

臺灣臺中地方法院民事判決

111年度勞訴字第221號

原告 蒲建宇

被告 壹唐開發有限公司

法定代理人 田偉驄

訴訟代理人 蘇文俊律師

複代理人 王羿文律師

上列當事人間請求恢復僱傭關係等事件，本院於民國112年5月9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

一、原告主張：原告自民國109年12月14日起受僱於被告，擔任機電顧問，月薪為新臺幣（下同）65,000元，並保障年薪1,100,000元。詎被告於110年3月12日以業務緊縮為由，終止兩造間勞動契約。惟被告無業務緊縮之情事，其終止勞動契約不合法，兩造間僱傭關係仍繼續存在。爰依僱傭之法律關係提起本件訴訟等語，並聲明：確認兩造間僱傭關係存在。

二、被告則以：兩造約定試用期3個月，試用期滿始有保障年薪1,100,000元之適用。因兩造於試用期間之110年3月12日合意以資遣方式終止勞動契約，被告亦已依原告要求給付資遣費及預告期間工資等款項，原告請求無理由等語，資為抗辯，並聲明：原告之訴駁回。

三、兩造不爭執之事實：

(一)原告自109年12月14日起受僱於被告。

(二)兩造於110年3月12日及110年4月14日先後簽署2份終止僱傭關係協議書（見本院卷第269、273頁）。

(三)被告於110年3月12日以勞動基準法（下稱勞基法）第11條第

01 2款為由，向臺中市政府勞工局通報資遣原告，所通報離職
02 日期為110年3月22日（見本院卷第228頁）。

03 (四)被告已給付原告110年3月1日至同年月22日之薪資、資遣費1
04 2,605元及預告期間工資21,000元（見本院卷第269、273
05 頁）。

06 四、得心證之理由：

07 (一)按當事人互相表示意思一致者，無論其為明示或默示，契約
08 即為成立，民法第153條第1項定有明文。又法無明文禁止勞
09 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
10 方終止權之發動，片面表示終止勞動契約資遣勞方，但嗣後
11 倘經雙方溝通、協調結果，達成共識，就該終止勞動契約之
12 方式，意思表示趨於一致，即難謂非合意終止勞動契約（最
13 高法院95年度台上字第889號判決意旨參照）。另解釋契
14 約，固須探求當事人立約時之真意，不能拘泥於契約之文
15 字，但契約文字業已表示當事人真意，無須別事探求者，即
16 不得反捨契約文字而更為曲解。次按試用之目的，在於評價
17 受僱人之職務適格性及能力，作為試用期滿後僱用人是否繼
18 續維持僱傭契約之考量，易言之，僱傭關係之試用期間，乃
19 僱用人以評價受僱人之職務適合性及能力，作為考量是否締
20 結正式僱傭契約之約定，我國現行勞基法就試用期間或試用
21 契約並未設有明文予以規範，然該法規定之僱傭契約係以勞
22 雇雙方之互相信賴為前提之繼續性法律關係，一般事業單位
23 僱用新進員工，僅對該員工之學經歷為形式上審查，並未能
24 真正瞭解該名員工關於業務之能力、操守、適應企業文化及
25 應對態度是否適合僱傭，因此，事業單位與新進員工約定一
26 定期間之試用期，以綜合判斷其是否企業適用之人員後，再
27 決定是否繼續長期僱用，以保障企業之利益，而勞工亦得於
28 試用期間內，評估該企業之環境待遇、個人在企業內之發展
29 空間及前途等，以決定是否繼續受僱於該企業，是試用期間
30 之約定自有其合理性，應承認其效力。準此，勞動契約附有
31 試用期間條款者，當事人間之勞動契約效力雖自試用期間開

01 始時已發生，惟因勞雇雙方有試用期間之約定，而認二者均
02 保留對於契約之終止權，若雇主在試用期間內發現勞工不適
03 合該工作，或勞工在試用期間內發現企業之環境不適合其個
04 人或與其期待不符者，應認勞雇雙方於未具備勞基法規定之
05 法定終止要件情形下，得任意終止勞動契約。

06 (二)經查，證人蔡淑芬證稱：原告與被告公司法定代理人談的時
07 候，我有在場，新進員工報到時，會跟他們談員工守則、保
08 密條款、試用期3個月及勞健保加保、工作內容、工作規範
09 等事宜等語（見本院卷第335頁），核與管理規章第3.1條規
10 定：「新進員工試用期為3個月。對試用期間不符合聘用條
11 件者，公司可提前3日通知解除勞動關係或延長試用時間」
12 相符（見本院卷第129頁），足認兩造係有試用期間之約
13 定，揆諸前開說明及兩造之約定，在試用之3個月期間內，
14 勞雇雙方均得任意終止勞動契約。

15 (三)原告雖主張被告終止契約，仍應依勞基法第11、12條規定為
16 之，惟查，勞動契約附有試用期間條款者，其當事人間勞動
17 契約之效力，固自試用期間開始時即已發生，惟雇主既保留
18 契約終止權，一旦於試用期間中發現勞工有不適合工作之情
19 形時，即得以之作為理由將試用勞工解僱，如認雇主此時仍
20 應有勞基法第11、12條之終止事由，始得終止契約，則承認
21 或賦予雇主於試用期間保留終止權，即無意義可言，故衡量
22 勞資雙方之利益，在合理之試用期間內，雇主以試用勞工不
23 適格為由行使所保留之契約終止權，法律上應容許較大之彈
24 性。故原告主張被告應有勞基法所列事由，始得終止契約，
25 尚不足採。

26 (四)再查，被告於試用期間之110年3月12日通知原告終止兩造間
27 勞動契約，原告於接獲上開通知後，兩造於110年3月12日及
28 110年4月14日先後簽署2份終止僱傭關係協議書，載明：
29 「被告與原告於試用期內，就終止僱傭關係，依照原告要
30 求，達成以下協議：1.雙方就保障年薪認知不同，經協議後
31 同意按比例給付差額8萬元。2.原告為非自願離職，被告將

開立非自願離職證明書並通報相關機構，解除勞健保日期為110年3月22日，終止僱傭關係日期為110年3月12日。3.被告協議給付原告謀職期間薪水21,000元。4.原告110年3月1日至110年3月12日薪資為24,370元。5.被告依規定給付資遣費用11,077元。6.雙方皆同意終止僱傭契約，被告再無其他義務。合計：136,447元」（見本院卷第269頁）、「被告與原告於試用期內，就終止僱傭關係，依照原告要求，達成以下協議：1.雙方就109年12月14日到110年3月22日之間保障年薪認知不同，經協議後同意按比例給付差額85,916元。…2.原告為非自願離職，被告將開立非自願離職證明書並通報相關機構，通報非自願離職日期為110年3月12日，終止僱傭關係日期為110年3月22日，解除勞健保日期為110年3月22日。3.原告110年3月1日至110年3月22日薪資為44,678元。…4.被告依規定給付資遣費用12,605元。…5.雙方皆同意終止僱傭契約，除上述金額143,199元，被告再無其他義務」（見本院卷第273頁），原告並於協議書下方親筆簽名，堪認兩造確已達成以資遣方式終止勞動契約之合意，並就原告薪資及資遣費之金額等後續事項達成意思表示合致。是兩造均應受該終止勞動契約之合意所拘束，不容原告事後藉詞反悔再事爭執。

(五)原告雖主張被告違反解僱最後手段原則而終止本件契約，其終止不合法等語。然查，解僱最後手段原則係適用於試用期滿之正式員工，本件原告係試用期間之員工，並無適用該原則之餘地，是被告依兩造間試用期之約定，在試用期間內以資遣方式終止兩造間之僱傭契約，並獲得原告之同意，自無違反解僱最後手段性原則，原告主張不可採。兩造間之僱傭契約業因終止而不存在，原告請求確認兩造間之僱傭關係存在，自屬無據。

五、綜上所述，原告依僱傭之法律關係，請求確認兩造間僱傭關係存在，為無理由，應予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，核與判

01 決之結果不生影響，爰不一一論列，併此敘明。

02 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

03 中 華 民 國 112 年 6 月 27 日

04 勞動法庭 法 官 董惠平

05 正本係照原本作成。

06 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

07 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

08 中 華 民 國 112 年 6 月 27 日

09 書記官 劉雅玲