# 臺灣新北地方法院民事判決

108年度勞訴字第76號

原　　告　黃雅婷

被　　告　數位天空服務股份有限公司

法定代理人　揭朝華

訴訟代理人　林宗憲

上列當事人間請求給付資遣費等事件，經本院於民國108年6月26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

一、原告主張：

原告自民國（下同）107年11月5日起至108年3月31日任職於被告公司擔任櫃台人員工作，約定月薪新台幣（下同）28,000元。原告於107年11月5日到108年2月1日為第一次試用期，經被告考核後雙方合意延長試用期一個月，之後雙方又合意延長試用期一個月至同年3月底。豈料，被告於同年3月21日未經預告，由公司主管劉暟牧口頭以原告不適任為由，要求原告填寫自願離職申請單，但原告並無勞基法第12條規定之事由，故被告顯然解僱不合法。為此，原告依勞基法第14條第1項第6款規定，終止與被告間勞動契約，並依勞基法第16條第1、3項、勞工退休金條例第14條第1項及就業保險法第11條第3項規定，請求被告給付資遣費5,328元、預告工資12,444元，合計共17,772元，及開立非自願離職證明書予原告。並聲明：㈠被告應給付原告17,772元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止按年息百分之五計算之利息；㈡被告應開立非自願離職證明書予原告；㈢願供擔保請准宣告假執行。

二、被告抗辯：

原告是自請離職，就如原告在申請單上面所寫，公司系統複雜難以適用，她被主管講，當然會覺得難過。主管當天並沒

有口頭告知原告不適任，因為延長試用期間，是原告工作表現一直沒有達到目標，當天主管只是了解原告工作上的表現而已。而且原告是在離職後一個禮拜，才跟公司要求資遣費，是受到她的朋友影響，原告才提出這樣的要求。並聲明：㈠原告之訴駁回，㈡願供擔保請准免為假執行。

三、雙方不爭執的事實：（本院卷第51頁）

㈠原告自107年11月5日起至108年3月31日任職於被告公司擔任櫃台人員工作，約定月薪28,000元。

㈡原告於107年11月5日到108年2月1日為第一次試用期，經被告考核後雙方合意延長試用期一個月，之後雙方又合意延長試用期一個月至108年3月底。

四、本件爭執點及本院判斷如下：

㈠就兩造間僱傭關係（勞動契約）而言：

1.原告自107年11月5日起至108年3月31日任職於被告公司擔任櫃台人員工作，約定月薪28,000元。又原告於107年11月5日到108年2月1日為第一次試用期，經被告考核後雙方合意延長試用期一個月，之後雙方又合意延長試用期一個月至108年3月底等情，為兩造所不爭執之事實。

2.另外，依被告提出之員工聘僱契約，其中第一、㈡條記載：「乙方（即原告）同意進入甲方（即被告公司）服務，乙方自報到日起89天為新進考核期，....，如乙方受考核未合格者（包括但不限於考核成績不佳、專長不適、不能勝任或有不法情事發生等），乙方於接獲甲方工作單位主管通知後，將依甲方內部管理規章辦理離職手續，甲方亦得終止本聘僱契約，或經甲乙雙方同意延長考核期。」（本院卷第77頁）。原告就此份聘僱契約書之真正並不爭執，足見兩造間確有自107年11月5日起成立勞動契約、試用期間89天後經雙方合意延長至108年3月31日止之法律關係無疑。

3.我國勞基法並未就「試用期間」或「試用契約」制定明文規範。一般企業雇主僱用新進員工，如僅對該員工自述的

學、經歷為形式上審查，實際上未能真正瞭解該名員工是否能勝任工作。因此，勞資實務上，在正式締結勞動契約前，雙方先行約定「試用期間」，藉以評價新進勞工之職務適格性與工作能力，作為雇主是否願與之締結正式勞動契約之考量；而勞工於試用期間內，也可以評估企業環境與將來發展空間，決定是否繼續受僱於該企業。這就是一般所稱「試用期間」或「試用契約」。針對上述勞資實務的試用需求，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，目前法律上是承認試用期間之約定為合法有效。

4.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，因此，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，故目前法院實務多數見解認為，雙方當事人原則上均應得隨時終止契約，並無須具備勞基法所規定之法定終止事由。換言之，目前法院實務多數見解認為，試用期間約定雇主具有「保留解僱（契約終止）權」之法律性質（最高法院93年台上字第74號、95年台上字第1805號、2727號民事判決、臺灣高等法院107年重勞上字第56號、106年度勞上字第2號、105年度勞上字第117號、105年度勞上字第44號、105年度重勞上字第1號民事判決參照）。換言之，在試用期間約定下，雇主可以隨時終止契約，並無須具備勞基法第11條或第12條第1項各款規定的法定終止事由。但雇主終止契約並非毫無任何限制，仍然不可以有「權利濫用」之情形。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，並不相同。

5.就本件試用情形而言，

⑴依被告提出的「試用期滿評核考核表」記載，原告於107年11月5日至108年2月1日試用期滿核定分數為72分，依照考核表備註欄第2點記載，未達正式任用資格（分數80分以上），應延長試用期一個月；而於108年2月28日試用期延長一個月期滿，核定分數仍只有70分；再延長試用期一個月至108年3月31日，考核結果仍只有66分，均未達可正式任用的資格，此有考核表三份附卷可稽（本院卷第81-91頁）。

⑵又據證人即原告主管劉暟牧到庭證稱：「原告是我找他來公司上班的，我跟他購買商品，他的服務熱誠我非常欣賞，原告來了之後，第一、二個月是新人的狀態，她有出錯，但是都是我幫她處理掉了，我並沒有告訴原告。有其他同仁說我偏袒她，所以我才在群組上罵她給其他同仁看，不然我會被質疑說偏心。原告在工作上錢會算錯，也有客訴，內容為口齒不清晰，專業態度不佳，但是我都沒有讓原告知道，我怕她難過，我認為我應該把她訓練好。我也被我的主管質疑說，為什麼要保留原告，我認為原告是我的責任。考核裡面有一項是樂於跟同事溝通，這部分我是有把分數往上加的，不然原告連延長適用期的機會都沒有。第一次試用三個月的期間內，原告對於公司的電腦系統，同樣一件事教了很多次，但是都不會。同樣的錯誤可以犯了四次，跟電腦系統沒有關係的事務，原告也會重複犯錯。」、「（第二次試用期有何問題發生？）原告工作一樣沒有進步，電腦一樣不熟悉，還是有客訴，其他如工程、資訊、財務、帳務部門都有反應原告的問題，還有我自己部門的其他同仁，對原告也是有反應，直接在我面前罵原告。工程單位來說門市會受理加裝機上盒的問題，因為原告的系統操作錯誤，增加工程部門的處理困擾。財務部門就是每天晚上門市結帳，結帳金額必須報給財務部門，如果金

額是錯的，財務部門會很不高興，財務人員一個月最少會來找我兩、三次，來找我是他真的受不了，其他他可以自己處理的，就去櫃台直接找當事人。資訊部門就是櫃台會受理客戶自動轉帳，自動轉帳在系統填寫客戶要自動轉帳的項目，原告填寫自動轉帳的項目錯誤，至少有五次以上。還有客人來櫃台辦理退機，錢退了，但是下拆機的單子，工程單位才會去拆，但是原告忘了下單子，這種情形有三次。帳務部門是公司出帳單的單位，還有錢收了之後，退費方面有問題的話及入錯帳的話，都會跟我們反應。原告結清的費用是錯誤的，要退給客人的錢可能要退五百元，但是原告只退四百元，退費給客人的金額會錯誤。」、「（108年3月21日有告知原告不適任，並要求她填寫自願離職單嗎？）月初的時候，我有跟原告說，我們就努力這個月，妳加油我也加油，公司福利不錯，我希望可以好好做下去，妳離職我也很辛苦。妳一直做錯，我沒有辦法一直這樣保護妳，原告有告訴我，她如果真的再做錯，她就做到月底就好。108年3月21日那天因為原告的工作狀況一直沒有照正常的狀況進步，我有請公司業務單位的助理去教導原告，後來我有問助理說，原告的狀況如何，業務助理跟我說，同一個東西跟原告說過，原告當下會，但是隔一天或隔一個禮拜後，原告就會再做錯。當天另外有部門的人員有跟我反應原告的問題，所以我請她單獨跟我到會議室裡面，我跟原告說，妳覺得妳這段時間的表現如何，她回答說她進步很多，但是跟我收到的訊息是不一樣的，我問原告怎麼辦，我也認為原告無法承受這樣的壓力，她有告訴我就照月初講的那個樣子，我也沒有在留原告下來，因為我沒有辦法跟其他部門及自己部門的人交代。」、「當時你有告訴她不適合這個工作，公司也無法在留她嗎？）我是說，妳覺得妳適合這個工作嗎？你對待客戶是熱情的，但是專業度不足，我告訴她專業度

很重要，如果有任何問題的話，延伸出來的客訴，是我要花好多倍的心力去處理。我在LINE裡面有多次罵過原告，我當天也告訴她，以後無法再用LINE裡面的溫和口氣告訴她。她就告訴我，就照當初講的，意思就是做到月底。」等語（本院卷第72-74頁）

6.由上可知，原告於5個月試用期間內對於工作上電腦操作屢屢出錯，雖經教導仍無改善，並增加其他部門如工程、資訊、財務、帳務人員作業困擾，且與其他同事相處不佳，抱怨四起。換言之，原告無論在主觀與客觀條件上，顯然未達前述可以「正式任用」的資格，已有不能勝任工作之情事。依照前述關於試用期間終止契約（保留解僱權）之說明，原告於試用期滿考核未達可正式任用標準後，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。

7.從而，雙方雖於107年11月5日簽訂聘僱契約，並約定試用期間，但經被告公司主管於108年3月21日告知原告專業度不足、不適任事由後，由原告於當日提出員工離職申請單（本院卷第33頁），而於108年3月31日終止勞動契約，自屬合法。

五、就原告請求給付資遣費5,328元、預告工資12,444元，及開立非自願離職證明書而言：

㈠如前所述，既然在試用期間約定下，雇主可以隨時終止契約，無須具備勞基法第11條、第12條所規定之法定終止事由，即不適用勞基法相關規定。因此，除非勞雇雙方在契約中另外有特別約定，否則雇主自然無須依照勞基法第16條、第17條規定（均以雇主依勞基法第11條規定終止勞動契約為前提）給付勞工資遣費及預告工資。而依照雙方簽訂的聘僱契約內容，並無就此有特別約定，故原告此部分請求，並無依據，無法准許。

㈡又依就業保險法第11條第3項規定，所謂「非自願離職」是指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告

離職，或因勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離職者而言。本件原告是因未通過試用期考核結果，經被告告知不適任事由後而終止勞動契約，並不適用勞基法有關解僱相關規定，即不符合前述「非自願離職」情形，故原告請求發給非自願離職證明書，亦無理由，無法准許。

六、綜上所述，原告依勞基法、勞工退休金條例、就業保險法等相關規定，請求被告應給付原告資遣費、預告工資共17,772元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止按年息百分之五計算之利息；並應開立非自願離職證明書予原告，均為無理由，應予駁回。又原告既受敗訴判決，其假執行之聲請已失所依據，應併予駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及證據，核予判決結果不生影響，爰不一一論列，併此敘明。

八、結論：原告之訴為無理由，依民事訴訟法第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　7　　月　　10　　日

民事勞工法庭　法　官　劉以全

以上正本係照原本作成

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。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　7　　月　　10　　日

書記官　蔡忠衛