臺灣臺東地方法院民事判決

113年度勞訴字第16號

原　　告　林福壽

被　　告　全盈水產股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　柯吉益

訴訟代理人　鄭敦宇律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國114年3月28日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

一、確認兩造間僱傭關係存在。

二、被告應自民國113年4月5日起至原告復職日止，按月給付原告新臺幣59,300元，及自各期應給付日之次日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

三、被告應自民國113年4月5日起至原告復職日止，按月提繳勞工退休金新臺幣3,036元至原告勞工退休金專戶。

四、訴訟費用由被告負擔。

五、本判決第二項於到期部分得假執行；但被告如按月以新臺幣59,300元為原告預供擔保，得免為假執行。

六、本判決第三項於到期部分得假執行；但被告如按月以新臺幣3,036元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序方面

按解散之公司除因合併、分割或破產而解散外，應行清算；解散之公司，於清算範圍內，視為尚未解散，公司法第24條、第25條分別定有明文。故公司法人於清算人了結其現務、收取債權、清償債務、交付賸餘財產於應得者完結以前，其清算不得謂已終結，其法人格仍視為存在。至清算人向法院聲報清算完結，不過為備案性質，不因法院准予備案遽認其法人格當然消滅（最高法院97年度台抗字第375號裁定意旨參照）。查被告已於民國113年10月25日經主管機關

准予解散登記，並選任解散時之被告法定代理人柯吉益為清算人，嗣於113年11月19日經臺灣桃園地方法院准予備查等情，固有被告公司變更登記表、桃園市政府113年10月25日府經商行字第11391105190號函、臺灣桃園地方法院113年11月19日桃院雲民唐113年度司司字第318號函在卷可稽（本院卷第77至78、81至84、133頁）。惟兩造間因本件僱傭關係所生債務既未了結，是被告法人格自應視為存續。又被告既選任原法定代理人為清算人，則原法定代理人之代理權即未因行清算程序而消滅，核無承受訴訟之必要，併予敘明。

貳、實體方面

一、原告主張：被告為水產養殖業者，原告自111年6月13日起受僱於被告擔任場務課兼總務課長，原約定月薪為新臺幣（下同）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。遽被告於113年3月26日，以被告業務性質變更為由，依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第4款規定，以LINE及電子郵件預告通知原告系爭勞動契約將於113年4月4日終止。惟被告於同年4月間仍於104人力銀行網站刊登徵聘養殖助理，可見被告並無業務變更之情。況被告為全興食品股份有限公司（下稱全興公司）之從屬公司，被告卻未評估全興公司有無適合原告之職缺，逕依前揭勞基法規定終止本件勞動契約，顯未盡雇主之安置義務，是兩造間僱傭關係自未合法終止，爰依兩造間勞動契約提起本件訴訟等語。並聲明：㈠確認兩造間僱傭關係存在；㈡被告應自113年4月5日起至原告復職日止，按月給付原告59,300元，及自各期應給付日之次日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；㈢被告應自113年4月5日起至原告復職日止，按月提撥勞工退休金新臺幣3,036元至原告勞工退休金專戶。

二、被告則以：被告公司因經營水產養殖長年虧損，於113年3月間遂整併勞力為主之場務課及技術為主之養殖課為一，繼而轉變經營型態，從生產獲利轉為收取場租及提供技術之對價，前後經營項目及獲利方式均屬歧異，自係業務性質變

更。而變更後，原告任職之場務課已不復存在，被告本欲調任原告為養殖助理，原告經接受養殖技術訓練後，日後待遇將較諸場務課長為豐厚，惟遭原告拒絕，是可認被告已善盡雇主之安置義務，則被告終止本件勞動契約，自與勞基法第11條第4款規定相符等語置辯。並聲明：原告之訴駁回。

三、兩造不爭執事項（本院卷第137至138頁，並依判決格式調整用語）：

㈠原告自111年6月13日起受僱於被告擔任場務課場務兼總務課長，兩造並簽有「全盈水產聘僱合約書」（下稱系爭合約書），約定月薪為47,000元。

㈡原告於111年10月31日改為專任場務課長。

㈢被告於113年3月26日，依勞基法第11條第4款規定，以LINE及電子郵件預告通知原告本件勞動契約將於113年4月4日終止。

㈣被告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，經該局於113年9月27日准予備查。

㈤被告於113年10月22日由董事長決議解散，並於113年10月25日報經桃園市政府准予解散登記在案。

四、本院之判斷

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。所謂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。查原告主張兩造間僱傭關係迄仍存在，為被告以前詞否認，則前述法律關係是否存在即非明確，而此不明確之狀態復得藉由本院確認判決予以除去，是堪認原告提起本件確認之訴有其確認利益。

㈡本件被告確有業務性質變更之情事：

1.按勞動基準法第11條第4款規定，業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置時，雇主可終止勞動契

約。是依該款規定，雇主除須業務性質變更，有減少勞工之必要外，必須雇主又無其他適當工作可供安置時，始得合法終止勞動契約。再所謂業務性質變更，就雇主所營事業項目變更固屬之；就經營事業之技術、手段、方式有所變更，致全部或部分業務發生結構性或實質性之變異亦屬之。故雇主出於經營決策或為因應市場競爭條件及提高產能、效率需求之必要，採不同經營方式，該部分業務之實施，亦發生結構性、實質性之變異，亦屬業務性質變更之範疇（最高法院98年度台上字第1821號裁判意旨參照）。

2.查被告自111年起即持續虧損，檢討後認為此係現場人員無法落實養殖技術，且公司資產主要均配置給諸如場務課僅從事行政事務，或協助養殖課從事養殖事項，無關養殖之中間階層人員所致，故決議自113年3月1日起將公司組織扁平化，裁減上述中間階層，之後公司即剩下養殖課。精簡後公司組織轉向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簽約，公司再提供養殖技術予簽約者，協助其等從事養殖，養殖收穫則由公司與簽約者分潤，與之前單純被告僱用養殖技術人員從事養殖不同，而場務課僅負責維護現場業務及人員安排，類似行政的性質，因此在公司營運方式轉變後，即無繼續聘任場務人員之需求等情，業據證人即被告董事長特助陳振漪證述在卷（本院卷第174至176頁），並有被告公司113年3月31日資產負債表、同年3月1日至3月31日損益表、全興公司113年3月26日全興食字第20240326001號函暨被告公司組織圖可佐（本院卷第153至157頁）。堪認被告因不堪虧損，而為因應市場競爭，乃於113年3月間決議變更經營模式，由原本自行負責養殖之方式，轉為單純提供養殖技術，再予實際養殖者拆分養殖所得，是於營運模式變更後，自無需另聘人員從事養殖行政庶務之必要，則被告抗辯其自113年3月間因業務性質變更，而需裁撤原告任職之場務課，即非無憑。

㈢被告對原告未盡安置義務，是其遽行終止本件勞動契約即屬

違法：

1.按雇主依勞基法第11條第4款關於「業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置時」之規定，預告勞工終止勞動契約，因該款所謂「業務性質變更」，除重在雇主對於全部或一部分之部門原有業務種類（質）之變動外，最主要尚涉及組織經營結構之調整，舉凡業務項目、產品或技術之變更、組織民營化、法令適用、機關監督、經營決策、預算編列等變更均屬之，故解釋該款末句所稱之「無適當工作可供安置時」，為保障勞工之基本勞動權，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，防止雇主以法人之法律上型態，規避不當解僱行為之法規範，杜絕雇主解僱權濫用之流弊，自可將與「原雇主」法人有公司法明定關係企業（公司法第369條之1規定）之他法人，亦無適當工作可供安置之情形併予考慮在內（最高法院109年度台上字第1396號判決要旨參照）。又雇主如抗辯其對原告已盡安置義務，自應就此終止權所由之要件事實負舉證責任。

2.被告雖以其已告知原告得先行轉任養殖助理，將原告培養成專業養殖人員，此後薪資亦較原場務課長為優渥，惟遭原告所拒絕等情，為其已盡安置義務之論據。而證人即被告豐里場、成功場場長陳贊吉固亦於本院證稱：被告與全興公司負責人並不相同，被告僅係將養殖漁獲部分出售予全興公司，並由全興公司協助被告之人事招聘與公司決策事項等語（本院卷第217頁）。惟被告為全興公司依公司法所稱之從屬公司，全興公司對於被告人事管理及公司決策均有具體決定權限之事實，已經證人陳振漁證述明確（本院卷第177頁）。核與卷附被告公司變更登記表所載，被告為全興公司之單一法人股東控股公司，其董監事均由全興公司指派等情相符（本院卷第84、94頁）。參以被告因應業務性質變更所於113年3月26日發布之組織調整命令，亦係由全興公司所為（本院卷第156頁），而該調整命令復經被告據以施行，有證人陳贊吉證述在卷（本院卷第217至218頁），顯見全興公司直

接控制被告之公司人事及業務事項，而依公司法第369條之2所定，其為被告之控制公司甚明，殊非如證人陳贊吉所稱僅居於協助被告營運事項之角色。揆諸前述，被告仍應併予評估全興公司有無適當安置原告之職缺，始可謂盡其安置義務。被告雖辯稱全興公司於終止本件勞動契約時，並無適當職缺安置原告云云，惟未舉證以實其說，當非可取。則被告僅以原告拒絕轉任被告養殖助理，即遽然終止本件勞動契約，要難認已恪盡雇主之安置義務，核與勞基法第11條第4款規定有違，其終止自非合法。

㈣被告應自113年4月5日起至原告復職日止，按月給付原告59,300元本息：

1.按僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得請求報酬，民法第487條本文定有明文。又雇主不法解僱勞工，應認其拒絕受領勞工提供勞務，負受領勞務遲延責任。且雇主受領勞務遲延後，須再表示受領之意思，或為受領給付作必要之協力，催告受僱人給付勞務，受領勞務遲延之狀態，始得謂終了，在此之前，受僱人並無補服勞務之義務（最高法院105年度台上字第675號裁定參照）。次按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任；遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息；應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為5%，民法第229條第1項、第233條第1項、第203條亦有規定。

2.查被告於113年4月4日終止本件勞動契約並不合法，雖如前述，然業可認被告預示拒絕原告提供勞務，是被告自113年4月5日起即屬受領遲延，被告復未舉證其另有受領原告勞務給付，或為受領給付所需之必要行為，或催告原告提供勞務之表示，則原告自無補服勞務之義務，故縱原告於113年4月5日後未再提供勞務，仍可繼續請求薪資報酬。被告雖以原告並無就勞準備置辯，惟縱屬如此，但原告既無補服勞務義務，自無準備就勞之必要，是被告此部分所辯，並無可取。

又系爭合約書雖原約定月薪為47,000元，惟原告主張其後改任場務課長，於遭被告解僱時之月薪為59,300元，業據原告提出其113年2月份員工薪資單在卷為憑（本院卷第180頁），此亦為被告所不爭執（本院卷第212頁），堪認屬實。從而，原告請求被告自113年4月5日起至復職日止，按月給付59,300元，及各期按法定利率計算之遲延利息，均屬有據。

㈤按雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶。雇主應為同條例第7條第1項規定之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資6%。雇主未依本條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償。勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項分別定有明文。又勞退專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅於未符合同條例第24條第1項所定請領退休金規定之前，不得領取。是雇主未依該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金者，將減損勞工退休金專戶之本金及累積收益，勞工之財產受有損害，自得依該條例第31條第1項規定請求損害賠償；於勞工尚不得請領退休金之情形，亦得請求雇主將未提繳或未足額提繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀（最高法院101年度台上字第1602號判決意旨參照）。而兩造間僱傭關係自113年4月5日起繼續存在，業如前述，則被告即應自該日起繼續按月為原告提繳勞工退休金；又原告於本件勞動契約終止時之月薪為59,300元，依勞工月退休金提繳分級表所訂，被告每月應提繳之金額為3,648元（計算式：60,800×0.06＝3,648），原告僅請求提繳3,036元，未逾上述金額，自應准許。

五、綜上所述，原告依兩造間勞動契約，求為確認兩造間僱傭關係存在，並命被告自113年4月5起至復職日止，按月給付59,300元及法定遲延利息，及提繳3,036元至原告勞工退休金專戶，均有理由，應予准許。

六、本判決第二、三項所命給付，係法院就勞工之請求為被告敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，並依同條第2項規定，酌定相當之擔保金額宣告被告得供擔保免為假執行。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊或防禦方法及所提證據，經審酌後認均不足以影響判決結果，不再逐一論述，附此敘明。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　114　　年　　4　　月　　15　　日

勞動法庭　　法　官　蔡易廷

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　　114　　年　　4　　月　　15　　日

書記官　王品涵