

派遣勞工職業災害之雇主責任： 以法院判決實務 為核心探討

Employer's Civil Liability for Occupational Accidents
in the Dispatched Employment

蔡晴羽 Ching-Yu Tsai *



摘要

「派遣勞動」係一非典型之勞動關係，因具有「使用」與「僱用」分離之特色，以至於實際指揮監督派遣勞工之要派公司，與形式上僱用派遣勞工之派遣公司，其雇主義務適用上產生爭議。多數實務見解僅承認派遣公司為派遣勞工之契約法上的雇主，而非要派公司。然而，目前法院實務仍認為要派公司與派遣公司均應盡職業安全衛生法上之雇主保護義務，並於職業災害發生時依民法共同侵權行為負連帶賠償責任。至於有關要派公司於勞動基準法上的職災補償義務則宜待修法明定，以確保派遣勞工權益。

Dispatched labor is a kind of atypical employment relationship. It is a complicated issue whether a dispatched work agency or its client (demanding company), who

*圓矩法律事務所主持律師（Partner, Oz Law Group）

關鍵詞：非典型勞動（atypical employment）、派遣（dispatched labor）、職業災害補償（workers' compensation）、職業災害賠償（damages of occupational accidents）

DOI：10.3966/241553062018030017003



directly supervise the labor, should be responsible for occupational accidents of the labor. Even though a demanding company has no contract with a dispatched worker, courts tend to recognize that both the dispatched work agency and the demanding company should, as employers, be jointly liable to the worker for damages of the accidents under Civil Code. However, the courts have not recognized the demanding company should be liable to the compensation of the occupational accidents under Labor Standards Act. In order to protect the dispatched labor more, this article suggests the Legislative Yuan had better enacts a new statute or amend Labor Standards Act to regulate dispatched labor relationship.

壹、前言

勞動基準法（下稱勞基法）下之「典型」勞動關係，意指符合繼續性工作之全時勞動者。而「派遣勞動」則屬於「非典型」勞動關係，其最大特色係「使用」與「僱用」分離。直接僱用勞工的雇主為派遣公司（即人力派遣公司），實際指揮監督勞工者，卻是要派公司（即一般公司企業）。由於派遣公司並無實際指揮監督派遣勞工的工作內容，如何善盡雇主的保護義務，不無疑問。而要派公司與派遣勞工間形式上並無契約關係存在，是否全無法定雇主義務，亦有爭議。派遣勞動下所生「權責不符」之三方關係，讓法律的適用上產生了許多模糊的灰色地帶。

派遣勞動使實際使用勞動力之企業可免去法律規範上義務，而其所引起就業不安定等問題，讓許多國家採取不同的措施因應。日本在1985年制定派遣勞動法處理派遣勞動間的法



律關係，並歷經多次修正¹；中國大陸於2007年通過勞動合同法，以專章的方式規範派遣勞動關係²。然而，亦有國家未採取專法方式處理，如美國³。臺灣的勞動法制長期借鏡日本之法規範，於1980年代起開始研討勞動派遣法制，傾向以專法處理⁴，惟草案爭議頗大，至今尚未通過，故有關派遣勞動與臺灣現行勞動法制的法律關係，主要仍係透過法院判決之累積與建構。

在眾多勞動關係所衍生的問題中，職業災害（下稱職災）往往直接衝擊勞工之工作能力及其生計，若派遣勞工無法在此時獲得適當的補償或賠償，將嚴重影響勞工權益。因此，本文目的即是欲透過法院判決的分析，探討在臺灣現行法制下，派遣勞工發生職業災害後，派遣公司和要派公司間之雇主義務與責任如何劃分？這樣的劃分又有何不足？本文將於第貳部分介紹派遣勞動中的三方關係；再於第參部分討論臺灣法院實務判決對於派遣公司和要派公司間的之雇主義務與責任分配；第肆部分則為結論。

貳、派遣勞工、派遣公司與要派公司之三方關係

如前所述，派遣勞動之相關爭議所涉及的是派遣勞工、

-
- 1 關於日本派遣勞動法發展，請參見邱祈豪，2008年日本勞動派遣法草案及派遣實態之研究，台灣勞動評論，2卷1期，2010年6月，63-91頁；邱駿彥，勞工派遣法制之研究——以日本勞工派遣法為例，輔仁法學，19期，2000年6月，253-312頁。
 - 2 關於中國勞動派遣法制發展，請參見簡見忠，台灣勞動派遣法規草案與中國勞動派遣法制之比較，台灣勞動評論，1卷2期，2009年12月，157-178頁。
 - 3 鄭津津，從美國勞動派遣法制看我國勞動派遣法草案，中正大學法學集刊，10期，2003年1月，37-98頁。
 - 4 簡見忠，台灣勞動派遣法規草案與中國勞動派遣法制之比較，台灣勞動評論，1卷2期，2009年12月，168頁；李健鴻，「彈性」與「安全」是兼顧或衝突？——《派遣勞工保護法草案》評論，台灣法學雜誌，243期，2014年3月，14-18頁。

派遣公司與要派公司之三方關係，三者間之法律關係如圖1所示。

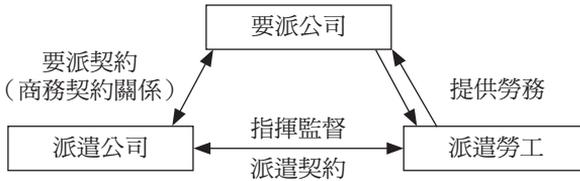


圖1 派遣勞動之三角關係

在臺灣，由於派遣勞動關係於勞基法中尚無明文規範，除了性別工作平等法已明文規範要派公司的雇主責任外⁵，派遣勞工之其餘勞動權益只能仰賴勞動部制定行政規則⁶。

在派遣勞動的三方關係中，要派公司與派遣公司間為商務契約關係較無疑義。至於派遣勞工分別與要派公司及派遣公司間的關係為何？誰應負起雇主之責任？則有法律上的討論空間。至今法院已多次處理此問題，並逐漸形成穩定之見解。

一、派遣勞工與派遣公司之法律關係

雖然派遣公司與派遣勞工間並沒有真正的指揮監督關係存在，此勞動契約關係可能會讓人有產生「通謀虛偽」之質疑，而認為要派公司才是真正的雇主。派遣公司也可能以其無從指揮監督勞工，而藉此脫免臺灣勞動法制下的雇主責任。然而，勞動部就此問題一貫的見解是認為，派遣公司與派遣勞工間仍應屬「一般」勞動契約關係，派遣公司應遵守一切勞基法及相關勞動法令之規定⁷。

⁵ 性別工作平等法第3條第3款，要派單位使用派遣勞工時，擬制視為部分條文規範之雇主，亦即要派公司使用派遣勞工時，透過法律強制要求要派公司也要負起防治性騷擾和禁止性別歧視之雇主責任。

⁶ 如勞動派遣權益指導原則、派遣勞動契約應約定及不得約定事項等。

⁷ 勞動派遣權益指導原則第3條第1項。