臺灣臺北地方法院民事簡易判決

108年度北勞簡字第27號

原　　告　廖通城
被　　告　日商藤田股份有限公司台北分公司
法定代理人　菅沼廣夫
訴訟代理人　山本習
　　尚修竹
　　林家揚

上列當事人間請求確認僱傭關係存在事件，本院於民國108 年8 月8 日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

原告之訴及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：

本件原告起訴時原聲明請求恢復兩造間之僱傭關係等語，經本院闡明後，更正為：確認兩造間之僱傭關係存在（見本院卷㈠第229 頁），非為訴之變更，僅係聲明之更正，先予敘明。

貳、實體方面：

一、原告主張：原告與被告訂有定期雇用合約（下稱系爭勞動契約），期間自民國107 年10月16日起至108 年10月15日止，擔任職業安全管理人員，負責工地安全衛生管理，每月薪資為新臺幣（下同）49,000元。原告於任職期間均積極任事，能力足堪勝任工作，被告亦從未對原告之工作表現提出缺失要求改正，不料卻於107 年12月12日突然口頭告知原告工作能力不符合期待，並旋於同年月23日依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第5 款為由解僱原告，實與事實不符，亦違反解僱最後手段性原則，解僱顯不合法。至被告另稱本件是在試用期內解僱一節，被告於面試時並未提及有試用期，錄取通知信中也未說明，待報到1 週後始提出合約書載有上開試用期之約定交由原告簽署，原告因迫於生計始能同意。況且

雇主於試用期內之任意終止權，並非毫無限制，不可有權利濫用之情形，被告未制訂工作規範、未採行績效評估制度、人力分配亦不合理，縱使原告工作表現有小缺失，被告未經給予改善機會即逕予解僱，亦屬權利濫用，爰提起本訴等語，並聲明：確認兩造間之僱傭關係存在。

二、被告則以：系爭勞動契約中定有3個月試用期之規定，明定倘原告於試用期（即107年10月16日至108年1月15日止）內有不適任之情形者，被告即得合法終止契約，而無須再探究是否符合勞基法所定終止事由之要件。而查，原告於試用期間內，屢有於工地內違規嚼食檳榔、儀容渙散、遲到、未依要求製作安全衛生計畫書（下稱安衛計畫書）、未翔實記載安全品質環境日誌（下稱安全日誌）及承攬商施工安全指示書（下稱安全指示書）、不聽從主管指示等不適任之情形發生，且經告誡後仍強詞奪理，無悔改之意，足見原告之專業能力無法達到合理要求，亦欠缺忠實履行義務之態度及意願，足以影響工程安全與人力分配，契約目的已難達成，故被告依上開約款於試用期內解僱原告，自屬有據。況縱無試用期之約定，原告既有上開不適任情事，亦已構成勞基法第11條第5款所定「勞工對於所擔任之工作確不能勝任」之情形，故被告依此規定終止雙方間之僱傭關係，亦屬合法，且無違反最後手段性可言等語置辯。並聲明：㈠原告之訴駁回；㈡願供擔保請准免為假執行。

三、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（最高法院52年台上字第1240號判例意旨參照）。查本件上訴人主張其與被上訴人間僱傭關係仍然存在，為被上訴人所否認，堪認兩造間之僱傭關係存否並不明確，致上訴人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，故上訴人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。

四、經查，原告與被告訂有定期雇用合約，期間自107 年10月16日起至108 年10月15日止，擔任職業安全管理人員，負責台灣太陽油墨股份有限公司新工廠增建工事（下稱系爭專案）之工地安全衛生管理，每月薪資49,000元，嗣為被告於107年12月23日以書面解僱等情，為兩造所不爭執，並有上開雇用合約及離職證明書等物附卷可稽，堪信為真實。然原告主張其無被告所指不能勝任工作情事，被告終止系爭勞動契約應為不合法等情，則為被告所否認，並以前揭情詞置辯。是本件應審究者依序為：㈠本件試用期之約定是否有效？被告於試用期內以前揭事由解僱原告，是否屬實、有無權利濫用情事？㈡原告有無勞基法第11條第5 款所稱不能勝任工作之情形？被告以該規定終止系爭勞動契約，是否有據？茲分述如下：

㈠被告依據試用期條款終止系爭勞動契約，為有理由：

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，並無須具備勞基法所規定之法定終止事由。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。

2.系爭勞動契約中關於「試用期」明定：「雇員一經雇用，將有3個月的試用期，雇主並得延長試用期。……於試用期內或試用期屆滿時，雇主如判定雇員為不適任者，得終止本合約，並依照勞基法及相關法令規定辦理。」等語（見本院卷㈠第23頁），堪認明確。原告雖主張被告於面試時及錄取通知信內均未提及有試用期，待報到1週後始提出合約書交由原告簽署，原告因迫於生計始能同意等語，惟其復當庭自陳：其簽約時有看合約，因認該條已載明如判定為不適任者比照勞基法辦理，故即使有試用期之約定，其仍同意簽約，而未就試用期約定提出異議等情在卷（見本院卷㈠第229-1頁），顯見原告於簽約前即對勞動契約中有3個月試用期之規範知悉甚詳，且係經充分考慮同意接受上開勞動條件後始為簽約，並無因迫於生計無奈簽署之情，則縱使被告於面試時未提及此部分勞動條件，事後亦係經原告本人之同意而增加，非法所不許，原告自應受上開約定之拘束，不得片面改稱試用期之約定為無效。

3.查，原告曾以被告公司代理人身分，出席系爭專案承攬商開工前安全衛生協調會議，會議內容第五項「現場安衛注意事項」第8點記載：「本工區禁止飲用酒精性飲料、禁止嚼檳榔．．．」等語；被告內部制定之「違反安全衛生及環保規定罰款標準」違規項目A19亦明定為「於非吸菸區吸菸，攜帶檳榔、嚼食檳榔」，此分別有上開會議紀錄及罰款標準在卷可憑（見本院卷㈠第324至327頁、第314頁），足認原告對於公司規定工區內禁止嚼食檳榔應知悉甚明，然其卻經常違反規定在工區內嚼食檳榔之事實，業據原告自己聲請傳喚之證人即系爭專案工程師宋伯信及所長尚修竹先後證述明確（見本院卷㈠第369頁、第364頁）。原告雖稱其係在休息區內嚼食檳榔，應未違反規定云云，惟查證人宋伯信、尚修竹一致證稱原告除在休息區內嚼食檳榔外，也經常在作業區內嚼食，且公司禁止嚼食檳榔之範圍不分作業區或休息區

（見本院卷㈠第369頁、第364頁），顯見原告前揭主張要無可採。是故被告指摘原告於任職期間內屢違反規定於工區嚼食檳榔一節，堪信非虛。

4.又原告於任職期間多次未依主管要求詳實紀錄安全指示書及安全日誌等情，亦據證人即原告之主管許瑞麟於本院審理中具結證稱：原告任職期間製作之安全指示書中「上包商要求之聯絡調整事項」欄大多為空白，正常來說，此一欄位每天都要記載，用以提醒下包商隔天施工應注意那些事項；安全日誌部分，當中①至⑥各項均應由原告負責填寫，但其到現場督導時，常常發現實際上有的缺失並未記載於「③從日常點檢中不適合之處置」一欄中，原告每日記載「①日常點檢（監視・測定）」欄均無不符合事項，並非事實等情綦詳（見本院卷㈠第388至391頁），核與原告歷來製作之安全指示書、安全日誌所示情形相符（見本院卷㈠第125至163頁、第182至204頁），並有被告提出證人許瑞麟於現場發現缺失後拍照上傳工作群組之多則LINE對話紀錄附卷可稽（見本院卷㈡第33、43、57至71頁），經本院逐一比對，該等缺失確實均未記載於同日之安全日誌中（見本院卷㈠第195-1、196、200、202頁），且原告亦多次自認其就安全日誌部分確未寫得很詳盡等語在卷（見本院卷㈠第367、393頁），堪信證人許瑞麟上開證詞並無偏頗。至於原告主張許瑞麟事前告知安全指示書是由現場主辦工程師填載云云，為證人許瑞麟所否認，證稱：其雖不能確定有無跟原告本人講過要每日填寫安全指示書，但一般來說，其對新進的安衛人員都會如此交代等語（見本院卷㈠第388頁），證人宋伯信亦證述：其每天在下班前都需將隔天要進行的作業，在安全指示書上寫出來，另安全衛生人員也要負責記載「上包商要求聯絡調整事項」欄，並在其上蓋章，該欄每天應該都有要注意的事，空白是不合理的等情明確（見本院卷㈠第370頁），可見原告擔任安全衛生管理人員，每日負責記載安全指示書內之「上包商要求聯絡調整事項」欄，乃為其義務，證人

許瑞麟並無指示上開事項係由主管工程師負責等情甚明，原告前揭主張為不可信。基上，則被告抗辯原告於任職期間多次未依主管要求詳實紀錄安全指示書及安全日誌等情，亦堪認定。

5.此外，被告又舉出原告尚有遲到、未依要求修正安全衛生計畫書等情事，亦為原告所不爭（見本院卷㈠第367、368頁），綜合以上各節，堪認被告就原告於試用期間內之整體表現予以考核與評估，最終以不適格為由而行使其所保留之解僱權，於試用期內終止系爭勞動契約，並非無據。

6.原告另主張被告未制訂工作規範、未採行績效評估制度、人力分配亦不合理，縱使原告工作表現有小缺失，被告未經給予改善機會即逕予解僱，構成權利濫用云云，惟查被告就上述禁止嚼食檳榔之規定，已明確制定於「違反安全衛生及環保規定罰款標準」之中，且依該規定，違者係處每次1萬元之罰款，此有上開罰款標準附卷可考（見本院卷㈠第314頁），相較其他違規事由，此項乃屬處罰最重，可知依被告之企業文化，勞工嚼食檳榔一事並非小事；另關於原告需每日製作安全指示書、安全日誌，更事涉工地安全重大，為其工作之核心內容，原告未依規定翔實記載，要非其自稱之小缺失云云。又證人尚修竹已多次口頭勸誡原告勿在工區內嚼食檳榔，並於107年12月12日約談原告告知有上開文書製作之各項缺失，請其改善，不料原告即表示不用談了，並於隔日直接前往臺北找公司的人大小聲談離職協商等情，業據證人尚修竹證述明確（見本院卷㈠第366至367頁），由此可知被告並非未給予改善機會即逕予解僱，反足以證明原告面對主管之指正，態度並非良好，實難謂為適任。原告又稱其縱有表現不如被告預期，亦係因人力分配不合理所致云云，惟此乃原告單方面之說法，欠缺積極證明，是否係因原告個人能力或主觀意願不足，亦非無可能，自無從以此遽謂被告所為終止屬權利濫用。

㈡又被告於試用期內依上開試用期約款向原告終止系爭勞動契

約，既有理由，則其備位抗辯得依勞基法第11條第5 款規定解僱原告一節，即無審究必要，併為說明。

五、綜上所述，系爭勞動契約業經被告合法終止，已經本院認定如前。從而，原告請求確認兩造間僱傭關係存在，為無理由，應予駁回。又其訴既經駁回，所為假執行之聲請即失所附麗，況確認之訴性質上本無可得假執行之餘地，自無從准許。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，核與判決之結果，不生影響，爰不一一論列，併此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　8　　月　　19　　日

臺北簡易庭　法　官　吳若萍

以上正本係照原本作成。

如不服本判決，應於判決送達後20日內向本庭（臺北市○○○路○ 段○○○ 巷○ 號）提出上訴狀。（須按他造當事人之人數附繕本）。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　　108　　年　　8　　月　　19　　日

書　記　官　賴敏慧