# 臺灣新竹地方法院民事判決

109年度勞訴字第6號

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

上列當事人間請求給付違約金事件，本院於民國109 年4 月28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

按原告之訴，有下列各款情形之一，法院應以裁定駁回之：七、其訴訟標的為確定判決之效力所及者，固為民事訴訟法第249 條第1 項第7 款所規定，惟要以後訴違反既判力效力而裁定駁回，必須其與已有既判力效力之前訴為同一事件，亦即必須前後訴訟之當事人及訴訟標的均相同，訴之聲明（請求內容）相同或正相反對或可相包含者，始屬之。被告固辯稱原告所提本件事件，與其先前以被告2人為被告訴請確認僱傭關係存在及請求賠償薪資之訴訟（即本院108年勞訴字第1號，以下簡稱前案訴訟），係屬同一事件，原告無權再訴等語。惟查，原告於前案訴訟起訴時，係基於接收協議（下稱系爭接收協議），主張其與被告凌陽多媒體股份有限公司（下稱被告公司）間有僱傭關係，並請求確認其與被告公司間僱佣關係存在，及請求被告二人連帶賠償三年間預期之薪資及大陸地區社會保險金等共計人民幣484,848元暨法定遲延利息，此已據調取前案訴訟全案卷宗查明無訛；惟原告於本件訴訟，係以廈門凌陽華芯科技有限公司（下稱廈門凌陽公司）由被告廖明政代理，與其簽訂該接收協議之僱傭

契約，然廈門凌陽公司違約不讓其至大陸公司上班，且系爭接收協議亦無試用期之約定，廈門凌陽公司卻違約解除雙方間之僱佣契約，其解約無效，應對原告負違約賠償責任，而被告二人並均與廈門凌陽公司共謀對原告為上開違法解約行為，且依台灣地區與大陸地區人民關係條例（下稱兩岸人民關係條例）第71條規定，被告二人應與廈門凌陽公司連帶對原告負違約賠償責任，爰請求被告連帶賠償違約金人民幣484,848元暨其法定遲延利息。經核原告於本件訴訟，係主張被告應與廈門凌陽公司對其之違約連帶負責，請求被告連帶賠償其違約金，與前案基於僱傭契約，請求確認僱傭關係存在及賠償、給付薪資，兩者之訴訟標的並不相同，已非同一事件，故原告於本件請求違約金，尚無既判力效力之違反，起訴程序尚無不合，此先敘明。

貳、實體方面

一、原告主張：原告於民國107年1月17日，在臺灣之被告公司內，與時任被告公司之法定代理人，並代理廈門凌陽公司之被告廖明政，簽訂系爭接收協議之僱佣契約，雙方約定聘僱期間3年、月薪為人民幣（下同）8,000元及保證年薪14個月，僱佣人並提供原告工作餐、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），並約定原告應於107年3月5日至廈門凌陽公司報到就職，但無約定3個月試用期、試用期間之薪資為人民幣7,200元，及雇主於試用期滿前，有解除權等之內容。詎簽約後廈門凌陽公司聯合被告，拒絕提供一份系爭接收協議予原告收執，廈門凌陽公司又故意拒絕原告至廈門該公司處就職，並與被告聯手欺騙原告，謂原告先至被告公司處報到上班後，可同時領取兩家公司即廈門凌陽公司及被告公司之薪水，致原告受騙而自107年3月5日起，先在被告公司處上班。以原告當時在大陸廈門已有女友，前亦已在該處做其他之生意，如非受被告及廈門凌陽公司上開所騙，應不可能會同意於107年3月5日，先至被告公司處上班，而非直接至廈門凌陽公司報到

任職之理。詎料被告公司人員其後卻又於107年3月19日下班時告知原告，謂廈門凌陽公司當天已以原告試用期不合格，加以解僱原告，然當天原告已表示該公司之解約不合法。嗣經原告至廈門對廈門凌陽公司提告，並取得系爭接收協議影本，始發現其內容多了試用期間及試用期薪資等約定，顯係被告所偽造而增加之內容。又被告公司與廈門凌陽公司毫無關係，是原告縱使遭騙而曾在被告公司工作，亦非屬在廈門凌陽公司任職，廈門凌陽公司既然違約拒絕讓原告任職，雙方合約關係尚未開始，且亦無試用期可單方解約之約定，故廈門凌陽公司對原告之解約顯不合法而無效，其對原告已構成違約之情事。因依系爭接收協議之約定，原告於3年聘僱期間可得預期之薪資為人民幣336,000元（8,000元x 14個月x 3年），又大陸地區雇主應該為員工繳交薪資之44.3%作為保險費，系爭接收協議亦有約定被告公司提供五險一金，即係以月繳方式依月薪之44.3 %提撥，計人民幣148,848元，二者合計人民幣484,848元，原告即以上開金額作為廈門凌陽公司違反系爭接收協議，應賠償原告之違約金數額。再依兩岸人民關係條例第71條之規定，被告二人應就廈門凌陽公司對原告之違約責任，連帶負賠償責任。為此，爰依系爭接收協議、民法第216條規定及兩岸人民關係條例第71條之規定，提起本件訴訟。並聲明：被告應連帶給付原告484,848元及自107年3月20日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。

二、被告之答辯：本件原告係受僱於廈門凌陽公司，並遭廈門凌陽公司以其試用期考核不合格，而予以合法解僱，與被告二人無關。又系爭接收協議內已載明原告於3月5日至廈門凌陽公司報到，但因當時適逢農曆新年，原告當時在臺灣過年，故廈門凌陽公司當時改請原告至被告公司處報到受訓，亦為原告當時所知悉且同意，廈門凌陽公司並無拒絕原告報告、任職，被告亦無原告所稱合謀欺騙原告至被告公司工作之情事。另原告與廈門凌陽公司間之勞務契約事件爭執，亦經廈

門人民法院及廈門市中級人民法院，判決認定廈門凌陽公司對原告之解約合法，該公司並無違約，且判決原告敗訴確定，是原告主張廈門凌陽公司對其違約，請求被告連帶負賠償責任並無理由。並聲明：原告之訴駁回。

三、本院之判斷：

原告主張廈門凌陽公司由被告廖明政代理，於107年1月17日在被告公司處，與原告訂立系爭接收協議之僱佣契約乙節，已據原告提出系爭接收協議影本一份在卷為憑（見本院卷一第5頁），且為被告所不爭執，此部分堪信為實。原告另主張上開接收協議並未約定有試用期及試用期內解約之條款，且載明原告應於同年3月5日至廈門凌陽公司處報到就職，然被告卻與廈門凌陽公司共謀，以原告先至被告公司處報到任職，可同時領取二家公司薪水為由，詐騙原告於107年3月5日先至被告公司處報到任職，其後被告卻告知原告，廈門凌陽公司已以原告試用期內考核不合格，而於107年3月19日合法解雇原告，惟因被告公司與廈門凌陽公司毫無關係，原告雖有至被告公司報到工作，並非屬至廈門凌陽公司之任職，廈門凌陽公司自始拒絕原告至該公司任職、報到，已屬違約，且其以合約所未約定之試用期、試用期內之解約權，片面違法解僱原告，其解約係屬無效，被告二人與廈門凌陽公司共謀而對原告違約，亦應依兩岸人民關係條例第71條之規定，與廈門凌陽公司連帶對原告負違約賠償責任，請求被告連帶賠償原告違約金484,848元及法定遲延利息等情，則為被告所否認，並辯稱如上。故本件兩造間有爭執應予以審究者，在於：㈠、系爭接收協議內，是否有試用期三個月等之約定？㈡、廈門凌陽公司是否有拒絕原告報到、任職而違約？其對原告終止僱佣契約，是否合法有效？㈢、原告依兩岸人民關係條例第71條、民法第216之規定及系爭接收協議，訴請被告連帶給付其違約金484,848元及法定遲延利息，有無理由？茲論述如下。

㈠、系爭接收協議內，是否有試用期三個月等之約定？

1、按學說上所謂之爭點效，係指法院於確定判決理由中，就訴訟標的以外當事人所主張之重要爭點，本於當事人辯論之結果已為判斷時，除有顯然違背法令，或當事人已提出新訴訟資料足以推翻原判斷之情形外，於同一當事人就與該重要爭點有關所提起之他訴訟，不得再為相反之主張，法院亦不得作相反之判斷，以符民事訴訟法上之誠信原則而言。是爭點效之適用，於前後兩訴訟當事人同一，且前案就重要爭點之判斷非顯然違背法令，及當事人未提出新訴訟資料足以推翻原判斷等情形，即足當之（最高法院97年度台上字第2688號判決意旨參照）。

2、經查，原告前以被告公司片面違法終止雙方間之僱傭契約，請求確認被告公司與其間之僱傭關係仍存在，並依民法第216條之規定，請求被告2人賠償其僱傭期間應受領之薪資等，經本院108年度勞訴字第1號，系爭前案訴訟受理後，被告2人於該事件中，主張原告係與廈門凌陽公司簽訂系爭接收協議，該協議內有約定試用期3個月，因原告無法通過試用期之考核，遭廈門凌陽公司合法解聘等情，並當庭提出系爭接收協議原本以供勘驗，經本院系爭前案事件審理後，認為系爭接收協議第3條約定「甲方（指廈門凌陽公司）聘用乙方（即原告）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。」等文字，並無原告所主張遭被告變造增加試用期間約款、雙方無試用期約定等情，並駁回原告之訴，原告不服上訴後，經臺灣高等法院108年度勞上字第83號事件審理後，該臺灣高等法院前案確定判決仍維持第一審上開之認定，此已據本院調取系爭前案訴訟之全案卷宗查明無訛。是兩造於該前案地院及高院事件審理中，就本件系爭接收協議是否有試用期之約定等節，乃該等前案事件之重要爭點，並經兩造就此於前案訴訟為充分舉證及進行攻防後，業經前案之確定判決認定系爭接收協

議有試用期間3個月等之約定，且經核前案確定判決就此重要爭點之判斷並無違背法令之情形，原告復未能提出新訴訟資料足以推翻前案之判斷，本件兩造既為同一當事人，揆諸前揭說明，前案確定判決此部分之認定，自有爭點效之適用，且兩造及本院均應受其拘束，是系爭接收協議有試用期間3個月等之約定乙節，足堪認定為真實。

㈡、廈門凌陽公司是否有拒絕原告報到、任職而違約？其對原告終止僱佣契約，是否合法有效？

1、查，原告係與廈門凌陽公司之代理人，即被告廖明政，簽訂系爭接收協議，而與廈門凌陽公司成立僱佣契約，受廈門凌陽公司之聘僱，且該協議內記載原告應於107年3月5日至廈門凌陽公司處報到就職，而原告於該日係至被告公司處報到等情，為兩造所不爭執，且有系爭接收協議影本在卷可憑。雖原告主張：其係因遭被告與廈門凌陽公司之共同詐騙，告以其先至被告公司處報到任職後，可領取二家公司之薪水，其因誤信始未直接到大陸廈門凌陽公司報到任職，因廈門凌陽公司自始拒絕讓原告至其公司報到任職，且被告公司與該公司無關，故廈門凌陽公司拒絕原告至廈門就職履約，係屬違約等節，然為被告所否認。經查，依原告於系爭前案訴訟所提之被告廖明政個人資料影本，已記載被告廖明政為廈門凌陽公司之董事兼總經理（見系爭前案訴訟一審卷卷一第21頁），且原告亦曾陳稱：廈門凌陽公司員工告訴伊，被告公司只占廈門凌陽公司股份一成多等語（見本院卷二第38頁），參以被告亦表示：廈門凌陽公司與被告公司基本上係獨立運作，但二家公司上面有共同之控股公司，訴外人凌陽科技股份有限公司對廈門凌陽公司及被告公司均有股份等語（見本院卷二第39頁），是以被告辯稱被告公司與廈門凌陽公司係屬有關連，為同集團之公司乙節，已非無據。

2、依上所述，原告係與廈門凌陽公司簽約受雇於該公司，且合約約定原告應於107年3月5日至廈門凌陽公司處報到任職，而原告於上開日期係先至被告公司處報到等情，然本院審酌

被告公司與廈門凌陽公司屬同集團有關連之公司，當時被告廖明政同時擔任廈門凌陽公司之總經理及被告公司之法定代理人，且於原告在107年3月5日至被告公司處報告之時，又係剛過完農曆年不久，是被告主張因當時原告回台灣過農曆年，廈門凌陽公司乃改請原告先至被告公司處報到，由被告公司代為先訓練原告，此節並為原告當時所知悉且同意之情，已非無憑。至原告雖主張係因廈門凌陽公司與被告共同詐騙原告，佯稱原告先至被告公司處報到工作後，可領兩家公司之薪水，其始受騙而為之乙節，已為被告所否認，而原告就此並未進一步舉證證明，所述即非可採。且查，倘原告當時未認知到，廈門凌陽公司係請其先至被告公司處報到，並接受被告公司之代訓，且為其所同意，而係如其所稱遭詐騙所致，則何以原告於大陸地區對廈門凌陽公司提起之訴訟，並未為該等之主張，此有原告提出之大陸地區廈門市中級人民法院民事判決書一份在卷可參（見本院卷二第41-48頁），是原告主張其雖於107年3月5日至被告公司報到，非屬到廈門凌陽公司任職，廈門凌陽公司自始拒絕其報到就職，係屬違約乙節，已難以採信。

3、按臺灣地區人民與大陸地區人民間之民事事件，除本條例另有規定外，適用臺灣地區之法律；債之契約依訂約地之規定。但當事人另有約定者，從其約定。兩岸人民關係條例第41條第1項、第48條第1項分別定有明文。本件原告與代理廈門凌陽公司之被告廖明政，既係於位於臺灣地區之被告公司內簽訂系爭接收協議，而原告為臺灣地區人民，是依上開之規定，就原告與廈門凌陽公司間，系爭接收協議勞動契約之法律關係，即應適用臺灣地區之法律。又系爭接收協議內，已有試用期三個月等之約定，已如前述。再按臺灣地區現行勞動基準法並未對試用期間或試用契約設有規範，然僱傭契約係以勞僱雙方之互相信賴為前提之繼續性法律關係。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關於業務之能力、操守、適應企業

文化及應對態度是否適合僱傭，因此，事業單位與新進員工約定試用期間，綜合判斷該求職者對企業之發展是否適格後，再決定是否長期僱用，以保障企業之利益；而相對地，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，自具有合理性，應承認其效力。是以，勞動契約附有試用期間條款者，其當事人間勞動契約之效力自試用期間開始時雖已發生，惟勞雇雙方均保留契約終止權，若勞雇雙方於試用期間內發現工作不適合由該勞工任之，或勞工不適應工作環境者，應認勞雇雙方於未濫用權利情形下，得任意終止勞動契約，無須具備勞動基準法所規定之法定終止事由，是試用期間之約定，在法律上應屬附保留終止權之約定。且若兩造約定於試用期間內，新進人員應接受雇主之績效考核，雇主得依其考核結果予以終止勞動契約或繼續僱用員工等節，於法亦無不可。

4、經查，被告主張原告於試用期內，經其雇主即廈門凌陽公司考核認為不合格，而為廈門凌陽公司於107年3月19日即試用期內，終止與原告之系爭勞動契約乙節，已有卷附原告提出之大陸地區廈門市中級人民法院民事判決書之內容可參（見該判決書第3-4頁，即本院卷二第45-46頁），因原告與廈門凌陽公司間約定三個月之試用期間，並未逾合理範圍，則揆諸上開之說明，廈門凌陽公司以原告於試用期內考核不合格為由，在試用期間內終止與原告之勞動契約，於法即無不合，尚無何違約可言。何況原告前以廈門凌陽公司上開對其之終止勞動契約行為不合法，雙方間之勞動契約關係仍存在，而在大陸地區法院對廈門凌陽公司，起訴請求其繼續履行勞動契約，亦經大陸地區廈門市海港區人民法院及廈門市中級人民法院予以判決駁回確定，此亦有上開廈門市中級人民法院民事判決書一份在卷可佐（見本院卷二第43-48頁）。此外，原告未進一步舉證證明，廈門凌陽公司有何對其違反系爭勞動契約之情事存在，則原告以廈門凌陽公司拒絕讓其報到就職，且該公司終止契約不合法，對其負有系爭勞動契約

違約之賠償責任，被告二人應依兩岸人民關係條例第71條規定連帶負責，並請求被告連帶賠償其違約金484,848元及法定遲延利息，即無理由，不應准許。

㈢、綜上所述，難認廈門凌陽公司就系爭接收協議即勞動契約，對原告有何違約之情事存在，則原告依兩岸人民關係條例第71條及系爭接收協議、民法第216條之規定，訴請被告連帶給付其違約金人民幣484,848元及法定遲延利息，於法無據，應予以判決駁回。

㈣、本件判決之事實已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，經審酌後對判決結果均無影響，爰不另一一贅述，併此敘明。

四、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　　109　　年　　6　　月　　1　　日

勞動法庭　　法　官　鄭政宗

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　　109　　年　　6　　月　　1　　日

書記官　楊嘉惠