臺灣新竹地方法院民事判決

110年度勞訴字第56號

原　　告　葉永敬

000000000000000000

被　　告　良企機電顧問股份有限公司

000000000000000000

000000000000000000

法定代理人　林美伶　　同上

訴訟代理人　黃培根

　　刁志遠

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國110年10月28日辯論終結，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

壹、程序方面

一、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第3款定有明文。又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，被告於期日到場，未為同意與否之表示者，自該期日起；其未於期日到場或係以書狀撤回者，自前項筆錄或撤回書狀送達之日起，十日內未提出異議者，視為同意撤回。同法第262條第1項、第4項亦有規定。查本件原告於聲請勞動調解時，原聲明請求：㈠、確認兩造間僱傭關係存在。㈡、被告應自民國109年12月22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）32,000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。㈢、被告應自109年12月22日起至原告復職日止，按月提撥勞工退休金1,998元至原告勞工退休金專戶。嗣於調解程序

進行中，原告已於110年7月12日另謀他職，調解程序亦因被告就調解委員所提出之適當方案聲明異議而調解不成立，原告乃於110年9月28日具狀變更聲明為：㈠、被告應給付積欠原告之薪資117,333元及自支付命令送達翌日起至清償日止按年息百分之五計算之利息。㈡、被告應提繳勞工退休金共13,320元至原告之勞工退休金專戶。經核被告就原告撤回其訴之聲明第㈠項之請求，已無異議而為本案之言詞辯論，另原告就其訴之聲明第㈡、㈢項所為之變更，係屬單純減縮應受判決事項之聲明，揆諸前開規定，均無不合，程序上應予准許。

貳、實體方面

一、原告之主張：原告自109年11月18日起受僱於被告，擔任機電技術員，經被告派往新竹縣政府所發包予被告之標案（下稱系爭標案），即位於竹北市○○○路0段00號之高鐵新竹車站特定區共同管道監控中心，為駐點服勞務，負責機電設備巡檢與維護，每月薪資為32,000元，並約定適用期為3個月。詎被告於109年12月21日却突以原告不能勝任工作為由，以電話口頭通知原告當日即終止勞動契約，且拒不發給解雇通知書，隔日原告仍按原工作時間欲提供勞務，卻遭被告拒絕，當日被告始開立離職證明書郵寄予原告。原告於工作期間並無違反勞動基準法（下簡稱勞基法）之規定，無不能勝任工作之情形，亦與同事相處和偕，雖曾透過政府電子採購網，查得被告上開標案之決標公告、標案內容及契約書，發現新竹縣政府付給被告系爭標案之款項內，被告應發給每位管理維護人員之月薪應為33,000元，及應加給高輻射之危險津貼2,800元等情，而曾就此薪資事宜向被告駐場之主任反應，然未獲置理，惟原告並無被告所稱刺探系爭標案契約內容、被告公司財務及竊取被告公司業務機密，亦無於在職中，就上開薪資事宜向業主新竹縣政府投訴、反應之舉，詎料被告却片面無端認為原告有該行為，及以原告有反應薪資等為由，無視勞工權益，未為預告，亦未提出原告不

能勝任工作之具體事由，即片面違法終止勞動契約，致原告權益蒙受損害，被告解雇並不合法。兩造歷經多次調解均無結果，原告為謀生計，於110年7月12日覓得他職，並依勞基法第14條第1項第6款規定，終止兩造之勞動契約，故而被告違法解僱期間，自109年12月22日起至110年7月11日止，共計6個月又20日，兩造之僱傭關係仍存在，原告自得依勞動契約，請求被告給付上開期間之薪資合計117,333元，及依勞工退休金條例第14條規定，以被告於上開期間每月應提撥勞工退休金1,998元，合計應提繳原告之退休金共13,320元至原告之退休金專戶，並聲明：㈠、被告應給付原告薪資117,333元，及自支付命令送達翌日起至清償日止按年息百分之五計算之利息。㈡、被告應提繳勞工退休金共13,320元至原告之勞工退休金專戶。㈢、願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告之答辯：原告原為被告公司新進人員，約定試用期3個月，其在甫到職一個月，仍在試用觀察期間，即未經許可擅自取閱公司置放於現場由主管保管之本件相關採購契約書，並有向其他派駐同事詢問該契約之相關公司成本、標案內容及與其職位無關之商業機密等刺探行為，並藉此要求被告需依向業主新竹縣政府就系爭標案之投標，所列標案內容及每位管理維護人員每月成本費用等數額，調高其薪資及支付所謂輻射危險津貼等金額，復又就上開事宜直接投訴於業主新竹縣政府，造成被告需一再地向業主新竹縣政府函覆及說明而生很多不必要之內耗，且原告與同事相處不睦，使該駐點之工作氣氛非常低迷，另公司人員與其溝通亦生困難。而被告亦因原告上開向新竹縣政府之投訴，致被告就翌年即110年度之系爭標案無法得標，而受有相當之損害。是原告在試用期間上開之舉措及工作、與同事相處情形，經公司整體評估後，認原告無法與公司配合及溝通，造成公司管理困難，無法符合被告公司之企業文化，已有不適任工作之情形，乃於適用期間內，以勞基法第11條第5款之事由，予以終止契約，自屬合法有效。且兩造於原告應聘任職時，既經原告同

意，談妥約定其月薪為32000元，至於被告向新竹縣政府承包系爭標案之金額，實與原告無關，原告却一再以被告與新竹縣政府間標案之內容，要求被告調高其薪資，並藉此向新竹縣政府投訴反應，顯然無理由，亦造成公司之困擾。是被告資遣原告並無不當等語置辯。並聲明：原告之訴駁回；如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執事項：

㈠、原告於109年11月12日，有填寫本院卷第123、125頁之被告公司新進人員履歷表，並自109年11月18日起受僱於被告，擔任機電技術員，經被告派往新竹縣政府所發包予被告之系爭標案，即位於竹北市○○○路0段00號之高鐵新竹車站特定區共同管道監控中心，為駐點服勞務，負責機電設備巡檢與維護，約定每月薪資為32,000元，兩造並約定原告之試用期間為3個月，此亦有上開被告公司新進人員履歷表影本在卷可參（見本院卷第123、125頁）。

㈡、被告於109年12月21日以原告不能勝任工作為由，口頭終止兩造間之僱傭契約。

四、本院之判斷：

㈠、原告主張其自109年11月18日起受僱於被告，約定每月薪資為32,000元，被告於同年12月21日以原告不能勝任工作為由，口頭終止僱傭契約等情，業據原告提出原證1勞工保險異動查詢資料、原證2離職證明書、原證3勞資爭議調解紀錄等件影本各一份在卷為憑（見本院卷第157-161頁），且為被告所不否認，堪信為實在。惟被告辯稱:原告在試用期間內，利用刺探取得系爭標案之契約書及標案內容等資料，無端要求被告調高薪資，並藉此向業主新竹縣政府投訴、反應，造成公司之困擾及後續無法得標，且原告工作期間與同事相處不睦等，經公司整體評估，認原告無法與公司配合及溝通，造成公司管理之困擾，已不適任工作，在試用期間內，自得予以終止兩造間勞動契約等語，則本件兩造間有爭執首應予以審究者，在於：被告終止兩造間之勞動契約，是

否合法有效？

㈡、按我國勞基法並未對試用期間或試用契約設有規範，然僱傭契約係以勞僱雙方之互相信賴為前提之繼續性法律關係。而因事業單位僱用新進員工，僅對該員工之學經歷為形式上審查，並未能真正瞭解該名員工關於業務之能力、操守、適應企業文化及應對態度是否適合僱傭，因此，事業單位與新進員工約定試用期間，綜合判斷該求職者對企業之發展是否適格後，再決定是否長期僱用，以保障企業之利益；而相對地，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，自具有合理性，應承認其效力。是以，勞動契約附有試用期間條款者，其當事人間勞動契約之效力自試用期間開始時雖已發生，惟勞雇雙方均保留契約終止權，若勞雇雙方於試用期間內發現工作不適合由該勞工任之，或勞工不適應工作環境者，應認勞雇雙方於未濫用權利情形下，得任意終止勞動契約，無須具備勞動基準法所規定之法定終止事由，是試用期間之約定，在法律上應屬附保留終止權之約定（最高法院93年台上字第74號、95年台上字第1805號、2727號民事判決、105年台上字第639號民事判決意旨參照）。因此，在試用期間約定下，除非雇主有權利濫用之情事，否則，應認雇主得在試用期間內，予以單方終止勞動契約，不需符合勞基法所規定之法定終止事由，此與一般勞動契約為保護正式僱用勞工之法律地位，應嚴格限制雇主之解僱權，並不相同。

㈢、經查，本件兩造間之勞動契約有試用期3個月之約定，已如前述，並有卷附之被告公司新進人員履歷表，第㈧注意事項第2點之約定可憑（見本院卷第125頁）。原告雖另提出被告公司人事資料表空白範本影本（見本院卷第127頁），主張其於受僱之初，亦有填寫上開人事資料表，被告自應依其上第1點之約定，於原告未通過試用期考核時，被告亦應先經預告後，始得終止本件勞動契約等語。惟查，被告否認於原告任職時，其公司有交付上開之人事資料表供原告填寫，原

告就此亦未能舉證證明，即難認兩造間有如上開人事資料表第1點之約定，是原告此部分之主張，即無可採。

㈣、又查，被告主張原告於試用期間時，多次以其所查得系爭標案之內容及契約書，向被告人員表示新竹縣政府付給被告系爭標案之款項內，被告應發給每位類似原告屬管理維護員工之月薪應為33,000元，並應另加給高輻射之危險津貼2,800元，而要求被告提高薪資及給付危險律貼等情，為原告所不否認（見本院卷第55頁原告當庭之陳述筆錄）。而按工資由勞僱雙方議定之，但不得低於基本工資；前項基本工資，由中央主管機關擬定後，報請行政院核定之，勞基法第21條定有明文。又如勞僱雙方約定之薪資，不低於基本工資及以基本工資為基準計算出之例、休假工資、備勤工資及延時工資等之總合，則該工資之約定，自不違反勞基法之規定，雙方均應受其拘束，勞方尚不得更行請求例休假及備勤工資(最高法院82年度台上字第293號、85年度台上字第1973判決意旨可資參照)。準此，勞工應領之薪資總額，經勞僱雙方依勞基法予以議定，且於議定金額不低於勞基法所規定之基本工資數額時，勞雇雙方即應受拘束，不容事後任意翻異，而片面要求提高或降低薪資。依行政院核定自109年1月1日起每月基本工資為23,800元，而原告之每月薪資經兩造雙方合意為32,000元，並未低於基本工資，自不違反勞基法基本薪資之規定，雙方即應受其拘束。又本件系爭標案係由被告向新竹縣政府得標後，再由被告分派其雇用之原告至該工程服勞務，為兩造所不爭執，則被告向新竹縣政府得標系爭標案而與新竹縣府簽定之該工程採購契約，與兩造間之僱佣契約，本屬二份不相同之契約，並無互相拘束之效力。而查系爭標案在被告向新竹縣政府投標時，所提出之相關單價分析表，其上所臚列包括每位工程管理維護人員費用及其他成本支出金額等，通常乃係作為被告與新竹縣政府，就系爭標案投標與決標金額等之考量基礎之一，該等金額並非即等同於被告嗣後雇用員工之薪資數額，且原告並未能證明於被告與

新竹縣政府就系爭標案簽立之工程採購契約中，已約定被告得標後所支付予員工之薪資，不得低於標案資料內單價分析表上所載之金額，而經核其間之差額，容係屬被告就系爭標案所獲取之利潤或其他屬當時未能預估之經營成本等費用，此乃屬企業經營者承擔經營風險、虧損或獲取利潤之情形，難謂於法有所不合。則原告於與被告議定薪資每月為32,000元後，卻於任職後不久，仍於適用期間內，多次以被告與新竹縣政府之合約內容，片面要求被告需提高其薪資及支付其輻射津貼費用，顯已違反兩造之合約精神而不可取，且造成被告公司管理上困擾之情，亦堪以認定。

㈤、按所謂權利濫用，係指某種例外的情形，在外觀上為合乎法律要件之權利行使，但實質上權利人行使權利之結果卻違反一般理性之人對公平正義的理解、判斷與期待，進而影響私人間私法行為的互動、互信，法律秩序變得乖違常理，並造成顯著的不公平，於此情形下權利人行使權利，始不能認為是正當行使權利的行為。查，兩造間既已有試用期3個月之約定，雇主本可隨時終止契約，無須具備勞基法第11條或第12條第1項各款規定的法定終止事由，又兩造間已約明原告之每月薪資為32,000元，業已高於基本工資，然原告却於任職後不久，在試用期間內，即以非兩造間合約之事由，片面多次要求原告調高薪資，已造成被告管理之困擾，已如前述，則被告在此一情況下，於109年12月21日行使其契約之終止權，難認有權利濫用之情事，其終止權之行使，應屬合法有效，兩造間之契約關係，已因被告之終止而於109年12月21日失效，則原告主張自109年12月22日起至110年7月11日止，兩造間之僱傭關係仍存在，為無理由。

㈥、綜上所述，被告已於109年12月21日，合法終止兩造間之僱傭關係，則原告依勞動契約之法律關係、勞工退休金條例第14條之規定，請求被告給付自109年12月22日起至110年7月11日止共計6個月又20日之薪資117,333元及其法定遲延利息，暨訴請被告應提撥勞工退休金13,320元至原告勞工退休

金專戶，均無理由，應予駁回。而原告之訴既經駁回，其假執行之聲請亦失所附麗，應併予駁回之。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提之證據，經本院審酌後，認於判決結果均不生影響，爰不一一論述。

六、據上論結，本件原告之訴為無理由，依民事訴訟法第78條規定，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　12　　月　　1　　日

勞動法庭　　法　官　鄭政宗

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　　110　　年　　12　　月　　3　　日

書記官　黃志微