

裁判字號：臺灣臺北地方法院 90 年勞訴字第 135 號民事判決

裁判日期：民國 91 年 04 月 03 日

裁判案由：履行聘僱合約

臺灣臺北地方法院民事判決 九十年度勞訴字第一三五號

原 告 甲○○

被 告 宏拓科技股份有限公司

法定代理人 乙○○

右當事人間請求履行聘僱合約事件，本院判決如左：

主 文

原告之訴及假執行聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事 實

甲、原告方面：

一、聲明：（一）被告應給付原告新台幣（下同）三百萬元。（二）願供擔保以代釋明，請准宣告假執行。

二、陳述：原告於民國九十年三月十三日至被告公司任職，負責撰寫程式軟體，並簽訂聘僱合約書，約定試用期間為三個月。詎被告於試用期滿前，竟於同年五月三十一日違反聘僱契約之約定，以原告「考核不及格」為由，非法解僱原告，爰依民法第二百二十六條之規定，請求被告應給付原告債務不履行之損害即十四個月薪資四十七萬六千元，又被告終止聘僱契約並未預留預告期間即逕行終止，依據勞動基準法（以下簡稱勞基法）第十六、第十七條規定，應給付原告預告期間十日之工資為一萬三千三百三十三元、資遣費（即一個月薪資）三萬四千元，共計五十二萬一千三百三十三元，此部分僅請求五十二萬元；另原告並無被告所指摘之不及格事由，且被告以「考核不合格」為由解僱原告，造成他人誤認原告有能力不足之印象，顯妨害原告之名譽及信用，足以生損害於原告，併依民法第一百九十五條第一項規定，訴請被告應賠償其名譽及信用之損害二百四十八萬元，共計請求被告應賠償原告三百萬元。

三、證據：提出聘僱／保密合約書、傳訊服務系統Schedule表、答辯狀節本、試用期滿考核表、應徵人員資料表、試用考核辦理作業要點節本等件為證。

乙、被告方面：

一、聲明：（一）如主文第一項所示。（二）如受不利之判決願供擔保，請准宣告免為假執行。

二、陳述：

（一）被告研發部招募軟體工程師時，即要求至少需具備三種技能條件：C／C++語言程式設計、視窗程式設計、網頁程式設計，若非全部具備，亦需努力學習達到該技能，否則即無法通過試用期之考核，而原告為求得該工作，於履歷表上表明具有上開技能，並於應徵時答覆具有上述三項技能，始獲得被告公司錄用。但原告於九十年四月中旬起，受被告安排負責撰寫視窗程式之排班軟體及其安裝程式，然原告主管洪肇忠（即被告松軟體研發二部經理）卻發現原告對於視窗程式之架構及設計能力有限，原告僅對於網頁程式設計較為熟悉，由於

該排班軟體有時程壓力，為免徒增原告工作壓力，該軟體乃由洪肇忠自行承接，且原告對於問題之理解力、判斷力及解決問題能力並未因進入被告公司而有所學習、提升，溝通問題需耗費比一般人較長之時間，顯已造成同組同事之困擾及團隊合作之困難。

- (二) 被告公司為聲譽卓越之科技公司，每年皆吸引眾多人才前來應徵，試用人員皆有完整之作業要點，被告在審核原告之履歷表及原告表示具有右開被告所需之技能後，方錄用原告，雙方並合意載有「試用期」約定之聘用契約，被告考核員工之表現，著重於被考核者之整體表現，包括專業能力、效率、團隊精神、人際關係、敬業態度．．．．．等多項指標，而非單純以工作能力為準，惟原告於試用期間之工作表現，其技能顯不符合被告所需，且其人際關係處理不佳，又無法與團隊一起發揮合作精神，對於Team Work無益，經被告公司主管考核及詳談後，始決定依民法第四百八十五條、第四百八十八條規定，終止兩造間之聘僱契約。
- (三) 又兩造間既有試用期間之約定，則於試用期間三個月內，被告本得依據聘僱契約第二條規定，隨時終止兩造間之聘僱契約，是原告請求被告給付資遣費、預告期間工資、十四個月薪資之損害賠償等，亦屬無據。
- (四) 又被告為保護原告權益，原告之考核資料由被告妥善保管，俾利原告日後另覓他途及避免不必要之爭議，再者，依據被告公司人性化管理之企業文化，不論在通知原告不予續聘、或嗣後向原告解釋理由之場合，均慮及原告之尊嚴，選擇在主管個人辦公室、會議室，摒除所有不相干第三人在場，以保護原告之隱私，且不予續聘之決定與理由，僅限於被告公司主管與原告得以知悉，從未發佈或公告，足證，被告實已盡一切維護原告名譽及尊嚴之措施，並無侵害原告之名譽及信用之行為。準此，原告依據民法第一百九十五條第一項規定，請求被告賠償其非財產上之損害二百四十八萬元，顯無理由。

三、證據：提出台北市政府營利事業登記證、被告公司變更登記表、應徵人員資料表、試用考核辦理作業要點、聘僱合約書、試用期滿考核表、薪資轉帳證明等件為證，並聲請詢問證人（即被告公司軟體研發二部經理）洪肇忠。

理 由

- 一、本件原告起訴主張：其於九十年三月十三日至被告公司任職，負責撰寫程式軟體，並簽訂聘僱合約書，約定試用期間為三個月。詎被告於試用期滿前，竟於同年五月三十一日違反聘僱契約之約定，以原告「考核不及格」為由，非法解僱原告，爰依民法第二百二十六條之規定，請求被告應給付原告債務不履行之損害即十四個月薪資四十七萬六千元，又被告終止聘僱契約並未預留預告期間即逕行終止，依據勞基法第十六、第十七條規定，應給付原告預告期間十日之工資為一萬三千三百三十三元、資遣費（即一個月薪資）三萬四千元，應共計五十二萬一千三百三十三元，但僅請求五十二萬元；另原告並無被告所指摘之不及格事由，且被告以「考核不合格」為由解僱原告，造成他人誤認原告有能力不足之印象，顯妨害原告之名譽及信用，足以生損害於原告，併依民法第一百九十五條第一項規定，訴請被告應賠償其名譽及信用之損害二百四十八萬元，共計請求被告應賠償原告三百萬元云云。
- 二、被告則以：因原告於試用期間之工作表現，其技能顯不符合被告所需，且其人際關係處理不佳，又無法與團隊一起發揮合作精神，經被告公司主管考核及詳談後，始決定依民法第四百八十五條、第四百八十八條規定，終止兩造間之聘僱契約。兩造間既訂有試用期間之約定，則於試用期間三個月內，被告本得依據聘僱契

約第二條規定，隨時終止兩造間之聘僱契約，是原告請求被告給付資遣費、預告期間工資、十四個月薪資之損害賠償等，亦屬無據。況被告為保護原告權益，原告之考核資料由被告妥善保管，並於通知原告不予續聘、或嗣後向原告解釋理由之場合，均慮及原告之尊嚴，選擇在主管個人辦公室、會議室，摒除所有不相干第三人在場，以保護原告之隱私，且不予續聘之決定與理由，僅限於被告公司主管與原告得以知悉，從未發佈或公告，被告實已盡一切維護原告名譽及尊嚴之措施，並無侵害原告之名譽及信用之行為。準此，原告依據民法第一百九十五條第一項規定，請求被告賠償其非財產上之損害二百四十八萬元，顯無理由等語，資為抗辯。

三、本件原告起訴主張其自九十年三月十三日起至被告公司任職，負責撰寫程式軟體，兩造並簽訂聘僱合約書，約定試用期間為三個月，而被告於試用期間期滿前之同年五月三十一日通知原告，因原告於試用期間考核不及格為由，終止兩造間之聘僱契約之事實，業據原告提出聘僱／保密合約書為證，且為被告所不爭執，此部分之事實，堪採信為真實。

四、本件兩造所爭執者為（一）被告可否於試用期間三個月內，以「考核不及格」為由，而終止兩造間之聘僱契約？（二）又被告以考核不及格為由終止聘僱契約，是否侵害原告之名譽及信用，應負民法第一百九十五條第一項之非財產上損害之賠償責任？茲分別論述如下：

（一）按事業單位雇用新進員工，僅對該員工之學經歷為形式上審查，並未能真正瞭解該名員工是否適合雇用，因此，事業單位有必要與新進員工約定適用期間，以保障企業之利益。又「試用期間」之目的，在於試驗、審查勞工是否具備勝任工作之能力，故在試用期間屆滿後是否受雇主正式雇用，則應視試驗、審查之結果而定，且在試用期間因仍屬於正式勞動契約之前階試驗、審查階段，故雙方當事人原則上均應得隨時終止契約，並無須具備勞基法所規定之法定終止事由。即試用期間之約定，主要在於勞僱雙方同意下，使雇主能透過一定期間以觀察新進員工，是否符合應徵時所表明之能力、是否能勝任該職務、是否能敬業樂群等，通過嚴謹考核程序之員工，即能取得正式員工資格。查，本件原告於九十年三月十三日起至被告公司任職，且兩造簽訂聘僱合約書，約定試用期間為三個月之事實，為兩造所不爭執，又依據系爭聘僱合約書第二條約定：「乙方（即原告）之試用期間為三個月，於試用期間或期滿時，乙方不能勝任其職務、經甲方（即被告）考核不及格或有違約事由時，甲方得不經預告並不須給付資遣費隨時終止本合約」以觀，兩造約定於試用期間三個月內，被告對於原告所任工作，有考核權利，若被告認原告不能勝任其工作時，依約得不經預告隨時終止兩造間之系爭聘僱契約，此觀上開合約第二條約定自明。

（二）準此，被告公司為使新進人員試用考核作業有所依循，並藉以提供人事任用作業依據，制訂有「試用考核辦理作業要點」（以下簡稱考核要點），凡被告公司聘（僱）用之經理級（含）以下之新進人員皆適用該要點，依據該考核要點第三點規定：「三、辦理時機：凡新進人員於試用期滿前十日由行政單位發給其直屬單位主管「試用期滿考核表」，並要求新進人員填寫試用期滿工作報告，作為直屬主管依試用期滿考核表辦理試用考核時之參考。」、第五點規定：「試用考核表填寫說明：填寫內容：2、考核項目及內容：考核項目為工作質量、工作知能、工作態度、環境適應力、企業文化認知及出勤狀況，考核者應參考所訂之考核內容標準評核。」，查原告任職於被告公司，負責撰寫程式軟體，是其隸屬於軟體研發二部之情，為兩造所不爭，其之直屬主管（即被告公

司軟體研發二部經理)洪肇忠乃依據上開考核要點規定,就原告自九十年三月十三日任職日起至同年五月三十一日止,分別就「考核項目及內容:(一)工作知能:(1)適時完成工作(差)、(2)確保工作品質(普通)、(3)有效控制進度(差)。(二)工作質量:(1)技能熟練度(差)、(2)相關知識熟悉度(普通)。(三)工作態度:(1)敬業精神(差)、(2)自動自發(差)、(3)合作意願(差)。(四)環境適應力:(1)人際關係(差)、(2)表達能力(普通)、(3)判斷力與創造力(差)。(五)出勤狀況:(1)工作時間規律性(普通)、(2)工作時間準確性(普通)。」等共十三項考核內容,加以觀察及考評(如上所示),共有五項表現「普通」,八項表現為「差」,總評為「不予任用」,此有被告所提之試用考核作業要點、試用期滿考核表等件為證,且證人洪肇忠亦到庭證稱:「公司考核過程為新人到公司報到後試用三個月,三個月到期的前十天,人事部門會將考核表給予該新人的主管,由主管作考核,再由主管的上層、人事部門核簽。……(被證五)考核表是我做的,適時完成工作的部分,交代給原告簡單的安裝程式工作,約一、二天即可完成,但原告沒辦法達成我們的要求,事實上一、二天即可完成了,有效控制進度之所以為也是同一事情,技能熟練度指原告對研發技術並不熟練,工作態度(敬業精神、自動自發、合作意願)對我們所交付的工作,原告公司態度並不積極,環境適應力(人際關係、判斷力與創造力)原告的人際關係並不好,原告對我們所交付的工作事實瞭解與判斷並不是很清楚。試用期滿前收到考核表後,我初步填寫完考核表後會與上層主管討論該考核表內容,我的主管對考核表並沒沒有意見,我們就將該考核表交由人事主管會簽,此一考核期間只有我、我的主管及人事部門知道考核結果,當我們確定不續聘原告,人事部門直接通知原告到人事部門主管辦公室之後告訴他不獲續聘,人事部門有獨立的隔間。」等語(見本院九十年十一月二十六日準備程序筆錄),足證,原告之直屬主管依據被告公司之考核要點規定,就原告之工作質量、工作知能、工作態度、環境適應力、企業文化認知及出勤狀況等項目加以綜合考核總評,認為原告之表現不符合公司之需求,考核結果為不及格,故不予任用,尚非無據。職是,被告公司依據原告之直屬主管洪肇忠之綜合考評結果,於試用期滿前之九十年五月三十一日,決定不予任用,並依兩造聘僱合約第二條之約定,通知原告終止兩造間之聘僱合約,於法尚屬有據。

- (三)另按,不法侵害他人之身體、健康、名譽、自由、信用、隱私、貞操,或不法侵害其他人格法益而情節重大者,被害人雖非財產上之損害,亦得請求賠償相當之金額,民法第一百九十五條第一項前段定有明文,即行為人需要不法之行為,侵害他人之身體、健康、名譽、自由、信用、隱私、貞操或其他人格、法益,且需情節重大者,始有該條之適用。經查,本件被告因原告於試用期間內,就原告之工作質量、工作知能、工作態度、環境適應力、企業文化認知及出勤狀況等項目加以綜合總評,認為原告之表現不符合被告公司要求,考評結果為不及格,決定不予任用,並依兩造聘僱合約第二條之約定,通知原告終止兩造間之聘僱合約,業如前述,「試用期間」之目的,在於試驗、審查勞工是否具備勝任工作之能力,故在試用期間屆滿後是否受雇主正式雇用,則應視試驗、審查之結果而定,且在試用期間因仍屬於正式勞動契約之前階試驗、審查階段,故雙方當事人原則上均應得隨時終止契約,並無須具備勞基法所規定之法定終止事由,是被告以原告之整體表現不符合公司之要求,考評結果為不及格為由,不予繼續聘僱原告,自非屬於不法侵害原告之行為,且原告亦未舉證證

明被告未予繼續聘僱行為，尚有何其他不法侵害其人格權之行為，是原告主張：被告以考核不及格為由，終止系爭聘僱契約，屬於侵害原告名譽，訴請被告應賠償其二百四十八萬元之非財產上損害云云，於法顯無理由。

(四) 綜上所述，兩造間既訂有試用期間三個月之約定，則被告依據公司所規定之考核要點，就原告之工作質量、工作知能、工作態度、環境適應力、企業文化認知及出勤狀況等項目加以考核總評，認為原告之表現不符合公司之需求，考核結果為不及格，並決定不予任用，尚無違反公序良俗或其他法律之強制、禁止規定，且依據系爭之聘僱契約第二條之規定，被告自得於試用期間期滿前，不經預告即得終止兩造間之勞動契約至明。是被告既得依約不經預告終止兩造間之聘僱契約，則無庸給付原告資遣費及預告終止契約期間之工資（內政部七十四年四月二十日（74）台內勞字第三〇八一〇號函參照），自亦無債務不履行之情形。

五、從而，揆諸右揭說明，原告主張被告以「考核不及格」為由，非法解僱原告，爰依民法第二百二十六條之規定，請求被告應給付原告債務不履行之損害即十四個月薪資四十七萬六千元，又被告終止聘僱契約並未預留預告期間逕行終止，依據勞基法第十六、第十七條規定，應給付原告預告期間十日之工資為一萬三千三百三十三元、資遣費（即一個月薪資）三萬四千元，應共計五十二萬一千三百三十三元，僅請求五十二萬元，及依民法第一百九十五條第一項規定，請求非財產上之損害二百四十八萬元，總計三百萬元云云，於法無據，應予駁回。

六、原告受敗訴判決，其假執行之聲請即失所依據，應併予駁回。

七、兩造其餘主張及所提證據與本院上開論斷無涉或無違，不予贅述。

八、結論：本件原告之訴為無理由，依民事訴訟法第七十八條，判決如主文。

中 華 民 國 九 十 一 年 四 月 三 日
勞工法庭法官 楊絮雲

右為正本係照原本作成

如對本判決上訴，須於判決送達後廿日內向本院提出上訴狀

中 華 民 國 九 十 一 年 四 月 四 日
~B法院書記官 莊滿美