

臺灣臺北地方法院民事判決

110年度勞訴字第281號

原告 黃婉琪

訴訟代理人 陳建維律師

被告 台灣德國萊因技術監護顧問股份有限公司

法定代理人 汪如順

訴訟代理人 錢佳玉律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國112年3月29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

一、原告主張：

(一)原告於民國107年8月24日至被告位於臺北市○○區○○路0段000號11樓之公司所在地應徵行政助理之職缺，由被告人力資源部門經理林彩鳳及資深經理林宏斌面試，面試時被告並未告知該職缺係派遣工作，亦無訴外人怡東人事顧問股份有限公司（下稱怡東公司）人員在場。面試完畢同日下午，林彩鳳先以電話詢問原告可否接受每月工資新臺幣（下同）32,000元，經原告應允後，林彩鳳遂告知原告於107年9月3日報到，嗣通知原告工作地點、時間等相關事宜，並於電子郵件中首次提及怡東公司，因原告從未聽聞派遣員工一詞，仍應被告要求簽屬員工派遣確認單及人才派遣同意書；嗣原告到職後，依被告指示至交通部臺灣鐵路管理局（下稱臺鐵局）設於臺北車站5樓之機務處車輛科工作，至108年11月19日，被告總經理詹家維指示原告自108年12月1日起調至被告總公司5樓工作，再於109年1月6日起至109年8月27日止調至被告總公司9樓工作，故原告係為被告從事長期繼續性工作，依勞動基準法（下稱勞基法）第9條第1項規定，兩造間

01 應為不定期契約。原告既係經被告面試錄取，工作地點、內
02 容、工資等勞動條件均係由被告決定，顯見被告對原告有指
03 揮監督之權，勞動契約成立於兩造間。詎詹家維於109年6月
04 24日以電子郵件向原告表示將於109年12月31日終止兩造間
05 勞動契約，嗣於109年8月27日下班後無預警註銷原告進入被
06 告公司之門禁卡，更於工作群組中向所有人表示資遣原告並
07 禁止原告進入被告公司。而怡東公司於109年8月27日下午始
08 邀約原告於翌日至怡東公司洽談工作相關事宜，並當場出示
09 員工資遣通知書，要求原告簽署派遣員工離職單，經原告拒
10 絕，怡東公司乃將員工資遣通知書及派遣員工離職單寄予原
11 告，顯見本件被告係違法終止兩造間之僱傭契約之情形。

12 (二)被告並未告知解僱事由即違法解僱原告，卻於本件訴訟進行
13 中主張原告對於所擔任之工作確有不能勝任之情事而終止兩
14 造間勞動契約，終止契約自非合法。又被告所指原告不能勝
15 任工作之情事均非事實，被告據此終止兩造間勞動契約亦屬
16 無據。被告終止兩造間勞動契約既屬違法，兩造間僱傭關係
17 自仍存在，而被告於109年8月27日無預警註銷原告門禁卡權
18 限，足見已拒絕原告提供勞務，而原告主觀上並無去職之
19 意，客觀上並寄發存證信函表示願意繼續提供勞務，則被告
20 自應繼續給付原告薪資及為原告提繳勞工退休金。又被告係
21 於次月10日給付原告薪資，而以原告每月薪資32,000元計
22 算，被告應給付原告109年8月28日至109年8月31日間工資
23 4,267元及自109年9月11日起計算之利息，並應自109年9月1
24 日起至原告復職之日止，按月於次月10日給付原告32,000元
25 及其利息；再者，兩造約定被告應於原告工作每滿12個月之
26 當月，加發原告1個月之工資，而原告自107年9月3日起任
27 職，則於隔年起每年之9月2日即滿12個月，原告自得請求被
28 告自110年9月3日起至原告復職之日止，按年於每年10月10
29 日給付原告32,000元及其利息。另參照勞工退休金月提繳分
30 級表，被告應按月為原告提繳1,998元至原告之勞工退休金
31 專戶，故被告應自109年9月1日起至原告復職之日止，按月

01 提繳1,998元至原告勞工退休金個人專戶內。

02 (三)並聲明：

- 03 1.確認兩造間僱傭關係存在。
- 04 2.被告應給付原告4,267元，及自109年9月11日起至清償日
05 止，按週年利率5%計算之利息。
- 06 3.被告應自109年9月1日起至原告復職之日止，按月於次月10
07 日給付原告32,000元，及自各應給付之日翌日起至清償日
08 止，按週年利率5%計算之利息。
- 09 4.被告應自110年9月3日起至原告復職之日止，於每年10月10
10 日給付原告32,000元，及自各應給付之日翌日起至清償日
11 止，按週年利率5%計算之利息。
- 12 5.被告應自109年9月1日起至原告復職之日止，按月提繳1,998
13 元至勞動部勞工保險局設立之原告勞工退休金個人專戶。
- 14 6.聲明第2項至第5項，請依職權宣告假執行。

15 二、被告則以：

16 (一)原告自始知悉並同意受僱於怡東公司，由怡東公司派遣至被
17 告提供勞務及接受指揮監督，擔任被告受臺鐵局委託辦理
18 「空調通勤電聯車520輛獨立驗證與認證（IV&V）委託專業服
19 務」（下稱臺鐵520專案）之專案駐點助理：

- 20 1.被告於107年8月24日面試原告時，已明確告知原告其所應徵
21 之職位為派遣勞工之職缺，非被告正式員工，被告經理林彩
22 鳳並於面試當日下午寄發電子郵件予原告，電子郵件內載明
23 派遣公司為怡東公司，檢附檔案亦為怡東公司之人事資料相
24 關表單，經原告於108年8月28日簽回表示同意。
- 25 2.原告於107年9月至109年8月間受怡東公司派遣至被告提供勞
26 務期間，需定期將其實際之出勤狀況整理成出勤紀錄表，而
27 該出勤紀錄表左上角標示怡東公司商標「carewell®」，且
28 記載被告為要派企業，原告則為派遣人員；又原告如遇請
29 假，須填寫載有怡東公司、被告為要派企業之請假卡，一併
30 提呈給被告主管確認簽核，再提供予怡東公司，以便怡東公
31 司確認原告實際出勤狀況以核算其每月薪資。

01 3.原告之勞工保險及全民健康保險均由怡東公司辦理投保，故
02 其於108年4月至109年1月間曾數次以電子郵件與怡東公司人
03 員邱姿穎及何欣姿聯繫，詢問投保事宜。

04 4.原告於109年9月間，以怡東公司為收件人，寄發存證信函表
05 達其仍願繼續提供勞務予怡東公司之意願，在該函中亦自承
06 原係受怡東公司派遣至被告工作。又原告向臺北市府勞動
07 局提出勞資爭議調解時，於勞資爭議調解會議中確認其與怡
08 東公司為僱傭關係，與被告間並無僱傭關係，顯見原告主觀
09 上所認知之雇主為怡東公司，而非被告。

10 (二)勞基法第17條之1於108年6月19日增訂，而本件原告受派遣
11 至被告工作時，該條文尚未生效，於本件自無適用之餘地，
12 縱認發生規範效力，此種「法律事實之回溯連結」或「不真
13 正溯及既往」之情形，仍應依信賴保護原則予以審查。原告
14 簽立勞動契約時，已知悉訂約對象為怡東公司，且其在開始
15 提供被告勞務之日即107年9月3日起90日內，原告從未曾以
16 任何方式向被告提出欲訂定勞動契約之意思表示，應難認原
17 告於本件有值得保護之信賴存在，原告主張兩造間存有僱傭
18 關係，顯屬無據。

19 (三)退步言之，倘認兩造間有僱傭關係存在，惟原告主觀或客觀
20 上皆無法勝任其擔任之工作，亦即原告檔案文書處理及寄送
21 郵件等屢屢發生錯誤、工作能力及效能不佳、破壞公司內部
22 職務劃分及僭越權責、未依主管指示行事、與同仁間無法順
23 暢溝通及工作態度不佳等情事，經被告舉行三次績效改善會
24 議、指示其他同仁進行小型會議、指派林瓊美及湯侑樺等人
25 提供輔導或協助、調整原告工作內容等因應措施後，仍未見
26 改善；而原告於109年8月27日第三次績效改善會議中仍拒絕
27 改善被告要求之項目，致被告客觀上實已難期待有以採用解
28 僱外之懲處手段以繼續僱傭關係之可能，被告總經理詹家維
29 遂於109年8月27日第三次績效改善會議中當場以口頭方式向
30 原告為解僱通知，並另通知怡東公司辦理相關終止契約之手
31 續。被告再於111年1月17日以民事答辯(三)暨聲請調查證據狀

對原告再次為終止勞動契約之意思表示，故本件最遲已於111年1月18日發生終止勞動契約之效力。且因被告前已支付原告資遣費32,223元、預告工資10,667元、未休假工資13,867元、雖未符合年度期滿條件仍比照發給期滿獎金32,000元等費用合計88,757元，故就原告請求之金額同時主張抵銷。

(四)並聲明：

1.原告之訴駁回。

2.如受不利判決，願供擔保，請准宣告免為假執行。

三、得心證之理由：

(一)原告主張與被告間成立僱傭契約有無理由：

1.按稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內為他方服勞務，他方給付報酬之契約，民法第482條定有明文。次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。

2.本件被告因承包臺鐵520專案而有短期聘任行政助理之需求，原告明知該職缺係由怡東公司為雇主，以派遣方式指派

01 原告至被告處所工作，仍同意與怡東公司簽立員工派遣確認
02 單後派駐至被告處提供勞務乙節，業據證人即被告經理林彩
03 鳳於本院審理時具結證稱：被告雇用之員工幾乎都由我來招
04 募，面試流程分為正式員工及派遣員工，107年8月24日我有
05 面試原告，因為被告標得臺鐵520專案，業主要求在專案期
06 間要有助派駐在臺鐵局協助行政事務及聯繫，因為是短期
07 職缺，不在被告年度人力編制預算內，故依照以前的經驗，
08 以派遣方式招聘助理，原告面試的就是這個職缺。面試當時
09 我有告訴原告，這個職缺不是被告正式員工，原告是與派遣
10 公司簽約，薪資也是由派遣公司給付，勞健保、退休金的提
11 撥等都是派遣公司處理。依照我在被告20幾年的工作經驗，
12 只要不是正式職缺，我都會告訴面試的人，如果他們不能接
13 受，面試就會當場結束，本件因為時間有點久了，我不太記
14 得實際狀況，但如果原告有明確拒絕派遣，我應該就不會繼
15 續面試。當天面試完我有寄電子郵件給原告，電子郵件有附
16 上怡東人才派遣同意書、怡東員工基本資料表、怡東員工派
17 遣確認單等附件，目的是讓原告回去有時間瞭解附件的內
18 容，如果原告閱讀資料後不願意接受派遣，可以不要簽回，
19 但原告在107年8月28日有簽回附件的文件等語（見卷二第
20 566-568頁），由證人林彩鳳前開證述內容可知，原告所應
21 聘者為短期專案行政助理工作，且於面試時，證人林彩鳳已
22 明確告知該職缺為派遣勞工，需與派遣公司簽立契約，由派
23 遣公司支付薪資及投保勞健保等，而原告當場並未拒絕，並
24 於面試後收受被告寄送之怡東人才派遣同意書、怡東員工基
25 本資料表、怡東員工派遣確認單後，簽名於其上表示接受派
26 遣之意思而交回表單，核與被告抗辯原告自始即知悉並同意
27 接受派遣乙節相符。而依卷附原告提出之107年8月24日電子
28 郵件觀之，電子郵件內確實有證人林彩鳳所述之怡東人才派
29 遣同意書、怡東員工基本資料表、怡東員工派遣確認單等3
30 個附件檔案，其中之員工派遣確認單已載明派遣期間、要派
31 企業等重要事項，原告並於「派遣員工簽名或簽章」欄簽名

（見卷一第55-57頁、第85頁），此亦為原告所不爭執，核與證人林彩鳳前開證述內容吻合，足認原告對於其非被告之正式員工，而係怡東公司派遣至被告擔任專案行政助理，其雇主為怡東公司等節均清楚知悉並同意接受甚明。佐以，原告於派遣期間，其每月確認之出勤紀錄表左上方有

「CAREWELL」即怡東公司之名稱，表格下方記載被告為「要派企業」，原告則於「派遣人員簽名」欄位親自簽名，又原告曾於109年間寄發數封電子郵件詢問怡東公司人員有關其投保薪資級距調整事宜，此有原告之出勤紀錄表、電子郵件等附卷可稽（見卷三第511-525頁、卷二第61-72頁），更甚者，原告於提起本件訴訟前，曾於109年9月1日向臺北市政府勞動局申請勞資爭議調解，於調解中原告主張：「本人確認與『怡東人事顧問股份有限公司』為僱傭關係，與『台灣德國萊因技術監護顧問股份有限公司並無僱傭關係』。」亦自陳其雇主為怡東公司而非被告，有臺北市政府勞動局勞資爭議調解紀錄1紙附卷足稽（見卷一第135頁），益證原告確係與怡東公司合意成立勞動契約而非被告。至原告雖稱上開勞資爭議調解紀錄之文字係調解委員擅自繕打，並非原告之認知及主張云云（見卷三第284頁），惟觀諸該調解紀錄之申請人主張欄僅有三行文字紀錄，內容清楚並非難以閱讀，而原告亦非無工作經驗抑或無智識之人，既於調解紀錄之「確認無誤簽名」欄位簽名，當係確認調解紀錄之內容無訛後所為，斷無臨訟空言否認之理，況原告於怡東公司終止勞動契約後，亦向怡東公司寄發存證信函，主張怡東公司之資遣不合法，仍願意向怡東公司提供勞務等情，此有存證信函1紙在卷可參（見卷一第79頁），足證原告自始即認定其雇主為怡東公司而非被告，卻臨訟空言否認本件為勞動派遣關係，難認其主張為可採。

3.至原告雖主張其係由被告直接面試、通知錄取，工作地點及工作內容、薪資條件等均由被告決定，且係被告對其為指揮監督，故係與被告合意成立勞動契約，雇主為被告而非怡東

01 公司，且臺鐵520專案為一長期專案計畫，故被告稱其應徵
02 者為短期行政助理工作並不屬實等語。然查，實際使用派遣
03 勞工之勞動力者為要派公司即被告，倘被告完全不介入派遣
04 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
05 派遣勞工之問題，況本件原告應徵者確為臺鐵520專案之行
06 政助理，其合約期間亦載明至該專案結束日止，此有被告
07 107年8月24日寄發之電子郵件內容中詳予記載（見卷一第55
08 頁），顯與不定期之僱傭關係迥異，則被告為應徵符合該專
09 案計畫之員工，並進行面試而為資格審查，應非法所不許，
10 不得據此逕認勞動契約即存在於要派公司及派遣勞工間。再
11 者，現代企業為降低勞工雇用成本、避免雇用風險，便於人
12 力管理等，發展出勞動派遣之新型態僱傭契約，派遣事業單
13 位與派遣勞工具有勞雇關係，必須負起勞基法上的雇主責
14 任，要派單位對於派遣勞工，則在勞務提供的內容上有指揮
15 監督權，此為符合現代企業人力與勞力謀職需求發展而得，
16 尚難逕論以脫法行為，且被告為實際使用派遣勞工之人，業
17 如前述，則其對於派遣勞工之工作表現、出勤等為指揮監督
18 亦合於勞動派遣之本質，尚無從據此驟認被告為實際上之雇
19 主，從而，原告此部分主張亦難認有理由。

20 4.原告再主張其任職被告期間，怡東公司僅曾與其聯繫過2
21 次，此外均未曾與原告接觸等語（見卷三278頁），然此情
22 形乃實務上常見之要派單位與派遣事業單位約定所謂「人員
23 轉掛」服務，對於派遣勞工之權益影響並非細微，為免勞工
24 權益受損，108年6月19日增訂之勞基法第17條之1第1項，特
25 予明文禁止，且為保障派遣勞工之工作權益，同條第2項、
26 第3項復明定：要派單位違反前開規定，且已受領派遣勞工
27 勞務時，派遣勞工得於要派單位提供勞務之日起90日內，以
28 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
29 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
30 並訂定勞動契約。另為避免雇主拒絕協商或怠於協商，亦規
31 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。惟怡東公司於107年9月3日就僱用原告提供被告所謂「轉掛服務」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，且考諸原告亦未曾於簽訂契約或任職期間向被告請求締結勞動契約，自無從僅因怡東公司於107年9月3日提供被告「轉掛服務」，遽謂本件兩造間已成立僱傭契約。

(二)從而，原告主張與被告間成立勞動契約關係為無理由，則其請求確認兩造間僱傭關係存在，並請求被告依兩造間勞動契約給付自109年8月28日起之薪資、每年加發相當於一個月之工資、並按月提繳勞工退休金至原告勞工退休金專戶等，即屬無據，為無理由。

四、綜上所述，原告請求確認與被告間僱傭關係存在，並依兩造間僱傭關係請求被告給付原告自109年8月28日起之薪資、期滿工資，及自109年9月1日起至原告復職之日止，按月提繳1,998元至原告勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶內，均非屬正當，不應准許。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，經審酌與判決結果不生影響，爰不一一論述。

六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中 華 民 國 112 年 4 月 28 日
勞 動 法 庭 法 官 陳 威 帆

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 4 月 28 日
書 記 官 黃 文 芳