

臺灣新竹地方法院民事判決

113年度勞訴字第53號

原告 彭玉婷
被告 小貓咪有限公司

法定代理人 陳文聘

上列當事人間確認僱傭關係存在等事件，本院於民國114年1月16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、程序方面

一、按確認之訴非原告有即受確認判決之法律上利益者，不得提起。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，若縱經法院判決確認，亦不能除去其不安之狀態者，即難認有受確認判決之法律上利益（最高法院52年台上字第1240號判例意旨參照）。經查，原告主張兩造間之僱傭契約法律關係仍屬存在，為被告所否認，是兩造間僱傭契約法律關係是否存在，即有爭執而不明確，則原告主觀上自認為其在法律上之地位有不安之狀態存在，致其在私法上之地位受有不安狀態之危險，而此種不安狀態乃能以確認判決將之除去，故原告訴請確認兩造間之僱傭契約法律關係存在，即有受確認判決之法律上利益，程序上自應予准許，合先敘明。

二、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求之

基礎事實同一、擴張或減縮應受判決事項之聲明、不甚礙被告之防禦及訴訟之終結者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第2、3、7款定有明文。次按原告於判決確定前，得撤回訴之全部或一部，但被告已為本案之言詞辯論者，應得其同意；訴之撤回應以書狀為之，但於期日，得以言詞向法院或受命法官為之，同法第262條第1項、第2項亦有規定。查本件原告起訴時，其訴之聲明原為：(一)、確認原告與被告間之僱傭關係存在，被告應回復原告原職；(二)、被告應自民國112年12月25日起至原告復職日止，按月於當月5日給付原告新臺幣（下同）38,200至90,000元，及自各期應給付日之次日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；(三)、被告應自112年12月25日起至原告復職日止，按月提撥勞工退休金至原告勞工退休金專戶，及自各期應給付日之次日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；(四)、被告應自112年12月25日起至原告復職日止，按月提撥勞、健保，及自各期應給付日之次日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息（見本院卷一第11-12頁）。嗣於113年10月17日言詞辯論期日，原告當庭變更其上開第(二)、(三)項聲明各為：(二)、被告應自112年12月30日起，至原告復職日止，按月於當月5日給付原告38,200元，及自各期應給付日之次日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；(三)、被告應自112年12月30日起至原告復職日止，按月提撥勞工退休金2,292元至原告勞工退休金專戶，並撤回原第(四)項聲明之請求（見本院卷一第197頁）。揆諸前開規定，原告所為第(二)、(三)項聲明之變更，與原訴之請求基礎事實仍屬同一，且屬擴張或減縮應受判決事項之聲明，又不甚礙被告之防禦及訴訟之終結，至撤回第(四)項聲明請求部分，被告尚未為本案之言詞辯論，應毋庸得其同意，是原告上開聲明之變更及撤回，與前揭規定均無不合，應予准許。

貳、實體方面

一、原告主張：

01 (一)、兩造於112年12月18至20日，透過104人力銀行發送電子郵件
02 方式，於同月20日經兩造確認後，成立聘雇契約，約定原告
03 自112年12月25日起受僱於被告擔任海運業務，並負責被告
04 在大陸東莞地區之海運業務，約定每月工資38,200至90,000
05 元，被告並會按月為原告提撥勞工退休金，且無試用期三個月
06 之約定。而原告自112年12月25日週一至被告公司處任職
07 後，至同月29日週五止該一週之任職期間（下稱系爭任職期
08 間），均兢兢業業努力工作，並打算於該週週六、日至公司
09 加班，並無怠忽職務及與同事閒聊無關職務事項之情形。詎
10 料被告法定代理人於112年12月29日近下班時間，却以「因
11 為你沒有做到事情」為由，臨時告知原告，予以終止與原告
12 間之僱傭關係，經原告詢問被告法定代理人原因，在場自稱
13 老闆娘之人（按係被告法定代理人之母親），回覆稱「三個
14 月內是不需要理解的，可是我們要給那個甚麼勞保局一個原
15 因啦，我們會寫給他看，不是給你負責」等語。其後被告要
16 求原告歸還公司筆記型電腦，及原告持有之公司鑰匙，原告
17 將上開物品交付予被告負責人後，於該負責人監督之情況下
18 離開公司。是被告上開對原告之終止勞動契約，顯然違反勞
19 動基準法（下稱勞基法）第11條、第12條終止勞動契約之事
20 由，應明確具體告知、事後不得任意變更解僱事由之情形，
21 及解僱最後手段性原則，應屬無效，且被告就薪資等之給付
22 有不足，亦未依法為原告提繳勞工退休金，為此原告提起本
23 件訴訟，並聲明：1、確認原告與被告間之僱傭關係存在，
24 被告應回復原告原職；2、被告應自112年12月30日起，至
25 原告復職日止，按月於當月5日給付原告38,200元，及自各
26 期應給付日之次日起至清償日止，按週年利率5%計算之利
27 息；(三)、被告應自112年12月30日起至原告復職日止，按月
28 提撥勞工退休金2,292元至原告勞工退休金專戶。

29 (二)、原告否認有怠忽職務及不能勝任工作之情形。因原告於受雇
30 被告，在112年12月25日第一天至被告公司辦公室上班時，
31 被告負責人因待在辦公室時間很短，其僅簡單向原告介紹公

01 司業務及客戶狀況，並無交付被告公司任何之紙本客戶文
02 件、檔案等業務資料予原告，亦未對原告為明確、具體之工
03 作指示及業務、工作交接，且被告當天雖有提供一台筆記型
04 電腦予原告使用，然其內亦無任何被告客戶之檔案資料，原
05 告當天始無法馬上使用電腦進行業務相關之作業，又被告雖
06 於隔日即同月26日，更換一台筆記型電腦予原告，然原告係
07 於當天快下班時始取得該電腦，且該電腦一開始又無法上網
08 連接到被告所稱之Google雲端資料庫，另被告亦未提供電話
09 讓原告使用，致原告無法順利對外連絡客戶。再者，因在系
10 爭任職期間，被告負責人及其他業務人員即洪詩涵（Oskar）
11 到被告公司辦公室工作之時間，合計均僅各為數小
12 時，且被告負責人對原告之交辦業務，很多又非兩造間勞動
13 契約所定原告應負責之事項，而被告又未交付原告相關之業
14 務文件，故原告所處理進行之諸多事務，尚需與被告負責人
15 及洪詩涵聯絡詢問他們，並再與被告負責人討論及經其確認
16 後，方可再進一步作成正式文件資料後，再發送予被告之客
17 戶，以確保正確性，故原告確已進行諸多之業務事項，惟需
18 待再與被告負責人討論及確定，然被告不能憑此即遽謂原告
19 未進行工作。且原告確已完成包括自我介紹、有關如何合法
20 進口報關等之貼文，亦有於112年12月27日，服務被告之二
21 位潛在客戶等，而已依約進行諸多勞務提供事項，然於原告
22 遭被告非法解雇後，被告却將原告所使用筆電內，所已進行
23 並建檔之許多工作內容資料予以刪除，始致被告於本件所提
24 出之相關檔案資料，未包含原告於系爭任職期間所施作處理
25 之大部分內容，原告聲請調閱被告公司在系爭任職期間，其
26 辦公室之全部錄影紀錄，即可證明原告任職期間，並無怠忽
27 職務之情形。另因證人楊秀鳳與原告之工作內容完全不同，
28 其對原告在系爭任職期間之工作情形並不了解，且其到庭所
29 證述情形，係屬不實而不可採。

30 二、被告則以：

31 (一)、被告負責人於112年12月7日與原告面談應徵原告時，即將記

載有前3個月即試用期，以海運業務底薪33,300元計薪，轉正式員工之第4-6個月及其後調整後薪資金額之證物A月薪累進表，放在桌上讓原告查看，並告知原告有關試用期3個月及上開薪資調整內容，包括於試用期期滿後，如加上每季所可領得之業績獎金，其底薪加業績獎金每月平均薪資可達38,200至90,000元等事項，故兩造間有以口頭方式為頭3個月係試用期之約定。又被告於104人力銀行招募大陸東莞業務及義烏業務時，在求才廣告上即告知需要即戰力人才，需到職後能立即上線工作，而被告負責人於112年12月7日面試原告時，亦已當面告知原告其日後工作內容，並介紹被告之業務推廣，係採網路行銷方式進行，原告當場聲稱其能力很強經驗豐富，當天洪詩涵亦另有以LINE向原告介紹工作內容，當時原告並表示其可做得比被告預期的更好，原告當天甚向被告負責人，表示如於試用期內，被告認為其表現不佳告知她時，其會自行主動離職等語，讓被告對原告充滿期待，乃決定聘僱原告擔任被告之海運業務人員，原告並同意於112年12月25日至被告公司報到開始任職。

(二)、嗣原告於同月25日至被告公司報到任職後，被告負責人業已指派原告進行包括：「2023/12/25日有貨櫃準備自大陸東莞海運回台中港，應進行所有相關作業-包括聯絡客戶、聯絡合作夥伴、編輯此櫃所需之檔案、製作文件，並將進度回饋到檔案【貨櫃SOP檢查表-12/25日公版】」、「12/25日為【請款單】【臉書社團自我介紹】」、「12/26日跟奧斯卡（即洪詩涵）跑東莞櫃的流程」、「12/27日跟奧斯卡跑東莞櫃的流程」、「12/28日【海運文章】如何合法進口報關、確認稅則的3種方法」、「12/28日【FB社團】發文預計1/15義烏走櫃，可能會走基隆港或台中港」、「12/29日【海運文章】如何確認海關匯率與核算進貨成本」等工作（上開之工作，下稱系爭被告指派之工作），該等工作均屬兩造間勞動契約，所定原告應提供之勞務範圍。詎原告於系爭任職期間，就上開工作之進行及完成度偏低，其中就：

「臉書社團貼文」部分，原告原應於112年12月25日完成一篇自我介紹，並記載其在被告公司能提供何服務之貼文，以招攬客戶，然原告於112年12月28日始完成自我介紹之貼文，卻未提及其能提供何服務，此外未進行其他貼文，原告甚至曾向被告負責人表示，發文招攬客戶是被告負責人自己應做之工作；就「海運文章」部分，原告雖提示一篇其製作之「如何合法進口報關」之草稿，然並未完成，且其內容疑似係取用他人之文章，被告有所疑慮而無法採用；「東莞櫃流程」（工作由訴外人洪詩涵安排）部分，原告應在通訊軟體LINE群組，向東莞櫃客戶，跟催相關文件並進行資料編輯統整，然原告僅在LINE群組貼早安圖及節慶賀卡，未見原告進行被告所指派之工作；「請款單及東莞櫃文件檔案製作、編輯或統整」部分，原告於112年12月28日下午6時31分許，未告知被告即私自將檔案設定與0000.000000000000.000共享，却迄未編輯任何海運文件。經被告於112年12月27日至112年12月28日多次提醒原告應完成上開工作，原告仍未辦理，且原告除工作效率偏低外，上班時間更侃侃而談個人事蹟、成就，已影響辦公室其他同仁工作。是因原告於112年12月25日至112年12月29日在試用期之任職期間，消極且怠忽職守，能為而不為，以致未進行、完成被告負責人交辦之工作，有違反忠誠履行勞務給付義務之情形，已屬不能勝任其工作，則被告於112年12月29日時，以原告「其沒有做到事情」即不能勝任工作之具體明確事由，依勞基法第11條第5項之規定，向原告表示終止雙方間之勞動契約，自屬合法有據，亦無違反解雇最後手段性之情形，兩造間之勞動契約已因被告合法終止而失效，原告本件之請求即無理由。

(三)、又被告公司係採電子商務方式經營，並採無紙化進行工作，利用網路平台、各種社交軟體、通訊軟體、電子郵件等，進行業務推廣、訊息傳遞溝通，即員工係以LINE、Skype等通訊軟體與客戶或合作夥伴聯繫，且以Google功能編輯公司檔案、製作業務文件，及以Google雲端硬碟，存放上開之一切

01 檔案及業務文件，並未製作紙本文件，被告負責人就上情，
02 於面試原告及原告第一天任職時，即已告知原告，原告當時
03 亦表示其以前係使用Skype進行通訊。另被告公司於原告任
04 職第一天起，即已無間斷提供一台筆記型電腦，供原告處理
05 業務上網使用，並於同日下午1時33分許，即將檔案編輯權
06 限共用予原告，原告就有權限上網取用Google雲端硬碟內之
07 被告公司業務資料，進行相關之海運文件製作、編輯及儲
08 存，且被告辦公室內雖沒有設立市內電話話機，但有設1支
09 手機作為公務機，由另一位員工負責保管並對應來電（如同
10 總機），則原告主張被告公司未提供其紙本檔案文件，且交
11 付之電腦硬碟內，無任何公司檔案文件資料，亦未提供其電
12 話以對外聯絡，始致其當時無法進行公司之職務工作云云，
13 顯係推託之詞。又被告負責人於原告系爭任職期間，均有對
14 其作明確之業務交接及工作指示，且負責人及另一業務洪詩
15 涵於上開期間，亦曾有兩日與原告一起在辦公室或開會，原
16 告工作上如有問題，即可直接向渠等詢問、討論及確認，況
17 縱使渠等不在辦公室，原告亦可透過通訊軟體方式聯絡而為
18 之，則原告以被告負責人及其他業務人員大都時間不在辦公
19 室，其無法向渠等詢問、討論及確認，始無法及時工作及正
20 確完成工作以提交予客戶云云，亦非事實。再者，被告並無
21 刪除任何原告之工作檔案資料，且倘原告確有進行並完成相
22 當之工作內容，何以原告於112年12月29日當天，當被告負
23 責人多次詢問其做了什麼，其均未能答覆？是原告主張其於
24 任職期間並無怠忽職務、不能勝任工作云云，亦非事實。並
25 答辯聲明：原告之訴駁回。

26 三、本院之判斷：

27 (一)、經查，原告係自112年12月25日起受僱於被告擔任海運業
28 務，嗣於112年12月29日快下班時，經被告負責人先口頭以
29 原告未做到事情解僱原告，被告並再於當日晚上，以電子郵件
30 寄發被證I之資遣通知書予原告，以原告有不能勝任工作
31 為由於當日解僱原告；又被告已於113年1月5日匯款給付原

告薪資5,539元及資遣費232元，合計5,771元；另原告就被
告對其終止勞動契約一事，前於113年4月2日向新竹縣政府
勞工處申請調解，嗣兩造於同月16日經調解不成立等情，有
原告提出之被告在104人力銀行招募員工廣告、兩造透由104
人力銀行所寄發予對造之電子郵件、兩造所各提出112年12
月29日原告與被告負責人間之對話錄音譯文、被告所提證物
I資遣通知書、證物K被告已滙款5,771元之滙款明細資料影
本，及本院依職權向新竹縣政府調取之兩造間勞資爭議調解
申請書、調解紀錄影本在卷可憑（見本院卷一第15-19、27-
37、265、269、473頁、卷二第87-90頁），上情堪信為實
在。

(二)、至原告主張兩造間之勞動契約，並無試用期之約定，且其並
無不能勝任工作之情形，被告片面據此為由，對其終止勞動
契約並不合法，亦已違反解雇最後手段性原則而無效，兩造
間之勞動契約關係仍屬存在，被告應繼續按月給付其薪資
及提繳勞工退休金等節，則為被告所否認，並辯稱如上。故
本件兩造間有爭執應予以審究者，在於：(一)、兩造間之僱傭
契約，有無3個月試用期之約定？(二)、原告受僱於被告公司
期間，有無懈怠職務、不能勝任工作之情形？被告於112年1
2月29日以原告不能勝任工作為由，據以終止勞動契約，是
否合法有效？(三)、原告請求確認兩造間之僱傭關係存在，並
請求被告於原告回復工作前，應繼續按月給付其薪資38,200
元及法定遲延利息，暨按月提繳退休金2,292元至其之勞工
退休金專戶，是否有理由？爰予以論述如下。

(一)、兩造間之僱傭契約，有無3個月試用期之約定？

1、按當事人互相表示意思一致者，無論其為明示或默示，契約
即為成立，民法第153條第1項定有明文。是契約之成立，非
必以文字記載於契約之方式行之為限，以口頭合意之約定，
亦屬有效。

2、經查，依原告所提被告透過104人力銀行寄送予原告之薪資
待遇「福利」之訊息（廣告），其中記載「正式半年以上有

01 年終獎金（季獎金）、業績獎金」之文字（見本院卷一第19
02 頁），業已載明受聘成為被告公司之員工，於成為正式員工
03 後一段期間，有年終獎金、季獎金及業績獎金等員工之福
04 利，而一般於職場環境，所謂正式員工，通常乃係對應於試
05 用期員工而言，可見被告於透由104人力銀行所寄送予原告
06 招聘契約之文件中，業已顯示被告公司有試用期及試用期期
07 滿後，始轉為「正式員工」之制度。又被告辯稱其負責人於
08 112年12月7日面試原告時，已將證物A月薪累進表，放在桌
09 上讓原告查看，並告知原告有試用期3個月等約定內容之
10 情，業據被告提出證物A月薪累進表影本一份為佐（見本院
11 卷一第217頁），及傳訊被告負責人關係企業之員工（其係
12 一併負責被告公司之人事、行政及會計業務）之證人楊秀鳳
13 到庭為證。經查，依上開證物A月薪累進表所載，其給予海
14 運業務之薪資待遇為：前3個月月薪33,300元，轉正式員工之
15 後，第4-6個月當月全勤36,300元，第7-12個月當月全勤38,
16 200元（做到此階段才会有獎金），第13個月以上則未定…
17 等情（見本院卷一第217頁），是由上開入職3個月後始轉為
18 正式員工之記載，被告辯稱其員工入職被告後前3個月期
19 間，為試用期之情，即非無憑。又依證人楊秀鳳到庭之證
20 述，雖其證述：當天被告之負責人面試原告時，伊正在處理
21 自己之業務，並不清楚被告之負責人有無向原告提到試用期
22 之內容，亦無法確定當天負責人面試原告時，有無放置證物
23 A月薪累進表在桌上讓原告查看等語（見本院卷二第70-71
24 頁），然其亦證稱提及：那一陣子被告之負責人經常面試應
25 徵之人員，於面試之後，伊經常會替負責人回收證物A月薪
26 累進表該張資料；伊在112年10月23日到職，先前被告負責
27 人面試伊時，有拿類如證物A月薪累進表該張資料給伊看，
28 並口頭告知伊前三個月之薪資，試用期過後就會調整薪資，
29 均寫在上開月薪累進表上，而伊任職公司後之薪水，亦是照
30 面試時負責人之上開說明在給付，即滿3個月試用期後有調
31 薪等情（見本院卷二第71頁），並有被告所提之證物D，即

其負責人當時正在面試其他人員，而原告在旁等候之被告辦公室監視器畫面照片在卷可參（見本院卷一第223頁）。是由證人楊秀鳳上開之證述及上開被告辦公室監視器畫面照片，可知於原告進行面試之該等時期，亦應有其他數名面試者參加面試，且被告均常態性會出具該證物A月薪累進表，供應試者閱覽，並由被告負責人加以說明公司試用期3個月及該表之內容等情。準此，被告公司負責人於該期間面試人員時，既均有試用期3個月之說明，衡情應無獨漏原告之理。又查目前許多企業雇主僱用員工，其為綜合判斷求職者對企業之發展是否適格，在與員工締結永續性勞動契約前，多半亦會先行約定試用期間，藉以評價新進勞工之職務適格性與能力，作為雇主是否於之後，願與其締結永續性勞動契約之考量，是被告法代於面試時，確有向原告告知3個月試用期之內容，衡情亦與上開所述許多企業僱用新進人員時，會有試用期3個月約定之情形相脗合。

3、從而，依被告公司透由104人力銀行刊登之求職廣告，既已顯示有正式員工之內容，即可推知有試用期之情形，且被告負責人於112年12月7日面試原告時，復已告知其有3個月試用期，而原告當時亦未加以爭執，並進而自112年12月25日起受僱於被告擔任海運業務，準此，堪認兩造間確已合意其間之勞動契約，有3個月試用期之約定，是被告此部分所辯，尚堪以採信，原告主張兩造間並未約定試用期云云，應不可採。

(二)、原告受僱於被告公司期間，有無懈怠職務、不能勝任工作之情形？被告於112年12月29日以原告不能勝任工作為由，據以終止勞動契約，是否合法有效？

1、按勞工對於所擔任之工作確不能勝任時，雇主得預告終止勞動契約，勞基法第11條第5款定有明文。又按【所謂「確不能勝任工作」，非但指能力上不能完成工作，即怠忽所擔任之工作，致不能完成，或違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務亦屬之】、【勞動基準法第11條第5款所謂勞工「確不能

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，即勞工主觀上「能為而不為」、「可以做而無意願做」，違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務者均屬之。】，有最高法院86年度台上字第688號、111年度台上字第1820號判決意旨可參。再按「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。」（最高法院109年度台上字第2205號、109年度台上字第2722號判決參照）。是試用期間乃雇主藉由評價試用勞工之職務適格性及能力，屬正式勞動契約之前階試驗、審查階段，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，以補足選考過程中無法即時確認勞工適格性之缺陷，當事人間勞動契約之效力雖自試用期間開始時即已發生，惟雇主另保留契約終止權，自與一般已成為正式員工時需嚴格限制雇主解僱權以防止雇主濫用解僱之判度標準不同，是以有試用期約定之勞動契約，於試用期期滿前，應容許雇主得以較大之彈性認定勞工是否適任其工作，並行使解僱權，且無需雇主使用勞基法所賦予保護勞工之各種手段，仍無法改善情況下，始可終止勞動契約，亦即應無「解僱最後手段性原則」之適用。

- 2、經查，依原告所提出前揭104人力銀行寄送予原告之被告聘雇員工之廣告中，業已載明被告招聘之海運業務工作內容，包括：①負責開發及接洽既有客戶、②與客戶確認品項與海運規劃（含報價），③HS CODE與報關簽審條件確認、④訂倉與40呎高櫃艙位安排、⑤與貨主確認並安排交期與船期、⑥基礎海運文件處理、⑦請款單製作等項，並記載：「需要即戰力，主要解決客戶需求，具航運物流承攬經驗佳」之文字（見本院卷一第19頁），可見被告於招聘擔任「海運業

01 務」之員工時，業已載明該員工之工作內容，並要求該員工
02 需對該等業務已有經驗，於受僱後即能上線從事工作，而非
03 仍需相當之時間訓練。又觀以被告所提出其員工洪詩涵，於
04 被告負責人在112年12月7日面試原告後，於同日晚上與原告
05 之LINE對話內容截圖影本（見本院卷一第257頁），其中洪
06 詩涵向原告表示：「我們客戶比較偏電商，他們不懂海運。
07 要很有耐心去對應的貨主，尤其他們很多以偏概全的認知，
08 不是用在正式海運裡。許多時候，文件與交代工廠也要協
09 助；品項要過兩個海關的查驗，要了解各規範，以及報驗準
10 備；基本的：入倉/嘜頭/pk/inv整套的報關前段服務，也都
11 在業務範圍裡；對應船公司：除了各家文件以外，還有提單
12 做法做好給船公司處理。最後是拓展業務/開發市場，不知
13 道您有什麼想法？」等語，加以說明原告未來入職時應處理
14 之工作內容，而原告則回應稱：「這些工作對我來說是駕輕
15 就熟，我應該可以做得比你們預期得更好」等語。準此，堪
16 認原告於應聘被告公司擔任海運業務一職時，應已知悉該職
17 務上開之相關工作內容，及被告係要聘僱對該等工作內容，
18 有經驗之員工，而原告則表示其就該等工作係有經驗及甚為
19 熟稔，故被告辯稱於其負責人面試原告時，因原告表示其對
20 上開工作有相當豐富之工作經驗，能力很好可勝任該等工
21 作，被告始決定僱用原告乙節，應可採信。

22 3、又查，被告公司主張其係採電子商務方式經營，採無紙化進
23 行工作，並利用網路平台、社交通訊軟體、電子郵件等，進
24 行業務推廣及與客戶作訊息之傳遞溝通，且已將被告公司
25 及其客戶、合作夥伴所有資料及檔案、文件，均儲存在Google
26 雲端硬碟內，員工進行工作時，係由被告公司先將已儲存在
27 Google雲端硬碟內之公司相關檔案資料，授權、開放予員工
28 使用，由員工上網連接至該Google雲端硬碟內，取得公司之
29 上開業務資料，以進行相關之海運業務文件製作、編輯及儲
30 存，並以網路平台及社群軟體方式，發表相關之海運文章及
31 貼文，以吸引及招攬客戶，而被告負責人於面試原告及原告

01 第1天上班時，已將上情告知原告，並於原告第1日上班時，
02 即將該Google雲端硬碟內之檔案文件資料，均授權、開放予
03 原告使用及存取等節，有被告提出之證物4，即因被告開放
04 予原告使用Google雲端硬碟內資料，所顯示之被告海運客戶
05 文件及檔案編輯活動軌跡資料影本在卷可證（見本院卷一第
06 125-132頁，即其中所載之pinpin Chen【即被告之負責
07 人】，已將諸多個項目，設為共用，且記載原告之電子郵件
08 網址，係為編輯者），並據證人楊秀鳳到庭證稱有關：被告
09 公司全部都在Google雲端儲存檔案，都是用上開雲端之資
10 料，非使用存在電腦內之檔案資料作業；被告公司所有包括
11 業務上要用到之文件、客戶資料，以及跟客戶海運之相關文
12 件等都在雲端裡面，原告只要去雲端看都看得到等情可佐
13 （見本院卷二第74、76頁），而原告亦表示其任職被告公司
14 期間，未看到且被告公司亦未交付其紙本檔案文件資料等
15 情。準此，因被告公司之員工，以上開線上及網路軟體、無
16 紙化，並利用Google雲端硬碟內檔案，進行檔案資料編輯及
17 存取之作業模式，已迥異於許多公司，衡情，被告負責人於
18 面試原告及原告第1天到職上班時，應無不告知原告之理，
19 是被告上開之主張，亦堪認屬實。

20 4、另查，於原告任職被告期間，被告負責人業已先後陸續，以
21 在其電腦畫面顯示予原告（於原告及被告負責人均同在辦公
22 室時）及傳送LINE予原告之方式，加以具體及明確指示原告
23 需進行「系爭被告指派之工作」之情，有被告所提證物丙、
24 丁，即其負責人當時所使用電腦畫面內之檔案（係包括聯絡
25 客戶、聯絡合作夥伴、編輯此櫃所需之檔案、製作文件，並
26 將進度回饋到檔案【貨櫃SOP檢查表-12/25公版】之檔案，
27 及「Tina『係原告之英文名字』to do list」『即原告之工
28 作清單』該檔案等）資料，及於該等檔案資料所顯示之時
29 間，被告之負責人與原告同坐，並與原告交談之辦公室監視
30 器畫面照片，暨被告之負責人等指示原告進行工作之LINE截
31 圖影本在卷可憑（以上見本院卷一第451-468頁），復有原

告所自行以LINE，先後多次傳送上開之「原告之工作清單」資料予洪詩涵之LINE截圖影本在卷可參（見本院卷一第110、261頁），且系爭被告所指示原告進行之上開工作，經核亦大致均在被告透由104人力銀行，寄予原告之上開招聘廣告內，所載上開①至⑦項工作內容之範圍內，此亦有被告之民事答辯五狀內，所列「系爭被告指派之工作」，與上開招聘廣告所載工作內容之對照表在卷可稽（見本院卷二第177頁），是原告主張被告未具體指派其工作內容，且所指派之工作，非雙方勞動契約所約定之範圍云云，已不可採，被告主張其於原告任職期間，已具體及明確指派屬雙方勞動契約範圍內之工作（即「系爭被告指派之工作」），要求原告進行及完成之情，要非無憑。

5、惟查，觀以被告所提出，其自112年12月25日授權、同意原告使用、存取上開之Google雲端硬碟資料功能起，至同月29日其因解僱原告，而限制原告存取、使用該功能之時止，此期間該Google雲端功能之檔案編輯紀錄影本（見本院卷一第111-120頁、第125-164頁），可見原告除於112年12月28日將部分檔案設定與另一帳戶「0000.000000000000.000」共用（見本院卷一第119頁、第148-155頁）外，並未見原告有進行任何檔案之編輯、海運文件製作及處理之紀錄。再參以被告所提原告與被告法代間之LINE對話紀錄（見本院卷一第103-106頁），可知原告於112年12月25日入職後，除多次向被告法代張貼尚難以證明與其工作內容有關之文章，及介紹自己之過往經歷外，經被告法代多次以LINE指示原告，應進行及完成前揭其受指派之工作後，原告僅於112年12月28日，即遲延3天後，始完成其第一篇自我介紹之貼文（見本院卷一第106頁，原告LINE予被告負責人，表示：「it's done for my first draft」），及另提出其撰寫之「如何合法進口報關說明」一文（下稱系爭進口報關說明之文章，見本院卷二第103-104頁），惟查，被告辯稱系爭進口報關說明之文章內容，與同行公司網站上已發表之文章高度雷同，原告疑

01 似取用他人文章，被告不敢使用之情，亦有被告所提該同行
02 公司網站文章與原告所作成該文章內容之臚列及比較資料在
03 卷可參（見本院卷二第193-199頁），已非無稽。另就被告
04 交辦事項中「Tina to do list」之「跟奧斯卡（即洪詩
05 涵）跑東莞櫃的流程」部分，被告為讓原告進行該工作，將
06 原告加入該東莞櫃客戶之LINE群組，原告本應在該LINE群組
07 向被告之東莞櫃客戶，跟催相關文件並進行資料編輯統整，
08 然原告僅在該LINE群組，對被告該等客戶貼早安圖及節慶賀
09 卡，未向該等客戶為海運文件之跟催及編輯、製作，該等工
10 作均係由被告負責人及洪詩涵所為之情，亦有被告所提該LI
11 NE群組之對話內容截圖影本在卷為憑（見本院卷一第179-18
12 6頁），是亦難認原告就此項被告指派之工作，於其在職期
13 間，有實際進行及完成該項工作。至原告固提出其與訴外人
14 查理、RoyChou之LINE對話截圖影本（見本院卷二第260
15 頁），主張其有進行開發新客戶之工作，確對被告有提供勞
16 務，並無怠職等語。經查，本件被告主要係以原告對其所交
17 辦之「系爭被告指派之工作」，消極並怠於進行，為其解僱
18 原告之事由，是縱使原告確有與上開訴外人查理、RoyChou
19 作聯絡，然此顯與其應如實依被告之指派及多次之提醒，進
20 行及完成「系爭被告指派之工作」，差距仍屬甚遠。至原告
21 另主張：其已進行之諸多工作事宜，尚需與被告負責人及洪
22 詩涵聯絡，詢問其等意見，並經被告負責人確認後，方可再
23 進一步作成正式文件資料，發送予被告之客戶，故原告已進
24 行諸多業務事項云云，然此為被告所否認，而原告就此亦未
25 舉證證明，所述即非可採。至原告以：其已完成之諸多工作
26 業務檔案資料，已遭被告所刪除，然此為被告所否認，而被
27 告就此亦辯稱：如將Google雲端硬碟內之檔案刪除，仍會有
28 該等被刪除檔案移至垃圾桶之活動紀錄，且被刪除之檔案，
29 其遭刪除前在Google之活動紀錄仍會存在等情，亦有被告所
30 提之證物戊在Google雲端硬碟檔案建立、編輯、刪除等活動
31 紀錄顯示情況資料一份在卷可佐（見本院卷二第469-471

頁），是依被告所提出前述之Google雲端功能檔案編輯紀錄影本（見本院卷一第111-120頁、第125-164頁），既全無原告所編輯檔案之活動紀錄，亦無該等檔案遭刪除移至垃圾桶之活動紀錄，則原告主張其有提供勞務編輯諸多檔案文件，卻遭被告嗣後予以刪除云云，亦難以採信。再觀以被告所提112年12月29日原告與被告法代間對話之錄音譯文，原告經被告法代詢問其入職後，究竟做了何等事項，原告除一再強調自己有做事情外，卻未具體說明其究竟處理、做了那些被告指派之工作及目前處理進度（見本院卷一第473頁），如原告確實於在職期間，除完成上開一篇臉書自我介紹貼文外，另有進行或完成被告所交辦之前述其他工作事項，何以原告當時均未說出？亦與常情不符。準此，益徵原告於在職期間，並未如實進行及完成被告所交辦之工作。此外，原告就被告所指派其之上開工作，尚有進行及完成其他之部分，亦迄未進一步舉證證明，是被告辯稱原告就其交辦之事項，實質上僅完成上開一篇網路自我介紹之貼文，經被告多次提醒及要求後，仍未進行及完成其他工作事項，其進行及完成交辦事項之進度甚低之情，即屬可採。

6、原告固另以：因被告未交付公司紙本之業務檔案文件，且所交付之電腦硬碟內，亦無任何公司之業務文件檔案，又無電話讓其可對外聯繫以招攬客戶，另亦未交接其應進行之工作，且被告負責人及另一業務洪詩涵經常不在辦公室，導致其無法詢問、討論並向被告負責人作確認，始因此未能及時進行工作事宜，此係不可歸責於原告等語，然此亦為被告所否認。經查，依前所述，被告公司之員工，係以前述之線上作業及網路軟體方式，並利用Google雲端硬碟內被告公司之檔案，進行檔案資料編輯、存取，及對外與客戶聯繫及招攬客戶，且原告於面試及任職初日，業經被告負責人告知而知悉上情，已如前述，則原告再以被告公司無紙本檔案文件，提供之電腦硬碟內無公司業務文件檔案，亦無電話，且未對其為工作交接，始致其無法進行工作云云，洵不可採。又被

告負責人及另一業務員洪詩涵，於原告在職期間，亦曾有兩天（即112年12月25日、28日）之下午，均係與原告同在辦公室或一起開會，並有對原告為工作之說明及討論，此亦有被告之辦公室監視器錄影畫面照片在卷可憑（見本院卷一第231-244頁），且以目前通訊軟體之方便，原告若有需要對被告負責人及洪詩涵，為請教、討論或確認之事項，於渠2人不在辦公室時，其亦可以通訊軟體連絡該2人之方式為之，則原告再以該2人經常不在辦公室，其無法向渠等詢問、討論及確認工作事項，始無法及時進行工作云云，亦洵屬無據。故原告遲延進行及完成被告所交辦之工作，難認其有何合法及正當不可歸責於己之事由存在。又被告辯稱原告於上班時間內，曾有大談其個人過往事績、成就及個人私事，影響到其他辦公室同仁辦公，並致其他同仁，誤以為原告係因未被指派工作沒事做，始侃侃而談個人過往事績等情，亦據證人楊秀鳳到庭證述在卷（見本院卷二第72頁），且與被告所提出證物6，即證人楊秀鳳與被告之馮姓女員工2人間，於112年12月26日、27日之LINE截圖所示對話內容（見本院卷一第187頁），亦大致相符，是原告入職後，在辦公室內曾有持續述說個人過往事績、成就等與工作無關事項，致影響其他同仁辦公之情形，亦堪以認定。

7、至原告固稱：其於112年12月27日已決定於該週週六、週日到公司加班，證人楊秀鳳亦因此事先將辦公室鑰匙交給伊，可見伊工作態度認真且積極任事，並提出原告與楊秀鳳間之LINE對話紀錄截圖影本為證（見本院卷一第329頁）。惟查，因原告於系爭任職期間即該5日期間，既幾乎均未如實依被告負責人之工作指示，進行及完成工作，期間復有一再夸述個人過往事蹟及私事，致影響其他同事辦公之情形，已如前述，則縱使原告曾於112年12月27日即週三時，向證人楊秀鳳表示其擬於週六、週日至辦公室加班，而有於該2日加班之想法，亦無從憑此即謂其任職期間，工作態度認真且積極任事，並無怠忽職守之情形，是原告此部分之主張，亦難以

憑採。

8、依前述原告入職後之工作狀況，既有遲延而未進行、完成被告交辦事項，且無正當不可歸責之事由，已有怠忽職務之情形，且被告招聘原告擔任被告海運業務一職時，已表明需要有經驗，任職後即能上線作業之「即戰力」員工，而原告當時亦回應表示，其就該職務工作經驗豐富堪任該職，然原告却於任職期間，未能依被告之指示，進行及完成前述之工作，復有於上班時，影響其他同仁辦公之行徑，此均已如前述，則被告於原告仍於試用期3個月之期間內，經其綜合審視原告之上開情形，認原告之工作表現及工作態度不佳，有不能勝任工作之情形，並據以終止與原告間之勞動契約關係，應屬合法有據，亦難認有何權利濫用之情形。又被告負責人於112年12月29日當天，先以口頭方式對原告表示解僱時，業已提及因原告沒有做到工作，並於當日晚間再以電子郵件寄發證物I之資遣通知書予原告，表明因原告未進行公司交辦工作等不能勝任工作為由，終止與原告之勞動契約，亦如前述，是被告業已於解僱原告時，明確告知其解僱之事由。且因本件被告之終止勞動契約，係在原告適用期內，依前開所述，應讓被告有較大彈性，以認定原告是否適任工作並行使解僱權，故應無「解僱最後手段性原則」之適用，則原告以被告之解僱違反「解僱最後手段性」原則，主張被告解僱無效云云，亦不可採。

(三)、原告請求確認兩造間之僱傭關係存在，並請求被告於原告回復工作前，應繼續按月給付其薪資38,200元及法定遲延利息，暨按月提繳退休金2,292元至其之勞工退休金專戶，是否有理由？

依上所述，被告已於112年12月29日，合法終止兩造間之僱傭關係，則原告再依勞動契約之法律關係等，訴請確認兩造間之僱傭關係存在，並請求被告自112年12月30日起至原告復職日止，按月給付其薪資38,200元及其法定遲延利息，暨應自112年12月30日起至原告復職日止，按月提繳原告退休

01 金2,292元至原告勞工退休金專戶，均無理由，應予駁回。

02 (四)、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提之證據，
03 暨原告調查證據之聲請，經本院審酌後，認於判決結果均不
04 生影響，爰不一一論述，亦認無調查該部分證據之必要，亦
05 併此敘明。

06 四、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

07 中 華 民 國 114 年 3 月 5 日
08 勞動法庭 法官 鄭政宗

09 以上正本係照原本作成。

10 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。

11 如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

12 中 華 民 國 114 年 3 月 13 日
13 書 記 官 黃志微