

附錄二-勞動派遣相關判決整理表

勞動派遣 93 年至 99 年 6 月間
法院相關判決

簡易判決共 15 則

地方法院共 25 則

高等法院共 17 則

最高法院共 1 則

本整理表主要整理 93 年至 99 年 6 月間之判決，共收錄簡易法庭至最高法院共 58 則。
 其中關於簡易判決之部分，僅製作相關判決表。
 關於地方法院至最高法院之部分，即會整理與勞動派遣之相關內容。

- 勞動派遣 93 年至 99 年 6 月間地方法院、高等法院、最高法院相關判決表 -

序號	裁判字號	裁判日期	裁判案由	主要內容
1	臺灣桃園地方法院民事判決 97 年度勞訴字第 3 號	971031	給付薪資	勞動派遣契約之法律性質
2	臺灣嘉義地方法院民事判決 97 年度訴字第 397 號	971125	損害賠償	要派機構侵權行為責任
3	臺灣台南地方法院民事判決 96 年度勞訴第 21 號	970826	給付職業災害補償金等	僱傭關係之認定
4	臺灣台南地方法院民事判決 96 年度訴字第 686 號	970604	侵權行為損害賠償	派遣機構之連帶損害賠償責任
5	臺灣高雄地方法院民事判決 96 年度訴字第 1923 號	980204	侵權行為損害賠償	派遣契約雇主之認定
6	臺灣高雄地方法院民事判決 96 年度重勞訴字第 5 號	970609	確認僱傭現存在	要派機構與派遣勞工之勞動契約成立
7	臺灣高雄地方法院民事判決 96 年度勞訴字第 9 號	970108	請求職業災害補償金	派遣機構之職業災害補償責任
8	臺灣高雄地方法院民事判決 96 年度勞簡上字第 4 號	960516	給付工資	勞動派遣契約乃不定期契約
9	臺灣花蓮地方法院民事判決 96 年度建字第 1 號	970829	給付承攬報酬	勞動派遣契約法律性質之認定
10	臺灣臺北地方法院民事判決 95 年度訴字第 2255 號	960215	給付服務費	要派機構侵權行為責任
11	臺灣臺北地方法院民事判決 95 年度勞訴第 7 號	950707	損害賠償	多重雇主

12	臺灣桃園地方法院民事判決 95 年度勞訴字第 28 號	951019	確認僱傭關係存在	勞動契約之成立
13	臺灣高雄地方法院民事判決 95 年度勞訴字第 3 號	960426	給付退休金	勞動派遣契約之認定
14	臺灣高雄地方法院民事判決 95 年度勞訴字第 5 號	960227	給付退休金	勞動派遣契約之認定
15	臺灣臺北地方法院民事判決 94 年度勞訴字第 29 號	941230	損害賠償	侵權行為雇主連帶責任
16	臺灣桃園地方法院民事判決 94 年度勞訴字第 5 號	941013	給付補償金	職災賠償與補償
17	臺灣臺南地方法院民事判決 94 年度勞訴字第 39 號	960205	給付退休金	勞工與要派機構成立勞務契約
18	臺灣高雄地方法院民事判決 94 年度訴字第 1667 號	941202	損害賠償	侵權行為派遣機構連帶責任
19	臺灣花蓮地方法院民事判決 94 年度勞簡上字第 1 號	960208	給付補償金	派遣機構之職災責任
20	臺灣桃園地方法院民事判決 93 年度勞訴字第 51 號	950329	確認僱傭關係存在	多重雇主、共同雇主
21	臺灣桃園地方法院民事判決 93 年度勞簡上字第 13 號	950119	給付薪資	雇主之認定
22	臺灣臺中地方法院民事判決 93 年度重勞訴字第 3 號	950125	確認僱傭關係存在	派遣機構之脫法行為
23	臺灣高雄地方法院民事判決 93 年度重勞訴字第 8 號	950608	給付資遣費	勞動派遣契約雇主之認定
24	臺灣臺北地方法院民事判決 92 年度重勞訴字第 15 號	940308	給付資遣費	派遣機構之脫法行為
25	臺灣臺中地方法院民事判決 92 年度重訴字第 776 號	930607	損害賠償	侵權行為派遣機構連帶責任
26	臺灣高等法院民事判決 98 年度勞上字第 1 號	980519	給付薪資	勞動派遣契約法律性質之定性
27	臺灣高等法院台南分院民事判決 98 年度上字第 9 號	990112	損害賠償	勞動派遣契約雇主之認定
28	臺灣高等法院高雄分院民事判決 98 年度上字第 72 號	980513	侵權行為損害賠償	勞動派遣契約雇主之認定
29	臺灣高等法院民事判決 97 年度勞上字第 43 號	980519	確認僱傭關係存在	勞動派遣契約雇主之認定
30	臺灣高等法院台南分院民事判決 97 年度勞上第 5 號	971230	給付職業災害補償金	勞動派遣契約成立與否之認定
31	臺灣高等法院台南分院民事判決 97 年度上易字第	970923	侵權行為損害賠償	派遣機構之連帶損害賠償責任

	151 號			
32	臺灣高等法院花蓮分院民事判決 97 年度建上易字第 2 號	980226	給付承攬報酬	派遣契約法律性質之認定
33	臺灣高等法院民事判決 96 年度上易字第 588 號	970408	給付違約金	勞動派遣契約中派遣機構之認定
34	臺灣高等法院台南分院民事判決 96 年度勞上易字第 8 號	970408	給付退休金	雇主之脫法行為
35	臺灣高等法院高雄分院民事判決 96 年度勞上字第 10 號	970806	損害賠償	勞動派遣契約雇主之認定
36	臺灣高等法院民事判決 95 年度勞上字第 18 號	970701	給付資遣費等	勞動派遣契約雇主之認定
37	臺灣高等法院民事判決 95 年度勞上易字第 125 號	960604	確認僱傭關係存在	勞動契約之認定
38	臺灣高等法院民事判決 95 年度勞上易字第 7 號	960206	給付補償金	職災補償與賠償
39	臺灣高等法院臺中分院民事判決 95 年度重勞上字第 3 號	960620	確認僱傭關係存在	雇主脫法行為
40	臺灣高等法院高雄分院民事判決 95 年度上易字第 7 號	950726	損害賠償	侵權行為派遣機構連帶責任
41	臺灣高等法院民事判決 94 年度勞上字第 7 號	940922	給付資遣費	派遣勞工年資之計算
42	臺灣高等法院民事判決 94 年度勞上字第 21 號	960612	給付薪資等	派遣機構之脫法行為
43	最高法院民事判決 94 年度台上字第 1653 號	940908	給付資遣費	雇主實施派遣為脫法行為

-勞動派遣 93 年至 99 年 6 月間簡易庭相關判決表-

序號	裁判字號	裁判日期	裁判案由	備註
1	臺灣臺北地方法院民事判決 98 年度北勞簡字第 195 號	990330	給付工資等	
2	臺灣臺北地方法院民事判決 98 年度北勞小字第 70 號	980922	給付勞資	
3	臺灣臺北地方法院民事判決 98 年度北勞小字第 31 號	980915	給付薪資	
4	臺灣臺北地方法院民事判決 98 年度北勞簡字第 65 號	980603	給付年終獎金等	
5	臺灣高雄地方法院民事判決 98 年度雄簡字第 3616 號	990624	損害賠償	
6	臺灣桃園地方法院民事判決 97 年度壠勞小字第 5 號	970318	給付薪資	
7	臺灣臺中地方法院民事判決 97 年度中勞簡字第 53 號	970930	給付薪資等	
8	臺灣臺北地方法院民事判決 96 年度北勞簡字第 25 號	970321	給付資遣費等	
9	臺灣高雄地方法院民事判決 95 年度岡勞簡字第 3 號	951128	給付補償金等	
10	臺灣高雄地方法院民事判決 95 年度雄勞簡字第 24 號	951121	給付工資	
11	臺灣高雄地方法院民事判決 95 年度雄勞簡字第 62 號	951228	給付工資等	
12	臺灣花蓮地方法院簡易庭簡易判決 94 年度花勞簡字 1 號	941109	給付補償金	
13	臺灣高雄地方法院民事判決 94 年度雄勞小字第 20 號	950320	給付薪資等	
14	臺灣高雄地方法院民事判決 94 年度雄勞簡字第 33 號	951121	給付資遣費等	
15	臺灣高雄地方法院民事判決 94 年度雄勞小字第 20 號	950320	給付薪資等	

-勞動派遣 93 年至 99 年 6 月間地方法院、高等法院、最高法院相關判決內容表-

序號	裁判字號	裁判日期	裁判案由	主要內容	勞動派遣相關內容
1	臺灣桃園地方法院民事判決 97 年度勞訴字第 3 號	971031	給付薪資	勞動派遣契約之法律性質	原告為派遣單位，其就與被告公司簽訂之系爭派遣契約中約定之給付義務乃為，為被告提供一定人數之合法勞動力，從事光碟片相關包裝工作，且原告需負責承擔派遣人力在被告公司工廠外上、下班途中因意外事故、因病或工傷之損害賠償責任以及勞、健保等原屬一般企業主（即僱主）所需負擔之責任等一定工作之完成，而被告作為要派公司所應負擔之給付義務僅為按月依據原告派遣之人力所提供之勞動力計算應給付之報酬而為給付，再依據前述承攬契約之性質，乃一方為他方完成一定之工作，他方俟工作完成，給付報酬之契約，顯見承攬契約著重在一定工作之完成，則以兩造間之系爭派遣契約性質論之，應定性為承攬契約，較為符合當事人間之簽約真意。
2	臺灣嘉義地方法院民事判決 97 年度訴字第 397 號	971125	損害賠償	要派機構侵權行為責任	本案原告與被告台油實業社間，依勞務採購契約按每公秉 620 元計算加油服務業務承攬費，且上開給付金額已包含被告台油實業社發油人力費用、多角化人力費用、勞健保費、員工體檢費、勞務人員不休假獎金、證照訓練費、勞工退休金提繳、利潤管理費、乙方報稅人員車馬費、膳雜費…等一切費用，有兩造契約補充說明書第十一點之記載可參。顯然原告未支付被告甲○○薪資，而係支付被告台油實業社「加油服務業務承攬費」，故被告甲○○是由被告台油實業社派遣至原告大埔加油站任職，揆諸前揭說明，派遣勞工甲○○與被告台油實業社

					之間應為勞動契約關係，被告甲○○之雇主應為被告台油實業社乙情應可認定。原告得依兩造契約之約定或侵權行為之法律關係，請求被告台油實業社與被告甲○○連帶負賠償責任，此與原告對於被告甲○○是否具有管理監督權限無涉。
3	臺灣台南地方法院民事判決 <u>96年度勞訴第21號</u>	970826	給付職業災害補償金	僱傭關係之認定	證人丙○○自承其經營德昌工程行，然該工程行大部分都受他人僱用，部分自己包工程，大公司若需要工人時，會叫他幫公司找工人，工人都是鄰居或朋友介紹來的，工人是他直接叫給公司的，應該不算是伊工程行的工人，是伊替那些大公司叫的工人等語屬實（見本院訴字卷1第96頁），依其所述，證人丙○○顯係經營承包工程，或為僱主召集臨時工，而非從事勞動派遣之工作，而其所稱為大公司找的工人都是鄰居或朋友介紹來的，不算伊工程行的工人等語，益見證人經營德昌工程行，其業務之一係為大公司尋覓工人，其與該等勞工間並無訂立所謂之派遣契約等情，應堪認定。從而原被告間應存在僱傭關係。
4	臺灣台南地方法院民事判決 <u>96年度訴字第686號</u>	970604	侵權行為損害賠償	派遣機構之連帶損害賠償責任	被告丁○○○是被告甲○○派遣至原告處，受原告之妻丙○○指揮監督服勞務，丙○○因與被告甲○○之契約關係，將看護費交付甲○○，此均與前述之「勞動派遣」契約相符，揆諸前揭說明，派遣勞工丁○○○與被告甲○○之間應為勞動契約關係，被告丁○○○之雇主應為甲○○應可認定。受僱人因執行職務，不法侵害他人之權利者，由僱用人與行為人連帶負損害賠償責任。從而，原告之身體權及健康權因被告丁○○○過失不法侵害行為而生損害，被告自應負侵權行為損害賠償責任。被告甲○○為被告丁○○○之僱用人，揆諸前揭規定應負連

					帶損害賠償責任。
5	臺灣高雄 地方法院 民事判決 96年度 訴字第 1923號	980204	侵權行為 損害賠償	派遣契約雇主 之認定	<p>本件被告受訴外人安派公司派遣至均豪公司擔任模具主管，而受均豪公司之揮監督服勞務，均豪公司因與安派公司之契約關係，將被告之薪資交付安派公司，而由安派公司支付薪水予被告，亦據證人丙○○證述綦詳，並有被告之存摺影本在卷可按，而此均與前述之「勞動派遣」契約相符，揆諸前揭說明，派遣勞工即被告與安派公司之間應為勞動契約關係，被告之僱主應為安派公司固堪認定。</p> <p>被告實質上既係受與原告公司有業務競爭關係之均豪公司指揮監督，並為均豪公司提供勞務，自應認其已違反上開競業禁止條款關於「受僱於與原告公司工作性質相同或類似之公司、法人或任何營業組織」之約定，而造成原告公司潛在之不利益。否則，倘僅因其形式上之僱傭關係係存在於被告與安派公司間，即認被告雖於與原告公司具有業務競爭關係之均豪公司服勞務，亦不違反競業禁止條款之約定，此即有悖於兩造為系爭競業禁止約定之目的，而有違誠信原則。是被告上開所辯，自難採信。</p> <p>尤有甚者，被告自原告公司離職後，除於均豪公司擔任模具品保主管職務外，並自96年6月份起受聘擔任與原告公司直接具有業務競爭關係之達方公司諮詢顧問乙職，並自達方公司領取5萬元之員工分紅配股等情，此有達方公司函及顧問合約書附卷可稽，則被告此舉顯亦已違反系爭競業禁止條款關於「不得受僱於與原告公司工作性質相同或類似之公司」之約定，而屬違約。</p>
6	臺灣高雄	970609	確認僱傭	要派機構與派	而原告與訴外人間訂有勞動契約，卻受被告指揮、監督，為上訴人服

	地方法院 民事判決 96年度 重勞訴字 第5號		關係存在	遣勞工之勞動 契約成立	<p>勞務情形，正屬前述勞動派遣之契約型態。是縱原告前述主張為真，本係派遣契約中，要派公司對派遣勞工之使用、指揮、監督下之必然結果，僅足以證明兩造與訴外人駱鈴公司、吉興公司間為勞動派遣關係，尚難因被告對原告有指揮、監督、考核、調派等權利，而謂兩造間成立僱傭關係。況原告除由駱鈴公司辦理勞、健保外，平日係由駱鈴公司給付薪資等情，亦如前述；駱鈴公司於96年7月間以被告公司業務減縮為由，通知原告於被告公司工作至96年8月31日為止後，亦由駱鈴公司依照勞動基準法之規定發放資遣費予原告等情，業經原告陳述在卷（本院97年5月26日言詞辯論筆錄第2頁、第3頁），是原告一方面主張其與駱鈴公司之契約屬脫法行為而無效，其僱傭關係係存在兩造之間，另一方面卻仍以駱鈴公司受僱人之地位受領資遣費，其前述主張與實際行為間矛盾之處至明。</p> <p>原告甲○○於80年9月至82年2月間，曾調回益鼎公司工作，再於82年3月經派至被告通霄施工處工作，嗣於86年12月經派遣公司資遣，直到89年2月又重新受僱於吉興公司等情，為兩造所不爭。從而，原告甲○○既非自始至終均在被告施工處工作，其主張與派遣公司訂立之契約無效，且與被告有僱傭關係等情，顯無可採。</p>
7	臺灣高雄 地方法院 民事判決 96年度 勞訴字第	970108	請求職業 災害補償 金	派遣機構之職 業災害補償責 任	<p>被告為人力派遣公司，其派遣前往雲林郵局之勞工基於勞動契約所必須給付之勞動義務，並非在派遣公司僱主即被告指揮下服勞務，而是在第三者即要派公司雲林郵局之指揮監督下服勞務，才得謂履行勞動義務，此為勞動派遣契約本質所始然。亦即僱用人被告依民法第484條規定旨趣，於得到受僱人謝弘一之同意後，即得將其勞務請求權利</p>

	<u>9 號</u>				讓與第三人雲林郵局，因此只要派遣勞工謝弘一同意此種勞務給付型態即可成立勞動派遣契約，並應適用勞基法。況民法僱傭關係所謂監督，係指對勞務之實施方式、時間及地點加以指示或安排之一般的監督而言，本件原告之被繼承人謝弘一既依其與被告之約定，按時前往雲林郵局簽到、退，運送雲林機場線郵件，即難謂被告對謝弘一無任何指揮監督情事存在，是以被告以謝弘一係受雲林郵局指揮、為雲林郵局服勞務等情，遽謂其與謝弘一間並無指揮監督之從屬性存在云云，亦不足採。
8	臺灣高雄地方法院民事判決 <u>96 年度勞簡上字第 4 號</u>	960516	給付工資	勞動派遣契約 乃不定期契約	被上訴人既係自 94 年 1 月 1 日即經上訴人派遣至高雄市公車處，直至同年 7 月 31 日，而繼續提供其自身之人力予上訴人，在有繼續性工作之情形下，參照上開條文之規定，核其性質自應屬不定期契約。
9	臺灣花蓮地方法院民事判決 <u>96 年度建字第 1 號</u>	970829	給付承攬報酬	勞動派遣契約 法律性質之認定	依據系爭協議第 3 條之約定，原告因系爭之工程結算後而被告有獲利之情況下，得依約分配 30% 之淨利等情，足見兩造間之法律關係不得僅以系爭協議書第 2 條所約定原告之給付內容，即認原告為單純為被告提供勞務服務之人，亦非僅為其派遣勞務之人。 另依證人甲○○到庭證稱：「因為原告等人並非股東，被告是想借重原告專業進入污水工程的領域，所以才會約定如果有賺錢的話紅利分配比例…」等語，及原告於起訴狀中自承：「由於被告未曾有過類似工程之施作經驗，為加強原告協助原告協助履約之誘因，更應允另

					於系爭工程確實通過驗收而結算時，按結算淨利分配其中三成予原告」等語，益徵被告係欲借重原告對於系爭工程專業知識，而與原告簽訂系爭協議書，是原告依約所應為之給付應在於系爭協議書第2條所定事務之處理，而非僅機械式的提供勞務或派遣勞務。
10	臺灣臺北 地方法院 民事判決 95年度 訴字第 2255號	960215	給付服務 費	要派機構侵權 行為連帶責任	二造已約定派遣人員係經被告所選任而錄用，原告已將派遣員工之勞務請求權及勞動指揮命令權轉移至被告行使，是派遣人員執行勞務時之指揮監督人應為被告，則於派遣人員執行勞務有疏失，自應由被告負責。
11	臺灣臺北 地方法院 民事判決 95年度 勞訴第7 號	950707	損害賠償	多重雇主	傳統上勞動契約涉及勞雇雙方彼此信任關係，雇主給與勞工報酬並負照護義務，自得要求勞工負擔忠實義務，勞工自不得兼職或禁止競業，惟在不涉及忠實義務違反情形下，勞工同時受僱於業務非處競爭或對立狀態之2個以上雇主，且各雇主未為反對，應認可勞工可同時與多重雇主成立勞動契約。
12	臺灣桃園 地方法院 民事判決 95年度 勞訴字第 28號	951019	確認僱傭 關係存在	勞動契約之成 立	所謂僱傭契約依民法第四百八十二條之規定，係以約定受僱人於一定或不定之期限內，為僱用人服勞務，僱用人給與報酬為其成立要件。「人力派遣」則係指勞工與派遣公司間簽定勞動契約，工資與福利之發放均由派遣公司為之，而派遣公司與企業主間另簽定有派遣契約，派遣公司之勞工工作場所與工作管理及勞務提供均由（向）企業主為之，此為勞工、派遣公司、企業主之三角

					關係。
13	臺灣高雄地方法院民事判決95年度勞訴字第3號	960426	給付退休金	勞動派遣契約之認定	原告之工作地點雖在東方公司，但係受被告中華公司之指派而至上開地點工作，其職稱、工作內容、工作時間、工作場所、工作報酬亦均由被告中華公司決定，並受被告中華公司指揮、監督，每月亦固定自被告中華公司領取薪資，則揆諸前揭說明，自堪認原告與被告中華公司確有僱傭關係存在，是被告辯稱原告之工作地點在東方公司，足認其係受僱於東方公司而非被告中華公司云云，不足採信。
14	臺灣高雄地方法院民事判決95年度勞訴字第5號	960227	給付退休金	勞動派遣契約之認定	本件乃典型之派遣勞動關係，即原告、被告中華行理貨公司、船公司分別居於派遣勞工、派遣雇主、要派人之地位，而派遣勞動關係最主要特徵之一，即在於要派人與派遣勞工兼存有指揮監督關係，亦即派遣雇主依其與要派人間之商務契約，將其對所雇勞工所享有之指揮監督權利，交予要派人行使，惟派遣雇主與派遣勞工間之勞動契約關係，並不因此受影響，是以，被告抗辯其對原告並無指揮監督權，故其非原告之雇主云云，尚屬無據。
15	臺灣臺北地方法院民事判決94年度勞訴字第29號	941230	損害賠償	侵權行為雇主連帶責任	被告戊○○自承伊係被告中華公司僱傭之員工，被告華大林公司固基於人力需求而委託具有選任、派遣、監督專業之被告中華公司，選派包括被告戊○○在內之工作人員至現場工地施作，惟被告華大林公司既已就所謂受僱人之選任、監督盡相當之注意，而原告與被告戊○○因發生爭執而於工休期間遭被告戊○○毆打，亦非雇主可得防範或控制危險發生之範圍，是原告主張被告

					華大林、中華、眾華公司應就原告於前開時地所受傷害負連帶賠償責任云云，並無可取。
16	臺灣桃園地方法院民事判決 <u>94年度勞訴字第5號</u>	941013	給付補償金	職災賠償與補償	依勞工派遣制，勞工固與要派公司間無直接勞僱契約關係存在，惟要派公司對於派遣勞工所服勞務事項，仍有指揮監督權，故對派遣勞工因服勞務所在之工作場所及使用之機械設備等事項，自有符合安全衛生規定之維護義務，且本件被告對於派遣勞工之原告，於其服勞務所在之工作場所的安全衛生等事項，亦有相當之支配能力，自應對於原告在其工作場所內之安全衛生的維護，盡其注意義務，且參諸上開勞工安全衛生法之立法目的，自應為此認定，始符該法之立目的。是被告對於原告在其工廠內服勞務時，應依勞工安全衛生法之規定，盡其必要之安全衛生維護之注意義務。
17	臺灣臺南地方法院民事判決 <u>94年度勞訴字第39號</u>	960205	給付退休金	派遣勞工與要派機構成立勞動契約	本院認在欠缺法律明文規定之下，自有參考上開草案，兼顧勞工保護之必要。因之，本件原告與中勤公司簽約前，即在被告公司任職十幾年，且原告依中勤公司間勞動派遣契約至被告公司工作，前後已達二年，其間勞動條件大多相同，又同一工務所派遣人員多係原本與被告有契約關係人員，亦有證人丁○○之證言為證（本院卷第二宗第3至5頁），依上開草案之精神，應視為派遣勞工與要派機構成立勞動契約，亦即應認92年11月1日至94年10月31日間，原告亦與被告成立勞動契約。
18	臺灣高雄	941202	損害賠償	侵權行為派遣	按「民法第188條第1項所謂受僱人，並非僅限於僱傭契約所

	地方法院 民事判決 <u>94年度 訴字第 1667號</u>			機構連帶責任	稱之受僱人，凡客觀上被他人使用為之服務勞務而受其監督者均係受僱人」， 最高法院 57年臺上字第 1663 號 著有判例可資參照。本件被告係吳政達之僱用人，其就吳政達於執行職務時因過失所肇致之上開車禍事故，本應依民法第 188 條第 1 項之規定與吳政達連帶負損害賠償責任業如前述，惟上開供應契約第 9 條第 2 款業規定「立約商之派遣之駕駛人員應接受機關管理人員之指揮調度及工作安排。
19	臺灣花蓮 地方法院 民事判決 <u>94年度 勞簡上字 第 1 號</u>	960208	給付補償 金	派遣機構之職 災責任	所謂勞動派遣係指派遣公司之雇主，與勞工訂立勞動契約，於得到勞工同意，維持勞動契約關係之前提下，使其在要派公司事業主指揮監督下為勞務給付，該勞工與要派公司事業主間並無勞動關係存在而言。是要派公司與派遣勞工間，僅存有勞動力使用之指揮命令關係，至於基於勞動契約關係成立而發生之雇主義務，則係存在於派遣公司，要派公司對派遣公司應負擔給付派遣費用之責任，故有關勞動契約、解雇、工資及工作規則等事項皆只由派遣公司雇主負擔法律上之主體責任（ 臺灣高等法院 94 年度勞上易字第 6 號 民事判決意旨可供參考）。
20	臺灣桃園 地方法院 民事判決 <u>93年度 勞訴字第 51 號</u>	950329	確認僱傭 關係存在 等	多重雇主 共同雇主	僱傭關係，容許有多數雇主之事實存在：由於我國部分事業主將所僱用勞工之薪資發放、勞保健保分由所轄不同關係企業辦理，另在中小企業中同一勞工為多數關係企業同時服務之情形，亦屬常見，此舉常導致雇主認定發生混淆，連帶使勞工工資金額確認不易、年資中斷，影響退休金等權益。此際，如欲從指揮命令及支付報酬之實態擇定一特定雇主，然事實上勞工同時受僱於多數

					雇主之情形，亦有可能，故此見解不符合僱用實態，對勞工之保護亦有不足。因此，應採多數雇主之觀念，較能保護勞工，亦可防免雇主藉此脫離勞動基準法（下稱勞基法）所定雇主責任。
21	臺灣桃園地方法院民事判決 93年度 勞簡上字 第13號	950119	給付薪資	雇主之認定	行政機關經由勞務採購，與得標廠商間簽訂提供勞務之契約，得標廠商須依約派遣其員工至機關上班並遵守該行政機關之相關規定，及受其指揮監督，該行政機關則依約給付金錢予得標廠商，此即為勞務外包。勞委會為規範勞務外包之勞務進用方式，已擬定派遣勞動法草案，顯不將勞務外包中之行政機關視為得標廠商派遣前來服勞務人員之雇主。原審以視受僱人係受何人指示為其提供勞務，並由何人給付薪資而定其雇主，如套用於勞務外包，則行政機關與派遣人員間將存有僱傭關係，顯為不當。
22	臺灣臺中地方法院民事判決 93年度 重勞訴字 第3號	950125	確認僱傭關係存在	雇主脫法行為	按勞動基準法係國家本於保護勞工權益之意旨，規範各項勞動條件最低標準之法律，事業單位固得依事業性質及勞動態樣與勞工另行訂定勞動條件，但仍不得低於勞動基準法所定之最低標準。並藉此減少勞工流動率，獎勵久任企業之勞工，俾使其安心工作，提高生產效率，藉以降低經營成本，增加企業利潤，穩定勞雇關係，以落實憲法規定國家應實施保護勞工政策之意旨。故雇主如將大量長期需要之人員改以委外派任之方式，來規避勞動基準法之適用，應認為無效，以貫徹「國家為保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展」之立法目的。否則雇主得以將長期僱用之人員，由第三人依雇主之指示出面聘任後，由第三人名義指派員工前往提供勞務之方式，來更改實際僱傭關係之名

					義，使僱傭關係不存在實際僱用人，無異助長脫法行為，難以保護經濟上之弱者。
23	臺灣高雄地方法院民事判決 <u>93年度重勞訴字第8號</u>	950608	給付資遣費	勞動派遣契約 雇主之認定	其等 10 人之地位實應類似於派遣員工，亦即在內部關係上，派遣者即被告糖勞社與第三人即被告臺糖公司，對於被派遣者即原告均有指揮、監督權利，被派遣者於派遣事務範圍內，雖直接受第三人指揮、監督，惟派遣者對被派遣者擁有最終指揮、監督及獎懲、考核、任免之權利，此時，第三人未支薪予被派遣者，而給付相當於承攬之對價予派遣者，二者間具有勞務承攬契約，派遣者則給付薪資予被派遣者，為被派遣者之雇主（本件派遣者即被告糖勞社仍非原告等人之雇主，詳如後述），另於外部關係上，第三人則負民法第 188 條僱用人之責任。是以，第三人於派遣事務範圍內，對於被派遣者雖有指揮、監督之權利，惟於勞動派遣之內部關係上，尚無從執此即認第三人係被派遣者之雇主。
24	臺灣臺北地方法院民事判決 <u>92年度重勞訴字第15號</u>	940308	給付資遣費	派遣機構之脫法行為	被告另主張勞動派遣，也有非低階勞力密集性工作人員之情形，例如聯電公司之正工程師張守祥在被告公司中為證，惟縱使有巨鵬、偉達公司以外之工程師受派遣至被告公司工作之情形，亦僅是「該」外包或任務編組時，有人力派遣之情形，而本件如上所述，巨鵬、偉達公司之「人事」權是由被告公司掌控，其人力派遣原告之部分，僅係形式上為避免中華映管發現有挖角之情形而已，實質上原告確均受僱於被告，被告縱另有外包或人力派遣，及巨鵬及偉達公司除被告之業務外，另有承攬訴外人安華機電工程公司之顧問業務收取顧問費用等情，亦無礙原告受僱於被告之

					事實。
25	臺灣臺中地方法院民事判決 92 年度重訴字第 776 號	930607	損害賠償	派遣機構侵權行為之連帶責任	被告為派遣公司，而鹿峰土木則為要派公司，宋才為受派遣之勞工，而勞動契約關係乃存在於宋才與被告之間，故被告係宋才之僱用人，要無疑義。雖宋才於本件事務發生當時並非於為被告服務，惟其派遣勞工係擴張其事業經營領域，因而獲有經濟上及資金調度等利益，對於因此所生之風險自仍有歸責之理由及原因，何況被告於契約法上為宋才之雇主，自不能脫免其僱用人之侵權責任。
26	臺灣高等法院民事判決 98 年度勞上字第 1 號	980519	給付薪資	勞動派遣契約法律性質之定性	又所謂勞動派遣契約，則係由要派人與派遣人約定，於一定時間內，由派遣人依要派人之指示，提供要派人所需之勞工，使該勞工至要派人處提供勞務，而由要派人依照派遣勞工人數給付派遣人服務費用之契約，此種派遣契約性質上是否屬承攬契約，非可一概而論，應視要派人對所派遣之勞工是否得指揮監督而定；如要派人對派遣人所派遣勞工提供之勞務並無指揮監督之權限，而重在派遣人一定工作之完成者，其性質上固屬承攬；惟若派遣人所派遣之勞工提供勞務時，須受要派人之指揮監督者，與承攬契約定作人就承攬人或其使用之人並無指揮監督之權限者不同，其性質上即非承攬契約。
27	臺灣高等法院台南分院民事判決 98 年度上字	990112	損害賠償	勞動派遣契約雇主之認定	兩造之勞務採購契約，係按每公秉 620 元計算加油服務業務承攬費，且上開給付金額已包含台油實業社發油人力費用、多角化人力費用、勞健保費、員工體檢費、勞務人員不休假獎金、證照訓練費、勞工退休金提繳、利潤管理費、乙方報稅人員車馬費、膳雜費…等一切費用，有兩造之契約補充說明書第 11 點之記載可參。依上開約定，被上訴人

	<u>第 9 號</u>				並未支付乙○○之薪資；又依上開補充說明書第 12 點、第 14 點所載，上訴人派遣至大埔加油站之人員，與被上訴人間並未有僱傭關係，人員如有重大違規或不適任者，被上訴人亦「僅」得通知上訴人撤換，尚不能逕予撤換，被上訴人僅有勞動力使用權，依上開說明，被上訴人與乙○○間並無僱傭關係，乙○○之雇主應為上訴人，堪以認定。被上訴人得依侵權行為損害賠償之法律關係，請求上訴人與乙○○連帶賠償上開款項。
28	臺灣高等 法院高雄 分院民事 判決 98 年度上字 第 72 號	980513	侵權行為 損害賠償	勞動派遣契約 雇主之認定	<p>本件被上訴人受訴外人安派公司派遣至均豪公司擔任模具主管，而受均豪公司之指揮監督服勞務，均豪公司因與安派公司之契約關係，將被上訴人之薪資交付安派公司，而由安派公司支付薪水予被上訴人，亦據證人丁○○證述綦詳，並有被上訴人之存摺影本在卷可按，而此均與前述之「勞動派遣」契約相符，揆諸前揭說明，派遣勞工即被上訴人與安派公司之間應為勞動契約關係，被上訴人之僱主應為安派公司固堪認定。</p> <p>系爭競業禁止條款約定之目的應在禁止勞工為有競爭關係之事業服勞務，而造成上訴人公司潛在之不利益。本件被上訴人係經安派公司提供其履歷表予均豪公司，由均豪公司自行與被上訴人商談並決定錄用及薪資後，始由被上訴人與安派公司簽訂派遣勞動合約，同意接受安派公司派遣其至均豪公司任職乙節，此亦據證人丁○○於原審證述明確，並有派遣勞動合約及派遣服務契約影本各 1 份在卷可憑，則被上訴人對於是否前往均豪公司擔任模具品保主管乙職，顯非無拒絕之可能，乃被上訴人竟仍同意前往與上訴人公司具有業務競爭關係之均豪</p>

					公司任職，並受均豪公司之指揮監督提供其勞務，則被上訴人實質上既係受與上訴人公司有業務競爭關係之均豪公司指揮監督，並為均豪公司提供勞務，自應認其已違反上開競業禁止條款關於「受雇於與上訴人公司工作性質相同或類似之公司、法人或任何營業組織」之約定，而造成上訴人公司潛在之不利益。否則，倘僅因其形式上之僱傭關係係存在於被上訴人與安派公司間，即認被上訴人雖於與上訴人公司具有業務競爭關係之均豪公司服勞務，亦不違反競業禁止條款之約定，此即有悖於兩造為系爭競業禁止約定之目的，而有違誠信原則。是被上訴人上開所辯，自難採信。
29	臺灣高等法院民事判決 97年度勞上字第 43 號	980519	確認僱傭關係存在	勞動派遣契約 雇主之認定	喬信公司及喬信人資公司並未在頤和園社區與喬信公司之員工進行轉任公司之團體協商會議，甲○○於系爭勞動派遣契約及系爭簽名單上簽名，乃係為選擇勞退新制所為，而非同意自 94 年 7 月 1 日起轉任喬信人資公司，且甲○○簽訂系爭勞動派遣契約時，該契約上就公司名稱均為空白，是亦不能僅憑甲○○簽訂系爭勞動派遣契約一節，即認甲○○有與喬信人資公司（即旭陞公司）簽訂勞動契約之意思表示。是喬信公司執此主張兩造間之僱傭關係已於 94 年 6 月 30 日終止云云，自不足取。
30	臺灣高等法院台南分院民事判決 97年度勞上	971230	給付職業災害補償金	勞動派遣契約 成立與否之認定	本件依證人黃進德在原審自承其經營德昌工程行，然該工程行大部分都受他人僱用，部分自己包工程，大公司若需要工人時，會叫其幫公司找工人，工人都是鄰居或朋友介紹而來，工人是其直接叫給公司，應該不算是其工程行之工人，係其替那些大公司叫的工人等語，顯見證人黃進德係經營承包工程，或為雇主召集臨時工，而非從事勞動派

	<u>第 5 號</u>				<p>遣之工作，即其經營德昌工程行，業務係為大公司尋覓工人，亦即由其代該等勞工與需求勞工之公司訂立僱傭關係，其與該等勞工間並無訂立所謂之派遣契約，應堪認定。雖上訴人另稱被上訴人之工資，係由證人黃進德向上訴人請求每日 1,500 元，再由證人黃進德支付被上訴人 1,400 元，而主張被上訴人與德昌工程行間有派遣契約存在云云；惟依上揭說明，證人黃進德既係代被上訴人與上訴人訂立僱傭契約，縱薪資由證人黃進德轉交予被上訴人，亦未影響兩造間僱傭契約之存在，是上訴人該抗辯，亦無足採。</p>
31	臺灣高等法院台南分院民事判決 97 年度上易字第 151 號	970923	侵權行為 損害賠償	派遣機構之連帶損害賠償責任	<p>上訴人丁○○是上訴人甲○○派遣至被上訴人處，受被上訴人之妻丙○○指揮監督服勞務，丙○○因與上訴人甲○○之契約關係，將看護費交付甲○○，此均與「勞動派遣」契約相符，揆諸前揭說明，派遣勞工丁○○與上訴人甲○○之間應為勞動契約關係，上訴人丁○○之雇主應為甲○○堪可認定。</p> <p>看護之責任即係在病人尚未復元之前為生活上之協助，正因被上訴人因病躁動而時有跌倒之危險才有請上訴人丁○○在復原之前加以保護照顧之必要，但上訴人丁○○疏於防範而使被上訴人跌落床下，受有腦部傷害，實有應注意、能注意而不注意之過失，且上訴人丁○○之過失行為與被上訴人之傷害結果間，具有相當因果關係，應堪認定。從而，被上訴人之身體權及健康權因上訴人丁○○過失不法侵害行為而生損害，上訴人自應負侵權行為損害賠償責任。上訴人甲○○為上訴人丁○○之僱用人，揆諸前揭規定應負連帶損害賠償責任。</p>

32	臺灣高等法院花蓮分院民事判決 97 年度建上易字第 2 號	980226	給付承攬報酬	勞動派遣契約法律性質之認定	<p>依據系爭協議第 3 條之約定，原告因系爭之工程結算後而被告有獲利之情況下，得依約分配 30% 之淨利等情，足見兩造間之法律關係不得僅以系爭協議書第 2 條所約定原告之給付內容，即認原告為單純為被告提供勞務服務之人，亦非僅為其派遣勞務之人。另依證人卓阿賀到庭證稱：「因為原告等人並非股東，被告是想借重原告的专业進入污水工程的領域，所以才會約定如果有賺錢的話紅利分配比例…」等語，及原告於起訴狀中自承：「由於被告未曾有過類似工程之施作經驗，為加強原告協助原告協助履約之誘因，更應允另於系爭工程確實通過驗收而結算時，按結算淨利分配其中三成予原告」等語，益徵被告係欲借重原告對於系爭工程專業知識，而與原告簽訂系爭協議書，是原告依約所應為之給付應在於系爭協議書第 2 條所定事務之處理，而非僅機械式的提供勞務或派遣勞務，原告縱有提供適格之人員為被告提供勞務，惟亦僅為其履約之手段，是兩造之法律關係應較偏向於委任關係，然依系爭協議書第 4 條如之規定如系爭工程完成結算後，原告依約得請求 30% 之淨利分配以觀，則又有承攬契約之性質，是綜觀系爭協議書之約定，本院認兩造間之法律關係應為結合委任契約與承攬契約之混合契約（類型結合型），適用上自應分別依個別給付所屬契約類型之法律規定。</p>
33	臺灣高等法院民事判決 96 年度上易	970408	給付違約金	勞動派遣契約中派遣機構之認定	<p>參照勞動派遣法草案第 2 條第 6 款之規定：要派機構與人力派遣機構簽訂要派契約，約定由人力派遣機構提供要派機構勞工，要派機構給付報酬予人力派遣機構。簡言之，被上訴人所營「人力派遣業」，即是僱用員工派遣至用人企業，於用人企業指揮監督下，為用人企業工</p>

	<u>字第 588 號</u>				<p>作，用人企業給付報酬予被上訴人。</p> <p>被上訴人與上訴人簽訂系爭契約，於上訴人網站刊登徵才廣告（此為上訴人所不爭執），經被上訴人錄用之後，再指派至用人企業之客戶公司，完成專案需求之人力派遣服務業務，顯與上訴人所營「1111 人力銀行網站人力派遣中心」之「人力仲介」業務迥異，至為明確。德金公司與被上訴人為不同主體之法人，且所經營事業項目亦不相同，有被上訴人公司變更登記表、德金公司基本資料在卷足稽；況德金公司於 104 人力銀行刊載廣告為「徵才」，並非人力仲介，自不得僅因德金公司為服務新竹科學園區客戶將聯絡地址擬遷址設於被上訴人營業處所，即謂被上訴人從事人力仲介業務；上訴人以此主張被上訴人經由德金公司經營人力仲介業務之事實，自無足取。</p>
34	<u>臺灣高等法院台南分院民事判決 96 年度勞上易字第 8 號</u>	970408	給付退休金	僱主之脫法行為	<p>被上訴人於九十二年十一月一日以前，已任職上訴人員工十四年餘（七十八年八月起），再過一年多即可自請退休，而已○公司係上訴人幾近百分之百投資之子公司（依上訴人於原審提出之上訴人職工福利委員會會議記錄，上訴人之經理辛○○提案稱；「本公司百分之九九·九九轉投資之己○公司」，見原審卷第一五一頁），而被上訴人於與己○公司訂立派遣契約後，事實上仍然在其原服務之單位工作，所有工資、工件內容、地點、獎金、休假年資完全與在上訴人任職時相同，甚至上訴人之員工福利，亦一同享受，此為上訴人所不否認，從以上事實觀之，上訴人利用其幾近百分之百轉投資成立之己○公司與被上訴人訂約，再指示己○公司指派被上訴人至被上訴人原服務之上訴人所屬單位服務，再以完全相同於被上訴人原來之待遇，使被上訴人未</p>

					發覺有何利益受損之情事，誤認其相關權利仍照舊，致使被上訴人誤認其仍係上訴人之員工，不知異議反對，上訴人企圖規避本來依法應負之給付退休金之義務，以此項精細之法律設計，利用形式上不同之法人名義與人訂約，顯然違背公平正義，就本件勞動契約之履行，實違誠信，應參酌外國（英、美、日本）之學說，類推所謂公司人格否認之法理（揭穿公司面紗），認此時不應承認己○公司之獨立人格（實質上股東僅上訴人一人，即一人公司），應由其股東即上訴人負責，即仍認上訴人係被上訴人之僱主（按被上訴人亦主張二者人格同一），認被上訴人於九十二年十一月至九十四年十月三十日止，雖形式上係由己○公司派遣至上訴人處工作，仍應認係與上訴人成立勞動契約。
35	臺灣高等法院高雄分院民事判決 96 年度勞上字第 10 號	970806	損害賠償	勞動派遣契約 僱主之認定	許茂仁係因自由時報人事資訊之廣告欄內刊載：「粗工，日領，0000000」等語，而前往被上訴人長明公司應徵工作，而依高雄市政府營業事業登記公示詳細資料表所示，被上訴人長明公司於 95 年 2 月 15 日異動前之負責人為被上訴人丁○○，公司聯絡電話為 07-0000000 號，地址為高雄市○○區○○路 13 號，且該址外牆掛有「長明勞工總匯」、「臨時工，0000000」二招牌，此有照片 3 紙附卷足憑（見原審卷第 11 頁），是前揭自由時報所刊登之廣告，顯為被上訴人長明公司所刊登，至為明顯，雖被上訴人長明公司於上開異動前登記之營業項目為：「清潔清毒工程，起重工程業務承包。隱廢棄物、廢棄土清理工程承包業務。綠化工程、園藝工程業務承包。P 室內外環境清潔業」，然依前開說明，被上訴人長明公司除經營前開登記之營業項目外，顯有兼營勞動派遣業務，應無疑義。

					被上訴人長明公司因與甲○○(即要派機構)成立派遣契約，由甲○○給付派遣費用予被上訴人長明公司，並對許茂仁得為勞動力使用之指揮命令，揆諸前揭說明，派遣機構即被上訴人長明公司為派遣勞工許茂仁之雇主，應無疑義。被上訴人長明公司抗辯稱並只是抽備介紹許茂仁至甲○○處工作，彼此間並無勞雇關係云云，應無足採。
36	臺灣高等法院民事判決 95 年度勞上字第 18 號	970701	給付資遣費	勞動派遣契約 雇主之認定	企業或機關為追求經營效率與維持活力，有必要將部分不適宜在企業或機關內生產之流程，以外包或承攬方式委請其他企業代工，俾減少成本負擔，提昇經濟效益，例如企業不自行僱用警衛人員，而將警衛工作外包予專門之保全公司，由保全公司派其僱用之警衛人員至外包委託之企業，使該警衛人員在委託企業之指揮命令下執行警衛任務，是兩個獨立不同之事業間，有可能借調員工，或勞動派遣，或員工兼職，或是兩個不同之契約等等不一而足，而類此情形，勞動契約應存在於勞工與出借或派遣公司之間，借用或要派之企業、機關，僅能行使指揮命令權。是本件被上訴人雖非在上訴人公司內服勞務，然如被上訴人係上訴人所出借調用之員工，或為上訴人勞動派遣之員工，仍應以上訴人為雇主。
37	臺灣高等法院民事判決 95 年度勞上易字第 125 號	960604	確認僱傭關係存在	勞動契約之認定	上訴人應徵時，實際由何人面試，亦與判斷何人為僱用人無關，不能以被上訴人之職員擔任面試，即謂與被上訴人間有僱傭契約。反之，被上訴人抗辯上訴人係受僱於宜興公司，宜興公司依據與被上訴人間勞務採購契約，派遣上訴人至被上訴人處服務之事實，則據被上訴人提出經濟部工業局北區工業區管理處「所轄工業區服務性業務人力派遣」勞務採購契約書、上訴人與宜興公

					司簽立之宜興管理顧問股份有限公司定期契約工契約書、宜興公司 94 年 7 月份外包人員薪資請款明細表、支出憑證、勞工保險卡、勞工退休金制度選擇意願徵詢表等為證（原審調字卷 33 頁至 37 頁、訴字卷 12 頁至 32 頁、48 頁至頁），上開上訴人與宜興公司簽立之定期契約工契約書以及勞工退休金制度選擇意願徵詢表上，均已明白載明雇主為宜興公司，並經上訴人簽名確認，顯見上訴人係與宜興公司訂立僱傭契約，而非與被上訴人訂立。
38	臺灣高等法院民事判決 95 年度 勞上易字 第 7 號	960206	給付補償金	職災賠償與補償	依勞工安全衛生法第 1 條之立法意旨及第 2 條第 2 款規定，事業主仍須就其工作場所內服勞務之勞工，負有勞工安全衛生法所規定之一切安全維護義務，至於雙方是否有勞動契約關係存在，於適用勞工安全衛生法之場合，並非唯一之判斷依據，勞工與事業主間，如有事實上之勞僱關係存在，亦應適用上開勞工安全衛生法之規定。
39	臺灣高等法院臺中分院民事判決 95 年度 重勞上字 第 3 號	960620	確認僱傭關係存在	雇主脫法行為	是於我國勞動派遣法未立法通過前，尚不得遽認派遣勞動契約，應受業務種類、工作性質、期間等限制。況本件訴外人泰興公司等僱用被上訴人等，派遣被上訴人等在上訴人公司之臺中施工處工作，以應上訴人為興建臺中火力發電廠之工程，被上訴人等派遣勞工之薪資係由泰興公司等派遣機構給付，而非由上訴人給付，被上訴人復曾自派遣公司領取資遣費，此為兩造所不爭執，故被上訴人等在經濟上係從屬於泰興公司等而非上訴人，被上訴人並未受何勞動契約上之不利益。上訴人亦須依人力支援服務契

					約對派遣公司支付相關費用，難認上訴人有何迴避法規之意圖。
40	臺灣高等法院高雄分院民事判決 <u>95年度上易字第7號</u>	950726	損害賠償	侵權行為派遣機構連帶責任	按之所謂「勞動派遣」係指派遣公司之雇主與勞工訂立勞動契約，於得到勞工同意，維持勞動契約關係之前提下，使其在要派公司事業主指揮監督下為勞務給付，該勞工與要派公司事業主間並無勞動關係存在，要派公司與派遣勞工間僅存有勞動力使用之指揮命令關係，至於基於勞動契約關係成立而發生之雇主義務則係存在於派遣公司，故有關勞動契約、解雇、工資及工作規則等事項皆只由派遣公司雇主負擔法律上之主體責任，要派公司對派遣公司則負擔給付派遣費用之責任，此種特殊之勞動關係，可視為派遣公司將其勞動請求權乃至勞務指揮權讓與要派公司後所發生，而依據民法第 484 條規定之旨趣，僱用人於得到受僱人同意後，得將其勞務請求權利讓與第三人，則只要派遣勞工基於與派遣公司間之勞動契約約定同意此種勞務給付型態，在法未明文限制前，該勞動派遣原無違於強制禁止規定或公序良俗而屬適法。
41	臺灣高等法院民事判決 <u>94年度勞上字第7號</u>	940922	給付資遣費	派遣勞工年資之計算	按所謂勞動派遣係指派遣公司之雇主，與勞工訂立勞動契約，於得到勞工同意，維持勞動契約關係之前提下，使其在要派公司事業主指揮監督下為勞務給付，該勞工與要派公司事業主間並無勞動關係存在而言。是要派公司與派遣勞工間，僅存有勞動力使用之指揮命令關係，至於基於勞動契約關係成立而發生之雇主義務，則係存在於派遣公司，要派公司對派遣公司應負擔給付派遣費用之責任，但對派遣勞工無直接給付工資義務，故有關勞動契

					約、解雇、工資及工作規則等事項皆只由派遣公司雇主負擔法律上之主體責任。此種特殊之勞動關係，可視為派遣公司將其勞動請求權乃至勞務指揮權讓與要派公司後所發生，依據我國民法第484條規定旨趣，僱用人於得到受僱人同意後，得將其勞務請求權利讓與第三人，只要派遣勞工基於與派遣公司間之勞動契約約定，同意此種勞務給付型態，勞動派遣即屬適法。
42	臺灣高等 法院民事 判決 94年度 勞上字第 21號	960612	給付薪資 等	派遣機構之脫 法行為	<p>被上訴人係以產品推廣工作將委由人力派遣公司所提供人員為之，因此終止兩造之契約，有被上訴人所寄發予上訴人之終止函在卷可稽（本院卷(二)第224-235頁），且為兩造所不爭執，堪信為真實。本件被上訴人公司僅變更推廣人員之派遣方式而已，即本由被上訴人公司直接僱用派遣至各大賣場工作之情形，改由委由人力派遣公司僱用人員為之，其組織結構、生產技術、經營決策、產品行銷方式等均未變更，難認業務性質有所變更；且若認此種人員派遣方式之改變係屬業務性質變更，如此一來，任何公司均可以此種方式解僱勞工，而逃避其責任，其不當之處，不言可喻；況被上訴人於91年6月22日-24日，連續3日在中國時報刊登廣告徵求商品推廣人員，有報紙廣告在卷可參（本院卷(二)第270-272頁），足見被上訴人不僅無減少勞工之考量，反而有增加產品行銷人員之必要性，是被上訴人抗辯因業務性質變更而有減少勞工之必要，其將上訴人解僱係屬合法行為云云，應非可採。</p> <p>綜上，被上訴人公司並未有法定終止之事由，即發函終止系爭勞</p>

					動契約，自不發生終止之效力，兩造間之勞動契約仍屬有效。
43	最高法院 民事判決 94 年度 台上字第 1653 號	940908	給付資遣 費	雇主實施派遣 為脫法行為	<p>按勞動基準法所規定之勞動契約，係指當事人之一方，在從屬於他方之關係下，提供職業上之勞動力，而由他方給付報酬之契約。又此勞動契約究竟存於何者間，應推求當事人真意及究係受何人指示而從屬服勞務，當事人間就勞動契約成立對象如有爭議，法院應綜合一切事證綜合判斷，勞保之投保事業單位固為重要參考依據，但並非唯一標準。</p> <p>被上訴人在巨鵬、偉達公司之員工薪資單，其之格式、給付項目及排序亦與上訴人公司員工薪資單相同；且巨鵬、偉達公司之董事長，就人事之調整亦需經上訴人之批准，再由上訴人公司之其他會議記錄、資料、損益試算表、存貨、成本分析等件觀之，被上訴人庚○○列名上訴人公司之製造處製三科，被上訴人己○○、林立中列名上訴人公司經營管理處，被上訴人乙○○、丁○○列名上訴人公司之工程處，被上訴人甲○○列名上訴人公司之設備處，即證人柯榮文亦證稱：偉達公司與巨鵬公司實際之資金來源係由上訴人公司安排，而由上訴人公司實際掌控。上訴人公司要成立新的事業部門，自中華映管公司聘請被上訴人，為避免競業禁止的限制，乃成立偉達及巨鵬公司等語。足以證明被上訴人係依上訴人指示從屬於上訴人公司而服勞務甚明。</p> <p>上訴人 CRT 廠房委託東宇公司興建廠房，於雙方委託建廠協議書載明興建範圍為：「一、主廠房土木建築。二、辦公室。三、地下水池。四、材料倉庫，各壹棟。」另東宇公司與偉達公司所</p>

					<p>訂立企管顧問服務合約附約，載明東宇公司委託偉達公司提供之服務為一、人事制度建立及員工培訓。二、財務管理之諮詢診斷分析。三、電腦化之認許、規劃、輔導。四、總務、採購流程之建立。五、企業管理分析診斷諮詢。而被上訴人並非具備建廠及人事、財務、電腦化、總務、企管等之服務等方面之專長，則上訴人辯稱係東宇公司受上訴人委託建廠而將人力需求外包予巨鵬公司及偉達公司，由巨鵬公司、偉達公司人力派遣至上訴人公司服務，被上訴人係受僱於巨鵬公司及偉達公司云云，自難採信。</p>
--	--	--	--	--	---

