

臺灣臺中地方法院民事判決

107年度勞訴字第255號

原告 陳庭娟

訴訟代理人 財團法人法律扶助基金會李玲瑩律師

被告 米可利眼鏡有限公司

法定代理人 楊舜禎

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3月25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、原告起訴主張：

一、原告於民國107年6月10日任職被告，擔任驗光生，兩造約定底薪新臺幣（下同）3萬元，於次月10日給付薪資。然被告店內主管於107年8月29日下班前，竟向原告告知因為原告結婚、懷孕無法配合公司加班，不適任職務，做到該日即可，而片面終止僱傭契約。被告所為違反勞動基準法第11條、第12條規定，亦違反性別工作平等法第11條第2項、第3項規定，自不生合法終止之效力，兩造間僱傭契約應仍繼續存在。惟被告自107年8月30日起即禁止原告再至店內提供勞務，而拒絕受領原告勞務，應負受領勞務遲延之責任，一民法第487條前段規定，原告仍得請求被告給付此段期間之薪資及遲延利息。

二、爰提起本件訴訟，並聲明：（一）確認兩造間僱傭關係存在。（二）被告應自107年9月1日起至原告復職之日止，按月於每月10日給付原告3萬元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。（三）願供擔保，請准宣告假執行。

貳、被告答辯則以：

一、兩造事先言明試用期為3個月，若不合適，即予解僱。而原告應徵時，本聲稱每月業績得達50至60萬元，然原告任職期

間，於107年7月30日先經被告法定代理人（下稱被告法代）評鑑為能力不足，並安排原告於107年8月21日至24日間，至台北門市進行教育訓練，經台北門市經理張明傑第二次評鑑，認為原告未達驗光人員水準，且門市銷售能力不足。參以原告任職被告公司期間，實際上班日數54日，遲到日數卻高達16日，比例占30%，又原告中午、晚上用餐時間經常超過規定之1小時，造成其他同事不便。再原告業績平均每月75,689元，亦未達原告承諾之標準。綜上，原告於試用期間，考核結果認不能勝任工作，被告始於107年8月28日決定資遣原告，並於107年8月29日通知原告。原告應徵時表明其為未婚，事後亦未告知被告公司法代或員工其有懷孕、結婚等情形，被告就此一無所知，自不可能因此解僱原告。

二、綜上，被告係因原告經常性遲到、工作態度不佳及專業能力不足，而於試用期間終止兩造僱傭關係，是原告本件請求應無理由。並聲明：（一）原告之訴駁回。（二）如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

叁、本院得心證之理由：

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。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年臺上字第1240號判例參照）。查原告主張兩造間之僱傭關係存在，為被告所否認，則兩造間之僱傭關係是否存在，即陷於不明確，致原告於僱傭契約之法律上之地位有不安之狀態存在，而此種狀態得以本件確認判決將之除去，原告提起本件聲明第一項之確認之訴，即有受確認判決之法律上利益，先予敘明。

二、兩造所成立之勞動契約乃屬試用契約：

（一）按所謂試用之勞動制度，乃是雇主以評價試用勞工之職務適格性及能力，作為考量締結正式勞動契約與否，且存續

01 期間較為短暫之定期性、實驗性之約定。而從國內企業界
02 僱用員工之初，通常定有試用期間，使雇主得於試用期間
03 內觀察該求職者關於業務之能力、操守、適應企業文化及
04 應對態度，判斷該求職者是否為適格員工，此乃肇因於一
05 般事業單位僱用新進員工，通常僅對該員工之學經歷為形
06 式上審查，並未能真正瞭解該名員工是否適合受僱，因此
07 事業單位有與新進員工約定試用期間，以保障企業之利
08 益之必要性。我國勞動基準法中並未對試用期間或試用契
09 約設有規範，且勞動基準法施行細則於86年6月12日修正
10 後，亦取消原有試用期間日數之限制，而由勞資雙方自由
11 約定合理之試用期間，足見合理相當之試用期間約定，為
12 法所許。

13 (二)而約定試用期間之目的，既在於試驗、審查員工是否具備
14 勝任工作之能力及對於所司職務之適應與否，故在試用期
15 間屆滿後是否正式聘僱，即應視試驗、審查之結果而定，
16 且在試用期間因仍屬於締結正式勞動契約之前階（評估、
17 試驗、審查）階段，是雙方當事人原則上均應得隨時終止
18 契約，並無須具備勞動基準法所規定之法定終止事由；且
19 除當事人另有約定外，原則上亦無給付資遣費相關規定之
20 適用。準此，除非雇主有權利濫用之情事，否則，法律上
21 即應容許雇主在試用期間內有較大之彈性空間，得以所試
22 用之員工不適合為由而行使其所保留之終止權。

23 (三)查原告主張其自107年6月10日起受僱於被告，嗣於107
24 年8月29日經被告終止勞動契約等情，為被告所不爭執（
25 見本院卷第84頁），堪可採信。惟被告主張兩造所成立之
26 勞動契約為被告保有終止權之試用契約等情，則為原告所
27 否認。而查：

28 1.證人即被告派駐臺中門市店長許心喻到庭證稱：被告公
29 司都會有3個月的試用期，試用期間就是判斷原告上班
30 的情形，及跟公司配合的狀況等語（見本院卷第124頁
31 至第125頁），核與證人張明傑證稱：原告有到台北工

01 作4天，因為被告法代要請我幫忙觀察原告的工作狀況
02 ，做考核評估，被告法代當時說原告是在試用期。我在
03 被告公司已經3年，每次招募新人時，都會說試用期是
04 3個月，3個月結束之後會考核是否僱用，新進員工都
05 會先送到台北讓我考核。卷附新進員工試用考核表是我
06 在107年8月25日寫的，是原告在台北受訓考核完我交
07 給被告法代的等語（見本院卷第120頁至第123頁）相
08 符，且有證人張明傑製作之新進員工試用考核表1紙在
09 卷可佐（見本院卷第47頁）。從而，堪認被告公司約僱
10 之新進員工，確實須經3個月之試用期間，試用期滿若
11 合格，始能正式任用。

12 2.再者，參酌兩造間未簽立書面勞動契約，為原告所自承
13 （見本院卷第84頁），此與一般正式聘雇之勞工，多會
14 簽立書面之勞動契約，以保勞僱雙方權益，顯有不同。
15 則被告辯稱原告仍在試用期間，需待考核通過才會簽約
16 等語（見本院卷第84頁），亦符合常情。

17 3.從而，被告抗辯兩造間之勞動契約應屬被告保留終止權
18 之試用契約，應堪採信。

19 三、被告已合法終止勞動契約：

20 (一)按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任
21 ，民事訴訟法第277條前段定有明文。查原告主張被告係
22 因其結婚、懷孕無法配合公司加班，始終止僱傭契約等情
23 ，為被告所否認。而查原告以前揭事由，申訴被告涉違反
24 性別工作平等法第11條規定，經臺中市政府性別工作平等
25 會審定結果亦不成立，有被告提出之臺中市政府107年11
26 月30日府授勞就字第1070295638號函暨所附之審定書在卷
27 可參（見本院卷第67頁至第71頁）。而原告就此部分主張
28 ，亦未能提出任何證據佐證，難認有據。

29 (二)而查被告抗辯係因原告於試用期間表現不佳，評鑑不合格
30 ，始不予聘用等情，雖亦為原告所否認。惟查：

31 1.證人許心喻證稱：原告上班經常遲到。中午休息吃飯時

01 間原則上是1小時，原告也常常超過時間，甚至到2小
02 時（才回來）。又我們是服務業，已經跟原告講過要把
03 手上的客人服務完再下班，但原告沒有辦法配合，我認
04 為不符合服務業的責任。另外上班時，原告也沒有辦法
05 把工作確實完成，不會主動清潔、打掃或幫忙，常常在
06 滑手機，一定要叫才會幫忙，這種情形發生很多次，同
07 事們也覺得不好等語（見本院卷第125頁）。證人張明
08 傑證稱：原告到台北上班的期間，我在旁邊觀察原告如
09 何接待客人，及問原告對於公司品牌的認識。我覺得原
10 告對被告公司販售的品牌不熟悉，甚至對市場上的品牌
11 都不熟悉，且面對客人時，也不具有銷售人員的親和力
12 。原告驗光能力尚可，但配鏡能力不足，整體來說未達
13 水準等語（見本院卷第121頁至第122頁）。

14 2. 本院審酌前揭證人雖為被告之受僱人，然於本院審理程
15 序時，係經本院告以證人義務及偽證罪之處罰後，當庭
16 具結證述，是其於負擔偽證罪之心理壓力下，應當為真
17 實之陳述。而證人許心喻、張明傑分為原告於台中、台
18 北門市之主管，對於原告任職期間表現應知之甚詳，其
19 等所述堪可採認。又原告任職被告期間，實際上班日數
20 共計54日，其中遲到次數多達16日，且於107年7月2
21 日、107年7月27日、107年8月28日，遲到時間均近
22 50分鐘之久，有原告不爭執之指紋打卡機紀錄在卷可參
23 （見本院卷第51頁）。則綜參前揭證人證詞，及原告打
24 卡紀錄，足見被告辯稱原告於試用期間內，因多次遲到
25 、服務態度非佳及門市銷售能力不足，被告因此評價原
26 告工作態度及表現不能勝任工作，因而告知原告將終止
27 勞動契約等情，尚難認為無據。

28 (三) 綜上，原告於試用期間，經被告公司主管觀察評估後，認
29 原告尚無法配合被告公司需求，而有不適任情事，並為終
30 止系爭勞動契約，應屬合理。至原告雖辯稱其任職被告期
31 間，業績表現非差等語，然業績表現本非評價員工是否適

01 任之唯一標準，且依被告提出之業績總表（見本院卷第10
02 7頁），原告整體業績亦較其他員工落後，則原告此部分
03 所述，仍無礙於本院前開認定。

04 肆、綜上所述，本件兩造之勞動契約乃屬被告保留終止權之試用
05 契約，而原告於試用期間因有無法勝任工作之情形，經被告
06 法代告知原告終止契約，故兩造之勞動法律關係業經被告合
07 法終止。從而，原告起訴請求確認僱傭關係存在及請求被告
08 給付薪資，為無理由，應予駁回。原告之訴既無理由，其假
09 執行之聲請亦失所附麗，自應併予駁回。

10 伍、本件判決之事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法，經審酌
11 後，認均與判決結果無影響，爰不一一論述。

12 陸、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

13 中 華 民 國 108 年 4 月 22 日
14 民事勞工法庭法官 段奇琬

15 上正本係照原本作成。

16 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
17 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

18 中 華 民 國 108 年 4 月 22 日
19 書記官 劉燕媚