

臺灣臺北地方法院小額民事判決

113年度勞小字第71號

原告 盧彥旭

被告 美德耐股份有限公司

法定代理人 賴調元

訴訟代理人 孔令皓

吳尚謙

上列當事人間請求給付工資事件，於民國113年12月9日言詞辯論終結，本院判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣肆佰伍拾壹元及自民國一百一十一年八月九日起至清償日止，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，由被告負擔新臺幣壹佰元，並自本判決確定之翌日起至清償日止，加給按週年利率百分之五計算之利息。餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣肆佰伍拾壹元為原告預供擔保，得免為假執行。

理 由

壹、程序部分

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但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3款分別定有明文。查原告起訴原聲明：被告應給付原告新臺幣（下同）2萬元，及自民國111年8月9日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息〔見本院113年度司促字第8583號卷（下稱司促字卷）第7頁〕；嗣原告於113年12月9日言詞辯論期日變更聲明為：被告應給付原告1萬8597

元，及自111年8月9日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息（見本院卷第78頁），核屬減縮應受判決事項之聲明，應予准許。

貳、實體部分

一、原告主張：原告自111年3月14日起受僱於被告，並分配於國立台灣大學醫學院附設醫院（下稱台大醫院）擔任布品配送員，約定每月薪資2萬8500元。惟被告於同年4月11日竟假借原告表現不佳、上班玩手機遭人錄影檢舉為由，依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第5款規定終止兩造間勞動契約。然被告偽造解雇理由，欠缺實質工作規則依據與實體證據，其解雇應屬違法，兩造間勞動契約仍存在。爰依兩造間勞動契約請求被告給付上下列款項：

（一）被告以遲到為由扣除之工資98元：

因原告無員工證可供識別，上班時需在入口處等待主管前來才可進入，原告並未遲到，被告竟以遲到合計50分鐘為扣薪。又原告每小時平均工資為119元〔（計算式：2萬8500元/30日）/8小時=119元〕，每分鐘平均工資為1.98元（計算式：119元/60分鐘=1.98元），被告不當扣減50分鐘之薪資共98元（計算式：1.98元x50分鐘=98元），此部分應返還。

（二）加班費449元：

原告自111年3月14日至同年4月1日間，共加班合計170分鐘，屬延長工時在2小時以內者，應按平日工資加給3分之1加班費，故被告應給付加班費449元。

（三）111年4月12日起至4月30日止之薪資1萬9453元：

因被告之解雇不合法，故原告得請求4月12日起至4月30日止之薪資1萬9453元（計算式：每月薪資2萬8500元/30日x19日=1萬8050元）。

合計應給付金額為1萬8597元（計算式：98元+449元+1萬8050元=1萬8597元）等語，並聲明：被告應給付原告1萬8597元，及自111年8月9日起至清償日止，按週年利率百分之5計

01 算之利息。

02 二、被告則以：原告自111年3月14日起任職被告所屬台大醫院東
03 址被服室，擔任被服配送人員，上班時間為每日上午7時至
04 下午4時，上班時間可緩衝5分鐘，加班達30分鐘起始計算加
05 班費。惟原告有上班違反工作規定滑手機、下班時間未完成
06 指定工作逕自下班，除未向主管回報工作未完成外，亦未將
07 使用的臺車歸位而留置在醫院走道上阻礙通行，且到職第2
08 天即遲到、第3天即請事假，未依勞工請假規則提供事、病
09 假證明等情事，經原告主管於111年3月17日約談並請原告改
10 善未果後，又於同年4月11日再次約談，並告知原告列不適
11 任人員，被告依勞基法第11條第5款規定終止兩造間勞動契
12 約。又原告主張遭錯扣遲到費用98元部分，被告予以否認，
13 因原告本應排除可能影響上班時間之狀況。此外，依工作規
14 則之約定，需加班達30分鐘始計算加班費，故原告僅能請求
15 3月14日加班46分鐘之加班費122元。又原告在職期間共遲到
16 133分鐘，即使給予原告每日緩衝5分鐘時間，原告仍有遲到
17 計127分，應予扣薪250元（計算式： $28500/30/8/60 \times 127 = 2$
18 51，小數點以下四捨五入，下同），惟被告僅扣薪119元，
19 故原告主張應屬無理。另原告於111年4月6日至同年月8日期
20 間共請病假3日，因原告經被告要求後仍未提供診斷證明，
21 原應依事假扣薪2850元辦理，惟被告會計誤依病假僅扣薪14
22 25元，則加計前述原告遲到被告未扣薪之131元，及扣除被
23 告漏計之原告111年3月14日共加班46分之加班費122元，原
24 告尚應退還被告薪資1434元（計算式：事假未扣薪1425元＋
25 遲到未扣薪131元－加班費122元＝1434元），被告以此債權
26 與原告本件請求抵銷等語，資為抗辯。並聲明：（一）原告
27 之訴駁回；（二）如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假
28 執行。

29 三、兩造不爭執事項（見本院卷第31頁）：

30 （一）原告於111年3月14日起受僱於被告，擔任布品配送員，
31 約定每月薪資2萬8500元。

01 (二) 被告於111 年4 月11日以勞動基準法第11條第5 款之事由
02 通知原告終止契約。

03 (三) 被告之最後上班日為111年4月11日。

04 四、本院之判斷：

05 (一)按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，
06 民事訴訟法第277 條前段定有明文，是主張權利存在之人就
07 權利發生事實負舉證責任，主張權利不存在之人就權利障礙
08 事實、權利消滅事實與權利排除事實負有舉證責任。另當事
09 人主張之事實，經他造於準備書狀內或言詞辯論時或在受命
10 法官、受託法官前自認者，無庸舉證，自認之撤銷，除別有
11 規定外，以自認人能證明與事實不符或經他造同意者，始得
12 為之，同法第279 條第1 項、第3 項亦有明文。

13 (二)被告依勞基法第11條第5款規定終止契約應屬合法：

14 1. 按勞基法第11條第5款規定，勞工對於所擔任之工作確不能
15 勝任時，雇主得預告勞工終止勞動契約。其規範意旨在於：
16 勞工提供之勞務，如無法達成雇主透過勞動契約所欲達成客
17 觀合理之經濟目的，雇主得以解僱勞工。造成此項合理經濟
18 目的不能達成之原因，應兼括勞工客觀行為及主觀意志，即
19 勞工客觀上之能力、學識、品行及主觀上怠忽工作，或違反
20 忠誠履行勞務給付義務之情形均涵攝在內。又工作規則中就
21 勞工工作表現訂有考評標準，就不符雇主透過勞動契約所欲
22 達成客觀合理之經濟目的者，已訂明處理準則，且未低於勞
23 基法就勞動條件所規定之最低標準者，勞資雙方均應尊重並
24 遵守，以兼顧勞工權益之保護及雇主事業之經營及管理。另
25 勞工不能勝任工作與雇主解僱，在程度上應具相當對應性，
26 就具體事實之態樣、勞工到職期間、初次或累次、故意或過
27 失、對雇主及事實所生之危險或損失、勞雇關係之緊密程度
28 等因素，綜合衡量（最高法院112年度台上字第828號判決要
29 旨參照）。

30 2. 原告受僱於被告，並經分派至台大醫院擔任被服配送員，負
31 責衣物、棉被等布品的配送工作，此為兩造所不爭執。又台

大醫院為大型教學醫院，醫院內往來人員眾多，且多有年長或體衰之人，而原告工作內容是穿梭於醫院配送布品，其工作性質，除需有較高的配合度，以期於正確的時間將布品配送至需用的單位外，亦應有足夠之安全意識，以防配送過程因碰撞而發生意外。

3. 原告雖否認其有被告所指不適任情形，然對於其主管蔡孟哲曾於111年3月17日約談原告，促其改善工作情形，雙方並簽立人員面談記錄表（下稱3月17日面談表）等情均不爭執。而該3月17日面談表記載面談原因為「1. 新進人員工作積極度不足。2. 新進人員工作時滑手機。3. 新進人員工作配合度不足。」；所載改善建議為「1. 工作應積極詢問，了解現況，並主動參與配送工作。2. 嚴禁工作時間滑手機。3. 上班時間內，全力配合指導人員」，其上並有原告及蔡孟哲之簽名（本院卷第53頁），而蔡孟哲亦到庭具結證稱：我們是由舊員工教導新進員工，當時是有兩三個人教導原告，取決於配送路線，員工指出原告在配送過程中滑手機、未依規定配送，例如在什麼時間應該到哪裡配送，下班時間到了，沒有把工作告一段落，亦即沒有將配送布品的鐵車放回被服室外面，而是放在醫院走道，未將鐵車歸位，醫院會用鐵車沒有放置定位會影響病患通路、逃生路線等來投訴。3月17日面談表所載3點面談原因是其他員工回饋給我的狀況。原告知道改善建議內容，因為原告有看過並簽名，且訪談過程中我有向他提到等語（本院卷第81至85頁）。另名主管張維育亦到庭證稱：我與蔡孟哲都是主管，當時因蔡孟哲還有同時管理其他醫院，他不在臺大醫院期間是由我管理。有二名資深員工向我反應原告工作態度有問題，例如原告學習態度差，且因工作時除非緊急狀況，否則是不能使用手機，原告並沒有向資深員工學習，自顧自滑手機。我有與原告談過，原告稱其不適合原有配送路線，經更換配送路線，原告又表示不適合等語（本院卷第87至90頁）。足認原告在工作上確實有較消極、隨便、配合度低落之情形，未能符合工作基本要

01 求，其主管為此進行訪談並要求改善。而原告於111年3月17
02 日與主管面談後，猶未改善工作態度，被告遂於同年4月11
03 日終止契約等情，亦經證人蔡孟哲證述明確（本院卷第82、
04 83頁），並有其制作之111年4月11日面談紀錄表（本院卷第
05 37頁，下稱4月11日面談表）附卷可佐，應可認定。而原告
06 雖提出其與另名同事對話紀錄為證（本院卷第93頁），然對
07 話內容為原告詢問該同事有無向公司反應原告的事，該同事
08 回覆「沒有」，惟此至多僅能證明有此對話，與有無其他員
09 工向被告反映或原告是否適任無涉。此外，原告指稱證人蔡
10 孟哲、張維育之證述有不實之處，然蔡孟哲、張維育均經具
11 結擔保其證詞之信評性，二人為原告之主管，雙方並無糾
12 葛，應無甘冒偽證罪責而為虛偽陳述之必要，且二人所述無
13 明顯矛盾不符之處，並與上開書證相符，所為證述應可採
14 信。

- 15 4. 原告有前揭不能勝任工作情事，業經主管蔡孟哲及張維育多
16 次勸諭改善，堪信被告已盡相當監督原告改善工作態度之
17 責，然原告猶未配合服從管理，是以被告輔導作為並無法收
18 實效，顯見原告於經被告督促後已無改善之期待可能性。則
19 按被告透過勞動契約所欲達成合理之經濟目的觀之，本件無
20 從期待被告採取其他改善手段以繼續與原告之勞動契約關
21 係。依上開說明，被告抗辯因原告不能勝任工作，其於111
22 年4月11日通知原告依勞基法第11條第5款規定終止契約，兩
23 造間之契約關係已合法終止等語，即屬可採。

24 (二)原告請求給付遭扣之工資98元有理由：

25 原告主張其因無員工證可供警衛識別，需等待主管至入口處
26 與警衛核對身分始可進入醫院，因而耽誤打卡時間，遭被告
27 扣遲到費98元等情，業經被告於本院113年10月16日言詞辯
28 論期日自認稱：不爭執原告未遲到而遭扣薪98元等語（本院
29 卷第32頁）。被告嗣又改稱否認多扣遲到費98元（本院卷第
30 45頁），屬於撤銷自認，依民事訴訟法第279條第3項規定，
31 應得他造同意，然原告不同意其撤銷自認（本院卷第79

頁），而證人蔡孟哲亦就原告因被告未提供可資識別身分之物使其可自行進入工作場域，而需在醫院入口處等待主管接入等情證述明確（本院卷第83頁），則被告未能證明自認之事實與證據不符，自不得撤銷自認，故原告遭錯扣遲到費98元之事實堪以認定，其請求被告給付此部分工資98元，自屬有據。

（三）原告請求給付加班費353元有理由；其餘加班費之請求無理由：

1. 按雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資，依下列標準加給：一、延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給3分之1以上，勞基法第24條第1項第1款定有明文。另按國家為保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展而制定勞動基準法，規定勞工勞動條件之最低標準，並依同法第3條規定適用於同條第1項各款所列之行業，事業單位依其事業性質以及勞動態樣，固得與勞工另訂定勞動條件，但不得低於勞基法所定之最低標準，關於延長工作時間之加給，自勞動基準法施行後，凡屬於該法適用之各業自有該法第24條規定之適用。
2. 原告主張其自111年3月14日起至同年4月1日間，有延遲下班情形，主張各日加班時間如附表「原告主張加班時間」欄所示，加班時間共170分鐘等語，並提出其打卡資料為證。而被告不爭執上開打卡資料之真正，自可採為本件加班時間認定之依據。惟查，打卡資料所示加班情形如附表「打卡資料所示下班時間」欄所示，合計原告於111年3月14日起至同年4月1日間之加班時間合計應為134分鐘。致原告所主張111年3月31日及4月1日之加班情形，核與打卡資料所示不相符，其亦未提出其他事證證明，自不足採。
3. 被告雖辯稱依工作規則第33條第1項之規定，僅延長工時超過30分鐘者始視為加班，未滿30分鐘者不計算加班費等語。並提出工作規則截圖（本院卷第63頁）為證。然原告否認該工作規則截圖之真正（本院卷第78頁），則該工作規則之內

容是否經兩造合意所約定，已非無疑，況其所載加班費計算方式，低於勞基法所定之最低標準，自屬無效，被告此部分所辯不可採。又被告對原告主張其每分鐘平均工資為1.98元乙節不爭執，兩造並均以每分鐘1.98元之薪資計算原告得主張之加班費（本院卷第45至46頁），則原告主張之加班費計算方式應屬可採。另原告如附表所示加班情形均屬延長工作時間在2小時以內者，故原告請求應按平日工資另加給3分之1之薪資自屬有據，是以本件被告應給付加班費為353元（計算式：1.98元x134分鐘x1.33=353元，元以下四捨五入）。

（四）原告請求給付111年4月12日起至4月30日止之薪資1萬8050元無理由：

兩造間之契約關係於111年4月11日經被告合法終止，業經認定如前所述，則原告請求被告給付111年4月12日起至4月30日止之薪資1萬8050元，自屬無據。

（五）被告之抵銷抗辯不可採：

被告辯稱因原告上班遲到應扣薪，漏未扣除之薪水131元部分原告應返還。另原告於111年4月6日至8日連續3天病假，並未提出相關診斷證明，故應以事假處理，需再扣薪1425元。經扣除被告漏未給付之加班費122元後，被告得另向原告請求1434元（計算式：1425元+131元-122元=1434元），故主張以此抵銷原告之請求。惟查，原告未能準時打卡，實不可歸責於原告，此經敘明如前，被告辯稱原告應返還漏未扣除之薪水131元，自屬無據。另原告否認111年4月6日至8日之請假事由為事假，並稱已提供病假證明予被告，是被告遺失等語，又被告提出之請假單所載該期間請假事由為病假（本院卷第51頁），而其於111年4月11日解雇原告並與其結算該月份薪資時，亦是依病假扣薪之規定核算，有其提出之薪資條附卷可憑（本院卷第57頁），可信原告該期間之病假符合規定，則被告於原告離職逾2年之本件訴訟審理中，始稱原告未提出病假證明，應再扣薪1425元云云，實不足採，不得請求返還。是以，被告之抵銷抗辯均屬無據。

01 (六)從而，原告請求被告給付451元（計算式：錯扣遲到費98元
02 +加班費353元=451元）部分應屬有據，至逾此範圍之請
03 求，則屬無據。末按應付利息之債務，其利率未經約定，亦
04 無法律可據者，週年利率為5%；又遲延之債務，以支付金錢
05 為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息，民法
06 第203 條及第233 條第1 項各有明文。又勞基法第23條第1
07 項、勞動基準法施行細則第9 條規定，工資之給付除當事人
08 有特別約定或按月預付外，每月至少定期發給二次，且依勞
09 動基準法終止勞動契約時，雇主應即結清工資給付勞工。被
10 告應給付原告上開金額，已如前述，並因屬有確定期限之給
11 付而早已負遲延責任，原告主張利息自兩造勞動調解不成立
12 之日起算，即被告應給付自111年8月9日起至清償日止按週
13 年利率5%計算之利息，亦屬有據。

14 五、綜上，原告依兩造間之勞動契約關係，請求被告給付451元
15 及自111年8月9日起至清償日止，按週年利率5%計算之利
16 息，均屬正當，應予准許，逾此部分之請求，則屬無據，應
17 予駁回。

18 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提之證據，
19 核與判決結果無影響，毋庸再予一一論述，附此敘明。

20 七、本件係適用小額訴訟程序之勞動事件，且為被告即雇主敗訴
21 之判決，依民事訴訟法第436條之20及勞動事件法第44條第1
22 項、第2項等規定，依職權為假執行之宣告，並酌定被告以
23 相當金額供擔保後，得免為假執行。另依民事訴訟法第436
24 條之19第1項、第91條第3項之規定，確定訴訟費用額為1000
25 元（即第一審裁判費），其中100元由被告負擔，並應加給
26 自本判決確定之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之
27 利息，餘由原告負擔。

28 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條

29 中 華 民 國 113 年 12 月 27 日

30 勞動法庭 法 官 張淑美

31 以上正本係照原本作成。

01 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
02 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

03 中 華 民 國 113 年 12 月 27 日

04 書記官 翁嘉偉

05 附表：（金額：新臺幣/單位：元/日期：民國）

06

編號	日 期 (111年)	原告主張 加班時間	打卡資料所 示下班時間	加班時間
1	3月14日	46分鐘	16:46	46分鐘
2	3月15日	6分鐘	16:06	6分鐘
3	3月17日	7分鐘	16:07	7分鐘
4	3月21日	10分鐘	16:10	10分鐘
5	3月22日	12分鐘	16:12	12分鐘
6	3月23日	11分鐘	16:11	11分鐘
7	3月25日	12分鐘	16:12	12分鐘
8	3月28日	19分鐘	16:19	19分鐘
9	3月30日	11分鐘	16:11	11分鐘
10	3月31日	20分鐘	16:00	0分鐘
11	4月1日	16分鐘	16:00	0分鐘
合計		170分鐘		134分鐘