臺灣臺北地方法院民事判決

108年度勞訴字第248號

原　　告　朱昶
被　　告　皇家國際保全股份有限公司
法定代理人　高天達
訴訟代理人　周俊耀

上列當事人間確認僱傭關係存在事件，本院於民國109年3月13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：

一、按「訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但有下列各款情形之一者，不在此限：二、請求之基礎事實同一者。三、擴張或減縮應受判決事項之聲明者」，民事訴訟法第255條第項第2、3款定有明文。本件原告起訴時原聲明「確認原告與被告間之僱傭關係存在」，嗣於民國108年12月25日言詞辯論時變更聲明為「確認原告與被告間之僱傭關係自108年7月3日起至108年9月30日止存在」，再於109年3月13日言詞辯論時追加請求被告給付自108年7月3日起至9月30日止，按每月新臺幣（下同）36,000元計算之薪資。經核原告將請求僱傭關係存在之期間變更，屬於減縮應受判決事項之聲明；原告追加請求其所主張僱傭關係存在期間之薪資，則與其原請求之基礎事實同一，依民事訴訟法第255條第項第2款、第3款規定，於程序上應予准許，首予敘明。

二、次按「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。原告主張兩造間之僱傭關係自108年7月3日起至108年9月30日止存在及請求該段期間之薪資，此為被告所否認，則兩造間之僱傭關係自108年7月3日起至108年9月30日止是否存在，影響原告得否對被告請求該段期間之薪資，具有法

律上之利益，堪認原告提起本件訴訟具有確認利益。

貳、實體部分：

一、原告主張：

原告原受僱於被告，從事保全職務，自108年5月21日任職以來，向來認真負責，勇於認事，表現非常好，就連執行長胥德龍亦對原告讚譽信任有加。於108年7月2日約下午2時20分，原告派駐之社區所聘用之機電即訴外人王振國突然衝至原告工作位置，極為用力地拍打櫃檯，對著原告大聲辱罵原告，原告只得報警處理。其後於原告在派出所製作筆錄時，被告公司周俊耀襄理於20時53分來電告知將原告解職，並於21時4分將原告退出LINE工作群組；於原告製作筆錄後，周俊耀襄理至派出所大門拿出員工自願離職單要原告簽名，原告在周俊耀襄理半脅迫以及自身疲倦萬分、頭腦不清楚之情形下簽了自願離職單，嗣後原告於翌日以LINE告知周俊耀襄理表示收回自願離職單。由上開時序經過，可知在原告在簽下自願離職單之前，就遭被告解僱，而被告所為之解僱顯非合法，故兩造間之僱傭關係自108年7月3日起至108年9月30日止仍然存在；被告自108年7月3日起至108年9月30日止未給付原告薪資，應按每月36,000元計付薪資等語。並聲明：⑴確認原告與被告僱傭關係自108年7月3日起至9月30日止存在；⑵被告應給付原告自108年7月3日起至9月30日止，按每月36,000元計算之薪資。

二、被告答辯：

（一）原告於108年5月21日任職於被告所管理位於新北市淡水區「水公園」社區案場保全員，任職期間，社區曾向被告反應包括下列狀況：1.與社區機電公司之機電長即訴外人王振國發生過多次嚴重之爭吵。2.與案場所有同仁相處不合睦，常欲求表現管東管西，又意見特別多，還喜歡向同事下指導棋。3.因為工作會與住戶常有一些爭執口角，違反工作服務規則與規定。4.因工作作業較慢，曾與外送物流人員發生爭執。5.常越級報告，私下自行寫信給社區劉主

任委員及其他委員，指導他們社區管理該如何作為，造成委員困擾等等。原告任職滿1個月後，被告公司在同年6月28日人評會即已討論確定其不適格，暫且觀察，如未能改正或有合適人選，保全部可伺機終止勞動契約。

（二）原告任職第43天與訴外人王振國於社區大廳發生嚴重爭吵，大聲咆嘯嚇壞許多住戶，雙方情緒過激最後鬧到警局，許多住戶事後皆說好怕他們打起來，此行為已嚴重違反工作紀律、工作規則及規定，亦對本公司之專業管理形象損傷，實為不適任人員。依「員工獎懲規定」，原告已違反第4條第11款「對公司同仁、服務之業主、客戶及關係人發生吵架或肢體衝突者」得予以免職之規定。

（三）因原告在試用期表現不佳，被告已認其不適合，故被告公司幹部即保全勤務部周俊耀襄理在原告與訴外人王振國發生嚴重吵鬧到警察局後，在水碓派出所大門口前與原告溝通後由原告簽立離職同意書，故兩造間之僱傭關係經合意終止等語。並聲明：原告之訴及其假執行之聲請駁回；如受不利之判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執事項：

（一）原告於108年5月21日任職於被告公司，擔任保全人員職務，工作地點為位於新北市○○區○○○路○段○○○巷○○○號之「水公園」社區。

（二）原告於108年7月2日晚上9時許對訴外人王振國提起妨害名譽告訴（參見本院卷第33頁）。

（三）原告於108年7月2日晚上簽署「員工自願離職申請單」交給被告公司襄理周俊耀（參見被證1），再於108年7月3日上午5時許以LINE通訊軟體通知被告公司襄理周俊耀要收回該「員工自願離職申請單」（見本院卷第43頁）。

四、本院之判斷：

（一）本件原告主張被告公司由其襄理周俊耀於108年7月2日晚上20時許電話向原告表示終止僱傭契約，並於108年7月2日晚上21時許將原告退出被告公司之LINE群組，及稱上開

事實是發生於原告當晚簽立員工自願離職單之前。而被告亦不否認其有於108年7月2日晚上向原告表示終止僱傭契約及將原告退出公司LINE群組之情（見本院卷第129頁）。是關於兩造間僱傭契約存否之判斷，應優先判斷被告公司先為之終止契約是否合法。

（二）按試用期間約定，應屬附保留終止權之約定，即雇主於試用期間內綜合判斷求職者對企業之發展是否適合，如不適合，雇主即得於試用期滿前終止僱傭契約，而勞工於試用期間內，亦得評估企業環境與將來發展空間，決定是否繼續受僱於該企業，若勞雇雙方於試用期間內發覺工作不適於由該勞工任之，或勞工不適應工作環境，應認勞資雙方於未濫用權利情形下，得任意終止勞動契約。約定有試用期間之僱傭契約，乃謂雇主藉由評價試用勞工之職務適格性及能力，作為考量締結正式僱傭契約與否之約定。試用期間之目的，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受雇主正式僱用，則應視試驗、審查之結果而定，且在試用期間因仍屬於正式僱傭契約之前階試驗、審查階段，故雙方當事人原則上均應得隨時終止契約（臺灣高等法院108年度勞上字第83號判決意旨參照）。本件原告自108年5月21日起受僱於被告，兩造間僱用契約書第5條約定試用期間3個月等情，有僱用契約書在卷可憑（見本院卷第113頁），復為兩造所不爭執，則被告於108年7月2日向原告表示終止契約，是屬於試用期間之終止契約，依前開說明，只要任一方之終止契約無濫用權利情形，即得任意終止契約，不受勞動基準法法定終止事由之限制。

（三）經查，被告主張上開其公司人評會曾於108年6月28日開會討論後認原告不適合於其公司等情，業經其提出被告公司108年6月17日例行性週會會議紀錄、6月份人評會會議紀錄、試用期人員考核表為憑（見被證5、6、7）；又原告指稱其於108年7月2日下午在派駐之水公園社區內遭訴外

人王振國拍桌辱罵，因而對訴外人王振國提起妨害名譽告訴之情，則經原告提出報案三聯單為據（見本院卷第33頁）；而由原告所指稱之上情，亦可得知原告與同於該社區工作之訴外人王振國相處不睦之事實，此即可佐證被告公司108年6月17日例行性週會會議紀錄所記載「水公園副控日班保全朱昶跟王機電長大廳衝突乙案...」（見本院卷第137頁）、6月份人評會會議紀所記載「水公園保全朱昶...與機電長爭執依舊」（見本院卷第143頁）、試用期人員考核表所記載「與現場機電人員相處不睦，意見不合，時有爭執事件...」（見本院卷第145頁）等節，並非子虛。則被告綜合評量原告任職情形，認為原告非屬其公司之適合人選，而終止契約，並不構成權利濫用。從而，被告於原告試用期滿前終止兩造間僱傭契約，為合法。兩造間僱傭契約既經被告合法終止，則原告其後再行簽立「員工自願離職申請單」及於翌日撤回該自願離職之申請，對於僱傭契約業已終止之事實，均不生影響。

（四）兩造間僱傭契約既經被告於108年7月2日晚間合法終止，則原告請求確認兩造間之僱傭關係自108年7月3日起至9月30日止存在，及請求被告給付該段期間按每月36,000元計算之薪資，均無理由。

五、結論：

被告於試用期間終止兩造間僱傭契約，無權利濫用情形，其終止契約為合法，則原告請求確認兩造間僱傭關係自108年7月3日起至9月30日止存在，及請求被告給付該段期間之薪資，均無理由，應予駁回。

六、其他說明：

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

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　3　　月　　30　　日

勞動法庭　法　官　戴嘉慧

以上正本係照原本作成。

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　　3　　月　　30　　日

書記官　石勝尹