



雇主之實體同一性

林更盛 · 東海大學法律學院教授

勞工受僱於A事業單位。A將原部分業務分割出去，獨立成立B事業單位；惟A仍保有對B之人事、財務管理、營運方針的支配決定權。嗣後A為因應業務調整、精簡人事，依勞基法第11條第4款資遣其員工甲。甲主張：於判斷系爭規定之要件「無適當工作可供安置」，應將、卻未將B納入考量範圍內，因此A之解僱不法。

○關鍵詞：雇主、實體同一性、法人格否認

壹 爭點

於判斷勞基法第11條第4款之有「無適當工作可供安置」，A應否同時將B納入考量範圍內？

貳 解析

一、勞基法第2條第2款將雇主義義為「調僱用勞工之事業主、事業經營負責人或代表事業主處理有關勞工事務之人」，文字上易令人誤認該三者皆為雇主。惟上

述規定係受勞工安全衛生法之影響所致；依正確之理解，至少就契約上的權利義務而言，應認雇主為與勞工訂立勞動契約之相對人，方符合債之關係的相對性¹。

二、上述見解，係以雇主在企業經營上擁有獨立性為前提。但這在關係企業／控制性持股關係中的子公司的情况，或許未盡符合。因為當關係企業彼此間是上下從屬關係(Abhängigkeit)時，不僅僅是子公司之企業之計畫、組織與經營，將會受母公司的影響，更重要的是：上述外力的影響，乃源自關係企業內結構性的從屬關係。子公司（雇主）之經營權限，受到關係企業／控制性持股關係的影響；因此勞動法向來企圖透過課予雇主之義務、影響其決策，藉以保護勞工的作法，對於關係企業／控制性持股關係中的子公司（雇主），是否仍然能夠適當地發揮其功能，不無疑問。

對於上述關係企業中母公司對子公司的經濟上／企業經營上的控制，一般認為尚不足以動搖雇主的觀念（例如導致母公

DOI: 10.53106/1684739328404

¹ 相關論述，詳見林更盛，雇主概念的界定與義務的擴張——實務數則相關判決評析，收於：林更盛，勞動法案例研究（二），頁49以下，2009年。

本檔案僅供試閱，完整內容請見本刊或月旦知識庫。