臺灣士林地方法院民事簡易判決

108年度士勞簡字第19號

原　　告　王凱麟
被　　告　日藥本舖股份有限公司
法定代理人　謝德璋
被　　告　盧秀夫
　　蘇聖茹
上三人共同
訴訟代理人　蔡文彬律師
　　尤柏燊律師
複　代理人　楊培煜律師

上列當事人間請求給付薪資等事件，業經民國108年10月9日言詞辯論終結，本院判決如下：

主　文

被告日藥本舖股份有限公司應給付原告新臺幣叁萬陸仟貳佰陸拾陸元，及自民國一百零八年四月十七日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用新臺幣壹仟肆佰肆拾元，其中新臺幣壹仟元由被告日藥本舖股份有限公司負擔，其餘新臺幣肆佰肆拾元由原告負擔。

本判決原告勝訴部分得假執行，如被告日藥本舖股份有限公司以新臺幣叁萬陸仟貳佰陸拾陸元為原告預供擔保，得免假執行。

事實及理由要領

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。原告起訴時聲明為：「被告應給付原告新臺幣（下同）237,533元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。」嗣於本院審理中，原告減縮訴之聲明為「被告應給付原告135,531元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。」經核屬減縮訴之聲明，揆諸首揭規定，自應准許。

二、原告起訴主張：

㈠原告於民國105年11月14日受僱於被告日藥本舖股份有限公司（下稱日藥本舖公司）擔任總經理室專員一職，專職負責社團法人台灣銀髮族總會事務，在職期間認真盡責，無任何遲到、早退或不良紀錄，並配合加班，卻不幸於105年12月7日，上午將手中負責之銀髮族會員大會資料送件至內政部後，下午隨即遭到人資部以臨時接到資遣命令，以無法勝任工作為由，要求原告於105年12月9日離開公司，因公司從未與原告溝通或要求改善，或協助轉任其他職位，亦無任何原告不適任之理由或證據，其惡意資遣之行為已違反勞基法第11條第5項之規定，亦不符合最後手段性，且原告掌管社團法人台灣銀髮族總會之匯款、製作傳票、銀行存款收支明細表、撥補零用金等會計財務工作，故被告日藥本舖公司如欲解除員工聘僱合約，依照兩造間之員工聘僱合約書（下稱系爭聘僱合約書）第14條之規定，應於一個月前通知原告，況且原告並無勞基法第11條所列不適任情形，其資遣屬違法行為，被告日藥本舖公司無視勞基法及系爭聘僱合約書內容，無原告任何不適任之理由或證據，亦未於資遣之10日前做資遣通報及給付原告一個月預告薪資，要求原告於105年12月7日接到通知之2日後隨即離職；又當時人資主管即被告盧秀夫及人資專員即被告蘇聖茹在會議室以「以為以妳的經驗可以勝任此工作卻沒想到不行，妳就是能力不足，留在這對妳沒幫助。」等貶低工作能力之言論誹謗原告，此惡意資遣行為及不實指控嚴重造成原告人格、名譽毀損及極大精神痛苦；另被告日藥本舖公司於105年12月，眾人皆在等待年終獎金發放、職缺釋出稀少時惡意解僱原告，加上適逢元旦假期及春節連假，使得原告於106年1月底春節連假前才錄取目前任職之公司，因此提起本件訴訟，並請求：(1)預告工資一個月34,000元；(2)錄取報到體檢費1,200元；(3)106年1月9日起至2月2日止計25日，共計28,333元（計算式：34,000÷30×25＝28,333）之待業薪資；(4)名譽

、精神損害賠償被告日藥本舖公司50,000元，被告盧秀夫10,000元，被告蘇聖茹10,000元；(5) 原告出庭扣薪1,800 元；(6) 郵寄書狀費用198 元，總計共135,531 元。為此，爰依勞動契約之法律關係提起本訴，並聲明：被告等應給付原告135,531 元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5 計算之利息。

㈡對被告抗辯之陳述：

1.原告於105 年11月14日到職，被告日藥本舖公司並無安排任何人與原告交接，已離職之員工僅以一張A4紙簡列出此職位之工作注意事項，然而會員大會後應函報至內政部之資料繁多，且需要理事長、秘書長等簽核，原告將資料整理出後，交予訴外人即執行長周復成及理事長謝德璋審閱修改，原告將大會報告交由周復成審閱時，周復成反覆修改會議紀錄之格式及內容，原告身為專員，僅依周復成之指示反覆修改會議紀錄，原告並無拖延送件時間，且會員大會於105 年11月20日召開，內政部要求於大會後三十日內備函檢齊資料，雖然遭受被告日藥本舖公司之拖延，原告仍於大會召開後之13個工作天即送件至內政部，在屆期內提早完成工作，並無造成任何延宕。

2.由被告日藥本舖公司提供給原告之工作注意事項可證，原告之會計、財務工作內容包括社團法人台灣銀髮族總會之匯款、每月收支統計、製作會計轉帳傳票、銀行存款收、支出明細表、零用金收支明細表、撥補零用金等，以上皆為會計、財務相關工作，且被告日藥本舖公司將銀髮族總會之銀行存簿、大小章交由原告一人掌理保管用印，其僅有公司財務有此權限，故原告之工作無疑適用於系爭聘僱合約書第14條之規定，故依系爭聘僱合約書被告日藥本舖公司需支付原告一個月之預告工資34,000元。

3.不起訴處分僅代表其未構成刑法妨害名譽意圖散布於眾之要件，與本件請求被告給付預告工資、待業工資、精神賠償等之訴訟標的無關，且其無法證明被告日藥本舖公司就終止系

爭聘僱合約書無權利濫用之情事；又被告盧秀夫、蘇聖茹無查明事實，就代表公司以不實之指控，於有第三人在之場所以言語貶低原告之工作能力，造成一向盡責，自我要求極高之原告產生強烈精神痛苦，故被告盧秀夫、蘇聖茹需承擔賠償原告精神損失之責。

4.訴外人即執行長周復成稱原告工作不力、浪費紙張等，依據被告日藥本舖公司工作守則第50條，如經查屬實者，當時可給予原告申誡，而非資遣，被告日藥本舖公司從未提出任何原告不適任之證據或考評、獎懲記錄，全憑空口白話即資遣原告，係為權利之濫用。

三、被告聲明原告之訴駁回，並抗辯如下：

㈠被告日藥本舖公司法定代理人謝德璋因擔任財團法人銀髮族總會（下稱銀髮族總會）會長，需聘請一名員工專職處理該會會務，經形式審查原告之學經歷後，認為原告自述於職場有近十年業務助理、會計及行政秘書之工作經驗，對於前述銀髮族總會會務相關事宜應有充分之處理能力，雙方乃於系爭聘僱合約書第1 條第3 項約定：自原告到職日起三個月內為「試用期」，試用期滿甲方（即被告日藥本舖公司）若未終止該合約，原告始成為正式員工，且於試用期內，乙方（即原告）亦有權終止該合約。原告於105 年11月14日到職後，原處理銀髮族總會之員工已告知原告工作項目，並詳細撰擬應注意事項交付原告後完成交接，豈料原告工作始終未能進入狀況，原告整備之文件不但錯誤百出、多所缺漏，還需請他人協助原告完成工作，且原告將其工作上之失誤歸咎於無人教導、並抱怨公司無人協助其檢視，此實非一個有近十年工作經歷之社會人應有之工作表現及態度，被告日藥本舖公司乃於105 年12月7 日通知原告解除合約。此時原告到職未滿一個月，尚於試用期內，被告日藥本舖公司發現原告有無法勝任交辦工作之情事，並進而通知原告終止系爭勞動契約，依高等法院之見解，於試用期內雙方當事人原則上均得隨時終止契約，並無須具備勞基法所規定之法定終止事由，

且亦無資遣費相關規定之適用，被告日藥本舖公司基於雙方簽署系爭聘僱合約書時之合意，以原告不適格為由而行使所保留之解僱權係於法有據。況且，原告無法獨自完成份內工作，無法達成被告日藥本舖公司聘僱之目的，被告日藥本舖公司以原告對於所擔任之工作確不能勝任為由終止契約，當符合一般職場常規，亦無權利濫用之情事。

㈡原告請求預告工資一個月34,000元雖舉出系爭聘僱合約書第14條之規定作為依據，惟此項合約約定適用之前提為被告日藥本舖公司對掌理財務或會計之正職人員依勞基法第11條或第13條但書規定解僱，但原告係到職未滿一個月，尚在試用期，非屬正式員工，且其職務為「行政秘書」，工作內容為協助被告日藥本舖公司法定代理人謝德璋處理銀髮族總會相關會務，顯無系爭聘僱合約書第14條之適用；被告日藥本舖公司對原告係合法聘僱、解聘，原告請求錄取報到體檢費1,200 元之依據並未見原告說明；被告日藥本舖公司係依系爭聘僱合約書對其試用之原告行使其所保留之解僱權，於法有據，原告未能如期覓得新工作當與被告無關，且原告並未舉出其請求待業薪資28,333元之依據；被告日藥本舖公司係因原告未能勝任所交辦之工作，爰依系爭聘僱合約書終止與原告之合約關係，並無任何不法，自無損害原告任何權利可言，至於原告之離職證明係被告日藥本舖公司如實記載終止系爭聘僱合約書之理由，此為企業對勞工工作表現之正常評價，亦為勞基法第11條所規定之合法終止勞動契約事由，原告主張此項記載侵害其權利，應屬誤解。再者，被告盧秀夫及蘇聖茹係基於擔任被告日藥本舖公司人事主管之立場，如實向原告解釋被告日藥本舖公司終止系爭聘僱合約書之理由，被告盧秀夫及蘇聖茹二人對原告並無任何誹謗或毀損原告名譽之行為，故原告請求名譽、精神損害賠償被告日藥本舖公司50,000元，被告盧秀夫10,000元，被告蘇聖茹10,000元亦無法據。

四、本院得心證之理由：

㈠原告主張之事實，雖據其提出學位證書、104 人力銀行履歷表、存證信函、錄取通知、體檢收據、臺北市政府勞動局勞資爭議調解紀錄、員工聘僱合約書、工作注意事項、離職證明書、日藥本舖股份有限公司員工工作守則等為證，然為被告所否認，並以上開情詞置辯。經查：

1.按我國勞基法雖未對試用期間或試用契約制定明文規範，而一般企業雇主僱用新進員工，亦僅對該員工所陳之學、經歷為形式上審查，未能真正瞭解該名員工是否能勝任工作，因此，在正式締結勞動契約前先行約定試用期間，藉以評價新進勞工之職務適格性與能力，作為雇主是否願與之締結正式勞動契約之考量，基於契約自由原則，倘若勞工與雇主間有試用期間之合意，且依該勞工所欲擔任工作之性質，確有試用之必要，自應承認試用期間之約定為合法有效。另約定試用期間之目的，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正式僱用，即應視試驗、審查之結果而定，且在試用期間因仍屬於締結正式勞動契約之前階（試驗、審查）階段，是雙方當事人原則上均應得隨時終止契約，並無須具備勞動基準法所規定之法定終止事由，且亦無資遣費相關規定之適用。準此，除非雇主有權利濫用之情事，否則，法律上即應容許雇主在試用期間內有較大之彈性，以所試用之勞工不適格為由而行使其所保留之解僱權（臺灣高等法院102 年度勞上字第100 號判決意旨參照）。

2.按勞基法第11條第5 款所謂不能勝任工作，不僅指勞工在客觀上之學識、品行、能力、身心狀況，不能勝任工作者而言，即勞工主觀上能為而不為，可以做而無意願做，違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務者亦屬之。此由勞基法之立法本旨在於保障勞工權益，加強勞僱關係，促進社會與經濟發展觀之，為當然之解釋。最高法院95年度台上字第916 號判決意旨足資參照。復按勞基法第11條第5 款規定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。揆其立法意旨，重在勞工提供之勞務，如無法達成雇主透過勞

動契約所欲達成客觀合理之經濟目的，雇主得解僱勞工。其原因固包括勞工客觀行為及主觀意志，舉凡勞工客觀上之能力、學識、品行及主觀上違反忠誠履行勞務給付義務均應涵攝在內，惟仍須雇主於其使用勞基法所賦予之各種手段，仍無法改善之情況下，始得終止勞動契約，庶符「解僱最後手段性原則」。最高法院96年度台上字第2630號及101 年度台上字第1546號判決意旨足資參照。按受僱之勞工相對於雇主而言，顯然欠缺對等防禦能力，而懲戒性解僱，又涉及剝奪勞工之既有工作權，要屬憲法工作權保障之核心範圍，雇主所為之懲戒性解僱與受僱人之違規行為，在程度上須屬相當，方得為之。法院對雇主之解僱，並得加以審查。

3.經查，被告除依勞動基準法第70條之規定有訂立員工工作守則，然被告內部就新進人員於試用期間「工作不力」之考評標準，則無制定任何法規範，且原告於105 年11月14日到職，而社團法人台灣銀髮族總會之會員大會則於原告到職7 日後即105 年11月20日召開，除時間倉促外，又被告日藥本舖公司並未提供正確之資料供原告製作召開會員大會之相關文件，且原告於大會召開後之13個工作天即送件至內政部，並無任何拖延及違反規定之情事發生；又原告工作內容，依兩造不爭執之工作注意事項所載，除會員大會之選舉外，尚有每月收支統計（含轉帳傳票、銀行存款收．支明細表、零用金收支明細表等事項，被告僅以原告辦理會員大會整備之文件錯誤百出、多所缺漏，還需請他人協助原告完成工作，為原告工作不力之唯一理由，終止與原告之合約關係。惟被告日藥本舖公司僅以被告公司執行長於偵查中證稱由董事長告知，其再告知人事部經理即被告盧秀夫及被告蘇聖茹進行解僱程序，卻未能提出所謂錯誤百出、多所缺漏及還需請他人協助完成之相關具體事證，顯有權利濫用之情事，故被告之解僱並不合法。

㈡茲就原告請求之金額審究如下：

1.預告工資一個月34,000元部分：

按依原告與被告日藥本舖公司間之系爭聘僱合約書第1條約定試用期間為3個月，在試用期間，雙方均得於一星期前通知他方終止本契約，且勞動契約存續中，一方如欲終止契約，應符合勞動基準法第16條規定辦理。經查，被告日藥本舖公司乃於105年12月7日通知原告解除合約，並要求原告於接到通知之2日後離職，足見被告日藥本舖公司於105年12月9日已終止與原告之勞動契約，參以系爭聘僱合約書及勞動基準法之規定，被告日藥本舖公司應給付原告7日預告期間之工資，原告之薪資為34,000元，則原告請求被告日藥本舖公司給付7日預告期間之工資7,933元（34,000元÷30日x 7日＝7,933元，元以下四捨五入），即屬有據。

2.錄取報到體檢費1,200元部分：

按職業安全衛生法第20條、第21條及其施行細則第27條之規定，雇主於僱用勞工時，應施行體格檢查，其目的係為識別勞工工作適性，考量其是否有不適合作業之疾病所實施之檢查，體格檢查發現應僱勞工不適於從事某種工作時，不得僱用其從事該項工作，以保障勞工安全與健康，且考量體格檢查係勞工從事該工作前之健康狀況評估，於勞雇關係尚未確立前，尚無法以法規強制規範由雇主負擔，因此實務上得由勞資雙方協商。經查，本件原告雖提出體檢收據影本為證，然未提出體格檢查應由被告日藥本舖公司負擔之依據，是原告此部分請求，難認有據。

3.106年1月9日起至2月2日止之待業薪資28,333元部分：

本件原告主張被告日藥本舖公司於105 年12月底惡意解僱原告，適逢春節連假使得原告於106 年2 月3 日始至目前任職之公司報到，請求被告日藥本舖公司賠償自106 年1 月9 日起至2 月2 日止之待業薪資28,333元。經查，如上所述，被告解僱並不合法，兩造之僱傭關係不因被告之上開解僱行為而不存在，被告本應准許原告繼續服勞務，是自106 年1 月9 日起至同年2 月2 日間之薪資，係因被告拒絕受領而未為服勞務，依民法第487 條前段規定意旨，受僱人自無補服勞

務之義務，但仍得請求薪資。因此，原告依僱傭法律關係請求被告應給付上開期間之薪資28,333元部分，自屬有據。

4.名譽、精神損害賠償被告日藥本舖公司50,000元，被告盧秀夫10,000元，被告蘇聖茹10,000元部分：

按不法侵害他人之身體、健康、名譽、自由、信用、隱私、貞操，或不法侵害其他人格法益而情節重大者，被害人雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額，民法第195條第1項前段定有明文。本件原告主張因被告日藥本舖公司、被告盧秀夫、被告蘇聖茹告知原告無法勝任工作而終止契約乙事，致其身心承受極大痛苦、人格名譽遭到毀損，惟該妨害名譽刑事案件經臺灣臺北地方檢察署檢察官106年度偵字第00000號、23230 號為不起訴處分。又按侵權行為法律關係係不法侵害他人權利之行為，屬於違法行為之一種，債務不履行為債務人侵害債權之行為，性質上雖亦屬侵權行為，但法律另有關於債務不履行之規定，故關於侵權行為之規定，於債務不履行即不適用之，除非行為人另有侵害被害人之人身自由權，而許由債權人就其有利之契約、或侵權行為法律關係併為、或擇一請求，否則；行為人應僅就契約上之義務負責任。兩造間既有私法之僱傭契約存在，上訴人之人身自由權亦未因被告之解僱行為而受侵害，原告應依僱傭契約法律關係主張，要無侵權行為法律關係之適用。是本件尚難認原告有其他身體、健康、名譽、自由、信用、隱私、貞操或其他人格法益受侵害而情節重大之情狀，是原告主張依民法第195 條第1 項前段規定，請求被告日藥本舖公司賠償50,000元，被告盧秀夫賠償10,000元，被告蘇聖茹賠償10,000元之精神慰撫金，於法未合，不應准許。

5.原告出庭扣薪1,800元及郵寄書狀費用198元部分：

本件原告主張其出庭扣薪1,800元部分，因出庭應訊，乃當事人配合相關法律程序之結果，為當事人必須耗費成本之必要支出，原告此部分請求，委無足採；又當事人於訴訟過程中支出，除裁判費、證人日旅費、鑑定費、提解費等依法得

認為係訴訟費用項目，由法院依訴訟結果定當事人負擔比例及金額外，其餘如交通費、一般事務費等訴訟成本，除當事人另有約定外，依我國法律均非當事人得向對造請求之賠償項目，本件原告請求之郵寄書狀費用198 元為其訴訟成本，故原告此部分請求，自難准許。

五、從而，原告依勞動契約之法律關係，請求被告日藥本舖公司應給付原告36,266元，及自起訴狀繕本送達翌日（即108 年4 月17日）起至清償日止，按年息百分之5 計算之利息，為有理由，應予准許。逾此部分之請求，為無理由，應予駁回。

六、因本件事證已臻明確，兩造其餘主張等攻擊防禦方法及所提之證據，經審酌後均與本判決結果不生影響，爰不一一論列，附此敘明。

七、本件係就民事訴訟法第427 條第1 項適用簡易程式所為被告部分敗訴之判決，依民事訴訟法第389 條第1 項第3 款規定，應依職權就原告勝訴部分宣告假執行及定被告免為假執行之擔保金額，並職權確定訴訟費用額為1,440 元（第一審裁判費），其中1,000 元由被告日藥本舖公司負擔，其餘440 由原告負擔。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　10　　月　　23　　日

士林簡易庭　法　官　李建忠

以上正本係照原本作成。

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應記載上訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日）內補提上訴理由書（須附繕本）。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　10　　月　　23　　日

書記官　吳俊明