臺灣高等法院臺南分院民事判決

108年度勞上字第14號

上　訴　人　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
被上訴人　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，上訴人對於中華民國108年5月20日臺灣臺南地方法院第一審判決（108年度勞訴字第10號）提起上訴，本院於108年11月28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負擔。

事實及理由

一、本件上訴人主張：㈠伊原名璟豐工業股份有限公司（下稱璟豐公司），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（下同）106年12月25日起承受伊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伊公司作為對價，分割後璟豐公司更名為璟豐投資股份有限公司（即上訴人公司）。㈡被上訴人原先任職於璟豐公司品保部門，因分割組織改組後，伊以投資為業，並無其他業務需求，僅餘總經理林森源負責統籌上訴人投資業務事宜，被上訴人亦未經璟鋒公司留用，伊依勞動基準法（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。㈢兩造間之勞動契約業於106年12月24日合法終止，伊並依法給付被上訴人資遣費，則被上訴人已非伊之員工，伊自無再對被上訴人給付106年12月25日後薪資之義務，惟被上訴人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，向原審聲請對伊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，伊依民法第179條請求被上訴人返還275,079元。另兆豐銀行因上開強制執行向伊收取手續費500元，致伊受有損害，被上訴人應依民法第184條第1項前段規定對伊負損害賠償責任。㈣伊前已於107年1月23日給付被上訴人資遣費186,232元，若認上訴人之先位聲明不可採，即認為兩造間之僱傭關係存在，被上訴人自無領取資遣費之理由，故伊自得提出備位聲明，依民法第179條請求被上訴人返還該筆款項，伊並以該筆款項與「被上訴人對上訴人之薪資債權」主張抵銷，亦即前前案裁判命上訴人給付被上訴人之金額，就超過186,232元部分，被上訴人方得強制執行等語。（原審就先位之訴為上訴人敗訴之判決，備位之訴則為上訴人勝訴之判決，上訴人就先位之訴聲明不服，提起上訴，備位之訴亦一併生移審之效力）。並上訴聲明：㈠原判決關於駁回上訴人先位之訴部分廢棄。㈡確認被上訴人與上訴人間之僱傭關係不存在。㈢被上訴人應給付上訴人275,579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。

二、被上訴人則以：㈠上訴人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）」另成立一家「登記營業項目」及「公司名稱與中、英文發音」均與上訴人完全相同，登記資本額只有1,000,000元之新公司即璟鋒公司，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。上訴人將登記地址遷移到臺北市○○區○○○路○○○號3樓，惟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登記地址上班。又上訴人稱分割標的分割移轉給璟鋒公司，但實際上，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，趁機把先前遭上訴人非法解僱而獲法院勝訴確定判決之員工（含本件被上訴人），以「未經留用」為名義，加以解僱。顯見上訴人以分割營業、業務性質變更未經留用為由，加以資遣解僱伊，可知上訴人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。㈡璟鋒公司在法律上之型態為另一獨立之法人，其唯一股東為上訴人，全體董事、監察人均為上訴人所指派之法人代表，依上訴人之分割計畫書記載，上訴人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，並由璟鋒公司承受上訴人之資產及負債，且自上訴人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，均仍為上訴人所操控，璟鋒公司係與上訴人具有實體同一性之法人，上訴人顯非無適當之工作可供安置被上訴人，不符合勞基法第11條第4款之終止事由。兩造間之僱傭契約自應仍存在等語，資為抗辯。並答辯聲明：上訴駁回。

三、兩造不爭執事項：

㈠上訴人原名璟豐公司，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（即上訴人公司），上開分割案經上訴人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。上訴人公司持有璟鋒公司百分之百股份，璟鋒公司之全體董事、監察人均係上訴人指派之法人代表。分割後，上訴人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」。

㈡被上訴人於101年間以璟豐公司解僱被上訴人不合法為由，起訴請求確認被上訴人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，經原審101年度勞訴字第58號民事判決、本院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）判決被上訴人勝訴確定。

㈢璟豐公司以被上訴人連續曠工3日以上，其已於103年3月26日終止璟豐公司與被上訴人間勞動契約為由，起訴請求確認被上訴人與璟豐公司間僱傭關係自103年3月26日起不存在，經原審103年度勞訴字第47號民事判決、本院105年度勞上字第21號民事判決、最高法院106年度台上字1126號民事裁定（下稱前案）判決璟豐公司敗訴確定。

㈣被上訴人原先任職於璟豐公司品保部門。

㈤上訴人以106年11月23日106璟字第0208號函（參見原審台南簡易庭107年度南司勞調字第26號卷，下稱調字卷，第51頁）通知被上訴人，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。

㈥被上訴人以前前案判決為執行名義，向原審法院聲請對上訴人之財產為強制執行，經原審法院民事執行處以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，並分別獲原審法院民事執行處以107年度司執字第63223號、107年度司執字第95048號執行命令准予被上訴人收取上訴人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）。

㈦上訴人公司於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）。

四、兩造爭執事項：

上訴人主張依勞基法第11條第4款、企業併購法第17條第1項規定終止兩造間勞動契約，並依不當得利之法律關係，請求被上訴人給付275,079元之本息及依侵權行為法律關係請求500元本息，有無理由？

五、得心證理由：

上訴人主張依勞基法第11條第4款、企業併購法第17條第1項規定終止兩造間勞動契約，並依不當得利之法律關係，請求被上訴人給付275,079元之本息及依侵權行為法律關係請求500元本息，有無理由？

㈠上訴人主張依勞基法第11條第4款之規定終止兩造間勞動契約，並無理由：

1.按「非有左列情事之一者，雇主不得預告勞工終止勞動契約：．．．四、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。」勞基法第11條第4款定有明文。次按雇主依勞基法第11條第4款之規定，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（最高法院98年度台上字第652號判決意旨參照）。

2.上訴人原名璟豐公司，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（即上訴人），上開分割案經上訴人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。上訴人持有璟鋒公司百分之百股份，璟鋒公司之全體董事、監察人均係上訴人指派之法人代表。被上訴人原先任職於璟豐公司品保部門。被上訴人於101年間起訴請求確認被上訴人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，經前前案判決被上訴人勝訴確定。嗣璟豐公司以被上訴人連續曠工3日以上，其已於103年3月26日終止璟豐公司與被上訴人間勞動契約為由，起訴請求確認被上訴人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。被上訴人前已因璟豐公司主張終止璟豐公司與被上訴人間勞動契約，而以前前案請求確認被上訴人與璟豐公司間僱傭關係存在，被上訴人獲勝訴判決確定，璟豐公司於前前案敗訴確定後，另以被上訴人連續曠工3日以上，其已於103年3月26日終止與被上訴人間勞動契約為由，起訴請求確認被上訴人與璟豐公

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，為兩造不爭執，已如前述（見兩造不爭執事項㈠至㈣）。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，以被上訴人原先任職於上訴人品保部門，但分割後，上訴人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，業據上訴人自承在卷，有起訴狀可稽（見調卷第12-13頁）。經查：

⑴上訴人與璟鋒公司在形式上雖係不同之法人，但因分割後上訴人持有璟鋒公司百分之百股份，璟鋒公司之全體董事、監察人均係上訴人指派之法人代表，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，自為上訴人所操控，有上訴人分割計畫書（見調字卷第29頁）可稽，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（包括被上訴人），於上開分割案後，均未經璟鋒公司表示留用，為上訴人所不爭執，顯見上訴人係以上開分割方式，欲規避不當解僱行為之法規範，並濫用其解僱權，若上訴人欲依勞基法第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，自應舉證證明上訴人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上訴人所操控之璟鋒公司亦無適當工作可供安置被上訴人。

⑵上訴人雖主張被上訴人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，被上訴人不符合資格，故璟鋒公司亦無適當工作可安置被上訴人等語，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，有被上訴人提出之104人力銀行公告1份在卷可稽（見原審卷629頁，兩造不爭執事項㈦），是上訴人主張璟鋒公

司招募之品質管制員，須具備碩士學歷，被上訴人不符合資格，故璟鋒公司亦無適當工作可供安置被上訴人云云，自不足採。

⑶上訴人固主張「與上訴人公司曾有僱傭關係爭議存在之員工有28名，上訴人若係以解僱員工為主要目的，自得留待18名員工判決確定後再為分割（上訴人自稱：依據企業併購法第35條之規定，將所分割標的分割移轉予訴外人璟鋒公司，見本院卷㈠第81頁）或直接發不留用通知一併終止與18名員工之勞動契約，顯見本件併購，並非以解員工為主要目的」云云，然若①上訴人與該18名員工僱傭關係存在與否案件仍在訴訟中，在法院判決確定前，上訴人本無解僱該等員工之理由，②且若該18名員工經判決僱傭關係存在確定，上訴人更無解僱該等員工之理由，若再以公司之分割發不留用通知，適足認定上訴人公司分割之動機不良善，上訴人當無可能為此舉，是上訴人在與上開18名員工僱傭關係存在案件訴訟判決確定前本件分割及未解僱（未發不留用通知）予該18名員工，乃屬尚當然，自不足為有利上訴人之認定。

⑷上開18名員工中之5名（○○○、○○○、○○○、○○○、○○○，下稱○○○等5人）業據最高法院於108年3月13日以107年度台上字第1173號裁定駁回璟豐公司之上訴（○○○等5人勝訴確定），上訴人因而於判決確定後之108年7月18日發函通知上訴人與○○○等5人具僱傭關係，並通知渠等復職（見本院卷㈡第273-282頁），應係依前述最高法院確定判決所為，尚難因而認上訴人自始即有意留用員工。

⑸又璟鋒公司係上訴人轉投資成立持股百分之百，其財務管理、資金運用、營運方針、人事管理暨薪資給付等項均為上訴人所操控，參以上訴人上開致○○○等5人復職函文之說明二，並有「評估您的專長、原任工作及與璟鋒公司商議結果，公司提供職務如下：．．．」等語（見本院卷㈡第273、275、277、279、281頁），上訴人提供予○○○等5人復職之職位，竟係與璟鋒公司商議之結果，益徵被上訴人抗辯：

「璟鋒公司與上訴人在法人格上實質同一」等情，並非子虛。從而，璟鋒公司既有適當工作可供安置被上訴人（上訴人公司於106年11月24日有透過104人力銀行招募員工，見兩造不爭執事項㈦），上訴人竟依勞基法第11條第4款之規定終止兩造間勞動契約，自不合法。

㈡上訴人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：

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。上訴人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，上訴人分割行為自屬企業併購法所稱之併購。次按「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，由此可知，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。再按「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項亦

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，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。是上訴人（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。

2.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。

3.經查：上訴人原名璟豐公司，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，上開分割案經上訴人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（見調字卷第21-22、25-26頁、本院卷㈡第235-237頁）。上訴人持有璟鋒公司百分之百股份，璟鋒公司之全體董事、監察人均係上訴人指派之法人代表，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上訴人所操控，均如前述，分割後上訴人與璟鋒公司在形式上雖係不同之公司，但因分割後上訴人持有璟鋒公司百分之百股份，璟鋒公司之全體董事、監察人均係上訴人指派之法人代表，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上訴人所操控，璟鋒公司之人格已「形骸化」而無自主權，則上訴人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」，上訴人自不得依企業併購法第17條第1項之規定終止與被上訴人間之勞動契約。

4.另按「權利之行使，不得違反公共利益，或以損害他人為主要目的，民法第148條第1項定有明文。該條所稱權利之行使，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92年度台上字第1446號判決意旨參照）。查上訴人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，上訴人持有璟鋒公司百分之百股份，璟鋒公司之全體董事、監察人均係上訴人指派之法人代表。被上訴人於101年間起訴請求確認伊與璟豐公

司間僱傭關係存在，並請求璟豐公司按月給付工資，經前前案判決被上訴人勝訴確定。嗣璟豐公司以被上訴人連續曠工3日以上，其已於103年3月26日終止璟豐公司與被上訴人間勞動契約為由，起訴請求確認被上訴人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。被上訴人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。上訴人之前解僱包括被上訴人在內之28名員工，上訴人與該28名員工有關確認僱傭關係是否存在之訴訟，包括被上訴人在內之28名員勝訴確定判決（見本院卷㈠第207-209頁），除○○○等5名員工，於獲勝訴判決確定後，曾獲復職通知外，其餘已獲勝訴確定判決之23名員工，上訴人於敗訴確定後，均未讓該23名員工復職，且本件分割案後，然該28名員工（包括○○○等5人）均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。上訴人現僅剩1名員工即總經理林森源，有上訴人勞保線上申辦資料查詢作業－投保單位被保險人名冊可稽（見調字卷第41頁），足見上訴人於與包括被上訴人在內之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（包括被上訴人）復職，竟以上開分割案，將上訴人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，再由上訴人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，上訴人則僅剩總經理林森源1名員工。且在分割後，璟鋒公司仍有招募可供安置被上訴人之品質管制員之需求下，不留用有經驗之被上訴人，則被上訴人主張上訴人藉上開分割案濫用其解僱權，應可採信。上訴人係假藉形式上符合企業併購法所謂「分割」之方式，來達成其解僱被上訴人之主要目的，應認上訴人依企

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。被上訴人原先任職於璟豐公司品保部門（見兩造不爭執事項㈣），並非任職研發設部門，上訴人以璟鋒公司並無業務需求之研發設計部門員工等，則該不留用實無個別員工之針對性，亦非係以損害員工權益為主要目的云云，難謂可採。

㈢上訴人依不當得利之法律關係，請求被上訴人給付275,079元；依侵權行為之法律關係，請求被上訴人給付500元，並無理由：

1.上訴人不得依勞基法第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，已如上㈠、㈡所述，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，則被上訴人以上訴人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，聲請強制執行上訴人之存款，於法有據，自不構成不當得利及侵權行為。

2.是上訴人依不當得利之法律關係，請求被上訴人給付275,079元；依侵權行為之法律關係，請求被上訴人給付500元，自屬無據。

六、綜上所述，上訴人依勞動契約之法律關係，訴請確認兩造間僱傭關係不存在；並依不當得利及侵權行為之法律關係，請求被上訴人給付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，非屬正當，不應准許。從而原審就先位之訴所為上訴人敗訴之判決，並無不合。上訴論旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回其上訴。又本院就上訴人對於原審以先位聲明所為上開請求之上訴既無理由，則本院就上訴人於原審已受勝訴判決之備位之訴，因受備位之訴敗訴之被上訴人並未聲明不服，上訴人係受勝訴判決之人，並無上訴利益，自毋庸再為審酌，併此敘明。

七、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。

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78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　12　　月　　26　　日

勞工法庭　審判長法　官　吳森豐

法　官　郭貞秀

法　官　孫玉文

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　　108　　年　　12　　月　　26　　日

書記官　黃銘偉

【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。