臺灣臺北地方法院民事判決

109年度勞訴字第181號

原　　告　許嘉泰

訴訟代理人　陳世杰律師（法扶律師）

被　　告　中國石油化學工業開發股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　陳瑞隆

訴訟代理人　蔡文擎

上列當事人間確認僱傭關係等事件，本院於民國109年11月11日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

原告之訴及其假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

一、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但有下列各款情形之一者，不在此限：三擴張或減縮應受判決事項之聲明者。民事訴訟法第255條第1項第3款定有明文。本件原告原起訴聲明：（一）確認原告自民國109年2月25日起與被告之僱傭關係存在；（二）被告應自109年3月15日起至原告復職之日止，每月給付新臺幣（下同）47,000元，及自各期應給付日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；（三）被告應自109年3月起至兩造僱傭關係終止日止每月提繳2,748元至原告之勞工退休金專戶（下稱勞退金專戶）；（四）第2項之請求，願供擔保，請准宣告假執行（見本院卷第7頁）。嗣於109年7月15日本院言詞辯論時變更其前2項之聲明為：（一）確認兩造間僱傭關係存在；（二）被告應自109年3月5日起至原告復職之日止，每月給付47,000元，及自各期應給付日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息（見本院卷第109頁）。核原告所為前開訴之聲明之變更，合於前開規定，應予准許，先予敘明。

二、次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，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，若縱經法院判決確認，亦不能除去其不安之狀態者，即難認有受確認判決之法律上利益（最高法院52年台上字第1237號、52年台上字第1240號裁判要旨參照）。經查：本件原告主張兩造間僱傭關係存在，為被告所否認，則兩造間僱傭關係之存否即屬不明確，原告主觀上認其在私法上之地位有受侵害之危險，而該不安之狀態，得以本判決除去之，依上開說明，原告應有受確認判決之法律上利益，得提起本件確認之訴。

貳、實體方面：

一、原告起訴主張：伊自109年2月3日起受僱於被告公司擔任教育訓練管理師，約定每月工資47,000元，伊受僱於被告公司後即依主管指示完成工作，任職期間，主管未曾對伊之工作內容有所指責或認為有何缺失，更未曾有任何懲處之情事。詎伊於109年2月24日下午突獲指示前往會議室與主管面談，主管當時即表示希望伊立即自請離職，薪資可算至同年2月29日，或者伊可選擇資遣，公司可給付10日之預告期間工資。因當時尚在試用期間，被告公司亦未就伊有進行任何考核，伊對於被告公司之決定甚感訝異，遂詢問資遣之原因為何？人事主管雖宣稱係因伊不能勝任工作，且與同事相處不佳，卻無法具體指出伊究竟有何不能勝任工作之情事，伊因此拒絕自請離職，惟被告公司仍堅持資遣伊，因伊並無被告公司所稱不能勝任工作或與同事相處不睦之情形，故被告公司依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第5款規定終止兩造間之僱傭關係即屬違法，兩造間之僱傭契約仍存在，被告公司自應繼續給付伊工資及依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第14條第1項定為伊提繳勞工退休金（下稱勞退金），

為此提起本訴等語，並聲明：（一）確認兩造間僱傭關係存在；（二）被告應自109年3月5日起至原告復職之日止，每月給付47,000元，及自各期應給付日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；（三）被告應自109年3月起每月提繳2,748元至原告之勞退金專戶；（四）第2項之請求，願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告抗辯略以：

（一）依最高法院93年度台上字第74號、臺灣高等法院108年度重勞上字第34號判決意旨，雇主與受僱人約定試用期間或於工作規則中規定試用期間，並無違反法律強制規定，應屬有效；又伊公司交付予原告之錄取暨報到通知單第1點、第3點第4項第1款已載明錄取後之試用期間規定，依前揭判決意旨及伊公司通知書之約定可知，伊公司有權於試用期間內對新進人員職務能力進行評估以確認是否符合職務需求，進而確認其在面試中說明具備之能力是否屬實，否則伊公司無法對不適任之勞工能力進行評核，毋寧係苛責伊公司經面試錄取後一定要僱用該勞工，實強人所難。而原告於收到錄取暨報到通知單時，已明瞭伊公司對新進勞工設有試用期間之規定，報到後亦未為反對之意思表示，則兩造就試用期已有合意；再伊公司工作規則第6條及新進同仁培育及考核要點第4條均有關於試用期間之規範，原告於進入伊公司後可於公司內部網站參閱前揭規定，因此，伊公司若於試用期間發現原告無法勝任工作，得依勞基法終止勞動契約。

（二）原告錄取之職位為人力資源處管理師，職務內容為：1.制定公司訓練發展政策、體系與制度；2.建立人才培育發展體系與訓練地圖；3.進行訓練發展需求分析、規畫，執行公司訓練發展計畫，並評估訓練發展之成效；4.（旭聯）學習平台管理、運作與多媒體教材製作等，為伊公司教育訓練之主要負責人，與乙名助理管理師搭配。伊公司係因原告在面試應徵資料之工作經歷中自稱其具有多年旭聯平

台之管理、數位教材製作經驗，及多年講師授課與課程規劃能力、帶領團隊經驗等，且面試時態度十分誠懇、謙卑有禮而錄取原告，然原告報到後，伊公司發現原告不如其所稱具備管理旭聯平台之豐富經驗，且交辦工作經常性遲交，題庫建置亦與其所稱經驗不相符，與伊公司教育訓練管理師之職務要求不符，加上原告與同事相處亦不融洽，其他合作同事皆認原告在業務上難以配合，不願在公事以外與原告接觸，伊公司考量原告有下列不能勝任工作之情事，及基於希望處內勞工能和平相處、互相協助之立場，無法讓原告繼續留任：

1、證人即原告任職伊公司時之直屬主管許嵐貞（以下逕稱其名）於109年2月11日交辦原告須於同年2月15日讓面試者使用線上面試測驗應考，然原告於同年月17日始提交負責招募之同事進行應徵者線上測驗，且使用時，每題試題均需重新點選按鈕展開完整題目，並將題目拉到延伸螢幕觀看始能作答，伊公司人員需待應試者熟悉操作後方能離開，不符合測驗線上化減少人力之作法，伊公司負責招募之人員向原告反應不便性，原告回應此為系統制式架構無法變動，如欲修改需申請客製化，然許嵐貞驗收時質疑該作法，原告立即表示可以配合指示馬上修改作法，無需使用延伸螢幕，許嵐貞於同年2月18日再度詢問時，原告回報呈現畫面修改中，最終於同年2月19日經負責招募之人員多次協助始得完成，然修改內容僅係使面試測驗題目「如何讓標題、段落分清楚」而已，原告卻來回修改5次，配合執行之伊公司人員亦測試5次，造成其等困擾，原告執行工作過程態度敷衍、行為散漫，並與同事協作困難，且面試者於面試時亦反映此線上測驗非常不符專業性。

2、許嵐貞於109年2月13日交辦原告務必於同年2月18日完成各自負責之線上錄音稿，然原告遲至同年月21日始提交自己之錄音稿，且品質不佳，造成課程上傳時程延宕，無法

如期上線讓伊公司人員觀看學習。

3、為維持既有勞工專業能力或讓新進人員學習應具備之能力，被告公司各廠區交付考題予原告，許嵐貞於109年2月17日詢問原告各廠區題庫交付後上線進度如何？原告回報自己辛苦執行廠區工安訓練40題題庫（實際上僅25題），並逐筆建置，然系統有Bug，建置失敗；許嵐貞質疑其能力，表示應使用批次匯入，而非單筆輸入，若有問題應詢問，況其他新進人員可於1日內執行批次匯入數百題之題庫，原告係具備多年經驗之專業教育訓練人員，僅建置25題卻建置失敗，亦未回報其不會使用批次匯入功能，拖延新進人員學習進度，原告之專業能力與其所述有6年以上平台使用及操作經驗，顯然差異過大。

4、原告於109年2月19日回報處理2名同事平台帳號被停用問題，許嵐貞詢問：為何新人到職卻無法使用平台？原告回答：「這些人都是離職後再回鍋所以帳號被停用後，沒人幫他啟用，我這邊好心協助他們處理，以利完成實體課程報名作業」，其回答態度輕浮，且新進人員到職當日即得使用系統應為教育訓練人員基本觀念，原告卻需要許嵐貞提醒始想到，許嵐貞於翌日上班亦當眾提醒：新人報到當日必須能使用系統，新人無法使用應找資訊溝通，請原告立即找資訊人員討論設定排程問題始解決此問題。

5、又原告109年2月20日回報處理伊公司人員參加課程事宜，現場學員無法掃描QRcode報名，須另外手動以紙本報名，造成學員參加課程報名困擾，有違伊公司希望訓練課程報名數位化政策，許嵐貞詢問原因，原告竟回答：因他們不在學員名單內，而通識課程之自由報名應為平台基本功能，原告無法應用平台功能開課，其專業職能完全不足。

6、109年2月21日原告學習伊公司指定Audacity錄音軟體錄製與剪輯時，原告因有相關軟體經驗，自視過高，許嵐貞見原告未依指示執行練習，詢問其緣由，原告表示在測試，最終另2名毫無經驗之同事均學會後，原告仍未能學會該

軟體操作方式，學習態度不佳，難以培育，其身為教育訓練主導者無法學會該軟體，即無法協助培育其他同事，有違其擔任教育訓練主導者之職責。

7、原告在造成同事心裡不舒服且出聲喝止之情形下，多次於溝通討論時對同性同事勾肩搭背或肢體碰觸，不顧他人對身體自主權之要求，與同事相處不睦。

8、綜上，原告除專業能力不足外，有經常性遲交工作或上課不願學習等怠忽所擔任之工作、主觀上「能為而不為」、「可以做而無意願做」之情形，依最高法院86年度台上字第688號、第82號判決意旨，構成不能勝任工作之情形，故伊公司依勞基法第11條第5款規定終止勞動契約合法。

（三）如本院認伊公司終止與原告之勞動契約不合法，伊公司得以已給付予原告之資遣費2,089元與伊公司應給付之金額為抵銷，又關於提繳勞退金部分，伊公司已提繳至109年3月4日，故伊公司縱應為原告提繳勞退金，亦應自109年3月5日起提繳之。

（四）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、兩造不爭執之事實（見本院卷第111頁）：

（一）原告自109年2月3日起受僱被告公司擔任人力資源處管理師，試用期3個月，每月約定工資47,000元。

（二）被告公司於109年2月24日通知原告，主張因原告不能勝任工作，依勞基法第11條第5款規定資遣原告，勞動契約終止日為109年3月4日。

（三）原告於109年2月26日寄送新莊郵局存證號碼第97號存證信函予被告公司，主張被告公司前揭資遣不合法，如被告公司拒絕原告給付勞務，將有受領遲延責任，並應按月給付工資，被告公司於同年月27日收受。

（四）原告於109年2月26日申請勞資爭議調解，於同年3月19日調解不成立。

（五）如本院認兩造間僱傭關係存在，被告公司應按月給付原告之工資為47,000元，應按月提繳之勞退金為2,748元，原告就已領取之資遣費2,089元同意扣抵。

四、本件爭點：

（一）被告公司於試用期內依勞基法第11條第5款規定終止勞動契約是否合法？

（二）兩造間僱傭關係是否存在？

（三）原告依兩造間勞動契約之約定請求被告公司自109年3月5日起至原告復職之日止，每月給付47,000元是否有理由？

（四）原告依勞退條例第14條第1項規定請求被告公司自109年3月5日起每月提繳2,748元至原告之勞退金專戶是否有理由？

五、得心證之理由：

（一）被告公司於試用期內依勞基法第11條第5款規定終止勞動契約是否合法？

1、按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。又試用期間之目的，係僱用人用以評價受僱人之職務適格性及能力，作為試用期滿後僱用人是否繼續維持僱傭契約之考量（最高法院93年度台上字第74號、95年度台上字第2727號判決要旨參照）。因勞動契約之屬人性程度較高，能力及人格信賴等因素，為當事人締結勞動契約時所關心，故雇主招募勞工，在尚未決定是否聘用之前，對於勞工之資質、性格與能力，以及勞工有無擔任該職務之適格性等相關事項，俱有調查之必要，惟慮及供作成適當判斷之資料未能充分蒐集，因此勞雇雙方約定試用期間，勞工經初步錄用後，雇主根據試用期間之調查結果，或從試用中之勤務狀態等，獲知當初所不能得知或得知不可期的事實之際，對照此等事實，而判斷繼續僱傭該勞工是否適當，準此，雇主於試用期間，考核新進勞工是否對於所擔任之工作有不能勝任之情形，自得為合於上開試用期間之目的範

圍內對勞工為考核，而依考核之結果，判斷繼續僱傭該勞工是否適當，且雇主依此考核之結果，如認勞工有不能勝任工作之情形，即可終止勞動契約，無須給予試用期間之勞工改善之機會，不受「解僱最後手段性原則」之限制。蓋試用期間之約定，屬勞雇雙方約定之合意測試機制，讓雇主有機會可以藉由此項機制觀察勞工，同時也讓勞工有心理準備，在試用期間內若表現不佳，可能會被解僱。故雇主於試用期間，以不能勝任工作為由解僱勞工時，只要非屬雇主主觀上臆測，而能合理證明勞工依其能力不符應徵時表明之能力、不能勝任應聘之職務、工作態度消極、應對態度不佳、不能敬業樂群、或不適應企業文化等，即可認該勞工有不能勝任工作之情事，而得依勞基法第11條第5款之規定終止勞動契約，無須雇主使用勞基法所賦予保護之各種手段，仍無法改善情況下，始可終止勞動契約。

2、經查：

（1）觀諸原告之錄取暨報到通知單上工作條件欄記載：試用期為3個月（見本院卷第17頁），足見兩造確有約定試用期。再關於原告任職期間之工作情形，許嵐貞結證證稱：「（法官問：原告應徵之職位為何？被告公司對該職位之專業要求為何？）教育訓練管理師，需統籌公司教育訓練，管理旭聯數位學習平台。…主要管理、維護平台，幫助我們上架課程、題庫到旭聯平台，製作數位教材。他有做數位教材架構OS表的撰寫。面試前原告需要完成面試題庫的建置，可是原告做出來的不符合使用者的簡易性，但原告說這是是平台的侷限，如果要做的話就要客製化，所以同仁就只能算了，但我驗收時，我覺得為何還需要再請同仁協助面試者操作，覺得不合理。我跟原告說，不是怎樣設定就可以了嘛？原告就說馬上改，同仁說要改時，原告不願意改，說沒有辦法改，而當我跟原告說時，原告就說馬上改，但原告的馬

上改是敷衍的，我沒有限定時間，但為了這個修改，他讓同仁往返測試了五次，後來同仁直接請原告開平台權限給同仁來改，因為只是一些文字段落的調整，其實只要用心點，一兩次就可以成功。剛剛所提的數位教材OS架構表撰寫也遲交，…。我們在平台題庫部分，其他單位提出24題題庫請我們協助上架，他做24題做了一個禮拜，他還跟我說有40題，但我查了只有24題結果建置失敗，他說是因為平台有BUG 。我們題庫都一次幾十題批次匯入就上架了，這是平台專業很基本的概念，但他卻沒有批次匯入的概念，他是一題一題慢慢匯入，他也沒有問我們怎麼處理，造成我們困擾，等我們問了才說系統有BUG，這造成我們很大的困擾，其他還有些他自己能改卻不願意改，我會擔心他是否具備該平台的專業能力，因為這個職務是即戰力，否則我們不用找旭聯專業的人，原告是因為有旭聯科技的工作經驗才能錄取。…（法官問：原告在製作數位學習教材中錄音稿內容的繕打時，是否有發生特別情事？有無錯誤？）我非常失望，他交的東西是前一個課程的標題沒有改，文字是原告找公司CSR企業社會責任單位的同仁要的資料大量複製上來的，但都沒有改，該檔案是在講公司簡介，但原告有一半的內容都是在講企業社會責任，偏頗嚴重，複製過去的東西字型、標點符號、空白格都沒有改。要給主管的東西應該是最後確認稿，他給的卻還是草稿，會覺得沒有用心，他有問題也不問，只是複製貼上，就認為自己有做。…」等語（見本院卷第184至185頁、第187頁），而關於許嵐貞前述原告處理面試線上測驗系統、題庫之工作情形，亦與證人即原告同事邱康宇證述：「…我們分工，我是招募部分，他是教育訓練，他把我給他的紙本或是有電子檔的題目線上化，放到旭聯平台上。工作處理情形進度落後，我們會給原告題目，原告只要放上平台就好，可是中間經過多次修改，許嵐

貞驗收時，發現一些資訊與我一開始得到的不同。例如，我有跟他反應說題目呈現的方式需要修改，實際面試的人反應要修改，我們有轉知原告，原告說是系統問題，需要客製化，但是許嵐貞驗收當天有發現有應試者說不便的地方，原告當下說可以改，跟他當時跟我說的回覆不同，我們招募也不懂，那是他的專業，也不好質疑原告，所以我傳LINE訊息給許嵐貞。…」等語無違（見本院卷第193頁），並有邱康宇傳送與許嵐貞之LINE對話紀錄在卷（見本院卷第73頁），許嵐貞其餘所述亦有原告於LINE群組內之對話紀錄（見本院卷第77至80頁、第129頁）、原告繳交之「架構範例OS」檔案（見本院卷第123至127頁）等可憑，另參以被告公司提出、由訴外人即原告輔導員黃昭翰（以下逕稱其名）製作之「新進同仁試用期間考核紀錄表」（下稱系爭考核表），於評核項目「專業知識」、「學習態度」、「溝通協調」、「人格特質」、「作息表現」各項評分加總，原告僅得40分（滿分100分），黃昭翰並於「輔導員考核意見」填載：「1.另對於其他所交辦的相關工作，需要再次提醒，且錯誤率較高，需再細心。2.與部門同仁相處似乎不太融洽，經提醒協助後仍然未見改善。3、該員對於e-learning『1314樂學網』系統似乎不是很熟悉。4.工作心態較像資訊人員非人資人員，需要不斷確認需求方向，想法固執，較無法提出訓練規劃主導業務。」等語（見本院卷第105頁），堪認原告確有主客觀上不能勝任工作之情事，依前揭說明，被告公司於試用期間內，以原告有不能勝任工作之情事，依勞基法第11條第5款規定終止勞動契約，自屬合法。

（2）原告雖主張：伊早於許嵐貞告知之期限即109年2月18日前交付「架構範例OS」檔案，後於當週週末為免遺漏始於同年2月21日再次寄送；有關輸入訓練題庫部分，伊最初於進行批次匯入時發生狀況，先行回報該狀況，之

後問題解決即以單筆輸入及批次匯入方式完成工作，並無延宕；如伊工作有狀況，許嵐貞理應於LINE工作群組中提醒或於開會時糾正，然伊並未於群組或開會時遭許嵐貞責罵云云，惟依被告公司提出之許嵐貞電子郵件清單，原告提出「架構範例OS」檔案之時間確為109年2月21日，此外別無其他收受該檔案之紀錄（見本院卷第121頁），而原告就其處理訓練題庫輸入並未延宕乙節亦未舉證證明之，再原告確有逾期提出「架構範例OS」檔案，已如前述，許嵐貞並證稱：「（法官問：原告逾期交付架構範例OS【公司簡介】，妳有無催促、提醒原告？）我都有在辦公室當眾問他，或是叫到我位子問他，不只是用LINE。…他在工作期間，有狀況我有一直提醒，但他的態度不好、漫不經心，同仁間溝通不良，…」等語（見本院卷第188至189頁），故原告前揭主張即屬無據。

（3）原告又以：伊與許嵐貞於109年2月13日開會時，許嵐貞提及數位學習平台之相關工作預定於109年2月底完成即可，伊於當日即配合要求積極修改，工作態度並未不佳云云，並提出當日會議錄音譯文為證（見本院卷第239至270頁），然依許嵐貞證述：「（法官問：【提示被證12，即本院卷第105頁】原告試用期間考評紀錄表上「人資單位」意見欄：『嘉泰以旭聯平台專業錄用，但職能顯有不足，經多方面觀察難以勝任訓練主導者任務，擬建議資遣』等手寫字是否妳所寫？）這是我寫的。（法官問：以妳擔任原告主管立場，認為原告是否能勝任這份工作？）無法勝任。」等語（見本院卷第189至190頁、錄音光碟外放），可知其係以直屬主管之角度綜觀原告任職期間之工作表現，尚難依單次會議過程判斷原告得否勝任工作，是原告此部分主張亦難採信。

（4）原告另以：系爭考核表係事後製作，解僱理由亦為通知伊解僱後臨時捏造，可由黃昭翰於109年2月24日與伊交

接時表示對伊遭解僱乙事感到訝異可證，並提出原告與黃昭翰交接時之談話錄音光碟及譯文為證（見本院卷第271至303頁，錄音光碟外放），惟黃昭翰既為原告之輔導員兼同事，其就原告是否不能勝任工作乙事即有於考核時表達意見之權利，其意見亦已如系爭考核表所示，雖與原告面對面交接時，並未表示原告工作有何狀況，然其未直接指出原告工作實際情形之原因眾多（例如：基於禮貌、避免衝突等理由），實難單憑黃昭翰與原告交接時所言，遽認黃昭翰於系爭考核表上所言不實。

（二）原告確有主客觀不能勝任工作之情事，已如前述，則被告公司以原告在試用期間內不能勝任工作為由，依勞基法第11條第5款規定資遣原告，自屬合法。兩造間僱傭關係既已經被告公司於109年2月24日預告於同年3月4日合法終止，則原告依兩造間勞動契約之約定請求確認僱傭關係存在，被告公司應自109年3月5日起至原告復職之日止，每月給付47,000元，及依勞退條例第14條第1項規定請求被告公司自109年3 月5日起每月提繳2,748元至原告之勞退金專戶，均屬無據。

六、綜上所述，原告請求確認兩造間僱傭關係存在，並依兩造間勞動契約之約定請求被告公司自109年3月5日起至原告復職之日止，每月給付47,000元，及依勞退條例第14條第1項規定請求被告公司自109年3月5日起每月提繳2,748元至原告之勞退金專戶，均為無理由，應予駁回。原告之訴既無理由，其假執行之聲請亦失所附麗，應併予駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘主張與攻擊防禦方法，經核均與本件判決結果無影響，爰不一一予以審酌，附此敘明。

八、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　　109　　年　　11　　月　　25　　日

勞動法庭　法　官　方祥鴻

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　　109　　年　　11　　月　　25　　日

書記官　鍾尚勳