

臺灣臺南地方法院民事判決

110年度勞訴字第52號

原告 楊翠茵

訴訟代理人 許世烜律師

楊家明律師

葉賢賓律師

被告 睿寶光電股份有限公司

法定代理人 陳重源

訴訟代理人 陳膺仁

上列當事人間確認僱傭關係存在等事件，本院於民國110年12月15日言詞辯論終結，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

一、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但請求之基礎事實同一者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第2款定有明文。查原告起訴狀所載應受判決事項之聲明原為「1.確認原告與被告間之僱傭關係存在。2.被告應給付原告新臺幣（下同）193,200元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息；被告並應自民國110年7月1日起至原告復職日之前一日止，按月於次月5日給付原告27,600元，及自各該月應給薪日之翌日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。」（本院卷第15頁），嗣於110年7月8日提出民事追加聲明狀，追加後聲明為「1.確認原告與被告間之僱傭關係存在。2.被告應給付原告193,200元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息；被告並應自110年7月1日起至原告復職日之前一日止，按月於次月5日給付原告27,600元，及自各該月應給薪日之翌日起至清償日止，按週年利率

百分之五計算之利息。3.被告應自109年12月5日起至原告復職日之前1日止按月為原告提繳1,656元至原告在勞工保險局設立之勞工退休金專戶。」（本院卷第43頁），經核其聲明之變更，請求之基礎事實並未改變，仍係基於兩造間之僱傭契約所生之爭執，揆諸前揭規定，核無不合，應予准許。二、本件被告經合法通知，無正當理由未於最終言詞辯論期日到場，核無民事訴訟法第386條各款所列情形，爰依原告之聲請，由其一造辯論而為判決。

二、原告起訴主張：

(一)原告係經由被告之人事審查甄選錄取，受被告聘任，自109年8月25日起擔任助理管理師（三職等二級），薪資為月薪新臺幣（下同）27,600元。任職期間原告表現良好、工作積極認真，與同事相處融洽。然於109年11月25日下午無預警接到同事以LINE通訊軟體之留言，代公司轉達已將原告解僱，隔天不用到公司上班的訊息。然被告完全沒有經過考核或任何溝通，甚至在109年11月25日上午原告仍與總經理討論公司之工作安排，下午就接到同事傳達的解僱訊息。經原告向台南市政府勞工局提出勞資爭議調解卻不成立。

(二)原告否認被告主張原告有勞動基準法（下稱勞基法）第11條第5款「不能勝任工作」情事，原告自應舉證證明。因被告濫用其僱主職權，惡意解僱之事實明確，其解僱當然違法，故而兩造間之僱傭契約依然存在。因被告矢口否認兩造間僱傭關係存在，因此有提起確認之訴之必要。

(三)因僱傭契約存在，原告一併請求被告應依僱傭契約給付原告109年12月至110年6月間共計七個月之薪資合計193,200元。

(三)被告自109年12月10日起迄今均未再支付原告薪資，足見被告對於將來到期之原告每月薪資債務，已有到期不履行之虞，應認原告有預為請求之必要。在被告同意原告復職之前，原告既無補服或提供勞務之義務，則對原告而言，自屬確定將來會對被告發生之薪資債權，即110年7月1日起陸續到期之各期薪資債權，有到期不履行之虞，得於本件訴訟中

一併請求被告給付。則原告另請求被告應自110年7月1日起至原告復職日之前1日止，按月於次月五日（被告薪資發放日）各給付原告27,600元，及自各該月應給薪日之翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之法定遲延利息。

(四)依勞工退休金條例之規定，被告自有按月為原告提繳退休金之義務。惟被告自109年12月5日起即未為原告提繳退休金，導致原告個人退休金專戶內之本金及累積收益短少，致原告於得請領退休金時受有損害，則依最高法院101年度台上字第1602號判決之意旨，原告得依勞工退休金條例第31條請求被告將僱傭期間每月應提繳而未提繳足額之金額1,656元【計算式：27,600元 $\times$ 6%=1,656元】，匯入原告個人勞工退休金專戶。

(五)聲明：1.確認原告與被告間之僱傭關係存在。2.被告應給付原告193,200元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息；被告並應自110年7月1日起至原告復職日之前一日止，按月於次月5日給付原告27,600元，及自各該月應給薪日之翌日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。3.被告應自109年12月5日起至原告復職日之前1日止按月為原告提繳1,656元至原告在勞工保險局設立之勞工退休金專戶。4.就第二項之聲明，原告願供擔保，請准宣假執行。

三、被告未於最後言詞辯論期日到場，然據其先前提出之書狀及言詞辯論期日陳述略以：

(一)被告於109年8月25日前發送錄取通知書予原告，當中清楚說明試用期及報到日期等相關事宜，原告收受錄取通知書後，如期於同年8月25日報到任職，並於該日起算3個月試用期至同年11月24日，顯知悉被告試用期之規定，試用期屆滿後由原告實任主管及被告填行職能考核，合格即轉任正式員工，原告主要工作內容為人事行政，該工作必須要熟悉人事相關法規、了解同仁出缺勤狀況及協助同仁之工作，惟經3個月試用期後，被告於綜合考量之下，認為原告實不適合人事行

01 政之工作，隨即於109年11月25日請被告之林俊光副理通知
02 原告工作至當日，並請其交接。

03 (二)被告認為原告不能勝任工作之依據，係依試用期間之工作職
04 能表現評斷，惟考量原告任職期間已3個月又1天（109年8月
05 25日至109年11月25日），因此於109年11月25日解僱原告
06 後，被告即依每月薪資27,600元，結算預告期間工資（109
07 年11月26日至12月5日）給予原告，並於109年12月7日及10
08 日分別匯入原告之國泰世華成功分行帳戶；原告擔任人事行
09 政職務3個月又1天加上預告期間10天，總計3個月又11天，
10 依勞動基準法計算原告資遣費為3,872元【計算式：27,600*
11 (1/2)*(101/360)=3,872】，該款項已連同109年12月1日至5
12 日預告期工資轉帳予原告之薪資戶。綜上，被告資遣原告
13 後，30日內即給付預告工資、資遣費及給予離職證明書，並
14 109年12月5日申報退勞健保，顯見被告資遣原告皆依勞動基
15 準法辦理，無任何違法之處。

16 (三)原告於試用期間常於上班時間接私人來電，且無法與同仁有
17 效溝通，經過3個月試用期之觀察評估，因原告個性較不適
18 合人事行政職務，加上對於人事法規依舊不甚專精，遂而通
19 知原告不適任，予以解聘。關於原告不能勝任之認定，絕非
20 被告單純主觀上臆測，係基於原告試用期間與同仁互動及工
21 作上表現進行考核評估，始認為原告不能勝任應聘之職務及
22 不適合公司文化，因此決定依法資遣，並於109年12月9日給
23 予離職證明書，顯見被告非無理由濫用僱主職權，自屬合法
24 終止勞動契約。

25 (四)退萬步言之，縱前揭終止勞動契約違法（假設語氣），原告
26 自應舉證證明會繼續提供勞務予被告長達5年之事證，而非
27 憑空請求被告給付薪資，就原告主張未到期薪資部分之請求
28 權，顯然無據。

29 (五)聲明：1.原告之訴及假執行之聲請均駁回。2.如受不利判
30 決，願供擔保請准宣告免為假執行。

31 四、兩造不爭執事項：

01 (一)原告之部門主管林俊光於109年11月23日作成試用期初核結
02 果，初核成績為88分，部門主管林俊光並已勾選「試用合
03 格，建請正式僱用」。

04 (二)被告於109年11月25日解僱原告後，始於109年11月26日作出
05 覆核成績及評語。

06 (三)原告之直屬主管為部門主管林俊光，最終主管為總經理陳膺
07 仁。

08 (四)兩造於109年11月26日調解不成立。

09 (五)被告執有填表日期為109年12月4日之非自願離職證明書一
10 紙，離職原因為勞動基準法第11條第5款。

11 五、得心證之理由：

12 (一)按試用期間，係基於勞雇雙方同意，於進入長期正式關係前
13 嵌入一段彼此觀察猶豫期間，讓雇主能藉此期間觀察勞工之
14 工作態度、性格、技術、能力等有關工作之特質，再藉以決
15 定是否在試用期間後繼續僱用該勞工。從勞工的角度，則是
16 給予勞工實際進入職場瞭解、熟悉工作環境、企業文化的機
17 會，讓勞雇雙方確知彼此情況，再詳實考量是否願與對方進
18 一步締結永續性之勞動關係，故係雙向、平等，依契約自由
19 原則，如勞工所擔任工作之性質，有試用之必要，且勞工與
20 雇主間有試用期間之約定，自應承認試用期間之約定為合法
21 有效（最高法院109年度台上字第2374號判決意旨參照）。
22 我國勞基法未對試用期間或試用契約制定明文規範，勞雇雙
23 方當得本於締約自由原則自行議定試用期間，若其約定並未
24 違反公序良俗、誠信原則或強制規定，該約定應為合法有
25 效，然審酌試用期間之目的，在於試驗、審查勞工是否具備
26 勝任工作之能力，屬於正式勞動契約之前階試驗、審查階
27 段，其法律上性質乃附保留終止權之約定，雇主以試用勞工
28 不適格為由行使所保留之終止權，法律上容許較大之彈性，
29 勞工權利不若正式任用受一般勞動契約保護，故試用期間不
30 宜漫無限制，應以足以審認勞工是否具備勝任工作能力必要
31 範圍內為限，3至6個月試用期間應屬合理範疇。又試用契約

之本質既為勞、雇雙方均保留契約終止權，則雇主於試用期間若發現試用期勞工有不適合工作之情形時，即得以此作為終止之依據，此時若認雇主仍應有勞基法第11條、第12條之法定終止事由或符合最後手段性要求始得終止，則承認或賦予勞、雇雙方在試用期間可保留終止權即無意義可言，亦與該試用契約之本質不符。再從試用契約之目的，既在使雇主觀察評估並確認新進勞工之專業能力、操守、態度及適應該企業文化，此類情事並非勞基法第11條、第12條等相關規定之法定事由，則為符合試用契約之本質、經濟目的，亦不宜將試用契約之終止事由解為僅限於勞基法所規定之法定事由，並須符合最後手段性之要求，而不得任意終止。故勞動契約附有試用期間之約款者，雇主得於試用期間內觀察該求職者關於業務之能力、操守、適應企業文化及應對態度，判斷該求職者是否為適格員工，如不適格，雇主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下，其終止勞動契約應具正當性。（最高法院109年台上字第2205號判決意旨參照）。另勞動契約附有合理試用期間之約款者，雇主得於試用期間內，觀察該求職者業務之能力、操守、適應企業文化及應對態度，本於具體之事實而為客觀之評價，判斷該求職者是否為適格員工，如不適格，雇主於試用期間或期滿後終止勞動契約，於未濫用權利之情形下，其終止勞動契約具正當性。被上訴人於上訴人試用期間可視需要隨時對其舉辦測驗，以評估其能力、操行、品德（最高法院109年度台上字第2722號裁判意旨參照）。

(二)經查，原告經被告之人事審查甄選錄取，自109年8月25日起受雇於被告，觀被告寄給原告之錄取通知書備註欄記載「本公司試用期為三個月得延長二個月，期間如以管理職應聘採儲備幹部待之，未加發主管加給，如屆滿轉任正式員工另補助伙食津貼（\$1,800），薪資依專業工作表現另議。」等語（本院卷第65頁），可知兩造訂有試用契約，試用期間為3個月，其約定並未違反公序良俗、誠信原則或強制規定，該

01 約定應為合法有效，被告得以原告於試用期間之表現，評價
02 其職務適合性及能力，決定是否繼續維持僱傭契約，如無權
03 利濫用，即容許被告於試用期間以較大之彈性為終止勞動契
04 約事由。

05 (三)又查原告於109年11月25日試用期滿，被告於110年11月25
06 日，以原告不能勝任工作為由通知原告自109年12月5日起終
07 止勞動契約，有原告提出之離職證明書（本院卷第23頁），
08 並為兩造所不爭執，堪可認定。

09 (四)原告主張：原告之直屬主管為被告公司副理林俊光，而林俊
10 光於試用期滿考核表上評語「該員樂觀活潑，與同事相處融
11 洽，具團隊帶動力」，並於初評欄位勾選「試用合格，建請
12 正式僱用。」，顯見原告並無不能勝任工作之事由，被告終
13 止勞動契約並不合法等語。然查：

14 1.依上開錄取通知書可知，原告受雇於被告係擔任被告公司
15 財務處人事單位之助理管理師，則熟悉人事法規應屬原告
16 工作上必須具備之專業，惟觀被告提出之被告新進人員試
17 用期滿考核表（本院卷第73頁）部門主管評語欄，被告公
18 司副理林俊光於初評雖建議正式僱用，但評語加註「惟對
19 人事法規等更深入研究，將屬完整。」等語，另經被告公
20 司總經理陳膺仁評語「個性外顯，不適任人事工作，個人
21 意見未與團隊充分溝通」等語，並勾選「試用不合格，不
22 予雇用」，且依證人林俊光證稱：「（問：考核表工作態
23 度的部分，總分是10分，證人給9分，分數是證人所打的
24 分數？）是。（問：這個是證人根據原告與其他人的互動
25 所打得分數？）我個人的主觀印象。（問：總分88分，是
26 根據證人個人印象，認為原告值得這個分數？）我大部分
27 都打85分以上。（問：關於總經理對原告的評語，證人是
28 否認為合適？）我認為最終由總經理決定。（問：證人印
29 象中沒有這樣的事？）我認為原告對於人事法規知識不
30 足，至於總經理這樣認定我予以尊重。（問：證人是原告
31 的主管？）真正的主管是總經理，大部分都是總經理跟

01 原告溝通，我是被指派管理原告的主管。（問：原告如要
02 請假，假單是由何人批核？）我有點忘記了，但印象有點
03 模糊，最終應該是由總經理。（問：對於原告剛剛所述，
04 是被分配到管理部，直屬主管應該是證人，有何意見？）
05 原告跟總經理討論的時間最長，最終直屬長官是總經
06 理。」等語（本院卷第167-169頁），可知管理原告之主
07 管應為被告公司總經理陳膺仁，雖原告有通過被告公司副
08 理林俊光之考核，然其是否正式任用須經總經理陳膺仁核
09 定，此觀上開被告公司新進人員試用期滿考核表上有陳膺
10 仁於覆核主管欄位覆評即可得知，且據證人林俊光上開證
11 述，原告於工作上與陳膺仁討論時間最長，則陳膺仁對原
12 告之評語亦屬客觀，並參酌證人林俊光所稱原告對於人事
13 法規知識不足，及原告受雇擔任被告公司財務處人事管
14 理，應熟悉人事法規等情，則被告以原告「不能勝任工
15 作」為由終止勞動契約，尚非無據，自難認其有濫用權
16 利，原告抗辯其並無表現不良，被告考核不實，有權利濫
17 用云云，並不足採。

- 18 2.原告雖提出原告與同事間對話紀錄截圖記載「同事稱：他
19 昨天跟我稱讚你很認真然後又熱心甚麼的」、「原告稱：
20 不客氣，以後有需要打字的，我可以幫你，小事一件。
21 （原告傳送工作職掌說明書檔案文件）我有幫您潤飾一下
22 職位概要說明，您看一下有沒有甚麼問題。同事回傳很棒
23 貼圖」、「原告稱：柯副理，我有幫你換新的分機表喔，
24 還有幫你把電話表那個會膨起來的護膜換掉，現在放分機
25 表在裡面也不會膨起來了。同事稱：妳一直很熱心，還會
26 主動幫忙呀，我人不舒服，妳還給我一些很好建議」、「
27 「同事稱：陳總有說，您很優秀，有跟我聊過.....他一直
28 很稱讚妳」等語（本院卷第194-200頁），惟上開同事並非
29 原告主管，與原告間之對話紀錄亦非關人事法規，尚不足
30 以推翻上開證人林俊光及被告公司總經理陳膺仁對於被告
31 之評語，亦難為原告有利之認定。

01 六、綜上所述，被告依勞基法第11條第5款之規定，終止兩造間
02 系爭勞動契約，既為合法，則原告以被告終止兩造之勞動契
03 約為不合法為由，訴請確認兩造僱傭關係存在，並依兩造之
04 僱傭契約、民法第487條、勞工退休金條例第31條之規定，
05 請求被告(一)給付原告193,200元，及自起訴狀繕本送達翌日
06 起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息；(二)自110
07 年7月1日起至原告復職日之前一日止，按月於次月5日給付
08 原告27,600元，及自各該月應給薪日之翌日起至清償日止，
09 按週年利率百分之五計算之利息。(三)應自109年12月5日起至
10 原告復職日之前1日止按月為原告提繳1,656元至原告在勞工
11 保險局設立之勞工退休金專戶等，均於法無據，不應准許而
12 應予駁回。又原告之訴既經駁回，其假執行之聲請即失所依
13 據，應併予駁回。

14 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，核與判
15 決結果無影響，爰不予一一論述，併此敘明。

16 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

17 中 華 民 國 110 年 12 月 29 日
18 勞動法庭法 官 李杭倫

19 以上正本係照原本作成。

20 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。

21 如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

22 中 華 民 國 110 年 12 月 29 日
23 書記官 黃怡惠