臺灣新北地方法院民事判決

111年度勞訴字第178號

原　　告　蕭丁文
訴訟代理人
(法扶律師)　陳建維律師
被　　告　台灣松下電器股份有限公司
000000000000000000
法定代理人　洪裕鈞
訴訟代理人　許弘奇律師
　　張仁興律師
　　陳業鑫律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，經本院於民國112年6月14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：

原告於民國（下同）97年7月間經被告公司副執行長林子寬表示公司有人力需求，希望原告擔任原價管理一職，再經與被告公司執行長面談後，同意受雇於被告，一開始每月工資為新台幣（下同）31,000元，經數次調升後於111年1月起每月工資為41,800元。惟被告公司處長張啟文等人竟於111年2月18日先向原告表示契約到期要解約云云，而後又稱經營不佳云云，之後又轉由訴外人輔仁企管股份有限公司（下稱輔仁公司）向原告表示依據勞動基準法（下稱勞基法）第11條第2款虧損或業務緊縮為由，於111年3月31日終止勞動契約。被告公司並於111年3月31日要求原告交接並繳交工作上之物品而拒絕原告提供勞務，並由輔仁公司發給非自願離職證明書。惟原告係受雇於被告公司，但被告公司竟假藉派遣之名義，要求原告與訴外人輔仁公司簽署派遣契約，且以輔

仁公司名義發放工資予原告，該派遣契約關係顯係欲規避直接僱用規定，藉此欲規避勞動法上所課予被告公司之雇主義務，顯屬脫法行為，應屬無效。且原告與被告公司確有合意成立不定期勞動契約，被告公司既無虧損或業務緊縮之情事，則其終止與原告間之勞動契約自非合法。為此，原告自得請求確認兩造間僱傭關係存在，並依民法第487條、勞工退休金條例第14條第1項、第5項、第31條第1項規定，請求被告公司應自111年4月1日起至原告復職之日止，按月於每月5日給付原告41,800元及利息，另按月提繳2,520元至勞動部勞工保險局設立之原告勞工退休金個人專戶。併聲明：㈠確認原告與被告間僱傭關係存在。㈡被告應自111年4月1日起至原告復職之日止，按月於每月5日給付原告41,800元，及自各應給付之日翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。㈢被告應自111年4月1日起至原告復職之日止，按月提繳2,520元至勞動部勞工保險局設立之原告勞工退休金個人專戶。

二、被告抗辯：

原告之雇主為訴外人輔仁公司，原告未曾於派遣至被告公司前受被告公司執行長面試，兩造並無締結僱傭契約之合意，原告係由輔仁公司派遣至被告公司服勞務，原告長達13餘年之薪資給付與勞健保投保均由輔仁公司處理，歷年勞動契約締約對象均為輔仁公司，甚至於被資遣時，存證信函亦僅向輔仁公司主張權利，更於訴訟中自認其於當下即與輔仁公司周經理商討後續公司還有哪些派遣職缺，且不願受輔仁公司指派至其他派遣職缺等情，自應認輔仁公司係原告雇主，被告公司僅係基於派遣契約關係，指揮監督原告，並無轉掛原告情事。原告於被告公司提供勞務期間雖受被告公司決定指派工作，惟此「使用與僱用分離」之樣態即為勞動派遣之本質，應屬合法，並不足證明原告與被告公司間有僱傭契約之法律關係，原告所提出的離職證明書也證明係訴外人輔仁公司以勞基法第11條第2款為由資遣原告。被告公司僅於111年

2月18日單方面通知原告，被告公司接下來要向輔仁公司終止與原告之要派契約之決定，並對原告表示感謝而已。退步言之，縱認被告公司有轉掛原告之情事（假設語，被告公司否認），97年間法無明文禁止要派公司轉掛派遣員工至派遣公司之規定，是被告公司亦無違法。再退步言之，縱認被告公司有轉掛原告，且要派公司轉掛派遣員工係脫法行為，而原告亦可援用勞基法第17-1條之法理（均假設，被告公司均否認），原告亦未按勞基法第17-1條規定向被告公司於90天內以書面方式向被告公司要求締結勞動契約，兩造自無僱傭關係存在，併聲明：㈠原告之訴駁回。㈡如受不利益判決，被告願供擔保，請准宣告免為假執行。

三、雙方不爭執事項：

㈠原告自97年7月間起，於被告公司擔任原價管理一職，離職前每月工資為41,800元，最後工作日為111年3月31日。

㈡原告於就職前，曾經與被告公司當時副執行長林子寬見面會談。

㈢原告長達13餘年任職期間，每月薪資均由輔仁公司匯款轉帳，薪資單上均記載輔仁公司名稱，勞保投保單位亦為輔仁公司，歷年派遣契約締約對象均為輔仁公司，於被資遣後，亦由輔仁公司發給非自願離職證明書。

㈣原告於111年4月1日以輔仁公司為對象，寄發存證信函主張違法解僱之相關權利。

四、本件爭執點及本院判斷如下：

本件爭執點為：㈠原告與被告間僱傭關係是否存在？㈡被告是否應自111年4月1日起至原告復職之日止，按月給付原告工資及提繳勞工退休金？說明如下：

㈠按基於契約自由及意思自主之原則，當事人得在理性思考與自由經濟市場機制下，立於相互平等之基礎，斟酌情況，權衡損益，選擇締約之對象、方式及內容，以追求其締約之經濟目的。倘當事人本於自主意思所締結之契約，若其內容不違反法律強制規定或公序良俗，基於私法自治及契約自由原

則，即成為當事人間相關行為之規範，不得任意排除約定之法效。又指派自己僱用之勞工，為他人提供勞務，而接受他人指揮監督管理，即勞動派遣關係，為近年勞動實務常見之勞動型態，符合企業人力與勞工謀職需求，且108年5月15日修正公布勞基法第2條第7至10款亦就勞動派遣關係增訂派遣事業單位、要派單位、派遣勞工、要派契約之定義，自屬有效。

㈡勞動派遣關係中，派遣事業單位係以雇主身分與勞工訂立勞動契約，經勞工同意，在維持原有勞動契約關係前提下，使勞工在要派單位指揮監督下提供勞務給付，要派單位對該勞工提供勞務之行為有指揮命令權限，能決定工作之進行、工作時間及地點，異於固有僱傭型態是由勞工直接對雇主提供勞務，屬間接僱傭之一種，亦即勞動契約仍存在於派遣事業單位與勞工之間，僅派遣事業單位將其對所雇用勞工之勞務給付請求權轉由要派單位享有，並由要派單位於勞務給付範圍內享指揮監督之權，派遣事業單位仍應為派遣勞工之法律上雇主，派遣勞工雖和要派單位所僱用勞工服相同的勞務，且要派單位對派遣勞工有勞務給付請求權，但並非派遣勞動契約上之雇主，因派遣勞工之契約上雇主為派遣事業單位，故要派單位無庸提供該勞工勞基法所規定之勞工保險、全民健康保險等基本保障及薪資。

㈢本件中，

1.原告之前曾在被告公司任職13年多，89年7月17日離職，之後到其他私人公司從事技術部門的工作，94年3月又以勞動派遣方式回到被告公司從事技術生產的工作（派遣事業單位也是輔仁公司），於96年8月31日離職，為原告所不否認（本院卷第146至147頁），並有勞保被保險人投保資料表可稽（本院卷第227至229頁），應認屬實，足見原告先後曾以正職及派遣方式任職於被告公司多年，對此2種任職方式應已知悉其異同。

2.就本次任職經過，原告自陳「（97年7月又回去被告公司上

班的情形？）是由林子寬通知我面試才回去上班」、「（面試情形？）是97年7 月15日下午面談，之前是由林子寬親自打電話給我，電話中問我有沒有辦法回去上班，我跟林子寬在中和被告公司內的會議室面談，談的內容就是工作內容，他有提到派遣的方式任用，我有問為何不用正職，他就沒有回應」、「（你之前就是用派遣再回去上班，這一次林子寬也說要用派遣的方式，你也同意？）我雖然不是很同意，在那種狀況下我想先有工作再說」（本院卷第147至148頁）、「當下我同意派遣，我因為有工作上的需求」（本院卷第262頁），足認原告自始知悉其所擔任的被告公司原價管理一職屬於派遣職缺，並同意以此方式任職。至於原告另先後主張「與被告公司執行長面談後受僱」、「人員採用由副執行長面談後，一起向執行長說明及報告工作職務及內容」一語（本院卷第19、153頁），為被告所否認，並經證人林子寬證稱：「原告的日文能力只有一點點，我沒有看過原告以日文跟日本主管溝通」（本院卷第213頁），原告也無法舉證證明，自無法認定屬實。

3. 證人林子寬也就面談情形證稱：「我有打電話給原告，因為有一個原價管理屬於派遣的職缺，當時有打電話給原告，原告說他有意願，請原告到公司來說明工作的內容，實際面談的人只有我一人，因為原告有意願，我就推薦給派遣公司，後面的程序不是我處理，是由派遣公司的窗口處理。跟原告介紹業務之後，原告有意願，隔天或隔兩天，我就打電話給公司負責派遣業務的人員，由他跟派遣公司窗口聯絡，再由派遣公司跟原告聯絡，派遣公司會面談原告，再根據我們公司的需求派遣人員過來工作」、「當天的面談的內容是介紹原價管理的工作內容，原告有問到薪水，因為我不知道實際是多少錢，只有回答依照公司的規定而已」、「（你當時有告訴原告什麼時候來上班？）沒有固定的時間，就依照程序，是派遣公司會通知這個需求的人什麼時候來，我無法告訴原告什麼時候來上班」、「技術部門做的原價是核心業

務，97年找原告來做的原價管理是非核心業務，因為是非核心業務所以用派遣員工，原告要來面談的時候，就知道是派遣的職缺，否則不會做這麼久」、「這種工作通常是有階段性的，不一定要長期，但是多長我不清楚。如果原價管理的工作不需要了，就會移除。」等情（本院卷第207至211頁），可知證人林子寬雖曾與原告面談，徵詢原告是否有意願擔任原價管理的派遣職缺，但就每月工資金額、何日開始上班提供勞務等情均未確定，而原告之前已經有擔任被告公司派遣職缺2年多的經驗（當時派遣事業單位也是輔仁公司），且原告與林子寬面談後，也歷經多年多次與輔仁公司締結「派遣人員派遣契約」（每3個月1期），針對勞動契約之必要之點，如工作地點、職務、每月工資、工作時間等達成合意，有原告與被告公司各自提出之勞動契約可稽（本院卷第169至182頁、第189至204頁），足認原告是與輔仁公司成立勞動契約關係後，再經輔仁公司派遣至被告公司提供勞務，原告於任職期間雖須服從被告之指揮監督，惟原告締約對象應為本件派遣事業單位輔仁公司，故原告主張是被告公司與其直接成立僱傭關係云云，顯無依據。

4. 再者，原告自陳「過去13年每個月也是由輔仁派遣薪資轉帳給我」一語（本院卷第149頁），而輔仁公司也依法為原告投保勞健保，並按月自原告薪資中扣款勞保費及健保費，履行僱主之法律上義務，有薪資明細表及勞保被保險人投保資料表可稽（本院卷第63、227至229頁）。另就離職過程，原告也自陳：「輔仁派遣的人跟我說做到3 月31日，我要求要服務證明、薪資證明、勞健保資料、資遣我的開會資料，並要說明根據哪一條資遣我，輔仁派遣的人周淑如經理說是11條第2 款，我當時也跟輔仁派遣問有沒有其他的工作嗎？輔仁派遣回答說沒有像我這種人可以做的工作，只剩下現場製造人員的工作，因為現場工作人員的薪資會減低，我沒辦法接受，我做到3 月31日那天，被告及輔仁派遣的人就來把我的東西收走，連門禁卡也收走，不讓我繼續工作」等情（本

院卷第148至149頁），並有輔仁公司出具的離職證明書可稽（本院卷第65頁），之後原告也僅以輔仁公司為對象，於111年4月1日寄發存證信函主張違法解僱之相關權利（本院卷第69至71頁），以上均足以佐證原告是與輔仁公司成立勞動契約關係，被告公司並非原告之僱主。

5.原告雖又主張被告公司對於原告有實際指揮監督之權力，且其與其他正職人員從事同一性質工作，顯應認原告與被告公司間有直接僱傭關係云云，惟此顯有誤認勞動派遣實際上之人力運作形態，依照前述說明，應認其勞動契約關係存在於輔仁公司（派遣公司）與原告（派遣勞工）之間，無法認定原告與被告公司間另存有直接勞動契約關係。

㈣原告雖主張被告之轉掛服務行為屬脫法行為，依法應屬無效云云。經查，

1.按國家為維持社會秩序、增進公共利益、確保人民福祉及貫徹政府政策，在不違反憲法第23條之比例原則下所制定之法規，其規範內容若在禁止當事人為一定行為，而屬於民法第71條前段所稱之禁止規定者。倘權衡該規定之立法精神、規範目的及法規之實效性，並斟酌其規範倫理性質之強弱、法益衝突之情形、締約相對人之期待、信賴保護之利益與交易之安全，暨當事人間之誠信及公平，足認該規定僅在於禁遏當事人為一定行為，而非否認該行為之私法效力者，性質上應僅屬取締規定而非效力規定，當事人間本於自由意思所成立之法律行為，縱違反該項禁止規定，亦仍應賦予私法上之法律效果，以合理兼顧管制之目的及契約自由之保護（最高法院103年度台上字第976號判決意旨參照）。

2.108年6月19日修正公布之勞基法增訂第17條之1第1項至第3項、第6項規定：「要派單位不得於派遣事業單位與派遣勞工簽訂勞動契約前，有面試該派遣勞工或其他指定特定派遣勞工之行為。要派單位違反前項規定，且已受領派遣勞工勞務者，派遣勞工得於要派單位提供勞務之日起90日內，以書面向要派單位提出訂定勞動契約之意思表示。要派單位應自

前項派遣勞工意思表示到達之日起10日內，與其協商訂定勞動契約。逾期未協商或協商不成立者，視為雙方自期滿翌日成立勞動契約，並以派遣勞工於要派單位工作期間之勞動條件為勞動契約內容。派遣勞工因第2項及第3項規定與要派單位成立勞動契約者，其與派遣事業單位之勞動契約視為終止，且不負違反最低服務年限約定或返還訓練費用之責任。」。且上開規定並無溯及既往之效力。

3. 依前開規定可知，倘要派單位有事先面試派遣勞工或其他指定特定派遣勞工之行為，除依同法第78條第2項規定處罰鍰外，派遣勞工僅有於特定期限內，以書面要求要派單位直接僱用之權利，且至派遣勞工與要派單位成立勞動契約後，其與派遣事業單位原有之勞動契約始視為終止，並非謂該原有勞動契約即當然、自始無效，或得無條件逕認派遣勞工與要派單位存在僱傭關係。由此可知，本件被告雖於97年7月間有面談原告之事實，而有違反勞基法第17條之1第1項規定之情形，因法律不溯及既往，亦與違背效力規定之脫法行為有異，即無法認定原告與本件派遣事業單位間之勞動契約為無效。

4. 再者，前行政院勞工委員會（後改制為勞動部）於98年10月2日先以勞資2字第0980126335號函公布「勞動派遣權益指導原則」（下稱98年派遣指導原則，本院卷第327至329頁），該98年派遣指導原則，並無禁止要派單位以轉掛方式錄取派遣員工，僅於第四點(二)明訂不得要派單位命正職員工離職，並以派遣方式任用而已。之後，勞動部於111年4月7日始以勞動部勞動關2字第1110135532號函修正派遣指導原則，於第四點增加：「（二）要派單位不得於派遣事業單位與派遣勞工簽訂勞動契約前，有面試該派遣勞工或其他指定特定派遣勞工之行為。」之限制（本院卷第322頁）。換言之，勞動主管機關係至111年方明文禁止轉掛派遣，故在97年當時，被告公司雖有轉掛原告至派遣公司之情事，也無法認定被告公司以轉掛派遣員工至派遣公司屬脫法行為而無

效。

5.實務上，法院多數判決也認為在108年6月19日增訂勞基法第17條之1以前，屬法無明文禁止轉掛服務之狀態，無法認定要派單位以轉掛派遣員工至派遣公司屬脫法行為而無效。如派遣勞工於增訂勞基法第17條之1後，未依該條第2項規定於提供勞務之日起90日內，以書面向要派單位提出訂定勞動契約之意思表示，自無法認定派遣勞工與要派單位間有僱傭關係存在（臺灣高等法院109年度勞上字第188號、臺灣臺北地方法院110年度勞訴字第281號、109年度重勞訴字第35號、109年度勞訴字第119號、本院108年度勞訴字第50號、臺灣桃園地方法院110年度勞簡字第52號民事判決參照）。

㈤從而，原告與被告公司間於97年至111年間既屬派遣勞動關係，原告於前開期間內應是與派遣公司即輔仁公司成立勞動契約，無法認定要派單位即被告公司有何脫法行為而屬無效之情事，故原告請求確認兩造間之僱傭關係繼續存在，顯無理由。而兩造間既從未有僱傭關係，則原告基於僱傭關係，請求被告應自111年4月1日起，按月繼續給付薪資及提繳勞工退休金，自無法准許。

五、綜上所述，本件原告請求確認兩造間之僱傭關係繼續存在，及被告應自111年4月1日起至原告復職之日止，按月於每月5日給付原告41,800元，及自各應給付之日翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，並按月提繳2,520元至勞動部勞工保險局設立之原告勞工退休金個人專戶，均無理由，不應准許。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘主張及攻擊防禦方法與證據，經本院斟酌後，認與本件判決結果不生影響，不再一一論列，附此敘明。

七、訴訟費用負擔的依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　7　　月　　10　　日

勞動法庭　　法　官　劉以全

以上正本係照原本作成

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。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　7　　月　　10　　日

書記官　李依芳