臺灣高雄地方法院民事判決

108年度重勞訴字第5號

原　　告　黃偉庭
訴訟代理人　鄭勝智律師
被　　告　一銀租賃股份有限公司
法定代理人　李源鐘
訴訟代理人　劉思龍律師
　　張雨萱律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在事件，經本院於民國109 年2 月18日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

確認原告與被告間之僱傭關係存在。

被告應自民國一〇七年十一月三十日起至原告復職之日為止，按月於次月三日給付原告新台幣伍萬捌仟肆佰玖拾參元。

訴訟費用由被告負擔。

本判決第二項於各期給付到期後各得假執行。但被告如就已到期之各期給付，各以新臺幣伍萬捌仟肆佰玖拾參元為原告預供擔保後，各得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：

（一）原告前任職為被告高雄分公司試用高級辦事員，因試用期間表現良好，經被告考核及格，自民國104 年8 月1 日起正式任用為被告高雄分公司高級辦事員（下稱系爭勞動契約），並於106 年9 月晉升為代副理。原告在職期間工作表現績效良好，104 至106 年度之考績均為甲上，薪級自七等六級逐年晉升為八等三級。又原告於106 年度激勵活動成績優異，個人之業績承作量為新臺幣（下同）158,925,200 元，為全公司全國排名第3 名；於107 年1 月至同年8 月原告累積承作量業績為274,861,740 元，更為全國排名第1 名，其個人之業績量即占高雄分公司一半以上。詎被告於107 年間竟藉詞廠商逾期未清償債務而將全部責任推由原告承擔，誣指原告招攬授信案件之風險控管、評

估能力不足，而將原告於107 年10月15日調職為逾放案件催收人員，實際上被告之高雄分公司並無此職務之編制（催收法務人員均設於臺北總公司），依勞動基準法（下稱勞基法）第10條之1 規定，被告前揭調動並非其企業經營上所必須，且係基於不當動機目的，對原告之勞動條件為非法變更，調動後工作與原有工作全然不同，顯屬違法，但原告仍努力催收回10萬元。嗣被告竟另於107 年11月29日以函文（下稱系爭函文）通知原告資遣事宜以終止系爭契動契約，並要求原告自同年11月30日起休假直至資遣生效日（即同年12月31日）止，其資遣之依據則係被告「人事管理規則」（下稱系爭規則）第94條第5 款，並以原告「對於所擔任之工作確不能勝任時」之事由為之。

（二）惟查，為防逾期放款之風險，金融授信業者多藉由設定擔保品以維護其債權。又，就貸放與否及其數額而言，原告並無審查決定權，悉依被告內部建置之層級審查機制進行審批，而原告辦理的案件，依被告所定各級人員授信審查權限準則及授信審議小組設置暨實施要點，均屬以總經理或董事會為審查層級之案件，是原告負責將客戶帶進公司，後續審查權限必須由上級主管簽核，故縱有廠商有逾期未還款情事，因其均經被告依前揭流程審查還款能力及擔保品，故被告若仍以原告徵信能力不足為由，藉口原告不能勝任工作而任意予以解僱，即無理由。退步言之，縱使被告認為原告確有風險控管、評估能力不足情形，仍應在「原來職務」上給予相對應之改善授信案件評估能力期間，被告卻非法調職，使原告從事與原有工作全然不同之職務，更於非法調職未滿2 個月將原告強行資遣，顯然未給予原告相對應之改善期間，即逕以不能勝任工作為由終止兩造間勞動契約，已違背「解僱最後手段性原則」，參照最高法院103 年度台上字第662 號民事判決意旨，自不生終止系爭勞動契約之效力。為此，爰依民事訴訟法第247 條第1 項前段規定，訴請確認兩造間僱傭關係仍然存在。

（三）復查，原告因認被告之終止系爭勞動契約為不合法，故自107年11月30日起仍堅持每日至被告公司報到就職，惟均遭被告拒絕；兩造於108年1月17日在高雄市政府勞工局進行勞資爭議調解時，原告主張應恢復兩造間僱傭關係，被告亦予拒絕。足見原告主觀上並無去職之意，且有提出勞務，但被告拒絕受領，依民法第487條、第235條、第234條規定，及參照最高法院98年度台上字第2176號民事判決意旨，被告應負受領遲延之責，且原告無補服勞務之義務，即得請求被告給付報酬。而原告遭被告非法解僱時任代副理，每月敘薪為53,493元，又原告另為領組之每月職務加給為5,000元，兩者合計為58,493元，且薪資均係於每月3日發放，爰請求被告自107年11月30日起至原告復職日止，按月於次月3日給付薪資58,493元予原告等語。並聲明：⑴確認原告與被告間僱傭關係存在。⑵被告應自107年11月30日起至原告復職之日止，按月於次月3日給付原告58,493元。⑶前項聲明，請依職權宣告假執行。

二、被告抗辯：

（一）原告之業績非均由其個人自行開發，其中半數係源自被告公司將既有客戶交由其承作，其業績中之130,873,495元乃因公司資源配置之結果，並非原告個人之努力所致。次查，原告於被告公司係擔任高級辦事員，且為領組，負責高雄分公司B組之管理職，亦曾有於銀行金融業務之相關經歷，則原告就其所承作授信案件，相較於一般專員，負有較高之風險管控及注意義務，被告對其亦有較高之期待。惟原告所承作之金融授信案件，竟有7筆於放貸數個月後即發生重大逾期未還，其明細詳如附表（其中附表編號3至6均為原告自行開發承攬之客戶）。除編號7逾期戶之還款尚在協議中，其餘6筆均確認難以回收，預估最大損失金額為57,754,275元。又原告對如附表編號4（即○○食品工業股份有限公司，下稱○○公司）、編號5（即○○食品股份有限公司，下稱○○公司）之兩案，俱有徵

信上之疏失，致被告受有相當之損害，反觀同年度高雄分公司之他組（A、C組）均無逾期放款之情事，台中分公司之年度逾期放款量為41,750,549元，臺北分公司則為12,559,513元，均低於原告之逾期放款金額。顯見原告欠缺擔任承作招攬授信業務之適格性與風險控管、評估能力。原告僅主張其104年至106年度考績均為甲上，就其107年度之重大違失卻刻意隱瞞不提，實非可採。

（二）因原告承作招攬授信案件之風險控管、評估能力顯然不足，被告為此於107年10月15日調整原告職務，將其調為專職逾放案件催收人員，予以改善之機會與時間。惟原告催收均無績效，再考量原告對附表編號4（即○○公司）、編號5（即○○公司）之兩案，均有徵信上之疏失，致被告受有相當之損害，足以證明原告係因客觀能力不足或主觀怠惰致不能勝任工作，無從期待被告採取解僱以外之手段繼續該勞動契約，參照最高法院84年度台上字第673號、92年度台上字第353號民事判決意旨，被告終止兩造間系爭勞動契約，符合解僱最後手段性原則及勞基法第11條第5款規定等與置辯。並聲明：原告之訴駁回。

三、不爭執事項：

（一）原告前任職為被告高雄分公司試用高級辦事員，因試用期間表現良好，經被告考核及格，自104年8月1日起正式任用為被告高雄分公司高級辦事員，並於106年9月晉升為代副理，工作內容為：授信招攬及相關業務，包含實際查核、訪查等徵信工作，並製作徵信報告（下稱系爭職務），該徵信報告完成後再送交被告台北總公司作書面審查，若書面審查有意見會再請原告追查。原告在職期間工作表現績效良好，104至106年度之考績均為甲上，薪級自七等六級逐年晉升為八等三級。

（二）被告於107年10月15日將原告調職為專職逾放案件之催收人員。

（三）被告於107年11月29日通知原告，以被告公司系爭規則第

94條第5 款所定「對於所擔任之工作確不能勝任時」之事由，與原告終止系爭勞動契約，並要求原告自107 年11月30日起無須至公司上班。

（四）原告遭被告終止系爭勞動契約前，每月敘薪為53,493元，另每月職務加給為5,000 元，每月工資合計為58,493元。

（五）原告所承作之7 筆金融授信案件已成為逾期放款，其明細詳如附表所示。

四、得心證之理由：

原告主張被告以其不能勝任系爭職務為由，與原告終止系爭勞動契約，為不合法，訴請確認兩造間僱傭關係存在，並請求被告給付自前揭日起至復職日止之薪資等情，為被告所否認，被告辯稱：原告就如附表編號4 （即○○公司）、編號5 （即○○公司）之二徵信案件，均有徵信上之疏失，致被告受有相當之損害，足認原告不能勝任工作，因而將原告調職及終止系爭勞動契約。可見被告將原告調職及終止系爭勞動契約之原因，均為原告就如附表編號4 （即○○公司）、編號5 （即○○公司）之案件，均有徵信上之疏失，而屬不能勝任工作。故本件爭點厥為：㈠原告有無不能勝任工作之情事？被告對原告調職及終止系爭勞動契約是否合法？兩造間僱傭關係是否仍存在？㈡若兩造間僱傭關係確實存在，則原告所得請求之報酬金額為何？茲分述如下：

（一）原告有無不能勝任工作之情事？被告對原告調職及終止兩造間系爭勞動契約是否合法？兩造間僱傭關係是否仍存在？

1.按雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應符合下列原則：一、基於企業經營上所必須，且不得有不當動機及目的。但法律另有規定者，從其規定。二、對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變更。三、調動後工作為勞工體能及技術可勝任。四、調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助。五、考量勞工及其家庭之生活利益。勞動基準法第10條之1 定有明文。另按勞工對於所擔任之工作確不能勝

任時，雇主得預告終止勞動契約，固為勞基法第11條第5款所明定。然勞工確不能勝任工作之規範本旨，應就勞工客觀上之能力、學識、品行、身心狀況不能勝任工作，及勞工主觀上能為而不為或怠忽所擔任之工作等違反忠誠履行勞務給付情狀，合併為觀察判斷。又解僱與勞工不能勝任之具體事實，在程度上應具相當之對應性，該具體事實之態樣、初次或累次、故意或過失、對雇主及事業所生之危險或損失、勞僱關係之緊密程度、勞工到職時間之久暫等，均為是否達到解僱之衡量標準。且按，勞基法第11條第5款規定勞工對於所擔任之工作確不能勝任時，雇主得預告勞工終止勞動契約。揆其立法意旨，須勞工提供之勞務，無法達成雇主透過勞動契約所欲達成客觀合理之經濟目的，且雇主使用勞基法所賦予之各種手段後，仍無法改善之情況下，始得終止勞動契約，庶符「解僱最後手段性原則」；因勞動契約屬繼續性及專屬性契約，勞雇雙方間非僅存有提供勞務與給付報酬之權利義務關係，尚應包括雇主之照顧義務、受雇人之忠誠義務。而勞動契約之終止，使勞雇關係中弱勢一方之勞工喪失工作權，則雇主終止權之行使，除應符合勞基法規定之要件外，亦應符合相當性、比例及衡平原則，及解僱之最後手段性原則，有最高法院103年度台上字第1921號、103年度台上字第341號判決可資參照。

2.本件被告依其系爭規則第94條第5款規定終止系爭勞動契約，經核其文字與勞基法第11條第5款規定相同，且其規範內容，如依上開勞基法第11條第5款之解釋方法為解釋，即符合勞基法保障勞工基本權益之意旨，得為兩造勞動契約之一部。是以，被告以前揭事由終止系爭勞動契約是否合法，即須參酌前揭規定與解釋方法，探究原告是否確實不能勝任系爭職務以為判斷。另按，當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，民事訴訟法第277條前段亦有明文。是行使終止權者，自應先就終止事由存在乙節，負舉證責任。被告主張原告就如附表編號4（即○○公司）、編號5（

即○○公司）之案件，均有徵信上之疏失，而屬不能勝任工作，其得據以將原告調職，並依系爭規則第94條第5款或勞基法第11條第5款規定終止兩造間勞動契約，為原告否認，自應由被告就原告有不能勝任系爭職務等情盡舉證之責。

3.經查，被告主張原告所承作之7筆金融授信案件發生逾期放款之情事乙節，業據其提出兩造均不爭執之附表為憑，且有徵信報告2件、107年10月9日檢討會議錄音譯文1份為證（重勞訴卷第67至127頁反面），應可採信。然查，僅憑前揭事實，實不足證明原告客觀上之能力、學識、品行、身心狀況不能勝任系爭職務，亦與原告主觀上違反其忠誠及勤勉之義務無涉。蓋金融授信案件之違約再所難免，無論如何之勤勉查核徵信，終有債務人因故無法清償之時，僅憑所經手之授信案件曾發生逾期放款乙事，即欲評價原告之工作客觀能力與主觀心態如何，實嫌速斷。

4.再者，在前揭附表之7筆逾放案件中，被告主要僅就如附表編號4（即○○公司）、編號5（即○○公司）之案件，主張原告具有徵信上疏失（重勞訴卷第384頁），是關於原告本件是否有不能勝任工作之情，本院即以如附表編號4（即○○公司）、編號5（即○○公司）之案件為審酌之焦點，經查：

①依如附表編號4、編號5之卷附徵信報告所示（重勞訴卷第65頁、83頁反面、85頁、101頁反面），系爭2份徵信報告係由訴外人陳○筠及黃○澔所經辦，此觀該報告之頁首載明其等為經辦人之旨，頁尾則載明係由其等所呈即明。被告雖稱該2案「實際接洽仍由原告所負責，徵信報告上亦有原告之覆核」，並以檢討會議之錄音譯文中，原告自承其為原始經辦等語，欲證原告確為該案之實際負責人。惟查，被告業自承此2案係因原告升任組長之故，而改由其他組員掛名（重訴卷第59頁反面），足徵被告亦認組長因已係管理職，而不宜再第一線親力親為的掛名撰擬徵信報告，而宜轉型為管理審核之角色，此觀前揭徵信報告中，原告係以「覆核」之

名蓋章於上即明。若然，既前揭報告已由後手所掛名撰擬，該後手之經辦即須為前揭報告之內容負重新校閱、修正、核實之工作，不得僅憑前手所謂實質負責人之身分，即一概承受所有責任。被告僅因○○公司與○○公司當初係由原告開發並引進被告公司乙事，卻忽視該2 案已因原告職務變動而由後手承接，仍令原告就該2案負最重之責，已有失公允。

㈡再查，前揭徵信報告中，除原告與前揭經辦之名外，亦有更上層之經理核章，且在被告所提之授信申請書中（重訴卷第29頁及反面），前揭經理更明確批示呈請同意承做本案申請之字樣。若然，既然在原告之下，有前揭經辦掛名表彰其為撰擬此報告之人；又在原告之上，亦有經理核章作最後把關，則經辦、原告、及經理等人中，何以原告須負最重之責，即有疑義。又觀前揭授信申請書上方，已明示本案之審核層級為總經理，足徵原告就該2 案所提出之授信申請書應僅為程序開啟之角色而為建議性質，至於是否承作及承作總額如何，仍須仰賴上層之最終審核決定始得成案。因此，縱原告確於該2 案之徵信過程中有可議之處，然考量前情，將該2 案之逾放情事全然歸責於原告，亦難認合理妥適。惟被告迄未證明該2 案之逾放情事可歸責於原告之程度究竟如何？是否有其它前線經辦人員或上級審核人員亦須負責而不致由原告承擔最大責任？且本院亦認此單一事件仍不足證明原告客觀上之能力、學識、品行、身心狀況不能勝任系爭職務，及原告主觀上能為而不為或怠忽所擔任之工作等違反忠誠履行勞務給付情狀。被告僅憑目前之舉證，尚未使本院達到足認原告有不能勝任工作之情。是以，原告就如附表編號4 、編號5 案件之逾放情事，尚難認有何徵信上疏失，亦無不能勝任工作之情，則被告仍以此為由於10 7年10月15日將原告調職為逾放案件之專職催收人員，與勞基法第10條之1 第1 款所謂雇主調動勞工工作須基於企業經營上所必須，且不得有不當動機及目的之規定似已有相違，被告對於原告之調職不合法。

5.嗣後，被告更於107 年11月29日對原告終止系爭勞動契約，其原先稱：其緣由係因原告催收實無績效云云（雄司勞調卷第87頁反面）；嗣於本院言詞辯論期日始另改稱：其緣由仍係基於原告就如附表編號4 、編號5 案件之徵信過程中存有疏失而有不能勝任工作情形云云（重訴卷419 頁反面）。被告應先就終止系爭勞動契約之原因乙節負舉證責任，業如前述。然就原告是否有催收無績效等情，並無提出證據證明，其所述不足採信。再者，原告並無不能勝任工作之情，已說明如上，且原告既然已被調職為催收人員，被告又以原告擔任代副理時曾經手上該2 案過程之疏失，作為終止系爭勞動契約之理由，亦不合理，是被告對原告終止系爭勞動契約不合法，被告先違法對原告調職，又對原告非法解雇，故原告以代副理職稱為基礎與被告間之僱傭關係仍存在。

（二）若兩造勞動契約仍然存在，則原告所得請求之報酬金額為何？

又按僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得請求報酬；債務人非依債務本旨實行提出給付者，不生提出之效力。但債權人預示拒絕受領之意思或給付兼需債權人之行為者，債務人得以準備給付之事情，通知債權人以代提出；債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不能受領者，自提出時起，負遲延責任，民法第487 條前段、第234 條及第235 條分別定有明文。次按債權人於受領遲延後，需再表示受領之意，或為受領給付作必要之協力，催告債務人給付時，其受領遲延之狀態始得認為終了。在此之前，債務人無須補服勞務之義務，仍得請求報酬（最高法院92年度台上字第1979號判決要旨參照）。查原告於107 年12月26日起向高雄市政府勞工局申請勞資爭議調解，於108 年1 月17日時主張被告不當解僱，請求恢復僱傭關係等相關權益；而被告方面代表則表明無法再恢復僱傭關係而堅持資遣原告，復有勞資爭議調解紀錄足憑（見雄司勞調字卷第17頁）。足認原告告並無離職之意，且有將準備依勞動契約本旨提供勞務，惟為

被告所拒，迄今仍未有受領原告提供勞務之意。揆諸前揭規定，被告應負受領遲延之責任，且原告無補服勞務之義務，仍得請求被告應自107 年11月30日起至原告復職之日止，按月於次月3 日給付原告58,493元，原告此部分主張，為有理由，應予准許。

五、綜上所述，原告請求確認兩造間之僱傭關係存在，及請求被告應給付自107 年11月30日起至原告復職之日止，按月於次月3 日給付薪資58,493元為，為屬有據，應予准許。

六、本判決關於第二項原告勝訴部分，為關於將來給付之訴，其未到期部分，原告之請求權尚未發生，自無先為准許假執行之必要，至於就事後到期部分，依勞動事件法第44條第1 項規定，應依職權宣告假執行；並依同條第2 項規定，宣告被告供相當金額之擔保後得免為假執行。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　3　　月　　20　　日

勞工法庭　　法　官　郭任昇

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　　109　　年　　3　　月　　23　　日

書記官　葉姿敏

附表：

編號	狀態	客戶名稱	統一編號	保證人	初貸本金	初貸日	到期日	退票日	退票時的票款	退票時本金	目前本餘	擔保品	預估回收	預估損失	業種
1	逾期戶	○○○○○企業股份有限公司	00000000	劉○萍等	13,500,000	104/12/21	107/12/21	107/3/21	3,000,000	2,892,192	2,892,192	共用一筆一順位新竹農地，目前三拍流標，底價9,971,200元	7,500,000	7,456,737	分期付款買賣
2	逾期戶	○○有限公司	00000000	歐○○燕等	15,000,000	106/11/1	108/11/1	107/4/1	12,865,000	12,064,545	12,064,545				分期付款買賣
3	逾期戶	○○食品有限公司	00000000	陳○雪等	12,000,000	107/4/16	108/4/16	107/6/16	11,790,000	11,308,059	8,832,661	1、一筆二順位及一筆三順位不動產 2、回存保證金240萬	保證金已沖銷	8,832,661	分期付款買賣
4	逾期戶	○○食品工業股份有限公司	00000000	陳○全	16,000,000	107/2/9	109/2/9	107/9/9	15,310,000	14,014,200	14,014,200	4筆二順位不動產	0	14,014,200	直接融資業務
5	逾期戶	○○食品股份有限公司	00000000	陳○全	18,000,000	107/5/7	108/11/7	107/10/7	18,215,000	16,521,488	16,521,488	5筆二順位不動產	0	16,521,488	分期付款買賣
6	逾期戶	○○○有限公司	00000000	蓋○偉 李○立	981,000	107/9/5	X	107/11/26	1,090,658	981,000	3,429,189	買受商的支票，已退票	0	3,429,189	應收帳款業務
					1,044,000	107/9/21	X	107/12/3	1,160,338	1,044,000					
					458,000	107/9/27	X	107/12/5	509,802	458,000					

（續上頁）

					190,000	107/10/12	X	107/12/15	202,000	190,000					
					963,000	107/10/29	X	108/1/3	1,070,285	963,000					
				小計	3,636,000				4,033,083	3,636,000					
								總計	65,213,083	60,436,484	57,754,275			50,254,275	
7	協議戶	○○興業股份有限公司	00000000	呂○欽等	12,000,000	104/11/26	108/11/26				4,185,792	貨車約2,000,000	2,000,000	2,185,792	分期付款買賣
				呂○欽等	12,000,000	105/5/5	107/5/5				9,999,356	二順位不動產拍賣中，無餘值	0	9,999,356	分期付款買賣
								總計			14,185,148			12,185,148	