臺灣臺中地方法院臺中簡易庭小額民事判決

115年度中簡字第898號

原　　告　陳義傑

被　　告　天韻運維股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　陳奇錄

000000000000000000

訴訟代理人　陳浩華律師

複代理人　　顏福楨律師

上列當事人間返還不當得利事件，本院於民國115年7月8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：原告於民國111年4月起至9月間，經被告與日商JON72以人才交流名義，轉介受訴外人立橋創新能源有限公司(下稱立橋公司)僱用，派遣至日商JON72從事離岸風電維護作業，原告之薪資、勞健保及工作管理皆由立橋公司負責。惟被告稱其仍為原告雇主，並要求原告返還立橋公司發予原告超過新臺幣(下同)4萬5000元部分之薪資。原告因誤信被告為雇主，並遭被告以未來聘任為由施壓，遂於111年5月起至10月間陸續匯款6筆共計11萬8132元予被告。原告非自願匯款之事實，業經本院114年度勞小字第89號民事判決(下稱前案)認定在案。被告既非原告雇主，自係無法律上原因受有該款項。爰依民法第179條之規定，提起本件訴訟等語。並聲明：被告應給付原告11萬8132元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

二、被告則以：原告於110年12月2日起任職於被告公司，並於111年2月11日接受被告派遣至立橋公司，立橋公司復派遣原告至日商JON72進行國際風能組織基本安全訓練(下稱GWO BS

T)，該訓練實際工作期間自111年4月起至同年9月止，被告自111年4月起即調整原告薪資為每月4萬5000元，訓練期間由立橋公司負責其工資發放及勞工保險相關事宜。被告為保障自身權益，於112年4月11日與原告簽署協議書(下稱系爭協議書)，約定原告接受被告出資受訓上開課程，原告需為被告工作2年時間，以保障被告為原告支出之訓練費用。又前案判決理由書不爭執事項中亦載明：「…(二)被告(即本件原告)於112年9月25日離職，距離系爭協議書所載自結訓日即111年2月11日起應繼續任職滿2年即至113年2月11日止，尚餘140日。」足見被告確為原告雇主，原告稱被告無法律上原因可主張返還薪資差額云云，皆與事實不合。且人才交流業務之合作條件均由被告主導洽談，被告亦曾口頭告知原告薪資如何計價等語，資為抗辯。並聲明：駁回原告之訴。

三、得心證之理由：

(一)原告主張於111年4月起至同年9月止，以人才交流名義，經立橋公司派遣至日商JON72從事離岸風電維護作業，其中薪資、勞健保及工作管理皆由立橋公司負責之事實，業據提出投保資料、薪資明細、工程管理表(港簡調卷第27-41頁)附卷可稽，且為被告所不爭執，堪信原告此部分主張為真正。

(二)訴訟標的之法律關係，於確定之終局判決中經裁判者，當事人之一造以該確定判決之結果為基礎，於新訴訟用作攻擊防禦方法時，他造應受其既判力之拘束，不得以該確定判決言詞辯論終結前，所提出或得提出而未提出之其他攻擊防禦方法為與該確定判決意旨相反之主張，此就民事訴訟法第400條第1項規定之趣旨觀之甚明。又法院於確定判決(或扶養費裁定)理由中，對訴訟標的以外當事人所主張或抗辯之重要爭點，本於當事人完足舉證及辯論之結果，已為實質之判斷者，除有顯然違背法令，或當事人提出新訴訟資料足以推翻原判斷之情形外，於同一當事人間，就與該重要爭點有關之他訴訟，不得再為相反之主張，法院亦不得作相異之判斷，

此源於訴訟上之誠信原則及當事人公平之訴訟法理，避免紛爭反覆發生，以達「一次解決紛爭」所生之一種判決效力（拘束力），即所謂「爭點效」，亦當為程序法所容許。所謂同一當事人間，係指前案訴訟為實質對立之當事人，可期待彼此就該重要爭點能互為對立之攻防，預見法院對於該重要爭點之判斷將產生拘束力而不致生突襲性裁判者而言(最高法院102年度台上字第106號判決意旨足參)。

(三)經查，被告對原告提起返還教育訓練費用事件，經本院審理後，以114年度勞小字第89號民事判決駁回其訴，有前案判決在卷可佐（見港簡調卷第47-59頁）。兩造於前案為實質對立之當事人，且關於兩造簽訂系爭協議書，約定原告應自GWO BST結訓日即111年2月11日起應繼續任職滿2年即113年2月11日止繼續受雇於被告公司等節，為兩造於前案之不爭執事項。原告雖於前案稱其於111年4月起至同年9月止即接受GWO BST期間非被告之僱用人等語，惟前案判決理由記載：「被告(即本件原告)於112年4月11日簽署系爭協議書時係受僱於原告(即本件被告)，且原告確有於111年2月間支出訓練補助款3萬8,000元等節，為被告所自承（見本院卷第257頁），則被告於簽署系爭協議書時，既明知其於完成系爭訓練課程後之人才交流期間，係由立橋公司負責發放其111年4月至同年9月間之工資，並由立橋公司為其投保勞工保險等事實，然被告卻仍同意於112年4月與原告簽署系爭協議書並為最低服務年限之約定，堪認兩造約定最低服務年限之任職期間，自應包括人才交流期間在內…」，堪認原告於GWO BST期間，形式上仍受僱於被告，縱立橋公司實質上負責派發原告薪資及投保勞工保險，亦不改原告係被告之僱用人，並由被告派遣至立橋公司，立橋公司復派遣原告至日商JON72受訓之事實。復觀諸前案卷證資料，並無違背經驗法則、論理法則之處，原告於本件亦未再行提出新訴訟資料足以推翻前案確定判決，則依前開說明，應認前案就上開部分之認定對本件有爭點效適用，兩造不得再為相反之主張，本判決亦

不得作相異之判斷。再者，原告自承其被派遣至GWO BST前，被告與其約定其訓練完畢後，薪水由月薪3萬餘元調整至4萬5000元，而其派遣後，被告公司會計每月與其核對應退還數額即以每月4萬5000元計算之，參以證人即被告公司會計吳翠純到院證稱，原告派遣至日商公司期間，仍保留公司宿舍，派遣期間被告公司仍發給原告中秋獎金等情(本院卷79頁)，亦為原告所不爭執，是原告既於派遣至GWO BST期間仍為被告之僱用人，自應依與被告間之僱傭契約領取薪資4萬5000元，至被告與立橋公司約定薪資如何發放，係被告與立橋公司間之約定，與原告無涉。是被告前請求原告匯款立橋公司每月給付原告超過4萬5000元部分薪資共計11萬8132元，即屬有據。是被告請求請求被告返還11萬8132元，即屬有法律上原因。原告主張被告受領上揭款項，為無法籿上原因，為無理由。

四、綜上所述，原告依民法第179條規定，請求被告給付11萬8132元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，為無理由，應予駁回。

五、本件事實已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法，及所援用之證據，經本院斟酌後，認為與判決基礎之事實並無影響，均不足以影響本裁判之結果，自無庸一一詳予論駁之必要，併此敘明。

六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　7　　月　　29　　日

臺灣臺中地方法院臺中簡易庭

法　官　陳學德

以上為正本係照原本作成。

如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（須附繕本）。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　　115　　年　　7　　月　　29　　日

書記官　蔡秋明