，未再與上訴人任何員工聯繫，亦從未向上訴人表示要繼續擔任上訴人農業師傅等客觀行止反應（見本院卷一第374頁），堪認證人洪○威前揭所言應屬信實，否則被上訴人在不知緣由且無預警遭上訴人退出農業師傅LINE群組及退保勞保、健保之情形下，豈有可能對上訴人前開作為毫無聞問與質疑。又被上訴人之工作地點及工作內容應依調派工作單，系爭契約第3、4條定有明文（見原審卷一第88頁），而兩造不爭執該契約所稱「調派工作單」即為原審卷二第47頁至第92頁、第180頁至第200頁之農業師傅LINE群中所張貼班表（見不爭執事項第㈦點），則觀之上開班表（見原審卷二第47頁至第92頁、第180頁至第200頁）可知上訴人指派被上訴人於108年1月4日、5日、7日、8日上工之農場主與其於107年12月指派被上訴人上工之農場主均為陳○翔，然被上訴人於本院中卻具結陳述我107年12月上工的農場主和108年1月不同，前者係我自己找的，後者是上訴人介紹等語明確（見本院卷一第367頁至第369頁），足見被上訴人於108年1月4日、5日、7日、8日均未至上訴人指派之農場主陳○翔處上工甚明，而被上訴人迄至本院言詞辯論終結前均未舉證證明其有何於前開日期請假或曠工之正當理由，則綜合前開各項證據，被上訴人有勞基法第12條第1項第6款所稱「無正當理由繼續曠工3日」，堪以認定。

3.職是，上訴人以被上訴人有無正當理由繼續曠工3日情形，依勞基法第12條第1項第6款規定，於108年1月31日終止系爭勞動契約，即屬合法，則兩造間僱傭關係已不存在，上訴人當無繼續給付勞務報酬及提撥退休金之義務，因此，被上訴人依系爭勞動契約及上開勞動法令規定，先位請求確認兩造

僱傭關係存在，及請求上訴人給付自108年2月1日起至復職日止之每月工資本息，及按月提撥退休準備金至其退休金個人帳戶，於法無據，均無理由，不應准許。

㈣被上訴人請求上訴人應給付107年6月至12月之務農獎金65,000元本息，為無理由：

1.乙方（即被上訴人）從事農務工作，每月工作144小時以上者，甲方（即上訴人）核發務農創業獎勵金1萬元；每月工作80小時以上，143小時以下者，當月核發5,000元務農創業獎勵金；每月未達80小時者，不予核發獎勵金。甲方所核撥之創業獎勵金以專戶儲存於務農基金，俟當年度計畫結束後領回，中途不論任何原因導致乙方離開甲方技術團者，不得支領本務農基金。系爭契約第12條第3項定有明文。

2.上訴人固不否認其並未支付被上訴人107年6月至12月之務農基金，惟抗辯稱：各年度之務農基金專案計畫期間為每年6月至翌年5月，被上訴人業於108年1月31日因伊合法終止系爭勞動契約而於該年度計畫結束前中途離開上訴人技術團，依系爭契約第12條第3項之規定，被上訴人不得支領務農基金，伊無給付義務等語。觀之上訴人所提出106年度改善農業季節性缺工2.0措施-第二屆農業專業技術團計畫務農基金印領清冊（見原審卷一第94頁）、台東○○○團107年6月-108年5月全體農務人員務農基金印領清冊（見原審卷一第96頁）、台東○○○團108年至110年全體農務人員務農基金印領清冊（見原審卷二第395頁至第399頁）之記載，可見該些年度之務農基金計算起迄期間均為當年6月至翌年5月，則上訴人辯稱系爭契約所載務農基金當年度計畫之期間係指每年6月至翌年5月等語，已非無據。再比對107年農業師傅之交通津貼補助係補助至「當年度計畫」執行結束為止，期間為107年6月1日至108年5月31日等情，有107年第二屆農業技術團農業師傅招訓簡章、107年行政院農委會農業技術服務團臺東團招募單附卷可參（見原審卷一第194、200、204-205頁），綜合上開證據交互觀察，堪認上訴人主張107年6月至

12月務農獎金所屬年度之計畫執行期間為107年6月1日至108年5月31日等語，確屬有據，應屬可採，被上訴人主張上開契約條文內「當年度」應依民法第121、123條之規定以107年之末日計算云云，難認符合系爭契約訂立時之當事人真義，即非可採。職是，被上訴人既已於108年1月31日因系爭勞動契約經上訴人合法終止，而於107年6月至12月務農獎金所屬年度計畫結束前離開上訴人技術團，依系爭契約第12條第3項規定，被上訴人即不得支領該年度之務農基金。從而，被上訴人依前揭契約規定請求上訴人應給付107年6月至12月之務農獎金65,000元本息，為無理由，應予駁回。

㈤被上訴人備位請求上訴人應給付預告期間工資9,228元及資遣費19,610元，為無理由：

1.雇主依勞基法第12條規定終止勞動契約者，勞工不得向雇主請求加發預告期間工資及資遣費，勞基法第18條第1款定有明文。

2.兩造間勞動契約業經上訴人於108年1月31日依勞基法第12條第1項第6款規定合法終止，已如上述，則依勞基法第18條第1款規定，被上訴人自不得向上訴人請求預告期間工資與資遣費，是被上訴人依勞基法第16條第3項、第1項第1款、勞退條例第12條第1項、第2項規定，備位請求上訴人給付預告期間工資9,228元及資遣費19,610元，亦屬無據，均不應准許。

六、綜上所述，被上訴人依民法第487條前段、勞退條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項規定，及系爭契約第12條第3項約定，先位請求確認兩造間之僱傭關係存在，並命上訴人給付：①自108年2月1日起至復職日止，按月於次月10日給付月平均工資27,684元，及自各期應給付日之次日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；②自108年2月1日起至復職日止，按月提撥退休準備金1,440元至其退休金個人帳戶；③107年6月至12月之務農獎金共計65,000元，及自原審追加狀送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算利

息，均無理由，應予駁回。原審就被上訴人前揭先位之訴判決上訴人敗訴，自有未洽。上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為有理由，應由本院予以廢棄改判如主文第2項所示。又被上訴人備位依勞基法第16條第3項、第1項第1款、勞退條例第12條第1項、第2項規定，及系爭契約第12條第3項約定，求為命上訴人給付：①預告期間工資及資遣費合計28,838元，及自原審追加狀送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；②107年6月至12月之務農獎金共計65,000元，及自原審追加狀送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算利息之判決，亦均無理由，應併予駁回。

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。

八、據上論結，本件上訴為有理由，被上訴人備位之訴為無理由，依民事訴訟法第450條、第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　114　　年　　2　　月　　27　　日

民事庭審判長法　官　林慧英

法　官　李水源

法　官　謝昀璉

以上正本係照原本作成。

被上訴人如不服本判決，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（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項但書或第2項（詳附註）所定關係之釋明文書影本。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

附　註：

民事訴訟法第466條之1（第1項、第2項）：

對於第二審判決上訴，上訴人應委任律師為訴訟代理人。但上訴

人或其法定代理人具有律師資格者，不在此限。

上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親，或上訴人為法人、中央或地方機關時，其所屬專任人員具有律師資格並經法院認為適當者，亦得為第三審訴訟代理人。

中　　華　　民　　國　　114　　年　　2　　月　　27　　日

書記官　劉又華