

臺灣臺北地方法院民事判決

114年度勞訴字第195號

原告 黃詩穎

訴訟代理人 劉元琦律師(法扶律師)

被告 潔客幫股份有限公司

法定代理人 鄭會杰

訴訟代理人 方雍仁律師

沈 恆律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國114年7月11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、程序方面：

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，民事訴訟法第247條第1項前段定有明文。而所謂即受確認判決之法律上利益，係指因法律關係之存在與否不明確，致原告主觀上認為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號判例意旨參照）。本件原告請求確認兩造間僱傭關係存在，既為被告所否認，其主張僱傭契約所生權利之法律上地位即有不安之狀態存在，非經法院判決確認無以除去，則原告訴請確認僱傭關係存在應有確認利益。

貳、實體方面：

一、原告主張略以：

(一)原告自民國113年8月1日起任職於被告公司，擔任產品經理

01 職務，約定月薪新臺幣（下同）65,000元，兩造並簽署雇用
02 契約書(原證1，下稱系爭勞動契約)。詎料，訴外人即被告
03 公司之總監葉芷廷突於同年10月25以口頭通知原告，依勞動
04 基準法（下稱勞基法）第11條第2、4款規定終止兩造間勞動
05 契約，被告之人力資源部主管復於同年月28日以電子郵件方
06 式(原證2)通知原告最後工作日為同年11月4日，並開立離職
07 原因為上開勞基法規定之非自願離職證明書（原證3)予原
08 告。然原告自到職日至被通知終止系爭勞動契約之日不到3
09 個月，被告即以虧損或業務緊縮、業務性質變更，有減少勞
10 工之必要，又無適當工作可供安置為由終止系爭勞動契約，
11 然被告始終未能提出證明與事實相符，原告於113年10月30
12 日以存證信函（原證4)通知被告應恢復僱傭關係，並於同年
13 月29日向臺北市政府勞動局申請勞資爭議調解，兩造於同年
14 11月28日進行勞資爭議調解不成立(原證5)。被告至今未能
15 說明並舉證有何勞基法第11條第2款、第4款之解僱事由存
16 在，亦不符合解僱最後手段性原則，其於113年10月25日終
17 止系爭勞動契約不合法，兩造之僱傭關係應存在。

18 (二)兩造之僱傭關係既存在，原告自得依民法第487條規定請求
19 被告應自113年11月4日起至復職日止，按月給付原有薪資6
20 5,000元。又依113年勞工退休金月提繳工資分級表所示，原
21 告每月工資屬第8組第44級級距，月提繳工資以66,800元
22 計，被告按月應提繳4,008元至原告勞退專戶，然被告自113
23 年11月4日起即未提繳，故原告亦得依勞工退休金條例(下稱
24 勞退條例)第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項規定，
25 請求被告應自113年11月4日起至原告復職前一日止，按月提
26 撥新臺幣4,008元至原告設於勞動部勞工保險局退休金專戶
27 等語。並聲明：1.確認兩造間僱傭關係存在；2.被告應自113
28 年11月4日起至同意原告復職之日止，按月給付原告65,000
29 元；3.被告應自113年11月4日起至原告復職前一日止，按月
30 提撥4,008元至原告設於勞動部勞工保險局退休金專戶。

31 二、被告辯解略以：

01 依兩造簽署之系爭勞動契約約定，原告之試用期間自113年8
02 月1日起計至113年10月31日止。被告公司於試用期間，經評
03 估企業內部人力需求狀況後，於同年10月25日通知原告終止
04 系爭勞動契約。又試用期間雙方當事人原則上均得隨時終止
05 契約，並無須具備勞基法所規定之法定終止事由，本件被告
06 於原告試用期間終止系爭勞動契約，自無涉違法或任意解僱
07 情事。又本件被告乃基於公司組織人力規劃之考量，於試用
08 期間內終止勞動契約，屬依法行使權利，並無違法或濫權之
09 虞。被告公司於113年10月25日通知終止兩造間勞動契約，
10 原告於資遣費結算表知悉預告天數10日、離職日為同年11月
11 4日、資遣費為8,667元等優於勞基法之訊息後，當日即簽名
12 同意資遣，兩造間系爭勞動契約當已合意終止，原告之請求
13 即屬無據。又企業於虧損時得依勞基法第11條第2款資遣員
14 工，其立法目的即為保障企業之經營存續，避免因營運繼續
15 惡化致公司全面倒閉甚或停擺，反造成更大社會衝擊，被告
16 公司於原告任職後營運持續虧損，公司乃變更營運方針，然
17 因調整後並無並符合原告原職，為因應整體成本控管，防止
18 虧損繼續擴大，確有部門精簡必要，實屬經營壓力下不得已
19 之決定，亦合於勞基法第11條第2款及第4款之事由。再者，
20 原告產品經理一職原係為因應當時產品發展規劃所為預備性
21 調整，然其實際進用後，整體經營團隊發現成效不僅業務無
22 顯著提升，虧損仍持續嚴重；尤有甚者，原告入職以降，亦
23 未能與薪資支出形成合理對價，使得本已處於虧損經營階段
24 之公司，形同沉重人事負擔，被告衡酌整體組織調整與財務
25 壓力後，已確無原告所能勝任之適當職缺可供轉任，而依勞
26 基法第11條第4款規定，終止勞動契約，並按同法第16條規
27 定提前預告，業經踐行合法程序依法終止等語。並聲明：原
28 告之訴駁回；如受不利判決，願供擔保請准予宣告免為假執
29 行。

30 三、得心證之理由：

31 本件原告主張其自113年8月1日起任職被告公司，擔任產品

01 經理職務，約定月薪65,000元，兩造並簽署系爭勞動契約，
02 被告竟於同年10月25日口頭通知原告依勞基法第11條第2、4
03 款規定終止兩造間僱傭關係，並於同年月28日以電子郵件方
04 式通知於同年11月4日為原告最後工作日，然被告未證明有
05 何上開法定解僱事由存在，亦不符合解僱最後手段性原則，
06 被告終止系爭勞動契約不合法等情，為被告所否認，並以上
07 詞置辯，茲就本件爭點及本院之判斷，析述如下：

08 (一)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
09 內，觀察該求職者業務之能力、操守、適應企業文化及應對
10 態度，判斷該求職者是否為適格員工，如不適格，雇主於試
11 用期間或期滿後終止勞動契約，於未濫用權利之情形下，其
12 終止勞動契約具正當性（最高法院113年度台上字第101號民
13 事判決意旨參照）。我國勞基法雖未對試用期間或試用契約
14 制定明文規範，而一般企業雇主僱用新進員工，亦僅對該員
15 工所陳之學、經歷為形式上審查，未能真正瞭解該名員工在
16 客觀上是否能勝任工作、抑或主觀上能否與該企業文化相
17 容，因此，在正式締結勞動契約前先行約定試用期間，藉以
18 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
19 結正式勞動契約之考量，基於契約自由原則，倘若勞工與雇
20 主間有試用期間之合意，且依該勞工所欲擔任工作之性質，
21 確有試用之必要，自應承認試用期間之約定為合法有效，此
22 亦符合一般社會通念或業界之僱用習慣，尚不因勞基法就此
23 有無明文規定而有不同。又約定試用期間之目的，既在於試
24 驗、審查勞工是否具備勝任工作之能力，並在勞僱雙方同意
25 下，使雇主能於一定期間內經由所交付之職務與工作，觀察
26 新進員工是否具備其於應徵時所表明之能力、是否敬業樂
27 群、能否勝任工作等，故在試用期間屆滿後是否正式僱用，
28 即應視試驗、審查之結果而定，且在試用期間因仍屬於締結
29 正式勞動契約之前階段（試驗、審查），是雙方當事人原則
30 上均應得隨時終止契約（終止權保留說），並無須具備勞基
31 法所規定之法定終止事由，無適用勞基法之餘地。準此，除

01 非雇主有權利濫用之情事，否則，法律上即應容許雇主在試
02 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
03 其所保留之解僱權。此與一般勞動契約為保護正式僱用勞工
04 之法律地位，應嚴格限制雇主之解僱權，實有不同。次按終
05 止勞動契約之終止權屬形成權之一種，於勞資任何一方合法行
06 使其權利時即發生形成之效力，不必得相對人之同意。換言
07 之，勞工或雇主行使終止權，不必得他方同意，也不因他方
08 同意或未為反對之意思表示而成為合意終止（最高法院110
09 年台上字第14號民事判決參照）。

10 (二)經查，原告主張其自113年8月1日起任職被告公司，擔任產
11 品經理職務，約定月薪65,000元，兩造並簽署系爭勞動契
12 約，被告於同年10月25日口頭通知原告依勞基法第11條第
13 2、4款規定終止兩造間僱傭關係，並於同年月28日以電子郵
14 件方式通知於同年11月4日為原告最後工作日等情，業據其
15 提出系爭勞動契約、電子郵件影本等件為證(本院卷第19-2
16 3)，且為被告所不爭執，堪予採信。復依兩造間系爭勞動契
17 約之約定：「第一條:任用職務：乙方(按指原告，下同)職
18 稱：PM。…第三條:聘僱日期：自2024年08年01日起。…第
19 五條:考核評估期：首三個月。…第十一條:(一)在試用期間
20 內，乙方欲終止契約…(二)試用期滿後，乙方欲離職時…」
21 等語觀之，則被告所辯依兩造簽署之系爭勞動契約約定，原
22 告之試用期間自113年8月1日起至113年10月31日止等情，即
23 非無據，堪信為真。又被告所稱原告任職後公司業務無顯著
24 提升，營運仍持續虧損，公司為控管整體成本防止虧損繼續
25 擴大，有精簡部門、減少勞工必要之勞基法第11條第2款及
26 第4款之事由等節，此可參酌被告所提113年1月1日至10月31
27 日被告公司綜合損益表所示本期綜合損益總額為負1,929,76
28 0元(見本院卷第75-77頁)，是被告所陳即非全屬虛妄。再按
29 對話人為意思表示者，其意思表示，以相對人了解時，發生
30 效力；非對話而為意思表示者，其意思表示，以通知達到相
31 對人時，發生效力，民法第94條、第95條第1項均有明文。

01 是依上揭規定及說明，本件被告依系爭勞動契約約定，於原
02 告試用期間內，經其評估企業內部人力需求後，先於同年10
03 月25日口頭通知原告、復於同年月28日以電子郵件方式通知
04 原告終止勞動契約之意思表示，於原告了解、通知達到時，
05 已生合法終止兩造間僱傭關係效力。至被告復辯以：原告已
06 於離職結算表簽名同意資遣，兩造間勞動契約已合意終止等
07 語。然如上所述兩造間勞動契約既經被告以口頭、電子郵件
08 方式通知原告而合法終止，依上揭說明，其單方行使終止權
09 之意思表示，本不必得他方同意，也不因他方同意而成為合
10 意終止，是被告此部分所辯，洵無足採，併此敘明。

11 (三)從而，被告終止系爭勞動契約既屬合法，則原告請求確認兩
12 造間僱傭關係存在，並依民法第487條規定請求被告自113年
13 11月4日起至同意原告復職之日止，按月給付原告65,000
14 元，另依勞退金條例規定，請求被告應自113年11月4日起至
15 原告復職前一日止，按月提撥4,008元至原告設於勞動部勞
16 工保險局退休金專戶，即屬無據。

17 四、綜上所述，原告依民法第487條、勞退條例第6條第1項、第1
18 4條第1項、第31條第1項規定，請求確認兩造間僱傭關係存
19 在，並請求被告自113年11月4日起至同意原告復職之日止，
20 按月給付原告65,000元，及請求被告應自113年11月4日起至
21 原告復職前一日止，按月提撥4,008元至其勞退金專戶，均
22 無理由，不應准許。

23 五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊、防禦方法及所提出之各
24 項證據資料，經審酌後，均與判決結果不生影響，爰不逐一
25 論述，附此敘明。

26 六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

27 中 華 民 國 114 年 8 月 29 日
28 勞 動 法 庭 法 官 蒲 心 智

29 以上正本係照原本作成。

30 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
31 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

01 中 華 民 國 114 年 8 月 29 日
02 書記官 高宥恩