

臺灣臺中地方法院民事判決

113年度勞訴字第183號

原告 顏宥庭  
訴訟代理人 郭欣妍律師（法扶律師）  
被告 植肌生技股份有限公司

法定代理人 楊邦孝  
訴訟代理人 簡榮宗律師  
黃翊華律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國113年1月17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：伊自民國113年2月19日起受僱於被告，擔任軟體工程師，約定月薪新臺幣（下同）5萬8,000元。原告到職後均按時完成主管交辦工作，然卻遭伊之直屬主管即訴外人詹竣富刻意刁難，詹竣富並於113年3月7日對伊違法資遣，雖被告復於113年3月8日邀集董事長、詹竣富、人資及法務人員召開會議，讓伊說明其任職期間之工作表現，惟被告仍再次以勞動基準法（下稱勞基法）第11條第5款「勞工對於所擔任之工作確不能勝任」為由，將伊違法資遣，除告知伊自113年3月9日起無庸再至被告公司上班外，更要求伊簽署資遣同意書。然被告利用其經濟上優勢迫使伊簽署資遣同意書之行為，顯違反勞基法第11條第5款之強制規定而無效；兩造勞動契約固約定被告於試用期間可任意解僱伊，然該約定亦顯因違背公序良俗而無效，是被告既未能證明伊有不能勝任工作之情事，其依勞基法第11條第5款規定終止兩造勞動契約即不合法。為此，爰依兩造勞動契約、民法第487條、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第6條第1項、第14條第1

01 項等規定，提起本件訴訟等語。並聲明：(一)確認兩造間僱傭  
02 關係存在。(二)被告應自113年3月19日起至原告復職之前1日  
03 止，按月於次月5日前給付原告5萬8,000元，及自各期應給  
04 付之次日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(三)被  
05 告應自113年3月19日起至原告復職之前1日止，按月提繳3,6  
06 48元至原告之勞工保險局勞工退休金專戶（下稱勞退專  
07 戶）。

08 二、被告則以：原告於113年2月19日到職後，於試用期內未具備  
09 勝任工作之能力、應對態度不佳且無法適應伊之企業文化，  
10 經伊於113年3月7日對原告進行考核後，並於同日向原告提  
11 議以資遣方式合意終止勞動契約，嗣經原告同意後，兩造遂  
12 合意於113年3月18日以資遣方式終止兩造勞動契約，並於11  
13 3年3月8日簽署資遣同意書；伊復於113年4月5日給付原告工  
14 資3萬7,150元及資遣費1,209元。縱認兩造勞動契約未經合  
15 意終止，伊於試用期間若認原告有不適任之情形，本得依兩  
16 造勞動契約隨時終止勞動契約，而原告於試用期內，經伊考  
17 核確有不適任之情事，故伊據以終止兩造勞動契約自屬合  
18 法，原告所為請求均無理由等語，資為抗辯。並聲明：原告  
19 之訴駁回。

20 三、原告自113年2月19日起受僱於被告，擔任軟體工程師，自11  
21 3年2月19日至113年5月18日為試用期間，原告直屬主管詹竣  
22 富於113年3月7日與原告談及資遣事宜，復於113年3月8日會  
23 同原告與被告董事長兼總經理、人資及法務人員召開會議，  
24 原告嗣於同日簽署資遣同意書；被告因而於113年3月8日以  
25 勞基法第11條第5款為由，向臺中市政府勞工局通報資遣原  
26 告，並給付原告113年2月19日起至113年3月18日之工資及資  
27 遣費1,209元等事實，為兩造所不爭執（見本院卷第215  
28 頁），堪信為真實。

29 四、原告主張兩造勞動關係存在，並請求被告按月給付工資及提  
30 繳勞工退休金等情，為被告所拒，並以前詞置辯，是本件爭  
31 點厥為兩造勞動契約是否業經合法終止，茲說明如下：

01 (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  
02 者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項前段定有明文。  
03 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  
04 確，原告主觀上認其在法律上之地位有不安之狀態存在，且  
05 此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言，若縱經法  
06 院判決確認，亦不能除去其不安之狀態者，即難認有受確認  
07 判決之法律上利益（最高法院52年度台上字第1240號判決意  
08 旨參照）。原告主張兩造間僱傭關係自113年3月19日起仍存  
09 在，為被告所否認，則兩造間是否存有僱傭關係並非明確，  
10 致原告在私法上之地位有受侵害之危險，且此種不安之狀態  
11 得以確認判決予以除去，依上說明，原告提起確認之訴，自  
12 有確認利益。

13 (二)兩造勞動契約是否經於113年3月18日合意終止？

14 1.按當事人互相表示意思一致者，無論其為明示或默示，契約  
15 即為成立，民法第153條第1項定有明文。法無明文禁止勞雇  
16 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  
17 終止權之發動，片面表示終止勞動契約資遣勞方，但嗣後倘  
18 經雙方溝通、協調結果，達成共識，就該終止勞動契約之方  
19 式，意思表示趨於一致，即難謂非合意終止勞動契約（最高  
20 法院95年度台上字第889號判決要旨參照）。又按勞雇雙方  
21 合意終止勞動契約者，倘雇主未濫用其經濟上之優勢地位，  
22 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  
23 有其他無效之事由外，仍應承認其效力（最高法院109年度  
24 台上字第1008號判決意旨參照）。

25 2.原告主張：伊遭被告違法資遣，兩造勞動契約關係仍存在云  
26 云，並提出其與詹竣富於113年3月7日之對話錄音譯文為  
27 據，然為被告所否認，並辯稱：原告已於113年3月8日簽署  
28 資遣同意書，兩造勞動契約已合意終止等語。經查：

29 (1)有關被告對試用期員工之考核制度，其表示係於試用期員工  
30 之直屬主管認有必要時，由該直屬主管提出後對該試用期員  
31 工進行考核等節（見本院卷第214頁），未經原告否認，應

01 認屬實。則參諸被告提出考核日期為113年3月7日之新進人  
02 員考核表（下稱系爭考核表），其上主管評語欄記載「入職  
03 三週，交辦完整任務時，溝通成本很高；要求很高的薪資，  
04 表現卻不符期待；整體評分為：50分」、主管任用評論欄記  
05 載「試用考核不及格，立即辭退」、總經理審查意見欄記載  
06 「同主管任用評論」等內容，且系爭考核表並經被告董事長  
07 兼總經理、人資主管及詹竣富於113年3月7日簽名或用印  
08 （見本院卷第95至97頁），足見被告確有於113年3月7日因  
09 原告之直屬主管即詹竣富認有必要而對原告進行考核，且其  
10 考核結果為不及格應立即辭退等事實，堪予認定。

11 (2)復參原告提出其與詹竣富於113年3月7日之對話錄音譯文，  
12 詹竣富係將系爭考核結果告知原告，並稱：「我現在對你的  
13 重點評語就是入職三週嘛，那交代完整任務的時候溝通成本  
14 非常高，那你也是要求很高的薪資，但是表現卻不符合期  
15 待」、「我要的表現就是說，我只要交代你，就是說需求，  
16 那我們就不用說之間溝通的成本那麼高，你就能夠處理得很  
17 好」、「那我們就不用再講了，就是總結就是這樣，所以就  
18 是等於說，那就是要請你離開」、「…那等於說還需要所謂  
19 的人資參與，OK那我等於答應你的要求嘛…你如果有需要，  
20 我們就這麼做了…」等語，原告則於對話過程中表示：「我  
21 只是覺得我被冤枉，你說你覺得我沒有解決很多問題，但是  
22 我問你這一季的目標，你給我7到8週，我現在已經回應你，  
23 甚至解決2到3個了，你給我一季的東西，我在3個禮拜內，  
24 新訓加交接然後加那些臨時狀況的處理，然後完成了這些，  
25 我覺得速度算快」、「我們的對話裡面，你常常都說我做的  
26 還不錯」、「我沒有堅持阿，你說我很好溝通」、「所以資  
27 遣就這麼簡單嗎？我是覺得不是都應該要有一個正常的行程  
28 嗎？不是應該是人資要先談話嗎？但好像都沒有耶，就是你  
29 直接資遣我」等語（見本院卷第157至171頁），足認詹竣富  
30 於與原告商談後，雖有依系爭考核結果對原告為單方終止兩  
31 造勞動契約之意思，然因原告對於被告以此方式對伊為資遣

01 之妥適性尚有疑慮，故雖雙方意見歧異，詹竣富仍表示同意  
02 依原告要求另邀人資部等人員另行參與會談等情，洵堪認  
03 定。

04 (3)另參諸原告與被告人資部主管即訴外人林君浓（Line暱稱  
05 「Jody」）之通訊軟體LINE對話紀錄，原告於113年3月8日  
06 上午10時許傳送：「我有做了一個簡報，是下午要報告給老  
07 闆的，可以先給妳了解（笑臉表情符號）」等語，林君浓復  
08 於下午1時9分傳送：「第一頁我就會幫你的，你慢慢講」等  
09 語、原告再於同日下午3時14分許傳送「謝謝你呀、但講的  
10 比我預期的久很多、我以為老闆會15分鐘直接解決」等內容  
11 （見本院卷第179、185頁），可知上開會議進行期間非短，  
12 且原告亦表示該日會議之簡報內容主要係說明其在試用期間  
13 之工作表現並無不能勝任情形等語（見本院卷第214頁），  
14 可見原告對於113年3月8日之會議已預先充足準備，並於會  
15 議中向被告就其試用期間之工作表現為詳述說明，此情亦堪  
16 認定。

17 (1)原告固主張資遣同意書之簽署應為無效云云，然資遣同意書  
18 係在113年3月8日會議後所簽署乙節，為原告所自陳（見本  
19 院卷第214頁），則原告於簽署資遣同意書時，既知悉其直  
20 屬主管詹竣富已於113年3月7日依考核結果對其為終止兩造  
21 勞動契約之通知，更於113年3月8日與詹竣富、被告董事長  
22 兼總經理、人資及法務人員就其試用期間之工作表現與會討  
23 論，原告明知前情卻仍同意簽署資遣同意書，可知本件雖係  
24 先由被告對原告為終止勞動契約之通知，然嗣經雙方溝通、  
25 協商後已達成共識，揆諸前揭最高法院判決意旨，足認兩造  
26 勞動契約確已合意終止。原告主張其非出於自由意志而簽立  
27 資遣同意書云云，然原告除未就其自由意志有何受脅迫之情  
28 形舉證以實外，如原告認被告於113年3月7日對其所為資遣  
29 通知不合法，其自得為相關權益之主張，然於翌日會議後除  
30 未見原告有何反對之表示外，其更同意簽署資遣同意書，自  
31 難認原告上開主張為真實可採。

01 (2)再觀諸資遣同意書記載：「一、茲經甲乙雙方溝通資遣原  
02 因，原因如下，並乙方自由意志下與甲方簽立本同意書，乙  
03 方同意甲方依勞基法第11條第5款辦理資遣離職。資遣原  
04 因：交辦完整任務，溝通成本高。二、乙方辦妥離職手續  
05 後，甲方應出具非自願離職證明書予乙方。三、甲乙雙方勞  
06 動契約自113年3月18日終止」等內容（見本院卷第99頁），  
07 可見兩造對於兩造勞動契約終止之依據、原因、時間及是否  
08 開立非自願離職書等項均已約定甚明，且被告人資部主管即  
09 訴外人林君沆復於113年3月8日會議結束後之下午4時1分許  
10 即傳送：「4：30跟你約跑資遣流程」之訊息予原告，原告  
11 則覆以：「好、在哪間會議室呢」等語，嗣林君沆再於同日  
12 下午7時26分許陸續傳送：「要記得幫我退出全體公佈  
13 欄」、「祝你未來順利」、「就當作這三週來上了人生一堂  
14 課」等訊息，原告則回稱：「有退囉，但電腦還再重置…你  
15 是不是還要檢查？」、「好喔，謝謝你」、「跟你認識後覺  
16 得你比想像的好聊，也祝你平安健康」等語（見本院卷第18  
17 5至186頁），依前開對話紀錄內容可知，原告於113年3月8  
18 日會議結束後，隨即進行被告內部離職流程之辦理，且參被  
19 告提出之人員離職流程表（見本院卷第101頁），原告於113  
20 年3月8日辦理之離職流程包括權限移除、資遣通報、離職面  
21 談、契約簽訂、職務與物品交接、離職文件審查、薪資清  
22 算、非自願離職證明書開立、勞健保轉出等事項，原告並於  
23 各欄位逐一確認後簽名，更足證原告明確知悉且同意兩造勞  
24 動契約業已合意終止。

25 (3)原告另主張：因伊實際上並無勞基法第11條第5款之情形，  
26 故資遣同意書記載上開資遣事由顯違反強制規定而無效云  
27 云。惟按勞動契約附有試用期間之約款者，雇主得於試用期  
28 間內觀察該求職者關於業務之能力、操守、適應企業文化及  
29 應對態度，判斷該求職者是否為適格員工，如不適格，雇主  
30 即得於試用期滿前終止勞動契約，於雇主未濫用權利之情形  
31 下，其終止勞動契約應具正當性（最高法院109年度台上字

01 第2205號判決意旨參照)。揆諸前開最高法院判決意旨可  
02 知，試用期間之約定是為保障勞雇雙方之權益而設，即彼此  
03 藉此期間確認工作之合適性，故其判斷標準應與非試用期員  
04 工有別，倘若雇主於未濫用權利之情形下，其終止兩造勞動  
05 契約即應具正當性。原告雖主張其均有完成被告所交辦工作  
06 云云，然被告主要係以無法完善溝通為由而認原告有不適任  
07 之情形，且參原告與其直屬主管詹竣富間於113年3月7日之  
08 對話錄音譯文（見本院卷第157至171頁）及任職期間之通訊  
09 軟體對話紀錄截圖（本院卷第189至209頁），期間溝通情形  
10 尚需多次往返確認始能達成共識或取得結論，則被告綜合原  
11 告於試用期間之工作表現，認原告適應其企業文化及應對態  
12 度等工作特質尚不符其需求，而有勞基法第11條第5款不能  
13 勝任工作之情形，亦有系爭考核表在卷可憑（見本院卷第95  
14 至97頁），尚難認有何權利濫用之情形。則原告據此主張資  
15 遣同意書有違反勞基法第11條第5款規定而無效云云，自屬  
16 無據。

17 (三)準此，兩造勞動契約業經合意終止，則原告請求確認兩造僱  
18 傭關係存在，及被告應自113年3月19日起，按月給付工資及  
19 提繳勞退金，即屬無據。又兩造勞動契約既係經合意終止，  
20 本院自無庸再審酌被告於113年3月8日有無以勞基法第11條  
21 第5款事由單方終止兩造勞動契約等節，附此敘明。

22 五、綜上所述，兩造勞動契約業經合意終止。從而，原告依民法  
23 第487條前段、勞退條例第6條第1項、第14條第1項規定請求  
24 確認兩造僱傭關係存在，及被告應自113年3月19日起至原告  
25 復職之前1日止，按月於次月5日前給付原告5萬8,000元及自  
26 各期應給付之次日起至清償日止，按週年利率5%計算之利  
27 息，暨被告應自113年3月19日起至原告復職之前1日止，按  
28 月提繳3,648元至原告之勞退專戶，均為無理由，應予駁  
29 回。

30 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊、防禦方法及所用之證  
31 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不

01 逐一論列，附此敘明。

02 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

03 中 華 民 國 114 年 1 月 24 日

04 勞動法庭 法官 許仁純

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 114 年 1 月 24 日

09 書記官 廖于萱