臺灣臺北地方法院民事判決

115年度勞訴字第63號

原　　告　賴韋銘

000000000000000000

訴訟代理人　林哲丞律師(法扶律師)

被　　告　羊星有限公司

000000000000000000

法定代理人　劉毓淇

訴訟代理人　林陣蒼律師

複代理人　　洪嘉祥律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國115年9月10日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

一、確認原告與被告間僱傭關係存在。

二、被告應自民國114年12月1日起至原告復職前一日止，按月於次月五日前給付原告新臺幣拾壹萬伍仟元，及自各期應給付之翌日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

三、被告應自民國114年12月1日起至原告復職前一日止，按月提繳新臺幣陸仟玖佰參拾元至原告於勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。

四、訴訟費用由被告負擔。

五、本判決第二、三項已到期部分，得假執行。但被告如按期以各期應給付金額為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序事項：

一、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者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項定有明文。而所謂有即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存否不明確，原告主觀上認其在法律上之地位有不安之狀態存在，且此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言。本件原告主張被告違法終止勞動契約，兩造間僱傭關係仍繼續存在等

情，為被告所否認，則兩造僱傭關係是否存在並不明確，致原告在法律上之地位及權利有不安之狀態存在，而此種狀態得以本件確認判決予以除去，則依上開說明，原告提起本件請求確認兩造僱傭關係存在之訴，有即受確認判決之法律上利益。

二、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。經查，原告起訴時聲明請求：「㈠確認兩造僱傭關係存在。㈡被告應自民國114年12月1日起至原告復職之日止，按月於次月5日前給付原告新臺幣（下同）11萬5,000元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。㈢被告應自114年12月1日起至原告復職之日止，按月提繳6,930元至原告於勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。㈣訴訟費用由被告負擔。」（見本院卷第7頁），嗣於115年7月9日言詞辯論時當庭更正聲明第㈡、㈢為：「㈡被告應自114年12月1日起至原告復職『前一日』止，按月於次月5日前給付原告11萬5,000元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。㈢被告應自114年12月1日起至原告復職『前一日』止，按月提繳6,930元至原告於勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。」（見本院卷第183頁），核屬特定訴訟標的而變更聲明，非為訴之變更或追加，合於前開法條之規定，應予准許。

貳、實體事項：

一、原告主張：

(一)原告自114年11月1日起受僱被告，擔任量化交易工程師，為被告開發套利交易相關程式，約定每月工資為11萬5,000元。原告在職期間均完成主管交辦工作，無任何不能勝任工作情形，期間原告曾於114年11月19日會議向訴外人即被告主管Mark建議團隊應優先開發較為前端之設計、蒐集及演算投資相關資訊之程式，讓被告能夠盡早獲利，惟Mark卻因此

對原告心生不滿，認為原告不當質疑其領導能力，於同年月21日起，除了原告居家工作之天數外，突然每日要求與原告單獨開會，會議內容均先由Mark以其過往經驗質疑原告工作能力不佳，但卻無法具體指明原告有何工作能力不佳之事實，且Mark每日指派不同工作予原告，藉此刁難原告，但原告於會議中均本於尊重主管之觀念，從未於會議中與Mark發生衝突，並遵期完成Mark指派之工作，並無任何無法完成工作之情形。另原告於114年11月底發現被告為其投保之健保、勞退提撥級距均僅為7萬6,500元，而非原告實際薪資11萬5,500元應投保之級距，經與被告其他員工討論後，其他員工發現亦有此高薪低報之情形。

(二)詎料，原告於114年12月1日、2日，突然遭Mark及被告之法定代理人劉毓淇告知將終止僱傭關係，並於同年月2日交付原告離職原因勾選勞動基準法（下稱勞基法）第11條第5款之非自願離職證明書。但原告並無任何不能勝任工作之事實，顯然係因遭受主管職場霸凌，且因有將被告漏未足額投保健保、勞退提撥一事告知其他員工，始導致原告遭到解僱。被告解僱原告不符勞基法第11條第5款要件，且為權利濫用，兩造間僱傭關係仍應合法存在。為此，爰依兩造勞動契約之約定、民事訴訟法第247條、民法第234條、第235條但書、第487條、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項之規定，提起本件訴訟等語，並聲明：㈠確認兩造間僱傭關係存在。㈡被告應自114年12月1日起至原告復職前一日止，按月於次月5日前給付原告11萬5,000元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。㈢被告應自114年12月1日起至原告復職前一日止，按月提繳6,930元至原告於勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。

二、被告則以：

(一)兩造所簽訂之聘僱合約書（下稱系爭合約）中已明確約定：「新人試用考核期：新進人員即乙方（即原告，下同），將

依照甲方公司（即被告，下同）規定完成新人考核試用流程，為期三個月。但因乙方工作績效表現不佳等原因，甲方可於試用期間內隨時與乙方終止本契約.....。」可見兩造確有約定試用期間。而原告自114年11月1日起受僱於被告，擔任量化交易工程師，月薪11萬5,000元，原告所任職務具有高度專業性，職務內容包含熟練使用Hummingbot系統工具、撰寫高階系統設計文件、建立量化交易模組與系統架構、與團隊協作完成開發結果等。被告於試用期間內，依公司既定評估流程，就工具熟悉度、技術問題能力排除、系統設計能力、工作產出效率與品質等項目，由主管持續觀察與評估約4週，經具體考核後，發現原告有以下問題：⑴基本工具能力顯著不足：原告歷時約三週始完成Hummingbot基本安裝與初步操作，已明顯落後同等職位之相當資歷的合理進度三倍以上。⑵技術問題排除及自主能力不足：原告於試用初期即反映無法完成指定工具安裝，並主張該工具無法支援公司需求，但主管確認後實際上係原告對工具架構理解不足，被告主管協助之後，原告仍未依建議進行測試、查詢或提出替代方案，顯示其自主分析、技術排除及獨立作業能力均有不足。⑶系統能力設計明顯欠缺：被告要求原告提出HLD文件供團隊討論，然原告所提交之文件內容嚴重不足，無法作為實際開發依據。⑷工作產出效率與成果品質不符期待：試用期間，原告僅完成基礎工具設定、一份內容不完整之HLD文件，迄未提出可實際投入開發之成果，已影響專案進度及團隊合作安排等問題，顯然未達職務基本要求，已符合勞基法第11條第5款「不能勝任工作」之要件。被告有持續提供技術方向與建議、多次進行會議與工作檢討並提供系統設計方向與參考，並已觀察原告改善情形長達約四週，已給予原告充分改善機會。原告於試用期間經過4週觀察及輔導後，仍未達基本職務要求，自屬試用制度欲篩選之不適任情形。

(二)至原告所主張與Mark每日開會，實際上均係因原告工作進度

落後、技術能力不足，所進行之工作檢討與技術協助，內容均與專案執行與工作改善直接相關，並無任何羞辱或不當語言。原告所稱遭主管刻意刁難、每日指派不同工作，實際上均屬新創公司工程團隊正常之敏捷開發與迭代工作流程，與所謂職場霸凌顯不相當，原告將正常管理與績效檢討曲解為霸凌，不足採信。原告另主張其係因提出勞保、健保及勞退提繳級距問題而遭被告報復性解僱云云，純屬臆測，原告之試用評估結果早於114年11月24日即由主管提出，並開始與人事討論後續處理方式，足見被告終止兩造勞動契約，係基於對原告工作能力評估結果，而非因原告討論投保級距問題所致，兩者間並無任何因果關聯。關於勞保、健保或勞退提繳級距之爭議，縱有行政法規適用上之認知差異，亦屬獨立之行政事項，與本件勞動契約終止是否合法無涉，原告將其連結為報復性解僱，顯屬轉移焦點。原告投保金額與實際金額不符，係被告辦理相關行政作業時誤植所致，並非被告故意低報或規避法定義務務，被告於發現後，已向主管機關辦理更正。兩造已完成離職程序及權利義務清，被告於114年12月1日通知終止契約，同年2日提供非自願離職證明書及服務證明書、同年3日完成薪資結算及相當於10日之補償金匯款，原告於收受後，亦完成門禁卡歸還及離職程序，足認兩造已就終止勞動契約及相關權利義務完成結清，原告於完成離職程序並收受相關給付後，復主張僱傭關係仍存在，並請求給付給付薪資及提繳勞退金額，顯無理由等語，資為抗辯。並聲明：原告之訴駁回。

三、兩造協議簡化之不爭執事項（見本院115年9月10日言詞辯論筆錄，本院卷第243至244頁，本院並依論述需要，調整並簡化文字用語）

㈠原告自114年11月2日起受僱被告，擔任量化交易工程師（Quantitative Trader）職務，兩造約定原告月薪為11萬5,000元，應按月提繳勞退金為6,930元，系爭合約中並約定有3個月試用期間。

㈡被告於114年12月1日晚間10時21分，由技術長Mark以電子郵件通知終止兩造僱傭關係。

㈢原告最後工作日為114年12月1日。

㈣被告於114年12月2日交付原告非自願離職證明書及服務證明書，並於同年月3日匯款15萬4,835元至原告帳戶。

四、本院之判斷：

(一)原告請求確認兩造僱傭關係存在，為有理由：

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，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113年度台上字第101號民事判決參照）。準此，雇主於試用期間觀察勞工之工作態度、性格、技術、能力等有關工作之特質，如認勞工確有不適合企業發展之情事，即得於試用期間或試用期滿後相當期間終止勞動契約，不以雇主須使用勞基法所賦予保護勞工之各種手段後，勞工仍無法改善情況下，雇主始得終止勞動契約為必要。惟就勞工於試用期間是否確有不適合企業發展情事，仍應依客觀及相當考核標準為據，非屬雇主得恣意為之；亦即，試用期間之勞動契約仍為勞基法保障之標的及範疇，雇主就勞基法第11條第5款權利之行使固有較大裁量空間，惟如未能舉證勞工確有違反評核標準致不能勝任工作情事，即片面終止勞動契約，難認無契約上權利濫用情事，俾落實勞基法關於勞動權利保障之立法旨趣。

2.經查，兩造於114年10月27日簽訂系爭合約，約定原告到職日為114年11月1日，並約定「新人試用考核期」略以：「新進人員即乙方（即原告，下同），將依照甲方公司（即被告，下同）規定完成新人考核試用流程，為期三個月。但因乙方工作績效表現不佳等原因，甲方可於試用期間內隨時與乙方終止本契約.....。」等語，有系爭合約在卷可稽（見本院卷第57至61頁），是兩造間確實有以系爭合約約定試用

期間，堪以先予認定。惟被告就其所辯原告有不能勝任工作之情事，僅提出被證3對話紀錄與被證4套利系統HLD文件差異分析報告為證（見本院卷第127至144頁），而細譯被證3對話紀錄內容，僅可見原告之主管Mark有向原告提供有關Hummingbot技術解決方項與建議，並有與原告約時間進行討論之事實，然此乃主管對下屬常見之指導、建議及管理情況，尚不足以此逕認原告有何不能勝任工作之情事。而被證4套利系統HLD文件差異分析報告，純屬被告單方面以軟體分析製作之文件，未見其指摘原告製作文件具有缺失之標準為何，更難僅憑原告在職期間所製作之該份文件，即推認原告有不能勝任工作之情事。被告雖稱原告不能勝任工作之情事多由被告以口頭指正，然被告既未能於訴訟中提出具體事證證明，本院即無從形成原告確有被告所指不能勝任工作情況之心證，被告於114年12月1日以原告不能勝任工作為由終止兩造僱傭關係，即屬無據。準此，原告提起本件訴訟請求確認兩造僱傭關係存在，為有理由。

(二)原告請求被告應自114年12月1日起至原告復職前一日止，按月於次月5日前給付原告11萬5,000元，並按月提繳6,930元至原告勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶，為有理由：

1.按僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得請求報酬。但受僱人因不服勞務所減省之費用，或轉向他處服勞務所取得，或故意怠於取得之利益，僱用人得由報酬額內扣除之；債務人非依債務本旨實行提出給付者，不生提出之效力。但債權人預示拒絕受領之意思或給付兼需債權人之行為者，債務人得以準備給付之事情，通知債權人以代提出；債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不能受領者，自提出時起，負遲延責任，民法第487條、第235條及第234條分別定有明文。次按債權人於受領遲延後，需再表示受領之意，或為受領給付作必要之協力，催告債務人給付時，其受領遲延之狀態始得認為終了。在此之前，債務人無須補服勞

務之義務，仍得請求報酬（最高法院92年度台上字第1979號裁定意旨參照）。又按雇主應為適用本條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶；雇主應為第7條第1項規定之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資6%，勞退條例第6條第1項及第14條第1項分別定有明文。依同條例第31條第1項規定，雇主未依該條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償。該專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅於未符合勞退條例第24條第1項所定請領退休金規定之前，不得領取。是雇主未依該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金者，將減損勞工退休金專戶之本金及累積收益，勞工之財產受有損害，自得依該條例第31條第1項規定請求損害賠償。然於勞工尚不得請領退休金之情形，亦得請求雇主將未提繳或未足額提繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀（最高法院101年度台上字第1602號判決意旨參照）。

2. 經查，被告於114年12月1日終止兩造勞動契約為不合法，已如前述，嗣原告於114年12月2日向臺北市政府勞動局聲請勞資爭議調解，請求恢復僱傭關係；同年月4日以桃園市大園郵局000481號存證信函向被告通知有繼續提供勞務之意，並於115年1月15日提起本件訴訟請求確認兩造僱傭關係存在，有臺北市政府勞動局勞資爭議調解紀錄、上開存證信函暨回執、本件起訴狀在卷可稽（見本院卷第7至18、71至78頁），顯證其主觀上並無去職之意。惟被告於114年12月1日對原告為解僱之意思表示，即已預示自該日起拒絕受領原告所提供之勞務，復無另向原告表示受領勞務之意，揆諸前揭說明，被告於拒絕受領後，即應負受領遲延之責任，原告毋庸補服勞務，被告仍應自114年12月1日起至原告復職前一日止，按月給付工資予原告。又兩造勞動契約未經合法終止，僱傭關係仍繼續存在，被告即有依勞退條例相關規定為原告提撥勞工退休金至原告設於勞工退休金專戶之義務。準此，

原告請求被告自114年12月1日起至原告復職前一日止，按月於次月5日前給付原告11萬5,000元之工資，並按月提繳6,930元至原告勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶，為有理由。

(三)末按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任；遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息；應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之5，民法第229條第1項、第233條第1項前段及第203條分別定有明文。查本判決主文第二項所命被告應給付原告之工資，屬有確定期限之給付，被告屆期如未給付，自應負遲延責任。從而，原告請求被告自各期應給付日次日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，亦屬有據，應予准許。

五、綜上所述，原告依兩造勞動契約之約定、民事訴訟法第24條、民法第234條、第235條但書、第487條、勞退條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項之規定，請求：㈠確認兩造間僱傭關係存在；㈡被告應自114年12月1日起至原告復職前一日止，按月於次月5日前給付原告11萬5,000元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。㈢被告應自114年12月1日起至原告復職前一日止，按月提繳6,930元至原告於勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶，為有理由，應予准許。

六、本件係勞動事件，就勞工即原告如主文第2、3項所示金錢給付勝訴部分，應依勞動事件法第44條第1項、第2項之規定，依職權宣告假執行，同時酌定相當之金額宣告被告得供擔保，而免為假執行。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，核與判決之結果不生影響，爰不一一論列，併此敘明。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　9　　月　　24　　日

勞動法庭　法　官　呂俐雯

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　　115　　年　　9　　月　　24　　日

書記官　鄧家柔