臺灣臺中地方法院民事判決

114年度勞訴字第278號

原　　告　陳允承

000000000000000000

訴訟代理人　邱智偉律師(法扶律師)

被　　告　矽品精密工業股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　蔡祺文

訴訟代理人　黃金梅

　　練家雄律師

複代理人　　袁德蓓律師

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8月11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：

㈠原告於民國114年5月5日起至被告公司擔任技術助理，兩造有約定3個月之試用期，被告於114年7月22日通知原告無法勝任工作，將依勞動基準法(下稱勞基法)第11條第5款規定，於114年8月1日起終止兩造之勞動契約。原告試用期間均遵守被告之指示，並有達成被告之要求，相關錯誤均已由學習中改正，亦無重大錯誤。被告公司當員工犯錯時，會由QC(即品管)開單，單據上會記載員工涉犯何種錯誤，並要求員工改進，最後在單據上要求員工簽名，原告僅遭QC開單1次，因此原告於試用期間只有犯錯1次，非被告所述之51次。被告可於試用期間對原告進行考核、評測，但考核應有一定之制度與標準，被告之考核並無統一評測標準，對於試用期之員工是否合格，純粹由單位主管單方面主觀決定，而非有固定之標準評分，被告終止勞動契約係屬單位主管主觀

之判斷，並非經由客觀之標準，故被告終止勞動契約不合法，兩造僱傭關係仍存在，被告應按月給付原告薪資並提繳退休金。爰依兩造勞動契約、勞基法第22條、勞工退休金條例第31條第1項等規定起訴，請求確認兩造間之僱傭關係存在，並請求被告按月給付原告新臺幣(下同)38,200元薪資，暨按月提繳2,292元至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金專戶(下稱勞退專戶)等語。

㈡並聲明：

1.確認原告與被告兩造間之僱傭關係存在。

2.被告應自114年8月11日起至原告復職前一日止，按月於次月五日前給付原告38,200元，及自各月五日之翌日起至清償之日止，按年息百分之5計算之利息。

3.被告應提繳自114年8月11日起至原告復職前一日止，按月提繳2,292元至原告勞退專戶。

4.請准依職權宣告假執行。

二、被告則以：

㈠原告入職後一開始嘗試之工作站點為成品倉，工作項目為負責入倉、上架及出倉、出貨回收等等，因原告頻繁出錯、學習狀況不佳，無法適任成品倉之工作，故約於114年5月底將原告調至工作複雜度更低的包裝站，包裝站有電子看板提示工作步驟，已是內容最不複雜之工作，然原告調到包裝站後仍重複出錯，包裝站已是最簡單的工作，實已無其他工作可安置原告。被告對於原告頻繁出錯之情況，同單位之熟手及主管皆有不斷糾正原告，且每月皆有安排主管與原告晤談，亦有提醒原告工作表現狀況，相關晤談紀錄原告皆可看到。

㈡原告所稱之QC單，為被告之品管部門，依被告公司測試IC作業指導書之規範進行檢驗時，若發現異常應檢驗拒收之情形時，會開立單據通知製造單位領班進行退貨處置，此為被告公司之品管機制，以免將不合格之產品出貨給客戶。QC單之開立為品管機制而並非教育訓練，亦非原告所屬單位之內部糾錯機制，原告工作單位之指導員、組長及各主管不可能放

任原告出錯再依賴品管部門檢驗退貨來確認原告之工作錯誤。原告被開立之QC單為原告在部門指導員、組長及各主管平時已有盡力提醒、緊盯原告，以避免出錯之情形下，仍被品管部門檢驗退貨。

㈢兩造間之勞動契約訂有3個月試用期之約定，原告確實有反覆犯同樣的簡單錯誤，致主管必須加派熟手跟在原告後面檢查，以免整個單位因原告出錯被客訴，且原告隨著每天12小時做重複性質的工作，出錯率卻沒有隨著工作時間愈長而減低，不符公司需要每個作業員都能獨立完成其負責的作業之要求，原告客觀上確實有工作表現不能符合被告公司要求、不能通過考核等等不適格之情形，況本件兩造約定有3個月之試用期，故被告公司終止勞動契約應無需符合勞動基準法第11條第5款「對於所擔任之工作確不能勝任」之程度，且不需符合最後手段性，只要能合理證明勞工大致不能勝任工作之程度，其終止勞動契約即具正當性，被告於原告之試用期間內以原告有上開情形終止勞動契約應有理由等語。並聲明：1.原告之訴駁回。2.如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、本件經使兩造整理並協議簡化爭點如下(見本院卷第175至176頁)

㈠兩造不爭執之事項：

1.原告於114年5月5日起至被告公司擔任技術助理，兩造有約定3個月之試用期。

2.兩造約定之薪資為32,075元，夜點費另依實際出勤班別數給付，每班400元。原告114年5月5日至114年8月10日之投保薪資為38,200元。

3.被告單方面於114年7月22日通知原告試用期未通過，並自114年8月1日起終止與原告間之勞動契約，經原告簽名確認。

4.原告申請勞資爭議調解，於114年8月8日調解不成立。

5.被告再次於114年8月10日通知原告終止勞動契約。

㈡兩造爭執之事項：

1.原告是否有工作表現不能符合被告公司要求等不適格情形?

2.被告單方終止勞動契約是否有據？兩造間之勞動契約是否已終止?

四、得心證之理由

㈠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，是原告聲明一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，合先敘明。

㈡原告主張原告試用期間均遵守被告之指示，並有達成被告之要求，相關錯誤均已由學習中改正，亦無重大錯誤。被告公司當員工犯錯時，會由QC(即品管)開單，單據上會記載員工涉犯何種錯誤，並要求員工改進，最後在單據上要求員工簽名，原告僅遭QC開單1次，因此原告於試用期間只有犯錯1次，非被告所述之51次。被告可於試用期間對原告進行考核、評測，但考核應有一定之制度與標準，被告之考核並無統一評測標準，對於試用期之員工是否合格，純粹由單位主管單方面主觀決定，而非有固定之標準評分，被告終止勞動契約係屬單位主管主觀之判斷，並非經由客觀之標準，故被告終止勞動契約不合法等語。然為被告所否認。經查，被告辯稱原告確實有頻繁出錯、學習狀況不佳、一直需要有人提醒等工作表現不能符合被告公司要求之不適格之情形，業據被告公司已提出原告於114年5月至114年7月14日出錯工作項目總計有51件之工作問題表、主管於114年6月份與原告晤談溝通工作狀況之主管晤談記錄摘要等件為證（見本院卷第111至119頁）。而證人Ａ０１於本院言詞辯論時亦證稱原告確實有上開頻繁出錯、學習狀況不佳、一直需要有人提醒等情

形，顯見原告確有被告所辯稱頻繁出錯、學習狀況不佳、一直需要有人提醒等工作表現不能符合被告公司要求之不適格之情形存在。

㈢兩造間僱傭關係已合法終止：

⑴按我國勞動基準法中雖未對試用期間或試用契約設有規範，然因事業單位僱用新進員工，僅對該員工之學經歷為形式上審查，並未能真正瞭解該名員工是否適合僱傭。因此，事業單位有必要與新進員工約定試用期間，以保障企業之利益。試用期間之目的，既在於試驗、審查勞工是否具備勝任工作之能力，故在試用期間屆滿後是否受雇主正式僱用，則應視試驗、審查之結果而定，且在試用期間因仍屬於正式勞動契約之前階試驗、審查階段，故雙方當事人原則上均應得隨時終止契約。即試用期間之約定，主要在於勞僱雙方同意下，使雇主能透過一定期間以觀察新進員工，是否符合應徵時所表明之能力、是否能勝任該職務、是否能敬業樂群等，通過嚴謹考核程序之員工，即能取得正式員工資格。據此，在試用期間內雇主以試用勞工不適格為由行使所保留之解僱權，法律上應容許較大之彈性，不若一般勞動契約基於保護正式任用勞工之地位，應嚴格限制雇主解僱權以防止雇主濫用解僱權。

⑵原告於114年5月5日起至被告公司擔任技術助理，兩造有約定3個月之試用期一節，為兩造所不爭執。而原告確有被告所指頻繁出錯、學習狀況不佳、一直需要有人提醒等工作表現不能符合被告公司要求之不適格之情形，業經認定如上，則被告依兩造間勞動契約，於114年7月22日通知原告於114年8月1日終止兩造間勞動契約，自屬合法。

㈣基上，兩造間之勞動契約業經被告於114年8月1日合法終止，兩造間之僱傭關係自已不存在，原告請求確認兩造僱傭關係存在，自屬無據。又兩造間既已無僱傭關係存在，則原告請求被告應自114年8月11日起至原告復職前一日止，按月於次月五日前給付原告38,200元，及自各月五日之翌日起至

清償之日止，按年息百分之5計算之利息；被告應提繳自114年8月11日起至原告復職前一日止，按月提繳2,292元至原告勞退專戶被告應自113年1月1日起至准許原告復職之日止，按月於次月5日給付原告50,500元，及各自次月6日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息等，自亦均難認為有理。

五、綜上所述，原告依兩造勞動契約、勞基法第22條、勞工退休金條例第31條第1項等規定，請求①確認原告與被告間之僱傭關係存在；②被告應自114年8月11日起至原告復職前一日止，按月於次月五日前給付原告38,200元，及自各月五日之翌日起至清償之日止，按年息百分之5計算之利息；③被告應提繳自114年8月11日起至原告復職前一日止，按月提繳2,292元至原告勞退專戶被告應自113年1月1日起至准許原告復職之日止，按月於次月5日給付原告50,500元，及各自次月6日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息等，均無理由，應予駁回。原告之訴既經駁回，其假執行之聲請亦失所依附，應併予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所舉證據，經審酌結果，與本件判決結論均無影響，爰不一一論述，附此敘明。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　9　　月　　24　　日

勞動法庭　　法　官　張清洲

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　　9　　月　　24　　日

書記官　陳建分