

臺灣高等法院臺南分院民事判決

108年度勞上字第4號

上訴人 吳俊逸
訴訟代理人 李耿誠律師
許博傑律師
傅敏臻律師

被上訴人 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，上訴人對於中華民國108年1月23日臺灣臺南地方法院第一審判決（107年度勞訴字第52號）提起上訴，本院於108年7月18日言詞辯論終結，判決如下：

主 文
上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

一、本件上訴人主張：

伊自民國（下同）107年4月16日起受僱於被上訴人，擔任PCB產品維修員，每月薪資新臺幣（下同）32,000元，兩造之勞動契約（下稱系爭契約）為不定期契約。詎被上訴人於107年6月14日告知，伊在工作上無法配合主管指示及技術能力不足等為由，認伊不能勝任工作，依勞動基準法（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。然伊並無不適任情形，縱認有不適任情事，亦應使用勞基法其他手段替代，而非片面要求伊離職，被上訴人此舉與雇主解僱最後手段性原則不合。爰起訴請求確認兩造間僱傭契約存在，並請求被上訴人自107年6月24日起至伊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，請求按月提撥1,998元至伊於勞工保險局（下稱勞保局）勞工退休金專戶中等語。（原審為上訴人敗訴之判決，上訴人聲明不服，提起上訴）。並上訴聲明：(一)原判

01 決廢棄。(二)確認兩造間僱傭關係存在。(三)被上訴人應自107
02 年6月24日起至上訴人復職之日止，按月給付上訴人32,000
03 元，及自應給付之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息
04 。(四)被上訴人應自107年6月24日起至上訴人復職止，按月提
05 撥1,998元至上訴人於勞保局之勞工退休金個人帳戶。

06 二、被上訴人則以：

07 (一)上訴人為新進人員，兩造先簽訂3個月之短期試用聘僱契約
08 ，試用期間約定屬「附保留終止權」之法律性質，雙方原則
09 上均得隨時終止契約，無須具備勞基法所規定之法定終止事
10 由，無庸給予資遣費。

11 (二)上訴人專業技能嚴重不足，對於電路板之線路原理知識不足
12 、觀念錯誤，欠缺對零件之認識及專業知識，銲接技術不佳
13 ，無法銲接SMD表面接合零件多腳IC，銲接錫點甚至比零件
14 本身還大，易造成短路；未將助銲劑（錫油）殘留清除，會
15 導致漏電；如助銲劑吸附髒汙，容易造成短路等，卻拒絕接
16 受他人之指導、建議，於資深員工及主管指正時，均以言語
17 托推，拒絕改善，致維修進度嚴重落後。上訴人復使用溫控
18 烙鐵溫度過熱，導致機板焦黑受損不能使用、溫控烙鐵損壞
19 ，違反操作及管理規範，私自更換來路不明的零件，於107
20 年6月13日更發生嚴重之私自更換IC零件情事，伊不得已提
21 前於107年6月14日告知上訴人，將於107年6月23日終止勞動
22 契約，已符合解僱最後手段性原則等語，資為抗辯。並答辯
23 聲明：上訴駁回。

24 三、兩造不爭執事項：

25 (一)上訴人於107年4月16日簽收被上訴人公司之「聘任通知」，
26 自107年4月16日起受雇於被上訴人，擔任電路板維修技術員
27 （PCB產品維修員），約定每月薪資為32,000元，「聘任通
28 知」上記載有「約聘期間三個月」（見原審卷第47頁）。

29 (二)依兩造於107年4月16日簽立勞動契約書第1條第2項記載「甲
30 方（即被上訴人）自民國107年4月16日起雇用乙方（即上訴
31 人），約聘期三個月，約聘期滿考核合格得繼續雇用；乙方

同意若有需要，甲方得延長約聘期限或正式僱用，任用辦法由甲方另訂立之。」（見原審卷第43-46頁）。

(三)被上訴人於107年6月14日預告，以勞基法第11條第5款勞工對於所擔任之工作確不能勝任為由，將於107年6月23日終止勞動契約，並交付離職證明書予上訴人，復於107年6月29日以鴻字第107001號函（見原審卷第49-61頁）再次通知上訴人終止勞動契約之具體事由，經上訴人於107年7月3日收受。

(四)被上訴人於107年6月27日給付6月份薪資23,997元及資遣費3,023元予上訴人（見原審卷第51-57頁）。

(五)被上訴人指定員工王冠妃為上訴人之指導人員（見補字卷第25頁、原審卷第183頁），為兩造所不爭執。

(六)上訴人於107年6月15日向臺南市政府勞工局申請調解，兩造於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，致調解不成立（見補字卷第25-26頁）。

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

四、兩造爭執事項：

(一)兩造勞動契約是否屬試用契約？若為試用契約有無勞基法第11、12、16條之適用？

(二)若試用契約仍有勞基法第11、12、16條之適用，被上訴人主張依勞基法第11條第5款規定「勞工對於所擔任之工作確不能勝任」終止兩造勞動契約，有無理由？

(三)上訴人主張被上訴人應自107年6月24日起至上訴人復職之日止，按月給付上訴人32,000元，並提繳1,998元至上訴人之勞保局勞工退休金專戶，有無理由？

五、得心證理由：

(一)兩造勞動契約是否屬試用契約？若為試用契約有無勞基法第11、12、16條之適用？

01 1.按勞基法所規定之勞動契約，乃當事人之一方，在從屬於他
02 方之關係下，提供職業上之勞動力，由他方給付報酬之契約
03 （勞基法第2條第1款、第6款參照）。我國勞基法並未就試
04 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
05 員工，亦僅對該員工所陳之學、經歷為形式上審查，未能真
06 正瞭解該名員工是否能勝任工作，因此，在正式締結勞動契
07 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
08 能力，作為雇主是否願與之締結正式勞動契約之考量，而勞
09 工於試用期間內，亦得評估企業環境與將來發展空間，決定
10 是否繼續受僱於該企業，基於契約自由原則，倘若勞工與雇
11 主間有試用期間之合意，且依該勞工所欲擔任工作之性質，
12 確有試用之必要，自應承認試用期間之約定為合法有效。另
13 約定試用期間之目的，既在於試驗、審查勞工是否具備勝任
14 工作之能力，故在試用期間屆滿後是否正式僱用，即應視試
15 驗、審查之結果而定，是勞資雙方依工作特性，在不違背契
16 約誠信原則下，自由約定合理之試用期，尚非法所不容，惟
17 在試用期間因仍屬於正式勞動契約之前階試驗、審查階段，
18 故雙方當事人無須有勞基法第11、12、16條之終止事由，原
19 則上均應得隨時終止契約，是以試用期間之約定，應屬保留
20 終止權之約定。又試用之目的，旨在評價受僱人之職務適格
21 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
22 考量（最高法院95年度台上字第2727號判決參照）。經查：
23 (1)被上訴人經由網路刊登徵才廣告招募PCB產品維修員，上訴
24 人於網路投遞履歷應徵該職務，經被上訴人副總經理吳耀璋
25 面試後，雙方簽立聘任通知書、勞動契約各1份。依聘任通
26 知記載「約聘期間三個月」；另勞動契約書第1條第2項則記
27 載「甲方（即上訴人）自107年4月16日起雇用乙方（即被上
28 訴人），約聘期三個月，約聘期滿考核合格得繼續雇用；乙
29 方同意若有需要，甲方得延長約聘期限或正式僱用，任用辦
30 法由甲方另訂立之。」等語，此有被上訴人提出人力網站徵
31 才廣告、上訴人應徵履歷、聘任通知、勞動契約書在卷可稽

（見原審卷第43-47、63-69頁），被上訴人固抗辯：系爭契約為試用契約云云。然查：

①系爭契約第1條第2項約定：「甲方（上訴人）自107年4月16日起雇用乙方（被上訴人），約聘期三個月，約聘期滿考核合格得繼續僱用；乙方同意若有需要，甲方得延長約聘期限或正式僱用，任用辦法由甲方另訂立之。」，固明文約定系爭契約「約聘期三個月」，「約聘期滿考核合格得繼續僱用」，惟系爭契約並無約定「試用」等文字，自難遽認係試用契約。況被上訴人亦自承「（約聘三個月期滿，．．．要簽立新的勞動契約），除工資與（系爭契約）第1條所示期限不同外，其餘（勞動條件）均相同。」（見本院卷第220頁），並提出與所述相同之空白勞動契約書、被上訴人部分員工簽立之未訂期限勞動提約書為據（見本院卷第233-248頁），則系爭契約之勞動條件與普通契約除工資與（僱用）期限外，並無不同。則系爭契約並未針對「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「試用性質」而約定，自不能以兩造約定「約聘期滿考核合格得繼續僱用」等語，即謂系爭契約係試用契約。

②證人吳耀璋於原審到庭結證稱：「（面試時）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（上訴人，下同）。」、「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（被上訴人，下同）公司在招募員工，都有試用期的約定」等語（見原審卷第252、253頁）。然查系爭契約對於影響兩造重大權益事項：舉凡聘期、薪資、休假、退休、兼業及競業禁止、紀律獎懲等事項，莫不於契約約定明確；

反觀系爭契約若屬試用契約，則被上訴人因而得對上訴人隨時終止契約（並無須具備勞基法規定之法定終止事由），攸關上訴人之權利義務至深且鉅，如此重大事項之約定竟未於系爭契約約明，僅由吳耀璋以「口頭告知約聘時間三個月」、「跟應徵人員（包含上訴人）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。」，實有違常情。況吳耀璋除為被上訴人副總，屬被上訴人之核心幹部外，復為被上訴人董事，有經濟部商工登記公示資料查詢服務可稽（見本院卷第41頁），其證言難免偏頗被上訴人，自不能盡信，既無其他佐證，要不能僅因其上開證言，遽謂系爭契約係試用契約。

③被上訴人又舉應徵人員詮衡表背面有「約聘期間：約聘90天」、「約聘薪資：32000」、「正式薪資：33000」（見本院卷第152頁）之記載為證，抗辯：上訴人知悉系爭契約係屬試用性質云云。查應徵人員詮衡表正面乃有關上訴人之年籍、學經歷等基本資料，由上訴人親自填寫，並簽名確認無誤（見本院卷第151頁），然該應徵人員詮衡表背面有關「約聘期間」、「約聘薪資」及「正式薪資」等欄位，則明文「由面試主管填寫」，並有面試主管簽名為據，足見應徵者即上訴人對「約聘期間」、「約聘薪資」及「正式薪資」等欄位之記載，係面試主管單方所為，難以因而證明兩造間有試用期間及試用期間薪資之約定，更無從據以認上訴人知悉系爭契約屬試用契約。

(2) 綜上，兩造間並無試用期間之約定，被上訴人抗辯：系爭契約係試用契約乙節，並無可採。

2. 系爭契約並非試用性質，被上訴人抗辯：系爭契約為試用契約，被上訴人於試用期間得隨時終止勞動契約，不以需附理由為條件，亦無勞基法第11、12、16條之適用云云，並無足取。

(二) 若試用契約仍有勞基法第11、12、16條之適用，被上訴人主張依勞基法第11條第5款規定「勞工對於所擔任之工作確不

01 能勝任」終止兩造勞動契約，有無理由？

02 查試用期間因屬於正式勞動契約之前階試驗、審查階段，雙
03 方當事人固無須有勞基法第11、12、16條之終止事由之適用
04 ，已如上述，然系爭契約並無試用性質，被上訴人自不能以
05 系爭契約係試用契約為由，主張無須具備勞基法規定之法定
06 終止事由，隨時解僱上訴人。

07 (三)上訴人主張被上訴人應自107年6月24日起至上訴人復職之日
08 止，按月給付上訴人32,000元，並提繳1,998元至上訴人之
09 勞保局勞工退休金專戶，有無理由？

10 按「非有左列情事之一者，雇主不得預告勞工終止勞動契約
11 ：五、勞工對於所擔任之工作確不能勝任時。」勞基法第11
12 條第5款定有明文。次按「所謂『確不能勝任工作』，非但
13 指能力上不能完成工作，即怠忽所擔任之工作，致不能完成
14 ，或違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務亦屬之。」（最高
15 法院86年度台上字第688號判決意旨參照）、「不僅指勞工
16 在客觀上之學識、品行、能力、身心狀況，不能勝任工作者
17 而言，即勞工主觀上『能為而不為』，『可以做而無意願做
18 』，違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務者亦屬之」（最高
19 法院86年度台上字第82號判決意旨參照）。經查：

20 1.上訴人為新進員工，被上訴人因而指定證人王冠妃為上訴人
21 之指導人員。惟就上訴人試用期間工作表現狀況，王冠妃（
22 被上訴人公司之離職員工）於原審結證稱：「（上訴人）維
23 修速度跟正式的員工比較差異很大，就是很慢」、「（你剛
24 剛說原告（即上訴人，下同）的維修速度很慢，你也指導他
25 ，你有無交板子給上訴人練習？）有，做焊接的練習，上訴
26 人滿排斥的，他告訴我說他的技術很好，他不覺得他的焊接
27 技術有問題。我說我們是以新品的出去，我們對外觀要求會
28 比較高，希望他可以黏的更漂亮一點。我們有一些機板的線
29 路比較細，上訴人曾經也把機板弄壞過，但上訴人維修的數
30 量沒有到非常多。」、「〔證物11照片第1頁（原審卷第95
31 頁），上面有所謂銅箔脫落，這是什麼樣的情形？〕就是焊

01 接技術不好。」、「（是否因為銅箔沒有從腳位黏到機板上
02 所以電路無法通，是否這個意思？）應該是施力過當或溫
03 度過高，造成銅箔完全脫落，除了外觀有影響，功能也會有
04 異常，造成電路無法通。」、「〔照片第2頁（見原審卷第
05 96頁），這樣的焊接是否合格？〕不合格，上面的錫油太多
06 零件也有污損，照片上反光的地方就是錫油過多，會造成
07 產品有短路的情形。」、「（剛剛提示原告焊接的板子，會
08 造成電路機板什麼情形？）功能不完全，會成為不合格品。
09 」、「（這種情形有無發現很多次？）有看到的大概有三、
10 四次，我有跟他說要改進，上訴人覺得他的焊接技術很好，
11 不覺得這樣不行。」、「公司的溫控烙鐵有很多支，都是共
12 用的，每個人的溫控烙鐵都是一樣的。這台是額外給上訴人
13 的，因為上訴人認為原先維修員使用的烙鐵不夠好。後來有
14 一天我發現上訴人沒有再使用那台烙鐵，我去問他怎麼沒有
15 使用那台，上訴人跟我說燒掉了，我問為什麼燒掉，他說用
16 一用就起火。」、「（使用溫控烙鐵有無怎樣的規定？）有
17 不能長期處於高溫的狀態，一般我們正常使用不會超過45
18 0至430度。我一開始有跟上訴人說烙鐵溫度不要調到太高，
19 而且溫控烙鐵旁邊有一個熱風槍，熱風槍不能長時間一直吹
20 裡面的機械會過熱。」、「（你發現溫控烙鐵損壞後，有
21 無拿去維修？）有，這是我自己維修的，我發現上訴人溫度
22 設定過高，他設定在最高值480度。依我的判斷是過熱導致
23 燒壞。」等語（見原審卷第187、195-197頁）、核與證人鄭
24 月玲（被上訴人離職員工於原審證稱：「像我們維修的零件
25 是要依照零件表，上訴人覺得每個零件沒有關係，會私自換
26 零件，有被我和王冠妃發現，我們有制止他，他說他知道，
27 但是不聽勸阻。」、「上訴人會一直嫌工具不好用，他覺得
28 他的技術很好，但我們認為是他的焊接能力不好」、「
29 當時上訴人有來問我那顆（來路不明）IC可不可以用，我
30 說IC已經氧化很嚴重，而且軟體版本可能是舊的，不能使用
31 但上訴人還是不聽勸阻，最後仍自己更換。一般領取IC零

01 件的流程，是要先向倉管填寫領料單，給許世玲簽名，再去
02 領用新的IC。」（見原審卷第201-202頁）證述情節相符。
03 查王冠妃為被上訴人現職人員，奉命指導上訴人，其對上訴
04 人工件疏失情節之證述，極為明確，王冠妃並於107年4月26
05 日、同年5月24日出具聯絡單暨簽呈用箋具體回報上訴人「
06 工作異常」狀況（詳下3.述之），衡情其前述證詞，並無杜
07 撰情節而誣攀上訴人之虞、至鄭月玲為被上訴人離職員工，
08 本件訴訟結果與之並無利害關係，證言應屬客觀中立，顯無
09 偏袒被上訴人之理，其二人證詞應可採信。

10 2.再參以證人許世玲（被上訴人公司品管組長）證稱：「因為
11 上訴人當時在修理一個機種，他有問我流程，他問我這個IC
12 是否可以直接燒錄，我說這是一次性的燒錄IC，按照公司的
13 流程，你要把這個零件拔掉，要看材料表去填資料，再去物
14 料單位領空白的IC，拿回來給我燒錄，燒錄完再焊接到電路
15 板，上訴人說好，他知道。但是他沒有這樣做，他拿一個舊
16 的IC焊接上去，然後就說可以準備出貨。」、「上訴人沒有
17 把東西修理好，就放在要出貨的產品裡面，這對公司來講是
18 很嚴重的事情。因為上訴人來公司工作的內容就是要修理東
19 西，但他沒有修理，又放在待檢測要出貨的產品裡，表示實
20 際上原告並沒有做到他的工作」（見原審卷第207頁）等語
21 ，查鄭世玲為被上訴人品管組長，其對上訴人工作情形除由
22 指導者王冠妃告知外，也經自己觀察發現（見原審卷第210
23 頁），足見許世玲對上訴人之考核，並非憑一己之見。且觀
24 諸上開其對上訴人工作缺失之證述，具體明確，亦與王冠妃
25 、鄭月玲證述之情節大致相符，應無捏造虛假之情。又上訴
26 人未聽取許世玲之勸阻，依舊自行將舊的IC直接鐸上，並將
27 此機板直接放入待出貨欄，佯裝已修好，此有客戶產品零件
28 展開表、客戶銷貨退回單、上訴人紀錄工作之測試（維修）
29 紀錄表、被上訴人公司退修品處理報告可稽（見原審卷第87
30 -93頁）可稽，亦有工作異常回報聯絡單暨簽呈用箋可佐（
31 詳下3.述之），足見許世玲上開證述，核屬信而有徵，可堪

01 採憑。

02 3.再查：王冠妃107年4月26日、同年5月24日出具之聯絡單暨
03 簽呈用箋說明欄分別以「1.想自行修改設計遭阻止，分析利
04 害關係後，該員回『我知道，我了解』，但又多次私下作業
05 ，不遵從公司規範，再發現後該員陸續回覆『你說的，我知
06 道』、『這個很嚴重，我知道』，卻無法改善，不停再犯。
07 2.工具、儀器不循流程申請，溝通宣導該員回應『好，我知
08 道了』，『我組長，我知道』，仍不時私下找各部門詢問，
09 索取工具、儀器，不遵照公司流程管理。3.銲接技術無法達
10 到要求，要求後該員回『這個沒有關係吧』、『又不影響功
11 能』、『我覺得銲的很漂亮呀』等...，表明『從來沒有人
12 嫌我銲的技術差！』取機板請之練習亦遭拒。」、「線路原
13 理，觀念錯誤，須耗費大量時間了解一塊機板(4小時-2天皆
14 有)，卻無法維修，也無法接受他人指導、建議、時常以『
15 我看得懂，我都知道』、『我需要很多時間去熟悉了解』、
16 『這個太難，這我看得懂，你要給我時間看』類似回覆為由
17 ，解釋進度緩慢；請之更換損壞零件，卻以『我覺得這個零
18 件沒壞』、『和我想的不一樣』為由不願更換，導致廠內整
19 體維修進度嚴重落後，由此判斷該員之專業能力上未達到要
20 求，卻拒絕接受教育。」等情，擬辦欄分別有「多次發現私
21 下作業，不願遵從公司規範，並判斷該員銲接尚未達到訴求
22 ，卻無法接受他人指導、建議，暫不適任維修人員職位，請
23 各級主管核示。」、「不願接受維修人員教育與指導，並判
24 斷該員專業能力尚無法達到訴求，暫不適任維修人員職位，
25 請各主管核示。」等文字，另許世玲106年6月13日出具之聯
26 絡單暨簽呈用箋其說明欄以：「1.貪圖方便不經詢問便私自
27 更換為未經廠商承認之零件，已多次發現，此舉已嚴重危害
28 我公司品質與信譽。2.專業技術不足，主動協助皆以『我懂
29 』、『我知道』拒絕，導致維修時機板損壞或進度緩慢，並
30 以個人操作不當造成廠內溫控烙鐵毀損。3.不願遵照公司規
31 範，我行我素，請之改善或配合時以『我不服氣』『我不接

01 受』拒絕，難以溝通管理。」，其擬辦欄亦以：「無法配合
02 公司規範，一犯再犯，不願接受人員教育與指導，並該員之
03 專業能力未達到要求，多方觀察後認定已不適任維修人員職
04 位，請上級核示裁定。」等語（見原審卷第71、73、75頁）
05 ，再相互勾稽王冠妃、許世玲、鄭月玲上開證述情節，上訴
06 人確有在工作上不按被上訴人規定流程行事、經常出錯，且
07 屢經資深員工勸導，仍未改善其工作態度之，不惟學識、品
08 行、能力、身心狀況，不能勝任工作，其主觀上亦有「能為
09 而不為」，「可以做而無意願做」之情事，是其客觀上及主
10 觀上亦均無忠誠履行勞務給付之意願。上訴人實有勞基法第
11 11條第5款規定「勞工對於所擔任之工作確不能勝任」之情
12 形，又被上訴人指派王冠妃予以指導，王冠妃並證稱「．．
13 ．如果他（上訴人）持續作不出來，我們會請他更換其他板
14 子維修」、「我們到最後已經口頭勸說上訴人很多次，也有
15 討論過，我們組長（鄭世玲）才寫這一張（見原審第75頁聯
16 絡單暨簽呈用箋）」等語（見原審卷第191頁），足見被上
17 訴人已用盡各種必要之教育、勸導等保護方法後，並無法令
18 上訴人改善，則被上訴人於107年6月14日預告，將於107年6
19 月23日終止勞動契約，並交付離職證明書予上訴人，並無違
20 反解僱最後手段性原則。

- 21 4.上訴人既經多次勸導、阻止仍未改進，依然故我，此經王冠
22 妃、鄭月玲、許世玲等三人證述如上，復有聯絡單暨簽呈用
23 箋三紙可稽，均如上1.至3.所述，上訴人徒以「伊領有電力
24 電子乙級技術士證，具備一定維修技能。」、「王冠妃等人
25 空言曾請伊改善，卻未見提出相關規勸單或懲戒單，抑或請
26 相關主管約談，作成員工狀況約談紀錄表」云云抗辯，並無
27 可採。從而，上訴人請求確認兩造間僱傭關係存在，並請求
28 被上訴人自107年6月24日起至伊復職之日止，按月給付32,
29 000元本息，及自107年6月24日起至伊復職為止，按月提撥
30 1,998元至伊於勞工保險局之勞工退休金個人帳戶各節，均
31 於法無據，不應准許。

01 六、綜上所述，兩造簽立之勞動契約非屬試用契約，惟上訴人於
02 契約期間確有無法勝任工作之情形，被上訴人於107年6月23
03 日合法終止雙方勞動契約。上訴人起訴請求確認僱傭關係存
04 在，及請求被上訴人給付1.自107年6月24日起至上訴人復職
05 之日止，按月給付原告32,000元，及自應給付之翌日起至清
06 償日止，按年息5%計算之利息；2.自107年6月24日起至上訴
07 人復職為止，按月提撥1,998元至上訴人於勞工保險局之勞
08 工退休金個人帳戶，非屬正當，不應准許。從而原審所為上
09 訴人敗訴之判決，所持理由雖與本院不同，惟結論並無二致
10 ，仍應予維持。上訴論旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，
11 為無理由，應駁回其上訴。

12 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
13 防禦方法，認均與本案判斷結果無影響，毋庸再予一一審酌
14 ，附此敘明。

15 八、據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第449條第2項
16 、第78條，判決如主文。

17 中 華 民 國 108 年 8 月 8 日
18 勞工法庭 審判長法官 吳森豐
19 法官 郭貞秀
20 法官 孫玉文

21 上為正本係照原本作成。

22 上訴人如不服本判決，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書
23 狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提出
24 理由書狀（均須按他造當事人之人數附繕本），上訴時應提出委
25 任律師或具有律師資格之人之委任狀；委任有律師資格者，另應
26 附具律師資格證書及釋明委任人與受任人有民事訴訟法第466條
27 之1第1項但書或第2項（詳附註）所定關係之釋明文書影本。如
28 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

29 被上訴人不得上訴。

30 中 華 民 國 108 年 8 月 8 日
31 書記官 黃鈺偉

01 【附註】

02 民事訴訟法第466條之1：

03 (1)對於第二審判決上訴，上訴人應委任律師為訴訟代理人。但上
04 訴人或其法定代理人具有律師資格者，不在此限。

05 (2)上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親，或上訴人
06 為法人、中央或地方機關時，其所屬專任人員具有律師資格並
07 經法院認為適當者，亦得為第三審訴訟代理人。

08 民事訴訟法第466條之2第1項：

09 上訴人無資力委任訴訟代理人者，得依訴訟救助之規定，聲請第
10 三審法院為之選任律師為其訴訟代理人。