

臺灣高等法院臺南分院民事判決

114年度勞上字第27號

上訴人 黃鵲純

訴訟代理人 黃英彥律師

被上訴人 台灣電力股份有限公司

法定代理人 曾文生

訴訟代理人 蘇俊誠律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，上訴人對於中華民國114年8月22日臺灣臺南地方法院114年度勞訴字第27號第一審判決提起上訴，本院於115年2月24日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

一、上訴人主張：伊透過經濟部所屬事業機構新進職員甄試及格後，於民國113年4月17日與被上訴人簽立「台灣電力股份有限公司派用人員勞動契約書」（下稱系爭勞動契約），自該日起受僱於被上訴人，分發至被上訴人嘉南供電區營運處（下稱嘉南供電處），約定每月工資新臺幣（下同）45,094元。伊自113年7月1日起分配至嘉南供電處電驛組（下稱電驛組）實習後，被上訴人職員張國彬曾為伊之課長及實習期間之導師，兩人具有職場上下從屬關係。詎張國彬於113年7月3日及同年月8日對伊為利用權勢性騷擾行為（下稱系爭騷擾事件），伊於113年7月17日向訴外人即被上訴人之人資經理蔡嘉晉反應系爭騷擾事件，惟嘉南供電處未就系爭騷擾事件進行調查，伊於113年8月15日再向訴外人即被上訴人之電驛組經理劉哲良請求更換單位，劉哲良卻稱伊實習狀況不及格，需啟動輔導計畫3週，伊當時為求遠離張國彬，只能答應劉哲良之要求。惟於輔導計畫之3週中，因訴外人即新任導師葉育如出差2週，僅與伊出門工作6次，相處機會甚少，

更遑論屈指可數之單獨指導機會，葉育如顯然無法對伊之實習狀況及改善情形給予客觀之評價。再者電驛組同仁皆須外出至變電站工作，伊大多僅能單獨坐在無人之辦公室自行閱讀資料，與其他同仁亦少有互動機會，嗣於113年9月6日輔導期屆至後，嘉南供電處亦無對伊有任何表示，詎被上訴人竟於113年9月30日接近下班時，由劉哲良約談伊並告知伊實習成績不合格將終止實習，該終止實習決定未對伊有任何調查及給予陳述意見之機會，也未對伊說明有何不能勝任工作或違反勞動契約、工作規則且情節重大等解僱事由，亦未將終止實習之依據文件送達伊收受，即恣意、片面決定終止上訴人之實習，不符合勞動基準法（下稱勞基法）雇主終止勞動契約之法定事由，顯然違反勞基法第11條、第12條第1項規定。伊乃於113年11月6日向臺南市政府勞工局申請勞資爭議調解，請求回復僱傭關係，然被上訴人不接受，爰先位依僱傭契約之法律關係，請求確認兩造間僱傭關係存在，並請求被上訴人自113年10月1日起至回復伊工作之日止，按月給付伊所受45,094元及其法定遲延利息之損害。退步言之，縱認被上訴人於113年10月1日對伊終止實習為合法，惟此約定亦僅為勞基法第11條第5款所規定之事由，雇主仍須依勞基法第16條第1項規定給予伊10日預告期間，換算工資為14,785元，及依勞基法第17條規定，給付伊資遣費10,334元，爰備位請求被上訴人給付合計之25,119元及法定遲延利息等情（原審為上訴人敗訴之判決，上訴人聲明不服，提起上訴）。並上訴聲明：(一)先位聲明：1.原判決廢棄。2.確認兩造間之僱傭關係存在。3.被上訴人應自113年10月1日起至回復伊工作之日止，按月於每月5日前給付45,094元，及自各月應給付日之次日起至清償日止，按年息5%計算之利息。(二)備位聲明：1.原判決廢棄。2.被上訴人應給付25,119元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

二、被上訴人則以：上訴人參加經濟部所屬事業機構112年新進

01 職員甄試合格錄取，於113年4月17日與伊訂定系爭勞動契
02 約，於系爭勞動契約第2條已約定上訴人自報到之日起須經6
03 個月實習，實習期間分階段辦理考核，任一階段考核不及格
04 或有品行欠佳、工作適應不良、或有其他不堪勝任事由，遭
05 伊停止實習者，不得請求任何遣散費或旅費等語。上訴人於
06 113年4月17日分發至嘉南供電處，實習期間為6個月，惟上
07 訴人在113年7月16日第二次考評及同年8月9日第三次考評多
08 項成績未達3.5分，實習部門電驛組於113年8月16日提出輔
09 導改善計畫與上訴人面談，惟依113年8月23日起至同年9月6
10 日止依期中考評紀錄表記載所示，上訴人於輔導期間慣於獨
11 來獨往，學習積極度不佳且配合度不高，亦不願與同仁合
12 作，已經影響團隊工作的成效，同時也增加其他同仁工作上
13 之負擔，上訴人對於葉育如及劉哲良在報告工作表現所給予
14 之建議，並未虛心接受，足見上訴人無學習意願，經伊嘉南
15 供電處於113年9月6日簽陳擬終止上訴人實習，並經嘉南供
16 電處於同年月18日召開專案會議，就上訴人之期中考評進行
17 討論及審議後，經各出席人員客觀審視各面向後，認上訴人
18 之學習狀況及實習表現並未達到要求，輔導改善考評項目成
19 績未達合格標準，決議報核簽請核定終止實習，簽陳伊人力
20 資源處，經人力資源處於113年9月27日函核定終止實習，自
21 113年10月1日生效，並通知上訴人。就系爭騷擾事件，上訴
22 人係於113年10月8日始投書伊之政風處後，嘉南供電處於同
23 年月29日召開專案會議依調查結果，於113年11月1日函覆上
24 訴人在案，除就終止實習維持原決定外，並回覆上訴人系爭
25 騷擾事件與終止實習無涉，伊係合法終止兩造間勞動契約，
26 依上開系爭勞動契約第2條約定，上訴人亦不得請求預告期
27 間工資及資遣費等語，資為抗辯。並答辯聲明：上訴駁回。

28 三、兩造不爭執事項：

- 29 (一)上訴人透過經濟部所屬事業機構新進職員甄試及格，於113
30 年4月17日與被上訴人簽立系爭勞動契約，其中第2條前段約
31 定：「乙方（即上訴人）到職第1年（含實習期間），以分

01 類2等5級支薪。自報到之日起須經6個月實習，實習期間分
02 階段辦理考核，任一階段考核不及格或有品行欠佳、工作適
03 應不良、或有其他不堪勝任事由，遭甲方（即被上訴人）停
04 止實習者，不得請求任何遣散費或旅費」。

05 (二)經濟部所屬事業機構112年新進職員甄試簡章「伍、錄取、
06 備取及進用」第七點約定：「錄取人員報到後應簽訂勞動契
07 約始予進用，並由各該機構視業務需要分發遍佈台灣及離島
08 地區之服務單位，如未完成實習（或試用）或實習（或試
09 用）不合格者，用人機構立即終止勞動契約…」。

10 (三)被上訴人派用人員實習（試用）輔導及考評實施計畫（下稱
11 輔導及考評計畫）第1條、第2條分別明定：「本公司新進派
12 用人員（調用人員除外，以下簡稱新進人員）及僱用人員依
13 規定改以派用人員任用者，於實習或試用期間均須依本計畫
14 辦理實習（試用）輔導並加強考核。」、「新進人員實習期
15 間為6個月，僱用人員改以派用人員任用者，實習（試用）
16 期間依本公司人員任僱調派施行細則規定辦理。期滿成績合
17 格者，方予正式任用」。

18 (四)被上訴人公司：

19 1.於113年6月17日，在上訴人自113年4月22日起至同年6月17
20 日止，實習（試用）期間期中考評紀錄表之總評記載為：

21 「該員個性沉默內向，實習期間獨來獨往，須學習如何融入
22 群體生活及與同事和諧相處之道」。

23 2.於113年8月9日，在上訴人自113年6月28日起至同年7月22日
24 止，實習（試用）情形摘要記載為：「實習期間，在辦公室
25 空間，幾乎一整天都不主動與其他同仁對談及詢問保護電驛
26 相關問題。派員指導該員學習數位電驛一段級維護工作之相
27 關事項，以利期中簡報使用，然而對於經理、課長的指導，
28 建議修改簡報的內容，該員態度反應不佳，甚至自行刪除原
29 本建議保留的部分，導致簡報過程不斷停頓，不知所
30 云。」。

31 3.於上訴人自113年7月23日起至同年8月9日止，實習（試用）

情形摘要記載為：「配合至台西、四湖變電所現場工作實習時，對於課長或導師指導的內容，從實習報告內容得知，學習狀況不佳，觀念建立不易。現場工作也不主動詢問幫忙，之前溝通的問題也一直沒有改善，幾乎不與同仁互動，溝通上一直存在問題。」。

- 4.總評記載為：「1.該員實習期間，經常一人自行離開同行組員，置身在變電所某角落，無法融入團隊，為了避免危險，須派人關注她，工作態度及適應性均不佳。2.實習報告經導師指導調整後，並多次請她與前幾期的同仁詢問報告書寫方式，依然未調整，也未見主動詢問其他同仁有關報告內容或工作上的疑問，學習態度存疑。研判該員一直處在以一個人為中心的世界，無法和同仁溝通。」。

(五)電驛組於113年8月16日之改善輔導計畫：「1.依據與她面談時的建議，調整導師由原來的張國彬課長改成葉育如資深主辦（已於113年7月29日更換），並同時調整至電驛二課實習相關電驛工作。2.派員指導該員完成數位電驛定檢作業，依據定檢報告完成情形，判斷該員學習的狀況。3.每週觀察記錄該員與同仁工作狀況，並於次週面談及檢討該員所書寫的實習心得，以了解該員工作精神是否有改善。4.若上述考評有正向積極的結果且合格，再繼續實習至結束後派任。若無改善，則建議終止實習。」。

(六)被上訴人於上訴人在輔導改善期間：

- 1.自113年8月19日起至同年月23日止之實習（試用）情形摘要記載為：「實習期間，在辦公室維持不主動與同仁溝通學習，數位電驛一級維護報告未在規定期間繳交，且未與協助確認的同仁執行再次確認動作，自行認為沒有必要。但提出的報告中還存在多處問題待修正，堅稱已經都學會無需教導，不願配合指導修正。」。
- 2.自113年8月23日起至同年9月6日止之實習（試用）情形摘要記載為：「利用新營P/S備用盤面派員專程指導電驛設備儀器的操作及特性試驗，教導過程經過多次的練習後，還是呈

01 現接線及操作錯誤，學習成效不佳，對於主管的關心詢問，
02 表示都已學會不須指導。實際評量當日，直接表示自己能力
03 不足不願配合，甚至說出直接判她不合格的回答。」。

04 3.總評記載：「該員輔導期間，經常一人自行離開辦公室待在
05 其他角落，上班期間總是戴帽遮住視線，似乎不願與人接
06 觸，依舊無法融入團隊，學習過程態度反覆，一直無法有明
07 確成效，且配合度不佳，甚至在最後評量當日直接拒絕測
08 試，並主動退出所有工作群組。該員態度如此反覆無常，主
09 管與同仁皆無所適從，已無法勝任保護電驛相關工作的執
10 行」。

11 (七)電驛組於113年9月6日簽陳擬終止上訴人實習，經嘉南供電
12 處於113年9月18日召開專案會議就上訴人之期中考評進行討
13 論及審議後，決議簽核終止上訴人實習，並簽陳被上訴人人
14 力資源處，其後並往上簽呈至被上訴人副總經理核定，經被
15 上訴人人力資源處以113年9月27日函核定終止實習，並通知
16 上訴人。

17 (八)如兩造間僱傭關係繼續存在，上訴人得請求的每月工資為4
18 5,094元。

19 (九)針對上訴人所提上證二性騷擾申訴案決議書，114年12月12
20 日被上訴人公司函文已認定113年7月8日之性騷擾部分成
21 立。

22 四、兩造爭執事項：

23 (一)被上訴人通知上訴人自113年10月1日終止實習，是否合於兩
24 造勞動契約？是否合法？

25 (二)如兩造間僱傭關係存在，上訴人請求被上訴人自113年10月1
26 日起至上訴人復職日止，按月給付上訴人工資45,094元本
27 息，有無理由？

28 (三)如兩造間僱傭關係不存在，上訴人請求被上訴人給付預告工
29 資及資遣費共25,119元本息，有無理由？

30 五、本院之判斷：

31 (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。本件上訴人以被上訴人於113年9月27日函終止實習為不合法，其與被上訴人間有勞動契約之僱傭關係存在，為被上訴人所否認，足見上訴人私法上法律地位存在不安之危險，且此種不安危險狀態，客觀上得以確認判決將之除去，則上訴人提起本件確認僱傭關係存在等相關部分，堪認有確認利益，合先敘明。

(二)按勞基法第11條第5款所稱勞工對於所擔任之工作確不能勝任者，應依勞工於受僱期間之全程表現判斷，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（最高法院112年度台上字第578號判決意旨參照）。再按勞動契約附有合理試用期間之約款者，雇主得於試用期間內，觀察該求職者業務之能力、操守、適應企業文化及應對態度，判斷該求職者是否為適格員工，如不適格，雇主於試用期間或期滿後終止勞動契約，於未濫用權利之情形下，其終止勞動契約具正當性（最高法院113年度台上字第101號民事判決意旨參照）。詳言之，試用期間約定，應屬附保留終止權之約定，雇主於試用期間觀察勞工之工作態度、性格、技術、能力等有關工作之特質，如認勞工確有不能勝任工作情事，即得於試用期間隨時終止勞動契約，不以雇主須使用勞基法所賦予保護勞工之各種手段後，勞工仍無法改善情況下，雇主始得終止勞動契約為必要。

(三)上訴人透過經濟部所屬事業機構新進職員甄試及格，於113年4月17日與被上訴人簽立系爭勞動契約，依系爭勞動契約第2條前段約定：「乙方（即上訴人）到職第1年（含實習期間），以分類2等5級支薪。自報到之日起須經6個月實習，實習期間分階段辦理考核，任一階段考核不及格或有品行欠佳、工作適應不良、或有其他不堪勝任事由，遭甲方（即被上訴人）停止實習者，不得請求任何遣散費或旅費」。又經濟部所屬事業機構112年新進職員甄試簡章「伍、錄取、備取及進用」第七點約定：「錄取人員報到後應簽訂勞動契約

始予進用，並由各該機構視業務需要分發遍佈台灣及離島地區之服務單位，如未完成實習（或試用）或實習（或試用）不合格者，用人機構立即終止勞動契約；……」。被上訴人輔導及考評計畫第1條、第2條亦分別明定：「本公司新進派用人員（調用人員除外，以下簡稱新進人員）及僱用人員依規定改以派用人員任用者，於實習或試用期間均須依本計畫辦理實習（試用）輔導並加強考核。」、「新進人員實習期間為6個月，僱用人員改以派用人員任用者，實習（試用）期間依本公司人員任僱調派施行細則規定辦理。期滿成績合格者，方予正式任用」等情，為前揭不爭執事項中兩造所不爭執。對照被上訴人提出之派用人員實習（試用）期中考評成績未達標準之輔導計畫、派用人員實習（試用）期中考評紀錄表（下簡稱考評紀錄表）3件（見原審勞訴字卷第49-57頁），兩造對被上訴人於終止本件勞動契約前，上訴人尚在實習期間均不爭執，則本件自有上開最高法院判決有關試用期間之適用。另依輔導及考評計畫第5條第2項期中考評第1點規定：「各次考評有任一考評項目未達3.5分者，應通報人資部門，協同導師及實習（試用）部門提出輔導改善計畫，陳單位主管核定後實施。」；第2點規定：「經實施輔導改善計畫仍未改善，即由實習（試用）單位簽報具體事由，報經主管處送人力資源處（無主管處單位逕送人力資源處）轉陳副總經理（或執行長）核定後，終止實習（試用）。」（見原審勞訴字卷第45頁），亦為兩造所不爭執。

(四)兩造間系爭勞動契約業經被上訴人合法終止：

- 1.查對上訴人自113年6月28日起至同年7月22日止之第2次考評，實習（試用）情形摘要記載為：「實習期間，在辦公室空間，幾乎一整天都不主動與其他同仁對談及詢問保護電驛相關問題。派員指導該員學習數位電驛一段級維護工作之相關事項，以利期中簡報使用，然而對於經理、課長的指導，建議修改簡報的內容，該員態度反應不佳，甚至自行刪除原本建議保留的部分，導致簡報過程不斷停頓，不知所

云。」；對上訴人自113年7月23日起至同年8月9日止之第3次考評，實習（試用）情形摘要記載為：「配合至台西、四湖變電所現場工作實習時，對於課長或導師指導的內容，從實習報告內容得知，學習狀況不佳，觀念建立不易。現場工作也不主動詢問幫忙，之前溝通的問題也一直沒有改善，幾乎不與同仁互動，溝通上一直存在問題。」。總評記載為：「1.該員實習期間，經常一人自行離開同行組員，置身在變電所某角落，無法融入團隊，為了避免危險，須派人關注她，工作態度及適應性均不佳。2.實習報告經導師指導調整後，並多次請她與前幾期的同仁詢問報告書寫方式，依然未調整，也未見主動詢問其他同仁有關報告內容或工作上的疑問，學習態度存疑。研判該員一直處在以一個人為中心的世界，無法和同仁溝通。」等情，為前揭不爭執事項中兩造所不爭執。其中第2次考評中之工作成績、能力學識、工作精神，分數分別為3.2分、3.4分、3.0分，各項目均未達3.5分；第3次考評中之工作成績、能力學識、工作精神，分數分別為3.5分、3.2分、3.2分，後二項項目均未達3.5分。

- 2.因上訴人上述期中考評未達標準，被上訴人實習部門電驛組遂依上述輔導及考評計畫，提出輔導計畫，改善輔導期間為113年8月19日至113年9月6日，其內之說明欄已敘述上訴人之實習情形：「至本組實習這一個多月的期間，在辦公室內經常帶著耳機聽音樂上班，課長想主動教她電驛相關知識或操作電腦連線等工作，她的反應及學習積極度都不佳，導致同仁不知如何與她溝通…上述情形導致，無法交派工作給該員，以及至現場工作時，造成同仁許多壓力」等語，輔導計畫則為：「1.依據與她面談時的建議，調整導師由原來的張國彬課長改成葉育如資深主辦（已於113年7月29日更換），並同時調整至電驛二課實習相關電驛工作。2.派員指導該員完成數位電驛定檢作業，依據定檢報告完成情形，判斷該員學習的狀況。3.每週觀察記錄該員與同仁工作狀況，並於次週面談及檢討該員所書寫的實習心得，以了解該員工作精神

01 是否有改善。4. 若上述考評有正向積極的結果且合格，再繼
02 續實習至結束後派任。若無改善，則建議終止實習。」（見
03 原審勞訴字卷第53、55頁），核與上訴人所提，被上訴人之
04 電驛經理劉哲良及導師葉育如於113年8月16日與上訴人面談
05 後，所提出之面談紀錄表記載，面談內容（含員工及面談者
06 之意見）為：「針對黃君（即上訴人，下同）於本組實習期
07 間，說明期中考評不合格的原因及接下來為期約3週的輔導
08 計畫內容，並清楚解釋在這段期間，在電驛組經理、課長及
09 同仁觀察黃君的情形，詢問黃君是清楚受輔導計畫的內容，
10 並期待黃君在這段期間能有所積極正向的結果。黃君表示這
11 段期間和同仁的互動不佳是因為過去職場所造成，對於專業
12 心理諮商等建議，採不願接受的回覆，願意在接下來的輔導
13 觀察期間改善自己的態度。」、面談人員對該員評語及建議
14 處理方式為：「經過這次的談話過程中，黃君表達會積極去
15 改善與同仁之間的互動及互信的關係，在專業技術的學習
16 上，會有更積極的表現。建議黃君別將過去在其他職場的狀
17 況套用在現在的工作，於辦公室及現場工作中，要適時的參
18 與討論和提出自己的觀點，讓同仁都能了解該員的學習情形
19 及提醒該員何處需要調整及改進，如此才能改善整個學習的
20 情形。」等語，並經上訴人蓋章確認（見原審勞補字卷第25
21 頁）等情相符。

- 22 3. 惟上訴人在輔導改善期間，自113年8月19日起至同年月23日
23 止之第4次考評，實習（試用）情形摘要記載為：「實習期
24 間，在辦公室維持不主動與同仁溝通學習，數位電驛一級維
25 護報告未在規定期間繳交，且未與協助確認的同仁執行再次
26 確認動作，自行認為沒有必要。但提出的報告中還存在多處
27 問題待修正，堅稱已經都學會無需教導，不願配合指導修
28 正。」。自113年8月23日起至同年9月6日止之第5次考評，
29 實習（試用）情形摘要記載為：「利用新營P/S備用盤面派
30 員專程指導電驛設備儀器的操作及特性試驗，教導過程經過
31 多次的練習後，還是呈現接線及操作錯誤，學習成效不佳，

01 對於主管的關心詢問，表示都已學會不須指導。實際評量當
02 日，直接表示自己能力不足不願配合，甚至說出直接判她不
03 合格的回答。」。總評記載：「該員輔導期間，經常一人自
04 行離開辦公室待在其他角落，上班期間總是戴帽遮住視線，
05 似乎不願與人接觸，依舊無法融入團隊，學習過程態度反
06 覆，一直無法有明確成效，且配合度不佳，甚至在最後評量
07 當直接拒絕測試，並主動退出所有工作群組。該員態度如此
08 反覆無常，主管與同仁皆無所適從，已無法勝任保護電驛相
09 關工作的執行。」等語，其中第4次考評中之工作成績、能
10 力學識、工作精神，分數分別為3.2分、3.2分、3.0分，各
11 項目均未達3.5分；第5次考評中之工作成績、能力學識、工
12 作精神，分數分別為3.2分、3.2分、2.8分，各項目均未達
13 3.5分。

- 14 4.綜上可知，上訴人於實習期間，和同事互動不佳，乃因其過
15 去在其他職場的狀況造成，被上訴人之部門主管劉哲良及導
16 師葉育如確實在113年8月16日已將上訴人之之前的考評內容告
17 知上訴人，建議上訴人改善及接受專業心理諮商，並告知上
18 訴人改善輔導計畫，給予上訴人改善其之前考評內容缺失之
19 機會，然上訴人自113年8月19日起至同年9月6日止，為期3
20 週之改善輔導期間，仍有第4次及第5次考評之情形。且除上
21 述113年8月16日之面談以外，被上訴人職員尚於113年7月22
22 日、113年8月1日及113年8月22日，多次與上訴人進行面
23 談，告知上訴人有關「面談內容（含員工及面談者之意
24 見）」、「面談人員對該員評語及建議處理方式」等項，各
25 該項下均記載上訴人之工作與同事互動之情形與上訴人之回
26 覆，並給予上訴人建議，已具體表明被上訴人面談者對上訴
27 人評語及建議之內容；被上訴人之職員更於113年9月2日與
28 上訴人訪談，現況說明為：「一、工作期中考評在工作成
29 績、能力常識及工作精神成績有未達3.5分不合格的情形，
30 業經部門提出輔導改善計畫，若仍未改善則終止實習。二、
31 實習期間，在實習測驗、報告成績不合格，且對於工作學習

01 較為被動，工作上與同仁互動互信有待改進及努力。」、訪
02 談內容為：「一、提醒甄試簡章、報到時所簽勞動契約書及
03 人資業務簡介時都有提到任一階段考評成績不合格或有品行
04 欠佳、工作適應不良、或有其他不堪勝任事由，公司得隨時
05 停止實習。二、進入本公司工作後應忠勤職守，依照本公司
06 的一切規章，服從各級主管人員及導師之合理指揮，不得敷衍
07 塞責，且未經事先核准不得擅離工作場所。三、本公司工
08 作與電息息相關，若無良好溝通造成工作失誤，有可能導致
09 電力跳脫，影響供電穩定，甚至發生工安事故，所以針對每
10 一步驟都應兢兢業業。四、告知若有人事相關問題，可隨時
11 向人資組詢問。」等語，並經上訴人蓋章及簽名確認，亦有
12 被上訴人提出面談紀錄表3件、訪談紀錄表1件附卷可稽（見
13 原審勞訴字卷第249、251、255、257頁），自無上訴人所述
14 未予上訴人表達其意見之機會甚明，堪信被上訴人抗辯：上
15 訴人於輔導期間慣於獨來獨往，學習積極度不佳且配合度不
16 高，亦不願與同仁合作，不與他人及團隊溝通協調，已經影
17 響團隊工作的成效，增加其他同仁工作上之負擔等情，應與
18 事實相符而可採信，亦與被上訴人嘉南供電處於113年9月6
19 日簽陳擬終止上訴人實習，並經嘉南供電處於同年月18日召
20 開專案會議，就上訴人之期中考評進行討論及審議後，經各
21 出席人員客觀審視各面向後，認上訴人之學習狀況及實習表
22 現並未達到要求，輔導改善考評項目成績未達合格標準，決
23 議報核簽請核定終止實習，簽陳被上訴人人力資源處，經人
24 力資源處於113年9月27日函核定終止實習，自000年00月0日
25 生效，並通知上訴人等情，有各該簽辦用箋、專案會議紀錄
26 及函文可憑（見原審勞訴字卷第59-75頁），及被上訴人於
27 本院所提被上訴人人力資源處簽請被上訴人副總經理核定之
28 簽辦用箋（見本院卷第155-159頁）相符，本院認已合於系
29 爭勞動契約第2條前段約定、勞基法第11條第5款之規定，被
30 上訴人主張兩造間勞動契約已於113年10月1日終止，自堪憑
31 採。

01 (五)上訴人雖以其實習階段遭導師兼主管張國彬為系爭性騷擾，
02 且張國彬在案發後仍參與對其考評決定，有應迴避而未迴避
03 情形，導師葉育如評分標準係基於與事務無關考量而對其有
04 偏頗之情形，另被上訴人對其所實施之並將改善計畫流於形
05 式而未實際發揮成效，並聲請傳喚第1次考評之被上訴人職
06 員王舜生為證人等語。惟查：

07 1.上訴人雖於原審提出原證7之座位表、原證8之上訴人與其他
08 同事之對話紀錄為證。查被上訴人電驛組座位表雖顯示張國
09 彬與上訴人之座位僅隔一位同事，位於上訴人之後方，但被
10 上訴人對於性騷擾防治之處理程序為：經被害人正式提出申
11 訴後，由被上訴人之性騷擾申訴評議委員會進行調查，被上
12 訴人各單位（包含嘉南供電處）無自行調查處理性騷擾案件
13 之權限乙節，有被上訴人提出之被上訴人人力資源處函、被
14 上訴人函各1件為證（見原審勞訴字卷第133-139頁），足見
15 系爭騷擾事件是否啟動性騷擾事件之被上訴人調查程序，仍
16 應視上訴人有無提出申訴而定。而被上訴人抗辯：上訴人於
17 113年7月17日對系爭騷擾事件之訴求為不要再與張國彬一同
18 工作，當日蔡嘉晉與被上訴人之人資組課長吳啓璋、女性園
19 丁方秀玉依被上訴人規定將上訴人所述內容做成紀錄，並告
20 知上訴人相關之申訴管道及權益後，請上訴人確認並簽名，
21 然遭上訴人拒絕，上訴人於同年月23日始將事件紀錄表、確
22 認事項一覽表退回，仍拒絕簽名，因此沒有正式申訴，被上
23 訴人即無正式立案。但被上訴人仍調整上訴人之導師人選為
24 女性，另改由電驛組王課長調配上訴人實習輔導工作，張國
25 彬已完全沒有參與上訴人實習工作。嗣上訴人於113年10月8
26 日投書被上訴人之政風處後，嘉南供電處於同年月29日召開
27 專案會議依調查結果於113年11月1日函覆上訴人在案，除就
28 終止實習維持原決定外，並回覆上訴人系爭騷擾事件與終止
29 實習無涉，但因上訴人未正式申訴，被上訴人就未正式立
30 案，進而無決議成立或不成立等情，亦據被上訴人提出嘉南
31 供電處處理性騷擾事件紀錄表、遭遇性騷擾事件紀錄及確認

事項一覽表、電子郵件、面談紀錄表、嘉南供電處函文可證（見原審勞訴字卷第79頁至第93頁），核與上訴人於本院提出上證1之系爭性騷擾申訴書（見本院卷第43、44頁），係於114年10月2日始提出申訴等情相符。而依上證2之被上訴人評議結果函文，雖認定113年7月8日張國彬之行為已構成性騷擾，惟113年7月3日張國彬之行為，尚不足以認定構成性騷擾等情（見本院卷第117-134頁），惟依上開113年7月22日之面談紀錄表可知，被上訴人已因上訴人之性騷擾指述，於113年7月29日重新簽核導師人選，改由葉育如主辦擔任導師，且依被上訴人第2次考評，其中填寫人簽章部分，雖有包含張國彬之簽名，惟因期間為113年6月29日至113年7月22日，尚未更換導師，惟該次考評亦有葉育如之章戳，而第3次考評，則僅有葉育如於填寫人簽章處蓋章，則第3次考評自難謂有受到張國彬之影響，況其後第4、5次考評，均係由葉育如所考評，各該考評項目均低於3.5分，更難謂有受到張國彬影響甚明。況系爭騷擾事件是否構成性別平等工作法（下稱性平法）第12條第1項、第2項之利用權勢性騷擾，及被上訴人處理系爭騷擾事件是否違反性平法第13條第2項等規定，均與上訴人有無前述遭被上訴人合法終止實習之事由無關，被上訴人終止上訴人之實習乃因上訴人具有前述之缺失，但卻無改善其缺失之意願及無法融入被上訴人之工作團隊，確實無法勝任保護電驛相關工作之執行，核與系爭騷擾事件及張國彬無關，自不得僅因張國彬於系爭騷擾事件發生後，其辦公室座位位於上訴人後方，即認為被上訴人不得終止上訴人之實習，本件自無從據為被上訴人有濫用權利終止實習之情形。至上訴人所提其與同事周彥良、吳華偉、葉育如間之LINE對話截圖，雖均未見周彥良、吳華偉、葉育如已讀上訴人之訊息，惟上訴人在實習期間既正常去上班，自可直接找同事請教，要無僅以訊息詢問同事之理，亦難為上訴人有利之認定。

2.上訴人主張於輔導計畫之3週中，葉育如出差2週，僅與上訴

01 人出門工作6次乙節，固為被上訴人所不爭執，然上訴人遭
02 被上訴人終止實習後，向被上訴人投書申訴後，經被上訴人
03 進行調查所做成之調查報告中已記載：葉育如雖奉派受訓2
04 週，但其受訓前已跟上訴人充分溝通說明，接下來2週將由
05 部門經理、其他兩位課長及同仁們協助指導工作，例：數位
06 電驛定檢作業、保護電驛儀器操作等，並依據定檢報告完成
07 情形，判斷學習狀況；部門主管也會每週觀察上訴人與同仁
08 工作狀況，並於次週面談及檢討所書寫之心得報告，藉以了
09 解上訴人工作精神是否有改善（相關觀察記錄如附件六），
10 當時上訴人亦承諾會在接下來的輔導觀察期間改善自己的態
11 度，並與其他同仁多多互動藉以改善互動、互信不佳之關
12 係。至於9月2日才更換A課長（按應指張國彬）一說，上訴
13 人係指涉差假管理系統的核轉人員（課長）更換。實務上，
14 自上訴人反應不與A課長一起工作後，A課長就已經完全沒有
15 參與上訴人的實習輔導工作，亦無實際分配指派工作給上訴
16 人及協同工作之情形等語，有被上訴人提出之上訴人投書申
17 訴案調查報告1件、相關人員訪談紀錄、劉哲良對上訴人之
18 觀察記錄2件在卷可查（見原審勞訴字卷第165-187頁、第24
19 5、247頁），且葉育如在其出差期間請其他主管或同仁教導
20 及觀察上訴人，亦與社會上之工作實務及常情相符，況還有
21 劉哲良參與觀察上訴人，則葉育如在上訴人改善輔導的3週
22 內雖然出差2週，仍然可以依據其指導上訴人及相處過程，
23 並參酌劉哲良與其他同仁之意見，對上訴人進行考評，尚不
24 得以葉育如在改善輔導之3週中出差2週，僅與上訴人出門工
25 作6次乙節，即可以否定葉育如對上訴人之考評意見，故上
26 訴人主張葉育如考評之評分標準，係基於與事務無關考量而
27 對其有偏頗情形，輔導改善計畫流於形式之詞，自不可採
28 信。

- 29 3.至上訴人聲請傳喚第1次考評之被上訴人職員王舜生為證
30 人，經查，依被上訴人職員王舜生對上訴人自113年4月22日
31 起至同年6月17日止之實習（試用）期間期中考評紀錄表之

01 總評記載為：「該員個性沉默內向，實習期間獨來獨往，須
02 學習如何融入群體生活及與同事和諧相處之道」，核與上述
03 第2-5次之考評紀錄總評，亦多次記載「工作態度及適應性
04 均不佳」、「研判該員一直處在以一個人為中心的世界，無
05 法和同仁溝通」、「依舊無法融入團隊，學習過程態度反
06 覆，一直無法有明確成效，且配合度不佳」等情，並無矛盾
07 之處，且亦可發現上訴人之工作態度有日益惡化情形，經並
08 將後仍無法改善，難認有何對上訴人有利之認定，自無再加
09 以傳喚之必要。併予敘明。

10 (六)上訴人請求被上訴人自113年10月1日起至其復職日止，按月
11 給付工資45,094元部分，經查被上訴人於113年10月1日終止
12 上訴人之實習及兩造間之勞動契約，並無不當連結及權利濫
13 用之情事，應屬合法有效，有如前述，堪認被上訴人辯稱兩
14 造間之僱傭關係業經被上訴人合法終止，而自113年10月1日
15 起不存在乙節，要屬可採。是上訴人主張被上訴人以空泛指
16 控及主觀意志，認上訴人不能勝任工作，恣意、片面終止上
17 訴人之實習，顯然違反勞基法第11條第5款、第12條第1項規
18 定，兩造間之僱傭關係應仍存在，被上訴人應自113年10月1
19 日起至回復其工作之日止，按月給付45,094元及其法定遲延
20 利息云云，要屬無據。

21 (七)上訴人備位請求被上訴人給付預告工資及資遣費共25,119
22 元，亦屬無據：上訴人雖另主張縱認被上訴人對其終止實習
23 合法，應為勞基法第11條第5款規定之事由，被上訴人亦須
24 依勞基法第16條第1項、第17條規定給予其10日預告工資及
25 資遣費10,334元，共計25,119元，惟按勞基法固未有試用勞
26 工與正式僱用勞工之區別規定，然試用期間內之解僱事由，
27 應尊重當事人之約定，基於契約自由原則，以不能勝任工作
28 為由解僱試用勞工時，只要雇主能合理證明勞工大致不能勝
29 任工作之程度，即可准許之，此時即非勞基法第11條第5款
30 規定雇主終止勞動契約之情形。是基於雇主在試用期間擁有
31 較寬鬆的解僱權利，試用期間解僱勞工未超出勞工之預期，

參酌定期契約期滿，勞工不得請求預告工資及資遣費，舉輕以明重，雇主於勞工試用期間或期滿終止勞動契約，自亦無須發給預告工資及資遣費，即無勞基法第16條第1項、第17條規定預告工資及資遣費之適用。再者系爭勞動契約第2條前段已約定上訴人於6個月實習期間，任一階段考核不及格或有品行欠佳、工作適應不良、或有其他不堪勝任事由，遭被上訴人停止實習者，不得請求任何遣散費或旅費，為前揭不爭執事項中兩造所不爭執，可知上訴人簽訂系爭勞動契約時，已知悉其實習之試用期間為6個月，期間若有上開約定情形而遭被上訴人終止實習時，不得請求被上訴人給付資遣費。而上訴人確實有前述各項缺失及不能勝任工作之情形，始遭被上訴人終止實習，已生終止勞動契約之效力，依據前開說明及兩造約定，上訴人自不得請求被上訴人給付預告工資及資遣費。是上訴人主張依勞基法第16條第1項、第17條規定，被上訴人給予10日預告工資及資遣費10,334元，共計25,119元等情，自屬無據。

六、綜上所述，被上訴人已合法終止與上訴人間之勞動契約關係，兩造間勞動契約關係自113年10月1日起生終止之效力，則上訴人先位請求確認與被上訴人之僱傭關係存在，並請求被上訴人給付自113年10月1日起至其復職日止，按月給付工資45,094元部分，即無理由，另備位請求被上訴人給付預告工資及資遣費共25,119元，亦無理由，均不應准許。原審為上訴人敗訴之判決，並無不合。上訴論旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回其上訴。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊或防禦方法及所用證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

八、結論：本件上訴為無理由，爰判決如主文。

中 華 民 國 115 年 3 月 24 日
勞 動 法 庭 審 判 長 法 官 黃 義 成

法官 余玟慧

法官 黃建都

上為正本係照原本作成。

上訴人如不服本判決，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提出理由書狀（均須按他造當事人之人數附繕本），上訴時應提出委任律師或具有律師資格之人之委任狀；委任有律師資格者，另應附具律師資格證書及釋明委任人與受任人有民事訴訟法第466條之1第1項但書或第2項（詳附註）所定關係之釋明文書影本。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

被上訴人不得上訴。

中 華 民 國 115 年 3 月 24 日

書記官 李鎧安

【附註】

民事訴訟法第466條之1：

(1)對於第二審判決上訴，上訴人應委任律師為訴訟代理人。但上訴人或其法定代理人具有律師資格者，不在此限。

(2)上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親，或上訴人為法人、中央或地方機關時，其所屬專任人員具有律師資格並經法院認為適當者，亦得為第三審訴訟代理人。

民事訴訟法第466條之2第1項：

上訴人無資力委任訴訟代理人者，得依訴訟救助之規定，聲請第三審法院為之選任律師為其訴訟代理人。