臺灣桃園地方法院民事判決

114年度勞訴字第33號

原　　告　陳曉萍
訴訟代理人　魏敬峯法扶律師
被　　告　龍昌兄弟股份有限公司
000000000000000000
法定代理人　黃守仁
訴訟代理人　黃莉莉
　　江政芳
　　王瀅媞
000000000000000000

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5月28日言詞辯論終結，茲判決如下：

主　　文

原告之訴及其假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實與理由

壹、程序方面

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；有關勞動事件之處理，依本法之規定，本法未規定者，適用民事訴訟法及強制執行法之規定，民事訴訟法第247條第1項前段、勞動事件法第15條分別定有明文。所謂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（最高法院52年度台上字第1240號判決要旨參照）。經查，原告主張：兩造間之勞動契約法律關係仍存在等語，為被告所否認，兩造間勞動契約法律關係是否存在，於兩造間即有爭執而不明確，則原告主觀上自認為其在法律上之地位有不安之狀態存在，致其在私法上之地位受有不安狀態之危險，而此種不安狀態乃能以確認判決將之除去，故原告訴請確認兩造間之僱

僱關係存在，即有受確認判決之法律上利益，程序上自應予准許，合先敘明。

貳、實體方面

一、原告主張：

㈠原告自民國113年3月21日受僱於被告，擔任OEM業務經理一職，雙方約定每月工資為新臺幣（下同）60,000元，依聘用通知單，訂有3個月之試用期（見本院113年度勞專調字第357號卷〈下稱勞專調卷〉第23頁），又被告於原告試用期滿後並未告知原告之試用期通過與否，且原告仍如常給付勞務並受領被告給付之工資，應認為原告已經為被告正式任用之員工。然原告於113年10月1日經由被告人事部門主管（下稱人資）通知資遣原告，經原告當場表示資遣不合法（見勞專調卷第27至39頁），後被告於113年10月22日勞動爭議調解期日對原告陳稱：原告未通過試用期，其不符合公司之期待，欲終止兩造間勞動契約等語。然被告所稱有明確告知試用期結果云云，經查該「員工考核表」並無原告及被告之親筆簽名，難以認定該考核表究竟係何時所作成，雖原告有自我評鑑，但被告並無將主管之考核結果交予原告或告知原告其考核結果，故應認為被告並未履行評鑑之義務，亦無通知原告試用期延長，為保障原告權益，應認為原告已通過試用期，並為被告正式僱用之員工。

㈡又原告既已通過試用期，且並未見過被告所作成之「工作改善計畫」（下稱系爭工作改善計畫，見勞專調卷第137至149頁），被告亦未告知有該等改善目標，顯見系爭工作改善計畫為試用期結束後始作成，被告所提出系爭工作改善計畫所檢附之附件郵件（見勞專調卷第151至237頁）亦屬蓄意擾亂排序，意圖塑造原告有應受解僱之事由。況被告所指正原告不能勝任部分，亦有不實：蓋1.有關原告工作效率問題：原告任職時被告並無交付相關作業流程，僅由總經理利用40至60分鐘講述大致流程、公司組織、提供類似YOUTUBE影片自行觀閱；且被告亦無提供業務系統操作方法手冊或流程等文

件；又被告內部所提供作業之軟硬體設備不足，亦有上網權限之限制而無法使用語音參與會議而拉長作業時間，故並非原告工作效率不佳，而係主管政策方向不明確，致使原告工作成效無法顯現於訂單出貨數上，且原告並非只有愛敬公司一位客戶，亦有一些聯合利華公司之專案計畫、商務信開發、電商通路整理、新產品開發資料彙整、主管交辦其他客戶文書作業、愛敬公司原有量產出貨專案及其他行政工作等，故難認原告如被告所稱工作效率不彰。2.有關被告有不良溝通與協作能力問題：實乃其他部門本有應完成卻未達成之工作目標，致使原告需分攤其他部門應作而未作的工作，並為落實品質把關，而提醒同仁品質把關之重要性，卻導致同仁認為原告態度不佳；至被告所述採購、工廠及助理之其他同仁之抱怨，實係是因其他諸如製程、研發、品質、助理等，皆未能完成客戶專案品質規格書明訂之品質，且新聘之業務助理持續沿用前助理之作法，而經常犯錯，導致客戶抱怨，又業務助理不隸屬原告部門，而非由原告直接管理，且不需面對客戶，然卻由原告承擔溝通不良之衝突情狀。原告雖擔任業務經理，實則無法管理業務助理或同仁，僅能盡一己之力完成工作。故原告之工作成果無法立時顯現於報表中，實無法逕認原告有無法勝任之情事，又縱被告認原告有無法勝任之情事（原告否認之），被告亦無任何調職等預防解僱之保護措施，而有違解僱之最後手段性。

㈢為此，爰依兩造間之勞動契約、民法第487條之規定，提起本件訴訟，請求確認兩造間僱傭關係存在，並請求給付工資及提繳勞工退休金，暨聲明：㈠確認原告與被告間僱傭關係存在。㈡被告應自113年10月22日起至原告復職之日止，按月於次月4日給付原告60,000元，及自各期應給付日之次日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。㈢被告應自113年10月22日起至原告復職之日止，按月提撥3,648元存入原告於勞工保險局之勞工退休金個人專戶。㈣就聲明第2項部分，原告願供擔保請准宣告假執行。

二、被告則以：原告於113年3月21日到職，擔任被告OEM業務經理一職，約定試用期自到職日起算3個月（即113年3月21日起至113年6月20日），3個月試用期滿，被告之人資先於113年6月26日以電子郵件檢附「員工考核表」請原告進行自我評估，原告於次日回復後，人資轉知原告任職之業務部門主管即總經理進行評核（見勞專調卷第129至134頁），認為原告「表現尚可，但熟悉期較長，至目前為止主要仍處理一個愛敬客戶。延長考核三個月，再予評定。」（見勞專調卷第135頁）。其後，被告之人資與總經理先後與原告進行面談，過程中被告之人資於113年7月3日在公司會議室明確告知原告試用期滿經評核為延長考核3個月即延長試用期之結果，同時也有轉達總經理對原告的未來工作3個月的期許，原告當時表示會努力調配時間，也會調解壓力並承擔職責，而且原告因為沒有通過試用期，沒有收到轉正的書面通知。故原告以被告未告知其試用期考核結果，續接受其勞務給付，視為被告已正式僱用原告等語，並非事實。又原告於延長試用期間（自113年7月1日起至113年9月30日止），經被告依人事管理規章第三條（三）之約定，由業務主管擬定系爭工作改善計畫，作為原告改善目標並評估其適任與否，而被告於原告延長試用期間分別就原告之「工作效率問題」、「不良的溝通與協作能力」、「與客戶的互動中，出現重大溝通問題」及「業績表現不佳」等設立改進目標，並觀察原告關於業務能力、操守、適應企業文化及應對態度後，發現原告擔任OEM業務經理，本應對公司產品、原料及各項製程熟捻，並與公司之財務、採購等部門有良好及正確之溝通協作，並與廠商及客戶進行有效之溝通而提升業績，惟因其工作態度與效率不佳、與部門同仁及其他部門間溝通與協作能力不良，與客戶互動亦不佳而業績下降至少七成；甚且發生被告供應商需緊急加班出貨，以致本可以海運出貨改由空運出貨而增加公司及客戶費用，損害被告及客戶利益，經延長試用評核原告仍屬不適格，無法勝任工作，乃於113年10月1

日由人資預告原告，並依勞基法第11條第5款之事由，於113年10月22日終止兩造間勞動契約，且依法計給資遣費、預告期間薪資等共計67,715元（見勞專調卷第279至281頁）等語，資為抗辯，並聲明：㈠原告之訴及其假執行之聲請均駁回。㈡被告如受不利判決，請准宣告免為假執行。

三、兩造所不爭執之事實：

㈠原告經面試後於113年3月21日受僱於被告公司，擔任業務經理一職，約定每月工資為60,000元及3個月之試用期（見勞專調卷第23、91頁）。

㈡被告於113年6月26日以電子郵件通知原告：「Hi Eline(即原告），恭喜加入團隊已經三個月了！這段時間的努力和付出，我們都看在眼裡。煩請您填寫附件的考核表，進行自我評估，並於6月27日下班前轉交人事部門，完成自評評語，請記得在下面打字簽名並註明日期。」等語，經原告於自我評語欄填載：「很高興有機會在這裡服務，學習並貢獻所學專長，也謝謝Lili（即總經理）耐心給予指導、聆聽、及時伸手協助我因為身為新人的不足之處。從開始的不熟悉，逐漸走向對組織和工作的理解與掌握。整體而言，這裡是小而美，很有空間學習成長的地方。謝謝。」等語（見勞專調卷第133至135頁、本院卷第17頁）。

㈢被告經由其人資主管於113年10月1日以原告不能勝任工作為由，預告資遣原告，並於113年10月22日終止兩造間勞動契約，且已給付原告資遣費、非自願離職證明書（見勞專調卷第279、285頁、319頁）。

㈣原告於113年10月4日向桃園市政府申請勞資爭議調解，經桃園市新世紀愛鄉協會於113年10月22日進行調解，因兩造無法達成協議之共識而調解不成立（見勞專調卷第41至42頁）。

四、得心證之理由：

原告主張：其受僱於被告，擔任業務經理，已通過3個月試用期，且並無不能勝任工作之情形，被告於113年10月1日以

原告於延長試用期間考核不合格，而以不能勝任工作之事由，預告於113年10月22日終止兩造間勞動契約，並不合法，是兩造間之僱傭關係仍存在，被告仍應自113年10月22日起至復職日止，按月於次月4日給付工資並提撥勞工退休金等情，為被告所否認，並以前揭情詞置辯。則本件應審酌者應為：㈠兩造間是否有約定繼續延長3個月試用期？㈡被告以原告不能勝任工作而未通過延長試用期考核為由，而終止兩造間之勞動契約，有無理由？

㈠兩造間是否有約定繼續延長3個月試用期？

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工作態度、性格、技術、能力等有關工作之特質，再藉以決定是否在試用期間後繼續僱用該勞工；從勞工的角度，則是給予勞工實際進入職場瞭解、熟悉工作環境、企業文化的機會，讓勞雇雙方確知彼此情況，再詳實考量是否願與對方進一步締結永續性之勞動關係，故係雙向、平等，依契約自由原則，如勞工所擔任工作之性質，有試用之必要，且勞工與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有效（最高法院109年度台上字第2374號判決意旨參照）。次按雇主於試用期屆滿之際，本有為評價勞工於試用期表現之義務，若勞工於試用期間屆滿時，已評價為不合格者，而於勞雇雙方約定延長試用期間者，應認為並無損及勞工權益，自應予容許。

2.經查，被告抗辯：原告於試用3個月期滿後，經被告評核而依人事管理規章第3條（三）之規定，延長試用期（自113年7月1日起至同年9月30日），經口頭告知原告試用期間延長，雖原告否認被告有延長試用期之口頭告知乙情。惟依據原告提出之被告聘用通知單所載略以，「（四）本公司新進人員於到職日起考核三個月，若考核不合格者，將按規定終止聘用」及被告之人事管理規章第3條聘僱辦法：「…（三）試用期間：新進員工均需視其職銜之高低，經歷本公

司所訂立之試用期三個月。試用期滿，經由主管評鑑，確定該新進員工適任後，呈請總經理核准後正式任用之。如評鑑結果認定該員不適任，則須經總經理核准予以延長試用期或須終止契約時，依勞基法第十一條、第十二條、第十三條、第十六條及第十七條等相關規定辦理，工資發放至停止僱用日為止。」（見勞專調卷第23頁、第119頁），可知，被告對於新進員工均有3個月之試用期，試用期滿後，須由主管評鑑，經評鑑合格者，再由被告總經理予以核准正式聘用。又此部分正式核准聘用之程序，依據被告提出由其人資寄發予正式聘用員工之電子郵件暨「正式轉正通知」通知書（見勞專調卷第337至347頁）為憑，復觀諸上開被告對於員工即訴外人羅欣茹、黃蕙如、黃美鈴等人之正式轉正通知亦均記載於113年10月1日、113年11月1日、113年12月1日等日期成為被告之正式員工等語，堪認，被告所述：其公司對於試用期之員工在試用期滿後，需要由被告之人資部門出具「正式轉正通知」後，方正式轉為正式員工，並非以未收到離職通知即自動轉為被告之正式員工等語，尚非虛言。又勞基法並無規範雇主對試用期滿後之員工應如何轉為正式員工之標準，基於私法自治原則，自應尊重兩造之約定，而被告既已提出上開人事規章與轉正通知函及其電子郵件為憑，則原告於試用期滿後，並未否認未曾收到「正式轉正」通知，則其主張：已成為被告之正式員工等語，即非無疑。

3.次查，原告亦曾在113年6月26日經被告人資以電子郵件檢附之新進人員員工考核表之自我評語欄進行自我評估，並填載：「很高興有機會在這裡服務，學習並貢獻所學專長，也謝謝Lili（即總經理）耐心給予指導、聆聽、及時伸手協助我因為身為新人的不足之處。從開始的不熟悉，逐漸走向對組織和工作的理解與掌握。整體而言，這裡是小而美，很有空間學習成長的地方。謝謝。」等語，並於次日回寄給被告人資，此有被告人資與原告間之電子郵件為憑（見勞專調卷第132至133頁）。而原告固陳稱略以：雖有為自我評鑑，但

被告並未將主管之考核結果給予原告，並告知試用期延長云云。惟觀諸該考核表之主管評語欄記載略以：「Eline尚未將工作能力展現出來；應思考如何有效率的將手上工作快速的有答案，往下進行；應逐步去改善，希望在提出問題時，更同時提出解決建議；工作不只是責任感，希望之後能看到更多的擔當。」等語，並在同欄位之主管簽核/日期，有記載「Lili 2024/7/1」等字樣，且在同表格之主管建議欄已勾選「其他」，並記載：「表現尚可，但熟悉期較長，至目前為止主要仍處理一個愛敬客戶，延長考核三個月，再予評定」等語；再審酌原告於填寫回函考核表後，被告人資與其總經理針對原告試用期滿考核表事項之往來電子郵件對話內容略以：113年6月28日/人資：「茲陳曉萍自113年2月21日報到至113年6月20日三個月的試用期已期滿，陳員已完成自評，現提呈請總經理評核。隨信附上考核表及面試簡歷，簡歷中以註明期滿調薪金額，供參考。如試用期滿通過考核並且有調薪，調薪將於通過考核的次月薪資中生效（例如：陳曉萍若於6月通過考核，調薪將於113年7月薪資中生效）。」、113年7月2日/總經理：「Michelle（即被告之人資王瀅媞，請見附檔，請與Eline先面談，跟她了解她到職三個月的工作情況及稍微初步帶到公司對她的期望。目前為止她主要只負責愛敬客戶，其他的工作之前她說他吃不消，愛敬工作太多。一個業務若只能作愛敬（並不是如P&G/UL大客戶），這工作能力待商榷，但以她的能力應不只這樣，有可能是她還不熟悉，所以需要更多時間。跟她談完後，再告知我情況。」、113年7月3日PM3：59/人資：「今日9：00與Eline進行了工作適應情況及公司期望的訪談，並根據初步收集的反饋進行了討論…未來Eline將努力調配時間，有效緩解工作壓力，並承擔更多職責。」、113年7月3日下午4：38/總經理：「Micgelle,謝謝安排與Eline初步的訪談，這些訊息很有幫助。」，基上資料可知，原告之考核表有經被告人資送請總經理批示，並經總經理指示安排與原告面

談，且原告亦未否認在113年7月3日於會議室與被告人資面談試用期間之工作，本院復審酌一般公司人資有義務告知新進人員於試用期滿後之後續處理過程，乃其工作常態，則本院爰認被告所辯稱：其人資業已於113年7月3日面談時已口頭向原告轉達試用期延長3個月乙情，尚非虛言。復以，原告既未收到轉正通知之書面通知時，仍同意在第一次試用期滿後繼續為被告服勞務，亦堪認，兩造間有約定繼續延長3個月試用期，應屬無疑。

4.原告固以上開113年7月2日及同年月3日之往來電子郵件並未出現延長試用期間之用語為辯。然此係被告人資與其總經理間，就安排原告於113年7月3日與被告人資面談之對話，並非被告人資與原告間之直接對話，自不當然會出現延長試用期間之用語；且從被告總經理與其人資之上開對話中，亦可間接了解被告總經理對於原告之工作表現並未達到其期望，反可探知被告總經理確有延長原告試用期之態度，而認有關被告總經理於考核表中主管評語欄及建議欄之記載，應係屬實。

㈡被告以原告不能勝任工作而未通過延長試用期考核為由，而終止兩造間之勞動契約，有無理由？

1.按勞工對於所擔任之工作確不能勝任時，雇主得預告勞工終止勞動契約：其預告期間，繼續工作3 個月以上1 年未滿者，雇主於10日前預告之。勞基法第11條第1 項第5 款、第16條第1 項第1 款分別定有明文。次按勞基法乃為保障勞工權益，就勞動條件所為最低標準之規定，觀諸勞基法第1條規定至明；勞基法第11條、第12條雇主終止勞動契約之規定，乃禁止規定，非可由勞、雇雙方以契約方式排除其適用；是勞動契約附有試用期間條款者，當事人間勞動契約之效力自試用期開始即已發生效力，應有勞基法之適用。故於勞工試用期間，雇主仍應於符合勞基法第11條、第12條規定情形，始可終止勞動契約；惟考量勞、雇雙方約定試用期間之目的在於試驗、審查勞工是否具備勝任工作之能力及對於

所司職務之適用與否，勞工就其於試用期間若表現不佳可能遭解雇一事已有預見，故雇主依勞基法第11條、第12條規定終止勞動契約，不以符合解僱最後手段性原則為必要，否則將使試用期間之約定毫無意義（臺灣高等法院暨所屬法院109年法律座談會民事類提案第11次會議審查意見參照）。

2.經查，被告陳稱略以：原告於延長試用期間，被告曾就原告出現之「工作效率問題」、「不良的溝通與協作能力」、「與客戶互動出現重大溝通問題」、「業績表現不佳」等項，設定系爭工作改善計畫，目的是因原告的績效尚未達到主管之期待，而給予原告一個績效改善的機會，如果原告沒有通過3個月的改善考核，將無法繼續留任，但期滿後仍未見改善等語，系爭工作，業據被告提出對於原告之系爭工作改善計畫及其附件1至附件17與愛敬訂單修正郵件等件為憑（見勞專調卷第137至149頁、第151至277頁）。而觀諸該系爭工作改善計畫表，分別定有「改進目標」、「工作/績效表現和行為」、「主管對於員工工作的期待評估標準」、「其他所需協助」、「目標考核結果」等欄目，並於上開「改進目標」欄目下設立「1.工作效率問題」、「2.不良的溝通與協作能力」、「3.與客戶的互動中，出現重大溝通問題」、「4.業績表現不佳」等4個針對原告之改善評估項目，其中於「1.工作效率問題」，經主管評核為：「1-1陳曉萍Eline總是非常忙碌但缺乏生產力，無法提出有效的改善方法（並檢附附件1、2、3、4、8參照）、1-2判斷事情的能力需要花很長的時間與相關部門了解請教問題和請求解決方案。…（並檢附附件5、6、愛敬訂單修正郵件等參照）、1-3缺乏工作規劃，…與跨部門溝通，但未能有效溝通，從而延宕工作進度，導致延誤，甚至造成空運（並檢附附件7、13為參照）」；關於「2.不良的溝通與協作能力」，經主管評核為：「經常抱怨跨部門缺合作，包括研發部門、採購部門、工廠專案執行部門、打樣部門及業務助理，且以激進的語氣要求相關人員配合，且未能通過有效的雙向溝通，

導致工作進度緩慢且未能達成共識（並檢附附件9、10、11為參照）」；關於「3.與客戶的互動中，出現重大溝通問題」，經主管評核為：「對於客戶和內部陳述的事情，未能有效且正確的溝通導致錯誤頻繁發生，所負責的專案進度延誤，溝通困難（並檢附附件17為參照）」；關於「4.業績表現不佳」，經主管評核為：「自5月接手愛敬客戶以來，訂單出貨數與前任業務相比每月下降7成訂單，與前年相比少8成（檢附附件14為參照）」。可知，被告基於原告於延長試用期間以前開指標作為觀察原告於延長試用期間之業務能力、適應企業文化及應對態度後，仍屬不適格而無法勝任工作。本院衡酌於試用期間（包括延長試用期間），本應容許雇主得以較大彈性認定新進員工適任與否，以符雇主之業務需求，而被告在原告延長試用期間內，其主管施以合理之考核項目，觀察原告前開各項評估項目之表現，由原告之主管本諸於各項指標之表現結果所之評核，整體綜合判斷而不予任用，且均有檢附於延長試用期間之往來電子郵件、出貨表格及LINE對話記錄截圖等（見勞專調卷第151至277頁）以為憑據，應屬大致有據。另原告雖主張：其並未被告知有系爭工作改善計畫，應屬試用期結束後始作成，且附件之郵件亦蓄意擾亂排序，意圖塑造原告有應被解僱事由云云，惟原告並未對系爭工作改善計畫係於延長試用期間作成乙情，舉證以實其說，自難認上情為真。

3.次查，復觀以原告對於被告所指摘之工作效率不佳部分，陳稱略以：其入職時並無相關作業流程之交代，業務相關作業流程，被告並無提供操作手冊等文件，皆是做到一個步驟，主管告知下一步動作、擷取螢幕作成說明以郵件提供、詢問他人後自行摸索完成；且被告內部所提供之軟硬體設備不足而導致原告作業上之困境，如被告海外廠商只能用郵件聯繫，大多員工無權限安裝線上會議系統，只能用網頁版，有些職等甚至不開放權限上網，或者無法使用語音參與會議等，因而多要等待催促回復而拉長作業時間；另主管決策方

向不明確，先同意以新的外包廠商設計外包提供專業服務，後又以該外包廠商價格過高，政策決定游移，再通知原告沿用原配合之廠商，而致溝通時程拉長，原告之工作成效無法顯現於訂單出貨數上，但原告皆已按計畫完成工作與提供資料；且原告亦非僅負責一位客戶，尚有一些聯合利華公司之專案計畫、商務信開發、電商通路整理、新產品開發之資料彙整、主管交辦其他客戶文書作業等，並非如被告所稱工作效率不彰；另又原告對於被告所指摘溝通與協作能力不良與採購、工廠、助理抱怨部分，亦陳稱略以：實是原告分攤其他部門應作而未作的工作，並提醒同仁品質把關之重要性，卻導致同仁認原告態度不佳；及所謂被告內部之採購、製程、研發、品質、助理等人抱怨部分，實則是因其等皆未能完成客戶專案品質規格書明訂之品質，且新業務助理持續沿用前助理之作法，而與原告發生衝突，並經常犯錯，卻由原告承擔溝通不良之衝突情狀等語（見勞專調卷第331至333頁）。可知，原告對於系爭工作改善計畫之考核內容所述情形，固有如上之諸多爭執，但並未否認有因不熟悉工作流程及業務狀況而使工作處理時程發生延滯，且與客戶端及被告其他部門間有發生溝通或協調作業上不良之情形，僅多將該情事歸咎於原告所無法掌握之其他人與事所致，足徵，被告所指陳之考核內容，並非全然妄言。因兩造間有關勞動契約延長試用期之約定，其目的除有繼續觀察原告工作能力是否符合被告期待外，亦有審酌原告工作態度與工作方式與被告企業文化間之適格性有無匹配之處，並以此作為延長試用期滿後繼續維持僱傭關係之考量。然原告於延長試用工作期間之表現，經被告衡量仍有不符合其期待之處，且亦具體提出相關附件為佐證，是被告以不能勝任工作為由，而於113年10月22日終止與原告間之勞動契約，於法無違。

4.至原告主張：被告終止兩造勞動契約，不符解僱最後手段性原則等語，揆諸上開說明，於試用期間本不受解僱最後手段性原則之限制，否則即與試用期間約定之本質不符。是以，

原告之上開主張，應屬無據。

五、綜上，被告既已證明兩造間有延長試用期間之約定，且原告於延長試用期間之表現，因改善目標考核不合格而有不能勝任工作之情形，則被告依勞基法第11條第5款規定，於113年10月22日終止與原告間之勞動契約，乃屬合法。是原告請求確認兩造間僱傭關係存在，並請求繼續給付工資及提繳勞工退休金，為無理由，均應予駁回。

六、又原告之訴既經駁回，其假執行之聲請，即失所依據，應併予駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造之其餘攻擊、防禦方法及所提出之各項證據資料，經審酌後，均與判決結果不生影響，爰不逐一論述，附此敘明。

八、訴訟費用負擔之依據：勞動事件法第15條、民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　114　　年　　7　　月　　18　　日

民事勞動法庭　　法　官　姚葦嵐

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　　114　　年　　7　　月　　18　　日

書記官　李孟珣