

臺灣桃園地方法院民事判決

114年度勞訴字第9號

原告 莊志鴻
訴訟代理人 呂世駿律師
被告 桃園市政府環境管理處

法定代理人 張書豪
訴訟代理人 黃胤欣律師
葛百鈴律師
陳金泉律師

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5月13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：原告自民國92年5月起受僱於被告，擔任桃園市政府環保局環境清潔稽查大隊（下稱環稽大隊，現改制為桃園市政府環境管理處，下同）蘆竹區中隊清潔隊員，並於104年9月14日清運垃圾完畢返回被告車廠內下車時，左腳滑落受力（下稱系爭事故），致受有椎間盤突出位移（下稱系爭傷害）之職業災害，被告另案起訴請求原告返還溢領薪資事件中，業經本院以109年度勞訴字第27號民事判決、臺灣高等法院111年度勞上字第27號民事判決認定系爭傷害為職災在案（下合稱系爭前案，如有特別區分時，各以系爭本院27號案件、系爭高院27號案件稱之）。詎被告於原告需持續復健治療並漸進式復工期間，不思調整原告從事行政內勤等相關職務，竟違反勞動基準法（下稱勞基法）第13條前段規定，於107年7月17日之勞資協商會議（下稱系爭107年會議），依同法第11條第5款規定於同年月27日資遣原告，則被告違反強制規定終止兩造間勞動契約，依民法第71條規定

01 不生契約終止之效力。嗣系爭前案於113年1月30日確定，該
02 案重要爭點即系爭傷害為職災一節，於兩造間應已生爭點
03 效，被告前揭終止兩造間勞動契約不生終止效力，則兩造間
04 僱傭關係仍然存在，而被告於107年7月27日違法終止兩造間
05 勞動契約，足認其拒絕受領原告勞務，且未再對原告表示受
06 領勞務之意或為必要協力，原告無補服勞務之義務，故先位
07 主張被告仍應自107年7月27日起，按附表一所示各階段俸點
08 之本俸、專業加給數額給付原告。備位主張訴外人即被告之
09 上級機關桃園市政府環境保護局（下稱環保局）局長陳世
10 偉，前於112年2月23日代表被告與原告所委託訴外人即進行
11 勞資協商之代理人環保局企業工會（下稱環企工會）理事長
12 賴啟仁達成合意，由被告重新僱用原告擔任行政內勤職務。
13 原告於翌（24）日仍委託賴啟仁代理與被告進行協商（下稱
14 系爭112年會議），並達成年資併計、俸點不變、服勤地點
15 為被告所屬蘆竹區中隊，以及工作職務為行政內勤等關於僱
16 傭契約必要之點之合意，是自斯時起，兩造已另成立一僱傭
17 關係，當時僅就勞保應適用舊制或新制此一非必要之點之細
18 節，委由被告函詢勞動部勞工保險局（下稱勞保局）之意
19 見，經勞保局以112年4月28日保退一字第11213105770號函
20 復被告略以「如貴單位與莊君係終止勞動契約後，重新僱
21 用，依上開規定屬離職後再受僱，應適用勞工退休金條例之
22 退休金制度（勞退新制）」（下稱系爭勞保局112年函
23 文），足見兩造間確已成立另一僱傭關係，則自同年2月24
24 日另成立僱傭契約時起，已迭經賴啟仁將原告提供勞務之意
25 願及準備給付之事情通知被告，然被告未對原告表示受領勞
26 務之意，或為受領給付必要之協力，甚而於原告起訴前之協
27 商階段再次爭執系爭傷害非職災，遽予拒絕原告請求。爰依
28 勞動契約、民法第487條本文等規定提起訴訟。並聲明：(一)
29 先位聲明：1.確認兩造間僱傭關係存在。2.被告應依如附表
30 一「薪資月份」欄所示期間，按如附表一「應給付日」欄所
31 示時間，給付原告如附表一「原告按月請求之薪資」欄所示

01 金額，及自如附表一「利息起算日(計算至清償日止按週年
02 利率5%計算之利息)」欄所示之日起加付5%法定遲延利
03 息。(二)備位聲明：1.確認兩造間僱傭關係存在。2.被告應依
04 如附表二「薪資月份」欄所示期間，按如附表二「應給付
05 日」欄所示時間，給付原告如附表二「原告按月請求之薪
06 資」欄所示金額，及自如附表二「利息起算日(計算至清償
07 日止按週年利率5%計算之利息)」欄所示之日起加付5%法
08 定遲延利息。

09 二、被告則以：兩造業於107年7月17日達成協商，合意依勞基法
10 第11條第5款終止勞動契約，並由被告給付預告期間工資及
11 資遣費，兩造並同意勞動契約終止日為同年月27日。又原告
12 未受有職災，勞保局105年3月18日保職簡字第104092006202
13 號函認定系爭傷害為普通疾患，非系爭事故所致（下稱系爭
14 行政處分），原告不服而向勞動部申請審議後，勞動部亦認
15 系爭行政處分並無不當而駁回原告審議之申請。另林口長庚
16 醫院經勞動部委託鑑定後，亦認系爭傷害非屬職災，而由桃
17 園市政府以107年7月2日府勞檢字第1070160145號函（下稱
18 系爭桃園市政府107年7月2日函）通知兩造該鑑定結果，並
19 重行認定本案非屬職業疾病或執行職務所致疾病（下稱系爭
20 決定），而臺北高等行政法院108年度訴字第927號判決、最
21 高行政法院110年度上字第230號裁定，均維持系爭決定之認
22 定，已生構成要件效力，是原告主張因系爭事故受有職業災
23 害，實非可採。縱認系爭傷害為職災，依診斷證明書記載，
24 原告於107年1月19日進行工作試做及廠醫評估，嘗試拆彈簧
25 床及廠區清掃等，顯示被告已有為原告安排適當工作而非屬
26 醫療期間，兩造合意於同年7月27日終止勞動契約，並無違
27 法。若認終止勞動契約時，仍屬醫療期間，惟兩造當時係以
28 「合意」之方式終止勞動契約，不在勞基法第13條規定禁止
29 之列，是兩造間僱傭關係已於該日合法終止。再原告於兩造
30 間勞動契約終止已時隔6年餘，方訴請確認僱傭關係存在及
31 給付薪資，實有違反民法第148條誠信原則而構成權利失

01 效，況原告定期給付債權逾5年部分，亦依民法第126條規定
02 罹於時效而消滅。至原告所提系爭112年會議紀錄，其標題
03 即載明係有關民事訴訟和解條件研商會議，其中案情簡述亦
04 記載係就系爭高院27號案件返還溢領薪資事件之協商，因雙
05 方協商無共識，另經同年11月9日在法院再行調解時，仍調
06 解不成立，最終系爭高院27號案件於同年12月27日言詞辯論
07 終結，並於113年1月17日宣判，足見兩造於系爭112年會議
08 未達成協商共識，方有後續作成之判決。況系爭112年會議
09 紀錄結論記載重新僱用原告的時間、尚有和解空間、擇期再
10 議等文字，足證兩造未曾達成共識，甚至連自何日起開始僱
11 用亦未見約定，絕無可能已有再次僱用之合意等語，資為抗
12 辯。並聲明：(一)原告之訴駁回。(二)如受不利之判決，願供現
13 金為擔保，請准宣告免為假執行。

14 三、兩造不爭執事項（本院卷86-87、253頁）：

15 (一)原告自92年5月起受僱於被告，擔任桃園市環稽大隊蘆竹區
16 中隊清潔隊員。

17 (二)兩造曾於107年7月17日進行系爭107年會議，並記載「勞動
18 基準法第11條第1項第5款（按「第1項」應係誤載，下
19 同）」、「終止勞動契約日期為107年07月27日」，原告有
20 於該會議紀錄上簽名（原證5，本院卷57頁）。

21 (三)兩造曾於107年8月28日召開工資追回會議，決議以有利原告
22 方式轉換假別，採取病假、事假、延長病假、留職停薪排列
23 （即無薪假列後），於同年2月7日應予復工。被告轉換核算
24 後，認原告溢領薪資、不休假獎金、考績獎金及年終獎金合
25 計新臺幣（下同）737,781元，向原告提起返還溢領薪資事
26 件，經系爭前案判決而確定。

27 (四)若107年7月27日起兩造勞動契約仍存在，原告每月薪資計算
28 情形詳如附表一所示之內容。

29 (五)若原告自112年2月24日起受僱被告，則原告每月薪資計算方
30 式詳如附表二所示之內容。

31 四、茲就兩造之爭點及本院之判斷，分述如下：

01 (一)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
02 者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項定有明文。所謂
03 有即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存否不明
04 確，原告主觀上認其在法律上之地位有不妥之狀態存在，且
05 此種不妥之狀態，能以確認判決將之除去者而言，故確認法
06 律關係成立或不成立之訴，苟具備前開要件，即得謂有即受
07 確認判決之法律上利益（最高法院42年台上字第1031號、52
08 年台上字第1240號民事判決先例意旨同此見解）。查，原告
09 先位主張被告違法解僱，其解僱無效，兩造間僱傭關係仍應
10 存在；備位主張兩造間自112年2月24日起已合意成立新勞動
11 契約，兩造間僱傭關係亦應存在等語，此俱為被告否認，則
12 兩造間是否存有僱傭關係即屬不明確，致使原告在法律上之
13 地位及權利有不妥之狀態存在，而此種狀態得以確認判決予
14 以除去，揆諸前揭說明，原告提起確認僱傭關係存在之訴，
15 即有受確認判決之法律上利益。

16 (二)原告先位聲明主張被告於107年7月27日資遣原告，違反勞基
17 法第13條強制規定而依民法第17條規定不生效力，則兩造間
18 終止勞動契約之原因及合法性？

19 1.系爭傷害是否為職災有無爭點效之適用？

20 (1)按學說上所謂爭點效，係指法院於確定判決理由中，對訴訟
21 標的以外當事人所主張或抗辯之重要爭點，本於兩造辯論結
22 果所為判斷，除有顯然違背法令，或當事人提出新訴訟資料
23 足以推翻原判斷或原確定判決之判斷顯失公平之情形外，於
24 同一當事人間，就與該重要爭點有關之他訴訟，不得再為相
25 反之主張，法院亦不得作相異之判斷而言。是以「爭點效」
26 之適用，必須該重要爭點在前訴訟程序已列為足以影響判決
27 結果之主要爭點，經兩造各為充分之舉證，並使當事人適當
28 而完全之辯論，由法院為實質上之審理判斷，始應由當事人
29 就該事實之最終判斷，對與該重要爭點有關之他訴訟負結果
30 責任，以符民事訴訟上之誠信原則（最高法院111年度台上
31 字第2920號判決意旨參照）。

01 (2)查，被告訴請原告之系爭前案中，有關係爭傷害部分，分別
02 經系爭本院27號案件及系爭高院27號案件於理由中認定係屬
03 職業災害等情確定（本院卷42-44、49-51頁）。本案與系爭
04 前案當事人均相同，兩造於系爭前案中，就原告申請公傷
05 假、受領原領工資補償是否合法等涉及系爭傷害是否為職業
06 災害之重要爭點，已各為充分之舉證，並為適當而完全之辯
07 論，由法院為實質上之審理判斷，被告於本院並無新訴訟資
08 料提出（本院卷300頁），且系爭前案確定判決，亦無顯然
09 違背法令、顯失公平或與本訴訟所得受之利益差異甚大情
10 形。依上說明，系爭前案就系爭傷害為職業病之重要爭點，
11 已有爭點效，被告不得為相反之主張，本院亦不得作相異之
12 判斷。而被告提出之勞保局系爭行政處分、勞動部勞動法爭
13 字第1050011902號保險爭議審定書、系爭桃園市政府107年7
14 月2日函（本院卷171-178頁），於系爭前案已提出（本院卷
15 42、49、51-52頁），故被告仍執前詞，主張系爭傷害並非
16 職業傷害云云，自無可取。

17 2.原告所受系爭傷害既屬職災，則其先位主張被告於107年7月
18 27日終止兩造間勞動契約，違反勞基法第13條本文規定為無
19 效，確認兩造僱傭關係存在，是否有理？

20 (1)按勞工在第50條規定之停止工作期間或第59條規定之醫療期
21 間，雇主不得終止契約。但雇主因天災、事變或其他不可抗
22 力致事業不能繼續，經報主管機關核定者，不在此限，勞基
23 法第13條定有明文。次按雇主非有：①歇業或重大虧損，報
24 經主管機關核定。②職業災害勞工經醫療終止後，經公立醫
25 療機構認定身心障礙不堪勝任工作。③因天災、事變或其他
26 不可抗力因素，致事業不能繼續經營，報經主管機關核定
27 者，不得預告終止與職業災害勞工之勞動契約，職業災害勞
28 工保護法（下稱職災保護法）第23條亦有明定。復按勞基法
29 第13條規定，旨在限制雇主不得單方面依同法第11條及第12
30 條規定終止契約，且職災保護法第23條，亦僅規定雇主除有
31 同條各款所列情形之一者外，不得預告終止與職業災害勞工

01 之勞動契約而已，則勞資雙方合意終止勞動契約，自不在上
02 開規定之限制範圍內（最高法院96年度台上字第2088號判決
03 意旨參照）。亦即勞資雙方於職災事故發生後合意終止勞動
04 契約，並無違反強制規定致生無效情事。

05 (2)原告主張被告違反勞基法第13條前段之強制規定，於107年7
06 月27日依同法第11條第5款規定，以系爭107年會議終止兩造
07 勞動契約，不生終止效力云云（本院卷14-16、308-309
08 頁），並提出系爭107年會議紀錄為證，而為兩造所不爭執
09 〔兩造不爭執事項(二)〕，惟查，細繹該會議紀錄之記載略
10 以：「一、莊員所罹『腰椎第五節/薦椎第一節椎間盤突出併
11 左側神經根病變』經桃園市政府107年7月2日府勞檢字第107
12 0160145號函重行認定非屬職業疾病或執行職務所致疾病，
13 因莊員自敘目前身體健康狀況無法出勤提供勞務，對於所擔
14 任之工作（清潔隊員）確實無法勝任，經勞資雙方同意依勞
15 動基準法第11條第1項第5款終止勞動契約。二、本大隊依同法
16 第16條第3項給予預告工資及第17條資遣費，資遣費計算以
17 每滿一年發給相當一個月平均工資之資遣費，剩餘月數，以
18 比例計算之，未滿一個月者以一個月計。三、本案倘若經相關
19 行政救濟程序認定屬執行職務所致之疾病，應回復勞雇關
20 係。四、兩造同意終止勞動契約日期為107年07月27日。」
21 （本院卷57頁），可知系爭107年會議中，兩造曾就原告所
22 受「腰椎第五節/薦椎第一節椎間盤突出併左側神經根病
23 變」之傷害，提出系爭桃園市政府107年7月2日函認定非屬
24 職災，並提及原告自敘目前因身體狀況不適宜再向被告提出
25 勞務，而兩造合意以資遣方式終止勞動契約，被告遂依法計
26 算並給予原告預告期間工資及資遣費，並註明兩造同意終止
27 勞動契約之日期，及系爭傷害如經行政救濟程序認定為職
28 災，應回復兩造間勞動契約關係，顯見系爭107年會議紀錄
29 多處提及兩造間勞動契約係「雙方同意」而終止，而原告亦
30 不爭執有於系爭107年會議紀錄簽名〔兩造不爭執事項
31 (二)〕，而系爭107年會議紀錄內容之文字明確且無任何艱澀

01 難懂之處，且原告當時有環企工會成員即訴外人陳敬儒、葉
02 斯勝及吳嘉浚陪同並亦在該會議紀錄簽名（本院卷57頁），
03 參以原告自承已收受被告所給付之資遣費（本院卷88頁），
04 未見原告舉證系爭107年會議後，有向被告提出爭執兩造間
05 勞動契約終止之效力，益證當時原告係與被告合意終止勞動
06 契約，並非被告片面違法終止，至為灼然。揆諸前揭說明，
07 兩造合意終止勞動契約，不在勞基法第13條本文限制不得終
08 止勞動契約範圍之內，從而原告就此部分先位主張被告終止
09 勞動契約為不合法，並請求確認兩造僱傭關係存在，顯非有
10 理。

11 (三)原告備位聲明主張兩造有合意以新勞動條件成立僱傭契約，
12 是否有據？

13 1.按稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內為
14 他方服勞務，他方給付報酬之契約。民法第482條定有明
15 文。次按當事人互相表示意思一致者，無論其為明示或默
16 示，契約即為成立。當事人對於必要之點，意思一致，而對
17 於非必要之點，未經表示意思者，推定其契約為成立，關於
18 該非必要之點，當事人意思不一致時，法院應依其事件之性
19 質定之。民法第153條定有明文。又契約之成立，須當事人
20 互相表示意思一致，僱傭既為契約之一種，自須當事人就僱
21 用之期限、所服勞務之種類、內容、報酬數額等必要之點，
22 互相表示一致，亦即，僱傭契約固為諾成契約，不以書面為
23 必要，惟就必要之點必需一致，僱傭契約始能成立。則原告
24 主張兩造於112年2月24日成立僱傭契約等情，既為被告所否
25 認，依上說明，原告應就僱傭契約業已成立之事實負舉證責
26 任。

27 2.原告固主張環保局局長陳世偉曾基於被告上級機關法定代理
28 人地位，代表被告於系爭112年會議中，與原告委託之環企
29 工會理事長賴啟仁達成合意，由被告重新僱用原告擔任行政
30 內勤職務云云（本院卷18-19頁）。惟依系爭112年會議紀錄
31 內容記載略以：「陸、案情簡述：本案係就……111年度勞

01 上易字第27號民事訴訟案（大隊請求莊君返還溢領薪資等事
02 件）和解內容進行初步討論……」、「柒、勞方訴求：勞方
03 主張和解條件為須回到大隊任職……」、「捌、結論：有關
04 年資併計、俸點不變、勞保年資損失補償、服務單位為蘆竹
05 區中隊、重新僱用之時間及工作職務等六項，勞資雙方商議
06 後尚有和解空間，惟勞方主張維持勞退舊制部分，因涉及
07 勞工保險相關規定，需先作釐清後擇期再議。」（本院卷81
08 頁），可明系爭112年會議目的，係環保局與原告所委託之
09 環企工會間，就系爭高院27號案件之和解條件進行討論，原
10 告並於會議中主張以復職為和解條件而提出相關訴求，會議
11 結論則記載相關勞動條件「尚有和解空間」，至於勞退舊
12 制部分則待釐清，僅得證明環保局就原告訴求作為系爭高院
13 27號案件之和解條件，認有一定程度之可行性並顯示兩造得
14 磋商之方向，然就原告復職之起算時點、方式、具體勞務種
15 類及內容、報酬數額等必要之點，未見系爭112年會議紀錄
16 明確記載，且該會議紀錄所載「擇期再議」之意，即明就原
17 告訴求須再行討論，是難認兩造間已就新成立之勞動契約意
18 思表示達成合致。

19 3. 證人即被告所屬組員郭建宏證稱：我有參與系爭112年會
20 議，當天主要是討論和解條件，結論就如當時會議紀錄所載
21 還有討論空間，因為當天勞方訴求項目較多，我記得有依序
22 討論，但是確切的內容目前想不起來，當時只是在初步討
23 論，所以應該沒有明確同意原告訴求，只是說還可以再討論
24 看看，我是會議記錄人員，我於112年3月中旬有將會議紀錄
25 寄給賴啟仁與陳敬儒，當時沒有人反應會議紀錄有記載錯誤
26 而須更改之情形等語（本院卷263-264頁），可見兩造僅係
27 就原告復職或重新僱用進行初步討論，嗣會議結束後亦無人
28 反應會議紀錄有何記載不實之情，則難認原告此部分主張為
29 可採。

30 4. 證人陳敬儒證稱：我有參與系爭112年會議，我們在會議進
31 行之前有提出7點聲明，因為環企工會及資方當下屬於勞資

01 相對和諧狀態，所以在我們的理解上只有勞退舊制部分資方
02 明確說要勞保局同意，其他6點我們的認知上是沒有問題，
03 僅剩細節要處理，例如工作職務選項具體是什麼工作當天沒
04 有說，環保局有發該次會議紀錄給我們，沒有人向被告反應
05 會議紀錄有記載錯誤要更改，會議中的狀態雙方滿和諧的，
06 基於維持勞資和諧，就會議紀錄部分我們沒有太多表示意見
07 等語（本院卷255-256、260頁），益證系爭112年會議紀錄
08 所載結論並無誤解兩造之意，已難認兩造就被告重新僱傭原
09 告而成立勞動契約達成意思表示一致。證人陳敬儒固提出與
10 訴外人即環稽大隊副大隊長李堯夫間之112年2月20日通訊軟
11 體LINE對話紀錄（本院卷269頁）顯示，李堯夫就原告所提
12 「年資併計」、「俸點不變」、「回原蘆竹區隊」等事項，
13 固表示「原則同意」，另就原告「復職時間（請大隊訂
14 定）」訴求則表示俟法院和解程序完成後15日；原告「請大
15 隊提供工作職務選項」訴求則表示復職後回歸中隊一般勤務
16 管理，如有疑義可請醫生協助配工。惟該對話紀錄之日期為
17 「2023年2月20日」，早於系爭112年會議召開日期，倘若被
18 告同意重新僱用原告，衡情應會將「原則同意」部分於會議
19 紀錄載明相關內容，惟未見該次會議紀錄有明確記載。另證
20 人陳敬儒證稱：通訊軟體LINE對話中第6點提到法院和解程
21 序，是指系爭前案，對於系爭112年會議後法院有無安排調
22 解印象模糊，最終沒有達成和解等語（本院卷261-262
23 頁），則就此關乎原告何時復職之重要時點，證人陳敬儒卻
24 未能明確證明，且兩造之系爭前案最終未能達成和解，益證
25 被告並未同意與原告重新訂立勞動契約。

26 5. 證人賴啟仁證稱：我有參與系爭112年會議，會議紀錄中有
27 提及「需先作釐清後擇期再議」，後來有再約，但是沒有約
28 成，因為資方那邊臨時有其他會議，之後就私底下聯繫、詢
29 問，都一直沒有下文。我們當時希望能否維持用舊制，所以
30 當時雙方說能否先詢問勞保局可否使用舊制，再來討論新制
31 或舊制，當時環稽大隊有發函給勞保局，勞保局回覆說若新

01 聘就要用新制，在勞保局回文之後，後來原告同意用新制也
02 可以。我們有再回去跟資方說，後來資方不知原因就沒有回
03 應等語（本院卷331-332、335-336頁）。可明系爭112年會
04 議結論並非兩造最終確認成立勞動契約之意思表示，而勞工
05 究竟適用勞退新制或舊制，對於退休金之權利影響甚大，則
06 系爭112年會議結論尚表示要再詢問勞保局意見，則兩造就
07 勞動契約成立有關退休金適用何種制度之必要之點，意思表
08 示並未達成合致，已臻明灼。證人賴啟仁固證稱：後來系爭
09 高院27號案件判決確定，一開始是以和解的方向談，後來副
10 大隊長李堯夫有跟陳敬儒說那就等二審判決結果，若勞方勝
11 訴就回聘云云（本院卷340頁），惟此部分未經證人陳敬儒
12 明確證述，況證人賴啟仁亦證稱：被告聘任程序要經過大隊
13 長核准等語（本院卷340-341頁），而原告復未就李堯夫是
14 否經被告授予決定聘用原告之代理權限，則縱認李堯夫曾向
15 陳敬儒表示若原告於系爭前案勝訴確定，被告就會回聘原告
16 屬實，仍難執為有利於原告之認定。

17 6.另細繹兩造不爭執之環稽大隊112年4月25日桃清隊勞字第11
18 200134671號函（本院卷293、342頁）內容，環稽大隊函詢
19 勞保局時之用語為「說明：……二、……倘本大隊於今（11
20 2）年度重新僱用莊君為本大隊勞工，其得否選擇回復其勞
21 退舊制之身分，請大局釋疑見復」，足見被告係用「倘」之
22 假設性用語，且未見被告於函文中明確表示再聘用原告之日
23 期，益證被告並未於系爭112年會議中與原告達成重新聘用
24 之意思表示合致。

25 7.綜前，原告所舉系爭112年會議內容，及證人陳敬儒、賴啟
26 所證述內容，並無法據以推論兩造已就勞動契約成立必要之
27 點達成意思表示合致，從而原告備位主張兩造有合意以新勞
28 動條件成立僱傭契約，要屬無據。

29 (四)原告各項請求金額本息，是否有據？

30 兩造間之僱傭關係，業經兩造於107年7月27日合意終止，業
31 如前述，兩造間已無僱傭關係存在，且原告所舉事證亦無法

01 證明兩造有於112年2月24日另行訂立勞動契約之意思表示合
02 致，本院即無庸審酌原告依勞基法及僱傭契約所為各項請求
03 是否有據，附此敘明。

04 五、綜上所述，原告(一)先位請求：1.確認兩造間僱傭關係存在；
05 被告應依如附表一「薪資月份」欄所示期間，按如附表一
06 「應給付日」欄所示時間，給付原告如附表一「原告按月請
07 求之薪資」欄所示金額，及自如附表一「利息起算日(計算
08 至清償日止按週年利率5%計算之利息)」欄所示之日起加付
09 5%法定遲延利息。(二)備位聲明：1.確認兩造間僱傭關係存
10 在。2.被告應依如附表二「薪資月份」欄所示期間，按如附
11 表二「應給付日」欄所示時間，給付原告如附表二「原告按
12 月請求之薪資」欄所示金額，及自如附表二「利息起算日
13 (計算至清償日止按週年利率5%計算之利息)」欄所示之日
14 起加付5%法定遲延利息，均於法無據，不應准許。

15 六、本件事證已臻明確，原告於114年5月15日具狀聲請再開辯
16 論，提出證人賴啟仁與環保局局長陳世偉於112年3月2日通
17 訊軟體LINE對話紀錄略以：「(證人賴啟仁：)局長晚安，
18 有關2/24莊志鴻恢復僱傭關係協調會議，會中局長也同意莊
19 案從寬認定，將朝恢復勞退舊制去努力……但大隊長及組長
20 表示是要重新聘僱而不是恢復僱傭關係……」、「(陳世
21 偉：)我再行文勞保局，給明確答案。我是說，對方詢問勞
22 保局後，我們也行文勞保局，就勞保局回文，白紙黑字說可
23 以就可以，不可以就不可以。我沒記錯當天的裁示」，經勞
24 保局函復系爭勞保局112年函文後，環保局局長陳世偉另於
25 同年5月5日以通訊軟體LINE對證人賴啟仁表示略以：「……
26 無法恢復雇(按應係「僱」字之誤，下同)傭關係，僅能以
27 重新雇用方式重新聘雇莊員。重新聘雇依據勞保局及勞動局
28 函示，莊員應為勞工新制，無法為舊制」等語(本院卷369-
29 375頁)，主張兩造於系爭112年會議中已就被告重新僱用原
30 告一事達成合意，僅適用勞退舊制或新制乙節尚待勞保局釋
31 疑(本院卷366頁)，姑不論該對話紀錄內容已突顯兩造就

01 回復僱用或重新僱用已有意見上之落差，本院就兩造並無明
02 確重新訂立勞動契約之事實已論述如前，經斟酌後認無再開
03 辯論之必要，原告此時提出之前揭對話紀錄，亦為言詞辯論
04 終結後提出之證據，本院無從採為裁判基礎。至兩造其餘之
05 攻擊或防禦方法及所用之證據，經本院斟酌後，認為均不足
06 以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

07 七、訴訟費用負擔之依據：勞動事件法第15條、民事訴訟法第78
08 條。

09 中 華 民 國 114 年 5 月 27 日
10 勞 動 法 庭 法 官 謝 志 偉

11 正本係照原本作成。

12 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
13 訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後
14 20日內補提上訴理由書（須附繕本）。如委任律師提起上訴者，
15 應一併繳納上訴審裁判費。

16 書記官 邱淑利

17 中 華 民 國 114 年 5 月 27 日

18 以下附表金額均為新臺幣／元

19 附表一：

薪資月份	170俸點		應給付日	原告按月請求之薪資	利息起算日(計算至清償日止按週年利率5%計算之利息)
107年7月28日起至110年12月31日止	本俸	18,515元	按月於次月1日	34,375元	按月於次月2日
	專業加給	15,860元			
	清潔獎金	8,000元	按月於次月20日	8,000元	按月於次月21日
111年1月1日起至112年1月30日止	本俸	19,270元	按月於次月1日	35,770元	按月於次月2日
	專業加給	16,500元			
	清潔獎金	8,000元	按月於次月20日	8,000元	按月於次月21日
112年12月1日起至同年12月31日止	本俸	19,270元	按月於次月1日	35,770元	按月於次月2日
	專業加給	16,500元			
	清潔獎金	10,000元	按月於次月20日	10,000元	按月於次月21日
113年1月1日起至原告復職日止	本俸	20,050元	按月於次月1日	38,110元	按月於次月2日
	專業加給	18,060元			
	清潔獎金	10,000元	按月於次月20日	10,000元	按月於次月21日

01
02

附表二：

薪資月份	170俸點		應給付日	原告按月請求之薪資	利息起算日(計算至清償日止按週年利率5%計算之利息)
112年2月24日起至112年11月30日止	本俸	19,270元	按月於次月1日	35,770元	按月於次月2日
	專業加給	16,500元			
	清潔獎金	8,000元	按月於次月20日	8,000元	按月於次月21日
112年12月1日起至同年12月31日止	本俸	19,270元	按月於次月1日	35,770元	按月於次月2日
	專業加給	16,500元			
	清潔獎金	10,000元	按月於次月20日	10,000元	按月於次月21日
113年1月1日起至原告復職日止	本俸	20,050元	按月於次月1日	38,110元	按月於次月2日
	專業加給	18,060元			
	清潔獎金	10,000元	按月於次月20日	10,000元	按月於次月21日