

臺灣高雄地方法院民事判決

113年度勞訴字第38號

原告 郭志芬

訴訟代理人 胡高誠律師

被告 裕利股份有限公司

法定代理人 葛約翰

訴訟代理人 鄭漢蓁律師

複代理人 楊亭禹律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國113年1月19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、原告起訴主張：原告自民國91年3月1日起受被告所聘用，在被告設於高雄市○○區○○○○街00號辦公處所擔任對於診所藥局之收款員，於原告遭違法解雇前，被告每月給付原告薪資新台幣(下同)6萬元。而原告受雇近20年期間工作兢兢業業，從未有怠惰曠工或無法勝任工作之情事，詎料於110年10月間，被告公司並無轉讓、虧損、業務緊縮或業務性質變更，竟無預告通知原告將由外勤職務轉調內勤，要求原告接受Excel電腦技能測試，若測試未過將予以解聘，並未給予被告學習訓練期間，更未協助被告取得相關技能教育，嗣原告無法通過電腦測試，被告旋於110年12月31日終止勞動契約並發給原告非自願離職證明。參酌最高法院對雇主得合法依勞動基準法(下稱勞基法)第11條第5款解僱勞工之見解係採二階段審查，除判斷勞工是否不能勝任工作外，尚須雇主於其使用勞基法所賦予保護之各種手段後，仍無法改善情況下，始得終止勞動契約，以符合解僱最後手段性原則，而

01 被告違反原告意願，且以主觀之評分項目予原告較低之分
02 數，也未提供其他職務供原告轉調機會以替代解僱，有違誠
03 信原則與最後手段性，被告終止勞動契約自非合法。從而，
04 被告自應依兩造間勞動契約之約定，給付自111年1月1日起
05 之兩年薪資及法定遲延利息。為此，爰依民事訴訟法第247
06 條、勞基法第22條等規定，及兩造間之勞動契約提起本訴等
07 語。並聲明：(一)確認兩造間之僱傭關係繼續存在。(二)被告應
08 給付原告1,407,872元，及至清償日止，按週年利率5%計算
09 之利息。(三)願供擔保，請准宣告假執行。

10 二、被告則以：被告公司營業項目為提供疫苗和藥物冷鏈的專業
11 存儲、分銷、臨床試驗醫材及藥品採購和退貨管理服務，客
12 戶端收款早期由外勤收款員先至公司內部SAP系統下載客戶
13 帳款資料，將請款單、收據等資料下載至EXCEL後，製作列
14 印請款文件或收據，再至客戶指定地點(診所或醫院)收取現
15 金或支票，將款項收回公司後，維護SAP系統中之客戶帳務
16 資料，故外勤收款員除了在外收款外，收款後亦負責其責任
17 區客戶帳戶之維護，工作技能上本即會使用SAP系統、EXCEL
18 等帳款管理工具。而原告自91年3月11日起受僱於被告公
19 司，擔任外勤收款人員，負責向高雄地區客戶帳務收取及管
20 理，其原本即會操作SAP系統、EXCEL、CRC系統，不需另外
21 再學習，故原告起訴狀稱被告未給予訓練學習期間並非事
22 實，蓋原告本即具備一定電腦技能，且長期以來用以作為工
23 作之工具。隨著數位金融工具的開發，線上付款或匯款之付
24 款方式逐漸取代現金收款，被告公司考量線上支付或匯款不
25 僅可以增加收款的效率，亦可以減少收款員收取現金或票據
26 遺失之風險，故107年起開始規劃線上支付系統即ZPPAY(裕
27 利PAY)，同步優化客戶端付款習慣，及外勤人員工作內容與
28 組織架構。109年起，被告公司外勤收款部門經理南下逐一
29 拜訪外勤收款人員，並向渠等說明外勤收款部門未來組織調
30 整、外勤人員縮編、轉調內勤或其他部門建議。110年3月，
31 被告公司收款部門重組，經過數個月溝通，部分外勤人員轉

01 調內勤收款，內勤收款同樣隸屬於收款部門，但主要以電話
02 客服為主，無須外出收款，多在辦公室內處理客戶線上支付
03 之收款或郵寄之票款。110年6月為使外勤收款同仁更加精進
04 OFFICE使用能力，被告亦提供實體與線上增進電腦技能之課
05 程予外勤收款人員上課。110年9月，經過半年調整及適應，
06 有五名外勤收款人員轉任內勤，外勤人員尚餘19名，惟人數
07 仍舊超出實際需求，故被告公司再次詢問外勤同仁有無調任
08 內勤之意願，最終仍有17名外勤人員表達欲留任，故就欲留
09 任之外勤人員將以甄試擇優留任13名。110年10月7日被告人
10 資部門召開全國外勤線上會議，原告亦有參加，會中說明外
11 勤收款人員將於110年10月14日舉辦甄試，以決定調職與留
12 任之名單，評分標準為外勤人員自109年1月至110年6月的表
13 現，占比為30%；SAP、EXCEL、CRC之操作及熟悉度，占比
14 為30%；ZPPAY(即ZPPAY)使用，占比為20%；面試，占比為
15 20%等語；嗣經評比後，原告在最終甄試的16名人員中排名
16 第16名，原告並非完全不會操作使用SAP、EXCEL、CRC，但
17 其熟悉度不若其他人。被告人員在前揭甄試結果公布後，多
18 次與原告聯絡或會議，原告均表示無調任被告公司內部收款
19 員或其他職務之意願，亦不願意接受優退方案，甚至明確主
20 張不願意繼續留任被告公司，希望工作到110年12月31日，
21 並於110年12月9日、12月10日、12月16日、12月17日、12月
22 23日、12月24日、12月30日均請謀職假，顯見原告不僅無選
23 擇被告所提供轉任職務之意願，亦無繼續兩造僱傭關係之意
24 願，被告公司只得依勞基法第11條第4款終止僱傭關係。況
25 原告自110年12月31日經被告合法終止勞動契約，並給付資
26 遣費後，均未提起任何救濟程序，或向被告表示不服資遣，
27 卻於近兩年後方提起勞資爭議調解，顯已生失權效之效果，
28 原告提起本件訴訟顯有違誠信原則等語，資為抗辯。並聲
29 明：(一)原告之訴及假執行之聲請均駁回。(二)如受不利之判
30 決，願供擔保請准宣告免為假執行。

31 三、兩造不爭執事項：

01 (一)原告自91年3月1日起任職於被告公司，於被告公司設於高
02 雄市○○區○○○○街00號之辦公處所擔任對診所藥局之收
03 款員，收款範圍包含高雄市區、北邊高雄的區域，每月薪資
04 6萬元。

05 (二)被告自107年起開始規劃線上支付系統即ZPPAY(裕利PAY)，
06 自109年起進行外勤人員縮編之組織調整，先行詢問外勤人
07 員有無轉任內勤之意願，原告表達續任外勤，被告公司並於
08 110年10月7日線上會議告知外勤人員(含原告)有關甄試之時
09 間、項目及評選標準，於同年月13日再以電子郵件通知員工
10 (含原告)。

11 (三)被告公司於原告甄試後因未達標準，而向原告說明轉職及退
12 職金等事宜，經原告表達提前於被告公司所提之111年1月31
13 日前離職，被告公司依勞基法第11條第4款之規定於110年12
14 月31日終止兩造間之僱傭關係。

15 四、得心證之理由：

16 (一)被告是否合法終止兩造間之僱傭關係？原告請求確認兩造間
17 僱傭關係存在，有無理由？

18 1、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
19 者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項前段定有明文。
20 所謂即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存否不明
21 確，原告主觀上認其在法律上之地位有不妥之狀態存在，且
22 此種不妥之狀態，能以確認判決將之除去者而言。本件原告
23 主張其與被告間現尚存在僱傭關係，然此為被告所否認，則
24 雙方間之僱傭關係是否存在，即屬現在之法律關係存否不明
25 確，且此種不妥之狀態，能以本件確認判決除去之，依前開
26 規定及說明，應認原告提起本件訴訟，有即受確認判決之法
27 律上利益。

28 2、按雇主因業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作
29 可供安置時，得預告勞工終止勞動契約，勞基法第11條第4
30 款載有明文。而雇主依勞基法第11條第4款規定減少勞工要
31 件之「業務性質變更」，於雇主出於經營決策或因應市場競

01 爭條件及提高產能、效率之需求，採不同經營方式，致該部
02 分業務發生結構性及實質性改變者，亦屬之(最高法院107年
03 度台上字第1951號判決意旨參照)。復依上開規定，雇主因
04 業務性質變更而有減少勞工必要，應先盡安置勞工義務，必
05 無處可供安置勞工時，始得資遣勞工，而所謂「適當工
06 作」，指在資遣當時或資遣前後相當合理期間內，有與勞工
07 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
08 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
09 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
10 相當，或非該勞工所得勝任，或資遣勞工經相當合理期間後
11 始產生之工作職缺，均難認係適當工作，而責令雇主負安置
12 義務(最高法院111年度台上字第833號判決意旨參照)。

13 3、原告雖主張被告是否有因進行數位轉型計畫而減少勞工之必
14 要乙節，未據被告舉證云云，然此為被告所否認，並辯稱其
15 係因推行線上支付系統而有減少外勤人員之必要等語。而
16 查，被告自107年起開始規劃線上支付系統即ZPPAY(裕利PA
17 Y)，此經兩造不爭執如前(即上開不爭執事項(二)，參本院卷
18 第390頁)，衡情將有因推行線上支付而減少人工收款作業之
19 可能；復依證人即被告離職員工陳慧平到庭證稱：伊記得那
20 時候這個數位轉型、組織縮編是從比較早107年開始做數位
21 轉型，慢慢跟外面的客戶溝通未來要減少外勤親收這件事等
22 語(參本院卷第260頁)、證人即被告之中南區地區主管林昭
23 興證稱：被告公司要推行數位化，不需要這麼多外勤收款
24 員，一部分人員要轉任內勤收款員，就是用電話或EMAIL作
25 收款員的工作等語(參本院卷第308頁)，及證人即被告之外
26 勤收款員林明和證稱：大概在107年、108年公司開始討論外
27 勤人員縮編計畫，到108年開始實施電子化帳務平台，縮編
28 的原因是外勤收款員會有交通、金錢上面的風險，希望客戶
29 使用電子帳務付款，減少外勤人員外出等語(參本院卷第317
30 頁)，是上開證人均一致證稱被告於107年起即規劃推行線上
31 支付系統及縮編外勤人員，故被告辯稱其有因推行電子帳務

01 付款而縮編外勤人員，已難謂無稽；再依證人林昭興證稱：
02 外勤人員有區域性，所以每個區域會有需要留任的人數，南
03 區是少掉一位等語(參本院卷第312頁)，堪認被告之外勤人
04 員至少將減少1人，故原告主張無減少勞工必要云云，難認
05 可採。

06 4、原告固主張其足以勝任工作，具備被告公司所需之技能等
07 情。然查，被告並非係以勞基法第11條第5款：「勞工」之
08 規定終止兩造間之勞動契約，而係依勞基法第11條第4款：
09 「業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安
10 置時」之事由終止勞動契約，此經兩造不爭執如前(即上開
11 不爭執事項(三)，參本院卷第390頁)，則即便原告得勝任被告
12 公司外勤收款員之工作，然被告於符合勞基法第11條第4款
13 之情形下，仍得合法終止兩造間之勞動契約，是原告此部分
14 主張已難認有據。再者，依證人陳慧平證稱：到109年的時
15 候，應該就有開始跟外勤收款員講縮編的事情，甄試前就有
16 溝通轉職等語(參本院卷第260頁至第265頁)、證人林昭興證
17 稱：縮編的計畫比較積極是在110年初進行，被告公司最高
18 主管約110年年初有自己到高雄辦公室針對每位收款員一一
19 面談詢問是否轉任內勤收款員，在每月月會也會做宣導、佈
20 達，也會說明內勤收款員需要什麼技能，原告是表達想要留
21 在外勤等語(參本院卷第308頁至第310頁)，及證人林明和證
22 稱：在110年初被告公司最高外勤主管、人資主管有南下一
23 一詢問外勤收款員有無轉任內勤意願，從此之後，被告公司
24 還有陸續看我們有沒有意願要轉任內勤，公司主管在月會也
25 會跟我們討論縮編問題等語(參本院卷第316頁至第318頁)，
26 即均一致證稱被告公司至遲於110年初已有持續徵詢外勤人
27 員之轉職意願；復佐以被告於110年10月7日線上會議告知外
28 勤人員(含原告)有關甄試之時間、項目及評選標準，於同年
29 月13日再以電子郵件通知員工(含原告)，惟原告經甄試結果
30 為排名最末而無法留任外勤收款員等情，有卷附被告公司11
31 0年12月7日線上會議紀錄截圖、外勤收款人員甄試結果總表

01 及資遣員工通報名冊等為證(參本院卷第165頁至第169頁)
02 ,足見被告公司確有詢問原告關於轉任內勤之意願後,方經
03 甄試結果擇優留任外勤人員,是被告並非恣意針對原告個人
04 進行資遣,而係詢問過其轉職意願及經甄試評選程序。

05 5、原告復主張被告之評選標準係依據主觀之績效表現、面試評
06 分而導致原告得分較低,與工作能力並無相關云云(參本院
07 卷第238頁)。經查,依被告所述,面試分數占比為20%(參
08 本院卷第119頁),而原告之面試得分為12.5分(參本院卷第1
09 69頁、第233頁),其他續任者亦有得分12.5分者(參本院卷
10 第169頁),是尚難認係因主觀之面試分數導致原告之排名不
11 佳;又關於績效表現係根據外勤人員109年1月至110年6月共
12 18個月之達成表現來計分,占比為30%,此據被告陳述在
13 卷,並有評分細節資料可佐(參本院卷第119頁、第223頁至
14 第224頁、第231頁至第232頁),是此並非評分者依據其個人
15 主觀觀感予以評價,核屬客觀之評分項目,惟原告就此項目
16 之得分僅5分,與其他外勤人員落差甚大(參本院卷第169
17 頁、第231頁至第232頁),且於原告在其他項目之分數亦未
18 能明顯高於其他人之情形下,原告之總分因而排名最末,是
19 此主要係因原告績效表現之客觀分數所致,故原告主張被告
20 係以主觀評比因素導致原告得分不佳云云,並非可採。

21 6、又原告主張被告公司並未積極安置原告,不符合最後手段性
22 原則云云(參本院卷第179頁、第239頁、第383頁),而被告
23 則辯稱原告並無轉職之意願等語(參本院卷第349頁)。經
24 查,證人陳慧平證稱:甄試結果出來之後,伊有說現在有內
25 部職缺公告,想看什麼職缺都可以去申請,內部職缺都有,
26 並不是甄試沒有過就直接資遣等語(參本院卷第265頁至第26
27 6頁)、證人林昭興證稱:被告公司每個月都會有職缺公告,
28 甄試之後雖然沒有辦法再轉任內勤,因為內勤人員配置都滿
29 了,但可以提出轉任公告上的職缺等語(參本院卷第315
30 頁),即均證稱原告於甄試後仍可提出內部職缺之申請一
31 情;惟原告於經被告公司告知其甄試未達標準,並說明轉職

01 及退職金等事宜後，即表達提前於被告公司所提之111年1月
02 31日前離職等情，業經兩造不爭執如前(即上開不爭執事項
03 (三)，參本院卷第390頁)，足見原告並無轉職意願而僅欲提前
04 離職，則揆諸前揭最高法院判決意旨，原告既無轉職意願，
05 自難強令被告必須負安置責任。從而，原告據此主張被告之
06 解僱不符最後手段性云云，即非可採。

07 7、再原告主張被告於解僱原告之同時另有將原本之約聘助理呂
08 沂芹轉為正職之內勤人員、將約聘之外勤人員吳銘峻轉為正
09 職人員，是解僱原告並不符合最後手段性云云(參本院卷第1
10 79頁、第238頁)，被告則辯稱呂沂芹係經被告詢問是否轉任
11 內勤時即同意轉任，另郭銘峻雖原為約聘之外勤人員，然有
12 通過甄試而轉為正職之外勤人員等語(參本院卷第349頁)。
13 而查，依兩造所陳，呂沂芹係為內勤人員，本即不會因呂沂
14 芹擔任內勤人員而排擠原告得繼續擔任外勤人員之機會；另
15 吳銘峻雖為約聘之外勤人員，惟其既選擇繼續留任外勤人
16 員，而被告給予其同樣之甄試機會以決定得否留任，難認有
17 何不妥之處，嗣經甄試結果因其排名第4名而予以留任(參本
18 院卷第167頁)，要非屬被告另新聘原非外勤人員之人擔任外
19 勤人員以排擠原告留任機會之情形，是原告此部分主張亦非
20 有據。

21 8、從而，本件被告係因實施線上支付系統方縮編外勤收款人
22 員，且原告復無轉職意願，確有構成業務性質變更而減少勞
23 工之必要，且亦無適當工作可供安置原告之情事，則被告於
24 110年12月31日終止兩造間之僱傭關係，自屬合法有據，原
25 告請求確認兩造間僱傭關係仍存在，即無理由。

26 (二)原告請求被告給付自110年12月31日起之兩年薪資共1,407,
27 872元，有無理由？

28 1、按民法第487條所定僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服
29 勞務之義務，仍得請求報酬，係以勞工已為勞務提出，而遭
30 雇主拒絕受領或不能受領為前提。勞工為勞務提出，應以現
31 實提出為原則，僅於雇主預示拒絕受領或其給付需雇主協力

01 時，勞工始得以準備給付勞務通知雇主之言詞提出代現實提出，
02 而言詞提出需勞工具給付能力及給付之主觀意願，始足
03 當之(最高法院111年度台上字第2508號判決意旨參照)。

04 2、經查，兩造間之僱傭關係業經被告於110年12月31日合法終
05 止，業如前述，則原告依兩造間之勞動契約請求自此之後之
06 兩年薪資，自屬無據；更遑論原告於被告終止勞動契約後，
07 直至112年12月向高雄市政府勞工局申請調解前，均未曾向
08 被告為準備給付勞務之通知，自亦無被告受領遲延可言。從
09 而，原告請求被告給付兩年期間之薪資1,407,872元，實無
10 理由，不應准許。

11 五、綜上所述，原告請求確認兩造間之僱傭關係存在，並依兩造
12 間之勞動契約、勞基法第22條請求被告給付兩年期間之薪資
13 1,407,872元及法定遲延利息，均無理由，應予駁回。又原
14 告之訴既經駁回，其假執行之聲請即失所附麗，應併予駁回
15 之。

16 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊及防禦方法，經核與本判
17 決結果不生影響，爰不一一論述，附此敘明。

18 七、據上論結，本件原告之訴為無理由，依民事訴訟法第78條，
19 判決如主文。

20 中 華 民 國 114 年 1 月 10 日
21 勞 動 法 庭 法 官 呂 佩 珊

22 以上正本係照原本作成。

23 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
24 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

25 中 華 民 國 114 年 1 月 10 日
26 書 記 官 解 景 惠