臺灣士林地方法院民事判決

115年度勞訴字第86號

原　　告
即反訴被告　余駿生
000000000000000000
訴訟代理人　李路宣律師
複代理人　　陳傳凱律師
被　　告
即反訴原告　台灣富薩斯科技股份有限公司
000000000000000000
法定代理人　熊澤勝
訴訟代理人　曾豐偉律師
複代理人　　錢玉蕊

上列當事人間確認僱傭關係等事件，本院於民國115年9月15日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

一、原告之訴及假執行之聲請均駁回。
二、本訴訴訟費用由原告負擔。
三、反訴被告應給付反訴原告新臺幣64,329元，及自民國115年4月10日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。
四、反訴原告其餘之訴駁回。
五、反訴訴訟費用由反訴被告負擔10分之9，餘由反訴原告負擔。
六、本判決第三項得假執行。但反訴被告如以新臺幣64,329元為反訴原告預供擔保後，得免為假執行。
七、反訴原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

甲、程序部分：

壹、按被告於言詞辯論終結前，得在本訴繫屬之法院，對於原告及就訴訟標的必須合一確定之人提起反訴；反訴之標的，如專屬他法院管轄，或與本訴之標的及其防禦方法不相牽連

者，不得提起，民事訴訟法第259條、第260條第1項分別定有明文。又所謂相牽連者，係指反訴之標的與本訴之標的間，或反訴之標的與防禦方法間，兩者在法律上或事實上關係密切，審判資料有共通性或牽連性者而言。舉凡本訴標的法律關係或作為防禦方法所主張之法律關係，與反訴標的之法律關係同一，或當事人兩造所主張之權利，由同一法律關係發生，或本訴標的之法律關係發生之原因，與反訴標的法律關係發生之原因，其主要部分相同，均可認為兩者間有牽連關係。查，原告主張其受僱於被告，被告於民國114年12月23日以原告在外兼職為由，違法片面終止勞動契約，先位請求確認兩造間僱傭關係存在，並請求被告按月給付工資及提繳勞工退休金。備位請求被告給付資遣費、預告期間工資、特別休假折算工資及開立非自願離職證明等語。而被告則提起反訴主張原告於任職期間，私自兼職，受有溢領薪資之不當得利，乃依民法第179條規定請求原告返還所獲利益等語。核兩造之請求均係原告於任職期間在外兼職所生之請求，攻擊防禦方法及標的相牽連，且非專屬他法院管轄，審判資料及事實關係密切，具有共通性及牽連性，堪認本訴與反訴間有牽連關係。是被告提起反訴，在程序上應予准許。

貳、原告起訴時，被告之法定代理人為坂井賢一，後變更為熊澤勝，經新任法定代理人聲明承受訴訟，有115年5月20日聲明承受訴訟狀、公司變更登記表在卷可佐（見本院卷第254頁至260頁），於法核無不合，應予准許。

乙、實體部分：

壹、本訴部分（以下所稱原告及被告，均指本訴原告及本訴被告）：

一、原告主張：原告自110年5月3日起受僱於被告，擔任資深熱傳工程技術經理，約定每月薪資約為新臺幣（下同）131,212元。被告於114年12月23日片面終止兩造間勞動契約，其終止契約不合法，不生終止之效力。如認兩造係合意終止契約，原告係處於意思表示不自由之情形而申請離職，爰以民

事準備（二）狀繕本之送達為撤銷受詐欺或脅迫而為申請離職之意思表示。既原告申請離職之意思表示經撤銷，兩造間勞動契約仍存在。原告已多次表達願意履行提供勞務之義務，惟被告仍拒絕受領勞務，原告得依民法第487條本文規定，請求被告給付工資，以及提繳勞工退休金。若認為原告先位請求無理由，被告於114年12月23日違法終止勞動契約，應認原告是遭被告資遣，被告應給付資遣費337,925元、預告工資147,493元、特別休假折算工資56,539元，並開立非自願離職證明書予原告。爰先位依民法第487條、勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項規定。備位依勞工退休金條例第12條第1項、勞動基準法第16條、第38條第4項及第19條規定提起本件訴訟等語。並聲明：㈠先位：1.確認兩造間僱傭關係存在。2.被告應自114年12月23日至原告復職之日止（回復原告職務前一日止）按月給付原告131,212元，及自各期應給付日（即每月25日）之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。3.被告應自114年12月23日起至原告復職日止，按月提繳8,226元至勞工保險局設立之原告退休金個人專戶。㈡備位：1.被告應給付原告541,957元，及起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。2.被告應開立非自願離職證明書予原告。

二、被告則以：原告於114年12月23日經公司告知其兼職違規情事後，自行於公司系統填寫離職申請書（下稱系爭離職申請）。原告係在知悉可能遭懲戒性解僱情況下，基於自由意志選擇離職，以避免留下遭免職紀錄。縱認為非屬合意終止，原告申請居家辦公獲准，期間未請假即赴宏國德霖科技大學（下稱宏國科大）授課。從113年9月至114年11月間，共計授課24次，缺勤132小時，已違反勞工之忠誠義務、勞動契約及工作規則。且原告兼課行為非偶發，持續時間長，次數頻繁，屬故意違規，已嚴重破壞勞雇間信賴關係。無從以警告、記過、輔導等方式改善，客觀上已難期待被告繼續

僱用原告，符合「情節重大」之解僱要件。原告之行為已符合勞動基準法第12條第1項第4款、第6款所定懲戒解僱事由等語，以資抗辯。並聲明：㈠原告之訴駁回。㈡如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、本院之判斷：

㈠、兩造是否於114年12月23日合意終止勞動契約？

1.按意思表示之解釋，應探求當事人之真意，不得拘泥於所用辭句，並應綜合表意人行為之外觀、表示前後之客觀情事及一般社會通念判斷之。勞工填具離職申請書，固非於任何情形均當然等同自願離職，仍應審究其填寫原因、申請內容及前後經過，以判斷勞工有無終止勞動契約之效果意思。惟若勞工於知悉離職所生法律效果後，親自登入雇主人事系統提出離職申請，明確填載離職原因及最後工作日，並經雇主核准，除有證據足認該意思表示係出於錯誤、詐欺、脅迫，或僅為配合辦理雇主已片面解僱後之行政程序外，自得認其已為終止勞動契約之意思表示。

2.經查，依離職申請書記載（見本院卷第136頁至144頁），系爭離職申請係由原告於114年12月23日下午2時7分，以本人帳號在被告公司系統建立「Resign Request」，申請表載明離職原因為「A futher develop in carrer.」，並填載最後工作日及最後任職日，嗣經直屬主管、執行主管及被告負責人依序核准；該申請之類型亦明載為「Employee Resign Request」，並非由被告製作或交付原告之解僱通知。系爭離職申請內容及流程，客觀上足以表彰原告有使兩造勞動契約終止之效果意思。

3.原告雖稱其係依人資長指示填寫離職單，且被告告知如不接受自請離職方案，即可能因兼職、曠職而受免職處分。然依原告本人於言詞辯論時所述（見本院卷第268頁），人資長係向其說明違反工作規則之情形，並比較「自請離職而不留下免職紀錄」與「由公司作成免職處分」等不同處理方案；原告並自承，其於知悉各方案之利弊後，接受

以特別休假折抵部分時數之處理，進而填寫離職申請。是原告並非不知填寫離職申請之意義，亦非僅被動配合完成已經發生之解僱程序，而係在知悉自己可能面臨懲戒處分之情形下，衡量免職紀錄、離職方式及相關利益後，選擇以申請離職方式終止勞動關係。雇主就勞工可能涉及之違規事由及其法律效果為說明，並提供勞工選擇自行離職之機會，尚不能僅因勞工係在面臨不利處分之背景下作成選擇，即否定其意思表示之自由性。況原告上午與人資長會談後，至同日下午始於線上系統提出申請，尚非於會談當場立即簽署預先備妥之文件，卷內亦無證據足認其人身自由、通訊聯絡或向外諮詢之可能受到限制。

4. 原告所填離職申請經被告核准後，雙方即就勞動關係終止一事意思表示一致。至原告於翌日申請勞資爭議調解，及其後再委託律師發函主張係遭違法解僱，僅足證明原告事後對離職之效力或相關權利有所爭執，尚不足以反推其提出離職申請當時並無終止勞動契約之意思。被告嗣於勞資爭議調解中陳述原告之兼職行為依工作規則應予免職，亦係說明原告違規行為原可能發生之懲戒效果，尚不能據此認定被告於原告提出離職申請前，已先對原告為終止勞動契約之意思表示。

5. 綜合原告親自提出離職申請、填載離職原因及終止日期、申請係以「員工離職申請」名義進行、被告未另交付解僱通知，以及原告係在比較自請離職與可能遭免職之利弊後作成選擇等情，足認原告填寫離職申請書，具有終止兩造勞動契約之效果意思；被告嗣予核准，兩造間即成立合意終止勞動契約。

㈡、原告固不否認有線上填寫離職申請，但稱當天係被告之人資長錢玉蕊突然單獨與原告進行面對面會議，脅迫要求原告自請離職，原告並非出於自由意願而申請離職，原告並以民事準備（二）狀繕本之送達為撤銷受詐欺或脅迫而為申請離職之意思表示等語。

1. 按民法第92條第1項所稱詐欺，係指表意人因相對人或第三人故意告知不實事項，或故意隱匿真實情形，致表意人陷於錯誤，並因該錯誤而為意思表示；所稱脅迫，則指相對人或第三人以不法危害之言語或舉動加諸表意人，使其心生恐怖，致為意思表示。雇主如虛構解僱事由，或明知無合法權利基礎，仍以立即解僱、揭露不實負面資訊或其他不法手段迫使勞工辭職，固可能構成不法脅迫。惟雇主基於已有客觀資料，向勞工說明其行為可能違反勞動契約或工作規則，以及公司可能採取之懲戒措施，並提出自請離職作為替代方案，原則上屬於勞動關係終止條件之協商及權利風險之告知。除其所稱事由顯屬虛構、所欲採取之措施顯然違法，或所用手段依社會通念已逾越合理協商範圍外，尚不得僅因勞工面臨不利選項，即認構成民法第92條所稱脅迫。又主張受詐欺或脅迫者，除應具體指明相對人所告知何項不實事實、隱匿何項真實情形，或施加何種不法惡害外，尚應證明該行為與其意思表示間具有因果關係。當事人就此有利於己之意思表示瑕疵事實，應負舉證責任。
2. 原告未具體說明被告施用何種詐術：原告雖主張其係受詐欺而填寫離職申請，然其所陳面談經過，僅稱人資長向其出示工作規則第51條第9款、計算特別休假折抵居家辦公時數，並說明如選擇自請離職，可免留遭免職之紀錄，如不接受該方案，則公司可能依曠職或違反工作規則予以免職。原告並未具體陳明被告究竟告知何項客觀上不實之事實，或故意隱瞞何項足以影響其決定之重要事項，尚難僅因原告事後不認同被告對兼職行為之法律評價，即認被告於協商過程中施用詐術。況原告申請居家辦公後，期間至大學授課乙節，有被告提出宏國科大課表、課程大綱、教學進度表可佐（見本院卷第146頁至156頁），可認原告於申請居家辦公期間確有前往宏國科大授課之事實。被告工作規則並載有私自在上班時間兼職致影響勞動契約履行

者，得予免職之規定（見本院卷第178頁）。因此，人資長向原告說明其行為可能涉及曠職、違反工作規則及免職後果，係本於既存事實及規範所為之風險告知，並非憑空虛構違規事由。至於被告對原告行為是否終能依勞動基準法第12條規定合法解僱，與被告是否故意以不實事實使原告陷於錯誤，分屬不同問題，尚不能因日後對解僱要件可能發生法律爭議，即反推被告先前之說明係屬詐欺。至於原告所稱誤認離職申請尚要進行紙本流程及有30日申訴期乙節，原告並未提出證據證明被告人員曾向其表示「線上申請不生離職效力」、「尚須另行簽署紙本文件始成立」，或「提出離職申請後仍有30日得任意撤回之期間」。原告上開認知縱與離職申請之實際效果不符，至多屬其對公司程序或法律效果之個人理解，尚無從認定係因被告故意為不實說明或隱匿事實所致。

3. 被告告知可能免職，並非不法惡害通知：

⑴本件原告確有在申請居家辦公期間前往學校授課之客觀事實，被告工作規則亦設有私自在上班時間兼職之處理規定，則被告告知原告其行為可能遭認定為曠職或違反工作規則，並可能受免職處分，並非毫無事實或規範基礎。縱該等事由是否已達勞動基準法第12條第1項第4款「情節重大」之程度仍有爭議，亦僅屬被告所主張權利是否確實存在之法律判斷問題，不能逕將提出可能行使權利之告知，評價為不法惡害通知。

⑵再者，人資長並非單純命原告立即離職，而係向其比較「自請離職、不留免職紀錄」及「不接受方案、可能因曠職而受免職」之不同結果。原告亦自承其接受以特別休假折抵部分居家辦公時數，並在比較不同方案後填寫離職申請。此等情形顯示原告當時理解各方案可能產生之利害差異，並據以選擇其認為較有利之處理方式。表意人因面臨現實上不利處境，經權衡利害後作成意思表示，與因不法惡害通知而喪失意思決定自由，尚屬有

別。

4. 面談具有突然性或由人資單獨進行，不當然構成脅迫：原告所稱面談係臨時通知、直屬主管未在場，且由人資主管單獨與其會談，係關於會談安排及程序之描述，尚非脅迫行為本身。是否成立脅迫，仍應審究被告有無以不法手段限制原告之行動、通訊、對外聯繫或思考空間，不能僅以面談未事先預告、參與者僅有人資主管，即推認原告意思表示不自由。本件被告人資長之面談係於114年12月23日上午進行，其後原告於同日下午始以本人帳號建立離職申請等資料。由會談至提出申請之間尚有時間間隔，離職申請亦非於會談桌前簽署由被告預先製作、內容固定且不得修改之紙本文件。卷內復無證據顯示原告在此期間曾遭留置於特定處所、遭收取行動電話、禁止聯繫主管、親友或律師，或被要求必須於人資主管監視下立即完成申請。故僅憑面談突然而使原告感受壓力，尚不足認定其意思決定自由已遭剝奪。至於原告稱其直屬主管當日上午不在辦公室，下午卻迅速核准離職程序，亦僅能證明被告內部簽核進行迅速，不能據此證明原告提出申請前即遭不法強制。

5. 原告所面臨之選項，固均可能對其產生不利益，然意思表示自由並不以表意人得在毫無壓力、毫無風險之理想環境下決定為必要。若一方因自身行為而面臨契約上或法律上之不利後果，相對人據實說明可能採取之措施，並提出另一處理方案，表意人仍得選擇不接受、自行承擔後續程序並循申訴、調解或訴訟救濟，尚不能因此謂其全無選擇。本件原告於人資長與其會議當時至少知悉可以選擇不提出離職申請，而由被告就是否免職作成處理。原告並非因不知尚有拒絕之可能而填表，而係顧慮免職紀錄可能產生之職涯影響，選擇以自請離職方式處理。此項選擇雖係在不利情境下作成，仍屬衡量不同法律及事實風險後之決定，難認已達意志自由完全受壓制之程度。

6. 原告翌日申請調解，不足推認其離職時受詐欺或脅迫：原

告於114年12月24日申請勞資爭議調解（見本院卷第28頁），時間上固緊接於離職申請之後，足認其於離職後迅速對效力發生爭議。然而，意思表示是否受詐欺或脅迫，仍應以作成意思表示當時之具體情形判斷。表意人事後反悔、重新評估法律效果，或經諮詢後改採不同法律主張，均不當然證明其先前意思表示具有瑕疵。且觀之原告於調解申請中主要主張公司係突襲解僱、離職流程倉促、工作規則及解僱程序有疑義，並請求回復僱傭關係、資遣費等權利；該等主張足以顯示雙方事後對終止性質及法律效果發生爭執，惟尚不足單獨證明被告於原告提出離職申請前曾故意告知不實事項，或以不法惡害壓制其意思自由。原告既未提出其他客觀證據補強，尚難僅憑翌日申請調解，即推翻其親自提出離職申請之外觀及效力。

7. 綜合原告所述面談內容、離職申請表之客觀記載、線上申請之建立及修改時間、原告可選擇自請離職或承受公司後續懲戒程序，以及卷內並無被告限制人身自由、阻絕對外聯繫、虛構違規事實或為其他不法惡害通知之證據等情，尚不足認定被告曾施用詐術使原告陷於錯誤，或以不法危害使其心生恐怖。原告提出離職申請，應係在知悉自身兼職行為可能引發懲戒爭議後，衡量免職紀錄、離職方式及相關利益所為之選擇。故原告主張依民法第92條第1項撤銷受詐欺或脅迫所為之離職意思表示，為無理由。

㈢、原告另稱人資長突然要求其離職，被告係利用勞雇雙方經濟地位不對等，於未給予原告充分思考、諮詢及申訴機會之情形下，要求其在「自請離職」與「遭免職」之間作成選擇，藉此規避勞動基準法第12條所定解僱事由、除斥期間及解僱最後手段性原則，故兩造合意終止勞動契約，依民法第71條規定應屬無效等語。

1. 按法律行為，違反強制或禁止之規定者，無效。民法第71條本文定有明文。勞動基準法第12條限制雇主得不經預告終止勞動契約之事由，固具有保障勞工工作權及限制雇主

任意解僱之規範目的。惟勞動基準法並未禁止勞雇雙方於勞動關係存續中，基於各自利害衡量，以意思表示合致之方式終止勞動契約。因此，雇主與勞工成立合意終止，不能僅因雙方在組織、經濟或資訊上具有一般性差距，即逕認係以迂迴方式規避勞動基準法第12條。否則，幾乎所有由雇主提出、勞工接受之合意終止，均可能因勞雇地位不對等而歸於無效，反將抹煞勞工就其職涯、名譽及離職條件為自主決定之可能。所謂雇主濫用經濟上優勢地位，藉合意終止規避勞動基準法之強制或禁止規定，應係指雇主主觀上具有規避法定解僱限制之目的，並在客觀上利用其組織、資訊或經濟控制力，剝奪或實質壓縮勞工理解事實、衡量利弊及拒絕締約之可能，使所謂合意僅具形式而欠缺實質自主性。其判斷自應綜合審酌：雇主所提出之違規事由是否全然虛構或顯然欠缺事實基礎、是否刻意隱匿重要資訊或為不實告知、是否以違法手段或不相當之不利益迫使勞工接受、是否阻止勞工離開、申訴或對外諮詢、勞工有無理解方案內容及比較不同方案之機會，以及勞工後續所為行為是否足以反映其締約當時之真意等情形。不能僅因勞工面臨不利選項，或其決定係在避免另一更不利結果之動機下作成，即當然認其未處於締約自由之狀態。

2. 經查，本件原告向被告申請居家辦公獲准後，期間前往宏國科大授課。被告工作規則並定有私自在上班時間兼職致影響勞動契約履行者，得依個案事實予以免職之規定等節，均業如前述。故被告與原告面談時所提出之違規事項，並非憑空虛構或全然欠缺客觀基礎。至該兼課行為是否已達勞動基準法第12條第1項第4款所稱情節重大，被告最終得否合法行使懲戒解僱權，固屬可能發生法律爭議之事項，然法律評價存有爭議，與雇主明知其毫無解僱事由，仍捏造事實或假借解僱名義迫使勞工離職，尚屬有別。本件人資長與原告會議面談經過，係人資長向原告說明工作規則、兼課時數及可能處理方案，並告知如選擇自

請離職，可避免留下免職紀錄；如不接受，則被告可能將其兼課缺勤列為曠職而為免職處理。原告係在比較各方案後，接受以特別休假折抵部分居家上班時數，並依指示填寫離職申請。由此可知，原告於填寫離職申請前，已知悉被告指摘之具體事由、工作規則依據及不同方案可能產生之效果，且曾就自請離職與可能受免職處分之利弊加以衡量。被告所告知者，係其對既有兼課事實可能採取之人事處置及其法律立場，尚無證據足認被告另有虛構刑事責任、扣留財物、限制人身自由或其他與勞動契約無關之不法惡害通知。而僅由面談與填寫離職申請發生於同一日，尚不足推認被告已利用空間或時間壓迫，使原告客觀上完全喪失拒絕或另行尋求協助之可能。

3. 又原告於填寫離職申請後翌日即申請勞資爭議調解，固足認其於離職後迅速對勞動契約終止之效力表示爭執，惟此一事後行為，至多證明原告嗣後否認或反悔先前所為意思表示，尚不能單獨反推其於填寫離職申請當時必然欠缺自由意思。尤其意思表示有無受不當壓迫，仍應以意思表示作成當時之客觀情狀為斷。倘僅因勞工事後迅速提出爭議，即一概否定先前合意之效力，亦將使已成立之法律關係長期處於不確定狀態。

4. 原告復以被告若認兼課情節重大，本應依勞動基準法第12條行使解僱權，並接受法院就解僱事由、30日除斥期間及最後手段性原則之審查，不得改以合意終止規避上開規定等語。然而雇主對勞工可能具有懲戒解僱事由時，將法律上可能採取之免職處分及其風險告知勞工，另提出自請離職方案供其選擇，與雇主已片面行使解僱權後，事後以形式上合意掩飾或取代該解僱行為，並非相同。前者倘未使用詐欺、脅迫或其他足以剝奪自由決定之手段，勞工仍得衡量免職爭議、職涯紀錄、訴訟成本及其他個人利益而決定是否接受，尚難僅因合意終止使雇主無須實際行使解僱權，即認其當然構成對勞動基準法第12條之脫法行為。本

件被告並未先對原告送達免職通知，再要求原告補簽離職文件；卷內離職申請係由原告帳號建立，所載離職原因亦非「遭公司免職」，且其後經公司內部程序核准。被告於勞資爭議調解時雖曾主張原告違反員工守則「應予免職」，可認雙方對原告兼課行為之法律評價存有爭執，惟尚不足據以推翻原告先前已提出離職申請並經被告同意之客觀事實。

5. 至於原告援引最高法院103年度台上字第2700號判決意旨，主張雇主濫用經濟優勢所成立之合意終止應依民法第71條無效。惟該判決所揭示者，係在雇主故意利用優勢地位，使勞工未處於完全自由決定之情形，並藉合意終止迂迴規避勞動基準法禁止規定時，始得否定其效力，並非認為凡由雇主發動協商，或勞工係在數個不利方案間作成選擇，合意即當然無效。原告仍應提出足以證明被告具有規避強制規定之主觀目的，並以不當方式實質剝奪其選擇可能之具體事實，不能僅以勞雇雙方抽象上具有經濟地位差距，取代對個案締約經過之證明。然本件如前所述，原告未能證明被告係故意濫用經濟上優勢地位，以形式合意迂迴規避勞動基準法第12條之強制或禁止規定，兩造合意終止勞動契約自不因民法第71條而無效。原告此部分主張，難認可採。

㈣、承上，兩造間勞動契約已於114年12月31日合意終止，原告114年12月份薪資及勞工退休金提繳既已由被告結清，原告就同年月23日至31日期間亦無尚未受償之工資或退休金提繳差額可得請求。則原告先位請求確認兩造間僱傭關係存在，及請求被告自114年12月23日至原告復職之日止按月給付原告131,212元，及自各期應給付日（即每月25日）之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，並請求被告自114年12月23日起至原告復職日止，按月提繳8,226元至勞工保險局設立之原告退休金個人專戶，均無理由。

㈤、備位聲明部分：

1.既兩造間勞動契約已於114年12月23日合意終止，原告備位聲明再主張其係遭被告資遣，亦無可採，則原告主張被告應給付資遣費337,925元、預告工資147,493元，並開立非自願離職證明書予原告等，均無理由。

2.至於原告主張其離職前尚有11.5日特別休假，請求被告給付特別休假折算工資56,539元部分。按勞動基準法施行細則第24條之1第2項規定本法第38條第4項所定雇主應發給工資，依下列規定辦理：發給工資之基準：1.按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其一日工資計發。2.前目所定一日工資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前一日之正常工作時間所得之工資。其為計月者，為年度終結或契約終止前最近一個月正常工作時間所得之工資除以三十所得之金額。經查，依被告提出115年1月薪資明細（見本院卷第194頁），原告特別休假未休之時數為92小時（即11.5日），原告於契約終止前最近一個月正常工作時間之工資為本薪130,632元、伙食津貼3,000元、行動電話津貼200元，合計133,832元，此有114年12月薪資明細可佐（見本院卷第193頁），是被告應給付折算工資51,302元（133,832÷30×11.5＝51,302），而被告已於115年1月給付51,336元，並未短少，原告再請求被告給付特別休假折算工資，為無理由。

㈥、又兩造間勞動契約係因原告於114年12月23日申請離職而合意終止，被告並未依勞動基準法第12條第1項第4款、第6款規定終止勞動契約，業如前述。則就被告得否依勞動基準法第12條第1項第4款、第6款規定終止勞動契約之相關爭點，包括原告於申請居家辦公期間在外兼課是否已達勞動基準法第12條第1項第4款「情節重大」？被告公司2022年經主管機關核備之員工守則，是否拘束原告？原告居家辦公期間在外兼課，兼課期間是否仍有提供勞務？是否影響勞動契約之履行？是否情節重大？被告是否知悉原告

居家辦公期間在外兼課之事？何時知悉？解僱是否符合最後手段性原則？即無再探究之必要，附此說明。

四、從而，原告先位依民法第487條、勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項規定，請求確認兩造間僱傭關係存在。被告應自114年12月23日至原告復職之日止（回復原告職務前一日止）按月給付原告131,212元，及自各期應給付日（即每月25日）之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。被告應自114年12月23日起至原告復職日止，按月提繳8,226元至勞工保險局設立之原告退休金個人專戶，均無理由。另原告備位依勞工退休金條例第12條第1項、勞動基準法第16條、第38條第4項及第19條規定，請求被告應給付原告541,957元，及起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。被告應開立非自願離職證明書予原告，亦無理由。原告之訴既經駁回，其假執行之聲請亦失其依據，應併予駁回。

貳、反訴部分：

一、反訴原告主張：反訴被告任職期間，屢次利用申請居家辦公之掩護，未辦理任何請假手續，私自前往宏國科大擔任兼任講師。經核算反訴被告授課之時數共計高達132小時。反訴被告於該132小時內，實際上係於他處提供勞務並領取他校報酬，並未對反訴原告提供任何勞務，然其卻向反訴原告支領該期間之薪資。反訴被告受領該段期間之薪資，顯無法律上之原因，並致反訴原告受有支付薪資之財產上損害，應返還不當得利。爰依民法第179條規定提起本件訴訟等語。並聲明：㈠反訴被告應給付反訴原告72,776元，及自反訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。㈡願供擔保請准宣告假執行。

二、反訴被告則以：其雖有前往宏國科大授課，但於居家辦公期間，仍持續透過通訊軟體Microsoft Teams 上線、參與主管召開之線上會議、回覆技術郵件、執行跨部門及跨國專案協調工作，實際上仍有依勞動契約提供勞務。所受領之薪資即

屬勞動契約下勞務給付之對價，並非無法律上原因受有利益，自不成立不當得利等語。並聲明：㈠反訴原告之訴及假執行之聲請均駁回。㈡如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、本院之判斷：

㈠、按無法律上之原因而受利益，致他人受損害者，應返還其利益；雖有法律上之原因，而其後已不存在者，亦同，民法第179條定有明文。又工資係勞工因工作而獲得之報酬，勞動基準法第2條第3款亦有明定。是於勞動契約存續期間，勞工受領工資之法律上原因，原則上固為兩造間之勞動契約，然勞動契約既屬繼續性之雙務契約，工資與勞務給付間具有對價關係；如勞工於約定應提供勞務之特定時段，實際未提供勞務，卻仍受領該時段所對應之工資，則就該可分時段之工資而言，即欠缺受領之法律上原因。惟勞工於工作時間內是否未提供勞務，屬主張返還不當得利之雇主所據以請求之事實，依民事訴訟法第277條本文規定，應由雇主負舉證責任。故本件反訴原告除應證明反訴被告受領薪資及反訴原告因而受有財產上不利益外，尚應證明反訴被告於其所指各該時段，客觀上確未依勞動契約提供勞務。

㈡、反訴原告主張反訴被告於附表所示日期申請居家上班（8時至17時），同時於宏國科大授課乙節，有前揭反訴原告提出之宏國科大課表、課程大綱、教學進度表可佐（見本院卷第142頁至156頁），堪信為真。反訴被告受僱於反訴原告期間，兩造約定其應於正常工作時間內提供勞務；居家辦公僅係工作場所或勞務提供方式之變更，並非免除勞工於約定工作時間內接受雇主指揮監督及提供勞務之義務。反訴被告既申請於該日居家辦公，即應於核准之工作時間內，將其勞動力置於反訴原告得支配、指揮及使用之狀態，不能未經反訴原告同意，逕將其中部分時間移作對第三人提供勞務，再以其可於其他時間補足工作，主張已

完整履行原勞動契約。

㈢、反訴被告雖抗辯其於授課期間仍有透過通訊軟體、線上會議或電子郵件處理工作，並提出之線上及電子郵件資料為佐（見本院卷第242頁至248頁）。然大學授課並非單純在場或被動等待，而須依課程內容向學生講解、示範、回答問題、維持教學進度及處理課堂事務，具有相當程度之持續性及專注性。反訴被告於授課時段內，既須以授課教師身分對學校及學生履行教學義務，依通常經驗，其勞動力及注意力即主要置於該授課事務，客觀上難認仍能同時依原有內容，持續對反訴原告提供完整之技術研發、專案協調及即時處理工作。而依反訴被告提出之資料，通訊軟體顯示在線，僅能表明帳號或設備於該時點處於連線狀態，不能直接證明使用者於全部連線期間均實際且持續執行職務。且其中部分線上會議係發生於實際授課開始前，部分電子郵件僅係於授課時段內特定時點所為之單次或零星回覆，另有部分工作紀錄係於授課時段以外發生。此等資料至多足以證明反訴被告於個別時點曾處理反訴原告之事務，尚不足推認其於各該連續授課時段內，始終處於反訴原告得持續指揮、監督及使用其勞動力之狀態。況反訴被告如係利用課程播放影片、學生練習或下課空檔，短暫回覆訊息或電子郵件，此仍僅屬授課活動間隙所從事之片段工作，不能因此將全部授課時間均評價為已依勞動契約提供勞務。倘以勞工在為第三人提供勞務期間，曾零星處理雇主事務，即認其已完整履行全部工作時間之勞務義務，無異容許勞工得自行將同一工作時間同時配置予不同使用人，與勞動契約於約定工作時間內所具有之指揮監督及勞務專屬性不符。至反訴被告主張其工作具有責任制性質，並曾於夜間或其他時間處理公務，故日間授課未影響工作成果等語。惟反訴被告並未證明兩造曾約定其得自行將正常工作時間挪移至夜間，或得以其他時段之勞務，替代其於原約定工作時段所負之勞務義務。即使其曾於正常工作

時間以外處理公務，亦係另一時段是否構成工作時間、加班或補充履行之問題，不能當然回溯填補其於授課時段未提供勞務之事實。反訴被告另主張，其兼課並未造成反訴原告業務延誤或具體損害。然本件反訴請求返還者，係反訴被告未提供勞務時段所受領之工資，反訴原告之損害即在於已支付該時段之工資，並不以另行證明專案延誤、營業損失或其他衍生損害為必要。縱反訴被告於其他時間完成部分工作，亦不當然使其取得未經同意自行挪移工作時間，並保有原授課時段全部薪資之法律上原因。是以反訴被告所辯，並非可採。

㈣、本件反訴被告於附表所示授課時段未為反訴原告提供勞務，反訴原告卻仍依原定月薪全額給付工資。是就該未提供勞務時段所對應之工資而言，反訴被告並無保有該利益之法律上原因，應依民法第179條返還。至於不當得利返還範圍，應以反訴原告已證明反訴被告實際未提供勞務之時間為限，不能僅因反訴被告於某日有授課，即逕推認其於該日全部工作時間均未提供勞務。反訴被告既經核准居家辦公，其於實際授課前後仍可能提供勞務，故除反訴原告另有證據證明外，應僅計算課程實際起訖時間與約定工作時間重疊之部分，不能將非授課時間、休息時間或授課結束後之剩餘工作時間一併列入。故反訴被告應返還之範圍，應以附表所認定各日「未提供勞務時數」，分別乘以該期間依其正常月薪換算之每小時工資計算。以此計算，其獲有不當得利為64,329元，反訴原告請求反訴被告返還該數額之不當得利，為有理由，逾此範圍為無理由。

㈤、按給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，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；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，週年利率為百分之五。民法第229條第2項、第233條第1項前段、第203條分別定有明文。本件不當得利返還請求權並無確定給付期限，反訴狀繕本於115年4月9日送達反訴被告（見本院卷第267頁），反訴被告自翌日即115年4月10日起負遲延責任。故反訴原告就得請求金額，並請求自115年4月10日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為有理由。

四、從而，反訴原告依民法第179條規定，請求反訴被告給付反訴原告64,329元，及自115年4月10日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息部分，為有理由，逾此範圍，為無理由，應予駁回。

五、兩造均陳明願供擔保聲請宣告假執行及免為假執行。本件反訴判決所命給付之金額未逾50萬元，依民事訴訟法第389條第1項第5款規定，應依職權宣告假執行，反訴原告之聲請僅係促使本院依職權為之，自無庸依其聲請為供擔保之諭知。另依同法第392條第2項規定，依職權宣告反訴被告以相當擔保金供擔保後，得免為假執行。至於反訴原告敗訴部分，其假執行之聲請，即失其依據，亦應駁回。

參、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊或防禦方法及證據，經審酌後認對於判決結果均無影響，爰不一一論述，併此敘明。

肆、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　9　　月　　30　　日

勞動法庭　　法　官　林銘宏

以上正本係照原本作成。

如對本判決上訴，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀，若委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費，否則本院得不命補正逕行駁回上訴。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　9　　月　　30　　日

書記官　陳姵勻

01

附表：反訴被告上班時間兼課情形						
日期	授課課程	授課時間	未提供勞務時數	適用月薪	時薪	金額
113/9/13	工程圖學（一）	8:10-12:00	03時50分	131,212	546.72	2,096
113/9/20	工程圖學（一）	8:10-12:00	03時50分	131,212	546.72	2,096
113/9/27	工程圖學（一）	8:10-12:00	03時50分	131,212	546.72	2,096
113/10/11	工程圖學（一）	8:10-12:00	03時50分	131,212	546.72	2,096
113/10/18	工程圖學（一）	8:10-12:00	03時50分	131,212	546.72	2,096
113/10/25	工程圖學（一）	8:10-12:00	03時50分	131,212	546.72	2,096
113/11/22	工程圖學（一）	8:10-12:00	03時50分	131,212	546.72	2,096
113/11/29	工程圖學（一）	8:10-12:00	03時50分	131,212	546.72	2,096
113/12/6	工程圖學（一）	8:10-12:00	03時50分	131,212	546.72	2,096
113/12/13	工程圖學（一）	8:10-12:00	03時50分	131,212	546.72	2,096
114/2/21	工程圖學（二）、熱機學	8:10-12:00；13:00-15:45	06時35分	131,212	546.72	3,599
114/3/7	工程圖學（二）、熱機學	8:10-12:00；13:00-15:45	06時35分	131,212	546.72	3,599
114/3/14	工程圖學（二）、熱機學	8:10-12:00；13:00-15:45	06時35分	131,212	546.72	3,599
114/3/21	工程圖學（二）、熱機學	8:10-12:00；13:00-15:45	06時35分	131,212	546.72	3,599
114/3/28	工程圖學（二）、熱機學	8:10-12:00；13:00-15:45	06時35分	131,212	546.72	3,599
114/4/11	工程圖學（二）、熱機學	8:10-12:00；13:00-15:45	06時35分	133,832	557.63	3,671
114/4/18	工程圖學（二）、熱機學	8:10-12:00；13:00-15:45	06時35分	133,832	557.63	3,671
114/4/25	工程圖學（二）、熱機學	8:10-12:00；13:00-15:45	06時35分	133,832	557.63	3,671
114/5/16	工程圖學（二）、熱機學	8:10-12:00；13:00-15:45	06時35分	133,832	557.63	3,671
114/9/26	工程圖學（一）	8:10-12:00	03時50分	133,832	557.63	2,138
114/10/3	工程圖學（一）	8:10-12:00	03時50分	133,832	557.63	2,138
114/10/17	工程圖學（一）	8:10-12:00	03時50分	133,832	557.63	2,138
114/11/7	工程圖學（一）	8:10-12:00	03時50分	133,832	557.63	2,138
114/11/21	工程圖學（一）	8:10-12:00	03時50分	133,832	557.63	2,138
					合計	64,329