# 臺灣臺南地方法院臺南簡易庭民事判決

109年度南勞小字第27號

原　　告　馮明倫

000000000000000000

訴訟代理人　王進輝律師

被　　告　優利資源整合股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　李芃葳

訴訟代理人　胡學芬

上列當事人間請求給付資遣費事件，經本院臺南簡易庭於民國109年12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19,375元，及其中新臺幣18,333元部分自民國109年8月25日起、其中新臺幣1,042元部分自民國109年9月17日起，均至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用新臺幣2,054元，由被告負擔新台幣1,850元，餘（新臺幣204元）由原告負擔。

本判決第1項得假執行。但被告如以新臺幣19,375元為原告預供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序方面：按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第3款定有明文。本件原告起訴時聲明第1項原係請求：「一、被告應給付原告新臺幣（下同）26,042（資遣費12,500元、預告期間工資13,542元），及自民國109年8月13日起至清償日止，按年息5%計算之利息。」嗣於109年9月14日以民事準備狀變更訴之聲明為：「一、被告應給付原告29,842元（資遣費13,542元、預告期間工資16,300元），及自調解聲請狀繕本送達翌日起至清償日止，按年

息5%計算之利息。」其後復於109年10月22日以民事起訴狀更正訴之聲明為：「一、被告應給付原告24,371元（資遣費13,542元、預告期間工資10,829元），及自調解聲請狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。」核均與前揭規定相符，應予准許。

貳、實體方面：

一、原告起訴主張：

㈠原告自107年12月1日起至108年12月31日止任職於被告公司，並派駐至臺南市ＯＯ館ＯＯＯＯ部擔任服務人員，每月薪資為25,000元，詎被告於108年12月31日之前一週以其與臺南市ＯＯ館簽約即將到期，業務縮編為由，告知原告被裁員，並由專案管理師即訴外人甲○○命原告填寫「人員離職申請單」，離職原因為「定期契約工作期滿：自108年1月1日起至108年12月31日止」，惟原告係遭被告資遣，且兩造間之契約應視為不定期契約，是原告乃請求被告給付資遣費、預告工資，然遭被告拒絕。嗣兩造於109年8月13日就系爭勞資糾紛在財團法人臺南勞資事務基金會進行勞資爭議調解，惟雙方就資遣費、預告工資之給付仍無法達成共識，致調解不成立，爰依法提起本件訴訟。

㈡被告雖主張兩造所簽訂之派遣勞動契約為定期契約，然依勞動基準法（下稱勞基法）第9條規定，兩造間之派遣勞動契約應為不定期契約。

㈢原告於108年12月31日係遭被告以業務緊縮為由解雇，並非自願離職：

1.被告係以定期契約屆期，解雇原告，絕非原告自行離職。原告於108年12月18日收到裁員通知後，訴外人甲○○雖有提及被告願提供左鎮ＯＯ館工作，但因距離過遠不適合而作罷。又因臺南市ＯＯ館知悉此情，復缺臨時性質之銷售人員，是原告於108年12月18日收到裁員通知之後才去應徵臺南市ＯＯ館ＯＯ部銷售人員，並自109年1月1日起受聘擔任臨時銷售人員，倘若原告在被告公司有正職可任

職，何以願意擔任臨時銷售人員？是原告係先遭被告裁員後，才至臺南市ＯＯ館應徵新工作，並於109年1月1日報到。

2.原告係遭被告以定期契約屆期、業務緊縮為由予以解雇，故離職申請書之離職原因係依被告之要求填載「定期契約工作期滿：自108年1月1日至108年12月31日」。被告以定期契約到期為由同時期解雇多人，且離職申請書是事後109年1月3日原告至被告公司索取非自願離職證明書時，被告要求原告填寫，是原告並非自願離職。

㈣茲將原告請求被告給付之項目暨金額，臚列如下：

1.資遣費13,542元：被告與臺南市ＯＯ館簽約即將屆期之際，以業務緊縮為由終止兩造間之勞動契約，是被告自應給付原告資遣費。而以原告任職於被告公司期間為1年又1個月，並依勞工退休金條例第12條規定計算，則被告應給付資遣費為13,542元【25,000元×（1+1/12）=27,083元，20,783元/2=13,542元】。

2.預告工資10,829元：原告月薪為25,000元，日薪為833元（25,000元/30日）。又原告工作1年又1個月，被告自應於20日前預告，否則應給付20日之預告期間之工資，然被告僅於7日前預告，故依勞基法第16條規定，被告應給付13日預告工資，即為833x13=10,829元（惟於109年12月10日言詞辯論期日當庭就有關預告期間工資日數部分之請求更正為7日）。

3.綜上，被告應給付原告24,371元（13,542元+10,829元=24,371元）

㈤並聲明：被告應給付原告24,371元及自調解聲請狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。。

二、被告辯稱：

㈠兩造間之勞動契約係因原告自請離職而合意終止：

1.原告原為被告聘僱之員工，任職期間為自107年12月1日起至108年12月31日止，並皆派駐於臺南ＯＯ館擔任勞務

採購案之駐館人員。

2.被告於107年承攬臺南市ＯＯ館之勞務採購案之初，招標公告即載明該勞務採購案將於108年12月31日結束執行計畫，故被告於107年招聘該勞務採購案之駐館人員時即已清楚說明並於勞動契約載明該職務派駐於臺南市ＯＯ館之期限僅至108年12月31日止，原告亦於審閱勞動契約相關條件後完成契約簽署，是原告到職時已知悉派駐於臺南市ＯＯ館一職將於108年12月31日結束。

3.108年度與原告共同任職於臺南市ＯＯ館同一勞務採購案之同仁共計有12人，被告於108年11月即規劃工作轉銜計畫，針對本案派駐員工辦理個別工作訪談，除其中4名員工（含原告）分別因生涯規劃及個人因素考量選擇於108年12月31日派駐計畫結束即終止與被告間之勞雇關係，其餘8名員工皆順利轉銜至被告其他工作崗位繼續任職，渠等與被告之勞雇關係並不因臺南市ＯＯ館之計畫結束而終止，況被告公司人數尚在成長，故被告不可能以業務縮編為理由資遣員工。

4.被告未得標臺南市ＯＯ館109年度之勞務採購案，是原告於108年任職於被告公司期間，曾於年中（約6月份）應徵臺南市ＯＯ館職缺未果，迄至108年12月初再次主動應徵臺南市ＯＯ館資源開發部門招聘之有關商品販賣職缺，該職缺為館方聘僱之商品販賣部正職職缺，且薪資條件確實優於原告受聘於被告公司之月薪25,000元。嗣被告提供原告左鎮化石館之工作職缺，始知悉原告於108年12月獲臺南市ＯＯ館通知錄取，因原告欲繼續原址工作而受雇於臺南市ＯＯ館，故其主動向被告提出離職，終止與被告間之勞雇關係，被告亦合意終止，是兩造合意終止系爭勞動契約，原告並陸續將排定補休與特休假及於最後工作日108年12月31日將識別證、感應磁卡繳回派駐小組長處後，旋即於109年1月1日至臺南市ＯＯ館任職。是以，原告主張其係因遭被告解雇，臺南市ＯＯ館知悉此一情事，又缺臨

時性質之銷售人員，原告才受聘擔任云云，顯不可採。

5.至離職申請書係原告經思考後於108年12月18日向被告主動索取，而申請單上填表日期記載109年1月3日，係因被告一直要求原告繳交離職申請書，但原告遲未繳交，直至109年1月3日才至被告公司繳交離職申請書並請公司蓋章，然被告認為原告係自願離職，經協商後，被告才幫原告蓋印勞工局之離職證明書。

㈡原告向被告提出離職申請單並自行於離職申請單上註明「定期契約期滿」，是原告遞交離職申請單即表達離職之意願，被告予以尊重，此與勞動契約何種形式無關：

1.原告雖辯稱系爭勞動契約屬「定期性契約」為無效云云，惟不論契約性質，勞資雙方本有合意終止契約之自由，與契約究竟為定期或不定期無關。更甚者，勞基法關於派遣業不得與勞工約定定期契約，係在兩造簽訂勞動契約之後方施行，依法不溯及既往，與系爭勞動契約之效力無涉。本件原告既已提出離職意願並願遞交離職申請單之情況下，則應認雙方已合意終止系爭勞動契約。況原告於自請離職後之109年1月1日即於臺南市ＯＯ館擔任薪資條件優於原職之職務，足證原告主張資遣費，於法無據。

2.原告於臺南市ＯＯ館離職後方提起本訴，顯係原告於該館工作不力，遭館方開除，其不思考自身工作能力，卻反怪罪被告為何未繼續得標臺南市ＯＯ館109年度標案，在心理上將責任推卸給被告，方會於大半年後提起本件訴訟，顯係權利濫用，否則依常理觀之，若原告認為被告違約終止系爭勞動契約，理當於109年1月即要提起本訴訟，豈有可能於新單位任職大半年遭開除後才突然提起本訴？是原告起訴之內容均無理由。

㈢退步言，倘本院認定被告係以業務緊縮為由終止兩造間之系爭勞動契約，則被告對於原告請求之預告工資、資遣費數額，均無意見。

㈣並聲明：原告之訴駁回。

三、本院之判斷：

㈠經查，原告自107年12月1日起至108年12月31日止任職於被告公司，並派駐至臺南市ＯＯ館公共服務部擔任服務人員，每月薪資為25,000元等情，有兩造間之勞動契約書乙份在卷可憑， 並為兩造所不爭執，堪認為真實。

㈡按勞基法第9條第1項後段規定：「派遣事業單位與派遣勞工訂定之勞動契約，應為不定期契約。」查本件兩造間之勞動契約係屬派遣事業單位與派遣勞工所訂定之勞動契約，此為兩造所不爭執，則依前開規定，兩造間之勞動契約自屬不定期契約無訛，先予敘明。至被告雖爭執系爭勞動契約之訂立係早於前開法律之訂定，自無溯及之效力云云，惟前開規定雖係於109年5月15日增訂，惟前開規定純屬就該性質之勞動契約究係定期或不定期之爭議確認，縱無該增訂條文，亦無礙於該性質之勞動契約係屬不定期契約之性質，是被告此部分所辯，尚難憑採。

㈢系爭勞動契約終止之事由：原告主張其係遭被告以業務緊縮為由而終止契約，被告則抗辯兩造係合意終止契約，是本院首應審酌者為系爭勞動契約終止之事由為何。而兩造就此爭點各自聲請傳訊證人乙○○、丁○○為證，並提出LINE之對話紀錄為憑。查：

1.證人乙○○到庭結證稱：「（之前是否曾在被告公司任職？）是，108年1月1日至12月31日。（你離職原因為何？）甲○○（即被告員工）說要減少人力成本，因此不續聘。（你工作地點為何？）台南市ＯＯ二館。（你們公司跟你同樣工作地點的人有多少人？）6個人。（這6個人是否均以同樣的原因離職？）沒有，只有4個人這樣。另外兩個人繼續留下來在ＯＯ館工作，我講的6個人是在ＯＯ二館的人數，一、二館的人數共有12人，前面講的4個人是一、二館的人數，因此總數應該是8個人留下來。（甲○○跟你們講離職的事情，是一個一個講還是全部一起說？）一個一個講。（是否知道原告離職的原因？）跟

我相同，因為要減少人力成本。甲○○有跟我告知要減少4個人。（甲○○是否跟你說那4個人是誰？）她有提，但我現在不是很有印象，甲○○私底下跟我約談時有提到原告的名字。（你們有無寫離職申請書？）離職之後才寫的，甲○○叫我們寫的。（為何要你們寫離職申請書？）她拿我們寫我們就寫，且我覺得是正常程序。…（是否記得離職申請書是你離職前或後簽的？）離職之後。（離職單上的原因是你自己寫的嗎？）不是。（為何這樣寫？）甲○○叫我們這樣寫。（是否記得你寫的離職原因為何？）因為期間到了所以不續聘，大致是這個原因。」等語，則依證人乙○○前開證詞，原告主張其係遭被告以業務緊縮為由終止勞動契約，尚堪憑採。

2.另證人丁○○亦到庭結證稱：「（你何時到被告公司任職？）107年10月1日迄今，我一直在台南市ＯＯＯ、Ｏ館工作。（是否認識原告？）認識，我們是同事。（原告到ＯＯＯ館工作時，你是否已經在那邊工作？）是，我是先進去的。（是否知道原告離職的原因？）因為ＯＯ館要縮編，10月的時候就有消息，就是合約到期會有5個人沒有繼續簽約，但後來實際上是12月通知，原告是很後面才收到通知，組長有跟我們說終止合約考量的原因是客訴、出勤率、服務態度，有一個同事108年10月就收到通知被資遣，丙○○（即原告）、周ＯＯ都是比較後面大約12月底前後10天才收到通知的。（你上開所述內容如何知道的？）我要來作證前，有先問同事葉ＯＯ，她是10月收到甲○○通知的，她覺得很不合理，因為她沒被客訴。縮編會有5個人到期不續聘，葉ＯＯ也是其中1個，…（你說原告在離職之前就在ＯＯ館找到工作？）是。（這事情你怎麼知道的？）我忘記我如何知道的了，忘記誰跟我說的了。（你如何記得這是離職前的事情？）因為有同事說不用擔心，她有工作了。（是否知道原告離職的原因？）她是5位不續聘的其中1位。（所以原告是公司不願意續聘或

她自己跟公司說不要再繼續做了？）原告是公司不續聘的。。…（是否記得原告何時找到工作的？）她12月底之前要離職，她就有先請休假，她收到離職通知跟找到工作的先後次序我不清楚。」等語，則依證人丁○○之前開證詞，原告確係遭被告以業務緊縮為由終止系爭勞動契約無訛。

3.而依被告所提出之人員離職申請單之記載，填表日期為離職後之109年1月3日，離職原因為定期契約工作期滿：自108年1月1 日起至109年12月31日，並非兩造合意終止，再對照證人乙○○前開證詞（離職後始填寫離職申請單），是原告主張其係遭被告以業務緊縮為由而終止契約為可採。至被告雖抗辯兩造係合意終止契約云云，因與前開證人乙○○、丁○○之證詞內容有違，亦與離職申請單記載之離職原因、時間不符，自難採信。

4.況依被告所提出之LINE對話紀錄，原告於108年12月18日傳訊息予甲○○：「ＯＯ，謝謝你來通知我讓塵埃落定。只是我要跟你申請非自願離職單」，則兩造若係合意終止契約，則原告自無由申請非自願離職書，而被告亦不會發給原告非自願離職書，然依原告所提出之LINE對話紀錄，被告已同意交付非自願離職書，是原告主張其係於108年12月18日收到被告以業務緊縮為由終止契約之意思表示，亦堪憑採。

5.至被告爭執原告係先找到新職後兩造始合意終止契約乙節，因與前開證據調查之結果不符，且被告又未提出其他證據以資佐證，自難憑採。

㈣原告主張依勞工退休金條例第12條第1、2項規定請求被告給付資遣費13,542元，為有理由：

1.按勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給2分之1

個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工資為限，不適用勞基法第17條之規定。勞工退休金條例第12條第1項定有明文。而依上開說明，被告係依勞基法第11條第2款之規定終止兩造間勞動契約，則原告主張依上開規定請求被告給付資遣費，於法自屬有據。

2.原告係自107年12月1日起開始任職於被告公司，至108年12月31日離職日止，年資為1年1個月，而原告之月薪為25,000元，是原告得請求被告公司給付之資遣費為13,542元【25,000元×（1+1/12）=27,083元，20,783元/2=13,542元】。

㈤又按雇主依第11條規定終止勞動契約者，繼續工作1年以上3年未滿者，於20日前預告之，雇主未依第1項規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資，勞基法第16條第1項第2款、第3項亦定有明文。查原告已繼續工作1年1個月，預告期間應為20日，而被告係於108年12月18日預告終止契約，已如前述，則原告得請求被告給付之預告期間工資為7日，是原告請求被告給付預告工資5,833元（25,000元/30日x7）部分為有理由，逾此部分則無理由。

四、綜上所述，原告已舉證證明被告係於108年12月18日以業務緊縮為由終止系爭勞動契約，則原告請求被告給付19,375元（依勞工退休金條例第12條第1、2項規定請求資遣費13,542元，依勞基法第16條第1項第2款、第3項規定請求預告期間之工資5,833元），及其中18,333元（資遣費12,500元、預告工資5,833元）部分自調解聲請狀繕本送達被告翌日即109年8月25日起、其中1,042元部分自民事準備狀繕本送達被告翌日即109年9月17日起，均自清償日止，按週年利率5%計算利息部分，為有理由；逾此部分之請求，則無理由，應予駁回。

五、按小額訴訟，法院為訴訟費用之裁判時，應確定其費用額；各當事人一部勝訴、一部敗訴者，其訴訟費用，由法院酌量情形，命兩造以比例分擔或命一造負擔，或命兩造各自負擔

其支出之訴訟費用。民事訴訟法第436條之19第1項、第79條分別定有明文。查本件訴訟費用即第一審裁判費經核為2,054元（裁判費1,000元+證人日旅費1,054元），爰依職權確定上開訴訟費用由敗訴之被告負擔1,850元，餘由原告負擔。

六、又按法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權宣告假執行。前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求標的物提存而免為假執行。勞動事件法第44條第1、2項定有明文。而本件既為被告即雇主部分敗訴之判決，爰依前開規定，判決如主文第4項所示。

七、據上論結，本件原告之訴為一部有理由，一部無理由，依民事訴訟法第436條第2項、第79條、第436條之19第1項及勞動事件法第44條第1、2項，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　12　　月　　24　　日

臺灣臺南地方法院臺南簡易庭勞動法庭

法　官　洪碧雀

以上正本證明與原本無異。

如不服本判決，應於送達後廿日內，向本院提出上訴狀並表明上訴理由（須附繕本）。

對於小額程序之第一審判決之上訴，非以其違背法令之理由，不得為之。且上訴狀內應記載表明　原判決所違背之法令及其具體內容。依訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事實者。

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　　109　　年　　12　　月　　24　　日

書記官　林政良