

臺灣臺北地方法院民事判決

113年度勞簡字第45號

原告 黃梓軒

被告 訊達電腦股份有限公司

法定代理人 一智投資股份有限公司

上一人

法定代理人 黃佳馨

訴訟代理人 莊博勝

許家銘

胡淑惠

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國113年12月11日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣捌仟壹佰零參元，及自民國一百一十三年
五月十七日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔五十分之三，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣捌仟壹佰零參元為原
告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序方面：

一、原告起訴時，尚對一智投資股份有限公司提告，嗣後撤回對
其之訴（見本院卷第126至128頁），經核係撤回訴之一部，
依照民事訴訟法第262條第1項規定，應屬合法，先予敘明。

二、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、擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此
限，民事訴訟法第255條第1項第2款、第3款定有明文。查原

01 告起訴時，請求被告給付新臺幣（下同）11萬7000元；嗣於
02 民國113年9月10日具狀請求被告給付12萬1870元（見本院卷
03 第126頁），核原告擴張應受判決事項之聲明，其請求之基
04 礎事實同一，揆諸前揭規定，應予准許。

05 貳、實體方面：

06 一、原告起訴主張經審理後略以：原告自112年3月1日起受僱於
07 被告，擔任主任，兩造間成立勞動契約（下稱系爭勞動契
08 約），約定每月工資6萬3000元，試用期3個月，被告訴訟代
09 理人即董事莊博勝（下稱莊博勝）為原告任職時之主管，其
10 曾承諾如試用期屆滿原告未通過任用，會再給原告1個月時
11 間找工作，於原告離職時亦承諾會給付工資至112年5月31
12 日，被告卻在試用期未屆滿之112年5月15日，依勞動基準法
13 （下稱勞基法）第11條第5款規定，以原告不能勝任工作為
14 由提前終止系爭勞動契約，並使原告當天即離開公司，未依
15 約給付原告112年5月16日至同年月31日工資及1個月之預告
16 期間工資共計9萬9667元（下稱系爭工資）。復原告任職
17 時，有如附表所示延長工時之情況，2小時內之加班時間共
18 計20小時，2小時以上之加班時間共計2小時，被告未依勞基
19 法給付原告延長工時工資共計8,103元（下稱系爭加班
20 費），且原告有如附表所示日期及112年4月21日、同年月24
21 日超過下午7時始下班之情形共計17次，被告未依公司規定
22 給付原告每次誤餐費50元，共計850元（下稱系爭加班
23 費）；再莊博勝曾代表被告向原告口頭允諾，若員工有在職
24 進修或考試之需要，只要上呈報名單據上簽被告就會給予補
25 貼，而原告經被告同意報考Palo Alto PCNSE防火牆證照考
26 試（下稱系爭考試），被告卻未給付原告該考試之報名費美
27 金175元（折合新臺幣約5,250元）；又原告因開刀住院4
28 天，被告職工福利委員會（下稱福委會）未發放住院慰問金
29 8,000元。爰依勞基法第22條第2項、第24條第1項、第32條
30 第2項規定及系爭勞動契約提起本件訴訟等語。並聲明：被
31 告應給付原告12萬1870元（含系爭工資9萬9667元、系爭加

01 班費8,103元、系爭誤餐費850元、系爭考試費用5,250元、
02 住院慰問金8,000元），暨其中11萬0700元自起訴狀繕本送
03 達被告翌日起、1萬1170元自民事辯論意旨狀送達被告翌日
04 起，均至清償日止按週年利率5%計算之利息。

05 二、被告答辯意旨略以：(一)兩造約定試用期為90日，惟112年5月
06 15日經被告考核，原告對於所擔任之工作確有不能勝任之情
07 事，遂於該日預告終止勞動契約，約定離職日期為112年5月
08 25日，並於112年5月31日給付相當之資遣費予原告，被告所
09 為符合法律規定。(二)原告工作時間為上午9時30分至下午6時
10 30分，中間休息1小時，依被告工作規則第25條規定，被告
11 加班制度為申請制，員工如因服務單位之需要而加班，需事
12 先至加班差假系統填寫「加班申請單」並經部門主管核准
13 後，始得加班，各部門「加班申請單」應於次月25日下班前
14 由部門主管覆核無誤後計算加班費。原告到職第一天，人力
15 資源（下稱人資）單位已詳細解說新進同仁指南，對公司制
16 度的瞭解，例如：工作規則、簽到退、加班、差假等相關系
17 統公告都連結於指南上，以便隨時查閱使用，原告因第一次
18 申請不熟，人資單位有特別到原告座位上再次說明並實際操
19 作讓原告瞭解，並非沒有告知或讓原告無所適從。被告均透
20 過電腦系統簽到退作為上下班時間的考勤計算依據，如員工
21 有早到或晚走時，必須選擇或填寫原因，說明早到或晚走的
22 事由並留下紀錄，原告所提原證6之上班打卡與下班打卡欄
23 實為門禁讀卡機刷卡時間，非被告出缺勤系統計算簽到、簽
24 退的時間，門禁刷卡為各個門的門禁安全出入管制紀錄，簽
25 到、簽退為員工上下班之考勤紀錄，且依被證21出缺勤資
26 料，原告晚走係因個人因素，並非公務，不計為加班，不符
27 被告工作規則之加班相關規定。(三)依被告之誤餐費公告，費
28 用需由員工填單申請，並依憑證實報實銷，然原告並未申請
29 或附上收據，故相關費用無法核實支出。(四)依被告福委會福
30 利措施實施辦法（下稱系爭辦法）第7條規定；「會員本人
31 因傷病於住院3天（含）以上得向申請慰問金2,000元，惟1

01 年以1次為限。申請期限為自出院日起1個月內，逾期視為自
02 動放棄」、第8條規定：「依本辦法第7條規定申請住院慰問
03 補助時，應填具補助金申請表並檢具住院證明文件之正
04 本。」，經被告查核原告112年5月2日至同年月4日請3天病
05 假，但原告最後工作日為同年月15日，此日期前並未收到原
06 告任何書面住院慰問補助金申請資料表及住院證明文件，且
07 依系爭辦法慰問金為2,000元，非原告主張之8,000元，原告
08 又無主動申請之事實，依系爭辦法並無慰問金發放。(五)原告
09 於112年5月7日透過通訊軟體LINE告知其主管，其自行報考
10 同年月10日進行之系爭考試，其主管已向其說明由於考取系
11 爭考試認證所學之產品並非被告主推產品，自行報考應申請
12 事假，其亦於翌(8)日再透過LINE向主管確認是否請事
13 假，故原告自行報名參加系爭考試屬個人需求行為，其亦有
14 權決定是否參加或取消考試，原告無權請求被告支付其個人
15 報考行為之報名費，被告不同意給付。綜上所述，原告之主
16 張為無理由等語。並聲明：原告之訴駁回。

17 三、本院之判斷：

18 (一)原告自112年3月1日起受僱於被告，擔任主任，試用90天，
19 試用期每月薪資6萬3000元，嗣被告於112年5月15日依勞基
20 法第11條第5款規定預告原告終止系爭勞動契約，離職日期
21 為112年5月25日等事實，有錄用通知書、原告之勞保異動查
22 詢、資遣通知函等件影本(見本院卷第252、148、152頁)
23 附卷可稽，堪信為真實。

24 (二)原告請求系爭工資部分：

25 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
26 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
27 性格、技術、工作能力、操守、適應企業文化及應對態度等
28 有關工作之特質，判斷該求職者是否為適格員工，再藉以決
29 定是否在試用期間後繼續僱用該勞工，如勞工不適格，雇主
30 即得於試用期滿前終止勞動契約，於雇主未濫用權利之情形
31 下，其終止勞動契約應具正當性。從勞工的角度，則是給予

01 勞工實際進入職場瞭解、熟悉工作環境、企業文化的機會，
02 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
03 締結永續性之勞動關係，故係雙向、平等之約定，依契約自
04 由原則，如勞工所擔任工作之性質，有試用之必要，且勞工
05 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
06 法有效（最高法院109年度台上字第2374號、109年度台上字
07 第2205號、109年度台上字第2722號判決意旨參照）。是當
08 事人間勞動契約之效力雖自試用期間開始時即已發生，惟雇
09 主另保留契約終止權，自與一般已成為正式員工時需嚴格限
10 制雇主解僱權以防止雇主濫用之判斷標準不同，應容許雇主
11 得以較大之彈性認定勞工是否適任其工作，並行使解僱權。

12 2.本件被告因原告未能勝任其所擔任之工作，於試用期間經考
13 核不適用辭退，而於112年5月15日依勞基法第11條第5款規
14 定預告終止系爭勞動契約，離職日期為112年5月25日等情，
15 有原告提出之面談單、新進人員試用考核表、資遣通知函等
16 件（見本院卷第280至282、152頁）可據，該終止契約難認
17 於法無據，則系爭勞動契約既經被告於112年5月25日合法終
18 止，系爭勞動契約關係自112年5月26日起即已不存在，被告
19 自該日起無再按月給付原告工資之義務。

20 3.原告固主張莊博勝承諾如試用期屆滿其未通過任用，會再給
21 其1個月時間找工作，亦會給付工資至112年5月31日云云，
22 並提出錄音檔案為證。惟查，據莊博勝到庭陳稱：112年5月
23 8日伊和原告在公司聊超過1小時，原告錄音僅擷取其中一
24 段，原告跟伊說擔心不會過，畢竟上司對員工會先安慰情
25 緒，所以伊說會協助並鼓勵原告專心工作，又因為試用期考
26 核有幾個選項：適用、不適用、延長試用期，所以伊跟原告
27 說會在考核期與主管進行討論，原告曲解伊所講延長1個月
28 的意思，伊本人無職權可以核准延長試用期等語（見本院卷
29 第385頁），佐以觀諸前揭考核表內容，初核結果確有：可
30 正式任用、延長試用、不適用辭退等選項，且莊博勝為初核
31 主管，尚有覆核主管蘇文宗覆核簽章之欄位，是莊博勝稱其

01 無權限延長試用期或給付勞動契約終止後之工資等語，非屬
02 虛言。是依原告所舉證據，難認兩造間有約定被告應給付原
03 告112年5月26日至同年6月30日之工資。又原告自承其於112
04 年5月15日離開後未再進公司等語（見同上頁），既原告112
05 年5月16日至同年月25日未工作，被告自無給付原告該段期
06 間工資之義務。則原告主張依勞基法規定及系爭勞動契約關
07 係，請求被告給付系爭工資，實屬無據。

08 (三)原告請求延長工時工資部分：

- 09 1.按勞工正常工作時間，每日不得超過8小時；雇主延長勞工
10 工作時間者，其延長工作時間之工資，依下列標準加給：
11 一、延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加
12 給3分之1以上。二、再延長工作時間在2小時以內者，按平
13 日每小時工資額加給3分之2以上，勞基法第30條第1項、第
14 24條第1項第1款、第2款定有明文。而勞基法係為保障勞工
15 權益、加強勞雇關係而規範勞動條件最低標準，雇主與勞工
16 所訂勞動條件，不得低於本法所定最低標準（勞基法第1條
17 規定參照），勞基法關於延長工時工資之給付，並未限定應
18 以半小時為計算單位，是勞工有延長工時者，雇主即應按勞
19 工實際工作時間計付延長工時之工資，雇主擅自規定延長工
20 時未滿其所定計付單位者，即不得請求延長工時工資云云，
21 要屬無效。
- 22 2.原告主張其有如附表所示延長工時之情形，被告應給付其系
23 爭加班費等情，業據提出原證6實際上打卡內容表格（見本
24 院卷第160頁）、實際上個人簽到退紀錄（自原告提出之光
25 碟內列印附於本院卷第340至373頁，下稱系爭簽到退紀錄）
26 等件為證。被告以原告晚走係因個人因素，並非公務，不計
27 為加班云云為辯，並提出新進同仁指南、工作規則節錄版、
28 被證21原告出勤資料表等件（見本院卷第408至425、430至
29 438頁）為佐。則查：

- 30 (1)依兩造審理時所陳及所提資料顯示，可知系爭簽到退紀錄左
31 下方「進入公司」欄之時間為原告刷門禁卡進入、離開公司

01 之時間，中間「進入公司時間」欄、「離開公司時間」欄係
02 原告登入、登出被告電腦系統之時間，而觀諸系爭簽到退紀
03 錄上已有明載「門禁刷卡紀錄（此資料僅代表您在這個時間
04 點進出公司，無法作為開始上班、下班結束依據）」等語，
05 原告亦不否認其刷門禁卡進入公司後，需登入被告電腦系統
06 點選簽到、簽退之情，是被告抗辯應以電腦系統簽退之「離
07 開公司時間」欄認定下班時間，應為有理，附表即以該欄位
08 顯示之時間認定為原告下班時間。又據被告訴訟代理人陳
09 稱：原告上、下班時間為上午9時30分至下午6時30分，公司
10 會彈性上下班15分鐘等語（見本院卷第389頁），並佐以系
11 爭簽到退紀錄、前揭錄用通知書、被證6臺北市政府裁處
12 書、被證21出勤資料表（112年4月18日原告請事假2小時）
13 等件所示，除112年3月1日、112年4月18日上班時間分別以
14 上午9時30分、上午9時25分計算，其餘均以上午9時15分計
15 算。又兩造不爭執原告月薪為6萬3000元，則依民法第123條
16 第2項規定以每月30日計算原告之時薪，以上開各標準計算
17 原告之延長工時工資如附表所示。

18 (2)復被告雖提出工作規則及新進同仁指南，惟原告主張該工作
19 規則係其離職後才有，且其到職時，被告人資未告知其如何
20 申請加班費等情。則觀諸該工作規則，生效日確為兩造勞動
21 契約終止後之112年10月1日；又縱使該工作規則於前揭生效
22 日前未經修改，亦無從僅憑此等書面資料，逕認被告已舉證
23 原告到職時確已知悉被告之工作規則及申請加班費之流程；
24 復依系爭簽到退紀錄所示，原告簽退之事由雖選填私人事務
25 之選項，然觀被告系統之設計，係設定固定選項供員工選
26 取，非由員工自行填寫內容，且固定選項中，為數個不同之
27 私人事務選項，最後選項為以上皆非，全無明顯載有加班內
28 容之選項，衡以原告甫至被告任職，亟需快速瞭解其所負責
29 之工作內容，非無可能因不熟悉被告加班申請之行政流程，
30 又未見系統中有明顯加班相關內容之選項，而逕行自預設選
31 項中選擇其中一項以完成簽退手續之可能；再佐以被證6臺

01 北市政府裁處書內容，原告112年3月24日之加班亦係其主管
02 代申請加班，非由原告自行申請。是以，原告主張其不知悉
03 被告工作規則、加班申請流程等情，非屬空言，被告就原告
04 延長工時非為公務加班之辯，未盡舉證責任，自難對原告為
05 不利之認定。

06 3.準此，原告既有附表所示延長工時之情事，依勞基法第24條
07 規定，被告應給付原告延長工時工資8,333元，原告依處分
08 權主義僅請求被告給付系爭加班費8,103元，自為有理由，
09 應予准許。

10 (四)原告請求系爭誤餐費、住院慰問金、系爭考試費用部分：

11 1.按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，
12 民事訴訟法第277條本文定有明文。

13 2.原告雖主張其有17次超過下午7時下班之情形，被告應依系
14 爭勞動契約關係給付其系爭誤餐費云云，惟為被告所否認，
15 並以原告未申請且未提出憑據為辯。則查，觀諸被告提出發
16 佈日期109年7月29日之公告，其上載以：「補充公告BB-000
17 00-000重申誤餐費實報實銷，最高不得超過150元。依營業
18 事業所得稅查核準則第88條規定……超過2,400元部分應轉
19 列員工之薪資所得，故同仁加班誤餐費，必須併入當月薪資
20 所得發放。該規定自000年0月0日生效，申請流程配合此情
21 況進行更動：填單注意事項如下：1.請自己申請……」等語
22 (見本院卷第81、220頁)，是縱原告有17次超過下午7時下
23 班之事實，然原告未依被告規定自行提出申請，亦未提出餐
24 費憑證，其於本件訴訟主張誤餐費以每次50元計算乙節，並
25 未提出證據以實其說，是原告請求系爭誤餐費，實屬無據。

26 3.原告主張被告應發放住院慰問金8,000元部分，固提出耕莘
27 醫院乙種診斷證明書影本為證(見本院卷第172頁)，惟為
28 被告以原告不符系爭辦法之規定而否認。經查，依系爭辦法
29 第2條規定：「依照被告福委會組織規章第4條，本會會員係
30 指被告正式雇用到職日滿3個月並繳滿3個月以上福利金的員
31 工。」、第7條規定：「會員本人因傷病於住院3天(含)以

01 上得向申請慰問金2,000元」(見本院卷第77頁)。而原告
02 於112年3月1日到職,系爭勞動契約於112年5月25日終止等
03 情,業如前述,則原告到職日未滿3個月,依上開規定,尚
04 非屬被告福委會之會員,自無從依系爭辦法申請住院慰問
05 金,是原告請求被告給付8,000元住院慰問金,即屬無據。

06 4.原告主張被告應給付系爭考試費用部分,雖據其提出系爭考
07 試報名繳費成功通知(見本院卷第170頁)為證,然為被告
08 所否認,並以前揭陳詞置辯,且提出LINE對話紀錄、112年5
09 月8日電子郵件、系爭考試報名資料等件(見本院卷第87至9
10 3、228至236頁)為佐。則查,原告僅舉莊博勝有允諾其,
11 若員工有在職進修或考試之需要,只要上呈報名單據上簽被
12 告就會給予補貼等語,惟依莊博勝到庭陳稱:認證考試需要
13 經公司核准,因為公司業務上的需求才會派去考試,若考
14 過,會給補貼等語(見本院卷第385至386頁),核與原告主
15 張內容已有不同;復觀諸被告所提前揭LINE對話紀錄,112
16 年5月9日被告已回覆原告:「對公司來說,這張認證目前並
17 非必要」等語,原告應已知悉被告如何評價系爭考試,而得
18 決定是否參加系爭考試,況依原告所稱:伊因前揭LINE對
19 話,沒有去考系爭考試,如果當時伊有去考系爭考試是免費
20 的,因為伊透過關係幫伊去美國免費申請,如果伊現在要去
21 考就要付美金175元等語,原告既未應考系爭考試,亦未實
22 際支出係徵考試報名費。故原告請求被告給付系爭考試費
23 用,亦屬無理。

24 (五)未按給付有確定期限者,債務人自期限屆滿時起,負遲延責
25 任。給付無確定期限者,債務人於債權人得請求給付時,經
26 其催告而未為給付,自受催告時起,負遲延責任;其經債權
27 人起訴而送達訴狀,與催告有同一之效力;又遲延之債務,
28 以支付金錢為標的者,債權人得請求依法定利率計算之遲延
29 利息,但約定利率較高者,仍從其約定利率;應付利息之債
30 務,其利率未經約定,亦無法律可據者,週年利率為百分之
31 5,民法第229條第1項、第2項、第233條第1項、第203條分

01 別定有明文。本件起訴狀繕本於113年5月16日送達被告，有
02 送達證書在卷可憑（見本院卷第41頁），則原告請求自113
03 年5月17日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之遲延利
04 息，當屬有據。

05 四、綜上所述，原告依勞基法第24條規定，請求被告給付8,103
06 元，及自113年5月17日起至清償日止，按週年利率百分之5
07 計算之利息，為有理由，應予准許；原告逾此範圍之請求，
08 則無理由，應予駁回。

09 五、按法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權
10 宣告假執行，勞動事件法第44條第1項定有明文。本判決主
11 文第1項既屬就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，依前
12 揭規定，就原告勝訴部分應依職權為假執行之宣告及諭知被
13 告如以8,103元為原告預供擔保，得免為假執行。

14 六、本件判決之基礎已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法、主張舉
15 證，於判決結果不生影響，無逐一審究之必要，未此敘明。

16 七、訴訟費用裁判之依據：民事訴訟法第79條。

17 中 華 民 國 113 年 12 月 30 日

18 勞 動 法 庭 法 官 顧 仁 彧

19 以上正本係照原本作成。

20 如不服本判決，應於判決送達後20日之不變期間內，向本院提出
21 上訴狀。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

22 中 華 民 國 113 年 12 月 30 日

23 書 記 官 葉 佳 昕

24 附表：（即原告在原證6以黃色螢光筆標註之日期）
25

| 項次 | 日期 | 星期 | 下班時間 | 延長工時2小時內之分鐘數 | 再延長工時2小時內之分鐘數 |
|----|----------|----|-----------------|--------------|---------------|
| 1 | 112年3月1日 | 三 | 19:16 (9:30) | 46 | |
| 2 | 112年3月2日 | 四 | 18:59 | 44 | |
| 3 | 112年3月6日 | 一 | 18:58 | 43 | |

(續上頁)

01

| | | | | | |
|----------|-----------|---|-----------------|---|--|
| 4 | 112年3月7日 | 二 | 19:33 | 78 | |
| 5 | 112年3月8日 | 三 | 18:57 | 42 | |
| 6 | 112年3月10日 | 五 | 19:17 | 62 | |
| 7 | 112年3月15日 | 三 | 20:03 | 108 | |
| 8 | 112年3月16日 | 四 | 19:15 | 60 | |
| 9 | 112年4月18日 | 二 | 19:31 (9:25) | 66 | |
| 10 | 112年4月19日 | 三 | 22:43 | 120 | 120 |
| 11 | 112年4月20日 | 四 | 20:13 | 118 | |
| 12 | 112年4月26日 | 三 | 21:06 | 120 | 51 |
| 13 | 112年4月27日 | 四 | 21:21 | 120 | 66 |
| 14 | 112年4月28日 | 五 | 18:53 | 38 | |
| 15 | 112年5月5日 | 五 | 19:22 | 67 | |
| 延長工作時間總計 | | | | 1132分鐘 (即18.87小時) | 237分鐘 (即3.95小時) |
| 延長工作時間工資 | | | | 6,605元(=262.5元×18.87×4/3=6,605,元以下四捨五入) | 1,728元(=262.5元×3.95×5/3=1,728,元以下四捨五入) |
| 合計 | | | | 8,333元 | |