

臺灣高等法院臺中分院民事判決

111年度重勞上字第1號

上訴人 雷意娥

訴訟代理人 林倍志律師

被上訴人 壯生醫療器材股份有限公司

法定代理人 柯宏儒

訴訟代理人 林忠儀律師

上列當事人間確認僱傭關係存在等事件，上訴人對於中華民國110年11月9日臺灣臺中地方法院110年度勞訴字第1號第一審判決提起上訴，本院於112年3月15日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

一、上訴人主張：上訴人自民國88年4月12日起受僱於被上訴人，陸續擔任推廣醫療衛生器材產品之業務代表及業務區域經理。被上訴人所直屬美國總公司（即0000000 & 0000000公司，譯稱為○○或○○公司）基於企業經營權自主、組織決策自由、減少支出及提高市場競爭條件等考量與營運需求，於000年0月間即宣布出售全球相關000部門業務予美國總公司0000000公司，並由被上訴人將其所任職消毒滅菌產品部門（下稱000部門），出售與0000000公司在台所設立訴外人○○○台灣股份有限公司（下稱○○○公司，於108年6月27日設立登記），卻於被上訴人之業務性質未實質變更，亦無減少勞工之必要下，於109年1月21日以勞動基準法（下稱勞基法）第11條第4款規定，而非以企業併購法（下稱企併法）第16條第1項、第17條第1項規定，對上訴人寄發終止勞動契約函（下稱系爭函文），預告於109年2月23日資遣上訴人。被上訴人不知道依照企併法規定，要另外對○○○公司做通知，且被上訴人自108年12月24日起至109年1月21日

止，均未曾主動提供上訴人可能適任職缺之資訊，且未對上訴人進行再教育或訓練之情形，不符合勞基法規範安置義務和最後手段性要求，被上訴人終止兩造間勞動契約（下稱系爭契約）並不合法。又系爭契約無企併法規定之適用，縱認有企併法規定適用，惟解僱原因法定原則涉及勞動基準法對於勞工權利保障之核心，不容逾越；況依最高法院近來裁判意旨，認定商定留用權仍屬資遣解僱型態之一，新舊事業不得享有片面留用權，否則將破壞解僱原因法定原則。系爭契約既屬存在，且被上訴人拒絕受領上訴人提供勞務，上訴人自得請求被上訴人按月給付上訴人工資新臺幣（下同）19萬3070元之薪資。爰依系爭契約、民法第487條及勞工退休金條例（下稱勞退條例）第31條第1項規定，求為確認兩造間至114年2月23日止之系爭契約（下略稱兩造間系爭契約）存在，及被上訴人應自109年2月24日起至上訴人復職日止，按月於當月最後一日給付上訴人19萬3070元，及各自應給付之翌日起至清償日止按週年利率5%計算之利息（下略稱被上訴人應給付系爭工資），與應於前項期間內，按月提繳8874元至上訴人之勞工退休金個人專戶（下略稱被上訴人應提繳系爭勞工退休金）等語（原審判決上訴人全部敗訴，上訴人不服，提起上訴）。並上訴聲明：(一)原判決廢棄。(二)確認兩造間系爭契約存在。(三)被上訴人應給付系爭工資。(四)被上訴人應提繳系爭勞工退休金。(五)第三、四項請求，上訴人願供擔保請准宣告假執行。

二、被上訴人則以：被上訴人已無000產品資訊及部門，公司結構性與實質性已發生重大變更，足認企併法為勞基法之特別法，應優先適用企併法，且被上訴人依勞基法第11條第4款規定終止，對上訴人並無保障不足之情形。上訴人原同意留任○○○公司，且為培養上訴人於○○○公司中擔任000部門團隊領導工作，於000年0月間即晉升上訴人為業務經理並提供相關領導培訓，然上訴人於108年12月17日收受○○○公司所提供留任僱傭契約後，未於10日內通知○○○公司不

01 同意留用，依法應視為同意留用，並於108年12月24日向被
02 上訴人表示拒絕移轉留用，且表示欲申請被上訴人內部工
03 作，經被上訴人先後於108年12月17日、109年1月22日、同
04 年2月6日、18日，多次將被上訴人所轄各部門當時工作職缺
05 內容提供予上訴人，然上訴人均未申請，更明示拒絕現存工
06 作職缺之安排，是被上訴人已盡安置義務且符合解僱最後手
07 段性原則，故兩造間系爭契約依法已於109年2月23日合法終
08 止等語，資為抗辯。答辯聲明：(一)上訴駁回。(二)如受不利之
09 判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

10 三、兩造不爭執事項：（見本院卷一第91至92頁、卷二第56頁）

11 (一)上訴人自88年4月12日起受僱於被上訴人，擔任000部門之業
12 務代表及業務經理等職位。

13 (二)上訴人於109年2月23日前6個月之平均工資為19萬3070元，
14 每月需提繳勞工退休金8874元。

15 (三)被上訴人之美國總公司為壯生公司；○○○公司為僑外資，
16 係於108年6月27日設立登記，且美國總公司為0000000公
17 司。壯生公司與0000000公司為不同企業機構。壯生公司於0
18 00年0月間宣布出售全球000部門予0000000公司併購，並將
19 被上訴人所轄000部門出售移轉給○○○公司，並由○○○
20 公司留用被上訴人所轄000部門所有員工及承認相關服務年
21 資。

22 (四)上訴人於108年12月17日收受○○○公司所提供僱傭合約，
23 且未於同年月20日未收受○○○公司所提供僱傭合約，並拒
24 絕○○○公司所提出留用之僱傭轉換契約。

25 (五)上訴人於108年12月24日以聲證15電子郵件向被上訴人表示
26 不接受○○○公司之留用，要求繼續在被上訴人任職。

27 (六)被上訴人於108年12月17日、109年1月22日、同年2月18日以
28 被證7電子郵件寄送被上訴人各部門工作職缺予包括上訴人
29 在內之員工（見原審卷一第271至283頁）。被上訴人員工陳
30 ○均於109年2月6日以LINE傳送被上訴人工作職缺予上訴
31 人，經上訴人回應職缺不合適、工作內容非上訴人可做、與

01 原本薪資差距過大，並要求幫忙安排適合職缺。

02 (七)被上訴人於109年1月21日依勞基法第11條第4款規定，通知
03 上訴人將於109年2月23日資遣上訴人。

04 (八)上訴人於109年2月27日、同年3月24日先後寄發聲證8臺中法
05 院郵局000號存證信函、聲證11臺中法院郵局000號存證信函
06 予被上訴人，通知被上訴人係違法終止勞動契約，上訴人願
07 繼續提供勞務，經被上訴人收受該等存證信函。

08 (九)被上訴人於109年3月16日委由林忠儀律師寄發聲證10律師函
09 予上訴人，要求上訴人配合辦理離職手續並繳回被上訴人配
10 發之物品，經上訴人收受該律師函。

11 (十)上訴人曾以被上訴人違法終止勞動契約，請求確認兩造間之
12 僱傭關係存在，向臺中市政府申請勞資爭議調解，於109年2
13 月24日調解不成立。

14 □上訴人已領取資遣費233萬6640元（見原審卷一第97頁）。

15 四、本件爭點：

16 (一)被上訴人終止系爭契約，是否合法？

17 1.被上訴人出售000部門予○○○公司，有無企併法之適用？

18 (1)是否符合企業組織、經營需求之急迫性、經濟性？

19 (2)被上訴人各部門間是否因涉及不同醫學領域，各具專業及
20 獨特性，而屬不同種類之業務？

21 2.法院審查終止兩造間系爭契約，應適用企併法第16條第1
22 項、第17條第1項規定？或適用勞基法第11條第4款之規定？

23 (二)被上訴人資遣上訴人前，是否已盡安置義務及符合解雇最
24 後手段性？現況工作之繼續？

25 1.上訴人提供勞務能力（年齡、健康、體力、學識技能）之妥
26 當、可繼續性？

27 2.被上訴人辯稱上訴人曾同意○○○公司之留用，於108年12
28 月24日前，上訴人不能要求被上訴人安排轉任其他職務，是
29 否有理？

30 3.上訴人拒絕○○○公司之留用後，被上訴人是否有合適職位
31 可供安置上訴人？其他繼續安置工作、僱用可能？是否無其

01 他適當工作可安置？是否無可避免？

02 (三)上訴人請求確認兩造間僱傭關係存在，並請求被上訴人給付
03 工資19萬3070元及提繳勞工退休金，有無理由？

04 五、得心證之理由：

05 (一)被上訴人將000部門出售移轉予○○○公司之事實有企併法
06 規定之適用：

07 1.公司利益最大化乃公司經營之目標，僅有公司實際經營者始
08 知最理想之公司治理方式，因此必須賦予經營者相當程度之
09 自主性與裁量權，才能使公司經營發揮最高效益，以保護股
10 東及其他關係人之權益。故就公司業務性質應否變更、如何
11 變更，涉及公司競爭力及經營決策之判斷，基於公司經營權
12 自主原則，自應尊重公司之組織決策自由。而所謂業務性質
13 變更，就雇主所營事業項目變更固屬之；就經營事業之技
14 術、手段、方式有所變更，致全部或部分業務發生結構性或
15 實質性之變異亦屬之（最高法院98年度台上字第1821號判決
16 意旨參照）。承上，本院認為關於業務性質應否變更、應如
17 何變更，涉及企業競爭力及經營決策之判斷，除有具體事證
18 認定企業經營權自主裁量權已收縮至零（例如：「新舊雇
19 主」有「實體同一性」，呈現他法人之人格已「形骸化」而
20 無自主權，並有適當工作可供安置勞工等情形），倘係在其
21 企業經營權自主裁量權之範圍，無逾越權限或濫用權力之行
22 為，基於尊重雇主為經營公司及追求公司利益最大化之經營
23 目標，在綜合考量市場條件，應依個案事實之情結事理，從
24 寬認定經濟性終止事由，避免法院動輒過度審察，遽謂雇主
25 侵害勞工之權利。從而，被上訴人之業務性質是否有所變
26 更、是否與企併法第4條第2款、第4款，或勞基法第11條第4
27 款規定相符，即應綜合被上訴人本身業務與○○公司於全球
28 業務布局之變化而為判斷。

29 2.按企併法第1條明定「為利企業以併購進行組織調整，發揮
30 企業經營效率，特制定本法。」。又同法第4條第2款、第4
31 款規定：「併購：指公司之合併、收購及分割。」、「收

購：指公司依本法、公司法、證券交易法、金融機構合併法或金融控股公司法規定取得他公司之股份、營業或財產，並以股份、現金或其他財產作為對價之行為。」。依前揭兩造不爭執事項(三)所示，及被上訴人及○○○公司就000部門之特定資產出售移轉之約定併購基準日為109年(西元2020年)2月24日，有雙方間之COUNTR YTRANSFER AGREEMENT(資產移轉合約書)節錄影本、被上訴人公司與醫療機構間之轉讓通知函影本附卷可證(見本院卷一第335至351頁)，堪認被上訴人將000部門出售移轉予○○○公司之事實，自屬企併法第4條第2款、第4款所稱併購行為。

- 3.另依前開不爭執事項(一)所示，上訴人係擔任被上訴人所轄000部門之業務代表及區域經理，自應對000部門之銷售及獲利狀態為何，有深刻理解，足認上訴人知悉○○公司為因應全球化所造成的國際貿易往來、資本與人口流動、以及技術的發展，業使被上訴人無從就000產品資訊及部門整併行為置身於外。且被上訴人於000部門出售移轉後，其公司之業務組織架構已無000部門，有被上訴人所提出被上證6之公司業務組織架構圖示可參(見本院卷一第401至418頁)；況上訴人曾於108年12月1日就000部門出售讓與而與醫療機構轉讓合約之事寄發信件給000部門所有員工，有被上證5之電子郵件附卷可參(見本院卷一第353頁)，足認○○公司於全球市場所決定並為因應市場競爭條件及提高產能、效率需求之必要，而進行各關係企業之整併，已對被上訴人之業務內容已發生大幅變化，000部門之人員、設備、資產於不同法人格主體間流動移轉，非僅為部門整併更名，亦非僅為轉讓資產減資、或出售資產所得交易對價而已，自屬業務變更性質之範疇。是上訴人主張：○○公司所屬企業整併與業務分割轉讓，因被上訴人未停止銷售其他醫療衛生器材，或就銷售方式改採自動化銷售、推廣之方式或技術，難僅以形式上停賣某系列商品，即逕認有結構性或實質上之變異，得認定被上訴人有業務變更云云，應屬無據。

01 (二)被上訴人及○○○公司有踐行企併法第16條第1項、第17條
02 第1項規定之程序：

03 1.次按企併法第16條第1項、第17條第1項分別規定：「併購後
04 存續公司、新設公司或受讓公司應於併購基準日三十日前，
05 以書面載明勞動條件通知新舊雇主商定留用之勞工。該受通
06 知之勞工，應於受通知日起十日內，以書面通知新雇主是否
07 同意留用，屆期未為通知者，視為同意留用。」、「公司進
08 行併購，未經留用或不同意留用之勞工，應由併購前之雇主
09 終止勞動契約，並依勞動基準法第十六條規定期間預告終止
10 或支付預告期間工資，並依法發給勞工退休金或資遣
11 費。」，且第16條、第17條於91年2月6日立法理由分別載
12 明：「一、為儘速確定公司進行併購時勞動契約之移轉及勞
13 工是否留用，第一項規定新雇主…應於併購基準日三十日
14 前，通知舊雇主…原已雇用之勞工是否留用，並告知留用勞
15 工之勞動條件。該受通知留用之勞工而拒絕留用者，應於受
16 通知日起十日內以書面通知新雇主，屆期未通知者視為同
17 意留用。二、勞工為公司之重要資源，優良人力資源之取得，
18 向為公司進行併購之重要動機之一，且公司間進行收購財產
19 或分割時，與公司合併同，均有使勞工因收購財產或分割而
20 一併移轉之必要…」、「…惟，當公司間進行財產收購或分
21 割，而原公司並未消滅者，即無法適用勞動基準法第20條之
22 規定。但未留用勞工及未同意留用之勞工與新雇主間並未建
23 立僱傭關係，故舊雇主仍應依原勞動契約對該勞工資遣或給
24 付退休金之責任。為保障勞工權益，特於本條明定應由舊雇
25 主負責支付拒絕留用勞工之資遣費或退休金。又未留用勞工
26 及依前條第一項不同意留用之勞工，應由併購前之雇主依勞
27 動基準法第16條規定期間預告終止契約或支付預告期間工
28 資，並依法發給勞工退休金或資遣費…」。

29 2.依前揭兩造不爭執事項(一)、(二)、(四)、(七)所示，堪認○○○公
30 司及被上訴人於合併基準日前，業已依企併法第16條第1
31 項、第17條第1項規定，提供上訴人留用之僱傭轉換契約，

01 嗣因上訴人表示不願留任，遂由被上訴人於109年2月23日終
02 止兩造間系爭契約等情為真，足堪被上訴人及○○○公司有
03 踐行企併法第16條第1項、第17條第1項規定之程序。

04 (三)被上訴人終止系爭契約係屬合法：

05 1.又按雇主因業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工
06 作可供安置，得預告勞工終止勞動契約，勞基法第11條第4
07 款定有明文。是雇主因業務性質變更而有減少勞工必要，仍
08 應先盡安置勞工義務，必無處可供安置勞工時，始得資遣勞
09 工。至商定留用，依企併法第16條、勞基法第20條規定，乃
10 新舊雇主商定留用之勞工，應徵詢該勞工是否同意留用，如
11 該勞工不同意留用，舊雇主應依法對其預告資遣並發給退休
12 金或資遣費，係屬不同之事業單位留用員工之規定。兩者既
13 分屬不同之規定，各有不同之要件及規範目的，即無互相類
14 推適用可言（最高法院111年度台上字第7號民事判決意旨參
15 照）。經查，觀諸被證6之僱傭關係轉換契約內容，其上載
16 明：「…當本交易完成（下稱「交割」）以及您與醫療器材
17 股份有限公司（下稱「000 Taiwan」）之僱傭關係於交割前
18 合意終止（下稱「終止日」），您與000 Taiwan之僱傭關係
19 將告終止…透過承諾接受本公司之要約，並作為轉換僱傭關
20 係至本公司之對價，您了解並同意000 Taiwan已提供所有其
21 應對您給付之項目…包含但不限於預告期間、替代預告期間
22 之工資給付及資遣費，對000 Taiwan已無任何進一步之請求
23 權。」等語（見原審卷一第229、237頁），及依證人吳○憲
24 於本院具結稱：其任職被上訴人之期間係自2013年6月份至2
25 019年2月份止，最後一份職務是000部門；後來因為被上訴
26 人把000部門賣給其他公司，要求其等隨著這個部門轉出到
27 新的公司，沒有給其他的選擇；出賣000部門賣給其他公司
28 時間是2017年在國外已形成，直到2019年才在國內落實；20
29 18年12月份時，○○○公司才與其等接觸，談論有關轉換公
30 司的薪資、福利等條件，然後到2019年2月才完全轉換到新
31 公司；當時被上訴人有以電子郵件發送公告，如沒有去○○

○公司，也不能留在被上訴人之公司內；部門的經理0000
0000告訴其等必須過去○○○公司，沒有留下來的機會等語
（見本院卷一第150至153頁），承前所述，被上訴人既已踐
行企併法相關通知程序，顯見被上訴人於上開併購行為所為
相關公告通知，係依循○○公司之公司組織決策，且就000
部門之人員、設備、資產於不同法人格主體間流動移轉，遵
從企併法之規範法定程序，不因聲證5之系爭函文（見原審
卷一第89頁）誤引勞基法第11條第4款依據而受影響，可認
被上訴人於109年2月23日資遣上訴人前，上訴人已知悉其被
解僱之事由，且無礙於上訴人主張其權利。從而，被上訴人
於本院訴訟中抗辯解僱上訴人之事由尚有企併法第17條第1
項所定之事由乙情，應屬可採。

2.另勞基法第11條第4款雖規定「業務性質變更，有減少勞工
之必要，又無適當工作可供安置」，明示雇主資遣勞工前必
先盡「安置前置義務」，必無處可供安置時，最後不得已才
可資遣，惟該條所指之安置前置義務係指雇主依法負有此義
務時，方有探究之餘地。而聲證15之108年12月24日及26日
電子郵件內容，其上雖記載：「有關是否加入新的000臺灣
公司、幾經考慮、我決定不接、我希望能夠繼續留在我們公
司、也請各位主管協助，謝謝你們。另外，我有看到目前公
司有開缺、我有相關經驗、我希望能夠有面試的機會、謝謝
你們」、「…法令怎麼規定一定會照法令來做。另外，這個
移轉部分我們必須看global的指示加上台灣法令的相關規
定。下禮拜我們會在跟project team了解接下來的流程。麻
煩耐心等待。」等語（見原審卷一第131至133頁），然非謂
被上訴人負有遵守勞基法第11條第4款後段所稱「無適當工
作可供安置」規定之義務，即於被上訴人資遣上訴人之前必
先盡安置前置義務，必無處可供安置時，最後不得已才可資
遣，則如前所述，被上訴人辯稱其裁撤000部門，有減少勞
工之必要，屬於企業經營權自主之範疇，法院應予尊重等
情，既堪採信，企併法為勞基法之特別法，被上訴人並無於

企併法第17條第1項規定之法定義務外，額外再提供上訴人適當新職務之安置義務，尚難以被上訴人以被證7電子郵件寄送上訴人之情事，經上訴人因條件不符或無意願拒絕後，即遽認被上訴人負有提供適當新職務善盡安置義務，此當非企併法規範之立法本旨，故本件被上訴人依法並無善盡安置前置義務存在。

3. 本件被上訴人既依企併法第17條第1項規定，終止兩造間系爭契約，且被上訴人依法並無負有對上訴人善盡安置前置義務存在，則上訴人所主張被上訴人自108年12月24日起至109年1月21日止，均未曾主動提供上訴人可能適任職缺之資訊，且未對上訴人進行再教育或訓練之情形，不符合勞基法規範安置義務和最後手段性要求乙節，自無再就兩造不爭執事項(六)所示被證7電子郵件及LINE對話內容所示職缺，是否符合勞基法規範安置義務和最後手段性要求之要件予以論述之必要，附此敘明。

4. 被上訴人終止兩造間系爭契約無權利濫用情事：

(1) 末按權利之行使，不得違反公共利益，或以損害他人為主要目的。行使權利，履行義務，應依誠實及信用方法，民法第148條定有明文。權利之行使，是否以損害他人為主要目的，應就權利人因權利行使所能取得之利益，與他人及國家社會因其權利行使所受之損失，比較衡量以定之。

(2) 被上訴人依企併法規定終止兩造間系爭契約，確係出於企業經營上所必須，並無不當動機，且無假藉形式上符合企併法所謂「併購」之方式，來達成其解僱上訴人之主要目的，應認被上訴人依企併法第17條第1項之規定終止兩造間系爭契約，難認係專以損害上訴人為其主要目的，自不能謂有何權利濫用情事。上訴人於此所主張，亦難憑採。

(3) 被上訴人併援引企併法第17條第1項規定終止兩造間系爭契約，堪認正當。縱被上訴人誤引屬普通法之「勞基法第11條第4款」，應認無礙於被上訴人已合法表示「終止事由」，足認系爭契約已於109年2月23日合法終止。

01 (四)上訴人為聲明(二)至(四)之聲明請求係屬無據：

02 承上所述，系爭契約既於109年2月23日合法終止，則上訴人
03 請求確認系爭契約存在，並為(二)至(四)之聲明請求云云，即均
04 屬無據。

05 六、綜上，上訴人依系爭契約、民法第487條及勞退條例第31條
06 第1項規定之法律關係，為(二)至(四)之聲明請求，均無理由，
07 應予駁回，其假執行之聲請亦失所附麗，應併予駁回。原審
08 為上訴人敗訴之判決，理由雖有部分不同，但結論並無二
09 致，仍應予維持。上訴意旨仍執陳詞指摘原判決不當，求予
10 廢棄改判，為無理由，應予駁回其上訴。

11 七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證
12 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
13 逐一論列，附此敘明。

14 八、據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第449條第1
15 項、第78條，判決如主文。

16 中 華 民 國 112 年 4 月 12 日

17 勞動法庭 審判長法官 楊熾光

18 法官 莊宇馨

19 法官 郭玄義

20 正本係照原本作成。

21 如不服本判決，應於收受送達後二十日內向本院提出上訴書狀，
22 其未表明上訴理由者，應於提出上訴後二十日內向本院補提理由
23 書狀（均須按他造當事人之人數附繕本）。

24 上訴時應提出委任律師或具有律師資格之人之委任狀；委任有律
25 師資格者，另應附具律師資格證書及釋明委任人與受任人有民事
26 訴訟法第四百六十六條之一第一項但書或第二項所定關係之釋明
27 文書影本。如委任律師提起上訴，應一併繳納上訴裁判費。

28 書記官 廖家莉

29 中 華 民 國 112 年 4 月 12 日