



# 勞動派遣與承攬關係中之 職災補償責任

——臺灣高等法院103年度勞上易字第5號判決評釋\*

■邱羽凡 陽明交通大學科技法律學院副教授

## 前言

業務外包(Outsourcing)此種企業經營策略，對於企業兼具有降低人事成本與提高組織經營績效等目的，然對於不同轉包階段中的勞工，若發生職業災害，因分包商經常為資力較差之個人或商號，導致分包商僱用之勞工經常求償無著，對此已多有研究分析其優劣所在。為了保護職業災害勞工之權益，讓資力較為雄厚之原事業單位亦負保障分包商勞工之責<sup>1</sup>，勞動基準法（下稱「勞基法」）第62條第1項規定：「事業單位以其事業招人承攬，如有再承攬時，

承攬人或中間承攬人，就各該承攬部分所使用之勞工，均應與最後承攬人，連帶負本章所定雇主應負職業災害補償之責任。」本項規定之立法理由亦指出：「在目前工業社會中，事業單位將事業之一部分招人承攬或經數次轉包，乃屬必然，為使勞工因職業災害之補償能獲確保，各中間承攬人均須負連帶責任，而事業單位所為此項職業災害補償之部分，亦得向最後承攬人求償，方屬合理。」<sup>2</sup>實務上層層分包、轉包，以及各級承攬人所僱用之勞工在工地共同作業的情況下，受災勞工之雇主為何事業單位，此影響職業災害補償之最終義務人

DOI: 10.53106/207798362023100136003

關鍵詞：職災補償連帶責任、轉包、最後承攬人、要派公司職災補償責任、勞基法第63條之1

\* 本文曾發表於2023年7月14日「臺灣高等法院112年度實務與學術對話系列活動：臺灣高等法院及所屬法院民、刑事類具參考價值或足資討論裁判評析」研討會，主辦單位：臺灣高等法院、中華民國女法官協會、元照出版公司、裁判時報。作者由衷感謝主持人臺灣高等法院高金枝院長，以及與談人最高法院蘇芹英法官與中華民國女法官協會陳婷玉審判長提供之寶貴意見，使本文得以更臻完善，作者特此申謝，惟一切文責當由作者自負。另感謝陽明交通大學科技法律研究所碩士班研究助理劉家樺之研究協助。

<sup>1</sup> 蘇南、湯文章，兩岸公共工程的轉分包實務與相關規範之比較，財產法暨經濟法，37期，2014年3月，144頁。

<sup>2</sup> 就勞基法第62條立法意旨之闡錄，再參臺灣花蓮地方法院93年度勞訴字第3號民事判決。

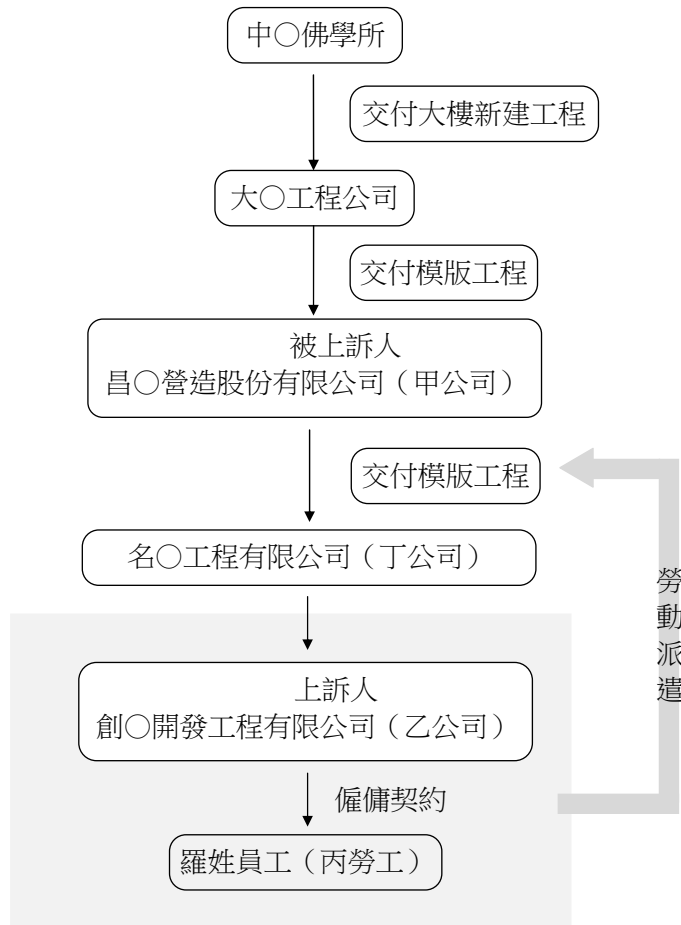


之認定，此亦為本文所欲探討之主題。臺灣高等法院103年度勞上易字第5號判決中（下稱「本案判決」），更進一步關連到工程作業現場中使用派遣勞工之情形，此時應由何事業單位承擔雇主責任？何事業單位應與雇主共同負職災補償連帶責任？又2019年6月19日新增之勞基法第63條之1規定，以及於2021年公布並於次年5月1日正式實施之勞工職業災害保險及保護法（下稱「災保法」），對於職災補償連帶責任之成立

有何影響，以下一併討論之。

**本案事實**

財團法人中○佛學研究所將「法○人文社會學院行政及教學大樓新建工程」（下稱「系爭工程」）交由大○工程公司承攬，大○工程公司將其中之模板工程再交由被上訴人昌○營造公司（下稱「甲公司」）承攬，甲公司又將模板工程交由名○工程公司（下稱「丁公司」）承攬，丁公司復將臨時點工交



【圖一】臺灣高等法院103年度勞上易字第5號判決案之當事人契約關係圖（本文自製）

由上訴人創○開發工程公司（下稱「乙公司」）承攬。2012年4月29日下午3時許，乙公司僱用之羅姓勞工（下稱「丙勞工」）不幸於該工區發生墜落致死之重大職業災害事故，各方當事人間之關係如上【圖一】所示。甲、乙公司及丁公司等代表與丙勞工遺屬就補償、賠償等相關事宜進行協調，最終達成協議簽訂和解書內容為補償金、賠償金共新臺幣（下同）430萬元，該金額包含勞基法及相關法令規定之一切職業災害補償金、賠償金等。甲公司於和解當日已交付430萬元支票予丙勞工遺屬，事後甲、乙公司就何人應分擔該補償與賠償金額產生爭議。

### 爭點<sup>3</sup>

針對勞動派遣與勞務承攬中之職災補償責任此一問題，本案涉及之爭點有：第一、丙勞工之派遣契約係存在與何公司之間？應由何人負勞基法第59條雇主之職災補償責任？第二、乙公司是否為勞基法第62條第2項之最後承攬人，甲、乙公司是否負連帶責任？

### 判決理由<sup>4</sup>

#### 壹、勞動派遣關係中之職災補償責任<sup>4</sup>

##### 一、派遣勞工之雇主認定

法院認為乙公司為丙勞工之雇主，

應對丙勞工負勞基法第59條職業災害補償責任，並且強調在勞動派遣關係中，要派公司對於派遣勞工本具有指揮命令權限：「於勞動派遣關係中，派遣事業係以雇主之身分與勞工訂立勞動契約，經勞工同意，在維持原有勞動契約關係前提下，使該勞工在要派單位指揮監督下為勞務給付，要派單位對該勞工提供勞務之行為有指揮命令權限，能決定工作之進行、工作時間及地點。」在勞動派遣三方關係中，要派公司為具有人力需求且與派遣公司簽訂要派契約之一方，在本案中即為甲公司，而要派公司對派遣勞工所行使之指揮監督權，法院認為此係由派遣公司讓與而來：「該派遣制度不同於一般的直接僱傭型態，而係屬於間接僱傭之一種，勞動契約仍存在於派遣公司與勞工之間，僅將勞務給付之請求權轉由要派公司所享有，並由其於勞務給付之範圍內負指揮、監督之責。」就本案當事人間之關係，可參上【圖一】所示。

##### 二、要派公司之職災補償責任？

法院認為甲公司就承攬系爭工程之施作對丙勞工雖有指揮監督之權限，並得請求給付勞務，然其與丙勞工間並無契約關係，僅係乙公司與丙勞工間契約上之第三人，不因此承擔勞基法第59條雇主責任。

<sup>3</sup> 本件另涉及職災補償金之計算標準、乙公司是否有故意過失而對系爭事故與甲公司負共同侵權行為責任，以及甲公司主張乙公司應負之賠償金額應否扣除已受領之保險金等爭議，惟其與本文所欲分析之主題無關，故不論之。

<sup>4</sup> 就本項爭議，因原審（臺灣基隆地方法院102年度勞訴字第7號）與二審見解相同，故僅摘錄二審之判決理由。

## 貳、依勞基法第62條負連帶責任義務之人

### 一、「最後承攬人」之解釋

原審（臺灣基隆地方法院102年度勞訴字第7號）認為，要派公司（甲公司）承攬系爭工程，屬勞基法第62條之承攬人，應與最後承攬人負連帶補償責任，而乙公司雖非屬勞基法第62條第2項之最後承攬人，惟甲公司依勞基法第62條規定，應與乙公司負連帶補償責任，因涉及派遣勞動關係之同時，派遣公司依勞務供給契約供給人力與要派公司，雖非勞基法第62條所謂之承攬人，惟不因此免除雇主依勞基法第59條，以雇主身分負補償責任。原審判決對此之論點為：「勞動基準法第62條第1項所謂承攬人或中間承攬人，就各該承攬部分所『使用』之勞工，既言『使用』而非『僱用』，可知62條第1項所要求承攬人就工程各部分使用之勞工均需連帶職業災害補償責任，不問該勞工與承攬人、中間承攬人是否具有契約上之僱用關係，僅需發生職業災害之勞工係受承攬人、中間承攬人使用即為已足。」至於派遣勞工之雇主責任，不因勞基法第62條之適用而有不同，換言之，係使承攬人對同一職災事故，與雇主連帶對職災受害者負職業災害補償責任，但並不因此免除勞基法第59條所規定之（派遣）雇主應負之職災補償責任。

就原審判決見解，二審法院則認為丙勞工雖係乙公司之受僱人，然乙公司並非系爭模板工程之承攬人或次承攬人，自無從依勞基法第62條規定與大○

工程公司、甲、丁公司對丙勞工之遺屬負連帶補償責任，換言之，本件中的要派契約與系爭工程係屬二事，乙公司所執行之人力派遣業務非屬就系爭工程為再承攬，判決理由為：「而民法上所稱承攬，係謂當事人約定，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。前述要派機構純粹係人力需求而由派遣機構派遣勞工前往，派遣機構與要派機構間，並不存在如承攬法律關係般承攬人以勞務完成之結果為目的，且有須於約定時間內完成一個或數個特定之工作等條件，是派遣機構將勞工派遣至要派機構服勞務，應無上開勞基法第62條所定法律關係之適用。」

### 二、民法第281條第1項之類推適用

二審法院雖認為本案中乙公司無勞基法第62條所定法律關係之適用，然法院另認為：「勞基法第62條規定使承攬人、中間承攬人，與最後承攬人連帶負雇主應負職業災害補償之責任，目的在於擴大對勞工之保護，惟於賠償後，依同條第2項規定，得對最後承攬人求償，乃在於使其他承攬人或中間承攬人對應負最後補償責任或距離最後補償責任最近之債務人有求償權，以合理分擔其責任。」乙公司雖非最後承攬人，但本對丙勞工負雇主之職災補償責任，甲公司所給付之和解金乃是原應由乙公司所負之雇主補償債務，惟甲公司就系爭職災之發生應認係勞基法第62條第2項之最後承攬人，兩造為不真正連帶債務人，然其等所負債務均同屬勞基法第59條、第62條規定之職業災害補償責任，如謂甲公司於清償後不得向乙公司求

償，有失公平，是甲公司應得類推民法第281條第1項之規定而對應終局負責之主要債務人求償。

**本文分析**

**壹、轉包關係中之職災補償連帶責任**

**一、相關法律規範：勞基法第62條與災保法第89條**

有關承攬與再承攬關係（即轉包關係）中的雇主責任，於本案判決時，除上述之勞基法第62條之外，職業災害勞工保護法（下稱「職災保護法」）第31條第1項規定：「事業單位以其工作交付承攬者，承攬人就承攬部分所使用之勞工，應與事業單位連帶負職業災害補償之責任。再承攬者，亦同。」以及職業安全衛生法（下稱「職安法」）第25

條第1項後段（原勞工安全衛生法第16條）：「原事業單位就職業災害補償仍應與承攬人負連帶責任。再承攬者亦同。」均為相關規定。另又因災保法施行後，災保法第89條第1項已規範：「事業單位以其事業招人承攬，就承攬人於承攬部分所使用之勞工，應與承攬人連帶負職業災害補償之責任。再承攬者，亦同。」職災保護法第31條依災保法第106條第2項之規定將不再適用，則現行法下之再承攬關係中之職災補償連帶責任，應依勞基法第62條與災保法第89條為認定（參下【表一】）。

至於職安法第25條第1項前段與第2項，分別規範：「事業單位以其事業招人承攬時，其承攬人就承攬部分負本法所定雇主之責任。」、「原事業單位違反本法或有關安全衛生規定，致承攬人所僱勞工發生職業災害時，與承攬人負

**【表一】我國法上對職災補償連帶責任相關規範（本文整理）**

法 條	規 範 內 容	說 明
勞基法第62條	（第1項）事業單位以其事業招人承攬，如有再承攬時，承攬人或中間承攬人，就各該承攬部分所使用之勞工，均應與最後承攬人，連帶負本章所定雇主應負職業災害補償之責任。	自1984年7月30日訂立迄今
	（第2項）事業單位或承攬人或中間承攬人，為前項之災害補償時，就其所補償之部分，得向最後承攬人求償。	無修訂
職災保護法第31條	（第1項）事業單位以其工作交付承攬者，承攬人就承攬部分所使用之勞工，應與事業單位連帶負職業災害補償之責任。再承攬者，亦同。	自2022年5月1日
	（第2項）前項事業單位或承攬人，就其所補償之部分，對於職業災害勞工之雇主，有求償權。	不再適用
災保法第89條	（第1項）事業單位以其事業招人承攬，就承攬人於承攬部分所使用之勞工，應與承攬人連帶負職業災害補償之責任。再承攬者，亦同。	自2022年5月1日
	（第2項）前項事業單位或承攬人，就其所補償之部分，對於職業災害勞工之雇主，有求償權。	施行

連帶賠償責任。再承攬者亦同。」其係課以原事業單位遵守此法有關安全衛生規定，使其顯負擔承攬人就承攬部分負職安法所定雇主之責，以盡本法「防止職業災害，保障勞工安全與健康」之立法目的，可知該法之制定目的乃在著重勞工權益之保護，強調勞工在就業場所之安全維護，並屬職災損害賠償責任之相關規範，此與上述勞基法第62條、職災保護法第31條規範職災補償規範有所不同，復以職安法為了落實工作場所一切之雇主安全維護義務，適用對象範圍亦較勞基法為廣<sup>5</sup>，故本文以下於討論再承攬關係中之職災補償連帶責任上，即不納入職安法第25條第1項前段與第2項之規範。

## 二、職災補償連帶責任與最終責任之區別

關於上【表一】中所列之職災補償連帶責任相關規範，有二項問題應予釐清：第一、此屬真正或不真正之連帶債務？第二、最後承攬人負終局補償責任之規範正當性？以下說明之。

### (一)職災補償連帶責任之性質

依民法第272條之規定，連帶債務之發生可能依法律行為（明示約定）或依法律規定<sup>6</sup>，而上【表一】中所列之職災補償連帶責任相關規範，即屬依法律規定而發生者，應屬真正連帶責任。然符合民法第272條規定者，若內部關係有不負分擔責任者，學說上亦有認為非當然為真正連帶責任<sup>7</sup>，而轉包關係中的事業單位與各級承攬人在內部關係中即屬無「應分擔額」者，此見解因而認為各補償義務人間為不真正連帶債務關係，立法上為使事業單位、各級承攬人與最後承攬人共負連帶責任，純是為了讓勞工追償便利擴大應負責之對象，而讓中間承攬人及事業單位承擔直接雇主無資力之風險，但仍透過連帶債務人間內部求償之機制，則使最後承攬人負起終局的補償責任<sup>8</sup>。惟本文認為，民法第280條本規定在「法律另有規定」時，連帶債務人間即可能不平均分擔債務，勞基法第62條第2項所訂「得向最後承攬人

<sup>5</sup> 臺灣高等法院103年度勞上易字第5號民事判決：「按勞衛法……該法所稱之雇主，謂事業主或事業之經營負責人（同法第2條第2項規定參照），與勞基法規定須為『僱用勞工』之事業主不同，縱使事業主與勞工無直接勞動契約關係，依勞衛法第1條之立法意旨及第2條第2項規定，事業主仍須就其工作場所內服勞務之勞工，負有勞衛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，於適用勞衛法之場合，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，亦應適用上開勞衛法之規定。」另有關於承攬關係中的職災賠償責任，進一步之分析請參，陳逢源，個別勞動法之體系理解與實務運用，二版，2022年11月，465-468頁。

<sup>6</sup> 有關連帶債務發生之各種原因，參管靜怡，連帶債務概念之再構成，政治大學法律學系博士論文，2020年，29-63頁。

<sup>7</sup> 關於真正與不真正連帶債務之區別標準的說明，參管靜怡，不真正連帶債務與連帶債務之界限，國立中正大學法學集刊，63期，2019年4月，82-89頁。

<sup>8</sup> 王欽彥，勞動基準法59條之雇主職災補償與損害賠償，靜宜法學，10期，2021年12月，172-173頁之註12。

求償」與災保法第89條第2項所訂「對於職業災害勞工之雇主，有求償權」，性質上即是連帶債務人間內部分擔求償的「特別規定」，應優於民法第280條為適用<sup>9</sup>，職災補償連帶責任的性質應仍屬依法律規定而成立之真正連帶債務。不過，在規範上課最後承攬人負終局補償責任之理由為何？應再為釐清。

## (二)最後承攬人負終局補償責任之理由

對於立法上由職災勞工之雇主負最終職災補償責任，並由事業單位與各級承攬人行使全額求償權的規範，明示勞工職業災害補償最終責任應為雇主之責任，與勞基法第59條之職業災害補償無過失責任制度相呼應<sup>10</sup>，此亦如前述所指出，最早規範職災補償連帶責任之勞基法第62條的立法理由表示，此規範之目的在於讓「勞工因職業災害之補償能獲確保」，故立法課轉包關係中事業單位與各級承攬人負連帶責任。然一方面，勞工終究是在轉包關係中的承攬人之一的指示下工作而發生職災，該承攬人即職災勞工的雇主，需依勞基法第59條負擔職災補償責任；另一方面，定作人對於承攬人並無監督之義務，對於定作及工作之指示無過失下，對於勞工發生職災此損害結果不具有原因力，自不得要求定作人（事業單位與各級承攬

人）分擔此一雇主責任，此論理亦能說明事業單位與各級承攬人與職災勞工之雇主負連帶責任，但仍具有全額求償權。換言之，轉包關係中的「最後承攬人」應為「職業災害勞工之雇主」，其負有終局的補償責任，而事業單位與各級承攬人「無應分擔額」，此亦是災保法第89條第2項之規定：「前項事業單位或承攬人，就其所補償之部分，對於職業災害勞工之雇主，有求償權。」此一新法規定應有澄清勞基法第62條第2項所訂「最後承攬人」應為「職業災害勞工之雇主」，亦同時解釋最後承攬人負有終局的補償責任之理由。

## 三、職災補償連帶責任之成立要件

### (一)勞基法上職災補償責任成立

就事業單位與各級承攬人之連帶責任，依勞基法第62條第1項規範「應與最後承攬人，連帶負本章所定雇主應負職業災害補償之責任」，以及災保法第89條第1項規範「應與承攬人連帶負職業災害補償之責任」，可知此二項規範在適用上，均以「本章所定雇主應負職業災害補償之責任」成立為要件。在勞基法的規範中，僅雇主負有職災補償責任，故最後承攬人應具有職業災害勞工之雇主的身分，在上述「職災補償連帶責任之性質」中，亦已說明之。

<sup>9</sup> 參陳忠五對於民法第188條類似規範之說明，陳忠五，僱用人對受僱人行使求償權的範圍限制——最高法院107年度台上字第1253號判決（托嬰窒息死亡案）簡析(二)，台灣法律人，13期，2022年7月，147頁。

<sup>10</sup> 參最高法院87年度台上字第1949號民事判決、臺灣高等法院高雄分院98年度勞再易字第1號民事判決、臺灣高等法院104年度勞上易字第126號民事判決。

## (二)原事業單位責任成立之依據

原事業單位並非職災勞工之雇主，然依勞基法第62條第1項規定，於事業單位以其事業招人承攬，「承攬人或中間承攬人，就各該承攬部分所使用之勞工，均應與最後承攬人，連帶負本章所定僱主應負職業災害補償之責任」，過去雖有爭議認為本項規定僅明訂「承攬人或中間承攬人」與「最後承攬人」應負連帶職災補償責任，故文義上應不包含將事業招人承攬之原事業單位<sup>11</sup>，惟就規範體系而言，若同時觀察勞基法第62條第2項之規定：「事業單位或承攬人或中間承攬人，為前項之災害補償時，就其所補償之部分，得向最後承攬人求償。」可知原事業單位、承攬人、中間承攬人、最後承攬人就職災補償應負連帶賠償責任，且事業單位、承攬人、中間承攬人為補償時，就其所補償之部分，得向最後承攬人求償<sup>12</sup>，原事業單位既然具有求償權，顯然以其負有職災補償連帶賠償責任為前提<sup>13</sup>，有學者認為此一立法疏漏可經由類推適用即予解決<sup>14</sup>。然亦有學者認為：「原事業單位雖無法定連帶補償責任，仍有可能補償受災勞工，就此補償部分即可依勞基法第62條第2項向最後承攬人求償。」<sup>15</sup>故仍難以體系解釋而肯定原事

業單位之責任。

不過，此一問題於職災保護法第31條訂立時已有處理，該項規定的立法理由指出：「參照勞動基準法之規定，原事業單位與承攬人、再承攬人均應負職業災害補償之責任。」已明訂原事業單位應負連帶責任，此一規定並延續於最新施行之災保法第89條第1項中，其明訂「事業單位以其事業招人承攬」，「應與承攬人連帶負職業災害補償之責任」，立法理由指出此一規定係參照勞動基準法第62條第1項及職災保護法第31條第1項規定而訂立，可知勞基法第62條本將原事業單位納入連帶補償責任的義務人的範圍之中。在本案判決中，二審法院認定原事業單位大○工程公司、以及甲公司及丁公司就其身為承攬人、中間承攬人及最後承攬人之身分依勞基法第62條第1項就各該承攬部分所使用之勞工，應連帶負雇主應負之職業災害補償責任，此一結論依現行災保法第89條第1項亦無不同，亦即事業單位將事業之一部分招人承攬或經數次轉包時，原事業單位與承攬人、再承攬者於承攬部分所使用之勞工，均應連帶負職業災害補償之責任。

## (三)事業單位以其「事業」招人承攬

在本條的適用上，另一爭議為「以

<sup>11</sup> 魏朝光，我國職業災害補償法制及其適用，東海大學法學研究，8期，1994年9月，303頁。

<sup>12</sup> 參最高法院87年度台上字第1949號民事判決。

<sup>13</sup> 陳逢源，同註5，460頁。

<sup>14</sup> 林更盛，承攬關係中職災補償責任——最高法院九十年度台上字第九四八號民事判決評釋，台灣本土法學雜誌，34期，2002年5月，66-67頁。

<sup>15</sup> 鄭津津，承攬關係中「原事業單位」之連帶職災補償責任，月旦法學教室，204期，2019年9月，30頁。



其事業招人承攬」中的「事業」範圍為何？行政院勞工委員會（現勞動部）91年9月27日勞安一字第0910050787號函之解釋認為，應以事業之經常業務為範圍，不以登記之營業項目為限，學說上則有認為「若某生產／營業活動直接屬於事業單位（原先之）營業登記或依章程所定之活動範圍，原則上即屬其事業範圍」，而「雖非與前述範圍之活動直接相關者，惟依一般觀念與之仍有合理關聯，以致於事業單位為營業的緣故，仍須經常從事該附帶的、輔助的活動」，亦應屬之，因事業單位對此活動某程度上而言，仍較具專業之能力，且間接從此獲得營業上之利益<sup>16</sup>。至於事業單位所從事之其他的活動，若該活動與該事業所從事之生產營業之間並無合理的關聯，則不屬其「事業」之範圍，例如A工廠為遷廠，委請搬家公司搬家，而搬家公司之司機於運送途中發生車禍，此即非屬「以其事業招人承攬」而應負連帶責任。

就上述論點，本文認為於事業單位將工作轉包予承攬人的情形，依民法第189條規定，定作人對於承攬人因執行承攬事項而不法侵害他人之權利時，不負損害賠償責任，此係因事業單位原則上對於承攬工作之進行並無指揮監督權限，故無從要求定作人承擔責任，然災保法第89條第1項與勞基法第62條第1項為不同於民法之規範，例外要求定作人（原事業單位）應負連帶責任<sup>17</sup>，立法

理由係考量事業單位或承攬人將其事業工作交予他人承攬、次承攬時，為免災害發生，最終承攬人無資力賠償時，勞工權利將無所保障之情形，故訂有上開規範以確保勞工之職災補償能獲得實現。換言之，職災補償連帶責任並非考量定作人對於災害有無預防之可能，而是著眼於受災勞工職災補償的實現，故事業單位對於招人承攬之事業是否具有專業能力災害防止能力，應非所需考量之點，只需該工作與原事業單位從事之生產營業間具有關聯即屬之，況且事業單位或承攬人，就其所補償之部分，均得對於職業災害勞工之雇主為求償（災保法第89條第2項與勞基法第62條第2項），故不宜在此就事業範圍為限縮之解釋，此一解釋亦與最高法院92年度台上字第308號民事判決意旨相符：「勞安法第十六條及勞基法第六十二條所稱事業單位交與他人承攬之事業並不限於主要事業，如認勞基法第六十二條及勞安法第十六條所稱之事業，應以事業單位之主要事業為限，則豈非事業單位將其非主要事業單位交予他人承攬即可脫免勞基法及勞安法之適用，顯無法達到該法條保障勞工之功能。故勞基法第六十二條及勞安法第十六條所稱之事業，即不以其主要事業為限，舉凡有關廠房、設備之檢修、保養、營造及增添機器、設備之安裝等，既屬公司所有，自屬前開法條所稱事業之範圍，此亦有內政部六十九年十月十五日勞司字第一三

<sup>16</sup> 林更盛，同註14，69頁。

<sup>17</sup> 亦參劉士豪，要派單位與派遣單位於派遣勞工發生職業災害時的補償責任——派遣勞工保護法草案第15條之評析，台灣法學雜誌，243期，2014年3月，33頁。

四一九號函可資參照。」

#### (四)原事業單位、各級承攬人以適用勞基法為限？

##### 1.勞基法第62條

在勞基法第62條的適用上，有爭議者尚有事業單位與各級承攬人是否限於適用勞基法者為必要？由於本條規範的適用以「本章所定雇主應負職業災害補償之責任」成立為前提，事業單位與各級承攬人始負有連帶責任，故最後承攬人即職業災害勞工之雇主應為適用勞基法之事業單位，應無疑義。再就判斷事業單位應否負勞基法第62條連帶職災補償責任時，由於勞基法第2條第5款已將事業單位明文定義為：「適用本法各業僱用勞工從事工作之機構」，故當以適用勞基法者為必要<sup>18</sup>。至於各級承攬人，學說上多以最高法院92年度台上字第308號民事判決援引原審（臺灣高等法院90年度重勞上更(二)字第2號判決）判決理由，指出依勞基法第62條，「係規定招『人』承攬，而非僅指招『事業單位』承攬，其範圍較廣。」而原審更進一步指出，勞基法第62條之「立法理由，原在防止事業單位將其事業交由他人承攬以脫免其所應負之賠償責任，並使遭受職業災害之勞工獲得較為完善之保障。且事業單位將其本應負勞動基準法雇主責任之事業交由他人承攬，立法者係因原事業單位適用勞動基準法須負雇主責任而使承攬人負雇主責任，而非承攬人本身為適用勞動基準法之事業單

位而須負雇主責任。」故承攬人不論是否適用勞基法，其所承攬事業之原事業單位如有勞基法之適用，職災勞工自可依勞基法第62條請求承攬人及事業單位負連帶職業災害補償責任。對此，學說上多有批評認為，勞基法第62條係擴張補償義務之範圍，而使非屬職災勞工雇主之各承攬人亦同負責任，然本法應不得使本無需負勞基法雇主責任之人亦因勞基法第62條而承擔雇主責任，故結論上亦應僅有適用勞基法之承攬人應負連帶責任<sup>19</sup>。

本文認為上述學說與實務見解均有值得再商榷之處，因誠如本文上述，勞基法第62條所訂之職災補償連帶責任與最終責任應予區別，因此處所訂「本章所定雇主應負職業災害補償之責任」，係指最後承攬人即職業災害勞工之雇主所應負職災補償責任，而非原事業單位，故上引實務見解所指「防止事業單位將其事業交由他人承攬以脫免其所應負之賠償責任」，應有誤會，原事業單位固因轉包而無需使用自己的勞工以完成工作，同時亦因而不需負雇主責任，此亦為企業用業務外包能達降低人事成本之效的理由，而實際執行工作的勞工既由其轉包之承攬人所僱用，本係由各承攬人負勞基法上之雇主責任，勞基法第62條之立法目的僅在於「使勞工因職業災害之補償能獲確保」，而使事業單位與各級承攬人負連帶賠償責任，但仍使最後承攬人負起終局的補償責任，事業單位、承攬人及中間承攬人在內部關

<sup>18</sup> 參最高法院88年度台上字第637號民事判決。另參林更盛，同註14，頁69。

<sup>19</sup> 林更盛，同註14，69-70頁；陳逢源，同註5，462頁。

係並無「應分擔額」且得行使全額求償權，換言之，勞基法第62條並未使事業單位與各級承攬人承擔雇主責任，故本條立法理由亦強調「事業單位所為此項職業災害補償之部分，亦得向最後承攬人求償，方屬合理」，而各級承攬人既未因勞基法第62條而承擔雇主責任，僅是擔負得為內部求償之連帶責任，自不需以適用勞基法為必要。

## 2. 災保法第89條

在災保法實施後，勞基法第62條仍繼續適用，又勞基法第62條與災保法第89條看似內容相同，則災保法第89條之規範實益何在？由於災保法之適用範圍與勞基法不同，故仍有存在實益，此除了本文上述，災保法第89條明文將原事業單位列為連帶責任義務之人外，災保法所稱之「事業單位」亦未以適用勞基法為限。在職災補償連帶責任上，依災保法第89條而訂之最後承攬人、原事業單位與各級承攬人之責任，依序說明如下。

首先，由於職業災害補償責任仍需依勞基法第59條而訂，故災保法第89條第1項所訂「事業單位……應與承攬人連帶負職業災害補償之責任」，仍需以職業災害勞工之雇主為適用勞基法之事業單位，依勞基法第59條成立職災補償責任，故最後承攬人即職業災害勞工之雇主應以適用勞基法為必要。其次，就事業單位與各級承攬人之責任，因其係負擔連帶補償責任，而非終局的雇主責任，此由災保法第89條第2項：「前項事業單位或承攬人，就其所補償之部分，對於職業災害勞工之雇主，有求償權。」及其立法理由：「鑑於職業災害

勞工權益之保障，最終應由其雇主承擔責任，依第一項規定負連帶責任之事業單位或承攬人，就其補償之部分對該勞工之雇主有求償權，爰參照勞動基準法第六十二條第二項及職業災害勞工保護法第三十一條第二項規定，為第二項規定。」亦可知此意旨，因此縱其本非勞基法適用對象，在確保求償權的規範下，使其負擔連帶責任亦無令其擔負雇主責任之結果，故在災保法實施後，在轉包關係中，事業單位與各級承攬人若非屬勞基法適用對象，勞工應優先主張災保法第89條第1項之適用，以使勞工之職業災害補償權益獲得充分保障。

## 貳、轉包關係中涉及勞動派遣之職災補償責任

### 一、直接僱用、勞動派遣與勞務承攬關係之區別

#### (一) 勞動派遣關係之成立

由於勞基法第62條與災保法第89條之職災補償連帶責任之要件，均以事業單位以其事業招人「承攬」為前提，然法院認為本案中，乙公司並非系爭工程之承攬人或次承攬人，自無從依勞基法第62條規定與大○工程公司、甲、丁公司，對丙勞工之遺屬負連帶補償責任。法院就勞動派遣之定義特別指出，派遣勞工雖和要派公司所僱用勞工服相同的勞務，且要派公司對派遣勞工有勞務給付請求權，但並非派遣勞動契約上之雇主，因派遣勞工之契約上雇主為派遣公司，法院指出：「派遣制度不同於一般的直接僱傭型態，而係屬於間接僱傭之一種，勞動契約仍存在於派遣公司與勞

工之間，僅將勞務給付之請求權轉由要派公司所享有，並由其於勞務給付之範圍內負指揮、監督之責，派遣公司應為派遣勞工法律上之雇主。」簡言之，要派單位對派遣勞工雖有指揮命令權限，但勞動契約之成立仍需以兩造間有僱傭關係之合意為前提<sup>20</sup>，於勞動派遣關係中，派遣事業於締約時即以雇主之身分與勞工訂立勞動契約，且經派遣勞工同意，在維持原有勞動契約關係前提下，在契約關係存續期間為第三人即要派單位為勞務給付，此為直接僱傭與間接僱傭之不同，亦為成立勞動派遣關係要件，現行勞動基準法第2條第9款亦對此有所規定：「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。」需注意要派公司與派遣勞工簽訂勞動契約前，為面試該派遣勞工或其他指定特定派遣勞工之行為（勞基法第17條之1第1項參照）。

## (二) 直接僱用、勞動派遣與勞務承攬關係之區別

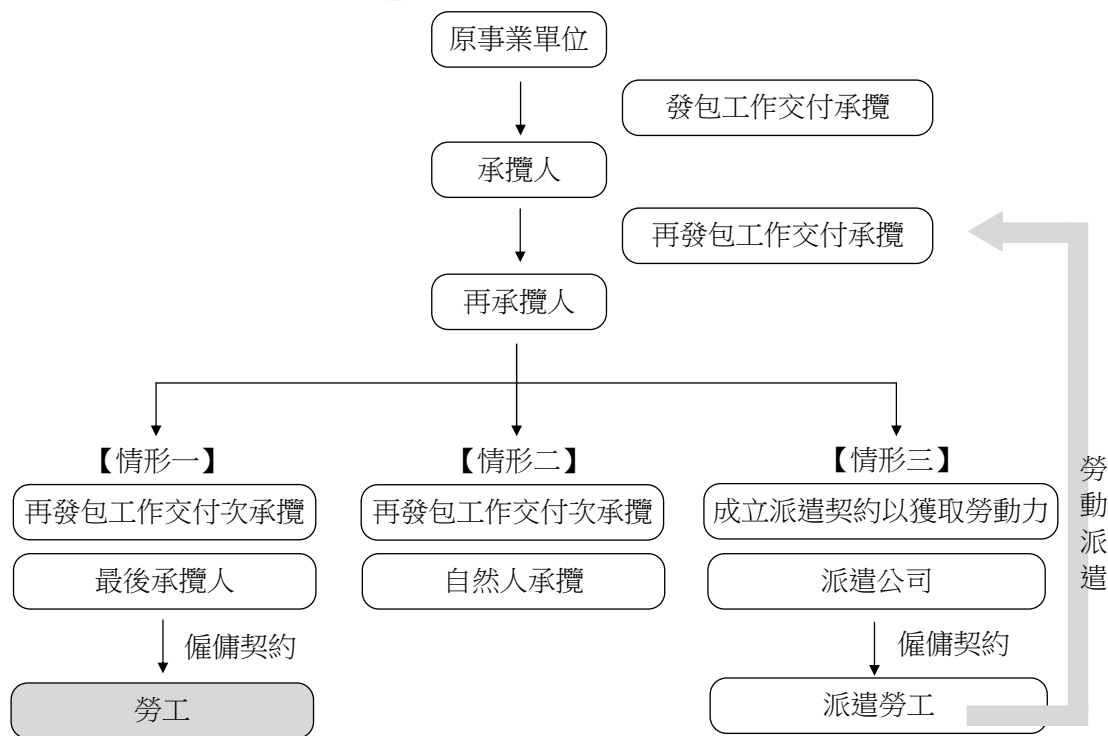
### 1. 轉包關係中之人力獲取模式

勞基法第62條與災保法第89條的適用，均以承攬部分有使用勞工為要件，各承攬人（包含最後承攬人）雖未自行執行承攬工作，但亦未再僱用勞工，本案例中即是以勞動派遣之方式獲取勞動力，在此種情形下，轉包關係中的受災

者雖具勞工身分，但因派遣公司非屬轉包關係中的最後承攬人，如本案中的乙公司派遣丙勞工至甲公司處提供勞務，法院認為乙公司僅為勞動派遣而未承攬系爭工程，自無從要求乙公司依勞基法第62條規定負連帶補償責任。

在此可進一步討論者為，實務上轉包關係中的再承攬人若無充足能力或人力獨立完成所承攬工作時，可能為再次轉包。在契約自由的原則下，再承攬人得與協助其完成工作之人簽訂不同類型契約。首先，再承攬人得「再發包工作交付次承攬」而委由「最後承攬人」所僱用之勞工來完成工作，此為職災補償連帶責任得予適用的典型情形（【圖二】中「情形一」）。再者，若再承攬人經由與自然人成立承攬契約以獲得勞動力來完成工作，則此轉包關係中遭遇職災之工作者即非屬勞工之身分，而無法主張職災責任之補償，故亦無勞基法第62條與災保法第89條之職災補償連帶責任適用（【圖二】中「情形二」）。又或是再承攬人委由派遣公司派遣人力來完成工作（【圖二】中「情形三」，如本案情形），再承攬人對於工作現場之派遣勞工有指揮監督權，然因雙方不具有勞動關係，派遣勞工無法對原事業單位或各級承攬人主張職災補償連帶責任。就【圖二】中的三種情形，即為直接僱用、勞動派遣與勞務承攬關係之區

<sup>20</sup> 參臺灣高等法院臺中分院95年度重勞上字第3號民事判決要旨：「按勞動派遣，係指由派遣公司與要派公司約定，由派遣公司僱用勞工並派至要派公司提供勞務，而派遣公司、派遣勞工與要派公司之三方間之關係為勞動派遣之關係之架構。又稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內為他方服勞務，他方給付報酬之契約。如未能證明兩造間有僱傭關係之合意或曾同意給付薪資、對其負擔僱傭人之責任，自不得認有僱傭關係。」



【圖二】轉包關係中之各種人力獲取模式（本文自製）

別，以下分述之。

## 2. 直接僱用與勞務承攬（情形一與情形二）之區別

情形一與情形二之區別的重要問題，為判斷受職災者究屬自然人承攬、或受最後承攬人僱用之勞工，亦即承攬契約與勞動契約（僱傭契約）區別的問題<sup>21</sup>。實務上工程現場多有委由臨時點工（按日給予薪資）執行工程，且業主多主張其為屬承攬契約的自營作業，然此誠如加強職業安全衛生法第26條及第27條檢查注意事項第2條之規定：

「事業單位將工程部分工作，以代工不帶料方式交付自然人施工，勞動檢查機構應調查該自然人是否以提供勞務為主，及事業單位對該工程是否具統籌規劃、管理及指揮監督權限。調查事實及證據時，應就整體工程範圍之統籌規劃、管理及指揮監督權等層面認定之，且勞務給付部分，只要存在有部分從屬性，即可從寬認定為勞動契約。」本注意事項同條規定更進一步指出，計件制不同於承攬關係：「以計件為要件，且受管理、指揮、監督，訂定之勞動契

<sup>21</sup> 進一步分析，參邱羽凡，何謂勞務承攬？從承攬契約之要素檢討勞務契約類型區別標準，發表於「勞務承攬或勞動派遣？——勞基法17條之1施行後之回顧與展望」研討會，中正大學法律學系、中正大學勞工關係學系主辦，2023年4月。

約不視為承攬」，以及「自營作業之認定，以管理、監督、指揮之有無決定之，如未能證明其不受管理、監督、指揮，一般以僱傭關係視為勞工。」在臺灣高等法院96年度重勞上字第7號民事判決中，法院即實質認定簽署承攬契約之工作者應具勞工身分，實務上泛濫的「假承攬、真僱傭」情形，實仍屬上述「情形一」，有勞基法第62條與災保法第89條之職災補償連帶責任適用。

### 3. 勞動派遣與勞務承攬（情形二與情形三）之區別

情形二與情形三之區別涉及再承攬人與所使用之勞工究係成立「勞動派遣」或「勞務承攬」關係？此兩者之區別，可參考政府機關（構）運用勞務承攬參考原則第3條之規定：「(二)應明確勞務承攬與勞動派遣之分際，不得實際指揮監督管理承攬人派駐勞工從事工作，僅得就履約成果或品質要求承攬人符合契約規範。」<sup>22</sup>可知在勞動派遣與勞務承攬雖均為處理勞務供給之契約，但派遣勞工依據其與派遣雇主間之勞動契約向要派單位提供勞務，所著重者為勞動過程中所提供之勞務，故內含對於勞務給付方式之指揮監督權，即實際指揮監督管理勞工從事工作之權限。而承攬契約之標的重在「一定工作之完

成」，著眼於勞動力所造成之具體成果，承攬契約中的定作人指示，僅有「以事物為對象且為結果取向」(sachbezogen und ergebnisorientiert)之指示權<sup>23</sup>，如臺灣高等法院103年度勞上易字第5號民事判決所指出：「承攬契約定作人對承攬人之工作雖有指示之權，惟無指揮監督權限，並重在承攬人完成一定之工作者不同。」<sup>24</sup>僅於轉包關係中的承攬人未進行工作之指揮監督，容許成立勞務承攬關係。

### (三) 小結

轉包關係中之各種人力獲取模式中，再承攬人除以直接僱用勞工的完成工作外，尚得循勞動派遣與勞務承攬的方式。若採取勞務承攬方式，即不得對現場工作者（即承攬人派駐之勞工，或自然人承攬工作者）為工作上的指揮監督；若採勞動派遣此種間接僱傭模式，要派公司不得為面試派遣勞工或其他指定特定派遣勞工之行為，以免涉及人員轉掛的問題。

## 二、要派公司之職災補償連帶責任

承上說明可知，再承攬人亦得經由與派遣公司成立要派契約<sup>25</sup>以獲得勞動力來完成工作（上【圖二】中「情形

<sup>22</sup> 楷體字為本文所加。

<sup>23</sup> BAG, Urteil v. 27.06.2017 - 9 AZR 133/16 = BeckRS 2017, S. 145967 Rn. 28. Vgl. auch Maschmann, Fremdpersonaleinsatz im Unternehmen und die Flucht in den Werkvertrag, NZA 2013, S.1308.

<sup>24</sup> 就定作人指示權之內涵，進一步分析請參，邱羽凡，勞動契約從屬性認定標準之趨勢與反思——兼論平台工作者之「勞工性」，臺北大學法學論叢，119期，2021年9月，189頁。

<sup>25</sup> 勞動基準法第2條規定：「十、要派契約：指要派單位與派遣事業單位就勞動派遣事項所訂立之契約。」

三」)，此如本案法院之見解，乙公司將丙勞工派遣至甲公司，即：「派遣機構將勞工派遣至要派機構服勞務，應無上開勞基法第62條所定法律關係之適用。」派遣公司（乙公司）對於派遣勞工（丙勞工）固然負有職災補償責任，然依據勞基法第62條規範之文義，派遣公司（乙公司）若不在轉包關係中，自亦無勞基法第62條與災保法第89條之適用。此一結論亦突顯出勞動派遣關係中，要派公司對於派遣勞工在不負有雇主責任下，又不負擔連帶責任，致使派遣勞工在職災中處於極度弱勢的處境。對此，有學者主張，原事業單位或各級承攬人對於最後承攬人直接僱用勞工在無直接指揮監督下，都負有連帶責任，則對於直接為指揮監督之派遣勞工依舉重以明輕之法理，更應負擔此一責任<sup>26</sup>。更何況，派遣勞工在要派公司中究係執行派遣工作或承攬轉包工作，有根本上的區別困難<sup>27</sup>，不宜逕排除勞基法第62條與災保法第89條之適用。

### 本案評釋<sup>28</sup>

#### 兼論增訂勞動基準法第63條之1第1項之意義

本文中派遣勞工丙於要派公司（甲公司）處遭受職災，而由要派公司先對

派遣勞工遺屬為給付職災補償金，致生甲、乙公司之內部求償問題。原審判決認為乙公司非屬勞基法第62條第2項之最後承攬人，然甲公司既有「使用」丙勞工即應負連帶補償責任，丁公司為轉包關係中的最後承攬人，故均應連帶負雇主應負之職業災害補償責任，但不免除乙公司本即應負之雇主責任，因此甲公司應與大○工程公司、丁公司及乙公司連帶負職業災害之補償責任，甲公司僅得於乙公司所應負內部分擔關係，請求職業災害補償金之4分之1。二審法院亦認為乙公司轉包中承攬人或次承攬人而無職災連帶補償責任，但甲公司為勞基法第62條第2項之最後承攬人，與負擔雇主責任之乙公司為不真正連帶債務人，其等所負債務均同屬勞基法第59條、第62條規定之職業災害補償責任。就上開論理，以下分析之。

#### 一、甲公司（要派公司）連帶責任之依據與性質

首先，本文中乙公司（派遣雇主）對丙勞工應負雇主職災補償責任，並無疑義，而此一責任是否與甲公司（要派公司）成立真正或不真正之連帶關係？由於乙公司不在轉包關係之中，自無從依勞基法第62條規定與甲公司對丙勞工負連帶補償責任，判決理由可資贊同。進一步需分析者為，乙公司（派遣雇

<sup>26</sup> 劉士豪，第五章 派遣勞工的職業災害賠償與補償，收錄於：勞動基本權與勞動法，元照，2023年2月，324頁。

<sup>27</sup> 邱駿彥，勞動派遣之法律關係探討，萬國法律，138期，2004年12月，55頁。另參周建序，我國職業災害補償制度相關法規之研究，政治大學法學院碩士在職專班學位論文，2008年，110-111頁。

<sup>28</sup> 本段引用本案判決之當事人，均以【圖一】中之代號取代上訴人、被上訴人等之用語。

主)對是否與甲公司對丙勞工成立不真正之連帶關係?二審法院認為,勞基法第62條「規範之各該承攬部分所『使用』勞工不以其僱用之勞工為限」,要派公司因其承包工程「使用」派遣勞工,所以應與事業單位連帶負職業災害補償之責任,法院將文義中的「勞工」擴大至為轉包、分包中為承攬人提供勞務、但無僱傭關係的「派遣勞工」上,是否有理?

若依勞基法第62條之文義,誠如本文上述,勞基法上職災補償責任成立,以職災勞工之雇主負有職災補償責任為前提,再由事業單位與各級承攬人連帶負此責任,而本案中甲公司既非丙勞工之雇主,自亦無從成立需由他承攬人連帶負責之職災責任,本家中具有雇主責任之人(乙公司)並非最後承攬人。然本案中之甲公司並非對於再承攬人之勞工無監督權的承攬人,而是具有指揮監督權的要派單位,此一「使用」與「僱用」分離的特徵,為學說上主張將派遣人與派遣勞工間之勞動契約定性為真正的利他契約,並自始在要派人與派遣勞工間建立起原始的、獨立的給付關係,使要派公司應對派遣勞工負職災責任<sup>29</sup>,又或是學說上認為不宜逕排除勞基法第62條在派遣關係中適用之主張,上開論理均在說明要派人具有勞務給付請求權與實際履行勞務給付義務所必需之指示權下,要派公司對於派遣勞工係盡自己責任,應負擔職業安

全衛生法令等雇主照顧保護義務,此一法理亦呼應二審法院判決所示:「丙勞工於甲公司所承攬之系爭模板工程中使用之勞工,於系爭事故發生死亡之職業災害,甲公司依勞基法第62條第1項規定,亦應連帶與大○工程公司對丙勞工負職業災害補償之責任。」法院判決理由似有隱含擴大雇主範圍之意。

## 二、勞基法第63條之1第1項之增訂

勞基法第63條之1第1項之增訂,即經由立法具體實現並明確化上開法理,其規定為:「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本章所定雇主應負職業災害補償之責任。」此為民法第272條所訂以法律規定成立連帶債務之規範,派遣勞工得向要派公司或派遣公司中之一人或其全體,同時或先後請求全部或一部之給付,經由此一規範,個別債務人——尤其為派遣公司無支付能力所產生的風險,轉由各連帶債務人承擔<sup>30</sup>,而提高對於派遣勞工之保障。總結可知,要派公司對於派遣勞工係盡自己責任,因要派公司實際指揮監督派遣勞工並實質使用派遣勞工,亦控制派遣勞工於工作環境及勞務給付所可能產生的風險控制,故要派公司應在此情形下擔負派遣勞工發生職災時的補償責任。勞基法第63條之1並無要派公司得向派遣公司行使求償權而使派遣勞工之雇主負最終責任之規範,派遣公司與要派公司應依民法第

<sup>29</sup> 黃程貫,德國勞工派遣關係之法律結構,收錄於:《勞動與勞動法——黃程貫教授論文集》,元照,2022年1月,332頁。

<sup>30</sup> 劉士豪,同註17,35頁。



280條平均分擔義務，此亦為勞基法第63條之1第1項規範所揭示之規範意義，亦與承攬關係中，由最後承攬人負最終責任之法理有所不同。有關事業單位間為承攬關係或要派關係之不同，相關規範的比較如下【表二】所示。

勞基法第63條之1條第1項增訂後，其實已有法院運用法理解釋將未能適用新法之案例，亦使要派公司對派遣勞工負職災補償責任，如臺灣桃園地方法院110年度勞訴字第74號民事判決：「於勞動派遣關係中，派遣勞工因勞動契約所生之勞務給付義務，並非在派遣公司指揮監督下服勞務，而係在要派公司之指揮監督下服勞務，則要派公司於派遣勞工給付勞務時，與其有一緊密的社會接觸，且在派遣關係上，要派公司類同雇主實際指揮監督派遣勞工並實質使用派遣勞工，依誠信原則考量，就工作環境及勞務給付可能性之風險控制上，派遣勞工如同要派公司自己雇用之勞工，在保護需求上應無不同。再參酌勞動派遣權益指導原則第5條第7款前段（原同條第6款）規定：派遣勞工因遭遇職業

災害而致死亡、殘廢、傷害或疾病時，派遣單位應給予職業災害補償。上述原則於勞動基準法第63條之1規定增訂前即已存在，故不失為一般法理。是以，本件固無勞動基準法第63條之1規定之適用，惟派遣事業單位被告桂○實業社就原告於要派單位被告捷○工程行發生職業災害時，應由被告捷○工程行與被告桂○實業社連帶負職業災害補償責任，以落實派遣勞工之雙重保障。」本案中，判決認為如謂甲公司於清償後不得向乙公司求償，有失公平，即如同此則判決之意旨，實質上已要求要派公司與派遣公司負連帶責任，並進一步使甲公司依類推民法第281條第1項之規定，而對應終局負責之主要債務人得為求償。

若本案中要派公司未對派遣勞工先給付補償金，則將發生丙勞工之職災補償能否獲得實現的問題，而法院在本案中經由內部求償關係之分析，更突顯要派公司在職災責任上角色，勞基法第63條之1條的立法更明確地保障了派遣勞工之受領職業災害補償權利，且將此一

【表二】事業單位間為承攬關係或要派關係之責任關係比較

法條 問題	勞基法第62條 I、II	災保法第89條 I、II	勞基法第63條之1
適用之法律 關係	事業單位間為承攬關係	事業單位間為承攬關係	事業單位間為要派關係
職災補償之 連帶責任人	事業單位、中間承攬人 與最後承攬人（職災勞 工之雇主）	事業單位、中間承攬人 與最後承攬人（職災勞 工之雇主）	要派公司與派遣事業單 位（職災勞工之雇主）
職災補償之 最終責任人	職災勞工之雇主 註：即文義上的「最後 承攬人」	職災勞工之雇主	要派公司與派遣事業單 位（職災勞工之雇主）

責任為明確的定位——由要派公司與派遣雇主共同負擔最終責任。本案若依勞基法第63條之1為判斷，結論上亦是由要派公司與派遣事業單位（職災勞工之雇主）負連帶責任，且應依民法第280條平均分擔債務。

## 結 論

在「勞動彈性化」的發展下，從事勞動派遣與勞務承攬之非典型工作的勞工人數急遽增加，然無論是處於勞務承攬或勞動派遣之非典型工作型態的工作者，其所面臨的工作待遇普遍不如典型勞動，而產生「彈性剝削」(Flexploitation)的問題<sup>31</sup>。就本文所探討的職災補償連帶責任與職災補償（最終）責任，現行最重要的相關法律規範為勞基法第62條與災保法第89條，而後者不但釐清了勞基法第62條在解釋上的既有爭議，亦即原事業單位亦與各級承攬人共同負擔職災補償連帶責任，災保法第89條更進一

步打破原事業單位亦與各級承攬人應為勞基法適用對象之限制，於最後承攬人對其勞工負勞基法職災補償時，原事業單位與各級承攬人無論有無適用勞基法，均應負連帶責任，惟不負最終職災補償責任而保有對最後承攬人之求償權。然在轉包關係中加入勞動派遣的運用時，上開規範之保障即有不足，且轉包關係中的受災勞工並非均得如本案例中丙勞工能先受原事業單位為職災補償給付，致實務上仍產生保護漏洞，使實質使用派遣勞工的要派公司既無職災雇主責任、亦無連帶補償責任，勞基法第63條之1第1項之增訂即解決此一問題，將過去學說上的主張予以明文化，讓要派公司擔負對派遣勞工的職災責任，使派遣勞工之職災補償能予實現。♣

（本文已授權收錄於月旦知識庫 [www.lawdata.com.tw](http://www.lawdata.com.tw)；更多裁判分析請參閱月旦法律分析庫 [lawwise.com.tw](http://lawwise.com.tw)）

<sup>31</sup> 李健鴻，我國派遣勞工之政策及人權保障之檢視，監察院第4屆人權保障工作研討會，2010年9月。