

臺灣桃園地方法院民事判決

113年度勞簡字第30號

原告 林紋秀

訴訟代理人 戴智權律師

董瑜絹律師

被告 希望餐旅服務股份有限公司

設桃園市○○區○○路0巷000弄0號0樓

希望平台股份有限公司

上二人共同

法定代理人 陳國信

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國113年9月27日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、原告之訴駁回。

二、訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

一、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之聲明者，不在此限。民事訴訟法第255條第1項但書第2款、第3款分別定有明文。查，本件原告原起訴聲明為：(一)被告應給付原告新臺幣(下同)381,055元及各期應給付日之次日起算之利息。(二)被告希望餐旅服務股份有限公司(下稱希望餐旅公司)應給付原告9,500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。(三)被告應提繳15,877元至原告勞工退休金專戶。嗣原告於民國113年9月10日以書狀將其聲明變更為：(一)被告希望餐旅公司、希望平台股份有限公司(下稱希望平台公司)應給付原告422,067元及各期應給付日之次日起算之利息。(二)前項所命給付，如其中任一被告為給付，其餘被告於該給付之範圍內，免給付義務。(三)被告希望

01 餐旅公司應給付原告9,500元，及自起訴狀繕本送達翌日起
02 至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(四)被告希望餐旅公
03 司、希望平台公司應提繳18,291元至原告勞工退休金專戶。
04 (五)前項所命之提繳，如其中任一被告為提繳，其餘被告於該
05 提繳之範圍內，免給付義務（見本院卷第32頁）。核原告所
06 為之變更，係基於同一事實擴張應受判決事項之聲明，揆諸
07 前開規定，應予准許。

08 二、被告經合法通知未於言詞辯論期日到場，核無民事訴訟法第
09 386條所列各款情形，爰依原告聲請，由其一造辯論而為判
10 決。

11 貳、實體方面：

12 一、原告主張：被告2公司之地址、負責人皆相同，經營業務亦
13 均為團膳業，故被告2公司員工均由同一經營團隊接單並提
14 供服務後，再視稅務需求以決定由何公司名義開立發票。原
15 告自112年10月26日起，擔任被告2公司之經理，負責採購及
16 業務開發，每月薪資5萬元，並得依公司營運狀況另取得分
17 紅獎金。然原告自任職時起，除被告透過希望平台公司給付
18 分紅獎金外，均未曾給付工資，且因被告公司員工陸續離
19 職，原告除負責原有業務外，尚須辦理總務、人事及行政工
20 作，致原告需自上午8時工作至下午7時，有時甚需工作至更
21 晚。且自原告任職時起至113年1月底為止，週六仍須於工作
22 場所以外之地點以電腦處理工作，平均需加班4小時方得完
23 成工作，其中更於113年1月27日因公益外燴需至現場支援，
24 該日原告由上午6時加班至下午8時。而原告自113年2月起，
25 被告公司負責人又另指派原告財務之工作，致原告週六需加
26 班至少5小時方能完成工作，另自113年3月1日起更因被告公
27 司找不到司機送餐，原告於週六及週日均需加班至少5小時
28 才能完成財務、人事工作，但被告公司均未給付加班費，是
29 原告自得向被告公司請求給付工資及延長工時工資。再者，
30 被告遲至112年12月4日始以希望餐旅公司為原告投保勞、健
31 保，且此部分亦有高薪低報之情，被告原應自行負擔之勞、

01 健保費用竟先由原告可得分紅中扣除，原告因被告上開違法
02 情事，於113年1月底即明確告知被告將於113年3月31日離
03 職，然因被告未尋得接替原告工作之人員，致原告於113年4
04 月1日仍出於善意繼續協助被告運送營運之工作，惟因該日
05 發生誤餐事件，致客戶向被告求償，被告要求原告承擔全部
06 責任，原告為好聚好散而匯款9,500元之賠償金至被告餐旅
07 公司之帳戶，嗣被告公司負責人陳國信表示願負全責，然卻
08 遲未歸還該筆9,500元，原告自得依照民法不當得利之規定
09 請求返還。依前開所述，原告因同時任職於被告2公司，故
10 被告應負不真正連帶給付責任，故原告就積欠工資、延長工
11 時工資、遭違法扣減之分紅獎金及請求補提勞工退休金部分
12 應得請求被告2公司負不真正連帶責任，另得依不當得利之
13 規定請求被告餐旅公司返還9,500元及利息。請求金額如
14 下：

- 15 (一)積欠工資：兩造約定工資每月為5萬元，112年10月26日至11
16 3年3月31日積欠工資為26萬元（計算式： $50,000/30*6+50,0$
17 $00*5=260,000$ ），另原告於112年10月19日應被告公司負責
18 人出差至客戶公司參觀訪視，自得請求當日工資1,667元，
19 合計被告積欠工資261,667元。
- 20 (二)延長工時工資：原告任職期間有如本院卷第55頁至第76頁之
21 加班時數，原告應得請求被告給付共139,787元之加班費。
- 22 (三)退休金：被告僅自112年12月至113年3月間為原告提繳勞工
23 退休金，且被告應提繳之部分係由原告之獎金分紅中扣除已
24 如前述，是原告自得請求被告補提繳18,291元（見本院卷第
25 77頁）至原告勞工退休金專戶。
- 26 (四)不當得利：被告公司將其應負擔之勞、健保費用及應提繳之
27 勞工退休金，由本應給與原告之獎金、紅利中扣除，被告公
28 司因此受有免支出此費用之利益，原告則受有分紅減少之損
29 害，原告自得依民法第179條請求短少之20,613元之分紅
30 （見本院卷第53頁）。又原告代希望餐旅公司支付9,500元
31 之賠償金，此部分既為希望餐旅公司之責任，則原告亦得依

01 民法第179條之規定向希望餐旅公司請求返還。

02 (五)並聲明：如前開變更後之聲明所示。

03 二、被告雖未於言詞辯論期日到場，惟於本院詢問是否進行勞動
04 調解表示：原告係濫行起訴，並無調解之意願等語，此有本
05 院113年6月24日電話查詢紀錄表1份在卷可查（見本院專調
06 卷第131頁）。

07 三、本院判斷：

08 (一)、按當事人對於他造主張之事實，於言詞辯論時不爭執者，
09 視同自認。但因他項陳述可認為爭執者，不在此限。民事訴
10 訟法第280條第1項定有明文。至是否屬「不爭執」，應綜合
11 全部言詞辯論過程為判斷。契約之性質，乃契約本身在法律
12 上之評價，屬於法律問題，依「法官知法」或「法律屬於法
13 院專門」之原則，法院應依職權加以判斷，俾適用最正確之
14 法律，不受當事人所陳述法律意見之拘束（最高法院109年
15 度台上字第3124號判決參照）。再按稱僱傭者，謂當事人約
16 定，一方於一定或不定之期限內為他方服勞務，他方給付報
17 酬之契約。民法第482條定有明文。稱承攬者，謂當事人約
18 定，一方為他方完成一定之工作，他方俟工作完成，給付報
19 酬之契約。民法第490條第1項則有規定。又按勞動契約，指
20 約定勞雇關係而具有從屬性之契約。勞基法第2條第6款定有
21 明文。勞基法所規定之勞動契約，係指當事人之一方，在從
22 屬於他方之關係下，提供職業上之勞動力，而由他方給付報
23 酬之契約，就其內涵言，勞工與雇主間之從屬性，通常具
24 有：(一)人格上從屬性，即受僱人在雇主企業組織內，服從雇
25 主權威，並有接受懲戒或制裁之義務。(二)親自履行，不得使
26 用代理人。(三)經濟上從屬性，即受僱人並不是為自己之營業
27 勞動而是從屬於他人，為該他人之目的而勞動。(四)組織上從
28 屬性，即納入雇方生產組織體系，並與同僚間居於分工合作
29 狀態等項特徵（最高法院96年度台上字第2630號判決意旨參
30 照）。另按勞動契約之主要給付，在於勞務提供與報酬給
31 付。惟民法上以有償方式提供勞務之契約，未必皆屬勞動契

01 約。如受託處理一定之事務，得在委任人所授權限範圍內，
02 自行裁量決定處理一定事務之方法，以完成委任之目的，則
03 屬於委任契約（最高法院97年度台上字第1542號判決意旨參
04 照）。契約類型是否為勞基法第2條第6款所稱勞動契約，應
05 就個案事實及整體契約內容認定之（司法院大法官會議釋字
06 第740號解釋意旨、最高法院106年度台上字第301號判決意
07 旨參照）。

08 (二)、本件原告主張受僱於被告，無非係以Line對話紀錄、名片及
09 投保紀錄等件為據。然依上開LINE對話記錄觀之，雙方對話
10 僅係一般對於各項採買內容、金額、運送方式進行告知與詢
11 問，實難認原告有何受他人指揮監督之情，是兩造間是否具
12 備人格上從屬性，已非無疑。再查，原告稱自112年10月26
13 日至113年3月31日任職期間，被告公司除以希望平台公司匯
14 款分紅獎金5筆（金額僅12,411元、22,822元、17,704元、1
15 2,498元及6,218元）外，被告2公司均未曾給付任何工資予
16 原告，原告離職後之113年4月1日義務為公司處理運送事務
17 時失誤，而先行賠償9,500元等情觀之，如原告如僅為被告
18 公司之員工，竟容許被告長達5個多月以來均未曾給付薪
19 資，卻自願於離職日義務幫忙公司，且願再行代墊賠償金9,
20 500元乙節，顯與常情不符，要難採信。末查，原告雖稱被
21 告於112年12月4日起以希望餐旅公司為投保單位為原告投
22 保，可認兩造間具勞雇關係云云。惟查，實際從事勞動之雇
23 主，亦得準用勞工保險條例（下稱勞保條例）參加勞工保
24 險，勞保條例第8條第1項第3款規定自明。是勞保條例僅係
25 使被保險人得於保險事故發生時受領保險給付，勞工保險與
26 投保單位間之關係，未必均為勞動契約關係，參加勞工保
27 險，亦非必為勞基法所稱之勞工，故縱被告為原告投保勞、
28 健保並提繳勞工退休金，本院尚無從依此逕認兩造間即具僱
29 傭關係。

30 (三)、綜上，本院認兩造間並無僱傭關係，則原告依勞動基準法
31 （下稱勞基法）、勞工退休金條例（下稱勞退條例）請求被

01 告給付短少工資261,667元、加班費139,787元及提撥退休金
02 18,291元即均屬無據，應予駁回。

03 (四)、原告請求不當得利之部分：

04 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，
05 民事訴訟法第277年前段定有明文。民事訴訟如係由原告主
06 張權利者，應先由原告負舉證之責，若原告先不能舉證，以
07 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
08 舉證，或其所舉證據尚有疵累，亦應駁回原告之請求。

09 ②原告雖以原證12之對話紀錄（見勞專調卷第113頁）及原證2
10 3部分截圖（見本院卷第211頁至第213頁），主張被告自112
11 年12月起至113年3月每月均短少給付分紅獎金，其數額分別
12 為4,620元、5,331元、5,331元及5,331元，合計共20,613元
13 （見本院卷第53頁）云云，然查，原證12與原告對話者「溫
14 慧鈴」並非被告公司負責人，其身分未明，且原證23之文字
15 記錄究係何人所為，是否即為被告公司財務報表之截圖，均
16 屬有疑，本院實難認上開對話及文字均係被告或其負責人所
17 為所為。故原告就舉證尚有不足，原告主張其受有分紅減少
18 之損害，為無理由，應予駁回。

19 ③另原告請求被告公司返還9,500元部分。經查，原告雖於113
20 年4月1日匯款9,500元至希望餐旅公司，但依兩造對話紀錄
21 中僅見被告負責人陳國信：「814我已經去道歉了，只能看
22 他們最後的法務決定了，公司已經為大家扛下所有的責任
23 了，希望大家能明白」等語，本院無法由此對話紀錄中得
24 知，被告公司所稱之道歉及扛下所有責任是否即為4月1日之
25 誤餐事件，且該筆9,500元之匯款性質究竟為何？原告舉證
26 仍有不足，要難認有據。

27 四、綜上，本件原告依勞基法、勞退條例等規定請求被告給付工
28 資、加班費401,454元共401,454元及利息，並提撥18,291元
29 至原告勞工退休金專戶及依照民法第179條之規定請求被告
30 給付紅利20,613元及返還9,500元及利息，均屬無據，均應
31 予駁回。

01 五、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

02 中 華 民 國 113 年 11 月 8 日

03 勞 動 法 庭 法 官 游 璧 庄

04 正本係照原本作成。

05 如對本判決上訴，須於判決送達後二十日內向本院提出上訴狀。

06 如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

07 中 華 民 國 113 年 11 月 8 日

08 書 記 官 劉 明 芳