臺灣桃園地方法院民事判決

108年度勞訴字第161號

原　　告　賴芊穎
訴訟代理人　簡良夙律師（法扶律師）
被　　告　弘琦貿易有限公司
法定代理人　簡惠美
訴訟代理人　張美琪

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國109 年3 月31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

一、原告主張：原告自民國107 年11月14日起，受僱於被告擔任業務助理，約定工資每月新臺幣（下同）2 萬7,000 元，並約定試用期3 個月。原告於108 年5 月6 日經診斷早期妊娠，同年月9 、21日因異常出血，經診斷為先兆性流產，醫師給予安胎藥物治療並建議休養，另於同年5 月17、31日、同年6 月28日就診，因懷孕而向被告請假。詎被告於108 年6 月3 日告知原告不能勝任所擔任之工作，而於同日以勞動基準法（下稱勞基法）第11條第5 款事由終止僱傭關係。原告於翌（4 ）日向桃園市政府申請勞資爭議調解而不成立。然原告任職期間，未曾受告知有任何工作事項及工作表現需要改善，亦未採取對原告為警告、申誡、記過、扣押獎金或不後升遷等方式加以懲戒，而逕將原告解僱，有違最後手段性原則。再雇主不得以受僱者懷孕為由終止勞動契約，原告既告知被告其已懷孕之事，被告仍執意終止僱傭關係，已違反性別工作平等法（下稱性平法）第11條第2 項規定，不生終止之效力。是被告解僱應屬無效，兩造間僱傭關係繼續存在，被告違法解僱自陷受領勞務遲延，原告無補服義務。為此，爰依民事訴訟法第247 條第1 項、民法第487 條、第184 條第1 項前段、第2 項本文、第195 條第1 項前段、性平法

第11條第1項、第26條、第29條、勞動契約、勞工退休金條例第14條第1項、第5項規定，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108年6月4日起，至原告復職之日止，按月於次月10日給付原告2萬7,000元，及自次月10日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。㈢被告應自108年6月4日起，至原告復職之日止，按月於每月最後工作日前，提繳1,656元至原告勞工退休金準備專戶。㈣被告應給付原告30萬元，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。㈤第㈡至㈣項聲明部分，原告願供擔保請准宣告假執行。

二、被告則以：被告於桃園市政府性別工作平等會（下稱性平會）訪談時，已陳述原告從未告知管理部楊琇惠課長有關懷孕之事，因原告工作表現不合公司要求，製作文件品質也不如預期，例如文書版面排版紊亂，每個月應E-Mail報表給客戶，也都等到客戶來電催促，原告才寄給客戶，其在工作上若有不清楚之處也不會詢問主管或確認，整體工作表現為不適任這份業務助理的工作，公司新進人員3個月後會經考核通過留任並調薪，未通過考核者，公司將終止勞動契約，原告進公司經3個月後之108年2月間，考核結果不如公司預期，但考量當時適逢農曆年及原告誠懇請求被告再給她學習機會，於是被告決定再予觀察考核。直到108年5月22日經楊琇惠因原告表現仍不如公司預期，遂簽核原告資遣案，並於同年月24日經總經理審核通過。另被告公司協理呂志祥並無參與及決定公司內部有關資遣原告之流程及權利，當時係資遣案已批核完成通過，與原告有無懷孕沒有關係等語置辯。並聲明：㈠原告之訴駁回。㈡如受不利判決，願提供擔保請准免為假執行。

三、兩造不爭執事項（見本院卷第266、267頁）：

㈠、原告自107年11月14日起受僱於被告，擔任業務助理，約定每月工資2萬7,000元，於次月10日發放，試用期3個月（見本院卷第39、41、133頁）。

㈡、被告於108年6月3日，依勞基法第11條第5款通知原告於同日起終止兩造間勞動契約。

㈢、原告於108年5月6日確認妊娠（見本院卷第25頁）。

㈣、被告已給付原告資遣費及預告工資合計16,538元。

四、原告另主張被告以原告懷孕為由，且違反最後手段性而於108年6月3日終止僱傭契約不合法，故請求確認兩造間僱傭關係存在及請求給付薪資、提撥勞工退休金、精神慰撫金等，為被原告所否認，並以前詞置辯。經查：

㈠、被告依勞基法第11條第5款終止兩造僱傭契約是否合法？

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。又揆諸前開規定之立法意旨，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，雇主始得終止勞動契約，其造成此項合理經濟目的不能達成之原因，應兼括勞工客觀行為及主觀意志，是該條款所稱之「勞工對於所擔任之工作確不能勝任」者，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，且須雇主於其使用勞基法所賦予保護之各種手段後，仍無法改善情況下，始得終止勞動契約，以符「解僱最後手段性原則」（最高法院96年度台上字第2630號民事判決意旨參照）。然勞雇雙方約定試用期間之目的，雇主在於試驗、審查勞工是否具備勝任工作之能力，勞工亦得同時檢視自身是否喜歡工作環境、負擔工作內容。而雇主於試用期間拒絕與勞工簽訂正式勞動契約，通常以勞工對於所擔任工作達勞基法第11條第5款之「不能勝任」為要件，然因屬於試用期間之故，則就「不能勝任」之程度應為較寬鬆之認定標準，亦即雇主依據觀察試用期間之考核情形或勤務狀態，判斷繼續雇用該勞工明顯不適當者，只要達「大致不能勝任」即可。準此，除非雇主有權利濫用之情事，例如解僱事由顯與職業適格性並無關連者，否則即應容許雇主在試用期間內有較大之解僱彈性，以所試用之勞工不適任為由，終止勞動契約。且因勞雇

雙方均得以試用結果，決定是否終止勞動契約，被告自無須盡到輔導改進、安排其他職務或使用勞基法所賦予保護之各種手段後仍無法改善情況下，始得終止勞動契約，否則承認或賦予勞資雙方在試用期間之制度設計，即無意義可言，亦與該試用契約之本質目的不符。

2.本件原告於107 年11月14日受僱於被告公司擔任業務助理，並約定試用期間為90日，此為兩造不爭執，並有短期實習同意書1 份在卷可考（見本院卷第133 頁）；至被告抗辯兩造間就3 個月試用期滿有合意再延長試用期3 個月一情，固為原告所否認（見本院卷第267 頁），惟原告於性平會訪談時陳稱：當我試用期滿3 個月面談時，我反應任職期間遇到的工作狀況，所以公司再延長試用期3 個月等語（見本院卷第84頁），顯見原告試用期期滿後，兩造有合意再延長試用期3 個月，則原告否認兩造間有延長試用期3 個月，要非可取。

3.原告自107 年11月14日起受僱於被告公司，擔任業務助理，其工作內容為與客戶聯絡向被告下訂單，製作更換油杯報表，製作完畢會寄送給客戶，客戶下單後由原告前往倉庫備料，備料完畢則與公司倉管人員對貨，點完貨後出貨，另原告尚需外出寄送公司各部門之信件，並以福利金訂購相關鮮乳及乾糧等情，有短期實習同意書1 份在卷可查（見本院卷第133 、134 頁），且為被告所不爭執（見本院卷第264 頁），應可採信。至原告於試用期任職期間之工作表現，被告公司管理部課長楊琇惠於桃園市政府派員訪談時陳稱：原告製作文件品質不如預期，排版紊亂，且每月應給客戶報表，都等到客戶來電催促才寄送，她在工作上若有不清楚之處，也不會詢問主管或確認，3 個月後其考核不佳未達公司預期，但考量當時適逢農曆年及原告請求再給予學習機會，於是被告決定再給原告一次機會等語（見本院卷第112 頁），惟原告於108 年4 月間，因指定非工作日寄送貨物予公司同事收受而造成同事困擾、同年5 月6 日已有2 個月未將客戶所需

表報寄出、同年月15日所掃描寄送之資料不完整等情，有E-Mail信件內容、通訊軟體LINE對話紀錄等在卷可考（見本院卷第101、123、125、129頁），足認原告自107年11月14日到職3個月後，仍有提供不完整資料予客戶、遺忘寄送報表予客戶等情事。再原告於108年4、5月間有臨時性請假一節，有通訊軟體LINE對話紀錄、請假單各1份在卷可稽（見本院卷第125、135至139頁），而被告為經營機械設備製造、安裝、批發及零售業務，原告業務內容涉及客戶訂購權益重要事項，若稍有不慎，勢必損及當事人權益，面臨債務不履行賠償問題，則其對於業務助理要求較高之嚴謹度及積極工作態度，就原告業務之特性而言，並非不合理，被告以前揭情節評價原告於試用期間內對於工作態度及表現並不適合助理職務，難認無據。

4.原告固主張：楊琇惠當時並未認真指導我，問她何事她都說等一下，甚至壓著我的文件，未告知我需要修改之處，我也詢問她2、3遍，但就是未處理，文件我已做好，是楊琇惠壓著，我有告知呂志祥此情也無下文等語（見本院卷第267、268頁），然依前揭108年4月22日電子郵件內容所示，被告已向原告告知「若您作業上仍有不清楚之處，煩請作業時及時提出詢問確認，避免造成配合單位的困擾」，有該電子郵件列印畫面在卷可按（見本院卷第129頁），已難認原告主張就工作上不清楚之事項有積極詢問相關人員一事為真。參以原告任職之初曾反應例行工作需受總監、呂志祥、楊琇惠指示，較無所適從，惟此經該3名主管自行溝通調整作法而改善原告之不適應一節，有被告公司內部簽條1份在卷足憑（見本院卷第119頁），亦難認被告公司對原告遭遇工作上問題未積極處理。況原告表示不聲請傳喚呂志祥到庭作證（見本院卷第268頁），復未舉其他事證又佐其主張為真，則原告此部分所述，要難採信。

5.被告本得以其經試用、評核結果，認原告對於所擔任之工作不能勝任為由，隨時終止兩造間之僱傭契約，並無解僱最後

手段性原則之適用，已如前述。且原告擔任業務助理，主要職務在於打單出貨、催訂單並製作報表寄送客戶，其製作相關文書格式未達公司要求、遲誤寄送報表給客戶、臨時請假，未能落實業務助理協助公司業務順利進行，將使被告公司陷於對客戶債務不履行之風險，影響被告公司之形象及所營事業，經被告予以延長試用期間，原告仍未改正，其主觀上「能為而不為」、「可以做而無意願做」，兩造間僱傭關係彼此信賴之誠信基礎及緊密關係已難維持，實難期待被告採用解僱以外如將原告調至他職、記過等方式繼續其僱傭關係，應認被告之解僱與原告上開所為間亦屬相當，符合比例原則，兩造訂立系爭勞動契約之經濟目的，既在於能對被告之業務有所助益，而被告經觀察評估後，認原告尚無達到之己身需求，而有不適任情事，並為終止系爭勞動契約，應屬合理，難認有何濫用權利之情形。是原告主張被告終止兩造間之僱傭契約，違反解僱最後手段性原則，亦無可採。

6.依上開說明，被告認為原告於試用期間之工作態度、工作技能等不符其業務需求，已不能勝任工作，且非權利濫用，自得依勞基法第11條第5 款終止系爭勞動契約。

㈡、原告主張被告係因其懷孕請假而終止系爭勞動契約，被告已違反性平法第11條第1 項、第26條、第29條前段規定，符合權利濫用部分：

1.查原告自承：108 年5 月6 日我確認懷孕，同年6 月3 日被告公司告知我資遣之事時，提到我出勤狀況不佳，我有回說是因我懷孕初期出血才常常請假休息，且我們家有懷孕初期3 個月不能說的禁忌，故請假單上未載明是懷孕緣故等語（見本院卷第265 頁），佐以原告於108 年5 月間相關請假事由僅載「婦科不舒服」、「肚子不舒服」、「婦科回診」、「婦科不適」、「回診」等，有請假單各1 份在卷可證（見本院卷第135 至139 頁），實難以判斷原告所請假別與懷孕有關，是難認被告主觀上知悉原告懷孕之事實。

2.原告固陳稱：我於108 年5 月17日有告知呂志祥我懷孕之事

，且我有告知他說我家中有懷孕3個月不能告知之習俗。我的假單是呂志祥簽核後再到楊琇惠簽核職務代理人，最後到總經理室等語（見本院卷第265頁），是縱認原告已於108年5月17日將懷孕一事告知呂志祥，惟原告同時告知前述習俗禁忌之考量，不能排除呂志祥未將原告懷孕之事轉達公司相關主管之可能，是難逕以原告曾告知呂志祥懷孕一事，遽認被告主觀上知悉原告懷孕，並據此對原告為差別待遇。

3.再楊琇惠業於108年5月22日向被告簽請資遣原告一情，有公司內部簽條在卷足參（見本院卷第119頁），則原告於108年6月3日始主動告知被告懷孕一事，自難認其終止僱傭契約與原告懷孕有相當因果關係。

4.復觀諸桃園市政府認原告申訴被告公司違反性平法第11條第1項不成立一情，有性平會108年9月3日府勞條字第1080213648號審定書1份附卷可稽（見本院卷第69至73頁），亦難認被告係因原告懷孕因素而給予解僱之不利益待遇。

㈢、原告請求確認兩造間僱傭關係存在，並請求被告給付薪資及法定遲延利息、提繳勞退金、賠償非財產上損害，有無理由？

查被告既無權利濫用情事，亦非因原告懷孕歧視而加以解僱，則被告終止勞動契約，與勞基法第11條第5款規定相符，尚無以認定有違反性別工作平等法第11條第1項規定之情形，則原告主張兩造間僱傭關係繼續存在，即難認有據。再兩造間勞動契約既經被告合法終止，原告請求確認僱傭關係存在，並請求被告按月給付薪資及法定遲延利息、提繳勞退金、賠償非財產上損害，俱屬無據。

五、綜上所述，綜上所述，原告依民法第487條、第184條條第1項前段、第2項本文、第195條第1項前段、性平法第11條第1項、第26條第29條、勞動契約、勞工退休金條例第14條第1項、第5項規定請求：㈠確認兩造間僱傭關係存在。㈡被告應自108年6月4日起，至原告復職之日止，按月於次月10日給付原告2萬7,000元，及自次月10日起至清償日

止，按週年利率5%計算之利息。㈢被告應自108年6月4日起，至原告復職之日止，按月於每月最後工作日前，提繳1,656元至原告勞工退休金準備專戶。㈣被告應給付原告30萬元，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，均為無理由，不應准許，俱應駁回。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，兩造其餘之攻擊防禦方法及所提證據，於判決結果不生影響，爰不逐一論駁，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　　109　　年　　4　　月　　10　　日

勞動法庭　　法　官　　謝志偉

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　　4　　月　　13　　日

書記官　　蘇玉玫