

臺灣高雄地方法院民事判決

109年度重勞訴字第14號

原告 侯聖泰
邱曉彤
黃閔楨
陳美伶

共同

訴訟代理人 曾翔律師

共同

輔佐人 鄧學良

被告 中華電信股份有限公司

法定代理人 謝繼茂

參加訴訟人 宏華國際股份有限公司

法定代理人 蘇添財

共同

訴訟代理人 張玉希律師

上列當事人間確認僱傭關係存在等事件，本院於民國110年11月18日言詞辯論終結，判決如下：

主文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

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。查原告等人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。是本件訴訟之結果即原告與被告間是否有僱傭關係存在，對參加人宏華公司自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、原告主張：

(一)原告侯聖泰自101年6月4日起，經被告委託訴外人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，並由被告派員口試後錄用於黃頁公司，其工作內容係為被告公司進行纜線裝修維護等工作，102年宏華公司成立後，即轉任宏華公司，嗣於110年1月4日通過考試成為被告公司員工。原告於上開期間均擔任被告公司高雄客網中心纜線班纜線人員，工作地點於101年6月4日至105年間係在中華電信高雄營運處二客網，105年迄今係在中華電信高雄營運處三客網，工作內容均相同；侯聖泰與黃頁公司之「勞動契約與保密切結書」與宏華公司之「勞動契約與保密切結書」，均載明需遵守被告公司主管指揮命令與規範等語句，且兩份契約之結構與內容雷同，可見係被告基於母公司地位擬定之制式合約；又被告以公告要求黃頁公司員工轉任宏華公司，並載明年資併計，足見黃頁公司與宏華公司均無決定僱用勞工之自主權限，人事方面亦受被告控制，且侯聖泰任職黃頁公司之勞動契約已由宏華公司意定承擔。另原告邱曉彤、黃閔楨、陳美伶（下稱邱曉彤等3人）分別自96年、94年、97年經被告委託派遣公司在104人力銀行招募，並由被告派員口試後，先後分別錄用於瑋智實業股份有限公司（下稱瑋智公司）、萬寶華企業管理顧問股份有限公司（下稱萬寶華公司），其後轉隸於吉宏興業有限公司（下稱吉宏公司），嗣再轉隸東洲互聯網實業股份有限公司（下稱東洲公司），最終轉隸於宏華公司，惟係受僱為派遣勞工，並派遣至被告公司辦公室（高雄市○○區○○路○○號10樓）從事客服工作；要派契約均載明係要派契約或勞工需受被告公司指揮監督，或遵守被告公司紀律、獎金依據被告公司規定等語，上述契約雖表面上係不同法人與勞工簽訂之契約書，然部分契約內容、細節乃至格式幾乎相同，勞動條件中尤其獎金部分亦係依據被告公司之規定，顯見係被告要求渠等廠商所訂定之制式契約，足見被告對於個別派遣公司有過度之干涉，導致個別派遣公司聘僱之條件皆受被告管制，其個別勞動

01 契約均應認為係脫法行為而無效，應由被告公司與邱曉彤等
02 3人默示成立勞動契約。

03 (二)被告透過不斷更換派遣公司聘僱原告等人，但原告等人自始
04 至終均為被告公司提供勞務，歷年工作性質、地點等均無不
05 同，且期間長達十多年，但受僱之勞動條件卻低於被告公司
06 正職員工。宏華公司於不當勞動行為裁決委員會104年度勞
07 裁字第48號中，自陳面試勞工時有使被告公司人事主管加以
08 參與，足證被告已經特定派遣員工，並以迴避直接僱用原告
09 等人為目的，而重複以派遣勞工之形式僱用原告等人，有違
10 勞基法第6條、勞動派遣權益指導原則第4條第1項所揭示之
11 直接僱用原則，藉由濫用勞動派遣之形式以規避雇主責任，
12 並使得原告等人雖為被告公司貢獻十多年，但勞動條件仍遠
13 低於被告公司員工，亦有違勞動派遣權益指導原則第4條第5
14 項之平等原則，依民法第71、72條規定，應認為被告公司以
15 勞動派遣之形式長期運用原告等人之勞動力乃係脫法行為。
16 復依108年增訂之勞基法第17條之1以及司法實務見解，亦應
17 認為被告公司面試指定派遣勞工，長期、重複以派遣方式使用
18 原告等人之勞動力，兩造間業已有勞動契約之成立要素即
19 勞務提供關係、工資支付關係及使用從屬關係，應認兩造就
20 勞動契約已經形成合意，應認成立僱傭關係。退步言，倘認
21 原告等人尚未與被告公司合意成立勞動契約，然查黃頁公司及
22 宏華公司均為被告百分之百持股之從屬公司，董監事均由
23 被告公司指派；被告籌組成立宏華公司之目的，參酌被告公
24 司101年及102年年報，明確載明其係從事人力派遣業務（宏
25 華公司原名宏華人力資源股份有限公司，103年更名為宏華
26 國際股份有限公司），且被告有參與宏華公司面試勞工，指
27 定派遣勞工之情事，另依被告公司102年至104年年報中所載
28 明之「各關係企業營運狀況」與「附表一中華電信股份有限
29 公司與關係人進、銷貨交易金額達新台幣1億元或實收資本
30 額20%以上者」，可見宏華公司之營收來源全數源自於被告
31 公司，即宏華公司成立之目的明顯係僅為被告公司提供人力

01 資源派遣業務，當認為被告成立宏華公司之目的在於避免直
02 接僱用勞工，已屬不法；而在宏華公司人事與運作方面，除
03 其董監事、董事長、總經理等均由被告指派，且各部門均有
04 依據「中華電信公司從業人員派任至轉投資事業（關係企業
05 ）作業要點」派人之主管人員，並長年有另行派任或要求歸
06 建母公司之舉，均明確指出被告係以成立宏華公司（子公司
07 ），並由宏華公司僱用勞工再派遣至被告公司（母公司）進
08 行工作，作為避免由母公司直接僱用勞工、迴避雇主責任之
09 手段，核屬脫法行為，且宏華公司股權、財務、人事在被告
10 高度控制下，已經形骸化而如同被告公司之部門，依據揭穿
11 公司面紗原則、法人人格否定理論，應認為原告與宏華公司
12 間之勞動契約應歸屬於被告承擔。

13 （三）被告與宏華公司否認兩者間為要派關係，主張係勞務承攬，
14 且被告對於宏華公司所僱之員工無指揮監督權云云。然宏華
15 公司成立於102年1月28日，原名宏華人力資源股份有限公司
16 ，主要從事人力派遣業務。而依勞動部不當勞動行為裁決決
17 定書（102年度勞裁字第62號、104年度勞裁字第48號），雙
18 方不爭執之事實載明宏華公司於102年遴選員工需被告公司
19 主管推薦，宏華公司自承於104年遴選員工時均有被告公司
20 主管擔任面試委員。另被告於102年1月28日以公文即得要求
21 宏華公司承接黃頁公司之員工。原告侯聖泰與宏華公司間勞
22 動契約第四條亦載明工作時間需配合派駐單位排定之班表、
23 第十一條載明需遵守派駐單位規範等。又依被告公司與宏華
24 公司之契約第五條對工作時間之規定，被告可要求宏華公司
25 派足人員到班，且為全年無休服務不得拒絕夜班、假日及經
26 當地政府宣布停止上班等之輪值，是否足夠完成工作亦是由
27 被告公司判斷；另契約對於人員教育訓練（第十條第五款）
28 、宏華公司員工工作內容如標準話術（第十一條第二款）、
29 其他行為紀律規範（第十一條其他款項），查核管理（第十
30 二條），以及前揭被告對宏華公司受僱員工之任用、班表等
31 控制，均可證明被告對宏華公司所僱員工具有監督管理權，

並就其工作表現進行評價。由上以觀，宏華公司對於自身之人力選用，以及對工作配置及人力調配之指示或變更、工作時間之指示或變更等等均無自主性可言，其與被告公司間實非單純勞務承攬關係，而係勞動派遣關係。再就風險負擔方面，宏華公司與被告公司契約第九條關於資料、辦公地點、系統、工作設備等，均由被告提供予宏華公司運用，顯然宏華公司並未以承攬事業單位之身分自行負擔營運成本，渠等間之契約雖載明違約之罰款等，實際上也只是在集團內部內之經費挪移，不能認為宏華公司因此承擔風險。按勞動派遣為「使用」與「僱用」分離之勞動型態，要派單位與派遣勞工之間應僅有提供勞務和指揮監督之關係，不涉及勞動契約中「特定提供勞務之勞動者」（即勞務一身專屬）與勞動條件等勞動契約之要素，要派單位如有面試、指定派遣勞工並轉掛派遣勞工至派遣事業單位之情事時，實已破壞上開「使用」與「僱用」分離之基本法律關係，並隱含直接僱用之實質目的，則此時應認為此三方之間已非勞動派遣法律關係，派遣單位與要派單位間之要派契約依據民法第71條、72條及第87條第1項而無效，而應由要派單位與派遣勞工依據民法第153條第1項默示成立勞動契約。本件無論係基於被告反覆以勞動派遣形式使用原告等人之勞動力，認定各要派契約為脫法行為和通謀虛偽意思表示而無效，由被告與原告默示成立勞動契約；抑或是認定被告以成立子公司並向被告提供人力派遣服務，濫用子公司法人人格而否定子公司法人人格，使勞動契約歸屬於被告公司承擔，均應認為原告與被告間僱傭關係存在。

(四)聲明：(1)確認原告侯聖泰與被告間自101年6月4日起至109年12月31日之僱傭關係存在。(2)確認原告邱曉彤、黃閔楨、陳美伶與被告間之僱傭關係存在。

二、被告則以：

(一)被告公司為上市公司，主要股東為交通部，持股比例為35.29%，除獨立董事外，其餘董事均是交通部指派的法人代表，

其經營管理須受國家通信傳播委員會、行政院金融監督管理委員會、經濟部、勞動部等相關主管機關之監督，現代企業由於經營上之需要，成立關係企業，從事多元化經營與垂直及水平分工，實屬常態，亦為法律所許允，被告公司乃先後依法成立52個關係企業，大多從事與電信產業相關的事業，其中由被告100%投資的企業亦逾半數，被告成立宏華公司純粹是基於經營策略及分工的考量，實與脫法雇用無關；而電信業者成立關係企業子公司，從事與母公司有關業務之情形，亦所在多有，被告公司於102年1月28日成立宏華公司，承攬被告電信客服及網維等相關工作，並非被告公司所首創。參加人宏華公司雖為被告子公司，但係自負盈虧，獨立於中華電信公司之外，有自己之規章與管理制度，更已由員工組成企業工會，雖與被告公司間有投資及合作關係存在，但舉凡業務營運、人力招募及管理，自身皆有經營自主權，長年員工人數約有5,800人左右，為具有一定規模之中大型企業，內部訂有員工工作規則、績效管理辦法、員工獎懲辦法、各組織月績效考核與獎金發給辦法、差勤管理辦法等，亦有獨立的員工入口網站、差勤系統、公文系統、績效管理系統等，且宏華公司之相關規定與被告公司並不相同。又企業為保持一定競爭優勢，多有將資源集中於較具競爭優勢之業務上，而將部分非重點發展項目業務，委託其他企業承攬，此為工商社會發展之常態，宏華公司成立至今，以網路、通路、客服三大事業組織為業務發展重心，與被告公司欲集中資源發展未來資通訊業務，持續建設及不斷進行品質優化5G及開發下一代通訊技術，重點發展方有所不同，但業務仍有一定互補性。被告於102年轉投資成立宏華公司後，將原發包予他人承攬之工作，陸續發包予宏華公司，原告徒以宏華公司為被告公司之關係企業，即主張被告為其雇主，顯於法無據。

(二)原告邱曉彤、黃閔楨、陳美伶等3人部分：被告公司過去基於人力運用之考量，曾與萬寶華等公司簽訂契約，由渠等派

01 遣人力至被告公司服務，而該等公司與被告公司並無任何瓜
02 葛，僅係單純的承攬關係；被告並非萬寶華等公司之股東，
03 而萬寶華等公司亦非被告之關係企業，渠等承攬被告公司工
04 作時，亦同時承攬其他公司業務，該等公司之員工並非全部
05 向被告公司提供勞務。上開承攬廠商提供勞務之人員均係受
06 承攬廠商之管理人員指揮監督，相關勞務給付方式之指示或
07 變更、工作配置及人力調配之指示或變更、工作時間之指示
08 或變更、請假及休假之准駁、工作地點之指示或變更、服務
09 紀律之指示或變更、工作品質及工作表現之評價、其他與勞
10 務相關之指揮監督均由承攬廠商負責，而該等公司向被告提
11 供勞務係依據承攬契約，而被告為定作人，對於承攬商提供
12 之勞務是否符合契約約定，有查核之權利，以確認是否符合
13 要求，均與人員之指揮監督無涉。嗣原告邱曉彤等3人自行
14 報名參加宏華公司之招募，通過宏華公司之甄選而錄取，當
15 時宏華公司即已明確告知「不同之公司年資無法併計」，始
16 與宏華公司簽訂勞動契約，受僱於宏華公司，其中邱曉彤、
17 陳美伶更曾因參加甄試未獲錄取，而於102年間對宏華公司
18 提出不當勞動行為裁決申請（102年勞裁第62號），經否准
19 後，最後亦分別通過甄試，進入宏華公司。又宏華公司辦理
20 甄試，由於報名人數眾多，宏華公司面試人力不足，乃另行
21 聘請宏中華電信及客服協會人員支援面試，並支付費用，並
22 非由被告公司面試，其中邱曉彤及黃閔楨錄取時之面試人員
23 為陳榮隆與李鴻樂、陳榮隆與游靜宜，均非被告公司之人員
24 ；另宏華公司初期辦理甄試，曾要求報名人應提出被告公司
25 客服主管之推介，係因宏華公司希望擇優僱用人員，由於渠
26 等均係承攬商派遣至被告公司提供勞務，被告公司客服主管
27 對渠等平日之表現，有所了解，此亦為公司招募人力常用之
28 方式，而原告等錄取之甄試時已無此項要求。宏華公司係依
29 據承攬契約向被告公司提供勞務，所承攬之工作除定作人事
30 前於標案承攬規範標準外，宏華公司勞務提供是否達到標案
31 之要求，被告公司會依宏華公司提供之報表，進行追蹤與溝

01 通，並決定逐月核撥承攬報酬與業績獎金金額等，如有違反
02 標案所定勞務要求，另會依據契約條款予以罰款。宏華公司
03 員工均得自網站了解宏華公司相關規定，原告陳美伶更曾主
04 張績效評等不公，於109年4月20日依宏華公司員工申訴作業
05 辦法之規定提出申訴。又原告邱曉彤等3人均服務於宏華公
06 司客服事業組織客服營運二處客服十部，其相關工作指揮、
07 監督與輔導，均由宏華公司營運二處客服十部之組長與部級
08 主管進行，相關排休、績效評核、年終績效面談、平常輔導
09 等，均由宏華公司負責，其考核等第也係依據與同部門其他
10 同仁共同評比所得，作為獎金發放、績效輔導或日後升遷之
11 參考，渠等服務地點為被告公司客戶服務處第二客服中心八
12 中心（行動）二股（高雄市○○區○○路○○號七賢大樓10
13 樓），係因宏華公司承攬之工作，需登入各作業系統主機，
14 有必要使用被告公司內部網域，為使相關查詢、登打作業順
15 暢，且客戶資料涉及個人隱私與被告公司之營業秘密，為利
16 被告公司與宏華公司即時溝通排除障礙而在上開場地，但宏
17 華使用之場地也與被告公司人員辦公區域載然區隔，僅係就
18 近承攬提供客服勞務而已。

19 （三）原告侯聖泰部分：原告侯聖泰係參加財團法人金融研訓院10
20 1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
21 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
22 司僱用，其經遴選錄用後，於101年6月4日進入黃頁公司任
23 職，並簽訂勞動契約，約定被告公司成立子公司時，侯聖泰
24 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
25 派駐需求時，同意終止勞動契約。嗣宏華公司於102年2月1
26 日成立，因涉及黃頁及宏華2家子公司，遂由被告公司發函
27 通知辦理人員移轉，侯聖泰即重新與宏華公司簽訂勞動契約
28 ，自102年2月1日起受僱於宏華公司，在宏華公司網路事業
29 組織擔任纜線專員，其後依據宏華公司遴選纜線隊長/副隊
30 長辦法，參加遴選獲任副隊長，由於該隊人員較少，因此，
31 需要配合被告公司人員作業，而考核則仍係由宏華公司自行

01 辦理，侯聖泰亦曾認宏華公司考核不公，向勞動部提起不當
02 勞動行為裁決，經該部以107年勞裁字第27號裁決決定書駁
03 回其申請，且侯聖泰擔任纜線副隊長時，宏華公司亦明確告
04 知其職權包含「考核權：月績效獎金評核、年度績效管理辦
05 法之各項初評。」；惟因侯聖泰係擔任隊長，該隊僅有2人
06 ，而其主管則在台北，對於其平日表現，無法詳知，乃請與
07 其配合工作之中華電信人員提供對其平日工作表現之情形，
08 以供辦理原告考核之參考，實際仍係由宏華公司辦理初評，
09 之後再送上級進行複評。侯聖泰與宏華公司簽訂勞動契約後
10 ，即在被告公司高雄營運處第三客戶網路中心二股（高雄市
11 ○○區○○路○○○○號）之地點工作，係因宏華公司承攬被告
12 公司纜線業務時，與被告公司網路設備、繞線鋪設等須相互
13 對接、檢測所致，爰就近本攬提供纜線維修勞務。至於原證
14 24之電子郵件，係被告公司員工個人之個人行為，由於宏華
15 公司之承攬契約由派遣性質轉換為純承攬性質，提醒相關人
16 員注意二者之區別，與脫法行為及指揮監督均無涉。

17 （四）聲明：原告之訴駁回。

18 三、兩造不爭執事項（本院卷二第338至340頁、第374、488頁）
19 ：

20 （一）黃頁公司與參加人宏華公司均係由被告公司為單一股東轉投
21 資設立之子公司

22 （二）原告侯聖泰自101年6月4日起受僱於黃頁公司，工作內容為
23 纜線裝修維護；嗣依被告公司102年1月28日信人一字第1020
24 000109號函及原告侯聖泰與黃頁公司間之勞動契約，於102
25 年2月1日起轉任至宏華公司並服務至109年12月31日止，工
26 作內容相同，並自110年1月1日起受僱於被告公司迄今。

27 （三）原告邱曉彤、黃閔楨、陳美伶等3人於如附表所載之日期分
28 別受僱於緯智公司、萬寶華公司、吉宏公司、富邦管理公司
29 、東洲公司等，並派遣至被告公司從事客服工作；嗣於如附
30 表所示之日期受僱於宏華公司，並於同一工作地點繼續擔任
31 客服工作迄今。

01 四、本院之判斷：

02 (一)按民事訴訟法第247條第1項前段規定，確認法律關係之訴，
03 非原告有即受確認判決之法律上利益者，不得提起。所謂即
04 受確認判決之法律上利益，係指原告因法律關係不明確，致
05 其私法上之地位或權利有受侵害之危險而陷於不安之狀態，
06 該項不安之狀態有即時以確認判決除去之必要者而言。又此
07 確認之訴固以確認現在之法律關係為限，然過去之法律關係
08 ，如因遞延或持續至現在尚存續，其存否不明，致原告在私
09 法上地位有受侵害危險，此危險得以判決除去者，仍應認有
10 即受確認判決之法律上利益，自對之提起確認之訴。原告侯
11 聖泰請求確認其與被告間自101年6月4日起至109年12月31日
12 之僱傭關係存在，雖係以過去法律關係為確認標的，然兩造
13 間於上開期間之僱傭關係是否存在，涉及原告侯聖泰工作年
14 資之計算，而工作年資復為特別休假日數及資遣費等之計算
15 基礎，原告因上開期間之法律關係不明確，致其私法上之權
16 利有受侵害之危險，而此危險得以確認判決除去，原告侯聖
17 泰提起本件確認之訴，自有確認利益。

18 (二)原告主張被告違反直接僱用原則，反覆以勞動派遣形式使用
19 原告等人之勞動力，屬脫法行為，被告與宏華公司簽訂之承
20 攬契約實為要派契約，屬通謀虛偽意思表示，均為無效，應
21 由被告與原告默示成立勞動契約；又被告為迴避雇主義務，
22 而成立子公司即宏華公司藉以為被告提供人力派遣服務，宏
23 華公司之法人格已形骸化，依揭穿公司面紗、法人人格否定
24 理論，原告與宏華公司之勞動契約應歸屬於被告公司承擔。
25 被告則以其與宏華公司間為勞務承攬契約關係，原告等人係
26 受宏華公司僱用並分別派至被告公司從事纜線裝修維護、客
27 服工作等承攬業務，渠等薪資由宏華公司給付，工作上之指
28 揮監督及考核等亦係由宏華公司依相關規章制度辦理，宏華
29 公司就人力招募、業務營運及管理皆有獨立之自主權等語置
30 辯。

31 (三)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人提供勞務時，係由定作人實際指揮監督管理者，則非屬勞務承攬關係（109年10月17日勞動部勞動關2字第1090125059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、三點參照）。被告辯稱其與宏華公司間為勞務承攬契約關係，並提出客戶服務專線承攬契約書影本1份為證（下稱系爭承攬契約，本院卷一第451至466頁）。原告則主張被告與宏華公司間實為派遣契約關係，渠等所簽訂之承攬契約係為迴避直接僱用原告等人之通謀虛偽意思表示，應屬無效。經查：

- (1) 依系爭承攬契約書第1、2、3、5、8條規定，被告公司將指定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攬；宏華公司應依據工作需求量及服務品質目標，派足人員到班，並將派值班表送交被告公司，如被告公司認為派值班表人力不足完成本工作應告知宏華公司，宏華公司應依勞基法及其附屬法規規定調度人員提供全年全日無休服務；雙方均應指派專人擔任連絡窗口，負責與他方聯絡、協調工作管理有關事項。第9、10、11條規定，被告公司為利宏華公司執行工作，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、執行本工作相關之工作場所、系統平台使

用權限、辦公設備等、教育訓練教材或講習等；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統等之相關文件執行本工作，並應配合被告公司作業需要安排工作人員教育訓練或講習（新進工作人員基礎訓練由宏華公司負責，進階訓練由被告公司主辦，宏華公司協辦；被告公司因新增業務或有業務精進需要時，宏華公司需協助調度人力接受被告公司訓練），指派工作現場管理員，處理工作場所現場之調度、督導、管理、諮詢及支援解決宏華公司現場工作人員遭遇之問題，處理宏華公司工作人員因工作場所、工作條件或管理所發生之爭議，宏華公司於規劃或執行人力運用等可能影響承攬專線服務品質之方案時，應事先與被告公司協商；宏華公司應指揮、監督、管理其工作人員遵守各規定事項。第12條規定，被告公司每月分別針對每一業務之所有客服專線進行服務水準、客戶滿意度、品檢不良率、一線後送率、受處理不當、退租挽留等考核。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，宏華公司承攬被告公司客服專線及一線作業服務，須負責安排調度人力至被告工作場所提供勞務，並由宏華公司規劃、執行人力運用，並負責指揮、監督、管理其工作人員，被告公司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，被告公司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。

(2) 次查，原告侯聖泰於101年6月4日受僱於被告公司子公司黃頁公司，雙方並簽訂勞動契約，約定被告成立子公司時，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，此有黃頁公司從業人

01 員勞動契約書可按（本院卷二第247至251頁）；嗣宏華公司
02 於102年間成立，經侯聖泰同意轉至宏華公司任職，在宏華
03 公司網路事業組織擔任纜線專員，工作地點為被告公司高雄
04 營運處第三客戶網路中心二股（高雄市○○區○○路○○○號
05 ），侯聖泰並依宏華公司網路事業組織遴選纜線隊長/副隊
06 長辦法（下稱纜線隊長遴選辦法）參加遴選，經獲選為副隊
07 長，並於106年6月16日派任，其職責包含考核權：月績效獎
08 金評核，年度績效管理辦法之各項初評、教導與協助部屬完
09 成平日工作及上級主管賦予任務、協助CHT（即被告公司）
10 主管規劃及完成各中心宏華纜線成班機制、擔任與中華長官
11 的對話窗口以及網路事業組織纜線部資訊對口等，此有纜線
12 隊長遴選辦法、纜線隊長甄選重要事項通知單、宏華公司10
13 6年6月21日網路事業組織人事派任公告、宏華公司網路事業
14 組織客網管理處纜線管理部人員組織系統表可按（本院卷一
15 第449頁、本院卷二第227至231頁）。另原告邱曉彤、黃閔
16 楨、陳美伶，均係自行報名參加宏華公司招募，其中邱曉彤
17 曾因參加甄選未獲錄取，於102年間向勞動部提出不當勞動
18 行為裁決申請，經勞動部102年勞裁字第62號裁決決定書駁
19 回其申請（本院卷二第35至55頁），渠等3人最終均通過宏
20 華公司甄選而錄取，於被告公司客戶服務處第二客服中心八
21 中心（行動）二股（高雄市○○區○○○路○○號七賢大樓10
22 樓）擔任客服人員，隸屬於宏華公司客服事業組織客服營運
23 二處客服十部，渠等工作之指揮、監督、輔導及考核，均由
24 宏華公司營運二處客服十部之組長與部級主管進行，此有宏
25 華公司客服事業組織、宏華客服十部班表（經客服人員簽名
26 ）、指休填寫紀錄、月績效考核、邱曉彤等3人之年中績效
27 面談（由直屬主管劉晏余等評核）、邱曉彤等3人之自行改
28 善單可按（本院卷二第201至226頁），原告陳美伶更曾主張
29 其年度績效評核不公，於109年4月20日依宏華公司員工申訴
30 作業辦法第3條第6項規定，向宏華公司提出申訴，此有宏華
31 公司員工申訴表、申訴案件紀錄表可考（本院卷二第505、

506頁），足見渠等3人之排班、休假、工作內容之輔導改善、績效評核等均由宏華公司負責，員工如對績效評核有異議，亦得依員工申訴作業辦法之規定提出申訴。又宏華公司頒訂有員工工作規則、績效管理辦法、員工獎懲辦法、網路事業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要點、差勤管理辦法（本院卷二第183至196頁、195至196頁、185至186頁、第235、237、233頁、第189至190頁），並設有獨立之員工入口網站，員工得透過該網站閱覽、填製各項管理規章、電子公文及差勤系統等（本院卷二第197至200頁），宏華公司所有在職之正式任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他同仁共同評比所得，分為傑出、優異、良好、待加強、不合格等5個等第，作為次年度相關人事作業、晉薪、員工酬勞分配、晉升與訓練發展之參考依據（本院卷二第185至186頁）。足見宏華公司為履行系爭承攬契約，指派原告等人於被告公司工作場所提供勞務，原告等人員實際上亦係受宏華公司管理人員之指揮監督，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均由宏華公司負責。

- (3) 再者，依原告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月執行被告公司所推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，主張其對被告公司推出之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（本院卷二第69至78頁）。由前述宏華公司自行規劃、安排及調度人力執行被告公司所交付之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告公司使用。至於行政法院判決雖以被告公司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予以轉變，從其經濟利益最終歸屬為評價，二者具有一體性，宏華公司於承攬並執行被告公司專案時，若有發生違反勞基法規定之虞時，自應及時向母公司反應，以防止違法行為之發生，不得藉詞該專案非其參與決策，無從預見為由，卸免其公法上強制義務等語（本院卷二第96頁）。然上開所謂二者具有一體性，應係指被告公司與宏華公司為關係企業，就經濟利益而言歸屬同一，宏華公司於執行承攬工作時，得循內部溝通管道向母公司反應，不得以未參與決策為由卸免其義務，並未否定宏華公司之法人格或認宏華公司之人格已形骸化。

- (4) 原告主張依勞動部102年勞裁字第62號不當勞動行為裁決決定書（下稱決定書）、104年勞裁字第48號決定書、107年勞裁字第27號決定書，宏華公司不爭執其於102年遴選員工需被告公司主管推薦，104年遴選員工時有被告公司主管擔任面試委員，被告公司對於宏華公司僱用員工有初步考核權；又由系爭承攬契約第5條被告公司對工作時間之規定、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12條之服務品質查核與管理及被告公司內部公告要求不得再直接指揮宏華公司員工等，可證被告公司對宏華公司員工有指揮監督權，並就其工作表現進行評價；系爭承攬契約第九條關於資料、辦公地點、系統、工作設備等，均由被告提供予宏華公

司運用，可見宏華公司並未負擔營運成本，宏華公司僅提供勞動力，彼此間非勞務承攬，而係要派契約法律關係等語。然查：

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（本院卷二第155頁），依勞動部102年勞裁字第62號裁決書被告及宏華公司之答辯所載，宏華公司於102年10月辦理客服人員招募，係以人力派遣公司派遣至被告公司客服中心，服務滿2年以上且績效評核成績列為優等，且須由客服作業中心主任（均為被告公司主管）推薦，始得參加遴選（本院卷二第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，亦聘請部分被告公司之主管擔任（本院卷一第531頁）。而由附表所示原告邱曉彤等3人之任職期間，可知102年至104年間，被告公司部分業務係由訴外人東州公司、吉宏公司派遣人員至被告公司提供勞務，該等派遣勞工之工作表現自屬要派單位即被告公司最為知悉，宏華公司將被告公司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告公司主管擔任，以增進效能，此亦為企業間遴選新進員工常見之作法，而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，原告等主張宏華公司就渠等之人事任免無自主權，顯非實在。

②原告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，侯聖泰係由被告公司主管每個月做考評，考評結

01 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
02 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
03 ，就同等級、同職務之人員做初核，再將初核結果呈送宏華
04 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
05 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
06 人力資源處作業，宏華公司全體員工106年度之考核結果於
07 107年3月26日統一以電腦系統之方式通知員工，而侯聖泰之
08 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
09 （本院卷二第301至322頁）。由上益證宏華公司對原告侯聖
10 泰有指揮監督及考核權限，因其由宏華公司指派至被告公司
11 工作，故由配合之被告公司主管對其工作表現為初步考核，
12 再呈送予宏華公司參辦決定，被告公司就侯聖泰之考核評等
13 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
14 評等之相關事證，認屬合理，而駁回侯聖泰之請求。原告侯
15 聖泰主張宏華公司對其考評無自主權，亦非實在。

16 ③被告為系爭承攬契約定作人，對於承攬人提供之勞務及品質
17 是否符合契約約定，原本即有規範、查核之權利，而企業經
18 營者對於受僱勞工或承攬人，為收統合之功，必然具有相當
19 之指揮權限，亦有組成工作組織，以利分工合作者，例如建
20 築工地，除廠商自行直接僱用之勞工外，常有承攬部分工作
21 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
22 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
23 配合之權限，且雖對下游承包商任用之勞工無解僱之權，然
24 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
25 地、禁止進入工地等制裁權限。是以系爭承攬契約第5條約
26 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
27 條第5款宏華公司應配合被告公司作業需要安排人員教育訓
28 練或講習，第11條宏華公司應指揮、監督、管理其工作人員
29 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
30 執行並應改派其他適當人員等，無非就承攬工作之履行、服
31 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

01 作人員之調度、指揮、監督及管理仍由宏華公司負責，尚不
02 得以被告公司對宏華公司服務品質之要求及查核，謂被告公
03 司有何實際指揮監督管理宏華公司人員而成立要派契約。至
04 於原告提出被告公司客網處員工寄發之電子郵件，其上記載
05 「宏華纜線即將改為承攬…。1.嚴禁客網直接指揮宏華派工
06 ，務必將工作單交工地負責人（隊長）派工管理，否則契約
07 簽訂後就違反勞基法規（直接指揮有僱傭疑義）。2.勞請預
08 先規劃區隔現有辦公室、料場空間供宏華使用。」（本院卷
09 二第333頁），主張係勞基法第17條之1施行後，被告公司發
10 佈公告避免直接僱用，足見過往均係由被告公司直接指揮派
11 工云云。然觀其內容係在告知宏華公司與被告公司間為承攬
12 契約關係，應由宏華公司工地負責人派工管理，被告公司人
13 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
14 ，外觀上亦非以被告名義正式頒佈之公告，無從認定係被告
15 於勞基法第17條之1施行後發給員工之通知，且系爭承攬契
16 約約定之業務前係由附表所示公司派遣勞工至被告工作場所
17 提供勞務，是否嗣改由宏華公司承攬，故而寄發上開郵件，
18 提醒員工勿便宜行事，以免陷於僱傭關係之疑義，亦未可知
19 ，尚無從以此證明被告有何實際指揮宏華公司員工，雙方虛
20 偽訂立承攬契約以迴避僱用之脫法行為。反而由上開發文嚴
21 禁被告公司員工直接指揮宏華公司員工，並應區隔劃分彼此
22 間之工作場所，足見係由宏華公司指揮其員工執行所承攬之
23 工作，並未有虛偽訂立承攬契約以迴避僱用之情事。

24 ④又系爭承攬契約第9條約定，被告公司為利宏華公司執行本
25 工作，應提供承攬本工作必要之工作資訊、品質管理系統等
26 之相關文件、工作場所等（系統平台使用權、辦公設備、數
27 位話機、電腦、耳機麥克風），此係由於承攬工作需登入各
28 作業系統主機，有必要使用被告公司內部網域，為使相關查
29 詢、登打作業順暢，且客戶資料涉及個人隱私與被告公司之
30 營業秘密，及利於被告信公司與宏華公司即時溝通排除障礙
31 ，故而為上開約定，且因承攬工作而須至定作人之工作場所

01 使用定作人之設備者，所在多有，不能以此否定彼此間承攬
02 之法律關係。是雙方基於承攬工作之需求及性質有使用被告
03 公司資料、文件及工作場所等之必要，惟作業方式及人力均
04 由宏華調配執行支應，原告謂宏華公司未負擔營運成本云云
05 ，亦非實在。

06 (5) 綜上所述，由系爭承攬契約整體內容及宏華公司自行決定完
07 成工作之方式並實際指揮監督管理所僱用之勞工以完成承攬
08 工作等情以觀，其與被告公司間應屬承攬契約關係，原告等
09 主張被告公司與宏華公司間所成立者應為要派契約云云，不
10 足為採。

11 (三) 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
12 發展之基石。惟公司股東倘濫用公司獨立人格，利用公司型
13 態迴避法律上或契約上之義務，造成顯不公平情形時，公司
14 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
15 法系、德國法就此分別發展出揭穿公司面紗原則、法人格否
16 認理論、直索理論等，俾能在特殊情形得以否認公司法人格
17 ，排除股東有限責任原則，使股東就公司債務負責或追究股
18 東責任，以達衡平救濟之目的。而上開法理並非全盤否定公
19 司法人格獨立，僅在個案上，如控制股東有詐欺、過度控制
20 、不遵守公司形式、掏空公司、或藉公司型態逃避法令規範
21 、契約義務、侵權責任等濫用公司法人格之不正行為，致損
22 害公司債權人時，為維誠信及衡平救濟，例外地否認公司法
23 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
24 ，亦無礙我國經濟之發展（最高法院107年度台上字第267號
25 判決要旨參照）。是母公司如有過度控制子公司、不遵守公
26 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
27 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
28 權益者，方應認母公司與子公司具有「實體同一性」。被告
29 公司與宏華公司雖為關係企業中之控制、從屬公司，然法律
30 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
31 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，不受被告公司之操控，且宏華公司除承攬被告公司工作外，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（本院卷二第435至484頁），就其業務營運、人事管理等均有自主權，原告等人亦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，亦未有原告所稱宏華公司法人格已形骸化之情形，則原告依揭穿公司面紗、法人人格否定理論，主張原告與宏華公司之勞動契約應歸屬於被告公司承擔云云，亦非可取。

五、綜上所述，原告侯聖泰請求確認與被告間自101年6月4日起至109年12月31日之僱傭關係存在；原告邱曉彤、黃閔楨、陳美伶請求確認與被告間之僱傭關係存在，為無理由，均應予駁回。

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

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中 華 民 國 110 年 12 月 16 日
勞 動 法 庭 法 官 鍾 淑 慧

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 110 年 12 月 17 日
書 記 官 林 怡 君