臺灣高等法院民事判決

114年度重勞上字第13號

上　訴　人　秘詩穎

000000000000000000

訴訟代理人　劉和鑫律師

被　上訴人　網路家庭國際資訊股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　詹宏志

訴訟代理人　沈以軒律師

林晉源律師

王俊凱律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，上訴人對於中華民國113年10月4日臺灣臺北地方法院113年度重勞訴字第17號第一審判決提起上訴，本院於115年9月8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、上訴人主張：伊於民國93年2月23日起受僱於被上訴人，自112年3月起擔任事業管理部營運管理處資材管理科（下稱資材科）副總監，負責採購事務及資產管理，約定月薪為新臺幣（下同）10萬8,376元。嗣被上訴人雖有虧損情形，但無業務緊縮或業務性質變更情事，且未踐行安置義務，逕於112年12月8日通知伊依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第2款、第4款規定預告於113年1月7日終止兩造間勞動契約，已違解僱最後手段性原則，自非合法。又被上訴人於勞資爭議調解期間終止勞動契約，另違反勞資爭議處理法（下稱爭議處理法）第8條規定，亦屬無效。兩造間之僱傭關係繼續存在，被上訴人應按月給付薪資及提繳勞工退休金（下稱勞退金）。爰依兩造間之僱傭契約、民法第487條、勞工退休金

條例（下稱勞退條例）第31條第1項規定為請求，並聲明：㈠確認兩造間僱傭關係存在；㈡被上訴人應自113年1月1日起至伊復職日前1日止，按月於次月5日給付伊10萬8,376元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息（下稱10萬8,376元本息）；㈢被上訴人應提繳5,128元，及自113年2月1日起至伊復職日前1日止，按月提繳6,606元至伊於勞工保險局設立之勞工退休金專戶（下稱系爭專戶）。

二、被上訴人則以：伊因於111、112年度營業連續虧損，且虧損額度逐季擴大，乃精減人力降幅達11%，而上訴人擔任主管之資材科，因負責之大型採購專案階段性任務結束，僅餘少數人力即可負責庶務採購工作，乃擬改組為採購科並減少不必要人力。嗣經兩造協商，上訴人堅持僅能接受敘薪與職級須與其原主管職相當之職位，伊因已無相當職位，故於112年11月21日提出以勞基法第11條第4款規定為合意資遣事由之方案，並告知上訴人可就公司之職缺提出媒合需求，惟上訴人仍無媒合意願，伊於112年12月8日依勞基法第11條第2款、第4款規定預告於113年1月7日終止勞動契約，自屬合法。上訴人於112年12月15日始申請勞資爭議調解，伊無違反爭議處理法第8條規定。則兩造之僱傭關係於113年1月7日已不存在，縱認存在，伊已給付113年1月1日至7日之薪資，並得就上訴人已領取之資遣費及離職金為抵銷等語，資為抗辯。

三、原審為上訴人全部敗訴之判決，上訴人不服，提起上訴，並為上訴聲明：㈠原判決廢棄。㈡確認兩造間僱傭關係存在。㈢被上訴人應自113年1月1日起至上訴人復職之前1日止，按月於次月5日給付上訴人10萬8,376元本息。㈣被上訴人應提繳5,128元，及自113年2月1日起至上訴人復職日前1日止，按月提繳6,606元至系爭專戶。被上訴人則答辯聲明：㈠上訴駁回。㈡如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

四、兩造不爭執事項（見本院卷二第281頁）：

㈠上訴人於93年2月23日起受僱於被上訴人，於112年3月起擔任資材科副總監，負責採購事務及資產管理，約定月薪10萬8,376元，於次月5日給付（見原審卷第293頁）。

㈡被上訴人於112年11月21日交付上訴人資遣事由記載為勞基法第11條第4款之資遣同意暨通知書，上訴人未同意（見原審卷第73頁）。

㈢被上訴人於112年12月8日以電子郵件，依勞基法第11條第2款、第4款規定，預告於113年1月7日終止兩造間之勞動契約（見原審卷第91頁）；嗣於112年12月11日交付終止契約預告通知書予上訴人（見原審卷第97頁）。

㈣上訴人於112年12月15日申請勞資爭議調解；兩造於113年1月31日、同年3月5日經調解而不成立（見原審卷第119至123頁）。

五、本院之判斷：

㈠被上訴人於112年12月8日預告終止勞動契約是否合於勞基法第11條第2款規定？

1.按虧損或業務緊縮，二者有其一，雇主即得預告勞工終止勞動契約，此由勞基法第11條第2款規定之反面解釋自明（最高法院91年度台上字第787號判決意旨參照）。又所謂虧損，係指雇主之營業收益不敷企業經營成本，致雇主未能因營業而獲利。企業是否虧損，雇主得否以此原因片面終止與受僱人間之僱傭契約，當以企業整體之營運、經營能力為準，而非以個別部門或是區分個別營業項目之經營狀態為斷（最高法院109年度台上字第1518號判決意旨參照）。另事業單位因虧損或業務緊縮，為謀求事業單位之永續經營及保障其餘勞工之權益，而有解僱部分勞工之必要時，關於如何決定解僱之勞工，除欠缺合理性或有權利濫用等情形外，於年資、考績、工作能力等條件相仿勞工間選擇解僱或留用，應賦予雇主相當之裁量選擇權，俾雇主得考量其經營管理之需要為合理之選擇考量（最高法院110年度台上字第676號判決意旨參照）。

⑴被上訴人辯稱其已連續虧損，就企業整體綜合評估後，認有整併及調整資材科之組織與人力之需要，遂以虧損為由預告終止兩造間勞動契約等語；上訴人雖不爭執被上訴人有虧損情事（見本院卷一第357頁、卷二第184頁），惟否認有裁撤資材科及減少勞工而將其資遣之必要。經查：

①觀諸被上訴人及其子公司合併綜合損益表、財務報表附註及公司登記資料查詢結果（見原審卷第169至175、181頁），其111年度已有營業淨損6,040萬6,000元，且歸屬於母公司業主之綜合損益為負債7,438萬9,000元，僅因認列非營業收入之項目（即利息收入、透過損益按公允價值衡量之金融資產、子公司違約金收入及代收代付收入等），綜合損益始能維持為5,613萬7,000元；嗣被上訴人112年度綜合損益達負債4億4,924萬9,000元，營業淨損更高達7億2,798萬8,000元，資產負債已達實收資本額的31.2%（計算式：4億4,924萬9,000÷實收資本額14億3,952萬9,450＝0.312，小數點三位數以下四捨五入，下同），營業淨損更已逾被上訴人實收資本額半數（計算式：7億2,798萬8,000÷實收資本額14億3,952萬9,450＝0.506），可知被上訴人實質上營業連續虧損2年，且虧損比例持續擴大，為求其企業存續，有效降低營運負擔，發揮部門效能，與創造營業績效，顯然為當務之急。

②又依證人即被上訴人前人資主管簡憶汶於另案（即本院114年度勞上字第59號資材科另名員工陳明怡與被上訴人間確認僱傭關係存在等事件）所證述112年10月間為提報被上訴人之新年度商業發展計畫，但因被上訴人長年虧損，在林口A7自動倉後未來不會有大型的招募、擴編或商業採購計畫，被上訴人當時的大原則是新年度沒有鉅額採購案，負責鉅額採購案同仁的編列可能就要調整，公司財務編列計畫明定新年度業績目標及公司可能發展的重要費用和成本編列，人資團隊是依公司商業發展、財務預測資料，再看相對需求的人力，對應各部門主管，並依各部門主管提供新年度的用人成本、團隊人員數量及費用科目進行彙整，再彙報給執行長，

並提供公司人員數與方向之建議，由執行長評估等之證詞（見本院卷二第227至228、232至233頁），併參被上訴人自113年1月1日起進行組織結構整併、各部門人員縮減、減少重工或必要性較低的管理人力之人力資源部公告（見原審卷第337頁）。足見被上訴人是在綜合觀察商業經營、成本支出、各部門功能與人力需求等企業整體狀態後，決定自112年11月起開始進行組織與人力調整，並在釐清各部門價值與功能、避免各自設立重複人力之情況下，藉由組織整併發揮各部門之效能。

③另觀以被上訴人所提資材科工作職掌明細（見本院卷一第329至330頁），可知原資材科（含主管）9名，負責固定資產之管理及採購業務。惟被上訴人在林口A7智慧物流園區已經啟用，被上訴人當時最巨量的採購就是此自動倉的建置，有網路新聞及證人簡憶汶另案證詞可證（見原審卷第259頁，本院卷二第231、233頁）；證人簡憶汶於另案亦證述資材科原隸屬於營運管理處，大部分作採購，112年10月間提報新年度商業發展計畫時，被上訴人已無大型採購，人資部乃就各部門之用人與未來商業計畫進行比對，關於資材科之功能與人員需求部分，是就營運管理處轄下人數，及資材科編制、9個同仁的工作量對應當時被上訴人之現狀、組織調整可能等資料進行評估及彙報；林口A7自動倉是被上訴人之鉅額採購，原由秘詩穎（即本件上訴人）、陳明怡（另案上訴人）負責，他們兩位是做繁雜、專業的採購專案，新年度沒有鉅額採購案，鉅額採購案的同仁的編列可能就要調整，此在與上訴人之二次溝通時，已對上訴人提到以資材科的狀況不需要這麼多資深同仁，資材科要進行縮編，縮編後之資材科主要負責例行性的採購支援，偏行政和初階工作，將影響到資材科的資深同仁。又因被上訴人沒有大型鉅額採購計畫，印象中執行長同意營運管理處內部人員要調整及縮編等語（見本院卷二第228至233、240頁）。顯見資材科之業務規模因無大型鉅額採購計畫而縮減，被上訴人因此整併資材

科之組織及縮減該科之人力，並就整併後之資材科業務性質、功能取向、人力需求，選擇縮減資深之同仁，乃基於撙節人力成本支出及創造部門績效以因應虧損及維持企業存續所為之決策。

④雖上訴人以無法確定簡憶汶於另案證述其將彙整之資料匯報給執行長，由執行長決定等證詞之真實性為由，聲請訊問執行長張瑜珊（見本院卷二第296、221至223頁）。惟除此之外，上訴人既表示不爭執其他證詞之真實性（見本院卷二第296頁），被上訴人之人資部於112年10月間彙整被上訴人整體狀況供執行長與被上訴人團隊評估等語，即堪信實。且稽諸被上訴人提出之服務終止合約電子郵件、固定資產盤點工作交接事宜之電子郵件、請採購及請款作業程序書、改組後組織圖等件（見原審卷第345至350、339至343、274、286、244頁），亦可見資材科之業務經評估調整後，相當之工作項目可回歸各部門（例如請購合約議定與管理工作交還請購單位），固定資產管理工作項目可由營運管理處之總務組辦理，所餘工作項目由採購組負責，並由營運管理處總監兼任主管即可，由此更徵被上訴人整併資材科之組織與人力，縮減資材科之資深同仁，係盤點營運管理處原有功能（總務組）、各部門自行採購能力、企業整體營業支出與效能之決定，應具合理性，而非權利濫用，自應賦予被上訴人決定整併資材科之組織規模、人力數量、縮減人選之相當裁量選擇權，故應無訊問被上訴人執行長張瑜珊，以查明被上訴人整併資材科組織、人力、人選決策過程之必要。

⑤是以，被上訴人辯稱其虧損已有相當時間，為謀求企業存續，於綜合評估企業整體狀況後進行業務調整與組織改造，非無端刻意裁撤資材科並資遣上訴人等語，應堪採之。

⑵雖上訴人主張被上訴人於111年11月21日會議原僅以勞基法第11條第4款通知資遣，於112年12月8日始增列第11條第2款「虧損」事由，且資材科每年為被上訴人節省高額不必之支出，非被上訴人虧損原因，其亦非屬多餘人力，其專長仍符

被上訴人需求，證人簡憶汶於另案經詢及「是否知悉資材科進行裁減，有無將該科工作內容調整交還或保留之單位，列為提供資材科調動的選擇？」時，既證述：「我不記得」「交還單位多數為營管處轄下原來的團隊」等語（見本院卷二第240頁），顯見被上訴人係先裁撤資材科、選擇對其資遣，再於訴訟中建立工作承接之說詞，被上訴人終止勞動契約未合於勞基法第11條第2款「虧損」之事由云云，並提出資材科2020年至2022年工作成果、2023年1至12月採購單績效分析表等件為證（見原審卷第219至221頁）。惟查，證人簡憶汶證述111年11月21日前即與上訴人進行二次溝通，以上訴人原任資材科主管而言，其對於被上訴人斯時處於虧損狀況，應無不知之理。且證人簡憶汶另證述因公司非連年一直虧損，所以111年11月21日會議時以團隊性質變更為由與受影響之員工進行溝通，並告知可內部轉職或被資遣，如果員工選擇被資遣，則會提供資遣通知書等資料，或會後以電子郵件傳送資遣等資料，該資料記載之112年12月22日最後工作日是預估日，以結算薪資等費用等語（見本院卷二第239、236頁），可見該次會議並非依勞基法第11條第4款規定之資遣通知，僅是對受影響員工之說明及協商。況因應虧損所為之組織與人力調整係依企業整體營運狀況，非以單一部門之營業狀況而定，且資材科之業務經評估調整後，有整併組織及縮減人力，復無重複設置採購組主管之必要，已如前述；自112年起被上訴人各部門之整體人數、副理級以上主管人數，呈現下降趨勢，原隸屬於營運管理處之資材科自113年1月1日起調整採購科，當時營運管理處轄下原有包括行政科、採購科在內之6科，113年5月1日起又調整為3科等情，復據被上訴人提出111年度至114年度之組織異動與各部門人力變化紀錄、人力資源部之公告及改組前後之組織圖（見本院卷二第27至37頁，原審卷第337、243至244頁），被上訴人之組織規模既一再縮減，更徵確有調整組織規模及人力以改變虧損狀態之需要。故不因111年11月21日之會議

僅提及被上訴人欲依勞基法第11條第4款規定資遣員工，即認被上訴人不得於111年12月8日依勞基法第11條第2款規定預告終止勞動契約，亦無法以資材科及上訴人個人工作表現之單一部門狀況，動搖被上訴人基於維持企業存續通盤考量所為之決定，上訴人以前詞主張無裁撤及資遣之必要云云，並不可採。

⑶上訴人又主張被上訴人於111年10月27日新增聘訴外人曾翔，鄭羽涵於111年11月1日內部轉調、唐松仁於112年6月19日內部轉調、李欣樺於112年9月1日內部轉調至資材科任職，曾翔離職後由邱明玉遞補，足見無裁撤資材科及減縮資材科人力之必要云云，並提出上訴人111年7月7日之申請人力增補暨職位說明書，及被上訴人人資111年10月27日、112年6月17日、112年8月31日之電子郵件，暨上訴人112年4月12日電子郵件、112年6月19、20日邱明玉應徵履歷、面談評分表之電子郵件（見本院卷一第127至139、349至351頁）為證。經查：

①111年11月以後，被上訴人之虧損愈發嚴重，而有組織改造並建立制度之必要，已在112年1月9日公告將資材管理處、總務處-專案科整併至事業管理部-營運管理處，在營運管理處成立資材科，原人力資源部-總務處-專案科所屬同仁併入營運管理處-行政科，有上訴人所提112年1月9日公告可參（見本院卷一第141頁）。曾翔離職後，由訴外人邱明玉入職遞補曾翔之職位，然112年11月通盤檢討資材科時，邱明玉負責的合約管理事項將移轉給各請購單位自行處理，資材科不需此人力，而與邱明玉進行職缺媒合，使邱明玉媒合至其他單位，並未據上訴人爭執之。至鄭羽涵，則是因資材科人員林召宜離職而遞補進入資材科，但112年11月起亦配合資材科之組織調整而進行職位媒合，終因未能媒合成功，而於113年4月26日接受其以勞基法第11條第4款規定予以資遣等情，被上訴人已提出鄭羽涵之人事資料明細與離職申請單、離職交接清冊、確認單等件為證（見本院卷一第193至1

96頁）。依上各情，可知曾翔、鄭羽涵之入職，係因當時之業務需求及人力短缺，但被上訴人事後持續虧損，自不得以其二人入職及邱明玉遞補之情況，而謂無調整資材科組織及精簡人力以改善虧損之必要。

②唐松仁由倉儲物流部退貨檢驗組轉入資材科，係因八德第六倉庫租約到期而不續租，其原職缺已無工作需求，於112年6月19日安排至資材科，113年1月1日已成功媒合轉至總務管理科服務，嗣於113年8月25日因個人生涯規劃而自行離職；李欣樺原於顧客服務部之申控品管科服務支援組工作，負責八德第六倉庫之後勤支援工作，亦因該倉庫到期不續約而無工作需求，於112年9月1日安排至資材科，嗣亦經媒合成功而於物流技術部工作，迄仍在職等情，復據被上訴人提出唐松仁、李欣樺之人事資料明細及離職申請單等件為證（見本院卷一第197、198、201頁）。可見唐松仁與李欣樺是因原任職單位已無工作需求而安置於資材科，並非資材科有人力需求而要求其二人轉調。

③此外，上訴人雖聲請訊問證人唐仁松，以證明其到資材科任職時，並非僅因其原職缺已無工作需求而須暫時安置，資材科負責之事務並無減少云云（見本院卷一第345頁）。然依前述，人資部是在112年10月提報新年度商業發展計畫之時彙整被上訴人當時之營運狀況、新年度營業計畫、各部門狀況等全部資料予執行長，由執行長與被上訴人團隊綜合評估後決定113年度之營業計畫、組織結構與成本支出等營運策略，而非僅以112年10月間之資材科單一部門之狀況為考量，故無訊問唐仁松之必要，且不得以曾翔、鄭羽涵、唐松仁、李欣樺曾於112年10月前前往資材科任職，即認資材科非造成被上訴人虧損原因，資材科同仁無多餘之人力，而不得調整資材科組織與人力。上訴人之上開主張，亦非可採。

⑷依上，被上訴人為避免持續虧損導致倒閉，評估企業整體狀況後，進行資材科之組織與人力調整，乃求企業生存所必須，已具合理性。故被上訴人抗辯其於112年12月8日預告依

勞基法第11條第2款規定終止兩造間之勞動契約，已合於該款所定「虧損」之要件等語，即非無稽。

2.次按雇主於有虧損或業務緊縮時，為保障雇主營業權，有裁員之必要，以進行企業組織調整，謀求企業之存續，俾免因持續虧損而倒閉，造成社會更大之不安，而於資遣前先在可期待範圍內依據誠實及信用原則，採用對受僱人權益影響較輕之替代措施，確保受僱人之僱用地位得以繼續存在，已盡安置義務，但為受僱人拒絕接受，無從繼續僱用勞工，符合解僱最後手段性原則，即得預告勞工終止勞動契約（最高法院109年度台上字第2721號判決意旨參照）。

⑴被上訴人辯稱自112年起在整體組織規模上減少人力，已無管理職可以安置上訴人，被上訴人預告終止勞動契約，應屬合法等語。經查：

①證人簡憶汶於另案證述伊與營運管理處主管（即葉沛緹）於112年11月初與秘詩穎（即本件上訴人）第一次溝通，表示被上訴人沒有大型採購計畫，資材科的編制及功能調整，會有縮編，秘詩穎當時情緒比較大，而未續談，第二次與秘詩穎溝通時，秘詩穎仍不樂見此情形，討論內容和第一次差不多。溝通過程有提到以資材科後續主要處理例行性採購支援，偏行政和初階工作的狀況，不需要這麼多資深同仁，會影響到資深同仁，對於有影響的同仁會提供協助，被上訴人的職缺會放在官方網站，可以作內部的投遞或轉職；因被上訴人非一直虧損，112年11月21日會議時有告知受影響的同仁得選擇轉職或被資遣等語（見本院卷二第228至229、234、237頁）；被上訴人營運管理處主管曾於112年11月21日之會議上與上訴人溝通資材科之組織與人力調整，以及資遣事宜，然遭上訴人拒絕簽署人資主管所交付「資遣同意暨通知書」及全部後附文件（非自願離職證明、離職確認單、離職申請書、離職交接清冊等），亦有前開上訴人112年11月24日電子郵件可參（見原審卷第193至194頁）。由此可見上訴人至遲於112年11月21日會議時已知被上訴人將因營運狀

況不佳及新年度之營業計畫而對其擔任主管之資材科進行組織整併與人員縮編，並要調整資材科包括上訴人在內之資深同仁職位或對各該資深同仁進行裁員，且知悉被上訴人對此調整提供官網公布之職缺供內部轉職或資遣之方案。

②又由前1.⑵所述，被上訴人自113年1月1日起逐步進行組織改造，持續以組織整併、人員縮編，及減少管理階層與縮減重疊職能之方式改善企業之體質，在112年10月人資部評估新年度商業計畫人力需求時，被上訴人確已難提供原任主管職位之同等職缺給上訴人。至被上訴人改組後組織圖之採購組雖列有「總監（兼任）」之成員（見原審卷第244頁），但證人簡憶汶於另案證述葉沛緹（即營運管理處總監）有提到其團隊只需要三名採購專員，伊輔助葉沛緹表示三名專員是例行採購等語（見本院卷二第235頁），此並有上訴人112年11月24日電子郵件提及「本人於112年11月21日與營運管理處處長的會議中，…先由營運管理處處長向本人表示Pchome公司未來將就本人原本管理的『資材管理科』更名為『營運管理處-採購科』，並表示『營運管理處-採購科』的人員編制為三人團隊…」等語（見原審卷第193頁）足參，可見採購組之成員僅有該組織圖所列「資深專員」、「資深專員」、「專員」，自堪認其上所列「總監（兼任）」是由營運管理處總監兼任，營運管理處亦無適當之職位可供安置上訴人。

③惟人資主管簡憶汶仍於112年11月30日提供徵才職缺連結予上訴人，請上訴人確認有意願者再由被上訴人安排與用人主管媒合面試以利後續安置，上訴人於112年12月1日回覆：「請公司參考本人現有技能或評估經過合理期間的再訓練後，得以擔當之工作內容與相同職級待遇，安排職務之轉換…」等語，簡憶汶又在112年12月5日提供徵才職缺連結予上訴人，表示：「目前公司所有職缺均已如本公司提供之列表所示（連結網址）。請你於本周五12/8中午12時前回覆提出媒合需求，待你回覆後，公司即會盡速協助安排與用人主

管之媒合面試以利後續安置，逾期本公司將視為你不接受安置，後續公司將依法處理」，上訴人於112年12月7日回覆：「二、…公司臚列之職務，無一與本人原有職級及原有工作內容相符，然面對本人要求公司依勞基法之精神，安排本人得以勝任之職務，且職級、待遇應與原職務相同，竟覆以『目前公司所有職缺均已如本公司提供之列表所示』云云，對本人合法之要求，置若罔聞」等語，有電子郵件、徵才職缺歷史狀態表單在卷可考（見原審卷第87至89、191至193、333頁），堪認被上訴人已提供其現有全部職缺並促請上訴人回覆意願以進一步洽商，然經上訴人以該等職缺與原職級待遇不符為由拒絕。

④依上，被上訴人無相當於副總監職級、敘薪之職位，並提供現有全部職缺予上訴人選擇以內部轉職，已採用對上訴人權益影響較輕之轉職措施，惟經上訴人拒絕，堅持「安排其得以勝任之職務，且職級、待遇應與原職務相同」之職缺，被上訴人顯然已無資遣以外之手段得以因應。故被上訴人於112年12月8日依勞基法第11條第2款規定預告於113年1月7日終止勞動契約（見原審卷第91頁電子郵件）（因勞基法第11條第2款、第4款規定之終止事由有其一即可，故以虧損以外之事由終止勞動契約部分不予論述），難認欠缺合理性或有權利濫用情事，應已符合解僱最後手段性原則。被上訴人抗辯其依勞基法第11條第2款規定預告終止勞動契約，應屬合法等語，亦堪採之。

⑵上訴人雖主張被上訴人應全面盤點內部職缺，將工作內容、工作條件、地點等主要條件整理後，主動提供勞工，且安置範圍不限於與原職完全相同之職務，其入職之初，係擔任MIS部門主任，累積之既有技能橫跨資訊系統管理等多項專業領域，其顯非僅有採購技能，被上訴人未先確認內部有無其原來職務相類似職缺，僅限於採購職缺，被上訴人112年12月5日所為媒合面試，是在遭其指出違反勞基法後之事後補救，且所提供之職缺連結未載明具體職務內容，亦未揭示明

確薪資條件，多數職缺更要求會計、財務等專業背景，與其長期從事採購及資材管理之專長完全不符，實質上排除安置可能，被上訴人顯未盡安置義務云云。惟查，被上訴人斯時是盤點被上訴人之整體營運與各部門狀況後進行組織改造與人員改編，非僅針對資材科為之，已如前述，基於縮編組織、精簡人力、避免重複職能，改善被上訴人營運負擔及提升營運效能，以維持企業存續改變虧損現狀之目的，主管職自當然隨之減少，亦即當時非僅無資材科專業相同、相近之主管職，且無其他與上訴人職級、薪資、待遇相同之職位。又人資主管簡憶汶於111年11月30日、12月5日前後二次提供被上訴人職缺連結予上訴人時，上訴人僅一再要求被上訴人安排其得以擔當之工作內容與相同職級待遇之職務（如前所述），並未具體陳明其可從事某特定專業之工作，被上訴人在無相當於資材科主管職級與薪資條件之情況下，實無法洞悉上訴人所欲接受之工作，即使當時有初階工程師之職缺，亦無法安排教育訓練及評估其他職務，因此提供被上訴人所有職缺由上訴人加以選擇。至被上訴人雖係提供對外之全部職缺，有些職缺內容及薪資條件因競爭關係而未記載具體內容，然上訴人不為任何職務意向之表示，斷然拒絕被上訴人，被上訴人完全無法進一步說明及安排，自難期被上訴人採取解僱以外之方式繼續僱傭關係。故上訴人以前詞主張被上訴人未盡安置義務云云，乃不可採。

⑶上訴人另以被上訴人主動詢問鄭羽涵轉任客服職務之意願，並安排其參與廠商服務單位及Pi拍付國際資訊股份有限公司之面試，此依雙重標準，足證被上訴人違反安置義務云云。查鄭羽涵原為資材科之專員（見本院卷一第193頁人事資料明細），上訴人則是資材科之主管，兩者之職級、薪資、待遇明顯不同，被上訴人盤點組織改組之主管職缺後，前後二次提供全部職缺連結予上訴人，均遭上訴人拒絕，被上訴人無從進一步安排，亦如前述，自難以鄭羽涵之安置情形，而謂被上訴人違反對上訴人之安置義務。上訴人依此所為主

張，仍非可採。

⑷至上訴人另稱113年1月31日第一次勞資爭議調解時，其即表示職級、薪資均可協商，並要求被上訴人提出具體職務內容及待遇，被上訴人當時仍無法提出確定安置方案，直至113年3月5日第二次調解始首次提出「電子商務-產品經理」及約6萬元薪資，足證被上訴人預告終止勞動契約前，未曾提出具體安置職務，被上訴人之終止不符解僱最後手段性原則乙節。惟依前述，被上訴人是在已無與上訴人職級、待遇相當職位，又遭上訴人拒絕對其所提供職缺表達任何職位意願之情況下，已無法以解僱以外手段繼續僱傭關係，方於112年12月8日預告終止勞動契約，上訴人以勞動契約經被上訴人預告終止後之勞資爭議期日之陳述，主張其非堅持原職位、待遇，被上訴人未盡安置義務云云，顯不可採。

⑸是以，被上訴人有虧損之事實，而有精簡人力、減少成本之必要，復考量上訴人之意願，顯無適當工作可供安置，則被上訴人於112年12月8日預告依勞基法第11條第2款規定於113年1月7日終止勞動契約，並未違反解僱最後手段性原則，自屬合法。

㈡被上訴人預告終止勞動契約是否違反爭議處理法第8條規定？

1.按勞資爭議在調解期間，資方不得因該勞資爭議事件而終止勞動契約之行為，爭議處理法第8條定有明文。上開立法之目的旨在保障合法之爭議權，並使勞資爭議在此期間內得以暫為冷卻，避免爭議事件擴大，故所謂調解期間係指依爭議處理法所定調解程序之期間而言（最高法院109年度台上字第2719號判決意旨參照）。

2.查被上訴人於112年12月8日預告依勞基法第11條第2款、第4款於113年1月7日終止勞動契約，而上訴人於112年12月15日始申請勞資爭議調解，已如不爭執事項㈢、㈣所述，足見被上訴人為預告終止行為在先、上訴人申請勞資爭議調解在後，被上訴人為預告終止行為時調解期間尚未開始，亦無何

勞資爭議事件，自非屬因勞資爭議事件在調解期間為終止行為，否則不啻勞工於遭預告終止後，僅須於預告生效日期前申請勞資爭議即可令雇主終止行為歸於無效。故上訴人以預告生效日期在後，主張終止違反前開規定而無效云云，於法未合，並不可採。

㈢上訴人請求確認兩造間僱傭關係存在，請求給付薪資及提繳勞退金，有無理由？

承前所述，被上訴人依勞基法第11條第2款規定終止勞動契約，應屬合法，且無違反爭議處理法第8條規定，兩造間勞動契約已於113年1月7日因被上訴人之終止而消滅。又113年1月1日至同年月7日期間部分，被上訴人業已給付預告期間工資，為上訴人所不爭執（見原審卷第293、370頁），且有員工薪資條在卷可考（見原審卷第237頁）。則上訴人請求確認兩造間僱傭關係存在，並請求被上訴人給付自113年1月1日起之薪資及提繳勞退金，自無理由。另被上訴人前開抗辯既有理由，其餘所陳依業務緊縮、業務性質變更等事由終止契約部分，已無論究必要，併予敘明。

六、綜上所述，上訴人依兩造間勞動契約、民法第487條規定、勞退條例第31條第1項規定，請求確認兩造間僱傭關係存在，並請求被上訴人自113年1月1日起至上訴人復職之前1日止，按月於次月5日給付上訴人10萬8,376元本息，並提繳5,128元，及自113年2月1日起至上訴人復職日前1日止，按月提繳6,606元至系爭專戶，均非有據，不應准許。原審為上訴人敗訴之判決，核無不合。上訴意旨指摘原判決不當，求予廢棄，為無理由，應駁回其上訴。

七、上訴人另聲請：⑴命被上訴人提出Oracle系統所記載「112年1月至12月間A7採購件數及金額」之文書，被上訴人113年度全年度請購excel列表，及提出Oracle系統及永年資訊Wanpie ERP系統之筆記型電腦系統，查明有無裁撤資材科之必要，⑵命被上訴人提出①資材科/營運管理處之商業發展計畫電子檔及相關會議、②提出葉沛緹所提供之人力員額計畫

電子檔、③提出人資部門彙整予執行長有關資材科人員需要縮編輯執行長做成資材科資遣名單之相關電子郵件及資料電子檔、④提出112年10月至12月有關資材科裁撤、改組織會議紀錄、簽呈及電子郵件往來，④訊問被上訴人執行長張瑜珊，以查明安置可能性及有無違反解僱最後手段性原則（見本院卷一第61至62頁，本院卷二第217至223、277至285、312頁）。惟被上訴人以虧損為由終止兩造間之勞動契約，係綜合企業之整體狀況及各部門功能、避免重複、發揮效能等事由而定，非單以資材科之業務量為唯一考量，亦與資材科整併及調整人力後之採購量無關，且雇主對於勞工之解僱或留用，已具合理性且無權利濫用情形，應有相當之裁量選擇權，均如前述，自無為上開證據調查之必要；至上訴人聲請訊問證人蘇家玄、葉沛緹、甯智綸，以證明被上訴人於112年11月21日會議之過程（見本院卷一第60至61頁），因該次會議情形已有簡憶汶另案證詞可證，亦無庸再為此部分事實之調查；另本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，均併此敘明。

八、據上論結，本件上訴為無理由，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　10　　月　　6　　日

勞動法庭

審判長法　官　李慈惠

法　官　吳燁山

法　官　許純芳

正本係照原本作成。

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。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　10　　月　　6　　日

書記官　王韻雅