

臺灣臺北地方法院民事判決

114年度勞訴字第282號

原告 余鍾廷墉
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 陳業鑫律師
陳立強律師

參加人 宏華國際股份有限公司

法定代理人 張義豐
訴訟代理人 紀凱峰律師
吳堉溱律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國115年3月31日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及其假執行之聲請均駁回。
訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序部分：

一、按就兩造之訴訟有法律上利害關係之第三人，為輔助一造起見，於該訴訟繫屬中，得為參加，民事訴訟法第58條第1項定有明文。查原告起訴請求確認兩造間僱傭關係存在；被告則否認兩造間有何僱傭關係，並以原告之雇主為宏華國際股份有限公司（下稱宏華公司）等語置辯；參加人宏華公司以本件判決結果將影響其與原告間之僱傭關係，聲請參加訴訟（見本院卷一第249至251頁）。是本件訴訟之結果即原告與被告間是否有僱傭關係存在，對參加人宏華公司具有法律上利害關係，參加人為輔助被告起見，聲請參加訴訟，核無不合，應予准許。

二、次按民事訴訟法第247條第1項前段規定，確認法律關係之

01 訴，非原告有即受確認判決之法律上利益者，不得提起。所
02 謂即受確認判決之法律上利益，係指原告因法律關係不明
03 確，致其私法上之地位或權利有受侵害之危險而陷於不安之
04 狀態，該項不安之狀態有即時以確認判決除去之必要者而
05 言。原告請求確認其與被告間之僱傭關係存在，既為被告所
06 否認，而此項法律關係之存否不明確，致原告私法上地位有
07 受侵害之危險，且得以確認判決將之除去，是原告提起本件
08 確認訴訟，自有確認利益。

09 貳、實體部分：

10 一、原告主張：原告於民國101年6月間通過考試後，任職於中華
11 黃頁多媒體整合行銷股份有限公司（下稱黃頁公司），嗣於
12 102年2月間，原告被轉任至宏華人力資源公司（103年7月4
13 日更名為宏華國際股份有限公司，下稱宏華公司），原告自
14 101年入職後，工作內容乃為被告之客戶維修網路、MOD、市
15 話等設備，並負責多項公用機關專線的維護工作。而被告自
16 101年起，即以黃頁公司名義對外招募人員，黃頁公司之面
17 試、報到時之體檢、訓練及考核程序均由被告主導執行，顯
18 示被告藉由派遣形式規避直接僱用義務，又宏華公司於102
19 年1月成立後，其於同年10月22日召開客網人力規劃會議，
20 決定宏華公司人員配置名額，前開會議由被告網路處主任擔
21 任主席，並由被告所屬營運處總經理擔任記錄，足見宏華公
22 司派駐人力係由被告主導與管理；復於105年間被告指示宏
23 華公司員工從事MOD產品行銷，並要求員工績效表現，足見
24 宏華公司員工係直接受被告指揮。被告亦曾辦理宏華公司員
25 工慰勞金發放及進行工作安全宣導，益徵被告對宏華公司人
26 力派遣有實質控制、指揮監督權限。另被告控制宏華公司調
27 整績效獎金計算方式，即原告每月績效考核之一係以個人負
28 責電路數計算，原標準為每人1萬3,000電路，然被告未經協
29 商即單方面提高至每人2萬2,400電路，更另行要求增加旗
30 下產品之行銷數量，致原告在工作量大幅增加之情形下，薪
31 資並無相應調整，顯然係變相增加原告之工作負擔而未給付對

01 價之情形，而違反勞動基準法（下稱勞基法）第6條之直接
02 僱用原則，損害勞工權益。被告另在未經原告同意下即調整
03 其職務，由「查修專員」變更為「佐理員」，亦違反勞基法
04 第10條之1所定調動五原則，致原告於該期間應領取如附表
05 所示之績效獎金受有損失，爰依兩造間之僱傭關係、憲法等
06 規定，提起本訴等語。並聲明：(一)確認原告與被告間之僱傭
07 關係存在；(二)被告應給付原告新臺幣（下同）26萬1,780
08 元，及自民事起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%
09 計算之利息；(三)願供擔保請准宣告假執行。

10 二、被告則以：原告為參加人之勞工，此由原告與參加人簽署之
11 勞動契約書、原告之勞保明細、勞工退休金提繳紀錄及參加
12 人提供之原告所屬部門之人員組織系統表，可知原告皆係受
13 參加人指揮、監督、管理及考核，又被告與參加人間為勞務
14 承攬契約關係，原告係受參加人僱用派至客戶端即被告處所
15 從事設備裝機與查修等承攬業務，參加人為具獨立性之法
16 人，舉凡業務營運、人力招募、管理，自身皆有經營自主
17 權，原告固辯稱參加人為被告所控制，被告係為迴避雇主責
18 任，被告濫用勞動派遣云云，然被告由於經營上之需要，成
19 立關係企業，從事多元化經營與垂直及水平分工，實屬常
20 態，亦為法律所許，被告依法成立與電信產業相關的事業之
21 關係企業，並於102年轉投資成立宏華公司後，將原發包予
22 他人承攬之工作，陸續發包予宏華公司，原告徒以宏華公司
23 為被告之關係企業，即主張被告為其雇主，顯於法無據等語
24 置辯。並聲明：(一)原告之訴駁回；(二)如受不利之判決，願提
25 供擔保請准宣告免為假執行。

26 三、兩造不爭執事項（見本院卷二第156至157頁）：

27 (一)原告（原名鍾承恩）於101年6月通過考試進入黃頁公司，嗣
28 於102年2月1日轉任至宏華公司。（見本院卷一第21頁、第8
29 1至82頁）

30 (二)原告之工作內容為於指定工作場所進行電話網路及客戶端設
31 備裝機與查修等外勤，現擔任職稱為「網路事業組織/網路

01 營運一處/桃園部/北桃查修1隊隊員」。(見本院卷一第271
02 至279頁、第303至307頁)

03 (三)黃頁公司與宏華公司均為被告之百分百控股之子公司。(見
04 本院卷一第23至27頁)

05 四、本院之判斷：

06 (一)按稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內為
07 他方服勞務，他方給付報酬之契約。民法第482條定有明
08 文。次按當事人互相表示意思一致者，無論其為明示或默
09 示，契約即為成立。當事人對於必要之點，意思一致，而對
10 於非必要之點，未經表示意思者，推定其契約為成立，關於
11 該非必要之點，當事人意思不一致時，法院應依其事件之性
12 質定之。民法第153條定有明文。準此，成立僱傭關係之當
13 事人，即互相表示意思一致之雙方，其表示意思一致之必要
14 之點，包括勞務提供之內容及給付報酬之數額，依約服勞務
15 者為受僱人，依約定給付報酬者則為雇主。

16 (二)經查，原告於102年2月1日與宏華公司簽署勞動契約書，約
17 定由宏華公司僱用原告為其從業人員(見本院卷一第277至2
18 79頁)，而非與被告簽署，復依原告提出之黃頁公司人事通
19 知記載「一、…台端與本公司簽訂之勞動契約第17條約定…
20 二、同意隨同移轉人員將由宏華公司另行通知簽訂勞動契
21 約、保密切結書等。不同意移轉人員由本公司依雙方簽訂之
22 勞動契約及勞基法等相關規定辦理資遣」(見本院卷一第21
23 頁)，足見最先與原告簽立勞動契約者為黃頁公司，原告轉
24 任至宏華公司亦係基於原告與黃頁公司間之勞動契約第17條
25 約定。後續於原告與宏華公司簽署之勞動契約中，第1條明
26 確約定原告之工作內容為於宏華公司指定之工作場所進行電
27 話網路及客戶端設備裝機與查修等外勤，第3條則明確約定
28 工資等勞務對價係由宏華公司按月給付(見本院卷一第277
29 頁)；再觀原告之勞保明細、勞工退休金提繳紀錄(見本院
30 卷一第281至283頁)，自102年2月1日迄今，皆係由宏華公
31 司為原告投保勞保及提繳勞工退休金。復觀諸宏華公司114

01 年8月29日員工面談紀錄表（見本院卷一第359至360頁），
02 宏華公司之僱員葉書鴻與原告就其工作內容進行面談，原告
03 並以手寫方式填寫大量意見，並稱「本人勞動契約查修係指
04 到客戶端服務，此次法院同意事項係指不背電路數，在肩部
05 復原前，僅作不爬高之障礙，無貴公司亂七八糟之不給錢項
06 目」等語，足見原告主觀上對於工作內容、工資等僱傭契約
07 必要之點，亦係向宏華公司進一步討論，堪認原告主觀上亦
08 知悉其雇主為宏華公司。

09 (三)觀諸宏華公司之人員組織系統表（見本院卷一第303頁），
10 原告編制於宏華公司體系下之網路事業組織，隸屬網路營運
11 一處桃園部北桃查修1隊，並直接受該隊隊長指揮監督，可
12 見其組織歸屬明確屬於宏華公司。其次，宏華公司另訂有完
13 整之人事與管理制度，包括員工工作規則、績效管理辦法、
14 獎懲辦法、月績效考核及獎金發放要點與差勤管理辦法（見
15 本院卷二第213至231頁），並設有員工入口網站供員工使用
16 與遵循；所有正式員工均須接受績效評核，評等結果並作為
17 晉薪、獎酬與升遷之依據（見本院卷二第217至219頁），原
18 告之績效亦係由宏華公司按月及年度進行考核，評分內容涵
19 蓋工作績效、獎懲紀錄、差勤狀況、業務配合度及主管評核
20 等項目，且各項標準均依宏華公司內部規定辦理，此有原告
21 之月績效查詢畫面及績效面談表可佐（見本院卷一第305至3
22 31頁），堪認原告之工作表現全然係由宏華公司評價與管
23 理。復依宏華公司114年9月30日簽呈（見本院卷一第333
24 頁），宏華公司曾於114年8月20日懲處原告小過2次；在職
25 業災害與差勤管理方面，原告曾在工作時遭紅火蟻叮咬，原
26 告亦係向宏華公司申請職災及公傷病假，其後申請無薪病假
27 及其他假別，亦由宏華公司依雇主身分核准（見本院卷一第
28 345至353頁），而原告簽署之職業災害補償抵充同意書中，
29 亦明載由宏華公司負責工資及醫療補償等雇主責任（見本院
30 卷一第361頁）。由上可知，原告係向宏華公司提供勞務，
31 相關勞務給付方式、工作配置及人力調配、工作時間、服務

01 紀律之指示或變更、請假及休假之准駁、工作品質及工作表
02 現之評價、與勞務相關之指揮監督及管理考核等，均係由宏
03 華公司負責，由此實難認被告對原告有何指揮、監督、管理
04 及考核權，自不存在僱傭關係。

05 (四)原告固辯稱宏華公司為被告所控制，被告係為迴避雇主責
06 任，被告有濫用勞動派遣之情形等語。惟被告抗辯其與宏華
07 公司間為勞務承攬契約關係，並提出其與宏華公司簽署之客
08 戶端設備及其附屬設備查修承攬契約書為證（見本院卷二第
09 87至103頁，下稱系爭承攬契約）。依系爭承攬契約第1、
10 3、5、6、7條約定，被告將指定範圍之客戶端設備及其附屬
11 設備巡檢查修工作交由宏華公司承攬，承攬報酬則以實作數
12 量結算，且需宏華公司完成工作、被告驗收合格後，方給付
13 報酬，並約定明確之驗收方式。系爭承攬契約第17條明確約
14 定宏華公司應負責指揮監督管理所屬工作人員，並要求其工
15 作人員遵守法律等。再依系爭承攬契約第14、15、16、18、
16 21、22條之約定，宏華公司應設工作負責人，負責承攬案件
17 之全部細節以及與被告所屬機構協調溝通等，而宏華公司履
18 行承攬工作時，應依勞動基準法等法規規定調度工作人員執
19 行，被告提供之門禁卡、車輛、測試儀器、材料等皆由宏華
20 公司負保管維修之責，其他必要設備則由宏華公司自行負責
21 備置，宏華公司並應自行實施品質管理，辦理自主檢查及不
22 合格項目改善措施等。又宏華公司之工作人員若有態度不
23 佳、行為不檢、經客訴申訴、侵害他人個人資料等等不適當
24 或違規行為時，被告僅得依系爭承攬契約向宏華公司計罰違
25 約金，而無法直接對宏華公司之工作人員監督、懲處。綜
26 上，足證宏華公司確實基於承攬人地位執行系爭承攬契約、
27 自主完成承攬工作，並自行運用調度及指揮監督管理所僱用
28 之勞工，此與勞動派遣關係乃由派遣公司將派遣勞工之勞務
29 給付請求權及指揮監督權轉由要派公司行使之情形不同。

30 (五)原告雖提出之客網人力應用及規劃檢討會紀錄等各會議紀錄
31 （見本院卷一第49至51、57、59至63、91至99、101至129

01 頁），主張被告對原告之工作條件有實質控制、指揮監督權
02 限等語。然被告與宏華公司之間訂有系爭承攬契約，則被告
03 身為承攬契約定作人，就系爭承攬工作有關事項召開會議，
04 邀集承攬人與會共同討論承攬工作之細節，本屬合乎承攬關
05 係之作法，尚無因此解讀係被告對於原告之工作條件具有實
06 質控制力。至於被告會計師查核報告、組織圖、工商登記等
07 （見本院卷一第23至27、29至47頁），顯示黃頁公司、宏華
08 公司為被告百分百控股公司，惟亦無從以此逕論被告為原告
09 之雇主，否則將得出子公司勞工皆為其母公司勞工之不合理
10 結論。

11 (六)原告另援引最高行政法院109年度上字第413號行政判決，主
12 張被告對原告有實質控制權等語，然該案係107年被告推出4
13 99限時促銷專案，人民於短時間內大量排隊申請，導致全國
14 多間門市無法於正常時間閉店，部分宏華公司勞工因執行上
15 開專案而超時工作，導致宏華公司遭主管機關依勞基法第32
16 條第2項、第79條第1項第1款裁罰，宏華公司乃提起行政訴
17 訟，主張其對於被告推出之專案並無決策權，無法事先去評
18 估並進行人力安排，僅能依據先前其他相類似或相同專案進
19 行人力安排，主觀上並無明顯故意或過失或期待可能性等
20 語。故上開行政訴訟所審酌之爭點並非宏華公司勞工是否亦
21 屬於被告之勞工，而係宏華公司得否以其無權決定被告之專
22 案內容及執行期間之決定等理由而主張免罰，是該案之爭點
23 與案情與本案不同，自難比附援引。

24 (七)又被告與宏華公司雖為關係企業中之控制、從屬公司，然法
25 律並未限制母公司不得基於分工因素成立子公司，並將部分
26 業務交由子公司施作承攬，而承前所述，宏華公司具有獨立
27 之人事管理規章制度，並按此規章制度正常運作，不受被告
28 之操控，且宏華公司除承攬被告工作外，尚有與訴外人易停
29 網股份有限公司及德商仁福有限公司分別簽訂微型客服中心
30 委託契約書、與峰儀科技股份有限公司簽訂服務簡易合約
31 書、與台灣資生堂股份有限公司簽訂網路設備維護契約書、

01 與震江電力科技股份有限公司簽訂監控中心委託契約書（見
02 本院卷二第233至327頁），就其業務營運、人事管理等均有
03 自主權，宏華公司營收來源顯非源自於被告。原告自願與宏
04 華公司成立僱傭關係，並任職長達10年以上，期間未見有母
05 公司藉公司型態逃避法令規範、契約義務等濫用公司法人格
06 之不正行為，致損害子公司勞工權益之情事，亦未有原告所
07 稱宏華公司法人格已形骸化之情形，則原告主張其與宏華公
08 司之勞動契約應歸屬於被告承擔等語，難認可採。

09 (八)準此，原告並非被告之勞工，兩造間並無勞動契約存在，則
10 原告請求被告給付原告26萬1,780元績效獎金等語，並非有
11 據，自無理由。

12 五、綜上所述，原告請求(一)確認原告與被告間之僱傭關係存在；
13 (二)被告應給付原告26萬1,780元，及自民事起訴狀繕本送達
14 翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息，均無理由，應予
15 駁回。原告之訴既經駁回，其假執行之聲請則失所依據，應
16 併予駁回。

17 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，經審酌
18 與判決結果不生影響，爰不一一論述。

19 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

20 中 華 民 國 115 年 4 月 30 日
21 勞 動 法 庭 法 官 許 筑 婷

22 以上正本係照原本作成。

23 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
24 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

25 中 華 民 國 115 年 4 月 30 日
26 書 記 官 林 政 彬

27 附表（新臺幣/元）：
28

項目	本俸	電路	期間	年息	金額
第1年	00000-00000	0.4元	12月	105%	47,376
第2年	47376			105%	49,744
第3年	49744.8			105%	52,232

(續上頁)

01

第4年	52232.04			105%	54,843
第5年	54843.642			105%	57,585
合計					261,780