

臺灣新竹地方法院民事判決

114年度勞訴字第51號

原告 范○○

訴訟代理人 陳佳鴻律師

被告 國營臺灣鐵路股份有限公司北區營運處

法定代理人 王兆賢

訴訟代理人 謝明訓律師

上列當事人間確認僱傭關係存在事件，本院於民國114年11月10日辯論終結，判決如下：

主 文

確認兩造間僱傭關係存在。

訴訟費用由被告負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

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項定有明文。而所謂有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妥之狀態存在，且此種不妥之狀態，能以確認判決將之除去者而言，故確認法律關係成立或不成立之訴，苟具備前開要件，即得謂有即受確認判決之法律上利益(最高法院42年台上字第1031號、52年台上字第1240號民事判決意旨參照)。原告主張被告違法解僱原告，兩造間之僱傭關係仍存在一節，為被告所否認，則兩造間是否有僱傭關係存在，即陷於不明確之狀態，致原告可否依勞動契約行使權利負擔義務之法律上之地位有不妥之狀態存在，而此種狀態得以本件確認判決予以除去，揆諸上開說明，原告提起本件確認僱傭關係存在之訴即有受確認判決之法律上利益。

貳、實體方面：

一、原告起訴主張：

01 (一)、原告自民國(下同)113年4月30日起於被告處擔任服務員，試  
02 用期為三個月即自113年4月30日起至同年7月29日止。原告  
03 原於新竹站服務，後於1114年6月5日調整至○○站工作支  
04 援，詎被告以原告於試用期間確有不足以負擔第一線業務、  
05 與同仁相處不甚和諧及處理份內業務消極延怠等情事，對於  
06 所擔任之工作確實不能勝任，單位主管評定試用不及格，依  
07 臺鐵公司從業人員甄選進用要點第四點終止勞動契約。原告  
08 領有中華民國身心障礙證明，障礙等級為○○，障礙類別為  
09 第○類。被告並未於本件資遣通知書載明資遣解僱之事由，  
10 亦未見被告對原告進行任何績效改善計畫，被告違反解僱最  
11 後手段性原則，不符勞動基準法第11條第5款規定。被告未  
12 於本件試用期屆滿前（即113年7月29日）完成考核程序，遲  
13 至114年8月13日始對原告為終止勞動契約之意思表示，原告  
14 於同年8月24日前確有在職服務。○○站發生同事對原告職  
15 場霸凌之情事，被告未有積極改善措施，被告終止本件勞動  
16 契約顯有權利濫用之情事。原告經被告違法解僱後，申請勞  
17 資爭議調解不成立，原告依民事訴訟法第247條規定起訴。

18 (二)、訴之聲明：

19 1. 確認兩造間僱傭關係存在。

20 2. 訴訟費用由被告負擔。

21 二、被告答辯：

22 (一)、原告因工作表現無法勝任其職位，於被告已窮盡一切輔導程  
23 序後，僅得以勞動基準法11條第5款規定，終止與原告間勞  
24 動契約。原告原任○○站服務員，因○○站屬古蹟建築，未  
25 設置無障礙設施，考量其居住於○○且○○站為較近期新建  
26 之車站等因素，將其轉調至○○站服務。原告於任職○○站  
27 期間，曾分別於售票房、服務台、行李房及地下道見習，惟  
28 其與旅客溝通不順暢，無法迅速理解旅客需求，即使調整其  
29 辦理加值解卡業務，整理工作績效仍為不佳，實難達到通過  
30 試用期標準。原告自113年6月5日任職○○站服務員，因公  
31 文處理業務延滯，曾發生巡簽廁所漏簽相關表單及校正時刻

01 表未確實之情形，原告遇到問題時未積極提問，以致錯誤一  
02 再發生，時任○○站站長黃冠文於其多次犯錯後予以提點，  
03 惟原告仍拒不改善，原告之表現足以影響被告公司○○站之  
04 站務運行甚鉅。原告亦與○○站同仁相處不融洽，包括原告  
05 初至○○站時，該站同仁與其打招呼，原告多數時候不理  
06 會；在其他同仁因其行動不便予以協助，亦從未言謝，使同  
07 仁認為無法與其輕鬆相處。114年4月30日至5月31日，原告  
08 於新竹站之工作紀錄表「見習售票業務」之項目工作表現皆  
09 被評為「尚須練習」；114年6月1日至6月30日，原告於○○  
10 站之工作紀錄表，其中包括「遺失物管理」、「熟悉旅客運  
11 送契約」、「行包月報整理」項目工作表現皆被評為「有待  
12 加強」。紀錄表之適用期間情形，皆遭兩站之主管記載：  
13 「無法迅速理解旅客需求」、「需反覆與旅客確認購票內  
14 容，尚需練習」、「1.學習遺失物管理作業，只能執行電腦  
15 登入、上架、下架、結案，無法實際執行遺失物分類管理等  
16 業務。」、「6/13巡簽廁所未確實」、「6/20校正時刻表未  
17 確實」、「清管業務，無法如期完成上級交辦之事項，且屢  
18 屢被上級催繳文件，進而影響車站整體KPI之成績」等缺  
19 失，足證原告之工作表現無法勝任其職位。由於上開原告屢  
20 屢工作上表現多所欠佳，故時任○○站站長黃冠文(直屬主  
21 管)及新竹站站長葉國熙(單位主管)於原告之試用期工作成  
22 績考核表以37分及61分之未滿70分總分，並以「溝通不良，  
23 缺乏團隊合作精神」、「無法勝任車站第一線相關業務工  
24 作」之評語，認定原告並未通過試用期。原告於114年8月13  
25 日核發資遣通知書予原告，原告亦於114年8月13日收受此份  
26 通知，並於114年8月24日解雇生效。被告係於114年7月29日  
27 確認原告並未通過考核，被公司組織龐大，原告之直屬主管  
28 仍須將終止勞動契約之公文層層上報至被告公司人事處等單  
29 位，故於114年8月13日始得核發資遣通知。

30 (二)、答辯聲明：

31 1.原告之訴駁回。

01 2. 訴訟費用由原告負擔。

02 三、本院之判斷：

03 (一)、按勞動契約附有合理試用期間之約款者，雇主得於試用期間  
04 內，觀察該求職者業務之能力、操守、適應企業文化及應對  
05 態度，判斷該求職者是否為適格員工，如不適格，雇主於試  
06 用期間或期滿後終止勞動契約，於未濫用權利之情形下，其  
07 終止勞動契約具正當性（最高法院113年度台上字第101號民  
08 事判決意旨參照）。

09 (二)、原告主張之上開事實，提出國營臺灣鐵路股份有限公司從業  
10 人員契約書、國營臺灣鐵路股份有限公司北區營運處通知  
11 書、身心障礙證明、新舊制障礙類別對照表、新竹縣政府勞  
12 資爭議調解紀錄等為證；被告雖就「(一)、原告於民國(下同)  
13 113年4月30日起至任職於被告公司至8月23日止，擔任服務  
14 員一職。(二)、自113年4月30日起至6月4日任職於台鐵新竹  
15 站，嗣後自6月5日起至8月23日止，任職於台鐵○○站。

16 (三)、原告試用期為113年4月30日至7月29日。」不爭執；然  
17 否認違法終止勞動契約，提出國營臺灣鐵路股份有限公司從  
18 業人員試用期間工作紀錄表、臺北運務段未結公文稽催單、  
19 試用期工作成績考核表、訪談紀錄、資遣通知、北區營運處  
20 通知書、原告薪資單、原告出勤紀錄表等為證；是以本件應  
21 審究爭點為：被告依勞動基準法第11條第5款終止與原告間  
22 勞動契約，是否合法及有理由？

23 (三)、經查，原告領有第○類○○身心障礙證明，係被告113年從  
24 業人員甄試第11階運務身障類錄取人員（見本院卷第29、23  
25 頁）。依被告提出之關於原告之從業人員試用期間工作紀錄  
26 表記載：1.（紀錄期間：113年4月30日至113年5月31日）  
27 （見本院卷第89頁）「113年4月30日至113年5月26日、熟悉  
28 場站環境見習售票業務；113年5月7日至113年5月13日、見  
29 習售票業務；113年5月14日至113年5月20日、熟悉服務台、  
30 行李房及地下道業務」之工作表現均為「尚需練習」；「11  
31 3年5月21日至113年5月27日、參加從業人員基礎研習；113

01 年5月28日至113年5月31日、參加從業人員專業訓練」之工  
02 作表現均為「學習態度尚可」；2.（紀錄期間：113年6月1  
03 日至113年6月30日）（見本院卷第90頁）：「113年6月1日  
04 至113年6月7日、專業訓練及職安訓、遺失物管理」之工作  
05 表現均為「學習態度可」；「113年6月8日至113年6月14日  
06 遺失物管理；113年6月15日至113年6月21日、113年6月22日  
07 至113年6月28日熟悉旅客運送契約；113年6月29日至113年6  
08 月30日行包月報整理之工作表現均為：「有待加強」；3.  
09 （紀錄期間：113年7月1日至113年7月29日）（見本院卷第9  
10 1頁）：「113年7月1日至113年7月7日、113年7月8日至113  
11 年7月14日清理業務」「113年7月15日至113年7月21日、113  
12 年7月22日至113年7月29日旅諮業務」之工作表現均為：  
13 「尚可」（旅諮業務處理有進步但尚有改善之空間）。次查，  
14 被告提出之關於原告之從業人員試用期間工作成績考核表  
15 （紀錄期間：113年4月30日至113年7月29日）（見本院卷第  
16 97-98頁）記載：工作內容：清管業務、客訴業務，工作情  
17 形：「不擅與人溝通、處理業務未盡完美、偶有缺失」。考  
18 核評語：「溝通不良、缺乏團隊合作精神」。核與證人葉國  
19 熙、黃冠文於本院審理中證述尚屬相符（本院卷第185-208  
20 頁）。依被告人員與原告之訪談紀錄內容（本院卷第99-125  
21 頁）以觀，原告溝通理解工作上雖有缺失，然有改善意願及  
22 改善空間。

23 (四)、按「身心障礙者之人格及合法權益，應受尊重及保障，對其  
24 接受教育、應考、進用、就業、居住、遷徙、醫療等權益，  
25 不得有歧視之對待」、「身心障礙者之人格及合法權益，應  
26 受尊重及保障，對其接受教育、應考、進用、就業、居住、  
27 遷徙、醫療等權益，不得有歧視之對待。」身心障礙者權益  
28 保障法第16條第1項、就業服務法第5條第1項分別定有明  
29 文，而該等規定明揭對於身心障礙就業歧視之禁止。又聯合  
30 國大會於95年12月13日決議通過「身心障礙者權利公約」，  
31 我國亦於103年8月20日制定公布「身心障礙者權利公約施行

01 法」，其第1條規定：「為實施聯合國2006年身心障礙者權  
02 利公約……，維護身心障礙者權益，保障其平等參與社會、  
03 政治、經濟、文化等之機會，促進其自立及發展，特制定本  
04 法。」第2條規定：「公約所揭示保障身心障礙者人權之規  
05 定，具有國內法律之效力。」依此，身心障礙者權利公約已  
06 內國法化，則身心障礙者權益保障法第16條第1項規定所稱  
07 不得為歧視性之對待，即可參照身心障礙者權利公約第2條  
08 規定：「定義……『基於身心障礙之歧視』是指基於身心障  
09 礙而作出之任何區別、排斥或限制，其目的或效果損害或廢  
10 除在與其他人平等基礎上於政治、經濟、社會、文化、公民  
11 或任何其他領域，所有人權及基本自由之認可、享有或行  
12 使。基於身心障礙之歧視包括所有形式之歧視，包括拒絕提  
13 供合理之對待；『合理之對待』是指根據具體需要，於不造  
14 成過度或不當負擔之情況下，進行必要及適當之修改與調  
15 整，以確保身心障礙者在與其他人平等基礎上享有或行使所  
16 有人權及基本自由……。」第5條規定：「平等與不歧視：  
17 1.締約國確認，在法律之前，人人平等，有權不受任何歧視  
18 地享有法律給予之平等保障與平等受益。2.締約國應禁止所  
19 有基於身心障礙之歧視，保障身心障礙者獲得平等與有效之  
20 法律保護，使其不受基於任何原因之歧視。3.為促進平等與  
21 消除歧視，締約國應採取所有適當步驟，以確保提供合理之  
22 對待。4.為加速或實現身心障礙者事實上之平等而必須採取  
23 之具體措施，不得視為本公約所指之歧視。」等規定予以解  
24 釋。準此，身心障礙者權利公約將合理調整（對待）與基於  
25 身心障礙之歧視加以連結，由此建構國家實踐實質平等之積  
26 極作為義務，確保障礙者享有並行使權利之機會平等。法院  
27 於個案中對於內國法律自須作符合身心障礙者權利公約意旨  
28 之法律解釋。是依前揭身心障礙者權利公約之意旨，及參諸  
29 憲法第7條、憲法增修條文第10條第7項、身心障礙者權益保  
30 障法第16條第1項及就業服務法第5條第1項等規定意旨，對  
31 於身心障礙者工作權之基本權，應予保障，並扶助其自立與

01 發展。而「合理調整」乃作為追求身心障礙者全面參與社會  
02 之重要手段，倘合理調整措施並未逾比例原則，亦不致造成  
03 雇主過度負擔，雇主若無正當事由而拒絕提供身心障礙者合  
04 理調整，即屬基於身心障礙之歧視，而有違反就業服務法第  
05 5條第1項關於身心障礙就業歧視禁止之規定。至於應如何落  
06 實提供合理調整義務，依身心障礙者權利委員會第6號一般  
07 意見書第26段之意旨，其判準包括7項核心要素：1.須與身  
08 心障礙者對話，找出其行使權利的障礙。2.評估某項調整措  
09 施在法律上與事實上是否可行。3.評估某項調整措施在系爭  
10 權利的實現上是否具有關聯性與有效性，亦即障礙者所要求  
11 之調整措施，須為其行使特定權利所需。4.評估某項調整措  
12 施是否帶給調整義務人過度或不當之負擔，其評估手段與目  
13 的及權利行使之間是否符合比例原則。5.調整措施有助於達  
14 成平等與消除對身心障礙者歧視之基本目標。因此，應由身  
15 心障礙者與調整義務承擔者依具體個案進行協商，應列入考  
16 量之要素包括財務成本、可得資源（包括公共輔具）、調整  
17 義務方之規模（須以調整方之整體加以觀察）、該項調整對  
18 機關（構）或企業的影響、第三人的利益、對其他人的負面  
19 影響，以及合理的健康與安全要求。6.應確保身心障礙者盡  
20 可能不負擔所需支出的成本。7.主張過度或不當負擔的義務  
21 人負有舉證責任。從而，雇主對於身心障礙勞工安排職務  
22 時，所進行之合理調整，係以身心障礙勞工具備工作所需之  
23 能力為前提，藉由調整措施，使身心障礙勞工能發揮其能  
24 力，完成核心職務工作；故調整義務人即雇主收到身心障礙  
25 勞工之請求後，應與身心障礙勞工進行討論，確定可採取何  
26 些必要調整措施，俾其得以執行職務之核心職能。是以，合  
27 理調整之發動前提為身心障礙勞工提出調整之需求，此參勞  
28 動部所訂定之身心障礙者職場合理調整行政指導（下稱系爭  
29 行政指導）「參、發動調整的流程與機制」亦可得知。

30 (五)、次查，被告於113年6月間觀察原告之工作表現，為有待加  
31 強；被告於113年7月間觀察原告之工作表現時，為尚可，足

01 認原告之工作表現已有改善，被告得再針對原告職務技能進  
02 行工作崗位訓練，必要時延長教育訓練時間；亦或是聘任輔  
03 導人員訓練之等，被告逕於試用期滿後以不能勝任工作為  
04 由，終止系爭勞動契約，難認被告已依前述身心障礙者權利  
05 委員會一般性意見之意旨，與原告進行溝通及對話後，盡其  
06 所能提供適度調整措施。再者，依被告提出之關於原告之從  
07 業人員試用期間工作成績考核表（紀錄期間：113年4月30日  
08 至113年7月29日）（見本院卷第97-98頁）工作內容：清管  
09 業務、客訴業務；工作情形：不擅與人溝通、處理業務未盡  
10 完美、偶有缺失。由上以觀，原告之工作情形係「未盡完  
11 美、偶有缺失」，尚難認經調整後仍不能勝任工作。被告仍  
12 得再予以調整及加強訓練。綜上以觀，尚難認被告已盡其所  
13 能提供適度調整措施，被告終止與原告間之勞動契約已構成  
14 權利濫用，難謂合法。

15 (六)、綜上所述，本件原告起訴請求確認兩造間之僱傭關係存在，  
16 為有理由，應予准許。

17 四、本件為判決之基礎已臻明確，兩造其餘之陳述及所提其他證  
18 據，經本院斟酌後，認為均於判決之結果無影響，亦與本案  
19 之爭點無涉，自無庸逐一論述。

20 五、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

21 中 華 民 國 114 年 12 月 12 日  
22 勞 動 法 庭 法 官 林 麗 玉

23 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，並  
24 繳納上訴審裁判費。

25 中 華 民 國 114 年 12 月 14 日  
26 書 記 官 高 嘉 彤