

臺灣苗栗地方法院民事判決

113年度勞訴字第8號

原告 王詩晴  
被告 先發電光股份有限公司

法定代理人 陳憲煒  
訴訟代理人 李郁婷律師  
周宇修律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國113年7月22日言詞辯論終結，茲判決如下：

主 文

原告之訴駁回。  
訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：伊於民國112年7月18日受雇於被告，雙方簽訂勞動契約，約定試用期間3個月，薪資新臺幣（下同）52,000元，被告直屬主管於112年10月13日告知伊不能勝任工作將辦理資遣，離職日訂為112年10月23日；惟伊於任職期間並無不能勝任工作之情事，被告以試用期未通過為由終止兩造勞動契約，不符合誠信原則及解僱最後手段性原則，兩造僱傭關係仍然存在，被告應繼續給付薪資及三節獎金，並按月提繳勞工退休金至伊之退休金專戶等語。並聲明求為判決：(一)確認兩造間僱傭關係存在。(二)被告應自112年10月24日起至伊復職前一日止，按月於每月末給付伊52,000元，及自各期應付日之翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。(三)被告應自112年10月24日起至伊復職前一日止，按年於每年端午節、中秋節各給付伊26,000元、農曆年末給付伊52,000元，及各期應給付日之翌日起至清償日止，均按年息百分之5計算之利息。(四)被告應自112年10月24日起至伊復職之日止，按月提繳3,180元至伊於勞工保險局之勞工退休金個人專戶。(五)訴訟費用由被告負擔。

01 二、被告則以：兩造間勞動契約有試用期之約定，原告於試用期  
02 間漏未繳納健保規費、所得稅預扣費用，使伊遭罰繳滯納  
03 金，且於未告知主管之情況下，自行將外部廠商帶進公司進  
04 行安裝香氛評估之作業，對被告之資安及工安造成潛在危  
05 險，被告於112年10月13日原告試用期滿前，由單位主管就  
06 原告於試用期內之工作表現、人際關係及工作學習及品質等  
07 項目進行評分及考核，以總分45分評定原告未通過試用期，  
08 終止兩造勞動契約，非屬權利濫用，且於試用期終止勞動契  
09 約，並無須具備勞動基準法所規定之法定終止事由，亦無解  
10 僱最後手段性原則之適用，是被告終止兩造勞動契約，無違  
11 法解僱之情事等語，資為抗辯。

12 三、兩造不爭執事項：

13 (一)原告自112年7月18日起受僱於被告擔任行政人資課資深管理  
14 師職務，兩造並簽有勞動契約。被告徵才時所記載原告的工作  
15 內容為考勤管理、出缺勤相關作業（含報表整理、員工問題  
16 處理等）、薪資前置作業（含保險作業及年度申報作業）、  
17 工時分析及異常管理、系統員工基本資料建立及維護、員工  
18 關係（員工關係活動規畫與執行）、福委協辦（制定福委會  
19 相關作業）、專案執行（人資辦法更新及作業流程與優化、  
20 主管交辦事項。

21 (二)兩造之勞動契約約定：「本契約包含自契約起始日起三個月之  
22 試用期，試用期間內，若您的工作表現無法勝任此職位之要  
23 求，公司得於終止契約日一周前以書面通知終止勞動契約，在  
24 特殊情況下，公司保留延長一個月試用期之權利。」、「每月  
25 薪資在應納稅款、個人負擔之勞、健保和其他費用（如有）之  
26 前為52,000元。」

27 (三)原告於000年0月間處理公司之薪資作業時，因漏未完成相關勞  
28 健保規費請款流程，導致被告逾期繳款遭罰款。

29 (四)被告於112年10月13日通知原告試用期不合格，於同年10月23  
30 日終止勞動力契約。

31 四、本院得心證之理由：

01 (一)原告主張其於112年7月18日起受雇於被告，兩造簽有勞動契  
02 約，約定試用期間3個月，原告任職期間表現正常，並無不  
03 能勝任工作之情形，原告之直屬主管亦未曾向原告表示有工  
04 作表現不佳之情事，原告於試用期滿前遭被告以不能勝任工  
05 作為由而解僱，被告不符誠信及解僱最後手段性原則，其解  
06 僱並非合法，兩造僱傭關係仍然存在，爰請求確認僱傭關係  
07 存在及按月給付薪資及給付3節獎金，並按月提繳勞工退休  
08 金至原告於勞工保險局之勞工退休金個人專戶等語；被告則  
09 否認之，並以前詞置辯。則本件應審究者，厥為：1. 被告於  
10 原告試用期滿，以試用期未通過而終止兩造勞動契約，是否  
11 合法？2. 原告請求確認兩造間僱傭關係存在，是否有理由？  
12 3. 原告請求被告應自112年10月24日起至原告復職一日止，  
13 按月給付52,000元及按年於每年端午節、中秋節各給付26,0  
14 00元、農曆年末給付52,000元，暨法定遲延利息，有無理  
15 由？4. 原告請求被告應自112年10月24日起至原告復職日  
16 止，按月提繳3,180元至原告勞工退休金個人專戶，有無理  
17 由？

18 (二)被告於原告試用期滿，以不勝任工作試用期未通過而終止兩  
19 造勞動契，是否合法？

20 1. 按試用期間，係基於勞雇雙方同意，於進入長期正式關係  
21 前嵌入一段彼此觀察猶豫期間，讓雇主能藉此期間觀察勞  
22 工之工作態度、性格、技術、能力等有關工作之特質，再  
23 藉以決定是否在試用期間後繼續僱用該勞工。從勞工的角  
24 度，則是給予勞工實際進入職場瞭解、熟悉工作環境、企  
25 業文化的機會，讓勞雇雙方確知彼此情況，再詳實考量是  
26 否願與對方進一步締結永續性之勞動關係，故係雙向、平  
27 等，依契約自由原則，如勞工所擔任工作之性質，有試用  
28 之必要，且勞工與雇主間有試用期間之約定，自應承認試  
29 用期間之約定為合法有效（最高法院109年度台上字第237  
30 4號判決意旨參照）。次按 勞動契約附有合理試用期間之  
31 約款者，雇主得於試用期間內，觀察該求職者業務之能

01 力、操守、適用企業文化及應對態度，本於具體之事實而  
02 為客觀之評價，判斷該求職者是否為適格員工，如不適  
03 格，雇主於試用期間或期滿後終止勞動契約，於未濫用權  
04 利之情形下，其終止勞動契約具正當性（最高法院109年  
05 度台上字第2722號判決意旨參照）。

06 2. 查原告於000年0月間處理公司之薪資作業時，因漏未完成  
07 相關勞健保規費請款流程，導致被告逾期繳款遭罰款乙  
08 節，為兩造所不爭執，而原告既為行政人資課資深管理  
09 師，對於薪資作業流程應為所熟悉之專業，其因漏未完成  
10 相關勞健保規費請款流程，自為其工作之疏失。又原告於  
11 試用期滿前之112年10月13日經被告各級主管就原告之出  
12 勤紀錄&工作勤惰、外在修飾（服裝儀容）、設定任務、  
13 職務之技術、專業、人際關係&合作、工作學習及品質效  
14 果作評核，原告得總分45分，低於49分，不予任用，此有  
15 被告新進試用評估表附卷可稽（見卷第267頁）。衡酌於  
16 試用期間，應容許被告得以較大彈性認定原告適任與否，  
17 以符被告之業務需求。被告在試用期間內，以合理之考核  
18 項目，本諸整體觀察而為評核，觀察原告前開各項評估項  
19 目之表現，由原告之各級主管考核，並做出評估分數，原  
20 告得總分45分不予任用，難認此判斷有何權利濫用或違反  
21 誠實信用之可言。原告雖主張被告總經理於112年8月18日  
22 即已於會議上決定原告之試用不通過，則上開評估表上之  
23 相關人員自不敢也不可能違背總經理之指示云云；惟查被  
24 告於112年8月18日之會議，固作成決議原告試用期不予通  
25 過乙節；但此係經過會議決議，並非被告總經理之指示，  
26 且該試用期不予通過之決議，僅係被告內部之決議，並未  
27 通知原告，不生法律效果。被告直至112年10月17原告試  
28 用期滿前數日，始就原告之各項表現予以評估為不予任  
29 用，並終止兩造勞動契約，並無原告所指評估相關人員不  
30 敢違背總經理之指示之情，是原告主張委無足採。

31 3. 又兩造間勞動契約試用期之約定，目的在使被告判斷原告

01 之能力及適格性，作為試用期滿後是否繼續維持僱傭契約  
02 之考量，是被告以不能勝任工作為由而解僱原告時，揆諸  
03 上開說明，應不受解僱最後手段性原則之限制，否則即與  
04 試用期間約定之本質不符。是原告主張被告終止兩造勞動  
05 契約，不符解僱最後手段性原則等語，不足採信。

06 4. 綜上，被告於原告試用期滿，以不勝任工作試用期未通過  
07 而終止兩造勞動契，應屬合法。

08 (三)原告請求確認兩造間僱傭關係存在，是否有理由？

09 查被告於原告試用期滿終止兩造勞動契約既屬合法，已如前  
10 述，則原告請求確認兩造間僱傭關係存在，即無理由。

11 (四)原告請求被告應自112年10月24日起至原告復職一日止，按  
12 月給付52,000元及按年於每年端午節、中秋節各給付26,000  
13 元、農曆年末給付52,000元，暨法定遲延利息，有無理由？  
14 查兩造勞動契約既已於112年10月23日終止，兩造於同年月2  
15 4日起既已無僱傭關係，則原告請求被告自112年10月24日起  
16 至復職前一日止，按月給付薪資52,000元及三節獎金，暨法  
17 定遲延利息，即屬無據。

18 (五)原告請求被告應自112年10月24日起至原告復職日止，按月  
19 提繳3,180元至原告勞工退休金個人專戶，有無理由？

20 查兩造既自於112年10月24日起無僱傭關係，被告自不負提  
21 繳勞工退休金個人專戶之責，是原告請求自是日起至原告復  
22 職日止，按月提繳3,180元至原告勞工退休金個人專戶，亦  
23 屬無據。

24 五、綜上所述，原告請求(一)確認兩造僱傭關係存在。(二)被告應自  
25 112年10月24日起至原告復職前一日止，按月於每月末給付  
26 原告52,000元，及自各期應付日之翌日起至清償日止，按年  
27 息百分之5計算之利息。(三)被告應自112年10月24日起至原  
28 告復職前一日止，按年於每年端午節、中秋節各給付26,000  
29 元，按年於農曆年末日給付52,000元，及各期應給付日之翌  
30 日起至清償日止，均按年息百分5計算之利息。(四)被告應自1  
31 12年10月24日起至原告復職之日止，按月提繳3,180元至原

01 告於勞工保險局之勞工退休金個人專戶，均無理由，應予駁  
02 回。

03 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經  
04 本院審酌後，核於判決結果不生影響，爰不逐一論駁。

05 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

06 中 華 民 國 113 年 8 月 26 日

07 勞 動 法 庭 法 官 宋 國 鎮

08 以上正本係照原本作成

09 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  
10 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

11 中 華 民 國 113 年 8 月 26 日

12 書 記 官 林 美 黛