# 臺灣臺南地方法院民事判決

108年度勞訴字第10號

原　　告　璟豐投資股份有限公司
法定代理人　林森源
訴訟代理人　蔡朝安律師
　　魏妁瑩律師
　　吳宛怡律師
被　　告　許南仁
訴訟代理人　李永裕律師
複　代理人　江俊傑律師

上列當事人間請求確認僱傭關係不存在等事件，經本院於民國108年5月6日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

臺灣臺南地方法院101年度勞訴字第58號民事判決、臺灣高等法院臺南分院102年度勞上字第5號民事判決、最高法院102年度台上字2182號裁定所命原告應給付被告之金額，於「被告應給付原告新臺幣壹拾捌萬陸仟貳佰參拾貳元，及自民國一0七年十二月十八日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息」之範圍內，被告不得對原告為強制執行。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔十分之一，餘由原告負擔。

事實及理由

壹、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求之基礎事實同一者；擴張或減縮應受判決事項之聲明者；不甚礙被告之防禦及訴訟之終結者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第2、3、7款定有明文。所謂請求之基礎事實同一，乃指變更或追加之訴與原訴之主要爭點有其共同性，各請求利益之主張在社會生活上可認為同一或關連，而就原請求之訴訟及證據資料，於審理繼續進行在相當程度範圍內具有同一性或一體性，得期待於後請求之審理予以利用，俾先後兩請求在同一程序得加以解決，避免重複審理，進而為統一解決紛爭者即屬之（最高法院91年台抗字第28號、90年度台

抗字第519號裁定意旨參照）。本件原告於起訴時，原係請求（一）確認兩造間僱傭關係不存在，（二）被告應給付原告新臺幣（下同）185,933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，嗣於起訴狀繕本送達後，將聲明變更為：（一）先位聲明：（１）確認兩造間僱傭關係不存在，（２）被告應給付原告275,579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，（二）備位聲明：求為判決如主文第1項所示，就擴張請求金額部分，屬擴張應受判決事項之聲明；就追加備位聲明部分，原告所為追加請求之基礎事實，與原請求之基礎事實相同，且兩造先前提出之攻擊、防禦方法，於該追加之訴復均可援用，並不致增加被告防禦之困難，亦無礙訴訟之終結，原告為上開訴之變更、追加，並無不合，應予准許。

貳、原告起訴主張：

一、原告公司原名璟豐工業股份有限公司（下稱璟豐公司），為整合集團資源運用、增加對外引資彈性、強化地區事業管理、提昇管理效能，業依據企業併購法第35條之規定，將所營事業以及與所營事業相關之業務部、管理部、製一部、製二部、模具部、品保部、財務部、工安中心、管理代表暨所屬稽核委員會及品保委員會（下稱分割標的）分割移轉予璟鋒工業股份有限公司（下稱璟鋒公司），由璟鋒公司自分割基準日民國106年12月25日起承受原告公司分割標的相關營業之資產及負債，並由璟鋒公司發行新股予原告公司作為對價，分割後璟豐公司更名為璟豐投資股份有限公司（即原告公司）。

二、被告原先任職於璟豐公司品保部門，因分割組織改組後，原告公司以投資為業，並無其他業務需求，僅餘總經理林森源負責統籌原告公司投資業務事宜，被告亦未經璟鋒公司留用，原告公司依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第4款及企業併購法第17條第1項之規定，依法預告終止兩造間之勞動

契約。

三、兩造間之勞動契約業於106年12月24日合法終止，原告公司並依法給付被告資遣費，則被告已非原告公司之員工，原告公司自無再對被告給付106年12月25日後薪資之義務，惟被告卻以兩造間前確認僱傭關係存在等事件之確定判決即臺灣臺南地方法院101年度勞訴字第58號民事判決、臺灣高等法院臺南分院102年度勞上字第5號民事判決、最高法院102年度台上字2182號裁定（下稱前前案）為執行名義，向鈞院聲請對原告公司在兆豐國際商業銀行股份有限公司臺南分公司（下稱兆豐銀行）之存款為強制執行，共受償275,079元，係無法律上原因受有利益，原告依民法第179條請求被告返還275,079元。另兆豐銀行因上開強制執行向原告收取手續費500元，致原告受有損害，被告自應依民法第184條第1項前段規定對原告負損害賠償責任。

四、原告前已於107年1月23日給付被告資遣費186,232元，若認原告之先位聲明不可採，即認為兩造間之僱傭關係存在，被告自無領取資遣費之理由，則被告受領資遣費，顯係無法律上原因之不當得利，故原告自得提出備位聲明，依民法第179條請求被告返還該筆款項，原告並以該筆款項與「被告對原告之薪資債權」主張抵銷，亦即前前案裁判命原告給付被告之金額，就超過186,232元部分，被告方得強制執行。

五、並聲明：

（一）先位聲明：

（１）確認兩造間僱傭關係不存在。

（２）被告應給付原告275,579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。

（二）備位聲明：求為判決如主文第1項所示。

參、被告則以：

一、原告公司之實際負責人林森源在「原登記地址（即臺南市○○區○○路0段000號）」另行成立一家「登記營業項目」及「公司名稱與中、英文發音」均與原告公司完全相同，登記

資本額只有1,000,000元之新公司即璟鋒公司，實際上，璟鋒公司成立之後並無任何員工，亦無實際對外營業，僅係一空殼公司。再者，原告公司將登記地址遷移到現今之登記地址即臺北市○○區○○○路○○○號3樓，惟原告公司全體員工仍然留在舊址臺南市○○區○○路0段000號繼續辦公，並無任何組織部門或員工有遷移至原告新登記地址上班，此一作法，明顯迥異於一般正常企業之經營模式。又原告稱分割標的分割移轉給璟鋒公司，但實際上，原告根本沒有經過任何「留用或不留用」程序，而是所有員工移轉至璟鋒公司同時，趁機把先前遭原告非法解僱而獲法院勝訴確定判決之員工（含本件被告），以「未經留用」為名義，加以解僱。顯見，原告公司以分割營業、業務性質變更未經留用為由，加以資遣解僱被告，可知原告的作法具有針對性而出於惡意，已構成權利濫用，難謂符合誠實信用原則。

二、璟鋒公司在法律上之型態為另一獨立之法人，其唯一股東為原告公司，全體董事、監察人均為原告公司所指派之法人代表，依原告公司之分割計畫書記載，原告係將分割標的之部門均分割移轉予其百分之百持股之璟鋒公司，並由璟鋒公司承受原告公司之資產及負債，且自原告公司移轉至璟鋒公司之所有留用員工之薪資及年資、退休金制度等均權益，均係延續銜接，可知璟鋒公司之財務管理、資金運用、營運方針、人事管理暨薪資給付等項目，均仍為原告公司所操控，璟鋒公司之法人格實係「形骸化」而無自主權，係與原告公司具有實體同一性之法人，則在審酌原告公司有無適當工作可供安置時，除考慮原告公司外，應將璟鋒公司有無適當工作可供安置之情形併予考慮在內。原告公司於106年12月25日將所屬員工轉移至璟鋒公司，並同時將被告及其他先前遭原告非法解僱而獲得法院確認僱傭關係存在勝訴判決之員工一併加以資遣，原告在同一期間另行招募大量之新進員工，其職缺包括與被告原職務相當之品保工程師，顯見原告一方面主張無適當工作可供安置被告，另一方面又對外聘僱新進員

工，二者顯有矛盾，由此足證，原告顯非無適當之工作可供安置被告，不符合勞基法第11條第4款之終止事由。

三、企業併購法第17條並非勞基法第11條之特別規定，尤其是本案原告公司之法人格並未消滅，原告欲解僱被告，仍須依勞基法之規定處理。綜上，原告公司及璟鋒公司根本是同一家公司，原告公司終止兩造間勞動契約不合法，兩造間之僱傭契約自應仍存在等語，資為抗辯。

四、並聲明：

（一）原告先位之聲明駁回。

（二）就原告之備位聲明為認諾。

肆、兩造不爭執之事實：

一、原告公司原名璟豐公司，璟豐公司業經106年度股東會決議將所營事業以及與所營事業相關之業務部、管理部、製一部、製二部、模具部、品保部、財務部、工安中心、管理代表暨所屬稽核委員會及品保委員會分割移轉予璟鋒公司，由璟鋒公司自分割基準日106年12月25日起承受璟豐公司分割標的相關營業之資產及負債，並由璟鋒公司發行新股予璟豐公司作為對價，璟豐公司則更名為璟豐投資股份有限公司（即原告公司），上開分割案經原告公司股東會及受讓公司之董事會決議通過，並完成經濟部變更登記。原告公司持有璟鋒公司百分之百股份，璟鋒公司之全體董事、監察人均係原告公司指派之法人代表。分割後，原告公司章程所列所營事業為「五金批發業、機械批發業、航空器及其零件批發業、模具批發業、國際貿易業、一般投資業、除許可業務外，得經營法令非禁止或限制之業務」。

二、被告於101年間以璟豐公司解僱被告不合法為由，起訴請求確認被告與璟豐公司間僱傭關係存在，並請求璟豐公司按月給付工資，經前前案判決被告勝訴確定。

三、璟豐公司以被告連續曠工3日以上，其已於103年3月26日終止璟豐公司與被告間勞動契約為由，起訴請求確認被告與璟豐公司間僱傭關係自103年3月26日起不存在，經本院103年

度勞訴字第47號民事判決、臺灣高等法院臺南分院105年度勞上字第21號民事判決、最高法院106年度台上字126號民事裁定（下稱前案）判決璟豐公司敗訴確定。

四、被告原先任職於璟豐公司品保部門。

五、原告公司以106年11月23日106璟字第0208號函通知被告，主張依勞基法第11條第4款及企業併購法第17條第1項之規定，預告於106年12月24日終止兩造間勞動契約。

六、被告以前前案判決為執行名義，向本院聲請對原告公司之財產為強制執行，經本院以107年度司執字第63223號、107年度司執字第95048號執行事件受理在案，並分別獲本院民事執行處以107年度司執字第63223號、107年度司執字第00000號執行命令准予被告收取原告公司對第三人兆豐銀行之存款債權185,933元（包括本金182,311元、利息2,149元、執行費1,223元、兆豐銀行收取之手續費250元）、89,646元（包含本金88,215元、利息475元、執行費706元、兆豐銀行收取之手續費250元）。

七、原告公司（或璟鋒公司）於106年11月24日有透過104人力銀行招募員工，包括品保高級專員6至10人、生產管理人員11至30人、品質管制員11至30人、作業員/技術員11至30人．．．等，工作地點在臺南市○○區○○路○段000號（原璟豐公司之廠區，現為璟鋒公司之廠區）。

伍、得心證之理由：

一、原告主張依勞基法第11條第4款之規定終止兩造間勞動契約，並無理由：

（一）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「實體同一性」之他法人，亦無適當工作可供安置之情形併予考慮在內，即「原雇主」法人與另成立之他法人，縱在法律上之型態，名義上之主體形式未盡相同，但該他法人之財務管理、資金運用、營運方針、人事管理暨薪資給付等項，如為「原雇主」法人所操控，該他法人之人格已「形骸化」而無自主權，並有適當工作可供安置勞工，二法人間之構成關係顯具有「實體同一性」者，均應包括在內，始不失該條款規範之真諦，庶幾與誠信原則無悖。雇主依勞基法第11條第4款規定終止勞動契約，雇主除須業務性質變更，有減少勞工之必要外，尚須無其他適當工作可供安置時，始得終止勞動契約。所謂「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，應包括「原雇主」為因應業務性質變更而投資成立，在人事晉用及管理上為「原雇主」所操控之他公司，亦無適當工作可供安置之情形在內（最高法院98年度台上字第652號、99年度台上字第1203號民事裁判意旨參照）。

（二）原告公司原名璟豐公司，璟豐公司業經106年度股東會決議將所營事業以及與所營事業相關之業務部、管理部、製一部、製二部、模具部、品保部、財務部、工安中心、管理代表暨所屬稽核委員會及品保委員會分割移轉予璟鋒公司，由璟鋒公司自分割基準日106年12月25日起承受璟豐公司分割標的相關營業之資產及負債，並由璟鋒公司發行新股予璟豐公司作為對價，璟豐公司則更名為璟豐投資股份有限公司（即原告公司），上開分割案經原告公司股東會及受讓公司之董事會決議通過，並完成經濟部變更登記。原告公司持有璟鋒公司百分之百股份，璟鋒公司之全體

董事、監察人均係原告公司指派之法人代表。被告原先任職於璟豐公司品保部門。被告於101年間起訴請求確認被告與璟豐公司間僱傭關係存在，並請求璟豐公司按月給付工資，經前前案判決被告勝訴確定。嗣璟豐公司以被告連續曠工3日以上，其已於103年3月26日終止璟豐公司與被告間勞動契約為由，起訴請求確認被告與璟豐公司間僱傭關係自103年3月26日起不存在，經前案判決璟豐公司敗訴確定，均業如前述。被告前已因璟豐公司主張終止璟豐公司與被告間勞動契約，而以前前案請求確認被告與璟豐公司間僱傭關係存在，獲勝訴判決確定，璟豐公司於前前案敗訴確定後，另以被告連續曠工3日以上，其已於103年3月26日終止與被告間勞動契約為由，起訴請求確認被告與璟豐公司間僱傭關係自103年3月26日起不存在，經前案判決璟豐公司敗訴確定，璟豐公司竟於前前案及前案敗訴確定後，將其所營事業以及與所營事業相關之業務部、管理部、製一部、製二部、模具部、品保部、財務部、工安中心、管理代表暨所屬稽核委員會及品保委員會分割移轉予璟鋒公司，並於分割後，以被告原先任職於原告公司品保部門，但分割後，原告公司章程所列所營事業已無相關製造業為由，依勞基法第11條第4款之規定，再次主張終止兩造間勞動契約，惟查，原告公司與璟鋒公司在形式上雖係不同之法人，但因分割後原告公司持有璟鋒公司百分之百股份，璟鋒公司之全體董事、監察人均係原告公司指派之法人代表，璟鋒公司之財務管理、資金運用、營運方針、人事管理暨薪資給付等項，自為原告公司所操控，且之前與璟豐公司間有僱傭關係是否存在訴訟之28名勞工（包括被告），於上開分割案後，均未經璟鋒公司表示留用，為原告所不爭執，顯見原告公司係以上開分割方式，欲規避不當解僱行為之法規範，並濫用其解僱權，依上開說明，原告欲依勞基法第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」之規定終止

兩造間勞動契約，自應舉證證明原告公司轉投資成立持股百分之百且財務管理、資金運用、營運方針、人事管理暨薪資給付等項均為原告公司所操控之璟鋒公司亦無適當工作可供安置被告。原告雖主張被告原先任職於璟豐公司品保部門，但璟鋒公司招募之品保高級專員及品質管制員，均須具備碩士學歷，被告不符合資格，故璟鋒公司亦無適當工作可安置被告等語，然查，璟鋒公司於107年7月23日透過104人力銀行招募品質管制員11至30人，學歷限制為專科、大學、碩士，有被告提出之104人力銀行公告1份在卷可稽（本院卷629頁），是原告主張璟鋒公司招募之品質管制員，須具備碩士學歷，被告不符合資格，故璟鋒公司亦無適當工作可供安置被告云云，自不足採。原告公司轉投資成立持股百分之百且財務管理、資金運用、營運方針、人事管理暨薪資給付等項均為原告公司所操控之璟鋒公司既有適當工作可供安置被告，則原告依勞基法第11條第4款之規定終止兩造間勞動契約，自不合法。

二、原告主張依企業併購法第17條第1項之規定終止兩造間勞動契約，並無理由：

（一）企業併購法第17條第1項係勞基法第11條第4款之特別規定：

（1）按：二、併購：指公司之合併、收購及分割，企業併購法第4條第2款定有明文。原告公司將所營事業以及與所營事業相關之業務部、管理部、製一部、製二部、模具部、品保部、財務部、工安中心、管理代表暨所屬稽核委員會及品保委員會分割移轉予璟鋒公司，業如前述，依企業併購法第4條第2款之規定，上開分割行為自屬企業併購法所稱之併購。

（2）按為利企業以併購進行組織調整，發揮企業經營效率，特制定本法。公司之併購，依本法之規定；本法未規定者，依公司法、證券交易法、公平交易法、勞動基準法、外國人投資條例及其他法律之規定，企業併購法第1條、第2條

第1項分別定有明文，依上開規定可知，為利企業以併購進行組織調整，發揮企業經營效率，於公司依企業併購法進行併購所產生關於勞資關係之相關問題，如企業併購法本身有規定，應先適用企業併購法之規定，企業併購法未規定時，始適用勞基法及其他法律之規定。

（３）按併購後存續公司、新設公司或受讓公司應於併購基準日30日前，以書面載明勞動條件通知新舊雇主商定留用之勞工。該受通知之勞工，應於受通知日起10日內，以書面通知新雇主是否同意留用，屆期未為通知者，視為同意留用。留用勞工於併購前在消滅公司、讓與公司或被分割公司之工作年資，併購後存續公司、新設公司或受讓公司應予以承認。公司進行併購，未經留用或不同意留用之勞工，應由併購前之雇主終止勞動契約，並依勞基法第16條規定期間預告終止或支付預告期間工資，並依法發給勞工退休金或資遣費，企業併購法第16條、第17條第1項分別定有明文。企業併購法第16條、第17條第1項已就於公司併購前在舊雇主（即消滅公司、讓與公司或被分割公司）任職之勞工，在併購後如新雇主（即併購後存續公司、新設公司或受讓公司）願意留用，則該勞工在舊雇主之工作年資，新雇主應予以承認，未經留用或不同意留用之勞工，應由舊雇主終止勞動契約，並依勞基法第16條規定期間預告終止或支付預告期間工資等勞資關係予以規範，依上開說明，就上開勞資關係，企業併購法本身既有規定，自應先適用企業併購法之規定。是原告（即舊雇主）得否終止兩造間勞動契約，自應先適用企業併購法第16條、第17條第1項之規定。

（二）原告不得依企業併購法第17條第1項之規定，終止兩造間勞動契約：

（１）依企業併購法第16條、第17條第1項之規定，併購後未經新雇主留用之勞工，固得由舊雇主終止與未經留用之勞工間勞動契約，但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，企業併購法第16條第1項所謂「新舊雇主」，解釋上自應認新舊雇主不僅形式上係不同之公司，實質上亦須係不同之公司，即「舊雇主」公司與另成立之「新雇主」公司，在法律上之型態，名義上之主體形式雖不相同，但該「新雇主」公司之財務管理、資金運用、營運方針、人事管理暨薪資給付等項，如為「舊雇主」公司所操控，該「新雇主」公司之人格已「形骸化」而無自主權，「舊雇主」公司與「新雇主」公司間之構成關係顯具有「實體同一性」者，自非企業併購法第16條第1項所謂「新舊雇主」，亦即此時勞工之雇主，實質上並未變動，此時「舊雇主」公司自不得依企業併購法第17條第1項之規定終止與未經留用之勞工間勞動契約。

（2）原告公司原名璟豐公司，璟豐公司業經106年度股東會決議將所營事業以及與所營事業相關之業務部、管理部、製一部、製二部、模具部、品保部、財務部、工安中心、管理代表暨所屬稽核委員會及品保委員會分割移轉予璟鋒公司，由璟鋒公司自分割基準日106年12月25日起承受璟豐公司分割標的相關營業之資產及負債，並由璟鋒公司發行新股予璟豐公司作為對價，璟豐公司則更名為璟豐投資股份有限公司（即原告公司），上開分割案經原告公司股東會及受讓公司之董事會決議通過，並完成經濟部變更登記。原告公司持有璟鋒公司百分之百股份，璟鋒公司之全體董事、監察人均係原告公司指派之法人代表，璟鋒公司之財務管理、資金運用、營運方針、人事管理暨薪資給付等項為原告公司所操控，已如前述，分割後原告公司與璟鋒公司在形式上雖係不同之公司，但因分割後原告公司持有璟鋒公司百分之百股份，璟鋒公司之全體董事、監察人均係原告公司指派之法人代表，璟鋒公司之財務管理、資金運用、營運方針、人事管理暨薪資給付等項為原告公司所

操控，璟鋒公司之人格已「形骸化」而無自主權，則依上開說明，原告公司與璟鋒公司間之構成關係顯具有「實體同一性」，並非企業併購法第16條第1項所謂「新舊雇主」，原告公司自不得依企業併購法第17條第1項之規定終止與被告間之勞動契約。

（3）退步言之，縱認在「新舊雇主」有「實體同一性」之情形下，舊雇主可依企業併購法第17條第1項之規定終止與未經留用之勞工間勞動契約，原告公司依企業併購法第17條第1項之規定終止兩造間之勞動契約，仍因構成權利濫用、違反誠信原則而無效：

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。倘其權利之行使，自己所得利益極少而他人及國家社會所受之損失甚大者，非不得視為以損害他人為主要目的，此乃權利社會化之基本內涵所必然之解釋（最高法院71年台上字第737號民事判例意旨參照）。原告公司將所營事業以及與所營事業相關之業務部、管理部、製一部、製二部、模具部、品保部、財務部、工安中心、管理代表暨所屬稽核委員會及品保委員會分割移轉予璟鋒公司，由璟鋒公司自分割基準日106年12月25日起承受璟豐公司分割標的相關營業之資產及負債，分割後，原告公司持有璟鋒公司百分之百股份，璟鋒公司之全體董事、監察人均係原告公司指派之法人代表。被告於101年間起訴請求確認被告與璟豐公司間僱傭關係存在，並請求璟豐公司按月給付工資，經前前案判決被告勝訴確定。嗣璟豐公司以被告連續曠工3日以上，其已於103年3月26日終止璟豐公司與被告間勞動契約為由，起訴請求確認被告與璟豐公司間僱傭關係自103年3月26日起不存在，經前案判決璟豐公司敗訴確定。

被告原先任職於璟豐公司品保部門。璟鋒公司於107年7月23日透過104人力銀行招募品質管制員11至30人，學歷限制為專科、大學、碩士，均業如前述。原告之前解僱包括被告在內之28名員工，原告與該28名員工有關確認僱傭關係是否存在之訴訟，其中包括被告在內之23名員工均獲1次或2次（如被告之前前案及前案）之勝訴確定判決，另有5名員工一、二審獲勝訴判決，目前原告上訴最高法院中，該已獲勝訴確定判決之23名員工，原告於敗訴確定後，均未讓該23名員工復職，此次分割案後，該28名員工迄今均未經璟鋒公司通知留用（已超過企業併購法第16條第1項規定之併購基準日30日前通知留用之勞工之期間）。原告公司現僅剩1名員工即總經理林森源，復為兩造所不爭執。原告在與包括被告在內之28名員工間有關確認僱傭關係是否存在之訴訟獲敗訴判決後，不僅未讓已獲勝訴確定判決之23名員工（包括被告）復職，竟以上開分割案，將原告公司所營事業以及與所營事業相關之業務部、管理部、製一部、製二部、模具部、品保部、財務部、工安中心、管理代表暨所屬稽核委員會及品保委員會全部分割移轉予璟鋒公司，再由原告公司持有璟鋒公司百分之百股份，並指派璟鋒公司之全體董事、監察人之方式來完全控制璟鋒公司，原告公司則僅剩1名員工即總經理林森源。且在分割後，璟鋒公司仍有招募可供安置被告之品質管制員之需求下，不留用有經驗之被告，則被告主張原告藉上開分割案濫用其解僱權，應可採信。原告係假藉形式上符合企業併購法所謂「分割」之方式，來達成其解僱被告之主要目的，應認原告依企業併購法第17條第1項之規定終止兩造間之勞動契約，構成權利濫用、違反誠信原則而無效。

三、原告依不當得利之法律關係，請求被告給付275,079元；依侵權行為之法律關係，請求被告給付500元，並無理由：

原告不得依勞基法第11條第4款及企業併購法第17條第1項之

規定終止兩造間勞動契約，已如前述，兩造間勞動契約自仍繼續存在。兩造間勞動契約既仍繼續存在，則被告以原告未依前前案確定判決之內容給付工資為由，以前前案確定判決為執行名義，聲請強制執行原告公司之存款，於法有據，自不構成不當得利及侵權行為。是原告依不當得利之法律關係，請求被告給付275,079元；依侵權行為之法律關係，請求被告給付500元，自屬無據。

四、按當事人於言詞辯論時為訴訟標的之捨棄或認諾者，應本於其捨棄或認諾為該當事人敗訴之判決，民事訴訟法第384條定有明文。次按當事人既於言詞辯論時為訴訟標的之認諾，法院即應不調查原告所主張為訴訟標的之法律關係是否存在，而以認諾為被告敗訴之判決基礎（最高法院45年台上字第31號判例意旨參照）。查被告於言詞辯論時，對原告之備位請求為認諾（108年5月6日言詞辯論筆錄），揆之上開規定與說明，本院自應本於被告之認諾，而為被告敗訴之判決。從而，原告請求前前案裁判所命原告應給付被告之金額，於「被告應給付原告186,232元，及自107年12月18日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息」之範圍內，被告不得對原告為強制執行，為有理由，應予准許。

陸、綜上所述，原告請求前前案裁判所命原告應給付被告之金額，於「被告應給付原告186,232元，及自107年12月18日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息」之範圍內，被告不得對原告為強制執行，為有理由，應予准許。原告訴請確認兩造間僱傭關係不存在；依不當得利及侵權行為之法律關係，請求被告給付275,579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，為無理由，應予駁回。

柒、本件待證事實已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，核與本件判決結果不生影響，爰不一一詳為論述，附此敘明。

捌、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　5　　月　　20　　日

民事勞工法庭　法　官　蘇正賢

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　　108　　年　　5　　月　　21　　日

書記官　蔡雅惠