

臺灣臺北地方法院民事判決

112年度勞訴字第280號

原告 葉家禎

葉淑琦

共同

訴訟代理人 楊景勛律師

被告 中華電信股份有限公司

法定代理人 簡志誠

訴訟代理人 沈以軒律師

陳佩慶律師

游鎮瑋律師

被告 中華系統整合股份有限公司

法定代理人 吳明德

訴訟代理人 郭佳瑋律師

複代理人 簡剛彥律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國113年1月25日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、確認原告葉家禎、葉淑琦與被告中華系統整合股份有限公司間僱傭關係存在。

二、被告中華系統整合股份有限公司應自民國112年1月1日起至回復受領原告葉家禎、葉淑琦提供勞務之日止，按月於每次月5日給付原告葉家禎新臺幣4萬8,000元、原告葉淑琦新臺幣4萬7,500元，暨分別自應給付之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

三、被告中華系統整合股份有限公司應自民國112年1月1日起至回復受領原告葉家禎、葉淑琦提供勞務之日止，按月分別提繳新臺幣2,892元至原告葉家禎於勞動部勞工保險局設立之

01 勞工退休金專戶、新臺幣2,892元至原告葉淑琦於勞動部勞
02 工保險局設立之勞工退休金專戶。

03 四、原告其餘之訴駁回。

04 五、訴訟費用由被告中華系統整合股份有限公司負擔50%，餘由
05 原告負擔。

06 六、本判決第二、三項所命給付，各項已到期部分得假執行；但
07 如被告中華系統整合股份有限公司以應給付之金額為原告預
08 供擔保，得免為假執行。

09 事實及理由

10 一、被告中華電信股份有限公司（下稱中華電信公司）法定代理
11 人原為郭水義，嗣變更為簡志誠，並經其具狀聲明承受訴
12 訟，核無不合，應予准許。

13 二、原告主張：原告葉淑琦、葉家禎分別自民國96年4月18日、
14 同年7月2日起受僱於訴外人財團法人中華電信股份有限公司
15 職工福利委員會（下稱中華電信福委會），劃編歸屬中華電
16 信福委會中專責處理「會員福利商品、服務暨其網路購物平
17 臺」（下稱系爭購物平臺）業務單位，分別擔任「內部行政
18 會計職務」（職稱：帳務經理）、「外部業務類職務」，約
19 定每月薪資分別為新臺幣（下同）4萬7,500元、4萬8,000
20 元。嗣被告中華電信公司因認系爭購物平臺模式潛在商機無
21 限，乃與中華電信福委會達成營業讓與協議，由被告中華電
22 信公司概括承受一切相關事業與營運員工，並於106年9月28
23 日簽署「中華電信職工福利委員會員購物福利業務委託契
24 約」（下稱系爭委託契約）之營業讓與協議書，將原有之
25 「福利金點數兌換服務與會員網購相關業務」（下稱系爭員
26 購網業務）營業讓與分割予中華電信公司轄下具獨立人事聘
27 用權限之一級營業機構「中華電信股份有限公司研究院」
28 （下稱研究院）。處理系爭員購網業務包括原告在內之6名
29 員工則併同該事業營業讓與當然移轉併入被告中華電信公
30 司，依勞動基準法（下稱勞基法）第20條、企業併購法第4
31 條、第16條規定，由被告中華電信公司概括繼受原員工全部

01 勞動契約。詎被告中華電信公司將原本係不定期繼續性工
02 作，包裝為名實不符、違法無效之「一年專案定期勞動契約
03 勞務承攬工作」，將直接聘僱伊等之本質改為勞務承攬商招
04 標流程之形式，使伊等前後與被告中華系統整合股份有限公
05 司（下稱系統整合公司）、訴外人華電聯網股份有限公司
06 （下稱華電公司）、被告系統整合公司簽訂定期勞動契約，
07 惟伊等不論由何家公司得標均係在被告中華電信公司所有之
08 辦公大樓及指揮監督下工作，故伊等係被告中華電信公司之
09 勞工。詎111年11月21日伊等突接獲以被告系統整合公司名
10 義發出依勞基法第11條第4款終止勞動契約之通知，預告於0
11 00年00月00日生效。惟通知之內容顯然與過往主張執行專案
12 定期性質契約有所牴觸，足認兩造間確係不定期勞動契約，
13 又被告中華電信公司及被告系統整合公司登記營業項目眾
14 多，事業體龐大，難認被告無相同、類似業務與工作存在，
15 伊等已反映屬於被告中華電信公司員工希望繼續任職工作，
16 被告中華電信公司卻捨相關職缺不予安置，另行聘僱人員，
17 則被告終止兩造間勞動契約，難認合法，故兩造間之勞動契
18 約仍持續存在。爰依民法第482條規定、兩造間勞動契約，
19 請求確認兩造間僱傭關係存在，並依勞基法第22條第2項、
20 民法第486條、第487條規定，請求被告應按月給付工資，並
21 依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第14條第1項、第31條
22 第1項規定，請求被告按月分別提撥勞工退休金至伊等於勞
23 工保險局設立之勞工退休金專戶（下稱勞退專戶）等語，聲
24 明：(一)確認原告葉家禎、葉淑琦與被告中華電信公司、系統
25 整合公司間僱傭關係存在。(二)被告等應自112年1月1日起至
26 回復受領原告二人提供勞務之日止，按月於每次月5日連帶
27 給付原告葉家禎4萬8,000元整、原告葉淑琦4萬7,500元整，
28 暨分別自應給付之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算
29 之利息。(三)被告等應自112年1月1日起至回復受領原告二人
30 提供勞務之日止，連帶按月分別提繳2,892元整至原告葉家
31 禎之勞退專戶、2,892元整至原告葉淑琦之勞退專戶。(四)第

01 2、3項聲明如受有利判決，應依職權宣告假執行。

02 三、被告則以：

03 (一)被告中華電信公司抗辯：伊下轄之研究院致力於新創及育成
04 事業之發展，鼓勵同仁成立新創團隊，以孵育更多小金雞。
05 106年間研究院同仁見中華電信福委會所經營之系爭員購網
06 業務有潛在商機，遂與中華電信福委會洽談委託經營之合
07 作，但因系爭員購網業務並非伊及研究院有意經營之經濟活
08 動，研究院即與當時委外工作之承攬公司即被告系統整合公
09 司洽談，由研究院與中華電信福委會達成合意簽訂系爭委託
10 契約。系爭委託契約第6條雖有人員移轉條款，然原告如有
11 意繼續從事系爭員購網業務，仍應自行決定是否與被告系統
12 整合公司簽訂勞動契約，與伊及研究院無涉，原告自行權衡
13 損益後與被告系統整合公司締結勞動契約，核屬契約自由及
14 意思自主之展現，不得事後反指伊為渠等之雇主。另研究院
15 對外招標時，從未要求得標廠商應繼續與原告簽訂勞動契
16 約，原告係基於自由意願與被告系統整合公司及華電公司簽
17 訂契約，況伊、研究院與原告間無直接之指揮監督關係，原
18 告之差勤、請假狀況、工資給付、加班費申請均係由得標廠
19 商即華電公司、被告系統整合公司負責指揮監督，與伊無任
20 何關係，伊非原告之雇主，無論被告系統整合公司資遣處分
21 是否合法，均與伊無涉等語，聲明：1.原告之訴駁回。2.如
22 受不利之判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

23 (二)被告系統整合公司抗辯：原告於106年10月2日由伊聘雇為員
24 工，其等斯時工作內容係完成業主即研究院企業電商專案
25 (下稱系爭電商專案)，因伊嗣後未能繼續承接系爭電商專
26 案，原告因知悉系爭電商專案期間結束，而於107年12月28
27 日填具離職單辦理離職手續，嗣伊於109年再次承接研究院
28 之系爭電商專案，為順利執行此具有特定性工作之專案，乃
29 與具相關工作經驗之原告再分別簽訂勞動契約，故原告於與
30 華電公司之定期勞動契約期滿後，自109年1月2日起再次受
31 僱於伊，原告葉淑琦職稱為帳務經理、原告葉家禎職稱為專

案經理，兩造並簽訂有「中華系統整合股份有限公司專案員工聘用書」（下稱系爭專案契約）。依系爭專案契約之約定，智慧財產權歸屬伊所有，伊有決定薪資與終止僱傭關係權利，伊對原告有指揮監督關係，且有關原告考核、薪資發放、獎金等，實際上亦由伊所進行與發放，有關原告特別休假日數之所以可以累積先前年資予以計算，亦係伊給予原告優於勞基法之條件，難認勞動條件係由被告中華電信公司所直接決定。至於系爭電商專案業主即研究院表示將於111年12月31日正式結束系爭電商專案後，伊即於同年11月21日向原告預告通知系爭電商專案將結束，原告本於系爭電商專案契約及先前受雇辦理相同業主之專案經驗，亦明知系爭電商專案將結束，將陸續辦理後續離職流程，而系爭電商專案終止前，伊亦不斷與原告溝通確認是否願意接受安排轉至其他專案繼續工作，並提出其他三個專案職缺即電信設備製程業務專員、會議室/宿舍行政管理員及U1/3D設計師專案，然為原告所拒絕，故於原告無意接受安置情況下，伊乃與原告達成合意以併計年資發給資遣費方式終止勞動契約，原告並行使請謀職假權利，益證兩造確係合意終止勞動契約。又原告提出之職缺均係被告中華電信公司所屬分公司或營運處職缺及遴選簡章，非伊所得安排或安置職缺，故伊依勞基法第11條第4款規定終止與原告之勞動契約為合法，原告本件請求均為無理由等語，聲明：1.原告之訴駁回。2.如受不利之判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

四、兩造均不爭執：

- (一)原告葉淑琦、葉家禎分別自96年4月18日、96年7月2日起受僱於中華電信福委會，劃編歸屬中華電信福委會中專責處理系爭購物平臺業務單位，分別擔任「內部行政會計職務」（職稱：帳務經理）、「外部業務類職務」。
- (二)中華電信福委會於106年9月28日與研究院簽署系爭委託契約，將原有之系爭員購網業務營業讓與分割予被告中華電信公司轄下具獨立人事聘用權限之一級營業機構研究院。

01 (三)系爭委託契約第6條第1項約定：包含原告在內之中華電信福
02 委會員工自106年10月2日起移轉研究院，成為研究院工作案
03 委外廠商即被告系統整合公司之員工。

04 (四)原告於106年10月2日起即以被告系統整合公司為投保單位投
05 保勞工保險。

06 (五)原告與被告系統公司於107年1月29日簽訂中華系統整合股份
07 有限公司專案員工聘用書，後因專案期間結束，於107年12
08 月28日填載於107年12月31日離職之離職單。嗣華電公司承
09 攬研究院工作案，原告於108年1月1日與華電公司簽訂定期
10 勞動契約，約定期間至同年12月31日止。原告再於109年1月
11 2日與被告系統整合公司簽訂中華系統整合股份有限公司專
12 案員工聘用書。

13 (六)被告系統整合公司於111年11月21日通知因研究院系爭電商
14 專案結束，將於同年12月31日終止與原告之勞動契約。兩造
15 勞動契約終止時原告葉淑琦、葉家禎之每月薪資分別為4萬
16 7,500元、4萬8,000元。

17 五、本院之判斷：

18 (一)本件勞動契約應存在於原告與被告系統整合公司間：

19 1.按稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內為
20 他方服勞務，他方給付報酬之契約，民法第482條定有明
21 文。勞基法第2條第6款亦明定勞動契約係指約定勞雇關係而
22 具有從屬性之契約。再按勞基法所規定之勞動契約，係指當
23 事人之一方，在從屬於他方之關係下，提供職業上之勞動
24 力，而由他方給付報酬之契約，就其內涵言，勞工與雇主間
25 之從屬性，通常具有：(一)人格上從屬性，即受僱人在雇主企
26 業組織內，服從雇主權威，並有接受懲戒或制裁之義務。(二)
27 親自履行，不得使用代理人。(三)經濟上從屬性，即受僱人並
28 不是為自己之營業勞動而是從屬於他人，為該他人之目的而
29 勞動。(四)組織上從屬性，即納入雇方生產組織體系，並與同
30 僚間居於分工合作狀態等項特徵（最高法院96年度台上字第
31 2630號民事判決參照）。

- 01 2.查兩造均不爭執中華電信福委會於106年9月28日與研究院簽
02 署系爭委託契約，將原有之系爭員購網業務營業讓與分割予
03 被告中華電信公司轄下具獨立人事聘用權限之一級營業機構
04 研究院；系爭委託契約第6條第1項約定：「現有福委會聘用
05 以從事員購網業務之6名同仁（後簡稱員購同仁）於106/10/
06 2起移轉乙方（指研究院），成為乙方工作案委外廠商（中
07 華系統整合公司，以下簡稱中華系統整合）之員工，6員之
08 薪資改由乙方工作案委外案經費支付。」（見本院卷一第49
09 頁）。
- 10 3.次查研究院與被告系統整合公司簽訂之110年企業電商專案
11 委外承攬工作案勞務採購契約第9條約定：「本案駐點工作
12 人員為乙方（指被告系統整合公司）員工，與甲方（指研究
13 院）無任何僱傭、委任、或其他直接法律關係，乙方應落實
14 人員監督之管理之責，以確實達到該項業務甲方要求之品
15 質。工作人員之勞動、安全、衛生、職業安全、勞動災害、
16 勞工保險等勞動基準法有關法令規定之僱主責任，概由乙方
17 負責處理。如因管理不當觸犯法令所引致之糾紛，概由乙方
18 負責。休息時間、延長工時、休假及請假等依勞動基準法規
19 定，甲方及乙方另有約定時，從其約定，惟不得低於勞動基
20 準法等之規定。」（見本院卷二第15頁）。
- 21 4.再查被告系統整合公司承攬系爭電商專案期間，原告之差
22 勤、請假狀況、工資給付、加班費申請、獎金考核發放，均
23 係由被告系統整合公司負責指揮監督等節，有原告111年7月
24 至同年12月出勤明細、111年專案中秋獎金及111年7月至同
25 年12月原告薪資發放明細及電子郵件、原告加班費申請紀
26 錄、被告系統整合公司之獎金發放簽呈、原告與被告系統整
27 合公司之內部往來書信在卷可稽（見本院卷二第123-375
28 頁），堪以認定。
- 29 5.綜據上情，堪認原告與被告系統整合公司間已具有「經濟
30 上」、「人格上」、「組織上」之從屬性。復參諸被告抗辯
31 原告如有意繼續從事系爭員購網業務，得自行決定是否與被

告系統整合公司、另一委外廠商華電公司簽訂勞動契約乙節，原告未予爭執，且原告之勞工保險投保單位即為承攬系爭電商專案之委外廠商即被告系統整合公司及華電公司，加以系爭電商專案結束後，亦係由被告系統整合公司向原告表示終止勞動契約等情，益徵被告抗辯勞動契約應存在於原告與被告系統整合公司之間，應屬有據。

6.至原告雖主張因系爭委託契約之簽訂，處理系爭員購網業務包括原告在內之6名員工併同該事業營業讓與當然移轉併入被告中華電信公司，由被告中華電信公司概括繼受原員工全部勞動契約云云，然此與系爭委託契約之約定內容未合，又與原告主張之勞基法第20條、企業併購法第4條、第16條規定法律解釋不符，難認可採。原告另主張不論由何家公司得標系爭電商專案，均係在被告中華電信公司所有之辦公大樓及指揮監督下工作，故其等係被告中華電信公司之勞工云云，然被告中華電信公司身為系爭電商專案之業主，基於業主身分對履約人員進行一定之指示，合於承攬契約之本質，尚無從據而認定勞動關係存在於原告與被告中華電信公司間。

7.從而，本件勞動契約應存在於原告與被告系統整合公司間，與被告中華電信公司無涉。

(二)被告系統整合公司依勞基法第11條第4款規定終止與原告間之勞動契約，不合法：

1.按非有業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置時，雇主不得預告勞工終止勞動契約，勞基法第11條第4款定有明文。是雇主依該款規定終止勞動契約時，除應遵守同法第16條之預告期間規定外，必須符合業務性質變更，有減少勞工之必要，且無適當工作可供安置勞工，始合法終止勞動契約。又所謂業務性質變更，應指雇主對於全部或一部業務，改變其行業類別、營業項目、產品或技術、經營方式等，著重在「質」的改變；就經營事業之技術、手段、方式有所變更，致全部或部分業務發生結構性或實質性

之變異亦屬之（最高法院98年度台上字第1821號民事判決參照）。即雇主出於經營決策或為因應市場競爭條件及提高產能、效率需求之必要，採不同經營方式，致全部或部分業務發生結構性或實質性之變異，始屬業務性質變更之範疇。是以，本款必以雇主確有營業性質變更、有減少勞工必要之事實，而無從繼續僱用勞工之情形，始足當之，雇主倘關於業務於同性質之他部門依然正常運作，甚或業務增加，仍需用勞工時，或原來受僱之勞工均能勝任新工作，或經過再訓練亦能勝任，則應無解僱勞工之必要。

2.被告系統整合公司固抗辯系爭電商專案業主即研究院表示將於111年12月31日正式結束系爭電商專案後，其即於同年11月21日向原告預告通知系爭電商專案將結束，原告本於系爭電商專案契約及先前受雇辦理相同業主之專案經驗，亦明知系爭電商專案將結束，將陸續辦理後續離職流程，而系爭電商專案終止前，其亦不斷與原告溝通確認是否願意接受安排轉至其他專案繼續工作，並提出其他三個專案職缺，然為原告所拒絕，是其依勞基法第11條第4款規定終止與原告之勞動契約為合法云云。惟「系爭電商專案結束」，僅係被告系統整合公司不再承攬系爭電商專案之工作內容，與被告系統整合公司業務性質是否變更，顯屬二事，不能認即屬「業務性質變更」之範疇。被告系統整合公司未說明、亦未提出任何證據證明其因系爭電商專案結束，對於全部或一部業務，改變其行業類別、營業項目、產品或技術、經營方式等，自不該當「業務性質變更」之要件。

3.是被告系統整合公司於111年12月31日以勞基法第11條第4款規定之業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置為由，終止與原告間之勞動契約，為不合法，不生終止勞動契約之效力。

(三)原告與被告系統整合公司間未合意終止勞動契約：

被告系統整合公司抗辯於原告無意接受安置情況下，其乃與原告達成合意以併計年資發給資遣費方式終止勞動契約，原

告並行使請謀職假權利，其等係合意終止勞動契約云云。惟查：

- 1.原告葉家禎、葉淑琦於111年11月21日經被告系統整合公司通知將資遣、終止勞動契約後，旋即分別於同年12月23日、28日聲請勞資爭議調解，有被告系統整合公司函文可佐(見本院卷一第129-131頁)。原告並於勞資爭議調解時，主張被告系統整合公司違法終止勞動契約，請求回復僱傭關係，亦有臺北市政府勞動局勞資爭議調解紀錄可稽(見本院卷一第199頁)。嗣原告即提起本件訴訟。綜參上情，顯不能遽認原告確有合意或同意終止與被告系統整合公司間勞動契約之意思表示。
 - 2.又被告系統整合公司給付資遣費予原告，係於其主觀上依勞基法第11條第4款規定解僱原告後，履行其依勞基法所規定之法定義務，而非另有合意終止兩造勞動契約之意思。質言之，被告系統整合公司原係行使雇主單方面之解僱權，而無合意終止兩造僱傭關係之意思表示存在，原告既無與被告系統整合公司合意終止之意思表示，顯不能達成意思表示一致而「合意」終止僱傭關係。
 - 3.再者，原告為勞基法所指之勞工，屬受薪階級，經濟地位遠遜於被告系統整合公司，衡諸常情，其家庭日常開銷泰半靠薪水支用，今突遭資遣解職而失去固定薪水收入，被告系統整合公司復以資遣原告之通知，預示拒絕受領原告往後之勞務給付，則原告先行受領資遣費、行使請謀職假權利，應屬基於勞工為維持日常生計之合理作為，日後再行循調解或訴訟等法律途徑主張權利，與常情尚不相悖，自難遽以原告行使請謀職假權利，即認原告有合意終止勞動契約之意思。
 - 4.綜上，被告系統整合公司抗辯其與原告已合意終止勞動契約云云，並不可採。既被告系統整合公司終止勞動契約不合法，亦無合意終止之效力，與原告間之僱傭關係仍屬存續。
- (四)原告請求被告系統整合公司給付工資及提繳勞工退休金，為有理由：

01 1.按僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得
02 請求報酬；債務人非依債務本旨實行提出給付者，不生提出
03 之效力。但債權人預示拒絕受領之意思，或給付兼需債權人
04 之行為者，債務人得以準備給付之事情，通知債權人，以代
05 提出；債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不能受領者，
06 自提出時起，負遲延責任，民法第487條前段、第235條、第
07 234條分別定有明文。又雇主不法解僱勞工，應認其拒絕受
08 領勞工提供勞務，負受領勞務遲延責任。且雇主受領勞務遲
09 延後，須再表示受領之意思，或為受領給付作必要之協力，
10 催告受僱人給付勞務，受領勞務遲延之狀態，始得謂終了，
11 在此之前，受僱人並無補服勞務之義務（最高法院105年度
12 台上字第675號民事裁定參照）。另按雇主應為第7條第1項
13 規定之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資
14 6%；雇主未依本條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休
15 金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償，勞退
16 條例第14條第1項、第31條第1項亦有明定。

17 2.經查，被告系統整合公司依勞基法第11條第4款規定終止本
18 件勞動契約並非合法，已如前述，堪認被告系統整合公司有
19 預示拒絕受領原告勞務之意思。又原告於勞資爭議調解時，
20 請求回復僱傭關係（見本院卷一第199頁），堪認原告已經
21 表明有繼續提供勞務之意願，而將準備給付勞務之事通知被
22 告系統整合公司，惟被告系統整合公司明示拒絕受領原告提
23 供勞務（見本院卷一第129-131頁），依前揭說明，應認被
24 告系統整合公司已受領遲延，原告無補服勞務之義務，則原
25 告自得依前開規定請求工資。再被告系統整合公司其後未依
26 法為原告提繳勞工退休金，亦係違反前開勞退條例致原告受
27 有損害，原告亦得請求被告系統整合公司提繳之。復被告系
28 統整合公司對原告請求給付、提繳之金額及期間計算未予爭
29 執，則原告如主文第2、3項所示請求，為有理由。

30 六、綜上所述，原告依民法第482條規定、與被告系統整合公司
31 間之勞動契約、勞基法第22條第2項、民法第486條、第487

條、勞退條例第14條第1項、第31條第1項規定，請求如主文第1至3項所示，為有理由，應予准許；逾此範圍之請求，則無理由，應予駁回。

七、本件係勞工之給付請求訴訟，並經本院於主文第2、3項為雇主敗訴之判決，應依勞動事件法第44條第1項、第2項之規定，依職權宣告假執行，同時宣告被告系統整合公司得供擔保而免為假執行，並酌定相當之擔保金額。

八、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，暨原告之證據調查聲請，核與判決之結果不生影響，爰不一一論列，併此敘明。

九、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條、第85條第1項。

中 華 民 國 114 年 1 月 10 日
勞動法庭 法 官 陳筠諤

以上正本係照原本作成。

如對本判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中 華 民 國 114 年 1 月 10 日
書記官 王曉雁