

臺灣新竹地方法院民事判決

114年度勞訴字第30號

原告 邱顯吉

訴訟代理人 陳俊成律師（法律扶助）

被告 新竹市衛生局

法定代理人 陳厚全

訴訟代理人 王彩又律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國114年6月6日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用新臺幣貳萬柒仟零陸元由原告負擔。

事實及理由

一、本件原告主張兩造間有僱傭關係，經被告以後開情詞否認，然兩造間之僱傭關係是否存在，影響原告是否可依僱傭契約行使權利、負擔義務之法律上地位，原告私法上地位自有受侵害之危險，原告提起本件確認之訴，即有法律上利益，合先說明。

二、原告於民國114年3月10日傳送民事起訴狀1件到院，其主張及聲明如下：

（一）原告於112年3月27日至被告擔任臨時人員，此臨時人員聘任為年度聘任，期間為該年度1月1日至同年12月31日止，原告係於112年3月27日因原計畫人員離開始接手，被告於同年11月29日以口頭告知原告將於合約期滿終止勞雇關係，然該計畫係每年均續行辦理，故因應該計畫而受聘之臨時人員，如無其他事由，應係每年均持續聘任。

（二）於112年12月初經被告行政科室人員告知原告，目前在辦理將原告職位轉為不定期僱傭關係，故原告認為係因職場霸凌，才會遭到機關違法以勞動基準法第11條第4款於當年度解聘，基此，兩造應恢復僱傭關係，惟兩造間前經新

01 竹市勞資爭議調解，於次（113）年2月16日調解不成立，
02 又參照勞動部114年2月3日勞動法訴一字第1130015444號
03 訴願決定撤銷原處分，也就是原告因法律扶助事件，不服
04 財團法人法律扶助基金會113年5月10日第0000000-G-004
05 號處分，提起訴願，經勞動部決定：「（主文：）原處分
06 撤銷，由財團法人法律扶助基金會於2個月內另為適法之
07 處分。（事實：）□訴願人（即原告、下同）主張其自11
08 2年3月27日起受僱於新竹市衛生局，擔任臨時人員，辦理
09 高齡友善城市及社區計畫相關業務，新竹市衛生局於112
10 年11月29日口頭告知訴願人，其等間僱傭關係將於112年1
11 2月31日終止，並於112年12月29日開立離職原因記載為
12 『勞動基準法第11條第4款』之非自願離職證明書予訴願
13 人。訴願人認其係因申訴職場霸凌事件而遭違法解僱，請
14 求新竹市衛生局恢復僱傭關係及賠償其因職場霸凌所受損
15 害等，雙方經勞資爭議調解不成立，訴願人於113年5月10
16 日向財團法人法律扶助基金會（以下稱法扶基金會）申請
17 勞動通常程序第一審訴訟代理之法律扶助。案經法扶基金
18 會審查，認訴願人欲提起之訴訟顯無勝訴之望，爰以113
19 年5月10日第0000000-G-004號審查決定通知書決定不予扶
20 助。訴願人不服，經由法扶基金會向本部提起訴願。

21 （□…。□…。略）（理由：□…。□…。□…。略）□惟
22 查，勞動契約，除臨時性、短期性、季節性及特定性工作
23 得為定期契約外，其餘均為不定期契約，此觀勞動基準法
24 第9條第1項規定自明。勞動契約究屬定期契約或不定期契
25 約，應依契約內容及性質是否具繼續性判斷，不受勞動契
26 約簽訂之書面形式拘束。依卷附訴願人與新竹市衛生局簽
27 立之勞動契約所示，第1點約定：『契約期間：甲方（即
28 本件被告新竹市衛生局、下同）自民國112年3月27日起僱
29 用乙方（即本件原告、下同）為臨時人員，正式僱用期
30 間，如須終止契約，悉依勞動基準法及有關規定辦理。

31 （另定期契約可約定如下：甲方自民國112年3月27日至11

01 2年12月31日起僱用乙方為臨時人員，並應依勞動基準法
02 第9條規定辦理。正式僱用期間，如須終止契約，悉依勞
03 動基準法及有關規定辦理。）』，其等間合意簽立之勞動
04 契約，究係該點前段所示之不定期契約，抑或後段所示之
05 定期契約，尚非明確；又新竹市衛生局於113年2月16日勞
06 資爭議調解時，主張依勞動基準法第11條第4款規定終止
07 與訴願人間勞雇關係等語，有該次勞資爭議調解紀錄附卷
08 可參，是新竹市衛生局既係主張依勞動基準法第11條第4
09 款規定，因業務性質變更，有減少勞工之必要，而終止其
10 與訴願人間之勞動契約，似難謂其等間僱傭關係已因定期
11 契約屆滿而於112年12月31日當然終止。□次查，依訴願
12 人提供之國健署112年7月12日函所載，國健署係通知新竹
13 市衛生局有關113年度菸害防制及衛生保健基金補助辦理
14 綜合保健工作計畫之全年度經費額度事宜，並說明『高齡
15 友善城市及社區計畫』經費額度為158萬元，自113年度整
16 合納入衛生保健工作之『營造健康生活環境』等語，似僅
17 可得知，『高齡友善城市及社區計畫』之經費額度整合納
18 入其他項目，新竹市衛生局是否仍持續辦理『高齡友善城
19 市及社區計畫』業務？又新竹市衛生局是否已無適當工作
20 可供安置訴願人，而有終止勞動契約之必要？事涉新竹市
21 衛生局依勞動基準法第11條第4款規定終止其與訴願人間
22 勞動契約之適法性，應再予審酌釐清。據此，法扶基金會
23 逕以訴願人欲提起之訴訟顯無勝訴之望，決定不予扶助，
24 有待商榷。另原處分已撤銷，訴願人申請到場陳述意見，
25 核無必要，併予說明。□綜上，原處分既有上述疑義，即
26 難予以維持，爰將原處分撤銷，由法扶基金會於2個月內
27 另為適法之處分，以符法制。」等語，可知其中若以勞動
28 基準法第11條第4款予以資遣，應須符合業務性質變更、
29 有減少勞工之必要且無適當工作可供安置等要件。

30 (三) 然而依據113年高齡友善城市及社區計畫申請書填寫訴外
31 人同仁洪嫻翔之Line對話內容，由對話內容明顯可見113

01 年被告送交於衛福部國健署申請年度經費計畫書內容，是
02 比照去年，亦即111年提出申請112年計畫，並沒有改變，
03 證明原告原職務之年度計畫業務性質，於113年並無變
04 更，另查被告於113年2月16日勞資爭議調解時，復主張引
05 用勞動基準法第11條第4款規定而終止與原告間之勞雇關
06 係，此與所稱定期於112年12月31日期滿云云，亦有矛
07 盾，凡此均見被告引用勞動基準法第11條第4款規定對原
08 告之資遣，明顯違法。

09 (四)爰此聲明求為：1.確認原告與被告間僱傭關係存在。2.被
10 告應自113年1月1日起至原告復職日止，按月於每月5日給
11 付原告新臺幣（下同）3萬6,316元，及各自當月5日起至
12 清償日止，按週年利率5%計算之利息。3.訴訟費用由被
13 告負擔。

14 三、被告則以：

15 (一)關於原告勞工保險加退保紀錄乙事，於本件112年度國健
16 署專案計畫前一年度即111年間，因為當時Covid-19新冠
17 疫情肆虐，衛生福利部疾病管制署（下稱【疾管署】）中
18 央疫情指揮中心，為因應確診人數日益增多，補助各縣市
19 成立居家照護關懷中心，該中心整合了防疫專線、疫苗專
20 線、通訊診療、社檢專線及居隔生活需求專線，以上五大
21 諮詢專線，藉由居家照護關懷中心專線諮詢電話，確診者
22 可以轉接到對應的醫療窗口，當時疫情嚴峻，民眾有任何
23 需求，都可以撥電話進居家照護關懷中心，獲得想要的資
24 訊，此五大諮詢專線為24小時服務，被告現有人力一時之
25 間難以負荷，必須招募臨時人力予以因應，因此被告啟動
26 「新竹市衛生局招募新興傳染病防治臨時人員計畫」（非
27 後述本件112年度【國健署】專案計畫），辦理招募居家
28 照護關懷中心防治工作臨時人員，於該111年【疾管署】
29 計畫之第1次執行計畫，時間111年6月1日～同年8月31日
30 止，當時原告曾於111年6月應徵前述五大專線其中疫苗專
31 線接聽工作之防疫工作臨時人員，有該111年間疫苗專線

01 人員名冊與疫苗專線輪值表各1份可參；嗣於該111年【疾
02 管署】計畫第2次執行計畫，時間111年9月1日～同年12月
03 月底止，雖原告於前揭111年【疾管署】計畫之第1次執行計
04 畫，曾與被告簽署「新竹市衛生局招募新興傳染病防治臨
05 時人員計畫書」並約定契約期間自111年6月1日起至111年
06 9月31日止，工作期滿結束或經費用罄即終止僱用關係

07 （指被證10契約書、下稱111年度疾管署第1次專案計畫之
08 契約書），然而原告還是必須得要簽署「新竹市衛生局招
09 募新興傳染病防治臨時人員計畫書」並約定契約期間自11
10 1年9月1日起至111年12月31日止，工作期滿結束或經費用
11 罄即終止僱用關係（指被證11契約書、下稱111年度疾管
12 署第2次專案計畫之契約書），所以於111年度被告屢為原
13 告辦理之勞工保險，依其加退保紀錄，最後退保日是111
14 年12月31日即111年度疾管署第2次專案計畫之契約書所定
15 之期滿日。

16 （二）前開111年度第1次、第2次專案計畫，原告是擔任防疫工
17 作其中疫苗專線之接聽臨時人員，而計畫補助經費來自疾
18 管署，隸屬衛福部疾管署計畫，且兩造間之僱傭關係已因
19 定期而期滿，而第2年度即112年度係國健署即本件112年
20 度國健署專案計畫，這是原告自己看到被告網站徵才招募
21 高齡友善城市及社區計畫臨時人員，自行投遞履歷應徵，
22 被告依據面試程序後，於112年3月27日聘用並為原告辦理
23 勞保加保，為此原告與被告簽署112年3月27日「新竹市衛
24 生局臨時人員勞動契約書」並約定【一、契約期間：甲方
25 自民國112年3月27日起僱用乙方臨時人員，正式僱用期
26 間，如須終止契約，悉依勞動基準法及有關規定辦理。

27 （另定期契約可約定如下：甲方自民國112年3月27日至11
28 2年12月31日起僱用乙方為臨時人員，並應依勞動基準法
29 第9條規定辦理。正式僱用期間，如須終止契約，悉依勞
30 動基準法及有關規定辦理。）】（指被證1契約書、下稱1
31 12年度國健署專案計畫之契約書），證明本件原告起訴求

01 為確認存在之僱傭關係，屬於定期契約，因期滿終止，故
02 兩造間並不存在僱傭關係，且被告機關也無續付薪資或工
03 資之義務。

04 (三) 對於原告提出勞動部114年2月3日勞動法訴一字第1130015
05 444號訴願決定撤銷原處分其中理由第□點，被告機關之
06 意見為：國健署為因應超高齡社會的來臨，規劃提供民眾
07 預防及延緩失能之相關服務，自109年起進行整合推動計
08 畫，鼓勵地方政府全面建構高齡友善及失智友善環境，提
09 供以長者為中心的整合服務，建置涵蓋跨領域的長者健康
10 促進服務網路，積極投入相關服務，期能落實長者在地老
11 化、安全老化、健康老化與活躍老化之目標。此專案計畫
12 名稱為整合性預防及延緩失能計畫。而國健署請各縣市提
13 報推動計畫方案，經國健署審核後核定推動計畫方案所需
14 之補助經費，雖112年度國健署專案計畫非短時間可達成
15 目標，但是須逐年檢討達成率及調整計畫內容，直至達成
16 專案計畫預定目標，被告機關以現有人力推動該專案計畫
17 頗為吃力，若冒然招聘正式人員，一旦112年度國健署專
18 案計畫目標達成率逐步遞增，推動計畫方案內容逐漸縮
19 小，國健署補助經費逐漸遞減，甚至計畫完成不再有專案
20 補助經費，遲早不需要為推動此項專案計畫所增聘之人
21 力，亦無專案計畫補助經費可支付為推動計畫而委外招聘
22 之人事費。準此，被告針對112年度國健署專案計畫之特
23 定工作，招聘臨時人員執行計畫方案，以約用之方式與受
24 聘者簽訂定期契約，契約期滿時終止僱用，倘若該特定工
25 作，約聘期滿尚未完成，且剩餘工作仍需正式員工以外之
26 人力協助執行，方為再續聘訂立新的定期契約。

27 (四) 本件兩造爭議之112年度國健署專案計畫之契約書即被證1
28 所示之112年3月27日「新竹市衛生局臨時人員勞動契約
29 書」已約定【二、工作項目（係依職務職稱所列之工作說
30 明）乙方接受甲方之指揮監督，並服從甲方工作規則與紀
31 律，從事下列工作(一)辦理高齡友善城市及社區計畫相關事

01 項。(二)協助推動整合性預防及延緩失能相關業務，(三)其他
02 臨時交辦事項。】，而上開特定工作項目—整合性預防及
03 延緩失能計畫，有四個子計畫，於「子計畫一」有國健署
04 112年度補助地方政府辦理「整合性預防及延緩失能計畫
05 作業須知」，此份須知於第參點以粗體字型標示【計畫實
06 施期間】：自112年1月1日起至112年12月31日止（指被證
07 2、第7頁，其上黃色螢光筆為提出人標示、非由法院標
08 示）。及至原告到職5個月左右後，被告收到國健署112年
09 7月12日國健企字第1121460825號函通知，另一個專案計
10 畫—綜合保健工作計畫，113年度之補助經費額度，將前
11 述辦理高齡友善城市及社區計畫事項，自113年度整合納
12 入綜合保健工作計畫之營造健康生活環境乙項，並將補助
13 經費自178萬5,000元，降為158萬元，而綜合保健工作計
14 畫之營造健康生活環境其工作項目，已有專人負責辦理；
15 接著被告又收到國健署112年10月23日國健社字第1120261
16 477號函檢送113年度補助地方政府辦理整合性預防及延緩
17 失能計畫作業須知，確實再無辦理高齡友善城市及社區計
18 畫此一工作事項，所以被告旋即於112年11月29日口頭通
19 知原告，兩造間112年度國健署專案計畫之契約書其勞動
20 契約於112年12月31日到期即終止，不會續聘。退萬步
21 言，縱使被證1所示之勞動契約屬於不定期契約，亦有勞
22 動基準法第11條第4款規定之情事，為此被告已依前開規
23 定終止勞動契約，並為原告所同意且完成離職手續、開立
24 離職證明書、領取資遣費，原告多方地與被告局處有關人
25 員糾纏、發生爭執，無論被告有關人員如何解釋說明，原
26 告依然我行我素，造成被告很大的困擾，實則原告已在11
27 2年12月27日完成離職手續並經原告親筆簽署「新竹市衛
28 生局員工離職及交代清單」，且被告機關業依原告要求所
29 開立之「離職證明書」，已為結案。

30 (五) 兩造間勞動契約係屬定期契約，於112年12月31日期滿終
31 止，退萬步言，縱使是不定期契約，亦符勞動基準法第11

01 條第4款規定之情事，被告已依前開規定終止勞動契約，
02 並為原告所同意且完成離職手續，無論如何，兩造間已不
03 存在僱傭關係，故本件原告之訴全無理由。爰答辯聲明：
04 如主文所示。

05 四、得心證理由如下：

06 (一) 按，當事人對於必要之點，互相表示意思一致者，無論其
07 為明示或默示，契約即為成立，且不以訂立書面為必要；
08 對於非必要之點，未經表示意思者，推定其契約為成立，
09 關於該非必要之點，由法院依其事件之性質定之，此觀民
10 法第153條規定自明。且除法律另有規定外，基於私法自
11 治及契約自由原則，當事人得自行決定契約之種類及內
12 容，以形成其所欲發生之權利義務關係。所謂必要之點，
13 係指契約之要素而言；是否必要之點應依當事人訂約之性
14 質、目的、綜合判斷之（最高法院110年度台上字第2728
15 號判決、100年度台上字第1841號判決、97年度台上字第3
16 96號判決意旨參照）。

17 (二) 查，原告於111年度與112年度與被告共簽署3件臨時人員
18 契約書，依序為111年度疾管署第1次專案計畫之契約書
19 （見本院卷第93～95頁、被證10契約書）、111年度疾管
20 署第2次專案計畫之契約書（見本院卷第97～100頁、被證
21 11契約書）、112年度國健署專案計畫之契約書（見本院
22 卷第57～60頁、被證1即系爭契約書），且第2份即前述疾
23 管署專案計畫之契約書與第3份即前述國健署專案計畫之
24 契約書，相差有數月，因此原告於事業單位新竹市衛生局
25 之勞保紀錄，亦有合法之空窗期即111年12月31日退保日
26 翌日～112年3月27日加保日前1日（見本院卷第42頁、原
27 告勞保紀錄），是以被告抗辯：「這是原告自己看到被告
28 網站徵才招募高齡友善城市及社區計畫臨時人員，自行投
29 遞履歷應徵…」乙情，非不可信。綜此觀察，對於第3份
30 即112年度國健署專案計畫之契約書，其必要之點，即定
31 期與否乙事，縱使其第1點書面用語為【一、契約期間：

01 甲方自民國112年3月27日起僱用乙方為臨時人員，正式僱
02 用期間，如須終止契約，悉依勞動基準法及有關規定辦
03 理。（另定期契約可約定如下：甲方自民國112年3月27日
04 至112年12月31日起僱用乙方為臨時人員，並應依勞動基
05 準法第9條規定辦理。正式僱用期間，如須終止契約，悉
06 依勞動基準法及有關規定辦理。）】（見本院卷第24頁、
07 前揭勞動部114年2月3日訴願決定書理由第□點），依系
08 爭契約之要素及當事人訂約之性質、目的，暨依63年次、
09 將近50歲、復有不止一次之原告本人其社會經驗包括簽約
10 經驗，當可明白知悉瞭解其內容，確實屬於定期契約且至
11 112年12月31日屆滿，此節並無疑問，復有被告訴訟代理
12 人於最後期日在庭解釋：第3件契約書關於契約期間的用
13 語，為什麼不像第1件及第2件「工作期滿結束或經費用罄
14 即終止僱用關係」的用語，那是111年度的專案計畫是疾
15 管署的，系爭契約即112年度的專案計畫是國健署的，是
16 不同計畫而由新竹市衛生局內部不同科的同仁處理等語在
17 卷（本院卷第114頁、最後筆錄第2頁），並據被告訴訟代
18 理人提出機關方面辦理與系爭契約可資相對應之衛生福利
19 部國民健康署111年10月頒行之「112年度補助地方政府辦
20 理『整合性預防及延緩失能計畫』計畫須知」，於該份須
21 知第參點已經用粗體黑字標示【計畫實施期間】：自112
22 年1月1日起至112年12月31日止（見本院卷第67頁、被證2
23 該作業須知第7頁），可知除了原告依照其本人先前不止
24 一次之簽約經驗，當可明白知悉瞭解系爭契約，依其目
25 的、性質，確實屬於定期契約，且新竹市衛生局亦係定期
26 於112年12月31日止，委外招募【工作項目：(一)辦理高齡
27 友善城市及社區計畫相關事項。(二)協助推動整合性預防及
28 延緩失能相關業務，(三)其他臨時交辦事項。】（見本院卷
29 第57頁、被證1系爭契約第1頁第二點），據此，本件原告
30 主張其本人於1112年3月27日起受聘為臨時人員，如無其
31 他事由，應係每年均持續聘任云云各語，欠缺根據，不足

01 為採。

02 (三) 又，僱傭契約原則上為一專屬性契約，勞雇雙方間非僅存
03 有提供勞務與給付報酬之權利義務存在關係，其他如雇主
04 之照顧義務、受雇人之忠誠義務，亦存在於契約間，故不
05 應只有契約自由原則之適用，其他之正當信賴原則、誠實
06 信用原則、手段正當性及社會性因素亦應顧慮之。行使權
07 利，應依誠實及信用方法。權利人在相當期間內不行使其
08 權利，依特別情事足使義務人正當信賴權利人已不欲其履
09 行義務，甚至以此信賴作為自己行為之基礎，而應對其加
10 以保護，依一般社會通念，權利人行使權利乃有違誠信原
11 則者，應認其權利失效，不得行使。茲依本件114年3月10
12 日上午9時14分25秒收狀流水編號000000000000000000號
13 傳送到院民事起訴狀1件，所附證物除了原證2即前揭勞動
14 部114年2月3日號訴願決定書（附於本院卷第19～26
15 頁），還有1份證物為原證1即申請日期113年1月16日、調
16 解會議日期113年2月16日之新竹市政府勞資爭議調解記錄
17 （附於本院卷第17～18頁），以上「113年1月16日或113
18 年2月16日」與「114年3月10日」，相隔竟逾1年之久，又
19 原告對於曾在112年底辦理離職並領取資遣費之事實，復
20 不置可否，且查原告於113年間另有於事業單位某商行加
21 保與薪調紀錄、114年2月7日起於某高職學校在保迄至查
22 詢日止並無退保情形（見本院卷第42～43頁、原告勞保紀
23 錄），均足使義務人即被告正當信賴權利人即原告已不欲
24 其履行義務，甚至以此信賴作為自己行為之基礎，再為配
25 合國健署指示，辦理後續年度包括113及114以下各個年
26 度，打造高齡友善生活環境其具體施行計畫，委外招募臨
27 時人員之相關事宜，故應對被告加以保護。

28 (四) 更況，112年度國健署專案計畫之契約書，係經勞雇雙方
29 明白知悉，設有期限定於當年度國曆12月31日為止，並無
30 規避資遣費或雇主濫用權勢地位或類此之不當情形，且經
31 被告訴訟代理人具狀詳為闡述：翌（113）年核定之計

01 畫，將原來之子計畫性質縮小規模至計畫之預期目標，例
02 如112年度補助地方政府辦理「整合性預防及延緩失能計
03 畫」，名稱原為「高齡友善城市及計畫」縮為「高齡友善
04 社區之涵蓋率」；被告提報113年衛生保健營造健康生活
05 編列專任助理員額1名（112年該計畫原有1名專任助
06 理），然113年國健署核定時已減少員額，亦即已無112年
07 時當初招聘原告之員額；原告112年間所負責專案計畫辦
08 理之事項，經113年整合至另一專案計畫—綜合保健工作
09 計畫之『營造健康生活環境』，執行業務性質變更，故減
10 少該員額編列，詳細內容則為(1)、三區衛生所聯繫窗口，
11 113年由營造健康生活計畫子計畫承辦人擔任。(2)計畫宣
12 導品採購，113年宣導品已共同招標方式辦理，體驗式敬
13 老活動則由營造健康生活承辦人規劃偕同衛生所同仁共同
14 辦理。(3)113年補助地方政府辦理銀髮健身俱樂部補助計
15 畫，被告機關並未申請到中央113年銀髮健身俱樂部補助
16 計畫。(4)新竹市高齡友善城市監測調查、高年級相聚來運
17 動集點送好禮，竹健康行銷推廣活動，113年無規劃辦理
18 等情（見本卷第86頁、民事答辯二狀第6頁），其中未見
19 被告以不正方法、針對原告個人處事之疑慮。

20 五、從而，本件原告全部聲明所為之各項請求，依本院調查審理
21 結果，因被證1所示之112年3月27日系爭契約係定期契約並
22 於112年12月31日止屆滿，故其所為之確認之訴與給付之
23 訴，俱無所據，應予駁回，爰判決如主文第1項所示。

24 六、因本案事證已臻明確，兩造其餘主張陳述及所提之證據，均
25 毋庸再予審酌，附此敘明。又，本案承辦法官與原告訴訟代
26 理人於最後期日之對答：「（法官問：被證6本院卷77頁這
27 個離職是事實行為還是法律行為，如果是法律行為的意思表
28 示有無經過撤銷？）原告訴訟代理人：事實行為，而且被證
29 七的離職證明書也只能代表被告單方的決定，非代表原告認
30 可。」、「（法官問：不好意思我現在才發現，被證六的時
31 間是112/12/31，上面的螢光筆都是被告訴代標示的，確實

01 很認真。為什麼這件的起訴日是（寫）114/3/9，怎麼隔了
02 壹年兩個月又九天，才想起來要提訴訟？）原告訴訟代理
03 人：他聲請法扶被駁回，又覆議又訴願，後來准予扶助，准
04 予扶助後我收到案件約兩週起訴。被告解僱原告的事由是業
05 務減縮變更，不是以定期契約解僱，故解僱是違法的，事實
06 上次年度的業務同樣的編制跟人員一樣有人任職，也無業務
07 性質變更或減縮的狀況。被證1、被證10所約定的內容顯然
08 不一致，不論因為工作的性質或各局處的考量，也可證不同
09 的約定會造成彼此約束不同，因此不能以其他契約來推論被
10 證1的契約跟被證10相同」等語（見本院卷第115頁、最後筆
11 錄第3頁），其中關於被證6與被證7之之新竹市衛生局員工
12 離職及交代清單、新竹市衛生局離職證明書，均係112年12
13 月間之文件（分別見本院卷第77、79頁），縱使記載原因是
14 勞動基準法第11條第4款，亦不影響義務人即被告正當信賴
15 權利人即原告已不欲其履行義務，甚至以此信賴作為自己行
16 為之基礎，倘若任由原告取決於財團法人法律扶助基金會11
17 3年5月10日第0000000-G-004號其處分及後續訴願之結果，
18 於跨越整個113年度之114年3月份始為起訴，且原告訴訟代
19 理人於114年5月2日收受他造民事答辯狀繕本（見本院卷第4
20 9頁右上角），該份民事答辯狀第5頁第1行被告已為抗辯
21 「…被告給付資遣費」（見本院卷第53頁被告書狀），而原
22 告本人始終不否認領取資遣費並於113、114年陸續轉職謀
23 職，如此仍允由其訴請確認僱傭關係暨請求執行預算之公家
24 單位續付113年1月1日起每月3萬6,613元之薪資（含息，見
25 本院卷第13頁訴之聲明），甚失公允，並妨礙新竹市衛生局
26 配合國健署辦理後續年度包括113及114以下各個年度，打造
27 高齡友善生活環境之具體施行計畫，相關承辦人員公務之推
28 行，於公共利益之維護，難謂妥適。

29 七、訴訟費用之負擔：本件訴訟標的金額或價額為217萬8,960元
30 （計算式：每月3萬6,613元×60月、即5年＝217萬8,960
31 元），本應徵收第一審起訴裁判費2萬7,006元，前依勞動事

01 件法第12條第1項規定一部暫免繳納，並據原告預繳9,002
02 元，有綠聯收據乙紙存卷（附於本院卷第10頁），訴訟過程
03 中未發生其他訴訟費用，爰依民事訴訟法第78條規定，定其
04 負擔，如主文第2項所示。

05 中 華 民 國 114 年 6 月 20 日
06 勞 動 法 庭 法 官 周 美 玲

07 以上正本係照原本作成。

08 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
09 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費（若原告方面提
10 起上訴時，仍有勞動事件法第12條第1項暫免規定之適用，故至
11 少應繳納新臺幣2萬7,006元。即訴按訟標的金額或價額為217萬
12 8,960元計算，本應徵收第二審上訴裁判費4萬0,509元，得暫免3
13 分之2）

14 中 華 民 國 114 年 6 月 20 日
15 書 記 官 徐 佩 鈴