

臺灣高等法院花蓮分院民事判決

114年度勞上易字第3號

上訴人 石新精材國際股份有限公司

法定代理人 方韋欽

訴訟代理人 簡燦賢律師

簡雯琚律師

被上訴人 ALONZO RODEL BARROGA

JAVIER ROMEL PINGOL

共 同

訴訟代理人 孫全平律師(法扶律師)

上列當事人間請求給付工資等事件，上訴人對於中華民國113年12月27日臺灣花蓮地方法院112年度勞訴字第5號第一審判決提起上訴，本院於114年8月19日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

壹、程序方面

民事案件涉及外國人或構成案件事實中牽涉外國地者，即為涉外民事事件，應依涉外民事法律適用法定法域之管轄及法律之適用（最高法院98年度台上字第1695號民事判決意旨參照）。法律行為發生債之關係者，其成立及效力，依當事人意思定其應適用之法律；以勞工為原告之勞動事件，勞務提供地或被告之住所、居所、事務所、營業所所在地在中華民國境內者，由中華民國法院審判管轄，涉外民事法律適用法第20條第1項、勞動事件法第5條第1項分別定有明文。經查，被上訴人均為○○○○國籍人，有其等中華民國居留證可稽（原審卷一第31至34頁），是本件為涉及外國人之涉外民事事件。其次，被上訴人

01 依勞動基準法(下稱勞基法)及兩造所簽立勞動契約(下稱系爭
02 勞動契約)法律關係起訴請求我國籍之上訴人給付特別休假未
03 休工資(下稱特休未休工資)與資遣費等，而上訴人營業所所在
04 地設於花蓮縣○○市，有經濟部商工登記公示資料可稽（原審
05 卷一第29頁），係在我國境內，是中華民國法院有審判權且有
06 管轄權。再依系爭勞動契約第4條「工作報酬」、第7條「休
07 假」均約定依我國勞工法令、第13.3條亦載明「若有未盡事
08 宜，皆依台灣勞工法令辦理。」（原審卷一第275至281頁、第3
09 03至309頁），故本件應以我國法為本案之準據法。

10 貳、實體方面

11 一、被上訴人主張：被上訴人ALONZO RODEL BARROGA(下稱阿隆)、
12 JAVIER ROMEL PINGOL(下稱羅梅爾)分別於民國106年8月、108
13 年10月受僱上訴人擔任工人，阿隆、羅梅月薪初為新臺幣(下
14 同)21,009元、23,100元，後每年調薪，迄111年1月1日均調整
15 為月薪25,250元。自被上訴人到職時起，上訴人即未依約給付
16 特休未休工資。被上訴人已於111年9月2日花蓮縣政府勞資爭
17 議調解會議，依勞基法第14條第1項第5、6款規定終止系爭勞
18 動契約。經扣除已領取之特休未休工資，得依法向上訴人請求
19 分別給付特休未休工資38,801元(阿隆)、10,158元(羅梅爾)，
20 及資遣費190,725元(阿隆)、105,072元(羅梅爾)。爰依勞基法
21 第17條第1項、第38條第4項規定及系爭勞動契約，求為判命：
22 上訴人應給付阿隆、羅梅爾各229,526元、115,230元，及其中
23 38,801元(阿隆)、10,158元(羅梅爾)自111年9月2日起，其餘
24 190,725元(阿隆)、105,072元(羅梅爾)自111年10月2日起，均
25 至清償日止，按年息5%計算之利息；願供擔保請准宣告假執
26 行(原審判決被上訴人不利部分均未據上訴，非本院審理範
27 圍，不贅)。

28 二、上訴人則以：被上訴人薪資表所載「職務津貼」、「技術津
29 貼」、「其他加項」屬伊獎勵性、恩惠性給予，非勞務對價，
30 不應列入特休未休之基準月工資計算，故被上訴人應領特休未
31 休工資為49,024元(阿隆)、15,933元(羅梅爾)；伊於薪資領現

01 簽收單載有「獎金」字樣之給付，即是發放特休未休工資，故
02 阿隆、羅梅爾已領得特休未休工資應分別為54,200元、19,660
03 元；伊已給付之被上訴人特休未休工資超逾其等應領金額，並
04 無違約、違法之情事，被上訴人單方終止系爭勞動契約，與勞
05 基法第14條第1項第5、6款規定不符，不得請求資遣費等語置
06 辯。

07 三原審判准如被上訴人上開聲明，並駁回被上訴人其餘之訴，上
08 訴人就不利部分，全部提起上訴，並聲明：原判決不利上訴人
09 部分廢棄。上開廢棄部分，被上訴人第一審之訴駁回。被上訴
10 人答辯：上訴駁回。

11 四兩造不爭執事項(本院卷第96至99頁，並考量個人資料保護及
12 依卷證與論述方式修正)：

13 (一)兩造間為勞基法所稱勞僱關係，並簽訂下列內容之系爭勞動契
14 約：

15 1.當事人：

16 (1)上訴人：原公司名稱為「石新貿易股份有限公司」，108年6月
17 20日變更為「石新精材國際股份有限公司」。

18 (2)被上訴人：阿隆、羅梅爾。

19 2.阿隆及羅梅爾於入境我國前，有分別於原審卷三第23至43頁、
20 卷一第289至309頁所示切結書及系爭勞動契約簽名，並經
21 ○○○政府官方認證。

22 3.契約履行內容：

23 (1)阿隆、羅梅爾分別於106年7月5日起、108年10月2日起受僱於
24 上訴人，迄111年9月2日之年資，各以5年3月、2年11月為計。

25 (2)兩造約定之月薪資如下(至關於計算特休未休工資之基準月薪
26 資有爭執)：

27 ①阿隆部分：106年7月至同年12月：21,009元；107年：22,000
28 元；108年：23,100元；109年：23,800元；110年：24,000
29 元；111年：25,250元。

30 ②羅梅爾部分：108年10月至同年12月：23,100元；109年：
31 23,800元；110年：24,000元；111年：25,250元。

01 (三)被上訴人已領取之特休未休工資：阿隆16,333元，羅梅爾
02 6,160元。

03 (二)被上訴人於111年9月2日花蓮縣政府勞資爭議調解會議，依勞
04 基法第14條第1項第5、6款規定，向上訴人為終止系爭勞動契
05 約之意思表示。

06 (三)如法院認被上訴人請求特休未休工資有理由，則兩造就被上訴
07 人所提出附表4-1(原審卷二429頁)之「取得特休假之日」、
08 「特休假日數」、「特休未休工資基準月」欄位所載內容不爭
09 執。

10 (四)如法院認被上訴人請求資遣費有理由，則兩造對被上訴人請求
11 之金額不爭執。

12 (五)兩造對卷附證據之形式上真正均不爭執。

13 五、本院之判斷

14 被上訴人主張上訴人未依系爭勞動契約及勞基法規定發給特休
15 未休工資，應給付阿隆、羅梅爾之特休未休工資各38,801元、
16 10,158元。被上訴人已依勞基法第14條第1項第5、6款規定合
17 法終止系爭勞動契約，上訴人應依法給付資遣費等語，然為上
18 訴人否認，並以前詞置辯。茲說明如下：

19 (一)上訴人應分別給付阿隆、羅梅爾特休未休工資38,801元、
20 10,158元：

21 1.勞工與雇主間關於工資之爭執，經證明勞工本於勞動關係自雇
22 主所受領之給付，推定為勞工因工作而獲得之報酬。勞動事件
23 法第37條定有明文。又勞基法所稱工資，係指勞工因工作而獲
24 得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現
25 金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給
26 與均屬之。所稱「其他任何名義之經常性給與」，係指下列各
27 款「以外」之給與：一、紅利。二、獎金：指年終獎金、競賽獎
28 金、研究發明獎金、特殊功績獎金、久任獎金、節約燃料物料
29 獎金及其他非經常性獎金。三、春節、端午節、中秋節給與之節
30 金。勞基法第2條第3款、勞基法施行細則第10條第1款至第3款
31 分別定有明文。又勞基法第2條第3款既規定「工資：謂勞工因

工作而獲得之報酬」，是凡勞工提供勞務所得之對價，即為工資，而不論其有無經常性。此與同款後段所稱其他以獎金、津貼名目須具經常性給與之要件始得認屬工資之補充性規定範疇並不相同。換言之，工資須具備「勞務對價性」要件，而於無法單以勞務對價性明確判斷是否為工資時，則輔以「經常性給與」與否作為補充性之判斷標準（最高法院87年度台簡上字第13號、106年度台上字第2679號民事判決意旨參照）。本件被上訴人薪資表所列「職務津貼」、「技術津貼」、「其他加項」為其等受僱上訴人期間所受領之給付，依勞動事件法第37條規定，推定為因工作而獲得之報酬，上訴人抗辯上開給付非屬工資，應由其負舉證之責。

2.經查：

(1)「職務津貼」、「技術津貼」及「其他加項」均屬工資：

①上訴人稱：「職務津貼」係公司接到特製訂單，會組成專案團隊，對協助專案管理之同仁所給予之獎金。「技術津貼」係公司對能運用技術能力或經驗，於特定崗位上執行任務所額外給予之獎金，共同給付標準為：任務需求、實際工作內容、個別表現等語(本院卷第87至88頁)，依上訴人所述共同給付標準，均與勞務提供相關；再依原證3-1(原審卷一第59至85頁)，阿隆於106年到職，106、107年未領有上開津貼，然自108年3月起，即經常領受上開津貼，且金額大多固定(職務津貼1,000元、技術津貼3,500元)，足認上開津貼應屬被上訴人提供勞務之對價。至依原證3-2(原審卷一第87至103頁)，羅梅爾在職期間，雖未領取上開津貼，然容有因工作內容不同或有無提供勞務而異其給付之可能性，無從以此推認上開津貼非屬工資。

②上訴人稱：「其他加項」包括夜間加給與棧板拆除作業，是員工夜間加班、棧板拆除，除加班費及工資外，所給付之額外獎金等語(本院卷第88頁)，可知此部分與勞務提供有關，佐以依原證3-1，阿隆從106年至110年2月，幾近每月都領受「其他加項」給付，符合經常性之要件；雖羅梅爾較少領受此部分給付，阿隆於110年3月之後，領取頻率亦減少之情形，或使「其

他加項」給付是否為工資陷於不明，然上訴人所舉證據無法除去此不明狀態，自應由其承擔不利之風險。

③基上，被上訴人薪資表所列「職務津貼」、「技術津貼」及「其他加項」應推定為工資，而上訴人所舉證據，不足證明上開給付非屬被上訴人因工作而獲得之報酬，則被上訴人將之列計特休未休基準月工資，應屬可採。

(2)被上訴人之薪資領現簽收單所載端午獎金、中秋獎金、生產獎金、年終獎金、獎金等，並非特休未休工資：

依勞基法施行細則第10條第3款規定，此部分應屬恩惠性質之給與，參以上訴人於人力銀行網站所刊登內容(原審卷三第85頁)，公司福利制度部分，將特別休假列入「法定項目」，年終獎金、三節獎金等，則列入「其他福利」，復曾於被上訴人薪資單併列「特休未休」、「端午獎金」(原審卷二第96頁)，均可見上訴人明知並有意區別上開獎金與特休未休工資之給付，故此部分非屬上訴人所發給之特休未休工資，應屬明悉，則上訴人抗辯：上開獎金為特休未休工資，其已給付阿隆、羅梅爾特休未休工資各54,200元、19,660元等語，並非可採。

3.兩造就被上訴人所提出附表4-1(原審卷二429頁)之「取得特休假之日」、「特休假日數」、「特休未休工資基準月」欄位所載內容並不爭執(見不爭執事項(三))，而特休未休之基準月工資經加計「職務津貼」、「技術津貼」及「其他加項」後，被上訴人基準月工資亦如上開附表4-1所示，從而，阿隆、羅梅爾於受僱期間應得之特休未休工資各為55,134元、16,318元，經扣除已領部分各16,333元、6,160元(見不爭執事項(一)、3、

(3))，則被上訴人請求上訴人尚應給付阿隆、羅梅爾各為38,801元(55,134-16,333)、10,158元(16,318-6,160)，即屬有據，應予准許。

(二)被上訴人於111年9月2日，依勞基法第14條第1項第5款規定終止系爭勞動契約，應屬合法：

1.勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。雇主不依勞動契約給付工作報酬者，勞工得不經

預告終止契約，並準用第17條規定請求資遣費，此觀勞基法第38條第4項本文、第14條第1項第5款、第4項規定自明。特休未休工資屬工作報酬，而系爭勞動契約約定：超時工作報酬計算方式係依我國勞基法規定，被上訴人服務達一定期間可享有特別休假，如有未盡事宜則依我國勞工法令，此觀系爭勞動契約第4.2條、第7條、第13.3條約定自明(原審卷一第303至309頁、卷三第37至43頁)。準此，上訴人依勞基法第38條第4項規定，原應於年度終結時發給被上訴人該年度特休未休工資，然竟以非屬工資性質之端午節等獎金充當，顯已違反系爭勞動契約。被上訴人已於111年9月2日花蓮縣政府勞資爭議調解會議，依勞基法第14條第1項第5款規定，向上訴人為終止系爭勞動契約之意思表示(見不爭執事項(二))，其終止權之行使，應屬合法。

2.被上訴人依勞基法第14條第1項第5款規定終止系爭勞動契約，得準用同法第17條規定請求資遣費，兩造對被上訴人得請求之資遣費金額並不爭執(見不爭執事項(四))，從而，阿隆、羅梅爾分別請求上訴人給付資遣費190,725元、105,072元，自屬有據。

(三)從而，阿隆、羅梅爾分別請求上訴人給付229,526元(38,801+190,725)、115,230元(10,158+105,072)，為有理由，應予准許。

六勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。雇主應於終止勞動契約30日內發給資遣費；勞基法第38條第4項本文、第17條分別定有明文。基此，特休未休工資應由雇主於終止勞動契約時給付勞工，資遣費則應由雇主於終止勞動契約後30日內給付，其給付均屬有確定期限。查，系爭勞動契約於111年9月2日終止，故被上訴人就上開得請求之金額，請求特休未休工資自111年9月2日起，資遣費自111年10月2日起，均至清償日止，按年息5%計算之法定遲延利息，即屬有據，應予准許(民法第229條第1項、第233條第1項前段及第203條規定參照)。

01 七綜上所述，本件被上訴人依勞基法第17條第1項、第38條第4項
02 規定及系爭勞動契約，阿隆請求上訴人給付229,526元，及其
03 中38,801元自111年9月2日起，其餘190,725元自111年10月2日
04 起，羅梅爾請求上訴人給付115,230元，及其中10,158元自111
05 年9月2日起，其餘105,072元自111年10月2日起，並均至清償
06 日止，按年息5%計算之利息，為有理由，應予准許。原審就上
07 開應准許部分，判命上訴人如數給付，並依勞動事件法第44條
08 第1項、第2項規定為准免假執行之宣告，於法並無不合。上訴
09 意旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應予駁回其
10 上訴。

11 八本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及未經援用之
12 證據，經本院斟酌後，認為不足以影響本判決之結果，自無逐
13 一詳予論駁之必要，併此敘明。

14 九據上論結，本件上訴為無理由，爰判決如主文。

15 中 華 民 國 114 年 9 月 30 日

16 勞動法庭審判長法官 劉雪惠

17 法官 鍾志雄

18 法官 廖曉萍

19 以上正本係照原本作成。

20 本件不得上訴。

21 中 華 民 國 114 年 9 月 30 日

22 書記官 廖子絮