

臺灣臺北地方法院民事判決

109年度重勞訴字第35號

原告即被選定人 臺灣勞動派遣產業工會

法定代理人 羅宛莉

訴訟代理人 蔡晴羽律師

被 告 台灣電力股份有限公司

法定代理人 曾文生

訴訟代理人 黃帥升律師

陳鵬光律師

陳一銘律師

曾毓君律師

被 告 吉興工程顧問股份有限公司

法定代理人 陳吉宏

訴訟代理人 蔡嘉政律師

許維帆律師

簡心怡律師（解除委任）

上列當事人間確認僱傭關係等事件，本院於民國111年2月10日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

確認被告吉興工程顧問股份有限公司與如附表所示選定人間之僱傭關係存在。

原告先位之訴駁回。

訴訟費用由被告吉興工程顧問股份有限公司負擔。

事實及理由

壹、程序方面

一、原告之法定代理人原為吳月霞，嗣變更為辰○○，並據其於

01 民國109年12月29日聲明承受訴訟，此有聲明承受訴訟狀、
02 臺中市勞工團體代表人證書在卷可稽（見本院卷一第713、7
03 17頁），核與民事訴訟法第175條第1項規定相符，應予准
04 許。被告台灣電力股份有限公司（以下逕稱台電公司）法定
05 代理人原為楊偉甫，於訴訟繫屬中變更為子○○，有行政院
06 函存卷為憑，業據其具狀聲明承受訴訟，並核無不合，應予
07 准許。

08 二、按多數有共同利益之人為同一公益社團法人之社員者，於章
09 程所定目的範圍內，得選定該法人為選定人起訴，民事訴訟
10 法第44條之1第1項定有明文。此為選定當事人制度機能之擴
11 大。查，本件如附表所示之選定人陳坤成等11人（下稱選定
12 人），皆為由被告吉興工程顧問股份有限公司（以下逕稱吉
13 興公司）派遣於台電公司之勞工，並均請求確認僱傭關係存
14 在，其主要之攻擊方法亦相同，且均係原告之社員，而原告
15 為依工會法設立登記之社團法人，其章程第3條復規定：
16 「本會以團結派遣勞工、提升勞工地位、改善勞動環境和勞
17 工生活，保障會員權益、發展會員福利及增進會員知能為宗
18 旨。」、第6條規定：「本會主要之工作內容如下：3、勞動
19 條件、勞動安全衛生及會員福利事項之促進……。8、其他
20 合於第3條之宗旨及法律規定之事項。」，有臺灣勞動派遣
21 產業工會章程附卷可查（本院卷一第115頁），而依其章程
22 目的既包括保障會員權益，則為爭取附表所示之選定人與被
23 告間僱傭關係是否存在之事項，符合上開章程所定任務範
24 圍，而如附表所示之選定人業已出具選定書（見本院卷一第
25 35至39頁），共同選定原告為被選定人為渠等起訴，依前開
26 規定，核無不合，應予准許。

27 三、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
28 者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項定有明文。而所
29 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
30 確，原告主觀上認其在法律上之地位有不安之狀態存在，且
31 此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言，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。查原告主張兩造間之僱傭關係仍存
在一節，為被告等所否認，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行使權利負擔
義務之法律上之地位有不妥之狀態存在，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，合先敘明。

貳、實體方面

一、原告主張：

甲、先位之訴部分：

(一)選定人即附表姓名欄所示癸○○等11人多由台電公司指定錄
用後，由台電公司招標而得標之工程顧問公司為形式上雇主
與選定人簽約，並派遣至台電公司由台電公司直接指揮監督
並於台電公司履行勞務。選定人等實際於台電公司任職期
間、年資、任職部門與職務整理如附表所示，而多數人年資
長達10年以上，期間約每兩年由台電公司進行招標，從民國
87年由伯堅股份有限公司（下稱伯堅公司）得標；89年由昭
凌工程顧問公司（下稱昭凌公司）得標；91年由吉興公司得
標；94年昭凌公司得標；98年起連續5次由吉興公司得標，
陸續與台電公司簽5次合約。

(二)台電公司未按政府之政策，將派遣人力改為自僱人力，也未
辦理任何甄試作業，台電公司先於107年8月2日開會決定終
止與派遣人員間關係後，台電公司綜合施工處處長即通知於
107年8月8日召開說明會，要求選定人任職綜合施工處派遣
人員與會，並於會中直接布達因為因應政府派遣歸零政策，
109年1月起就停止使用派遣，故將終止與選定人等間僱傭關
係。於台電公司下達終止僱用之指示後，吉興公司並未與選
定人個別約談為調整工作安排或安置之可能性，逕於108年9
月9日公告於109年9月20日召開「人力處置及廠商徵才說明
會」，其討論議題即鎖定為「技術人力資遣說明」，是吉興
公司已直接聽從台電公司指令決定資遣並擬辦理後續資遣選

01 定人之作業。由上開過程可見選定人等僱用乃至終止僱用之
02 雇主人事核心權限，均由台電公司實際掌握及決定，故台電
03 公司應為選定人之實際雇主，僅係為規避公營企業人事員額
04 之法令限制及勞動基準法（下稱勞基法）等雇主責任，而形
05 式上由吉興公司等虛偽配合以派遣形式僱用選定人，是屬於
06 「假派遣、真僱傭」之情形。

07 (三)吉興公司於110年2月25日言詞辯論程序自認：「我們沒有面
08 試資料，吉興公司並沒有參與面試，所以沒有該等資料。」
09 可見本件確實是由台電公司單獨對選定人進行面試。而由台
10 電公司先行經由審查或面試等方式確定「指定」進用選定人
11 後，才通知工程顧問公司，如吉興公司與選定人簽訂契約和
12 為其投保勞保：

13 1.選定人3己○○：台電公司係於91年4月11日進行審查，91年
14 4月15日面談，通知91年4月25日進用，而後吉興公司始於91
15 年4月24日使選定人己○○簽名並於91年4月25日生效。

16 2.選定人4乙○○：台電公司係於91年5月3日進行審查，通知9
17 1年5月22日進用，吉興公司使選定人乙○○於91年5月22日
18 簽名並於當日生效。

19 3.選定人5庚○○，台電公司係於91年4月25日審查，91年4月2
20 9日面談，通知91年5月8日進用，而後吉興公司於91年5月7
21 日使其簽名並於91年5月8日生效。

22 4.台電公司聲請傳訊證人卯○○，亦係由台電公司於91年5月9
23 日審查面試通知91年6月3日進用，並於91年6月3日起於由吉
24 興公司投保並於台電公司服勞務（證人卯○○亦證稱在台電
25 公司服勞務以前，未於吉興公司服勞務）。

26 5.而選定人癸○○、戊○○、己○○、乙○○、林伯陞、無孟
27 威、丑○○、壬○○等8人（下稱癸○○等8人），是98年前
28 即已於台電公司任職，台電公司係由吉興公司先向其用人單
29 位查訪取得原任職名單後，再由台電公司先行通知同意僱用
30 方式指定，才由吉興公司簽約生效。

31 6.選定人7辛○○部分，台電公司係先於103年4月29日審查並

於同日先行通知吉興公司於103年5月5日進用後，吉興公司後才與選定人辛○○於103年4月30日簽約於103年5月5日起生效，更見台電公司確實先行指定僱用。

7.選定人10丁○○部分，105年4月20日台電公司發函稱已辦理筆試，於105年4月18日通知105年5月3日報到，吉興公司方於105年5月3日簽約並從當日生效。從此過程均可見台電公司確實有面試及指定特定派遣勞工之行為。

8.選定人11甲○○部分，即令其原已任職於吉興公司，然吉興公司同樣是先交由台電公司於103年12月30日辦理筆試同意錄用，吉興公司方與甲○○於104年1月1日重新簽約，更見僱用簽約乃配合台電公司所為。

9.選定人丑○○保留87年3月簽到簿，於87年3月2日已先於台電公司簽到履行勞務，伯堅公司則係於87年3月5日始為選定人加保勞保，更見實情是台電公司已先指定進用後，方由工程顧問公司受台電公司指示進用後，工程顧問公司僅配合台電公司需求與選定人等簽約和辦理勞保加保。

(四)本件選定人由台電公司直接指定錄用，年資長達10年以上，與台電公司正式員工於相同部門並從事相同工作，僅配合台電公司填補正職繼續性使用人力缺口之需求，定期配合換約轉換不同工程顧問公司為其形式上之雇主，違反臨時性原則；台電公司享有實質任用之人事決定權、決定職級對應薪資條件之人事權、實質請假准駁權；而從本件台電公司執行行政院派遣歸零政策，即指示吉興公司資遣選定人等情況，更見台電公司掌握雇主「人事核心權限」即人事任免權。另本件工程顧問公司得標後派駐管理人員和教育訓練之費用，乃至所有選定人薪資等勞動對價、比照台電公司人員之相關僻地、危險加給，均由台電公司實質決定和負擔。換言之，工程顧問公司僅為配合台電公司繼續使用選定人等繼續性勞動力之需要，形式上「代為」履行雇主責任，應認申請人等與台電間應有默示勞動契約關係存在。選定人雖證稱吉興公司有提供勞安訓練等，但從吉興公司與台電公司間採購報

01 價，連職業安全衛生訓練費都是直接由台電公司支付給吉興
02 公司管理費，更見吉興公司只是形式上為台電公司盡雇主義
03 務，實質上費用負擔都是台電公司所支付。吉興公司非以派
04 遣為業，僅配合台電公司規避國營事業員額限制及雇主責任
05 承接此業務。台電公司明明尚有用人需求，卻可以派遣歸零
06 政策直接指示吉興公司全面資遣，而吉興公司亦直接遵其指
07 示辦理，架空勞基法有關解僱最後手段原則（即有用人需求
08 時，本不應勞動契約），更應認此為虛偽派遣。本件荒謬之
09 處即在於若為「真派遣」勞動關係，依勞動派遣權益指導原
10 則，縱要派單位與派遣單位終止要派契約，本不應影響派遣
11 勞工繼續為派遣單位工作之受僱者權益。然而本件吉興公司
12 卻完全聽從台電公司指示，而因應其派遣歸零政策終止與選
13 定人間勞動契約關係，更見本件並非真派遣，而是假派遣關
14 係。

15 (五)選定人等知悉即將遭台電公司終止僱用及吉興公司辦理資
16 遣，為確保其工作權，均加入原告即臺灣派遣產業工會，並
17 簽署聲明書，聲明選定人既為台電公司指定僱用，選定人與
18 吉興公司間僱傭契約，應係台電公司規避勞基法（下稱勞基
19 法）上雇主責任所虛設，是屬脫法行為應屬無效，且選定人
20 亦按勞基法第17條之1之意旨要求台電公司直接僱用。原告
21 亦於108年10月29日派產字第1081029號函予台電公司要求協
22 商與選定人間僱傭關係存在事宜，而後台電公司固然於以10
23 8年11月7日電人字第1080021791號函覆，惟仍拒絕負起直接
24 僱用之雇主責任，故原告再於108年11月11日派產字第00000
25 00號發函要求正式協商，後又再於108年12月2日第三度發函
26 要求台電公司承認其雇主地位。期間台電公司尚主動通知選
27 定人等將於108年12月12日召開「『營建處及綜合施工處技
28 術人力支援服務工作屆滿』後續廠商聯合徵才說明會」其所
29 附「職缺一覽表」，尚且包括選定人之形式雇主即吉興公司
30 所提供之職缺，更見吉興公司僅虛偽配合台電公司為形式上
31 雇主，而未實際將己視為選定人之雇主，否則焉有雇主自己

01 再向自己的員工徵才之理？更見選定人與台電公司之間，實
02 為假派遣、真僱用之關係。而後台電公司再於108年12月25
03 日舉辦「『營建處及綜合施工處技術人力支援服務工作屆
04 滿』第二次徵才暨台電公司甄試管道說明座談會」，而當日
05 亦由台電公司主持，吉興公司亦未對選定人有任何安置之舉
06 措。

07 (六)台電公司辯稱應經國家考試方能進入台電公司云云。然查據
08 75年8月27日修訂至104年7月17日始廢止之經濟部所屬事業
09 機構人事管理準則，各機關聘用新進人員，除分發考試外，
10 尚可經由「遴選」方式擔任。而台電公司與吉興公司指定人
11 員之相關內簽，亦採用「遴選」字樣；又即令後國營事業管
12 理法，針對公開甄試亦有例外條款，非概以甄試為之。縱台
13 電公司受限於員額限制，而指示選定人等配合工程顧問公司
14 換約等方式履行勞務，以符合事實上「需用繼續性勞動力」
15 之需要，本即屬雙方規避法令之通謀虛偽意思表示，無法排
16 除雙方具有僱傭契約關係存在。

17 (七)台電公司辯稱原勞基法第17條之1不得溯及適用，且無漏洞
18 存在不得類推適用云云。惟查，勞動部函令已指出勞基法第
19 17條之1適用前法律關係，仍可經由法院實體確認直接僱傭
20 關係存在：勞動部108年6月21日勞動關2字第1080127025號
21 函已指出：「勞基法第17條之1規定生效前，要派單位、派
22 遣勞工有同條第1項及第2項規定之情形者（即面試或其
23 他指定特定派遣勞工之行為），雖有法律不溯既往原則之適
24 用，惟若該派遣勞工認與要派單位間於實質上具有僱傭關
25 係，仍得循民事訴訟程序確認之，由法院依個案事實判
26 定。」換言之，仍有經由民事法院以法理類推適用或經由確
27 認訴訟認定有實質上僱傭關係存在之可能。且查，台電公司
28 所引用行政院運用勞動派遣應行注意事項第5點亦同此見
29 解，規定：「各機關不得自行招募人員後，轉介派遣事業單
30 位僱用為派遣勞工。各機關要派契約，期限屆滿而不續約或
31 因故終止，另與新派遣事業單位訂定要派契約時，不得要求

01 新派遣事業單位僱用或指派原派遣勞工。」（參附件7），
02 已具體化「直接僱用」為原則之基本法理，換言之，雇主不
03 可規避直接僱用之原則，而指定特定勞工再轉由派遣公司僱
04 用，但台電公司卻指定選定人後轉嫁吉興公司僱用再派遣，
05 本違反制度上公平正義。而立法院院會於民國108年5月24日
06 三讀修正通過勞基法部分條文，增訂第17條之1第1項明定
07 「要派單位不得於派遣事業單位與派遣勞工簽訂勞動契約
08 前，有面試該派遣勞工或其他指定特定派遣勞工之行為。」
09 亦同此意旨；又該條雖然係生效於後，且第2項有規定，派
10 遣勞工得於要派單位提供勞務之日起九十日內，以書面向要
11 派單位提出訂定勞動契約之意思表示之限制，然此立法目的
12 應係確認「特定對象」（人員轉掛）之假派遣（脫法行為）應轉
13 為與要派公司間正式僱用關係，而為使真正勞動關係能早日
14 確定，而在法政策規定派遣勞工請求期限及勞動條件的協商
15 和擬制。則在上開規定生效前，早已違法面試或指定僱用且
16 提供勞務之假派遣勞工及其他脫法行為應不受該條文90天之
17 限制，而應得以直接類推適用該條文意旨，而確認直接僱傭
18 關係，否則豈不有陳年違法，反而不能經由上述條文保障派
19 遣勞工而顯失公平並架空上開法律規定之疑慮，自非法律適
20 用衡平之理。為此於台電公司違反勞基法第17條之1第1項指
21 定特定派遣勞工之行為，自應適用或類推適用同法第3項規
22 定，以雙方承利勞動契約關係，並以派遣勞工於要派單位工
23 作期間之勞動條件為勞動契約內容。再者，法院實務肯認雇
24 主規避直接僱用原則，經由「指定」特定勞工，改為派遣所
25 生虛偽派遣，可確認直接僱傭關係存在，早於94年間即有法
26 院實務先例；則正如勞基法增訂第10條之1調動五原則、增
27 訂第15條之1最低服務年限條款之限制，屬實務案例見解明
28 文化，於本件自有適用或類推適用勞基法第17條之1之理。

29 乙、備位之訴之主張：

- 30 （一）吉興公司分別於108年11月30日、108年12月30日、31日分批
31 以勞基法第11條第4款之理由資遣，有選定人收到吉興公司

通知函或非自願離職證明書可稽。

(二)而在派遣契約之情況下，判斷雇主解僱勞工有無符合最後手段性原則，應以派遣勞工實際上工作、服務之要派機關之工作情況為斷；則勞基法第11條第4款規定所稱因業務性質變更而有減少勞工必要而解僱勞工之情，亦當然受最後手段性原則所拘束，故判斷雇主解聘時是否有其業務性質之變更，當然亦以派遣勞工實際上服務、工作之對象，即要派機關為判斷。本件中，被告等答辯本件為派遣契約關係，並稱要派單位為台電公司，按前開判決見解，判斷其終止是否具有符合勞基法第11條第4款規定所稱因業務性質變更而有減少勞工必要之情況，亦應以要派單位即台電公司為斷，則本件中僅發生吉興公司與台電公司間特定標案未能繼續續約，並不會變更台電公司所經營相關業務，則吉興公司當不得以此為由終止與選定人間勞動契約關係等，其資遣亦屬違法。

(三)退步言之，縱判斷是否具有「業務性質變更而有減少勞工必要」之要件，仍應以吉興公司之經營情況為斷。法院實務見解，均認業務性質變更，非所有業務變更均屬之，須乃雇主因應特定情事（如因營運虧損、市場消長），使其業務發生結構性或實質性的變異，其觀察重點在原有業務種類關於「質之變動」、「組織經營結構」之調整。吉興公司之業務範圍，本有包含設施之施工管理、工地現場監工、處理採購合約等工作，亦包含火力發電以外其他之核能、汽電等電廠，並不因有無得標台電公司之相關標案有所不同，更無實務判決所稱涉及原有業務種類關於質之變動、組織經營結構之調整，也無涉業務項目、產品或技術之變更、組織民營化、法令適用、機關監督、經營決策、預算編列等相關之事項，當不因未得標而對其業務之性質有何實質性、結構性、重要性之變更。又即令台電公司與吉興公司針對本採購案原服務契約未能續約，吉興公司108年乃至今都持續標得台電公司其他工程技術服務採購案，更見吉興公司並無任何業務性質變更。

01 (四)本件吉興公司已多次得標台電公司之特定單一標案，惟該標
02 案本有期限，其終結乃其本身設定之期限屆至所致，並非雇
03 主之業務性質有所變更所致，當與勞基法第11條第4款「業
04 務性質變更」之要件不合；且吉興公司無取得此標案，其事
05 實上也類似企業與他方之間之特定之交易取消，或者交易未
06 順利進行，並非屬於雇主為因應市場競爭與變化所為之業務
07 性質變更；又倘吉興公司以此為由解僱勞工，其理由乃類似
08 於雇用勞工之數量不合現今之業務情況，而欲改變工作之分
09 配，此均僅僅是業務效果不彰而已，而非均屬重大之之業務
10 性質之變更，故均不構成勞基法第11條第4款所稱之業務性
11 質變更。若法院認定吉興公司於本案中之情況已構成業務性
12 質變更之情況，則無疑表示各公司得按其想投標之工程逕自
13 投標，並自行招募勞工替其服務，無須考量該工程結束後其
14 招募之勞工應如何處置，只需於標案結束或無得標後，以其
15 投標之工程業務與其本業無關，無法安排適當工作云云，即
16 可逕自將勞工一腳踢開，則本於人力派遣制度處於極不利地
17 位之勞工，其處境無疑是雪上加霜。

18 (五)本件以108年吉興公司與台電公司間服務契約中特定條款第1
19 條服務概要及其範圍約定：「乙方應遴派包括土木、水利、
20 建築、機械、電機、儀控及工程管理等有關之各類專業人
21 員…執行有關之工程規劃、設計、繪圖、規範、施工程序、
22 準則、採購說明書之編寫、工程監工、廠商資料審閱、檢驗
23 及試驗、工處處理、工程管理、廠商施工安全衛生環保督導
24 及其他甲方交辦之服務工作。」而吉興公司之經濟部商工登
25 記公示資料，其業務亦包含「採購、計畫管理、施工監督、
26 施工管理及維護運轉及其顧問業務」，也包含「2. 核能發電
27 計畫與其相關設施。3. 汽電共生、地熱、太陽能及風力等發
28 電計畫及其相關工程。4. 電力輸送、變電及配電系統。5. 環
29 境工程、垃圾焚化、廢料處理及其相關設施。6. 水處理、給
30 水工程及其相關設施。7. 燃煤及大宗物料之儲存、輸送及其
31 相關設施。」，則已明顯可見有關本件與台電公司間服務契

約所涵蓋採購、監工、工程管理本即屬吉興公司所涵蓋業務；而吉興公司官方網站，亦可知悉吉興公司設有相關之採購部門、工務部門等公司組織，其下亦有與選定人至台電公司之相類似之職務：「吉興公司設有採購合約部，擁有一批資深同仁，每日接觸、處理工程專案招標、審標、決標、合約製作、履約及驗收等相關的商務和法務方面的事務，必能確保為客戶做到最滿意的工程採購服務。」、「工務部擁有各類工程施工專才，依客戶需求，前往專案工程的施工地點設立工務所，執行監造。另外亦支援客戶的施工單位，調派具有相關經驗的工地工程師，代表業主執行施工期間工地的監造、品質、工安、環保、工作進度及工期控制等相關管理工作。」，以上有吉興公司之官方網頁可證，亦與吉興公司與台電公司服務契約所涵蓋「採購說明書之編寫、工程監工、廠商資料審閱、檢驗及試驗、工處處理、工程管理、廠商施工安全衛生環保督導」所涵蓋，則於吉興公司有相仿業務、相仿組織型態情況下，難以遽謂無職缺可安置之情況。況吉興公司未曾主動與選定人為任何直接面談協商，亦無任何具體安置措施，甚至於台電公司舉辦廠商聯合徵才說明書乃至雙方調解前夕，吉興公司均有職缺，卻未曾主動與選定人間聯繫討論安置可能，更見不符合安置義務。

(六)本件選定人除加入原告工會，發表聲明書表示其不願終止契約之意思，更多次發函給台電公司欲其承擔雇主之責任，更前往行政院陳情、參與勞資協商之會議，並於遭終止後立即申請勞資爭議調解等爭執，均表示其並無達成終止契約之意思表示；且按法院之實務見解，亦肯認縱勞工已辦理離職手續、領取資遣費、請休謀職假等事項，純屬勞工對於雇主單方終止所為後續處置，亦難據此成終止勞動契約之合意。吉興公司為相反之陳述云云，顯屬無稽。

丙、並聲明：

- 1.先位聲明：確認被告台灣電力股份有限公司與附表所示選定人間之僱傭關係存在。

01 2.備位聲明：確認被告吉興工程顧問股份有限公司與附表所示
02 選定人間之僱傭關係存在。

03 二、被告台電公司答辯：

04 (一)原告雖提出選定人之會員入會申請書，惟其並未提出選定人
05 為原告會員之證明，實無從依民事訴訟法第44條之1或勞動
06 事件法第45條第4項規定選定原告為當事人，其選定不合
07 法，本件訴訟欠缺當事人適格。

08 (二)原告先位聲明請求確認台電公司與選定人間之僱傭關係存在
09 云云，然其所列選定人既有11人，且其等派遣至台電公司之
10 起訖時間均不相同，則其所謂台電公司與該11人間之僱傭關
11 係何時成立、生效？台電公司與該11人係如何成立所謂之僱
12 傭關係？台電公司與該11人所議定之契約內容及勞動條件又
13 如何？等節，原告均未加以特定及具體說明，其空泛主張已
14 違反前揭民事訴訟法第244條第1項第2款之規定，其起訴不
15 合法定程式，故鈞院實應依同法第249條第1項規定裁定駁
16 回。

17 (三)原告主張，台電公司與被告吉興公司簽訂之人力支援服務工
18 作契約(下稱系爭人力契約)為脫法行為而無效，故台電公司
19 與選定人間之僱傭關係存在云云。姑不論系爭人力支援服務
20 工作契約確屬合法有效，原告前開主張實無從推導得出台電
21 公司與選定人間有何成立勞動契約之合意？又為何台電公司
22 與吉興公司間系爭人力支援服務工作契約所謂無效，其法律
23 效果竟會是台電公司與原告間成立勞動契約？遑論原告迄今
24 並未具體主張，台電公司與選定人間之僱傭關係於何時？如
25 何成立生效？雙方之要約、承諾如何達成意思表示之合致？
26 台電公司與選定人所議定之契約內容及勞動條件又如何？等
27 節。從而，原告所主張之請求原因及理由，自不足以推導出
28 其訴訟上請求，故原告所為前開聲明，顯然欠缺任何法律或
29 契約上依據，其主張欠缺一貫性及有理性，而顯無理由。

30 (四)原告固引用民法第87條第2項規定：「虛偽意思表示，隱藏
31 他項法律行為者，適用關於該項法律行為之規定。」，主張

01 本件為虛偽派遣，故台電公司與選定人等成立直接勞動契約
02 關係云云，然選定人與吉興公司有簽訂聘僱契約，且台電公
03 司與吉興公司簽訂98年度、100年及101年度、104年及105年
04 度、106年及107年度及108年度等共5份技術人力支援服務工
05 作契約書，可知選定人等11人與吉興公司間及吉興公司與台
06 電公司間分別成立不同之契約關係。故姑不問該二法律關係
07 均係真實有效，惟無論如何，縱假設前開二者之法律關係為
08 所謂通謀虛偽意思表示而無效云云，依最高法院50年台上字
09 第2675號裁判意旨：「為虛偽意思表示之當事人間隱藏有他
10 項真實之法律行為而言，其所隱藏之行為，當無及於他人之
11 效力」。台電公司既從未與選定人等人有任何訂立契約之意
12 思聯絡，自亦不可能如原告所謂隱藏選定人等人與台電公司
13 之真實勞動關係。又原告自承，關於選定人適任與否或其表
14 現情況等節，台電公司均係直接發函予吉興公司說明，選定
15 人並未接獲台電公司任何通知或表示，益徵台電公司從未與
16 選定人相互故意為任何非真意之表示，何來會有所謂隱藏他
17 項法律行為之可能？是台電公司與選定人自不可能亦無從成
18 立勞動契約關係。另原告亦自認，選定人之出勤管考等事項
19 係由吉興公司管理，與台電公司所任用之僱(職)員係由台電
20 公司辦理其等之出勤管考等事項者不同，且從選定人所使用
21 職章、出勤表及識別證等，均已明載其為吉興公司外包人
22 力，而非台電公司之職(僱)員等情，可知選定人自始知悉
23 自己並非台電公司之員工，亦早已自吉興公司享受薪資、獎
24 金、勞保、健保、退休金提撥、資遣費、壽險及意外險等各
25 種給付、福利，十數年來選定人也均未爭執，亦從無任何誤
26 認或期待可能性，此觀諸選定人於108年10月間尚主動以
27 「派遣勞工」身分向原告申請入會（按是否已完成入會，台
28 電公司仍有爭執），且向原告出具聲明書表明其等為台電公
29 司之派遣人員等情，益足顯示台電公司與吉興公司間人力支
30 援服務工作契約、選定人與吉興公司間勞動契約均為各方締
31 約真意之表示，並無隱藏他項法律行為。是台電公司、吉興

01 公司與選定人三方間之法律關係確為勞動派遣關係，台電公
02 司與選定人間並無成立默示僱傭關係之可能。

03 (五)台電公司係國營企業，依國營事業管理法第33條規定：「國
04 營事業人員之進用、考核、退休、撫卹、資遣及其他人事管
05 理事項，除法律另有規定外，由國營事業主管機關擬訂辦
06 法，報請行政院核定」，經濟部依上開規定授權，亦訂定經
07 濟部所屬事業機構人員進用辦法，以作為國營事業人員進用
08 之規範，依該辦法第二章第一節（派用人員及僱用人員）第
09 6條規定：「（第1項）各機構人員，應公開甄試進用。...各
10 機構僱用人員，由各機構自行依公開、公正及公平之原則甄
11 試進用。前2項甄試，以筆試為原則，其甄試方式、應考資
12 格、應試科目、成績計算及錄取標準等事項，由本部另定
13 之。」，可知台電公司進用所屬人員須依法辦理公開考試、
14 甄選。台電公司進用所屬人員須通過公開考試及甄選，並無
15 其他捷徑，此乃公眾周知之事實。台電公司不論係進用僱用
16 人員或職員（兩者差異可參見台電公司網站上介紹，詳被證
17 1號）之公開甄試招考，過去10年來，錄取率多僅在4、5%左
18 右（按比律師考試還低），競爭十分激烈，故要成為台電公
19 司之正式職（僱）員，確屬不易，如可不循合法公開甄試制
20 度而逕自躍升成為台電公司員工，除於法不合外，更對循合
21 法途徑任用之台電公司員工顯然不公，且對其他參加政府考
22 試而落榜之眾多考生更屬背離社會公義，洵非一般民眾之法
23 律感情所能接受。台電公司人力資源處於108年間已函知各
24 單位鼓勵其所運用之派遣人員（AE人員）踴躍報考經濟部所
25 屬事業機構108年新進職員甄試，並召開宣導說明會，鼓勵
26 派遣人員報考相關甄試、協助轉介新職之相關措施等。台電
27 公司先後於108年12月12日、108年12月25日及108年12月26
28 日舉辦廠商聯合徵才說明會，其中，至少包括庚○○、甲○○
29 ○、壬○○、丁○○均於說明會當日向星能公司、華城電機
30 公司及日商丸紅公司等參與廠商遞交履歷，且除上開選定人
31 外，丑○○、辛○○、丙○○、戊○○等人亦有出席前開說

明會。上開事實實充分顯示，選定人自始知悉其等與台電公司並無僱傭關係存在，否則其等何須參加派遣人員報考甄試之宣導座談會或轉職說明會，甚至向參與說明會之廠商遞交履歷？實則，據台電公司所知，庚○○嗣後即順利任職於星能公司，且選定人嗣後亦多任職於當時參與說明會之廠商即華城電機公司及星能公司等。甚且，依鈞院所調取之選定人最新勞健保投保資料顯示，選定人也早於108年底、109年初即已全部覓得工作，任職於其他公司，其中多為台電公司當初協助邀請之徵才廠商星能公司、華城電機公司及日商丸紅公司等。可見台電公司本於友善職場之善意，協助派遣勞工多元轉職之苦心及勞費，確有其效益，且選定人亦根本從來就不認為其等與台電公司間具有僱傭關係，並已陸續就任新職，故選定人選定原告提起本件訴訟，實係自相矛盾，洵不足取。

(六)按勞基法第17條之1固就勞動派遣關係訂有相關規範，惟本件事實確與前開規定所欲規範之行為及要件完全不符，自無適用該規定之餘地。且依勞動部108年6月21日勞動關2字第1080127025號函釋意旨，前開規定並無溯及適用之效力，故原告以上開規定請求確認兩造間僱傭關係存在，並無理由。又各國勞動派遣法所訂規範莫衷一是，且不論是我國派遣勞工保護法草案或是勞動派遣法草案，歷經多年仍未獲立法通過，且前前後後早已擬定多種版本，各版本草案之內容不一，爭議重重，而前開草案最終僅於108年間修法增訂為勞基法第17條之1規定，然而，實務上仍不乏就前開規定於執法上仍有待商榷之批評，則勞基法第17條之1規定實無從構成所謂「社交上必應之處置」，更非事物所本然或應然之原理，故原告主張勞基法第17條之1規定為民法第1條之「法理」，自有未洽。況且，勞基法第17條之1第2項及第3項已規定，派遣勞工應先於提供勞務之日起90日內，以書面向要派單位要求訂定勞動契約，要派單位應自該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

01 成立者，視為雙方自期滿翌日成立勞動契約。然本件選定人
02 從未進行上開程序，自無上開規定適用之餘地。

03 (七)台電公司之人事計畫及用人政策均須受到國營會之管理、監
04 督，故台電公司早於100年間即已訂定並發布「台灣電力股
05 份有限公司各單位辦理AE工程人力外包業務應注意事項」
06 (下稱系爭注意事項)，系爭注意事項第4條規定：「各單
07 位不得與自然人簽訂勞務採購契約... 外包廠商所屬員工(以
08 下簡稱外包人員)與本公司無任何僱傭關係」。第5條規定：
09 「外包廠商選任所屬員工，本公司發包單位如依契約所訂工
10 作需要，須參與面談時，仍應由外包廠商為僱用之決策；各
11 單位於簽訂新外包契約時，除不得要求新外包廠商指派原外
12 包人員外，亦不得自行招募人員後，轉介予外包廠商僱
13 用。... 各單位應就外包廠商是否依約完成各項外包契約所
14 訂之工作項目查核；如認為外包人員有無法勝任工作情事
15 者，應要求外包廠商依契約規定改派適任勞工。」況被告台
16 電公司係國營企業，進用所屬人員均須依法辦理公開考試、
17 甄選，必須通過後始得成為台電公司之員工，其運用派遣人
18 力業務向來遵循行政院訂定之「行政院運用勞動派遣應行注
19 意事項」，乃係合法使用勞動派遣制度，且派遣勞工並未依
20 法通過公開考試、甄選，自非台電公司之員工。以台電公司
21 與被告吉興公司間於108年簽訂之技術人力支援服務工作契
22 約（下稱系爭108年人力契約）為例，系爭108年被告間契約
23 特訂條款第8.1條約定：「乙方提出擬派任技術人力詳細之
24 學經歷資料（格式如本特訂條款17.7）並填具審查表（格式
25 如本特訂條款17.8）提送甲方審查後僅供乙方雇用參考，實
26 際雇用仍應由乙方決策，乙方應依技術服務契約第13條規定
27 期限內完成技術人力調派，但經甲方同意延後報到者不在此
28 限。」。系爭108年人力契約特訂條款第16.3條約定：「本
29 委託工程顧問公司人力技術服務工作之承攬廠商工程顧問公
30 司，及其受僱技術人力及管理員，與本公司無任何僱傭關
31 係，惟甲方於契約所載工作範圍內，有指揮、監督技術人力

之權利。」。台電公司否認對於選定人有事先面試、指定任用之行為。

(八)針對派遣人力之休假考勤等事宜，則均由吉興公司自行管理、簽核，並按月統計、製作出勤報表，再據以向台電公司報告各派遣勞工之出勤情況。另以選定人丑○○為例，其所使用之出勤表，即記載其為吉興公司人員，而非台電公司人員；又其所用職章(參本院卷二第125頁)亦明載其為吉興公司外包人員，絲毫無任何誤認其為台電公司人員之可能。又遍觀系爭108年人力契約並無任何台電公司得對派遣人力進行考核之規定，且實際上台電公司或其需求單位(含需求單位主管)亦從未對派遣人力進行考核，故台電公司對於選定人確無所謂升遷、管考、懲戒等權利，確係吉興公司就選定人在台電公司綜合施工處及營建處提供勞務一事始具有人事管考獎懲權，故原告空言主張，台電公司享有終局錄用和終止僱用之決定權，且有實質管考權利云云，均非事實等語，資為抗辯。

(九)並聲明：原告之訴駁回。

三、被告吉興公司則以：

(一)本件選定人中，丁○○、辛○○、甲○○等3人係吉興公司於98年開始承攬台電公司有關「營建處及綜合施工處98年委託工程顧問公司技術人力支援服務工作」(下稱系爭人力支援專案)後，始陸續對外招募而來(下稱丁○○等3人)；而其餘包括癸○○、戊○○、己○○、乙○○、庚○○、丙○○、丑○○、壬○○等8人(下稱癸○○等8人)，於吉興公司98年開始承攬台電公司之前開標案前，皆係任職於台電公司原先委任之派遣單位(即昭凌公司)，並派遣至台電公司給付勞務。又有關本件派遣人員選用部分，吉興公司對外招募之丁○○等3人係由吉興公司依台電公司之需求條件，經初步篩選後，將該等人員資料提供予台電公司審查；而癸○○等8人因原已在台電公司工作，其資格符合台電公司要求。

01 (二)吉興公司於98年取得台電公司系爭人力支援專案之標案後，
02 即至台電公司所屬之各用人單位進行訪談以取得原任職於台
03 電公司各單位之派遣人員姓名，並彙整後提供給台電公司審
04 查。嗣經台電公司函覆同意前開人員名單後，各派遣人員自
05 行將其履歷等人事資料提交予吉興公司，再由吉興公司彙整
06 後提交予台電公司。

07 (三)台電公司於97年12月25日發文告知吉興公司所需之資格條
08 件，吉興公司遂於同年12月30日將先前自台電公司取得之癸
09 ○○等8人之名單提供予台電公司審查。嗣台電公司營建處
10 及綜合施工處分別於97年12月31日及98年1月8日發函暫時同
11 意癸○○等8人錄用及延後人員證明文件提報時程，吉興公
12 司隨後再依契約提供渠等之基本資料表及資格審查表予台電
13 公司審核，並由台電公司函覆審核通過後之結果及職級。選
14 定人辛○○及甲○○係由吉興公司於103年提報予台電公司
15 審核，並由台電公司函覆審核通過後之結果及職級。選定人
16 丁○○係由吉興公司於105年提報予台電公司審核，並由台
17 電公司函覆審核通過後之結果及職級。吉興公司於每次重新
18 取得台電公司之標案，有關派遣人員之選任及決定均依照上
19 開作業流程為之。由吉興公司重新函送人力名單，由台電公
20 司回函同意備查。末按，吉興公司於91年至94年亦有承攬台
21 電公司之相關人力派遣標案，亦有當時已派遣於台電公司之
22 選定人乙○○等5人之聘僱契約可參。

23 (四)派遣人員之薪資係依台電公司以函文通知吉興公司調整相關
24 職級後（自歷年紀錄挑選相關函文為例），吉興公司始依照
25 與台電公司約定之「技術人力保障薪資一覽表」（可參照10
26 8年度委託技術服務契約），按相應等級給薪。

27 (五)又按吉興公司與台電公司歷年之人力支援服務工作特訂條款
28 第13.2.2條第(8)項規定，皆由吉興公司管理人員進行定期
29 辦理技術人力服務之滿意度調查。惟該滿意度調查實際作業
30 乃吉興公司將空白調查表交予台電公司，由被評核者先自行
31 填寫工作內容後，由台電公司用人部門主管進行服務滿意度

01 評核，並給予改善意見後由被告台電公司用人部門蓋章，最
02 後交由吉興公司存檔。前開滿意度評核之結果與派遣人員之
03 薪資、獎金等無涉，派遣人員之職級、薪資調整均係依台電
04 公司另行指示為之，並非由吉興公司依滿意度調查之結果決
05 定。

06 (六)吉興公司承攬台電公司之人力支援派遣服務相關工作，係因
07 台電公司原有派遣承攬商無意繼續承攬被告台電公司標案，
08 故吉興公司始自98年起至108年底共計11年間接續承攬台電
09 公司之綜合施工處及營建處委託工程顧問公司技術人力支援
10 服務工作標案(下稱系爭標案)，惟歷年來就人力支援派遣
11 服務僅承攬台電公司之相關工作。且吉興公司主要業務項目
12 係以承辦火力發電之開發及興建、可行性研究、環境影響評
13 估及專業設計與規劃為主要營業項目，反之，選定人於台電
14 公司之工作內容多為辦理電廠開/關廠及台電雜項營建設施
15 為主，性質上以施工管理為重，與吉興公司之主要業務內容
16 為設計/規劃相差甚遠，是以自台電公司配合政府之零派遣
17 政策而終止系爭標案後，吉興公司亦未再承接其他人力派遣
18 業務。依此，足認吉興公司就人力資源派遣業務之實施確已
19 發生結構性、實質性之變異。吉興公司自始即係因承攬系爭
20 標案，進而聘僱選定人等專為履行系爭標案，此一聘僱契約
21 之目的亦為選定人自契約主旨之約定即可知悉渠等被聘僱之
22 原因。從而，倘若系爭標案業經終止，則吉興公司並無其他
23 派遣業務，亦無選定人等之人力需求，自屬勞基法第11條第
24 4款業務性質變更，有減少勞工之必要之情形甚明。

25 (七)吉興公司自108年7月接獲台電公司不再開啟人力支援相關新
26 標案時起，雖因業務性質發生變更而實已難認有其他相類工
27 作可供選定人轉調，已無適當工作可供安置選定人，惟吉興
28 公司為降低業務性質變更對選定人之影響，仍竭盡所能積極
29 提供公司內部職缺予選定人及其他派遣人員參考，並邀集其
30 他廠商或參與台電公司聯合各廠商所舉辦之徵才說明會，包
31 含多次寄送電子郵件予派遣至台電公司之同仁（其中亦包括

選定人)提供相關之職缺，並就有意願轉任之派遣人員安排面談以確認適任與否，且67名派遣人員中雖僅有16名向吉興公司表達有轉任意願，就該16名有轉任意願之派遣同仁，經吉興公司積極協助及安排面試後，其中有3位同仁(即李琬琦、陳淑儀、李青佩)轉調成功。是以，吉興公司已盡最大可能迴避資遣選定人，並協助渠等轉任其他適合之職務，原告指稱吉興公司於終止僱傭關係前並未盡安置義務與事實毫無相符。另查，選定人接獲吉興公司之職缺後，或可能未提出轉調，或因相關職缺均涉及高度專業職缺，屬無法短期培養即能勝任之工作，且與渠等在台電公司所從事之監工管理之業務性質迥異，故並未提出轉調。且查，其後於108年12月12日台電公司舉辦之廠商聯合徵才說明會中，吉興公司亦提出21個職缺供派遣人員申請轉調，惟於本件選定人中，僅有丁○○、壬○○、林伯陞、甲○○及丑○○等5人出席，且出席之選定人均未對於吉興公司之職缺表達轉任之意願。另依選定人丑○○、乙○○到庭陳述，益證因選定人等未表達轉任之意願，且亦不具吉興公司其他職務所需之專業能力，從而未能轉任。綜上，於選定人等並無轉任被告吉興公司其他職缺之意願下，自難要求吉興公司強令渠等接受吉興公司施予轉調至其他職務之訓練或教育。故吉興公司始於安置未果後依法資遣選定人，實已足認符合安置義務之要求。

(八)末查，選定人等於108年12月底辦理離職手續時，吉興公司業已依法足額給付資遣費，亦未見選定人等提出任何異議，或表達其等不欲離職之意願，足認兩造間僱傭關係業已合法終止甚明等語置辯。

(九)並聲明：原告之訴駁回。

四、兩造不爭執事項：

(一)台電公司自98年起陸續與吉興公司簽訂98年度、100年度及101年度、104年及105年度、106年及107年度、108年度等共5份技術人力支援服務工作契約，其餘各年度(99年度、102年度及103年度)則均係以換文方式，按前一年度契約條件

01 及雙方合意之修正條件辦理續約，並未另訂該年度契約。

02 (二)選定人等曾與吉興公司簽訂「特定性定期聘僱契約」，期間
03 於吉興公司提供勞務。

04 (三)附表所示選定人於台電公司提供勞務期間、於台電公司提供
05 勞務期間之勞保記錄、最後於台電公司提供勞務所在部門、
06 最後月薪，兩造均不爭執。

07 (四)吉興公司分別於108 年11月30日、108 年12月30日、31日分
08 批以勞基法第11條第4款資遣選定人，並開立非自願離職證
09 明書。

10 (五)吉興公司以109年1月3日電人字第1080028215號函覆選定
11 人，表明渠等係由派遣廠商僱用，與吉興公司並無僱傭關係
12 存在。

13 (六)選定人於108年10月間以派遣勞工身分向原告申請入會(詳
14 原證22號)，並出具聲明書表明渠等為吉興公司之派遣人員
15 (但選定人是否曾為原告會員，被告仍有爭執)。

16 (七)吉興公司於108 年12月12日召開「『營建處及綜合施工處技
17 術人力支援服務工作屆滿』後續廠商聯合徵才說明會」。

18 (八)吉興公司於108年12月25日舉辦「『營建處及綜合施工處技
19 術人力支援服務工作屆滿』第二次徵才暨台電公司甄試管道
20 說明座談會」。

21 (九)選定人於109 年1 月22日以吉興公司及吉興公司為相對人，
22 向台北市政府勞動局申請勞資爭議調解(參原證3-1號，勞
23 資爭議調解申請書)，於109年4月1日調解不成(參原證3
24 號)。

25 五、本院之判斷：

26 (一)選定人是否為原告之會員？選定人以原告為被選定人，當事
27 人是否適格？

28 1.按工會為法人，工會法第2 條定有明文。經查，原告係依工
29 會法設立之公益社團法人，有臺中市勞工團體登記證書可
30 憑，其依章程第3條、第6條規定，以保障會員權益為宗旨、
31 促進會員福利事項及其他合於第3條宗旨及法律規定之事

項，其受會員選定進行本件訴訟，有其章程（本院卷一第115頁）、選定書（本院卷一第35至39頁）等在卷可參，自得遂行本件訴訟而具當事人適格。

2.選定人均為原告之工會會員，有會員入會申請書（見本院卷一第347至367頁）為憑，選定人亦持續繳納會費，有109年2月6日第一屆第15次理事會例行會議記錄（本院卷二第334頁）可佐，原告亦未曾爭執選定人未繳納會費，選定人有共同利益，為同一社團法人之社員，渠等依民事訴訟法第條之1第1項選定原告為渠等起訴，原告並無不適格。

(二)原告主張選定人與台電公司間成立僱傭契約，有無理由？

原告上開主張為台電公司所否認，並以前揭情詞置辯。經查：

1.按指派自己僱用之勞工，為他人提供勞務，而接受該他人指揮監督管理，係為勞動派遣關係。於勞動派遣關係中，派遣事業係以雇主之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，使該勞工在要派公司指揮監督下為勞務給付，要派單位對於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。該勞動派遣制度不同於一般的直接僱傭形態，勞動契約仍存在於派遣事業與勞工之間，僅將勞務給付之請求權轉由要派公司所享有，並由其於勞務給付之範圍內負指揮、監督之責，派遣事業應為派遣勞工法律上之雇主，派遣勞工雖和要派公司所僱用勞工服相同的勞務，且要派公司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，故要派公司無庸提供該勞工有關勞基法所規定之勞工保險、全民健康保險等之基本保障及薪資給付責任，但派遣勞工則須服從要派公司之指揮監督。此種勞動派遣關係，為近年勞動實務常見之勞動型態，已成為不可違逆之世界潮流，符合企業人力與勞工謀職需求，更不能否認勞動派遣制度在產業結構改變及全球競爭環境下之必行性，且無違強制禁止規定或公序良俗，自屬有效。又受派遣勞工

01 之勞動契約關係，存在其與人力派遣機構間，與單純之媒合
02 介紹職業，勞動契約關係存在於需用人機構與勞工間，媒合
03 介紹者僅係單純介紹工作不同，即媒合介紹者與勞工之關係
04 ，僅單純之工作媒合介紹，媒合介紹者無需支付勞工工資，
05 亦無需辦理勞、健保等雇主照護勞工之相關義務，而人力派
06 遣機構對勞工雖無完全之勞務指揮監督權限，但仍需對勞工
07 負勞動契約之雇主責任，含給付工資及辦理勞、健保等相關
08 照護事務。

09 2.台電公司係國營企業，依國營事業管理辦法第33條、經濟部
10 所屬事業機構人員進用辦法之規定，派用及僱用人員應經公
11 開甄試。選定人與吉興公司自98年起至108年間均簽訂有勞
12 動契約（參見本院卷一第373至604頁），並未通過公開考
13 試，無可能成為台電公司員工。選定人丑○○證稱：87年是
14 到青輔會登記，伯堅公司找伊到台電公司上班，在台電樓下
15 等，待伊到台電16樓營建處面試，談工作內容是AE人員、薪
16 資，面談結束後，台電人員沒有告知何時到班。是伯堅公司
17 通知伊到台電公司上班，台電要求要與伯堅簽約。...95年
18 是台電以前單位主管找伊去台電面試，有告知跟原來一樣是
19 AE人員，與台電主管談薪水、約定何時上班報到，顧問公司
20 沒有介入，也沒有聯繫，時間到了就去台電公司報到。98年
21 兆盈轉吉興公司沒有面試，過了一個年度再拿契約給伊簽
22 （見本院卷四第169頁以下），足認選定人丑○○係經由與
23 工程顧問公司簽約，而受指派至台電公司服勞務，其應確知
24 並非台電公司正式聘僱之勞工。又選定人乙○○亦證述：伊
25 是透過在台電公司擔任AE人員之同學，約到台電施工對面
26 試，與分隊長面談，談完後隊長說這個月來上班，分隊長直
27 接告知薪水46,000元，伊說可以。吉興公司轉換到兆盈公
28 司，兆盈公司又轉到吉興公司，都沒有重新面試。發薪水時
29 有發現是吉興公司或兆盈公司核發，有與吉興公司、兆盈公
30 司簽訂契約，是後來補簽，簽完交給台電正式員工彙整。伊
31 有參加台電公司正式職員考試一次，後來覺得程度不夠沒有

再報考等語，堪認選定人乙○○係經同學介紹，並未經台電公司公開考試，其亦知其所受領薪資並非台電公司所核發。選定人等既均與吉興公司簽立勞動契約後，受吉興公司指示至台電公司服勞務，於工作中受台電公司指揮監督；台電公司依據與吉興公司之要派契約關係（系爭委託技術服務契約），將約定之服務費交付吉興公司，由吉興公司支付薪資予選定人。另揆諸98年至103年之勞動契約第一條已明定：「乙方（即選定人）之聘僱自....起生效至甲方（指吉興公司）所承攬台灣電力股份有限公司營建處及綜合施工處（以下簡稱「業主」）技術人力支援服務標案結束為止，...若前述標案提早結束或因業主需求而減少人力時，本合約亦視同雙方同意提前終止。合約預定期限屆滿若因業主需求，得順延履行至工作目的完成。第2條、工作項目「甲方聘僱乙方擔任派駐前述標案工作人員。乙方應接受甲方所指派之工作，並依甲方之規章接受指揮及監督」、第7條報酬「甲方應每月給付乙方報酬依甲方核定之標準辦理，每月報酬由甲方於每月16日匯款至甲方指定銀行之乙方帳戶。...」、第9條終止聘僱「（一）乙方有下列任何一種情形時，甲方得不經預告終止契約：1. 勞動基準法第12條所列各項事由。2. 乙方違反甲方及業主之規章，情節重大者。3. 本標案結束時。因本案1.、2. 原因離職者不具請領資遣費資格。（二）依法令規定以資遣方式終止勞動契約者給予資遣費，資遣費計算工作年資部份依甲方核定到職日為基準。（三）乙方欲終止本聘僱契約時，離職前之最後在職日需為工作日，除依勞動基準法第14條所列各項事由外，應依甲方有關離職「預告期間」35天前規定通知甲方，且不得請求甲方給予資遣費或其他補償。（四）聘僱關係一經終止，乙方應依甲方規定辦理離職及移交手續。（五）乙方違反本條規定應賠償甲方因此所受之一切損害。」；另104年起至106年之勞動契約第2條「甲方聘僱乙方擔任甲方所承攬台灣電力股份有限公司（以下簡稱「業主」）之「營建處及綜合施工處104及105年度委

託工程顧問公司技術人力支援服務工作」工作人員。乙方應接受甲方所指派之工作，並依甲方之規章接受指揮及監督；乙方同意在基於甲方及業主經營管理之必要，不違反法令前提下，得調動工作或職務。第三條「工作地點：甲方所承攬業主之指定工程相關地點；如基於甲方及業主經營管理之必要，乙方同意在不違反法令前提下調動工作地點。」、第7條「報酬及退休金提繳：1. 甲方應每月給付乙方報酬依業主核定之標準辦理，每月報酬由甲方於每月16日匯款至甲方指定銀行之乙方帳戶。... 甲方依勞動相關法令，為乙方提繳勞工退休金。」、第9條「(一) 甲方與業主合約終止，包含前述標案提早結束或前述標案結束而甲方未再得標或因業主需求而減少人力時，甲方得視業務需要調整乙方工作安排，並依新職務重新核薪，惟乙方不同意工作安排或甲方無適當工作可供安置時，雙方同意依勞動基準法第11條第4項規定終止聘僱。...」等規定，自締約當事人、薪資給付方式、離職事項之約定觀之，勞動契約顯然存在選定人接受吉興公司派遣至要派公司即台電公司提供勞務之明示合意，經核均與前述「勞動派遣」之定義及運作模式相符，選定人亦無陷於錯誤之可能。是本件既為選定人受吉興公司之派遣對台電公司提供勞務，選定人於任職期間雖須服從台電公司之指揮監督，惟選定人締結勞動契約之對象實係吉興公司，且由吉興公司支付選定人工資及辦理勞工保險，從而選定人主張台電公司與其等直接成立僱傭關係云云，自難認有理，而應認吉興公司為人力派遣機構，台電公司僅係請求派遣之人力要派單位，與選定人即派遣勞工間並無勞動契約關係存在，吉興公司（派遣人）始為選定人之雇主。

3. 原告雖主張選定人係經台電公司直接面試及通過筆試審查合格，台電公司利用面試機會，實質上決定派遣勞工人選，勞動契約應存在於選定人與台電公司之間云云。查台電公司與吉興公司98年技術服務契約第12條第1項約定：「乙方（即吉興公司應於得標之次日起20日內，儘速依甲方（台電公

司)分批通知所需人數、資格、類別提出名單及詳細之學經歷證件提送甲方審查並經面談合格後由甲方通知乙方於10日內完成報到(乙方若僱用前經承攬廠商僱用派在甲方工作之AE人員,其繳交學經歷證件之期限,依特訂條款16.8規定辦理)」、100年及101年技術服務契約第13條第9項「乙方應於得標之次日起30日內,儘速依甲方分批通知所需人數、資格、類別提出名單及詳細之學經歷證件提送甲方審查並經面談、筆試(如有者)合格後由甲方通知乙方於20日內完成報到。」、104及105年技術人力支援服務工作契約第13條第12項「乙方應於得標之次日起30日曆天內,儘速依甲方分批通知所需人數、資格及類別,提出名單及詳細之學經歷證件提送甲方審查並經筆試(如有者)合格後由甲方通知乙方於20日內完成報到。」、106及107年委託技術服務契約第13條第12項約定「乙方應於得標之次日起30日曆天內,儘速依甲方通知所需人數、資格、類別及報到日期,提出名單及詳細之學經歷證件送甲方審查並經筆試(如有者)合格後,於指定日期內完成報到。...」、108年委託技術服務契約第13條第12項「乙方應於得標之次日起30日曆天內,儘速依甲方通知所需人數、資格、類別及報到日期,提出名單及詳細之學經歷證件送甲方審查並經筆試(如有者)合格後,於指定日期內完成報到。...」,而實際使用派遣勞工之勞動力者為要派公司即台電公司,倘要派公司完全不介入派遣勞工之資格審查,則日後不免產生頻繁向派遣事業要求更換派遣勞工之問題,故要派公司(台電公司)與派遣事業(吉興公司)約定要派公司對於實際使用派遣勞工服勞務之前,先進行資格審查,應非法所不許,不得據此逕認勞動契約係存在於要派公司及派遣勞工間。

- 4.原告另主張台電公司有權調整選定人之工作職級、待遇,此為雇主之權利云云。惟依上開各年度之契約特訂條款第7.2條均約定:「AE人員(或稱技術人力)等級資格係採認與服務內容有關之學經歷,並依據需求部門擔任相同工作之台電

人員相當等級而訂，AE人員（或稱技術人力）一經進用後，不得以學經歷原因要求調整等級，但如甲方因工作需求得予調整，惟仍應符合本特訂條款17.5所列之學經歷資格。」，可知台電公司基於工作需求，在派遣人員符合相關學經歷資格之條件下，得依前開約定要求吉興公司調整派遣人員之職務等級，上開約定顯屬台電公司對吉興公司提供人力服務工作之履約管理權限之一。台電公司於調整職級函文中業已載明「因工作需求」、依據前開「特訂條款第7.2條（或第7條）」規定辦理，調整吉興公司派駐之AE服務人員之職級等語（參見本院卷一第231頁、本院卷二第439頁）。又上開函文係發文予吉興公司，並於102年度之函文中載明已先通知吉興公司所指派之管理員，並未發函通知或知會該等派遣人員，足認台電公司對於選定人並無所遷、管考、懲戒等權利，確係吉興公司就選定人始具有人事管考獎懲權，且選定人亦無從依此主張與台電公司默示產生僱傭合意之外觀。

5. 又選定人之出勤管考等事項係由吉興公司管理，與台電公司所任用之僱（職）員係由台電公司辦理其等之出勤管考等事項者不同，且選定人所使用職章、出勤表及識別證等，均已明載其為吉興公司外包人力，而非台電公司之（僱）員等情（參見本院卷二第125至127頁），可知選定人應知悉自己並非台電公司之員工，亦係自吉興公司領取薪資、獎金，並由吉興公司投保勞保、健保及退休金提撥、由吉興公司投保壽險及意外險等各種給付、福利，選定人均未爭執。且證人卯○○證述：「（問：你是如何知道自己是派遣勞工的？）領薪水不經台電公司。且我的特休假也沒有累積，每幾年派遣合約到期，我特休就會歸零。薪資條上職工福利金還有三節獎金，都與台電公司不一樣，連休假方式、補休換假的方式都不一樣。…（問：你在台電公司的進出證件是吉興公司提供還是台電公司提供的？）吉興的管理員提供的。」另證人寅○○亦證稱：「…公司有一個比較特別的規定，就是外包人力不能在正式公文書上面簽章，如果正式要簽章的話，職

01 章上會有寫外包人員，職章與台電正式員工不同。（問：你
02 知道AE人員的簽到、請假程序嗎？跟台電公司員工的簽到、
03 請假程序是否不同？有何不同？）有很明顯不同。台電公司
04 員工的簽到是線上刷卡，AE人員是打卡鐘打卡。請假的部分，
05 台電也是線上請假，AE人員請假的話會透過外包公司，
06 會有一個請假單，由吉興公司紙本通知台電公司AE人員要請
07 假。吉興公司在AE人力的服務單位有一個管理窗口，也就是
08 管理員，管理員會開請假通知單給用人單位。...（問：你
09 知道AE人員工作表現的評核方式嗎？跟台電公司員工的評核
10 方式有不同嗎？有何不同？）AE工作表現是依照契約會有一
11 個服務滿意度調查表，由吉興公司在年度結束時提供給台
12 電，由台電公司用人部門填寫完之後，提供給吉興公司當作
13 參考。台電的考核與一般行政機關公務員滿類似的，有內部
14 考核管理系統，由主管打考績。」（以上均參見本院卷五第
15 14頁以下），可知，台電公司正式職(僱)員與AE人員之休
16 假、福利、出勤管考、請休假及獎懲考評等程序完全不同，
17 選定人應無誤認自己為台電公司正式員工之可能。

- 18 6.原告另以104年4月14日前即未經廢止前適用之經濟部所屬事
19 業機構人事管理準則（下稱系爭管理準則）第8條規定：
20 「各機構派用或聘用新進人員，應申請分發考試及格或遴選
21 適當合格之人員擔任」，主張台電公司可遴選合格人員任
22 職，不限於透過公開考試；惟查，上開規定並未具體規範
23 「遴選」之方式，故前開規定與經濟部所屬事業機構人員進
24 用辦法第6條所定「各機構人員，應公開甄試進用」及第7條
25 明定：「各機構應特殊業務所需特殊技術人員及重要管理
26 人員，得由各機構訂定項目、職位及所需資格條件，陳報本部
27 核定後進用，不受前條規定限制。」之規定並無牴觸。台電
28 公司仍須依法以考試甄選、產學合作獎學金或經由經濟部所
29 核定之進用辦法任用人員，不可能得自行片面決定或指定任
30 用特定人員。又依系爭管理準則規定，台電公司須經一定行
31 政程序始能聘用人員，選定人為吉興公司派遣至台電公司服

01 務之AE人員，台電公司、吉興公司及選定人三方係勞動派遣
02 關係之架構，選定人實際受吉興公司所聘用，從未經台電公
03 司依上開法定程序加以遴選聘用，故其等自不可能依系爭管
04 理準則規定成為台電公司之員工。

05 7.原告另以：台電公司指定僱用選定人後，始由吉興公司與選
06 定人接洽並簽訂僱用契約，顯為實質之僱用人云云；經查，
07 原告固援引吉興公司於勞動調解時陳述「本公司接受台電指
08 定之勞工與其簽訂契約」，惟並無法證明台電所指定者為何
09 人？是否係指選定人尚屬有疑。如附表所示選定人共11人，
10 分係於不同期間、經不同之派遣公司僱用並指派至台電公司
11 服勞務，其錄用之過程亦非相同，原告並未舉證台電公司究
12 竟如何指定選定人。又依據台電公司與吉興公司之要派契約
13 之約定，吉興公司本得留用原派遣公司所僱用之勞工，此對
14 於選定人即原派遣勞工之工作權實屬有利之決定，難認選定
15 人曾為前派遣公司所僱用，即屬台電公司所指定。綜上所
16 述，台電公司並無與選定人成立僱傭關係之合意甚明，則原
17 告主張選定人與台電公司間有僱傭關係存在，尚難採取。

18 8.再者，近年來國內外企業面臨產業結構調整、追求經營效率
19 及彈性運用人力，促成就業型態多元發展及非典型僱用型態
20 的興起，因而產生勞動派遣制度，乃近年勞動市場常見之勞
21 動型態，其符合企業人力與勞工謀職之需求，尚非法之所
22 禁，故原告主張選定人與吉興公司（派遣事業單位）所訂契
23 約，及台電公司（要派單位）與吉興公司所訂委外技術服務
24 契約，屬脫法行為而無效云云，尚難採信。又因勞動派遣涉
25 及「派遣事業單位」、「要派單位」及「派遣勞工」三方關
26 係，其為「僱用」與「使用」分離之勞動關係，與傳統勞動
27 關係之雇主與勞工間之權利、義務關係不同，於勞動派遣關
28 係中，派遣事業係以雇主之身分與勞工訂立勞動契約，經勞
29 工同意，在維持原有勞動契約關係前提下，使該勞工在要派
30 單位指揮監督下為勞務給付，要派單位對該勞工提供勞務之
31 行為有指揮命令權限，能決定工作之進行、工作時間及地

點。該派遣制度不同於一般的直接僱傭形態，而係屬於間接僱傭之一種，勞動契約仍存在於派遣公司與勞工之間，僅將勞務給付之請求權轉由要派公司所享有，並由其於勞務給付之範圍內負指揮、監督之責，派遣公司即吉興公司應為派遣勞工法律上之雇主，派遣勞工即選定人雖和要派公司即台電公司所僱用勞工服相同勞務，且要派公司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公司，故要派公司無庸提供該勞工勞基法所規定之勞工保險、全民健康保險等之基本保障及薪資，但派遣勞工則須服從要派公司之指揮監督，故原告認台電公司對於選定人擁有實際指揮監督之權力，及其與其他正式僱用人員一起從事同性質工作，即得證明其為台電公司直接僱傭之員工云云，顯有誤認勞動派遣實際上人力運作形態，應認其勞動契約關係存在於吉興公司（派遣公司）與選定人（派遣勞工）之間，難認選定人與台電公司間另存有僱傭契約關係。

9.又為保障派遣勞工之工作權益，108年6月19日增訂之勞基法第17條之1第2項、第3項明定：要派單位違反前開規定，且已受領派遣勞工勞務時，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。要派單位應於派遣勞工意思表示到達之日起10日內，與其協商勞動條件並訂定勞動契約。另為避免雇主拒絕協商或怠於協商，亦規定要派單位逾期未與派遣勞工議定勞動條件而訂定勞動契約者，視為雙方自期滿翌日（即派遣勞工意思表示到達之日起第11日）成立勞動契約，且應以派遣勞工於要派單位工作期間之勞動條件為勞動契約之內容。惟吉興公司於108年2月22日與台電公司簽定委託技術服務契約，及吉興公司於108年1月1日就僱用選定人提供被台電公司技術人力支援服務時，勞基法第17條之1尚未增訂施行，準此，當時仍屬法無明文禁止轉掛服務之狀態，且考諸選定人於簽訂聘僱契約後90日內，未曾向台電公司請求締結勞動契約，自

01 無從遽謂台電公司與選定人間已成立僱傭契約。

02 10.從而，原告先位請求確認選定人與台電公司間之僱傭關係存
03 在，為無理由，應予駁回。

04 (三)吉興公司終止勞動契約，是否合法？

05 1.吉興公司既不爭執其原與選定人個別成立勞動契約關係，則
06 台電公司通知終止派遣勞工至台電工作，僅為台電公司與吉
07 興公司間要派契約內容之終止，自不因此影響選定人與吉興
08 公司間之勞雇關係。況依吉興公司與選定人間之聘僱契約第
09 9條約定「甲方（吉興公司）與業主（台電公司）合約終
10 止，包含前述標案提早結束或依約結束或因業主需求而減少
11 人力時，甲方得視業務需要調整乙方（指派遣勞工即本件之
12 選定人）工作安排，並依新職務重新核薪，惟乙方不同意工
13 作安排或乙方無適當工作可供安置時，雙方同意依勞動基準
14 法第11條第4項規定終止聘僱。」是以吉興公司於此情形，
15 自應調整選定人之工作安排，除非選定人不同意或無適當工
16 作可安置，始得於符合勞基法第11條第4項之要件下終止勞
17 動契約。吉興公司並未舉證曾經調整選定人之工作安排，經
18 選定人不同意，則吉興公司逕依勞基法第11條第4項規定終
19 止勞動契約，尚難認符合前開約定之要件。

20 2.吉興公司另辯稱：因公司主要業務項目為承辦火力發電之開
21 發及興建、可行性研究、環境影響評估及專業設計關規劃，
22 歷年來就人力支援派遣服務僅承攬台電公司之相關工作；選
23 定人在台電公司之工作性質多為辦理電廠開/關場及台電雜
24 項營建設施為主，以管理為重，與吉興公司主要業務內容為
25 設計/規劃相差甚遠，業務性質已發生實質性、結構性變
26 更，且無適當職缺可供安置云云。惟查，吉興公司之業務範
27 圍，本有包含設施之施工管理、工地現場監工、處理採購合
28 約等工作，亦包含火力發電以外其他之核能、汽電等電廠，
29 及其他能源之發電計畫及相關工程，並不因有無得標台電公
30 司之相關標案有所不同。復按因業務性質變更，有減少勞工
31 之必要，又無適當工作可供安置時，雇主得預告勞工終止勞

動契約，勞基法第11條第4款定有明文。又上開規定所謂「業務性質變更」，係指雇主基於經營決策或為因應環境變化與市場競爭，改變經營之方式或調整營運之策略，而使企業內部產生結構性或實質上之變異而言，雇主對於全部或一部分之部門原有業務種類之變動固屬之，如有涉及組織經營結構之調整，舉凡業務項目、產品或技術、組織民營化、法令適用、機關監督、經營決策、預算編列、經營事業之技術、方式、手段有變更，致全部或部分業務、組織發生結構性或實質性之改變，均屬之（最高法院100年度台上字第1057號、98年度台上字第652號、98年度台上字第1821號判決意旨參照）。又按業務性質變更，有減少勞工之必要時，雇主雖可依勞動基準法第11條第4款規定終止勞動契約；惟依該款規定，雇主除須業務性質變更，有減少勞工之必要外，尚須無其他適當工作可供安置時，始得終止勞動契約。是以雇主倘僅因一部經營組織結構調整而減少勞工，但同性質之他部門，依然正常運作，甚或業務增加，仍需用勞工時，則基於解僱最後手段原則，雇主須證明曾有積極持續輔導勞工轉任至其他部門從事工作，並經正當考核程序，卻不能勝任工作，致無其他適當工作可供安置時，始得依勞動基準法第11條第4款規定終止勞動契約。為避免雇主濫用解僱權之流弊，尚不得僅因一部組織結構調整之業務性質變更情狀發生，即任意解僱勞工，否則即與勞基法保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展之立法意旨（勞基法第1條參照）及行使權利應依誠信原則相悖。吉興公司終止與台電公司間之委託技術服務契約，固屬業務性質變更，但僅係其經營組織架構中之一小部分業務調整，其他部門依然正常運作，吉興公司復未證明有何虧損或業務緊縮裁員情形，自仍有需用勞工必要，且吉興公司既尚有經營與選定人原工作內容同性質之業務，應有需用勞工情形，基於解僱最後手段原則，應積極持續輔導選定人轉任至其他職務或其他部門，從事工作，並經正當考核程序，如有不能勝任工作，致無其他

適當工作可供安置時，始得依前開聘僱合約之約定內容及勞動基準法第11條第4款規定終止勞動契約。

3. 綜上，吉興公司辯稱與選定人間之勞雇關係已分別於108年1月30日、12月30日、31日合法終止，尚非有據，不能採信。吉興公司依勞基法第11條第4款規定終止契約不合法，則其與選定人間僱傭關係仍存在。

六、綜上所述，原告先位主張台電公司與選定人間僱傭關係存在，為無理由，應予駁回。另就備位聲明部分，原告依據選定人與吉興公司間簽訂之聘僱契約請求確認吉興公司與選定人間之僱傭關係存在，為有理由。

七、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。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中 華 民 國 111 年 3 月 25 日

勞動法庭 法 官 薛嘉珩

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 111 年 3 月 25 日

書記官 范國豪

附表：

編號	姓名	性別	出生年月日	曾於台電公司提供勞務期間	於台電公司提供勞務期間之勞保紀錄	最後於台電公司提供勞務所在部門	最後月薪
1	癸○○	男	58/03/16	94.02.21～108.11.30	1. 吉興：94.02.21加保，94.12.31退保 2. 兆盈：95.01.02加保，97.12.31退保 3. 吉興：98.01.01加保，108.11.30退保	綜合施工處	53,500
2	戊○○	男	67/12/28	97.09.01～108.12.31	1. 兆盈：97.09.01加保，97.12.31退保 2. 吉興：98.01.01加保，108.12.31退保	綜合施工處	49,500
3	己○○	男	59/11/2	(1)86.12.04～88.11.10 (2)91.04.25～108.12.31	1. 伯堅：86.12.04加保，88.11.10退保 2. 吉興：91.04.25加保，94.12.31退保 3. 兆盈：95.01.04加保，97.12.31退保 4. 吉興：98.01.01加保，108.12.31退保	綜合施工處	49,500
4	乙○○	男	57/06/30	91.05.22～108.12.31	1. 吉興：91.05.22加保，94.12.31退保 2. 兆盈：95.01.02加保，97.12.31退保 3. 吉興：98.01.01加保，108.12.31退保	綜合施工處	53,500

(續上頁)

01

5	庚○○	男	59/05/13	91.05.08～ 108.12.31	1. 吉興：91.05.08加保，94.12.31退保 2. 兆盈：95.01.04加保，98.01.06退保 3. 吉興：98.01.01加保，108.12.30退保	綜合施工處	53,500
6	丙○○	男	65/12/28	(1)96.06.12～9 7.12.31 (2)98.01.01～1 03.12.31 (3)105.3.21～1 08.12.31	1. 兆盈：96.06.12加保，97.12.31退保 2. 吉興：98.01.01加保，103.12.31退保 3. 吉興：105.03.21加保，108.12.31退保	綜合施工處	49,500
7	辛○○	男	65/10/25	103.05.05～ 108.12.30	吉興：103.05.05加保，108.12.30退保	綜合施工處	45,500
8	丑○○	男	58/02/20	(1)87.03.05～9 4.04.30 (2)95.09.13～1 08.12.31	1. 伯堅：87.03.05加保，91.12.30退保 2. 吉興：92.01.02加保，94.04.30退保 3. 兆盈：95.09.13加保，98.01.06退保 4. 吉興：98.01.01加保，108.12.31退保	營建處	57,500
9	壬○○	男	67/06/13	97.11.03～ 108.12.31	1. 兆盈：97.11.03加保，97.12.31退保 2. 吉興：98.01.01加保，108.12.31退保	綜合施工處	53,500
10	丁○○	男	51/06/22	105.05.03～ 108.12.31	吉興：105.05.03加保，108.12.31退保	綜合施工處	45,500
11	甲○○	女	75/03/30	(1)97.06.11～ 97.12.31 (2)104.1.1～ 108.12.30	1. 兆盈：97.06.11加保，97.12.31退保 2. 吉興：98.1.1加保，108.12.30退保(註： 98.1.1-103.12.31擔任吉興公司工務部AE 助理管理員，並未於台電公司提供勞務)	綜合施工處	41,500