臺灣新北地方法院民事判決

109年度勞簡字第40號

原　　告　林湘瑩
　　陳淑珍
共同
訴訟代理人　阮皇運律師
被　　告　鑫鈺珠寶有限公司
法定代理人　李欣翰
被　　告　皇雍寶石有限公司
法定代理人　徐菁穗

上列當事人間請求請求給付工資等事件，經本院於民國109 年6月24日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告鑫鈺珠寶有限公司及皇雍寶石有限公司應給付原告林湘瑩新台幣貳拾陸萬玖仟肆佰陸拾伍元，及分別自民國一0九年五月九日、一0九年四月二十二日起，均至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。如被告其中一人履行，其他被告於其履行之範圍內免除給付責任。

被告皇雍寶石有限公司應給付原告林湘瑩新台幣貳萬參仟壹佰元，及自民國一0九年四月二十二日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告鑫鈺珠寶有限公司應給付原告陳淑珍新台幣肆萬壹仟肆佰陸拾捌元，及自民國一0九年五月九日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

原告林湘瑩其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔。

本判決第一項得假執行，但被告鑫鈺珠寶有限公司、皇雍寶石有限公司如以新臺幣貳拾陸萬玖仟肆佰陸拾伍元為原告林湘瑩供擔保後，得免為假執行。

本判決第二項得假執行，但被告皇雍寶石有限公司如以新臺幣貳萬參仟壹佰元為原告林湘瑩供擔保後，得免為假執行。

本判決第三項得假執行，但被告鑫鈺珠寶有限公司如以新臺幣肆

萬壹仟肆佰陸拾捌元為原告陳淑珍供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序方面：

本件被告二人均未於言詞辯論期日到場，核無民事訴訟法第386條各款所列情形，爰依原告聲請，由其一造辯論而為判決。

貳、實體方面：

一、原告起訴主張：

（一）被告鑫鈺珠寶有限公司（下稱鑫鈺公司）設立於民國96年5月3日，經營首飾及貴金屬之批發與零售、百貨公司、無店面零售、國際貿易等業務，營業地址為新北市○○區○○路○○○號8樓；被告皇雍寶石有限公司（下稱皇雍公司）設立於108年8月23日，經營首飾及貴金屬之批發與零售、百貨公司、無店面零售、國際貿易等業務，營業地址為新北市○○區○○路○○○○○號10樓。

（二）原告林湘瑩部分

1.原告林湘瑩自107年8月2日受僱於被告鑫鈺公司，擔任珠寶銷售業務人員一職，工作時間為每週一至週五，工資部分則無底薪約定，係按原告銷售珠寶售價之16%計算銷售獎金。後於107年10月間被告鑫鈺珠寶有限公司與原告合意將原告之職務調動為內勤人員，工作內容為人才招募、新人培訓及櫃檯行政工作等，工作時間為每週一至週五，並約定每月工資為新台幣（下同）35,000元。

2.因被告鑫鈺公司之經營團隊改組，於108年8月間設立被告皇雍公司，將被告鑫鈺公司之業務及人員移轉至被告皇雍公司繼續經營，被告鑫鈺公司於108年10月5日告知原告林湘瑩至被告皇雍公司所設地址即新北市○○區○○路○○○○○號10樓上班，並於108年10月31日將原告林湘瑩之勞工保險自被告鑫鈺公司辦理退保，並自108年11月1日起以被告皇雍公司為投保單位為原告林湘瑩加保勞工保險，惟原告林湘瑩之工作內容均未改變。

3.嗣後，原告林湘瑩因個人健康問題於108 年11月30日與被告皇雍公司終止勞動契約。惟因被告鑫鈺公司及皇雍公司於原告林湘瑩在職期間並未依約給付每月工資35,000元，仍僅給付按原告林湘瑩個人或其培訓之新人之珠寶銷售業績計算之獎金，其每月給付金額更係低於法定基本工資，原告林湘瑩任職期間雖曾數度要求被告鑫鈺公司及皇雍公司依約給付工資，惟均未獲置理，俟原告林湘瑩獲悉上情係屬違反勞動基準法（下稱勞基法）之規定後，即於108年12月17日與同為被告鑫鈺公司及皇雍公司員工之原告陳淑珍、訴外人郭貞佑、黃詩雅共同向新北市政府勞工局申請勞資爭議調解，請求被告鑫鈺公司及皇雍公司補足與基本工資間之差額工資。

（三）原告陳淑珍部分

1.原告陳淑珍自108 年5 月23日受僱於被告鑫鈺公司，擔任珠寶銷售業務人員一職，工作時間為每週一至週五，工資部分則無底薪約定，係按原告銷售珠寶售價之16% 計算銷售獎金。惟被告鑫鈺公司於108 年6 月間詢問原告陳淑珍是否同意轉任內勤，兩造合意變動原告陳淑珍職務為內勤人員，負責人才招募、新人培訓及櫃檯行政工作等工作，並約定每月工資為35,000元。

2.然而，被告鑫鈺公司並未依約給付每月工資35,000元，仍僅給付依原告陳淑珍之珠寶銷售業績之16% 計算之獎金，而有短付工資之情事，且被告鑫鈺公司每月給付之工資更均低於法定基本工資之情，原告陳淑珍乃於108 年10月1日主動終止與被告鑫鈺公司間之勞動契約，並於108 年12月17日與原告林湘瑩及訴外人郭貞佑、黃詩雅等人共同向新北市政府勞工局申請勞資爭議調解，請求被告鑫鈺公司補足與基本工資間之差額工資。

（四）俟108 年12月27日於新北市勞工局調解時，被告鑫鈺公司及皇雍公司辯稱兩造間為承攬關係，並非僱傭關係，拒絕補足差額工資，致勞資爭議調解不成立。原告等為維護自

身權利，只得提起本件訴訟，請求被告鑫鈺公司及皇雍公司補足工資差額。

（五）併聲明：①被告鑫鈺公司及皇雍公司應連帶給付原告林湘瑩269,465 元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。②被告皇雍公司應給付原告林湘瑩23,100元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。③被告鑫鈺公司應給付原告陳淑珍41,468元整，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。④原告願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告鑫鈺公司未於言詞辯論期日到場，亦未提出準備書狀作何聲明或陳述。

三、被告皇雍公司未於言詞辯論期日到場，據其前提出答辯聲明及陳述略以：

（一）被告皇雍公司係新設公司與被告鑫鈺公司間並無公司法上所謂分割關係，至於被告皇雍公司之員工是自行錄用，員工中是否曾與鑫鈺公司有僱傭或承攬，被告皇雍公司實無法確定，被告皇雍公司與鑫鈺公司既為二家獨立公司，實難想為何被告皇雍公司須要就於107 年8 月2 日至108 年10月31日間被告鑫鈺公司與原告林湘瑩間之糾紛負責，且依最高法院100 年度台上字第1016號判決意旨，並未認定新舊雇立有連帶賠償或給付之義務。

（二）被告皇雍公司於108 年11月1 日與原告林湘瑩間僅約定，原告林湘瑩得銷售被告皇雍公司之產品，並得向被告皇雍公司請求以銷售總金額乘以16% 計算獎金，至於原告林湘瑩要以何方法，何時間、於何地銷售產品均由原告林湘瑩自行安排，被告皇雍公司並不介入，且原告林湘瑩銷售業績如何，被告皇雍公司與原告林湘瑩間亦無任何獎懲約定，被告皇雍公司與原告林湘瑩間並無從屬性可言，被告皇雍公司與原告林湘瑩間並非僱傭關係，僅為承攬關係，原告林湘瑩稱與被告皇雍公司約定月薪35000 元並非實在，

甚至原告林湘瑩就伊於被告皇雍公司之職位、上下班時間亦全然未提及，原告林湘瑩空言主張其與被告皇雍公司間有僱傭關係並不足採。被告皇雍公司雖有為原告林湘瑩投保，然此乃原告林湘瑩拜託被告皇雍公司，被告皇雍公司出於善意而為，然不能逕依勞工保險資料認定兩造間為勞動契約關係。

（三）並答辯聲明：原告之訴駁回；訴訟費用由原告負擔；如受不利判決被告願供擔保請准宣告免為假執行。

四、本院得心證之理由：

（一）按稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內為他方服勞務，他方給付報酬之契約，民法第482 條定有明文。至稱承攬者，則謂當事人約定，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 項亦有明文。即僱傭契約乃當事人以勞務之給付為目的，受僱人於一定期間內，應依照僱用人之指示，從事一定種類之工作，且受僱人提供勞務，具有繼續性及從屬性之關係。而承攬契約之當事人則以勞務所完成之結果為目的，承攬人只須於約定之時間完成一個或數個特定之工作，與定作人間無從屬關係，可同時與數位定作人成立數個不同之承攬契約，二者性質並不相同（最高法院94年度台上字第573 號判決意旨可參）。次按勞基法第2 條第1 款規定，「勞工：謂受雇主僱用從事工作獲致工資者」。勞動契約法第1 條規定：「稱勞動契約者，謂當事人之一方，對於他方在從屬關係提供其職業上之勞動力，而他方給付報酬之契約」。又勞動契約之從屬性，具有下列內涵：1.人格從屬性：即受僱人在雇主企業組織內，對自己作息時間不能自由支配，勞務給付之具體詳細內容非由勞務提供者決定，而是由勞務受領者決定，受僱人需服從雇主權威，並有接受懲戒或制裁之義務。2.經濟上從屬性：即受僱人並非為自己之營業勞動而是從屬於他人，為該他人之目的而勞動，受僱人不能用指揮性、計劃性或創作性

方法對自己所從事工作加以影響。3.組織上從屬性：受僱人完全被納入雇主之生產組織與經濟結構體系內，並與同僚間居於分工合作狀態。是勞動契約之勞工與雇主間具有使用從屬及指揮監督之關係，關於勞務給付之契約，其具有從屬性勞動性質者，縱兼有承攬、委任等性質，自應屬勞動契約（最高法院81年度台上字第347 號、89年度台上1301號、88年度台上1864號判決意旨參照）。再者，契約類型是否為勞基法第2 條第6 款所稱勞動契約，應就個案事實及整體契約內容，按勞務契約之類型特徵，依勞務債務人與勞務債權人間之從屬性程度之高低判斷之，即應視勞務債務人得否自由決定勞務給付之方式，並自行負擔業務風險以為斷（大法官釋字第740 號解釋、最高法院106年度台上字第301 號民事判決亦可參照）。

（二）經查，原告林湘瑩、陳淑珍分別於107 年8 月2 日、108年5 月23日到職被告鑫鈺公司，擔任職務為襄理，約定月薪均為35000 元，為被告於108 年12月27日雙方在新北市政府勞工局調解時所不爭執，此有新北市政府勞資爭議調解紀錄乙份附卷可參（見本院卷第頁81、82頁），又原告林湘瑩及陳淑珍二人每日均需至被告等公司報到出勤，固定星期一至五之上午10點至下午5 上班，每日要固定時間簽到，早退亦要請假，外出開發客戶或接洽業務，亦須向被告公司之主管報告並取得准許，甚至被告公司規定如有遲到早退情事，須繳納罰金予被告公司，又原告林湘瑩及陳淑珍分別為人事、職訓內勤人員，每月工資為35,000元，主要工作內容為人才招募、新人培訓及櫃檯行政業務，負責被告公司之內勤事務處理，並職司新進人員招募等相關事宜，且原告林湘瑩每週二要到總公司開會，此經證人江怡貞到庭結證上情無訛（見本院卷第130 至132 頁），並有原告二人勞工保險被保險人投保資料表等附卷可參（見本院卷第85頁、第71頁）。顯示原告二人於系爭期間所服勞務具體內容，須服從被告公司之指揮監督管理，不能

自由支配工作時間，與承攬契約係由承攬人自行決定工作時間、以工作完成之成果給付報酬，且無獎勵等有所不同，堪認原告於系爭期間與被告之契約關係，具有人格從屬性。又原告已被納入被告之生產組織與經濟結構體系內，並與同僚間居於分工合作狀態，顯異於承攬人係自由決定勞務給付之方式及自行負擔業務風險之情形，是亦具有組織從屬性。查兩造於系爭期間之契約關係，具有前述人格從屬、經濟從屬及組織從屬性甚高之勞動契約內涵，原告主張於系爭期間，與被告公司間之契約關係，屬於勞動契約，應適用勞基法規定，自屬有據。被告皇雍公司抗辯其與原告林湘瑩間為承攬關係云云，依上說明，尚屬無據，無足憑採。

（三）第按勞動基準法第2條第2款規定「雇主」之定義為：「僱用勞工之事業主、事業經營之負責人、或代表事業主處理有關勞工事務之人」。又勞動基準法第57條規定：「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。」。次按，「我國之工商事業以中小企業為主，無論以公司或獨資、合夥之商號型態存在，實質上多由事業主個人操控經營，且常為類如拼湊投標廠商家數之需要、分擔經營風險所需或其他各類之理由（減輕稅賦），成立業務性質相同或相關之多數公司行號之情況下，實質共用員工，工作地點大致相同，猶常為轉渡經營危機，捨棄原企業組織，另立新公司行號，仍援用多數原有員工，給與相同之工作條件，在相同工作廠址工作。類此由相同事業主同時或前後成立之公司行號，登記形式上雖屬不同之企業（法人），但經營之企業主既相同，工作廠址多數相同，則自員工之立場以觀，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員工之勞動契約義務。從而計算勞工之工作年資時，對上開『同一事業』之判斷，自不可拘泥於法律上人格

是否相同而僅作形式認定，應自勞動關係之從屬情形，及工作地點、薪資約定、工作型態等勞動條件，作實質之判斷，以為保障勞工之基本勞動權，加強勞雇關係，故於計算勞工退休年資時，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，庶符誠實及信用原則。合健公司與上訴人公司雖屬不同之登記法人，但均屬李文麟之家族公司，由李文麟實際負責經營，又在相同廠址營運預拌混凝土之相關項目，被上訴人勞動條件均未變動，應認二公司屬實質同一性之事業，故被上訴人退休年資應予合併計算，始符誠信，尚與事業單位有無轉讓或留用員工無涉。」（最高法院107 年度台上字第1057號民事判決可資參照）。據此，基於實質雇主概念，應承認勞工就同一勞動契約關係，得於不同法人格卻具有實質同一性之雇主間請求負同一責任。

（四）經查，被告鑫鈺公司及皇雍公司均經營首飾及貴金屬之批發與零售、百貨公司、無店面零售、國際貿易等業務，實際負責人均為周美華，且被告鑫鈺公司於被告皇雍公司設立後，已將其業務全數移轉予被告皇雍公司，其所屬人員亦均改至被告皇雍公司所設營業處所任職，並改由被告皇雍公司為其勞工保險投保單位，被告鑫鈺公司設於新北市○○區○○路○○○ 號8 樓之營業處所均已清空，且無實際營運，處於實際上歇業狀態，是被告鑫鈺公司實際上已形同將其全部營業及人員移轉予被告皇雍公司等情，已經原告提出與所述相符之被告鑫鈺及皇雍公司經濟部商業司商工登記公示資料查詢頁面2 份及鑫鈺公司（自稱鼎鈺集團）之文章與留言網頁1 份等附卷可參（見本院卷第29、31、87頁），且經證人江怡貞證稱：「（問：證人是否知道鑫鈺公司、皇雍公司的實際負責人為何？）知道，鑫鈺公司是林誠中，皇雍公司是徐菁穗。上面是登記負責人，實際負責人是周美華。（問：鑫鈺公司、皇雍公司業務內容

有何不同？）業務、人員都相同，只是換名字、公司地址不同，只是改地址，成立一個新的公司，我們有參與搬家。（問：證人為何會從鑫鈺公司轉為皇雍公司任職？）因為公司跟我們講說本來的鑫鈺公司在網站名聲不好，被人家懷疑是直銷，或詐騙集團，用廉價的珠寶賣高價，所以希望改一個公司名字，重新開始，但是公司前後都是原班人馬。（問：所以你們轉換這兩家公司過程中是沒有任何面試程序？）沒有，只有要再確認健保家屬有沒有要改變。」等語屬實（見本院卷第130 、131 頁），由上可知被告鑫鈺公司，皇雍公司二者，雖然形式上是不同法人型態，但實質上是由周美華所實際經營，二家公司經營業務相同，實質共用員工，鑫鈺公司結束後，雖另立新公司行號即被告皇雍公司，但仍援用原有員工，給與相同之工作條件，在公司工作。因此，依照前述最高法院見解，此由相同雇主前後成立之二家公司，雖然登記形式上屬於不同之公司法人，但應認定二公司具有實體同一性，故原告林湘瑩前後任職的年資自應予合併計算。末按分割後受讓營業之既存公司或新設公司，應就分割前公司所負債務於其受讓營業之出資範圍負連帶清償責任，公司法第319 之1 條固定有明文。原告林湘瑩雖主張被告鑫鈺公司已將其人員及營業轉讓予被告皇雍公司，而承擔被告鑫鈺公司與原告林湘瑩間之勞動契約及相關債務，自有類推適用公司法第319 之1 條，就被告鑫鈺公司積欠原告林湘瑩之工資債務，被告皇雍公司亦應負連帶清償之責，然原告林湘瑩所述被告鑫鈺公司及皇雍公司之移轉情形核與公司法第319 之1 條規定之分割情況有間，是原告林湘瑩請求被告鑫鈺及皇雍二公司應就積欠之工資連帶負清償之責，於法尚屬無據，不應准許。

（五）被告鑫鈺公司與皇雍公司應給付原告林湘瑩107 年8 月至108 年10月之工資差額269,465 元，被告皇雍公司並應給付原告林湘瑩108 年11月之工資差額23,100元：

1.按工資由勞雇雙方議定之，但不得低於基本工資。勞動基準法第21條第1項訂有明文。而按107年1月1日至107年12月31日間勞動部公告實施之每月基本工資為22,000元，108年1月1日調整為23,100元，此有基本工資之制訂與調整經過網頁附卷可參（見本院卷第65頁）。

2.經查，被告鑫鈺公司及皇雍公司於107年8月2日起至108年11月30日止，不僅未依約給付每月工資35,000元，其所給付原告之工資亦均未達各該期間之基本工資，甚至有數月份皆未給薪，有原告林湘瑩之中國信託銀行存款交易明細可證（見本院卷第73至80頁），是被告等所給付之工資低於基本工資，已堪認認，原告林湘瑩自得請求被告等依法補足其與基本工資間之差額工資。

3.次查，於107年8月至108年10月原告林湘瑩受僱於被告鑫鈺公司期間，被告鑫鈺公司至少應給付原告林湘瑩基本工資共341,000元【計算式：（22,000元x5）+（23,100元x10）＝341,000元】，然原告林湘瑩於此期間實際受領之工資總計僅有71,535元（詳如附表1所示），被告鑫鈺公司短付原告林湘瑩工資269,465元（計算式：341,000元－71,535元＝269,465元），是原告請求被告鑫鈺公司給付原告積欠之工資269,465元，為有理由，應予准許。又如前述最高法院見解，相同事業主所成立具有「實體同一性」的公司行號，都應視為勞工之雇主，同負對勞工的勞動契約義務（包括給付薪資、資遣費、退休金等義務在內），故於具有實體同一性的各公司行號間，即應成立不真正連帶債務（臺灣高等法院104年勞上字第18號、108年度勞上易字第19號、臺灣高等法院臺中分院106年度勞上字第34號、臺灣臺北地方法院105年勞簡上字第29號、101年勞訴字第22號、本院107年勞訴字第80號、第81號民事判決參照）。則基於被告鑫鈺及皇雍二公司為實體同一性，如被告二人其中一人履行，其他被告於其履行之範圍內免除給付責任部分。

4.另查，原告林湘瑩至遲於108 年11月1 日被告皇雍公司為其投保勞工保險時受僱於被告皇雍公司，並於同月30日離職，就此，被告皇雍公司應給付原告林湘瑩當月基本工資23,100元，然被告皇雍公司並未給付此部分工資予原告林湘瑩，而有短付工資之情事，原告林湘瑩自得請求被告皇雍公司給付該月差額工資23,100元。

（六）被告鑫鈺公司應給付原告陳淑珍41,468元：

查於108 年5 月23日起至108 年10月1 日止原告陳淑珍受僱於被告鑫鈺公司期間，被告鑫鈺公司所給付之108 年7 、8 月份工資分別為8,696 元及19,136元，均低於基本工資，甚至108 年9 月份之工資更為零元，有原告陳淑珍合作金庫銀行存摺封面及內頁乙份附卷可憑（見本院卷第83、84頁），揆諸勞基法第21條第1 項之規定，原告陳淑珍請求被告鑫鈺公司給付其與基本工資之差額41,468元（如附表2 所示），為有理由，應予准許。

（七）末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，或依督促程序送達支付命令，或為其他相類之行為者，與催告有同一之效力；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，民法第229 條第2 項、第233 條第1 項前段分別定有明文。又應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為5%，亦為同法第203 條所明定。被告鑫鈺及皇雍公司分別於109 年5 月8 日、109 年4 月21日收受起訴狀繕本有卷附之送達證書可按（見本院卷第97、99頁），因此，原告請求被告鑫鈺、皇雍公司應分別自109 年5 月9 日、109 年4 月22日起，均至清償日止，按年息百分之五計算之利息，應屬有據。

五、綜上所述，原告依兩造間勞動契約、及勞基法規定，請求㈠被告鑫鈺公司與皇雍公司應給付原告林湘瑩269,465 元及分別自109 年5 月9 日及109 年4 月22起至清償日止，按年息

百分之五計算之利息，如被告其中一人履行，其他被告於其履行之範圍內免除給付責任部分；及㈡被告皇雍公司應給付原告林湘瑩23,100元，及自109 年4 月22起至清償日止，按年息百分之五計算之利息；及㈢被告鑫鈺公司應給付原告陳淑珍41,468元，及自109 年5 月9 日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息，為有理由，應予准許。逾此部分所為之請求，為無理由，應予駁回。

六、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，前項請求，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。本件判決第1 、2 、3 項為被告即雇主敗訴之判決，依據上開規定，本院依職權宣告假執行，及依被告皇雍公司聲請宣告免為假執行，並依職權酌定被告鑫鈺公司供擔保免為假執行。

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

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　7　　月　　15　　日

勞動法庭　　法　官　吳幸娥

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　　109　　年　　7　　月　　15　　日

書記官　王敏芳