

# 臺灣桃園地方法院民事判決

107年度勞訴字第198號

原告 陳立德  
訴訟代理人 孫志堅律師（法扶律師）

被告 全巨工業股份有限公司  
法定代理人 蘇明正

訴訟代理人 曾耀賢律師

上列當事人間確認僱傭關係存在等事件，本院於民國108年10月15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、原告主張：原告自民國107年7月24日起任職於被告址設桃園市○○區○○路○○號之大園廠，擔任研發人員，約定月薪為新臺幣（下同）34,000元，詎被告於107年10月16日中午，以原告不適任為由解僱原告，在此之前未曾告知原告有何不適任之情形，亦未給予原告改善之機會，有違解僱之最後手段性，故被告終止勞動契約不合法。原告於107年10月16日向桃園市桃動局申請勞資爭議調解，主張維持僱傭關係，並於107年10月18日寄發存證信函予被告，請求讓原告復職，嗣於107年11月2日兩造調解不成立，為此，爰依民法第487條、勞工退休金條例第14條第1項規定提起本件訴訟等語。並聲明：（一）確認兩造間僱傭關係存在。（二）被告應自107年10月17日起至原告復職之前1日止，按月於次月5日前給付原告3,400元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。（三）被告應自107年9月1日起至原告復職之前1日止，按月於每月末日前提撥2,088元至原告之勞工退休金個人專戶。（四）上開第2項聲明願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：原告於107年7月17日面試時，被告即明確告知並約定3個月之試用期，試用期滿再以正式員工錄用。試用

01 期間月薪34,000元。因原告於試用期間未積極學習及融入公  
02 司團隊運作，態度消極、被動、懶散，諸如不願意學習如何  
03 維修廠內機器、不主動打掃工作環境、於被告聘請博士級顧  
04 問前來為員工進行半天之教育訓練課程時，原告上課未做筆  
05 記、未發問未積極學習，工作時藉故離開工作崗位去抽菸等  
06 情形，故被告考核結果認原告不適任此工作，無法僱用為正  
07 式員工，而於107年10月16日終止勞動契約，兩造間已無僱  
08 傭關係存在等語置辯。並聲明：原告之訴駁回。如受不利之  
09 判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

10 三、經查：（一）原告自107年7月17日至被告大園廠面試，擔  
11 任研發人員，約定月薪為34,000元，最後上班日為107年10  
12 月16日。（二）原告於107年10月16日向桃園市桃動局申請  
13 勞資爭議調解，主張維持僱傭關係，嗣於107年11月2日調  
14 解不成立。原告於107年10月18日寄發存證信函予被告請求  
15 復職，被告於107年10月19日收受等情，有上開存證信函、  
16 回執及調解紀錄在卷可稽（本院卷第17至20頁），且為兩造  
17 所不爭執，自堪信為真實。

18 四、得心證之理由：

19 （一）兩造間是否有約定3個月之試用期間？

20 被告辯稱原告於107年7月17日面試時，被告即明確告知  
21 並約定3個月之試用期等語，業據其提出原告於107年7  
22 月17日填寫之「全巨甄選報名單」在卷為憑（本院卷第37  
23 頁），其上明確記載「新進人員試用期為3個月」，則原  
24 告難諉為不知情。又本院依職權向桃園市政府勞動局調取  
25 被告經核備之「工作規則」，第3條記載「…新進員工須  
26 經甄選，並試用經考核合格後，簽訂勞動契約僱用。試用  
27 不合格者應依勞動基準法第11、12、16、17條相關規定辦  
28 理。（94年7月1日以後進用之員工，依勞工退休金條例  
29 第12條規定辦理不適用勞動基準法第17條規定）」（本院  
30 卷第88頁）。依上開報名單及工作規則觀之，堪信被告辯  
31 稱兩造有約定3個月試用期間乙情屬實。

01 (二) 被告終止勞動契約是否合法？

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

21 2.原告於107年7月17日面試時，兩造有約定3個月之試用  
22 期間，已如前述。被告嗣於3個月屆滿之107年10月16日  
23 以原告於試用期間未積極學習及融入公司團隊運作，態度  
24 消極、被動、懶散為由，認定試用不合格，終止勞動契約  
25 ，故本院即應判斷被告是否有權利濫用之情事。經查：

26 (1)證人即被告大園廠課長王建長於本院審理中具結證稱略  
27 以：①原告來應徵研發人員，工作是在實驗室工作，我  
28 們是小公司所以設備儀器大部分都是各部門要作維護及  
29 保養，原告對我們的行業沒有接觸過，也無經驗，所以  
30 是從頭開始學習。曾經發生過有一個設備皮帶斷掉，當  
31 時實驗室聯絡我去看為何不會動，我去看後表示有備品

01 可以自行更換，因我在忙，所以交代資深員工帶新人下  
02 去做更換，後來聽資深員工表示原告當時不願意去做這  
03 些設備維護保養的工作，因原告說他應徵的事研發，不  
04 是要做這些工作。②實驗室部門的清潔很重要，雖然沒  
05 有硬性規定，但是清潔工作是大家輪流在做，原告卻不  
06 願意去做此清潔工作，後來我們硬性以輪班方式處理，  
07 原告才願意去做清潔工作。③我們有請博士教學，與原  
08 告同期之新人在博士教學中，會發問、做筆記，但原告  
09 態度很消極，沒有發問也沒有做筆記，這是我看到的，  
10 事後總經理有問原告，原告回答因為聽不懂博士教的，  
11 所以不知道如何發問，我在一旁有聽到，我認為原告既  
12 然聽不懂，卻未做筆記自行學習或問人，態度消極。因  
13 為我是原告的直接主管，所以關於試用期滿是否僱用原  
14 告乙情，總經理有詢問我的意見等語（本院卷第133至  
15 137頁）。

- 16 (2) 證人即被告大園廠實驗室員工蔡連如玲於本院審理中具  
17 結證稱略以：①我從74年到108年8月底在被告任職，  
18 我們工廠很小，所以有一些部分機械故障，我們單位需  
19 要去做維修，當時震盪機壞掉，主管說4個男生要去維  
20 修，原告就說這不是他該做的工作，原告不願意去做，  
21 我有跟原告說因單位小需要互相合作，但原告認為沒有  
22 必要修，所以就沒有去修。從我進公司以後，我的主管  
23 就有說過，因我們實驗室較小，有些東西可以自行維修  
24 ，就自己維修，我有跟原告說過。②原告是研發部門，  
25 在公司的規定研發好的東西需要檢測，主管有交代原告研  
26 發好的東西要檢測，主管有交代原告就會去做，沒有交  
27 代原告就不去做。原告的工作是研發樹脂，研發完要下  
28 料、烘乾、溶解、再用儀器檢測純度是否符合廠商要求  
29 。原告只有做研發，其他要主管交代才會做。③進公司  
30 後大家需輪流一星期一個人做環境清潔，本來有5個人在  
31 輪流。後來新人剛進來，沒有硬性規定他們要輪流，

01 但我們做一段時間後發現原告不打掃就走了，所以我們  
02 才硬性規定原告也要輪流。另一位與原告同期者有留下  
03 來打掃。④我們從早上8點工作，於10點時會有10分鐘  
04 給員工休息。下午3點到3點10分是休息時間。工作室  
05 在3樓，2樓是廁所及洗澡間，原告都在2樓洗手台抽  
06 菸，原告休息的時間不是上開時間，因我的工作還有2  
07 樓，所以我必須下樓擦神桌，所以我看得到原告非在休  
08 息時間在2樓抽煙。一天只有2次休息，但原告除2次  
09 休息時間及中午吃飯時間外，另外還有3、4次在洗手  
10 台抽菸，每次5至10分鐘等語（本院卷第137至140頁  
11 ）。

12 (3)綜合上開證人證詞內容，可知原告之直接主管及資深同  
13 事均觀察原告在試用期間內之工作表現確實不佳，無論  
14 是關於上課或是維修機器，均未積極主動學習，就自己  
15 之實驗室工作，亦有未全程做完或須主管交待才要做之  
16 情形，甚至在非休息時間多次離開工作崗位抽菸休息等  
17 情，故被告考核結果，認為原告試用期間表現不合格，  
18 而終止勞動契約，本院審酌上情，認被告確實有依客觀  
19 事實判斷原告是否符合被告之用人需求，不構成權利濫  
20 用，從而，被告終止兩造間勞動契約，自屬合法。

21 (三)原告請求被告給付自107年10月17日起至原告復職之前1  
22 日止之薪資本息，有無理由？

23 承上所述，被告業於107年10月16日合法終止兩造間勞動  
24 契約，故原告請求被告給付自107年10月17日起至原告復  
25 職之前1日止之薪資本息，為無理由。

26 (四)原告請求被告自107年9月1日起至原告復職之前1日止  
27 ，按月提繳款項至原告之勞工退休金個人專戶，有無理由  
28 ？

29 查被告自107年8月起至10月16日止，已按月分別提繳2,  
30 088元、2,088元、1,114元至原告之勞工退休金個人專  
31 戶，有被告之勞工退休金提撥紀錄在卷可參（本院卷第11

5 頁），亦為原告所不爭執（本院卷第121頁），且被告業於107年10月16日合法終止兩造間勞動契約，故原告請求被告自107年9月1日起至原告復職之前1日止，按月提繳款項至原告之勞工退休金個人專戶，為無理由。

五、綜上所述，原告依民法第487條、勞工退休金條例第14條第1項規定，訴請確認兩造間僱傭關係存在，及請求被告給付薪資本息、提繳款項至原告之勞工退休金個人專戶等，均無理由，應予駁回。又原告之訴既經駁回，其假執行之聲請即失所依據，應併予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，核與判決結果無影響，爰不予一一論述，併此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中 華 民 國 108 年 11 月 12 日  
民 事 第 三 庭 法 官 吳 佩 玲

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 108 年 11 月 12 日  
書 記 官 龍 明 珠