

臺灣新北地方法院民事判決

114年度勞訴字第62號

原告 江旻隆
訴訟代理人 廖信憲律師(法扶律師)
被告 新北市政府環境保護局

法定代理人 程大維
訴訟代理人 陳金泉律師
葛百鈴律師
黃胤欣律師

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10月7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

壹、程序方面：

一、訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求之基礎事實同一者、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2款、第3款定有明文。查原告本係起訴請求第2、3項聲明為：「(二)被告應給付原告新臺幣(下同)124,962元及自起訴狀送達被告之翌日起至清償日止按年息百分之五計算之利息。(三)被告應自民國114年3月1日起至原告復職日止，按月份於當月1日給付45,750元；並自各該月份給薪日之翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。」(見本院勞專調卷第10頁)；嗣於本院114年9月8日具狀變更第2、3項聲明為：「(二)被告應給付原告295,148元及自本書狀送達被告之翌日起至清償日止按年息百分之五計算之利息。(三)被告應自114年8月1日起至原告復職前一日止，按月份於當月1日給付原告35,750及於次月1日給付原告10,000元；並自各該月份給薪日之翌日起至清償日止，按

01 年息百分之五計算之利息。」（見本院卷第194頁）。核其
02 所為更異，屬應受判決事項聲明之減縮及擴張，且其請求之
03 基礎事實同一，合於上開規定，應予准許。

04 二、確認法律關係之訴，非原告有即受確認判決之法律上利益
05 者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項定有明文。而所
06 謂有即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存否不明
07 確，原告主觀上認其在法律上之地位有不妥之狀態存在，且
08 此種不妥之狀態，能以確認判決將之除去者而言，故確認法
09 律關係成立或不成立之訴，苟具備前開要件，即得謂有即受
10 確認判決之法律上利益，最高法院42年台上字第1031號、52
11 年台上字第1237號、52年台上字第1240號判例參照。查原告
12 主張被告非法解僱原告，兩造間之僱傭關係仍存在一節，為
13 被告所否認，則兩造間是否有僱傭關係存在，即陷於不明確
14 之狀態，致原告可否依勞動契約行使權利負擔義務之法律上
15 之地位有不妥之狀態存在，而此種狀態得以本件確認判決予
16 以除去，揆諸上開說明，原告提起本件確認僱傭關係存在之
17 訴即有受確認判決之法律上利益。

18 貳、實體方面：

19 一、原告起訴主張：

20 (一)原告於113年8月30日起受雇於被告，擔任清潔隊員，兩造約
21 定試用期（即自113年8月30日至同年11月30日止）後於113
22 年12月1日起轉正職，正職月薪為45,750元。原告試用期屆
23 滿後，被告突以「113年12月12日離職證明書」通知於113年
24 12月26日資遣解雇原告，並聲稱其考核原告不適任而終止勞
25 動契約，顯係違法解雇，嗣原告申請勞資爭議調解，惟調解
26 不成立，原告遂提起本件訴訟。

27 (二)請求項目及金額如下

28 1. 113年12月清潔獎金5,666元

29 依據系爭「清潔獎金發放原則」載明「事假1~4小時為半
30 日扣之，減發當日清潔獎金，每次167元」（見本院勞專
31 調卷第149頁），足見事假時間必須「滿1小時至4小時」

01 者，被告始得每次扣減（發）清潔獎金167元。經查原告
02 固於113年12月14日及19日請事假，惟查原告請113年12月
03 14日事假時間未滿1小時（見被證4號之第10頁「序號15
04 7」上班打卡時間「15：36：27」及同年月19日事假時間
05 亦未滿1小時（見被證4號之第11頁「序號163」上班打卡
06 時間「15：23：29」）。上述原告於113年12月14日、19
07 日請事假時間均未滿1小時，被告自不得扣減（發）清潔
08 獎金334元。據上所述，被告應核發原告「113年12月份清
09 潔獎金」全數10,000元，而依原告計算被告追扣「113年1
10 1月份清潔獎金」應計4,334元，則以「113年12月份清潔
11 獎金」10,000元抵沖後餘額計5,666元，被告應於114年1
12 月1日給付。

13 2. 113年12月夜點費1,440元

14 被告自認「預計核發12月夜點費1,440」（見鈞院勞專調卷
15 第145頁），被告應於114年2月1日給付。

16 3. 113年度年終獎金22,262元

17 被告於114年8月19日當庭承認若兩造系爭勞動契約繼續存
18 在者，原告113年度年終獎金應計22,344元（計算式： $35,$
19 $750元 \times 1.5 \times 5 / 12 = 22,344元$ ）。

20 4. 114年1月、2月薪資各45,750元

21 即「本俸」17,690元＋「專業加給」18,060元＋「清潔獎
22 金」10,000元＝45,750元。「本俸」17,690元＋「專業加
23 給」18,060元共計37,750元，被告應於當月1日給付。

24 「清潔獎金」10,000元，於次月1日給付。

25 5. 114年3月至同年7月薪資180,556元

26 原告114年3月至7月份已屆清償期薪資為228,750元【計算
27 式：（「本俸」17,690元＋「專業加給」18,060元＋「清
28 潔獎金」10,000元） $\times 5 = 45,750元 \times 5 = 228,750元$ 】。上
29 述原告114年3至7月份薪資共計228,750元，扣減原告於他
30 處服勞務所得額共計48,194元，餘額為180,556元（計算
31 式： $228,750元 - 48,194元 = 180,556元$ ），再扣除被告於

01 114年2月3日電匯給原告6,276元，則被告應給付原告295,
02 148元，即如聲明第2項請求。其餘114年8月以後之請求，
03 即如訴之聲明第3項。

04 (三)併聲明：

- 05 1. 確認原告與被告間僱傭關係存在。
- 06 2. 被告應給付原告295,148元及自本書狀送達被告之翌日起
07 至清償日止按年息百分之五計算之利息。
- 08 3. 被告應自114年8月1日起至原告復職前一日止，按月份於
09 當月1日給付原告35,750元及於次月1日給付原告10,000
10 元；並自各該月份給薪日之翌日起至清償日止，按年息百
11 分之五計算之利息。
- 12 4. 第二項聲明，請依職權宣告假執行。

13 二、被告則以：

14 (一)原告前任職於被告淡水區清潔隊，擔任儲備清潔隊員，約定
15 薪資為27,976元，兩造簽有勞動契約，其中第1條約定，自
16 113年8月30日起至113年11月30日止為試用期，試用期滿考核
17 通過者，方以清潔隊員正式僱用。惟原告於試用期間內，卻
18 屢次遲到影響勤務調動，工作態度不佳，且經告誡訪談輔導
19 後，仍未改善，並以虛偽不實之資訊辦理請假，被告於113
20 年11月26日訪談時，即口頭告知原告其未符合試用期轉正，
21 於113年12月12日再以書面通知原告，其試用考核未過而依
22 工作規則第26條「隊員對於所擔任之工作確不能勝任時」、
23 即同勞動基準法（下稱勞基法）第11條第5款規定資遣原
24 告，資遣生效日為113年12月26日（最後工作日為113年12月
25 25日），並已給付原告資遣費6,276元。

26 (二)原告又稱被告在離職證明書中，未記載係依據勞基法何款事
27 由終止勞動契約，並以資遣或解僱原告云云。惟參酌被證3
28 之終止勞動契約通知書，其中已載明係因試用期未通過考
29 核，依被告工作規則第26條「隊員對於所擔任之工作確不能
30 勝任」之規定終止勞動契約。此外，參見被證2之訪談紀錄
31 表，亦有告知原告其試用期未通過之事實，並無原告所述未

告知之情形。實際情況為原告無法接受該決定，並非被告未
履行告知義務。退步言之，倘認兩造間僱傭關係繼續存在，
原告前已受領被告給付之資遣費6,276元，係屬不當得利，
被告為抵銷抗辯。另就原告之薪資部分，如認兩造間僱傭關
係繼續存在，然不代表原告即得成為正式之清潔隊員，而應
仍為儲備清潔隊員，其薪資應為27,976元，原告請求被告按
月給付45,750元，亦無理由。

(三)按最高法院93年度台上字第74號判決要旨、臺灣高等法院10
5年度勞上字第104號判決、臺灣士林地方法院104年度重勞
訴字第8號判決認為，參酌勞基法第12條第4款關於「違反勞
動契約或工作規則，情節重大者，雇主得不經預告終止契
約」之規定，雇主行使終止權的期間，應自其知悉該情事之
日起30日內行使。因此，在試用期屆滿後的30日內行使終止
權，應屬合理。依兩造間勞動契約書第1條約定，自113年8
月30日起至113年11月30日止為試用期、「試用期滿考核通
過者，以清潔隊員正式僱用」等文字，契約中已明確載明試
用期滿須經考核通過，始得正式僱用。至於原證6之113年12
月1日薪資單中記載「12.01轉正」文字，係因試用期屆滿後
「若」轉正式員工薪資為預發(即當月1日會發放該月全月薪
資)，因試用期屆滿後所遇薪資發放日期(113年12月1日為預
發12月薪資日)，早於被告通知終止僱用生效時點(113年12
月26日終止生效)，被告為處理薪資發放事宜，先將原告擬
制以轉正薪資發放，此僅係為處理薪資發放之「行政作
業」，應非被告已肯認原告已經通過試用期，成為正式員
工，此由前述被證2之113年11月26日訪談，被告業已先口頭
告知原告其未符合試用期轉正之條件即明。是以，被告在11
3年11月26日先口頭告知原告其未符合試用期轉正條件，復
於113年12月12日再以書面通知原告，以其試用考核未過，
依據工作規則第26條「隊員對於所擔任之工作確不能勝任
時」，即勞基法第11條第5款之規定資遣原告，資遣生效日
為113年12月26日，乃係在試用期屆滿後的30日內通知終

01 止，參酌前述判決意旨，終止係屬適法有據。原告主張其於
02 試用期屆滿後即自動成為正式清潔隊員，洵無理由。

03 (四)原告在試用期間未能勝任工作，被告以其試用考核未過為
04 由，依勞基法第11條第5款規定終止契約，係屬合法。

05 1. 原告的上班時間為下午3點至下午11點，然其卻屢次遲
06 到，於113年10月17日、11月2日、11月7日、11月23日、1
07 1月26日等日期上班時均遲到，共計遲到5次之多（見被證
08 4），在被告已預告終止勞動契約後，原告於113年12月14
09 日、113年12月19日仍再有2次遲到，顯示原告經常性遲
10 到，違反系爭工作規則第15條，亦顯示原告對勤務之疏忽
11 與不重視。原告的工作性質為隨車至各定點收運垃圾，且
12 駕駛員會於下午3點準時出車，但原告之遲到行為，會使
13 其無法參與進行隨車工作，具有不能勝任工作情事，亦進
14 而加重其他隨車隊員的工作負擔，影響被告的勤務安排。

15 2. 依系爭工作規則第11條第2項：「臨時隊員…在工作時間
16 外不得從事影響勞動契約履行之業務。臨時隊員不得經營
17 商業」，被告更曾對原告進行多次訪談並發出書面告誡
18 （參見被證5、被證6、被證7），然原告依然屢犯，工作
19 態度不佳（如參被證7訪談紀錄，原告自述有在接一些專案
20 法事解厄消災及開計程車兼職，導致遲到，並承諾不會再
21 犯，但事後仍持續有遲到情形，實不具忠勤職守與認真工
22 作之態度，主管與其訪談時更曾不悅甩門，告誡後亦再遲
23 到，未有改善之意）。

24 3. 原告於113年11月29日下午3點15分在清運班LINE群組中表
25 示因胃痛前往醫院，但事後提供的家醫科診所診斷證明卻
26 記載為牙齦炎（參見被證8、被證9）。根據系爭工作規則
27 第54條規定「如需補述理由或提供證明，當事人應於十日
28 內提送其工作單位，由主管依權責核定」，然原告卻未於
29 期限內提供補件證明資料。，原告在113年11月12日、113
30 年11月22日雖曾僅以醫藥費用收據請假，但此係被告前善
31 意信賴原告而從寬准許原告所請病假，但因原告前已有多

01 次遲到情形，且原告113年11月29日係在已經超過表定上
02 班時間(表定上班時間為下午3點整)後的下午3點15分，才
03 在清運班LINE群組中表示因胃痛前往醫院，常理而言，原
04 告若真有胃痛，應可在上班時間「前」先行告知，而非在
05 超過表定上班時間經過後15分左右突稱其胃痛，再且，原
06 告在當日的下午4點30分即持原證7的收據至被告處，並稱
07 其已可以上班，原告上開行為令被告更感懷疑其請病假事
08 由之真實性(究係因胃痛就診、抑或實際上是已遲到卻誣
09 稱胃痛)，遂要求進一步提供診斷證明書。詎料，原告提
10 供的診斷證明書卻記載是「牙齦炎」(被證8第2頁)，與原
11 告前稱「胃很痛前往醫院」明顯不符。縱認原告有於時限
12 內補提供診斷證明書，然依系爭工作規則第40條第3款規
13 定「…請假有虛偽情事，而擅不出勤者，以曠職論」，如
14 前所述，原告請假事由與其提供的診斷證明不符，自具虛
15 偽請假情事，依工作規則第40條第3款規定仍得以曠職論
16 處。是以，原告在試用期間內既具前述不能勝任工作表現
17 情事，被告以其試用期考核未過為由，依勞基法第11條第
18 5款等規定終止契約關係，洵屬合法。

19 (五)就原告請求項目及金額部分：被告應給付原告113年年終工
20 作獎金為13,988元被告應給付原告33,617元(包括預收的
21 健保費自付額785元+預收的勞保費自付額1,100元+擔任臨
22 時隊員的本俸薪資22,561元+原告113年12月清潔獎金7,731
23 元+113年12月夜點費1,440元=33,617元。)原告應給付被
24 告47,523元(包括預發之12月正隊薪資35,750元+113年12
25 月擔任臨時隊員之勞保費自付額840元+被告113年11月清潔
26 獎金10,000元+被告113年11月29日曠職1天933元=47,523
27 元。)綜上，被告應給付原告之113年年度工作獎金等，經
28 與原告應給付被告之金額為扣抵後，被告應再給付原告的年
29 終工作獎金僅為82元(即13,988+33,617元-47,523=82元)，
30 被告已核實給付予原告，原告請求被告再給付年終工作獎金
31 差額，為無理由。另原告稱前述金額6,276元是資遣費(被

01 告資遣費6,276元之計算，請見被證19所示），其上更有原
02 告本人之簽名，給付名目為資遣費應甚明確。若認兩造間僱
03 傭關係繼續存在被告依民法第487條但書規定，主張就原告
04 於他處服勞務所得之工資與勞工退休金為扣除等語，資為抗
05 辯。

06 (六)併答辯聲明：原告之訴駁回；如受不利判決，被告願供擔保
07 請准宣告免為假執行。

08 三、協商兩造不爭執事項，並同意依此爭點做為辯論及判決之基
09 礎（見本院卷第186、187頁）：

10 (一)本件兩造間訂有113年8月30日新北市政府環境保護局儲備清
11 潔隊員勞動契約書（下稱系爭勞動契約），附有試用期約
12 款，試用期間為自113年8月30日起至113年11月30日止（本
13 院勞專調卷第95頁）。

14 (二)原告為被告淡水區清潔隊「垃圾清運班」隊員，原告到職日
15 為113年8月30日，工作時間：15：00～23：00（本院勞專調
16 卷第25、131頁）。

17 (三)原告每月工資及發薪日：

18 1. 於試用期即113年8月30日起至同年11月30日止：月薪37,9
19 76元（即本俸27,976元＋清潔獎金10,000元＝37,976
20 元），當月份月薪於翌月1日發給（本院勞專調卷第25
21 頁、第26頁）。

22 2. 於113年12月01日（含）以後「轉正職」，月薪45,750元
23 （即本俸17,690元＋專業加給18,060元＋清潔獎金10,000
24 元＝45,750元），本俸及專業加給當月份月薪於當月1日
25 發給，清潔獎金是翌月1日發給（本院勞專調卷第37
26 頁）。

27 3. 夜點費：被告按原告當月份實際出勤日數計給每日夜點費
28 120元，當月份夜點費於再次月1日發給（本院勞專調卷第
29 27頁）。

30 (四)原告最後工作日為113年12月25日。被告表示系爭勞動契約
31 於113年12月26日終止（本院勞專調卷第101頁），並資遣原

01 告（本院勞專調卷第102頁）。

02 (五)被告薪資單記載原告113年11月份薪資應發本俸27,976元、
03 清潔獎金9,833元、夜點費2,280元（本院卷第133至135
04 頁），且被告已於113年12月2日匯款實發原告113年11月份
05 薪資26,317元及（清潔）獎金9,833元及於114年1月2日匯款
06 實發原告113年11月份夜點費2,280元（原證11號）。

07 (六)被告薪資單記載原告113年12月份薪資應發本俸新台幣17,69
08 0元、專業加給18,060元（本院勞專調卷第37頁），且被告
09 已於113年12月2日匯款實發原告113年12月份薪資33,865元
10 （原證11號）。原告113年12月份夜點費1,440元（本院勞專
11 調卷第145頁）。

12 (七)被告於114年1月17日匯款給付原告113年度年終獎金82元，
13 被告於114年2月03日匯款給與原告6,276元（見原證11
14 號）。

15 四、本院得心證之理由：

16 本件之爭點厥為：(一)原告請求確認兩造間系爭勞動契約僱傭
17 關係存在，有無理由？(二)原告請求被告自114年08月1日起至
18 復職日止，按月份於當月1日給付月薪45,750元，有無理
19 由？(三)原告請求被告給付295,148元及法定遲延利息，有無
20 理由？茲敘明如下：

21 (一)原告請求確認兩造間系爭勞動契約僱傭關係存在，有無理
22 由？

23 1. 我國勞基法並未就「試用期間」或「試用契約」制定明文
24 規範。一般企業雇主僱用新進員工，如僅對該員工自述的
25 學、經歷為形式上審查，實際上未能真正瞭解該名員工是
26 否能勝任工作。因此，勞資實務上，在正式締結勞動契約
27 前，雙方先行約定「試用期間」，藉以評價新進勞工之職
28 務適格性與工作能力，作為雇主是否願與之締結正式勞動
29 契約之考量；而勞工於試用期間內，也可以評估企業環境
30 與將來發展空間，決定是否繼續受僱於該企業。這就是一
31 般所稱「試用期間」或「試用契約」。針對上述勞資實務

01 的試用需求，基於「契約自由原則」，倘若勞工與雇主間
02 有試用期間之合意，且依該勞工所欲擔任工作之性質，確
03 有試用之必要，目前法律上承認試用期間之約定為合法有
04 效。

05 2. 約定試用期間之目的，既在於試驗、審查勞工是否具備勝
06 任工作之能力，因此，試用期間屆滿後是否正式僱用，即
07 應視「試驗、審查之結果」而定，且在試用期間因仍屬於
08 締結正式勞動契約之前階（試驗、審查）階段，故目前法
09 院實務多數見解認為，雙方當事人原則上均應得隨時終止
10 契約，並無須具備勞基法所規定之法定終止事由。換言
11 之，目前法院實務多數見解認為，試用期間約定雇主具有
12 「保留解僱（契約終止）權」之法律性質（最高法院93年
13 台上字第74號、95年台上字第1805號、2727號民事判決、
14 105年台上字第639號民事判決參照）。因此，在試用期間
15 約定下，雇主可以隨時終止契約，並無須具備勞基法第11
16 條或第12條第1項各款規定的法定終止事由。但雇主終止
17 契約並非毫無任何限制，仍然不可以有「權利濫用」之情
18 形。準此，除非雇主有權利濫用之情事，否則，法律上即
19 應容許雇主在試用期間內有較大之彈性，以所試用之勞工
20 不適任為由而行使其所保留之解僱權。此與一般勞動契約
21 為保護正式僱用勞工之法律地位，應嚴格限制雇主之解僱
22 權，並不相同。

23 3. 經查，本件兩造間訂有113年8月30日系爭勞動契約，其中
24 第1條，附有試用期約款，試用期間為自113年08月30日起
25 至113年11月30日止（本院勞專調卷第95頁），準此，兩
26 造約定試用期間3個月，試用期間與正式雇用期間之薪資
27 報酬不同（見兩造不爭執事項(三)），又依系爭勞動契約第
28 1條第2項記載「試用期間甲方（即被告）得依「儲備清
29 潔隊員試用期考核計畫」對乙方（即原告）適任性及工作
30 表現進行考核，試用期滿考核通過者，以清潔隊員正式僱
31 用；適任性考核或試用期工作考核不通過者，本契約自終

01 止試用翌日起失其效力。」等語，故如試用期間期滿，並
02 未遭被告解僱，原告始為被告之正式員工。

- 03 4. 原告主張其已通過被告之考核期間，已為被告正式員工，
04 並據提出薪資單記載12.01轉正為證，然為被告所否認，
05 第按試用期間之目的，既係僱用人用以評價受僱人之職務
06 適合性及能力，作為是否於期滿後締結僱傭契約之考量，
07 僱用人於試用期間屆滿後未立即考核，是否不得再為考核
08 及終止契約，應以僱用人行使其考核及終止權之期間是否
09 相當為斷。參以勞基法第十二條第四款有關違反勞動契約
10 或工作規則，情節重大者，僱主得不經預告終止契約之規
11 定，其終止權之行使，以僱主自知悉其情形之日起三十日
12 內為行使期間。本件被上訴人於上訴人試用期間屆滿，其
13 終止權之行使類推適用上開規定之三十日內行使，即屬相
14 當（最高法院93年度台上字第74號、臺灣高等法院105年
15 度勞上字第104號判決要旨可資參照）。而查，被告在113
16 年11月26日先口頭告知原告其未符合試用期轉正條件，有
17 淡水區清潔隊訪談紀錄表乙份可參（見本院勞專調卷第97
18 至100頁），復於113年12月12日再以書面通知原告，以其
19 試用考核未過，依據工作規則第26條「隊員對於所擔任之
20 工作確不能勝任時」、即勞基法第11條第5款之規定資遣
21 原告，資遣生效日為113年12月26日，有終止勞動契約通
22 知書及離職證明書各乙份附卷可憑（見本院勞專調卷第10
23 1、102頁），乃係在試用期屆滿後的30日內通知終止，依
24 前開判決意旨，被告之上開終止情形，係屬適法有據。原
25 告主張其於試用期屆滿後即自動成為正式清潔隊員，洵無
26 理由。至原告所提113年12月1日薪資單中記載「12.01轉
27 正」文字，係因試用期屆滿後若轉正式員工薪資為預發
28 （即當月1日會發放該月全月薪資），因試用期屆滿後所
29 遇薪資發放日期（113年12月1日為預發12月薪資日），早
30 於被告通知終止僱用生效時點（113年12月26日終止生
31 效），被告為處理薪資發放事宜，先將原告擬制以轉正薪

01 資發放，此應係為處理薪資發放之行政作業，而非被告已
02 肯認原告已經通過試用期，成為正式員工，此由前述113
03 年11月26日訪談紀錄表，被告業已先口頭告知原告其未符
04 合試用期轉正之條件即明。是原告因考核未過而遭資遣時
05 仍在試用期間甚明，原告主張其已通過被告之考核期間，
06 已為被告正式員工云云，顯有誤會。

- 07 5. 第按勞工對於所擔任之工作確不能勝任時，雇主得預告勞
08 工終止勞動契約，勞基法第11條第5款定有明文。所謂不
09 能勝任工作，不僅指勞工在客觀上之學識、品行、能力、
10 身心狀況，不能勝任工作者而言，即勞工主觀上能為而不
11 為，可以做而無意願做，違反勞工應忠誠履行勞務給付之
12 義務者亦屬之（最高法院103年台上字第2550號民事判決
13 意旨可參）。揆其立法意旨，重在勞工提供之勞務，如無
14 法達成雇主透過勞動契約所欲達成客觀合理之經濟目的，
15 雇主即得解僱勞工，造成此項合理經濟目的不能達成之原
16 因，則兼括勞工客觀行為及主觀意志，而於判斷勞工主觀
17 上是否有怠忽所擔任之工作，致不能完成，或有違反勞工
18 應忠誠履行勞務給付之義務等不能勝任工作之事由，即應
19 就雇主是否有通知改善後勞工仍拒絕改善情形，或勞工已
20 直接告知雇主不能勝任工作，或故意怠忽工作，或故意違
21 背忠誠履行勞務給付之義務等情形，綜合判斷之，以昭公
22 允。而查，原告任職期間原告的上班時間為下午3點至下
23 午11點，然而其屢次遲到，於113年10月17日、11月2日、
24 11月7日、11月23日、11月26日等日期上班時均遲到，共
25 計遲到5次之多，有刷卡資料附卷可稽（見本院勞專調卷
26 第103至113頁），而在被告已預告終止勞動契約後，原告
27 於113年12月14日、113年12月19日仍再次遲到，顯示其對
28 勤務的疏忽，又原告的工作性質為隨車至各定點收運垃
29 圾，且駕駛員須於下午3點準時出車，但原告的遲到使其
30 無法按時隨車，進而加重其他隨車隊員的工作負擔，並影
31 響被告的勤務安排。另被告曾對原告進行多次訪談並發出

01 書面告誡，有書面告誡報告單、訪談紀錄表等附卷可參
02 （見本院勞專調卷第115至127頁），原告依然屢犯，工作
03 態度不佳，又依被告工作規則第11條第2項：「臨時隊
04 員…在工作時間外不得從事影響勞動契約履行之業務。臨
05 時隊員不得經營商業」（見本院卷第76頁），又參113年1
06 1月19日訪談紀錄表，原告自述有在接一些專案法事解厄
07 消災及開計程車兼職，導致遲到，並承諾不會再犯，但事
08 後仍持續有遲到情形，實不具忠勤職守與認真工作之態
09 度，主管與其訪談時告誡後亦再遲到，未有改善之意。此
10 外，原告於113年11月29日下午3點15分在清運班LINE群組
11 中表示因胃痛前往醫院，但事後提供的家醫科診所診斷證
12 明記載為牙齦炎，有LINE對話、診斷證明書及按卡紀錄單
13 異常申請表等附卷可憑（見本院勞專調卷第129至133
14 頁）。依被告工作規則第54條規定「如需補述理由或提供
15 證明，當事人應於十日內提送其工作單位，由主管依權責
16 核定」（見本院勞專調卷第135至142頁），然截至113年1
17 2月9日，原告仍未提供補件證明資料，此有按卡紀錄單異
18 常申請表乙份附卷可稽（見本院勞專調卷第132頁）。綜
19 合上情，經被告多次告知原告應予改進、修正，且履次書
20 面告誡、訪談以利原告就考評內容供原告具體獲悉其試用
21 期間之工作問題，惟原告仍無法通過試用期之考核等情，
22 顯見原告對於所擔任之清潔隊員正職工作確有不能勝任之
23 情形。又被告於113年11月26日訪談，業已先口頭告知原
24 告其未符合試用期轉正之條件，復觀之被告交予原告之終
25 止勞動契約通知書內容（見本院勞專調卷第101頁），其
26 上有寫明為隊員對於所擔任之工作確不能勝任時，未符合
27 試用期計畫評鑑考核乙節，是原告稱未被告知資遣之具體
28 事由云云，依上說明，亦乏所據。

- 29 6. 職是，原告於試用期間，於上班時間有上述情形，經被告
30 考核後，並未具備勝任工作之能力，揆之前開說明，雇主
31 自得於試用期間屆滿時終止本件勞動契約，且無踰越合理

01 性，亦無權利濫用之情。本件為試用期間之勞動契約，試
02 用期間為3個月，由勞雇雙方斟酌是否繼續勞動契約，自
03 得隨時終止勞動契約，並無「解雇之最後手段性原則」、
04 「懲戒相當性原則」之原則之適用。準此，原告抗辯：被
05 告從未以原告工作態度不佳情事而處以申誡、小過或大過
06 懲戒處分或原告上班遲到違規情節猶不構成被告論處申誡
07 懲戒處分，認被告違反解雇之最後手段性原則云云，依上
08 說明，尚不足採。從而，被告以原告不能勝任工作為由，
09 終止本件勞動契約，並無不合。

10 7. 綜上，被告於113年12月12日通知原告依試用期契約行使
11 其契約終止權，依法有據，則兩造間之僱傭關係契約於11
12 3年12月26日即不復存，故原告請求確認兩造間僱傭關係
13 存在，為無理由。

14 (二)原告請求被告自114年8月1日起至復職日止，按月份於當月1
15 日給付月薪45,750元，有無理由？

16 查本件被告終止兩造勞動契約，並無不法，業述如前，則原
17 告請求自114年8月1日起至復職前一日止，按月份於當月1日
18 給付原告35,750元及於次月1日給付原告10,000元，即失所
19 據，自難准許。

20 (三)原告請求被告給付295,148元及法定遲延利息，有無理由？

21 1. 被告應給付原告113年年終工作獎金為13,988元

22 依新北市政府環境保護局各區隊隊員年終工作獎金發給注
23 意事項，其中第一(四)規定：「本(113)年度新進人員
24 報到計有113/3/25、6/28、8/30、12/30(暫定)等4梯
25 次，如該員12月1日仍在職者，按本(113)年度實際在職
26 月數比例發給…」等語(見本院卷第91頁)。而查，原告
27 擔任臨時隊員之本俸為27,976元，全年年終工作獎金為本
28 俸的1.5個月，原告之在職月數寬計為4個月，按在職比例
29 計算原告得領的113年年終工作獎金為13,988元(計算
30 式： $27,976 \times 1.5 \times 4 / 12 = 13,988$ 元)。原告請求113年年終
31 工作獎金為13,988元部分，自屬有據，逾此部分之請求，

01 則乏所據，無法准予。

02 2. 被告應給付原告33,617元

03 (1) 被告應返還原告預收的健保費自付額785元

04 被告前向原告預收113年12月正式清潔隊員健保費自付額7
05 85元，此參113年12月1日薪資單附卷可參（見本院勞專調
06 卷第37頁），因原告在113年11月時並非正式清潔員，被
07 告自應返還此部分預收款項。

08 (2) 被告應返還原告預收的勞保費自付額1100元

09 被告前向原告預收113年12月正式清潔隊員勞保費自付額
10 1,100元，此有113年12月1日薪資單附卷可參（見本院勞
11 專調卷第37頁），因原告在113年11月時並非正式清潔
12 員，被告自應返還此部分預收款項。

13 (3) 被告應給付原告113年12月1日至同年月25日擔任臨時隊員
14 之本俸薪資22,561元（計算式： $27,976 \div 31 \times 25 = 22,561$
15 元），因原告最後工作日為113年12月25日，而在113年12
16 月26日前原告均為臨時隊員，自應給付此部分臨時隊員之
17 薪資。

18 (4) 被告應給付原告113年12月清潔獎金為7,731元

19 即兩造間係於113年12月26終止勞動契約，12月清潔獎金
20 按比例計為8,065元（計算式： $10,000 \div 31 \times 25 = 8,065$
21 元），但原告113年12月14、19日各請事假1小時，依據扣
22 發清潔獎金基準（見本院勞專調卷第147頁），請事假每
23 次在4小時內扣167元，兩次計扣334元，是被告應發給原
24 告113年12月清潔獎金應為7,731元，原告僅請求113年12
25 月清潔獎金5,666元，為有理由。

26 (5) 原告請求被告應給付原告113年12月夜點費1440元（計算
27 式：夜點費每日120元 \times 原告當月實際出勤12日 $=$ 1440
28 元），此部分為被告所不爭執（見本院卷第63頁），原告
29 請求113年12月夜點費1440元，為有理由，自應准予。

30 (6) 綜上，被告應給付原告合計為33,617元（計算式： $785元 +$
31 $1,100元 + 22,561元 + 7,731元 + 1,440元 = 33,617$ ）。

01 3. 原告應給付被告47,523元

02 (1)原告應返還被告前預發之12月正隊薪資：35,750元，蓋因
03 原告試用期未通過，適用儲備薪資，扣回113年12月預發
04 之正式清潔隊員薪資35,750元。

05 (2)原告應給付被告113年12月擔任臨時隊員之勞保費自付額8
06 40元。

07 (3)原告應返還被告113年11月清潔獎金1萬元：

08 ①原告113年11月2、7日遲到兩次，有按卡紀錄異常申請
09 表乙份附卷可參（見本院勞專調卷第131至133頁），而
10 依扣發清潔獎金基準，每遲到一次扣發清潔獎金1,000
11 元、遲到兩次計扣發清潔獎金2,000元。

12 ②原告113年11月12日、113年11月22日請病假，有請假卡
13 乙份附卷可參（見本院卷第239頁）而依上開扣發清潔
14 獎金基準，請病假每次扣167元，請病假兩天計扣334
15 元。

16 ③原告113年11月23日、同年月26日各曠職1小時，有按卡
17 紀錄異常申請表及刷卡資料各乙份附卷可參（見本院勞
18 專調卷第103至113頁、第131至133頁），另依上開扣發
19 清潔獎金基準，半日以內每次扣發2,000元，原告計曠
20 職兩次扣發4,000元。

21 ④以上合計共須扣發10,334元，但每月清潔獎金最高為1
22 萬元，故被告僅扣發至1萬元。此外，兩造間係於113年
23 12月26日終止勞動契約，12月清潔獎金按比例計為8,065
24 元（計算式： $10,000 \div 31 \times 25 = 8,065$ 元），由12月份清
25 潔獎金扣除8,065元，不足金額為1,935元（計算式： $10,000 - 8,065 = 1,935$ 元）。

26 ⑤超過當月清潔獎金1萬元部分，仍僅扣發至1萬元。

27 (4)原告應給付被告113年11月29日曠職1天（見本院勞專調卷
28 第132頁）之本俸為933元（計算式： $27,976 \div 30 \times 1 = 933$
29 元）。

30 (5)綜上，原告應給付被告合計為47,523元（計算式： $35,750$
31

01 元+840元+10,000+933=47,523元)。

02 4. 至原告請求114年1、2月薪資各45,750元及113年3月至同年
03 7月薪資180,556元，則因本院認被告於113年12月26日業已
04 合法資遣原告，業如前述，則原告此部分114年1至7月之薪
05 資請求，因兩造勞動契約業已合法終止，則原告上述薪資
06 之請求，依上說明，尚乏所據，無法准予。

07 5. 至原告稱要扣除金額6,276元，並非資遣費云云，然6,276
08 元為資遣費之計算，有新北市政府環境保護局清潔隊員資
09 遣費計算表乙份附卷可參（見本院卷第161頁），其上已有
10 原告本人之簽名，給付名目為資遣費，而本院既已認定被
11 告之資遣為合法，則被告自應給付原告上述資遣費，即勿
12 庸再予扣除，併予敘明。

13 6. 綜上，被告應給付原告之113年年度工作獎金、12月清潔獎
14 金、夜點費等，經與原告應給付被告之金額為扣抵後，被
15 告應再給付原告的年終工作獎金僅為82元（計算式：13,98
16 8+33,617元-47,523=82元），而此部分被告業已核實給
17 付予原告（見協商兩造不爭執事項(七)），準此，原告請求
18 被告應給付原告295,148元及法定遲延利息，為無理由，不
19 應准予。

20 五、綜上所述，原告請求(一)確認兩造間僱傭關係存在；(二)請求被
21 告應給付原告295,148元及自本書狀送達被告之翌日起至清
22 償日止按年息百分之五計算之利息；(三)被告應自114年8月1
23 日起至原告復職前一日止，按月份於當月1日給付原告35,75
24 0元及於次月1日給付原告10,000元；並自各該月份給薪日之
25 翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息，為無理
26 由，均不應准許。

27 六、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證
28 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
29 逐一論列，併此敘明。

30 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

31 中 華 民 國 114 年 11 月 10 日

01 勞動法庭 法官 吳幸娥

02 以上正本係照原本作成。

03 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
04 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

05 中 華 民 國 114 年 11 月 10 日

06 書記官 黃靜鑫