

臺灣士林地方法院民事判決

107年度重勞訴字第21號

原告 游欣潔
訴訟代理人 張孝詳律師
被告 泓博無線通訊技術有限公司
法定代理人 遲少林
訴訟代理人 蔡朝安律師
魏妸瑩律師
曾紹萱律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國107年12月28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

一、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第3款定有明文。本件原告起訴時原第二項聲明為：被告應給付原告新臺幣（下同）9萬9600元，及自民國107年8月1日起至原告復職之日止，按月於次月18日給付原告薪資9萬3000元等語，嗣變更為，被告應給付原告9萬9600元，及自107年8月1日起至原告復職之日止，按月於次月18日給付原告薪資4萬8000元等語，核其所為，係屬減縮應受判決事項之聲明，依上開規定，應予准許。

二、原告主張：其自107年3月15日起受僱於被告，擔任人資經理一職，每月薪資為9萬3000元。原告自任職以來，努力積極、工作上手、無不能勝任工作之情事存在，惟被告竟以原告招募人員不利、未達標準為由，單方要求原告改任業務專員，月薪減為5萬元，原告拒絕，被告竟於107年6月13日單方以口頭通知於同年月24日起終止兩造間勞動契約，拒絕原告提供勞務。被告單方終止兩造間勞動契約之行為，核與勞動基準法（下稱勞基法）第11條第5款之規定不符，自不生合法

01 解僱之效力。又縱認兩造間有試用期約定，依勞動部之函釋
02 ，亦應符合勞基法規定之法定解僱事由，被告之行為仍屬違
03 法，兩造間僱傭關係仍屬存在，爰請求確認兩造間之僱傭關
04 係存在，復依勞動契約之法律關係請求被告給付自107年6月
05 24日起至7月31日止尚未給付之薪資（扣除資遣費），及自
06 同年8月1日起至復職日止之月薪等語。並聲明：(一)確認兩造
07 間僱傭關係存在；(二)被告應給付原告9萬9600元，及自107年
08 8月1日起至原告復職之日止，按月於次月18日給付原告薪資
09 4萬8000元；(三)願供擔保請准宣告假執行。

10 三、被告則以：因被告研發人力短缺，需具有人力招募專業人員
11 ，原告於被告公司總經理顏紅方面試時，稱其具備有相關產
12 業人脈及人力招募專業，經面試合格，寄發聘任通知書予原
13 告，其上載明「試用期3個月」等語，原告收受後並無異議
14 ，復依聘任通知書所載之日期，至被告公司報到。原告於
15 107年3月15日起受僱於被告擔任人資經理，主要工作內容為
16 招募專業技術研發人員（下稱研發人員），其時被告共有13
17 名招募需求（即研發人員共11名，專案管理人員及業務助理
18 人員各1名）。惟原告招募速度緩慢，經被告數次口頭溝通
19 未見改善，於試用期間原告僅成功招募1名業務助理而非被
20 告亟需之研發人員，亦低於被告其他部門自行招募共3名人
21 員，經被告公司考核後，認試用期不合格，而於試用期屆至
22 前，通知原告適用期不合格，而終止僱用契約。又試用期之
23 約定係屬締結正式勞動契約之前階階段，並無須具備勞基法
24 所定之法定終止事由。故被告依上開原因，認原告試用期考
25 核不合格而終止兩造僱傭關係，並無不法。若本院認兩造間
26 無試用期之約定，被告復依勞基法第11條第5款原告不能勝
27 任工作為由終止勞動契約等語，資為抗辯，並聲明：(一)原告
28 之訴及假執行之聲請均駁回；(二)如受不利判決，願供擔保請
29 准宣告免為假執行。

30 四、得心證之理由：

31 (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。所謂即受確認判決之法律上利益，係指因法律關係之存在與否不明確，致原告在私法上之地位有受侵害之危險，而此項危險得以對被告之確認判決除去者而言（最高法院42年台上字第1031號判例意旨參照）。本件原告主張其與被告間有僱傭關係存在，為被告所否認，堪認兩造間僱傭關係之存否不明確，致原告在私法上之地位即處不明確之狀態，且能以本件確認判決除去之，是原告提起本件訴訟自有即受確認判決之法律上利益，於法即無不合，合先敘明。

(二)、按關於試用之約定，我國勞基法並未就試用期間或試用契約制定明文規範，而一般企業雇主僱用新進員工，亦僅對該員工所陳之學、經歷為形式上審查，未能真正瞭解該名員工是否勝任工作，因此，在正式締結勞動契約前先行約定試用期間，藉以評價新進勞工之職務適格性與能力，作為雇主是否願與之締結正式勞動契約之考量，而勞工於試用期間內，亦得評估企業環境與將來發展空間，決定是否繼續受僱於該企業，基於契約自由原則，倘若勞工與雇主間有試用期間之合意，且依該勞工所欲擔任工作之性質，確有試用之必要，自應承認試用期間之約定為合法有效。另約定試用期間之目的，既在於試驗、審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正式僱用，即應視試驗、審查之結果而定，且在試用期間因仍屬於締結正式勞動契約之前階（試驗、審查）階段，是雙方當事人原則上均應得隨時終止契約，並無須具備勞基法所規定之法定終止事由，且亦無資遣費相關規定之適用。準此，除非雇主有權利濫用之情事，否則，法律上即應容許雇主在試用期間內有較大之彈性，以所試用之勞工不適格為由而行使其所保留之終止權。

(三)、查被告總經理顏紅方經面試原告後，於107年2月4日，由被告財務寄發聘任通知書之電子郵件予原告，其上記載「您應聘本公司管理部人資經理職缺，經主管面試決定錄用。目前確認您（按原告）報到時間為2018/3/15，請回覆郵件再次

01 確認報到時間…備註事項：2.試用期3個月。若有疑問請直
02 接洽詢財務部Joey…」等語(本院卷第23、24頁)。而原告自
03 承於收受系爭通知書後，即向原公司提出辭呈，並於同年3
04 月15日至被告報到任職等情(本院卷第30頁)。再參酌被告
05 總經理顏紅方於面試原告後，被告發聘任通知前，即以LINE
06 通訊軟體通知財務人員「HR(按原告之聘任)要有試用期的
07 」等語(本院卷第43頁)；原告於試用期期間，被告財務人
08 員因上司問及原告之工作表現，曾以LINE通訊軟體提醒原告
09 關於工作報告，是以原告找進來的人才作為原告的績效，原
10 告雖向財務人員表示人力資源的功能應不侷限於找人，應該
11 讓上司知悉，財務人員就此表示，這要看原告與上司談的條
12 件，並提及目前就是試用期，要看原告當時與上司談的條件
13 ，原告又表示有彈性的組織又能團隊合作是比較有效益的，
14 財務人員即表示，其認為試用期應該不用做這個，目前公司
15 要的是人員補充跟穩定，原告即表示「理解」等語，此亦有
16 被告財務人員與原告之通訊軟體LINE對話紀錄可參(本院卷
17 第45頁)。是本院審酌被告公司於聘任原告前內部之資料即
18 已表示與原告應約定試用期，發予原告之對外聘任通知亦明
19 確表示試用期3個月，於試用期期間，被告公司財務人亦向
20 原告表示目前為試用期，而原告為長期擔任人力資源相關工
21 作，當知試用期與不定期勞動契約之差異與對於勞工之影響
22 ，其於收受附試用期3個月之聘任通知後，未向被告反應，
23 仍向原工作公司辭職，如期於107年3月15日至原告公司報到
24 上班，足認兩造間確有3個月試用期之約定。原告雖辯稱：
25 與被告總經理顏紅面試時，就與被告達成不定期勞動契約之
26 合意，而無試用期約定云云。惟原告所述，與前開客觀之事
27 證不符，且與一般公司於面試後，方以錄取或聘任通知，通
28 知錄用之聘用方式不合，而無可採。

29 (四)、按約定試用期間之目的，既在於試驗、審查勞工是否具備勝
30 任工作之能力，故在試用期間屆滿後是否正式僱用，即應視
31 試驗、審查之結果而定，且在試用期間因仍屬於締結正式勞

動契約之前階（試驗、審查）階段，故雙方當事人原則上均應得隨時終止契約，並無須具備勞基法所規定之法定終止事由，容許雇主在試用期間內有較大之彈性，以所試用之勞工不適格為由而行使其所保留之終止權。兩造約定有3個月之試用期，業如前述。則被告自得於試用期滿時綜合原告各方面之表現以判斷其是否符合被告之需求，如不適合，自得終止兩造間勞動契約。查被告主張：原告試用期間所招募到之RD研發人員，均係被告各部門自行招募，原告僅招募到業務助理1名，無RD研發人員，而於試用期間經考核因招募RD研發人員之工作表現不符被告需求，經綜合考核結果試用期不合格，而通知終止勞動契約等語，業據被告提出考核之會議紀錄、通知原告試用期不合格之員工資遣通知書、原告試用期間被告各部門自行招募之RD研發人員之往來電子郵件、被告107年3月15日至同年6月13日之勞工保險加保申報紀錄等為證（本院卷第47、78、98至110頁、118、119頁），且原告亦自承，這期間其有招募研發人員，但都還不到發聘書之階段，真正到職的只有業務助理等語（本院卷第73頁）。承上可知，被告確有依公司對人資經理之需求，於試用期間實際評價原告對該職務適格性與能力。是以，兩造既有試用期3個月，原告於試用期滿經被告具體綜合考核，認原告之工作表現不符被告需求，而行使其保留之終止權，終止兩造之勞動契約，應屬適法，難認有何權利濫用。

(五)、原告另主張：當時被告找伊到公司任職，曾說要找研發人員，但未曾告知其須招募人員之數量、期間、明確條件及標準，伊無法招募人員，被告以招募不利為由，而於試用期滿終止勞動契約，屬權利濫用云云。惟依原告自承由其所製作於107年6月19日以電子郵件寄送予被告總經理顏紅方之工作報告，其中彙整各單位之招募需求及招募進度之表格（本院卷第90頁），其上載有需求職類與職務名稱及招募需求編製調查表，顯見原告應知悉被告需求之研發人員數量及種類，原告前開主張，亦無足採。

01 六、綜上所述，原告因試用期滿，經被告具體考評結果，認其工
02 作表現不符被告需求，而終止勞動契約。兩造間之勞動契約
03 既經終止，則原告依勞動契約之法律關係，請求(一)確認兩造
04 間僱傭關係存在；(二)請求被告給付薪資9萬9600元，及自107
05 年8月1日起至原告復職之日止，按月於次月18日給付原告上
06 月份薪資4萬8000元，均為無理由，應予駁回。又原告之訴
07 既經駁回，其所為假執行之聲請即失所附麗，併予駁回之。

08 五、本件事證已臻明確，兩造其餘主張與攻擊防禦方法，經審酌
09 後認與本件判決之結果不生影響，爰不另一一論述，併此敘
10 明。

11 六、據上論結，原告之訴為無理由，依民事訴法第78條判決如主
12 文。

13 中 華 民 國 108 年 1 月 18 日
14 勞工法庭 法官 劉逸成

15 以上正本係照原本作成。

16 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
17 任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

18 中 華 民 國 108 年 1 月 18 日
19 書記官 孫謙