臺灣臺北地方法院民事判決

111年度勞訴字第336號

原　　告　簡浚浩

000000000000000000

訴訟代理人　蘇奕全律師

複代理人　　薛祐珽律師

被　　告　保誠人壽保險股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　劉添

訴訟代理人　林峻立律師

上列當事人間請求確認僱傭關係等事件，本院於民國112年3月15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、程序方面

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項但書第3款定有明文。查原告起訴聲明第2項利息起算日原為自起訴狀繕本送達之翌日起算（見本院卷第10頁）。嗣於民國112年3月15日言詞辯論期日當庭變更聲明第2項利息起算日為自各期應給付日翌日起算（見本院卷第119頁），經核原告所為變更屬減縮應受判決事項之聲明，揆諸前揭規定，應予准許。

貳、實體方面

一、原告主張：原告自109年4月13日起受僱於被告，擔任新北市板橋區電銷中心處電話行銷人員，約定月薪為新臺幣（下同）2萬5,000元（下稱系爭勞動契約）。詎被告於109年12月30日以勞動基準法（下稱勞基法）第11條第5款規定為由，預告系爭勞動契約之法律關係將於110年1月8日終止。

惟原告於109年6月間因發生車禍請假休養，復工後卻發現行銷所需名單遭人抽換，且於受僱期間遭主管不公平對待，致原告之業績難以達到公司目標，被告之解僱不符最後手段性原則，而與勞基法規定相違，且原告亦未簽立非自願離職證明書，原告之離職程序並未完成。爰依民事訴訟法第247條規定，請求確認兩造間僱傭關係存在，並依系爭勞動契約約定、民法第486條、勞基法第22條規定，求命被告自110年1月13日起至原告復職前1日止，按月給付原告2萬5,000元併計付法定遲延利息等語，並聲明：㈠確認兩造間僱傭關係存在。㈡被告應自110年1月13日起至原告復職前1日止，按月給付原告2萬5,000元，及自各期應給付日翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

二、被告則以：原告自109年4月13日到職以來，均未達到業績25萬元之標準，而未通過109年5月至7月之試用期考核，亦未通過109年8月至10月之試用期延考，被告依工作規則第7條規定，本可逕行終止系爭勞動契約，惟被告仍給予原告機會，而自109年9月起啟動績效改善計畫，然原告不僅於109年9月至11月未達到績效評核標準，而且拒絕在績效改善計畫評核表、PRP訪談表上簽名及填寫改善計畫；此外，原告經被告多次催促仍未繳交畢業證書完成到職程序，足見其客觀上不能勝任所負責工作，主觀上亦欠缺維繫兩造間僱傭關係之意思，已無法達成被告透過系爭勞動契約所欲達成客觀合理之經濟目的，況被告於試用期終止系爭勞動契約無須具備勞基法所定事由，且其一再給予原告機會，並未違反解僱最後手段原則等語，資為抗辯，並聲明：㈠原告之訴駁回。㈡如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、經查，原告主張其自109年4月13日起受僱於被告，擔任新北市板橋區電銷中心處電話行銷人員，約定月薪為2萬5,000元等節，為被告所不爭執（見本院卷第39頁），是此部分之事實應堪信為真實。

四、得心證之理由：

㈠被告終止系爭勞動契約是否合法？

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（最高法院109年度台上字第2722號判決意旨參照）。次按聘僱契約第6條第1項約定：「台端的聘僱契約將有三個月的試用期，公司得自由裁量決定延長試用期」；又聘僱契約第13條第1項約定：「本公司的工作規則適用於本聘僱契約」，而被告之工作規則第7條規定：「本公司新進員工得與其議定酌予試用，試用期以勞動契約上訂定為準。員工於試用期間考核成績不合格者，即停止僱用，並依本規則第八條、第九條、第十一條及第十二條等相關規定辦理，薪資發放至勞動契約終止日為止」（見本院卷第57頁），且原告亦不爭執有為試用期延長考核（見本院卷第87頁），足認原告至被告於109年12月30日預告終止系爭勞動契約止，仍在聘僱契約所定之試用期間，是若經被告考核成績不合格者，被告即得依工作規則第7條規定終止系爭勞動契約。

2.依被證2電話行銷人員非新秀TSR考核（延考）檢核表（試用期5月~7月）記載（見本院卷第63頁），「目標/核實業績：25萬」、「實際/核實業績8.3萬」、「結果/未通過」、「總評/未通過」等語，而被告於延長考核期間之109年9月1日至同年月30日所提出之績效改善計畫表（見本院卷第67頁），其上羅列4項具體改善事項與評核標準，並提出相對應之改善行動規劃與主管可提供具體協助，而進度檢視預定日期之第1次檢視為109年9月30日，該表並經原告、直屬主管及上兩階主管簽名；然於109年9月30日評鑑時，原告之上述4項具體改善事項經評核後均未達標準，並經主管勾選評核意見為：未有明顯改善，請檢視第二階段行動規劃，持續進行改善計畫等語，有員工績效改善計畫評核表可證（見本

院卷第69頁）；其後於109年10月30日評鑑時，原告之上述4項具體改善事項經評核後仍未達標準，並經主管勾選評核意見為：未有明顯改善，請檢視第三階段行動規劃，持續進行改善計畫等語，有員工績效改善計畫評核表為憑（見本院卷第71頁）；此外，依被證3電話行銷人員非新秀TSR考核（延考）檢核表（試用期8月~10月）記載（見本院卷第65頁），「目標/核實業績：25萬」、「實際/核實業績8.2萬」、「結果/未通過」、「總評/未通過」等語；原告之主管乃於109年11月24日就原告之業績達成狀況進行PRP訪談，惟原告不願意填寫改進計畫，亦有PRP訪談表可稽（見本院卷第73頁）；嗣於109年12月1日評鑑時，原告之上述4項具體改善事項經評核後依然未達標準，並經主管勾選評核意見為：未通過績效改善計畫等語，有員工績效改善計畫評核表可據（見本院卷第72頁）。則據此足證原告於試用期間，經被告考核成績不合格後，給予延長試用之機會，然於延長試用期間，原告經被告考核成績依舊不合格，難以期待被告於試用期滿後繼續維持系爭勞動契約，可認定原告確實有不適任其職務之情形。

3.原告雖主張：原告於復工後發現行銷所需名單遭人抽換，且於受僱期間遭主管不公平對待，致原告之業績難以達到公司目標等語，然並未提出任何證據以實其說，且原告有無簽立非自願離職證明書，並不影響被告單方面為終止系爭勞動契約之效力。故原告上述主張，即不足採。是以，被告依工作規則第7條規定終止系爭勞動契約，並非權利濫用，自屬合法。被告所辯，即屬有據。

㈡從而，被告於109年12月30日預告終止系爭勞動契約既屬合法，則原告請求確認兩造間僱傭關係存在，並請求被告給付自110年1月13日起至原告復職前1日止之薪資本息，即屬無據。

五、綜上所述，原告依民事訴訟法第247條、民法第486條、勞基法第22條規定，以及系爭勞動契約約定，請求：㈠確認兩造

間僱傭關係存在；㈡被告應自110年1月13日起至原告復職前1日止，按月給付原告2萬5,000元，及自各期應給付之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息，均無理由，應予駁回。

六、本件為判決之基礎已臻明確，兩造其餘之陳述及所提其他證據，經本院斟酌後，認為均於判決之結果無影響，亦與本案之爭點無涉，自無庸逐一論述。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　4　　月　　7　　日

勞動法庭　　法　官　　莊仁杰

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　　112　　年　　4　　月　　7　　日

書記官　　廖宣惟