

臺灣橋頭地方法院民事判決

114年度勞訴字第91號

原告 農金銀

訴訟代理人

(法扶律師) 謝明佐律師

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

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，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、原告主張：

(一)原告於民國114年4月15日至被告公司應徵專案管理工程師之職位，被告公司於114年4月29日同意錄用原告並寄發聘僱通知書予原告，約定每月薪資為新臺幣(下同)38,000元，另有3個月試用期。原告在114年4月15日結束面試後發現自己懷孕，因此收到錄取通知隔天傳訊予未來之主管即訴外人羅慧芳告知自身剛懷孕，並詢問主管是否在意，主管表示不在意，原告遂於114年5月5日到職。惟原告到職後兢兢業業努力工作，任職期間並無重大違失，出勤狀況也都正常，僅有每月請假一次到醫院產檢，過程中主管均無表示原告有無法勝任工作之情形，且到職前原告也讓被告公司充分了解其已懷孕，詎原告於尚在試用期間之114年7月24日收到被告公司以勞動基準法(下稱勞基法)第11條第5款不能勝任工作為解僱事由之解僱通知，並命原告隔日不需要到班工作，被告公司則發放薪水至114年8月3日。

(二)專案管理師的工作內容提供工廠生產線需要的料件給生產

01 線，並不需要盤點，只需跟生產線配合並追蹤生產進度，向
02 倉庫拿貨滿足客戶需求即可。然原告任職1個月後，主管羅
03 慧芳離職，新任主管林蘭蜜到職，改指派原告擔任倉庫管理
04 人員，工作內容包含盤點及交付料件給PM，從被告公司資料
05 可知原告擔任倉管人員的紀錄是從6月中開始，足認原告是
06 中途被公司從專案管理師轉換工作為倉管人員。原告轉換為
07 倉管人員後，需要全面了解所有產線的料件，甚至還要負責
08 盤點，而盤點倉庫物料則需要將貨品搬上搬下，也需要上上
09 下下拿取物品，對於懷孕的原告在體力上都是一大負荷。且
10 原告在工作過程中遇到的困難並未受到主管重視及協助，使
11 身為試用人員的原告在公司處處碰壁，例如，原告曾在週報
12 反應工作內容隱含的風險包含專案管理師(PM)用完料不會
13 拿回來(詳被證13第9頁「問PM們用完料有沒有拿回來換給NP
14 I倉」)，因此盤點數量有誤問題並非出在原告，部分原因也
15 是被告公司對專案管理師(PM)之教育訓練不確實，導致專案
16 管理師用料完畢未及時歸還，何況原告只是試用階段，就需
17 要擔負庫存正確的重任，對原告實在不公。再例如，原告反
18 應希望購買 surface mount technology(簡稱SMT，中譯：
19 表面黏著劑)的架子(詳被證13第14、17頁)，並向主管表示
20 這樣會提升盤點效率、減少出錯，但公司主管卻回以「SMT
21 的架子不能申請因為價格很貴」等語，可證原告身為剛到職
22 約一個多月的試用人員，就需要管理倉庫庫存的正確性，對
23 原告來說是一大重任，更甚者在原告反應問題時，公司主管
24 亦不設法協助，而是一味將盤點的缺失全部怪罪於原告身
25 上，被告公司解僱理由顯然不合法。又原告係在114年5月5
26 日到職，約定試用期3個月，但被告公司卻在114年7月24
27 日，試用期尚未滿3個月時逕自解僱原告，其違反聘僱通知
28 書3個月試用期之約定甚明，亦違反被告公司工作規則第8條
29 第1項規定，解僱亦屬不合法。

30 (三)綜上，被告公司擅自將原告從錄取職缺之專案管理師轉換工
31 作內容為倉庫管理員；無視原告孕期屆滿12週，而倉庫管理

01 員會有更多勞動機會，且需要爬高、搬運物品，搬運物品的
02 重量又經常超過6到8公斤，對懷孕原告體力上負荷過大，亦
03 有違背職業安全衛生法第30條第1項第7款規定；另原告僅為
04 一位試用人員，且試用期間才剛滿1個月，就面臨工作上的
05 轉換，且轉換後的工作更加吃重，從只要了解自身負責產線
06 的料件，進階到需要了解全部生產線的所有料件，又要正確
07 盤點，對一個新進人員要求過高，又原告多次提出建議，包
08 含專案管理師取走料件未歸還、建議購買表面黏著劑的架
09 子，但都不被主管採納又未提出其他協助，原告卻需要承受
10 盤點上所有的缺失，對原告並不公平；最後，被告公司未遵
11 守3個月試用期約定，於未滿3個月即解僱原告，被告公司解
12 僱並不合法，兩造間僱傭關係仍存在，原告自得請求被告公司
13 自114年8月4日起至原告復職之日止，按月於每月5日給付原
14 告38,000元，及自各期應給付之翌日起至清償日止之法定利
15 息，並按月提繳2,292元至原告之退休金個人專戶，爰依民
16 法第487條、勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項規定
17 提起本件訴訟等語，並聲明：(一)確認原告與被告公司之僱傭
18 關係存在。(二)被告公司應自114年8月4日起至原告復職之日
19 止，按月於每月5日給付原告38,000元，及自各期薪資應給
20 付之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。(三)被告公司
21 應自114年8月4日起至原告復職日止，按月提繳2,292元至原
22 告之勞工保險局勞工退休金個人專戶。(四)訴之聲明第2至3項
23 部分，原告願供擔保，請准宣告假執行。

24 二、被告答辯：

25 (一)114年4月30日原告於入職前，先以Line訊息向被告公司前專
26 案經理即訴外人羅慧芳表示其懷孕，詢問是否仍可以報到，
27 羅慧芳回覆「因為這個工作需要點料放料，會走動比較多，
28 你現在的階段應該可以吧？」，原告復稱：「我可以。」，
29 後羅慧芳再次詢問：「關於您即將擔任的職務，我們有責任
30 事先告知並再次確認：該職位日常工作中確實需要多走動、
31 負重搬運物料的需求，也會因應專案進度而須配合現場支援

01 等工作內容。這些職責性質屬於該崗位核心工作內容，無法
02 完全調整。我們非常重視員工的健康與職場安全，也希望每
03 一位同仁都能在適合的職位上安心發揮所長，請您再次審慎
04 評估自身條件是否勝任上述工作內容。」，原告則回覆：

05 「我覺得可以的。」等語，原告遂自114年5月5日起任職於
06 被告公司NPI專案管理部門，擔任專案工程師。是以，被告
07 公司於聘用原告前，非但已知悉原告懷孕之情形，且就其是
08 否適任給予關懷並促請審慎評估身體狀況，於原告明確表示
09 願意入職後，始以試用期方式聘用原告，足證被告公司之聘
10 用決定，未因原告懷孕而有所差別，本件自始即與懷孕歧視
11 無涉，合先敘明。

12 (二)依兩造簽立STI聘僱契約書第2條第3項約定：「本契約自生
13 效日起3個月為試用期」、被告公司工作規則第8條第1項、
14 第2項約定：「新進人員試用期間為三個月。試用期滿經權
15 責單位考核合格者始得任用；不合格者，得延長試用期間或
16 需終止契約時，依勞動基準法第11條、第16條、第17條及勞
17 工退休金條例第12條等相關規定辦理，工資發放至停止僱用
18 日為止。」。原告於試用期任職期間，於114年6月18日、11
19 4年7月14日、114年7月21日、114年7月23日，經被告公司專
20 案經理即訴外人林蘭蜜與其進行工作表現與面談紀錄，以交
21 辦、指導原告進行工作，並以此評估原告試用期間之工作表
22 現。114年7月24日被告公司NPI單位主管即訴外人蕭永德，
23 對原告進行新進人員評效，就工作態度、工作能力、工作成
24 效三者，均認原告需改善，總評為試用不合格。同日，被告
25 公司發予原告終止勞動契約通知書及非自願離職證明書，以
26 試用期不合格為由解僱原告，嗣於114年9月5日將資遣費
27 (即薪資單所示免稅加項4,695元)及工資一併匯款予原
28 告。原告後向高雄市政府勞工局對被告公司提出性別工作平
29 等法之申訴，並經114年12月23日高雄市就業歧視評議會第8
30 屆第4次會議評議，作成高雄市就業歧視評議會審定書(115
31 年1月8日高市勞就字第11530172000號)，認定被告公司違

01 反性別工作平等法第11條第1項規定（懷孕歧視）不成立。
02 故被告公司係以原告未通過試用期考核，終止兩造間勞動契
03 約，原告主張其因懷孕而遭解僱（懷孕歧視）一節，實屬無
04 據。

05 (三)由原告之工作表現與面談紀錄、原告自行提出之NPI Status
06 Update（工作週報）、被告公司主管與原告間Email、企業
07 微信對話紀錄等證據可知，於原告入職之初，因原告自陳不
08 具備物料管理知識，被告公司於原告試用期間，第一個月已
09 派遣主管協助原告熟悉NPI倉庫運作，並要求其學習SAP系統
10 以利物料管理。其後，因原告盤點物料出現錯誤，被告公司
11 則另外派遣三位工程師、二次命專人協助原告完成盤點作
12 業，並再次要求原告學習SAP系統、命原告提交每週工作進
13 度，以確保職務之執行。惟乃至114年7月15日止，原告仍舊
14 未學會SAP系統，無法獨立作業，此際已距試用期截止日僅
15 餘2週，堪認原告於試用期之工作表現，顯屬勞基法第11條
16 第5款所稱對於所擔任之工作不能勝任之情事。又勞資雙方
17 約定試用期之目的，就雇主而言，旨在保留較大之解僱勞工
18 權利。基此，於試用期間，雇主及勞方本得以隨時終止勞動
19 契約，本不以具備勞基法所定之法定終止事由為必要，如雇
20 主依勞基法終止勞動契約，訴訟上則有減輕其解僱事由之證
21 明程度之效果。是以，被告公司業已提出如被證5、被證13
22 等證據，足資證明原告顯無法勝任工作之情事，並已合法給
23 付資遣費及應付工資，更無權利濫用之情事，故被告公司於
24 原告試用期滿前，無論係行使任意終止權，抑或依勞基法第
25 11條第5款終止與原告之勞動契約，均屬有據等語置辯，並
26 聲明：(一)原告之訴駁回。(二)如受不利益之判決，被告願供擔
27 保，請准宣告免為假執行。

28 三、兩造不爭執事項：

29 (一)原告於114年4月15日至被告公司應徵專案管理工程師之職
30 位，被告公司於114年4月29日同意錄用原告並寄發聘僱通知
31 書予原告，核定職務為PM項目管理工程師，約定每月薪資為

01 38,000元，聘僱期間自114年5月5日起生效，並自生效日起3
02 個月為試用期間。

03 (二)114年5月9日被告公司勞工健康服務護理人員謝嫚妮，執行S
04 TI作業場所危害評估及母性健康保護採行措施表，並以STI
05 妊娠及分娩後未滿1年勞工之工作適性安排建議表，記載原
06 告於5月5日入職，工作需現場走動，認原告無健康問題，可
07 繼續從事目前工作，謝嫚妮於114年5月9日填具勞工健康服
08 務執行記錄表，已關懷原告懷孕及評估工作風險，且記載目
09 前工作為辦公文書作業。

10 (三)被告公司於114年7月24日以終止勞動契約通知書通知原告，
11 將於114年8月3日以勞基法第11條第5款不能勝任工作規定終
12 止兩造勞動契約，被告公司則發放薪水至114年8月3日。

13 (四)原告前向高雄市政府勞工局對被告公司提出性別工作平等法
14 之申訴。於114年12月23日經高雄市就業歧視評議委員會第8
15 屆第4次會議評議，做成高雄市就業歧視評議會審定書(115
16 年1月8日高市勞就字第11530172000號)，認被告公司無違反
17 性別工作平等法第11條第1項懷孕歧視之規定。

18 四、本院之判斷：

19 (一)按非有左列情事之一者，雇主不得預告勞工終止勞動契約：
20 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
21 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
22 文規範，而一般企業雇主僱用新進員工，亦僅對該員工所陳
23 之學、經歷為形式上審查，未能真正瞭解該名員工在客觀上
24 是否能勝任工作、抑或主觀上能否與該企業文化相容，因
25 此，在正式締結勞動契約前先行約定試用期間，藉以評價新
26 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
27 勞動契約之考量，基於契約自由原則，倘若勞工與雇主間有
28 試用期間之合意，且依該勞工所欲擔任工作之性質，確有試
29 用之必要，自應承認試用期間之約定為合法有效，此亦符合
30 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
31 文規定而有不同。次按勞動契約附有合理試用期之約款者，

01 雇主得於試用期內，觀察該求職者業務之能力、操守、適應
02 企業文化及應對態度，判斷該求職者是否為適格員工，如不
03 適格，雇主於試用期或期滿後終止勞動契約，於未濫用權利
04 之情形下，其終止勞動契約具正當性（最高法院109年度台
05 上字第2722號、113年度台上字第101號判決意旨參照）。是
06 以，雇主於試用期間觀察勞工之工作態度、性格、技術、能
07 力等有關工作之特質，如認勞工確有不能勝任工作情事，
08 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
09 所賦予保護勞工之各種手段後，勞工仍無法改善情況下，雇
10 主始得終止勞動契約為必要，亦即不受「解僱最後手段性原
11 則」之限制。蓋試用期間之約定，屬勞雇雙方約定之合意測
12 試機制，使雇主可藉由此項機制觀察勞工，同時亦使勞工有
13 心理準備，在試用期間內若表現不佳，可能會被解僱。故雇
14 主於試用期間，以不能勝任工作為由解僱勞工時，只要非僅
15 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
16 明之能力、不能勝任應聘之職務、工作態度消極、應對態度
17 不佳、不能敬業樂群、或不適應企業文化等，即可認該勞工
18 有不能勝任工作之情事，而得依勞基法第11條第5款規定終
19 止勞動契約。尤其試用期間制度本即在於觀察新進員工是否
20 適任，雇主對於試用期間勞工之職務適格性享有較大評價空
21 間，法院於審查時，應著重雇主之評價是否具有客觀事實基
22 礎及合理依據，而非逕以事後結果取代企業管理判斷，苟雇
23 主已提出具體事證證明其判斷基礎，即難認其終止勞動契約
24 具有權利濫用情形。

25 (二)經查，兩造間勞動契約有試用期間之約定，被告公司係在試
26 用期間終止勞動契約等情，為兩造所不爭執。經核兩造約定
27 3個月試用期間，係為觀察原告是否具備擔任NPI專案管理工
28 程師所需之工作能力、執行效率、應變協調及物料管理等職
29 務適格性，核與一般企業僱用新進員工之通常作法相符，尚
30 屬合理。又依被告公司聘用原告前開職位之招募說明，本即
31 包含「專案生產備料」、「生產跟催及執行」等事項，並非

01 僅限於單純行政文書或進度追蹤工作，有職位招募說明在卷
02 可參(勞訴卷第179頁)，且被告公司主管羅慧芳於原告入職
03 前即於114年4月30日以Line詢問原告「因為這個工作需要點
04 料放料，會走動比較多，你現在的階段應該可以吧？」；
05 「關於您即將擔任的職務，我們有責任事先告知並再次確
06 認：該職位日常工作中確實需要多走動、負重搬運物料的需求，也會因應專案進度而須配合現場支援等工作內容。這些
07 職責性質屬於該崗位核心工作內容，無法完全調整。我們非常重視員工的健康與職場安全，也希望每一位同仁都能在適合的
08 職位上安心發揮所長，請您再次審慎評估自身條件是否
09 勝任上述工作內容。」等語，並均經原告回覆「可以」等
10 語，有LINE對話截圖附卷可參(勞訴卷第19、61頁)，足認原告
11 工作內容本包含需搬運重物、走動等情形，則原告主張其
12 原先應僅負責追蹤原物料、關心產線生產進度的辦公文書作
13 業，被告公司嗣後另行將其調任為倉庫管理員，與原職務內
14 容完全不同等語，尚難憑採。尤以被告公司並無「倉庫管理
15 員」之職位，為原告所不爭執(勞訴卷第206頁)，且原告所
16 參與之物料備料、盤點、收發料及SAP系統操作等作業，均
17 與NPI專案管理工程師職務中之物料管理及試產備料工作具
18 有高度關聯性，被告公司主管亦告知會因應專案進度而須配
19 合現場支援，且試用期間本具有觀察勞工適任性之目的，則
20 被告公司於不變更職務本質之前提下，因業務需求而調整部
21 分工作內容或指派相關支援事項，尚屬企業經營及指揮監督
22 權之合理行使，難認被告公司有何恣意變更職務內容之情
23 形。
24
25

26 (三)再查，依被告公司所提工作表現與面談紀錄、主管電子郵件
27 及相關對話紀錄等，可見被告公司於原告任職期間，已持續
28 提供相當程度之教育訓練、協助及改善機會，依114年6月18
29 日面談紀錄所示，原告自承先前工作經歷主要為採購下單及
30 依物料表向供應商提出需求，並無實際物料倉管理及工單備
31 料之相關經驗，不具備物料倉管理技能，故被告公司已安排

01 倉庫人員協助指導原告學習實際作業與SAP系統操作，並要
02 求其撰寫NPI物料倉管理方式及作業標準程序書。又就盤點
03 及搬運工作部分，被告公司亦配置推車裝載電子料件，並由
04 生產部主管委派人力協助大型物料搬移作業，以兼顧原告懷
05 孕期間之工作安全，尚難認被告公司對原告有何刻意加重其
06 身體負擔或漠視孕期保護之情形。其後，依114年7月14日、
07 7月21日及7月23日之面談紀錄可知，原告於試用期間持續出
08 現物料盤點資料不正確、庫存數據反覆不一致、無法獨立完
09 成工單備料作業、未能掌握物料管理流程等情形。尤其114
10 年7月21日面談紀錄記載，原告之盤點資料經要求複查三次
11 後，三次所得庫存數據均不相同，致帳務異常；且主管已安
12 排三位專案工程師協助，並二度由專人帶領建立物料管理資
13 料表及協助完成盤點作業，惟原告仍無法獨立完成相關工作
14 (勞簡卷第81頁)。另被告公司主管電子郵件亦載明，原告於
15 物料控管之執行力、任務反應速度及配合高雄地區NPI物料
16 齊備任務之能力，均未達基本工作期待，並多次未完成主管
17 交辦事項，已影響高雄端運作效率(勞簡卷第137、138頁)，
18 並因此做成新進人員評效紀錄表，原告於工作態度、工作能
19 力、工作成效之評核結果均為需改善，總評為試用不合格，
20 有新進人員評效紀錄表可參(勞簡卷第83頁)，足見被告公司
21 並非僅憑主觀好惡或片面觀感，即率然認定原告不適任，而
22 係經持續觀察原告工作表現，並多次提供指導、人員協助及
23 改善機會後，而認原告於試用期間內未能達成職務基本要
24 求，始作成不通過試用考核之決定。

25 (四)原告雖主張其盤點誤差係因其他PM人員領料後未歸還所致，
26 且其曾建議購置SMT架子提升管理效率未經採納等。惟縱認
27 其他人員亦可能影響物料數據之正確性，然依前開面談紀錄
28 所示，被告公司所指摘者，尚包括原告對物料流程理解不
29 足、無法獨立作業、工單備料完成度不足、未依要求完成記
30 錄及回報等多項情形，並非僅以單一盤點誤差即認原告不適
31 任。又被告公司未採納原告購置設備之建議，充其量僅屬管

01 理決策問題，尚難據此反認原告工作能力已達被告公司所要
02 求之程度。

03 (五)原告另主張被告公司安排其從事搬運物料、盤點等工作，違
04 反職業安全衛生法第30條第1項第7款規定云云。惟依卷內勞
05 工健康服務執行紀錄表、母性健康保護採行措施表及相關面
06 談紀錄所示，被告公司已就原告懷孕情形進行健康風險評
07 估，並認原告得繼續從事目前工作，且於實際作業過程中配
08 置推車及協助人力處理較大型物料搬運事項，原告復未舉證
09 其曾遭指派從事法令禁止之危險性或有害性工作，亦未證明
10 因此受有任何健康損害，自難認被告公司有違反前揭規定之
11 情形。

12 (六)至原告主張被告公司未待試用期滿即提前終止契約，違反3
13 個月試用期約定等語。然試用期間之目的，本即在使雇主有
14 足夠時間觀察勞工是否適任，試用期間是雙方約定賦予雇主
15 最長(至多)觀察期限，而非強制雇主必須觀察「滿」3個
16 月，如雇主於試用期間內，已依合理觀察及考核結果，認勞
17 工確有不能勝任工作之情形，自得於試用期間屆滿前終止勞
18 動契約，尚非謂雇主必須待試用期屆滿始得為之，故被告公
19 司依試用期間考核結果，於114年7月24日通知原告終止勞動
20 契約，並給付薪資至114年8月3日，核與前揭聘僱契約及工
21 作規則約定尚無不合，原告主張被告公司應待試用期屆滿始
22 得終止契約等語，顯係將試用期間誤解為最低保障任職期
23 間，尚非可採。

24 (七)又原告主張被告公司有懷孕歧視情事等語，然被告公司於原
25 告到職前即已知悉其懷孕情形，並曾主動提醒工作內容包含
26 走動、搬運物料及現場支援等需求，經原告明確表示可勝任
27 後始予聘用。另原告前向高雄市政府勞工局提出性別工作平
28 等法申訴，亦經高雄市就業歧視評議委員會審定認被告公司
29 無違反性別工作平等法第11條第1項情事，尚難認被告公司
30 終止勞動契約之原因與原告懷孕具有相當關聯。況被告公司
31 於原告到職前即已知悉其懷孕情形，仍決定錄用原告，並於

01 原告任職期間安排母性健康保護評估及工作適性關懷，嗣被
02 告公司在歷經數次工作表現面談、教育訓練及考核後始終止
03 兩造間勞動契約，並非於知悉原告懷孕後即立即為之，自難
04 僅憑終止契約之結果，即推認係因原告懷孕而不願繼續聘用
05 原告。

06 (八)綜上所述，被告公司係基於原告於試用期間內之工作能力、
07 工作成效及執行狀況未達任用標準，而依勞基法第11條第5
08 款規定終止兩造間勞動契約，尚難認有權利濫用或違反誠信
09 原則之情事，自屬合法有據，則原告主張兩造間僱傭關係仍
10 存在，並請求被告公司按月給付薪資及提繳勞工退休金，尚
11 屬無據，應予駁回。

12 五、綜上所述，原告請求：(一)確認原告與被告公司之僱傭關係存
13 在。(二)被告公司應自114年8月4日起至原告復職之日止，按
14 月於每月5日給付原告38,000元，及自各期薪資應給付之翌
15 日起至清償日止，按年息5%計算之利息。(三)被告公司應自11
16 4年8月4日起至原告復職日止，按月提繳2,292元至原告之勞
17 工保險局勞工退休金個人專戶，均無理由，應予駁回。又原
18 告之訴既經駁回，其假執行之聲請亦失所附麗，爰併予駁
19 回。

20 六、本件事證已臻明確，兩造間其餘主張及舉證，經本院審酌後
21 認與判決之結果不生影響，不再逐一論列，附此敘明。

22 七、據上論結，本件原告之訴為無理由，判決如主文。

23 中 華 民 國 115 年 5 月 29 日

24 勞動法庭 法官 翁熒雪

25 以上正本係照原本作成。

26 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
27 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

28 中 華 民 國 115 年 5 月 29 日

29 書記官 林孟嫻