臺灣臺北地方法院民事判決

108年度勞訴字第364號

原　　告　劉芳妤

被　　告　八方雲集餐飲股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　許銘銓

追加被告　　八方雲集國際股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　許銘銓

共　　同

訴訟代理人　蔡文偉

上列當事人間請求損害賠償等事件，本院於民國109年6月16日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

原告之訴及其假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序方面

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者，不在此限，民事訴訟法第255 條第1項第2款、第3款分別定有明文。經查，原告起訴時原僅以被告八方雲集餐飲股份有限公司（下稱八方雲集餐飲公司）為被告，並聲明請求：一、被告應賠償原告新臺幣（下同）50萬3188元；二、被告應補提勞工退休金6%個人專戶金額2186元。嗣迭經追加請求金額、減少提繳勞工退休金金額，並追加被告八方雲集國際股份有限公司（下稱八方雲集國際公司），末於民國109年5月24日以民事追加被告狀變更聲明第一項為如後所示；聲明第二項雖未載於109年5月24日民事追加被告狀之聲明中，然原告亦未撤回該部分請求，是本院仍需審理，併予敘明。八方雲集餐飲公司及八方雲集國際公司（下合稱被告公司）雖不同意原告追

加之訴，然核原告所為訴之變更追加，均係請求被告公司給付其於八方雲集各分店期間之薪資、加班費、老年給差額及退休金，與原訴間具有共同性，而就原請求之訴訟及證據資料，於審理繼續進行在相當程度範圍內具有一體性，揆諸前開規定，並無不合，應予准許。

貳、實體方面

一、原告主張：原告自101年9月7日起陸續任職於被告公司所屬之南京店、昌吉店、吉林店及站前店（下分稱南京店、昌吉店、吉林店及站前店）。其中原告於103年8月6日至同年9月16日間任職於吉林店，兩造約定原告為全職工作人員，然於工作第3天時八方雲集餐飲公司即要求原告簽訂半天職之勞動契約，並自103年8月11日起要求原告至站前店工作。南京店、昌吉店、吉林店於原告任職期間均無理由要求原告離職，應給付原告起訴狀繕本送達之日起至預計第1審訴訟結束之日止7.7個月之薪資共59萬1683元、老年給付差額之損失7313元及原告於昌吉店之加班費1157元，共60萬153元，另應補提繳勞工退休金1756元至原告之勞退專戶等語。並聲明：㈠被告應給付原告60萬153元；㈡被告應提繳1756元至原告之勞工退休金專戶；㈢願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：原告於103年8月6日起任職於八方雲集餐飲公司吉林店擔任計時人員，並簽訂部分工時人員勞動契約（下稱系爭契約），原告任職期間八方雲集餐飲公司曾將原告轉派至離其住所較近、工作內容及薪資相同之站前店支援。嗣原告於103年9月16日離職，兩造並於105年12月15日就103年9月15日國定假日雙倍工資未給付乙情進行勞資爭議調解，並以八方雲集餐飲公司給付690元加班費成立調解，八方雲集餐飲公司已於105年9月30日依約給付該加班費完畢，原告自不得復請求被告公司給付加班費。又原告上開勞資爭議調解會議中就其到職日、離職日、約定工資及出勤資料均不爭執，八方雲集餐飲公司於原告任職期間均依約給付薪資並按其薪資為原告投保勞工保險及提繳勞工退休金，原告既已於

103年9月16日離職，兩造間自該日起即無勞動契約存在，其請求被告公司給付起訴狀繕本送達之日起之薪資、及老年給付差額之損失，自屬無據。又八方雲集國際公司為八方雲集餐飲公司全額控股之母公司，八方雲集餐飲公司僅掌理直營店即吉林店及站前店之事務，南京店及昌吉店均為加盟門市，由八方雲集國際公司與加盟主簽立加盟契約，依加盟契約第7條約定，加盟主對外之法律行為均由其以自己之法人名義為之，是南京店及昌吉店與被告公司均為不同之法人格，負責人亦與被告公司不同，原告自不得請求被告給付南京店及昌吉店之薪資、加班費、老年給付差額及補提繳勞工退休金。況原告自稱其於101年9月7起即先後任職於南京店、昌吉店，嗣於103年8月6日至同年9月16日間任職吉林店及站前店，其請求權顯均已罹於民法第126條所定之5年請求而消滅等語為辯。並聲明：㈠原告之訴及假執行之聲請均駁回；㈡如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、經查，原告於103年8月6日至103年9月16日間任職於吉林店，簽訂有系爭勞動契約，八方雲集餐飲公司曾指派其轉赴站前店服勞務，原告任職期間八方雲集餐飲公司係以時薪計付薪資、投保勞保及提繳勞工退休金等情，為兩造所不爭執，並有原告勞保投保資料表、系爭契約、原告時薪明細表、105年12月15日勞資爭議調解紀錄及被告之勞保投保單位網路查詢作業影本等件為證（本院卷第13頁、第79至80頁、第83至85頁、第89頁參照），自堪信為真實。

四、本院之判斷：

原告主張其自101年9月7日起先後任職於被告公司所屬之南京店、昌吉店、吉林店及站前店，103年8月6日至同年9月16日請求被告公司給付自起訴狀繕本送達日起至第一審訴訟結束之日止共7.7個月之薪資59萬1683元、原告於昌吉店之加班費1157元及老年給付差額損失7313元，共60萬153元，另補提繳勞工退休金1756元至原告之勞退專戶等情，為被告所否認，並以前揭情詞置辯。原告之各項請求有無理由，本院

審酌如下：

㈠原告請求被告公司給付自起訴狀繕本送達日起至第一審訴訟結束之日止共7.7個月之薪資59萬1683元，為無理由：

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，民事訴訟法第277 條定有明文。又按主張法律關係存在之當事人，須就該法律關係發生所須具備之特別要件，負舉證責任（最高法院83年度台上字第2775號判決意旨參照）。再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 年度上字第917號判決意旨參照）。末按僱傭契約，係以當事人約定，一方於一定或不定之期限內為他方服勞務，他方給付報酬而成立。勞動契約係指當事人一方（勞工）對於他方（雇主），在從屬之關係，提供職業之勞動力，而由他方給付報酬之契約，是故關於勞動契約的成立，須雇主與勞工間以發生勞動關係為目的之意思表示合致，始足當之，此項合意不必以書面為限，然以言詞成立之勞動契約須有相當之證明足證雙方間有勞動關係存在之事實。本件原告主張其與被告間有僱傭關係存在，並請求被告給付起訴狀繕本送達日起至第一審訴訟結束之日止共7.7個月之薪資59萬1683元，既為被告所否認，依前揭說明，自應由原告就兩造於起訴時仍有僱傭關係存在、被告有支付報酬之義務等有利於己之事實，先負舉證責任。

2.本件原告主張其自101年9月7日起任職被告公司所屬之南京店、昌吉店、吉林店及站前店，上開各店均無理由請原告離職，原告得請求被告給付起訴狀繕本送達之日起至預計第1審訴訟終結之日止共7.7個月之薪資云云，固據提出其於吉林店任職期間之勞保資料、105年4月26日與昌吉店之勞資爭議調解紀錄、被告之食品業者登錄資料等件為證（本院卷第13頁、第133頁、第249至253頁）。經查：

⑴南京店部分：

①原告主張其曾任職於南京店，然並未提出任何舉證以實其說，其是否確曾任職於南京店，且經南京店無理由請其離職，已非無疑。況依原告提出之南京店資訊，南京店之店址為「臺北市○○區○○○路0段000巷0弄0號」（本院卷第171頁），設立於該址之營業人名稱為「康福小吃店」、負責人為張有榮，有康福小吃店之商業登記資料在卷可佐（本院卷第157頁、第291頁），可見南京店係由康福小吃店以獨資商號之形式營業，並非由被告公司出資營運。復參諸被告公司提出之加盟契約節本第7條第8項約定：「甲、乙雙方為各自獨立經營之法人企業，乙方對外所有法律行為應以乙方自己之法人名義為之，不得以甲方法人名義為之」（本院卷第159頁），足徵被告辯稱南京店為加盟店，加盟店對外之法律行為係以其自己名義為之，與被告公司無涉等情，應堪信實。又加盟店僱用員工屬對外之法律行為，依約自應由康福小吃店以自己名義對外為之，是原告縱確曾於南京店任職，亦應係受僱於康福小吃店而非被告，自不得請求被告給付薪資。準此，原告主張南京店即康福小吃店無理由請其離職乙情縱然屬實，亦與被告無涉，原告請求被告給付南京店即康福小吃店之薪資，即起訴狀繕本送達之日起至預計第1審訴訟終結之日止7.7個月共12萬8482元，為無理由，不應准許。

②原告雖請求本院傳喚任職於南京店之康小姐，以證明南京店係加盟店、其曾受僱於南京店及南京店終止僱傭關係之事由等情，然南京店屬加盟店乙情業經本院認定如前，且亦有商業登記資料可佐，加盟店與其所僱用員工間之僱傭關係及其終止事由，與被告公司無涉，亦經本院詳述如上，是本院自無再傳喚康小姐到庭作證之必要。原告另請求被告提出南京店加盟契約之正本供其閱覽，以證明南京店為加盟店，然被告與加盟店間之加盟契約內容涉及被告公司之營業秘密，且被告所提加盟契約節本蓋有「張有榮」即康福小吃店負責人之騎縫章，足認該加盟契約節本即為被告公司與康福小吃店

所簽立，亦可證南京店為加盟店乙情為真，自無再提供加盟契約正本供原告閱覽之必要，併予敘明。

⑵昌吉店部分：

①原告主張其曾任職於昌吉店，嗣經昌吉店無理由請其離職云云，並提出105年4月26日原告與昌吉店之勞資爭議調解紀錄為證（本院卷第133頁）。觀諸上開勞資爭議調解紀錄，原告斯時申請勞資爭議調解之對造人記載為「李明陽（八方昌集鍋貼水餃店）」，統一編號為「00000000」、營業地址為「臺北市○○區○○里○○街00號1樓」，與營業人名稱為「八方昌吉鍋貼水餃店」之營業登記資料互核相符（本院卷第155頁、第293頁），且八方昌吉鍋貼水餃店之組織種類為「獨資」，足徵昌吉店亦係由八方昌吉鍋貼水餃店以獨資商號之形式營業，而非由被告出資營運。再觀諸原告於上開勞資爭議調解紀錄主張：「1.本人於102年09月28日到職，擔任工作人員，勞資雙方約定工資為每小時新臺幣（下同）100元，最後工作日為102年10月3日。2.因資方已非當初僱用本人之八方雲集加盟店，故勞方主張保留」等語（本院卷第133頁），可見原告於勞資爭議調解時即已知悉其於102年9月8日至同年10月3日間任職之昌吉店為加盟店，且亦知悉其任職昌吉店期間之雇主為八方昌集鍋貼水餃店而非被告公司，始以八方昌集鍋貼水餃店為對造申請勞資爭議調解。復參酌被告提出之上述加盟契約節本，堪認被告辯稱昌吉店為加盟店，加盟店對外之法律行為係以其自己名義為之，與被告公司無涉等情，應屬可採。準此，原告主張昌吉店即八方昌集鍋貼水餃店無理由請其離職乙情縱然屬實，亦與被告無涉，原告請求被告給付之薪資，即起訴狀繕本送達之日起至預計第1審訴訟終結之日止7.7個月共27萬1933元，為無理由，不應准許。

②原告雖請求被告提出其與八方昌集鍋貼水餃店加盟契約正本供其閱覽，以證明昌吉店為加盟店，然昌吉為加盟店乙情，既有八方昌集鍋貼水餃店營業登記資料附卷可佐，且原告亦

於105年4月26日勞資爭議調解時即已知悉，自無再行調查之必要，本院慮及加盟契約涉被告公司及八方昌集鍋貼水餃店之營業秘密與訴外人之眾多個人資料，且原告聲請調查該項證據之待證事實業已明確，於109年6月16日當庭駁回原告聲請閱覽加盟契約正本之聲請，併此敘明。又原告請求聲請傳喚八方昌集鍋貼水餃店負責人李明陽，以證明八方昌吉鍋貼水餃店與其進行勞資爭議前曾請示被告公司，然加盟店與其所僱用員工間之僱傭關係及其終止事由，與被告公司無涉，業經本院詳述如上；況八方昌吉鍋貼水餃店負責人李明陽與原告進行勞資爭議調解時，即主張「本人於103年2月17日才接手本店，勞方所稱之時間點，本人尚未經營本店，無法處理勞方之請求」等語（本院卷第133頁），顯見李明陽就原告曾任職八方雲集昌吉店乙情並不知情亦未參與，自無傳喚之必要，併予敘明。

⑶吉林店部分：

①原告主張其於103年8月6日至同年9月16日任職被告公司吉林店，原約定為全職工作人員，嗣於工作第3天時經被告要求訂立半天職勞動契約，並自103年8月11日起要求原告赴站前店工作，且無理由請原告離職云云，並提出勞保資料為證（本院卷第13頁）。觀諸原告提出之勞保記錄，其投保單位為八方雲集餐飲公司，生效日期為103年8月6日、退保日期為103年9月16日，堪認原告於上開期間確實任職於八方雲集餐飲公司。另參諸被告提出之系爭契約，契約名稱記載「部分工時人員勞動契約」，下方記載「本人乙○○」（下稱甲方）同意成為八方雲集餐飲股份有限公司（下稱乙方）的門市計時人員」、出勤薪資為「時薪115元整」，合約僱用期間為「自103年8月6日起」、契約末頁亦記載「中華民國103年8月6日」，原告未否認曾簽立系爭契約，且其上所載原告之簽名經與105年12月15日兩造之勞資爭議調解紀錄上原告之簽名比對，其筆順、轉折及運筆等特徵均相似，堪認系爭契約確為原告所簽立，是依系爭契約之記載，原告任職之初

即103年8月6日，兩造即約定原告係擔任門市計時人員，並以時薪計薪。又參諸兩造105年12月15日之勞資爭議調解紀錄，原告自承：「1.主張於103年8月6日到職，擔任門市人員，最後工作日為103年9月16日，與資方約定時薪薪資為新台幣（以下同）115元整。」（本院卷第85頁），益徵原告自始即與八方雲集餐飲公司約定以時薪115元計薪。復參酌被告提出之員工時薪明細表及105年12月15日勞資爭議調解紀錄（本院卷第83至86頁），被告確係按日以時薪115元計付薪資予原告，且原告於勞資爭議調解紀錄勞方主張第2點請求：「請資方給付103年9月15日國定假日工資690元」（本院卷第85頁），與員工時薪明細表所載該日之出勤時數比對，原告於該日出勤6小時，時薪115元，是該日之工資為690元（計算式：115×6＝690），與原告主張之該日加倍工資金額相同，亦足認員工時薪明細表之記載確屬真正，被告係依員工時薪明細表所載給付薪資予原告，已堪認定。至於原告主張兩造原約定由其擔任全職工作人員、時薪明細表非屬真正云云，並無其他舉證以證所述真實；且原告於系爭勞資爭議調解會議當時，除103年9月15日之國定假日加倍工資外，未見原告就被告於其任職期間給付之薪資短少或不確實乙情保留爭議，本院自無捨系爭契約及勞資爭議調解紀錄之記載不採，逕為有利原告上開主張之理。是兩造約定原告自103年8月6日起任職八方雲集餐飲公司之門市計時人員，被告已按員工時薪明細表計付薪資予原告乙情，洵堪認定。

②再參酌被告提出之員工時薪明細表及105年12月15日勞資爭議調解紀錄，原告主張其最後工作日為103年9月16日，經勞資爭議調解人調查事實後，將原告之到職日、離職日、約定工資及出勤資料均列為勞資雙方不爭執事項，且原告就其離職係屬非自願離職乙情亦未有所主張或保留爭議，且就其主張之上情復別無其他舉證，足徵原告之離職日為103年9月16日、且無非自願離職之情等節，應堪信實。

③原告雖主張其嗣經被告調動至站前店，從事與原工作內容不

同之職務，且被告嗣後無理由請其離職云云，並請求傳喚斯時命其離職之訴外人甲○○為證。被告不爭執其於原告任職期間將其調派至站前店，然辯稱該調任對原告並無不利益之勞動條件變更。經查，本院於109年5月14日言詞辯論期日傳喚證人甲○○到庭具結後證述：「（法官問）：原告主張其任職吉林店時，是你逼迫他離職的，有無這件事？（證人答）：沒有此事。（法官問）：就證人印象所及，原告是如何離開吉林店？（證人答）：原告從吉林店離開，是因為他被調去誠品站前店，不是因為脅迫或其他原因離開」等語（本院卷第206至207頁），原告雖就證人之人別真實性有疑，然當日到庭之證人即為甲○○，業經本院查核其身分證，且經被告補呈甲○○之勞保記錄（本院卷第221至224頁），證實當日到庭之人即為曾任職被告公司之甲○○。又衡諸證人所為證詞業經具結，且現已未於被告處任職，應無甘冒偽證罪之風險為虛偽陳述之可能，是其證詞應屬可採，依證人上開證述，堪認被告確曾於原告任職期間將原告調任至站前店，然該調任之性質與無理由要求原告離職有別，先與敘明。又參諸原告簽立系爭契約時記載其地址為「北市○○路0段00巷00號4樓」（本院卷第80頁），站前店及吉林店與原告所載住所之距離相似，站前店並無較不易到達之情，另系爭契約所載原告工作內容為「門市餐飲服務及簡易餐點烹調」（本院卷第79頁），原告經調至站前店後，縱需從事原於吉林店無須負責之煮麵工作，然該煮麵工作仍屬兩造約定之契約內容，並無對原告較為不利之情，是被告將原告調至站前店支援，屬其營業所必須，且並無對原告勞動條件不利益之變更，亦無原告所述無理由請其離職之情。原告就被告無理由請其離職乙情，雖另聲請傳喚站前店店長、督導到庭作證，然原告僅係經被告調至站前店支援，站前店之店長或督導對原告並無人事任免權，且原告前主張要求其離職者為甲○○，業經本院傳喚甲○○到庭作證，自無再就相同待證事實傳喚站前店店長或督導為證人之必要，附此敘

明。此外，原告就被告無理由請其離職乙情別無其他舉證，其上開主張，自無足採。

④綜上，原告既於103年9月16日即已自八方雲集餐飲公司離職，兩造間僱傭契約業已終止，原告請求被告給付起訴狀繕本送達之日起至預計第1審訴訟終結之日止7.7個月之薪資共19萬1268元，亦屬無據，不應准許。

㈡原告請求其於昌吉店任職期間之加班費1157元，為無理由：昌吉店為被告之加盟店，加盟店對外之法律行為係以其自己名義為之，與被告公司無涉等情，業經本院詳述如前，是原告請求被告給付於昌吉店任職期間之加班費1157元，亦屬無據，難以照准。

㈢原告請求被告給付老年給付差額之損失7313元，為無理由：

1.按勞保條例第58條規定：「年滿60歲有保險年資者，得依下列規定請領老年給付：一、保險年資合計滿15年者，請領老年年金給付。二、保險年資合計未滿15年者，請領老年一次金給付。本條例中華民國97年7 月17日修正之條文施行前有保險年資者，於符合下列規定之一時，除依前項規定請領老年給付外，亦得選擇一次請領老年給付，經保險人核付後，不得變更：一、參加保險之年資合計滿1 年，年滿60歲或女性被保險人年滿55歲退職者。二、參加保險之年資合計滿15年，年滿55歲退職者。三、在同一投保單位參加保險之年資合計滿25年退職者。四、參加保險之年資合計滿25年，年滿50歲退職者。五、擔任具有危險、堅強體力等特殊性質之工作合計滿5 年，年滿55歲退職者。」準此，勞工需具備一定「參加保險年資」及「到達一定年齡」，始生老年給付之請求權。

2.經查，原告為60年生，迄今未達55歲，於81年9月7日始加入勞保，保險年資未達15年，有勞工保險被保險人投保資料表附卷可憑（見限閱卷之原告勞保資料），依前揭說明，原告之老年給付請求權尚未發生，難認原告確受有老年給付差額之損害，是原告請求被告給付老年給付差額之損失共7313元

為無理由，不應准許。

㈣原告請求被告補提繳1756元至原告之勞工退休金專戶，為無理由：

原告主張八方雲集昌吉店及吉林店各應提繳436元及1525元至原告之勞工退休金專戶云云，惟查：

1.昌吉店為被告之加盟店，加盟店對外之法律行為係以其自己名義為之，與被告公司無涉等情，業經本院詳述如前，是原告請求被告提繳其於昌吉店任職期間之勞工退休金436元，自屬無據，難以照准。

2.原告任職八方雲集餐飲公司所屬吉林店期間，所領薪資之計算方式詳如員工時薪明細表所載，業如前述，依該明細表之記載，原告103年8月6日至同年29日之工作時數共99小時，該月薪資為1萬1385元（計算式：99×115＝11,385），103年9月2日至同年月16日之工作時數共77小時，該月薪資為8855元（計算式：99×115＝8,885），加計105年9月15日之國定假日加倍工資，共9545元（計算式：8,885＋690＝9,545），依103年7月1日施行之勞工保險投保薪資分級表備註欄第2點規定：「部分工時勞工保險被保險人之薪資報酬未達基本工資者，其月投保薪資分1萬1000元(1萬1000元以下者)及1萬2540元(1萬1001元至1萬2540元)二級，其薪資總額超過1萬2540元者，應依前項規定覈實申報」（本院卷第295頁），被告應以1萬2540元為原告投保勞保並提繳勞工退休金（本院卷第297頁），復參諸原告之勞保紀錄及勞工退休金提繳紀錄，被告於原告任職期間確係以1萬2540元為被告投保勞保並提繳6%勞工退休金（限閱卷第17頁、第35頁），是被告並無補短少提繳勞工退休金之情，自無補提繳勞工退休金至原告勞退專戶之義務，原告請求八方雲集餐飲公司所屬吉林店補提繳1525元勞退金至其勞退專戶，為無理由，不應准許。

五、綜上所述，原告請求被告給付起訴狀繕本送達日起至第1審訴訟結束之日止共7.7個月之薪資59萬1683元、原告於昌吉

店之加班費1157元、老年給付差額損失7313元，共60萬153元，及請求被告補提繳勞工退休金1756元至原告之勞退專戶，均無理由，應予駁回。又原告之訴既經駁回，其假執行之聲請已無所附麗，依法併予駁回之。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法，經核與本件判決結果不生影響，爰不一一論列；至原告聲請傳喚證人「康小姐」、「站前店店長及督導」、「李明陽」等人，及聲請閱覽系爭契約、加盟契約之正本，本院認無傳喚之必要及供原告閱覽之理由，均已敘明如前，不予贅述，附此敘明。

七、據上論結，本件原告之訴為無理由。依民事訴訟法第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　6　　月　　30　　日

勞動法庭　法　官　洪純莉

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　　109　　年　　6　　月　　30　　日

書記官　范國豪