

臺灣新北地方法院簡易民事判決

112年度勞簡字第82號

原告 鮑台生

被告 菁盛企業有限公司

法定代理人 黃彩菁

訴訟代理人 林明正律師

林育生律師

複代理人 羅廣祐律師

朱峻賢律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，經本院於民國113年5月13日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣陸萬捌仟元，及其中新臺幣肆萬元自民國一百一十二年七月十二日起，其中新臺幣貳萬捌仟元自民國一百一十二年十月二十六日起，均至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔二分之一，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣陸萬捌仟元為原告預供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：

(一)緣原告自民國110年1月14日起受僱於被告，擔任工程部主任職位，試用期之每月薪資為新臺幣（下同）6萬元（含全薪5萬5000元、績效獎金5,000元），試用期滿後之每月薪資則為6萬8,000元（含全薪6萬元、績效獎金8,000元），嗣被告未經原告同意，自111年4月起即自行且任意減少原告薪資，原告除於111年6月29日向被告申訴反應公司之問題外，亦於

111年7月4日在SKYPE通訊群組抗議遭被告減薪及回應被告問題，並建議被告應調整公司目標方針、合理工作分派等，惟均未獲回應及改善，詎被告於111年12月5日上午11時6分許，於公司群組嚴重羞辱原告，並命令原告離職，而此群組在發布有關工作、人事等事項，被告下令並要求相關人等執行，即發生資遣效力，於當日下午更以違反原告意願之方式，要求原告整理電腦文件並命原告交出使用之電腦，原告因不堪受辱，於當日下午3時40分許，被迫辭職並書立員工離職申請書，然並不影響先前已發生資遣之效力。

(二)又被告辯稱因原告工作績效未達預期及工作態度不佳，故將原告之績效獎金予以扣減或刪除云云，惟新產品TCT-205係兼具硬體及軟體研發工作，且自111年12月原告離職迄今，被告仍未能將產品完成上市銷售，足證此產品開發不易，當初被告應接受原告之建議，改善管理及重視研發，實不應有對原告扣薪之舉措，甚至強迫原告離職。被告雖稱於原告自行離職半年後，工程部人員已將產品研發問世，並於112年10月至香港參展等情，惟被告所提出之參展照片模糊不清，無法看出形體樣貌，且未提供112年10月前之產品銷售細節（含量產出貨機型形體、產品功能列項說明、各通路商報關出貨證明、匯款證明、量產正式機殼模具廠商交易及匯款證明）等相關資料，以證實當時被告已有完成銷售，顯見被告所述不實。再者，依據111年5月之最後離開設施記錄表，可知原告努力工作加班幾個小時，並一再向被告反應辛苦追趕工作，且原告每一個工作日都是如此態度，原告雖有因遲到而遭扣薪之紀錄，然依原告早上遲到之時間預估平均10分鐘左右，亦可看出前一晚原告努力工作、勞累之下，想辦法休息並恢復體力，早上仍努力趕赴公司上班，併參以原告於111年12月被迫離職時，仍有5日之特休假未使用，顯見原告當年度僅請假2日，實鮮少請假休息，益徵原告之工作態度實為良好，與被告所言相去甚遠。

(三)茲就原告得向被告請求之項目及金額，分述如下：

01 1.積欠工資部分：

02 原告於110年1月14日到職，試用期為110年1月至110年6月共
03 6個月，惟被告於110年7月15日屆滿後至110年10月仍自行以
04 試用期計算薪資，共計短少2萬8,000元（110年7月15日至11
05 0年7月31日短少4,000元、110年8月至10月各短少8,000
06 元）。被告雖辯稱兩造已合意延長試用期間云云，惟雇主基
07 於優勢地位延長試用期間，乃非基於誠信原則下所為，為權
08 利之濫用，況被告於僱用時僅陳稱6個月為試用期，該期間
09 已明顯高於普遍業界狀況，被告更再延長試用期為9個月，
10 亦屬違反誠信原則及強制規定甚明。遑論，原告根本不記得
11 有員工試用期考評結果通知單之存在，且該通知單之考核空
12 泛，被告亦無提出有何不適用具體事由或證明文件，且時點
13 係於原告短收薪資後，被告始提出，原告縱於其上簽名，亦
14 應係為保有工作權，避免遭終止錄用之對待，在迫不得已之
15 情況下才簽署該份文件。又績效獎金為被告保證固定給付數
16 額，被告未經原告同意，於111年4月至111年9月將績效獎金
17 由8,000元減為4,000元，再於111年10、11月將績效獎金8,0
18 00元全數刪除，共計短少4萬元。以上金額合計為6萬8,000
19 元。

20 2.資遣費及預告期間工資部分：

21 原告服務工作約2年之年資，按每滿1年發給相當0.5個月工
22 資之資遣費及預告期間工資，金額約為6萬8,000元。

23 (三)併為聲明：被告應給付原告13萬6,000元，其中10萬8,000元
24 及自起訴狀繕本送達翌日起，其中2萬8,000元及自追加起訴
25 狀繕本送達翌日起，均至清償日止，按年息百分之5計算之
26 利息。

27 二、被告則以：

28 (一)原告於110年1月14日至111年12月5日任職於被告擔任工程部
29 產品研發主管，薪資結構為本薪6萬元，另加計績效獎金8,0
30 00元，合計為6萬8,000元。而原告於報到日即110年1月14日
31 接受被告之教育訓練與工作安排，並於被告之工作規章簽

01 名。

02 (二)又因原告於任職期間一再向被告保證會有產品可供被告銷
03 售，惟原告於任期期間未研發出產品可供被告銷售，以致被
04 告無從接單，被告迫於無奈始於111年9月29日寄發通知函予
05 原告，然後續原告再次拜託被告給予兩個月之期間，並保證
06 研發成功一定會出來，經被告111年11月9日及111年12月2日
07 之測試，就原告研發之產品皆無法使用，原告於111年12月5
08 日於被告公司群組會議直接向被告之法定代理人表示「研發
09 理念的關係，我在此提出辭呈」等語，即提出離職申請書並
10 於當日辦理離職手續。

11 (三)關於原告請求之項目及數額，其表示意見如下：

12 1.積欠工資部分：

13 (1)原告於原定之試用期間並未通過考核，故被告當時與原告合
14 意延長試用期間至110年10月31日，原告並於員工試用期考
15 評結果通知單上簽名及勾選同意，顯見原告就此事皆知之甚
16 詳，故110年7月至110年10月原告當時仍在試用期之期間，
17 則上開期間之薪資計算並無問題，況被告按月皆有發放薪資
18 條予原告，倘真有短付情事，原告自應當下反應，惟原告當
19 時皆無異議，迄今始稱被告積欠其薪資，益徵原告此部分主
20 張係屬臨訟編撰之詞，不足採信。縱認原告此部分主張為有
21 理由（被告否認），惟試用期過後之薪資結構為本薪6萬
22 元，另計績效獎金8,000元，則原告轉正後之薪資為每月6萬
23 元，績效獎金則應依工作規章第5條第（h）項規定，經被告
24 考核後始發放數額，則原告請求欠薪之計算基礎以每月6萬
25 8,000元計算，亦有違誤。

26 (2)又本件於原告報到時被告業已將所有公司之正式文件（含工
27 作規章）提供予原告，原告於詳細審閱後並予以簽名，原告
28 實已知悉績效獎金部分係需經被告評估工作效率始會核發，
29 已如前述，如原告就此等事項無法接受自應當場提出反應或
30 係表示不願任職，惟原告皆未提出反應更於工作規章上親自
31 簽名，可見原告就績效獎金並非薪資之性質實知之甚詳。原

告於報到時既已知悉其薪資結構，且就績效獎金之約定並未違反公序良俗或係強制規定，基於契約自由原則原告自應受其拘束，則因原告皆未研發出可供被告銷售之商品，可證原告之工作績效未達預期，亦即原告屢次無法依其計畫提出研發成果，造成被告無法向客戶為任何銷售計畫，實已嚴重影響被告後續之商務拓展及研發，被告於111年4月開始僅核發4,000元之績效獎金，惟事後遲至111年9月原告仍無任何研發成果，被告自111年10月起才未核發任何績效獎金予原告，且參以工程部於原告自行離職後半年內即將原告本應研發出之產品研發問世，更於112年10月至香港參展，益徵原告之工作績效未達預期，實屬事實。況原告之上班時間為上午8時30分至下午6時（12時至13時30分為休息時間），經被告審視原告111年7月至12月之上班紀錄，原告幾乎無準時上班之情形，統計原告遲於8時45分後始上班之日數為111年7月共計13日、111年8月共計10日、111年9月共計8日、111年10月共計9日、111年11月共計12日，在在可徵原告之工作態度實非良好，倘被告仍核發績效獎金，不僅破壞公司制度，亦對其餘辛勤員工產生不公之情形。準此，被告基於上開客觀情狀下所評定之發放與否或獎金數額自無違誤。

2. 資遣費及預告期間工資部分：

本件原告係以研發理念不合向被告提出辭職，且原告填載之離職申請書離職原因欄位記載為「生涯安排」，可證原告確實係因其生涯規劃而向被告申請離職，原告亦於離職移交清冊簽名，自無原告所述強行奪走電腦等情，況當時原告向被告人資提交離職申請書時，被告時任人資亦有告知原告其請辭將無法領取資遣費。基此，本件原告係因其自身因素而申請離職，自未符合給付資遣費及預告工資之規定。

(四) 答辯聲明：原告之訴駁回。並陳明如受不利之判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、得心證之理由：

(一) 兩造間勞動契約於何時因何原因終止？

01 1.按僱傭未定期限，亦不能依勞務之性質或目的定期限者，各
02 當事人得隨時終止契約。民法第488條第2項定有明文。不定
03 期契約之勞工以單方意思表示對雇主表示終止契約之意思表
04 示，係形成權之行使，無待乎對方之同意或核准，即生效
05 力。而雇主部分依現行勞基法之規定，則係採法定事由制，
06 勞工非有勞基法第11條所定之事由，雇主不得預告終止勞動
07 契約；勞工非有同法第12條第1項所定之事由，雇主不得未
08 經預告終止勞動契約。又終止勞動契約，依民法第263條準
09 用同法258條之規定，應向他方當事人以意思表示為之（最
10 高法院64年台上字第2294號、65年台上字第1107號判決意旨
11 參照）。又對話人為意思表示者，其意思表示，以相對人了
12 解時，發生效力；非對話而為意思表示者，其意思表示，以
13 通知達到相對人時，發生效力，民法第94條、第95條第1項
14 前段分別定有明文。所謂達到，係指意思表示達到相對人之
15 支配範圍，置於相對人隨時可了解其內容之客觀之狀態而言
16 （最高法院58年台上第715號判決要旨參照）。而意思表示
17 者，乃表意人將其內心期望發生一定法律效果的意思，表示
18 於外部的行為。又按當事人主張有利於己之事實者，就其事
19 實有舉證之責任，民事訴訟法第277條前段定有明文。

20 2.原告主張被告於111年12月5日上午11時6分許，於公司群組
21 嚴重羞辱原告，命令原告離職，並要求相關人等執行，即已
22 發生資遣效力，當日下午更以違反原告意願之方式，要求原
23 告整理電腦文件並命原告交出使用之電腦，原告因不堪受
24 辱，於當日下午3時40分許，始被迫辭職並書立員工離職申
25 請書，然不影響前已發生資遣之效力等語。被告則抗辯：原
26 告於當日以研發理念不合向被告提出辭職，並於離職申請書
27 離職原因欄位填載「生涯安排」，兩造勞動契約係因原告自
28 請離職而終止等語。查觀諸原告所提出通訊群組對話內容，
29 被告負責人於111年12月5日固發訊息稱：「TS請依照我們9
30 月的簽名律師規定約定結束」「不要再浪費公司資源」「人
31 事Ivy落實好」「以上我法人均已公告」等語，參以被告於1

11年9月29日對原告發出之通知為：「請台端於111年10月31日前完成產品研發工作之成果供公司使用，如無，本公司將於同年10月31日終止與台端之勞動契約，特此通知。」等內容，此有對話紀錄、通知函在卷可按（見勞簡專調卷第29、31頁）。經細繹其內容，被告於111年12月5日既僅係指示原告應依111年9月29日通知之約定結束勞僱關係，則是否終止仍繫於原告之決定，尚難遽認被告已對原告為終止權之行使，況原告亦否認其對於所擔任之工作確有不能勝任之情，而揆諸前揭說明，勞工非有勞基法第11條、第12條所定之事由，雇主不得終止勞動契約，被告既未具體指明原告究符合勞基法第11條、第12條之何項款事由，縱認已行使終止權，亦難認為適法，是尚不足認定兩造間勞動契約已經被告合法終止。再查，原告於000年00月0日下午3時40分許，在公司群組表示：「研發理念的關係，我在此提出辭呈。」等語，並書立離職申請書交予被告，載明離職原因為：「生涯安排」，離職日期為：「111年12月5日」，有對話紀錄、離職申請書在卷可稽（見勞簡專調卷第79、81頁），原告既已向被告提出離職申請書，足見原告已為終止權之行使，且其終止兩造間勞動契約之意思表示已達到被告，而生終止之效力甚明。至原告雖主張其係因不堪受辱，被迫提出辭職等語，然按所謂因被脅迫而為意思表示，係指因相對人或第三人以不法危害之言語或舉動加諸表意人，使其心生恐怖，致為意思表示而言。則依上開說明，亦難認原告係因受被告脅迫致意思表示不自由而自請離職。從而，應認兩造間勞動契約於111年12月5日係因原告自請離職而終止。

(二)茲就原告請求之項目及數額有無理由，審酌如下：

1.工資差額部分：

(1)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

01 給予勞工實際進入職場瞭解、熟悉工作環境、企業文化的機
02 會，讓勞雇雙方確知彼此情況，再詳實考量是否願與對方進
03 一步締結永續性之勞動關係，故係雙向、平等，依契約自由
04 原則，如勞工所擔任工作之性質，有試用之必要，且勞工與
05 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
06 有效（最高法院109年度台上字第2374號判決意旨參照）。
07 又我國勞基法未對試用期間或試用契約制定明文規範，勞雇
08 雙方當得本於締約自由原則自行議定試用期間，若其約定並
09 未違反公序良俗、誠信原則或強制規定，該約定應為合法有
10 效，然審酌試用期間之目的，在於試驗、審查勞工是否具備
11 勝任工作之能力，屬於正式勞動契約之前階試驗、審查階
12 段，其法律上性質乃附保留終止權之約定，雇主以試用勞工
13 不適格為由行使所保留之終止權，法律上容許較大之彈性，
14 勞工權利不若正式任用受一般勞動契約保護，故試用期間不
15 宜漫無限制，應以足以審認勞工是否具備勝任工作能力必要
16 範圍內為限，3至6個月試用期間應屬合理範疇。查依被告出
17 具予原告之報到通知記載原告應於110年1月14日報到，薪資
18 待遇部分為：(一)試用期6個月，本薪55,000元，另計績效獎
19 金5,000元，合計60,000元。(二)試用期通過後，本薪60,000
20 元，另計績效獎金8,000元，合計68,000元等內容，此既為
21 原告審認後所接受而受僱，故兩造間所約定6個月試用期
22 間，自屬合法有效約定，有拘束兩造效力。又原告自110年1
23 月14日起受僱於被告，試用期間為6個月，足認試用期間應
24 於110年7月13日屆滿。而被告固抗辯依其員工試用期考評結
25 果通知單之記載，兩造已約定試用期間延長至110年10月31
26 日云云。然查，觀諸上開員工試用期考評結果通知單之記
27 載，被告部門主管係於111年8月17日始為考評結果陳述，而
28 被告總經理、董事長簽核完成日為110年8月20日，足見被告
29 所稱試用期間延長至110年10月31日之約定，係在試用期間
30 屆滿日逾1個月之後，則被告於原告試用期滿日110年7月13
31 日屆至後，既未於密接期日對原告之任用為任何處置而仍繼

續僱用，堪認原告自110年7月14日起即屬被告之正式員工，尚不因被告於效力發生後再延長試用期間而受影響。況依上開說明，試用期間應以3至6個月為合理範疇，倘認被告得為延長試用期間後，試用期將長達9.5個月，且有關延長原因，亦未見被告提出任何數據佐證，自己逾審認勞工是否具備勝任工作能力之必要範圍，是有關被告延長試用期間，有違誠信原則，對原告自不生拘束力。

(2)復按工資，依勞基法第2條第3款規定，謂勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。該所謂「因工作而獲得之報酬」者，係指符合「勞務對價性」而言，而所謂對價性，著重於勞方所付出之勞力與資方之給付是否有對價平衡關係；又所謂「經常性之給與」，係指在一般情形下經常可以領得之給付，舉凡某種給與係屬工作上之報酬，在制度上具經常性者而言；此所謂「勞動對價性」與「經常性給與」，乃有別於雇主之「恩惠性給與」，係指非勞基法施行細則第10條所列各款之情形，只要在一般情形下經常可以領得之給付即屬之。查依被告出具予原告之報到通知，就薪資待遇部分記載：(一)試用期6個月，本薪55,000元，另計績效獎金5,000元，合計60,000元。(二)試用期通過後，本薪60,000元，另計績效獎金8,000元，合計68,000元，有報到通知在卷可稽。被告固抗辯：原告任職前即已知悉薪資結構，且績效獎金係工作報酬外之額外恩惠性給與，當屬被告得評估原告工作狀況後審酌發放與否及數額部分云云，並提出工作規章為證（見勞簡專調卷第77頁）。然觀諸上開工作規章僅記載「另設績效獎金，由管理部評定，並於每月底提出予副總，由總經理和董事長審定。（考核項目包含工作服從、向心力、效率及對公司貢獻等）」等內容，有關考核評定基準之規定及發放之要件均付之闕如，尚無從憑以證明績效獎金之給付即係具有勉勵、恩惠性質之給與，又被告就績效獎金之給付，在制度上既與勞

01 工勞務之給付具有直接關聯，復參諸上開報到通知已記載被
02 告每月發給之績效獎金，金額固定並具有經常性，顯見在時
03 間上屬於可經常性取得之對價，故系爭績效獎金應屬工資之
04 範疇至明。又上開報到通知，既對兩造均發生拘束力，故被
05 告應發給原告之每月工資，在試用期間每月工資為6萬元
06 （包含績效獎金5,000元），在試用期滿後每月工資為6萬8,
07 000元（包含績效獎金8,000元），堪以認定。

08 (3)復按工資由勞雇雙方議定之。工資應全額直接給付勞工，勞
09 基法第21條第1項前段、第22條第2項前段定有明文。依此規
10 定，雇主倘有減薪之情事，自應事先徵得勞工之同意，否則
11 即應全額給付勞工。原告主張被告就110年7月至10月僅以試
12 用期計薪，計110年7月短付工資4,000元，110年8月至110年
13 10月各短付工資8,000元，另111年4月至111年9月則僅發給
14 績效獎金4,000元，110年10月、11月均未發給績效獎金
15 8,000元，合計短付工資6萬8,000元等語。被告雖否認上
16 情，惟本院業已認定原告在試用期間即110年1月14日起至
17 110年7月13日止之每月工資為6萬元（包含績效獎金5,000
18 元），在試用期滿後即自110年7月14日起至離職止之每月工
19 資為6萬8,000元，業如前述。且查，依被告所提出原告自
20 110年7月至10月、111年4月至9月之各月份薪資單，其中110
21 年7月至110年10月之各月份工資含全薪5萬5,000元及績效獎
22 金5,000元，總和均為6萬元，另111年4月至9月之各月份工
23 資含全薪6萬元及績效獎金4,000元，總和均為6萬4,000元，
24 又111年10月、11月之各月份工資僅全薪6萬元（均未發給績
25 效獎金），有各月份薪資單在卷可按（見本院卷第69-91
26 頁），並為兩造所不爭，堪認被告確有短付原告110年8月至
27 10月及111年4月至11月之工資共計6萬4,000元【計算式：
28 （68,000元－60,000元）×3＋（8,000元－4,000元）×6＋
29 8,000元×2＝64,000元】。至110年7月份之工資，因跨越試
30 用期間及期滿後，自應按日數比例計算，堪認原告110年7月
31 之應領工資為6萬4,645元【計算式：60,000元×13/31＋

68,000元 $\times$ 18/31=64,645元】，又被告於該月份僅發放工資6萬元，應認短付工資4,645元，惟原告就此部分僅請求被告給付4,000元，基於處分權主義，尚無不合。從而，原告請求被告應給付短付工資6萬8,000元【計算式：4,000元+64,000元=68,000元】，洵屬有據，應予准許。

2. 資遣費及預告期間工資部分：

按不定期契約，勞工終止契約時，應準用第16條第1項規定期間預告雇主；有下列情形之一者，勞工不得向雇主請求加發預告期間工資及資遣費：一、依第12條或第15條規定終止勞動契約者；二、定期勞動契約期滿離職者，勞基法第15條第2項、第18條分別定有明文。查兩造間之勞動契約乃因原告單方之意思表示而自願終止乙節，已如前述，則原告既單方終止兩造間不定期之勞動契約而自願離職，揆諸上開規定，原告請求被告給付資遣費及預告期間工資共計6萬8,000元，應屬無據，不應准許。

四、綜上所述，原告依據兩造間勞動契約之法律關係，請求被告應給付6萬8,000元，及其中4萬元自起訴狀繕本送達翌日即112年7月12日起，其中2萬8,000元自追加起訴狀繕本送達翌日即112年10月26日起，均至清償日止，按年息百分之5計算之利息，為有理由，應予准許；逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。

五、末按法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，應依職權宣告假執行，前項請求，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求標的物提存而免假執行，為勞動事件法第44條第1項、第2項所明定。本判決原告勝訴部分為被告即雇主敗訴之判決，爰依據前開規定，依職權宣告假執行及免為假執行之宣告。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘主張、攻擊或防禦方法及所提證據，經本院斟酌後，認均核與判決結果不生影響，爰不逐一論述，併此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

01 中 華 民 國 113 年 6 月 21 日
02 勞動法庭 法 官 王士珮

03 以上正本係照原本作成。

04 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
05 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

06 中 華 民 國 113 年 6 月 21 日
07 書記官 李依芳