臺灣桃園地方法院民事判決

109年度勞小字第4號

原　　告　山富國際旅行社股份有限公司
法定代理人　陳國森
訴訟代理人　黃康祐
　　張瑋
被　　告　劉湘芸

上列當事人間請求返還薪資事件，於民國109 年5 月4 日言詞辯論終結，本院判決如下：

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：被告劉湘芸於民國94年3 月11日原任職原告山富國際旅行社股份有限公司林口分公司票務人員，嗣於104 、105 年間至原告桃園分公司轉調業務人員，於106 年間升任原告桃園分公司經理，約定月薪為新臺幣（下同）32,600元，全勤獎金為1,000 元。詎被告自108 年9 月起至109 年1 月間，未向原告申請許可亦未請假，逕自利用上班時間於每週五下午3 時10分至下午5 時許，加計往返時間約3 小時，至開南科技大學（下稱開南大學）觀光暨餐飲旅館學系擔任旅遊糾紛與危機處理課程之講師，並在萬能科技大學、臺北商業大學桃園校區等不假外出兼課或演講，違反原告經臺北市政府勞動局108 年5 月30日北市勞資字第10860346665號函核備之工作規則（下稱系爭工作規則）第12條第6 項第10款之規定。被告兼課期間共計16週，每小時時薪140 元（計算式：33,600÷ 30日÷ 8 小時＝140 ），則被告不當得利金額為6,720 元（計算式：140 元x 3 小時x 16週＝6,720 ），爰擇一依民法第259 條之2 、第179 條規定提起本件訴訟。並聲明：被告應返還於原告任職期間未經申請核可或請假，在外兼職總計時數之前揭薪資。

二、被告則以：被告有看過系爭工作規則第12條之內容，被告擔

任原告桃園分公司主管期間須負責桃園分公司業務開發，遂開發學校方案，業務人員有跟學校談安排被告擔任學校講師，可以協助學校教育、宣達、宣傳旅遊知識，學校才漸漸同意成立實習旅行社，當初原告公司董事長也有列席合作會議，被告係將學校當作開發據點，被告上班雖然要打卡，但下班打卡卻是責任制，也沒有加班費，被告並沒有到其他旅行社兼職造成原告公司影響，反而是幫原告公司打廣告。至於萬能科技大學、臺北商業大學桃園校區部分是被告請假前往擔任講師等語，資為抗辯。並聲明：原告之訴駁回。

三、原告主張被告自94年3月11日起任職原告，約定月薪為32,600元，全勤獎金為1,000元，被告自108年9月至109年1月間，每週五下午3時10分至下午5時，至開南大學觀光暨餐飲旅館學系擔任旅遊糾紛與危機處理課程擔任講師，且原告公司工作規則第12條第6款第10款明文規定「未經許可，兼任其他職務或兼營與本公司同類業務致影響勞動契約履行者」，原告公司得不經預告終止契約等情，業據其提出系爭工作規則、108學年度第1學期觀光與餐飲旅館學系課程表、被告出勤紀錄、被告薪資表等件為證（見本院卷第9至49頁、第65頁），且為被告所不爭執（見本院卷第153頁），堪信為真實。

四、原告另主張被告前揭至開南大學觀光暨餐飲旅館學系擔任旅遊糾紛與危機處理課程擔任講師，係未經原告許可或請求，則該期間不當獲得薪資6,720元等語，則為被告所否認，並以前詞置辯。經查：

㈠按系爭工作規則第12條第6項第10款，就不經預告終止勞動契約解僱原因規定：「未經許可，兼任其他職務或兼營與本公司同類業務致影響勞動契約履行者」，有系爭工作規則在卷可憑（見本院卷第21頁）。

㈡開南大學與原告為滿足產業人才需求，提升學生就業力，曾商定合作內容，期能有效運用雙方資源、研究及技術能量，共同培育產業人才，協助學生就業，雙方依此精神推動相關

合作事宜等情，有108 年4 月24日山富合作意向書、台灣好新聞網頁擷圖、各1 份在卷可考（見本院卷第163 、165 頁），依山富合作意向書第2 條第1 項約定：「甲（開南大學）、乙（原告公司）雙方共同培育產業所需人才……乙方得提供甲方實習旅行社設備之建置及知識技能之傳授」，另依前述課程表可知，被告所教授之課程名稱為「旅遊糾紛與危機處理」（見本院卷第45頁），而「旅遊糾紛與危機處理」涉及理解旅遊糾紛與危機處理之意義及脈絡關係、建立危機處理所需之基本邏輯思維、處理能力、了解旅遊安全的重要性、知識及旅遊品質管理與糾紛事件申訴管道的未來應用等相關旅遊專業知識技能，則被告自108 年9 月起，雖至開南大學擔任該課程之講師，核與原告、開南大學間所簽訂前揭意向書第2 條第1 項約定之精神相符，已難認被告此一兼職行為已影響勞動契約之履行。

㈢原告公司員工正常工作時間為每日8 小時一節，系爭工作規則第13條第1 項定有明文。依前述被告出勤紀錄內容，被告前往開南大學兼課之日，均有延後至晚間7 、8 時始下班打卡之情形，扣除被告兼課時間，其全日工作時間仍達8 小時（見本院卷第47、49頁），已難認被告有占用工作時間至開南大學兼課之情。另被告108 年11月1 日固有僅出勤4 小時之紀錄，惟被告辯稱：當天下午我有請假等語（見本院卷第152 頁），參酌該日下班打卡時間為下午2 時49分37秒，堪認被告所辯應為可取，而原告並未舉證被告於該日下午3 時10分前往開南大學授課，有何影響勞動契約履行之處，則原告主張被告此部分行為違反系爭工作規則，難謂有據。

㈣原告固主張被告擔任被告桃園分公司主管，其工作應為監督公司其他同仁，如未經公司允許於工作期間在外兼職，顯係影響勞動契約等語（見本院卷第153 頁），惟原告未舉證證明被告自108 年9 月至109 年1 月間，於工作期間至開南大學兼課之行為，有何具體影響勞動契約之履行，有何因此疏於監督所屬同仁情事，則原告僅以被告於工作期間至開南大

學授課，空言指稱被告行為已影響勞動契約之履行而違反系爭工作規則第12條第6項第10款規定，復未能提出其他證據以實其說，則其主張尚不足採。

㈤從而，原告依據民法第259條之2、第179條規定請求被告返還不當獲取之薪資，即無可取，則被告受領薪資係基於當時兩造間之僱傭契約關係，自非無法律上之原因，則原告請求被告返還薪資6,720元本息，顯屬無據。

五、綜合上述，本件原告依據民法第259條之2規定，暨依民法第179條規定，請求被告給付6,720元本息，均為無理由，俱應駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及所提證據，於判決結果不生影響，爰不逐一論駁，併此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　5　　月　　22　　日

勞動法庭　法　官　謝志偉

以上正本係照原本作成。

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。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　5　　月　　25　　日

書記官　蘇玉玫