

臺灣臺北地方法院民事簡易判決

109年度勞簡字第72號

原告 劉芳妤

被告 弘爺國際企業股份有限公司

法定代理人 許倉賓

訴訟代理人 蔡慶文律師

上列當事人間請求給付工資事件，本院於民國110年1月25日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告起訴主張：

原告自民國104年4月8日起受僱於被告臺北中山區撫順直營店（下稱撫順店），每日工作時間為6時至14時，月休5日，每月薪資新臺幣（下同）24,000元，不含全勤獎金800元；詎被告於104年4月11日無理由終止原告工作，且未合理給付薪資，以第一審訴訟期間7.5個月計算，被告應給付原告180,000元（計算式：24,000×7.5=180,000）。爰依勞動基準法（下稱勞基法）第2條第1項第3款、民法第184條、第185條、第188條規定，提起本訴。並聲明：被告應給付原告180,000元。並願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：

被告自85年9月17日設立登記，經營食品等製造、批發、零售等為業，並發展「弘爺漢堡」早餐店連鎖加盟事業，惟原告所稱撫順店非被告出資設立，而係由第三人自行於103年8月11日設立登記之弘順小吃店，與被告法人格有別，故該店之人員聘用、管理、薪資發給及營運等，均由該店經營者自理，與被告無關，況該店業於104年結束營業。倘原告主張

兩造間有僱傭關係，應由原告舉證證明被告有招募聘用原告、對原告有指揮、監督、管理等情，則被告既從未發放薪資予原告，亦無雇用原告之行為，兩造間更無人格、組織及經濟上從屬性，原告請求被告給付180,000元，自無理由。又原告所據勞基法第2條第1項第3款規定非請求權基礎，雖另據民法第184條、第185條、第188條為請求權基礎，然原告未就被告有何侵權行為提出客觀證據，且原告亦未舉證說明被告有何共同侵權行為、受僱人因執行職務而有不法侵害他人權利之情形，縱認被告有侵權行為，原告遲至109年4月方提起本件訴訟，依民法第197條規定，其請求權已罹於時效。並聲明：原告之訴及假執行之聲請均駁回。如受不利判決，願供擔保，請准宣告免為假執行。

### 三、得心證之理由：

(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，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。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，並請求被告給付第一審訴訟期間共7.5個月之薪資18萬元，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。

(二)本件原告主張104年4月8日至被告直營之撫順店任職，被告無理由終止勞動契約，故應給付第一審訴訟期間7.5個月之薪資云云，固據提出被告食品登錄資料、撫順店登記資料、撫順店徵才資料、被告加盟店徵才資料等件為證（本院卷第135-149頁）。惟查：

1.原告主張其曾任職於撫順店，然並未提出任何證據以實其說，其是否確曾任職於該處，且遭無理由解僱，已非無疑。況依原告提出之「中山區撫順直營店」公示資料查詢服務，其上記載營業人名稱為「弘順小吃店」，負責人為許博政，設立日期為103年8月11日，此有公示資料查詢服務1紙在卷可稽（見本院卷第145頁），可見該店係由弘順小吃店以獨資商號之形式營業，並非由被告出資營運，被告抗辯該店並非直營店而為加盟店乙節，應堪採信。原告雖提出「被告食品登錄資料」、「撫順直營店徵才資料」等（見本院卷第137-141頁），欲佐證撫順店為直營店而非加盟店，然觀諸原告所提資料，無非為不動產銷售廣告之周邊簡介資訊，既非被告登打之資訊，亦非政府機關經審核後之公示資料，難認有何公信力，自難憑採，原告據此主張所任職者為被告之直營店，難認有據。而加盟店與被告公司間為不同之法人格，原告縱與弘順小吃店（即撫順店）間曾成立勞動關係，亦不得推論其與被告間成立勞動契約，況原告就被告對其有何成立勞動契約之合意迄未舉證，亦未表明被告對其有何指揮監督之權限，自無從請求被告給付薪資。原告雖再指稱縱為加盟店，因為要繳納權利金，故屬被告之受僱人，而撫順店未替其投保勞健保、亦未提撥勞工退休金，侵害其勞工權，依侵權行為法律關係，被告亦應賠償其薪資云云（見本院卷第191頁）；惟弘順小吃店為加盟店，其與被告間係基於加盟契約關係而生權利義務，兩造間顯非僱傭關係，原告依據侵權行為法律關係請求被告賠償其訴訟期間之薪資云云，顯無理由，不應准許。

01 2.原告雖請求本院傳喚弘順小吃店負責人許博政，證明弘順小  
02 吃店為被告之直營店；另聲請傳喚弘順小吃店之督導，待證  
03 事實為證明弘順小吃店為直營店抑或加盟店；再聲請傳喚被  
04 告於勞資爭議調解時之代理人許嘉真、頁穎祥，待證事實為  
05 渠等主張弘順小吃店為加盟店，需釐清渠等資訊何來云云；  
06 然弘順小吃店屬加盟店乙情業經本院認定如前，且亦有商業  
07 登記資料可佐，是本院自無再傳喚前開證人到庭作證之必  
08 要。

09 四、本案事證已臻明確，兩造其餘主張、陳述及所提之證據暨攻  
10 擊防禦方法，經本院審酌後，認與本案判斷結果亦無影響，  
11 毋庸再予一一審酌，附此敘明。

12 五、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

13 中 華 民 國 110 年 2 月 9 日  
14 勞動法庭 法 官 陳威帆

15 以上正本係照原本作成。

16 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  
17 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

18 中 華 民 國 110 年 2 月 9 日  
19 書記官 黃文芳