臺灣臺中地方法院民事判決

114年度重勞訴字第29號

原　　告
即反訴被告　史墨威
000000000000000000
000000000000000000
訴訟代理人　韓銘峰律師
被　　告
即反訴原告　涵碧樓大飯店股份有限公司
000000000000000000
法定代理人　賴正鎰
訴訟代理人　李思怡律師(於民國115年6月12日解除委任)
　　陳琮涼律師
複代 理 人　彭千容

上列當事人間請求給付薪資等事件，本院於民國115年8月25日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

一、被告應給付原告新臺幣96萬元，及自民國114年10月16日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

二、原告其餘之訴駁回。

三、訴訟費用由被告負擔13%，餘由原告負擔。

四、本判決第一項於原告以新臺幣32萬元為被告供擔保後，得假執行；但被告以新臺幣96萬元為原告預供擔保後，得免為假執行。

五、原告其餘假執行之聲請駁回。

六、反訴原告之訴及假執行之聲請均駁回。

七、反訴訴訟費用由反訴原告負擔。

事實及理由

壹、程序事項：

一、按被告於言詞辯論終結前，得在本訴繫屬之法院，對於原告及就訴訟標的必須合一確定之人提起反訴，民事訴訟法第25

9條定有明文，且依勞動事件法第15條後段規定，於勞動事件亦適用之。所謂反訴之標的與本訴之標的及其防禦方法有牽連關係者，乃指反訴標的之法律關係與本訴標的之法律關係兩者之間，或反訴標的之法律關係與本訴被告作為防禦方法所主張之法律關係兩者之間，有牽連關係而言。查被告於民國115年5月7日對原告提起反訴（見本院卷一第373至381頁），主張原告擔任被告總經理期間，未經被告同意，擅自無權占有使用車號000-0000、RDK-0300之公務車（下合稱系爭車輛）作為其私人通勤之用；又原告在履行保管總經理宿舍(下稱系爭宿舍)責任時，有未盡善良管理人注意義務，並致系爭宿舍毀損，依民法第179條規定、兩造於111年6月1日就工作期限及相關條件簽訂之合約（下稱系爭合約）第9.02條約定，請求原告給付相當於車輛租金之不當得利及相當於3個月薪資之違約金；及依民法第468條第2項規定，請求原告給付系爭宿舍毀損之損害賠償費用。核其反訴與本訴之標的均係基於兩造間之勞動合約糾紛所生，是本訴與反訴間顯有相牽連之關係。且反訴制度，旨在利用本訴之訴訟程序，以符訴訟經濟之原則。是被告於本訴言詞辯論終結前，對原告提起反訴，自屬合法，應予准許。

二、次按不變更訴訟標的，而補充或更正事實上或法律上之陳述者，非為訴之變更或追加，民事訴訟法第256條定有明文。本訴部分，原告即反訴被告(下稱原告)起訴時原聲明：㈠被告即反訴原告(下稱被告)應給付原告新臺幣（下同）672萬0,166元，及自調解聲請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被告應提繳61萬6,500元至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶（下稱勞退專戶）。嗣於民國115年6月15日具狀增列聲明第㈢項：願供擔保，請准宣告假執行(見本院卷二第113至114頁)，屬補充法律上之陳述，不涉及訴之變更，附此敘明。

貳、實體事項：

一、原告主張：原告自108年與被告簽訂3年勞動合約，並於期滿

後，於111年6月1日再以同條件與被告續約3年（即系爭合約）。被告於114年4月29日以114涵字第0429002號函（下稱系爭002號函）通知原告，依系爭合約第7.01條第2項約定於114年5月30日終止系爭合約，並給付原告2個月薪資，惟被告迄今未給付。原告任職期間，有於休息日加班之情事，離職前尚有561小時有薪資之休假（下稱有薪假）未休、113年年終獎金32萬元未領，且被告未依法為原告提繳勞工退休金至原告勞退專戶。故被告應給付原告2個月薪資64萬元、113年年終獎金32萬元、有薪假未休薪資74萬7,998元、加班費501萬2,168元及提撥勞工退休金61萬6,500元至原告勞退專戶。關於反訴部分，系爭車輛為被告依原告之職務關係，提供給原告之主管用車，並由被告前廳部處理系爭車輛保養事宜及負擔費用，原告已使用系爭車輛長達4年，且為被告所知悉，並無非法占用之情形；被告自108年9月16日起即提供系爭宿舍供原告使用，系爭宿舍有狀況時，均由被告團隊負責修繕復原，並非由原告負責修繕及承擔費用，難認原告使用系爭宿舍應適用使用借貸法律關係。又被告提出之系爭宿舍照片，均無拍攝日期，原告否認有常年將宿舍門窗大開而未關閉、及因原告未關門窗而致系爭宿舍之損害等情事。為此，本訴部分依系爭合約第7.01條第2項、第2.04條(b)款、第3.02條等約定、勞動基準法(下稱勞基法)第24條第2項、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第6條第1項、第14條第1項及第31條等規定，提起本件訴訟等語。並聲明：㈠被告應給付原告672萬0,166元，及自調解聲請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被告應提繳61萬6,500元至原告勞退專戶。㈢願供擔保，請准宣告假執行。就反訴部分，則答辯聲明：㈠反訴原告之訴駁回。㈡如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

二、被告抗辯：原告自108年9月16日起擔任被告總經理，從事高階管理職，嗣111年6月1日兩造簽訂之系爭合約第1條載明兩造為委任關係(下稱系爭委任關係)，故系爭合約非屬勞動契

約，無勞基法之適用。原告任職期間管理統籌被告各部門，並負責統籌酒店整體營運策略、營運績效、服務品質與品牌體驗，位居公司高階管理者，僅需向董事長進行報告，除董事長外之其餘員工，均由原告指揮監督，並非具人格上、組織上從屬性之一般員工。被告雖按月給付一定金額予原告，惟依系爭合約第2.04條約定，原告擔任被告公司主管之獎金報酬，乃係依原告經營管理被告公司之績效所決定，即依被告公司之住房率及營業總利潤而定，顯非單純以原告提供勞務之多寡為主要決定依據。況兩造間既未約定每日上、下班時間，亦無加班費，可見其領取之報酬與原告勞務提供之多寡無關，而是依據其管理成果而決定其報酬高低。原告提供勞務係為自己利益，與一般為他人勞動之受僱員工不同，其報酬性質上屬委任報酬，是原告具經濟上獨立性。從而，兩造間非為僱傭關係，原告請求加班費501萬2,168元及提繳61萬6,500元之勞工退休金云云，均屬無據。又因系爭合約提早終止，被告不需支付最後日曆年即113年之年終獎金。原告提出之請假紀錄(下稱系爭請假紀錄)被告否認其真實性，且原告未與被告事先安排、亦未經書面批准上開休假日數得以遞延至次1年度實施，則原告請求自108年任職起至114年5月30日止有薪假未休薪資74萬7,998元，亦屬無據。從而，兩造間非為僱傭關係，且就系爭委任關係之所有條件及內容，兩造以2個月報酬64萬元達成意思一致而為終止，被告可以原告不當得利及應負之賠償責任、違約金共365萬9,069元，與原告之2個月報酬64萬元互為抵銷。故原告請求2個月報酬64萬元、年終獎金32萬元、有薪假未休薪資74萬7,998元、加班費501萬2,168元，及提繳61萬6,500元之勞工退休金，均無理由。關於反訴部分，原告未經被告同意，自110年1月1日起至113年12月31日間，擅自無權占有使用系爭車輛，將被告之公務車作為私人通勤使用，致被告受有相當於租金之損失，原告受有相當租金之不當得利共計172萬8,000元。且原告於終止系爭合約時，已簽署相關文件確認濫行使

用系爭車輛之事實，原告違反系爭合約第8.01條關於受僱人應遵守公司相關規定之約定，依系爭合約第9.02條約定，原告應給付被告相當於3個月薪資之違約金96萬元。被告系爭合約第5.01條約定，無償提供系爭宿舍供原告居住使用，其性質屬使用借貸，原告對系爭宿舍自負有以善良管理人之注意義務保管之。原告未盡其善良管理人之注意義務，不僅未妥善維護系爭宿舍，更常年將門窗大開而未關閉，任由系爭宿舍室內亦遭風吹日曬雨淋，致室內天花板、木地板、廚具、家具均因潮溼而發霉、毀損（下稱系爭宿舍損害），原告就系爭宿舍損害97萬1,069元應負賠償責任。被告爰提起反訴，依民法第179條、第468條第2項規定及系爭合約第9.02條約定，請求原告給付被告365萬9,069元等語。為此，就本訴部分，聲明：㈠原告之訴駁回。㈡如受不利之判決，願供擔保請准宣告免為假執行。反訴部分則聲明：㈠原告應給付被告365萬9,069元，及自反訴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被告願供擔保，請准宣告假執行。

三、爭執與不爭執事項（見本院卷二第70至71頁，並依判決格式修正或刪減文句）：

(一)不爭執事項：

1.原告自108年9月16日起至114年5月30日止，於被告擔任總經理職務，並於108年8月1日就工作期限及相關條件簽訂原證5（同乙證12）之合約；及於111年6月1日就工作期限及相關條件簽訂聲證1之合約（即系爭合約）。

2.被告以系爭002號函表示終止雙方委聘合約（即系爭合約），就未滿3個月之部分，將另給付2個月薪資即64萬元予原告，該函文由原告於114年4月30日簽收。

3.系爭002號函由原告於114年4月30日於簽收人簽章處簽名。

(二)爭執事項：

1.原告依系爭002號函及系爭合約第7.01條第2項約定，請求被告給付2個月薪資即64萬元，有無理由？

2.原告依系爭合約第2.04條約定，以113年達成該條(b)款之條件，請求被告給付年終獎金32萬元，有無理由？

3.原告依系爭合約第3.02條約定，請求被告給付應休假未休之薪資74萬7,998元有無理由？

4.兩造間為委任或僱傭關係？若兩造間為僱傭關係，原告請求被告給付加班費501萬2,168元，有無理由？

5.承上，若兩造間為僱傭關係，原告請求被告應提撥勞工退休金61萬6,500元至原告設於勞保局之勞退專戶，有無理由？

6.被告依民法第179條、第468條第2項等規定及系爭合約第9.02條約定，反訴請求原告給付365萬9,069元，有無理由？

四、得心證之理由：

(一)本訴部分：

1.原告自108年9月16日起至114年5月30日止，於被告擔任總經理職務，並於108年8月1日就工作期限及相關條件簽訂合約；及於111年6月1日就工作期限及相關條件簽訂系爭合約。被告以系爭002號函表示終止雙方委聘合約（即系爭合約），就未滿3個月之部分，將另給付2個月薪資即64萬元予原告，該函文原告於114年4月30日於簽收人簽章處簽名等情，有108年8月1日簽訂之合約、系爭合約、系爭002號函等件（見本院卷二第41至50頁、卷一第19至27、29頁）在卷可稽，且為兩造所不爭執(見不爭執事項)，堪以認定。

2.原告依系爭002號函及系爭合約第7.01條第2項約定，請求被告給付2個月薪資即64萬元，有無理由？

⑴原告主張被告於114年4月29日以系爭002號函通知原告依系爭合約第7.01條於114年5月30日終止系爭合約，並將另給付2個月薪資予原告，惟迄今並未給付，被告應給付原告2個月薪資共64萬元等語，並提出系爭002號函（見本院卷一第29頁）為證。被告辯稱依系爭002號函可知兩造間之系爭合約已於114年5月30日終止，並經兩造折衝退讓後，就系爭委任關係之所有條件及內容，雙方以2個月報酬64萬元達成意思一致而為終止。故原告另行請求獎金32萬元、應休未休74萬

7,998元、加班費501萬2,168元及提撥61萬6,500元之退休金，顯屬無據等語。

⑵經查：

觀諸系爭002號函，載明：「主旨：為就終止雙方契約事宜，詳如說明所示，請查照。說明：一、緣台端自2019年9月16日起受聘於本公司擔任總經理一職，雙方簽訂契約為憑；據前述契約第7.01條第2項規定：『若公司欲無理由提前終止合約，需以書面提前3個月告知或以薪資支付替代3個月之通知。』先予敘明。二、因本公司將於114年5月30日終止貴我間委聘契約，現以本函提前1個月告知，就未滿3個月之部份，將另給付2個月薪資予台端，祈請查照」等語（見本院卷一第29頁），足認被告係依系爭合約第7.01條第2項約定無理由提前終止合約，並向原告表示就未滿提前3個月告知之部份，將另給付2個月薪資予原告，且該函中並無兩造應拋棄其餘請求權或免除他造應負之責任等字句，是被告辯稱依系爭002號函可知經兩造折衝退讓後，就系爭委任關係之所有條件及內容，雙方以2個月報酬64萬元達成意思一致而為終止，故原告另行請求獎金32萬元、應休未休74萬7,998元、加班費501萬2,168元及提撥61萬6,500元之退休金，顯屬無據云云，顯不可採。再者，原告於114年4月30日收受系爭002號函(見不爭執事項3.)，參以系爭合約第2.01條約定原告1個月薪資為32萬元乙情，有系爭合約可稽（見本院卷一第20頁），從而原告依系爭002號函及系爭合約第7.01條第2項約定，請求被告給付2個月薪資即64萬元，應予准許。

3.原告依系爭合約第2.04條約定，以113年達成該條(b)款之條件，請求被告給付年終獎金32萬元，有無理由？

原告主張本件被告單方於114年5月30日提前終止系爭合約，雖依系爭合約第2.05條約定，不需支付最後日曆年(即自114年1月1日起至114年5月30日止)的年終獎金，但113年之住房率及酒店營業總利潤（GOP）已達成系爭合約第2.04條(b)款約定之年終獎金發放條件，被告本應於114年2月間發放1個

月薪資之年終獎金予原告，惟被告迄未發放，則被告應給付原告年終獎金32萬元等語，並提出系爭合約、113年12月份經營月報大綱等件為證（見本院卷一第20、卷二第59頁）。被告抗辯被告固曾依各年度住房率及酒店營業總利潤，於112年第1季發放111年度年終獎金60萬8,000元、於113年第1季發放112年度年終獎金50萬8,000元，惟按系爭合約第1.01條、第2.04條約定，可知系爭合約係以3年期限為工作期間之約定，而就原告之年終獎金，被告按每年住房率及酒店營業總利潤（GOP）之達成發放。若系爭合約係因3年屆期而結束，被告仍應按照原告的實際工作期間比例分配其年終獎金。然若合約因被告或原告任一方提早終止，被告「不需支付」最後日曆年的年終獎金，而所謂日曆年度（英文：Calendar year）即係和日曆相同，從每年1月1日開始，到12月31日結束之意，被告不需支付最後日曆年即113年之年終獎金等語。經查：

⑴系爭合約第2.04條(b)款約定：「依據每年住房率及酒店營業利潤(GOP)達成發放如下：…(b)住房率>=65%並且酒店營業總利潤(GOP)=30%，年終獎金發放1個月」、第2.05條約定：「若公司或是受僱人在3年期限終終止合約，公司應按照受僱人的實際工作期間比例分配其年終獎金，若合約公司或受僱人任一方提早終止，公司不需支付最後日曆年的年終獎金」等語（見本院卷一第20頁），可知因系爭合約約定期限係自111年9月16日起至114年9月15日止，故兩造約定系爭合約於約定之114年9月15日終止時，被告應按照原告114年度實際工作期間(即自111年9月16日起至114年9月15日止)比例分配年終獎金。若系爭合約非於約定之114年9月15日終止，而係任一方提早終止(即本件之情形，被告單方於114年5月30日提早終止)，則兩造約定被告不需支付最後日曆年(即114年)的年終獎金，即被告不需支付自114年1月1日起至114年5月30日止之比例之年終獎金。是被告辯稱依系爭合約第2.05條約定，被告不需支付最後日曆年即113年之年終獎

金云云，洵不足採。

⑵觀諸原告不否認形式上真正（見本院卷二第174頁）之被告提出之113年損益表，載明被告營業收入為6億1,433萬2,300元（見本院卷一第423頁）、營業成本為6,940萬8,748元、營業毛利88.70%（見本院卷一第424頁）、營業淨利33.94%、稅後淨利33.94%（見本院卷一第425頁），參以被告不否認形式上真正（見本院卷二第68頁）之原告提出之113年12月份經營月報大綱，載明住房率「Year-To-Date」為67.60%（見本院卷二第59頁），足認113年之住房率及酒店營業利潤(GOP)均已達到系爭合約第2.04條(b)款約定之「住房率>=65%並且酒店營業總利潤(GOP)=30%」之標準，是原告依系爭合約第2.04條(b)款約定，請求被告給付1個月薪資之年終獎金，為有理由。又原告1個月薪資為32萬元乙情，已如前述，是原告主張被告應給付原告32萬元年終獎金，尚屬有據。

⑶綜上，原告依系爭合約第2.04條約定，以113年達成該條(b)款之條件，請求被告給付年終獎金32萬元，為有理由。

4.原告依系爭合約第3.02條約定，請求被告給付應休假未休之薪資74萬7,998元有無理由？

⑴原告主張依系爭合約第3.02條約定，原告享有有薪資之休假，據系爭請假紀錄，原告自108年任職起至114年5月30日止，計有20日國定假日（即160小時）及401小時之休假未休，合計為561小時，系爭請假紀錄並經被告公司相關人等及HR人事部門簽核確認。以時薪1,333.33元計算，被告應給付原告應休假未休之薪資74萬7,998元（計算式：320,000元÷30÷8≒1,333.33元，1,333.33元×561小時≒747,998元）等語，並提出系爭請假紀錄（見本院卷二第261至265頁）為證。被告抗辯按系爭合約第3.02條約定可知，原告應與公司於每一年度事先安排休假，且除經書面批准，不可累積至隔年使用。原告提出之系爭請假紀錄，其上所載之製表人、覆核人、HRM即訴外人邱碩著、林慧娟、賴亭妏

等人，於原告任職期間均受原告考核、監督，難認其上所記載之401小時屬實。又原告既未與被告事先安排、亦未經書面批准上開休假日數得以遞延至次一年度實施，則原告請求自108年任職起至114年5月30日止，應休未休折抵工資74萬7,998元，並無理由等語。

⑵經查：

系爭合約第3.02條約定：「在與公司事先安排休假時間下，受僱人應享有每年15天有薪資的休假(除台灣法令上的例假日外，2022年依行政院人事行政局公告，共有12天可放假之國定假日)。除經公司事前書面同意外，當年未休假不可累積至隔年使用，任何額外的累計須經公司的書面批准」等語（見本院卷一第21頁），可知兩造約定當年未休之天數，縱經被告事前書面同意，亦僅可累積至隔年使用，並無約定可折抵工資。而原告自陳就此項目之請求，係依系爭合約第3.02條之約定，並非依勞動契約或勞基法關於特別休假等語（見本院卷二第70頁），是原告依系爭合約第3.02條約定，請求被告給付應休假未休之薪資74萬7,998元，並無理由。

5.兩造間為委任或僱傭關係？若兩造間為僱傭關係，原告請求被告給付加班費501萬2,168元，有無理由？

原告主張被告之經營，係由臺中總公司管理。原告相關業務內容均受被告稽核、處長及董事長之監督，原告並應依公司規定上、下班打卡，請假並應經被告公司簽准，原告係受被告管理監督而具從屬性，兩造間為僱傭關係等語，並提出總經理工作任務及業務內容、原告與被告總部往來電子郵件資料及會議通知單、打卡紀錄、系爭請假紀錄、查核問題通知單、會議通知單等件(見本院卷二第11至39、51至58、125至129頁)為證。被告抗辯上開打卡紀錄，係因系爭合約即將屆滿之際，飯店營運狀況下滑，原告就委任事務有怠惰及不正常之情形，原告才經建議，於系爭合約後期約莫113年12月起，依委任人指示紀錄委任事務處理之時間。然依該打卡紀錄，原告亦未被認定為早退，亦未因未打卡下班而遭受扣薪

等不利益待遇；又原告固提出系爭請假紀錄，主張其須依規定請假云云，然原告擔任總經理一職6年之期間，被告未曾要求原告填寫上開紀錄卡。緣兩造於114年4月30日合意終止系爭合約後，原告始自行填載、要與系爭合約所定方式未符之上開紀錄卡，企圖於本件訴訟提出，顯見被告並未要求原告以上開紀錄卡提出申請。原告對於工作時間仍有自主決定之權，不受被告之監督或管制，與一般勞工不得擅離職守、上下班均須打卡、請假應依流程提出之情形，仍有明顯區別。原告依系爭合約經營管理飯店之工作場所、時間並未受到拘束，難認有何人格從屬性，是原告依系爭合約，並非單純提供勞務，係以處理事務為目的，堪認系爭合約應係委任關係等語。經查：

⑴按勞動契約與委任契約固均約定以勞動力之提供作為契約當事人給付之標的。惟勞動契約係當事人之一方，對於他方在從屬關係下提供其職業上之勞動力，而他方給付對價之契約，與委任契約之受任人處理委任事務時，並非基於從屬關係不同。公司經理人與公司間之關係究為勞動關係或委任關係，應視其是否基於人格上、經濟上及組織上從屬性而提供勞務等情加以判斷。復按勞動基準法所定之勞動契約，係指當事人之一方，在從屬於他方之關係下提供職業上之勞動力，而由他方給付報酬之契約，與委任契約之受任人，以處理一定目的之事務，具有獨立之裁量權或決策權者有別。是公司經理人於事務之處理，縱或有接受公司董事會之指示，倘純屬為公司利益之考量而服從，其仍可運用指揮性、計畫性或創作性，對自己所處理之事務加以影響者，亦與勞動契約之受僱人，在人格上及經濟上完全從屬於雇主，對雇主之指示具有規範性質之服從，迥然不同（最高法院97年度台上字第1542號、第1510號民事判決意旨參照）。

⑵依「總經理工作任務及業務內容」明定：「1.部門主管早會。2.每日批示文件。3.每日巡檢。」、「1.每週日提交週營收報告。2.每週六處長會議(館內)，與人資部經理及其他

相關部門最高主管。3.每週業務部營收會議。4.每週行銷及活動會議(與相關部門)。5.每週工程部會議。6.週營運報告提交給董事長。7.每週審視飯店所有文件(無固定日程)。」、「1.每月董事長行銷及溝通會議(台中總公司)。2.每月董事長經營檢討會議。3.每月中餐廳劉宏峰顧問會議。4.每月服務品質稽核會議，與相關部門主管審視討論，並提交會議紀錄給集團總經理覆核。5.檢查各部門月報。6.每月工程部設備點檢表。」、「行政部門(向總經理匯報)：1.執行辦公室。2.財務部最高主管。3.採購部最高主管。4.人力資源部最高主管。5.訓練部最高主管。6.業務部最高主管。7.行銷企劃部最高主管。」、「營運部門(向總經理匯報)：8.餐飲部最高主管。9.精品店最高主管。10.工程部最高主管。11.安全部最高主管。12.客務部最高主管。13.房務部最高主管。」(見本院卷二第11至27頁)，由上開內容可知原告其職務係在行使對被告飯店之營運之管制與決定，且其指示、監督及控制被告飯店之營運權，是原告就被告飯店之經營、管理，有相當之獨立裁量權限，顯非一般從屬聽命於業主指示單純提供勞務之勞工。是被告辯稱原告所擔任之總經理一職，負責綜理被告各部門，屬被告最高層級主管，各行政部門均係向原告匯報工作內容。原告於飯店之營運業務，就業務具體執行之方式，須由原告發揮所屬專業，運用其指揮性、專業性或創作性等能力決策與裁量，原告於受託處理被告事務之範圍內，具有相當之獨立裁量權限，可自行決定處理事務之方法，以完成受委任執掌各部門運作事務之目的；又原告依其職務，批示飯店各部門文件、一定金額以下之請購及飯店業務招待申請等審核，並就被告員工例行薪資之核發，為最終簽核，且對於請聘、解僱員工等人事安排，有完全決定權限，此與一般勞工入職後只能接受公司安排、聽令公司決策行事，且無法隨意變動團隊成員，任何開銷、不論金額大小均須先經公司許可等有明顯區別。原告實際上如何經營管理飯店，原則上可自由決定事務處理之方

式，並未接受被告指揮監督，服從被告之權威，難認有何人格從屬性，原告與被告間為委任關係。被告既依系爭合約委聘原告擔任飯店管理之總經理一職，自係將飯店之軟硬體以及其他受僱人等交由原告管理，亦不得據此認原告因此已納入被告之組織體系，且原告就其職務，除有向委任人報告之必要外，無需透過同僚分工始得完成工作，難認具有組織上之從屬性等語，自屬可信。是原告主張兩造間具人格上、組織上之從屬性云云，尚非足採。

⑶又原告1個月薪資為32萬元乙情，已如前述，參以系爭合約第2.04條約定：「依據每年住房率及酒店營業利潤(GOP)達成發放如下：(a)住房率>=70%並且酒店營業總利潤(GOP)>=35%，年終獎金發放2個月。(b)住房率>=65%並且酒店營業總利潤(GOP)=30%，年終獎金發放1個月。(c)住房率>=60%並且酒店營業總利潤(GOP)>=25%，年終獎金發放0.5個月。(d)未達上述指標，則不發放年終獎金。」等語（見本院卷一第20頁），則原告顯會因其對飯店之經營、管理等工作表現，影響住房率及酒店營業利潤(GOP)，而大幅提昇或減少所領報酬，原告顯得以指揮性、計劃性或創作性方法對自己所從事工作加以影響，堪認其工作不具經濟上之從屬性，原告主張其與被告間具經濟上之從屬性云云，亦難採認。至原告主張其依公司規定需打卡、請假並需經總管理處處長簽准，兩造間具人格從屬性云云，並提出打卡紀錄、系爭請假紀錄為證（見本院卷二第51至58頁）。惟原告係自113年12月1日起始開始打卡；自114年始填具系爭請假紀錄，是被告辯稱係因系爭合約即將屆滿之際，飯店營運狀況下滑，原告才經建議，於系爭合約後期約莫113年12月起，依委任人指示紀錄委任事務處理之時間。原告擔任總經理一職6年之期間，被告未曾要求原告填寫上開紀錄卡，原告對於工作時間仍有自主決定之權，不受被告之監督或管制，與一般勞工不得擅離職守、上下班均須打卡、請假應依流程提出之情形，仍有明顯區別，難認有何人格從屬性等語，自屬可信。是原告主張

兩造間應屬僱傭關係而有勞動基準法之適用云云，尚非可採。

⑷綜上，兩造間非屬僱傭關係，原告依勞基法第24條第2項規定，請求被告給付加班費501萬2,168元，即無理由。

6.承上，若兩造間為僱傭關係，原告請求被告應提撥勞工退休金61萬6,500元至原告設於勞保局之勞退專戶，有無理由？

兩造間非屬僱傭關係，業經本院認定如前，則原告依勞退條例第6條第1項、第14條第1項及第31條等規定，請求被告應提撥勞工退休金61萬6,500元至原告勞退專戶，即無理由。

(二)反訴部分：

1.被告依民法第179條及系爭合約第9.02條約定，反訴請求原告給付268萬8,000元，有無理由？

被告反訴主張系爭車輛係被告向永豐金租賃股份有限公司所承租，原告擔任被告總經理期間，被告並未提供相關車輛予原告使用，惟原告竟未經被告同意，而自110年1月1日起至113年12月31日間，擅自無權占有使用系爭車輛，將被告之公務車作為私人通勤使用，致被告於此段期間受有每月3萬6,000元相當於租金之損失，原告無權占有使用系爭車輛相當租金之不當得利共計172萬8,000元（計算式：36,000元x48個月=1,728,000元）。且原告於終止系爭合約時，已簽署相關文件確認濫行使用系爭車輛之事實，原告違反系爭合約第8.01條關於受僱人應遵守公司相關規定之約定，依系爭合約第9.02條約定，原告應給付被告相當於3個月薪資之違約金96萬元等語(見本院卷一第375頁)，並提出租賃合約、被告114年4月29日114涵字第0429001號函（下稱系爭001號函)、憑證紀錄、遠通電收股份有限公司車輛通行明細(下稱ETC通行明細)等件為證(見本院卷一第131頁、卷二第191至207、229、317至375頁)。原告反訴抗辯原告否認有非法占有使用系爭車輛之情形，更無違反系爭合約第8.01、第9.02條等約定之情事。系爭車輛為被告依原告之職務關係，提供給原告之主管用車，性質上為使用借貸。該車輛為被告前總經理於職

務交接時，交付予原告使用，並有提供公務及其他同事進行登記使用，故ETC通行明細無法證明均為原告所使用。又系爭車輛相關保養費用、燃料稅、牌照稅係由被告支出，被告前廳部並提供油卡供系爭車輛加油使用，期間長達4年有餘，且該車輛為高級進口車，被告不可能對使用情形毫無所悉未有管理，被告明確知悉系爭車輛之使用情形等語，並提出訴外人陳雁萍(即原告的秘書)與同事之LINE對話截圖及以憑證紀錄等件為證(見本院卷二第215至221、229頁)。經查：

⑴被告反訴主張原告擔任被告總經理期間，被告並未提供相關車輛予原告使用等情，為原告所否認，並以前詞置辯。則按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，民事訴訟法第277條前段定有明文。次按民事訴訟如係由原告主張權利者，應先由原告負舉證之責，若原告先不能舉證，以證實自己主張之事實為真實，則被告就其抗辯事實即令不能舉證，或其所舉證據尚有疵累，亦應駁回原告之請求(最高法院17年上字第917號裁判意旨參照)。是被告自應就原告自110年1月1日起至113年12月31日間，擅自無權占有使用系爭車輛之事實，負舉證責任。

⑵被告固提出系爭車輛憑證紀錄、ETC通行明細為證，惟觀諸上開ETC通行明細，其中110年1月14日牌價3.4元、3.4元、2.7元(見卷二第317頁)、110年2月19日牌價3.4元、3.4元、2.7元(見卷二第318頁)、110年3月5日牌價3.4元、2.7元、110年3月19日牌價3.4元、2.7元、110年3月25日牌價2.7元、2.7元、3.4元、3.4元(見卷二第319頁)、110年4月23日牌價3.4元、3.4元、3.4元(見卷二第320頁)、110年4月28日牌價3.4元、110年5月14日牌價3.4元、2.7元、3.4元(見卷二第321頁)、114年5月21日牌價3.6元、6.7元、2.1元、4.5元、3.6元、6.7元、8元、7.5元、12.2元、9.7元、7.8元、8.2元、8.2元、7.8元、9.7元、12.2元、7.5元、8元、6.7元、3.6元、4.5元、2.1元、6.7元、3.6元(見卷二第374至375

頁)，對照上開憑證紀錄，其中憑證號碼0000000000、0000000000、0000000000、0000000000、0000000000(見卷二第229頁)，分別記載GM史墨威1/14.1/31台中開會及E-TAG6元、GM史墨威2/19台中開會及E-TAG18元、GM史墨威3/5.3/19.3/25台中開會及E-TAG12元、GM史墨威4/23.28台中開會及暨大說明會(E-TAG10元)、GM史墨威5/14台中開會(E-TAG10元)、史總及廖偉立經理5/21至嘉義新港參加工程余政欣母喪公祭(含E-TAG…)等情以觀，足見上開憑證紀錄之E-TAG金額，係以ETC通行明細資料為依據，被告自ETC通行明細資料即可知悉系爭車輛之使用狀況。參以被告不爭執系爭車輛相關保養費用、燃料稅、牌照稅係由被告支出等情（見本院卷二第174至175、223頁），則被告亦可由系爭車輛之保養紀錄知悉車輛使用之里程數等，佐以系爭車輛之借用需登記「交通/車輛安排需求」，更可知被告對於系爭車輛予以相關之管理，有被告不爭執形式上真正之陳雁萍與同事之LINE對話截圖可稽（見本院卷二第380、217、219頁）。綜合上情，可認系爭車輛自110年1月1日起至113年12月31日間之使用狀況，皆為被告所明知且經被告同意而供使用，否則原告若有擅自無權占有使用系爭車輛之情，被告當會有所管制或制止，豈會任憑原告擅自無權占有使用。是原告反訴辯稱系爭車輛為被告依原告之職務關係，提供給原告之主管用車，性質上為使用借貸，原告並無非法占有使用系爭車輛之情形等語，應堪採信。此外，原告復未能提出他證以實其說，其主張系爭車輛僅限於公務，否則將違背公司之利益，原告擅自使用系爭車輛，核屬未經被告同意、違背忠誠義務之行為，且受有不當得利，而依民法第179條規定，請求原告給付172萬8,000元，及依系爭合約第9.02條約定，請求原告給付違約金96萬元，即屬無據。

⑶至被告反訴主張兩造終止契約時，業經原告簽署確認針對系爭車輛原告違法使用之事實云云。惟觀諸系爭合約第10.02條約定：「公司有任何的告知事項必須通知受僱人，應交給

本人或以掛號郵件、快遞或電子郵件的書面形式發送至本合同列明的或其通常往來或最後已知的通訊及聯繫方式」等語（見本院卷一第26頁），參以原告於系爭001號函簽署姓名之欄位係「簽收人簽章」欄(見本院卷一第131頁)，則原告反訴抗辯原告於系爭001號函「簽收人簽章」欄簽署姓名，係被告於114年4月30日在被告公司內以交由原告本人簽收之方式為送達等語，即屬可信。是被告上開反訴主張，洵不足採。

2.被告依民法第468條第2項規定，反訴請求原告給付97萬1,069元，有無理由？

被告反訴主張被告系爭合約第5.01條約定，無償提供系爭宿舍供原告居住使用，其性質屬使用借貸，原告對系爭宿舍自負有以善良管理人之注意義務保管之。又被告提供之宿舍室內木地板，本應完整而無毀損（見本院卷一第385至387頁），卻因原告未盡其善良管理人之注意義務，不僅未妥善維護系爭宿舍，更常年將門窗大開而未關閉，任由系爭宿舍室內亦遭風吹日曬雨淋，致系爭宿舍損害(見本院卷一第389至393頁），依民法第468條第2項之規定，原告就系爭宿舍損害應負賠償責任，被告請求原告給付97萬1,069元，自屬有據等語，並提出經理宿舍完整保存之照片、系爭宿舍損害之照片、工程報價單等件為證(見本院卷一第385至393、395至413頁)。原告反訴抗辯被告自108年9月16日起即提供系爭宿舍供原告使用，系爭宿舍有狀況時，均由被告團隊負責修繕復原，並非由原告負責修繕及承擔費用，難認原告使用系爭宿舍應適用使用借貸法律關係。又被告提出之上開經理宿舍完整保存之照片、系爭宿舍損害之照片，均無拍攝日期，原告否認有常年將宿舍門窗大開而未關閉、及因原告未關門窗而至系爭宿舍之損害等情事。況如認原告使用系爭宿舍應適用使用借貸法律關係，然被告遲至115年5月7日始提出反訴，故縱被告得依民法第468條第2項規定請求，該請求權亦已罹於6個月之消滅時效等語，並提出原告與被告工程部人

員之LINE對話截圖為證(見本院卷二第131至167頁)。經查：

⑴按因任職關係，獲准配住宿舍，屬使用借貸之性質（最高法院82年度台上字第2814號判決意旨參照）。本件被告將系爭宿舍借予原告居住使用，核其性質乃屬私法上之使用借貸關係。至於原告主張使用系爭宿舍有狀況時，均有及時報修而由被告團隊負責修繕復原，並非由原告負責修繕及承擔費用等語，應視兩造是否另有約定而定，對上開法律性質不生影響，先予敘明。又稱使用借貸者，謂當事人一方以物交付他方，而約定他方於無償使用後返還其物之契約；借用人應以善良管理人之注意，保管借用物。借用人違反前項義務，致借用物毀損、滅失者，負損害賠償責任，但依約定之方法或依物之性質而定之方法使用借用物，致有變更或毀損者，不負責任；借用人應於契約所定期限屆滿時，返還借用物；未定期限者，應於依借貸之目的使用完畢時返還之，民法第464條、第468條、第470條第1項分別定有明文。另不完全給付，係指債務人所為之給付內容不符債務本旨，且有可歸責於其之事由，而造成債權人之損害所應負之債務不履行損害賠償責任（民法第227條規定參照）。是以，不完全給付債務不履行責任，以可歸責於債務人之事由而給付不完全（未符債務本旨）為其成立要件。如債權人於受領給付後，以債務人給付不完全為由，請求債務人賠償損害，應先由債權人就其所受領之給付未符合債務本旨致造成損害，負舉證責任（最高法院107年度台上字第1678號判決參照）。準此，被告應就其反訴主張原告保管、使用系爭宿舍未符債之本旨，導致系爭宿舍損害等情事，負舉證責任。

⑵被告上開主張無非係以經理宿舍完整保存之照片、系爭宿舍損害之照片、工程報價單(見本院卷一第385至393、395至413頁)，為其論據。惟上開照片均無拍攝日期，無法證明系爭宿舍損害之照片，即為原告居住使用期間系爭宿舍之損害情狀。況依被告不爭執形式上真正之原告與被告工程部人員之LINE對話，原告分別於109年10月4日、110年5月4日、111年

6月9日、111年8月21日、111年11月13日、112年6月8日、113年6月18日、113年7月3日、113年7月13日、113年9月19日、114年5月11日提及：「我房間的出風口快要崩塌下來了」、「我宿舍的客廳儲藏室積水已經修好，請幫忙請人清理一下地面以免地板積水腐爛」、「我宿舍廁所天花板一直在漏水，滿地都是，今天可能要緊急搶修排除了。另外廁所天花板也開始發黑，連同客廳的也是一樣，應該是天花板積水滲漏發霉，也請您安排時間維修粉刷，謝謝」、「我宿舍的客廳洗手台漏水，地面已發黑，請安排修繕。地板都發黑霉爛了」、「宿舍的客廳漏水整地都是」、「我的宿舍有空協助補土一下，不然越來越嚴重」、「主管宿舍的淋浴間衛生間天花板兩處一直在漏水，滿地的水，可能要緊急處理一下」、「主管宿舍走廊壁癌」、「主管宿舍我的房間真的蠻熱的，潮濕悶熱都聞到霉味了，幫我降溫吧」、「牆壁請幫忙粉刷一下，謝謝」、「我宿舍的牆壁有空幫我刮除抹平就好」等語(見本院卷二第174、131至167頁)，足見系爭宿舍長期因漏水、滲水、積水、潮濕悶熱而致室內天花板、木地板、牆壁、家具發霉、毀損等情。是尚難徒憑系爭宿舍損害之照片、工程報價單，即認原告於居住使用系爭宿舍期間未盡善良管理人注意義務，而應負損害賠償責任。則被告依民法第468條第2項規定，請求原告負損害賠償責任，即無理由。

五、給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相類之行為者，與催告有同一之效力，民法第229條第1項、第2項定有明文。又遲延之債務，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利息。但約定利息較高者，仍從其約定利率。應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之5，民法第233條第1項、第203條亦分別有明文。本件原告對被告請求給付之薪資、年終獎

金，屬給付無確定期限之債權，經原告提起訴訟，於114年10月15日將勞動調解聲請狀繕本送達予被告（見本院卷一第49頁送達證書），被告迄未給付，自應負遲延責任。是原告請求被告給付自勞動調解聲請狀繕本送達被告翌日即114年10月16日起至清償日止，按週年利率5%計算之法定遲延利息，自屬有據。

六、綜上所述，原告提起本訴，依系爭合約第7.01條第2項、第2.04條(b)款約定，請求被告給付96萬元，及自114年10月16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；逾此部分之請求，為無理由，應予駁回。兩造分別陳明願供擔保，聲請宣告假執行及免為假執行，經核原告勝訴部分合於法律規定，爰分別酌定相當之擔保金額宣告之；至原告敗訴部分，其假執行之聲請即失所附麗，應併予駁回之。被告反訴依民法第179條、第468條第2項等規定及系爭合約第9.02條約定，反訴請求原告給付365萬9,069元，及自反訴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，為無理由，應予駁回。反訴之訴既經駁回，其假執行之聲請，失所附麗，應併予駁回。

七、本件事證已臻明確，被告聲請傳喚證人黃俊達(即太裕營造股份有限公司之受僱人)，以證明系爭宿舍毀損之情形、嚴重程度以及修繕費用之估價基準等情，惟依上開原告與被告工程部人員之LINE對話紀錄(見本院卷二第174、131至167頁)，已足認系爭宿舍長期因漏水、滲水、積水、潮濕悶熱而致室內天花板、木地板、牆壁、家具發霉、毀損等情，此部分自無調查之必要。兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，亦不逐一論列，附此敘明。

八、訴訟費用負擔之依據：依民事訴訟法第78條、第79條。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　11　　月　　13　　日

勞動法庭　法　官　陳佳伶

以上為正本係照原本作成。

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日內補提上訴理由書（須附繕本）。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　　115　　年　　11　　月　　17　　日

書記官　陳淑華