

臺灣士林地方法院民事判決

114年度重勞訴字第9號

原告 蕭順文
訴訟代理人 黃伊平律師（法扶律師）
被告 致伸科技股份有限公司

法定代理人 潘永中
訴訟代理人 李耀馨律師

上列當事人間確認僱傭關係等事件，本院於民國114年12月24日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應提撥新臺幣伍仟玖佰陸拾肆元至勞動部勞工保險局原告個人
勞工退休金專戶內。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之一，其餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行，但被告如以新臺幣伍仟玖佰陸拾肆元為
原告預供擔保後得免為假執行。

事實及理由

一、原告起訴主張：

(一)原告自民國112年12月4日受僱於被告，擔任泰國廠事業部L8
職等經理，兩造間有簽訂聘僱通知書暨聘僱條款（下稱系爭
聘僱條款），約定3個月之試用期間，每月薪資新臺幣（以下
未註明幣別為新臺幣）14萬5,200元、其中10萬2,846元為新
臺幣，其餘4萬5,000元由被告關係企業以泰幣支付，服務滿
12個月發給2個月月薪之年終獎金。惟原告僅任職不足2個
月，即遭被告於113年2月2日以試用期不合格為唯一事由通
知將於同年月10日終止雙方之勞動契約，其未本於具體事實
為合理、客觀之評價，且未盡改善措施，逕為終止兩造間之
勞動契約，顯係權利濫用，亦不符合解僱最後手段性原則，
並非適法，應不生終止勞動契約之效力，則兩造間之僱傭關
係仍存在。而被告前揭終止行為雖不生終止勞動契約之效

01 力，然已足徵其有為預示拒絕受領原告提供勞務之意思表
02 示，且原告於被告違法解僱前並無任意去職之意，應認被告
03 已經受領勞務遲延，故應給付原告113年2月11日至114年2月
04 28日期間12又2/3個月之薪資及113年度之年終獎金，扣除被
05 告先前支付之資遣費1萬8,150元，共計149萬258元及泰幣69
06 萬8,000元；以及114年3月之後薪資、獎金。

07 (二)又任職期間原告之直屬主管林家榮要求原告應於週六中午前
08 提交泰國廠區品質周報，須彙整當週週一至週五下班前之所
09 有資料，因此原告依該指示於112年12月16日、112年12月24
10 日、113年1月6日、113年1月13日、113年1月20日（即休息
11 日），總計五日各打卡加班4小時，被告應給付1萬8,150元
12 之加班費。

13 (三)為此，爰依系爭聘僱條款約定、民法第487條、勞工退休金
14 條例第6條第1項、第14條第1項及勞動基準法第24條第2項規
15 定，提起本件訴訟。並聲明：1. 確認兩造間僱傭關係存在。
16 2. 被告應給付150萬8,408元及泰幣69萬8,000元，及自起訴
17 狀繕本送達翌日起至清償日止，按年利率5%計算之法定遲延
18 利息，被告並應自114年3月1日起至原告復職之日止，按月
19 於當月最末日給付10萬2,846元，並按月於次月5日給付泰幣
20 4萬8,000元，並於每年12月31日支付原告20萬5,692元及泰
21 幣9萬元，及自各期應給付日之翌日起按年利率5%計算之法
22 定遲延利息。3. 被告應提繳新臺幣10萬620元至勞動部勞工
23 保險局設立之原告勞工退休金個人專戶，被告並應自114年1
24 月1日起至原告復職之日止，按月於再次月最後一日提繳新
25 臺幣8,874元至勞動部勞工保險局設立之原告勞工退休金個
26 人專戶。

27 二、被告則以：

28 (一)原告於被告泰國廠區工作時，處理事務緩慢，無法配合工廠
29 需求，工作表現不佳造成公司極大困擾，原告直屬主管林家
30 榮遂於113年2月2日正式評估原告試用期，作成管理職新進
31 人員試用期滿評估表（下稱系爭評估表），結果10個項目中

01 有8個評為Rank 5 (Unsatisfactory表現低於工作標準) ,
02 總評為Rank 5, 評語/意見則為：「無法迅速回應主管及跨
03 部門需求, 無法帶領部門與教導/指導所屬幹部與員工」,
04 同日, 原告直屬主管林家榮、被告泰國廠總廠長洪志明及廠
05 長黃瀚弘三人即召開管理層會議對原告試用期評估、討論,
06 人事主管余芳華亦參與提供意見及協助紀錄, 最後分別表示
07 「原告工作開展無法配合工廠需求、對所屬缺乏溝通、無法
08 快速掌握泰國廠品質狀況」「工作上處理事務緩慢且未主動
09 了解產線狀況、工作積極性差、也沒有展現品管專業領域的
10 經驗往往遇到問題缺乏提供有效作法、工作規劃安排得不到
11 員工認同、信服與服從」「未第一時間處理與實際了解產線
12 品質事件, 需主管反覆提醒、對異常事件未追蹤於晨會無法
13 明確說明異常事件追蹤進度結果、品管同仁反饋問題未能及
14 時處理」等意見, 一致認為原告無法勝任品管經理之職務,
15 試用期不合格, 即於當日告知原告兩造勞動契約將於113年2
16 月10日終止, 亦於同年月6日以存證信函通知上開情事, 是
17 被告係依具體項目及實際原告之表現合理、客觀判斷其非適
18 格員工, 而於試用期滿前終止勞動契約, 未有權利濫用之情
19 形下, 其終止勞動契約應具正當性, 並無先盡改善措施、解
20 僱最後手段性之要求, 而原告資遣費及113年度在職比例之
21 年終獎金等相關費用則於同年月29日匯入原告薪轉帳戶完
22 畢。

23 (二)至加班費部分被告係採申請制, 依據被告公司工作規則第14
24 條暨原告工作之泰國員工手冊加工辦法, 均載明延長工作時
25 間需事前申請, 並經權責主管機關核定, 始得延長工時、核
26 算加班費, 惟原告主張之加班時間未見其事先寫明加班工作
27 事項、預計加班時間, 提呈權責主管核准加班, 且原告主管
28 亦未要求其加班, 是原告主張均屬無據等語置辯, 並聲明:
29 原告之訴駁回。

30 三、原告於112年12月4日受聘被告公司, 擔任泰國廠事業部L8職
31 等經理, 約定3個月之試用期間, 每月薪資14萬5, 200元、其

01 中10萬2,846元為新臺幣，其餘4萬5,000元由被告關係企業
02 以泰幣支付，被告於113年2月2日以試用期不合格為事由通
03 知將於同年月10日終止雙方之勞動契約等情，為兩造間不爭
04 執。原告爭執被告終止契約是否合法，訴請確認僱傭關係存
05 在，並請求薪資、獎金、加班費以及提撥勞退金等。

06 四、本院得心證之理由：

07 (一)、按勞動契約附有合理試用期間之約款者，雇主得於試用期間
08 內，觀察該求職者業務之能力、操守、適應企業文化及應對
09 態度，判斷該求職者是否為適格員工，如不適格，雇主於試
10 用期間或期滿後終止勞動契約，於未濫用權利之情形下，其
11 終止勞動契約具正當性，最高法院113年度台上字第101號判
12 決要旨參照。又試用期間，係基於勞雇雙方同意，於進入長
13 期正式關係前嵌入一段彼此觀察猶豫期間，讓雇主能藉此期
14 間觀察勞工之工作態度、性格、技術、能力等有關工作之特
15 質，再藉以決定是否在試用期間後繼續僱用該勞工。從勞工
16 的角度，則是給予勞工實際進入職場瞭解、熟悉工作環境、
17 企業文化的機會，讓勞雇雙方確知彼此情況，再詳實考量是
18 否願與對方進一步締結永續性之勞動關係(最高法院109年度
19 台上字第2374號判決意旨參照)。

20 (二)、原告擔任品質主管工作，負責從材料引進、生產流水線的品
21 管、出貨品質的確保、後端銷售客訴的處理。品質主管要確
22 保產品品質不能出問題。被告公司泰國廠主要做工業安防
23 (監控系統、body camera) 有關產品，如果產品品質沒有
24 確保會影響公司生意及商譽，職責重大。而原告於試用期間
25 表現，詳如下述：

26 1. 原告表現消極：

27 (1)原告之職處主管雖為訴外人林家榮即品管部門之總主管，但
28 由於服務單位為泰國廠，證人洪志明為泰國當地的總廠長，
29 因此像考勤資料都需要洪志明核准，而對原告進行考核有3
30 位，包括洪志明、泰國的廠長黃翰弘(William Huang)、
31 林家榮(當時在中國)等，此據證人洪志明到庭證述屬實。

01 原告抗辯洪志明並非主管云云，然對照組織圖(本院卷第228
02 頁)均可知，洪志明對其有考核權。另從電子郵件之往來可
03 明，洪志明可以直接對原告為工作指示，並將副本寄送給林
04 家榮(本院卷第166頁至第169頁)，林家榮均無異議，是以原
05 告泛稱洪志明對於其無考核權，顯非事實。至於林家榮雖然
06 在中國，但會不定時到泰國監督視察，早會林家榮如果時間
07 允許也會視訊參加(本院卷第241頁)。

08 (2)關於原告工作表現，證人洪志明證稱：我是總廠長所以會議
09 我大部分會參加，我會問原告相關事情，原告往往答不出
10 來。我們工廠是跨部門組織，生產排程(生管)、工程(產
11 品技術、有無不良品、不良原因)、設備(產線生產的工
12 具)、製造、品管，原告不是只有我一個人人在評估他，因為
13 我們是跨部門生產，製造發生不良品會反應給品管，品管要
14 去處理不良品，另一個是廠商品管管理，要到供應商去瞭解
15 產生不良品的原因為何，後續如何輔導供應商將缺失改善，
16 之後才有辦法交出好的產品，執行上原告非常不積極、不即
17 時，所以造成其他部門困擾。不良品都沒有處理會導致其他
18 部門無法生產。月結的時候要清楚釐清是供應商的產品不良
19 或是我們產線的問題等語(本院卷第237頁至第238頁)。

20 (3)比對電子郵件：被告公司PC主管 Jianrong Shao 於113年1
21 月10日11:08 AM以電子郵件通知原告：「按如下廠商回饋的
22 郵件，Mini 2產品不良維修處理進度未如期按早會所談進
23 行，請幫忙協助介入處理，謝謝!」，但原告並無回覆(本院
24 卷第305頁)。被告公司PE 主管 Jeff Liang 於113年1月11
25 日11:25 PM電子郵件通知原告：關於0000 Smart Board Old
26 Date code：2149/2233返修的問題，請特別注意此問題：如
27 果混入正常生產中…會有很大的問題」，提醒返修品造成混
28 料的風險，但身為品管主管的原告卻未予回應(本院卷第311
29 頁)。被告公司PMC 主管 Ling Lei於113年1月27日 10:37 A
30 M電子郵件通知原告，依據早上會議(daily meeting recor
31 d)，有關不良品須及時更新處理，以免影響月結作業，但

01 原告皆未即時回應，也未依照要求時間點完成或主動詢問如何處理(本院卷第317頁)。被告公司PMC 主管 Ling Lei於21
02 13年1月31日4:58 PM電子郵件通知原告，請原告於通知之明日
03 確認有關PCBA不良品的處理計畫，但原告未予回應(本院
04 卷第321頁)。原告部門Hardy Ren於113年1月31日7:24 電子
05 郵件通知原告有關PCBA不良品的處理方案，但原告沒有回應
06 (本院卷第323頁)等情。由於工廠生產每個環節息息相關，
07 如未能及時解決，恐會造成產品生產上極大壓力，原告對於
08 跨部門反映問題均不即時回應，造成其他部門困擾，均有前
09 述電子郵件可證，核與證人洪志明之證詞相符。

11 2. 原告與工作團隊不合，經提醒仍未改進：

12 (1)證人洪志明證稱：還有觀察原告與他的團隊關係，發現原告
13 的團隊組員有不良情緒的反應，會副本給我們，在月中開始
14 到20幾號泰國當地的兩個員工透過郵件方式傳遞訊息說原告
15 不告知或教導他們該做什麼事情，僅要求要提交報告，我看
16 到後主動找原告瞭解請他處理，我當時到泰國已經4年多
17 了，所以對泰國人有一定的習性瞭解，他們比較佛性不容易
18 指責別人，然而原告的員工是白紙黑字的投訴，所以我盡快
19 找原告瞭解，原告的團隊只有三個泰國人，已經有兩個有情
20 緒反應，其中一個還說他要另外找工作了，印象中是在1月
21 25日發生的事情，我有找原告談也有用電子郵件聯繫，告知
22 原告與泰國人的互動方式，並表示泰國人會用白紙黑字反應
23 是非常嚴重的情況，但原告三天沒有回應等語(本院卷第238
24 頁至第239頁)。

25 (2)此對照電子郵件：原告(James)泰國廠部屬Kanokporn P Som
26 於2024年1月18日、Subject：RE：請收集 000 包材導入回
27 收標誌…之電子郵件中：113年1月18日11：23 原告(Jame
28 s)：「Hi Som， Please handle this case. James」，原
29 告直接將案件交給下屬Kanokporn P 處理，沒有任何指示或
30 指導，下屬Kanokporn P 不知如何處理，同日2：56 PM向原
31 告詢問「Dear James, Could you teach me. What the cus

01 tomer need? And I have to do. 」請求原告予以教導、指
02 示，原告沒有回應(本院卷第285頁)。然再對照Nattapol P
03 113年1月25日、Subject: RE: Escalation Report by Dail
04 y之電子郵件，直接表示原告不給予解釋、指導、培訓，不
05 是團隊合作，甚至主動提到要離職，並將副本給予林家榮、
06 洪志明、黃翰弘等人(本院卷第293頁)。因此，洪志明(Jerr
07 y Hung)於113年1月26日 4:29 PM發郵件通知原告，提醒要
08 注意團隊的聲音，並主張沒有看到原告回饋與工作人員溝
09 通。3日後，原告仍無反應，洪志明遂於113年1月29日1:13
10 PM以電子郵件詢問原告有任何更新嗎，如果有與工作人員溝
11 通，請告知情況等語(本院卷第297頁至第299頁)。但原告僅
12 於同日 1:51 PM 回覆：這個員工遲延或提供不完整的報告
13 通常有不同藉口，並附帶一個原告與該員工工作互動之We c
14 hat對話，但對話內容與本事件需處理不同，也沒有針對此
15 事件溝通(本院卷第297頁)。職故洪志明隨即於同日2:34 P
16 M，強調是要求113年1月25日所發生之事要採取行動，但直
17 到離職前，原告仍未面對此事件與該員工有任何溝通回應。
18 (本院卷第297頁)。是以上開電子郵件核與洪志明證詞相
19 符。洪志明已將其與泰國員工相處之要訣告知原告，亦即必
20 須要把工作SOP 細緻化給予泰國籍員工，並要求原告將泰國
21 廠工作任務、分派指導方針要明確，要讓泰國人清楚，指示
22 原告對於泰國品管團隊工作規劃及執行細則、工作任務分配
23 及指導方針，需於113年1月29日完成，但原告置之不理逾期
24 未提出，洪志明於同1月30日再次提醒，前述郵件副本均有
25 寄給林家榮，但原告遲無回應，此參見電子郵件甚明(本院
26 卷第303頁)。是以洪志明對於如何與團隊相處以及負責規劃
27 團隊工作，指示原告辦理，原告於期限內未完成，甚至經督
28 促仍未提出，工作態度確實消極。又與外籍員工相處，除具
29 備專業能力外，對於異國風俗、文化、民族性均應予以尊重
30 體諒，避免溝通不良，原告工作不到2個月，2名泰國籍勞工
31 直接以電子郵件表示原告均未給予指導，甚至有人要辭職，

01 副本均送給各級主管，是以洪志明將其在泰國多年工作經驗
02 予以分享並提醒原告，必須將工作細緻化，且要求與必須與
03 團隊好好溝通，但原告多天置之不理，對於下屬反映之問
04 題，究竟如何處理、處理情形均未報告，經洪志明多次提
05 醒，仍未有具體回應。被告稱原告欠缺指導能力以及未積極
06 與團隊溝通，非屬虛詞。

07 3. 被告公司之試用期滿評估表中有「全力追求高品質與高績
08 效」、「人際溝通與影響力」、「策略性思考與執行」、
09 「政策之遵循與貫徹」、「建立個人與團隊之高專業水
10 準」、「跨部門合作與協調」、「客戶導向」、「團隊/變
11 革領導」、「人才發展」及「績效管理」等十項考核指標。
12 並由原告直屬主管針對上開指標一一評估，給予評分即明，
13 原告考核結果為未通過試用期，評語為：無法迅速回應主管
14 與跨部門需求；無法帶領部門與教導所屬幹部與員工（本院
15 卷第92頁）。又113年2月2日進行試用期評估會議，意見分別
16 如下：1. 林家榮：「蕭順文無法做到以下事項：工作開展無
17 法配合工廠需求、對所屬缺乏溝通、無法快速掌控泰國廠品
18 質狀況」；2. 洪志明：「蕭順文有以下問題：工作上處理事
19 務緩慢且未主動了解產線狀況、工作上積極性差、也沒有展
20 現品管專業領域的經驗往往遇到問題缺乏提供有效作法、工
21 作規劃安排得不到員工認同，也無法得到員工的信服與服
22 從」；3. 黃瀚泓：「未第一時間處理與實際了解產線品質事
23 件需主管反覆提醒、對異常事件未追蹤於晨會無法明確說明
24 異常事件追蹤進度結果、品管同仁反饋問題未能及時處
25 理。」，結論：一致認為原告蕭順文無法勝任品管經理之職
26 務，應在試用期內予以通知試用期不合格，此參會議記錄甚
27 明(本院卷第94頁)。當日通知原告及說明評估結果，並告知
28 因其無法勝任品管經理之職務，試用期不合格，兩造勞動契
29 約將於113年2月10日終止，並於113年2月6日以存證信函通
30 知113年2月10日勞動契約終止。

31 4. 雇主於試用期間內綜合判斷求職者對企業之發展是否適格，

01 如不適格，即得於試用期滿前，未濫用權利情形下，隨時終
02 止勞動契約。是原告於試用期間適任與否、是否進一步僱用
03 為正式員工，應與一般已成為正式員工時，需嚴格限制雇主
04 解僱權，以防止雇主濫用解僱之判度標準，應有不同，故應
05 容許被告公司得以較大彈性認定原告適任與否，以符被告公
06 司之業務需求，是被告公司之考核主管林家榮、洪志明、黃
07 翰弘，均有說明認為試用期間不適任之具體事實及相關證
08 據，難認有何權利濫用可言，故被告就原告試用成績不及
09 格，依勞基法第11條第5款以不能勝任工作為由，終止勞動
10 契約，應認合法有據。

11 5. 原告請求兩造僱傭關係存在，及自113年2月11日之後按月給
12 付之薪資、約定獎金及法定遲延利息，均無理由。

13 (三)、被告應補提撥勞退金5,964元：

14 1. 按雇主應為適用勞退條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於
15 勞保局設立之勞退專戶；雇主應為勞工負擔提繳之退休金，
16 不得低於勞工每月工資百分之6，勞退條例第6條第1項、第1
17 4條第1項分別定有明文。

18 2. 原告薪資為每月14萬5,200元，有系爭聘僱條款可證，其級
19 距為14萬7,900元，每月應提撥8,874元，112年12月4日至11
20 3年2月10日應提撥2萬114元(計算式： $8,874 \div 30 \times 28 = 8,282$ ，
21 $8,874 \div 30 \times 10 = 2,958$ ， $8,282 + 8,874 + 2,958 = 20,114$ ，
22 元以下四捨五入)，扣除已提撥之1萬4,150元，差額為5,964
23 元(計算式： $20,114 - 14,150 = 5,964$)。

24 3. 原告請求113年2月11日之後按月提撥8,874元至勞動部勞工
25 保險局設立之原告勞工退休金個人專戶內，因已無僱傭關係
26 存在，請求無理由。

27 (三)、原告不得請求加班費：

28 1. 雇主為遵循勞基法第24條、第32條第1項關於加班之規定及
29 實施人事管理之必要，而於工作規則規定勞工加班應按一定
30 程序申請者，非為法所不許，倘勞工未依該規定經雇主同
31 意，而片面延長工時，既與加班規定不合，自不得向雇主請

01 求給付加班費，最高法院108年度台上字第890號裁判要旨參
02 照。按「出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，推定勞工於該時
03 間內經雇主同意而執行職務。」，勞動事件法第38條定有明
04 文。然依同條立法理由：「…雇主如主張該時間內有休息時
05 間或勞工係未經雇主同意而自行於該期間內執行職務等情
06 形，不應列入工作時間計算者，亦得提出勞動契約、工作規
07 則或其他管理資料作為反對之證據，而推翻上述推定，以合
08 理調整勞工所負舉證責任，謀求勞工與雇主間訴訟上之實質
09 平等。」

- 10 2. 查，被告公司之加班採申請制，依據被告公司工作規則第14
11 條 延長工時之相關規定第1項：「本公司有使員工在正常工作
12 時間以外工作之必要者，經勞資會議同意後，得延長工作
13 時間。延長之工作時間連同正常工作時間，一日不得超過十
14 二小時。延長之工作時間一個月不得超過四十六小時。延長
15 工作時 間需事前申請，經權責主管核定後使得將工作時間
16 延長之。」（本院卷第180頁至第182頁），暨原告工作之泰國
17 員工手冊-加工辦法：「(二)加班1. 因公司業務、生產緊急
18 需延長工作時間，需事先經過權責主管核准，加班補償為支
19 付加班費。2. 申請加班時應事先填寫加班申請單據，並詳細
20 寫明加班工作事項，預計加班時間，呈權責主管核准，送人
21 資依實際加班時數核算加班費」（本院卷第184頁），泰國
22 廠員工之加班需事先填寫加班申請單據，並詳細寫明加班工
23 作事項，預計加班時間，呈權責主管核准。經查，原告所
24 稱：112年12月16日、112年12月24日、113年1月6日、113年
25 1月13日、113年1月20日，各加班4小時，惟未見原告事先寫
26 明加班工作事項，預計加班時間，提呈權責主管核准加班，
27 故原告主張上開期日各加班4小時，未符合前述規定。又原
28 告未舉證因被告公司內部之組織文化、氛圍或潛規則，或因
29 主管刁難、阻礙或其他因素，而不能申請加班，該加班申請
30 制度並非窒礙難行或僅徒具形式。原告未能證明經主管要求
31 加班，且事先提出加班申請，並經單位主管核准，亦未舉證

01 有加班之事實及必要，則其請求加班費，即屬無據。

02 五、綜上，被告公司於113年2月10日終止兩造間契約，於法有
03 據，但被告提撥撥勞退金不足，是原告請求補提撥5,964
04 元，為有理由，應予准許，至於原告請求確認兩造間僱傭關
05 係存在、被告應給付113年2月11日之後之薪資、獎金及遲延
06 利息，及自113年2月11日之後應提撥勞退金、加班費，均無
07 理由，應予以駁回。

08 六、按法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權
09 宣告假執行。前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將
10 請求標的物提存而免為假執行。勞動事件法第44條第1項、
11 第2項定有明文。本判決既屬就勞工之給付請求，為雇主敗
12 訴之判決，依勞動事件法第44條第1項、第2項規定，應依職
13 權宣告假執行，並同時宣告被告如為原告提供相當擔保金額
14 後，得免為假執行。

15 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊、防禦方法及所提出之各
16 項證據資料，經審酌後，均與判決結果不生影響，爰不逐一
17 論述，附此敘明。

18 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

19 中 華 民 國 115 年 1 月 23 日
20 勞 動 法 庭 法 官 絲 鈺 雲

21 以上正本係照原本作成。

22 如對本判決上訴，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀，若
23 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費，否則本院得不
24 命補正逕行駁回上訴。

25 中 華 民 國 115 年 1 月 23 日
26 書 記 官 柯 玟 甫