

臺灣高等法院臺中分院民事判決

109年度勞上字第28號

上訴人 台灣愛美克空氣過濾器股份有限公司

法定代理人 峯野義博

訴訟代理人 葉天昱律師

被上訴人 劉智玉

訴訟代理人 李昶欣律師

複代理人 林欣誼律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，上訴人對於民國109年4月23日臺灣苗栗地方法院108年度重勞訴字第1號第一審判決提起上訴，本院於109年12月15日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、原判決主文欄所示之第一、二、三、六項，及訴訟費用（除確定部分外）之裁判，均廢棄。

二、上開廢棄部分，被上訴人在第一審之訴及假執行之聲請，均駁回。

三、第一審（除確定部分外）、第二審之訴訟費用，均由被上訴人負擔。

事實及理由

壹、程序事項：

被上訴人主張不同意上訴人於本院審理時提出如後開上訴人抗辯欄所載之兩造間另存有系爭臨時短期勞動契約（詳見下列上訴人陳述）之新攻擊防禦方法云云。惟查，上開上訴人辯稱之兩造間另存有系爭臨時短期勞動契約一事，上訴人於原審審理期間之民國109年3月26日民事答辯意旨狀即有載明（原審卷297頁），並非上訴人於本院審理時新提出之攻擊防禦方法，被上訴人此部分主張，顯有誤會。

貳、被上訴人主張：

一、被上訴人原任職日商松田產業股份有限公司台灣分公司（下稱松田公司），嗣於108年2月間前往應徵上訴人之財務人事經理一職，經上訴人面試且確認被上訴人職能後，兩造合意由上訴人以每月薪資新臺幣（下同）65,000元僱用被上訴人

擔任財務人事經理一職，並約定被上訴人於108年3月25日至上訴人公司報到，上訴人並於108年2月27日寄送聘任通知書予被上訴人。

二、嗣因上訴人用人在即，被上訴人乃應上訴人要求而提前於108年3月12日到職，與訴外人即當時準備離職之財務經理000辦理交接。但000取消離職計畫，繼續留任上訴人公司，000藉由隱匿工作要求或規則，製造被上訴人無法順利交接之障礙。上訴人因已無人力需求，乃於108年3月25日以被上訴人不熟悉ERP財務作業系統而不適任為由，口頭向被上訴人表示終止兩造間勞動契約，惟被上訴人並未同意，被上訴人仍於108年3月26日至上訴人公司上班，但遭000拒絕，上訴人則於同日寄送終止勞動關係通知書予被上訴人，可見上訴人於108年3月26日已拒絕被上訴人提供勞務。

三、被上訴人於108年3月12日開始履行兩造間勞動契約事務，因000隱匿工作事項而未盡交接義務，且被上訴人僅於108年3月12日至同年月25日之期間（下稱系爭期間）辦理交接，實際僅有8日，無充足適應期，且與勞動契約約定3個月試用期不符，被上訴人並無工作不適任情形，上訴人逕以被上訴人不能勝任工作為由，任意終止兩造間勞動契約，上訴人顯有恣意濫用權利之情事，自不生合法終止之效力。

四、嗣被上訴人於108年11月4日受僱於訴外人優必閣科技股份有限公司（下稱優必閣公司），故有確認兩造於108年3月26日至108年11月3日即被上訴人受僱於優必閣公司之前1日間之期間，有僱傭關係存在之必要。另因上訴人拒絕受領被上訴人之勞務給付，上訴人應負受領遲延之責，被上訴人依民法第487條規定，請求上訴人給付108年3月26日起至同年11月3日之薪資，經扣除被上訴人於108年3月26日至108年3月31日期間及108年10月份，仍自松田公司領得薪資9,640元、1,762元，及領取108年4至9月育嬰津貼164,880元後，上訴人應給付之薪資為298,218元；並依勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項等規定，請求上訴人提撥108年4月至10月之

01 勞工退休金28,056元至被上訴人設於勞工保險局之勞工退休
02 金個人專戶。

03 五、被上訴人依兩造間勞動契約、民法第487條、勞工退休金條
04 例第6條、第14條第1項等規定，聲明：(1)確認兩造間之僱傭
05 關係於108年3月26日至108年11月3日間存在；(2)上訴人應給
06 付被上訴人298,218元及自起訴狀繕本送達翌日即108年12月
07 20日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息（下稱法定
08 遲延利息）；(3)上訴人應提繳28,056元至被上訴人於勞工保
09 險局之勞工退休金個人專戶；(4)上開(2)、(3)項之請求，願供
10 擔保，請准宣告假執行。（被上訴人於原審之聲明，逾上開
11 範圍部分，經原審判決駁回，未據被上訴人聲明不服，非本
12 院審理範圍）。

13 參、上訴人抗辯：

14 一、兩造間原約定之勞動契約（下稱原勞動契約）之始期為108
15 年3月25日，嗣因被上訴人以其當時尚任職之松田公司仍有
16 工作未完成為由，向上訴人提出變更勞動契約始期為108年4
17 月1日之請求，上訴人同意之，故兩造合意將原勞動契約之
18 始期變更為108年4月1日。

19 二、另被上訴人主動於108年2月27日向上訴人表示請求於原勞動
20 契約始期屆至前之108年3月12日至15日期間，至上訴人公司
21 先行學習其將來承辦上訴人公司事務內容，及與原辦理事務
22 之財務經理000辦理職務交接等事務（下稱學習及交接事
23 務），上訴人應被上訴人上開請求，乃同意之，嗣被上訴人
24 實際學習及交接事務至108年3月25日，兩造基於默示合意而
25 延展至108年3月25日，被上訴人於108年3月12日至3月25日
26 即系爭期間，扣除例假日及未到上訴人公司之日數後，被上
27 訴人學習及交接事務之日數為8日。故兩造於原勞動契約始
28 期屆至前之系爭期間，另有合意成立一個臨時短期勞動契約
29 （下稱系爭臨時短期勞動契約），而非合意將原勞動契約之
30 始期由108年4月1日變更為同年3月12日。

31 三、被上訴人雖向上訴人表示其具有操作財務專業ERP系統之能

力，然被上訴人於系爭期間操作該系統之結果，對定存利息列帳、網路銀行上傳格式、編輯製作進貨及退貨傳票等作業發生錯誤，經000數次說明後，被上訴人仍依錯誤方法進行作業，被上訴人專業能力，謹慎態度尚有不足，而不具其應徵時所表彰之專業程度與能力，實無法勝任工作職務。上訴人乃於108年3月25日以言詞向被上訴人為終止系爭臨時短期勞動契約及解除原勞動契約之表示，嗣於同年月26日再以書面向被上訴人為終止及解除上開二項勞動契約之表示，兩造間已無任何勞動關係存在。

四、上訴人已依法給予被上訴人系爭臨時短期勞動契約之薪資、資遣費，合計26,229元，上訴人並無再給付被上訴人108年3月26日至108年11月3日期間之工資，及提撥28,056元至被上訴人於勞工保險局之勞工退休金個人專戶之義務。縱認上訴人未合法終止或解除兩造間系爭臨時短期勞動契約或原勞動契約，因被上訴人既未提供自108年3月26日起之勞務，上訴人亦無再為給付薪資之義務。

肆、原審判決確認兩造間於108年3月26日至108年11月3日間之僱傭關係存在，並命上訴人應給付被上訴人298,218元本息、及應提繳28,056元至被上訴人於勞工保險局之勞工退休金個人專戶，駁回被上訴人其餘之訴。上訴人就上開敗訴部分不服，提起上訴。兩造於本院聲明：

一、上訴人上訴聲明：

(一)原判決不利於上訴人部分廢棄；

(二)上開廢棄部分，被上訴人在第一審之訴駁回。

二、被上訴人答辯聲明：上訴駁回。

伍、兩造不爭執事項（本院卷84-85頁、130頁）：

一、被上訴人原任職松田公司，於108年2月間應徵上訴人之財務人事經理一職，經面試後，上訴人於108年2月25日寄送聘任通知書予被上訴人，決定僱用被上訴人擔任財務人事經理，約定每月薪資65,000元，新進人員必須先試用3個月。被上訴人於108年2月27日在聘任通知書上簽名確認。聘任通知書

- 載明被上訴人於108年3月25日至上訴人辦理到職手續（見原審卷21頁）。
- 二、被上訴人於108年3月12日至上訴人公司與時任財務經理000辦理交接。被上訴人於108年3月12日至同年月25日期間，扣除假日或請假，實際工作日為8天。上訴人業已給付108年3月12日至108年3月25日期間之被上訴人薪資。
- 三、上訴人於108年3月26日寄送終止勞動關係通知書予被上訴人，上開通知書載明：被上訴人於工作期間經財務部經理確認不適任上訴人公司，於108年3月25日上午由財務部經理口頭告知終止雙方勞動關係，並交還所有工作及物品等語（見原審卷25頁）。
- 四、網路人力銀行資訊顯示上訴人於108年4月間另有招聘職缺為「財務或會計主管、財務分析/財務人員」一職之需求，工作待遇載明為月薪35,000元至50,000元（見原審卷59頁）。
- 五、被上訴人於108年3月26日至108年3月31日期間，自松田公司受領薪資9,640元；另於108年10月份，自松田公司受領薪資1,762元（見原審卷243、245頁）；且被上訴人於108年4至9月向松田公司申請育嬰留職停薪，並領取每月27,480元之育嬰津貼，6個月共領164,880元（見原審卷231、239、273、285-293頁）；被上訴人同意上開3筆金額自本件訴訟得請求之金額扣除。
- 六、由被上訴人之勞保局被保險人投保資料查詢顯示，被上訴人於108年10月1日自松田公司退保，嗣於108年11月4日加保於優必闊公司（見原審卷231頁）。
- 陸、兩造爭執事項：
- 一、兩造於系爭期間，是否在原勞動契約以外，另成立系爭臨時短期勞動契約？
- 二、兩造之僱傭關係何時成立？上訴人於108年3月26日發送終止勞動契約之通知，是否合法？
- 三、兩造間於108年3月26日至108年11月3日期間之僱傭關係是否存在？

01 四、被上訴人請求上訴人給付108年3月26日至108年11月3日期間
02 之薪資298,218元，有無理由？

03 五、被上訴人請求上訴人提繳108年4月至同年10月之勞工退休金
04 28,056元至被上訴人之勞工退休金專戶，有無理由？

05 柒、本院之判斷：

06 一、被上訴人主張其係應上訴人要求而提早於108年3月12日到職
07 ，兩造間並無另外約定系爭臨時短期勞動契約云云。上訴人
08 則否認上情，並辯稱：原勞動契約之始期為108年4月1日，
09 而108年4月1日前之系爭期間，係基於被上訴人主動學習及
10 交接事務之目的，而另行合意成立之系爭臨時短期勞動契約
11 ，與原勞動契約無涉等語。經查：

12 (一)按契約因雙方當事人以發生債之關係為目的，相互為對立之
13 意思表示，並達成合致，契約即為成立，於通常情形，契約
14 一經成立即告生效，惟契約附有停止條件或始期者，依民法
15 第99條第1項、102條第1項規定，則迨至該停止條件成就或
16 始期屆至，方發生效力。

17 (二)上訴人辯稱兩造約定原勞動契約之始期原為108年3月25日，
18 嗣因被上訴人向上訴人提出變更始期為108年4月1日之請求
19 ，上訴人乃同意，故原勞動契約始期變更為108年4月1日等
20 語。經查，依被上訴人提出之108年2月25日聘任通知書（被
21 上訴人簽收日期為108年2月27日，原審卷21頁），原勞動契
22 約之始期，原約定為108年3月25日，為兩造所不爭執，應堪
23 採信。惟上訴人提出其公司所屬人事部門職員李香萍與被上
24 訴人間微信通訊軟體聯絡紀錄（紀錄內容如附表一所示，本
25 院卷97-99頁），顯示被上訴人係於108年2月25日後之同年
26 月28日向上訴人表示其因與當時任職公司協議離職期日為月
27 底（即108年3月31日），故請求將原勞動契約之始日由108
28 年3月25日變更為108年4月1日；復依上訴人提出如108年3月
29 1日電子信箱郵件（內容如附表二所示，原審卷93頁），亦
30 載明：「原定報到日期為2019年3月25日…但後續候選人（
31 即被上訴人）提出因上家服務單位工作尚有未完成事項，希

望能延遲一週正式報到。…所以該崗位正式報到日期是2019年4月1日（週一）」等語。被上訴人對於上開文件內容之真正，並無爭執（本院卷115頁、145頁），可見上訴人係應上開被上訴人請求，而與被上訴人合意將原勞動契約始日由108年3月25日變更為同年4月1日。

(三) 至於上訴人雖於原審以102年3月18日答辯狀陳述：「本件原告係於108年3月12日到職，被告公司則於同年3月25日決定解僱」等語（原審卷53頁），而有自認勞動契約始期為108年3月12日之事實，惟上訴人已於本院主張：上開書狀陳述內容為說明僱用過程，只是簡短描述事實等語，並撤銷上開自認之表示（本院卷168頁），經核上訴人提出其與被上訴人間之微信通訊軟體聯絡紀錄即附表一（本院卷97-99頁）為證，足證其與被上訴人約定原勞動契約之始期為108年4月1日之事實，故其上開自認之事實與上開事實不符，依民事訴訟法第279條第3項規定，上訴人撤銷自認兩造間原勞動契約始期為108年3月12日之事實，即無不合。

(四) 被上訴人主張其在108年4月1日前之系爭期間至上訴人公司提供8日勞務之事實，固為上訴人所不爭執，惟上訴人辯稱其與被上訴人於系爭期間成立系爭臨時勞動契約等語。經查：

(1) 依附表一、二之內容，及被上訴人自認108年3月12日至上訴人公司與當時準備離職之財務經理000辦理交接之事（原審卷16頁），可知被上訴人係為學習及交接事務，而主動向上訴人表示其於108年3月12日至15日向原任公司（即松田公司）請假，前至上訴人公司學習及交接事務，嗣上開學習及交接期間延長至108年3月25日，而非上訴人就原勞動契約要求被上訴人提早於108年3月12日到職，被上訴人主張其係應上訴人要求而於108年3月12日提早到任就職云云，與實情相違，不足採信。

(2) 被上訴人於108年3月底向當時任職之松田公司表示：其並非要離職，而是要申請育嬰留職停薪等語，嗣經松田公司同意

01 被上訴人申辦育嬰留職停薪之事實，有松田公司109年9月23
02 日函文可證（本院卷121頁），參以被上訴人在108年3月間
03 ，係以向松田公司請假之方式，利用本身假期至上訴人公司
04 履行學習及交接事務，足認被上訴人係臨時且短期至上訴人
05 公司履行學習及交接事務，要與被上訴人正式到職並履行財
06 務人事經理職務內容有別，實屬無疑。

07 (3)被上訴人雖於108年2月28日向上訴人表示：「3/12一樣會請
08 假過去貴公司工作」等語（詳附表一編號3），惟被上訴人
09 係向上訴人表示將原勞動契約之始期變更為108年4月1日後
10 ，方為上開表示，其真意應係秉承其於前一日即同年2月27
11 日向上訴人表示：「我3/12-3/15就請假先過去交接學習可
12 以嗎」等語（詳附表一編號2），用以連貫其於原勞動契約
13 於108年4月1日開始前，為進行學習及交接事務之意志，此
14 情亦由上訴人所提出之附表二之電子郵件內容敘明：「3/12
15 -15到公司和Aggie交接學習…該崗位正式報到日期是2019年
16 4月1日」等語，可為相互呼應。故兩造原約定108年4月1日
17 為始期之原勞動契約，並不因上訴人另約定於108年3月12日
18 進行學習及交接事務，而提早發生效力。

19 (4)再者，依附表一編號2所示上訴人所屬人事部門職員李香萍
20 向被上訴人表達：「到時3/12-15的工資，會在工資結算時
21 一併計算的」等語，上訴人已表示另行計算系爭期間工資之
22 情，而被上訴人亦就上開訊息內容，覆以同意之表示之情，
23 可見兩造就學習及交接事務期間之薪資，另為計算給付之合
24 意。

25 (5)此外，被上訴人並未提出兩造有何合意變更原勞動契約之始
26 期提前至108年3月12日等事證以供審酌，故無從認定108年3
27 月12日為原勞動契約之始期。

28 (6)兩造係因被上訴人為進行學習及交接事務目的，遂於原執行
29 職務之人即000仍在任之期間，上訴人乃利用其向當時任
30 職松田公司為請假之方式，至上訴人公司進行學習及交接事
31 務之內容，上訴人公司亦同時提供學習及交接事務所需之人

力資源、設備、工具及相當勞務之對價，因該等事務為被上訴人之臨時性學習，且可預期於短期內完成，非屬於繼續性工作內容，實與被上訴人於原勞動契約始期108年4月1日屆至後，而承接上訴人公司財務人事經理事務內容，不能互為比擬。兩造間就系爭期間之勞務內容、對價關係，既有互為一致之合意內容，足認兩造間有於系爭期間成立系爭臨時短期勞動契約之事實。被上訴人否認兩造間於系爭期間成立系爭臨時短期勞動契約，要無足採。從而，上訴人辯稱其與被上訴人於系爭期間成立系爭臨時短期勞動契約一情，核屬有據。

二、被上訴人主張000隱匿工作事項而未盡交接義務，且交接學習時間僅有8日，時間不足，故其無不適任情事云云。上訴人則辯稱被上訴人財務專業能力尚有不足，不適任原勞動契約之財務人事經理一職。經查：

(一)上訴人公司提出其與被上訴人約定原僱傭關係之財務經理職務，其中財務工作為：(1)負責財務每月度、季度、年度之財務報表、財務報表合併、財務分析合併（成本分析、費用分析、銷售分析等）；(2)負責財務帳務管理工作、負責每月度、季度、年度結帳之統籌，負責財務會計人員管理工作，梳理和改善會計工作流程，提高財務部工作效率；(3)協助公司年度財務預算和每月跟蹤實際情況，預算達標情況分析；(4)協助財務總監其他事務（原審卷81頁）等職務內容，被上訴人就此部分，並未提出爭執或否認，堪認兩造約定原勞動契約之財務工作職責即如上所載。

(二)被上訴人於系爭期間學習及交接事務之結果，依證人000於原審結證：被上訴人到上訴人公司上班的這段期間都是伊在教導被上訴人工作。伊在電腦前面的ERP系統上教導操作。伊從3月12日到15日開始教被上訴人網路銀行付款作業的拋轉傳票、進貨傳票的拋轉及應收票據存入銀行的傳票拋轉；3月16日、17日是週末沒有上班；3月18日、19日被上訴人有事而未到公司；3月20日做的工作與3月12日到15日做的是

一樣的事情；伊於3月21日上午找被上訴人，詢問被上訴人學經歷，伊之所以會問被上訴人這個問題，是因為被上訴人的工作品質不OK，例如第一件事，上訴人負責應收的會計收取客戶的支票後將支票交給被上訴人去存入銀行，伊有帶過被上訴人在ERP系統操作過要將支票在ERP系統的票據系統做存入銀行的動作及銀行兌現的動作，伊跟被上訴人說支票兌現的日期一定要等於支票到期日的日期，但被上訴人第二次操作時，被上訴人說為什麼票據系統的資料出不來，是因為被上訴人把兌現日沒有配上支票的到期日，所以資料就出不來。第二件事是要做存入銀行的傳票會去複製之前同事所做的收到支票的傳票，伊有教過被上訴人，但被上訴人在做的時候沒有另外編一張新的編號，類似另存新檔，而是在原本的傳票上直接編輯，就會破壞原有傳票的資料，這也是負責應收的同事發現之後再去做修正的，這是被上訴人在應收票據事務工作上之疏失。另外EXCEL的使用上，被證3（即原審卷101-111頁）的後面4張折讓單是很簡單的EXCEL格式，只要把產品名稱、數量單價放進既有的格式中即可，但被上訴人做完這張表格之後沒有把年度修改，而是沿用之前舊檔的年份，沒有更新後另存新檔，此為重大疏失，折讓單是要寄給供應商做為退貨使用，是發票的抵減，供應商拿到後要跟國稅局申報，故年度部分很重要。被證3第1、2頁）下方手寫的部分，是伊寫的，因被上訴人做完的傳票會在右下方簽名，並將整份傳票給伊覆核，伊針對有問題的部分會在下方貼一張字黏字的便條紙來說明，伊在下面寫的會計科目、進料→進料退出，是指被上訴人原本把這個會計科目做成進料，伊要被上訴人改成進料退出，並提醒被上訴人傳票要貼牢並與伊確認折讓單有無寄出，左邊的是上訴人原本扣款日期有錯，伊告訴被上訴人正確的計算方式，哪一筆的退貨是要扣哪一個月的貨款，上方的傳票是已經按照伊寫的這些更正之後的資料，原本做錯的地方已經看不到。有關被證4（即原審卷113-115頁）的部分，這個是屬於ERP轉出來的資料再

01 用 EXCEL 製作，這是上訴人月底要對供應商付款的整理，會
02 用 ERP 系統把資料拋轉出來，同一供應商會有不只一筆，例
03 如千泰工業就有兩筆，伊在做付款時一定要合併成為一筆金
04 額，被上訴人在做之前，伊有拿上個月的範本給被上訴人看
05 ，且做會計的都知道同一家廠商的一定是合併起來做一筆付
06 款，被上訴人在茂矽公司做應付帳款時應該也有經驗，但被
07 上訴人交給伊的付款資料還是做成兩筆，事後伊退還給被上
08 訴人，被上訴人才修改好為一筆，又金額必須以大小順序排
09 序，因為下方有分 80 萬元以上或 80 萬元以下的金額，會有不
10 同權限的人簽名，此部分伊有向被上訴人講過依上月範本來
11 做，至於金額排列的方式伊雖然沒有特別講，但從範本也能
12 知悉，因為每個月的範本都有留在檔案裡面，但被上訴人沒
13 有按照金額大小排列。網路銀行的套表部分，上訴人每月的
14 付款有 40 多筆，渣打銀行有幫上訴人設計 EXCEL 表格，上訴
15 人在 EXCEL 中將廠商名稱、分行代碼、銀行帳號及匯款金額
16 填入之後，即可套到渣打網銀資料，如此便無須逐筆輸入，
17 被上訴人在渣打銀行的表格中擅自新增廠商名稱欄位，如此
18 即造成資料無法上傳，此事發生於 3 月 22 日。ERP 系統在一個
19 禮拜就可以上手，且上訴人公司的 ERP 系統相對於茂矽公司
20 來講是簡單的，且基於伊擔任會計及教導過其他會計的經驗
21 ，伊上開陳述缺失是最基本的，上訴人在 5 月 10 日還有新招
22 一位會計人員做為財務經理的儲備人員，伊只帶做一次，該
23 儲備人員即可上手勝任，這跟被上訴人比起來差非常多。基
24 本的操作例如編製傳票，只要知道在哪個畫面做，馬上就可
25 以操作，撈報表也是固定，告知一次後，下次即可自己作業
26 ，伊認為適應的時間不需一星期。被上訴人操作 ERP 系統部
27 分，根本還沒有開始做報表，只是在編製傳票，僅以複製傳
28 票，即發生未另存新檔，將原本的傳票覆蓋掉之疏失。關於
29 做定存利息計算的部分，做財務要每個月估算定存的利息，
30 被上訴人只算了當月新增的定存，沒有把之前已經在銀行的
31 定存利息計算出來，全部的定存資料都在 EXCEL 裡面都看得

到，有一個頁面是定存，不管是新增的定存或既存的定存都在同一個頁面。被上訴人實際進公司的這幾天，被上訴人學習內容的進度，只有進行幾項工作，伊只有請被上訴人做幾個基本的工作項目，就覺得被上訴人不OK，其他的工作例如財務報表都還沒有接觸，被上訴人在那幾天工作的項目可能連百分之10都不到等語（原審卷159-169頁）。證人000為親自接觸及經驗被上訴人履行學習及交接事務歷程之人，其就被上訴人學習之細節，均能詳予描述，並舉出其糾正被上訴人發生錯誤之處，足信上開證述內容與其親身經歷之事實過程，應相符合，堪予採認。

(三)被上訴人雖主張000不希望其留任，故於交接過程中未盡交接義務且隱匿工作事項云云，惟證人000就其辦理離職及職務變更之歷程，於原審結證：伊當時預定離職原因是前任總經理離職，造成工作上的一些困擾及不確定，所以伊也想離職，後來新總經理來了之後伊這些狀況獲得改善，新總經理希望伊協助工廠管理，伊也願意，所以新總經理要伊將財務工作盡快交接，總經理這樣的安排也是在伊跟被上訴人面前說的，當時在房間裡面只有總經理、伊、被上訴人等3人。上訴人公司於5月10日有一個新的財務人員，伊工作有關財務的內容，百分之90都轉給財務人員，伊工作重心是在人事、管理及工廠成本，這是總經理的安排等語（原審卷169-171頁）。可見證人000擔任職務與被上訴人負責財務工作內容，並無利害衝突關係，自無因排擠被上訴人而為不實證述之虞。故依上開證人000所證述其糾正並輔導被上訴人學習事務過程，並無被上訴人上開主張證人000隱匿工作事項而未盡交接義務之情，被上訴人此部分主張，礙難採信。

(四)被上訴人就其具有適任上訴人公司財務人事經理一職部分，舉出其前任職於茂矽公司之同事即證人000為證，證人000雖於原審證稱：伊於99年9月進公司的時候，被上訴人就已經在茂矽公司工作，被上訴人約在101年初離職，被上

01 訴人在茂矽公司普通會計部門，伊是成本會計部門，工作的
02 內容會有銜接與對帳，伊做進貨的帳時也需要跟被上訴人做
03 核對。被上訴人在茂矽公司會計部門工作上要操作ERP系統
04 ，被上訴人當時對ERP系統操作應該是蠻熟悉的，被上訴人
05 主要是做應付帳款的部分，對帳的時候發現有差異，被上訴
06 人也很快找出差異之處伊對於被上訴人能力的認知，被上訴
07 人可以有能力製作原審卷第105頁到111頁文件，這都是很基
08 礎的文件，剛畢業就會做。ERP系統的開發商只有幾家，網
09 路上都有標準的SOP可以看，所以上手都不難。把資料輸入
10 進去在1個禮拜內應該都做的到，要把報表撈出來的話，2個
11 禮拜內差不多等語（原審卷145-157頁）。查證人000與
12 被上訴人雖曾共同任職茂矽公司，但並非從事相同業務內容
13 ，且其與被上訴人共事時間距108年3月間已有7年之久，對
14 於被上訴人操作財務軟體系統之職能，是否確實知悉瞭解，
15 實有可疑，況且，上開證人000已明確指出被上訴人執行
16 上訴人公司財務事務之職能，有諸多缺失，則上開證人00
17 0證稱被上訴人應具有操作ERP系統能力部分，因證人00
18 0並未親自見聞被上訴人於108年3月間操作上訴人所屬ERP
19 系統之歷程，故上開證人000之證述，尚不足以證明被上
20 訴人於108年3月間具有操作ERP系統之適切能力。

21 (五)被上訴人曾向原審聲請調查其任職於優必闊公司期間之操作
22 ERP系統能力一情（原審卷189頁），嗣原審收受形式上載為
23 優必闊公司108年12月5日函文之文件，此文件內容主旨欄第
24 一項載明：「員工劉智玉僅四天馬上上手做系統之工作，約
25 一到兩週即熟悉整個系統的帳務及報表之工作，並完成10月
26 財務及會計及成本結帳之工作，完成損益表、資產負債表、
27 現金流量表、成本分析表對於會計之專業領域有足夠知識提
28 供本公司此項之勞務，也無任何系統使用之問題，特此聲明
29 」等語（原審卷205頁），嗣因上訴人陳報其接獲優必闊公
30 司告知該公司未曾函覆原法院文件（原審卷303頁），而優
31 必闊公司則於109年4月14日發函予原法院，並表明：「本公

01 司並未於108年12月5日發函給苗栗地方法院，若貴法院收到
02 任何本公司之發文，敬請與本公司進一步聯繫，以確認真偽
03 。本公司已逾109年2月27日，以員工劉智玉對於所擔任之工
04 作確實不能勝任之事由，通報新竹縣勞工局資遣該員工，並
05 於0月0日生效」等語，有優必闊公司109年4月14日函文可佐
06 （原審卷309頁）。嗣經被上訴人於本院表示捨棄原審卷205
07 頁所示之優必闊公司108年12月5日函文為證明被上訴人具有
08 專業財務事務能力之書證（本院卷149頁），故關於被上訴
09 人主張其具有財務專業能力一節，自無法以上開優必闊公司
10 108年12月5日函文內容為佐證。

11 (六)此外，被上訴人於本院審理期間，曾提出悅豪大飯店聲明書
12 （本院卷89頁），以證明其勝任專業財務事務能力一事，依
13 該聲明書內容所載：「員工劉智玉擔任財會主任一職，於任
14 職期間操作系統及EXCEL等帳務作業，均能上手執行工作內
15 容」等語，惟被上訴人於本院已表示捨棄上開本院卷第89頁
16 所示之悅豪大飯店聲明書為證明被上訴人具有專業財務事務
17 能力之書證（本院卷149頁），故被上訴人主張其具有財務
18 專業能力一事，亦無法以上開悅豪大飯店聲明書內容為佐證
19 。

20 (七)綜上各節，依上開證人000證述被上訴人於學習及交接事
21 務歷程中，發生如上開所示之定存利息列帳、網路銀行上傳
22 格式、編輯製作進貨及退貨傳票、票據作業等作業錯誤之情
23 事，而此等作業均屬於財務處理之基礎事務，亦為上訴人上
24 開所列載之財務經理職務內容之部分，然被上訴人均無法正
25 確完成此基礎部分之職務內容，就該等基礎事務之諸多疏漏
26 錯誤，顯示其對於上訴人公司之財務事務，尚缺乏原勞動契
27 約合意之財務人事經理應具有職能之程度，此情與被上訴人
28 所稱之適應期不足，並無相關。此外，並無其他可為證明被
29 上訴人具有符合兩造約定之專業財務職能之事證。從而，上
30 訴人辯稱被上訴人財務專業能力尚有不足，不適任原勞動契
31 約之財務人事經理一職，核屬有據，堪以採憑。被上訴人以

系爭期間不足試用期3個月為由，泛稱其具有兩造原勞動契約約定之財務專業職能一情，即難採信。

三、被上訴人主張上訴人於108年3月26日終止兩造間原勞動契約，與法不合，且構成權利濫用云云。上訴人則辯稱因被上訴人財務專業能力不足，不適任原勞動契約之財務人事經理一職，其於108年3月26日所為之意思表示，除終止系爭期間之系爭臨時短期勞動契約外，尚包括解除原勞動契約之意思，均具有正當事由，並無不法等語。經查：

(一)勞動基準法第11條第5款規定，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，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，雇主始得解僱勞工，其造成此項合理經濟目的不能達成之原因，應兼括勞工客觀行為及主觀意志，是該條款所稱之「勞工對於所擔任之工作確不能勝任」者，舉凡勞工客觀上之能力、學識、品行及主觀上違反忠誠履行勞務給付義務均應涵攝在內。

(二)我國勞基法雖未就試用期間或試用契約設有規範，然因事業單位僱用新進員工，僅對該員工之學經歷為形式上審查，並未能真正瞭解該名員工是否適合僱傭，事業單位有必要與新進員工約定試用期間，以保障企業之利益。無論僱傭雙方於僱傭關係生效後，約定一定之試用期間；抑或僱傭雙方經合意於僱傭關係生效前之階段，另行成立類似於上開試用期間之契約約定，以雇主之立場而言，乃是藉由觀察勞工之工作態度、性格、技術、能力等有關勞工之職務適格性，作為考量締結正式勞動契約與否之約定；以勞工之立場而言，乃是利用接觸雇主提供之職場環境、共事人力資源、企業文化等機會，並斟酌其所取得之勞務對價是否相當，再詳實考量是否願與雇主締結永續性之勞動關係。依最高法院109年度台上字第2205號、2374號判決意旨所揭示之法理（上開二則判決意旨，詳後附），係肯認上開僱傭雙方合意之試用期間，乃是雙向、平等，依契約自由原則，自應承認試用期間之約

01 定為合法有效；且雇主得於試用期滿前終止勞動契約，於雇
02 主未濫用權利之情形下，其終止勞動契約應具正當性。從而
03 雇主以試用勞工不適格為由行使所保留之解僱權，法律上
04 應容許較大之彈性，不若一般勞動契約基於保護正式任用勞
05 工之地位，應嚴格限制雇主解僱權以防止雇主濫用解僱權。

06 (二)查上訴人辯稱被上訴人財務專業能力尚有不足，不適任原勞
07 動契約之財務人事經理一職，有上開證人000證詞及上訴
08 人提出之被證3（原審卷101-111頁）、被證4（原審卷113
09 -115頁）等文件可佐，尚非無憑，且衡諸被上訴人於系爭期
10 間所進行之學習及交接事務，僅就其接觸之定存利息列帳、
11 網路銀行上傳格式、編輯製作進貨及退貨傳票、票據作業等
12 財務處理之基礎事務，均發生錯誤之情事，顯見被上訴人對
13 於上訴人公司之財務事務，尚缺乏原勞動契約合意之財務人
14 事經理應具有職能之程度，而不適任上訴人公司財務人事經
15 理一職之事實，已如前述。上訴人於108年3月26日對被上訴
16 人提出終止勞動關係之表示，有終止勞動關係通知書（原審
17 卷25頁）為證，依該勞動關係通知書所載：「劉智玉於3月
18 12日至3月25日向現在公司請假來本公司上班，工作期間經
19 財務部經理確認該員不適任本公司，並於2019年3月25日上
20 午由財務部經理口頭告知該員終止雙方勞動關係，並交還所
21 有工作及物品，故自2019年3月25日起，該員與本公司無任
22 何關係」等語，及被上訴人自認上訴人於108年3月26日發送
23 上開終止勞動關係通知書予被上訴人之事實（原審卷16頁）
24 ，堪認上訴人已向被上訴人為終止系爭臨時短期勞動契約之
25 表示；至於原勞動契約部分，因原勞動契約為附有108年4月
26 1日為始期之契約，而上訴人已於上開終止勞動關係通知書
27 載明兩造自108年3月25日起已無任何關係存在之意，可見上
28 訴人為上開終止意思表示之真意，有於原勞動契約生效前之
29 108年3月26日向被上訴人為解除原勞動契約之表示。依上開
30 最高法院所揭示判決意旨，於僱傭關係成立生效後之試用期
31 間，雇主尚得以勞工不適任之事由而終止僱傭契約，則本件

上訴人於原勞動契約生效前，以被上訴人不適任之事由而解除原勞動契約，依舉重以明輕之法理，自應認上訴人解除原勞動契約，為正當權利之行使，難認有何權利濫用之情事。

(四)從而，被上訴人主張上訴人違法終止原勞動契約，構成權利濫用云云，核屬無據。

四、綜上，上訴人辯稱其以被上訴人財務專業能力尚有不足，不適任原勞動契約之財務人事經理一職之事由，而終止系爭臨時短期勞動契約及解除原勞動契約，具有正當性基礎，並無權利濫用之情事，堪以認定。兩造間系爭臨時短期勞動契約及000年0月0日生效前之原勞動契約，分別由上訴人合法終止、解除而不存在；又上訴人且已支付系爭期間之被上訴人薪資、資遣費，有上訴人提出之薪資表為證（原審卷197頁），被上訴人亦不爭執，則被上訴人對上訴人自無再請求給付薪資、提撥勞工退休金之權利，堪以認定。

捌、被上訴人請求確認兩造間之僱傭關係於108年3月26日至108年11月3日間存在；暨求命上訴人應給付被上訴人298,218元本息，及上訴人應提繳28,056元至被上訴人於勞工保險局之勞工退休金個人專戶，併就上開請求金額給付部分，聲請供擔保，請准宣告假執行，均無理由，不應准許。原審就上開不應准許部分，為被上訴人勝訴之判決，併依兩造聲請為附條件之准、免假執行宣告，分別諭知如原判決主文欄第一、二、三、六項所示，尚有未合。上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄，為有理由，爰由本院廢棄改判如主文第二項所示。

玖、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，不另論述。

拾、據上論結，本件上訴為有理由，爰判決如主文。

中 華 民 國 110 年 1 月 26 日
勞 動 法 庭 審 判 長 法 官 張 瑞 蘭
法 官 蔡 秉 宸

法官 林孟和

正本係照原本作成。

不得上訴。

書記官 陳志德

中 華 民 國 110 年 1 月 27 日

附表一：

編號	傳送時間	傳訊者與收訊者	對話內容	卷證頁碼
1	2019年2月26日	李香萍傳訊給被上訴人 (上午8:44)	你好，劉小姐，我昨天把offer發到你郵箱了，請留意查收。如有問題，也可以問我。	本院卷第97頁
		被上訴人回傳給李香萍 (下午1:46)	好的，我今明結兩天有結帳有點忙，有問題再馬上請教您。	
2	2019年2月27日	被上訴人傳訊給李香萍 (上午11:13)	Elva我檔案已回簽	本院卷第97-99頁
			我3/12-3/15就請假先過去交接學習可以嗎？	
		李香萍回傳給被上訴人 (上午11:18)	收到你的郵件	
			交接的時間安排我先和現在的財務負責人溝通一下，再回復你好嗎	
		被上訴人回傳給李香萍 (上午11:33)	好的	
		李香萍傳訊給被上訴人 (上午11:45)	我和Aggie溝通過了，按你的計畫時間來，你在3/12-15到公司先做幾天，然後正式報到就在3/25，好嗎？	
			到時3/12-15的工資，會在工資結算時一併計算的	
		被上訴人回傳給李香萍 (上午11:57)	好的	

(續上頁)

3	2019年2月28日	被上訴人傳訊給 李香萍 (上午10:37)	我昨天跟老闆再次談了好幾回	本院卷第99 頁
			他說離職日還是請我押整個月	
			到月底	
			但我25號還是可以過去報到	
			那合同可以改4/1到職嗎？	
			3/12一樣會請假過去貴公司工作	
		李香萍回傳給被 上訴人 (上午10:56)	應該可以的，我和財務說明一下， 她會多交接一段時間，所以還能接 受	

附表二（出處：原審卷93頁）：

主旨：臺灣財務人事經理報到日期

內容：

各位，該崗位offer已回簽，原定報到日期為2019年3月25日，期間3/12-15到公司和Aggie交接學習。但後續候選人提出因上家服務單位工作尚有未完成事項，希望能延遲一週正式報到。經和Aggie溝通，這樣的時間調整可以接受。所以該崗位正式報到日期是2019年4月1日（週一），請各位了解。

BR

李香萍

所附二則最高法院判決意旨如下：

一、109年度台上字第2205號判決意旨：

勞動契約附有試用期間之約款者，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格員工，如不適格，雇主即得於試用期滿前終止勞動契約，於雇主未濫用權利之情形下，其終止勞動契約應具正當性。

二、109年度台上字第2374號判決意旨：

試用期間，係基於勞雇雙方同意，於進入長期正式關係前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工作態度、性格、技術、能力等有關工作之特質，再藉以決定是否在試用期間後繼續僱用該勞工。從勞工的角度，則是給予勞工實際進入職場瞭解、熟悉工作環境、企業文化的機會，讓勞雇雙方確知彼此情況，再詳實考量是否願與對方進一步締結永續性之勞動關係，故係雙向、平等，依契約自由原則，如勞工所擔任工作之性質，有試用之必要，且勞工與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有效。