

臺灣臺北地方法院小額民事判決

110年度勞小字第66號

原告 蔡詠任
被告 一路通有限公司

法定代理人 張志宇

訴訟代理人 陳昱儒

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國110年9月1日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣壹仟貳佰陸拾伍元，及自民國一百零七年八月十一日起至清償日止，按週年利率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由被告負擔新臺幣伍佰元，餘由原告負擔。

本判決得假執行。但被告以新臺幣壹仟貳佰陸拾伍元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告起訴主張：

(一)原告自民國107年6月4日起受僱於被告，擔任日語航空客服人員，每月薪資為新臺幣（下同）35,000元。詎被告於107年7月2日以原告考核成績不合格為由，依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第5款規定資遣原告，然被告尚積欠原告如下款項，合計2,675元：

1.工資1,167元：

原告任職期間自107年6月4日起至107年7月2日止，實際工作天數為29日，惟被告僅給付28日工資，尚欠1日工資1,167元【計算式：35,000÷30×1=1,167】。

2.延長工時工資98元：

原告於107年7月2日之出勤時間為8時51分，因被告考核需要而延長工作時間30分鐘，於18時34分退勤，則被告應給付原

01 告半小時延長工時工資98元【 $35,000 \div 30 \div 8 \times 0.5 \times 1.34 = 9$
02 8】。

03 3.資遣費1,410元：

04 原告年資為29日，每月薪資為35,000元，則被告依勞基法第
05 11條第5款事由終止兩造間勞動契約，自應給付原告資遣費
06 1,410元【計算式： $35,000 \div 2 \div 12 \div 30 \times 29 = 1,410$ 】。

07 (二)爰依勞基法第22條第2項本文規定請求工資、依勞基法第24
08 條第1項第1款規定及勞動契約4條第2項約定請求延長工時工
09 資、依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條規定請求資
10 遣費，並聲明：

11 1.被告應給付原告2,675元，及其中1,410元自107年8月1日
12 起，其中1,265元自107年8月11日起，均至清償日止，按週
13 年利率5%計算之利息。

14 2.請依職權宣告假執行。

15 二、被告則以：

16 (一)原告自107年6月4日到職並簽立勞動契約，採輪班制，因107
17 年6月18日被告講師不到班，故兩造約定該日原告無需出
18 席，亦不計薪，故被告已給付原告28日工資32,667元。又原
19 告於107年7月2日下午6時起即未再提供勞務，且其於「ATTE
20 NDANCE SHEET」紙本簽到單（下稱簽到單）上所寫下班時間
21 亦為下午6時，故打卡紀錄所載下午6時34分，應係原告整理
22 私人物品或其他私人因素所致，並非加班，被告毋須給付加
23 班費。另兩造所簽勞動契約為試用期契約書，終止勞動契約
24 係因原告明知其未通過訓練期間之考試，故被告自毋庸給付
25 原告資遣費。

26 (二)並聲明：

27 1.原告之訴駁回。

28 2.如受不利判決，願供擔保，請准宣告免為假執行。

29 三、得心證之理由：

30 原告自107年6月4日起至同年7月2日止任職於被告，每月工
31 資35,000元乙節，為兩造所不爭執（見卷第101頁），此部

分事實首堪認定。惟原告主張遭被告以勞基法第11條第5款事由資遣，被告應給付工資1,167元、延長工時工資98元及資遣費1,410元云云，則為被告否認，並以上揭情詞置辯，經查：

(一)工資1,167元部分：

按當事人於言詞辯論時為訴訟標的之認諾者，應本於其認諾為該當事人敗訴之判決，民事訴訟法第384條定有明文；次按被告既於言詞辯論時為訴訟標的之認諾，法院即應不調查原告所主張為訴訟標的之法律關係是否果屬存在，而以認諾為該被告敗訴之判決基礎（最高法院45年台上字第31號裁判意旨可資參照）。本件就原告依勞基法第22條第2項本文請求被告給付1日工資1,167元之部分，業據被告於本院審理時稱：我們現在同意給原告6月18日當天的薪資1,167元（見卷第100頁），核屬對於訴訟標的之認諾，自應本於被告之認諾為其敗訴之判決。

(二)加班費98元部分：

按出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，推定勞工於該時間內經雇主同意而執行職務，勞動事件法（下稱勞事法）第38條定有明文。觀諸其立法理由載明：「勞工應從事之工作、工作開始及終止之時間、休息等事項，應於勞動契約中約定（勞動基準法施行細則第7條第2款參照）。所稱工作時間，係指勞工在雇主指揮監督之下，於雇主之設施內或指定之場所，提供勞務或受令等待提供勞務之時間，但不包括不受雇主支配之休息時間。惟勞工就其工作時間之主張，通常僅能依出勤紀錄之記載而提出上班、下班時間之證明；而雇主依勞動契約對於勞工之出勤具有管理之權，且依勞動基準法第30條第5項及第6項規定，尚應置備勞工出勤紀錄，並保存5年，該出勤紀錄尚應逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止，如其紀錄有與事實不符之情形，雇主亦可即為處理及更正，故雇主本於其管理勞工出勤之權利及所負出勤紀錄之備置義務，對於勞工之工作時間具有較強之證明能力。爰就勞工與

01 雇主間關於工作時間之爭執，明定出勤紀錄內記載之勞工出
02 勤時間，推定勞工於該時間內經雇主同意而執行職務；雇主
03 如主張該時間內有休息時間或勞工係未經雇主同意而自行於
04 該期間內執行職務等情形，不應列入工作時間計算者，亦得
05 提出勞動契約、工作規則或其他管理資料作為反對之證據，
06 而推翻上述推定，以合理調整勞工所負舉證責任，謀求勞工
07 與雇主間訴訟上之實質平等。」。次按雇主延長勞工工作時
08 間者，其延長工作時間之工資，依下列標準加給：一、延長
09 工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給3分之1
10 以上，勞基法第24條第1項第1款定有明文。經查，原告於10
11 9年7月2日之退勤時間確為下午6時34分乙節，有打卡紀錄在
12 卷可憑（見卷第40、75頁），則依前開法條說明，推定原告
13 於該時間內係經被告同意執行職務；被告雖辯稱原告於該日
14 之紙本書寫退勤時間為下午6時，且當時原告係在收拾私人
15 物品，而非提供勞務，並提出簽到單1紙為證（見卷第71
16 頁），然觀諸被告提出之簽到單係「CALL CENTER CALL SIM
17 ULATION」課程之簽到紀錄，該課程受訓日期為107年6月28
18 日、29日及7月2日，上開三日原告簽到時間均為上午9時，
19 簽退時間均為下午6時，然原告於該三日之打卡紀錄則分別
20 為6月28日上午8時51分上班、下午6時1分下班；6月29日上
21 午8時50分上班、下午6時5分下班；7月2日上午8時51分上
22 班、下午6時34分下班（見卷第39-40頁），均核與簽到單之
23 時間有異，顯見簽到單無非為原告參與課程之簽到紀錄，而
24 非正確之出勤時間，是被告以簽到單抗辯原告於107年7月2
25 日下午6時後非屬加班，難認有據；況被告自承該日原告知
26 悉未能通過試用期考核而向其主管要求補考（見卷第93
27 頁），亦難謂原告所為與工作毫無相關，是被告抗辯原告不
28 得請求加班費，為無理由。原告主張107年7月2日工作至下
29 午6時34分，請求半小時加班費98元，當屬有據，應予准
30 許。

31 (三)資遣費1,410元部分：

01 按勞基法固無關於試用期間之約定，惟按試用之目的，旨在
02 評價受僱人之職務適格性及能力，作為試用期滿後僱用人是
03 否繼續維持僱傭契約之考量（最高法院95年度台上字第272
04 7號民事判決參照）；是試用期間之約定，實屬附保留終止
05 權之約定，使雇主得於試用期間內觀察該求職者關於業務之
06 能力、操守及應對態度，以綜合判斷該求職者是否適格，如
07 不適格，雇主即得於試用期屆滿時甚或期前終止勞雇契約，
08 而求職者亦得於試用期間內評估工作內容與環境是否合宜、
09 暨將來之發展空間，以決是否繼續工作，倘勞資雙方於試用
10 期間內發覺工作不適於由該求職者任之，抑或求職者不適應
11 工作環境，則勞資雙方均得於試用期間終止勞動契約，不以
12 具備勞基法所定之法定終止事由為必要，除非一方有權利濫
13 用之恣意情事，否則，基於當事人契約自由之基本原則，自
14 非法所不許。本件原告尚在試用期內之事實，為原告所不爭
15 執（見卷第101頁），兩造間既有試用期之約定，則在試用
16 期間，兩造本得隨時通知對方終止勞動契約，而被告經評估
17 原告於試用期間內表現未能符合預期，故向原告為終止契約
18 之意思表示，自非不當解雇，原告於收受被告終止契約之意
19 思表示後，亦受領薪資而同意離職，兩造契約即已合意終
20 止，原告自不得再依勞基法及勞退條例之相關規定請求被告
21 給付資遣費1,410元。

22 (四)末按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責
23 任；遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法
24 定利率計算之遲延利息；其利率未經約定，亦無法律可據
25 者，週年利率為5%。民法第229條第1項、第233條第1項前
26 段、民法第203條分別定有明文。經查，原告得請求被告給
27 付工資1,167元及延長工時工資98元，業如前述，而兩造約
28 定於每月10日發放前月之工資（見卷第30頁），且兩造係於
29 107年7月2日終止勞動契約，則原告請求被告給付自107年8
30 月11日起至清償日止，按週年利率5%加計之法定遲延利息，
31 應予准許。

四、綜上所述，原告依勞基法第22條第2項本文、第24條第1項第1款規定及兩造間勞動契約第4條第2項約定請求被告給付工資及延長工時工資合計1,265元暨自107年8月11日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為有理由，應予准許；另原告依勞退條例第12條規定請求資遣費1,410元，則屬無據，應予駁回。

五、本判決第1項係法院就勞工之請求為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，應宣告假執行，並依同條第2項規定，酌定相當額同時宣告被告預供擔保後得免為假執行。另應依民事訴訟法第436條之19第1項規定，確定本件訴訟費用額為1,000元，並應由被告負擔500元，餘由原告負擔。

六、本件事證，兩造其餘攻擊及所舉證據，經審酌認與判決結果不生影響，爰不逐一論列。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中 華 民 國 110 年 9 月 10 日
勞 動 法 庭 法 官 陳 威 帆

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 110 年 9 月 10 日
書 記 官 黃 文 芳

附表：訴訟費用明細

項 目	金 額（新臺幣）	備 註
第一審裁判費	1,000 元	
合 計	1,000 元	