

臺灣高等法院高雄分院民事判決

111年度重勞上字第1號

上訴人 侯聖泰
邱曉彤
黃閔楨
陳美伶

共同

訴訟代理人 曾翔律師

被上訴人 中華電信股份有限公司

法定代理人 謝繼茂

參加人 宏華國際股份有限公司

法定代理人 張義豐

共同

訴訟代理人 張玉希律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，上訴人對於中華民國110年12月16日臺灣高雄地方法院109年度重勞訴字第14號第一審判決提起上訴，本院於111年9月28日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

一、上訴人主張：上訴人侯聖泰經被上訴人委託中華黃頁多媒體整合行銷股份有限公司（下稱黃頁公司）透過金融研訓院招考，於原判決附表所示之時間，分別錄用於黃頁公司及參加人宏華國際股份有限公司（下稱宏華公司），工作內容為纜線裝修維護，嗣於110年1月1日起通過考試成為被上訴人正式員工。上訴人邱曉彤、黃閔楨、陳美伶等3人（下稱邱曉彤3人）則分別於原判決附表所載之日期，分別受錄用於原

判決附表所示各公司，並派遣至被上訴人從事客服工作，再分別於103年及104年間錄用於宏華公司，並於同一工作地點繼續擔任客服工作迄今。宏華公司為被上訴人之子公司，股權、財務、人事均為被上訴人控制，且董監事、總經理等均由被上訴人指派，並以被上訴人提供人力資源派遣業務為業，營收來源全數源自於被上訴人，被上訴人顯為迴避雇主責任，上訴人與宏華公司個別勞動契約均應認為係脫法行為而無效，其等間之勞動契約應歸屬於被上訴人承擔，兩造間自成立勞動契約等語。聲明求為判命：(一)確認侯聖泰與被上訴人間自101年6月4日起至109年12月31日止（下稱系爭期間）之僱傭關係存在。(二)確認邱曉彤、黃閔楨、陳美伶與被上訴人間之僱傭關係存在。

二、被上訴人及參加人則以：被上訴人於102年轉投資成立宏華公司後，宏華公司雖為被上訴人子公司，但係自負盈虧，獨立於被上訴人之外，舉凡業務營運、人力招募、管理，自身皆有經營自主權。被上訴人僅係將原由他人承攬之工作，交由宏華公司承攬，原判決附表所示公司除黃頁公司與宏華公司外，均與被上訴人無關。又邱曉彤均係自行報名參加宏華公司之招募並經宏華公司錄取，於任職宏華公司期間，其等薪資均由宏華公司發給，指揮、監督、考核、休假與輔導，亦由宏華公司負責。另侯聖泰係參加財團法人金融研訓院101年5月辦理之客戶網路人員遴選，該次遴選簡章即告知日後如中華電信集團成立服務子公司，錄取人員無異議由新子公司僱用，其經遴選錄用後，於101年6月4日進入黃頁公司任職，並簽訂勞動契約，並約定如被上訴人成立子公司時，侯聖泰同意無條件移轉新公司任職，如不同意移轉而黃頁公司又無派駐需求時，同意終止勞動契約。嗣宏華公司於102年2月1日成立，侯聖泰即重新與宏華公司簽訂勞動契約，自102年2月1日起受僱於宏華公司，上訴人徒以宏華公司為被上訴人公司之關係企業，即主張被上訴人為其雇主，於法無據等語為辯。

01 三、原審為上訴人敗訴之判決，上訴人不服提起上訴，上訴聲
02 明：(一)原判決廢棄。(二)確認侯聖泰與被上訴人間系爭期間之
03 僱傭關係存在。(三)確認邱曉彤、黃閔楨、陳美伶與被上訴人
04 間之僱傭關係存在。被上訴人則答辯聲明：如主文所示。

05 四、兩造不爭執事項：

06 (一)黃頁公司與宏華公司均係由被上訴人為單一股東轉投資設立
07 之子公司。

08 (二)侯聖泰自101年6月4日起受僱於黃頁公司，工作內容為纜線
09 裝修維護；嗣依被上訴人102年1月28日信人一字第10200001
10 09號函及侯聖泰與黃頁公司間之勞動契約，於102年2月1日
11 起轉任至宏華公司服務至109年12月31日止，工作內容相
12 同，並自110年1月1日起受僱於被上訴人迄今。

13 (三)邱曉彤3人於如原判決附表所載之日期，分別受僱各該公
14 司，並派至被上訴人從事客服工作，嗣於原判決附表所示之
15 日期受僱於宏華公司，並於同一工作地點繼續擔任客服工作
16 迄今。

17 (四)上訴人提起本件訴訟有確認利益。

18 五、本件之爭點：侯聖泰訴請確認系爭期間與被上訴人間存有僱
19 傭關係，邱曉彤3人確認兩造僱傭關係存在，有無理由？

20 六、經查：

21 (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
22 他方服勞務，他方給付報酬之契約。民法第482條定有明
23 文。次按當事人互相表示意思一致者，無論其為明示或默
24 示，契約即為成立。當事人對於必要之點，意思一致，而對
25 於非必要之點，未經表示意思者，推定其契約為成立，關於
26 該非必要之點，當事人意思不一致時，法院應依其事件之性
27 質定之。民法第153條定有明文。準此，成立僱傭關係之當
28 事人，即互相表示意思一致之雙方，其表示意思一致之必要
29 之點，包括勞務提供之內容及給付報酬之數額，依約服勞務
30 者為受僱人，依約定給付報酬者則為雇主。

31 (二)本件侯聖泰主張於系爭期間與被上訴人間存有僱傭關係，邱

曉彤3人則與被上訴人間存有僱傭關係云云，為被上訴人否認，並以前揭情詞置辯。查侯聖泰係於101年6月4日受僱於被上訴人子公司黃頁公司，雙方並有簽訂勞動契約，約定被上訴人嗣後成立子公司時，侯聖泰同意移轉至新公司服務，如不同意移轉而黃頁公司又無派駐需求時，雙方同意終止勞動契約，嗣於102年2月1日起侯聖泰轉任至宏華公司服務至109年12月31日止，並有簽訂勞動契約等節，有黃頁公司、宏華公司勞動契約書在卷可稽（見原審卷二第247頁至第264頁）。另邱曉彤3人均係自行報名參加宏華公司招募，並有簽訂勞動契約，其中邱曉彤曾因參加甄選未獲錄取，於102年間向勞動部提出不當勞動行為裁決申請，經勞動部102年勞裁字第62號裁決決定書駁回其申請（見原審卷二第35頁至第55頁），其3人最終均通過宏華公司甄選而錄取，於被上訴人客戶服務處第二客服中心八中心（行動）二股（高雄市○○區○○路00號七賢大樓10樓）擔任客服人員，隸屬於宏華公司客服事業組織客服營運二處客服十部等節，亦有邱曉彤3人勞工保險投保資料、陳美伶與宏華公司簽訂之勞動契約在卷可稽（見原審勞專調卷第39頁至第53頁、本院卷第403頁至第407頁），並為邱曉彤3人自承屬實（見本院卷第328頁）。侯聖泰於系爭期間既分別與黃頁公司及宏華公司簽訂勞動契約，邱曉彤3人現與宏華公司簽訂勞動契約，並均分別向宏華公司領取薪資（見原審勞專調卷第33頁至第53頁），則在客觀上，侯聖泰於系爭期間暨邱曉彤3人與被上訴人間，顯無意思表示一致而成立僱傭契約之情形，自不存在僱傭關係。

(三)又侯聖泰轉至宏華公司任職後，在宏華公司網路事業組織擔任纜線專員，工作地點為被上訴人高雄營運處第三客戶網路中心二股（高雄市○○區○○路0000號），侯聖泰並依宏華公司網路事業組織遴選纜線隊長/副隊長辦法（下稱纜線隊長遴選辦法）參加遴選，經獲選為副隊長，並於106年6月16日派任，其職責包含考核權：月績效獎金評核，年度績效管

01 理辦法之各項初評、教導與協助部屬完成平日工作及上級主
02 管賦予任務、協助CHT（即被上訴人）主管規劃及完成各中
03 心宏華纜線成班機制、擔任與中華長官的對話窗口以及網路
04 事業組織纜線部資訊對口等，有纜線隊長遴選辦法、纜線隊
05 長甄選重要事項通知單、宏華公司106年6月21日網路事業組
06 織人事派任公告、宏華公司網路事業組織客網管理處纜線管
07 理部人員組織系統表可按（見原審卷一第449頁、卷二第227
08 頁至第231頁）。另邱曉彤3人工作之指揮、監督、輔導及考
09 核，均由宏華公司營運二處客服十部之組長與部級主管進
10 行，有宏華公司客服事業組織、宏華客服十部班表（經客服
11 人員簽名）、指休填寫紀錄、月績效考核、年中績效面談
12 （由直屬主管劉晏余等評核）、自行改善單在卷可稽（見原
13 審卷二第201頁至第226頁），陳美伶更曾主張其年度績效評
14 核不公，於109年4月20日依宏華公司員工申訴作業辦法第3
15 條第6項規定，向宏華公司提出申訴，有宏華公司員工申訴
16 表、申訴案件紀錄表可考（見原審卷二第505頁至第506
17 頁），足見邱曉彤3人之排班、休假、工作內容之輔導改
18 善、績效評核等均由宏華公司負責，如對績效評核有異議，
19 亦得依員工申訴作業辦法之規定提出申訴。又宏華公司頒訂
20 有員工工作規則、績效管理辦法、員工獎懲辦法、網路事業
21 組織月績效考核與獎金發放作業要點、客服事業組織月績效
22 考核與獎金發放作業要點、通路事業組織業務獎金發放作業
23 要點、差勤管理辦法（見原審卷二第183頁至第196頁、第23
24 5頁至237頁），並設有獨立之員工入口網站，員工得透過該
25 網站閱覽、填製各項管理規章、電子公文及差勤系統等（見
26 原審卷二第197頁至第200頁），宏華公司所有在職之正式任
27 用員工均應進行績效評核，年度績效評等係依據與同部門其
28 他同仁共同評比所得，分為傑出、優異、良好、待加強、不
29 合格等5個等第，作為次年度相關人事作業、晉薪、員工酬
30 勞分配、晉升與訓練發展之參考依據（見原審卷二第185頁
31 至第186頁）。足見邱曉彤3人實際上係向宏華公司提供勞

務，相關勞務給付方式、工作配置及人力調配、工作時間、服務紀律之指示或變更，請假及休假之准駁，工作品質及工作表現之評價，及其他與勞務相關之指揮監督及管理考核均由宏華公司負責。依上所述，侯聖泰於系爭期間內除一小段時間任職黃頁公司外，其餘任職於宏華公司期間甚至晉升為宏華公司主管，擁有指揮、監督及考核權並負責與被上訴人間之聯繫，邱曉彤3人則受宏華公司指揮、監督、管理及考核，則被上訴人於侯聖泰系爭期間，及被上訴人對邱曉彤3人，顯未具有指揮、監督、管理及考核權，自不存在僱傭關係。

(四)上訴人雖主張宏華公司為被上訴人所控制，被上訴人係為迴避雇主責任，上訴人與宏華公司勞動契約應認為係脫法行為而無效，被上訴人濫用勞動派遣云云，惟為被上訴人否認，抗辯稱其與宏華公司間為勞務承攬契約關係，上訴人係受宏華公司僱用並分別派至被上訴人從事纜線裝修維護、客服工作等承攬業務，宏華公司有獨立之自主權等語，並提出客戶服務專線承攬契約書佐證（下稱系爭承攬契約，原審卷一第451頁至第466頁）。查：

1.按稱承攬者，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，民法第490條第1項定有明文。而所謂勞動派遣，係指派遣事業單位與要派單位簽訂提供與使用派遣勞工之契約（要派契約），而派遣勞工則係受派遣事業單位僱用，被派遣至要派單位指定之工作場所，在要派公司之指揮監督下向要派單位提供勞務之人，此觀勞基法第2條第7款至第10款之規定甚明。次按當事人雙方依契約自由原則，得約定契約類型為要派契約或承攬契約，惟其法律關係究係勞動派遣關係或勞務承攬關係，應就個案事實及整體契約內容，依指揮監督管理之程度實質認定，不受契約之形式或名稱拘束。勞務承攬之承攬事業單位應自主完成承攬工作，自行指揮監督管理所僱用之勞工，並自行負擔承攬工作所生風險；若承攬事業單位指派所僱用之勞工向定作

01 人提供勞務時，係由定作人實際指揮監督管理者，則非屬勞
02 務承攬關係（109年10月17日勞動部勞動關2字第1090125059
03 號函訂定派遣事業單位及承攬事業單位認定指導原則第二、
04 三點參照）。

- 05 2.依系爭承攬契約第1、2、3、5、8條規定，被上訴人將指定
06 範圍之客服專線及其服務範圍之一線作業交由宏華公司承
07 攬，宏華公司應依據工作需求量及服務品質目標，派足人員
08 到班，並將派值班表送交被上訴人，如被上訴人認為派值班
09 表人力不足完成本职工作應告知宏華公司，宏華公司應依勞基
10 法及其附屬法規規定調度人員提供全年全日無休服務；雙方
11 均應指派專人擔任連絡窗口，負責與他方聯絡、協調工作管
12 理有關事項。系爭承攬第9、10、11條則規定，被上訴人為
13 利宏華公司執行工作，應提供承攬本工作必要之工作資訊、
14 品質管理系統等之相關文件、執行本工作相關之工作場所、
15 系統平台使用權限、辦公設備等、教育訓練教材或講習等，
16 宏華公司應依據工作服務需求量及服務品質目標，排定工作
17 人員派值班表，及依各項電信業務之營業規章及品質管理系
18 統等之相關文件執行本工作，並應配合被上訴人作業需要安
19 排工作人員教育訓練或講習，即新進工作人員基礎訓練由宏
20 華公司負責，進階訓練由被上訴人主辦，宏華公司協辦，被
21 上訴人因新增業務或有業務精進需要時，宏華公司需協助調
22 度人力接受被告公司訓練，指派工作現場管理員，處理工作
23 場所現場之調度、督導、管理、諮詢及支援解決宏華公司現
24 場工作人員遭遇之問題，處理宏華公司工作人員因工作場
25 所、工作條件或管理所發生之爭議，宏華公司於規劃或執行
26 人力運用等可能影響承攬專線服務品質之方案時，應事先與
27 被上訴人協商，宏華公司應指揮、監督、管理其工作人員遵
28 守各規定事項。系爭承攬契約第12條另規定，被上訴人每月
29 分別針對每一業務之所有客服專線進行服務水準、客戶滿意
30 度、品檢不良率、一線後送率、受處理不當、退租挽留等考
31 核，第17條則規定宏華公司違反上述各項義務之罰則。由上

開契約內容整體觀之，宏華公司承攬被上訴人客服專線及一線作業服務，須負責安排調度人力至被上訴人工作場所提供勞務，並由宏華公司規劃、執行人力運用，及負責指揮、監督、管理其工作人員，被上訴人則會按時查核宏華公司所提供之服務品質是否符合契約之規範，足見宏華公司依系爭承攬契約應自主完成承攬工作，並自行運用調度及指揮監督管理所僱用之勞工，被上訴人僅有查核其工作情形或視作業需求，要求宏華公司安排工作人員進行教育訓練或講習，以提升服務品質，此與勞動派遣關係乃由派遣公司將派遣勞工之勞務給付請求權及指揮監督權轉由要派公司行使之情形不同。

- 3.再者，依上訴人提出臺中高等行政法院108年度訴字第66號判決，該案係宏華公司於107年5月執行被上訴人所推499專案短期促銷活動之門號代辦業務（下稱499專案），經苗栗縣政府於107年5月14日派員實施勞動檢查，發現其所僱用勞工之單日總工時有超過法定上限12小時等違反勞基法規定之情形，而遭苗栗縣政府裁處罰鍰，宏華公司乃提起行政訴訟，主張其對被上訴人推出之499專案並無決策權，僅依系爭承攬契約負責現場門市人力之安排及調度，並已採取以下積極措施：成立499緊急應變中心（由董事長及總經理擔任總指揮與副總指揮，並指派門市部門高階主管擔任緊急應變中心負責人，負責調度後勤及其他業務單位同仁支援前線）、支援同仁分工、動員後勤投入支援及為協助紓解門市大量人潮，採取兩大措施協助等，然499專案人潮難為事先預估，其加派人手處理，主觀上無可歸責性等語（見原審卷二第69頁至第78頁）。由前述宏華公司自行規劃、安排及調度人力執行被上訴人所交付之499專案工作，足徵其得自由決定完成勞務之方式，而非僅提供人力予被上訴人使用。至於行政法院判決雖以被上訴人為宏華公司之單一股東，形式上雖屬2權利主體，實質上係為遂行營業收入額分散，將原屬同一經濟活動實體之決策部門與執行部門之內部分工機制

01 予以轉變，從其經濟利益最終歸屬為評價，二者具有一體
02 性，宏華公司於承攬並執行被上訴人專案時，若有發生違反
03 勞基法規定之虞時，自應及時向母公司反應，以防止違法行
04 為之發生，不得藉詞該專案非其參與決策，無從預見為由，
05 卸免其公法上強制義務等語（見原審卷二第96頁）。然上開
06 所謂二者具有一體性，應係指被上訴人與宏華公司為關係企
07 業，就經濟利益而言歸屬同一，宏華公司於執行承攬工作
08 時，得循內部溝通管道向母公司反應，不得以未參與決策為
09 由卸免其義務，並未否定宏華公司之法人格或認宏華公司之
10 人格已形骸化，上訴人主張自不足採。

11 (五)上訴人雖又主張依勞動部102年勞裁字第62號不當勞動行為
12 裁決決定書（下稱決定書）、104年勞裁字第48號決定書、1
13 07年勞裁字第27號決定書，宏華公司不爭執其於102年遴選
14 員工需被告公司主管推薦，104年遴選員工時有被上訴人主
15 管擔任面試委員，被上訴人對於宏華公司僱用員工有初步考
16 核權，又由系爭承攬契約第5條被上訴人對工作時間之規
17 定、第10條第5款對於工作人員之教育訓練、第11條第2款宏
18 華公司員工應答之標準話術及其他各款之行為紀律規範、第
19 12條之服務品質查核與管理，及被上訴人內部公告要求不得
20 再直接指揮宏華公司員工等，均可證明被上訴人對宏華公司
21 員工有指揮監督權，並就其工作表現進行評價，系爭承攬契
22 約第9條關於資料、辦公地點、系統、工作設備等，均由被
23 上訴人提供予宏華公司運用，可見宏華公司並未負擔營運成
24 本，宏華公司僅提供勞動力，彼此間非勞務承攬，而係要派
25 契約法律關係云云。然查：

- 26 1.宏華公司於102年1月28日設立登記，有公司基本資料可按
27 （見原審卷二第155頁），依勞動部102年勞裁字第62號裁決
28 書被上訴人及宏華公司之答辯所載，宏華公司於102年10月
29 辦理客服人員招募，係以人力派遣公司派遣至被上訴人客服
30 中心，服務滿2年以上且績效評核成績列為優等，且須由客
31 服作業中心主任（均為被上訴人主管）推薦，始得參加遴選

(見原審卷二第45頁)，另依104年勞裁字第48號決定書裁決要旨記載，宏華公司舉辦104年第1至第4梯次遴選所需之面試委員，除由宏華公司之主管擔任外，亦聘請部分被上訴人之主管擔任(見原審卷一第531頁)。而由原判決附表所示邱曉彤等3人之任職期間，可知邱曉彤3人於任職宏華公司前，即已實際在被上訴人擔任客服工作，其3人之工作表現自屬被上訴人最為知悉，宏華公司將被上訴人主管推薦者列為遴選條件之一，擇優錄取，或於遴選時，除由宏華公司主管擔任面試委員外，亦外聘有相關工作經驗之被上訴人主管擔任，以增進效能，此亦為企業間遴選新進員工常見之作法。況當時勞動基準法(下稱勞基法)第17條之1尚未增定施行，且相關人員之招募及錄取與否，均係以宏華公司之名義主辦並決定，於錄取後亦進入宏華公司服務，納入宏華公司組織編制，由宏華公司為其所屬員工投保勞、健保，員工則應依前揭宏華公司之規章制度，受宏華公司之管理、指揮、監督、考核，並受領宏華公司之薪資報酬及各項獎金，足見該等員工於人格、經濟及組織上均從屬於宏華公司，邱曉彤3人主張宏華公司就其等之人事任免無自主權云云，顯非實在。

2. 又侯聖泰曾就宏華公司對其所為績效評核向勞動部申請裁決，請求宏華公司應將其106年度績效評核「良好」改為「優良」，依勞動部107年勞裁字第27號決定書雙方不爭執之事實所載，侯聖泰係由被上訴人主管每個月做考評，考評結果呈送宏華公司參辦，隔年再由宏華公司網路事業組織課網管理處纜線管理部副理彙整上一年度1至11月份之考評資料，就同等級、同職務之人員做初核，再將初核結果呈送宏華公司上級主管，侯聖泰所屬網路事業組織於107年1月26日及2月2日共進行二次內部教準會議，並於107年2月5日前交付人力資源處作業，宏華公司全體員工106年度之考核結果於107年3月26日統一以電腦系統之方式通知員工，而侯聖泰之考核評等等第係依宏華公司績效管理辦法第5條之規定辦

理（見原審卷二第301至322頁）。由上益證宏華公司對侯聖泰有指揮監督及考核權限，因其由宏華公司指派至被上訴人處，故由配合之被上訴人主管對其工作表現為初步考核，再呈送予宏華公司參辦決定，被上訴人就侯聖泰之考核評等並無核決權限，且經勞動部審核宏華公司對侯聖泰所為考核評等之相關事證，認屬合理，而駁回侯聖泰之請求。侯聖泰主張宏華公司對其考評無自主權云云，亦非實在。

3. 又被上訴人為系爭承攬契約定作人，對於承攬人提供之勞務及品質是否符合契約約定，原本即有規範、查核之權利，而企業經營者對於受僱勞工或承攬人，為收統合之功，必然具有相當之指揮權限，亦有組成工作組織，以利分工合作者，例如建築工地，除廠商自行直接僱用之勞工外，常有承攬部分工作之下游承包商僱用之勞工協同工作，廠商即有由負責人對各施工者組織統合之必要，對各該施工者亦須有指揮施工人員配合之權限，且雖對下游承包商任用之勞工無解僱之權，然於該等勞工違反工地內相關規定時，具有處罰或命其退出工地、禁止進入工地等制裁權限。是以系爭承攬契約第5條約定宏華公司應派足人員到班並提供全年全日無休服務，第10條第5款宏華公司應配合被上訴人作業需要安排人員教育訓練或講習，第11條宏華公司應指揮、監督、管理其工作人員應遵守之事項及其人員如有契約所定行為即不得參與契約之執行並應改派其他適當人員等，無非就承攬工作之履行、服務品質及查核事項等所為之約定，系爭承攬契約之履行及工作人員之調度、指揮、監督及管理仍由宏華公司負責，尚不得以被上訴人對宏華公司服務品質之要求及查核，謂被上訴人有何實際指揮監督管理宏華公司人員。至上訴人提出被上訴人客網處員工寄發之電子郵件，其上記載「宏華纜線即將改為承攬…。1. 嚴禁客網直接指揮宏華派工，務必將工作單交工地負責人（隊長）派工管理，否則契約簽訂後就違反勞基法規（直接指揮有僱傭疑義）。2. 勞請預先規劃區隔現有辦公室、料場空間供宏華使用。」（見原審卷二第

333頁），主張係勞基法第17條之1施行後，被上訴人發佈公告避免直接僱用，足見過往均係由被上訴人直接指揮派工云云，然觀其內容係在告知宏華公司與被上訴人間為承攬契約關係，應由宏華公司工地負責人派工管理，被上訴人人員不得有直接指揮宏華公司員工之行為，其上並無顯示日期，外觀上亦非以被上訴人名義正式頒佈之公告，無從認定係被上訴人於勞基法第17條之1施行後發給員工之通知。況由上開發文嚴禁被上訴人員工直接指揮宏華公司員工，並應區隔劃分彼此間之工作場所，足見係由被上訴人指揮其員工執行所承攬之工作，並未有虛偽訂立承攬契約以迴避僱用之情事。至證人黃姿晏雖到庭證稱宏華公司員工都由被上訴人指揮監督云云，惟其未任職宏華公司，其證詞自不足採為有利上訴之認定。

4.又系爭承攬契約第9條約定，被上訴人為利宏華公司執行本工作，應提供承攬本工作必要之工作資訊、品質管理系統等之相關文件、工作場所等（系統平台使用權、辦公設備、數位話機、電腦、耳機麥克風），此係由於承攬工作需登入各作業系統主機，有必要使用被上訴人內部網域，為使相關查詢、登打作業順暢，且客戶資料涉及個人隱私與被上訴人之營業秘密，及利於被上訴人與宏華公司即時溝通排除障礙，故而為上開約定，且因承攬工作而須至定作人之工作場所使用定作人之設備者，所在多有，不能以此否定彼此間承攬之法律關係。是雙方基於承攬工作之需求及性質有使用被上訴人資料、文件及工作場所等之必要，惟作業方式及人力均由宏華調配執行支應，上訴人主張宏華公司未負擔營運成本，為虛設公司云云，亦非實在。

(六)按法人格獨立原則及股東有限責任原則，固為現代公司法制發展之基石。惟公司股東倘濫用公司獨立人格，利用公司型態迴避法律上或契約上之義務，造成顯不公平情形時，公司法人格獨立及股東有限責任原則即有加以調整之必要。英美法系、德國法就此分別發展出揭穿公司面紗原則、法人格否

認理論、直索理論等，俾能在特殊情形得以否認公司法人格，排除股東有限責任原則，使股東就公司債務負責或追究股東責任，以達衡平救濟之目的。而上開法理並非全盤否定公司法人格獨立，僅在個案上，如控制股東有詐欺、過度控制、不遵守公司形式、掏空公司、或藉公司型態逃避法令規範、契約義務、侵權責任等濫用公司法人格之不正行為，致損害公司債權人時，為維誠信及衡平救濟，例外地否認公司法人格予以救濟，與法人格獨立及股東有限責任原則不生扞格，亦無礙我國經濟之發展（最高法院107年度台上字第267號判決要旨參照）。是母公司如有過度控制子公司、不遵守公司形式或藉公司型態逃避法令規範等濫用公司法人格之不正行為，致損害子公司債權人或子公司勞工於勞動法上之基本權益者，方應認母公司與子公司具有「實體同一性」。本件被上訴人與宏華公司雖為關係企業中之控制、從屬公司，然法律並未限制母公司不得基於分工因素成立子公司，並將部分業務交由子公司施作承攬，而承如前述，宏華公司具有獨立之人事管理規章制度，並按此規章制度正常運作，不受被上訴人之操控，且宏華公司除承攬被上訴人工作外，尚有與訴外人易停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委託契約書、與峰儀科技股份有限公司簽訂服務簡易合約書、與台灣資生堂股份有限公司簽訂網路設備維護契約書、與震江電力科技股份有限公司簽訂監控中心委託契約書（見原審卷二第435頁至第484頁），就其業務營運、人事管理等均有自主權，宏華公司營收來源顯非源自於被上訴人。上訴人等人係自願與宏華公司成立僱傭關係，並任職長達6、7年以上，期間亦未見有母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之不正行為，致損害子公司勞工權益之情事，亦未有上訴人所稱宏華公司法人格已形骸化之情形，則上訴人主張其等與宏華公司之勞動契約應歸屬於被上訴人承擔云云，亦非可取。至侯聖泰雖主張被上訴人強制將其與黃頁公司之勞動契約移轉由宏華公司承擔云

01 云，惟其與黃頁公司及宏華公司均有簽訂勞動契約，且宏華
02 公司並非未具獨立性之虛設公司，業經本院審認如前述，自
03 無從執此遽為有利上訴人之認定。

04 (七)末查，邱曉彤3人既係訴請確認兩造僱傭關係於現在係屬存
05 在，且其3人現任職於宏華公司，業如前述，則本件自僅就
06 其3人現任職之就宏華公司部分判斷已為足，其3人於任職宏
07 華公司前，與原判決附表所示各該公司之法律關係，暨被上
08 訴人客服勞務委外作業座席小時單價及人員最低薪報酬，及
09 被上訴人與參加人間客服委外契約及計算報酬，核均與本件
10 無涉，併予敘明。

11 七、綜上所述，上訴人求為判命確認侯聖泰與被上訴人間系爭期
12 間之僱傭關係存在，並確認邱曉彤、黃閔楨、陳美伶與被上
13 訴人間之僱傭關係存在，為無理由，應予駁回。原審為上訴
14 人敗訴之判決，並無不合。上訴論旨指摘原判決不當，求予
15 廢棄改判，為無理由，應駁回上訴。

16 八、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證
17 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
18 逐一論列，附此敘明。

19 九、據上論結，本件上訴為無理由，爰判決如主文。

20 中 華 民 國 111 年 10 月 26 日
21 勞動法庭

22 審判長法 官 蘇姿月

23 法 官 郭宜芳

24 法 官 劉傑民

25 以上正本證明與原本無異。

26 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，其
27 未表明上訴理由者，應於上訴後20日內向本院提出上訴理由書
28 （均須按他造當事人之人數附繕本）。上訴時應提出委任律師或
29 具有律師資格之人之委任狀，並依附註條文規定辦理。如委任律
30 師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

31 中 華 民 國 111 年 10 月 26 日

附註：

民事訴訟法第466條之1：

對於第二審判決上訴，上訴人應委任律師為訴訟代理人，但上訴人或其法定代理人具有律師資格者，不在此限。

上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親，或上訴人為法人、中央或地方機關時，其所屬專任人員具有律師資格並經法院認適當者，亦得為第三審訴訟代理人。

第1項但書及第2項情形，應於提起上訴或委任時釋明之。