

臺灣臺北地方法院民事判決

113年度重勞訴字第21號

原告 楊仁宏
訴訟代理人 賴鴻齊律師
被告 東碩資訊股份有限公司

法定代理人 曹賜正

訴訟代理人 丁秋玉律師

上列當事人間請求確認僱傭關係等事件，本院於民國113年9月20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

壹、程序部分：

一、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。查原告訴之聲明第2項原為：「被告應自民國2024年1月20日起…」，第3項原為：「被告應自民國2024年1月20日起至原告復職日止，按月提撥勞工退休金6%至原告勞工退休金專戶」，第4項原為：「被告應自民國2024年1月20日起至原告復職日止，按主管職15個月起算，年終兩個月，第三個月在九月至聲請人帳戶」，嗣於本院審理中當庭依序更正為：「被告應自民國113年1月20日起…」、「被告應自民國113年1月20日起至原告復職日止，按月提撥9000元至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶」、「被告應自民國113年1月20日起至原告復職日止，按年於次年2月間給付原告2個月年終獎金32萬元」（見本院卷第131至132頁），依前揭說明，核屬補充及更正事實上之陳述，非為訴之變更或追加

01 ，合先敘明。

02 二、次按確認法律關係之訴，非原告有即受確認判決之法律上利
03 益者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項前段定有明文
04 。所謂即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存否不
05 明確，原告主觀上認其在法律上之地位有不安之狀態存在，
06 且此種不安之狀態，得以確定判決將之除去者而言（最高法
07 院112年度台上字第2668號判決參照）。查本件原告主張兩
08 造間僱傭關係仍存在乙節，為被告否認，抗辯兩造間為委任
09 關係，委任契約業已終止等語，故兩造間僱傭關係之存否即
10 屬不明確，而此不明確之狀態得以確認判決加以除去，是原
11 告提起本件確認僱傭關係存在之訴，即有確認利益。

12 貳、實體部分：

13 一、原告主張：

14 (一)原告經被告面試通過後簽訂聘任通知書成立僱傭契約（下稱
15 系爭契約），於112年11月6日起受僱於被告，擔任業務處副
16 總經理乙職，工作內容為掌管3個業務處兼業二處主管工
17 作，每月工資新臺幣（下同）16萬元，於次月5日發放。嗣
18 被告於113年1月12日以經營需要加快推進為由終止系爭契
19 約，實際上屬惡意資遣原告，違反勞動基準法（下稱勞基法
20 ）第11條第5款規定而終止不合法，且於原告提出願繼續給
21 付勞務後拒絕受領而受領遲延，爰依系爭契約、民法第487
22 條、勞基法第22條第2項、勞工退休金條例（下稱勞退條
23 例）第14條第1項、第31條第1項規定，被告應自113年1月20
24 日起按月給付原告工資、提撥勞工退休金至原告於勞動部勞
25 工保險局設立之勞工退休金個人專戶（下稱勞退專戶）、及
26 按年於次年2月給付原告2個月之年終獎金。

27 (二)對被告抗辯之陳述：

28 1.原告薪資具固定性特徵，顯係為被告業務而勞動，其管理權
29 限最終需上簽給單位主管核定，無法直接決斷，且依系爭契
30 約第5條及新進員工同意書（下稱系爭同意書）第3條約定均
31 可得知原告受被告考核獎懲及被要求遵守被告工作規則規

01 範，被告工作規則亦記載被告應遵守勞基法規定，顯見原告
02 與被告間具有經濟上、組織上及人格上之從屬性。又系爭契
03 約中已明載係「勞動契約」，被告亦為原告提繳退休金及投
04 保勞工保險，並於終止契約時寄送予原告「資遣理由為勞基
05 法第11條第5款」之離職證明，故雙方之法律關係為僱傭而
06 非委任，被告依民法第549條第1項規定、系爭同意書第3條
07 約定終止系爭契約為不合法。至被告雖提出經理人聲明書等
08 文件及公司章程，均與本件法律關係為何無涉，仍應以前述
09 契約之實質關係為判斷。

10 2.試用期間之解僱事由，原則上應尊重當事人之約定，但如約
11 定雇主可任意解僱試用勞工，解釋上應認為違背公序良俗而
12 無效，是系爭試用期約定既記載為「可隨時終止試用」，該
13 約定應屬無效。被告雖稱已數次與原告面談及告知改善重點
14 云云，然實際上僅係告知各主管在會議中之報告方式，或係
15 單純討論業務或為勉勵，並非被告所稱原告未掌握好業務團
16 隊及客戶互動，且被告營運長劉繕源對試用期之考核情形並
17 不明確，所謂績效約談亦未進行，原告並無機會執行劉繕源
18 對於營收目標之建議，自難認已構成試用期終止契約之事
19 由。又原告於112年10月3日經被告告知要聘任原告時，未曾
20 被告知有3個月試用期之事，系爭契約要求交付文件中，亦
21 無試用期同意書，故原告不疑有他，遲至112年11月6日上班
22 時，被告才要求原告簽試用期合約，對原告言實有欺騙之
23 嫌。

24 3.被告雖稱原告尚在試用期內部不得領取年終獎金，惟系爭契
25 約第6條及其與陳仁益間之LINE對話紀錄清楚表示原告可領
26 取2個月年終獎金，陳仁益並明確告知係在農曆除夕前發
27 放，並強調原告為管理職，年薪至少15個月，未曾稱試用期
28 不得領取。

29 (三)並聲明：1.確認兩造間僱傭關係存在。2.被告應自113年1月
30 20日起至原告復職日止，按月於當月5日給付原告16萬元，
31 及自各期應給付日之次日起至清償日止，按週年利率5%計

01 算之利息。3.被告應自113年1月20日起至原告復職日止，按
02 月提撥9000元至原告勞退專戶。4.被告應自113年1月20日起
03 至原告復職日止，按年於次年2月間給付原告2個月年終獎金
04 32萬元。5.請准依職權宣告假執行。

05 二、被告則以：

06 (一)原告任職於被告公司期間為經理人，係經過異於一般勞工之
07 考選過程經被告聘任為業務處副總經理，主要工作內容為帶
08 領整個業務部門拓展國內外客戶、協調跨部門與統御其所轄
09 部門以創造更多營運業績，原告就其所轄業務範圍內具有獨
10 立裁量權限，並於原告就任、解任時均進行異動申報，是兩
11 造間欠缺經濟上、組織上、人格上從屬性，雙方關係自為委
12 任契約而非屬僱傭契約，本件無勞基法之適用，遑論原告於
13 113年1月19日終止契約後亦無提出勞務而使被告有受領遲延
14 之情事。

15 (二)原告於到任時簽有3個月試用期之系爭同意書，被告得依該
16 同意書第3條約定，於試用期屆滿前終止系爭契約。該約定
17 並無違反法律強制或禁止規定，更無違背公序良俗，因勞基
18 法並未禁止勞動契約約定試用期，且實務見解是尊重公司決
19 定勞動契約試用期之考核，不需如正式員工之考核嚴格標
20 準。原告能力與應聘時不符，不能勝任業務處副總經理職
21 務，亦經直屬主管即營運長劉繕源、人資主管資深協理陳仁
22 益告知原告其業務執行不足、應予改善之處，故被告依民法
23 第549條規定及系爭同意書第3條約定於試用期滿前終止系爭
24 契約，自屬合法且合於系爭契約及系爭同意書約定。

25 (三)兩造並未約定保證年薪15個月或年終獎金2個月，被告年終
26 獎金考核辦法已明定公司編制內試用期滿人員始核發年終獎
27 金，而原告屬未試用期滿者，故原告請求按年給付2個月年
28 終獎金自無理由。

29 (四)並聲明：1.原告之訴及假執行之聲請均駁回。2.如受不利判
30 決，願供擔保請准宣告免為假執行。

31 三、兩造不爭執事項（見本院卷第132頁，並依判決格式修正或

01 刪減文句)：

02 (一)原告於112年11月6日起任職於被告，擔任業務處副總經理乙
03 職，每月薪酬為16萬元。

04 (二)被告於113年1月12日通知原告終止系爭契約，原告最後工作
05 日為113年1月19日。

06 (三)被告已將原告113年1月19日前之薪酬付訖。

07 四、得心證之理由：

08 原告主張系爭契約為僱傭契約，被告依勞基法第11條第5款
09 終止系爭契約為無理由，系爭同意書約定被告於試用期間得
10 隨時終止僱傭關係則因違反公序良俗而屬無效等節，為被告
11 所否認，並以前詞置辯，是本件爭點厥為：(一)系爭契約之
12 定性應為僱傭契約抑或委任契約？(二)系爭同意書約定被告
13 於試用期屆滿前得終止系爭契約，是否有效？(三)被告終止
14 系爭契約是否合法？(四)如被告終止系爭契約為不合法，原
15 告請求確認兩造間僱傭關係存在、被告應按月給付薪資、提
16 撥勞工退休金及給付年終獎金予原告，有無理由？茲分述如
17 下：

18 (一)系爭契約性質應為僱傭之勞動契約，非委任契約：

19 1.按稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內為
20 他方服勞務，他方給付報酬之契約；稱委任者，謂當事人約
21 定，一方委託他方處理事務，他方允為處理之契約，民法第
22 528條、第482條各有明文。次按勞基法所規定之勞動契約，
23 係指當事人之一方，在從屬於他方之關係下，提供職業上之
24 勞動力，而由他方給付報酬之契約，就其內涵言，勞工與雇
25 主間之從屬性，通常具有：(1)人格上從屬性，即受僱人在雇
26 主企業組織內，服從雇主權威，並有接受懲戒或制裁之義
27 務。(2)親自履行，不得使用代理人。(3)經濟上從屬性，即受
28 僱人並不是為自己之營業勞動而是從屬於他人，為該他人之
29 目的而勞動。(4)組織上從屬性，即納入雇方生產組織體系，
30 並與同僚間居於分工合作狀態等項特徵，初與委任契約之受
31 委任人，以處理一定目的之事務，具有獨立之裁量權者迥然

01 不同（最高法院96年度台上字第2630號判決意旨參照）。至
02 公司之員工與公司間究屬僱傭或委任關係？仍應依契約之實
03 質關係以為斷，初不得以公司員工職務之名稱逕予推認；提
04 供勞務者與企業主間契約關係之性質，應本於雙方實質上權
05 利義務內容、從屬性之有無等為判斷（最高法院97年度台上
06 字第1510號、110年度台上字第572號判決要旨參照）。

07 2.依系爭同意書第3條前段記載：「本人甲○○君，茲同意以
08 下各列事項：…三、試用期間應遵守公司之工作規則與相關
09 管理章程」；另被告人事規章第4.3.1條規定：「…處級主
10 管不列入出勤異常判斷」，第4.3.1.2條規定：「到職未滿1
11 年之協理級（含）以上及處級主管，仍依規定辦理請假手
12 續，並按未出勤時數扣薪」，第4.4.1.2條規定：「處級主
13 管及協理級（含）以上之主管：臨時性事、病假，需口頭呈
14 請權責主管核准並通知人資單位，並於次一個上班日於出勤
15 系統填寫假單完成請假流程」，第4.4.5條規定：「所有遲
16 到次數及出勤率之統計，將列入員工考績作為晉升、調薪、
17 紅利、獎金發放之參考依據」，第4.7.6條規定：「處級及
18 協理級（含）以上主管，請假一天以下者，需呈請總經理核
19 准；請假一天（含）以上者，呈送總經理及董事長核准，完
20 成請假手續後始休」，第4.8.1條規定：「週會及同心時間
21 為公司重要集會時間，全體員工應準時出席，如遲到者依
22 『獎懲管理辦法』懲處」（見本院卷第73、218至222、226
23 頁）。由上堪認原告任職期間上下班雖無須刷卡，不列入出
24 勤異常判斷，但仍須按規定辦理請假手續，未出勤者須按未
25 出勤時數扣減薪資，而原告在週會或同心時間不得隨意請
26 假，請假亦須經總經理以上核准，且受有考績評核等情，已
27 可證原告須服從被告直屬主管之指揮監督，兩造契約關係自
28 具高度人格從屬性。

29 3.再者，系爭契約除記載原告每月薪資16萬元，此外則無其他
30 為自己勞動之報酬可資請領之約定（見本院卷第15頁），足
31 徵兩造合意原告任職被告之期間，每月除固定薪資16萬元之

01 領取外，別無被告應按原告提供勞務結果，而得增加受領之
02 薪酬，是應認原告非為自己之營業活動，而係為達成被告之
03 經濟目的而提供其勞務，乃純粹利他性之從屬性質，兩造間
04 自具經濟從屬性。又原告於被告公司應達成之工作內容目標
05 包括帶領業務團隊，擬定商機開拓策略並執行，管理業務處
06 日常事務並解決問題，與PM合作，規劃產品給客戶等情，有
07 被告試用期間約談紀錄表附卷可稽（下稱系爭約談紀錄表，
08 見本院卷第247頁），足證原告已被納入被告生產組織與經
09 濟結構體系內且居於分工合作狀態，兩造契約關係顯具有組
10 織從屬性。從而，原告任職於被告之工作內容，具有高度人
11 格、經濟及組織上從屬性之勞動契約性質，而非僅具一般委
12 任契約之內涵，堪予認定。

13 4.另被告於113年1月12日開立予原告之離職證明乃記載：「職
14 稱：副總經理」、「資遣通知日期：民國113年01月12日」
15 、「資遣理由：依據勞動基準法第十一條終止勞動契約，並
16 依同法第十六條發給預告工資。五、勞工對於所擔任之工作
17 確不能勝任時」（見本院卷第157頁）。被告就此雖辯以上
18 開113年1月12日離職證明書不影響先前兩造間委任契約業已
19 發生終止之效力，被告已於113年1月31日將同年月19日因委
20 任契約終止所開立之另紙離職證明書寄送原告，被告係誤將
21 補償金以資遣費名義發放云云，惟上開113年1月12日離職證
22 明業經被告蓋用公司大小章為確認，其內容記載亦明確可悉
23 被告斯時係基於系爭契約為勞動契約、兩造間有勞基法適用
24 之認知而對原告為勞基法第11條第5款規定之終止，是基於
25 公平誠信原則，自不容被告事後再恣意變更終止事由；復佐
26 以被告人資主管資深協理陳仁益於113年1月14日之LINE訊息
27 中，亦清楚記載：「…薪水算到1/19下週五，依照法令計算
28 資遣費外，額外提供10萬元跟一月份薪資一起發放」等詞
29 （見本院卷第17頁），在在益證系爭契約應屬僱傭之勞動契
30 約無訛，是被告上開抗辯，無足信採。

31 5.至被告再抗辯原告為處級最高主管，下轄業務2處及北美支

01 援部、業務部等8個部門，主要工作內容為帶領整個業務部
02 門拓展國內外客戶、協調跨部門及統御其所轄部門以創造更
03 多業績，原告就其所轄部門可就已授權之事務加以處理決
04 策，就人事晉用、考勤管核、支出款項及公司財務等重要事
05 項，具有決策裁量權，足證原告有委任契約之獨立裁量權特
06 徵等語，並提出被告核決權限及職務代理管理辦法等為證
07 （見本院卷第81至106頁）。惟細繹上開辦法之規範內容，
08 原告僅就部分作業項目有核決權限，其餘仍待營運長以上之
09 職位始能核決，況舉凡該辦法所示應予核決之營業類、原物
10 料購辦、生產/倉管作業、產品開發等項作業經費之使用目
11 的，應係為被告經營事業之雇主利益而為，原告亦顯屬被告
12 事業經營體系下之一環，則揆諸首揭說明，原告應具經濟
13 上、組織上之勞工從屬性質。而被告所謂原告具人事、考勤
14 之獨立裁量權云云，充其量亦僅係被告授權原告基於業務主
15 管職位所得指揮監督下屬之職務範圍，核與系爭契約之法律
16 定性為僱傭或委任契約無涉。準此，被告前開以原告有決策
17 裁量權主張系爭契約屬委任契約之辯詞，殊無可取。

18 6. 末查被告辯稱被告於委任及解任原告之經理人職務時，均依
19 公司登記辦法第4條於15日內向主管機關申報，原告亦依證
20 券交易法第25條向被告申報持有被告股票之情形，再由被告
21 向主管機關彙整申報，可徵兩造係成立委任關係等語，並提
22 出原告填寫之內部人基本資料表、經理人聲明書及上（興）
23 櫃公司新任內部人應注意事項說明等件為證（見本院卷第11
24 7至123頁）。惟原告並非依公司法第29條規定經被告董事會
25 決議通過後為委任之法定程序擔任業務處副總經理乙節，已
26 為被告所自陳（見本院卷第191、192頁），而原告應被告要
27 求填寫上開文件，僅堪認原告切結知悉不得違反證券交易法
28 內線交易及持股變動限制等規定，及依其職級配合主管機關
29 之申報行政作業，不足作為系爭契約屬委任關係之證明，且
30 按前開最高法院見解，顯非以職務名稱逕予推認僱傭或委任
31 關係，而應依契約實質關係為斷，則被告此等抗辯，要屬無

01 據。

02 7.綜上，被告辯以兩造間係委任關係，原告不屬勞基法所稱之
03 勞工云云，顯不足採；原告主張系爭契約為僱傭契約，非為
04 委任契約，應適用勞基法規定等語，則屬有理，堪以採憑。

05 (二)系爭同意書試用期約定，乃屬合法：

06 1.按試用期間，係基於勞雇雙方同意，於進入長期正式關係前
07 嵌入一段彼此觀察猶豫期間，讓雇主能藉此期間觀察勞工之
08 工作態度、性格、技術、能力等有關工作之特質，再藉以決
09 定是否在試用期間後繼續僱用該勞工。從勞工的角度，則是
10 給予勞工實際進入職場瞭解、熟悉工作環境、企業文化的機
11 會，讓勞雇雙方確知彼此情況，再詳實考量是否願與對方進
12 一步締結永續性之勞動關係，故係雙向、平等，依契約自由
13 原則，如勞工所擔任工作之性質，有試用之必要，且勞工與
14 雇主間有試用期間之約定，自應承認試用期間之約定為合法
15 有效（最高法院109年度台上字第2374號判決意旨參照）。

16 2.查系爭同意書第1條乃約定：「新進員工試用期間為三個
17 月，表現良好者可經由部門主管推薦提早正式任用，但因管
18 理或工作上之需要則經部門主管與該員協調並呈請處級主管
19 同意者亦可延長試用期間」，第3條約定：「試用期間應遵
20 守公司之工作規則與相關管理章程，若任何一方對其職不
21 滿，可隨時終止試用，絕無異議」，第4條約定：「新進員
22 工試用期屆滿，本人同意若因公司試用期考核成績不合格
23 時，依勞動法令辦理；若因公司通知延長試用期，延長試用
24 期間屆滿考核之成績又再度不合格者亦同（見本院卷第73
25 頁）。該等條款即係兩造在進入長期正式僱傭關係前，讓被
26 告能藉此期間觀察原告之工作態度、性格、技術、能力等相
27 關工作特質，是否適於被告之工作環境及職務內容所為之約
28 定。衡諸原告應徵之工作內容包括負責業務開發及全球通路
29 市場管理、研擬營運計畫及各項年度專案、跨部門、跨廠間
30 溝通協調、制訂公司中長期企劃案及人才培育與訓練，此有
31 被告於104人力銀行網站刊登之工作內容頁面在卷足憑（見

01 本院卷第75頁)，原告任職之職務為副總經理，每月薪資高
02 達16萬元，所轄部門包含業務2處、北美支援部及業務部等8
03 個部門等情，復為兩造所不爭執，是被告於與應徵者締結上
04 開重要職務性質之正式勞動契約前，為評價勞工之職務適格
05 性及能力，確有約定試用之必要，以達適才適所目的，則揆
06 諸前揭說明，系爭同意書中含第3條在內之試用期間相關約
07 定，自屬合法有效。

08 3.至原告雖主張系爭同意書第3條約定被告於試用期間可任意
09 解僱原告，應認違背公序良俗而屬無效云云。惟按雇主得於
10 試用期間內，判斷該求職者是否為適格員工，如不適格，雇
11 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
12 下，其終止勞動契約具正當性（最高法院109年度台上字第2
13 722號判決意旨參照）。查系爭同意書第3條固未約定被告在
14 何種情形下得於試用期屆滿前終止系爭契約，然兩造既已簽
15 訂系爭同意書而有進行試用期之真意，則尚不應僅因未定具
16 體考核標準，即認該款違背公序良俗而無效，否則將使試用
17 期間之約定毫無意義，亦與該適用契約之本質不符。是解釋
18 上系爭同意書第3條約定應解為被告在具勞基法所規定終止
19 事由之情形下，即非濫用權利，而揆諸前揭說明，此際於試
20 用期屆滿前終止與原告間之系爭契約，即具正當性。從而原
21 告主張系爭同意書第3條屬違背公序良俗而無效云云，洵非
22 可採。

23 (三)被告終止系爭契約為合法：

24 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
25 動契約，勞基法第11條第5款定有明文。又按試用期間內之
26 解僱事由，以不能勝任工作為由解僱試用勞工時，不必要求
27 至確不能勝任之程度，只要雇主能合理證明勞工大致不能勝
28 任工作之程度，即可許之（臺灣高等法院暨所屬法院109年
29 法律座談會民事類提案第11號研討表決結果多數說意旨參
30 照）。準此，雇主於試用期間內得綜合觀察判斷求職者對企
31 業之發展是否適格，如不適格，雇主即得於試用期滿前，在

01 合理證明勞工有大致不能勝任工作程度之情形下，終止兩造
02 間之勞動契約。

03 2.查被告與原告締結由原告擔任業務處副總經理職位之系爭契
04 約，所欲透過系爭契約達成客觀合理之經濟目的，無非希冀
05 藉助原告經驗，提供被告公司應對客戶、推銷產品、開拓市
06 場、帶領業務團隊追求績效等之工作能力；而其直屬主管即
07 營運長劉繕源曾於110年3月1日起曾任職被告業務處副總經
08 理（見本院卷第231頁之人事異動公告），對於原告肩負業
09 務處副總經理乙職所應具備之專業職能，應有相當程度熟稔
10 度，且其身為原告之直屬主管，得藉由與原告共事過程中，
11 覈實評核原告是否具相對應該職務之能力、操守、適應企業
12 文化及應對態度，資以判斷原告是否適合長期於被告任職，
13 是基於被告經營權自主行使下，被告對試用期員工是否通過
14 檢核結果之決策即應被尊重，以求公司治理下最大利益之實
15 現。惟於原告任職期間，屢由被告就其擔任該職務適格性予
16 以考核並督促改善，如劉繕源於112年12月23日告知原告應
17 具體提出明確的行動計畫，以對應營收數字，陳仁益於112
18 年1月1日告知原告應著墨於對業務團隊的掌握及未來計畫
19 等，有LINE對話紀錄截圖在卷可考（見本院卷第113、245
20 頁），是以劉繕源在原告試用期即將屆滿前，依據歷次觀察
21 及約談情形，製作系爭約談紀錄表，判斷：原告進入公司已
22 滿2個月，在多次約談之後整體評估對外對內有幾個不如應
23 聘時所預期的表現：(1)身為業務副總，要領導業務團隊擔任
24 公司營運火車頭的角色，但是對內與PM產品行銷處、研發
25 處、運籌管理處的主管很少互動，看不出有積極要掌握推動
26 產品銷售的態度。(2)加入已第2個月尚未主動拜訪重要客
27 戶，只是聽底下部屬報告，並未有明確行動計畫領導部屬主
28 動瞭解客戶需求，也未能第一手掌握客戶未來需求，對外業
29 務推動及客戶發展之各項工作到第2個月仍沒有積極主動的
30 對策與具體行動計畫，數次約談指導後，也沒有應變調整改
31 善，速度過於緩慢等評語，作成：於113年1月19日由公司終

01 止試用期並解任職務之結論，嗣簽核經被告法代核准生效
02 （見本院卷第247頁）。該考核紀錄乃由原告直屬主管劉繕
03 源基於平日與原告共事之工作情形予以綜合評核，具體記載
04 如何認定原告不能勝任工作之原因及事由，此已合理證明原
05 告達不能勝任原告業務處副總經理工作之程度，原告復未舉
06 證被告有何權利濫用之情事，則揆諸前揭說明，被告因認原
07 告對所任工作確不能勝任，不具有擔任其職務之適格性，而
08 於試用期前通知原告終止系爭契約，自屬合法。至劉繕源、
09 陳仁益於113年1月14日與原告三方會議內容（見本院卷第24
10 9至256頁之錄音檔案譯文），則無涉本院對系爭契約終止是
11 否合法之認定，附此敘明。

12 3. 綜上，被告於兩造僱傭關係之試用期間內，經觀察原告之工
13 作態度、性格、技術、能力、適應企業文化及應對態度等有
14 關工作之特質，本於具體之事實而為客觀之考核後，認原告
15 非屬被告適格之業務處副總經理，而於113年1月12日依系爭
16 同意書第3條、勞基法第11條第5款終止系爭契約，為合法有
17 效。是兩造已無僱傭關係，原告請求確認兩造間僱傭關係存
18 在，及被告應按月給付薪資、提撥勞工退休金及按年給付年
19 終獎金予原告，要屬無據，應予駁回。

20 五、綜上所述，原告依系爭契約、民法第487條、勞基法第22條
21 第2項、勞退條例第14條第1項、第31條第1項，請求確認兩
22 造間僱傭關係存在，及被告應自113年1月20日起至復職日
23 止，按月給付薪資16萬元，按年於次年給付年終獎金32萬
24 元，及自各應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率5%
25 計算之利息，以及提撥勞工退休金9000元至其勞退專戶，均
26 無理由，應予駁回。又原告之訴既屬無據，本院即無依勞動
27 事件法第44條第1項規定職權宣告假執行之餘地，原告之聲
28 明本院應依職權發動宣告假執行，亦無庸另為准駁之諭知。

29 六、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證
30 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本件判決之結果，爰
31 不逐一論列，附此敘明。

01 七、訴訟費用負擔之依據：勞動事件法第15條、民事訴訟法第78
02 條。

03 中 華 民 國 113 年 10 月 15 日
04 勞 動 法 庭 法 官 楊 承 翰

05 以上正本係照原本作成。

06 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
07 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

08 中 華 民 國 113 年 10 月 15 日
09 書 記 官 馮 姿 蓉