臺灣臺北地方法院民事判決

109年度勞訴字第119號

原　　告　辜上容

被　　告　太子建設開發股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　羅智先

訴訟代理人　金玉瑩律師

　　馬傲秋律師

　　陳映良律師

上列當事人間確認僱傭關係存在事件，本院於民國109年8月5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

壹、程序方面：

一、按「勞動事件以勞工為原告者，由被告住所、居所、主營業所、主事務所所在地或原告之勞務提供地法院管轄」，勞動事件法第6條第1項前段定有明文。本件原告主張其勞務提供地在台大太子學舍長興舍區，位於台北市大安區，是本院就本件具有管轄權。

二、復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者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項前段定有明文。所謂即受確認判決之法律上利益，係指因法律關係之存否不明確，致原告在私法上之地位有受侵害之危險，而此項危險得以對於被告之確認判決除去之者而言，故確認法律關係成立或不成立之訴，苟具備前開要件，即得謂有即受確認判決之法律上利益。查原告主張其受被告面試及錄取，僱傭關係應存在於兩造之間，被告卻利用相關企業訴外人太子公寓大廈管理維護股份有限公司（下稱訴外人太子公寓大廈公司）以派遣形式指派原告赴被告場所工作，以規避雇主責

任，故訴請被告應恢復與原告間的僱用關係一節，此為被告所否認，則兩造間是否有僱傭關係存在，即陷於不明確之狀態，致原告可否依勞動契約對被告行使權利負擔義務之法律上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、實體方面：

一、原告主張：

原告於民國108年2月21日通過被告副理陳孝洲面試，在台大太子學舍長興舍區擔任櫃檯人員，約定同年月25日到職，第一個月試用期，先以工讀生身分任用，時薪以新臺幣（下同）150元計算，待被告安排與經理常世權及協理吳建瑩面試後，得轉任為正職人員，按月薪資為28,000元及帳務津貼1,800元，原告分別於同年3月26日、28日通過面試後，同年4月1日轉任為正職人員，並與前任被告所屬帳務人員完成交接。惟原告於同年8月間因勞健保低報及加班費等工作規則相關問題，向被告副理陳孝洲提問，發現自己並非被告員工，係隸屬在訴外人太子公寓大廈公司，與面試人員、交接員工身分均有不同，無法享有被告提供之福利。被告之副理陳孝洲僅轉知訴外人太子公寓大廈公司提供工作規則，並未改善原告之損失，原告向勞動部勞工保險局陳情，太子學舍的主管僅發信通知更改每月排班方式，但對於過去原告的加班費仍不願給付。原告於108年9月間向臺北市政府勞動局提出勞資爭議調解，被告副理陳孝洲僅代為出面表示派遣公司無法決定總公司的應聘方式，實則被告之總經理謝明汎為訴外人太子公寓大廈公司的負責人，有完全決策權利。原告面試時雖在勞動基準法第17條之1規定施行以前，但原告既為被告所面試之員工，僱傭關係應存在兩造之間等語。並聲明：被告應恢復與原告間的僱用關係。

二、被告答辯：

被告受國立臺灣大學委託，以BOT方式興建營運國立臺灣大

學宿舍（即太子學舍），由於被告本業與專長為建築與土地開發，與太子學舍營運所需之櫃檯接待、總機、行政人員等物業管理工作性質不同，基於專業分工考量，自107年9月起太子學舍如有新增人力需求，均請訴外人太子公寓大廈公司以派遣員工至太子學舍工作方式進行。原告應徵訴外人太子公寓大廈公司所招募之職缺並以之簽立勞動契約後，再受派遣至被告所營之場所工作，兩造間並無僱傭關係存在，且斯時勞動基準法第17條之1尚未公布施行，自無該條之適用等語。並聲明：原告之訴駁回。

三、本院之判斷：

（一）按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，民事訴訟法第277條前段定有明文。又民事訴訟如係由原告主張權利者，應先由原告負舉證之責，若原告先不能舉證，以證實自己主張之事實為真實，則被告就其抗辯事實即令不能舉證，或其所舉證據尚有疵累，亦應駁回原告之請求。查本件原告起訴主張被告應恢復與原告的僱用關係，既為被告所否認，是原告自應就此積極有利之事實負舉證責任。

（二）復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。而勞動派遣關係中，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，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，派遣事業單位仍為派遣勞工之法律上雇主。經查，訴外人太子公寓大廈公司以自己名義於104求職網站上徵才，經原告應徵後於108年2月25日先行訂立為期一個月的定期勞動契約，期滿再於108年3月28日訂立自108年4月1日起為期一年之勞動契約等情，此有徵才廣告、勞動契約書為據（見本院卷第91至99頁之被證1、2、3），而原告承認被證1之徵人廣告為其當時應徵面試時之廣告資料，且不爭執被證2、3之勞動契約書為其所親簽，則可認原告於應徵求職之始即知悉其勞動契約之訂約對象為訴外人太子公寓大廈公司。

（三）按108年6月19日增訂之勞動基準法第17條之1第1、2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。」上開規定自公布日施行，並無溯及既往原則之適用；又按法律不溯及既往原則係指不得溯及既往對已完結之事實發生規範效力，對於在法令公布施行後已開始迄未完結之事實仍發生規範效力，此種「法律事實之回溯連結」或「不真正溯及既往」之情形，應依信賴保護原則予以審查（釋字第605號解釋大法官曾有田之協同意見書參照）。查依原告所提之其與訴外人太子公寓大廈公司108年10月16日之調解紀錄，訴外人太子公寓大廈公司並不爭執原告面試時係由被告職員在場面試（見本院卷第21頁之原證6），可認原

告與訴外人太子公寓大廈公司108年2月21日簽訂勞動契約前，被告有面試原告之行爲；惟原告於簽立勞動契約時已知悉其訂約對象為訴外人太子公寓大廈公司，而其並未舉證證明其於提供勞務之日即108年2月25日起90日內，曾以書面向被告提出訂定勞動契約之意思表示，則原告依勞動基準法第17條之1請求，與勞動基準法第17條之1第2項規定之要件不符，即難認原告於本件有值得保護之信賴存在。從而，原告起訴主張兩造之間存在僱傭關係並請求恢復兩造間僱傭關係，為無理由。

四、結論：

原告依勞動基準法第17條之1規定，聲明請求被告應恢復與原告間的僱用關係，為無理由，應予駁回。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經核與判決結果不生影響，爰不逐一論述，附此敘明。

六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　8　　月　　28　　日

勞動法庭　法　官　戴嘉慧

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　　109　　年　　8　　月　　28　　日

書記官　石勝尹