

臺灣雲林地方法院民事判決

109年度六簡字第52號

原告 典育人力管理顧問有限公司

法定代理人 蕭裕員

訴訟代理人 蕭智元律師

被告 台利達環保科技有限公司

法定代理人 吳端芳

訴訟代理人 李建忠律師

上列當事人間給付轉正費事件，於中華民國109年4月23日言詞
辯論終結，本院判決如下：

主 文

被告應給付原告新台幣肆拾伍萬壹仟捌佰叁拾捌元，及自民國一
〇八年十二月二十五日起至清償日止，按年息百分之五計算之利
息。

訴訟費用新台幣肆仟玖佰陸拾元由被告負擔。

本判決得假執行。

事 實 及 理 由

一、原告主張：

(一)、被告前於民國108年4月15日與原告簽訂人力派遣服務契合
約書，契約期限為108年4月15日至110年4月15日止，依
前揭契約第2條第5款約定：「本合有效期限內，經廠方考
核若派遣人員任職期3個月以上，且表現好需支付轉職金至
合到期日每月新台幣10,000元整，即轉為正職人員；另派遣
人員因故離職於離職3個月內回甲方（指被告）工作需獲得
乙方（指原告）同意，方得回任。」；第2條第11款項約定
：「若甲方有違約情事提早解約，須支付乙方派駐至甲方人
員資遣費、預告工資、轉正費以及特休假費用另外其它勞基
法，就業服務法負擔文件，即證明，甲方提早解約視同轉正
乙方所有人員，須支付每人每月10,000元轉正費，乙方收取
至多6個月，轉正請款依轉正人員在甲方實際在職天數比例
請款，並請提供勞保退保日期證明請款。」

(二)、查原告派遣至被告之派遣人員陸續轉正，被告應依前揭契約

給付派遣人員轉正費，但被告迄今積欠108年8月、9月、10月轉正費用（含稅）各92,400、189,000、170,438元，合計451,838元之轉正費，此有派遣人員轉正費明細表可參，原告自得依雙方間之契約關係，請求被告給付款項及法定遲延利息。

(三)、兩造間之舊派遣合約並無關於派遣人員轉正之約定，108年3月間被告陸續將原告派遣人員轉正，兩造乃於108年4月15日另訂新派遣合約，增列轉正相關條款，依新派遣合約第2條第5款之約定之文義解釋，不論是舊派遣人員或新派遣人員，只要在新派遣合約期限內轉正的派遣人員，均應有新派遣合約第2條第5款之適用，而支付命令聲請狀之派遣人員轉正費用明細表內所載派遣人員，雖均係舊派遣人員，但被告公司只有支付原告至108年8月18日止計算之轉正費用予原告。

(四)、依新派遣合約第2條第5款前段約定，轉正費係自轉正次日起算至合約到期日每月10,000元，至多6個月。而新派遣合約到期日110年4月15日，是依新派遣合約第2條第5款前段約定，轉正費係自轉正次日起計算至110年4月15日止，每月10,000元，惟至多計算6個月。

(五)、被告雖抗辯依新派遣合約第2條第12款約定：「舊合約派遣人員轉正期限換約後至原合約到期日，若簽立新契約後則依最新合約第11款內容。」兩造同意轉正費之收取僅限於舊派遣人員及舊派遣合約到期日108年8月18日止云云。惟查，不論是舊派遣人員或新派遣人員，只要在新派遣合約期限內轉正的派遣人員，均應有新派遣合約第2條第5款之適用；又依前揭第2條第12款之契約文義，可知兩造簽立派遣合約後，舊合約派遣人員應依新派遣合約第2條第11款內容，而新派遣合約第2條第11款係關於被告違約提早解約之約定，與舊派遣人員轉正之上限並無關聯，而所謂提早解約，是由新派遣合約第2條第11款或第2條第12款之文義，均無法解釋有限制舊人員轉正費僅能收取至108年8月18日止。因此

，不論舊派遣人員或新派遣人員之轉正費用，均依第2條第5款之規定，亦即轉正費自轉正次日起計算至110年4月15日止，每月10,000元，至多6個月，並無僅能收取至108年8月18日之限制。被告抗辯依新派遣合約第2條第11款舊派遣人員正費收取僅能計算至108年8月18日止，尚屬無據。另因被告乃先向被告請求至108年8月18日止之轉正費，嗣因兩造就有爭議之108年8月18日之後轉正費，仍無法達成協，因此乃向鈞院聲請核發支付命令。

(六)、綜上，新派遣人合約並未限制舊派遣人員轉正費僅能收取至108年8月18日止，原告依新派遣合約第2條第5款規定，請求給付轉正費451,838元及法定遲延利息，自屬有據。

(七)、聲明：告應給付原告451,838元及自支付命令送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息；請依職權宣告假執行。

二、被告抗辯意旨：

(一)、兩造曾於107年8月18日簽訂人力派遣服務契約，合約期間至108年8月18日止，內中並無轉正費之規定，惟108年3月陸續有轉正人員產生，於108年4月15日兩造另訂新約，才有轉正費之約定，兩造108年4月15日簽訂之合約第2條第5款規定：「前揭契約第2條第5款約定：「本合有效期限內，經廠方考核若派遣人員任職期3個月以上，且表現好需支付轉職金至合到期日每月新台幣10,000元整，即轉為正職人員，乙方收取轉職費每人至多6個月，轉正請款依轉正人員在甲方實際在職天數比例請款；另派遣人員因故離職於離職3個月內回甲方工作需獲得乙方同意，方得回任。」惟雙方同意轉正費之收取，只限於原合約期間派遣之人員及到原合約屆期止，新派遣契約第2條第12款規定：「舊合約派遣人員轉正期限換約後至原合到期日」，即原合約期間內派遣人員轉正權之費用算至108年8月18日止，至多6個月，即3月轉正人員起算至多6個月，其餘算至原合約契約期滿日，而原告亦依雙方約定向被告請款至108年8月18日止，

此可由原告所列派遣人員明細表即可明，原告前向被告請求轉正費用被告均已支付。原告再向被告請求正費即非有理由。

(二)、聲明：原告之訴駁回；訴訟費用由原告負擔。

三、兩造爭執、不爭事項：

1、兩造不爭執：

(一)、兩造於民國107年8月18日簽訂人力派遣服務合約，合約至108年8月18日止，由原告公司提供派遣人力至被告公司工作，薪資由被告公司核定結算後支付（下稱舊派遣合約）。

(二)、兩造於108年4月15日再簽訂人力派遣服務合約（下稱新派遣合約），於第2條第5款增列：「本合約有效期限內，經廠方考核若派遣人員任職期間3個月以上，且表現良好須支付轉職金，轉職金自上述期限屆滿之次日起算至合約到期日每月1萬元整，即轉為正職；乙方（即原告）收取轉職費每人至多6個月，轉正請款依轉正人員在甲方（被告）實際在職天數比例請款，乙方並請提供勞保退保日期證明請款。」

(三)、依該新派遣合約第2條第12款約定：「舊合約派遣人員轉正期限換約後至原合約到期日，若簽立新合約後則依最新合約第11條款內容（即第2條第11款）。」

(四)、原告請求轉正（職）費之派遣人員，均係於108年4月15日新派遣合約簽立前所派遣至被告公司工作之舊派遣人員。

2、兩造爭執：

(一)、依該新派遣合約第2條第12款約定：「舊合約派遣人員轉正期限換約後至原合約到期日」，是否為以108年4月15日為基準點，於此之前之派遣人力屬舊派遣合約人力，轉正期限至108年8月18日為止，轉正金亦算至該日為止，於108年4月15日以後派遣人員屬新派遣人力，轉正金（下稱概稱為轉職金）算至轉正起算日6個月滿為止。

(二)、舊派遣人員之轉正費是否僅收取至舊派遣合約原合約期限，即108年8月18日止，抑或可收取由轉正次日起算數至多6個月之正費用？

01 (三)、新派遣合約第2條第5款『至多6個月』如何解釋。

02 五、得心證之理由：

03 (一)、原告主張之事實，業據其提出新、舊派遣合約書、派遣人員
04 請款方式、請款明細表（以上在支付命令卷內）、統一發票
05 等為證，並為被告所不爭執，而本院綜合上開爭執、不爭執
06 事項，認本件之主要爭點在於(1)依系爭派遣合約，舊派遣人
07 員之轉正費僅能算至108年8月18日止，還是可以自任職期
08 3個月之次日（即轉正之次日）起算至新派遣合約到期日，
09 至多6個月之轉職費？(2)新派遣合約第2條第5款：「收取
10 轉職費每人至多6個月」應如何解釋，是否新舊派遣人員一
11 體適用？(3)原告請求被告給付451,838元之轉職費，有無理
12 由？分述如下：

13 1、按「解釋契約，固須探求當事人立約時之真意，不能拘泥於
14 契約之文字，但契約文字業已表示當事人真意，無須別事探
15 求者，即不得反捨契約文字而更為曲解。」、「解釋當事人
16 所立書據之真意，以當時之事實及其他一切證據資料為其判
17 斷之標準，不能拘泥字面或截取書據中一二語，任意推解致
18 失真意。」（最高法院17年上字第1118號、19年上字第28號
19 民事判例參照）。

20 2、次按法律解釋方法中有所謂「文義解釋」、「體系解釋」、
21 「歷史解釋」、「合目的解釋」等，就「文義解釋」言，法
22 律首先必須用一般文字去理解，不可偏離該文字的意義去理
23 解，文字有核心內涵（connotation）與外延（denotation）
24 之問題，單純以文義解釋尚不足以達到正確目標時，才須
25 另行使用其他解釋方法。除非有特別規定，否則法律文字必
26 須忠實於文義的客觀意旨，且文義解釋應考慮文法及前後一
27 貫性；而「體系解釋」者，乃在解釋特定法律規定之法律概
28 念，某一規定在與其他條文或整體規範意義脈絡比較觀察下
29 ，解釋結果亦可能出現當然解釋、反面解釋、限縮解釋、擴
30 張解釋等4種，此中「當然解釋」係從「文義解釋」或「法
31 律規定目的」來看，應不可作其他解釋，是「當然解釋」亦

是文義解釋之延伸，此時應將法律放到體系當中作觀察，而不單就字面文義去解釋，這時法律已不僅是用語問題，而是法體系問題，故應作整體之體系觀察法規範之真實涵意為何？方能避免見樹不見林之謬誤。

3、查，新派遣合約第2條第5款：「本合約有效期限內，經廠方考核若派遣人員任職期間3個月以上，且表現良好須支付轉職金，轉職金自上述期限屆滿之次日起算至合約到期日…；乙方收取轉職費每人至6個月…。」等語，為派遣人員轉職金請求之原則性之約定，其語意上，並未於該契約條文中對舊派遣人員為任何限制或排除之約定，故於契約條文之體系上應就新、舊派遣人員為一致性之解釋，蓋原告就其派遣人員提供訓練後將派遣人員提供予給被告使用，雖由被告支付薪資，惟原告仍為派遣人員之僱主，對派遣人員仍有相當指揮監督權限，然派遣人員一旦轉為被告之正職人員，則原告喪失對其任何之指揮監督權限，故兩造於新派遣合約約定轉職金之支付，從該條文之約定目的，應即是在補償原告關於人力培養費用之損失，是上開新派遣合約第2條第5款規定，派遣人員經考核結果表現良好，自任職滿3個月起之次日，不論新、舊派遣人員，即得將其轉正為正職人員，成為被告之正式員工，是新、舊派遣人員，就人力資源而言，並無實質上差異，故補償標準應無就新、舊派遣人員為差別待遇之必要，故「乙方收取轉職費每人至多6個月」之約定於新、舊派遣人員應一律適用，就「目的性解釋」、「體系解釋」之結果應為「當然之解釋」，亦即舊派遣人員之轉職金請求，若在本條或其它契約條文未做任何限制，應得自轉正日之次日起請求至多6個月之轉職金。

4、至於新派遣合約第2條第12款「舊派遣人員轉正期限換約後至原合約到期日，若簽立新約後則依最新合約第11項條款內容。」該條款前段，係針對舊派遣人員【轉正期限】，即轉正【期間】之限制，後段【若簽立新約後則依最新合約第11項條款內容】，則係針對新派遣人員而設，其契約之文意，

已明確表示為【轉正期限】，即舊派遣人員得在一定期間內為轉正之義，而非舊派遣人員轉職金之【計算期間】限制，因請求期數6期已是請求上限之規定，別無再就計算期間加以累贅規定之必要，否則若解為舊派遣人員轉職金【計算期間】限制之意思，則依該款前段，轉職金只能請求自換約後（108年4月15日）至原合約期滿日（108年8月18日），則全部舊派遣人員要無可能請求【至多6期】轉職金之可能，且越晚轉正之舊派遣人員，其得請求之期數將越少，此應非轉職金約定之本意，故該契約文字業已表示當事人真意，無須別事探求者，即不得反捨契約文字而更為曲解其義為係舊派遣人員請求轉職金【計算期間】之最高上限，蓋舊派遣人員係新、舊派遣合約之過渡時期，不宜懸而未決，應儘早確定是否轉正，故限制【轉正期限】即【轉正期間】在【換約後】即108年4月15日至【原合約到期日】即108年8月18日之間。換言之，凡已符合轉為正職資格之舊派遣人員，其轉為正職之期間在108年4月15日至108年8月18日之間，超過此期間之轉正原告得為拒絕。至於新派遣人員完全依新派遣合約第2條第5款及11款之規定，契約條文之適用上不會發生疑義，更不待言。

5、基上，依新派遣合約第2條第5款之規定，舊派遣人員得請求轉職金之總額，係從「任職滿3個月」之次日起算至新合約期滿為止，至多6個月。易言之，不論新或舊派遣人員，均得請求至6個月，按每個月1萬元計算之轉職金，應可認定。被告辯稱舊派遣人員轉職金僅能算至原（舊）派遣合約到期日108年8月18日為止，顯不符契約之本旨，亦已逸脫文義解釋之核心概念，未忠實於文義的客觀意旨，委無足採。

(二)、綜上，原告依新派遣合約第2條第5款之約定，請求被告給付自108年8月19日起至108年10月31日止之轉職費（含稅），如支付命令卷內請款明細所列，依序各92,400、189,000、170,438元，合計451,838元，及自支付命令送達翌日

(108年12月25日)起至清償日止，按年息百分之5計算之
法定遲延利息，為有理由，應予准許。

六、本件判決之基礎已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及舉證，核與判決無影響，毋庸一一論述，併此敘明。

七、本件係依民事訴訟法第427條第1項適用簡易程序所為被告敗訴之判決，爰依職權宣告假執行。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中 華 民 國 109 年 5 月 14 日
斗六簡易庭

法 官 陳 定 國

以上正本證明與原本無異。

如不服本判決，應於送達後20日內，向本院斗六簡易庭提出上訴狀並表明上訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（須按他造人數附繕本）。

中 華 民 國 109 年 5 月 14 日
書記官 鄭國銘