

臺灣高等法院民事判決

112年度勞上字第91號

上訴人 黃婉琪

訴訟代理人 陳建維律師(法扶律師)

被上訴人 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，上訴人對於中華民國112年4月28日臺灣臺北地方法院110年度勞訴字第281號第一審判決提起上訴，本院於113年11月12日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

一、上訴人主張：

(一)上訴人於民國107年8月24日至被上訴人位於臺北市○○區○○路0段000號11樓公司所在地應徵行政助理之職缺，由被上訴人人力資源部門經理林彩鳳及資深經理林宏斌面試，面試時被上訴人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上訴人可否接受每月工資新臺幣（下同）3萬2,000元，經上訴人應允後，林彩鳳告知於107年9月3日報到及通知工作地點、時間等相關事宜，並於同日寄送電子郵件（下稱系爭電子郵件）中首次提及怡東公司，因上訴人從未聽聞派遣員工一詞，仍應被上訴人要求簽屬員工派遣確認單及人才派遣同意書。上訴人到職後，依被上訴人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，被上訴人總經理詹家維指示上訴人自108年12月1日起調至被上訴人總

01 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
02 上訴人總公司9樓工作。上訴人經被上訴人面試錄取，工作
03 地點、內容、工資等勞動條件均係由被上訴人決定，顯見被
04 上訴人對上訴人有指揮監督之權，上訴人係為被上訴人從事
05 長期繼續性工作，依勞動基準法（下稱勞基法）第9條第1項
06 規定，兩造間成立不定期勞動契約。

07 (二)詎詹家維於109年6月24日以電子郵件向上訴人表示將於109
08 年12月31日終止兩造間勞動契約，嗣於109年8月27日下班後
09 無預警註銷上訴人之門禁卡，更於工作群組中向所有人表示
10 資遣上訴人並禁止上訴人進入公司。惟被上訴人並未告知解
11 僱事由即違法解僱上訴人，復於訴訟進行中始主張上訴人對
12 擔任之工作有不能勝任之情事而終止兩造間勞動契約，被上
13 訴人解僱上訴人自非合法。況被上訴人所指上訴人不能勝任
14 工作之情事均非事實，被上訴人終止兩造間勞動契約，亦屬
15 無據。故兩造間僱傭關係仍存在。被上訴人係於次月10日給
16 付薪資，其於109年8月27日註銷門禁卡拒絕上訴人提供勞
17 務，而被上訴人以上訴人每月薪資3萬2,000元計算，被上訴
18 人尚應給付自109年9月1日起至上訴人復職之日止，按月於
19 次月10日給付上訴人3萬2,000元及利息。又兩造約定被上訴
20 人應於上訴人工作每滿12個月之當月加發1個月工資，上訴
21 人於107年9月3日任職後已滿12個月，自得請求被上訴人自1
22 10年9月3日起至上訴人復職之日止，按年於每年10月10日給
23 付3萬2,000元及其利息。且應自109年9月1日起至上訴人復
24 職之日止，按月為上訴人提繳1,998元至上訴人勞工退休金
25 專戶。爰依民事訴訟法第247條、兩造間僱傭契約、勞基法
26 第22條、民法第487條前段、第235條、第234條、勞工退休
27 金條例第14條第1項、第5項、第31條第1項規定，求為判決
28 如附表「上訴人於原審聲明」欄所載。原審判決上訴人全部
29 敗訴，上訴人提起一部上訴，上訴聲明如附表「上訴聲明」
30 欄所載（其餘敗訴即上訴人請求被上訴人給付109年8月28日
31 至109年8月31日間工資4,267元本息部分，未繫屬本院，下

01 不贅述)。

02 二、被上訴人則以：

03 (一)被上訴人於107年8月24日面試上訴人時，已明確告知其所應
04 徵之職位為派遣勞工之職缺，非正式員工，林彩鳳並於面試
05 當日下午寄發系爭電子郵件，內載派遣公司為怡東公司，檢
06 附檔案亦為怡東公司之人事資料相關表單，經上訴人於108
07 年8月28日簽回表示同意。而上訴人於107年9月至109年8月
08 間受怡東公司派遣至被上訴人提供勞務期間，需定期將其實
09 際之出勤狀況整理成出勤紀錄表，該出勤紀錄表左上角標示
10 怡東公司商標「carewell®」，記載被上訴人為要派企業，
11 上訴人則為派遣人員。且上訴人請假須填寫載有怡東公司、
12 被上訴人為要派企業之請假卡，一併提呈給被上訴人主管確
13 認簽核，再提供予怡東公司，以便怡東公司確認上訴人實際
14 出勤狀況以核算其每月薪資。又上訴人之薪資係怡東公司於
15 每月10日將上個月薪資匯至其指定之匯款帳戶，並以電子郵
16 件檢附薪資單寄予上訴人，勞工保險及全民健康保險均由怡
17 東公司辦理投保，上訴人於108年4月至109年1月間亦曾數次
18 以電子郵件與怡東公司人員聯繫詢問投保事宜。況上訴人於
19 109年9月間，以怡東公司為收件人，寄發存證信函表達其仍
20 願繼續提供勞務予怡東公司之意願，自承原係受怡東公司派
21 遣至被上訴人工作。另向臺北市政府勞動局提出勞資爭議調
22 解時，於勞資爭議調解會議中確認其與怡東公司為僱傭關
23 係，與被上訴人間並無僱傭關係，顯見上訴人主觀上認知之
24 雇主為怡東公司，而非被上訴人。故上訴人自始知悉且同意
25 受僱於怡東公司，由怡東公司派遣至被上訴人處提供勞務及
26 接受指揮監督，並擔任被上訴人受臺鐵局委託辦理「空調通
27 勤電聯車520輛獨立驗證與認證 (IV&V)委託專業服務」專案
28 (下稱臺鐵520專案)之駐點助理。上訴人受派遣至被上訴
29 人工作時，因勞基法第17條之1係於108年6月19日增訂，尚
30 未生效，本件自無適用之餘地，縱認發生規範效力，仍應依
31 信賴保護原則予以審查。上訴人簽立勞動契約時，既已知悉

01 訂約對象為怡東公司，且其在開始提供被上訴人勞務之日即
02 107年9月3日起90日內，上訴人從未曾以任何方式向被上訴
03 人提出欲訂定勞動契約之意思表示，難認上訴人有值得保護
04 之信賴存在，上訴人主張兩造間存有僱傭關係，顯屬無據。

05 (二)縱認兩造間僱傭關係存在，惟上訴人受派擔任臺鐵520專案
06 駐點助理時，有主觀、客觀上無法勝任其擔任工作情事，檔
07 案文書處理及寄送郵件屢生錯誤、工作能力及效能不佳、破
08 壞公司內部職務劃分及僭越權責、未依主管指示行事、與同
09 仁間無法順暢溝通及工作態度不佳等，經被上訴人舉行三次
10 績效改善會議、指示其他同仁進行小型會議、指派林瓊美及
11 湯侑樺等人提供輔導或協助、調整上訴人工作內容等因應措
12 施後，仍未見改善。而被上訴人軌道運輸部門總經理詹家維
13 於109年6月24日向上訴人表示因其不適任工作，欲於109年1
14 2月31日終止上訴人之外派服務，因上訴人109年7月15日回
15 信表示不接受終止派任，被上訴人再將上訴人之工作調整為
16 更基礎之工作，然上訴人之工作狀況仍未改善，亦不願意承
17 諾改善工作上所生疏失，鑑於被上訴人已歷經長達半年以上
18 績效改善計畫期間，客觀上實難期待有以解僱外之懲處手段
19 以繼續僱傭關係之可能，詹家維遂於109年8月27日之第三次
20 績效改善會議當場以口頭方式向上訴人為解僱通知之意思表
21 示，並通知人事部門與怡東公司辦理相關終止契約手續。如
22 認上開終止不合法，被上訴人再以111年1月17日民事答辯(三)
23 暨聲請調查證據狀對上訴人為終止勞動契約之意思表示，故
24 兩造間至遲於111年1月18日發生終止勞動契約之效力等語，
25 資為抗辯。並答辯聲明：1.上訴駁回。2.如受不利判決，願
26 供擔保請准宣告免為假執行。

27 三、經查，本件上訴人每月薪資為3萬2,000元，到職日為107年9
28 月3日，最後工作日為109年8月27日；又上訴人已領取資遣
29 費（含預告工資）4萬2,890元，有109年9月1日至同月7日自
30 訂員工薪資條可稽（見原審卷一第547頁），並為兩造不爭
31 執（見原審卷一第446至447頁、卷四第132頁），堪認為真

01 實。

02 四、本院之認定：

03 (一)按稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內為
04 他方服勞務，他方給付報酬之契約。民法第482條定有明
05 文。次按當事人互相表示意思一致者，無論其為明示或默
06 示，契約即為成立。當事人對於必要之點，意思一致，而對
07 於非必要之點，未經表示意思者，推定其契約為成立，關於
08 該非必要之點，當事人意思不一致時，法院應依其事件之性
09 質定之。民法第153條定有明文。準此，成立僱傭關係之當
10 事人，即互相表示意思一致之雙方，其表示意思一致之必要
11 之點，包括勞務提供之內容及給付報酬之數額，依約服勞務
12 者，為受僱人；依約定給付報酬者，為雇主。又為因應微利
13 時代的環境、國際競爭及產業結構改變等因素，勞動市場結
14 構也隨之快速調整，人力派遣之運用成為國際社會之企業者
15 尋求大量專門職業人才、減輕人事成本負擔之走向，改制前
16 行政院勞工委員會於86年10月30日台（86）勞動一字第0474
17 94號函示自87年4月1日起將人力派遣業納入勞基法適用範
18 圍，而無法否認人力派遣制度存在之必要性，顯見勞動派遣
19 制度在我國社會之實務運作上，已實際存在。嗣勞基法於10
20 8年5月15日及同年6月19日修正公布勞基法第2條第7至10
21 款、第9條、第17條之1、第22條之1 及第63條之1等規定，
22 業將「勞動派遣」法制化。依勞基法第2條第7款「派遣事業
23 單位：指從事勞動派遣業務之事業單位」、第8款「要派單
24 位：指依據要派契約，實際指揮監督管理派遣勞工從事工作
25 者」、第9款「派遣勞工：指受派遣事業單位僱用，並向要
26 派單位提供勞務者」、第10款「要派契約：指要派單位與派
27 遣事業單位就勞動派遣事項所訂立之契約」之規定，可知所
28 謂勞動派遣，係指派遣事業單位（即派遣公司）與要派單位
29 （即要派公司）締結契約，由派遣事業單位供應要派單位所
30 需人力以提供勞務，派遣事業單位與派遣勞工具有勞雇關
31 係，必須負起勞基法上雇主責任。要派單位對於派遣勞工，

01 僅在勞務提供內容上有指揮監督權，兩者間不具有勞動契約
02 關係，亦即派遣勞工依要派公司指示提供勞務，給付薪資者
03 則為派遣公司。

04 (二)上訴人主張兩造間存有僱傭關係云云，被上訴人予以否認，
05 並以前揭情詞置辯。經查：

06 1.上訴人於107年8月24日面試後，經被上訴人人力資源部門經
07 理林彩鳳於同日下午4時51分寄發系爭電子郵件予上訴人，
08 信件中記載：「Dear Ms. Huang, 以下是台鐵駐站行政助理
09 薪資福利相關訊息，9/3早上8:30報告，報到地點：台鐵5
10 樓，連繫承辦人：機務處蘇怡誠先生。02XXXXXXXX。若有任
11 何問題請與我聯繫。1. 派遣公司：怡東人事顧問股份有限公
12 司Carewell Taiwan Ltd.。2. 合約期間：2018/9/3至專案結
13 束日。3. 工作地點：台北車站5樓。4. 工作時間：每週至少
14 工作5天（依臺鐵局駐點辦公室為標準），出勤時間：8:30~
15 17:30。5. 固定月薪：NT\$32000（勞健保費需自付）。6. 固
16 定第十三個月獎金：每服務滿12個月的當月加發一個月月
17 薪。7. 各項假別、保險、勞退：依政府相關法令。8. 附件請
18 填妥後傳回」，附件為「怡東-人才派遣同意書」、「怡東-
19 員工基本資料表」、「怡東-員工派遣確認單」等3個檔案；
20 經上訴人填載上開附件文件後於107年8月28日寄回給林彩鳳
21 等情，有系爭電子郵件、上訴人寄送「回傳報到資料」之電
22 子郵件兩封及派遣員工報到資料表、員工派遣確認單、人才
23 派遣同意書等件在卷可參（原審卷一第55至57頁、原審卷三
24 第57至65頁）。觀諸上開人才派遣同意書已載明「立同意書
25 人（下稱派遣人員）茲同意與怡東人事顧問股份有限公司成
26 立勞動派遣關係，同意…此致怡東人事顧問股份有限公
27 司」，並經上訴人於107年8月27在立同意書人處簽名回傳
28 （見原審卷一卷第87頁即卷三第65頁），難謂上訴人無與怡
29 東公司締結勞動契約之意。再觀諸員工派遣確認單下方記載
30 怡東公司為契約當事人，其內容復載有「派遣期間」、「要
31 派企業」、「服務類別：轉掛」、「工作時間」、「休假制

01 度」、「薪資報酬」等重要事項，文件首欄並載有「重要聲
02 明，請即閱讀：…若台端不接受本次派遣或不同意上述約定
03 者，請台端立即通知本公司，並勿前往要派企業報到」，上
04 訴人並於「派遣員工簽名或簽章」欄簽名回傳，至上訴人填
05 載之派遣員工報告資料表上員工編號該欄位亦記載「由怡東
06 填寫」等情（見原審卷一第85頁、卷三第59、63頁），而上
07 開文件既經上訴人瀏覽後簽名於上，堪認上訴人斯時已知悉
08 該職務係於107年9月3日起至專案結束日受僱於怡東公司，
09 派遣至被上訴人處提供勞務之派遣勞工，仍經上訴人簽名於
10 上而為同意到職之意。

11 2.又上訴人提供勞務之薪資均係由怡東公司給付，勞工保險
12 （下稱勞保）及全民健康保險（下稱健保），亦均由怡東公
13 司為其投保等情，此有薪資明細暨各該月份之員工薪資條、
14 勞工保險及全民健康保險之加退保資料明細（見原審卷三第
15 481至506頁、第507至508頁），且上訴人於108年4月起至10
16 9年1月間曾陸續以電子郵件與怡東公司邱姿穎及何欣姿詢問
17 及確認有關其勞工保險之投保薪資級距是否有需要調整等事
18 宜，有電子郵件可參（見原審卷二第61至72頁），益證上訴
19 人確知其薪資係由怡東公司發給而與怡東公司間具有僱傭契
20 約。此外，上訴人於107年9月至109年8月間須將其出勤狀況
21 整理成出勤紀錄表，該出勤紀錄表左上角標示怡東公司商標
22 「carewell®」，其上亦記載被上訴人為要派企業，上訴人
23 則為派遣人員，而上訴人所填載之請假卡亦記載「怡東人事
24 顧問股份有限公司__年請假卡」（見原審卷二第53、57、59
25 頁），難認上訴人不知其與怡東公司間具有僱傭契約。至上
26 訴人雖以系爭電子郵件上方主旨有「offer from TUV」，主
27 張此為來自被上訴人之錄取通知之意，可見僱傭關係確係存
28 在於兩造之間等語。然系爭電子郵件內容已明確告知怡東公
29 司為派遣公司，業如前述，而契約解釋應綜觀全體約定之文
30 義，並探求當事人之真意，非得僅以系爭電子郵件標題所示
31 率斷當事人間之法律關係，故上訴人此部分主張，尚非可

01 採。

02 (三)上訴人雖復主張：伊係經由被上訴人之林彩鳳、林宏斌於10
03 7年8月24日面試並決定僱用，未曾接觸怡東公司人員，實際
04 與伊成立僱傭契約之人為被上訴人云云。然查：

05 1.林彩鳳、林宏斌於107年8月24日固分別為被上訴人公司之人
06 力資源部門經理、軌道運輸部門資深經理，但經證人林宏斌
07 到庭證稱：被上訴人與台鐵公司間的台鐵520專案，伊擔任
08 計畫經理，知道有台鐵駐點助理的職缺，這個助理工作很穩
09 定，就介紹上訴人來，請上訴人來面試看看。伊跟上訴人約
10 在92、93年間離婚。伊進去面試的會議室時，林彩鳳與上訴
11 人及另一名應徵者已經在座，因為伊是用人單位，只有負責
12 面談工作內容、需求問題，問可否穩定工作，因為這個專案
13 預計要10年，不希望中途換人，但與人事相關的薪資、福
14 利、勞健保等事項就沒有參與，面試中途伊就離開。該駐點
15 助理聘雇方式是以正式員工或派遣方式，伊沒有決定權，是
16 人事決定等語（見本院卷二第289至299頁）；又證人林彩鳳
17 於原審到庭證稱：伊於107年8月24日有面試上訴人，因被上
18 訴人公司標得台鐵520專案，台鐵要求在專案期間要有助理
19 派駐在臺鐵局，協助台鐵行政事務及聯繫，故被上訴人公司
20 比照之前類似的經驗以派遣方式招聘助理，上訴人面試的職
21 缺就是這個專案的約聘助理。面試後，與單位主管詹家維及
22 面試專案經理林宏斌討論後決定錄取上訴人，之後有寄送系
23 爭電子郵件，電子郵件中有3個附件檔案，目的是要讓上訴
24 人有充分時間瞭解等語（見原審卷二第567至569頁），可知
25 證人林宏斌並無人事決定權，甚至在面試過程中先行離開，
26 證人林彩鳳則係以派遣方式代表被上訴人面試、招聘該專案
27 之台鐵駐點助理，並於面試後寄發系爭電子郵件供上訴人確
28 認，顯見其等均無代理被上訴人與上訴人締結僱傭契約的意
29 思。是以，林彩鳳、林宏斌雖與上訴人面試後決定僱用上訴
30 人，但其等並無代理被上訴人與上訴人簽訂僱傭契約之意
31 思。上訴人簽訂僱傭契約之他方當事人既為怡東公司，即不

01 能僅因林彩鳳、林宏斌為被上訴人之員工，逕謂兩造間已因
02 意思表示一致而成立僱傭契約。

03 2.上訴人再主張被上訴人於107年8月22日以其公司名義徵求職
04 稱為「長期約聘行政助理Assistant（工作地點：台北車
05 站）」，薪資為「30000-32000」，休假制度「依公司規
06 定」，工作地點為「台北車站」之人員1名，而此一職務即
07 係上訴人經被上訴人面試錄取後所從事之助理工作，可知被
08 上訴人係以其公司之名義徵才，其上薪資、休假制度係由被
09 上訴人決定，徵才內容亦無提及「派遣」等字，並舉104人
10 力銀行資訊科技股份有限公司函文所附光碟列印求才廣告清
11 單為參（見本院卷一第395頁、第397頁）。然上訴人係透過
12 被上訴人員工林宏斌之介紹而為此職務之面試等情，業經林
13 宏斌證述如上，並有林宏斌將上訴人之履歷資料寄送給林彩
14 鳳之電子郵件為參（見本院卷一第359至364頁），自無從僅
15 以被上訴人有刊登上開廣告清單所示之求才訊息即認僱傭關
16 係存於兩造之間。

17 (四)至上訴人另以被上訴人之總經理詹家維於108年11月19日在
18 臺鐵局6樓辦公室外，林瓊美、林永吉、吳心如在場時宣布
19 已爭取一行政職缺給上訴人，並指示上訴人自108年12月1日
20 調至被上訴人總公司5樓，可見被上訴人於108年11月19日斯
21 時確有僱用上訴人之意思，主張確有僱傭關係存在等語。然
22 為被上訴人所否認。經查，證人詹家維於原審到庭證稱：因
23 為臺鐵局承辦找我們反應，被上訴人經理林永吉一直沒有處
24 理上訴人不適任的情形，所以要伊立即處理。臺鐵局承辦人
25 員想要寫不適任的信函，但伊考慮上訴人日後找工作及公司
26 的形象，所以請臺鐵局承辦人員不要寫，因為前開事情，伊
27 就開始處理上訴人調整工作的事，調整上訴人工作的事情是
28 伊決定的，上訴人與被上訴人合約是520專案，但因為林永
29 吉告訴伊上訴人有父母要奉養，是否可以派遣其他工作，伊
30 答應，調上訴人回來被上訴人公司工作等語（見原審卷三第
31 11頁）。核與證人即被上訴人軌道運輸部副理林瓊美於原審

01 證稱：上訴人是由怡東公司派遣到臺鐵局520專案的專案助
02 理，因為臺鐵承辦不信任上訴人，找不到上訴人，所以要求
03 撤換。將上訴人調回被上訴人公司，是因為林永吉詢問詹家
04 維上訴人有父母要奉養，考量是否可讓上訴人回到公司協助
05 其他助理，調回公司後負責520專案發文的工作，其他部分
06 是協助其他公司助理文書的工作。108年11月19日當時我在
07 臺鐵局6樓辦公室外，並沒有聽到「詹家維宣稱已幫上訴人
08 爭取一個行政職缺，要求上訴人於108年12月1日回被上訴人
09 公司上班這件事」，因為我們公司行政職缺要經過很多流程
10 才可以取得，且行政職缺的事情詹家維會跟我討論，但詹家
11 維並沒有跟伊提過，只有問伊派遣回公司是否可協助其他助
12 理。詹家維並沒有跟上訴人講是正式職缺，就是回來協助其
13 他助理的工作等語（見原審卷三第116頁）相符。可知上訴
14 人於擔任臺鐵520專案之駐點助理期間，因發生臺鐵局人員
15 向被上訴人反映上訴人不適任乙事，證人詹家維因考量其他
16 員工告知上訴人有奉養父母需求，遂選擇對上訴人影響較小
17 之方式，即將上訴人工作地點調整派遣至被上訴人總公司軌
18 道事業部門辦公室，尚難遽此認定其有代理被上訴人與上訴
19 人締結僱傭契約之意。此外，詹家維亦有於109年2月19日第
20 一次績效改善會議中向上訴人表示其並非正職等語，有上訴
21 人所提109年2月19日第一次績效改善會議錄音譯文所載「但
22 是我還是要這邊跟妳說，我當初妳這個不是正職的職缺」可
23 參（見本院卷一第506頁），益證證人詹家維將上訴人由臺
24 鐵局調任至被上訴人公司工作乙事，並非有與上訴人簽訂僱
25 傭契約之意思存在。

26 (五)本件上訴人係與怡東公司成立僱傭契約，薪資係由怡東公司
27 給付，勞保及健保亦由怡東公司為其投保，業經認定如前，
28 依前開說明，被上訴人即為要派單位，得就上訴人勞務提供
29 之內容上實施指揮監督。準此，上訴人主張：其出勤先後由
30 臺鐵520專案資深經理林宏斌、林永吉核可每月出勤請假紀
31 錄加以管理，109年2月20日起改由被上訴人副理林瓊美簽

01 核，出勤紀錄卡、請假單亦是寄送給被上訴人，並提出其將
02 出勤表、請假卡傳送給林瓊美之電子郵件、通訊軟體對話紀
03 錄為證（見原審卷二第287至295頁、卷一第81至83頁），然
04 此亦為勞動派遣新型態僱傭契約常見之要派單位指揮監督派
05 遣事業單位勞工之本質，不能因此即謂兩造間成立僱傭契
06 約。

07 (六)末按所謂脫法行為，係指當事人為迴避強行法規之適用，以
08 迂迴方法達成該強行法規所禁止之相同效果之行為而言（最
09 高法院96年度台上字第2138號判決意旨參照）。又108年6月
10 19日增訂、同年月00日生效施行之勞基法第17條之1第1、2
11 項規定：「要派單位不得於派遣事業單位與派遣勞工簽訂勞
12 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
13 為。」、「要派單位違反前項規定，且已受領派遣勞工勞務
14 者，派遣勞工得於要派單位提供勞務之日起90日內，以書面
15 向要派單位提出訂定勞動契約之意思表示。」。惟本件怡東
16 公司於107年9月3日就僱用上訴人提供被上訴人所謂轉掛服
17 務時，該時勞基法增訂第17條之1尚未施行，並無溯及適用
18 之條款（最高法院110年度台上字第2712號裁定意旨參
19 照），準此，當時仍屬法無明文禁止轉掛服務之狀態，自不
20 得僅以被上訴人有面試該派遣勞工之行為，遽認由怡東公司
21 僱傭上訴人並派遣至被上訴人處提供勞務即屬脫法行為。況
22 考諸上訴人於提供勞務後90日內，甚或自勞基法第17條之1
23 增訂施行後90日內，均未曾向被上訴人請求締結勞動契約，
24 自無從僅因怡東公司提供被上訴人所謂轉掛服務，遽謂兩造
25 間已成立僱傭契約。故上訴人主張被上訴人要求上訴人簽署
26 以怡東公司為派遣公司之員工派遣確認單、派遣員工報到資
27 料表及人才派遣同意書等行為，係欲規避直接僱用規定，規
28 避勞動法上所課予雇主之義務屬脫法行為等語，自非可採。
29 至上訴人所援引本院108年度勞上字第117號判決所認定之事
30 實（見原審卷一第33至53頁），係每年由不同之派遣事業單
31 位出面與員工簽約，10年來每年均與不同派遣公司簽約而形

01 式上變更僱傭關係之名義人，使該員工長達十年工作年資因
02 契約轉換而遭受損害，或因勞動契約轉換致原有工作年資中
03 斷所生之不利益，而無法受到勞基法為勞工年資及解僱所定
04 最低標準之保護，與本件事實不同，自無從比附援引。

05 (七)從而，上訴人主張其與被上訴人間成立僱傭關係為無理由，
06 則其請求確認兩造間僱傭關係存在，並請求被上訴人依兩造
07 間勞動契約給付自109年9月1日起之薪資、每年加發1個月薪
08 資及按月提繳勞工退休金至上訴人勞工退休金專戶，即屬無
09 據。

10 五、綜上所述，上訴人依民事訴訟法第247條、兩造間僱傭契
11 約、勞基法第22條、民法第487條前段、第235條、第234
12 條、勞工退休金條例第14條第1項、第5項、第31條第1項規
13 定，請求確認兩造間僱傭關係存在及請求被上訴人應自109
14 年9月1日起至上訴人復職之日止，按月於次月10日給付上訴
15 人3萬2,000元，及自各應給付之日翌日起至清償之日止，按
16 週年利率5%計算之利息；另應自110年9月3日起至上訴人復
17 職之日止，按年於每年10月10日給付上訴人3萬2,000元，及
18 自各應給付之日翌日起至清償之日止，按週年利率5%計算之
19 利息。暨請求被上訴人應自109年9月1日起至上訴人復職之
20 日止，按月提繳1,998元，至勞動部勞工保險局設立之上訴
21 人勞工退休金個人專戶，非屬正當，不應准許。從而，原審
22 就前開不應准許部分為上訴人敗訴之判決，並無不合。上訴
23 論旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為無理由，應
24 駁回其上訴。

25 六、本件事證已臻明確，上訴人雖聲請傳喚林永吉，以資證明被
26 上訴人總經理詹家維於108年11月19日在臺鐵局6樓辦公室外
27 宣布已爭取行政職缺給上訴人而有僱用上訴人之意思及上訴
28 人任職期間並無不能勝任工作之情事。惟其聲請之待證事
29 項，業經證人詹家維、林彩鳳、林瓊美、何湘婷等人於原審
30 證述明確，並無再予傳訊林永吉之必要。至兩造其餘之攻擊
31 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、據上論結，本件上訴為無理由。爰判決如主文。

中華民國 113 年 12 月 3 日

勞動法庭

審判長法官 黃雯惠

法官 戴嘉慧

法官 林佑珊

上訴人於原審之聲明	上訴聲明
<ol style="list-style-type: none">1. 確認兩造間僱傭關係存在。2. 被上訴人應給付上訴人4,267元，及自109年9月11日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。3. 被上訴人應自109年9月1日起至上訴人復職之日止，按月於次月10日給付上訴人3萬2,000元，及自各應給付之日翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。4. 被上訴人應自110年9月3日起至上訴人復職之日止，於每年10月10日給付上訴人3萬2,000元，及自各應給付之日翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。5. 被上訴人應自109年9月1日起至上訴人復職之日止，按月提繳1,998元至勞動部勞工保險局設立之上訴人勞工退休金個人專戶。6. 第2項至第5項，請依職權宣告假執行。	<ol style="list-style-type: none">1. 原判決關於駁回上訴人後開2.至5.項部分均廢棄。2. 確認兩造間僱傭關係存在。3. 被上訴人應自109年9月1日起至上訴人復職之日止，按月於次月10日給付上訴人3萬2,000元，及自各應給付之日翌日起至清償之日止，按週年利率5%計算之利息。4. 被上訴人應自110年9月3日起至上訴人復職之日止，按年於每年10月10日給付上訴人3萬2,000元，及自各應給付之日翌日起至清償之日止，按週年利率5%計算之利息。5. 被上訴人應自109年9月1日起至上訴人復職之日止，按月提繳1,998元，至勞動部勞工保險局設立之上訴人勞工退休金個人專戶。6. 第三、四、五項之聲明，請依職權宣告假執行

正本係照原本作成。

如不服本判決，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書狀（均須按他造當事人之人數附繕本），上訴時應提出委任律師或具有律師資格之人之委任狀；委任有律師資格者，另應附具律師資格證書及釋明委任人與受任人有民事訴訟法第466條之1第1項但書或第2項所定關係之釋明文書影本。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

01 中 華 民 國 113 年 12 月 3 日

02 書記官 蕭進忠