

原告 吳錫達

訴訟代理人 洪嘉威律師（法扶律師）

被告 承奕管理顧問有限公司

法定代理人 王秋萍

被告 承松企業有限公司

法定代理人 王秋萍

共同

訴訟代理人 郭泓志律師

上列當事人間恢復僱傭關係等事件，本院於民國112年7月25日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序部分：

一、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求之基礎事實同一者，原告得將原訴變更或追加他訴，民事訴訟法第255條第1項第2款定有明文。次按主觀的預備訴之合併，縱其先、備位之訴之訴訟標的容或不同，然二者在訴訟上所據之基礎事實如屬同一，攻擊防禦方法即相互為用，而不致遲滯訴訟程序之進行。苟於備位訴訟之當事人未拒卻而應訴之情形下，既符民事訴訟法所採辯論主義之立法精神，並可避免裁判兩歧，兼收訴訟經濟之效，自為法之所許（最高法院94年度台抗字第980號裁定意旨參照）。按主觀預備合併之訴雖屬複數之訴，該數個請求於起訴時發生訴訟繫屬，仍以先位之訴有理由為備位之訴解除條件，先位之訴無理由為備位之訴之停止條件，非一般單純訴之合併，法院無

01 從分別就其訴之合法要件為裁判，否則失其主觀訴之合併存
02 在意義（最高法院98年度台抗字第744號裁定意旨參照）。
03 依前開最高法院見解，主觀預備之訴屬於民事訴訟法預備訴
04 訟之類型，當事人得選擇此種訴訟方式以行使權利。基此，
05 原告起訴時以承奕管理顧問有限公司（下稱承奕公司）為被
06 告，嗣於民國112年3月8日以民事追加被告暨變更訴之聲明
07 狀變更狀以承奕公司為先位被告，並追加承松企業有限公司
08 （下稱承松公司）為備位請求之被告（見本院卷第305
09 頁），原告係以勞動契約關係存在於其與承奕公司間，抑或
10 其與承松公司間有所爭執，請求之基礎事實為同一，依上開
11 說明，其所為訴之變更追加，於法並無不合，應予准許。

12 二、按確認法律關係之訴，非原告有即受確認判決之法律上利益
13 者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項前段定有明文。
14 所謂即受確認判決之法律上利益，係指因法律關係之存在與
15 否不明確，致原告主觀上認為其在法律上之地位有不妥之狀
16 態存在，且此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言
17 （最高法院52年台上字第1240號判決意旨參照）。原告主張
18 其遭被告承奕公司或承松公司違法解僱，致使其與被告等間
19 之僱傭關係非明確，及有不妥之狀態，足致原告之法律上地
20 位有侵害之危險，而得依確認兩造僱傭關係之判決除去此種
21 不安之狀態，足認原告有提起本件確認之訴之法律上利益，
22 得提起確認僱傭關係存在之訴。

23 貳、實體部分：

24 一、原告主張：

25 (一)原告自109年3月9日起任職於被告承奕公司或承松公司，擔
26 任中區處經理，負責合作物流廠商員工招募及現場物流人員
27 管理，平均月薪（含獎金）為新臺幣（下同）59,287元。被
28 告於110年12月29日告知原告因上班時飲酒，要求原告簽署
29 離職書，但被告未明確告知原告係何時飲酒，亦未給予原告
30 陳述意見、解釋之機會，原告拒絕簽署，被告遂於翌日公告
31 將原告記二大過並解雇，惟被告未曾向原告警告及告知不得

於辦公室內飲酒。原告並無被告指摘有飲酒高達32天之情事，縱原告有飲酒，被告亦不曾處以其他替代性之懲戒處分，被告依勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第4款規定，以原告飲酒違反工作規則情節重大為由，予以解雇並不合法，兩造間之僱傭關係仍存在。原告嗣申請勞資爭議調解，於111年1月14日調解時，被告承奕公司始表示原告於110年11月16日有飲酒並據以解僱，因兩造未達成共識而調解不成立。縱認原告有飲酒，符合勞基法第12條第1項第4款之規定，被告主張原告飲酒時間為110年11月16日，但被告迄至同年12月29日始告知原告於辦公室飲酒之情事，於同年月30日向原告寄發存證信函，將原告予以解雇，終止行為已逾30日除斥期間，不生終止效力。被告終止勞動契約不合法，顯已為預示拒絕受領原告提供勞務之表示，應負受領遲延之責，原告毋須補服勞務，仍得請求被告給付薪資，被告自111年1月1日起即未再給付薪資予原告，原告應得請求被告自是日起按月給付薪資59,827元，並依投保工資級距60,800元，按月為原告提繳金額為3,648元至原告於勞工保險局設立之勞工退休金專戶。為此，原告爰依兩造勞動契約、民事訴訟法第247條、民法第487條、勞基法第23條第1項、勞工退休金條例第6條第1項規定，提起本件訴訟。

(二)對被告抗辯之陳述：

- 1.原告係由被告承奕公司執行長郭建良招募進入訴外人維肯人力企業任職，因維肯人力企業旗下設有多間公司，並由不同之公司負責替不同之公司客戶服務，原告則擔任中區營運處之經理，負責合作物流廠商員工招募及現場物流人員管理，工作性質類似責任制，即便非正常之工作時間，仍有工作之情。原告均有經手過被告承奕公司、承松公司、訴外人禾澧人力資源顧問有限公司（下稱禾澧公司）、昕秝開發行銷有限公司（下稱昕秝公司）等公司業務，上開公司均為維肯人力之關係企業，由法定代理人王秋萍、訴外人郭建良2人經營，營業處、人力共同使用、相關文件均使用維肯人力名稱

情形，被告承奕公司於勞資爭議調解時，及其於111年6月20日答辯狀亦未見其爭執與原告間無勞動契約關係，足認被告承奕公司、承松公司、禾澧公司、昕秝公司具實體同一性，兩造間自有勞動契約關係。若認原告對被告承奕公司請求無理由，原告薪資單、帳戶交易明細、收受存證信函均係以被告承松公司名義為之，原告與被告承松公司亦有勞動契約關係，其餘主張之事實理由及請求權基礎均與原告對被告承奕公司請求相同。

2.被告雖於110年9月11日增修工作規則記載於辦公室工作環境不得喝酒，違反者得記二大過並予以解雇處分，然違反工作規則情節重大，「情節重大」屬不確定法律概念，是被告如於工作或勞動契約中自應限擴張情節重大之範圍，否則即有違反民法第148條權利濫用，及抵觸憲法第15條工作權保障；且雇主解僱員工，尚須符合解僱最後手段之懲戒相原則。

3.被告每月發2次工資予原告，1次係以薪資名義發給，1次係以績效獎金名義發給，績效獎金均以15,000元作為計算基準，並按照當月營收、損益、出勤率、品質客訴等4個項目評比計算，其給付與原告之工作表現息息相關，具有經常性、對價性，自應將原告所領取之績效獎金計入原告之工資。

(三)聲明：

1.先位聲明：

(1)確認原告與被告承奕公司間僱傭關係存在。

(2)被告承奕公司應自111年1月1日起至原告復職之前1日止，按月給付原告59,827元及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

(3)被告承奕公司應自111年1月1日起至原告復職之前1日止，按月提繳3,648元至原告在勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。

2.備位聲明：

01 (1)確認原告與被告承松公司間僱傭關係存在。

02 (2)被告承松公司應自111年1月1日起至原告復職之前1日止，
03 按月給付原告59,827元及自各期應給付日之翌日起至清償
04 日止，按週年利率5%計算之利息。

05 (3)被告承松公司應自111年1月1日起至原告復職之前1日止，
06 按月提繳3,648元至原告在勞動部勞工保險局設立之勞工
07 退休金個人專戶。

08 二、被告抗辯：

09 (一)兩造並未簽署書面之勞動契約，僅於工作規則中簽名，原告
10 每月固定薪資為45,000元。原告實際受雇於被告承松公司。
11 因被告承奕公司及承松公司同時對外共用「維肯人力」作為
12 品牌形象，然實際上兩公司在法人格上是完全獨立之兩家公
13 司，原告對被告承奕公司提起本件訴訟，並無理由。

14 (二)被告於110年9月11日公告「增修工作規則」明文記載「一、
15 有下列情勢之一經查證確實或具體事證者，得記二大過並予
16 以解僱處分。二、於辦公室工作環境…4. 喝酒（含酒精成
17 分）」等語，經原告及其他員工簽名，顯見被告係針對公司
18 工作紀律進行統一的規範，實屬公司內部整體紀律規範。原
19 告雖否認有飲酒，並稱係飲用汽水，惟將監視器畫面予以彩
20 色列印後，即可清楚辨識原告飲用是市面上販售之啤酒。被
21 告並非於首次發現原告有飲酒的行為後，立刻給予原告解雇
22 處分，原告於110年6月7日、6月17日、7月16日、7月19日、
23 7月20日、7月21日、7月22日、7月29日、8月2日、8月3日、
24 8月4日、8月5日、8月6日、8月9日、8月10日、8月11日、8
25 月13日、8月16日、8月17日、8月18日、8月19日、8月24
26 日、8月26日、8月27日、8月30日、8月31日、9月1日、9月2
27 日、9月3日、9月7日、9月8日、9月10日，被告發現原告於
28 辦公室工作場所飲酒行為至少有32天，並多次警告原告及告
29 知於辦公室工作環境不可飲酒，然原告卻仍然故我，不聽勸
30 阻。被告因原告前開飲酒行為，於110年9月11日公告增修工
31 作規則，明文規定不得「於辦公室工作環境喝酒」，以此種

01 方式正式遏止原告之不當行為，未料原告仍於110年11月16
02 日上午11時36分使用電腦辦公時飲酒，被告係於同年12月
03 間，經客戶表示：「吳經理帶人過來時有聞到酒味」，經被
04 告於110年12月調閱監視器確認事實後，即於同年12月29日
05 告知原告於辦公室工作環境喝酒之情事，並翌日公告給予二
06 大過及解雇之處分，被告終止行為並未罹於除斥期間。原告
07 於110年11月16日週二上午11時36分，於辦公室使用電腦時
08 飲酒，顯非於休息時間，確有違反勞動契約或工作規則而情
09 節重大，被告多次口頭勸戒，原告仍未改善，被告於110年1
10 2月30日公告原告二大過及解雇處分，屬合法終止勞動契
11 約。

12 (三)答辯聲明：原告之訴駁回。

13 三、法院會同兩造整理並協議不爭執事項與爭執事項，如下（本
14 院依判決格式修正或增刪文句，見本院卷第398至400頁）：

15 (一)不爭執事項：

- 16 1.承奕公司、承松公司法定代理人均為王秋萍，2間公司對外
17 均使用「維肯人力」作為品牌形象。
- 18 2.原告於110年12月30日收受「一、中區營運處吳錫達經理因
19 違反工作規則於辦公室上班時段喝酒，查證屬實，記二大過
20 並予以解僱。二、即日起生效之公告」公文（本院卷第25
21 頁）。
- 22 3.原告於110 年9 月11日公告（被證1 ）上簽名，公告上記載
23 「一、有下列情事之一經查證確實或具體事證者，得記二大
24 過並予以解雇處分。二、於辦公室工作環境…4. 喝酒（含酒
25 精成分）。」（下稱系爭公告，本院卷第79頁）。
- 26 4.原告與被告承奕公司於111年1月14日進行勞資爭議調解。兩
27 造當時不爭執事項：勞方（原告）自109年3月9日至110年12
28 月30日任職於承奕公司，擔任中區處經理職務（本院卷第2
29 9、30頁）。
- 30 5.原告自承松公司受領薪資項目，包含底薪、現場加給、績效
31 獎金（本院卷第35頁）。

01 (二)爭執事項：

02 1.原告與被告承奕公司或被告承松公司，何公司間存有僱傭關
03 係？

04 2.如先位有理由，即原告與被告承奕公司間有僱傭關係，原告
05 先位主張有無理由？

06 (1)被告承奕公司是否有以原告上班時間飲酒，給予原告解雇以
07 外之其他懲戒處分？

08 (2)被告承奕公司以110 年12月30日公告將原告解雇，是否發生
09 終止勞動契約效力？

10 (3)原告主張恢復僱傭關係，有無理由？

11 (4)原告請求被告承奕公司應自111年1月1日起至原告復職日
12 止，按月於次月5日起給付原告薪資59,827元，至原告復職
13 日止，及自各期應給付日翌日起至清償日止，按週年利率
14 5%計算之利息，有無理由？

15 (5)被告承奕公司應自111年1月1日起至原告復職日止，按月提
16 繳3,648元至原告於勞工保險局設定之勞工退休金專戶，有
17 無理由？

18 3.如備位有理由即原告與被告承松公司有僱傭關係，則原告主
19 張有無理由？

20 (1)被告承松公司是否有以原告上班時間飲酒，給予原告解雇以
21 外之其他懲戒處分？

22 (2)被告承松公司以110年12月30日公告將原告解雇，是否發生
23 終止勞動契約之效力？

24 (3)原告主張恢復僱傭關係，有無理由？

25 (4)原告請求被告承松公司應自111年1月1日起至原告復職日
26 止，按月於次月5日起給付原告薪資59,827元，至原告復職
27 日止，及自各期應給付日翌日起至清償日止，按週年利率
28 5%計算之利息，有無理由？

29 (5)被告承松公司應自111年1月1日起至原告復職日止，按月提
30 繳3,648元至原告於勞工保險局設定之勞工退休金專戶，有
31 無理由？

01 四、得心證之理由：

02 (一)被告承奕公司、承松公司代表人均為王秋萍，2間公司對外
03 均使用「維肯人力」作為品牌形象。原告自109年3月9日
04 起，擔任中區處經理，負責合作物流廠商員工招募及現場物
05 流人員管理。原告受領之薪資（包含底薪、現場加給、績效
06 獎金）係由被告承松公司名義發放。原告於110年12月30日
07 收受「一、中區營運處吳錫達經理因違反工作規則於辦公室
08 上班時段喝酒，查證屬實，記二大過並予以解僱。二、即日
09 起生效之公告」公文等事實，為兩造所不爭執，且有110年1
10 2月30日公告、存證信函、勞資爭議調解紀錄、110年9月11
11 日公告、考核表、薪資單、交易明細、通訊軟體截圖、維肯
12 人力網頁資料等件在卷可佐（見本院卷第25至35、257至278
13 頁），此部分事實應堪認定。

14 (二)原告主張被告承奕公司與承松公司係關係企業，原告自109
15 年3月9日起受僱於承奕公司，備位主張係受僱於承松公司，
16 然被告抗辯稱：原告係與被告承松公司成立僱傭契約，與承
17 奕公司無任何契約關係等語，經查：

18 1.按民事訴訟如係由原告主張權利者，應先由原告負舉證之
19 責，若原告先不能舉證，以證實自己主張之事實為真實，則
20 被告就其抗辯事實即令不能舉證，或其所舉證據尚有疵累，
21 亦應駁回原告之請求（最高法院100年台上字第415號判決要
22 旨參照）。查，卷附之原告薪資單、薪資轉帳交易明細及11
23 0年12月30日存證信函，均係以被告承松公司名義為之，有
24 該存證信函、薪資單、薪資轉帳交易明細在卷可憑（見本院
25 卷第27、175至178、257至264頁）。被告承奕公司否認原告
26 與有契約關係，即有所憑。

27 2.被告二家公司法定代理人均為王秋萍，被告承奕公司設於
28 「桃園市○○區○○街00○0號11樓」、被告承松公司設於
29 「高雄市○○區○○街00號」等情，有經濟部商工登記公示
30 資料查詢服務之公司基本資料附卷可稽（見本院卷第285、2
31 91頁）。依上開公司基本資料所示，足見被告承奕公司所營

01 事業為人力派遣業、理貨包裝業、建築物清潔服務業、管理
02 顧問業、其他顧問服務業；被告承松公司為理貨包裝業、人
03 力派遣業、布疋、衣著、鞋、帽、傘、服飾品批發業、家具
04 寢具廚房器具、裝設品批發業、五金批發業、日常用品批發
05 業、水器材料批發業、陶瓷玻璃器皿批發業、寵物食品及其
06 用品批發業、文教、樂器、育樂用品批發業、電器批發業、
07 電腦及事務性機器設備批發業、電信器材批發業、汽、機車
08 零件設備批發業、資訊軟體批發業、國際貿易業、除許可業
09 務外，得經營法令非禁止或限制之業務等，二者營業項目顯
10 不相同，在法律上屬獨立不同之法人格。雖被告固不否認對
11 外均使用「維肯人力」作為品牌形象，惟至多能說明二家公
12 司之成立緣由及主要經營者，確實有關聯，但尚無從證明被
13 告承奕公司與被告承松公司，具有實質同一性。

14 3.此外，原告又未能提出其他證據證明被告具有實質值同一
15 性，則以原告薪資單、薪資轉帳交易明細及110年12月30日
16 收受存證信函，均係以被告承松公司名義為之等情，堪認被
17 告承松公司抗辯其與原告間有勞僱契約，應信可採。是原告
18 先位主張即無理由，應予駁回。

19 (三)被告承松公司依據勞基法第12條第1項第4款規定，終止勞動
20 契約應屬合法：

21 1.按勞工有違反勞動契約或工作規則，情節重大者，雇主得不
22 經預告終止契約，勞基法第12條第1項第4款定有明文。又所
23 謂「情節重大」係屬不確定之法律概念，而判斷是否符合此
24 一要件，應以勞工職務及其違規行為態樣、初次或累次、故
25 意或過失違規、對雇主及所營事業所生之危險或損失、商業
26 競爭力、內部秩序紀律之維護，勞雇間關係之緊密程度、勞
27 工到職時間之久暫等，作為衡量是否達到懲戒性解僱之標
28 準。倘勞工違反勞動契約之具體事項，係嚴重影響雇主內部
29 秩序紀律之維護，足以對雇主及所營事業造成相當之危險，
30 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
31 關係者，即難認不符上開勞基法規定之「情節重大」之要

01 件，非以雇主曾否加以告誡或懲處為斷，以兼顧勞工權益之
02 保護與維護企業管理紀律之建立（最高法院105年度台上字
03 第1894號、104年度台上字第218號、第1227號判決意旨參
04 照）。

05 2.被告承松公司於110年9月11日公告，其上記載「一、有下列
06 情事之一經查證確實或具體事證者，得記二大過並予以解雇
07 處分。二、於辦公室工作環境…4. 喝酒（含酒精成分）。」，原告並於公告親自簽名，有該公告在卷可參（見
08 本院卷第31、79頁）。堪認被告承松公司已公開揭示系爭公
09 告之增修工作規則，原告知悉系爭公告內容後，仍繼續為被
10 告提供勞務，系爭公告所載之增修工作規則當然成為兩造勞
11 動契約之內容，自有拘束勞工與雇主雙方之效力。

12 3.原告雖否認於109年11月16日所飲用非含酒精之飲品乙節，
13 為被告承松公司否認，並以前詞置辯。查，本院於112年7月
14 25日審理時，勘驗本院卷第373頁光碟，勘驗結果如下：
15 「一、光碟中只有一個檔案，光碟時間為3 分21秒，畫面左
16 上角顯示00-00-0000 00：36：49（日期時間），連續錄影
17 沒有中斷。二、光碟畫面中有一男子坐在辦公桌前，辦公桌
18 上有放置筆記型電腦，桌上右上方有一瓶易開罐綠色飲料。
19 三、畫面顯示時間0：22秒，男子拿起該瓶飲料喝一口，於
20 0：28秒放下該瓶飲料至桌上。四、畫面顯示時間3：07
21 秒，男子拿起該瓶飲料喝一口，於3：12秒放下該瓶飲料至
22 桌上。五、該瓶飲料上段是綠色的，瓶底有白色H e的字
23 樣。」，原告亦承認光碟中之男子為其本人，有言詞辯論筆
24 錄在卷可稽（見本院卷第397至398頁），並有上開光碟錄影
25 畫面截圖在卷可按（見本院卷第375至378頁），足見原告飲
26 用者為瓶底有白色H e字樣之易開罐通體綠色飲料，核與被
27 告承松公司所提含酒精之海尼根啤酒圖片相吻合（見本院卷
28 第217頁），堪認原告確實於上班時間，於辦公室飲用含有
29 酒精成分之飲品，是被告承松公司主張原告於上班時間飲
30 酒，自非無據。原告雖主張飲料屬零酒精之海尼根啤酒，並
31

01 提出零酒精之海尼根啤酒圖片（見本院卷第415至416頁），
02 惟觀以圖片中瓶裝飲料之外觀，其瓶身通體大致為藍色，僅
03 有部分區域係綠色，顯與前開勘驗結果之瓶裝飲料外觀不
04 符，原告之主張，無法採信。

05 4.原告另主張被告承松公司並未給予原告其他替代性懲戒，未
06 盡解僱最後手段原則云云；惟查，被告承松公司已於系爭公
07 告中明訂於辦公室工作環境喝酒（含酒精成分）者，經查證
08 確實或具體事證者，得記二大過並予以解雇處分，彰顯於辦
09 公室工作環境飲酒嚴重違反被告承松公司勞動紀律及公司價
10 值觀。再審以原告係擔任中區處經理，屬高階職務，並非新
11 進員工，並於系爭公告上簽名，明確知悉被告承松公司嚴禁
12 於工作環境飲酒及增修工作規則，自應嚴格遵守公司工作規
13 則，然其卻於110年11月16日上班時仍飲酒，顯然心存僥
14 倖，漠視被告承松公司工作規範紀律要求，顯然嚴重影響被
15 告內部秩序紀律之維護，已嚴重損及兩造間之勞動信賴關
16 係，堪認已達違反工作規則情節重大之程度。況原告並非第
17 一次於上班期間於辦公室飲酒，其另於110年6月7日、6月17
18 日、7月16日、7月19日、7月20日、7月21日、7月22日、7月
19 29日、8月2日、8月3日、8月4日、8月5日、8月6日、8月9
20 日、8月10日、8月11日、8月13日、8月16日、8月17日、8月
21 18日、8月19日、8月24日、8月26日、8月27日、8月30日、8
22 月31日、9月1日、9月2日、9月3日、9月7日、9月8日、9月1
23 0日等多日飲酒，此有監視器畫面截圖在卷可參（見本院卷
24 第81至98頁、第181至216頁），被告承松公司抗辯，經調閱
25 監視器並已多次口頭勸戒，因原告猶未改善，始於110年9月
26 11日公告之方式告知增修工作規則，足認被告承松公司確實
27 於解雇原告前，以文件方式通知原告不得於工作環境飲酒，
28 然原告仍於同年11月16日於上班時間飲酒，難謂其行為非屬
29 情節重大；且客觀上應已難期被告承松公司採用解僱以外之
30 懲處手段而繼續僱傭關係，有賦予被告承松公司終止勞動契
31 約關係權利之必要。基此，原告於工作時間於辦公室工作環

01 境飲酒之行為，違反工作規則之情節重大，已達解僱之程
02 度，被告承松公司依勞基法第12條第1項第4款規定，終止兩
03 造間勞動契約，自屬有據。從而，原告請求確認兩造間僱傭
04 關係存在云云，顯屬無據。

05 5.按雇主依前項第1款、第2款、第4款至第6款規定終止契約
06 者，應自知悉其情形之日起，30日內為之，勞基法第12條第
07 2項定有明文。原告雖主張其於110年11月16日飲酒，被告遲
08 至同年12月30始通知原告，被告終止勞動契約已罹於30日除
09 斥期間云云；惟被告係經客戶於12月告知：「吳經理（即原
10 告）帶人過來時有聞到酒味」，始調閱監視器確認原告於11
11 0年11月16日飲酒，則被告承松公司於同年12月30日終止兩
12 造勞動契約，並未罹於除斥期間，附此敘明。

13 (四)關於原告請求被告承松公司自111年1月1日起繼續給付薪資
14 及提繳勞退金部分：

15 1.查，原告於110年12月30日收受「一、中區營運處吳錫達經
16 理因違反工作規則於辦公室上班時段喝酒，查證屬實，記二
17 大過並予以解僱。二、即日起生效之公告」之公文，有110
18 年12月30日公告、通訊軟體截圖在卷可參（見本院卷第25、
19 179頁），且為兩造所不爭執，兩造間之勞動契約業經被告
20 承松公司依勞基法第12條第1項第4款規定合法終止並當日生
21 效，洵勘認定。

22 2.原告依其與被告承松公司間之勞動契約、民法第487條、勞
23 基法第23條第1項規定，請求被告承松公司自111年1月1日起
24 至原告復職之日前一日止，按月給付原告59,827元本息，另
25 依勞退條例第6條第1項規定，請求被告承松公司自111年1月
26 1日起至原告復職之日前一日止，按月提繳3,648元至原告之
27 勞工退休金專戶，屬無據。

28 (五)綜上所述，原告先位請求確認其與被告承奕公司間之僱傭關
29 係存在，並請求被告承奕公司應給付原告自111年1月1日起
30 至原告復職之日止，按月給付原告59,827元，暨自各期應給
31 付日翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，及請求

01 承奕公司自111年1月1日起至原告復職之日前一日止，按月
02 提繳3,648元至原告之勞工退休金專戶，暨備位請求確認其
03 與承松公司間之僱傭關係存在，並請求被告承松公司應給付
04 原告自111年1月1日起至原告復職之日止，按月給付原告59,
05 827元，暨自各期應給付日翌日起至清償日止，按週年利率
06 5%計算之利息，及請求承松公司自111年1月1日起至原告復
07 職之日前一日止，按月提繳3,648元至原告之勞工退休金專
08 戶均為無理由，應予駁回。原告之訴既經駁回，則假執行之
09 聲請即失所附，應併予駁回。

10 五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊、防禦方法及舉證，經核
11 均於判決結果無影響，不予逐一論述，附此敘明。

12 六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

13 中 華 民 國 112 年 8 月 31 日
14 民事勞動庭 法 官 吳昀儒

15 正本係照原本作成。

16 如對本判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀。如
17 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

18 中 華 民 國 112 年 8 月 31 日
19 書記官 何惠文