臺灣臺中地方法院民事判決

114年度勞訴字第214號

原　　告　林欣慧

000000000000000000

訴訟代理人　陳俐均律師（法扶律師）

被　　告　優泥來股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　顏　聰

訴訟代理人　翁　瑋律師

複　代理人　楊子敬律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在事件，本院於民國115年9月3日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

原告之訴均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序事項：

一、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；確認證書真偽或為法律關係基礎事實存否之訴，亦同，民事訴訟法第247條第1項定有明文。所謂即受確認判決之法律上利益，係指因法律關係之存否不明確，致原告在私法上之地位有受侵害之危險，而此項危險得以對於被告之確認判決除去之者而言（最高法院27年上字第316號裁判要旨參照）。本件原告主張兩造間僱傭關係存在，惟被告否認之，是原告於其聲明第1項請求確認兩造間僱傭關係存在，即有受確認判決之法律上利益。

二、訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求之基礎事實同一者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第2款定有明文。經查，本件原告起訴時原聲明為㈠確認原告與被告間僱傭關係存在。㈡被告應自民國114年3月29日起至原告復職止，按月給付原告新臺幣（下同）42,000元，及各該月

之次月11日起，按週年利率5%計算之利息（見本院卷一第11頁）；嗣變更聲明為：㈠確認原告與被告間僱傭關係存在。㈡被告應自114年3月29日起至原告復職前一日止，按月於次月10日給付原告42,000元，及自應給付之日翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。㈢被告應給付原告80,000元，及自114年11月13日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息（見本院卷一第283頁，下稱變更後訴之聲明）。原告原起訴請求與變更後訴之聲明，均繫諸於被告是否合法終止兩造間契約，兩者所據基礎事實同一，核與前開規定相符，應予准許。

貳、實體事項：

一、原告主張：原告自114年1月6日起受僱於被告，兩造於同日簽立聘僱契約（下稱系爭契約），約定原告擔任生產D組生產控制工程師，工資為42,000元，並按月於次月10日給付。原告任職期間遭同事蔡毓恆性騷擾，於同年1月9日口頭向被告申訴，被告怠於處理並違反性別平等工作法（下稱性平法）第13條第2項規定，經原告抗議於同年月21日才製作通報表。嗣被告無正當理由，於同年月25日告知原告未達公司標準，依照勞動基準法（下稱勞基法）第11條第5款規定於同年月28日終止系爭契約。惟被告從未因工作內容與原告共同檢討並要求原告改善，被告實係出於對原告投訴性騷擾及性別歧視事件心生不滿，而不當終止系爭契約，其終止系爭契約行為應屬無據，兩造間之僱傭關係仍存在，被告仍應按月給付薪資報酬42,000元及利息。又由於被告違法終止系爭契約，致原告受有無法領取租屋補助5萬元及婦女再就業獎勵3萬元之損害，故被告應給付原告損害賠償8萬元。爰請求確認兩造間僱傭關係存在，並依勞基法第22條第2項規定、兩造間勞動契約、民法第184條等規定，提起本件訴訟等語。聲明：如變更後聲明所示。

二、被告則以：原告自114年1月6日起任職於被告，職位為生產D組生產控制工程師，約定按月於次月10日給付工資42,000

元，並約定試用期為3個月。經被告於同年3月17日考核，結果認定原告無法勝任工作，便於同年月28日依照勞基法第11條第5款，終止兩造間系爭契約。伊經原告114年1月9日口頭申訴遭性騷擾後，即通知相關部門及主管，並於次日便隔離當事人，亦依法轉介諮商等服務，並於114年1月21日明確向內部主管與被申訴人書面告知相關改善措施，並進行相關教育訓練，已符合性平法第13條2項規定意旨，並無性平法第36條之情狀，伊終止契約之行為並無違法等語，資為抗辯。並聲明：㈠原告之訴駁回。㈡如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、兩造協議簡化爭點，不爭執事項如下（見本院卷一第179頁）：

㈠原告自114年1月6日起任職於被告，約定按月於次月10日給付工資42,000元。

㈡原告有於114年1月9日口頭申訴遭性騷擾，同年月17日書面申訴，另同年有向臺中市政府勞工局申訴。

四、得心證之理由

㈠被告合法終止兩造間之勞動契約，並無權利濫用情形：

1.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年度台上字第2205號民事判決）。以不能勝任工作為由解僱試用勞工時，不必要求至確不能勝任之程度，只要雇主能合理證明勞工大致不能勝任工作之程度，即可許之（臺灣高等法院暨所屬法院109年法律座談會民事類提案第11號決議所採丁說）。

2.經查，兩造間簽訂系爭契約，約定「試用期」略以：「乙方（即原告）到職三個月內為試用期，如乙方對於所擔任之工作確不能勝任時，甲方得終止本契約，並依勞動基準法相關規定辦理」乙節，有系爭契約附卷可佐（見本院卷一第26

頁），且被告係於約定之3個月試用期間終止勞動契約等情，為雙方所不爭執（見本院卷一第285頁）。經核，兩造約定3個月試用期間及考核，乃為觀察新進員工是否能勝任該職務，核與一般企業僱用新進員工之通常作法相符，尚屬合理。

3.原告固主張被告從未因工作內容要求原告改善等語，然查原告於試用期間有工作能力、工作配合度及團隊合作不佳之情形，且未能改善，從而未能通過考核等節，業據證人即原告前同事王建樺於言詞辯論時證稱：原告的工作表現較差，與同期另一個女生也較弱。以除鏽塗漆之工作舉例，原告油漆塗完之後都會滴下；以除草工作舉例，由於我們使用背負式除草機，必須兩隻手握住握把，若力氣不夠壓不住除草機便會有危險。以原告的體力而言，可以在10分鐘內順利操作，然而原告自己堅持使用超過15分鐘，從而無力並且難以控制除草機，最終導致原告除草工作之結果糟糕。被告要求草的高度一致，然而原告除的零零落落，歪七扭八，被告事後還要派其他人去重新除草；就工作配合度部分，原告在工作上拒絕溝通。以除鏽塗漆舉例，組長指示我們每個人都需要輪流上去。然而原告在休息時間向伊抱怨組長針對她，伊向原告解釋組長指示每個人都要輪流上去並非針對，然而原告仍堅持己見認為受到組長針對。另外，事前已向原告說明除鏽、塗漆工作需要完成之位置與內容，但原告完全聽不進去，導致工作延誤。另以除草舉例，伊向她說明，如果疲累無需勉強，趕快休息避免造成危險。然而原告堅持要把她的區域做完。我們叫原告下來休息，她完全不聽，處於情緒失控的狀態。另以環境清潔舉例，在分配工作的當下原告都未表示意見，在事後才抱怨環境清潔並非她工作內容；另在團隊合作部分，原告常抱怨工作內容及同事，導致工作同仁大多抗拒與她搭配合作，也造成安排工作人員的困擾等語（見本院卷二第33至51頁），核與證人即財務長許彥博於言詞辯論時證稱：原告的主管與直屬主管反映，在工作品質的部

分，原告的工作品質相當不好，例如在割草的工作上，對比工廠內其他女性員工而言完成度是相對較差；在工作配合度部分，現場安排工作的主管跟原告同時在安排工作時，原告對工作安排時常會感到不滿意，或是認為工作安排在針對她。原告時常堅持己見，認為自己並沒有錯而拒絕主管之提醒；在團隊合作的部分，原告較難融入整個團隊，經常會對同事有不同的抱怨，導致其他人不願意與原告一同共事。且原告情緒波動大，稍微受到質疑或指導，便會有強烈反彈，原告任職期間與十多位同事有爭執，很多同事不堪其擾，離開公司等語（見本院卷一第291至308頁）相符，並有新進員工試用期考核表、簽辦會核單、原告之廠務部生產課工作日誌等件在卷可佐（見本院卷一第135頁、199頁、268至280頁）。可見原告在試用期間確有前揭被告所指因工作狀況不如預期，經主管用口頭或在工作日誌上記載評語之方式提醒原告，原告仍未能改善，足見經被告評估原告之職務適格性及能力，認為其工作表現不符合被告之期待及標準，亦難以期待其能配合被告提出之工作改善建議，從而認定原告於試用期間尚未具備被告合理期待之職務適格性，而有不能勝任所擔任工作之情形。

4.原告又主張被告指派予原告之工作內容與約定之職務不同，被告終止系爭契約屬權利濫用云云，無非係以系爭契約第1條不定期契約第2款記載之工作內容未記載除草、清潔等須具備大量體能工作（見本院卷一第25頁）。然查：除草、清潔等工作屬於原告工作內容，且原告知悉乙節，業據證人即原告前同事王建樺於審理程序中具結證述：一開始面試主要工作內容為設備維護，因為設備還沒好，必須做一些設備環境清潔維護，包含除鏽上油漆及除草。維護油漆是日常工作，除草則是每個季節都要做。在面試時就有說明上開工作內容，並且每一個人都要做，並未因性別而特別區隔等語（見本院卷二第35頁），核與證人即財務長許彥博在審理程序中具結證述：原告的職務與工作內容除了生產設備巡檢及

設備異常排除外，亦要進行生產設備的操作、保養、維護、調整及相關工作。系爭契約雖未明文記載該工作有一定體力值之需求，然而面試的時候會與面試者說明。我們會視實際情況調整員工的工作內容，面試主管在面試的時候會跟面試者說明公司目前建廠的階段等語（見本院卷一第299至第301頁）大致相符，故其等所述應屬可採。復審酌該除草、清潔場地、除鏽油漆等工作與生產設備維護亦有關係，並無逸脫於系爭契約第1條不定期契約第2款記載之工作內容範圍，是原告上開主張要非可取。

5.原告另主張：被告係因原告提出申訴而惡意終止契約，被告終止系爭契約屬權利濫用云云。然查，原告於114年1月9日向主管口頭提及遭訴外人蔡毓恆性騷擾（下稱系爭性騷擾事件），被告則於114年1月10日重新調整工作，分隔原告與蔡毓恆之工作接觸。原告於114年1月17日正式提起系爭性騷擾事件申訴，被告則於114年1月21日提出改善措施，並於114年1月23日對員工進行內部性騷擾及預防職場不法侵害教育訓練，是被告已依性平法第13條規定採取立即有效之糾正及補救措施，並履行調查義務。原告復未提出其他證據證明被告終止系爭契約之行為係基於其提出申訴，自難僅因原告曾提出申訴，即認被告係因此報復性終止勞動契約。原告此部分主張，尚難憑採。

6.原告雖另主張：被告並無提供改善方案予原告，被告終止契約之行為不符合最後手段性。然揆諸前開說明，訂有試用期之勞動契約，其終止不以雇主須使用勞基法所賦予保護勞工之各種手段後，勞工仍無法改善情況下，雇主始得終止，故原告上開主張，尚難憑採。

7.綜上，原告於試用期間，因工作表現、工作配合度及團體合作等事由未達被告工作標準，且並未改善，已達被告合理認定其不能勝任工作之程度，業如前述。故被告於114年3月25日通知，於同年月28日以原告不能勝任工作為由，依照勞基法第11條第5款及系爭契約第12條第6款規定終止系爭契約，

應屬合法，原告提起本件訴訟請求確認系爭契約關係存在，即不可採。本件被告終止系爭契約既屬合法，原告請求被告自114年3月起至復職止，按月給付42,000元本息，自屬無據。

㈡原告不得請求被告賠償未能獲得之補助80,000元：

1.按依民法第184條第1項前段規定，侵權行為之成立，須行為人因故意過失不法侵害他人權利，亦即行為人須具備歸責性、違法性，並不法行為與損害間有因果關係，始能成立，且主張侵權行為損害賠償請求權之人，對於侵權行為之成立要件應負舉證責任。就歸責事由而言，無論行為人因作為或不作為而生之侵權責任，均以行為人負有注意義務為前提，在當事人間無一定之特殊關係（如當事人間為不相識之陌生人）之情形下，行為人對於他人並不負一般防範損害之注意義務。又就違法性而論，倘行為人所從事者為社會上一般正常之交易行為或經濟活動，除被害人能證明其具有不法性外，亦難概認為侵害行為，以維護侵權行為制度在於兼顧「權益保護」與「行為自由」之旨意（最高法院100年度台上字第328號判決參照）。

2.原告固主張被告終止系爭契約並不合法而構成侵權行為等語，惟如上所述，被告終止契約並無權利濫用，屬合法之終止，被告別無其他不法行為。原告復未舉證證明被告除終止系爭契約之行為外，有何其他不法之侵權行為，原告依民法第184條規定請求被告給付損害賠償80,000元，自無可採。

五、綜上所述，原告請求如變更後訴之聲明所示，均無理由，應予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘主張、陳述及所提之證據，經審酌後認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，併此敘明。

七、據上論結，本件原告之訴為無理由，依民事訴訟法第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　10　　月　　21　　日

勞動法庭　　法　官　　王詩銘

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　　115　　年　　10　　月　　21　　日

書記官　　曾靖文