臺灣新北地方法院民事判決

111年度勞訴字第236號

原　　告　周信頡
訴訟代理人　王崇宇律師
被　　告　山隆通運股份有限公司
000000000000000000
法定代理人　鄭人豪
訴訟代理人　徐明豪律師
　　林俊儀律師
前一人
複代理人　楊善妍律師

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5月16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、程序上理由

原告於判決確定前，得撤回訴之全部或一部。但被告已為本案之言詞辯論者，應得其同意。民事訴訟法第262條第１項定有明文。原告原依據勞動事件法第39條第1項之規定，請求被告於判決確定後一定期限未履行前項聲明，應給付78萬元及其法定遲延利息，嗣於112年5月16日撤回前開聲明，並經被告同意，核無不合，應予准許。

貳、實體上理由

一、原告起訴主張：其自民國（下同）111年10月25日起受雇於被告擔任法務課長，月薪新台幣（下同）6萬元，試用期間3個月，試用期間屆滿後調整為6萬5000元，被告於111年11月1日未經任何考評程序，未告知不適任之理由，未予原告答辯機會，依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第5款規定將

原告資遣，顯屬權利濫用，被告公司缺乏完整規劃，公司信箱及相關工作系統尚未設定完成，自無法工作，原告以存證信函要求復職，為被告拒絕，兩造僱傭關係仍屬存續，。爰依民法第486條、雇傭契約之規定，提起本訴，並聲明：確認兩造雇傭關係存在，被告應回復原告原職位，被告應自111年11月1日起至112年1月25日止，按月給付原告6萬元，並自112年1月26日起至原告復職前一日止，按月給付6萬5000元，並願供擔保請准宣告假執行。

二、被告則以:原告於第一次主管會議討論時，直接在一旁會客室沙發坐下，並翹腳開會，顯然不尊重在場之主管與同事，且態度輕浮高傲，完全無進入職場工作之自覺，遇到系統操作問題，一直打電話於資訊部門造成同事不堪其擾，復相當熱衷發表自己看法，對於自己的意見相當執著，和同事互動語氣強硬且態度不佳，工作內容沒有進展，不在辦公室坐位，且突然大聲講話或講電話，干擾其他同事上班，上班時間睡覺，長達10多分鐘，並經常瀏覽與工作無關之網頁，於104網站找尋其他工作機會，工作態度是騎驢找馬，且在職一周，僅有2日即111年10月28日、10月31日之刷卡紀錄，未配合公司規範為退勤刷卡紀錄，又原告報到當天並未依據原證1之任用單提出良民證，經被告上網查詢知悉原告涉嫌襲胸之強制猥褻案件，經法院判處有期徒刑6個月，緩刑2年，目前緩刑期間尚未屆滿，有台灣高等法院111年度侵上訴字第110號判決可按，因被告考量原告曾涉嫌強制猥褻之犯罪紀錄，並以被告公司內部女性職員眾多，恐員工人心惶惶，加以原告表現不佳，原告身為法務課長，對於法律專業人員，個人道德操守至為重要，原告知法犯法，更涉及職場倫理重大之兩性道德規範，足以作為被告判斷原告是否勝任工作法律職務及融入職場與企業文化之重要關係議題，且原告亦未告知涉嫌上開前科，亦有勞基法第12條第1項第1款之情形，從而，被告依據勞基法第11條第5款之規定予以資遣，自屬適法，並非權利濫用。原告代女兒復建等事由，並未依

據被告公司請假規則，於事假前一日檢具請假單及證明文件交由人事承辦單位登記，並經各該主管准許，始完成請假程序，原告自認僅前一天下班請秘書轉告主管請假云云，不符被告公司之請假規範，應屬無故曠職，否認原告主張被告公司缺乏完整規劃，公司信箱及相關工作系統尚未設定完成之事實等語置辯，並聲明:駁回原告之訴，如受不利之判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、原告主張其自111年10月25日起受雇於被告擔任法務課長，月薪6萬元，試用期間3個月，試用期間屆滿後調整為6萬5000元，被告於111年11月1日未經任何考評程序，及未提示證據，依勞基法第11條第5款規定將原告資遣，原告以存證信函要求被告復職，為被告拒絕等情，業經原告提出原證1之任用通知書；離職證明書、原證2存證信函為證，且違背告所不爭，堪信為真實。

四、本件爭點:(一）被告依據勞基法第11條第5款之規定終止雇傭契約，是否適法?是否為權利濫用?（二）如被告終止勞動契約不合法，原告依據雇傭契約、勞動法令，請求確認兩造雇傭關係存在，並請求被告按月給付薪資，是否有理由?茲分述如下 ：

(一)被告依據勞基法第11條第5款之規定，終止勞動契約是否有理由？

原告主張被告於111年11月1日未經任何考評程序，未告知不適任之理由，未予原告答辯機會，遭被告依據勞基法第11條第5款之規定違法解雇云云，然為被告所否認，並以前詞置辯，經查:

1.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）。又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。

2. 次按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）。是試用期間之法律上性質既為附保留終止權之約定，雇主於試用期間拒絕與勞工繼續維持勞動契約，通常採較寬鬆之認定標準，除非雇主有權利濫用之情事，例如解僱事由顯與職業適格性或勞務內容並無關連者，否則即應容許雇主在試用期間內享有較大之彈性，不以嚴格符合勞基法所明定終止事由之要件為必要，如無權利濫用，其終止勞動契約即屬正當。揆之前開說明，依據兩造約定試用期間為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。被告又如無權利濫用，容許雇主於試用期間以較大之彈性為終止勞動契約之事由，不以勞基法第所明定之要件

為必要，先為敘明。

3. 勞基法第11條第5款規定，勞工對於所擔任之工作確不能勝任時，雇主得預告勞工終止勞動契約，揆其立法意旨，重在勞工提供之勞務，如無法達成雇主透過勞動契約所欲達成客觀合理之經濟目的，雇主始得解僱勞工，其造成此項合理經濟目的不能達成之原因，應兼括勞工客觀行為及主觀意志，是該條款所稱之「勞工對於所擔任之工作確不能勝任」者，舉凡勞工客觀上之能力、學識、品行及主觀上違反忠誠履行勞務給付義務均應涵攝在內，且須雇主於其使用勞基法所賦予保護之各種手段後，仍無法改善情況下，始得終止勞動契約，以符「解僱最後手段性原則」（最高法院96年度台上字第2630號判決參照）。所謂「不能勝任工作」，不僅指勞工在客觀上之學識、品行、能力、身心狀況，不能勝任工作者而言，即勞工主觀上「能為而不為」，「可以做而無意願做」，違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務者亦屬之。此由勞動基準法之立法本旨在於「保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展」觀之，為當然之解釋（最高法院86年度台上字第82號判決意旨參照）。勞基法第11條第5款規定，勞工對於所擔任工作之「勝任」與否，應將積極與消極兩方面加以釋論，勞工之工作能力、身心狀況、學識品行等固為積極客觀方面應予考量之因素，但勞工主觀上「能為而不為」，「可以做而無意願」之消極不作為情形，亦係勝任與否不容忽視之一環，此由勞動基準法制定之立法本旨在於「保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展」觀之，為當然之解釋（最高法院80年度台聲字第27號判決意旨參照）。對於不能勝任工作，在學說上及理論上，向有主觀說及客觀說之分，主觀說即認除勞工之學識、品行、能力、身心狀況等客觀上不能完成工作者外，亦包括主觀上怠忽所擔任之工作、致不能完成，或違反忠誠履行勞務給付義務，客觀說本於體系解釋觀點出發，必須限於不可

歸責於勞工之事由，排除勞工主觀上怠忽職守之情況，亦即勞工如怠忽職守，雇主可斟酌其程度或因果關係之差異，選擇性採取資遣解雇或懲戒解雇之方式，揆之前開判決意旨及學說，應指勞工於主觀上有怠忽職守，能為而不為之情形，客觀上依據勞工之學識、經驗、品行、能力狀況，亦無法完成工作之情形者。

4. 參以證人甲○○即被告公司稽核部經理於本院審理時證述:「我請他幫我擬合約，他請他底下的人幫忙我。他自己沒有擬」「因為我看到原告一個早上都不在，後來問他的同事為何原告都不在位置上，同事說不清楚。」、「(法官問: 證人是否記得原告一個早上不在的時間，那是哪一天？）忘記了，大概是第二天或是第三天，他是人都沒有進來辦公室。」「（法官問:原告任職的六天內，有無發現原告哪裡表現不佳，或是與同事相處不好？）坐姿比較不雅。一個單位的主管應該不是蹺腳或是躺著。工作表現，因為不同部門，所以不清楚。他跟同事相處情形，我沒有注意。」等語，證人乙○○即被告公司人資副理於本院審理時證述:「(法官問:原告這六個工作日，有無表現不佳的情形？）後來還有第二次會議，那時候副總都沒有講話，原告當時有用手指著副總，我忘記內容，但是記得原告手指著說「副總如果不講話，請副總出去」，所以讓在場的人我跟經理，感覺不好，所以我才會認為原告頤指氣使。」「原告沒有來還是要跟主管報告或請假。以公司的制度來講，沒有打卡，也沒有請假，視同曠職。」「（法官問:以人資主管的職稱來看原告，原告有無工作態度不佳，工作內容缺乏規劃、對同事態度不佳、上班時間睡覺、未配合被告公司辦理出退勤刷卡情形？）從我這邊來看這些狀態的話，第一個，工作態度不佳是覺得原告在工作會議上的態度要改正。第二個，工作內容我不知道。然後，他對員工態度不清楚。但是我看過原告在上班時間睡覺，我去開會回來的時候，我看到原告在那邊

仰頭睡覺，我不知道他睡多久，但是我過來時候他就醒來，上班睡覺很奇怪，因為他是一個主管，不應該有這樣的表現。」等語（見本院卷第128-134、112年3月14日筆錄），參酌證人甲○○、乙○○之證詞及被告提出照片可知，原告上班時間坐姿不佳，被告公司之辦公室為開放式，原告竟於眾目睽睽，毫無忌憚，在自有之工作坐位上仰頭睡覺，顯然違反職場文化。甫上班第三天即111年10月27日即因自行主觀認定須帶女兒復健，僅告知總經理秘書轉知請假事宜，未經被告公司之請假規定完成請假程序，亦未經主管准許(詳後述)，實際上班5日卻僅有2日即10月28日、10月31日之出勤刷卡紀錄，足見，原告並無重視被告公司正常作業規範之意願。又經證人甲○○要求原告擬具合約，原告卻將工作交由所屬員工完成，並未積極參與，足見，原告實際僅上班4.5日（扣除半日請假），卻未完成任何工作，被告認定其工作表現不佳等，應為真實。

5. 原告因涉嫌襲胸之強制猥褻犯行，第一審審理時因原告否認強制猥褻之犯行，經本院法院判處有期徒刑6個月，得易科罰金，第二審審理時原告坦承強制猥褻犯行，並與被害人達成和解賠償被害人，因審酌原告未尊重女性，對於兩性平權未能有正確觀念，經法院改判緩刑2年，緩刑期間付保護管束，並應接受20小時之法治教育，有本院110年度侵訴字第41號判決及台灣高等法院111年度上訴字第110號判決可按（見本院卷第151-172頁），目前尚在緩刑期間。參以原告提出原證1之任用通知單，原告於111年10月25日報到當天應檢具良民證，因原告涉嫌上開罪責，卻未隱匿上開事實，未誠實告知被告，亦未依法提交良民證完成報到程序。原告擔任被告公司之法務課長，學歷為法律研究所畢業，為被告公司重要之高端法律人才，自應知法守法，並為被告公司遵守法規之重要表率，卻涉嫌襲胸之強制猥褻犯行，更涉及職場倫理重大之兩性平權道德規

範，將影響被告公司外部形象，亦無法安定內部女性員工之工作心情，導致人心惶惶等情，自足以作為被告判斷原告是否勝任法務課長之職務，及原告是否符合被告公司企業文化之重要指標，被告以原告不能勝任工作為由解雇原告，應符合解雇之最後手段性原則，並無權利濫用之情事。

6. 勞工請假規則第10條：「勞工請假時，應於事前親自以口頭或書面敘明請假理由及日數。但遇有急病或緊急事故，得委託他人代辦請假手續。辦理請假手續時，雇主得要求勞工提出有關證明文件。」。另依據被告公司之請假辦法第5.3條規定「同仁請假，除公傷假外，均應先填具請假單，敘明事由（病假及其他有給假期，不含特別假），均應依規定檢附證明文件），請假單應於假期前一日送交人事承辦單位登記，依左列規定遞請核准」，同法第5.3.1規定「行政人員、現場人員請假由各該廠部主管核准，依各廠部應將其所屬同仁之勤惰狀況，每月另行製表填送廠部主管核備」，第5.4條規定「同仁患病或特殊事故不克於事先請假者，應以電話、書信、或囑託他人向所屬主管報備並告知代理人 ，並應於事後36小時內補辦請假手續，逾期以曠（職）工論。請假同仁所經辦之業務如具時效性，應使代理人完全知悉並得掌握進度始可請假，違者以曠（職）工論」，準此，依據被告公司之請假規則及勞工請假規則之規定可知，如非緊急事故或患病，請事假勞工均須事先填具假單，並檢具相關證明文件，經主管核准後始得請假，被告公司尚規定得於36小時內補具假單，然原告須帶女兒復建，應得事先知悉，自身為法務課長，應遵守上開規定，完成請假程序，卻僅向副總經理秘書告知請假，亦未事後立即完成書面請假程序，從而，原告在職期間完全漠視被告公司之相關規範，自不足以擔任被告公司之法務課長職務。被告依據勞基法第11條第5款之規定終止勞動契約，無違反誠信原則或權利濫用之情事，自屬

適法。

(二)如被告終止勞動契約不合法，原告依據雇傭契約、勞動法令，請求確認兩造雇傭關係存在，並請求被告按月給付薪資，是否有理由?

被告依據勞基法第11條第5款之規定終止勞動契約，既屬適法，已如前述，則原告請求上開期間薪資，自屬無據，應予駁回。

五、綜上述，原告依民法第486條、雇傭契約之規定，請求確認兩造雇傭關係存在，被告應回復原告原職位，被告應自111年11月1日起至112年1月25日止，按月給付原告6萬元，並自112年1月26日起至原告復職前一日止，按月給付6萬5000元，為無理由，應予駁回

六、原告之訴既經駁回，其假執行之聲請，亦失所附麗，併予駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及其餘爭點，核與判決結果無涉，爰不一一論述。

八、結論：原告之訴為無理由，依民事訴訟法第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　6　　月　　6　　日

勞動法庭　　法　官　徐玉玲

以上正本係照原本作成。

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。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　6　　月　　6　　日

書記官　王思穎