

臺灣臺北地方法院民事判決

112年度勞訴字第336號

原告 謝希哲

訴訟代理人 郭振茂律師（法扶律師）

被告 裕融企業股份有限公司

法定代理人 嚴陳莉蓮

訴訟代理人 季佩玗律師

上列當事人間請求確認僱傭關係等事件，本院於民國113年10月9日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

按確認之訴非原告有即受確認判決之法律上利益者，不得提起。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，若縱經法院判決確認，亦不能除去其不安之狀態者，即難認有受確認判決之法律上利益。原告主張受僱被告，並無不能勝任之情形，被告竟於民國111年3月2日通知原告以原告對所擔任之工作有不能勝任之情，依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第5款終止兩造僱傭關係。原告主張被告解僱並非合法，訴請確認兩造僱傭關係存在，為被告所否認。是原告私法上之地位有不安之狀態存在，且此種不安之狀態，能以對被告之確認判決將之除去，依前揭說明意旨，原告提起本件訴訟自有即受確認判決之法律上利益，先予敘明。

貳、實體方面：

一、原告主張：

(一)原告自101年10月25日受被告僱用，擔任客戶服務部特催課

專員，工作內容為法務催收，嗣調整為債權管理部北區特催課法務主任，月薪新臺幣（下同）6萬7,200元（下稱系爭勞動契約）。原告於任職期間各年考績均達標，並無待改進或不合格之考評，更曾獲得公司表揚為年度績優員工，足認被告亦肯認原告之工作能力。然因被告於111年11月18日執行催收職務時，不慎錯誤聲請併案執行與被告債務人陳玉玲（執行名義為高雄地院96年度執字第51007號債權人裕融企業股份有限公司與債務人李仕銘、陳玉玲之債權憑證）同姓名之第三人不動產（聲請併案執行案號為臺灣新北地方法院〈下稱新北地院〉111年度司執字第43535號債權人第一商業銀行股份有限公司與債務人陳玉玲（被繼承人陳添水之繼承人）等間拍賣抵押物強制執行事件。嗣原告查覺有誤，於112年3月1日下午致電新北地院民事執行處承辦書記官查詢、確認為同姓名之錯誤執行後，當日即已具狀撤回上開執行案件，並登錄於公司法務系統催收記錄中，新北地院民事執行處並於同年3月10日函知被告系爭執行案件已撤銷並結案。

(二)詎被告竟於112年3月2日由原告直屬主管即北區特催課主管駱維霆通知原告至辦公室11樓小會議室開會，並偕同人力資源處主管胡銘崎協理及作業催收處主管陳明宗協理到場，告知因原告上述錯誤執行案件，已損及第三人權益及影響公司商譽，逕認原告有對所擔任之工作不能勝任之情，依勞基法第11條第5款與原告終止系爭勞動契約，並於同日要求原告辦理資遣離職手續，禁止進入被告辦公處所，明示拒絕受領原告之勞務。原告雖然深感氣憤，惟尚有沉重經濟負擔壓力下，實無多餘審慎思考時間，仍被迫接受被告之資遣，依公司之要求辦理資遣離職手續。

(三)實則原告並無「不能勝任工作」之情事存在，被告亦未給予教育訓練及促請改進之機會逕予資遣，被告所為解僱違反最後解僱性手段性原則，並不合法，不生效力。被告終止與原告間系爭勞動契約並不生效力，原告已將準備給付勞務之事

通知被告，然為被告所拒絕，被告就原告之勞務給付為受領遲延，依法原告即無補服勞務之義務，原告自仍得繼續請求被告給付薪資。另原告遭被告違法資遣前之每月薪資為6萬7,200元，依行政院勞動部發佈之勞工退休金月提繳工資分級表規定，月提繳工資為6萬9,800元（實際工資6萬6,801元至6萬9,800元），被告應為原告每月應提繳勞退金4,188元（計算式： $69,800 \times 6\% = 4,188$ ）至原告勞工退休金個人專戶。爰提起本訴，請求被告應給付原告自112年4月2日起至復職之日止之薪資及相關利息等語，並聲明：1.確認原告與被告間僱傭關係存在。2.被告應自112年4月2日起至原告復職日止，按月於當月末日給付原告6萬7,200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。3.被告應自112年4月2日起至原告復職日止，按月提繳4,188元至勞動部勞工保險局設立之原告勞工退休金個人專戶（下稱原告勞退金專戶）。4.就上開第2、3項聲明，請依職權宣告假執行。

二、被告則以：

(一)原告任職被告公司時之工作內容，主要為車貸呆帳之催收及所有相關之法務作業，原告應就債務金額為正確之計算，並對正確之債務人進行催理作業；而原告績效係依據催收後「實際回收到帳」之金額計算，績效考評之優劣則為核發年終獎金之基礎。惟被告自106年起，即有多次不當之工作狀況，不但重複查詢債務人之財產所得資料，甚至未查明債務人之繼承狀況，向已拋棄繼承之人聲請強制執行遺產，最後只能向法院聲請選任遺產管理人，導致被告支出多筆無益之費用；甚至自110年間起，原告多次出現「未對有清償債務責任之人催收（包含法院強制執行或其他程序）正確之債權數額」之情形，或為對「無清償責任之人」進行催收，或雖對有清償債務責任之人進行催收，但卻向其索要負擔債務以外之金額。

(二)原告於任職時起已表明願遵守公司及相關法規規定，被告公

01 司曾制定「員工工作規則」、「特催課作業規範」供員工遵
02 守，原告亦於110年3月9日考取金融研訓院(110)債權委外催
03 收電字第Z000000000號證書，對「金融機構辦理應收債權催
04 收作業委外處理要點」之規定應知之甚詳。惟原告經被告多
05 次命警告、教育訓練及輔導改善仍無法有所改進，甚於112
06 年3月1日遭被告發現，其以不實債權對非被告債務人之無關
07 第三人陳玉玲發動強制執行，且法院曾命其補正謄本、債權
08 金額等資料，其皆以不實內容向法院陳報，直至新北地方法
09 院111年度司執43535號分配不當利益297萬4,869元，經權責
10 主管駱維霆使公務人員登載不實行為侵害他人財產，縱使公
11 司擋下，其對無關第三人聲請強制執行為已侵害他人財產，
12 若第三人追究將對公司商譽有極大傷害，因情節重大將開除
13 免職，原告則表示其無法接受，希冀被告念其任職十年及有
14 家庭負擔，改以提供相當於資遣條件之方式終止系爭勞動契
15 約，後經協商，原告簽立資遣同意書

16 (三)因原告經常、反覆不當催收之行為，不只恐涉犯刑事背信及
17 使公務人員登載不實之嫌，且侵害無關第三人權益重大，另
18 使被告暴露於商譽受損高度風險之中，本已達開除免職條
19 件，被告業已向原告表達無法繼續與原告維持系爭勞動契
20 約，惟原告自行提出因家庭負擔等因素，希冀被告以相當於
21 資遣之條件與原告終止系爭勞動契約，被告予以同意，可見
22 兩造係合意以資遣方式終止系爭勞動契約。

23 (四)被告認為無法與原告繼續維持勞動契約之理由，與原告之個
24 人績效表現無關，係因原告之操守問題（無正當理由、基於
25 營取私利而不當催收，企圖取得不該收之款項），對於金融
26 財務部門而言，人員品格操守之重要性遠高於其他。被告固
27 不否認原告做出績效之外觀，但原告係利用不當催收所達
28 成，則原告是否有如同績效所反應之工作能力已非無疑；再
29 者，即便現有績效與不當催收之不法結果無關，但原告既有
30 不法行為存在，客觀上確有以詐欺手段向他人騙取金錢之事
31 實，此瑕疵也不因原告之業務能力而被治癒。

01 (五)原告之工作狀況，不論是故意或刻意輕率所造成之錯誤，均
02 已經被告公司多次警告，或給予教育訓練加以輔導改善，仍
03 不斷再犯，可見被告無法與原告繼續維持僱傭關係，實屬不
04 得不然之舉。縱使原告認為兩造並未以合意方式終止系爭勞
05 動契約，惟被告既已向原告為終止勞動契約之表示，而原告
06 分別符合「違反勞動契約或工作規則，情節重大」及「對於
07 所擔任之工作確不能勝任」之情況，不論係從開除或資遣之
08 角度以觀，皆符合勞基法終止勞動契約之要件，是被告已合
09 法終止系爭勞動契約，並聲明：原告之訴駁回。

10 三、兩造不爭執事項（本院卷一第187頁，依判決格式修正文
11 句）：

12 (一)原告自101年10月15日受僱於被告擔任客戶服務部特催課專
13 員，工作內容為法務催收，離職前職務為債權管理部北區特
14 催課法務部主任，月薪為6萬7,200元，兩造簽立系爭勞動契
15 約書（本院卷一第23頁以下）。

16 (二)原告有承辦被告所提出之相關案件（詳被證1至被證27）。

17 (三)被告於112年3月2日以勞基法第11條第5款為由，通知原告自
18 112年4月2日終止系爭勞動契約（本院卷一第29頁）。

19 四、得心證之理由：

20 原告主張被告依勞基法第11條第5款為由終止兩造間之系爭
21 勞動契約為不合法，雙方僱傭關係仍繼續存在，被告應給付
22 自112年4月2日起至復職日止之薪資，及提繳勞工退休金至
23 原告勞退金專戶等情，為被告所否認，並以前詞置辯。是本
24 件應審究者如下：(一)被告以勞基法第11條第5款規定終止與
25 原告間系爭勞動契約，是否合法？(二)原告請求被告按月給付
26 自112年4月2日起至復職日止之薪資，並請求被告提繳其任
27 職期間勞工退休金差額、及按月提繳自112年4月2日起至復
28 職日止之勞工退休金至原告勞退金專戶，有無理由？若有理
29 由，數額應為若干？茲分述如下：

30 (一)按勞工對於所擔任之工作確不能勝任時，雇主得預告勞工終
31 止勞動契約，勞基法第11條第5款定有明文。揆其立法意

旨，重在勞工提供之勞務，如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，雇主始得解僱勞工，其造成此項合理經濟目的不能達成之原因，應兼括勞工客觀行為及主觀意志，是該條款所稱之「勞工對於所擔任之工作確不能勝任」者，舉凡勞工客觀上之能力、學識、品行及主觀上違反忠誠履行勞務給付義務均應涵攝在內。所謂「不能勝任工作」，不僅指勞工在客觀上之學識、品行、能力、身心狀況，不能勝任工作者而言，即勞工主觀上「能為而不為」、「可以做而無意願做」，違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務者亦屬之。此由勞基法之立法本旨在於「保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展」觀之，為當然之解釋。

(二)原告確有不能勝任工作情事：

- 1.經查，依據被告公司制定之「特催課作業規範」內容明定：
「5.法務程序妥善維護及預先提報項目：(1)法務程序之妥善維護為最重要原則；作業應遵守法令及工作規則，不得非法侵害他人，或對公司聲譽造成負面影響；結清案件務必終結所有進行之強制執执行程序，不可發生結清後強制執执行程序續行及其他損害債務人權權益情事！！(2)訴訟或執行項目應先評估成本及實益(所涉財產權利標的低於10萬元或經執行認無實益者〈EX.道路用地〉)……6.呆帳協商規範：應嚴守減免核決規範(1)協商減免方案須依系統核決權限簽核通過才能承諾客戶。(2)協商減免方案須依系統核決權限簽核通過才能出具協議書。(3)緊急情況應向直屬主管通報並依主管指示作業…13.財調作業原則(1)同一年度資料若無必要(訴訟需求)不可重複申請…14.案件狀態維護原則(1)案件有訴訟、扣薪分期、不動產、更生清算、承諾還款等狀態時，應依狀態類別註記。(2)應定期追蹤、維護各類狀態案件之進度及程序完結。」等語，此有被告提出之特催課作業規範節錄影本為證（參被證4、被證21）。另依據金融機構辦理應收債權催收作業委外處理要點第4條規定：「金融機構應定期及不定期

對受委託機構進行查核及監督，確保無違反下列各款規定：
(一)不得有暴力、恐嚇、脅迫、辱罵、騷擾、虛偽、詐欺或誤導債務人或第三人或造成債務人隱私受侵害之其他不當之債務催收行為。… 有下列情形之一者，視為前項第(一)款虛偽、詐欺或誤導之方法：(三)向債務人催收債權金額以外或法律禁止請求之費用。」(本院卷一第327-333頁)。

2.觀諸被告提出之文件內容，有關被告之工作疏失，原告之直屬主管駱維霆曾於110年7月27日以E-mail告知原告：「本件車主確已於2018/4/11履行更生方案完畢及免責。1.請通知聯合車主已免責，對車主停催；2.請你遞狀撤回對車主扣薪執行，並通知第三人退款予車主。3.請避免客訴情形發生。」(參被證4)；又於110年12月1日以E-mail告知原告：「本件債證本票遺失而未完成時效中斷，查歸檔紀錄為2021/2/24由你歸檔，另該批歸檔催權文件中，已確認14個合約(14件本票、14件債證)未存於金庫亦無後手調取紀錄(附件)，請說明原因及確認文件所在。」(參被證6)。另被告公司之催收課員工謝翼如於110年10月5日傳送E-mail予駱維霆之內容：「#00000000彭家恩，現為呆帳案件，目前承辦人員為andy.hsieh。方才經濟部商業司聯輔中心張小姐進線通知，轉述陳情內容如下：『今日來電表示 貴公司扣薪多年，自己計算後發現今年差不多應該已經清償完畢，所以主動進線客服想詢問剩餘債務還剩多少，客服再轉至承辦法務接洽，豈料得到該法務(男)告知：【本金已經扣完了，剩下利息要扣】，讓彭君甚感疑惑，這樣似乎於法不合，故來電請本會代為協處。』以上通知，再請協理處理…」等語，故駱維霆於110年10月6日以E-mail告知原告「請提供合約編號00000000彭家恩之剩餘債權金額...00000000彭家恩，車主至經濟部商業司陳情一事」(參被證9)；又駱維霆復於110年10月6日以E-mail告知原告：「合約編號00000000案，轉呆日期2000/5/26，於2016/11/14分案給你；你於2021年1月因車主死亡、還有土地、繼承人未辦理而委託代書辦理繼承

01 登記，下列事項因催記查無紀錄，請查覆及補充催記及註
02 記：1.車主何時死亡？2.車主繼承人姓名及關係？3.辦理繼
03 承登記除代書服務費外之費用？4.標的土地前經執行為既成
04 道路而未拍定，續為執行之評估理由為何？」、「本件車主
05 於2004/7/13死亡，觀催記，前手似已向法院確認過債務人
06 之繼承人皆拋棄繼承，你是否有再函詢確認車主之繼承狀
07 態？」(參被證14)；駱維霆再於110年12月27日以E-mail告
08 知原告：「本件觀12/24催記之報價金額為708,469元，顯有
09 異常，請再驗算報價，並應妥善應對客戶詢價，正確說明帳
10 務結構；由對外發給信函、簡訊、書狀等具體文書時應確認
11 內容正確無誤始能送出」(參被證15)；另被告公司之催收課
12 員工林孟弘於111年10月27日傳送E-mail予駱維霆之內容：
13 「本件Andy發動聲請本裁，法院來函請Andy補正如公文所示
14 一～三項，但Andy只補繳費用，惟二、三項未陳報補正，書
15 記官打來詢問，二人發生言語衝突，後來Andy不知何事又致
16 電法院，因該股不在座位，電話轉給股長，Andy抱怨先前書
17 記官態度不佳，但股長也覺得Andy態度很糟糕...」(參被證
18 18)；駱維霆復於111年5月23日以E-mail告知原告：「就案
19 件現況，因以下原因我將予以收回，改由其他同仁接手處
20 理：1.本件於今年已發生2次客訴。2.已承諾客戶依協議繳
21 款期間不再進行催理作業，但仍於2022/5/13辦理財調，著
22 手進行強制執行。3.為避免後續再發生客訴情形。」(參被
23 證21)；另駱維霆於112年3月1日以E-mail詢問原告：「這件
24 保人陳玉玲有改過統編嗎？怎麼身分證字號不一樣？」(參
25 被證22)；又駱維霆曾於110年6月3日以E-mail告知原告：
26 「1.查仍有聯合借出催權文件未維護異動記錄情形…3.本次
27 未維護催權文件異動情形前已經通知改善而未改善，考評時
28 將列為1件扣分缺失。4.往後請務必落實作業要求。」(參被
29 證28)，堪認原告曾因多次作業缺失遭直屬主管駱維霆命限
30 期改正，或將原告承辦案件收回改由其他同仁辦理，甚至原
31 告有遭客訴、法院書記官投訴之情形，經由其他同仁轉知直

屬主管之情形，應堪認定。

3.又原告主張其於111年11月18日執行催收職務時，不慎向新北地院聲請強制執行與被告債務人陳玉玲同姓名之第三人陳玉玲名下財產（111年度司執字第169066號），經新北地院將案件併入111年度司執字第43535號併案執行後，嗣原告查覺有誤，已於112年3月1日已具狀撤回上開執行案件，被告於翌日（即112年3月2日）告知因原告上述錯誤執行案件，逕認原告有對所擔任之工作不能勝任之情，依勞基法第11條第5款與原告終止系爭勞動契約並非合法等情。然被告以原告並非僅有此次疏失，而係經常、反覆之不當催收行為，不只恐涉犯刑事背信及使公務人員登載不實之嫌，且侵害無關第三人權益重大，另使被告暴露於商譽受損高度風險之中等情，經本院依職權向新北地院調取111年度司執字第43535號、111年度司執字第169066號案卷（下稱系爭強制執行案件），原告曾於111年11月8日以被告公司名義出具民事強制聲請狀，以高雄地院96年度執字第51007號債權憑證、本票為執行名義，向新北地院就相對人陳玉玲名下之房屋及土地聲請強制執行，而其上填載相對人陳玉玲之身分證統一編號為「E220***775」號，嗣新北地院於111年11月25日發函請被告公司補正債務人所有之土地及建物登記謄本，原告於111年12月8日出具之陳報狀，其上填載相對人陳玉玲之身分證統一編號為「A201***790」號，且附件之共有人名冊、土地及建物登記謄本內容，陳玉玲之身分證統一編號皆為「A201***790」號，直至新北地院於112年3月1日發函予被告公司，告知高雄地院96年度執字第51007號債權憑證上所載債務人陳玉玲之身分證統一編號與本件執行債務人陳玉玲之身分證統一編號迥異，且未有變更身分證統一編號之記載，而原告亦於同日具狀撤回強制執行等情，此有系爭強制執行案件可參。則不論原告於聲請強制執行當下究係作業疏失或是刻意為之，縱原告自始對錯誤第三人聲請強制執行，以原告身為從業10餘年之資深法務，應盡善良管理人注意義

務，於111年12月8日出具陳報狀時，即應審慎判斷被告之債務人陳玉玲與名下共有房地之陳玉玲並非同一人，卻疏未查明上情，後續於112年1月4日向新北地院陳報債權計算書時亦未察覺，卻於新北地院發函要求被告公司補正說明當天，原告立即具狀撤回強制執行，此舉顯不合常理亦難認已盡合理法務催收之責，原告工作已有明顯缺失無訛。再者，觀諸被告提出被證19、被證26、被證27，就原告承辦之相關案件中，曾調查被告之債務人吳木林、許漢文、陳世傑名下並無可供執行之財產，卻向同名同姓之第三人聲請強制執行，嗣經原告直屬主管察覺後，始撤回強制執行，不但浪費司法資源、徒增被告公司之作業成本，更可能影響被告公司之聲譽，亦足徵原告所為確實一再違反被告之工作規則，情節重大且並未自我檢討改善。

4.再參以證人駱維霆於本院審理時結證稱：伊在被告公司擔任台北特催二課主管，2009年入職公司就在這部門，2019年開始擔任原告直屬主管，伊開始擔任原告主管後陸續有發現原告不當行為，比較嚴重是人的錯誤跟金額的錯誤，人的錯誤是針對沒有清償責任之人進行催收，錢的錯誤是高報債權金額，這就像是詐騙行為，原告試圖收取不應該收取的錢，是被告公司不能允許。人的錯誤第一次發現是2021年時，那案件是原告對一位已經更生免責的債務人進行催收，並且發動強制執行扣薪，在原告聲請要扣薪款時被伊發現而制止。有關於金額錯誤，伊印象中是2021年時，那案例是原告對債務人高報債權，債務人覺得錯誤且離譜，並認為原告態度惡劣，而向經濟部商業司申訴，經伊處理這案件時發現。發現這種狀況後，首先善後，同時也向原告指正錯誤，要求原告不要再發生同樣的事情，並且向原告確認，是否知悉法規及公司作業要求。原告有說他知道，但是後續仍然陸續發生人的錯誤及錢的錯誤之情形，因為問題很嚴重，所以伊都有紀錄，大約發生了19件這種不當催收情形。除不當催收外，還有作業疏失，例如債證、本票等重要文件，未依規定妥善保

01 管及歸庫、冒認其他同仁回收款及未完成時效中斷作業及盜
02 用公司、側錄公司列為機密之分期系統畫面及客戶資料。未
03 完成時效中斷是從原告離開公司後，伊檢查原告負責及經手
04 案件時發現，可以從債權憑證的執行紀錄對照被告公司法催
05 系統，原告的作業紀錄中確認。當伊發現原告有工作疏失情
06 形時，伊除了指正原告外並要求原告改善，並向原告確認是
07 否知悉法規及公司要求工作內容外，伊會跟上級即債權管理
08 部主管報告。伊在公司沒有聽聞過公司有降職，降薪，或記
09 過等前例，伊的職責是就部屬工作表現向上級呈報，原告與
10 被告公司結束勞動關係決策及會議，伊都沒有參與。伊在債
11 管部門工作以來，原告有多項工作違失高達19件，並無其他
12 同仁有類似情形，剛才提到人的錯誤及錢的錯誤這是非常重
13 要原則，所以我們才會覺得這是非常嚴重的錯誤。原告獲得
14 績優員工僅僅是因為回收成績達標，而不是工作態度或表現
15 良好，而獲得獎勵績效達標，就是因為原告以不正當方式取
16 得。就伊的記憶所及，原告錯誤造成債務人財產損失是有
17 的，也造成債務人對被告公司提民事訴訟及向政府機關申訴
18 公司不當行為。伊目前無法提出細節中補充，伊發現原告
19 的不當行為，有從觀察原告催收紀錄發現，也有因為客訴及債
20 務人提訴訟發現等語（本院卷第280-289頁）。

21 5.綜觀上開證人證述，及對照被告提出之特催課作業規範、金
22 融機構辦理應收債權催收作業委外處理要點、被證1至被證
23 31、系爭強制執行案件。應認原告在任職期間確常有不遵守
24 工作流程或規定，向債務人虛報債權、或向無關第三人發動
25 強制執行等情形，甚至遭客訴或遭提告，而須由同仁代為處
26 理，或由主管退回並具體指示修正方式，客觀上顯不能合理
27 完成雇主所欲達成應有之經濟目的，又原告多次經直屬主管
28 要求改正卻未能有效改善，主觀上亦違反忠誠履行勞務給付
29 義務，綜合各情，被告抗辯原告有不能勝任工作事由乙節，
30 應堪認定無誤。

31 (三)解僱符合最後手段性：

01 1.查證人駱維霆證稱：伊於2021年發現原告對一位已經更生免
02 責的債務人進行催收，並且發動強制執行扣薪，在原告聲請
03 要扣薪款時被伊發現而制止。有關於金額錯誤，伊印象中是
04 2021年時，那案例是原告對債務人高報債權，債務人覺得錯
05 誤且離譜，並認為原告態度惡劣，而向經濟部商業司申訴，
06 經伊處理這案件時發現。伊發現這種狀況後，首先伊先善
07 後，同時伊也向原告指證他的錯誤行為，要求原告不要再發
08 生同樣的事情，並且向原告確認，是否知悉法規及公司作業
09 要求。原告有說他知道，但是後續仍然陸續發生人的錯誤及
10 錢的錯誤之情形，因為問題很嚴重，所以伊都有紀錄，大約
11 發生了19件這種不當催收情形。除不當催收外，還有作業疏
12 失，例如債證、本票等重要文件，未依規定妥善保管及歸
13 庫、冒認其他同仁回收款及未完成時效中斷作業及盜用公
14 司、側錄公司列為機密之分期系統畫面及客戶資料。剛伊說
15 到當發現這情形時，伊立刻跟原告指正及確認原告了解相關
16 法令及了解相關工作期待，想了解如果原告是不小心情形，
17 應該能夠改善且不再發生，但是陸陸續續還是發生，並且相
18 關案例從催收紀錄、執行書狀、債權計算書等相關證物可
19 知，這不是不小心或是誤繕等語（本院卷第281-286頁），
20 足認原告經主管長期多次輔導仍未有大幅或明顯改善，原告
21 身為法務職務，對於自身不當催收行為並無警惕改善之心，
22 仍不斷重複錯誤，未盡詳予審查之義務造成對無端第三人發
23 動執行，以及對被告商譽造成危害，足認確有不能勝任情
24 事，堪認被告已善盡各種手段仍無法改善情況，則被告於
25 112年3月2日依勞基法第11條第5款規定，預告於112年4月2
26 日終止勞動契約，已符解僱最後手段性原則，被告抗辯兩造
27 僱傭關係業經其合法終止，即屬有據。

28 2.從而，被告於112年3月2日以原告不能勝任工作事由通知原
29 告於112年4月2日終止契約合法，兩造間之僱傭關係已因被
30 告於112年4月2日合法終止而消滅。

31 (四)原告訴請確認僱傭關係存在，及請求自112年4月2日起之薪

資併計付法定遲延利息、提繳自112年4月2日起之退休金，
有無理由？

兩造間之僱傭契約關係既已因被告合法終止而消滅，已如前述，則原告請求確認兩造間僱傭關係存在，為無理由，其進而請求被告自112年4月2日起至復職之日止按月給付薪資6萬7,200元，及提繳4,188元之勞工退休金，自同為無理由。

五、綜上所述，原告請求確認兩造間僱傭關係存在，及依系爭勞動契約請求被告應自112年4月2日起至原告復職之日止，按月給付薪資6萬7,200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，以及按月提繳勞工退休金4,188元至原告之勞退金專戶，均無理由，應予駁回。又原告之訴既屬無據，本院即無依勞動事件法第44條第1項規定職權宣告假執行之餘地，原告之聲明本院應依職權發動宣告假執行，亦無庸另為准駁之諭知。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及所提證據，經本院詳予審酌後，於判決結果不生影響，爰不逐一論駁，併此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：依民事訴訟法第78條。

中 華 民 國 113 年 11 月 15 日
勞 動 法 庭 法 官 林 怡 君

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 113 年 11 月 15 日
書 記 官 林 昀 潔