

臺灣臺北地方法院民事判決

113年度勞訴字第370號

原告 李宜庭

訴訟代理人 吳孟融律師

李明智律師

賴翰立律師

鄭育穎律師

被告 大同股份有限公司

法定代理人 王光祥

訴訟代理人 康賢綜律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國114 年5月13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

壹、程序方面

一、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，係指因法律關係存否不明確，原告主觀上認其在法律上之地位有不安之狀態存在，且此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言，故確認之訴，苟具備前開要件，即得謂有即受確認判決之法律上利益，縱其所求確認者為他人間之法律關係，亦非不得提起（最高法院52年度台上字第1240號、42年度台上字第1031號判決要旨參照）。原告主張原受僱於被告擔任網頁設計師，被告於民國113 年7 月1 日通知預告依勞動基準法第11條第4 款事由於同年月10日終止兩造間僱傭契約，然於法不合，故請求確認兩造間僱傭關係存在等乙節，則經被告以伊解僱並

01 無違法一情為辯，是兩造間是否仍存有僱傭關係當有爭執，
02 而此不安之狀態，得由原告以對被告為確認判決除去之，堪
03 謂其提起本件訴訟有受確認判決之法律上利益，先予敘明。

04 二、次按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但被告
05 同意者，或請求之基礎事實同一者，不在此限；被告於訴之
06 變更或追加無異議，而為本案之言詞辯論者，視為同意變更
07 或追加，此觀民事訴訟法第255 條第1 項第1 款、第2 款與
08 第2 項自明。本件原告原請求：(一)確認兩造間僱傭關係存在
09 ；(二)被告應自113 年7 月1 日起至原告復職日止，按月於每
10 月發薪日給付原告新臺幣（下同）4 萬1,800 元，及自各期
11 應給付日翌日起至清償日止按年息5%計算之利息；(三)被告應
12 自113 年7 月1 日起至原告復職日止，按月提繳2,508 元至
13 原告設於勞工保險局之勞工退休金個人專戶（下稱原告勞退
14 專戶）；(四)聲明第二項至第三項，願供擔保請准宣告假執行
15 （見本院卷第9 頁至第10頁）。嗣其聲明更為：(一)確認兩造
16 間僱傭關係存在；(二)被告應自113 年7 月11日起至原告復職
17 日止，按月於次月8 日給付原告4 萬1,800 元，及自各期應
18 給付日翌日起至清償日止按年息5%計算之利息；(三)被告應自
19 113 年7 月11日起至原告復職日止，按月提繳2,508 元至原
20 告勞退專戶；(四)聲明第二項至第三項，願供擔保請准宣告假
21 執行（本院卷第549 頁）。除特定聲明第二項薪資請求給付
22 日為更正事實上陳述外，係因被告已給付113 年7 月1 日至
23 同年月10日薪資，故減縮聲明第二項、第三項之薪資與勞工
24 退休金請求始日，核屬減縮訴之聲明，揆之首開規定，自應
25 准許。

26 貳、實體方面

27 一、原告主張：

28 (一)原告自111 年4 月25日起受僱於被告任職家電事業群家電品
29 牌事業部（下稱系爭事業部）家電開發處工程設計部VC視覺
30 傳達設計課之網頁設計師（下稱系爭職位），負責開發被告
31 官網，規劃網站架構、流程及設計框架、協助提升網站美觀

與創意並確保功能完善等事宜，約定月薪4 萬1,800 元於次月8 日發放（下稱系爭契約）。詎被告於113 年4 月30日片面告知擬於同年7 月1 日裁撤系爭事業部、規劃同年5 月6 日將原告轉調至訴外人即被告關係企業大同綜合訊電股份有限公司（下稱大同訊電公司）擔任平面設計師（下稱大同訊電職缺），但鑑於平面工程師之工作型態、內容及所需技能與系爭職位多有不同，其於同年月2 日即覆稱現階段仍續任系爭職位，待兩造共同商議後再決定後續職務調動之陳情。惟被告卻遲至同年6 月18日方予原告資遣通知、祇供其就「優離」或「媒合」方案二擇一，不僅未見優離之細節資訊，媒合職缺又均是資工、電機、機械等類型，均非其斯時具備之專業能力即可輕易勝任，迨其請求媒合其他職缺後，被告始被動新增訴外人即被告關係企業大同醫護股份有限公司（下稱大同醫護公司）研發工程師（下稱大同醫護職缺）職缺以及再次重申擬為原告調至大同訊電職缺，未料其於同年6 月24日請求被告提供此二職更多詳細資訊以利評估後，被告旋於翌（25）日通知已無大同訊電職缺並取消調職機會僅能於隔（26）日以媒合方式辦理，迨其於同年月27日提出經營資訊處網頁工程師與大同醫護職缺媒合意願後，翌（28）日竟率稱其面試不合格，再於同年7 月1 日通知於同年月10日依勞動基準法第11條第4 款終止系爭契約，實見被告毫無為其媒合適宜職缺之意願，經原告二度向被告申訴更申請勞資爭議調解，但伊仍堅持無違法之處而調解不成立。

(二)被告雖裁撤系爭事業部，然僅是一部組織結構調整之業務性質變更，伊至少尚有85項職缺，顯見其他部門仍維持正常運作甚有高度招聘需求，亦存有其他網頁設計師職務，難認有業務性質變更減少勞工之必要。其次，安置義務應非由勞工自行尋求安置或向雇主應徵工作即為已足，被告僅明示原告應於113 年6 月25日至同年7 月1 日提出媒合志願序，期間甚短，難以期待其得自本非其所長之職缺清單中選擇並排定媒合志願序甚或充分準備面試，且伊既猶有網頁設計師職務

，應得協調相關職缺予原告，時卻提供非其能輕易勝任之領域職缺，更未提供他種百餘項月薪約2萬元至4萬元不等、工作經歷不拘之職缺；又原既已規劃將其調至大同訊電職缺，於原告113年6月24日接受此規劃後之翌（25）日旋稱已無開缺而取消轉調安排，對其同年月27日所陳具媒合意願之職缺，卻逕於隔（28）日通知未予合格而非施以相當訓練，實違事理之平。再原告工作年資2年3月，依勞動基準法第16條第1項第2款規定應有20日預告期間，被告卻於同年7月1日方正式通知原告資遣事宜，更於當日收回其門禁權限證件，難謂伊遵守預告期間或盡安置前置義務，與解雇最後手段性原則相悖，與勞動基準法第11條第4款要件不合，系爭契約當繼續存在。系爭契約既仍存續，原告於113年7月1日、同年月4日亦寄送電子郵件表示有繼續提供勞務之意願，被告應負受領遲延之責，當應自113年7月11日起至原告復職日止，按月於次月8日給付4萬1,800元及法定遲延利息，並提繳2,508元至其勞退專戶。月薪4萬1,800元中800元皆勤津貼乃員工達成被告預定出勤目標即可獲得之對價，又係被告對勞工提供勞務所為反覆性給與，應屬工資，當得請求給付。至其自勞保局領得失業給付、職業訓練生活津貼與學習獎勵金共15萬6,880元，乃就業保險法為保障失業勞工基本生活目的發放，性質與薪資債權不同，被告所為抵銷抗辯無由。

(三)爰依系爭契約之法律關係，民法第487條前段，勞動基準法第22條第2項，勞工退休金條例第31條第1項等規定，提起本件訴訟等語。並聲明：1.確認兩造間僱傭關係存在；2.被告應自113年7月11日起至原告復職日止，按月於次月8日給付4萬1,800元，及自各期應給付日翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息；3.被告應自113年7月11日起至原告復職日止，按月提繳2,508元至原告勞退專戶；4.聲明第二項至第三項，願供擔保請准宣告假執行。

二、被告則以：

01 (一)原告確自111 年4 月25日起任職於系爭事業部系爭職位負責
02 網頁設計，約定月薪4 萬1,800 元（含本薪7,000 元、職務
03 加給3 萬4,000 元、皆勤津貼800 元）於次月8 日發放，其
04 中皆勤津貼係視員工每半月出勤狀況給予，非屬工資範疇。
05 嗣被告與大同訊電公司為期整合設計、開發、銷售以提升營
06 運績效，擬將系爭事業部於113 年7 月1 日裁撤併入大同訊
07 電公司，被告便於同年4 月10日召開會議向系爭事業部共77
08 名員工說明，再由系爭事業部轄下各單位為所屬員工安置適
09 合屬性之工作（其中66名同意安置於大同訊電公司、3 名媒
10 合至被告其他事業部、3 名優退、4 名優離），因考量原告
11 過往履歷而於同年月30日內部會議告知將以大同訊電職缺安
12 置，然遭其以同年5 月2 日電子郵件以過往曾從事平面設計
13 為由拒絕，堅持須以原單位系爭職位繼續任職回覆。被告嗣
14 仍由人資單位進行內部、外部集團各子公司徵詢職缺，再以
15 同年6 月18日電子郵件檢附共88個職缺（含內部4 個、外部
16 84個）一覽表予原告選擇媒合，未料仍遭其迭以同年月19日
17 、24日覆稱違反調動五原則而非提供媒合志願序。經伊以同
18 年月25日上午11時媒合職缺會議、同日下午4 時16分許再度
19 向原告說明並更新職缺與其會議中指定職缺職務說明後（此
20 時已無大同訊電職缺），原告方提出2 個職缺媒合志願序，
21 惟或因面試、履歷不合格而未果；迨同年7 月1 日面談時被
22 告猶仍提供職缺表，但原告不再提出媒合志願序，被告認已
23 盡安置義務祇得預告依勞動基準法第11條第4 款於同年月10
24 日終止系爭契約並退保、於同年月30日給付6 萬2,352 元（
25 含資遣費4 萬7,025 元、預告工資11日1 萬5,327 元），原
26 告乃唯一遭資遣之系爭事業部員工。

27 (二)被告系爭事業部原係針對被告家電事業群中掌握「TATUNG」
28 自有產線及關鍵技術之家電製造事業部所生產商品提升品牌
29 價值，並設有外銷業務處、家電開發處、品管服務處、自牌
30 企劃部、商品管理部與物流部等單位；大同訊電公司則係大
31 同集團旗下負責國內3C綜合性消費產品銷售與服務之通路品

牌，除負責被告在我國之家電產品，同時代理國際知名品牌銷售與服務業務，共有141家「大同3C」直營門市，並有物流配送、服務維修體系與顧客服務中心。被告原與大同訊電公司採「B2B（Business to Business）」即係將自有品牌家電商品或外包、自製產品進行交易之商業模式，欲改為「B2C（Business to Customer）」即改由大同訊電公司通路直接銷售含「TATUNG」等各類品牌產品或服務予終端消費者之商業模式以提升營運績效，故出於經營決策、因應市場競爭條件及提高產能、效率需求，自113年7月1日起將系爭事業部裁撤併入大同訊電公司，業發生結構性及實質性改變，堪屬業務性質變更無疑。被告考量原告曾任平面設計、美編人員之工作經歷，原早欲以原職務及薪資不變、年資併計之條件，將其安置於大同訊電職缺，該工作本為原告所得勝任且屬迴避資遣型之調職，其本無拒絕接受之權利卻數度拒絕合法調動，被告原得依勞動基準法第12條第1項第4款終止，但仍屢以電子郵件或會議方式提供最新職缺供原告選擇媒合，但其始終保持排斥、敵視之心態直至同年7月26日方正面回應，經被告儘速安排面試後未果，於同年7月1日面談時也再次提供職缺表予原告確認，然因其仍未提供媒合志願序致無其他適當工作可供安置，基於兼顧企業經營自主權之尊重及勞工工作權之保障，應認已盡安置義務，則伊依勞動基準法第11條第4款所為終止要無不法，亦對原告有利，則於系爭契約合法終止後，原告自不得請求被告給付工資與提繳勞工退休金。

(三)退步言之，倘認終止不合法、系爭契約仍存在者，因被告屢提出原告受領給付必要之協力即提供職缺清單，惟其多次或至少於113年7月1日起至今均未提出志願序，伊毋庸負受領勞務遲延之責；況皆勤津貼非屬工資，被告至多每月給付4萬1,000元薪資。再者，原告前領得之預告工資、資遣費共6萬2,352元乃無法律上原因所受不當得利，其自勞保局領得失業給付、職業訓練生活津貼與學習獎勵金共15萬6,88

01 0 元乃原告轉向他處服勞務所得，應予抵銷或扣除，並以民
02 事答辯三狀送達為行使抵銷權之意思表示等語，資為抗辯。
03 並聲明：1.原告之訴及其假執行之聲請均駁回；2.如受不利
04 之判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

05 三、兩造不爭執事實（見本院卷第551 頁，並依判決格式修正或
06 刪減文句）

07 (一)原告自111 年4 月25日起受僱於被告任職於家電事業群系爭
08 事業部家電開發處工程設計部VC視覺傳達設計課網頁設計師
09 ，約定月薪4 萬1,800 元（含本薪7,000 元、職務加給3 萬
10 4,000 元、皆勤津貼800 元）於次月8 日發放（即系爭契約
11 ）。

12 (二)依原告勞就保與職保歷史投保明細、給付明細、健保歷史投
13 保明細所示，被告桃園壹廠於111 年4 月25日任原告投保單
14 位為原告以月投保工資4 萬2,000 元投保至113 年7 月10日
15 退保；嗣原告於113 年11月25日由臺北市私立聯成短期補習
16 班任投保單位投保至114 年2 月27日。另原告於113 年8 月
17 領取失業給付每月2 萬2,690 元至同年11月共計8 萬8,200
18 元、並自同年11月領取職業訓練生活津貼每月2 萬9,400 元
19 至114 年2 月共計6 萬4,680 元，以及學習獎勵金4,000 元
20 。

21 (三)被告系爭事業部於113 年7 月1 日裁撤生效，併入被告關係
22 企業大同訊電公司。

23 (四)被告於113 年7 月1 日上午10時45分許與原告面談後，預告
24 於同年月10日依勞動基準法第11條第4 款終止系爭契約。

25 (五)被告於113 年7 月30日給付資遣費4 萬7,025 元、11日預告
26 工資1 萬5,327 元，共計6 萬2,352 元。另於同年8 月8 日
27 給付原告特休未休7.125 日折算工資共9,738 元。

28 (六)原告於113 年7 月9 日申請勞資爭議調解，兩造於同年8 月
29 5 日勞資爭議調解不成立。被告並於勞資爭議調解當日交付
30 離職證明書予原告。

31 四、原告另主張不符合勞動基準法第11條第4 款終止要件，系爭

01 契約猶仍存在，被告應自113 年7 月11日起至原告復職日止
02 ，按月於次月8 日給付4 萬1,800 元及法定遲延利息、按月
03 提繳2,508 元至其勞退專戶等情，則為被告所否認，並以前
04 詞置辯。是以，本件爭點厥為：(一)兩造間僱傭關係即系爭契
05 約是否仍繼續存在？1.被告有無業務性質變更而有減少勞工
06 之必要？2.系爭契約終止有無違反解雇最後手段性原則？被
07 告是否已盡安置義務？(二)承上，如系爭契約繼續存在，原告
08 請求被告自113 年7 月11日起至原告復職日止，按月於次月
09 8 日發薪日給付原告4 萬1,800 元及法定遲延利息，以及按
10 月提繳2,508 元至原告勞退專戶，有無理由？1.皆勤津貼80
11 0 元是否具勞務對價性？2.原告有無依債之本旨實行提出給
12 付？被告有無受領遲延？3.被告就原告自勞保局領得失業給
13 付、職業訓練生活津貼與學習獎勵金共15萬6,880 元，以及
14 資遣費、預告工資共6 萬2,352 元為抵銷抗辯，有無理由？

15 （見本院卷第551 頁至第552 頁，且依論述先後、妥適性及
16 全辯論意旨調整順序內容）茲分述如下：

17 (一)被告以勞動基準法第11條第4 款於113 年7 月1 日預告於同
18 年月10日終止系爭契約，應屬有理：

19 1.被告系爭事業部業已裁撤且併入大同訊電公司，應認符合業
20 務性質變更，且有減少勞工之必要：

21 ①按非有業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可
22 供安置時者，雇主不得預告勞工終止勞動契約，勞動基準法
23 第11條第4 款定有明文。至雇主依勞基法第11條第4 款規定
24 減少勞工要件之「業務性質變更」，於雇主出於經營決策或
25 因應市場競爭條件及提高產能、效率之需求，採不同經營方
26 式，致該部分業務發生結構性及實質性改變者，亦屬之；易
27 言之，除重在雇主對於全部或一部分之部門原有業務種類（
28 質）之變動外，最主要尚涉及組織經營結構之調整，舉凡業
29 務項目、產品或技術之變更、組織民營化、法令適用、機關
30 監督、經營決策、預算編列等變更均屬之（最高法院107 年
31 度台上字第1951號、109 年度台上字第1396號、112 年度台

上字第582 號判決要旨參照)。

②查被告抗辯系爭事業部與大同訊電公司各自經營項目與範圍，以及系爭事業部於113 年7 月1 日裁撤併入大同訊電公司乙情，有大同訊電公司網頁列印、被告112 年度年報、被告113 年1 月1 日、同年6 月1 日、同年7 月1 日組織圖，及大同訊電公司組織圖等附卷可稽（見本院卷第397 頁至第430 頁、第203 頁、第213 頁），可見伊家電事業群轄下本有家電製造事業部與系爭事業部，但自113 年7 月1 日起即僅存有家電製造事業部，要無系爭事業部之存在無誤。另據112 年度年報家電視業群業務內容簡介、「大同3C」官網公司簡介列印（見本院卷第417 頁至第、第397 頁至第399 頁），可知系爭事業部原是針對被告自行開發產品進行營運、外銷業務並滿足客戶減碳需求為伊營運目標，然因消費產品市場價格競爭激烈，112 年年報即提及應使人力資源規劃有效化、開發大型量販通路提升銷售為其因應對策，更以與重要供應商策略合作、降低製造成本以提升整體競爭為長期業務發展計畫；至大同訊電公司則係負責銷售含「TATUNG」自有品牌與國際各大產品之通路品牌，二者確有業務重疊並經整併後或得達成前開年報期許之目標，否則要無使人力資源規劃有效化、降低製造成本之可能。揆諸上開規定及要旨，堪認確屬對部分業務發生結構性、實質性改變之性質變更，並有減少勞工必要等要件，要無疑問。

2.被告應已盡安置義務，於系爭契約113 年7 月10日終止前後相當合理期間，確無可供安置原告之適當工作：

①按依該條款規定，雇主因業務性質變更而有減少勞工必要，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。該所謂「適當工作」，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

01 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
02 ，而責令雇主負安置義務（最高法院111 年度台上字第833
03 號、107 年度台上字第957 號、112 年度台上字第582 號判
04 決要旨參照）。

05 ②兩造均不否認被告本欲將原告安置於大同訊電職缺之事實，
06 自大同訊電職缺工作內容、條件需求以觀（見本院卷第262
07 頁），係負責每月型錄月刊設計及排版，平面文宣、海報與
08 DM設計，熟悉Adobe 等軟體操作等內容，並須具備速度、細
09 心與溝通能力，且有3 至5 年以上工作經歷、具視覺設計相
10 關大學或碩士智識學歷之要求。查原告前於111 年間向被告
11 應徵時固表示擔任「網頁設計師」之意願，然其各有廣告設
12 計科、資訊傳播專業之高職、大學學歷，也曾於其他公司從
13 事美編平面設計、網頁設計之工作經驗，並表達從事工作內
14 容意願涵蓋網頁設計師、美術設計與商業設計等，亦有丙級
15 廣告設計技術士之證照乙情，有原告簡歷、履歷、勞就保與
16 職保歷史投保明細、給付明細，及健保歷史投保明細在卷可
17 參（見本院卷第205 頁至第225 頁、第147 頁至第166 頁、
18 第311 頁至第324 頁、第529 頁至第546 頁）。勾稽原告11
19 3 年6 月24日電子郵件自陳：「……公司於本信件中，欲將
20 本人調動至〔大同訊電公司商品處行銷部行銷二課平面設計
21 師〕一職，此調動對本人毫無多元發展之實際意義，因本人
22 於過去已有多多年擔任平面設計師一職之經驗……」等語（見
23 本院卷第93頁、第245 頁），足見被告原安排之大同訊電職
24 缺，確屬原告客觀上能力應可勝任之工作無訛。

25 ③惟紬繹原告與被告人員間歷來電子郵件、會議紀錄、面談紀
26 錄（見本院卷第89頁至第101 頁、第225 頁至第280 頁），
27 原告早於同年4 月30日獲悉被告預計於同年7 月1 日將系爭
28 事業部裁撤、全數整併至大同訊電公司之計畫，且被告將以
29 相同薪酬調動其職位之情況下，直至同年6 月19日猶訴諸被
30 告毫無誠意、仍堅持祇以系爭職位調動至他公司並拒絕大同
31 訊電職缺之意願，對被告人資余震數度提出被告內部與關係

01 企業之當下各該職缺僅否決並泛稱：「公司之其他部門亦有
02 與我原職務（網頁技術師）一樣之職缺，我於此再次提出接
03 受職務、薪酬及勞動條件不變的情況下，配合公司經營所需
04 ，調動至其他事業單位部門」等內容，全未具體說明主張之
05 職缺位於何部門，更於同年月24日上午11時59分許電子郵件
06 再三強調大同訊電職缺對其職涯技能發展實屬倒退之想法，
07 顯無意願從事被告原安置之大同訊電職位，至臻明確。反之
08 ，被告屢於113 年6 月18日、同年月25日提供之職缺，固乏
09 與原告工作內容相仿之職務，然尚有技術文件助理、業務人
10 員等較為一般人所能勝任，此同為原告不否認部分職缺無業
11 務經歷或相關學歷限制在卷（見本院卷第336 頁），益徵確
12 無與系爭職位相似之工作職缺、原欲安排之大同訊電職缺業
13 已評估原告工作經驗、學歷堪可勝任之事實，至為灼然。但
14 原告已數度拒絕大同訊電職缺，難謂有擔任之意願，業經本
15 院認定如上，且於余震同年月21日晚上7 時30分許、25日下
16 午4 時16分許再度提醒系爭事業群將於同年7 月1 日合併，
17 欲儘速安排媒合，如欲安排應於同年月24日晚上12時、26日
18 中午12時前回覆志願序後，始於逾原訂期限、壓縮面試安排
19 與再次評估媒介可能之同年月27日上午8 時30分許提出其意
20 願，固經余震於是日旋聯繫安排面試事宜未果，最終也未擇
21 無業務經歷或相關學歷限制之職缺，遑論其主觀上亦無從事
22 國內業務職務之意願乙情，有勞資爭議調解紀錄可資佐證（
23 見本院卷第107 頁），亦於本院中自述：其於月底時才知該
24 等職缺，職缺又多與其工作經理不合等節（見本院卷第328
25 頁），堪信資遣前後相當合理期間，要無與原告受資遣時之
26 工作條件相當、其得勝任且主觀上亦有意願之職缺，彰彰甚
27 明。衡之被告該段期間之媒合清單、113 年9 月30日104 人
28 力銀行與1111人力銀行徵才列表列印、113 年9 月2 日徵詢
29 工作意願調查表、114 年4 月間職缺一覽表（見本院卷第10
30 9 頁至第127 頁、第235 頁至第244 頁、第255 頁至第262
31 頁、第503 頁至第506 頁），多為工程技術類別、研發設計

01 類、業務人員，抑或資訊維護工程師、網路工程師或系統分
02 析師等硬體類別，確無與原告系爭職位相同或相類之職缺，
03 同經被告於本院中陳稱：目前職缺約有80個，但無平面設計
04 師或網頁設計師職缺在案（見本院卷第496 頁）。揆諸前開
05 規定及要旨，顯無客觀及原告主觀上之適當工作，被告自無
06 未盡安置義務之理，洵堪認定。

07 ④原告雖嗣一度主張於113 年4 月30日尚未知悉系爭事業部將
08 遭裁撤、全數整併至大同訊電公司，且於113 年6 月18日、
09 同年8 月5 日仍存有與原告系爭職位相同之網頁設計師職務
10 云云。但以：

11 (1)原告起訴狀載之：「被告竟於113 年4 月30日單方面告以原
12 告，大同公司擬於同年7 月1 日裁撤家電品牌事業部，從而
13 規劃於同年5 月6 日將原告轉調至大同綜合訊電……擔任平
14 面設計師乙職。原告鑑於平面工程師之工作型態、內容及所
15 需技能，均與前揭網頁設計師多有不同，遂於同年5 月2 日
16 向被告提出現階段仍續任原單位、原職務之想法，並表明後
17 續之職務調動，希冀能在原被雙方共同商議後再為決定……
18 」等文字（見本院卷第10頁）；復有其113 年5 月2 日標題
19 「調職一事說明」電子郵件所為：「由於4/30當天臨時被公
20 司逕行通知本人將要調部門、調職務，並於5/6 生效……本
21 人現職為" 網頁設計師"，調職後的職務為" 平面設計師"
22 ，兩者職務內容有極大差異，工作性質和工作內容所涵蓋之
23 專業亦非常不同，且當初公司是以網頁設計師聘任我……已
24 背離我個人的工作意願與專業……我本人沒有任何離職的想
25 法，希望可以在原單位的原職位繼續任職，若6 月要合併到
26 訊電，我希望能以原部門的職位一起合併到訊電……」等內
27 文存卷足考（見本院卷第87頁），足謂其於113 年4 月30日
28 早悉被告業規劃於「6 月」裁撤系爭事業部且全數合併至大
29 同訊電公司，卻業已拒絕被告原安排大同訊電職缺之事實，
30 至為明確，原告嗣徒稱實對系爭事業部將裁撤一事不清楚、
31 欲撤銷自認云云（見本院卷第497 頁），實與前揭證據呈現

之客觀事實不合，要不足取。

(2)參酌原告用以為據之電子郵件、勞資爭議調解紀錄（見本院卷第89頁、第107頁至第108頁、第245頁），或源於其自行繕打之「昨日會議，人資提及其他部門亦有與我原職務相同的位置，只是目前已有既定人員」等文字，無從得知是否具職缺或祇是相同職位，況倘僅係相同職位，原告豈非要求被告資遣已順利提供伊需求勞務之員工以提供該等職缺之意？至勞資爭議調解紀錄更僅止於原告主張欄，未見被告提及於113年8月5日仍有系爭職位，反係表示現有國內業務行政職、業務人員與業務專員等工作之記載，遑論勞資爭議調解紀錄申請人主張欄亦記載原告不同意接受被告提出之國內業務職務等情（見本院卷第107頁），要難認有客觀且原告主觀上之適當工作，自不待言。至其嗣提出之大同訊電公司徵才廣告（見本院卷第579頁），暫不問無實際刊登職缺之日期，果以原告主張114年3月間刊載為真（見本院卷第561頁），距113年7月10日系爭契約終止時已逾半年之久，依前揭要旨，難謂屬相當合理期間內職缺之適當工作，是其主張，礙難憑採。

(二)據此，被告於113年7月1日預告於同年月10日依勞動基準法第11條第4款為由終止系爭契約，於法要無不合之處。則系爭契約既於113年7月10日即告終止，兩造間就系爭契約之權利義務自己消滅，被告自不負自113年7月11日起至其復職日止按月給付薪資及提繳勞工退休金至原告勞退專戶之義務，堪以認定。

五、綜上所述，被告確因業務性質變更，有減少勞工必要，並因無與原告受資遣時工作條件相當、其能力可勝任，主觀上也願意接受之職缺可供安置，是伊依勞動基準法第11條第4款規定，對原告於113年7月10日終止系爭契約，尚無不當，兩造間系爭契約之權利義務即告消弭，被告自不負有給付薪資及提繳勞工退休金之義務。從而，原告依系爭契約之法律關係，民法第487條前段，勞工退休金條例第31條第1項等

規定，請求：(一)確認兩造間僱傭關係存在；(二)被告應自113年7月11日起至原告復職日止，按月於次月8日給付4萬1,800元，及自各期應給付日翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息；(三)被告應自113年7月11日起至原告復職日止，按月提繳2,508元至原告勞退專戶，為無理由，應予駁回。原告之訴既經駁回，其假執行之聲請即失所依據，爰併駁回之。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及證據資料，經本院斟酌後，認均不足以影響本判決之結果，爰不一一論列，併此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中 華 民 國 114 年 6 月 20 日
勞動法庭 法 官 黃鈺純

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 114 年 6 月 23 日
書記官 李心怡