

臺灣高等法院民事判決

114年度重勞上字第31號

上訴人 吳志成

被上訴人 美福國際股份有限公司

法定代理人 李冠霆

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，上訴人對於中華民國113年9月10日臺灣士林地方法院113年度重勞訴字第10號第一審判決提起上訴，本院於114年12月9日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

被上訴人之法定代理人原為李森波，嗣變更為李冠霆，並於民國114年12月2日具狀聲明承受訴訟乙節，有民事聲明承受訴訟狀、臺北市政府114年10月1日府產業商字第11452972410號函、股份有限公司變更登記表附卷可考（見本院卷第163、167至169頁），核無不合，應予准許。

貳、實體方面：

一、上訴人主張：伊自112年2月1日受僱於被上訴人，擔任電商部協理，月薪新臺幣（下同）12萬元，試用期至114年4月30日止。嗣被上訴人於114年4月26日寄發終止僱傭關係通知書予伊，以伊於112年4月24日在被上訴人公司主管會議（下稱系爭會議）中，對被上訴人斯時總經理李冠霆有重大侮辱之行為，依勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第2款、第11條第4款規定終止兩造間之勞動契約（下稱系爭契約），並給付資遣費1萬5,000元予伊。被上訴人又於114年5月3日寄發律師函予伊，重申伊於系爭會議中有情緒過激之發言，

01 並表示終止系爭契約之意。惟被上訴人於試用期間終止系爭  
02 契約，並未依勞基法規定，顯係出於恣意之權利濫用，故伊  
03 於112年5月16日以律師函向被上訴人告知系爭契約仍存在，  
04 應儘速回復伊職位，然被上訴人均置之不理，被上訴人有違  
05 契約精神及誠信原則。爰依系爭契約、勞工退休金條例（下  
06 稱勞退條例）第6條第1項、第14條第1項規定，求為判命：  
07 (一)確認兩造間僱傭關係存在。(二)被上訴人應給付上訴人10萬  
08 5,000元，及自112年6月6日起至清償日止，按年息5%計算  
09 之利息。(三)被上訴人應自112年6月1日起至原告復職前一日  
10 止，按月於次月5日給付12萬元，及自各期應給付日之翌日  
11 起至清償日止，按年息5%計算之利息。(四)被上訴人應自112  
12 年5月1日起至上訴人復職前一日止，按月提繳7,254元至上  
13 訴人於勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶（下稱  
14 系爭專戶）。

15 二、被上訴人則以：上訴人在系爭會議對於電商部網頁產品資訊  
16 誤繕之事，有言語挑釁總經理之過激行為，因兩造對於改善  
17 工作缺失無法達成共識，業於當日合意於114年4月30日終止  
18 系爭契約，且會後上訴人已繳回工作識別證及移交清單，伊  
19 亦依法給付薪資及資遣費，是兩造確有合意終止系爭契約。  
20 又縱認兩造未合意終止系爭契約，伊於112年4月26日之終止  
21 僱傭關係通知書已記載依據勞基法第11條第4款等規定終止  
22 系爭契約，上訴人於同日在通訊軟體Line中表示「本人會同  
23 意雇主解雇」、「好聚好散換個事實原因都行」、「業績未  
24 達要求本人都可以接受」、「或者，組織變動也可以」等  
25 語，足見上訴人同意以業務性質變更為由終止系爭契約，故  
26 系爭契約於112年4月26日經合意終止。再者，上訴人於收受  
27 終止僱傭關係通知書後，即於上開通訊軟體Line中為前開回  
28 應，亦可認上訴人係向伊要約以無法勝任工作為由終止系爭  
29 契約，後經伊於112年5月3日以律師函為承諾，故兩造於112  
30 年5月4日上訴人收受律師函時合意終止系爭契約。此外，上  
31 訴人在職期間業績確實表現不佳，且於系爭會議中對主管有

01 過激口語之行為，顯然與同事間已經無法協調配合，故伊依  
02 據「美福關係企業新進人員試用期考核管理辦法」（下稱系  
03 爭辦法）第2-4-2條(二)、(三)規定，於112年5月3日委請律師發  
04 函終止系爭契約，故該律師函於112年5月4日上訴人收受  
05 時，已生合法終止系爭契約之效力。故上訴人之主張並無理  
06 由等語，資為抗辯。

07 三、原審為上訴人敗訴之判決，上訴人不服，提起上訴，並上訴  
08 聲明：(一)原判決廢棄。(二)確認兩造間僱傭關係存在。(三)被上  
09 訴人應給付上訴人10萬5,000元，及自112年6月6日起至清償  
10 日止，按年息5%計算之利息。(四)被上訴人應自112年6月1日  
11 起至原告復職前一日止，按月於次月5日給付12萬元，及自  
12 各期應給付日之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利  
13 息。(五)被上訴人應自112年5月1日起至上訴人復職前一日  
14 止，按月提繳7,254元至系爭專戶。被上訴人則答辯聲明：  
15 上訴駁回。

16 四、兩造不爭執事項（見本院卷第141至142頁）：

17 (一)上訴人自112年2月1日起受僱於被上訴人，擔任電商部協理  
18 之職，月薪為12萬元，並約定試用期間為112年2月1日至112  
19 年4月30日，被上訴人每月應提繳勞工退休金7,254元至系爭  
20 專戶。

21 (二)上訴人於112年4月24日在系爭會議中，與總經理就電商經營  
22 管理問題意見不一。

23 (三)被上訴人於112年4月26日提出終止僱傭關係通知書，記載依  
24 據勞基法第12條第1項第2款（誤載為第2項）、第11條第4款  
25 等規定終止系爭契約並給予資遣費，經上訴人於同日收受。

26 (四)上訴人於112年4月27日繳回工作識別證及移交清單予被上訴  
27 人。

28 (五)被上訴人於112年5月3日寄發律師函予上訴人，記載兩造已  
29 合意終止系爭契約，縱未合意終止，因上訴人於試用期之上  
30 開會議中有不當過激之行為，依據勞基法第12條第1項第2款  
31 （漏載第1項）及試用期間內等規定終止系爭契約，經上訴

01 人於同年月4日收受。

02 五、得心證之理由：

03 (一)被上訴人終止系爭契約是否合法：

04 1.按試用期間，係基於勞雇雙方同意，於進入長期正式關係前  
05 嵌入一段彼此觀察猶豫期間，讓雇主能藉此期間觀察勞工之  
06 工作態度、性格、技術、能力等有關工作之特質，再藉以決  
07 定是否在試用期間後繼續僱用該勞工。從勞工的角度，則是  
08 給予勞工實際進入職場瞭解、熟悉工作環境、企業文化的機  
09 會，讓勞雇雙方確知彼此情況，再詳實考量是否願與對方進  
10 一步締結永續性之勞動關係，故係雙向、平等，依契約自由  
11 原則，如勞工所擔任工作之性質，有試用之必要，且勞工與  
12 雇主間有試用期間之約定，自應承認試用期間之約定為合法  
13 有效（最高法院109年度台上字第2374號判決意旨參照）。

14 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  
15 間內，觀察該求職者業務之能力、操守、適應企業文化及應  
16 對態度，判斷該求職者是否為適格員工，如不適格，雇主於  
17 試用期間或期滿後終止勞動契約，於未濫用權利之情形下，  
18 其終止勞動契約具正當性（最高法院113年度台上字第101號  
19 判決意旨參照）。準此，雇主於試用期間觀察勞工之工作態  
20 度、性格、技術、能力等有關工作之特質，如認勞工確有不  
21 適合企業發展之情事，即得於試用期間或試用期滿後相當期  
22 間終止勞動契約，不以雇主須使用勞基法所賦予保護勞工之  
23 各種手段後，勞工仍無法改善情況下，雇主始得終止勞動契  
24 約為必要。

25 2.被上訴人主張：上訴人於試用期間，在系爭會議上對總經理  
26 有過激口語之行為，顯然與同事間已經無法協調配合，故伊  
27 依據系爭辦法第2-4-2條(三)規定，於112年5月3日委請律師發  
28 函終止系爭契約，經上訴人於同年月4日收受，是系爭契約  
29 業經被上訴人合法終止等語。惟上訴人則予否認。經查：

30 (1)按系爭辦法第2-4-2條(三)7.規定：試用期間發現有下列情形  
31 之一者，本美福關係企業得終止試用：…工作態度惡劣、污

01 辱他人、與其他同事無法協調配合者（見原審調字卷第113  
02 至114頁）。足見勞工於試用期間，有與其他同事無法協調  
03 配合之情形，被上訴人即得依系爭辦法第2-4-2條(三)7.規定  
04 終止契約。

05 (2)觀諸系爭會議中上訴人與被上訴人斯時總經理李冠霆之對話  
06 內容（見原審調字卷第100頁），可知李冠霆於會議中先向  
07 上訴人表示：「跟你商量個事，你那個上平台的DM，誰在審  
08 核？誰在校稿？」、「我們不要讓外面的人一直在抱怨，你  
09 們上去的有誰在校稿，一下子這個錯，一下子這個錯，這個  
10 你現在有五個了耶」、「我們不容許犯錯，你如果標錯…」  
11 等語，經上訴人回以：「這個錯誤我們只有…如果以每個月  
12 來講，大概就是400分之3啦」、「如果還要再加五個人啦，  
13 老闆你可以嗎？」，李冠霆則表示：「那我乾脆把這個部門  
14 裁撤掉就好啦」，上訴人再回稱：「那就裁撤掉啊，沒關  
15 係，就裁撤掉，我覺得我的專業就是這樣子做，那你們不願  
16 意改變，那我也沒有關係」、「那要電商來做，你們就要尊  
17 重專業，我受委屈夠多了，我覺得就是這樣子」，李冠霆對  
18 此表示：「可以阿，那我們就到月底就好…」，上訴人乃回  
19 覆：「你們要這樣子做就這樣做阿，我到哪裡都可以做」等  
20 語。足見上訴人在系爭會議中，經李冠霆就電商部門DM標錯  
21 問題要求上訴人說明及改善時，上訴人並未針對該問題承諾  
22 改善或提出具體優化方式，僅回稱錯誤比例不高且應由公司  
23 增派人力等語，李冠霆對上訴人所為回覆及所提解決方案均  
24 無法認同，認為若依此方式處理不若裁撤電商部門，上訴人  
25 則表達是否裁撤電商部門為被上訴人之事，且係被上訴人不  
26 願意改變，亦未尊重其專業等節。從而，由上訴人與李冠霆  
27 在系爭會議討論電商部門DM標錯事項之脈絡以觀，上訴人雖  
28 非屬工作態度惡劣、污辱他人之情形，惟就其負責之電商部  
29 門所承辦業務之相關問題，其非但未能即時尋求解決之法，  
30 且亦未就主管表達裁撤該部門時表達挽回之意，顯見上訴人  
31 確實無法與被上訴人要求之目標協調配合，堪認上訴人已符

01 合系爭辦法第2-4-2條(三)7.規定「與其他同事（即總經理）  
02 無法協調配合者」之情事。

03 (3)次按試用期間之目的，既係僱用人用以評價受僱人之職務適  
04 合性及能力，作為是否於期滿後締結僱傭契約之考量，僱用  
05 人於試用期間屆滿後未立即考核，是否不得再為考核及終止  
06 契約，應以僱用人行使其考核及終止權之期間是否相當為  
07 斷。參以勞動基準法第12條第4款有關違反勞動契約或工作  
08 規則，情節重大者，僱主得不經預告終止契約之規定，其終  
09 止權之行使，以僱主自知悉其情形之日起30日內為行使期間  
10 （最高法院93年度台上字第74號判決意旨參照）。經查上訴  
11 人於適用期間有「與其他同事無法協調配合者」之事由，經  
12 被上訴人於112年5月3日寄發律師函，其上記載：依據試用  
13 期間內等規定終止系爭契約等語（見兩造不爭執事項(五)），  
14 可認被上訴人已有表明因上訴人未通過試用期評估而終止系  
15 爭契約之意。是被上訴人於112年4月30日上訴人試用期滿後  
16 之第2個工作日（5月1日為勞動節）行使終止權，應屬相  
17 當，亦無權利濫用之情形，則被上訴人主張系爭契約於112  
18 年5月4日上訴人收受該律師函時經合法終止，應屬有據。至  
19 上訴人主張被上訴人終止系爭契約有違契約精神及誠信原  
20 則，應非可採。

21 3.被上訴人雖辯稱：兩造於114年4月24日系爭會議中已合意於  
22 同年月30日終止系爭契約云云。然參以上訴人與李冠霆前述  
23 對話內容，至多僅能認屬雙方對於被上訴人公司電商部門裁  
24 撤與否及其時程所為之對話，要難認定係兩造就終止系爭契  
25 約已達成合意。另上訴人嗣後繳回工作識別證及移交清單，  
26 應係配合被上訴人之人事作業程序，自難認屬同意終止系爭  
27 契約之意。是被上訴人上開主張，應屬無據。

28 4.被上訴人又辯稱：伊於112年4月26日終止僱傭關係通知書已  
29 記載依據勞基法第11條第4款等規定終止系爭契約，並經上  
30 訴人於同日在通訊軟體Line中明確同意以此方式終止，或屬  
31 上訴人以此事由向伊為終止系爭契約之要約，並經其承諾，

01 故系爭契約業經合意終止云云。惟觀以112年4月26日上訴人  
02 與被上訴人公司秘書馮如琳通訊軟體Line之對話內容（見原  
03 審訴字卷第104至109頁，本院卷第111頁），上訴人先於該  
04 對話中表示：「我記得老闆兩句話勉勵我」、「一，再苦都  
05 要堅持下去，把這裡當作你自己事業二，這是你最後一份工  
06 作」、「我接受了聽進去了」、「我怎麼樣都不會提離職」  
07 等語，待馮如琳傳送終止僱傭關係通知書之檔案後，上訴人  
08 則表示：「本人會同意雇主解僱，然如上文件所述非事實原  
09 因本人無法接受」、「好聚好散請換個事實原因都行」、  
10 「業績未達要求本人都可以接受」、「或者，組織變動也可  
11 以」、「如果按照您所傳檔案，那請舉證事實。然後我們還  
12 要上法院，彼此找證據，找證人然後還等待判決事實怎麼認  
13 定，這樣不好。」、「業績不符，我不會覺得是侮辱人。組  
14 織變動我也不會覺得侮辱人。說我嚴重侮辱雇主，礙難接  
15 受。」、「hi，秘書晚上好，為免造成您不必要困擾，經過  
16 和律師討論，本人決定本案交給我律師處理。在此謝謝  
17 您。」等語。可知上訴人收受終止僱傭關係通知書前即明確  
18 表示不會自行離職之意，在收受該通知書後，旋即表示無法  
19 接受終止系爭契約之理由，並要求被上訴人應舉證證明該等  
20 理由存在，再於同日晚間告知已委請律師處理解雇之事，顯  
21 難認定上訴人有何同意終止系爭契約之情，且上訴人所稱可  
22 接受業績未達要求、組織變動等事由部分，僅係表達無法接  
23 受被上訴人指摘其侮辱雇主之意。故被上訴人僅執上開對話  
24 中之片面用語，主張兩造已合意終止系爭契約，自屬無據。

25 (二)上訴人請求確認兩造僱傭關係存在，並請求被上訴人按月給  
26 付薪資及提撥勞工退休金，有無理由：

27 承上所述，本件被上訴人終止系爭契約係屬合法，且上訴人  
28 自承在被上訴人處所實際工作至112年4月27日（見本院卷第  
29 141頁）。準此，上訴人以被上訴人終止系爭契約不合法為  
30 由，訴請確認兩造間僱傭關係存在，及請求被上訴人自112  
31 年5月起給付薪資、按月提撥勞工退休金，均為無理由。

01 六、綜上所述，上訴人依系爭契約、勞退條例第6條第1項、第14  
02 條第1項規定，求為判決確認兩造僱傭關係存在，並請求被  
03 上訴人給付薪資與提撥勞工退休金，非屬正當。原審為上訴  
04 人敗訴之判決，並無不合，上訴意旨指摘原判決不當，求予  
05 廢棄改判，為無理由，應駁回其上訴。

06 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及未經援用之證  
07 據，經核與判決之結果不生影響，爰不逐一論述，附此敘  
08 明。

09 八、據上論結，本件上訴為無理由。依民事訴訟法第78條，判決  
10 如主文。

11 中 華 民 國 114 年 12 月 30 日

12 勞動法庭

13 審判長法官 邱 琦

14 法官 高明德

15 法官 溫祖明

16 正本係照原本作成。

17 如不服本判決，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書狀，其  
18 未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書狀  
19 （均須按他造當事人之人數附繕本），上訴時應提出委任律師或  
20 具有律師資格之人之委任狀；委任有律師資格者，另應附具律師  
21 資格證書及釋明委任人與受任人有民事訴訟法第466條之1第1項  
22 但書或第2項所定關係之釋明文書影本。如委任律師提起上訴  
23 者，應一併繳納上訴審裁判費。

24 中 華 民 國 114 年 12 月 30 日

25 書記官 林虹雯