臺灣臺南地方法院民事判決

108年度勞訴字第93號

原　　告
即反訴被告　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
被　　告
即反訴原告　吳大川
訴訟代理人　何建宏律師
　　鄭鴻威律師

上列當事人間請求返還不當得利事件，本院於民國109 年5 月14日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

一、被告應給付原告新臺幣820,417 元，及自民國106 年6 月30日起至清償日止，按週年利率5 %計算之利息。
二、訴訟費用新臺幣9,030 元由被告負擔。
三、本判決於原告以新臺幣273,472 元供擔保後，得假執行；但被告如以新臺幣820,417 元為原告預供擔保，得免為假執行。
四、反訴原告之訴及假執行之聲請均駁回。
五、反訴訴訟費用新臺幣27,928元由反訴原告負擔。

事實及理由

壹、原告起訴主張：

一、兩造於民國103 年10月6 日簽署聘僱通知書暨聘僱條款（下稱系爭聘僱條款），原告聘請被告擔任GMM 事業部L10 職等協理，並外派至東莞東聚電子電訊製品有限公司（下稱東莞東聚公司），主要擔任原告公司於大陸地區重慶六個廠房之建廠及管理，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合計為新臺幣（下同）200,000 元，嗣因市場環境變化與業務發展限縮，原告於106 年6 月12日由東莞東聚公司總經理李秋生與人力資源處江燕瑩與被告面談離職事宜，兩造達成被告自106 年6 月16日起

以資遣方式離職，兩造協議將被告未休之喪假6日折現為40,800元及加發2個月薪資408,000元作為離職金。被告離職後，原告於106年6月30日將預告工資（134,667元）、資遣費（277,750元）、2個月工資（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元匯入被告之銀行帳戶。

二、惟被告於106年8月11日委請律師寄發存證信函給原告，內容略以：原告終止勞動契約不生效力，應負依法投保及給予各勞動法令保障義務，原告前給付被告之資遣費、預告工資，被告無意受領，將返還原告；被告因眼疾治療向原告請休病假，待治療終結即銷假上班等語，並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及給付106年6月17日起至復職日止之月薪，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；被告自106年6月17日起至復職日止之工資請求及假執行均駁回確定在案（下稱系爭前案判決）。原告前於106年6月30日給付預告工資（134,667元）、資遣費（277,750元）及加發2個月工資（408,000元）作為離職金，合計820,417元，因兩造間僱傭關係存在，原告因終止僱傭關係給付被告上揭金額之原因自始不存在或目的不達，被告受有金錢利益，致原告受損害，自應返還其受領之利益。依民法第182條第2項規定，自應將受領不當利益820,417元附加利息，返還原告。

三、對被告抵銷抗辯及反訴之陳述：

㈠、被告以原告提供職場環境惡劣、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款向原告終止僱傭關係，並無理由：

1.職場環境惡劣非屬事實：

被告於108年7月29日以存證信函通知原告，其將於108年8月1日報到上班，原告於7月30日收到存證信函，距被告要求上班日僅有一天，且被告106年6月在重慶廠區之職位

已不存在，急迫之際，原告僅能暫時安排於地下室閒置之辦公室，但有跟被告言明將再作安排，且著手準備瑞光路辦公大樓二樓之辦公處所，該二樓被告辦公處所及設備於8月5日（一）即完成，被告亦已知情。且原告以存證信函告知被告不要以臨時安排為由再行爭執，請被告復工，但被告仍執上班前二日之臨時性處置為由不願至原告公司上班，被告自108年8月1日（四）、2日（五）上班，隔週即開始請假，被告根本無意提供勞務。

2.原告調動被告職務合法：

系爭聘僱條款約定原告得調動被告職務、工作地點，不限於臺灣或境外企業。且被告重慶廠區職務早於106年6月16日時因組織調整即不存在，又自斯時起至前案訴訟結束長達2年，亦不可能保留被告原職務，另與被告職等相近得外派或勉強得外派之職位有張振德等人所占，現已無可外派大陸地區任職之職務存在。系爭聘僱條款亦明定可調整為「非外派」性質職務，所以原告安排被告於臺灣地區總公司擔任職務適當且必要，無任何不當動機及目的。

3.被告薪資調降非屬事實：

被告薪資區分為本薪（臺灣地區薪資）及海外補貼薪資（大陸地區薪資）。被告於108年8月薪資中本薪為131,906元，與被告於資遣事件發生前之106年5月在臺灣本薪為131,906元完全相同，故原告對被告並無降薪，差異是因經營上考量調任被告回原告臺北公司，被告職等、職位及薪資條件都未變更，僅取消外派補貼，並非減薪。

㈡、被告辯稱原告應給付資遣費500,083元，無理由：

被告主張終止兩造僱傭契約為無理由，故被告不得請求原告給付資遣費。退步言，若被告終止勞動契約有理由，資遣費應以每月薪資134,306元計算，並扣除106年6月17日至108年7月31日被告未給付勞務期間之年資，則資遣費金額為190,312元；倘法院認定無庸扣除未給付勞務期間之年資，資遣費金額則為330,192元。

㈢、被告辯稱原告應給付年終獎金442,000 元，無理由：

1.系爭前案判決以被告未有準備給付情事通知原告、未提出勞務給付為由，雖認定兩造僱傭關係存在，但被告請求原告給付工資判被告敗訴確定。於本案中，倘法院認為年終獎金屬工資性質，原告因被告無勞務給付已無須給付工資，自無須給付工資性質之年終獎金；法院若認年終獎金屬恩惠給予，則原告本可不發給年終獎金。故不論年終獎金之性質，被告皆不得請求原告給付。

2.系爭聘僱通知書第㈣條薪資福利第2 點約定，被告須於該年度服務滿12個月，始得領取1 個月年終獎金。被告108 年8 月雖回來原告公司上班，但被告同時受僱於訴外人鈦昇科技股份有限公司（下稱鈦昇公司），鈦昇公司與被告之顧問聘僱合約自106 年8 月14日至108 年8 月13日、派駐合約自108 年1 月1 日起至108 年12月31日，則被告如何同時任職在原告公司及鈦昇公司，顯然被告無法正常提供勞務。且被告回來上班也只有2 日，被告是否有意回到原告公司任職或假意復職？請假是否因其另有工作？被告所提供之勞務，不符合民法第148 條誠實信用原則，故亦無該月依比例計算之年終獎金。

3.若法院認定無庸扣除被告於前案訴訟未給付勞務之時間，原告主張年終獎金應為296,212 元。

㈣、被告辯稱108 年8 月尚有薪資差額105,918 元，無理由：

1.被告主張每月薪資為204,000 元，是包含外派補貼薪資，但被告自108 年8 月1 日起非外派人員，其加入外派補貼計算薪資，自無理由。

2.關於被告享有之特別休假部分，被告自103 年10月6 日任職、108 年8 月1 日復職，如扣除未提供勞務期間，其屬於「繼續工作3 年未滿」之勞工，特休日數為10日；如未扣除未提供勞務期間，則被告屬於「工作5 年未滿」之勞工，特休日數為14日。被告108 年8 月1 日重回原告公司工作，且以曆年制計算給予被告108 年整年之特休假14日，加計108 年

8月13日颱風假共計1日，則被告自108年8月5日請特別休假至108年8月23日，其14天休假日加上1天颱風假已然休畢，故自108年8月26日起被告即無特別休假可休，應屬曠工。所以原告依被告在臺灣本薪131,906元扣除其曠工日數之薪資，並未少發8月之薪資給被告。

㈤、被告辯稱原告應提撥勞工退休金225,000元，無理由：

原告雖於106年6月17日起至108年7月31日止未提撥6%勞工退休金，乃因為被告沒有提供勞務，且被告同時任職於鈦昇公司，鈦昇公司應有提撥勞工退休金。若鈞院認被告此部分抵銷抗辯有理由，援引被告於鈦昇公司之所得、金額來做抵扣。

㈥、被告反訴請求原告給付40,000股原告公司股票，無理由：

依系爭聘僱條款第㈣條薪資福利第6點及兩造簽署之限制員工權利新股受領同意書（下稱系爭同意書），可知被告要領取限制型股票，須符合既得條件「獲配期滿仍於原告公司任職，且期滿日前1年度個人績效達本公司訂定之目標績效」，但被告於107年2月未在原告公司任職，且被告於106年6月16日起即未提供勞務，其請假對公司毫無貢獻，被告績效表現不可能達成績效標準。另被告於106年因與廠商往來密切，稽核考查認為有疑義，其不符合領取限制型股票之條件。

㈦、鈦昇公司覆函稱被告自106年8月14日至108年12月31日止受僱於鈦昇公司，並於108年1月1日起至108年12月31日派駐大陸地區，領取薪資共計新臺幣3,395,064元及人民幣174,243.13元，均為兩造僱傭關係期間被告向他處服勞務之取得，如法院認定被告抵銷抗辯或反訴有理由，依民法第487條規定，應予扣除被告至離職日止於鈦昇公司獲取之金額。

四、並聲明：

㈠、本訴部分：

1.被告應給付原告820,417元及自106年6月30日起至清償日

止，按週年利率5％計算之利息。

2.願供擔保請准宣告假執行。

㈡、反訴部分：

1.反訴原告之訴及假執行之聲請均駁回。

2.如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

貳、被告則以：

一、被告不爭執本應返還不當得利820,417元予原告。惟被告於108年8月30日以復職後原告提供職場環境惡劣、工作內容不明及薪資調降為由，主張依勞基法第14條第1項第6款向原告為終止僱傭關係之意思。原告應給付被告資遣費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，且106年7月1日起至108年7月31日止，原告未為被告提撥勞工退休金，另致被告受有225,000元之損害，被告以上開金錢債權與原告不當得利債權820,417元互為抵銷，抵銷後原告已無可向被告請求給付之金額，另就抵銷之餘額提起反訴。

二、資遣費500,083元：

㈠、被告於108年7月29日以存證信函通知原告將於108年8月1日至系爭聘僱條款約定之工作地點「東莞東聚公司」報到提供勞務，原告收受通知後，以存證信函回覆要求被告至公司所在地之臺北市內湖區上班，被告於108年8月1日（四）回原告公司報到，但原告除要被告從事與原聘僱契約完全不同且不符被告學經歷之產品驗證工作，又安排被告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，令被告無所事事枯坐一天，8月2日（五）情形亦同；8月5日至9日期間及12日因被告請特休假而未上班，但人事主管江燕瑩於8月12日向被告稱薪資自204,000元調降為134,306元；13日為颱風天被告未上班，並向江燕瑩表示不能接受降薪決定已申請勞資爭議調解；8月14、15日因父親祭祀事宜持續向原告請特休假；8月16日及19日至23日、26日至29日因前往英國參加女兒碩士頒

證典禮，仍持續向原告請假；30日因眼疾治療向原告請假，並以復職後原告提供職場環境惡劣、工作內容不明、薪資調降為由，主張依勞基法第14條第1 項第6 款向原告為終止僱傭關係之意思。

㈡、兩造間僱傭關係未曾因合意留職停薪或類似情形產生「暫時停止」狀態而不計入年資，雖因原告於106 年6 月16日之非法解雇肇生僱傭關係「中斷」外觀，既經系爭前案判決認定兩造僱傭關係存在，是被告工作年資計算應自103 年10月6 日起至108 年8 月31日止，共4 年10月25日，離職時被告薪資為204,000 元，依勞工退休金條例第12條第1 項計算，被告得請求資遣費為500,083 元。

㈢、原告稱被告薪資未降薪云云，惟系爭聘僱條款第㈣條第1 點約定，被告薪資為月薪20萬元，未約定外派較非外派職務增加之福利津貼項目，縱締約後原告將薪資拆為2 筆給付，僅為給付方式，無法反推被告同意約定薪資僅127,906 元（後提升到131,906 元）。況被告於103 年應原告公司法定代理人梁立省之邀請而同意受僱，被告原任職大陸地區上海航天汽車機電股份有限公司，該公司給付被告之基本年薪為人民幣120 萬元，原告僅以每月薪資127,906 元作為聘僱條件，被告不可能同意受僱。系爭聘僱條款第㈢條第2 點約定「若調整被告為非外派性質職務，得因而回復至相應之非外派人員聘任條件，被告均不得爭執」，但無約定被告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「月薪新臺幣20萬元」作為兩造聘僱條件，足見被告不論是否經原告外派至海外，原告承諾給予被告之月薪即為20萬元。

三、年終獎金442,000 元：

依系爭聘僱條款第㈣條薪資福利第2 點，原告應於被告年度服務滿12個月時發給相當於固定月薪一個月之年終獎金；如年度服務不滿12個月，按比例發給年終獎金。原告應給付被告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。

四、108年8月薪資差額105,918元：

㈠、勞基法第38條、第84條之2及勞基法施行細則第24條第1項、第5條已規定計算勞工特休假權利所據年資之認定，原告主張被告自106年7月1日至108年7月31日期間因未提供勞務而不能計算特別休假年資，即不足採。

㈡、被告於108年8月份請假19日，然被告至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，故被告將上述特休假排定於108年8月請休，並未曠職。原告應給付被告108年8月薪資204,000元，但原告僅給付被告98,082元，故原告應再給付被告8月份薪資105,918元。

五、提撥勞工退休金225,000元：

原告於106年6月17日起至108年7月31日止，應為被告提撥6％勞工退休金而未提撥，合計225,000元。

六、反訴被告即原告（下稱原告）應給付反訴原告即被告（下稱被告）40,000股原告公司股票：

㈠、系爭聘僱條款第㈣條薪資福利第6點約定，原告應於被告到職一年內將發給2014年3年期限制型股票100,000股，原告僅給付被告60張公司股票（即60,000股），尚有40張股票（即40,000股）應於107年2月間給付而未給付，被告提起反訴請求。

㈡、系爭同意書第3條約定之條件為「獲配期滿3年仍任職於原告公司、期滿日前一年度個人績效達公司訂定之目標績效，始取得限制員工權利新股40%（於本案指40張股票），惟參照原告前非法解雇被告之理由為勞基法第11條第4款「業務性質變更」而非同條第5款規定「不能勝任工作」，及原告人事主管江燕瑩於系爭前案判決審理時證稱被告於106年的績效沒有跟以往特別不一樣，足見如果沒有原告非法解雇，被告會符合上開既得條件，故原告應給付被告40,000股股票。

㈢、若非原告調整內部事務分配取消被告原任職務，又未安排其

他適當工作讓被告得以繼續貢獻，被告於107 年度獲配期滿3 年時，當無未達限制型股票既得條件之可能，依民法第101 條第1 項規定，應認被告於獲配滿3 年時已達既得條件，得向原告請求給付40,000原告公司股票。

七、並聲明：

㈠、本訴部分：

1.原告之訴及假執行之聲請均駁回。

2.如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

㈡、反訴部分：

1.反訴被告應給付反訴原告227,584 元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5 %計算之利息。

2.反訴被告應給付反訴原告40,000股原告公司股票。

3.願供擔保請准宣告假執行。

參、兩造不爭執事項：

一、兩造於103 年10月6 日簽署系爭聘僱條款。

二、原告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」（見本院卷第31頁）

三、兩造於104 年2 月25日簽署系爭同意書（見本院卷第179 至183 頁）。按第3 條「既得條件」，被告屬於A 類既得條件，第3 年之條件為「獲配期滿3 年仍任職於原告公司、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%（於本案指40張股票）。另被告於獲配期滿1 年、2 年均符合既得條件，已領得原告公司60張股票。

四、原告於106 年6 月30日將預告工資（134,667 元）、資遣費（277,750 元）、二個月工資（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（40,800元）、106 年6 月薪資，共計1,000,472 元匯入被告之銀行帳戶（見本院卷第41至43頁）。

五、被告於106年8月11日委請律師寄發存證信函予原告，內容略以：原告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，原告前給付被告之資遣費、預告工資，被告無意受領，將返還原告。被告因眼疾治療向原告請休病假，待治療終結即銷假上班等語（見本院卷第45至53頁）。

六、被告於107年向士林地院提起確認僱傭關係存在及給付106年6月17日起至同年月30日止尚未給付之薪資、106年7月1日起至復職日止之月薪，經士林地院以107年度重勞訴字第14號受理。該案判決主文為「確認兩造間僱傭關係存在。被告（即吳大川）自106年6月17日起至復職日止之工資請求及假執行均駁回。」，被告未上訴、原告撤回上訴，上開案件因而確定（即系爭前案判決）。

七、被告於108年7月29日以存證信函（見本院卷第117至118頁）通知原告將於108年8月1日至「東莞東聚公司」報到提供勞務。原告收到存證信函後，以存證信函（見本院卷第119至121頁）通知被告至公司所在地之臺北市內湖區公司報到，被告於108年8月1日返回原告公司提供勞務。

八、被告108年8月出缺勤狀況：

108年8月1日（四）、2日（五）有至原告公司上班；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18日（一）至22日（五）、8月25日（一）至29日（五）請休假。請休假合計19日。

九、被告於108年8月30日寄發存證信函予原告（見本院卷第129至131頁），以「安排被告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款向原告為終止勞動契約之意思表示。

十、自106年8月14日起，被告任職於鈦昇公司並擔任顧問且外派大陸地區，工作內容為設備及代工相關業務及產品推展，

截至108 年12月止，被告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。又鈦昇公司自106 年8 月14日為被告投保勞工保險，於108 年12月31日退保（見本院卷第344 頁）。

十一、原告於108 年9 月11日匯款8 月份薪資98,082元至被告帳戶。

十二、被告對於原告起訴請求返還820,417 元不當得利之主張不爭執，係提出抵銷抗辯，及就抵銷抗辯之餘額227,584 元提起反訴。

肆、得心證之理由：

一、原告依不當得利之法律關係，請求被告給付820,417 元（預告工資134,667 元＋資遣費277,750 元＋2 個月工資408,000 元）及遲延利息，有無理由？

㈠、原告主張被告於103 年10月6 日受僱原告公司擔任GMM 事業部L10 職等協理，外派至東莞東聚公司，原告稱於106 年6 月16日終止僱傭契約，而於106 年6 月30日給付被告預告工資（134,667 元）、資遣費（277,750 元）及加發2 個月工資（408,000 元），合計820,417 元等情，為兩造所不爭執，並經本院依職權調取系爭前案判決卷宗核閱無訛，此部分堪信原告主張為真。

㈡、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；受領人於受領時，知無法律上之原因或其後知之者，應將受領時所得之利益，或知無法律上之原因時所現存之利益，附加利息，一併償還；如有損害，並應賠償。民法第179 條、第182 條第2 項定有明文。原告因僱傭契約之終止，而給付被告預告工資（134,667 元）、資遣費（277,750 元）及加發2 個月工資（408,000 元）作為離職金，合計820,417 元，惟兩造間僱傭關係經系爭前案判決確認僱傭關係存在，故被告因僱傭關係終止所受領之820,417 元，其受領之法律上原因即不存在，又如不爭執事項五所示，被告於106 年8 月11日已委

請律師寄發存證信函予原告稱給付予伊之資遣費、預告工資，被告無意受領，將返還原告等語，可見被告於原告非法解雇時，於106年6月30日受領820,417元時即知「其受領無法律上原因」，原告自得依民法第179條、第182條第2項不當得利法律關係，請求被告返還820,417元及自106年6月30日起至清償日止，按週年利率5％計算之利息，是本件原告請求為有理由。至被告辯稱以原告應給付資遣費、年終獎金、108年8月薪資差額、未提撥勞工退休金為抵銷抗辯，及就抵銷餘額提起反訴，經本院審查後，認被告所辯均無理由（詳後述），不足為採。

二、被告主張108年8月30日以勞基法第14條第1項第6款終止兩造間勞動契約，有無理由？若有理由，資遣費若干？

㈠、如不爭執事項九所示，被告於108年8月30日以存證信函稱其復職後原告提供之職場環境惡劣、工作內容不明及薪資調降，主張終止勞動契約，原告否認有上開事由。就此：

1.被告稱「職場環境惡劣」，提出照片4張為證（見本院卷第175頁），應指刻意將其安排於地下室之暗房，通風差、無妥適之辦公環境。惟如不爭執事項七所示，被告於108年7月29日以存證信函（見本院卷第117至118頁）通知原告其將於108年8月1日至「東莞東聚公司」報到，原告收到存證信函後，以存證信函（見本院卷第119至121頁）通知被告至臺北市內湖區公司報到。以時間點觀之，被告指定復職日期、復職地點，未先與原告商議，而被告在此之前，因系爭前案爭訟及眼疾治療等因素，於106年6月17日起至108年7月29日止，已逾2年1個月沒有回到原告公司上班提供勞務（不論是臺灣公司或東莞東聚公司），衡情應已人事全非，原告於被告欲返回提供勞務但距離被告要求之上班日僅有1至2個工作天時間，此際原告將被告安排於地下室閒置之辦公室，若屬短暫過渡時期，自屬合理。且原告確實準備公司於瑞光路辦公大樓2樓之辦公處所，及提供網路、電腦設備，被告之主管黃勝雄於108年8月12日以簡訊告知被告

「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」，人事主管江燕瑩復於108年8月23日以電子郵件告知被告「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，次周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日電子郵件在卷可稽（見本院卷第285、287、293頁），堪認被告所稱「環境惡劣」實因被告返回上班過於倉促，原告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被告，尚符合一般常情，且參酌上述簡訊及電子郵件，原告確實著手整理、準備被告之辦公處所及網路、電腦設備，則被告辯稱原告提供職場環境惡劣云云，不足採信。

2.被告稱「復職後工作內容不明」，惟原告為上市公司，各個職務均有其負責及搭配之工作內容，且兩造於系爭前案判決訴訟長達近1年多，被告原擔任之海外主管職務自不可能保留那麼久，況被告106年6月在重慶廠區之職位已因公司內部組織事務分配之調整而不存在，另與被告職等相近得外派或勉強得外派之職位有張振德、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、金大偉等人所占，有大陸地區公司職務組織圖在卷可按（見本院卷295至299頁），此職務組織圖為被告所不爭執，故被告於108年7月29日以存證信函稱其108年8月1日要回職至「東莞東聚公司」，一來過於倉促，二來短時間內也沒有可外派大陸地區任職之職務存在。再者，系爭聘僱條款第㈡條第1點亦有約定「公司得因經營上之考量，調整台端（被告）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，台端（被告）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）」（見本院卷第29頁），是原職務已不存在，也缺少外派之同等職缺，則原告調整被告職務乃屬合理調動。又原告公

司主管黃勝雄於108年8月12日、13日、15日以簡訊告知被告「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，有簡訊對話在卷可稽（見本院卷第287至291頁），足見原告公司已規劃符合被告職能之工作內容及訓練計劃，被告雖辯稱「工作內容不明」，惟被告實際到公司上班僅有2天，當時尚屬臨時、倉促之準備期，被告隔週即開始請假至108年8月30日，並於同日即向原告為終止僱傭關係之意思，期間均未至原告公司上班，自然無從詳知原告公司為其安排之工作內容，且主管告知工作內容涉及公司機密，不宜寄至私人郵箱，並告知被告銷假上班後將當面說明工作內容，實符合商業常情，是被告辯稱復職後原告提供工作內容不明云云，顯難採信。

3.被告稱「薪資調降」，依目前常見臺灣公司外派制度，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，且被告自103年10月6日至106年6月30日外派至大陸地區，被告薪資區分為本薪（臺灣地區薪資）及海外補貼薪資（大陸地區薪資）二部分，有被告106年3月及5月之薪資單在卷可證（見本院卷第253至259頁）。又被告於108年8月復職後，原告因無可外派至大陸地區任職之同等職務存在，將被告職務調整至原告臺灣總公司上班，則被告自無從領取海外地區之補貼薪資。被告雖辯稱依系爭聘僱條款約定被告薪資為月薪20萬元，未約定外派較非外派職務增加之福利津貼項目，惟系爭聘僱條款之解釋應整體觀之，條款第㈡條第2點已清楚說明因被告受雇時工作內容為外派性質，所以原告公司依被告外派職位、薪資結構、津貼、福利之規定，給予被告優於非外派員工之聘任條件，但「因經營上考量調整被告為非外派性質之職務，因而回復台端（被告）至相應之非外派人員聘任條件，台端（被告）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，不得以調整為非外派性質職務之以上各項相應調整，對公司為任何主張」，是原告既已合法調整被告職務，被告已非外派員工，自不得領取海外補貼薪資。又被告於108 年8 月薪資本薪為131,906 元，與被告於106 年5 月在臺灣領取之本薪131,906 元完全相同，則被告辯稱復職後薪資調降云云，不可採信。

㈡、依前所述，被告舉證未能證明原告提供職場環境惡劣、工作內容不明及薪資調降，是被告依勞基法第14條第1 項第6 款主張終止兩造間勞動契約，難認有據，則被告請求原告公司給付資遣費即無理由，不應准許。

三、被告主張108 年8 月欠薪105,918 元，有無理由？

㈠、被告主張原告應再給付被告8 月薪資105,918 元，為原告否認，被告於108 年8 月復職後，因職務調整至原告公司臺灣總公司上班，不再領取海外地區補貼薪資，已如前述，則被告於108 年8 月薪資本薪為131,906 元，與被告於106 年5 月在臺灣之本薪為131,906 元，完全相同，此有被告108 年8 月薪資清單為證（見本院卷第261 頁），是被告若出勤正常，8 月得領取之薪資應為131,906 元。

㈡、勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，每年應依左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。此部分關於108 年8 月有無欠薪之爭點厥為「被告之特別休假」有幾天，涉及8 月被告可以「有薪休假」享有幾天，逾越之天數原告予以扣薪即屬有據。

㈢、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（拘束力），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）。被告於107 年向士林地院提起確認僱傭關係存在及給付薪資訴訟（即系爭前案判決），關於給付薪資之部分經判決駁回確定，系爭前案判決理由中認定（未免混淆原被告之稱謂，此部分以當事人姓名、公司名記載）：「致伸公司雖於106 年6 月12日不合法終止兩造間勞動契約，惟除未見吳大川於該日後有將準備給付之事情通知致伸公司之具體事實外，其後吳大川雖委託何建宏律師於106 年8 月11日寄發如存證信函，惟該函文內容表示【吳大川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】，顯見吳大川係主張於眼疾治療終結後，將向致伸公司申請銷假上班等語，迄今卻仍未為之，為吳大川所自承，甚至於上開存證信函寄發後3 日（即106 年8 月14日），吳大川旋即任職於鈦昇公司並外派大陸地區，是以，吳大川自106 年6 月12日後起至今，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。吳大川雖另以「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吳大川當時身體狀況」等語為辯，然未經舉證，本無為吳大川有利之認定，況且縱此情屬實，依常理亦無礙吳大川向致伸公司提出銷假之申請，吳大川據此為辯，應非有據。至吳大川另主張伊已於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，惟細譯吳大川所提書狀內容，均無吳大川向致伸公司

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，堪認吳大川雖提起本件訴訟，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。是致伸公司抗辯吳大川未曾提出勞務給付，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，吳大川請求致伸公司應給付9萬5,200元本息及自106年7月1日起至原告復職之日止，按月於每月最末日給付20萬4,000元本息，應無可採。」（系爭前案判決第12至13頁，附卷於本院卷第77至79頁）。系爭前案判決認定「被告未曾提出勞務給付，亦未以準備給付情事通知原告公司」，進而認定被告不得請求原告公司給付工資，已於該事件審理時互為攻防及辯論，並於前開確定判決理由中為實質判斷，該判斷並無顯然違背法令之情形，於本件自有爭點效原則之適用，本院亦不得作相異之判斷，以符民事訴訟法上之誠信原則。是被告既未提出勞務給付，亦未以準備給付情事通知原告公司而遭拒絕，顯然被告尚屬眼疾治療而未銷假上班之情形，考諸特別休假之立法意旨，係以維復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，勞工沒有在工作，事實上本處於休假之狀態，也無從計算休假年資及再請休特別休假，進而發生特別休假保留到其復職時予以主張之情形。準此，於106年6月17日起至108年7月31日止，被告未向原告提供勞務，亦未以準備給付情事通知原告公司而遭拒絕，此段時間不應計入特別休假之年資。是被告主張依其年資，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28日特別休假云云，即屬無據。

㈣、被告於系爭前案訴訟前，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，原告應給予10日特別休假。被告僅於108年8月1日及2日復工工作，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，108年8月19日（含當日）其10天之休假日應已休畢，108年8月20日起即無特別休假可請，惟被告竟請假19日（即8月5日至9日、12日、14日至16日、19日至23日、26日至30日），原告自得扣除被告9日曠職之薪資，原告以被告108年8月薪資為131,906元、被告有特別休假14日為計算標準，僅扣除被告5日曠職之薪資後，於108年9月11日匯款98,082元入被告帳戶，為兩造所不爭執（見本院卷第412頁），顯已逾被告可得之薪資（原告可扣薪9日但只扣5日），則被告辯稱原告108年8月薪資短少105,918元，為無理由。

四、被告主張原告應給付106年7月至108年8月之年終獎金計442,000元，有無理由？

㈠、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。又倘僱主依勞動契約、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）。依系爭聘僱條款第㈣條薪資福利第2點約定，根據本公司年終獎金之規定，如台端在當年服務滿12個月，本公司將於當年12月底發給相當於1個月月薪之固定年終獎金；如台端在當年服務不滿12個月，此年終獎金將依比例發放。如本公司修改年終獎金之策略，此項規定也將隨之改變（見本院卷第31頁），可知原告年終獎金發放方式，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，年終獎金將依比例發放，則被告將其對在職員工年終獎金之發放藉系爭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在職服務月數發給年終獎金，

顯具有工資之性質，應非屬原告公司所為任意之恩惠性給與。

㈡、參酌前揭爭點效之說明，系爭前案判決就被告未向原告公司提出勞務或準備提出勞務之通知之具體事實存在，被告不得請求原告公司給付自106年6月17日起至復職之日止之薪資。又原告公司發放之年終獎金，具有「工資」之性質，已如前述，自得援引前案確定判決之爭點效以為主張，則被告主張原告應給付106年7月至108年7月之年終獎金，即無理由。又如不爭執事項十所示，自106年8月14日起，被告任職於鈦昇公司並擔任顧問且外派大陸地區，截至108年12月止，被告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。又鈦昇公司自106年8月14日為被告投保勞工保險，於108年12月31日退保。其中關於108年8月份，鈦昇公司該月份給予被告在臺薪資為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（見本院卷第351至355頁），顯見被告雖稱回任原告公司上班，但實則被告同時間任職於鈦昇公司，甚至外派大陸地區而領有人民幣6,500元之薪資，以此相較，被告8月回到原告公司上班實際只有2日，接著10日的有薪休假與1日的颱風假，且原告公司亦溢給4日之薪資（可扣薪9日僅扣4日），行使權利應依誠實及信用之方法，誠信原則為民法第148條第2項所明定，本院認被告108年8月所提供之勞務，已不符合民法第148條誠實信用原則，故亦無庸依比例計算該月之年終獎金。則被告辯稱原告應給付106年7月至108年8月之年終獎金計442,000元，為無理由。

五、被告以抵銷抗辯主張原告應提撥106年7月至108年8月之勞退金計225,000元，有無理由？

㈠、僱主應為適用勞退條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶。僱主每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資百分之六，勞工退休金條

例第6條第1項、第14條第1項定有明文。又雇主未依勞工退休金條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償。前項請求權，自勞工離職時起，因5年間不行使而消滅，勞工退休金條例第31條第1項、第2項亦定有明文。惟上開規定，係就該條例施行後，勞工日後退休時，依該條例第23條規定領取及計算退休金之權益予以保障。而前開應提繳金額，僅係存於勞工個人之退休金專戶，作為勞工退休基金，而由受委託之金融機構運用之，惟勞工尚須合於得請領退休金之要件，始得依該條例請領退休金。退休金請領及計算方式為：一、月退休金：勞工個人之退休金專戶本金及累積收益，依據年金生命表，以平均餘命及利率等基礎計算所得之金額，作為定期發給之退休金。二、一次退休金：一次領取勞工個人退休金專戶之本金及累積收益。就此而言，雇主如未依勞工退休金條例之規定足額提繳勞工退休金，於勞工得依法請領退休金前，且其個人退休金專戶本金及累積收益有短少時，始得謂受有損害。勞工尚未依勞工退休金條例規定請求退休金，就其勞工個人退休金專戶內之款項，原不得有任何主張，其損害尚未發生，則其主張受有提撥數額差額之損害，請求雇主給付差額，即無從准許（臺灣高等法院臺中分院97年度勞上易字第40號判決要旨、臺灣高等法院暨所屬法院98年法律座談會研討結果參照）。

㈡、二人互負債務，而其給付種類相同，並均屆清償期者，各得以其債務，與他方之債務，互為抵銷。但依債之性質不能抵銷或依當事人之特約不得抵銷者，不在此限。民法第334條第1項定有明文。原告縱有未依被告每月工資實際提繳勞工退休金之情事，然並非原告公司對被告負有債務，被告未證明其已符合請領勞工退休金之要件，或因原告未足額提繳勞工退休金而受有任何損害，且該提撥金差額應向勞工保險局為給付，非謂未足額提撥時被告就成為債權人而得逕向原告請求給付差額，是被告以此為抵銷抗辯，不符合抵銷之要件

，應予駁回。退步言，同上爭點效適用之說明，本院亦認106年6月17日至108年7月31日原告公司無庸為被告提撥勞工退休金。

六、被告反訴主張原告應給付40張原告公司股票，有無理由？

㈠、系爭聘僱條款㈣薪資福利第6點約定原告應於被告到職一年內將發給2014年3年期限制型股票100,000股；及系爭同意書第3條約定為獲配期滿3年仍任職於原告公司、期滿日前一年度個人績效達公司訂定之目標績效，始取得限制員工權利新股40%，有系爭聘僱條款、系爭同意書在卷可稽（見本院卷第29至33頁、第179至183頁）。足見被告要領取限制型股票，須符合既得條件「獲配期滿仍於原告公司任職，且期滿日前1年度個人績效達本公司訂定之目標績效」。

㈡、原告主張被告於106年因與黑名單廠商往來密切，造成原告公司之困擾，另被告在大陸地區之房屋租賃，造成原告公司額外支付費用之損害，有106年4月21日、106年9月1日寄發之電子郵件附卷可參（見本院卷第381至387頁），且原告於106年6月20日寄發予被告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（見本院卷第41頁），是原告稱被告於106年度之個人績效難達公司訂定之目標績效，尚非臨訴杜撰，而有所依憑。且被告稱原告公司應於107年2月間給付股票，然期滿日前一年度被告未提供勞務之時間甚至較提供勞務之時間為長（被告自106年6月17日起未上班、未提供勞務），被告未提供勞務之期間對原告公司無實際貢獻，此段期間原告公司亦無庸給薪，經系爭前案判決所認定，則原告公司主張被告績效未達公司訂定之目標績效，實堪採信。再者，參酌系爭同意書第5條「其他未達既得條件之處理」，諸如納入「留職停薪未復職時」，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（見本院卷第180至181頁）

，益徵期滿日前一年度長期未提供勞務之被告，實難考核其個人年度績效，本於相同意旨，被告治療眼疾而未銷假上班，其既得條件之任期亦應延後計算，導致獲配期滿之第3年「未滿一年度」。從而，被告反訴請求原告應給付40,000股原告公司股票，為無理由，應予駁回。

伍、綜上所述，本訴部分原告依不當得利之法律關係，請求被告給付原告820,417元及自106年6月30日起至清償日止，按週年利率5％計算之利息，為有理由；兩造均陳明願供擔保，聲請宣告假執行或免為假執行，爰分別酌定相當之擔保金額准許之。至反訴部分，反訴原告即被告依勞基法第17條、勞工退休金條例第12條第1項及僱傭契約之法律關係，請求反訴被告即原告給付抵銷抗辯之餘額227,584元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5％計算之利息；反訴被告即原告應給付40,000股原告公司股票，為無理由，應予駁回，則其假執行之聲請亦失所依據，應併予駁回。

陸、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，核與本判決之結果不生影響，爰不另為贅論，附此敘明。

柒、訴訟費用，由敗訴之當事人負擔；法院為終局判決時，應依職權為訴訟費用之裁判。民事訴訟法第78條及第87條第1項分別定有明文。本訴原告之訴為有理由，第一審訴訟費用即裁判費為9,030元，應由被告負擔，爰判決如主文第2項所示；反訴原告之訴為無理由，第一審訴訟費用即裁判費為27,928元，應由反訴原告負擔，爰判決如主文第5項所示。

捌、據上論結，本件本訴原告之訴有理由、反訴原告之訴無理由，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　5　　月　　29　　日

民事勞動法庭　法　官　羅郁棣

以上正本證明與原本無異。

如不服本判決，應於送達後20日內向本庭（臺南市○○路○段○○○號）提出上訴狀（須按他造當事人人數附繕本）。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　6　　月　　4　　日

書記官　周玉茹