

臺灣臺北地方法院小額民事判決

111年度勞小字第104號

原告 溫知人

訴訟代理人 劉志賢律師（法扶律師）

被告 世淇企業有限公司

法定代理人 葉姿

上列當事人間請求給付工資事件，本院於民國111 年11月22日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣貳仟參佰伍拾元，及自民國一百一十一年九月七日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用新臺幣壹仟元，其中新臺幣肆拾元由被告負擔，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行。但如被告以新臺幣貳仟參佰伍拾元為原告預供擔保，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

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，但請求之基礎事實同一者，或擴張應受判決事項之聲明者，不在此限，此觀民事訴訟法第255 條第1 項第2 款、第3 款自明。本件原告前起訴請求被告應給付其新臺幣（下同）5 萬4,000 元本息即民國110 年3 月23日至同年5 月22日薪資（見本院卷第18頁），嗣另主張應再給付110 年3 月19日至同年月22日薪資，聲明第1 項則更為：被告應給付原告5 萬6,700 元，及其中5 萬4,000 元自起訴狀繕本送達翌日起、其中2,700 元自民事準備一狀送達翌日起，均至清償日止，按年息5%計算之利息（見本院卷第77頁），核屬擴張應受判決事項之

01 聲明，且主張被告應給付之薪資全植基於兩造間僱傭契約是  
02 否因被告終止不合法而繼續存在，是其主要爭點、證據資料  
03 揆之首開規定，自應准許。

## 04 貳、實體方面

### 05 一、原告主張：

06 (一)原告自110 年3 月2 日起受僱於被告擔任電子助理工程師，  
07 約定月薪2 萬7,000 元（下稱系爭契約）。詎被告於同年月  
08 19日下午6 時許先表示其工作不適任，復於同年月22日以簡  
09 訊發送通知函，告以：「本公司工作流程及進度與您的理念  
10 相距甚遠，又與同事溝通時有暴力傾向及侮辱情事，致使他  
11 人心生畏懼，違反工作原則，礙於未能達成共同目標，在此  
12 通知於110 年3 月22日起終止聘僱關係」等語。雖被告曾要  
13 求其簽署含試用期3 個月，若其績效不彰，被告得隨時解僱  
14 約定之員工需知，惟其無不能勝任工作之情事，反係被告常  
15 以急件為由要求即時檢測百件大量產品，而無公平客觀評估  
16 程序及標準，其更無暴力傾向、侮辱使人心生畏懼或違反工  
17 作原則之疏失，然被告逕終止系爭契約與解僱最後手段性原  
18 則不合，是被告解僱不合法而不生終止之效力，系爭契約仍  
19 繼續存在，另經原告聲請勞資爭議調解不成立，則被告拒絕  
20 受領原告勞務應屬受領遲延，其遂就此段期間為一部請求，  
21 並因被告遲於110 年7 月2 日支付之薪資僅18日共1 萬6,20  
22 0 元，縱終止意思表示有效也未支付同年3 月19日至同年月  
23 22日薪資2,700 元，故請求給付自110 年3 月19日至同年5  
24 月22日薪資共5 萬6,700 元。

25 (二)爰依系爭契約之法律關係，提起本件訴訟等語。並聲明：1.  
26 被告應給付原告5 萬6,700 元，及其中5 萬4,000 元自起訴  
27 狀繕本送達翌日起、其中2,700 元自民事準備一狀送達翌日  
28 起，均至清償日止，按年息5%計算之利息；2.願供擔保，請  
29 准宣告假執行。

### 30 二、被告則以：

31 (一)原告確自110 年3 月2 日起任職伊處擔任電子助理工程師，

負責協助工程師做產品測試，約定月薪2 萬6,500 元、全勤獎金500 元，試用期3 個月。詎原告於同年月19日週五檢討工作效率與流程會議中，竟心生不滿而拍桌、砸摔文件，要求幫其聘任1 名助理，更稱已搞垮2 間公司，致伊與員工心生壓力而報警處理並向原告告知其不適任之情；迨原告於同年月22日週一未進辦公室，被告即於該日以簡訊傳送通知函之方式終止系爭契約。原告於任職未滿1 個月亦因表現不佳、情緒控管偏差，被告員工與被告法定代理人於110 年3 月19日下午、晚上與會時更受暴力傾向之行徑，伊旋於同日口頭表示不適任終止系爭契約後，原告於同年月22日也未前來上班，此段期間既為試用期，基於試用期乃締結正式勞動契約之前階段，雙方原則上應得隨時終止，毋庸符合勞動基準法之法定終止事由，更於終止後方知原告自行填載履歷表上之工作經驗並非事實，甚常利用工作時間瀏覽與工作毫無關聯之網頁，自未給予超量工作，被告所為終止之意思表示自屬合法有效，要無伊對原告勞務受領遲延而應給付110 年3 月23日至同年5 月21日薪資之必要。

(二)至原告110 年3 月2 日至同年月19日薪資一事，基於員工需知第22條新進員工未滿1 個月離職者僅以實際上班日（不含假日）發薪之約定，被告已從優逕以18日計算並加計全勤獎金比例300 元，於同年7 月2 日匯予原告1 萬6,200 元，原告此段期間從未異議，時隔1 年後再行主張此段期間工資，有違常情等語，資為抗辯。並聲明：1.原告之訴及其假執行之聲請均駁回；2.如受不利之判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

### 三、得心證之理由

(一)兩造自110 年3 月2 日成立系爭契約，即日起約定試用期3 個月，嗣被告於同年月19日通知原告工作不適任，又於同年月22日以簡訊為終止之意思表示，嗣被告於110 年7 月2 日給付1 萬6,200 元予原告等事實，為兩造所不爭，且有被告員工須知、簡訊擷圖與通知函、中華民國勞資關係協進會勞

資爭議調解紀錄、勞保與就保、給付明細與健保投保資料、原告中國信託商業銀行公館分行帳戶存摺封面與內頁影本、臺北光武郵局存證號碼511 號郵局存證信函、匯款委託書（證明聯）、履歷表、員工保密契約書等附卷可稽（見本院卷第19頁至第27頁、第37頁至第65頁、第81頁至第83頁、第107頁至第146頁、第209頁至第213頁、第209頁至第213頁、第247頁），是此部分事實，首堪認定。

(二)系爭契約應於110年3月22日最後工作日結束後，於原告試用期間因被告合法終止而消滅，且原告月薪應為2萬6,500元，如該月全勤方加計500元：

1.首以，原告起訴時固主張約定月薪2萬7,000元，惟被告抗辯乃月薪2萬6,500元及全勤獎金500元後，其即未予爭執（見本院卷第150頁至第151頁），同有履歷表希望待遇欄上記載「26500 + 500 = 27000」等文字在卷可參（見本院卷第111頁）。佐之證人即被告員工甲○○於本院中證稱：據伊所知，被告對新聘員工面試時會當場填載履歷表，於錄取且溝通確定後，由被告將約定薪資金額填載在履歷表希望待遇欄上等語（見本院卷第225頁），足認被告所陳要非子虛，系爭契約關於原告之薪資當以2萬6,500元、全勤加計500元為約定，合先敘明。

2.被告終止系爭契約是否合法：

①按勞動契約附有合理試用期間之約款者，雇主於試用期間內，觀察試用勞工之業務能力、操守、適應企業文化及應對態度，本於具體之事實而為合理、具體與客觀之評價，判斷該勞工如不適格，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；易言之，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3189號、109 年度台上字第2722號、109 年度台上字第2374號判決要旨參照）。

②兩造於原告到職之際曾簽署員工需知，其中第23條約以：「新進員工試用期間3 個月，若績效不彰，本公司得以隨時解雇」乙情，有被告員工需知在卷足證（見本院卷第19頁），足認彼等訂立系爭契約時業約定試用期3 個月，若認有績效不彰之情事，被告即得終止系爭契約。再參被告人力銀行徵才資訊網頁列印（見本院卷第215 頁至第219 頁），所徵求測試品檢工程師之工作內容涵蓋組裝、品檢或維修電腦產品、原物料成品或半成品等出廠品質檢定、入庫產品測試品檢、確認工廠品質與分析品質數據、產品操作說明等檔案製作、問題追蹤處理操作控制及故障排除、測試品檢等相關報告製作及輸出、熱烙鐵及相關經驗、電子件焊接清潔包裝作業等，工作技能與其他條件中復載：需有電子產品系統測試、零件品質系統維護分析等技能，並負責建立產品維修檔案與維修紀錄之條件；復衡前述徵才廣告關於被告簡介欄即見伊將自身定位為3C產品專業通路商，且期許得為客戶節省成本、達一次滿足之便捷服務，足謂對產品測試品檢、建立產品維修檔案與維修紀錄之積極重視，如此方能提升、穩定輸出之產品品質，以達伊經營之理念目的。職是，被告對測試品檢工程師之程度自有一定需求，更必以符合前述條件為必要，為能尋覓得締結永續勞動關係之勞工而約定前述3 個月之試用期，自無不可之處，彰彰甚明。

③被告於110 年3 月22日終止系爭契約之事由，係以兩造間就工作流程、進度之理念差異，原告與同事溝通時有暴力傾向及侮辱情事，使他人心生畏懼，違反工作原則等內容，有該簡訊傳送頁面與通知函擷圖附卷足參（見本院卷第21頁至第

23頁)。其次：

(1)證人甲○○於本院中具結證以：伊於被告處已擔任採購與業務助理約3年，據伊所知，被告對新聘員工有3個月試用期，原則以該職務應出具之報表進行評比；原告係應徵伊代被告法定代理人張貼在徵才廣告上之「測試品檢工程師」職缺，於農曆年後即110年3月2日起擔任電子助理工程師，協助工程師檢測商品，於檢測後會需填載相關紀錄，該段期間僅1名工程師、1名助理電子助理工程師即原告，但到職當日即提供教育訓練告知工作內容含輸出報表等資料，惟因原告遲未輸出該等報表，伊與另名翁姓工程師即於110年3月19日與原告再次確認相關工作流程，詎原告因無法苟同伊言論，稱自己很忙為何仍要逼迫製作報表，即情緒激動朝伊方向丟摔教育訓練提供之空白報表，未曾表示願意補寫，更於其他同事發生突發狀況之際欲介入並取手機錄音；迨原告法定代理人於同日晚上6時45分許再度與原告確認工作狀況，其即開始有較激動之肢體動作，如不斷甩資料夾致文件散落一地，突然靠近被告法定代理人且用力比畫，甚稱已弄倒2間公司，復會在網路散播對被告不利之言論，伊即決定報警，然原告聽聞此事即稱要離去，但因員警抵達時原告已要離開，伊始稱暫毋庸員警協助；嗣於同年月22日即由被告傳送通知函終止系爭契約，其中所謂理念差距很大即指原告始終未依要求製作報表等語（見本院卷第224頁至第229頁）。

(2)證人甲○○所證內容，不僅有原告與被告法定代理人、原告與被告其餘員工間錄音譯文內容中屢屢提及原告已就任約3週，惟效率仍屬不佳，原告也自承有資料夾文件掉落、未依被告要求逐一填載報表等節足資憑佐（見本院卷第181頁至第190頁、第191頁至第202頁、第241頁），亦有空白之進貨檢測單、退單條，及臺北市政府警察局大安分局111年9月23日北市警安分勤字第1113057151號函暨110報案紀錄單所呈現於110年3月19日晚上7時4分42秒報警稱遭原告破壞物品糾紛，需員警儘速到場瞭解，員警則於同日晚上7

01 時7 分2 秒抵達後，於同時56分5 秒回報乃原告與甲○○間  
02 發生糾紛，因見原告情緒較為激動而報警，但員警到場時雙  
03 方已談妥，原告自行離去之客觀事實等存卷足憑（見本院卷  
04 第249 頁至第251 頁、第165 頁至第167 頁）。又觀原告自  
05 行提出與被告工程師RICKY 間錄音譯文（見本院卷第175 頁  
06 至第179 頁、第241 頁），更見工程師多次告知首要工作流  
07 程應在「出貨」，並提及原告業受僱近3 週要逐漸學習、進  
08 步，有問題亦得提出溝通，復稱其目前工作量算少等節（見  
09 本院卷第175 頁、第178 頁），益見該通知函所載終止事由  
10 尚有一定依憑，則被告於此段試用期間認原告不適應伊企業  
11 文化，難以期待原告試用期滿後繼續維持系爭契約，更認主  
12 觀工作態度與效率不彰，難以勝任職務等，進而為終止系爭  
13 契約之行為，應足採認。

14 (3)原告雖提出急件檢測單主張工作量過甚、難在時效上達成云  
15 云（見本院卷第203 頁至第205 頁），然被告所為終止事由  
16 業有前開證據資料可資佐證，遑論被告所提原告任職期間電  
17 腦網頁瀏覽紀錄（見本院卷第255 頁至第295 頁），甚有其  
18 他徵才廣告、公司基本資料，甚或遊戲、新聞、飲食搜尋紀  
19 錄，顯見於上班期間仍有上網休閒之餘裕，自難認有何被告  
20 要求效率過高之情事，是其此部分主張，要屬無稽，委無足  
21 取。

22 (三)原告請求被告給付2,350 元，應屬有理，其餘部分則屬無由  
23 ；

24 1.按工資應全額直接給付勞工，報酬應依約定之期限給付之，  
25 勞動基準法第22條第2 項前段，民法第486 條前段各有明文  
26 。又僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍  
27 得請求報酬，民法第487 條固有明文。惟受僱人非依債之本  
28 旨實行提出給付者，不生提出之效力。至僱用人預示拒絕受  
29 領之意思或給付兼需僱用人之行為者，受僱人須以準備給付  
30 之事情，通知僱用人以代提出；僱用人對於已提出之給付，  
31 拒絕受領或不能受領者，始自提出時起，負遲延責任（最高

01 法院102 年度台上字第1732號判決要旨參照)。

02 2.系爭契約應於110 年3 月22日最後工作日結束時即告終止，  
03 業經本院認定如前，是就110 年3 月23日起至同年5 月22日  
04 薪資請求部分，兩造間系爭契約之法律關係既已消弭，被告  
05 對原告自無履行報酬給付之義務，至為明確，原告此部分請  
06 求，要屬無據。至110 年3 月22日該日，據簡訊擷圖與通知  
07 函內容所示（見本院卷第21頁至第23頁），不僅係於該日下午  
08 午5 時18分許送達，衡酌被告所陳：原告110 年3 月22日未  
09 請假，但確撥打2 通電話，伊也未要求其上班，因其餘員工  
10 上班時即稱會害怕，伊也考量到原告曾稱已搞垮2 間公司等  
11 語（見本院卷第230 頁），證人甲○○於本院中所證：110  
12 年3 月22日原告未上班及請假，但曾電詢是否被解僱等語（  
13 見本院卷第227 頁），同有原告於本院中自述：其於110 年  
14 3 月22日當日未上班或請假，實因同年月19日甫生爭執遭被  
15 告人員報警，擔心該日上班也會受到相同待遇，故當日上午  
16 8 時40分許先電詢被告法定代理人可否上班或已被解僱，被  
17 告法定代理人稱尚待思考安排其他職缺與否，卻遲未回應等  
18 語在案（見本院卷第230 頁），且有前開勞資爭議調解紀錄  
19 上記載兩造均稱原告先於該日上午電聯被告，被告方於當日  
20 下午以簡訊終止系爭契約等文字（見本院卷第25頁至第26頁  
21 ），足謂該日原告業以準備給付之事情通知被告，祇因被告  
22 稱尚須思考而要求先毋庸履行給付勞務之義務甚明，揆諸前  
23 開規定及要旨，被告當應給付原告自110 年3 月2 日至同年  
24 月22日期間之報酬，應堪認定。

25 3.又系爭契約既約定月薪2 萬6,500 元，並於110 年3 月22日  
26 最後工作日後告終止，自無全勤而加計500 元之情事；再兩  
27 造均同意得以30日為110 年3 月薪資計算之基礎（見本院卷  
28 第154 頁），以此計算110 年3 月2 日至同年月22日共21日  
29 薪資應為1 萬8,550 元（計算式： $26,500 \div 30 \times 21 = 18,550$   
30 ），扣除被告已給付之1 萬6,200 元，原告仍得向被告請求  
31 2,350 元之差額，爰予認定。被告雖抗辯兩造所簽員工需知

01 第22條約定：原告工作未滿1 個月離職即應以實際上班日（  
02 不含假日）計算薪資云云，惟勞動基準法第1 條既揭櫫雇主  
03 與勞工所訂勞動條件不得低於此法最低標準，是契約自由原  
04 則仍有其適用之界限。參勞動基準法第21條第1 項所為：「  
05 工資由勞雇雙方議定之。但不得低於基本工資」之規定，兩  
06 造既以月薪制為定，倘依前開員工需知第22條改為日薪制之  
07 計算方式，自應較110 年每時160 元之基本工資為高，方符  
08 勞動基準法第21條第1 項但書規定，至為明灼。而以每時16  
09 0 元計算每日8 小時乃1,280 元，扣除110 年3 月2 日至同  
10 年月22日期間假日（同年月6 日、7 日、13日、14日、20日  
11 、21日）後15日工作日應至少給付1 萬9,200 元，然被告給  
12 付金額僅有1 萬6,200 元，顯低於基本工資金額，是該等約  
13 定依民法第71條規定應屬無效，爰回歸系爭契約所為月薪制  
14 之約定如上，被告此部分抗辯，自不足採。

15 (四)末按應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，  
16 週年利率為5%；又遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權  
17 人得請求依法定利率計算之遲延利息，民法第203 條及第23  
18 3 條第1 項各有明文。另勞動基準法第23條第1 項、勞動基  
19 準法施行細則第9 條規定，工資之給付除當事人有特別約定  
20 或按月預付外，每月至少定期發給二次，且依勞動基準法終  
21 止勞動契約時，雇主應即結清工資給付勞工。本件被告應給  
22 付原告上開金額，已如前述，並屬有確定期限之給付，應自  
23 終止系爭契約翌日起負遲延責任。原告既係主張110 年3 月  
24 19日至同年月21日薪資部分之利息起算日係自民事準備一狀  
25 繕本送達翌日起算，又該書狀係於111 年9 月6 日送達被告  
26 乙節，為兩造所不爭（見本院卷第150 頁），揆諸前揭規定  
27 ，原告主張本件被告上開應給付原告之金額，自111 年9 月  
28 7 日起至清償日止按年息5%計算之利息，亦屬有據。

29 四、綜上所述，被告於110 年3 月22日最後工作日為終止系爭契  
30 約之意思表示，應屬合法，則兩造系爭契約法律關係既已消  
31 滅，被告自不負有自110 年3 月23日起繼續給付工資予原告

之義務，惟就系爭契約存續期間（即同年月2日至同年月22日）發放薪資金額尚有缺漏，原告應得請求被告給付積欠之工資。從而，原告依系爭契約之法律關係，請求：被告應給付原告2,350元，及自111年9月7日起至清償日止按年息5%計算之利息，為有理由，應予准許。其逾此範圍之請求，則屬無由，應予駁回。

五、本件為勞動事件，就勞工即原告勝訴部分，依勞動事件法第44條第1項、第2項規定，依職權宣告假執行，同時宣告雇主即被告得供擔保而免為假執行，並酌定相當之金額。此部分原告雖陳明願供擔保聲請宣告假執行，然其聲請僅係促使法院為職權之發動，爰不另為假執行准駁之諭知。至原告就敗訴部分所為之聲請，因訴之駁回而失所依據，不予准許。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及證據資料，經本院斟酌後，認均不足以影響本判決之結果，爰不一一論列，併此敘明。

七、本件訴訟費用計1,000元（即第一審裁判費），應由被告負擔4%，餘由原告負擔，爰依民事訴訟法第79條，確定如主文第3項所示。

中 華 民 國 111 年 11 月 30 日  
勞 動 法 庭 法 官 黃 鈺 純

以上正本係照原本作成。

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），上訴狀內應記載表明原判決所違背之法令及其具體內容、依訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事實者。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中 華 民 國 111 年 11 月 30 日  
書 記 官 施 盈 如