

臺灣臺北地方法院民事判決

112年度重勞訴字第40號

原告 章克紹

訴訟代理人 邱靖棠律師
程居威律師
華育成律師

被告 長春藤全球健康生物科技股份有限公司

法定代理人 莊雅清
訴訟代理人 沈以軒律師
王俊凱律師
郭銘濬律師

上列當事人間確認僱傭關係存在等事件，本院於中華民國113年11月13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：原告自民國111年7月25日起受僱於被告，擔任副總經理、資訊長兼策略長之職務。嗣因被告改採任務編組，自111年9月1日起將原告職務調整為副總經理、資訊部資訊長職務。原告在職期間均兢兢業業、完成交辦之任務及績效，詎被告於111年11月18日竟發給原告資遣通知單，記載資遣事由為勞動基準法第11條第5款、終止日期為111年11月27日，強調係因原告試用期考核未通過所致，但原告在職期間未見被告做過任何具體評核，被告實際上根本沒有所謂的考核，其以試用期考核未通過為由資遣原告，顯係權利濫用，其資遣行為違法。爰訴請確認兩造間僱傭關係存在，並依民法第487條規定請求被告自違法終止勞動契約之翌日起至復職之日止，按月給付工資並加計法定遲延利息，依勞工

01 退休金條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項等規
02 定，請求被告按月提繳勞工退休金至原告於勞動部勞工保險
03 局設立之勞工退休金個人專戶，並聲明：（一）確認兩造間
04 僱傭關係存在。（二）被告應自111年11月28日起至原告復
05 職之日止，按月於次月10日給付原告新臺幣（下同）
06 156,250元，暨自上開應給付日之翌日起至清償日止按週年
07 利率百分之5計算之利息。（三）被告應自111年11月28日起
08 至原告復職日止，按月提繳9,000元儲存於原告在勞動部勞
09 工保險局設立之勞工退休金個人專戶等語。

10 二、被告則以：被告終止與原告間之僱傭關係，係因原告虛誇能
11 力、空有言詞卻無法執行等不能勝任工作，且執行職務時客
12 觀上無法達成兩造約定資訊長KPI內容，主觀上亦欠缺理解
13 並配合被告需求執行職務之忠誠履行勞務意願，經被告評核
14 後以其試用期不通過為由，依照兩造簽訂之聘雇合約第1條
15 及勞動基準法第11條第5款終止契約，實屬合法，非基於不
16 當勞動行為之動機，亦無權利濫用之情形等詞，資為抗辯，
17 並答辯聲明：原告之訴駁回。

18 三、兩造不爭執之事實

19 （一）原告於111年7月25日受僱於被告，起薪為每月187,500
20 元，發放時間為隔月之10日，兩造於111年7月28日簽訂員
21 工聘雇合約，約定聘僱原告為策略長/資訊長。嗣於111年
22 9月14日簽訂員工聘雇合約，以資訊長KPI為合約附件（資
23 訊長KPI之目標為「1.以資訊強化公司治理」、「2.梳理
24 會員權益」、「3.強化資訊安全」、「4.邁入線上企
25 業」，並列有各目標之具體任務），並約定原告自111年7
26 月25日到職日由被告聘用為副總經理、策略長兼任資訊
27 長，因被告將採任務編組制度（非實際組織），盤查現階
28 段該任務編組委由原告擔任為資訊部資訊長，調整生效日
29 為111年9月1日，111年9月1日起薪資因任務編組職位。調
30 整為每月156,250元，發放時間為隔月之10日。

31 （二）兩造簽訂之員工聘雇合約第1條試用期約定自受僱日起算3

01 個月（即111年7月25日至111年10月24日）為考核期，於
02 試用期間，原告及被告任何一方均可依據勞動基準法之規
03 定無庸預告而終止聘僱關係。試用期屆滿並經考核通過，
04 原告即正式錄用為被告員工，且年資將自報到日起算。

05 （三）原告任職被告之工作內容主要為被告或被告所屬媚登峰集
06 團之資訊相關作業。

07 （四）原告於111年9月23日傳送如被證1之LINE訊息予被告總經
08 理徐月霞。

09 （五）被告於111年11月18日以資遣通知單通知原告，依勞動基
10 準法第11條第5款資遣，預告期間111年11月18日，終止僱
11 用日期111年11月27日。

12 （六）原告於112年1月6日主張被告於111年11月27日資遣原告之
13 行為構成工會法第35條第1項第1款之不當勞動行為，向勞
14 動部申請裁決，勞動部不當勞動行為裁決委員會於112年4
15 月21日作成裁決決定，駁回原告之請求。

16 （七）本件原告起訴主張被告資遣違法，兩造僱傭關係仍存在，
17 如有理由，被告每月應給付原告之薪資為156,250元，應
18 按月提繳至原告於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人帳
19 戶之金額為9,000元。

20 四、經查，原告主張被告以原告試用期不合格為由資遣原告，係
21 權利濫用，所為資遣行為違法等情，被告以前詞辯稱其依兩
22 造所訂員工聘僱合約第1條及勞動基準法第11條第5款終止契
23 約合法，無權利濫用等語。按「自受僱於公司（按指被告）
24 之日起算3個月為考核期，於試用期間，原告及被告任何一
25 方均可依據勞動基準法之規定無庸預告而終止聘僱關係。試
26 用期屆滿並經考核通過，原告即正式錄用為被告員工，且年
27 資將自報到日起算。」，為兩造簽訂之員工聘僱合約第1條
28 試用期所明定。勞動契約附有試用期間之約款者，雇主得於
29 試用期間內觀察該求職者關於業務之能力、操守、適應企業
30 文化及應對態度，判斷該求職者是否為適格員工，如不適
31 格，雇主於試用期間或期滿後終止勞動契約，於未濫用權利

01 之情形下，其終止勞動契約具正當性（最高法院113年度台
02 上字第101號判決參照）。查兩造簽訂之員工聘雇合約，約
03 定試用期自受僱日起算3個月（即111年7月25日至111年10月
04 24日）為考核期，原告擔任職務之資訊長KPI並列為合約附
05 件，載明資訊長KPI之目標為「1. 以資訊強化公司治理」、
06 「2. 梳理會員權益」、「3. 強化資訊安全」、「4. 邁入線上
07 企業」，並列有各目標之具體任務等事實，為兩造所不爭執
08 【見前揭兩造不爭執之事實（一）、（二）】。被告辯稱在
09 聘用原告前，充分告知原告所欲達成最重要之經濟目的即原
10 告須透過程式設計建構客製化之健康管家系統及線上商城，
11 被告更提供2週以上的猶豫期讓原告進入被告公司系統，以
12 事先了解被告經營狀況與環境，原告審視後保證依其工作能
13 力可達成被告需求，兩造始簽約並約定試用期且將原告工作
14 須達成之KPI目標清楚列明等語，原告雖爭執簽約前之2週非
15 猶豫期，主張兩造係於111年7月6日初步面談，原告說明學
16 經歷後，被告負責人希望原告隔天馬上上班，因原告認為過
17 速，提出由原告先就被告公司資訊業務、系統進行免費盤
18 點、諮詢後，再來考慮是否締約，被告負責人欣然接受，且
19 原告自翌日起開始2週就被告公司系統進行盤點（不限於線
20 上商城）等語，已足認原告與被告簽訂員工聘雇合約前，已
21 就其擔任職務之工作內容有所了解，對於其後111年9月14日
22 簽訂員工聘雇合約附件之資訊長KPI內容亦同意而簽署。又
23 原告於111年9月23日以LINE傳送訊息與被告總經理徐月霞，
24 稱：「下午莊老師（按指被告董事長莊雅清）有跟我聊，可
25 能邀請我的時候雙方都沒有考慮周全，所以她會請鼎新介紹
26 新任資訊長，待我交接完畢之後就可以好聚好散。我表達了
27 她對我的知遇之恩，很遺憾沒辦法滿足她的期待。在留守期
28 間我會盡力導入預算投融资模組，並完成鼎新及流程優化。
29 ……」、「從ERP專業考量的確鼎新出來的比我適合太多
30 了，畢竟這不是我強項。我希望在剩下的時間內能多做一些
31 幫助門店、營管、財務的改進。交接的工作我也會完全不遺

01 餘力，請放心。」等語，可知原告亦認為具備ERP專業之人
02 較適合擔任被告之資訊長，自承ERP非原告之強項。另被告
03 於原告試用期滿後，以兩造簽訂之員工聘雇合約附件之資訊
04 長工作績效計劃KPI之「資訊強化公司治理」、「梳理會員
05 權益」、「邁向線上商城及服務線上化」、「資安疑慮解決
06 部分」及職能之「前瞻能力」、「執行能力」、「組織能
07 力」、「企劃能力」、「創造價值」等項逐一考核及評核之
08 結果，認「原告入職前雖稱自己有能力透過程式設計為公司
09 設立線上商城、健康管家系統（服務線上），但事實上其入
10 職後並無實質推進相關工作，在KPI上均未達標，且職能考
11 核結果也均不通過，縱使公司已經將原告原本身兼副總與策
12 略長之職務取消，使原告專注於資訊長工作，雖有以言詞提
13 出改善想法，但都未能看到具體可執行的計劃。後續也因執
14 行力不佳再次調整工作內容僅配合各部門主管需求及做健康
15 管家系統（服務線上化），但仍無法勝任，到在職近第三個
16 月仍發生需由其他部門提醒執行方向，其客觀能力尚不足勝
17 任資訊長一職，執行工作時針對公司之需求亦有敷衍了事之
18 情形，顯見其有虛誇能力，且其工作執行僅係虛應故事。」
19 等語，有被告提出之總部高階主管滿三個月考核表在卷可
20 稽，依上開說明，被告因此以原告不能勝任工作，依勞動基
21 準法第11條第5款終止勞動契約，非權利濫用，其終止勞動
22 契約具正當性。原告對於上開考核表內考核結果欄所指摘之
23 客觀事實未加爭執，原告以其在職期間未見被告做過任何具
24 體評核，被告實際上根本沒有所謂的考核，主張被告為權利
25 濫用，所為資遺違法云云，不足採信。兩造間勞動契約於
26 111年11月27日終止後，被告自111年11月28日起無再按月給
27 付原告工資及提繳勞工退休金之義務。原告主張被告終止不
28 合法，請求確認兩造間僱傭關係存在，並請求被告自111年
29 11月28日起至原告復職之日止，按月於次月10日給付原告
30 156,250元，及自上開應給付日之翌日起至清償日止按週年
31 利率百分之5計算之利息，暨按月提繳9,000元至原告在勞動

01 部勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶，均無理由。
02 五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊方法及證據，經斟酌後均
03 不足以影響本判決結果，爰不一一論述，附此敘明。
04 六、據上論結，本件原告之訴為無理由，依民事訴訟法第78條，
05 判決如主文。

06 中 華 民 國 113 年 12 月 11 日
07 勞動法庭 法官 謝宜伶

08 以上正本係照原本作成。

09 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
10 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

11 中 華 民 國 113 年 12 月 11 日
12 書記官 張韶恬