

臺灣臺北地方法院簡易民事判決

109年度店簡字第125號

原告 莒錫開發股份有限公司

法定代理人 王台生

訴訟代理人 劉宏邈律師

複訴訟代理

人 吳冠霖

被告 謝承諭

訴訟代理人 王建智律師

複訴訟代理

人 羅天佑律師

上列當事人間清償借款事件，本院於民國109年6月23日言詞
辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣壹拾捌萬壹仟參佰柒拾元，及自民國一百
零八年九月四日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用新臺幣貳仟柒佰陸拾元，由被告負擔新臺幣壹仟玖佰
元，餘由原告負擔。

本判決原告勝訴部分得假執行；但被告如以新臺幣壹拾捌萬壹仟
參佰柒拾元為原告預供擔保，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序事項：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但擴張或
減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255
條第1項第3款定有明文。查原告起訴時，原請求：被告應
給付原告新臺幣（下同）255,000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。嗣於民國
109年6月18日言詞辯論變更聲明為：被告應給付原告260,00

01 0元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分
02 之5 計算之利息，核屬擴張應受判決事項之聲明，揆諸前揭
03 說明，應予准許。

04 貳、實體事項：

05 一、原告方面：

06 (一)原告起訴主張：被告前為原告公司之員工，任職期間自103
07 年4月1日起至107年7月27日止，工作期間被告曾向原告借貸
08 買車，並於104年3月24日簽立450,000元之借據（下稱系爭
09 借據），被告因而取得原告代為購買之自小客車一輛（下稱
10 系爭車輛）。被告約定以每月15,000元之原告公司油資補
11 貼，按月扣除5,000元，並約定倘被告於清償前解、離職，
12 未到期之債務即視為全部到期，被告需一次清償剩餘借款。
13 詎自104年4月起至107年7月止，被告雖已清償38期即190,00
14 0元（計算式：每月5,000元×38個月=190,000元），惟被告離
15 職後未依約清償剩餘之借款，故被告尚有260,000元（計算
16 式：450,000元-190,000元=260,000元）之借款未清償等語。
17 爰依雙方消費借貸契約之法律關係提起本件訴訟，請求被告
18 給付借款260,000 元，並聲明：被告應給付原告260,000
19 元，及自起訴狀訴達翌日起至清償日止，按年息百分之5 計
20 算之利息。

21 (二)對被告答辯所為之陳述：

- 22 1.兩造簽立系爭借據之原因，實際上係被告向原告公司員工即
23 訴外人王朝永購買系爭車輛，而系爭車輛一開始是訴外人王
24 朝永向原告貸款購買，嗣後經過三方協議後，改由被告向原告
25 購買取得，並由被告承擔債務。
- 26 2.被告之年終獎金係績效獎金制，應屬恩惠性給與，並非工
27 資。被告辯稱雙方約定用年終獎金攤還，並稱被告每年應獲
28 得150,000元之年終獎金，然被告於104年僅領得10,000元、
29 105年僅領得100,000元、106年則未獲得年終獎金，而上開
30 未領得之年終獎金總計共340,000元，加上已用油資津貼清
31 償之195,000元，應已完成清償云云。惟依據被告104年至10

01 6年薪資明細表可知，原告除了固定給付薪資及油資津貼以
02 外，亦有發放其他非定期之恩惠性獎金。經查：

03 (1)被告於104年2月9日、2月10日均獲得尾牙獎金共計7,800元
04 (計算式：4,800+3,000=7,800)。

05 (2)被告於104年3月4日、9月11日獲得學雜費補助共計40,000元
06 (計算式：20,000+20,000=40,000)。

07 (3)被告於104年11月23日獲得獎金7,000元。

08 (4)被告於106年1月24日獲得春節獎金100,000元

09 (5)被告於106年3月30日因為考取乙級昇降機證照獲得獎金29,0
10 00元。

11 (6)被告於106年5月26日獲得端午節禮金2,000元。

12 (7)被告於106年10月5日獲得秋季獎金20,000元。

13 被告獲取恩惠性獎金總計多達205,800元，而上開獎金之發
14 放並無一定之規律，且給付之項目多與被告之行為表現、工
15 作績效有關，即係具有獎勵性質並有期許未來持續努力之意
16 涵，足見原告所發放之獎金並非基於「勞動對價性」及「給
17 與經常性」等二項要件，故原告發放獎金係採績效獎金制無
18 疑，被告之抗辯，顯屬無稽。

19 3.被告主張以104年至106年應可獲得之保障年終抵銷原告債權
20 云云，惟依前所述，被告稱保障年終實乃原告給付之恩惠性
21 績效獎金，然被告自始無可對原告請求抵消之債權存在，被
22 告之抗辯洵無足採。

23 4.被告實際擔任機電組副理主管的時間為104年1月1日抑或104
24 年3月11日至104年12月14日抑或107年7月20日？

25 (1)被告於103年4月1日到職，並自107年7月20日離職乙事為兩
26 造所不爭執。又依證人王台生之證述可知，被告一開始係擔
27 任工讀生，直至103年7月1日始調升為技術人員，嗣後於104
28 年3月11日調升至副理。惟原告公司的「副理職」並不等於
29 「主管」，而係每一個部門僅有一個主管，而主管之下屬有
30 許多職稱為副理或經理之員工，該職稱之用意僅係讓員工對
31 外方便交涉，並讓員工薪資與工作內容相符而已，是縱被告

於104年3月11日調升至副理，也非屬於兩造於104年1月7日簽立聘任被告為機電組主管之工作契約書（下稱系爭契約書）第3頁五、聘任報酬所約定之「副理級職主管」。

(2)被告於104年3月11日調升副理後，並非即刻擔任機電組主管，此有原告於109年4月21日庭呈之公司公告電子郵件（下稱系爭電子郵件）可參，被告當時雖晉升為「副理」，然對於機電組之職務與職稱都僅係「見習主管」，而見習主管並非正式之主管，機電組當時的主管實際上係由工程業務部的主管即黃文谷經理兼任，被告直至104年7月1日始擔任機電組主管，此有證人王台生之證述可參。

5.兩造是否於107年7月20日勞資調解時，即已計算系爭借據之本件系爭車輛買受價金攤還之金額？

(1)被告辯稱兩造於107年7月27日勞資調解時，即已計算系爭借據攤還事宜，並稱依據系爭借據所載：「中途解離職時，需一次結算歸還預借之金額」，原告應於調解時請求返還，或應於調解後起訴請求，惟原告卻遲至108年8月始提起本訴，故原告已無金額可再向被告請求云云。惟原告否認107年7月27日進行勞資調解時，對系爭借款有確認被告已全數清償之合意，被告應就其所主張有利於己之事實負舉證之責。且參臺北市政府勞動局勞資爭議調解紀錄（下稱系爭勞調紀錄），兩造調解成立之內容僅限於原告給付107年7月份之工資，並未提及被告已清償借款或是原告已無債權可請求，原告並無再請求清償借款之意思；至於調解紀錄記載被告於調解時撤回「契約性質爭議，本人向公司借款借據未依時給付給我，離職切結書內容不合理，104年、105年、106年之短少保障之年終獎金，油資補助費」之原因多端，被告應舉證原告確實有同意不再請求借款之意思，被告因而撤回請求之具體事實，否則依據民事訴訟法第277條之意旨，被告之抗辯應屬無稽。

(2)且證人王台生於審理時結證稱：勞資爭議調解時，雙方未一次結算尚未歸還之金額，只有講到積欠被告之薪水部分，公

01 司有一次給付給被告，足見兩造當時確實僅針對積欠之薪資
02 成立調解。

03 (3)末按系爭借據雖記載：「預借現金未攤還完，而中途解離職
04 時，需一次結算歸還預借金額」等語，惟此段敘述應解釋為
05 被告未到期之債務即視為全部到期，被告需一次清償剩餘借
06 款，即確認被告清償債務之時點及範圍，應屬於被告之清償
07 義務，而非原告應屆時請求之責任，被告之抗辯顯屬無稽。
08 故原告並非於調解期日放棄請求返還借款，更無已全部清償
09 之事實，被告之抗辯顯與事實相違，要無足採。

10 6.被告主張保障年終獎金部分業已為原告扣除，而抵銷原告請
11 求金額，是否有理由？

12 (1)本件被告之年終獎金係績效獎金制，即應屬恩惠性之給與，
13 並非工資。

14 (2)被告於104年12月11日後因機電組解編而不再擔任機電組主
15 管，系爭契約書應自動終止，被告自不應受有保障年終之待
16 遇：

17 ①查系爭契約書第5條關於「聘任報酬」約定：「1. 乙方擔任
18 副理級職主管，報酬年薪給付97萬元。包括如下：1、薪
19 資……；2、郵資補助……；3、訓練費……、4、保障年
20 終：150,000元」等語。經查，原告公司於104年12月11日因
21 機電組工作績效不符預期而解編，故被告於104年12月12日
22 起至107年7月20日止並未擔任繼續「副理職主管」，被告僅
23 領取副理級職等之薪資50,000元。

24 ②另證人王台生於審理時結證稱：必須擔任主管才会有訓練費
25 及保障年終，公司管理手冊提到一般性的報酬，是擔任主管
26 的狀況下才會另外與該名擔任主管之員工簽訂契約，並於契
27 約中明定可以領取之報酬，裁撤後被告並非主管，但薪資沒
28 有調降，油資補助也沒有調降。訓練費用及保障年終是主管
29 才会有，故該年度沒有給予訓練費用及保障年終，因為該年
30 度虧損，所有員工都沒有發年終。該年度結束後，被告沒有
31 提出任何意見等語，由此可知「副理」與「副理職主管」之

01 差異在於有無訓練費及保障年終而已，然而被告既已於104
02 年12月11日不再擔任「副理職主管」，被告自應不得以保障
03 年終主張抵銷。

04 ③被告自104年12月12日起至107年7月27日止不再擔任機電組
05 主管，上開期間自無保障年終之適用；此外原告公司因營業
06 虧損改採績效獎金制，並無固定給付年終獎金，是系爭借據
07 雖約定「年終獎金抵償」之欄位，惟實際上被告並無年終獎
08 金可以抵償，故被告以保障年終主張抵銷抗辯，顯無理由。

09 7.被告於104年3月24日向原告借款450,000元，並於任職期
10 間，約定按月自油資補貼15,000元中的5,000元作清償，而
11 被告自104年4月起至107年7月止已清償38期，即已清償190,
12 000元，是被告尚260,000元未清償。故依據民法第474條之
13 規定，原告請求清償債務於法有據。

14 8.依據證人黃文谷之證詞：「因為工作契約書由各主管與公司
15 去協調，所以每個主管跟公司講妥的條件不同」，可知系爭
16 契約書並非公司的定型化聘雇契約書，難以足認原告公司係
17 採保障年終制度，即縱使原告與被告間協議有保障年終，被
18 告得請求抵銷之範圍也僅止被告擔任「機電組主管」的期
19 間。

20 9.被告於104年7月1日前非擔任機電組主管，自無享有系爭契
21 約書所載副理職主管之待遇，理由乃：

22 (1)系爭契約書記載：原告聘任被告為「機電組主管」，是僅有
23 被告擔任「機電組主管」始得享有系爭契約書的工作報酬及
24 待遇。

25 (2)被告於104年3月11日前係任工務專員，後雖調整職稱為機電
26 組、見習主管、副理，然機電組成立之初之主管為訴外人黃
27 文谷，直至104年7月1日始由被告擔任機電組主管，於被告
28 接任機電組主管前之職務僅係機電組見習主管，見習主管之
29 目的在學習如何成為主管，實際上尚未執行主管職務，即尚
30 未按照系爭契約書之意旨工作。

31 (3)系爭契約書既已明文聘任被告為「機電組主管」，即應以被

告正式擔任原告公司主管職時始能依契約書工作並受取報酬，豈有尚未就任、履行工作義務之前，便可先享有工作報酬及待遇之理？此外，系爭契約書僅就副理職主管與經理職主管特別約定待遇，並非無約定見習主管之待遇，而是在被告正式擔任「機電組主管」前，仍應繼續適用原告公司所訂「非主管職」之待遇。易言之，在被告擔任見習主管期間，還僅是原告公司之一般「副理」。又依證人王台生與黃文谷2人之證詞可知，原告公司副理工作雖有增添管理所有場設備之維護工作，但工作內容與技術員差不多，僅係調升薪資為50,000元，並享有油資補助，故被告在104年7月1日前因尚未擔任「機電組主管」，自不應適用工作契約中「副理職主管」之待遇，而應回歸一般副理職之待遇，即無保障年終之適用，被告辯稱原告曲解系爭契約書云云，實屬誤會。

10.依據系爭契約書意旨，兩造協議被告擔任原告公司「機電組主管」，惟公司嗣後將機電組解編，被告自無可能繼續擔任「機電組主管」，兩造嗣後回歸擔任工務時雇傭關係，被告嗣後自無保障年終得以主張抵銷。

(1)被告雖聲稱兩造於勞資爭議調解時已不爭執被告之到職日、擔任職務、約定工資、最後工作日等情，惟查系爭勞調紀錄第1頁申請人主張欄位中，被告記載之職務為「工務」，且經被告確認並簽名，即被告承認伊於離職之前非原告公司之「主管」，故被告主張以機電組解編後至離職前之保障年終為抵銷抗辯云云，洵無可採。

(2)又被告雖辯稱係擔任副理級職，並擔任副主管，同時稱90年修正前公司法第38條規定、第39條規定認為副經理(副理)屬於公司法規定之經理人，屬於管理階層，而屬主管之階級云云，惟查關於經理人之職權依據公司法第31條之規定：「經理人之職權，除章程規定外，並得依契約之訂定；經理人在公司章程或契約規定授權範圍內，有為公司管理事務及簽名之權」，旨在經理人之職權不應無限上綱，僅須就章程或契約規定之範圍內負責，並無經理人就一定等於主管階層的概

01 念；次查90年10月公司法修正後刪除第38條以及第39條之規
02 定，理由無非係經理人之職稱應由公司自行決定，自不應解
03 為副經理(副理)即當然屬主管階層，仍應視公司章程或契約
04 有無約定判斷。

05 (3)被告辯稱原告未以任何方式通知被告關於調職、降薪或對勞
06 動條件有任何不利變更之命令，被告應依系爭契約書約定內
07 容繼續履行云云。惟查系爭契約書第5頁十三、「在聘任期
08 間，乙方(即被告)願接受甲方(即原告)工作上之指派調遣，
09 並遵守甲方之一切規定，如因工作不力或違背有關規定，經
10 甲方書面警告而仍不改善時，甲方得隨時解雇之」，是被告
11 既已承諾願意接受原告公司指派調遣，嗣原告公司將機電組
12 解編後，被告自無法繼續擔任機電組主管，調回工程部仍是
13 擔任副理級職，薪資與油資補貼並未調降，難謂對原告作成
14 不利勞動條件之變更。

15 (4)僱傭契約為當事人約定一方於一定或不定之期限內為他方服
16 勞務，他方給付報酬之契約。而所謂服勞務應僅限於僱傭契
17 約中所規定之工作內容，倘受僱人無法繼續依僱傭契約之工
18 作內容服勞務，僱傭人自無繼續給付報酬之必要。而本件被
19 告自104年7月1日起至104年12月13日期間內，依照系爭契約
20 擔任機電組主管固非無見，惟104年12月14日機電組裁撤解
21 編後，被告自無可能繼續從事機電組主管之工作，即無可能
22 依系爭契約書之內容服勞務，原告於104年12月14日後自無
23 須依照系爭契約書給付被告「主管職」之薪資待遇。

24 11.原告否認被告已扣除之油資補貼金額為248,934元，經查：

25 (1)104年5月20日至105月1日20日之部分，即104年4月至12月之
26 油資補助，緣被告於當時已任職副理，依據證人王台生證述
27 可知，原告公司副理職之油資補貼係每月15,000元，故扣除
28 每月5,000元清償借款後，被告每月實領10,000元，總計清
29 償45,000元。

30 (2)105年2月19日至105年6月20日之部分，即105年1月至5月之
31 油資補助，被告當時雖仍是任職副理，但被告當時已非機電

組主管，且原告公司當時因經濟不景氣所以改採油資實報實銷制，由公司員工自行填寫油資申請明細及請款單(見本院卷原證8，除會計科目與簽核批示以外，其餘部分均由被告親自填寫)，並查105年1月之油資請款單中未扣除清償借款5,000元，其餘2月份至6月份均於請款總額中扣除5,000元，故被告於上開期間實際清償總額為20,000元。

(3)105年7月20日至106年2月20日之部分，即105年6月至106年1月之油資補貼，被告改依原告公司管理手冊第九章補助辦法(一)公務車與油資補助(2)油資補助的規定(見本院卷原證9)，以汽機車混合津貼10,000元之方式申請(見本院卷原證8)，扣除每月5,000元清償借款後，被告每月實領5,000元無誤，總計清償40,000元。

(4)106年3月20日至107年7月20日之部分，即106年2月至107年6月之油資補貼，被告依原告公司管理手冊第九章補助辦法(一)公務車與油資補助規定，改以汽車津貼15,000元之方式申請，扣除每月5,000元清償借款後，被告每月實領10,000元無誤，總計清償85,000元。

(5)被告已扣除之油資補貼金額應為190,000元(計算式為45,000+20,000+40,000+85,000=190,000)，且依原證8可知，被告自105年以後便隸屬原告公司工程部門，而其主管為訴外人黃文谷，證明被告自機電組解編後，不再擔任主管一職。

12.被告主張以保障年終為抵銷抗辯，倘保障年終以一年150,000元為計算，而被告實際擔任機電組主管之期間為104年7月1日至12月14日，總計166天，則被告應得主張抵銷抗辯之保障年終金額應僅有68,219元【計算式：150,000元×166(實際擔任機電組主管天數)/365(天)=68,219元】；嗣後被告因不再擔任機電組主管，自無105年至107年之保障年終得主張抵銷抗辯。被告主張抵銷抗辯並稱原告無任何金額可請求云云，顯屬無稽。

13.原證8油資申請明細及請款單中第1頁105年1月油資補助中並無扣除5,000元作清償，而被證五被告之歷史對帳單第2頁亦

01 確實記載被告的油資津貼為12,087元，與請款單之總額一
02 致，足認105年1月並未清償借款5,000元，是被告實際上僅
03 清償38期即190,000元，尚有260,000元債務尚未清償。

04 二、被告方面：

05 (一)被告自103年4月1日起受雇於原告公司，原擔任工務之職
06 務，於104年1月7日轉任機電組主管，並與原告公司簽立系
07 爭契約書，約定聘任期間自104年1月1日起至109年6月30日
08 止。被告之職位經與原告公司間契約合意提升後，原告公司
09 考量被告工作上之需要，遂建議將公司之公務車出賣予被
10 告，並由被告買受車輛自用及公務之使用。被告考量當初經
11 濟條件並非寬裕，遂與原告公司協商以每月公司油資補貼費
12 用15,000元中之5,000元及系爭契約書所載保障年終獎金部
13 分攤還買受車輛之費用。經原告公司同意後，由原告公司撰
14 擬以借據方式表示攤還汽車費用之書據並以系爭電子郵件寄
15 送予被告。被告考量前揭系爭契約書所載之每年度保障年終
16 150,000元，加上油資補貼之攤還，對於生活不會造成影
17 響，即同意系爭電子郵件所載之方式買受本件系爭車輛，並
18 簽立系爭借據。

19 (二)被告於107年7月20日離職，依系爭借據所示，立據人即被告
20 中途解離職時，需一次結算歸還預借之金額。故兩造於當時
21 即以計算本件系爭車輛買受價金攤還之金額。又油資攤還部
22 分，如原告起訴狀所載，自104年4月起至107年7月止，被告
23 確實以每月5,000元之油資補貼金攤還清償共計39期總計19
24 5,000元。

25 (三)被告將保障年終獎金部分陸續攤還後，已無任何積欠之款
26 項，原告起訴請求顯然無據。查，系爭契約書第5條聘任報
27 酬之第1款約定：「乙方(即被告)擔任副理級職主管，報酬
28 年薪給付970,000元，包括如下」等語，並於表格項次第4項
29 內項目明確載明：「保障年終年計150,000元」。據此以
30 觀，此部分既然以「保障」之字義為約定基礎，則屬於勞工
31 工作一年可預期之固定報酬，且更已明確約定年薪給付970,

000元，故此部分即屬於勞動契約薪資的一環。與勞動基準法施行細則第10條所規定之任意性、恩給性之一般年終獎金定義顯然不同。申言之，勞動基準法施行細則第10條所稱年終獎金非屬於工資，其原因為年終獎金屬於雇主恩給、任意性發給，與勞務無對價關係。惟以本件兩造所約定如前述之勞動契約以觀，由於兩造於訂定勞動契約時即已經約定年薪為970,000元，且保障年終150,000元，「保障」係代表雇主有給付之義務，此部分不論公司盈虧情形如何，縱使於年度虧損狀態，原告依照前述勞動契約書，對被告仍負有給付年薪970,000元，包含保障年終150,000元之義務。故此已經與恩給、任意性給與的意涵相斥，自不待言，故所謂保障年終之約定應屬於工資無疑。

(四)104年之保障年終部分，被告僅實際領得10,000元，而有140,000元攤還至本件系爭買賣車輛之買賣價金。105年之保障年終部分，被告實際領得100,000元，而有50,000元攤還至本件系爭買賣車輛之買賣價金。106年之保障年終部分，被告均未實際領得任何金額，故有150,000元攤還至本件系爭買賣車輛之買賣價金中，以此三年度攤還之金額以觀，被告業已攤還買賣車輛價金340,000元(140,000元+50,000元+150,000元=340,000元)，顯逾原告起訴請求之255,000元。縱認原告未將前述保障年終之被告薪資部分為攤還，被告就此主張就前揭保障年終之薪資部分為本件原告請求之抵銷，是於被告主張抵銷後，原告已無剩餘金額可得請求。

(五)原告於其爭點整理暨準備二狀中，主張原告於104年12月間解編機電組，被告於105年1月1日起並未擔任副理職主管云云，顯非事實：

- 1.系爭契約書約定自104年1月1日起至109年6月30日止，被告升職為機電組副理，原告於104年3月17日發布人事命令，將被告之職位調整為副理。此有被告請人事部門發布公告之電子郵件，及人事部門發布公告之電子郵件各乙份為證。
- 2.於104年12月間公司組別名稱之規劃，將機電組織名稱變更

01 為工務組織名稱，惟並未對於被告之副理職位有任何之調
02 整，被告否認有何降職處分。105年12月23日(距離原告主張
03 組別變更已有一年後之時間)，原告工程組採購即訴外人王
04 曉薇(其係原告代表人之女兒)寄發之電子郵件，仍稱被告為
05 謝副理，且此封電子郵件之副本亦有同時傳送予原告之代表
06 人王台生。據此以觀，兩造自簽立系爭契約書後，被告即為
07 擔任副理乙職，並未因組別名稱變動而有改變，事證明確。

08 3.兩造自簽立系爭契約書及被告擔任副理乙職後，原告從未以
09 任何方式通知被告關於調職之命令，且被告之薪資亦未有任何
10 變動，而原告爭點整理暨準備二狀內亦自陳被告之薪資並未
11 有任何變動。則原告主張被告於105年1月1日後經降職為
12 非屬副理職，顯非事實。另查，被告雖於離職單內填載工
13 務，惟係基於稱呼之習慣，工務副理，亦屬工務，故而原告
14 之主張亦非可採。

15 4.依勞動基準法第10條之1第2款規定，雇主調動勞工工作，不
16 得違反勞動契約之約定，並應符合下列原則：二、對勞工之
17 工資及其他勞動條件，未作不利之變更。原告與被告從未對
18 於被告擔任副理後之調職進行任何協商討論前述，故而被告
19 再次否認原告有何調職之事實，惟退萬步言，原告片面主張
20 被告之職位業經調動且全面取消保障年終等違反前述勞動基
21 準法調動五原則規定，亦屬違反勞動基準法強制規定，而屬
22 無效。基此，原告主張被告於105年1月1日後無任何保障年
23 終乙節，容無可採。

24 (六)關於被告主張保障年終獎金屬於薪資之部分，被告除已提出
25 實務見解為佐外，原告代表人亦證稱：「保障年終就是公司
26 賺錢或是賠錢均要給予保障之年終」、「年終是要年度結
27 算，並依照實際任職主管之期間依照比例給予保障年終」，
28 顯見原告公司之代表人亦自認保障年終獎金屬於薪資。

29 (七)原告主張兩造簽立系爭契約書後，僅屬見習主管，嗣於104
30 年7月間方為正式主管云云，顯非可採。且不論見習主管或
31 正式主管，系爭契約書一經簽立，即應遵守履行。

01 1.兩造之於勞資爭議調解時，已不爭執被告之到職日、擔任職
02 務、約定工資、最後工作日等情，此有系爭勞調紀錄第2
03 頁：「(二)調查事實結果1.勞資雙方之不爭事實：到職日、擔
04 任職務、約定工資、最後工作日」等記載可參。

05 2.至於原告主張見習主管或正式主管，均無礙於勞動契約簽立
06 並應依約履行之事實。不論被告為見習主管或正式主管，兩
07 造簽立勞動契約之當下，原告即已明白表示被告之薪資、油
08 資補貼及保障年終等情，且被告之薪資、油資補貼等亦馬上
09 隨之調整為兩造所約定之金額。況，觀此勞動契約內容，並
10 無任何見習主管較低薪資條件或其他較為不利之福利條件之
11 約定，事實明確。原告於訴訟中方主張見習主管未有保障年
12 終等情，顯然刻意曲解系爭契約書，容無可採。

13 (八)原告主張於104年12月間解編機電組，被告於105年1月1日起
14 並未擔任副理職主管云云，顯非事實：

15 1.原告之代表人於言詞辯論程序作證時，陳稱：「裁撤之後被
16 告回到工程業務組，對外職稱為工務專員但級職依舊是副
17 理，薪資同副理，但工作內容同之前在工程業務組的工作內
18 容」、「級職依舊是副理，但非主管，當時主管還是黃文谷
19 經理」基此，原告亦自認被告自職位調整後，級職即為副
20 理，並未異動。惟爭執雖然被告依舊為副理，但並非主管。
21 關於原告主張公司組別整併後，被告依舊為副理(薪資並未
22 異動)但並非主管云云，顯然係玩弄文字遊戲，與事實不
23 符，不足採信。

24 ①查，公司經前述整編後，訴外人黃文谷為公司經理級職，並
25 擔任主管，而被告係為公司副理級職，並擔任副主管。副理
26 乙職，屬於經理以下之副主管，依90年修正前之公司法第38
27 條、第39條規定，副經理(副理)屬公司法規定之經理人，屬
28 於管理階層，而屬主管之階級，自不待言。雖90年10月修正
29 前開公司法條文，惟修正理由係為：「配合第二十九條第一
30 項之修正，凡經理人之職稱係由公司自行決定，無庸於本法
31 規定，爰予刪除」，乃賦予公司自訂職稱之權利，惟仍無礙

01 於副經理(副理)屬於公司副主管，屬於公司法之經理人。副
02 主管亦屬於主管之階級，而非公司一般職員，自不待言。基
03 此，被告擔任副理之副主管，亦屬於公司之主管階級，兩造
04 勞動契約之內容並未有任何改變，事證明確。

05 ②原告臨訟惡意主張被告並非嚴格意義之部門最高階主管(經
06 理)，並刻意忽略公司開會時已明白陳述被告為副主管之事
07 實。且兩造自簽立系爭契約書擔任副理乙職後，原告從未以
08 任何方式通知被告關於調職、降薪或對勞動條件有任何不利
09 變更之命令。細鐸系爭契約書被告本屬副理乙職，公司組織
10 整併後，於訴外人黃文谷經理底下，意繼續擔任副理乙職，
11 而屬公司之副主管，並擔任管理一般員工之管理階級，此屬
12 鑿鑿之事實。況原告從未以任何方式通知被告關於調職、降
13 薪或對勞動條件有任何不利變更之命令，更足證明兩造於被
14 告任職期間均係依系爭契約書約定內容履行。

15 ③依勞動基準法第10條之1第2款規定，雇主調動勞工工作，不
16 得違反勞動契約之約定，並應符合下列原則：二、對勞工之
17 工資及其他勞動條件，未作不利之變更。原告公司整併後，
18 原告從未對被告有任何不利之變更。退萬步言，原告片面主
19 張全面取消保障年終等，違反前述勞動基準法調動五原則規
20 定，亦屬違反勞動基準法強制規定，而屬無效。基此，原告
21 主張被告於105年1月1日後無任何保障年終乙節，容無可
22 採。被告自升職副理後，即先後擔任主管、副主管，迄其離
23 職時仍為副主管之管理階層，均受系爭契約書之保障。

24 2.關於油資補貼扣減部分，原告之代表人已明確證稱：「我記
25 得他的月薪50,000，車資補貼一個月15,000元」、「油資補
26 助也沒有調降」等語，故被告每月應領得之油資補貼為15,0
27 00元，事證明確。被告將39個月實際領得之油資補貼費用整
28 理如附表一，實際領得金額之證據如被證五(此可證明原告
29 原證4之表列金額係有不實)。基此證據計算，原告已扣除被
30 告之油資補貼金額248,934元用於攤還購車費用。

31 三、兩造不爭執及爭執事項(參見本院卷第235頁至第236頁)：

01 (一)不爭執事項：

- 02 1.被告於103年4月1日起受僱於原告，擔任工務之職務。
- 03 2.兩造於系爭契約書中約定自104 年1 月1 日起至109 年6 月
- 04 30日止，被告升職為機電組副理，並於系爭契約書第5條聘
- 05 任報酬之第1款約定：「乙方（即被告）擔任副理級職主
- 06 管，報酬年薪給付970,000元，包括如下」，表格項次第四
- 07 項內項目所載為「保障年終年計150,000元」。
- 08 3.兩造於104 年3 月24日簽立系爭借據，約定借款購車金額45
- 09 0,000元，分為五年攤還，並有「應繳分期借款」、「油資
- 10 補貼抵償」、「年終獎金抵償」之表格欄位。
- 11 4.被告於107年7月20日離職。

12 (二)爭執事項：

- 13 1.被告實際擔任機電組副理主管的時間為104 年1 月1 日抑或
- 14 104 年3月11日至104年12月14日抑或107年7月20日？
- 15 2.兩造於107 年7 月27日勞資調解時，是否即已計算系爭借據
- 16 之本件系爭車輛買受價金攤還之金額？
- 17 3.退萬步言，被告主張保障年終獎金部分業已為原告扣除，而
- 18 抵銷原告請求金額，是否有理由？

19 四、得心證之理由：

20 查原告主張被告因取得原告代為購買之自小客車1輛，雙方

21 約定每月以應繳分期借款、油資補貼及年終獎金抵償，被告

22 於離職後尚未清償完畢，依被告所書立之借據，需一次結算

23 歸還預借現金等情，業據原告提出借據1份為據（參見本院

24 卷第15頁），被告對於有書立借據向公司預借現金作為購車

25 款項乙情並不爭執，僅以上詞置辯，是本院所需審究者乃

26 為：(一)兩造於107 年7 月27日勞資調解時，是否即已計算系

27 爭借據之本件系爭車輛買受價金攤還之金額？(二)被告實際擔

28 任機電組副理主管之時間為何？(三)被告所得主張之保障年終

29 時間為何？被告得否以資主張抵銷？若可，可主張抵銷之金

30 額為何？茲分述如下：

31 (一)兩造於107 年7 月27日勞資調解時，是否即已計算系爭借據

01 之本件系爭車輛買受價金攤還之金額？

02 本件被告雖主張兩造於107年7月27日勞資調解時，即已計算
03 系爭借據攤還事宜，並稱依據系爭借據所載：「中途解離職
04 時，需一次結算歸還預借之金額」，原告應於調解時請求返
05 還，或應於調解後起訴請求，惟原告卻遲至108年8月始提起
06 本訴，故原告已無金額可再向被告請求云云。然觀諸卷附臺
07 北市政府勞動局勞資爭議調解紀錄，於爭議當事人主張部分
08 載明『2. 勞方現場確認「撤回契約性質爭議，本人向公司借
09 款借據，未依實給付給我，離職切結書內容不合理，104
10 年、105年、106年之短少保障之年終獎金，油資補助
11 費」』，另於調解人之判斷及建議部分亦載明『勞方現場確
12 認撤回「契約性質爭議，本人向公司借款借據，未依實給付
13 給我，離職切結書內容不合理，104年、105年、106年之短
14 少保障之年終獎金，油資補助費」』（參見本院卷第113頁
15 至第115頁），顯見勞方當時因調解人之建議，自行撤回
16 「契約性質爭議，本人向公司借款借據，未依實給付給我，
17 離職切結書內容不合理，104年、105年、106年之短少保障
18 之年終獎金，油資補助費」等部分，此情核與證人即原告公
19 司法定代理人王台生於本院審理時結證稱：107年7月27日被
20 告申請勞資爭議調解時，並未一次結算尚未歸還之金額，而
21 僅講到積欠被告薪水部分公司有一次給付給被告等語；證人
22 即原告公司員工黃文谷於本院審理時結證稱：伊有參與該次
23 勞資調解，當時沒有講完所有結算金額，針對的是薪水部分
24 調解結算，其他部分還有爭議，所以沒有辦法作結案等語相
25 符（參見本院卷第268頁、第280頁），足見於107年7月27日
26 調解時，因兩造對於短少之保障年終、油資補助費等仍有所
27 爭執而未達成協議，被告乃於調解委員判斷及建議後撤回該
28 部分之調解申請，是被告稱勞資調解時，即已計算系爭借據
29 攤還事宜，原告無從再行請求云云，並不足採。

30 (二)被告實際擔任機電組副理主管之時間為何？

31 1.查被告雖主張其於104年1月1日至107年7月20日離職止擔任

原告公司機電組副理主管，並提出系爭契約書為證（參見本院卷第95頁至第105頁），然觀諸系爭契約書乃約定聘任被告為「機電組主管」，聘任期間為「104年1月1日起至109年6月30日止」，而擔任機電組主管之前提乃機電組成立並存續。證人黃文谷於本院審理時結證稱：104年1月1日成立機電組，被告於機電組成立後與伊到機電組，因為還有工程在執行中，所以伊是掛工程業務部與機電組，被告當時係做工務工作，104年3月11日被告才升為副理，才開始見習主管，學習如何當主管，直到104年6月30日伊才卸任機電組主管回歸工程業務部，伊卸任後，被告於104年7月1日接任機電組主管。機電組於104年12月14日裁撤，裁撤後原機電組人員回歸工程部（104年12月15日工程業務部與機電組合併為工程部），裁撤機電組後，被告職稱仍是副理，但未擔任主管業務，職務內容回歸工務專員，被告於104年7月1日至同年12月14日擔任機電組主管，一個部門只有一個主管，職稱是能力跟技術有到，會給予副理職做為未來儲備幹部等語（參見本院卷第278頁至第279頁），核與卷附電子郵件內容載明「104年3月17日人事命令一、以下人員之職務異動1. 謝承諭於工程部工務升遷為機電組見習主管。三、以下人員之職稱變更1. 工程部謝承諭-於工務變更職稱為-機電組-見習主管-副理。自民國104年3月11日起生效」、「104年12月14日電子郵件：104工程專案和機電組合併1. 並工程專案人員遷到機電辦公室作業2. 由黃文谷負責，擔任主管。重新規劃合併後每人工作，著重雙職務和效益。業務人員兼工務。謝承諭＝SOP./電控./試車調整＋…」等詞（參見本院卷第249頁、第251頁、第257頁）相符，顯見被告確於104年3月11日開始見習主管，並於104年7月1日擔任機電組主管，後機電組於104年12月14日裁撤而與工程專案合併，由訴外人黃文谷擔任主管等情，洵堪認定。

2. 又兩造斯時訂立系爭契約書乃係原告公司為成立機電組，希冀將原本委外處理之專研控制及程式部分由公司自行掌握，

並由被告統籌處理機電組之業務，後因104年年終時發現工程業務部虧損，機電組並未達到預計效果及績效，故將機電組裁撤乙情，業據證人王台生於本院審理時結證明確（參見本院卷第265頁至第266頁），是兩造所簽立之系爭契約雖訂有聘任期間，然原告所欲擔任主管之部門即機電組既因公司營運考量裁撤，且該份104年12月14日電子郵件受文者既包含被告，則其對於其自104年12月14日起非屬機電組主管乙情應知之甚詳，倘其認為公司人員調動之公告影響其依照系爭契約書所得享有之權利，理應於公司職務調動公告後旋即反應並與公司協商，反於離職後始主張於機電組裁撤後仍為主管職務，顯與常情有違。又「見習」主管，所謂「見習」乃初到工作崗位之現場實習，亦即於工作崗位學習如何擔任主管職務，是「見習主管」並非正式主管職務，是本院依卷附電子郵件及證人之證述認被告擔任機電組主管時間應為104年7月1日起至104年12月14日止（該份裁撤機電組之電子郵件係於104年12月14日下午6時過後公告，係機電組應自104年12月15日正式裁撤）。

(三)被告所得主張之保障年終時間為何？被告得否以資主張抵銷？若可，可主張抵銷之金額為何？

1.查被告雖主張被告每月應領得之油資補貼為15,000元，其將39個月實際領得之油資補貼費用整理如附表一，實際領得金額之證據如被證五（此可證明原告原證4之表列金額係有不實）。基此證據計算，原告已扣除被告之油資補貼金額248,934元用於攤還購車費用云云。然觀諸被告所台北富邦銀行帳號000000000000號帳戶，於104年5月起至105年1月間所匯入之油資補助均為10,000元；後於105年2月至同年6月所匯入之油資補助金額不一；於105年7月起至106年2月間所匯入之油資補助均為5,000元；於106年3月起至107年6月間所匯入之油資補助則為10,000元，顯見確如原告所述104年5月20日至105年1月20日間，公司副理職稱之油資補助為15,000元，扣除系爭借據所訂應清償之金額5,000元後，被告實領10,00

0元。105年2月19日起至105年6月20日公司採取實報實銷方式，故係將償還借款5,000元後之款項匯入被告帳戶。105年7月20日至106年2月20日間，以汽車混合津貼10,000元申請，於扣除償還借款5,000元後，將餘款5,000元匯入被告帳戶。106年3月20日至107年7月20日間改以汽車津貼15,000元申請，於扣除償還借款5,000元後，將餘款10,000元匯入被告帳戶。又被告乃於107年7月20日離職，被告於該月得請領之油資補助應為9,677元（計算式： $15,000 \text{元} \times 20 / 31 = 9,677 \text{元}$ ，元以下四捨五入），是被告尚可以107年7月所領得之油資補貼扣抵該月應償還之5,000元，是被告共計清償自104年4月起至107年7月止共計40期，是被告業已以油資補助抵償（計算式： $5,000 \text{元} \times 40 \text{期} = 200,000$ ），是被告就系爭購車款項於以油資補助抵償後尚積欠250,000元（計算式： $450,000 \text{元} - 200,000 \text{元} = 250,000 \text{元}$ ）。

2.至原告雖主張其自104年1月1日起至107年7月20日離職止，擔任副理主管，依照系爭契約書享有保障年終一年150,000元，然如前所述，被告擔任主管之時間乃自104年7月1日起至同年12月14日止。又觀諸系爭契約書五、聘任報酬部分載明「乙方擔任副理級職主管，報酬年薪給付97萬元」，並載明計算基礎（參見本院卷第99頁），是由該份契約書所載內容記表明係擔任副理級職「主管」，再輔以系爭契約書開宗明義表明係聘任被告擔任機電組主管，亦可佐證該年薪報酬乃擔任「主管級職」始得享有。輔以證人黃文谷於本院審理時結證稱：公司副理薪水50,000元、油資補助為主管及非主管均可視工作需要提供油資憑證後申請，訓練費是主管才可以檢具申請核銷，保障年終伊從來沒看過，伊自己本身年終試看公司營運狀況，有時有，有時沒有，工作契約書是由各主管與公司協調，所以每個主管跟公司談妥之條件不同等詞（參見本院卷第279頁），顯見該保障年終乃被告與原告於簽訂系爭契約書時所談妥之薪資結構之一環，不因該年度公司之績效而有所更異，是該保障年終已非該年度依照被告對

於原告公司所為之貢獻而給予之獎金，而屬主管職薪資結構之一環，是該保障年終應係被告擔任主管職，始得享有，是本院認為應以被告實際擔任機電組主管職務之期間，計算該保障年終之薪資所得。被告任職機電組主管期間如前所述，係自104年7月1日起至同年12月14日止，是其所得請求之保障年終應為68,630元（計算式：150,000元×167/365天＝68,630元，元以下四捨五入）。

3.按二人互負債務，而其給付種類相同，並均屆清償期者，各得以其債務，與他方之債務，互為抵銷，但依債之性質不能抵銷或依當事人之特約不得抵銷者，不在此限，民法第334條第1項亦有明定。本件原告主張被告尚積欠購車款，請求原告返還所積欠之款項，被告則主張原告尚積欠保障年終獎金，且以此抵銷對原告之本件購車款債務，本院認為被告主張抵銷實屬有據，是原告主張被告尚積欠250,000元之購車款，因被告主張以保障年終68,630元抵銷而得請求之債權乃181,370元（計算式：250,000元－68,630元＝181,370元）。至逾此部分之主張，則無理由，應予駁回。

(四)末按，遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息；應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之5；給付無確定期限者，債務人於債權人得請求時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相類之行為者，與催告有同一之效力，民法第233條第1項、第203條、第229條第2項分別定有明文。本件原告請求被告給付所積欠之購車貸款，此為以支付金錢為標的，原告自得請求被告給付自起訴狀繕本送達翌日即108年9月4日（於108年9月3日由被告之太太簽收，參見本院卷第21頁）起至清償日止，按年息百分之5計算之利息，為有理由，併予說明。

五、從而，原告依消費借貸法律關係請求被告給付181,370元及自108年9月4日起至清償日止，按年息百分之5計算之利

息，為有理由，逾此部分之主張，則無理由，應予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及提出之證據，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。

七、本件原告勝訴部分係就民事訴訟法第427條訴訟適用簡易程序所為被告敗訴之判決，依同法第389條第1項第3款規定，應依職權宣告假執行，並依同法第392條第2項規定，依職權宣告被告如預供擔保，得免為假執行。至原告就敗訴部分所為假執行之聲請，因訴之駁回而失所依據，應予駁回。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。本件訴訟費用額，確定為2,760元。

中 華 民 國 109 年 7 月 31 日
臺灣臺北地方法院新店簡易庭
法 官 石蕙慈

以上正本係照原本作成。

對於本件判決如有不服，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書狀，上訴於本院合議庭，並按他造當事人之人數附具繕本。

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 109 年 7 月 31 日
書記官 陳尚鈺