臺灣桃園地方法院民事判決

107年度勞訴字第168號

原　　告　何秉峯
訴訟代理人　康英彬律師
被　　告　科祿柏科技有限公司
法定代理人　楊彥彬
訴訟代理人　江鶴鵬律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國108 年5月9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

壹、程序方面

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 項前段定有明文。而該條所謂即受確認判決之法律上利益，係指因法律關係之存否不明確，致原告在私法上之地位有受侵害之危險，而此項危險得以對於被告之確認判決除去者而言（最高法院42年台上字第1031號判例要旨參照）。本件原告主張兩造間存有僱傭關係，為被告公司所否認，就此不明確之狀態，能以本件確認判決除去之，是原告提起本件訴訟自有受確認判決之法律上利益。

二、本件被告法定代理人原為楊琬萱，嗣由楊彥彬接任法定代理人，並於民國108 年1 月31日具狀承受訴訟，有聲明承受訴訟狀乙紙在卷可稽（見本院卷第158 頁），於法並無不合，應予准許。

貳、實體方面

一、原告主張：原告自107 年5 月21日起受僱於被告擔任研發部設計工程師，約定月薪為新臺幣（下同）51,000元，原告到職後表現優異。原告於同年7 月2 日上午發現車輛失竊，遂向被告請假半天至警局報案，並因交通問題於同年月3 、4

日請事假2日以處理車輛失竊事宜，嗣警方通知原告車輛已尋獲，原告取回車輛後於7月5日上午將車輛送修，原告於7月6日上班後，被告卻以口頭告知原告不適任職務，明日起不用再來上班，故原告於7月7日起即未上班，並於7月16日向桃園市政府勞動局申請勞資爭議調解，被告嗣於7月19日將原告之勞保退保，並開立非自願離職證明書，而原告於8月1日勞資爭議調解時，向被告請求恢復僱傭關係，然經被告拒絕，爰提起本件訴訟請求確認兩造間僱傭關係存在，另請求被告應自107年7月7日起至原告復職之日止，按月給付薪資51,000元等語。並聲明：㈠確認兩造間僱傭關係存在。㈡被告應給付原告153,000元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5％計算之利息。㈢被告應自107年10月7日起至原告復職日止，按月於次月5日給付原告51,000元。㈣第二項聲明願供擔保請准宣告假執行。

二、被告則以：被告於107年4月2日經由104人力銀行刊登廣告徵聘機構工程師，並表明機構工程師應具備熟悉solid works 3D繪圖製作（下稱系爭軟體），原告申請應徵並經被告面試後，於107年5月21日受僱為機構工程師，約定月薪為51,000元。然原告多次下班忘記打卡，且多次請假不到班，甚至原告無法以系爭軟體完成被告於107年5月24日交付之C-PRO Ⅱ自動泡茶及咖啡機組（下稱系爭產品）之產品設計，僅以手繪草圖，未於原訂107年6月1日前完成外觀設計，致被告另於107年6月14日與訴外人起勁設計有限公司（下稱起勁公司）訂立產品設計報價單暨合約，委由起勁公司開發設計因而支出12萬元，顯見原告無法勝任工作。此外，原告於應徵時在申請表上就「是否有被資遣紀錄」勾選否認欄位，然原告前於107年5月3日至同年月10日曾任職於訴外人羽璇國際有限公司8日，原告隱瞞不實致被告誤判原告之適任能力而陷於錯誤與之訂定勞動契約，另依原告之勞保投保紀錄可知原告在任職於被告前曾任職其他22家公司，離職後又任職於其他2家公司，如此頻繁更換工作，可見原告

在職場上穩定性不高，經常被資遣。又勞動契約明訂養成期3個月，養成期滿將以新人考核作為是否繼續任用之依據，原告經考核為不適任，故被告依勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第1款、第11條第5款規定終止勞動契約，且因原告任職未滿3個月，本即無庸給予原告10日之預告期間，然被告於107年7月6日向原告通知終止勞動契約後，於同月19日始終止勞動契約，並給付原告薪資至同年7月19日等語資為抗辯。並聲明：㈠原告之訴及假執行之聲請均駁回。㈡如受不利益判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、原告自107年5月21日起受僱於被告擔任研發部機構工程師，約定月薪為51,000元，負責系爭產品之外觀、機構之研發設計，且應熟悉系爭軟體之操作，嗣被告以原告經考核為不適任，於同年7月6日以口頭告知原告不能勝任工作，明日起即不用再來上班，依勞基法第11條第5款規定終止勞動契約，並於107年7月19日將原告退保等情，有聘僱書附卷可稽（見本院卷第65頁），復經本院依職權調取原告之勞保及勞工退休金帳戶資料核閱無訛（見本院卷第32至33頁、第50頁），亦為兩造所不爭執，堪信為真。

四、本院之判斷：

（一）按試用之目的，旨在評價受僱人之職務適格性及能力，作為試用期滿後僱用人是否繼續維持僱傭契約之考量（最高法院95年度台上字第2727號民事判決參照）。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能勝任工作，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，是勞資雙方依工作特性，在不違背契約誠信原則下，自由約定合理之試用期，尚非法所不容，惟於該試用期內或屆期時，雇主欲終止勞動契約，仍應依勞基法第11、12、16及17條等相關規定辦理，此有改制前行政院勞工委員會（86）台勞資二第035588號函釋可參。

（二）又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，勞基法第11條第5 款定有明文。揆其立法意旨，須勞工提供之勞務，無法達成雇主透過勞動契約所欲達成客觀合理之經濟目的，且雇主於其使用勞基法所賦予之各種手段，仍無法改善之情況下，始得終止勞動契約，庶符「解僱最後手段性原則」（最高法院103 年度台上字第1921號裁判意旨參照）。所謂「確不能勝任工作」，非但指能力上不能完成工作，即怠忽所擔任之工作，致不能完成，或違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務亦屬之。故所謂「不能勝任工作」，不僅指勞工在客觀上之學識、品行、能力、身心狀況，不能勝任工作者而言，即勞工主觀上「能為而不為」，「可以做而無意願做」，違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務者亦屬之。此由勞基法之立法本旨在於「保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展」觀之，為當然之解釋（參照最高法院84年度台上字第673 號、86年度台上字第688 號、86年度台上字第82號裁判意旨）。

（三）經查，觀諸被告工作規則第4 條第5 項：「…新進員工之任用，其職務養成期間的長短於錄用時個別告知；嗣配合該職務之特性與需求實施職務養成訓練；藉以使熟悉該工作性質，並考核新進員工之工作能力與觀念。」、第4 條之1 ：「新進員工之職務養成訓練即養成期，不得超過三個月；職務養成訓練之期間將視職務高低於錄用時告知。

」（見本院卷第177 頁），該工作規則業已報請桃園市政府同意核備在案（見本院卷第178 、179 頁），並經被告公告且由原告簽名確認，有內部聯繫單為憑（見本院卷第180 頁），又參以被告提出之聘僱書上記載「報到日：107 年5 月21日。養成期：三個月。養成期滿將以新人考核作為是否繼續任用之依據。」（見本院卷第65頁），是原告之養成期即試用期應於任職日107 年5 月21日起算3 個月，若期間內有工作考核不及格或不能勝任工作之情事者，被告即得終止兩造間之勞動契約。

（四）本件被告辯稱：被告是一家開發與生產製造商用型咖啡機及鮮茶機之公司，非屬一間單純設計產品外觀的個人概念設計工作室，故被告公司之業務並非僅只就產品之外觀作概念設計，並畫出草圖即可，而是就開發生產之產品自行研發、設計、繪圖、開模、成型、配件、組裝、測試、成品、銷售，一貫作業。原告受僱擔任機構工程師，無非即是要擔任研發、設計、繪圖這一階段工作，而這一階段工作更是仰賴原告之機構設計能力，非僅止於原告之概念設計能力，且被告以每月51,000元之薪資聘任原告擔任機構工程師，即是要求原告能在開模前完成一連貫之機構設計工作，原告理應依其設計能力完成概念ＩＤ草圖之繪製、整機外觀與各機件外觀與結構之設計，以系爭軟體完成３Ｄ圖再轉化為２Ｄ結構圖（即按整機及各機件３Ｄ圖之外觀比例在２Ｄ結構圖標示出整機外觀結構尺寸與各機件外觀結構尺寸），供作模具廠商開發模具使用才是，然原告卻遲遲未能提出３Ｄ圖及再轉化為２Ｄ之結構圖，以致系爭產品之開發遲遲無法進展，況原告僅能以手繪方式繪出其概念中所設計產品之外觀及簡單之比例，顯然無法勝任被告對其所交待應完成之設計任務，故終止與原告間之勞動契約等語，而原告亦不否認擔任機構工程師負責系爭產品之研發設計，已如前述。又查，原告於107 年5 月28日主持「開發Ｃ－ＰＲＯ專案討論會議」，會議中列席之楊

彥彬總經理當場作成指示，其第3點為「採購請廠商初步估價（調閱E系列BULK桶圖檔），打樣開模確認」等語，此有該日會議紀錄附卷可憑（見本院卷第107頁），依原告身為機構設計工程師之專業技職經驗認知，應能理解總經理當場指示原告要將系爭產品繪出3D立體圖再轉化為2D機構設計圖（即結構圖），始能打樣開模。惟原告僅完成系爭產品外觀設計（T2），此有原告之手繪草圖在卷可參（見本院卷第69至74頁），且原告迄未提出有將系爭產品完成3D立體圖再轉化為2D機構設計圖之證明，是被告辯稱：原告對於3D model圖（即3D電腦繪圖）及由3D圖轉換為2D機構設計圖（即結構圖）遲遲無法設計提出，足見原告無法勝任操作系爭軟體完成系爭產品之設計研發等情，尚屬可信。

（五）至原告陳稱：楊總經理一開始無要求電腦繪圖，要我先畫幾個樣式給他參考，我設計4到8式給他，他再挑選他喜歡的，之後選擇如鈞院卷第69頁之造型，楊總經理委外給起勁設計，該案咖啡壺於100年就已經委外給該公司，我到職後，楊總經理想繼續該產品，楊總經理選定樣式，設計後端交由起勁設計負責，要我做其他案子，總經理在我離職前一禮拜有交給我另一案件，但跟我設計的工作不相關，屬於組裝性質等語（見本院卷第92頁），惟查，被告公司於100年10月12日委由起勁公司設計「三孔鮮茶機外觀與機構設計」（即E系列泡茶機），與系爭產品不同，此有被告提出該案之合約書在卷可參（見本院卷第191至196頁），足認被告並非早在100年間就將系爭產品委由起勁公司設計，是原告前開主張，即屬有疑。再者，原告提出設計圖2張以示其具有專業能力（見本院卷第116頁、第153至154頁），然上開2張設計圖分別為被告委託上海龍匠創意設計有限責任公司所設計之「把手清洗器裝配」、被告於107年6月13日委由起勁公司設計之系爭產品3D設計圖，此有被告提出之產品設計合約書、採購單

為憑（見本院卷第197至202頁），又被告於107年6月14日將系爭產品另以12萬元委由起勁公司開發設計等情，亦有被告提出其與起勁公司之產品設計報價單暨合約為證（見本院卷第75至80頁），益徵被告辯稱原告無法完成設計系爭產品而無法勝任工作等情，應為可採。

（六）縱原告主張面試時曾當場操作系爭軟體經過主管認可才會錄取，確具備操作系爭軟體之專業能力，並提出參加職訓局之訓練相關證明及相關軟體證照為證（見本院卷第141至149頁），然被告辯稱：在求職廣告中已明確說明需熟悉系爭軟體繪圖操作，面試時有拿實體請原告繪3D圖，但從3D轉2D需要較長時間，所以面試時並未請原告轉為2D圖，但原告表示他會，後來到公司後，被告將東西給原告設計，原告擔任主持人開了設計相關會議，會議中討論需要設計的範圍及程度，但原告只能以手畫出草圖，就沒有後續的圖，被告不得已才將後續設計轉給起勁公司，雖原告主張會操作系爭軟體，但會操作繪製3D圖，不代表可以操作從3D圖轉為2D圖等語，並提出求才啟事廣告樣本為憑（見本院卷第59頁），足認被告徵才時已明確表示需要熟稔操作系爭軟體以繪製產品之3D圖及2D圖，惟原告於試用期內並未展現其有此方面之專業能力，致被告不得不將原告負責研發之系爭產品另委由起勁公司完成設計，故原告僅以此作為得以勝任工作之證明，亦屬無據。

（七）末查，原告於養成期內，經考核其品德操守、工作態度、協調溝通、工作績效、產品專業、品質改善成本意識、產品創新、考勤等各項，總分僅為15.22（滿分為100），經主管核定為「不勝任，依法資遣」等情，有被告研發部（機構・外觀）員工考績表在卷可查（見本院卷第108頁），足見原告於試用期內經被告評核為不適任。此外，原告於任職期間，接受被告之教育訓練，此有被告提出之研發部新進同仁教育訓練課程表附卷可查（見本院卷第181

頁），足見被告已善盡教育及輔導之可能，然原告仍無法勝任工作，若強令被告公司正式僱用原告，將使試用期間此一試驗、審查勞工能力之目的不達，而被告依前揭考核結果及勞基法第11條第5 款規定，行使試用期間內之勞動契約終止權，既非惡意性之權利濫用，於法自屬有據。

五、綜上所述，被告於107 年7 月6 日向原告通知未通過試用而預告終止兩造間勞動契約，並於同月19日終止勞動契約，應為合法，則原告請求確認兩造間僱傭關係存在，另請求被告自107 年7 月7 日起至原告復職之日止，按月給付薪資51,000元等節，均為無理由，應予駁回。原告之訴既經駁回，其假執行之聲請亦失所附麗，應併予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘陳述及所提證據，核與本件判決結果不生影響，爰不另逐一論駁，附此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　6　　月　　14　　日

民事勞工法庭審判長法　官　周玉羣

法　官　吳為平

法　官　陳容蓉

正本係照原本作成。

如對本判決上訴，須於判決送達後二十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　　6　　月　　14　　日

書記官　鄒明家