

臺灣士林地方法院民事判決

113年度重勞訴字第10號

原告 吳志成

訴訟代理人 吳偉豪律師

被告 美福國際股份有限公司

法定代理人 李森波

訴訟代理人 謝進益律師

複代理人 丁錦皓律師

上列當事人間請求確認僱傭關係等事件，本院於民國113年8月28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

一、原告主張：原告自民國112年2月1日受僱於被告，擔任電商部協理，月薪新臺幣（下同）12萬元，試用期至同年4月30日止。原告於112年4月24日之被告公司主管會議（下稱系爭會議）中，與被告總經理李冠霆就電商經營管理問題有異見，被告即於同年4月26日寄發終止僱傭關係通知書予原告，以原告在系爭會議中對雇主代理人或其他共同工作之勞工有重大侮辱之行為，依勞動基準法第12條第1項第2款、第11條第4款規定終止僱傭契約，並發放資遣費15,000元予原告。另再於同年5月3日寄律師函予原告重申上開意。然試用期間僱傭契約之終止，仍須依勞動基準法規定，原告於系爭會議中固曾與總經理李冠霆就電商經營管理問題有所異見，惟純屬就工作事務就事論事，難以僅因意見不一即論以對雇主有重大侮辱之行為。又原告任職後，被告於電商之績效在廣告費用大幅控制下且能逐月兩位數成長是有目共睹，難想像於徵才後之試用期間，被告即發生業務性質變更之情形。可見被告終止僱傭關係顯然是出於恣意的權利濫用而屬違法無效，兩造間僱傭關係仍存在。原告已於112年5月16日以律

01 師函向被告通知儘速回復原告職位，被告仍拒絕受領原告提
02 供勞務，原告無補服勞務之義務。原告得請求被告按月發放
03 薪資，其中112年5月份扣除被告已給付之15,000元後，被告
04 尚應給付105,000元。另被告應依勞工退休金條例第6條第1
05 項、第14條第1、5項規定，按月提繳7,254元至原告於勞動
06 部勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。爰依兩造間僱傭
07 契約、勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1、5項規定提
08 起本件訴訟等語。並聲明：（一）確認兩造間僱傭關係存
09 在。（二）被告應給付原告105,000元，及自112年6月6日起
10 至清償日止，按週年利率5%計算之利息。（三）被告應自11
11 2年6月1日起至原告復職前一日止，按月於次月5日給付12萬
12 元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率5%
13 計算之利息。（四）被告應自112年5月1日起至原告復職前
14 一日止，按月提繳7,254元至原告於勞動部勞工保險局設立
15 之勞工退休金個人專戶。（五）願供擔保請准宣告假執行。

16 二、被告則以：原告於系爭會議時，不滿總經理李冠霆請求原告
17 改善電商部於上架網頁產品資訊時誤繕之失誤率（下稱DM標
18 錯問題），有言語挑釁總經理之過激口語之行為，因兩造對
19 於改善工作上缺失無法達成共識，雙方業於當日合意終止僱
20 傭關係，且會後原告亦繳回工作識別證及移交清單，被告亦
21 依法給付薪資及資遣費。原告事後又再就合意終止僱傭契約
22 乙事反悔爭執，顯無理由。縱認兩造未合意終止僱傭契約，
23 原告於任職前提出之營運計畫，表示組織及人力預算僅須6
24 人即可運作，並將於18個月內達成月營收千萬，然卻於系爭
25 會議中要求增加人力，顯然原告已無法執行工作內容，確實
26 無法勝任工作，且原告於系爭會議中有言語不當過激之行
27 為，被告乃於同年4月26日依「美福關係企業新進人員試用
28 期考核管理辦法」（下稱系爭辦法）第2-4-2條（二）、
29 （三）規定，及勞動基準法第12條第1項第2款規定，終止與
30 原告間僱傭契約，故原告之訴顯無理由等語，以資抗辯。並
31 聲明：原告之訴駁回。

01 三、本院之判斷：

02 （一）兩造是否於112年4月24日合意終止僱傭契約？

03 1. 按契約合意終止，係契約雙方當事人，依合意訂立契約，
04 使原有契約之效力向後歸於無效，亦即以第二次之契約終
05 止原有之契約（第一次之契約）。依契約自由原則，契約
06 之雙方當事人雖得再訂契約，使原屬有效之契約向將來歸
07 於無效，惟其成立要件仍應依民法第153條之規定定之。
08 又契約之成立，須有要約與承諾二者意思表示一致之事實
09 始足當之，若無此事實，即契約尚未合法成立，自不發生
10 契約之效力（最高法院88年度台上字第661號判決要旨參
11 照）。

12 2. 被告抗辯原告於系爭會議時，與被告合意終止僱傭關係，
13 且會後亦繳回工作識別證及移交清單，原告事後又再就合
14 意終止僱傭契約乙事反悔爭執，顯無理由等語。查，被告
15 上開抗辯，主要係依原告與被告總經理李冠霆於系爭會議
16 中的對話為佐（見勞專調卷第100頁譯文），而依二人對
17 話內容，李冠霆稱「跟你商量個事，你那個上平台的DM，
18 誰在審核？誰在校稿？」、「我們不要讓外面的人一直在
19 抱怨，你們上去的有誰在校稿，一下子這個錯，一下子這
20 個錯，這個你現在有五個了耶」、「我們不容許犯錯，你
21 如果標錯…」等語，原告回覆稱「如果還要再加五個人
22 啦，老闆你可以嗎？」，李冠霆聞言即稱「那我乾脆把這
23 個部門裁撤掉就好啦」，原告再回覆稱「那就裁撤掉啊，
24 沒關係，就裁撤掉，我覺得我的專業就是這樣子做，那你
25 們不願意改變，那我也沒有關係」、「那要電商來做，你
26 們就要尊重專業，我受委屈夠多了，我覺得就是這樣
27 子」。李冠霆再稱「可以阿，那我們就到月底就好…」，
28 對此原告乃回應「你們要這樣子做就這樣做阿，我到哪裡
29 都可以做」等語。可知原告與李冠霆會議中就電商部門之
30 DM標錯問題乙節，李冠霆要求原告有所說明及提出對策，
31 原告回應稱應再增加人力否則不足以達到其要求，而李冠

01 霆對此對策不能認同，口出要裁撤電商部門之言，原告則
02 再表達其已提出電商部門的專業對策，卻未受到尊重之委
03 屈後，李冠霆順其發言，乃稱「可以阿，那我們就到月底
04 就好…」。

05 依雙方對話之脈絡來看，李冠霆最後向原告稱
06 「我們到月底就好」應係指被告將電商部分裁撤，及兩造
07 間的僱傭關係到月底結束。然僱傭關係之終止，並非僅有
08 合意終止，尚有勞僱雙方依勞動基準法規定終止，本件李
09 冠霆所稱僱傭關係到月底結束究係兩造合意終止，或被告
10 依勞動基準法規定終止，意思表示並未明確。縱李冠霆的
11 意思是兩造合意終止，其已提出要約，然依原告回應「你
12 們要這樣子做就這樣做阿，我到哪裡都可以做」內容來
13 看，難認係其同意終止之意思，頂多只能認係就被告「僱
14 傭關係到月底結束」的想法表示理解之意（你們要這樣子
15 做就這樣做）。故被告抗辯兩造僱傭關係已因兩造合意而
16 終止，並非可採。至於之後原告繳回工作識別證及移交清
17 單，要係被動配合被告人事作業，尚難認係有默示終止僱
傭契約之意思，被告執此抗辯，亦非可採。

18 （二）被告終止僱傭契約是否合法？

- 19 1. 按試用期間，係基於勞雇雙方同意，於進入長期正式關係
20 前嵌入一段彼此觀察猶豫期間，讓雇主能藉此期間觀察勞
21 工之工作態度、性格、技術、能力等有關工作之特質，再
22 藉以決定是否在試用期間後繼續僱用該勞工。從勞工的角
23 度，則是給予勞工實際進入職場瞭解、熟悉工作環境、企
24 業文化的機會，讓勞雇雙方確知彼此情況，再詳實考量是
25 否願與對方進一步締結永續性之勞動關係，故係雙向、平
26 等，依契約自由原則，如勞工所擔任工作之性質，有試用
27 之必要，且勞工與雇主間有試用期間之約定，自應承認試
28 用期間之約定為合法有效（最高法院109年度台上字第237
29 4號判決意旨參照）。又試用期間內之解僱事由，原則上
30 應尊重當事人之約定，即採解僱權保留說。但如約定雇主
31 可任意解僱試用勞工，解釋上應認為違背公序良俗而無

01 效。以不能勝任工作為由解僱試用勞工時，不必要求至確
02 不能勝任之程度，只要雇主能合理證明勞工大致不能勝任
03 工作之程度，即可許之（臺灣高等法院暨所屬法院109年
04 法律座談會民事類提案第11號研討表決結果多數說意旨參
05 照）。

06 2. 被告抗辯原告於任職前提出之營運計畫，表示組織及人力
07 預算僅須6人即可運作，並將於18個月內達成月營收千
08 萬，然卻於系爭會議中要求增加人力，顯然原告已無法執
09 行工作內容，已確實無法勝任工作，且原告於系爭會議中
10 有言語不當過激之行為，被告乃於同年4月26日依系爭辦
11 法第2-4-2條（二）、（三）規定，及勞動基準法第12條第
12 1項第2款規定，終止與原告間僱傭契約等語。經查：

13 (1) 依被告開立給原告之聘僱通知書，原告係擔任電商部協
14 理，月薪為12萬元，試用期自112年2月1日至112年4月3
15 0日，被告保留提前、延後、終止之權利，如終止依勞
16 動基準法及系爭辦法、人員離職管理辦法相關規定辦理
17 （見勞專調卷第18頁至19頁）。可知兩造約定原告所擔
18 任工作之性質，為協理工作，而新進人員能否勝任該項
19 工作，如非有相當期間觀察，尚無從早早判斷，故自有
20 肯認試用期之必要。

21 (2) 依被告於112年4月26日終止僱傭關係通知書所載（見勞
22 專調卷第20頁），其終止契約事由為原告於同年月24日
23 對總經理有言語不當過激之行為，有勞動基準法第12條
24 第2項（依其文義應為同條第1項第2款之誤繕）規定之
25 事由。另被告亦於112年5月3日再寄送律師函予原告
26 （見同上卷第22頁），重申兩造合意終止僱傭契約，以
27 及被告依勞動基準法第12條第1項第2款規定及試用期間
28 內等規定終止契約之意旨。可認被告終止僱傭契約之事
29 由為「原告於112年4月24日在主管會議中對總經理之不
30 當言語」。惟如前所載之原告於同年月24日主管會議與
31 總經理李冠霆之對話內容，要係就電商業務之DM標錯問

題之討論，僅可認兩造各有立場，口氣互不相讓，但無從認原告有何侮辱情事，被告主張原告於會議中言語不當，係屬勞動基準法第12條第1項第2款規定之事由，難認可採。

- (3)另依系爭辦法第2-4-2條（二）規定試用期間內，如其品行不佳或確實無法勝任工作者，本美福關係企業得隨時終止試用，唯須依照勞動基準法離職、資遣之作業進行，其薪資支付至終止試用之日止。（三）試用期間發現有下列情形之一者，本美福關係企業得終止試用：…
- 7.工作態度惡劣、污辱他人、與其他同事無法協調配合者（見勞專調卷第113頁至114頁）。可認於試用期間，有勞工與其他同事無法協調配合之事由時，被告得終止試用。而所指「與其他同事無法協調配合」，考量其係在使雇主評價試用勞工之職務適格性及能力，應認不必要求至再怎麼努力督促勞工改善也無法協調配合之程度，只要雇主能合理證明勞工大致與其他同事無法協調配合之程度，即可許之。本件依原告於系爭會議與總經理就電商部門之DM標錯問題，總經理提出「不容許標錯」之要求，原告即以「如果還要再加五個人啦，老闆你可以嗎？」回覆總經理之要求，固係表達DM標錯比例甚低，屬可容許的範圍，且如要追求零容忍目標，其所要付出的成本遠大於收到的目標效益，但也表示原告不願在現有環境下再評估有無可採方案可以達到總經理的要求。其後總經理聞言即稱「那我乾脆把這個部門裁撤掉就好啦」，原告對於綜理全公司事務的總經理未經評估思索脫口而出的對公司治理完全無益的氣話，即回覆稱「那就裁撤掉啊，沒關係，就裁撤掉，我覺得我的專業就是這樣子做，那你們不願意改變，那我也沒有關係」、「那要電商來做，你們就要尊重專業，我受委屈夠多了，我覺得就是這樣子」，仍表示要不要做電商是被告公司的事，既要由原告來做電商，即應尊重其專

業。由此可見，原告與總經理在系爭會議之互動，雖非屬工作態度惡劣、污辱他人之情形，但其與總經理就公司業務之協調配合，顯然已出現齟齬。其各持己見及立場，無關對錯，但原告對於總經理之情緒性言詞，亦採情緒性言詞回應，致問題未能獲得理性解決，此情形大致可認係「與總經理無法協調配合」之情形。是以，被告以原告在試用期間，有上述之與總經理無法協調配合事由終止僱傭契約，應屬有理由。

(4)至於被告抗辯原告於任職前提出之營運計畫，表示組織及人力預算僅須6人即可運作，並將於18個月內達成月營收千萬，然卻於112年4月24日主管會議中要求增加人力，顯然原告已無法執行工作內容，已確實無法勝任工作。該事由亦屬系爭辦法（二）之事由，被告自得以此事由終止勞動契約等語。按為使勞工適當地知悉其所可能面臨之法律關係的變動，雇主基於誠信原則應有告知勞工其被解僱事由之義務，基於保護勞工之意旨，雇主不得隨意改列其解僱事由，同理，雇主亦不得於原先列於解僱通知書上之事由，於訴訟上為變更再加以主張（最高法院95年度台上字第2720號判決意旨參照）。查，被告於112年4月26日終止僱傭關係的終止事由僅有原告在系爭會議對總經理有言語不當過激之行為，並無上開被告所指原告不能勝任工作的事由。而被告係在原告起訴後，於112年8月31日答辯狀始提出原告有未達成其任職前提交的營運計畫，而認原告有不能勝任工作之事由。依前揭說明，此部分事由縱認屬實，亦不能作為判斷被告於112年4月26日終止僱傭契約是否合法的事由，附此說明。

(5)綜上，被告以原告在試用期間有系爭辦法（三）7.與其他同事理無法協調配合事由終止僱傭契約，為有理由。

（三）既被告於112年4月26日合法終止僱傭契約，兩造僱傭契約已不存在，原告請求被告給付自112年5月起薪資及提繳勞

01 工退休金，即無理由。

02 四、從而，原告依兩造間僱傭契約、勞工退休金條例第6條第1
03 項、第14條第1、5項規定請求：（一）確認兩造間僱傭關係
04 存在。（二）被告應給付原告105,000元，及自112年6月6日
05 起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。（三）被告應自
06 112年6月1日起至原告復職前一日止，按月於次月5日給付12
07 萬元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率
08 5%計算之利息。（四）被告應自112年5月1日起至原告復職
09 前一日止，按月提繳7,254元至原告於勞動部勞工保險局設
10 立之勞工退休金個人專戶，均無理由，應予駁回。原告之訴
11 既經駁回，其假執行之聲請，亦失其依據，應併予駁回。

12 五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，經審酌
13 後，認對於判決結果均無影響，爰不一一論述，併此敘明。

14 六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

15 中 華 民 國 113 年 9 月 10 日
16 勞動法庭 法 官 林銘宏

17 以上正本係照原本作成。

18 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
19 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
20 命補正逕行駁回上訴。

21 中 華 民 國 113 年 9 月 10 日
22 書記官 陳怡文