臺灣高等法院民事判決

109年度勞上字第188號

上　訴　人　辜上容

被　上訴人　太子建設開發股份有限公司

法定代理人　羅智先

訴訟代理人　金玉瑩律師

　　馬傲秋律師

　　陳映良律師

上列當事人間確認僱傭關係存在事件，上訴人對於中華民國109年8月28日臺灣臺北地方法院109年度勞訴字第119號第一審判決提起上訴，並為訴之變更，本院於110年6月22日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

變更之訴駁回。

變更之訴訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

一、按在第二審為訴之變更或追加，非經他造同意，不得為之；但請求之基礎事實同一者，不在此限。民事訴訟法第446條第1項、第255條第1項第2款定有明文。又在第二審為訴之變更合法者，原訴可認為已因而視為撤回時，第一審就原訴所為判決，自當然失其效力；第二審法院應專就新訴為裁判，無須更就該判決之上訴為裁判（最高法院71年台上字第3746號判例參照）。

二、本件上訴人依僱傭契約之法律關係，原請求被上訴人回復與伊間之僱傭關係，嗣於上訴程序中變更聲明，請求確認兩造間僱傭關係存在。經核均係上訴人於民國108年2月21日接受面試通過而受僱用，並自108年2月25日起在國立臺灣大學太子學舍（下稱太子學舍）長興舍區擔任櫃臺人員所衍生之爭執，其請求之基礎事實同一，與前揭規定相符，應准為訴之變更，合先敘明。

貳、實體方面：

一、上訴人主張：伊於108年2月21日與被上訴人成立僱傭契約，自108年2月25日起擔任太子學舍櫃臺工作，嗣自108年7月15日起在太子學舍長興舍區擔任帳務承辦人（下稱系爭僱傭關係），迄仍依系爭僱傭關係在太子學舍長興舍區任職提供勞務。詎被上訴人否認系爭僱傭關係存在等情。爰依僱傭契約之法律關係，請求確認系爭僱傭關係存在。並變更聲明：確認兩造間僱傭關係存在。

二、被上訴人則以：伊受國立臺灣大學委託，以BOT方式興建並營運太子學舍，嗣考量本業為建設與土地開發，除專案外，並無聘用公寓大廈管理維護相關人力需求，為免增加人力管理負荷，乃與訴外人太子公寓大廈管理維護股份有限公司（下稱太子管理維護公司）協議，自107年9月起，遇太子學舍之清潔、保全等管理維護工作出缺，即由太子管理維護公司派遣所屬勞工至太子學舍提供勞務，伊則支付太子管理維護公司管理費用。為符合伊之需求及簡化派遣之流程，上訴人先由伊之員工於108年2月21日進行面試，面試通過後，由太子管理維護公司與上訴人簽訂僱傭契約。上訴人受領太子管理維護公司薪資受派遣至太子學舍工作，與伊無系爭僱傭關係存在，僅由伊指揮調度提供勞務等語置辯。並答辯聲明：變更之訴駁回。

三、兩造不爭執事項（本院卷第250至251頁）：

㈠被上訴人因受國立臺灣大學委託，以BOT方式興建並營運太子學舍。

㈡上訴人因透過網際網路瀏覽太子管理維護公司刊登之徵才廣告，經應徵並由訴外人丙○○面試後，於108年2月21日在丙○○所提出如原審卷第93至95頁所示之「太子公寓大廈管理維護（股）公司事務員勞動契約」（下稱系爭0000000契約）首頁「立契約書人」及尾頁「立書人」之「乙方」欄位簽章（見本院卷第55頁），並自108年2月25日起在太子學舍擔任櫃臺之工作。

㈢上訴人經與訴外人甲○○及吳建瑩面談後，於108年3月28日在丙○○所提出如原審卷第97至99頁所示之「太子公寓大廈管理維護（股）公司事務員勞動契約」（下稱系爭0000000契約）上首頁「立契約書人」及尾頁「立書人」之乙方欄位簽章。

㈣丙○○於108年7月10日通知上訴人自108年7月15日起在太子學舍長興舍區擔任帳務承辦人（見原審卷第12頁）。

㈤上訴人於簽訂系爭0000000契約時，現行勞動基法第17條之1尚未施行，上訴人於簽訂系爭0000000契約後90日內，亦未向被上訴人請求締結勞動契約（見本院卷第56頁），於本件不主張兩造間依勞動基準法（下稱勞基法）第17條之1規定成立僱傭關係。

㈥上訴人曾於108年8月27日向勞動部勞工保險局檢舉太子管理維護公司未依規定申報其健保投保金額、勞保投保薪資及勞工退休金月提繳工資，並就其與太子管理維護公司間僱傭關係提出異議（見原審卷第18至19頁）。

㈦上訴人於108年9月26日以太子管理維護公司為對造人，向臺北市政府勞動局申請勞資爭議調解，其請求包括轉任為被上訴人所屬勞工（見原審卷第21至22頁）。

㈧甲○○、丙○○、吳建瑩及訴外人梁芳萱分別為被上訴人之經理、副理、協理及人資，其等曾如原審卷第12至16、20頁及本院卷第67至95頁所示之電子郵件或通訊軟體內容，與上訴人為直接或間接之溝通與對話。

㈨上訴人迄仍依系爭0000000契約在太子學舍長興舍區任職提供勞務。

四、本件經依民事訴訟法第463條準用同法第270條之1第1項第3款規定，整理並協議簡化爭點後，兩造於本院110年1月28日準備程序中協議簡化爭點為：系爭0000000契約記載之太子管理維護公司為該契約之實際雇主？並同意此為辯論之範圍（見本院卷第251頁之筆錄）。茲就兩造此項爭點，析述判斷如下：

㈠按稱僱傭者，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。民法第482條定有明文。次按當事人互相表示意思一致者，無論其為明示或默示，契約即為成立。當事人對於必要之點，意思一致，而對於非必要之點，未經表示意思者，推定其契約為成立，關於該非必要之點，當事人意思不一致時，法院應依其事件之性質定之。民法第153條定有明文。準此，成立僱傭關係之當事人，即互相表示意思一致之雙方，其表示意思一致之必要之點，包括勞務提供之內容及給付報酬之數額，依約服勞務者，為受僱人；依約定給付報酬者，為雇主。

㈡上訴人主張兩造間存有系爭僱傭關係云云，被上訴人予以否認，並以前揭情詞置辯。經查：

1.上訴人因透過網際網路瀏覽太子管理維護公司徵才廣告，經應徵並由丙○○面試後，於108年2月21日在丙○○所提出之系爭0000000契約首頁「立契約書人」及尾頁「立書人」之「乙方」欄位簽章，並自108年2月25日起在太子學舍擔任櫃臺工作，嗣與甲○○及吳建瑩面談後，復於108年3月28日在丙○○所提出之系爭0000000契約首頁「立契約書人」及尾頁「立書人」之乙方欄位簽章，為兩造所不爭（見兩造不爭執事項㈡）。太子管理維護公司既在網際網路刊登徵才廣告，衡情應有與前來應徵並通過面試者成立僱傭契約之意思；上訴人因瀏覽太子管理維護公司徵才廣告參加面試，面試通過後，亦難謂無與太子管理維護公司締結勞動契約之意。且觀諸系爭0000000契約及系爭0000000契約，首頁「立契約書人」及尾頁「立書人」之「甲方」欄位，均記載太子管理維護公司為契約當事人，契約內容復就上訴人於一定或不定之期限內為太子管理維護公司服勞務，及太子管理維護公司應給付上訴人薪資報酬等事項為約定（見原審卷第93至95、97至99頁），參酌證人丙○○證稱：伊將系爭0000000契約及系爭0000000契約交予上訴人填寫簽章，有代理太子管理維護公司的意思（見本院卷第277頁）；甲○○證稱：

太子管理維護公司授權太子學舍之現場主管面試員工及拿僱傭契約給錄取人員簽（見本院卷第284頁）；上訴人自陳其在太學舍提供勞務之薪資，係由太子管理維護公司給付，勞工保險（下稱勞保）及全民健康保險（下稱健保），亦由太子管理維護公司為其投保等語（見本院卷第346至347頁），所述核與卷附各類所得扣繳暨免扣繳憑單、薪資單及薪資匯款、投保單位網路申報及查詢、多憑證網路承保作業網頁、勞保與就保電子閘門網路查詢等資料顯示之情狀相符等情（見本院卷第423至425、351、413至421、409至411頁、本院限閱卷第83至84頁），堪認上訴人係與太子管理維護公司成立僱傭契約。

2.上訴人雖主張：甲○○、丙○○、吳建瑩及梁芳萱分別為被上訴人之經理、副理、協理及人資。伊經丙○○於108年2月21日面試並決定僱用，乃簽訂系爭0000000契約。嗣伊接受甲○○及吳建瑩面試，始於108年3月28日簽訂系爭0000000契約。簽約當時，伊欲與被上訴人簽訂僱傭契約。又伊在太子學舍任職，丙○○表示其為伊之主管。伊詢問質疑有關休息日、例假日、勞保投保薪資等事項時，亦由甲○○、吳建瑩、丙○○及梁芳宣直接或間接回復處理。伊未曾接觸太子管理維護公司人員，實際與伊成立僱傭契約之人為被上訴人，被上訴人與太子管理維護公司就太子學舍櫃臺服務工作並無承攬契約，亦未見被上訴人每月支付太子管理維護公司費用之核銷云云。然查：

⑴上訴人瀏覽太子管理維護公司徵才廣告前往面試，面試後，復在記載太子管理維護公司為雇主之系爭0000000契約及系爭0000000契約上簽章，應明確知悉該等契約之他方當事人即雇主為太子管理維護公司。上訴人主張其簽約當時是要與被上訴人成立勞動契約云云，應與事實不符，不能採信。又甲○○、丙○○及吳建瑩，固分別為被上訴人之經理、副理、協理，此為兩造所不爭執（見兩造不爭執事項㈧）。但丙○○到庭證稱：伊為求簡便，於108年2月21日以太子學舍

長興舍區現場主管身分面試上訴人，沒有代理被上訴人與上訴人簽約的意思（見本院卷第276至278頁）；甲○○則證稱：伊自100年7月間起任職被上訴人之專案經理，108年3月28日以被上訴人太子學舍履約專案代表身分與上訴人面談，目的是為了維護太子學舍約聘之人員符合臺灣大學的規範標準，但約聘的人選，是由太子學舍現場主管丙○○判定，太子管理維護公司會給予尊重並僱用等語（本院卷第281至285頁），再參酌系爭0000000契約及系爭0000000契約均記載甲方即雇主為太子管理維護公司乙情，可知甲○○、吳建瑩、丙○○雖與上訴人面談或面試，丙○○復就僱用上訴人與否，具有有關鍵性影響力甚至決定權，但其等並無代理被上訴人與上訴人簽訂僱傭契約之意思。上訴人簽訂僱傭契約之他方當事人既為太子管理維護公司，甲○○、吳建瑩、丙○○復無代理被上訴人成立僱傭契約之意思，即不能僅因其等為被上訴人之員工，逕謂兩造間已因意思表示一致而成立僱傭契約。

⑵現代企業為降低勞工雇用成本、避免雇用風險，便於人力管理等，發展出勞動派遣之新型態僱傭契約。所謂勞動派遣，係指派遣事業單位與要派單位締結契約，由派遣事業單位供應要派單位所需人力以提供勞務。派遣事業單位與派遣勞工具有勞雇關係，必須負起勞基法上的雇主責任。要派單位對於派遣勞工，僅在勞務提供的內容上有指揮監督權，兩者間不具有勞動契約關係。本件上訴人有與太子管理維護公司成立僱傭之意思，業經認定如前。而上訴人任職於在太子學舍提供勞務，薪資係由太子管理維護公司給付，勞保及健保亦由太子管理維護公司為其投保，上訴人係與太子管理維護公司成立僱傭契約，亦如前述。另審酌甲○○證稱：被上訴人與臺灣大學簽約，在太子學舍提供24小時服務，一開始將清潔等工作發包給太子管理維護公司，自107年9月起，將櫃臺服務委託給太子管理維護公司派員前來服務（本院卷第284至286頁）；證人乙○○亦證稱：伊自87年5月11日起任職太

子管理維護公司，該公司有派遣員工在被上訴人服務等語（見本院卷第289至290頁），佐以太子管理維護公司確按月向被上訴人請領管理維護費用，其請款明細包括人事行政費用、員工實發薪資、公司勞保負擔、公司健保負擔、公司職災負擔及勞退新制提撥等項目，有管理維請請款單及統一發票在卷可查（見本院卷第191至239頁）。可知上訴人確係與太子管理維護公司成立僱傭契約而受派遣在被上訴人營運之太子學舍提供勞務。依照前開說明，被上訴人即為要派單位，得就上訴人勞務提供之內容上實施指揮監督。準此，上訴人主張：丙○○表示其即為上訴人之主管；上訴人詢問有關休息日、例假日、勞保投保薪資等事項時，由被上訴人之員工甲○○、吳建瑩、丙○○及梁芳宣等人逕行回復處理等節，雖據提出電子郵件及通訊軟體對話紀錄為證（見原審卷第12至16、20頁、本院卷第67至95頁），可信為真，然此毋寧為勞動派遣新型態僱傭契約常見之要派單位指揮監督派遣事業單業勞工現象，不能因此即謂兩造間成立僱傭契約。

⑶上訴人於108年2月21日由丙○○面試，並由被上訴人之副理丙○○代理太子管理維護公司提出系爭0000000契約予上訴人簽章，隨即自108年2月25日起即受派遣在太子學舍提供勞務，嗣後接受面談，亦由被上訴人之經理甲○○及被上訴人之協理吳建瑩為之，且嗣仍由丙○○提出系爭0000000契約予上訴人簽章；上訴人任職期間由被上訴人就其勞務提供內容實施指揮監督，詢問及質疑勞動條件時，復由被上訴人之經理、副理、協協或人資甲○○、丙○○、吳建瑩或梁芳萱直接或間接答復，均已詳述於前。由此可知，上訴人在太子學舍任職接觸之指揮監督管理階層，均為被上訴人員工。佐以證人乙○○證稱：伊自87年5月11日起任職太子管理維護公司，於109年擔任臺北營業處主管，當時由訴外人鄭明忠副理負責太子學舍長興舍區的窗口，伊與鄭明忠是派遣人員的主管。鄭明忠接獲丙○○通知，表示上訴人想見主管。伊就告訴鄭明忠，他就是主管，故由鄭明忠與上訴人洽談，但

上訴人認為鄭明忠不是他的主管等語（見本院卷第288至291頁）。可知鄭明忠雖擔任太子管理維護公司與太子學舍長興舍區之聯絡窗口，但原本並不知道自己為派遣勞工（含上訴人）之主管，直至上訴人要求見面，始由乙○○指派其處理相關事宜。則上訴人主張：其依僱傭契約在太子學舍提供勞務，初未曾接觸太子管理維護公司之管理階層乙節，應屬可信。此情形，乃實務上常見之要派單位與派遣事業單位約定所謂「人員轉掛」服務，對於派遣勞工之權益影響並非細微，為免勞工權益受損，108年6月19日增訂之勞基法第17條之1第1項，特予明文禁止。且為保障派遣勞工之工作權益，同條第2項、第3項復明定：要派單位違反前開規定，且已受領派遣勞工勞務時，派遣勞工得於要派單位提供勞務之日起90日內，以書面向要派單位提出訂定勞動契約之意思表示。要派單位應於派遣勞工意思表示到達之日起10日內，與其協商勞動條件並訂定勞動契約。另為避免雇主拒絕協商或怠於協商，亦規定要派單位逾期未與派遣勞工議定勞動條件而訂定勞動契約者，視為雙方自期滿翌日（即派遣勞工意思表示到達之日起第11日）成立勞動契約，且應以派遣勞工於要派單位工作期間之勞動條件為勞動契約之內容。惟太子管理維護公司於108年2月21日及108年3月28日就僱用上訴人提供被上訴人所謂「轉掛服務」時，勞基法第17條之1尚未增訂施行，準此，當時仍屬法無明文禁止轉掛服務之狀態，且考諸上訴人於簽訂系爭0000000契約後90日內，未曾向被上訴人請求締結勞動契約，於本件亦不主張兩造間依勞動基準法第17條之1規定成立僱傭關係（見兩造不爭執事項㈤），自無從僅因太子管理維護公司提供被上訴人所謂「轉掛服務」，遽謂兩造間已成立僱傭契約。

⑷至被上訴人是否核銷太子管理維護公司費用，乃被上訴人會計行政事務，此與被上訴人是否就太子學舍櫃臺服務工作與太子管理維護公司成立承攬契約，經核均與兩造間是否成立僱傭關係之判斷無必然關聯，並無調查審認必要。又上訴人

指稱在太子學舍工作遭職場霸凌乙事，亦與兩造是否存有僱傭關係之判斷無涉。均附此敘明。

五、綜上所述，上訴人依僱傭契約之法律關係，請求確認系爭僱傭關係存在，非屬正當，本件變更之訴應予駁回。

六、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據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

七、據上論結，本件變更之訴為無理由。依民事訴訟法第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　6　　月　　29　　日

勞動法庭

審判長法　官　方彬彬

法　官　沈佳宜

法　官　周群翔

正本係照原本作成。

如不服本判決，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書狀（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具有律師資格之人之委任狀；委任有律師資格者，另應附具律師資格證書及釋明委任人與受任人有民事訴訟法第466 條之1第1項但書或第2項所定關係之釋明文書影本。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　　110　　年　　6　　月　　29　　日

書記官　秦千瑜