臺灣桃園地方法院民事判決

108年度勞訴字第117號

原　　告　張加佳
訴訟代理人　陳宣劭律師
　　劉冠廷律師
被　　告　嘉聯益科技股份有限公司
法定代理人　蔡長穎
訴訟代理人　彭義誠律師
　　邱雅文律師
　　李其陸律師
被　　告　萬達科技顧問有限公司
法定代理人　周德聰
訴訟代理人　徐裕明
　　劉俊霖律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在事件，本院於民國109 年11月6 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；確認證書真偽或為法律關係基礎事實存否之訴，亦同，民事訴訟法第247 條第1 項定有明文。所謂即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存在與否不明確，原告主觀上認其在法律上之地位有不妥之狀態存在，且此種不妥狀態，能以確認判決將之除去者而言（最高法院52年台上字第1237號著有判決先例要旨參照）。經查，原告主張與先位被告嘉聯益科技股份有限公司（下稱嘉聯益公司）或備位被告萬達科技顧問有限公司（下稱萬達公司）間存有勞動契約關係，嗣原告遭解雇，認該解雇行為並非合法，然為嘉聯益公司及萬達公司所否認，則就原告、嘉聯益公司與萬

達公司間究有無僱傭關係存在乙情即屬不明確，致原告可否依勞動契約對嘉聯益公司或萬達公司，行使權利負擔義務之法律上地位有不安狀態存在，且此種不安狀態能以確認判決予以除去，揆諸前揭規定及說明，原告提起本件訴訟，應有確認利益。

二、按訴之預備合併，有客觀預備合併與主觀預備合併之分；主觀的預備訴之合併，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，固非法所禁止（最高法院98年度台上字第1486號判決意旨參照）。本件原告先位係請求確認原告與嘉聯益公司間自民國107 年10月29日起至112 年2 月28日止之僱傭關係存在，如認原告與嘉聯益公司間無僱傭契約關係，而請求為無理由，則備位請求確認原告與萬達公司間於上開期間之僱傭關係存在，核屬主觀預備合併，且萬達公司未為程序上之抗辯而應訴，揆諸本件先位與備位之訴，係以究應由何人負僱傭契約責任為主要爭點，在實質上、經濟上乃具有同一性，並得因任一方勝訴而達訴訟目的，二者攻擊防禦方法可相互為用，為求訴訟經濟及紛爭一次解決，並防止裁判矛盾，自應准許之。

貳、實體方面：

一、原告主張：

、原告於網路得知嘉聯益公司徵才消息，時薪新台幣（下同）180 元、月薪28,800元、分日夜兩班、週休兩日、有交通車、員工旅遊等福利，原告遂至嘉聯益公司觀音廠進行面試，由嘉聯益公司指派主管進行面試，原告於現場即獲知已錄取，而於107 年10月29日報到，報到當日由嘉聯益公司帶往公司簽署與嘉聯益公司之要派契約及與萬達公司之派遣契約等文件後，原告即開始提供勞務。詎嘉聯益公司於107 年11月

15日無預警宣布將原告列於「無薪休假」員工名單內，要求原告自翌（16）日起無限期無薪休假，嗣原告即遭終止勞動契約，勞工保險亦遭退保。本件原告係由嘉聯益公司直接對原告面試及測驗後錄取而實際僱用，雖形式上雖與萬達公司定有勞動派遣契約，惟係屬「偽裝派遣」，實際僱傭關係應存在於原告與嘉聯益公司間，則嘉聯益公司於107 年11月16日未經原告同意而施行無薪休假並終止契約，顯然違反勞動基準法（下稱勞基法）而無效，是原告與嘉聯益公司自107年10月29日起至112 年2 月28日止之僱傭關係存在。原告於勞資爭議調解時陳明主張確認與嘉聯益公司之僱傭關係，堪認原告已將準備勞務給付之事通知嘉聯益公司，然為嘉聯益公司所拒絕，則嘉聯益公司應負受領遲延之責，是自107 年10月29日起至112 年2 月28日止，原告與嘉聯益公司間僱傭關係存在，且嘉聯益公司應依勞動契約及民法第487 條規定，自107 年11月16日起至原告復職前一日止，按月給付原告薪資，另依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第6 條第1 項、第14條第1 項規定為原告提繳退休金等語。並聲明：先位聲明：　確認原告與嘉聯益公司間自107 年10月29日起至112 年2 月28日止之僱傭關係存在。　嘉聯益公司應自107年11月16日起至原告復職前一日止，按月於每月10日給付原告月薪28,800元，及自應給付之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。　嘉聯益公司應自107 年11月16日至原告復職前一日止，按月提繳1,728 元之勞工退休金至原告勞工退休金個人專戶。ｎ願供擔保請准宣告假執行；備位聲明：　確認原告與萬達公司間自107 年10月29日起至112 年2月28日止之僱傭關係存在。　萬達公司應自107 年11月16日起至原告復職前一日止，按月於每月10日給付原告月薪28,800元，及自應給付之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。　萬達公司應自107 年11月16日至原告復職前一日止，按月提繳1,728 元之勞工退休金至原告勞工退休金個人專戶。ｎ願供擔保請准宣告假執行。

二、嘉聯益公司則以：嘉聯益公司位於桃園市○○區○○○路○號之桃科廠，於107年10月底啟用而有人力需求，乃於同年7月20日與萬達公司簽定要派契約書，委由萬達公司指派其僱用之派遣人員至桃科廠服務，依要派契約書之約定，由萬達公司負責給付薪資予派遣人員，並為其投保勞健保、提繳勞工退休金等，嘉聯益公司僅負有給付服務費用予萬達公司之義務。原告係萬達公司自行招募及僱用之派遣人員，並依萬達公司指示至嘉聯益公司桃科廠服務，嘉聯益公司僅為確保萬達公司所派遣之人員能勝任相關職務，以節省向萬達公司要求更換不適任人員之成本，故而與萬達公司約定就其派遣人員得先為面談，再決定最終採用之派遣人員。嗣嘉聯益公司因桃科廠因業務緊縮，而與萬達公司合意自107年11月16日起暫停派遣人員，因嘉聯益公司並非原告之雇主，未曾向原告表示終止勞動契約，故原告請求確認其與嘉聯益公司間僱傭關係存在，及嘉聯益公司應給付薪資、提繳勞工退休金等均無理由等語置辯。並聲明：　原告之訴駁回。　如受不利之判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、萬達公司則以：原告係透過萬達公司刊登之518人力網站及萬達公司員工臉書得知有至嘉聯益公司工作之機會，前來應徵並錄取在案，嗣與萬達公司簽署薪資協議書等勞動條件協議，故原告充分瞭解該工作為派遣工作，萬達公司為派遣公司、嘉聯益公司為要派公司。因嘉聯益公司業務量萎縮，萬達公司於107年11月15日以簡訊通知原告，並協助轉調其他工廠，原告於翌（16）日放棄權利而簽署離職單，並領取補償金3千元等語置辯。並聲明：　原告之訴駁回。　如受不利之判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

四、原告先位請求確認與嘉聯益公司之僱傭關係存在。備位請求確認與萬達公司之僱傭關係存在；並主張向具僱傭關係之雇主（先位主張為嘉聯益公司，備位主張為萬達公司）應依勞動契約按月給付薪資及提撥勞工退休金等情，為嘉聯益公司、萬達公司所否認，並以前揭情詞置辯。從而，本件爭點厥

為：　原告先位請求確認原告與嘉聯益公司之僱傭關係是否存在，嘉聯益公司並應自107 年11月16日起至原告復職前一日止，按月給付薪資及提撥勞工退休金，是否有理由？如原告先位請求無理由，則　備位請求確認原告與萬達公司之僱傭關係是否自107 年11月16日起至112 年2 月28日止仍存在，萬達公司並應自107 年11月16日起至原告復職前一日止，按月給付薪資及提撥勞工退休金，是否有理由？茲分別論述如下：

、原告先位請求確認原告與嘉聯益公司之僱傭關係是否存在，並自107 年11月16日起至原告復職前一日止按月給付薪資及提撥勞工退休金，是否有理由？

9 、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。又受派遣勞工之勞動契約關係，存在其與人力派遣機構間，與單純之媒合

介紹職業，勞動契約關係存在於需用人機構與勞工間，媒合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，僅單純之工作媒合介紹，媒合介紹者無需支付勞工工資，亦無需辦理勞、健保等雇主照護勞工之相關義務，而人力派遣機構對勞工雖無完全之勞務指揮監督權限，但仍需對勞工負勞動契約之雇主責任，含給付工資及辦理勞、健保等相關照護事務，此不可不辨之。

8、經查，本件原告係與萬達公司簽立薪資協議書後，受萬達公司指派至嘉聯益公司桃科廠工作，於工作中係受嘉聯益公司之指揮監督而服勞務；嘉聯益公司因與萬達公司之要派契約關係，將約定之服務費交付萬達公司，而由萬達公司支付薪資予原告，並由萬達公司為原告投保勞工保險及提繳勞工退休金等情，此有原告與萬達公司之薪資協議書、萬達公司與嘉聯益公司間簽訂之要派契約書在卷可稽（見本院卷一第265至267頁、第269至277頁），是上開等情應堪信為真實。加以，觀諸原告與萬達公司簽立之薪資協議書已約明：萬達公司與原告雙方合意，由萬達公司專案派遣原告至嘉聯益公司提供服務。於派駐要派公司期間，原告需遵守萬達公司及要派公司相關規定，因此雙方簽訂本確認書，同意共同遵守條款如後；萬達公司為原告投保勞工保險、職業災害保險、全民健康保險、就業保險、勞工退休金提撥。原告應負擔之勞工保險、全民健康保險費、所得稅等，萬達公司依法自原告薪資辦理扣繳等語在案（見本院卷一第265頁），且兩造間就工作地點、工作內容、差勤管理（上班時間）、休假日、請假、發薪日、福利、離職/解聘、保密規定、工作安全衛生及環境保護管理規定等項目均有約定在案（見本院卷一第265至267頁），原告顯係與萬達公司成立勞動契約至明，足認原告對於萬達公司派遣其至嘉聯益公司提供勞務一情，已達成合意，核與前述「勞動派遣」之定義及運作模式相符，原告亦無陷於錯誤之可能，是本件既為原告受萬達公司之派遣對嘉聯益公司提供勞務，原告於任職期間雖須服

從嘉聯益公司之指揮監督，惟原告締結勞動契約之對象實係萬達公司，且由萬達公司支付原告工資及辦理勞工保險，故萬達公司始為原告之雇主無訛。原告先位主張與嘉聯益公司直接成立僱傭關係云云，自難謂有據。

7、至原告雖主張其係經嘉聯益公司直接面試錄取，係嘉聯益公司利用面試機會，實質上決定派遣之人選，而主張勞動契約應存在於原告與嘉聯益公司之間云云。而依嘉聯益公司與萬達公司固於渠等間要派契約第1條第1款中約定：萬達公司依嘉聯益公司提出之人才需求條件，甄選符合條件者，經嘉聯益公司面談錄用後，從事嘉聯益公司指定之工作等語（見本院卷一第271頁），因實際使用派遣勞工之勞動力者為嘉聯益公司（要派公司），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萬達公司（派遣公司）頻繁要求更換派遣勞工之問題，故要派公司若與派遣公司於事前約定，由要派公司進行資格審查，尚非法所不許，不得以此逕認勞動契約係存在於要派公司及派遣勞工間。是原告以此主張與嘉聯益公司間具勞動契約云云，尚無可採。

6、綜上，原告已與萬達公司簽立薪資協議書，其上明示原告同意接受安排至嘉聯益公司工作之旨，兩造間存有直接僱傭關係甚明。從而，原告先位請求確認其與嘉聯益公司間存有僱傭關係，顯非足採。又嘉聯益公司既非原告之雇主，則原告主張嘉聯益公司應依勞動契約之約定給付薪資、提撥勞工退休金云云，均無理由，均應予駁回。

、原告備位請求確認原告與萬達公司之僱傭關係是否自107年11月16日起至112年2月28日止仍存在，萬達公司並自107年11月16日起至原告復職前一日止，應按月給付薪資及提撥勞工退休金，是否有理由？

9、萬達公司與原告是否已為合意終止契約？

原告係與萬達公司間成立僱傭契約，萬達公司為原告之雇主等情，已如前述，原告主張兩造僱傭關係自107年11月16日起至至112年12月28日仍存在，萬達公司應按月給付原告薪

資，並提撥勞工退休云云，業據萬達公司否認在案，並以原告於107 年11月16日業已簽立離職聲請單，並領取補償費3 千元等語資為抗辯。經查，萬達公司自知悉嘉聯益公司無派遣勞工之需求後，即於107 年11月15日傳送多則將辦理職缺說明會之訊息予原告等情，有萬達公司訊息發送一覽表在卷可稽（見本院卷一第283 頁），而原告於收受上開通知後，即於翌（16）日簽立自願離職申請單，並領取補償金3 千元等節，有原告離職申請單及領取補償金名冊等在卷可查（見本院卷一第281 頁、第289 頁），堪認原告已於107 年11月16日為自願離職，並領取補償金等情，是兩造間之僱傭契約業於107 年11月16日終止無訛。

8 、又查，原告自107 年12月3 日起迄今均任職於廣達電腦股份有限公司（下稱廣達公司），每月薪資為約3 萬餘元，並由廣達公司為原告投保勞工保險等情，此有原告勞工保險被保險人投保資料表（明細）、原告於廣達公司之在職證明書、薪資清冊等在卷可佐（見本院卷一第379 頁、卷二第38頁、第40頁），足認原告自萬達公司離職後，旋即至薪資較高之廣達公司任職至今，要難認原告有何願回任萬達公司就職之意。綜上，原告備位請求萬達公司並自107 年11月16日起至原告復職前一日止，應按月給付薪資及提撥勞工退休金等情，自屬無據。

五、綜上，原告於107 年10月29日起係與萬達公司間成立僱傭關係，嗣因原告於107 年11月16日自行簽立自願離職申請書，並領取補償金3 千元，而終止與萬達公司間之僱傭契約，故原告先備位請求均屬無據，應予駁回。原告之訴既經駁回，其假執行之聲請失所附麗，併駁回之。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響

本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：先備位之訴均為民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　12　　月　　21　　日

勞動法庭法　官　游璧庄

正本係照原本作成。

如對本判決上訴，須於判決送達後二十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　　12　　月　　21　　日

書記官　張琬青