

臺灣高等法院高雄分院民事判決

112年度上更一字第1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

複代理人 張華珊律師

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，經最高法院第一次發回更審，本院於113年1月17日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原判決關於駁回上訴人後開第二項之訴部分，及該部分假執行聲請，暨訴訟費用之裁判廢棄。

上開廢棄部分，被上訴人應給付上訴人新臺幣2,083,849元，及自民國108年1月10日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

其餘上訴駁回。

第一、二審及發回前第三審訴訟費用由被上訴人負擔百分之九十三，其餘由上訴人負擔。

本判決第二項所命給付，於上訴人供擔保新臺幣695,000元後，得假執行；但被上訴人如以現金新臺幣2,083,849元或等值之有價證券為上訴人預供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

一、上訴人主張：伊與被上訴人於民國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）。授權被上訴人在高雄、臺南地區百貨專櫃（下稱系爭專櫃），獨家經

營伊設計、製造「BENITY」品牌不鏽鋼精品、首飾，並以自己名義與各百貨公司簽立專櫃銷售合約，全權負責各專櫃人事、收支帳目等營運事務。合作期間約定每櫃按月之人事薪資新臺幣（下同）63,000元部分，按伊60%、被上訴人40%比例共同負擔，雙方成立隱名合夥關係。嗣被上訴人於原審判決附表所示日期，分別與該附表所示百貨通路簽約並銷售伊之產品，伊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日雙方合意終止。詎兩造於同年4月19日進行清算，被上訴人人事費用僅實際支出7,139,875元，伊得依民法第709條規定，請求被上訴人返還溢收之人事出資餘額2,255,467元。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，得類推適用上開規定為請求。倘認不得類推適用該條規定為請求，則應類推適用合夥規定請求結算後返還。若非隱名合夥或合夥關係，亦成立委任契約，得依民法第541條第1項規定請求。若認未成立委任關係，則得依民法第179條規定為請求等語。並聲明：（一）被上訴人應給付上訴人2,255,467元，及自民事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。（二）願供擔保，請准宣告假執行。

二、被上訴人則以：伊僅負責營銷及人事管理，商品屬上訴人所有，兩造間非隱名合夥關係，且未進行清算，系爭備忘錄與委任契約性質亦不同。況兩造已按月對帳，上訴人長年對人事薪資費用支出無異議，且伊實際支出之人事費用總額達11,572,015元，已逾系爭備忘錄約定兩造應負擔之人事薪資總額10,899,000元，自無返還義務等語為辯。

三、原審判決上訴人敗訴。上訴人不服，提起上訴，經本院109年度上字第19號（下稱前審）判決駁回其上訴，上訴人復提起三審上訴，經最高法院廢棄前審判決第一次發回更審。上訴人於本院補陳：不再主張適用或類推適用民法第709條、第541條之規定，僅主張類推合夥即民法第694、697、699條規定【此前業經上訴人提出，並經原審及前審將之列為爭點

審理（參見訴字卷六第12頁、前審卷三第53頁），並非於本院始行追加】，及不當得利之規定，請求擇一為勝訴判決（本院卷一第146頁）。且不爭執兩造合作期間，被上訴人有支出附表一編號B交通費用補助27,110元、編號C員工聚餐、不定期餽贈25,823元，及編號A-④人力銀行刊登費114,563元（本院卷一第150頁）。但被上訴人實際僅支出附表一編號A-①薪資6,666,750元，且未支出附表編號A-③二代健保補充費236,882元，及編號D員購及罰款60,500元，扣除實際支出部分，依兩造約定之分攤比例計算，被上訴人尚應返還如附表一編號甲所示2,083,573元等語（本院卷一第229-249頁）。被上訴人則辯稱：伊實際支出之人事薪資（不含人事激勵獎金）金額為如附表一(乙)欄編號A至D所示，尚額外支出人事費用455,326元。又如認上訴人請求為有理由，伊依約應可請求短少之附表一編號E人事激勵獎金差額之一半即267,396元【計算式：（1,451,304元-916,513元） $\times$ 1/2=267,396元】；另依系爭備忘錄第6條約定，每擴增1櫃點，伊可提高盈餘認列1%，而自104年6月至105年2月，專櫃數至少5櫃點，伊之分潤比例應為45%，然伊仍僅認列盈餘40%，上訴人自應給付此期間伊應收未收之分潤金（5%）共計156,220元；又依系爭備忘錄備註說明A之記載，伊有權向上訴人請求自102年9月至105年2月期間增收之3%盈餘即339,343元；另合作期間之包裝成本55,300元亦應由上訴人自行負擔，伊得以上開債權與上訴人可得主張之債權抵銷等語（本院卷一第177-179、211-227頁）。上訴人上訴聲明：(一)原判決廢棄。(二)被上訴人應給付上訴人2,255,467元，及自民事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。被上訴人答辯聲明：(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，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

01 人於百貨專櫃獨家經營系爭品牌，被上訴人負責營運銷售、
02 人事管理、收支帳款及客訴處理，上訴人則負責提供商品、
03 商品擔保與保固維修服務。

04 (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
05 合約開始日」欄所示日期，與該表所示6家百貨公司簽立專
06 櫃銷售合約，並於該表「專櫃正式營運日」欄所示日期，於
07 各該百貨公司之系爭品牌專櫃經營銷售產品。

08 (三)兩造於105年2月29日合意終止系爭備忘錄。

09 (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
10 力預估、招募與轉換、薪資勞健保與福利津貼等預估費用，
11 每月每櫃63,000元，由上訴人認列60%即37,800元，被上訴
12 人認列40%即25,200元。

13 (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
14 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
15 出後，再按月由營收中扣除。

16 (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
17 擔37,800元，計173月次，共已負擔人事薪資費用6,539,400
18 元；被上訴人亦依比例40%負擔每櫃每月25,200元，計173
19 月次，共已負擔人事薪資費用4,359,600元，合計10,899,00
20 0元（計算式：6,539,400元 + 4,359,600元 = 10,899,000
21 元）。

22 (七)兩造合作期間，被上訴人有支出附表一編號B交通費用補助2
23 7,110元、編號C員工聚餐、不定期餽贈25,823元，及編號A-

24 ④人力銀行刊登費114,563元。

25 五、本院論斷：

26 (一)被上訴人實際支出之人事費用為若干？

27 1.兩造就合作期間，依系爭備忘錄約定，已負擔支出之人事薪
28 資費用（不含人事激勵獎金）為10,899,000元（即附表編號
29 F）乙節，並無爭執（參見不爭執事項六）。被上訴人主張
30 實際上支出之人事費用為如附表一編號A至D所示，共計11,6
31 57,877元而已溢付，並提出被證35為憑（訴字卷五第180-20

6頁)。惟為上訴人所否認。而證人即上訴人之董事長特助余昀證述：兩造於合作期間，每月均由被上訴人之員工洪菟璘製作如原證7（訴字卷三第57-91頁）所示之專櫃月報表，並由洪菟璘至上訴人處報告、解釋該表金額、費用與相關事項；我們都是由原證7報表知道他們付多少獎金給櫃姐，除此外並沒有其他報表，她們會有庶務費或雜支費等，通常我們不太會管，有時偶而會附一些單據如聚餐之類，這些費用都按月結清；終止合作後我們跟櫃姐談是否留任、薪水時發現並沒有像被上訴人之前講的那麼多，我們希望她們提供相關資料，但他們只有提出存摺影本及現金簽收單，沒有薪資明細或健保費等原始憑證資料，無法判斷是否為薪資轉帳等語（訴字卷五第209-211頁背面）。證人洪菟璘雖稱無法確認原證7是否為其當時製作之專櫃月報表（前審卷二第52頁），然稱其當時每月至上訴人處是以口頭形式跟上訴人說明專櫃營運支出、薪水等情；兩造合作結束時，上訴人對於人事費用有疑慮，會計有就櫃姐匯薪資料、現金簽收等作出整理資料；當時因為櫃姐每人、每月薪資明細很繁瑣，為避免繁瑣的確認時間，所以雙方同意約定每個櫃以63,000元為薪資固定費用支出等語（前審卷二第52-53頁、訴字卷四第96、97頁），可知兩造固有定期就合作專櫃之帳務進行計算，然被上訴人並未提供相關薪資明細或原始單據憑證等細部資料以供上訴人查核實際支出之人事費用，上訴人僅能依被上訴人片面提供之月報表及洪菟璘回報之口頭報告約略概算；佐以原證7（此報表為真正，詳後述）僅記載「銷貨收入」、「營運支出」、「獎金支出」、「通路支出」等大範圍項目，而無櫃姐姓名資料、薪資等細目，是被上訴人縱有在兩造合作期間每月製作月報表給上訴人並為口頭報告，亦無以據此認定上訴人已知悉並同意被證35所列之相關人事支出，合先指明。

2.原證7所示之專櫃月報表係由被上訴人所提供，此據證人余昀及上訴人品牌經理林志昇證述明確（訴字卷五第210頁、

前審卷二第56頁）。證人洪菟璘亦不否認其英文名字為原證7右上角記載之填表人「Kathlynn」（前審卷二第52頁），其雖稱不記得原證7是否為其所製作提出云云，然原證7其中104年1月至105年7月月報表所載各專櫃百貨之「A銷貨收入」項目，與被上訴人自行提出其當時開立給各專櫃百貨公司之請款發票即被證15（訴字卷二第88-202頁）之發票金額相符，此經本院比對無訛（參見本院卷一第251頁）；被證15之發票金額係經被上訴人扣除百貨通路抽成後之金額，亦據被上訴人自承在卷（本院卷二第36頁）；原證7其中104年1月至3月並有附具被上訴人開立給上訴人指定之貝那堤國際有限公司（下稱貝那堤公司，為上訴人之家族公司）之盈餘支票（訴字卷三第78-81頁），被上訴人並承認各該票款均已如數兌付（本院卷一第149頁）；貝那堤公司並自102年5月至105年1月分別開立與原證7「應開發票」欄位所載金額相符之發票給被上訴人，有財政部南部國稅局檢送之銷項憑證資料可考（本院卷一第301-304頁），並為被上訴人所不爭執（本院卷二第37頁），而上訴人並非執行經營業務者，乃被動接受被上訴人提供之銷售成本、收入等資訊，衡情應無能力可逐月憑空編製如原證7所示與上開細節事實吻合之數據之理，且被上訴人並不否認有按月提供專櫃月報表，卻一再以搬遷為由表示無法提出當時之報表資料，又無法合理解釋上開報表之記載內容何以與上述之事實相符，是以前述情節相互勾稽，原證7確為被上訴人於兩造合作期間提供給上訴人之專櫃月報表之事實，應可認定。被上訴人否認原證7之真正，證人洪菟璘藉詞無法辨認，顯均為卸責之詞，無可採信。

3.上訴人主張附表一編號A-①薪資項目其中如附表二所示部分，不應列入合作期間之薪資支出，且應扣除人事激勵獎金1,451,304元等語。查：

(1)洪苑璘102年3月至105年2月薪資部分：

①系爭備忘錄第3、5.1條分別約定：「合作期間之相關費用支

出區分為固定費用及變動費用兩項目。於固定費用支出項目，雙方各自認列約定比例提撥，於變動費用支出項目，雙方同意共同支付，並約定支付方式由通路營收直接扣除。各項費用說明參見表一」、「雙方同意按比例共同負擔專櫃營運之人事薪資費用，計算方式為單一櫃位至少2名人力組合輪值…」；表一「固定費用」中「人事薪資」項目則指「單櫃2名人力預估、招募與轉換，薪資勞健保與福利津貼」；備註說明A：「吉立方統籌人事遴選訓育，並負責與百貨通路接洽、行銷配合等執行營運事務，顧及營運初期以節省開銷惟是，吉立方不額外認列管理者費用，但英記同意吉立方得於營收認列中增額3%比例…」（訴字卷一第12、13頁），是依上述約定，上訴人合意負擔之人事薪資僅針對專櫃櫃姐之費用，被上訴人為執行營運事務而提供之人事、行政等費用，並不在約定應負擔之人事薪資費用範圍內，該部分應屬被上訴人在營收中認列增額3%比例之範圍。

- ②證人洪菟璘本即為被上訴人公司員工，負責管理兩造合作經營之全部專櫃事務，此據證人洪菟璘證述在卷（訴字卷四第97頁），且為被上訴人所是認。證人洪菟璘固證稱：我於102年12月底開始至000年0月間擔任系爭專櫃之櫃姐，並負責站櫃、盤點、進出貨、發DM、設計專櫃活動及執行等業務；我同時也是被上訴人員工，我一開始進入被上訴人公司是擔任廣告業務，每季只要達成公司要求即可，並不影響我擔任系爭專櫃人員等語（訴字卷四第95、97頁）。然依證人洪菟璘所稱：我一開始任職被上訴人專案開發人員，薪水大概24,000元到27,000元，後來沒有變更其他職位，現在還是專案經理；我負責處理所有專櫃的行政事務，我會去瞭解櫃姐接待客人有無問題，遇到客訴如何處理、個人銷售狀況，對公司制度想法，櫃姐會希望我把她們想法傳達給公司；各專櫃每月業績是由我紀錄，由我統一回報給被上訴人，並製作專櫃月報表；櫃數越多我要做的事就越多，前期收入不穩定時，公司是補貼我2、3千元，後來就補貼我1、2萬元等語

（前審卷二第49-51頁、訴字卷四第96頁背面-97頁）。證人即櫃姐蕭蔓琳證稱：證人洪菟璘是我之前擔任系爭專櫃櫃姐的主管，排班、業績、休假都歸她管，薪水E-MAIL也是由她發出；平常都是由2個人分早晚班輪流站櫃，不會同時有2個人以上的情形，特殊檔期活動就是2個人同時站櫃，因為專櫃不大，2個人就足以應付週年慶檔期的人潮；任職期間並未看過或聽過證人洪菟璘在專櫃上幫忙站櫃，因為她本來就不是站櫃櫃姐，她有點像是督導，偶爾會來巡視，詢問店上狀況、排班等，被上訴人公司沒有其他主管人員會到專櫃巡視、監督，只有證人洪菟璘會來，她會到每一個專櫃去巡視，是證人洪菟璘為我面試，我離職也是向她提出等語（訴字卷四第145頁背面-148頁）。是以證人洪菟璘之工作內容顯然是從事被上訴人指定之專案即系爭專櫃合作案之業務，並基於管理負責之業務而巡視、督察各專櫃，且以其需負責處理各櫃點櫃姐排班、業績及報表等情，衡情亦難以在櫃點固定站櫃，故證人洪菟璘應屬被上訴人為執行兩造合作營運事務所提供之行政專員，並非專櫃之站櫃櫃姐，則依前開說明，證人洪菟璘之薪資即不在系爭備忘錄所約定應分擔之人事薪資範圍。

- ③至被上訴人雖有在102年至105年間將薪資拆分匯入證人洪菟璘設於台灣企銀○○分行00000000000號、渣打國際商業銀行○○○分行00000000000000號帳戶（訴字卷二第74-87頁），然此僅能表示被上訴人將證人洪菟璘之薪資分開匯款，並無法證明其係為給付自己或合作事業之薪資而分別付款，且證人洪菟璘在此期間並未申報任何薪資收入，有財政部高雄國稅局檢送之所得稅申報資料可憑（本院卷一第347-351頁），自無從憑其片面說詞即認定被上訴人分別匯付之款項係為支付系爭備忘錄約定之人事薪資，上訴人亦不因此而需額外承擔本非系爭備忘錄所約定之人事薪資。況被上訴人違法未保存工資清冊或會計帳冊（詳後述），致上訴人無從查核實際支出狀況，此舉證上之不利益自應由被上訴人承

擔。是以，上訴人指稱被證35所列證人洪菟璘102年3月至105年2月薪資691,746元不應列入附表一編號A-①薪資費用之屬，核屬有據。

(2)洪小棉102年4月至105年2月薪資部分：

被上訴人辯稱：洪小棉於102年4月起至105年2月擔任櫃姐，薪資部分以現金簽收，102年8月至105年2月薪資均由證人洪菟璘代收後以現金交付洪小棉云云，並提出現金簽收單、及證人洪菟璘帳戶明細為證（訴字卷一第113-114、116頁，卷二第70-81頁）。此為上訴人所否認。而被上訴人並未能提出與洪小棉簽署之契約或工資清冊等其他證據資料，其固辯稱係因公司搬遷而未留存云云，證人洪菟璘亦稱：105年2月專櫃合作結束時，因上訴人對人事費用有疑慮，當時會計有就每月櫃姐薪資紀錄、匯款、現金簽收、繳款證明等作出整理資料，並約在事務所將資料提示給上訴人看，上訴人看完後，並未表示意見，我們以為不了了之，後來106年公司搬遷，因為覺得合作案已經告一段落，所以將櫃姐契約、打卡紀錄、盤點單等櫃上所有事務紀錄都清理掉等語（訴字卷四第96頁）。然上訴人當時既已對人事費用有所爭執，在未有最終之確定結果前，櫃姐薪資紀錄、匯款、繳款證明等為有利於被上訴人之證據資料，縱然公司搬遷，衡情亦會妥為保存該相關資料，以保護公司權益，被上訴人在上訴人查核資料，但未明白表示承認與否之情況下，僅約1年的時間即率予清除該有利於己之證據資料，已有可議。且依勞動基準法第23條第2項規定，雇主應置備勞工工資清冊，將發放工資、工資各項目計算方式明細、工資總額等事項記入。工資清冊應保存5年；商業會計法第38條亦規定，各項會計憑證，除應永久保存或有關未結會計事項者外，應於年度決算程序辦理終了後，至少保存5年。各項會計帳簿及財務報表，應於年度決算程序辦理終了後，至少保存10年。是不論上訴人有無與之對帳或對帳後有無意見，被上訴人依法本應保存相關工資清冊、憑證等物至少5年，以免將來查證勞僱

關係或稅務時有所爭執。被上訴人執行合作業務，相關帳冊資料均由其控管，其依法復有保存相關帳冊資料之義務，為距離證據較近者，自應由被上訴人負擔證明實際上有無或支付若干薪資給櫃姐之舉證義務，始屬公平、合理。而被上訴人上揭所提，並無法使本院獲致對其有利之心證，被上訴人甚無法提供洪小棉之身分證字號（本院卷二第49頁，然被上訴稱洪小棉為證人洪菟璘之妹，查證上似無困難）供本院得由所得稅資料查核洪小棉之所得收入，則上訴人主張被證35所列洪小棉102年4月至105年2月薪資986,138元不應列入附表一編號A-①薪資費用之屬，亦屬有據。

(3)侯紀如102年10月至102年11月薪資部分：

被上訴人辯稱當時為尋找百貨公司進櫃設點之機會，調整安排侯紀如在上開期間轉任系爭專櫃並協助百貨公司週年慶檔期之銷售，2個月後評估並不適任，故再將之調離，該費用係侯紀如站櫃期間之薪資云云（本院卷二第71頁），並提出其存摺內頁資料為證（訴字卷一第79頁及其背面）。是依被上訴人所述，侯紀如乃原為被上訴人員工而暫調為櫃姐，此由侯紀如於102年度申報在被上訴人公司之薪資所得收入160,595元，有財政部南區國稅局嘉義縣分局檢送之申報資料可憑（本院卷一第377-381頁），明顯高於被證35所示2個月之薪資98,606元，亦可見侯紀如確為被上訴人員工乃有薪資所得。則被上訴人上開匯款資料僅能證明其有付款給員工侯紀如，尚無法據以認定侯紀如係因在上開時段擔任系爭專櫃櫃姐而受領該筆薪俸，而被上訴人並未提出侯紀如於上開期間之工作紀錄或考勤表等可資憑為侯紀如於該時段確實有擔任櫃姐站櫃之相關證據，則其辯稱因侯紀如於上開期間擔任櫃姐站櫃而支付人事薪資98,606元云云，尚乏依據。上訴人主張應予扣除，即屬可採。

(4)張淑琄（更名為張宸語）104年1月至2月薪資部分：

被上訴人雖提出存摺內頁資料以證明有給付張淑琄薪資55,480元（訴字卷一第88頁背面），然張淑琄在104年1月、2月

01 乃分別在高雄漢神巨蛋百貨公司臨時櫃、VIECO阪急百貨公
02 司臨時櫃工作，而非系爭專櫃之銷售櫃，有被上訴人傳送給
03 張淑琄之電子郵件可參（訴字卷四第138-139頁），上訴人
04 主張此部分薪資不應予列計，自屬可採。

05 (5)伍曉柔102年4月至105年2月薪資部分：

06 上訴人固不爭執伍曉柔有任職櫃姐之事實，惟主張被上訴人
07 所列伍曉柔之月平均薪資數額竟高達69,030元，並非合理，
08 應以26,995元為當等語。而被上訴人就此雖提出伍曉柔之現
09 金簽收單及聲明書影本（訴字卷一第104-109頁、第174-175
10 頁、卷五第131-132頁）為證，然上訴人否認該等文件形式
11 上之真正，被上訴人亦未能提出原本為憑，已有疑義。被上
12 訴人嗣雖提出經民間公證人認證上開聲明書之文件（訴字卷
13 五第131-132頁），但此僅能證明聲明書為伍曉柔所簽名出
14 具，仍無法證明聲明書所載內容之真正。而證人洪菀璘證
15 述：百貨公司特殊檔期（諸如過年、情人節、母親節、週年
16 慶、年中慶、暑假、聖誕節、萬聖節），會須增加人力，若
17 有人潮較多之情形，都需要多餘的人力支援，而倘櫃姐排班
18 較多即可領取多餘之薪資等語（訴字卷四第94頁）。然觀諸
19 上開簽收單及聲明書所載薪資數額，3月份並非百貨公司特
20 殊檔期，但薪資數額亦達6、7萬元，竟與5月份（母親節）
21 達6、7萬元相近，是伍曉柔薪資顯與百貨公司節慶人力支援
22 或增加排班無關；再依證人蕭蔓琳證述：伍曉柔薪資不可能
23 達72,962元、70,986元等語（訴字卷四第147頁背面），益
24 證伍曉柔之月平均薪資高達69,030元並不合理，酌以伍曉柔
25 在102年至105年並未申報任何薪資收入所得（本院卷二第47
26 頁），被上訴人亦未能提出工資清冊為憑，自難認被證35之
27 人事費用明細所列伍曉柔薪資數額為實在。而上訴人主張伍
28 曉柔薪資按每月26,995元計算，已高於該期間各年度之基本
29 工資，可認已有考量增加排班或支援人力時間，應屬合理，
30 被上訴人於此既未能提出其他積極事證證明伍曉柔領取薪資
31 高於上訴人主張之薪資額，則上訴人主張被證35所列此期間

01 薪資超逾每月26,995元即1,471,216元部分（計算式參見本
02 院卷一第245頁）應不予列計，即屬可採。

03 (6)謝惠珠103年9月結婚禮金部分：

04 依系爭備忘錄之約定，櫃姐之福利津貼屬固定費用之人事薪
05 資（訴字卷一第13頁），故員工結婚禮金固應屬人事薪資所
06 定福利津貼之範疇，但依被上訴人所提供之當月專櫃月報表
07 （原證7，訴字卷三第74頁），並未見有註記此項支出之任
08 何記載，於此亦無任何相關事證可憑，自無從認定當月確有
09 該筆支出，上訴人主張應予扣除，應為可採。

10 (7)謝惠珠、蔡學涵與伍曉柔104年2月過年紅包部分：

11 查102年5月份之專櫃月報表於收支項下之「業績獎金支出」
12 區分為團體獎金及個人獎金，並備註說明「2.本月開始因專
13 櫃人人員已通過期滿評核，依約定按團獎3%/個獎2%之比
14 例，發放業績獎金」（訴字卷三第59頁），該「團獎3%/個
15 獎2%」與系爭備忘錄表一「E激勵獎金發放」比例相同，足
16 見月報表所載之獎金即為系爭備忘錄所指之激勵獎金。而10
17 4年2月之專櫃月報表補充說明記載：「…4.本月個人獎金含
18 開工紅包，及按年資與業績表現提撥0.5-1個月不等之年終
19 獎金」（訴字卷三第79頁），當月月報表收支項下「D獎金
20 支出」其中個人獎金部分並已提撥達160,853元（訴字卷三
21 第79頁），則上訴人指稱被上訴人主張支付謝惠珠、蔡學涵
22 與伍曉柔104年2月過年紅包共計9萬元部分，業經提列在當
23 月激勵獎金範圍內，不應再列計為薪資支出等語，自非無
24 據。

25 (8)上訴人主張如附表二所示共計3,399,786元不應列入附表一
26 編號A-①薪資項目之支出等語，堪可採信，業經本院認定如
27 前。又依系爭備忘錄之約定，人事激勵獎金係屬變動費用
28 （訴字卷一第13頁），本不應列入固定費用之人事薪資項
29 目，但被證35列具之人事費用中有包含人事激勵獎金（訴字
30 卷五第180頁），故於計算附表一編號A-①薪資費用時，即
31 應將人事激勵獎金予以扣除。被上訴人雖依其開立給各百貨

公司之發票金額主張支出人事激勵獎金916,513元（前審卷一第301頁），然該發票金額係扣除百貨通路抽成後之金額，並非各專櫃營收數額，此據被上訴人自承在卷（本院卷二第36頁），是該計算基準即有失真，並非可採。而原證7為真正，業經本院認定如前，兩造並不否認依原證7所列計算之人事激勵獎金總額為1,451,304元（不含102年7月份，本院卷一第169、237頁），是於此自應以1,451,304元為人事激勵獎金之計算標準。則依兩造所不爭執之被證35「E銀行匯款紀錄」8,936,199元、「F現金簽收紀錄」2,580,641元之支出，扣除前述不應列計之附表二所示3,399,786元，及不應列入之人事激勵獎金1,451,304元，被上訴人實際支出附表一編號A-①薪資數額應為6,665,750元（計算式：8,936,199元+2,580,641元-3,399,786元-1,451,304元=6,665,750元）。

4.二代健保補充保費部分：

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，惟為上訴人所否認。查，依全民健康保險法第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；而被上訴人於102年3月至105年2月間曾繳納之補充保費總計為320,502元，有衛生福利部中央健康保險（下稱健保署）108年6月26日健保高字第1086082427號函文暨附件可憑（訴字卷五第218-220頁）。然觀健保署107年12月12日健保高字第1076076141號函所檢送「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」（訴字卷五第59-60頁）顯示，被上訴人給付補充保費之各該被保險人及給付日期，與被上訴人提出被證35之人事費用明細表（訴字卷五第185-206頁）記載之領取薪資人員姓名不符（如許文馨之保費給付日期為102年5月、6月，王姿予為102年6月，然二人在上開月份均非列於

人事明細表中之受薪人員，除此外，被保險人蔡知穎、吳崑山、李孟真、林旂緯、陳怡婷等人亦均非人事明細表所列受薪人員）。是以，上訴人主張此費用不得列入人事費用等語，應屬有據。

5. 員購及罰款部分：

被上訴人固列具「員購及罰鍰費用」60,500元之支出，然員購為員工購買公司產品之公司收入，而依被證35之記載，註記為員購或罰款部分，均已自各該月應給付給員工之薪資中扣除（訴字卷五第1885、187、188、189、190、191、192、193、197、198、199、200、202、203、205頁），故員購屬收入而非支出，罰款則已自各該應負責之員工薪資中扣除，實際上係由員工負擔，何以上開收入及未由公司負擔之罰款得列為人事支出？被上訴人就此並未具體說明，則其將此部分列入人事薪資費用之屬，應屬無據。

6. 承上，被上訴人在兩造合作期間所實際支出之人事薪資費用應如附表一(丁)欄所示，共計7,425,918元，被上訴人辯稱其支出如附表一(乙)欄所示共計11,657,877元之人事費用云云，並無可採。

(二) 上訴人請求被上訴人給付2,255,467元有無理由？

1. 按依不當得利之規定請求受益人返還其所受之利益，依民事訴訟法第277條本文規定，原應由主張不當得利返還請求權之受損人，就受益人係「無法律上原因」之事實，負舉證責任。惟此一消極事實，本質上有證明之困難，尤以該權益變動係源自受益人之行為者為然。故類此情形，於受損人舉證證明權益變動係因受益人之行為所致後，須由受益人就其具有利益之正當性，即有法律上原因一事，負舉證責任，方符同條但書規定之舉證責任分配原則（最高法院109年度台上字第2764號判決要旨參照）。

2. 兩造並不爭執於合作期間共負擔支出人事薪資10,899,000元，其中上訴人已依60%比例負擔6,539,400元，然依前述，被上訴人在兩造合作期間實際支出之人事薪資費用應如

01 附表一(丁)欄所示共計7,425,918元，被上訴人虛報人事薪資
02 支出，致上訴人額外承擔2,083,849元費用（計算式：7,42
03 5,918元 $\times$ 60%=4,455,550.8元，6,539,400元-4,455,551元
04 =2,083,849元，元以下四捨五入），而被上訴人並未能說
05 明其有何法律上之原因得保有上訴人遭額外扣款之2,083,84
06 9元利益，則上訴人依不當得利之規定，請求被上訴人返還
07 2,083,849元範圍內，為有理由，應予准許，逾此範圍外，
08 則無依據，應予駁回。又上訴人另主張類推合夥即民法第69
09 4、697、699條規定對被上訴人為單一聲明之請求，為請求
10 權競合之關係，並請求擇一為有利之判決。而上訴人上開請
11 求權均係針對單一遭溢扣之人事薪資費用請求給付，本院既
12 經審酌後認定上訴人遭溢扣之人事薪資費用為如前述，上訴
13 人其他請求權之主張亦不能對其為更有利之認定，故上訴人
14 請求逾2,083,849元以外部分，仍屬無據，併此敘明。末
15 按，上訴人雖表示被上訴人應返還金額為如附表一(丙)欄所示
16 2,083,573元，然該數額係因計算錯誤所致，且本院認定被
17 上訴人應返還2,083,849元，亦未逾上訴人聲明請求之數
18 額，併予敘明。

19 (三)被上訴人之抵銷抗辯有無理由？

20 被上訴人抗辯以前述之債權與上訴人得請求之金額予以抵
21 銷，上訴人則否認有該等債務之存在。查：

22 1.人事激勵獎金差額267,396元部分：

23 被上訴人辯稱上訴人依原證7應負擔1,451,304元之人事激勵
24 獎金，其僅扣除916,513元，上訴人尚短付267,396元云云。
25 然所謂之916,513元係被上訴人於訴訟中為計算其支出之人
26 事薪資費用，而依其扣除百貨通路抽成後開立給各百貨公司
27 之發票金額所計算得出者，並非被上訴人真實支出之人事激
28 勵獎金。而兩造合作期間各月所應支出之人事激勵獎金，被
29 上訴人業已逐月扣取共計1,451,304元之人事激勵獎金，有
30 本院認定為真正之原證7報表可憑，被上訴人於此並未提出
31 任何證據證明，其當時並未依系爭備忘錄約定，以專櫃營收

數額計算、支出人事激勵獎金，事後辯稱其僅扣除人事激勵獎金916,513元，上訴人尚短付267,396元云云，洵屬無據。

2.應收未收之分潤金（5%）156,220元部分：

查原證7其中102年2月份報表註記英記盈餘認列比：57%（訴字卷五第57頁）；102年3月份報表註記「二、本期因增加『高雄夢時代』之百貨駐點，故英記與吉立方盈餘認列比調整為56%、44%」（訴字卷五第58頁）；102年6月報表註記「備註：6/30新增台南FOCUS百貨之專櫃據點，7月起將調整盈餘認列為英記55%、吉立方45%」（訴字卷五第60頁）；104年5月報表記載：「4.6月營運結餘分潤，英記營運結餘認列比例調整至60%、吉立方40%」（訴字卷五第82頁），是依上開報表之記載可知，被上訴人於102年2月至3月盈餘認列比例為43%、102年4月至6月為44%、102年7月至104年5月為45%、104年6月至105年2月為40%，故於104年6月前，被上訴人均有依系爭備忘錄約定認列盈餘比例。而原證7為被上訴人所製作，如無特殊情況，被上訴人應無突然從104年6月開始，自行將盈餘比例調降至40%且長達9個月之理，參以從104年4月份報表確實開始出現負數之薪資差額（訴字卷五第80-91頁），則上訴人指稱因專櫃營收不佳，扣除成本後，已無盈餘甚至虧損，故兩造協議從104年6月調整被上訴人之盈餘認列比例為40%等語（本院卷一第203頁），信非無據，而可採信。是兩造既自104年6月以後已合意調整被上訴人之盈餘認列比例為40%，被上訴人指稱其於104年6月至105年2月短收未認列之5%盈餘156,220元云云，自無可採。

3.增收3%盈餘即339,343元部分：

被上訴人辯稱依系爭備忘錄備註說明A（訴字卷一第13頁）之記載，其有權向上訴人請求自102年9月至105年2月期間增收之3%盈餘即339,343元云云。惟，系爭備忘錄備註說明A記載：「…吉立方不額外認列管理者費用，但英記同意吉立方得於營收認列中增額3%比例，考量就地管理之便利與必

01 要性，相關營運庶務及財務項目由吉立方統一管理收支，吉
02 立方有責任向英記按月回報各項營收與財務認列明細」，故
03 依上開約定文意，所謂之增額3%係指被上訴人可以在營收
04 中認列之管理者費用，並非其可額外再請求3%盈餘分配，
05 被上訴人據此辯稱可增加3%盈餘即339,343元云云，已嫌無
06 據。況被上訴人已逐月臚列各項收支製作原證7月報表，並
07 按月報表所載項目（不包括人事薪資費用）計算盈餘比例分
08 配，其事後辯稱可再增加3%盈餘比例云云，並無可採。

09 4.包裝成本55,300元部分：

10 被上訴人主張合作期間為上訴人支出包裝成本55,300元，應
11 由上訴人負擔云云，為上訴人所否認。而包裝成本費用應屬
12 專櫃營運支出，如確有該項支出，被上訴人逕可列入月報表
13 自營收中扣除，並無特意排除之理，而被上訴人於此並未提
14 出任何證據證明有該項支出且前未經扣除，其上開主張，並
15 無可採。

16 5.從而，依被上訴人所舉事證，難認被上訴人對上訴人有上開
17 債權存在，且被上訴人亦不否認除人事費用外，兩造在合作
18 期間所生之相關債權、債務關係均已清算完結（本院卷一第
19 148頁），自無何債權可供抵銷，是其上開抵銷抗辯均屬無
20 據。

21 六、綜上所述，上訴人依不當得利之規定，請求被上訴人給付2,
22 083,849元，及自民事變更訴之聲明狀繕本送達翌日即108年
23 1月10日（訴字卷五第74頁參照）起至清償日止，按年息5%
24 計算之利息部分，為有理由，應予准許，逾此範圍外，則無
25 依據，應予駁回。原審就上開應准許部分，為上訴人敗訴之
26 判決，尚有未合，應由本院予以廢棄改判如主文第2項所
27 示，並依兩造聲請，分別酌定擔保金為準、免假執行之宣
28 告。至其餘部分，原審為上訴人敗訴之判決，理由雖有不
29 同，但結論並無二致，仍應予維持。上訴論旨指摘原判決此
30 部分不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回上訴。

31 七、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

據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

八、據上論結，本件上訴為一部有理由、一部無理由，判決如主文。

中 華 民 國 113 年 2 月 21 日

民事第五庭

審判長法 官 蘇姿月

法 官 劉定安

法 官 郭宜芳

以上正本證明與原本無異。

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（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具有律師資格之人之委任狀，並依附註條文規定辦理。

中 華 民 國 113 年 2 月 21 日

書記官 陳憲修

附註：

民事訴訟法第466條之1：

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

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院認適當者，亦得為第三審訴訟代理人。

第1項但書及第2項情形，應於提起上訴或委任時釋明之。

附表一：（本院卷一第211-221、235-247頁）

編號	項目(甲)		被上訴人主張金額 (乙)	上訴人主張金額 (丙)	本院認定金額 (丁)
A	被證35	①薪資	10,600,327元 (計算式：被證35 編號E8,936,199元 +被證35編號F2,580,641元-附表編號E9	6,666,750元 (計算式：被證35編號E8,936,199元+被證35編號F2,580,641元-附表二3,399,786	6,665,750元

(續上頁)

01

		16,513元=10,600,327元)	元-附表編號E1,451,304元=6,666,750元) (應為6,665,750元)	
	②勞健保雇主負擔	592,672元 (被證6)	592,672元	592,672元
	③二代健保補充保費	236,882元 (被證34)	0	0
	④人力銀行刊登費	114,563元 (被證8)	114,563元	114,563元
B	交通費用補助	27,110元 (被證10)	27,110元	27,110元
C	員工聚餐、不定期餽贈	25,823元 (被證11)	25,823元	25,823元
D	員購及罰款	60,500元	0	0
小計		11,657,877元	7,426,918元	7,425,918元
E	人事激勵獎金	916,513元 (依被證15計算)	1,451,304元 (不含102.7,依原證7計算)	1,451,304元
F	依備忘錄約定兩造負擔之人事薪資總額	10,899,000元	10,899,000元	10,899,000元
甲	差額 (計算式:附表A至D總和×60%-編號F×60%)	額外支出455,326元	應返還2,083,573元	應返還2,083,849元

02 附表二：上訴人主張不應列計薪資部分
03 (本院卷一第241-247頁)
04

姓名	被證35所列任職期間、項目	不應列計總額	說明
洪菀璘	102.3~105.2薪資	691,746元	否認擔任系爭專櫃櫃姐
洪小棉	102.4~105.2薪資	986,138元	同上
侯紀如	102.10~102.11薪資	98,606元	同上
張淑琄 (即張宸語)	104.1~104.2薪資	55,480元	同上

(續上頁)

01

謝惠珠	103.9結婚禮金	6,600元	報表未記載支出
謝惠珠 蔡學涵 伍曉柔	104.2過年紅包	90,000元	應已包含在104.2人事激勵獎金支出
伍曉柔	102.4~105.2薪資	1,471,216元(每月超逾26,995元部分)	任職期間應以每月26,995元計算
合計		3,399,786元	