

臺灣臺北地方法院民事判決

112年度重勞訴字第58號

原告 林竣偉

訴訟代理人 陳世杰律師（法扶律師）

被告 杜浦數位安全股份有限公司

法定代理人 蔡松廷

訴訟代理人 劉鎮瑋律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國113年3月20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

壹、程序方面：

原告未於最後言詞辯論期日到場，核無民事訴訟法第386條各款所列情形，爰依被告之聲請，由其一造辯論而為判決。

貳、實體方面

一、原告主張：原告與被告簽立聘僱契約書，約定原告自民國112年3月20日起受僱於被告，擔任軟體工程師職務，月薪為新臺幣（下同）9萬5,000元，試用期為3個月（下稱系爭勞動契約）。詎被告於112年4月18日上午即由主管高瑋辰向原告表示原告工作進度表現未達預期，並要求原告簽立資遣同意書，因原告不同意，被告表示將再於112年4月20日至同年5月19日考核1個月之工作表現後再行決定。嗣被告人資於112年5月12日即通知原告不適任要求離職，並以勞動基準法（下稱勞基法）第11條第5款事由，於112年5月19日終止系爭勞動契約。實則原告對於被告交付工作均已完成，縱在試用期間，原告並無任何不能勝任工作之情形，被告未進行考核逕予終止系爭勞動契約，實非合理；又被告所給付5月份薪資尚有435元之差額未給付。爰請求確認兩造間僱傭關係

01 存在，並依系爭勞動契約法律關係、勞工退休金條例（下稱
02 勞退條例）第14條第1項，求命被告給付自112年5月1日起至
03 復職之日止，按月於次月5日給付原告薪資9萬5,000元、435
04 元工資差額併計付法定遲延利息，暨自112年5月20日起至復
05 職日止，按月提繳5,796元至原告勞工退休專戶等語。並聲
06 明：(一)確認兩造間僱傭關係存在。(二)被告應自112年5月20日
07 起至原告復職之日止，按月於次月5日給付原告前一月份工
08 資9萬5,000元，及自起訴狀繕本送達被告翌日起至清償日
09 止，按週年利率5%計算之利息。(三)被告應給付原告435元，
10 及自起訴狀繕本送達被告翌日起至清償日止，按週年利率5%
11 計算之利息。(四)被告應自112年5月20日起至原告復職日止，
12 每月提繳5,796元至原告之勞工退休金專戶。(五)願供擔保，
13 請准宣告假執行。

14 二、被告則以：被告為專業性服務公司，所經營業務為專精研究
15 網路攻擊、資安威脅，並提供客戶反制惡意程式之資安解決
16 方案。原告至被告公司應徵軟體工程師職務，被告對於工程
17 師工作採取線上Redmine系統（下稱Redmine系統）進行管
18 理，且於聘僱契約書中已約定須於試用期滿決定是否繼續僱
19 用。嗣因原告工作表現不佳，工作品質與進度不如預期，經
20 績效改善面談後仍未見改善，被告始於試用期滿前依系爭勞
21 動契約第5條、勞動基準法（下稱勞基法）第11條第5款所定
22 事由終止勞動契約，符合解僱最後手段原則。另原告於應聘
23 時所繳交之資料矛盾不實，依聘僱契約書第2條約定，契約
24 亦應自動失效。至被告給付薪資計算方式，係依工作規則第
25 33條應以實際工作天數計算，則被告給付至原告離職當日為
26 止，給付112年5月1日至5月19日之薪資，並無短少等語，資
27 為抗辯，並聲明：(一)原告之訴駁回。(二)如受不利判決，願供
28 擔保請准宣告免為假執行。

29 三、兩造不爭執事項（本院卷第119頁）：

30 (一)原告自112年3月20日起受僱被告，擔任軟體工程師，約定月
31 薪為9萬5,000元，兩造簽立聘僱契約書，約定試用期間為3

01 個月（本院卷第21頁以下）。

02 (二)被告於112年5月12日通知原告以勞基法第11條第5款為由，
03 於112年5月19日終止系爭勞動契約。

04 四、得心證之理由：

05 (一)被告終止系爭勞動契約是否合法？

06 1.按勞工對於所擔任之工作確不能勝任時，雇主得預告終止勞
07 動契約，勞基法第11條第5款定有明文。次按勞動契約附有
08 合理試用期間之約款者，雇主得於試用期間內，觀察該求職
09 者業務之能力、操守、適應企業文化及應對態度，本於具體
10 之事實而為客觀之評價，判斷該求職者是否為適格員工，如
11 不適格，雇主於試用期間或期滿後終止勞動契約，於未濫用
12 權利之情形下，其終止勞動契約具正當性（最高法院109年
13 度台上字第2722號判決意旨參照）。又試用期間，係基於勞
14 雇雙方同意，於進入長期正式關係前嵌入一段彼此觀察猶豫
15 期間，讓雇主能藉此期間觀察勞工之工作態度、性格、技
16 術、能力等有關工作之特質，再藉以決定是否在試用期間後
17 繼續僱用該勞工。從勞工的角度，則是給予勞工實際進入職
18 場瞭解、熟悉工作環境、企業文化的機會，讓勞雇雙方確知
19 彼此情況，再詳實考量是否願與對方進一步締結永續性之勞
20 動關係（最高法院109年度台上字第2374號判決意旨參照）。
21 準此，雇主於試用期間內綜合判斷求職者對企業之發展是否
22 適格，如不適格，即得於試用期滿前，未濫用權利情形下，
23 隨時終止勞動契約。

24 2.原告主張並無不能勝任工作之情形，被告於112年4月18日前
25 並未實際對原告有任何考核紀錄，且原本承諾112年4月18日
26 至5月19日進行考評，卻於112年5月12日要求原告離職，顯
27 然並未確實考評原告工作狀況，刻意刁難即認原告不適任等
28 語（本院卷第121頁）。然查，原告報到時，被告已排定新
29 人適（試）用期計畫之四項工作：sonar server &
30 afterthoughts docker開發環境（預計兩週）、CA report
31 白名單功能event log, file-path（預計5到8個工作天）、

01 profiling支援各種API測試（預計一週）、sonar server
02 db query部分改成 peewee（預計兩週），有Redmine系統中
03 關於原告新人試用計畫截圖資料可查（本院卷第71、169
04 頁），並均有相關預計完成時間。而原告於112年3月20日報
05 到，於112年3月21日上午11：07系統顯示將該新人適用期計
06 畫之被分派者指定變更為nash（即原告，本院卷第169
07 頁），則原告主張並不知悉考核內容、期程及方式，顯屬無
08 據。

09 3.然被告對於試用期所測試之工作，認原告遲延提交工作、無
10 法接受指導，未於期限內完成相關工作導致專案無法往下推
11 行，因原告工作品質與進度不如預期，被告人員於112年4月
12 18日與原告進行績效改善面談，延長部分任務之完成期限並
13 更換導師，有標題名為「(4/18HR)有關Nash交辦任務產出不
14 如預期一案」之電子郵件可查（本院卷第25頁）。而被告抗
15 辯於該次績效改善面談後，仍未見原告改進，至112年5月12
16 日第二次績效面談時，原告仍未完成原定計畫的工作等情，
17 業據被告提出相關Redmine工作紀錄截圖關於各項工作之進
18 度及與線上聯繫紀錄截圖可佐（本院卷第75至85頁）可佐，
19 被告係因評估原告工作能力亦無法勝任其職務，始選擇依聘
20 僱契約書第5條、勞基法第11條第5款，於試用期內終止勞動
21 契約，實為適法。

22 4.原告雖主張被告並未具體進行考核紀錄，Redmine系統新人
23 試用計畫所預估完成之日期並非確切之日期，並提出相關說
24 主張工作均已如期完成（本院卷第131至第147頁），認被告
25 並未事先告知112年5月12日開會內容即行通知資遣，並強硬
26 取走原告門禁卡及電腦，公司對於原告未能完成工作之評估
27 並不合理。然查，被告以前述客觀事實綜合考評認定原告工
28 作能力不適任，已如前述。且被告公司人資Cindy於112年5
29 月11日上午11時18分通知原告：「明天有拉一個會議，就針
30 對之前的議題進行追蹤喔！ Meeting 5月12日（星期五）
31 下午4：00-5：00…」，即係於112年4月18日第一次考核面

談後所為之後續考核追蹤，有相關電子郵件紀錄可查（本院卷第129頁），是被告已於112年5月11日上午即已告知原告112年5月12日開會所涉事項，而人資同仁Cindy亦即發電子郵件予原告：「5/12今日針對前案再次討論，您對於主管提出工作、進度不符合預期…等詢問均表無意見，雙方溝通工作日至5/12(五)，薪資優於計算至5/19(同退保日)，並於5/31發薪日給予5月份薪資、資遣費、薪資明細表。另因您離開時有請您留下簽：離職單、點交設備，但您表示不需要後隨即離開，故視為您同意以上會議處置…」有上開電子郵件可查（本院卷第181頁）。而原告接獲該電子郵件後，並未為任何回應，尚難認有何原告所主張之被告強硬情事，則原告所主張，尚難逕認屬實。

5. 又原告於報到時提交之員工資料表上所載前一工作之離職原因為：「被科技業裁員風暴給波及到，所以老闆便叫我做到離職日當日就好」（本院卷第87頁）；然觀諸被告所提出原告前份工作之離職證明書，其離職原因係明確記載為「勞動基準法第11條第5款即勞工對於所擔任之工作確不能勝任」（本院卷第89頁），顯有不同。衡情雇主於應募員工時，員工之工作能力當為重要因素，是員工於前份工作之離職原因是否出於雇主認不得勝任，自屬決定是否招募員工之重要事項，則原告就此部分為隱匿，被告認為有所不實，尚非無據。縱非逕符系爭契約書第2條所稱所載內容為不實或造假而使系爭契約當然失效之約定，然試用期間本在給予雇主觀察求職者業務之能力、操守、適應企業文化及應對態度，被告於試用期間內，認原告有上開專業能力不足及紀錄表上虛偽不實記載之情事，對於原告隱匿前份工作離職原因，亦影響被告原先出於信任而決定試用之決定，兩造聘僱契約書既已載明試用期間須經被告考評通過合格，方為正式員工，試用期間內原告如有無法勝任或不適任之情事，兩造均得隨時終止契約等約定（本院卷第21頁）。則原告既不爭執為試用期間之員工，被告本得以較大彈性認定原告是否適任工作並

行使解僱權，並無預告期間及解僱最後手段性原則之適用，倘經考核為不適任，本得不經預告隨時終止系爭勞動契約，則被告以原告有前述工作能力不佳、專業能力不足、態度不佳、虛偽不實等情，認原告能勝任工作，而終止系爭勞動契約，應認生合法終止之效力。是以，被告於試用期間以前開考核項目，並觀察原告各方面表現，綜合判斷後，認定其試用之考評不合格，終止系爭勞動契約，縱未給予原告考核之書面，仍無礙被告合法終止系爭勞動契約之效力。原告主張被告未實際考評或考評不合理，不生終止系爭勞動契約之效力云云，並無可採。綜上，被告終止系爭勞動契約，應屬合法。

(二)被告既已合法終止系爭契約，原告訴請確認僱傭關係存在，及請求自112年5月20日起至復職日止之薪資併計付法定遲延利息，與提繳自112年5月20日起至復職日止每月5,796元至原告勞工退休金專戶，自無理由。

(三)原告請求5月份薪資差額435元部分，亦無理由：

經查，被告公司工作規則第33條第2項明定，員工薪資自到職日起支薪，未滿一個月者，按實際工作天數比例計算，離職者給付至離職當日止（本院卷第93頁），被告既已親筆簽名確認工作規則（本院卷第209頁），自應對工作規則有所知悉。原告雖主張被告公司工作規則於計算一日之工資時，並未明確約定究竟係以當月實際曆日數或一律以30日推計，因而主張112年5月份薪資之每日工資應除以30日而非31日，被告工資既係規定實際工作天數比例計算，則原告112年5月份實際工作天數為19日，依據上開規定，以原告112年5月1日至5月19日之實際工作日數19日，比照5月份實際日數為31日，比例計算工資，尚無不符。是原告主張此部分短少，實屬無據。況原告之工作日實際僅至112年5月12日，而被告薪資優於計算至112年5月19日，被告本應計算並給付原告112年5月1日至5月12日之薪資即可，被告已往後計算離職日並多計算原告至112年5月19日之1周工資，亦已從優給付原告

工資，併予敘明。

(四)從而，被告於兩造系爭勞動契約約定之試用期間，經觀察原告之工作態度、能力、誠信等有關工作之特質，並予以考核後，認非屬被告公司適格員工，於112年5月12日通知原告不能勝任工作為由，終止系爭勞動契約為合法有效，且已給付原告薪資至112年5月19日。原告請求確認兩造間僱傭關係存在，並請求被告應自112年5月20日起至復職日止之薪資併計付法定遲延利息，與提繳自112年5月20日起至復職日止每月5,796元至原告勞工退休金專戶，以及5月份所短少之薪資435元，均無理由，應予駁回。

五、綜上所述，原告依系爭勞動契約法律關係、勞退條例第14條第1項規定，請求：(一)確認兩造間僱傭關係存在。(二)被告應自112年5月20日起至原告復職之日止，按月於次月5日給付原告前一月份工資9萬5,000元，及自起訴狀繕本送達被告翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(三)被告應給付原告435元，及自起訴狀繕本送達被告翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(四)被告應自112年5月20日起至原告復職日止，每月提繳5,796元至原告之勞工退休金專戶，均無理由，應予駁回。又原告之訴既經駁回，其假執行之聲請即失所附麗，應併予駁回。

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。原告具狀聲請再開辯論，亦無必要，附此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中 華 民 國 113 年 4 月 12 日

勞動法庭 法 官 林怡君

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。

01 中 華 民 國 113 年 4 月 12 日
02 書記官 林昀潔