臺灣臺南地方法院民事判決

109年度重勞訴字第1號

原　　告　王國安
000000000000000000
　　黃瑞春
　　余偉倫
　　吳幸燕
　　鄭淑方
000000000000000000
　　鄭祺平

共　　同
訴訟代理人　黃苙荽律師

被　　告　台灣糖業股份有限公司
000000000000000000

法定代理人　陳昭義
訴訟代理人　蔡文斌律師

上　一　人
複　代理人　許依涵律師
訴訟代理人　林冠廷律師
　　吳俊宏律師
　　林亭宇律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國109年12月29日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告王國安負擔百分之三十二，原告黃瑞春負擔百分之十二，原告吳幸燕負擔百分之十一，原告鄭淑方負擔百分之十三，原告鄭祺平負擔百分之二十二，餘由原告余偉倫負擔。

事實及理由

一、原告起訴主張：原告6人原均任職於被告事業體下之量販事業部。詎被告於民國108年間，與訴外人家福股份有限公司

（下稱家樂福公司）簽訂合作契約，將量販部之事業體，改與家樂福公司合作經營，不僅未保留原告之工作職位，亦未妥善安排原告異動至其他工作職務，於不具勞動基準法合法解雇事由之情形下，也不符合解雇之最後手段原則，猶片面違法解雇原告，並表明兩造間之勞動契約於108年7月30日終止。原告因不願被資遣，於108年7月22日，即向臺南市政府勞工局申請勞資爭議調解，並於108年8月2日之勞資調解會議中，一再表明願繼續受雇於被告，甚至願意接受教育訓練或其他被告之安排，至被告之其他事業體、單位繼續任職，惟均遭被告拒絕而調解不成立，故有提起確認兩造間僱傭關係存在之必要。另依民法第487條規定，僱用人受領勞務遲延，受僱人無補服勞務之義務，仍得請求報酬。被告資遣既非合法，又拒絕其等提供勞務，自得請求被告給付工資及遲延利息，爰依勞動關係提起本件訴訟等語。並聲明：㈠確認原告與被告間僱傭關係存在。㈡被告應給付原告王國安新臺幣（下同）573,755元，及自109年1月1日起至復職日，按月於每月15日給付114,755元，暨自各月應給付翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。㈢被告應給付原告黃瑞春243,390元，及自109年1月1日起至復職日，按月於每月15日給付48,678元，暨自各月應給付翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。㈣被告應給付原告吳幸燕232,025元，及自109年1月1日起至復職日，按月於每月15日給付46,405元，暨自各月應給付翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。㈤被告應給付原告鄭淑方282,535元，及自109年1月1日起至復職日，按月於每月15日給付56,507元，暨自各月應給付翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。㈥被告應給付原告鄭祺平404,260元，及自109年1月1日起至復職日，按月於每月15日給付80,852元，暨自各月應給付翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。㈦原告應給付原告余偉倫205,510元，及自109年1月1日起至復職

日，按月於每月15日給付41,102元，暨自各月應給付翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。㈧願供擔保請准宣告假執行。

二、被告則以：被告之量販事業部因營運績效不彰，多次遭上級主管機關關切，嗣於108年2月21日經第33屆第10次董事會決議與家樂福公司合作經營，由家樂福公司接手被告量販事業部所屬之5家量販店及3家健康超市，並於109年1月7日報請經濟部備查撤銷量販事業部組織及其組織規程，且經濟部亦於109年1月22同意備查，財政部各區國稅局亦已准予註銷稅籍，被告量販事業部業已歇業；又被告僅提供家樂福公司土地及建物，而由家樂福公司給付租金，屬於出租營業之企業併購模式，縱被告法人格未消滅，但被告量販事業部已發生經營權變動之現象，被告已無量販事業體，僱用需求已發生減縮之效果，因此實質上被告量販事業部亦已符合勞動基準法第11條第1款「轉讓」及同條第2款「虧損」、「業務緊縮」之要件；再被告已提供優於勞動基準法之專案精簡計畫，原告斯時均選擇主動參與專案精簡計畫，並均簽署專案精簡切結書，而已領取優於勞動基準法之離退金，兩造間亦已合意終止勞動契約。並聲明：㈠原告之訴及假執行之聲請均駁回。㈡如受不利益之判決，請准提供擔保以免假執行。

三、不爭執事項：

㈠原告均任職於被告事業體系下之量販事業部，到職日、年資、職稱、本薪如附表所示，為適用勞動基準法之勞工，每月發薪日為15日。

㈡被告於108年4月12日與訴外人家樂福公司簽訂商場合作契約書，由家樂福公司接手被告量販事業部所屬之量販店及健康超市，並由被告提供土地及建物，家樂福公司給付被告租金。嗣於108年12月26日經被告第33屆第21次董會議通過撤銷其所屬量販事業部組織及其組織規程，並經經濟部同意備查。

㈢被告與其量販事業部所屬約聘僱勞工及計時勞工，因無法依大量解僱勞工保護法之勞資協商程序中達成協議，而請主管機關即臺南市政府勞工局召集勞雇雙方組成協商委員會，由被告量販事業部企業工會及楠梓量販店各推派1名代表，其他各量販店各推派2名代表，勞工代表共14人，被告推派6名協商代表，經徵得勞資雙方同意，該協商委員會設置委員共計21人，並自108年5月14日至108年7月10日間召開6次大量解僱勞工協商委員會會議，嗣於108年7月10日第6次協商委員會會議達成協議。

㈣原告分別於108年6月間簽立「台糖公司108年度專案精簡切結書」略以：本人已知悉並願意依據台糖公司108年度專案精簡計畫辦理退休（資遣），以108年7月31日為離退生效日期，並依規定辦理相關手續，絕無異議（本專案精簡切結人數未達50人，本切結書失其效力）。

㈤原告於108年7月22日向臺南市政府勞工局申請勞資爭議調解，於108年8月2日調解程序中表明願繼續受僱於被告，被告量販事業部結束營業不當資遣，請求恢復僱傭關係，惟經被告拒絕，雙方因而調解不成立。

㈥原告於108年8月29日以臺灣高雄地方法院郵局002134號存證信函通知被告受領勞務，經被告以108年10月16日臺灣臺南地方法院001386號存證信函回覆：原告均於108年7月31日完成離職手續，兩造間自108年7月31日起已無僱傭關係。

㈦被告以原告參加被告108年度專案精簡計畫，嗣已將原告如本院卷㈠第183至193頁所示之資遣費分別存入原告薪資帳戶，其計算內容詳如本院卷㈠第315至320頁所示。

㈧被告依大量解僱勞工保護法資遣量販事業部之勞工共計869人，其中約聘僱勞工為59人，其餘為計時勞工。

㈨被告分別製作並交付本院卷㈠第459至469頁所示離職證明書予原告，其中離職原因均記載原告係因勞動基準法第11條第1款事由而非自願離職。

四、得心證之理由：

㈠按確認法律關係之訴，非原告有即受確認判決之法律上利益者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項定有明文。而所謂有即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存否不明確，原告主觀上認其在法律上之地位有不安之狀態存在，且此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言，故確認法律關係成立或不成立之訴，苟具備前開要件，即得謂有即受確認判決之法律上利益（最高法院42年台上字第1031號、52年台上字第1237號、52年台上字第1240號判決意旨參照）。查原告主張被告終止兩造間之勞動契約不合法，兩造間之僱傭關係仍存在一節，為被告所否認，則兩造間是否有僱傭關係存在，即陷於不明確之狀態，致原告可否依勞動契約行使權利負擔義務之法律上之地位有不安之狀態存在，而此種狀態得以本件確認判決予以除去，揆諸上開說明，原告提起本件確認之訴即有受確認判決之法律上利益，合先敘明。

㈡按勞動基準法第11條、第12條分別規定雇主之法定解僱事由，為使勞工適當地知悉其所可能面臨之法律關係的變動，雇主基於誠信原則應有告知勞工其被解僱事由之義務，基於保護勞工之意旨，雇主不得隨意改列其解僱事由，同理，雇主亦不得於原先列於解僱通知書上之事由，於訴訟上為變更再加以主張（最高法院95年度台上字第2720號判決參照）。查被告於本院審理時稱：本件解僱原告之法定事由為依照勞動基準法第11條第1款及兩造間所簽訂之「台灣糖業股份有限公司約聘契約書」（下稱系爭約聘契約書）第12條第1款等語明確（見本院卷㈠第150頁），且依被告所製作且交付予原告之離職證明書中，離職原因均係記載依勞動基準法第11條第1款之非自願離職，亦為兩造所不爭執，復依原告所提出之事業單位大量解僱計畫書中，解僱理由亦係勾選「歇業或轉讓」，此有該計劃書在卷可稽（見本院卷㈠第217頁），嗣被告於本件訴訟進行中，除主張勞動基準法第11條

第1款及系爭約聘契約書第12條第1款外，更主張本件解僱被告同時有勞動基準法第11條第2款及有合意終止勞動契約之情事。揆諸前開說明，雇主不得於原先列於解僱通知書上之事由，於訴訟上為變更再加以主張，因此本件爭點僅有：被告基於勞基法第11條第1款及兩造間之聘僱契約第12條第1款之約定，解雇原告，是否合法？本院爰依兩造陳詞及全部卷證調查審理結果，析述如下：

1.依系爭約聘契約書第12條第1款約定「甲方（即被告）因全部或部分之歇業或轉讓或虧損或業務緊縮，或因不可抗力因素停止營業1個月以上，或業務性質變更有減少工作人員之必要又無適當工作可供安置乙方（即原告），或乙方對於所擔任之工作確不能勝任時，甲方得提前1個月書面通知乙方終止本契約」（見本院卷㈡第451頁至第497頁）。又按雇主有歇業或轉讓情形者，得預告勞工終止勞動契約，勞基法第11條第1款定有明文。又勞基法第11條第1款所稱「歇業」，係指事實上歇業，勞工已無工作可做而言；換言之，乃雇主實際上終局地停止其業務之一部或全部之進行，並不以經辦理歇業登記為必要，祇須雇主並非為逃避給付退休金，亦非故意不當資遣勞工，而基於事實上需要而歇業者，即得依法終止勞動契約。再勞基法第11條第1款係參照工廠法第30條第1款「工廠為全部或一部之歇業時得終止契約」之規定而訂定，故所稱之歇業，自應包括一部歇業在內（74年10月14日司法院第7期司法業務研究會結論及研究意見參照）。查被告之組織體下，原設有董事會及總管理處，旗下掌管研究所、事業部（砂糖事業部、畜殖事業部、精緻農業事業部、生物科技事業部、油品事業部、休閒遊憩事業部、商品行銷事業部、量販事業部）、分公司（高雄分公司、台越農產分公司、美國加州分公司、加拿大卑詩分公司、宏都拉斯辦事處）、各區處及中心（中彰區處、雲嘉區處、臺南區處、高雄區處、屏東區處、花東區處、環保事業營運中心），此有

被告公司組織系統圖存卷可參（見本院卷㈠第55頁），而被告量販事業部因營運績效不彰，嗣於108年2月21日經第33屆第10次董事會決議與家樂福公司合作經營，由家樂福公司接手被告量販事業部所屬之量販店及健康超市，並由被告提供土地及建物，家樂福公司給付被告租金，並於109年1月7日報請經濟部備查撤銷量販事業部組織及其組織規程，且經濟部亦於109年1月22同意備查，財政部各區國稅局亦已准予註銷稅籍一節，亦有商場合作契約書、台灣糖業股份有限公司函文、經濟部函文及財政部各區國稅函文在卷可查（見本院卷㈠第431頁至第441頁；本院卷㈡第69頁至第107頁），可認被告就原所屬量販事業部之量販店、超市，均已全數交由家樂福公司經營，僅藉由出租土地及建物收取租金，而不再擁有經營管理權限，縱被告法人人格尚且存在，然其既已不再經營量販事業部，而無營業行為，終局地停止量販事業部業務之進行，揆諸前開說明，自合於系爭約聘契約書第12條第1款、勞動基準法第11條第1款「歇業」事由，此不因被告法人人格尚且存在或尚存有其他事業體、分公司而有不同之認定。

2.被告於量販事業部決定歇業前，已提前於108年5月30日、31日分別與原告間之簽訂約聘（僱）契約修改協議書，此有約聘（僱）契約修改協議書在卷可按（見本院卷㈡第499頁至第509頁），堪認被告依系爭約聘契約書第12條第1款約定，迄至108年7月30日終止系爭約聘契約書時，確已提前1個月以書面通知原告，是被告終止與原告間勞動契約之程序，並無違背系爭約聘契約書之約定。

3.原告主張被告從未使其等接受教育訓練，以利安排至被告其他其他事業體、單位繼續任職，不符合解雇最後手段性云云。惟查，被告既係以量販事業部已歇業而依勞動基準法第11條第1款之規定及系爭約聘契約書第12條第1款之約定，終止兩造間之勞動契約關係，則於個案中探究是否符合解雇最

後手段性之標準，即不應與勞動基準法第11條第2款至第5款之標準等量齊觀。稽之被告與家樂福公司所簽訂之商場合作契約書第2條明文約定「關於甲方（即被告）量販事業部現有同仁，其中約聘（僱）及計時人員（非具公務員身分者），由甲方（即家樂福公司）負責結算年資即完成資遣。乙方承諾將優先面試及錄用大部分上述人員，以協助安排就業」，並聯絡就業服務中心派員至被告處舉辦說明會，此有該商場合作契約書、事業單位大量解僱計畫書存卷可考（見本院卷㈠第438頁、第220頁），可認於被告與家樂福公司簽訂合作關係而準備歇業時，已透過與家樂福公司簽訂契約之方式，保障即將遭資遣員工之工作權益，復且家樂福公司確已依約優先給予即將遭被告資遣之員工面試機會，此亦有電子信件在卷可證（見本院卷㈠第444頁），足證被告已善盡其保護所聘僱員工之義務，在其可能之範圍內妥善照料員工生計，難謂不符合解僱之最後手段性。

4.原告另主張原任職於被告量販事業部之部分人員，有經被告安排至其他事業體或部門工作，且於解雇原告之前後，仍有持續徵才之行為云云。經查，原任職於被告量販事業部之部分員工，如果是國考進來的舊公務員，或是派用人員及僱用人員就會繼續留在被告之其他事業體工作，但如果是約聘人員及約僱人員則否，業經被告肯認在卷（見本院卷㈡第426頁），足證被告量販事業部確有部分員工，經被告安排至其他事業體工作。惟被告就此進一步解釋稱：因被告為經濟部所屬事業機構，其進用人員皆須依經濟部所屬事業機構人員辦法（下稱進用辦法）規定進用人員，並區分為派用人員及僱用人員【統稱為派（僱）用人員】、約聘人員及約僱人員【統稱為約（聘）僱人員】，前者需依進用辦法第6條規定之方式辦理甄試、進用，然後者依進用辦法第19條規定，於各機構有業務需要，對於業務性質特殊，難以羅致之專門性或技術性人員，得以約聘（僱）人員擔任，且不得改為派

（僱）用人員，因此原告既未於資遣前取得派（僱）用之資格，且原告前係因被告成立量販事業之特殊專業需求所招募，在量販事業部已歇業之情況下，自無量販專業專業人員之需求等語綦詳（見本院卷㈠第196頁至第199頁）。本院審酌進用辦法，確實將派（僱）用人員及約聘（僱）人員進用之方式與管道，分別臚列於進用辦法第二章第一節、第二節而有意加以區分，則對於以不同身分進用之員工，給予其不同程度之保障，自非法所不許，且原告係以約聘人員經被告進用一節，業經載明於系爭約聘契約書中而約定「茲為甲方（即被告）應**業務需要**聘用乙方（即原告）為**約聘人員**…」等文字甚明（見本院㈡第451頁至第497頁），是原告既已明瞭其係以約聘人員之身分進用，本於契約嚴守原則，自應受系爭約聘契約書之約束，是原告此部分之主張難以採為對其有利之認定。至被告固於終止與原告間之勞動契約前後年度，均有對外招募新進人員，惟被告所招募之人員均屬量販事業部以外部門之人員，且所需之專長和職務名稱，均與原告所具備之條件不合，此有台灣糖業股份有限公司109年8月6日人展字第1090023629號函在卷可按（見本院卷㈡第255頁至第258頁），是原告徒以被告仍有招募人員，確未安排其等轉任其他工作云云，難認有據。

五、綜上所述，被告以所屬之量販事業部業既已歇業，則其依勞動基準法第11條第1款之規定及系爭約聘契約書第12條第1款之約定，終止兩造間之勞動契約，於法並無不合，兩造間之勞動契約既經終止，則原告訴請確認僱傭關係存在及請求被告給付薪資，自無理由，應予駁回。又原告之訴既經駁回，其假執行之聲請亦失所附麗，應併予駁回。

六、本件為判決基礎之事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，經本院斟酌後，認為均不足影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條、第85條第1項但

書。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　2　　月　　8　　日

勞動法庭 法　官　施志遠

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　　2　　月　　9　　日

書記官　李慈容

【附表】：

姓名	本薪（新臺幣）	到職日	任職至起訴時之年資	職稱
王國安	114,755	92年2月20日	16	經理
黃瑞春	48,678	92年2月20日	16	食品雜貨組業務管理員
吳幸燕	46,405	95年3月28日	13	行銷企劃組業務管理員
鄭淑方	56,507	90年5月1日	18	食品雜貨組業務管理師
鄭祺平	80,852	91年11月4日	17	店長
余偉倫	41,102	96年5月2日	12	百貨組業務管理師