

臺灣士林地方法院民事判決

111年度勞訴字第56號

原告 蔡譽文

訴訟代理人 翁毓琦律師

被告 天鈦科技股份有限公司

法定代理人 曾世偉

被告 天邁科技股份有限公司

設新北市○○區○○街000巷00○0號0
樓之0

法定代理人 曾世偉

上二人共同

訴訟代理人 張本皓律師

羅敏嘉律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國111年8月17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

一、原告主張：

(一)被告天鈦科技股份有限公司（下稱被告天鈦公司）與被告天邁科技股份有限公司（下稱被告天邁公司）（以下合稱被告，若分稱時則各稱其名）與訴外人天銓科技（深圳）有限公司（下稱天銓公司）為關係企業，人事、業務及工作內容相互流用。原告前向被告天邁公司投履歷求職，經錄取擔任散熱工程師，期間自民國110年1月4日起，每月7日給付薪資新臺幣（下同）53,000元，勞工保險及勞工退休金則由被告天鈦公司投保及提繳。

(二)110年7月間，被告欲安排原告前往大陸地區工作，因全球新冠肺炎疫情肆虐，原告擔心前往大陸地區有染疫風險，故與家人討論後向被告請教關於出差工作之相關問題，惟因被告

就大陸地區職場染疫並未提供相關防護與設備，僅為員工投保旅行平安險，原告考慮再三，未答覆被告同意出差工作。其後，被告於110年7月21日寄發電子郵件向原告表示：「...再重申：請於本月底前將辦理台胞證（或補發護照）的『所有應備文件』交予楊課長，否則公司將視同不配合出差而進行議處。」，威脅原告未配合出差將有不利處分，原告與家人討論後，向被告表達拒絕之意。詎被告竟於110年8月18日稱決定暫停散熱業務在本地開展，依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第4款規定，預告於110年8月28日終止兩造間勞動契約。

(三)被告因原告不願前往大陸地區出差工作而終止兩造間僱傭契約，顯不合法。又被告雖稱欲裁撤散熱事業部門，然被告於原告任職期間，恣意交辦原告從事被告天鈦公司或被告天邁公司之工作，受被告天鈦公司或被告天邁公司之指揮監督，於資遣原告時，自不得以法人型態規避資遣義務，應就二公司全部之業務內容及工作職務為全盤考量，方屬合理；而無論被告天鈦公司、被告天邁公司或天銓公司均有從事散熱相關業務，並無業務性質變更而有減少勞工必要之情；且被告所營項目亦與機械系相關背景有關，被告資遣原告時，從未詢問原告是否有擔任其他職務之意願，亦未與原告討論，並未盡調查職缺、盡力安置原告之義務，自不符解雇最後手段性原則。被告終止兩造間僱傭契約既不合法，爰請求確認兩造間僱傭關係存在，並依民法第482條、第487條、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項規定，請求被告按月給付薪資及為原告提繳勞工退休金。

(四)聲明為：

1. 先位聲明：

①確認原告與被告天鈦公司間之僱傭關係存在。

②被告天鈦公司應自110年8月29日起至原告復職之日止，

按月於每月7日給付53,000元，及自各期應給付日之翌

01 日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

02 ③被告天鈦公司應自110年8月29日起至原告復職之日止，
03 按月提繳3,180元至原告設於勞動部勞工保險局之勞工
04 退休金個人專戶（下稱勞退專戶）。

05 ④願供擔保請准宣告假執行。

06 2. 備位聲明：

07 ①確認原告與被告天邁公司間之僱傭關係存在。

08 ②被告天邁公司應自110年8月29日起至原告復職之日止，
09 按月於每月7日給付53,000元，及自各期應給付日之翌
10 日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

11 ③被告天邁公司應自110年8月29日起至原告復職之日止，
12 按月提繳3,180元至原告勞退專戶。

13 ④願供擔保請准宣告假執行。

14 二、被告則以下列情詞置辯：

15 (一)被告與天銓公司屬家族企業之合作關係（下稱天邁家族），
16 天邁家族致力於生產EMI電磁波屏蔽產品。其營運模式係以
17 技術分工，如訂單內容涉及散熱技術需求者，即一律交由具
18 備散熱技術之天銓公司生產；而址設臺灣之被告均不具備散
19 熱技術，被告天鈦公司之營業內容係「客戶先自行製作含有
20 散熱設計的機殼3D工程圖檔，再交由被告天鈦公司加工製造
21 部之CNC程式編輯工程師進行CNC G 碼程編輸入，再將金屬
22 板放進CNC加工機生產機殼」；被告天邁公司之營業內容係
23 「被告天鈦公司將所生產的機殼交由被告天邁公司後製，內
24 容即由被告天邁公司按客戶要求的規格，以點膠機器將電磁
25 波屏蔽導電膠黏塗在機殼上，或另行黏貼吸波材，用以減弱
26 電磁波對電子元件的干擾，並增加機殼與印刷電路板組裝後
27 的密合度」。

28 (二)109年間中美貿易戰，天銓公司出口至美國之散熱產品遭徵
29 收高額關稅，天邁家族為因應衝擊、分散風險，遂著手計畫
30 於臺灣本土建置生產散熱產品之能力，決定由被告天鈦公司
31 成立「散熱事業部」，招募「散熱工程師」，負責機殼最

01 「前端」之研發工作，希望其將來能代替客戶對其電子機殼
02 產品設計出最佳的散熱方案，並繪製3D工程圖檔（含具散熱
03 功能的機殼及其他相關設計…等），使被告天鈦公司能由目
04 前單純的代工，轉型為提供設計創新及製造等整合性服務的
05 企業。被告天鈦公司於109年7月間開始面試相關人才，招募
06 首名「散熱工程師」即原告，又因原告個人因素延後報到時
07 間，遲至110年1月4日始報到，故被告天鈦公司「散熱事業
08 部」亦遲至此時方始正式運作。然逐步實行後發現投資報酬
09 率遠遠不如預期，且天邁家族原先計畫委託天鈦公司散熱事
10 業部經理即訴外人李瑞峰代被告天鈦公司培訓原告，惟天鈦
11 公司因個別公司利益考量不願積極提供協助，導致被告天鈦
12 公司培訓原告之計畫受阻，散熱設計業務難以開展，被告天
13 鈦公司於商業考量下最終決定停損，裁撤「散熱事業部
14 門」，並資遣該部門唯一員工即原告。

15 (三)原告雖係向被告天邁公司投履歷，惟被告天邁公司僅係代被
16 告天鈦公司刊登職缺資訊，實則，被告天邁公司並無成立散
17 熱事業部門，且被告天鈦公司於面試時亦有口頭向原告說明
18 「散熱工程師職務係受僱於被告天鈦公司之散熱事業部
19 門」、「模組生產線在被告天鈦公司」，被告天鈦公司並於
20 原告到職後提供團體保險協議書、工作規則、資訊設備保管
21 單、員工保密條款及資訊系統使用同意書等文件予原告簽
22 署，原告勞保投保單位為被告天鈦公司，親自填寫之離職申
23 請單上「任職單位」亦手寫「天鈦」，本件糾紛發生後原告
24 提出之存證信函、勞資爭議調解紀錄，其中收件人及對造人
25 均為被告天鈦公司，可徵原告自始至終均知悉其係受僱於被
26 告天鈦公司，本件糾紛與被告天邁公司無關。而被告天鈦公
27 司於商業考量下決定裁撤「散熱事業部門」，資遣該部門唯
28 一員工即原告，確屬業務性質變更下有減少勞工之必要。且
29 因被告天鈦公司裁撤散熱部門後，無論是被告天鈦公司或被
30 告天邁公司，均已無「前端」散熱研發、設計部門之人員職
31 缺，剩餘業務之職務內容均屬較低階、後端之製造工作，薪

01 資遠低於原告起薪，與原告受資遣時之工作條件顯不相當，
02 可見確實無相同專業之適當工作可供安置原告，故縱認被告
03 為關係企業，而應擴大安置義務之範圍，本件仍符合勞基法
04 第11條第4款規定要件。

05 (四)退步言之，縱認本件不符合勞基法第11條第4款規定要件，
06 被告備位主張兩造亦已合意於110年8月28日終止勞動契約。
07 蓋被告天鈦公司於110年8月18日向原告預告終止勞動契約
08 後，原告隨即於終止勞動契約通知書上簽名以示同意，且旋
09 即於同年月19日、20日、24日、25日、26日、27日請謀職
10 假；原告並於同年月23日至被告天鈦公司填寫離職申請單，
11 交還文具、識別證，辦完離職移交手續，且主動要求發給
12 「非自願離職書」及「服務證明書」等文件；其後，原告亦
13 於同年9月7日、同年10月8日收受被告天鈦公司所給付資遣
14 費合計17,546元。由此可見原告並非僅消極地收受終止勞動
15 契約之函文及資遣費，而係已同意終止勞動契約，如若不
16 然，則原告一方面享受資遣之相應福利，同時又請求回復被
17 告天鈦公司職位並請求給付薪資，顯已違反誠信原則。

18 (五)聲明為：

- 19 1. 原告之訴及假執行之聲請均駁回。
20 2. 如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

21 三、本院之判斷：

22 (一)被告依勞基法第11條第4款規定終止兩造間勞動契約，是否
23 合法？

- 24 1. 按因業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可
25 供安置時，雇主得預告勞工終止勞動契約，勞基法第11條
26 第4款定有明文。所謂「業務性質變更」，係指雇主基於
27 經營決策或為因應環境變化與市場競爭，改變經營之方式
28 或調整營運之策略，而使企業內部產生結構性或實質上之
29 變異。除重在雇主對於全部或一部分之部門原有業務種類
30 之變動外，最主要尚涉及組織經營結構之調整，舉凡業務
31 項目、產品或技術、組織民營化、法令適用、機關監督、

01 經營決策、預算編列等變更均屬之。故經營事業之技術、
02 方式、手段有變更，致全部或部分業務、組織發生結構性
03 或實質性之變異者均屬之（最高法院100年度台上字第105
04 7號、98年度台上字第652號、98年度台上字第1821號判決
05 意旨參照）。

06 2.依下列事證，可知被告為關係企業，與位於大陸地區之天
07 銓公司同屬天邁家族，惟前端散熱設計研發之工作原僅由
08 天銓公司為之，位於臺灣地區之被告天鈦公司及被告天邁
09 公司則僅進行後端生產、加工作業，而被告聘僱原告之目的，
10 即係欲於臺灣地區發展前端之散熱設計研發業務：

11 ①證人曾憲偉證稱：我是被告天鈦公司、被告天邁公司及
12 天銓公司實際業務負責人。被告天邁公司是負責EMI電
13 磁波屏蔽工程製造，被告天鈦公司是負責製作機械加工，
14 機械加工部分是做外殼，負責電子構裝外殼的封
15 裝。聘僱原告為散熱工程師是因為我們想要新成立一個
16 散熱事業部門，散熱與機械加工電子構裝有點關係，所
17 以安置在被告天鈦公司，原告本身是海洋大學碩士畢
18 業，又是在機構科系，也是學散熱分析管理，我認為應
19 該是蠻適合的人，所以才聘用原告，原告上任後這個部
20 門才算正式成立。當時主因是中美貿易戰剛開始，美國
21 對於中國出口產品會課徵高額關稅，我想在臺灣建立一
22 個散熱事業部，分攤降低中美貿易關稅的風險；次因是
23 原先散熱產品都是在中國生產，因為在中國的投資有很
24 多不確定性，想要分攤風險。為了創立散熱事業部門，
25 主要支出專門用在散熱仿真的Ansys軟體200多萬元、原
26 告薪資及勞健保等支出約4、50萬元，其他還沒有投入
27 下去。Ansys軟體是我和原告討論後，原告推薦的軟
28 體。原告任職期間的工作是做客戶的散熱技術，要先做
29 仿真，用電腦模擬看能否達到客戶要求規格，仿真後要
30 去找出對策，找到可以解決的方法做適當的散熱產品再
31 打樣，再給客戶測試，通過後就算成立就可以報價，我

01 算是原告管理上的直接老闆，技術的老闆及工作提供是
02 天銓公司，請原告去天銓公司出差，目的是要去學習仿
03 真能力還有解題等語（見本院卷二第81-83、85-87、91
04 -92頁）。

05 ②證人林陽德證述：我在被告天邁公司擔任職12年，擔任
06 資訊工程師。被告天邁公司是做點膠，客戶給我們一些
07 東西，我們在上面點公司的膠。被告天鈦公司是CNC，
08 就是一般的加工。原告的工作內容與散熱有關，原告到
09 職前，被告天鈦公司、被告天邁公司沒有任何人在做原
10 告的散熱相關工作。Ansys軟體跟點膠工作無關，是原
11 告到職後建議買的，只有原告一個人在用，我是用被告
12 天邁公司名義買的等語（見本院卷二第95-96、100
13 頁）。

14 ③證人張百禮證稱：我任職於被告天邁公司8年多，目前
15 擔任營運生產經理。被告天鈦公司和被告天邁公司是關
16 係企業。被告天邁公司作防電磁波的點膠，現在是訴外
17 人邱昱凱負責工程部分，客戶會提供圖檔，邱昱凱去看
18 客戶的設計合不合理，不合理的話會提出修改方向給客
19 戶。被告天鈦公司是CNC金屬加工，CNC是一個半自動化
20 洗床機，客戶提供3D圖檔後，工程師會依照客戶的3D圖
21 檔去編寫CNC的作業程式。公司在大陸地區本來有散熱
22 事業，在臺灣地區包含被告天鈦公司、被告天邁公司及
23 所有天邁的子公司則沒有做散熱事業的相關部門，但因
24 為中美貿易戰等原因，在臺灣也想成立相關部門，被告
25 天鈦公司在110年間有成立過散熱事業部，面試原告的是
26 老闆曾先生，原告進來就是要做散熱模組部門，負責
27 散熱模組的分析及設計，與被告天邁公司做的防電磁波
28 點膠、被告天鈦公司做的CNC金屬加工都無關，是不同
29 領域，Ansys軟體就是所謂熱模擬的分析軟體，那套軟
30 體據我所知不便宜，除了原告外，被告公司沒有人會用
31 到Ansys軟體。原告真正的主管不是我，工程部門真正

01 的主管是在大陸深圳那邊等語（見本院卷二第179-18
02 1、183、185、187-188頁）。

03 ④證人許哲維證述：我有金屬加工經驗約15年，在被告天
04 鈦公司任職2年，一開始做工程師，後來晉升為副課
05 長，協助主管管理生產線。被告天邁公司是點膠業務，
06 被告天鈦公司從事金屬加工業。被告天鈦公司在110年
07 間成立過散熱事業部，原告的工作內容是散熱模組的研
08 發，沒有做原本被告天鈦公司或被告天邁公司員工從事
09 之工作（金屬加工或點膠），在原告進公司以前，被告
10 天鈦公司或被告天邁公司內沒有人做散熱相關事業，原
11 告進入公司後，被告天鈦公司和被告天邁公司裡面也沒
12 有人跟他一起從事散熱相關的事情等語（見本院卷二第
13 190-191、194-196頁）。

14 ⑤證人邱昱凱證稱：我在被告天邁公司任職第10年，擔任
15 產品製程工程師，工作內容是根據客戶需求幫客戶設計
16 相關點膠的製程。被告天邁公司是做點膠，被告天鈦公
17 司做CNC加工，二公司為關係企業。原告的工作內容是
18 做散熱設計相關業務。Ansys軟體與點膠工作無關，當
19 初課程有2個名額，公司叫我跟原告一起去上課，但上
20 完課後我工作上沒有操作該軟體，據我所知這是一套分
21 析用軟體，可以模擬產品受到加熱時，熱可能會累積在
22 什麼地方等語（見本院卷二第197-198、203頁）。

23 ⑥依據原告提出被告天邁公司於104人力銀行寄發之訊息
24 記載：「天邁科技股份有限公司發給您關於散熱工程師
25 的訊息...昨日與散熱模組主管談與你背景與經歷，認
26 為相當適合我司未來規劃，非常歡迎你」（見本院卷一
27 第28頁），與被告抗辯其聘僱原告之目的，係規劃於臺
28 灣地區發展前端之散熱設計研發業務等情相符。

29 ⑦依據被告提出110年6月5日電子郵件顯示：「小蔡，正
30 值疫情期間，我們進行分流及居家辦公模式，因為你的
31 狀況較為特殊，你老闆又在大陸，目前你也沒接任何案

01 子，之前瑞峰讓你執行的二個設計也沒有結果，請你從
02 下週起要定期提供你工作進度、學習階段，否則沒人知
03 道你的工作內容...」（見本院卷一第416頁），原告提
04 出110年7月12日電子郵件顯示：「...公司沒有強制，
05 重點是你要去學習，你如果很快就學成，沒人會強迫
06 你...」、「...深圳已經解封，台灣現在微解封，你如
07 果家裡沒有啥問題，你要請教瑞峰適當飛過去的時間，
08 你們自己訂，我的認知是越快越好...你再過來有相關
09 問題直接找相關主管詢問，我的回答有時不見得正確。
10 你在台灣可以問：鍾先生、小貓。你在深圳可以詢問：
11 瑞峰（工作直接相關）George及深圳人事（生活相
12 關）」（見本院卷一第36頁），與前揭證人證述天邁家
13 族之散熱設計研發之工作原係由位於大陸地區之天銓公
14 司為之，在臺灣地區設立散熱事業部並聘僱原告後，原
15 告工程部分的主管是在大陸深圳，被告並欲讓原告至天
16 銓公司學習等節一致。

17 ⑧依據訴外人嘉航科技股份有限公司（下稱嘉航公司）函
18 覆其與被告天邁公司間軟體買賣暨維護服務合約書，可
19 見被告天邁公司確係於原告到職後之110年3月30日與嘉
20 航公司締約，購買Ansys軟體（見本院卷二第126-132
21 頁），與上開證人證述為發展散熱設計業務而依原告建
22 議購置對應軟體等情相符。

23 3.又依下列事證，可認被告為開展上述前端散熱設計研發業
24 務而聘僱原告之目的已無法達成：

25 ①證人曾憲偉證稱：去年有風聲說美國可能會降低關稅，
26 而且原本我們要送原告去深圳受訓，卻發現深圳合夥人
27 一直藉口推遲，態度不積極，似乎擔心若臺灣成立散熱
28 事業部，會分散深圳地區的利益，所以我和合夥人及一
29 些內部人員討論後，決定裁撤這個部門。決定裁撤這個
30 部門後，就決定資遣原告，因原告來的目的就是要做散
31 熱工程師，從薪資和經驗應該要從事這方面，我有考慮

01 過有沒有適當的職位讓原告轉任，但並沒有，因為我們
02 工作性質基本上算加工業，沒有那麼高深的職業技術職
03 位，在EMI的部門只有一位工程主管還有工程師，沒有
04 其他職缺，被告天鈦公司也是屬於機加工的專業工程
05 師，薪水普遍會低很多，應該是沒有適當的工作。原告
06 離職後這個部門就沒有人，所以沒有任何交接的動作，
07 Ansys軟體也丟在公司內沒有人在用，原告任職期間做
08 的工作，在原告來之前跟原告離開之後，被告公司都沒
09 有再做等語（見本院卷二第83、85、88-89、92、94
10 頁）。

11 ②證人林陽德證述：Ansys軟體只有原告一個人在用，原
12 告離職後，沒有人的工作內容需要Ansys軟體，原告做
13 的散熱相關工作也沒有人繼續做等語（見本院卷二第96
14 -98頁）。

15 ③證人張百禮證稱：原告進公司就是要來做散熱模組部
16 門，臺灣地區沒有其他人跟原告一起做，除了原告外，
17 被告公司沒有人會用到Ansys軟體。原告離職後，臺灣
18 地區包含被告天鈦公司和所有子公司都沒有做散熱事
19 業，被告公司也沒有接到客戶委託散熱設計的訂單或是
20 經營這部分的業務，只有天邁家族在臺灣以外的地區有
21 在做散熱事業等語（見本院卷二第181-182、188-189
22 頁）。

23 ④證人許哲維證述：原告離職後，被告天鈦公司、被告天
24 邁公司沒有再做散熱研發業務，公司具備這方面研發專
25 長的只有原告，原告離職後，公司沒有這方面專業背景
26 的人可以從事等語（見本院卷二第191頁）。

27 ⑤證人邱昱凱證稱：原告離職後，被告天鈦公司、被告天
28 邁公司沒有人工作上使用Ansys軟體，聽主管說公司也
29 沒有做散熱研發的業務等語（見本院卷二第199、201
30 頁）。

31 4.互核前述，位於臺灣地區之被告天鈦公司及被告天邁公司

01 本無前端散熱設計研發業務，被告聘僱原告之目的，即係
02 欲於臺灣地區發展此業務。該目的既因天邁家族決定不再
03 於臺灣成立散熱事業部門以從事此業務而不存在，當屬因
04 基於經營決策調整營運策略，而使被告公司內部產生組織
05 結構之調整，而有業務性質變更之情。又依前開證人所
06 述，被告成立之散熱事業部，僅原告一人從事相關工作，
07 觀諸原告書狀所陳在臺灣地區之同事、主管（如證人許哲
08 維、張百禮、邱昱凱、林陽德及訴外人鍾一鳴、楊素
09 華），亦均無從事散熱設計研發相關業務者，則此因經營
10 決策新成立之部門、新聘任之員工即原告，因該部門之裁
11 撤，無相應業務，而有裁減員工之必要，核有組織經營結
12 構調整之需。堪認被告之資遣，合於勞基法第11條第4款
13 所定業務性質變更，有減少勞工之必要之情形。

14 5.原告雖主張依被告提出原告台胞證之收費明細所載日期11
15 0年9月2日，可知被告至110年9月仍有要求原告前往大陸
16 地區出差之意，非如被告所述有因業務性質變更減少員工
17 必要之情云云。惟被告早於110年7月開始要求原告至大陸
18 地區出差學習，並向原告索取辦理台胞證所需各項資料，
19 有原告提出電子郵件及通訊軟體對話紀錄可稽（見本院卷
20 一第36、38、382頁），可見被告早於110年7月間已委託
21 代辦業者辦理原告之台胞證，至代辦業者收費明細所載日
22 期，僅係業務完成後之請款日期，尚無由反推認定被告至
23 斯時止仍有要求原告前往大陸地區出差之意。

24 6.原告固又主張天邁家族仍有從事散熱事業，故無業務性質
25 變更云云。惟被告聘僱原告之目的，係於臺灣地區發展原
26 僅由大陸地區天銓公司從事之前端散熱設計研發業務，已
27 如前述，在天邁家族決定不再於臺灣地區發展此業務後，
28 臺灣地區已無該等業務之職缺存在。而原告亦稱其向被告
29 表示不願前往大陸地區工作（見本院卷一第13、16、458-
30 459頁）。則就位於臺灣地區之被告天鈦公司、被告天邁
31 公司而言，自有業務性質變更之情，原告此部分主張並不

可採。

7.原告雖再主張被告並未盡安置義務，且判斷勞基法第11條第4款時，應將關係企業是否均無適當工作可供安置之情形並予考慮在內云云。然按雇主因業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置，得預告勞工終止勞動契約，觀勞基法第11條第4款規定自明。依該條款規定，雇主因業務性質變更而有減少勞工必要，仍應先盡安置勞工義務，必無處可供安置勞工時，始得資遣勞工，此種安置乃為迴避資遣的調職，該所謂「適當工作」，當指在資遣當時或資遣前後相當合理期間內，有與勞工受資遣當時之工作條件相當，且屬勞工之能力可勝任並勞工願意接受者而言。故雇主資遣勞工之際或相當合理期間前後雖有其他工作職缺，惟該職缺之工作條件與受資遣勞工顯不相當，或非該勞工所得勝任，或資遣勞工經相當合理期間後始產生之工作職缺，均難認係適當工作，而責令雇主負安置義務（最高法院107年度台上字第957號判決要旨參照）。本件原告表示不願前往大陸地區工作，然臺灣地區之被告天鈦公司、被告天邁公司因原規劃而新增之前端散熱設計研發業務部門裁撤，已無聘僱原告時相應之工作存在。又被告天鈦公司、被告天邁公司因從事後端生產、加工作業，薪資普遍較低，在被告天鈦公司自工程師升職副課長之證人許哲維，其擔任工程師時之月薪為45,000元（見本院卷二第190、196頁），在被告天邁公司擔任產品製程工程師之證人邱昱凱，其月薪約35,000元至40,000元間（見本院卷二第197、204頁），依原告提出111年1月被告天邁公司於104人力銀行刊登之徵才訊息，點膠技術師之月薪為26,000元至30,000元間，作業員月薪為26,000元至28,000元間（見本院卷一第232-233頁），與原告月薪均有所差距，顯非相當工作條件之適當工作職缺。是縱以被告為關係企業為由，綜合納入被告天鈦公司、被告天邁公司之職缺為整體考量，仍難認被告有違反勞基法第11條

第4款之安置義務，原告此部分主張亦不可採。

8.綜上所述，應認被告解僱原告之時，確有業務性質變更，而有減少勞工之必要，且被告並未違反安置義務，則被告依勞基法第11條第4款規定，終止兩造間勞動契約，自屬有據。被告依勞基法第11條第4款規定終止兩造間勞動契約，既屬合法，已如前述，爰不就被告備位抗辯兩造合意終止勞動契約乙節為論述，附此敘明。

(二)被告依勞基法第11條第4款規定終止兩造間勞動契約於法相符，已如前述，則原告請求確認兩造間僱傭關係存在，並請求被告自110年8月29日起繼續按月給付薪資及提繳勞工退休金，自無理由，不應准許。

四、綜上所述，原告先位請求確認與被告天鈦公司間僱傭關係存在，備位請求確認與被告天邁公司間僱傭關係存在，並依民法第482條、第487條、勞退條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項規定，請求被告按月給付薪資及為原告提繳勞工退休金，均無理由，應予駁回。原告之訴既經駁回，其假執行之聲請亦失所附麗，應併予駁回。

五、本件判決基礎已臻明確，兩造其餘攻防方法及訴訟資料經本院斟酌後，核與判決結果不生影響，故不另一一論述，併此敘明。

六、據上論結，原告之訴為無理由，依法判決如主文。

中 華 民 國 111 年 9 月 16 日

勞動法庭 法 官 謝佳純

以上正本係照原本作成。

如對本判決上訴，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀，若委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費，否則本院得不命補正逕行駁回上訴。

中 華 民 國 111 年 9 月 16 日

書 記 官 陳怡文