

臺灣橋頭地方法院民事判決

113年度勞簡字第43號

原告 哈特曼機械工程有限公司

法定代理人 李煌基

訴訟代理人 尤中瑛律師

被告 趙志賢

訴訟代理人 李冠孟律師

上列當事人間請求返還不當得利事件，本院於民國114年4月24日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：原告公司係以經營進口鋼鐵設備之零件銷售為主要業務之公司，自民國88年6月1日起聘僱被告為業務經理乙職，負責推展業務、拜訪客戶、交付貨物等工作。茲原告公司考量被告以其自有車輛經常往來公司與客戶間，乃自聘僱時起，即有言明每月以新臺幣(下同)3,000元，以「保養」之名目補貼被告自有車輛之耗損折舊，至於實際支出之油料費用、保養費用，則另行報支。俟原告公司業務發展趨於穩定，原告公司負責人李煌基乃於89年間前往中國大陸發展，在台業務均由被告負責處理，李煌基則未加過問。而原告公司自103年1月14日起至106年1月13日止，採以車輛租賃方式，向訴外人格上汽車租賃股份有限公司承租「福特-Kuga」款式之小客車乙輛，供被告業務上使用，迨租賃期限屆滿，原告公司即買受前開車輛，取得所有權迄今。原告公司自103年1月14日租賃小客車供被告於業務推展用起，被告原領取補貼車輛耗損折舊（名目：保養）之每月3,000元即應取消，然被告竟趁原告公司負責人李煌基人在大陸無暇顧及在台業務與財務之際，仍每月領取3,000元補貼款項。嗣李

煌基於112年4、5月間返台，重新整頓在台業務，先發現被告未能準時到退勤，繼而發現被告經常以公濟私，利用公務之便，辦理私人事務，李煌基屢勸不聽，並設置卡鐘核實到退勤時間，且李煌基復查得被告仍每月領取3,000元保養補貼，旋於113年3月起停止發放該筆款項，當被告於113年6月1日工作年資達25年時，旋於7月12日以連續服務已達25年為由，自請退休而離職。而原告公司自103年1月14日起已提供車輛予被告，被告每月領取3,000元之補貼，自103年2月起已失所依據，故被告應將103年2月至113年2月期間共121個月補貼款363,000元，依民法第179條之規定，返還予原告公司等語，並聲明：被告應給付原告363,000元，及自起訴狀態本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

二、被告則以：兩造曾於113年7月18日達成勞資爭議調解，調解紀錄已記載兩造放棄民事請求權，故原告再提起本訴，無權利保護必要。兩造自88年起至113年7月11日退休止，並無約定以保養名目補貼被告自有車輛之損耗折舊，而係由原告公司與被告約定每月薪資後，並由原告以保養名目為津貼之方式給付薪資，故每月3,000元保養費用實為被告之每月薪資，而非補貼被告自有車輛之耗損。原告雖稱自113年3月起停止發放3,000元之保養津貼，惟依被告113年3月至6月薪資表所示，被告薪資仍為59,860元，差別僅在於113年2月底薪為56,860元、保養3,000元，113年3月至6月均記載底薪59,860元，足證被告薪資確實為59,860元。縱認每月3,000元保養費係因被告使用原告公司所租賃車之保養費，該金額實屬原告公司明知無給付之義務卻仍給付予被告，依民法第180條第3款，原告公司不得求返還等語置辯，並聲明：原告之訴駁回。

三、兩造經本院整理下列不爭執事項並協議簡化爭點，不爭執事項如下：

（一）被告於88年6月1日至113年7月11日期間受僱於原告，擔任業務經理。

01 (二) 原告於103年1月14日至113年7月11日期間提供小客車供被
02 告業務上使用。

03 (三) 被告於103年2月至113年2月期間均有每月領取薪資表上記
04 載「保養」3,000元。

05 (四) 如薪資表內保養3,000元並非工資，則被告應給付原告金
06 額為363,000元。

07 (五) 兩造於113年7月8日在高雄市政府勞工局達成勞資爭議調
08 解，調解成立內容如調解紀錄所載。

09 四、本件爭點為：

10 (一) 兩造於113年7月18日達成之勞資爭議調解，是否包含本件
11 原告之不當得利請求權？

12 (二) 被告於103年2月至113年2月期間每月所領取「保養」3,00
13 0元是否為工資？

14 (三) 本案不當得利請求權有無民法第180條第3款之適用？

15 五、本院得心證之理由：

16 (一) 兩造於113年7月18日達成之勞資爭議調解，是否包含本件
17 原告之不當得利請求權？

18 原告主張兩造於113年7月18日調解成立內容僅有舊制退休
19 金、特休假未休工資，並未含本件不當得利等語，被告則
20 辯稱調解成立內容已包含本件原告之不當得利請求權等
21 語。經查，兩造於113年7月18日在高雄市政府勞工局達成
22 勞資爭議調解，調解成立內容如調解紀錄所載等情，為兩
23 造所不爭執，並有高雄市政府勞工局113年12月10日高市
24 勞關字第11340131700號函檢送勞資爭議調解紀錄相關資
25 料附卷可參（見本院卷第37至46頁），此部分事實堪信為
26 真。而兩造達成之調解方案記載：「1. 案經本會居中調
27 解，勞資雙方基於誠信協商，資方就本案有關特休假工資
28 及舊制退休金爭議，同意包裹式一次處理，給付勞方新臺
29 幣850000元。勞方其餘請求權均拋棄，不再訴求主張，勞
30 資雙方達成和解。…3. 上開協議履行後，勞資雙方同意不
31 得再以基於勞僱關係存續期間中及終止勞動契約時所衍生

特休假工資及舊制退休金等事項，不再有任何異議，並放棄民事請求權。」等語，再參照兩造於調解時之主張記載：「勞方主張：如調解申請書…請雇主給付(1)舊制退休金（88/05/01～94/06/30）(2)請求近108～112在200天特休假應休未休工資。…資方主張：…針對勞方所提出有關特休未休工資及舊制退休金可以協商。」，可見上開調解之範圍係針對被告之舊制退休金及特休假未休工資，兩造最後達成調解方案之內容亦係針對舊制退休金及特休假未休工資，故兩造於113年7月18日在高雄市政府勞工局達成勞資爭議調解之內容，並未包含本件原告主張之不當得利請求權，故被告辯稱原告不得再行起訴，欠缺權利保護必要等語，自非可採。

(二) 被告於103年2月至113年2月期間每月所領取「保養」3,000元是否為工資？

1. 按勞動基準法第2條第3款規定：「工資，謂勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之」。該所謂「因工作而獲得之報酬」者，係指符合「勞務對價性」而言，所謂「經常性之給與」者，係指在一般情形下經常可以領得之給付。判斷某項給付是否具「勞務對價性」及「給與經常性」，應依一般社會之通常觀念為之，其給付名稱為何？尚非所問。是以雇主依勞動契約、工作規則或團體協約之約定，對勞工提供之勞務反覆應為之給與，乃雇主在訂立勞動契約或制定工作規則或簽立團體協約前已經評量之勞動成本，無論其名義為何？如在制度上通常屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價（報酬），即具工資之性質而應納入平均工資之計算基礎（最高法院100年度台上字第801號判決意旨參照）。又勞工與雇主間關於工資之爭執，經證明勞工本於勞動關係自雇主所受領之給付，推定為勞工因工作而獲得之報酬，勞動事件法第37條定有明文。

01 2. 原告公司主張聘僱被告時已約定每月3,000元之保養名目
02 補貼被告自有車輛之耗損折舊，原告公司已於113年1月提
03 供車輛供被告業務推廣使用，被告自103年2月起至113年2
04 月底所領3,000元保養補貼，自應返還等語，為被告否
05 認，並辯稱每月領取3,000元之費用係屬工資等語。經
06 查，依證人鄭茗靜證述：被告比我早1個月進公司，不知
07 道他的薪資內容如何約定。被告薪資表是我製作的，是沿
08 用臺北的小姐之前的資料繼續做。底薪及保養之金額以前
09 就寫這樣。113年3月至6月薪資表記載底薪59,860元，是
10 老闆直接叫我把他調成59,860元。我不知道原來的保養費
11 為何取消。流水帳是我記載的。帳簿內「J+M薪資加保
12 養」，J是被告，M是我。公司只有兩個員工，每個月只有
13 支出兩個員工的薪資等語（見本院卷第154至159頁），足
14 見證人鄭茗靜並未能證明兩造有約定被告薪資表中之保養
15 費3,000元，係補貼被告自有車輛之耗損折舊乙節，原告
16 對此並未舉證以實其說。參以被告之薪資表記載「薪資及
17 津貼：底薪56860，保養3000」等語，足見被告每月均領
18 取月薪59,860元，而不論原告公司有無提供車輛，被告均
19 按月領取相同月薪，則可見「保養3000」之項目係具備勞
20 務對價性，且係經常性給予，依前揭說明，自屬工資之範
21 疇。況原告公司僅需支出2名員工薪資，對於被告之薪資
22 組成項目，理應知之甚詳，而被告於113年3月至6月之薪
23 資表又均記載「底薪59860」等語，益證被告之每月工資
24 為59,860元，縱原告公司就薪資項目有所調整，亦不影響
25 被告每月工資為59,860元。原告公司雖又主張係113年3月
26 調薪3,000元等語，惟原告公司係於證人鄭茗靜證述後始
27 為此部分主張，對照原告公司於起訴時主張112年4、5月
28 返台後即陸續發現被告出缺勤不正常及利用公務處理私務
29 等事，則原告公司既早已認為被告工作表現不佳，又豈會
30 在113年3月逕自幫被告調薪，且一般勞工只在意每月薪資
31 總額，並不會關心薪資項目組成之調整，若係加薪，公司

亦會告知勞工，而證人鄭茗靜亦證述是依原告公司負責人指示直接於113年3月調整底薪等語（見本院卷第156頁），足見證人鄭茗靜亦不知悉原告公司有調薪乙事，本件被告也從未表示113年3月後有調薪，自不能以原告公司刪除3,000元保養費而將底薪調整為59,860元，即認定係屬調薪，是原告主張113年3月後係調薪等語，尚非可採。是以，被告薪資表中保養3,000元係屬工資範疇，原告公司並未能證明每月保養3,000元之項目，係補貼被告自有車輛之耗損折舊而非屬工資，被告於103年2月至113年2月期間按月受領3,000元保養費，係基於勞動契約之法律關係而受領給付之工資，則原告主張被告係溢領103年2月至113年2月保養費363,000元，係屬不當得利，尚屬無據。

3. 又本件原告依不當得利請求被告返還103年2月至113年2月期間每月領取保養費3,000元，為無理由，業經本院認定如上，則原告之不當得利請求權有無民法第180條第3款之適用，即無再為審究之必要，附此敘明。

六、綜上所述，原告公司依民法第179條，請求被告應給付原告363,000元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為無理由，應予駁回。本件訴訟費用，依民事訴訟法第78條，由敗訴之原告公司負擔。

七、本件事證已臻明確，兩造所為其他主張、陳述並所提之證據，經本院審酌後，認均與本件之結論無礙，爰不一一詳予論述，附此敘明。

八、據上論結，本件原告之訴為無理由，判決如主文。

中 華 民 國 114 年 5 月 8 日
勞動法庭 法 官 王碩禧

以上正本係照原本作成。

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。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中 華 民 國 114 年 5 月 9 日
書記官 郭力瑜

