

臺灣士林地方法院民事判決

112年度勞訴字第37號

原告 顏韶逸
被告 理想大地股份有限公司

法定代理人 梁清政

訴訟代理人 錢小君

上列當事人間確認僱傭關係等事件，本院於民國112年10月17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、程序部分

一、按原告於判決確定前，得撤回訴之全部或一部。但被告已為
本案之言詞辯論者，應得其同意。訴之撤回應以書狀為之。
但於期日，得以言詞向法院或受命法官為之。民事訴訟法第
262條第1項、第2項定有明文。查，原告起訴時，訴之聲明
第二項原為「被告如在判決確定後一個月內未履行前項聲明
有關回復原告原職位者，應給付原告新臺幣（下同）1,508,
000元補償金，及自應給付日之翌日起至清償日止，按週年
利率5%計算之利息」。嗣原告於民國112年7月18日言詞辯
論期日當庭撤回上開聲明（見本院卷一第191頁），而被告
就此並未為反對之表示，應視為同意撤回，是原告所為此部
分訴之撤回，核與上開規定相符，應予准許。

二、次按確認之訴，非原告有即受確認判決之法律上利益者，不
得提起，民事訴訟法第247條第1項前段定有明文。所謂即受
確認判決之法律上利益，係指因法律關係之存否不明確，致
原告在私法上之地位有受侵害之危險，而此項危險得以對於

01 被告之確認判決除去之者而言（最高法院42年台上字第1031
02 號判例意旨參照）。查原告主張其擔任被告之臺北管理部經
03 理乙節，為兩造所不爭執（見本院卷一第191頁），惟原告
04 主張兩造間之僱傭關係乙節，則為被告所否認，是兩造間之
05 僱傭關係是否存在，顯已處於不安狀態，並致原告在私法上
06 之地位有受侵害之危險，而此項不安之狀態得以本件確認判
07 決予以除去，揆諸前開規定及說明，原告提起本件確認之訴
08 自有即受確認判決之法律上利益。

09 貳、實體部分

10 一、原告起訴主張略以：原告於111年12月5日起受僱於被告，擔
11 任臺北管理部經理之職務，月薪58,000元，於任職期間克盡
12 職守、無重大違規情事，詎被告於112年3月1日董事會議結
13 束後，被告之監察人錢小君即召喚原告以及人資副理林佳
14 玲，並告知原告終止兩造間之勞動契約、詢問資遣及交接日
15 期，原告就此倉促回應「既然你們都決定了，那就星期五
16 （112年3月3日）吧」，林佳玲嗣於112年3月3日將資遣通知
17 書交付原告，其內容僅記載依勞動基準法（下稱勞基法）第
18 11條第5款「勞工對於所擔任之工作確不能勝任時」為資遣
19 依據，原告雖予簽收，但仍聲明被告資遣過程違法，並表達
20 有繼續任職之意願，惟被告至112年3月3日仍未收回資遣之
21 意思表示。又原告上開資遣通知書上未載明解僱之具體事
22 由，有違明確性原則及誠信原則；且原告並無不能勝任工作
23 之情事，縱有未盡周延或錯誤之情形，被告本得以較輕微之
24 懲戒方式令原告心生警惕即可，確無預警採取罪嚴厲之解僱
25 手段，有違「解僱最後手段性原則」，自不合法，是兩造間
26 之僱傭契約關係應仍存在。為此，爰依民事訴訟法第247條
27 第1項前段、民法第487條前段、勞工退休金條例（下稱勞退
28 條例）第6條及第14條規定，訴請確定兩造間之僱傭契約關
29 係存在，並請求被告給付112年3月4日起之工資及提繳勞工
30 退休金等語。並聲明：（一）確認兩造間僱傭關係存在，被告
31 應回復原告職位。（二）被告應給付原告52,200元，及自起

01 訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按週年利率5%算之利
02 息。（三）被告應自112年4月1日起至原告復職之日止，按
03 月於次月6日給付原告58,000元，及自各期應給付日之次日
04 至清償日止，按週年利率5%計算之利息。（四）被告應自1
05 12年3月4日起至原告復職之日止，按月提撥3,648元至勞動
06 部勞工保險局設立之原告勞工退休金個人專戶。

07 二、被告則以：被告僱用原告時，即約定試用期3個月（自111年
08 12月5日至112年3月4日），惟原告於試用期間之112年1月份
09 遲到3次（該月上班總日數為14日）、2月遲到3次（該月上
10 班總日數為16日而有）經常性遲到之情形，最高遲到時間為
11 43分鐘，且從未主動連繫同仁，欠缺應有之責任感；又原告
12 之職務為管理部經理，其工作內容須主動積極與各部門連
13 繫、蒐集確認各部門執掌內容，了解被告人力配置、缺工情
14 況、各部門工作規劃績效及檢視現有制度是否完善，並召開
15 會議協調重新調整各部門執掌，但原告於試用期間，從未主
16 動洽詢各部門主管、召開跨部會議、嘗試了解各部門需求及
17 被告目前運作狀況，亦從未就管理層面提出任何建議，遑論
18 整體之規劃，欠缺「管理部主管」所需之積極主動工作態
19 度；另，原告對於客訴等爭議之處理，部分輕重動輒主張以
20 提告或存證信函方式恫嚇對方，遇被告協商原告前往被告主
21 要營業地花蓮短期支援時，復以養有寵物犬為由，拒絕被告
22 之員工宿舍而要求住飯店客房，或補貼交通、住宿及餐飲費
23 每月101,000元，對於旅館業欠缺認知感、敏感度，且對被
24 告之員工住宿津貼補助等現有規範一無所悉、配合度低；此
25 外，被告公司財物依規定不得攜出或為私人所用，然原告任
26 職期間，一再無視公司規定，每日下班均將被告配發之筆記
27 型電腦攜回家中，經同仁提醒亦不理會，且迄未歸還。被告
28 於原告試用期滿前，經三位長官考核及被告經營管理會議討
29 論後，審核上情，認原告顯不適任管理部經理職務，最後評
30 定試用不合格而決議資遣，並於112年3月1日以口頭方式通
31 知原告於112年3月3日終止兩造間之僱傭契約，於法尚無未

01 合等語置辯。並答辯聲明：原告之訴駁回。

02 三、得心證之理由：

03 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
04 止勞動契約，勞基法第11條第5款定有明文。又試用期間之
05 目的，係僱用人用以評價受僱人之職務適格性及能力，作為
06 試用期滿後僱用人是否繼續維持僱傭契約之考量（最高法院
07 93年度台上字第74號、95年度台上字第2727號判決要旨參
08 照）。因勞動契約之屬人性程度較高，能力及人格信賴等因
09 素，為當事人締結勞動契約時所關心，故雇主招募勞工，在
10 尚未決定是否聘用之前，對於勞工之資質、性格與能力，以
11 及勞工有無擔任該職務的適格性等相關事項，俱有調查之必
12 要，惟慮及供作成適當判斷之資料未能充分蒐集，因此勞雇
13 雙方約定試用期間，勞工經初步錄用後，雇主根據試用期間
14 之調查結果，或從試用中之勤務狀態等，獲知當初所不能得
15 知或得知不可期的事實之際，對照此等事實，而判斷繼續僱
16 傭該勞工是否適當，準此，雇主於試用期間，考核新進勞工
17 是否對於所擔任之工作有不能勝任之情形，自得為合於上開
18 試用期間之目的範圍內對勞工為考核，而依考核之結果，判
19 斷繼續僱傭該勞工是否適當，且雇主依此考核之結果，如認
20 勞工有不能勝任工作之情形，即可終止勞動契約，無須給予
21 試用期間之勞工改善之機會，不受「解僱最後手段性原則」
22 之限制。蓋試用期間之約定，屬勞雇雙方約定之合意測試機
23 制，讓雇主有機會可以藉由此項機制觀察勞工，同時也讓勞
24 工有心理準備，在試用期間內若表現不佳，可能會被解僱。
25 故雇主於試用期間，以不能勝任工作為由解僱勞工時，只要
26 非屬雇主主觀上臆測，無權利濫用之情形，而能合理證明勞
27 工依其能力不符應徵時表明之能力、不能勝任應聘之職務、
28 工作態度消極、應對態度不佳、不能敬業樂群、或不適應企
29 業文化等，即可認該勞工有不能勝任工作之情事，而得依勞
30 基法第11條第5款之規定終止勞動契約，無須雇主使用勞基
31 法所賦予保護之各種手段，仍無法改善情況下，始可終止勞

01 動契約。又試用期間內之解僱事由，以不能勝任工作為由解
02 僱試用勞工時，不必要求至確不能勝任之程度，只要雇主能
03 合理證明勞工大致不能勝任工作之程度，即可許之（臺灣高
04 等法院暨所屬法院109年法律座談會民事類提案第11號研討
05 表決結果多數說意旨參照）。經查：

06 （一）被告辯稱兩造間之勞動契約具有3個月試用期之約定乙
07 節，業經被告提出被告111年12月1日寄發予原告之報到通
08 知單載明「試用期三個月」可資為證（見本院卷一第136
09 頁）；且證人即被告之管理部副理林佳玲於本院審理時亦
10 證稱：原告聘任過程我有參與相關流程，被告聘任員工都
11 會有試用期約定，聘任原告當時我們發錄取通知的時候，
12 在E-Mail上面都會寫試用期三個月，寄給原告報到要準備
13 的文件上面也會寫薪資多少跟試用期三個月的資訊，收到
14 信的員工就會帶著要報到文件到公司來，原告是看到信上
15 面寫有三個月的試用期，確定了才會帶著文件來報到等語
16 （見本院卷二第18、19頁）；被告之員工工作規則第6條
17 「新進適用」並有關於「試用期間為三個月」之規定（見
18 本院卷一第259頁）；又，被告所提原告製作之「顏韶逸
19 調任&兼任討論方案」中，亦有記載「試用期薪資」之文
20 字（見本院卷一第156頁）；此外，原告在職期間面談應
21 徵人員時所製作面談紀錄表中，亦有關於「試用期後再調
22 薪」之記載（見本院卷一第372頁），上開事證核與被告
23 此節所辯均屬相符，足資認定為真實。

24 （二）次查，被告於原告試用期滿前，經考核認原告不適任管理
25 部經理職務，因而以其不能勝任工作為由，依勞基法第11
26 條第5款之規定予以解僱乙節，業據被告提出「主管級試
27 用期滿考核表」為證（見本院卷一第200至203頁），又原
28 告於試用期間確實有經常遲到、違反被告規定將所配發物
29 品攜回家中之情事，此業經證人林佳玲證稱：「知道原告
30 任職期間有經常性遲到的情形，因為出勤是我在紀錄，原
31 告每個月的打卡時間我都看得到。原告一個月會遲到大約

01 兩至三次左右，因為遲到是會扣薪水的。原告第一個月到
02 職的時候我不確定有沒有遲到，但第二個月開始就有遲到
03 兩、三次的情況，每次遲到大約十幾二十分鐘，因為公司
04 規定遲到10分鐘以內不扣薪但仍然會有遲到的紀錄，原告
05 有遲到10分鐘以內的，也有遲到10分鐘以上的，但遲到10
06 分鐘以內的次數我不記得」、「老闆曾經特別交代我說公
07 司配發的物品當然不可以帶回去…我每天都有看到原告拿
08 著公司配發的筆電下班」等語明確（見本院卷二第19
09 頁）；再者，原告於在職期間，曾以「因辦公室空調未
10 開，室內悶熱空氣不流通，尤其家具地毯老舊粉塵過量，
11 使本人昏沉感冒」為由請公傷假，此有被告所提原告於00
12 0年0月0日出具之員工勤務變更申請在卷可稽（見本院卷
13 一第184頁），而證人林佳玲另亦證稱：「我知道監察人
14 錢小君有跟我說過原告主動性不足，要請原告去現場瞭解
15 狀況，原告不夠積極主動都是監察人要求做什麼才去做。
16 曾經有一次在會議室中，監察人有跟原告說要主動去瞭解
17 現場的狀況，有說原告主動性不足，當時我在場，因為當
18 時原告都沒有主動跟其他部門的主管聯繫互動，去瞭解他
19 們的工作狀況有沒有需要協助提醒的地方…我比較印象深
20 刻是原告會一直翹腳滑手機，至於是否在看跟工作有關的
21 內容我不知道，有一次還不到六點下班鐘還沒響就開始收
22 筆電，但因為原告是我主管所以有這種狀況我也不敢跟原
23 告說」等語（見本院卷二第20頁），據此，均足認被告辯
24 稱原告於試用期間有經常性遲到、欠缺「管理部主管」所
25 需之積極主動工作態度，一再無視公司規定而將被告配發
26 之筆記型電腦攜回家中等情並非無稽，依此已難期待被告
27 於試用期間屆滿後，繼續與原告締結勞動契約，且原告在
28 試用期間，已預知其若表現不佳，將遭被告解僱之情況
29 下，猶為如此之表現，自無令被告在解僱前須先令原告改
30 善之機會。故被告於試用期間屆滿前之111年3月1日，以
31 原告有不能勝任工作之情事，依勞基法第11條第5款之規

01 定終止勞動契約，自無不合，難謂有權利濫用、違反誠信
02 原則或解僱最後手段性原則之情形。

03 四、綜上所述，原告主張被告終止勞動契約不合法，難認可取。

04 從而，原告請求確認兩造間之僱傭關係存在，並依兩造間僱
05 傭契約、勞退條例之規定，請求被告給付兩造勞動契約終止
06 後之薪資、提繳勞工退休金，均無理由，不應准許。

07 五、本件事證已臻明確，兩造其餘主張及攻擊防禦方法，於判決
08 結果不生影響，爰不一一論述，附此敘明。

09 六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

10 中 華 民 國 112 年 11 月 16 日
11 勞動法庭 法官 趙彥強

12 以上正本係照原本作成。

13 如對本判決上訴，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀，若
14 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費，否則本院得不
15 命補正逕行駁回上訴。

16 中 華 民 國 112 年 11 月 16 日
17 書記官 陳玥彤