臺灣高等法院民事判決

109年度重勞上字第44號

上　訴　人　胡琳耀

訴訟代理人　楊貴智律師

被 上訴 人　以色列商艾通達半導體股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　Noah Semel

訴訟代理人　馮博生律師

　　陳睿嫻律師

　　郭懿萱律師

上列當事人間確認僱傭關係存在等事件，上訴人對於中華民國109年8月21日臺灣新竹地方法院109年度重勞訴字第4號第一審判決提起上訴，並為訴之減縮、追加，本院於110年4月27日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

上訴及追加之訴均駁回。

第二審（含追加之訴）訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

甲、程序方面：

一、按法律行為發生債之關係者，其成立及效力，依當事人意思定其應適用之法律，為涉外民事法律適用法第20條第1項所明定。查被上訴人為經我國認許之外國法人（見原審卷一第57至60頁），上訴人基於契約之法律關係提起本件訴訟，是本件具有涉外因素，為涉外民事事件。兩造均同意本件應以我國法為準據法（見本院卷一第260頁），依前引規定，自應以我國法為準據法。

二、又在第二審為訴之變更或追加，非經他造同意，不得為之，民事訴訟法第446條第1項但書定有明文。本件上訴人於原審主張其自民國100年6月1日起受僱被上訴人，因遭被上訴人非法解僱，請求確認兩造間僱傭關係存在，另就薪資部分，

請求被上訴人自106年10月5日起按月給付新臺幣（下同）27萬2400元；如認兩造間係委任，備位依委任法律關係，亦得請求被上訴人按月給付上款（見原審卷二第283頁）；經原審判決上訴人敗訴，上訴人提起上訴，就原備位之訴部分，追加請求「確認兩造間委任關係存在」，並基此再請求被上訴人按月給付上開委任報酬（見本院卷一第29頁），經被上訴人同意（見本院卷一第260頁），依上開規定，應予准許。至上訴人起訴時先位聲明第3項原請求「被上訴人應給付上訴人勞工保險普通事故與就業保險3527元、全民健保8246元及勞工退休金9000元之雇主應提撥費用，再由上訴人將雇主之義務繳交予勞動部勞工保險局（下稱勞保局）、國民健康保險局，自106年10月5日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息」（見原審卷二第190頁）；嗣於本院審理時就上開金錢給付方式改為：「被上訴人應自106年10月5日起至上訴人復職日止，按月給付上訴人勞保及就業保險3527元、全民健保8246元，及自106年10月5日起至清償日止按週年利率5%計算之利息」、「被上訴人應自106年10月5日起至上訴人復職日止，按月提撥勞退金9000元至上訴人在勞保局之勞工退休金專戶（下稱勞退專戶）」，並減縮請求此部分利息（見本院卷二第218頁）。核上訴人所為，係不變更訴訟標的，僅更正其法律上陳述，合於民事訴訟法第256條規定。

乙、實體方面：

一、上訴人主張：伊自100年6月1日起受僱於被上訴人擔任應用工程師總監（FAE），原約定每月薪資18萬300元，106年起調薪為月薪27萬2400元。被上訴人因尚未辦理外國公司之登記，兩造遂先簽訂Consulting Agreement（下稱系爭契約），約定被上訴人在我國辦妥公司登記事宜後，應與伊簽訂勞動條件與系爭契約相同之僱傭契約，以成為被上訴人之僱員。被上訴人已於101年8月31日在臺灣設立分公司，伊即成為被上訴人員工。詎被上訴人於106年9月4日藉詞依勞動

基準法（下稱勞基法）第11條第4款規定，非法終止兩造間之僱傭關係，不生效力，被上訴人應自106年10月5日起至伊復職日止，按月給付伊薪資27萬2400元、勞工保險普通事故與就業保險3527元、全民健保8246元及勞工退休金9000元，並給付伊加班費62萬5853元。如認兩造間屬委任關係，被上訴人片面終止契約亦不合法，仍應給付伊報酬等情。爰依僱傭法律關係，先位聲明請求：㈠確認兩造間僱傭關係存在。㈡被上訴人應自106年10月5日起至伊復職日止，按月於每月最後1日給付伊27萬2400元各本息。㈢被上訴人應自106年10月5日起至伊復職日止，按月給付伊勞工保險普通事故與就業保險3527元、全民健保8246元各本息。㈣被上訴人應自106年10月5日起至伊復職日止，按月提撥勞工退休金9000元至伊在勞保局之勞退專戶。㈤被上訴人應給付伊62萬5853元本息。備位聲明：㈠（追加之訴）確認兩造間委任關係存在。㈡被上訴人應自106年10月5日起至伊復職日止，按月於每月最後1日給付伊27萬2400元各本息之判決（上訴人逾此部分請求，非本院審理範圍）。

二、被上訴人則以：伊於100年6月1日委任上訴人為外部技術顧問，嗣於100年7月13日改以人力派遣方式，與訴外人藝珂人事顧問股份有限公司（下稱藝珂公司）簽訂「PERSONNEL DISPATCHING SERVICE AGREEMENT」，由藝珂公司與上訴人於100年8月31日簽訂「派遣人員契約書」（下稱派遣契約），自100年9月1日起僱用上訴人，為其投保勞健保，再派遣至伊公司提供勞務，系爭契約於斯時即合意終止，兩造間已無委任或僱傭關係存在。如認為兩造間未合意終止系爭契約，伊於106年9月4日向上訴人為終止契約之意思表示，兩造間委任關係亦已終止，上訴人不得再請求伊給付委任報酬。縱認兩造間為僱傭關係，因伊之股權於106年初全數轉讓訴外人新力集團，業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置上訴人，伊已依勞基法第20條、第11條第4款、第5款之規定，於106年10月4日終止兩造間之僱傭關

係。按伊公告之加班政策，假日出差應以補休為之，不另給加班費，上訴人假日出差均補休完畢，無加班費可得請求。藝珂公司於106年10月27日已給付上訴人資遣費，上訴人迄未退還，並持藝珂公司開立之非自願離職證明書領取失業給付，2年多後再提起本件訴訟，自有悖於誠信原則及禁反言原則，應有權利失效原則之適用等語，資為抗辯。

三、原審判決上訴人全部敗訴，上訴人不服，提起上訴，並為訴之減縮、追加，其聲明：㈠原判決（除確定部分外）廢棄。㈡先位之訴：1.確認兩造間僱傭關係存在。2.被上訴人應自106年10月5日起至上訴人復職日止，按月於每月最後1日給付上訴人27萬2400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。3.被上訴人應自106年10月5日起至上訴人復職日止，按月給付上訴人勞工保險普通事故與就業保險3527元、全民健保8246元，及自106年10月5日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。4.被上訴人應自106年10月5日起至上訴人復職日止，按月提撥勞工退休金9000元至上訴人在勞保局之勞退專戶。5.被上訴人應給付上訴人62萬5853元，及自106年10月5日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。㈢備位聲明：1.（追加之訴）確認兩造間委任關係存在。2.被上訴人應自106年10月5日起至上訴人復職日止，按月於每月最末1日給付上訴人27萬2400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。㈣就金錢給付部分，願供擔保請准宣告假執行。被上訴人答辯聲明：上訴及追加之訴均駁回。

四、下列事項為兩造所不爭執，應可信為真實（見原審卷一第541至542頁、本院卷一第264、265頁）：

㈠兩造於100年6月1日簽立系爭契約。

㈡上訴人於100年8月31日與藝珂公司簽立派遣契約，其上記載派遣期間為106年1月1日起至同年9月30日止，擔任被上訴人在臺灣Sales/Field Application Engineering Director（FAE）職務。

㈢上訴人自100年7月1日起至同年8月31日止以自營作業者身分在台北市網路技術研發人員職業公會投保勞保；自100年9月1日起至106年10月4日止，則由藝珂公司為投保單位為上訴人投保勞保。

㈣藝珂公司於106年10月4日以勞基法第11條第4款事由開立非自願離職證明書予上訴人，離職當月薪資為27萬2400元。

五、兩造之爭點如下：

㈠兩造間有無存在僱傭關係或委任關係（兼論派遣契約之效力）？

㈡承上，倘兩造間為僱傭關係，被上訴人於106年10月4日資遣上訴人，是否合法？

1.上訴人請求被上訴人自106年10月5日起至復職日止，按月給付薪資27萬2400元本息，有無理由？

2.上訴人請求被上訴人自106年10月5日起至復職日止，按月給付應投保勞工保險、就業保險、全民健康保險各本息，有無理由？

3.上訴人請求被上訴人自106年10月5日起至復職日止，按月提撥勞工退休金至上訴人之勞退專戶，有無理由？

4.上訴人請求被上訴人給付假日加班費本息，有無理由？

㈢復承上，倘兩造間為委任關係，委任關係有無終止？上訴人請求被上訴人自106年10月5日起至復職日止，按月給付委任報酬27萬2400元本息，有無理由？

㈣上訴人提起本件訴訟有無權利失效之適用？

六、茲就兩造之爭點，說明本院之判斷如下：

㈠兩造間存在委任關係，並未因上訴人另與藝珂公司簽立派遣契約而當然終止；兩造亦未重新簽立僱傭契約而改變原有之法律關係：

1.按勞動（僱傭）契約，係指當事人之一方，在從屬於他方之關係下，依他方之指示提供自己之勞動力，而由他方給付報酬之契約（民法第482條規定參照）；而委任契約則係當事人之一方委託他方處理事務，而可由他方享有相當程度獨立

裁量處理之權限，並可獲取報酬之契約（民法第528條以下參照）。關於勞務給付之契約，究屬僱傭或委任關係，除應依契約約定，探究當事人真意而為審酌外，並應以實質服勞務之權利義務內容，是否具人格上、經濟上及組織上從屬性而提供等情加以綜合判斷。

2.上訴人主張：兩造簽約時因被上訴人尚未在我國辦理公司登記，始先簽立系爭契約，依系爭契約第9.1條約定被上訴人在我國辦妥公司登記後，即與上訴人成立僱傭契約；上訴人出差需經被上訴人准許、請假要通知被上訴人、受領固定月薪（含勞健保費用）、需按時上下班、並受主管之考核等語；被上訴人抗辯：伊主營事業為4G半導體解決方案開發及銷售（包括客戶支援服務），在臺僅銷售且規模不大，以委任外部技術顧問方式，提供當地客戶技術支援服務，上訴人依其專業提供顧問服務，並可自由支配作息時間，未因派遣或伊在臺成立分公司後改變其工作內容，嗣兩造並未依系爭契約第9.1條約定另行簽約，自不成立僱傭契約等語。查：

⑴兩造於100年6月1日簽立系爭契約第5條約明：「The Company and Consultant agree that Consultant is an independent contractor.… This Agreement shall not be construed to create any relationship of employment, association,agency,partnership,or joint venture between the Company and Consultant, nor shall be construed to create any relationship other than that of principal and independent contractor between the Company and Consultant.Consultant is not an employee of the Company,and the Company shall not be obligated to treat Consultant as an employee」（被上訴人公司與顧問《即上訴人》間同意該顧問為獨立之顧問。…本契約簽訂不應被解讀為創設本公司與顧問間建立任何僱傭、結盟 、代理、合夥或合資關係，亦不應被解讀為創設除了本契約之關係外之任何法律關係。顧問並非公司僱員，公司沒有義務將顧問

視為僱員，即受僱人），互參兩造對於最末文句employee為僱員等文意並無異詞（見本院卷二第18、44頁）。特別強調上訴人工作之獨立性（Independent），並明文排除兩造間之法律關係屬僱傭關係（employee）。

⑵又上訴人所提供勞務內容，依系爭契約附件A所示：「Consultant will dedicate Services Capacity of100%and will conduct Field Application Engineering Support,Marketing,Business Development and Sales activities for the company, in Taiwan.（顧問將致力提供其100%服務能力，將在臺灣為公司進行應用工程支援、行銷、業務發展及銷售活動）In this capacity Consultant will work closely and will report to the Company's executives as will be determined by Company at its sole discretion.（顧問將與公司緊密合作，並向公司決策階層匯報） All of the Services to be performed by Consultant and the Company's principals.（所有顧問提供之服務，由顧問與公司決策階層共同決定）Consultant may need and may be required to represent the company, its products and provide other information to customets, praspects partners or others, as agreed and approved by the Company's principals.（顧問可能需要或被要求代表公司，提供公司產品或其他資訊予客戶、有潛力之合作夥伴或其他經公司同意及許可之人）Consultant may be required to report to the Company's principals（or their disignee）,concerning the Services performed under this Agreement. The nature and frepuency of these reports will be left to the discretion of the Company's princials（or their designee）.（顧問可能需向公司匯報有關本合約提供服務之情形）」等詞；參諸證人即引介上訴人與被上訴人簽約之羅仕舜證述：伊與上訴人原為茂綸公司同事，伊擔任產品經理時引進被上訴人產品至臺灣銷售，為被

上訴人之代理商，上訴人為主要負責被上訴人產品線之硬體工程師，原欲於100年4、5月間自茂綸公司離職，被上訴人需要有人繼續處理其產品技術支援事宜，才聘用上訴人擔任其亞太區FAE總監等語（見本院卷一第449頁），足見被上訴人係以委託上訴人繼續處理客戶所需之專業技術支援事務為目的，而簽訂系爭契約，原非屬於被上訴人組織及經濟上一部分；上訴人則與被上訴人合作，配合被上訴人所銷售產品客戶端之需求、安排提供支援服務，具相當自主性，並向被上訴人報告始末，具有委任關係之特徵。

⑶再者，在僱傭與委任之法律關係下，受僱人及受任人均得約定按月領取固定薪資或報酬，二者並無差別，惟：系爭契約附件B關於勞務報酬約定：「1.1.Full time Service Capacity monthly basehine is TWD151,300.（全職勞務內容基本底薪）1.2.Costs participation per month（related to social security cost,laber Insurance.universal Insutrance,retirement funds,and alike）20,000（每月給付項目金額《有關於社會保險、勞工保險、全民健康保險、勞退基金及相類似費用》1.3Automobile Benefit Plan per month18,000（每月汽車津貼），Total fixed monthly retainer189,300（每月固定給付金額總計）2.Business expenses,based on monthly detailed expense report backed-up by receipts（商務代墊費用，根據每月詳細代墊報告和收據）」；及顧問合約第7條約定：「Consultant shall be resporisible for the payments of all taxes applicable to it as an independent contractor and with respect to Consult and his employees and independent contarctors.（顧問應自行負擔所有因其作為獨立外部顧問所適用之相關稅賦，包括其本身、其員工及其獨立顧問者）」等詞，足見兩造約定按月給付之固定報酬中，包含上訴人應納之勞工相關保險費用，並由上訴人自行負擔其應繳納之賦稅、費用。而上訴人自100年7月1日起至同年8月31日止以自

營作業者身分在台北市網路技術研發人員職業公會投保勞保；自100年9月1日起至106年10月4日止，則由藝珂公司為投保單位為上訴人投保勞保等情，為兩造不爭執，可知被上訴人並未為上訴人繳付稅收或以投保單位為上訴人投保相關保險，而無意將上訴人納為從屬其組織或經濟活動之一部分。

⑷況證人羅仕舜證述：伊沒有見過上訴人簽立的系爭契約內容，因為是保密的，後來伊也有簽約加入，並幫被上訴人在臺灣成立分公司，公司剛開始只有伊與上訴人2個人，但是沒有另外簽約，就是用這份合約等語（見本院卷一第450頁），上訴人亦陳稱：伊未曾因為業務改組或部門轉換改易其工作內容等語（見原審卷一第210、211頁），足見上訴人為被上訴人客戶提供產品技術支援事務之處理，原即可獨立於被上訴人公司之外，兩造所簽立之系爭契約更有意排除僱傭關係之成立，而上訴人所提供之勞務內容自始至終亦未曾改易其內容，被上訴人抗辯與上訴人間為委任關係，且未與上訴人成立僱傭關係等語，即非無憑。

⑸上訴人雖主張其上下班需打卡、接受考評、出差請假需經被上訴人同意，並提出拜訪計劃批准之電子郵件為憑（見原審卷二第130、132頁）。惟：

①依上訴人提出該電子郵件內容：「（上訴人：）I plan to visit customer WNC,AWB & Foxconn on week 31th.If you have any idea about customer visit schedule, please let me know.（我計畫在第31週拜訪客戶WNC,AWB & Foxconn。如果有關於客戶拜訪計畫表有任何建議，請讓我了解）」、「（被上訴人：）Sounds good. Good luck next week.（看起來不錯。祝下星期好運）」等詞，僅能證明上訴人將其拜訪客戶行程告知被上訴人，難認需待被上訴人簽核准許之意；且上訴人亦未將拜訪內容告知，顯非先受被上訴人任何具體指示而為，已無足為有利於上訴人認定之依憑。

②被上訴人抗辯：上訴人工作內容係自行排定期日到客戶端提供技術支援，於該期日外之其他時間，伊未另外指派工作，上訴人可自由運用，並以排班表安排行程等語，並提出網路列印之每月工作行事曆等件為佐（見原審卷一第309至336頁）。參諸證人羅仕舜證述：（提示上開行事曆）其不會去看行事曆，但該內容應屬OUTLOOK系統，每個人都可以進去看，是當事人在公司的郵件系統要輸入其出差時間及地點，全公司的人都可以看得到，包含被上訴人（在以色列總公司，上訴人主管在以色列），可以知道大家的行程以方便安排等語（見本院卷一第454頁），上訴人自陳其自100年至106年間出國之出差期間頻繁，幾乎每月均會出國等情（見原審卷一第520至530頁）；再佐以兩造締約之初，被上訴人先提供電腦、開通網路、郵件，及以VAN/EMAIL之方式作業使上訴人能提供顧問之勞務，有被上訴人100年5月31日之電子郵件可按（見原審卷一第475、477頁、本院卷一第472、572頁），上訴人亦稱：其於家中登錄電腦帳號，因被取消無法登入進行測試，即無法提供勞務等情（見本院卷一第447、448頁），與上訴人主要業務內容即至客戶端作技術支援相符，顯然上訴人亦可在遠端以電腦操作提供勞務即可，無須至指定固定場所為之，則上訴人有無固定上下班打卡，對其有無提供勞務之判斷不生影響。堪認被上訴人此部分辯解，應非虛妄。

③被上訴人雖有對上訴人所提供之勞務進行考評，然考評內容係以：「With time, there are less and less cases that I can assign to him for independent handling and resolving, and I don't feel he has the motivation, passion or will to learn new things.（越來越少案件可以交待上訴人獨立作業解決，其缺乏動機學習新事物）…」等詞，乃側重其獨立委辦案件之完成度而言；且考評結果並未高於平均（Average）等第（見原審卷一第169至179頁），被上訴人嗣對上訴人進行改善計畫未果而終止兩造間

勞務關係等情以觀，與一般僱傭關係情形底下，對僱用人進行之考評內容係以平日對事業所提供之勞務表現（包含對公司忠誠度）等為準，且結果通常會影響薪資、考績、獎金、晉升等組織內部人事獎懲相關事宜不同，自不因被上訴人對上訴人進行考評，即可推認兩造間應屬僱傭關係。至上訴人主張其請假尚需經被上訴人准許等其他需遵守被上訴人之懲戒或工作規則，而有上下指揮監督情事，未能舉證以實其說，即無從採憑。

④準此，上訴人主張其提供之勞務有上開事實，而屬僱傭關係云云，尚無可採。

3.上訴人復主張：伊係應被上訴人要求與藝珂公司簽立派遣契約，以藝珂公司為投保單位為上訴人投保勞健保，實際仍由被上訴人支付薪資及勞健保費用，係虛偽派遣關係，依民法第87條第2項規定，伊與藝珂公司間之派遣契約無效，兩造間仍屬僱傭關係等語。查：證人羅仕舜證述：伊係受被上訴人委託找藝珂公司簽約，透過藝珂公司發放薪資及投保勞健保，伊面試談好條件後就通知被上訴人，經被上訴人同意後就轉與藝珂公司簽約；與藝珂公司簽立的契約是由藝珂公司發給，而且只能提供這樣的契約內容，所有員工都依該內容簽署等語（見本院卷一450、451頁），充其量僅能認為被上訴人係委託藝珂公司與上訴人另行簽立派遣契約，兩造間系爭契約關係不因上訴人與藝珂公司另簽立派遣契約而當然消滅，縱被上訴人就系爭契約因上訴人另與藝珂公司簽訂派遣契約而終止所為抗辯不可採，仍無影響兩造間原依系爭契約成立之勞務關係，尚難執此推認兩造間即應屬僱傭關係。

4.上訴人又主張：依系爭契約第9.1條約定，被上訴人在臺灣設立從屬公司（子公司、分公司）即應與上訴人成立僱傭關係。查：系爭契約第9.1條約定：「Termination due to establishment of Company subsidiary in Taiwan（Sub-co）in caes of establishment of a Sub-co within the term of this agreement.（本契約得因在臺灣設立分公司而

終止）Consultant shall become Sub-coemploymee under emplyment terms and duties substantally similar to the terms and conditaions of this agreement. （顧問受僱於該分公司，其受僱服勞務內容近似本契約）Consultant hereby commits to transfer to Sub-co,for no additional consideration, all know-how,IP,leads,deals,relations and other business materials developed or used for the Services,and to sign an employment agreement with Sub-co（顧問需無條件將所有技術、智慧財產權、客戶關係及商務資訊讓與該分公司，並與該分公司簽立僱傭契約）」。對照系爭契約第5條明文約定兩造間不適用僱傭關係，顯然第9.1條約定債之內容之給付發生重要部分之變更，依一般交易觀念已失債之同一性，為債之要素有變更，應認為債之更改，並約定以另簽立僱傭契約（sign an employment agreement），為兩造約定日後變更為僱傭關係所須採用之方式，依民法第166條規定，在該方式未完成前，推定其契約不成立，而非僅作為證據保全方式，尚難執此推認兩造約定以被上訴人在臺灣成立分公司作為成立僱傭契約之停止條件至明。被上訴人係在我國辦理外國公司登記認許後，於101年8月31日辦理在臺灣之分公司登記等情，有公司登記資料可按（見原審卷一第55至70頁），惟上訴人除於100年8月間經由羅仕舜安排與藝珂公司簽立派遣契約外，並未另與被上訴人締約，且未曾變異上訴人受被上訴人委任提供處理事務之方式，業如前述，足見兩造並未因被上訴人在臺灣成立分公司而更改為僱傭關係。至系爭契約第9.1條約定：其受僱服勞務內容近似本契約等詞，無非係重申上訴人應繼續提供相近似之勞務之意旨，然僱傭契約從屬性之權利義務，仍應待兩造另行簽訂僱傭契約以明確化兩造間不同於系爭契約之權利義務，自不待言。上訴人執此主張：兩造已於101年8月31日轉換為僱傭關係云云，亦無足採。

㈡兩造間既非僱傭關係，則被上訴人於106年10月4日有無依勞

基法之規定合法終止與上訴人間僱傭關係之爭點，即無再予審究之必要。從而，上訴人基於僱傭關係，請求被上訴人自106年10月5日起至復職日止，按月給付上訴人薪資、投保勞工保險、就業保險、全民健康保險之本息、提撥勞工退休金至上訴人勞退專戶，及給付假日加班費本息，均無從准許。

㈢被上訴人已於106年9月4日終止與上訴人之委任關係，兩造間委任關係即行終止，上訴人並無請求被上訴人給付委任報酬之權利：

1.按當事人之任何一方，得隨時終止委任契約，民法第549條第1項定有明文。

2.兩造間之委任關係並未因上訴人簽立系爭派遣契約而終止，業如前述，被上訴人抗辯委任關係已於斯時終止，固屬無據；惟：被上訴人復抗辯其已於106年9月4日通知上訴人終止契約等語（見本院卷一第290頁），上訴人對被上訴人曾於106年9月4日先以電話告知要終止與上訴人之關係等情，並不否認（見原審卷一第15頁），是被上訴人向上訴人為終止之意思表示時，依上開說明，兩造間之委任關係即行終止，不因兩造主觀上對系爭契約之定性之差異，影響被上訴人終止系爭契約之效力。又兩造間之委任關係於106年9月4日已終止，上訴人請求確認兩造間委任關係存在，被上訴人應自106年10月5日起按月給付報酬27萬2400元本息，即無理由。

㈣本件上訴人之請求既無理由，被上訴人抗辯上訴人提起本件訴訟為權利失效之爭點，即毋庸再予審究，併此敘明。

七、綜上所述，上訴人先位依僱傭關係，請求確認兩造間僱傭關係存在，及被上訴人應自106年10月5日起至復職日止，按月給付上訴人27萬2400元本息、勞工保險普通事故、就業保險3527 元、全民健保8246元各本息、按月提撥勞工退休金9000元至上訴人之勞退專戶、給付62萬5853元本息；暨備位依委任關係，請求被上訴人應自106年10月5日起按月給付上訴人27萬2400元本息，均非正當，不應准許。原審為上訴人敗

訴之判決，並駁回其就金錢給付之假執行聲請，並無不合。上訴論旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回其上訴。上訴人追加備位之訴，請求確認兩造間委任關係存在，亦無理由，應予駁回。並依民事訴訟法第78條規定，為訴訟費用負擔之判決。

八、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。

丙、據上論結，本件上訴及追加之訴均為無理由，爰判決如主文。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　5　　月　　18　　日

勞動法庭

審判長法　官　胡宏文

法　官　朱慧真

法　官　陳筱蓉

正本係照原本作成。

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。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　5　　月　　18　　日

書記官　陳珮茹