

臺灣新北地方法院民事判決

114年度勞訴字第125號

原告 徐淑菁
訴訟代理人 周安琦律師
被告 京倫精機工業有限公司
法定代理人 黃西堯
訴訟代理人 蔡旻哲律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，經本院於民國114年12月10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、程序方面

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。本件原告於起訴後，追加聲明第三項「被告應自114年2月26日起至原告復職日止，按月提繳2,634元至勞工保險局設立之原告退休金個人專戶。」，並將聲明第四項「被告應給付原告22,844元及加班費491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。」，減縮為「被告應給付原告22,593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。」（見本院卷第251頁），均合於前述規定，應予准許。

貳、實體方面

一、原告主張：

原告於民國（下同）113年11月18日任職被告擔任國外業務一職，月薪新台幣（下同）43,000元。之後被告於114年2月

01 間不附法律事由以口頭、未發函文方式告知原告要離職，且
02 跟一新人交接，隨後於114年2月25日資遣原告，後來才稱理
03 由是原告與工程師溝通不良，故依勞動基準法（下稱勞基
04 法）第11條第5款規定終止雙方勞動契約關係云云，但該事
05 由並無根據，此項終止應屬不合法，也違反最後手段性原
06 則，雙方的僱傭關係仍應繼續存在。依照民法第487條、勞
07 工退休金條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項等規
08 定，被告也應繼續按月給付薪資給原告，並依法提繳勞工退
09 休金。此外，依照約定，被告也尚有業績獎金22,593元未給
10 付原告。為此提起本訴，並聲明：(一)確認原被告間僱傭關係
11 存在。(二)被告應自114年2月26日起至原告復職之日止，按月
12 於每月5日給付原告43,000元，及自各期應給付日之翌日起
13 至清償日止，按週年利率5 %計算之利息。(三)被告應自114
14 年2月26日起至原告復職日止，按月提繳2,634元至勞工保險
15 局設立之原告退休金個人專戶。(四)被告應給付原告22,593
16 元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5
17 %計算之利息。(五)聲明第二、三、四項部分，原告願供擔保
18 請准宣告假執行。

19 二、被告抗辯：

20 原告於113年11月18日任職被告擔任國外業務一職，負責開
21 發、聯繫國外客戶，而原告工作態度、表現均不如預期，其
22 英文能力甚至比國內業務還差，於會議、電話聯繫客戶時態
23 度甚差，被告曾接獲客戶反映到底想不想做生意，才知原告
24 延誤報價，原告甚至弄錯客戶指定交貨地點，對於客戶業已
25 匯款一事遲向公司回報。又原告性情不穩，被告嘗試詢問有
26 關工作進度或內容，均遭被告強烈反彈，無法溝通。原告於
27 任職期間雖有成立訂單，但為既有客戶，並非其所開發之新
28 客戶，被告才以原告工作態度及表現均無法勝任國外業務一
29 職而資遣原告。而且，雙方於114年2月24日於勞工局進行第
30 一次調解時，原告已表明「本人於會中撤回恢復供傭關係之
31 請求」，並於同日與被告簽署「資遣同意書」，清楚記載

01 「查徐淑菁員工自113年11月18日至114年2月25日止服務於
02 本公司，由於試用期間內表現不如公司預期，公司將依循政
03 府法令，給付員工資遣費NT5860元，特此證明。」，並經原
04 告親自簽名，應認原告業已同意資遣，雙方於該日合意終止
05 勞動關係，原告再請求確認僱傭關係存在，顯無理由。至於
06 業績獎金部分，因原告還未通過試用期，依規定無法領取該
07 筆獎金。並聲明：(一)原告之訴駁回。(二)如受不利判決，願供
08 擔保請准宣告免為假執行。

09 三、雙方不爭執的事實：

10 (一)原告於民國（下同）113年11月18日任職被告擔任國外業務
11 一職，月薪43,000元，最後工作日為114年2月25日。

12 (二)原告於114年2月24日簽署「資遣費給付證明書」，並領取資
13 遣費5860元。

14 四、本件爭執點及本院判斷如下：

15 (一)本件非合意終止勞動契約

16 被告抗辯原告已於114年2月24日親筆簽署「資遣費給付證明
17 書」，應認兩造業已達成合意資遣之意思表示云云。惟查，

18 1. 據原告陳稱：那時我在跟老闆爭辯業績獎金，會計在旁邊說
19 已經準備好資遣費給我，就叫我趕快簽一簽，因為我已經收
20 了錢，我當時有說要去勞工局檢舉，會計也說我可以去檢
21 舉，寫這份書面只是證明我有拿到這筆錢，不代表同意資
22 遣。」等語（見本院卷第210頁），且原告所簽署之文件係
23 「資遣費給付證明書」（見本院卷第105頁），由該證明書
24 之文義可知應僅是證明被告有給付原告資遣費而已。該證明
25 書內容既然並無任何雙方有合意資遣、合意終止勞動契約之
26 文字，即無法據此證明雙方是以合意資遣方式終止勞動契
27 約。

28 2. 再者，原告於114年2月24日同日，即向新北市政府勞工局申
29 請違法解雇之勞資爭議調解，記載「資方無故解僱勞方」等
30 情，有申請書可稽（見本院卷第29至31頁），更足以證明原
31 告所稱「寫這份書面只是證明我有拿到這筆錢、不代表同意

資遣」應屬可信，並無被告所稱合意以資遣方式終止勞動契約之事實。

(二)雙方的勞動契約有試用期間約定

1. 按「當事人互相表示意思一致者，無論其為明示或默示，契約即為成立。當事人對於必要之點，意思一致，而對於非必要之點，未經表示意思者，推定其契約為成立，關於該非必要之點，當事人意思不一致時，法院應依其事件之性質定之」、「稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內為他方服勞務，他方給付報酬之契約。」，民法第153條、第482條分別定有明文。依此規定，公司和求職者雙方對於工作薪資、內容、雇用期限皆達成合意，則無論口頭或書面約定都可以視為勞動契約已經成立。
2. 依原告於面試時所填寫的履歷表所載，原告在履歷表背面「I、進入公司三個月試用期是否同意？」欄勾選「同意」（見本院卷第108頁），被告法定代理人也辯稱：「我有告訴原告有試用期，提出履歷表為證，這是原告應徵當時所填寫的，背面就有提到試用期3個月。」等語，而原告也先後陳稱：「被告有說公司有3個月試用期的文化，我說勞基法沒試用期，當時被告有說利益會共享，有錢大家一起賺...」、「面試時他拿履歷表給我，有很多選項如可以配合加班嗎？老闆娘問我為何不勾，我不想無限上綱的加班，我不願意勾，老班娘說這只是官方流程、官方說詞，只要能夠能到業績，就有業績獎金，才能夠認可我的能力，我相信我3個月以內可以拿到訂單，所以後來我才打勾，就是履歷表背面下面那幾欄。」等情（見本院卷第112、210至211頁），足認被告於原告應徵時確有告知公司有3個月試用期，雖然原告當時表示勞基法無試用期規定，但既然原告已在履歷表背面勾選「同意」，自應認定雙方勞動契約內容已包含3個月試用期在內。

(三)被告終止勞動契約合法

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

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（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，尚不因勞基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。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. 原告自陳「而且全公司只有我一個人會英文，所以被告說國外業務這個職務很重要」一語（見本院卷第112頁），但就原告工作情形而言，

(1)114年2月4日客戶要求提供修改後報價單包含運費到印度

新德里機場，2月9日客戶再次來函要求提供修改後報價單包含運費到印度新德里機場，原告雖於2月11日回函，但客戶於2月14日再次來函表示反映：「你給了錯誤的報價，請提供正確的報價單包含運費到印度新德里機場」（見本院卷第141至143頁）。

(2)客戶於114年2月12日已提供所需要的零件照片，原告卻遲未回覆，客戶於2月25日來函表示：「由於我們在兩周內未能收到您的回覆，我認為您可能已經停業了。我們會據此通知我們的客戶，並尋找一家當地的公司來提供更換零件」（見本院卷第151頁）。

(3)114年2月14日回覆客戶：「稍後我會更新一份包含空運費用的報價單供您批准」，卻遲未提供，客戶於2月19日來函：「請緊急處理所需事宜」（見本院卷第157頁）。

(4)113年12月16回函客戶：「很抱歉上次回覆信件有誤，請再次查看我用紫色標示的回覆。」（見本院卷第166頁）。

(5)任職近3個月期間，雖曾為被告成立一筆國外訂單，但被告表示該訂單為代理商丟下來的訂單，是老客戶給的訂單，並非原告所開發之新客戶。

3. 由上可知，原告任職國外業務一職，但其試用期間並未開發任何新客戶，且聯繫國外客戶時，也發生延誤報價、提供錯誤報價單等情形，被告也反映原告性情不穩，無法溝通，顯然原告無論在主觀與客觀條件上，已有不能勝任過外業務一職之事由。依照前述關於試用期間終止契約（終止權保留說）之說明，自屬合法。換言之，原告於試用期間經被告考核不合格後，被告無須具備勞基法所規定之法定終止事由，即可隨時終止勞動契約，且亦無適用「最後手段性原則」之餘地。

4. 原告自陳「（離職過程？）2月14日晚上5 點半左右老闆叫我進去會議室，跟我講我跟工程師溝通不良，我說我就事論事我哪有講錯，...，然後老闆就說下星期有新人過來交

01 接，我也覺得很突然。」、「2月24日我到公司，就看到新
02 人坐在我的位置上，老闆娘還要我趕快交接...」，被告法
03 定代理人也陳稱：「（原告主張114年2月14日口頭解雇原
04 告，是否如此？）在之前5天就已經口頭告知要解雇原告，
05 是不適任，工作表現不理想，跟客人溝通方面不理想，假設
06 國外客戶抱怨，書信處理方法、視訊會議都處理不理想。」
07 等情（見本院卷第210、276頁），顯然被告於3個月試用期
08 屆滿前，已告知原告其對於所擔任之工作不能勝任，已
09 合法預告終止與原告間之勞動契約，並依前述「資遣費給付
10 證明書」所載於114年0月00日生效。

11 (四)原告各項金額請求均無理由

12 1. 按月繼續給付工資及提繳勞工退休金部分

13 如前所述，被告既已於114年2月14日合法預告終止與被告之
14 勞動契約，並於2月25日生效，則兩造間已無任何契約關係
15 存在，被告公司自無需繼續給付原告自114年2月26日起之每
16 月工資，亦無需繼續按月提撥勞工退休金，故原告此部分請
17 求，無法准許。

18 2. 業績獎金部分

19 原告主張被告於應徵時曾表示若成交國外客戶，則發給訂單
20 1%之業績獎金，故依原告所成立之訂單成交金額為2,259,22
21 6元（美金68984x32.75=0000000）計算（見本院卷第47
22 頁），其1%則為22,593元，故被告應依約給付原告此筆業績
23 獎金等情。惟查，雙方勞動契約有約定試用期3個月，已如
24 前述，而依被告「公司為鼓勵業務人員開發客源之獎勵條例
25 及規範」所載規定「3.新進業務人員在三個月內未通過試用
26 期或自動離職時，其所接訂單將不撥給任何獎金。」（見本
27 院卷第109頁），則原告既未通過試用期，依照上述規定自
28 無法請求發給業績獎金。此外，原告也自陳「面試時他拿履
29 歷表給我，有很多選項如可以配合加班嗎?...我不願意
30 勾，老班娘說這只是官方流程、官方說詞，只要能夠能到業
31 績，就有業績獎金，...，所以後來我才打勾，就是履歷表

01 背面下面那幾欄。」、「當時被告有說利益會共享，...所
02 以被告說國外業務這個職務很重要，也告訴我業績獎金怎麼
03 算。他說是要給我1 %，但是算法很複雜，我的前手也說明
04 確實有業績獎金的制度。」（見本院卷第112、210至211
05 頁），且原告也在履歷表背面表格欄「G. 在職期間遵守公司
06 法則？」欄勾選「同意」（見本院卷第108頁），既然被告
07 於應徵時已告知原告有關公司業績獎金制度及算法，原告也
08 同意遵守，自應受上述獎勵條例之拘束，無法請求被告發給
09 業績獎金。故原告此部分請求，無法准許。

10 五、綜上所述，原告依勞動契約、民法第487條、勞工退休金條
11 例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項等規定，請求(一)
12 確認原告與被告間之僱傭關係存在；(二)被告應自114年2月26
13 日起至原告復職之日止，按月於每月5日給付原告43,000
14 元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率5
15 %計算之利息；(三)被告應自114年2月26日起至原告復職日
16 止，按月提繳2,634元至勞工保險局設立之原告退休金個人
17 專戶；(四)被告應給付原告22,593元，及自起訴狀繕本送達翌
18 日起至清償日止，按週年利率5 %計算之利息，均為無理
19 由，應予駁回。又原告既受敗訴判決，本院自無從依職權宣
20 告假執行，併此敘明。

21 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及其餘爭點，核
22 與判決結果無涉，不再一一論述。

23 七、訴訟費用負擔的依據：民事訴訟法第78條。

24 中 華 民 國 115 年 1 月 7 日
25 勞動法庭 法 官 劉以全

26 以上正本係照原本作成

27 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
28 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

29 中 華 民 國 115 年 1 月 7 日
30 書記官 溫凱晴

