臺灣臺南地方法院臺南簡易庭民事判決

110年度南勞簡字第64號

原　　告　林郁青
被　　告　光全貿易有限公司
000000000000000000
法定代理人　吳宮安
被　　告　百企貿易有限公司
000000000000000000
法定代理人　吳宮安
被　　告　六合貿易有限公司
000000000000000000
法定代理人　陳美玲
被　　告　山路有限公司
000000000000000000
法定代理人　吳宮安
共　　同
訴訟代理人　吳佳穎

上列當事人間請求給付薪資等事件，本院於民國110年12月20日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

一、被告光全貿易有限公司、百企貿易有限公司、六合貿易有限公司、山路有限公司應給付原告新臺幣207,334元。如被告任一公司為給付，其餘被告就其給付金額範圍內，免除給付義務。

二、訴訟費用新臺幣2,210元由被告負擔。

三、本判決得假執行，但被告如以新臺幣207,334元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告起訴主張：被告光全貿易有限公司、百企貿易有限公司、山路有限公司（下稱光全公司、百企公司、山路公司）之法定代理人為吳宮安；被告六合貿易有限公司（下稱六合

公司）之法定代理人為陳美玲，吳宮安、陳美玲為夫妻關係，同時指揮監督旗下受僱員工，關係自屬密切，具「實體同一性」，其與旗下員工間之僱傭關係（如：工資給付義務、年資累計等），應相互繼受，不得拘泥形式外觀而切割之。原告於任職期間都在同一個品牌但不同櫃點擔任門市主管或銷售，被告於民國110年8月1日告知將於110年8月31日撤櫃，惟被告未給付110年7月、8月薪資共46,152元（23,076元x2）及資遣費161,182元，合計207,334元（46,152元＋161,182元）。被告雖以不同公司為原告投保勞保，但4間公司都是吳宮安、陳美玲夫妻所經營，近年來積欠離職人員薪資，才陸續換公司投保，原告之勞保資料雖顯示最後在職公司為山路公司，但光全公司、百企公司、六合公司、山路公司仍應負不真正連帶責任。為此，依勞動基準法之規定，提起本件訴訟。並聲明：求為判決如主文第1項所示。

二、被告則以：對於原告請求金額沒有意見，但目前被告公司因虧損嚴重而沒有錢可以給原告。另原告最後在職公司為山路公司，請求對象應限於山路公司等語。

三、得心證之理由：

㈠、按所謂雇主本應限於勞動契約上所明示之當事人，惟隨著經濟發展，經營組織產生變遷，使得僱用模式變得多元化，基於保障勞工基本勞動權，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，防止雇主以法人、企業集團經營之法律上型態規避法律規範，在認定勞工之雇主時，宜適度採取擴張雇主之概念，拋棄僅以形式上勞動契約當事人作為權利主體，使非契約上之當事人負擔雇主責任，將其等視為一體，俾保障弱勢勞工之權利。而於判斷雇主應否擴張時，應參酌該二法人或事業單位之間，有無實體同一性，亦即以實質管理權或實質實施者之控制從屬關係而為定。而按「勞工工作年資以服務同一事業者為限。但受同一雇主調動之工作年資，及依第20條規定應由新雇主繼續予以承認之年資，應予併計」，勞動基準法第57條定有明文。惟勞動契約之成立係以一方於一定或不

定之期限內為他方服勞務，並該他方應給付工資者為限，而所謂受同一雇主調動之情形，除同一事業或同一法人之調動外，解釋上應包含同一負責人之不同公司內之調動。若係勞工進入同一負責人之某公司工作情形，而被調至同一負責人之其他公司工作時，通常係原公司發令所致，故應認受同一雇主調動，勞工之前後年資應予以合併計算。

㈡、又基於勞務專屬性原則，雇主將其權利讓與第三人，或勞工將自己之勞務提供讓渡與第三人，甚或雇主派遣勞工至第三人服勞務，原則上皆須得到對方之同意，然雇主對於勞工有指揮監督之權利，其將之調派至第三人處服勞務，勞工對此亦無反對之意思表示者，並即接受調派命令至第三人工作，應認勞雇雙方對此調派之意思表示，已有意思表示之合致，若第三人對於勞工亦得為指揮監督，應認均為勞工之同一雇主。本件被告光全公司、百企公司、六合公司、山路公司雖分屬不同之法人主體，惟被告光全公司、百企公司、山路公司之法定代理人為吳宮安；六合公司之之法定代理人為陳美玲，而吳宮安、陳美玲為夫妻關係，且被告訴訟代理人亦供稱4間公司為關係企業（見本院卷第37頁），堪認被告光全公司、百企公司、六合公司、山路公司實際上經營者相同。又原告於任職期間都在同一個品牌但不同櫃點擔任門市主管或銷售人員，工作內容相同，被告亦不爭執，足見原告在被告光全公司、百企公司、六合公司、山路公司間相互流用，則原告主張被告間經常將旗下員工相互調換職位以服勞務並同時指揮監督旗下受僱員工，關係自屬密切，具「實體同一性」，應就僱傭關係負擔不真正連帶債務給付責任，即非無據。

㈢、查原告主張被告於110年8月1日告知將於110年8月31日撤櫃解散，惟被告迄今未給付110年7月、8月薪資46,152元（23,076元×2）及資遣費161,182元，合計207,334元（46,152元＋161,182元）等事實，業據其提出離職證明書、臺南市政府勞工局勞資爭議調解紀錄為證（見調字卷第17至24頁），

且為被告所不爭執，堪信原告主張為真。從而，原告依勞動基準法之規定，訴請被告光全公司、百企公司、六合公司、山路公司應給付原告207,334元；如被告任一公司為給付，其餘被告就其給付金額範圍內，免除給付義務，為有理由，應予准許。

四、法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，應依職權宣告假執行，前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求標的物提存而免假執行，勞動事件法第44條第1項、第2項定有明文。本判決為被告即雇主敗訴之判決，爰依前開規定依職權宣告假執行，並酌定相當之擔保金額准被告供擔保後免為假執行。

五、共同訴訟人，按其人數，平均分擔訴訟費用；法院為終局判決時，應依職權為訴訟費用之裁判。民事訴訟法第85條第1項前段、第87條第1項定有明文。本件原告之訴為有理由，第一審訴訟費用即裁判費為2,210元（暫免徵收部分仍應列入訴訟費用），應由被告共同負擔，爰判決如主文第2項所示。

六、據上論結，本件原告之訴為有理由，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　12　　月　　30　　日

民事勞動法庭　法　官　羅郁棣

以上正本證明與原本無異。

如不服本判決，應於送達後20日內向本庭（台南市○○路0段000號）提出上訴狀（須按他造當事人人數附繕本）。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　1　　月　　3　　日

書記官　周玉茹