臺灣新竹地方法院民事判決

108年度勞訴字第1號

原　　告　鄭宗旭
被　　告　凌陽多媒體股份有限公司
法定代理人　黃洲杰
被　　告　廖明政
共　　同
訴訟代理人　方中傑

上列當事人間確認僱傭關係存在等事件，本院於民國108 年4 月23日 辯論終結，判決如下：

主　　文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

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、擴張或減縮應受判決事項之聲明、或不甚礙被告之防禦及訴訟之終結者，不在此限；被告於訴之變更或追加無異議，而為本案之言詞辯論者，視為同意變更或追加，民事訴訟法第255 條第1 項第2 、3 、7 款、第2 項分別定有明文。查：㈠原告起訴時聲明為：被告應恢復僱傭關係並補償工資（從民國107 年3 月5 日至訴訟確定之日）。㈡嗣原告具狀主張被告應給付其3 年年薪人民幣336,000 元，換算匯率後，請求被告給付新臺幣1,440,000 元（見本院卷一第10頁）。㈢原告再當庭追加大陸地區雇主應負擔按員工薪資44.3％計算之社會保險之保險費及住房公積金，而變更聲明為：1.確認兩造僱傭關係存在。2.被告應連帶給付原告新臺幣2,191,028 元，及自108 年3 月15日起至清償日止，按週年利率百分之5 計算之利息（見本院卷二第34頁）。㈣原告嗣又依民法第202 條規定，變更第二項聲明為：被告應連帶給付原告人民幣484,848 元（336,000 ＋《336,000 × 44.3％》），及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週

年利率百分之5計算之利息（見本院卷二第38、47頁）。核原告所為聲明之變更、追加請求被告給付社會保險費用，其請求之基礎事實同一，且為單純擴張應受判決事項之聲明，復不甚礙被告之防禦及訴訟之終結；又被告對前開訴之變更及追加，均無異議而為本案之言詞辯論，揆諸前揭規定，應予准許。

貳、實體方面：

一、原告主張：

(一)被告凌陽多媒體股份有限公司為廈門凌陽華芯科技有限公司在臺灣之代理人。原告於107年1月17日在臺灣地區之被告凌陽多媒體股份有限公司內接受同為上開2公司產品經理之賴勝裕之面試及筆試，當日被告凌陽多媒體股份有限公司即以廈門凌陽華芯科技有限公司之名義與原告簽署「接收協議」，雙方約定聘僱期間3年、月薪為人民幣8,000元及保證年薪14個月，並提供原告工作餐、宿舍及五險一金（養老保險、醫療保險、失業保險、工傷保險、生育保險及住房公積金），但無約定3個月試用期及試用期間之薪資為人民幣7,200元一事。原告自107年3月5日起即在被告凌陽多媒體股份有限公司上班，約莫3月底時，被告凌陽多媒體股份有限公司主管賴勝裕假藉廈門凌陽華芯科技有限公司之命令，要求原告交出識別證，單方面解除僱傭契約。嗣原告至廈門凌陽華芯科技有限公司協商未果，並發現該公司給予原告之合約影本多了試用期間及試用期薪資等約定，顯係被告凌陽多媒體股份有限公司為卸責始偽造塗改內容，且廈門凌陽華芯科技有限公司之員工表示，廈門凌陽華芯科技有限公司非被告凌陽多媒體股份有限公司之子公司，被告凌陽多媒體股份有限公司僅占2成股份，然廈門凌陽華芯科技有限公司之員工（如原告及產品經理賴勝裕）在被告凌陽多媒體股份有限公司上班，可以同時受領臺灣及大陸2公司之薪資，被告凌陽多媒體股份有限公司等同原告的第2個雇主。

(二)原告本來在大陸，被告凌陽多媒體股份有限公司請原告回臺

灣面試、簽約上班，卻片面解除僱傭契約，為此請求確認兩造間僱傭關係存在，另依民法第216 條規定，請求被告賠償3 年聘僱期間可得預期之薪資人民幣336,000 元（8,000 元×14個月x 3 年）及法定遲延利息。又依造兩造簽訂之「接收協議」第7 條約定，被告應為原告辦理相關社會保險手續，而依卷二第19頁資料大陸地區雇主應該為員工繳交薪資之44.3%作為保險費，故被告應給付原告大陸地區社會保險之保險費及住房公積金人民幣148,848 元（336,000 元x 44.3%）。另依臺灣地區與大陸地區人民關係條例第71條規定，被告廖明政為廈門凌陽華芯科技有限公司之法定代理人，應與被告凌陽多媒體股份有限公司連帶賠償。

(三)綜上，依大陸地區人民關係條例第71條規定提起本件訴訟，並聲明：

1 確認兩造僱傭關係存在。

2 被告應連帶給付原告人民幣484,848 元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5 計算之利息。

3 訴訟費用由被告連帶負擔。

二、被告則以：原告於106 年11月間透過大陸求職網向廈門凌陽華芯科技有限公司投遞履歷，嗣原告於107 年1 月10日前往廈門凌陽華芯科技有限公司面試，並於107 年1 月17日由被告廖明政代表廈門凌陽華芯科技有限公司與原告簽署「接收協議」，雙方原約定原告應於107 年3 月5 日至廈門凌陽華芯科技有限公司報到，惟因原告為臺灣居民，且在臺灣過完農曆春節，故改請原告至新竹被告凌陽多媒體股份有限公司報到受訓，廈門凌陽華芯科技有限公司則向被告凌陽多媒體股份有限公司借場地代訓，原告自始清楚被告凌陽多媒體股份有限公司從未與原告簽訂任何聘僱合約，亦無聘僱之意思，被告凌陽多媒體股份有限公司設址新竹，無庸捨近求遠透過大陸求職網招聘現居住廈門、求職地點均在大陸之原告。原告無法通過試用期之考核，於107 年3 月19日遭廈門凌陽華芯科技有限公司解聘，廈門凌陽華芯科技有限公司並已結

清原告試用期間14日之薪資。原告不服，控告廈門凌陽華芯科技有限公司，亦遭廈門人民法院及中級人民法院判決原告敗訴。綜上，爰答辯聲明：原告之訴駁回。

三、兩造不爭執之事項：

(一)原告於107年1月17日在臺灣地區之被告凌陽多媒體股份有限公司（下稱被告公司）內，與廈門凌陽華芯科技有限公司（下稱廈門凌陽公司）簽署「接收協議」，雙方約定僱傭期間3年、廈門凌陽公司給予原告轉正後月薪為人民幣8,000元，有原告之入出境紀錄、接收協議附卷可稽（本院卷二第32、52-53頁）。

(二)賴勝裕於107年2月23日寄電子郵件予原告，請原告填寫在凌陽工作期間之申請表後回傳，有卷附電子郵件足憑（見本院卷一第5頁）。

(三)兩造於107年10月22日進行勞資爭議調解，被告公司於調解時抗辯僅係代為培訓，並非原告雇主，原告則主張被告公司為其雇主，有勞資爭議調解紀錄可考（見本院卷一第4-1頁）。

四、本院之判斷：

原告主張：被告公司為廈門凌陽公司在臺灣之代理人，原告於107年1月17日在臺灣地區之被告公司內接受同為上開2公司產品經理之賴勝裕之面試及筆試，當日被告公司即以廈門凌陽公司之名義與原告簽署「接收協議」，雙方約定聘僱期間3年、月薪為人民幣8,000元及保證年薪14個月，但無約定3個月試用期及試用期間之薪資為人民幣7,200元一事；原告自107年3月5日起即在被告公司上班，約莫3月底時，被告公司主管賴勝裕假藉廈門凌陽公司之命令，要求原告交出識別證，單方面解除僱傭契約，廈門凌陽公司之員工（如原告及產品經理賴勝裕）在被告公司上班，可以同時受領臺灣及大陸2公司之薪資，被告公司等同原告的第2個雇主，被告公司片面解除僱傭契約，為此請求確認兩造間僱傭關係存在，另依民法第216條規定，請求被告賠償原告3年

聘僱期間可得預期之薪資人民幣336,000元（8,000元x 14個月x 3年）及大陸地區雇主應負擔按員工薪資44.3%計算之社會保險保險費及住房公積金148,848元（336,000元x 44.3%）暨其法定遲延利息等情。被告則以：因原告為臺灣地區居民，且在臺灣地區過完農曆春節，故廈門凌陽公司改請原告至被告公司報到代訓，原告自始清楚被告公司從未與原告簽訂任何僱傭合約，亦無僱傭之意思，被告公司設址臺灣地區新竹，無庸捨近求遠透過大陸地區求職網招聘現居住廈門、求職地點均在大陸之原告，原告無法通過試用期之考核，於107年3月19日遭廈門凌陽公司解僱，廈門凌陽公司並已結清原告試用期間14日之薪資，原告本件之請求，為無理由等語，資為抗辯。故本件兩造之爭點在於：㈠原告主張被告公司為其雇主，請求確認僱傭關係存在，並賠償3年僱傭期間之薪資人民幣336,000元，及其法定遲延利息有無理由？㈡原告主張被告公司應負擔按員工薪資44.3%計算之大陸地區保險費及住房公積金人民幣148,848元，是否有據？㈢原告依臺灣地區與大陸地區人民關係條例第71條之約定，請求被告廖明政（廈門凌陽公司之法定代理人）連帶賠償，有無理由？茲分述如下：

(一)原告主張被告公司為其雇主，請求確認僱傭關係存在，並賠償3年僱傭期間之薪資人民幣336,000元，及其法定遲延利息，為無理由：

1 查原告固主張其簽署之「接收協議」影本多了試用期間及試用期薪資等約定，顯係被告公司為卸責始偽造塗改內容，惟此部分除未據原告舉證以實其說外，經本院當庭勘驗被告提出之「接收協議」原本，該2份「接收協議」除第6條以斜線刪除空白欄位部分、左下角甲方負責人廖明政簽名部分係以黑色簽字筆刪除書寫外，其餘手寫部分係以藍色原子筆書寫，筆跡墨色並無明顯差異，此有本院勘驗筆錄及「接收協議」影本2份附卷可參（見本院卷二第48、52-53頁）。原告對於系爭2份「接收協議」為其簽署之僱傭契約是認屬實

，經勘驗後，該2 份「接收協議」以藍色原子筆書寫之筆跡墨色既無明顯差異，且第3 條約定：「甲方（指廈門凌陽公司）聘用乙方（指原告）約定合同服務期為3 年，試用期3 月，近試用期結束時將進行績效考核，決定是否轉正或延長，若試用期延長最長不得超過6 個月，試用期經考核後根據考核結果情況再續或終止，其餘具體約定詳見勞動合同」，除其中服務期「3 」年、試用期「3 」月之數字部分係以藍色原子筆填寫外，其他部分係事先繕打；另第5 條約定：「甲方為乙方提供試用期月薪RMB7200 元，轉正後月薪為RMB8000 元。（保障14個月）」，除月薪之數字「7200」、「8000」、「（保障14個月）」等部分係以藍色原子筆書寫增列外，其他部分亦係事先繕打，故實難想像可以事後變造，且原告主張雙方約定服務期3 年、月薪人民幣8,000 元、保障14個月年薪等情，既與「接收協議」之內容相符，其實無可能未見或不知同條款試用期3 個月之約定，故原告主張被告變造增加試用期間之約款，兩造無試用期之約定，難信為真。

2.次按勞動契約之種類繁多，勞動內容之差異性常屬天壤之別，就各種不同性質之勞動性質，其所需之勞動能力多屬不同，雇主需多久之試用期間始能考核確定所僱用勞工是否適任，尤難以一定之標準日數相繩。此一高度歧異化、個案化之情狀，本應委由當事人依其個別情形加以約定，故勞動契約有關試用期間之約定，應屬勞雇間契約自由之範疇，若其約定符合一般情理，並未違反公序良俗、誠信原則或強制規定，其約定應生契約法上之效力，而得拘束當事人，此觀勞動基準法施行細則原來有關試用期間不得超過40日之規定，嗣後已遭刪除，並不再就試用期間之長短為規定等情，更足為證。次按勞雇間關於試用期間之約定，其法律上性質，學說上有所謂預約說、停止條件說、解除條件說或附保留終止權契約說等不同見解，而從國內企業界僱用員工之初，通常定有試用期間，使雇主得於試用期間內觀察該求職者關於業務

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，本院認為試用期間約定，應屬附保留終止權之約定，即雇主於試用期間內綜合判斷求職者對企業之發展是否適格，如不適格，雇主即得於試用期滿前終止僱傭契約，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，若勞雇雙方於試用期間內發覺工作不適於由該勞工任之，或勞工不適應工作環境，應認勞資雙方於未濫用權利情形下，得任意終止勞動契約。又按我國勞動基準法中並未對試用期間或試用契約設有規範，然而因事業單位僱用新進員工，僅對該員工之學經歷為形式上審查，並未能真正瞭解該名員工是否適合僱傭，因此，事業單位有必要與新進員工約定試用期間，以保障企業之利益。是以，約定有試用期間之勞動契約，乃謂雇主藉由評價試用勞工之職務適格性及能力，作為考量締結正式勞動契約與否之約定。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，故在試用期間屆滿後是否受雇主正式僱用，則應視試驗、審查之結果而定，且在試用期間因仍屬於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。

3 查原告主張「廈門凌陽公司之員工（如原告及產品經理賴勝裕）在被告公司上班，可以同時受領臺灣及大陸2 公司之薪資，被告公司等同原告的第2 個雇主」等情，無非係主張被告公司與廈門凌陽公司間具有「實體同一性」（最高法院98年度台上字第652 號判決參照），此部分姑不論是否可採，被告既在試用期間經雇主試驗、審查後認為不具職務適格性及能力，而雙方約定3 個月試用期間，亦未逾合理範圍，應認為有效，依前揭說明，雇主在試用期間終止與原告之勞動契約，於法並無不合，是原告主張被告公司與廈門凌陽公司具實體同一性，其等非法終止勞動契約，請求確認兩造間僱傭關係存在，並請求被告公司賠償「接收協議」約定之3 年保障年薪14個月之薪資人民幣336,000 元（8,000 元x 14個

月x 3 年），即無理由，不應准許。

(二)本件既無違法解僱情形，原告請求被告公司應負擔44.3%大陸地區社會保險之保險費、住房公積金合計148,848 元（336,000 元x 44.3%）及其法定遲延利息，暨依臺灣地區與大陸地區人民關係條例第71條之約定，請求被告廖明政（廈門凌陽公司之法定代理人）連帶賠償，即乏所據，應併予駁回。

(三)承上說明，原告係在試用期間由雇主終止勞動契約，而非遭非法解僱，故其請求確認兩造間僱傭關係存在，並請求被告連帶賠償原告人民幣484,848 元（336,000 元＋148,848 元），及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5 計算之利息，均無理由，應予駁回。

五、本件判決基礎已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，於判決結果無影響，毋庸一一論列，附此敘明。

六、據上論結，本件原告之訴為無理由，依民事訴訟法第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　5　　月　　17　　日

勞工法庭　法　官　吳靜怡

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　　108　　年　　5　　月　　17　　日

書記官　林琬茹