臺灣新竹地方法院民事判決

113年度重勞訴字第9號

原告 賴奕廷

訴訟代理人 慕宇峰律師

先位被告 國家太空中心

法定代理人 吳誠文

訴訟代理人 翁瑋律師

楊子敬律師

備位被告 東慧國際諮詢顧問股份有限公司

法定代理人 黃茂雄

訴訟代理人 林庭宇律師

上列當事人間確認僱傭關係存在等事件，本院於民國113年12月26日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序方面

一、按訴之預備合併，有客觀預備合併與主觀預備合併之分，主觀預備合併並有原告多數（共同原告對於同一被告為預備之合併）與被告多數（同一原告對於共同被告為預備之合併）之類型。惟在被告有二人以上，於同一訴訟程序被訴，原告慮其於先位被告之訴為無理由時，始請求對備位被告之訴為裁判，此即為複數被告之主觀預備訴之合併。此種主觀預備訴之合併，縱其先、備位之訴之訴訟標的容或不同，然二者在訴訟上所據之基礎事實如屬同一，攻擊防禦方法即得相互為用，而不致遲滯訴訟程序之進行。苟於備位訴訟之當事人未拒卻而應訴之情形下，既符民事訴訟法所採辯論主義之立法精神，並可避免裁判兩歧，兼收訴訟經濟之效，自為法之

01 所許。經查，原告主張其實際係受僱於被告國家太空中心
02 （下稱太空中心），且依勞動基準法第17條之1規定，原告
03 亦與太空中心成立勞動契約，惟與被告東慧國際諮詢顧問股
04 份有限公司（下稱東慧公司）簽立勞工派遣工作契約書，是
05 本件僱傭契約關係如非存在於其與太空中心間，即係存在於
06 其與東慧公司間，爰以太空中心為先位被告，東慧公司為備
07 位被告，請求確認僱傭關係存在並給付工資、提繳勞工退休
08 金。本院審酌原告所提本件主觀預備合併之訴所據之基礎事
09 實同一，證據資料可相互為用，為免裁判兩歧，兼收訴訟經
10 濟之效，衡以被告就此復未爭執，故認原告所為主觀預備合
11 併之訴，於法無違，應予准許。

12 二、次按確認法律關係之訴，非原告有即受確認判決之法律上利
13 益者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項定有明文。所
14 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
15 確，原告主觀上認其在法律上之地位有不妥之狀態存在，且
16 此種不妥之狀態，能以確認判決將之除去者而言，故確認法
17 律關係成立或不成立之訴，苟具備前開要件，即得謂有即受
18 確認判決之法律上利益（最高法院42年台上字第1031號、52
19 年台上字第1240號民事判決意旨參照）。查原告先位主張與
20 太空中心依法成立僱傭關係且仍存續，備位主張東慧公司於
21 民國112年12月21日通知終止勞動契約未附理由，係屬違法
22 而為無效，此均為被告否認，則兩造間是否存有僱傭關係即
23 屬不明確，致使原告在法律上之地位及權利有不妥之狀態存
24 在，而此種狀態得以本件確認判決予以除去，揆諸前揭說
25 明，原告提起本件確認僱傭關係存在之訴，即有受確認判決
26 之法律上利益。

27 貳、實體方面

28 一、原告主張：

29 (一)原告於112年3月3日透過網路向太空中心投遞求職申請，嗣
30 約定於同年3月10日在太空中心地址進行面試，會後於同年3
31 月18日向原告要求提供相關基本資料。東慧公司乃於112年3

01 月30日以電子郵件通知原告錄取太空中心產智權管理人員，
02 擔任技術推廣人員一職，並提供勞務契約予原告，原告填寫
03 完畢後於112年4月1日親自送至東慧公司，東慧公司亦於同
04 年4月18日通知原告於112年4月20日前往太空中心就職。原
05 告任職期間不僅熟稔各項職務內容，更協助太空中心穩定發
06 展太空之相關研究，然太空中心於112年12月21日委由東慧
07 公司，在未附理由的情況下，於112年12月31日終止僱傭關
08 係，太空中心與東慧公司亦拒絕受領原告所提出之勞務。

09 (二)太空中心於112年3月10日以「工作諮詢會議」名義，與原告
10 完成「面試」，並依照其人事甄審委員會作業要點第3點之
11 規定，召開人事甄審委員會，決定錄取原告及給薪，卻由東
12 慧公司向原告轉達錄取通知，並由東慧公司與原告簽訂勞工
13 派遣工作契約書（下稱系爭派遣契約），系爭派遣契約已違
14 反勞動基準法第17條之1第1項之規定，屬違法轉掛之行為，
15 應為無效，太空中心亦因此種面試或指定特定派遣勞工之行
16 為，於113年5月6日遭主管機關裁罰；何況面試當天東慧公
17 司尚未投標太空中心之勞務採購案，太空中心顯無可能代替
18 東慧公司進行業務說明，可徵太空中心與原告已於上開期日
19 之會議完成面試。又同法第17條之1第2項之勞工締約請求
20 權，係為降低日後勞工舉證實質僱傭關係之難度所創設，非
21 謂勞工未提出締約之要求，即認定與要派單位無僱傭關係，
22 否則明顯阻斷法院審查有無實質僱傭關係之機會，與立法理
23 由有違。太空中心既已對原告進行面試、指定錄取、決定薪
24 資，並有勞務提供、工資給付及人格上、經濟上、組織上從
25 屬關係，本於勞動基準法上直接雇用原則，應認原告與太空
26 中心間確有實質僱傭關係存在。又太空中心終止兩造僱傭關
27 係時，並未告知解僱之具體事由，應認未合法終止，原告與
28 太空中心間之僱傭關係仍然存在。此外，國家太空中心遲延
29 受領原告之勞務至今，不僅均未給付原告每月59,200元之薪
30 資，更未依法替原告按月提撥3,648元之勞工退休金至原告
31 之勞退專戶，是以，原告依民法第487條、勞工退休金條例

01 第14條之規定，請求太空中心給付。

02 (三)倘認原告與太空中心間並無僱傭關係存在，則原告之僱傭關
03 係應存在與東慧公司之間，且因東慧公司解僱原告時未附理
04 由，自非合法。況且，勞動基準法規定派遣人員以非定期契
05 約為原則，而被告間之112年3月28日太空技術應用委外支援
06 人力契約書及112年12月19日太空技術應用業務推動勞務承
07 攬契約書，二者就支術推廣人員職務之差異，僅負責監督員
08 工的單位由太空中心改為東慧公司，惟學經歷要求、工作內
09 容、工作時間、薪資等重要之點均完全相同，故東慧公司不
10 得在原告不知情的情況下，以被告間內部法律關係之改變終
11 止派遣契約。因原告有向東慧公司表示有繼續提供勞務之意
12 願，東慧公司即有受領遲延，原告得依民法第487條、勞工
13 退休金條例第14條之規定，請求東慧公司給付自113年1月1
14 日起尚未給付之薪資及提繳勞工退休金等語。

15 (四)為此，

16 1. 先位聲明：

17 (1)確認原告與太空中心間僱傭關係存在。

18 (2)太空中心應自113年1月1日起至原告復職之日止，按月於
19 每月5日給付原告新臺幣（下同）59,200元，及自各應給
20 付之日翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利
21 息。

22 (3)太空中心應自113年1月1日起至原告復職之日止，按月提
23 繳3,648元至勞動部勞工保險局設立之原告勞工退休金個
24 人專戶。

25 (4)願供擔保請准宣告假執行。

26 2. 備位聲明：

27 (1)確認原告與東慧公司間僱傭關係存在。

28 (2)東慧公司應自113年1月1日起至原告復職之日止，按月於
29 每月5日給付原告59,200元，及自各應給付之日翌日起至
30 清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

31 (3)東慧公司應自113年1月1日起至原告復職之日止，按月提

01 繳3,648元至勞動部勞工保險局設立之原告勞工退休金個
02 人專戶。

03 (4)願供擔保請准宣告假執行。

04 二、被告太空中心則以：

05 (一)依原告與東慧公司間之錄取通知及勞動契約，均約定以東慧
06 公司作為兩造勞動契約之雇主；原告之勞工保險及勞工退休
07 金均以東慧公司為投保及提撥單位，而原告每月之薪資亦由
08 東慧公司所給付，並協助扣繳勞保、健保等費用；又原告於
09 112年12月28日透過被告中心之申訴管道表示想跟東慧公司
10 請求繼續派駐太空中心執行工作，而太空中心亦於112年12
11 月29日向東慧公司轉達原告不願終止與東慧公司間勞動契約
12 關係而希望繼續派駐太空中心之意願，可見原告之勞動契約
13 客觀履行及主觀意思，應係以東慧公司為雇主，太空中心與
14 原告間不成立任何勞動契約關係。

15 (二)112年3月10日之「產業推動管理與創新育成及智權管理工作
16 諮詢會議」，僅為一般工作內容說明，再由工研院外部顧問
17 與參與者進行面談，無太空中心人員直接之面試行為，亦無
18 任何針對原告個人之面試行為，亦無任何指定或特定原告及
19 其他與會者擔任派遣勞工之行為，且向原告表明非由太空中
20 心直接任用，故非「面試會議」，不構成勞基法第17條之1
21 第1項所稱面試。又縱使太空中心有面試原告之行為，然原
22 告並未依勞動基準法第17條之1第2項，於其至太空中心提供
23 勞務之日即112年4月20日起算90日之除斥期間內（即至112
24 年7月19日止），提出與太空中心書面締約之要求，依實務
25 見解，締約權將失去效力，並非自動成立勞動契約關係，故
26 原告與太空中心間無任何勞動關係存在等語，資為抗辯。

27 (三)並聲明：原告先位之訴駁回；如先位被告受不利益判決，願
28 供擔保請准宣告免為假執行。

29 三、被告東慧公司則以：

30 依本件勞動契約之締結及履約經過，係東慧公司自112年4月
31 起雇用原告，且由東慧公司為原告投保及繳納勞工保險、全

01 民健康保險費用、提繳勞工退休金，並給付工資與獎金等，
02 原告主張其與太空中心成立本件僱傭關係，實無理由。又系
03 爭派遣契約特約條款已載明原告同意在東慧公司與太空中心
04 結束合作關係後，勞雇關係亦視同結束，且無擴充條款，而
05 東慧公司與太空中心之委外人力採購合約之合作關係於112
06 年12月31日結束，則東慧公司自得依約定終止本件契動契
07 約。至被告間之後所簽定之勞務承攬契約，與上開委外人力
08 採購合約，為獨立且不同之採購合約，原告尚不得據該二獨
09 立之合約認為被告間之合作關係未終止，進而主張與東慧公
10 司之僱傭關係仍繼續存在等語，資為抗辯。並聲明：原告備
11 位之訴及假執行之聲請均駁回；如備位被告受不利益判決，
12 願供擔保請准宣告免為假執行。

13 四、查原告於112年3月透過人力銀行網站向太空中心投遞應徵產
14 智權管理人員之求職履歷，經太空中心於同年3月5日回覆確
15 認收受後，訂於同年3月10日在太空中心進行「產業推動管
16 理與新創育成及智權管理工作諮詢會議」（下稱系爭諮詢會
17 議），會後太空中心於同年月18日請原告提供工作經歷證明
18 文件。嗣東慧公司於112年3月30日以電子郵件通知原告錄取
19 擔任技術推廣人員一職，原告與東慧公司並於同年4月1日簽
20 立系爭派遣契約，由原告自112年4月20日起至太空中心提供
21 勞。迄至112年12月21日，東慧公司通知原告在太空中心之
22 最後在職日為112年12月31日，而原告於113年3月11日對太
23 空中心寄發存證信函，主張太空中心無正當理由拒絕原告提
24 供勞務，係屬違法解僱。另太空中心與東慧公司係於112年3
25 月28日簽署「太空技術應用委外支援人力（採購案號：TASA
26 -S-0000000）」契約書、112年12月19日簽署「太空技術應
27 用業務推動勞務承攬（採購案號：TASA-S-0000000）」契約
28 書等事實，有通知簡訊、電子郵件、會議通知、系爭派遣契
29 約書、存證信函及採購契約書等件影本為證（見本院卷一第
30 23至37頁、第131至185頁、第397至458頁、卷二第19至83
31 頁），且為兩造所不爭執，洵堪認定。

01 五、得心證之理由：

02 (一)先位訴訟：

03 原告主張太空中心在東慧公司與原告簽定系爭派遣契約前，
04 先有面試原告之行為，違反勞動基準法第17條之1第1項之規
05 定，故系爭派遣契約無效，本件僱傭關係存在於原告與太
06 空中心之間，而太空中心在不具勞動基準法第11條及第12條
07 所列事由之情形下，逕自不附理由終止勞動契約，屬違法解
08 僱，故原告與太空中心之僱傭關係仍然存在等語；惟太空中
09 否認與原告成立僱傭關係，並以前開情詞置辯。本院判斷如
10 下：

11 1.太空中心與原告間不成立勞動契約關係：

12 (1)按基於契約自由及意思自主之原則，當事人得在理性思考
13 與自由經濟市場機制下，立於相互平等之基礎，斟酌情
14 況，權衡損益，選擇締約之對象、方式及內容，以追求其
15 締約之經濟目的。倘當事人本於自主意思所締結之契約，
16 若其內容不違反法律強制規定或公序良俗，基於私法自治
17 及契約自由原則，即成為當事人間相關行為之規範，不得
18 任意排除約定之法效。又按勞動基準法於108年5月15日增
19 訂第2條第7款「派遣事業單位：指從事勞動派遣業務之事
20 業單位」、第8款「要派單位：指依據要派契約，實際指
21 揮監督管理派遣勞工從事工作者」、第9款「派遣勞工：
22 指受派遣事業單位僱用，並向要派單位提供勞務者」、第
23 10款「要派契約：指要派單位與派遣事業單位就勞動派遣
24 事項所訂立之契約」之規定，亦即勞動派遣，係指派遣事
25 業單位（即派遣公司）與要派單位（即要派公司）締結契
26 約，由派遣事業單位供應要派單位所需人力以提供勞務。
27 派遣事業單位與派遣勞工具有勞雇關係，必須負起勞基法
28 上的雇主責任。要派單位對於派遣勞工，僅在勞務提供的
29 內容上有指揮監督權，兩者間不具有勞動契約關係。

30 (2)經查，依系爭派遣契約之締結而言，明文約定原告受聘於
31 東慧公司，同意派遣至太空中心服務，有契約書在卷可稽

01 (見本院卷一第31頁)，基於契約自由及意思自主之原
02 則，自應承認其法效，而依其解釋，原告之勞動契約雇主
03 應為東慧公司；再參酌契約之履行階段，原告之勞工保險
04 及勞工退休金均係以東慧公司為投保及提撥單位，而原告
05 之工資及各項獎金、福利費用亦係由東慧公司給付，可見
06 無論由締約之主觀意思或履約之客觀情狀觀之，東慧公司
07 確為雇主義務之承擔者，而為原告勞動契約之締結對象，
08 太空中心與原告間則不成立勞動契約關係。

09 2. 太空中心尚無違反勞動基準法第17條之1第1項之規定，不因
10 本條規定而與原告成立勞動契約關係：

11 (1) 按108年6月19日增訂之勞動基準法第17條之1第1項規定

12 「要派單位不得於派遣事業單位與派遣勞工簽訂勞動契約
13 前，有面試該派遣勞工或其他指定特定派遣勞工之行
14 為」，而所謂「面試」應含有指定或特定派遣勞工之行為
15 方屬之，否則任何形式之面試行為均在禁止之列，將無法
16 與一般性業務說明區分，恐對於要派單位之用人及派遣勞
17 工之謀職均造成阻礙，蓋派遣勞工人選之選定，固應由派
18 遣人行使，惟要派單位既實際指揮監督勞工從事工作，對
19 於派遣勞工所應具備特質最為明瞭，為減少勞動派遣前置
20 作業之成本、人力與時間，以及避免派遣勞工適應、磨合
21 等情狀，故要派單位提供相關資格需求之一般性意見予派
22 遣事業單位，應可兼顧要派單位、派遣事業單位與派遣勞
23 工三方之利益，對於具有較高專業性或獨特性內容之工作
24 尤甚，尚不宜僅憑此點遽認要派單位（即要派公司）實質
25 僱用派遣勞工。

26 (2) 原告固主張太空中心於112年3月10日之系爭諮詢會議，實
27 際上乃面試行為，故系爭派遣契約因違反上開勞動基準法
28 第17條之1第1項規定而無效等語。惟查，系爭諮詢會議係
29 太空中心邀集有意願擔任派遣人員之人即潛在之派遣工作
30 應徵者，由中心太空技術應用處處長陳維鈞與工研院外部
31 顧問李國永，向參與者說明一般性之業務需求，並表明當

01 天會議為工作諮詢會議，而外部顧問李國永對原告面談
02 時，亦明確向原告表示「已提醒非太空中心直接任用」，
03 此由太空中心之招募儲備人才面談紀錄中之記載可明（見
04 本院卷二第109頁），同時亦可知與原告個別面談者並非
05 太空中心人員，而是由外部顧問進行，經由此第三人之評
06 估意見作為要派單位之人才資料庫，減少指定或特定派遣
07 勞工之疑慮，並有助於現在或將來得標之派遣事業單位派
08 遣合宜之派遣勞工，故系爭諮詢會議並無指定或特定原告
09 或其他派遣勞工之行為，尚不構成勞動基準法第17條之1
10 第1項之所指之面試行為。繼而，縱使東慧公司於系爭諮
11 詢會議後之112年3月29日始得標該採購案，依據上開說
12 明，亦不因此即得逕予推認太空中心有本條項所稱面試行
13 為。

14 (3)次按，要派單位違反前項規定，且已受領派遣勞工勞務
15 者，派遣勞工得於要派單位提供勞務之日起90日內，以書
16 面向要派單位提出訂定勞動契約之意思表示。要派單位應
17 自前項派遣勞工意思表示到達之日起10日內，與其協商訂
18 定勞動契約。逾期未協商或協商不成立者，視為雙方自期
19 滿翌日成立勞動契約，並以派遣勞工於要派單位工作期間
20 之勞動條件為勞動契約內容，亦為勞動基準法第17條之1
21 第2、3項所明文。亦即勞動基準法對於要派單位於派遣事
22 業單位與派遣勞工簽訂勞動契約前，為面試該派遣勞工或
23 其他指定特定派遣勞工之行為，且已受領派遣勞工之勞
24 務，仍須經派遣勞工於要派單位提供勞務之日起90日期間
25 內，以書面向要派單位提出訂定勞動契約之意思表示，如
26 逾期未協商或協商不成立者，方視為雙方成立勞動契約之
27 效力，並非要派單位一旦違反勞基法第17條之1第1項規
28 定，即當然與派遣勞工成立勞動契約。本件原告既未舉證
29 其已依勞動基準法第17條之1第2項、第3項規定與太空
30 中心成立勞動契約，則原告與太空中心之間本不存在之勞動
31 契約關係，自不因太空中心有無先為面試行為而受影響。

01 (4)原告雖主張派遣勞工如未依照勞動基準法第17條之1第2項
02 請求締約，即認為無勞雇關係，明顯阻斷法院審查有無實
03 質僱傭關係之機會，應認派遣勞工之締約請求權，係為降
04 低日後勞工舉證實質僱傭關係之難度所創設，而非勞工未
05 提出即認定與要派單位無僱傭關係，方符合該法之立法理
06 由等語。惟由原告所提之立法說明與立法歷程（見本院卷
07 一第227至241頁），僅知係為禁止人員轉掛行為，未見與
08 程序上降低舉證責任有何關聯，又因係保障派遣勞工之工
09 作權益，故較有利於勞工之方式，應是賦予選擇維持派遣
10 契約或與要派單位成立勞動契約之權利，唯為避免契約關
11 係長久陷於懸而未決，因此明定權利行使之期限，本院認
12 為並非令派遣勞工自動與要派單位間成立勞動契約關係，
13 或有何降低勞工舉證實質僱傭關係難度之用意，原告之主
14 張，並非有據。

15 3.從而，本件原告與太空中心自始從未成立僱傭關係，亦無勞
16 動基準法第17條之1第1項所定之面試行為，經原告向太空
17 中心提出訂定勞動契約之意思表示，而可認為成立勞動契約關
18 係，故原告請求確認僱傭關係繼續存在，及太空中心應自11
19 3年1月1日起至原告復職之日止，按月繼續給付薪資暨遲延
20 利息，以及提繳勞工退休金，均無理由，無法准許。

21 (二)備位訴訟：

22 1.本件原告係與東慧公司簽立系爭派遣契約後，派至太空中心
23 提供勞務，而系爭派遣契約亦無勞動基準法第17條之1第2項
24 及第3項所定情形導致其失效，業如前述，則依系爭派遣契
25 約之特約條款約定，原告同意在東慧公司與太空中心結束合
26 作關係後，勞雇關係亦將被視同自然結束或同意東慧公司之
27 工作調整與職務安排（見本院卷一第32頁）。經查，東慧公
28 司與太空中心係基於112年3月28日「太空技術應用委外支援
29 人力（採購案號：TASA-S-0000000）」契約書而成立合作關
30 係，而該契約之履約期限至112年12月31日止，有契約書之
31 記載為憑（見本院卷一第133頁），且原告亦已明確拒絕東

01 慧公司所為之工作調整或職務安排（見本院卷二第9、10
02 頁），則系爭派遣契約即應隨同於112年12月31日因期間屆
03 滿而終止。

04 2.原告雖主張東慧公司已於112年12月19日標得太空中心之
05 「太空技術應用業務推動勞務承攬（採購案號：TASA-S-000
06 0000）」契約，且與前開契約之重要之點一致，基於派遣人
07 員以非定期契約為原則，東慧公司應不得在原告不知情的情
08 況下，以被告間內部法律關係之改變而終止系爭派遣契約等
09 語。惟查，系爭派遣契約於簽定時本即在特約條款中定有終
10 止事由，當此事由成就時，契約即發生終止之效力，自己排
11 除不定期契約之情形，與上開東慧公司與太空中心之採購契
12 約是否重要之點相一致而可認為系爭派遣契約可否繼續，應
13 屬無涉，況且，該特約條款之約定，原告應屬明知，自難謂
14 有何在原告不知情的情況下終止系爭派遣契約情事，故原告
15 上開主張，應非可採。

16 3.從而，原告與東慧公司之系爭派遣契約，已於112年12月31
17 日因被告間合作關係結束之約定終止事由發生而告終止，則
18 原告請求確認僱傭關係繼續存在，及東慧公司應自113年1月
19 1日起至原告復職之日止，按月繼續給付薪資暨遲延利息，
20 以及提繳勞工退休金，亦無理由，無法准許。

21 六、綜上所述，原告基於系爭派遣契約及勞動基準法第17條之1
22 規定之法律關係，所為先位之訴與備位之訴請求，均無理
23 由，應予駁回。

24 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，經本院
25 斟酌後，認與判決結果無影響，爰不一一論述，附此敘明。

26 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

27 中 華 民 國 114 年 2 月 6 日
28 勞 動 法 庭 法 官 彭 淑 苑

29 以上正本證明與原本無異。

30 如不服本判決，須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀（均須
31 按他造當事人之人數附繕本）。如委任律師提起上訴者，應一併

01 繳納上訴審裁判費。

02 中 華 民 國 114 年 2 月 7 日

03 書記官 劉亭筠