

臺灣臺北地方法院民事簡易判決

115年度勞簡字第7號

原告 鄭巨菱

被告 吳懿湘

輔佐人 吳龍城

訴訟代理人 官朝永律師

張斐昕律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國115年5月19日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告應給付原告新臺幣239,944元，及自民國114年12月22日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。
- 二、原告其餘之訴駁回。
- 三、訴訟費用由被告負擔67%，餘由原告負擔。
- 四、本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣239,944元為原告預供擔保，得免為假執行。
- 五、原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序方面：

- 一、原告起訴時就其資遣費部分，依照勞動基準法第17條規定請求，嗣於訴訟繫屬中更正為依勞工退休金條例第12條第1項規定請求（見勞簡卷第235頁），此係更正法律上之陳述，尚非訴之追加變更。
- 二、原告經合法通知，未於本院民國115年5月19日言詞辯論期日到場，核無民事訴訟法第386條各款所列情形，爰依被告之聲請，由其一造辯論而為判決。

貳、實體方面：

- 一、原告主張：原告於112年2月至114年5月間受僱於被告，在被

01 告設立之儀品早餐店（址設新北市○○區○○路0段00號，
02 登記為被告之獨資商號，即QBurger早餐店新店玫瑰店）任
03 職，被告擔任店長，原告則擔任店員，月薪新臺幣（下同）
04 55,000元，每年歲末另有相當於一個月月薪之年終獎金55,0
05 00元。然被告經營不善，積欠原告114年3月之薪資20,000
06 元、同年4月至5月之薪資各55,000元，113年度之年終獎金5
07 5,000元，爰依兩造間勞動契約約定，請求給付上述工資及
08 年終獎金共185,000元。又被告於114年5月31日將原告退出
09 勞工保險，足認被告係以虧損為由終止勞動契約，爰依勞工
10 退休金條例第12條第1項規定，請求給付資遣費123,750元。
11 又被告曾向原告借款充作儀品早餐店之貨款，尚積欠借款4
12 8,705元未還，爰依民法第478條規定，請求償還借款48,705
13 元等語。並聲明：被告應給付原告357,455元，及自起訴狀
14 繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

15 二、被告辯以：兩造間約定共同出資，加盟QBurger饗樂餐飲早
16 午餐連鎖店，經營儀品早餐店，原告同為合夥人，有管理員
17 工之權限，毋需打卡，顯無人格上從屬性，又原告自113年7
18 月開始另行開設可欣早餐店（址設新北市○○區○○路00巷
19 0號，登記為原告之獨資商號，即QBurger早餐店新店中國城
20 店），自同年12月起營業迄今，顯非被告之勞工。又被告各
21 月給付予原告之金額並非固定，與工資性質殊異。況原告為
22 籌措兩造間合夥團體之出資額，以家人名義向銀行貸款，足
23 證其非勞工。原告應請求兩造之合夥團體清償債務，其對被
24 告個人起訴，均無理由等語。並聲明：(一)原告之訴駁回。(二)
25 如受不利判決，願供擔保，請准宣告免為假執行。

26 三、本院之判斷：

27 (一)兩造間合夥關係並未成立：

28 1.按稱合夥者，謂二人以上互約出資以經營共同事業之契約，
29 民法第667條第1項定有明文。故合夥僅以互約出資而不以實
30 行出資為條件，但各合夥人間，出資若干，其以他物或勞務
31 為出資者，如何為折算標準，及其共同事業為何，均必有明

01 確約定，始得為日後合夥權義之依據，以確保交易之安全，
02 非謂二人以上，經營共同事業之意思一經一致，不問出資條
03 件，合夥即為成立，此參最高法院93年度台上字第2087號、
04 95年度台上字第1933號、104年度台上字第1223號民事判決
05 意旨即明。

06 2.查儀品早餐店登記為被告之獨資商號，設立於111年11月22
07 日，有商工登記公示資料在卷足憑（見勞簡卷第41頁），而
08 該店之QBurger饗樂餐飲加盟合約書係於同年10月20日簽
09 署，其中記載被告係乙方即加盟主，原告僅為乙方之連帶保
10 證人（見勞簡卷第393-411頁），足認原告並非該店之加盟
11 主。又在該加盟契約附件九線上訂餐付款系統使用協議書
12 中，原告雖在加盟主之欄位簽名（見勞簡卷第415頁），然
13 該協議書既為加盟合約書之附件，則加盟之權利義務仍應以
14 加盟合約書本文為準。故儀品早餐店之負責人即加盟主應為
15 被告1人，原告不在其列，其設立之初，難認兩造間已成立
16 合夥契約。

17 3.其後，原告曾於113年間提供合夥契約書之檔案予被告，為
18 兩造所不爭執（見勞簡卷第292頁），該合夥契約書第1條記
19 載合夥事業為「饗樂餐飲實業股份有限公司（下稱饗樂公
20 司）（QBurger）（留白）加盟店」，其營業地址、成立日
21 期均留白，則合夥事業之範圍顯然未特定，其第2條合夥出
22 資總額為3,390,000元，原告出資2,440,000元、被告出資95
23 0,000元，並分別記載兩造之出資額來源（見勞簡卷第63-67
24 頁），但兩造不爭執其等最終並未簽署該合夥契約書（見勞
25 簡卷第292頁），顯見兩造於113年間，仍並未達成合意，合
26 夥契約仍未成立。

27 4.原告在兩造與饗樂公司督導間之Line群組中，雖曾多次自稱
28 為合夥人，有訊息截圖在卷足憑（見勞簡卷第75、195、299
29 -300頁），且原告曾於114年4月12日以合夥人自居，發函請
30 求被告提出合夥帳務資料，有函文影本在卷可稽（見勞簡卷
31 第69頁），固可認定兩造曾有經營共同事業之意思，且兩造

01 當庭均不爭執其等合夥事業範圍包含儀品早餐店在內（見勞
02 簡卷第237頁），足認兩造曾有意將儀品早餐店納為共同事
03 業之一部。但據原告所述：在草擬上述合夥契約書時，兩造
04 原本要開設可欣早餐店，但因為被告沒有錢出資，故沒有簽
05 署，實際上可欣早餐店是我獨資經營等語，而可欣早餐店係
06 登記為原告之獨資商號，有商工登記公示資料在卷足憑（見
07 勞簡卷第275頁），核與原告所述相符，被告訴訟代理人就
08 此僅稱：可欣早餐店是否包含在合夥事業範圍內，確認後再
09 具狀等語（見勞簡卷第236頁），並未證明兩造嗣已明確約
10 定共同事業之範圍，可見則兩造就共同事業之範圍，除儀品
11 早餐店外，有無包含可欣早餐店，仍有爭議。兩造就共同事
12 業之範圍既仍有爭議，顯見意思仍未合致。

13 5.再就出資額部分，原告已敘明：就出資額、盈虧分受比例部
14 分，兩造並未達成合意，因為被告沒有錢，是由被告父親代
15 墊1,000,000元等語，而被告亦未具體主張、證明兩造間就
16 出資額、出資比例之約定為何，難認兩造間就此已達成合
17 意。被告訴訟代理人雖於本院115年2月13日言詞辯論期日
18 稱：出資額部分，被告現同意以上述合夥契約書為準（見勞
19 簡卷第236頁），然此距離原告提出合夥契約書已有大約2
20 年，顯已逾越相當期間，依民法第157條規定，原告以合夥
21 契約書所為要約早已失其拘束力，自不能認定兩造就出資
22 額、出資比例已有意思合致。

23 6.據此可見，兩造雖有經營共同事業之意思，但就共同事業之
24 範圍、出資額或出資比例，均無明確約定，意思並未合致，
25 則合夥契約之必要之點尚有欠缺，應認兩造間合夥契約並未
26 成立。

27 (二)兩造間有勞動契約關係：

28 1.按稱勞動契約者，謂當事人之一方對於他方在從屬關係提供
29 有職業上之勞動力，而他方給付報酬之契約。一般學理上亦
30 認勞動契約當事人之勞工，具有下列特徵：①人格從屬性，
31 即受雇人在雇主企業組織內，服從雇主權威，並有接受懲戒

01 或制裁之義務。②親自履行，不得使用代理人。③經濟上從
02 屬性，即受雇人並不是為自己之營業勞動而是從屬於他人，
03 為該他人之目的而勞動。④納入雇方生產組織體系，並與同
04 僚間居於分工合作狀態。勞動契約之特徵，即在此從屬性。
05 又基於保護勞工之立場，一般就勞動契約關係之成立，均從
06 寬認定，只要有部分從屬性，即應成立，此有最高法院81年
07 度台上字第347號民事判決意旨可參。是以，兩造間是否屬
08 於勞動契約，應審酌其契約實質上有無人格上從屬性、經濟
09 上從屬性及組織上從屬性，妥為認定。

10 2.就勞務之提供，查原告曾於112年2月至114年5月間在儀品早
11 餐店工作，並負責安排其他員工之班表，為兩造所不爭執
12 （見勞簡卷第292頁），證人即儀品早餐店員工李妍慧、馬
13 詩怡、詹佩穎亦出具證明書證稱：原告確有在怡品早餐店工
14 作，負責工作包含店內人員排班與調度、工作指示及問題處
15 理、營運相關決策或協調事項、員工於工作中向其請示回報
16 並獲得回應等事項等語（見勞簡卷第99-103頁），佐以儀品
17 早餐店中114年3月至5月間班表中，每日均有各員工休假之
18 註記，其中包含「亘菱休」即原告休假之記載（見勞簡卷第
19 93-97頁），可見原告確有實際參與儀品早餐店之營業活
20 動，且其他員工一同排班輪值，足認原告已被納入儀品早餐
21 店之生產組織體系，具有人格上從屬性、組織上從屬性。

22 3.原告曾與被告討論儀品早餐店之人力配置、員工守則及僱傭
23 契約內容，並討論採用之員工人選，有Line訊息截圖在卷足
24 憑（見勞簡卷第163-173頁），且原告自113年7月間開始另
25 經營可欣早餐店，有商工登記公示資料在卷足憑（見勞簡卷
26 第275頁），可見原告享有部分指揮監督權限，且無兼職、
27 兼業之限制，然此係基於被告之授權及許可，始有致之。原
28 告之人格從屬性雖較一般員工為低，但原告在儀品早餐店之
29 經營上，仍須與被告討論，並無獨斷專行之裁量權限，且原
30 告雖負責安排班表，但班表排定後，原告仍須依照班表出
31 勤，無法擅自決定其工作時間之起迄，被告縱未要求原告打

01 卡，亦無不同，應認原告仍有一定程度之人格上從屬性。

02 4.兩造間合夥契約欠缺必要之點，並未有效成立，業經認定如

03 前。又儀品早餐店登記為被告之獨資商號，被告始為加盟

04 主，原告僅為連帶保證人，已如前述，且原告主張：儀品早

05 餐店的帳戶是被告管理一情，被告亦未爭執（見勞簡卷第23

06 6頁），足認儀品早餐店應認係被告個人之營業，原告係為

07 被告之營業目的而提供勞務，並非為自己之目的而營業。又

08 就薪資之約定，查兩造於112年4月5日Line對話中，被告曾

09 稱：「你的薪水如果直接調上去，薪資包含為休假及未休0.

10 5的加班費OK嗎」，原告稱：「38000+12089（7天未休）+23

11 76（22天的0.5）+2000（兩個站）=54465，扣掉勞健保我還

12 有52多」，兩造磋商後，被告點選回復上述原告之訊息，

13 稱：「那我〔就〕給妳這個金額」，有Line截圖在卷足憑

14 （見勞簡卷第317-323頁）。其中被告明確使用「薪水」、

15 「薪資」，顯見兩造均共同認知此等款項之性質為薪資，且

16 約定應給付之金額為每月54,465元，此為按月計薪之約定，

17 與一般勞工之常態相符。此外，原告於111年12月5日至114

18 年5月31日在儀品早餐店加保勞工保險，亦為兩造所不爭執

19 （見勞簡卷第292頁），且有原告之勞工保險投保資料在卷

20 足憑（見勞簡卷第281-287頁），亦可認定。綜合上情，足

21 認原告有經濟上之從屬性。至於被告實際上發給原告之金

22 額，每月金額不一，大致均在50,000至55,000元之間，有被

23 告提出之入帳金額表在卷足憑（見勞簡卷第247-249頁），

24 且為原告所不爭執（見勞簡卷第292頁），堪認屬實，然被

25 告事後有無依約履行，與兩造間契約約定為何，本屬二事，

26 不能以此反推兩造間無薪資之約定。又原告雖以自己或家人

27 名義向銀行貸款，充作儀品早餐店之營運資金，被告並有償

28 還部分款項，有被告提出之還款明細可參（見勞簡卷第251-

29 254頁），然消費借貸與勞動契約本不互斥，可以併存，雇

30 主縱使曾向勞工借款，亦不影響勞工之經濟上從屬性。是

31 以，原告有經濟上之從屬性，已屬明確。

01 5.是以，兩造既約定原告提供勞務、被告給付報酬，且原告具
02 有人格上、經濟上及組織上之從屬性，應認兩造間有勞動契
03 約關係。

04 (三)就薪資部分，兩造間約定原告每月薪資為54,465元，業經認
05 定如前。被告就原告114年3月之薪資，已於114年5月13日匯
06 款10,000元、同年月14日匯款10,000元、同年月26日匯款1
07 5,000元，並均註記為「11403薪資」，有原告存摺影本在卷
08 足憑（見勞簡卷第21-22頁），至就114年4、5月之薪資，則
09 未見被告清償，故被告應給付114年3月至5月積欠之薪資共1
10 28,395元（計算式：54,465×3-10,000-10,000-15,000=128,
11 395）。

12 (四)就年終獎金部分，原告主張：兩造約定每年歲末另有年終獎
13 金55,000元等語。惟查，兩造於112年4月5日Line對話中，
14 僅約定原告之月薪為54,465元，亦未論及年終獎金，有Line
15 訊息截圖在卷足憑（見勞簡卷第317-323頁），此時未見兩
16 造就年終獎金有何具體約定。又觀諸兩造日後之Line訊息截
17 圖，固可見原告曾於114年3月1日傳訊通知被告尚積欠其他
18 員工年終獎金若干元，最後稱：你跟我的113年度年終都還
19 沒領，你就再看什麼時候能給就給等語（見勞簡卷第225
20 頁），且原告曾於114年4月29日向被告催討欠薪及年終獎
21 金，並談及員工排班事宜，被告則僅回應其已清償2月薪資
22 最後一筆30,000元等語，然此等訊息均不足以證明兩造就11
23 3年度之年終獎金金額已有具體之合意。故原告請求被告給
24 付113年度之年終獎金55,000元，即不可採。

25 (五)資遣費：

26 1.按勞工適用勞工退休金條例之退休金制度（即勞退新制）
27 者，適用同條例後之工作年資，於勞動契約依勞動基準法第
28 11條、第13條但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法
29 第23條、第24條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年
30 資，每滿1年發給1/2個月之平均工資，未滿1年者，以比例
31 計給；最高以發給6個月平均工資為限，勞工退休金條例第1

01 2條第1項定有明文。所謂「以比例計給」，於未滿1年之畸
02 零工作年資，以其實際工作日數分月、日換算成年之比例計
03 算，所得之基數以分數（分子／分母）表示，其公式為：新
04 制資遣基數= $[年+(月+日\div 30)\div 12]\times 1/2$ ，此有行政院勞工委
05 員會（現已改制為勞動部）101年9月12日勞動4字第1010132
06 304號令意旨可參。又按平均工資，指計算事由發生之當日
07 前6個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額，
08 勞動基準法第2條第4款定有明文，此實為日平均工資。而在
09 計算資遣費、舊制退休金時，須以月份計算平均工資，此時
10 1個月之平均工資（下稱月平均工資），應以勞工退休日前6
11 個月所得工資總額除以該期間之總日數，再按每月以30日計
12 算，有最高法院109年度台上字第2714號、110年度台上字第
13 675號民事判決意旨可參。而計算事由發生當日前6個月內所
14 得工資總額，是指6個月內應得工資總額，亦即在該6個月內
15 所取得工資請求權之工資總額。此金額並非以工資給付日為
16 判斷之依據，亦非以該6個月內實際取得之工資總額計算，
17 此有臺灣高等法院97年度重勞上字第14號、101年度勞上字
18 第57號民事判決意旨可參，並有行政院勞工委員會（今勞動
19 部）（78）台勞動二字第13391號函意旨可佐。

20 2.查原告曾於112年2月至114年5月間在儀品早餐店工作，此期
21 間受僱於被告，而其月薪為54,465元，嗣被告於114年5月31
22 日將原告退出勞工保險，有Line訊息截圖在卷足憑（見勞簡
23 卷第24頁），佐以被告前以虧損為由多次積欠薪資，足認被
24 告當日係依勞動基準法第11條第2款以虧損為由終止勞動契
25 約。原告遭資遣前6個月為113年12月1日至114年5月31日，
26 共182日，應得工資總額為326,790元（計算式： $54,465\times 6=3$
27 $26,790$ ），月平均工資為53,866元（計算式： $326,790\div 182\times$
28 $30=53,866.48$ ，四捨五入至個位數）。原告之年資，依照原
29 告之主張，為112年2月1日至114年5月31日，共2年4月，相
30 當於1又1/6個新制資遣基數（計算式： $(2+4\div 12)\times 1/2=1+$
31 $1/6$ ），故原告得請求給付之資遣費為62,844元（計算式： 5

01 3,866×(1+1/6)=62,843.66，四捨五入至個位數)。

02 (六)就借款部分，查原告曾於114年4月7日借款74,530元予被
03 告，以供支應儀品早餐店之貨款，有原告透過Line傳送之匯
04 款證明在卷足憑(見勞簡卷第379頁)，而就該筆借款，被
05 告尚有48,705元未償還，為兩造所不爭執(見勞簡卷第292
06 頁)。又兩造間合夥關係並未成立，業經認定如前，被告辯
07 稱：此借款係合夥團體所借，原告應請求合夥團體償還云
08 云，並不足採。故原告依民法第478條規定，請求被告償
09 還，自屬有據。

10 (七)上開114年3月至5月之積欠薪資，被告依約本應於翌月給
11 付；而資遣費依勞工退休金條例第12條第2項規定，應於勞
12 動契約終止後30日內，即114年6月30日前給付，此均為有確
13 定期限之給付，被告逾期迄今，顯已陷於給付遲延。至於借
14 款部分，兩造並未約定清償期，屬於無確定期限之給付。原
15 告就上述各項給付，自起訴狀繕本送達翌日即114年12月22
16 日(見勞簡卷第49頁)起至清償日止，按週年利率5%計付
17 遲延利息，核與民法第229條第1項、第2項、第233條第1項
18 本文、第203條規定相符，應予准許。

19 (八)本院既已獲致心證，被告再聲請傳訊證人吳毓真，以證明：
20 兩造係合夥經營儀品早餐店，原告並非勞工，是共同經營者
21 云云(見勞簡卷第297頁)，已不足以動搖結論，無調查必
22 要。又原告於言詞辯論終結後所遞之書狀及證據，亦無從審
23 酌。

24 四、綜上所述，原告依兩造間勞動契約約定，請求給付114年3月
25 至5月之工資差額128,395元，依勞工退休金條例第12條第1
26 項規定，請求給付資遣費62,844元，依民法第478條規定，
27 請求償還借款48,705元，上述共239,944元，及均自114年12
28 月22日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為有理
29 由，應予准許。逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。

30 五、本件係勞動事件，就原告(即勞工)之給付請求，為被告
31 (即雇主)敗訴判決之部分，應宣告假執行，同時酌定相當

01 之金額，宣告被告得供擔保而免為假執行。至於原告敗訴部
02 分，其訴既經駁回，則其假執行之聲請亦失所附麗，應併予
03 駁回。

04 六、本件事證已臻明確，兩造其餘主張、攻擊防禦方法及所提證
05 據，經審酌後均認於本件判決結果不生影響，爰不逐一論
06 駁，併此敘明。

07 七、據上論結，本件原告之訴為一部有理由、一部無理由，依勞
08 動事件法第15條後段、第44條第1項、第2項，民事訴訟法第
09 79條，判決如主文。

10 中 華 民 國 115 年 6 月 12 日
11 勞 動 法 庭 法 官 王 沛 元

12 以上正本係照原本作成。

13 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
14 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

15 中 華 民 國 115 年 6 月 17 日
16 書 記 官 葉 愷 茹