

臺灣高等法院花蓮分院民事判決

114年度勞上字第4號

上訴人 全盈水產股份有限公司

法定代理人

即 清算人 柯吉益

訴訟代理人 鄭敦宇律師

被上訴人 林福壽

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，上訴人對於中華民國114年4月15日臺灣臺東地方法院113年度勞訴字第16號第一審判決提起上訴，被上訴人並減縮聲明，本院於114年10月13日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、原判決除減縮部分外廢棄。

二、上開廢棄部分，被上訴人在第一審之訴駁回。

三、第一、二審(除減縮部分外)訴訟費用由被上訴人負擔。

事實及理由

一、本件被上訴人起訴聲明原為：(一)確認兩造間僱傭關係存在；(二)上訴人應自民國113年4月5日起至被上訴人復職日止，按月給付被上訴人新臺幣(下同)59,300元，及自各期應給付日之次日起至清償日止，按年息5%計算之利息；(三)上訴人應自113年4月5日起至被上訴人復職日止，按月提撥3,036元至被上訴人設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶(下稱被上訴人勞退專戶)。經被上訴人於本院更正、減縮聲明為：(一)確認兩造間僱傭關係存在；(二)上訴人應自113年4月5日起至被上訴人復職前1日止，按月於每月8日給付被上訴人59,300元，及自各期應給付日之次日起至清償日止，按年息5%計算之利息；(三)上訴人應自113年4月5日起至被上訴人復職前1日止，按月提撥3,036元至被上訴人勞退專戶。上訴人對之無異議而為本案言

詞辯論（本院卷第125頁），依民事訴訟法446條第1項本文、第463條準用第255條第2項規定，應予准許（減縮部分非本院審理範圍，不贅）。

二、被上訴人主張：兩造於111年6月簽訂勞動契約（下稱系爭勞動契約），約定伊自111年6月13日起受僱上訴人擔任場務課場務兼總務課長，月薪47,000元，嗣於111年10月31日改為專任場務課長，實領薪資為59,300元。上訴人於113年3月26日，以業務性質變更為由，依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第4款規定，向伊預告通知系爭勞動契約將於113年4月4日終止。惟上訴人於同年4月間仍於人力銀行網站徵聘養殖部助理，況上訴人為全興食品股份有限公司（下稱全興公司）之從屬公司，未評估全興公司關係企業有無適合伊之職缺，逕依前揭勞基法規定終止系爭勞動契約，未盡雇主安置義務，其終止並不合法，兩造仍有僱傭關係。爰依系爭勞動契約，求為判命：（一）確認兩造間僱傭關係存在；（二）上訴人應自113年4月5日起至伊復職前1日止，按月於每月8日給付伊59,300元，及自各期應給付日之次日起至清償日止，按年息5%計算之利息；（三）上訴人應自113年4月5日起至伊復職前1日止，按月提撥3,036元至伊之勞退專戶。

三、上訴人則以：伊經營水產養殖長年虧損，於113年3月間整併勞力為主之場務課及技術為主之養殖課，將經營型態從生產獲利轉變為收取場租及提供技術之對價，前後經營項目及獲利方式不同，業務性質已有變更。公司組織變更後，被上訴人任職之場務部門不復存在，伊本欲調任被上訴人為養殖部助理，於接受養殖技術訓練後，日後待遇將較場務課長豐厚，惟遭被上訴人拒絕，伊已善盡雇主安置義務，則伊依勞基法第11條第4款規定終止系爭勞動契約，應屬合法等語置辯。

四、原審判決上訴人敗訴，上訴人全部不服提起上訴，並聲明：原判決除減縮部分外廢棄；上開廢棄部分，被上訴人在第一審之訴駁回。被上訴人於本院更正、減縮後之聲明如上，並答辯聲明：上訴駁回。

五、兩造不爭執事項(本院卷第129至130頁，並考量個人資料保護及依卷證與論述方式修正)：

(一)被上訴人自111年6月13日起受僱上訴人擔任場務課場務兼總務課長，兩造簽訂原審卷第12至19頁所示系爭勞動契約，約定月薪為47,000元。曾發生下列事件：

1.被上訴人於111年10月31日改為專任場務課長，月薪59,300元。

2.上訴人於113年3月1日進行組織扁平化，裁撤場務部門及相關職務，於同年0月0日生效。

3.上訴人於113年3月26日前，曾詢問被上訴人是否願意調職為養殖部助理，培養養殖專業，固定薪資為每月36,700元，與被上訴人原職場務課長工作內容及薪資不同，被上訴人表示同意調職，但不同意降薪。

4.上訴人於113年3月26日，以業務組織變更為由，依勞基法第11條第4款規定，以通訊軟體LINE訊息及電子郵件預告通知被上訴人，系爭勞動契約將於113年4月4日終止。

5.上開上訴人於113年3月26日所寄送之電子郵件如本院卷第61頁，電子郵件附加檔案：附件一「職務暨薪酬異動通知林福壽000000000.pdf」：內容如本院卷第59頁，附件二「林福壽_勞雇關係終止同意書.pdf」：內容如本院卷第63頁。

6.被上訴人自113年4月間起即未再到上訴人公司上班。

(二)本件如法院認被上訴人請求有理由，則兩造同意：被上訴人於113年4月3、4日之薪資為月薪59,300元，上訴人按月應提撥至被上訴人勞退專戶之勞工退休金金額為3,036元。

(三)上訴人於113年4月4日終止系爭勞動契約後之解散經過：

1.上訴人於113年4月12日、同年7月5日申請發行新股變更登記，董事長為柯吉益，任期自112年3月21日至115年3月20日止。

2.上訴人向財政部北區國稅局桃園分局申請自113年9月14日至114年9月13日止暫停營業，該局於113年9月27日准予備查。

3.上訴人於113年10月22日決議解散，於同年月25日經桃園市政府准予解散登記，清算人為柯吉益，同年11月14日向臺灣桃園

01 地方法院聲報清算人進行清算程序，嗣於114年4月25日清算完
02 結聲報該院備查。

03 (四)上訴人於111年、112年、113年度各虧損1,173萬元、677萬
04 元、1,705萬元，清算後資產負債表所載資產為「-20,176,531
05 元」。

06 (五)上訴人於109年9月28日設立登記，發起人為全興公司，全興
07 公司100%持股上訴人股份，上訴人董事長柯吉益、監察人柯
08 盛中均為全興公司之法人代表，依公司法第369條之1規定，上
09 訴人為全興公司之關係企業。

10 (六)兩造對於卷附證據之形式上真正均不爭執。

11 六、本院之判斷

12 本件經兩造同意簡化爭點如下：上訴人於113年4月4日依勞基
13 法第11條第4款終止系爭勞動契約當時或前後相當合理期間
14 內，上訴人及全興公司與其關係企業有無與被上訴人原職「上
15 訴人場務課長」之工作條件相當且屬被上訴人能力可勝任並願
16 意接受之職缺？(本院卷第131頁)說明如下：

17 (一)因業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置
18 時，雇主得預告勞工終止勞動契約。勞基法第11條第4款定有
19 明文。所謂「業務性質變更」，乃雇主出於經營決策或因應市
20 場競爭條件及提高產能、效率之需求，採不同經營方式，除重
21 在雇主對於全部或一部部門原有業務種類(性質)之變動外，尚
22 涉及組織經營結構之調整，舉凡業務項目、產品或技術之變
23 更、組織民營化、法令適用、機關監督、經營決策、預算編列
24 等變更均屬之。又雇主因業務性質變更而有減少勞工必要，仍
25 應先盡安置勞工義務，必無處可供安置勞工時，始得資遣勞
26 工，此種安置乃為迴避資遣的調職，故所稱「無適當工作可供
27 安置時」，為保障勞工之基本勞動權，加強勞雇關係，促進社
28 會與經濟發展，防止雇主以法人之法律上型態，規避不當解僱
29 行為之法規範，杜絕雇主解僱權濫用之流弊，自可將與「原雇
30 主」法人有公司法明定關係企業(公司法第369條之1規定)之
31 他法人，亦無適當工作可供安置之情形併予考慮在內。又所謂

01 「適當工作」，當指在資遣當時或資遣前後相當合理期間內，
02 有與勞工受資遣當時之工作條件相當，且屬勞工之能力可勝任
03 並勞工願意接受者而言。故雇主資遣勞工之際或相當合理期間
04 前後雖有其他工作職缺，惟該職缺之工作條件與受資遣勞工顯
05 不相當，或非該勞工所得勝任，或資遣勞工經相當合理期間後
06 始產生之工作職缺，均難認係適當工作，而責令雇主負安置義
07 務（最高法院107年度台上字第1951、957號、109年度台上字
08 第1396號、112年度台上字第2394號民事判決意旨參照）。

09 (二)證人即上訴人董事長特助陳振滄於原審證稱：上訴人自111年
10 起連續3年虧損，檢討後認為公司資源主要配置給無關養殖的
11 中層管理人員，導致現場人員無法落實養殖技術，故決議自
12 113年3月1日起將公司組織扁平化，裁減與養殖無關的部門如
13 總務課及場務場等中間階層，僅剩養殖課。精簡後，公司轉向
14 注重現場專業養殖人員，營運方式改由有養殖意願之人與公司
15 簽約，公司再提供養殖技術予簽約者，協助其等從事養殖，養
16 殖收穫則由公司與簽約者分潤，與之前上訴人僱用養殖技術人
17 員從事養殖不同。而場務課僅負責維護現場業務及人員安排，
18 類似行政的性質，因此在公司營運方式轉變後，即無繼續聘任
19 場務人員之需求等語（原審卷第174至176頁）；證人即全興公
20 司人資經理柯宣宇於本院證稱：全興公司是上訴人的母公司。
21 上訴人主要經營業務為白蝦養殖與銷售，養殖課負責養殖，所
22 需飼料準備、機器設備等事務，先前是由場務課處理，但後來
23 公司長年虧損，已把資本額虧光，因一般養殖家庭戶都是自己
24 處理飼料、設備等事宜，所以公司參考一般養殖家庭戶的做
25 法，由養殖課自行處理，故決定扁平化組織，藉由組織變更來
26 增進效率等語（本院卷第182至183頁）；而上訴人自111年起連
27 續3年虧損，於113年9月14日暫停營業，同年10月決議解散，
28 翌(11)月清算完結並經法院准予備查，清算後資產負債表所載
29 資產為「-20,176,531元」，為兩造所是認（見不爭執事項(三)
30 2、3，(四)），堪認上訴人因不堪虧損，為因應市場競爭，乃於
31 113年3月間決議變更經營模式，於營運模式變更後，自無需聘

01 任人員從事養殖行政庶務之必要，則上訴人抗辯其於113年3月
02 間因業務性質變更，而需裁撤被上訴人任職之場務課，即非無
03 憑。

04 (三)柯宣宇於本院證稱：全興公司的關係企業有上訴人、屏東嘉津
05 海洋、桃園勝海企業及益萬企業，中國海南省蔚藍海洋、菲律
06 賓與印尼的Growell公司。嘉津海洋原有養殖海鱺銷售，但因
07 虧損所以於113年4月結束養殖業務並資遣員工。全興公司為母
08 公司，負責監督子公司，沒有養殖及場務部門，勝海企業及益
09 萬企業為純粹控股公司，無直接營業、僱用員工。而被上訴人
10 履歷所載專長，不符合全興公司的需求。至全興公司留用原屬
11 上訴人員工黃惠親，係因黃惠親原本負責登錄履歷資訊、冷凍
12 包裝與出貨；上訴人於113年9月因暫停營業而資遣黃惠親，但
13 還有庫存冷凍產品需處理，所以續以全興公司名義僱用黃惠
14 親。被上訴人的家人在○○，上訴人於資遣前，有提供○○養
15 殖場的養殖助理職缺，但被上訴人以前主管薪資較高而未予接
16 受，後續才資遣被上訴人等語(本院卷第182至185頁)，而被上
17 訴人履歷所載專長不符合全興公司人才需求，亦有柯宣宇所提
18 出之說明報告可參(本院卷第190至202頁)，被上訴人對此未予
19 爭執；參以上訴人於終止系爭勞動契約前，曾詢問被上訴人是
20 否願意調職為養殖部助理，培養養殖專業，然被上訴人表示同
21 意調職，但不同意降薪，乃兩造所是認(見不爭執事項(一)3)，
22 可知被上訴人所稱上訴人於113年4月間仍於人力銀行網站徵聘
23 養殖部助理，實則上訴人亦曾提供相同職缺而遭被上訴人拒
24 絕；基上，足認上訴人於資遣被上訴人之際與前、後相當合理
25 期間，確無與被上訴人原擔任職務及薪資條件相當，且屬其能
26 力可勝任並願意接受之職務可供安置，則其依勞基法第11條第
27 4款規定終止系爭勞動契約，應屬合法。

28 七、綜上所述，上訴人依勞基法第11條第4款規定終止系爭勞動契
29 約，已於113年4月4日合法生效。從而，被上訴人主張依系爭
30 勞動契約法律關係，請求：(一)確認兩造間僱傭關係存在；(二)上
31 訴人應自113年4月5日起至被上訴人復職前1日止，按月於每月

01 8日給付被上訴人59,300元，及自各期應給付日之次日起至清
02 償日止，按年息5%計算之利息；(三)上訴人應自113年4月5日起
03 至被上訴人復職前1日止，按月提撥3,036元至被上訴人勞退專
04 戶，均無理由，不應准許。原審就此判決上訴人敗訴，容有未
05 當，上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為有理
06 由，爰予以廢棄並改判如主文第二項所示。

07 八、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及未經援用之
08 證據，經本院斟酌後，認為不足以影響本判決之結果，自無逐
09 一詳予論駁之必要，併此敘明。

10 九、據上論結，本件上訴為有理由，爰判決如主文。

11 中 華 民 國 114 年 11 月 12 日

12 勞動法庭審判長法 官 廖曉萍(主筆)

13 法 官 林恒祺

14 法 官 鍾志雄

15 以上正本係照原本作成。

16 如不服本判決，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書狀，其
17 未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書狀
18 (均須按他造當事人之人數附繕本)。上訴時應提出委任律師或
19 具有律師資格之人之委任狀；委任有律師資格者，另應附具律師
20 資格證書及釋明委任人與受任人有民事訴訟法第466條之1第1項
21 但書或第2項(詳附註)所定關係之釋明文書影本。如委任律師
22 提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

23 原訂114年11月11日宣判，因11月11日颱風停班，順延至11月12
24 日宣判。

25 中 華 民 國 114 年 11 月 12 日

26 書記官 廖子絮

27 附 註：

28 民事訴訟法第466條之1(第1項、第2項)：

29 對於第二審判決上訴，上訴人應委任律師為訴訟代理人。但上訴
30 人或其法定代理人具有律師資格者，不在此限。

31 上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親，或上訴人為

- 01 法人、中央或地方機關時，其所屬專任人員具有律師資格並經法
- 02 院認為適當者，亦得為第三審訴訟代理人。