

臺灣臺南地方法院民事判決

107年度勞訴字第52號

原告 吳俊逸
訴訟代理人 李耿誠律師
許博傑律師
傅敏臻律師

被告 鴻通海科技股份有限公司

法定代理人 許財福
訴訟代理人 石繼志律師

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1月10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；確認證書真偽或為法律關係基礎事實存否之訴，亦同；民事訴訟法第247條第1項定有明文。依此，確認之訴非原告有即受確認判決之法律上利益者，不得提起。次按所謂即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存否不明確，原告主觀上認其在法律上之地位有不安之狀態存在，且此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言。故確認法律關係之訴，苟具備前開要件，即得謂有即受確認判決之法律上利益（最高法院42年台上字第1031號、52年台上字第1240號判例參照）。本件原告主張其遭被告違法解雇，兩造間之僱傭關係仍為存在，為被告否認，則兩造間之僱傭關係是否仍繼續存在，即屬不明確，致使原告在法律上之地位及權利有不安之狀態存在，而此種狀態得以本件確認判決予以除去，揆諸前揭說明，原告提起本件確認僱傭關係存在之訴，即有受確認判決之法律上利益，合先敘明。

二、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，或不甚礙被告之防禦及訴訟之終結者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第3款、第7款定有明文。查原告起訴時訴之聲明第2、3項為：「（第2項）被告應自民國107年4月24日起至原告復職之日止，按月給付原告新臺幣（下同）32,000元，及自應給付之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。（第3項）被告應自107年4月24日起至原告復職為止，按月提撥1,998元至原告於勞工保險局之勞工退休金個人帳戶」；嗣於訴訟中變更為：「（第2項）被告應自107年6月24日起至原告復職之日止，按月給付原告32,000元，及自應給付之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。（第3項）被告應自107年6月24日起至原告復職為止，按月提撥1,998元至原告於勞工保險局之勞工退休金個人帳戶」（見本院卷第25頁）。核屬減縮應受判決事項之聲明，且不甚礙於被告之防禦及訴訟之終結，揆諸前揭規定，應予准許。

貳、實體方面

一、原告起訴主張：

（一）原告自107年4月16日起受僱於被告，擔任PCB產品維修員，每月薪資32,000元，兩造之勞動契約為不定期契約，原告於任職期間兢兢業業、盡心執行業務。詎被告於107年6月14日告知，原告在工作上要求、無法配合主管指示及技術能力不足等為由，認原告不能勝任工作，依勞動基準法第（下稱勞基法）第11條第5款規定，於107年6月23日終止勞動契約。然原告主觀及客觀無不適任情形，縱認有前開情事，被告亦應使用勞基法所賦予保護之各種手段替代，而非逕行片面要求原告離職，被告此舉與雇主解僱最後手段性原則不合。爰提起本件訴訟，確認兩造間僱傭契約存在，並請求被告自107年6月24日起至原告復職之日止按月給付薪資，及依勞工退休金條例第6條、第14條第1項、第31條第1項規定，請求提撥退休金至原告勞工退休金專戶中。

（二）並聲明：

01 1.確認兩造間僱傭關係存在。

02 2.被告應自107年6月24日起至原告復職之日止，按月給付原告
03 32,000元，及自應給付之翌日起至清償日止，按年息5%計算
04 之利息。

05 3.被告應自107年6月24日起至原告復職為止，按月提撥新臺幣
06 1,998元至原告於勞工保險局之勞工退休金個人帳戶。

07 4.訴訟費用由被告負擔。

08 5.願供擔保，請准宣告假執行。

09 二、被告抗辯：

10 (一)原告為新進人員，兩造先簽訂3個月之短期試用聘僱契約，
11 以試驗、考核原告之客觀專業能力及主觀忠誠履行職務之態
12 度。實務上認為，試用期間約定屬「附保留終止權」之法律
13 性質，雙方原則上均得隨時終止契約，無須具備勞基法所規
14 定之法定終止事由，無庸給予資遣費。

15 (二)被告徵才電路板維修技術人員，徵才職務說明中，載明應徵
16 者必須熟悉數位電路、類比電路、分析檢修等能力。然原告
17 之專業技能嚴重不足，對於電路板之線路原理知識不足、觀
18 念錯誤，欠缺對零件之認識及專業知識，銲接技術不佳，無
19 法銲接SMD表面接合零件多腳IC，銲接錫點甚至比零件本身
20 還大，易造成短路；未將助銲劑（錫油）殘留清除，會導致
21 漏電；如助銲劑吸附髒汙，容易造成短路等，卻拒絕接受他
22 人之指導、建議，於資深員工及主管指正時，均以言語托推
23 ，拒絕改善，致維修進度嚴重落後。再者，原告使用溫控烙
24 鐵溫度過熱，導致機板焦黑受損不能使用、溫控烙鐵損壞。
25 甚至，原告違反操作及管理規範，私自更換來路不明的零件
26 ，被告已多次令其改善，原告仍屢次再犯，於107年6月13日
27 更發生嚴重之私自更換IC零件情事，被告不得已提前於107
28 年6月14日告知原告，將於107年6月23日終止勞動契約，已
29 符合解僱最後手段性原則。

30 (三)並聲明：

31 1.原告之訴駁回。

01 2.訴訟費用由原告負擔。

02 3.如受不利之判決，願提供擔保請准宣告免為假執行。

03 三、兩造不爭執之事項：

04 (一)原告於107年4月16日簽收被告公司之「聘任通知」，自107
05 年4月16日起受雇於被告，擔任電路板維修技術員(PCB產品
06 維修員)，約定每月薪資為32,000元，「聘任通知」上記載
07 有「約聘期間三個月」。

08 (二)依兩造於107年4月16日簽立勞動契約書第一條第2項記載「
09 甲方(即原告)自民國107年4月16日起雇用乙方(即被告)
10 ，約聘期三個月，約聘期滿考核合格得繼續雇用；乙方同意
11 若有需要，甲方得延長約聘期限或正式僱用，任用辦法由甲
12 方另訂立之。」

13 (三)被告於107年6月14日預告，以勞動基準法第11條第5款勞工
14 對於所擔任之工作確不能勝任為由，將於107年6月23日終止
15 勞動契約，並交付離職證明書予原告，復於107年6月29日以
16 鴻字第107001號函再次通知原告終止勞動契約之具體事由，
17 經原告於107年7月3日收受。

18 (四)被告業於107年6月27日給付6月份薪資23,997元及資遣費
19 3,023元予原告。

20 (五)被告指定員工王○○為原告之指導人員。

21 (六)原告於107年6月15日向臺南市政府勞工局申請調解，兩造於
22 107年6月26日召開勞資爭議調解會議，惟因勞資雙方無共識
23 ，致調解不成立。

24 (七)兩造勞動契約如屬定期契約，原告如可請求被告給付工資及
25 提撥退休金，自107年6月24日起至107年7月15日止之工資為
26 23,467元，應提繳至勞保局勞工退休金專戶為1,465元。

27 四、兩造爭執之事項：

28 (一)兩造勞動契約是否屬試用契約？或定期契約？或不定期契約
29 ？

30 (二)被告主張依勞動基準法第11條第5款規定「勞工對於所擔任
31 之工作確不能勝任」終止兩造勞動契約，有無理由？

01 (三)原告主張被告應自107年6月24日起至原告復職之日止，按月
02 給付32,000元予原告，有無理由？

03 (四)原告主張被告應自107年6月24日起至原告復職之日止，每月
04 提繳1,998元至原告之勞保局勞工退休金專戶，有無理由？

05 五、得心證之理由：

06 (一)兩造簽立之勞動契約為試用契約。

07 1.按我國勞基法雖未對試用期間或試用契約制定明文規範，而
08 一般企業雇主僱用新進員工，亦僅對該員工所陳之學、經歷
09 為形式上審查，未能真正瞭解該名員工是否能勝任工作，因
10 此，在正式締結勞動契約前先行約定試用期間，藉以評價新
11 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
12 勞動契約之考量，基於契約自由原則，倘若勞工與雇主間有
13 試用期間之合意，且依該勞工所欲擔任工作之性質，確有試
14 用之必要，自應承認試用期間之約定為合法有效。另約定試
15 用期間之目的，既在於試驗、審查勞工是否具備勝任工作之
16 能力，故在試用期間屆滿後是否正式僱用，即應視試驗、審
17 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
18 前階（試驗、審查）階段，是雙方當事人原則上均應得隨時
19 終止契約，並無須具備勞基法所規定之法定終止事由，且亦
20 無資遣費相關規定之適用。準此，除非雇主有權利濫用之情
21 事，否則，法律上即應容許雇主在試用期間內有較大之彈性
22 ，以所試用之勞工不適格為由而行使其所保留之解僱權（臺
23 灣高等法院102年度勞上字第100號判決意旨參照）。

24 2.經查，被告經由網路刊登徵才廣告招募PCB產品維修員，原
25 告於網路投遞履歷應徵上開職務，經被告副總經理吳耀璋面
26 試後，雙方簽立聘任通知書、勞動契約各1份。依聘任通知
27 記載「約聘期間三個月」；另勞動契約書第1條第2項則記載
28 「甲方（即原告）自107年4月16日起僱用乙方（即被告），
29 約聘期三個月，約聘期滿考核合格得繼續僱用；乙方同意若
30 有需要，甲方得延長約聘期限或正式僱用，任用辦法由甲方
31 另訂立之。」等語，此有被告提出人力網站徵才廣告、原告

應徵履歷、聘任通知、勞動契約書在卷可稽（見本院卷第43-47、63-69頁），復為兩造所不爭執，此部分事實，堪信為真實。

- 3.次查，依被告招募PCB產品維修員之徵才廣告，職務說明即載明應徵者必須熟悉數位電路、類比電路、分析檢修等能力，而原告於網路投遞應徵履歷，在工作經歷欄亦記載已有14至15年工作年資，曾擔任過生產技術、製程工程師、產品維修人員、物管、資材、機械操作員等經歷，及在技能專長欄記載其具備PCB機台操作設定與維修之技能，並取得乙級電力電子技術士之證照資格，可見被告欲招募僱用員工，須具備熟悉數位電路、類比電路、分析檢修等專業技能之PCB產品維修員，而非簡易性操作機械之作業員，且原告亦以其具有此方面之工作技能及經歷而應徵此工作。又證人吳○○到庭結證稱：「一般會先詢問工作經歷和職能是否符合我們的工作需求，通常他們陳述的內容都會講的天花亂墜，所以我們會先約聘試用三個月。我們會直接跟應徵人員講三個月就是來考核工作能力是否符合他們所述的工作能力，如果不適合，我們有可能會提早結束聘僱關係。…我們也有告訴原告。」、「我們有跟原告口頭告知約聘時間三個月，而且也有把這個文件（指聘任通知）給他簽。這個就是約聘試用期三個月。」、「讓原告簽立勞動契約書時，有向原告解釋約定的意思」、「被告公司在招募員工，都有試用期的約定」等語（見本院卷第252、253頁），參酌兩造簽立勞動契約書第1條第2項亦記載「約聘期滿考核合格得繼續雇用」字句，核與吳○○上開證述情節相符，足見證人吳○○所述，並非虛假，自堪憑信。基此，原告既徵才廣告即表明係招募具備專業技能之PCB產品維修員，並於面試時亦以口頭說明正式僱用前，需3個月核考工作能力及職務適格之試用期間，且交付被告簽立勞動契約書亦載明「約聘期滿考核合格得繼續雇用」字句；另原告於求職履歷資料表示具備系爭工作之專業技能與工作經驗而應徵此工作，經被告面試人員告知後，並

閱覽勞動契約書內容，原告仍同意簽立系爭勞動契約書，足證兩造對於試用期間約定有意思表示合致，系爭勞動契約應屬試用契約，堪以認定。

(二)原告有勞基法第11條第5款規定「勞工對於所擔任之工作確不能勝任」之情形。

1.按僱主於試用期間綜合判斷求職者對企業之發展是否適格，如不適格，僱主即得於試用期滿前終止勞雇契約，而勞工於試用期間內，亦得評估企業環境與將來發展空間，決定是否繼續受雇於該企業，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（臺灣高等法院臺南分院103年度上字第48號判決意旨參照）。

2.查，原告為新進員工，被告因此指定員工王冠妃為原告之指導人員，就原告試用期間工作表現狀況，經證人王○○到庭結證稱：伊負責輔導原告熟悉工作環境、公司產品及專業技能，依公司規定，變更設計要經由研發單位核定，維修人員只能依據材料表去做維修，不能自行更換不符合的零件，原告卻私自更換未許可之零件，經多次口頭勸說，原告並沒有更正改善，而且將舊的要修繕的IC板，直接銲上待修的機板就放入出貨區。又原告維修速度慢，且排斥做接焊練習，使用溫控烙鐵設備，設定溫度值過高，導致烙鐵機燒掉，因為伊指導過程原告一直有這些情形發生，所以和其他資深維修員討論後，將原告回應狀況具體填寫在107年4月26日、同年5月24日的聯絡單暨簽呈用箋，呈報主管知悉等語，核與被告公司另一名已離職之資深PCB產品維修員鄭○○到庭結證稱，公司沒有指派伊指導原告，但因為在同一部門工作，所以會關心原告工作情形，原告自己覺得能力很好，但實際其焊接及維修能力都不好，也未依公司規定零件表更換零件，會私自換零件，經勸阻仍不聽從。原告一直嫌工具不好用，但同一部門員工使用工具都相同，原告也曾拿伊工具使用，但也嫌不好用等語，及PCB產品維修員主管即證人許○○到

庭結證稱，伊看到王○○寫的簽呈用箋，有找原告了解工作的狀況，原告表示會改正，後來維修一個機種，有先詢伊流程，伊告訴原告該機器上是一次性燒錄IC，依照被告公司維修流程，要先將該IC零件拔掉，去物料單位領取空白IC，交由伊燒錄資料後，再將燒錄新IC焊接到電路板，當時原告表示知道。但是，後來原告將一個舊的IC板直接焊上，就送到出貨區準備出貨。因為公司規定維修人員維修後，還要經測試人員測試良好，才會出貨給客戶，該貨品測試沒過，伊就知道原告沒有拿空白的新IC給伊燒錄，就直接用舊的，原告未將產品修護就直接放置在出貨區，這對公司是很嚴重的事情，所以伊在107年6月13日也將這情形填載在聯絡單暨簽呈用箋呈報主管等語（見本院卷第181-210頁），參酌被告提出之聯絡單暨簽呈用箋分別是以口語化記載原告工作時之回應態度：『想自行修改設計遭阻止，分析利害關係後，該員回「我知道，我了解」，但又多次私下作業，不遵從公司規範，再發現後該員陸續回覆「你說的我知道」、「這個很嚴重，我知道」卻無法改善，不停再犯。』、『焊接技術無法達到需求，要求後該員回「這個沒有關係吧」、「又不影響功能」、「我覺得焊的很漂亮呀」、「從來沒有人嫌我焊接技術差」，取機板請之練習，亦遭拒。』、『線路原理、觀念錯誤，須耗費大量時間了解一塊機板（4小時-2天皆有），卻無法維修，也無法接受他人指導、建議，時常以「我看的懂，我都知道」「我需要很多時間去熟悉了解」、「這個太難，這我看的懂，你要給我時間看」』、『請之更換損壞零件，卻以「我覺得這個零件沒壞」、「和我想的不一樣」為由不願更換』、『不願遵守公司規範，我行我素，請之改善或配合時以「我不服氣」、「我不接受」拒絕，難以溝通管理。』等情，相互勾稽證人王○○、許○○、鄭○○上開證述情節，原告確有經資深員工勸導，仍未改善其工作態度，客觀上及主觀上亦均無忠誠履行勞務給付之意願，原告於前開試用期間，實有勞基法第11條第5款規定「勞工對於所

擔任之工作確不能勝任」之情形，則被告於107年6月14日預告，將於107年6月23日終止勞動契約，並交付離職證明書予原告，並無違反誠信原則，原告前開主張，並無足採。

六、綜上所述，兩造簽立之勞動契約係屬試用契約，原告於試用期間因有無法勝任工作之情形，被告於107年6月23日合法終止雙方勞動契約。從而，原告起訴請求確認僱傭關係存在，及請求被告給付(1)自107年6月24日起至原告復職之日止，按月給付原告32,000元，及自應給付之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息；(2)自107年6月24日起至原告復職為止，按月提撥新臺幣1,998元至原告於勞工保險局之勞工退休金個人帳戶，為無理由，應予駁回。原告之訴既無理由，其假執行之聲請亦失所附麗，自應併予駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘主張、陳述及所提證據暨攻擊防禦方法，經本院一一審酌後，認均與本案判斷結果無影響，毋庸再予一一審酌，附此敘明。

八、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 1 月 23 日
民 事 第 四 庭 法 官 田 幸 艷

以上正本係照原本作成。

如不服本判決，應於送達後廿日內，向本院提出上訴狀並表明上訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後廿日內補提上訴理由書（須附繕本）。

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 1 月 23 日
書 記 官 周 怡 青