

臺灣高等法院臺中分院民事判決

114年度勞上字第1號

上訴人 何嘉仁

訴訟代理人 張詠善律師

被上訴人 臺中魚市場股份有限公司

法定代理人 李煥湘

訴訟代理人 吳榮昌律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，上訴人對於中華民國113年11月1日臺灣臺中地方法院113年度勞訴字第15號判決一部提起上訴，本院於114年12月10日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、原判決關於駁回上訴人後開第二、三、四之訴部分，及該部分訴訟費用之裁判，均廢棄。

二、確認兩造間僱傭關係存在。

三、被上訴人應自民國112年4月19日起至上訴人復職之日前1日止，按月於每月10日前給付上訴人新臺幣5萬200元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

四、被上訴人應自民國112年4月19日起至上訴人復職之日前1日止，按月提繳新臺幣3,468元至上訴人於勞動部勞工保險局之勞工退休金專戶。

五、第一審、第二審訴訟費用（除確定部分外）由被上訴人負擔。

事實及理由

壹、程序方面

一、按基於勞動契約所生民事上權利義務之爭議，屬勞動事件，於起訴前，應經法院行勞動調解程序，惟如經法定調解機關調解未成者，則無須再由法院行勞動調解程序，為勞動事件法第2條第1項第1款、第16條第1項第1款所明定。查本件上訴人起訴請求確認兩造間僱傭關係存在等事件，係基於勞動契約所生民事上權利義務之爭議，而兩造曾經由社團法人

臺中市勞雇關係協會於民國112年6月9日進行勞資爭議調解，因未有共識而調解不成立乙節，有勞資爭議調解紀錄附卷可參（見原審卷41-42頁），屬勞動事件法第16條第1項第1款之情形，本件上訴人起訴程序合法。

二、次按提起第二審上訴，雖應於上訴狀表明對於第一審判決不服之程度及應如何廢棄或變更之聲明，但其聲明之範圍，至第二審言詞辯論終結時為止，仍得擴張或變更之，此觀民事訴訟法第二審程序未設與第473條第1項相同之規定即明（最高法院96年度台抗字第155號裁定意旨參照）。又當事人於本案經終局判決後，對不利其部分提起上訴，於上級審減縮上訴聲明，實質上與撤回減縮部分之上訴無異，該被減縮部分即生判決確定之效果（最高法院107年度台聲字第544號裁定意旨參照）。查上訴人原上訴聲明第2項係請求被上訴人應自112年4月19日起至上訴人復職之日前1日（下稱系爭期間）止，按月於每月10日前給付上訴人新臺幣（下同）5萬6,647元及法定遲延利息（見本院卷一6頁），嗣將該項聲明請求被上訴人每月給付之金額減縮為5萬200元及法定遲延利息（見本院卷二10頁），核屬減縮上訴聲明，揆諸上開說明，應予准許，且上訴人減縮上訴聲明部分，業已確定，非本院審理範圍。

貳、實體方面

一、上訴人主張：伊自95年10月1日起受僱於被上訴人，擔任助理員，負責整理、搬運魚貨，月薪新臺幣（下同）5萬200元（下稱系爭勞動契約）。嗣被上訴人於112年4月18日以伊於同年3月11日在工作中故意以腳直接踢觸魚貨（下稱「腳踢魚貨事件」），及於同年2月23日向臺中市政府勞動檢查處（下稱勞檢處）對被上訴人作不實檢舉職場罷凌，致其遭勞檢處檢查（下稱「不實檢舉事件」，與「腳踢魚貨事件」合稱系爭事件）為由，依工作規則第10條第1項第2款、第3款、第2項第1款、第5款規定規定（下合稱系爭規則）逕將伊解僱，而終止系爭勞動契約。惟魚貨體積龐大、表面濕滑

01 且數量眾多，作業過程中須視情況，以手或腳或手腳併用方
02 式作業，始能妥善迅速完成工作，此作業流程與其他同仁相
03 同，未曾遭主管警告屬違規行為或不適當；另伊就被上訴人
04 違法情事向勞檢處提出申訴，係合法權利之行使，勞檢處檢
05 查結果亦認定被上訴人確有違法情節予以裁罰，伊無該當系
06 爭規則情事。縱認伊就「腳踢魚貨事件」有缺失，亦未達情
07 節重大之程度，被上訴人依系爭規則逕將伊解僱，不符合相
08 當性、比例及衡平原則，有違最後手段性原則；而被上訴人
09 因伊提出申訴而解僱伊，其以「不實檢舉事件」所為解雇
10 處，違反勞動基準法（下稱勞基法）第74條規定，為無效。
11 被上訴人終止系爭勞動契約不合法，兩造間僱傭關係自112
12 年4月19日起仍存在，且伊向被上訴人表示願繼續提供勞
13 務，然被上訴人迄未回復伊之職務，顯預示拒絕受領伊提供
14 勞務，而應負受領遲延之責等情。爰依民事訴訟法第247條
15 第1項規定、系爭勞動契約、民法第487條、勞工退休金條例
16 （下稱勞退條例）第31條第1項規定（下合稱系爭請求權基
17 礎），求為確認兩造間僱傭關係存在，及命被上訴人於系爭
18 期間，按月於每月10日前給付上訴人5萬200元及法定遲延利
19 息，並按月提繳3,468元至伊於勞動部勞工保險局（下稱勞
20 保局）之勞工退休金專戶（下稱系爭勞退專戶）之判決（原
21 審為上訴人此部分敗訴之判決，上訴人不服，提起上訴，未
22 繫屬本院者，不予贅述）。並上訴聲明：(一)原判決除確定部
23 分外廢棄。(二)確認兩造間僱傭關係存在。(三)被上訴人應於系
24 爭期間，按月於每月10日前給付上訴人5萬200元，及自各期
25 應給付日之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。(四)被
26 上訴人應於系爭期間，按月提繳3,468元至系爭勞退專戶。

27 二、被上訴人則以：「腳踢魚貨事件」係上訴人未依伊所制定處
28 理生食級旗魚及大尾魚區之標準作業流程（下稱系爭作業流
29 程），等待承銷人員得標而暫時陳列於帆布上之已切割生食
30 級旗魚魚塊移置他處，竟以腳踢移魚貨，衍生食安疑慮。而
31 「不實檢舉事件」係因上訴人未依規定請假，被認定無故曠

職，即以總經理及業務課長對其有霸凌之虛偽事由，向勞檢處提出不實申訴，伊經勞檢處於112年3月14日檢查結果，僅認伊設有霸凌申訴信箱，但未採取相關預防措施，亦未作成執行紀錄留存3年，而限期命伊改善，與上訴人檢舉事由無關。上訴人因系爭事件，兩造間信賴關係已遭破壞殆盡，無法期待繼續僱傭關係，伊自得依系爭規則及勞動基準法第12條第1項第4款規定終止系爭勞動契約等語，資為抗辯。並答辯聲明：上訴駁回。

三、得心證之理由

(一)按確認之訴，非原告有即受確認判決之法律上利益者，不得提起，民事訴訟法第247條定有明文。所謂即受確認判決之法律上利益，係指因法律關係之存否不明確，致原告在私法上之地位有受侵害之危險，而此項危險得以對於被告之確認判決除去之者而言（最高法院104年度台上字第1355號判決意旨參照）。查上訴人主張其原受僱於被上訴人，經被上訴人於112年4月18日以違反系爭規則為由，違法終止系爭勞動契約，兩造間僱傭關係仍然存在，然為被上訴人所否認，則兩造間僱傭關係是否存在即陷於不明，致上訴人法律上之地位有不安之狀態，且此種狀態得以本件確認判決予以除去，揆諸上開說明，上訴人提起本件確認之訴即具確認利益。

(二)上訴人主張伊自95年10月1日起至112年4月18日受僱於被上訴人，嗣被上訴人以「腳踢魚貨事件」、「不實檢舉事件」，依系爭規則終止系爭勞動契約，並將上訴人之勞工保險辦理退保，及停止提繳勞工退休金等情，有被上訴人之公告、112年4月14日函（見原審卷37頁、39-40頁）、勞工保險最新異動紀錄、勞工退休金新制最新提繳異動紀錄（見原審卷31-35頁）、臺中市政府95年10月26日函、被上訴人108年7月31日函（見原審卷215-216頁，第313頁）可佐，且為被上訴人所不爭執（見本院卷373頁不爭執事項1.至3.），堪信屬實。

(三)上訴人復主張以腳踢魚貨為被上訴人向來所允許之方式，而

伊請假未獲受理，因認遭職場罷凌提出檢舉，為合法權利之行使，被上訴人終止系爭勞動契約不合法等語，為被上訴人所爭執，並以前詞置辯。本件首應究明者即為：被上訴人以系爭事件，於112年4月18日未經預告，對上訴人逕予終止系爭勞動契約，是否合法？

- 1.按為保護受僱人權益，及基於誠信原則，避免僱用人恣意解僱受僱人，且使受僱人適當知悉其所可能面臨法律關係之變動，僱用人應有告知受僱人其被解僱之「具體事項」義務，不得隨意改列其解僱事由，亦不得就原先通知受僱人之解僱事由，於訴訟上為變更或追加主張（最高法院114年度台上字第1370號判決意旨參照）。查被上訴人終止系爭勞動契約之具體事由即為系爭事件，其中就「腳踢魚貨事件」，係以上訴人工作中故意以腳直接踢觸魚貨，行為不檢，情節重大為由，另就「不實檢舉事件」則係以上訴人向臺中市政府作不實申訴，使其無端受勞檢處進行勞動檢查，影響公司信譽，行為不檢，情節重大為由，終止系爭勞動契約。此有被上訴人公告、通知函可稽（見原審卷37-41頁）。而被上訴人於上開公告及函文中提及終止系爭勞動契約之法律依據為工作規則但未說明所援用之條款，嗣被上訴人於進行勞資爭議調解時，則已具體敘明上訴人違反工作規則第10條第1項第2、3款（用語誤為第1款第2、3項）、第2項第1、5款（用語誤為第2款第1、5項），及勞基法第12條第4款，有勞資爭議調解紀錄可考（見原審卷41頁）。依上說明，為保護上訴人權益，及基於誠信原則，被上訴人終止系爭勞動契約之事由及法律依據，應限於上述範圍，被上訴人不得隨意增加、改列其解僱上訴人之事由，亦不得於訴訟上為變更或追加主張。故被上訴人於本件訴訟中所增加上訴人以地下水沖洗帆布而使污水波及生食級魚貨、上訴人歷年遭被上訴人懲處情事等堆疊終止系爭勞動契約之事由，均有違誠信原則，自不得參採。至被上訴人於調解時所提出終止系爭勞動契約之法令雖列有勞基法第12條第1項第4款，然觀之該規定內容「勞

01 工有左列情形之一者，雇主得不經預告終止契約：…□違反
02 勞動契約或工作規則，情節重大者。」，與工作規則第10條
03 第1項第3款內容相同，實質上未增加終止系爭勞動契約事
04 由，是被上訴人於勞資爭議調解時，提及依勞基法第12條第
05 1項第4款規定終止勞僱契約，應僅係補充說明，並非於終止
06 系爭勞動契約後追加終止解僱事由，是上訴人主張勞基法第
07 12條第1項第4款不得作為解僱之依據乙節，尚難憑採。

08 2.按勞基法第70條規定，雇主僱用勞工人數在30人以上者，為
09 統一勞動條件及工作紀律，應訂立工作規則，報請主管機關
10 核備後並公開揭示之。雇主公開揭示時，係欲使其成為僱傭
11 契約之附合契約，而得拘束勞雇雙方之意思表示，勞工嗣後
12 如繼續為該雇主提供勞務，應認係默示承諾該工作規則內
13 容，而使該規則發生附合契約之效力（最高法院113年度台
14 上字第1784號判決意旨參照）。查被上訴人制訂之工作規
15 則，經臺中市政府以107年2月12日府授勞動字第1070032667
16 號函核備，有該工作規則可證（見原審卷45-51頁），並為
17 兩造所不爭執，依上說明，屬兩造間勞動契約之一部，兩造
18 同受拘束。觀諸被上訴人之工作規則第10條第1項第2、3款
19 依序規定：「員工如有勞動基準法第12條或有下列情事之一
20 者，公司得不經預告終止勞動契約，並不得發給任何資遣
21 費、退休金或其他名義費士用：…□對於公司董監事、總經
22 理、各級幹部或其他共同工作之員工，實施暴行或重大污辱
23 之行為者。□違反勞動契約或工作規則，情節重大者。」，
24 同條第2項第1、5款則依序規定：「下列情節之一，且有具
25 體事證，致公司受有損害者，視為違反勞動契約或工作規
26 則，情節重大者，仍依個案事實認定：□行為不檢，情節重
27 大，經查明屬實者。…□散佈流言，製造事端或破壞團結，
28 經查明屬實者。」。被上訴人既因系爭事件而依上開規定終
29 止系爭勞動契約，自應符合上開規定要件，方屬適法。

30 3.關於「腳踢魚貨事件」：

31 (1)上訴人主張魚貨之重量非輕、體積龐大、表面濕滑難以施

力，且數量眾多，於作業過程視情況，有時需以手腳併用方式作業，伊之作業流程與其他同仁無異，亦未曾遭主管警告係屬違章行為或不適當等語，核與證人○○○證述：伊與○○○、○○○及其他員工搬運大尾魚時，會以腳踢推移魚貨，被上訴人以前沒有提起不能以腳推移大尾魚，在上訴人被解僱後才提起，伊未曾因腳踢魚貨被懲處等情（見本院卷○000-000、262-263頁）相符。且被上訴人以「腳踢魚貨事件」解僱上訴人之前，未曾有其他員工因此被懲處乙情，亦據證人○○○、○○○證述明確（見本院卷一273頁、279-280頁）。而上訴人主張證人○○○、○○○搬運及處理大尾魚貨過程中，有持續以腳推移或踢觸魚貨情形，亦有影片擷圖可考（見原審卷53-56頁、本院卷○000-000頁），復未為被上訴人所爭執，足證證人○○○之證詞應堪採信，而認上訴人此部分主張屬實。

- (2)被上訴人雖辯稱上訴人以腳踢移魚貨，違反系爭作業流程云云，並提出系爭作業流程為證（見原審卷127頁），惟大尾魚區作業都是靠被上訴人之資深員工經驗傳承，系爭作業流程是本件訴訟中，律師去現場瞭解，經過被上訴人員工講解後，由律師提出等情，亦據證人○○○、○○○證述在卷（見本卷一270頁、276頁）。參以證人○○○證稱：伊會用腳踢輔助移動魚體，搬運大尾魚是依前輩怎麼做，我們就怎麼做，沒有員工訓練，也沒有規定員工只能在帆布上作業搬運及處理魚貨；上訴人被開除後，伊在被上訴人召開的教育訓練有看過系爭作業流程，伊沒印象以前有辦過此種教育訓練等情（見本院卷259、261-262頁）。顯見被上訴人並未就大尾魚區作業流程對上訴人或其他員工進行教育訓練，亦無書面之指導手冊以供遵循，而僅依資深員工依經驗傳承辦理，且以腳踢移魚貨之作法既為諸多員工之作法，難認非歷來傳承自其他資深員工之作法。再者，證人○○○、○○○雖均證稱：不能以腳踢魚貨等情（見本院卷一第270頁、277頁），然其二人關於被上訴人自94年起即宣導、執行魚體不

01 落地所為之證述（見本院卷一269頁、276-277頁），明顯與
02 錄影畫面截圖上所顯示大尾魚區有魚貨在地面上之執行情況
03 照片（見原審卷56頁、65-66頁、本院卷○000-000頁、357-
04 367頁）不符，而其2人於112年時之職務依序為股長、課
05 長，為上訴人之主管，為證人○○○證述明確（見本院卷一
06 268頁），就主管事務之證詞竟與實際執行情況不符，已有
07 重大瑕疵，而被上訴人復未提出佐證證明其2人此部分所述
08 為真，則其2人此部分所述非無迴護被上訴人之虞，尚難採
09 信。此外，被上訴人並未舉證證明其對上訴人終止系爭勞動
10 契約之前，有對員工宣導禁止腳踢魚貨之事實。則上訴人係
11 在被上訴人無明確作業規範及訓練下，依照過往慣行作業方
12 式搬移、處理魚貨，且未曾為被上訴人所制止，堪認被上訴
13 人於終止系爭契約之前，其員工以腳踢移魚貨並未經被上訴
14 人列入違反工作規則。何況，被上訴人之簽呈，關於「腳踢
15 魚貨事件」雖記載係因上訴人腳踢魚體引起承銷人強列反
16 彈，憤而向業務主管檢舉等語（見原審卷131頁），然此事
17 件之檢舉人實為被上訴人內部人員，已據證人○○○證述明
18 確（見本院卷一275頁），可見與承銷人毫無干係，被上訴
19 人復未提出承銷人現場見聞上訴人之行為有任何反對或不滿
20 之證明，實無從認上訴人腳踢魚貨行為已造成被上訴人信譽
21 受損，而有行為不檢，情節重大情事。是關於「腳踢魚貨事
22 件」，自難認上訴人行為已符合被上訴人之工作規則第10條
23 第1項第3款、第2項第1款所定之終止事由。

24 4.關於「不實檢舉事件」：

- 25 (1)按勞工發現事業單位違反本法及其他勞工法令規定時，得向
26 雇主、主管機關或檢查機構申訴。雇主不得因勞工為前項申
27 訴，而予以解僱、降調、減薪、損害其依法令、契約或習慣
28 上所應享有之權益，或其他不利之處分。雇主為前項行為之
29 一者，無效。為勞基法第74條第1至3項所明定。又受僱工作
30 獲致報酬之人，有事實合理相信雇主或其員工，涉有違反法
31 令之犯罪、處以罰鍰之違規或應付懲戒行為之弊案，具名向

01 主管機關、檢察或司法機關、目的事業主管機關、監察院、
02 政風機構等提出檢舉者，係「揭弊者」（亦稱吹哨者，告發
03 行為人，公益通報者），基於公義理念，針對特定機構或事
04 業單位內特定對象吹哨，告發企業內部之不法情事，可能毀
05 損企業名譽或降低企業價值，對同事或企業造成不利益，常
06 常構成勞動契約上之忠誠義務、保密義務或企業秩序遵守義
07 務之違反，而成為雇主或企業予以懲戒或解僱之對象，勞基
08 法第74條規定即為保護私企業內部揭弊者之制度（最高法院
09 111年度台上字第295號判決意旨參照）。

10 (2)兩造均不爭執「不實檢舉事件」係因上訴人請假未獲受理，
11 認業務課長○○○、總經理○○○互踢皮球，已遭職場霸凌
12 而向勞檢處提出申訴，被上訴人因被勞檢處派員進行調查結
13 果，就請假爭議部分「因勞資雙方說法不一係屬爭議，尚難
14 認有違反勞動法令之情事」、有關反應職場霸凌部分「檢查
15 結果發現該公司違反職業安全衛生法，已依法處理」；嗣被
16 上訴人之課長○○○乃以此「不實檢舉事件」為由，於112
17 年3月31日上簽擬以上訴人違反工作規則第10條第2項第5款
18 （用語誤為第2款第5項）對其議處獲准，乃於同年4月13日
19 被上訴人第三次人事審議小組會議列為第四案討論，並就此
20 案與上開「腳踢魚貨事件」併案議決，決議對上訴人為解僱
21 之處分等情，此有臺中市勞動檢查處114年5月1日中市檢綜
22 字第1140007301號函送之檢查報告相關資料可考（見本院卷
23 ○000-000頁）。而勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作
24 滿一定期間者，應依規定給予特休假；特休假期日，由勞工
25 排定之。但雇主基於企業經營上之急迫需求或勞工因個人因
26 素，得與他方協商調整。為勞動基準法第38條第1、2項所明
27 定。上訴人主張伊於同年2月14日提出申請於同年月26日
28 （休息日）、28日（國定假日）及同年3月1日（特休假）請
29 假，另於同年2月21日申請於同年月25日（特休假）請假，
30 為主管○○○以連休4天非其權限，且112年2月25日已有人
31 休，人力不足為由否准等情，業據提出請假卡為證（見原審

卷307-309頁），並經證人○○○證述：員工請假3天以上要總經理核准，上訴人將4天假拆開請，伊不敢蓋章，就簽由總經理決定等語（見本院卷一279頁），可見被上訴人確有拒絕上訴人請假情事。惟觀諸工作規則第三章關於工作時間、加班、請假、給假規定（見原審卷111-115頁），雖規定員工請假應先經核准，休息日、國定假日請假亦需依規定填寫請假單，但無任何規定限制員工不得連續請假，或同一日請假人數限制，則上訴人因此認其請假權益受損遭受職場霸凌向勞檢處提出申訴，係依勞基法第74條第1項規定合法行使申訴權。縱被上訴人未經勞檢處認定有職場霸凌情事，尚不得反推上訴人係蓄意為不實申訴，被上訴人卻因此事件，以上開決議解僱上訴人，其解僱處分與上訴人提出申請間，顯具因果關係，而違反勞基法第74條第2項規定，依同法條第3項規定，被上訴人對上訴人所為解僱處分應為無效。

5.據上，「腳踢魚貨事件」被上訴人未能證明上訴人有行為不檢，情節重大之違反系爭勞動契約或工作規則情形，不符工作規則第10條第1項第3款、第2項第1款規定，而被上訴人另以「不實檢舉事件」所為解僱處分既為無效，則上訴人主張被上訴人於112年4月18日終止系爭勞動契約不合法，依民事訴訟法第247條第1項規定，請求確認兩造之僱傭關係自同年月19日起繼續存在，為有理由。

(四)被上訴人應於系爭期間，按月給付上訴人工資5萬200元及提繳勞工退休金3,468元至上訴人勞退專戶：

1.按債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不能受領者，自提出時起，負遲延責任。僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得請求報酬。為民法第234條、第487條前段所明定。而債權人拒絕受領或於債務人履行債務前，已預示拒絕受領之意思表示，或債務人之給付兼需債權人之行為而不行為，債權人即負受領遲延之責任。另按債權人遲延後，須再表示受領之意思，或為受領給付作必要之協力，催

告債務人給付時，受領遲延之狀態，始因滌除而告終了（最高法院108年度台上字第551號判決意旨參照）。復按雇主應為勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資百分之6。第1項至第3項所定每月工資及前項所定每月執行業務所得，由中央主管機關擬訂月提繳分級表，報請行政院核定之。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。勞退條例第14條第1項、第5項、第31條第1項分別定有明文。

2.查被上訴人終止系爭勞動契約既不合法，且上訴人主張伊遭被上訴人終止系爭勞動契約後，已於112年5月18日以被上訴人解僱不合法，兩造間僱傭關係仍然存在，要求復職為由，向臺中市政府勞工局申請勞資爭議調解，並於同6月9日調解不成立後，即於同年月15日向被上訴人表示欲繼續提供勞務，但未獲被上訴人應允乙節，除有前揭勞資爭議調解筆錄外，復有存證信函可證（見原審卷43-44頁），並為被上訴人所不爭執（見本院卷○000-000頁），可見上訴人已提出勞務給付之準備，惟被上訴人拒絕上訴人勞務之提供，堪認被上訴人有受領勞務遲延之情事，揆諸上開說明，上訴人即無補服勞務之義務，並仍得請求被上訴人給付系爭期間之工資。而兩造合意上訴人之每月平均工資以5萬200元計之（見本院卷二10頁），復均不爭執上訴人受僱被上訴人期間，被上訴人按月為上訴人提繳退休金3,468元（見本院卷一373頁不爭執事項2.），故上訴人依系爭請求權基礎，請求被上訴人於系爭期間，按月於每月10日給付上訴人工資5萬200元，及按月提繳勞工退休金3,468元至系爭勞退專戶，即屬有據。

3.次按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任。遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息。應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為5%。民法第229條第1項、第233條第1項、第203條分別定有明文。上訴人對被上訴人

01 請求工資，各月工資給付期限為次月10日，屬有確定期限之
02 給付，被上訴人應自各期應給付日之翌日起，負遲延責任。
03 上訴人請求被上訴人給付各期應給付日之翌日起至清償日
04 止，按年息5%計算之利息，亦屬有據。

05 (五)綜上所述，上訴人依民事訴訟法第247條及系爭請求權基
06 礎，請求確認兩造間僱傭關係存在，被上訴人於系爭期間應
07 按月於每月10日前給付上訴人5萬200元，及自各期應給付日
08 之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息，另於系爭期
09 間，按月提繳3,468元至系爭勞退專戶，為有理由，應予准
10 許。原審就此部分為上訴人敗訴之判決，尚有未洽，上訴意
11 旨指摘原判決此部分不當求予廢棄，為有理由，爰由本院予以
12 廢棄改判如主文第2至4項所示。

13 (六)本件事證明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及所提之證據，經
14 審酌後認均於判決結果無影響，爰不逐一論述，附此敘明。

15 四、據上論結，本件上訴為有理由，爰判決如主文。

16 中 華 民 國 114 年 12 月 31 日
17 勞 動 法 庭 審 判 長 法 官 陳 得 利
18 法 官 高 英 賓
19 法 官 莊 宇 馨

20 正本係照原本作成。

21 被上訴人得上訴。

22 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
23 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
24 （均須按他造當事人之人數附繕本）。

25 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
26 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
27 訴訟法第466條之1第1項但書或第2項所定關係之釋明文書影本。
28 如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴裁判費。

29 書記官 謝安青

30 中 華 民 國 114 年 12 月 31 日