

臺灣高等法院高雄分院民事判決

109年度上字第19號

上訴人 英記精品有限公司

法定代理人 林米田

訴訟代理人 田崧甫律師

被上訴人 吉立方國際股份有限公司

法定代理人 侯政如

訴訟代理人 李育昇律師

上列當事人間請求返還不當得利事件，上訴人對於中華民國108年11月29日臺灣高雄地方法院106年度訴字第1168號第一審判決提起上訴，本院於111年5月11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

一、上訴人主張：伊主要營業項目為設計、製造不鏽鋼精品、首飾，對外以「BENITY」為銷售品牌（下稱系爭品牌）。兩造於民國102年1月間簽立「BENITY高雄區專櫃合作案備忘錄」（下稱系爭備忘錄），約定由伊授權被上訴人於高雄、台南地區之百貨專櫃（下稱系爭專櫃），獨家經營系爭品牌，負責對外營運銷售、人事管理、收支款帳目及客訴處理，伊則對內負責商品提供、商品瑕疵擔保及保固維修服務，被上訴人獨立以其名義與各百貨公司簽立專櫃銷售合約，並全權負責各專櫃人事、收支款帳目等營運事務，故「BENITY品牌百貨專櫃銷售事業」為被上訴人經營之事業，因而成立隱名合

夥關係。又兩造於系爭備忘錄合作期間之費用支出，區分為固定費用（即專櫃建置、人事薪資）及變動費用（即百貨通路抽成、通路營運費用、激勵獎金發放）二大項目，其中固定費用支出項目由兩造依約定認列比例提撥，另變動費用支出項目則由兩造共同支付。關於固定費用中人事薪資部分，依系爭備忘錄約定，按伊60%、被上訴人40%之認列比例共同負擔，即每櫃按月之人事費用為新臺幣（下同）63,000元，由伊負擔37,800元、被上訴人負擔25,200元。嗣被上訴人依系爭備忘錄之約定，分別於原判決附表「專櫃合約開始日」欄所示日期，與該表所示6家百貨通路簽立專櫃銷售合約，並於該表「專櫃正式營運日」欄所示日期，於各該百貨通路之系爭專櫃銷售伊之產品，伊亦依約按月支付每櫃每月37,800元人事費用予被上訴人，直至105年2月29日經兩造合意終止，伊始接管系爭專櫃，復於105年3月1日自行與各百貨公司簽立專櫃銷售合約。然兩造於105年4月19日進行清算時，被上訴人拒絕提出櫃姐人事及薪資相關資料，伊表示異議，被上訴人雖提出附表一所示人事費用明細表所列項目、金額，惟如附表二編號A理由欄所列事項應予扣除，而附表二編號B、C、D、E項目之金額應不予列入，扣除後餘8,615,550元，又此8,615,550元已計入如附表二編號F之人事激勵獎金應予扣除，經扣除後，被上訴人實際僅支出7,139,875元（如附表二編號G、附表三編號丁），伊得請求被上訴人返還人事薪資出資餘額如附表二編號I所示為2,255,475元（計算式：〈系爭備忘錄約定兩造應負擔之人事薪資10,899,000元－被上訴人實際支出之人事薪資7,139,875元〉×伊公司出資比例60%＝2,255,475元，上訴人僅請求2,255,467元）。又兩造間隱名合夥契約關係於105年2月29日合意終止，並於105年4月19日進行清算，伊自得依民法第709條請求被上訴人返還上開溢收之出資款項。縱認兩造不成立隱名合夥關係，亦成立類似隱名合夥之無名契約，伊得類推適用民法第709條規定，請求被上訴人返還上開溢收之人事薪資

01 出資餘額。倘認不得類推適用民法第709 條規定，則應類推
02 適用合夥規定請求結算後返還溢收之人事薪資出資餘額。若
03 非隱名合夥或合夥關係，因被上訴人受伊委託經營系爭專
04 櫃，兩造間成立委任契約，伊亦得依民法第541 條第1項規
05 定請求。若認兩造間未成立委任契約，則伊得依民法第179
06 條規定請求被上訴人返還上開人事出資之剩餘款項等語。聲
07 明：(一)被上訴人應給付上訴人2,255,467元，及自民事變
08 更訴之聲明狀繕本送達翌日（即108 年1 月10日）起至清償
09 日止，按年息5%計算之利息。(二)願供擔保，請准宣告假
10 執行。

11 二、被上訴人則以：兩造間合作關係係經營上訴人之系爭品牌，
12 由上訴人提供商品、保固，伊僅負責營銷及人事管理，從未
13 參與商品設計及製造加工，上訴人亦未將其出資移轉給伊，
14 系爭品牌商品之所有權均屬上訴人所有，故兩造間並非隱名
15 合夥關係，上訴人不得依民法第709條規定請求伊公司返還
16 人事薪資出資餘額。縱認兩造間屬隱名合夥關係，惟兩造並
17 未進行清算程序，上訴人仍不得請求返還人事薪資出資餘
18 額。又依系爭備忘錄，與委任契約之性質顯有不同，兩造間
19 亦非成立委任契約，自不得依民法第541條第1項規定請求伊
20 返還人事薪資餘額。再者，依伊提出之附表一人事費用明細
21 表所示，伊支出之人事薪資費用總額如附表一編號A、B、
22 C、D、E，再扣除附表一編號F之人事激勵獎金916,513元，
23 實際支出之人事薪資費用總額如附表一編號G 為11,572,015
24 元，已逾系爭備忘錄約定兩造應負擔之人事薪資總額10,89
25 9,000元，因此本件並無人事薪資餘額，伊毋庸負返還義
26 務。況且兩造已經按月對帳過，上訴人就人事薪資費用之支
27 出長年無異議，亦未提出證據以實其說，並無可採等語置
28 辯。

29 三、原審判決上訴人敗訴。上訴人不服提起上訴，於本院聲明：
30 (一)原判決廢棄。(二)被上訴人應給付上訴人2,255,467
31 元，及自變更訴之聲明狀繕本送達翌日即108年1月10日起至

清償日止，按年息5%計算之利息。(三)願供擔保，請准宣告假執行。被上訴人則聲明：(一)上訴駁回。(二)如受不利判決，請准提供現金或等值之有價證券為擔保後宣告免為假執行。

四、兩造不爭執事項：

(一)兩造於102年1月簽立系爭備忘錄，約定由上訴人授權被上訴人於百貨專櫃獨家經營系爭品牌，被上訴人負責營運銷售、人事管理、收支帳款及客訴處理，上訴人則負責提供商品、商品擔保與保固維修服務。

(二)被上訴人依系爭備忘錄之約定，分別於原審判決附表「專櫃合約開始日」欄所示日期，與該表所示6家百貨公司簽立專櫃銷售合約，並於該表「專櫃正式營運日」欄所示日期，於各該百貨公司之系爭品牌專櫃經營業務。

(三)兩造於105年2月29日合意終止系爭備忘錄。

(四)系爭備忘錄就固定費用中人事薪資之部分，約定單櫃2名人力預估、招募與轉換、薪資勞健保與福利津貼等預估費用，每月每櫃63,000元，由上訴人認列60%即37,800元，被上訴人認列40%即25,200元。

(五)兩造就上開每櫃人事薪資費用之給付方式，原先係以預先開立支票方式支付，嗣自104年3月後陸續改由被上訴人先行支出後，再按月由營收中扣除。

(六)系爭備忘錄之合作期間，上訴人依比例60%負擔每櫃每月負擔37,800元，計173月次，共已負擔人事薪資費用6,539,400元；被上訴人亦依比例40%負擔每櫃每月25,200元，計173月次，共已負擔人事薪資費用4,359,600元。

五、兩造之爭點：

(一)上訴人主張適用或類推適用民法第709條規定，請求被上訴人返還人事薪資之出資餘額2,255,467元，有無理由？

(二)上訴人主張類推適用合夥章節相關規定請求結算，並請求返還人事薪資之出資餘額2,255,467元，有無理由？

(三)上訴人得否依民法第541條第1項規定，請求返還人事薪資之

01 出資餘額？若是，金額若干？

02 (四)上訴人得否依民法第179條規定請求返還人事薪資之出資餘
03 額？

04 六、本院之判斷：

05 (一)上訴人主張適用或類推適用民法第709條規定，請求被上訴
06 人返還人事薪資之出資餘額2,255,467元，有無理由？

07 1.按稱隱名合夥者，謂當事人約定，一方對於他方所經營之事
08 業出資，而分受其營業所生之利益，及分擔其所生損失之契
09 約；隱名合夥人之出資，其財產權移屬於出名營業人；隱名
10 合夥人，僅於其出資之限度內，負分擔損失之責任；隱名合
11 夥之事務，專由出名營業人執行之。隱名合夥人就出名營業
12 人所為之行為，對於第三人不生權利義務之關係。民法第70
13 0、702、703、704條分別定有明文。次按隱名合夥契約終止
14 時，出名營業人，應返還隱名合夥人之出資及給與其應得之
15 利益。但出資因損失而減少者，僅返還其餘存額，民法第70
16 9條定有明文。又按隱名合夥所經營之事業，係出名營業人
17 之事業，非與隱名合夥人共同之事業（最高法院42年度台上
18 字第434 號判決要旨參照）。

19 2.經查，觀諸系爭備忘錄第1 條：「雙方同意期間內英記（即
20 上訴人）授權吉立方（即被上訴人）為BENITY品牌於高雄地
21 區之百貨通路獨家經營者」；第2 條約定：「英記負責商品
22 提供、商品瑕疵擔保及保固維修服務，並確保商品的穩定供
23 貨與品質管制；吉立方負責營運銷售、人事管理、收支款帳
24 目及客訴處理」；第3 條：「合作期間之相關費用支出區分
25 為固定費用及變動費用兩項目。於固定費用支出項目，雙方
26 各自認列約定比例提撥；於變動費用支出項目，雙方同意共
27 同支付，並約定支付方式由通路營收直接扣除」；第4 條約
28 定：「雙方同意以通路營收扣除總變動成本（百貨通路抽成
29 十通路營運費用十激勵獎金）後，再按雙方協議之比例認列
30 各自營收金額」；第5.1 條：「雙方同意按約定比例共同負
31 擔專櫃建置之各項費用．．．」；第5.4條：「吉立方同意

01 依本合作案所建置的各項BENITY專櫃暨道具衍生物之產權歸
02 英記所有..」；第6條：「雙方同意按約定比例共同負擔專
03 櫃營運之人事薪資費用，計算方式為單一櫃位至少2名人力
04 組合輪值」，有系爭備忘錄在卷可稽（見原審卷(一)第12
05 頁），可知系爭備忘錄係約定由上訴人授權被上訴人於百貨
06 專櫃獨家經營系爭品牌，被上訴人負責營運銷售、人事管
07 理、收支帳款及客訴處理，上訴人則負責提供商品、商品擔
08 保與保固維修服務，各項BENITY專櫃暨道具衍生物之產權歸
09 上訴人所有，並未移轉被上訴人所有乙節，為兩造所不爭
10 執，足見系爭品牌被上訴人僅負責上開事務，上訴人則應提
11 供系爭品牌商品及負瑕疵擔保及保固責任，非僅出資而已，
12 商品所有權亦未移轉於被上訴人所有，是乃屬二人各司其職
13 之合作關係，且系爭備忘錄並未約定上訴人僅就其出資限度
14 內負分擔損失之責，依前揭說明，與隱名合夥契約要件及性
15 質迥然不符，則上訴人主張系爭備忘錄為隱名合夥契約或類
16 似隱名合夥契約，依民法第709條或類推適用此規定，請求
17 被上訴人返還人事薪資之出資餘額云云，應屬無據。

18 (二)上訴人主張類推適用合夥章節相關規定請求結算，並請求返
19 還人事薪資之出資餘額2,255,467元，有無理由？

20 1.按「合夥解散後，其清算由合夥人全體或其所選任之清算
21 人為之。前項清算人之選任，以合夥人全體之過半數決
22 之」、「合夥財產，應先清償合夥之債務。其債務未至清償
23 期，或在訴訟中者，應將其清償所必需之數額，由合夥財產
24 中劃出保留之。依前項清償債務，或劃出必需之數額後，其
25 賸餘財產應返還各合夥人金錢或其他財產權之出資。為清償
26 債務及返還合夥人之出資，應於必要限度內，將合夥財產變
27 為金錢」、「合夥財產，於清償合夥債務及返還各合夥人出
28 資後，尚有賸餘者，按各合夥人應受分配利益之成數分配
29 之」。民法第694條、第697條第1、2、4項、第699條分別定
30 有明文。次按合夥解散後，應先經清算程序，合夥財產於清
31 算完畢，清償合夥債務，或劃出必需數額予以保留後，始能

01 就賸餘財產返還各合夥人之出資及按其應受分配利益之成數
02 分配之（最高法院87年度台上字第2110號判決參照）。又按
03 基於私法自治之原則，當事人間之契約不限於民法上之有名
04 契約，其他非典型之無名契約仍得依契約之性質及經濟目的
05 而類推適用關於有名契約之規定（最高法院107年度台上字
06 第779號判決參照）。

07 2.承前所述，兩造於系爭備忘錄既已約明系爭專櫃之出資比例
08 與方式、經營模式、利潤盈餘之分配成數，其契約性質固與
09 經營共同事業之合夥契約，合夥人對外應負連帶責任不符，
10 應屬無名契約，惟與合夥契約互約出資以經營共同事業類
11 似，則於契約性質相同部分，自得類推適用合夥之規定。又
12 系爭備忘錄已於105 年2 月29日經合意終止，為兩造所不爭
13 執（見不爭執事項(三)），而依系爭備忘錄第3、6 條約定
14 （見原審卷(一)第13頁），兩造合作期間之相關費用支出區分
15 為固定費用及變動費用兩項目，上訴人主張之人事薪資係屬
16 該條約定「固定費用」之一部，為被上訴人所不爭執（見本
17 院卷(三)第113頁），上訴人請求被上訴人應將其溢付之人事
18 薪資出資返還，惟依前揭說明，兩造終止契約後，應先提清
19 算程序，於清算完畢，清償對外債務或劃出必需數額予以保
20 留後，始能就賸餘財產請求返還出資，是上訴人未經清算逕
21 請求返還其出資，自屬無據。

22 (三)上訴人得否依民法第541條第1項規定，請求返還人事薪資之
23 出資餘額？若是，金額若干？

24 按稱委任者，謂當事人約定，一方委託他方處理事務，他方
25 允為處理之契約；受任人因處理委任事務，所收取之金錢、
26 物品及孳息，應交付於委任人。受任人以自己之名義，為委
27 任人取得之權利，應移轉於委任人；民法第528、541條分
28 別定有明文。經查，系爭備忘錄之契約性質為類似合夥契約
29 之無名契約，業如前述，上訴人非單純委任被上訴人處理其
30 系爭品牌銷售事務，則上訴人主張系爭備忘錄為委任契約，
31 依民法第541 條第1 項規定請求被上訴人返還人事薪資餘額

云云，核與系爭備忘錄之約定內容不符，亦非可採。

(四)上訴人得否依民法第179條規定請求返還人事薪資之出資餘額？

- 1.按無法律上之原因而受利益，致他人受損害者，應返還其利益。雖有法律上之原因，而其後已不存在者，亦同，民法第179條定有明文。次按不當得利返還請求權，須以當事人間之財產損益變動，即一方受財產上之利益，致他方受財產上之損害，無法律上之原因，為其成立要件。又主張給付型不當得利請求權存在之當事人，對於不當得利請求權之成立，應負舉證責任，即應證明他方係無法律上之原因而受利益，致其受有損害（最高法院106年度台上字第1225號民事判決意旨參照）。經查，本件上訴人主張其溢付人事薪資，而此部分給付並無法律上原因，乃請求被上訴人返還，為被上訴人所否認，自應由上訴人就此負舉證責任。
- 2.依系爭備忘錄約定，兩造應負擔之人事薪資（不含人事激勵獎金）為10,899,000元（即附表三編號甲）乙節，為兩造不爭執（見本院卷(三)第115頁）。再者，上訴人主張得請求之人事薪資出資餘額，計算式係以：被上訴人於合作期間內支出之人事費用（附表三編號乙，含下述編號丙），扣除「人事激勵獎金」（即附表三編號丙），為被上訴人於合作期間實際支出之人事費用（即附表三編號丁〈不含人事激勵獎金，計算式：編號乙-編號丙〉），而編號甲扣除編號丁乘以上訴人依系爭備忘錄認列出資比重60%計算結果，為上訴人溢付之人事薪資出資額乙節，該計算式為被上訴人所不爭執（見本院卷(三)第115頁）。
- 3.上訴人主張：被上訴人提出之人事費用明細表（原審卷(五)第180-206頁）應扣除如附表二編號A所示：即櫃姐洪菀璘、侯紀如、洪小棉、張淑琄、伍曉柔之薪資（以上如附表二編號A「薪資」項目理由欄）；另應扣除二代健保補充保費、勞健保自付額、人力銀行刊登費用半數（以上如附表二編號A各該項目理由欄）、交通費用補助（附表二編號B）、聚餐

01 及餽贈等費用（附表二編號C）、員購及罰款（附表二編號
02 D），再扣除人事激勵獎金1,475,675元，被上訴人僅實際支
03 出8,615,550 元之人事薪資費用，故應返還人事薪資餘額2,
04 255,467 元云云（見本院卷(一)第267-288頁、第399至419
05 頁、卷(三)第85至96頁）。惟被上訴人予以否認，並抗辯計算
06 式應如附表一所示，業據提出人事費用明細表項目及金額
07 （被證35，原審卷(五)第180-206頁、本院卷(三)第117頁）。然
08 查：

09 (1)兩造於系爭備忘錄存續期間中，每月均由被上訴人之員工洪
10 莞璘製作專櫃月報表，並由洪莞璘至上訴人處報告、解釋該
11 表金額、費用與相關事項等語，業經證人即上訴人之董事長
12 特助余昀證述明確（見原審卷(五)第209 頁背面），可知兩造
13 均有定期就系爭專櫃之帳務進行回報、核對與計算，是上訴
14 人就系爭備忘錄存續期間帳務支出之內容與資料，自應有相
15 當程度之了解與掌握。

16 (2)關於洪莞璘、侯紀如、洪小棉、伍曉柔是否任職系爭專櫃之
17 領取薪資乙節，據證人洪莞璘於原審到庭證稱：伊於102 年
18 12月底開始至105 年2 月間擔任系爭專櫃之櫃姐，並負責站
19 櫃、盤點、進出貨、發DM、設計專櫃活動及執行等業務，而
20 人事費用明細表所載之櫃姐（包含其自己、侯紀如、洪小棉
21 與伍曉柔）均曾任職於系爭專櫃；每個月櫃姐的上班時數均
22 由伊全部整理好交予被上訴人，伊會知道每位櫃姐的薪資時
23 數是否符合；另於百貨公司特殊檔期（諸如過年、情人節、
24 母親節、週年慶、年中慶、暑假、聖誕節、萬聖節），會須
25 增加人力，若有人潮較多之情形，都需要多餘的人力支援，
26 而倘櫃姐排班較多即可領取多餘之薪資。伊亦負責所有專櫃
27 的行政事務，包含櫃姐排班，安排休假，各專櫃每月業績紀
28 錄統一回報給被上訴人，被上訴人會分兩個帳戶支付薪資予
29 伊等語（見原審卷(四)第93頁背面至96頁、本院卷(一)第49-55
30 頁），依其證述可知其本人、侯紀如、洪小棉與伍曉柔均曾
31 擔任職系爭專櫃，並有被上訴人提出記載薪資支出之人事費

用明細表及被上訴人設於渣打銀行北高雄分行000000000000
00號帳戶、台灣企銀博愛分行000000000000號帳戶匯款明細
紀錄為憑（見原審卷(一)第38至64頁、第69至103頁），復有
洪莞璘、洪小棉書立之簽收單（見原審卷(一)第110頁至第11
8頁）及洪莞璘設於台灣企銀九如分行000000000000號帳戶
（下稱台企銀帳戶）、渣打國際商業銀行北高雄分行000000
0000000000號帳戶（下稱渣打銀行帳戶）存摺明細在卷可憑
（見原審卷(二)第74至87頁）。上訴人不爭執伍曉柔擔任系爭
專櫃之櫃姐，堪認洪莞璘、侯紀如、洪小棉與伍曉柔應為任
職系爭專櫃無訛。

(3)至張淑琄（104年1月起至2月）部分：上訴人主張：依伊提出
張淑琄之104年1、2月薪資明細（見原審卷(四)第138-139頁）
所示，張淑琄之工作櫃點並非系爭專櫃之櫃姐等語，證人洪
莞璘雖證稱張淑琄有任職於系爭專櫃，惟審酌張淑琄之104
年1、2月薪資明細，分別在高雄漢神巨蛋百貨公司臨時櫃、
2月在VIECO版急百貨公司臨時櫃，均非系爭專櫃之銷售櫃
點，自難認此部分薪資應予列入。

(4)此外，就上訴人主張審酌如下：

①洪莞璘(102年3月起至105年2月)薪資：

上訴人主張：洪莞璘原本就是被上訴人員工，負責專櫃事
務，並未擔任櫃姐，被上訴人將其薪資列入人事薪資並無理
由等語，然為被上訴人否認，抗辯：因洪莞璘本是被上訴人
之員工，擔任專櫃主管，為被上訴人管理兩造所合作經營之
全部專櫃等語，而證人洪莞璘已證述其除負責專櫃之行政事
務，並有站櫃，且洪莞璘有薪資帳戶，被上訴人將其薪資分
別匯入台企銀帳戶及渣打銀行帳戶等情，核與被上訴人提出
洪莞璘簽立之薪資簽收單（見原審卷(一)第110-112、115、11
7頁）及洪莞璘台企銀帳戶、渣打銀行帳戶存摺明細相符
（見原審卷(二)第74至87頁），業經本院認定如前，洪莞璘既
任職專櫃主管，而負責系爭備忘錄之專櫃事務，依備忘錄約
定（5.2條及附表一固定費用項目B）自應計入人事薪資費

01 用。

02 ②洪小棉(102年4月起至105年2月)部分：

03 上訴人主張洪小棉非櫃姐乙節，為被上訴人所否認，抗辯：
04 洪小棉於102年4月起至105年2月擔任櫃姐，其薪資部分以現
05 金簽收，而自102年8月至105年2月薪資均由洪莞璘代收後以
06 現金予洪小棉收受等語，核與其提出現金簽收單及102年8月
07 至105年2月洪莞璘台企銀帳戶明細（見原審卷(一)第113-11
08 4、116頁，卷(二)第70至81頁）相符。上訴人就洪小棉之現金
09 （薪資）簽收單之真正雖有爭執，惟上訴人既應就其給付無
10 法律上原因負舉證責任，即應證明洪小棉非櫃姐且未領取薪
11 資，被上訴人之舉證縱有疵累，亦不能為有利於上訴人之認
12 定。

13 ③侯紀如(102年10月起至102年11月)部分：

14 上訴人否認侯紀如上揭期間在系爭專櫃任職云云，惟侯紀如
15 系爭專櫃櫃姐，此經洪莞璘證述在卷（見原審卷(四)第93頁背
16 面至96頁），亦經本院認定如前，且該二個月之薪資，均由
17 被上訴人匯款予侯紀如，有被上訴人提出前揭台企銀帳戶在
18 卷可稽（見原審卷(一)第79頁正背面），應認侯紀如此二個月
19 之薪資應予列入。

20 ④伍曉柔部分：

21 上訴人不爭執伍曉柔有任職櫃姐之事實，惟主張：被上訴人
22 提出之人事費用明細表所列伍曉柔之薪資不實在，數額過
23 高，月平均薪資數額竟高達69,030元，應以26,995元列為伍
24 曉柔之薪資云云。然查，被上訴人將伍曉柔擔任櫃姐薪資列
25 入，固據提出伍曉柔之現金簽收單及聲明書影本（見原審卷
26 (一)第104至109頁、第174至175頁、卷(五)第131至132頁）為
27 證，上訴人爭執伍曉柔之現金簽收單及聲明書（原審卷(一)第
28 104至109頁、(四)第174頁、卷(五)第131至132頁）之形式上真
29 正，被上訴人未提出原本以資證明，已有疑義，證人洪莞璘
30 雖證述：百貨公司特殊檔期（諸如過年、情人節、母親節、
31 週年慶、年中慶、暑假、聖誕節、萬聖節），會須增加人

力，若有人潮較多之情形，都需要多餘的人力支援，而倘櫃姐排班較多即可領取多餘之薪資等語，惟觀諸上開簽收單及聲明書所載102年4月至105年2月薪資數額，3月份非百貨公司特殊檔期，數額亦達6、7萬元，竟與5月份（母親節）達6、7萬元相近，是伍曉柔薪資顯與百貨公司節慶無關，再依證人蕭蔓琳證述：伍曉柔之薪資不可能達72,962元、70,986元等語（見原審卷(四)第147頁背面），益證伍曉柔之月平均薪資高達69,030元為不合理，尚難逕認被上訴人提出人事費用明細表中所列伍曉柔薪資數額為實在，應以上訴人主張之伍曉柔薪資按月以26,995元計算乙節，較為可採。至於上訴人請求傳訊伍曉柔及請求被上訴人提出被證24、被證31伍曉柔薪資聲明書之正本，然伍曉柔之薪資業經本院認定如前，上開證據方法，亦無礙於本院前揭之認定。

(5) 「二代健保補充保費」236,882元部分：

被上訴人固將櫃姐「二代健保補充保費」支出費用236,882元列入人事費用等語，為上訴人否認，抗辯：補充保費明細表上被保險人與人事明細表所載姓名不符。查，健保署108年6月26日健保高字第1086082427號函暨繳納證明（見原審卷(五)第218-220頁），該函說明欄第二點記載全民健康保險法第34條規定、第一類第一目至第三目被保險人之投保單位，每月支付之薪資所得總額逾其受僱者當月投保金額總額時，應按其差額及比率計算應負擔之補充保險費，併同其依第27條規定應負擔之保險費按月繳納，以及被上訴人曾繳納補充保費總計320,502元等語，可知補充保費係雇主每月支付之薪資所得總額逾其受僱者當月投保金額總額時，應繳納補充保費，足見補充保費應由雇主（被上訴人）負擔。惟健保署107年10月8日健保高字第1076035934號函被上訴人102年3月至105年2月補充保費明細申報-兼職所得表」（下稱補充保費申報表，見原審卷(五)第60-61頁）所示，被保險人姓名及給付日期所載，核與被上訴人提出費用明細表（原審卷(五)第180-206頁）之領取薪資人員姓名不符（許文馨之給付

01 日期102年5月、6月，王姿予為102年6月，然上開月份二人
02 均未列於人事明細表中薪資之人員，除此二人之外，被保險
03 人蔡知穎、吳崑山、李孟真、林旂緯、陳怡婷等人均非人事
04 明細費用明細表所列受領薪資人員）。是以，上訴人主張
05 「二代健保補充保費」不得列入人事費用明細等語，尚屬有
06 據。

07 (6)人力銀行刊登費用114,562元：

08 被上訴人業已將櫃姐勞健保自付額自人事費用明細表中扣除
09 （見本院卷(三)第117頁），而依系爭備忘錄約定人事薪資內
10 容：「單櫃2 名人力預估、招募與轉換、薪資勞健保與福利
11 津貼」等語，有系爭備忘錄之表一在卷可稽（見原審卷(一)第
12 13頁），而人力銀行刊登招募，係屬人事事項之延伸及範
13 疇，業據被上訴人提出104資訊科技公司出具之統一發票為
14 證（見原審卷(一)第169-173頁），上訴人對其真正亦不爭
15 執，惟主張：應負擔人力銀行刊登費用半數即可云云，自無
16 可採。

17 (7)交通費用27,110元、聚餐及餽贈費用25,823元、員購及罰款
18 60,500元部分：

19 依系爭備忘錄中約定之人事薪資，係記載：「單櫃2 名人力
20 預估、招募與轉換、薪資勞健保與福利津貼」等語，有該備
21 忘錄之表一可稽（見原審卷(一)第13頁）。又觀諸被上訴人提
22 出交通單據（見原審卷(二)第10-52頁），均為系爭備忘錄合
23 作期間所開立，且記載之項目為汽車加油憑據、汽車租賃單
24 據、台鐵票卷憑證、計程車乘車單據，衡諸經營之常態與系
25 爭專櫃設立於數間百貨公司等節，而兩造合作期間系爭專櫃
26 設立於如原審判決附表之6家百貨公司乙節，為兩造不爭執
27 （見不爭執事項(二)），應認確有人力調度與轉換之交通費
28 用，可見交通費用為人事事項之延伸與範疇，自屬人事薪資
29 之一環。至於被上訴人雖提出飲料與餐廳及商店統一發票
30 （見原審卷(二)第53-69頁），尚無從認定員工間必要餐敘之
31 餐食費用及因何餽贈紅包，自難認聚餐及餽贈費用25,823元

屬人事薪資之一環。至於被上訴人列出「員購及罰鍰費用」60,500元，並未具體說明其因何支出之費用及為何屬人事薪資之一環，則被上訴人將此部分列入人事薪資費用，應屬無據。

4.承上，上訴人未能證明人事費用明細表所列之櫃姐洪莞璘、侯紀如、洪小棉、伍曉柔薪資、人力銀行刊登費用、交通費用，有何被上訴人未實際支出而應予扣除之事由，上訴人主張自不可採。

5.人事激勵獎金（附表三編號丙）：

上訴人主張：自兩造合作期間被上訴人製作專櫃月報表內容，可知人事激勵獎金為1,451,304元，再加計102年7月人事激勵獎金24,371元後，合計應為1,475,675元云云，固提出專櫃月報表為據（見原審卷(三)第57-91頁），被上訴人以兩造合作期間之銷售總額為18,330,267元，依系爭備忘錄表一所載5%設定之營收目標，以銷售總額18,330,267元之5%計算，人事激勵獎金應為916,513元等語，並提出其開立予設櫃百貨公司之發票為證（見原審卷(二)第88-202頁）。經查，上訴人主張人事激勵獎金係以其所謂被上訴人人員洪莞璘製作之專櫃月報表為據，然據證人洪莞璘於本院證述：就上訴人提出之專櫃月報表，時間太久無法確定是否為伊製作等語（見本院卷(二)第51-52頁），被上訴人否認為其所製作，上訴人復未能舉證係被上訴人所製作提出，則其以專櫃月報表據以主張人事激勵獎金為1,475,675元，自難可採。反觀被上訴人主張，係依系爭備忘錄表一、項目E（激勵獎金發放）規定：「（說明）依各櫃營收目標設定，預估團體績效3%、個人績效2%。預估費用5%、認列比重由營收扣除，雙方共同支出。」，以兩造合作期間之銷售總額為18,330,267元，有被上訴人提出其開立予設櫃百貨公司之發票為證（見原審卷(二)第88-202頁），而銷售總額之營收目標設定5%計算人事激勵獎金916,513元（ $18,330,267 \times 0.05 = 916,513$ ，元以下4捨5入），故應扣除之激勵獎金為916,513元乙節，應屬

01 可採。

02 6.綜上，被上訴人提出之人事費用明細表（薪資加計勞健保雇
03 主負擔、人力銀行刊登費）為12,224,684元（如附表四、五
04 所示），加計交通費用補助27,110元後，扣除人事激勵獎金
05 916,513元，為11,308,171元（計算式為：12,197,574+27,1
06 10-916,513=11,308,171），已逾系爭備忘錄兩造應負擔之
07 人事薪資費用10,899,900元（計算式如附表三「本院認定之
08 金額欄」所示），上訴人自無溢付金額可言。從而，上訴人
09 主張：被上訴人僅實際支出8,615,563元之人事薪資費用，
10 溢付部分為無法律上原因，被上訴人應返還系爭專櫃之人事
11 薪資出資溢付之2,255,467元云云，即屬無據。

12 七、綜上所述，上訴人適用、類推適用民法第709條規定、類推
13 適用合夥規定、民法第541條第1項及第179條規定請求被上
14 訴人返還2,255,467元，及自變更訴之聲明狀繕本送達翌日
15 起至清償日止，按年息5%計算之利息，自屬無據，應予駁
16 回。從而，原審為上訴人敗訴之判決，並駁回其假執行之聲
17 請，核無不合。上訴論旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，
18 為無理由，應駁回上訴。

19 八、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證
20 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
21 逐一論列，附此敘明。

22 九、據上論結，本件上訴為無理由，判決如主文。

23 中 華 民 國 111 年 6 月 13 日

24 民事第六庭

25 審判長法 官 魏式璧

26 法 官 黃悅璇

27 法 官 郭慧珊

28 以上正本證明與原本無異。

29 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，其
30 未表明上訴理由者，應於上訴後20日內向本院提出上訴理由書
31 （均須按他造當事人之人數附繕本）。上訴時應提出委任律師或

01 具有律師資格之人之委任狀，並依附註條文規定辦理。如委任律
02 師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

03 中 華 民 國 111 年 6 月 13 日

04 書記官 李采芹

05 附註：

06 民事訴訟法第466條之1：

07 對於第二審判決上訴，上訴人應委任律師為訴訟代理人，但上訴
08 人或其法定代理人具有律師資格者，不在此限。

09 上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親，或上訴人為
10 法人、中央或地方機關時，其所屬專任人員具有律師資格並經法
11 院認適當者，亦得為第三審訴訟代理人。

12 第1項但書及第2項情形，應於提起上訴或委任時釋明之。