臺灣臺北地方法院民事判決

109年度勞訴字第70號

原　　告　吳東霖
訴訟代理人　蘇奕全律師
被　　告　龍巖股份有限公司
000000000000000000
法定代理人　劉偉龍
訴訟代理人　沈以軒律師
　　陳佩慶律師
　　鄭人豪律師

上列當事人間確認僱傭關係等事件，本院於民國109年7月13日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

一、原告之訴駁回。

二、訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序事項：

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者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項前段定有明文。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確，原告主觀上認其在法律上之地位有不安之狀態存在，且此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言，若縱經法院判決確認，亦不能除去其不安之狀態者，即難認有受確認判決之法律上利益（最高法院52年台上字第1237號、52年台上字第1240號裁判要旨參照）。本件原告主張兩造間僱傭關係存在，為被告所否認，則兩造間僱傭關係之存否即屬不明確，原告主觀上認其在私法上之地位有受侵害之危險，而該不安之狀態，得以本判決除去之，按諸上開說明，原告應有受確認判決之法律上利益，得提起本件確認之訴。

貳、實體事項：

一、原告主張：

㈠、先位之訴：原告於民國108年7月1日起受僱於被告，擔任儲備幹部，兩造約定每月薪資為新臺幣（下同）40,000元（含底薪32,600元、伙食津貼2,400元及職務加給5,000元），被告於108年11月29日通知原告未通過試用期考核，並將原告關在小房間裡，要求原告簽署「薪資異動單」，但原告拒簽，被告即帶原告入人資辦公室，並通知原告因不同意調整薪資，依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第5款規定終止契約。然，勞基法上並無試用期的問題，雖兩造間有約定試用期，該約定違反勞基法，應屬無效。若試用期約定有效，依被告之108年11月3日至13日績效審核，原告之績效成績為67分，依被告績效標準，67分屬乙級「工作成果有時符合期待，不足之處經指導後能具體改善」，未達勞基法第11條第5款「不能勝任工作」。況且，被告第一次展延時要求改善缺失，原告已改正；第二次展延時要求改善之地方，也都有改善。至於被告稱原告於新人專案報告偽造不實報告數據欺瞞公司之嫌云云，但原告只是拿出同行數據做為類比比較，並非偽造。另被告所稱原告製作之分析報告資料分析錯誤且與實際需求不符云云，然簡報內容，本就係作為演講之輔助，原告亦無證人蕭盟娟所言缺乏邏輯及分析情形，被告所謂不合格並非事實，被告以前揭規定資遣，顯不合理。爰先位請求確認兩造間僱傭關係存在，並依勞動契約法律關係請求給付工資。

㈡、備位之訴：

兩造間僱傭契約上明載第1年之保障薪資為800,000元，原告預期可於被告任職滿1年。被告以勞基法第11條第5款規定資遣原告，並不合理，顯為故意妨礙條件成就，依民法第101條第1項規定，應視為條件已成就，爰依民法第227條規定請求被告給付保障年薪800,000元。

㈢、先位聲明：1.確認原告與被告公司之僱傭關係存在。2.被告應自108年12月2日起至原告復職日之前1日止，按月於每月5日給付原告40,000元，及自各應給付之翌日起至清償日止，

按週年利率5%計算之利息。

備位聲明：被告應給付原告800,000元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

二、被告則以：

㈠被告為審慎評估原告工作能力是否符合被告對「儲備幹部」職務之期待，於原告到職時，即於勞動契約第1條第2項約定：「試用期間為期3個月（依錄取通知書報到日期起算3個月）。試用期間考核不合格者，得終止試用…」，兩造間確有試用期之約定，且約定係合法有效。又，試用期之約定乃使雇主得以評價新進勞工是否適任工作，且賦予勞雇雙方隨時終止契約之權，如雇主非有權利濫用之行為，自應容許雇主在試用期間內保有較大彈性空間以行使終止勞動契約之權，尚不以勞基法第11條及第12條所定資遣或解僱事由為限。

㈡原告於上開試用期間內，未能達到「儲備幹部」之適任標準，而未能通過試用期考核，經被告於108年10月7日將結果通知原告，被告本得依兩造間試用期之約定，立即終止勞動契約，然被告釋出善意，於取得原告同意後，與原告簽訂「績效改善計劃表（Performance Improvement Program）」，訂立績效輔導目標，將試用期間延長至108年10月31日，以加強輔導改善原告之工作績效，並再行考核。未料，原告於試用期間延長後，仍有諸多缺失未予改善，經被告再為考核後，原告該段期間之績效考核結果為67分，未達適任「儲備幹部」職務之合格標準75分，未通過試用期考核。被告考量原告甫進職場，再給予原告機會，遂與原告合意再延長試用期以為觀察。雙方合意延長試用期間至108年11月30日，核係基於試用勞工之利益而為，以避免勞工因試用期間不合格即遭受勞動契約終止，是延長試用期間，亦屬合法。

㈢原告於試用期間內，就試用期考核重點項目即新進人員專案報告中，以「龍巖金寶山展雲之同業比較」為題進行專案報告，然原告於報告時意圖以虛假數據造成混淆，在主管追問

後，原告始承認同業之數據資料並非真實，原告確有藉由不實數據欺瞞被告之意圖；又，原告於延長試用期間內，就被告所指派之「陵園優惠方案簽呈」專案報告，除格式明顯不合格外，所分析之事項更有明顯錯誤，且有未將「呈三芝超薦及面板點燈商品加購寶瓶燈促銷方案」簽呈納入分析，顯然有未審慎確認待分析資料，而有應分析資料卻漏未分析之明顯缺失。此外，在「溝通協調與團隊合作」之職能表現上，亦不符合被告對「儲備幹部」職務之客觀經濟期待，復有未遵守會議禮儀，未尊重在場其他報告之人員情形，是原告工作表現確實無法達到被告公司對於儲備幹部之客觀經濟期待。

㈣本件無「解僱最後手段性原則」之適用。縱認有「解僱最後手段性原則」之適用，被告為協助原告改善工作缺失，已盡可能採取較輕微之手段，並設定績效輔導改善計劃，以輔導原告改善自身職能，並延長試用期間。然原告未能達成績效輔導改善計劃所設定之目標，經考核後仍有「報告模式及格式不合格，成果不佳」、「嘉雲、安泰的分析完全錯誤與實際不符」、「讀簽呈不夠細心致遺漏重點」等諸多缺失，顯見縱經被告段輔導，原告之工作表現仍舊未能符合「儲備幹部」所需之客觀經濟目的。又，被告於108年11月29日通知原告未通過試用期之考核結果時，已另提出轉任其他非「儲備幹部」職務之方案，但卻遭原告拒絕，益證被告確已盡可能採取其他較終止勞動契約輕微之手段，然因原告卻拒絕接受，被告不得以僅能依兩造間試用期之約定終止兩造間之勞動關係，被告並未違反解僱最後手段性原則。

㈤所謂保障年薪，係以工作年資年滿1年後，始符合所謂年薪保障之概念。而依被告保障年薪之約定，除需任用滿1年外，更須通過試用期正式任用後始具保障年薪之資格。然原告僅在職5個月，雙方間之勞動關係即已終止，自不具年薪保障之資格，被告並無給付保障年薪之義務；縱認兩造間之勞動關係仍持續有效，至今條件仍未成就，何有原告所稱被

告以不正方法使條件不成就之情。本件被告既無給付保障年薪之契約義務，要無債務不履行之情事，故原告備位聲明依民法第227條，請求被告給付800,000元，顯屬無據。遑論被告自108年7月1日至108年11月30日，已給付5個月之工資，共計200,000元，縱原告請求保障年薪有理由，亦應將被告已給付之部分扣除。

㈥聲明：1.原告之訴駁回。2.如受不利益之判決，被告願供擔保，請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執事項（見本院卷第118-119頁）：

㈠兩造於108年7月1日成立契約，約定每月薪資為40,000元（含底薪32,600元、伙食津貼2,400元及職務加給5,000元），並約定試用期3個月。

㈡被告於108年11月29日通知原告依兩造間試用期約定及勞基法第11條第5款規定終止契約。

四、本院判斷：

㈠、先位之訴：

原告主張被告終止契約不合法，兩造間僱傭關係應仍存在，爰請求確認兩造間僱傭關係存在，並依勞動契約關係請求被告按月給付薪資，惟為被告否認，並執上詞置辯。是此部分首應審究者為：被告終止兩造間之勞動契約是否合法？經查：

㈠按勞資雙方約定試用契約之目的，就資方而言，在於評價勞方之職務適格性及能力，亦即使資方得於試用期內觀察評估並確認勞方之專業能力、操守、態度及能否適應該企業文化等，以判斷勞方是否符合企業之人力需求，作為試用期滿後是否繼續維持僱傭契約之考量。又勞基法並未禁止勞動契約約定試用期，且參酌勞基法規定之勞動契約，係以勞資雙方互相信賴為前提之繼續性法律關係，而一般事業單位於僱用新進員工時，通常僅能於短暫之面試時間中，對該員工之學、經歷為形式上審查，並未能真正瞭解該員工專業能力、操守、工作態度及個性是否適合，則事業單位與新進員工約

定一定期間之試用期，以綜合判斷其是否為企業適用之人員後，再決定是否繼續長期僱用，在不違背契約誠信原則下，自由約定合理之試用期，要非法所不容。又，勞動契約附有試用期間條款者，當事人間勞動契約之效力固自試用期間開始時即已發生，惟試用契約之本質應解為勞資雙方均保留契約終止權，則雇主於試用期間若發現適用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條之法定終止事由或最後手段性始得終止，則承認或賦予勞資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，既在使資方觀察評估並確認勞方之專業能力、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事由，而不得任意終止。至於試用期之時間，勞基法中並未無規定，而勞基法施行細則於86年6月12日修正後，亦取消原有試用期間日數之限制，而由勞、資雙方自由約定合理之試用期間，足見合理相當之試用期間約定，為法所許。本件兩造於成立僱傭契約時已約定試用期3個月一節，有同仁報到程序單同意書（下稱系爭同意書）在卷可稽（本院卷第106-108頁），並為原告所不爭執。而依系爭同意書第1條第2款約定：「...試用期間考核不合格者，得終止試用；於試用期間如認為志趣不合，亦得提請離職，...」，即賦予被告在考核不合格時，得終止契約之權利，並賦予原告得於試用期間，以志趣不合之理由任意終止之權利，核尚無不合理之處，應屬有效。原告主張勞基法上並無試用期的問題，兩造間約定試用期違反勞基法，約定應屬無效等語，並無可採。

㈡原告於3個月試用期後，經被告考核綜合評量結果並未通過，被告於108年10月7日以書函正式通知原告等情，亦據被告提出績效改善通知書為證（見本院卷第109頁）。然，被告並未依系爭同意書前揭約定立即終止兩造間之契約，原告

亦未以志趣不合自請離職，被告提出績效改善計劃，經雙方合意展延試用期至108年10月31日，但期滿原告仍未通過考核；兩造乃於108年10月31日第二次合意展延試用期至108年11月30日，期滿原告仍考核未通過等情，亦有被告所提出之績效改善計劃表（見本院卷第111頁），及原告所提出之績效成績表（見本院卷第19-21頁）等件可證，且據證人蕭盟娟於本院作證在卷，原告亦不爭執上情。被告二次延長試用期間，既均係經原告同意，且均係導因於原告在試用期滿時，經考核不及格，故給予原告再次評價是否適任其應聘之儲備幹部能力，而使原告有被正式僱用之機會，核係基於試用勞工即原告之利益而為，且該延展試用期間，並無使原告立於更不利之地位，亦應屬有效。

㈢被告在原告入職後，曾對儲備幹部進行簡報課程，有簡報課程資料及上課照片等可參（見本院卷第143-157頁）。而被告於展延試用期間，曾為被告制定績效改善計劃表，詳列改善項目及目標衡量方式為：1.工作指標：「陵園二年銷方案執行檢討及改善方案」；2.工作態度：「主動積極回報明確的工作狀態及進度或困難」；3.溝通協調與團隊合作：「透過跨部門與同仁了解溝通合作產出工作方案」；4.職場禮儀：「開會禮節、儀態改善」等內容。被告於108年10月31日再度考核原告之達成狀況，除認前述第2、4項之工作態度及職場禮儀部分有明顯改善外，關於第1項工作報告部分，認其有「報告模式及格式不合格、成果不佳，嘉雲安泰的分析完全錯誤，與實際不符。讀簽呈不夠細心致遺漏重點，例如寶瓶燈，執行力分析的技能有待加強。」之情形；另就第3項跨部門協調與團隊合作部分，則有「跨部分互動採問答方式取得資料，未能◯現互助、回饋、合作等方向，故有資訊不完全、錯誤狀況。」等情況，亦有前述經原告簽署之績效改善通知書（見本院卷第109頁）、績效改善計劃表（見本院卷第111頁）、9月27日新進人員專案報告影片暨譯文可稽（見本院卷第167-173頁），且據證人蕭盟娟於本院作證

在卷（見本院卷第272-279頁）。綜合上情，難認被告對原告為考核不通過之決定，有何權利濫用之情形。況查，被告另抗辯於108年11月29日對原告為考核不通過之決定後，並未立即終止契約，而是與原告相商轉任其他非儲備幹部職務方案，但遭原告拒絕等語，原告並無爭執，堪認屬實，則被告於108年11月29日終止兩造間之勞動契約關係，亦難認有何違反誠信原則或權利濫用情事。

㈣綜此，被告以原告試用考核不及格，不予正式錄用而終止兩造間之試用契約，核屬正當、合法。被告抗辯兩造間之契約關係已合法終止，原告請求為無理由等語，為屬有據。從而，原告先位請求確認僱傭關係存在，及依兩造間僱傭契約關係請求被告自108年12月2日起至復職之前一日止，按月於於每月5日付原告薪資40,000元，及各自應給付之翌日起至清償日止按週年利率5%計算之利息，均為無理由，應予駁回。

㈡、備位之訴：

原告先位之訴既無理由，本院自應再就其備位之訴為審理。原告備位主張兩造間僱傭契約上明載第1年之保障薪資為800,000元，原告預期可於被告任職滿1年，但被告不合法終止契約，而故意妨礙條件不成就，依民法第101條第1項規定，應視為條件已成就，爰依民法第227條規定請求被告給付保障年薪800,000元等語，被告固不爭執於錄用原告時，已於錄用通知書上載明第1年保障薪資為800,000元等情，惟否認原告之請求，並執上詞置辯，經查：

㈠按解釋意思表示，應探求當事人之真意，不得拘泥於所用之辭句，民法第98條定有明文。本件依原告所提出之錄用通知書所載，堪認兩造確有約定第一年保障年薪800,000元之情（見本院卷第15頁）。惟上述錄用通知書中另記載每月薪資為40,000元（包括本薪32,600元、伙食津貼2,400元、職務加給5,000元），並未將800,000元之年薪總額平均分配為12個月，而於每年1至12月按月平均給付予原告，顯見超過每

月薪資40,000元之餘額320,000元（800,000元-40,000元x12月）另有其他給付條件，即係以工作「一年」為給付條件，職是，堪認被告抗辯所謂保障年薪，係以工作年資年滿1年後，始符合所謂年薪保障之概念，即除需任用滿1年外，更須通過試用期正式任用後始具保障年薪之資格等語，應屬可取。茲原告既僅在職5個月，並未任滿1年，自不具年薪保障之給付條件，準此，被告抗辯該公司無給付保障年薪之義務等語，亦屬有據。

㈡原告雖另主張其本可預期於被告任職滿1年，但被告違法終止契約，故意妨礙條件成就，應視為條件已成就等語。惟按因條件成就而受不利益之當事人，如以不正當行為阻其條件之成就者，視為條件已成就，民法第101條第1項定有明文。此固為維護誠實信用原則，貫徹附條件法律行為之效力，於因條件成就而受不利益當事人以不正當行為阻止條件成就時，特設該條件視為已成就之規定。惟對於條件成就施以影響之行為，究應如何定性其為不正當行為？舉凡故意妨害、違反法令或違背正義之行為均屬之外，當視法律行為時當事人之意思依誠實信用之原則客觀地評價，以決定該當事人所為是否可被允許？其評價之作成，並應考慮該當事人對系爭條件之成就施以影響之動機、目的，再參酌具體個案情況予以認定之。倘系爭條件成就之促成，係以不作為之方式為之，於評價該不正當性時，更應以作為義務之存在為前提（最高法院103年度台上字第2068號判決要旨參照）。而查，本件被告終止契約合法，業經審認如前，自難認被告有何以不正當行為阻止條件成就之情事，則原告主張應視為條件成就，並依民法第227條規定請求被告再給付其薪資800,000元，自屬無據，應予駁回。

五、綜合上述，本件原告先位請求確認兩造間之僱傭關係存在，及依僱傭契約法律關係請求被告自108年12月2日起至復職之前一日止，按月於每月5日付原告薪資40,000元，及各自應給付之翌日起至清償日止按週年利率5%計算之利息，及備位

依民法第101條第1項、第227條規定請求被告給付800,000元，及自起訴狀本送達之翌日起至清償日止按週年利率5%計算之利息，均為無理由，應予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及其他所為之舉證，經審酌後認對於本件判決結果不生影響，爰不一一論述。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條

中　　華　　民　　國　　109　　年　　7　　月　　30　　日

勞動法庭　　法　官　李桂英

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日之不變期間內，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　　109　　年　　7　　月　　30　　日

書記官　郭書妤