

臺灣士林地方法院民事判決

113年度勞訴字第35號

原告 李柏臻
訴訟代理人 劉家豪律師（法扶律師）
被告 嘉錫興業股份有限公司
法定代理人 趙一葵
訴訟代理人 林至偉律師
複代理人 廖庭萱律師

上列當事人間確認僱傭關係等事件，本院於民國113年6月27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

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，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，係指因法律關係之存否不明確，致原告在私法上之地位有受侵害之危險，而此項危險得以對於被告之確認判決除去之者而言（最高法院42年台上字第1031號判例意旨參照）。查原告主張其受被告僱用擔任服務經理乙節，為兩造所不爭執（見本院卷第55頁），惟原告主張兩造間之僱傭關係仍存在乙節，則為被告所否認，是兩造間之僱傭關係是否存在，顯已處於不安狀態，並致原告在私法上之地位有受侵害之危險，而此項不安之狀態得以本件確認判決予以除去，揆諸前開規定及說明，原告提起本件確認之訴自有即受確認判決之法律上利益。

貳、實體部分

一、原告起訴主張略以：原告於民國112年10月30日起受僱於被告擔任服務經理，約定每月工資為新臺幣（下同）91,000元，詎被告於112年12月12日依勞動基準法（下稱勞基法）

01 第11條第5款規定資遣原告，而其所交付原告之離職證明書
02 上僅於「離職原因」欄位勾選勞基法第11條第5款，並無明
03 載任何具體事由，難認已合法告知解僱事由；另被告於臺北
04 市政府勞動局勞資爭議調解時，稱原告表現不符合公司要
05 求，且經多次要求改善卻未改善，又於請假回公司後即向公
06 司廠商發mail詆毀公司商譽云云，然被告未能提出其已具體
07 告知原告可行之處理及改善方式、行使勞基法所賦予各種手
08 段後仍無法改善，則其解僱不符最後手段性而不合法，是兩
09 造間之僱傭契約關係應仍存在。為此，爰提起本訴，請求確
10 認兩造間之僱傭關係存在，並依兩造間之僱傭契約、民法第
11 487條及同法第203條、第229條第1、2項、第233條第1項、
12 第234條、第235條之規定，請求被告給付112年12月12日起
13 之工資及遲延利息等語。並聲明：(一)確認兩造間僱傭關係
14 存在。(二)被告應自112年12月12日起至原告復職前1日
15 止，按月於各次月5日給付原告91,000元，及均自各期應給
16 付日之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

17 二、被告則以：被告係以代理義大利商藍寶堅尼公司所生產超級
18 跑車之銷售、維修及售後服務為營業項目；原告則受僱於被
19 告擔任臺北服務中心之服務經理，兩造就原告所擔任工作並
20 有3個月試用期間之約定。又原告於試用期間，有下列不適
21 任工作之具體情事：

22 (一)原告之工作項目包含「應逐日實際查核服務中心內車輛之
23 狀態，是否與『售後服務工作日誌』及『維修日報』之記
24 載相符」。詎原告到職後，未落實上開應逐日稽核車況之
25 要求，致未即時發現其下屬乙○○於112年11月27日違反
26 公司規定而於消費者付清車款前，即將該消費者擬購買車
27 輛交由工程師進行客製化之施作，並於維修日報不實記載
28 該車狀態為「待派工」。被告直至業務部其他同仁於112
29 年11月30日發現後，始查知上情。

30 (二)被告於112年12月5至7日為客戶舉辦「年度環島活動」，
31 此為被告歷年既定之大型活動，原告因屬新人而僅被賦予

01 「見習」、「協助引導客戶」之任務，然原告除於行前會
02 議遲到、開會時心不在焉；於活動期間更經常在未知會主
03 管下即自行回房休憩、未參與每晚之檢討及次日流程檢視
04 會議，且經主管提醒後，竟在「LINE」群組指摘主管霸凌
05 後即拒與主管交談、互動；復於活動結束當天，未告知任
06 何人即擅自駕駛被告所有客戶寄放行李之公務車北返，致
07 活動現場之公務車不足以載運全部人員北返，且原告經活
08 動總指揮要求應當面將行李交還客戶，以體現被告以客為
09 尊、服務至上之精神後，竟仍將該客戶行李留置於公司停
10 車場道旁之警衛亭，即逕自離去。

11 (三) 被告人資主管於112年12月10日輾轉知悉原告認其於上開
12 年度環島活動期間遭主管霸凌後，即依法展開調查，調查
13 結果並無原告所指霸凌情事。惟原告就其指摘除未提出任
14 何證據為憑外，更於被告調查結果確認前，即擅自寄發
15 「內容詆毀被告」之信件予原告所代理之原廠即義大利商
16 藍寶堅尼公司，致使被告商譽受損，更顯見原告為人處事
17 有可議之處。

18 (四) 原告明知服務中心對外開放，竟於營業時間在服務中心之
19 接待櫃檯內，以半臥半坐之姿玩手機、大聲喧嘩，顯無專
20 業素養，更已影響其他同仁之工作。

21 綜上，原告在試用期內除工作態度消極外，又拒絕遵循主管
22 指示，且情緒管理、團隊合作及溝通能力均不佳，更多次嚴
23 重損及被告利益，被告經評估後，依勞基法第11條第5款終
24 止兩造間之勞動契約，於法自屬有據等語置辯。並答辯聲
25 明：原告之訴駁回。

26 三、得心證之理由：

27 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
28 止勞動契約，勞基法第11條第5款定有明文。又試用期間之
29 目的，係僱用人用以評價受僱人之職務適格性及能力，作為
30 試用期滿後僱用人是否繼續維持僱傭契約之考量（最高法院
31 93年度台上字第74號、95年度台上字第2727號判決要旨參

01 照)。因勞動契約之屬人性程度較高，能力及人格信賴等因
02 素，為當事人締結勞動契約時所關心，故雇主招募勞工，在
03 尚未決定是否聘用之前，對於勞工之資質、性格與能力，以
04 及勞工有無擔任該職務的適格性等相關事項，俱有調查之必
05 要，惟慮及供作成適當判斷之資料未能充分蒐集，因此勞雇
06 雙方約定試用期間，勞工經初步錄用後，雇主根據試用期間
07 之調查結果，或從試用中之勤務狀態等，獲知當初所不能得
08 知或得知不可期的事實之際，對照此等事實，而判斷繼續僱
09 傭該勞工是否適當，準此，雇主於試用期間，考核新進勞工
10 是否對於所擔任之工作有不能勝任之情形，自得為合於上開
11 試用期間之目的範圍內對勞工為考核，而依考核之結果，判
12 斷繼續僱傭該勞工是否適當，且雇主依此考核之結果，如認
13 勞工有不能勝任工作之情形，即可終止勞動契約，無須給予
14 試用期間之勞工改善之機會，不受「解僱最後手段性原則」
15 之限制。蓋試用期間之約定，屬勞雇雙方約定之合意測試機
16 制，讓雇主有機會可以藉由此項機制觀察勞工，同時也讓勞
17 工有心理準備，在試用期間內若表現不佳，可能會被解僱。
18 故雇主於試用期間，以不能勝任工作為由解僱勞工時，只要
19 非屬雇主主觀上臆測，無權利濫用之情形，而能合理證明勞
20 工依其能力不符應徵時表明之能力、不能勝任應聘之職務、
21 工作態度消極、應對態度不佳、不能敬業樂群、或不適應企
22 業文化等，即可認該勞工有不能勝任工作之情事，而得依勞
23 基法第11條第5款之規定終止勞動契約，無須雇主使用勞基
24 法所賦予保護之各種手段，仍無法改善情況下，始可終止勞
25 動契約。又試用期間內之解僱事由，以不能勝任工作為由解
26 僱試用勞工時，不必要求至確不能勝任之程度，只要雇主能
27 合理證明勞工大致不能勝任工作之程度，即可許之（臺灣高
28 等法院暨所屬法院109年法律座談會民事類提案第11號研討
29 表決結果多數說意旨參照）。經查：

30 （一）原告主張其於112年10月30日起受僱於被告擔任服務經
31 理，每月工資為91,000元；被告於112年12月12日以勞基

01 法第11條第5款規定終止兩造間之僱傭契約；以及，被告
02 抗辯兩造間之僱傭契約定有試用期間3個月；被告有指示
03 原告應逐日稽核車況是否與維修日報相符等情，分別為兩
04 造所不爭執（見本院卷第55頁），並有原告所提離職證明
05 書（見本院卷第24頁）以及被告所提僱傭契約影本（見本
06 院卷第72至76頁）在卷可稽，足認為真實，合先敘明。

07 （二）原告確實有被告所指未落實車況稽查之情事：

08 被告辯稱原告未落實被告所要求「應逐日實際查核服務中
09 心內車輛之狀態，是否與『售後服務工作日誌』及『維修
10 日報』之記載相符」之情形，致未即時發現其下屬乙○○
11 於112年11月27日違反公司規定而於消費者付清車款前，
12 即將該消費者擬購買車輛交由工程師進行客製化之施作，
13 並於維修日報不實記載該車狀態為「待派工」等情，業據
14 提出與其所指相符之被告臺北服務中心維修日報表、乙○
15 ○因上開情事遭被告懲處之公告以資為佐（見本院卷第80
16 至84頁），且證人乙○○復到庭證稱：其有於112年11月2
17 7日因為受銷售顧問王修仁請託，違反被告規定將客戶未
18 付清車款之車輛交由工程師進行客製化施作，且在維修日
19 報上不實填載「待派工」而遭懲處之情事，並證稱：「公
20 司有規定車款要繳清才能施作，當時只知道客戶要交車的
21 時間比較急，為了達成業務部能交車的時間，因為受到業
22 務部同仁王修仁的請求，王修仁也有保證車款會付清，因
23 此才提前施作」、「原告知道有這些客製化內容，但並不
24 知道已經開始施作，因為廠內車輛非常多。施作內容有隔
25 熱紙的施作，如果有去查核的話應該看得出來已經施
26 作。」等語（見本院卷第130、131頁），證人即被告售後
27 服務部協理甲○○亦到庭證稱：「原告每天早上都應該要
28 按照維修日報去查核客戶車輛維修的情形」、「隔熱紙、
29 行車紀錄器的安裝、貼模，從外觀上可以看出已經裝了其
30 他客戶要求的東西，並不是一台乾淨的空車」等語（見本
31 院卷第136頁），核與被告上開所指原告未落實車況稽查

01 之工作要求等情均屬相符，足堪採信為真實。

02 (三) 原告確實有被告所指於「年度環島活動」期間未積極參與
03 活動、未遵循主管指示等情形：

04 查，被告辯稱原告於112年12月之「年度環島活動」期間
05 未參與每晚之檢討會議、於活動結束當天擅自駕駛被告所
06 有之公務車北返、未依被告要求將該車上行李親自交還客
07 戶而係留置於警衛亭旁即行離去等情，業經證人甲○○證
08 稱：「環島活動是在12月初，因為原告在10月30日才加入
09 公司，但我們在11月的時候就規劃好了，原告是新人，所
10 以我只有安排他去擔任認識、接待客戶、引導客戶。」、
11 「(問：活動期間是否每天都會進行活動過程的檢討會
12 議?)會，大約在每天晚上十點時進行，由行銷部召集。
13 主要是針對當天情況及隔天活動安排作確認，該次活動的
14 所有同仁都要參加。第一天的時候原告在會議快結束才來
15 參加，我們都有在活動群組上通知所有人…環島活動第一
16 天晚上九點多時就有發生在活動現場沒有看到原告的情
17 況，我有打原告的LINE，並在活動群組上請原告告知目前
18 所在位置，也請其他同仁若有看到原告也通知我，原告沒
19 有回覆，一直到十點多原告才有打給我，我沒有接到，後
20 來我發現手機在震動的時候原告就已經在我面前了，當時
21 檢討會議還沒開始，原告當時很大聲的問我說找他有什麼
22 事，我說我有必要知道所有員工的情況，原告回我說他去
23 洗澡，他不能去洗澡嗎，他當時已經換穿運動長褲及夾腳
24 拖…我當時跟原告說他還穿著藍寶堅尼的制服，要有主管
25 的樣貌及態度，當時原告的情緒高漲，我跟原告說完之後
26 他就轉身離開，整個人狀態激動，我叫他幾聲他沒回來，
27 我就前往去開檢討會議。」、「在開會剛開始的時候我有
28 詳細去看到場的人員，我沒有看到原告，我是在檢討會議
29 快結束的時候才看到原告進場，且當時幾乎快要散場」、
30 「(問：環島活動結束當天，是否有對員工返程、物品攜
31 回做調度安排?)有，是當天由總指揮即行銷部集結所有

01 支援同事、車輛及物資做統籌分派，所有人員的離開都是
02 活動總指揮在安排的。在客戶離開後，被告全部參與人員
03 要集結的時候沒有看到原告及另一位同事，之後就有同事
04 在群組中詢問他們，他們就說他們已經離開了。當時原告
05 是跟另一位同事開公務車離開，原告要離開之前沒有通知
06 我們。」、「每個公務車上都會載物資，有些車輛也會負
07 責幫客戶帶行李，當天總指揮發現原告把行李載走，就請
08 原告載到被告展示中心讓客戶的司機來拿，我從群組知道
09 的是原告沒有把客戶行李放到展示中心內部，而是放在該
10 棟大樓的警衛室」（見本院卷第134、135、137頁）；證
11 人即被告行銷協理丙○○亦證稱：「原告是售後服務部的
12 經理，也有參與環島活動，是其中的工作人員之一。」、
13 「結束後因為工作人員也是來自全台各地，我們要召集全
14 體人員及工作車輛來做人員及物資的重新分配跟整理」、
15 「當時我在現場沒有看到原告，我有訊息詢問原告的位置，
16 有沒有辦法來參加會議，原告回覆已經離開現場。原告是
17 開原告在環島活動負責駕駛的車輛離開現場。環島活動
18 前有跟工作人員說在活動結束後要聚集全部人員做重新
19 整理物資及人員搭乘車輛的安排。」、「（問：原告駕駛
20 公務車先行離去，對於你們活動結束的指揮調度有無造成
21 影響？）有，人員部分，有些人員需要用搭乘其他交通工具，
22 另一部分因原告駕駛車輛上有客人寄放的行李，原告先
23 離開之後我們也沒辦法確認客人寄放在車上的行李狀況
24 為何。」、「後來是我跟我同事返回臺北的路上接收到客
25 人的詢問何時能到展示中心領取其寄放的行李，我有用訊
26 息詢問原告，我們有提供客人司機的聯絡方式給原告，原
27 告有跟客人司機取得聯繫在展示中心將行李交給客人司
28 機，但事實上並沒有照原本計畫執行，原告說他跟客人司
29 機說好將客人行李寄放在大樓警衛室，我抵達臺北的時候
30 我也有看到行李確實寄放在大樓警衛室，我將行李拿回展
31 示中心等客人司機來領取，客人司機來領取的時候也有跟

01 我說他認為將客人行李放在大樓警衛室有些不妥，我就趕
02 快安撫司機說我們不會將客人的行李放在展示中心以外的
03 地方」等語（見本院卷第139至141頁），並有丙○○於上
04 開環島活動結束後，於LINE群組詢問原告「你們在哪
05 裡」，原告回覆「已經出發了」，丙○○再詢問「出發去
06 哪裡？」等語，以及丙○○請原告將客戶寄放於原告所駕
07 駛公務車上之行李交給客戶之司機，並詢問原告「那請問
08 行李已經給客人司機了嗎？」，原告僅回覆客戶司機電
09 話，未具體回應是否交付行李，丙○○嗣再於該群組表示
10 「我到堤頂了，我會把寄放在管理室的客人行李拿到展間
11 等司機」等語之LINE通訊內容截圖存卷可考（見本院卷第
12 87至93頁），核與被告上開所指原告於「年度環島活動」
13 期間未積極參與活動、未遵循主管指示之具體情事均屬若
14 合符節，是亦堪認被告此節所辯為真實。

15 （四）原告確實有被告所指於營業時間在服務中心之接待櫃臺
16 內，以半臥半坐之姿玩手機之情事：

17 查，被告辯稱原告於營業時間在服務中心之接待櫃臺內，
18 以半臥半坐之姿玩手機等情，業經證人即被告之業務部協
19 理丁○○復證稱：「（問：是否有於112年12月12日去臺
20 北服務中心找原告？）有，當天是因為我被總經理指派去
21 調查公司內部申訴案件，針對相關人員做訪問跟調查，所
22 以才去服務中心找原告，我從接收指令之後前往服務中
23 心，進服務中心後我往左看就看到原告在服務中心接待櫃
24 臺後的辦公座位以半躺臥的方式在看手機，我就有跟原告
25 說畢竟是在公開場域且現場也有其他低階員工，就請原告
26 要有主管的樣子」等語（見本院卷第142頁），核與被告
27 此節所指亦屬相符，是亦堪認為真實。

28 （五）據上，原告於兩造所約定之3個月試用期間內，既有被告
29 所指未落實車況稽查之工作要求；於112年12月之「年度
30 環島活動」期間未積極參與活動檢討會議、未依活動總指
31 揮之指示而擅自駕駛公務車北返、未依被告要求將客戶寄

01 放於車上之行李親自交還客戶而係留置於警衛亭旁即行離
02 去；於營業時間在服務中心之接待櫃檯內，以半臥半坐之
03 姿玩手机等情，則被告綜合上開具體情事，認原告工作態
04 度消極、未能切實遵守主管指示，且團隊合作及溝通能力
05 不佳等情事，並憑此認其工作態度、能力、性格不符合被
06 告僱用勞工之需求，亦即不具有擔任其職務之適格性，並
07 非無稽，核無權利濫用之情事。考量勞動契約之屬人性程
08 度較高，能力及人格信賴等因素為當事人締結勞動契約時
09 所關心，而原告在試用期間，已預知其若表現不佳，恐遭
10 被告解僱之情況下，猶為如此之表現，實難期待被告於試
11 用期間屆滿後，繼續與原告締結勞動契約，揆諸首揭規定
12 及說明，對於試用期間之有不能勝任工作情況之勞工，雇
13 主無須給予改善之機會即得終止勞動契約，不受「解僱最
14 後手段性原則」之限制，故被告於試用期間屆滿前之112
15 年12月12日，以前開具體情事認原告於試用期間之工作表
16 現有不能勝任工作之情事，依勞基法第11條第5款之規定
17 終止兩造間之勞動契約，自無不合，難謂有何違反解僱最
18 後手段性原則之情形。

19 (六) 末查，被告於112年12月12日通知原告終止兩造間之勞動
20 契約時，已具體告知原告上開試用期未通過之原因，此另
21 經證人丁○○證稱：「當天中午訪談完，回去做報告後就
22 被總經理通知去跟原告說他試用期沒通過，我接收到指示
23 後就開車到服務中心去通知原告說他試用期沒通過，我約
24 原告去2樓會議室…綜合試用期的活動表現及督導下屬上
25 面發生乙○○勾結我指導的業務的情形，當時通知原告解
26 雇當時應該都有跟他講到這些情況，所以才會認為他試用
27 期沒有通過。」等語（見本院卷第143頁），準此，尚難
28 認被告終止兩造間之勞動契約有何原告所指未合法告知解
29 僱事由之情事，併此敘明。

30 四、綜上所述，原告主張被告終止勞動契約不合法，難認可採。
31 從而，原告請求確認兩造間之僱傭關係存在，並依兩造間僱

01 傭契約請求被告給付112年12月12日起之工資及其遲延利
02 息，為無理由，不應准許。

03 五、本件事證已臻明確，兩造其餘主張及攻擊防禦方法，於判決
04 結果不生影響，爰不一一論述，附此敘明。

05 六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

06 中 華 民 國 113 年 8 月 9 日
07 勞動法庭 法官 趙彥強

08 以上正本係照原本作成。

09 如對本判決上訴，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀，若
10 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費，否則本院得不
11 命補正逕行駁回上訴。

12 中 華 民 國 113 年 8 月 9 日
13 書記官 陳玥彤