

臺灣嘉義地方法院民事判決

113年度勞小字第22號

原告 黃寶珠

被告 洪美杏即北港勞動企業社

上列當事人間請求給付退休金或資遣費事件，經臺灣雲林地方法院裁定移送前來，本院於民國114年3月10日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣41,205元，及自民國113年8月10日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

訴訟費用新臺幣壹仟元；及自本判決確定之翌日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息，由被告負擔。

本判決第一項得假執行。但被告如於執行標的物拍定、變賣前，為原告預供擔保新臺幣41,205元後，得免為假執行。

事 實

甲、原告方面

壹、聲明：

一、被告應給付原告新台幣（下同）41,250元，及自起訴狀送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

二、訴訟費用由被告負擔。

貳、陳述：

一、原告自民國111年至113年皆由被告北港勞動企業社派遣至大林糖廠品檢課擔任檢驗相關工作，所簽訂合約於113年6月底期滿，於6月6日被新包商告知不再續聘。而原雇主認為不再續聘並不是他所為，所以，不願支付原告所要求的資遣費，造成原告權益受損。

二、原告於113年7月17日與資方至嘉義市勞動暨人力資源發展協會進行調解，因對爭議事項雙方各持己見，無法達成共識而

01 調解不成立。

02 三、對於被告答辯之陳述：

03 (一)台糖未編列遣散費一事，原告並不知情，況且一間公司遵守
04 勞資法不是最基本的嗎？台糖違約介入新包商用人造成雇主
05 與原告權益受損，雇主曾介入協調未果。雇主明知不可為而
06 為之，在員工不清楚勞基法的情況下，讓員工簽立不合法令
07 的合約。

08 (二)合約書有載明原告工作內容為檢驗相關工作，且合約書上並
09 未標示雇主可隨意更換工作地點及性質，簽訂之合約書至今
10 年6月30日到期，若需簽訂新合約，至蘭花園工作，是否得
11 原告同意，而非未經原告同意，隨意找一公司職缺，原告就
12 得被迫接受。在此感謝雇主願再次提供工作機會，可是這工
13 作對原告來說真的不合適。

14 (三)雇主明知不定期契約應給資遣費，在投標時便應將此預算列
15 入其中，原告無法得知為何他明知而不為之，此時權益受
16 損，卻要員工承擔，實屬不合理。

17 (四)再次聲明，並非無理要求或刻意為難雇主，被資遣是事實，
18 依勞基法要求自身權益，不知何罪之有。實在不解雇主三番
19 兩次一再要求原告向台糖索要遣散費，不是原告不願意，實
20 為原告與台糖並無任何合約關係，實在沒有立場與資格去做
21 此事。

22 參、證據：提出原告與被告北港勞動企業社於110年7月1日簽訂
23 之虎尾糖廠110/111年期大林工場品管暨檢驗工作契約書、
24 虎尾糖廠111/112年期大林工場品管暨檢驗工作契約書、虎
25 尾糖廠112/113年期大林工場品管暨檢驗工作契約書及嘉義
26 縣政府113年7月17日勞資爭議調解紀錄等資料

27 乙、被告方面

28 壹、聲明：原告之訴駁回。

29 貳、陳述：

30 一、台糖公司虎尾糖廠與本社訂立之契約，載明給付勞工的部分
31 均如實支付給勞工，未編列之預算，本社將此案全部

01 利潤均支付給勞工亦不足。

02 二、本社曾為原告黃寶珠君之工作權，向台糖極力爭取，但台糖
03 推給由新承攬商決定去留，本社為此寄存證信函給台糖公司
04 虎尾糖廠。

05 三、本社與原告黃寶珠每年均有簽立工作契約，契約中均有載明
06 無法支付資遣費一事，原告黃寶珠亦同意簽署，也從未表示
07 意見。另外，本社亦有向原告黃寶珠徵詢，在同一地區改派
08 其他工作，但原告黃寶珠不允，調解紀錄中有載明。

09 四、台糖公司虎尾糖廠每年勞務採購招標，係以發包虎尾糖廠所
10 缺人力為主，承攬商依職缺找適合人選履約，如得標廠商更
11 換，履約人員大多延續僱用工作，故虎尾糖廠的發包預算，
12 有依履約人員年資編列特休假，唯獨未編列資遣費，同樣的
13 勞務同樣的履約人員，年復一年，就該依勞基法編列資遣費
14 預算，未列的預算，本社如何因應支付，況且虎尾糖廠標案
15 核定底價支付給廠商的利潤，不足以支付勞基法資遣費，台
16 糖實有推卸責任逃避法令之實，故被告主張如需付給原告黃
17 寶珠資遣費，必須由虎尾糖廠支付，以彰法令、善盡國營企
18 業之責任。

19 五、被告為派遣公司，所有派遣工作均需有標到勞務，才能派給
20 員工工作，機關發包工作屬性不同，無法派給勞工相同工
21 作，況且原告在台糖擔任之工作也非本科系之工作，亦是進
22 入台糖後，才學習得到之工作經驗，工作非專業性，被告欲
23 調派之工作亦非專業性，只需學習亦可適任，一般企業也有
24 調派勞工其他工作的情形，何況是被告這種小公司，調派工
25 作不去，要求資遣費，勞工權利何其大，老板何其無辜無
26 奈。

27 六、本案係虎尾糖廠前丁姓主管，因無人投標為讓工作順利發
28 包，口頭邀請被告，才前往投標，並推薦原告擔任此項工
29 作，被告並不認識原告，原告擔任此項工作已有三年，期間
30 並未聽聞台糖告知被告，原告有任何不當之行為，此標案共
31 有3位派遣人員，唯獨原告未獲續用，實係台糖領班主導，

01 在被告發給虎尾糖廠存證信函中已敘明，此案被告只負責派
02 遣原告至虎尾糖廠工作，原告聽從台糖指示工作，被告負責
03 發放薪資及投保之責，台糖將勞務發包卻不依法令編列預
04 算，又主導勞工工作權，帶頭違法，藐視國家法令、讓無辜
05 百姓遭殃承擔，實屬可惡。

06 七、依勞基法之規定契約期間超過九個月即屬不定期契約，需支
07 付勞工相關費用，台糖每年發包勞務，履約人員，均超過九
08 個月，雖廠商不同、但履約人員除自動離職以外，留任工作
09 居多，履約人員工作年資一、二十年是常態，有人從年輕做
10 到退休大有人在，因此原告要資遣費應向台糖索取，而不向
11 被告索取，當初不計較成本標下勞務，也是要让勞工有一份
12 工作養家活口，時至今日竟反要求討資遣費，世風日下人心
13 不古，好人難當。本案係台糖公司虎尾糖廠，強行介入新履
14 約廠商不續雇用原告之因果關係，造成原告無法繼續工作，
15 且未編列資遣費用，造成被告無法給付原告資遣費。本案係
16 台糖公司虎尾廠與被告訂立之勞務承攬契約，台糖公司要求
17 被告需提供與社員間之工作契約，因此被告針對台糖對工作
18 之要求，與原告簽訂契約，台糖公司未編列資遣費預算，所
19 以被告就承攬工作，台糖公司所要求及支付工資等各款項，
20 如實與原告簽訂契約，原告經台糖推薦來本社工作，應該就
21 知道台糖勞務人員薪資結構及工作形態。被告與原告簽訂之
22 契約，係在雙方合意，原告自由意識下簽訂，並無脅迫行
23 為，契約行為具有法律上效果。

24 八、一般公務機關每年勞務招標，為了延續業務推動，都是換老
25 闆不換員工，被告依勞基法第11規定因業務緊縮終止與原告
26 之勞動契約，在得知原告未獲繼續雇用時，就依勞動基準法
27 第10條之1規定詢問原告，欲改調派原告到台糖大林蘭花園
28 工作，但原告不允，被告所承攬之工作非專業性，只要學習
29 均可勝任，原告不履職，進而要求資遣費，於法不符。對於
30 原告要求被告支付資遣費，並加計利息及負擔訴訟費用，於
31 法不符，懇請貴院駁回原告之請求。

01 參、證據：提出被告與台糖公司砂糖事業部簽訂之虎尾糖廠112
02 至113年期大林工場品管暨檢驗工作勞務採購契約、虎尾糖
03 廠110/111年期大林工場品管暨檢驗工作投標標價清單、虎
04 尾糖廠111/112年期大林工場品管暨檢驗工作投標標價清
05 單；原告與被告北港勞動企業社於110年7月1日簽訂之虎尾
06 糖廠110/111年期大林工場品管暨檢驗工作契約書、111年7
07 月1日簽訂之虎尾糖廠111/112年期大林工場品管暨檢驗工作
08 契約書、112年7月1日簽訂之虎尾糖廠112/113年期大林工場
09 品管暨檢驗工作契約書及嘉義縣政府113年7月17日勞資爭議
10 調解紀錄及被告於113年6月24日寄給虎尾糖廠之北港郵局00
11 0037號存證信函等資料。

12 理 由

13 一、按勞動契約，依勞動基準法第9條第1項前段規定，分為定期
14 契約及不定期契約；臨時性、短期性、季節性及特定性工作
15 得為定期契約，有繼續性工作應為不定期契約。另查，勞動
16 基準法第9條第1項後段規定：「派遣事業單位與派遣勞工訂
17 定之勞動契約，應為不定期契約。」此乃為強制規定，不論
18 勞動契約的文字如何規定，派遣事業單位與派遣勞工所訂定
19 之勞動契約，均應為不定期契約。本件被告北港勞動企業社
20 雖與原告黃寶珠簽訂虎尾糖廠110/111年期、111/112年期、
21 112/113年期大林工場品管暨檢驗工作契約書，將勞動契約
22 訂立為定期契約，惟因本件被告北港勞動企業社是派遣事業
23 單位，依勞動基準法第9條第1項後段規定，被告與派遣勞工
24 即原告所訂定之勞動契約，應視為不定期契約。

25 二、次查，勞動基準法第14條第4項規定，同法第17條有關給付
26 資遣費之規定在勞工依照第14條第1項各款所列之情形終止
27 勞動契約時準用之。原告於113年6月6日被新包商告知不再
28 續聘，被告得知原告未獲繼續雇用時，雖然欲改調派原告到
29 台糖大林蘭花園工作，但因為工作地點、工作項目不相同，
30 而且蘭花園工作具專業性、蘭花培植盆栽也可能必須搬運或
31 移動，調動後的工作可能非為原告體能及技術可勝任，原告

01 既然不願意接受該工作，則被告即應依法給付原告資遣費。

02 三、再查，本件被告北港勞動企業社為派遣公司，被告陳稱伊係
03 因為業務緊縮而終止與原告之勞動契約，是屬於勞動基準法
04 第11條第2款所規定之事由。被告雖然另辯稱伊與原告每年
05 均有簽立工作契約，契約中均有載明無法支付資遣費，原告
06 亦同意簽署也從未表示意見云云。惟查，被告於勞動契約
07 中，預先記載原告拋棄資遣費之部分，藉此規避應給付勞工
08 資遣費之義務，顯違反勞動基準法第17條應發給勞工資遣費
09 之規定，縱經勞工即原告同意，依民法第71條前段規定，亦
10 屬無效。

11 四、復查，勞工退休金條例第12條第1項規定：「勞工適用本條
12 例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約
13 依勞動基準法第11條、第13條但書、第14條及第20條或職業
14 災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其資遣費由雇
15 主按其工作年資，每滿一年發給二分之一個月之平均工資，
16 未滿一年者，以比例計給；最高以發給六個月平均工資為
17 限，不適用勞動基準法第17條之規定」。本件原告工作任職
18 期間為自110年7月1日起至113年6月30日止，工作年資合計
19 三年，每個月的薪資為27,470元，此有嘉義縣政府113年7月
20 17日勞資爭議調解紀錄載明可稽，並為兩造不爭執之事實。
21 據此，原告依據兩造勞動契約之法律關係，請求被告應給付
22 原告資遣費41,250元【計算式：平均月薪27,470元×3年×1/2
23 =41,250元】，及自起訴狀送達之翌日即113年8月10日起至
24 清償日止，按年息百分之五計算之利息，核屬有理由，應予
25 准許。

26 五、末按，依勞動事件法第44條第1、2項規定：「法院就勞工之
27 給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權宣告假執行。前
28 項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求標的物提存
29 而免為假執行。」因此，本件就原告之請求，本院命被告應
30 為給付之部分，應依職權宣告假執行；並同時宣告被告得供
31 擔保而免為假執行。

01 六、據上論斷，本件原告之訴為有理由，依勞動事件法第15條、
02 第44條第1、2項、民事訴訟法第78條、第436條之19條第1
03 項、第91條第3項，判決如主文。

04 中 華 民 國 114 年 3 月 24 日
05 勞 動 法 庭 法 官 呂 仲 玉

06 以上正本係照原本作成。

07 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
08 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

09 民事訴訟法第436條之24第2項規定：對小額程序之第一審裁判之
10 上訴或抗告，非以其違背法令為理由，不得為之。

11 中 華 民 國 114 年 3 月 24 日
12 書 記 官 洪 毅 麟