

臺灣新北地方法院民事判決

110年度勞簡字第12號

原告 龔 芯 賢
訴訟代理人 黃繼儂律師（法扶律師）
被告 台灣三一實業有限公司
法定代理人 張婉琳
被告 富盛豐實業有限公司
法定代理人 張豐鏢
訴訟代理人 范志恒

上列當事人間請求給付工資等事件，經本院於民國110年8月4日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告台灣三一實業有限公司、富盛豐實業有限公司應給付原告新臺幣壹拾陸萬壹仟零參拾元，並分別自民國一百一十年四月十日、一百一十年五月十九日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。如被告其中一人給付，其他被告於其給付之範圍內免為給付責任。訴訟費用由被告負擔。

本判決第一項得假執行，但被告台灣三一實業有限公司、富盛豐實業有限公司如以新臺幣壹拾陸萬壹仟零參拾元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序部分：

一、本件被告台灣三一實業有限公司（下稱台灣三一公司）經合法通知，未於言詞辯論期日到場，核無民事訴訟法第386條所列各款情形，爰依原告之聲請，由其一造辯論而為判決。

二、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴；但請求之基礎事實同一者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第2款定有明文。查原告原起訴聲明為：「1.被告應給付原告新台幣（下同）161,030元，並自起訴狀繕本送達後翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。2.請依職權宣告假執行。」等語（見本院卷第9頁），嗣原告於民國（下同）110年4月26日追加被告富盛豐實業有限公司（下稱

01 富盛豐公司），並變更聲明為：「1.被告台灣三一實業有限
02 公司、被告富盛豐實業有限公司應給付原告161,030元，並
03 自起訴狀繕本送達後翌日起至清償日止，按週年利率百分之
04 5計算之利息。2.前項之給付，如被告其中一人給付，其他
05 被告於其給付之範圍內免為給付責任。3.請依職權宣告假執
06 行。」等語（見本院卷第57頁），原告上開所為，符合法律
07 規定，自應准許。

08 貳、實體部分：

09 一、原告主張：

10 (一)原告自104年8月25日起任職被告富盛豐公司倉管，月薪26,
11 000元，固定於次月5日給付現金；自106年1月起調升為每月
12 29,000元。被告富盛豐公司自105年2月1日起每月薪資均未
13 依約發放足額予原告，嗣後被告以勞動基準法（下稱勞基法）
14 第11條第4款終止勞動契約，惟被告尚積欠原告5個月薪資
15 及未給付資遣費予原告，故原告提起本件訴訟，依勞動契約
16 、勞基法第22條第2項、勞工退休金條例第12條等規定，請
17 求被告給付積欠工資139,000元、資遣費22,030元。

18 (二)被告台灣三一公司及被告富盛豐公司於原告任職期間均設
19 址於「新北市○○區○○路0段000號7樓」，而原告當時係
20 至被告富盛豐公司應徵及服勞務，且上址當時掛置的招牌即
21 為「被告富盛豐公司」，對外接洽客人時也自稱「富盛豐」
22 ，原告負責的業務內容也是由富盛豐之負責人張豐鑠親自交
23 代。原告直到遭被告富盛豐公司資遣，收到離職證明書時始
24 悉勞保係投保於被告台灣三一公司，原告亦據以領取失業給
25 付，故當時未對被告就投保單位提出質疑。惟被告富盛豐公
26 司之負責人張豐鑠與被告台灣三一公司之負責人張婉琳
27 為父女關係，兩間被告公司均由張豐鑠為實際負責人，並由
28 其統籌運行，張婉琳僅係被告台灣三一公司之名義負責人。
29 因此本件勞動契約形式上雖存於原告與被告台灣三一公司間
30 ，惟依原告服勞務之情形，被告富盛豐公司實質上亦為原告
31 之雇主。

01 (三)並聲明：1.被告台灣三一實業有限公司、被告富盛豐實業有
02 限公司應給付原告161,030元，並自起訴狀繕本送達後翌日
03 起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。2.前項之
04 給付，如被告其中一人給付，其他被告於其給付之範圍內免
05 為給付責任。3.請依職權宣告假執行。

06 二、被告台灣三一公司均未於言詞辯論期日到場，亦未提出書狀
07 為任何聲明或陳述。被告富盛豐公司抗辯如下：

08 (一)被告台灣三一公司與被告富盛豐公司非屬同一公司。被告富
09 盛豐公司與台灣三一公司雖設同址，但富盛豐公司僅為工廠
10 角色，所有營銷業務均配合台灣三一公司運作，原告係台灣
11 三一實質員工，相關勞資爭議均為原告與台灣三一公司兩造
12 之關係，原告係由台灣三一公司資遣離職並據以領取失業給
13 付，當時並未提出質疑，可證原告當時即瞭解自身與富盛豐
14 公司並無勞資關係。

15 (二)被告富盛豐公司並非原告之雇主及核薪單位，亦無從確認原
16 告主張之給付工資金額。惟被告富盛豐公司負責人張豐鑠與
17 台灣三一公司負責人張婉琳確屬父女關係，因台灣三一公司
18 已停業許久，張豐鑠基於道義責任曾向原告提出方案協助解
19 決原告之困難，然不為原告接受。

20 (三)並聲明：1.駁回原告之訴及其假執行之聲請。2.如受不利之
21 判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

22 三、兩造不爭執事項：

23 (一)原告於104年8月25日至106年4月10日投保於被告台灣三一公
24 司，任職期間均擔任倉管一職。

25 (二)被告台灣三一公司曾開立離職日106年4月10日、離職當月工
26 資29,000元、離職原因為勞基法第11條第4款之離職證明書
27 予原告。

28 (三)被告台灣三一公司負責人張婉琳與被告富盛豐公司負責人張
29 豐鑠為父女關係，兩間公司於104年8月至106年4月均設址在
30 新北市○○區○○路0段000號7樓。

31 四、本件爭執點：

01 (一)被告台灣三一公司、富盛豐公司是否具有實體同一性？

02 (二)原告向被告台灣三一公司、富盛豐公司請求積欠薪資

03 139,000元、資遣費22,030元是否有理由？

04 以下分別說明

05 五、就被告台灣三一公司、富盛豐公司是否具有實體同一性而言
06 :

07 (一)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
08 濟發展，經營組織產生變遷，使得僱用模式變得多元化，基
09 於保障勞工基本勞動權，加強勞雇關係，促進社會與經濟發
10 展，防止雇主以法人、企業集團經營之法律上型態規避法律
11 規範，在認定勞工之雇主時，宜適度採取擴張雇主之概念，
12 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
13 之當事人負擔雇主責任，將其等視為一體，俾保障弱勢勞工
14 之權利。而於判斷雇主應否擴張時，應參酌該二法人或事業
15 單位之間，有無實體同一性，亦即以實質管理權或實質實施
16 者之控制從屬關係而為定。諸如：即「原雇主」法人與另成
17 立之他法人，縱在法律上之型態，名義上之主體形式未盡相
18 同，但該他法人之財務管理、資金運用、營運方針、人事管
19 理暨薪資給付等項，如為「原雇主」法人所操控，該他法人
20 之人格已「形骸化」而無自主權，二法人間之構成關係顯具
21 有「實體同一性」（最高法院98年度台上字第652號判決要
22 旨參照）。又我國之工商事業以中小企業為主，無論以公司
23 或獨資、合夥之商號型態存在，實質上多由事業主個人操控
24 經營，且常為競爭、節稅等需要，同時成立業務性質相同之
25 多數公司行號，而實質共用員工，工作地點亦相同，甚者為
26 轉渡企業之經營危機，捨棄原企業組織，另立新公司行號援
27 用原有員工，給與相同之工作條件，甚至仍在相同工作廠址
28 工作，上開由相同事業主同時或前後成立之公司行號，形式
29 上雖屬不同之企業，但經營之企業主既相同，工作廠址多數
30 相同，且給與員工之工作條件亦大致相同，則自員工之立場
31 以觀，難體認受僱之事業主有所不同，自社會角度檢視，亦

01 難認相同之事業主可切割其對員工之勞動契約義務（最高法
02 院100年台上字第1016號判決要旨參照）。換言之，為保障
03 勞工之基本勞動權，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，
04 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
05 的，應將相同事業主所成立具有「實體同一性」的公司行號
06 ，都視為勞工之雇主，同負對勞工的勞動契約義務（包括給
07 付薪資、資遣費、退休金等義務在內），且於具有實體同一
08 性的各公司行號間，成立不真正連帶債務（臺灣高等法院
09 104年勞上字第18號、108年度勞上易字第19號、臺灣高等法
10 院臺中分院106年度勞上字第34號、臺灣臺北地方法院105年
11 勞簡上字第29號、101年勞訴字第22號、本院107年勞訴字第
12 80號、第81號民事判決參照）。

13 (二) 經查：

- 14 1. 被告台灣三一公司法定代理人張婉琳與被告富盛豐公司法
15 定代理人張豐鑠為父女關係，兩家公司均設於同一地址即
16 新北市○○區○○路0段000號7樓，且兩間公司營業項
17 目主要是環境用藥製造業、清潔用品製造業、化妝品製造
18 業、清潔用品批發業、環境用藥批發業、化妝品批發業，
19 此有經濟部公司登記資料可稽（見本院卷第83-86頁）。
- 20 2. 就兩家公司營業情形，被告富盛豐公司以書狀陳稱：「富
21 盛豐公司與台灣三一公司雖設同址，但富盛豐公司僅為工
22 廠角色，所有營銷業務均配合台灣三一公司運作。」（見
23 本院卷第101頁）；另外，被告訟代理人范志恒亦到庭陳
24 稱：「被告富盛豐實業有限公司是做清潔用品的工廠，台
25 灣三一實業有限公司負責把做出來的東西銷售出去。實際
26 生產的工廠就在中和中山路的工廠，工廠有七、八十坪，
27 公司大概有六個員工，當時我也在，我在104年就進台灣
28 三一實業有限公司任職，我當時任職負責營銷的工作，當
29 時我跟原告是同事。」、「……當時公司六個人，張先生
30 父女及我是管理幹部、原告是負責倉管出貨、另一位負責
31 財務會計，另一位做生產包裝，主要加工生產由張先生負

責。」、「所有的員工都在那裡（中和中山路）上班沒有錯，員工六人，之前多的時候有九個人，所有的人都是因為台灣三一實業有限公司要營銷才招收進來，後來張婉琳不想經營台灣三一實業有限公司，張豐鑠就找我當台灣三一實業有限公司股東繼續經營，後來台灣三一實業有限公司實際變成我經營業務，張婉琳就不管理公司的事情了，台灣三一實業有限公司業務剩下我一人，我一人做了約一年，錢都是公司財務管理，但是公司的決策包括台灣三一實業有限公司是否要歇業都是由張豐鑠決定。」、「（台灣三一實業有限公司為何停業？）因為業績做不好，決定營銷部分要結束，被告富盛豐實業有限公司也暫停運作，老闆去大陸4年，直到前年因為疫情的關係才回到台灣。」等語（見本院卷第129-132頁）。

3. 由上可知，被告台灣三一公司與被告富盛豐公司，雖然形式上是兩家公司，但兩家公司負責人是父女關係，並設立在同一個地址，張婉琳、張豐鑠也一起管理兩家公司，名義上雖由富盛豐公司負責製造清潔用品，台灣三一公司負責行銷，惟兩間公司實質共用員工，工作地點亦相同，財務、人事都沒有區分，公司的決策包括被告台灣三一公司是否要停業都是由張豐鑠決定，而當張豐鑠決定前往大陸地區時，兩間公司亦於同時停止運營，故縱使在法律上之型態存在不同兩家公司，但顯然被告台灣三一公司是受被告富盛豐公司負責人張豐鑠所操控，其人格已「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」。依照前述說明，即應對所僱用的勞工負雇主在法律上的不真正連帶給付債務，而被告富盛豐公司既然應負勞動契約上雇主的責任，原告自得向其一併請求所積欠的工資及資遣費。

(二) 被告富盛豐公司雖辯稱原告係由台灣三一公司資遣離職並據以領取失業給付，原告當時並未提出質疑，可證原告當時即瞭解自身與富盛豐公司並無勞資關係云云。惟如前述，被告

01 台灣三一公司、富盛豐公司具有實體同一性關係，兩家公司
02 依法應對原告負雇主的責任。而且，一般勞工遭遇公司資遣
03 ，收到離職證明書後，所關切事項應為如何向勞工局申請失
04 業給付等相關補助，解決後續所面臨之收入困境，至於公司
05 是以哪間公司為其投保，並非勞工當時所考慮的事項，故被
06 告此部分抗辯自不足採信。

07 六、就原告向被告台灣三一公司、富盛豐公司請求積欠薪資139,
08 000元、資遣費22,030元而言：

09 (一)按雇主應置備勞工工資清冊，將發放工資、工資各項目計算
10 方式明細、工資總額等事項記入。工資清冊應保存5年。勞
11 基法第23條第2項定有明文。又按勞工請求之事件，雇主就
12 其依法令應備置之文書，有提出之義務。勞動事件法第35條
13 亦有規定。當事人無正當理由不從提出文書之命者，法院得
14 審酌情形認他造關於該文書之主張或依該文書應證之事實為
15 真實，民事訴訟法第344條第1項第4、5款、第345條第1項亦
16 分別定有明文。

17 (二)就積欠薪資部分：

18 1.按勞基法第22條第2項規定：「工資應全額直接給付勞工
19 。」，原告主張被告公司自105年2月1日起至12月31日止
20 ，每月26,000元薪資；自106年1月1日至3月31日止，每月
21 29,000元薪資，均未依約發放足額薪資予原告，被告都是一
22 有錢才發給原告薪水，經合算後被告尚積欠原告5個月
23 薪資共139,000元一節（ $26000 \times 2 + 29000 \times 3 = 139000$ ），業
24 經原告提出與被告訴訟代理人范志恒之Line對話紀錄內容
25 ：「（原告）抱歉打擾！我老公問張先生什麼時候給之前
26 積欠的薪資」、「（范志恒表示）張董意思是台灣三一欠
27 薪，但公司已停業好幾年，如果妳同意每期一萬分八期攤
28 還雙方可協議簽字，自九月開始執行」等語（見本院卷第
29 19頁），及被告訴訟代理人范志恒到庭陳述：「（問：當
30 時你有被欠薪水）也是有被欠薪水。」、「（問：原告的
31 薪資從26,000變成29,000元？）我有印象應該是這樣。」

等語（見本院卷第130-131頁），從上可知，被告台灣三一公司確有積欠薪資一事，而被告台灣三一公司與富盛豐公司具有實體同一性，已如前述。依照上述規定，應認定原告主張被告合計積欠5個月薪資共139,000元為真實，原告自得請求被告給付此部分工資。

(三) 就資遣費部分：

1. 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1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條第1項定有明文。
2. 被告台灣三一公司與富盛豐公司具有實體同一性，已如前述。原告經被告依勞基法第11條第4款予以資遣，終止勞動關係被告自應發給原告資遣費。原告自104年8月25日起任職至106年3月31日與被告終止勞動關係時止，平均工資為27,500元【 $(26000 \times 3 + 29000 \times 3) / 6 = 27500$ 】，年資為1年7月7日，資遣基數為577/720【計算式： $\{1 + (7 + 7/30) / 12\} \div 2$ 】，故原告依照前述勞工退休金條例第12條第1項前段規定，請求被告給付資遣費22,038元【計算式： $27,500 \text{元} \times (577/720) = 22,038 \text{元}$ ，採四捨五入】，而原告只請求22,030元，自應全額准許。

(四) 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）。本件原告得請求被告台灣三一公司、富盛豐公司給付積欠工資139,000元、資遣費22,030元，合計共161,030元。而被告台灣三一公司、富盛豐公司並無明示或依法律規定負連帶債務，惟兩間公司給付目的相同，任一公

司為給付即足填補原告該部分之請求，故為不真正連帶債務，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。

七、綜上所述，原告等人依兩造間勞動契約、勞基法第22條第2項前段及勞工退休金條例第12條規定，請求被告台灣三一實業有限公司、被告富盛豐實業有限公司應給付原告161,030元，及分別自起訴狀繕本送達後翌日即110年4月10日、5月19日（見本院卷第49、101頁）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，其餘被告於其給付金額範圍內，免為給付責任，為有理由，應予准許。

八、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。本件判決第1項為被告即雇主敗訴之判決，依據前開規定，故本院依職權宣告假執行，並酌定相當之擔保金額准被告供擔保後免為假執行。

九、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，不再一一論述。

十、訴訟費用負擔的依據：民事訴訟法第78條。

中 華 民 國 110 年 8 月 18 日
勞 動 法 庭 法 官 劉 以 全

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 110 年 8 月 18 日
書 記 官 許 慧 禎