臺灣高等法院臺南分院民事判決

110年度重勞上字第2號

上　訴　人　王國安

000000000000000000

黃瑞春

余偉倫

吳幸燕

000000000000000000

鄭淑方

000000000000000000

000000000000000000

鄭祺平

共　　同

訴訟代理人　黃苙荽律師

被　上訴人　台灣糖業股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　陳昭義

000000000000000000

000000000000000000

訴訟代理人　蔡文斌律師

林冠廷律師

林亭宇律師

許依涵律師

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110年2月8日臺灣臺南地方法院第一審判決（109年度重勞訴字第1號），提起上訴，本院於110年8月26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等各自負擔。

事實及理由

一、上訴人王國安、黃瑞春、余偉倫、吳幸燕、鄭淑方、鄭祺平（下稱上訴人或王國安等6人）於原審起訴主張：

㈠王國安等6人原均任職於被上訴人台灣糖業股份有限公司（下稱台糖）事業體下之量販事業部。詎台糖於民國（下同）108年間與訴外人家福股份有限公司（下稱家樂福）簽訂合作契約，將量販部改與家樂福合作經營，並表明兩造之勞動契約於108年7月30日終止，不僅未保留上訴人之工作職位，亦未安排上訴人異動至其他工作職位，不具勞動基準法（下稱勞基法）合法解僱事由，亦不符合解僱最後手段原則，片面違法解僱上訴人。上訴人因不願被資遣，於108年7月22日向臺南市政府勞工局申請勞資爭議調解，並表明願繼續受僱於台糖，甚至願意接受教育訓練或台糖之其他安排，至台糖之其他事業體或單位繼續任職，惟遭台糖拒絕而調解不成立，故有訴請確認兩造間僱傭關係存在之必要，並依勞動關係請求台糖給付工資及遲延利息。

㈡原審駁回上訴人之請求，顯有違誤，為此提起上訴。並上訴聲明：①原判決廢棄。②確認上訴人王國安、黃瑞春、余偉倫、吳幸燕、鄭淑方、鄭祺平與台糖間之僱傭關係存在。③台糖應給付上訴人王國安新臺幣（下同）573,755元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息（下稱法定遲延利息），暨自109年1月1日起至復職日止，按月於每月十五日給付114,755元。④台糖應給付上訴人黃瑞春243,390元及法定遲延利息，暨自109年1月1日起至復職日止，按月於每月十五日給付48,678元。⑤台糖應給付上訴人吳幸燕232,025元及法定遲延利息，暨自109年1月1日起至復職日止，按月於每月十五日給付46,405元。⑥台糖應給付上訴人鄭淑方282,535元及法定遲延利息，暨自109年1月1日起至復職日止，按月於每月十五日給付56,507元。⑦台糖應給付上訴人鄭祺平404,260元及法定遲延利息，暨自109年1月1日起至復職日止，按月於每月十五日給付80,852元。⑧台糖應給付上訴人余偉倫205,510元，及法定遲延利

息，暨自109年1月1日起至復職日止，按月於每月十五日給付41,102元。

二、被上訴人台糖則以下列各詞置辯：

㈠台糖之量販事業部因持續虧損，經董事會決議歇業，並於109年1月7日報請經濟部撤銷量販事業部之組織及組織規程，經濟部於109年1月22日同意備查，財政部各區國稅局亦准予台糖量販事業部註銷稅籍，可認台糖所屬量販事業部之量販店及健康超市，均已全數歇業。台糖量販店及健康超市之土地、建物則出租予家樂福，台糖僅收取租金，不再有量販事業之經營管理權限。是台糖之法人格雖未消滅，但仍發生經營權利之變動，量販事業部既已歇業或轉讓，自有勞基法第11條第1款之適用。

㈡依勞工保險條例第6條第1項規定，雇主為投保單位，應為其所屬勞工，辦理投保手續及其他有關保險事務。而上訴人之離職證明書記載其投保單位為「台灣糖業股份有限公司量販事業部」，足見上訴人之雇主為台糖量販事業部。台糖量販事業部既已歇業，則台糖依勞基法第11條第1款解僱上訴人，自屬合法。

㈢上訴人均係台糖依經濟部所屬事業機構人員進用辦法（下稱進用辦法）進用之約聘僱人員，當時因台糖成立量販事業部，需要量販專業人員，遂依進用辦法第19條進用上訴人；而兩造約聘僱契約書亦明定「台糖應業務需要聘用上訴人為約聘僱人員」等文字。是上訴人既已知悉其係以約聘僱人員之身分進用，應受兩造約聘僱契約書之約束，在上訴人未依進用辦法第6條規定參與招募考試並錄取前，台糖無法逕自更改上訴人之進用身分而勻用工作。

㈣台糖於量販事業部預定歇業後，即協商由家樂福優先面試及錄用台糖之約聘僱人員及計時人員，台糖並要求家樂福配合至各量販店內進行面試，多次宣導後，台糖量販事業部人員參加家樂福面試者為519人，家樂福錄取426人；另台糖亦協調各縣市就業服務中心辦理近20場媒合就業、失業給付及職

業訓練等說明會，以增加其選擇機會，參加者456人，共有401人繳交求職表，是台糖於終止勞動契約時已竭盡所能協助員工轉任。

㈤台糖開啟大量解僱程序時，上訴人可自行決定是否簽立台糖108年度專案精簡切結書，若上訴人不簽立切結書，亦可依勞基法之規定領取資遣費，顯見簽立專案精簡切結書，並非終止勞動契約時必經之程序。而依專案精簡切結書明載：「本人已知悉並願意依據台糖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」，應認上訴人與台糖亦已合意終止勞動契約。故台糖併主張上訴人於簽立專案精簡切結書時，兩造已合意終止勞動契約。

㈥原審駁回上訴人之請求，並無不當等語，資為抗辯。並答辯聲明：上訴駁回。

三、兩造不爭執之事實：

㈠上訴人原均任職於台糖事業體系下之量販事業部，均為約聘僱人員，渠等到職日、年資、職稱、本薪如附表所示，為適用勞基法之勞工，每月發薪日為15日。

㈡台糖於108年4月12日與家樂福簽訂商場合作契約書，由台糖結束原量販事業部所屬量販店及健康超市之經營，並將原量販店及健康超市所坐落之土地及建物出租予家樂福，家樂福並已變更該商場名稱為「家樂福」，台糖無權干涉家樂福之經營。嗣於108年12月26日經台糖第33屆第21次董事會議，決議通過撤銷所屬量販事業部組織及組織規程，經經濟部於109年1月22日同意備查，財政部各區國稅局亦已准予註銷稅籍，有商場合作契約書、台灣糖業股份有限公司函、經濟部函及財政部各區國稅局函在卷可查（見原審卷一第431至441頁、原審卷二第69至107頁）。

㈢台糖與量販事業部所屬約聘僱勞工及計時勞工，因無法達成協議，請求主管機關臺南市政府勞工局召集勞雇雙方組成協商委員會，由台糖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，台糖推派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 次會議中達成協議。

㈣上訴人6人分別於108年6月間簽立台糖108年度專案精簡切結書，其內容略以：「本人已知悉並願意依據台糖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上訴人於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日調解程序中表示：願繼續受僱於台糖，台糖量販事業部結束營業對上訴人為不當資遣，請求恢復僱傭關係云云，惟經台糖拒絕，雙方調解不成立。

㈥上訴人於108年8月29日以高雄地方法院郵局002134號存證信函通知台糖受領勞務，經台糖以108年10月16日臺南地方法院001386號存證信函回覆：上訴人均於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上訴人6人均已參加台糖108年度專案精簡計畫，台糖並已依該專案精簡計畫之約定，將資遣費、慰助金及補償金等分別存入上訴人薪資帳戶（見原審卷一第183至193頁，其計算式見原審卷一第315至320頁）。

㈧台糖係依大量解僱勞工保護法之規定，資遣量販事業部之勞工，其中約聘僱人員59人，計時人員800人，合計859人。

㈨台糖係依勞基法第11條第1款及兩造間簽訂之「台灣糖業股份有限公司約聘契約書」第12條第1款，解僱上訴人6人。台糖交付予上訴人6人之離職證明書，其離職原因亦均記載為上訴人係因勞基法第11條第1款歇業或轉讓而離職（見原審卷一第459至469頁）。

㈩上訴人對台糖已裁撤量販事業部，終局停止量販事業部業務之經營不爭執。

㈣若上訴人之請求有理由，則台糖對於上訴人請求之金額及利息，均不爭執。

四、本件爭點：

㈠台糖本於勞基法第11條第1款及兩造間所簽訂之約聘僱契約書第12條第1款約定，終止兩造間勞動契約，是否合法？

㈡上訴人請求確認兩造間僱傭關係存在，及依勞基法第22條第2項前段、民法第487條第1項前段及兩造間勞動契約之約定，請求台糖給付薪資，是否有理由？

五、得心證之理由：

㈠按上訴人主張台糖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，為台糖所否認，則兩造間是否有僱傭關係存在，即陷於不明確之狀態，致上訴人可否依勞動契約行使權利負擔義務之法律上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，是上訴人提起本件確認之訴有即受確認判決之法律上利益。

㈡本院僅應審究台糖對上訴人終止勞動契約，是否符合勞基法第11條第1款「歇業或轉讓」之規定，台糖併以其他事由主張兩造已終止勞動契約，不應准許：

1.按為使勞工適當知悉其所可能面臨法律關係之變動，雇主本諸誠信原則，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，同理雇主亦不得就原先所列解僱通知書上之事由，於訴訟上為變更再加主張（最高法院95年度台上字第2720號、101年度台上字第366號判決意旨參照）。

2.查本件依台糖所製作交付予上訴人之離職證明書，其離職原因均記載為勞基法第11條第1款「歇業或轉讓」（見原審卷一第459至469頁）；又依台糖提出於主管機關之事業單位大量解僱計畫書所載，其解僱理由亦勾選「歇業或轉讓」（見原審卷一第217頁），堪認台糖係以「歇業或轉讓」為法定解僱事由，而對上訴人終止勞動契約。則台糖終止兩造間勞動契約是否合法，僅應審究台糖對上訴人終止勞動契約，是

否符合勞基法第11條第1款「歇業或轉讓」之規定。至台糖於本件訴訟中，併主張依兩造約聘僱契約書第12條第1款、勞基法第11條第2款「虧損或業務緊縮」，而終止兩造勞動契約，甚至主張上訴人已簽具專業精簡切結書，兩造已經合意終止勞動契約云云，均係在原定終止勞動契約之事由外，於訴訟中再補充追加主張終止勞動契約事由，揆諸前揭說明，自不應准許。

㈢台糖量販事業部之歇業，亦屬勞基法第11條第1款所規定之「歇業」：

1.按雇主有歇業或轉讓之情形者，得預告勞工終止勞動契約；勞基法第11條第1款定有明文。勞基法第11條第1款所稱歇業，係指事業單位已不再繼續經營之事實上歇業狀態，勞工已無工作可做而言，換言之，乃雇主實際終局全面停止其業務之進行，並不以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，而基於事實上需要歇業者，即得依法終止勞動契約。

2.查台糖之組織體系下，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），有台糖組織系統圖在卷可參（見原審卷一第55頁）。而台糖量販事業部因營運績效不彰，連年虧損，遂於108年2月21日經第33屆第10次董事會決議，由台糖提供原量販事業部所屬量販店及健康超市之土地及建物予家樂福使用，台糖則單純收取土地建物租金，不再有量販事業之經營管理權限；台糖並於109年1月7日報請經濟部撤銷量販事業部之組織及組織規程，經經濟部於109年1月22日同意備查，財政部各區國稅局亦已准予註銷稅籍等情，有90至107年量販事業

收支及盈虧計算表、商場合作契約書、台灣糖業股份有限公司函、經濟部函及財政部各區國稅局函附卷可證（見原審卷二第115至175頁、原審卷一第431至441頁、原審卷二第69至107頁），堪認台糖業已裁撤量販事業部，且將原量販事業部所屬之量販店及健康超市，全數停止營業，就此上訴人亦不爭執（見本院卷第185頁）。參以台糖本即以量販事業部歇業即全部停止營業為由，對上訴人終止勞動契約，此為上訴人所明知，並有上訴人之離職證明書及事業單位大量解僱計畫書在卷可考（見原審卷一第459至469、217至240頁）。是以，台糖之法人人格雖尚存在，然其既已裁撤量販事業部，終局結束量販事業部之業務，上訴人已無量販事業部之工作可做，依前揭說明，自合於勞基法第11條第1款所定之歇業事由。

3. 上訴人雖主張：本件勞動契約之當事人為「台灣糖業股份有限公司」，自應以台糖是否歇業或轉讓為準，而非以台糖之內部單位量販店是否歇業或轉讓為準，台糖僅裁撤量販事業部，並無台糖整個公司歇業之情形，自不符合勞基法第11條第1款之規定云云。惟查，台糖事業體龐大，其一個事業部之組織（均含會計、人資、政風等）、人員編制、營運規模相當於一家公司，一事業部之全部停止營運相當於該事業之歇業，有量販事業部組織圖、商品行銷事業部組織圖在卷可參（見原審卷二第537至539頁）。且當時台糖即係以量販事業部「歇業」之原意，終止兩造勞動契約，此觀之上訴人離職證明書及事業單位大量解僱計畫書之記載即明，並為上訴人所知悉。是上訴人主張本件是否符合勞基法第11條第1款「歇業」之規定，應以台糖整體營業（含各事業部、區處中心）是否歇業為準云云，尚非可採。

㈣台糖已提前1個月以書面通知上訴人終止勞動契約，合於兩造約聘僱契約書第12條第1款之約定：

台糖於量販事業部決定歇業時，已提前於108年5月30日、31日分別與上訴人簽訂「約聘（僱）契約修改協議書」，將僱

僱期間由108年5月31日延長至108年7月31日，以因應量販事業部最終營業至108年7月底之需要及事實（108年7月31日為離退生效日期，見原審卷二第499至509頁），堪認台糖於108年7月30日終止勞動契約，確已提前1個月以書面通知上訴人；是台糖終止與上訴人間之勞動契約，並無違反兩造約聘僱契約書第12條第1款之約定。

㈤台糖未將上訴人安排至其他事業體繼續任職，並無違反解僱最後手段性原則：

1.按解僱之最後手段性，需就雇主必須負責事業經營成敗責任，與勞工保護即限制解僱勞工事由間，依社會通念等加以調整取其平衡，於具體個案中，應審查解僱有無權利濫用之情形，及雇主有無解僱客觀合理之理由、是否具備相當性等要件加以審查，以綜合認定之。

2.觀諸台糖與家樂福簽訂之商場合作契約書第2條約定「台糖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），由台糖負責結算年資及完成資遣，家樂福承諾將優先面試及錄用大部分上述人員，以協助安排就業」（見原審卷一第438頁）；而家樂福確實依照上開約定，面試台糖量販事業部人員519人，並錄取426人。台糖並協調就業服務中心至台糖辦理近20場媒合就業、失業給付及職業訓練等說明會，參加者456人，共401人繳交求職表，亦據台糖陳述在卷，並有商場合作契約書、事業單位大量解僱計畫書、電子郵件在卷可證（見原審卷一第438、220、444頁），足認台糖於準備歇業時，已透過與家樂福簽訂契約之方式，及舉辦就業說明會，保障解僱員工之工作權益，而家樂福並已依約優先給予即將遭台糖解僱員工面試及錄取機會，益徵台糖已善盡保護解僱員工之義務，難謂有違反解僱最後手段性原則。

3.上訴人雖主張：原任職於台糖量販事業部之人員，有部分經台糖安排至其他事業體或部門工作；且於解僱上訴人之前後，台糖仍持續徵才，有違解僱最後手段性原則云云。經

查，因台糖為經濟部所屬事業機構，其進用人員皆依進用辦法之規定辦理，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條規定辦理甄試進用，後者則依進用辦法第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，有進用辦法附卷可憑（見原審卷一第203頁）。是原任職於台糖量販事業部之員工，如係經國家考試進用之公務員，或是經經濟部或台糖甄試進用之派用、僱用人員，因受身分之保障即會繼續留在台糖之其他事業體工作，倘係約聘、約僱人員則無此保障，業據台糖陳述在卷，且為上訴人所不爭（見原審卷二第426頁）；此外上訴人復無法舉證證明同為量販事業部之約聘僱人員，有轉任至其他事業體繼續工作之情形。是上訴人之上開主張，要難憑採。從而，台糖既係因成立量販事業部之特殊專業需求而招募上訴人，且所簽訂者為一年一聘之僱傭契約，有約聘僱契約書在卷可考（見原審卷二第459至497頁），則台糖與渠等簽訂勞動契約之目的，既已因量販事業部歇業而終止，在台糖已不再需用量販事業專業人員之情形下，台糖終止兩造之勞動契約，難認有違解僱最後手段性原則。上訴人於僱用目的結束後，猶要求台糖需提供其他事業體之工作予上訴人任職，自非合理，且於法無據。

4. 上訴人又主張：上訴人並未要求轉任派僱用人員等有身分保障之職缺，而是主張以約聘僱人員身分從事台糖其他職缺，台糖將「身分保障」與「工作內容安排」予以混淆誤認，為行政怠惰；且台糖於資遣上訴人時內部仍有職缺，卻惡意資遣上訴人等資深員工，改以資淺人力代替，有違解僱最後手段原則；另台糖未使渠等接受教育訓練，以利安排至台糖其他事業體繼續任職，亦有違解僱最後手段原則云云。按經濟部所屬事業機構108、109年度新進職員甄試簡章，及台糖108、109年度新進工員甄試簡章，固均有台糖之需用員額，有

上開甄試簡章在卷可佐（見原審卷二第261至381頁）。然上開需用人員均係量販事業部以外事業需用之人員，需具備該事業所要求之技術及專業，究非上訴人為量販專業人員所能勝任。且台糖僱用上訴人之目的係要在量販事業部服勞務之情，為上訴人所不爭執（見本院卷第160頁），是兩造對於上訴人應在量販事業部服勞務，其工作場所應在量販店或健康超市一節，業已達成合意，上訴人殆無要求台糖提供量販事業部以外之職位予上訴人之權利，台糖亦無此義務，更不負有將上訴人訓練後，強加給予其他事業部使用之義務。否則任何以特定目的進入台糖工作之人員，台糖均需保證其在台糖整體事業歇業前保有其工作，自非聘僱之初衷，亦課予僱用人過重之義務。是上訴人上開主張，實非有據。

六、綜上所述，台糖量販事業部既已裁撤歇業，終局結束業務之進行，得認屬勞基法第11條第1款所定之「歇業」，則其依勞基法第11條第1款之規定，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，則上訴人訴請確認兩造間之僱傭關係存在，並請求台糖應按月給付薪資，自非正當，不應准許。原審為上訴人敗訴之判決，並駁回其假執行之聲請，並無不合。上訴意旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，均為無理由，應駁回其上訴。

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據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

八、據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第449 條第1項、第85條第1項但書、第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　9　　月　　30　　日

勞動法庭　　審判長法　官　張世展

法　官　莊俊華

法　官　黃佩韻

上為正本係照原本作成。

上訴人如不服本判決，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書

狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提出理由書狀（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。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

被上訴人不得上訴。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　9　　月　　30　　日

書記官　黃玉秀

【附註】

民事訴訟法第466條之1：

⑴對於第二審判決上訴，上訴人應委任律師為訴訟代理人。但上訴人或其法定代理人具有律師資格者，不在此限。

⑵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院認為適當者，亦得為第三審訴訟代理人。

民事訴訟法第466條之2第1項：

上訴人無資力委任訴訟代理人者，得依訴訟救助之規定，聲請第三審法院為之選任律師為其訴訟代理人。

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

（續上頁）

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