

第六章 結語

勞動派遣業者為遂行勞動派遣服務，通常與客戶(要派機構)簽訂要派契約，並派遣勞工至要派機構履行勞務給付，然而，此類非以「定作物」為標的，而是以勞動者之勞務為標的之勞務要派契約，由於勞動者與勞務不可分割的特質，已經正面挑戰了基於「勞動非商品」的基本思考而制定的各種勞動保護法規。由具保障勞工生存權與保護勞動條件基本理念之勞動法及勞工保護法之立場來看，派遣勞工依勞動契約雖對該契約當事人(僱主，即派遣機構)負勞動義務，但該義務卻不在派遣機構指揮監督下提供勞務，而是聽從第三者(勞務使用者，即要派機構)之指揮命令才開始履行勞務給付。派遣機構為派遣勞工在法律上的僱主，要派機構則為派遣勞工事實上的僱主，派遣機構與派遣勞工基於雙方間的派遣契約，將原本屬於派遣機構(僱用人)的權力移轉至要派機構，對勞動者而言，須同時接受派遣機構(僱用人)與要派機構(使用人)之指示，既然要派機構(使用人)在某種程度上係立於與派遣機構(僱用人)同地位行使權利，在法律上基於對僱主使用勞動力之規範，本文認為可引用事實上的勞動關係，而課以要派機構也必須負擔勞基法上之僱主責任。

企業員工一般可區分為核心勞工與非核心(邊陲性)勞工，核心勞工執行企業內部重要的工作，是企業透過訓練所培養的多技能或具專門技術之勞工，與企業間維持相對穩定的聘僱關係；而邊陲性勞工則執行企業內較不重要或例行性的工作，一般而言，較不重要的工作可採用勞動力彈性化之方式來加以執行。在工程技術顧問公司之營業型態，是以專業技術為導向，技師執行業務所為之簽證或簽署屬核心作業，經由本文之探論，受限於執業的派遣勞工依技師法施行細則第三條規定，僅得在同一執業機構執行業務，故其執業機構登錄處為派遣機構，並無法達成為要派機構簽證之目的，倘企業(要派機構)欲藉勞動派遣方式，由派遣機構執業的派遣勞工實行簽證或簽署而為脫法，此舉只是使得三方當事

人間的法律關係更為複雜罷了。

同時，工程技術顧問業的業務內容除具有專業性外，亦常有交件時程的壓力，其業務來源並有淡季與旺季之分，若工程技術顧問公司以承攬公共工程為主要業務時，每到年底，公務機關為消化年度預算，招標案件多會一次釋放出來，此時，工程技術顧問公司之既有人力恐無法負荷；而若以承攬民間工程案件為主要業務時，又多會受大環境景氣影響，案件來源不穩定，因此，對於工程技術顧問業採用勞動派遣分式以調度人力有其可考量之必要性。工程的進行，自規劃調查、探勘、至興建完工，常常耗時甚久方能結案(對於公共工程而言，耗時達十年者極為普遍)，對於專業技術的核心性作業倘採用勞動派遣方式，若施工過程中承包商提出有關設計上的問題點協請原設計者解釋，而原設計之派遣勞工已不再為該企業工作，此時，因涉及設計理念之澄疑，企業主該如何解答此一問題，並且，因為設計業務內容之專業性高，受設計者主觀意思的影響甚大，接手者未必能洞悉原設計者之設計原意。

本文認為，對於企業內邊陲性業務應可採用勞動派遣方式；但是，對於核心性業務則不宜採用勞動派遣方式，尤其，因工程技術顧問業的專業技術性工作業務內容難以依一般對中等品質之概念予以評衡其品質，倘要派機構不明其中可能涉及的法律關係，而逕採用專業技術人員之勞動派遣，於執業之派遣勞工作業完成後欲實行簽證或簽署時，當事人間的紛爭於是而生。又工程技術顧問公司欲採用具執業技師身分之派遣勞工進行技師執業上的簽證或簽署時，於實務上，因該執業技師登錄之執業機構為派遣機構，故不可能為之。在目前尚未對勞動派遣當事人間之法律關係予以釐清下，對工程技術顧問公司中的專業技術人員採用勞動派遣方式並不適宜。

保障勞工權益為政府所主張保護勞工之重要課題，一般勞動法規係公法性質，以保護勞工為使命，以公權力強制為其貫徹手段；而勞動派遣係一含有私法性質之勞務給付型態，為規範當事人間之公平性，以私法性質上之損害賠償或終止法律關係為其實現正義之手段，故無法將之

完全定義為公法或私法。本文認為，有關規範勞動派遣之勞動型態的法規範內容，除應保護派遣勞工之權益外，亦應考量派遣機構與要派機構之權益，使參與該勞動關係之三方當事人在權利義務之平衡與公平正義之原則下達各自之目的。依憲法對人民工作權之保障，以及由就業服務法第三條規定：「國民有選擇職業之自由」，在法律並未禁止此類型勞務給付之勞動關係下，應儘速檢視既有法規範或制定專法以約制該種勞動關係中當事人間之權利義務與罰責，否則，該問題將永遠只是停留在學術上的討論，同時，對於專業技術派遣勞工之運用，以及未來我國勞動派遣之定位與方向，亦宜明白揭示。

