臺灣橋頭地方法院民事判決

110年度勞簡字第16號

原　　告　陳鴻聖

訴訟代理人　凌進源律師(法扶律師)

被　　告　大同生活家居股份有限公司

000000000000000000

000000000000000000

兼

法定代理人　林宇量

000000000000000000

上列當事人間請求給付薪資等事件，本院於民國111年4月21日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告大同生活家居股份有限公司應給付原告新臺幣肆萬參仟捌佰柒拾壹元，及自民國一一〇年七月二十七日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告大同生活家居股份有限公司應提撥新臺幣陸萬貳仟柒佰肆拾貳元至原告於勞工保險局設立之勞工退休金專戶。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告大同生活家居股份有限公司負擔百分之二十七，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行。但被告大同生活家居股份有限公司以新臺幣肆萬參仟捌佰柒拾壹元為原告預供擔保後，得免為假執行。

本判決第二項得假執行。但被告大同生活家居股份有限公司以新臺幣陸萬貳仟柒佰肆拾貳元為原告預供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

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；但請求之基礎事實同一者，不在此限，民事訴訟法第255 條第1項第2款定有明文。本件原告原起訴聲明：㈠被告大同生活家居股份有限公司(下稱大同公司)應給付原告新臺幣(下同)326,87

4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；㈡被告大同公司應提繳72,180元至原告在勞工保險局之勞工退休金專戶。嗣於審理中以林宇量與大同公司實為同一事業體及同一雇主為由，追加林宇量為被告，並變更聲明為：㈠被告大同公司、林宇量應給付原告326,874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；㈡被告大同公司、林宇量應提繳72,180元至原告在勞工保險局之勞工退休金專戶(本院卷第234、241頁)。核原告追加變更之訴與原訴均係基於同一僱傭關係之基礎事實，與上開規定相符，應予准許。

貳、實體部分：

一、原告主張：原告自民國108年9月18日起受僱於被告大同公司及林宇量，擔任菜市場攤販銷售五金用品之業務銷售人員。原告受僱時，係由林宇量面試，薪資發放須經林宇量審核，每日營業駐點亦由林宇量指定，職訓則是由大同公司經理林坤村負責，並由大同公司會計陳采潔引導填寫相關文件，告知待遇福利及規定，盤點公司分配產品等，使用載貨車輛亦是大同公司所有，每日工作收入，須陳報大同公司，並經林宇量指示匯入林坤村帳戶，足見林宇量與大同公司實為同一事業體，並為原告之共同雇主。嗣於110年1月16日兩造合意於同年月18日終止勞僱關係。惟原告受雇期間，被告積欠原告110年1月1日至17日薪資45,333元及工作獎金27,561元，且原告每週僅星期一休假1天，每月有4天休息日上班，被告亦未給付原告任職期間休息日加班費253,980元，復未為原告提撥勞退金，合計原告108年10月1日至109年12月31日任職期間，依各月底薪應適用月投保級距核計，短撥原告勞退金72,180元。經原告於110年1月28日向勞工局申請調解，然被告拒絕給付，致調解不成立。因此，依法提起本件訴訟，並聲明：㈠被告大同公司、林宇量應給付原告326,874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；㈡被告大同公司、林宇量應提繳72,180元至原告在

勞工保險局之勞工退休金專戶。

二、被告則以：大同公司沒有介入菜市場的銷售業務，原告不是受僱於大同公司，而是受僱於林宇量之碧晨生活，但不是僱傭關係，而是買賣關係，所以沒有退休金。原告在110年12月表示不想續用保障薪資方式，想要改成菜市場買賣的模式，林宇量有告知原告需將車上資產運回公司，就會支付原告111年1月1至17日的薪水，但原告聲明不要，就沒有給這段期間的薪水。又原告111年1月業績未達約定之28萬元獎金起算標準，並沒有獎金。另公司雖規定月休4天，但從事菜市場工作，星期六日是沒有休假的，且只有獎金，沒有加班費，上班時間不一定8小時，業務人員可以自己決定，沒有逼迫，想要獎金的人，就多做。因此，原告之主張，均無理由等語，作為抗辯。並聲明：原告之訴駁回

三、兩造不爭執事實：（本院卷第278頁）

㈠原告於108年9月18日由林宇量面試錄取，擔任菜市場攤販銷售五金用品之業務銷售人員。

㈡原告任職期間，除受領底薪＋津貼或補助外，另有獎金，獎金依照銷售的業績及公司規定之獎金發放辦法核算發給。

㈢大同生活家居公司及林宇量未曾給付原告110年1月1日至17日之薪資及獎金。

㈣大同生活家居公司及林宇量於原告任職期間未曾給付原告休息日加班費。

㈤大同生活家居公司及林宇量於原告任職期間未曾為原告提繳勞退金。

四、本件之爭點：（本院卷第278至279頁）

㈠原告是否受僱於大同生活家居公司及林宇量？

㈡原告請求被告等給付積欠之110年1月1日至17日薪資45,333元，有無理由？

㈢原告請求被告等給付積欠之110年1月1日至17日獎金27,561元，有無理由？

㈣原告請求被告等給付任職期間休息日加班費253,980元，有

無理由？

㈤原告請求被告等補提撥勞退金72,180元至原告個勞退金專戶，有無理由？

五、本院之判斷：

㈠上開兩造不爭執事實，有兩造不爭執為真正之原告任職期間薪資報表及原告與林宇量、林坤村、陳采潔之LINE對話截圖等件附卷可稽（本院卷第130至140頁），應堪信為真實。

㈡原告之雇主為何人？

1.原告主張受僱於大同公司，嗣又稱林宇量與大同公司為原告之共同僱主等語。被告則抗辯原告係受林宇量之碧晨生活所僱用，但不是僱傭關係，而是買賣關係等語。查碧晨生活並非公司或商號，原告自不可能受僱於碧晨生活。而原告任職之初係由林坤村稱為「量董」之林宇量面試錄用，再交由林坤村教導訓練，並有會計陳采潔協助報支開銷及發放薪資，且林字量與包含原告之員工LINE通訊軟體中表示:「公司已經把最大的利潤都撥給同仁」「公司走到現在，很辛苦」卷等語，有原告與林坤村、林宇量、陳采潔之LINE對話截圖可佐，並經林坤村到庭證述明確（本院卷第第130至138、211至212頁），顯見，原告應係受僱於有組織之公司，而非個人。再衡以林宇量自承除大同公司外，其沒有經營其他公司，交付原告使用之車輛確係大同公司名下之車子(本院卷第156、191頁)，且原告為使用車輛加油、修車及繳納過路費，收受之發票等單據，均經會計陳采潔或林宇量要求輸入大同公司之統一編號，亦有原告與陳采潔、林宇量之LINE對話截圖及加油發票在卷可按（本院卷第138至142頁）等情，堪認原告之僱主應為大同公司，而非林宇量個人或碧晨生活。原告主張林宇量係共同僱主，及被告抗辯原告係受僱於林宇量之碧晨生活云云，均不足採信。

2.被告雖另抗辯原告與被告間係買賣關係，不是僱傭關係等語，惟原告係依被告指示至被告指定之菜市場提供勞務，按月領取固定薪資，銷售所得需回報並匯回公司指定帳戶，如

銷售金額達業績要求，公司會給與獎金，未達業績要求或未請假而未出勤，公司則會扣罰獎金，為兩造所不爭執。顯示原告係為公司經營之事業而工作，並非為自己之事業工作或買賣貨物，且公司對原告有指揮監督及獎懲權限，足見，原告與大同公司間應係僱傭關係，而非買賣關係，被告上開所辯，亦難憑採。

㈡原告請求被告等給付積欠之110年1月1日至17日薪資45,333元，有無理由？

原告主張大同公司積欠伊110年1月1日至17日薪資，核與大同公司法定代理人林宇量到庭陳述：「我們有告知原告要將車上公司的資產運回公司，我們就會支付原告1月1日至17日的薪水，但原告聲明不要，他沒有載回來，我們就沒有給他這段期間的薪資及獎金」等語相符（本院卷第191頁），足見，大同公司確有積欠原告110年1月1日至17日之薪資。而兩造不爭執原告薪資自109年10月起調整為80,000元，則依此核算，原告請求被告給付短付之110年1月1日至17日薪資，於43,871元(計算式：80,000元÷31天×17天≒43,871元)範圍內，應屬有據。

㈢原告請求被告等給付積欠之110年1月1日至17日獎金27,561元，有無理由？

查大同公司「2019年度菜市場通路獎勵辦法」第三點業績獎金，載明各月份業績未達責任額31萬元，發放獎金為0元，有該辦法附卷可考(本院卷第102頁）。該獎金責任額嗣後有調降為28萬元，而原告110年1月1日至17日業績未達28萬元，復為兩造所不爭執（本院卷第158、191、203頁)。則原告於110年1月1日至17日之業績既未達28萬元，依規定其業績獎金應為0元，其請求被告給付獎金27,561元，自無理由。原告雖主張其任職之初108年9月僅工作13天，被告有比例給予獎金，則其110年1月工作17天，亦應比例給予獎金等語。然上開辦法並未規定當月任職天數不足1月者，應比例發給獎金，且被告抗辯原告任職第1月未足月比例發給獎

金，係鼓勵性質(本院卷第191頁)，核屬雇主於上開辦法外之恩給，原告於110年1月工作未足月，係因離職，尚難比附援引認有相同之鼓勵恩給原因，是原告請求被告給付110年1月1日至17日獎金27,561元，難認有據。

㈣原告請求被告等給付任職期間休息日加班費253,980元，有無理由？

1.按勞工每7日中應有2日之休息，其中1日為例假，1日為休息日；雇主使勞工於第36條所定休息日工作，工作時間在2小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給1又3分之1以上；工作2小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給1又3分之2以上，勞動基準法(下稱勞基法)第24條第2項、第36條定有明文。又工資由勞雇雙方議定之，但不得低於基本工資，勞基法第21條第1項亦有明文。是勞僱雙方約定之工資，不低於基本工資及以基本工資為基準計算出之例休假工資、備勤工資及延時工資等之總和，則該工資之約定，自不違反勞基法之規定，雙方均應受其拘束，勞方尚不得更行請求例、休假及備勤等工資（最高法院82年台上字第293號、85年台上第1973號判決意旨參照）。

2.本件兩造約定月休4天，薪資自108年9月18日起為每月40,000元，109年1月1日起調整為每月70,000元，109年2月1日起調整為75,000元，109年10月1日起再調整為每月80,000元，為兩造所不爭執，並有兩造不爭執其真正之原告任職期間薪資報表附卷可憑（本院卷第65至66、157至158頁），堪認兩造約定之工資（即108年9月18日起每月40,000元，109年1月1日起每月70,000元，109年2月1日起每月75,000元，109年10月1日起每月80,000元），包括每月平常日及休息日4天工作之工資。而108年、109年基本工資分別為23,100元、23,800元，以108年、109年基本工資及基本工資為基準計算出之4天休息日工作加班費之總合，分別為27,977元【計算式：23,100元＋(96元時薪×1.34×2時＋96元×1.67×6時)×4天≒27,977】、28,829元【計算式：23,800元＋(99元時薪×1.34×2

時＋99元x1.67x6時)x4天≒28,829】。因此，原告任職期間，與大同公司間約定之工資，均未低於基本工資及以基本工資為基準計算出之4天休息日工作加班費之總合，自不違反勞基法之規定，雙方均應受其拘束，原告尚不得更行請求休息日工作之加班費。故原告請求被告給付任職期間休息日加班費253,980元，亦屬無據。

㈤原告請求被告等補提撥勞退金72,180元至原告個勞退金專戶，有無理由？

1.按勞工退休金條例（下稱勞退條例）之適用對象為適用勞基法之本國籍勞工。雇主應為適用本條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞保局設立之勞退金個人專戶。雇主應為第7條第1項規定之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資6%。前4項所定每月工資，由中央主管機關擬訂月提繳工資分級表，報請行政院核定之，為勞退條例第6條第1項、第7條第1項第1款、第14條第1項、第5 項所明定。而勞退條例制訂目的，係為增進勞工退休生活保障，加強勞雇關係，促進社會及經濟發展，雇主如未依勞退條例之規定，按月提繳或足額提繳勞退金者，於勞工尚不得請領退休金之情形，亦得請求雇主將未提繳或未足額提繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀（最高法院101年度台上字第1602號判決要旨參照）。

2.查原告與大同公司間係僱傭關係，業經本院認定如前。而大同公司於原告任職期間未為原告提繳勞工退休金，復為大同公司所不爭執，則依前揭規定及說明，原告請求大同公司補提撥108年10月1日至109年12月31日任職期間，依各月底薪應適用月投保級距核計之勞工退休金，於62,742元【40,100元x3月(108年10至12月底薪為40,000元)＋72,800元x1月(109年1月底薪為70,000元)＋76,500元x8月(109年2至9月底薪為75,000元)＋80,200元x3月(109年10至12月底薪為80,000元)＝62,742元】範圍內，核屬有據。

㈥準此，原告得請求大同公司給付110年1月1日至17日短付之

薪資43,871元，及補提撥勞工退休金62,742元至原告於勞保局設立之勞工退休金專戶。

六、綜上所述，原告依兩造間勞動契約關係及前揭勞基法及勞退條例規定，請求大同公司給付原告43,871元，及自起訴狀繕本送達翌日即110年7月27日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；暨請求被告應提撥62,742元至原告於勞保局設立之勞退金專戶，均為有理由，應予准許。逾此範圍之請求，則無理由，應予駁回。本件主文第1、2項原告勝訴部分，係就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，併依同條第2項規定，依職權酌定擔保金額，宣告大同公司供擔保後，得免為假執行。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，因此不逐一論列，附此敘明。

八、據上論結，本件原告之訴為一部有理由，一部無理由，依民事訴訟法第79條，勞動事件法第44條第1、2項，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　5　　月　　6　　日

勞動法庭　法　官　陳景裕

以上正本係照原本作成。

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。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　5　　月　　6　　日

書記官　黃國忠