

臺灣桃園地方法院民事判決

114年度勞訴字第65號

原告 陳玠豐

訴訟代理人 康英彬律師

被告 盛晶科技股份有限公司

法定代理人 潘惠瑩

訴訟代理人 湯其瑋律師

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國一一五年二月二十四日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、原告之訴及假執行之聲請均駁回。

二、訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：

(一)原告於民國111年8月間向被告公司投遞履歷應徵「資深銷售業務」一職，於111年9月1日為被告公司錄取後即派至訴外人盛茂科技股份有限公司(下稱盛茂公司)擔任銷售人員，且由盛茂公司按月給付薪資新臺幣6萬元、替原告投保勞工保險及辦理勞工退休金提撥，原告另有受被告公司指揮監督執行業務、獲准參加被告公司所辦福利活動等情，顯見原告應同時為被告、盛茂公司納為內部員工。此外，被告公司與盛茂公司登記地址皆為桃園市○○區○○○○街00號7樓之2，兩間公司員工於同一處所上班，所營業務均為「精密儀器批發業」、「電腦及電腦周邊設備批發」等項目，更有訴外人曾施豪於原告任職期間同為被告公司及盛茂公司之總經理乙節，自可認定被告公司與盛茂公司雖為兩間形式上不同之公司，惟就實際經營情形而論，被告公司與盛茂公司應有實質上同一性。是以，被告公司與盛茂公司既存實質同一性，自應適度擴張勞動關係中雇主之概念，而認原告雖僅與盛茂公司簽訂勞動契約，仍實質同時受僱於被告公司甚明。

01 (二)又被告公司既與盛茂公司同為原告之雇主，則於113年11月1
02 1日盛茂公司因虧損事由解散後，被告公司自應繼續提供原
03 告其他職位就任。詎料，被告公司不僅未提供原告繼續任職
04 之機會，更逕自於113年11月11日違法解僱原告，並要求原
05 告離開被告公司，後便拒絕原告提供勞務。從而，原告除因
06 被告公司對其違法解僱，而認被告公司所為解僱不生效力，
07 兩造間僱傭關係仍屬存在外，更因被告公司於113年11月11
08 日起即拒絕原告提供勞務，亦未依兩造間勞動關係給付報
09 酬，則原告自得向被告公司請求依法給付薪資，又截至原告
10 於114年4月提起本件訴訟前止，原告請求薪資數額已可特定
11 為30萬元【計算式：每月薪資6萬元x5個月＝30萬元】，被
12 告公司自應給付原告30萬元，並就起訴後部分即自114年5月
13 起至原告復職日止，按月給付約定薪資6萬元。

14 (三)為此，原告爰依民事訴訟法第247條第1項、民法第487條前
15 段等規定提起本件訴訟。並聲明：1.確認原告與被告間之僱
16 傭關係存在；2.被告應給付原告30萬元整，及自起訴狀繕本
17 送達之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息；3.被告
18 另應自114年5月起至原告復職時起，按月於每月5日給付原
19 告6萬元整；4.訴訟費用由被告負擔；5.第2、3項聲明請
20 准供擔保宣告假執行。

21 二、被告則以：

22 (一)伊與盛茂公司固為兩間不同公司，公司負責人、總經理部分
23 皆非屬同一人，且伊並未設置業務部門，又原告雖伊與盛茂
24 公司設同一地址登記為公司所在地，而認伊與盛茂公司間存
25 有實質同一性云云，然僅係盛茂公司於110年間將辦公室搬
26 遷至與伊同址處所，以共用同一辦公處所方式節省費用支出
27 使然，自不得僅以伊與盛茂公司登記所在地為相同地址一
28 事，遽認伊與盛茂公司間具有實質同一性。另原告稱執行盛
29 茂公司部分業務時有受伊指揮監督情形，惟實情係盛茂公司
30 將財務專業事務包括會計作帳、開立發票、支付款項提醒等
31 行政及會計範疇事務，外包予伊協助處理，並由訴外人即伊

01 之員工A02執行前開事項，顯見伊就原告於盛茂公司所理
02 業務僅提供輔助性工作，並無實質上對原告具有指揮、監督
03 或評核等權限，則原告逕認同時受伊指揮監督而有受僱之實
04 乙情，即屬無據。

05 (二)因此，伊與盛茂公司並無原告所稱實質同一性存在，原告僅
06 有曾受盛茂公司僱用之事，伊自始至終均非原告雇主，則原
07 告所稱遭盛茂公司違法解雇情事，顯然與伊無涉，更遑論原
08 告實已經盛茂公司依勞動基準法(下稱勞基法)第11條第1款
09 之規定於歇業後終止勞動契約，並確有受付資遣費、預告工
10 資、113年11月工資及獎金合計318,012元，故原告遽稱兩造
11 間僱傭關係存在，並請求伊應按勞動契約給付薪資等情，自
12 無理由等詞，資為抗辯。並聲明：1.原告之訴及假執行之聲
13 請均駁回；2.訴訟費用由原告負擔；3.如受不利判決，願供
14 擔保請准宣告免為假執行。

15 三、兩造不爭執事項：

16 (一)盛茂科技股份有限公司與盛晶科技股份有限公司為兩家不同
17 之公司法人。

18 (二)盛茂科技股份有限公司已於113年11月間解散登記完畢。

19 (三)原告之勞保投保資料係由盛茂科技股份有限公司投保。

20 (四)原告任職於盛茂科技股份有限公司期間之薪資所得並非由被
21 告給付。

22 (五)原告任職於盛茂科技股份有限公司期間為111年9月1日起至1
23 13年12月1日止，擔任行銷人員，薪資為每月6萬元。

24 (六)盛茂科技股份有限公司以勞動基準法第11條第1款規定資遣
25 原告，並已有給付資遣費、預告工資、113年11月工資及獎
26 金合計新臺幣318,012元。

27 四、茲就兩造之爭點及本院之判斷，分述如下：

28 (一)兩造間不具有僱傭關係

29 1.按因業務性質變更，有減少勞工之必要時，雇主須試圖於同
30 一部門或同一企業中，安插轉職或換工作地點之可能性，縱
31 使此轉職須先經由再訓練或教育始有可能時，除非造成雇主

01 重大困擾，否則雇主不得拒絕。又於認定「無適當工作可供
02 安置時」時，為保障勞工之基本勞動權，加強勞雇關係，促
03 進社會與經濟發展，防止雇主以法人之法律上型態，規避不
04 當解僱行為之法規範，杜絕雇主解僱權濫用之流弊，自可將
05 與「原雇主」法人有「實體同一性」之他法人，亦無適當工
06 作可供安置之情形併予考慮在內，即「原雇主」法人與另成
07 立之他法人，縱在法律上之型態，名義上之主體形式未盡相
08 同，但該他法人之財務管理、資金運用、營運方針、人事管
09 理暨薪資給付等項，如為「原雇主」法人所操控，該他法人
10 之人格已「形骸化」而無自主權，並有適當工作可供安置勞
11 工，二法人間之構成關係顯具有「實體同一性」者，均應包
12 括在內，庶幾與誠信原則無悖（最高法院98年度台上字第65
13 2號判決要旨參照）。

14 2.經查，證人即盛茂公司前負責人A 0 1於審理時證稱：被告
15 有投資盛茂公司百分之33的股份，但盛茂公司是做PCB的驗
16 證樣板，被告是做板廠的客戶資料設計驗證，113年以前盛
17 茂公司的總經理是曾施豪，被告公司是一位綽號「黃博」之
18 人，盛茂公司的人事、財務、經營不會受被告公司之指揮監
19 督，被告公司有無權直接管理或經營盛茂公司，盛茂公司決
20 定解散是其董事會決定的，原告薪資是盛茂公司給付，任職
21 期間也受盛茂公司指揮監督及考核，被告公司無權管理原
22 告，但當時盛茂公司有請被告公司的會計A 0 2處理會計及
23 庶務性事項等語（見勞訴卷第333至339頁）；證人A 0 2於審
24 理時證稱：我先前是被告公司會計，被告公司及盛茂公司為
25 兩家不同公司，被告公司與盛茂公司就人事、財務人員並無
26 相互支援，盛茂公司有委託作帳，每月付我2,500元之薪
27 資，原告的薪資也是盛茂公司所給付等語（見勞訴卷第353至
28 362頁），足認被告公司與盛茂公司間為不同公司，相關公司
29 經營階層、財務、人事及營運等均不具實體同一性，僅因盛
30 茂公司因行政成本考量並無單獨處理會計或庶務性事項之職
31 員，始委由被告公司員工A 0 2代為處理，並非兩家公司具

01 有財務、會計人員互通支援性，兩家公司既為不同之法人，
02 亦不具有實體同一性，原告自無權要求盛茂公司解散後，安
03 置其至被告公司任職。

04 3.另原告雖提出被告公司部分尾牙或聚餐活動公告亦會通知原
05 告等情，然企業基於成本考量就前開團康活動聯合舉辦，亦
06 合常情，殊難以此逕認被告公司與盛茂公司具有實體同一
07 性。是認原告僅曾與盛茂公司訂有勞動契約，未與被告公司
08 訂立任何勞動契約，又被告公司與盛茂公司不具實體同一
09 性，故兩造間自不具有僱傭關係。

10 (二)原告請求被告公司自113年12月1日起至114年4月止，共五個
11 月之薪資30萬元及自114年5月起至被告恢復僱傭關係之日
12 止，按月給付原告薪資6萬元，均無理由。

13 1.被告公司與盛茂公司不具有實體同一性業如前述，則原告主
14 張盛茂公司解散後，被告公司負有安置義務，即難認有據。

15 2.是原告請求被告自113年12月1日起至114年4月止，共五個月
16 之薪資30萬元及自114年5月起至被告恢復僱傭關係之日止，
17 按月給付原告薪資6萬元，自無理由。

18 五、綜上所述，原告請求確認兩造間之僱傭關係存在，並依兩造
19 間之僱傭契約，請求被告給付自113年12月1日起至114年4月
20 止，共五個月之薪資30萬元，及自114年5月起至被告公司恢
21 復僱傭關係之日止，按月給付原告薪資6萬元，均非有據，
22 應予駁回。又原告之訴既經駁回，其假執行之聲請即失所附
23 麗，應併予駁回。

24 六、因本案事證已臻明確，兩造其餘主張、陳述及所提之證據暨
25 攻擊防禦方法，經本院審酌後，認與本案判斷結果無影響，
26 均毋庸再予一一審酌，附此敘明。

27 七、訴訟費用負擔之依據：勞動事件法第15條、民事訴訟法第78
28 條。

29 中 華 民 國 115 年 3 月 31 日
30 勞 動 法 庭 法 官 高 健 祐

31 正本係照原本作成。

01 如對本判決上訴，須於判決送達後二十日內向本院提出上訴狀。

02 如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

03 中 華 民 國 115 年 3 月 31 日

04 書記官 劉明芳