

臺灣士林地方法院民事判決

113年度勞訴字第44號

原告 李昭德
被告 譚之琳即水返腳建築師事務所

訴訟代理人 呂文正律師

複代理人 蔣子嫣律師

上列當事人間確認僱傭關係等事件，本院於民國113年5月8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、原告起訴主張：

原告於民國112年9月1日至被告之事務所任職，擔任會計行政助理，約定每月薪資新臺幣（下同）3萬元（下稱系爭勞動契約），而到職當日原告因聽障須配戴助聽器，被告卻於辦公室撥放音樂，致原告聽力無法集中，又辦公電腦未安裝合適之文書工具，使原告難以作業，當日被告即以通訊軟體LINE通知原告，以其不適任工作為由，終止系爭勞動契約，惟勞動基準法施行細則（下稱勞基法施行細則）已刪除試用期之相關規定，又依最高法院109年度台上字第1006號裁定意旨，縱使原告無法達到被告期望之工作標準，被告亦應先以對其施以教育訓練或懲戒等方式促其改善，逕行解僱不符解僱最後手段性原則，終止系爭勞動契約不符勞動基準法（下稱勞基法）第11條第5款之規定，兩造間之勞動契約仍繼續存在。為此，爰依兩造間僱傭之法律關係、勞工退休金條例（下簡稱勞退條例）第6條、第14條之規定，提起本件訴訟。並聲明：1. 確認原告與被告間僱傭關係存在。2. 被告應自112年9月1日起至復職日止，每月給付工作期間薪水3萬元。3. 被告應自112年9月1日起，至原告復職日前一日止，

01 按月提繳1,818元至勞動部勞工保險局設立之原告勞工退休
02 金個人專戶。

03 二、被告則以：原告於000年0月間向被告應徵會計行政助理工
04 作，經被告於112年8月31日通知錄取及次日到職事宜，同時
05 並告知試用期3個月，及試用期薪資為3萬元，而112年9月1
06 日，被告即發覺原告未能配合事務所交辦之工作內容，未能
07 勝任交辦之業務，屢屢拒絕交辦事務之辦理，該日雙方多有
08 齟齬，被告便於試用期間通知原告離職，並結算是日薪資交
09 付原告收訖。原告乃試用期勞工，勞雇雙方本得於試用期間
10 內隨時終止勞動契約，且並不以具備勞基法第11條法定事由
11 為必要，而本件雇主即被告於試用期內終止勞動契約，以及
12 被告因原告未能配合工作業務需求，且未足以勝任工作內
13 容，通知原告於到職日旋即同日終止勞動契約，並無違法之
14 情形，兩造勞動契約既然已終止，原告請求恢復勞動關係，
15 當屬無據，又原告屢稱被告違反個人資料保護法（下稱個資
16 法）、歧視身心障礙者等，兩造間信賴破裂且情節重大，況
17 原告亦自承兩造已然欠缺勞資和諧、互為信賴之基礎，勞動
18 契約當無恢復可能。且被告亦已額外加計薪資給付原告，而
19 未即時辦理原告勞、健保加保及勞工退休金提撥等情，已於
20 112年9月4日辦理完畢，並繳訖逾期申辦之罰鍰，則原告主
21 張給付工資、勞健保費用及提撥勞工退休金亦均無理由等語
22 置辯。並聲明：原告之訴駁回。

23 三、本院得心證之理由：

24 (一)、按試用期間，係基於勞雇雙方同意，於進入長期正式關係前
25 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
26 工作態度、性格、技術、能力等有關工作之特質，再藉以決
27 定是否在試用期間後繼續僱用該勞工。從勞工的角度，則是
28 給予勞工實際進入職場瞭解、熟悉工作環境、企業文化的機
29 會，讓勞雇雙方確知彼此情況，再詳實考量是否願與對方進
30 一步締結永續性之勞動關係，故係雙向、平等，依契約自由
31 原則，如勞工所擔任工作之性質，有試用之必要，且勞工與

01 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
02 有效，最高法院109年度台上字第2374號判決要旨參照。又
03 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
04 察該求職者關於業務之能力、操守、適應企業文化及應對態
05 度，判斷該求職者是否為適格員工，如不適格，雇主即得於
06 試用期滿前終止勞動契約，於雇主未濫用權利之情形下，其
07 終止勞動契約應具正當性（最高法院109年度台上字第2205
08 號、109年度台上字第2722號判決要旨參照）。是試用期間
09 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
10 契約之前階試驗、審查階段，雇主得於試用期間內觀察該求
11 職者關於業務之能力、操守、適應企業文化及應對態度，判
12 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
13 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
14 間開始時即已發生，惟雇主另保留契約終止權，自與一般已
15 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
16 之判斷標準不同，應容許雇主得以較大之彈性認定勞工是否
17 適任其工作，並行使解僱權（臺灣高等法院111年度勞上字第
18 69號民事判決意旨參照）。又雇主於試用期間拒絕與勞工繼
19 續維持勞動契約，通常係因勞工對於所擔任工作有勞基法第
20 11條第5款不能勝任之情形，然因屬於試用期間之故，則就
21 不能勝任之程度應採較寬鬆之認定標準，亦即雇主依據觀察
22 試用期間之考核情形或勤務狀態，判斷繼續雇用該勞工明顯
23 不適當者，只要達「大致不能勝任」即可。準此，除非雇主
24 有權利濫用之情事，例如解僱事由顯與職業適格性並無關連
25 者，否則即應容許雇主在試用期間內享有較大之彈性，得以
26 所試用之勞工不適任為由，依勞基法第11條第5款規定終止
27 勞動契約，此有臺灣高等法院109年度勞上字第78號民事判
28 決意旨可稽。

29 (二)、原告與被告間約定試用期間3個月，有聘任通知書在卷可稽
30 (本院卷第58頁)，原告上班第一天，即因下列事項與被告溝
31 通、相處不佳。

01 1. 被告請原告填寫個人資料：

02 被告稱因為建築師事務所要投標案，所以要填寫一些資料，
03 緊急聯絡人是為了盡到雇主的照顧義務，故要求原告填寫個人
04 基本資料。被告到庭陳稱：報到時我叫他，他都不理我，
05 原告一直在找勞健保資料，我走到他旁邊說這部分記帳士會
06 處理，我給他範例請他填寫，但他打不開並要求一定要微軟
07 的軟體，但我也有提供其他軟體，也有EXCEL 也是可以使
08 用，但原告一定要微軟的。後來填基本資料的時候就開始有
09 疑問，家庭成員不願意填寫，緊急聯絡人也不願意，我跟他
10 說如果他昏倒我會不知道要聯絡誰，工作經驗也不願意填，
11 但面試時是有寫的。連透過何方式求職，他也填寫是我介紹
12 的，但其實是104 人力銀行介紹的。我有坐到他旁邊，問他
13 狀況、為何不填寫，會讓我恐懼的部分是他一直說我的表格
14 內容有違反法律，不可以寫家庭成員等語(本院卷第162頁至
15 第163頁)。原告則稱因為被告並未提供原告安裝有微軟Word
16 文書軟體之電腦，被告未準備適當之工作設備等語。

17 2. 被告請原告協助代訂車票：

18 被告稱：伊請原告代為訂車票，看是給他一筆零用金放在公
19 司，還是匯一筆錢給他，但原告卻說這是違法，不能先把錢
20 給他，原告的言語裡面有很多這樣的表達。原告完全沒有要
21 幫忙訂車票的意思，原告最後的結論是要伊自己去訂車票再
22 向他請款，伊只是要請他先幫忙訂個車票而已等語(本院卷
23 第163頁)。原告稱則以伊拒絕不正規之出納程序，並非不配
24 合辦理等語。

25 3. 被告請原告完成零用金表格：

26 被告稱請原告完成零用金表格，但原告一直在言語中表示被
27 告事務所這麼小，為何要做零用金表格、填寫履歷表，並表
28 示這些都不重要(庭呈原告當時製作的零用金表格，本院卷
29 第186頁)，就是到下班前未有進度等語(本院卷第163頁)。
30 原告該日交出之零用金表，完全無表格形式，僅有記載日期
31 及「入1000、郵44、956」，三個數字而已。

01 4. 被告之工作室播放音樂，原告對於辦公環境被播放音樂有微
02 詞，認為其聽力不佳，會影響聽人說話，要求被告不要播放
03 音樂，要求被告使用個人耳機等。

04 (三)、勞工基於勞動契約所負之義務，不僅包括勞務給付之義務，
05 更包括忠實義務，如服從雇主指揮監督、遵守雇主所定工作
06 規則之義務、守密之義務、審慎勤勉之義務及未經雇主許
07 可，不得兼差之義務等。勞動契約原則上為不定期勞動契約
08 的締結，象徵著往後長期持續的人際相處互動關係的開展，
09 為求勞動關係運作順遂，一般企業均甚看重勞工的個人因
10 素，在人事實務上形成透過履歷、面談、甄試等程序來選任
11 員工的徵才作法，用以確保與其締結勞動契約之勞工具有一
12 定的能力素質。由於履歷自傳、面試訪談等方式，多屬靜態
13 資料審視或是短時間的問答觀察，對勞工未來的實際工作態
14 度、能力，乃至於人際互動、敬業精神等與勝任工作相關的
15 因素，不見得能夠有效的全面獲知足夠的判斷資訊。是以企
16 業常有約定試用期間，以觀察勞工是否具備，係經由短暫
17 性、試驗性的試用期間約定，來使企業有充分時間觀察、考
18 核、挑選比較切合企業需求之勞工。尤其經營者承擔經營獲
19 利風險，雇主終止僱傭契約受勞基法第11條、第12條等限
20 制，是以在試用期間內雇主以試用勞工不適格為由行使所保
21 留之解僱權，法律上應容許較大之彈性，應讓雇主有較大彈
22 性去認定勞工是否能勝任工作。兩造間不定期勞動契約附試
23 用期，並約定3個月，此為原告所明知，原告甫任職第一
24 日，對於填寫個人基本資料，即有意見，原告不願填寫家庭
25 成員及緊急聯絡人，對於工作經驗亦不願填寫，經被告溝通
26 將近2小時候方願意填寫緊急連絡人；至於零用金等，被告
27 說是會給原告一筆錢會給原告或者是放在保險櫃，原告亦稱
28 違法，被告請原告訂高鐵車票，根本未提到報帳方式，但溝
29 通許久，原告以報帳程序有問題為由不願意訂車票，並要求
30 被告自己買完車票之後再報帳；被告指示原告製作零用金表
31 格，原告要求被告應提供微軟公司的軟體，至當日下午為止

01 仍無任何進展，一再強調被告事務所很小，為何有製作零用
02 金表格之需求，又原告要求被告提供微軟公司之軟體，然被
03 告公司已有供工作使用之軟體，原告並無指定微軟公司軟體
04 之合理必要性。而本件原告知悉其任職被告事務所，擔任助
05 理職位，本即協助被告處理行政、會計、出納、開會報告等
06 事務(本院卷第16頁)，但從被告陳述可知，於112年9月1日
07 當日，原告對於被告交辦工作屢有意見，原告對於被告指示
08 交辦之工作內容，與被告間存有工作認知上非常大的歧見及
09 認識差距，被告每每交辦原告事項，原告均以其個人意見反
10 駁之，對許多事項甚為執著，被告須花費大量時間說服原
11 告，對於被告而言，其目的是聘用助理處理雜務，但因原告
12 個性，其反而無法透過助理處理之，需花費更多精神力氣在
13 溝通說明上。原告之書狀自承當日為零用金表格，被告當日
14 反覆說很多次，被告與原告間對於事務如何處理存有甚大落
15 差，從個人基本資料填寫、零用金支付、代訂車票、零用金
16 表格等瑣碎事項，均需花費許多時間與原告溝通，又原告對
17 於使用之電腦設備軟體有個人要求，未提供其指定之軟體即
18 無法順利工作，亦要求被告事務所不能播放音樂。被告開立
19 建築師事務所，事務所內更有諸多繁雜文件或繁瑣事務亟須
20 交辦，但原告到職當日對於各項被告所交辦之事項均加以抗
21 拒，未能服從雇主之指示，原告對被告之具體指示屢屢質疑
22 甚至表示不正確，個性固執堅持己見，原告未能服從被告之
23 指揮監督，其工作能力、主觀認識及資訊傳達接收能力均不
24 足以勝任被告所指示之工作。揆諸前述，對於試用期間判斷
25 繼續雇用該勞工明顯不適當者，只要達「大致不能勝任」即
26 可，除非雇主有權利濫用之情事，否則即應容許雇主在試用
27 期間內享有較大之彈性，得以所試用之勞工不適任為由終止
28 勞動契約。是被告察覺原告個性、態度不適合擔任助理工
29 作，並於同日通知終止勞動契約，並無不適法之情形。且被
30 告業已給付原告薪資及資遣費5,300元，超過原告應受領金
31 額。又原告遭被告終止契約後，原告提出多項檢舉申訴，觀

01 之勞動部勞局納字第11201828280號裁處書(本院卷第68頁至
02 第74頁)、勞動部勞局納字第11201828281號裁處書(本院卷
03 第76頁至第78頁)、勞動部勞工保險局保費團字第112603177
04 41號函(本院卷第80頁至第82頁),足見被告已有依法辦理提
05 撥及繳付,而被告應繳納之勞退金,已補提撥完畢,是被告
06 亦無補提撥勞退金之義務。

07 四、綜上,兩造勞動契約既然已合法終止,原告請求確認僱傭關
08 係存在、被告應自112年9月1日起至復職日止,每月給付工
09 作期間薪水3萬元、被告應自112年9月1日起,至原告復職日
10 前一日止,按月提繳1,818元至勞動部勞工保險局設立之原
11 告勞工退休金個人專戶,均為無理由,應予駁回。原告受敗
12 訴判決,其假執行之聲請即失所依據,應併予駁回。

13 五、本件判決基礎已臻明確,兩造其餘攻防方法及訴訟資料經本
14 院斟酌後,核與判決結果不生影響,故不另一一論述,併此
15 敘明。

16 六、訴訟費用之負擔依民事訴訟法第78條。

17 中 華 民 國 113 年 5 月 31 日
18 勞 動 法 庭 法 官 絲 鈺 雲

19 以上正本係照原本作成。

20 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
21 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
22 命補正逕行駁回上訴。

23 中 華 民 國 113 年 6 月 7 日
24 書 記 官 邱 勃 英