臺灣高等法院臺南分院民事判決

108年度勞上字第25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　張亞如
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事件，上訴人對於中華民國108年8月30日臺灣臺南地方法院第一審判決（107年度勞訴字第82號）提起上訴，本院於109年1月2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）。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68號民事判決、本院102年度勞上字第13號民事判決、最高法院103年度台上字第1725號裁定（下稱前案）為執行名義，向原審法院聲請對伊在台灣中小企業銀行股份有限公司東臺南分行（下稱台企銀行）之存款為強制執行，共受償257,245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257,245元，係無法律上原因受有利益，致伊受有損害，爰依不當得利法律關係請求被上訴人返還。㈣另伊前已於107年1月23日給付被上訴人資遣費1,189,857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，並以該筆款項與「被上訴人對伊之薪資債權」主張抵銷，亦即前案裁判命上訴人給付被上訴人之金額，就超過「1,189,857元，及自108年4月12日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息」部分，被上訴人方得對伊為強制執行。（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原判決關於不利於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257,245元，及自107年7月6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璟鋒公司為上訴人百分之百持股而實際操控之子公司，其財務管理、資金運用、營運方針及人事管理均為上訴人所操控，係與上訴人具有實體同一性之法人，上訴人未考量璟鋒公司有無減少勞工之必要及有無適當工作可安置伊，即逕為終止勞動契約，甚至在資遣伊同時又逕行招

募新進員工，不符合勞動基準法第11條第4款之要件，不生終止兩造勞動契約之效力。㈡企業併購法第17條第1項並非勞基法第11條之特別規定，故企業進行併購時，倘僅發生股權結構之改變，不涉及法人格變動時，即無適用企業併購法第17條之餘地，本件上訴人法人格並無變動，自不能適用企業併購法第17條之規定終止兩造間之勞動契約；又企業併購時，若無勞基法第11條、第12條得終止契約之事由，亦不能以併購為由終止勞動契約。本件上訴人縱得適用企業併購法第17條規定終止勞動契約，亦應認為舊雇主與新雇主之間具有實體同一性時，並非企業併購法第17條所謂之新舊雇主，即勞工之雇主實際上並未變動，無適用企業併購法第17條第1項規定終止勞動契約之餘地。何況上訴人自前案確定判決後，多年來仍未回復伊之職務，反而以公司併購、業務分割，伊未經留用為由，未徵詢伊是否同意轉任璟鋒公司之情形下，再次將伊解僱，違反誠實信用原則；且上訴人將所有業務及員工移轉至上訴人實質控制且有實體同一性之璟鋒公司，同時將先前遭到上訴人非法解僱而獲前案確定判決勝訴之伊解僱，顯係具有針對性而出於惡意，構成權利濫用，所為終止兩造勞動契約之行為，自非合法。兩造間之勞動契約既未經合法終止，伊依前案確定判決所取得之薪資債權自屬合法有據，上訴人依不當得利之法律關係請求伊返還，自屬無據等語，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），上開分割案經上訴人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。上訴人持有璟鋒公司百分之百股份，璟鋒公司之全體董事、監察人均係上訴人公司指派之法人代表。分割後，上訴人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」。

㈡被上訴人於101年間以上訴人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，撤銷免職及記過處分，經前案判決被上訴人勝訴確定。

㈢被上訴人原先任職於璟豐公司品保部門。

㈣上訴人以106年11月23日106璟字第0209號函（見臺灣臺北地方法院臺北簡易庭107年度北司勞調字第85號卷，下稱調字卷，第21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。

㈤被上訴人以前案確定判決為執行名義，向原審法院聲請對上訴人為強制執行，經原審法院以107年度司執字第32704號確認僱傭關係存在強制執行事件受理在案，嗣於107年7月22日核發南院武107司執西字第32704號收取命令（下稱系爭執行命令）准許被上訴人向台企銀行收取上訴人之存款債權263,681元（即103年9月至106年10月、106年12月至107年5月未付薪資258,229元及執行費5,452元）。

㈥上訴人於106年11月24日透過104人力銀行招募員工，刊登內容包括招募品保高級專員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）(見原審卷㈠第113-115頁)。

四、兩造爭執事項：

㈠兩造間之勞動契約是否於106年12月24日合法終止？

1.上訴人依照勞基法第11條第4款終止兩造間之勞動契約是否

合法？

2.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是否合法？

3.上訴人終止兩造間之勞動契約有無權利濫用、違反誠信原則之情事？

㈡上訴人依不當得利之法律關係，請求被上訴人返還被上訴人持系爭執行命令自上訴人台企銀行帳戶收取之未付薪資252,177元（期間為自106年12月至107年5月）及此部分之執行費5,068元有無理由？

五、得心證理由：

㈠兩造間之勞動契約是否於106年12月24日合法終止？

1.上訴人依照勞基法第11條第4款終止兩造間之勞動契約是否合法？

⑴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）。

⑵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分割標的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。足認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，揆諸上開說明，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。

⑶被上訴人原先任職於璟豐公司品保部門，經上訴人於106年11月23日106璟字第0209號函通知被上訴人，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。然上訴人於106年11月24日透過104人力銀行招募員工，刊登內容包括招募品保高級專員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）之事實，亦為兩造所不爭執（見兩造不爭執事項㈢、㈥），是無論上開招募係上訴人為自己或璟鋒公司招募員工

，均足以認定上訴人並非無適當工作可供安置被上訴人，揆諸上開說明，上訴人主張依勞基法第11條第4款終止兩造間勞動契約，即於法不合。

2.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是否合法？

⑴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。上訴人將所營分割標的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。

⑵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。

⑶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分割標的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（見兩造不爭執事項㈠）。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。

⑷上訴人主張本院106年度重勞上字第1號民事判決（下稱系爭勞上判決），業已針對上訴人終止與另案勞工間之勞動契約是否合法為認定，上訴人依企業併購法進行分割，並不留用被上訴人，應屬合法云云，惟查：

①系爭勞上判決係訴外人林仲義依其與上訴人之僱傭契約，請求上訴人給付年終獎金、員工紅利及保證人津貼等各項給與，與本件上訴人以依企業併購法第17條第1項之規定終止兩造間勞動契約為據，主張確認兩造間僱傭關係不存在，其二者請求權基礎與訴訟標的均有不同。

②系爭勞上判決之當事人為訴外人林仲義及上訴人，與本案之當事人為上訴人及被上訴人，並不相同，系爭勞上判決之爭點與本案迥異，亦未審酌本案被上訴人提出之攻擊防禦方法，自不能以系爭勞上判決認林仲義及上訴人間勞動契約業於106年12月24日終止，即以彼類此，主張本案亦有適用。況系爭勞上判決現上訴最高法院中，尚未確定，上訴人主張引用系爭勞上判決之理由，認伊得依企業併購法第17條第1項之規定終止兩造間勞動契約云云，即屬無據。

3.上訴人終止兩造間之勞動契約有無權利濫用、違反誠信原則之情事？

⑴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14

8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號判決意旨參照）。

㈡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（見本院卷㈡第49-51頁），不僅未讓已獲勝訴確定判決之員工（包括被上訴人）復職，竟以上開分割案，將上訴人所營分割標的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（見調字卷第16頁）。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（見兩造不爭執事項㈥），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。

㈢上訴人依不當得利之法律關係，請求被上訴人返還被上訴人持系爭執行命令自上訴人台企銀行帳戶收取之未付薪資252,177元（期間為自106年12月至107年5月）本息及此部分之執行費5,068元，有無理由？

兩造間勞動契約未經合法終止，已如前㈠所述，則兩造間之僱傭關係仍繼續存在，被上訴人以上訴人未依前案確定判決之內容給付工資為由，以前案確定判決為執行名義，聲請強制執行上訴人在台企銀行之存款，為有法律上原因，並無何不當得利可言，是上訴人依不當得利之法律關係，請求被上訴人給付252,177元，及此部分之執行費5,068元，核屬無據

。

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；並依不當得利法律關係，請求被上訴人給付252,177元，並自107年7月6日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息及此部分之執行費5,068元，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　　109　　年　　1　　月　　30　　日

勞動法庭　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　　109　　年　　1　　月　　30　　日

書記官　李良倩

【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。