臺灣臺中地方法院民事判決

114年度重勞訴字第23號

原　　告　藍瑋廷

　　趙翊宏

000000000000000000

共　　同

訴訟代理人　范世琦律師

複代理人　　戴君容律師

被　　告　浩天遊戲股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　顧剛維

訴訟代理人　洪明儒律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國115年9月8日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：

㈠原告藍瑋廷於民國111年4月6日任職於被告，於112年5月30日之職務為遊戲研發三部主任執行企劃，每月薪資新臺幣（下同）7萬3000元，每月應提款勞工退休金為4008元。原告趙翊宏即趙敬業於109年9月15日起，任職於被告之控制股東即訴外人向上國際科技股份有限公司（下稱向上公司），於109年12月1日起轉任職於被告，於112年5月30日之職務為遊戲研發處處長，每月薪資20萬元，每月應提款勞工退休金為9000元。

㈡被告以原告2人之行為涉及重大違法為由，於112年5月30日約談原告2人，一方面恫以「坦白從寬及配合被告指示，否則將從嚴處置，追究原告2人法律責任」，另一方面以原告2人於在職期間接受競爭公司之遊戲軟體開發，違反勞動契約

或工作規則情節重大，依勞基法第12條第1項第4款之規定，為懲戒性解雇之意思表示，原告2人當時雖不接受被告片面決定，但因欠缺法律知識，唯恐遭被告移送法辦之情況下，配合簽署離職申請單、勞僱保密協議書等。然被告係濫用經濟上優勢地位，藉由合意終止之手段，在被告管領、不對外公開之被告公司內部會議室，僅有被告公司人員，無公證第三人在場之情況下，臨時通知原告2人參與會談，使原告毫無事前準備之機會，處於締約不自由之情境，被迫於短暫時間內作成決定，依民法第71條之規定，前開離職申請單、勞僱保密協議書之約定，應屬無效，故兩造間之僱佣契約法律關係，自應存在等語。

㈢並聲明：

1.確認原告趙翊宏與被告間僱傭關係存在。

2.確認原告藍瑋廷與被告間僱傭關係存在。

3.被告應自112年5月31日起至原告趙翊宏復職前一日止，按月於次月5日給付原告趙翊宏20萬元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

4.被告應自112年5月31日起至原告趙翊宏復職前一日止，按月提繳9000元至原告趙翊宏之勞工退休金個人專戶。

5.被告應自112年5月31日起至原告藍瑋廷復職前一日止，按月於次月5日給付原告藍瑋廷7萬3000元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

6.被告應自112年5月31日起至原告藍瑋廷復職前一日止，按月提繳4008元至原告藍瑋廷之勞工退休金個人專戶。

二、被告則以：原告趙翊宏於被告公司擔任遊戲研發處處長，負責遊戲開發、監督、業務承接等要職，被告負責人於112年5月中旬，在聚會中聽聞同行傳言原告2人有在外兼差的情形，經詢問被告趙翊宏後，原告趙翊宏承認其於111年7月起，與前員工張志堯私自接洽，約定以300萬元之代價，受張志堯委託開發3款捕魚遊戲，並於首次見面時，收受第一期100萬元作為報酬，及於112年2月間，以2萬元之代價，將

受託開發新遊戲之事，轉由原告藍瑋廷處理，再經被告約談原告藍瑋廷，原告藍瑋廷亦承認此事。依兩造間聘僱契約書第二章之二「業務保密」第7條之約定：「乙方於服務甲方期間，應全職為甲方工作，非經甲方書面同意，不得兼任其他之任何職務。」，兩造係因原告2人係因違反競業禁止義務，於112年5月30日以離職申請單、勞僱保密協議書等文件協商討論，而合意終止勞動契約，被告亦依約未再對原告2人提出任何違反競業禁止規定之民、刑事訴訟，並無非法解雇原告2人之情形等語，資為抗辯。並聲明：原告之訴駁回。

三、兩造不爭執事項：

㈠原告藍瑋廷於111年4月6日任職於被告，於112年5月30日時職務為遊戲研發三部主任執行企劃，每月薪資7萬3000元，每月應提款勞工退休金為4008元。

㈡原告趙翊宏於109年9月15日起任職於向上公司，向上公司係被告為唯一股東之控制公司，再於109年12月1日起轉任職於被告。趙翊宏於112年5月30日時職務為遊戲研發處處長，每月薪資20萬元，每月應提款勞工退休金為9000元。

㈢原告2人於112年5月間均為通訊軟體LINE「魚開發」群組之成員（本院卷第145至170頁）。

㈣原告趙翊宏有於112年5月19日出具如本院卷第133頁之自白切結書，原告藍瑋廷有於112年5月30日與被告人員會談有關開發魚機遊戲之事（本院卷第143頁）。

㈤原告2人於112年5月30日有簽署如被證10所示之離職申請單及勞僱保密協議書，其上記載同意終止勞動契約日為112年5月30日（本院卷第173至176頁）。

㈥兩造間聘僱契約書第二章之二「業務保密」第7條均約定「乙方於服務甲方期間，應全職為甲方工作，非經甲方書面同意，不得兼任其他之任何職務。」（新北地院卷第26、44頁）。

四、兩造爭執事項：

㈠原告2人請求確認兩造間僱傭關係存在，有無理由？被告抗辯兩造勞動契約已於112年5月30日合意終止，有無理由？

㈡原告藍瑋廷請求被告自112年5月31日起按月給付薪資7萬3000元及提繳勞工退休金4008元至其勞工退休金個人專戶，有無理由？

㈢原告趙翊宏請求被告自112年5月31日起按月給付薪資20萬元及提繳勞工退休金9000元至其勞工退休金個人專戶，有無理由？

五、得心證之理由：

㈠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者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項前段定有明文。所謂即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存否不明確，原告主觀上認其在法律上之地位有不安之狀態存在，且此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言。本件原告2人主張其等與被告人間僱傭關係仍然存在乙節，為被告所否認，堪認兩造間僱傭關係存否並不明確，致原告2人在私法上地位有受侵害之不安狀態存在，且此不安狀態得以確認判決除去之，故原告2人起訴請求確認兩造間僱傭關係存在，有即受確認判決之法律上利益，先予敘明。

㈡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，民法第153條第1項定有明文。勞雇雙方得以合意終止勞動契約，法固無明文禁止以資遣方式達成合意。惟勞雇任一方初基於終止權之發動，片面表示終止勞動契約，倘依雙方之舉動或其他情事，足以間接推知雙方就終止勞動契約之意思表示趨於一致者，始得認合意終止勞動契約（最高法院112年度台上字第1280號、111年度台上字第2309號判決意旨參照）。次按法律行為，違反強制或禁止之規定者，無效。但其規定並不以之為無效者，不在此限，民法第71條定有明文。依勞基法第12條第1項規定，勞工有該條項所列情形之一者，雇主得不經預告終止契約。故雇主非有該項各款之事由，不得任意不經預告終止契約，此為民法第71條所稱

之禁止規定，如有違反，自不生終止之效力。準此，倘雇主藉「合意終止」之手段，規避上開條項之禁止規定者，勞工固得主張該合意終止契約無效，惟此係以雇主使勞工未處於「締約完全自由」之情境，影響其決定及選擇之可能，而與勞工締結對勞工造成重大不利益之契約內容，導致對勞工顯失公平，並損及誠信與正義為要者（最高法院111年度台上字第1256號判決意旨參照）。勞雇雙方合意終止勞動契約者，倘雇主未濫用其經濟上之優勢地位，致勞工立於不對等地位而處於非完全自由決定之情形時，除有其他無效之事由外，仍應承認其效力（最高法院109年度台上字第1008號判決參照）。經查：

1.原告藍瑋廷係擔任被告遊戲研發三部主任執行企劃之職務，原告趙翊宏則擔任被告遊戲研發處處長之職務，負責線上遊戲開發、監督、業務承接等工作，依兩造間聘僱契約書第二章之二「業務保密」第7條之約定：「乙方於服務甲方期間，應全職為甲方工作，非經甲方書面同意，不得兼任其他之任何職務。」（下稱系爭約款）；又受僱人有忠於其職責之義務，於僱用期間非得僱用人之允許，不得為自己或第三人辦理同類之營業事務。又勞動契約存續時，勞工對雇主負有忠實義務，包括競業禁止義務，此義務乃勞動契約本質上具有，無待法律明文或契約特別約定（最高法院96年度台上字第894號、110年度台上字第40號、111年度台上字第2922號判決意旨參照），則原告2人於被告任職期間，負有不得於他處兼職及競業禁止之義務，應先認定。惟被告趙翊宏於111年7月起，受前員工張志堯委託尋找魚機遊戲開發團隊，並於同年9月底，約定以300萬元之代價，受張志堯委託開發3款魚機遊戲，並於首次見面時，收受第一期100萬元作為報酬，被告趙翊宏以10萬元之酬勞協助溝通聯絡，並先後介紹「Kent」、「Kinco」、「Moy」等工程師及美術設計師進行遊戲開發，後續於112年2月間，以2萬元之代價，將受託開發新遊戲之事，轉由原告藍瑋廷處理；被告於112年5月30日

約談原告藍瑋廷時，原告藍瑋廷亦承認由被告趙翊宏介紹外包工作，協助開發魚機遊戲，並有聯絡美術外包，提供顧問建議，將需求發給外包工程師，協助檢視效果等情，此有原告趙翊宏於112年5月19日出具之自白切結書、原告趙翊宏與張志堯之通訊軟體LINE對話紀錄截圖、原告藍瑋廷102年5月30日訪談紀錄表、通訊軟體LINE「魚開發」群組對話紀錄截圖（見本院卷第133至144、145至170頁）等在卷可稽。又被告所營事業包含資訊軟體批發、智慧財產權業、資訊軟體服務業、軟體出版業，此有商工登記公示資料查詢資料在卷可稽（見本院卷第79至80頁）；而向上公司係被告為唯一股東之控制公司，向上公司亦有開發「捕魚機」線上遊戲等情，亦有向上公司、數位發展部「遊戲娛樂軟體分級網」網頁資料在卷可憑（見本院卷第197至200頁）。再參被告提出原告2人於被告公司任職期間之業務簡報資料、電子郵件、會議通知（見本院卷第233至298頁），足認原告2人於被告任職期間，均有參與相同類型之「魚機遊戲」開發業務，原告2人受張志堯委託開發魚機遊戲之行為，確已違反勞動契約及系爭約款所定不得競業及兼職禁止之忠誠義務。被告於112年5月30日約談原告2人後，原告2人分別簽署離職申請單、勞僱保密協議（見本院卷第173至175頁）。依前揭勞僱保密協議第2項列載：「雙方同意終止勞動契約日：民國112年5月30日」（見本院卷第176頁），及被告法務副理即證人廖茂雄於本院審理時證稱：112年5月30日會談之前，老闆有請我們去調查清楚，礙於情面，公司可以不提起告訴，但要求他們自行離職，雙方保留一個比較好的結果，伊有跟老闆講要雙方合意，我們會往這個方向去進行，事前有討論到資遣、解僱、自行離職或原告提出什麼條件我們再來討論；112年5月30日會談時，全程在場之人除伊以外，還有伊之助理、1名HR同事、1名大陸地區HR主管以視訊方式參加會議，當天先約談藍瑋廷，詢問關於魚機之分工細節，之後我們先跟HR討論大概5分鐘，有跟他說這些行為觸犯當初入職的保

密協議、競業禁止、勞基法相關規定、營業秘密法及工作規則等事由，之後就詢問他有何想法，他反問我們公司遇到這種事情都如何處理，我們回覆正常的話是依法辦理，但是老闆有說礙於情面，如果可以好聚好散，後面的部分我們就比較好斟酌，我們當時有準備很多文件，也有包括給資遣費的終止契約文件，但沒有先給藍瑋廷看，只用口頭方式先跟藍瑋廷討論，但沒有講到如果選擇資遣或解僱，被告是否會對其提告或究責，如果藍瑋廷選擇資遣或解僱，我手上的文件還是會讓原告簽署，都不簽就是沒有一個共識，藍瑋廷後來說決定要自行離職，我們依照他的選擇給他簽署自行離職的文件；趙翊宏先前有跟老闆借500萬元，他們先處理債務問題之後，我們才提供關於5月19日所說的自白內容有無意見要補充，都是老闆跟趙翊宏在聊，伊只有補充趙翊宏所為已違反勞基法相關規定及工作規則，老闆有介入問趙翊宏要怎麼選擇，我忘記趙翊宏有沒有回覆他要選哪一個選項，因為主要是老闆跟趙翊宏對話，談的時候有點像朋友之間在聊天，他們聊完之後，伊把自行離職單及保密協議書給趙翊宏看，他看完之後有跟老闆再聊一下，聊完之後他就簽了，簽了之後繼續跟老闆聊天；伊於會談過程中，有提到被告依勞基法的相關規定，是有權利可以終止勞動契約，因為負責人想要好聚好散，所以才讓員工去做選擇，那天講很多，解僱、資遣、自行離職應該是有出現，他們也可以選擇都不簽，如果原告選擇解僱或資遣，被告當時也會同意，伊有說如果簽了保密協議書後，被告對於可能涉犯營業秘密及競業禁止部分，經過主管確認，應該不會再追究，因為這是原告2人比較在意的部分，當天確實雙方都有達成自行離職的共識，伊才會拿文件給原告2人簽名等語（見本院卷第309至315頁），可見係被告係因原告2人於被告任職期間，受張志堯委託開發「魚機遊戲」，而有競業及兼職行為等情，於112年5月30日分別約談原告2人，被告於會談中說明有關解僱、資遣、自行離職等選項，並表示欲依勞基法之規定，終止與

兩造間勞動契約之意思，但基於情誼之考慮，得以合意終止契約，同時約定雙方負有保密義務，被告亦不追究原告2人可能涉及之民、刑事法律責任，原告2人同意自請離職後，被告方才提出離職申請單、勞僱保密協議予原告2人簽名，而由原告2人願於離職申請單、勞僱保密協議簽名之行為觀之，足以推認兩造係就終止勞動契約之意思表示趨於一致，而合意終止兩造間之勞動契約，應堪認定。

2.原告2人雖主張：系爭約款為定型化契約，違反憲法第15條、民法第17條第2項之規定，且依民法第247條之1第2、3、4款規定，應屬無效；縱認系爭約款有效，原告2人本得利用非上班及休假時間，自行安排活動，並無違反系爭約款之約定；及縱為相同或類似名稱之遊戲，遊戲概念、操作方式、角色、玩法等未必完全相同，且資方股東結構暨事業版圖為何，非勞工所能瞭解，不能以向上公司亦有開發「捕魚機」線上遊戲，即認原告2人有競業行為云云。惟查：

⑴系爭聘僱契約書之約定，固為被告就不同受僱人，預先擬定內容相同之契約條文使用，非屬雙方個別磋商後所為，性質上雖屬定型化契約條款。然全時工作人員於日常全時給付勞務後，如未能充分休息恢復體力，將影響其日常出勤時間或工作表現，故限制全職員工不得兼職，且如經被告事前書面同意，仍得從時兼職工作，對於原告2人之經濟生存能力影響應屬有限，其限制範圍未逾越合理程度，基於契約自由原則，原告2人於締約任職被告擔任前，應係評估全部勞動對價及條件後認為可得接受後始行簽署，上開約款應屬兼衡勞資雙方權益，未見有何不當限制及加重勞工責任，或於原告2人有重大不利益之情形，原告主張系爭約款，有違反憲法第15條、民法第17條第2項之規定，及民法第247條之1第2款至第4款規定所示情形，並無可採。

⑵又勞工對雇主負有忠實義務，勞動契約存續時，非得僱用人之允許，不得為自己或第三人辦理同類之營業事務，是關於任職期間與公司從事競業性行為，屬員工違反忠誠服勞務義

務之具體行為，本無待法律明文或契約之特別約定，已如前述。縱如原告2人所言，其等未利用被告公司上班時間，處理張志堯委託開發之魚機遊戲業務，仍難認無為競爭事業開發同類型之競爭產品，而為競業禁止義務之違反，且遊戲開發為原告2人職務之核心內容，此不因該遊戲係以被告或向上公司之名義銷售經營而有不同，被告公司或向上公司開發之魚機遊戲，與其等受張志堯委託開發之魚機遊戲，在遊戲概念、操作方式、角色、玩法、遊戲客群等之差異性，亦未見原告2人提出任何反證供本院審酌，其等前揭主張，亦不可取。

3.原告另以新北市政府勞資爭議調解紀錄、被告與訴外人吳璟男間之對話錄音為證（見新北地院卷第49至50頁、本院卷第377頁），主張被告係以兩造違反勞動契約或工作規則情節重大，依勞基法第12條第1項第4款為由，指示兩造簽署「革職文件」即前揭離職申請單、勞僱保密協議書，原告2人未與被告合意終止勞動契約，被告係濫用經濟上優勢地位，藉由「合意終止」之手段，使原告2人處於締約不自由之情境，依民法第71條之規定，前開離職申請單、勞僱保密協議書之約定，應屬無效云云。惟查：

⑴按勞工有違反勞動契約或工作規則，情節重大者，雇主得不經預告終止契約，勞基法第12條第1項第4款定有明文。次按判斷是否符合「情節重大」之要件，應就勞工之違規行為態樣、初次或累次、故意或過失違規、對雇主及所營事業所生之危險或損失、商業競爭力、內部秩序紀律之維護，勞雇間關係之緊密情況、勞工到職時間之久暫等，衡量是否達到懲戒性解僱之程度。倘勞工違反勞動契約或工作規則之具體事項，係嚴重影響雇主內部秩序紀律之維護，足以對雇主及所營事業造成相當之危險，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者，即難認不符上開勞基法規定之「情節重大」之要件，以兼顧企業管理紀律之維護（最高法院105年度台上字第1894號、109年度台上字第2385號判

決意旨參照）。又勞動契約之給付義務，除主給付義務有關雇主給付工資報酬義務及勞工提供勞務義務外，雇主、勞工均尚有附隨義務存在，相對於雇主對勞工之保護義務，勞工對雇主則有維護雇主利益之忠誠義務存在，而所謂維護雇主利益義務，包括一系列作為或不作為義務，如遵守勞工保護法令之作為義務或不得為對雇主有害行為之不作為義務等，而所謂雇主利益，不僅包括一時金錢得失之利益，尚包括企業所維護之企業經營價值文化及企業管理紀律等。如勞工違背忠實提供勞務義務或其維護雇主之忠誠義務，已達嚴重影響雇主對事業統制權及企業秩序之程度，足認勞動關係受嚴重之干擾而難期繼續，而有立即終結之必要，自可認勞工違反勞動契約，情節重大，得逕予終止勞動契約。

⑵依被告與吳璟男之對話錄音譯文所示，固可見證人廖茂雄稱「原則上依公司規定，因為你在職期間做競業競爭，然後又開發相關系統部分」，吳璟男稱「我沒有開發啊」，被告公司法務稱「或擔任顧問的部分，做一些資訊的部分，然後有收受金額10萬元，那原則上依勞基法第12條第4項（按應為勞基法第12條第1項第4款）規定革職，那公司有一些革職文件請你簽名，那有一份保密協議，那我們今天所做的內容跟協議內容都是保密的，那如果你離開公司之後，對於這次內容有任何洩密，或者影響公司商譽或是一些不實指控的部分，公司有權對你進行告訴，包含刑事的部分，這邊先跟你做說明。然後，這是公司革職文件，這邊簽名，這是保密協議書，這邊簽名、這邊簽名」、「原則上就是你的那份自白書，然後跟其他算共犯的對話內容，然後還有這份協議書，我們原則上是保密的，所以簡單說我們不會對你誹謗，或者侮辱你的人格，就是做保密，就是這個會議結束後，你的自白書這份會鎖保險箱」，及被告法定代理人稱「這個事情你如果出去不講，我們就……我也不當還有什麼要對你還有訴訟的事，那如你出去，你要講，我們就保留對你的追訴權，這件事情影響太大了」（見本院卷第377頁），堪認被告似

有對吳璟男行使勞基法第12條第1項第4款之懲戒解雇權之意，然原告2人與吳璟男係分別與被告進行會談，個案處理及交涉過程未必皆為相同，證人廖茂雄復已否認有對原告2人主張依勞基法第12條之規定終止契約（見本院卷第314頁），尚難以此錄音譯文而為有利於原告之解釋。又勞雇雙方於勞資爭議調解時，補充終止勞動契約理由之情形所在多有，依新北市政府勞資爭議調解紀錄「二、對造人主張」欄第3點之記載，可見被告於112年12月11日勞資爭議調解時，亦有主張原告2人違反系爭約款之約定，兩造於112年5月30日協商處理後，雙方同意於112年5月30日合意終止契約，此有新北市政府勞資爭議調解紀錄（見新北地院卷第49至50頁）在卷可稽，原告僅擷取上開勞資爭議調解紀錄其中「二、對造人主張」欄第4點及「調解人（委員）判斷」欄第⑴記載，被告主張依系爭約款終止契約乙節，即謂被告係依勞基法第14條第1項第2款規定終止勞動契約云云，亦非可採。

⑶原告藍瑋廷之職務為遊戲研發三部主任執行企劃，原告趙翊宏之職務為遊戲研發處處長，均非一般行政或庶務人員，其等之自律能力及人格信賴應為兩造間締結勞動契約所關心，原告2人於任職期間受張志堯委託開發魚機遊戲之行為，確已違反勞動契約及系爭約款所定不得競業及兼職禁止之忠誠義務，且有對公司之營業利益與競爭優勢造成潛在損害之危險，其等違反勞動契約之行為，尚難認情節輕微，並顯然已破壞兩造間之信任，足以影響被告內部之風險管控、合規經營及企業管理紀律之維護，已難期被告採用如申誡、記過、減少薪資、調職等解僱以外之懲處手段，而繼續兩造間之僱傭關係，揆諸前開說明，被告應非不得依勞基法第12條第1項第4款之規定，對原告2人為懲戒性解僱。又所謂締約自由係指訂立契約，當事人有其自由，不能予以強制，如果不願意訂立契約，任何一方不能強制脅迫他方訂立契約。依前揭證人廖茂雄之證述，可知被告於會談過程中，至多係在表達

原告2人若不願自請離職，被告仍可能以原告2人違反勞動契約及工作規則情節重大，依勞基法之相關規定終止兩造間之勞動契約，並未以原告2人若不簽署自請離職，簽署於離職申請單、勞僱保密協議，將遭受何不法之危害行為，且未要求原告2人必須當場作成決定，原告2人亦無表示不瞭解法律，要求給予考慮時間或請教專業意見之機會，或修改協議書內容，然遭被告拒絕之情形，依一般社會常情為整體觀察，難認有受何不法外力之不當壓制或拘束，並使任何人處於相同情境，均無從期待其可完整充分依自由意志為選擇可言。再衡以原告2人均為智識成熟，具相當社會、生活經驗之成年人，縱非法律專業者，應能理解自請離職與受被告為懲戒性解雇之不同，及對自身權益可能之影響，原告2人係在考量其等有前揭違反競業及兼職禁止義務之行為，且該行為之情節非屬輕微，被告非無依勞基法之相關規定，合法終止勞動契約之可能，衡量若不主動離職，並與被告簽訂保密協議，其後仍可能遭受被告逕行解僱，影響日後求職有不良工作記錄，及可能遭受追訴民、刑事責任等風險，相對於其等可能放棄之利益非屬重大等各情，決定自願離職，尚難認有故意濫用其經濟上之優勢地位，藉自願離職或合意終止之手段，而規避勞基法第12條第1項強制規定之情事。從而，原告2人係在考量自身狀況及終止勞動契約可能涉及相關自身權益，與被告合意終止勞動契約，應堪認定。原告2人以渠等不諳法律，受臨時通知參與會議，在無第三人在場之會議室進行會談，無法事前準備，被告亦未預先準備之文件全部交予原告2人查看，告知可以選擇簽名或不簽名，遽指其等處於締約不自由之情境，自願離職為無效云云，尚乏所據。

㈢兩造間之勞動契約於112年5月30日經兩造合意終止，已認定如前，原告2人自無從請求被告給付自112年5月31日起之工資本息及提繳勞工退休金，則原告藍瑋廷請求被告自112年5月31日起，按月給付薪資7萬3,000元及提繳勞工退休金4008

元至其勞工退休金個人專戶，及原告趙翊宏請求被告自112年5月31日起，按月給付薪資20萬元及提繳勞工退休金9000元至其勞工退休金個人專戶，即不應准許。

六、綜上所述，原告2人請求確認僱佣關係存在，被告應自112年5月31日起至原告趙翊宏、藍瑋廷復職前一日止，按月於次月5日各給付原告趙翊宏20萬元、7萬3000元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息，及被告應自112年5月31日起至原告趙翊宏、藍瑋廷復職前一日止，分別按月提繳9000元、4008元至原告趙翊宏、藍瑋廷之勞工退休金個人專戶，均無理由，應予駁回。

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、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　9　　月　　29　　日

勞動法庭　　法　官　孫藝娜

正本係照原本作成。

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。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　9　　月　　29　　日

書記官　陳如玲