

臺灣臺南地方法院民事判決

112年度勞訴字第19號

原告 劉文森

訴訟代理人 張文嘉律師（法扶律師）

被告 台灣敦豪供應鏈股份有限公司

法定代理人 謝東政

訴訟代理人 林宛葶律師

陳業鑫律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國112年6月5日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用新臺幣59,402元由原告負擔。

事實及理由

一、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，係指因法律關係之存在與否不明，致原告主觀上認為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（最高法院52年台上字第1240號判決先例）。本件原告主張其與被告台灣敦豪供應鏈股份有限公司（下稱被告或被告公司）間之僱傭關係存在，為被告否認，堪認兩造間僱傭關係存在與否並不明確，致原告在私法上之地位有受侵害之不安狀態存在，且此不安狀態得以確認判決除去之，故原告起訴請求確認僱傭關係存在，有即受確認判決之法律上利益，合先敘明。

二、原告起訴主張：原告自民國111年5月16日起受僱被告擔任經理（站點主管），約定每月薪資為新臺幣（下同）93,000元，原告任職後除自願申請推高機操作補訓外，亦時常於下班後留在公司加班而未請領加班費，以善盡經理之本份，被

告無視原告認真負責之工作精神，於111年9月5日以原告霸凌員工、違反被告公司保安條例（下稱系爭保安條例）規定及妨害資安為由，依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第5款規定，終止兩造間勞動契約，預告原告最後工作日為111年9月15日。原告在職期間並未對同事言語霸凌，原告音量較大是為宣達事項，節制員工抽菸也屬適當管理措施；且原告經被告公司保安部門授權得以手機查看監視影像，並無違反系爭保安條例；另原告將電子郵件轉入私人信箱，係因接獲被告違法解僱消息後之自保動作，要證明與同事沒有溝通不良，原告未將郵件外洩，對被告沒有造成損害。另原告有提醒下屬甲○○出勤狀況，當時缺人嚴重，或許較為嚴格，但並非言語霸凌。本件被告資遣原告始終以甲○○單方指控作為原告與同仁互動不佳之唯一證據，原告領導作風絕非咄咄逼人，被告解僱原告顯非合法，已構成權利濫用，爰依兩造間勞動契約之法律關係、民法第487條第1項規定，提起本件訴訟。並聲明：(一)確認兩造間僱傭關係存在；(二)被告應自111年9月16日起至原告復職之日止，按月給付原告93,000元。

三、被告則以：兩造聘僱契約有試用期約定，期間自111年5月16日起至111年11月15日止，試用期約定之目的，在於使雇主得於期間內觀察勞工之專業能力、操守、態度及能否適應企業文化，只要勞工大致不能勝任工作，即容許雇主得行使解僱權。被告公司於原告試用期間內，屢接獲原告言語霸凌員工之投訴，如開會大聲喝斥、咆嘯下屬，指責嘲諷抽菸員工，經主管張齡之、乙○○多次勸諭後仍未見改善，致使下屬員工懼怕原告管理方式；且原告曾違反規定查看並擷取監視器錄影內容，並將截圖張貼於員工群組，指員工怠於工作；原告未經同意擅自將含有被告公司資訊之內部郵件大量轉寄至私人信箱，違反原告簽署之資訊安全聲明書、電子郵件使用及網頁存取規定。原告上述行為，不僅管理風格與被告公司政策不同，更違反系爭保安條例規定、保密義務及資

訊安全維護義務，經被告審視原告職業操守、適應企業文化及應對態度，認原告無法勝任站點管理之責，故於試用期間內111年9月5日預告於同年月15日終止兩造聘僱契約等語，資為抗辯。並聲明：(一)原告之訴駁回。(二)如受不利判決，被告願供擔保，請准宣告免為假執行。

四、得心證之理由：

(一)、原告自111年5月16日起受僱被告公司擔任經理（站點主管），每月薪資為93,000元；兩造聘僱合約書第8條定有試用期間：自聘僱日起連續6個日曆月，至多並得延長至9個日曆月。適用期間原告享有勞動法規之一切保障，惟自聘僱日起前3個月內，原告或被告公司任一方得無需預告而終止本合約（見北院卷第18頁），故試用期間即111年5月16日起至同年11月15日止；原告於111年9月2日接獲被告可能不讓原告通過試用期之消息後，將其電腦內百餘封之電子郵件傳送至私人信箱；被告於111年9月5日以原告未通過試用期考核，依勞基法第11條第5款規定「勞工不能勝任工作」為由辦理資遣，以111年9月15日為最後工作日而終止兩造間勞動契約等情，有聘僱合約書、離職證明書、原告轉寄之部分電子郵件、資遣通知書附卷可證（見北院卷第17至18頁、第29頁、第151至160頁、第163至164頁），且為兩造所不爭執，堪信為真實。

(二)、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，勞基法第11條第5款定有明文。勞動契約附有合理試用期間之約款者，雇主於試用期間內，觀察試用勞工之業務能力、操守、適應企業文化及應對態度，本於具體之事實而為合理、具體與客觀之評價，判斷該勞工如不適格，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（最高法院109年度台上字第3189號、2722號民事判決意旨）。準此，雇主以試用勞工不適格為由行使所保留之終止權，此時勞基法第11條第5款「不能勝任工作」之認定，法律上容許較大彈性，不必要求

01 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
02 任工作之程度，即可許之，只要未濫用權利（例如解僱事由
03 顯與職業適格性或勞務內容並無關聯），應為法之所許。是
04 就本件解雇合法性之部分，本院析論如次。

05 (三)、證人即原告之下屬甲○○證稱：我是台南站點的人資，我的
06 直屬主管就是原告；每天早上9點10分開晨會，要在一樓工
07 作站集合做晨會宣導，某天晨會開始前，同事排隊聚集稍微
08 聊天，原告有很大聲的斥責說如果要講話的人就出去，有很
09 多同事因此被嚇到，覺得怎麼會有對同事這樣的行為，主管
10 乙○○在晨會結束後有提醒原告，說公司文化、現場同仁是
11 不可以用這樣的方式跟員工溝通，請原告之後要避免；原告
12 也曾某次晨會中，公開指責抽菸的同事很不自愛，在休息
13 時間以外抽菸對於沒抽菸的同事很不公平，使抽菸的同事認
14 為被主管針對，有不開心的情緒等語（見本院卷第67至69
15 頁）。證人即原告之支援主管乙○○證稱：我在111年7月有
16 來台南支援、協助站點的出貨、退料及與客人的溝通，我不
17 需要考核原告的工作表現；我有一次聽過原告在晨會中大聲
18 跟員工說不想開會就離開，當天晨會大約30幾個人，在室內
19 開會，我事後有跟原告反應我們公司不適合用軍事化的管
20 理，而是用人性化管理等語（見本院卷第82至85頁）。原告
21 就上開證言之意見，僅係主張音量較大是為了宣達事項，節
22 制員工抽菸也屬適當管理措施。惟被告公司公開宣示之人權
23 政策記載略以「We expect our managers to lead by exam
24 ple and to adopt an open and respectful approach whe
25 n dealing with their employees.…」【中譯：我們希望我
26 們的經理以身作則，在與員工相處時採取開放和尊重的態
27 度】」，有被告公司網頁截圖可參（見北院卷第169頁）。是
28 被告公司係追求開放和尊重下屬之企業文化，非傳統的軍事
29 化管領風格，原告確實有於晨會中提高音量以制止員工聊
30 天、指責抽菸員工之行為，審酌原告雖主張係為了宣達事
31 項，而不得不提高說話音量，但晨會在室內舉辦，現場僅30

多人，原告可使用麥克風，或以和善口吻提醒員工與會時不要聊天、注意抽菸時間，然原告身為站點主管，未參酌過往被告公司企業文化，逕以「上命下從」父權、軍事化管理口吻與下屬同仁互動，已與被告重視與強調人性化管理之企業文化有違。

(四)、證人即原告之下屬甲○○復證稱：有次我在面試人員，原告將公司CCTV的截圖放在站點Manager群組中詢問我是不是在聊天，當下我在面試沒有看到這個截圖，是群組內同事截圖下來給我看，我事後才知道。我們公司的CCTV不是用來監視員工，我也是第一次遇到有主管把員工的監視器截圖畫面放到公開群組上，其實原告只要一打開門就可以知道我是在聊天還是面試，原告的這種行為讓我不知道原告是希望我離職還是要做什麼，他不需要這樣公審我，這件事情以後，同事怕主管很明顯不喜歡我，在公司內都不敢跟我有交集等語（見本院卷第70、78頁）。就此，原告不爭執有將甲○○動態之監視器畫面截圖上傳至公務Line群組，進而懷疑甲○○工作懈怠，有該Line群組對話在卷可佐（見北院卷第147頁），更益徵原告身為主管之處事風格與行事手腕，並非與同仁互動融洽之相處類型。原告雖表示：經其他同仁反應甲○○確實在面試而非聊天，原告隨即在群組中向甲○○道歉，並非毫不顧及下屬感受等語，然原告將員工之監視器錄影畫面上傳至公開群組，進而懷疑員工工作懈怠之舉動，已足以使員工感受到不堪與難受，並不尊重員工，甚至可能產生日後同仁在公開場所不敢聊天、稍加逗留也感覺隨時處於遭監控的情形，此確與被告公司重視與員工相處時採取開放和尊重態度之企業文化扞格。

(五)、承上(四)擷取CCTV影像部分，系爭保安條例第8.6.4條規定「……只有保安部門人員或保安部門指定的保安代表才有查看監控錄影的許可權……非保安部門人員不允許通過局域網或網際網路查看監控錄影記錄」，有系爭保安條例在卷可參（見北院卷第171至172頁）。原告不否認有擷取監視錄影畫面

01 並上傳至公務Line群組之行為，僅主張伊身為站點經理，需
02 隨時掌握廠區動態，於初到職務時即獲得被告保安部門授
03 權，得透過手機同步監視公共區域監視影像，故上開擷取監
04 視器錄影畫面之行為，係以正當管道所取得等語。就此，證
05 人甲○○亦證稱：站點主管都有CCTV的權限（見本院卷第76
06 頁），是原告為被告公司之站點主管，雖非保安部門人員，
07 但應經過保安部門授權而可以查看監控錄影，故被告主張原
08 告無此權限，應不足採。惟縱認原告經過保安部門之授權，
09 得以監視公共區域之監視影像，然系爭保安條例第1.1.1條
10 明定「本保安條例適用於倉庫和辦公室管理的【保安要求】
11 和流程」，是被告公司授權原告得即時監視公共區域影像之
12 目的，僅在於確保公司倉庫及辦公廳舍之安全、有無保安風
13 險，並不是賦予主管作為監看員工工作是否勤惰之工具。申
14 言之，保安規章與監控錄影之目的在於保障公司與員工，以
15 預防事故、確保區域內的人身與財產安全，並不是用來查看
16 員工工作勤奮與否，更遑論原告將有甲○○之影像截圖放置
17 在公開之通訊軟體中，形同訴諸群組認為甲○○上班不認
18 真，足認原告上傳監視器截圖之行為，已違反系爭保安條例
19 之目的及使用方式（原告可以查看、但不能如此使用）。

20 (六)、另聘僱合約書第11條為原告對於「個人資料保護及資訊安全
21 維護」之承諾，被告公司將資訊安全職業道德暨資訊安全聲
22 明書（下稱系爭聲明書）作為聘僱合約書之附件，系爭聲明
23 書中關於「電子郵件使用及網頁存取」第4點明定：任何內
24 送電子郵件禁止自動轉寄至非DHL（即被告公司名稱縮寫）
25 電子郵件地址等語，且系爭聲明書經原告審閱簽名，有系爭
26 聲明書在卷可憑（見北院卷第161頁）。原告於111年9月2日
27 接獲被告可能不讓其通過試用期之消息後，即將其電腦內百
28 餘封之電子郵件傳送到私人信箱，為原告所不爭執，僅主
29 張：轉傳電子郵件屬自保行為，以免遭受污蔑，且原告未將
30 郵件外洩，對被告未造成損害，故被告以妨害資安為由解僱
31 原告，實無理由等語。然原告所轉出之電子郵件內容，已包

01 含公司商業機密文件，諸如廠商合約、拆帳表、工程標單、
02 報價單、商機評估審核文件、公司成本模式等機密，亦包含
03 被告公司負責人之身分證影本、員工薪資及績效考核資料、
04 負責人及員工等個人資訊在內，此有原告轉寄之部分電子郵件
05 件附卷可證(見北院卷第151至160頁)，原告辯稱為求自保而
06 轉出上開電子郵件，惟上述電子郵件之內容，與原告及同仁
07 下屬如何互動、原告管理風格無關，原告所稱自保行為，尚
08 難採信。且原告若認被告之解僱不合法，理應透過公司內部
09 之正式管道或尋求司法救濟，另原告縱未將電子郵件外洩，
10 但原告轉傳之行為已使被告公司之營業機密、負責人、員工
11 之個人資訊暴露於隨時遭外洩之風險中，是原告違反聘僱合
12 約書第11條、系爭聲明書所課予之保密義務與資訊安全維護
13 義務，應堪認定。

14 (七)、至原告因有堆高機證照而回訓，並偶而支援同仁在廠區操作
15 堆高機，或部分延長工時本於經理本份自主加班而未申請加
16 班費，以上情形雖可認定原告並非工作不認真、不盡責之主
17 管，但本件被告並非以原告工作不認真、不盡責而資遣原
18 告，是此部分主張即與本案無關。至原告稱於受僱被告時已
19 是中高齡員工，遭此解僱深受委屈，且原告前於香港商信可
20 物流股份有限公司台灣分公司擔任中南區倉儲經理，經被告
21 公司主管張齡之挖角而至被告公司任職，任職後盡心盡力，
22 不能僅因和單一員工溝通不良即解僱原告，年輕人的試用期
23 可作為人生試煉，但挖角已中高齡的原告卻又以試用期解
24 僱，讓原告也無法回到信可公司上班且謀職困難，已濫用權
25 利等語（就挖角一事，被告主張原告並非挖角而來，是被告
26 公司應徵站點主管，原告自行應徵，因為信可物流沒有在台
27 南設立倉儲站點）。然如原告所提之被告公司錄取通知書，
28 其上已註明報告時要繳交體檢表，並表示1,000元以內檢查
29 費用，公司將於「試用期評核」後予以補助（見北院卷第18
30 8頁），是原告與被告簽立聘僱合約書前，原告已知悉被告
31 公司有「試用期制度」，又試用期條款列於聘僱合約書第8

01 條，若原告認為在物流業已有類似任職經驗、並非年輕人歷
02 練、是被挖角過來當主管而「無需」有試用階段的話，原告
03 與被告在談薪、議約的時候即可向被告公司決策人員商議，
04 惟原告簽約當時沒有反應試用期條款之不妥，自難以其年
05 歲、經驗、試用期對伊不公而主張被告終止契約有何違法或
06 不當。

07 (八)、綜上，原告擔任台南站點主管，職務內容包含管理站點人
08 員、確保員工工作環境符合安全、健康標準，但因原告管理
09 風格使廠內同仁感覺不安，產生可能遭主管監視、敵對、不
10 友善之工作環境，是被告考量上情，於試用期間終止兩造勞
11 動契約，與原告之職業適格及勞務內容確有關連，難認有濫
12 用權利之情形。綜此，原告於試用期間「大致」不能勝任其
13 工作，被告依勞基法第11條第5款規定終止勞動契約，應屬
14 有據。又本院既認定兩造間之僱傭關係於111年9月15日經被
15 告合法終止而消滅，則原告請求被告應自同年月16日起至原
16 告復職之日止，按月給付原告93,000元，即失所依據，無從
17 准許。

18 五、綜上所述，原告請求確認兩造間之僱傭關係存在，及依兩造
19 間勞動契約之法律關係，請求被告給付自111年9月16日起至
20 原告復職日止，按給付原告工資93,000元薪資，均無理由，
21 應予駁回。

22 六、訴訟費用，由敗訴之當事人負擔；法院為終局判決時，應依
23 職權為訴訟費用之裁判。民事訴訟法第78條及第87條第1項
24 分別定有明文。本件原告之訴為無理由，第一審訴訟費用5
25 9,402元應由原告負擔（第一審裁判費56,242元【暫免徵收
26 部分仍應列入訴訟費用】、證人日旅費3,160元）。

27 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，核與本
28 判決之結果不生影響，爰不另為贅論（如原告是否有禁止甲
29 ○○攜帶手機參加調薪會議，因原告主張此為其主管鄭智仁
30 提議，本院就卷證資料尚難判斷），附此敘明。

31 八、據上論結，本件原告之訴為無理由，判決如主文。

01 中 華 民 國 112 年 6 月 30 日

02 勞動法庭 法 官 羅郁棣

03 以上正本證明與原本無異。

04 如不服本判決，應於送達後20日內向本院（台南市○○路0段000
05 號）提出上訴狀（須按他造當事人人數附繕本）。

06 中 華 民 國 112 年 7 月 3 日

07 書記官 陳怡靜