

臺灣新北地方法院民事判決

113年度勞訴字第253號

原告 陳淑貞
被告 春秋家飾有限公司

法定代理人 陳幸愷

訴訟代理人 林靜文
林莉雅

上列當事人間請求給付資遣費等事件，於中華民國113年12月30日言詞辯論終結，本院判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣壹仟伍佰捌拾捌元。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔十分之九，被告負擔十分之一。

本判決第一項得假執行，但被告如以新臺幣壹仟伍佰捌拾捌元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序方面

按不變更訴訟標的，而補充或更正事實上或法律上之陳述，非為訴之變更或追加。且原告於判決確定前，得撤回訴之全部或一部，民事訴訟法第256條、第262條第1項本文分別定有明文。查原告原起訴聲明為：「被告應①歸還我7月份之後之業績獎金約新臺幣（下同）8,000元。②給付資遣費8,250元。③給開立非自願離職證明。」等語（見本院卷第11頁），嗣於民國（下同）113年12月30日更正聲明為：「被告應給付原告16,250元。」，並於113年10月30日以書狀撤回請求開立非自願離職證明部分（見本院卷第23頁），核原告上開所為，符合法律規定，自應准許。

貳、實體方面

01 一、原告主張：

02 原告於113年3月19日至被告公司任職銷售人員，約定月薪為
03 33,000元及業務獎金，然被告於113年6月18日通知原告職務
04 不適任而強迫原告離職，且被告公司不論客人是否已付清，
05 皆採出床才給予獎金之不合理規定，則被告公司於原告離職
06 後即7月後出床獎金均未發給，故原告向新北市政府申請勞
07 資爭議調解，因被告未出席致調解不成立，爰依法提起本件
08 訴訟，向被告請求業績獎金8,000元及資遣費8,250元。並聲
09 明：如前開壹程序方面所載更正後之聲明。

10 二、被告抗辯：

11 就資遣費部分，因原告實際上有已成交的案子，卻告訴公司
12 沒有成交，後來又改稱實際上已經成交，被告認為原告有欺
13 騙行為，又原告屬於三個月試用期間，故被告通知原告試用
14 期滿就要離職，而原告於113年6月18日填寫離職申請書，由
15 原告自行申請離職，並經被告公司核准生效。業績獎金的部分，
16 公司的規定是要在職才能夠領取業績獎金，業績計算方式
17 是以當月出貨不含百分之五稅金，0到40萬1%、40到60萬
18 2%、60萬以上4%，但是會配合當季促銷活動調整利率，原
19 告做到6月中離職，公司有計算業績獎金到原告有成交6月底
20 以前出貨的業績獎金三筆，原告離職前還有三筆訂單在8、1
21 0、11月出貨，如果原告還在職的話會是1588元等語。並聲
22 請：請求駁回原告之訴。

23 三、兩造不爭執事項：

24 原告自113年3月19日起任職於被告公司，擔任銷售人員，最
25 後工作日為113年6月18日，兩造有約定三個月試用期間。

26 四、本院判斷如下：

27 (一)資遣費部分

- 28 1. 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
29 內，觀察該求職者業務之能力、操守、適應企業文化及應對
30 態度，判斷該求職者是否為適格員工，如不適格，雇主於試
31 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（參見最高法院113年度台上字第101號民事判決意旨）。查我國勞動基準法（下稱勞基法）雖未對試用期間或試用契約制定明文規範，而一般企業雇主僱用新進員工，亦僅對該員工所陳之學、經歷為形式上審查，未能真正瞭解該名員工在客觀上是否能勝任工作、抑或主觀上能否與該企業文化相容，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，基於契約自由原則，倘若勞工與雇主間有試用期間之合意，且依該勞工所欲擔任工作之性質，確有試用之必要，自應承認試用期間之約定為合法有效，此亦符合一般社會通念或業界之僱用習慣，尚不因勞動基準法就此有無明文規定而有不同。又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，並在勞僱雙方同意下，使雇主能於一定期間內經由所交付之職務與工作，觀察新進員工是否具備其於應徵時所表明之能力、是否敬業樂群、能否勝任工作等，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，且在試用期間因仍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（終止權保留說），並無須具備勞基法所規定之法定終止事由，無適用勞基法之餘地，自亦無資遣費相關規定之適用。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解僱權。此與一般勞動契約為保護正式僱用勞工之法律地位，應嚴格限制雇主之解僱權，實有不同。

2. 原告主張被告於113年6月18日通知其職務不適任，卻未給予資遣費一節，經被告以原告在試用期間有成交案件卻欺騙公司未成交，後續又改稱案件成交之情形，故通知原告試用期滿就要離職，而無須給予資遣費等語抗辯，經查，被告抗辯原告有欺騙公司行為一事，核與原告到庭時自陳：「做生意客人會殺價，當時客人的價格比公司同意的價格要低兩、三

01 千元，公司叫我不要簽這筆生意，但是我還是沒有照公司的
02 意思跟客人簽了，後來因為訂單要上報給公司，所以我才告
03 訴公司這一筆我還是有賣給客人，公司就很生氣，就說我不
04 適任，當初我做這份工作，公司有說試用期三個月沒錯。」
05 等情相符（見本院卷第54頁），顯然本件原告確實有為達成
06 業績，不聽從被告公司之指示，私下以低於被告公司同意之
07 價格與客人達成交易，並欺瞞被告公司之行為，依照前述說
08 明，被告公司於試用期間終止勞動契約，得隨時為之，無須
09 具備勞基法所規定之法定終止事由，亦無資遣費相關規定之
10 適用，故被告公司之業務人員林莉雅於原告試用期間，通知
11 原告不適任這份工作，終止兩造間之勞動契約有效，被告公
12 司自無須給予原告資遣費。

13 (二)業績獎金部分

14 按勞基法第22條第2項規定：「工資應全額直接給付勞
15 工。」，所謂「工資」，係指勞工因工作而獲得之報酬，包
16 括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等
17 方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬
18 之，此觀勞基法第2條第3款之規定即明。查原告主張其任職
19 期間有達到被告規定之業績，被告公司卻因採出床時員工須
20 在職才發給獎金之不合理規定，於原告離職後就不給付獎
21 金，向被告請求業績獎金8,000元一節，經被告以原告離職
22 前還有三筆訂單在8、10、11月出貨，如果原告還在職的話
23 會是1588元，但被告公司規定要在職時才能領取業績獎金等
24 語抗辯，本院審酌該業績獎金為原告當月付出勞力達成業績
25 所獲得之對價，其性質上屬於勞工因工作所獲之報酬，在制
26 度上亦具有經常性，自屬工資之一部分，依前述法律規定，
27 被告自應給付這部分之工資。又原告雖主張其業績有到60萬
28 元，獎金應為8,000元云云，惟原告未舉證以證其實，且觀
29 被告提出原告任職期間之薪資單及業績獎金計算方式（見本
30 院卷第64至67頁），原告之業績亦未達到60萬元，故原告此
31 部分之業績獎金應為被告所計算之1588元，是原告請求被告

01 給付1588元，應予准許，逾越此部分則為無理由，無法准
02 許。

03 五、綜上所述，原告依勞基法第22條第2項規定，請求被告給付
04 1,588元，為有理由，應予准許。逾此部分所為之請求，為
05 無理由，應予駁回。

06 六、法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，應依職權宣告
07 假執行，前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求
08 標的物提存而免假執行，勞動事件法第44條第1項、第2項定
09 有明文。本件判決第1項為被告即雇主敗訴之判決，依據前
10 開規定，故本院依職權宣告假執行，並酌定相當之擔保金額
11 准被告供擔保後免為假執行。

12 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

13 中 華 民 國 114 年 1 月 20 日
14 勞動法庭 法 官 劉以全

15 以上正本係照原本作成。

16 如不服本判決，須以違背法令為理由，於判決送達後20日內向本
17 院提出上訴狀（應按他造當事人之人數附繕本），上訴狀內應記
18 載表明（一）原判決所違背之法令及其具體內容。（二）依訴訟
19 資料可認為原判決有違背法令之具體事實者。如委任律師提起上
20 訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

21 中 華 民 國 114 年 1 月 20 日
22 書記官