

臺灣基隆地方法院民事判決

112年度勞訴字第18號

原告 鄭秉豐

訴訟代理人 陳奕仲律師（法扶律師）

被告 王惠珠即正陽企業行

訴訟代理人 蔡菘萍律師

複代理人 林芫煜律師

上列當事人間確認僱傭關係存在等事件，本院於民國113年3月27日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

確認兩造間僱傭關係存在。

被告應自民國一百一十二年三月一日起至原告復職日止，按月給付原告新臺幣貳萬玖仟元。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔。

本判決第二項於每月履行期屆至後，得假執行；但被告如就各期給付各以新臺幣貳萬玖仟元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序部分：

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。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，若縱經法院判決確認，亦不能除去其不安之狀態者，即難認有受確認判決之法律上利益（最高法院52年台上字第1240號判例參照）。本件原告主張兩造間有僱傭關係存在等情，為被告所否認，則兩造間僱傭關係是否繼續存在，即屬不明確，致使原告在法律上之地位及權利有不安之狀態存在，而此種狀態得以本件確認判決予以除去，依上說明，原告提起本件確

01 認之訴即有確認利益，合先敘明。

02 二、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但請求之
03 基礎事實同一者，擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在
04 此限，民事訴訟法第255條第1項第2款、第3款分別定有明
05 文。查原告起訴時原係聲明：「(一)確認兩造間僱傭關係存
06 在。(二)被告應自民國112年3月1日起至原告復職日止，
07 按月給付原告新臺幣(下同)29,000元，及自各期應給付日
08 之次日起至清償日止，按年息5%計算之利息。(三)被告應
09 自112年3月1日起至原告復職日止，按月提繳勞工退休金1,8
10 18元至原告勞工退休金專戶(下稱勞退專戶)」(頁11)，
11 嗣於113年1月25日本院言詞辯論期日當庭變更訴之聲明
12 (二)部分為：「被告應自112年3月1日起至原告復職日
13 止，按月給付原告29,000元」(頁157)。經核原告上開就
14 訴之聲明(二)之變更，係屬減縮應受判決事項之聲明，合
15 於前揭規定，應予准許。

16 貳、實體部分：

17 一、原告主張：

18 (一)原告自110年4月27日受僱於被告，擔任「堆高機駕駛人
19 員」，工作內容具繼續性工作性質，每月薪資29,000元，被
20 告並依法按月提繳勞工退休金至原告勞退專戶，依勞動基準
21 法第9條規定，兩造間存在「不定期」之勞動契約關係。原
22 告於110年11月16日遭遇職業災害事故，受有左側遠端脛骨
23 幹骨折、左足外髌骨骨折、左小腿血腫併皮膚壞死、傷口感
24 染不良骨板曝露等傷害(下稱系爭傷害)，迄今仍待靜養復
25 原，無法工作。詎被告於原告職業災害醫療期間，藉詞兩造
26 間係成立「定期」勞動契約，並於111年12月31日期滿，兩
27 造僱傭關係已告消滅，給付原告112年1、2月之薪資後，即
28 拒絕再給付原告薪資。而原告遭被告違法解僱前，並無任意
29 去職之意，亦表明傷癒後願繼續提供勞務，遭解僱後，亦已
30 向基隆市政府申請勞資爭議調解請求確認僱傭關係存在，應
31 認原告已向被告表明願繼續提供勞務，惟被告拒絕受領原告

01 之給付，應負受領遲延責任，原告自無補服勞務之義務，仍
02 得請求報酬。被告應繼續按月給付原告薪資29,000元，並按
03 月提繳退休金1,818元至原告之勞退專戶。

04 (二)為此，爰依勞動基準法第9條之規定及兩造間勞動契約之法
05 律關係，提起本件訴訟。並聲明：

06 1. 確認兩造間僱傭關係存在。

07 2. 被告應自112年3月1日起至原告復職日止，按月給付原告29,
08 000元。

09 3. 被告應自112年3月1日起至原告復職日止，按月提繳勞工退
10 休金1,818元至原告勞退專戶。

11 (三)對被告抗辯所為之陳述：

12 1. 本件確屬不定期契約，原告對被告提供之勞務工作，與被告
13 與國防部間之標案內容無關，不得以被告未得標作為不續聘
14 原告之合法事由。

15 2. 依照原告提出臺北榮民總醫院（下稱榮總）之診斷證明，原
16 告於112年9月尚有開刀，系爭傷害確實未癒，僅能接受復健
17 治療或作復工強化準備，仍有不能服勞務之情形，非如被告
18 所言已能復工。

19 二、被告答辯：

20 (一)被告係自國防部海軍司令部所屬海軍基隆後勤支援指揮部標
21 得其公開招標之「庫儲勞務承攬」標案，承作日期自110年4
22 月1日起至同年12月31日止（下稱系爭標案），因有人力
23 需求，故招聘原告為「堆高機操作員」，顯然其工作標的係
24 屬系爭標案中進度之一部，而為「特定性工作」，兩造締結
25 之勞務契約，應為「定期」契約無誤。嗣被告未續標得112
26 年度之工程標案，原告之工期即於111年12月31日告終，此
27 為原告於締約時所明知，是兩造間勞動契約即應於上開期限
28 屆至時即告消滅，被告本無庸支付自終止日起之薪資自明。

29 (二)退言之，縱設兩造間契約關係為不定期契約，然被告均持續
30 請原告復工上班，被告並無受領勞務遲延：

31 1. 即便被告未取得112年度工程標案，亦無相同職務可提供原

01 告工作，然被告已持續積極提供公司內其他職缺供原告嘗
02 試，並表示原告如不適任，亦可再作復工評估；被告尚於兩
03 造勞資爭議調解會時，表示能再提供原告其他輕便工作；甚
04 於112年9月8日、同月28日、10月28日分別寄發存證信函請
05 求原告提出診斷證明至被告處報到工作，惟上開請求，均遭
06 原告拒卻，顯見本件實係原告要求被告提供已無該需求之職
07 務工作，並拒絕被告安排、拒絕提供勞務，而非被告有受領
08 勞務遲延之情。

09 2. 原告雖稱其自112年1月1日起尚就在醫療養，無法提供勞
10 務，然其不僅遲未提出須休養之診斷證明，致被告難准為病
11 假公傷，亦拒絕偕同被告前往勞動部指定之醫療院所進行復
12 工評估，使被告無從認定原告有何休假必要。況參勞動部勞
13 工保險局112年11月15日函文說明欄三，足徵勞動部勞工保
14 險局（下稱勞保局）已表明原告自111年10月26日即非在醫
15 療期間，且已恢復工作能力；長庚醫療財團法人基隆長庚紀
16 念醫院（下稱基隆長庚）113年1月15日之函文亦表明原告至
17 遲於112年9月20日可正常復工。原告猶堅持己見，迄仍拒絕
18 提供勞務，就其此等曠職情形，被告顯無給付工資之義務。

19 (三) 本件原告於任職被告公司期間發生職業災害事故，被告分別
20 於111年3月23日、同年10月26日向勞保局請領職業災害傷病
21 給付，原告因此領得包含110年11月19日起至111年3月16日
22 止、111年3月17日起至同年10月25日止之傷病給付共241,08
23 7元。又原告之勞、健保目前仍未退保，均由被告支付原告
24 之自付額，自112年3月至113年1月止，已付13,178元（含健
25 保月付額470元、勞保月付額728元，以11個月計）。是原告
26 既自勞保局領有上開傷病給付，又自被告領有同段期間之工
27 資，且由被告支付勞健保自付額，如鈞院猶認兩造間仍存在
28 僱傭關係，被告尚得請求原告返還上開費用計254,265元
29 （計算式：241,087元+13,178元），是被告就此金額主張抵
30 銷之。

31 (四) 此外，被告未將原告勞、健保及勞退提繳退保，故原告請求

01 被告自112年3月1日起應按月提繳1,818元至原告勞退專戶，
02 自乏依據。

03 (五)並聲明：原告之訴駁回；願供擔保，請准宣告免為假執行。

04 三、本院之判斷：

05 (一)原告主張其自110年4月27日受僱於被告，擔任「堆高機駕駛
06 人員」，每月薪資29,000元，被告並依法按月提繳勞工退休
07 金1,818元至原告勞退專戶；原告於110年11月16日遭遇職業
08 災害事故，受有系爭傷害等情，業據原告提出診斷證明書、
09 存摺封面及內頁等件為證（頁35、165至191），並有勞動部
10 勞工保險局113年1月4日函文所附勞工保險職業傷病給付申
11 請書及給付收據、核付職業傷病給付函文、診斷證明書、勞
12 工退休金個人專戶明細資料等件附卷可稽（頁105至141），
13 亦為被告所不爭執，堪信原告此部分之主張為真實。至原告
14 主張兩造間係存在「不定期」之勞動契約關係，詎被告於原
15 告職業災害醫療期間，藉詞兩造間係成立「定期」勞動契
16 約，並於111年12月31日期滿而消滅，給付原告112年1、2月
17 之薪資後，即拒絕再給付原告薪資；被告所為顯非合法，故
18 原告請求確認兩造間僱傭關係存在、被告應自112年3月1日
19 起至原告復職日止按月給付原告29,000元、按月提繳勞工退
20 休金1,818元至原告勞退專戶等語，則為被告所否認，並以
21 前詞置辯。是兩造之爭點為：兩造間之勞動契約關係為「不
22 定期」契約或「定期」契約？原告請求確認兩造間僱傭關係
23 存在，有無理由？原告請求被告應自112年3月1日起至原告
24 復職日止按月給付原告29,000元，有無理由？原告請求被告
25 應自112年3月1日起至原告復職日止按月提繳勞工退休金1,8
26 18元至原告勞退專戶，有無理由？現判斷如下。

27 (二)兩造間之勞動契約關係為「不定期」契約，故原告請求確認
28 兩造間之僱傭關係存在，應有理由：

- 29 1. 按勞動契約，分為定期契約及不定期契約。臨時性、短期
30 性、季節性及特定性工作得為定期契約；有繼續性工作應為
31 不定期契約。派遣事業單位與派遣勞工訂定之勞動契約，應

01 為不定期契約。定期契約屆滿後，有下列情形之一，視為不
02 定期契約：一、勞工繼續工作而雇主不即表示反對意思者。
03 二、雖經另訂新約，惟其前後勞動契約之工作期間超過90
04 日，前後契約間斷期間未超過30日者。前項規定於特定性或
05 季節性之定期工作不適用之，勞動基準法第9條定有明文。
06 本法第9條第1項所稱臨時性、短期性、季節性及特定性工作，
07 依左列規定認定之：一、臨時性工作：係指無法預期之
08 非繼續性工作，其工作期間在6個月以內者。二、短期性工作：
09 係指可預期於6個月內完成之非繼續性工作。三、季節性
10 工作：係指受季節性原料、材料來源或市場銷售影響之非
11 繼續性工作，其工作期間在9個月以內者。四、特定性工作：
12 係指可在特定期間完成之非繼續性工作。其工作期間超
13 過1年者，應報請主管機關核備，勞動基準法施行細則第6條
14 亦有明文。次按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有
15 舉證之責任，民事訴訟法第277條前段定有明文。準此，主
16 張法律關係存在之當事人，須就該法律關係發生所須具備之
17 特別要件，負舉證之責任（最高法院48年台上字第887號民
18 事判例參照）。再按勞工在第50條規定之停止工作期間或第
19 59條規定之醫療期間，雇主不得終止契約。但雇主因天災、
20 事變或其他不可抗力致事業不能繼續，經報主管機關核定
21 者，不在此限；雇主依第11條或第13條但書規定終止勞動契
22 約者，其預告期間依左列各款之規定：一、繼續工作3個月
23 以上1年未滿者，於10日前預告之。二、繼續工作1年以上3
24 年未滿者，於20日前預告之。三、繼續工作3年以上者，於3
25 0日前預告之。勞工於接到前項預告後，為另謀工作得於工
26 作時間請假外出。其請假時數，每星期不得超過2日之工作
27 時間，請假期間之工資照給。雇主未依第1項規定期間預告
28 而終止契約者，應給付預告期間之工資，勞動基準法第13
29 條、第16條亦有明文。非有下列情形之一者，雇主不得預告
30 終止與職業災害勞工之勞動契約：一、歇業或重大虧損，報
31 經主管機關核定。二、職業災害勞工經醫療終止後，經中央

01 衛生福利主管機關醫院評鑑合格醫院認定身心障礙不堪勝任
02 工作。三、因天災、事變或其他不可抗力因素，致事業不能
03 繼續經營，報經主管機關核定。雇主依前項規定預告終止勞
04 動契約時，準用勞動基準法規定預告勞工，勞工職業災害保
05 險及保護法第84條亦有明文。

06 2. 查原告自110年4月27日起受僱於被告，擔任「堆高機駕駛人
07 員」乙情，業如前述。可知，觀諸原告工作及專業之性質，
08 顯具繼續性，從而，兩造間之勞動契約關係應為「不定期」
09 契約，實難認係臨時性、短期性、季節性、特定性工作而屬
10 定期契約；進者，被告稱兩造間勞動契約關係之終期為111
11 年12月31日（頁196），然自110年4月27日始期起算至111年
12 12月31日終期止，前後長達之期間已逾1年8月，顯不符勞動
13 基準法施行細則第6條所規範定期契約之6個月以內、9個月
14 以內、超過1年應報請主管機關核備等要件，益徵兩造間之
15 勞動契約關係確非定期契約。再者，原告陳稱兩造間之勞動
16 契約關係為「不定期」契約等語，亦即其主張兩造間之勞動
17 契約關係「無」附期限乙情，而被告答辯兩造間之勞動契約
18 關係為「定期」契約等語，亦即其主張兩造間之勞動契約關
19 係「有」附期限乙節，揆諸上開規定及說明，自應由主張
20 「有」存在期限之被告，就期限所須具備之特別要件（例：
21 兩造間之意思表示合致、終期為何日、勞動基準法施行細則
22 第6條規定之要件等），負舉證之責任，然觀諸被告提出之
23 國防部海軍司令部決標公告（頁205至219），僅得證明其與
24 國防部海軍司令部間之法律關係，顯不涉兩造間之勞動契約
25 關係，遑論證明契約「有期限」存在而須具備之特別要件事
26 實；此外，被告就此均未能舉證以實其說；從而，被告此部
27 分之答辯，應不可採，本件無從認兩造間之勞動契約關係為
28 「定期」契約。

29 3. 兩造間之勞動契約關係既為「不定期」契約，且原告為職業
30 災害勞工（詳後述），揆諸上開規定，被告終止兩造間之勞
31 動契約關係，即應符合法定事由（按：歇業或重大虧損，報

01 經主管機關核定；職業災害勞工經醫療終止後，經中央衛生
02 福利主管機關醫院評鑑合格醫院認定身心障礙不堪勝任工
03 作；因天災、事變或其他不可抗力因素，致事業不能繼續經
04 營，報經主管機關核定等），且應準用勞動基準法規定為預
05 告（按：法定期間為10日、20日或30日），否則被告之終止
06 即非適法。查被告雖提出存證信函而表示終止兩造間之勞動
07 契約關係，然觀諸上開存證信函之內容（頁221至231），顯
08 不符法定事由，遑論預告之期間，則被告終止兩造間之勞動
09 契約關係乙節即非適法。職故，兩造間之勞動契約關係為
10 「不定期」契約，且被告終止兩造間之勞動契約關係既非適
11 法，則原告請求確認兩造間之僱傭關係存在，即於法有據。

12 (三)原告請求被告應自112年3月1日起至原告復職日止，按月給
13 付原告29,000元，應有理由：

- 14 1. 按僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得
15 請求報酬，民法第487條前段定有明文。準此，債權人於受
16 領遲延後，需再表示受領之意，或為受領給付作必要之協
17 力，催告債務人給付時，其受領遲延之狀態始得認為終了，
18 在此之前，債務人無須補服勞務之義務，仍得請求報酬（最
19 高法院96年度台上字第2630號民事判決參照）。亦即雇主不
20 法解雇勞工，應認雇主已預示拒絕受領勞工提供之勞務，故
21 勞工縱未實際提供勞務而為雇主拒絕受領，仍應認雇主受領
22 勞務遲延。受僱之勞工即無補服勞務之義務，仍得請求報酬
23 （最高法院85年度台上字第3084號民事判決參照）。次按雇
24 主不得預扣勞工工資作為違約金或賠償費用。第59條之受領
25 補償權（按：包括勞工在醫療中不能工作時，雇主應按其原
26 領工資數額予以補償之權利），自得受領之日起，因2年間
27 不行使而消滅。受領補償之權利，不因勞工之離職而受影
28 響，且不得讓與、抵銷、扣押或供擔保。勞工或其遺屬依本
29 法規定受領職業災害補償金者，得檢具證明文件，於金融機
30 構開立專戶，專供存入職業災害補償金之用。前項專戶內之
31 存款，不得作為抵銷、扣押、供擔保或強制執行之標的，勞

01 動基準法第26條、第61條定有明文。準此，即令雇主對於勞
02 工有債權存在，然其主張與勞工之工資債權為抵銷，核與勞
03 動基準法第26條之規定意旨有違，不應准許（最高法院98年
04 度台上字第581號民事裁定參照）。

05 2. 查兩造間之勞動契約關係為「不定期」契約，業如前述。然
06 被告竟以存證信函向原告表示兩造間之勞動契約關係為定期
07 契約，而於111年12月31日期滿而消滅等語，此有上開存證
08 信函附卷可稽（頁37至39）。其次，原告為職業災害勞工
09 （詳後述），被告終止兩造間之勞動契約關係，應符合法定
10 事由及預告期間等要件。然被告竟以不符法定事由及預告期
11 間之存證信函向原告表示終止兩造間之勞動契約關係，亦有
12 上開存證信函在卷可考（頁221至231）。再者，被告自112
13 年3月1日起至今，均未按月給付原告工資29,000元，此為兩
14 造所不爭執。由上可知，被告係不法解雇原告，應認其已預
15 示拒絕受領原告提供之勞務，故原告縱未實際提供勞務而為
16 被告拒絕受領，仍應認被告受領勞務遲延，從而，受僱之原
17 告即無補服勞務之義務，仍得向被告請求報酬，則原告請求
18 被告應自112年3月1日起至原告復職日止，按月給付原告29,
19 000元，應有理由。

20 3. 至被告雖答辯其於市政府勞資爭議調解會、存證信函均表示
21 可提供其他職缺，亦能提供其他輕便工作，而請求原告提出
22 診斷證明後報到工作，惟遭原告拒卻，故被告無受領勞務遲
23 延云云。然按雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約
24 定，並應符合下列原則：一、基於企業經營上所必須，且不
25 得有不當動機及目的。但法律另有規定者，從其規定。二、
26 對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變更。三、調動
27 後工作為勞工體能及技術可勝任。四、調動工作地點過遠，
28 雇主應予以必要之協助。五、考量勞工及其家庭之生活利
29 益，勞動基準法第10條之1定有明文。而觀諸上開勞資爭議
30 調解紀錄、存證信函之內容（頁31至33、221至231），被告
31 僅含糊不清泛稱：公司有提供其他職缺提供勞方先到其職位

01 嘗試看看、若勞方試做後感覺不合適也可以再做復工評估並
02 提供其他更適合之職位、公司有提供輕便工作、請台端至本
03 公司報到並依公司指示提供勞務等語，顯然其對原告調職之
04 內容不符上開規定之法定要件，遑論提出符合上開要件之證
05 據。職故，被告此部分之答辯，應不可採。

- 06 4. 被告雖答辯勞保局表明原告自111年10月26日即非在醫療期
07 間，已恢復工作能力，基隆長庚亦表明原告於112年9月20日
08 可正常復工云云。然被告先前以存證信函向原告表示兩造間
09 之勞動契約關係為定期契約，因期滿而消滅等語，且以不符
10 法定事由及預告期間之存證信函終止兩造間之勞動契約關
11 係，均屬受領遲延之狀態，業如前述。又被告所稱原告可調
12 職復工乙節，不符調動工作之法定要件，亦如前述。此外，
13 被告即無再表示受領之意，或為受領給付作必要之協力。揆
14 諸上開說明，被告受領遲延之狀態即屬尚未終了，原告本無
15 補服勞務之義務，仍得請求報酬。進者，榮總於112年12月2
16 9日診斷證明書記載：病人（按：原告）於112年12月29日到
17 職業醫學科門診就診，諮詢合理休養期限。根據病人所持基
18 隆長庚及基隆三軍總醫院的病歷，病人因上述疾病於110年1
19 1月16日至基隆長庚急診，並於基隆長庚接受主術治療，但
20 於111年4月15日至基隆三總就診時，發現其骨折處尚未癒
21 合，之後接受自體骨髓生長因子植入手術。111年9月8日於
22 基隆長庚回診時，X光檢查顯示骨折已有癒合，但基隆三總
23 於111年10月7日的診斷書建議不宜上班至111年12月底為
24 止，這段時間病人則依照醫師建議繼續在基隆三總接受復健
25 治療至111年12月23日。因為基隆三總較遠改至基隆長庚復
26 健科就診時被告知只要在家走路復健即可，於是沒有繼續復
27 健治療。然而因持續傷口疼痛出血，病人於112年8月23日至
28 基隆長庚就診，醫師診治發現之前植入左小腿的骨板以及骨
29 釘外的皮膚太薄，病人跟醫師討論過後於112年9月8日進行
30 骨板移除。病人於111年9月22日至職業醫學科就診，之後經
31 復健科評估後進入工作能力強化訓練，根據111年11月3日在

01 職業醫學科門診進行的身體檢查紀錄，病人左小腿肌肉萎
02 縮，左側下肢肌力明顯較右側下肢差，走路不須拐杖，但較
03 慢且不平衡。根據上述病歷所顯示的臨床醫師診療觀察以及
04 病人自述，病人自112年1月至8月間需要接受復健治療卻沒
05 有接受復健治療並非完全是病人自身因素，病人並於112年9
06 月因上述疾病而進行開刀，而其於112年9月至臺北榮總就診
07 的醫療紀錄顯示尚需復健治療，建議持續目前的工作能力強
08 化訓練以為之後復工準備等語（頁185至191）。可知，依原
09 告最新之傷勢狀況，尚未回復工作能力。至勞工保險之給付
10 涉及國家財政、預算等問題，其公法上之要件與本案私法上
11 之要件本不得比附援引，又基隆長庚之意見並非基於原告最
12 新之傷勢狀況，本會與原告之實際情形有所落差。職故，被
13 告此部分之答辯，亦不可採。

14 5. 被告雖答辯原告領得勞工保險之傷病給付241,087元，且自
15 被告處領有同段期間之工資，又由被告支付勞健保自付額1
16 3,178元，故被告得就上開費用計254,265元主張抵銷之云
17 云。然原告所請求被告自112年3月1日起至原告復職日止之
18 按月給付29,000元，核其法律性質，乃屬勞工工資，亦屬勞
19 動基準法第59條規定之受領補償權（按：勞工在醫療中不能
20 工作時，雇主應按其原領工資數額予以補償之權利），揆諸
21 上開規定及說明，縱若被告此部分所辯乙節為真，然被告於
22 本件所為之抵銷抗辯，仍非適法。職故，被告此部分之答
23 辯，於法無據。

24 (四)原告請求被告應自112年3月1日起至原告復職日止，按月提
25 繳勞工退休金1,818元至原告勞退專戶，難認有何權利保護
26 之必要：

27 按權利保護要件之存否，以事實審言詞辯論終結時為準；權
28 利人之權利未受侵害，其據此所為之請求，即屬欠缺權利保
29 護要件，其訴為無理由，以判決駁回之（最高法院78年度台
30 上字第2477號、79年度台上字第1754號、80年度台上字第23
31 78號、80年度台上字第2573號民事裁判參照）。查被告答辯

01 其自112年3月1日起至本件事實審言詞辯論終結時，仍按月
02 提繳勞工退休金1,818元至原告勞退專戶等語，有勞工退休
03 金個人專戶明細資料附卷可稽（頁131至141），且為原告所
04 不爭執。可知，原告請求被告應自112年3月1日起至原告復
05 職日止，按月提繳勞工退休金1,818元至原告勞退專戶，即
06 難認有何權利保護必要，應予駁回（按：本件事實審言詞辯
07 論終結後，被告若未再按月提繳勞工退休金1,818元至原告
08 勞退專戶，原告自得另行起訴，附此敘明）。

09 (五)本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經
10 本院斟酌後，認均不足以影響本判決之結果，爰不逐一詳予
11 論駁。

12 四、綜上所述，原告主張依勞動基準法第9條之規定及兩造間勞
13 動契約之法律關係，請求確認兩造間僱傭關係存在；被告自
14 112年3月1日起至原告復職日止，按月給付原告29,000元，
15 均應予准許。逾此範圍之請求，尚乏所據，應予駁回。

16 五、按法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，應依職權宣
17 告假執行；前項請求，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請
18 求標的物提存而免假執行，勞動事件法第44條第1項、第2項
19 定有明文。爰依據前開規定，就原告請求給付之勝訴部分，
20 依職權宣告假執行及免為假執行。

21 六、據上論結，本件原告之訴為一部有理由，一部無理由，依民
22 事訴訟法第79條、勞動事件法第15條、第44條第1項、第2
23 項，判決如主文。

24 中 華 民 國 113 年 4 月 23 日
25 勞 動 法 庭 法 官 曹 庭 毓

26 以上正本係照原本作成。

27 如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上
28 訴聲明（須按他造當事人之人數附繕本）。

29 如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

30 中 華 民 國 113 年 4 月 23 日
31 書 記 官 羅 惠 琳