臺灣臺北地方法院民事判決

113年度勞訴字第449號

原　　告　曾奕凱

000000000000000000

被　　告　良福保全股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　郭永宗

訴訟代理人　李亞文

上列當事人間請求確認僱傭關係等事件，本院於民國114年3月4日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序部分：

一、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第3款定有明文。本件原告起訴時訴之聲明第三項原為：被告應給付原告民國113年5月1日至同年月8日薪水新臺幣（下同）3,378元及慰問金10萬元（見士林地院勞專調卷第28頁），嗣於114年3月4日當庭變更聲明第三項為：被告應給付原告慰問金10萬元（見本院卷第45頁），核原告所為係減縮應受判決事項之聲明，揆諸前開規定，應予准許。

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。而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確，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。本件原告主張被告違法終止勞動契約，兩造間僱傭關係仍繼續存在等情，為被告所否認，則兩造僱傭關係是否存在並不明確，致原告在法律上之地位及權利有不安之狀態

存在，而此種狀態得以本件確認判決予以除去，則依上開說明，原告請求確認兩造間僱傭關係存在，有即受確認判決之法律上利益。

貳、實體部分：

一、原告主張：原告自113年4月30日起受雇於被告擔任夜班保全人員，兩造約定如月休10日，薪資則約定為3萬8,000元，詎被告於同年5月8日即以原告涉性騷擾為由終止勞動契約，然被告在查明事實前，就以當事人不追究為由終止調查，顯然已違反最後解雇手段原則，並侵害原告之名譽權，原告乃申請調解，並於調解會中表明欲恢復勞動契約及請求被告補發在職期間工資3,378元、資遣費475元、慰問金4萬4,345元等，但經臺北市勞資爭議調解委員會調解不成立，爰依兩造間勞動契約、勞動基準法第54條第1項第1款及侵權行為之法律關係提起本件訴訟等語。並聲明：㈠確認原告與被告間僱傭關係存在；㈡被告應自113年5月8日起至原告復職之日止，每日給付原告1,267元；㈢被告應給付原告慰問金10萬元。

二、被告則以：兩造間之勞動契約有約定3個月試用期間，原告初任職就以言語性騷擾現場女性同仁，造成該女性同仁心理上不舒服，並有向現場總幹事反應，總幹事再與被告主管反應，被告亦有電話聯繫該女性同仁了解狀況，嗣經被告主管約談原告，原告對其騷擾女同事情事不見悔意，因此被告綜合考量後，評定原告言行舉止於試用期間不符合考核，是被告於試用期滿前依勞動基準法第11條第5款所定事由終止勞動契約，符合解僱最後手段原則，並已發給原告非自願離職證明書及資遣費予原告等語置辯。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、得心證之理由：

㈠按勞工對於所擔任之工作確不能勝任時，雇主得預告終止勞動契約，勞基法第11條第5款定有明文。次按勞動契約附有合理試用期間之約款者，雇主得於試用期間內，觀察該求職

者業務之能力、操守、適應企業文化及應對態度，本於具體之事實而為客觀之評價，判斷該求職者是否為適格員工，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2722號判決意旨參照）。又試用期間，係基於勞雇雙方同意，於進入長期正式關係前嵌入一段彼此觀察猶豫期間，讓雇主能藉此期間觀察勞工之工作態度、性格、技術、能力等有關工作之特質，再藉以決定是否在試用期間後繼續僱用該勞工。從勞工的角度，則是給予勞工實際進入職場瞭解、熟悉工作環境、企業文化的機會，讓勞雇雙方確知彼此情況，再詳實考量是否願與對方進一步締結永續性之勞動關係（最高法院109年度台上字第2374號判決意旨參照）。準此，雇主於試用期間內綜合判斷求職者對企業之發展是否適格，如不適格，即得於試用期滿前，未濫用權利情形下，隨時終止勞動契約。

㈡原告主張其自113年4月30日起受雇於被告，擔任夜班保全人員，被告於同年5月8日以勞基法第11條第5款為由終止勞動契約等情，為兩造所不爭執，應予認定。觀諸兩造間勞動契約第1條約定：「契約期間：自113年4月30日起，乙方（即原告）在甲方（即被告）服務。前三個月為試用考核期，若於試用期間不符合甲方之要求與考核時，將予以解除職務；若通過試用期者，本合約將自動視為不定期契約」（見士林地院卷第80頁），足見兩造間勞動契約定有3個月試用考核期，原告主張兩造間並未約定試用期等語（見本院卷第47頁），尚難憑採。兩造間勞動契約既有試用考核期之約定，被告自得於試用期滿前綜合原告各方面之表現，以判斷其是否符合被告之需求，如經被告評價後認不適合，被告於不構成權利濫用之前提下終止兩造間僱傭契約，自屬合法。

㈢原告主張其並未騷擾女性同仁，且並無怠忽職守等語。然查，觀諸被告提出之LINE對話紀錄，現場總幹事與被告主管陳奕丞經理提及「今早，收到昨晚PT大夜班同事反應，昨晚

值班的保全曾先生（5/1到職），整晚對白小姐有言語上的騷擾，白小姐說讓她非常的不舒服…」（見士林地院卷第86-1頁），參以被告提出之錄音檔中，被告法務主管即訴訟代理人與女性同仁之電話內容，該女性同仁表示：「他的一些舉動會讓別人感到不舒服」、「他就是比如說目光、態度讓我的確不舒服，不舒服之外我已經有跟主管反映了，如果你們有做相關的處理，那就沒關係」等語（見本院卷第46頁），足見確實有女性同仁檢舉原告有性騷擾之行為，僅係因該名女性同仁不再追究，而終止性騷擾案件之調查。參以原告之出勤紀錄表顯示，原告係於113年5月3日第一天至案場上班，即遭案場女性同仁提出檢舉，至被告通知終止勞動契約時，原告僅有上3天班即113年5月3日、4日、5日（見士林地院卷第12頁），被告並於113年5月8日以資遣通知單資遣原告（見士林地院卷第40頁），其上原因雖勾選「其他」，然被告稱應係勾選錯誤，因為「其他」與「試用不合格」在同一列，原因即為試用不合格等語，與一般常情相符，尚非無據。依上開各情以觀，原告於值班第一天即遭同仁檢舉反應，雖未經調查認定實際上有性騷擾之行為，然經被告綜合評估原告與同仁間互動之言行舉止等工作態度，認為原告無法勝任其職務，而於試用考核期內終止兩造間勞動契約，難認有濫用權利情形，應屬適法。原告既為試用考核期之員工，被告本得以較大彈性認定原告是否適任工作並行使解僱權，並無預告期間及解僱最後手段性原則之適用，倘經考核為不適任，本得不經預告隨時終止勞動契約，則被告以原告有前述言行舉止不當、態度不佳等情，認原告不能勝任工作，而終止系爭勞動契約，應認生合法終止之效力。綜上，被告終止兩造間勞動契約，應屬合法。

㈣被告既已合法終止系爭契約，原告訴請確認僱傭關係存在，及請求自113年5月8日起至復職日止之薪資，自無理由。

㈤原告請求被告賠償慰問金10萬元部分，亦無理由：

原告主張被告以其涉及性騷擾將伊解僱，侵害名譽權等語。

然查，被告資遣通知單僅記載「試用不合格」（見士林地院卷第40頁），並未明確稱原告構成性騷擾，且因該名女性同仁未追究，被告已終止性騷擾案件之調查，難認被告係僅以性騷擾為由而終止兩造間勞動契約。又被告終止勞動契約之行為，僅係雇主合法行使勞動契約之終止權，客觀上並無貶低、減損原告社會上名譽，難認有何侵害原告名譽權之情事，是原告主張侵害其名譽權，亦難憑採。則原告請求被告賠償慰問金10萬元，尚屬無據。

四、綜上所述，原告依兩造間勞動契約、勞動基準法第54條第1項第1款及侵權行為之法律關係提起本件訴訟請求確認原告與被告間僱傭關係存在，並請求被告自113年5月8日起至原告復職之日止，每日給付原告1,267元，及給付原告慰問金10萬元，均無理由，應予駁回。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所提之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

六、訴訟費用負擔之依據:民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　114　　年　　3　　月　　25　　日

勞動法庭　　法　官　　許筑婷

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　　114　　年　　3　　月　　25　　日

書記官　　林政彬