

臺灣臺北地方法院民事判決

115年度勞訴字第16號

原告 劉得佑

訴訟代理人 彭韻婷律師(法扶律師)

被告 全聯實業股份有限公司

法定代理人 林敏雄

訴訟代理人 沈以軒律師

林晉源律師

張郁質律師

上列當事人間確認僱傭關係存在等事件，本院於民國115年5月15日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

甲、程序方面：

按確認法律關係成立或不成立之訴，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項前段定有明文。所謂有即受確認判決之法律上利益，係指因法律關係之存否不明確，致原告在私法上之地位有受侵害之危險，而此項危險得以對於被告之確認判決除去之者而言（最高法院99年度台上字第1362號判決意旨參照）。本件原告主張被告非法解僱原告，兩造間僱傭關係仍存在，為被告所否認，則兩造間僱傭關係是否存在，陷於不明確之狀態，致原告可否依勞動契約行使權利負擔義務之法律上之地位有不安之狀態，而此種狀態得以本件確認判決予以除去，揆諸上開規定及說明，原告提起本件確認之訴即有受確認判決之法律上利益。

01 乙、實體方面：

02 一、原告主張略以：

03 (一)原告自民國108年3月28日起任職於訴外人大潤發流通事業股  
04 份有限公司(下稱大潤發公司)，於土城店擔任烘焙工作，月  
05 薪為新臺幣(下同)26,000元，因遭受主管、同事之言語霸  
06 凌，致有情緒焦慮症狀，經勞動部勞工保險局(下稱勞保局)  
07 認定是職業病，自不能工作之第4日即109年6月1日起至109  
08 年8月31日止，核發勞保傷病給付，然大潤發公司竟於原告  
09 因該職業病之醫療期間，以原告自109年8月28日起連續曠職  
10 三日為由，將原告解雇，經原告提起確認僱傭關係存在等訴  
11 訟(下稱前案，案列:新北地院110年度勞訴字第245號、臺灣  
12 高等法院111年度勞上字第49號、最高法院113年度台上字第  
13 260號)，經法院判決確認兩造間僱傭關係存在確定(原證  
14 3)。嗣原告於113年4月29日復職後，發現先前對其為霸凌主  
15 管、同事仍在烘焙課，且大潤發公司無復工評估，未對原告  
16 之健康狀態及工作安全進行評估，仍將原告與霸凌者安置在  
17 同一工作場所，經原告表示希望能夠安排合適原告能夠穩定  
18 病情之工作(原證4)，大潤發公司仍要求原告去烤爐高溫作  
19 業，並和霸凌過伊之人擺在一起，使伊病情更加惡化。原告  
20 因上開職場霸凌罹患重度憂鬱症，復發有混合焦慮情緒的適  
21 應障礙症，並提出新北市土城醫院114年6月20日診斷證明  
22 書、耕莘醫院114年5月27日診斷證明書、雙和醫院114年4月  
23 30日診斷證明書(原證6)，證明原告復職後尚在勞動基準法  
24 (下稱勞基法)第59條規定之醫療期間。

25 (二)大潤發公司竟於114年4月30日寄發存證信函，以大潤發公司  
26 將與被告公司合併為由，預告於114年5月31日與原告終止勞  
27 動契約(原證8)，而於114年5月31日違反勞基法第13條規  
28 定，違法終止兩造間勞動契約。原告雖表示欲繼續提供勞務  
29 之意，然遭大潤發公司所拒，依民法第229條第1項、第233  
30 條第1項前段、第203條規定，大潤發公司應負受領遲延責  
31 任，且原告無補服勞務之義務，原告自得請求給付薪資報

01 酬。

02 (三)大潤發公司業經經濟部114年7月21日經授商字第1143009170  
03 0號核准與被告公司合併解散登記(原證10)，大潤發公司為  
04 消滅公司，被告公司為存續公司，應由被告司概括承受大潤  
05 發公司所有權利義務。原告受通知終止勞動契約時，每月薪  
06 資為30,500元，依勞工退休金月提繳工資分級表，應以1,90  
07 8元為月提薪資之計算金額。爰依民法第482條、第487條前  
08 段、系爭勞動契約、勞工退休金條例第6條第1項、第14條第  
09 1項、第31條第1項，請求確認兩造間僱傭關係存在，並請求  
10 被告公司給付自114年6月1日起至原告復職日止，按月於次  
11 月10日給付原告30,500元，及各期之法定遲延利息；被告並  
12 應提繳自114年6月1日起至原告復職日止，按月提繳勞退金  
13 1,908元至原告之勞退專戶等語。並聲明如附件所示。

14 二、被告辯解略以：

15 (一)為配合集團經營策略、降低成本、提升營運績效及競爭力等  
16 經濟決策考量，大潤發公司與被告公司分別於114年4月1日  
17 召開董事會，決議通過依企業併購法第19規定進行簡易合  
18 併，以114年6月1日作為合併基準日，合併後大潤發公司為  
19 消滅公司，被告公司為存續公司。

20 又原告未經留用，大潤發公司有依法終止契約之權利與義  
21 務，為此大潤發公司於114年4月30日發出員工資遣預告通知  
22 書予原告，基於大潤發公司與被告公司併購事宜而未商定留  
23 用原告，故依勞基法第11條第1款、第16條、第20條及企業  
24 併購法第17條規定，預告於同年5月31日終止勞動契約，並  
25 已完成給付資遣費等義務。基此，大潤發公司因與被告公司  
26 進行合併而消滅，而原告既未經商定留用，本應由大潤發公  
27 司依法通知終止契約，此時法定義務僅餘法定資遣程序，已  
28 由大潤發公司妥為履行，而原告與被告公司間既未建立僱傭  
29 關係，洵見原告請求確認與被告間僱傭關係存在等情，均屬  
30 無據。

31 (二)原告泛稱自108年起陸續遭受主管、同事之職場霸凌致有情

緒焦慮等職業病，然就所稱職場霸凌之具體行為態樣、發生時間、地點，及執行職務間是否具相當因果關係等要素，均未舉證以證其說。縱認原告於109年間所受傷病屬職業災害，原告於大潤發公司與被告公司合併前即已回復工作，並非處於職業災害醫療期間。原告自承於113年4月29日起即已回復原職工作，且原告於同年12月曾再次向勞保局及職業醫學科專科醫師審核後，認為「續請期間已離職場霸凌事件超過1年以上」等理由，核定原告所申請112年12月9日至113年8月13日之職業病傷病給付不予給付，堪認原告之醫療期間早已結束，乃回復至可從事原有工作之能力。故大潤發公司於114年5月31日終止與原告間之勞動契約，自無勞基法第13條之違反。又縱認原告於大潤發公司終止系爭勞動契約時仍屬職業災害勞工，參企業併購法第17條第1項及其立法理由、勞工職業災害保險及保護法第87條規定，事業單位改組或轉讓後，職業災害勞工如欲向新雇主主張其依法令或勞動契約可得享有之原有權益者，應以「經新雇主留用」為前提，同理可據此得出新雇主亦可不留用職業災害勞工之結論等語。並聲明：原告之訴駁回；若受不利判決，願供擔保請准宣告免假執行。

### 三、得心證之理由：

(一)大潤發公司依企業併購法第17條規定，於114年4月30日預知原告將於同年5月31日終止系爭勞動契約，有無理由？

1、按公司進行併購，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17條第1項亦有明文。又企業併購法所稱之「併購」，依同法第4條第2款規定，係指公司之合併、收購及分割。另尋繹勞基法第1條第1項所定之立法目的，再參諸該法乃企業併購法之補充法（企業併購法第2條第1項）及民法第484條之規定意旨，並將企業併購法第16條、第17條詳為規定當成法理（民法第1條）以觀，該條所稱之「事業單

位改組或轉讓」，於事業單位為公司組織者，自應包括依公司法規定變更組織、合併或移轉其營業、財產，以消滅原有法人人格另創立新法人人格之情形（最高法院93年度台上字第331號判決意旨參照）。準此，於事業單位為公司組織者，公司間進行合併(含吸收合併、新設合併)而原公司因而消滅者，自屬勞基法第20條所稱之「事業單位轉讓」，亦為勞基法第11條第1款所稱之「轉讓」，合先敘明。

2、經查，大潤發公司與被告公司分別於114年4月1日召開董事會，決議通過依企業併購法第19規定進行簡易合併，以114年6月1日作為合併基準日，合併後被告公司為存續公司，大潤發公司為消滅公司，並經經濟部114年7月21日經授商字第11430091700號核准與被告公司合併解散登記(本院卷69頁)等節，有經濟部商工登記公示資料、大潤發公司依公司法規定公告資訊站資料(本院卷第69、147至149頁)等在卷足憑，堪予採信。準此，大潤發公司與被告公司於114年6月1日進行簡易合併(吸收合併)，大潤發公司為消滅公司，被告公司為存續公司，依上規定及說明，自屬企業併購法所稱之「併購」，並合於雇主得終止勞動契約之勞基法第11條第1款所稱之「轉讓」，本件原告既未經新舊雇主商定留用，則併購前之雇主即大潤發公司於114年4月30日預告通知原告，將依依企業併購法第17條、勞基法第16條等規定於同年5月31日終止系爭勞動契約，有存證信函、員工資遣預告通知書等件在卷足參(本院卷第61至65頁)，符合勞基法第16條所定30日預告期間之規定，大潤發公司並已為原告提存資遣費10萬2,670元，有大潤發公司資遣費計算明細表、臺灣桃園地方法院提存書在案可考（見本院卷第65、153頁），是被告所辯系爭勞動契約業於114年5月31日經大潤發公司合法終止乙節，即非無據。

3、原告雖主張伊任職大潤發公司期間，因遭烘焙課主管、同事之言語霸凌致有情緒焦慮，業經勞保局認定是職業病並核發自109年6月1日起至同年8月31日止勞保傷病給付，伊於113

01 年4月29日復職後，大潤發公司仍安排伊擔任烘焙作業，和  
02 霸凌者擺在一起，致伊病情惡化，大潤發公司竟仍於114年4  
03 月30日伊前案職業病之醫療期間，以公司合併為由終止兩造  
04 間勞動契約，違反勞基法第13條規定，應不生終止效力云  
05 云，並提出雙和醫院114年4月30日診斷證明書、耕莘醫院同  
06 年5月27日診斷證明書及新北市土城醫院同年6月20日診斷證  
07 明書為證(本院卷第55至57頁)。

08 惟按因職業災害受傷之勞工，於醫療期間往往難以另覓新  
09 職，為使其得以安心療養，免除因而遭到解僱之恐懼，勞基  
10 法第13條固明定勞工在該法第59條規定之醫療期間，雇主不  
11 得終止契約，以保障勞工之工作權。惟倘勞工因職業災害受  
12 傷之程度輕微，不影響其工作能力時，對於其求職能力及機  
13 會既無妨礙，雇主於該醫療期間內仍得依法終止契約，不受  
14 上開規定之限制(最高法院110年度台上字第41號判決意旨  
15 參照)。次按勞動基準法第13條固規定「勞工在第50條規定  
16 之停止工作期間或第59條規定之醫療期間，雇主不得終止契  
17 約」，雖屬法律強行禁止規定，然參諸同法第59條第2款規  
18 定「勞工在醫療中不能工作時，雇主應按其原領工資數額予  
19 以補償。但『醫療期間』屆滿2年仍未痊癒，經指定之醫院  
20 診斷審定為喪失原有工作能力，且不合第3款之殘廢給付標  
21 準者，雇主得一次給付40個月之平均工資後，免除此項工資  
22 補償責任」。併參酌行政院勞工委員會主政時期78年8月11  
23 日78台勞動三字第12424號函釋略以：「勞動基準法第59條  
24 所稱醫療期間係指『醫治』與『療養』。一般所稱『復健』  
25 係屬後續之醫治行為，但應至其工作能力恢復之期間為  
26 限。…」等語。可知依勞基法第13條規定因受有職業災害  
27 而不得終止勞動契約之「醫療期間」，應係指勞工因受職業  
28 災害接受醫療尚未恢復工作能力之期間而言。如勞工從事原  
29 有工作之能力本不受職業災害之影響，或勞工從事原有工作  
30 之能力業已恢復，已非屬勞基法第13條規定之「醫療期  
31 間」，勞工應即本於勞動契約對雇主提供勞務給付，雇主亦

01 非不得依法終止勞動契約，僅勞工於其有再接受治療必要  
02 時，得請求雇主給予公傷病假，其理至明。

03 經查，原告前於108年3月至109年8月間，因遭烘焙課主管、  
04 同事言語霸凌，致有情緒焦慮情形，經勞保局認定屬職業  
05 病，並經核發自109年6月1日起至同年8月31日止之勞保傷病  
06 給付，原告於113年4月29日復職等情，有前案歷審裁判在卷  
07 足憑(本院卷第25至50頁)，並經本院依職權調取前案卷宗核  
08 閱屬實。惟原告因前案工作職場言語霸凌致焦慮情緒之職業  
09 病，業經勞保局核定勞保傷病給付期間為自109年6月1日起  
10 至同年8月31日止，此有勞保局110年8月4日函(本院卷第2  
11 3、24頁)在卷可參，嗣原告於113年4月29日復職後，又於同  
12 年12月2日以「因工作職場言語霸凌致『焦慮情緒、非特定  
13 的鬱症，復發』為由，向勞保局申請自112年12月9日至113  
14 年8月13日期間之職業病傷病給付，然經勞保局審查後覆以：  
15 台端以因工作職場言語霸凌致「焦慮情緒、非特定的鬱症，  
16 復發」，已領取109年6月1日至110年8月3日斷續期間共270  
17 日職業病傷病給付在案，嗣以同一傷病及「有混合焦慮及憂  
18 鬱情緒的適應障礙症、重鬱症」續請112年12月9日至113年8  
19 月13日期間職業病傷病給付。前經本局據醫理見解台端因職  
20 場工作言語霸凌致「焦慮情緒、非特定的鬱症，復發」已領  
21 取270日職業病給付，屬合理之給付期程，續請期間已離職  
22 場霸凌事件超過1年以上，續請不合理，本局爰核定不予給  
23 付。台端不服，申請審議，為求慎重，案經本局再將台端審  
24 議理由、就診相關病歷資料併全案送請本局特約職業醫學科  
25 專科醫師審查，據醫理見解，所患「有混合焦慮及憂鬱情緒  
26 的適應障礙症、重鬱症」與「焦慮情緒、非特定的鬱症，復  
27 發」為同樣之疾病，前點付270日已合理，續請不合理。綜  
28 上，案經本局重新審查，據上開醫理見解，後續所請112年1  
29 2月9日至113年8月13日期間職業病傷病給付，仍核定不予給  
30 付等語，此有勞保局114年1月15日保職傷字第11460002050  
31 號函在卷可證(本院卷第145、146頁)，則原告所稱伊於114

01 年4月復職後仍在前案職業病不能工作之醫療期間云云，即  
02 難憑採。原告固又提出雙和醫院114年4月30日診斷證明書、  
03 耕莘醫院同年5月27日診斷證明書及新北市土城醫院同年6月  
04 20日診斷證明書(見本院卷第55、57頁)，然參諸上開證明書  
05 診斷欄分別記載：「有焦慮的適應障礙症」、「重鬱症，復  
06 發有混合焦慮及憂鬱情緒的適應障礙症」、「焦慮症」，及  
07 醫囑所示就診期間分別為109年5月至110年4月、110年5月至  
08 113年8月及113年9月至114年3月等情，可知，上開診斷證明  
09 書所示者亦顯屬勞保局114年1月15日函覆範疇，亦難憑此，  
10 逕為異於上開勞保局函文之認定。至原告稱伊復職後，大潤  
11 發公司仍安排伊烘焙烤爐高溫作業，並和霸凌者擺在一起，  
12 致伊病情惡化云云，然原告於114年4月復職後非屬因職業病  
13 不能工作之醫療期間，且上開診斷證明書所示者亦顯屬勞保  
14 局114年1月15日函覆範疇，已如上述，則原告空言泛稱上  
15 情，自難採信。依上規定及說明，大潤發公司於114年4月30  
16 日預告通知原告，將依依企業併購法第17條、勞基法第16條  
17 等規定於同年5月31日終止系爭勞動契約，既非於職業災害  
18 之醫療期間所為，自難認大潤發公司終止系爭勞動契約不合  
19 法，原告主張大潤發公司終止勞動契約違反勞基法第13條規  
20 定，不生效力云云，亦非可採。

21 (二)大潤發公司依企業併購法第17條規定，業於114年4月30日預  
22 告通知原告於同年5月31日合法終止系爭勞動契約等情，已  
23 如上述，則原告以大潤發公司非法終止兩造間勞動契約為  
24 由，請求確認兩造間僱傭關係存在，即非可取。原告另循此  
25 請求被告公司給付自114年6月1日起至原告復職日止，按月  
26 於次月10日給付工資30,500元、按月提繳勞退金1,908元至  
27 原告之勞退專戶部分，亦屬無據。

28 四、綜上所述，原告依民法第482條、第487條前段、系爭勞動契  
29 約、勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1  
30 項，請求確認兩造間僱傭關係存在，並請求被告公司給付自  
31 114年6月1日起至原告復職日止，按月於次月10日給付原告3

0,500元，及各期之法定遲延利息；被告並應提繳自114年6月1日起至原告復職日止，按月提繳勞退金1,908元至原告之勞退專戶，為無理由，不應准許。原告之請求既經駁回，其假執行之聲請即失所附麗，應併予駁回。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊、防禦方法及所提出之證據資料，經審酌後，均與判決結果不生影響，爰不逐一論述，附此敘明。

六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中 華 民 國 115 年 6 月 26 日  
勞動法庭 法官 蒲心智

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 115 年 6 月 26 日  
書記官 呂承祐

附件：

訴之聲明

- 一、確認兩造間僱傭關係存在。
- 二、被告應自民國114年6月1日起至原告復職之日止，按月於次月10日給付原告新臺幣(下同)30,500元，及自各期應給付日之翌日至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。
- 三、被告應自民國114年6月1日起至原告復職之日止，按月提繳1,908元至勞動部勞工保險局設立之原告勞工退休金個人專戶。
- 四、訴訟費用由被告負擔。
- 五、第二、三項聲明原告願供擔保請准宣告假執行。