

臺灣桃園地方法院民事簡易判決

108年度桃勞簡字第22號

原告 劉芳妤  
被告 巧琥股份有限公司

法定代理人 賴辰威

訴訟代理人 陳立凱

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國109年1月17日  
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應提繳新臺幣貳佰參拾元至原告在勞工保險局之勞工退休金  
專戶。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔千分之一，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行。

事實及理由

一、原告主張：原告前於民國102年9月25日起任職於被告處擔  
任餐飲店外場人員，兩造成立勞動契約（下稱系爭勞動契約  
），約定每月薪資新臺幣（下同）3萬元，然被告於102年  
9月28日要求原告至內場幫忙工作，經原告拒絕後，被告竟  
於該日解僱原告，被告之解僱行為既非合法，則系爭勞動契  
約仍屬有效存在，是原告自得請求被告給付自107年9月27  
日提起本件訴訟前6個月之薪資共計18萬元；另原告於102  
年9月25日至同年月27日，每日加班6小時，102年9月28  
日為教師節，屬國定假日，原告加班1.5小時，然被告並未  
給付加班費共計1,761元；再原告於任職期間，被告並未依  
法為原告投保勞保及提繳退休金，致原告受有領取老人年金  
差額400元、退休金240元等損失，爰依系爭勞動契約、勞  
動基準法（下稱勞基法）及勞工退休金條例等法律關係提起  
本件訴訟等語，並聲明：（一）被告應給付原告18萬2,161元（  
即薪資18萬元、加班費1,761元、老人年金損失400元），  
及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計  
算之利息。（二）被告應提繳240元至原告設於勞保局之勞工退

01 休金專戶。

02 二、被告則以：兩造約定原告薪資以時薪109元計算，並自任職  
03 日起3個月內為試用期，經考核合格者，始得成為正式人員  
04 ，然原告竟拒絕配合被告關於內、外場人員調度及支援，是  
05 被告於102年9月28日以原告未達適用標準為由，終止系爭  
06 勞動契約，自屬合法，而原告於任職期間之薪資均已如數發  
07 放，並無積欠加班費之情形，至被告未依法為原告提繳退休  
08 金部分，確屬被告之疏忽等語資為抗辯。並聲明：原告之訴  
09 駁回。

10 三、原告主張其自102年9月25日起受僱於被告，兩造成立系爭  
11 勞動契約一節，為被告所不否認，堪信為真，至原告主張被  
12 告終止系爭勞動契約不合法，並於本件訴訟向被告請求給付  
13 積欠薪資、加班費、老人年金損失及提繳勞工退休金一節，  
14 則為被告所否認，並以前詞置辯。本院茲就原告各項請求有  
15 無理由，判斷如下：

16 (一)積欠薪資部分

17 1.按試用期間約定，應屬附保留終止權之約定，即雇主於試用  
18 期間內綜合判斷勞工對企業之發展是否適格，如不適格，雇  
19 主即得於試用期滿前終止勞雇契約，而勞工於試用期間內，  
20 亦得評估企業環境與將來發展空間，決定是否繼續受僱於該  
21 企業，若勞雇雙方於試用期間內發覺工作不適於由該勞工任  
22 之，或勞工不適應工作環境，勞資雙方均不得於未濫用權利之  
23 情形下於試用期間任意終止勞動契約，不以具備勞動基準法  
24 所規定之法定終止事由為必要。此種於正式締結勞動契約前  
25 約定試用期間，藉以評價其職務適格性與能力，基於契約自  
26 由原則，自非法所不許。

27 2.經查，被告於本院審理時提出原告於任職之初所簽立之人事  
28 資料卡，及於102年9月30日簽立之服務切結書（下稱系爭  
29 切結書）等資料，雖均為原告否認形式之真正，然觀諸人事  
30 資料卡上已黏貼有原告之身份證、帳戶影本及個人照片，其  
31 上亦載有關於原告住居所、最高學歷、經歷及緊急聯絡人等

01 資料（見本院卷第40頁），此等私人證件及個人資料之提供  
02 及填載，若非本人親自所為，實難認被告有知悉並偽造之可  
03 能；另原告於本院審理時自承曾於102年9月30日簽立一份  
04 切結書等語（見本院卷第18頁反面），其所稱之簽立文件名  
05 稱及簽立日期，與被告前開提出之系爭切結書全然相符（見  
06 本院卷第42頁），且觀諸系爭切結書上「服務切結書人」欄  
07 位關於「劉芳妤」之簽名，其書寫之方式及筆韻實與原告於  
08 人事資料卡及本件訴訟起訴狀上之簽名相似（見本院卷第40  
09 頁，臺灣臺北地方法院107年度北勞簡字第220號卷第7-17  
10 、33-39頁），是本院認被告所提之人事資料卡及系爭切結  
11 書，應均屬真實，首堪認定。

12 3.次查，觀諸系爭切結書第3、4條約定：「服務自願書人願  
13 按規定，自服務開始之日起3個月為試用期，試用期間經考  
14 核合格，始得正式任用」、「如因試用不合格，通知停止試  
15 用，或於試用期滿因情況變更暫不正式任用時，願即離職絕  
16 不請求任何補助」等語（見本院卷第42頁），可見被告所稱  
17 原告應自任職日起算3個月期間為試用期一情，應為可信。  
18 而參以兩造所述關於被告解僱原告之原因，均為原告拒絕配  
19 合被告關於內、外場人力調配及支援之決定（見本院卷第17  
20 頁反面、第82頁），本院認兩造間在正式締結勞動契約前先  
21 行約定試用期間，而約定試用期間之目的，既在於試驗、審  
22 查勞工是否具備勝任工作之能力，故在試用期間屆滿後是否  
23 正式僱用，即應視試驗、審查之結果而定，是被告本得考量  
24 原告之職務適格性與能力，判斷是否與原告正式成立勞動契  
25 約，既被告慮及原告對於其所為之工作指配及調度有不甚服  
26 從之情形，則被告終止兩造間之系爭勞動契約，應無權利濫  
27 用之情形。是被告於102年9月28日既已合法終止系爭勞動  
28 契約，則被告自該時起即非原告之雇主，是原告請求被告應  
29 給付起訴前6個月之薪資數額，於法自屬無據。

### 30 (二)積欠加班費部分

31 經查，本件被告否認原告於任職期間有加班之事實，雖原告

01 於本院審理時主張被告應提出其出勤紀錄表供參，惟按雇主  
02 應置備勞工簽到簿或出勤卡，逐日記載勞工出勤情形，此項  
03 簿卡應保存1年，104年5月15日修正前勞基法第30條第5  
04 項定有明文，本件原告係於107年9月27日始提起訴訟，然  
05 依104年5月15日修正前之勞基法第30條第5項規定，僅要  
06 求雇主關於勞工簽到簿或出勤卡應保存1年之法定義務，是  
07 原告請求被告應提出其於102年9月間之出勤資料，已逾前  
08 開勞工簽到簿或出勤卡法定1年之保存期間，自無從僅以被  
09 告稱該等資料業已滅失、無法提供等語，即將此舉證之不利  
10 益令被告承擔。而原告就其於前開所稱之確有加班之事實，  
11 並未舉出任何事證證明，則原告請求被告給付加班費，即非  
12 有理。

### 13 (三) 老人年金損失部分

14 經查，本件原告主張被告未依法為其投保勞工保險，致其受  
15 有領取老年年金給付差額之損失云云，惟按依勞工保險條例  
16 第58條第1項規定：「年滿六十歲有保險年資者，得依下列  
17 規定請領老年給付：一、保險年資合計滿十五年者，請領老  
18 年年金給付。二、保險年資合計未滿十五年者，請領老年一  
19 次金給付。」，而依同條例第19條、第58條之1、第59條之  
20 規定，雖原告勞保投保薪資、投保年資均會影響其請領老年  
21 年金給付及老年一次金給付之數額，然觀諸勞動部勞工保險  
22 局於108年12月25日以保普老字第10810287980號函覆本院  
23 略以：原告於00年0月0日出生，自81年9月7日起斷續參  
24 加勞工保險至107年11月14日退保，年滿47歲，保險年資合  
25 計12年又88日，尚未符合勞保老年給付之請領條件等語（見  
26 本院卷第77頁），顯見依照原告之年紀及勞保投保年資以觀  
27 ，其尚未取得老年年金給付之要件，則其是否確將因被告未  
28 依法為其投保勞保而受有老年年金給付差額之損失，仍屬未  
29 定，是本件原告請求被告給付其此部分損失400元，自有未  
30 恰，不得准許。

### 31 (四) 提繳勞工退休金部分

- 01 1.按雇主應為適用本條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞  
02 保局設立之勞工退休金個人專戶；雇主每月負擔之勞工退休  
03 金提繳率，不得低於勞工每月工資6%，勞工退休金條例第  
04 6條第1項及第14條第1項分別定有明文。依同條例第31條  
05 第1項規定，雇主未依該條例之規定按月提繳或足額提繳勞  
06 工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償  
07 ，於勞工尚不得請領退休金之情形，亦得請求雇主將未提繳  
08 或未足額提繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀（最  
09 高法院101年度台上字第1602號判決參照）。次按當事人主  
10 張之事實，經他造於準備書狀內或言詞辯論時或在受命法官  
11 、受託法官前自認者，無庸舉證。自認之撤銷，除別有規定  
12 外，以自認人能證明與事實不符或經他造同意者，始得為之  
13 ，民事訴訟法第279條第1項、第3項定有明文。
- 14 2.經查，本院依職權調取原告之勞工退休金帳戶，被告確未於  
15 原告任職期間為其提繳勞工退休金，此情亦為被告所自承，  
16 已如上述，然事業單位本應依法為所僱用之勞工提繳勞工退  
17 休金，不因勞工為試用期員工、正職員工、臨時工、工讀生  
18 等，而有不同（見本院卷第61頁反面，勞動部勞工保險局於  
19 108年10月3日保納新字第10813040500號函文），是原告  
20 請求被告應補為提繳退休金以回復原狀，揆諸上開規定，應  
21 屬有據。而被告稱原告薪資係按時薪109元計算，並提出原  
22 告之薪資清冊為證，觀諸該薪資清冊上確有載有時薪109元  
23 之字樣（見本院卷第58頁），是原告於本院審理時以時薪10  
24 9元為基礎，併以每日工作時數、每月工作日數計算其每月  
25 薪資應有2萬8,000元之譜（見本院卷第27頁），應為可信  
26 。雖原告於言詞辯論終結日時，始改稱其每月薪資應為3萬  
27 元云云，然原告於本院108年7月30日審理時，已就其每月  
28 薪資為2萬8,000元一情自認，揆諸上開規定，其欲撤銷自  
29 認，自應提出證據證明所自認之事實與真實不符，然原告並  
30 未能提出任何證據以實其說，僅泛稱：我今天就是要改成每  
31 月薪資3萬元云云（見本院卷第82頁），自無從准許其撤銷

01 已為之自認。則以原告每月薪資為2萬8,000元為基礎，依  
02 勞動部發布之勞工退休金提繳工資分級表，應以第25級2萬  
03 8,800元為月提繳工資，再以原告任職期間4日（即102年  
04 9月25日至102年9月28日）比例計算，被告自應為原告提  
05 繳230元（計算式：2萬8,800元×6%×4/30，元以下4  
06 捨5入）至原告設於勞工保險局之勞工退休金專戶，以回復  
07 原狀，原告逾此部分之請求，則不得准許。

08 四、綜上所述，原告依照系爭勞動契約、勞基法及勞工保險條例  
09 之規定，請求被告應提繳230元至原告設於勞工保險局之勞  
10 工退休金專戶，為有理由，應予准許，逾此部分之請求，則  
11 為無理由，應予駁回。

12 五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，核  
13 與本件判決結果不生影響，爰不再逐一論駁，附此敘明。

14 六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

15 中 華 民 國 109 年 3 月 23 日

16 桃園簡易庭法官 廖子涵

17 以上為正本係照原本作成。

18 如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上  
19 訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後  
20 20日內補提上訴理由書（須附繕本）。

21 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 109 年 3 月 25 日

23 書記官 賴家澄