臺灣花蓮地方法院民事判決

107年度勞訴更一字第1號

原　　告　林室均
訴訟代理人　吳順龍律師
　　黃佩成律師
被　　告　聯邦國際租賃股份有限公司
法定代理人　沈維新
訴訟代理人　李俊陞

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國108年1月18日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：伊自民國106年7月起受僱於被告擔任站點服務員，每月固定薪資為新臺幣（下同）2萬8,400元。伊之工作內容為：車輛整備、門市接待、電話接聽、訂單處理、環境清潔等。任職期間以來各項工作表現均符合被告公司之規定。然被告公司人員於106年12月29日以電話將伊解僱，先後以試用期未通過及遭公司開除將不易另覓工作等藉口，欲迫使伊自行離職。然伊面試時並未被告知有試用期之約定，任職期間亦無任何懲戒紀錄，被告於解僱伊前從未事先告知伊應改善之處，也未給與改善、調整的機會，違反解僱最後手段性原則，被告終止僱傭契約，不符合勞動基準法（下稱勞基法）第11條第5款之規定，兩造間僱傭關係仍屬存在。伊於107年1月18日與被告進行勞資爭議調解，已向被告表明要求恢復僱傭關係未果，爰請求確認兩造間僱傭關係存在等語。並聲明：1.確認兩造間僱傭關係存在。2.被告應自107年1月9日起至被告回復原告職務日止，按月於每月15日給付原告2萬8,400元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息；3.願供擔保請准就聲明第2項宣告假執行。

二、被告則以：

㈠原告於106年7月1日起受僱於被告擔任試用辦事員，並於到職翌日簽立合約書（下稱系爭合約書）及工作合約書（下稱系爭工作合約書），該合約書第6條明定合約書未盡事宜，悉依被告人事相關規定辦理，依被告人事規則第三章第15條（試用規定）：「本公司所任用之員工除特殊情形經核准免試用外，應與其議定試用六個月，適用期滿經服務單位考核合格後，予以正式任用；若試用人員於試用期間自請離職或試用考核不合格者，本公司即予停止試用，並依勞動基準法及勞工退休金條例相關規定辦理。」簽約時已由訴外人即被告花蓮站站長鄧紫妍向原告說明其職位、工作內容及試用期間為6個月。原告任職期間因作業屢有錯誤、疏漏，故於試用期滿前3個月（即106年10月中），鄧紫妍代表被告與原告面談時，已告知因其工作成效始終未達應有之水準（如下所述），總公司恐將提前結束試用期僱用關係，並明確告知原告，如其有改善誠意，總公司願以再給予原告機會，繼續試用至原約定試用期滿。惟此後1個月，原告工作情形仍無改善，被告公司乃於試用期滿前2個月（即106年11月中）派台北總公司黃茂澤襄理親至花蓮再次與原告面談，並說明其不適任情形，原告再次表達其願改進，被告基於原約定試用期尚未屆滿，且原告表明其改善工作態度意願，故同意再給予機會繼續試用，豈料原告習性依舊不改，被告公司迫不得已遂於試用期滿前1個月（即106年12月中）於對原告作試用人員期滿考核時，由黃茂澤再去電原告告知試用不合格。

㈡原告對於所擔任之工作確不能勝任，經常性違反公司作業規定，且欠缺工作基本態度及敬業精神：

1.原告對於份內基本工作都未能落實：

原告於交付租賃車予客戶時，並未依被告公司短期租車業務處理手冊，將「車輛租賃契約書」重點逐一向客戶說明其內容，皆草草帶過，請客戶自行閱覽，有違被告公司短期租車業務處理手冊第五章之交還車作業。

2.原告另未確實清點工作備品控管，客戶來店交易始發現無備品可用時，更造成客戶不便，亦有損被告公司專業租賃企業形象。

3.原告時常未遵被告出勤時間規定，亦未善盡勞工於勞務給付時間，負有完全提供勞務義務，因被告公司花蓮站人員配置及排休等因素，偶有少數天數之部分時間，該站點僅有一名員工執勤，如員工未能於排定時間上班正常出勤，對被告公司服務品質及形象有所質疑。

4.原告未執行早、晚當班同仁須執行之工作：

原告排定為晚班工作人員時，時常未履行晚班人員應執行之例行事務(如:廁所清潔、倒垃圾、代辦事項登錄、隔日出還車資料準備及車輛移置…等)，直接下班，由於此舉將影響被告工作站環境整潔、客戶租賃車輛交還車速度、隔日班同仁無法接續前日作業等，皆影響客戶對被告公司觀感，故主管均須請隔日早班同仁先行處理補正，因而影響其他同仁原排定工作及增加同仁工作量，亦不利被告公司花蓮站內主管人事管理及人員調度，雖經主管多次當面告知改善，原告依然故我。

㈢並聲明：1.原告之訴及其假執行之聲請均駁回；2.如受不利判決願提供擔保，請准宣告免為假執行。

三、原告主張其受僱於被告公司擔任站點服務員，被告公司以勞動基準法第11條第5款為由，終止勞動契約等語，為兩造所不爭執，堪信為真實。原告另主張被告終止勞動契約不合法，兩造間雇用關係仍存在，被告應自107年1月9日起至被告回復原告職務日止，按月於每月15日給付原告2萬8,400元；及自各期應給付日之翌日起至至清償日止，按年息5%計算之利息等，則為被告所否認，並以前詞置辯。是以，本件兩造爭執之事項厥為：㈠兩造是否有試用期間之約定？試用期間為何？㈡原告於試用期間是否有不適任之情形？㈢被告以原告於試用期間對於所擔任之工作不能勝任為由終止系爭勞動契約是否合法？

四、本院得心證之理由：

㈠兩造就系爭工作已有試用期間之約定，試用期間至106年12月31日止：

原告雖否認被告公司曾於面試時告知試用期間為6個月乙情，惟按本公司所任之員工除特殊情形經核准免試用外，應與其議定試用六個月，適用期滿經服務單位考核合格後，予以正式任用；若試用人員於試用期間自請離職或試用考核不合格者，本公司即予停止試用，並依勞動基準法及勞工退休金條例相關規定辦理，被告公司工作規則第15條已訂有明文（本院卷第21頁），參以被告公司職員即原告主管花蓮站站長鄧紫妍到庭結證稱：「在面試時有跟原告提到我們的試用期半年即6個月，我有講一些公司工作的規定」（本院卷第49頁背面），核與經原告簽立之系爭合約書第1條記載：「乙方（即原告）之職位定為試用辦事員」等語相符，況原告自陳本件工作前之工作經歷有：不動產仲介作5年、駿馬租車工作2年、包車旅遊司機作近7年，上開工作都有面試，也都有試用期（本院卷第51頁背面），是依一般經驗法則及原告個人工作經驗，任職新工作大多數均有試用期之約定，本院綜合上述證人、書證及原告之陳述，被告所辯兩造間就系爭工作有試用期間之約定乙節，堪信為真實。

㈡原告於試用期間有不能勝任工作之情形：

按乙方（即原告）之工作事項，由甲方（即被告）依乙方之專長並視其能力及甲方之業務需要指派之；乙方接受甲方之監督指揮…，系爭工作合約書第2條第1項及第3條分別定有明文。是原告自有接受被告監督指揮及指派業務之義務，然經原告主管鄧紫妍到庭結證稱：面試第一天我就跟原告提到公司重視出勤，原告報到第一天就遲到，他有同業的經驗，我會把公司作業流程如洗車、交車、清潔、行政方面的工作項目交給他，在這過程中會發現他比較不服從，交付給他的工作若他作得不完善，我都會提醒他，但他都會回答「這有差嗎」，我不記得他幾歲，他的表現部分，交付他的工作他

會草草了事，會引起同仁的不滿，為何他的工作無法一個人完成，要其他的人幫他收尾；在上班期間他滑手機的時間有點離譜，我有告訴他，若他的工作都作好了，滑手機可不可以避開監視器，他開始會聽，但過一陣子又回復同樣的行為；他有簽到不實的行為，我有告訴原告簽到要確實，我們有監視器，且原告7月到12月離職這期間多次遲到，line對話紀錄只有提到一次；跟客人講解租賃契約書部分，有時候會遺漏掉一些，因為我都有旁邊聽，他會草草跟客戶帶過；公司備品控管部分，因為是他在管理的，但有一項備品東西不見了，他未記載無此項備品，反而記載有此項備品，導致同仁找不到該備品，且這是同仁之前已經提醒過他備品已不在了；隔天出車或還車的客戶資料如出還車時間、公里數都沒有記載完成，因為很多次經我口頭提醒，原告只回「有差嗎？」；還有晚班的人要清潔廁所，但原告經常沒有清潔等語（本院卷第50頁背面）。由上開證詞可知，原告之工作內容僅係機械性、細節性乃至庶務性之性質，尚非具備特殊技能與超高智識始得履行，原告於試用期間確實經常未能完成職務內應完成之工作，且時常需由其他同仁補正原本應屬原告之工作，被告辯稱原告於試用期間工作態度非佳，對於所擔任之工作不能勝任，經常性違反被告公司作業規定等節，亦堪認定為真實。

㈢被告以原告於試用期間對於所擔任之職務有不能勝任為由，終止系爭勞動契約，自屬合法：

1.按我國企業界於僱用員工之初，通常有試用期間約定，此勞工與雇主間試用期間之約定，目的是為使雇主得於試用期間內觀察評價受僱人之職務適格性及能力，作為僱用人判斷該求職者是否為適格員工及決定是否締結正式勞動契約之考量，而勞工則亦於試用期間內，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，故勞雇雙方於試用期間內發覺工作不適於由該勞工任之，或勞工覺得其不適應雇之工作環境，應認勞資雙方於未濫用權利情形下，均得任意終

止勞動契約，而無解僱最後手段原則之適用，勞雇雙方均不受勞基法第11、12條之法定終止事由之拘束，勞雇雙方均得隨時終止勞動契約。故雇主與勞工間如有約定試用期間之約定，而雇主於試用期間內觀察評價新進受僱人之職務適格性及能力後，如有發現該新進受僱人有不適合擔任之情形，於未濫用權利之情形下，自得於試用期間內任意終止勞動契約。上開見解，亦有臺灣高等法院臺南分院103年度上字第48號、臺灣高等法院95年度勞上更一字第14號、臺灣高等法院90年度勞上字第17號判決之「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，在『勞動關係之終止』問題上，本即與一般勞動契約不同，故在試用期間屆滿後是否受僱主正式僱用，則應視試驗、審查之結果而定；蓋在試用期間因仍屬於正式勞動契約之前階試驗、審查階段，故雙方當事人無須有勞基法第11、12條之法定終止事由，原則上均應得隨時終止契約，是以試用期間之約定，應屬保留終止權之約定，此乃司法實務見解。」意旨；臺灣高等法院90年度勞上字17號判決之「勞雇間關於試用期間之約定，其法律上性質，學說上有所謂預約說、停止條件說、解除條件說或附保留終止權契約說等不同見解，而從國內企業界僱用員工之初，通常定有試用期間，使雇主得於試用期間內觀察該求職者關於業務之能力、操守、適應企業文化及應對態度，判斷該求職者是否為適任員工，可認為試用期間約定，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任，如不適任，雇主即得於試用期滿前終止勞雇契約，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。」意旨；臺灣高等法院臺中分院98年度勞上字第17號判決之「解僱最後手段原則係適用於試用期滿之正式員工，本件上訴人係試用期間之員工，並無適用該原則之餘地，是

被上訴人依「試用同意書」約定，在試用期間內以資遣方式終止兩造間之僱傭契約，並獲得上訴人之同意，自無違反解僱最後手段性原則，上訴人主張不可採。」意旨等，可資參照。故原告主張兩造雖於試用期間，仍有解僱最後手段原則之適用，勞雇雙方仍應受勞基法第11、12條之法定終止事由之拘束，被告之系爭解僱行為違反解僱最後手段性原則，解僱不合法云云，即不足採。

2.次按，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。所謂不能勝任工作，不僅指勞工在客觀上之學識、品行、能力、身心狀況，不能勝任工作者而言（最高法院103年台上字第2550號民事判決意旨可參）。揆其立法意旨，重在勞工提供之勞務，如無法達成雇主透過勞動契約所欲達成客觀合理之經濟目的，雇主即得解僱勞工，造成此項合理經濟目的不能達成之原因，則兼括勞工客觀行為及主觀意志，而於判斷勞工主觀上是否有怠忽所擔任之工作，致不能完成，或有違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務等不能勝任工作之事由。又我國勞基法並未就試用期間或試用契約制定明文規範，而一般企業雇主僱用新進員工，亦僅對該員工所陳之學、經歷為形式上審查，未能真正瞭解該名員工是否能勝任工作，因此，在正式締結勞動契約前先行約定試用期間，藉以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結正式勞動契約之考量，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，基於契約自由原則，倘若勞工與雇主間有試用期間之合意，且依該勞工所欲擔任工作之性質，確有試用之必要，自應承認試用期間之約定為合法有效。另約定試用期間之目的，既在於試驗、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正式僱用，即應視試驗、審查之結果而定，且在試用期間因仍屬於締結正式勞動契約之前階（試驗、審查）階段，是雙方當事人原則上均應得隨時終止契約，並無須具備勞基法所規定

之法定終止事由。準此，除非雇主有權利濫用之情事，否則，法律上即應容許雇主在試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其所保留之終止權。又試用期之約定，主要在勞雇雙方同意下，使雇主能透過一定期間觀察評估勞工之工作能力是否符合應徵時表明之能力，作為考量締結正式僱傭契約與否，故應保留雇主較大之解僱勞工權利，並減輕其解僱事由之證明程度。

3.兩造間就系爭職務已有試用期間之約定（論述內容詳前（一）內容），而被告公司工作規則亦規定於考核成績不合格者，即停止雇用。則被告公司自得於試用期滿前綜合原告各方面之表現，以判斷是否合乎被告就系爭職務之需求，如經被告評價後認為不適合，於不構成權利濫用之前提下，終止兩造間之僱傭契約。承上所述，被告綜合原告於試用期間之工作成果、工作能力及工作態度之表現，認原告並未符合被告公司對於系爭職務之期望，從而於試用期間屆滿前，以原告不適任為由終止兩造間之僱傭契約，自屬有據，亦無違反比例原則或有何權利濫用情形。

㈣原告請求確認兩造間僱傭關係存在，及按月給付原告薪資，為無理由：

兩造間之勞動契約業經被告合法終止，兩造間之勞動契約已不存在，業如前述。兩造間之勞動契約既已合法終止而不存在，則原告請求確認兩造間僱傭關係存在，及按月給付原告薪資，即無理由。

五、綜上所述，原告於試用期間內，既經被告合法終止僱傭契約，則原告訴請確認原告受僱於被告之僱傭關係存在，另依民法第487條前段規定，請求被告自107年1月9日起至被告回復原告職務日止，按月於每月15日給付原告2萬8,400元；及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息，均無理由，應予駁回。其訴經駁回，所為假執行之聲請，亦失所附麗，應併予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊、防禦方法及所用證據，

經本院悉予審酌後，認均無礙於判斷，於茲不贅。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　1　　月　　31　　日

勞工法庭　法　　官　李可文

以上正本係照原本作成。

如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（均須按他造當事人之人數附繕本並繳納上訴裁判費）。

如委任律師提起上訴者，亦應一併繳納上訴審裁判費。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　1　　月　　31　　日

法院書記官　陳雅君