

臺灣橋頭地方法院民事判決

114年度勞簡字第50號

原告 盧晉嵩
被告 宣德智能股份有限公司

法定代理人 蔡鎮隆
訴訟代理人 蘇維國律師

上列當事人間請求損害賠償等事件，本院於民國115年5月14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

- 一、原告經合法通知，未於最後言詞辯論期日到場，核無民事訴訟法第386條各款事由，爰依被告之聲請，由其一造辯論而為判決。
- 二、原告主張：原告自民國114年5月7日起任職於被告擔任生管一職，每月薪資新臺幣（下同）5萬元。原告於114年5月22日遭同事於同部門19人含主管群組職場霸凌，損害個人名譽，然被告冷處理，致原告身心靈創傷而求診身心科。嗣原告於114年7月1日調任倉管專員，工作內容為堆高機上下貨、出貨、臺南送貨一周二次、整理儲位1/4樓倉庫、系統入帳、上架作業、工單備料作業等即時性任務，皆為葉課長指示派工，原告深感工作分配不均，但怕主管報復不敢提出。又葉課長於114年7月8日早上10時30分臨時會議中提出要倉管員努力做好本份工作，原告提出工作輪調以利訓練多能工，惟主管當下情緒控管不佳，對原告大聲咆哮「我說得算，不然你來當課長，我忍你很久了」，前身作勢打原告，遭2名倉管員拉住制止，隔日課長安排原告負責電子料倉工作，原本由2人負責，卻換原告1人負責，濫用權力與不公平對待，冷落孤立原告。原告於114年8月6日因身體不適未上

01 班，被告卻未關心詢問，冷落排擠原告，且原告隔日補請
02 假，卻遭課長駁回假單，屬職場霸凌。被告並於114年8月8
03 日以原告無法配合團隊故未通過考核為由，非法解雇原告，
04 致原告無法申請失業補助，故原告自得請求被告賠償失業補
05 助264,000元及精神賠償236,000元，合計50萬元，爰依民法
06 第184條第1項規定提起本件訴訟等語，並聲明：(一)被告應給
07 付原告50萬元。(二)願供擔保，請准宣告假執行。

08 三、被告答辯：

09 (一)原告於114年5月入職，原擔任企劃部生產專員一職，後因工
10 作崗位整體適任規劃，申請轉調倉庫專員。因原告自陳有倉
11 管相關經驗，熟悉倉庫作業，是兩造約定試用期自114年7月
12 1日起至114年9月30日止，轉調於000年0月0日生效。詎原告
13 於試用期間，於114年8月6日整日及114年8月8日上午未上班
14 且未請假，且對訴外人即被告企劃部主管葉欽瑞交辦、指示
15 之內容置若罔聞。又原告之工作內容為處理電子料倉發料作
16 業，惟其接收到發料單發料作業後，屢次出現錯誤，導致生
17 產線出現斷料、停線等問題，經主管及同事教學後仍拒絕調
18 整更正，堅持其原本之工作方法，致使被告生產線頻頻出問
19 題。114年7月31日葉欽瑞就原告於試用期之表現評語為：

20 「上班時間無法掌握、工作態度不佳、無團隊精神」，就原
21 告試用期之總評分（含原告自評）加權後合計為54分，屬等
22 第D，建議方向為「未通過試用期」，並未通過試用期之考
23 核，足證原告有勞動基準法（下稱勞基法）第11條第5款所
24 定對其所擔任工作確有不能勝任之情事。因原告未通過試用
25 期考核，兩造於114年8月8日簽立終止勞動契約通知書（下
26 稱系爭終止通知書），被告並已給付資遣費6,978元及非自
27 願離職證明書予原告，故兩造已合意終止勞動契約。依系爭
28 終止通知書第8條約定，原告同意除資遣費外，不得再向被
29 告主張任何權利，是原告請求被告給付無法申請失業補助損
30 失、精神賠償云云，顯無理由。另被告既已依法提供非自願
31 離職證明書予原告，則原告無從請領失業補助，亦與被告無

01 涉。

02 (二)原告主張其要裝貨櫃、開車送貨、開堆高機、整理倉庫、產
03 線發料、做標籤、系統上架，不包括在工作內容中，惟依面
04 談紀錄表，轉任倉管專員主要工作內容記載：「倉庫收發料
05 作業、倉庫盤點、WMS作業系統、SAP系統、銷貨退回，不良
06 品退(換)貨安排、進出庫/貨帳務處理、雜收發單/退料單
07 相關作業單據」。故原告所稱裝貨櫃、開車送貨、產線發料
08 等，即屬倉庫收發料作業；開堆高機、整理倉庫、系統上
09 架，屬進出庫/貨帳務處理；做標籤，屬雜收發單/退單料等
10 相關作業單據之範疇。至原告主張114年5至8月均由其一人
11 開堆高機，惟原告僅有於114年6月主要負責開站立式堆高
12 機，而葉欽瑞自114年7月起則指派原告至電子料倉作業，是
13 原告後續均無須使用堆高機。再者，開堆高機本屬原告工作
14 主要內容範疇，自無原告所主張職場霸凌一事等語置辯，並
15 聲明：1.原告之訴駁回。2.如受不利之判決，願供擔保，聲
16 請免為假執行。

17 四、兩造不爭執事項

18 (一)原告自114年5月7日起任職於被告，原擔任企劃部生產專員
19 一職，後申請轉調倉庫專員，兩造約定試用期自114年7月1
20 日起至114年9月30日止，轉調於000年0月0日生效，調任後
21 每月薪資為44,000元。

22 (二)被告於114年8月8日依勞基法第11條第5款通知原告終止兩造
23 之勞動契約，資遣離職日為114年8月18日，並經原告於系爭
24 終止通知書上簽名，被告並已給付資遣費6,978元及開立非
25 自願離職證明書予原告。

26 (三)原告於114年8月18日遭資遣離職後，於114年10月5日完成失
27 業認定，並已領取1個月之失業給付，原告自114年10月20日
28 起即至其他公司任職。

29 五、本件爭點

30 (一)原告依民法第184條第1項規定請求被告賠償未領取6個月失
31 業給付之損失264,000元，有無理由？

01 (二)原告依民法第184條第1項規定主張被告違法資遣，請求被告
02 給付精神慰撫金236,000元，有無理由？

03 六、本院之判斷

04 (一)原告依民法第184條第1項規定請求被告賠償未領取6個月失
05 業給付之損失264,000元，有無理由？

06 1.按本保險各種保險給付之請領條件如下：一、失業給付：被
07 保險人於非自願離職辦理退保當日前三年內，保險年資合計
08 滿一年以上，具有工作能力及繼續工作意願，向公立就業服
09 務機構辦理求職登記，自求職登記之日起十四日內仍無法推
10 介就業或安排職業訓練；失業給付按申請人離職辦理本保險
11 退保之當月起前六個月平均月投保薪資60%按月發給，最長
12 發給六個月。但申請人離職辦理本保險退保時已年滿四十五
13 歲或領有社政主管機關核發之身心障礙證明者，最長發給九
14 個月；被保險人於失業期間另有工作，其每月工作收入超過
15 基本工資者，不得請領失業給付，就業保險法第11條第1項
16 第1款、第16條第1項、第17條第1項前段分別定有明文。

17 2.經查，原告主張其原可領取6個月失業給付，因遭被告違法
18 資遣而受有264,000元損害等語。惟失業給付之請領，係以
19 被保險人於失業期間持續符合就業保險法所定要件為前提，
20 原告雖於114年8月18日非自願離職，並經核定可請領失業給
21 付，然原告已於114年10月20日起至其他公司任職，且投保
22 薪資40,100元(參投保資料)，已超過當年度基本工資(28,5
23 90元)，依就業保險法第17條第1項前段規定，即喪失繼續
24 請領失業給付之資格，此核與被告是否違法資遣無涉，兩者
25 間欠缺相當因果關係，故原告依民法第184條第1項規定請求
26 被告賠償未領取6個月失業給付之損失264,000元，自屬無
27 據，應予駁回。

28 (二)原告依民法第184條第1項規定主張被告違法資遣，請求被告
29 給付精神慰撫金236,000元，有無理由？

30 1.按非有左列情事之一者，雇主不得預告勞工終止勞動契約：
31 勞工對於所擔任之工作確不能勝任時，勞基法第11條第5款

01 定有明文。又我國勞基法雖未對試用期間或試用契約制定明
02 文規範，而一般企業雇主僱用新進員工，亦僅對該員工所陳
03 之學、經歷為形式上審查，未能真正瞭解該名員工在客觀上
04 是否能勝任工作、抑或主觀上能否與該企業文化相容，因
05 此，在正式締結勞動契約前先行約定試用期間，藉以評價新
06 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
07 勞動契約之考量，基於契約自由原則，倘若勞工與雇主間有
08 試用期間之合意，且依該勞工所欲擔任工作之性質，確有試
09 用之必要，自應承認試用期間之約定為合法有效，此亦符合
10 一般社會通念或業界之僱用習慣，尚不因勞基法就此有無明
11 文規定而有不同。次按勞動契約附有合理試用期之約款者，
12 雇主得於試用期內，觀察該求職者業務之能力、操守、適應
13 企業文化及應對態度，判斷該求職者是否為適格員工，如不
14 適格，雇主於試用期或期滿後終止勞動契約，於未濫用權利
15 之情形下，其終止勞動契約具正當性（最高法院109年度台
16 上字第2722號、113年度台上字第101號判決意旨參照）。是
17 以，雇主於試用期間觀察勞工之工作態度、性格、技術、能
18 力等有關工作之特質，如認勞工確有不能勝任工作情事，
19 即得於試用期間隨時終止勞動契約，不以雇主須使用勞基法
20 所賦予保護勞工之各種手段後，勞工仍無法改善情況下，雇
21 主始得終止勞動契約為必要，亦即不受「解僱最後手段性原
22 則」之限制。蓋試用期間之約定，屬勞雇雙方約定之合意測
23 試機制，使雇主可藉由此項機制觀察勞工，同時亦使勞工有
24 心理準備，在試用期間內若表現不佳，可能會被解僱。故雇
25 主於試用期間，以不能勝任工作為由解僱勞工時，只要非僅
26 雇主主觀上臆測，而能合理證明勞工依其能力不符應徵時表
27 明之能力、不能勝任應聘之職務、工作態度消極、應對態度
28 不佳、不能敬業樂群、或不適應企業文化等，即可認該勞工
29 有不能勝任工作之情事，而得依勞基法第11條第5款之規定
30 終止勞動契約。尤其試用期間制度本即在於觀察新進員工是
31 否適任，雇主對於試用期間勞工之職務適格性享有較大評價

01 空間，法院於審查時，應著重雇主之評價是否具有客觀事實
02 基礎及合理依據，而非逕以事後結果取代企業管理判斷，苟
03 雇主已提出具體事證證明其判斷基礎，即難認其終止勞動契
04 約具有權利濫用情形。

05 2. 經查，兩造間勞動契約有試用期間之約定，被告係在試用期
06 間終止勞動契約等情，為兩造所不爭執，而原告雖主張被告
07 違法資遣等語，惟原告於試用期間內，確有未依規定出勤、
08 未完成交辦事項及工作能力未達職務要求等情形。首先，原
09 告於114年8月6日整日及同年8月8日上午均未到班，亦未事先
10 請假，經其直屬主管葉欽瑞於企業微信多次詢問是否上班及
11 要求聯繫，原告均未回應等情，有企業微信對話紀錄及考勤
12 日報表可參(勞簡卷第49、51頁)，足認原告確有曠職情事。
13 其次，原告對主管交辦事項未能妥適完成，例如葉欽瑞於11
14 4年7月17日要求原告備妥物料供生產線使用，原告卻未依指
15 示提前完成，事後並稱「產線沒人點收」等語；又於114年7
16 月25日主管要求其提出改善圖片時，原告亦未依指示改善，
17 並以「這是已經移開了、沒地方了、這樣就可以了」等語回
18 應，有原告與葉欽瑞聊天紀錄可參(勞簡卷第53頁)，顯見其
19 對主管指示之配合度及執行態度均有不足。另依被告提出之
20 試用期考核表所示，原告於部門目標、個人目標及能力與態
21 度等項目評分均偏低，總評分僅54分，屬等第D，評語並記
22 載「上班時間無法掌握、工作態度不佳、無團隊精神」，建
23 議結果為「未通過試用期」，此有被告試用期考核表在卷可
24 佐(勞簡卷第59頁)，足證原告並未通過被告新進員工之試
25 用期考核，且經葉欽瑞於同年8月12日向被告主管以Email通
26 報，信件主旨為「企劃部同仁盧晉嵩未通過試用期通報」，
27 內容略以：「盧晉嵩有以下幾項態度欠佳事項：8/6、8/8
28 上班日未告知主管，也未提前告知主管請假及尚未於企微請
29 假群發請假、任職期間工作態度不佳及無團隊精神，7/3，S
30 MT 調撥單及工單，該刷條碼未刷，未過帳，以致生管後續
31 無法入庫，造成部門人員困擾」等語，亦經Joe Hsu回覆：

01 「很早就知道的事情，試用期內，要儘快果斷的處理，不可
02 拖延」等語，有被告內部Email可參（勞簡卷第61頁）。綜
03 合上開事證，足認原告於試用期間之工作表現、工作態度、
04 團隊配合度及職務執行能力均未達被告公司合理要求，並非
05 被告主觀上之恣意臆測，而係基於原告實際出勤紀錄、工作
06 表現及試用考核結果所為之綜合評價，被告公司據此認定原
07 告有勞基法第11條第5款所稱不能勝任工作之情事，而於試
08 用期間終止勞動契約，尚難認有何權利濫用或違法解僱之情
09 形。

10 3. 又原告主張葉欽瑞於114年7月8日會議中對其大聲斥責、作
11 勢毆打，並藉由工作分派方式孤立排擠原告，構成職場霸凌
12 等語。惟就其所稱遭主管當眾咆哮、作勢毆打及遭同事排擠
13 等情，均未提出客觀證據以實其說，而主管所為工作內容調
14 整，均屬主管基於業務管理及人力調度所為之工作安排範
15 疇，且依被告提出之面談紀錄表所載，原告所執行之裝貨
16 櫃、開車送貨、產線發料、開堆高機、整理倉庫、系統上架
17 等，均屬倉庫收發料作業、進出庫/貨帳務處理、雜收發單/
18 退單料等相關作業之範疇，本即屬其轉任倉庫專員職務內容
19 之一部，自難僅因工作內容調整或分派方式與其期待不符，
20 即遽認構成職場霸凌，原告主張其因而至身心科就診，縱屬
21 真實，亦僅能證明其主觀上感受不適，仍不足據此反推被告
22 或其主管確有違法霸凌或故意侵害其人格權之行為，故原告
23 主張被告對其實施職場霸凌乙節，尚乏客觀證據足資證明，
24 自屬無據。

25 4. 綜上，被告終止兩造間勞動契約，係基於原告於試用期間工
26 作表現、工作態度及團隊配合度未達合理要求，而認其有不
27 能勝任工作之情事，核屬勞基法第11條第5款規定之合法解
28 僱，原告復未能舉證證明被告或其主管曾對其實施職場霸
29 凌、惡意排擠或其他侵害人格權之行為，則被告既無違法行
30 為，自不成立侵權行為責任，原告依民法第184條第1項規定
31 請求被告給付精神慰撫金236,000元，即屬無據。

01 七、綜上所述，原告依民法第184條第1項規定，請求被告給付50
02 萬元，為無理由，應予駁回。又原告之訴既經駁回，其假執
03 行之聲請亦失所附麗，爰併予駁回。

04 八、本件事證已臻明確，兩造間其餘主張及舉證，經本院審酌後
05 認與判決之結果不生影響，不再逐一論列，附此敘明。

06 九、據上論結，本件原告之訴為無理由，判決如主文。

07 中 華 民 國 115 年 5 月 29 日

08 勞 動 法 庭 法 官 翁 熒 雪

09 以上正本係照原本作成。

10 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
11 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

12 中 華 民 國 115 年 5 月 29 日

13 書 記 官 林 孟 嫻