

臺灣臺北地方法院民事判決

114年度勞訴字第145號

原告 周詠傑

訴訟代理人 周安琦律師(法扶律師)

被告 華南商業銀行股份有限公司

法定代理人 陳芬蘭

訴訟代理人 葛百鈴律師

陳金泉律師

李瑞敏律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國114年8月1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

甲、程序方面：

一、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但請求之基礎事實同一者，不在此限；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255條第1項第2款、第256條分別定有明文。查原告起訴時訴之聲明第一項後段原為如附件編號1所示，其後於本件訴訟程序進行中將其聲明變更為如附件編號2第二項所示，被告雖表示不同意，惟核其上開變更部分，其請求之基礎事實均屬同一，且屬本院為探究闡明原訴之聲明第一項後段「原建築工程專業人員職位」不完足處(見本院卷一第340頁)，其所為更正陳述，揆諸前開規定，並無不合，應予准許。

二、按確認法律關係之訴，非原告有即受確認判決之法律上利益

01 者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項前段定有明文。
02 而所謂即受確認判決之法律上利益，係指因法律關係之存在
03 與否不明確，致原告主觀上認為其在法律上之地位有不妥之
04 狀態存在，且此種不妥之狀態，能以確認判決將之除去者而
05 言（最高法院52年台上字第1240號判例意旨參照）。本件原
06 告請求確認兩造間僱傭關係存在，既為被告所否認，其主張
07 僱傭契約所生權利之法律上地位即有不妥之狀態存在，非經
08 法院判決確認無以除去，則原告訴請確認僱傭關係存在應有
09 確認利益。

10 乙、實體方面：

11 一、原告主張略以：

- 12 (一)原告為土木工程學系畢業，於民國112年底透過被告公司之
13 網路公告知悉被告欲甄選新進人員（原證4），其中「建築
14 工程專業人員」，工作內容與原告所學專長相符，經過數月
15 之預備、筆試、面試，原告於113年2月19日知悉獲得錄取
16 （原證5）並於同年4月15日至被告公司報到，然於同年月19
17 日接獲被告函文，稱原告係任職於「行政管理部」擔任中等
18 專員（原證6），原告甄試、錄取之「建築工程專業人員」
19 職位、工作內容全然不符，該「建築工程專業人員」應隸屬
20 於被告「通路暨作業管理部」（下簡稱作業管理部）下之「通
21 路及營繕管理科」（原證7），被告未經原告同意將原告調
22 至「行政管理部」，顯已違法。原告亦向被告公司反映，被
23 告主管僅一再對原告表示：此僅為目前暫時之安排，之後會
24 再調整，要原告先做好手上交辦事宜等語，原告聽聞後亦僅
25 能咬緊牙關努力學習不同領域工作，甚為辛苦。
- 26 (二)被告公司多名主管於114年1月2日突請原告至會議室，主管
27 全無預警當場通知原告資遣，原告詢問主管何以資遣？主管
28 先回稱原告開發票速度不夠快、復稱老闆不喜歡你等語，至
29 為荒誕。原告只得於同年月6日向臺北市政府勞動局為勞資
30 爭議申請，然於同年2月19日因雙方歧見過大，調解不成立
31 (原證1)。被告並於翌日(即20日)即發函通知原告資遣(原

01 證8)，理由為「經試用後考核不合格」，但因試用期為6個
02 月（原證4），原告早已通過試用期，且被告未給予原告正
03 式之「非自願離職證明書」，原告無從知悉被告係依勞動基
04 準法(下稱勞基法)何條項規定資遣原告。原告於被告終止勞
05 動契約前，屢次與被告協調未果，被告於解僱並拒絕受領原
06 告勞務後，應負受領遲延之責，而在其受領遲延狀態終了
07 前，原告無須補服勞務仍得請求報酬，原告自得請求如附表
08 所示之薪資、優惠存款息、年終獎金、績效獎金(下合稱系
09 爭款項)。且依勞工退休金條例(下稱勞退條例)規定，原告
10 受僱被告期間，被告應按月依月提繳工資分級表規定為原告
11 提繳退休金，原告每月工資為4萬5,000元，依勞工退休金月
12 提繳工資分級表，其月提繳工資應為4萬5,800元（原證1
13 0），以雇主每月負擔之提繳率6%計算，被告每月應為原告
14 提繳2,748元（計算式： $45800 \times 6\% = 2748$ ），而被告自違法
15 資遣後即未再按月提繳勞工退休金（原證11），爰依附表所
16 示請求權基礎，提起本件訴訟等語。並聲明如附件編號2所
17 示。

18 二、被告辯解略以：

19 (一)依113年2月29日「新進人員聲明書」（被證1）、被告公司工
20 作規則第8條（被證2）及被告公司「新進員工試用注意事
21 項」（下稱試用注意事項）第5條第1項第2款第2目規定，並就
22 被告公司對於包含原告在內之新進人員進行員工職前講習簡
23 報（被證4），可知原告與被告間有約定六個月試用期間，且
24 在六個月試用期滿考核時，如原告考核分數達60分以上未滿
25 75分者，得延長試用三個月，但以一次為限。經延長試用期
26 後，如原告考核分數仍未達75分者，視為不能勝任工作，被
27 告有權予以終止勞動契約，兩造間勞動契約確有試用期間及
28 展延試用期間之約定至明。本件原告於6個月內試用期滿考
29 核分數為72.5分，經被告考量後依試用注意事項第5條第1項
30 第2款第2目規定延長三個月試用期，延長試用期滿原告分數
31 僅57.5分而未達75分，依上開規定視為不能勝任工作，被告

01 以此為由予以終止勞動契約等節，有下列事證足資證明：試
02 用注意事項第4條規定（被證3）；原告於113年4月15日報到，
03 三個月試用期中考核分數為82.2分（被證5），六個月試用期
04 滿（113年10月15日）考核分數為72.5分（被證6）。經被告
05 公司考量願給與原告機會，依試用注意事項第5條第1項第2
06 款第2目規定展延後之試用期間至114年1月15日。經上述展
07 延試用期間，原告之考核分數僅57.5分而未達75分（被證
08 7）。且依考核表中直屬主管評語：「具備專業能力，但欠缺
09 溝通能力」；單位主管評語：「入行後試用期三個月期間，
10 對大樓機電維運廠商反應之問題未向上呈報，承租戶以及分
11 行亦對該員表現反應不佳，經溝通後給予該員工工作態度及
12 工作方法之改進建議，並延長三個月試用期繼續觀察，惟該
13 員表現仍無法符合行方預期，建議終止雇用」，是依試用注
14 意事項第5條第1項第2款第2目規定：經延長試用之考核分數
15 未達75分者，視為不能勝任工作，應予以終止勞動契約。此
16 外，依「華南商業銀行新進人員試用期間訓練及綜合表現考
17 核紀錄表（下稱考核表）」訓練期間113年8月22日至9月21日
18 （本院卷一第305頁），訓練輔導員評語：周員對於經管大樓
19 維護廠商溝通尚待加強，另對於公文簽辦資料收集需再加
20 強，期待更熟悉流程後，可漸入佳境；單位主管晤談評語：
21 9月接獲機電維運廠商人員告知該員於業務溝通處理上，似
22 有疏忽不足之處，已與該員晤談並告知改善建議，並將晤談
23 紀錄上簽，繼續觀察該員工作情形；單位主管綜合考評勾選
24 待改善；訓練期間113年9月22日至10月21日之考核表（本院卷
25 一第306頁），訓練輔導員評語：「1. 周員對於經管大樓維護
26 廠商溝通尚待加強（如：廠商於大樓工作日誌表示需維修項
27 目，周員皆表示”待主管決定”較無處理問題之態度）。2.
28 對於公文簽辦及費用開支等對於主管詢問皆表示”已簽
29 出”，相對於自身業務較不負責」；單位主管晤談評語：
30 「已請該員就自身消極被動之態度進行改善，如無改善則屬
31 不適任人員」；單位主管綜合考評勾選：「待改善」；訓練

01 期間113年10月22日至11月21日之考核表(本院卷一第307
02 頁),訓練輔導員評語:「1.周員對於經管大樓維護廠商於
03 大樓工作日誌需維修項目,周員無事先了解,即表示待主管
04 決定,無處理問題之態度。2.對於主管詢問費用開支報價
05 (圓山大樓)情形是否重覆?表示:應該沒有,但寄出之核
06 對報價單確有相同類似報價,相對於自身業務較不負責。3.
07 主管交辦業務遇廠商因時間無法配合,即表示無法處理,處
08 理事情缺乏應變能力(如:松江大樓門口頂棚裂開,經詢二
09 間廠商因時間無法配合,無主動回報主管,經主管詢問後表
10 示:無法處理,由主管另找廠商)」;單位主管晤談評語:
11 「持續觀察工作表現」;單位主管綜合考評勾選:「待改
12 善」;訓練期間113年11月22日至12月21日之考核表(本院卷
13 一第308頁),訓練輔導員評語:「1.周員對於光復大樓保全
14 換約後的執行情形,針對先前廠商下班後留滯宿舍等事,後
15 續廠商亦有類似情形,經主管告知需立即了解,對於後續處
16 理情形,無主動告知。2.對於大稻埕大樓監視設備新申請及
17 申請中費用開支,疑有類似追加等情事,是否為先前漏報或
18 當下未查出等問題,應了解是否合為一案,周員表示:因為
19 分行申請送出,他不清楚,只單純轉出!相對於自身業務較
20 不負責。」;單位主管晤談評語:「仍未能做到職位應盡之
21 責,工作表現未符期待,如仍無法改善,建議終止雇用」;
22 單位主管綜合考評勾選:「亟待改善」。復依據113年員工
23 年度績效管理評核表,下半年7至12月直屬主管平時考核紀
24 錄,關於原告仍須加強之處,直屬主管均已明確告知原告,
25 並經原告簽名,且依直屬主管與員工年度評核晤談紀錄,主
26 管要求項目亦表示:「1.管理本行自有行舍及相關修繕作
27 業,應確實追蹤及掌握各項流程及辦理情形,以免造成公共
28 安全風險及承租戶或使用單位之抱怨。2.交辦工作能循序漸
29 進完成,遇問題需要主管協助。」乙情,亦有上開績效評核
30 表在卷可憑(本院卷一第309-310頁)。基上,被告以試用不
31 合格,於114年2月20日依勞基法第11條第5款規定終止勞動

01 契約，並自同年0月0日生效（被證10），於法自屬有據，兩
02 造間僱傭關係已自114年3月3日起消滅。

03 (二)原告錄取之建築工程專業人員，職缺編制在行政管理部財產
04 科，原告所稱其應隸屬於作業管理部下之通路暨營繕管理
05 科，為原告片面主觀之想法：原告甄試、錄取之被告公司
06 「建築工程專業人員」，乃被告之行政管理部於112年間所
07 提出之人力需求，此由行政管理部提出之人力需求提報單其
08 中包括「建築工程專業人員」1名可證（被證11）。且嗣後被
09 告於112年11月28日公告甄試簡章（原證4），對照該簡章第1
10 7頁「建築工程專業人員」之「必要資格條件（均需取
11 得）」內所記載之內容，與上開被告行政管理部於112年間
12 提出人力需求完全相同，亦徵原告錄取之建築工程專業人
13 員，該職缺本編制在行政管理部財產科，並無不符合被告公
14 司規定及公告甄試簡章之情。此外，被告於112年11月28日
15 公告甄試簡章第7頁記載「建築工程專業人員」之工作內
16 容，本包括大樓物業管理作業（本院卷一第49頁）。依原證7
17 被告公司分層負責明細表（本院卷一第91-125頁）所示被告行
18 政管理部財產科業務項目亦包括房地產之管理（如行舍之分
19 配及管理），足證被告指派原告管理行舍不動產等工作，符
20 合甄試簡章所載之工作內容及分層負責明細表，並無原告所
21 稱與其錄取職位、工作內容全然不符情事。再者，原告在試
22 用期間內，每月填寫試用期間學習心得報告（被證12，下簡
23 稱心得報告），訓練輔導員等各級主管就原告每月撰寫之試
24 用期間學習心得報告，亦會填寫被證8之考核表。由原告撰
25 寫之試用期間心得報告上已明載原告之隸屬單位為「行管
26 部-財產科」，其學習心得報告中工作任務包括：自有大樓的
27 物業管理、自有大樓及分行的工程修繕、每月承租戶發票開
28 立作業等。考核表中亦明其單位：「行政管理部」，而原告
29 於試用期對其隸屬單位為「行管部-財產科」，工作內容包
30 括自有大樓的物業管理、自有大樓及分行的工程修繕、每月
31 承租戶發票開立作業等，均未表示異議或有不同意見，足證

01 原告知悉其隸屬單位為行管部財產科及工作內容，原告復起
02 訴主張被告指派工作內容及隸屬單位與其錄取建築工程專業
03 人員職位、工作內容全然不符云云，顯屬不實主張。況且，
04 依原告向臺北市政府勞動局陳情被告招募員工疑涉違反就業
05 服務法第5條第2項不實徵才廣告乙案，業經臺北市政府勞動
06 局114年3月17日北市勞就字第11460038141號函覆，查明被
07 告公司並無違反就業服務法第5條第2項規定（被證13）。

08 (三)本件原告於試用期間不合格，經被告依勞基法第11條第5款
09 規定資遣原告，兩造間僱傭關係已於114年3月3日消滅，故
10 被告並無再給付原告工資、提繳新制勞工退休金之義務。另
11 原告請求被告給付如附表所示之113年度年終獎金，被告業
12 已依員工獎金管理要點第3條規定，依113年原告實際在職月
13 數比例發給年終獎金47,982元，原告就超過此部分金額請求
14 並無理由。績效獎金部分：依被告績效獎金發給要點第2條第
15 3款第1目規定：「三、當年度未於本行辦理績效評等，有下
16 列情事之一者，經董事長核定後，得各按績效評核所對應之
17 等第，依實際在職月數比例發給：（一）發放日在職之年度
18 內新進員工。」（被證14），而被告公司之113年績效獎金是
19 在114年4月發放，然於發放時原告已不在職（原告離職生效
20 日為114年3月3日），故依上規定，原告就此並無請求權。
21 另原告請求優惠存款利息部分：原告根本未有於優惠存款帳
22 戶內有存入48萬元之金額（被證15），何來有優惠存款利
23 息，況原告經被告資遣後，優惠存款帳戶已結清為一般活儲
24 帳戶，原告亦不得請求優惠存款利息等語。並聲明：原告之
25 訴及假執行之聲請均駁回；如受不利判決，願供擔保請准予
26 宣告免為假執行。

27 三、得心證之理由：

28 (一)兩造間勞動契約是否經被告合法終止？

29 1、按勞基法第11條第5款規定，勞工對於所擔任之工作確不能
30 勝任時，雇主得預告勞工終止勞動契約，揆其立法意旨，重
31 在勞工提供之勞務，如無法達成雇主透過勞動契約所欲達成

01 客觀合理之經濟目的，雇主始得解僱勞工，其造成此項合理
02 經濟目的不能達成之原因，應兼括勞工客觀行為及主觀意
03 志，是該條款所稱之「勞工對於所擔任之工作確不能勝任」
04 者，舉凡勞工客觀上之能力、學識、品行及主觀上違反忠誠
05 履行勞務給付義務均應涵攝在內。次按試用期間，係基於勞
06 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
07 期間，讓雇主能藉此期間觀察勞工之工作態度、性格、技
08 術、能力等有關工作之特質，再藉以決定是否在試用期間後
09 繼續僱用該勞工。從勞工的角度，則是給予勞工實際進入職
10 場瞭解、熟悉工作環境、企業文化的機會，讓勞雇雙方確知
11 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
12 動關係，故係雙向、平等，依契約自由原則，如勞工所擔任
13 工作之性質，有試用之必要，且勞工與雇主間有試用期間之
14 約定，自應承認試用期間之約定為合法有效（最高法院109
15 年度台上字第2374號民事判決意旨參照）。易言之，試用期
16 間約定，應屬附保留終止權之約定，即雇主於試用期間內綜
17 合判斷求職者對企業之發展是否適合，如不適合，雇主即得
18 於試用期滿前終止勞動契約，而勞工於試用期間內，亦得評
19 估企業環境與將來發展空間，決定是否繼續受僱於該企業，
20 若勞雇雙方於試用期間內發覺工作不適用於由該勞工任之，或
21 勞工不適應工作環境，應認勞資雙方於未濫用權利情形下，
22 得任意終止勞動契約。又約定有試用期間之勞動契約，乃謂
23 雇主藉由評價試用勞工之職務適格性及能力，作為考量締結
24 正式勞動契約與否之約定；試用期間之目的，在於試驗、審
25 查勞工是否具備勝任工作之能力，故在試用期間屆滿後是否
26 受雇主正式僱用，則應視試驗、審查之結果而定。再按勞動
27 契約附有合理試用期間之約款者，雇主得於試用期間內，觀
28 察該求職者業務之能力、操守、適應企業文化及應對態度，
29 判斷該求職者是否為適格員工，如不適格，雇主於試用期間
30 或期滿後終止勞動契約，於未濫用權利之情形下，其終止勞
31 動契約具正當性（最高法院113年度台上字第101號民事判決

01 意旨參照)。是以，雇主於試用期間觀察勞工之工作態度、
02 性格、技術、能力等有關工作之特質，如認勞工確有不能勝
03 任工作情事，即得於試用期間隨時終止勞動契約，不以雇主
04 須使用勞動基準法所賦予保護勞工之各種手段後，勞工仍無
05 法改善情況下，雇主始得終止勞動契約為必要。

06 2、經查，依原告不否認形式上真正，其於113年2月29日簽署之
07 「新進人員聲明書」所載：「立書人聲明願遵守貴行工作規
08 則暨下列條款：…六、入行後應先行試用六個月，於試用期
09 間由服務單位主管就本人工作、勤惰、品行、學識、才能等
10 詳實查察考核並作成考核紀錄，需通過三個月期中考核與六
11 個月期滿考核始正式雇用。若本人於試用期間之期中、期滿
12 考核中有任一不合格，或整體表現已明顯出現不適任之情
13 況，將由貴行視情節予以終止勞動契約。」（見本院卷一第
14 259、260頁）、被告公司工作規則第8條規定：「(新進試用)
15 新僱用員工除特殊情形經核准免試用者外，應先行試用，試
16 用期滿考核成績不合格者，應即終止勞動契約，並依勞動基
17 準法第11條、第12條、第16條及勞工退休金條例第12條等相
18 關規定辦理，其新進人員之考核，依本行新進人員試用注意
19 事項規定辦理。」（見本院卷一第263-287頁）及被告公司試
20 用注意事項第5條第1項第2款第2目規定：「(考核標準及核
21 定)…二、試用六個月期滿考核：(一)總分達七十五分以上
22 者，即具有成為正式員工之資格。(二)總分達六十分以上
23 未滿七十五分者，得延長試用三個月，並以一次為限。經延
24 長試用之考核分數未達七十五分者，視為不能勝任工作，應
25 予以終止勞動契約。」（見本院卷一第289、290頁）等語，
26 可證，被告所辯兩造於勞動契約有試用期間及展延試用期之
27 約定等語，洵屬有據。況且，依被告所提出原告等新進人員
28 進行職前講習簡報中所載：「新進人員除另有規定外應於進
29 行後辦理試用：新進員工試用注意事項。」等語，及所摘錄
30 新進員工試用注意事項重點：「新進員工應先行試用6個
31 月，達3個月做期中考核，滿6個月期滿試用考核。期中考核

01 未達60分則終止勞動契約。」、「考核標準：總分60分以上
02 未滿75分：得延長試用3個月，以一次為限。總分未滿60
03 分：不能勝任工作，單位主管報請總行予以終止勞動契約。
04 經延長試用之考核分數未達75分：不能勝任工作。」等詞，
05 亦有新進人員職前講習班資料在卷可稽(見本院卷一第291-2
06 93頁)。溢徵，兩造間勞動契約確有試用期間及展延試用期
07 間之約定，並知悉其在6個月試用期滿考核時，如考核分數
08 達60分以上未滿75分者，得延長試用3個月，經延長試用期
09 後，如原告考核分數仍未達75分者，視為不能勝任工作，被
10 告有權予以終止勞動契約等情，堪信為真。

11 3、復依試用注意事項第4條規定：「新進員工於試用期間應由
12 服務單位直屬主管就其工作、勤惰、品行、學識、才能等詳
13 實查察考核，隨時紀錄，並分別於試用三個月及試用期滿
14 時，審慎客觀公正作成具體之綜合考評，填具『華南商業銀
15 行新進人員試用期中/滿考核表』(如附表)，送人事管理
16 員及單位主管考核複評後，報請總行核辦。」。本件原告自
17 113年4月15日報到時起迄同年10月15日止，六個月試用期滿
18 時考核總分為72.5分乙節，有新進人員試用期期滿考核表在
19 卷足憑(見本院卷一第297頁)。經被告公司依試用注意事項
20 第5條第1項第2款第2目規定延長試用三個月至114年1月15
21 日，原告亦不爭執其於展延試用期間確有提供勞務及領取薪
22 資報酬，且原告復未於展延試用期間內為終止勞動契約之意
23 思表示，足證兩造確於六個月試用期滿後，因原告考核總分
24 未達75分，而有上揭展延試用期間約定之意思表示合致。復
25 因原告於展延試用期間之考核總分為57.5分(見本院卷一第
26 299頁)。復參諸該考核表中直屬主管評語：「具備專業能
27 力，但欠缺溝通能力」；單位主管評語：「入行後試用期三
28 個月期間，對大樓機電維運廠商反應之問題未向上呈報，承
29 租戶以及分行亦對該員表現反應不佳，經溝通後給予該員工
30 工作態度及工作方法之改進建議，並延長三個月試用期繼續
31 觀察，惟該員表現仍無法符合行方預期，建議終止雇用」等

01 詞，則被告所辯，本件原告因展延試用期間之考核總分僅5
02 7.5分而未達75分，依試用注意事項第5條第1項第2款第2目
03 規定視為不能勝任工作，應終止勞動契約等語，即非無據。
04 又原告於114年1月2日經被告通知資遣後，即於同年月6日向
05 臺北市政府勞動局為勞資爭議申請，而於同年2月19日因雙
06 方歧見過大調解不成立等節，為兩造所未爭執，並有勞資爭
07 議調解紀錄在案可證(見本院卷一第25、26頁)。復按，勞資
08 爭議在調解或仲裁期間，資方不得因該勞資爭議事件而歇
09 業、停工、終止勞動契約或為其他不利於勞工之行為，勞資
10 爭議處理法第7條定有明文。從而，權利事項勞資爭議經調
11 解不成立者，既已難期待爭議當事人冷卻其爭議，冷卻期避
12 免爭議擴大之目的即已確定不能，應認上開勞資爭議處理法
13 第8條調解期間已終結。又兩造間勞動契約既已明定試用期
14 間及展延試用期間，且原告亦知悉其於上開期間考核分數未
15 達75分視為不能勝任工作，被告有權終止勞動契約等節，如
16 上所述，則被告基於上揭原告於試用及展延試用期間考核結
17 果不合格，認為原告不能勝任工作，於114年2月19日勞資爭
18 議調解不成立之翌日(20日)，通知原告終止勞動契約並自同
19 年0月0日生效(見本院卷第311頁)，依上規定及說明，應認
20 被告終止勞動契約屬合法有據，故兩造間僱傭關係於114年3
21 月3日業經被告合法終止。

22 (二)原告請求確認兩造間僱傭關係存在；被告應回復原告作業管
23 理部專員職位，及如附表所示自114年3月3日起至復職日止
24 之薪資、優惠存款利息、於114年2月10日給付113年度平均
25 1.5個月之年終獎金、於114年4月10日給付平均3.7個月之績
26 效獎金本息，及按月提繳2748元勞退金至原告勞退專戶部
27 分：

28 1、承前所述，兩造間勞動契約既經被告於114年3月3日合法終
29 止，則原告請求確認兩造間僱傭關係存在，即為無理由，其
30 另循此依勞動契約法律關係、民法第487條前段規定，請求
31 被告給付原告如附表所示自114年3月3日起至復職日止之薪

01 資、優惠存款利息，及自各期應給付日之翌日起至清償日
02 止，按週年利率5%計算之利息，及依勞工退休金條例第31
03 條第1項規定，請求被告按月提繳2748元勞退金至原告勞退
04 專戶，亦均屬無據。

05 2、原告另依原證14書函螢光筆所示部分，作為請求被告回復原
06 告作業管理部專員職位之依據，然觀之該書函螢光筆所示部
07 分：「台端(按指原告)應徵本行建築工程專業人員-台北市已
08 予錄取」等詞，性質上僅係被告為使原告知悉其意思表示之
09 單方行為並非契約行為，非屬私法上請求權基礎，原告依此
10 請求被告回復其作業管理部專員職位，亦屬無據。至原告請
11 求向被告公司函調其「通路暨作業管理部」下「通路及營繕
12 管理科」之員工林…等人(詳見本院卷一第63頁)，分別於何
13 時獲被告錄取?錄用時之甄試類別為何?以證明原告獲錄取之
14 「建築工程專業人員」類別，應任職於被告公司作業管理部
15 下「通路及營繕管理科」之事實，除屬摸索證明外，且原告
16 依原證14書函螢光筆所示部分作為請求依據，非屬有據，已
17 說明如上，自無調查必要，附此敘明。

18 3、至原告復主張依勞動契約法律關係請求被告給付113年度年
19 終獎金本息，然被告業依員工獎金管理要點第3條規定，依1
20 13年原告實際在職月數比例發給年終獎金47,982元乙節，為
21 原告所未爭執，而被告按比例發給原告之113年度年終獎
22 金，依原告主張之月薪45,000元及平均1.5個月計算，其113
23 年度在職期間共計8.5個月之年終獎金為47813元(計算式： $45000 \times 1.5 \div 12 \times 8.5 = 47812.5$ ，元以下四捨五入)，則原告請求
24 就超過此部分金額，應為無理由。另原告請求被告給付如附
25 表所示之平均3.7個月績效獎金部分，為被告所否認，並辯
26 以：113年績效獎金是在114年4月發，斯時原告業經資遣，而
27 不符被告公司績效獎金發給要點規定等情，有被告所提之績
28 效獎金發給要點在卷足參(見本院卷一第325頁)，依該要點
29 第2條第3款第1目規定：「三、當年度未於本行辦理績效評
30 等，有下列情事之一者，經董事長核定後，得各按績效評核
31

01 所對應之等第，依實際在職月數比例發給：（一）發放日在
02 職之年度內新進員工。」等詞，復參兩造間僱傭關係已於11
03 4年3月3日經被告合法終止，則被告上開所辯依上開要點規
04 定，113年績效獎金發放時原告已非在職員工，就此並無請
05 求權等語，亦非屬虛妄，尚堪採信，是原告請求被告給付如
06 附表所示績效獎金部分，亦無理由。

07 四、綜上所述，原告請求確認兩造間僱傭關係存在；依附表所示
08 請求權基礎，請求被告應回復原告「通路暨作業管理部專
09 員」職位；應於附表所示日期，給付原告如附表所示金額，
10 及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率5%計
11 算之利息；及應自114年3月3日起至原告復職日止，按月提繳
12 2,748元至原告退休金個人專戶，均為無理由，應予駁回。
13 原告之請求既經駁回，其假執行之聲請即失所附麗，應併予
14 駁回。

15 五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊、防禦方法及所提出之各
16 項證據資料，經審酌後，均與判決結果不生影響，爰不逐一
17 論述，附此敘明。

18 六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

19 中 華 民 國 114 年 9 月 19 日
20 勞 動 法 庭 法 官 蒲 心 智

21 以上正本係照原本作成。

22 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
23 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

24 中 華 民 國 114 年 9 月 19 日
25 書 記 官 高 宥 恩

26 附件

27

編號	訴之聲明
1	一、確認原告與被告間僱傭關係存在，被告應回復原告原建築工程專業人員職位。 二、被告應於附表所示日期，給付原告如附表所示金額，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率5%計

01

	<p>算之利息。</p> <p>三、被告應自民國114年3月3日起至原告復職日止，按月提繳新臺幣2,748元，儲存於勞工保險局設立之原告退休金個人專戶。</p> <p>四、訴訟費用由被告負擔。</p> <p>五、聲明第二項、第三項部分，原告願供擔保請准宣告假執行。</p>
2	<p>一、確認原告與被告間僱傭關係存在。</p> <p>二、被告應回復原告「通路暨作業管理部專員」職位。</p> <p>三、被告應於附表所示日期，給付原告如附表所示金額，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。</p> <p>四、被告應自民國114年3月3日起至原告復職日止，按月提繳新臺幣2,748元，儲存於勞工保險局設立之原告退休金個人專戶。</p> <p>五、訴訟費用由被告負擔。</p> <p>六、聲明第三項、第四項部分，原告願供擔保請准宣告假執行。</p>

02

附表：

03

日期 (民國)	金額 (新臺幣)	備註
114年3月3日至復職之日止	按月於次月每月10日給付原告4萬5,000元。	薪資
114年3月3日至復職之日止	按月於次月每月21日給付原告5,200元 (註1)。	優惠存款息
114年2月10日	當日給付原告6萬7,500元 (註2)。	年終獎金
114年4月10日	當日給付原告16萬6,500元 (註3)。	績效獎金

04

註1：行員優惠存款48萬元，13% (見原證9)，計算式：480,000 * 13% / 12 = 5,200。

05

06

註2：年終獎金為1.5個月 (見原證4，第2頁)，計算式：45,000 * 1.5 = 67,500。

07

08

註3：績效獎金為3.7個月 (見原證4，第2頁)，計算式：45,000 * 3.7 = 166,500。

09

10

本件請求項目及請求權基礎：

編號	請求項目、金額（新臺幣）	左列金額計算式	請求權基礎
1	工資按月4萬5,000元	無	民法第487條前段、及兩造勞動契約
2	優惠存款息按月5,200元	$480,000 \text{元} \times 13\% / 12 = 5,200 \text{元}$ (原證4第2頁、及原證9)	兩造勞動契約
3	年終獎金6萬7,500元	$45,000 \text{元} \times 1.5 = 67,500 \text{元}$ (原證4第2頁)	兩造勞動契約
4	績效獎金16萬6,500元	$45,000 \text{元} \times 3.7 = 166,500 \text{元}$ (原證4第2頁)	兩造勞動契約
5	勞工退休金按月2,748元	$45,800 \text{元} \times 6\% = 2,748 \text{元}$ (原證10)	勞工退休金條例第31條第1項
	訴之聲明第二項:被告應回復原告「通路暨作業管理部專員」職位		原證14書函螢光筆所示部分 (本院卷一第345、349頁)