

最高法院民事判決

109年度台上字第2374號

上訴人 袁韻湘

訴訟代理人 張清浩律師

被上訴人 財團法人國家實驗研究院

法定代理人 吳政忠

訴訟代理人 林懿君律師

上列當事人間請求給付薪資等事件，上訴人對於中華民國108年6月4日臺灣高等法院第二審判決（107年度勞上易字第39號），提起上訴，本院判決如下：

主 文

上訴駁回。

第三審訴訟費用由上訴人負擔。

理 由

本件於第三審上訴程序中，被上訴人之法定代理人變更為吳政忠，有科技部、行政院函可稽，其已依法聲明承受訴訟，合先敘明。

次查上訴人主張：伊自民國103年8月21日起受僱於被上訴人擔任科技政策研究與資訊中心（下稱系爭中心）「STPI-政策研究組」計時人員，並簽訂自103年8月21日至同年12月31日之定期勞動契約，期滿後再獲續聘至104年6月30日（下稱前勞動契約）。被上訴人嗣因伊於任職期間表現獲肯定，遂聘用伊為正職人員（下稱系爭勞動契約），期間自104年7月1日至104年12月31日，擔任政策研究組「工程領域新興技術發展規劃與推動機制研究計畫」（下稱系爭計畫）專案佐理研究員，月薪新臺幣（下同）3萬1520元，並自104年9月起調高為3萬2240元。詎被上訴人突於系爭勞動契約期滿前之104年10月13日以電子郵件通知伊試用評估結果不適任，預告將於104年10月31日終止系爭勞動契約，惟伊並無不適任之處，被上訴人終止系爭勞動契約，顯屬違法，伊得依系爭勞動契約、兩造年終獎金發給辦法第2、6、8條、勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項、勞動基準法（下稱勞基法）第19條、民法第487條規定，請求被上訴人給

01 付104年11月、12月薪資計6萬4480元、年終獎金2萬4180元，提
02 繳104年11月、12月之勞工退休金共3996元至伊在勞工保險局之
03 勞工退休金專戶（下稱系爭退休金專戶）；開立離職日期為104
04 年12月31日之非自願離職證明書予伊。縱認被上訴人終止系爭勞
05 動契約為合法，惟伊受僱之工作年資應自103年8月21日起算，伊
06 亦得依勞工退休金條例第12條第1項、工作規則第9條第2款、勞
07 基法第19條規定，請求被上訴人給付資遣費差額1萬1073元、預
08 告工資2149元，開立離職日期為104年10月31日之非自願離職證
09 明書予伊。爰就先位之訴求為：被上訴人給付伊8萬8660元，及
10 自105年8月6日起算之遲延利息；提繳勞工退休金3996元至系爭
11 退休金專戶；開立離職日期為104年12月31日之非自願離職證明
12 書予伊之判決。備位之訴請求被上訴人給付伊1萬3222元，及自
13 105年8月6日起算之遲延利息，開立離職日期為104年10月31日之
14 非自願離職證明書予伊。

15 被上訴人則以：伊所屬系爭中心為執行科技部委託之系爭計
16 畫，需徵求學士級專任助理，伊遂在104人力銀行徵才，上訴人
17 自行透過徵才程序獲聘為專案佐理研究員，兩造並約定試用期間
18 為3個月（下稱系爭試用期）。因上訴人於試用期多次出現嚴重
19 疏失、怠忽工作或貽誤要務情事，致主管需耗時溝通及親自處理
20 ，且幾經伊輔導溝通，上訴人仍拒不改善，影響團隊效率及績效
21 表現，違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務，伊乃以工作規則第
22 6條、第7條第5款、勞基法第11條第5款規定「確不能勝任工作」
23 為由，於104年10月31日終止系爭勞動契約。又上訴人擔任計時
24 人員與佐理研究員並非同一工作之銜接，且受不同單位之聘任，
25 其工作年資應自104年7月1日起算等語，資為抗辯。

26 原審審理結果，以：上訴人自103年8月21日起至104年6月30
27 日止在系爭中心政策研究組擔任計時人員，工作內容為組內研究
28 業務、行政事務及支援、資料彙整建檔等行政工作，有電子郵件
29 、工作項目表可參，後於104年7月1日起改任政策研究組系爭計
30 畫專職之專案佐理研究員，工作內容為研究資料蒐集、分析與報
31 告撰寫、行政庶務支援、會議籌辦協助、臨時交辦工作協助，有

員額申請表、104 人力資源網公告歷史資料可按，二工作內容不盡相同，且佐理研究員為專職工作，薪資條件較計時人員優渥，工作內容須具備行政能力、組織能力，及蒐集、分析、研究資料，並進一步撰寫報告，被上訴人自有於上訴人擔任佐理研究員之初，約定試用期，觀察上訴人能否勝任職務之必要。而試用期乃針對勞雇雙方實際需求為衡平考量，難以勞動契約是否為定期、期間長短，認定雇主有無考察勞工適格性。上訴人經被上訴人錄取佐理研究員後，已於報到通知書（下稱系爭報到書）簽名，其上載明任職期間至104年12月31日，第7條並記載「新進人員以試用三個月為原則，試用期滿考核合格者，始為正式人員，試用考核不合格者，得終止聘約」等語。而系爭報到書僅1張A4紙張，其上記載上訴人報到日期、任職單位、任職期間、薪資、報到所需攜帶資料、試用期約定等，排版、字數均非屬密集，文字表達方式淺顯易懂，上訴人有充足時間閱覽系爭報到書內容，知悉系爭勞動契約期間為6個月，試用期間為3個月，且佐理員工作內容均需時間觀察，衡以目前勞雇雙方多約定以3個月為試用期間，系爭試用期約定無顯失公平之情，自屬有效。上訴人主張系爭試用期之約定無效，不足可採。上訴人於任職後有：1.遺失104年9月10日演講簽到單正本。2.未交付王宣智、林品安助理研究員與工總蔡秘書長訪談會議錄音整理。3.張書豪研究員104年8月17日交辦核銷工作，至104年10月尚未核銷。4.不願配合為F&S資料庫授權使用之請購、驗收、核銷作業電子檔。5.利用工作取得他人個人資料之際擅自影印留存等，未依主管指揮於期限內完成工作，又違反應忠誠履行勞務給付之義務，堪認上訴人有無法勝任工作之情。證人陳怡如於104年10月12日已與上訴人會談，明確告知上訴人因未能改善工作方式、態度，不予聘僱之解僱事由，且被上訴人於翌日並以電子郵件通知上訴人試用期評估結果，請其辦理離職手續，另於新進人員試用期滿考評表記載：對於較不明確或不熟悉之工作事務，較不會即時做出回饋，過於有個人主觀意見和想法且較缺乏彈性，因此在溝通上容易造成困擾以及耗費相當多的時間。因過於主觀容易造成溝通耗時，易造成其他人

01 員困擾。部分工作因個人主觀因素造成延宕等語，雖未載明不予
02 聘僱之具體情狀，惟係就上訴人工作狀況為綜合評論。至被上訴
03 人於104年10月29日製作之指派工作未交付成果清單，雖未記載
04 上訴人未為前揭核銷工作、未依期完成系爭資料庫電子檔、影印
05 個資之情，然均在被上訴人104年10月12日為試用期考評、同年
06 月13日發送電子郵件通知考評結果之前，被上訴人已將上訴人上
07 開情形列入系爭試用期評估範圍內，難認係被上訴人事後增列之
08 終止事由。被上訴人於104年10月13日以上訴人未通過試用期為
09 由，通知於同年月31日終止系爭勞動契約，要屬合法，且無權利
10 濫用。上訴人先位之訴請求被上訴人給付104年11月、12月薪資
11 計6萬4480元、年終工作獎金2萬4180元，合計8萬8660元本息，
12 提繳104年11、12月之勞工退休金共3996元至系爭退休金專戶，
13 及出具離職日期為104年12月31日之非自願離職證明書，均無理
14 由，不應准許。至第一審已就上訴人備位之訴部分為其勝訴判決
15 ，此部分雖因上訴人就先位部分提起上訴而發生移審之效力，但
16 被上訴人未就備位敗訴部分提起上訴或附帶上訴，故就備位部分
17 不予審究等詞，為其心證之所由得，並說明兩造其餘攻擊防禦方
18 法之取捨意見，因而維持第一審所為上訴人先位之訴敗訴之判決
19 ，駁回其上訴，經核於法洵無違誤。

20 按試用期間，係基於勞雇雙方同意，於進入長期正式關係前
21 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
22 態度、性格、技術、能力等有關工作之特質，再藉以決定是否在
23 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
24 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
25 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
26 關係，故係雙向、平等，依契約自由原則，如勞工所擔任工作之
27 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
28 承認試用期間之約定為合法有效。被上訴人所屬系爭中心為執行
29 科技部委託之系爭計畫，需徵求學士級專任助理，遂在104人力
30 銀行徵才，而上訴人係透過徵才程序獲聘為專案佐理研究員，有
31 被上訴人提出員額申請表、104人力資源網公告歷史資料可證（

見一審卷(一)第62頁至第64頁)，是被上訴人係新僱用上訴人為專案佐理研究員，而非前勞動契約之延續，原審本此見解，認上訴人前受僱於被上訴人擔任計時人員，與後被聘任為專案佐理研究員之工作內容不同，自有約定試用期間之必要，被上訴人於上訴人擔任專案佐理研究員之初，即約定系爭試用期，以觀察上訴人能否勝任職務，系爭試用期之約定有效，自無違背法令可言，此與上訴人前曾受僱為計時人員乙節無涉。上訴論旨，復執陳詞，就原審取捨證據、認定事實及解釋契約之職權行使，指摘原判決不當，聲明廢棄，非有理由。

據上論結，本件上訴為無理由。依民事訴訟法481條、第449條第1項、第78條，判決如主文。

中 華 民 國 109 年 11 月 12 日

最高法院勞動法庭

審判長法官	高	孟	焄
法官	彭	昭	芬
法官	邱	璿	如
法官	徐	福	晉
法官	蘇	芹	英

本件正本證明與原本無異

書 記 官

中 華 民 國 109 年 11 月 17 日