

臺灣臺北地方法院民事判決

113年度勞訴字第40號

原告 脆皮鮮奶有限公司

法定代理人 洪志宏

訴訟代理人 謝侑儒律師

被告 詹雅育

吳慧心

蔡馨誼

兼 上三人

訴訟代理人 劉殷秀

被告 章昊陽即章孟生

訴訟代理人 張宏明律師（法扶律師）

上列當事人間請求返還不當得利等事件，本院於民國114年4月16日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告劉殷秀應給付原告新臺幣參萬元，及自民國一百十三年二月十六日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

01 被告詹雅育應給付原告新臺幣參萬元，及自民國一百十三年一月
02 三十一日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

03 被告吳慧心應給付原告新臺幣參萬元，及自民國一百十三年一月
04 三十一日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

05 被告章昊陽即章孟生應給付原告新臺幣參萬壹仟元，及自民國一
06 百十三年一月三十一日起至清償日止，按年息百分之五計算之利
07 息。

08 被告蔡馨誼應給付原告新臺幣參萬元，及自民國一百十三年二月
09 一日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

10 原告其餘之訴駁回。

11 訴訟費用由被告負擔百分之十七，餘由原告負擔。

12 本判決第一至五項得假執行，但被告劉殷秀、詹雅育、吳慧心、
13 章昊陽即章孟生、蔡馨誼如分別以新臺幣參萬元、參萬元、參萬
14 元、參萬壹仟元、參萬元為原告預供擔保，得免為假執行。

15 原告其餘假執行之聲請駁回。

16 事實及理由

17 一、原告起訴主張：被告劉殷秀、詹雅育、吳慧心、章昊陽即章
18 孟生、蔡馨誼5人（下合稱被告，分則稱姓名）與原告公司
19 間分別簽訂勞動契約（下稱系爭勞動契約），約定章昊陽即
20 章孟生每月工資為新臺幣（下同）3萬1,000元，其餘被告則
21 為3萬元。又兩造約明原告公司酌情給予被告優於法定休假
22 之額外補休假，被告則不向原告公司請求加班費，並據此排
23 定每月排班表，被告卻於離職後違約提起訴訟請求加班費，
24 因此而受有額外補休假之不法利益，劉殷秀、詹雅育、吳慧
25 心、章孟生、蔡馨誼分別為7萬4,000元、13萬8,000元、6萬
26 8,000元、15萬7,067元、1萬元。另被告未經同意任意在外
27 兼職，亦違反系爭勞動契約，皆應負擔懲罰性違約金即3個
28 月工資，章昊陽即章孟生為9萬3,000元，其餘被告則均為9
29 萬元。爰依民法第179條規定、系爭勞動契約第17條第1項、
30 第20條約定，請求被告如數給付等語，並聲明：（一）劉殷秀應
31 給付原告16萬4,000元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償

01 日止，按週年利率5%計算之利息；(二)詹雅育應給付原告22
02 萬8,000元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週
03 年利率5%計算之利息；(三)吳慧心應給付原告15萬8,000元，
04 及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計
05 算之利息；(四)章孟生應給付原告25萬67元，及自起訴狀繕本
06 送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；(五)蔡
07 馨誼應給付原告10萬元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償
08 日止，按週年利率5%計算之利息；(六)願供擔保請准宣告假
09 執行。

10 二、被告則均以：伊所受給付本於系爭勞動契約，就多於約定休
11 假部分，係原告公司所為預示拒絕受領，伊並無補服勞務之
12 義務，且其係表示體諒員工自願多給休假，而非兩造合意加
13 班給予補休；又原告主張兩造間合意約定不得請領加班費一
14 節，業經另案判決認定無理由；至於原告禁止被告於正常工
15 作時間外兼職，違反行政院勞工委員會(82)台勞動一字第
16 55646號函釋，並非違法，另系爭勞動契約第17條、第20條
17 違反民法第247條之1第2款至第4款規定，應屬無效等語，資
18 為抗辯，並聲明：(一)原告之訴及假執行之聲請均駁回；(二)如
19 受不利判決，願供擔保請准免為假執行。

20 三、兩造不爭執事項（見本院卷第397頁）：

21 (一)兩造間簽訂系爭勞動契約，劉殷秀於108年7月起、詹雅育於
22 106年12月起至111年3月19日、吳慧心於108年7月起至110年
23 11月15日、章昊陽於106年7月起至110年7月31日、蔡馨誼從
24 110年5月起至111年1月9日，均受僱於原告公司，分別擔任
25 門市人員及油炸人員（本院卷第21-49頁）。

26 (二)兩造約定被告每日工作時間自上午10時至下午8時，扣除休
27 息（用餐）時間，每日正常上班時間為8小時，被告係依照
28 排班表上班，排班表係實施前即安排完成（本院卷第51-10
29 7、272、303頁）。

30 (三)劉殷秀等4人每月薪資分別為3萬元、章昊陽即章孟生則為3
31 萬1,000元。

01 四、得心證之理由：

02 (一)原告公司不得請求被告返還額外補休假之利益

03 1.依民事訴訟法第277條規定，係由原告主張權利者，應先由
04 原告負舉證之責，若原告先不能舉證，以證實自己主張之事
05 實為真實，則被告就其抗辯事實，即令不能舉證，或其所舉
06 證據尚有疵累，亦應駁回原告之請求。又無法律上之原因而
07 受利益，致他人受損害者，應返還其利益。雖有法律上之原
08 因，而其後已不存在者，亦同。民法第179條定有明文。是
09 以，原告公司主張兩造已約明給予被告優於法定休假之額外
10 補休假，以及被告不可向原告公司請求加班費，嗣後卻提起
11 請求給付加班費之訴訟，因而享有額外補休假之不法利益等
12 節，乃欠缺法律上原因而受利益，為被告所否認，自應舉證
13 以實其說。

14 2.經查，原告固主張因兩造間固定排班模式，依系爭勞動契約
15 第9、10、12條約定、勞動習慣及被告默示同意，足認確有
16 前開約定云云（見本院卷第416-418頁），並提出106年7月
17 至113年3月排班表為憑（見本院卷第51-107頁），被告雖不
18 否認前開證據資料之形式上真正（見本院卷第395頁），然
19 而，細繹該等排班表內容，至多僅能證明被告每月排定工作
20 時間及休假日期，尚無法證明兩造已合意被告依此一模式不
21 得請求加班費；其次，依系爭勞動契約第9、10、12條約定
22 （見本院卷第29頁），僅約明被告有配合加班而調整工作時
23 間、例休假、休息時間之義務，當月休假如超過每月約定休
24 假8日，則視同為個人年假特休等節，仍不代表超過特休部
25 分已合意等同加班費之補休，再對照證人即原告公司前員工
26 簡睿騏於另案訴訟中之證述：（問：為何老闆要多給你們
27 假？）那時候他們說因為工作很忙，就是我們炸甜甜圈的和
28 夾甜甜圈的，都很忙，一天會賣到幾千個，老闆體諒我們辛
29 苦，所以讓我們多休假等語（見本院111年度勞訴字第427號
30 卷二第9頁），益徵被告所辯原告公司係體諒員工自願多給
31 休假一事，並非無據。此外，於被告對原告公司提起請求加

01 班費等之另案訴訟中，原告公司亦執前詞稱已給予被告補休
02 云云，同遭認定不足以證明兩造間有此合意且被告已補休完
03 畢之事實，有臺灣高等法院113年度勞上易字第20號確定判
04 決在卷可佐（見本院卷第369-388頁）。是以，綜合前開證
05 據資料判斷，原告既不能證明兩造間已合意將超過法定休假
06 外之休假視同加班費之補休，被告因此不可再行請求加班費
07 之事實，則被告依法另案訴請給付加班費，本屬正當權利之
08 行使，而其所得額外之休假，既為原告公司自願給予，尚不
09 因此欠缺法律上原因，故原告公司主張被告受有不當得利，
10 並非有據。

11 (二)原告公司得請求被告給付懲罰性違約金

12 1.經查，兩造系爭勞動契約雖為表明為「定期勞動契約」，並
13 定有契約期間（見本院卷第21-49頁），然期間屆滿後，原
14 告公司指示被告繼續工作，認原告實際從事之工作內容尚非
15 屬季節性或特定性之定期工作，依勞動基準法第9條第2項規
16 定，自應按原定期契約所定僱傭條件視為不定期契約，先予
17 敘明。又系爭勞動契約第17條第1項、第20條分別約定：

18 「於本契約期間內，乙方（即被告）非經甲方（即原告公
19 司）事前書面同意，不得在外兼職，但乙方非屬全時工作人
20 員，不在此限」、「乙方違反前六條約定時，甲方得不經預
21 告解僱，乙方並應給付甲方相當於3個月工資報酬做為懲罰
22 性違約金，如造成甲方損害者，乙方並應另負損害賠償責
23 任」（見本院卷第24、30、36、42、48頁），而被告每日工
24 作時間自上午10時至下午8時，正常上班時間為8小時等情，
25 為兩造所不爭執如前，堪認被告為全時工作人員無訛，被告
26 復不否認於任職期間確有兼職行為（見本院卷第396頁），
27 並有勞工保險查詢資料可資佐證（見本院限制閱覽卷），則
28 原告依據前開約定，請求被告給付懲罰性違約金，自屬有理
29 由。

30 2.被告雖辯稱原告公司禁止被告兼職違反行政院勞工委員會
31 （82）台勞動一字第55646號函釋云云（見本院卷第437

頁），惟細繹前開函釋內容：「勞工固可於正常工作時間外兼職，惟若兼職影響勞動契約之履行時，事業單位可於工作規則中訂定具體、適當之處罰條項；至於兼職是否影響勞動契約之履行發生爭議時，應於個案中具體客觀認定之」等語（見本院卷第285頁），並非否定禁止兼職約定，毋寧係表明兼職一事不可影響勞動契約之履行，否則資方可於工作規則中制定相關罰則，而本件兩造已於系爭勞動契約中清楚約定被告不得兼職，並約明如違反應給付懲罰性違約金，自難謂違反前開函釋。

- 3.被告又抗辯系爭勞動契約第17條、第20條為定型化契約，違反民法第247條之1第2至4款規定，應屬無效云云（見本院卷第438-443頁），惟按依照當事人一方預定用於同類契約之條款而訂定之契約，加重他方當事人責任之約定、使他方當事人拋棄權利或限制其行使權利、其他於他方當事人有重大不利益，且按其情形顯失公平者，該部分約定無效，民法第247條之1第2至4款定有明文。所謂按其情形顯失公平，係指依契約本質所生之主要權利義務，或按法律規定加以綜合判斷，有顯失公平之情形而言。查，系爭勞動契約為原告公司針對不同之受僱人適用相同之條件，預先擬定契約條文使用，顯非兩造個別磋商後所為，自屬定型化契約無疑。然而，審酌系爭勞動契約第17條第1項兼職禁止之約定，係考量全時工作人員於日常全時給付勞務後，如未能充分休息恢復體力，一方面將影響其日常出勤時間之表現，另一方面亦可能危害工作安全致生職場意外，因此約定原則上禁止兼職行為，但若事前已獲原告公司書面之同意，仍非不得兼職。於兼衡勞資雙方權益之角度而言，堪認此項約款具有其必要性，且非全面一律禁止兼職，勞工如有兼職需求，仍可依循例外約定為之，故所限制之範圍未逾越合理程度而非過當，並無顯失公平之情形，至於違約金額是否過高一節，則屬於酌減問題（詳下述），故被告抗辯前開約款違反民法第247條之1第2至4款規定而無效云云，自非可採，其仍應受該約

款之拘束。

4.被告另舉最高法院103年度台上字第793號判決意旨，抗辯依離職後競業禁止之立法理由，約定禁止兼職已拘束被告工作自由，違反公序良俗而無效云云（見本院卷第441-442、449頁），惟系爭勞動契約第17條第1項約定原則上禁止在職兼職，目的係確保勞工應於全時工作中付出充足心力，藉以保障工作表現及職場安全，但如非屬全時人員或經原告公司同意，仍可為兼職行為，此一條款並未顯失公平且有效拘束被告，業如前述，至於離職後競業禁止義務，主要是出於避免員工離職後洩漏營業秘密或從事競爭性同類工作所為，並經勞動基準法第9條之1明文規定，兩者本質上考量顯有不同，自難逕以比附援引。此外，被告並未敘明前開條款違反何種公序良俗，該部分抗辯亦不能採。

5.至於被告辯稱原告公司並未因兼職而受有損害云云（見本院卷第442頁），然而，懲罰性違約金其約定目的本具懲罰性質，係以強制債務履行為目的而課與之義務，是其性質上與損害賠償預定型違約金尚屬有別，此觀諸系爭勞動契約第20條約定：「乙方違反前六條約定時，…，乙方並應給付甲方相當於3個月工資報酬做為懲罰性違約金，如造成甲方損害者，乙方並應另負損害賠償責任」，自可明瞭，尚難僅以原告公司未舉證受有何等損害為由，反面推論被告不負有給付懲罰性違約金之責。

(三)原告公司請求懲罰性違約金均應酌減為一個月工資

按約定之違約金過高者，法院得減至相當之數額，民法第252條定有明文。審酌違約金有無過高情事而應否予以酌減時，須依一般客觀事實、社會經濟狀況、當事人所受損害情形，及就債務人若能如期履行債務時，債權人所得享受之一切利益為衡量之標準。經查，除章昊陽即章孟生之外，其餘被告於系爭勞動契約存續期間皆持續有兼職之行為，業經被告自承在卷（見本院卷第396頁），然而，系爭勞動契約第20條並未區分違反該契約第14條至第19條義務之違約樣態，

而統一約定以三個月工資作為懲罰性違約金，對於被告確屬不利，並審酌被告僅擔任原告公司門市及油炸人員，並非主要營業幹部，每月工資分別為3萬1,000元、3萬元，亦未曾因兼職行為遭受內部懲處，本件係被告另案請求加班費等所衍生之後續訴訟，暨考量原告公司於被告遵守禁止兼職約定時所受利益尚無從具體數額化等一切情狀，足認原告公司請求被告分別給付三個月工資作為懲罰性違約金，確屬過高，應各酌減為一個月工資，亦即章昊陽即章孟生為3萬1,000元，其餘被告則均為3萬元。

五、綜上所述，原告依照系爭勞動契約第17條第1項、第20條約定，請求被告給付懲罰性違約金部分，雖屬有據，然應酌減為章昊陽即章孟生3萬1,000元，其餘被告則各為3萬元，暨自起訴狀繕本送達翌日即113年2月16日、同年1月31日、同年2月1日（見本院卷第181、187、189、191、195、197頁）起至清償日止，按年息5%計算之利息，為有理由，應予准許；至於其依民法第179條規定請求被告給付不當得利，則無理由，自應予駁回。

六、本件原告勝訴部分，所命被告給付之金額未逾50萬元，依民事訴訟法第389條第1項第5款、第392條第2項之規定，爰依職權宣告假執行，及酌定相當之擔保金額併宣告之被告得供擔保免為假執行；至原告其餘假執行之聲請，因訴之駁回而失所附麗，不予准許，併予駁回。

七、本件判決基礎已臻明確，兩造其餘攻防方法、訴訟資料及陳述，經本院斟酌後，核與判決結果不生影響，爰不逐一論列，附此敘明。

八、據上論結，原告之訴為一部有理由、一部無理由，判決如主文。

九、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中 華 民 國 114 年 4 月 30 日
勞 動 法 庭 法 官 劉 育 琳

以上正本係照原本作成。

01 如對本判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀。如
02 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

03 中 華 民 國 114 年 4 月 30 日

04 書記官 林霈恩