臺灣臺北地方法院民事判決

108年度重勞訴字第47號

原　　告　李岱殷

訴訟代理人　余岳勳律師

訴訟代理人　法扶律師施泓成(109年1月30日解除委任)

被　　告　富邦金融控股股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　蔡明興

訴訟代理人　陳金泉律師

　　李瑞敏律師

　　黃胤欣律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國109年4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、原告起訴主張：原告於民國107年8月20日於被告公司任職，薪資每月新臺幣（下同）15萬元，每月15日發薪，約定試用3個月。原告於107年10月15日當周發燒不適，因試用期考核在即，忙於工作未能休息，至同月20日身體不適赴新光醫院急診，22日回診胸腔專科，醫囑因併發肺炎須自主隔離3日，惟被告仍安排於同月24日上午進行試用期考核，之後原告返家休養，嗣於同月26日再進辦公室處理公務，續請病假，然主管李相臣於當日9時許告知原告試用期考核不合格，要求自請離職，否則立即解僱而將存有不利未來求職之紀錄，原告因精神不濟，要求2日思考遭拒，李相臣藉口協助原告指示其秘書曾百薇使用原告筆記型電腦填寫電子辭呈及其他文件（職代設定、假單、出勤紀錄、公文簽核），原告僅在旁被動回應一些個人資訊，原告也不知道該電子辭呈是否送出，最後約於同日9時45分被迫離開公司。惟原告於

下午即以簡訊向李相臣為撤回之表示，又於隔日再以電子郵件再為撤回之表示。被告公司工作規則之試用考核應在3個月試用期滿進行，期滿前無考核不合格立即解僱之可能，程序暨結果確有權利濫用情事，該考核應為無效，且既然李相臣拒絕回應原告對其考核報告之申訴，故原告於試用期間之工作表現難謂不符所求。是以，原告自始無辭職之真意，原告離職當日患病未癒，精神不濟，離職申請書乃係由曾百薇逕自填寫並送出，即便係為原告親自填寫，仍係遭主管脅迫或受不實訊息詐欺而辭職，自得依民法第92條規定，撤銷該辭職之意思表示，爰提起本件訴訟，並聲明：㈠確認原告與被告間僱傭關係繼續存在。㈡被告應自107年11月8日起，至准許原告復職日止，按月於每月15日給付原告新台幣(下同)150,000元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。

二、被告則以：原告進入被告公司後即已告知雙方有三個月試用期間，試用期間會對原告工作表現予以評核，也期許原告可以通過公司試用，惟原告主管即李相臣資深副總、王靖欽協理及資訊處各科主管共同與會於107年9月19日與原告進行工作會報，原告表現不理想。嗣王靖欽於10月15日請原告同時準備一份總經理參加媒體高峰會的與談資料，另通知原告第二個月工作報告日期(10月24日)，原告卻回信只能試著寫一些、同時提到創新研發需要同時理解技術與領域知識，要同時懂要花半年或一年的時間。原告於同年10月19日更發信給李相臣，提及對於即將進行的考核很困惑，認為被要求報告的內容與其專業背景無關。李相臣、王靖欽協理與原告三人於10月22日面談溝通，也清楚告知原告試用表現並不佳，原告當下提到考量專業背景不同、雙方對於學習時間認知不同，他可以離職。經三方討論後，被告公司決定再給原告一個選擇，原告選擇維持原計畫，在10月24日如期報告並由其他主管一同評核決定，107年10月24日原告進行第二次工作報告，由金控總經理、李相臣資深副總、人資長、王靖欽協

理四位主管擔任評核主管，但最後主管評核結果認為報告內容空洞、鮮少個人意見與評論，四位主管共同認定報告品質不佳、一致評核原告無法通過試用。李相臣於26日告知原告無法通過試用期，因原告不願留下試用不合格的紀錄，原告遂於當日早上決定提出辭呈，並親自完成線上離職申請提出，李相臣係原告在職時之主管，有權受領原告終止勞動契約之意思表示，兩造間勞動契約業已因原告提出離職而告終止，原告並無任何受到詐欺或脅迫情事，依法不得任意撤銷等語置辯，並聲明：駁回原告之訴及假執行之聲請。

三、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，民事訴訟法第247條第1項定有明文。所謂即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存在與否不明確，原告主觀上認其在法律上之地位有不妥之狀態存在，且此種不妥狀態，能以確認判決將之除去者而言（最高法院52年台上字第1237號民事裁判要旨參照）。經查：原告主張兩造間原有僱傭契約，因被告公司終止不合法而繼續存在，被告則辯稱兩造間僱傭契約業經合法終止等語。則就兩造目前有無僱傭關係存在之爭議，原告法律上之地位有不安之狀態，且此種不安之狀態，能以確認判決將之除去，揆諸前揭規定及說明，原告提起本件訴訟，應有確認利益。

四、兩造不爭執事項（院卷第245、246頁）：

㈠原告於107 年8 月18日簽署如被證1 所示聘用書，並自107年8月20日起受僱被告公司，擔任資訊處科技應用部部主管職務，約定月薪15萬元。並約定試用期自107 年8月20日至107年11月19日。

㈡原告主管李相臣於107 年10月26日上午告知原告試用期考核不合格。

㈢被告權責人員簽核被證15的離職申請書，其上記載離職日期為107年11月7日。

㈣原告於107 年10月26日13時19分以原證2 簡訊向李相臣表示

希望留任至試用期間結束或展延試用，惟經李相臣回覆表示已共同考核不合格而未同意。原告於107年10月27日以原證3、於10月31日以原證5 電子郵件，主張依民法第88條規定撤回辭呈意思表示。

㈤兩造於107 年12月25日在中華民國勞資關係服務協會進行勞資爭議調解程序調解不成立。

五、本件爭點及得心證理由：

㈠原告主張107 年10月26日離職申請書係遭脅迫所為，而無自請離職之真意，主張依民法第92條規定撤銷前述離職之意思表示，有無理由？

1.按勞動契約除得由勞雇雙方合意終止外，於具備法定條件，雇主得依勞基法第11條規定經預告，或依第12條規定不經預告而單方終止契約；反之，於具備法定條件下，勞方亦得依同法第14條第1項規定不經預告，或依第15條經預告而單方終止契約，惟除合意終止係屬勞雇雙方間之契約行為外，不論是雇主經預告、不經預告而單方終止，或勞方經預告、不經預告而終止，其等所為之終止契約意思表示，均屬單方行使契約終止權所為之意思表示，核屬形成權之行使，均無待他方為同意或不同意之意思表示即生效力，意即於對話而為意思表示時，其意思表示，以相對人了解時；於非對話而為意思時，其意思表示，以通知到達相對人時，發生終止契約之效力。查，原告於107年10月26日9時20分線上提出離職申請，離職原因「生涯規劃—職涯轉換」，離職日(最後上班日)為107年11月7日(離職生效日為11月8日)，原告主管資深副總李相臣於同日10時8分線上核准，有離職申請書在卷足稽（院卷第78頁），該辭職意思表示到達被告，即為生效，故兩造間僱傭關係自107年11月8日(11月7日為最後工作日）起即已消滅。

2.原告固主張係遭主管李相臣脅迫或受不實訊息詐欺而辭職，爰依民法第92條規定，撤銷該辭職之意思表示。按因被詐欺或被脅迫而為意思表示者，表意人得撤銷其意思表示，民法

第92條第1項前段定有明文。而所謂因被脅迫而為意思表示，係指因相對人或第三人以不法危害之言語或舉動加諸表意人，使其心生恐怖，致為意思表示而言。當事人主張其意思表示係因被詐欺或脅迫而為之者，應就其被詐欺或被脅迫之事實，負舉證之責任。查，時任原告主管之李相臣於臺灣士林地方檢察署另案偵查中供稱：「（問：李岱殷表示107年10月26日他剛生病請假回公司上班不久，你說他考核不合格，請他自行離職，否則你還是會解聘他?）是，我跟他說試用不合格，請他自己選是要自行離職，或公司以試用不合格，不再聘用，然後他就說他要自行離職」、「之前他就有發電子郵件跟我講過他不希望有留試用不合格的紀錄，所以希望自行離職」等語（院卷第215頁，108年2月19日訊問筆錄），則李相臣是向原告告知原告試用考核不合格結果，原告可以選擇自行離職，或由公司以試用不合格不再聘用，其將事實告知原告，並表明公司有終止勞動契約的決定，核屬被告法律上合法權利之行使，難認係以不法危害之言語或舉動加諸原告，使其心生恐怖。佐以，原告於107年10月19日寄送李相臣電子郵件中提到：「公司如果要找的其實不是我這樣背景的人，請您直接告訴我，我可以自動辭職找其他機會，免得最後我因仍舊困惑著我的理由而沒通過試用期(這應是沒人想要的紀錄)。而且，您不想處理而辭職的問題，未來我應該也處理不了」；10月20日的電子郵件也提到：「...就算這次考核通過.，..下次還是會隨時遇到我不熟悉的金融問題，如果長官仍不諒解，不如雙方趁現在思考清楚，這工作安排是否是互利互惠？」、「只是離開清大兩個月，人事變動，我也對前主管覺得不好意思。是否能回去，或者有其他好的去處，我只好重新來過」，有原告電子郵件（湖勞調字卷第75、76頁），足見是否自行離職本係原告自始考慮選項之一，另原告稱李相臣脅迫其離職，並以原告名義偽填離職單傳送至被告公司云云，對之提起強制罪及行使偽造私文書罪之刑事告訴，經檢察官偵查後，亦認李相臣罪

嫌不足，為不起訴處分，有臺灣士林地方檢察署108年度偵字第4176號不起訴處分書在卷可稽（湖勞調字卷第81至84頁），則被告抗辯原告係自請離職乙節，尚非無據。再者，證人曾百薇於同日偵查中證稱：「（問：107年10月26日有無協助李岱殷在電腦填寫離職單?）我是協助他操作，因為我是秘書，他是新任員工，對電腦操作不熟，公司離職需以電腦操作，是李相臣請我協助李岱殷操作」、「我去找李岱殷時，他知道我是去協助他填寫離職申請，他自行打開筆電，最原始登入需要輸入帳號、密碼，都是李岱殷自行輸入，之後我在旁告知填寫離職單的路徑，李岱殷依所告知路徑自行操作，我也有請他確認每一項欄位填寫資料。我是在他要填寫離職原因時，因為涉及個人隱私，...然後先行離開，跟他說填寫完再叫我，我可以幫他確認有無填寫錯誤，我記得最後再次進入時，電腦已離開填寫畫面，李岱殷說他已填寫好並已按送出，我根本連他最後填寫什麼都不清楚」、「我覺得李岱殷意識很清楚，他離開前，我還請他確認有無私人物品都帶走，他還回我說不一定要帶走吧，接著他自己收拾物品離開公司」等語（院卷第214、215頁），並無原告所稱線上離職申請係由曾百薇逕自填寫並送出之情事，衡諸被告帳號密碼乃個人保管物品，非賴其登入，否則證人亦無從登入代為繕打申請內容，堪認當日係由原告自行操作筆電填寫線上離職申請，益徵其自請離職並無違反個人自由意志。

3. 原告復以被告公司之試用期考核程序暨結果確有權利濫用情事，該考核應為無效，於考核不合格結果確定前，離職申請不生效力云云，惟按勞基法雖未對試用期間或試用契約制定明文規範，而一般企業雇主僱用新進員工，亦僅對該員工所陳之學、經歷為形式上審查，未能真正瞭解該名員工是否能勝任工作，因此，在正式締結勞動契約前先行約定試用期間，藉以評價新進勞工之職務適格性與能力，作為雇主是否願與之締結正式勞動契約之考量，基於契約自由原則，倘若

勞工與雇主間有試用期間之合意，且依該勞工所欲擔任工作之性質，確有試用之必要，自應承認試用期間之約定為合法有效。另約定試用期間之目的，既在於試驗、審查勞工是否具備勝任工作之能力，故在試用期間屆滿後是否正式僱用，即應視試驗、審查之結果而定，且在試用期間因仍屬於締結正式勞動契約之前階（試驗、審查）階段，是雙方當事人原則上均應得隨時終止契約，並無須具備勞基法所規定之法定終止事由，且亦無資遣費相關規定之適用。準此，除非雇主有權利濫用之情事，否則，法律上即應容許雇主在試用期間內有較大之彈性，以所試用之勞工不適格為由而行使其所保留之解僱權。查，原告在試用期間內平時工作狀況不佳、且進行2次工作報告表現無法符合被告公司要求等情，業經被告提出原告工作表現狀況說明、員工績效管理表可憑（湖勞調字卷第120頁、院卷第236頁），均具體指陳原告平時工作狀況、107年9月19日、10月24日二次工作報告表現之評價，故被告綜合原告於試用期間之工作成果、工作能力及工作態度之表現，認原告並未符合被告公司對於所任職務之期望，認原告試用期考核未能通過乙節，應屬有據，其自得隨時終止契約，亦無違反比例原則或有何權利濫用情形，原告上開主張，亦無足採。

4.從而，原告依據民法第92條第1項規定，撤銷其107年10月26日離職申請書所為終止之意思表示，應無理由，自不生撤銷意思表示之效力。則前開原告自請離職終止勞動契約之意思表示既未經合法撤銷，應認為兩造之僱傭契約已依合意終止之內容於107年11月8日失其效力。

㈡兩造間僱傭關係是否仍存在？原告請求被告自107 年11月8日起至復職日止按月給付15萬元之薪資，有無理由？

兩造間之勞動契約業經被告合法終止，兩造間之勞動契約已不存在，業如前述。兩造間之勞動契約既已合法終止而不存在，則原告請求確認兩造間僱傭關係存在，及按月給付原告薪資，即無理由。

六、綜上，原告於試用期間內，既經被告合法終止僱傭契約，則原告訴請確認原告受僱於被告之僱傭關係存在，另依民法第487條前段規定，請求被告自107年11月8日起至被告回復原告職務日止，按月於每月15日給付原告150,000元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息，均無理由，應予駁回。其訴經駁回，所為假執行之聲請，亦失所附麗，應併予駁回。

七、本件事證已臻明確，原告聲請訊問證人曾百薇，然其待證事項，業據證人於另案偵查中陳述明確，核無傳訊之必要，至兩造其餘攻擊防禦方法及其他所為之舉證，經審酌後認對於本件判決結果不生影響，爰不一一論述。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　5　　月　　19　　日

勞動法庭　　法　官　林瑋桓

以上正本係照原本作成。

如對本判決上訴，須於判決送達後二十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　　5　　月　　19　　日

書記官　江慧君