

臺灣桃園地方法院民事判決

110年度勞訴字第105號

原告 林芳伊
訴訟代理人 趙友貿律師
被告 華菱精密科技有限公司

法定代理人 林怡靜

上列當事人間請求確認僱傭關係存在事件，本院於民國111年4月8日辯論終結，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、程序事項：

一、按當事人法定代理人代理權消滅者，訴訟程序在有法定代理人承受其訴訟以前當然停止，民事訴訟法第170 條定有明文。復按第168條至第172條及前條所定之承受訴訟人，於得為承受時，應即為承受之聲明，同法第175條第1項亦有明文。本件被告之法定代理人原為林瑞曄，嗣於本件繫屬中變更為林怡靜，並經林怡靜具狀聲明承受訴訟，有民事聲請承受訴訟狀、被告公司變更登記表、桃園市政府函文各1份附卷可佐（見本院卷第170至175頁），於法有據，應予准許。

二、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。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（最高法院52年台上字第1240號判例要旨參照）。本件原告起訴主張被告於民國110年3月31日係違法終止兩造僱傭關係，故兩造勞動契約迄今仍存在，被告應依法給付原告薪資，惟被

01 告否認在案，是兩造勞動契約是否存續，致原告在法律上之
02 地位陷於不安狀態，且此種不安之狀態，能以確認判決將之
03 除去，故原告提起本訴，應有確認利益，先予敘明。

04 貳、實體事項：

05 一、原告主張：原告自110年3月1日起任職於被告公司，擔任財
06 務一職，被告如認原告任職期間有何不適任之情形，應先以
07 警告、記過或扣薪等侵害較小之手段為之，然被告竟於110
08 年3月31日逕以原告不適任為由，解僱原告，是被告解僱顯
09 不合法。縱兩造僱傭契約中載有被告得於試用期3個月內隨
10 時終止等語，然此約款違反勞動基準法（下簡稱勞基法）第
11 11條第5款解僱最後手段性之規定，屬民法第71條而無效，
12 是被告解僱不合法，兩造僱傭關係仍存續，爰聲明：(一)確認
13 兩造僱傭關係存在。(二)被告自110年4月1日起至准與原告復
14 職之前1日止，按月給付原告人民幣2,500元及新台幣（下
15 同）34,250元。

16 二、被告則以：原告於110年3月1日起任職被告公司，然原告無
17 法彙整被告公司之財務及帳務，且被告接獲會計師事務所投
18 訴原告，顯見原告之能力無法勝任工作，又原告缺乏積極主
19 動性、亦不夠細心嚴謹，並已發生重大過失，故被告於110
20 年3月22日即評估原告試用不合格，不予錄取。被告依兩造
21 所簽立之僱傭契約（下爭系爭契約）第6條第7款，於適用期
22 內認原告不適任，並終止兩造勞動契約，故被告解僱原告應
23 屬合法，原告主張並無理由，並聲明：原告之訴駁回。

24 三、兩造對於原告自110年3月1日起受僱於被告，被告於110
25 年3月31日以原告不適任為由解僱原告等情，均不爭執，應
26 堪信為真實。是本件爭點厥為：被告於110年3月31日終止
27 兩造勞動契約是否合法？

28 四、得心證之理由：

29 (一)、被告於110年3月31日終止兩造勞動契約是否合法？

30 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
31 止勞動契約，勞基法第11條第5款定有明文。再按勞動契約

01 附有合理試用期間之約款者，雇主於試用期間內，觀察試用
02 勞工之業務能力、操守、適應企業文化及應對態度，本於具
03 體之事實而為合理、具體與客觀之評價，判斷該勞工如不適
04 格，雇主於試用期間或期滿後終止勞動契約，於未濫用權利
05 之情形下，其終止勞動契約始具正當性（最高法院109年度
06 台上字第3189號判決參照）。又按新進人員（適用期3個
07 月）如有不適任，甲方（即被告）得隨時停止試用並終止本
08 契約，乙方（即原告）不得向甲方要求發給預告工資，且仍
09 須辦妥離職手續，系爭契約第6條第7款規定在案（見本院卷
10 第22頁）。經查，原告於任職前之109年12月17日已詳閱系
11 爭契約內容後簽名於上，此有系爭契約1份在卷可佐，足認
12 原告已知悉需經過3個月之試用期，原告始得成為正式員
13 工，原告即應受系爭契約之規範。再者，勞雇雙方約定試用
14 期間之目的，雇主在於試驗、審查勞工是否具備勝任工作之
15 能力，勞工亦得同時檢視自身是否喜歡工作環境、負擔工作
16 內容。因尚於試用期間之故，就「不能勝任」之程度應為較
17 寬鬆之認定標準，亦即雇主依據觀察試用期間之考核情形或
18 勤務狀態，判斷繼續雇用該勞工明顯不適當者，只要達「大
19 致不能勝任」即可。準此，除非雇主有權利濫用之情事，例
20 如解僱事由顯與職業適格性並無關連者，否則即應容許雇主
21 在試用期間內有較大之解僱彈性，以所試用之勞工不適任為
22 由，終止勞動契約。被告自無須盡到輔導改進、安排其他職
23 務或使用勞基法所賦予保護之各種手段後仍無法改善情況
24 下，始得終止勞動契約，否則承認或賦予勞資雙方在試用期
25 間之制度設計，即無意義可言，亦與該試用期之本質目的不
26 符。綜上，原告主張該系爭契約違反勞基法第11條第5款之
27 強行規定而無效，要難謂有據。

28 3、再查，本件原告於110年3月1日任職，自任職第2週起（即3
29 月8至12日）即遭主管王芳評估為「B-」，評語為：專業知
30 識薄弱、溝通強勢、計畫工作習慣有待加強，溝通不暢，專
31 業性較其他幾位弱，有待加強等語；第三週（即3月15至19

01 日)評估為「D」，評語為：工作進度停滯不前，3月16日接
02 到事務所所長投訴(列為重大過失)，已向總經理提報不適
03 任等語；第4週(即3月22至26日)評估為「C-」，評語為：
04 專業知識欠缺，無法理解帳務內容，3月22日已由人事發布
05 適任命令等語，此有被告公司工作計畫及週紀錄表1份在卷
06 可查(見本院卷第118至122頁)，復酌以原告主管王芳與財
07 務經理討論原告工作表現狀況之LINE對話記錄(見本院卷第
08 142至144頁)，益徵被告對於原告工作專業能力確有所質疑
09 等情明確，是被告依上開情況綜合評量原告之工作能力、工
10 作態度及敬業精神等情事，作為考核、判斷基礎，已足認原
11 告客觀上確有不能勝任工作之情，而於試用期間期滿前終止
12 兩造勞動契約，應屬合法有據。綜上，被告以原告經試用1
13 個月後，考評結果有上開不適任之情形，而於試用期屆滿前
14 終止兩造間勞動契約，並無何違反民法強制規定或濫用權利
15 之虞，故兩造間勞動契約已於110年3月31日為合法終止。原
16 告上開主張應為無理由，實不足採。

17 (二)、綜上所述，原告以被告解僱違法，主張兩造僱傭關係仍繼續
18 存續，並請求被告給付110年4月1日起之薪資，均為無理
19 由，應予駁回。

20 五、本件事證已明，兩造其餘主張、陳述及所提之證據，經審酌
21 與本院前揭判斷不生影響，爰不一一詳予論述，附此敘明。

22 六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

23 中 華 民 國 111 年 5 月 5 日
24 勞動法庭 法 官 游璧庄

25 正本係照原本作成。

26 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。

27 如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

28 中 華 民 國 111 年 5 月 6 日
29 書記官 張琬青