

臺灣高等法院高雄分院民事判決

114年度勞上字第6號

上訴人 郭志芬
訴訟代理人 胡高誠律師
被上訴人 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
汪令璿律師
楊亭禹律師

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114年1月10日臺灣高雄地方法院113年度勞訴字第38號第一審判決提起上訴，本院於114年7月16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：伊自民國91年3月1日起受僱於被上訴人，擔任南區外勤收款員，惟被上訴人於110年10月間舉辦擇優留任之甄試（下稱系爭甄試），並以伊甄試成績排名最末為由，於同年12月31日將伊解僱。被上訴人之評分並不客觀，亦未提供伊其他職缺，且被上訴人解僱伊後，竟另將非正職之外勤人員轉為正職（正職/非正職分別指與被上訴人成立不定期/定期僱傭契約關係者，下同），則被上訴人之解僱違反最後手段性原則，伊得訴請確認兩造間之僱傭關係存在，並就伊於111年1月1日至112年12月31日間之薪資共新台幣（下同）140萬7,872元，請求被上訴人加計法定遲延利息而為給付等語，於原審聲明：(一)確認兩造間之僱傭關係存在。(二)被上訴人應給付上訴人140萬7,872元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

二、被上訴人則以：伊自109年起因數位轉型而進行外勤人員縮

01 編之組織調整，並因選擇留任之外勤人員人數超出需求，遂
02 舉行系爭甄試以決定留任名單。上訴人於系爭甄試之成績排
03 名最末，復無轉任外勤收款員以外職缺之意願，則伊終止兩
04 造間之勞動契約，符合勞動基準法（下稱勞基法）第11條第
05 4款規定，兩造間之僱傭關係已於110年12月31日消滅。縱認
06 兩造間仍存有僱傭關係，惟上訴人自離職後，迄其於112年1
07 2月間申請勞資爭議調解前，均未曾表明其有為伊提供勞務
08 之意願，或準備提出勞務，則伊並無受領勞務遲延之情事，
09 上訴人仍無從依民法第487條規定請求伊給付薪資；又縱認
10 伊負有給付薪資之義務，然上訴人於111、112年度向他處服
11 勞務所得共152萬0,681元，應依民法第487條但書規定予以
12 扣除，且伊得依不當得利法律關係，請求上訴人返還其所受
13 領之資遣費58萬2,303元，並得以之與上訴人之薪資請求互
14 相抵銷。是以，上訴人請求確認僱傭關係存在及給付薪資，
15 均屬無據等語置辯。

16 三、原審為上訴人敗訴之判決，上訴人聲明不服，提起上訴，於
17 本院聲明：(一)原判決廢棄。(二)確認兩造間之僱傭關係存在。
18 (三)被上訴人應給付上訴人140萬7,872元，及自起訴狀繕本送
19 達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。被上訴人
20 答辯聲明：(一)上訴駁回。(二)如受不利判決，願供擔保准予宣
21 告免為假執行。

22 四、兩造不爭執之事項（見本院卷第72頁）：

23 (一)上訴人自91年3月1日起受僱於被上訴人，於被上訴人設於高
24 雄市○○區○○○○街00號之辦公處所擔任對診所藥局之南
25 區收款員，每月薪資6萬元。

26 (二)被上訴人自107年起開始規劃線上支付系統即ZPPAY（裕利PA
27 Y），自109年起進行外勤人員縮編之組織調整，先行詢問外
28 勤人員有無轉任內勤之意願，上訴人表示欲續任外勤。嗣被
29 上訴人於110年10月7日召開線上會議，告知與會之外勤人員
30 （含上訴人）將自同年月14日起舉辦擇優留任之甄試（即系
31 爭甄試，包括筆試及面試），及甄試之項目、評選標準，並

01 於同年月13日再以電子郵件為通知。

02 (三)上訴人於參與系爭甄試之人中成績排名最末，被上訴人於11
03 0年11月24日向上訴人說明轉職及退職金等事宜，原預計於1
04 11年1月31日終止兩造間之僱傭關係，上訴人則表示希望任
05 職至110年12月31日。上訴人於110年12月9、10、16、17日
06 請謀職假，被上訴人以有勞基法第11條第4款之情事為由，
07 於110年12月31日終止兩造間之僱傭關係，並於110年12月23
08 日向高雄市政府勞工局為資遣員工之通報。

09 (四)被上訴人已給付上訴人58萬2,303元之資遣費。

10 五、本件爭點為：

11 (一)被上訴人以有勞基法第11條第4款之情事為由，終止兩造間
12 之僱傭關係，是否合法？

13 (二)上訴人請求被上訴人給付薪資，是否有理由？其金額為何？

14 六、本院判斷如下：

15 (一)被上訴人終止兩造間之僱傭關係，合於勞基法第11條第4款
16 規定：

17 1.按非有左列情事之一者，雇主不得預告勞工終止勞動契
18 約：四業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作
19 可供安置時。勞基法第11條第4款定有明文。該條款所謂
20 「業務性質變更」，於雇主出於經營決策或因應市場競爭
21 條件及提高產能、效率之需求，採不同經營方式，致該部
22 分業務發生結構性及實質性改變者，即屬之。除重在雇主
23 對於全部或一部分之部門原有業務種類（質）之變動外，
24 最主要尚涉及組織經營結構之調整，舉凡業務項目、產品
25 或技術之變更、組織民營化、法令適用、機關監督、經營
26 決策、預算編列等變更均屬之（最高法院107年度台上字
27 第1951號、109年度台上字第1396號民事判決意旨參
28 照）。又該條款所謂「適當工作」，指在資遣當時或資遣
29 前後相當合理期間內，有與勞工受資遣當時之工作條件相
30 當，且屬勞工之能力可勝任並勞工願意接受者而言。故雇
31 主資遣勞工之際或相當合理期間前後雖有其他工作職缺，

01 惟該職缺之工作條件與受資遣勞工顯不相當，或非該勞工
02 所得勝任，或資遣勞工經相當合理期間後始產生之工作職
03 缺，均難認係適當工作，而責令雇主負安置義務（最高法
04 院107年度台上字第957號民事判決意旨參照）。

05 2.經查：

06 (1)被上訴人自107年起開始規劃線上支付系統即ZPPAY（裕
07 利PAY），自109年起進行外勤人員縮編之組織調整等
08 情，為兩造所不爭執（見四、(二)）。而被上訴人運用線
09 上支付系統向診所藥局收取應受帳款，當能降低現金點
10 算、保管及運送所生之風險，並有助於提升帳務管理效
11 率及減少人事成本，亦即被上訴人之收款部門已發生結
12 構性及實質性之改變，則被上訴人因業務性質變更，而
13 有減少勞工（外勤收款員）之必要之事實，應堪認定。

14 (2)又被上訴人已先行詢問外勤人員有無轉任內勤之意願，
15 上訴人表示欲續任外勤，被上訴人遂就外勤人員舉辦擇
16 優留任之系爭甄試，上訴人成績排名最末等情，亦為兩
17 造所不爭執（見四、(三)）；至於關於系爭甄試之評選標
18 準是否客觀一節，本院就兩造攻擊防禦方法之判斷及法
19 律上意見，與原審判決相同，爰依民事訴訟法第454條
20 第2項前段規定予以引用。又被上訴人於110年11、12月
21 間並無外勤收款員之職缺，有被上訴人寄發予全體職員
22 之職缺公告附卷可稽（見原審卷第284至290頁）。上訴
23 人經被上訴人徵詢後，已表明無轉任內勤之意願，並接
24 受系爭甄試，惟其既無足以與其他與試外勤收款員競爭
25 之成績，嗣亦未另行表明其改為願接受內勤職務，則被
26 上訴人於減少外勤收款員人數後，確實無法就上訴人另
27 行提供適當工作予以安置，並非未盡安置義務。

28 (3)至於上訴人主張被上訴人於解僱上訴人時，仍新僱用正
29 職收款員即訴外人吳銘峻，復將原欲汰除之收款員即訴
30 外人郭銘標留任，難謂被上訴人有減少勞工之必要等
31 節，經查：

01 ①被上訴人於111年1月1日與吳銘峻成立不定期僱傭契
02 約之事實，固有勞動契約增補協議書附卷可稽（見本
03 院卷第125頁）。惟被上訴人係因其嘉義區收款員林
04 裕恆預計於109年10月31日辭職，而於同年9月1日與
05 吳銘峻簽訂定期僱傭契約，以代理（替補）林裕恆之
06 職務，原訂僱傭期間為109年9月1日至110年1月31
07 日，嗣迭經延長至110年6月30日、8月31日、12月31
08 日，吳銘峻則於其間參加系爭甄試，成績為第4名等
09 情，有辭呈、工作交接清單、員工任職同意書（定期
10 契約）、勞動契約增補協議書、系爭甄試結果總表附
11 卷可稽（見原審卷第167頁、本院卷第113至123、12
12 7、128頁）。核諸證人林昭興於原審到場證稱：伊為
13 被上訴人中南部地區主管，吳銘峻前為約聘之外勤收
14 款員，因符合公司需求，原得轉任正職，惟因公司有
15 縮編計畫，故請吳銘峻參加系爭甄試等語（見原審卷
16 第307、311頁），及證人林明和於原審到場證稱：伊
17 為被上訴人外勤收款員，被上訴人係於110年初派主
18 管南下，向外勤收款員說明組織縮編計畫及詢問轉任
19 意願等語（見原審卷第317至316頁），堪認吳銘峻乃
20 被上訴人於110年初實際進行外勤人員縮編之前，即
21 為配合當時嘉義地區人力需求而以定期契約僱用之外
22 勤人員，其提供之勞務有期間及地域之限制，原非用
23 於替代上訴人之職位。又吳銘峻於被上訴人實際進行
24 縮編後，係與正職外勤收款員共同參加系爭甄試，並
25 憑恃其成績以正職身分受僱，則被上訴人本非逕以非
26 正職之人力充任正職之職位，且吳銘峻得以由非正職
27 轉任為正職，係經系爭甄試公平競爭、擇優錄取之結
28 果，於客觀上並無明顯不合理或恣意之情形，核屬被
29 上訴人經營決策所需，尚無責令被上訴人須先澈底摒
30 棄現存之非正職人力後，始得汰除正職人力之理。

31 ②又被上訴人之收款員郭銘標申請自110年12月31日退

01 休，另與被上訴人簽訂定期僱傭契約，期間為111年1
02 月1日至112年12月31日之事實，固有退休申請書、員
03 工任職同意書附卷可稽（見本院卷第97至106頁）。
04 惟郭銘標既係於離職（退休）後，重新與被上訴人成
05 立以2年為期之僱傭關係，則其工作條件已與上訴人
06 原先之工作條件顯不相當，尚難謂郭銘標之新職位，
07 即屬得安置被上訴人之「適當工作」。又縱認被上訴
08 人重新僱用郭銘標一事，足以證明被上訴人於110年1
09 2月31日於南區仍有一位收款員之人力需求，惟依證
10 人林昭興證稱：「（問：郭銘標沒有通過甄試，為何
11 直到112年12月31日才離職？）外勤收款員有區域
12 性，所以每個區域會有需要留任的人員數量，南區是
13 少掉一位，因為郭銘標當時是全國倒數第二，我們有
14 詢問北區或中區是否可以派人下來南區，但是北區或
15 中區都沒有人有意願。因為郭銘標的成績比上訴人好
16 一點，所以我們還是留任郭銘標」等語（見原審卷第
17 312頁），及郭銘標與上訴人同為系爭甄試落選之南
18 區收款員，然其成績仍高於上訴人等情（見原審卷第
19 167頁），則被上訴人欲就南區收款員人數裁減一人
20 時，仍無將系爭甄試成績最末之上訴人予以留任，而
21 汰除成績較佳之郭銘標之理。

22 (4)綜上，被上訴人因其收款部門性質變更，有減少外勤收
23 款員之必要，且無適當工作可供安置上訴人之事實，應
24 堪認定。上訴人主張被上訴人並無減少勞工之必要、未
25 盡安置義務云云，尚無可採，其聲明傳訊吳銘峻、郭銘
26 標為證人，以證明系爭甄試過程及被上訴人之人力需求
27 情形等節，亦無予以調查之必要。從而，被上訴人依勞
28 基法第11條第4款規定，自110年12月31日起終止兩造間
29 之僱傭關係，洵屬有據。

30 (二)兩造間之僱傭關係已於110年12月31日消滅，有如前述，則
31 上訴人請求被上訴人給付111年1月1日至112年12月31日間之

01 薪資，即屬無據，本件其餘爭點自無再予審究之必要。

02 七、綜上所述，本件上訴人請求確認兩造間之僱傭關係存在，及
03 請求被上訴人給付其140萬7,872元本息，為無理由，不應准
04 許。原審為上訴人敗訴之判決，核無不合，上訴人指摘原判
05 決不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回其上訴。

06 八、本件判決基礎已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，經
07 本院審酌後，核與判決結果不生影響，無逐一論列之必要，
08 併此敘明。

09 九、據上論結，本件上訴為無理由，爰判決如主文。

10 中 華 民 國 114 年 7 月 30 日

11 勞動法庭

12 審判長法 官 洪能超

13 法 官 楊淑珍

14 法 官 李珮好

15 以上正本證明與原本無異。

16 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，其
17 未表明上訴理由者，應於上訴後20日內向本院提出上訴理由書
18 （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
19 具有律師資格之人之委任狀，並依附註條文規定辦理。如委任律
20 師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

21 中 華 民 國 114 年 7 月 30 日

22 書記官 黃月瞳

23 附註：

24 民事訴訟法第466條之1：

25 對於第二審判決上訴，上訴人應委任律師為訴訟代理人，但上訴
26 人或其法定代理人具有律師資格者，不在此限。

27 上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親，或上訴人為
28 法人、中央或地方機關時，其所屬專任人員具有律師資格並經法
29 院認適當者，亦得為第三審訴訟代理人。

30 第1項但書及第2項情形，應於提起上訴或委任時釋明之。