

行政院國家科學委員會專題研究計畫 成果報告

勞動派遣關係中雇主義務的界定 研究成果報告(精簡版)

計畫類別：個別型
計畫編號：NSC 100-2410-H-029-010-
執行期間：100年08月01日至101年07月31日
執行單位：東海大學法律學系

計畫主持人：林更盛

計畫參與人員：碩士班研究生-兼任助理人員：詳如經費結案報告

公開資訊：本計畫可公開查詢

中華民國 101 年 12 月 12 日

中文摘要：論勞動派遣的幾個問題

壹 台灣勞動派遣概況(法事實，Rechtstatsache)

貳 勞動派遣的特色-「雇用與使用的分離」

參 勞動派遣中雇主義務的分擔-基本原則

肆 我國司法實務案例：派遣勞工的契約上雇主

伍 我國司法實務案例：定期

陸 我國司法實務案例：職業災害補償/賠償

中文關鍵詞：派遣， 雇主，

英文摘要：I. Rechtstatsache

II. Rechtsnatur der Arbeitnehmerueberlassung:

III. Abspaltungen der Pflichten des Arbeitgebers bei
Arbeitnehmerueberlassung

a. Allgemeines

b. Gleichbehandlung und Diskriminierungsverbot

c. Befristung des Arbeitsvertrags

d. Entschädigungen beim Arbeitsunfall

IV Zusammenfassung

英文關鍵詞：Leiharbeit, Arbeitgeber,

論勞動派遣的幾個問題
林更盛
東海大學法律系教授
德國雷根斯堡大學法學博士

大綱

壹 台灣勞動派遣概況(法事實，Rechtstatsache)

貳 勞動派遣的特色-「雇用與使用的分離」

參 勞動派遣中雇主義務的分擔-基本原則

肆 我國司法實務案例：派遣勞工的契約上雇主

伍 我國司法實務案例：定期

陸 我國司法實務案例：職業災害補償/賠償

壹 台灣勞動派遣概況(法事實，Rechtstatsache)

依據勞委會在95年6月23日舉行的業務例行記者會上、所公布「事業單位使用派遣勞工概況」的調職報告¹顯示，從9,264家回收樣本，使用派遣勞工的事業單位計729家，占回收樣本的百分之七點九，高於去年的百分之六點六。公營事業單位使用派遣勞工之比例為百分之四十一點二，民營事業單位為百分之七點三。就部門別而言，工業部門使用派遣勞工之比例為百分之八點三，服務部門為百分之七點四。各大行業廠商使用派遣勞工以金融保險業最多（28%）、其次為水電燃氣業（23.2%）、醫療保健業再次之（23.2%）。如依具體行業觀察，使用比率較高者依序為郵政業（100%）、鐵路大眾捷運系統運輸業（66.7%）、用水供應業（50%）、石油煤製品業（42.9%）、港皂業（40%），顯示公營公共事業單位使用派遣勞工的比率較高。

若就民營事業單位員工規模觀察，僱用500人以上事業單位使用派遣勞工的比例為百分之三十五、僱用300到499人之事業單位之比例為百分之二十四點五、僱用200到299人之事業單位之比例為百分之二十三點九、僱用100到199人之事業單位之比例為百分之十五點五、僱用50到99人之事業單位之比例為百分之八點七、僱用30到49人之事業單位之比例為百分之三點六、僱用未滿30人之事業單位之比例為百分之一點七。顯示僱用員工人數愈多的事業單位，用派遣勞工的比例愈高。

派遣勞工的職務內容，多以基層工作為主。其中公營事業中派遣勞工主要是清潔工作人員（30.1%）、機械設備操作人員（26.7%）、一般事務助理人員（10.3%）、保安人員（10.1%）。而民營事業單位多以一般事務助理人員（17.1%）、機械設備操作人員（13.2%）、清潔工作人員（7%）、電話客服人員（6.9%）、行銷人員（4.6%）為主。

至於使用派遣勞工的原因(可複選)，主要為減少人事管理費用(49.9%)、機動調整人員配置(49.9%)、迅速找到適當人員(48%)。若區分公民營事業單位加以觀察，公營事業單位以部分編制員額縮減、遇缺不補以及減少人事管理費用(74.3%)、民營事業單位以可機動調整人員配置以及迅速找到適當人員(分別為50.7%以及50.2%)為主要原因。

關於最近的勞動派遣狀況，並無官方統計數字。惟依據104人才派遣中心於2010年10月16日所發布的資料²，台灣的派遣市場在六年內成長六倍。台灣企業所釋出的派遣職缺，從2003年每日不到2,000筆的工作機會，成長至目前（2008年10月）每日平均有11,075筆派遣職缺在線上徵才，漲幅達六倍之多。即使歷經2007年基本工資調漲、到今年的金融海嘯，2007至2008年的派遣需求也有百分之一百四十的成長。目前企業需求的派遣人員，以「業務銷售」

¹ 引自勞委會網站資料 www.cla.gov.tw，2006.06.30。

² http://www.104temp.com.tw/article/article_content.jsp?article_id=268&source=bank, 2010.10.16.

(20.4%)、「操作技術」(15.1%)與「金融專業」(13.8%)的職缺最多。目前除了「業務銷售」、「操作技術」與「金融專業」等職務為需求主流外，近一年來「工程研發」、「財會稅務」與「軟體工程」等職務需求有百分之一百七十以上的成長。根據2010年10月分的統計，目前從104人才派遣中心所派遣出去的員工，依年資與產業別的不同，薪資水平最高職務為「國內業務人員」，平均月薪資是新台幣62,398元，其次是「軟體設計工程師」，平均月薪資是50,695元，而「人力資源人員」也有35,187元的平均月薪資。顛覆一般人對派遣員工的印象，顯示台灣人力派遣已漸走向「高薪」、「白領」的發展趨勢。另外對於派遣員工轉為正職的調查，104人才派遣中心發現百分之八十九點一的企業願意在有正職職缺開出時，優先讓表現良好的派遣員工轉正，而派遣員工能夠轉正職的關鍵，就在於員工的「工作表現」(81.4%)、「工作態度」(67.4%)與「個人專業能力」(41.9%)。從實務的派遣經驗來看，擔任長期派遣的職務，轉正職的機率較短期派遣(三個月內)大。在104人才派遣中心的統計中，擔任長期派遣六個月至一年以上職務的求職者，有百分之十的人成為公司正職員工。

隨著派遣勞動型態的增加，其法律關係儼然成為重要的議題。就勞動派遣在勞動政策上所產生的疑慮，主要是集中在：派遣勞動型態是否可能不當地取代了原先典型的勞動契約？派遣機構是否涉及介入他人勞動、抽取不當甚或不法之利益（勞基法第6條）？表現出來在具體勞動法上的疑慮，則包括：派遣勞工勞動條件之降低（較要派公司核心員工較低之工資、福利等）、就業之不安定，以及因為法律上對派遣業欠缺適當的管制，常有派遣勞工——特別在遭遇職業災害時——之權利無法獲得實現、和要派機構不當規避雇主義務的爭議。針對以上問題，在欠缺法規明文的前提下，如何透過對現行法為適當的解釋與適用，以提供派遣勞工一定程度的保障，實為勞動法上重要的課題。

貳、勞動派遣的特色——「僱用與使用的分離」

一般文獻上多認勞動派遣的特色在「僱用與使用的分離」，對其意義卻多未加深究。本文認為所謂的「僱用與使用的分離」，意指：派遣機構為派遣勞工之契約相對人——雇主（僱用），惟通常雇主所得行使之指揮監督權，卻轉由要派機構行使（使用），因此「僱用」的主體（派遣機構）與「使用」的主體（要派機構）**在法律上並不是**同一法人格。在此，其重點為：僱用與使用之主體在不僅在實際上、而且在**法律上**都是分離的。蓋在直接僱用的情形，勞工所面對的契約上雇主以及行使指揮監督權者，在**法律上**固然可能是同一人（權利義務主體的同—性）。不過，當企業組織相對地較為龐大、以及當雇主是法人時，具有雇主身分者和事實上行使指揮監督權者（例如：甲公司之董事、總經理、人事經理、工作部門主管等）在**實際上**並非同一人。因此當吾人主張派遣勞動的特徵是僱用與使用的分離時，其正確的意義是指：**在法律上**僱用主體（乙派遣機構）以及使用主體（要派機構甲）並不是同一人。

就法律的適用而言，因為傳統的勞動法規，一向是以「僱用」與「使用」的主體在法律上屬於同一法人格作為前提，惟依其各自的法規目的，其著眼點卻可能是針對「僱用」之主體（例如：工資的問題）、亦或是「使用」之主體（例如：保護義務、勞工安全衛生、職災補償的問題）。因此在欠缺明文立法的情況下，勞動派遣的特色——「僱用與使用的分離」，亦即「僱用」的主體（派遣機構）與「使用」的主體（要派機構）**在法律上並不是同一法人格**——使得勞動派遣所涉及的法律問題更為複雜。

參、勞動派遣中雇主義務的分擔——基本原則³

勞動派遣此一僱用與使用分離的現象，同時也影響到：派遣勞工的雇主究竟是「派遣機構」，或是「要派機構」？亦或是（在一定的情形下）此二者應共同負擔連帶責任？勞動契約上雇主的義務、究竟應如何切割？

一 德國法上的討論概況

在德國法上，對於勞動派遣中三方當事人間的法律關係為何？特別是派遣勞工與要派機構間的法律關係就應如何理解，學說有相當繁複的討論；主要可分為⁴：(1) 派遣勞工是派遣機構的勞工，惟在要派機構和派遣勞工間存在著「不具主給付義務的債之關係」(Schuldverhältnis ohne primäre Leistungspflicht)，並認為派遣勞工與派遣機構間的勞動契約具有保護第三人效力，於勞工債務不履行時，透過「第三人損害之計算」(Drittschadensliquidation)理論令勞工對要派機構負損害賠償責任。相反地，有認為：派遣勞工和要派機構存在著「具有主給付義務的債之關係」(Schuldverhältnis mit primärer Leistungspflicht)，其中又分為(2)主張從派遣勞動的實際進行看來，雇主的地位是分開的(Aufgespaltung der Arbeitgeberstellung)，派遣勞工應當同時是派遣機構和要派機構的勞工(雙重勞動關係，Dopplearbeitsverhältnis)，要派機構的雇主地位並非輾轉源自派遣機構而來的。另有認為要派機構的雇主任限實係由派遣機構受讓而來的，在理論的構成上，(3)有認為此係於人力支援契約簽訂時，由派遣機構將其對派遣勞工之(3 a)勞務請求權本身(Anspruch auf die Arbeitsleitung)亦或(3 b)指揮監督權之行使(Ermächtigung zur Ausübung des Direktionsrechts)移轉給要派機構。(4)另有認為此係於勞動契約簽定時，派遣機構和派遣勞工約定：後者應

³ 關於美國法上的說明，參閱鄭津津，美國勞動派遣之法制之研究，收錄於台灣勞動法學報第1期，2000年，第123頁以下，第138頁以下；關於德國法上的說明，參閱楊通軒，論德國勞動派遣法制，收錄於同一期刊，第69頁以下，第98頁以下；關於日本法上的說明，參閱邱駿彥，勞工派遣法制之研究——以日本勞工派遣法為例，收錄於同一期刊，第1頁以下，第54頁以下；邱駿彥，勞動派遣，收錄於台灣勞動法學會編，勞動基準法釋義——實施二十年之回顧與展望，2005年，第179頁以下。至於國際勞工組織第一八一號公約對此問題，並未能提出解決之道，參閱焦興鎧，論勞動派遣之國際勞動基準，收錄於同一期刊，第151頁以下，第177、178頁。

⁴ Schüren in Schüren/Hamann, AÜG, 4. Aufl, 2010, B Einl. Rn 106 ff; ErfK/Wank, 10Aufl, 2010, Einl. AÜG Rn 32 ff.

向前者所指定的第三人提供勞務(真正利益第三人契約)。於派遣勞工向要派機構服勞務時，此二者間存在著具有勞動契約特色的類似契約關係(vertragsähnliches Verhältnis)，因此例如僱主的照顧義務(Fürsorgepflicht)、勞工責任減免(Beschränkung der Arbeitnehmerhaftung)的相關規範，皆有其適用。

二 本文的幾個觀點

(一) 對於以上理論的討論，本文認為有下列幾點值得注意：

1. 德國多數學說之所以不採上述第二種見解，其理由在於這和德國勞動派遣法第一條第一項第一句規定的文義不符；而且也只有派遣機構和勞工間的勞動契約，因欠缺所需之派遣許可，依同法第九條第一款無效時，同法第十條才擬制要派機構為派遣勞工之雇主。

德國學說上所討論的勞動派遣，實涉及諸多的現象，其中以「基於營業所為之勞動派遣」(gewerbmäßige Arbeitnehmerüberlassung)/「非真正的勞動派遣」(unechte Arbeitnehmerüberlassung)，和我國目前實務上所涉及的問題、亦即派遣機構係以勞動派遣為其營業項目，最為接近。因此在我國法上的探討，應優先採取最能說明此一現象之理論。

2. 就我國法上所涉及的勞動派遣的現象而言，在締結派遣勞動契約時，派遣機構與勞工通常約定：受僱勞工係受雇於派遣機構，受雇勞工應向派遣機構所指定之特定或不特定的要派機構提供勞務、遵守後者的指揮監督。基於契約自由原則，當事人有選擇其契約相對人之權利；因此基本上亦應認為和派遣勞工簽訂勞動契約者即為其雇主，這就是派遣機構。又基於債之關係的相對性，契約當事人雙方的權利與義務基本上只能向相對人主張，因此，契約上的權利義務，基本上應歸由派遣機構享有及承擔。

3. 又在我國法上，認為要派機構在法律上對於勞工有勞務請求權/指示權，勞工有義務向要派機構提供勞務、受其指揮監督，並且其勞務之成果歸屬後者所享有，這應當是符合我國一般派遣勞動實況的。因此，

-前述德國法上第1個見解、認為要派機構和派遣勞工間僅僅存在著「不具主給付義務的債之關係」，似乎是不正確的；何況為保護勞工、應當課予要派機構有保護、照顧義務-對此，詳如受述-，由於此等義務原則上已經超過一般交易安全義務，因此認定要派機構和派遣勞工間僅僅存在著「不具主給付義務的債之關係」，也是有所不足的。

-前述德國法上第2個見解，認為要派機構同時也是一部分的雇主，就此而言，固然無誤。惟其認為要派機構擁有原始的雇主權限，則此一權限恐將有不受派遣機構決定之拘束之虞，應與當事人間的認知有所出入。而且這將導致在要派機構更動時，須以契約承擔、而非債權讓與的方式，是否妥當，實有疑問。

-至於前述德國法上(3 b)的學說認為派遣機構僅僅將指揮監督權之行使

(Ermächtigung zur Ausübung des Direktionsrechts)移轉給要派機構，對此，本文認為使要派機構僅僅有指示權、卻無勞務請求權，在理論上似乎難以自圓其說，何況這種無勞務請求權的指示權，對要派機構而言，似乎欠缺經濟上的實益。

-前述德國法上(3 a)的學說認為派遣機構將勞務請求權讓與給要派機構，這應當是乎是比較符合我國勞動派遣實況的。惟在理論的構成上，本文認為亦應注意到派遣勞工在項要派機構提供勞務時，除了形式上雙方並無勞動契約之外，實際上此二者間的關係與一般勞動關係並無太大差異，因此前述第4個德國學說似乎更足以贊同。也因此，涉若某依勞動法規依其法規文義、體系、目的等等因素考量的結果，認其主要是以實際上勞務的提供、而非勞動契約在法律上之有無，作為其適用的前提，則可認為此類規範對於要派機構亦有適用，後者亦應負擔雇主之責。惟有如此，方能提供派遣勞工適當的保護，貫徹相關法規之目的。此類規範可能包括了如：性別平等法所涉及之性騷擾、性別歧視等；工作時間的上限、休息時間的提供等；勞工安全衛生法所涉及之作業場所之安全衛生問題以及職業災害補償等是。

(二) 綜上，本文認為基本上就勞動契約所產生的權利義務，應由其當事人享有及承擔，因此就僱主之權義而言，基本上應由派遣機構享有及承擔之。至於其他以主要是以勞務之實際提供作為對象的法規範，對於作為勞務之實際受領人的要派機構，亦有其適用。茲舉數例加以說明：

1. 就工資請求權的對象而言，工資給付義務人為派遣勞工之契約相對人：派遣機構，應無疑問。此於加班費、資遣費、退休金之請求權，亦同。惟派遣機構若積欠派遣勞工前一期的工資，派遣勞工得類推適用民法第二六四條規定、主張同時履行抗辯權，拒絕向要派機構提供勞務⁵。
2. 至於主要是以勞務之實際提供作為對象的法規範，則以職業災害相關法規範最為明顯，由於我國司法實務已有相當案例，詳見本文後述 肆 三 的部分。
3. 當然，某一法規範主要是以契約約定作為其基礎、亦或主要是以勞務之實際提供作為對象，其界定未必清楚。又當然，立法者對此擁有相當的形成空間對此，自不待言⁶。德國法上一個值得觀察的例子是平等待遇的問題。從理論上而言，(3 a)派遣機構固然應對其自以僱用之勞工有平等待遇之義務，然而勞工若被派遣到不同的要派機構工作，其具體工作型態既然有所差異，基本上可認為在這些勞工彼此間在法律上是欠缺類似性的，因此並不能主張平等待遇（例如：遵守同工同酬原則、要求相同的薪資、津貼、福利、或是升遷機會）之。(3 b)對於直接受要派機構僱用的勞工、以及受派到該處工作之派遣勞工之間，因為平等待遇原則，基本上在不同雇主之間並無適用，因此這意味著直接受要派機構僱用的勞工，以及受派到該處工作之派遣勞工之

⁵ ErfK/Wank, 10Auffl, 2010, Einl. AÜG Rn 29.

⁶ 因此，廣泛地訴諸所謂的「本質」、「事物本質」，以致於忽略了立法者對此所作的相關的決定及其背後所蘊含的價值判斷，並非是一個穩當的論證的方式。對此，另參作者，論「本質」在勞動法上的誤用-以勞基法上退休金的「本質」為例，收錄於社會公義-黃越欽教授紀念論文集，2011，頁51以下。

間，基本上並無平等待遇原則之適用。而且在理論上亦可認為此二類勞工並非處於法律上類似的地位⁷，因此要派機構對於派遣勞工，並無和其直接僱用之勞工為平等待遇之義務。然而為了改變此一狀態，賦予派遣勞工某程度上得要求平等待遇，以合理地提升派遣勞工之勞動條件，可避免勞動派遣淪為取代典型勞動契約的工具，德國立法者新近於勞動派遣法第三條第一項第三款、第九條第二款、第十條第四項，要求就派遣勞工於向要派機構服勞務時，就包含工資在內的主要的勞動條件，派遣機構原則上應給予派遣勞工和要派機構勞工的相同的勞動條件；要派機構與派遣勞工間與上述規定相牴觸的約定為無效(同法第九條第二款)。又德國自2006年8月14日一般平等待遇法

(Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) 實施後，要派機構依該法第六條第二項第二句之規定，亦被視為雇主，不得有該法第一條所規定之歧視行為(亦即不得因種族、出生別、性別、宗教、世界觀、殘障、年紀、性別認同給予差別待遇)，否則應負同法第十五條之責(亦即有可歸責之雇主應負損害賠償責任；被歧視之勞工對於所受之非財產上損害、得請求相當金額之賠償；於僱用時受歧視者得請求相當於三個月薪資以內的金錢賠償)。

勞委會2010年所提勞動基準法條文修正草案新增第二十條之四第一項亦有類似的規定：「要派單位使用派遣勞工時，就性別工作平等法性別歧視禁止、性騷擾防治事項及就業服務法第五條規定事項，該要派單位視為該派遣勞工之雇主。」基本上也採取同樣的看法，值得贊同。

肆 司法實務相關問題解析

以下謹以我國司法實務上常見有關勞動派遣的爭議問題，具體說明本文見解的具體運用情形。

一 派遣勞工之雇主-派遣機構

司法實務上針對誰是派遣勞工之雇主-以致於應負勞動契約上雇主之責-，已累積相當的判決。

(一)最高法院在與此相關的三個判決⁸裡，基本上採取了和本文相同的見解，以派遣機構為派遣勞工的雇主。

1、對於勞工僅僅是掛名受雇於「派遣機構」，企圖規避勞工與原雇主間離職後競業禁止之約定，並無實際上受雇之事實者，最高法院於九十四年度台上字第一六五三號民事判決中⁹，認定並非「派遣機構」、而是「要派機構」才是「派遣勞工」之雇主。

⁷ MünchArbR/Marschall, 2. Aufl, 2000, §175 Rn 85.

⁸ 本文所引相關判決皆出自法源法律網，2011.05.30。

⁹ 「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

2、對於長期（9~15年不等）受不同的人力派遣公司派遣到台電公司、執行相同性質的勞務，派遣勞工請訴主張渠等之雇主為台電公司，蓋其實際上是受雇於台電公司，台電公司與派遣機構公司間的人力支援契約是脫法行為，台中地方法院於九十三年度重勞訴字第三號民事判決中，主要是以長期勞動派遣構成脫法行為為理由，判決勞方勝訴。相反地，臺灣高等法院臺中分院於九十五年重勞上字第三號民事判決中判決上訴人台電公司勝訴，認為勞動派遣是否、或應如何加以限制，現行法缺乏規範、實屬立法政策的問題，何況派遣機構確有僱用之事實、台電公司亦無脫法意圖，因而判決勞方敗訴。經勞方提起上訴，最高法院於九十六年度台上字第二一〇三號民事裁定、認其上訴不合法而予以駁回。

3、在最高法院九十九年度台上字第一六九二號民事裁定¹⁰，派遣勞工請求確認其與派遣機構間並無勞動契約關係，原審法院主要以契約書所明定之當事人、工資給付人、勞保之投保單位等理由，判決勞方敗訴；最高法院以勞方上訴不合法裁定駁回。

及究係受何人指示而從屬勞務，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。查上訴人自認被上訴人在八十七年六月之前均在上訴人之廠房上班，又依上訴人之員工之請假卡所載，被上訴人前服務於中華映管公司之年資均一併計算為被上訴人服務於上訴人公司之休職年資。另被上訴人在巨鵬、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，被上訴人已○○、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。」

¹⁰ 「查被上訴人與經濟部工業局北區工業區管理處訂有『所轄工業區服務性業務人力派遣』勞務採購契約。而上訴人有簽署契約期間自民國九十四年六月二十三日起至九十四年十二月三十一日止，工作地點在中壢工業區服務中心，擔任工作內容為駕駛、區內公文傳遞及臨時交辦事項，工資為每月新台幣（下同）二萬元，為兩造不爭執事項。而依上開定期契約工契約書所載，該定期契約之當事人分別為被上訴人與上訴人，且上訴人與被上訴人所定上開定期契約工契約書第一條固記載：契約期間自民國九十四年六月二十三日起至九十四年十二月三十一日止。惟因被上訴人於九十五年一月十六日始再重新標得經濟部工業局北區工業區管理處之「所轄工業區服務性業務人力派遣」勞務採購契約，故於九十五年一月十六日之前，先由中壢工業區服務中心以臨時工方式僱用上訴人工作，工資按日以一千元計，自九十五年一月十六日起，被上訴人方再僱用上訴人，以勞動派遣型態為要派機構即中壢工業區服務中心工作，而自九十五年一月十六日起至九十五年五月五日止，上訴人之工作報酬，仍由被上訴人給付，並由被上訴人為上訴人投保勞工保險，故自九十五年一月十六日起至九十五年五月五日止，勞僱關係仍存在兩造之間。從而，上訴人訴請確認兩造間勞僱關係不存在，應屬無據（其中自九十五年一月一日起至九十五年一月十五日止，及自九十五年五月五日起迄今，兩造間勞僱關係不存在部分，上訴人並無確認利益）等語，泛言謂為違法，而非表明該判決所違背之法令及其具體內容，暨依訴訟資料合於該違背法令之具體事實，更未具體敘述為從事法之續造、確保裁判之一致性或其他所涉及之法律見解具有原則上重要性之理由，難認其已合法表明上訴理由。」

(二) 相對地，部分下級審法院有認為要派機構、而非派遣機構，才是真正的雇主者，例如：臺灣高雄地方法院九十三年勞訴字第十號民事判決、臺灣臺中地方法院九十一年勞簡上字第二五號民事判決。若排除個案特殊的情形，這在前述第二個觀點底下，可能是正確的。又值得注意的是：對於受母公司派遣到子公司工作的員工，臺灣臺南地方法院九十四年度勞訴字第三九號民事判決更認為於該期間勞工與派遣機構（母公司）與要派機構（子公司）同時維持勞動關係（雙重勞動關係）。

(三) 評析

基於契約自由原則，當事人有選擇其契約相對人之權利；基於債之關係的相對性，契約當事人雙方的權利與義務基本上只能向相對人主張，因此，契約上的雇主的權利義務，原則上應歸由與派遣勞工締約之派遣機構享有及承擔；而且派遣勞工在要派機構之指揮監督下提供勞務，本其特色，已如前述。因此除非有更堅強的理由，否則如幾個下級審法院判決之採取相反的認定基準，實有疑慮。

1. 上述最高法院的1個判決值得贊同，因為不僅是當事人之規避意圖甚為明顯，而且從勞工實際上提供勞務的情形觀之，其雇主應為形式上的「要派機構」，待無疑問。至於部分下級審法院有認為要派機構、而非派遣機構，才是真正的雇主者，一般而言似與當事人間之約定有所不符。又值得注意的是：臺灣臺南地方法院九十四年度勞訴字第三九號民事判決所認定的雙重勞動關係；本文認為這就個案情形-特別是勞工同時也作為子公司的要派公司訂立契約時-，是可能成立的；惟一般而言，要派公司主觀上既無意願、客觀上亦未曾和要派公司簽定勞動契約。

2. 上述最高法院的2個判決大致上值得贊同，惟應注意者：(1)就脫法行為之成立，是否須以有脫法意圖為必要？為了貫徹係爭法規之目的，基本上並不能僅僅因為當事人主觀上並無脫法意圖，法律就必須容忍該脫法之結果。(2)又認定脫法行為之前提，以有被規避之法規存在為前提；這應當是本件問題的焦點所在。由於現行法上並無禁止派遣勞動型態，亦無限制其不得為定期的、或長期間、多次連續的派遣勞動契約之規定，故就以上觀點而言，認定本件係爭契約構成脫法行為，不無困難。(3) 勞動派遣應如何加以限制（行業別、期間長短、派遣業應否得國家機關之同意、同意之要件如何等等問題）？屬法政策之決定，基本上應由立法者決之，非司法者可以越俎代庖者；因此現行法上對此欠缺妥當之規定，並非不夠成司法者可加以填補的漏洞。縱然援引立法草案或比較法的觀點，亦不足以改變此一法律狀態；在援引立法草案時，縱然該草案後來立法通過，仍有法律溯及既往的疑慮。(4) 又由於本件派遣勞動契約基本上可認定為有合法的定期事由(詳如後述 二)，而派遣機構基本上就各期勞動契約結束後亦發給各期的資遣費，因此派遣勞工基本上並未因此受損，原則上似乎並未構成規避勞基法第9、17條的脫法行為。(5)較有可能構成脫法行為的，或許是涉及規避勞基法第53、55條退休金

的相關規定。蓋依個案情形，若派遣勞工其先後派遣勞動契約中斷並未超過3個月(勞基法第10條)，又已為要派機構工作超過10年者；在其符合勞基法第53條的要件時，即可自請退休；因其得請領退休金之數額，通常高過相同年資時的資遣費，因此勞工即因此受有退休金額短少之損害；由於退休金之相關規定係強行規定，既不因勞資雙方任意約定而被排除，自亦不因要派機構與派遣機構約定勞動派遣之人力供給契約而被排除。準此，在以上的條件下，本件或許可能認定為構成規避勞基法第53、55條的脫法行為。

4. 勞委會2010年所提勞動基準法條文修正草案¹¹基本上亦採取和本文相同的觀點，其出發點亦以派遣機構為派遣勞工之雇主；該草案第二條新增第七款規定：「七、勞動派遣：指**派遣事業單位指派所僱用之勞工**至要派單位提供勞務，接受該要派單位指揮監督管理之行為。」、第十款「十、派遣勞工：指**受派遣事業單位僱用**，並向要派單位提供勞務者」，也是以派遣機構為派遣勞工之雇主。

二 勞動派遣定期的爭議

就派遣機構得否以其與要派機構與間所簽訂的人力支援契約是定期的為由、與勞工簽訂定期的勞動契約¹²？此一問題，對派遣勞動關係之安定，影響甚具。

(一) 對此，高雄高等行政法院於九十一年度訴字第六一六號判決中明確採取肯定見解，認為：行政院勞工委員會……以九十年七月三十日台九十勞資二字第○○三四六○七號函答復被告稱：「……案內所提『空調系統操作維護』業務如係台灣開利股份有限公司經常性之主要經濟活動，則因該主要經濟活動（空調系統操作維護）所生之工作，就該公司而言係屬繼續性之工作，不應因該項業務之來源（承攬或委任）而影響事業單位與勞工所簽訂之勞動契約性質。」惟查，依勞動基準法施行細則第六條第四款之規定，特定性工作係指可在特定期間完成之非繼續性工作，可知判斷是否為特定性工作，應由勞工所從事之工作內容來認定，而非僱主是否以之為主要經濟活動為據，蓋公司僱用之勞工不論定期與否，必然從事公司之主要經濟活動，因此，若依前揭函文所示，認勞工從事者為公司之主要經濟活動時，即具有繼續性者，將使勞動基準法所稱特定性工作之規定，形同具文，是被告援用作為定期契約之認定標準，自非可採。」（判決理由 三、（三））。近來針對中斷約16日前後二個勞動契約，最高法院於九十九年度台上字第一六九二號民事裁定的判決理由中，主要係以派遣人係標得要派人之定期的勞務採購契約，而勞動契約當事人間又明訂其契約為定期等為理由¹³，承認其勞動契約定期之

¹¹ 草案內容係勞委會人員於2010年6月所提供。

¹² 對於勞動契約定期約定的一般問題，另參作者，定期勞動契約實務問題研究，收錄於勞動法案例研究(二)，2009年，頁235以下。

¹³ 「查被上訴人與經濟部工業局北區工業區管理處訂有『所轄工業區服務性業務人力派遣』勞務採購契約。而上訴人有簽署契約期間自民國九十四年六月二十三日起至九十四年十二月三

效力。

(二) 相反地，勞委會早於(87)台勞資二字第○五一四七二號函釋¹⁴的說明二中、已經明確表示：「查有繼續性工作應為不定期契約，勞動基準法第九條定有明文。貴公司所營事業項目之一為人力派遣，人力派遣即為貴公司經常性業務，故尚不得為配合客戶之需求，而與勞工簽訂定期契約」。最近於民國98年4月14日勞資二字第○九八○一二五四二四號函釋中，勞委會仍然認為：「……人力派遣業者僱用勞工從事經常性工作，不得配合客戶需求，與所僱勞工簽訂定期契約。」司法實務上亦有採與勞委會相同之結論者，例如：臺灣臺中地方法院九十四年度勞訴字第六九號民事判決、臺灣高等法院臺中分院九十五年勞上易字第十七號民事判決、臺灣高雄地方法院九十六年勞簡上字第一號民事判決、臺灣高雄地方法院九十六年度勞訴字第九號民事判決。

(三) 評析

1. 吾人若廣泛地承認派遣勞動契約之定期事由，則雇主即可將其自身應負擔之一般企業經營風險，廣泛地透過定期約定轉嫁給勞工，則勞動派遣將在常態上成為定期勞動契約，此對勞工就業之安定等等，甚為不利，自不待言。惟值得注意的是：德國法上雖將派遣勞動契約設計為非定期契約，惟在實務上，只有約半數的勞動派遣契約超過三個月以上之期間¹⁵。另一方面，吾人若將本問題理解為相當於特定性工作的情形，亦即派遣機構與要派機構簽定定期的人力支援契約，而派遣機構為履行該契約而聘僱派遣勞工，似可認為得約定定期的勞動契約。最高法院另外在九十三年度台上字第二二○八號判決中也表示類似的見解，認為：「又兩造間（申○○、西○○除外）簽訂之系爭「春迪公司定期聘僱契約合約書」，其名稱為「定期聘僱契約」，合約書第一條、第二條並載明係因環保署「八十九年度南區機車排氣定期檢驗專案計畫」而簽立，則該特定事務之執行倘具時間性，即與認定系爭僱傭契約為定

十一日止，工作地點在中壢工業區服務中心，擔任工作內容為駕駛、區內公文傳遞及臨時交辦事項，工資為每月新台幣（下同）二萬元，為兩造不爭執事項。而依上開定期契約工契約書所載，該定期契約之當事人分別為被上訴人與上訴人，且上訴人與被上訴人所定上開定期契約工契約書第一條固記載：契約期間自民國九十四年六月二十三日起至九十四年十二月三十一日止。惟因被上訴人於九十五年一月十六日始再重新標得經濟部工業局北區工業區管理處之「所轄工業區服務性業務人力派遣」勞務採購契約，故於九十五年一月十六日之前，先由中壢工業區服務中心以臨時工方式僱用上訴人工作，工資按日以一千元計，自九十五年一月十六日起，被上訴人方再僱用上訴人，以勞動派遣型態為要派機構即中壢工業區服務中心工作，而自九十五年一月十六日起至九十五年五月五日止，上訴人之工作報酬，仍由被上訴人給付，並由被上訴人為上訴人投保勞工保險，故自九十五年一月十六日起至九十五年五月五日止，勞僱關係仍存在兩造之間。從而，上訴人訴請確認兩造間勞僱關係不存在，應屬無據（其中自九十五年一月一日起至九十五年一月十五日止，及自九十五年五月五日起迄今，兩造間勞僱關係不存在部分，上訴人並無確認利益）等語，泛言謂為違法，而非表明該判決所違背之法令及其具體內容，暨依訴訟資料合於該違背法令之具體事實，更未具體敘述為從事法之續造、確保裁判之一致性或其他所涉及之法律見解具有原則上重要性之理由，難認其已合法表明上訴理由。」

¹⁴ 本文所引勞委會函釋皆出自勞委會網站www.cla.gov.tw，2011.05.30。

¹⁵ Söllner/Waltermann.Arbeitsrecht, 15. Aufl, 2009, Rn. 434.

期抑不定期所關至切，且如為定期契約，上訴人於期滿時通知被上訴人不再繼續聘僱，當無給付資遣費之問題。...」。

2. 勞委會於2010年所提勞動基準法條文修正草案新增第二十條之八，基本上繼續維持其一貫的見解，規定不得以特定性或暫時性工作為由、作為派遣勞動契約定期之約定：「派遣事業單位不得依第九條第一項第一款或第二款規定，與派遣勞工訂定定期契約。」

三 職業災害補償/賠償的爭議

當派遣勞工發生職業災害而涉及相當金額之補償/賠償時，對於勞工本身固然是造成重大的損失，通常也會對資本薄弱的派遣機構造成重大經濟壓力，對要派機構造成許多困擾，此誠為勞動派遣實務上重要的議題。

(一) 勞基法上的補償責任

就派遣機構的責任而言，在涉及勞基法上的職災補償責任（勞基法第59條以下，無過失責任、特定項目的補償、無民法第217條過失相抵的適用）；派遣機構既然是雇主，原則上應負雇主職災補償責任，應無疑問。有待討論的是，要派機構是否亦應負勞基法第五九條以下的職災補償責任？若採否定見解，則要派機構一方面得實際上執行雇主之指揮監督權限，另一方面卻能藉由派遣的契約形式、免除雇主職災補償之責，似非事理之平。特別是參考勞基法第二條第二款定義：「雇主，謂僱用勞工之事業主、事業經營之負責人或代表事業主處理有關勞工事務之人」，既然是採取所謂的「功能性的雇主概念」（funktioneller Arbeitgeberbegriff）；其主要目的不外乎是：使事實上執行、實施雇主任限者，在該定義的範圍內，於有違反勞基法的情事而應受處罰時，亦應共同負雇主之責¹⁶，藉以貫徹勞基法藉處罰規定所要達成保護勞工之意旨。而勞基法第八一條的規定：「法人之代表人、法人或自然人之代理人、受僱人或其他從業人員，因執行業務違反本法規定，除依本章規定處罰行為人外，對該法人或自然人並應處以各該條所定之罰金或罰鍰。但法人之代表人或自然人對於違反之發生，已盡力為防止行為者，不在此限。法人之代表人或自然人教唆或縱容為違反之行為者，以行為人論。」也再次表現出相同的價值判斷。準此，就職業災害補償的問題，上述**為他人**（法人）**之營業利益**、實際上行使雇主任限之自然人、既應與雇主人接受相同制裁（勞基法第59條、第79條），則對於**為自己之營業利益**、實際上行使雇主任限之人（要派機構），也應當（或是更應當）和派遣機構共同負雇主職災補償之責。在方法論上，這若不是直接透過擴張解釋勞基法第五九條雇主的概念，至少也可以透過類推適用該規定、或是舉輕（**為他人**之營業利益、實際上行使雇主任限者，應負職災補償之責）以明重（**為自己**之營業利益、實際上行使雇主任限者，**更應當**負職災補償之責），而獲得上述的結論。最近臺

¹⁶ 此由行政院就該規定草案之說明：該定義係參照勞工安全衛生法；以及在立法院內政、經濟、司法審查會對此說明未加更改（立法院，勞動基準法案，上冊，第6頁；下冊，第803頁），可以參照得知。

灣高雄地方法院九十八年度重訴字第二九五號民事判決採取和本文相同的理由以及結論。準此，要派機構對於其實際上所指揮監督的派遣勞工，並無法僅因勞工是受雇於派遣機構、非要派機構所僱用，即得主張免除其依勞基法第五九條以下的職災補償責任。

(二)民事法上的責任

又勞基法上的職災補償，係以補償特定項目（勞基法第59條：必要醫療費用、原領工資、殘廢補償、死亡補償）為限，勞工於遭遇職災時實際上的可能損失（如財物損失、慰撫金、看護／生活輔具等增加生活上所需、勞動能力的喪失）或其家屬所面臨的損害（如慰撫金、扶養費用），則不包括在內。對此，另須雇主有可歸責的事由，勞工方得依民法第四八三條之一（保護義務的違反）主張債務不履行、或是民法第一八四條主張侵權行為（特別是同條第2項之違反保護他人之法律的情形）加以求償。

在此，值得注意的是：最高法院近來肯定要派機構是派遣勞工在勞工安全衛生法上的雇主，因此當要派機構未盡其相關義務時，勞工即可能依據民法第一八四條第二項對之主張侵權行為。(1)依最高法院九十九年度台上字第八二〇號民事判決¹⁷之見解，要派機構同時可能是勞工安全衛生法上之雇主，於違反勞工安全衛生相關規定、導致派遣勞工發生職業災害時，要派機構應和派遣機構、連帶負民法第一八四條侵權行為之責。為貫徹勞工安全衛生法規之目的，將實際上行使指揮監督權之要派機構認定為該法之雇主，可資贊

¹⁷ 「參羅秀筠於偵查中陳述及兩造指稱內容，足認羅秀筠為益盛工程行業務實際執行人，而其執行之業務不以登記之工程業務為限，亦包括派遣工人為他人服勞務，其與甲○○間對派遣勞工工資計算方式既約定每工每日一千四百元，按月結算工資，並開具發票與甲○○，羅秀筠以益盛工程行實際業務執行人所為，係從事人力派遣業務。甲○○與羅秀筠約定，由羅秀筠指派乙○○去為甲○○服勞務，而受甲○○指揮、監督，即甲○○對乙○○具指揮監督管理權限，為甲○○及羅秀筠於偵查中供承在案，則甲○○與乙○○間應係僱傭關係，為勞工安全衛生法上乙○○之雇主無誤，行政院勞工委員會中區勞動檢查所九十六年勞中檢營字第〇九六一〇〇四三一五號函文亦同此認定。且甲○○於一審法院刑事庭判決後雖曾上訴，但對其為勞工安全衛生法上雇主之事實，並未爭執，有原法院九十七年度上易字第五〇二號刑事卷可稽，堪信為真。甲○○為從事房屋修繕業務之人，亦屬勞工安全衛生法所稱之雇主，對於作業場所之安全設備，應隨時注意，以預防勞工墜落發生危險，竟疏未注意，致發生前揭重傷害，其有過失甚明，是甲○○過失行為與乙○○受重傷間，具有相當因果關係。乙○○請求甲○○負損害賠償責任，自屬有據。」

同。又(2)最高法院九十九年度台上字第一〇四五號民事判決¹⁸中除了再次肯認要派機構同時可能是勞工安全衛生法上之雇主，並認為：要派機構就其自身場所若不符合勞工安全衛生法等等之要求，以致於派遣勞工於工作時遭受損害，要派機構係違反安全作為義務，亦應負民法第184條第1、2項之侵權行為責任。

(三)評析

1. 以上最高法院見解，值得肯定。蓋就派遣勞工而言，其實際上是處於雇主指揮監督下提供勞務，所面臨安全健康上的危險，與要派機構直接雇用者，並無重大差異。從要派機構而言，其從派遣勞工所獲得勞務上的成果，與要派機構直接雇用者，亦無重大差異。因此，認定要派機構對於派遣勞工亦應承擔勞工安全衛生法上的雇主責任，應當是妥當的。

2. 勞委會 2010 年所提勞動基準法條文修正草案新增第二十條之六，基本上採取和本文相同的見解，規定：「要派單位使用派遣勞工發生職業災害時，要派單位應與派遣事業單位連帶負第五十九條職業災害補償責任。要派單位得就職業災害補償部分，向派遣事業單位求償。但同一事故依勞工保險條例或其他法令規定，

¹⁸「甲○○等五人係被繼承人黃得義為東立興公司之挖土機司機，於上揭時日至上訴人所有系爭船舶為卸貨工作時，誤入密閉缺氧之第三號貨艙，窒息死亡等事實，為兩造所不爭，堪信為真實。依瀚洋海事檢定保險公證人股份有限公司公證報告書內所附照片觀之，足見系爭船舶第三貨艙人孔通道活蓋於開啓時確無法看到任何明顯警告標示。又系爭船舶上四周並無任何標示或警語辨識係通往何艙，且船艙人孔通道（即小艙口）活蓋上有六個螺柱鎖，須有工具始能鬆開螺柱以開啓活蓋；再由系爭第三貨艙於九十五年七月九日下午十三時二十五分，經開啓救人時，該船艙內貨物（即廢鐵）仍冒出白煙發出異味，同日十八時關閉迄翌日十五時，經行政院勞工委員會中區勞動檢查所打開系爭之人孔通道，只測得含氧百分之九點八，且高溫達四十℃，並有濕熱刺鼻之難聞異味自開口湧出等情，亦據上開公證報告記載甚詳；又系爭人孔通道由入口下直梯至事故發生處，深約四點六公尺，且該處所為嚴重缺氧一節，亦有行政院勞工委員會中區勞動檢查所函所附報告在卷可稽。永清公司雖以，當日系爭第三號貨艙之所有人孔通道及艙蓋，並未經其船長或船員予以開啓等語，惟永清公司為系爭船舶所有人，永清公司對船上之一切設施、及安全維護負有權責，而黃得義當天僅係至永清公司系爭船舶上從事卸貨工作，系爭船艙並非其日常慣行之工作場所，黃得義應無無故以徒手開啓該活蓋之可能性；又苟系爭貨艙人孔通道為黃得義所打開，則在其開啓瞬間必會湧出難聞之氣體及高溫，而使黃得義在入口處即不敢進入，而非於進入小艙口平台內始察覺，致不及逃出而缺氧窒息死亡，是系爭船艙人孔通道應係黃得義於進入前即已遭永清公司船員開啓，要非黃得義自行所開啓。而永清公司於系爭第三號船艙人孔道，未在顯而易見處所公告禁止進入之標示，又未將通往船上第三貨艙之人孔蓋（即活蓋小艙口）封閉，而呈打開狀態，致人無法目視上開警告標示，且未依法設置警告標誌及圍上欄柵以為安全戒備，又無船員在旁警戒監督卸貨作業，致黃得義誤入而生本件事故，永清公司及其船員怠未為之上開安全作為義務，顯然違反保護他人之法律甚明，且黃得義之死亡與永清公司上開怠於作為間具備相當因果關係，依民法第一百八十四條第一項前段、第二項規定，永清公司自負侵權行為損害賠償責任，其上開抗辯為不足採。」

已由派遣事業單位支付費用補償者，要派單位得主張抵充。」惟值得注意者：本草案規定「要派單位得就職業災害補償部分，向派遣事業單位求償。」，就此部分而言，是否妥當，甚值得懷疑。蓋參酌民法第二八〇條之規定「連帶債務人相互間，除法律另有規定或契約另有訂定外，應平均分擔義務。但因債務人中之一人應單獨負責之事由所致之損害及支付之費用，由該債務人負擔。」，要派機構乃直接指揮監督派遣勞工者，相較於派遣機構，其對於職災發生，原則上更有預防之可能性，因此若不實應當負更重之責任、至少也應當是平均分擔。本草案上述規定卻恰好相反，就內部分攤責任的問題，最終完全歸由派遣機構承擔，是否妥當，甚以疑義。而且如此一來，更是無法督促較有可能防止職災發生的要派機構盡其保護與安全之義務。因此本草案上述規定，亟待改進。

3. 勞委會於2010年所提勞動基準法條文修正草案新增第二十條之四第二項規定：「派遣事業單位派遣勞工至適用勞工安全衛生法之要派單位提供勞務時，就勞工安全衛生法所規定之安全衛生事項，該要派單位視為該派遣勞工之雇主。」基本上也肯定了上述最高法院判決所持見解。

國科會補助計畫衍生研發成果推廣資料表

日期:2012/12/12

國科會補助計畫	計畫名稱: 勞動派遣關係中雇主義務的界定
	計畫主持人: 林更盛
	計畫編號: 100-2410-H-029-010- 學門領域: 勞工及社會法
無研發成果推廣資料	

100 年度專題研究計畫研究成果彙整表

計畫主持人：林更盛		計畫編號：100-2410-H-029-010-				計畫名稱：勞動派遣關係中雇主義務的界定	
成果項目		量化			單位	備註（質化說明：如數個計畫共同成果、成果列為該期刊之封面故事...等）	
		實際已達成數（被接受或已發表）	預期總達成數（含實際已達成數）	本計畫實際貢獻百分比			
國內	論文著作	期刊論文	1	1	80%	篇	刊登於月旦民商法，約 10600 字
		研究報告/技術報告	0	0	0%		
		研討會論文	0	0	0%		
		專書	0	0	10%		
	專利	申請中件數	0	0	100%	件	
		已獲得件數	0	0	100%		
	技術移轉	件數	0	0	100%	件	
		權利金	0	0	100%	千元	
	參與計畫人力（本國籍）	碩士生	0	0	100%	人次	
		博士生	0	0	100%		
博士後研究員		0	0	100%			
專任助理		0	0	100%			
國外	論文著作	期刊論文	0	0	100%	篇	
		研究報告/技術報告	0	0	100%		
		研討會論文	0	0	100%		
		專書	0	0	100%		
	專利	申請中件數	0	0	100%	件	
		已獲得件數	0	0	100%		
	技術移轉	件數	0	0	100%	件	
		權利金	0	0	100%	千元	
	參與計畫人力（外國籍）	碩士生	0	0	100%	人次	
		博士生	0	0	100%		
博士後研究員		0	0	100%			
專任助理		0	0	100%			

<p>其他成果 (無法以量化表達之成果如辦理學術活動、獲得獎項、重要國際合作、研究成果國際影響力及其他協助產業技術發展之具體效益事項等，請以文字敘述填列。)</p>	<p>參與勞基法修法勞動派遣章的討論。</p>
--	-------------------------

	成果項目	量化	名稱或內容性質簡述
科 教 處 計 畫 加 填 項 目	測驗工具(含質性與量性)	0	
	課程/模組	0	
	電腦及網路系統或工具	0	
	教材	0	
	舉辦之活動/競賽	0	
	研討會/工作坊	0	
	電子報、網站	0	
	計畫成果推廣之參與(閱聽)人數	0	

國科會補助專題研究計畫成果報告自評表

請就研究內容與原計畫相符程度、達成預期目標情況、研究成果之學術或應用價值（簡要敘述成果所代表之意義、價值、影響或進一步發展之可能性）、是否適合在學術期刊發表或申請專利、主要發現或其他有關價值等，作一綜合評估。

1. 請就研究內容與原計畫相符程度、達成預期目標情況作一綜合評估

達成目標

未達成目標（請說明，以 100 字為限）

實驗失敗

因故實驗中斷

其他原因

說明：

2. 研究成果在學術期刊發表或申請專利等情形：

論文： 已發表 未發表之文稿 撰寫中 無

專利： 已獲得 申請中 無

技轉： 已技轉 洽談中 無

其他：（以 100 字為限）

論勞動派遣的幾個問題，月旦民商法，34 期，頁 81-98.

3. 請依學術成就、技術創新、社會影響等方面，評估研究成果之學術或應用價值（簡要敘述成果所代表之意義、價值、影響或進一步發展之可能性）（以 500 字為限）

本文參考德國法上相關理論與針對我國理論，實務與勞基法相關修正草案所提出見解，足供我國實務與立法參考，具有貢獻。