臺灣新北地方法院板橋簡易庭民事判決

107年度板簡字第1690號

原　　告　傑明皇家公寓大廈管理維護股份有限公司
　　傑明皇家保全股份有限公司
　　金澤潔淨有限公司
上列三人共同
法定代理人　張寶亮　　住同上
上列三人共同
訴訟代理人　黃明達　　住同上
　　趙友林　　住同上
被　　告　皇翔玉鼎公寓大廈管理委員會
　　設新北市○○區○○路○○○○○○○○號
法定代理人　潘桂花　　住同上
訴訟代理人　魏雯祈律師
　　吳勁昌律師
　　鍾若琪律師
複代理人　　蔡孟遑律師

上列當事人間請求給付服務費事件，於民國108年2月27日言詞辯論終結，本院判決如下：

主　文

被告應給付原告新臺幣貳拾伍萬肆仟柒佰壹拾陸元，及自民國一百零七年八月三日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

訴訟費用由被告負擔。

本判決得假執行；但被告如以新臺幣貳拾伍萬肆仟柒佰壹拾陸元為原告預供擔保，得免為假執行。

事　實　及　理　由

一、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但擴張或縮減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。本件原告起訴原聲明請求被告應給付原告新臺幣（下同）353,459元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年利率百分之5計算之利息。嗣原告於民國107年11月15日提出民事準備書狀變更聲明為被告應給

付原告254,716元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年利率百分之5計算之利息。

二、本件被告皇翔玉鼎公寓大廈管理委員會之法定代理人原為石宗坪，被告於107年12月26日民事答辯狀向本院陳報法定代理人已變更為潘桂花，並聲明承受訴訟，經查核無不合，應予准許。

三、原告起訴主張：

(一)緣兩造於106年間簽訂管理維護契約，由原告就位於新北市○○區○○路○○○○○○○○號之皇翔玉鼎社區全區提供管理維護，管理費用每月為一百一十六萬九千元正，契約有效期間為106年4月30日起至107年4月30日止，此有兩造之管理維護契約乙份可稽（原証一）。詎兩造之管理維護契約於107年1月31日提前終止，被告對於107年1月份之服務費並給付部份金額，尚欠三十五萬三千四百五十九元遲未給付。

(二)原告同意被告依被証三的項目扣除98743元。

(三)70,000元部分

1、被告主張蘇振弘及陳鴻章兩名經理離職後又回原告公司任職，違反附件七罰則規定，共計罰70000元正云云。惟查：第三人林榮光是原告派駐在被告社區第一任經理。106年8月1日換由第三人李金誼接任林榮光經理乙職。第三人蘇振弘是在106年9月1日至被告社區擔任經理，杜立武也是在106年9月4日被派至在被告社區擔任經理乙職，故被告社區當時有二位經理同時併存，一直到106年10月底，第三人蘇振弘因支援被告社區的任務結束後，就回任總公司職務，並未離職，故被告稱第三人蘇振弘離職後，三個月內回任原告公司，違反兩造契約附件七罰則之規定云云，顯屬無稽。

2、又第三人陳鴻章於106年12月12日在被告社區擔任經理，與第三人杜立武同時為在被告社區的經理，之後被告於106年12月22日來函表示要提前終止合約(見原証三)，第三人陳鴻章則向原告公司反應，其調到社區一個多月後，就要因兩造提前終止管理維護契約而失業，表示不願繼續在被告社區服

務；又第三人陳鴻章因業務能力不錯，所以原告公司予以慰留，故讓其暫休無薪假後再回原告公司服務，因此也無兩造契約附件七罰則規定之適用。

3、課長是原告公司內部職位的名稱，派出去外面，則稱經理，經查被告所提被証九，杜立武在一０六年十一月、一０六年十二月打卡的資料，均表示是經理（原証六），被告顯有誤會，合先敘明。又原告公司與所僱傭的員工間有勞動契約及勞動基準法的適用，並非原告單方面可以任意性的調動員工，而職務的調動通常是由原告公司與被調動人間意願的協調結果，並非原告單方面的決定，當所派駐社區的經理，無意留駐社區服務時，依照被告的講法，就必須主動離開原告公司，而且不能去其他單位，如此很明顯違反原告公司與所僱傭員工間的勞動契約，並違反勞動基準法的規定。

4、被告主張『第三人蘇振弘於106年10月23日卸任至杜立武於106年11月3日正式上任期間，被告社區有十天處於「無經理」的空窗期』，亦與兩造契約附件七罰則之約定精神嚴重違背云云。按被告原係主張蘇振弘及陳鴻章兩名經理離職後又回原告公司任職，違反附件七罰則規定，應計罰70000元正；今被告抗辯『被告社區有十天處於「無經理」的空窗期』顯與附件七罰則約定之要件不相符。又蘇振弘及杜立武確是雙併存的經理，『課長』與『經理』只是職務上名稱的不同；而對被告社區的服務，也是原告公司與在現場的所有同仁團體一起努力，不是經理單一人的服務。

(四)55,000元部分

1、被告主張因與永大電機公司進行電梯保養議價時，未予錄音，應再賠償被告55000元正云云。惟查：錄音只是證據方法之一，並不是權利義務的本身，尚可藉由其他證據方法去主張權利；況且依現行法制，除民事第三審採律師強制代理外，並非一定要律師代理訴訟不可，且律師的費用亦非屬訴訟的必要費用或裁判費；在本案被告也未與永大機電公司訴訟或是受到不利判決或已實際支出律師費用，只是主張『可能

』如何如何，亦有『可能』不會發生，因此被告本項請求，並無理由。

2.被告是否已委請律師跟永大機電機公司訴訟？並支出6萬元的律師費?一直遲遲未舉証，那又焉能証明損害已發生。

(五)42,700元部分

1、被告主張依不當得利的法律關係，請求原告應返還代墊之員工年終獎金共計42700元正云云。檢呈原告公司公告乙份（原証二），依照公告，原告就106年度員工工作之年終金，預計於一０七年二月九日發放，且應於一０七年一月三十一日前仍在原告公司任職時才發放。按查兩造管理維護契約的有效日期，原是自106年5月1日起，至107年4月30日止；茲被告被証七附表的十七名員工本屬原告派駐在被告社區服務的員工，嗣被告要求提前在107年1月31日前終止兩造管理維護契約，並由新接任的公寓大廈管理公司『包裹式』重新僱傭被証七附表的十七名員工，該十七名員工原本可以繼續留任原告公司服務，並領取年終止獎金，但卻選擇離職，願在新接任的公寓大廈管理公司服務，今被告為獎勵附表十七名員工的士氣及精神（見答辯狀第4頁），自甘發予該十七名員工獎金，並轉嫁由原告負擔，顯不合理；況民法第一百八十條第三款規定『給付，有左列情形之一者，不得請求返還。三、因清償債務而為給付，於給付時明知無給付之義務者』，故被告抗辯代墊42700元，依不當得利的法律關係主張，並無理由。

2、被告主張『原告曾派代表人蘇振弘於107年3月21日「皇翔玉鼎人員表」下方以寫方式加註「原社區所提出費用與公司核算本表金額有異，與社區針對此部份提出本表與社區協商，若本表社區同意依本表金額還，被告遂依蘇振弘的承諾代墊社區人員年終獎金云云。然查蘇振弘表示，其係代表原告於107年3月21日參與協商，其意思是指針對被告所提出的「皇翔玉鼎人員表」，與被告進行協商而已，並未代表原告公司同意。又被告主張『黃明達於107年5月26日與被告協商爭議

款時，亦陳稱應由原告負擔各社區服務人員之年終獎金，惟爭執發放的基數為新台幣300元』云云。然查黃明達表示，其並未同意由原告負擔各社區服務人員之年終獎金；只是表示，若原告同意時，其發放的基數也是300元，並非350元，不能因此就說，黃明達有代表公司同意負擔人員年終獎金。

3、又被告主張，兩造於107年5月26日協商時，原告大可以提出據以作為主張不需給付社區服務人員年終獎金之依，但原告卻完全未提及該公告存在，有出席簽到表及証人潘湘晴可證云云。經查系爭公告確是公告在公司的公佈欄，並發文給原告公司所有的駐場單位；茲因兩造的服務契約原是自106年5月1日起，至107年4月30日止，之後被告要求提前於107年1月31日19時終止，並『包裹式』從新僱傭被証七附表的十七名員工，因此系爭公告就未發到被告社區，但不能說原告公司就未公告系爭公告，而是事後偽造。

(六)1,169,000元部分：被告主張兩造契約係因可歸責於原告公司之事由而終止，故原告公司應賠償被告一個月服務費116萬9千元之違約金云云。檢呈被告來函終止兩造管理維護契約的文件（原証三），依照函文內容第二項『本會擬於107年1月31日19時雙方合意無條件提前終止契約』，且該來函是在106年12月22日，足見被告是主張根據兩造管理維護契約第十三條第一、任意終止第1款的約定事由來終止。檢呈原告公司的回函（原証四），我方內容是『本公司同意與貴會於107年1月31日19時終止契約』足見雙方係屬任意終止。如屬十三條第二項可歸責事由之終止，尚須經該條第二項第2款書面要求改善，未改善時才能終止。是被告主張原告應賠償其一個月服務費116萬9千元，並無理由。

四.被告則以：

(一)70,000元部分

1、依兩造契約第二條第六項訂有甲乙雙方同意另訂罰則如附件七，是以，附件七之內容自然亦屬兩造契約之一部，應堪認定。依附件七罰則之約定，原告派駐社區之重要幹部離職三

個月內回公司任職查明屬實者罰35000元；查蘇振弘曾於106年9月1日起於社區擔任經理一職，並於106年10月23日離職，然其竟於三個月內再度回到原告公司任職，原告自應給付罰金35000元；又陳鴻章曾於106年12月12日起於社區擔任經理一職，並於106年12月31日離職，然其竟於三個月內再度回到原告公司任職，原告自應給付罰金35000元。且查，衡諸附件七罰則約定之精神，即係因此類幹部職責重大，需與社區建立穩定之往來關係，是若任由原告公司恣意之調動，自足影響社區事務之處理，從而訂立該罰則；又陳鴻章離職時，非但有前開回任之情形，甚而原告公司亦未依合約第7條第9項於15日前通知被告，且係屬第8條第4項，私自更換派駐服務人員之情形；按附件七罰則雖係就回任之情形為罰款，然衡諸該罰則約定之精神，舉輕以明重，原告公司私自調動陳鴻章之情形，亦應罰款35000元。

2、觀諸被告社區經理自原告於106年5月1日提供服務時起之打卡記錄（詳被證九），原告派駐被告社區之各任經理派駐期間如下：

1.第一任：林榮光於106年5月1日至106年6月30日；

2.第二任：李金誼於106年7月1日至106年8月30日；

3.第三任：蘇振弘於106年8月29日至106年10月23日；

4.實習：杜立武(打卡記錄上載明其職位為「課長」)於106年10月2日至106年10月30日經原告公司派駐被告社區實習；

5.第四任：杜立武於106年11月3日至106年12月26日；

6.第五任：陳鴻章於106年12月12日至106年12月31；7.第六任：杜立武於107年1月1日至107年1月30日(按打卡記錄，107年1月31日當日無經理到班)

3、按前開社區經理之打卡記錄，原告稱第三人李金誼於106年8月1日接任林榮光擔任被告社區經理、第三人蘇振弘於106年9月1日至被告社區擔任經理，第三人杜立武並於106年9月4日擔任經理至同年10月底云云，明顯與前開打卡記錄所顯示

之時間不符。又原告稱106年9月4日至同年10月底期間有兩位經理同時併存云云，被告否認之。實則第三人杜立武乃係由原告派駐被告社區「實習」，且未經被告同意，此觀第三人杜立武該段期間之打卡記錄載明其職稱為「課長」，而非「經理」即明。

4、第三人杜立武於前開期間既非正式派駐於被告社區之「經理」，自無如原告所稱斯時被告社區有「二位經理同時並存」等情至明。復衡諸【被證九】之打卡紀錄，第三人蘇振弘於106年10月23日卸任至杜立武於106年11月3日正式上任之間，被告社區有十天處於「無經理」的空窗期，被告社區乃擁有533戶之超大型社區，一日無「經理」此等重要幹部掌管社區大小事務，均會嚴重影響被告社區之管理及運作，致使被告不得不終止合約，亦與兩造契約附件七罰則之約定精神嚴重背離。依據附件七罰則第一項之規定：「如管委會同意不在此列」，亦即倘派駐人員確有離任、調派他處之需求，管委會亦會加以考量，當無可能無理由拒絕人員調派。原告未事前以書面通知被告即多次任意調派社區經理，除已違反兩造契約第六條第九項之規定，更已違反兩造契約附件七之約款，準此，被告主張原告任意調動第三人蘇振弘、陳鴻章，使該二人回任公司，已違反兩造契約附件七之條款，應依約給付罰款7萬元，並主張自原告請求之金額中抵銷，應屬有據。

(二)55,000元部分

1、被告之管理委員於106年10月間與永大機電公司代表進行電梯保養之議價，該次會議並由原告公司人員進行記錄及錄音，永大機電公司並於該次會議同意被告免付106年11月份保養費共計新台幣15萬元。詎料，原告公司人員竟未妥善保存該次錄音檔而遺失該次錄音檔，此亦為原告於107年6月4日之函文所承認。致使永大機電公司仍發函被告請求106年11月份保養費共計新台幣15萬元(參被證四)。雖並非不得藉由在場之工作人員、委員作證以釐清該次會議之情形，惟因原

告公司人員遺失錄音檔如此明確之證據，致使永大機電公司將對被告公司提起訴訟，被告將因而支出委請律師之費用，衡諸稽徵機關核算106年度執行業務者收入費用標準(被證五)，民事訴訟如於直轄市，每一程序律師之收入核定為4萬元，保養費金額未逾150萬元，故僅會進行一審及二審，則被告將因該等訴訟支付律師費用80000元，從而，被告主張原告公司應給付違約金60000元，尚屬適當，被告僅同意5000元，是尚應再給付55000元。

2、按兩造契約第7條第6項之規定：「乙方應盡保存保管甲方文件之義務，即時掃描保存歸檔所有文件並編列成冊，包含每日工作日誌、會議通知、會議記錄、公告、對外往來函文、廠商報價單、合約、財務報表、銀行匯款單會計憑證等。」據此，原告負有保管甲方會議記錄等所有檔案之義務至明。詎原告公司人員竟未妥善保存被告社區與第三人永大機電公司就電梯保養議價之錄音檔，致該次錄音檔遺失，此亦為原告於107年6月4日之函文所承認，原告除已違反兩造契約第7條第6項之規定。

(三)42,700元部分

1、招標簡報資料既為原告參與招標所提供之文件，自應為合約內容之一部，是原告公司投標時所提供之成本分析表亦為兩造合約內容之一部，先予敘明。依該成本分析表，原告公司應給予於被告社區服務之人員年終獎金(被證六)，詎原告公司並未依該成本分析表而給予員工年終獎金。按年終獎金攸關社區服務人員於社區執行職務時之士氣與精神，被告為避免影響服務人員之服勤，只好先行代墊該等年終獎金共計42700元(被證七)。此部分自屬原告無法律上原因而受有利益，被告自得依不當得利之法律關係請求原告公司返還。

2、原告以原證二原告公司107年1月29日之公告主張原告106年度員工年終獎金預計於107年2月9日發放，且應於107年1月31日前仍在原告公司任職之員工始得受領云云，惟查：根據該成本分析表，原告與被告簽訂服務契約時，業已將被告社

區服務人員年終獎金提列為成本，是自該成本分析表以觀，原告公司應自被告給付之服務費中提撥部分金額作為被告社區服務之人員年終獎金(被證六)，並非額外自原告公司自有資金中提撥。且該名目既為「年終」獎金，自係為慰勞社區服務人員當年度之辛勞而為發放，是106年12月31日仍在職之社區服務人員，理應得受領該筆年終獎金為是。再查，被告社區服務人員從未見過亦完全不知原證二公告之存在，乃係原告於書狀中檢附該公告後始知有此等公告，是該公告是否係原告臨訟而事後偽造，或因兩造提前終止兩造契約，原告不願支付被告社區服務人員年終獎金，而刻意製作，顯非無疑。姑不論該公告之真實性為何，該公告之意思表示內容從未到達被告社區服務人員而不發生效力，是該公告應不得拘束社區服務人員為是。綜上，原告於簽訂服務契約時業已將社區服務人員之年終獎金計入成本，是原告本應自被告給付之服務費中提撥部分金額作為社區服務人員之年終獎金，詎原告拒不為之，而嚴重影響社區服務人員於被告社區執行職務時之士氣與精神，被告為避免影響服務人員之服勤，只好先行代墊該等年終獎金共計4萬2700元(被證七)。此部分自屬原告無法律上原因而受有利益，被告自得依不當得利之法律關係請求原告公司返還，是被告對此為抵銷之抗辯，原告請求之服務費應扣抵4萬2700元為是。

3、況細譯該公告之正本受文者為「本公司各駐場單位」，由此可知，該公告乃係寄發至原告派員工駐場之各社區，詎被告社區服務人員完全未見過該等公告，乃係原告於書狀中檢附該公告後始知有該等公告(此有原先受聘於原告公司之服務人員可證，茲聲請傳喚證人如後)。再查，原告曾派代表人蘇振弘於107年3月21日於「皇翔玉鼎人員表」下方以手寫方式加註：「原社區所提出費用與公司核算本表金額有差異，與社區針對此部分提出本表與社區協商，若本表社區同意依本表金額扣還。107.03.21，16:37」並由蘇振弘加蓋職章，此有文件可證（詳被證十），是依據訴外人蘇振弘承諾之內

容，被告社區同意者，則依該表所列金額扣還，故被告遂依原告代表人蘇振弘之承諾，替原告代墊社區服務人員年終獎金共計4萬2700元。又原告派代表人黃明達於107年5月26日與被告協商兩造間之爭議款項時，亦曾陳稱應由原告負擔各社區服務人員之年終獎金，惟爭執發放基數為新台幣300元，而非被證六成本分析表上所載之350元。倘原告確曾於107年1月29日發出系爭公告至各駐場單位，兩造於107年5月26日協商時，原告大可提出據以作為主張不需給付社區服務人員年終獎金之依據，詎原告完全未提及該公告之存在，此有107年5月26日臨時會議之出席簽到表(詳被證十一)及當日與會之證人潘湘晴可證。是該公告是否係原告臨訟而事後偽造以脫免支付被告社區服務人員年終獎金之義務，顯非無疑。衡諸該公告之真實性顯有疑慮，且意思表示內容從未到達被告社區服務人員而不發生效力，該公告應不得拘束社區服務人員，原告依兩造契約仍應給付社區人員年終獎金，堪可認定。準此，被告墊付原告本應給付予社區服務人員之年終獎金，原告因而取得本應歸屬於被告之權益，致被告受有損害，原告就其減少之人事成本支出所受之利益欠缺正當性，故被告依不當得利之法律關係主張被告代原告墊付之4萬2700元應自原告請求之金額中抵銷，應有理由。

(四)1,169,000元部分

1、按社區服務人員之經驗、對社區之了解程度及資格將嚴重影響渠等服務之品質；此即何以兩造合約第七條第九項約定乙方派駐甲方之重要職務更換應於十五日前以書面通知甲方，甲方得要求面試後回覆、第八條第四項亦約定乙方未經甲方同意，不得私自更換派駐服務人員，在在顯示原告派駐社區人員之穩定性，足以影響兩造契約之履行。經查，原告公司除前開所提及經理蘇振弘之回任公司一事外，於其106年5月1日開始進行社區管理維護工作後，截至106年12月22日被告寄發終止合約函文前，短短不到八個月時間，已歷經四任經理；衡諸經理係屬社區管理之靈魂人物，社區經理頻繁之更

替，實使社區事務難以銜接，致使被告不得不終止合約(參被證八)，是本件顯屬可歸責於原告公司之事由而終止契約。再依合約第13條第2項第3款之約定，可歸責原告公司事由終止契約，致甲方有損失時，甲方得請求賠償一個月服務費違約金；本件契約終止之原因業如前述，而因兩造合約之終止，被告不得不於短時間內再次招標，致使被告必須每月支付較高之金額即每月120萬元，始能避免社區管理無法銜接，自已使被告有所損失，從而，被告自得依前開約定請求原告給付116萬9000元之違約金。

2、原告雖以被告倘依兩造契約第13條第2項可歸責於原告之事由終止契約，應依同條第2項第2款之規定，以書面要求原告改善，惟被告並未為之云云；惟細譯前開約款之精神，乃提供服務之一方有違約之情形者，他方應通知違約方使之知悉並據以改善，此誠屬證據保全之規定，非謂被告以其他方式通知命原告改善即不生通知之效。再查，被告確曾正式召開會議向原告公司反應未經被告社區同意而頻頻更換社區經理一事，並有原告公司高層與會，是被告業已正式要求原告改善私自更換派駐服務人員等情，原告自不得諉為不知（召開會議之相關資料待被告社區整理後提供）。綜上，顯見縱認兩造間縱有書面通知之義務，亦僅係基於證據保全之目的所訂，而屬證據保全之規定，是被告既已與原告公司高層進行正式會議，要求原告限期改善，自與兩造契約之約定無違，又原告接獲通知仍持續任意調動社區經理，使社區事務難以銜接，致被告不得不終止合約並於短時間內再次招標，致使被告必須每月支付較高之金額即每月120萬元之服務費，業已受有損失，是被告按兩造契約第13條第2項第3款之規定請求原告賠償一個月服務費違約金即116萬9000元，應屬有據。

3、原告於履約過程中多次未事前告知被告，任意調動社區經理，甚至屢次出現社區經理根本未到班之「空窗」狀況，嚴重影響社區事務之管理及運作，已如歷次書狀所述。被告並已

於106年11月份之例會中告知原告代表人陳威學原告任意更換派駐經理，已造成被告社區莫大困擾，並要求原告改善，原告不得諉為不知（此有會議當日知錄影畫面可證，請容被告整理錄音譯文後再行陳報到院）。惟原告非但未依兩造契約第13條第2項第2款之規定提出改善計畫，更在106年12月份指派第三人陳鴻章進駐被告社區擔任經理後一個月內，在未事前通知被告的情況下，再次將第三人陳鴻章調職。以上種種足證兩造契約顯屬可歸責於原告之事由致使被告不得不終止合約，誠非原告得以原證四之原告公司單方回函用語為「本公司同意與貴會終止契約」云云，即可認兩造為任意終止，否則原告豈非僅需於寄發予契約對造之函文中記載兩造為「合意終止」云云，即可輕易歸避契約罰則，致兩造契約中違約金之規定等同具文？此豈符契約精神或事理之平？是本件被告按兩造契約第13條第2項第3款之規定請求原告賠償一個月服務費違約金即116萬9000元，應屬有據，被告並主張應自原告所請求之金額中予以扣除。

五、原告主張之前揭事實，業據提出管理維護契約、原告公司公告、被告來函、原告公司回函、新北市政府環境景觀處函及得獎名單、上班人事卡影本為證。被告就其尚積欠原告服務費款項254,716元乙節不為否認，惟就原告給付之請求，則以前詞置辯。是本件所應審酌者為被告所辯是否足採？經查：

(一)按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，民事訴訟法第277條前段有明文規定。次按原告對於自己主張之事實已盡證明之責後，被告對其主張，如抗辯其不實並提出反對之主張者，則被告對其反對之主張，亦應負證明之責，此為舉證責任分擔之原則。（最高法院18年上字第2855號判例意旨參照）。

(二)被告辯稱依原告公司系爭投標成本分析表，原告公司應給予於被告社區服務之人員年終獎金，詎原告公司並未依該成本分析表而給予員工年終獎金。按年終獎金攸關社區服務人員

於社區執行職務時之士氣與精神，被告為避免影響服務人員之服勤，只好先行代墊該等年終獎金共計42700元。此部分自屬原告無法律上原因而受有利益，被告自得依不當得利之法律關係請求原告公司返還云云。惟查，原告公司已公告原告就106年度員工年終獎金，預計於107年2月9日發放，且於107年1月31日前仍在原告公司任職時才發放等情，有原告提出卷附之原告公司公告可憑。次查，兩造管理維護契約的有效日期原為106年5月1日起至107年4月30日止，而被告被証七附表之十七名員工本屬原告派駐在被告社區服務的員工，惟因被告要求提前在107年1月31日前終止兩造管理維護契約，並由新接任的公寓大廈管理公司包裹式重新僱傭被証七附表的十七名員工乙節，亦為兩造所不爭。是該十七名員工原本可以繼續留任原告公司服務，並依原告前揭公告條件領取原告公司發放之年終獎金，然該十七名員工既已離職，改至新接任的公寓大廈管理公司任職，自無再向原任職之原告公司領取年終獎金之理。茲被告為獎勵前揭已改任職於第三人公司而在被告社區服務之十七名員工士氣及精神，自願發放該十七名員工年終獎金，原告顯無不當得利可言。是被告辯稱其代原告墊付原告應發放之42700元員工年終獎金，依不當得利法律關係，被告得向原告請求返還該42,700元代墊款，並與原告本件請求金額抵銷云云，核無可採。

(三)被告辯稱蘇振弘及陳鴻章兩名經理離職後又回原告公司任職，違反系爭合約附件七罰則規定，共計罰款70000元云云。惟查訴外人林榮光是原告派駐在被告社區第一任經理，106年8月1日換由訴外人李金誼接任林榮光經理乙職，訴外人蘇振弘是在106年9月1日至被告社區擔任經理，訴外人杜立武也是在106年9月4日被派至在被告社區擔任經理乙職，被告社區當時有二位經理同時併存直至106年10月底，訴外人蘇振弘因支援被告社區的任務結束後，回任總公司職務並未離職，被告稱訴外人蘇振弘離職後，三個月內回任原告公司，違反兩造契約附件七罰則之規定云云，尚無可採。又訴外

人陳鴻章於106年12月12日在被告社區擔任經理，與訴外人杜立武同時為在被告社區的經理，之後被告於106年12月22日來函表示要提前終止合約，訴外人陳鴻章則向原告公司反應，其調到社區一個多月後，就要因兩造提前終止管理維護契約而失業，表示不願繼續在被告社區服務，又因訴外人陳鴻章業務能力不錯，所以原告公司予以慰留，故讓其暫休無薪假後再回原告公司服務，回任總公司職務並未離職，被告稱訴外人陳鴻章離職後，三個月內回任原告公司，違反兩造契約附件七罰則之規定云云，亦無可採。是被告辯稱蘇振弘及陳鴻章兩名經理離職後又回原告公司任職，原告違反系爭合約附件七罰則規定，應罰款70000元並與原告本件請求金額抵銷云云，尚無可採。

(四)被告辯稱被告之管理委員於106年10月間與永大機電公司代表進行電梯保養之議價，該次會議並由原告公司人員進行記錄及錄音，永大機電公司並於該次會議同意被告免付106年11月份保養費共計15萬元。詎料，原告公司人員竟未妥善保存該次錄音檔而遺失該次錄音檔，此亦為原告於107年6月4日之函文所承認。致使永大機電公司仍發函被告請求106年11月份保養費共計15萬元。雖並非不得藉由在場之工作人員、委員作證以釐清該次會議之情形，惟因原告公司人員遺失錄音檔如此明確之證據，致使永大機電公司將對被告公司提起訴訟，被告將因而支出委請律師之費用，衡諸稽徵機關核算106年度執行業務者收入費用標準，民事訴訟如於直轄市，每一程序律師之收入核定為4萬元，保養費金額未逾150萬元，故僅會進行一審及二審，則被告將因該等訴訟支付律師費用80000元，從而，被告主張原告公司應給付違約金60000元，尚屬適當，被告僅同意5000元，是尚應再給付55000元云云。惟查錄音只是證據方法之一，並不是權利義務的本身，尚可藉由其他證據方法主張權利；況且依現行法制，除民事第三審採律師強制代理外，並非一定要律師代理訴訟不可，且律師費用亦非屬訴訟必要費用或裁判費；況本件被告並

未舉證證明其與永大機電公司訴訟或是受到不利判決或已實際支出其主張之律師費用之事實。是被告辯稱因原告公司人員未妥善保存系爭錄音檔而遺失該次錄音檔，致被告受有55,000元律師費損失，應賠償被告55,000元並與原告本件請求金額抵銷云云，核無可採。

(五)被告辯稱系爭契約係因可歸責於原告之事由而終止，故原告應賠償被告一個月服務費116萬9千元之違約金云云。然查，依卷附被告106年12月22日皇鼎管字第1061222001號函（即被告提前終止系爭管理維護契約函）文說明二、「本會擬於107年1月31日19時雙方合意無條件提前終止契約（依契約第十三條辦理」之內容，及被告是於106年12月22日發函，應認本件被告是主張依據系爭管理維護契約第十三條第一項任意終止之約定，而與原告合意終止系爭契約。次查，揆諸卷附原告傑明皇家公寓大廈管理維護股份有限公司106年12月29日傑物字第000000000號回函被告主旨「本公司同意與貴會於107年1月31日19時終止契約」之內容，益徵本件兩造確屬任意終止系爭合約無訛。是被告辯稱系爭契約係因可歸責於原告之事由而終止，故原告應賠償被告一個月服務費116萬9千元之違約金並與原告本件請求金額抵銷云云，亦無可取。

(六)從而，原告依系爭契約法律關係，請求被告應給付原告254,716元及自起訴狀繕本送達被告之翌日即107年8月3日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，為有理由，應予准許。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提之證據，核與判決結果無影響，不另論述，併此敘明。

七、本件係適用簡易程序所為被告敗訴之判決，爰依職權宣告假執行；又被告陳明願供擔保，請求免為假執行，核無不合，爰酌定相當擔保金額准許之。

八、結論：原告之訴為有理由，依民事訴訟法第436條第2項、第78條、第389條第1項第3款、第392條第2項，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　3　　月　　20　　日

臺灣新北地方法院板橋簡易庭

法　　官　　呂安樂

以上正本係照原本作成。

如不服本判決，應於送達後20日內，以判決違背法令為理由，向本院提出上訴狀（上訴理由依法應表明一、原判決所違背之法令及其具體內容。二、依訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事實。），如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後廿日內補提上訴理由書（須附繕本），如未於上訴後20日內補提合法上訴理由書，法院得逕以裁定駁回上訴。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　　108　　年　　3　　月　　20　　日

書記官 謝淳有