臺灣花蓮地方法院民事小額判決

108年度花勞小字第1號

原　　告　黃慧羚
被　　告　阿蜜爾實業股份有限公司
法定代理人　呂慶雲
訴訟代理人　王玉珊
被　　告　潘巧蓁

上列當事人間請求給付薪資等事件，本院於民國107年12月13日辯論終結，判決如下：

主　　文

原告之訴駁回。

訴訟費用新臺幣壹仟元由原告負擔。

事實及理由

壹、程序事項：

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。原告起訴時原聲明：被告應給付原告新臺幣（下同）30,000元（見卷第4頁）；嗣當庭變更聲明為：被告應連帶給付原告30,000元等語（見卷第72頁），核屬擴張應受判決事項之聲明，揆諸前開規定，應予准許。

貳、實體事項：

一、原告主張：原告於民國106年1月19日至106年1月21日在被告阿蜜爾實業股份有限公司（下稱阿蜜爾公司）設於花蓮遠東百貨之專櫃工作3日，該專櫃櫃長即被告潘巧蓁於106年1月21日無故要求原告離職，嗣被告阿蜜爾公司亦以信件告知原告，因原告銷售態度欠佳故要終止勞動契約，但原告是新進員工，事實上並沒有跟客戶銷售化妝品，沒有態度欠佳之情形。被告潘巧蓁在眾人面前指謫原告服裝儀容、數落原告，原告感到害怕、未受尊重、自尊受傷、名譽掃地、人格受辱、受到歧視。被告阿蜜爾公司稱會給予員工培訓及發放制服的福利，但原告只工作3天，被告公司還沒有培訓原告，原告什麼都沒有學到，也沒有發員工制服給原告。為此，原告

要依勞動契約及侵權行為向被告連帶請求損害賠償精神慰撫金等語。並聲明：被告應連帶給付原告30,000元。

二、被告答辯：

㈠、被告阿蜜爾公司：被告阿蜜爾公司為化妝品公司，原告應聘工作為百貨公司櫃姐，為了維護公司形象，對銷售人員的服裝儀容均有一定要求。而管理銷售專櫃人員本為櫃長之職責，故專櫃銷售人員若有不符公司規定情形，櫃長當即糾正指導以避免破壞公司形象。因面試時僅有面談，不知道員工對於與客戶之應對情形如何，故有7日試用期。原告於專櫃任職期間，因服儀及妝容無法符合公司規定，且無法勝任銷售人員，經櫃長即被告潘巧蓁一再指正，原告仍無法接受及改善，就原告任職3日之觀察，原告未能通過試用期間之考核，故被告阿蜜爾公司終止與原告間之勞動契約。公司確會發給員工全新制服，但是必須任職滿1個月。被告阿蜜爾公司與原告約定薪資為23,000元，原告在被告阿蜜爾公司工作3日薪資應為2,300元，扣除勞健保費340元後，被告阿蜜爾公司應給付原告薪資1,960元，被告阿蜜爾公司除已將上開薪資給付予原告，亦另給付原告資遣費92元。又原告陳稱其遭被告潘巧蓁不當指責數落乙節，原告自始至終均未就內容有具體陳述及證據，所述係憑空捏造，不足以推論被告潘巧蓁對其有不法侵害之情事等語，資為抗辯。並聲明：原告之訴駁回；如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

㈡、被告潘巧蓁：伊是被告阿蜜爾公司設於花蓮遠東百貨專櫃之櫃長，依公司規定的服裝儀容是黑色上衣、包裙、包鞋以及畫全妝，原告第1天來上班時都沒有達到公司要求，伊就要求原告改進，但原告無法接受，伊也給予3日的時間，但原告都沒辦法改進等語，資為抗辯。並聲明：原告之訴駁回。

三、本院之判斷：

原告於106年1月19日到職，在被告阿蜜爾公司設於花蓮遠東百貨之化妝品櫃位擔任銷售人員，被告潘巧蓁則為該專櫃櫃長，原告於106年1月21日離職，工作時間為3日，被告阿蜜

爾公司已給付原告3日薪資1,960元及資遣費92元之事實，為兩造所不爭執，自堪信為真實。原告主張被告應另依兩造勞動契約及侵權行為，給付原告精神慰撫金30,000元，則為被告否認，並以前揭情詞置辯。則原告上開請求有無理由？茲判斷如下：

㈠、按試用期間約定，應屬附保留終止權之約定，即雇主於試用期間內綜合判斷求職者對企業之發展是否適格，如不適格，雇主即得於試用期滿前終止勞雇契約，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，若勞雇雙方於試用期間內發覺工作不適於由該勞工任之，或勞工不適應工作環境，勞資雙方均得於未濫用權利之情形下於試用期間任意終止勞動契約，不以具備勞動基準法所規定之法定終止事由為必要。此種於正式締結勞動契約前約定試用期間，藉以評價其職務適格性與能力，基於契約自由原則，自非法所不許。經查，被告稱面試時已告知原告有7日試用期，原告則稱當時告知試用期為3個月等語（見卷第48頁），兩造均不否認有試用期之約定，縱對試用期間認知有所不同，然原告既僅工作3日，則無論依原告或被告之主張，原告自106年1月19日至同年月21日之工作期間，應均在兩造約定之試用期間內，堪予認定。而依前揭說明，被告阿蜜爾公司於兩造約定試用期間內，自得綜合判斷原告對公司發展是否適格，如不適格，得於試用期滿前終止勞雇契約，被告阿蜜爾公司為化妝品公司，於觀察原告到職3日之工作情形後，於試用期間內以原告不適任該份銷售化妝品工作為由，終止兩造勞雇契約，尚難謂有權利濫用之虞，於法並無不合。

㈡、又被告阿蜜爾公司業已給付原告薪資1,960元、資遣費92元乙節，為原告所不爭執（見卷第89頁），堪信為真。而本院多次詢問原告其請求被告給付之依據及內容究竟為何？原告僅泛稱其遭被告潘巧蓁數落、被告侵害新進員工權利、要依據契約向被告請求等語（見卷第47、71頁），嗣始稱要依契

約及侵權行為向被告連帶請求精神慰撫金30,000元等語（見卷第72頁）。惟查，就原告依契約請求被告給付精神慰撫金部分，被告阿蜜爾公司終止與原告間之勞雇契約並無違法，業如前述，原告亦未敘明其係依其與被告阿蜜爾公司間何項勞雇契約約定請求精神慰撫金，其請求自無足採；至被告潘巧蓁並非前開勞雇契約之當事人，原告依契約關係向被告潘巧蓁請求精神慰撫金，亦屬無據。至原告依侵權行為損害賠償請求被告連帶給付精神慰撫金部分，原告固稱被告潘巧蓁對其公開數落云云，並提出光碟2片為證，惟原告自承該光碟係原告打電話至被告阿蜜爾公司之錄音，是與被告阿蜜爾公司員工間的對話，不是與被告潘巧蓁之對話等語（見卷第72頁反面），故該光碟實無法證明被告潘巧蓁確實對原告有公然指責數落之行為，又原告未能說明被告潘巧蓁對其公然指責或數落之具體內容為何，更未提出任何證據加以證明，本院自難信原告主張被告潘巧蓁有侵害其權利之不法行為乙節為真，是原告依侵權行為之法律關係，主張被告潘巧蓁應與其雇主即被告阿蜜爾公司對原告負連帶賠償責任，亦屬無據。

四、綜上所述，原告依契約及侵權行為之法律關係，向被告請求精神慰撫金30,000元，為無理由，應予駁回。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經核與判決結果不生影響，爰不逐一論駁，併此敘明。

六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條、第436條之19。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　1　　月　　8　　日

花蓮簡易庭　　法　官　簡廷涓

以上正本係照原本作成。

如不服本判決提起上訴，應於判決送達後20日內，以判決違背法令為理由，向本院提出上訴狀。(上訴理由依法應表明：一、原判決所違背之法令及其具體內容。二、依訴訟資料可認為原判決有違背之法令之具體事實。)，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)，如未於上

訴後20日內補提合法上訴理由書，法院得逕以裁定駁回上訴。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　1　　月　　8　　日

書記官　李如茵