

臺灣桃園地方法院民事判決

114年度勞簡上字第2號

上訴人 林紋秀

訴訟代理人 戴智權律師

吳佩蓮律師

被上訴人 希望餐旅服務股份有限公司

法定代理人 陳國信

被上訴人 希望平台股份有限公司

法定代理人 陳國信

上列當事人間請求給付工資等事件，上訴人對於民國113年11月8日本院113年度勞簡字第30號第一審判決提起上訴，本院於114年11月26日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

一、按於簡易訴訟程序第二審為訴之變更或追加，非經他造同意，不得為之，但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436條之1第3項準用同法第446條第1項及第255條第1項但書第3款規定甚明，且依勞動事件法第15條後段規定，於勞動事件亦適用之。經查，上訴人經原審判決全部敗訴，其上訴聲明第1項雖為：原判決廢棄〔即原審駁回其請求積欠工資新臺幣（下同）261,667元、延長工時工資139,787元、短少獎金分紅20,613元、提撥勞工退休金（下稱勞退金）18,291元、不當得利9,500元，本院勞簡上卷第29-30頁〕，惟其減縮不請求加班費（本院勞簡上卷第90頁），另請求被上訴人希望餐旅服務股份有限公司、希望

01 平台股份有限公司（下合稱被上訴人，如有特別區分者則各  
02 以希望餐旅公司、希望平台公司稱之）應各提繳勞退金之金  
03 額由8,809元擴張為9,615元（本院勞簡上卷第84頁），故其  
04 上訴聲明第2至5項更正為：(二)希望餐旅公司、希望平台公司  
05 應各給付上訴人282,280元（詳如附表所示），及自如附表  
06 「利息起算日」欄所示日期起至清償日止，按週年利率5%  
07 計算之利息。(三)前項所命給付，如任一被上訴人為給付，其  
08 餘被上訴人於給付範圍內免給付責任。(四)希望餐旅公司應給  
09 付上訴人9,500元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日  
10 止，按週年利率5%計算之利息。(五)希望餐旅公司、希望平  
11 台公司應各提繳9,615元至上訴人設於勞動部勞工保險局  
12 （下稱勞保局）之勞退金個人專戶（下稱勞退專戶）。(六)前  
13 項所命提繳，如任一被上訴人為提繳，其餘被上訴人於提繳  
14 範圍內免提繳責任（本院勞簡上卷第83-84頁），經核上訴  
15 人上開變更核屬減縮、擴張上訴應受判決事項之聲明，依前  
16 揭規定，應予准許。

17 二、次按當事人於第二審不得提出新攻擊或防禦方法。但對於在  
18 第一審已提出之攻擊或防禦方法為補充者，不在此限，民事  
19 訴訟法第447條第1項第3款定有明文，此項規定，依同法第4  
20 36條之1第3項規定於簡易訴訟第二審程序準用之，且依勞動  
21 事件法第15條後段規定，於勞動事件亦適用之。查，上訴人  
22 於原審先稱兩造間為僱傭關係，後改稱兩造縱無僱傭關係，  
23 仍具委任關係（本院勞簡上卷第423-424頁），係就其於原  
24 審所為攻擊方法之補充，核與前開規定，並無不合，應准許  
25 之，合先敘明。

26 三、被上訴人經合法通知，無正當理由未於最後言詞辯論期日到  
27 場，核無民事訴訟法第386條所列各款情形，因此依上訴人  
28 聲請，由其一造辯論而為判決。

29 貳、實體方面：

30 一、上訴人主張：

31 (一)希望餐旅公司係經營餐飲團膳業，而上訴人自民國112年10

01 月26日起任職於希望餐旅公司並擔任經營團隊經理，約定月  
02 薪為50,000元，職務範圍為採購及業務開發，希望餐旅公司  
03 對上訴人表示視公司營運情況可另外領有獎金分紅。又被上  
04 訴人之負責人、公司登記地均相同，經營業務均為餐飲團膳  
05 業，被上訴人之業務範圍未有明確界線，係由同一經營團隊  
06 接單並提供服務後，再視稅務需求決定以何公司名義開立發  
07 票，上訴人平時除負責希望餐旅公司之職務外，亦須負責完  
08 成希望平台公司之工作，故上訴人係同時受僱於被上訴人。

09 (二)詎上訴人任職以來，被上訴人除透過希望平台公司給付部分  
10 獎金分紅外，均未按月給付工資，因被上訴人其他員工陸續  
11 離職，上訴人除負責原有業務外，又遭被上訴人大量交辦額  
12 外總務、人事及行政工作，致上訴人於任職期間需自上午8  
13 時工作至下午7時，有時需工作至更晚，惟被上訴人未設置  
14 打卡機，亦未以其他方式記錄上訴人之出勤時間，且上訴人  
15 自112年10月26日起至113年1月底止，週六尚須於工作場所  
16 外之地點以電腦處理採購事務，平均需加班4小時始能完成  
17 被上訴人指派之工作。其中上訴人於113年1月27日因公益外  
18 燴需至現場支援，自上午6時加班至下午8時。又上訴人於11  
19 2年11月中經訴外人即被上訴人前員工雲天又授予被上訴人  
20 財務損益表之檢視權限，後續因雲天又於113年2月起離職，  
21 訴外人即被上訴人法定代理人陳國信要求自同年2月起，指  
22 派上訴人協助接手完成財務工作，上訴人於週六須加班至少  
23 5小時始能完成工作，另從同年3月1日起，因被上訴人找不  
24 到司機送餐，致上訴人於週六及週日均須加班至少5小時始  
25 能完成財務及人事招募工作，然被上訴人均未依法給付加班  
26 費。

27 (三)被上訴人不僅遲至112年12月4日始以希望餐旅公司為上訴人  
28 投保勞、健保，且有高薪低報而短繳勞退金，被上訴人另將  
29 本應自行負擔之勞、健保費用，自上訴人每月可分得之獎金  
30 紅利中扣除，後上訴人於113年1月底明確告知被上訴人其將  
31 於同年3月31日離職，然因被上訴人未尋找他人接替上訴人

01 工作，而上訴人則出於善意於同年4月1日協助被上訴人運送  
02 營運工作，詎該日因被上訴人公司車輛故障及行政溝通上問  
03 題，導致上訴人原訂協助被上訴人運送至訴外人即客戶宏亞  
04 公司之餐點未送達（下稱系爭漏餐事件），因而遭宏亞公司  
05 向被上訴人求償，惟系爭漏餐事件非可歸責於上訴人，被上  
06 訴人竟要求上訴人承擔全部責任，上訴人迫於無奈且好聚好  
07 散，故匯款9,500元至希望餐旅公司之帳戶，嗣被上訴人於  
08 通訊軟體LINE表示系爭漏餐事件均由其等承擔負責，故應認  
09 該筆款項給付目的不存在或已消滅，上訴人應得請求被上訴  
10 人返還，惟被上訴人仍未歸還該筆費用予上訴人。

11 (四)被上訴人指示上訴人工作時間自早上8時至下午5時，工作地  
12 點則為被上訴人登記地址，可見上訴人無從自行決定勞務提  
13 供時間及處所；被上訴人會於通訊軟體LINE工作群組中從團  
14 膳食材內容、報價至採購通路均有所指示，上訴人無自行裁  
15 量決定，可見兩造間具有人格上從屬性；上訴人亦須與被上  
16 訴人員工以分工合作方式進行工作，上訴人被納入被上訴人  
17 之生產組織體系內，亦具有組織上從屬性，則兩造間具有從  
18 屬性之勞動契約關係，故上訴人自得請求被上訴人給付其任  
19 職期間之薪資（如附表「積欠工資」之「小計」欄所示，及  
20 自如附表「利息起算日」欄所示日期起至清償日止，按週年  
21 利率5%計算之利息）及補提繳勞退金9,615元。縱認兩造間  
22 無從屬性而無勞動契約關係存在，兩造間應成立委任契約，  
23 且該委任契約業由上訴人於113年3月31日終止，故上訴人得  
24 依民法第548條第1項規定，向被上訴人請求依兩造間約定每  
25 月報酬計算之委任事務報酬計261,667元，請求法院就勞動  
26 契約或委任契約法律關係之請求權基礎擇一為有利於上訴人  
27 之判決。

28 (五)上訴人離職後，訴外人即被上訴人具有財務撥款權限且為實  
29 際出資者之一溫慧鈴，以通訊軟體LINE表示被上訴人同意返  
30 還先前計算分紅時扣除購置被上訴人資產之27,303元，並連  
31 同給付113年2至3月之分紅分別為3,957元、3,383元、2,311

01 元，希望餐旅公司確實亦有匯款予上訴人，然被上訴人計算  
02 分紅時，卻將雇主應負擔之勞、健保費用，及雇主應提繳之  
03 勞退金金額，自其中扣除因而受有減少支出之利益，故應返  
04 還此部分予上訴人（如附表「短少分紅獎金」欄所示）。

05 (六)為此，爰依兩造間勞動契約、勞動基準法（下稱勞基法）第  
06 22條、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第6條第1項、第14  
07 條第1項、第31條第1項、民法第179條等規定提起本件訴  
08 訟，並於原審聲明：1.希望餐旅公司、希望平台公司應各給  
09 付上訴人422,067元，及自如附表「利息起算日」欄所示日  
10 期起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。如任一被上  
11 訴人為給付，其餘被上訴人於給付範圍內免給付責任。2.希  
12 望餐旅公司應給付上訴人9,500元，及自起訴狀繕本送達翌  
13 日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。3.希望餐旅  
14 公司、希望平台公司應提繳18,291元至上訴人設於勞保局之  
15 勞退專戶。如任一被上訴人為提繳，其餘被上訴人於提繳範  
16 圍內免提繳責任。

17 二、被上訴人則以：上訴人係濫行起訴等語資為抗辯。

18 三、原審為上訴人全部敗訴之判決，上訴人不服提起上訴，並聲  
19 明：如上開變更後之聲明所示。

20 四、茲就兩造之爭點及本院之判斷，分述如下：

21 (一)兩造並非為僱傭關係：

22 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，  
23 民事訴訟法第277條本文定有明文。又民事訴訟如係由原告  
24 主張權利者，應先由原告負舉證之責，若原告先不能舉證，  
25 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  
26 能舉證，或其所舉證據尚有疵累，亦應駁回原告之請求（最  
27 高法院17年上字第917號判決先例意旨參照）。次按所謂僱  
28 傭契約依民法第482條規定，係指當事人約定，受僱人於一  
29 定或不定之期限內，為僱用人服勞務，僱用人給予報酬之契  
30 約，受僱人與僱用人間之從屬性，通常具有：(1)人格上從屬  
31 性，即受僱人在僱用人企業組織內，服從僱用人權威，並有

01 接受懲戒或制裁之義務。(2)親自履行，不得使用代理人。(3)  
02 經濟上從屬性，即受僱人並不是為自己之營業勞動而是從屬  
03 於他人，為該他人之目的而勞動。(4)組織上從屬性，即納入  
04 僱用人方生產組織體系，並與同僚間居於分工合作狀態等項  
05 特徵（最高法院109年度台上字第420號判決意旨參照）。至  
06 於是否具備使用從屬關係，則須以提供勞務時有無時間、場  
07 所之拘束性，以及對勞務給付方法之規制程度，雇主有無一  
08 般指揮監督權等為中心，再參酌勞務提供有無代替性，報酬  
09 對勞動本身是否具對價性等因素，作綜合判斷。又所謂人格  
10 從屬，係指「對雇主所為之工作是否有承諾與否之自由」、  
11 「業務進行過程中，有無雇主之指揮監督」、「拘束性之有  
12 無」、「代替性之有無」以決之，且勞工亦有接受懲戒或制  
13 裁之義務。本件上訴人主張與被上訴人間有勞動契約或委任  
14 契約存在，為被上訴人所否認，自應由上訴人依民事訴訟法  
15 第277條前段規定就此有利於己之事實負舉證責任。

16 2.查，上訴人未提出兩造相關書面契約，則本院無法就兩造書  
17 面約定資料予以調查審認。而有關於上訴人應徵經過、職務內  
18 容等情形：

19 (1)證人雲天又於本院審理時證稱：上訴人有來希望餐旅公司應  
20 徵，但應徵什麼職位我不知道，是跟我一樣的工作，我工作  
21 內容很雜，負責管理職，也有接觸到客戶開發、會計，甚至  
22 有時處理勞保加退保的程序，上訴人工作內容也是滿複雜，  
23 需要去開發客戶、管理、運送，甚至要去支援現場送餐。當  
24 時有個Excel檔專門記錄目前公司客戶群所有的營收報表，  
25 都會做在那個EXCEL檔裡面，最後會結算各個經營股東經營  
26 管理職之薪資。當時我本身應徵時，薪資是38,800元，是只  
27 有做運送員，但陳國信有說還有另外一個方式是經營股東的  
28 方式，這個方式是沒有固定薪資，是利用公司的盈餘分紅4  
29 0%下去計算，假設今天經營股東有4位，就是將盈餘40%除  
30 以4下去做平分，以此類推，經營股東如果是2位，就是把4  
31 0%除以2下去平分。公司內與我相同職務者，包含我、上訴

01 人及訴外人黃文毅、徐瑋勵。上訴人沒有打卡，我們管理職  
02 是沒有打卡紀錄，也沒有請假方式或代理，被上訴人也不會  
03 對我們考核獎懲，盈餘少一點就領的非常差，盈餘多就領的  
04 比較多。上訴人身為技術股，技術股就是我們在經營股東是  
05 沒有權利說這些決策性的，即使有決策性，也沒有很大的功  
06 能。我職務內容所開發的客戶，被上訴人要不要承接，是可  
07 以丟在通訊軟體LINE管理群組給大家討論，如果今天金額是  
08 比較大的，假設這張訂單一個月會超過6、70萬元，甚至100  
09 萬元，這需要請示陳國信說我們接到這比較大的單子，下一  
10 步要怎麼做，大部分還是會提報給陳國信，採購金額最後還  
11 是會告訴陳國信這金額是多少，最後他一定會回覆你們處理  
12 就好。上訴人面試時，我在場，當時陳國信說開我們經營團  
13 隊的財報給上訴人，就我所知此動作的目的係希望上訴人跟  
14 我們可以做一樣的事情，比較多薪資，沒有出示我的薪資，  
15 就整個財務報表跟所有客戶資料，這份工作是被上訴人為了  
16 培養我們獨立經營平台或餐旅能力，送餐過程發生錯誤，需  
17 要賠償客戶時，被上訴人都叫我們自行負責等語（本院勞簡  
18 上卷第304-309、311-314、316、318-320頁）。

19 (2)證人即被上訴人前員工黃文毅於本院審理時證稱：上訴人大  
20 概是採購產品、業務開發、整理倉庫，當時我認知跟被上訴  
21 人係談薪資加分紅，但進來後才發現是只有分紅。我們沒有  
22 打卡簽到。公司有大概說幾點上班、幾點下班，但沒有強制  
23 要求。請假方式及代理人部分，公司沒有具體規則，也沒有  
24 明確規定考核、獎懲、懲處。我經被上訴人錄取後，有提到  
25 有2個工作內容可選擇，一個是固定月薪，一個是單純分  
26 紅，我當時選擇先做這個工作，再看發展，進來之後才知道  
27 實際是領分紅的部分（本院勞簡上卷第322、324-325、32  
28 8、331頁）。

29 (3)綜觀前揭證人所述，可見被上訴人對上訴人上、下班時間及  
30 勤缺實際上並未嚴格管考，請假及代理方式亦無具體規範，  
31 亦未見有須經被上訴人審核始得准假之情形，上訴人提供勞

01 務有一定程度之自由，且不用接受被上訴人對其執行業務方  
02 式進行考核、督導，並對於業務執行有一定程度決策權，堪  
03 認被上訴人對於上訴人並無實質控制力，且上訴人亦無接受  
04 懲戒或制裁之義務，故兩造間關係不具有勞動契約之人格上  
05 從屬性。再上訴人係擔任經營管理職且為被上訴人技術股股  
06 東，無一定底薪，並以被上訴人信譽經濟規模而開發業務，  
07 有權限決定被上訴人之客戶，並受領被上訴人盈餘作為報  
08 酬，對於送餐過程發生錯誤時，須自行賠償客戶損失，實亦  
09 係為自己之營利所勞動，難認兩造有經濟上從屬性。另依證  
10 人黃文毅證稱：我沒有下屬或部署可以指揮監督等語（本院  
11 勞簡上卷第325頁），上訴人亦未舉證被上訴人有何透過指  
12 揮、分配上訴人與其他員工共同合作完成業務，可認兩造亦  
13 無組織上從屬性。

14 3.上訴人固持下列事由主張其與上訴人間係僱傭關係，惟為本  
15 院所不採，理由分述如下：

16 (1)依上訴人所提104人力銀行應徵資料（原審專調卷第71、73  
17 頁），固記載希望餐旅公司曾發給上訴人面試邀約，惟其上  
18 除聯絡面試時間、地點及電話等資訊外，僅提及「營運經  
19 理、營運副總、經營團隊、月薪50,000-135,000元」等字  
20 樣，未見對於勞務提供之方式、內容有何具體約定，雖有  
21 「月薪」之記載，然在非僱傭關係中，亦常見將報酬、獲利  
22 稱呼為「薪水」之用語，況依證人雲天又前揭證述內容，上  
23 訴人面試到職後，係依被上訴人獲利情形分配利潤，而上訴  
24 人亦陳稱被上訴人於其任職期間有給過分紅（本院勞簡上卷  
25 第454頁），則前揭應徵資料亦難佐證兩造間具僱傭關係。

26 (2)上訴人固主張被上訴人有指示平日上下班時間及工作地點，  
27 並提出LINE工作群組對話紀錄為證（原審專調卷第79頁），  
28 惟該對話紀錄內容略以：「（上訴人：）所以，週四如果確  
29 定了1.就開始到中壢工作？2.請問收入是多久算一次？」、  
30 「（陳國信：）1確定，就看溝通時間了……」，僅可得知  
31 兩造約定在中壢上班，至於上班時間為何、遲到早退相關出

01 勤規範，則未見兩造有何談論。參以證人雲天又證稱：我的  
02 部分，我是遠端在家就可以工作等語（本院勞簡上卷第309  
03 頁），可知上訴人出勤時間應屬自由，尚難以此即認兩造間  
04 有人格上從屬性。

05 (3)上訴人雖舉LINE工作群組對話紀錄欲證明被上訴人對其工作  
06 內容有所指示，惟依該對話紀錄略以：「（陳國信：）巧蛋  
07 包、蛋絲呢？荷包蛋有嗎？跟雞蛋沙拉的報價。並打電話告  
08 知、並加LINE……」、「（徐瑋勵：）@Rose（按即上訴  
09 人）祥旺週一詢問一下有無所有品項報價單，或是加LINE拉  
10 群組問」（原審專調卷第85頁）；「（上訴人：）請問文毅  
11 這禮拜三要用的爆汁豆乾跟溏心蛋，先趕緊現貨從超商買  
12 嗎？」、「（陳國信：）是」（原審勞簡卷第98頁）；  
13 「（陳國信：）玉米起司、紫米起司地瓜當大花……那就看  
14 種類和數量而已，辣味的不要，最後選」（原審勞簡卷第13  
15 8頁）；「（徐瑋勵：）@Rose @黃文毅 壽司A規增加4個，  
16 麻煩要算一下壽司購買量是否需要調整喔」（原審勞簡卷第  
17 163頁）；「（陳國信：）資源開發與管理部：1產品供應鏈  
18 開發與管理-名單、內容品項、價格並持續開發；2. 資產與  
19 庫存管理……3人力資源-名單與履歷管理……」（本院勞簡  
20 上卷第139頁），參以證人雲天又亦證稱：這份工作是被上  
21 訴人為了培養我們獨立經營平台或餐旅的能力等語（本院勞  
22 簡上卷第319頁），則依上訴人所提前揭對話紀錄，僅可證  
23 明參與被上訴人營經團隊之股東應負責相關食材採購之任務  
24 分配及討論經營管理應注意事項，縱認被上訴人有為前揭工  
25 作內容之指示，亦僅能認為係培訓上訴人能獨立經營相關餐  
26 旅平台之目的，自無從逕為對上訴人有利之認定。

27 (4)上訴人復主張希望餐旅公司為其提繳勞退金，意指上訴人為  
28 適用勞基法之勞工等語（本院勞簡上卷第415頁），固有勞  
29 退金提繳異動查詢可稽（原審專調卷第111頁）。然依勞退  
30 條例第7條第2項規定，實際從事勞動之雇主及經雇主同意為  
31 其提繳退休金之不適用勞基法之本國籍工作者，得自願提

01 繳，並依該條例規定提繳及請領退休金，即參加勞保、健保  
02 或提撥退休金等，非必即為勞基法所稱之勞工，是以，自難  
03 僅憑一方為他方提撥退休金之提撥單位，即逕認其等間存有  
04 勞基法上之勞動關係。

05 4.兩造間尚難認具人格上從屬性、經濟上從屬性及組織上從屬  
06 性之特徵，而非僱傭關係，實屬明確。

07 (二)關於上訴人備位之訴依委任關係請求被上訴人給付委任報酬  
08 261,667元，為無理由：

09 1.按報酬縱未約定，如依習慣或依委任事務之性質，應給與報  
10 酬者，受任人得請求報酬；受任人應受報酬者，除契約另有  
11 訂定外，非於委任關係終止及為明確報告顛末後，不得請求  
12 給付，民法第547條、第548條第1項定有明文。

13 2.上訴人雖主張其依約處理委任事務，被上訴人應給付報酬26  
14 1,667元云云（本院勞簡上卷第423頁）。惟查，兩造間之委  
15 任契約所約定之報酬，係以被上訴人盈餘40%計算，業據證  
16 人雲天又證述如前，而上訴人迄未舉證證明其請求之報酬數  
17 額與被上訴人間盈餘計算之關聯性，況委任人之報酬給付義  
18 務，應與受任人完成委任事務及明確報告顛末之義務，具對  
19 價關係。而有關上訴人離職經過，業據上訴人陳稱：上訴人  
20 是直接跟陳國信表示要離職，上訴人之前就提過離職，但陳  
21 國信以各種理由拖延，最後是做到113年3月31日等語（本院  
22 勞簡上卷454頁），可認上訴人單純向被上訴人表示離職，  
23 惟並未舉證有何完成開發客戶等事務，亦未提出有何明確向  
24 被上訴人報告相關業務顛末之事證，顯未依債之本旨完成委  
25 任事務，是其主張被上訴人應給付委任報酬，顯屬無據。

26 (三)上訴人請求被上訴人給付如附表「積欠工資」之「小計」欄  
27 所示金額、補提繳9,615元至上訴人設於勞保局之勞退專戶  
28 及如附表「短少獎金分紅」之「小計」欄示金額及利息，俱  
29 無理由：

30 基上，上訴人所舉事證，均無從認定其主張兩造間為僱傭關  
31 係，其復未提出其他足以認定兩造間存在勞動契約之證明，

01 則其請求被上訴人應給付如附表「積欠工資」之「小計」欄  
02 所示金額、補提繳9,615元至上訴人設於勞保局之勞退專戶  
03 及如附表「短少獎金分紅」之「小計」欄示金額及利息，俱  
04 屬無據。

05 (四)上訴人依不當得利法律關係，請求希望餐旅公司返還9,500  
06 元之本息，亦無理由：

07 1.按無法律上之原因而受利益，致他人受損害者，應返還其利  
08 益。雖有法律上之原因，而其後已不存在者，亦同，民法第  
09 179條定有明文。而主張不當得利請求權存在之當事人，對  
10 於不當得利請求權之成立要件應負舉證責任，即應證明他方  
11 係無法律上之原因而受利益，致其受有損害。

12 2.上訴人固主張系爭漏餐事件係因被上訴人車輛故障，且徐瑋  
13 勵送餐路線及時間安排亦過於緊湊，導致大量延遲情形發  
14 生，加上徐瑋勵作為宏亞公司訂單之承辦人員，未遵照先前  
15 作業程序提供當日送餐路線安排，方使上訴人及同車司機未  
16 送達當天宏亞公司之餐點，實不可歸責於上訴人云云（本院  
17 勞簡上卷第425頁）。惟兩造約定送餐過程發生錯誤而需賠  
18 償客戶時，應由上訴人負責等節，業據證人雲天又證述明確  
19 （本院勞簡上卷第320頁），況依上訴人所提其與徐瑋勵之  
20 通訊軟體LINE對話紀錄略以：「（上訴人：）國信哥說不要  
21 將人情世故，但你看...把人情做好了，人家也願意幫忙  
22 了」、「（徐瑋勵：）嗯嗯我知道」、「（上訴人：）先這  
23 樣吧...今天9003車況真的不好，你們要小心，我終於體會  
24 劉哥說開我們的車恐懼跟焦慮的感覺」（本院勞簡上卷第13  
25 3頁），遍觀該對話內容，未見上訴人對於徐瑋勵安排送餐  
26 不當有何怨言或指責等釐清責任之表示，參以上訴人自承：  
27 上訴人確實因系爭漏餐事件遭受來自被上訴人其他員工指責  
28 （本院勞簡上卷第424頁），可明系爭漏餐事件確屬可歸責  
29 於上訴人，上訴人為能擔起責任並與被上訴人好聚好散，遂  
30 將9,500元匯予被上訴人（本院勞簡上卷第409頁），則難認  
31 被上訴人取得該筆款項係無法律上原因。

01 3.綜此，上訴人依民法第179條規定請求被上訴人返還此部分  
02 金額，難認有據。

03 五、綜上所述，上訴人依勞動契約或委任契約（擇一）、勞基法  
04 第22條、勞退條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1  
05 項、民法第179條等規定，請求判令如變更後之上訴聲明所  
06 示內容，俱為無理由，應予駁回。原審為上訴人敗訴之判  
07 決，並無不合。上訴論旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，  
08 為無理由，應駁回上訴。

09 六、本件事證已臻明確，兩造其餘主張、陳述及所提之證據，核  
10 與判決結果不生影響，爰不逐一論述，附此敘明。

11 七、據上論結，本件上訴為無理由，爰判決如主文。

12 中 華 民 國 114 年 12 月 17 日  
13 勞動法庭 審判長法官 謝志偉

14 法官 江碧珊

15 法官 孫健智

16 正本係照原本作成。

17 本判決不得上訴。

18 書記官 邱淑利

19 中 華 民 國 114 年 12 月 17 日

20 以下附表金額為新臺幣(元)

21

編號	積欠年月	積欠工資 (A)	短少獎金分紅 (B) (原審勞簡卷第211-212 頁；本院勞簡上卷第93頁)	合計 (C=A+B)	給付期限	利息起算日
1	112年10月	11,667元 (備註)	—	11,667元	112年11月15日	自112年11月16日
2	112年11月	50,000元	—	50,000元	112年12月15日	自112年12月16日
3	112年12月	50,000元	4,620元 (健保單位負擔1,286元+ 勞保單位負擔1,961元+勞 退金雇主提撥1,373元)	54,620元	113年1月15日	自113年1月16日

(續上頁)

01

4	113年1月	50,000元	5,331元 (健保單位負擔1,329元+ 勞保單位負擔2,354元+勞 退金雇主提撥1,648元)	55,331元	113年2月15日	自113年2月16日
5	113年2月	50,000元	5,331元 (健保單位負擔1,329元+ 勞保單位負擔2,354元+勞 退金雇主提撥1,648元)	55,331元	113年3月15日	自113年3月16日
6	113年3月	50,000元	5,331元 (健保單位負擔1,329元+ 勞保單位負擔2,354元+勞 退金雇主提撥1,648元)	55,331元	113年4月15日	自113年4月16日
小計		261,667元	20,613元			
總計				282,280元		