臺灣桃園地方法院民事判決

107年度勞訴字第137號

原　　告　林廷彥
訴訟代理人　李育霖
　　林勝福
被　　告　中華郵政股份有限公司
法定代理人　吳宏謀
訴訟代理人　邱靖棠律師
　　程居威律師
　　陳明政律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國108 年6 月20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

一、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。而該條所謂即受確認判決之法律上利益，係指因法律關係之存否不明確，致原告在私法上之地位有受侵害之危險，而此項危險得以對於被告之確認判決除去者而言（最高法院42年台上字第1031號判例要旨參照）。本件原告主張兩造間存有僱傭關係，為被告公司所否認，就此不明確之狀態，能以本件確認判決除去之，是原告提起本件訴訟自有受確認判決之法律上利益。

二、本件被告法定代理人原為魏健宏，嗣由王國材、吳宏謀先後接任法定代理人，並分別於民國108 年6 月20日、同年7 月25日具狀承受訴訟，有聲明承受訴訟狀各乙紙在卷可稽（見本院卷二第108 、112 頁），於法並無不合，應予准許。

貳、實體方面

一、原告主張：原告依被告「105 年中華郵政職階人員甄試簡章

」（下稱系爭簡章）努力讀書、鍛鍊身體而考取專業外勤人員，自106年2月14日起受僱於被告，約定月薪為新臺幣（下同）30,075元。然原告為「雙相情緒障礙症」與「憂鬱症」患者，領有身心障礙證明，多次住院治療，最後一次住院之出院時間為106年1月14日，根據醫師證明有此疾病之患者剛出院之認知功能狀況較差，但會逐漸改善，惟因系爭簡章明訂「逾通知報到期限而未報到者，即視為放棄，並註銷錄取資格」，原告迫於該條規定，明知自身之認知功能雖未完全恢復，然系爭簡章訂有6個月之試用期，每滿3個月應辦理期中及期末試用考核，因而原告認為前3個月功能雖未完全恢復，但後3個月應可全部恢復。詎被告明知原告認知功能尚未完全恢復，且未依系爭簡章給予6個月之試用期及辦理試用考核2次，竟於原告任職未滿3個月時即以考核不合格為由終止勞動契約。此外，被告於原告報到後要求簽訂勞動契約（下稱系爭契約），違反民法第247條之1與消費者保護法第11條之規定，且系爭契約逕將系爭簡章所載辦理期中「及」期末考核，改為期中「或」期末考核，一字之差影響原告之權益甚大，且被告自始未出示原告之考核成績給予原告申訴之機會，被告至本案訴訟中始提出原告之試用考核表，惟三位考核人員給予原告之各項分數均相同，顯不合理。另被告於107年度才首次獨列身障名額，原告以身障之劣勢身分考取105年職缺，被告未依相關規定保障原告反將原告解僱，爰提起本件訴訟等語。並聲明：㈠確認兩造間僱傭關係存在。㈡被告應自106年6月5日起至原告復職日止，按月於每月1日給付原告30,075元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按年息5％計算之利息。㈢被告應自106年6月5日起至原告復職日止，按月於每月末日前提繳1,805元至原告在勞工保險局之勞工退休金專戶。㈣願供擔保請准宣告假執行。

二、被告則以：系爭簡章明訂考取後將有試用期以評定新進員工是否勝任工作，且兩造另於106年2月14日合意簽訂勞動契

約。惟原告於任職期間之學習及工作態度均非常消極，屢屢遲到及臨時請假，工作表現不佳，無法獨自完成排信及投遞工作，且屢遭客訴，致被告需要抽調大量之人力進行支援，讓被告蘆竹郵局即原告任職之單位，人力嚴重吃緊，影響全體員工之權益。被告就此除與原告進行面談，釐清發生原因外，更是持續派員教導、協助，以期原告工作表現得以改善，但原告之工作表現仍屬低迷，未見改善。再者，被告蘆竹郵局當初進用新進人員之主要目的之一，即在於考量既有人力之負荷過大，各外勤人員的責任區段過大，欲進行重劃，以適當降低各外勤人員之辛勞。但原告任職後，除無法有效分擔工作負擔外，更需要相當人力進行輔導及協助，變相增加其他同仁之工作內容，亦擱置被告針對區段重劃之計畫。被告遂於106 年5 月4 日完成對原告的第一次試用評核，基於其工作表現之低落，並未達繼續試用之標準，僅取得48分之成績，嗣經106 年5 月18日考成委員會通過，並於106 年5 月23日函知原告試用期考核成績經評定為不合格，並載明依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第5 款，將於同年6 月5 日起終止兩造間勞動契約。此外，試用期之約定係屬勞雇雙方終止權保留之約定，勞雇雙方皆有權於試用期期間及屆滿後之一定期間內，隨時終止勞動契約，又兩造約定自106 年2 月14日迄106 年8 月13日止為試用期，則被告於106 年5 月23日行使兩造約定保留之「終止權」，於106 年6 月5 日終止兩造間之勞動契約，顯係在試用期期間內行使終止權，亦屬合法有效。況被告終止兩造間勞動契約前，乃多次對原告進行訪談，以瞭解原告情形，並針對原告情況提供輔導及協助，但原告工作情形均未見改善，足見原告對其所擔任工作確實無法勝任等語置辯。並聲明：㈠原告之訴及假執行之聲請均駁回。㈡如受不利之判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、原告主張：依系爭簡章考取被告專業外勤人員，自106 年2 月14日起受僱於被告，月薪30,075元，且原告為「雙相情緒

障礙症」與「憂鬱症」患者，領有身心障礙證明，多次住院治療，最後一次住院之出院時間為106 年1 月14日等情，業據其提出身心障礙證明、衛生福利部桃園療養院診斷證明書、勞動契約書、系爭簡章、終止勞動契約函等為證（見本院卷一第7 至8 頁、第9 至15頁），且為被告所不爭執，並經本院依職權調取原告之勞保資料核閱無訛（見本院卷一第39至41頁），應堪信為真實。

四、原告復主張；被告違法解僱原告，其無不能勝任工作情形，被告片面終止勞動契約為不合法，兩造間之僱傭關係仍然存在，被告應按月給付薪資及提撥勞工退休金等情，則為被告所否認，並以前揭情詞置辯，從而本件兩造所爭執之處，應在於：（一）被告是否得以原告在試用期間經考核評定不合格為由，終止兩造間之勞動契約？（二）原告有無勞基法第11條第5 款所謂不能勝任工作之情形？（三）若被告終止兩造間勞動契約為不合法，原告主張被告受領勞務遲延，請求按月給付薪資及提撥勞工退休金，是否有理？茲分別論述如下：

（一）被告是否得以原告在試用期間經考核評定不合格為由，終止兩造間之勞動契約？

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。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（最高法院103 年台上字第2550號民事判決意旨可參）。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，雇主即得解僱勞工，造成此項合理經濟目的不能達成之原因，則兼括勞工客觀行為及主觀意志，而於判斷勞工主觀上是否有怠忽所擔任之工作，致不能完成，或有違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務等不能勝任工作之事由，即應就

雇主是否有通知改善後勞工仍拒絕改善情形，或勞工已直接告知雇主不能勝任工作，或故意怠忽工作，或故意違背忠誠履行勞務給付之義務等情形，綜合判斷之，以昭公允。又我國勞基法並未就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，而勞工於試用期間內，亦得評估企業環境與將來發展空間，決定是否繼續受僱於該企業，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終止權。基此，原告試用期間之考核結果為不合格，被告依勞基法第11條第5款為終止依據，並無不合，先予敘明。

2、第按系爭契約第3條約定：「㈠試用：試用期間6個月，自106年2月14日起至106年8月13日止。…㈢試用期滿成績優良者，正式僱用。如有不適任情形，經甲方（即被告）予以加強輔導、訓練，仍無法改善，期中考核或期末考核成績經評定未達60分者為不合格，並經考成委員會審議確不能勝任工作者，甲方得依勞基法第11條第5款規定終止勞動契約。」（原本院卷一第98頁），足見試用期間之考核係自106年2月14日起至106年8月13日止，分二

階段考核，任一考核不合格，即得終止契約，惟原告如有不適任情形，須先經被告予以加強輔導、訓練，仍無法改善，並經考成委員會審議確不能勝任工作者，被告得依勞基法第11條第5 款規定終止勞動契約。是以，原告主張被告應依系爭簡章辦理兩次試用考核均未達合格者，始能終止勞動契約云云，殊非足採。

3、 原告試用期間為6 個月，被告於試用期內即106 年5 月4 日經原告之輔導員、直屬主管、單位主管進行期中考核，評定原告之總分為48分，此有被告提出之郵政職階人員試用考核表附卷可證（見本院卷一第100 頁），上開考核內容包括學習態度、工作能力、品德操守、勤惰情形、工作紀律等項目，其中學習態度配分30分得13分、工作能力配分25分得10分、品德操守配分15分得10分、勤惰情形配分15分得8 分、工作紀律15分得7 分，足見原告於試用期間之表現經評定為不合格，依前揭系爭契約第3 條約定，任一次考核不合格即予終止契約，則被告依系爭契約第3 條為終止契約，即屬有據。復有被告提出原告學習期間補充說明、原告學習報告、協談紀錄表、蘆竹郵局投遞部門因原告造成新區段及休假人員無法正常運作表、客訴紀錄表（見本院卷一第101 頁至114 頁）等佐證，益徵原告於試用期間表現欠佳。至原告陳稱：被告提出之試用考核表三位主管給予之各項評分均相同，且單位主管並非與原告同一辦公處所，無法得知原告之實際學習狀況，況機構首長丘京華係於106 年6 月8 日簽章，然被告卻係於106 年6 月5 日終止勞動契約，懷疑該考核表是事後偽造之文書，並未對原告進行實質考核云云，惟經本院開庭時勘驗該考核表原本，經理丘京華確係於106 年「5 」月8 日簽章，因墨水暈開導致影印本日期看起來像「6 」月8 日，有本院107 年12月25日準備程序筆錄、考核表放大影本在卷可稽（見本院卷一第229 頁、第234 至235 頁），足見考核表所載之各主管考核時點連貫，核無不合。況對原告進行

考核之主管，均屬原告之上級主管，即被告所屬之輔導員、支局經理、郵務科科長，此有被告提出之郵務單位職責層次圖在卷為憑（見本院卷一第208 頁），縱執行考核之主管並非直接帶領原告之「師傅」，然各級主管仍可透過書面報告、開會討論等各層面了解原告之工作狀況，其等掌有考核之權對原告實際考核，亦無不當。至上開三位主管均給予原告48分不及格之分數，並各自於評分人員簽章處簽章，即對各該評核分數表示負責，縱各項評分均同分，亦不得依此認定被告有作假之嫌，是原告上開所稱，要屬臆測之詞，洵無足取。

4、 據上，被告就原告於試用期間內整體表現予以考核與評估，最終評定不及格，依系爭契約第3 條終止系爭契約，並非無據。

（二）原告有無勞基法第11條第5 款所謂不能勝任工作之情形？

1、 原告謂依被告終止勞動契約之函文，被告係以勞基法第11條第5 款為終止勞動契約之理由，然原告並未有經常遲到、臨時請假、拒絕積極學習等狀況，況原告努力工作，106 年3 月、4 月加班總時數均高達3 、40個小時，且於下班後自行背工作守則及巡視投遞路線等語，被告辯稱原告於任職期間學習態度不佳，對於所分派的工作無法順利完成，被告已多次予以訪談提供協助等情，並提出原告學習期間補充說明、原告學習報告、協談紀錄表、因原告造成新區段及休假人員無法正常運作表、客訴紀錄表、同期新進人員工作記錄、蘆竹郵局混投第5 區段工作說明、蘆竹郵局區段外5 所有人員上下班時間表為憑（見本院卷一第101 至120 頁、第212 頁）。

2、 經查，依被告提出之原告學習報告、因原告造成新區段及休假人員無法正常運作表（見本院卷一第102 至108 頁、第111 至113 頁）可知，原告於106 年3 月13日、3 月22日、4 月6 日及4 月25日四天係以加班補休方式於當天臨時請假，需由被告調派人力緊急支援。又被告辯稱：原告

於106 年2 月23日至3 月17日實習期結束後，仍無法妥善完成排信作業，正常員工1 把信約10至20分鐘會排列完成，如為新進人員1 把信大約20至25分鐘亦會完成排信，但原告2 把信時常排了快2 小時，導致郵遞作業無法按時完成，被告就此須安排其他同仁協助，嚴重影響被告人力調度及工作安排，且原告投遞狀況甚差，無法按時完成投遞作業，至多僅能投遞1/2 掛號量，導致被告收到許多客訴表示掛號延遲收到的問題等情，業據提出原告之學習報告、蘆竹郵局客訴紀錄表附卷可查（見本院卷一第102 至108 頁、第114 頁），被告另提出與原告同期新進同仁之工作紀錄、蘆竹郵局－混投第5 區段工作說明（見本院卷一第115 至120 頁），可見與原告同期新進同仁於學習期間屆滿後，即可正常投遞全區之郵件，而接替原告擔任混投第5 區段之實習人員，其於實習時就可以完整投遞整區段之郵件，其妥投率幾乎皆為90％以上，足證原告確有投遞學習狀況落後，無法獨立完成排信及投遞等工作之情形。

3、 又查，原告工作狀況因遲遲無法改善，被告分別於106 年3 月27日、4 月11日與原告協談，提供原告2 天學習平信的排序，並請同仁教導郵車騎乘的技巧，又減輕原告工作量至負責半區之業務，另額外安排其他同仁處理另外半區之工作（見本院卷一第109 至110 頁協談紀錄表），然而縱使原告僅負責半區之工作，其妥投率低落，妥投率僅達10％至50％左右（妥投率計算為投遞件數除以當日掛號進口量），且再投數量高，亦即表示多數掛號郵件無法於當日送抵客戶手中，亦導致被告多次遭到客訴未收到掛號（見本院卷一第114 頁蘆竹郵局客訴紀錄表），足證原告試用期間表現欠佳，由被告協談後予以協助，仍未見改善，，實與勞基法第11條第5 款之不能勝任工作相當。

4、 據上，被告依勞基法第11條第5 款終止系爭契約，洵屬有據。

（三）若被告終止兩造間勞動契約為不合法，原告主張被告受領

勞務遲延，請求按月給付薪資及提撥勞工退休金，是否有理？

查本件被告終止系爭契約，並無不法，業述如前，則原告請求按月給付薪資及提撥勞工退休金，即失所據，自難准許。

五、綜上所述，被告於106年5月23日函知原告試用期考核成績經評定為不合格而預告終止兩造間勞動契約，並依系爭契約第3條、勞基法第11條第5款，於同年6月5日終止兩造間勞動契約，應為合法，則原告請求確認兩造間僱傭關係存在，另請求被告自106年6月5日起至原告復職日止，按月於每月1日給付30,075元及法定利息，並按月於每月末日前提繳1,805元至原告在勞工保險局之勞工退休金專戶等節，均為無理由，應予駁回。原告之訴既經駁回，其假執行之聲請亦失所附麗，應併予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘陳述及所提證據，核與本件判決結果不生影響，爰不另逐一論駁，附此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　7　　月　　31　　日

民事勞工法庭審判長法　官　周玉羣

法　官　陳雅瑩

法　官　陳容蓉

正本係照原本作成。

如對本判決上訴，須於判決送達後二十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　　108　　年　　7　　月　　31　　日

書記官　鄒明家