

第一章 緒論

第一節 前言

在二〇〇五年七月一日政府實施勞工退休金給付新制後，企業機構為節省人事開銷，與提昇營運績效，儘量減少任用正職員工，採用彈性工時、彈性工資的狀況漸趨普遍，而新型態的勞動關係—勞動派遣，在如此的環境中漸而發展，並已成為人力彈性運用的趨勢，一則可能發生於派遣勞工與企業機構間的紛爭(如下例示問題)正悄然發生。依法須簽證的專門職業技術人員在此種彈性勞動力下在企業機構間所扮演的角色，與其依法所為之簽證在法律上的效力究竟為何，殊值探論。本文將以例示問題的場景為例，漸次介紹勞動派遣之緣由及其法律性質，並推演至工程技術顧問公司倘採用具有執業技師身分之派遣勞工時，在此種勞動關係中，該執業技師就其所為圖樣與書表之簽證效力究係如何。

(例示問題之發生)

「甲為一具專業工程執業技師身分的派遣勞工，受派遣機構乙派任至要派機構丙處上班，在其工作期間，因甲作業所為之圖樣及書表內容有誤，致要派機構丙有財產上之損失，因而要派機構丙主張基於技師法有關執業技師簽證或簽署之規定，派遣勞工甲應擔負賠償責任，而乙為甲的僱主，應負連帶賠償責任。」

當事人之抗辯

派遣勞工甲主張在自己所為圖樣及書表上的簽名僅係為證明該圖樣及書表確係本人在受派遣期間所為，但非為技師執行業務上之簽證或簽署行為，無庸負技師簽證或簽署之責，同時，派遣勞工甲認為自己的僱主係為派遣機構乙，即使有因自己的疏失或錯誤導致要派機構丙受有損害時，亦應由要派機構丙先向派遣機構乙求償後，再由派遣機構乙向本人求償，故主張要派機構丙應向派遣機構

乙求償；而派遣機構乙則認為派遣勞工甲之實際僱主為要派機構丙，發生侵權損害賠償事件時應由派遣勞工甲自行負責，試問，本事件當事人三方應負之責任為何？」

第二節 研究動機與目的

近幾年來，受因於經濟不景氣、大眾傳播資訊發達、與新生代價值觀變化之影響，傳統上對於持續在同一工作崗位上終身服務的想法已不多見，在新生代之工作觀中，多存在著工作只是與僱主間單純的勞務供給與金錢對價給付。企業為提高競爭優勢，彈性使用人力資源是近來各國企業的策略性思考，隨著政府於二〇〇五年七月一日施行的新制勞工退休金給付方式(可攜帶式)變革之影響，更使得傳統上終身服務於同一崗位的工作觀起了莫大的轉變。雖然經濟部商業司已於八十八年十月份通過，企業可以在營業內容登記「人力派遣業」，但在法律尚不周延的狀況下，許多實際進行人力派遣的業者仍用了許多不同營業性質的名稱來設立公司行號，如企管顧問公司、人力仲介公司、人力資源公司、保全公司、清潔公司等，雖然只是採取名稱不同，但所實際從事的皆是人力派遣的工作。國際勞工組織曾於一九九七年通過私立就業機構公約(Convention Concerning Private Employment Agencies, No 181)，在這項公約中有兩項重點¹：

- 一、修正一九四九年收費就業機構公約(Convention Concerning Private Employment Agencies, No 96)，將私立就業機構的活動不再侷限於以往的職業介紹與就業安置兩項，而將私立就業機構的功能與角色擴張成為可以僱用勞工供第三人使用的僱主(私立就業機構公約第二條)。
- 二、呼籲國際社會成員要重視勞動市場彈性化的重要性。

由國際勞工組織所通過之私立就業機構公約內容來看，彈性化

¹ 成之約、鄭津津、楊通軒、王義基，「我國勞動派遣法草案之研擬」，頁3，行政院勞委會職訓局委託研究計畫，1998年。

的人力運用已成為二十一世紀人力資源運用的重要策略之一，而人力派遣就是在此潮流中所興起的新型態勞務給付方式，係暫時性工作配置及外包觀念下的產物，為眾多非典型人力資源使用的型態之一。

工程技術顧問公司在國內發展近三十年，係屬於服務性質的傳統產業，受到全球經濟低落，以及國內法令措施限制，和業者本身是否善用科技提升工程技術水平等因素之影響，造成業者生存不易。我國目前已加入世界貿易組織(WTO)，來自世界各國的競爭力更使得工程技術顧問公司業者之經營面臨困境，如何在競爭激烈的環境中，降低企業的營運成本，進而提升績效，各種管理方式與策略運用莫不成為企業主亟欲嚐試的方法。

勞動(人力)派遣之所以具有學理上討論空間之處，係其具有「僱用與使用分離」的特性，本文嚐試著以勞動(人力)派遣為主題，配合工程技術顧問公司屬於專門技術職業的產業特性，其中所涉及具專業技師身分者為派遣勞工時就所為圖樣與書表簽證的效力尤具探論之處，依此作為本論文之主要研究課題。

第三節 研究範圍

從國內探討人力派遣的相關文獻中，可發現其主要係從法律觀點來探討人力派遣²、或從勞資關係與勞動條件的觀點³、或透過訪談方式，從人力派遣業者的觀點，探討人力派遣在人力資源管理所產生之影響⁴、

² 邱駿彥，勞工派遣法制之研究-以日本勞工派遣法為例，台灣勞動法學會學報第 1 期，頁 1-68，1999 年；日本勞工派遣法之現狀，就業與訓練第 16 卷，第 6 期，頁 17-21，1998(a)年；淺談勞動派遣法律問題，萬國法律第 98 期，頁 11-26，1998(b)年。鄭津津，美國派遣法制之研究，台灣勞動法學會學報第 1 期，頁 123-150，1999 年；派遣勞動之法律關係與相關法律問題之研究，中正大學法學集刊第 2 期，頁 237~256，1999 年；從美國派遣法制看我國勞動派遣法草案，中正大學法學集刊第 10 期，頁 37~98，2003 年。黃程貫，德國勞工派遣關係之法律結構，政大法學評論第 60 期，頁 274-300，1998 年；楊通軒，論德國勞動派遣法制，勞動派遣法制研討會論文，中華民國勞動法學會主辦，頁 69-121，1999 年；李來希，談派遣勞動之理法規範，勞工行政第 87 期，頁 52-56，1995 年。

³ 成之約，淺論「非典型聘僱關係」工作型態的發展與影響，勞工行政第 139 期，頁 10~17，1999 年。

⁴ 李元隆，「台灣人才派遣業現況之研究—以日本人才派遣業為比較基礎」，國立中山大學人力資源研究所碩士論文，2000 年。

或有部份量化的研究⁵、或是由派遣員工的角度來探討人力派遣；其餘關於人力派遣的觀念，多僅能從報章雜誌上的零星報導略知一二。

大型工程技術顧問公司之主要優勢在於公司內具有各類科專業人材，以及充沛的人力資源，對於工程規劃、設計、與各專業類科作業成果之界面具有完整作業體系與整合能力。因此本研究範圍，擬以已登錄為中華民國工程技術顧問事業協會之會員，並領有其主管機關行政院公共工程委員會核發「技術顧問機構登記證」，以從事國內公共工程為主之 C 公司的業務型態組織架構下，將具執業技師資格之專業技術性勞工，於執行派遣任務時就所為圖樣與書表之簽證或簽署之法律效力作為研究重心。C 公司之企業規模及營運績效居國內工程技術顧問公司之翹處，其長期發展背景、階段性策略演變、技術服務特性等相關資料，對研究該行業營運模式深具價值與指標性。

第四節 研究方法與限制

本研究進行方式為廣泛地蒐集資料，包括相關文獻資料的回顧整理、專業期刊、政府部門出版品、個案公司營業特性等，根據研究架構，進行分析、檢視、詮釋、歸納出結論與建議；同時並分析學者既有之研究結果與建議，從中獲得本文研究內容的基礎，並作為驗證理論的根據。而研究過程所受之研究限制為：

- 一、在勞動派遣法尚未立法通過前，僅能以現有民法、勞動法之條文為依據加以討論勞動派遣各方當事人間可能的責任歸屬。
- 二、為求探論主題之明確與代表性，以登錄為中華民國工程技術顧問事業協會會員，並領有主管機關行政院公共工程委員會核發「技術顧問機構登記證」之國內工程技術顧問業翹首 C 工程技術顧問公司的

⁵ 例如「民營單位僱用中高齡勞工及派遣人力的調查報告」，行政院勞工委員會，1996年；或有從用人企業的觀點所作之研究，如陳正良，派遣業勞工之僱用關係與勞動條件，勞資關係月刊第12期，頁6-15，1994年；李誠、辛炳隆、成之約，「勞動市場彈性化與非典型僱用之探討」，行政院勞工委員會委託研究計畫，2000年；「台灣地區企業僱用管理調查報告」，行政院勞工委員會，2000年；簡建忠，台灣派遣勞工對派遣工作看法之研究，勞資關係論叢第9期，頁99-124，1999年；翁玉珍，「派遣勞動對派遣員工的功能評估研究」，國立中正大學勞工研究所碩士論文，2000年。

業務型態組織架構下，派遣勞工在受派遣於工程技術顧問公司時就
所為圖樣與書表簽證的法律效力。

第五節 研究流程

本論文之研究流程首先確定探論之主題及範疇，針對研究主題大量
蒐集資料，界定研究標的為工程技術顧問公司，由文獻資料建立研究分
析大綱，並以人力派遣之主管機關行政院勞委會於二〇〇四年一月所提
送行政院審議之「勞動派遣法草案」為主、配合既有之民法、勞動法之
相關條文等，對有關派遣勞工在工程技術顧問公司所為之技師簽證可能
衍生法律上之問題提出探討，據此作為國內工程技術顧問公司業者未來
運用勞動派遣人力競爭策略時之參考。

