

臺灣新北地方法院民事判決

110年度勞訴字第108號

原告 陳姵伶

訴訟代理人 羅文謹律師（法扶律師）

被告 尼得科超眾科技股份有限公司

法定代理人 永井淳一

訴訟代理人 謝佩玲律師

複代理人 陳俐廷律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，經本院於民國111年4月13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

壹、程序事項：

按確認法律關係之訴，非原告有即受確認判決之法律上利益者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項前段定有明文。所謂即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存否不明確，原告主觀上認其在法律上之地位有不安之狀態存在，且此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言，若縱經法院判決確認，亦不能除去其不安之狀態者，即難認有受確認判決之法律上利益（最高法院52年度台上字第1237號、52年度台上字第1240號判決意旨參照）。本件原告主張被告解僱不合法，兩造間僱傭關係存在，為被告所否認，兩造間僱傭關係之存否即屬不明確，原告主觀上認其在私法上之地位有受侵害之危險，而該不安之狀態，得以本判決除去之，依上開說明，原告應有受確認判決之法律上利益，得提

01 起本件確認之訴。

02 貳、實體事項：

03 一、原告主張：

04 (一)原告自民國109年5月6日起受僱於被告，擔任廠護人員，約
05 定每月工資為新臺幣（下同）40,000元。嗣於109年8月14
06 日，原告在上班時間辦公場所工作時扭傷腳踝，因傷勢嚴
07 重，原告多次前往醫院治療，經醫囑需休養合計約2個月，
08 並經勞動部勞工保險局認定為職業傷害。原告14日下午開始
09 請病假，後續因轉至大醫院作超音波，發現有韌帶拉傷需穿
10 戴足部輔具治療。詎料於原告職業傷害期間及兩造勞資爭議
11 調解期間，被告竟於109年8月27日通報資遣，違法以存證信
12 函表示兩造勞動契約於109年9月11日終止。

13 (二)被告於原告職業災害醫療期間終止兩造勞動契約，其終止顯
14 然違法：

15 原告於109年8月14日在辦公場所工作時扭傷腳踝，經醫囑需
16 至少休養至109年10月11日，且原告於工作場合扭傷腳踝一
17 事，嗣亦經勞動部勞工保險局行政調查後認定為職業災害，
18 故核給職業災害部分負擔醫療費用。然原告職業災害醫療期
19 間，被告竟於109年8月27日，以存證信函表示兩造勞動契約
20 於109年9月11日終止，其終止違反勞動基準法（下稱勞基
21 法）第13條及職業災害勞工保護法第23條之規定，終止顯不
22 合法。

23 (三)參照最高行政法院98年度判字第1127號判決意旨及勞資爭議
24 處理法第8條規定，被告勞資爭議調解期間先行「預告資
25 遣」，契約終止日於調解期間結束後，亦屬違法，其終止顯
26 然違法。

27 (四)被告以存證信函表示終止兩造勞動契約，惟其並未說明解僱
28 事由及法律依據，則其終止勞動契約顯不合法：

29 1.參照最高法院101年度台上字第366號、臺灣嘉義地方法院10
30 2年度勞訴字第18號判決意旨，均認審查雇主之解僱行為是
31 否符合「解僱最後手段性原則」，係以雇主解僱當時所主張

01 之法定事由為審查方向，倘若雇主在解僱通知上僅僅臚列解
02 僱勞工之法律依據，而未敘明具體之解僱事由，尚難認雇主
03 已盡合法告知解僱事由之義務，更遑論雇主在解僱通知上根
04 本未敘明解僱事由或解僱之法律依據。

05 2.依據原證3被告存證信函所示，被告僅表示：原告任職期間
06 未能勝任工作致其他同事多有埋怨等語，然被告並未具體敘
07 明原告工作表現上究竟有何處是不能勝任工作，並未說明其
08 解僱之法律依據為何，參照上開判決意旨，足證被告尚未盡
09 合法告知解僱事由之義務，爰此被告終止勞動契約顯不合
10 法。

11 (五)縱使被告係以原告有勞基法第11條第5款不能勝任工作之事
12 由終止僱傭關係，然其終止亦不合法：

13 1.參照最高法院98年度臺上字第1198號判決意旨、95年度臺上
14 字第916號、96年度台上字第2630號、95年度臺上391 號判
15 決意旨，雇主以勞工有勞基法第11條第5款不能勝任工作之
16 事由終止僱傭關係，須符合「解僱最後手段性原則」，即雇
17 主必於其使用勞動基準法所賦予保護雇主之各種手段後，仍
18 無法改善情況下，始得終止勞動契約。

19 2.本件被告並未告知原告不能勝任工作之具體事由為何，理由
20 已如前述，惟縱使原告確有不能勝任工作之情事(僅假設語
21 氣)，被告亦可並從積極面上對原告加以督促、輔導、訓
22 練，使原告能達成績效目標，或從消極面上，對原告之未能
23 達成績效目標之原因，應要求原告提出改善計畫，或採取懲
24 處如降級、減薪、調職等手段，原告若仍未改善，方考慮採
25 取解僱之方式為之，此乃解僱最後手段性原則，被告捨此不
26 為，僅空言原告不能勝任工作，在未給予原告任何改善機會
27 下而逕予解雇，自有違解僱最後手段性原則，是其以勞基法
28 第11條第5款不能勝任工作之事由終止兩造勞動關係，自非
29 合法。

30 (六)被告應給付原告109年9月12日起至復職之日止之薪資：

31 被告終止兩造勞動契約顯於法不合，理由已如前述，且已足

徵被告預示拒絕受領原告勞務之表示，嗣原告於110年2月2日申請勞資爭議調解，已向被告請求回復工作權，然亦遭被告拒絕，足證被告於109年9月12日起即拒絕受領原告勞務，而應負受領遲延之責，且被告受領遲延後，亦未再對原告表示受領勞務之意或就受領給付為必要之協力，則原告自得依民法第487條前段規定，請求被告給付自109年9月12日起至復職日止，按月給付40,000元之工資。

(七)爰依兩造間之勞動契約、民法第487條、勞基法第13條、職業災害勞工保護法第23條規定，提起本件訴訟，並聲明：1. 確認原告與被告僱傭關係存在。2. 被告應自109年9月12日起至原告復職日止，按月於每月末日給付原告40,000元，暨各期應給付日之次日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。3. 原告願供擔保，請准宣告假執行（見本院卷第11頁）。

二、被告則以：

(一)被告係依據勞動基準法第11條第5款規定終止與原告間之勞動契約：

1. 參照最高法院105年度台上字第644號、102年台上字第2458號、99年度台上字第838號、96年度台上字第2630號、86年度台上字第688號、86年度台上字第82號、80年度台聲字第27號判決意旨，可知勞基法第11條第5款規定所謂「勞工對於所擔任之工作確不能勝任」之情形，包含勞工在工作能力、身心狀況、學識品行等方面具有「不能為」之客觀情形，亦包括勞工在主觀方面具有「能為而不為」、「可以做而無意願做」等違反勞工應忠誠履行勞務給付、欠缺敬業精神等消極不作為之情形在內。

2. 依職業安全衛生法第22條第1項、勞工健康保護規則第10條、第12條等規定可知，「廠護」應與「職醫」等其他同仁分工合作，負責辦理被告辦理健康管理、職業病預防及健康促進等勞工健康保護事項，因此，「廠護」自有依照被告公司所規定之工作規則，對被告公司全體工作人員之身心狀態

以及工作環境之安全進行維護、監督及管理等事項相關之工作。

3.經查，原告自109年5月6日至被告公司擔任「廠護」乙職之工作期間，多有發生未能遵守公司規定完成分內工作，或對於其應負責之工作事項推託卸責，與被告公司其他同仁多有發生口角、爭執，不斷埋怨其他同仁，造成跨部門同仁間非但無法溝通，反而多有發生衝突等情形，經被告公司之部門主管多次要求原告改善，原告均置若罔聞，反而多所指責部門主管；因此，在原告之三個月「試用期」屆滿時，經被告綜合評估後，認為原告之客觀工作能力不佳，主觀之工作態度消極甚至明顯違反公司規定，原告有無法適任「廠護人員」之情事，而原告之客觀工作能力又無法符合其他職務，故被告於109年8月12日由管理部經理乙○○及人事部資深專員甲○○與原告開會，當面告知因其工作表現經評估認定無法勝任「廠護人員」一職，決定於10天之預告期間屆滿後終止兩造之勞動契約。

(二)被告公司在聘雇原告時，兩造已約明「試用期間」為三個月，是被告在「試用期間」屆滿時，經被告評估原告在此期間之工作表現，認定原告試用不合格而終止兩造間之勞動契約，自有理由。

(三)原告主張其於109年8月14日上班時間在辦公室場所扭傷腳踝，受有「職業災害」乙節，被告否認之。

(四)如上所述，被告本已於109年8月12日通知原告有關試用不合格，將於10日之預告期限屆滿（即109年8月22日）時終止兩造間之勞動契約乙事，則兩造間之勞動契約本應於109年8月2日即發生終止之效力；縱使，嗣後因原告於主張其於109年8月14日在工作中受到右腳扭傷之「職災」，被告為查明是否有原告所稱受有職災乙事，暫緩辦理向勞工局進行通報及資遣等相關事宜，但被告在取得相關資料，經認定原告並無其所述於109年8月14日在工作中受到職災之事後，於109年8月27日以三重二重埔存證號碼000324之存證信函向原告通知

於109年9月11日終止兩造間之勞動契約乙事，且原告於109年8月28日已收受該存證信函，是兩造之勞動契約亦應於109年9月11日已合法終止，原告起訴請求確認兩造間之僱傭關係存在，被告應自109年9月12日起至復職日止，按月給付每月40,000元之薪資等請求均無理由等語，資為抗辯。

(五)答辯聲明：1.原告之訴駁回。2.如為不利被告之判決，被告願供反擔保，請宣告准予免為假執行（見本院卷第97頁）。

三、不爭執事項（見本院卷第494頁）：

(一)原告自109年5月6日任職於被告，擔任職護，約定工資為每月4萬元。

(二)原告於109年8月26日申請勞資爭議調解，調解會議時間為同年9月8日，調解結果為不成立。

四、本院之判斷：

(一)被告依據勞動基準法第11條第5款規定終止與原告間之勞動契約，是否合法？

1.被告於109年8月12日以原告試用期滿，考核未通過，終止勞動契約：

(1)按試用期間，係基於勞雇雙方同意，於進入長期正式關係前嵌入一段彼此觀察猶豫期間，讓雇主能藉此期間觀察勞工之工作態度、性格、技術、能力等有關工作之特質，再藉以決定是否在試用期間後繼續僱用該勞工。從勞工的角度，則是給予勞工實際進入職場瞭解、熟悉工作環境、企業文化的機會，讓勞雇雙方確知彼此情況，再詳實考量是否願與對方進一步締結永續性之勞動關係，故係雙向、平等，依契約自由原則，如勞工所擔任工作之性質，有試用之必要，且勞工與雇主間有試用期間之約定，自應承認試用期間之約定為合法有效（最高法院[109年度台上字第2374號](#)判決意旨參照）。我國勞基法未對試用期間或試用契約制定明文規範，勞雇雙方當得本於締約自由原則自行議定試用期間，若其約定並未違反公序良俗、誠信原則或強制規定，該約定應為合法有效，然審酌試用期間之目的，

在於試驗、審查勞工是否具備勝任工作之能力，屬於正式勞動契約之前階試驗、審查階段，其法律上性質乃附保留終止權之約定，雇主以試用勞工不適格為由行使所保留之終止權，法律上容許較大之彈性，勞工權利不若正式任用受一般勞動契約保護，故試用期間不宜漫無限制，應以足以審認勞工是否具備勝任工作能力必要範圍內為限，3至6個月試用期間應屬合理範疇。又試用契約之本質既為勞、雇雙方均保留契約終止權，則雇主於試用期間若發現試用期勞工有不適合工作之情形時，即得以此作為終止之依據，此時若認雇主仍應有勞基法第11條、第12條之法定終止事由或符合最後手段性要求始得終止，則承認或賦予勞、雇雙方在試用期間可保留終止權即無意義可言，亦與該試用契約之本質不符。再從試用契約之目的，既在使雇主觀察評估並確認新進勞工之專業能力、操守、態度及適應該企業文化，此類情事並非勞基法第11條、第12條等相關規定之法定事由，則為符合試用契約之本質、經濟目的，亦不宜將試用契約之終止事由解為僅限於勞基法所規定之法定事由，並須符合最後手段性之要求，而不得任意終止。故勞動契約附有試用期間之約款者，雇主得於試用期間內觀察該求職者關於業務之能力、操守、適應企業文化及應對態度，判斷該求職者是否為適格員工，如不適格，雇主即得於試用期滿前終止勞動契約，於雇主未濫用權利之情形下，其終止勞動契約應具正當性。（最高法院109年台上字第2205號判決意旨參照）。另勞動契約附有合理試用期間之約款者，雇主得於試用期間內，觀察該求職者業務之能力、操守、適應企業文化及應對態度，本於具體之事實而為客觀之評價，判斷該求職者是否為適格員工，如不適格，雇主於試用期間或期滿後終止勞動契約，於未濫用權利之情形下，其終止勞動契約具正當性。被上訴人於上訴人試用期間可視需要隨時對其舉辦測驗，以評估其能力、操行、品德（最高法院109年度台上字第2722

號裁判意旨參照)。

(2)經查，原告經被告錄取後，兩造簽立聘書，自109年5月6日受僱於被告，上開聘書第3條約定：「應聘人應知悉並遵守本公司相關規定，如試用不合格、新進人員體檢不符合任用條件，或背景查詢不符，則本聘書無效。」；被告之人事管理規章第13條第1項亦明文規定：「本公司雇用各級員工一律試用三個月，試用期滿合格者，即予正式任用。」等情，有上開聘書、人事管理規章附卷可參（見本院卷第127頁、第303頁）。又證人即原告之主管乙○○於本院審理時證稱：我和原告進行面試時，有告知原告公司規章、出勤、薪資、3Q6S（因為是日本公司，是針對辦公室、公共環境整理整頓的部分、值日生部分要輪值維護），我有跟原告講公司有試用的期間，但沒有具體講出試用期間的長短，原告就說OK，聘書是原告面試完之後，人資會將我簽名好的聘書掃描、EMAIL 寄給原告，原告在簽名好之後，在報到當天，把該份資料交回來等語（見本院卷第257至258頁）；證人即原告入職時之人資資深專員甲○○則於本院審理時證稱：我有以電話通知原告錄取的事情，我在電話中有跟原告說錄取、薪資及試用期，當下沒有說試用期多久，但有明確告知有試用期，我製作了上開聘書，乙○○簽名後，以email傳給原告，原告報到當天會交她簽好的聘書給我，我們在收聘書的時候不會特別說明，是在新進人員訓練時會詳細說明，但如果當時報到人數不多的時候我會拿人事規章跟新進人員講，我印象中原告是單獨報到，我有跟原告講人事規章，然後印象中原告後來也有去新進人員訓練上課，我拿的人事管理規章就是被證17（即本院卷第303頁）等語（見本院卷第266至267頁），並有新進人員職前訓練計畫表附卷可參（見本院卷第301頁）。可知兩造確訂有試用契約，試用期間為3個月，其約定並未違反公序良俗、誠信原則或強制規定，該約定應為合法有效，被告得以原告於試用期間之表現，評

價其職務適合性及能力，決定是否繼續維持僱傭契約，如無權利濫用，即容許被告於試用期間以較大之彈性為終止勞動契約事由。

(3)又依上開聘書所載，原告所應聘之職位為廠護，聘僱主管為乙○○資深經理，工作內容為：「1. 員工健康服務計畫、2. 職業相關風險評估與個案管理、3. 員工健康教育促進、4. 其他主管交辦事項」（標點符號為本院所添註，見本院卷第127頁），惟觀諸試用期滿考核表，記載：「錄取標準：品德操守須達15分以上且總分須達70分以上者（含）。原告之出勤評核（管理部）得分為19分；工作評核（部門評核）工作效率、配合度評分為9分、專業知識評分13分、品德操守評分14分、學習能力評分13分，小計為49分，總分為68分，考核結果為『不適用應辭退』；原因說明：1. 與團隊配合度不佳，無法與同事相處，造成部門間和諧（本院按，應為『不和諧』）、互推責任。2. 工作態度不佳，溝通能力低下、造成跨部門衝突與同仁抱怨。3. 工作報告內容無法達到主管要求，屢次交代毫無改善。輔導員意見：與團隊配合度不佳、溝通能力差、造成部門與跨部門衝突與員工抱怨申訴。擬以資遣方式處理，原定8/12通報、8/22資遣，但因考量查證該員提出公傷自述經過，調查結果不符，自9/10起終止雙方僱傭契約。」等語，有該試用期滿考核表附卷可考（見本院卷第157頁）。

(4)證人乙○○亦證稱：試用期考核包括平常工作、出勤、溝通，有考核表，原告之試用期滿考核表是我填寫，109年7月22日起我就陸續在填寫，我於109年8月1日，在試用期滿考核表簽名後，將此份表格送出去請主管簽核，109年8月12日主管簽核回來後，我就可以和人資甲○○一起找原告說明不適任要資遣，但因109年8月14日後原告請假，我於原告提出她自己有工傷後才在輔導員簽名下方以手寫出處理方式等語（見本院卷第260頁）。

01 (5)而試用期間乃雇主藉由評價試用勞工之職務適格性及能
02 力，屬正式勞動契約之前階試驗、審查階段，雇主得於試
03 用期間內觀察該求職者關於業務之能力、操守、適應企業
04 文化及應對態度，判斷該求職者是否為適格員工，以補足
05 選考過程中無法即時確認勞工適格性之缺陷，當事人間勞
06 動契約之效力雖自試用期間開始時即已發生，惟雇主另保
07 留契約終止權，自與一般已成為正式員工時需嚴格限制雇
08 主解僱權以防止雇主濫用解僱之判度標準不同，應容許雇
09 主得以較大之彈性認定勞工是否適任其工作，並行使解僱
10 權。據此，管理原告之主管為證人乙○○，其亦為原告試
11 用其考核之輔導員，其對原告之評語並無偏激、片面之
12 詞，原告任職於管理部，擔任廠護，負責全體員工之健康
13 服務，需執行跨部門工作，團隊合作與溝通能力為應具備
14 之職能，亦應具備與廠護工作相關之文書作業能力，並配
15 合主管指示提供勞務，考核項目、考評結果原因與輔導員
16 意見均是雇主出於對廠護一職之合理期待，並未逾越正當
17 範疇，是被告對原告試用期間之考評尚難認有何權利濫用
18 之情事。

19 (6)被告亦抗辯其已於109年8月12日以勞動基準法第11條第5
20 款規定之事由終止勞動契約等語，雖為原告所否認，然據
21 證人乙○○證稱：我於109年8月12日找原告開會，在場還
22 有證人甲○○我們跟原告說因為原告不適任，所以要終止
23 合約，把資遣的表單、人事異動單等給原告，有告知原告
24 終止勞動契約依據的法令，並跟原告說要資遣，上面有記
25 載預告期10天即109年8月22日，又於109年8月14日找原
26 告，當天除了我、原告、人資人事甲○○外，還有一個法
27 務曾緯共四個人，開會的目的還是要跟原告講不適任所以
28 要資遣她的事，有講到試用期之後認為仍因考核不通過故
29 不適任，這次全程請法務曾緯直接跟原告溝通，會議結論
30 仍然是原告不適任所以要資遣，但是原告不接受等語（見
31 本院卷第258至261頁）；核與證人甲○○證稱：109年8月

01 12日開會內容主要是告知原告試用期間的表現不適任的情
02 況，要終止勞動契約，當天沒有結論，因為原告不同意，
03 我們當下有表明要終止勞動契約，也有提供人事異動申請
04 書、契約終止預告書、離職證明書、資遣費計算表、相關
05 法條這些文件給原告，但原告不同意；109年8月14日再次
06 與原告開會，當天有法務經理曾緯、乙○○、我、原告在
07 場，有再次跟原告講不適任要終止勞動契約的事情，原告
08 不認同公司認為她考核結果不適任，要終止勞動契約等語
09 （見本院卷第267至269頁），並有證人乙○○提出之人事
10 異動申請書、契約終止預告書、資遣人員明細表、相關法
11 條為據（見本院卷第275至281頁），足認證人乙○○、甲
12 ○○確有於109年8月12日通知原告終止勞動契約之事由，
13 並預告兩造間之勞動契約將於109年8月14日終止。

14 (7)然查，因原告於109年8月14日向公司主管陳稱其在被告公
15 司扭傷腳，並主張該傷害為職業傷害，為調查此情，被告
16 暫停資遣程序，嗣以郵局三重二重埔存證號碼000324號存
17 證信函通知原告延後至109年9月11日終止兩造間之勞動契
18 約等情，有該存證信函及國內快捷/掛號/包裹查詢、試用
19 期滿考核表附卷可參（見本院卷第37至41頁、第157頁、
20 第191頁），並有證人乙○○上開證述可佐（見本院卷第2
21 60頁），足認被告為調查原告陳稱之職業傷害事件，而延
22 長預告期間至109年9月10日，並自109年9月11日終止兩造
23 間之勞動契約。

24 (8)原告雖主張被告依勞動基準法第11條第5款規定終止勞動
25 契約並不合法云云，但被告依上開情況綜合評量原告之工
26 作能力、工作態度及敬業精神等情事，作為試用期間之考
27 核、判斷基礎，已足認原告客觀上確有不能勝任工作之
28 情，而於試用期間期滿前終止兩造勞動契約，應屬合法有
29 據。綜上，被告以原告經試用期滿後，考評結果有上開不
30 適任之情形，而於試用期屆滿後終止兩造間勞動契約，並
31 無何違反民法強制規定或濫用權利之虞，故兩造間勞動契

約已於109年9月11日為合法終止。原告上開主張應為無理由，實不足採。

2.原告主張被告終止勞動契約違反勞資爭議處理法第8條規定無效云云，並無理由：

(1)按勞資爭議在調解、仲裁或裁決期間，資方不得因該勞資爭議事件而歇業、停工、終止勞動契約或為其他不利於勞工之行為，勞資爭議處理法第8條前段定有明文。本件原告於109年8月26日申請勞資爭議調解，新北市政府勞工局委託社團法人新北市勞資權益維護促進會指派獨任調解人，於109年9月8日召開調解會，兩造調解不成立等情，有新北市政府勞資爭議調解紀錄附卷可參（見本院卷第43至44頁），是自109年8月26日起，至兩造確定調解不成立時，屬勞資爭議調解期間。

(2)按勞資爭議在調解期間，資方固不得因該勞資爭議事件而終止勞動契約，惟如非因該勞資爭議事件，而另有其他正當理由，則資方尚非不得終止勞動契約，此觀勞資爭議處理法第8條規定自明（最高法院[109年度台上字第854號](#)判決意旨參照）。經查，原告於109年9月8日調解會主張：「本人於民國（以下同）109年5月6日到職，擔任職務為職護，約定工資為月薪新臺幣（以下同）40,000元，目前在職中。在職期間遭受不當對待及言語霸凌，公司尚未道歉。勞方自述109年8月14日於辦公室工作場所扭傷腳踝，經醫師診斷需休養4至6週，目前請假中。要求公司提供本人出缺勤紀錄、服務證明及薪資單，公司拒不提供，本人無法到公司，在職期間也並未收到過薪資單。有關職災認定本人已送相關資料給勞保局，於勞保局確認後再續行會議。有關公司預告資遣之存證信函非屬事實本人不同意資遣。」等語，有新北市政府勞資爭議調解紀錄附卷可參（見本院卷第43至44頁）。然而，被告係於109年8月12日即以原告試用期間考核未通過，依勞動基準法第11條第5款規定，預告於1

09年8月22日終止兩造間之勞動契約；嗣後被告於109年8月27日以郵局三重二重埔存證號碼000324號存證信函通知原告延長預告期間，延後至109年9月11日終止兩造間之勞動契約，業經本院認定如前。據此，原告於上開調解會中之各項主張均未提及「試用期滿考核未通過」之爭議事項，上開兩造勞資爭議調解之爭議事件與被告終止勞動契約之事由是否相同，非無疑義。況被告以試用期滿考核未通過之正當事由終止勞動契約期日，亦早於原告申請勞資爭議調解之日期。亦即被告於109年8月12日即依勞基法第11條第5款以原告不能勝任工作為由終止勞動契約，依規定預告終止兩造間勞動契約，而未於兩造勞資爭議調解期間資遣原告。反之，被告雖於兩造勞資爭議調解期間寄發上開存證信函予原告，係為符合勞動基準法第13條、職業災害勞工保護法第23條規定，在被告調查原告是否受有職業傷害期間，暫停資遣作業程序，並以上開存證信函延長法定預告期間之行為，應屬有利於勞工之行為，則依前說明，自不發生違反勞資爭議處理法第8條規定而為無效之問題。

(3)綜上，被告另以「試用期滿考核未通過」之正當事由，於兩造勞資爭議調解期間之前，通知原告終止勞動契約，並延長法定預告期間，以待原告是否受有職業傷害乙節調查結束，亦屬有利於員工之行為，故原告主張被告終止勞動契約，違反勞資爭議處理法第8條規定無效云云，自不可採。

3.原告主張被告終止勞動契約違反勞動基準法第13條、職業災害勞工保護法第23條規定無效云云，並無理由：

(1)按勞工在第50條規定之停止工作期間或第59條規定之醫療期間，雇主不得終止契約。但雇主因天災、事變或其他不可抗力致事業不能繼續，經報主管機關核定者，不在此限，勞基法第13條定有明文。

(2)本件原告主張其於109年8月14日在辦公場所工作時扭傷

01 腳踝，經醫囑至少休養至109年10月11日云云，並提出
02 醫療費用收據、診斷證明書、勞動部勞工保險局核退職
03 災自墊醫療費用函文為據（見本院卷第27至36頁）。

04 (3)經查，原告於109年8月14日由總經理室曾緯代填事故通
05 報/處理單：「…發生日期109年8月14日；發生時間：
06 早上10：00左右…敘述事故發生經過（請按人、事、
07 時、地、物說明，如有受傷需註明受傷部位）：長官催
08 促下樓導致腳扭挫傷，腫大發炎，無法行走（要下樓時
09 被電話叫回，要接電話時就覺得聽到右腳劈一聲，但因
10 長官給的沉重壓力無法顧及，只能先接電話，但起身後
11 2腳都很痛，也只能故作鎮定急著去樓下，但當開會回
12 來時已明顯痛到無法站，只好請右座同仁自行量測體
13 溫，左側林經理用椅子滑著過去還被林經理罵，只好又
14 強忍著痛站起來，之後就非需要盡量坐著休息，但仍愈
15 來愈痛，故當天下午就請假去看醫生如診斷證明…」；
16 原告於109年8月31日填載勞工保險職業災害自墊醫療費
17 用核退申請書及給付收據：「…2. 受傷時間及地點：10
18 9年8月14日早上在公司大樓4F管理部。3. 受傷原因及經
19 過：因長官催促下樓導致右腳扭挫傷。與工作之關係為
20 何：工作中因林經理催促下樓導致受傷。4. 如為公出請
21 再填明至何地從事何工作致事故：腫大發炎，無法行
22 走…。」，有事故通報/處理單、勞工保險職業災害自
23 墊醫療費用核退申請書及給付收據附卷可參（見本院卷
24 第159頁、第225頁），可知原告所主張之職業災害係：
25 其於109年8月14日早上10時左右，在被告公司大樓四樓
26 管理部，扭傷右腳踝，且當日早上開會回來後，已經痛
27 到無法站立云云。

28 (4)然查，原告於109年8月14日上午開會結束，嗣於上午9
29 時3分58秒走入被告公司大樓四樓管理部辦公室、於中
30 午12時04分26秒午休時間至被告公司1樓拿便當、於中
31 午12時8分26秒從被告公司1樓拿便當至4樓辦公室、迄

01 下午4時08分02秒離開4樓辦公室、下午4時06分30秒於
02 被告公司1樓中廊刷卡下班，均正常行走，並無原告所
03 述因右腳扭挫傷而痛到無法站立之情事，有被告公司10
04 9年8月14日上開各處所之監視錄影檔案翻拍畫面、光碟
05 附卷可查（見本院卷第163至183頁）。又查，證人乙○
06 ○證稱：109年8月14日原告來出席會議時，原告沒有講
07 到她右腳扭傷。開會時原告就很正常，跟一般上下班一
08 樣，當時我們三個都先在會議室，原告走進來會議室時
09 跟一般一樣，會議結束後也是都跟平常走路一樣，原告
10 都慢慢走，當天原告有請假，原告約在下午4 點左右口
11 頭向我請假的，原告說她腳扭傷，要去看醫生。我說
12 「蛤怎麼腳扭傷，那如果你要看醫生就先去」，後來原
13 告就請假了，我那時看原告走路還是跟平常一樣等語
14 （見本院卷第259至260頁）；證人甲○○則證述：109
15 年8月14日原告來出席會議時，進來的時候看不出來有
16 異狀，後來原告先離開會議室，我看原告走路一切正常
17 等語（見本院卷第268頁）。二位證人所述亦與上開監
18 視錄影檔案翻拍畫面、檔案內容相符，原告於109年8月
19 14日當日上班時間，長達數小時，均正常行走，而無異
20 狀；反之，二位證人所述亦與上開監視錄影檔案翻拍畫
21 面、檔案內容，與原告主張其於109年8月14日上午10時
22 左右扭傷後，於當日早上會議結束，及因疼痛而無法站
23 立於云云，大相逕庭。

24 (5)又原告於109年8月14日前往萬大診所就醫，復於109年8
25 月31日前往國立臺灣大學醫學院附設醫院就診，當日病
26 歷上記載：

27 「...0.

28 Right anle :

29 localise tenderness at medial and lateral side,
30 most painful at right ATFL

31 cannot walk or stand for>1 min

currently on wheel chair」等語，有萬大診所、國立臺灣大學醫學院附設醫院門診病歷紀錄附卷可參（見限閱卷）；又經本院囑託國立台灣大學醫學院鑑定，鑑定結果略以：「依本院環境及職業醫學部109年8月31日門診身體診察評估，發現其仍有右腳踝局部疼痛、無力、無法久站久走等症狀，故開立診斷書建議休養2週…。」等語，有國立台灣大學醫學院回復意見表附卷可考（見本院鑑定回函卷）。足證原告右腳踝扭傷後，經就診治療，迄109年8月31日仍然疼痛，且無法久走、久站；然而原告於其自述之109年8月14日早上10時許扭傷後，迄下午4時許離開辦公室之期間，在被告公司正常行走，亦與上開病歷資料、鑑定結果所顯示之病情全然不同。且上開國立台灣大學醫學院回復意見表亦載有：「在足踝發生扭傷時，正確之急救措施為休息、冰敷、固定壓迫、抬高患肢，並安排後續診察治療。若未進行正確之急救措施，難謂其完全不會導致傷勢嚴重或傷勢延遲復原之情形。其影響視原始傷勢、違反急救原則之程度、是否產生進一步傷害、後續之診察治療…等因素而定，難以一概而論…。」等語，有上開回復意見表附卷可考（見本院鑑定回函卷），然考量原告為專業之護理師，足踝扭傷之正確急救措施為其護理專業範疇，原告不可能不知曉，更不可能不依急救步驟為之，苟原告確於109年8月14日上午10時許右踝扭傷，當無長達數小時上班時間均對傷勢置之不理，放任傷勢持續發展，終致更為嚴重或延緩復原之可能，故比對原告於109年8月14日下班前之監視畫面翻拍照片、檔案，原告均能正常行走之狀態，但原告嗣後就醫診治後反而持續傷情加重之情形，益徵原告雖受有右踝扭傷，但難以證明其實際受傷之時間、地點，亦難僅憑原告之傷勢，而驟認其右踝扭傷為職業傷害。

(6)因此，原告陳述內容、嗣後病情發展，均與上述二位證

01 人證詞、監視錄影檔案翻拍畫面、檔案內容並不相同，
02 自難僅憑原告就醫紀錄，即為對原告有利之認定。而勞
03 動部勞工保險局109年12月30日保職醫字第10960354970
04 號函核定內容亦無從拘束本院，況原告超音波檢查，僅
05 足認定原告受有足踝扭傷之傷害，但難以證明原告受有
06 足踝扭傷之時間、地點；原告109年8月14日之請假紀
07 錄，亦僅能證明原告卻有以右腳踝扭傷之傷害向被告請
08 假，但難以釋疑上開疑點，而使本院形成原告所受右踝
09 扭傷為職業傷害之心證。故本件原告雖受有右腳踝扭傷
10 之傷害，但究竟是否於109年8月14日上午10時許，在被
11 告公司辦公室內發生，尚屬不明，是原告上開傷勢非屬
12 勞基法第59條所謂之職業災害，原告依勞動基準法第13
13 條、職業災害勞工保護法第23條之規定，主張醫療期間
14 不得終止勞動契約，即屬無據。

15 4.小結：兩造之勞動契約關係既經被告合法終止，原告請求
16 確認兩造之勞動契約關係存在，為無理由，應予駁回。

17 (二)原告主張被告應109年9月12日起至復職日止，按月給付其每
18 月40,000元之薪資，有無理由？

19 承上所述，被告之解僱為合法，兩造之勞動契約關係業經被
20 告合法終止，原告請求被告自109年9月12日起至原告復職日
21 止，按月於每月末日給付原告40,000元，即屬無據，應予駁
22 回。

23 五、綜上所述，原告依兩造間之勞動契約、民法第487條、勞基
24 法第13條、職業災害勞工保護法第23條規定，請求確認原告
25 與被告僱傭關係存在，及被告應自109年9月12日起至原告復
26 職日止，按月於每月末日給付原告40,000元，暨各期應給付
27 日之次日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息，均為
28 無理由，應予駁回。原告之訴既經駁回，其假執行之聲請已
29 失所依據，應併駁回之。

30 六、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證
31 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不

01 逐一論列，附此敘明。至原告聲請調查請假系統，然被告並
02 不爭執原告有於109年8月14日向證人乙○○以右腳踝扭傷之
03 事由請假，故難認有調查之必要；原告又聲請查扣乙○○、
04 甲○○之個人電腦及電子郵件並送請專家鑑定，亦難認有調
05 查之關聯性及必要性，附此敘明。

06 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

07 中 華 民 國 111 年 5 月 26 日

08 勞動法庭 法官 許珮育

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 111 年 5 月 27 日

13 書記官 楊佩宣