

臺灣臺南地方法院民事判決

114年度勞訴字第27號

原告 黃○○

訴訟代理人 吳昌坪律師

被告 台灣電力股份有限公司

法定代理人 曾文生

訴訟代理人 蘇俊誠律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，於民國114年8月5日言詞辯論終結，本院判決如下：

主 文

原告之訴及其假執行之聲請均駁回。

訴訟費用新臺幣33,207元由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：

(一) 原告透過經濟部所屬事業機構新進職員甄試及格，於民國113年4月17日與被告簽立「台灣電力股份有限公司派用人員勞動契約書」（下稱系爭勞動契約），自該日起受僱於被告，分發至被告嘉南供電區營運處（下稱嘉南供電處），約定每月工資新臺幣（下同）45,094元。原告自113年7月1日起分配至嘉南供電處電驛組（下稱電驛組）實習，訴外人張國彬為原告之課長及實習期間之導師，兩人具有職場上下從屬關係，張國彬於113年7月3日觸摸原告之大腿及手部之行為，及於同年月8日以教導原告繕打單據為由，身體持續往原告辦公座位靠近之行為（下稱系爭騷擾事件），係性別平等工作法（下稱性平法）第12條第1項、第2項規定之利用權勢性騷擾。原告於113年7月17日向訴外人即被告之人資經理蔡嘉晉反應系爭騷擾事件，嘉南供電處即應依照性平法第13條第2項等規定，對系爭騷擾事件進行調查、採行避免張國彬再對原告騷擾之措施，

01 並賦予原告陳述意見之機會，惟嘉南供電處非但未就系爭
02 騷擾事件進行調查，亦未賦予原告陳述意見之機會，被告
03 之行為已違反性平法之規定。原告於113年7月17日向蔡嘉
04 晉反應系爭騷擾事件後數日，訴外人即被告之電驛經理劉
05 哲良約談原告，表示原告實習成績很不理想。原告於113
06 年4月17日至113年6月30日至被告其他組別之實習均正
07 常，並無任何學習互動不良之反應及紀錄，卻在原告提出
08 系爭騷擾事件申訴後得此評價，嘉南供電處顯欲藉實習成
09 績逼迫原告不得張揚或申訴系爭騷擾事件。原告為避免再
10 與張國彬接觸，故於113年8月15日向劉哲良請求更換單
11 位，劉哲良卻稱原告實習狀況不及格，需啟動輔導計畫3
12 週，原告當時為求遠離張國彬，只能答應劉哲良之要求，
13 原告與劉哲良之面談紀錄表並未提及任何工作技能上之缺
14 失，僅空泛陳述原告與同事間互動不佳，建議原告改善同
15 仁互動互信關係等語，並無具體指出原告有何不能勝任工
16 作，致實習不理想之事實，且若原告與同仁相處真有此問
17 題，為何原告入職起已於嘉南供電處其他組室實習近3個
18 月皆未有任何反應？被告以此輔導計畫交換其本應採行避
19 免張國彬再對原告騷擾之更換單位措施，顯然違反性平
20 法，且為不當連結。又於輔導計畫之3週中，因訴外人即
21 原告新任導師葉育如出差2週，僅與原告出門工作6次，原
22 告與葉育如相處機會甚少，更遑論屈指可數之單獨指導機
23 會，葉育如顯然無法對原告之實習狀況及改善情形給予客
24 觀之評價。再者電驛組同仁皆須外出至變電站工作，原告
25 大多僅能單獨坐在無人之辦公室自行閱讀資料，與其他同
26 仁亦少有互動機會，嗣於113年9月6日輔導期屆至後，嘉
27 南供電處亦無對原告有任何表示，原告則繼續依長官及同
28 事之指導及指示處理交辦工作，與同仁相處情形正常。詎
29 被告竟於113年9月30日接近下班時，由劉哲良約談原告並
30 告知原告實習成績不合格將終止實習，被告未依性平法處
31 理系爭騷擾事件，終止實習之決定亦未對原告有任何調查

01 及給予陳述意見之機會，也未對原告說明有何不能勝任工
02 作或違反勞動契約、工作規則且情節重大等解僱事由，亦
03 未將終止實習之依據文件送達原告收受，即恣意、片面決
04 定終止原告之實習，不符合勞動基準法（下稱勞基法）雇
05 主終止勞動契約之法定事由，顯然違反勞基法第11條、第
06 12條第1項規定。原告乃於113年11月6日向臺南市政府勞
07 工局申請勞資爭議調解，請求回復僱傭關係，然被告仍不
08 同意。被告違法解僱原告，為此原告請求確認兩造間僱傭
09 關係存在。

10 (二) 原告於113年7月17日向嘉南供電處人資經理蔡嘉晉反應系
11 爭性騷事件，惟嘉南供電處並未依照性平法第13條第2項
12 等規定處置，嘉南供電處於5日後即同年月22日再約談原
13 告，竟於面談紀錄中企圖淡化原告遭張國彬性騷擾之情
14 事，並引申為原告自己過去生活經驗導致其不願與異性同
15 仁外勤工作、學習成效不彰等。原告自113年7月1日於嘉
16 南供電處電驛組實習至113年9月30日遭被告終止實習之期
17 間，張國彬位置皆於原告之後方，原告因此承受巨大身心
18 壓力，經原告向嘉南供電處反應，訴外人即嘉南供電處之
19 護理師吳其鎡僅表示：原告不舒服時，可以出來辦公室外
20 沙發坐著云云，原告依照吳其鎡之建議紓解，嘉南供電處
21 卻以此於期中考評紀錄表評價原告為經常一人自行離開同
22 行組員、一直處在一個人為中心的世界等語。又被告派用
23 人員實習（試用）期中考評成績未達標準之輔導計畫中以
24 「7/5至山上P/S時，原告一直待在通訊室，不願與其他同
25 仁學習討論、明顯表現無學習意願」、「7/8至義竹D/S莫
26 名原因，情緒一直處於不穩定的狀態」等語，惟113年7月
27 5日係原告遭張國彬性騷擾之隔2天，原告當時處於身心極
28 度恐懼之狀態，113年7月8日又遭張國彬故意靠近騷擾，
29 該2日原告之身心均因張國彬遭受巨大痛苦，工作時情緒
30 不穩定為合理可預期之反應，嘉南供電處於114年8月15日
31 做成期中考評未達標準之輔導時，竟以原告上述遭受性騷

01 擾後之反應作為原告無實習意願之佐證。自113年7月17日
02 後，電驛組內與張國彬較熟稔之同事知悉原告申訴張國彬
03 性騷擾後，對原告態度即趨於冷淡，對於原告實習期間之
04 問題，均表示不清楚或請原告問別人等語回應，原告於通
05 訊軟體LINE（下稱LINE）之發問，均已讀不回，致原告實
06 習期間之問題常無人指導，得不到解決答案，僅能自行摸
07 索，故原告之評量、報告及試驗等，多少與舊有格式內容
08 有所出入。原告絕非報告所述無學習意願之人，反係被告
09 及嘉南供電處持續以冷淡疏離之態度施予原告壓力，並以
10 原告學習情形不佳作為淘汰提出性騷擾申訴之手段。

11 （三）原告於113年7月17日申訴張國彬性騷擾後，被告及嘉南供
12 電處未依性平法第13條第2項第2款規定，對性騷擾事件進
13 行必要之釐清及適度調整工作內容或工作場所、處分張國
14 彬，亦未對原告做出避免再受騷擾之保護措施，且原告未
15 曾知悉其實習成績未達標準之實際原因，並提供原告說明
16 及改善之機會，被告亦未說明開啟改善計畫之具體原因，
17 而僅以被告單方面空泛指控及主觀意志，即認原告有不能
18 勝任工作之情形。被告於113年8月16日約談原告，以空泛
19 抽象之面談紀錄表對原告開啟輔導改善期，實務上認為不
20 得以此遽認原告有不能勝任工作之情事，被告以原告實習
21 未達標準而終止原告實習之行為，違反勞基法第11條第5
22 款規定，應認兩造間僱傭關係仍存在。

23 （四）兩造間約定原告每月工資45,094元，本件係因被告對原告
24 之終止實習行為，導致原告自113年10月1日起迄今均無工
25 作及薪資，應可歸責於被告，造成原告自113年10月1日起
26 受有每月工資45,094元之損害，被告應自113年10月1日起
27 至回復原告工作之日止，按月給付原告45,094元及其法定
28 遲延利息。

29 （五）縱認被告依經濟部所屬事業機構112年新進職員甄試簡章
30 「伍、錄取、備取及進用」第七點約定，於113年10月1日
31 對原告終止實習係為合法，惟此約定亦僅為勞基法第11條

01 第5款規定之事由，雇主亦須依勞基法給予原告預告期間
02 及資遣費。故縱認被告依上開約定終止原告實習為合法，
03 被告亦須依勞基法第16條第1項規定給予10日預告期間，
04 換算工資為14,785元，及依勞基法第17條規定，給付原告
05 資遣費10,334元，共計25,119元等語。

06 (六) 聲明：

07 1、先位聲明：

08 (1)、確認兩造間之僱傭關係存在。

09 (2)、被告應自113年10月1日起至被告回復原告工作之日止，按
10 月於每月5日前給付原告45,094元，及自各月應給付日之
11 次日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

12 (3)、原告願供擔保，請准宣告假執行。

13 2、被位聲明：

14 (1)、被告應給付原告25,119元，及自起訴狀繕本送達翌日起至
15 清償日止，按週年利率5%計算之利息。

16 (2)、原告願供擔保，請准宣告假執行。

17 二、被告則以：

18 (一) 原告參加經濟部所屬事業機構112年新進職員甄試合格錄
19 取，於113年4月17日與被告訂定系爭勞動契約，於系爭勞
20 動契約第2條前段約定：「乙方（即原告）到職第1年（含
21 實習期間），以分類2等5級支薪。自報到之日起須經6個
22 月實習，實習期間分階段辦理考核，任一階段考核不及格
23 或有品行欠佳、工作適應不良、或有其他不堪勝任事由，
24 遭甲方（即被告）停止實習者，不得請求任何遣散費或旅
25 費」。又經濟部所屬事業機構112年新進職員甄試簡章
26 「伍、錄取、備取及進用」第七點約定：「錄取人員報到
27 後應簽訂勞動契約始予進用，並由各該機構視業務需要分
28 發遍佈台灣及離島地區之服務單位，如未完成實習（或試
29 用）或實習（或試用）不合格者，用人機構立即終止勞動
30 契約；……」。再者台灣電力股份有限公司派用人員實習
31 （試用）輔導及考評實施計畫（下稱被告輔導及考評計

01 畫)第1條、第2條分別明定：「本公司新進派用人員及僱
02 用人員依規定改以派用人員任用者，於實習或試用期間均
03 須依本計畫辦理實習(試用)輔導並加強考核。」、「新
04 進人員實習期間為6個月，僱用人員改以派用人員任用
05 者，實習(試用)期間依本公司人員任僱調派施行細則規
06 定辦理。期滿成績合格者，方予正式任用」。

07 (二)原告於113年4月17日分發至嘉南供電處，實習期間為6個
08 月，嘉南供電處依被告輔導及考評計畫訂定派用人員實習
09 (試用)輔導計畫及考評程序。原告於113年4月22日起至
10 同年8月9日止之實習期間之各業務考評紀錄記載略以：
11 「實習期間獨來獨往」、「該員態度反應不佳」、「學習
12 狀況不佳，觀念建立不易，現場工作也不主動詢問幫忙，
13 之前溝通問題也一直沒有改善，幾乎不與同仁互動，溝通
14 上一直存在問題」等語。原告於113年6月17日第一次考評
15 時，被告即已記載「該員個性沉默內向，實習期間獨來獨
16 往，須學習如何融入群體生活及與同事和諧相處之
17 道。」，該次考評時間早於原告主張於113年7月17日提出
18 系爭騷擾事件之前，足見原告獨來獨往、未能適應群體生
19 活，且未能與同事和諧相處，與原告主張之系爭騷擾事件
20 無關連。因原告在113年7月16日第二次考評及同年8月9日
21 第三次考評多項成績未達3.5分，實習部門電驛組於113年
22 8月16日提出輔導改善計畫與原告面談，上開輔導計畫載
23 明相關背景及原告考評成績未達標準之原因，並載明若原
24 告考評有正向積極結果且合格，再繼續實習至結束後派
25 任，若無改善，則建議終止實習。惟在此段輔導期間，自
26 113年8月19日起至同年8月23日止之期中考評紀錄表記載原
27 告實習情形摘要為「實習期間，在辦公室維持不主動與同
28 仁溝通學習，數位電驛一級維護報告未在規定期間繳交，
29 且未與協助確認的同仁執行再次確認動作，自行認為沒有
30 必要，但提出的報告中還存在多處問題待修正，堅稱已經
31 都學會無須教導，不願配合指導修正。」。自113年8月23

01 日起至同年9月6日止之期中考評紀錄表記載原告實習情形
02 摘要為「利用新營P/S備用盤面派員專程指導電驛設備儀
03 器的操作及特性試驗，教導過程經過多次的練習後，還是
04 呈現接線與操作錯誤，學習成效不佳，對於主管的關心詢
05 問，表示都已學會不須指導，實際評量當日，直接表示自己
06 能力不足不願配合，甚至說出直接判她不合格的回
07 答。」。期中考評紀錄表對原告的總評記載為：「該員輔
08 導期間，經常一人自行離開辦公室待在其他角落，上班期
09 間總是戴帽遮住視線，似乎不願與人接觸，依舊無法融入
10 團隊，學習過程態度反覆，一直無法有明顯成效，且配合
11 度不佳，甚至在最後評量當日直接拒絕測試，並主動退出
12 所有工作群組，該員態度如此反覆無常，主管與同仁皆無
13 所適從，已無法勝任保護電驛相關工作的執行。」。

14 (三) 原告於輔導期間慣於獨來獨往，學習積極度不佳且配合度
15 不高，亦不願與同仁合作，已經影響團隊工作的成效，同
16 時也增加其他同仁工作上之負擔，原告對於葉育如及劉哲
17 良在報告工作表現所給予之建議，並未虛心接受，足見原
18 告無學習意願。又查原告曾於上班時間，在未告知部門主
19 管及其他同仁之情形下，逕自進入新營P/S（一次變電
20 所）控制室，打算獨自在送電中電驛盤面旁練習電驛測試
21 接線，恐因誤觸其他設備開關危及供電穩定導致損害發
22 生，經劉哲良制止後，原告仍未回辦公室，反而獨自坐在
23 調度中心2樓會客區，經部門主管勸導後，原告表示不願
24 進入辦公室。綜觀原告面對問題時，不與他人及團隊溝通
25 協調，日後遇到工作問題，恐會引發不可預測之風險。經
26 嘉南供電處於113年9月6日簽陳擬終止原告實習，並經嘉
27 南供電處於同年月18日召開專案會議，就原告之期中考評
28 進行討論及審議後，經各出席人員客觀審視各面向後，認
29 原告之學習狀況及實習表現並未達到要求，輔導改善考評
30 項目成績未達合格標準，決議報核簽請核定終止實習，簽
31 陳被告人力資源處，經被告人力資源處以113年9月27日人

01 字第1138124122號函核定終止實習，並通知原告。

02 (四) 被告一再函示宣導對於性騷擾防治之處理作為：經被害人
03 正式提出申訴後，由被告之性騷擾申訴評議委員會進行調
04 查，被告各單位（包含嘉南供電處）原則上無自行調查處
05 理性騷擾案件之權限。原告於113年7月17日上午對系爭騷
06 擾事件之訴求為不要再與張國彬一同工作，當日蔡嘉晉與
07 訴外人即被告之人資組課長吳啓璋、女性園丁方秀玉聽取
08 原告訴求後，旋即依被告規定將原告所述內容做成紀錄，
09 並告知原告相關之申訴管道及權益後，請原告確認並簽
10 名，然原告當時拒絕簽名，認為簽名即是要正式提出申
11 訴，原告不想把事情鬧大，並稱要將相關文件帶回家與家
12 人討論，希望蔡嘉晉不要將此事告知其他人，蔡嘉晉向原
13 告表示不會告知其他非必要之人，但仍需向上級主管報告
14 以俾被告單位採取立即有效之糾正與補救措施，原告自11
15 3年7月17日起至同年月22日止經多日思考後，於113年7月
16 23日始將事件紀錄表、確認事項一覽表退回，仍拒絕簽
17 名，因此沒有正式申訴，被告即無正式立案。惟依原告實
18 習部門113年7月22日之面談紀錄，原告提出不願與部分異
19 性同仁外勤工作之訴求，隨即調整原告外勤工作分配，至
20 少有1名女性同仁與原告一同赴現場工作，並於113年7月2
21 9日簽報單位主管調整原告之導師人選為女性，並於同年8
22 月1日正式核定，另改由電驛組王課長調配原告實習輔導
23 工作，張國彬已完全沒有參與原告實習工作。被告有申訴
24 流程之規定，原告當時僅是向嘉南供電處的同心園地反應
25 而已，並不是正式的申訴，所以才由當時同心園地園長蔡
26 嘉晉提供原告相關申訴流程等事項，嗣原告於113年10月8
27 日投書被告之政風處後，嘉南供電處於同年月29日召開專
28 案會議依調查結果於113年11月1日函覆原告在案，除就終
29 止實習維持原決定外，並回覆原告系爭騷擾事件與終止實
30 習無涉，但因原告未正式申訴，被告就未正式立案，進而
31 無決議成立或不成立。原告係因實習成績不及格，無法取

01 得派用資格，被告係合法終止兩造間勞動契約，依系爭勞
02 動契約第2條規定、經濟部所屬事業機構112年新進職員甄
03 試簡章伍、第七點規定，原告亦不得請求預告期間工資及
04 資遣費等語。

05 (五) 聲明：

06 1、原告之訴及其假執行之聲請均駁回。

07 2、如受不利判決，被告願供擔保，請准宣告免為假執行。

08 三、兩造不爭執之事實（見本院114年8月5日言詞辯論筆錄，本
09 院卷第313頁至第316頁）：

10 (一) 系爭勞動契約第2條前段約定：「乙方（即原告）到職第1
11 年（含實習期間），以分類2等5級支薪。自報到之日起須
12 經6個月實習，實習期間分階段辦理考核，任一階段考核
13 不及格或有品行欠佳、工作適應不良、或有其他不堪勝任
14 事由，遭甲方（即被告）停止實習者，不得請求任何遣散
15 費或旅費」。

16 (二) 經濟部所屬事業機構112年新進職員甄試簡章「伍、錄
17 取、備取及進用」第七點約定：「錄取人員報到後應簽訂
18 勞動契約始予進用，並由各該機構視業務需要分發遍佈台
19 灣及離島地區之服務單位，如未完成實習（或試用）或實
20 習（或試用）不合格者，用人機構立即終止勞動契約；
21 ……」。

22 (三) 被告輔導及考評計畫第1條、第2條分別明定：「本公司新
23 進派用人員（調用人員除外，以下簡稱新進人員）及僱用
24 人員依規定改以派用人員任用者，於實習或試用期間均須
25 依本計畫辦理實習（試用）輔導並加強考核。」、「新進
26 人員實習期間為6個月，僱用人員改以派用人員任用者，
27 實習（試用）期間依本公司人員任僱調派施行細則規定辦
28 理。期滿成績合格者，方予正式任用」。

29 (四) 被告於113年6月17日在原告自113年4月22日起至同年6月1
30 7日止實習（試用）期間期中考評紀錄表之總評記載為：

31 「該員個性沉默內向，實習期間獨來獨往，須學習如何融

01 入群體生活及與同事和諧相處之道」；被告於113年8月9
02 日在原告自113年6月28日起至同年7月22日止之實習（試
03 用）情形摘要記載為：「實習期間，在辦公室空間，幾乎
04 一整天都不主動與其他同仁對談及詢問保護電驛相關問
05 題。派員指導該員學習數位電驛一級維護工作之相關事
06 項，以利期中簡報使用，然而對於經理、課長的指導，建
07 議修改簡報的內容，該員態度反應不佳，甚至自行刪除原
08 本建議保留的部分，導致簡報過程不斷停頓，不知所
09 云。」、於原告自113年7月23日起至同年8月9日止之實習
10 （試用）情形摘要記載為：「配合至台西、四湖變電所現
11 場工作實習時，對於課長或導師指導的內容，從實習報告
12 內容得知，學習狀況不佳，觀念建立不易。現場工作也不
13 主動詢問幫忙，之前溝通的問題也一直沒有改善，幾乎不
14 與同仁互動，溝通上一直存在問題。」、總評記載為：
15 「1. 該員實習期間，經常一人自行離開同行組員，置身在
16 變電所某角落，無法融入團隊，為了避免危險，須派人關
17 注她，工作態度及適應性均不佳。2. 實習報告經導師指導
18 調整後，並多次請她與前幾期的同仁詢問報告書寫方式，
19 依然未調整，也未見主動詢問其他同仁有關報告內容或工
20 作上的疑問，學習態度存疑。研判該員一直處在以一個人
21 為中心的世界，無法和同仁溝通。」。

22 (五) 電驛組於113年8月16日之改善輔導計畫：「1. 依據與她面
23 談時的建議，調整導師由原來的張國彬課長改成蔡育如資
24 深主辦（已於113. 7. 29更換），並同時調整至電驛二課實
25 習相關電驛工作。2. 派員指導該員完成數位電驛定檢作
26 業，依據定檢報告完成情形，判斷該員學習的狀況。3. 每
27 週觀察記錄該員與同仁工作狀況，並於次週面談及檢討該
28 員所書寫的實習心得，以了解該員工作精神是否有改善。
29 4. 若上述考評有正向積極的結果且合格，再繼續實習至結
30 束後派任。若無改善，則建議終止實習。」。

31 (六) 被告於原告在輔導改善期間自113年8月19日起至同年月23

01 日止之實習（試用）情形摘要記載為：「實習期間，在辦
02 公室維持不主動與同仁溝通學習，數位電驛一級維護報告
03 未在規定期間繳交，且未與協助確認的同仁執行再次確認
04 動作，自行認為沒有必要。但提出的報告中還存在多處問
05 題待修正，堅稱已經都學會無需教導，不願配合指導修
06 正。」、自113年8月23日起至同年9月6日止之實習（試
07 用）情形摘要記載為：「利用新營P/S備用盤面派員專程
08 指導電驛設備儀器的操作及特性試驗，教導過程經過多次
09 的練習後，還是呈現接線及操作錯誤，學習成效不佳，對
10 於主管的關心詢問，表示都已學會不須指導。實際評量當
11 日，直接表示自己能力不足不願配合，甚至說出直接判她
12 不合格的回答。」、總評記載：「該員輔導期間，經常一
13 人自行離開辦公室待在其他角落，上班期間總是戴帽遮住
14 視線，似乎不願與人接觸，依舊無法融入團隊，學習過程
15 態度反覆，一直無法有明確成效，且配合度不佳，甚至在
16 最後評量當日直接拒絕測試，並主動退出所有工作群組。
17 該員態度如此反覆無常，主管與同仁皆無所適從，已無法
18 勝任保護電驛相關工作的執行」。

19 （七）電驛組於113年9月6日簽陳擬終止原告實習，經嘉南供電
20 處於113年9月18日召開專案會議就原告之期中考評進行討
21 論及審議後，決議簽核終止原告實習，並簽陳被告人力資
22 源處，經被告人力資源處以113年9月27日人字第11381241
23 22號函核定終止實習，並通知原告。

24 （八）如兩造間僱傭關係繼續存在，原告得請求的每月工資為4
25 5,094元。

26 四、兩造爭執之事項（見本院114年8月5日言詞辯論筆錄，本院
27 卷第316頁）：

28 （一）被告通知原告自113年10月1日終止實習，是否合法？

29 （二）如兩造間僱傭關係存在，原告請求被告自113年10月1日起
30 至原告復職日止，按月給付原告工資45,094元，有無理
31 由？

01 (三) 如兩造間僱傭關係不存在，原告請求被告給付預告工資及
02 資遣費共25,119元，有無理由？

03 五、本院得心證之理由：

04 原告主張被告於113年9月30日告知原告實習成績不合格將終
05 止實習，然被告未依性平法處理系爭騷擾事件，終止實習之
06 決定亦未對原告有任何調查及給予陳述意見之機會，也未對
07 原告說明有何不能勝任工作或違反勞動契約、工作規則且情
08 節重大等解僱事由，並提供原告說明及改善之機會，被告亦
09 未說明開啟改善計畫之具體原因，僅以被告空泛指控及主觀
10 意志，即認原告有不能勝任工作之情形，被告亦未將終止實
11 習之依據文件送達原告收受，即恣意、片面決定終止原告之
12 實習，顯然違反勞基法第11條第5款、第12條第1項規定。被
13 告違法解僱原告，兩造間之僱傭關係應仍存在，被告應自11
14 3年10月1日起至回復原告工作之日止，按月給付原告45,094
15 元及其法定遲延利息。縱認被告依經濟部所屬事業機構112
16 年新進職員甄試簡章「伍、錄取、備取及進用」第七點約
17 定，於113年10月1日對原告終止實習係為合法，應為勞基法
18 第11條第5款規定之事由，被告亦須依勞基法第16條第1項、
19 第17條規定給予原告10日預告工資及資遣費10,334元，共計
20 25,119元等情，為被告所否認，並以前開情詞抗辯。經查：

21 (一) 原告提起本件確認之訴，應有確認利益：

22 按確認之訴非原告有即受確認判決之法律上利益者，不得
23 提起。所謂即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之
24 存否不明確，原告主觀上認其在法律上之地位有不安之狀
25 態存在，且此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而
26 言，若縱經法院判決確認，亦不能除去其不安之狀態者，
27 即難認有受確認判決之法律上利益（最高法院52年度台上
28 字第1240號民事判決意旨參照）。經查原告主張被告非法
29 終止勞動契約，兩造間之僱傭關係仍繼續存在乙節，為被
30 告所否認，並辯稱：被告係合法終止原告之實習等語，是
31 兩造間僱傭關係之存否即有不明，致原告私法上地位有受

01 侵害之危險，且此危險並得以本院確認判決除去，故原告
02 提起本件確認之訴，應有確認利益。

03 (二) 被告通知原告自113年10月1日終止實習，要屬合法：

04 1、按勞基法第11條固規定：「非有左列情事之一者，雇主不
05 得預告勞工終止勞動契約：一、歇業或轉讓時。二、虧損
06 或業務緊縮時。三、不可抗力暫停工作在一個月以上時。
07 四、業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可
08 供安置時。五、勞工對於所擔任之工作確不能勝任時。」
09 惟按勞動契約附有合理試用期間之約款者，雇主得於試用
10 期間內，觀察該求職者業務之能力、操守、適應企業文化
11 及應對態度，判斷該求職者是否為適格員工，如不適格，
12 雇主於試用期間或期滿後終止勞動契約，於未濫用權利之
13 情形下，其終止勞動契約具正當性（最高法院113年度台
14 上字第101號民事判決意旨參照）。最高法院109年度台上
15 字第2205號民事判決意旨亦認為：「按勞動契約附有試用
16 期間之約款者，雇主得於試用期間內觀察該求職者關於業
17 務之能力、操守、適應企業文化及應對態度，判斷該求職
18 者是否為適格員工，如不適格，雇主即得於試用期滿前終
19 止勞動契約，於雇主未濫用權利之情形下，其終止勞動契
20 約應具正當性。」即最高法院109年度台上字第2722號、1
21 09年度台上字第3189號民事判決意旨，均同此見解。可知
22 實務多數見解不強調雇主試用期滿或期間，需以勞基法第
23 11條、第12條所定事由，或是符合解僱最後手段性原則的
24 要求，才能終止雙方間的試僱契約關係，而是採用禁止權
25 利濫用原則，檢視雇主解僱是否有具體事由而為客觀、合
26 理判斷。是試用期間內之解僱事由，原則上應尊重當事人
27 之約定，即採解僱權保留說。但如約定雇主可任意解僱試
28 用勞工，解釋上應認為違背公序良俗而無效。以不能勝任
29 工作為由解僱試用勞工時，不必要求至確不能勝任之程
30 度，只要雇主能合理證明勞工大致不能勝任工作之程度，
31 即可准許之，此時雇主解僱試用勞工，即非屬於勞基法第

01 11條第5款規定雇主終止勞動契約之情形。

02 2、經查兩造於113年4月17日簽訂之系爭勞動契約第2條前段
03 約定：「乙方（即原告）到職第1年（含實習期間），以
04 分類2等5級支薪。自報到之日起須經6個月實習，實習期
05 間分階段辦理考核，任一階段考核不及格或有品行欠佳、
06 工作適應不良、或有其他不堪勝任事由，遭甲方（即被
07 告）停止實習者，不得請求任何遣散費或旅費」。又經濟部
08 所屬事業機構112年新進職員甄試簡章「伍、錄取、備
09 取及進用」第七點約定：「錄取人員報到後應簽訂勞動契
10 約始予進用，並由各該機構視業務需要分發遍佈台灣及離
11 島地區之服務單位，如未完成實習（或試用）或實習（或
12 試用）不合格者，用人機構立即終止勞動契約；……」。
13 被告輔導及考評計畫第1條、第2條分別明定：「本公司新
14 進派用人員（調用人員除外，以下簡稱新進人員）及僱用
15 人員依規定改以派用人員任用者，於實習或試用期間均須
16 依本計畫辦理實習（試用）輔導並加強考核。」、「新進
17 人員實習期間為6個月，僱用人員改以派用人員任用者，
18 實習（試用）期間依本公司人員任僱調派施行細則規定辦
19 理。期滿成績合格者，方予正式任用」。對照被告對原告
20 實習期間之考評紀錄表均載明：「台灣電力股份有限公司
21 派用人員實習（試用）期中考評紀錄表」，有原告提出之
22 系爭勞動契約、經濟部所屬事業機構112年新進職員甄試
23 簡章各1件，及被告提出之被告輔導及考評計畫1件、台灣
24 電力股份有限公司派用人員實習（試用）期中考評紀錄表
25 （下簡稱被告考評紀錄表）3件在卷可稽（見本院勞補字
26 卷第23頁、第33頁至第89頁、本院卷第43頁至第51頁、第
27 57頁），並為兩造所不爭執（見本院114年8月5日言詞辯
28 論筆錄），而被告為經濟部所屬之國營事業，原告係參與
29 經濟部所屬事業機構112年新進職員甄試及格，則經濟部
30 所屬事業機構112年新進職員甄試簡章「伍、錄取、備取
31 及進用」第七點約定及被告輔導及考評計畫第1條、第2條

01 規定，均應構成兩造勞動契約之一部分，而有拘束兩造之
02 效力，堪認兩造所成立之勞動契約已約定原告有6個月之
03 實習期間為其試用期間，應分階段辦理考核，任一階段考
04 核不及格或有品行欠佳、工作適應不良、或有其他不堪勝
05 任事由，被告即可停止實習，如原告未完成實習（或試
06 用）或實習（或試用）不合格者，被告得立即終止勞動契
07 約，經核上開約定及規定，以被告為我國唯一之電力公
08 司，負有全國發電、用電順暢之重大任務，自屬合理。是
09 除被告有濫用權利之情形外，被告於原告實習之試用期間
10 或期滿，依上開約定及規定終止原告之實習及兩造之勞動
11 契約，即具有正當性，而應承認其效力。

12 3、又查原告試用之實習期間，自113年4月22日起至同年6月1
13 7日止，原告係於被告之資控組、變電組、運轉組、電驛
14 組、ADCC、嘉民E/S、南科E/S、龍崎E/S等部門實習；自1
15 13年6月28日起至同年8月9日止，及自同年8月19日起至同
16 年9月6日止之輔導改善期間，原告係於被告之電驛組實
17 習，然經被告考評人員先後考評原告之實習成效結果，原
18 告分別有如前述三、兩造不爭執之事實（四）、（五）、
19 （六）所示內容之行為及情形，可知早在原告主張於113
20 年7月3日、同年月8日發生系爭騷擾事件之前的實習期
21 間，被告考評人員已認為原告「個性沉默內向」，且原告
22 早有「實習期間獨來獨往」之情形，因此被告考評人員認
23 為原告「須學習如何融入群體生活及與同事和諧相處之
24 道」，原告顯非因遭受系爭騷擾事件始發生個性沉默內
25 向、獨來獨往而無法融入群體生活及與同事和諧相處之現
26 象。再者前述三、兩造不爭執之事實（四）、（五）、
27 （六）所示內容之考評，分別係被告不同部門人員所為，
28 僅其中113年6月28日至同年7月22日期間，同時由張國彬
29 及葉育如考評原告，在此之前係由導師王舜生考評原告，
30 在此之後都由葉育如考評原告，並分別經其實習部門主管
31 謝嶽宏、劉哲良蓋章確認，亦有被告考評紀錄表3件存卷

01 可憑（見本院卷第49頁至第51頁、第57頁），撇開與原告
02 有系爭騷擾事件爭議之張國彬考評意見不論，經核上開考
03 評內容，均係考評人員依其親自見聞所做成，其內容尚屬
04 客觀、公正，並無明顯打壓原告或迴護張國彬之情形，自
05 可信為真實。再參以劉哲良、葉育如於113年8月16日與原
06 告進行面談，其面談紀錄表記載：面談內容（含員工及面
07 談者之意見）為「針對黃君（即原告，下同）於本組實習
08 期間，說明期中考評不合格的原因及接下來為期約3週的
09 輔導計畫內容，並清楚解釋在這段期間，在電驛組經理、
10 課長及同仁觀察黃君的情形，詢問黃君是清楚受輔導計畫
11 的內容，並期待黃君在這段期間能有所積極正向的結果。
12 黃君表示這段期間和同仁的互動不佳是因為過去職場所造
13 成，對於專業心理諮商等建議，採不願接受的回覆，願意
14 在接下來的輔導觀察期間改善自己的態度。」、面談人員
15 對該員評語及建議處理方式為「經過這次的談話過程中，
16 黃君表達會積極去改善與同仁之間的互動及互信的關係，
17 在專業技術的學習上，會有更積極的表現。建議黃君別將
18 過去在其他職場的狀況套用在現在的工作，於辦公室及現
19 場工作中，要適時的參與討論和提出自己的觀點，讓同仁
20 都能了解該員的學習情形及提醒該員何處需要調整及改
21 進，如此才能改善整個學習的情形。」等語，並經原告蓋
22 章確認乙節，有原告提出之面談紀錄表1件在卷可憑（見
23 本院勞補字卷第25頁），可知原告和同事互動不佳，乃因
24 其過去在其他職場的狀況造成，與系爭騷擾事件無關，被
25 告之部門主管劉哲良及原告之導師葉育如確實在113年8月
26 16日已將原告之前的考評內容告知原告，建議原告改善及
27 接受專業心理諮商，並告知原告改善輔導計畫，給予原告
28 改善其之前考評內容缺失之機會，然原告自113年8月19日
29 起至同年9月6日止，為期3週之改善輔導期間，仍有「實
30 習期間，在辦公室維持不主動與同仁溝通學習，數位電驛
31 一級維護報告未在規定期間繳交，且未與協助確認的同仁

01 執行再次確認動作，自行認為沒有必要。但提出的報告中
02 還存在多處問題待修正，堅稱已經都學會無需教導，不願
03 配合指導修正。」、「利用新營P/S備用盤面派員專程指
04 導電驛設備儀器的操作及特性試驗，教導過程經過多次的
05 練習後，還是呈現接線及操作錯誤，學習成效不佳，對於
06 主管的關心詢問，表示都已學會不須指導。實際評量當
07 日，直接表示自己能力不足不願配合，甚至說出直接判她
08 不合格的回答。」、「該員輔導期間，經常一人自行離開
09 辦公室待在其他角落，上班期間總是戴帽遮住視線，似乎
10 不願與人接觸，依舊無法融入團隊，學習過程態度反覆，
11 一直無法有明確成效，且配合度不佳，甚至在最後評量當
12 日直接拒絕測試，並主動退出所有工作群組。該員態度如
13 此反覆無常，主管與同仁皆無所適從，已無法勝任保護電
14 驛相關工作的執行」之情形（見本院卷第57頁），堪信被
15 告抗辯：原告於輔導期間慣於獨來獨往，學習積極度不佳
16 且配合度不高，亦不願與同仁合作，已經影響團隊工作的
17 成效，同時也增加其他同仁工作上之負擔，原告未接受葉
18 育如及劉哲良在報告工作表現所給予之建議，原告無學習
19 意願，且其獨自在送電中電驛盤面旁練習電驛測試接線，
20 恐因誤觸其他設備開關危及供電穩定導致損害發生，原告
21 面對問題時，不與他人及團隊溝通協調等情，應與事實相
22 符而可採信。

- 23 4、再查原告主張於輔導計畫之3週中，葉育如出差2週，僅與
24 原告出門工作6次乙節，固為被告所不爭執，然原告遭被
25 告終止實習後，向被告投書申訴後，經被告進行調查所做
26 成之調查報告中記載：葉育如雖奉派受訓2週，但其受訓
27 前已跟原告充分溝通說明，接下來2週將由部門經理、其
28 他兩位課長及同仁們協助指導工作，例：數位電驛定檢作
29 業、保護電驛儀器操作等，並依據定檢報告完成情形，判
30 斷學習狀況；部門主管也會每週觀察原告與同仁工作狀
31 況，並於次週面談及檢討所書寫之心得報告，藉以了解原

01 告工作精神是否有改善（相關觀察記錄如附件六），當時
02 原告亦承諾會在接下來的輔導觀察期間改善自己的態度，
03 並與其他同仁多多互動藉以改善互動、互信不佳之關係。
04 至於9月2日才更換A課長（按應指張國彬）一說，原告係
05 指涉差假管理系統的核轉人員（課長）更換，實務上自原
06 告反應不與A課長一起工作後，A課長就已經完全沒有參與
07 原告的實習輔導工作，亦無實際分配指派工作給原告及協
08 同工作之情形等語，有被告提出之原告投書申訴案調查報
09 告1件、劉哲良對原告之觀察記錄2件在卷可查（見本院卷
10 第165頁至第187頁、第245頁、第247頁），雖原告否認上
11 開調查報告之真正，惟上開調查報告係被告之人員依據其
12 職務所做成，並無明顯不真實或不可採信之處，且葉育如
13 在其出差期間請其他主管或同仁教導及觀察原告，亦與社
14 會上之工作實務及常情相符，況還有劉哲良參與觀察原
15 告，則葉育如在原告改善輔導的3週內雖然出差2週，仍然
16 可以依據其指導原告及相處過程，並參酌劉哲良與其他同
17 仁之意見，對原告進行考評，尚不得以葉育如在改善輔導
18 之3週中出差2週，僅與原告出門工作6次乙節，即可以否
19 定葉育如對原告之考評意見。再者原告實習期間，自113
20 年7月22日起至同年8月22日止，被告相關人員多次與原告
21 進行面談，告知原告有關「面談內容（含員工及面談者之
22 意見）」、「面談人員對該員評語及建議處理方式」等
23 項，各該項下均記載原告之工作與同事互動之情形與原告
24 之回覆，並給予原告建議，已具體表明被告面談者對原告
25 評語及建議之內容，其中亦有原告蓋章確認者；被告之人
26 員更於113年9月2日與原告訪談，告知：現況說明為
27 「一、工作期中考評在工作成績、能力常識及工作精神成
28 績有未達3.5分不合格的情形，業經部門提出輔導改善計
29 畫，若仍未改善則終止實習。二、實習期間，在實習測
30 驗、報告成績不合格，且對於工作學習較為被動，工作上
31 與同仁互動互信有待改進及努力。」、訪談內容為「一、

01 提醒甄試簡章、報到時所簽勞動契約書及人資業務簡介時
02 都有提到任一階段考評成績不合格或有品行欠佳、工作適
03 應不良、或有其他不堪勝任事由，公司得隨時停止實習。
04 二、進入本公司工作後應忠勤職守，依照本公司的一切規
05 章，服從各級主管人員及導師之合理指揮，不得敷衍塞
06 責，且未經事先核准不得擅離工作場所。三、本公司工作
07 與電息息相關，若無良好溝通造成工作失誤，有可能導致
08 電力跳脫，影響供電穩定，甚至發生工安事故，所以針對
09 每一步驟都應兢兢業業。四、告知若有人事相關問題，可
10 隨時向人之主詢問。」，並經原告蓋章及簽名確認，亦有
11 被告提出面談紀錄表4件、訪談紀錄表1件附卷可稽（見本
12 院卷第249頁至第257頁），原告並自承上開面談紀錄表及
13 訪談紀錄表之真正（見本院114年6月17日言詞辯論筆錄，
14 本院卷第261頁），足認被告之相關人員考評及面談原告
15 時，已具體告知原告之缺失及其應改善之處，並給予建
16 議，非如原告主張被告並無具體指出原告有何不能勝任工
17 作，致實習不理想之事實云云。是原告主張：其在113年6
18 月30日之前至被告其他組別之實習均正常，並無學習互動
19 不良之反應及紀錄，原告當時為求遠離張國彬，只能答應
20 劉哲良要求啟動輔導計畫3週，原告與劉哲良之面談紀錄
21 表並無具體指出原告有何不能勝任工作，致實習不理想之
22 事實，被告以輔導計畫交換其本應採行避免張國彬再對原
23 告騷擾之更換單位措施，顯然違反性平法，且為不當連
24 結。葉育如顯然無法對原告之實習狀況及改善情形給予客
25 觀之評價，電驛組同仁皆須外出至變電站工作，原告大多
26 僅能單獨坐在無人之辦公室自行閱讀資料，與其他同仁亦
27 少有互動機會，原告與同仁相處情形正常云云，既未據原
28 告提出反證以實其說，自無可取。

29 5、復查原告實習期間分別有如前述各項缺失及未能改善之情
30 形，然原告自113年8月19日起至同年9月6日止，為期3週
31 之改善輔導期間，仍有：「輔導期間，經常一人自行離開

01 辦公室待在其他角落，上班期間總是戴帽遮住視線，似乎
02 不願與人接觸，依舊無法融入團隊，學習過程態度反覆，
03 一直無法有明確成效，且配合度不佳，甚至在最後評量當
04 日直接拒絕測試，並主動退出所有工作群組。該員態度如
05 此反覆無常，主管與同仁皆無所適從，已無法勝任保護電
06 驛相關工作的執行」之情形，有如前述，足認被告在終止
07 實習之前，已給予原告改善之機會及建議，並進行輔導，
08 但原告確實無改善其缺失之意願及事實。又被告要終止原
09 告實習之前，電驛組於113年9月6日簽陳擬終止原告實
10 習，經嘉南供電處於113年9月18日召開專案會議就原告之
11 期中考評進行討論及審議後，決議簽核終止原告實習，並
12 簽陳被告人力資源處，經被告人力資源處以113年9月27日
13 人字第1138124122號函核定自113年10月1日終止原告實
14 習，並通知原告，有被告提出簽辦用箋2件、112年度新進
15 職員實習輔導改善計畫期滿專案會議紀錄、被告人力資源
16 處函、人事異動通知單各1件附卷可憑（見本院卷第59頁
17 至第77頁），且為原告所不爭執（見本院114年4月29日言
18 詞辯論筆錄，本院卷第105頁），足認被告終止原告實習
19 之前，已給予原告輔導改善機會及建議、輔導，經過被告
20 考評人員進行考評後，認為原告仍有前述之缺失，但卻無
21 改善其缺失之意願及無法融入被告之工作團隊，確實無法
22 勝任保護電驛相關工作之執行。以被告為我國唯一電力公
23 司，擔負全國用電之重責，被告僱用之人員必須熟悉電驛
24 相關工作及知識，更需同事之間相互配合、團隊合作，始
25 能確保全國供電、用電無虞，避免發生工安事件及影響民
26 生與工業用電，因此被告終止原告之實習即終止系爭勞動
27 契約之意思表示，難認被告有濫用權利或不當連結之情
28 事，參照首開說明，被告通知原告自113年10月1日終止原
29 告之實習，自己發生終止兩造勞動契約之效力。被告此部
30 分之抗辯，亦屬可採。

31 6、原告復主張：被告及嘉南供電處未依性平法第13條第2項

01 第2款規定，對性騷擾事件進行必要之釐清及適度調整工
02 作內容或工作場所、處分張國彬，亦未對原告做出避免再
03 受騷擾之保護措施。原告自113年7月1日至113年9月30
04 日，張國彬位置皆於原告之後方，原告因此承受巨大身心
05 壓力，原告依照吳其鎡之建議紓解，113年7月5日及同年
06 月8日，原告之身心均因張國彬遭受巨大痛苦，工作時情
07 緒不穩定為合理可預期之反應。自113年7月17日後，同事
08 對於原告實習期間之問題，均表示不清楚或請原告問別人
09 等語回應，原告於LINE之發問，均已讀不回，致原告實習
10 期間之問題常無人指導，得不到解決答案，原告絕非無學
11 習意願之人，反係被告及嘉南供電處持續以冷淡疏離之態
12 度施予原告壓力，並以原告學習情形不佳作為淘汰提出性
13 騷擾申訴之手段云云，雖據原告提出電驛組辦公室座位
14 表、原告與同事周彥良、吳華偉、葉育如間之LINE對話截
15 圖各1件為證（見本院卷第115頁至第118頁）。經查電驛
16 組座位表雖顯示張國彬與原告之座位僅隔一位同事，位於
17 原告之後方，但被告對於性騷擾防治之處理程序為：經被
18 害人正式提出申訴後，由被告之性騷擾申訴評議委員會進
19 行調查，被告各單位（包含嘉南供電處）無自行調查處理
20 性騷擾案件之權限乙節，有被告提出之被告人力資源處
21 函、被告函各1件為證（見本院卷第133頁至第139頁），
22 且為原告所不爭執（見本院114年6月17日言詞辯論筆錄，
23 本院卷第261頁），足見系爭騷擾事件是否啟動性騷擾事
24 件之被告調查程序，仍應視原告有無提出申訴而定。而被
25 告抗辯：原告於113年7月17日對系爭騷擾事件之訴求為不
26 要再與張國彬一同工作，當日蔡嘉晉與被告之人資組課長
27 吳啓璋、女性園丁方秀玉依被告規定將原告所述內容做成
28 紀錄，並告知原告相關之申訴管道及權益後，請原告確認
29 並簽名，然遭原告拒絕，原告於同年月23日始將事件紀錄
30 表、確認事項一覽表退回，仍拒絕簽名，因此沒有正式申
31 訴，被告即無正式立案。但被告仍調整原告之導師人選為

01 女性，另改由電驛組王課長調配原告實習輔導工作，張國
02 彬已完全沒有參與原告實習工作。嗣原告於113年10月8日
03 投書被告之政風處後，嘉南供電處於同年月29日召開專案
04 會議依調查結果於113年11月1日函覆原告在案，除就終止
05 實習維持原決定外，並回覆原告系爭騷擾事件與終止實習
06 無涉，但因原告未正式申訴，被告就未正式立案，進而無
07 決議成立或不成立等情，亦據被告提出嘉南供電處處理性
08 騷擾事件紀錄表、面談紀錄表、電子郵件、嘉南供電處
09 函、被告派用人員實習（試用）輔導計畫、原告投書、原
10 告投書申訴案調查報告、專案會議紀錄、原告疑似遭受性
11 騷擾報告、相關人員訪談紀錄、被告防治性騷擾措施申訴
12 調查及懲戒處理要點、導師設置要點各1件、原告公出相
13 關資料1份、被告簽辦用箋5件為證（見本院卷第79頁至第
14 93頁、第141頁至第243頁、第293頁至第309頁），且原告
15 除爭執原告投書申訴案調查報告、專案會議紀錄外，對於
16 其餘證據均不爭執（見本院114年4月29日、同年6月17
17 日、同年8月5日言詞辯論筆錄，本院卷第105頁、第261
18 頁、第317頁），足見被告前開抗辯，要屬有據，應為真
19 實可採。而原告雖爭執原告投書申訴案調查報告、專案會
20 議紀錄不知是哪裡的文件而否認其真正，然此2件書面乃
21 被告應原告投書申訴，對被告相關人員進行訪談調查所做
22 成，應屬真實，且原告迄未提出其已向被告對系爭騷擾事
23 件正式提出性騷擾申訴之證明，則不論被告有無做成原告
24 投書申訴案調查報告、專案會議紀錄，均不影響被告終止
25 原告實習及兩造間勞動契約之效力，是被告顯無虛構或偽
26 造原告投書申訴案調查報告、專案會議紀錄之必要。況系
27 爭騷擾事件是否構成性平法第12條第1項、第2項之利用權
28 勢性騷擾，及被告處理系爭騷擾事件是否違反性平法第13
29 條第2項等規定，均與原告有無前述遭被告終止實習之事
30 由無關，被告終止原告之實習乃因原告具有前述之缺失，
31 但卻無改善其缺失之意願及無法融入被告之工作團隊，確

01 實無法勝任保護電驛相關工作之執行，核與系爭騷擾事件
02 及張國彬無關，自不得僅因張國彬於系爭騷擾事件發生
03 後，其辦公室座位位於原告後方，即認為被告不得終止原
04 告之實習，原告前述有關被告違反性平法之主張，均無從
05 據為被告濫用權利終止原告實習之認定。又查原告與同事
06 周彥良、吳華偉、葉育如間之LINE對話截圖，均未見周彥
07 良、吳華偉、葉育如已讀原告之訊息，而原告在實習期間
08 既正常去上班，自可直接找同事請教，要無僅以訊息詢問
09 同事之理。原告雖主張電驛組同事對原告之問題，均表示
10 不清楚或請原告問別人，致原告常無人指導，得不到解決
11 答案云云，惟仍未據原告提出任何證據證明，且與本院前
12 述認定原告在葉育如請假出差期間，仍有被告部門經理、
13 其他兩位課長及同事協助指導原告之工作，然原告工作態
14 度及適應性不佳，在辦公室不主動與同事溝通學習，表示
15 都已學會不須指導，無法融入被告工作團隊，拒絕測試，
16 並主動退出所有工作群組等情不符，足認並非如原告所稱
17 有常無人指導之情形。是原告前開各項主張，均未據原告
18 舉證以實其說，均無可採，堪認被告通知原告自113年10
19 月1日終止實習，要屬合法。

20 (三) 原告請求被告自113年10月1日起至原告復職日止，按月給
21 付原告工資45,094元，要屬無據：

22 經查被告於113年10月1日終止原告之實習及兩造間之勞動
23 契約，並無不當連結及權利濫用之情事，應屬合法有效，
24 有如前述，堪認被告辯稱兩造間之僱傭關係業經被告終止
25 原告之實習，而自113年10月1日起不存在乙節，要屬可
26 採。是原告主張被告以空泛指控及主觀意志，認原告不能
27 勝任工作，恣意、片面終止原告之實習，顯然違反勞基法
28 第11條第5款、第12條第1項規定，兩造間之僱傭關係應仍
29 存在，被告應自113年10月1日起至回復原告工作之日止，
30 按月給付原告45,094元及其法定遲延利息云云，要屬無
31 據。

01 (四) 原告請求被告給付預告工資及資遣費共25,119元，亦屬無
02 據：

03 原告雖另主張縱認被告對原告終止實習合法，應為勞基法
04 第11條第5款規定之事由，被告亦須依勞基法第16條第1
05 項、第17條規定給予原告10日預告工資及資遣費10,334
06 元，共計25,119元云云。按勞基法固未有試用勞工與正式
07 僱用勞工之區別規定，然試用期間內之解僱事由，應尊重
08 當事人之約定，基於契約自由原則，以不能勝任工作為由
09 解僱試用勞工時，只要雇主能合理證明勞工大致不能勝任
10 工作之程度，即可准許之，此時即非勞基法第11條第5款
11 規定雇主終止勞動契約之情形。是基於雇主在試用期間擁
12 有較寬鬆的解僱權利，試用期間解僱勞工未超出勞工之預
13 期，參酌定期契約期滿，勞工不得請求預告工資及資遣
14 費，舉輕以明重，雇主於勞工試用期間或期滿終止勞動契
15 約，自亦無須發給預告工資及資遣費，即無勞基法第16條
16 第1項、第17條規定預告工資及資遣費之適用。再者系爭
17 勞動契約第2條前段已約定原告於6個月實習期間，任一階
18 段考核不及格或有品行欠佳、工作適應不良、或有其他不
19 堪勝任事由，遭被告停止實習者，不得請求任何遣散費或
20 旅費，為兩造所不爭執，且有系爭勞動契約1件在卷可憑
21 (見本院勞補字第23頁)，可知原告簽訂系爭勞動契約
22 時，已知悉其實習之試用期間為6個月，期間若有上開約
23 定情形而遭被告終止實習時，不得請求被告給付資遣費。
24 而原告確實有前述各項缺失及不能勝任工作之情形，始遭
25 被告終止實習，已生終止勞動契約之效力，依據前開說明
26 及兩造約定，原告自不得請求被告給付預告工資及資遣
27 費。是原告主張被告亦須依勞基法第16條第1項、第17條
28 規定給予原告10日預告工資及資遣費10,334元，共計25,1
29 19元云云，仍屬無據。被告抗辯原告不得請求預告工資及
30 資遣費乙節，亦屬可採。

31 六、綜上所述，被告自113年10月1日終止原告之實習，並無權利

01 濫用及不當連結之情事，要屬合法終止兩造之勞動契約，且
02 無勞基法第16條第1項、第17條規定預告工資及資遣費之適
03 用，原告主張兩造之僱傭關係仍繼續存在，及請求被告按月
04 給付工資或預告工資與資遣費，均屬無據。被告抗辯原告之
05 主張無據，則為可採。從而原告依兩造之勞動契約或勞基法
06 第16條第1項、第17條規定，請求判決如其先位聲明及備位
07 聲明所示，均無理由，不應准許。

08 七、未按訴訟費用，由敗訴之當事人負擔。法院為終局判決時，
09 應依職權為訴訟費用之裁判。民事訴訟法第78條、第87條第
10 1項分別定有明文。經核本件訴訟費用為第一審裁判費33,20
11 7元，應由敗訴之原告負擔，爰依職權確定如主文第2項所
12 示。

13 八、原告之訴既經駁回，其假執行之聲請，因之失所依附，應併
14 予駁回。

15 九、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊、防禦方法或舉證，核
16 均與判決結果無影響，爰不一一論述，附此敘明。

17 十、據上論結，原告之訴為無理由，依民事訴訟法第78條、第87
18 條第1項，判決如主文。

19 中 華 民 國 114 年 8 月 22 日

20 勞動法庭 法官 林雯娟

21 上列正本證明與原本無異。

22 如不服本判決，應於判決送達後20日內，向本院提出上訴狀並表
23 明上訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送
24 達後20日內補提上訴理由書（須附繕本）。如委任律師提起上訴
25 者，應一併繳納上訴審裁判費。

26 中 華 民 國 114 年 8 月 22 日

27 書記官 朱烈稽