臺灣臺南地方法院臺南簡易庭民事判決

109年度南勞簡字第35號

原　　告　蔡世程
訴訟代理人　魏宏儒律師
被　　告　情定團膳餐飲國際股份有限公司
法定代理人　朱俊泰
訴訟代理人　陳芊妤
　　李燕琇
被　　告　情定美食有限公司
法定代理人　鄭卜益
訴訟代理人　許束芬

上列當事人間請求給付資遣費事件，本院於民國109年9月16日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

一、被告情定團膳餐飲國際股份有限公司、情定美食有限公司應各給付原告新臺幣貳拾萬零陸佰貳拾伍元，及自民國一〇九年六月十二日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。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、訴訟費用由被告負擔。

三、本判決得假執行，但被告情定團膳餐飲國際股份有限公司、情定美食有限公司如以新臺幣貳拾萬零陸佰貳拾伍元為原告供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

一、原告起訴主張：

㈠原告於民國97年3月1日受僱於被告情定美食有限公司（下稱被告情定美食公司），擔任廚師，於106年12月14日應當時被告情定團膳餐飲國際股份有限公司（下稱被告情定團膳公司）之負責人鄭卜益、總經理朱俊泰要求及允諾年資併計，而轉任至被告情定團膳公司，擔任副主廚，約定月薪新臺幣（下同）55,000元，原告轉任時並未簽具被告情定美食公司之離職單，勞健保亦由被告情定美食公司轉至被告情定團膳

公司。因109年初新冠肺炎影響，被告情定團膳公司以勞動基準法第11條第2款虧損或業務緊縮，於109年3月31日資遣原告。然被告情定團膳公司以月薪45,000元為計算基準，且不採計原告任職於被告情定美食公司之年資，僅給付資遣費129,375元。

㈡被告情定團膳公司及情定美食公司之負責人本來均為鄭卜益，朱俊泰則為被告情定團膳公司之總經理，於106年12月4日被告情定團膳公司之負責人改為朱俊泰，鄭卜益仍為董事，被告情定美食公司本來有7名股東，於107年1月23日才改為1人公司，被告情定團膳公司及情定美食公司具法人實體同一性。依被告情定團膳公司與原告間年資併計之約定，及被告情定團膳公司及情定美食公司具法人實體同一性，原告任職於被告情定美食公司之年資應予併計。原告每月工資為55,000元，自97年3月1日至109年3月31日，年資為12年又1月，依勞工退休金條例第12條第1項規定，應發給6個月平均工資，故被告應給付原告之資遣費為33萬元（計算式：55000元×6月），扣除被告情定團膳公司已給付129,375元，尚有200,625元未給付。被告情定團膳公司及情定美食公司給付目的相同，任一公司為給付即足填補原告之請求，故為不真正連帶債務，如任一公司已為給付或一部之給付者，其餘公司就該給付之範圍內同免給付責任等語。

㈢並聲明：

1.被告情定團膳餐飲國際股份有限公司、情定美食有限公司應各給付原告200,625元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。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。

2.願供擔保，請准宣告假執行。

3.訴訟費用由被告負擔。

二、被告抗辯：

㈠被告情定美食公司部分：

被告情定美食公司於106年12月間因股東改組，原告擔心失

業或領不到薪資，自行離職，至被告情定團膳公司擔任廚師，並非被告情定美食公司轉派，被告情定美食公司負責人亦未允諾原告，二家公司之年資合併計算。被告情定美食公司及情定團膳公司為不同法人，人事及財務各自獨立，股東亦不相同。被告情定團膳公司為股份有限公司，於103年4月10日設立，出資人為朱俊泰、鄭卜益、吳文正、葉文田、許文華、吳協振，持有股數各不相同；被告情定美食公司為有限公司，出資人僅鄭卜益1人，被告情定美食公司及情定團膳公司根本不能認為具法人同一性。原告自97年3月1日起受雇於被告情定美食公司，當時被告情定團膳公司根本尚未成立，自無法合併計算年資等語。

㈡被告情定團膳公司部分：

1.被告情定美食公司及情定團膳公司為不同法人，人事及財務各自獨立，股東亦不相同。被告情定團膳公司為股份有限公司，於103年4月10日設立，出資人為朱俊泰、鄭卜益、吳文正、葉文田、許文華、吳協振，持有股數各不相同；被告情定美食公司為有限公司，出資人僅鄭卜益1人，情定美食公司及被告情定團膳公司根本不能認為具法人同一性。原告於106年12月14日受雇於被告情定團膳公司時，被告情定團膳公司之負責人為朱俊泰，非鄭卜益。加班時數表雖記載到職日為97年3月1日，惟加班時數表之內容，係依原告自己申報加班內容製作，不能據此認定原告於被告情定團膳公司之到職日為97年3月1日。被告情定團膳公司於103年4月10日才設立，若須概括承受原告在其他公司之工作年資，不符公平正義及誠實信用原則。

2.原告自106年12月14日至109年3月31日任職於被告情定團膳公司，年資為2年又4個月，依法應給付1又12分之2月資遣費，被告情定團膳公司已優惠給付2又12分之4月資遣費。原告額外領取之資遣費或特休假年資，均係被告情定團膳公司體恤員工所為恩給性質之給付，如同雇主在無盈餘之情況下，仍加發員工年終獎金、加菜金，或雇主在員工受傷、生病時

給付之慰問金或撫恤金，故不能因此認定被告情定團膳公司承認年資合併計算等語。

㈢均聲明：

1.原告之訴及假執行之聲請均駁回。

2.訴訟費用由原告負擔。

3.如受不利之判決，准供擔保免為假執行。

三、兩造不爭執之事項：

㈠原告自97年3月1日起至106年12月14日受僱於被告情定美食有限公司，擔任廚師。

㈡被告情定團膳餐飲國際股份有限公司於106年12月14日起僱用原告擔任副主廚。

㈢被告情定團膳餐飲國際股份有限公司於109年3月31日資遣原告，已給付原告資遣費129,375元。

㈣原告於離職前半年之平均月薪為55,000元。

四、兩造爭執之事項：

㈠原告受雇於被告情定美食有限公司之工作年資，是否應併計？

㈡原告依勞工退休金條例第12條規定，請求被告各給付資遣費200,625元，如被告任一公司為給付，其餘被告就給付金額範圍內，免除給付義務，有無理由？

五、本院得心證之理由：

㈠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，應予併計，勞基法第57條定有明文。又隨著經濟發展，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上開法律規範，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。諸如：以彼等間營業狀態、業務活動、營業目的等業務執行，及人事、財務上有無實質支配或管理之情狀綜合觀察，具操控權之雇主有無持續性地給予指導、建議、指示並對受操控公司具有實質影響力，進而判斷彼等公司間在經濟上是否構成單一體，在企業活動面向上，相關管理支配在現實上是否統一，從社會上看是否具有單一性，而適度擴張上開勞基法之雇主概念（臺灣高等法院108年度勞上易字第2號民事判決意旨參照）。為保障勞工之基本勞動權，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，防止雇主以法人之法律上型態規避法規範，遂行其不法之目的，於計算勞工年資時，得將其受僱於「現雇主」法人之期間，及其受僱於與「現雇主」法人有「實體同一性」之「原雇主」法人之期間合併計算，庶符誠實及信用原則（最高法院100年度台上字第1016號民事判決意旨參照）。「原雇主」法人與另成立之他法人，縱在法律上之型態，名義上之主體形式未盡相同，但該他法人之財務管理、資金運用、營運方針、人事管理暨薪資給付等項，如為「原雇主」法人所操控，該他法人之人格已「形骸化」而無自主權，二法人間之構成關係顯具有「實體同一性」者，均應包括在內（最高法院98年度台上字第652號判決意旨）。

㈡經查，原告於97年3月1日受僱於被告情定美食公司，嗣於106年12月14日改受僱於被告情定團膳公司，而被告情定美食公司自96年11月間設立迄今其法定代理人即董事長均為鄭卜益；另被告情定團膳公司自103年4月設立迄106年11月間鄭卜益亦為該公司董事長，雖被告情定團膳公司董事會議於106年11月23日改選董事長為朱俊泰，惟鄭卜益仍擔任被告情定團膳公司之董事，且為該公司最多股份數持股人。又被告情定美食公司、情定團膳公司二公司之所營事業均大致相同，此有被告二公司之設立、變更資料可參，可見被告二公司應屬鄭卜益主導之企業集團。

㈢次查，依被告情定團膳公司提出工資清冊節本(僅節錄原告

部分，見109年度南勞簡專調字第24號卷第127至133頁)所示，原告到職日係記載97年3月1日，核與原告受僱於被告情定美食公司起始日相符；又該工資清冊原告之年假(即為特別休假)欄位所載之日數，係以原告在被告二公司年資為合併計算基準，益證被告二公司為具有實體上同一性，否則原告在被告情定團膳公司工資清冊，自無正確無誤之填載其在被告情定美食公司之到職日，且合併被告二公司年資，據以計算原告特別休假之日數。

㈣被告雖抗辯，加班時數表記載到職日為97年3月1日，係依原告自己申報加班內容製作，及被告情定團膳公司於103年4月10日才設立，如概括承受被告情定美食公司之工作年資，不合公平正義云云。然查，上開工資清冊依勞動基準法第23條第2項係由雇主依發放予勞工之工資、工資各項目計算方式明細、工資總額等事項填載製作，並應保存5年，因此工資清冊之內容，自應由雇主本於勞動契約據實登載。再者，到職日與加班時數之計算，二者間並無任何關連，被告情定團膳公司抗辯係依原告申報內容製作，顯屬卸責之詞。承前所述，被告二公司既具有實體上同一性，渠等基於企業經營各項需求，由相同事業主同時或前後成立業務性質相同或相關之多數公司行號，登記形式上雖屬不同之企業（法人），但經營之企業主既相同，則自勞工之立場以觀，受雇主之指派，而於不同公司行號服勞務，甚難體認受僱之事業主有所不同；而自社會角度檢視，亦難認相同之事業主可切割其對勞工之勞動契約義務，故於計算勞工年資時，自得將其受僱於現雇主法人之期間，及其受僱於與現雇主法人有實體同一性之原雇主法人之期間合併計算，始符合誠實及信用原則，被告前開抗辯，洵屬無據，並無可採。

㈤次按非有虧損或業務緊縮時，雇主不得預告勞工終止勞動契約；雇主依前條終止勞動契約者，應依下列規定發給勞工資遣費，勞動基準法第11條第1款、第17條第1項定有明文。又按勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年

資，於勞動契約依勞動基準法第11條、第13條但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿一年發給2分之1個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工資為限，不適用勞動基準法第17條之規定，勞工退休金條例第12條亦有明文。經查，被告二公司既具有實體上同一性，揆諸前開說明，原告於被告二公司工作之年資，自應合併計算，而原告自97年3月1日任職於被告情定美食公司，迄於109年3月31日自被告情定團膳公司離職，則其工作年資應為12年又1月。又原告於離職前半年之平均月薪為55,000元，及被告情定團膳公司業已給付原告資遣費129,375元之事實，為兩造所不爭執(見不爭執事項㈡㈣)，依前開規定，被告應給付原告資遣費為200,625元【(55000× 0)－000000＝200625】。

㈥復按不真正連帶債務之發生，係因相關之法律關係偶然競合所致，多數債務人之各債務具有客觀之同一目的，而債務人各負有全部之責任，債務人中之一人或數人向債權人為給付者，他債務人亦同免其責任(最高法院97年度台上字第453號判決意旨參照)。查，被告情定美食公司、情定團膳公司為實質同一之公司，業據認定如上，然尚乏應負連帶責任之明示或法律規定，應屬不真正連帶債務關係。是以被告情定美食公司、情定團膳公司給付目的相同，任一公司為給付即足填補原告該部分之請求，故如任一公司已為全部或一部之給付者，其餘公司就該給付之範圍內同免給付責任。

六、綜上所述，被告情定美食公司、情定團膳公司具有實體上同一性，從而，原告依勞動契約及勞動基準法、勞工退休金條例規定，請求被告情定美食公司、情定團膳公司應各給付原告200,625元，及自起訴狀繕本送達翌日即109年6月12日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。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。

七、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。兩造雖陳明願供擔保聲請准為假執行或免為假執行之宣告，惟該聲請自僅係促請職權發動，不另為准駁之諭知。

八、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法，核與判決結果無涉，爰不一一論述。

九、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　9　　月　　30　　日

臺灣臺南地方法院臺南簡易庭

法　官　田幸艷

以上正本係照原本作成。

如不服本判決，應於送達後廿日內，向本院提出上訴狀並表明上訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後廿日內補提上訴理由書（須附繕本）。

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　　109　　年　　10　　月　　6　　日

書記官　駱映庭