

臺灣臺東地方法院民事判決

109年度勞訴字第3號

原告 邱慧珍

訴訟代理人 陳慧玲扶助律師（已解除委任）

李容嘉扶助律師

被告 台東縣太麻里地區農會

法定代理人 許來助

訴訟代理人 江俊賢

顏忠村

訴訟代理人 湯文章律師

複代理人 邵啟民律師

上列當事人間請求確認僱傭關係等事件，本院於民國111年8月1日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、確認兩造間僱傭關係存在。

二、被告應自民國一〇八年二月一日起至原告復職日止，按月於次月十日給付原告新臺幣貳萬柒仟陸佰捌拾肆元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

三、被告應給付原告新臺幣陸萬伍仟元，及自民國一一〇年七月三十日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

四、被告應自民國一〇八年二月一日起至原告復職日止，按月提撥新臺幣壹仟肆佰肆拾元至行政院勞動部勞工保險局設立之原告勞工退休金個人專戶。

五、原告其餘之訴駁回。

六、訴訟費用由被告負擔。

七、本判決主文第二、四項所命給付已到期部分得假執行。但被告如就給付已到期部分各以每期金額全額為原告預供擔保，得免為假執行。

八、本判決主文第三項得假執行。但被告如以新臺幣陸萬伍仟元

01 為原告預供擔保後，得免為假執行。

02 事實及理由

03 壹、程序部分

04 一、訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但有請求之
05 基礎事實同一者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第2
06 款定有明文。原告原起訴請求確認兩造僱傭關係存在，並請
07 求給付薪資、務農津貼、提撥勞工退休金，嗣於民國109年6
08 月1日擴張訴之聲明第2項之金額（見本院卷一第103頁），
09 復因追加備位之訴、縮減先位聲明（即原訴之聲明）第3項
10 之金額，並依據勞動基準法（下稱勞基法）第11條之規定，
11 請求被告給付預告工資、資遣費及縮減法定遲延利息起算時
12 點等情，而經原告補充、更正，其最後聲明如後原告主張之
13 聲明欄所載（見本院卷二第404頁），揆之前開規定，原告
14 請求之基礎事實同一，其追加之訴與原訴之原因事實有其共
15 同性，先後所為請求之主張在社會生活上可認為有共通性或
16 關連性，訴訟及證據資料具有同一性或一體性，在審理時得
17 加以利用，避免重複審理，原告追加備位之訴，核無不合，
18 應予准許。

19 二、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
20 者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項定有明文。而所
21 謂有即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存否不明
22 確，原告主觀上認其在法律上之地位有不安之狀態存在，且
23 此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言，故確認法
24 律關係成立或不成立之訴，苟具備前開要件，即得謂有即受
25 確認判決之法律上利益，最高法院42年台上字第1031號、52
26 年台上字第1237號、52年台上字第1240號判例參照。查原告
27 主張被告非法解僱原告，兩造間之僱傭關係仍存在一節，為
28 被告所否認，則兩造間是否有僱傭關係存在，即陷於不明確
29 之狀態，致原告可否依勞動契約行使權利負擔義務之法律上
30 之地位有不安之狀態存在，而此種狀態得以本件確認判決予
31 以除去，揆諸上開說明，原告提起本件確認之訴即有受確認

判決之法律上利益。

貳、實體部分

一、原告主張：

(一)原告自106年8月1日起受僱於被告，擔任農業師傅，工作內容為接受被告指派至媒合之農場照顧水果、植栽或割草，月薪為新臺幣（下同）3萬3,000元，並由被告投保勞保。嗣被告於108年1月31日無預警逕將原告之勞保退保，且未排定翌日（即108年2月1日）原告應受指派之農場班表，復將原告自農業技術團LINE群組退出。惟因被告單方終止兩造間之勞動契約，顯違反勞基法第11條、第12條之規定，其終止勞動契約自不合法，兩造間之僱傭關係應仍繼續存在，原告除得依民事訴訟法第247條規定，先位請求確認兩造間之僱傭關係存在外，且因被告既係於108年1月31日逕將原告之勞保退保、未排定108年2月1日原告應受指派之農場班表、將原告自農業技術團LINE群組退出，足徵被告有為拒絕受領原告勞務之意思表示，原告在被告不合法解僱前，主觀上並無任意去職之意，客觀上亦願繼續提供勞務，被告拒絕受領後，即應負受領遲延之責，原告無須催告被告受領勞務，自得依民法第487條前段之規定，請求被告應自108年2月1日起至原告復職之日止，按月於當月17日給付原告3萬6,850元【計算式： $[(107\text{年}7\text{月薪資}3\text{萬}2,164\text{元} + \text{務農基金}1\text{萬元}) + (107\text{年}8\text{月薪資}2\text{萬}9,424\text{元} + \text{務農基金}1\text{萬元}) + (107\text{年}9\text{月薪資}3\text{萬}2,664\text{元} + \text{務農基金}1\text{萬元}) + (107\text{年}10\text{月薪資}2\text{萬}6,344\text{元} + \text{務農基金}1\text{萬元}) + (107\text{年}11\text{月薪資}1\text{萬}8,204\text{元} + \text{務農基金}5,000\text{元}) + (107\text{年}12\text{月薪資}2\text{萬}7,304\text{元} + \text{務農基金}1\text{萬元})] \div 6 = 3\text{萬}6,850\text{元}$ ，即原告之平均工資】，並按月提撥勞工退休金1,440元【計算式： $\text{原告勞保投保薪資}2\text{萬}4,000\text{元} \times 6\% = 1,440\text{元}$ 】。另依兩造之勞動契約書第12條第3項之約定，務農基金「俟當年度計畫結束後領回」，原告因遭被告於108年1月31日違法解僱，故於108年度離開太麻里農業技術團，原告自107年1月1日起至107年12月31日止既仍受

01 雇於被告，是於107年度結束後，被告應依契約約定發放積
02 欠之107年6月至12月務農基金6萬5,000元【計算式：1萬元
03 +1萬元+1萬元+1萬元+1萬元+5,000元+1萬元=6萬5,0
04 00元】予原告。

05 (二)若認被告雖不符合勞基法第12條之規定，惟符合合同法第11條
06 關於資遣之規定，則原告亦得請求被告給付106年8月1日起
07 至108年1月31日為止之資遣費2萬6,102元【計算式：3萬6,8
08 50元 $\times$ 0.5 $\times$ 年資17個月 $\div$ 12=2萬6,102元】及預告期間工資1
09 萬2,283元【計算式：3萬6,850元 $\div$ 30日 $\times$ 10日=1萬2,283
10 元】。

11 (三)為此，爰依法提起本件訴訟。並：

12 1. 先位聲明；

13 (1)確認兩造間僱傭關係存在。

14 (2)被告應自108年2月1日起至原告復職日止，按月於次月10日
15 給付原告3萬6,850元，及自各期應給付日之次日起至清償日
16 止，按週年利率5%計算之利息。

17 (3)被告應給付原告6萬5,000元，及自原告110年7月23日追加備
18 位聲明及爭點整理狀送達翌日起至清償日止，按週年利率
19 5%計算之利息。

20 (4)被告應自108年2月1日起至原告復職日止，按月提撥勞工退
21 休金1,440元至行政院勞動部勞工保險局設立之原告勞工退
22 休金個人專戶。

23 (5)訴訟費用由被告負擔。

24 2. 備位聲明：

25 (1)被告應給付原告3萬8,385元，及自原告110年7月23日追加備
26 位聲明及爭點整理狀送達翌日起至清償日止，按週年利率
27 5%計算之利息。

28 (2)被告應給付原告6萬5,000元，及自原告110年7月23日追加備
29 位聲明及爭點整理狀送達翌日起至清償日止，按週年利率
30 5%計算之利息。

31 (3)訴訟費用由被告負擔。

01 二、被告則抗辯以：

02 (一)緣行政院農業委員會（下稱農委會）為改善農業季節性缺工
03 問題，自106年起陸續增設農業技術團推動「改善農業季節
04 性缺工2.0措施」，並制定農業技術團之報名簡章，為農業
05 技術團主辦單位，而被告僅係協辦單位，協助招募農業師傅
06 並媒合農業師傅至缺工的農場工作，從而，被告並非原告之
07 雇主，原告不得依勞動契約關係請求薪資。

08 (二)被告為配合農委會推動改善農業季節性缺工問題，由農委會
09 給與被告補助以支應原告之獎勵金，被告負責派遣原告至缺
10 工農場工作，並支付原告薪資。倘該時期農業缺工程度不高
11 時，即不須農業師傅支援，故為配合每期季節性實際缺工情
12 形調配農業師傅，所簽立勞動契約均訂有期限，每次期間不
13 超過半年。從而，兩造間所簽立之勞動契約，屬勞基法上之
14 定期契約。兩造於106年8月1日簽立臺東農業技術團契約書
15 （下稱系爭契約），約定約聘期間自106年8月1日起至同年1
16 2月31日止，故系爭契約於106年12月31日契約期間屆滿失其
17 效力。又原告於107年起即未與被告簽立任何書面契約，被
18 告固仍持續媒介並派工原告至缺工農場工作，亦應認係每次
19 以半年為期，每期將屆滿時，由被告評估是否仍有缺工情形
20 決定下期是否續聘。故經被告評估後，於107年1月1日起，
21 約聘原告為107年1月1日至同年6月30日農業師傅，並於屆滿
22 前再經被告考量市場上缺工情形尚未緩解，是於同年7月1日
23 再聘請原告為107年7月1日至同年12月31日之農業師傅。茲
24 聘僱契約期間業已屆滿，故僱傭關係已消滅。

25 (三)107年12月被告指派原告至陳昱勳（出勤紀錄表誤植為陳永
26 翔）農場工作，未料原告僅工作1日後便再無出現，被告曾
27 數次電詢原告，均未獲回應，原告亦未提出不到場理由，故
28 應屬無正當理由繼續曠工3日以上，揆諸前揭規定，被告得
29 不經預告逕行向原告終止契約。故兩造間之勞動契約，已於
30 107年12月31日終止。嗣原告於108年1月前之某日聯絡被
31 告，表示其想要繼續工作，惟原告於工作3日後便再度曠

01 工，且亦達連續3日以上。原告乃於108年1月31日再次依勞
02 基法第12條第1項第6款規定，終止勞動契約，並將原告之勞
03 工保險退保。被告既已於107年12月31日、108年1月31日合
04 法將原告解僱，終止與原告間之勞動契約關係，被告即無自
05 108年2月1日起提撥勞工退休金之必要。

06 (四)依系爭契約第12條第3款後段約定，「甲方（即被告）所核
07 撥之創業獎勵金以專戶儲存於務農基金，俟當年度計畫結束
08 後領回，中途不論任何原因導致乙方（即原告）離開甲方技
09 術團者，不得支領本務農基金。」，是請領務農津貼以任職
10 到專案期間結束為要件，而107年度務農基金專案期間為107
11 年6月起至108年5月止，原告於107年12月份即因曠職超過3
12 日經被告依勞基法第12條第1項第6款終止契約，故原告不得
13 請求務農津貼。

14 (五)又資遣費部分，被告既於108年1月31日已依勞基法第12條第
15 1項第6款合法終止兩造之僱傭契約，依同法第16條反面解
16 釋，被告並無給付資遣費之義務。

17 (六)據此，堪認原告先位及備位請求，均為無理由。爰答辯聲
18 明：原告之訴駁回。

19 三、不爭執事項（見本院卷二第408頁）

20 (一)原告於106年8月與被告簽訂臺東農業專業技術團契約書，契
21 約起始日記載「聘僱期間自106年8月1日起」，調派期間為
22 「106年8月1日起至106年12月31日止」。

23 (二)原告107年未與被告簽訂臺東農業技術團契約書，仍繼續接
24 受被告派遣上工。

25 (三)被告就其終止兩造間之契約，既未以任何方式通知原告已將
26 其解僱，迄今也沒有核發過任何離職書面證明文件給原告，
27 且被告所提出之「離職人員面談紀錄表」（本院卷一第97至9
28 8-1頁），為被告所自行製作，其製作時原告並未在場。

29 (四)被告提出之派工單、農業師傅調度中心系統資料之記載為：
30 被告於107年12月、108年1月間指派予原告之農場主均為
31 「陳永翔」。

01 四、得心證之理由

02 (一)兩造為僱傭關係

03 1. 按勞動契約當事人之勞工，通常具有下列特徵：①人格從屬
04 性，即受雇人在雇主企業組織內，服從雇主權威，並有接受
05 懲戒或制裁之義務。②親自履行，不得使用代理人。③經濟
06 上從屬性，即受雇人非為自己之營業勞動，而係從屬於他人，
07 為該他人勞動。④納入雇方生產組織體系，並與同僚間
08 居於分工合作狀態。又基於保護勞工之立場，一般就勞動契
09 約關係之成立，均從寬認定，只要有部分從屬性，即足成立
10 （最高法院92年度台上字第2361號、96年度台上字第2630號
11 判決意旨參照）。再按稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一
12 定或不定之期限內為他方服勞務，他方給付報酬之契約。民
13 法第482條定有明文。次按當事人互相表示意思一致者，無
14 論其為明示或默示，契約即為成立。當事人對於必要之點，
15 意思一致，而對於非必要之點，未經表示意思者，推定其契
16 約為成立，關於該非必要之點，當事人意思不一致時，法院
17 應依其事件之性質定之。民法第153條定有明文。準此，成
18 立僱傭關係之當事人，即互相表示意思一致之雙方，其表示
19 意思一致之必要之點，包括勞務提供之內容及給付報酬之數
20 額，依約服勞務者，為受雇人；依約定給付報酬者，為雇
21 主。

22 2. 經查，兩造間所簽訂之系爭契約第4條規定：「工作地點：
23 依調派工作單之規定。」；第5條規定：「工作內容：依調
24 派工作單之規定。」；第6條第4項規定：「薪資發放：雙方
25 同意每月薪資之發放日為隔月10日，發放日遇例假日、國定
26 假日或休息日，致未能於當日發給者，則往後一個工作日發
27 放。發放方式依甲方（即被告）規定方式辦理，並代為扣繳
28 個人負擔之勞保費、就保費、健保費及個人所得稅。」；第
29 7條第1項規定：「工作時間及休息時間：(一)乙方（即原告）
30 之工作時間如下勾選項目：☒ 乙方應於要派單位正常上班時
31 間出勤，上班時間為週一至週七（國定假日除外）早上5時0

分至下午24時0分，每日工作8小時，另每週週休2日。■乙
方為輪班制人員，上班時間與休息時間依派遣工作單之規
定。」；第10條第1、2項規定：「工作規範：(一)工作紀律：
乙方應依農場主管之指揮監督執行職務，履行職務，不得有
怠惰、推諉之情事，工作期間不得飲用酒精性飲料、吸食毒
品、與要派單位有借貸金錢情事、並遵守該農委會、甲方及
要派單位之管理規章，有上述情形，甲方得終止勞動契約。
(二)農場主給付乙方之每日工資，應由要派單位交付甲方，乙
方不得代收上開款項。」；第11條規定：「調派工作單：(一)
甲方於調派乙方至農場工作時，應製作派遣工作單予乙方。
…。(二)乙方於調派日期無故未到甲方指定之農場工作累計達
2次以上者，或乙方『經甲方考核』，或乙方經工作之農場
主考核，或乙方經行政院農業委員會推動本計畫所涉之權責
及考核單位，經上述任一單位或農場主評為不適任者，終止
勞動契約。」；第12條第2、3項規定：「福利：…(二)就業獎
勵金：乙方從事農務工作，連續工作滿30日，甲方每小時核
發50元就業獎勵金，每月以176小時為上限，每月最高核發
新臺幣8,800元，…。(三)務農基金：乙方從事農務工作，每
月工作144小時以上者，甲方核發務農創業獎勵金10,000
元；每月工作80小時以上，143小時以下者，當月核發5,000
元務農創業獎勵金；每月未達80小時者，不予核發獎勵金。
…」；第13條規定：「請假：乙方不能出勤時，應依甲方之
規定辦理請假手續。」（見本院卷一第88頁至第90頁），是
原告於調派期間之工作地點、工作內容均須依被告製作之派
遣工作單規定，無法自行決定工作地點及內容，且農場主給
負原告之每日工資，係由要派單位（即農場）交付被告，再
由被告發放予原告，且原告不能出勤時應依被告之規定辦理
請假手續，工作期間如有違規，被告得終止勞動契約，復設
置相關獎懲制度，足見原告對原告具有一定程度監督、考
核、管理及懲罰處分之權限，且具人格及經濟上之從屬性，
益徵兩造間應屬勞動契約之僱傭關係無訛。被告辯稱其非原

01 告之雇主，難認有據。

- 02 3. 被告雖以原告107年未與被告簽訂臺東農業技術團契約書為
03 由，抗辯兩造間無勞動契約關係云云，然參酌原告107年間
04 勞保係由被告為其投保，有原告勞工保險被保險人投保資料
05 表在卷（見本院卷一第10頁背面），且依前揭說明，成立僱
06 傭關係之當事人，即互相表示意思一致之雙方，其表示意思
07 一致之必要之點，包括勞務提供之內容及給付報酬之數額，
08 依約服勞務者，為受僱人；依約定給付報酬者，為雇主，被
09 告既不爭執原告107年仍繼續接受被告派遣上工（見不爭執
10 事項(二)），顯見被告應有與原告於107年成立僱傭契約之意
11 思，故被告此部分抗辯，不足為採。

12 (二)兩造間之勞動契約係不定期契約

- 13 1. 按勞動契約，分為定期契約及不定期契約。臨時性、短期
14 性、季節性及特定性工作得為定期契約；有繼續性工作應為
15 不定期契約，此為勞基法第9條第1項所明定。而本條項所稱
16 之不定期勞動契約所需具備之「繼續性工作」，係指勞工所
17 擔任之工作，就該事業單位之業務性質與營運而言，具有持
18 續性之需要者，並非只有臨時性、短期性、季節性之一時性
19 需要或基於特定目的始有需要而言。換言之，工作是否具有
20 繼續性，應以勞工實際從事工作之內容及性質，對於雇主事
21 業單位是否具有持續性之需要而定，亦即與雇主過去持續不
22 間斷進行之業務有關，且此種人力需求非屬突發或暫時者，
23 該工作即具有繼續性（最高法院109年度台上字第1156號判
24 決意旨參照）。而勞動派遣，係指派遣事業單位指派所僱用
25 之勞工至要派單位，接受該要派單位指揮監督管理，提供勞
26 務之行為。派遣事業單位與派遣勞工間應為不定期勞動契
27 約。另指導原則第7條第3項規定：「有繼續性工作應為不定
28 期契約。派遣單位僱用派遣勞工從事經常性工作，不得配合
29 要派單位之需求與派遣勞工簽訂定期契約。」亦足供佐參。
30 故派遣勞工所從事者是否為繼續性工作，應以工作的性質及
31 內容而定，不是以派遣單位與要派單位所簽訂要派契約有無

01 期限的約定為準。如以要派契約訂有期限，就一律認為派遣
02 單位與派遣勞工簽訂者為定期契約，工作內容就不是繼續性
03 工作，則派遣單位就可以用此種方式規避勞基法保障勞工權
04 益的立法意旨，而使派遣勞工陷於明顯不利之境地。要之，
05 在此情形下，派遣勞工僅能基於勞動契約獲取約定的薪資，
06 但有關獎金計算、休假年資、資遣年資等勞工所應享有的其
07 他保障，將因此受有減損甚至剝奪，派遣單位則藉此得以從
08 中獲利，其獲利來源之一，正是因為派遣勞工的休假年資等
09 基本保障受到減損的結果，乃侵蝕勞工提供勞務依法本應獲
10 取的相當合理對價，顯然不當。

- 11 2. 被告雖主張其為配合每期季節性實際缺工情形調配農業師
12 傅，所簽立勞動契約均訂有期限，每次期間不超過半年，兩
13 造間所簽立之勞動契約屬勞基法上之定期契約云云。惟依卷
14 附被告提出之農委會農村再生基金計畫之108年度、109年
15 度、110年度單一計畫說明書「五、執行期限」記載，上開
16 年度之改善農業缺工措施全程計畫之期限為「自106年2月1
17 日至110年12月31日」、「109年1月1日至110年12月31
18 日」、「109年1月1日至110年12月31日」（見本院卷二第24
19 9頁、第265頁、第276頁、第300頁），而111年度單一計畫
20 說明書「五、執行期限」則記載該年度改善農業缺工措施之
21 全程計畫期限係自「109年1月1日至111年12月31日」（見本
22 院卷二第320頁），可知該「改善農業季節性缺工措施」計
23 畫係跨年度計畫，並採滾動式調整該計畫截止期限。而被告
24 係該改善農業缺工措施計畫之執行機關，負責辦理農業技術
25 團招募農業師傅，並制定收費標準、給付農業師傅薪酬、辦
26 理經費請領與核銷及代農業師傅申請獎助，與各需工單位簽
27 訂農事工作契約，配合單位提供缺工需求，並安排農業師傅
28 連續性工作，改善農業缺工問題，亦有「改善農業季節性缺
29 工措施」計畫之說明書記載明確（參計畫執行機關、計畫目
30 標及實施方法與步驟部分，見本院卷二第248頁至第251頁、
31 第264頁至第267頁、第276頁至第278頁、第300頁至第302

頁、第320頁至第322頁）可資為憑，足見被告負責執行之辦理農業技術團相關業務係全年且跨年度計畫。且被告亦自陳就各年度農業技術團之農業師傅續約、留用並未另定專業續聘考核等規章，若農業師傅於上工過程無重大失誤，工作態度亦優良，均會考量其意願准予續為擔任下年度農業師傅（見本院卷二第232頁），則原告既為受僱於被告至被告所指定之農場提供勞務從事農事服務之農業師傅（見本院卷第88頁），就其工作內容應可認定為繼續性工作，且屬派遣事業單位與派遣勞工關係，則兩造間勞動契約，應屬不定期契約。再審酌兩造間勞動契約內容（見本院卷一第88頁至第92頁），均有就工作內容、地點、工作時間及休息時間、薪資、加班、天然災害發生出勤規定、請假、終止勞動契約等為相關具體約定，已如前述，兩造間客觀上已具備勞動契約之要素即勞務提供關係、工資支付關係及使用從屬關係，被告復有指派原告之特定勞工行為，而有成立勞動契約之合意，且應屬不定期勞動契約。被告辯稱：兩造勞動契約屬定期契約，於106年12月31日、107年6月30日、107年12月31日契約期限屆至終止云云，均不可採。

(三)兩造間自106年8月1日起迄今之僱傭關係存在

1. 被告雖辯稱原告於107年12月底即與被告失聯、無故連續曠職超過3日，有勞基法第12條第1項第6款規定之情事存在，其得不經預告終止兩造間勞動契約，故兩造間勞動契約已於107年12月31日終止；嗣原告於108年1月間工作3日後再度曠工，且亦達連續3日以上，是被告於108年1月31日再依同規定終止兩造間勞動契約云云，業經原告否認，依民事訴訟法第277條規定，被告自應就其主張原告有無正當理由繼續曠工3日以上之情事等有利於己之事實，負舉證之責任。又民事事件之證據法則，應採優勢證據法則，非如刑事案件之採嚴格證明達於無可懷疑之程度，所謂優勢證據，係指證據之證明力，足以使法院對於爭執之事實認定其存在，勝於不存在，即可基於事實之蓋然性，認為符合真實之經驗，而肯定

待證事實之存在，此時法院即得信該當事人所主張之事實為真，反之則應認該當事人主張之事實為偽。故民事法院依當事人提出之證據，就有利於己之事實主張所須負擔之舉證責任，達於足可轉換舉證責任之優勢證據程度為已足，在他造否認該事實之主張者，改由他造負舉證證明優勢證據瑕疵之責任。經查：

- (1)被告就其所辯原告於107年12月至證人陳昱勳農場工作無正當理由繼續曠工3日以上部分，固提出被告與證人陳昱勳間之太麻里農業技術團太麻里地區農會農事服務契約書（下稱系爭農事服務契約書）、證人陳昱勳簽立之證明書（下稱系爭證明書）為證（見本院卷一第207頁至第210-1頁），且系爭證明書上分別記載「本人陳昱勳向太麻里地區農會申請雇用農業季節性缺工計畫之農業師傅一員工作約一個月，該會指派邱慧珍（即原告）君前往本人農場上工，然該員僅於107年12月1日工作一日後，旋即自107年12月2日起，便未告知亦未到本人農場工作，以上所言，若有不實，本人願負一切法律責任，特此證明無誤」、「本人陳昱勳向太麻里地區農會雇用農業季節性缺工計畫之農業師傅邱慧珍小姐僅於107年12月1日工作一日後，即無在本人所在之農場上工，若有不實本人願負一切法律責任。特此證明無誤」等語。惟證人陳昱勳於107年至109年初在大江生醫股份有限公司設於臺東之曙光農場任職及管理曙光農場期間，未曾與被告簽訂任何契約文件或合作任何農業事項，證人及曙光農場皆未曾參與被告承辦之「臺東農業專業技術團計畫」，亦無系爭證明書所載情事（即原告僅於107年12月1日在證人陳昱勳所在之曙光農場上工1日，其後均無故曠工）；證人陳昱勳簽立系爭農事服務契約書、系爭證明書係其自曙光農場離職後，受被告訴訟代理人江俊賢所託，為協助江俊賢結案，而在江俊賢事先打好內容之證明書簽名等節，業據證人陳昱勳於本院審理時證述明確（見本院卷一第135頁倒數第10行以下、第136頁倒數第10行以下至第137頁倒數第10行、第138頁第14行以

01 下、第139頁第12行以下、第139頁倒數第1行至第140頁第18
02 行、第140頁倒數第2行以下至第141頁第4行、第141頁倒數
03 第8行以下至第142頁第10行、第144頁倒數第8行以下、第14
04 5頁倒數第3行以下至第146頁第2行、第147頁第9行以下），
05 顯見被告所提出之系爭農事服務契約書、系爭證明書皆屬被
06 告臨訟所做文件，其內容均不足採信。

07 (2)被告於107年12月、108年1月指派原告至「陳永翔」農場主
08 之農場工作乙節，有被告製作之107年12月、108年1月派遣
09 工作單在卷【見臺灣臺東地方檢察署109年度他字第647號卷
10 （下稱他647卷）第31頁至第42頁、第45頁、第47頁至第51
11 頁、第53頁至第55頁；本院卷二第180頁至第183頁】，然其
12 於本院審理中（110年6月15日）復改稱原告107年12月出勤
13 紀錄表「雇工單位核章」欄陳永翔簽名為誤植，事實上真正
14 農場主是證人陳昱勳，陳永翔是工頭云云（見本院卷一第18
15 8頁、第238頁第14行以下）。本院審酌：證人陳昱勳改名前
16 原名並非「陳永翔」，其於曙光農場工作時亦無認識、聽聞
17 姓名為「陳永翔」之人，當時被告並未指派農業師傅至曙光
18 農場工作等情，均經證人陳昱勳於本院審理時證述明確（詳
19 本院卷二第136頁第1行以下、第143頁倒數第10行以下、第1
20 44頁倒數第8行以下），被告稱原告於107年12月間之雇工單
21 位為證人陳昱勳之農場云云，已難採信。況調派工作單係由
22 被告製作，此由兩造間勞動契約明訂「被告調原告至農場工
23 作時，應製作派遣工作單或相當派遣工作單之訊息予原告，
24 且被告應與農場約定，農場應依調派勞工確認單所載工作內
25 容，對原告為合理之指揮監督」可知（見本院卷一第50
26 頁），且前揭派工內容係被告由其掌管之「農業師傅調度中
27 心」系統所提取之資料，倘「陳永翔」之名確屬誤植，則被
28 告員工竟連續於107年12月及108年1月均記載錯誤，令人懷
29 疑。且將原告107年12月、108年1月派遣工作單與出勤紀錄
30 表互核（見他647卷第35頁、第36頁、第39頁、第40頁；本
31 院卷二第196頁、第197頁），原告107年12月5日、6日、9

01 日、10日均獲派工，但其出勤表上開日期明顯有以立可白塗
02 掉簽到紀錄之痕跡；又依108年1月26日、28日派遣工作單記
03 載，原告於上開日期並未指派工作予原告，然原告同日出勤
04 紀錄表均記載原告有於上開日期出勤，且經雇主單位「陳永
05 翔」及被告訴訟代理人江俊賢核章確認，佐以證人陳昱勳於
06 本院審理時證稱被告訴訟代理人江俊賢於其已於臺東工作離
07 職後，曾以有結案問題請其幫忙為由，商請其製作系爭農事
08 服務契約書、系爭證明書等文件之情節，自亦難認上開出勤
09 紀錄表之紀錄可信；此外，遍查本案全卷及調取之臺灣臺東
10 地方檢察署偵查卷宗，均未見被告107年12月15日、108年1
11 月27日調派工作單，則原告上開日期出勤情形，因無派遣工
12 作單可資比對，自難遽認原告於108年1月間工作3日後再度
13 曠工【依被告提出之108年1月出勤紀錄表，原告僅於108年1
14 月26日至28日上工】，且亦達連續3日以上之情形。

15 (3)綜合上情，被告主張原告於107年12月、108年1月均有勞基
16 法第12條第1項第6款規定之情事存在，其得不經預告終止兩
17 造間勞動契約云云，均屬無據，不足憑採。

18 2. 又被告就其終止兩造間之契約，既未以任何方式通知原告已
19 將其解僱，迄今也沒有核發過任何離職書面證明文件給原
20 告，且被告所提出之「離職人員面談紀錄表」（本院卷一第9
21 7至98-1頁），為被告所自行製作，其製作時原告並未在場等
22 情，為兩造所不爭執（見不爭執事項(三)）。而按契約之終
23 止，有由當事人合意而終止者，亦有依當事人一方行使終止
24 權而為終止之意思表示者。前者，係當事人就終止契約達成
25 合意之契約行為。後者，當事人一方終止權之發生原因，有
26 依法律規定（法定終止權），亦有由當事人約定（約定終止
27 權）者；法定終止權之行使，其發生效力與否，端視有無法
28 定終止原因存在。是合意終止契約與當事人單方行使終止
29 權，二者殊異，應予區辨。準此，勞雇雙方得以合意終止勞
30 動契約，法無明文禁止以資遣方式達成合意，惟應由主張雙
31 方合意終止契約者，盡其舉證責任。又雇主若基於勞基法第

11條所列各款法定終止事由，一方發動終止權，片面預告終止勞動契約，自應明示預告終止事由及法律依據，並證明其主張法定終止事由之存在，始得謂合法終止勞動契約（最高法院110年度台上字第2705號判決意旨參照）。從而，原告主張被告單方終止兩造間之勞動契約，違反勞基法第11條之規定，為不合法，洵屬可採。

3. 從而，被告終止兩造間僱傭契約既不合法，則原告據此主張兩造間僱傭契約繼續存在，即非無由。

(四)原告請求被告應給付3萬6,850元，及自108年2月1日起至原告復職之日止，按月於17日給付其3萬6,850元及法定遲延利息，有無理由？

1. 按「僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得請求報酬。」、「債務人非依債務本旨實行提出給付者，不生提出之效力，但債權人預示拒絕受領之意思或給付兼需債權人之行為者，債務人得以準備給付之事情，通知債權人以代提出。」、「債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不能受領者，自提出時起，負遲延責任。」民法第487條前段、第235條、第234條分別定有明文。而本件被告於108年1月31日無預警逕將原告之勞保退保，且未排定翌日（即108年2月1日）原告應受指派之農場班表，復將原告自農業技術團LINE群組退出，且就其終止兩造間之契約，既未以任何方式通知原告已將其解僱，迄今也沒有核發過任何離職書面證明文件給原告，單方終止與原告勞動契約並不合法，不生終止效力，已如前述，而原告提起本訴請求確認兩造間僱傭關係存在，足見原告仍願繼續提供勞務，亦足徵被告為預示拒絕受領原告勞務之表示，由此堪認原告於108年2月1日當時願意繼續受雇於被告擔任農業師傅，可見原告在被告違法解僱前，主觀上並無任意去職之意，客觀上亦可繼續提供勞務，則被告拒絕受領後，應負受領遲延之責，原告無須催告被告公司受領勞務，而被告公司於受領遲延後，並未對原告表示受領勞務之意或為受領給付作必要之協力，依民法第48

01 7條前段、第235條、第234條之規定、及前揭說明，被告即
02 應負受領勞務遲延之責任，原告亦無補服勞務之義務，並得
03 請求被告給付報酬。依前揭說明，應認被告於108年2月1日
04 起已經受領勞務遲延，仍應給付工資與原告。基此，原告請
05 求被告給付工資之期間應自108年2月1日起至復職之日止，
06 可堪認定。

- 07 2. 又按勞基法第2條第3款規定，工資謂勞工因工作而獲得之報
08 酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或
09 實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義經常性給與均
10 屬之。該所謂「因工作而獲得之報酬」者，係指符合勞務對
11 價性而言、所謂「經常性之給與」者，係指在一般情形下經
12 常可以領得之給付（最高法院100年度台上字第801號判決意
13 旨參照）。故勞工因工作所得之報酬，倘符合「勞務對價
14 性」及「給與經常性」二項要件時，依法即應認定為工資。
15 而於判斷某項給付是否具「勞務對價性」及「給與經常性」
16 要件之際，則應依一般社會交易之健全觀念以為決定，至於
17 其給付之名稱如何，在非所問。是以，勞基法第2條第3款所
18 稱之「其他任何名義之經常性給與」，法令雖無明文解釋，
19 但應指雇主非臨時起意且非與工作無關之給與而言，其立法
20 原意在於防止雇主對勞工因工作獲得之報酬不以工資之名而
21 改用其他名義，故特於該法明定應屬工資，以資保護勞工
22 （行政院勞工委員會85年臺勞動二字第103252號函意旨參
23 照）。查原告雖以務農基金性質屬經常性給予，應計入平均
24 工資為由，將務農基金列入原告平均工資（即原告在職之最
25 後6個月每月薪資）計算（見本院卷一第104頁），惟兩造間
26 就務農基金之發放標準係約定，「原告從事農務工作，每月
27 工作144小時以上者，被告核發務農創業獎勵金10,000元；
28 每月工作80小時以上，143小時以下者，當月核發5,000元務
29 農創業獎勵金；每月未達80小時者，不予核發獎勵金。」，
30 有系爭契約在卷可查（見本院卷一第90頁），且由原告所列
31 平均工資計算式可知，原告於107年7月至12月所得領取之務

農基金依原告實際工作時數而異，依前揭說明，原告此部分主張，即非可取。另兩造約定工資給付日為次月10日，有系爭契約在卷可查（見本院卷一第88頁）。因此，原告依兩造間勞動契約，得請求被告給付108年1月1日起至同年月31日期間工資為2萬7,684元【計算式：（3萬2,164元+2萬9,424元+3萬2,664元+2萬6,344元+1萬8,204元+2萬7,304元）÷6=2萬7,684元】，及自108年2月1日起至復職日止，按月於次月10日給付其工資2萬7,684元，為有理由。逾此範圍，則無理由，應予駁回。

(五)原告請求被告應提繳1,440元，及自108年2月1日起至其復職之日止，按月提繳1,440元至行政院勞動部勞工保險局設立之原告勞工退休金個人專戶，是否有據？

1. 按雇主應為適用勞退條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。雇主每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資百分之6，勞退條例第6條第1項、第14條第1項定有明文。依同條例第31條第1項規定，雇主未依該條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償。該專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅於未符合同條例第24條第1項所定請領退休金規定之前，不得領取。是雇主未依該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金者，將減損勞工退休金專戶之本金及累積收益，勞工之財產受有損害，自得依該條例第31條第1項規定請求損害賠償；於勞工尚不得請領退休金之情形，亦得請求雇主將未提繳或未足額提繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀。

2. 查被告於終止勞動契約前係以2萬4,000元為原告投保薪資，有勞工保險被保險人投保資料表在卷（見本院卷一第10頁背面），依前揭說明，雇主每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資6%，依此計算，被告應按月提繳之勞退金金額為1,440元【計算式：2萬4,000元×6%=1,440元】。又被告於108年2月1日即將原告退保，且未再提繳勞

01 工退休金至原告設於行政院勞動部勞工保險局之勞工退休金
02 個人專戶，此觀諸勞工保險被保險人投保資料即知（頁數同
03 前），然兩造間勞動契約既未終止，如前所述，則依上開規
04 定，原告請求被告提繳自108年2月1日起至原告復職日止，
05 按月提繳, 440元勞工退休金至其勞工退休金個人專戶，應
06 予准許。

07 (六)原告請求被告應給付6萬5,000元，及自原告110年7月23日追
08 加備位聲明及爭點整理狀送達翌日起至清償日止，按週年利
09 率5%計算之利息，有無理由？

10 1. 被告雖以其係於107年5月31日始發放106年度改善農業一季
11 節性缺工2.0措施—第2屆農業專業技術團即106年8月起至10
12 7年5月止之務農津貼，且兩造間所簽立之勞動契約第12條第
13 3項後段記載「甲方（即被告）所核撥之創業獎勵金以專戶
14 儲存存於務農基金，俟當年度計畫結束後領回，中途不論任
15 何原因導致乙方（即原告）離開甲方技術團者，不得支領本
16 務農基金」為由，主張107年度之務農基金專案期間應自107
17 年6月起至108年5月止，原告未任職到專案期間結束，故依
18 約不能領取農務津貼。惟觀之被告提出之108年度單一計畫
19 說明書「五、執行期限」之本年度計畫起迄日為「108年1月
20 1日至108年6月30日」（見本院卷二第249頁），則被告主張
21 務農基金專案期間為107年6月起至108年5月止，難認有據，
22 尚難憑採。且被告僅係負責「代農業師傅申請獎助」之計畫
23 執行機關，有「改善農業季節性缺工措施」計畫之說明書為
24 憑（見本院卷第267頁），自無不得代原告請領務農基金之
25 理。再者，本件原告未任職到被告所稱之專案期間結束（10
26 8年5月），係因原告於108年5月前即遭被告違法解僱，業經
27 本院認定如前。如以兩造間之勞動契約曾約定被告所核撥之
28 創業獎勵金以專戶儲存存於務農基金，俟當年度計畫結束後
29 領回，中途不論任何原因導致原告離開農業技術團，不得支
30 領本務農基金，就一律認為原告中途離開農業技術團不論是
31 否出於其自願，均不得支領其已取得領取資格之務農基金，

01 無異於加惠於本件違法解雇原告之被告，且使該改善農業缺
02 工措施計畫希冀運用獎勵措施吸引勞動力往農村移動之目標
03 落空。故原告雖未任職到108年5月，仍應認其得向被告請求
04 給付107年6月至12月之務農基金6萬5,000元，始符公平原
05 則。

06 2. 另按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責
07 任；給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經
08 其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任，其經債權
09 人起訴而送達訴狀，與催告有同一之效力；又遲延之債務，
10 以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延
11 利息；應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據
12 者，週年利率為百分之5。民法第229條第1項、第2項、第23
13 3條第1項前段、第203條分別定有明文。本件兩造間之務農
14 基金債權為定有期限之給付，則原告請求被告自原告110年7
15 月23日追加備位聲明及爭點整理狀繕本送達翌日即110年7月
16 30日至清償日止計算法定遲延利息（本院卷一第231-1
17 頁），於法即無不合，應予准許。

18 五、綜上，原告訴請確認兩造間僱傭關係存在，核屬有據。原告
19 請求被告：①應自108年2月1日起至原告復職日止，按月於
20 次月10日給付原告2萬7,684元，及自各期應給付日之翌日起
21 至清償日止，按週年利率5%計算之利息。②給付原告6萬5,
22 000元，及自110年7月30日起至清償日止，按週年利率5%計
23 算之利息。③自108年2月1日起至原告復職日止，按月提撥
24 1,440元至行政院勞動部勞工保險局設立之原告勞工退休金
25 個人專戶，均有理由，應予准許；逾此範圍之請求，則無理
26 由，應予駁回。

27 六、本判決主文第1項部分乃確認之訴，無宣告假執行可言。又
28 本件為勞動事件，就勞工即原告勝訴即命被告給付部分，應
29 依勞動事件法第44條第1項、第2項之規定，依職權宣告假執
30 行，同時宣告被告得供擔保，而免為假執行，並酌定相當之
31 金額。

01 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經
02 本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不一一論
03 述，附此敘明。

04 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條（本件原告敗訴部
05 分僅係請求被告給付薪資金額及日期之部分，故訴訟費用仍
06 應由被告負擔）。

07 中 華 民 國 111 年 8 月 31 日
08 勞動法庭 法 官 吳俐臻

09 以上為正本係照原本作成。

10 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
11 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

12 中 華 民 國 111 年 9 月 1 日
13 書記官 王品涵