臺灣臺北地方法院民事判決

110年度勞訴字第330號

原　　告　趙玉林

000000000000000000

被　　告　東京都保全股份有限公司

000000000000000000

追加被告　　東京都公寓大廈管理維護股份有限公司

000000000000000000

共　　同

法定代理人　奧田実

000000000000000000

共　　同

訴訟代理人　鄭碧華

　　陳則維

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國111年4月27日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

一、被告東京都保全股份有限公司應給付原告新臺幣7萬3,747元，及自民國110年11月26日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

二、追加被告東京都公寓大廈管理維護股份有限公司應提繳新臺幣5萬6,476元至原告於勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。

三、原告其餘之訴駁回。

四、訴訟費用由被告東京都保全股份有限公司、追加被告東京都公寓大廈管理維護股份有限公司各負擔10%，餘由原告負擔。

五、本判決第一項得假執行。但被告東京都保全股份有限公司如以新臺幣7萬3,747元為原告預供擔保，得免為假執行。

六、本判決第二項得假執行。但追加被告東京都公寓大廈管理維護股份有限公司如以新臺幣5萬6,476元為原告預供擔保，得

免為假執行。

事實及理由

壹、程序部分：

原告原以東京都保全股份有限公司（下逕稱東京都保全公司）為被告，起訴聲明：「㈠被告應給付原告新臺幣（下同）34萬9,771元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。㈡被告應發給原告非自願離職證明。㈢願供擔保請准宣告假執行。」（見本院卷㈠第9頁），嗣基於所主張之同一勞動關係基礎事實，追加東京都公寓大廈管理維護股份有限公司（下逕稱東京都公寓公司，與東京都保全公司合稱被告2公司）為被告，變更聲明為：「㈠東京都保全公司應給付原告7萬3,747元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。㈡東京都公寓公司應給付原告22萬9,035元，及自民事準備㈡狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。㈢東京都公寓公司應提繳5萬6,476元至原告於勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。㈣東京都公寓公司應發給原告非自願離職證明書。」（見本院卷㈡第163頁），並經東京都保全公司、東京都公寓公司同意（見本院卷㈠第312頁、卷㈡第164頁），核符民事訴訟法第255條第1項第1款、第2款、第3款規定，應予准許。

貳、實體部分：

一、原告主張：

㈠原告於民國107年4月20日起受僱於東京都公寓公司，至東京都公寓公司指派之社區擔任現場主管即總幹事職務，在職期間均係由關係企業即東京都保全公司為原告投保勞工保險、提繳勞工退休金，並由東京都保全公司給付部分薪資，被告2公司具實體同一性，均屬原告之雇主。

㈡原告於110年4月19日至指派社區上班時，發現東京都公寓公司已派員銜接原告職務，顯見東京都公寓公司認為原告不適任，原告自得請求東京都公寓公司依勞動基準法（下稱勞基

法）第11條第5款於110年4月20日終止勞動契約，並依法發給預告期間工資、資遣費及非自願離職證明書。

㈢又東京都公寓公司雖另以與原告簽立委任契約之名義給付「委任報酬」，惟原告均係受東京都公寓公司之指揮、監督，而從事同一處理社區管理及服務之勞務，該款項亦屬原告所得工資，故原告每月工資應係上開報酬加計以東京都保全公司名義給付之薪資及應領加班費總額，並據以依級距提繳勞工退休金，惟東京都公寓公司僅以未計入「委任報酬」之金額計算工資，並以東京都保全公司名義提繳勞工退休金，東京都公寓公司即應補提繳該差額。

㈣另原告為疏公司人力不足之困，常於總幹事職務下班後緊接加班替代夜班保全勤務，或於例假日加班替代白班保全勤務，東京都保全公司雖有發給加班費，惟非依原告薪資單所載「應發月薪」及勞基法之標準給付，自應再給付加班費差額。爰依如附表所示請求權基礎提起本件訴訟等語。

附表				110年度勞訴字第330號
編號	請求對象	項目（民國）	金額（新臺幣）	請求權基礎
1	東京都公寓公司	預告期間工資	4萬5,000元	勞基法第16條
2		資遣費	6萬9,375元	勞工退休金條例第12條
3		勞工保險低報所生失業給付差額損失	11萬4,660元	就業保險法第38條第3項
		總計	22萬9,035元	
4		提繳勞工退休金	5萬6,476元	勞工退休金條例第31條
5		發給非自願離職證明書	無	勞基法第19條
6	東京都保全公司	107年5月至110年4月加班費差額	7萬3,747元	勞基法第24條

㈤並聲明：如前開壹、變更後聲明。

二、被告辯以：

㈠原告係與東京都公寓公司成立勞動契約，至指派之社區擔任總幹事，每月工資係以東京都保全公司名義給付，至原告另

與東京都公寓公司成立委任契約而領取委任報酬部分，與勞動契約無涉，不應計入工資。嗣因原告自110年5月7日開始曠職3日，經被告於110年10月6日以存證信函依勞基法第12條第1項第6款終止勞動契約，被告自無須給付預告期間工資、資遣費、失業給付差額或開立非自願離職證明書。東京都公寓公司係以東京都保全公司名義給付原告薪資報酬，並已依照給付金額（不計入委任報酬）提繳退休金，而無何差額須補提繳。

㈡原告未與東京都保全公司成立勞動契約，東京都保全公司自無給付加班費義務，如原告得請求東京都保全公司給付加班費，亦應依基本工資計算等語。

㈢並聲明：1.原告之訴駁回。2.願供擔保請准宣告免為假執行。

三、不爭執事項（見本院卷㈡第166頁，並依判決格式調整文字及順序）：

㈠原告於107年4月20日起受僱於東京都公寓公司，至東京都公寓公司指派之社區擔任現場主管即總幹事職務。最後工作日為110年4月19日。

㈡東京都保全公司於107年4月20日以薪資2萬4,000元之級距為原告投保勞工保險，復於109年4月1日改以2萬7,600元之級距。勞工保險查詢紀錄顯示原告於110年4月20日退保。

㈢東京都保全公司於107年9月至109年12月依本院卷㈠第37至50頁原證四員工所得明細按月給付原告，轉帳名義為「薪資轉帳」。東京都公寓公司於107年5月至110年5月按月以「委任報酬」名義匯款予原告。

四、本院之判斷：

㈠被告2公司為具實體同一性之法人，而均應負雇主之責：

1.按企業集團內含多數法人，雖勞工僅與其中一企業法人簽約，然該集團之母公司或屬家族企業之其中一公司對集團或家族企業內之員工有指揮、監督、調職等人事管理決策權，勞工不得拒絕母公司或任一公司人事指揮，是該勞工之年

資、調動或工作性質，應就集團內之企業一體觀察，綜合判斷，而不能單就與之簽約之法人為判斷，以免企業集團藉此規避勞基法相關規定之適用（最高法院109年度台上字第690號判決意旨參照）。準此，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。

2.被告2公司固辯稱：原告僅受僱於東京都公寓公司擔任總幹事，東京都保全公司不容許員工同時擔任總幹事及保全人員，原告不可能同時受僱於被告2公司云云。惟查於原告受僱於東京都公寓公司之同日即107年4月20日，東京都保全公司與原告簽立保全一般人員勞動契約書，其中第1條並約定原告接受東京都保全公司監督、指揮、派遣，擔任東京都保全公司指定之工作（見本院卷㈠第245頁），復原告之請假紀錄亦係由東京都保全公司管理（見本院卷㈠第287頁東京都保全公司員工請假履歷），顯見東京都保全公司對原告亦具有相當之指揮、監督及人事管理權限。再參以被告2公司自承按月以「薪資轉帳」名義匯款予原告者為東京都保全公司（見本院卷㈠第335頁、卷㈡第165頁），復為原告投保勞工保險、提繳勞工退休金者亦為東京都保全公司（見不爭執事項㈡、本院卷㈠第27至30頁之勞工退休金個人專戶明細資料），且東京都公寓公司為東京都保全公司100％持股之子公司，被告2公司代表人均為奧田実（見本院卷㈡第151至154頁經濟部商工登記公示資料查詢結果）；復被告2公司曾陳報原告前受指派出勤之社區紀錄（見本院卷㈡第13至107頁），經本院詢以該等社區是否均由東京都公寓公司提供公寓大廈管理服務、由東京都保全公司提供保全服務乙節，亦

為被告2公司所肯認（見本院卷㈡第166頁），可知被告2公司為關係企業，固各區分經營項目為公寓大廈管理服務、保全服務，惟其等服務項目相互結合以達業務推廣、提升服務社區數量、增進彼此商業利益之效，其等對員工之人事管理系統互通，其等互用金流及名義給付員工報酬、投保勞工保險及提繳勞工退休金，而於經濟上及企業活動面向均具有統一性，為具實體同一性之法人，則原告主張被告2公司為具實體同一性之法人，而均應負雇主之責乙節，即屬有據。

㈡原告不得請求如附表編號1至3、5所示項目：

1.按勞動契約除得由勞雇雙方合意終止外，於具備法定事由時，雇主得依勞基法第11條規定經預告，或依第12條規定不經預告而單方終止契約；反之，於具備法定事由下，勞方亦得依同法第14條第1項規定不經預告，或依第15條經預告而單方終止契約，除合意終止係屬勞雇雙方間之契約行為外，終止權之行使依民法第94條、第95條及第263條準用同法第258條之規定，應向他方當事人以意思表示為之，而無待他方為同意或不同意之意思表示，於他方了解其對話之意思表示或非對話之意思表示之通知達到時，即生效力。

2.原告主張其得請求東京都公寓公司依勞基法第11條第5款規定於110年4月20日終止勞動契約，故非自願離職之原告得進而請求發給預告期間工資、資遣費、非自願離職證明書及給付失業給付差額損害賠償云云。查勞工保險查詢紀錄固顯示原告於110年4月20日自投保單位東京都保全公司退保（見不爭執事項㈡），惟經東京都公寓公司否認有以前開規定行使終止權之意，尚難單憑前開紀錄逕認勞動契約業因勞基法第11條第5款事由而終止。復經本院數次闡明原告應具體說明其得請求東京都公寓公司依勞基法第11條第5款規定終止契約之依據（見本院卷㈠第103、263、317頁），亦未據原告進一步表明，則本件東京都公寓公司既未依該規定終止勞動契約，復原告亦不具請求雇主行使形成權之依據，則原告主張勞動契約因上開規定終止，其屬非自願離職，東京都公寓

公司應給付、發給如附表編號1至3、5所示項目，均無可採。

㈢原告得請求如附表編號6所示項目：

1.按「雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資，依下列標準加給：一、延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給3分之1以上。二、再延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給3分之2以上」、「雇主使勞工於第36條所定休息日工作，工作時間在2小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給1又3分之1以上；工作2小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給1又3分之2以上」、「勞工正常工作時間，每日不得超過8小時，每週不得超過40小時」，勞基法第24條第1項第1款、第2款、第2項、第30條第1項分別定有明文。

2.原告主張其為疏公司人力不足之困，常於總幹事職務下班後緊接加班替代夜班保全勤務，或於例假日加班替代白班保全勤務，東京都保全公司雖有發給加班費，惟非依原告薪資單所載「應發月薪」及勞基法之標準給付，自應再給付加班費差額等節。東京都保全公司固辯以其與原告間無何勞動契約，惟被告2公司均應負雇主之責，已如前陳，此部分所稱自無可採。再由東京都保全公司製作之員工所得明細表，其中部分月份確有「加班費」項目及金額（見本院卷㈠第37至50頁），東京都保全公司就此先稱係誤把原告提供保全服務之加班費算入，後又改稱可能誤把其他公司的費用算入云云（見本院卷㈠第315頁），其所辯前後已有不符；再對照原告出勤資料，其中確有其支援東京都保全公司之勤務等紀錄（見本院卷㈡第39、43、47、67、71、79、87、89、91至99頁於「保全」欄位打勾處），足認原告於總幹事上班時間結束後仍繼續提供勞務，而有延長工時之情事，東京都保全公司始給付上開加班費予原告。至東京都保全公司辯稱應以基本工資計算加班費云云，惟加班費應按平日每小時工資額以前開法定標準計算，工資則係勞工因工作而獲得之報酬（勞

基法第2條第3款參照），基本工資僅為最低標準（勞基法第1條第2項參照），於約定報酬高於基本工資之情形，仍應依約定內容而定，是此部分所辯亦無可採。又東京都保全公司就如不能依基本工資計算加班費之情形，表示對原告請求之金額及計算式並不爭執（見本院卷㈡第165頁），是原告請求依員工所得明細表所載應發月薪金額計算延長工時工資，東京都保全公司尚餘差額7萬3,747元未給付，而依前開規定請求東京都保全公司如數給付，即屬有據。

㈣原告得請求如附表編號4所示項目：

1.按「雇主應為第7條第1項規定之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資6%」、「雇主未依本條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償」，勞工退休金條例第14條第1項、第31條第1項亦有明定。

2.原告主張：東京都公寓公司以東京都保全公司名義為原告提繳之勞工退休金級距未計入實為工資之「委任報酬」，計入並加計加班費後應由東京都公寓公司補提繳勞工退休金差額5萬6,476元等節，東京都公寓公司則辯以：原告與東京都公寓公司另簽立委任契約，委任報酬係本於委任契約所為給付，與勞動契約無關，不應計入工資計算云云，並提出委任契約書為證。惟觀諸該契約書第2條約定原告應履行之事項，為處理社區區分所有權人會議決議、管理委員會交辦事項，遵守並執行業主管理相關規定，社區共用部分及約定共用部分管理事項以外之其他生活服務及媒介（見本院卷㈠第359頁），而與原告受僱於東京都公寓公司擔任社區總幹事之職務內容並無二致，再者東京都公寓公司亦自承原告就勞動契約、委任契約所提供勞務內容並無不同（見本院卷㈡第165頁），顯見原告係受僱於東京都公寓公司提供同一勞務，僅係形式上與東京都公寓公司簽立2份書面，並由東京都公寓公司、東京都保全公司拆分為「委任報酬」、「薪資轉帳」名義按月匯款予原告，惟不論係以何名義，皆為原告

因提供擔任總幹事之勞務所獲報酬，而均屬工資。原告工資既應計入加班費及以「委任報酬」名義給付之金額，且東京都公寓公司就計入後原告請求之金額及計算式並不爭執（見本院卷㈡第165頁），則原告請求計入後東京都公寓公司依前開規定應補提繳勞工退休金5萬6,476元，即屬有據。

㈤遲延利息：

按給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權人起訴而送達訴狀，與催告有同一之效力；又遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息；應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為5%，此觀民法第229條第2項、第233條第1項前段、第203條規定甚明。就如附表編號6所示東京都保全公司應給付之7萬3,747元，原告請求自起訴狀繕本送達翌日即110年11月26日（見本院卷㈠第101頁）起起算遲延利息，核無不合，應予准許。

五、結論：

㈠被告2公司為具實體同一性之法人，而均應負雇主之責，則原告依勞基法第24條、勞工退休金條例第31條規定，請求被告東京都保全公司給付7萬3,747元本息、東京都公寓公司提繳5萬6,476元至原告於勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶，為有理由，應予准許；原告依勞基法第16條、19條、勞工退休金條例第12條、就業保險法第38條第3項，請求東京都公寓公司給付22萬9,035元本息及發給非自願離職證明書，為無理由，應予駁回。

㈡假執行：

本件係勞工之給付請求訴訟，並經本院於主文第一項、第二項為雇主敗訴之判決，應依勞動事件法第44條第1項、第2項之規定，依職權宣告假執行，同時宣告被告2公司得各供擔保而免為假執行，並酌定相當之擔保金額。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻防方法及所用證據，經斟酌

後認均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條、第85條第1項。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　5　　月　　20　　日

勞動法庭　　法　官　　梁夢迪

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　　111　　年　　5　　月　　20　　日

書記官　　林昀潔