

臺灣新北地方法院民事判決

113年度勞訴字第64號

原告 黃鈺娜（原名陳儀如）

訴訟代理人 沈恆律師

被告 貝家歲即茶廩商號

上列當事人間請求給付資遣費等事件，經本院於民國114年1月20日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣壹拾貳萬參仟陸佰壹拾肆元，及自民國一百一十三年四月七日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

被告應開立非自願離職證明書予原告。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔四分之三，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣壹拾貳萬參仟陸佰壹拾肆元，為原告預供擔保後，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

一、原告主張：

（一）緣原告自民國111年7月1日起任職於被告經營之茶廩商號

（下稱系爭商號）擔任店長，約定薪資為每月新臺幣（下同）3萬4,000元，於次月10日以匯款方式給付薪資。惟原告自112年7月10日（即同年6月份之薪資給付日）起之薪資至今均未受給付，甚至還以店長身分代墊租金、費用及其他勞工之薪資，被告更於112年8月12日未經預告，以勞動基準法（下稱勞基法）第11條第1款歇業為由終止勞動契約。又被告雖辯稱原告為系爭商號之技術股股東云云，惟訴外人吳奕辰、周志謀（即被告背後之金主）曾口頭告知會給予原告技術股，但對於股數、權利義務內容都沒有講清楚，其等應該

只係用話術來安撫原告賣力工作，實際上並無任何具體書面約定，原告始終僅為被告之員工，自應享有勞工之權利甚明。

(二)原告得向被告請求給付之項目及金額，分述如下：

1.資遣費部分：

原告係自111年7月1日起受僱於被告，最後工作日為112年8月12日，並以同日為勞動契約終止日，而其離職前6個月（即112年2月13日起至112年8月12日止）之應領薪資依序為112年2月份1萬9,429元（計算式： $34,000\text{元} \times 16/28 = 19,429\text{元}$ ）、112年3月至112年7月份均為3萬4,000元、112年8月份1萬3,161元（計算式： $34,000\text{元} \times 12/31 = 13,161\text{元}$ ），是其薪資總額為20萬2,590元（計算式： $19,429\text{元} + 34,000\text{元} \times 5 + 13,161 = 202,590\text{元}$ ），除以其工作期間總日數181日（ $16 + 31 + 30 + 31 + 30 + 31 + 12 = 181$ ），故原告日平均工資為1,119元（計算式： $202,590\text{元} \div 181\text{日} = 1,119\text{元}$ ），再依民法第123條第2項規定，按每月為30日，計算月平均工資為3萬3,570元（計算式： $1,119\text{元} \times 30 = 33,570\text{元}$ ）。原告之資遣年資為1年1月又12日，依勞退新制資遣費基數為67/120，故原告得請求被告給付之資遣費為1萬8,743元（計算式： $33,570\text{元} \times 67/120 = 18,743\text{元}$ ）。

2.特休未休工資部分：

被告於112年8月12日通知原告終止勞動契約時，原告年資為1年1月又12日，共有10日之特別休假未休，而原告契約終止前最近1個月正常工作時間所得之工資為3萬4,000元，除以30所得之金額即1日工資為1,133元，基此計算，原告得請求之特休未休工資為1萬1,330元（計算式： $1,133\text{元} \times 10 = 11,330\text{元}$ ）。

3.工資差額部分：

原告每月薪資為3萬4,000元，被告於112年6月份起即未足額給付薪資，112年6月份及7月份之薪資僅於112年7月16日支付1萬元，尚有5萬8,000元未給付。又112年8月計薪至12日

為1萬3,161元(計算式： $34,000 \times 12 / 31 = 13,161$ 元)。上開金額合計為7萬1,161元，原告自得請求被告給付。

4.預告期間工資部分：

原告為受僱被告繼續工作1年以上3年未滿者，依勞基法第16條第1項規定，預告期間為20日，而原告之日平均工資為1,119元，已如前述，則原告得請求被告給付之預告期間工資應為2萬2,380元(計算式： $1,119 \text{元} \times 20 \text{日} = 22,380 \text{元}$)。

5.代墊款部分：

(1)原告於工作期間因擔任店長工作需要，所生之代墊費用均由原告先行支付，事後再向被告請款；惟原告於112年6月11日支付之112年6月份板橋裕民街店面房租3萬0,015元、購買茶葉款項8,100元、菜單設計費896元【含大陸廠商設計費：541元(即138元、134元、269元)，業於112年5月10日、10日、31日付款、臺灣廠商印刷費355元(即145元、105元、105元)，業於112年6月14日、21日、22日付款】、工讀生薪資4萬4,296元(含112年6月11日支付李紘塵、洪爾辰、陳昌傑112年5月份薪資1萬7,952元、3,344元、1萬3,000元；112年8月10日支付李紘塵112年7月份薪資1萬元)等代墊費用，金額共計8萬3,307元，被告僅給付4萬元，尚餘4萬3,307元仍未給付，原告自得依民法第179條規定請求被告返還。

(2)被告辯稱已將款項交付原告，且系爭商號並無負債，故無可能產生代墊款云云，惟原告負責帳務期間，每月均與吳奕辰進行對帳，直至吳奕辰確認無誤才結束對帳，不容被告臨訟再以帳款有差異為由而拒絕給付。況原告只能提出自己經手部分之單據，其餘吳奕辰經手之單據並未交給原告，另有些吳奕辰提報之支出自始未提供單據，故此差異非可歸責於原告，遑論當月之帳務早經吳奕辰對帳確認無誤，已如前述。另吳奕辰所提出之金錢均係直接支付房租，故未出現在原告之報表內，且因吳奕辰本身沒有直接與廠商接洽，故不可能直接支付貨款。再者，肚肚平台系統之資料並非原告每日輸入，而係已設定好由各平台銷售資料自動帶入，且肚肚平台

系統上面顯示之外送金額並非實際收到之金額，實際入帳還要再扣除一些費用以及抽成之34%，且Linepay、街口支付等各行動支付要再扣除抽成之比例金額，故肚肚平台系統上面顯示之營業額，本就與系爭商號實際入帳金額有差異，此即各平台之抽成所導致，被告故意以此混淆，實屬無稽。至於熊貓（Foodpanda）每月入帳2筆收入，本月月帳總表實際記帳時係記入本月第2筆款項及次月第1筆款項之加總，故被告所指熊貓金額之差異僅係記帳基準時間之不同所致，並非金額之誤差甚明。

6.非自願離職證明書部分：

被告係依勞基法第11條第1款規定終止與原告間之勞動契約，已如前述，原告自得依就業保險法第11條第3項規定，請求被告開立離職原因勾選勞基法第11條第1款之非自願離職證明書交予原告收執。

(三)爰依相關勞動法令及不當得利之法律關係，求為判決：1.被告應給付原告16萬6,921元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。2.被告應開立離職原因勾選「勞基法第11條第1款」之非自願離職證明書予原告。並陳明願供擔保請准就第一項請求宣告假執行。

二、被告則以：

(一)系爭商號係由周志謀（Jerro）、吳奕辰（Vincent Wu）及鄭皓澤所創立，原告（UNA）則為店長兼技術股股東，嗣鄭皓澤於111年11月離開，被告於111年11月同意掛名為系爭商號負責人，惟未領取報酬及分紅。又系爭商號之各項事務均係由原告與吳奕辰對接，被告對於系爭商號之具體事務並不清楚，因被告為系爭商號掛名之負責人，故所有線上平台之收益均會定期（每月或每日）匯入被告帳戶內，被告每月整理所有店內線上平台收益後，並將款項交付予原告。而依據肚肚平台系統之資料，自112年3月1日至112年8月31日總營業額為72萬1,402元，銷售總額為91萬1,191元，被告於112年3月至7月31日交付予原告之總金額共計為29萬5,446元，

01 系爭商號所有之營運狀況均係以原告為主，被告並不理解為
02 何會有代墊款及未付薪資之情形，原告於112年7月份時陳稱
03 因無法負擔系爭商號之支出，有虧損而無法繼續經營，目前
04 為停止營業之狀態，被告及周志謀、吳奕辰均希望與原告核
05 對清楚帳目，但原告均以事務繁忙為由推遲拒絕。

06 (二)又被告對於原告請求給付資遣費1萬8,743元、特休未休工資
07 1萬1,330元、工資差額7萬1,161元及預告期間工資2萬2,380
08 元等部分均不爭執，並同意直接開立非自願離職證明書交付
09 原告。另關於代墊款4萬3,307元部分，被告固對於系爭商號
10 需支出房租3萬元、購買茶葉8,100元、菜單設計費896元、
11 工讀生薪資4萬4,296元等項並不爭執，惟因被告每月已將所
12 有收入交付原告，原告如何運用，被告並不清楚，故不可能
13 有代墊款之情形發生。且經被告將原告提供之111年12月至1
14 12年3月之各項支出單據（即原證11）與原告提出系爭商號1
15 11年12月至112年3月之月帳總表（即原證7）進行核對，統
16 計結果差額有6萬7,000元，況系爭商號為飲料店，竟有與飲
17 料店型態有落差之酒類支出發票。另原告雖稱每月均有與吳
18 奕辰進行對帳，然吳奕辰僅答應自112年6月1日協助查看帳
19 目，並未參與單據收取之記帳過程，原告作為店長，自應負
20 責全店之營運與帳號處理。再者，吳奕辰於112年1月支付原
21 告3萬元作為店內貨款，並於112年3月支付5萬元作為房租及
22 貨款支出，然原告提供之月帳總表僅顯示112年3月份支付5
23 萬元（即羊墊款）之記錄，惟此為股東往來款項，並非營業
24 額之一部分，且並未包含112年1月份之3萬元，顯見兩者間
25 有3萬元之誤差。且被告收到線上平台扣除服務費後之實收
26 金額，均全額匯款給原告，故月帳總表之總金額應與被告匯
27 款金額一致，但實際上卻存在2萬6,782元之差距。甚且被告
28 於112年4月至7月尚有匯款給原告熊貓收入金額11萬5,409
29 元，但原告沒有提供後續月份，因此無法進行查核。此外，
30 原告提供之貨款與雜支報表金額為22萬8,478元，但支出憑
31 證金額僅為21萬7,412元，亦有1萬1,066元之落差。遑論，

01 系爭商號之營運係至112年8月份，惟原告僅交付至112年3月
02 份之帳目，112年4月至8月之帳目則未交付，被告實無法進
03 行核對。由此可知，原告提供之報表與實際情況間即存在重
04 大出入，顯見原告主張之匯款金額與被告實際匯款金額亦不
05 一致，原告帳目記錄顯然缺乏準確性及透明度，故被告對於
06 原告主張之代墊款項實無法接受。

07 (三)併為答辯聲明：原告之訴及假執行之聲請均駁回。並陳明如
08 受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

09 三、得心證之理由：

10 (一)按獨資為一人單獨出資經營之事業，該事業為出資之自然人
11 單獨所有，獨資商號與其主人係屬一體（最高法院43年台上
12 字第601號、100年度台上字第715號判決意旨參照）。故獨
13 資商號與負責人屬同一人格，負責人個人為權利義務主體。
14 被告固抗辯系爭商號係由周志謀、吳奕辰及鄭皓澤所設立，
15 原告則為店長兼技術股股東，其僅為系爭商號掛名之負責人
16 云云。然查，系爭商號為經核准設立之獨資商號，並登記被
17 告為負責人，為兩造所不爭，被告雖以前揭情詞置辯，然觀
18 諸被告所提出兩造間通訊軟體LINE對話紀錄，足認被告確實
19 有經手系爭商號營業收入管理事務，且其並未提出系爭商號
20 係由各合夥人出資經營共同事業之證明，而縱認周志謀、吳
21 奕辰等人有參與系爭商號之經營，亦難逕認系爭商號即屬合
22 夥事業，是本件被告以獨資商號名義所為交易上之一切行
23 為，均為該負責人之行為，應認負責人貝家歲即為本件權利
24 義務主體。

25 (二)原告依據兩造間勞動契約及相關勞動法令請求部分，是否有
26 據？

27 1.原告主張其自111年7月1日起受僱於被告擔任店長，約定薪
28 資為每月3萬4,000元，嗣被告於112年8月12日未經預告依勞
29 勞基法第11條第1款規定以歇業為由終止勞動契約等事實，
30 為被告所不爭執，堪信為真。

31 2.茲就原告請求之項目及數額有無理由，分述如下：

(1)按工資應全額直接給付勞工；雇主依第11條或第13條但書規定終止勞動契約者，其預告期間依左列各款之規定：一、繼續工作3個月以上1年未滿者，於10日前預告之。二、繼續工作1年以上3年未滿者，於20日前預告之。三、繼續工作3年以上者，於30日前預告之。雇主未依第1項規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資；勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依下列規定給予特別休假：一、6個月以上1年未滿者，3日。二、1年以上2年未滿者，7日。三、2年以上3年未滿者，10日。四、3年以上5年未滿者，每年14日。五、5年以上10年未滿者，每年15日。六、10年以上者，每1年加給1日，加至30日為止。勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。但年度終結未休之日數，經勞雇雙方協商遞延至次一年度實施者，於次一年度終結或契約終止仍未休之日數，雇主應發給工資，勞基法第22條第2項前段、第16條第1項、第3項、第38條第1項、第4項分別定有明文。次按勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞基法第11條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給2分之1個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工資為限，不適用勞基法第17條之規定，勞工退休金條例第12條第1項亦有明定。經查，被告於112年8月12日依勞基法第11條第1款規定終止與原告間之勞動契約，已如前述，又被告並不爭執應給付原告資遣費1萬8,743元、特休未休折算工資1萬1,330元、112年6至8月工資差額7萬1,161元、預告期間工資2萬2,380元，金額共計12萬3,614元，且亦未提出已為給付之相關證據資料以供本院參酌，則原告請求被告應給付12萬3,614元，洵屬有據，應予准許。

(2)復按勞基法第19條規定：「勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其代理人不得拒絕。」；又依就業保險法第11條第3項規定：「本法所稱非自願離職，指被保險

01 人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或
02 因勞動基準法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各
03 款情事之一離職。」。經查，被告係依勞基法第11條第1款
04 規定終止兩造間之勞動契約，已如前述，自屬就業保險法第
05 11條第3項規定之情形之一，故原告依勞基法第19條及就業
06 保險法第11條第3項規定，請求被告應開立非自願離職證明
07 書，亦屬有據，應予准許。

08 (三)原告依據不當得利之法律關係請求部分，是否有據？

09 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
10 益。雖有法律上之原因，而其後已不存在者，亦同。民法第
11 179條定有明文。又按當事人主張有利於己之事實，就其事
12 實有舉證責任，若一方就其主張之事實已提出適當之證明，
13 他造欲否認其主張者，即不得不提出相當之反證，以盡其證
14 明之責，此為舉證責任分配之原則，更是民事訴訟法第277
15 條基於「公平原理及誠信原則，適當分配舉證責任」而設其
16 抽象規範之具體展現（最高法院 102年度台上字第297號判
17 決意旨參照）。

18 2.原告主張其因擔任店長工作，為被告代墊112年6月份板橋裕
19 民街店面房租3萬0,015元、購買茶葉款項8,100元、菜單設
20 計費896元、工讀生薪資4萬4,296元等費用，金額共計8萬3,
21 307元等事實，為被告所不爭執，堪信屬實。另原告主張被
22 告僅給付4萬元，尚餘4萬3,307元仍未給付等語，則為被告
23 所否認，並以前揭情詞置辯。經查，依原告主張及其所提出
24 茶葉款項單據、通訊軟體LINE對話紀錄、菜單設計及印刷費
25 單據、工讀生打卡紀錄及存款交易明細可知，其代墊款項之
26 日期及金額依序為：112年5月10日272元、5月31日269元、6
27 月11日6萬4,311元、6月13日8,100元、6月14日145元、6月2
28 1日105元、6月22日105元、8月10日1萬元（見本院卷第27至
29 45頁、第163至181頁）。又依被告所提出兩造間通訊軟體LIN
30 E對話紀錄可知，被告於112年3月至8月匯款予原告之日期及
31 金額依序為：112年3月8日1萬8,058元、3月13日1萬2,479

元、3月26日2萬6,023元、4月9日8,412元、4月10日3萬1,640元、4月30日2萬3,520元、5月10日2萬5,839元及1萬9,251元、5月30日2萬2,867元、6月13日2萬2,308元、7月5日2萬8,777元、7月11日1萬4,191元、7月26日2萬1,014元、8月10日2萬1,067元（見本院卷第83至93頁）。而原告主張被告就其代墊款部分已一部清償4萬元，依被告所提出對話紀錄可知，原告所主張代墊費用已還款部分為4,000元+11,000元+5,000元+20,000元=40,000元（見本院卷第95頁），此部分金額既與被告匯款部分之金額無一相符，顯見非屬上開匯款之任一筆款項。另原告雖主張系爭商號112年4月至7月之帳務係由吳奕辰處理，並未保有此期間之收入支出報表等語，然依原告所提出其所執有之支出明細包含112年4月至6月之支出部分（見本院卷第197至211頁），暨被告於112年4月至8月仍有將系爭商號線上平台收入匯款予原告等情節觀之，足認原告縱毋需製作收入支出報表，惟仍有經手系爭商號之營業收入及支出部分。又查，依原告所列出之112年4月份支出金額為7萬1,527元、112年5月份支出金額為4萬2,342元、112年6月份為支出金額4萬7,020元，合計支出金額為16萬0,889元，惟被告自112年4月9日起至8月10日止，共計匯款23萬8,886元予原告，則扣除支出部分後，尚有餘額7萬7,997元，又被告對於原告所製作111年12月至112年3月之月帳總表雖有爭執，惟縱使採認原告製作之112年3月月帳總表，於扣除112年3月月帳總表所列虧損1萬6,789元，仍有餘額6萬1,208元。此外，原告就被告匯付之款項扣除支出後並無餘額或已將餘額交還被告等事實，並未提出任何證據舉證以實其說。是以，堪認被告匯付予原告之款項扣除支出後之餘額，已足支付原告所主張代墊款項4萬3,307元，難認被告尚有積欠原告代墊款。

3.從而，原告依據不當得利之法律關係，請求被告給付代墊款4萬3,307元，洵屬無據，不應准許。

四、綜上所述，原告依據兩造間勞動契約及上開勞動法令，請求

01 被告應給付12萬3,614元，及自起訴狀繕本送達翌日即113年
02 4月7日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息，暨請求
03 被告應開立非自願離職證明書予原告，均為有理由，應予准
04 許；逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。

05 五、末按法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，應依職權
06 宣告假執行，前項請求，法院應同時宣告雇主得供擔保或將
07 請求標的物提存而免假執行，為勞動事件法第44條第1項、
08 第2項所明定。本判決主文第1項係就勞工之給付請求，為被
09 告即雇主敗訴之判決，爰依據前開規定，依職權為假執行及
10 免為假執行之宣告。至本判決主文第2項，乃係請求被告為
11 特定行為，性質上不宜宣告假執行；另原告其餘敗訴部分，
12 其假執行之聲請亦失其依據，應併予駁回。

13 六、本件事證已臻明確，兩造其餘主張、攻擊或防禦方法及所用
14 之證據，經本院斟酌後認對判決結果均不生影響，爰毋庸逐
15 一再加論述，附此敘明。

16 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

17 中 華 民 國 114 年 3 月 17 日
18 勞動法庭 法 官 王士珮

19 以上正本係照原本作成。

20 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
21 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

22 中 華 民 國 114 年 3 月 17 日
23 書記官 李依芳