

臺灣高等法院民事判決

114年度勞上字第10號

上訴人 郭怡君

被上訴人 王敦弘即寬心園健康養身會館

上列當事人間確認僱傭關係等事件，上訴人對於中華民國113年3月29日臺灣臺北地方法院112年度勞訴字第297號第一審判決提起上訴，本院於114年3月25日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、原判決關於駁回上訴人下列第二項之訴部分廢棄。
- 二、被上訴人應提繳新臺幣柒佰玖拾玖元至上訴人設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶。
- 三、其餘上訴駁回。
- 四、第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

- 一、按確認法律關係之訴，非原告有即受確認判決之法律上利益者，不得提起之；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。本件上訴人主張兩造間勞動契約（下稱系爭勞動契約）遭被上訴人違法終止，故系爭勞動契約仍然存在乙節，為被上訴人所否認，則系爭勞動契約之存否即屬不明確，上訴人主觀上認其在私法上之地位有受侵害之危險，且此種不安之狀態能以確認判決將之除去，揆諸上開說明，上訴人應有受確認判決之法律上利益，自得提起本件確認之訴。
- 二、被上訴人經合法通知未於言詞辯論期日到場，核無民事訴訟

01 法第386條所列各款情形，爰依上訴人之聲請，由其一造辯
02 論而為判決。

03 貳、實體方面：

04 一、上訴人主張：伊於民國111年12月11日起受僱於被上訴人，
05 擔任「寬心園健康養身會館」（下稱寬心園會館）會計、櫃
06 台人員，約定月薪為新臺幣（下同）3萬3,000元，然被上訴
07 人於111年12月23日以伊帳目算錯、餘額未結算清楚為由，
08 非法終止系爭勞動契約，造成伊心靈傷害，被上訴人既屬違
09 法解雇，則系爭勞動契約仍應存在；另被上訴人並未替伊提
10 繳勞工退休金（下稱勞退金），爰依法提起本件訴訟等語（
11 原審為上訴人敗訴之判決，上訴人聲明不服，提起上訴）。
12 並上訴聲明：(一)原判決廢棄。(二)確認兩造間僱傭關係存在。
13 (三)被上訴人應自111年12月11日起至上訴人復職日或清償日
14 止，按月於次月5日，給付3萬3,000元，及自各期應給付日
15 之翌日起，按週年利率5%計算之利息。(四)被上訴人應自111
16 年12月11日起至上訴人復職日或清償日止，按月於再次月最
17 後1日，提繳1,980元至上訴人於勞動部勞工保險局設立之勞
18 工退休金專戶（下稱系爭勞退專戶）。

19 二、被上訴人雖未於言詞辯論期日到場，惟據其於原審及本院準
20 備程序期日之陳述辯稱：上訴人於111年12月11日受僱於伊
21 ，在伊獨資經營之寬心園會館擔任會計及從事櫃台與整理毛
22 巾等工作，並約定試用期為1個月。惟上訴人於試用期間內
23 ，上班遲到，講話大聲吵到客戶，服務態度欠佳，下班也從
24 未記帳與結帳，而有不適任該工作情事。上訴人更時常要求
25 伊帶上訴人外出應酬喝酒，說其有狼性、要作土地開發成為
26 女富豪，並表示要成為藝人、主持人，請伊引薦認識藝人張
27 小燕、黃子佼云云，顯見上訴人已無心於寬心園會館工作。
28 上訴人自到職日起僅工作11日，於111年12月22日離職時，
29 經兩造結算上訴人應領離職薪資為1萬2,460元，扣除先前預
30 支薪資1萬元，共領取薪資2,460元，上訴人並於預領薪資借
31 據（下稱系爭薪資借據）上簽名，堪認上訴人已自願離職，

01 兩造實無恢復僱傭關係之可能等語，資為抗辯。並答辯聲明
02 ；上訴駁回。

03 三、本件上訴人自111年12月11日起任職於被上訴人經營之寬心
04 園會館，擔任櫃檯人員，約定每月薪資3萬3,000元，及試用
05 期間1個月，上訴人於任職期間，向被上訴人預先借支薪資1
06 萬元，並簽立系爭薪資借據。嗣被上訴人於111年12月22日
07 終止系爭勞動契約，兩造進行結算，上訴人自111年12月11
08 日至同年12月22日止之薪資，扣除上訴人預先支借薪資1萬
09 元，薪資餘額為2,460元，被上訴人於系爭薪資借據下方記
10 載：「12/11報到~12/22，休假1天，做11天，每日遲到不
11 算在內，離職應領薪資12,460元，無任何異議」等文字，並
12 由上訴人於前開文字旁親簽其名，另記載「扣除1萬元(2,4
13 60已領取)」等文字乙節，為兩造所不爭執，並有系爭薪資
14 借據附卷可稽〔見臺灣臺北地方法院(下稱臺北地院)卷第
15 26頁、第47頁、第67頁、第76頁至第77頁、第108頁至第109
16 頁、第111頁〕。是前開事實，堪信為真實可採。

17 四、本件爭點為：

18 (一)被上訴人終止系爭勞動契約是否合法？

19 (二)上訴人請求確認兩造間僱傭關係存在；被上訴人應自111年1
20 2月11日起至上訴人復職日或清償日止，按月給付3萬3,000
21 元本息，及按月提繳1,980元勞退金至系爭勞退專戶，有無
22 理由？

23 五、得心證之理由：

24 (一)被上訴人終止系爭勞動契約是否合法？

25 1.按勞動基準法第11條第5款規定，勞工對於所擔任之工作確
26 不能勝任時，雇主得預告勞工終止勞動契約，揆其立法意旨
27 ，重在勞工提供之勞務，如無法達成雇主透過勞動契約所欲
28 達成客觀合理之經濟目的，雇主始得解僱勞工，其造成此項
29 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
30 意志，是該條款所稱之「勞工對於所擔任之工作確不能勝
31 任」者，舉凡勞工客觀上之能力、學識、品行及主觀上違反

01 忠誠履行勞務給付義務均應涵攝在內。次按試用期間，係基
02 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
03 猶豫期間，讓雇主能藉此期間觀察勞工之工作態度、性格、
04 技術、能力等有關工作之特質，再藉以決定是否在試用期間
05 後繼續僱用該勞工。從勞工的角度，則是給予勞工實際進入
06 職場瞭解、熟悉工作環境、企業文化的機會，讓勞雇雙方確
07 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
08 勞動關係，故係雙向、平等，依契約自由原則，如勞工所擔
09 任工作之性質，有試用之必要，且勞工與雇主間有試用期間
10 之約定，自應承認試用期間之約定為合法有效（最高法院10
11 9年度台上字第2374號民事判決意旨參照）。詳言之，試用
12 期間約定，應屬附保留終止權之約定，即雇主於試用期間內
13 綜合判斷求職者對企業之發展是否適合，如不適合，雇主即
14 得於試用期滿前終止勞動契約，而勞工於試用期間內，亦得
15 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
16 ，若勞雇雙方於試用期間內發覺工作不適於由該勞工任之，
17 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
18 ，得任意終止勞動契約。又約定有試用期間之勞動契約，乃
19 謂雇主藉由評價試用勞工之職務適格性及能力，作為考量締
20 結正式勞動契約與否之約定；試用期間之目的，在於試驗、
21 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
22 否受雇主正式僱用，則應視試驗、審查之結果而定，且在試
23 用期間因仍屬於正式勞動契約之前階試驗、審查階段，故雙
24 方當事人原則上均應得隨時終止契約。再按勞動契約附有合
25 理試用期間之約款者，雇主得於試用期間內，觀察該求職者
26 業務之能力、操守、適應企業文化及應對態度，判斷該求職
27 者是否為適格員工，如不適格，雇主於試用期間或期滿後終
28 止勞動契約，於未濫用權利之情形下，其終止勞動契約具正
29 當性（最高法院113年度台上字第101號民事判決意旨參照）
30 。是以，雇主於試用期間觀察勞工之工作態度、性格、技術
31 、能力等有關工作之特質，如認勞工確有不能勝任工作情事

01 ，即得於試用期間隨時終止勞動契約，不以雇主須使用勞動
02 基準法所賦予保護勞工之各種手段後，勞工仍無法改善情況
03 下，雇主始得終止勞動契約為必要。

04 2.查上訴人自111年12月11日起受僱於被上訴人，擔任寬心園
05 會館櫃檯人員，兩造約定試用期間為1個月（即自111年12月
06 11日起至113年1月10日止）乙節，已如前述。又被上訴人抗
07 辯：因上訴人於試用期間表現不符需求，有上班遲到，講話
08 大聲吵到客戶，不適任櫃檯記帳出納工作，不適任該工作，
09 故於111年12月22日終止系爭勞動契約等情，已據其提出為
10 上訴人所不爭執之LINE對話紀錄、寬心園會館其他員工署名
11 之手寫證明書、系爭薪資借據等為憑（見臺北地院卷第67頁
12 、第76頁至第77頁、第95頁至第97頁、第99頁、第111頁）
13 。觀諸寬心園會館其他員工署名之手寫證明書上記載：「本
14 公司全體師父員工一致認定郭怡君小姐，不適任櫃檯出納，
15 表現很差及品性欠佳……」等語（見臺北地院卷第99頁）；
16 兩造提出之LINE對話紀錄內容所示，上訴人於試用期間多次
17 以LINE向被上訴人表示：「老闆，您有缺特助嗎？」、「我
18 是否可自我推薦，當您特助，我是個人才」、「您有缺嗎
19 ？」、「老闆帶我去喝酒，我愛喝」、「我很有狼性」、「
20 還有我想做土地開發，成為女富豪，請董事長教我」、「我
21 要怎樣可以賺錢？」、「老闆有認識經紀人詹仁雄，或張小
22 燕，黃子佼嗎？我想成為藝人跟主持人，可幫我引薦嗎？」
23 、「報告老闆，我會晚點到，1600到……」、「我還要成為
24 你特助！快幫我安排，帶我去喝酒」等語（見臺北地院卷第
25 95頁至第97頁，臺灣士林地方法院112年度勞訴字第79號卷
26 第16頁至第22頁）；系爭薪資借據下方記載：「12/11報到
27 ~12/22，休假1天，做11天，每日遲到不算在內……」等文
28 字（見臺北地院卷第111頁），核與被上訴人前揭所辯相符
29 ；上訴人亦不爭執被上訴人於111年12月22日對其為解僱之
30 通知（見本院卷第105頁至第106頁）。則上訴人於試用期間
31 內，確有上班常遲到、與其他同仁間互動不良，且無心擔任

01 櫃檯人員之工作，反而要求被上訴人帶其去喝酒、應酬，及
02 介紹認識名人、從事投資等與櫃檯人員工作無關之事項，而
03 有工作輕忽怠慢，並違反忠誠履行勞務給付義務之不能勝任
04 工作情事。上訴人復未舉證證明被上訴人終止系爭勞動契約
05 有何濫用權利之情事。是上訴人於111年12月22日以上訴人
06 確有不能勝任工作為由，終止系爭勞動契約，於法並無不合
07 。上訴人主張被上訴人係惡意非法終止系爭勞動契約云云，
08 尚無可採。

09 (二)上訴人請求確認兩造間僱傭關係存在；被上訴人應自111年1
10 2月11日起至上訴人復職日或清償日止，按月給付3萬3,000
11 元本息，及按月提繳1,980元勞退金至系爭勞退專戶，有無
12 理由？

13 1.承前所述，系爭勞動契約既經被上訴人合法終止，則上訴人
14 請求確認兩造間僱傭關係存在，即為無理由。

15 2.上訴人自111年12月11日到職日起工作11日，另有1日休假，
16 於111年12月22日離職時，經兩造結算自111年12月11日起至
17 同年月22日止，上訴人應領離職薪資為1萬2,460元，扣除先
18 前預支薪資1萬元，共領取薪資2,460元，上訴人並於系爭薪
19 資借據上簽名乙節，為兩造所不爭執（見本院卷第106頁）
20 ，復有系爭薪資借據在卷可佐（見臺北地院卷第111頁）。
21 則上訴人再請求111年12月11日起至同年月22日止之薪資及
22 法定遲延利息，自屬無據。又系爭勞動契約業經被上訴人於
23 111年12月22日合法終止，則被上訴人自111年12月23日起即
24 無給付薪資予上訴人之義務，是上訴人請求被上訴人應自11
25 1年12月23日起至上訴人復職日或清償日止，按月給付3萬3,
26 000元及法定遲延利息，亦屬無據。

27 3.另按縱使勞動契約附有試用期間條款，但試用期間之僱用與
28 一般僱用之不同，僅在於雇主保有較寬之解僱權而已，在試
29 用期間勞工其他勞動條件與一般勞工之間不應有所差別，因
30 此雇主不能恣意地以試用為由，降低試用勞工之勞動條件，
31 須衡平契約自由原則、試用期間之實驗性格、對居於不安地

01 位之試用勞工宜予保護等情狀，衡諸社會通念及勞動基準法
02 之最低限制，認定試用期間中契約當事人之權利義務關係。
03 是以，基於勞工權益之保障，試用期間仍應有受相關勞動法
04 規保護之必要。末按適用勞基法之本國籍勞工，為勞退條例
05 之適用對象；勞工退休金條例（下稱勞退條例）第7條第1項
06 第1款定有明文。又雇主應為適用勞退條例之勞工，按月提
07 繳退休金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶。雇主
08 每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資6%
09 ；勞退條例第6條第1項、第14條第1項亦分別著有明文。依
10 勞退條例第31條第1項規定，雇主未依該條例之規定按提繳
11 或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主
12 請求損害賠償。該專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅
13 於未符合勞退條例第24條第1項所定請領退休金規定之前，
14 不得領取。是雇主未依該條例之規定，按月提繳或足額提繳
15 勞工退休金者，將減損勞工退休金專戶之本金及累積收益，
16 勞工之財產受有損害，自得依該條例第31條第1項規定請求
17 損害賠償；於勞工尚不得請領退休金之情形，亦得請求雇主
18 將未提繳或未足額提繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復
19 原狀。經查：

20 (1)上訴人自111年12月11日起受僱於被上訴人，兩造雖約定
21 試用期間為1個月，惟基於勞工權益之保障，被上訴人仍
22 應自111年12月11日起，按上訴人每月薪資之6%提繳勞退
23 金至上訴人於勞保局設立之勞退金個人專戶。

24 (2)依上訴人之勞工保險投保資料所示（外放證物袋），上訴
25 人於111年12月11日起至同年月22日止之試用期間，被上
26 訴人並未依勞退條例規定為上訴人提繳勞退金至系爭勞退
27 專戶。又兩造約定上訴人月薪為3萬3,000元，依111年1月
28 1日生效之勞工退休金月提繳工資分級表（見本院卷第149
29 頁），級距為第27級，月提繳工資為3萬3,300元；而上訴
30 人自111年12月11日起至同年月22日離職時止，工作期間
31 共有12日（含工作11日、休假1日）。依此計算，上訴人

01 得請求被上訴人補提繳勞退金之金額為799元（計算式：3
02 3,300×12/30×6%=799，小數點以下四捨五入）。另系爭
03 勞動契約業經被上訴人於111年12月22日合法終止，則被
04 上訴人自111年12月23日起即無為上訴人提繳勞退金之義
05 務。是上訴人請求被上訴人補提繳勞退金799元至系爭勞
06 退專戶，為有理由；逾前開範圍之請求，則為無理由。

07 六、綜上所述，上訴人依勞退條例第6條第1項、第14條第1項之
08 規定，請求被上訴人應補提繳勞退金799元至系爭勞退專戶
09 部分，為有理由，應予准許；逾此部分之請求，則為無理由
10 ，不應准許。從而，原審就上開應准許部分，為上訴人敗訴
11 之判決，尚有未洽，上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予
12 廢棄改判，為有理由，爰由本院廢棄改判如主文第2項所示
13 。至於上訴人之請求不應准許部分，原審為上訴人敗訴之判
14 決，核無不合，上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄
15 改判，為無理由，應駁回此部分之上訴。又上訴人上開勝訴
16 部分之金額未逾150萬元，一經本院判決即告確定，無依勞
17 動事件法第44條第1項宣告假執行之必要，附此敘明。另勞
18 動事件中，請求確認僱傭關係存在、給付薪資及按月提撥勞
19 退金，雖為不同訴訟標的，惟自經濟上觀之，其訴訟目的一
20 致，不超出終局標的範圍，訴訟標的之價額，應擇其中價額
21 較高者定之，是本件訴訟標的之價額，核定以較高之請求確
22 認兩造間僱傭關係存在為準，至上訴人另請求之給付薪資及
23 按月提撥勞退金則不併算本件訴訟標的價額。準此，本件上
24 訴人請求按月提撥勞退金部分雖為一部勝訴、一部敗訴，惟
25 其請求確認兩造間僱傭關係存在部分為敗訴，故關於訴訟費
26 用之負擔，仍應由上訴人負擔全部，併此敘明。

27 七、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
28 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
29 逐一論列，附此敘明。

30 八、據上論結，本件上訴為一部有理由、一部無理由，依民事訴
31 訟法第463條、第385條第1項前段、第450條、第449條第1項

