臺灣高等法院臺南分院民事判決

109年度勞上字第19號

上訴人　即
反訴上訴人　　吳大川
訴訟代理人　　何建宏律師
　　鄭鴻威律師
被上訴人即
反訴被上訴人　致伸科技股份有限公司
法定代理人　　梁立省
訴訟代理人　　李耀馨律師

上列當事人間請求返還不當得利事件，上訴人對於中華民國109年5月29日臺灣臺南地方法院第一審判決（108年度勞訴字第93號），就本訴及反訴部分均提起上訴，本院於109年11月12日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

本訴上訴及反訴上訴均駁回。

第二審（含本訴及反訴部分）訴訟費用均由上訴人負擔。

事實及理由

一、被上訴人於原審起訴主張及反訴答辯略以：

㈠兩造於民國（下同）103年10月6日簽訂聘僱通知書暨聘僱條款（下稱系爭聘僱條款），被上訴人聘請上訴人擔任GMM事業部L10職等協理，並外派至大陸東莞東聚電子電訊製品有限公司（下稱東莞東聚公司），擔任被上訴人於大陸地區重慶6個廠房之建廠與管理，負責管理重慶工廠並擔任重慶轉移專案項目之負責人，每月薪資包含本薪及外派補貼合計為新臺幣（以下未標明幣別者均為新臺幣）200,000元。嗣因市場環境變化與業務發展限縮，兩造乃合意上訴人自106年6月17日起以資遣方式離職，並協議將上訴人未休之喪假6日折現為40,800元及加發2個月薪資408,000元作為離職金。上訴人離職後，被上訴人於106年6月30日將預告工資134,667元、資遣費277,750元、二個月薪資408,000元、106年按任

職月份比例計算之年終獎金102,000元、喪假折現40,800元、106年6月薪資，共計1,000,472元匯入上訴人之銀行帳戶。詎上訴人於106年8月11日竟委請律師寄發存證信函給被上訴人，主張被上訴人終止勞動契約不生效力，被上訴人前給付之資遣費、預告工資，上訴人無意受領，將返還被上訴人，又上訴人因眼疾治療向被上訴人請休病假，待治療終結即銷假上班等語；上訴人並據此向臺灣士林地方法院（下稱士林地院）提起確認僱傭關係存在之訴，及請求被上訴人給付自106年6月17日起至復職日止之薪資，嗣經士林地院以107年度重勞訴字第14號判決確認兩造間僱傭關係存在，上訴人自106年6月17日起至復職日止之薪資請求則駁回確定（下稱前案）。依此，兩造之僱傭關係既然存在，被上訴人因終止僱傭關係而給付上訴人之預告工資134,667元、資遣費277,750元及加發二個月薪資408,000元，合計820,417元，其受領之原因即自始不存在，上訴人受有金錢利益，致被上訴人受損害，自應返還其受領之利益。為此，爰依民法第179條、第182條第2項規定，請求上訴人返還820,417元，及自106年6月30日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

㈡上訴人雖以被上訴人提供之職場環境惡劣、工作內容不明及薪資調降為由，主張依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第6款向被上訴人終止僱傭關係，惟上訴人上開所指均非事實。是以，上訴人抗辯被上訴人應給付其資遣費500,083元、年終獎金442,000元、108年8月薪資差額105,918元，主張以上開金額與其應返還予被上訴人之不當得利820,417元相互抵銷，並反訴請求抵銷後之餘額，及請求被上訴人給付4萬股被上訴人公司股票（下稱致伸公司股票），均為無理由（上訴人於原審請求被上訴人應提撥勞工退休金225,000元部分，嗣於本院已表明不再主張）。

㈢原審准被上訴人之請求，判命上訴人應給付820,417元本息，並駁回上訴人提起之反訴，均無不當等語。並答辯聲

明：本訴及反訴之上訴均駁回。

二、上訴人之本訴答辯及反訴請求略以：

㈠上訴人固不爭執應返還不當得利820,417元予被上訴人。惟上訴人於108年8月1日（星期四，以下均簡稱四，依此類推）回被上訴人公司報到上班，但被上訴人除要上訴人從事與原聘僱契約完全不同，且不符上訴人學經歷之產品驗證工作，又安排上訴人獨處於一密閉空間內，且未提供電話、電腦等辦公設備或文具，亦未告知具體工作內容為何，令上訴人無所事事枯坐一天，8月2日（五）情形亦同；人事主管江燕瑩於8月12日並向上訴人稱薪資自204,000元調降為131,906元，上訴人有感於被上訴人種種不友善及違法舉措，故業於108年8月30日，以復職後被上訴人提供之職場環境惡劣、工作內容不明、薪資調降為由，依勞基法第14條第1項第6款，向被上訴人為終止僱傭關係之意思。終止僱傭關係後，被上訴人應給付上訴人資遣費500,083元、年終獎金442,000元及108年8月薪資差額105,918元，合計1,048,001元，故上訴人以上開金錢債權與被上訴人之不當得利債權820,417元互為抵銷，抵銷後被上訴人已無可向上訴人請求給付之金額，上訴人抵銷後之餘額為227,584元，爰據此提起反訴。

㈡茲就主張抵銷之金額，說明如次：

1.資遣費500,083元：

上訴人之工作年資為自103年10月6日起至108年8月31日止，共4年10月25日，離職時上訴人薪資為204,000元，依勞工退休金條例第12條第1項計算，上訴人得請求之資遣費為500,083元。被上訴人雖主張上訴人之薪資並未調降云云，惟查，系爭聘僱條款第㈣條第1點約定，上訴人薪資為月薪200,000元，並未約定外派職務較非外派增加之福利津貼項目，縱締約後被上訴人將薪資拆為2筆給付，亦僅為給付薪資之方式，無法推定上訴人同意約定薪資為127,906元（後提高為131,906元）。況上訴人於103年應被上訴人法定代理人丙○○之邀請而同意受僱，上訴人原任職大陸地區上海航天汽車

機電股份有限公司，該公司給付上訴人之基本年薪為人民幣1,200,000元，被上訴人僅以每月薪資127,906元作為聘僱條件，上訴人自不可能同意受僱。至系爭聘僱條款第㈢條第2點固約定，若調整上訴人為非外派性質職務，得因而回復至相應之非外派人員聘任條件，上訴人均不得爭執，但兩造並未約定上訴人擔任非外派職務時之薪資及外派後額外增加之薪資，反而以月薪200,000元作為兩造聘僱條件，足見上訴人不論是否經被上訴人外派至海外，被上訴人均承諾給予上訴人月薪200,000元。

2.年終獎金442,000元：

依系爭聘僱條款第㈣條第2點約定，被上訴人應於上訴人年度服務滿12個月時發給相當於固定月薪1個月之年終獎金，如年度服務不滿12個月，按比例發給年終獎金。依此，被上訴人應給付上訴人106年年終獎金之半數102,000元、107年年終獎金204,000元、108年年終獎金136,000元，合計442,000元。

3.108年8月薪資差額105,918元：

上訴人至106年10月6日已工作滿3年，有14日特別休假，至107年10月6日亦有14日特別休假，故上訴人將上開特別休假排定於108年8月請休19日，並未曠職。被上訴人應給付上訴人108年8月薪資204,000元，被上訴人僅給付98,082元，故被上訴人應再給付上訴人8月份薪資差額105,918元。

㈢被上訴人應給付上訴人4萬股致伸公司股票：

依系爭聘僱條款第㈣條第6點約定，被上訴人應於上訴人到職1年內發給2014年3年期限制型股票10萬股，被上訴人前僅給付上訴人60張公司股票（即6萬股），尚有40張股票（即4萬股），應於107年2月給付而未給付，為此，上訴人爰提起反訴請求。又致伸科技股份有限公司103年度限制員工權利新股受領同意書（下稱系爭同意書）第3條約定之條件，為獲配期滿3年仍任職於被上訴人公司，且期滿日前一年度個人績效達公司訂定之目標績效，始能取得限制員工權利新股

40%（即40張股票）；惟參諸被上訴人前解僱上訴人之理由為勞基法第11條第4款「業務性質變更」，而非同條第5款「不能勝任工作」，及被上訴人人事主管江燕瑩於系爭前案審理時證稱：上訴人於106年的績效跟以往沒有特別不一樣等語，足見若非被上訴人非法解僱，上訴人應會符合上開既得條件，故被上訴人應給付上訴人4萬股股票。又若非被上訴人取消上訴人原任職務調整內部事務分配，又未安排適當工作使上訴人得以繼續貢獻，上訴人於107年度獲配期滿3年時，應無未達既得條件之可能，依民法第101條第1項規定，應認上訴人於獲配滿3年時已達既得條件，得向被上訴人請求給付4萬股致伸科技股份有限公司（下稱致伸公司）股票。

㈣原審為上訴人敗訴之判決，判命上訴人應給付820,417元本息，並駁回上訴人之反訴，顯有不當；為此，就本訴及反訴部分均提起上訴等語，資為抗辯。並本訴上訴聲明：1.原判決廢棄。2.被上訴人在第一審之訴及假執行之聲請均駁回。反訴上訴聲明：1.原判決廢棄。2.反訴被上訴人應給付反訴上訴人227,584元，及自反訴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。3.反訴被上訴人應給付反訴上訴人4萬股致伸公司股票。

三、兩造不爭執之事實：

㈠兩造於103年10月6日簽署系爭聘僱條款，由上訴人自103年10月6日起受僱於被上訴人擔任GMM事業部L10職等協理，外派至東莞東聚公司；嗣被上訴人於106年6月16日對上訴人終止僱傭契約，並於106年6月30日將預告工資134,667元、資遣費277,750元、二個月薪資408,000元、106年按實際月份比例計算之年終獎金102,000元、喪假折算現金40,800元及106年6月薪資，共計1,000,472元匯入上訴人之銀行帳戶（見原審卷第41至43頁）。

㈡上訴人於106年8月11日委請律師寄發存證信函予被上訴人，內容略以：被上訴人終止勞動契約不生終止效力，應負依法

投保及給予各勞動法令保障義務，被上訴人前給付上訴人之資遣費、預告工資，上訴人無意受領，將返還被上訴人；上訴人因眼疾治療向被上訴人請休病假，待治療終結即銷假上班等語（見原審卷第45至53頁）。

㈢上訴人於107年對被上訴人訴請確認僱傭關係存在，及請求被上訴人給付自106年6月17日至106年6月30日尚未給付之薪資、106年7月1日起至復職日止按月給付薪資204,000元，經士林地院以107年度重勞訴字第14號判決確認兩造間僱傭關係存在，惟認上訴人自106年6月17日起至復職日止之薪資請求為無理由，而予駁回確定（乙○○未上訴，致伸公司上訴後撤回上訴，上開判決因而確定）。

㈣上訴人於108年7月29日以存證信函通知被上訴人，將於108年8月1日至東莞東聚公司報到提供勞務（見原審卷第117至118頁）；被上訴人收受上開存證信函後，亦以存證信函通知上訴人至總公司所在地報到（見原審卷第119至121頁）。嗣上訴人於108年8月1日至被上訴人總公司提供勞務。

㈤上訴人自108年8月1日起至被上訴人公司復職上班；惟其108年8月之出缺勤狀況如下：108年8月1日（四）、2日（五）有至被上訴人公司上班；8月5日（一）至8月9日（五）請休假，8月12日（一）請休假，8月13日颱風假（二），8月14日（三）至16日（五），8月19日（一）至23日（五），8月26日（一）至30日（五）請休假。合計請休假19日。

㈥上訴人於108年8月30日寄發存證信函予被上訴人，以被上訴人「安排上訴人從事與原有工作性質及專長技術不符之產品驗證工作，及調降薪資，於工作安排及勞動條件刁難，片面變更勞動條件」為由，主張依勞基法第14條第1項第6款向被上訴人為終止勞動契約之意思表示（見原審卷第129至131頁）。

㈦上訴人自106年8月14日起任職於鈦昇科技股份有限公司（下稱鈦昇公司）擔任顧問，並外派至大陸地區，工作內容為設備及代工相關業務暨產品推展，截至108年12月止，上訴人

已在臺灣領取顧問費合計3,395,064元，在大陸領取顧問費合計人民幣174,243.13元。又鈦昇公司自106年8月14日起為上訴人投保勞工保險，於108年12月31日退保（見原審卷第344頁）。

㈧被上訴人於108年9月11日匯款108年8月份薪資98,082元至上訴人帳戶。

㈨被上訴人公司年終獎金之規定為「服務滿12個月，公司將於當年12月底前發給相當於1 個月月薪之固定年終獎金，如在當年服務不滿12個月，此年終獎金將依比例發放，如公司修改年終獎金之策略，此項規定也將隨之改變」（見原審卷第31頁）

㈩兩造於104年2月25日簽署系爭同意書（見原審卷第179至183頁），依該同意書第3條既得條件所載，上訴人屬於A類既得條件，於獲配期滿3年仍任職於被上訴人公司，且期滿日前一年度個人績效達公司訂定之目標績效時，取得限制員工權利新股40%（即40張致伸公司股票）；而上訴人於獲配期滿1年、2年均符合既得條件，已領得致伸公司股票60張。

㈠被上訴人依不當得利之法律關係，訴請上訴人返還820,417元及法定遲延利息部分，上訴人不爭執。

四、本件爭點：

㈠上訴人主張被上訴人應給付其資遣費500,083元、106年7月至108年8月之年終獎金442,000元、108年8月薪資差額105,918元，以此與其應返還予被上訴人之820,417元相抵銷，並就抵銷後之餘額227,584元提起反訴，請求被上訴人給付，於法是否有據？

㈡上訴人反訴請求被上訴人應給付40張（即4萬股）致伸公司股票，是否有理由？

五、得心證之理由：

㈠按當事人主張之事實，經他造於準備書狀內或言詞辯論時或在受命法官、受託法官前自認者，無庸舉證；民事訴訟法第279條第1項定有明文。而當事人於訴訟上所為之自認，於辯

論主義所行之範圍內有拘束當事人及法院之效力，法院應認其自認之事實為真，以之為裁判之基礎，在未經自認人合法撤銷其自認前，法院不得為與自認之事實相反之認定（最高法院102年度台上字第1430號判決意旨參照）。本件上訴人自認應返還其於106年6月30日所受領之預告工資134,667元、資遣費277,750元及加發2個月工資408,000元，合計820,417元及法定遲延利息予被上訴人（見本院卷第184頁），則依前開說明，本院自應認上訴人前開自認之事實為真，並以之為裁判基礎。是被上訴人依民法第179條、第182條第2項不當得利之法律關係，請求上訴人返還820,417元，及自106年6月30日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，自屬有據。

㈡惟上訴人抗辯其於108年8月1日回被上訴人公司復職上班時，被上訴人竟要上訴人從事與原聘僱契約完全不同，且不符上訴人學經歷之產品驗證工作，又安排上訴人獨處於一密閉空間內，且未提供電話、電腦等辦公設備或文具，亦未告知具體工作內容為何，令上訴人無所事事枯坐一天，8月2日情形亦同；被上訴人人事主管江燕瑩並告知上訴人薪資自204,000元調降為131,906元，故上訴人業於108年8月30日，以復職後被上訴人提供之職場環境惡劣、工作內容不明及薪資調降為由，依勞基法第14條第1項第6款，向被上訴人為終止僱傭關係之意思表示。終止僱傭關係後，被上訴人應給付上訴人資遣費500,083元、年終獎金442,000元及108年8月薪資差額105,918元，合計1,048,001元，故上訴人以上開金錢債權與被上訴人之不當得利債權820,417元相互抵銷一節，則為被上訴人所否認。是本件首應審究者，為上訴人抗辯其業於108年8月30日依勞基法第14條第1項第6款規定，終止兩造間之勞動契約，是否於法有據？

㈢上訴人依勞基法第14條第1項第6款規定，終止兩造間之勞動契約，於法無據：

1.上訴人抗辯被上訴人提供之「職場環境惡劣」，並提出照片

4張為證（見原審卷第175頁），意指被上訴人將其安排在地下室採光及通風均差之辦公環境。惟查，上訴人係於108年7月29日始以存證信函通知被上訴人，其將於108年8月1日至東莞東聚公司報到；被上訴人收受上開存證信函後，立即以存證信函通知上訴人至臺北市內湖區總公司報到，有上開二存證信函在卷可稽（見原審卷第117至118、119至121頁）。依上開時間點以觀，上訴人指定復職日期及復職地點，均未先與被上訴人商議；而上訴人在此之前，因系爭前案訴訟及眼疾治療等因素，自106年6月17日起至108年7月29日止，已逾2年1個月未回到被上訴人公司上班提供勞務；參以上訴人告知欲返回提供勞務之時間，距離其要求之上班日僅有1至2個工作天，此際被上訴人並無多餘之適當空間可以提供上訴人使用，遂先將上訴人安排於地下室閒置之辦公室，核屬短暫過渡性質，尚符情理；且被上訴人確已著手準備公司位於瑞光路之辦公大樓2樓辦公處所，及提供電話、網路、電腦設備予上訴人，此觀諸上訴人之主管黃勝雄於108年8月12日以簡訊告知上訴人：「我們已經安排在2樓辦公座位及設備，另外也規劃一些符合你職能的工作內容及訓練計畫」，及被上訴人之人事主管江燕瑩於108年8月23日以電子郵件告知上訴人：「所提地下室等等理由，乃108年8月1日臨時復工之暫時安排，次週公司已安排妥當至本公司總部2樓辦公，亦準備熟悉工作內容及環境等相關工作介紹，勿再以此為由拒絕工作」等語，有辦公處所照片2張、108年8月12日簡訊對話及108年8月23日電子郵件在卷可憑（見原審卷第285、287、293頁），足認上訴人所稱職場環境惡劣一節，實係上訴人返回上班過於倉促，被上訴人來不及準備辦公處所及網路、電腦設備，而先行提供臨時辦公室予上訴人之故，未悖常情。是以，上訴人辯稱被上訴人提供之職場環境惡劣云云，洵非可採。

2. 上訴人抗辯其復職後「工作內容不明」云云；惟查，兩造於前案訴訟期間長達1年多，被上訴人自不可能為上訴人保留

其原擔任之海外主管職務；況上訴人106年6月16日離職前在重慶廠區之職位，已因公司內部事務分配調整而不存在，另與上訴人職等相近得外派或勉強得外派之職位，則已有張振德、黃清堂、張基秋、陸毓宏、洪志明、劉永木、劉安偉、李平、李佳昇、李易儒、金大偉等人所擔任，有大陸地區公司職務組織圖在卷可按（見原審卷第295至299頁），此亦為上訴人所不爭執，故上訴人於108年7月29日以存證信函告知被上訴人，其將於108年8月1日復職至東莞東聚公司，一則過於倉促，二則短時間內亦無可外派大陸地區任職之職務存在。再者，審諸系爭聘僱條款第㈢條第1點更已約定「公司得因經營上之考量，調整上訴人之服務部門、職位、工作地點、職務內容及分配短期出差之指派，上訴人同意公司得做出合理調動及其他相應調整（包括但不限於公司在臺灣境內或境外關係企業間之調動）」（見原審卷第29頁），從而，被上訴人調整上訴人之職務為非外派職務及工作內容，尚屬合理之調動。上訴人辯稱其於108年8月1日復職時，應回復其106年6月16日所任之職務，被上訴人單方面異動上訴人之工作地點及內容，係屬調職，違反勞基法第10條之1規定云云，不足憑採。另參酌上訴人之主管黃勝雄分別於108年8月12日、13日、15日以簡訊告知上訴人：「我們規劃一些符合你職能的工作內容及訓練計劃」、「針對工作項目及內容安排事宜，簡訊裡一時說不清楚，預計等你銷假上班後再充分告知」、「工作項目及內容涉及公司機密資訊，恕無法寄發至私人郵箱，以免有洩漏違法情形，待你銷假上班後，我會當面詳盡說明」等語，有簡訊對話附卷可參（見原審卷第287至291頁），足見被上訴人公司已規劃符合上訴人職能之工作內容及訓練計劃。又上訴人實際至被上訴人公司上班僅有2天，當時尚屬臨時倉促之準備期間，而上訴人此後即開始請假至108年8月30日，並於同日108年8月30日即向被上訴人為終止僱傭關係之意思表示，期間均未至被上訴人公司上班，自然無從詳知被上訴人公司為其安排之工作內容，且上

訴人之主管黃勝雄告知工作內容涉及公司機密，不宜寄至私人郵箱，並告知待上訴人銷假上班後將當面說明工作內容，亦屬符合商業常情。是上訴人辯稱其復職後被上訴人提供之工作內容不明云云，顯難採信。

3. 上訴人抗辯被上訴人將其「薪資調降」云云；然查，依目前常見之臺灣公司外派制度，外派者會領兩份薪水，一份由外派之臺灣公司發放，一份由受派地公司發放，且上訴人自103年10月6日至106年6月30日外派至大陸地區，其薪資區分為本薪（臺灣地區薪資）及海外補貼薪資（大陸地區薪資）二部分，有上訴人106年3月、5月之薪資單在卷可證（見原審卷第253至259頁）。又上訴人於108年8月復職後，被上訴人因無可外派至大陸地區任職之同等職務存在，遂將上訴人之職務調整為至被上訴人臺灣總公司上班之非外派職務，則上訴人無從領取海外地區之補貼薪資，自堪認定。上訴人雖辯稱：依系爭聘僱條款第㈣條第1點約定上訴人之薪資為月薪200,000元，並未約定有外派津貼及金額，足見被上訴人係以上開薪資條件聘僱上訴人云云；惟查，觀諸系爭聘僱條款第㈢條第2點約明「本公司對於台端（即上訴人）核定之工作內容為外派性質。依本公司之海外派遣管理作業相關規定及作法，本公司於聘僱台端時，即給予優於非外派性質員工之聘任條件及內容做為補貼，嗣後本公司得因經營上之考量調整台端為非外派性質之職務，並因而回復台端至相應之非外派人員聘任條件，台端同意因此所造成之職位、職等、薪資、福利暨一切相關之聘任條件調整與補貼減少，亦不得以調整為非外派性質職務之以上各項相應調整，對本公司作任何主張」（見原審卷第29頁），準此，被上訴人於上訴人復職後既已合法調整其職務為非外派員工，依上開聘僱條款約定，自僅得領取相對應即相同職等之非外派人員薪資。而上訴人於108年8月薪資本薪為131,906元，與上訴人於106年5月在臺灣領取之本薪131,906元相同（見原審卷第261、257頁），則上訴人辯稱其復職後被上訴人將其薪資調降云云，

自不足採。

4.綜前所述，上訴人抗辯被上訴人對其有提供之職場環境惡劣、工作內容不明及薪資調降情事，屬違背勞動契約或勞工法令云云，均不足採。此外，上訴人復無法提出其他證據以實其說；從而，上訴人依勞基法第14條第1項第6款，以被上訴人違反勞動契約或勞工法令為由，終止兩造間之勞動契約，難認有據。

㈣上訴人請求被上訴人給付資遣費500,083元、年終獎金442,000元及108年8月薪資差額105,918元，均為無理由：

1.資遣費500,083元部分：

上訴人依勞基法第14條第1項第6款規定，終止兩造之勞動契約既無理由，則上訴人請求被上訴人給付資遣費500,083元，核屬無由。

2.年終獎金442,000元部分：

⑴按事業單位於營業年度終了結算，如有盈餘，除繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、公積金外，對於全年工作並無過失之勞工，應給與獎金或分配紅利；勞基法第29條定有明文。又倘雇主依勞動契約、工作規則或團體協約之約定，對勞工提供之勞務約定應於一定時期反覆給付固定金額，此固定金額為勞工工作某一段時間之對價，縱名為年終獎金，亦不失其為工資之性質（最高法院104年度台上字第613號判決意旨）。本件觀諸系爭聘僱條款第㈣條第2點約定，可知被上訴人年終獎金之發放方式，為於當年12月底發給相當於1個月月薪之固定年終獎金，如當年服務不滿12個月，年終獎金則依比例發放（見原審卷第31頁），則被上訴人對於在職員工年終獎金之發放，藉由聘僱條款之約定予以制度化，固定於每年年終結算日，按在職員工於該年度服務月數發給年終獎金，顯具有工資之性質，並非被上訴人所為之任意恩惠性給與。

⑵次按法院於前訴訟程序，就訴訟標的以外當事人所主張或抗辯而列為足以影響判決結果之重要爭點，經兩造各為充分之

舉證，一如訴訟標的極盡其攻擊、防禦之能事，並使當事人為適當而完全之辯論，本於兩造辯論之結果，於確定判決理由所為實質上之判斷，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，即所謂爭點效，當為程序法所容許（最高法院103年度台再字第36號、103年度台上字第378號判決意旨參照）。本件上訴人向士林地院提起之107年度重勞訴字第14號確認僱傭關係存在及給付薪資訴訟，其中關於給付薪資部分業經判決乙○○之訴駁回確定，其判決理由認定：「致伸公司雖於106年6月12日不合法終止兩造間勞動契約，惟未見乙○○於該日後有將準備給付之事情通知致伸公司之具體事實，其後乙○○雖委託甲○○律師於106年8月11日寄發存證信函，惟該存證信函係表示『乙○○因眼疾治療已向致伸公司請休病假，待治療終結後即銷假上班，期間所請病假應由致伸公司依請假規則辦理』，顯見乙○○係主張於眼疾治療終結後，將向致伸公司申請銷假上班，惟乙○○迄今仍未為之，此為乙○○所自承，甚至於上開存證信函寄發後3日即106年8月14日，乙○○旋即任職於鈦昇公司並外派大陸地區，是以，乙○○自106年6月12日起至今，有無提出勞務給付或將準備給付之事情通知致伸公司之意願及具體事實，均屬有疑。乙○○雖另以『因眼睛黃斑部病變無法長期盯著電腦看，認為鈦昇公司當時所提供的工作較符合乙○○當時身體狀況』等語為辯，然未經舉證，本無為乙○○有利之認定，況且縱此情屬實，依常理亦無礙乙○○向致伸公司提出銷假之申請，乙○○據此為辯，應非有據。至乙○○另主張伊已於107年4月11日提起本件訴訟請求確認僱傭關係存在，應認已將準備給付之情事通知致伸公司等語，惟細譯乙○○所提書狀內容，均無乙○○向致伸公司申請銷假上班或另為

其他提出給付準備之證明，且本院審理中仍續於鈦昇公司任職並外派大陸地區，有108年4月19日勞保局被保險人投保資料查詢及鈦昇公司函文可稽，堪認乙○○雖提起本件訴訟，其仍無向致伸公司提出勞務或準備提出勞務之通知之具體事實存在。是致伸公司抗辯乙○○未曾提出勞務給付，亦未以準備給付情事通知致伸公司等語，應為可採。揆諸前開規定及說明，乙○○請求致伸公司應給付9萬5,200元本息，及自106年7月1日起至乙○○復職之日止，按月於每月最末日給付204,000元本息，應無可採」（見原審卷第77至79頁）。從而，就上訴人有無提出勞務給付或以準備給付之情事通知被上訴人，及上訴人得否請求被上訴人給付薪資等爭點，兩造既已於上開事件審理時互為攻防及辯論，法院並於上開確定判決理由中為實質判斷，該判斷復無顯然違背法令之情形，於本件自有爭點效之適用，本院不得作相異之判斷，以符民事訴訟法上之誠信原則。上訴人辯稱前案判決有違民法第234、235條規定，於本件無爭點效之適用云云，委難採信。

⑶本件上訴人既未向被上訴人提出勞務給付，亦未以準備給付之情事通知被上訴人而遭拒絕，顯然上訴人尚在眼疾治療而未銷假上班之情形，上訴人自不得請求被上訴人給付自106年6月17日起至復職之日止之薪資。又被上訴人發放之年終獎金，具有工資之性質，已如前述，則上訴人自亦不得請求被上訴人給付106年7月至108年7月之年終獎金（106年1月至6月之年終獎金，業經上訴人領取102,000元）。再者，上訴人自106年8月14日起，即任職於鈦昇公司擔任顧問，且外派至大陸地區，截至108年12月止，上訴人已在臺領取顧問費合計3,395,064元，在大陸領取顧問費合計人民幣174,243.13元；而鈦昇公司自106年8月14日起為上訴人投保勞工保險，於108年12月31日退保，其中108年8月份，鈦昇公司給付予上訴人之在臺薪資為120,750元，海外派遣於無錫之薪資為人民幣6,500元，有鈦昇公司人事薪資異動通知單、薪

資一覽表、無錫申報收入資料在卷可按（見原審卷第351至355頁），顯見上訴人雖形式上回被上訴人公司復職上班，惟卻同時間任職於鈦昇公司，甚至外派大陸地區，以此相較，上訴人108年8月回到被上訴人公司上班，整月上班日數實際只有2日，其後均連續請假，及中間穿插1日之颱風假，於請假末日108年8月30日即以存證信函表示終止勞動契約，其108年8月所提供之勞務，顯不符民法第148條之誠實信用原則，故被上訴人亦無庸依比例給付該月之年終獎金。從而，上訴人請求被上訴人給付106年7月至108年8月之年終獎金計442,000元，為無理由。

3.108年8月薪資差額105,918元部分：

⑴上訴人於108年8月1日復職後，因職務調整至被上訴人臺灣總公司上班，不得再領取海外補貼薪資，已如前述，則上訴人108年8月之薪資本薪為131,906元，與上訴人於106年5月在臺灣領取之本薪131,906元，完全相同，此有上訴人上開月份薪資清單附卷為證（見原審卷第257、261頁），是上訴人若出勤正常，108年8月得領取之薪資為131,906元，堪可認定。

⑵按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依下列規定給予特別休假：一、6個月以上1年未滿者，3日。二、1年以上2年未滿者，7日。三、2年以上3年未滿者，10日。四、3年以上5年未滿者，14日。五、5年以上10年未滿者，15日。六、10年以上者，每1年加給1日，加至30日為止；勞基法第38條定有明文。考諸特別休假之立法意旨，係以維護勞工身心及保障勞工社會、文化生活為目的，只要勞工「繼續工作」滿一定期間，雇主就應給予特別休假，則勞工若未提供勞務，自不符合「工作」之要件，換言之，勞工未工作，事實上本處於休假狀態，自無從計算其休假年資及請休特別休假，亦無特別休假得保留至復職時予以主張之情形。準此，上訴人自106年6月17日起至108年7月31日止，未向被上訴人提供勞務，亦未以準備給付之情事通知

被上訴人而遭拒絕，此段期間不應計入特別休假之年資。是上訴人主張依其年資，至106年10月6日有14日特別休假、至107年10月6日亦有14日特別休假，合計累積有28日特別休假云云，即屬無據。

㈢本件上訴人自103年10月6日繼續工作至106年6月16日，工作年資為2年以上3年未滿，依勞基法第38條第1項第3款規定，被上訴人應給予10日特別休假。而上訴人僅於108年8月1日及2日復職工作，此後即連續請假至8月30日，依10日特別休假計算加計8月13日颱風假，至108年8月19日（含當日），其10天之特別休假業已休畢，自108年8月20日起即無特別休假可請，惟上訴人竟無故再請假9日（即8月20日至8月23日、8月26日至8月30日），應屬曠職，被上訴人自得扣除上開曠職9日之薪資。被上訴人以上訴人108年8月薪資為131,906元，及上訴人有特別休假14日為計算標準，僅扣除上訴人曠職5日之薪資後，於108年9月11日匯款98,082元入上訴人帳戶，此為兩造所不爭（見本院卷第183頁），顯已逾上訴人可得之薪資。是以，上訴人辯稱被上訴人就108年8月之薪資短少給付105,918元，亦無理由。

㈤基上，上訴人請求被上訴人給付資遣費500,083元、年終獎金442,000元及108年8月薪資差額105,918元，均為無據。從而，上訴人主張以上開金額合計1,048,001元與其應返還予被上訴人之不當得利820,417元相互抵銷，並提起反訴請求被上訴人應給付其抵銷後之餘額227,584元，洵非有據。

㈥上訴人反訴請求被上訴人應給付40張即4萬股致伸公司股票，為無理由：

1.按系爭聘僱條款第㈣條第6點約定，被上訴人應於上訴人到職1年內發給2014年3年期限制型股票10萬股；而被上訴人業已給付上訴人獲配期滿1、2年之致伸公司股票共60張即6萬股，為兩造所不爭（見本院卷第184頁）。而系爭同意書第3條係約定，獲配期滿3年仍任職於被上訴人公司，且期滿日前一年度個人績效達公司訂定之目標績效，始可取得限制員

工權利新股40％，有系爭聘僱條款、系爭同意書在卷可查（見原審卷第29至33、179至183頁），足見上訴人欲領取其餘限制型股票40張即4萬股，須符合獲配期滿3年仍任職於被上訴人公司，且期滿日前一年度個人績效達被上訴人公司訂定之目標績效之條件。

2. 被上訴人主張上訴人於106年因與黑名單廠商往來密切，造成被上訴人困擾；另上訴人在大陸地區之房屋租賃，造成被上訴人受有額外支付費用之損害，有被上訴人員工106年4月21日、106年9月1日寄發之電子郵件附卷可參（見原審卷第381至387頁）；且被上訴人於106年6月20日寄發予上訴人之解僱通知函亦載明「因為重慶生產基地的發展及你個人的績效表現，公司將主動解除勞雇關係」、「因顧及您的顏面而未向公司其他同仁提及資遣乙事，對外說明您以健康因素自請離職」等語（見原審卷第41頁），是上訴人辯稱其於106年度之個人績效可達公司訂定之目標績效，無所依憑，更未見上訴人舉證以實其說，難予憑信。又期滿日前一年度（即106年）上訴人未提供勞務之時間甚至較提供勞務之時間為長（上訴人自106年6月17日起即未提供勞務），上訴人未提供勞務之期間對被上訴人無實際貢獻，是以，被上訴人主張上訴人績效未達公司訂定之目標績效，堪可採信

3. 上訴人雖辯稱被上訴人理應於107年2月給付股票云云，然參酌系爭同意書第5條其他未達既得條件之處理，其中留職停薪者，暫停計算有權受領新股之任期時程直至復職日，達成既得條件之任期時程順延計算（見原審卷第180至181頁），本此相同意旨，上訴人治療眼疾而未銷假上班，其既得條件之任期亦應延後計算，依此，上訴人獲配期滿之第3年尚未滿1年（上訴人104年2月25日受領股票，至107年2月25日為獲配期滿3年，見原審卷第183頁）。從而，上訴人反訴請求被上訴人應給付4萬股致伸公司股票，為無理由。

4. 再者，因條件成就而受不利益之當事人，如以不正當行為阻其條件之成就者，視為條件已成就，固為民法第101條第1項

所明定，惟所謂阻其條件之成就，必須有阻其條件成就之故意行為，始足當之（最高法院95年度台上字第906號判決意旨參照）。經查，本件被上訴人並非以阻止上訴人領取致伸公司4萬股股票為目的，而故意對上訴人終止勞動契約，上訴人就此亦未舉證證明，顯與民法第101條第1項規定之要件不符。是上訴人主張類推適用民法第101條第1項規定，應視為被上訴人給付致伸公司4萬股股票之清償期已屆至云云，要非可採，併予敘明。

六、綜上所述，本訴部分，被上訴人依民法第179條、第182條第2項不當得利之法律關係，請求上訴人給付820,417元，及自106年6月30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；至上訴人抗辯被上訴人違反勞動契約或勞工法令，其已終止勞動契約，並請求被上訴人給付資遣費500,083元、年終獎金442,000元及108年8月薪資差額105,918元，合計1,048,001元，而以上開金錢債權與被上訴人之不當得利債權820,417元相互抵銷一節，則屬無據，不應准許。從而，原審就本訴部分所為上訴人敗訴之判決，並依兩造聲請，定相當擔保金額為准免假執行之宣告，於法並無不合。上訴論旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回其上訴。反訴部分，上訴人請求被上訴人給付抵銷後之餘額227,584元，及自反訴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；及被上訴人應給付上訴人4萬股致伸公司股票，亦均無理由，原審所為上訴人反訴敗訴之判決，並駁回其假執行之聲請，並無不合。上訴論旨就反訴部分指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回其上訴。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證據，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。

八、據上論結，本件上訴人之本訴上訴及反訴上訴均為無理由，依民事訴訟法第449 條第1項、第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　12　　月　　3　　日

勞動法庭　　審判長法　官　張世展

法　官　莊俊華

法　官　黃佩韻

上為正本係照原本作成。

上訴人如不服本判決，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提出理由書狀（均須按他造當事人之人數附繕本），上訴時應提出委任律師或具有律師資格之人之委任狀；委任有律師資格者，另應附具律師資格證書及釋明委任人與受任人有民事訴訟法第466條之1第1項但書或第2項（詳附註）所定關係之釋明文書影本。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

被上訴人不得上訴。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　12　　月　　3　　日

書記官　黃玉秀

【附註】

民事訴訟法第466條之1：

⑴對於第二審判決上訴，上訴人應委任律師為訴訟代理人。但上訴人或其法定代理人具有律師資格者，不在此限。

⑵上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親，或上訴人為法人、中央或地方機關時，其所屬專任人員具有律師資格並經法院認為適當者，亦得為第三審訴訟代理人。

民事訴訟法第466條之2第1項：

上訴人無資力委任訴訟代理人者，得依訴訟救助之規定，聲請第三審法院為之選任律師為其訴訟代理人。