臺灣臺南地方法院民事判決

108年度重勞訴字第3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　李弘仁
　　莊有智
　　蔡明志
　　陳碧玲
　　陳家昌
　　鄭百圻
　　陳慧英
共　　同
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6月26日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

臺灣臺南地方法院99年度重勞訴字第1號判決、臺灣高等法院臺南分院100年度重勞上字第1號判決、最高法院100年度台上字1795號裁定（即臺灣臺南地方法院107年度司執字第107714號執行程序之執行名義）所命原告應給付被告李弘仁之金額，於「被告李弘仁應給付原告新臺幣陸拾陸萬壹仟玖佰柒拾伍元，及自民國一百零七年十二月二十七日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息」之範圍內，被告李弘仁不得對原告為強制執行。

臺灣臺南地方法院101年度重勞訴字第4號判決、臺灣高等法院臺南分院102年度重勞上字第2號判決、最高法院103年度台上字第1629號裁定（即臺灣臺南地方法院107年度司執字第107714號執行程序之執行名義）所命原告應給付被告莊有智之金額，於「被告莊有智應給付原告新臺幣壹佰參拾陸萬玖仟玖佰柒拾參元，及

自民國一百零七年十二月二十五日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息」之範圍內，被告莊有智不得對原告為強制執行。臺灣臺南地方法院101年度重勞訴字第4號判決、臺灣高等法院臺南分院102年度重勞上字第2號判決、最高法院103年度台上字第1629號裁定（即臺灣臺南地方法院107年度司執字第107714號執行程序之執行名義）所命原告應給付被告蔡明志之金額，於「被告蔡明志應給付原告新臺幣肆拾肆萬肆仟貳佰貳拾元，及自民國一百零七年十二月二十五日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息」之範圍內，被告蔡明志不得對原告為強制執行。

臺灣臺南地方法院101年度重勞訴字第4號判決、臺灣高等法院臺南分院102年度重勞上字第2號判決、最高法院103年度台上字第1629號裁定（即臺灣臺南地方法院107年度司執字第107714號執行程序之執行名義）所命原告應給付被告陳碧玲之金額，於「被告陳碧玲應給付原告新臺幣陸拾參萬參仟柒佰壹拾元，及自民國一百零七年十二月二十五日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息」之範圍內，被告陳碧玲不得對原告為強制執行。

臺灣臺南地方法院101年度重勞訴字第4號判決、臺灣高等法院臺南分院102年度重勞上字第2號判決、最高法院103年度台上字第1629號裁定（即臺灣臺南地方法院107年度司執字第107714號執行程序之執行名義）所命原告應給付被告陳家昌之金額，於「被告陳家昌應給付原告新臺幣參拾捌萬陸仟貳佰壹拾伍元，及自民國一百零七年十二月二十五日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息」之範圍內，被告陳家昌不得對原告為強制執行。

臺灣臺南地方法院101年度重勞訴字第4號判決、臺灣高等法院臺南分院102年度重勞上字第2號判決、最高法院103年度台上字第1629號裁定（即臺灣臺南地方法院107年度司執字第107714號執行程序之執行名義）所命原告應給付被告鄭百圻之金額，於「被告鄭百圻應給付原告新臺幣貳拾肆萬伍仟零肆拾玖元，及自民國一百零八年一月五日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息」之範圍內，被告鄭百圻不得對原告為強制執行。

臺灣臺南地方法院101年度重勞訴字第4號判決、臺灣高等法院臺

南分院102年度重勞上字第2號判決、最高法院103年度台上字第1629號裁定（即臺灣臺南地方法院107年度司執字第107714號執行程序之執行名義）所命原告應給付被告陳慧英之金額，於「被告陳慧英應給付原告新臺幣壹拾肆萬貳仟肆佰零柒元，及自民國一百零七年十二月二十五日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息」之範圍內，被告陳慧英不得對原告為強制執行。

原告其餘之訴及假執行之請求均駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之八，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（１）確認被告李弘仁、莊有智、蔡明志、陳碧玲、陳家昌、鄭百圻、陳慧英與原告間僱傭關係不存在。（２）臺灣臺南地方法院107年度司執字第21123號、107年度司執字第77492號強制執行程序應予撤銷。（３）被告李弘仁、莊有智、蔡明志、陳碧玲、陳家昌、鄭百圻、陳慧英應分別給付原告新臺幣(下同)65萬2985元、51萬3985元、34萬8205元、35萬6909元、36萬1241元、30萬3430元、19萬7714元，及均自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。嗣於起訴狀繕本送達後，將聲明變更為：（一）先位聲明：（１）確認被告李弘仁、莊有智、蔡明志、陳碧玲、陳家昌、鄭百圻、陳慧英與原告間僱傭關係不存在。（２

）臺灣臺南地方法院107年度司執字第107714號強制執行程序應予撤銷。（３）被告李弘仁、莊有智、蔡明志、陳碧玲、陳家昌、鄭百圻、陳慧英應分別給付原告110萬7122元、98萬5419元、66萬9652元、69萬1730元、68萬8895元、58萬4300元、38萬2997元，及均自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。（４）被告李弘仁、莊有智、蔡明志、陳碧玲、陳家昌、鄭百圻、陳慧英應連帶給付原告1750元，及均自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。（５）願供擔保，請准宣告假執行。（二）備位聲明：求為判決如主文第1至7項所示。就擴張請求金額部分，屬擴張應受判決事項聲明；就追加備位聲明部分，原告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，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，於法並無不合，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，依據企業併購法第35條之規定，將所營事業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、被告等原任職於璟豐公司研發部門，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7人亦未經璟鋒公司留用，原告公司依勞動基準法第11條第4款、企業併購法第

17條第1項規定，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日後之薪資義務。惟被告李弘仁以與原告間前給付薪資等事件之確定判決，即本院99年度重勞訴字第1號判決、臺灣高等法院臺南分院100年度重勞上字第1號判決、最高法院100年度台上字第1795號裁定（下稱李弘仁前前案判決）為執行名義；被告莊有智、蔡明志、陳碧玲、陳家昌、鄭百圻、陳慧英(下稱被告莊有智等6人）以與原告間前確認僱傭關係存在等事件之確定判決，即本院101年度重勞訴字第4號判決莊有智等6人敗訴，嗣莊有智等6人提起上訴，經臺灣高等法院臺南分院102年度重勞上字第2號判決、最高法院103年度台上字第1629號裁定（下稱莊有智等6人前案判決）為執行名義，向本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）、臺灣中小企業銀行股份有限公司東臺南分公司（下稱臺灣企銀）之存款為強制執行，分別受償110萬7122元、98萬5419元、66萬9652元、69萬1730元、68萬8895元、58萬4300元、38萬2997元，係無法律上原因受有利益，原告依民法第179條請求被告等返還。另兆豐銀行、臺灣企銀因上開強制執行向原告收取手續費1750元，致原告受有損害，被告應依民法第184條第1項前段規定，對原告負損害賠償責任。

四、針對另案被證27（本院108年度勞訴字第10號判決），原告已提出上訴，該案判決原告敗訴主要理由，一為原告無法依企業併購法終止兩造契約。請審酌該判決理由已逾越法律規定，是該案法官自行解釋，與企業併購法立法本旨相違背；二為指稱原告假藉分割案濫用解僱權，然原告分割案是為企業經營及風險考量等目的，此分割案對原告影響非常大，原告整個商標、工廠登記等都要重做，還做環保檢測，原告絕非為解僱這些員工而做分割案。本件與該案顯著不同處，就是本件被告原先任職於研發設計部門，但受讓分割的璟鋒公

司，並沒有研發設計部門，也無相關職務可安置被告等，如何要求璟鋒公司留用被告。再者，原告與璟鋒公司是不同法人格，不是同一公司，而有新舊雇主，目前實務上認為不是新舊雇主的情況，是在於買賣股權時，法人格都同一，故法院認為在該情況下沒有企業併購法的適用，與本件明顯不同。原告在分割後，沒有再對外招募新員工，被告所述顯與事實不符。本件璟鋒公司自始未設有研發設計部門，研發設計部門的職務是產品、模具、圖樣設計，從被告所提分割前徵才資料，也未徵用相關研發工程師或設計師，被告並未舉證璟鋒公司有適當職務可供安置。

五、又原告前已於107年1月23日分別給付被告李弘仁、莊有智、蔡明志、陳碧玲、陳家昌、鄭百圻、陳慧英資遣費66萬1975元、136萬9973元、44萬4220元、63萬3710元、38萬6215元、24萬5049元、14萬2407元（下稱附表編號1至7所示金額）。若法院認原告先位聲明不可採，即認為兩造間僱傭關係仍存在，被告等自無領取資遣費之理由，則被告等受領資遣費，顯係無法律上原因之不當得利。故原告得依民法第179條，備位請求被告等返還該筆款項，並以該筆款項與「被告對原告之薪資債權」主張抵銷，亦即李弘仁前前案判決、莊有智等6人前案判決判命原告給付被告7人薪資金額，就被告7人分別超過如附表所示金額部分，被告方得強制執行。

六、並聲明：

㈠先位聲明：

1.確認被告李弘仁、莊有智、蔡明志、陳碧玲、陳家昌、鄭百圻、陳慧英與原告間僱傭關係不存在。

2.臺灣臺南地方法院107年度司執字第107714號強制執行程序應予撤銷。

3.被告李弘仁、莊有智、蔡明志、陳碧玲、陳家昌、鄭百圻、陳慧英應分別給付原告110萬7122元、98萬5419元、66萬9652元、69萬1730元、68萬8895元、58萬4300元、38萬2997元，及均自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年

息百分之五計算之利息。

4.被告李弘仁、莊有智、蔡明志、陳碧玲、陳家昌、鄭百圻、陳慧英應連帶給付原告1750元，及均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。

5.如受有利判決，原告願以現金供擔保，請准宣告假執行。

㈡備位聲明：求為判決如主文第1項至第7項所示。

參、被告則以：

一、原告公司實際負責人林○○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100萬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登記地址（即臺北市○○區○○○路○○○號3樓），惟原告公司全體員工仍留在舊址臺南市○○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，而是於所有員工移轉至璟鋒公司之同時，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。原告在分割後，持續對外招募新員工，且新員工的工作職缺都與被告原來工作性質一樣，但原告卻沒有按照前案判決恢復被告職務，反而將被告解僱，這是明顯的權利濫用。原告的權利濫用行為損害被告的工作權，且違反前案判決意旨，這當然是以損害他人為主要目的之權利濫用。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、璟鋒公司在法律上型態雖為另一獨立之法人，然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。企業併購法第16條、第17條規定留用員工與否之要件，是指新舊雇主商定留用，若沒有新舊雇主的情況，根本就沒有商定留用的問題。本件重點是原告與璟鋒公司是同一公司，留用與否及對外招募員工，都是原告在決定的，因此，本件既都是同一雇主，自然不適用企業併購法第16條、第17條。

三、原告公司原有之「設計開發部」功能與業務內容，迄今存在並未改變，仍置有設計開發功能相關人員，原告公司僅是形式上將原已存在的「設計開發部」，為內部組織名稱劃分變更，實際上「設計開發部」原有業務功能及工作項目，分散併入業務部、製一部，並自其他部門調度員工從事原相同之業務，並無業務性質變更。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資遣，原告在同一期間另行招募大量新進員工，其職缺包括製程產品工程師、製程產品助理工程師，均屬業務部、製一部部門人員，係與被告原職務相同之工作。顯見，原告一面主張無適當工作可供安置被告，另一面又對外聘僱新進員工，二者顯有矛盾。足證，原告顯非無適當之工作可供安置被告，不符合勞動基準法第11條第4款終止契約之事由。

四、原告公司原先的研發設計部門的業務功能及工作項目，都已併入業務部、製一部，並沒有被廢止。原告分割後，也有將

業務部、製一部移轉到璟鋒公司，原告所述璟鋒公司沒有相關職務可安置被告等，並非屬實。研發部門的工作內容是在修改舊產品，不是在設計開發新產品。原告公司把研發部門的工作、業務併入業務部、製一部後，仍從事相同的修改舊產品工作，工作人員也改名叫製程工程師、製程助理工程師，原告在分割後招募的多名製程工程師，工作內容與所需的條件，都與被告的原職務相當，這是前案判決認定的事實（參本院卷一第130、206-207、291-305頁）。

五、原告公司與被告間之僱傭關係存否，除李弘仁前前案判決、莊有智等6人前案判決外，被告李弘仁與原告間前確認僱傭關係存在等事件之確定判決（即本院101年度重勞訴字第6號判決、臺灣高等法院臺南分院104年度重勞上字第3號判決、最高法院105年度台上字第2212號裁定；下稱李弘仁前案判決），均認原告公司終止兩造勞動契約不合法，原告公司應給付被告勞動契約存續之薪資，原告公司為規避該前前案判決效力，刻意營造有營業分割之外觀，主張依企業併購法第17條，終止與被告間之勞動契約。惟企業併購法第17條並非勞動基準法第11條之特別規定，尤其本案原告之法人格並未消滅，原告欲解僱被告，仍須依勞動基準法規定處理。原告公司及璟鋒公司既是同一家公司，原告公司終止勞動契約不合法，兩造間僱傭契約仍屬存在等語，資為抗辯。

六、並聲明：

㈠原告先位之聲明駁回。

㈡就原告之備位聲明為認諾。

肆、本件依民事訴訟法第271條之1準用同法第270條之1第1項第3款規定，經闡明訴訟關係，整理並協議簡化爭點如下：

一、不爭執事項：

㈠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即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璟鋒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」（調字卷第23-43、47頁，本院卷第267-275頁）。

㈡被告李弘仁於99年間，訴請確認僱傭關係存在，請求璟豐公司給付自98年12月1日起至復職日之薪資，經李弘仁前前案判決（臺灣臺南地方法院99年度重勞訴字第1號判決、臺灣高等法院臺南分院100年度重勞上字第1號判決、最高法院100年度台上字1795號裁定），被告李弘仁勝訴確定（本院卷第63-95頁）。

㈢被告李弘仁於101年間，以璟豐公司解僱不合法為由，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，經李弘仁前案判決（本院101年度重勞訴字第6號判決、臺灣高等法院臺南分院104年度重勞上字第3號判決、最高法院105年度台上字第2212號裁定），被告李弘仁勝訴確定（本院卷第97-145頁）。

㈣被告莊有智等6人以璟豐公司解僱不合法為由，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，經莊有智等6人前案判決（本院101年度重勞訴字第4號判決、臺灣高等法院臺南分院102年度重勞上字第2號判決、最高法院103年度台上字第1629號裁定），被告莊有智等6人勝訴確定（本院卷第147-215頁）。

㈤被告7人原先均任職於璟豐公司研發部門（後研發部門改名為設計開發部）。

㈥原告公司於106年11月23日，以106璟字第0207、0216、200、201、202、203、204、205號函，通知被告7人，主張依勞動基準法第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（調字卷第55-69頁）。

㈦原告公司終止與被告7人間勞動契約後，分別給付被告7人如附表編號1至7所示金額之資遣費（調字卷第71-83頁）。

㈧原告公司（或璟鋒公司）於106年11月24日，有透過104人力銀行、1111人力銀行、Indeed職缺網、人力主題網招募員工，包括製程產品工程師0至5人、製程產品助理工程師6至10人、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人等，工作地點在臺南市○○區○○路○段000號（原璟豐公司廠區，現為璟鋒公司廠區）(本院卷第295-305頁）。

㈨被告以李弘仁前前案判決、莊有智等6人前案判決為執行名義，聲請對原告公司財產為強制執行，經本院以107年度司執字第21123號、107年度司執字第77492號、107年度司執字第107714號強制執行事件受理在案，分別以執行命令，准與收取原告對第三人兆豐銀行臺南分行、臺灣企銀東臺南分行之存款債權。自106年12月至107年12月薪資，已透過強制執行程序，分別清償被告李弘仁110萬7122元、莊有智87萬2335元、蔡明志59萬989元、陳碧玲61萬1295元、陳家昌60萬7574元、鄭百圻51萬5001元、陳慧英33萬5591元。

㈩原告公司已於107年8月8日，給付被告莊有智等6人本院107年度司聲字第149號裁定之訴訟費用額，給付金額分別為被告莊有智11萬3061元、被告蔡明志7萬7055元、被告陳碧玲7萬9835元、被告陳家昌7萬8909元、被告鄭百圻6萬7260元、被告陳慧英4萬4359元。

㈪原告璟豐公司與許南仁間確認僱傭關係不存在等事件（本院108年度勞訴字第10號判決、臺南高分院106年度重勞上字第1號判決），尚未確定。

㈤被告同意撤回本院上開強制執行事件的前案訴訟費用之執行；原告同意撤回備位聲明有關請求裁判費的部分，在附表編號3（本院卷一第355頁）；被告同意原告撤回上開有關裁判費之請求（本院卷二第334頁）。

二、爭執事項

㈠原告依據企業併購法第17條第1項、勞動基準法第11條第4款之規定終止與被告等間勞動契約，是否有理由？

1.企業併購法第17條第1項是否為勞動基準法之特別規定？原告公司是否得依企業併購法第17條第1項，終止與被告等間之勞動契約？

2.若企業併購法第17條第1項非勞動基準法第11條第4款之特別規定，原告公司可否依勞動基準法第11條第4款規定，終止與被告等間之勞動契約？

3.原告終止與被告等間之勞動契約，有無違反誠信原則、權利濫用原則？

㈡原告依不當得利之法律關係，請求被告李弘仁給付110萬7122元、被告莊有智給付98萬5419元、被告蔡明志給付66萬9652元、被告陳碧玲給付69萬1730元、被告陳家昌給付68萬8895元、被告鄭百圻給付58萬4300元、被告陳慧英給付38萬2997元；依侵權行為之法律關係，請求被告7人給付1750元，有無理由？

伍、得心證之理由：

一、企業併購法第17條第1項固為勞動基準法之特別規定，然本件並無企業併購法第17條第1項之適用，原告公司據以終止與被告等間之勞動契約，為無理由。

㈠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項定有明文。可知企業併購法係為公司進行併購時得靈活運用而訂定，公司因併購所產生勞資關係之問題，若企

業併購法本身有規定，即應優先勞動基準法之適用，爰以保障勞工權益及提供公司進行併購時，得適用較具靈活且彈性之勞動法制，故相較於勞動基準法而言，企業併購法乃立於特別法之地位，必企業併購法未有明文規定，始有勞動基準法規定之適用。就企業解僱勞工之勞資問題，企業併購法第17條第1項已有規定，且為勞動基準法第11條第4款之特別規定，固應優先適用，如不符合企業併購法第17條第1項規定時，始審究是否適用勞動基準法第11條第4款規定。

㈡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勞工間之勞動契約，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，故應認「舊雇主」與「新雇主」，縱在法律上之型態，名義上之主體形式未盡相同，但「新雇主」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」所操控，「新雇主」人格已「形骸化」，而無自主權，二法人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」，此時勞工之雇主，實質上並未變動，「舊雇主」公司自不得依企業併購法第17條第1項之規定，終止與未經留用勞工間之勞動契約。

㈢經查，原告原名璟豐公司，將分割標的分割移轉予新設璟鋒公司，璟鋒公司以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），而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，資本額僅100萬元之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，全為原告公司（雇主）所操控，顯見分割後原告公司與璟鋒公司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，璟鋒公司之法人格已「形骸化」，而無自主權，原告所謂「新舊雇主商定留用名單與非留用名單，再將非留用名單交給原雇主（即原告）進行資遣」云云，徒具形式外觀而已，實質上均係由原告公司指派之法人代表，秉持原告公司之意志決定之。從而，本件因原告公司與璟鋒公司間具有「實體同一性」，依上開說明，堪認並非企業併購法第16條第1項所稱「新舊雇主」，故原告公司不得依企業併購法第17條第1項之規定，終止與被告等間之勞動契約。

㈣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項規定，終止與未經留用之勞工間勞動契約。惟按「權利之行使，不得以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，應依誠實信用方法」為民法第148條第1、2項所明定。次按「查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號判例意旨參照）。經查，原告公司將分割標的分割移轉予璟鋒公司，由璟鋒公司自分割基準日起，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。被告李弘仁於99年間及101年間，分別起訴請求璟豐公司給付薪資、確認與璟豐公司間僱傭關係存在，經李弘仁前前案、李弘仁前案判決被告李弘仁勝訴確定（不爭執事項㈡㈢）；被告莊有智等6人於101年間起訴請求確認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，經莊有智等6人前案判決勝訴確定（不爭執事項㈣）。被告7人原先任職於璟豐公司研發部門（後研發部門改名為設計開發部），原告公司研發設計

部門原有業務功能及工作項目，都併入業務部、製一部，而業務部、製一部亦為分割標的，移轉到璟鋒公司，璟豐公司與被告確認僱傭關係之訴敗訴確定後，璟豐公司並未讓被告復職，而藉此次分割案，將分割標的分割移轉予璟鋒公司，璟豐公司則更名為原告公司，而原告公司持有璟鋒公司百分之百股份，並以指派璟鋒公司全體董事、監察人之方式，完全控制璟鋒公司，被告任職之「設計開發部」（更名前為研發部）之功能及業務，經分散至「製一部」、「業務部」後，「製一部」、「業務部」亦仍繼續存在於璟鋒公司，並未裁撤，原告公司（或璟鋒公司）迄至106年11月24日，仍持續透過104人力銀行、1111人力銀行、Indeed職缺網、人力主題網招募員工，招募對象包括製程產品工程師0至5人、製程產品助理工程師6至10人，均屬業務部、製一部部門之人員，係與被告原職務相同之工作，顯見分割後，璟鋒公司仍有招募可供安置被告職務之需求，卻不留用有經驗之被告，則被告主張原告係藉分割案濫用解僱權，應可採信。考量原告公司依企業併購法進行分割之法律上效力，與其留用、不留用原有員工或資遣效力之判斷標準，並非等同。本件原告係假藉形式上企業併購法所謂「分割」方式，以達成其解僱被告等之主要目的，應認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，構成權利濫用、違反誠信原則，而屬無效。

二、原告主張依勞動基準法第11條第4款規定終止兩造間勞動契約，亦無理由：

㈠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」，而無自主權時，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。雇主依勞動基準法第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號裁判意旨參照）。

㈡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僱傭關係存在等事件勝訴之被告（不爭執事項㈡㈢㈣），於上開分割案後，均未經璟鋒公司表示留用，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，原告欲依勞動基準法第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。查原告雖主張被告原先任職於璟豐公司研發部門（後研發部門改名為設計開發部），原告公司及璟鋒公司均已無研發部門。然被告原任職「設計開發部」（更名前為研發部）之功能及業務，業經分散至「製一部」、「業務部」後，「製一部」、「業務部」亦仍繼續存在於璟鋒公司，實質上並未裁撤，原告公司（或璟鋒公司）迄至106年11月24日，仍持續透過104人力銀行、1111人力銀行、Indeed職缺網、人力主題網招募員工，招募對象包括製程產品工程師0至5人、製程產品助理工程師6至10人，均屬業務部、製一部部門之人員，係與被告原職務相同之工作，是原告公司主張璟鋒公司亦無適當工作可供安置被告云云，尚不足採。原告公司所操控之璟鋒公司既有適當工作可供安置被告，則原告依勞動基準法第11條第4款規定，終止兩造間勞動契約，尚不適法。

三、本件原告不得依企業併購法第17條第1項規定，亦不得適用勞動基準法第11條第4款規定終止兩造間勞動契約，兩造間勞動契約仍繼續存在。兩造間勞動契約既仍屬存在，則被告以原告未依李弘仁前前案判決、莊有智等6人前案判決之內容給付工資為由，以李弘仁前前案判決、莊有智等6人前案判決，作為執行名義，聲請強制執行原告公司之存款，於法有據，尚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，請求被告李弘仁給付110萬7122元、被告莊有智給付98萬5419元、被告蔡明志給付66萬9652元、被告陳碧玲給付69萬1730元、被告陳家昌給付68萬8895元、被告鄭百圻給付58萬4300元、被告陳慧英給付38萬2997元；依侵權行為之法律關係，請求被告7人給付1750元，尚屬無據。

四、復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。又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）。查本件被告於言詞辯論時，對原告之備位聲明之請求為認諾（本院卷二第334頁），揆之上開規定及說明，本院自應本於被告之認諾，而為被告敗訴之判決。從而，原告請求李弘仁前前案、莊有智等6人前案裁判所命原告應給付被告之金額，分別於附表所示「應給付原告金額」欄（即本院107年度司執字第107714號執行事件之資遣費部分），及自「利息起算日」欄按年息百分之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。又被告就原告備位請求既已認諾，且對於原告主張被告應返還如附表之金額與被告對於原告強制執行之金額抵銷，表示同意。是原告此部分請求，應予准許。

陸、綜上所述，原告備位請求被告李弘仁前前案、莊有智等6人前案裁判，所命原告應給付被告等之金額，分別於附表編號1至7「應給付原告金額」欄，及自「利息起算日」欄按年息百分之5計算之利息之抵銷範圍內，被告等不得對原告為強制執行，為有理由，應予准許。至原告先位請求確認兩造間僱傭關係不存在；依不當得利之法律關係，請求被告李弘仁給付110萬7122元、被告莊有智給付98萬5419元、被告蔡明志給付66萬9652元、被告陳碧玲給付69萬1730元、被告陳家昌給付68萬8895元、被告鄭百圻給付58萬4300元、被告陳慧英給付38萬2997元；依侵權行為之法律關係，請求被告7人給付1750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，暨其假執行之請求，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　　7　　月　　17　　日

民事勞工法庭　法　官　李昆南

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　　7　　月　　18　　日

書記官　陳淑芬

附表：

編號	被告	應給付原告金額（新臺幣，下同）	利息起算日（民國）
1	李弘仁	66萬1975元	107年12月27日
2	莊有智	136萬9973元	107年12月25日
3	蔡明志	44萬4220元	107年12月25日
4	陳碧玲	63萬3710元	107年12月25日
5	陳家昌	38萬6215元	107年12月25日
6	鄭百圻	24萬5049元	108年1 月5 日
7	陳慧英	14萬2407元	107年12月25日