臺灣屏東地方法院民事判決

112年度勞訴字第23號

原　　告　柯錦樹

訴訟代理人　胡高誠律師

被　　告　臺豪鋼鐵股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　CHEN HAO

000000000000000000

訴訟代理人　蔡政龍

　　陳玉津

　　吳小燕律師

　　黃家豪律師

上列當事人間請求給付工資事件，本院於中華民國113年4月12日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

一、被告應給付原告新臺幣381,534元，及自民國112年10月27日起迄清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

二、原告其餘之訴駁回。

三、訴訟費用由原告負擔百分之40，餘由被告負擔。

四、本判決主文第一項得假執行；惟被告如以新臺幣381,534元為原告預供擔保後，得免假執行。

事實及理由

一、原告主張：

㈠伊自民國95年8月1日起受僱被告並派駐至被告位於中國大陸之崑山廠區，迄至111年12月31日退休止，伊每月之薪資約為人民幣1萬元（折合新臺幣約為43,000元）。而被告為體恤伊外派辛勞，遂與伊有下列各項之特別勞動條件約定：①伊每年可返台5次，每次休假8天，合計伊之年度特別休假為優於勞動基準法(下稱勞基法)規定之40天(5次×8天=40天)；②每次來回機票金額合計約人民幣4,000元（折合新臺幣約17,200元），悉由被告支付，1年支付5次；③於退休前之民

國107年至110年間，伊每年均可領取年終獎金新臺幣(下同)235,934元。

㈡嗣於109年1月至000年00月間，因新冠肺炎疫情而班機停駛，以及出入境隔離檢疫措施嚴峻等不可歸責於伊之因素，致伊大部分時間均滯留派駐地而未返台休假，伊僅於109年、111年各返台1次休假8天外，其餘時間均未曾動用前開兩造約定之40天特別休假日，且於此期間，伊仍於大陸地區戮力從公，未有懈怠；依此計算，自109年1月1日起算至111年12月31日伊退休之時止，合計仍有未使用之特別休假日共104日。(計算式：32日【40天-8天=32天/109年度】+40日【110年度】+32日【40天-8天=32天/111年度】=104日)

㈢後被告大陸地區事業亦因經營不善，已於111年間結束該廠區營運，伊即於111年12月10日返台，並於同年月31日申請退休而獲被告允准。惟被告迄今仍積欠伊下列金額款項尚未支付，迭經伊催討，均遭被告置之不理：

⑴111年度之年終獎金：235,934元。

⑵109年起迄111年間未休假之特別休假日出勤薪資：149,032元。(計算式：104日×43,000元÷30日=149,032元)

⑶109年起迄111年間合計未搭乘之13次來回機票錢：223,600元。(計算式：｛4次【5次-1次=4次/109年度】+5次【110年年度】+4次【5次-1次=4次/111年度】｝×17,200元=223,600元)

⑷合計：608,566元(計算式：235,934+149,032+223,600=608,566)。

㈣為此，爰依勞基法第22條、第37條、第38條等規定提起本件訴訟，並聲明：⑴被告應給付原告608,566元，及自起訴狀繕本送達翌日起迄清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。⑵願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：

㈠被告自95年8月1日聘僱原告後，即派駐其至大陸崑山豪漢金屬有限公司（下稱豪漢公司）任職副理，薪資部分被告方面

給薪為41,000元（扣除勞健保後實領39,467元）；豪漢公司則每月另給付人民幣10,000元予原告。

㈡就111年度年終獎金部分：

被告不爭執未發放予原告，且不爭執自107起至109年間，每年均給付原告年終獎金235,934元。惟此前之其餘年度均未有相同之金額，蓋因年終獎金係事業單位於營業年度終了結算且有盈餘之前提下，以全年工作並無過失之勞工為發放對象，性質上屬恩惠性給予，且以發放時仍在職之從業人員為必要。而查，豪漢公司嗣因業績下滑，已於110年12月20日決議終止營運，並於111年度實施員工解散方案，同年0月間開始遣散員工，於1月底前業已遣散約7成員工，迄至112年6月5日時完成所有員工遣散工作，顯見豪漢公司於111年度之工作量不大，原告工作貢獻度與往年自相差甚遠。又原告已於111年12月31日退休，而被告於112年間發放111年度年終獎金時，原告已非被告現職從業人員，被告未發放111年度年終獎金予原告，符合被告之《工作規則手冊》第58、2、19條等規定。

㈢就原告主張之特別休假日仍出勤而應給付薪資部分：

查原告為管理職，於豪漢公司上下班不用打卡，休假自行安排，除返台休假時，會告知被告代訂機票、負擔機票費，其休假具有高度自主權，且於疫情期間因故不能返台，亦不等同其於工作地點未能休假，兩造未曾約定原告應返台才算休假，被告亦未給付任何派駐大陸員工不休假獎金。退步言之，縱本件認應依勞基法第38條規定核算原告之特別休假日數，惟原告於111年12月10日返台後，迄至同年12月31日退休時止，合計達21天未曾至被告公司上班，則依其年資估算，亦應認111年間其特別休假日數已悉數使用完畢，被告自無依勞基法給付薪資義務。

㈣就原告主張支付之109年起迄111年間未搭乘之13次來回機票錢部分：

查本件被告爾來僅協助原告訂購機票，為代收代付性質，非

屬僱傭關係中勞務提供之對價關係，更非兩造約定之實質福利，對於出差費之往來機票款項，係以機票實支實付之憑證及確有搭乘事實之前提下始為給付，原告既未曾於上開區間實際搭乘上開往返趟次之航程，被告自無給付機票款項之理。

㈤並聲明：⑴原告之訴駁回。⑵如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、兩造就下列事項於本件審理中並無爭執，且有原告薪資帳戶存摺影本(本院卷第29至41頁)、原告護照內頁影本(本院卷第43至51頁)、被告公司退休人員申請表、離職申請書影本(本院卷第171至175頁)及本院勞保電子閘門網路資料查詢表(附證物袋內)等在卷可佐，堪信屬實：

㈠原告自95年8月1日起受僱於被告，並派駐於被告位在大陸崑山廠區，原告於111年12月31日退休。

㈡原告於民國107年至110年間，每年年初均自被告領取年終獎金235,934元。

㈢原告自108年起迄至退休之111年止，於被告公司之勞保投保薪資為：42,000元。(本院卷第189頁審理筆錄上方第5至12行；本院勞保電子閘門網路資料查詢表，附證物袋內參照)

㈣109年1月1日起迄111年12月31日止，原告於109、111年度分別向被告請領來回機票款項各1次。

㈤被告並未保留、製作原告自109年1月1日起迄111年12月31日區間之任何差勤紀錄。(本院卷第190頁審理筆錄上方第4至8行參照)

四、本院之判斷：

㈠就原告主張請領111年度年終獎金235,934元部分：

1.原告主張伊111年度已完整在被告公司服務，且無工作上過失，自可依勞基法第29條規定請領年終獎金；惟為被告否認，辯稱，依據該公司《工作規則手冊》(下稱員工手冊)第58、19及2條等規定，年終獎金僅發給發放時仍在職之員工，俾以鼓勵員工來年能為公司更盡心力，就已離職

之員工，因已對公司無從效力，自非發放對象，且與年終獎金係恩惠性給予福利目的性質未符，原告據此請求發放，仍非有理云云。

2.惟按「勞基法第29條規定，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。該條並無關於發放年終獎金時勞工仍應在職之限制規定，此乃因年終獎金之目的係針對全年工作無過失勞工之獎勵給與。**故如勞工於事業單位營業年度全年均在職，且當年度工作並無過失，即具領取年終獎金之要件，並不以發放年終獎金時仍在職為必要，否則將誘發事業單位於發放年終獎金前大量裁員之風險**。經查本件上訴人確有任職至97年營業年度終了之時，即97年12月31日，且當年度全年工作並無過失，依上開規定，即具領取年終獎金之要件。**被上訴人雖辯稱上訴人係在98年1月1日離職，而年終獎金係於98年1月26日農曆過年時始發放，發放時上訴人並未在職，故依上開員工管理規章之規定，上訴人不得領取云云。惟被上訴人自訂該項規章限縮領取年終獎金之條件，並於農曆春節前終止與勞工之勞動契約，顯有使全年工作並無過失之勞工，因於翌年春節發放年終獎金前遭資遣，而無法領得上一年度辛勞工作應得之年終獎金，顯與勞基法第29條規定有違，亦有違誠信原則。因此被上訴人據上開員工管理規章之規定，拒絕給付年終獎金，難認有據**。」（臺灣高等法院99年度勞上易字第33號民事判決意旨參照）

3.查被告公司111年度營業狀態係有盈餘，有被告提出本院之該公司111年度營利事業所得稅結算表1紙可參(本院卷第233至234頁參照)。又經本院於審理期日詢囑被告應提出原告111年度差勤考績等資料，俾以查證原告該年度工作狀態是否有工作上過失等情，惟截至本件審理終結時止均未據被告陳明主張原告111年度工作表現有何過失。揆

諸前揭說明，原告本件請求被告給付111年度年終獎金，自合於勞基法第29條規定，所請即應准許。又本件審理期間僅據被告否認原告之請領資格，並未據被告精算如原告得領取該年度年終獎金時，可請領之金額若干；又就請領之金額部分，原告已能舉證說明，自107年起迄110年間，其每年均領取相同金額之235,934元年終獎金(本院卷第29至35頁參照)，參以年終獎金於公司計算發放之比例，常以薪資等級為據，則原告既自108年間起迄111年退休時止，按月薪資均為42,000元而無增減有如上述(無爭執事項㈢參照)，從而原告主張111年度得領取之年終獎金金額亦為相同之金額235,934元，自屬有據。

4.被告固辯稱如上，然經本院細繹員工手冊第58、2及19條規定意旨(本院卷第119、129、165頁參照)，均無明言離職員工不得請領年終獎金規定；且觀諸前揭臺灣高等法院民事判決闡述勞基法第29條關於年終獎金規定意旨，縱然以公司內部規定限縮員工之獎金請領權利，亦於該條之「義務性」規定立法旨趣有違而難認得藉此拘束原告，則本件被告辯稱年終獎金係恩惠性給予、僅發放予在職員工而原告無從請領云云，顯於勞基法第29條之規定有違，所辯自非可採。

5.小結：本件原告主張請領111年度年終獎金235,934元，合於勞基法第29條規定，應予准許。

㈡就原告主張特別休假日仍出勤而被告應給付薪資149,032元部分：

1.原告主張，因派駐大陸地區，每年即與被告約定得返台5次每次休假8日，合計40日之特別休假(下稱特休假)，又原告109、111年間因受疫情影響僅各返台1次並使用8日之特休假，110年間則未曾使用特休假，從而尚餘13次之特休假合計104日(13次×8日=104日)於退休前均未使用，被告自應依勞基法第38條第4項前段規定，給付伊149,032元之出勤薪資；惟為被告否認，辯稱略以：被告否認有與原

告間有上開約定之每年40日特別休假約定，又特休假並非僅得於台灣使用，原告尚可在大陸駐地使用，則原告主張有104日之特休假因於上開區間未返台致無法使用，並可領取當日之薪資，與事實不符，被告自無從准許等語。

2.查被告於本件審理中未能提出原告自109年1月1日起迄111年12月31日區間之任何差勤紀錄，業說明如上；而經本院詢以何以未依勞基法第30條第5項規定置備相關紀錄5年，僅據被告陳稱以：因原告係擔任主管職，上下班毋庸打卡，且大陸地區崑山工廠已經結束營業，故無從提出本院參酌等語(本院卷第87頁審理筆錄第6至17行、第190頁審理筆錄第4至8行參照)。而按勞動事件法第35條係規定以：「勞工請求之事件，雇主就其依法令應備置之文書，有提出之義務。」；同法第36條第1、5項係規定以：「(第1項)文書、勘驗物或鑑定所需資料之持有人，無正當理由不從法院之命提出者，法院得以裁定處新臺幣三萬元以下罰鍰；於必要時並得以裁定命為強制處分。；(第5項)當事人無正當理由不從第一項之命者，法院得認依該證物應證之事實為真實。」本件原告主張未使用特休假之區間為109年1月1日起迄111年12月31日止，又前揭區間於本件審理時顯未逾勞基法第30條第5項規定之出勤紀錄5年保存期限，被告依法本有備置、提出本院供查證義務，惟被告顯然無法提出，且無正當理由，並致本院無從依勞動事件法第36條第1項規定命其提出，且其違反前揭規定之情節經核，猶重於法院依勞動事件法第36條第1項規定命其提出而無正當理由不提出，本件自應類推適用同法第36條第5項規定，認定依該證物即員工差勤紀錄應證之事實為真實(臺灣高等法院108年度重勞上字第28號民事判決事實及理由欄第四、㈣、3.段意旨參照)。從而於本件卷查資料並無相反佐證下，即應認原告據以護照出入境紀錄主張之106年1月25日起迄111迄111年12月31日止，其歷年請休特休假之紀錄(本院卷第19、23、43至51頁參照)，係與

事實相符。況上情亦有被告自製之原告入出境表格紀錄可參(本院卷第69頁下方參照)，兩相對照，內容大致吻合，益發可證原告本件主張之106年間起迄111年12月31日止之請休特休假情形，確如所述。

3.承上，被告固否認與原告間有每年40日特休假之外派特別福利約定，然依兩造提出之原告自105年9月20日起迄111年12月31日止全部入出境紀錄顯示(本院卷第19、69頁參照)，原告確實於106、107、108年度每年有平均約5次，每次約8日，合計每年度約在40日上下之返台休假紀錄；又以，本件既未能據被告公提出相關證據反駁原告前揭返台時程係「非」特休假，而事實上屬公差、事假、病假、喪假等性質，揆諸前揭類推適用勞動事件法第36條第5項法律規定法律效果說明，即應認原告主張之前揭返台時程，均係以特休假請假，為屬實情。從而，本件固然被告否認如上，惟原告既能舉證自106年間起迄疫情爆發前之108年止，每年均固定請特休假約40日左右，復本件並無反證否定其實，並依原告長年外派工作性質而公司給予優於勞基法規定之特休假時日，於常情亦難謂有悖，即應認本件原告已能舉證證明兩造間確有每年度均可享有特休假40日福利之特別約定。

4.第查原告自109年1月1日起迄111年12月31日止，因受疫情影響，僅於109年(1月23日至2月5日，含年假)、111年(12月10日至12月31日退休，含入境隔離7日)分別各有1次8日之特休假權利行使，110年度則全無返台紀錄(本院卷第23、69頁兩造紀錄參照)，堪認原告於109年有4次、110年有5次、111年有4次，每次為期8日之特休假未休假而仍有上班出勤，與事實吻合。則原告主張3年合計有104日((4+5+4)×8日=104日)特休假未使用，且均有出勤，亦堪認定為真。又以，原告自109年起迄111年退休時止，按月薪資均為42,000元為兩造無爭執，折算原告日薪應為：1,400元(計算式：42,000元÷30日=1,400元)，從而原告本於勞

基法第38條第4項規定，主張被告另發給：145,600元(計算式：1,400元×104日＝145,600元)薪資，合於前開規定，本院即應照准。至原告逾此金額之主張，則無理由，不應准許。

5.被告固辯稱，在大陸地區亦可請特休假，非以返台方可行使，原告主張並非有理云云；然查，本件既未能據被告提出原告差勤紀錄，自無從核實原告究竟有無在大陸駐地行使特休假權利，則縱然被告前開所辯為真，亦無從為其有利認定。至被告亦辯稱，111年12月10日原告已返台，截至同年月31日原告退休，原告均未進被告公司服務，則此區間合計達21日，亦均屬原告之特別休假期間，自應予扣除而不應列入前揭104日內計算等語。然查，就此22日而言，原告已自承其中8日確屬特休假請假，則被告未予指派原告任務之期間，僅剩14日有爭議。又衛生福利部疾病管制署前於111年9月29日，就入境人員公布新自主防疫措施，內容略以：『入境日為第0天，進行「7天自主防疫」，自主防疫地點以符合1人1室(獨立衛浴)條件之自宅或親友住所或旅館為原則。』等情(衛生福利部疾病管制署網頁參照)；則其中含入境當日起算至少應有8日為自主防疫期間而原告無法按時出勤，斯屬正當理由，並經扣除上開8日後，本件僅餘6日係被告爭執原告未到勤之爭議日數。又以，原告自95年間起受雇被告係外派而長駐大陸崑山廠區，此為兩造無爭執，並被告亦自陳，原告於被告台灣地區並無辦公場域，且原告自111年12月10日返台後，即已著手辦理退休申請，再被告大陸崑山廠區業於110年12月20日即已決議結束營運，並自111年1月起資遣員工，亦為被告自認(本院卷第65頁被告民事答辯狀第四段參照)，從而原告於退休前之上開6日區間，被告查無業務指派原告特別從事，於上情並無明顯扞格處，堪認原告縱然未於此6日期間確實到勤，亦非屬可歸責於原告之情形，並本件未據被告提出反證證明原告確實抗拒此6日期間之

任何業務安排，本件所餘6日爭議期間，自無從如被告所辯而能逕認係原告行使其特休假權利日數，被告前揭所辯與卷查資料未符，難以採認。

6.小結：綜上所述，原告主張被告應發給145,600元之特休假未休之薪資，於勞基法第38條第4項規定並無不合，自應准許；原告逾此金額之主張，則無理由，不應准許。

㈢就原告主張支付之109年起迄111年間未搭乘之13次來回機票錢合計223,600元部分：

1.原告固主張，自109年1月1日起迄111年12月31日止，此3年期間，原告僅於109、111年各返台1次，合計109、110、111年度，分別有4次、5次、4次之往返機票福利未行使，又每次往返機票錢約17,200元均由被告公司支付，則合計13次未搭乘之來回機票共計223,600元(17,200元×13次=223,600元)，亦應由被告公司補行支付云云；惟為被告否認，辯稱略以：機票補貼，係以實支實付為公司政策，原告既因故未返台而未搭乘往返兩岸班機，自無從主張被告支應此部分金額之旅費等語。

2.而查，原告前揭機票錢每往返趟次17,200元為實質補貼，即屬外派津貼，不論有無搭乘，被告均應照價支付乙情，並未據原告舉證說明其實。又以，原告固舉原證5(本院卷第203頁)之被告公司人事經理電子郵件回復為佐，擬證明上情屬實；然依該電子郵件內容以觀，至多僅能得出被告公司人事經理回覆原告詢問是否代訂、代付機票金額予以肯定之意，並無從推論出每年有5次，每次17,200元機票錢為原告外派之兩造特約福利內容之一部，原告此部分舉證，自有未足，難認與實情相符。況被告前開所辯此部分款項係實支實付性質，於一般社會通念亦無不符之處，益證原告此部分之主張並非有據，本院即無從准許所請。

3.小結：綜上所述，原告請求被告給付未搭乘之機票錢合計223,600元，並非有據，無從准許。

五、綜上所述，原告起訴請求被告應依勞基法第29條規定給付11

1年度之年終獎金235,934元，以及依同法第36條第5項規定給付特別休假未休之薪資145,600元，合計被告本件應給付原告381,534元(235,934元+145,600元=381,534元)，暨前開金額自112年10月27日(起訴狀繕本送達翌日，本院卷第59頁送達證書參照)起迄清償之日止，按週年利率百分之5計算之利息，均屬有據，應予准許；原告逾此範圍之主張，則無理由，不應准許，應駁回起訴。

六、兩造均陳明，願供擔保請准宣告假執行、免假執行，惟本件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款規定，本院應依職權應宣告假執行，原告前揭聲請僅為督促本院依上規定辦理；併依同法第392條第2項規定，酌命被告於供相當金額擔保後，得免假執行。

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、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中　華　民　國　113　年　5　月　20　日

民事第三庭　法　官　曾士哲

正本係照原本作成。

如對判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書狀（均須按他造當事人之人數附繕本）。

中　華　民　國　113　年　5　月　20　日

書記官　陳恩慈