

臺灣臺北地方法院民事判決

113年度勞訴字第99號

原告 陳薇如

訴訟代理人 蔡晴羽律師

林煜騰律師

被告 臺灣臺北地方檢察署

法定代理人 王俊力

訴訟代理人 田家樂

被告 想談心理股份有限公司

法定代理人 李予澄

上列當事人間請求確認僱傭關係等事件，本院於民國114年1月23日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、確認原告與被告臺灣臺北地方檢察署間僱傭關係存在。
- 二、被告臺灣臺北地方檢察署應自民國113年1月1日起至原告復職前一日止，按月於次月10日給付原告新臺幣4萬6,000元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。
- 三、被告臺灣臺北地方檢察署應自民國113年1月1日起至原告復職前一日止，按月提繳新臺幣2,892元至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶。
- 四、訴訟費用由被告臺灣臺北地方檢察署負擔。
- 五、本判決第二、三項所命給付，各項已到期部分得假執行；但如被告臺灣臺北地方檢察署以應給付之金額為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

- 一、被告臺灣臺北地方檢察署（下稱臺北地檢署）法定代理人原

01 為鄭銘謙，嗣變更為王俊力，並經其具狀聲明承受訴訟，核  
02 無不合，應予准許。

## 03 二、原告主張：

04 (一)先位部分：伊於臺灣社會工作專業人員協會網站看到機構名  
05 稱「中崙心理諮商中心」徵才「觀護追蹤輔導員」，工作地  
06 點為臺北市○○區○○街0段000號（00部第0辦公室，或配  
07 合專案機關需要之特定地點）之徵才廣告（下稱系爭徵才廣  
08 告），而於民國112年8月17日以電子郵件投遞履歷至被告想  
09 談心理股份有限公司（下稱想談心理公司）之中崙心理諮商  
10 中心應徵該職務，於同年月21日收受手機簡訊通知於同年月  
11 24日在被告臺北地檢署面試，簡訊內容提及「〈面試通知〉  
12 \*時間：112年8月24日下午3點至本署第三辦公室面試\*地  
13 點：台北市○○區○○街00號台北地檢署\*聯絡人：黃怡瑞  
14 觀護人」，可見面試通知係由被告臺北地檢署辦理，並由具  
15 公務員身分之訴外人黃怡瑞觀護人擔任聯絡人，再由被告想  
16 談心理公司轉寄。又伊面試時，面試委員分別為被告臺北地  
17 檢署觀護人室主任即訴外人劉寬宏、組長即訴外人陳淑真及  
18 臨床心理師即訴外人龔書樞三人，被告想談心理公司並未派  
19 員參與面試。後被告想談心理公司營運管理部之訴外人廖士  
20 甄於112年8月28日以電子郵件通知伊「台北地檢署今天回  
21 覆，恭喜你錄取囉」，並告知同年9月1日至臺北地檢署報到  
22 之相關資訊，可見被告臺北地檢署有權決定錄取伊，且被告  
23 想談心理公司亦未直接處理伊報到入職手續，而係通知伊逕  
24 向被告臺北地檢署辦理報到入職手續。伊至被告臺北地檢署  
25 完成報到後，被告想談心理公司始於112年9月4日與伊簽署  
26 勞動契約（下稱系爭勞動契約），伊職稱為「觀護追蹤輔導  
27 員」，配有職章及配發有代表法務部之公務信箱，約定每月  
28 薪資新臺幣（下同）4萬6,000元。惟伊到職後，被告臺北地  
29 檢署即一再明示、暗示希望伊配合調動至法務部，龔書樞並  
30 向伊表示被告臺北地檢署有指定人選及因伊拒絕配合調動指  
31 示，而要求被告想談心理公司換人等語，伊不得已同意配合

01 調派至法務部，法務部即實際指揮監督要求伊履行相關工  
02 作。惟因伊調動至法務部後之工作內容與原先應徵職務有落  
03 差，伊遂於112年10月20日以電子郵件向劉寬宏主任請求調  
04 回被告臺北地檢署從事個案工作，並同時向被告想談心理公  
05 司聯絡人廖士甄詢問，最終被告想談心理公司於同年11月8  
06 日以電子郵件告知已接獲被告臺北地檢署通知將伊調回被告  
07 臺北地檢署之原職務，可見人事管理監督由被告臺北地檢署  
08 處理。伊因認本件勞務派遣係屬伊與被告想談心理公司簽約  
09 前即先由被告臺北地檢署面試決定錄取指定僱用，後續調動  
10 與指揮監督亦由被告臺北地檢署決定，而於112年11月3日向  
11 被告臺北地檢署寄發存證信函，主張依勞動基準法（下稱勞  
12 基法）第17條之1規定，請求被告臺北地檢署直接僱用，被  
13 告臺北地檢署嗣於同年月13日函覆拒絕協商與直接僱用。然  
14 被告臺北地檢署於112年12月14日至22日間對外徵才臨時人  
15 員即「觀護追蹤輔導員」，其工作內容與伊實際從事之工作  
16 內容完全相同，被告臺北地檢署確有直接僱用伊之可能，卻  
17 無端拒絕與伊協商直接僱用，依勞基法第17條之1第3項規  
18 定，伊與被告臺北地檢署間視為已成立勞動契約而有僱傭關  
19 係存在。嗣被告想談心理公司於同年12月26日以電子郵件通  
20 知伊系爭勞動契約於同年月31日到期，請伊填寫離職申請書  
21 回傳，伊拒絕後，被告想談心理公司再於同年月29日要求伊  
22 填寫資遣同意書，伊拒絕後，仍收到被告想談心理公司提供  
23 填報離職日期為113年1月8日，離職原因為勞基法第11條第4  
24 款之離職證明書。雖被告臺北地檢署未曾通知伊終止與伊之  
25 僱傭關係，但已函覆拒絕直接僱用，即拒絕受領勞務，爰先  
26 位請求確認伊與被告臺北地檢署間僱傭關係存在，並請求被  
27 告臺北地檢署給付薪資並提繳勞工退休金至伊設於勞動部勞  
28 工保險局之勞工退休金個人專戶（下稱勞退專戶）等語，聲  
29 明：1.確認原告與被告臺北地檢署間僱傭關係存在。2.被告  
30 臺北地檢署應自113年1月1日起至原告復職前一日止，按月  
31 於次月10日給付原告4萬6,000元，及自各期應給付日之翌日

01 起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。3.被告臺北地  
02 檢署應自113年1月1日起至原告復職前一日止，按月提繳2,8  
03 92元至原告勞退專戶。

04 (二)備位部分：倘認伊與被告臺北地檢署間無僱傭關係，因被告  
05 想談心理公司與伊簽署之系爭勞動契約為人力派遣契約，依  
06 勞基法第9條第1項及勞動派遣指導原則第2條第3項第2款規  
07 定，雙方應為不定期勞動契約關係，被告想談心理公司簽署  
08 定期契約即屬無效，雙方為不定期勞動契約關係。又被告想  
09 談心理公司係依勞基法第11條第4款終止系爭勞動契約，然  
10 被告想談心理公司並無業務性質變更之情形，且其所實際經  
11 營控制之中崙心理諮商中心仍持續投標政府機關案件，有用  
12 人需求，仍有安置伊之可能，惟被告想談心理公司未盡任何  
13 安置義務即直接資遣伊，自不合法，爰備位請求確認伊與被  
14 告想談心理公司間僱傭關係存在，並請求被告想談心理公司  
15 給付薪資並提繳勞工退休金至伊勞退專戶等語，聲明：1.確  
16 認原告與被告想談心理公司間僱傭關係存在。2.被告想談心  
17 理公司應自113年1月1日起至原告復職前一日止，按月於次  
18 月10日給付原告4萬6,000元，及自各期應給付日之翌日起至  
19 清償日止，按週年利率5%計算之利息。3.被告想談心理公  
20 司應自113年1月1日起至原告復職前一日止，按月提繳2,892  
21 元至原告勞退專戶。

### 22 三、被告則以：

23 (一)被告臺北地檢署抗辯：原告係經被告想談心理公司通知至伊  
24 辦公室面試，嗣與被告想談心理公司簽訂系爭勞動契約，無  
25 論從締約當事人、契約類型、薪資給付方式、勞工保險投保  
26 單位、契約終止之決定主體觀之，本件勞動契約係存在原告  
27 與被告想談心理公司間。至原告任職期間雖受伊之指揮監  
28 督，然此乃要派單位對於派遣勞工在勞務提供上之指揮監  
29 督，不影響原告締結勞動契約對象係被告想談心理公司之認  
30 定。且由原告係先向被告想談心理公司寄送履歷應徵，經廖  
31 士甄轉知原告至伊面試，其後廖士甄再通知原告已獲伊同意

01 提供勞務，廖士甄並通知原告須提供社工師證照及簽署勞動  
02 契約，及廖士甄曾向原告表示被告想談心理公司篩選求職人  
03 員等事實，足見伊並無自行發出徵人啟事。又伊若完全不介  
04 入原告之資格審查，日後不免產生頻繁向原告之雇主即被告  
05 想談心理公司要求換人之問題，是伊為徵得符合專案之人  
06 員，進行面試而為資格審查，應非法所不許。況原告與被告  
07 想談心理公司如何約定勞動條件，伊並無介入，更無自行招  
08 募及決定派遣人選即原告後，再要求被告想談心理公司僱用  
09 之情形，故伊並無違反勞基法第17條之1第1項規定，亦無人  
10 員轉掛情事，原告之主張無理由等語，聲明：原告之訴駁  
11 回。

12 (二)被告想談心理公司抗辯：伊為人才派遣機構，聘僱原告本即  
13 因被告臺北地檢署有臨時人力需求而開出以年為單位之承攬  
14 方案，本即非正職，而係專案性，於面試時已對原告詳實說  
15 明如契約到期後，倘被告臺北地檢署改為自行招聘，伊即會  
16 終止與原告之聘僱。關於原告之聘僱與資遣，伊均依法辦  
17 理，因被告臺北地檢署就觀護追蹤輔導員之職缺自113年起  
18 改為自行招募，伊亦無其他職缺，故於113年初資遣原告，  
19 並已給付資遣費，勞工若非有法定事由，應尊重資方資遣之  
20 權利。伊因被告臺北地檢署及訴外人臺灣新北地方檢察署聘  
21 僱共6位人員，其餘5人都自請離職直接應徵前開兩機關之職  
22 缺，伊僅剩唯一一個員工即訴外人基隆監獄心理師，該方案  
23 明年也要結束，故原告稱伊尚有其他職缺，顯有誤會。另伊  
24 經營狀況不佳，已處於半停擺狀態，依勞基法第11條第2款  
25 規定，伊得預告終止系爭勞動契約，故原告之請求為無理由  
26 等語，聲明：原告之訴駁回。

#### 27 四、兩造均不爭執：

28 (一)被告臺北地檢署前辦理112年度觀護追蹤輔導員委外勞務採  
29 購案之政府採購案，由被告想談心理公司於111年12月27日  
30 得標。

31 (二)臺灣社會工作專業人員協會網站前刊登徵才單位訊息，內容

01 包含「機構名稱：中崙心理諮商中心」、「提供職位：觀護  
02 追蹤輔導員」等。

03 (三)原告於112年9月1日至被告臺北地檢署報到，於同年9月4日與  
04 被告想談心理公司簽訂系爭勞動契約，並於該日開始工作。

05 (四)原告於112年11月3日寄發存證信函予被告臺北地檢署，主張  
06 被告臺北地檢署違反勞基法第17條之1第1項規定，依同條第  
07 2項規定，向被告臺北地檢署提出訂定勞動契約之表示。被  
08 告臺北地檢署於112年11月13日函覆原告「關於台端請求本  
09 署依勞動基準法第17-1條等規定與台端協商訂立勞動契約一  
10 事，所請無據，請查照」。

11 (五)被告想談心理公司於113年1月8日開立離職證明書予原告，  
12 內容包含「到職日：112年9月4日」、「離職日：113年1月  
13 7日」、「離職當月工資：1月實際薪資10,478元」、「資遣  
14 費：7,296元」等。

#### 15 五、本院之判斷：

16 (一)按「勞工：指受雇主僱用從事工作獲致工資者」、「雇主：  
17 指僱用勞工之事業主、事業經營之負責人或代表事業主處理  
18 有關勞工事務之人」、「勞動契約：指約定勞雇關係而具有  
19 從屬性之契約」，勞基法第2條第1、2、6款定有明文。即判  
20 斷勞動契約之當事人，係以其間具有勞務提供關係、工資支  
21 付關係及從屬關係而定。然因國際競爭及產業結構改變等因  
22 素，勞動市場結構也隨之快速調整，為因應微利時代的環  
23 境，人力派遣之運用成為國際社會之企業者尋求大量專門職  
24 業人才、減輕人事成本負擔之走向，於108年5月15日增訂勞  
25 基法第2條第7款「派遣事業單位：指從事勞動派遣業務之事  
26 業單位」、第8款「要派單位：指依據要派契約，實際指揮  
27 監督管理派遣勞工從事工作者」、第9款「派遣勞工：指受  
28 派遣事業單位僱用，並向要派單位提供勞務者」、第10款  
29 「要派契約：指要派單位與派遣事業單位就勞動派遣事項所  
30 訂立之契約」之前，勞委會即於86年10月30日（86）台勞動  
31 一字第047494號函示自87年4月1日起將人力派遣業納入勞基

01 法適用範圍，而無法否認人力派遣制度存在之必要性。惟按  
02 「任何人不得介入他人之勞動契約，抽取不法利益」，勞基  
03 法第6條定有明文。即基於直接僱用原則下，例外允許由派  
04 遣事業單位與派遣勞工、派遣事業單位與要派單位，合意組  
05 成僱用與使用分離之勞動派遣關係，派遣事業單位與要派單  
06 位所簽訂提供與使用派遣勞工之要派契約關係，仍需維持在  
07 派遣事業單位與派遣勞工具有獨立之勞動契約關係前提下。  
08 即要派單位不得自行發出徵人啟事，經面試或甄試特定勞工  
09 後，再由派遣事業單位與特定派遣勞工成立勞動契約，要派  
10 單位亦不得介入勞務提供以外諸如工資等勞動條件之實質決  
11 定，否則將造成雇主因使用特定勞工之需求，卻不直接僱  
12 用，而變相利用勞動派遣制度，以規避勞動法上所課予雇主  
13 諸如解僱保護等義務。108年6月19日增訂之勞基法第17條之  
14 1第1項規定「要派單位不得於派遣事業單位與派遣勞工簽訂  
15 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  
16 行為」，亦明示於例外允許勞動派遣法制下，仍應遵循上開  
17 基本原則。是要派單位若有面試該派遣勞工、事先特定派遣  
18 勞工行為，已與直接僱用無異，其據此與派遣事業單位所定  
19 要派契約，及要派單位據此與該特定派遣勞工簽約，均屬規  
20 避直接僱用之脫法行為。

21 (二)原告先位主張被告臺北地檢署違反勞基法第17條之1第1項之  
22 規定，應為可採：

23 1.經查，原告主張其於臺灣社會工作專業人員協會網站看到機  
24 構名稱「中崙心理諮商中心」徵才「觀護追蹤輔導員」，工  
25 作地點為臺北市○○區○○街0段000號（00部第0辦公室，  
26 或配合專案機關需要之特定地點）之系爭徵才廣告，而於11  
27 2年8月17日以電子郵件投遞履歷至被告想談心理公司之中崙  
28 心理諮商中心應徵該職務，於同年月21日收受手機簡訊通知  
29 於同年月24日在被告臺北地檢署面試，簡訊內容為「〈面試  
30 通知〉\*時間：112年8月24日下午3點至本署第三辦公室面試  
31 \*地點：台北市○○區○○街00號台北地檢署\*聯絡人：黃怡

01 瑞觀護人」；原告面試時，面試委員分別為被告臺北地檢署  
02 觀護人室主任劉寬宏、組長陳淑真及臨床心理師龔書樞三  
03 人，被告想談心理公司並未派員參與面試；原告原任職單位  
04 之同事，以LINE告知原告，被告臺北地檢署劉寬宏主任曾致  
05 電至原告原任職單位詢問瞭解原告過往工作狀況及辭職原  
06 因；後被告想談心理公司之員工廖士甄於112年8月28日以電  
07 子郵件通知原告「台北地檢署今天回覆，恭喜你錄取囉」，  
08 並告知同年9月1日至臺北地檢署報到之相關資訊；原告至被  
09 告臺北地檢署完成報到後，被告想談心理公司於112年9月4  
10 日與原告簽署系爭勞動契約，職稱為「觀護追蹤輔導員」，  
11 配有職章及配發有代表法務部之公務信箱，約定每月薪資4  
12 萬6,000元等節，有前開簡訊、電子郵件、LINE對話紀錄、  
13 系爭勞動契約、系爭徵才廣告為憑（見本院卷第31-39、201  
14 頁），被告亦不爭執，均堪信為真實。綜據前開各節，原告  
15 主張其係由被告臺北地檢署面試，並由被告臺北地檢署實質  
16 審查決定錄取，應堪採信。

17 2.又原告主張其到職後，被告臺北地檢署即希望原告配合調動  
18 至法務部，龔書樞並向原告表示「你也可以不同意今年調  
19 部。但我們也一直有請派遣公司換人的權益」；原告調動至  
20 法務部後，因認工作內容與原應徵職務有落差，於112年10  
21 月20日以電子郵件向劉寬宏請求調回被告臺北地檢署從事個  
22 案工作，並同時向廖士甄詢問，最終被告想談心理公司於同  
23 年11月8日以電子郵件告知已接獲被告臺北地檢署通知將原  
24 告調回被告臺北地檢署之原職務等情，有LINE對話紀錄、電  
25 子郵件可憑（見本院卷第7、59-69、203頁），亦堪認定。  
26 是原告主張其實際上受被告臺北地檢署指揮監督管理，雙方  
27 屬於實質勞務派遣契約關係，亦堪採信。

28 3.承前所述，本件有勞基法第17條之1規定之適用，要派單位  
29 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  
30 派遣勞工或其他指定特定派遣勞工之行為，為勞動派遣法制  
31 下應遵守之基本原則。而被告臺北地檢署既有於派遣事業單

01 位即被告想談心理公司與派遣勞工即原告簽訂系爭勞動契約  
02 前，有面試該派遣勞工即原告，並實質審查決定錄取之指定  
03 特定派遣勞工之行為，自違反勞基法第17條之1第1項之規  
04 定。

05 4.雖系爭徵才廣告乃被告想談心理公司刊登，原告係自行投遞  
06 履歷至被告想談心理公司應徵，但被告臺北地檢署以事先面  
07 試並實質審查決定特定勞工之方式，變相利用勞動派遣制  
08 度，規避勞動法上所課予雇主之義務，已違反勞動法上之直  
09 接僱用基本原則。被告臺北地檢署猶以其並無自行發出徵人  
10 啟事、其為徵得符合專案之人員進行面試係為資格審查，以  
11 免產生日後頻繁向被告想談心理公司要求換人之問題、其未  
12 介入原告與被告想談心理公司就勞動條件之約定云云，抗辯  
13 未違反勞基法第17條之1第1項之規定，並不可採。

14 (三)原告先位請求確認其與被告臺北地檢署間僱傭關係存在，並  
15 請求被告臺北地檢署給付薪資並提繳勞工退休金至原告勞退  
16 專戶，為有理由：

17 1.按要派單位違反前項規定，且已受領派遣勞工勞務者，派遣  
18 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  
19 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  
20 工意思表示到達之日起10日內，與其協商訂定勞動契約。逾  
21 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  
22 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  
23 約內容，勞基法第17條第2、3項定有明文。

24 2.查被告臺北地檢署違反勞基法第17條之1第1項之規定，原告  
25 業已按該法同條第2項之規定，於提供勞務之日起90日內，  
26 以書面向被告臺北地檢署提出訂定勞動契約之意思表示，惟  
27 被告臺北地檢署函覆原告「所請無據」（詳見兩造不爭執事  
28 項(四)所載），堪認協商不成立，依同條第3項規定，視為原  
29 告與被告臺北地檢署成立勞動契約，並以原告於被告臺北地  
30 檢署工作期間之勞動條件為勞動契約內容。

31 3.按僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得

01 請求報酬；債務人非依債務本旨實行提出給付者，不生提出  
02 之效力。但債權人預示拒絕受領之意思，或給付兼需債權人  
03 之行為者，債務人得以準備給付之事情，通知債權人，以代  
04 提出；債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不能受領者，  
05 自提出時起，負遲延責任，民法第487條前段、第235條、第  
06 234條分別定有明文。再按雇主應為第7條第1項規定之勞工  
07 負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資6%；雇主未依  
08 本條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有  
09 損害者，勞工得向雇主請求損害賠償，勞退條例第14條第1  
10 項、第31條第1項亦有明定。

11 4.查原告前寄發前開存證信函予被告臺北地檢署，向被告臺北  
12 地檢署提出訂定勞動契約之意思表示，即堪認原告已經表明  
13 有繼續提供勞務之意願，而將準備給付勞務之事通知被告臺  
14 北地檢署，惟被告臺北地檢署函覆原告「所請無據」，核該  
15 當明示拒絕受領原告提供勞務。依前揭說明，應認被告臺北  
16 地檢署已受領遲延，原告無補服勞務之義務，則原告自得依  
17 前開規定請求工資，並請求被告臺北地檢署依法為原告提繳  
18 勞工退休金。復被告臺北地檢署對原告請求給付、提繳之金  
19 額及期間計算未予爭執，則原告如主文第2、3項所示請求，  
20 為有理由。

21 六、綜上所述，原告先位請求如主文第1至3項所示，為有理由，  
22 應予准許。又原告先位聲明為有理由，本院即毋庸再就其備  
23 位聲明審究，附此敘明。

24 七、本件係勞動事件，就勞工即原告如主文第2、3項所示金錢給  
25 付勝訴部分，依勞動事件法第44條第1、2項之規定，應依職  
26 權宣告假執行，同時宣告被告臺北地檢署得供擔保而免為假  
27 執行，並酌定相當之金額。

28 八、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，核與判  
29 決之結果不生影響，爰不一一論列，併此敘明。

30 九、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條、第85條第1項。

31 中 華 民 國 114 年 2 月 27 日

勞動法庭 法官 陳筠媛

01  
02  
03  
04  
05  
06

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 114 年 2 月 27 日

書記官 王曉雁