

臺灣臺北地方法院民事簡易判決

114年度勞簡字第161號

原告 鍾秉翰

訴訟代理人 陳佳函律師

蘇亦民律師

被告 祐宸汽車材料有限公司

法定代理人 廖雅庭

訴訟代理人 曾凱鎰

上列當事人間確認僱傭關係存在等事件，本院於115年4月14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

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。查原告主張其於民國114年9月26日遭被告違法解僱，兩造間僱傭關係仍然存在，然此為被告公司所否認，則兩造間僱傭關係是否存在，即屬不明確，致使原告在法律上之地位有不安之狀態，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之訴，即有受確認判決之法律上利益。

貳、實體部分

01 一、原告主張略以：

02 (一)原告自114年9月22日起受僱於被告公司擔任外務人員，雙方
03 約定週一至週五上班時間為上午9時至下午6時30分，週六則
04 需輪班，週六上班時間為上午9時至下午5時，約定工資為新
05 臺幣（下同）32,000元，加班費另計。詎被告於114年9月26
06 日竟告知「我們評估你的工作狀況後覺得你可能不適合我們
07 這種工作模式」、「...這份工作的需求，和你目前的特質
08 不太符合...等等我會把薪資匯到你的帳戶」等語，而以原
09 告不能勝任工作為由解僱原告，違法終止兩造間勞動契約。
10 然原告任職被告公司期間，並無不能勝任工作之情，且縱認
11 原告有不能勝任工作之情，被告上開解僱原告行為，亦顯有
12 違「解僱最後手段性原則」，其解僱原告為權利濫用且不合
13 法，兩造間僱傭關係繼續存在。且原告於114年9月26日已以
14 Line通訊軟體向被告之人資人員呂小姐表示：「...我不認
15 同資遣，且還有意願上班」，欲提供勞務，是被告拒絕提供
16 工作，應認被告受領勞務遲延。

17 (二)原告於114年9月22日及23日之請假行為，係因身體不適且經
18 被告主管核准，絕非無故曠職或不適任。關於114年9月24日
19 未打卡乙事，係遵循被告主管先前之指示及資深員工之引
20 導，並非擅自離崗。關於114年9月27日未能加班乙事，係因
21 被告通知過於倉促，且經其同意在案，被告事後以此資遣原
22 告顯屬權利濫用。關於回報程序之爭議，原告係因入職初期
23 尚在摸索，並非全然未回報。被告於試用期間以上開事由資
24 遣原告，終止勞動契約，有權利濫用之情事，應認兩造間僱
25 傭關係仍存在。

26 (三)綜上各情，被告違法終止兩造間勞動契約，且受領勞務遲
27 延，原告無補服勞務之義務，仍得請求被告自114年9月27日
28 起按月給付底薪32,000元。爰依民事訴訟法第247條、勞動
29 基準法第22條規定，提起本件訴訟請求確認兩造間僱傭關係
30 存在並按月給付工資及遲延利息。並聲明：1.確認兩造間僱
31 傭關係存在。2.被告應自114年9月27日起至原告回復工作之

01 日止，按月於每月5日給付原告32,000元，並加計自各期應
02 給付之日之翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之
03 利息。

04 二、被告則以：

05 (一)被告於114年9月17日面試時，已有告知原告試用期為3個
06 月，原告有表示114年9月22日即可上班，被告並有詢問原告
07 114年9月27日星期六已有排班，如果上班時程沒有問題的
08 話，即可錄取，經原告回覆114年9月27日可上班，故雙方約
09 定自114年9月22日開始上班。

10 (二)原告到職後前兩天即114年9月22日及23日下午皆以身體不適
11 為由臨時請假，致公司人力調度困難。經負責業務主管於11
12 4年9月24日提醒後，原告回復了解，惟原告於114年9月24日
13 下午3時58分出發送貨，於該日下午4時37分回報貨物送完
14 後，直至下班前均未見原告返回公司，亦未見原告下班打
15 卡。

16 (三)原告於114年9月26日下午4時40分外出送貨前，臨時告知隔
17 日即114年9月27日無法配合輪班，然因其他同仁於114年9月
18 27日均有安排活動、造成公司無法安排其餘同仁加班，導致
19 外務人員不足，影響公司正常運作，造成營業損失。

20 (四)被告公司因工作職務分配需要，設立公司之專屬LINE群組
21 (下稱系爭LINE群組)，公司員工均為成員，以便利公司事
22 務聯絡，原告並自114年9月22日上班首日即以暱稱「Johnny
23 _Water」加入上開系爭LINE群組，被告於原告加入系爭LINE
24 群組時，即已明確告知原告外出送貨或取貨相關事宜，均需
25 與其他同仁一樣在系爭LINE群組告知，貨物送達客戶或取貨
26 完成也需要在系爭LINE群組回報，被告方可掌握時間跟人員
27 安排。被告公司外務人員送貨回報制度，係因被告公司為買
28 賣服務業，往來客戶重視車輛零件是否即時送至工廠現場以
29 完成車輛修復使用，此為客戶評估被告公司服務之重要因
30 子。因此，被告公司管理上採取必要管理手段即上開「即時
31 回報」制度，以藉此知悉外務人員工作狀況、客戶收貨情

01 形，並據以依約收取貨款。惟被告在任職期間，未遵守告知
02 與回報之責任，而是選擇性告知及回報，導致被告就外務人
03 員安排和時間掌控出現問題，且經被告業務主管明確告知原
04 告多次皆未見改善。

05 (五)綜上各情，被告因認原告無法配合公司作業方式，遂於114
06 年9月26日晚間通知原告因未符其所擔任工作，依法終止雙
07 方勞動契約等語，資為答辯。並聲明：1. 原告之訴駁回。2.
08 訴訟費用由原告負擔。

09 三、得心證之理由：

10 原告主張被告終止兩造勞動契約係屬違法，請求確認兩造間
11 僱傭關係存在及請求繼續給付工資等情，為被告所否認，並
12 以前詞置辯。則本件應審究者即為，被告依勞基法第11條第
13 5款終止兩造勞動契約，是否合法，茲分敘如下：

14 (一)按一般企業雇主僱用新進員工，亦僅對該員工所陳之學、經
15 歷為形式上審查，未能真正瞭解該名員工是否能勝任工作，
16 因此，在正式締結勞動契約前先行約定試用期間，藉以評價
17 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
18 式勞動契約之考量，而勞工於試用期間內，亦得評估企業環
19 境與將來發展空間，決定是否繼續受僱於該企業，基於契約
20 自由原則，倘若勞工與雇主間有試用期間之合意，且依該勞
21 工所欲擔任工作之性質，確有試用之必要，自應承認試用期
22 間之約定為合法有效。又因勞動契約之屬人性程度較高，能
23 力及人格信賴等因素，為當事人締結勞動契約時所關心，故
24 雇主招募勞工，在尚未決定是否聘用之前，對於勞工之資
25 質、性格與能力，以及勞工有無擔任該職務的適格性等相關
26 事項，俱有調查之必要，惟慮及供作成適當判斷之資料未能
27 充分蒐集，因此勞雇雙方約定試用期間，勞工經初步錄用
28 後，雇主根據試用期間之調查結果，或從試用中之勤務狀態
29 等，獲知當初所不能得知或得知不可期的事實之際，對照此
30 等事實，而判斷繼續僱傭該勞工是否適當，準此，雇主於試
31 用期間，考核新進勞工是否對於所擔任之工作有不能勝任之

情形，自得為合於上開試用期間之目的範圍內對勞工為考核，而依考核之結果，判斷繼續僱傭該勞工是否適當，且雇主依此考核之結果，如認勞工有不能勝任工作之情形，即可終止勞動契約，無須給予試用期間之勞工改善之機會，不受「解僱最後手段性原則」之限制。蓋試用期間之約定，屬勞雇雙方約定之合意測試機制，讓雇主有機會可以藉由此項機制觀察勞工，同時也讓勞工有心理準備，在試用期間內若表現不佳，可能會被解僱。故雇主於試用期間，以不能勝任工作為由解僱勞工時，只要非屬雇主主觀上臆測，無權利濫用之情形，而能合理證明勞工依其能力不符應徵時表明之能力、不能勝任應聘之職務、工作態度消極、應對態度不佳、不能敬業樂群、或不適應企業文化等，即可認該勞工有不能勝任工作之情事，而得依勞基法第11條第5款之規定終止勞動契約，無須雇主使用勞基法所賦予保護之各種手段，仍無法改善情況下，始可終止勞動契約。又試用期間內之解僱事由，以不能勝任工作為由解僱試用勞工時，不必要求至確不能勝任之程度，只要雇主能合理證明勞工大致不能勝任工作之程度，即可許之。（臺灣高等法院暨所屬法院109年法律座談會民事類提案第11號研討表決結果多數說意旨參照）。

(二)經查，原告於114年9月22日受僱於被告公司擔任外務人員，雙方約定週一至週五上班時間為上午9時至下午6時30分，週六則需輪班，週六上班時間為上午9時至下午5時，約定工資為32,000元，加班費另計，最後工作日為114年9月26日，兩造並有如原證2之約定文件（下稱系爭約定文件）等情，有系爭約定文件在卷可按（見本院卷第17頁），且為兩造所不爭執，此部分事實，首堪採認。又上開系爭約定文件已有載明「底薪32,000（試用三個月後調整）」，而原告之工作為外務人員，需依被告公司指示單獨外出至上下游廠商客戶處密切聯繫往返，自有透過相當期間觀察其工作態度、性格、能力等是否適合外務人員工作之必要，又依上開約定文件所載文字意涵，其試用期間應為3個月，尚屬合理，是依前揭

說明，應認有試用期間約定之適用。故被告於114年9月26日，依勞動基準法第11條第5款規定，終止系爭勞動契約時，尚屬試用期間。

(三)被告以勞基法第11條第5款之事由終止契約為有理由，兩造之僱傭關係已不存在：

1. 按勞工對於所擔任之工作確不能勝任時，雇主得預告勞工終止勞動契約，勞基法第11條第5款定有明文。次按勞動契約附有合理試用期間之約款者，雇主得於試用期間內，觀察該求職者業務之能力、操守、適應企業文化及應對態度，判斷該求職者是否為適格員工，如不適格，雇主於試用期間或期滿後終止勞動契約，於未濫用權利之情形下，其終止勞動契約具正當性（最高法院109年度台上字第2722號、113年度台上字第101號判決意旨參照）。是以，雇主於試用期間觀察勞工之工作態度、性格、技術、能力等有關工作之特質，如認勞工確有不能勝任工作情事，即得於試用期間隨時終止勞動契約，不以雇主須使用勞基法所賦予保護勞工之各種手段後，勞工仍無法改善情況下，雇主始得終止勞動契約為必要，亦即不受「解僱最後手段性原則」之限制。蓋試用期間之約定，屬勞雇雙方約定之合意測試機制，使雇主可藉由此項機制觀察勞工，同時亦使勞工有心理準備，在試用期間內若表現不佳，可能會被解僱。故雇主於試用期間，以不能勝任工作為由解僱勞工時，只要非僅雇主主觀上臆測，而能合理證明勞工依其能力不符應徵時表明之能力、不能勝任應聘之職務、工作態度消極、應對態度不佳、不能敬業樂群、或不適應企業文化等，即可認該勞工有不能勝任工作之情事，而得依勞基法第11條第5款之規定終止勞動契約。

2. 承上，兩造間之勞動契約有試用期間之約定，被告係在試用期間終止系爭勞動契約等情，業如前述。而被告辯稱：原告到職後前兩天即114年9月22日及23日下午皆以身體不適為由臨時請假，致公司人力調度困難；原告於114年9月24日下午3時58分回報貨物送完後，直至下班前均未見原告返回公

01 司，亦未見原告下班打卡；且於114年9月25日及26日外出送
02 貨或取貨，多次未在系爭LINE群組依被告公司制度告知及回
03 報；並於114年9月26日下午4點40分外出送貨前，才臨時告
04 知隔日即114年9月27日無法配合輪班，原告確有不適任之情
05 事等語。查：

06 (1)就原告於114年9月24日下午4時37分回報貨物送完後，直至
07 下班前均未見原告返回公司，亦未見原告下班打卡乙節，有
08 系爭LINE群組於114年9月24日之對話紀錄及原告之出勤卡可
09 佐（見本院卷第251-271頁），核屬有據。至原告固稱當日
10 完成送貨任務後即返回公司，並於公司內待命直至下班時
11 間，且原告主觀上極具維護自身出勤紀錄之意願，深知未打
12 卡將導致薪資遭扣除，故當日確實於打卡鐘旁等候準備打
13 卡，因被告業務主管曾凱鎰於前一日即114年9月23日交付打
14 卡表予原告時，已明確告知原告「不需打卡」，並承諾關於
15 打卡事宜其會親自處理，且原告當日於公司內等候打卡時，
16 被告員工(原告不知該員工之姓名)亦主動向原告表示「不用
17 打卡」，原告基於對主管指示之服從及對資深同仁經驗之信
18 任，始未操作打卡鐘云云。然原告就其上述情事並未提出事
19 證以實其說，且若原告確有返回公司，於下班時順手打卡實
20 屬易事。況對照證人即被告之外務人員魏廷頊到庭具結證
21 稱：每天上下班都要打卡，如果是下班前最後一趟，接近下
22 班時間，老闆可能會同意我們送完就直接回家了，老闆會直
23 接在LINE群組上面說這趟送完就直接下班等語明確（見本院
24 卷第381頁），證人即被告之外務人員謝定志亦到庭具結證
25 述：因為上班的關係，上班一定會打卡，但下班有時候送貨
26 出去到地點時已經超過下班時間，不可能回到公司打卡，會
27 在群組回報說送達了，就是下班打卡的意思等語（見本院卷
28 第374頁），可知除了「下班前最後一趟，接近下班時間...
29 老闆會直接在LINE群組上面說這趟送完就直接下班」或「到
30 地點時已經超過下班時間，不可能回到公司打卡，會在群組
31 回報說送達了，就是下班打卡的意思」等因為接近下班時間

送貨而免去再返回公司情形，否則被告公司「每天上下班都要打卡」，是原告上開所述情形，既乏事證可稽，亦與證人所述相悖，尚難採認，附予敘明。

(2)關於原告於114年9月25日及26日外出送貨或取貨，多次未依被告公司制度在系爭LINE群組告知及回報乙節，業據被告提出系爭LINE群組於114年9月25日及26日之對話紀錄、114年9月25日之上全汽車材料有限公司（下稱上全公司）出貨單據及鑫杰貿易有限公司（下稱鑫杰公司）出貨單、114年9月25日之穩弘汽車材料有限公司估價單、鑫杰公司出貨單及上全公司出貨單等件為證（見本院卷第273-333頁），堪認原告於114年9月25日及26日外出送貨或取貨時，確實有多次未在系爭LINE群組告知及回報之情形。原告雖稱：原告尚處於試用期之初期階段，對於公司內部非成文之回報慣例尚在學習與摸索，並非惡意選擇性告知，原告於任職期間，針對大部分行程皆有完成出發與送達之回報，足證原告具備配合公司管理之主觀意願，並非全然未回報，被告所指上開114年9月25日及26日取貨行程未回報之情形，僅係原告在執行細節上與被告期待產生落差，屬於新進員工與企業文化間之磨合問題，依誠信原則，雇主逕行終止契約，顯屬權利濫用等情。惟，徵諸證人謝定志具結證述略以：被告公司有規定出門送貨跟取貨出發與完成都需要在系爭LINE群組回報公司，每個員工都有加入公司的LINE群組，原有的所有同仁都有遵守規定，印象中原告沒有完全這項規定，因為原告出去有時候很久都沒有回公司，聯絡原告也聯絡不到，我們出去送貨都會寫路線大概去哪裡，原告去了可能原本時間一個小時的路程，但都很久沒有回來，也沒有在群組上回報是否有什麼問題等語明確（見本院卷第373頁），證人魏廷瑄亦具結證述略以：被告公司有規定出門送貨跟取貨出發與完成都需要在系爭LINE群組回報公司，每個員工都有加入公司的LINE群組，原有的所有同仁都有遵守規定，LINE上面只是註明我們出發和回來的時間，我們在公司出單了，誰在公司，就會檢

01 貨出門，就會在LINE上面說要去某某廠商店面送貨，上面就
02 會有時間，表示我是在這個時間出門的，LINE上面就是回報
03 出門或是回報回來的時間，有時候老闆或小姐不在公司，就
04 是紀錄我什麼時候出門什麼時候回來，讓其他人知道我的行
05 蹤，公司需要知道我們在哪裡，才有辦法安排，如果我們沒
06 有在LINE上面打時間，公司就沒辦法抓時間，知道誰先回
07 來，下一張單子要由誰去送，我們在LINE上面打出發和送達
08 時間的用意在這等語（見本院卷第379-380、382-383頁）。
09 可知就被告而言，外務人員獨自外出取貨或送貨後，被告指
10 示及安排公司各外務人員之取貨或送貨工作及時間，均有賴
11 透過系爭LINE群組之回報來掌握外務人員行蹤及確認貨品是
12 否送達客戶情形，堪認此回報制度對於被告公司及外務人員
13 之工作實屬合理必要。而原告於114年9月25日及26日至少就
14 有6趟出門往返並未回報，此有佐證7至佐證12之出貨單可參
15 （見本院卷第323-333頁），此對被告公司調度安排外務人
16 員工作、時間及確認貨品是否送達客戶等自會有所影響。參
17 以原告於進入被告公司之初即已加入系爭LINE群組，對於系
18 爭LINE群組之同仁於上班時間內均不停地回報各自出門取貨
19 或送貨完成時間，顯然並無不知之理，縱若一時或忘，然只
20 要拿起手機必然就可看到同仁不停在系爭LINE群組回報之訊
21 息，此時理當想起自身尚未回報而即時回報才是，然原告卻
22 仍至少有上開多次未曾回報，是被告指稱原告此部分未能適
23 任，堪認有據。

24 (3)關於被告指稱：原告於114年9月26日下午4點40分外出送貨
25 前，才臨時告知隔日即114年9月27日無法配合輪班部分，原
26 告則稱：兩造簽約時，被告業務主管曾凱鎰已口頭承諾原
27 告，若當週六輪到原告加班會提前告知，然其卻遲至114年9
28 月26日週五始臨時通知原告114年9月27日即週六須加班，原
29 告因早已排定之重大私人行程，在客觀上實難於不到24小時
30 之極短時間內調整行程以配合出勤，原告於收受加班通知當
31 下，已立即向被告業務主管曾凱鎰說明困難，並明確獲得其

01 同意等情。查，被告固陳稱於114年9月17日面試時，被告有
02 詢問原告114年9月27日星期六已有排班，如果上班時程沒有
03 問題的話，即可錄取，經原告回覆114年9月27日可上班，故
04 雙方約定自114年9月22日開始上班云云，並以證人謝定志及
05 魏廷項之證述證明被告公司缺員補進新員工方式及週六輪班
06 制度等節供參。然被告就是否有在面試時告知原告於114年9
07 月27日週六需輪班乙節，未能提出此部分之告知文件或其他
08 客觀事證堪為佐證，且證人謝定志及魏廷項係外務人員，雖
09 就被告公司缺員補進新員工方式及週六輪班制度等情有所證
10 述，然尚難執此遽以證明被告公司面試時確實有告知原告於
11 114年9月27日週六需輪班乙節，是被告此部分所辯尚非可
12 採。另外，關於原告到職後前兩天即114年9月22日及23日下
13 午皆以身體不適為由臨時請假，致公司人力調度困難部分，
14 此部分未見被告公司提出員工請假之相關具體規定供參，又
15 縱如被告公司所述須提出就診掛號收據為證明文件，亦當以
16 相當期間內補行提出即可，然因原告在職期間僅5日，縱原
17 告未於上開在職期間內提出，因為時尚短，得否遽爾執此為
18 不適任之理由，自屬有疑，均併予敘明。

19 3.合依前述，就上開2.(3)部分，被告所辯雖屬有疑，然就上開
20 2.(1)及(2)部分，被告指稱原告於114年9月24日下午4時37分
21 回報貨物送完後，直至下班前均未見原告返回公司，亦未見
22 原告下班打卡，以及於114年9月25日及26日外出送貨或取
23 貨，多次未依被告公司制度在系爭LINE群組告知及回報等
24 節，洵堪採認，均經析述如前。因被告公司對於外務人員之
25 出入及時間之掌握，在工作安排上有其合理必要性，被告既
26 有上開情形，則被告公司於試用期間觀察原告之上開工作態
27 度、性格、能力等有關工作之特質乃至可否適應該公司外務
28 人員制度之文化等情狀，認原告確有不能勝任工作情事，應
29 認有據。

30 (四)承上(三)析述，被告於試用期間，以上開理由認定原告不能勝
31 任工作，而於114年9月26日依勞基法第11條第5款之規定終

01 止兩造勞動契約，並無權利濫用之情事，應屬合法有效，因
02 此，原告請求確認僱傭契約關係存在，並請求被告續行給付
03 工資，均屬無據。

04 四、綜上所述，原告據以提起本訴，請求：(一)確認兩造間僱傭關
05 係存在；(二)被告應自114年9月27日起至原告回復工作之日
06 止，按月於每月5日給付原告32,000元，並加計自各期應給
07 付之日之翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利
08 息，均無理由，應予駁回。

09 五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，核與判
10 決之結果不生影響，爰不一一論列，併此敘明。

11 六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

12 中 華 民 國 115 年 5 月 8 日
13 勞動法庭 法 官 陳仁傑

14 以上正本係照原本作成。

15 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
16 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

17 中 華 民 國 115 年 5 月 8 日
18 書記官 吳珊華