

臺灣臺北地方法院民事判決

110年度勞訴字第256號

原告 張建威

訴訟代理人 許碧真律師（法扶律師）

被告 荷蘭商瑞技科技有限公司台灣分公司

法定代理人 林正忠

訴訟代理人 蕭景騰

李其霖

劉安桓律師

上 一 人

複代理人 林博文律師

上列當事人間請求確認僱傭關係等事件，本院於民國111年7月6日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應給付原告新臺幣肆仟零陸拾伍元，及自民國一一〇年十月七日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

二、被告應提繳新臺幣貳拾肆元至原告之勞工退休金專戶。

三、訴訟費用由被告負擔百分之一，餘由原告負擔。

四、本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣肆仟零陸拾伍元為原告預供擔保，得免為假執行。

五、本判決第二項得假執行。但被告如以新臺幣貳拾肆元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序方面

按不變更訴訟標的，而補充或更正事實上或法律上之陳述者，非為訴之變更或追加，民事訴訟法第256條定有明文。

經查，原告起訴時聲明第3項原為：被告應自民國110年9月1日起至原告復職日止，按月給付原告新臺幣（下同）4萬2,000元；暨提繳2,520元至原告之勞工退休金專戶（見本院卷

第9頁)。嗣於110年11月10日言詞辯論期日當庭將上開聲明文字補充為：被告應自110年9月1日起至原告復職日止，按月於次月5日給付原告4萬2,000元；暨按月提繳2,520元至原告之勞工退休金專戶（見本院卷第107至108頁）。原告所為核屬補充事實上之陳述，非為訴之變更或追加，先予敘明。

貳、實體方面

一、原告主張：原告自110年2月1日起受僱於被告，擔任工務工程師，月薪為3萬9,000元，兩造並簽訂勞動契約書（下稱系爭契約），被告並於同年2月22日通知原告自110年3月1日起代理工務部主管，月薪為4萬2,000元。被告嗣於110年3月22日以原告不能勝任工作為由終止系爭契約。惟原告並無不能勝任工作之情事。為此依系爭契約、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項、第31條規定，請求確認兩造間之僱傭關係存在，及命被告給付自110年3月20日起之薪資、提撥自110年3月20日（起訴書誤載為110年3月23日）起之退休金等語，並聲明：(一)確認兩造間僱傭關係存在。(二)被告應給付原告22萬6,258元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息；暨提繳1萬3,356元至原告之勞工退休金專戶。(三)被告應自110年9月1日起至原告復職日止，按月於次月5日給付原告4萬2,000元；暨按月提繳2,520元至原告之勞工退休金專戶。

二、被告則以：原告尚在系爭契約所約定試用期，而系爭契約第1條第3項約定，被告在原告服務事項未作不利益變更之情形下，得視勞工工作能力調整其職位，原告於應徵時強調其有管理經驗，被告乃將原告晉升為工程部代理主管，職責為調度及監督工程部之工程師，並非不利益變更，原告亦未拒絕或受突襲，因原告指揮派工不當，屢遭工程師反應未提前告知施工地點，且工作態度消極、與團隊溝通不良，不僅未確實掌握其承辦工程之進度及依照被告授權辦理採購、逕行核銷，亦未即時回報工程需加快採購等問題，被告法定代理人乃於110年3月18日以電話向原告為終止系爭契約之意思表

01 示，原告未為反對之表示，且原告於110年3月19日自行填寫
02 非自願離職申請書及返還工作設備，足認兩造已達成終止系
03 爭契約之合意。退步言之，縱認系爭契約並非兩造合意終
04 止，然原告於試用期既有上述不適任情形，被告於110年3月
05 22日依系爭契約第1條第2項第3款約定、勞動基準法（下稱
06 勞基法）第11條第5款規定終止系爭契約，應屬合法。縱認
07 兩造間僱傭關係仍存在，原告自110年6月起至他公司任職，
08 而領有薪資及提繳勞工退休金，應扣除重複請求之部分等
09 語，資為抗辯，並聲明：(一)原告之訴及假執行聲請均駁回。
10 (二)如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

11 三、兩造不爭執事項：（見本院卷第370至371頁）

12 (一)原告自110年2月1日起受僱於被告，擔任工務工程師，月薪
13 為3萬9,000元，被告於同年月22日通知原告自同年3月1日起
14 代理工務部主管，月薪為4萬2,000元。

15 (二)被告於110年3月22日以書面通知原告自即日起終止兩造間之
16 系爭契約法律關係。

17 (三)被告已給付原告110年3月1日至同年月19日之薪資。

18 四、得心證之理由：

19 (一)兩造是否合意終止系爭契約？

20 被告雖辯稱：兩造已合意終止系爭契約等語，然查，原告固
21 曾於110年3月19日填寫非自願離職申請書，並繳回公物，有
22 該申請書為憑（見本院卷第153頁），惟該申請書名稱既為
23 「非自願離職」，參以原告於工作群組內提及：「我被炒
24 了」、「那明天麻煩你們了」等語，有對話紀錄可憑（見本
25 院卷第265頁），倘若兩造已達成合意終止系爭契約，何以
26 原告不填寫自願離職申請書？而於告知他人離職乙事，原告
27 何以不使用「我要離職」等類似字詞？是本件應認兩造並未
28 就系爭契約之終止達成意思表示合致。故原告主張兩造並未
29 合意終止系爭契約，應屬有據。被告抗辯，兩造合意終止系
30 爭契約等語，即屬無據。

31 (二)被告終止系爭契約是否合法？

01 1.按勞動契約附有合理試用期間之約款者，雇主得於試用期間
02 內，觀察該求職者業務之能力、操守、適應企業文化及應對
03 態度，本於具體之事實而為客觀之評價，判斷該求職者是否
04 為適格員工，如不適格，雇主於試用期間或期滿後終止勞動
05 契約，於未濫用權利之情形下，其終止勞動契約具正當性
06 （最高法院109年度台上字第2722號判決意旨參照）。次按
07 系爭契約第1條第2項第2、3款約定：「有關受僱起始日及試
08 用期間之約定如下：2.試用期間自民國110年2月1日起至110
09 年4月30日止，共計三個月；但於必要及合理情況下，甲方
10 （即被告）得延長試用期間，但以二個月為限」、「3.試用
11 期間，乙方（即原告）如經評估不適任者，甲方得隨時行使
12 附保留終止權解僱；乙方如自認不適任者，亦得隨行使附保
13 留終止權終止契約」；又系爭契約第1條第3項約定：「乙方
14 於本合約有效期間內，應隨時依甲方合理之指示提供服務並
15 承擔責任。甲方在乙方薪資及其他福利事項未作不利益變更
16 之情形下，得視甲方業務需要及乙方之工作能力調整或變更
17 乙方之職位與職務或工作地點」，有系爭契約影本可稽（見
18 本院卷第15頁）。原告雖自110年3月1日起代理工務部主
19 管，然兩造既已約定試用期為3個月，且被告於系爭契約關
20 係存續期間，得視原告工作能力及被告業務需要，調整或變
21 更原告之職位與職務，且系爭契約並未禁止被告於試用期視
22 原告工作能力及被告業務需要，調整或變更原告之職位與職
23 務，足認於原告代理工務部主管起至被告於110年3月22日以
24 書面通知原告終止系爭契約止，原告仍在系爭契約所定之試
25 用期間，是若經被告評估不適任者，被告即得依系爭契約第
26 1條第2項第3款約定終止系爭契約。

27 2.證人即被告公司管理部資深經理於本院審理時證稱：原告於
28 3月初就轉為代理主管，幾天後，其下屬有說沒辦法接受他的
29 溝通，他們要自己去看白板，才知道要去哪裡或做什麼，
30 原告不會主動告知下屬他的安排及工項是什麼，只能去看白
31 板或問PM，離職原因主要就是溝通不良，再來就是中鼎機房

01 的案子，到3月16日幾乎已經是承諾業主完工的時間，才發
02 現原告都沒有備到料，被告法定代理人當初有告知完工時
03 間，專案會議有列出何時要完工，原告也有參加專案會議，
04 但他從來沒有提到遇到什麼困難或沒辦理處理的事等語（見
05 本院卷第206頁）。則據此足證原告於試用期間，經被告評
06 估不適任，認為原告與下屬或團隊溝通不良，且未能於期限
07 內完成工作，其工作表現不符合被告之期待，難以期待被告
08 於試用期滿後繼續維持系爭契約，即可認定原告確實有不適
09 任其職務情形。

10 3.原告主張：原告不僅會在公司白板記載施工項目、地點，也
11 設立工務部門LINE群組，在群組內或個別聊天室與部門工程
12 師以訊息及電話溝通工作內容等語，並提出LINE對話紀錄為
13 憑（見本院卷第257至270頁），然觀諸該對話內容，於原告
14 代理工務部主管後，每日對話內容僅短短數句，而未見原告
15 有交代部門員工所負責之施工項目或地點。則上開對話紀錄
16 即不足以為有利於原告之認定。另證人即李承翰於本院審理
17 時證稱：我是現場PM，負責管理包商與業主協調，讓被告順
18 利請款，我的案子有些問題，有需要協助而不屬於發包內容
19 的施工，原告會來支援我，我跟他接觸3次，都有完成我跟
20 業主的要求；原告被解僱的原因，他跟我說是中鼎機房備料
21 未如期，公司私底下聊的是他的能力不足，真正原因不是問
22 我，應該是公司自己知道等語（見本院卷第163頁、第171
23 頁），可知證人李承翰與原告接觸的部分，主要是支援證人
24 李承翰之工作，而與原告本身與下屬或團隊溝通狀況有間，
25 尚不足以為有利於原告之認定。故原告之主張，即不足採。
26 是以，被告依系爭契約第1條第2項第3款規定終止系爭契
27 約，並非權利濫用，自屬合法。被告所辯，即屬有據。

28 (三)從而，被告於110年3月22日終止系爭契約既屬合法，則原告
29 請求確認兩造間僱傭關係存在，並請求被告給付自110年3月
30 23日起至原告復職日止之薪資，以及提繳自110年3月23日起
31 至原告復職日止之退休金至原告勞工退休金專戶等語，即屬

01 無據。然系爭契約既於110年3月23日始經被告合法終止，而
02 就110年3月份薪資部分，被告僅給付110年3月1日至同年月1
03 9日之薪資，為兩造所不爭執（見不爭執事項(三)），則原告
04 請求被告給付系爭契約終止前即自110年3月20日起至同年月
05 22日止共3日之薪資，應為可採。經查，原告自110年3月1日
06 起月薪為4萬2,000元，為兩造所不爭執（見不爭執事項
07 (二)），則原告請求被告給付4,065元（計算式：42,000元÷31
08 日×3日=4,065元，元以下四捨五入），應屬有據。又被告
09 於110年3月提繳1,764元，有勞工退休金個人專戶明細資料
10 可憑（見本院卷第344頁），被告本應提繳之金額為1,788元
11 （計算式：42,000元×6%÷31日×22日=1,788元，元以下四捨
12 五入），則原告請求被告提繳24元（計算式：1,788元-1,76
13 4元=24元）至原告之勞工退休金專戶，亦屬有據。

14 五、綜上所述，原告依系爭契約、民法第487條規定，請求被告
15 給付4,065元，及自起訴狀繕本送達翌日即110年10月7日
16 （見本院卷第65頁送達證書）起至清償日止，按年息5%計算
17 之利息；依勞退條例第6條第1項、第14條第1項、第31條規
18 定，請求被告提繳24元至原告之勞工退休金專戶，為屬正
19 當，應予准許。逾此部分之請求，為無理由，應予駁回。

20 六、本件依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執
21 行，另依同法第44條第2項規定同時宣告被告得供擔保，而
22 免為假執行，並酌定相當之金額。

23 七、本件為判決之基礎已臻明確，至被告聲請傳喚其法定代理人
24 到庭作證，然本院既已認定被告終止系爭契約合法，已如上
25 述，即無傳喚之必要；另兩造其餘之陳述及所提其他證據，
26 經本院斟酌後，認為均於判決之結果無影響，亦與本案之爭
27 點無涉，自無庸逐一論述。

28 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

29 中 華 民 國 111 年 7 月 27 日

30 勞動法庭 法 官 莊仁杰

31 以上正本係照原本作成。

01 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
02 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

03 中 華 民 國 111 年 7 月 27 日

04 書記官 廖宣惟