

臺灣新北地方法院民事判決

114年度勞訴字第145號

原告 陳廷恩

訴訟代理人 張雲翔律師

被告 稜研科技股份有限公司

法定代理人 蔚維科技股份有限公司（指派代表人張書維）

訴訟代理人 許弘奇律師

陳業鑫律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，經本院於民國115年5月5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、程序方面：

本件被告法定代理人原為A 0 3，嗣變更為蔚維科技股份有限公司（下稱蔚維公司），有公司變更登記表可按，並經蔚維公司以其為法定代理人於民國114年9月30日具狀聲明承受訴訟（見本院卷第139頁），蔚維公司復指派代表人A 0 3行使職務，經核尚無不合，應予准許。

貳、實體方面：

一、原告主張：

（一）緣原告自114年4月14日起受僱於被告擔任軟體專案經理一職，約定每月薪資為新臺幣（下同）6萬8,079元（含每月交通津貼1,550元），並保障年薪14個月（含春節相當於1個月月薪、端午節及中秋節各相當於0.5個月月薪），詎於原告全心投入軟體專案工作之際，被告竟於114年4月17日以勞動基準法（下稱勞基法）第11條第5款為由認定原告試用期間不通過，嗣兩造於114年5月21日進行勞資爭議調解會議，而

01 於會議中被告僅提及原告未提供前任職公司之離職證明，且
02 未說明係遭前任職公司資遣等情，惟未具體說明或舉證原告
03 於任職期間究竟有何工作能力無法勝任之情事，況被告亦從
04 未向原告表示工作狀況應予改善，抑或就原告應予調整之處
05 予以進行輔導改善，顯見被告係屬違法資遣甚明。

06 (二)被告係濫用經濟上優勢地位迫使原告簽署資遣同意書，應認
07 為係屬違法無效：

08 1.被告係於114年4月17日約上午10時30分由人資長王秀華（In
09 grid Wang）、原告直屬主管A O l（Ivy Siao）通知原告
10 進行會議，事前並未讓原告知悉會議討論之具體內容，於原
11 告進入會議室後，王秀華在未有任何說明下即要求原告須立
12 即簽署資遣同意書、離職員工切結書及離職異動申請書等相
13 關文件，並屢次向原告強調「今天（資遣）這件事情就必須
14 要解決！」，顯見被告係要求原告於極為短暫的時間內，對
15 於是否簽署攸關其工作權益、經濟利益之前開文件做出決
16 定，且被告對於前開文件亦未於會議當下逐項對原告進行充
17 分之說明、解釋，實難期待處於經濟弱勢之原告可於短時間
18 內即清楚瞭解簽署前開文件後對其自身權益之重大影響。

19 2.又原告於進入會議室後，王秀華於會議討論過程中口頭向原
20 告確認有無攜帶手機進會議室，經原告如實告知從一開始進
21 入會議室即未攜帶手機後，王秀華旋即請其部門所屬之員工
22 蔡昀昇將原告退出公司Line群組，而非使原告自由離開會議
23 室拿取手機後自動退出公司Line群組，可知被告係刻意於會
24 議進行過程中阻斷原告與外界之聯繫。而原告自當日上午10
25 時30分進入會議室至約莫下午1時45分止長達3小時之時間，
26 被告均未讓原告有自由離開會議室沉澱心情、使用手機對外
27 詢問、中午用餐或上洗手間等機會，且隨時指派至少1名員
28 工於會議室內監控原告之狀況，顯係欲藉由使原告感受到高
29 壓之環境，迫使原告於身心俱疲之情況下簽署前開影響其工
30 作權益之相關文件，並剝奪原告冷靜思考以及對外詢問、求
31 援之機會。

01 3.再者，被告就其已於會議中逐項向原告說明資遣同意書之內
02 容，固聲請傳喚證人A 0 1到庭作證，惟證人A 0 1就此部
03 分刻意迴避不談，僅一再重複提及其有說明資遣費之算法，
04 是證人A 0 1所為之證述，顯然無法證明王秀華曾「逐項」
05 向原告說明資遣同意書之具體條款，更遑論被告已有實際確
06 認原告已充分理解其中可能涉及權利拋棄之法律效果，且適
07 足證明被告並未給予原告審閱、理解文件之合理時間，是該
08 資遣同意書之簽署實難謂係原告出於自由意志所為，自應認
09 屬無效。

10 4.據上所述，由於原告所簽署之前開文件，攸關兩造勞僱關係
11 是否繼續存在之問題，重大影響其工作權益、經濟利益之情
12 事，衡情實須經過相當時間思考、審閱終止同意書內容，或
13 與至親好友、相關專業領域人士如律師諮商，以利原告於自
14 由意志下作出決定，原告既非熟諳法律之人，顯無法於短時
15 間內審閱前開文件之內容，亦無從確認被告將以勞基法第11
16 條第5款規定資遣是否合法，復未能取得充分資訊判斷簽署
17 前開文件之利弊得失，反觀被告係於會議前數日即討論決定
18 於114年4月17日將原告予以資遣，並事先擬定前開文件之內
19 容，且被告與原告進行會議時所營造之高壓環境及阻斷原告
20 對外詢問之機會，在在均影響原告決定及選擇之可能，並使
21 原告未處於締約完全自由之情境，故被告使原告簽署之前開
22 文件，洵屬「雇主濫用經濟上優勢地位」迫使原告簽署之情
23 形，自應認定為違法無效，兩造間並未依法合意終止勞動契
24 約甚明。

25 (三)被告以試用期未通過及勞基法第11條第5款規定終止兩造間
26 之勞動契約，係屬違法無效：

27 1.原告於114年4月14日至114年4月17日之試用期間始終兢兢業
28 業、克盡職責，並無任何不適任之情事，惟實際審究被告認
29 定原告試用期間不通過之原因，僅係基於「原告未明確告知
30 前一份工作之離職原因」、「原告於任用表單填寫人力不
31 足」，或空泛指稱未符合「信守承諾、及時反饋、團隊合

- 作」此等無涉具體工作能力之事由，且迄今亦未被告有具體提出何項原告符合勞基法第11條第5款認定原告試用期未通過之具體事證，顯見被告資遣原告之行為係屬違法而無效。
2. 又被告於114年2月18日所寄發予原告線上填寫之文件，其中一份為人事資料表中之工作經歷，原告當時於離職原因欄位係填寫「公司人力不足」，實則係原告對於當時遭前公司資遣事由為勞基法第11條第4款規定之認知，衡酌原告年紀尚輕且非屬熟稔勞動法令之勞工，對於前公司之資遣事由無從就法律文義上詳細認定及解讀，故原告於工作經歷上填寫「公司人力不足」等文字，自不應評價為虛偽陳述，且該等陳述實亦與原告能否勝任工作無關。
3. 況原告於114年4月14日到職日一早即主動提供證明其前一份工作資歷真實性之「服務證明書」予蔡昀昇，並於114年4月16日寄出電子郵件予王秀華，且一併附上其於網路上搜尋「服務證明書」即為「離職證明」之立論依據，自該信件文字之內容可知，原告均未表明其「不是被（前公司）資遣，是正常主動離職」，反而於信件主動再次重申：「我自前公司離職屬於非自願離職，實因與前公司約定於113.10.31離職，後前公司單方要求將日期提前至113.09.23，經雙方協商後，我配合前公司之安排」，足證原告並無如同王秀華所指稱對於遭前公司資遣一事隱匿之情形，惟王秀華仍一再於信件中無端質疑原告說謊、隱瞞遭前公司資遣之事實，顯然與事實有嚴重之不符。遑論，事業單位所開立之服務證明書不得記載不利於勞工就業之事項，此不利於勞工就業之事項自包含「離職之原因為何」，故勞工自無任何義務向新到職之公司揭露自前一公司離職之原因為何。
4. 再者，參照證人A 0 1所為之證述，亦可知原告確實已於114年4月14日（到職日）即口頭向A 0 1說明其自前公司離職原因係「資遣」，復於翌日提出前公司之「非自願離職證明書」正本供A 0 1確認，換言之，原告早在114年4月17日王秀華所要求參與之會議前，即已充分、主動且完整地揭露其

01 自前公司離職之原因。且被告資遣原告之核心原因，實質上
02 應為原告未明確告知前一份工作之離職原因，及原告在維護
03 自身權益時所展現之溝通方式等情，惟原告究竟有無隱瞞前
04 公司資遣之事實，或係與王秀華就「服務證明書是否等同離
05 職證明」之討論，均與原告擔任軟體專案經理所需之專業技
06 術能力毫無關聯。

07 5.此外，被告所稱原告於到職後，即有拍攝被告資料上傳至個
08 人雲端相簿，或將公務信件轉寄至個人信箱等對於資訊安全
09 及保密觀念不足之行為云云，惟原告所拍攝之照片係114年4
10 月14日到職當日被告所發給原告之新人禮，內容物僅為衣
11 服、書本及文具用品，實與被告所稱公司機密資料無關，且
12 原告經被告之資訊人員於114年4月17日通知後，即當場刪除
13 於雲端上之前開照片，至於原告所轉寄至個人信箱之電子郵件，
14 主要係作為保障自身權益合法目的之使用，且大部分之
15 內容均係與王秀華討論、回覆提供服務證明書即屬離職證明
16 之理由，亦與被告所稱違反資訊安全無關，故被告指摘原告
17 對於資訊安全及保密觀念不足，並無理由。

18 6.綜上所述，本件原告甫到職短短4日，被告未曾就原告之任
19 何工作上不適當之行為給予指正、輔導或改善機會，甚至逕
20 以與軟體專案經理工作能力毫無直接關聯之事由資遣原告，
21 洵堪認定與勞基法第11條第5款之要件顯不相符，而屬違法
22 資遣甚明。

23 (四)被告違法資遣原告之行為既屬無效，原告本於有效存在之勞
24 動契約得向被告請求給付之項目及金額如下：

25 1.積欠工資部分：

26 原告遭違法資遣前之工資為6萬8,079元，而原告於114年4月
27 17日已遭被告資遣而拒絕進入辦公室等情，顯有拒絕受領原
28 告提供勞務之意思表示，自應負受領遲延之責，原告依民法
29 第487條規定，除毋庸補服勞務外，仍得向被告請求給付自
30 114年4月18日起至114年4月30日止之工資2萬9,501元，以及
31 自114年5月1日起至復職之日止，每月工資6萬8,079元。

01 2.保障年薪14個月部分：

02 被告於任用聘書上已有明定與原告間係約定保障年薪14個月
03 （到職第1年依比例發放），被告於114年4月17日違法資遣
04 原告既屬無效，即應依據任用聘書之約定每年給付原告保障
05 年薪14個月。又原告不爭執被告保障年薪增加之2個月薪
06 資，係於農曆春節給付相當於1個月月薪、端午節及中秋節
07 各給付相當於0.5個月月薪，是被告應於114年10月6日（中
08 秋節）給付原告9萬6,446元、自115年1月1日起至原告復職
09 日止，分別於農曆春節給付原告6萬8,079元、端午節給付原
10 告3萬4,040元、中秋節給付原告3萬4,039元。

11 3.勞工退休金提繳部分：

12 本件依原告每月工資6萬8,079元計算被告每月應提繳4,188
13 元（計算式：勞工退休金月提繳工資69,800×6%=4,188）
14 至勞工保險局（下稱勞保局）設立之原告退休金個人專戶
15 （下稱勞退專戶），惟自114年4月17日被告違法資遣原告
16 後，即未按月提繳原告勞工退休金，故被告依法應自114年4
17 月18日起至114年4月30日止，提繳1,815元（計算式：4,118
18 ×13/30=1,815）至原告於勞保局設立之勞退專戶，以及自1
19 14年5月1日起至原告復職之日止，按月提繳4,188元至原告
20 於勞保局設立之勞退專戶。

21 (五)爰依兩造間之勞動契約、民法第487條及勞工退休金條例

22 （下稱勞退條例）第14條、第31條等規定，提起本件訴訟等
23 語。併為聲明：1.確認兩造間僱傭關係存在。2.被告應給付
24 原告2萬9,501元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，
25 按年息百分之5計算之利息。3.被告應自114年5月1日起至原
26 告復職之日止，按月於次月5日給付原告6萬8,079元、於114
27 年10月6日（中秋節）給付原告9萬6,446元、自115年1月1日
28 起至原告復職日止，分別於農曆春節給付原告6萬8,079元、
29 端午節給付原告3萬4,040元、中秋節給付原告3萬4,039元，
30 及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按年息百分之5計
31 算之利息。4.被告應提繳1,815元至原告於勞保局設立之勞

01 退專戶，及應自114年5月1日起至原告復職之日止，按月提
02 繳4,188元至原告於勞保局設立之勞退專戶。

03 二、被告則以：

04 (一)兩造已合意於114年4月17日依勞基法第11條第5款規定終止
05 勞動契約：

06 1.被告係告知原告試用期未通過欲終止勞動契約，並請其簽署
07 資遣同意書，原告原先固然表達不願之意，惟經溝通後仍基
08 於己意簽署，並與被告辦理離職程序。況原告除簽署資遣同
09 意書外，亦簽署離職員工切結書，並願意遵守離職後保密及
10 相關義務，且簽署離職異動申請書，並向被告要求提供非自
11 願離職證明書，且進行交接並簽署移交清冊，被告亦已應原
12 告要求提供非自願離職證明書，顯見兩造間勞動契約已因原
13 告同意被告依勞基法第11條第5款規定終止而適法終止。

14 2.原告雖稱其係因意思表示受有脅迫、不法危害或陷於不能判
15 斷之情形下而簽署，故該資遣同意書係屬無效云云，惟原告
16 未能提出任何證據證明被告有封閉空間、禁止離開、禁止聯
17 繫他人或施加心理壓力等情形，亦未提出任何客觀事證證明
18 其在簽署當時確陷於不能自由形成意思之狀態。原告既無證
19 據證明遭受不法危害、心理強制或任何足以影響自由判斷之
20 因素，自無從認定其意思表示有脅迫或瑕疵。反觀原告於面
21 對人資詢問其前公司離職原因時，尚能即時以電子郵件貼附
22 104人力銀行網頁資訊及勞動法規條文，並提出法律見解，
23 足見其具備理解、比較、判斷與溝通之能力。原告既能獨立
24 搜尋、引用並解讀法規資訊，則其僅以「資訊不足」或「無
25 法判斷」等空泛主張，欲否定當日合意終止之事實，與其實
26 際行為顯不相符，反足證其當時並非處於不能形成真意之狀
27 態，其主張自難採信。

28 3.再者，原告就同一事件對時任被告法定代理人之A 0 3及主
29 管王秀華所提起妨害自由、強制等罪刑事告訴，業經臺灣新
30 北地方檢察署檢察官以115年度偵字第7791號為不起訴處分
31 在案，併參照證人A 0 1之證述，原告於簽署離職文件後，

01 尚有餘裕與證人A O 1 前往星巴克喝咖啡閒聊等情以觀，顯
02 見原告於114年4月17日簽署資遣同意書及相關離職文件時，
03 人身自由未受拘束，亦無遭受任何強暴、脅迫，堪認兩造間
04 勞動契約確已因雙方意思表示一致，而合法終止無疑。

05 (二)又縱認兩造未合意終止勞動契約，被告亦已依試用期條款及
06 勞基法第11條第5款規定，合法終止兩造間之勞動契約：

07 1.被告以資訊通訊為主要經營業務，為國發基金投資之新創事
08 業，係技術核心的創新者，所掌握之技術涵蓋國安法第3條
09 所列國家核心關鍵技術第4、5、12及第20項目，對誠信、溝
10 通協調能力及資安紀律之要求甚高。被告之文化手冊亦明確
11 揭示三大核心原則，即「信守承諾」、「及時反饋」及「團
12 隊合作」，而此三項原則亦為被告於招募與試用期評估時極
13 為重視之企業文化基準，用以判斷新進人員是否具備與公司
14 長期合作之文化契合度與工作態度。

15 2.原告對於被告人資詢問前份工作之離職原因採取對立、升高
16 衝突之方式，顯難勝任專案經理之溝通協調職能，且與被告
17 企業文化強調之「信守承諾、及時反饋、團隊合作」明顯不
18 合，足證原告不適任該職務：

19 (1)一般企業於招募及試用期階段詢問離職原因，屬正常人事管
20 理流程，旨在確認履歷真實性，並評估求職者是否能與企業
21 文化契合、是否可久任、其價值觀及在意事項為何、對管理
22 方式之適應度等。原告擔任職務為專案經理，必須具備資訊
23 揭露、誠信回報、識別問題並有效解決爭議，建立信賴與合
24 作基礎，此亦與被告所揭示之三大原則相呼應，為被告於試
25 用期間評估新進人員適任性之重要指標。尤其專案經理更係
26 團隊合作之重要核心要角。

27 (2)而觀諸王秀華於114年4月17日寄發之電子郵件，被告於試用
28 期間所為之詢問，僅係釐清原告於面試資料中自載之「因人
29 力不足離職」與被告嗣後進行履歷查核時，知悉原告實際上
30 係「非自願離職」間之落差，屬一般且合理之人事查詢，惟
31 原告對此並未作具體補充或協助釐清，僅以「因希望提前離

01 職」云云回覆。然「人力不足」、「非自願離職」及「被要
02 求提前離職」三者於性質上並不一致，其語義所指涉之離職
03 態樣截然不同，其說法前後矛盾，致該離職事實之真實情形
04 更形不明。面對上述狀況，原告既無法說明中間究竟發生何
05 種狀況，亦未合於被告企業文化所載之「即時、明確回饋」
06 之基本溝通要件，更於電子郵件以貼附法條、採取對立語氣
07 回覆，將本僅屬一般人事確認之問題升高為衝突，足見原告
08 在資訊落差或疑義發生時，無專案經理職務所需，採取協
09 作、釐清及降低風險之基本能力，顯示其對團隊缺乏基本誠
10 信合作及溝通協調意願，難在專案環境中建立信任或有效
11 運作。

12 3.原告違反資訊安全規範，顯難勝任掌握跨部門機敏資訊之專
13 案經理職務：

14 (1)原告於任職期間，明知辦公室門口張貼「辦公室禁止拍攝及
15 禁止圖示」，卻未經許可即在辦公場所拍攝照片並上傳至個
16 人網站，違反公司資訊安全規範，而專案經理職務本屬跨部
17 門角色，須協調工程、產品、人資與管理階層等多方單位，
18 掌握比一般職務更多機敏資料、內部決策資訊及專案進度細
19 節，其對資安流程之遵循與保密意識尤為重要。原告卻未能
20 體認其職責內容與被告業務性質之敏感性，其行為已足證其
21 在遵循資安規範、維持工作紀律及接受指揮監督能力上均有
22 顯著不足。

23 (2)又辦公區域內是否包含敏感資訊，絕非由個別員工得以自行
24 判斷其是否「重要」而擅自拍攝，倘任由員工以主觀認定不
25 構成機密為由而拍照或外傳，實務上極易導致重大資安風
26 險，況被告業務涉及國防及高科技領域，資訊安全向為公司
27 營運之核心要求，因而對於辦公區域拍攝行為採取全面禁止
28 之管理規範。原告未經許可，即於辦公區域擅自拍攝並上傳
29 影像，無論其事後主張拍攝內容「不重要」與否，均已違反
30 被告明確之資安紀律無疑，且其抗辯益顯見其對資訊安全要
31 求欠缺基本認知與遵循，就專案經理職務需負責跨部門協作

01 並接觸高度敏感資訊之職務特性衡之，原告此等行為足認其
02 不適任該職務。

03 4.綜上所述，被告認原告不適任專案經理職務，並非因其前公
04 司離職原因本身，而係因原告於任職期間之資安違規行為，
05 及其對合理管理措施之應對方式，與後續升高衝突之行為，
06 均足證原告欠缺專案經理職務所必須具備之誠信回報、遵循
07 內部規範、處理跨部門資訊與機敏資料及問題處理能力，更
08 與被告強調之企業文化明顯不合，不具專案經理職務所必要
09 之信賴基礎與工作態度，則被告以試用期未通過及勞基法第
10 11條第5款規定終止與原告間之勞動契約，自屬合法無疑。

11 (三)承前所述，兩造間僱傭關係既已不存在，則原告請求被告給
12 付積欠工資或提繳勞工退休金等，均無理由，應予駁回。惟
13 倘鈞院認兩造間僱傭關係仍存在，則被告對於原告主張之每
14 月薪資及獎金發放之時間、金額及勞工退休金提繳金額部
15 分，均無爭執。

16 (四)答辯聲明：原告之訴駁回。並陳明如受不利判決，願供擔保
17 請准宣告免為假執行。

18 三、兩造不爭執之事項：

19 (一)原告於114年4月14日到職，擔任軟體專案經理（Software P
20 roject Manager）乙職。

21 (二)兩造約定每月薪資為6萬8,079元（含每月交通津貼1,550
22 元），並保障年新14個月（到職第一年依比例發放）。

23 (三)被告於114年4月17日提供原告簽署資遣同意書、離職員工切
24 結書、離職異動申請書，原告最後工作日為114年4月17日。

25 (四)原告於114年4月25日收到由被告寄出之非自願離職證明書
26 （離職原因：勞基法第11條第5款）。

27 (五)倘兩造僱傭關係存在，對於原告主張之每月薪資及獎金發放
28 之時間、金額及勞工退休金提繳金額部分，均無爭執。

29 四、本院得心證之理由：

30 (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
31 者，不得提起之。民事訴訟法第247條第1項前段定有明文。

又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號判決意旨參照）。原告主張兩造間僱傭關係仍然存在，為被告所否認，則兩造間之僱傭關係是否存在，陷於不明確，致原告之法律上地位有受侵害之危險，並得以本件確認之訴除去此種不安狀態，是原告提起本件確認之訴，自有即受確認判決之法律上利益。

(二)兩造間是否已於114年4月17日合意以資遣方式終止勞動契約？

- 1.按勞動契約附有合理試用期間約款之目的，乃在於試驗、審查、評價新進勞工之職務適格性與能力，作為雇主是否願意繼續僱用之考量，而勞工於試用期間內，亦得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。因此，倘雇主於試用期間內或屆滿時發覺該勞工不適格，或能力不符預期，以不具備勝任工作之能力，或該工作不適於由該勞工任之之理由，終止勞動契約，如無權利濫用情形，原則上應予尊重之。是以雇主於試用期間以不能勝任工作為由解僱試用期勞工時，不必要求至確不能勝任之程度，只需雇主能合理證明勞工大致不能勝任工作之程度，即可許之。復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。法無明文禁止勞雇雙方以資遣之方式合意終止勞動契約，雇主初雖基於其一方終止權之發動，片面表示終止勞動契約資遣勞方，但嗣後倘經雙方溝通、協調結果，達成共識，就該終止勞動契約之方式，意思表示趨於一致，即難謂非合意終止勞動契約（最高法院95年度台上字第889號判決要旨參照）。又按勞雇雙方合意終止勞動契約者，倘雇主未濫用其經濟上之優勢地位，致勞工立於不對等地位而處於非完全自由決定之情形時，除有其他無效之事由外，仍應承認其效力（最高法院109年度台上字第1008號判決要旨參照）。再所謂合意終止契約，係指契約

01 之雙方當事人，依合意訂定契約，使原屬有效之契約，嗣後
02 歸於無效而言，而當事人雙方如就終止契約已達成合意時，
03 均應受其拘束，不得事後藉詞反悔再事爭執。

04 2.被告主張其告知原告試用期不過而欲終止勞動契約，並請其
05 簽署資遣同意書，原告原先固然表達不願之意，惟經溝通後
06 仍基於己意簽署，並與被告辦理離職程序。況原告除簽署資
07 遣同意書外，亦簽署離職員工切結書，並願意遵守離職後保
08 密及相關義務，且簽署離職異動申請書，並向被告要求提供
09 非自願離職證明書，及進行交接暨簽署移交清冊，被告亦已
10 應原告要求提供非自願離職證明書，顯見兩造間勞動契約已
11 合意以資遣方式終止等語。惟原告否認上情，並主張：兩造
12 有關資遣會談期間長達3.5小時，被告刻意營造高壓環境且
13 指派員工監控，未讓原告自由離開會議室，影響原告決定及
14 選擇之可能，使原告未處於締約自由之情境等語。經查：

15 (1)依據原告於114年4月14日簽署之任用聘書，有試用期3個月
16 之約定，有任用聘書在卷可稽（見本院卷第21頁），依上說
17 明，原告自知悉被告以此試用期觀察原告，將以上開目的作
18 為原告是否勝任工作之標準。又原告於試用期間內，因入職
19 時填載之工作經歷-服務公司有關離職原因記載：「公司人
20 力不足」，而提出之服務證明書復未有離職原因之記載，嗣
21 被告公司人資長王秀華為求釐清要求其提出前公司離職證明
22 書等證明文件，然原告則有不同之意見，此觀兩造提出往來
23 之電子郵件即明（見本院卷第83-88頁、第169-174頁），顯
24 見兩造就此等要求在意見溝通上有所齟齬；另依任用聘書記
25 載原告同意絕對遵守公司保密同意書及資訊安全同意書等各
26 項規定，且被告在辦公室門口張貼辦公室禁止拍攝之文字及
27 圖示，有被告提出之辦公室門口之照片可稽（見本院卷第89
28 頁），而兩造並不爭執原告於114年4月14日到職後，曾在辦
29 公室內拍照上傳至其個人雲端相簿，嗣經資訊人員通知後，
30 方當場刪除於雲端上之前開照片等情，原告雖主張其拍攝之
31 照片僅為被告發給之新人禮，無涉資安事項等語，然顯見兩

01 造就資訊安全規範之遵循，在認知上亦有所扞格。又原告工
02 作年資未滿3月，依勞基法第16條第1項規定，被告依勞基法
03 第11條規定終止勞動契約者，毋庸給予原告預告期間。又雇
04 主於試用期間以不能勝任工作為由解僱試用期勞工時，不必
05 要求至確不能勝任之程度，只需雇主能合理證明勞工大致不
06 能勝任工作之程度，即可許之，已如前述，尚無雇主需賦予
07 改善機會或以懲處方式處理，以符合解僱最後手段性原則可
08 言。是以，被告於原告試用期間內，以原告不具備勝任工作
09 之能力，於114年4月17日依勞基法第11條第5款規定向原告
10 為終止勞動契約意思表示之通知，非無所據，難逕認有權利
11 濫用情形。

12 (2)再查，證人A 0 1 在本院審理時結證稱：我在被告公司擔任
13 軟體管理師主管部分為原告直屬主管，因為新員工入職時都
14 會要求要提供離職證明，原告提交的不是離職證明，而其意
15 見與人資長王秀華之意見有出入，故人資長有再發電子郵件
16 通知原告4月17日面談，該日約10點半時，我、人資長及原
17 告一起到會議室，一開始是人資長與原告就他們認為之離職
18 證明及原告提出之服務證明各自爭論其觀點，這個過程約有
19 2個小時，爭論期間人資長有請我發表對於原告之工作適任
20 性看法，我說就這件事情處理方式原告之性格與方法不適任
21 專案管理師之職位，我認為我們沒有辦法繼續合作下去等，
22 後來原告提出想要跟副總面談，但副總拒絕，原告就要求跟
23 我單獨面談，人資長即離開會議室，這大概已經是中午時
24 間，我和原告都沒有用餐，我跟原告大約談一個多小時，內
25 容大約是我分享過去之工作經驗、給原告一些建議，並且再
26 次跟原告說明我認為其不適任之原因，我跟原告說專案管理
27 師之特質之一是要能夠真實反應現況，原告因個人利益而隱
28 瞞某些事情，會造成大家對於原告的不信任，也可能造成公
29 司的損失，專案管理師另一個特質是要有溝通能力，但原告
30 現在表現出來的是相當固執，這可能會造成專案推進之困
31 難，因為如果以專案管理師想要說服對方接受自己的觀點

上，原告應該要有多方、各種角度及方式的說法，而非以同一說詞反覆陳述要對方接受，故我認為原告在溝通上沒有達到我想要的要求、標準。這些都是原告不適任之原因，這一個多小時大部分都是我在說，原告在這段時間跟我說的大概都是跟人資長表示的差不多的內容，我跟原告解釋其不適任原因後也說明其現在真的不適合被告公司，原告後來就同意走離職流程，因人資長在面談過程中就已告知原告是資遣，故原告應該是了解我們的離職流程即為資遣原告。接著我就請人資長進來，人資長進來後就有拿文件給原告簽，大概是同意離職的文件，有跟原告說明資遣費之算法，原告也有再問一次資遣費如何計算，人資長也有再跟原告做一次說明，後面還有一些關於專案文件之交接等，這是由我跟原告來進行，以及一些IT物品之歸還，例如筆記型電腦，由IT部門承辦人處理，另也有法務人員進來跟原告做宣導，我有在旁邊但我沒有仔細聽內容，以上均是在會議室內進行，後來原告在這些內容簽完後，我們的庶務蔡昀陞有進來幫原告把被告公司LINE群組退掉，當時是請原告出會議室拿他的手機，然後請原告將群組退掉，簽完後大約快2點，我送原告到他的位置收東西，然後我就跟原告一起到公司樓下的星巴克再聊了一下，就很隨意的聊，比如興趣或是平常在做什麼等，因後來我有會議我就跟原告說要先離開回公司等語。而原告雖主張證人A01之證言多屬其個人主觀臆測、恣意偏頗、不實之情形，不足採信云云。然前述證人係就其辦理關於被告相關事務、原告任職期間發生之相關狀況及會談過程中等事項所為之證述，且有後述由原告簽署之客觀證據資料相佐，並經具結擔保其見聞之證述為真實，堪信其證詞應屬真正而堪予採信。則原告除提出意見外復未提出其他彈劾證詞之證據，其執此為辯，尚無可採。

(3)再查，觀諸原告所簽立之資遣同意書（見本院卷第91頁），其內容明列資遣之法條依據、資遣通知日、資遣費數額暨撥付日，並載明：「本人A02自民國(下同)114年04月14日

起任職於稜研科技股份有限公司（下稱稜研科技公司），今
同意配合稜研科技公司依據勞動基準法第十一條第五款於
114年04月17日通知資遣，因資遣所生之資遣費共計新台幣
8,871元，由稜研科技公司於114年05月05日匯款至本人曾提
供之薪轉帳戶，經由本人親自同意無誤。…」等內容，上開
文字之記載，以原告具相當之工作經驗及其智識程度，核無
無法了解文義內容可言，原告既已知悉上開內容，而同意在
「立同意書人簽章」欄簽名及填寫身分證字號、地址、電
話；另並簽立離職員工切結書、離職異動申請書、員工職務
移交程序單、移交清冊等文件，可徵被告明確對原告表示依
勞基法第11條第5款規定終止勞動契約後，雙方會談後最終
達成共識，兩造已達成以資遣方式終止勞動契約之意思表示
合致。至原告雖以前詞主張乃係因處於被告高壓、不自由之
情境迫於情勢所為云云。然其並未舉證證明其在會談過程中
曾提出離開會議室之請求而遭拒絕或有被禁止離開會議室之
情事，且依證人A O 1之前開證言，難認有對原告為任何施
壓行為，尚難單憑會談之持續時間，逕認係屬高壓、不自由
之情境。況縱使原告未同意與被告合意資遣，被告仍非不得
依其單方意思表示通知原告依勞基法第11條第5款規定終止
勞動契約，則原告自行權衡利害得失，最終決定在資遣同意
書之「立同意書人簽章」欄簽名，難謂原告並無自由意思決
定之可能，要難認被告有濫用其雇主經濟上之優勢地位，而
導致對勞工顯失公平，並損及誠信與正義。此外，復查無該
合意終止契約有其他無效之事由，則縱使原告事後反悔而旋
向新北市政府申請勞資爭議調解或提出民、刑事訴訟，仍不
影響兩造間勞動契約已合意終止之事實。是原告前開主張，
尚難憑採。

(4)從而，被告於114年4月17日雖先基於其一方終止權之發動，
片面表示依勞基法第11條第5款規定終止勞動契約資遣原
告，但原告受被告通知資遣決定後，已表示同意按被告資遣
規定辦理，且並無證據證明原告並非本於其自由意志簽署資

01 遣同意書，要難認被告有濫用其雇主經濟上之優勢地位可
02 言，揆諸前揭說明，堪認兩造於114年4月17日已合意以資遣
03 方式終止勞動契約，原告自不得事後反悔而主張不受其意思
04 表示之拘束。從而，兩造間勞動契約已於000年0月00日生合
05 法終止之效力，則原告起訴請求確認兩造間僱傭關係仍然存在
06 在，即無理由，應予駁回。

07 3.又本院既已認定兩造於114年4月17日合意以資遣方式終止勞
08 動契約，則有關被告依試用期條款、勞基法第11條第5款規
09 定終止兩造間勞動契約，是否合法等爭點，即無再加以審究
10 之必要，併此敘明。

11 (三)原告請求被告給付114年4月18日起至114年4月30日止之工資
12 2萬9,501元及提繳該段期間勞工退休金1,815元，及自114年
13 5月1日起至原告復職之日止，按月給付原告薪資6萬8,079
14 元，於114年10月6日中秋節給付9萬6,446元，及按每年農曆
15 春節、端午節及中秋節給付保障年薪，並按月提繳勞工退休
16 金4,188元，是否有據？

17 承上，兩造於114年4月17日合意以資遣方式終止勞動契約，
18 業經本院認定如前，原告自114年4月18日起不得再依勞動契
19 約及民法第487條、勞退條例第14條第1項、第31條第1項等
20 規定，請求被告給付其勞務報酬及提繳勞工退休金。從而，
21 原告請求被告應給付薪資2萬9,501元及提繳勞工退休金
22 1,815元，及自114年5月1日起至原告復職之日止，按月給付
23 原告薪資6萬8,079元，於114年10月6日中秋節給付9萬6,446
24 元，暨自翌年起按年於農曆春節給付6萬8,079元、端午節給
25 付3萬4,040元及中秋節給付3萬4,039元，並按月提繳勞工退
26 休金4,188元，即均非有據，應予駁回。

27 五、綜上所述，兩造間之勞動契約既已於114年4月17日合意終
28 止，則原告訴請確認兩造間僱傭關係存在，並依民法第487
29 條前段、勞退條例第14條、第31條等規定，請求被告給付
30 114年4月18日起至4月30日止之工資2萬9,501元，及自114年
31 5月1日起至原告復職之日止，按月於次月5日給付原告6萬

8,079元，於114年10月6日中秋節給付9萬6,446元，暨自翌年起按年於農曆春節給付6萬8,079元、端午節給付3萬4,040元及中秋節給付3萬4,039元，暨自各期應給付之翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息；暨應提繳114年4月18日起至4月30日止之勞工退休金1,815元，及自114年5月1日起至原告復職之日止，按月提繳勞工退休金4,188元，至原告於勞保局設立之勞退專戶，均為無理由，應予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘主張、攻擊或防禦方法及所提證據，經本院斟酌後，認均核與判決結果不生影響，爰不逐一論述，併此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中 華 民 國 115 年 7 月 6 日
勞動法庭 法 官 王士珮

以上正本係照原本作成。

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。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中 華 民 國 115 年 7 月 6 日
書記官 李依芳