臺灣高雄地方法院民事判決

107年度雄簡字第2105號

原　　告　張書慈
訴訟代理人　曾正中
被　　告　逸奇資訊有限公司
法定代理人　王逸民
訴訟代理人　黃千珉律師

上列當事人間確認僱傭關係存在等事件，本院於民國108 年1 月22日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

原告之訴駁回。

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3 月26日起受僱被告並派駐高雄市政府水利局行政科，擔任被告承攬高雄市政府水利局（下略稱水利局）「高雄地區智慧地下水管理示範計畫107 年度執行計畫」標案（下稱系爭標案）之駐局人員，為被告與水利局聯繫之窗口，負責依系爭標案合約辦理公文撰寫與函送等事項，原告自任職以來戮力工作，未曾懈怠，工作表現亦深受駐局單位即水利局主管之讚賞。詎被告獲悉原告正在進行人工生殖孕程，並已懷孕，為規避雇主應給予懷孕員工之相關權益，即於107 年6 月29日逕以原告不適任工作為由，於同年7 月13日解雇原告，其解雇並不合法，是兩造間僱傭關係仍繼續存在，原告應得請求被告給付自同年7 月14日起至復職之日止每月薪資新台幣（下同）3 萬元、育嬰留職停薪津貼10萬8000元；被告並應自同年7 月14日起至原告退職之日止，按月提繳1818元之勞工退休金至其勞工退休金專戶。又原告工作表現良好，被告竟在知悉原告懷孕後，即違法將原告解雇，致原告頓失經濟收入，且因懷孕另行謀職均遭拒而受有精神上痛苦，被告所為顯違反性別工作平等法第15條、第21條、第11條等規定而對原告造成懷孕歧視，乃另請求36萬元精神慰撫金等語，並聲明：㈠確認兩造間僱傭關

係存在；㈡被告應自107年7月14日起至原告復職之日止，按月於次月10日前給付原告3萬元，暨自各次月11日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；㈢被告應給付原告10萬8000元；㈣被告應自107年7月14日起至原告復職之日止，按月提繳1818元，儲存於勞工保險局設立之原告退休金個人專戶；㈤被告應給付原告36萬元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

二、被告則以：兩造於107年3月30日簽立聘僱契約書（下稱系爭聘僱契約），依約自107年3月26日至同年6月25日屬原告試用期間。原告於前開試用期間擔任被告派駐水利局之人員，為重要溝通橋樑，卻未能確實將水利局之訊息傳達予被告內部人員了解，甚至在被告、水利局人員與用水權人已約定107年6月21日至用水權處進行勘查，原告竟未經主管同意逕向用水權人取消勘查行為，造成原定前往勘查之人員應變不及。又未經被告同意，私下將被告向水利局請款之數額告知配合之供應商，致供應商於嗣後履約上予以刁難，已嚴重影響被告運作。綜上，被告係因原告不適任工作而終止合約，被告於通知原告終止合約前對原告懷有身孕一事毫不知情等語置辯，並聲明：原告之訴駁回。

三、兩造不爭執事項（見卷第57頁背面）：

㈠原告自107年3月26日受僱於被告，擔任被告承攬水利局系爭標案之駐局人員，工作內容為：水利局相關公文及公司內部公文撰寫、函送及歸檔、每日察看高雄市地下水管理智慧平台67口井、提醒公司主管與水利局端相關會議與報告日期等，為被告與水利局訊息聯繫之窗口。薪資每月3萬元。

㈡自107年3月26日至同年6月25日為原告試用期間，被告嗣依勞動基準法第11條第5款「勞工對於所擔任之工作確不能勝任時」之規定，於同年6月29日預告原告自同年7月13日終止勞動契約。

㈢原告於107年6月4日進行胚胎植入手術，同年7月10日經診斷懷孕8週。

四、本院之判斷：

㈠按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，民事訴訟法第277條前段定有明文。又按一般企業雇主僱用新進員工，僅能對該員工所陳之學、經歷為形式上審查，未能真正了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，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，並無須具備勞動基準法（下略稱勞基法）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（台灣高等法院105年度勞上字第104號、105年度勞上字第117號、105年度重勞上字第1號裁判意旨可為參照）。據此，雇主以勞工於試用期間之工作表現不能勝任工作為由行使終止權之情形，如雇主已說明勞工不能勝任工作之具體事由並具合理性，即應由勞工就雇主終止契約為權利濫用一節負舉證之責。

㈡被告於原告試用期滿後終止系爭聘僱契約為合法。

1.經查，系爭聘僱契約第2條約定：「乙方（即原告）同意自報到之日起3個月為試用期間，經甲方（即被告）考核不及格者，本契約於甲方通知乙方之時起終止」，有聘僱契約書在卷可憑（見卷第13頁）；又107年3月26日至同年6月25日為原告試用期間，對兩造而言均屬附保留終止權之約定，此為原告所不爭執（見卷第88頁），且依被告提出、由原告

主管楊玟儀於107年6月27日進行評核之績效考核表（下稱系爭考核表），關於「問題解決能力」之考核內容記載「1.5月份未經公司同意告知供應商，市府之撥款金額數字。2.6/21逸奇與用水水權人聯絡不當，駐局人員未經公司授權擅自取消與水權人約定勘驗日期，致使內部主管無法應變處理」；關於「團隊合作精神」之考核內容則記載：「因駐局人員與內部主管傳遞訊息有落差，造成團隊默契不足，工作效率低落，使逸奇公司在高市府的名聲受損」；「建議」欄位則記載：「與公司內部運作無法良好協調，不予任用」等語（見卷第47頁），觀之前開績效考核表之記載，楊玟儀所為評核均有具體事件為據，並與判斷原告能否勝任工作具正當合理關連，此外，亦與被告於審理中所陳原告不適任之理由相符，堪認被告確係具體考核原告於試用期間之工作能力後終止契約，要無權利濫用之情事。至原告雖主張其試用期滿日為107年6月25日，被告遲至同年月29日下午4時許始終止系爭聘僱契約，已逾試用期云云，惟查，107年6月25日固為原告試用期間之末日，原告主管楊玟儀於試用期滿之翌日（即107年6月27日）即對原告進行績效評核，經被告審核後於107年6月29日通知原告自同年7月13日終止聘僱契約，期間並無刻意延誤，難認被告行使其考核及終止權之期間有不相當之情事（最高法院93年度台上字第74號裁判意旨參照），是無從以原告前揭主張逕認被告終止系爭聘僱契約為不合法。。

2.又原告另主張水利局長官對其工作均給予肯定，無不適任之情事，並否認系爭考核表之形式上真正云云。惟水利局與被告僅為契約之往來關係，彼此間仍存有利害衝突、立場未必一致，況系爭聘僱契約係存在於兩造間，縱水利局人員認原告表現優良，仍不能逕取代被告於原告試用期滿之考評。又系爭考核表為被告審理中提出，又考核表所為「不予任用」之建議亦為被告所採納，並因而終止與原告之聘僱契約，堪認系爭考核表確係被告內部考核試用人員、而由原告主管楊

玟儀填核製作無疑，換言之，堪認該文書為名義人所製作，是原告前揭主張，均非可採。

㈢原告未舉證證明被告終止系爭聘僱契約係為規避應予懷孕員工相關權益之權利濫用行為，其主張難認屬實。

至原告雖主張被告係藉由終止權之行使以達懷孕歧視之目的云云，自應由其就被告於終止聘僱契約前已知悉其懷孕，暨因知悉其懷孕而終止契約各節，負舉證之責，惟查：

1.原告就此僅提出其與被告台北總公司業務助理兼人事曾蕙君LINE通訊軟體之對話記錄，及其提供予曾蕙君、被告台北總公司會計Cindy Chang之生殖醫學科醫療單據為據（對話記錄見卷第17頁、醫療單據見卷第18頁～第20頁）。然依原告提出生殖醫學科醫療單據，僅得認其有前往生殖醫學科就診，又其提出與曾蕙君（通訊軟體使用代號：小鯨魚）之對話中提及「（曾蕙君問：只是做檢查而已是嗎？）看能否懷孕」等語，至多亦僅得認原告有懷孕之計畫及準備，惟被告懷孕歧視既係雇主為規避應給予懷孕員工之相關權益，此為原告所自陳（見卷第89頁），則原告能否成功懷孕尚屬未定，被告並無僅知原告有懷孕計畫及準備，即遂行懷孕歧視之合理動機。至原告雖主張依其提供予公司107年5月28日超音波檢查單「ANTEPARTUM EXAM ULTRASOUND SCANNING」之記載，即可知其「已」懷孕，然查，原告係107年6月4日始進行胚胎植入手術，有診斷證明書在卷可考（超音波檢查單見卷第19頁、診斷證明書見卷第22頁），超音波檢查單之日期既在植入胚胎前，則應無當時已懷孕之可能，是原告此部分主張，實難採信；又原告提供醫療單據予被告之人事及會計，係為符合公司辦理銷假手續之規定，在原告未為其他舉證之情形下，難認被告有藉此探知原告私事，並評估終止系爭聘僱契約之情事，此參以主管楊玟儀於系爭考核表關於工作態度與遵守公司制度之欄位記載「請假程序確實，經常請病假（之前病史回診）」（見卷第47頁），可見被告僅知原告因

「之前病史」請假，並未注意原告係因生殖醫學科就診而請假益明。另原告與曾蕙君之對話中提及「（曾蕙君問：只是做檢查而已是嗎？）看能否懷孕，年紀大了，想再生生看」，曾蕙君僅回答「嗯．．．對啊，您沒有身體不舒服就好」，並無續追問原告懷孕計畫、目前進行之階段、是否成功受孕等，顯無探詢原告隱私並回報被告之意，是原告僅憑醫療單據及其與曾蕙君私下之對話內容，逕謂被告早已知悉其已懷孕，乃在試用期滿後為終止權之行使云云，尚屬速斷，礙難採信。

2.況依原告於審理中自陳：其於107年6月29日受行政助理許珮璘（通訊軟體使用代號：Lynn）通知終止聘僱契約後，於翌日以LINE回覆「Lynn妳好，麻煩妳和楊提，我懷孕了」，即係希望許珮璘可以向公司、楊玟儀轉達其懷孕一事等語（見卷第48頁對話記錄、卷第77頁筆錄），惟倘被告早知原告懷孕一事，原告又何需於系爭聘僱契約終止後特意請許珮璘轉知？參以原告另稱：「我在被告知離職之上午，楊玟儀與我有工作上的爭執，我是第一線工作人員，所以我的訊息是最即時的，我的問題針對內部長官的問題也會即時回覆，但是楊玟儀以我不清楚狀況為由，對我進行謾罵，我有跟楊玟儀解釋，我是在回答執行長的問題，不是在回答市政府的問題，等到當天下午4點就接到資遣通知」等語（見卷第78頁），足見在被告終止系爭聘僱契約之前，主管楊玟儀對原告之工作表現確有不滿，益徵被告辯稱其係因原告不適任工作而終止聘僱契約，其於終止契約前對原告懷有身孕一事毫不知情等語，應可採信。

3.綜上，原告未就被告於終止聘僱契約前已知悉其懷孕，暨被告係因原告懷孕而終止契約各節為舉證，自難認其主張：被告終止契約係為規避提供懷孕員工相關權益而屬權利濫用等語為可採。

五、綜上所述，原告請求確認兩造間僱傭關係存在，並請求被告自107年7月14日起至原告復職之日止，按月於次月10日前

給付原告3萬元薪資，暨自各次月11日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；及自107年7月14日起至原告復職之日止，按月提繳1818元儲存至勞工保險局設立之原告退休金個人專戶；另應給付原告36萬元精神慰撫金，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；暨應給付育嬰留職停薪津貼損害10萬8000元，均無理由，不應准許。

六、本件事證已經明確，兩造其餘之主張攻擊或防禦方法及所用之證據，經斟酌認為不足以影響判決之結果，爰不一一論述，附此說明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　2　　月　　12　　日

高雄簡易庭　法　官　王琁

如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上訴理由，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）。

以上正本係照原本作成。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　2　　月　　12　　日

書記官　鄭永媚