

臺灣士林地方法院小額民事判決

111年度勞小字第42號

原告 高子芸

被告 倫發科技有限公司

法定代理人 羅培拉

訴訟代理人 余育珊

上列當事人間請求給付工資事件，本院於民國111年12月2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。

訴訟費用新臺幣1,000元由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：原告自民國111年3月1日起受僱於被告，兩造約定工資為每月新臺幣（下同）33,000元。因111年5月12日原告同事確診，原告居家隔離辦公3日（5月13日至15日），後因原告家人確診，原告繼續居家隔離辦公3日（5月16日至18日），同年月19日訴外人即原告之主管陳峯維與原告聯繫，原告始知誤認該日僅回報快篩結果，仍繼續居家辦公，隨即向陳峯維詢問是否隔日快篩陰性再進公司，陳峯維回答是的，且表示若今天不舒服可以請假。然被告竟於5月19日上午透過陳峯維向原告表示要於同日10時進行試用期考核。並於開始進行考核前，被告即行更改原告使用之帳號密碼，撤銷原告在公司的帳號使用權限。後於同日上午10時40分，被告由主管邱文杰與陳峯維與原告開始進行線上視訊考核，邱文杰與陳峯維實際上並未進行工作相關內容之考核，而以各種芝麻綠豆小事指摘原告之工作能力有問題，表明原告不服從命令與不符合職位預期，經詢問其他同事之意見後，給予各項目的考核分數均不及格，並以此為由資遣原告。然原告要求邱文杰與陳峯維說明考核分數不及格係根據何同事或工程師，然陳峯維均支吾其詞，不肯提出證明。另原告任職期間，係由同事Yoshi及Link負責教導，然卻由不知原告工作

01 狀況之陳峯維決定考核分數，且不告知考核內容為何。反而
02 被告於111年5月10日曾討論要調整原告職務，直接協助陳峯
03 維處理工作業務，原告也同意調整上開職務，然卻於考核時
04 改稱原告不服從陳峯維之命令。又被告以原告犯業務上之錯
05 誤為其資遣理由，但陳峯維曾表示新人在學習期間犯錯是正
06 常合理的，且被告所提出之原告錯誤，係其他同事帶原告一
07 同作業時所發生，並不能歸責於原告，然被告為達其資遣原
08 告之目的，卻又以原告犯錯為其理由，結果是原告在試用期
09 不能有犯錯空間，顯然考核標準前後不一，僅為陳峯維自己
10 主觀之喜好，而非依原告職業能力，被告係濫權資遣原告。
11 故被告係無正當理由濫用試用期條款，無端終止勞動契約，
12 於法不符，兩造間勞動契約仍合法存在，原告自得向被告請
13 求111年5月21日至同年6月30日期間之薪資，合計44,000
14 元，爰依兩造勞動契約提起本件訴訟等語，並聲明：（一）
15 被告應給付原告44,000元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償
16 日止，按週年利率5%計算之利息。（二）願供擔保，請准宣
17 告假執行。

18 二、被告則以：原告自111年3月1日起受僱於被告，兩造約定3個
19 月之試用期，於3個月試用期期間，經原告所屬部門主管評
20 核，認原告有諸多不適任情形，並未通過試用期考核，包括
21 於111年3月18日交付錯誤檔案予客戶，經被告提醒後，於同
22 年4月1日及5月3日再發生相同錯誤。另於同年3月21日內部
23 作業文件之附件檔案錯誤，致工程師無法進行後續工作。綜
24 合各項考核後，被告認原告不符合工作之職能需求，乃於試
25 用期內之111年5月20日終止與原告間之勞動契約，被告終止
26 勞動契約屬合法有效。故原告請求自111年5月21日至同年6
27 月30日期間之薪資，自無理由等語，以資抗辯。並聲明：原
28 告之訴駁回。

29 三、本院之判斷：

30 原告主張其並無不符合應徵時所表明之能力、不能勝任應聘
31 之職務，並無工作態度消極、應對態度不佳、不能敬業樂群

或不適應企業文化等情形，亦即並無不能勝任工作之情形，被告以主觀臆測認原告不能勝任，係惡意資遣等語。被告則抗辯兩造約定試用期3個月，經考核後認原告有不適任情事，被告之資遣合法等語。茲就兩造爭執點說明如下：

（一）按試用期間，係基於勞雇雙方同意，於進入長期正式關係前嵌入一段彼此觀察猶豫期間，讓雇主能藉此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，再藉以決定是否在試用期間後繼續僱用該勞工。從勞工的角度，則是給予勞工實際進入職場瞭解、熟悉工作環境、企業文化的機會，讓勞雇雙方確知彼此情況，再詳實考量是否願與對方進一步締結永續性之勞動關係，故係雙向、平等，依契約自由原則，如勞工所擔任工作之性質，有試用之必要，且勞工與雇主間有試用期間之約定，自應承認試用期間之約定為合法有效（最高法院109年度台上字第2374號判決意旨參照）。又試用期間內之解僱事由，原則上應尊重當事人之約定，即採解僱權保留說。但如約定雇主可任意解僱試用勞工，解釋上應認為違背公序良俗而無效。以不能勝任工作為由解僱試用勞工時，不必要求至確不能勝任之程度，只要雇主能合理證明勞工大致不能勝任工作之程度，即可許之（臺灣高等法院暨所屬法院109年法律座談會民事類提案第11號研討表決結果多數說意旨參照）。

（二）經查，原告係受僱被告擔任資訊業務助理職務，任職後3個月為試用期，為兩造所不爭執。則原告所擔任工作之性質，為助理工作，而新進人員能否勝任助理工作，如非有相當期間觀察，尚無從早早判斷，故自有肯認試用期之必要。而依原告提出111年5月19日邱文杰（Michael，即大主管）、陳峯維（Molly）對原告進行考核之對話內容（見本院卷第28頁至62頁），要為邱文杰向原告說明原告之工作效率、工作品質、勤勉負責、忠誠度等項目之考核分數，以及提及原告工作上給客戶之檔案有錯誤，造成來

01 回要花很多時間更正，另協助前台工程師的作業亦不夠細
02 心等綜合評量後，認原告不適合該工作，而通知終止勞動
03 契約過程。另依被告提出111年5月19日工作面談紀錄及目
04 標管理表（見本院卷第94頁），內容略為「工作技能不符
05 合預期，工作較不細心，舉例如下：1. 續約作業時附件檔
06 案與品牌不符合，經過提醒沒有第一時間知道問題。2. 購
07 買續約SSL時，檔名有命名錯誤，壓縮檔內資料有誤。3.
08 寄信時沒有注意使用對應的EMAIL為副本收件者。」，可
09 知被告係以原告未達到擔任助理所應有的細心等事由為其
10 終止勞動契約之理由。而被告上開所述事由，並已提出工
11 單系統、電子郵件等件為佐（見本院卷第96頁至110
12 頁），原告也不否認確有該等疏失，應認被告已就原告大
13 致不能勝任助理工作乙節，提出合理佐證，不能逕認被告
14 以原告不能勝任工作而資遣原告，有何恣意、濫權之情
15 形。原告雖一再主張其出錯事出有因，或係其他同事出
16 錯，並不可歸責於原告，或新人犯錯難免，且其錯誤係芝
17 麻綠豆小事，並不嚴重，其有改善之意願，或被告可容忍
18 其他職員犯錯，卻對原告犯錯零容忍，標準不一，可見被
19 告係惡意濫權等語，然依上揭有關試用期間內之解僱事由
20 之說明，被告已合理證明原告大致不能勝任工作，其於原
21 告之試用期內終止勞動契約，自屬合法，原告上開所為業
22 務疏失之辯解及主張，均無從憑認被告之終止勞動契約不
23 合法。

24 （三）既被告於111年5月20日終止勞動契約屬合法有效，原告請
25 求被告給付自111年5月21日至同年6月30日期間之薪資，
26 自無理由。

27 四、從而，原告依兩造勞動契約，請求被告給付原告44,000元及
28 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
29 利息，為無理由，應予駁回。原告之訴既經駁回，其假執行
30 之聲請即失其依據，亦應駁回。

31 五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，經審酌

01 後，認對於判決結果均無影響，爰不一一論述，併此敘明。

02 六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。並確定訴訟費用
03 額為1,000元（第一審裁判費），由原告負擔。

04 中 華 民 國 111 年 12 月 16 日
05 勞動法庭 法 官 林銘宏

06 本件為正本係照原本作成。

07 如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並應記載
08 上訴理由，表明關於原判決所違背之法令及其具體內容與依訴訟
09 資料可認為原判決有違背法令之具體事實，如於本判決宣示後送
10 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
11 繕本）。

12 中 華 民 國 111 年 12 月 16 日
13 書記官 許秋莉