

## 調 查 報 告

壹、案由：據訴，台灣中油股份有限公司疑假承攬之名僱用加油工，惟該公司為國營事業機構，卻未訂定嚴謹之勞務委外契約並盡監督之責，致該勞務承包廠商透過不滿1年期之契約等方式，將派駐同一地點工作之勞工，藉由轉換不同雇主或事業單位、重新計算工作年資，影響勞工特別休假日數等基本權益。究上開勞動爭議與瑕疵，勞政主管機關有無依權責執行勞動檢查？接獲勞工申訴時，有無將在年資累積應採計之特別休假列入檢查重點？並積極督促業者落實勞動法令？制度上及法令上如何改善，以防止雇主規避勞動基準法相關責任？均有深入調查之必要案。

### 貳、調查意見

據民眾陳訴，台灣中油股份有限公司（下稱中油公司）疑假承攬之名僱用加油工，惟該公司為國營事業機構，卻未訂定嚴謹之勞務委外契約並盡監督之責，致該勞務承包商透過不滿1年期之契約等方式，將派駐同一地點工作之勞工，藉由轉換不同雇主或事業單位、重新計算工作年資，影響勞工特別休假日數等基本權益。本案經調閱臺北市政府勞動局、新北市政府勞工局、中油公司相關卷證資料，並於民國（下同）108年7月29日詢問中油公司及經濟部國營事業委員會（下稱國營會）相關人員，再請行政院公共工程委員會（下稱工程會）、勞動部、中油公司等就尚有疑義部分函復後，已調查完成，調查意見如下：

- 一、依經濟部所屬事業機構人員進用辦法規定，中油公司人員進用受預算員額限制，爰以「勞務承攬」辦理加油站人力運用。自102年底起，經勞動檢查發現中油

公司之勞務承攬廠商多有包括：假承攬真僱傭、簽訂定期契約以規避年資併計及資遣費等損害勞工權益之違法態樣與情節。又勞動部於105年2月訂頒「政府機關(構)運用勞務承攬參考原則」，明確規定不得實際指揮監督管理承攬人派駐勞工從事工作，中油公司加油站仍發生公司人員參與面試及指揮監督派駐勞工情事，且遭勞政主管機關查證屬實；至本案詢問時，中油公司卻仍認為依職業安全衛生法規定可對勞務承攬人員為必要之指揮監督及管理，錯誤解讀勞動法令；而經濟部長期疏於管理，不僅放任中油公司介入勞務承攬人員之監督管理，面對派駐勞工在中油公司加油站提供勞務發生爭議時，亦未積極監督中油公司及勞務承攬廠商確保勞工權益，致嚴重損害政府形象，核有怠失。

- (一)依中油公司105年5月12日「加油站運用勞務承攬檢討改善報告」及查復本院資料，中油公司依「經濟部所屬事業機構人員進用辦法」規定，人員進用均應公開甄試，並受主管機關核定預算員額限制。因受預算員額限制，因此無法進用足額加油站正式員工(下稱正工)；且為應民營化規劃，大幅降低公司員工人數，辦理專案離退，另為補充不足人力，將行政、加油等服務工作採外包勞務承攬方式。經審慎研議評估後，加油站人力不足部分仍以「勞務承攬」方式，在符合政府採購法規定下公開招標辦理。依中油公司於本案詢問時答稱，截至108年6月，中油公司加油站之正工加油人力2,079人，勞務承攬人力7,026人。
- (二)國營會表示，自102年底起，總統府、行政院、勞動部、地方勞政主管機關等相關單位陸續接獲民眾陳情中油公司涉及假承攬損及勞工權益等情；地方勞

政主管機關對中油公司加油站運用勞務承攬情形進行勞動檢查，發現該公司確有「假承攬」等情事，國營會依地方勞政主管機關來函內容，將相關缺失綜整為下列7項：

- 1、僱用勞工從事繼續性工作卻違法簽訂定期契約。
- 2、部分勞工離職未給付資遣費。
- 3、未依規定實施一般勞工安全衛生在職教育訓練。
- 4、部分勞工任職於同一加油站，工作多年皆未享有勞動基準法所規範最低勞動條件之特別休假。
- 5、勞務外包廠商僅以部分工時之投保薪資等級或以基本工資申報勞工加保。
- 6、勞務人員之面試、工作分配、指揮及監督考核皆由中油公司正職人員為之。
- 7、強迫勞工簽署自願離職書及工讀生轉介勞務外包。

(三)又本案經向臺北市及新北市勞政主管機關調閱103年至107年對於勞務承攬廠商承包案場位於中油公司加油站所實施之勞動檢查結果，略以：

- 1、臺北市政府勞動局對勞務承攬廠商承包案場位於中油公司加油站實施勞動檢查計11場次，其中5場次查有違法並依法裁處在案<sup>1</sup>，違法態樣分別為：違反勞動基準法第7條第2項規定（未依規定保管勞工名卡）、勞動基準法第9條第1項規定（有繼續性工作不得與勞工簽訂定期契約）、大量解僱勞工保護法第4條第1項規定（大量解僱未依規定通報主管機關）、勞工退休金條例第12條第1項及第2項規定（未依規定給付資遣費）、就業服務法第33條第1項規定（未依規定辦理資遣通報）。

---

<sup>1</sup> 另有1場次受裁處人提起訴願，經勞動部訴願決定撤銷臺北市政府勞動局原處分。

2、新北市政府勞工局對勞務承攬廠商承包案場位於中油公司加油站實施勞動檢查計12場次，依民眾陳情內容概可分為：要求勞工簽自願離職單、未給資遣費及未給預告工資；涉及假承攬真僱用；未給特別休假、未給加班費；職前訓練期間未給薪、遲到或業績未達標準扣薪等。其中3場次查有違法並依法裁處在案<sup>2</sup>、2場次發現中油公司對於當站勞務人員(勞務承攬廠商所僱)涉有指揮監督情事<sup>3</sup>，並將民眾所陳及檢查結果函送經濟部、工程會及行政院人事行政總處(下稱人事總處)處理。

(四)經彙整臺北市政府勞動局、新北市政府勞工局受理民眾檢舉及實施勞動檢查結果，對照國營會所綜整各地方勞政主管機關勞動檢查結果，發現中油公司加油站勞務承攬廠商之違法樣態類似，包括假承攬真僱用、簽訂定期契約以規避年資併計及資遣費、強迫簽署自願離職書等。前揭缺失雖然未必可以透過勞動檢查予以釐清事實，卻已真實反映受僱於中油公司勞務承攬廠商之勞工因穿著繡有中油標誌的工作服，在中油公司加油站與正工人員共同提供勞務，不論中油公司是否介入指揮監督，或係勞務承攬廠商個別行為，當其認知依法應被保障之勞動權益受損時，都將國營企業之中油公司視為雇主，使政府落入「政府帶頭違法」、「公部門為虎作倀」之罵名，重傷政府形象。因此，若中油公司經評估確

---

<sup>2</sup> 3件查有違法均為違反勞動基準法第24條(未依規定計給加班費)，並於104年8月3日、105年11月3日、108年1月9日裁處在案。

<sup>3</sup> 2件查有中油公司涉對勞務承攬人員指揮監督情事因民眾陳情事由為勞務採購契約與勞雇關係之確認，尚無中油公司有違反勞動基準法規定之具體事實，故新北市政府檢查發現中油公司確涉指揮監督後，對於違反勞務採購相關規定部分，函有關主管機關經濟部、行政院公共工程委員會及行政院人事行政總處依權責處理。

有不得不使用勞務承攬之情形，對於勞務承攬人員之勞動條件及福利確保等，國營會與中油公司都不應置身事外。

(五)對於地方勞政主管機關因民眾檢舉並經勞動檢查發現中油公司加油站勞務採購涉有假承攬相關情形，將民眾所陳及檢查結果函送經濟部處理一節，國營會說明處理情形略以：

- 1、103年、104年民眾持續陳情中油公司涉及假承攬損及勞工權益，及地方勞政主管機關針對中油公司運用勞務承攬進行勞動檢查，國營會以個案情形陸續發文請中油公司就各地方勞政主管機關之勞動檢查缺失進行改善，並多次與油品行銷事業部人員面對面溝通，請其確實依照勞動基準法及職業安全衛生法等相關法令辦理。
- 2、鑒於中油公司雖經改善但仍有部分事項疑涉直接監督情形，國營會於105年3月16日邀集勞動部、人事總處等相關單位，與中油公司就加油站運用勞務承攬情形進行意見交流，結論略以：請中油公司依各單位交流意見再行檢視或修正公司作為。經濟部表示，將持續督導該公司切實檢討改善，國營會必要時將不定期訪視中油公司，以強化其改善結果。
- 3、中油公司依據上開交流意見，於105年5月12日提出檢討改善報告。惟之後新北市政府、基隆市政府及宜蘭縣政府勞動檢查發現該公司仍有參與勞務承攬廠商僱用勞工之程序，爰國營會於105年12月15日派員訪視中油公司加油站勞務承攬情形（宜蘭員山站、基隆八堵站、新北市汐止站）；106年5月10日、5月16日、5月26日及7月14日亦分別再赴台中青島站、嘉義吳鳳路站、台北

莒光路站、高雄成功一路站及高雄中華三路站進行不預警查核。

4、至對於前揭彙整之7項缺失，國營會查復處理結果如下：

- (1) 有關違法簽訂定期契約、未給付資遣費、勞工保險、教育訓練及強迫勞工簽署自願離職書等部分：中油公司將勞務人員之權益訂入勞務採購契約及工作說明書，要求承攬廠商須依照勞動基準法及職業安全衛生法等相關規定辦理，如違反將連續處罰至改善為止。
- (2) 有關特別休假部分：中油公司自105年8月起，針對承攬廠商更迭惟仍繼續派駐該公司之勞務人員，予以併計其年資計算特別休假日數。
- (3) 有關勞務人員面試、工作分配、指揮及監督考核部分：中油公司訂定「加油站勞務承攬契約執行要點」及「加油站執行勞務承攬契約應行注意事項」，以供加油站值班站長於履行加油勞務承攬契約時避免涉入人員招募進用、監督、管理等事項。
- (4) 工讀生轉介勞務外包：中油公司於勞務採購契約訂定「中油公司不得自行招募人員，再轉由廠商僱用後派駐於公司工作，亦不得要求廠商僱用特定人員派駐於公司」。

5、由上可知，自102年底起相關單位即陸續接獲民眾陳情中油公司涉有「假承攬真僱傭」，損及勞工權益等情，地方勞政主管機關幾次勞動檢查亦發現確有該等情事而連同民眾所陳轉知經濟部時，經濟部皆是發文請中油公司查明妥處，中油公司亦主要是發文向各處室重申規定而已，例如於104年1月6日發函向各處室重申，要求廠商確

實對其所屬員工執行監督與管理。經濟部於104年3月6日收受新北市政府函轉陳情人所陳中油公司涉有假承攬真派遣相關情形後，於104年3月10日函請中油公司妥處逕復，中油公司亦於104年3月11日再函向各處重申，落實該事業部同仁執行勞務承攬契約應行注意事項。然新北市政府勞工局於104年3月30日訪談三重重新加油站勞工時，仍發現中油公司對於當站勞務人員(勞務承攬廠商所僱)涉有指揮監督情事。另新北市政府於105年10月11日將民眾陳情中油公司涉假承攬真僱傭一案移請經濟部等相關單位，經濟部以105年10月12日書函請中油公司查明後妥處逕復陳情人，中油公司於106年2月6日函各處室：105年12月15日國營會業務主管人員赴多個營業處自營加油站，進行加油站勞務承攬業務執行情形之現場訪視，並提示須改善事項及應有之具體作為。為使各級管理人員易於掌握執行重點、避免再生缺失，請貴零售中心即刻依「加油站勞務承攬契約執行要點」落實執行等語<sup>4</sup>。

- 6、中油公司至105年3月16日始與勞動部、人事總處、國營會等相關單位交流意見，同年5月12日中油公司提出運用勞務承攬檢討改善報告，同年12月15日及106年5月至7月間國營會訪視加油站勞務承攬情形，並修訂相關文件規定等，才有較積極管理之作為；惟106年7月迄今亦再無抽訪情形。

---

<sup>4</sup> 相關文號：新北市政府104年3月6日新北府勞條字第10403347481號函、經濟部國營會104年3月10日經國三字第10400029800號函、中油公司104年1月6日銷人發字第10402624040號函、中油公司104年3月11日銷人發字第10400365190號函、中油公司106年2月6日零室發字第10610073420號函。

- (六)105年3月16日「中油公司加油站運用勞務承攬檢討改善意見交流備忘錄」之重點摘要四略以：「請勞動部適時與地方主管機關溝通，勞動檢查也應依勞動部於105年2月4日訂頒之『政府機關(構)運用勞務承攬參考原則』進行督導考核，並對於『指揮監督』有一致之標準，俾讓相關事業機構有所遵循。」中油公司於105年5月12日「加油站運用勞務承攬檢討改善報告」中亦再次提出對於指揮監督權限之實務執行疑義，包括：(1)加油站現行人力運用存有自僱勞工及勞務人員，站長無法差別待遇，以避免其互為比較，對此，不應被認定有介入「指揮監督及管理」；(2)站長並非具備法律背景，其對「指揮監督及管理」認知不免與勞檢單位認知概念有所不同，加以各縣(市)勞檢單位執法認定標準寬嚴不一；(3)該公司在運用勞務承攬時介入「指揮監督管理」權限疑義，希望勞動主管機關能夠給予彈性放寬認定，以符實務執行及其他相關法令規定。
- (七)對此，勞動部查復表示，有關中油公司對於勞務承攬廠商僱用人力是否涉及「指揮監督」之認定部分，勞動主管機關或法院向以「人格從屬性」特徵予以判斷。參照勞動部於行政院勞工委員會時期函釋<sup>5</sup>略以：「……人格之從屬性，即負有勞務給付義務之一方，基於明示、默示或依勞動本質在相當期間內，對於作息時間不能自行支配，勞務給付內容不能自行支配，而係從屬於勞務受領者決定之。具體而言：即服從事業單位內之工作規則、服從指示、皆受檢查及制裁之義務。」關於事業單位對承攬廠商所派駐人員有無指揮監督及勞動派遣或勞務承攬契約之

---

<sup>5</sup> 勞動部改制前行政院勞工委員會97年6月10日勞資2字第0970125625號函。



認定，因涉及勞動權益之確保，權責機關為各地方勞動主管機關。若中油公司有因勞動主管機關而受行政處分，如有不服時，得循訴願及行政訴訟等司法途徑確認彼此關係。

(八)中油公司一再強調勞動主管機關及勞檢單位實須就「公共利益」及「勞工權益保護」兩者間為權衡，不應逕認該公司介入對勞務人員之指揮監督與管理。惟勞動部已多次重申：「……如承攬人依約須指派所僱用之勞工之定作人(機關)工作場所完成工作者，定作人(機關)對承攬人所派駐人員，並無指揮監督之權，僅得檢驗工作成果，並依據該成果給付價金。」就勞務承攬而言，並不以加油站有中油公司所稱「為對外營業單位」、「需符合職業安全衛生法『防止職業災害、保護勞工』、消費者保護法『保護消費者權益與消費生活安全』及環保法令等相關規定」而有例外，至於對於勞動檢查機構執法認定標準部分，中油公司如有疑慮，應積極與勞動部協調洽詢。

(九)依國營會提供「105年12月15日中油公司加油站勞務承攬情形訪視備忘錄」、「不預警查核中油直營加油站勞務承攬情形」內容顯示，中油公司於105年3月16日與勞動部、人事總處、國營會等相關單位進行意見交流，於105年5月12日提出運用勞務承攬檢討改善報告後，新北市政府、基隆市政府、宜蘭縣政府仍經勞動檢查發現中油公司有參與承攬廠商僱用勞工之程序，不符合「政府機關(構)運用勞務承攬參考原則」規定，經國營會派員訪視後，中油公司又於106年1月17日遭基隆市政府查獲東明路加油站進用人力無論面試、指揮監督考核皆由該公司正職站長或相關正工為之情形。有關中油公司參與

承攬廠商僱用勞工之程序，以及指揮監督管理承攬人派駐勞工等情：

- 1、勞動部於105年2月4日訂頒「政府機關(構)勞務承攬參考原則」第3點第2款規定：「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。」中油公司於105年3月25日召開「『政府機關(構)運用勞務承攬參考原則』注意事項及改善會議」，會中結論略以：落實執行不對勞務人員之面試、進用、差勤、考核、去留等項介入「指揮監督管理」；為避免涉及勞務人員「指揮監督管理」提供錯誤樣態範例供現場人員參考，做成紀錄，並函知所屬以為遵循辦理。
- 2、對於政府業以「政府機關(構)運用勞務承攬參考原則」重申勞務承攬契約之本質後，中油公司加油站仍一再發生人員參與面試及指揮監督派駐勞工之情事，且遭地方勞政主管機關查證屬實一節，中油公司辯稱：「勞務承攬廠商請本公司加油站值班站長協助說明工作環境與安全注意事項，卻被誤認為參與面試工作。本公司加油站值班站長為工作場所負責人，依職業安全衛生法規定，為防止職業災害，應進行安全衛生教育之指導及協助，此亦列於『加油站勞務承攬契約執行要點』，換約前需召開施工前協調會及共同作業協議組織會議，向承攬廠商說明工作環境與安全注意事項。」
- 3、另依105年3月16日「中油公司加油站運用勞務承攬檢討改善意見交流備忘錄」，重點摘要之三略以「本次透過勞動部對『指揮監督』之解釋，在

『職業安全衛生法』及『消費者保護法』規範下，現場站長必要之指揮監督是允許的，惟對於勞務人員之僱用、出勤、考核、決定去留等人事管理部分，必須完全不介入……。」中油公司主張，該公司加油站值班站長依職業安全衛生法第27條規定，於勞務承攬廠商面試勞工時，協助說明工作環境與安全注意事項，卻被誤認為參與面試工作等語。可見經濟部、中油公司均認為在職業安全衛生法的規定下，加油站現場站長可以對勞務人員進行必要之指揮監督，而不應被視為「僱傭」。

- 4、惟查職業安全衛生法第27條規定係事業單位與承攬人分別僱用勞工共同作業時，原事業單位應指定工作場所負責人擔任指揮、監督、協調之工作……。復經勞動部查復亦再確認：「職業安全衛生法第27條係要求原事業單位與承攬人分別僱用勞工共同作業時，原事業單位應依規定指定工作場所負責人（如加油站站長等主管人員）指揮、監督『承攬人』，非直接指揮、監督或指導『承攬人之勞工』。另職業安全衛生法第27條並無規定承攬人面試勞工時，事業單位有協助說明工作環境與安全注意事項之義務。」而中油公司顯然誤解勞動法令並曲解「勞務承攬」之本質，經濟部亦未能適時介入，協助遵守相關勞動及採購法規。

- (十)綜上，依經濟部所屬事業機構人員進用辦法規定，中油公司人員進用受預算員額限制，爰以「勞務承攬」辦理加油站人力運用；自102年底起，經勞動檢查發現中油公司之勞務承攬廠商多有包括：假承攬真僱傭、簽訂定期契約以規避年資併計及資遣費等

損害勞工權益之違法態樣與情節。又勞動部於105年2月訂頒「政府機關(構)運用勞務承攬參考原則」,明確規定不得實際指揮監督管理承攬人派駐勞工從事工作,中油公司加油站仍發生公司人員參與面試及指揮監督派駐勞工情事,且遭勞政主管機關查證屬實;至本案詢問時,中油公司卻仍認為依職業安全衛生法規定可對勞務承攬人員為必要之指揮監督及管理,錯誤解讀勞動法令;而經濟部長期疏於管理,不僅放任中油公司介入勞務承攬人員之監督管理,面對派駐勞工在中油公司加油站提供勞務發生爭議時,亦未積極監督中油公司及勞務承攬廠商確保勞工權益,致嚴重損害政府形象,核有怠失。

二、現行政府採購法相關規定對於採「最低標決標」、「不同廠商投標文件所載負責人為同一人」、「廠商輪流承包勞務工作」定有維護品質之機制,勞務採購契約範本亦有廠商違反勞動法令之處罰及因應,情節重大者可依政府採購法規定列為拒絕往來廠商。雖中油公司稱有依契約規定要求廠商遵守勞動法令並對違規廠商處罰,惟103年至107年僅有3件且罰款金額分別為新臺幣(下同)1,000元及2,000元,與受影響勞工人數及主管機關罰鍰金額相去甚遠;且中油公司非但未對有違規紀錄廠商設定限制或更積極之履約管理,卻稱因未能依政府採購法公告為拒絕往來廠商,並且無法掌握勞務承攬廠商違反勞動法令情形,對於受僱勞務承攬廠商勞工之權益保障顯有不力。

(一)依中油公司103年至107年油品行銷事業部台北營業處勞務採購標案相關資訊,發現部分得標之不同廠商之負責人為同一人,與本院先前調查臺北大眾捷運股份有限公司清潔維護工作之廠商,其董監事有多人相互重複持股,各公司間具有一定關聯性之情

形相似。

1、103年至107年中油公司油品行銷事業部台北營業處勞務採購標案，分別由力澂工程企業有限公司、力澂股份有限公司、拓耘企業股份有限公司、建昇科技有限公司、鴻集實業股份有限公司、鴻吉管理顧問股份有限公司等6家不同承攬廠商負責執行。依經濟部商工登記資料查詢結果，力澂工程企業有限公司、力澂股份有限公司、拓耘企業股份有限公司等3家事業單位，代表人均為謝寶賢；鴻集實業股份有限公司、鴻吉管理顧問股份有限公司等2家事業單位，代表人均為林鑑堂（如下表）。與本院先前調查臺北大眾捷運股份有限公司清潔維護工作之廠商，其董監事有多人相互重複持股，顯然各公司間具有一定關聯性之情形相似；惟法律上並未禁止同一自然人不得設立多家公司或董監事有多人相互重複持股情形。

表1 103年至107年中油公司油品行銷事業部台北營業處勞務採購標案得標廠商於經濟部商工登記之基本資料

得標廠商	代表人	董監事資料		
		職稱	姓名	持有股份數
力澂工程企業有限公司	謝寶賢	董事	謝寶賢	6,000,000
力澂股份有限公司	謝寶賢	董事長	謝寶賢	235,000
		董事	謝宜珍	150,000
		董事	廖宗城	295,000
		監察人	廖家誼	200,000
拓耘企業股份有限公司	謝寶賢	董事長	謝寶賢	500,000
		董事	謝進賀	100,000
		董事	廖松	200,000
		監察人	謝宜珍	720,000

得標廠商	代表人	董監事資料		
		職稱	姓名	持有股份數
建昇科技有限公司	張林素美	董事長	張林素美	1,224,000
		董事	張玉蓮	1,020,000
		董事	賴東義	2,040,000
鴻集實業股份有限公司	林鑑堂	董事長	林鑑堂	1,031,000
		監察人	林智文	969,000
鴻吉管理顧問股份有限公司	林鑑堂	董事長	林鑑堂	40,000
		監察人	林智文	20,000

資料來源：經濟部商業司全國商工行政服務入口網、本調查整理。

2、另依103年至107年中油公司油品行銷事業部台北營業處勞務採購標案之決標資訊發現，代表人為謝寶賢之力澂工程企業有限公司、力澂股份有限公司、拓耘企業股份有限公司，分別投標並得標103年至107年台北營業處北零所辦理之所有加油站勞務採購案；南零所部分，除104年辦理之採購案由其他公司得標外，力澂工程企業有限公司、力澂股份有限公司亦均參與投標並得標（如下表）。

表2 103年至107年中油公司油品行銷事業部台北營業處勞務採購標案決標相關資訊

單位：元

採購年度	採購名稱	投標廠商家數	得標廠商			未得標廠商	
			得標廠商	決標金額	底價金額	未得標廠商	標價金額
103	104年台北處北零所屬加油站勞務服務工作	-	力澂股份有限公司	-	-	-	-
104	105年台北處北零所屬加油站勞務服務工作	-	拓耘企業股份有限公司	-	-	-	-
105	106年台北處北零所屬加油站勞務服務工作(2年)	-	力澂工程企業有限公司	-	-	-	-
						-	-
107	108年台北處北零所屬加油站勞務服務工作(2年)	-	力澂股份有限公司	-	-	-	-
103	104年台北處南零所屬加油站勞務服務工作	-	力澂工程企業有限公司	-	-	-	-
104	105年台北處南零所屬加油站勞務服務工作	-	建昇科技有限公司	-	-	-	-
105	106年台北處南零所屬加油站勞務服務工作(2年)	-	力澂股份有限公司	-	-	-	-
						-	-
107	108年台北處南零所屬	-	力澂工程企業有限	-	-	-	-

採購年度	採購名稱	投標廠商家數	得標廠商			未得標廠商	
			得標廠商	決標金額	底價金額	未得標廠商	標價金額
	加油站勞務服務工作(2年)		公司				

資料來源：中油公司、本調查整理。

3、再依103年至107年中油公司油品行銷事業部台北營業處勞務採購標案得標廠商於同時期投(得)標中油公司不同營業處(地區)勞務採購案發現，力澂工程企業有限公司於103年至107年間得標中油公司包括基隆、桃園、南投、高雄、岡山、屏東、宜蘭之加油站勞務工作。另若以105年單年度觀之，力澂工程企業有限公司得標有桃園、南投、宜蘭等3家零售中心加油站加油勞務工作；力澂股份有限公司得標有新竹零售中心及高雄區加油站加油勞務工作；拓耘企業股份有限公司則得標桃園零售中心及岡山區加油站加油勞務工作(如下表)。

表3 103年至107年中油公司油品行銷事業部台北營業處勞務採購標案得標廠商同時期承包中油公司其他勞務採購案情形

得標廠商	代表人	得標區域	採購名稱	契約起迄時間
力澂工程企業有限公司	謝寶賢	基隆	106-107年基隆營業處加油勞務工作(2年)	-
		桃園	桃園零售中心加油站加油勞務	-
			桃園零售中心加油站加油勞務	-
			桃園零售中心加油站加油勞務	-
			桃園零售中心加油站加油勞務	-



得標廠商	代表人	得標區域	採購名稱	契約起迄時間
			站加油勞務	
		南投	南投零售中心加油站勞務部分工時承攬工作	-
		高雄	高雄區加油站加油(商店、洗車、清潔)勞務工作	-
		岡山	岡山區加油站加油(商店、洗車、清潔)勞務工作	-
		屏東	屏東區加油站加油(商店、洗車、清潔)勞務工作	-
		宜蘭	東區營業處 105 年宜蘭零售中心加油站加油(含複合商店及洗車場)勞務工作	-
力澂股份有限公司	謝劉麗華	新竹	新竹零售中心加油站加油勞務服務工作	-
	謝進賀	臺中	台中零售中心加油站勞務部分工時承攬工作	-
	謝寶賢	高雄	高雄區加油站加油(商店、洗車、清潔)勞務工作	-
		花蓮	東區營業處 107~108 年花蓮零售中心加油站加油(含複合商店及洗車場)勞務工作	-
拓耘企業股份有限公司	謝寶賢	桃園	桃園零售中心加油站加油勞務服務工作	-
			桃園零售中心加油站加油勞務服務工作	-

得標廠商	代表人	得標區域	採購名稱	契約起迄時間
		新竹	新竹零售中心所屬加油站勞務服務工作	-
		南投	南投零售中心加油站勞務部分工時承攬工作	-
		臺南	台南零售中心 107 年加油站加油勞務承攬工作	-
		高雄	高雄區加油站加油(商店、洗車、清潔)勞務工作	-
			高雄區加油站加油(商店、洗車、清潔)勞務工作	-
		岡山	岡山區加油站加油(商店、洗車、清潔)勞務工作	-
			岡山區加油站加油(商店、洗車、清潔)勞務工作	-
		屏東	屏東區加油站加油(商店、洗車、清潔)勞務工作	-
		建昇科技有限公司	張林素美	新竹
雲林	103 年加油站加油勞務工作(雲林零售中心)			-
	105 年加油站加油勞務工作(雲林零售中心)			-

資料來源：中油公司、本調查整理。

#### 4、工程會就現行採購制度對於廠商連續投(得)標中油公司同一營業處(地區)，或同時期投(得)

標中油公司不同營業處（地區）勞務採購案是否有所規定或限制一節，查復表示：中油公司為維持勞務採購品質，得採行下列方式：

(1) 妥適訂定廠商資格條件

〈1〉非屬特殊或巨額之勞務承攬採購，可依採購案件之特性及實際需要，依「投標廠商資格與特殊或巨額採購認定標準」第4條第1項第1款規定廠商應附具具有承做能力之證明（如曾完成與招標標的類似之承做之文件、現有或得標後可取得履約所需人力之說明）；或依同條項第2款規定廠商應附具具有如期履約能力之證明（如迄投標日止正履行中之所有契約尚未完成部分之總量說明、此等契約有逾期責任之說明等）。

〈2〉屬特殊或巨額之勞務承攬採購<sup>6</sup>，可依前開標準妥適訂定投標廠商之特定資格，由具有相當經驗、實績、人力或財力之廠商參與投標。

(2) 善用複數決標，限制廠商得標案場之數量

〈1〉依政府採購法第52條第1項第4款及其施行細則第65條規定採用複數決標，中油公司得就不同案場(加油站)之共通需求採購標的，併於一招標文件集中辦理招標，並就不同案場(加油站)，分為若干項，分項複數決標。

〈2〉承上，招標文件得載明允許廠商選擇項次投標，不限投標項數，但得視採購特性及實際

---

<sup>6</sup> 投標廠商資格與特殊或巨額採購認定標準第7條：「財物或勞務採購有下列情形之一者，為特殊採購：一、採購標的之規格、製程、供應或使用性質特殊者。二、採購標的需要特殊專業或計數人才始能完成者。三、採購標的需要特殊機具、設備或技術始能完成者。四、藝術品或具有歷史文化紀念價值之古物。五、其他經主管機關認定者。」第8條規定，勞務採購，採購金額在新臺幣二千萬元以上者為巨額採購。依中油公司油品行銷事業部台北營業處提供103年至107年勞務採購案之決標公告，歷次採購金額皆為「巨額採購」。

需要，限制個別廠商僅能得標之項數，分項依序開標、決標。已達得標項數限制之廠商，如投標其他項次，其標封不予開標。

5、工程會就現行採購制度對於部分得標廠商之董監事，多人有相互持股情形，或不同得標廠商之負責人為同一人情形之規定或限制一節，查復表示：

- (1) 公司法第8條規定：「本法所稱公司負責人：在無限公司、兩合公司為執行業務或代表公司之股東；在有限公司、股份有限公司為董事（第1項）。公司之經理人、清算人或臨時管理人，股份有限公司之發起人、監察人、檢查人、重整人或重整監督人，在執行職務範圍內，亦為公司負責人（第2項）……。」
- (2) 工程會令釋：「機關辦理採購有『廠商投標文件所載負責人為同一人』之情形者，得依政府採購法第50條第1項第5款『不同投標廠商間之投標文件內容有重大異常關聯者』處理。」<sup>7</sup>
- (3) 機關如發現不同廠商投標文件所載負責人同一人，且有政府採購法第50條第1項第5款規定投標文件內容有重大異常關聯者，得不決標予該等廠商<sup>8</sup>。

---

<sup>7</sup> 行政院公共工程委員會會105年3月21日工程企字第10500080180號令。

<sup>8</sup> 政府採購法第50條第1項：「投標廠商有下列情形之一，經機關於開標前發現者，其所投之標應不予開標；於開標後發現者，應不決標予該廠商：……五、不同投標廠商間之投標文件內容有重大異常關聯。……七、其他影響採購公正之違反法令行為。」依行政院公共工程委員會91年11月24日工程企字第09100516820號、105年3月21日工程企字第10500080180號令釋機關辦理採購有下列情形之一者，得依政府採購法第50條第1項第5款「不同投標廠商間之投標文件內容有重大異常關聯」處理：「一、投標文件由同一人或同一廠商繕寫或備具者。二、押標金由同一人或同一廠商繳納或申請退還者。三、投標標封或通知機關信函連號，顯係同一人或同一廠商所為者。四、廠商地址、電話號碼、傳真機號碼、聯絡人或電子郵件網址相同者。五、其他顯係同一人或同一廠商所為之情形者。六、廠商投標文件所載負責人為同一人。」

(4) 廠商輪流承包中油公司之勞務工作，如係不同廠商透過董監事協議或其他方式之合意參與投標，使廠商不為價格競爭，意圖影響決標價格或獲取不當利益者，涉及政府採購法第87條第4項規定<sup>9</sup>，機關應移送檢調機關查察。

6、本案詢問中油公司：加油站勞務承攬廠商「力澂工程企業有限公司」、「力澂股份有限公司」，雖公司名稱不同、統一編號不同，在法律上為獨立之法人，然其負責人均同為謝寶賢，足見兩家公司之實質控制之負責人相同，對於所僱用之勞工均受同一實質雇主之指揮監督下提供勞務，中油公司是否注意此情形有利用法律概念之縫隙，規避勞動法律保護勞工之精神，損害勞工權益之情形？中油公司表示：「本公司加油站勞務採購契約，均依照政府採購法以『勞務承攬』公開招標方式辦理，並明訂承攬廠商資格規範。該二公司名稱雖不相同，但符合廠商資格規範，仍可參與投標。得標廠商須依契約履行，如休假年資自105年起得以累計，其他假別亦皆須依勞動基準法辦理。本公司依契約規定要求勞務承攬廠商須遵守勞動相關法令，若有違反，本公司得依契約罰則規定辦理。」表示因廠商符合資格規範要求，無拒絕其投標之理由。

(二)因各公司為獨立法人，非屬勞動基準法所稱之同一事業單位，因此上開公司雖輪流得標中油公司加油站勞務工作，並繼續僱用原派駐中油公司之勞工，該勞工確無法併計其工作年資而享有特別休假。惟

---

<sup>9</sup> 政府採購法第87條第4項：「意圖影響決標價格或獲取不當利益，而以契約、協議或其他方式之合意，使廠商不為投標或不為價格之競爭者，處六月以上五年以下有期徒刑，得併科新臺幣一百萬元以下罰金。」

中油公司已自105年起以契約規定應併計勞工前後工作年資計給特別休假，所增加之特別休假工資由中油公司支出。

- 1、勞動基準法第38條規定，勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依該條規定給予特別休假。同法施行細則第5條第1項規定：「勞工工作年資以服務同一事業單位為限，並自受僱當日起算。」爰此，承接政府機關(構)勞務承攬廠商，其僱用勞工之特別休假及工作年資應依上開規定計算，若有優於法令約定者，從其約定。以中油公司103年至107年台北營業處北零所之勞務採購案為例，歷次得標廠商分別為力澂股份有限公司、拓耘企業股份有限公司、力澂工程企業有限公司、力澂股份有限公司，雖負責人相同，但在法律上各為獨立法人，所聘僱勞工工作年資自受僱各該公司之日起重新起算而無法併計部分，並無違反現行法令規定。
- 2、另依中油公司提供資料，103年、104年辦理之加油站勞務服務工作採購案為一年一約，加上同一廠商不能連續投標之規定，勞工就算一直於中油公司加油站提供勞務，也因得標廠商(雇主)更替，無法依當時法令規定於服務滿1年之翌日起享有特別休假；惟105年12月21日勞動基準法第38條第1項規定已將特別休假門檻降低為「服務滿6個月以上1年未滿者，3日。」加以中油公司105年、107年辦理之加油站勞務服務工作採購案為2年契約，勞務承攬廠商對於所僱用滿6個月、1年之勞務承攬人員，本即有依規定給予勞工特別休假之法定義務，並不因中油公司規定或由中油公司支付特別休假工資而有差異。

- 3、又勞動部105年2月4日所定之「政府機關(構)運用勞務承攬參考原則」<sup>10</sup>第4點第1款：「得視業務繁簡，人力調配及經費多寡等因素綜合考量，將派駐勞工薪資等支出列為固定費用及特別休假年資併計規定納入勞務承攬契約。……」透過行政指導之方式，於前開原則訂定優於現行勞動法令之注意事項，建議各機關依循使用，並由各機關自行考量業務範圍之多樣性、對承攬人力需求之差異及經費預算之多寡等事項後，將前開特別休假年資併計規定納入勞務承攬契約，以合理提升承攬廠商派駐勞工之權益。工程會106年11月9日修正「勞務採購契約範本」<sup>11</sup>亦將前開特別休假併計規定列入保障派駐勞工權益條款之例示，提供各機關辦理勞務承攬採購時參考使用<sup>12</sup>。
- 4、基此，中油公司於105年8月時即因考量部分勞務人員確有留任於相同加油站之實，並基於照顧勞工等立場，參酌前揭「政府機關(構)運用勞務承攬參考原則」，並函知該公司各營業處，勞務承攬廠商更迭仍持續派駐中油公司之勞務人員予以併計其年資計算特別休假日數。依中油公司加油站加油(商店、洗車)勞務工作說明書「契約價款」中對「特別休假補助」規定：「為維持與培

<sup>10</sup> 勞動部105年2月4日勞動關2字第1050125217號函。

<sup>11</sup> 行政院公共工程委員會106年11月9日工程企字第10600352560號函。

<sup>12</sup> 本院前就「有關臺北大眾捷運股份有限公司外包清潔廠商，疑利用其集團名下公司輪流承包，並強迫清潔工離職重行簽立勞雇契約，以避免累計年資等情」乙案提出調查報告(107財調0010)，臺北市政府業依本院調查意見，於107年5月17日修訂該府勞務採購契約範本，除配合行政院公共工程委員會規定增列派駐勞工權益保障之約定外，該府並將有關「決標廠商如僱用原派駐於機關之派駐勞工，計算特別休假日數之年資，將回溯至該勞工在機關提供勞務之第一日併計」之選項預為勾選，亦函知該府各機關辦理勞務採購案時，應以併計服務年資為原則，以維基層勞工權益；北捷公司表示各項承攬契約皆將遵循臺北市政府勞務採購契約規範，並依「政府機關(構)運用勞務承攬參考原則」及政府採購法規定據以辦理。

養勞動力，並鼓勵勞工從事休閒旅遊與藝文活動，契約期間本公司將按承攬商依勞動基準法第38條規定給予勞務工作人員之休假年資（得累計年資），提供休假補助費：……。」工作說明書並附「承攬商之勞務人員特別休假補助辦法說明」略以：「勞務人員先後受僱於不同承攬廠商，如期間皆派駐於中油公司並未中斷工作，應由承攬商提出勞務人員於中油在職證明、年度正常工時，經本公司審核同意後，始得併計年資計算前開特別休假天數。累計起始日得追溯至105/1/1後承接廠商之年資。」意即若勞工自105年1月1日後一直服務於中油公司加油站，雖受僱於不同勞務承攬廠商，但其特別休假年資可予併計。

(三)另外，目前仍有近半數政府機關以「最低標」來決定得標廠商，然採「最低標」很容易產生削價競爭及「劣幣驅逐良幣」之現象，例如廠商為了得標而未考慮合理利潤，以不合理之價格得標後再轉而剝削勞工來獲利；其他廠商便在沒有合理利潤的情況下不願意再參與此種政府招標。此外，亦有民眾陳情所述勞務承攬廠商得標後，卻發生經營不善而倒閉，致受僱勞工權益受損情形。

1、依工程會提供103年至107年勞務類採購採最低標、最有利標辦理之件數及比率（如下表），發現採「最低標決標」之占比逐年降低。「最低標決標」於103年、104年、105年之占比過半（51.82%、50.69%、50.36%）；至106年、107年時，「最有利標決標」之比率（50.39%、51.41%）已超過「最低標決標」。而據中油公司提供資料及該公司之查復說明，中油公司的勞務採購案均係採「最低標決標」。



表4 103年至107年勞務類採購採最低標及最有利標件數及比率一覽表

年度		件數(件)	比率(%)
103年	最低標	37,112	51.82
	最有利標	34,510	48.18
	合計	<b>71,622</b>	<b>100.00</b>
104年	最低標	35,665	50.69
	最有利標	34,689	49.31
	合計	<b>70,354</b>	<b>100.00</b>
105年	最低標	36,727	50.36
	最有利標	36,195	49.64
	合計	<b>72,922</b>	<b>100.00</b>
106年	最低標	38,653	49.61
	最有利標	39,255	50.39
	合計	<b>77,908</b>	<b>100.00</b>
107年	最低標	40,298	48.59
	最有利標	42,645	51.41
	合計	<b>82,943</b>	<b>100.00</b>

資料來源：工程會。

2、依中油公司提供103年至107年油品行銷事業部台北營業處勞務採購標案決標相關資訊，發現除105年台北營業處北零所、南零所屬加油站勞務服務工作案之最低標廠商，報價金額均超過底價但未逾4%，且廠商均堅不再減，遂中油公司依政府採購法第53項第2項超底價決標<sup>13</sup>外，其餘均是前述代表人為謝寶賢之力澂工程企業有限公司、力澂股份有限公司、拓耘企業股份有限公司以未超底價決標，以106年、108年台北處南零所屬加油站勞務工作（2年）為例，決標金額均低於該採購案之底價金額約3百萬元。

3、惟據中油公司查復表示：「本公司與勞務承攬廠

<sup>13</sup> 政府採購法第53條第2項：「前項辦理結果，最低標價仍超過底價而不逾預算數額，機關確有緊急情事需決標時，應經原底價核定人或其授權人員核准，且不得超過底價百分之八。但查核金額以上之採購，超過底價百分之四者，應先報經上級機關核准後決標。」

商簽訂契約時，已規定勞務人員薪資、勞健保費用、提撥勞工退休金、依勞動基準法規定計算之加班費及法定假別（婚、喪、產、公假）薪資照給，每月由勞務承攬廠商將前一月勞務人員實際出勤情形，依據契約規定計算勞務人員薪資表，經該公司審查通過後付予勞務人員，故廠商僅需就管理費用報價，惟事、病假等依法令應給予之其他假別，仍涵蓋於廠商之管理費中。」另依中油公司油品行銷事業部加油站加油（商店、洗車）勞務工作說明書內對於「利潤暨管理費」之說明：「承攬商利潤暨管理費=管理所有勞務工作人員之總時數（含勞務工作人員工作時數及職業安全訓練時數）\*承攬商單位（每人每小時）決標價。」以106年台北處南零所屬加油站勞務服務工作為例，得標廠商之利潤管理費近○百萬元，對照該契約總額近○億元，占1%（如下表）。

表5 103年至107年中油公司加油站新北市及臺北市得標勞務承攬廠商之利潤管理費

單位：元

序號	合約期間	得標廠商	利潤管理費		契約總額
			每小時單價	總價	
1	自103.11.01起 至104.10.31止	104北區 力澂股份有限公司	-	-	-
2	自103.11.01起 至104.10.31止	104南區 力澂工程企業有限公司	-	-	-
3	自103.09.01起 至104.08.31止	104勞務帶班 鴻集實業股份有限公司	-	-	-
4	自104.11.01起 至105.10.31止	105北區 拓耘企業股份有限公司	-	-	-
5	自104.11.01起 至105.10.31止	105南區 建昇科技有限公司	-	-	-
6	自105.11.01起 至107.10.31止	106北區 力澂工程企業有限公司	-	-	-

序號	合約期間	得標廠商	利潤管理費		契約總額
			每小時單價	總價	
7	自105.11.01起 至107.10.31止	106南區 力澂股份有限公司	-	-	-
8	自107.11.01起 至109.10.31止	108北區 力澂股份有限公司	-	-	-
9	自107.11.01起 至109.10.31止	108南區 力澂工程企業有限公司	-	-	-

資料來源：中油公司。

4、因與勞務人員薪資相關費用無需也不宜由廠商計算利潤後報價，故廠商僅剩按每人每小時單價計算之管理費有利潤，該管理費並包含勞務人員事、病假等依法令應給予之其他假別等。又勞務承攬廠商亦多是視機關給付之費用來決定勞務承攬人員之勞動條件，因此當機關採「最低標決標」時，勞務承攬廠商之利潤微薄，直接衝擊的就會是勞務承攬人員之勞動條件及福利。因此若中油公司確有運用勞務承攬人力之必要，在研擬標案時即應就勞務人員權益作較完備之規劃。

(四)政府機關於辦理勞務採購案採「最低標決標」時，並非就對於投(得)廠商毫無管理能力，但中油公司不僅未採現行政府採購法中維護品質機制，亦表示因未符政府採購法所列拒絕往來廠商要件，而未能對廠商資格設限。

1、中油公司於本院詢問時答稱：「如果不照政府採購法規定我們會違反規定，如果公司沒有被我們提報，變成停權，成為政府採購法的不良廠商，就不能對該公司設限，會違反政府採購法的公平、公開、公正規定；以力澂公司為例，它應該是以相關公司去投標不同的案場，如果是相關公司投標同一案場會涉有圍標」、「中油公司勞務採

購目前還是用最低標，勞務採購公司賺的是管理費用」、「是政府採購法的問題，除非變更為最有利標決標」、「將思考如何將勞動基準法累犯從投標廠商中排除」等語，主張目前法令規定限制是對於違規情節重大之勞務承攬廠商無法可管之主因，且認為除非變更為最有利標決標，否則無法改變現況。

2、然工程會查復有關政府採購法相關規定對於採「最低標決標」之維護品質機制包括：不予決標予標價偏低之廠商、固定費用不列入報價範圍、善用評分及格最低標等。依中油公司查復內容，已將勞務人員薪資、勞健保費用、提撥勞工退休金及給假、加班費等屬固定費用之權益事項，不列入投標廠商之報價範圍；因此在「善用評分及格最低標」部分，工程會表示：

- (1) 機關得視個案特性及需要，依政府採購法施行細則第64條之2（評分及格最低標）之決標方式，於招標文件訂定評分項目、及格分數等審查基準，並成立審查委員會及工作小組，採評分方式審查，就資格及規格合於招標文件規定，且總平均評分在及格分數以上之廠商開價格標，採最低標決標<sup>14</sup>。
- (2) 機關可將廠商過去履約紀錄（例如違反勞動法令紀錄）、經驗、實績、法令之遵守、使用者評價、勞雇關係等情形納入評選項目納入審查項目，並可依該會「採購評選委員會（評審小組）評選（審）委員評分表（評選項目含廠商企業

---

<sup>14</sup> 評分及格最低標決標制度，係藉由評分機制，淘汰部分資格與規格不合標準之廠商，以增進採購品質，再藉價格競爭機制，發揮與最低標決標方式相近之降低決標金額以節省經費之作用。

社會責任指標)」範本<sup>15</sup>，據以選擇較優質廠商，並可避免廠商低價搶標惡性競爭，犧牲派駐勞工權益。

- 3、據工程會向中油公司瞭解雖採「最低標決標」，但未採前開維護品質機制原因，中油公司表示其加油站勞務承攬採購採最低標決標，係因認屬一般性質之採購，爰因循過去類案之作法所致。中油公司另向本院查復該加油站勞務承攬採購向來採用最低標決標原因，稱：「本公司加油站勞務採購案金額雖龐大，惟勞務承攬廠商僅針對小金額之利潤管理費投標，又要準備龐大金額的薪資來周轉，部分標案須由營業單位請廠商來投標」。
- 4、承上，中油公司既對勞務採購採「最低標決標」，卻未循政府採購法規定之維護品質機制，選擇較優質廠商在前，對於得標之勞務承攬廠商一再發生違法勞動基準法或侵害勞工權益情事，中油公司復表示：
  - (1) 依政府採購法第101條規定，廠商如有該法所列之情形，方可對廠商辦理停權並刊登於政府公報。
  - (2) 勞務承攬廠商如有違反勞動基準法或侵害勞工權益情事，中油公司無法知道，故建議主管機關於裁罰勞務承攬廠商時可以副本知會中油公司，俾利中油公司依據契約罰則辦理。
- 5、對於中油公司表示：「非有政府採購法第101條規定情形，無法對廠商辦理停權並刊登於政府公報」，認為是政府採購法相關制度問題的原因一

---

<sup>15</sup> 行政院公共工程委員會107年6月26日工程企字第10700186940號函附。

節，工程會函復表示：「本會訂定之採購契約範本已有相關處罰及因應，機關發現廠商違反上開法令時，得暫停給付價金或處以懲罰性違約金，並通知各目的事業主管機關裁處；如廠商違反情節重大者，機關得終止、解除契約，並得依政府採購法第101條第1項第12款將廠商刊登採購公報予以拒絕往來。」工程會進一步說明有關勞務採購廠商違反勞動法規時，依現行採購制度及採購契約範本規定，招標機關處置方式如下：

- (1) 勞務採購契約範本(下稱範本)部分
  - 〈1〉機關發現廠商違反相關勞動法令、性別工作平等法等情事時，檢附具體事證，主動通知當地勞工主管機關或勞工保險局（有關勞工保險投保及勞工退休金提繳事項）依法查處。（範本第8條第16款第4目）
  - 〈2〉機關發現廠商未依約履行保障勞工權益之義務，經查證屬實，除有不可抗力或不可歸責於廠商事由外，計罰違約金；如有減省費用或不當利益情形，扣減或追償契約價金，並要求廠商限期改正。（範本第8條第16款第6目）
  - 〈3〉廠商如有「違反勞工權益保障相關情形，經機關通知改正而未改正，情節重大者」、「違反環境保護或職業安全衛生等有關法令，情節重大者」、「違反法令或其他契約約定之情形，情節重大者」，機關得終止或解除契約。（範本第16條第1款第13目至第15目）
- (2) 倘機關查驗或驗收不合格，或依契約約定終止或解除契約者，屬政府採購法第101條第1項第8款「查驗或驗收不合格，情節重大者」，或第12

款「因可歸責於廠商之事由，致解除或終止契約，情節重大者」之情形，機關得依政府採購法第101條至第103條規定將廠商刊登於政府採購公報，列為拒絕往來廠商。

6、另中油公司表示自己無法知道勞務承攬廠商違反勞動法令，因而希請勞政主管裁罰時能夠副知該公司一節，勞動部函復表示：「現行行政程序法或行政罰法，並無主管機關得將違反法令之裁處書，副知當事人以外單位之規定。中油公司得隨時於該部建置之『違反勞動法令事業單位（雇主）查詢系統』查詢其勞務承攬廠商有無違反勞動相關法令之情事等方式，來監督廠商依約遵守勞動法令。」至於國營會彙整地方勞政主管機關針對中油公司加油站運用勞務承攬實施勞動檢查發現缺失，勞動部建議如下：

- (1) 依勞動部所定「政府機關(構)運用勞務承攬參考原則」第3點第3款及第4款規定，政府機關(構)應建立內部申訴管道予派駐勞工，包括受理單位、申訴方式及流程等，機關於受理後應妥為處理，並回復當事人；若機關發現承攬人有違反勞動法令情事時，應檢附具體事證主動通知當地勞動主管機關或勞工保險局依法查處。
- (2) 依前開勞務承攬參考原則第7點規定，各主管機關應針對所屬各機關運用勞務承攬情形，主動辦理訪視及強化履約管理等內部控制作業，所屬各機關有違反規定者，應要求立即改正，並由各機關視人員違失情節輕重，依規定核予懲處。經勞工主管機關依法查處核有違失，應列入各機關長官及用人單位主管年終考績參考。

(3) 基上，為避免中油公司、其承攬廠商因行政缺失及違反勞動法令而損及派駐勞工之勞動權益，本案建議中油公司及經濟部確實參照前揭勞務承攬參考原則規定，落實履約管理及內部控制作業，以避免勞工權益遭受損害。

(五) 中油公司雖稱依契約規定要求勞務承攬廠商遵守勞動法令，對違反規定廠商亦得依契約罰款，惟近年依契約罰款件數僅3件，金額亦僅1、2千元；顯示中油公司對於勞務採購契約之履約管理出現嚴重問題。

1、中油公司表示：「本公司依契約規定要求勞務承攬廠商須遵守勞動相關法令，若有違反，本公司得依契約罰則規定辦理。」並表示利用勞務承攬廠商每月請款時，抽查勞務人員工作時數、給付薪資、勞健保投保資料等是否相符，以及特別休假、婚假、喪假及教（點）召等假別是否依規定給付，確保勞務人員應有之權益。除此之外，勞動檢查機構赴中油公司加油站勞動檢查時，該加油站會向上報備；目前中油公司主要透過核撥款項時之事後抽查來掌握勞務承攬廠商是否違反勞動相關法令規定。惟中油公司亦表示，倘勞動檢查機構認為勞務承攬廠商違反法令裁罰時，若勞動檢查機構無副知中油公司，中油公司則無從知悉；又自勞動部建立之「違反勞動法令事業單位（雇主）查詢系統」，雖可查詢違反勞動法令之事業單位（雇主）、處分字號、違法法規法條及違法法規內容，惟無法得知該雇主承攬之單位。

2、據中油公司查復，103年至107年加油站勞務承攬廠商遭地方勞政主管機關裁罰紀錄共6件，依勞動基準法規定分別裁罰2萬元至15萬元不等。中油公司以違反契約規定罰款共3件；罰款金額各為



1,000元、1,000元及2,000元(如下2表)。相較於動輒上百萬元的利潤管理費(以105年為例,北區契約總額○億餘元,利潤管理費為○○○萬餘元;南區契約總額○億餘元,利潤管理費為○○○萬餘元),中油公司依契約規定之罰款金額更是微不足道。

表6 103年至107年中油公司加油站勞務承攬廠商違反勞動法令規定遭主管機關裁罰紀錄表

序號	主管機關	處分日期	罰鍰	勞務承攬商	違法法規法條	違反法規內容	營業處
1	臺北市 政府	103.03.05	15萬元	建○科技有 限公司	勞動基準法 第9條第1項	有繼續性工作不得與 勞工簽訂定期契約	台北處
2	臺北市 政府	104.05.12	15萬元	遠○開發股 份有限公司	勞動基準法 第9條第1項	有繼續性工作不得與 勞工簽訂定期契約	台北處
3	新北市 政府	104.08.03	2萬元	力○工程企 業股份有限 公司	勞動基準法 第24條	延長工作未依規定加 給工資	台北處
4	桃園市 政府	104.08.28	2萬元	拓○企業股 份有限公司	勞動基準法 第24條	延長工作未依規定加 給工資	桃園處
5	桃園市 政府	104.09.21	2萬元	力○工程企 業股份有限 公司	勞動基準法 第36條	勞工每7日中至少應有 1日之休息作為例假	桃園處
6	臺南市 政府	106.08.22	3萬元	長○人力資 源股份有限 公司	勞動基準法 第80條	拒絕、規避或阻撓勞工 檢查員依法執行職務	台南處

資料來源：中油公司。

表7 103年至107年中油公司加油站勞務承攬廠商違反勞動法令規定遭中油公司罰款紀錄表

序號	發文日期	罰款金額	勞務承攬商	合約名稱	罰款原因
1	104.03.27	1,000元	建○科技 有限公司	102年台北營業處北 區零售中心所屬加油 站勞務服務工作	經臺北市府以違反勞動基 準法第9條第1項規定(有繼續 性工作不得與勞工簽訂定期 契約)處罰鍰15萬元在案
2	104.05.20	1,000元	遠○開發股	101年台北營業處所	經臺北市府以違反勞動基

序號	發文日期	罰款金額	勞務承攬商	合約名稱	罰款原因
			份有限公司	屬加油站站務助理暨勞務帶班勞務工作	準法第9條第1項規定(有繼續性工作不得與勞工簽訂定期契約)處罰鍰15萬元在案
3	104.12.30	2,000元	鴻○管理顧問股份有限公司	105年台北營業處所屬加油站勞務帶班勞務工作	勞務承攬廠商違反職業安全衛生法第24條規定,所提報職業安全衛生管理師未具複訓資格及所屬員工無職前訓練上課簽到資料

資料來源：中油公司。

3、甚者，上開6件裁罰紀錄中，以「遠○開發股份有限公司」為例，中油公司卻僅掌握其中1筆被裁處15萬元之紀錄，但該公司實於104年5月至6月間為臺北市政府勞動局以違反勞動基準法第9條第1項規定(有繼續性工作不得與勞工簽訂定期契約)、大量解僱勞工保護法第4條第1項規定(大量解僱未依規定通報主管機關)、勞工退休金條例第12項第1項及第2項規定(未依規定給付資遣費)、就業服務法第33條第1項規定(未依規定辦理資遣通報)，裁罰共72萬元<sup>16</sup>。對於其他筆同樣是承攬中油公司加油站勞務承攬工作期間、於中油公司加油站案場之違法並裁罰情事，中油公司表示未查到相關資料，且因遠○開發股份有限公司目前與中油公司已無加油勞務契約，該公司不願提供資料等語。可見中油公司稱於勞務承攬廠商每月請款時抽查，及透過加油站接受勞動檢查機構赴案場實施勞動檢查時回報，以確悉勞務承攬廠商對於勞動相關法令之遵

<sup>16</sup> 臺北市政府勞動局以遠○開發股份有限公司違反勞動基準法第9條第1項規定裁處15萬元、違反大量解僱勞工保護法第4條第1項規定裁處29萬元、違反勞工退休金條例第12項第1項及第2項規定裁處25萬元、違反就業服務法第33條第1項規定裁處3萬元，合計72萬元。

守情形，顯然有嚴重不足。

(六)綜上，現行政府採購法相關規定對於採「最低標決標」、「不同廠商投標文件所載負責人為同一人」、「廠商輪流承包勞務工作」定有維護品質之機制，勞務採購契約範本亦有廠商違反勞動法令之處罰及因應，情節重大者可依政府採購法規定列為拒絕往來廠商。雖中油公司稱有依契約規定要求廠商遵守勞動法令並對違規廠商處罰，惟103年至107年僅有3件且罰款金額分別為1,000元及2,000元，與受影響勞工人數及主管機關罰鍰金額相去甚遠；且中油公司非但未對有違規紀錄廠商設定限制或更積極之履約管理，卻稱因未能依政府採購法公告為拒絕往來廠商，並且無法掌握勞務承攬廠商違反勞動法令情形，對於受僱勞務承攬廠商勞工之權益保障顯有不力。

參、處理辦法

- 一、調查意見，提案糾正經濟部、台灣中油股份有限公司。
- 二、抄調查意見二，函請行政院公共工程委員會參處。
- 三、抄調查意見，函復陳訴人。
- 四、調查報告之案由、調查意見及處理辦法上網公布。

調查委員：王美玉

中 華 民 國 1 0 8 年 1 0 月 2 日