

臺灣臺北地方法院民事判決

112年度勞訴字第361號

原告 李俊陞

訴訟代理人 陳信憲律師（法扶律師）

被告 聯邦國際租賃股份有限公司

法定代理人 謝政助

訴訟代理人 魏大千律師

複代理人 吳俊芸律師

上列當事人間請求確認僱傭關係等事件，本院於民國113年7月31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

壹、程序部分：

一、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者，不得提起之；確認證書真偽或為法律關係基礎事實存否之訴，亦同，民事訴訟法247條第1項定有明文。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，最高法院52年台上字第1240號判例意旨可資參照。查原告主張其於民國112年3月30日遭被告違法解僱，兩造間之僱傭關係仍存在，此為被告所否認，則兩造間僱傭關係是否仍繼續存在，即屬不明確，致使原告在法律上之地位及權利有不安之狀態存在，而此種狀態得以本件確認判決予以除去，揆諸前揭說明，原告提起本件確認僱傭關係存在等之訴，即有受確認判決之法律上利益，合先敘明。

二、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但擴張或

減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第3款定有明文。本件原告起訴時，訴之聲明第二項係請求被告應自112年5月1日起至原告復職日止，按月於當月5日給付原告薪資新臺幣6萬8000元，及自各期應給付日之次日起至清償日止按週年利率5%計算之利息，嗣減縮請求薪資為6萬7900元及上開法定利息，核與前開規定相符，應予准許予。

貳、實體部分：

一、原告主張：

（一）原告自104年12月1日起受僱於被告公司，擔任客服部副理，約定月薪6萬8000元，嗣於112年3月30日由被告公司協理黃百宏向原告告知，被告公司將以原告對於所擔任工作不能勝任為由，依勞動基準法第11條第5款規定資遣原告。原告於97年起即於被告公司任職，嗣於101年離職後，再於104年間經被告公司重新招聘回被告公司任職，從而，原告於被告公司任職之期間，對於所擔任之工作於客觀上之能力、學識、品行及經驗上均無不能勝任之情況，且原告於主觀上亦無違反忠誠履行勞務給付義務之意思，自不符合勞基法第11條第5款事由。被告公司於與原告終止勞動契約前，均未使用勞動基準法所賦予保護勞工之各種手段後仍無法改善情況，再對原告為解僱之意思表示，被告公司所為終止勞動契約之行為，不符合勞基法第11條第5款事由及解僱最後手段性原則，其所為終止勞動契約自屬違法，原告與被告間之勞動契約依然合法有效。

（二）被告自108年起處分原告，均未遵守勞基法所賦與之明確性原則、權利濫用禁止原則、勞工法上平等待遇原則、相當性原則、一事不再理、懲戒程序公平性、禁止溯及既往原則及解僱最後手段性原則，被告所為小過、警告、降職等處分及終止勞動契約均屬違法。原告辦理被告公司檢查租約到期取回車輛之處分及維修出險理賠等作業並未違反被告公司業務處理程序，被告於110年8月3日以主管人員

對車輛之送修及出險理賠控管不當為由，記原告小過乙次，應屬違法。被告公司於110年8月3日以原告利用職務與客戶發生金錢往來，核有疏失為由，記原告小過乙次，應非適法。被告公司於111年5月25日以原告就承租車輛出險維修，未就事故經過確實審核出險估價單內容之合理性，即據以用印申請理賠，未落實督導管理之責為由，記原告警告乙次，均非適法。

(三) 被告公司不得隨意改列其懲戒事由，亦不得於原先所列懲戒事由，於訴訟上為變更再加以主張，被告公司112年3月24日之調遷業簽呈業已違反工作規則第60條規定公司所為調遷，不得對員工薪資及其他勞動條件為不利變更等規定，且未賦予原告申請覆議之機會。原告並無對公司業務置之不理、工作態度消極未善盡職守，而有不能勝任工作之情形。

(四) 爰依民事訴訟法第247條第1項，兩造間勞動契約，民法第487條前段，勞工退休金條例第6、14條規定，提起本件訴訟。並聲明：(一)確認兩造間僱傭關係存在。(二)被告應自112年5月1日起至原告復職日止，按月於當月5日給付原告6萬7900元，及自各期應給付日之次日起至清償日止按週年利率5%計算之利息。(三)被告應自112年5月1日起至原告復職日止，按月提撥勞工退休金4188元至原告之勞工退休金專戶。(四)願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：

(一) 原告於任職期間，已有如附表所示之缺失，就附表編號1所示缺失，為到期取回之車輛，經核定以委外拍賣方式處分，應以車輛現況委拍即可，惟客服人員仍以整理車輛外觀為由申請出險理賠，原告除未及時查核出險車輛估價單金額合理性、未及時發現上開車輛未經修車廠修理，徒增公司出險率，對於車輛送修及出險理賠控管不當，核有疏失，被告對原告行為記小過一次，與法並無違誤。

(二) 附表編號2所示缺失，係原告與修車廠間金錢往來，原告

01 身為主管職，與修車廠間有不當金錢往來，將可能使車輛
02 承租人蒙受財產上損失，亦會使被告受有信譽損失，更會
03 影響承租人向被告承租車輛之意願，已違反忠誠義務，嚴
04 重損害兩造間信賴關係及被告公司秩序紀律之維持，被告
05 係依照聯邦國際租賃股份有限公司工作規則第9條，禁止
06 員工「為敗壞公司信用、名譽之行為」或「收受回扣或利
07 用職務上之方便直接或間接圖利自己或他人」，依照人事
08 評議會決議之結論及聯邦國際租賃股份有限公司工作
09 規則第56條第1、4、5、9款，對原告記小過乙支，顯屬適
10 法。

11 (三) 附表編號4之缺失，係原告未就事故經過確實審核出險估
12 價單內容之合理性，據以用印申請理賠，則被告對原告行
13 為記警告一次，與法並無違誤。

14 (四) 被告終止勞動契約前，經由記兩次小過、記警告、降職等
15 方式督促輔導，惟原告於處分後仍有多數缺失，且工作態
16 度消極，未盡其監督管理之責，經主管多次催促，希望原
17 告改善工作態度，原告均無改善，更有與主管爭執、喧嘩
18 之舉動，被告已盡一切手段皆無收到實際效果，被告並於
19 113年3月30日依勞動基準法第11條第5款預告資遣原告
20 前，同時提出其他職位即業務委員供原告就職，惟經原告
21 拒絕任職，堪認其提供之勞務客觀上已無法達成被告透過
22 勞動契約所欲達成客觀合理之經濟目的，主觀上則無法忠
23 誠履行勞務給付之義務，確實已達勞動基準法第11條第1
24 項第5款不能勝任工作之情形，且難以期待被告採用解僱
25 以外方式繼續僱傭關係。是被告於112年3月30日依勞基法
26 第11條第5款規定，預告於同年5月1日終止兩造間勞動契
27 約，應屬有據等語，資為抗辯。並聲明：(一)原告之訴駁
28 回。(二)如受不利判決，願供擔保請求准予免為假執行。

29 三、不爭執事項（見本院卷一第149頁）

30 (一) 原告前於97年至101年間任職被告公司，嗣再自104年12月
31 1日起受僱被告，於112年3月擔任客服部副理。

01 (二) 112年3月30日被告以勞基法第11條第5款資遣原告，並已
02 給付資遣費25萬2583元。

03 四、本院之判斷：

04 (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
05 終止勞動契約，勞基法第11條第5款定有明文。揆其立法
06 意旨，重在勞工提供之勞務，如無法達成雇主透過勞動契
07 約所欲達成客觀合理之經濟目的，不論基於因勞工客觀上
08 學識、能力、身心狀況不能勝任工作，或主觀上「能為而
09 不為」、「可以做而無意願做」，違反勞工應忠誠履行勞
10 務給付之義務，在雇主於使用勞基法所賦予之各種手段
11 後，仍無法改善情況下，應允雇主給付資遣費終止勞動契
12 約，以符「解僱最後手段性原則」（86年度台上字第82
13 號、109年度台上字第1516號判決意旨參照）。

14 (二) 被告前就附表編號1、2、4所示缺失為懲處，分述如下：

15 1. 編號1部分：

16 被告車輛租賃業務手冊（下稱系爭手冊）第12章第2節規
17 定，車輛處分方式為供被告及關係企業員工標購，委外拍
18 賣及轉為代用車。同章第1節第4點規定：客服部取回車輛
19 後應即詳實查核車輛狀況，填寫「車輛查定表」如須出險
20 維修，應載明「預定維修項目」及「預估維修完成時間」
21 並登載於「庫存車輛控管表」），於五日內呈有權人員核
22 決出售或留置轉為代用車。是到期取回車輛處分方式區分
23 為標購、拍賣、轉為代用，如擬出險需由有權人員決定該
24 車輛是否出售、轉為代用車，系爭手冊固未明確規範委外
25 拍賣車輛可否出險。惟此經證人黃百宏證述：伊自110年1
26 0月18日起擔任客服部協理，為原告主管，到期取回車輛
27 處分方式，依照系爭手冊，有供被告及關係企業員工標
28 購、委外拍賣、轉為代用車，還有一個零售的處理方式。
29 被告就到期取回車輛，如核定應採委外拍賣的方式，於到
30 期取回前發生不明事故，被告不會將該車輛出險送修，因
31 為保險出險越多次隔年保費會越貴，被告有五千多台車租

01 賃，是全部車輛都會調漲，所以費用很可觀。車輛取回後
02 會先由拍車廠評定車輛好壞A至C級，修繕雖然可以增加拍
03 車廠評定價格，但不會差太多，除非是零售才會有差異，
04 自伊到職後，就沒有於到期取回車輛，決定委外拍賣仍出
05 險修繕的情況，如果是零售都是自費修理不會出險，原本
06 保險公司給予被告車隊折扣，但要每年重新議價，保險公
07 司算出被告損率核定未來一年保費費率，本來費率是54
08 折，現在已經到68折，甚至有些公司不是用車隊費率，因
09 為出險率增加，兆豐產物不承保了，華南產物及中信產物
10 因此提高保費等語（見本院卷二第16至24頁）。證人李朝
11 銘則證述：伊受僱於被告，擔任客服，原告為伊主管，伊
12 曾經手的是租約存續期間之出險，此部份會依照系爭手冊
13 的規定，核對項目並確認金額是否合理，車輛取回後如果
14 要賣，原則不會出險，因為都要售出了，不需要出險，伊
15 任職期間，原告會在車子即將到期取回前要求伊向保險公
16 司要案號保資料，沒有要還會被原告責備，至於拍賣後再
17 申請出險的情況不合理，因為車子賣掉就是不需要修等語
18 （見本院卷二第8至9頁、第11至12頁）。是證人均一致證
19 述到期取回車輛如擬拍賣，無庸出險維修之原則，而原告
20 經手到期取回車輛，其中RAX-5093等9輛到期取回之車輛
21 （下稱出險車輛），均有投保甲式車體險（不明車險），
22 經核定以委外拍賣方式處分，應以車輛現況委拍即可，惟
23 原告仍以整理車輛外觀為由送修並申請出險理賠，經被告
24 於110年8月4日以主管人員對於車輛之送修及出險理賠控
25 管不當，核有疏失，記小過1支，亦有被告客服部業務專
26 案查核報告、前述出險車輛列表、汽車保險理賠申請書、
27 租賃車輛點交單、車輛查定表、勁拍車輛點檢表、競拍車
28 輛查定表、車輛處分申請表、估價單、車輛出險處理及用
29 印申請單、員工獎懲通知書在卷可佐（見本院卷一第63至
30 69頁、第73頁、第180至181頁、第321至467頁），可認原
31 告確實處理該部分業務有疏失。

01 2. 原告以私人帳戶收受配合維修廠商利陽汽車、聯騰汽車給
02 予之尾牙贊助款等金錢，經被告以原告利用職務與客戶發
03 生金錢往來，核有疏失，於110年8月4日記小過1支，亦有
04 被告人事評議會會議紀錄、稽核部檢查意見、原告申覆書
05 在卷可佐（見本院卷一第95至105頁、第180至181頁、第1
06 98頁），亦堪信原告確實與合作廠商存金錢往來，核有疏
07 失甚明。

08 3. 復系爭手冊第9章規定：事故出險應注意請客戶保持現
09 場；客服部人員應至現場協助客戶處理，或委託就近之特
10 約廠派員前往，並於警方繪製現場草圖、筆錄後開立出險
11 三聯單，再將車輛送至特約廠；車輛修復完成，客服部人
12 員應核對交修項目無誤及車身外表清潔後，約定客戶取車
13 方式及地點交還車輛，並請客戶簽章確認，有提供代用車
14 輛者，一併點收代用車輛（見本院卷一第304頁），原告
15 經前述送修出險理賠控管不當遭記過後，復發生原告經手
16 之出租車輛出險維修並給付理賠後，發現維修估價單所維
17 修項目與實際維修項目不合，原告因未落實審核出險估價
18 單與核對修項目，即據以用印理賠，核有疏失，於111年5
19 月24日記警告1支，有被告人事評議委員會會議記錄、員
20 工獎懲通知書在卷可佐（見本院卷一第107至109頁、第17
21 8至179頁）。

22 （三）復被告工作規則第56條規定：具有下列情事之一者，予以
23 記過：一、依業務規定或命令須限期完成之工作，未申報
24 正當理由致無法如期完成或處理不當者；四、利用職務與
25 客戶發生金錢往來，情節輕微者；五、辦事疏忽或處理錯
26 誤，致本公司遭受損失者；九、業務疏失或經糾正而不改
27 善或重覆再犯，情節較重者。第57條具有下列情事之一
28 者，予以警告或申誡：一、不依規定處理業務，或推卸責
29 任，致延誤公務，情節輕微者；五、業務疏失或不良事
30 蹟，情節輕微者；六、業務缺失或經糾正而不改善或重覆
31 再犯者。原告如附表編號1所示行為，核與第56條第5款規

01 定相合，而附表編號2之行為與第56條第4款規定相合，編
02 號4所示行為與第57條第1款、第5款相合，經被告以前開
03 定為記過、警告之懲處，均合於被告之工作規則。原告雖
04 爭執編號1有關拍賣車輛可否出險之規定本不明確，然此
05 經證人到庭均證述拍賣車輛無庸出險，且出險致使被告應
06 負擔保費提昇，原告核屬辦事疏忽致被告遭受損失，應為
07 明確，原告主張並無足採。再原告與合作廠商既有金錢往
08 來之明確事實，即屬利用職務與客戶金錢往來，原告仍爭
09 執應解釋為私人利益往來云云始有本條適用，並無依據。
10 末被告系爭手冊已明定客服人員於承租期間客戶車輛出險
11 應核對維修項目，原告經手出險維修車輛已有維修狀況與
12 實際狀況不符之情形，原告未依照系爭手冊為查核，屬於
13 不依規定處理業務，業務疏失亦屬明確，原告仍爭執其無
14 查核義務而無疏失云云，更無足採。

15 (四) 原告經懲處後，再原告經附表編號1至2所示疏失記過後，
16 被告亦調動原告職務改為副理，復有工作態度不積極之情
17 形，業經被告主管黃百宏到庭證述：回訪制度係要求車輛
18 維修後有一定比例要打電話給客戶，確認維修情況，滿不
19 滿意，被告負責人謝政助的要求就是改用電腦傳送整批訊
20 息詢問，而不用電話，然而回覆比例相當低，所以需要外
21 勤客服人員特別提醒客戶滿意度調查，111年9月或10月時
22 將電話回訪改成簡訊回訪，2至3個月後看到成效很低，伊
23 直接走過去和原告說請去盯外勤，要求外勤客服人員與客
24 戶交車時要提醒有一個簡訊回訪，填寫滿意度調查表，麻
25 煩客戶回覆，因為回覆比例相當低，伊當下還有和原告討
26 論是否要做外勤客服人員的KPI，但是後續還是沒有改
27 善，回覆率還是很低，所以伊認為外勤客服人員都沒有提
28 醒，所以才會導致回覆率這麼低，但伊不知道是不是原告
29 沒有去提醒；歸墊的部分，係希望改成先由被告公司先墊
30 維修保養費用，再由被告公司向保險公司請求，這樣大概
31 維修費可以打到8折左右，且也可以降低出險率，也可以

01 取得較好的車險折扣以競爭業務，開會時謝政助有要求原
02 告做這個，但是原告一直說不可能，他有質疑說修車廠如
03 果修繕100元，就可和保險公司請款100元，為何要同意跟
04 被告請款只能拿80元，惟事後伊與李朝銘有去拜訪三間，
05 三間都有同意歸墊。就伊所知原告並沒有陪同拜訪廠商；
06 原告在伊到職後改掛副理，變成只需要蓋章，負責的是
07 伊，每日就只要準時上下班就好，不需要做其他事情，對
08 主管而言不是有利的左右手（見本院卷二第21至22頁、第
09 98至101頁）。是證人黃百宏就原告負責業務包含未能提
10 昇回訪回覆率、拒絕配合主管要求歸墊制度，日常業務消
11 極處理，僅蓋章不負責等情證述明確，可認被告所稱原告
12 自附表所示所有懲處後，任事消極之情應屬可採。

13 （四）被告解雇已盡最後手段性原則。

14 1. 原告已有附表所示缺失，經懲處如前，再懲處後仍有任
15 事消極情形，亦如前述，被告對此擬再改派為業務委員
16 一節，有被告112年3月24日簽（下稱調職簽）在卷可佐
17 （見本院卷一第467頁）。就本案原告拒絕調職，被告遂
18 資遣原告，業據證人黃百宏證述：被告覺得原告不適
19 任，就開會決議，與會人員有人事部經理、伊、總經理
20 謝政助，開會時間伊不確定，但是在調職簽寫好前就已
21 經開會決定了，開完會後伊就有跟原告在小會議室聊
22 天，告知原告主管之意見，當時有告知可能要調業務單
23 位，每半年會有一次業務考核，業績沒有到就會以不適
24 任資遣，後來112年3月29日上簽至母公司總經理處，確
25 定結果，伊就告知原告確定會調職，原告就說那不然資
26 遣原告好了，伊當下就通知人事部經理，原告同意資
27 遣，因此拿了非自願離職通知單給原告簽名，人事部告
28 知伊，如非自願離職，需補充寫特記事蹟通報單，因此
29 伊就補寫該通報單；調為業務委員事因為人事、財務需
30 要專業，而現有職位不適任，因原告不是有利的左右
31 手，也沒想過繼續留原告在客服部，客服部確實有一些

01 基層職位可供輪調，但以原告薪水聘僱基層人員有點太
02 多了，因此除了業務委員沒有其他職位（見本院卷二第9
03 6至99頁）。可認被告就原告自懲處後仍有任事態度消極
04 情形，參酌其原任職情形，及專長後本擬調動原告職務
05 為業務委員，然原告拒絕調動寧被告資遣，可徵被告就
06 原告歷來疏失等行為，已利用工作規則內懲處、調動方
07 式輔導，後續任事消極，本擬再利用調動適任職務方式
08 輔導懲處，然原告拒絕調職，可認此部份原告並無改善
09 其任事消極之意願，被告以此終止勞動契約，已符解僱
10 最後手段性原則。

11 （六）原告固主張依照工作規則第60條之規定，不得為薪資及勞
12 動條件不利之變更，且應給予原告覆議機會云云，然本案
13 係經被告為調職決定後，原告逕拒絕調職，而不適用前述
14 不利變更、覆議等規定，再本案係被告擬以調動至業務委
15 員職務方式，對原告任事消極情形為輔導，因其工作性質
16 已變更，而業務委員無主管職務，而取消加給5000元，亦
17 有調職簽在卷可佐（見本院卷一第467頁），尚難逕認減
18 少該薪資即屬於勞動條件不利變更，原告主張並無足採。

19 五、綜上所述，原告對其所擔任之工作確不能勝任，經被告表明
20 以調職方式輔導，然經原告拒絕，由被告依照勞動基準法第
21 11條第5款規定終止勞動契約，於法要無不合，綜上，原告
22 依據民事訴訟法第247條、民法第487條、勞工退休金條例第
23 6條、第14條第1項規定，請求確認兩造間僱傭關係存在，並
24 請求被告自112年5月1日起至原告復職日止，按月於當月5日
25 給付原告6萬7900元，及自各期應給付日之次日起至清償日
26 止按週年利率5%計算之利息，按月提繳勞工退休金4188元
27 至原告之勞工退休金專戶，均無理由，應予駁回，原告之訴
28 既經駁回，其假執行之聲請亦失所依據，應併予駁回。

29 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻防方法及所用證據，經斟酌
30 後認均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列。

31 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條

中華民國 113 年 9 月 20 日

勞動法庭 法官 曾育祺

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 9 月 20 日

書記官 林祐均

附表：

編號	日期	事由	違反條款	處分
1	108年至109年間	到期取回之車輛，經核定以委外拍賣方式處分，應以車輛現況委拍即可，惟原告仍以整理車輛外觀為由，並申請出險理賠，徒增公司出險率，對於車輛之送修及出險理賠控管不當，核有疏失	聯邦國際租賃股份有限公司工作規則第56條第1、4、5、9款	記小過
2	109年至110年間	不同維修廠於109年1月13日、109年1月14日、109年3月26日、及110年1月25日分別存入5000至4萬元至原告之帳戶內，有利用職務與客戶發生金錢往來情事	聯邦國際租賃股份有限公司工作規則第56條第1、4、5、9款	記小過)
3	110年10月14日	因編號1、編號2之行為	聯邦國際租賃股份有限公司工作規則第60條	自部經理調降為部副理，惟未調整工作型態及薪資數額
4	111年2月	未就事故經過確實審核出險估價單內容之合理性，據以用印申請理賠，原告未落實督導管理之責	聯邦國際租賃股份有限公司工作規則第57條第1、5、6款	警告