臺灣高雄地方法院民事判決

108年度勞訴字第52號

原　　告　蕭琮翰
訴訟代理人　張景堯律師（法扶律師）
被　　告　國際中橡投資控股股份有限公司
法定代理人　辜公怡
被　　告　林園先進材料科技股份有限公司
法定代理人　辜公怡
上二被告共同
訴訟代理人　王伊忱律師
　　鄭美玲律師
　　蕭乙萱律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國108 年7 月8 日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：

㈠原告自民國102 年9 月2 日起受僱於被告國際中橡投資控股股份有限公司（下稱中橡公司，更名前為中國合成橡膠股份有限公司），擔任物料部門倉管人員，該單位僅有編制原告1 人，平日負責管理倉庫、包裝材料及掌握電腦系統內之扣帳、追料等工作。而中橡公司之主管於107 年8 月31日，以該公司擬將國內碳煙事業相關資產、負債及營業分割讓與被告林園先進材料科技股份有限公司（下稱林園先進公司），分割基準日在107 年10月1 日為由，依企業併購法第17條及勞動基準法（下稱勞基法）第20條、第16條規定，通知不留用原告及預告資遣等情，並以107 年9 月30日為離職日。然中橡公司於107 年8 月30日通知原告資遣時，尚未有資產負債及營業分割之情形，故其資遣自無所據；又以原告原擔任之物料部門倉管乙職，中橡公司旋於107 年9 月1 日即指派

訴外人吳欣肴接任，顯見中橡公司於107 年10月1 日分割轉讓日前並未有因轉讓而裁減職缺之情形，則中橡公司在107 年10月1 日分割轉讓基準日前通知原告終止勞動契約乃係基於其他目的，其解僱應非合法；況勞基法第20條規定應為事業單位轉讓時所應特別遵守之程序及義務，凡涉及企業經營事由之解僱，仍須滿足勞基法第11條規定之事由為要件，方有勞基法第20條規定之適用，是中橡公司僅依勞基法第20條規定通知原告資遣，並未同時告知係依據勞基法第11條何款事由，則在未符合勞基法第11條規定之各款要件下，其對原告之資遣應屬不合法，是原告與中橡公司間之勞動契約關係仍應存在。另原告先位主張僱傭關係仍存在原告與中橡公司間，若認中橡公司之該部分資產負債及營業均已分割讓與林園先進公司，則原告備位主張僱傭關係應存在其與林園先進公司間。

㈡原告遭非法解雇後，仍願至中橡公司上班，然中橡公司卻逕行開立離職證明書予原告，足徵中橡公司已預示拒絕受領原告續服勞務，且原告於107 年9 月11日至高雄市政府勞工局申請調解，主張中橡公司非法解雇而欲恢復工作權利，亦證原告主觀上有繼續服勞務之意思，客觀上亦能繼續提供勞務，僅係中橡公司拒絕受領原告之勞務提出，是依兩造間勞動契約之約定，原告得請求自107 年10月1 日起至復職之前一日止，按月於每月30日給付原告新臺幣（下同）36,000元；又兩造間之僱傭關係既仍有效存在，被告即應按月提繳退休金至原告於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶，而依原告薪資每月36,000元及中橡公司為原告加保勞保之投保薪資36,300元計算，被告每月應提繳6 %即2,178 元至原告之勞工退休金個人專戶。

㈢為此，爰依民事訴訟法第247 條、兩造間之勞動契約及勞工退休金條例第6 、14條提起本件訴訟等語。並先位聲明：1.確認原告與中橡公司間之僱傭關係存在；2.中橡公司應自107 年10月1 日起至原告復職之前一日止，按月於每月30日給

付原告36,000元，及自應給付之翌日起至清償日止，按週年利率5％計算之利息；3.中橡公司應自107年10月1日起至原告復職之前一日止，按月提繳2,178元至原告於勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。備位聲明：1.確認原告與林園先進公司間之僱傭關係存在；2.林園先進公司應自107年10月1日起至原告復職之前一日止，按月於每月30日給付原告36,000元，及自應給付之翌日起至清償日止，按年利率5％計算之利息；3.林園先進公司應自107年10月1日起至原告復職之前一日止，按月提繳2,178元至原告於勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。

二、被告均以：

㈠中橡公司於107年6月26日召開107年股東常會，決議將國內碳煙事業之相關營業（含資產、負債及營業，下稱碳煙事業）分割移轉予中橡公司百分之百持有之林園先進公司，由林園先進公司自分割基準日即107年10月1日起概括承受中橡公司碳煙事業之資產及負債，並由林園先進公司發行新股予中橡公司作為對價，中橡公司則轉型為投資控股公司並變更公司中文名稱。而原告雖自102年9月2日起任職於中橡公司擔任物料部門倉管人員，然中橡公司於分割基準日前，已依企業併購法第17條及勞基法第20條規定，於勞基法第16條規定之預告期間對原告合法終止僱傭契約，並給付預告期間工資及資遣費，自屬合法有據；另由勞基法第11條第1款規定亦有載明轉讓時可預告終止勞動契約，勞基法第20條亦僅係將企業併購法第17條更明確化，足見亦符合勞基法第11條規定之情形；況企業併購需要經過股東會決議乃至於主管機關監督，並非係為刻意解僱員工所為之併購，是原告稱中橡公司未同時通知依據勞基法第11條何款規定終止契約，本件資遣應不合法云云，顯有重大誤解，並無足採。

㈡又原告與中橡公司間之僱傭契約既已於107年9月30日合法終止，則原告向中橡公司請求給付薪資及提繳退休金等情，洵屬無據；另林園先進公司為分割後承受碳煙事業之既存公

司，與原告間並無成立任何僱傭契約，原告備位請求確認與林園先進公司間僱傭契約存在，並主張林園先進公司應給付原告薪資及提繳退休金云云，更於法未合等語資為抗辯。

㈢答辯聲明：1.原告之訴駁回；2.如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、按確認法律關係之訴，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，而此項危險得以對被告之確認判決除去者而言（最高法院42年台上字第1031號判例參照）。查本件原告主張其與中橡公司或林園先進公司間之僱傭關係存在，為中橡公司、林園先進公司所否認，是兩造間之僱傭關係存否不明確，已影響原告得否據以請求中橡公司或林園先進公司發給工資之權利，致使原告在私法上之地位受有侵害之危險，而此危險得以對被告之確認判決除去，揆諸前開說明，原告提起本件確認之訴，自有即受確認判決之法律上利益，應准予提起，合先敘明。

四、本院得心證之理由：

㈠按事業單位改組或轉讓時，除新舊雇主商定留用之勞工外，其餘勞工應依第16條規定期間預告終止契約，並應依第17條規定發給勞工資遣費；其留用勞工之工作年資，應由新雇主繼續予以承認，勞基法第20條定有明文。次按公司進行併購，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，並依勞動基準法第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 項亦規定甚明。而立法者既然在勞基法第11條之外，另外設立上開規定特別規範事業單位改組或轉讓、公司併購時之情形，使新舊雇主擁有商定留用權，在解釋上即應認為勞基法第20條、企業併購法第17條第1 項已將事業單位之改組、轉讓、公司併購視為雇主終止勞動契約之獨立事由，否則在勞基法第11條之外增設上開規定即無何實益存在。

固然學說上有認為此係屬法釋義學上之解釋錯誤，進而認為勞基法第20條僅為事業單位轉讓時所應特別遵守之程序及義務，只要涉及企業經營事由之解雇，仍須滿足勞基法第11條各款事由之一為要件云云，惟觀之該條文立法理由、規範架構，如此解釋是否符合立法者之真意，不無疑問，自難逕為採認，是本判決仍認勞基法第20條、企業併購法第17條第1項既已賦予新舊雇主商定留用權，則事業單位之改組、轉讓、公司併購即應視為雇主終止勞動契約之獨立事由，雇主以此事由終止與勞工間之勞動契約，且依法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，於法即無何違誤。

㈡經查，中橡公司於107年6月26日召開107年股東常會，決議將國內碳煙事業之相關營業（含資產、負債及營業，下稱碳煙事業）分割移轉予中橡公司百分之百持有之林園先進公司，由林園先進公司自分割基準日即107年10月1日起概括承受中橡公司碳煙事業之資產及負債，並由林園先進公司發行新股予中橡公司作為對價，中橡公司則轉型為投資控股公司並變更公司中文名稱，系爭分割方案並依企業併購法、公司法與相關法令訂立碳煙事業分割計劃書，而原告雖自102年9月2日起任職於中橡公司擔任物料部門倉管人員，然中橡公司已於分割基準日前，依企業併購法第17條及勞基法第20條規定，於勞基法第16條規定之預告期間對原告終止勞動契約並給付資遣費等節，兩造均不爭執（見本院勞訴卷第63頁），復有中橡公司不留用員工通知書、離職證明書、中橡公司通知函及碳煙事業分割計畫書等為證（見本院審勞訴卷第6至8、52至56頁），是上開事實應堪認定。而本件既符合事業單位改組或轉讓、公司併購之要件，且原告既經新舊雇主商定不予留用，中橡公司自得以勞基法第20條、企業併購法第17條第1項規定作為終止與原告間勞動契約之依據，且中橡公司亦已依法預告終止並給付資遣費，符合上開規定程序，於法自屬有據。

㈢至原告雖以前詞主張中橡公司之解雇為不合法云云，惟中橡公司之所以提前通知原告終止勞動契約情事，乃在踐行上開法條所規定之預告終止義務，原告主張中橡公司在尚未有資產負債及營業分割之情形即通知原告資遣為不合法，恐有誤會；又如前所述，勞基法第20條、企業併購法第17條第1項已將事業單位之改組、轉讓、公司併購視為雇主終止勞動契約之獨立事由，應無須再視是否符合勞基法第11條規定事由之要件，原告主張均無足採認。

五、綜上所述，本件中橡公司終止與原告間之勞動契約洵屬有據，無不合法之情形，則原告依民事訴訟法第247條、兩造間之勞動契約及勞工退休金條例第6、14條等規定，請求確認其與中橡公司或林園先進公司間之僱傭關係存在，中橡公司或林園先進公司應自107年10月1日起至原告復職之前一日止，按月於每月30日給付原告36,000元，及自應給付之翌日起至清償日止，按週年利率5％計算之利息，亦自107年10月1日起至原告復職之前一日止，按月提繳2,178元至原告於勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶，均為無理由，應予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法，經本院審酌後認均不足以影響判決之結果，爰不另贅論，附此敘明。

七、據上論結，本件原告之訴為無理由，依民事訴訟法第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　7　　月　　31　　日

勞工法庭　法　官　王宗羿

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　　8　　月　　5　　日

書記官　劉容辰