

臺灣士林地方法院民事簡易判決

110年度勞簡字第86號

原告 韓宥勝

被告 百略醫學科技股份有限公司

法定代理人 何安俊

訴訟代理人 郭香吟律師

上列當事人間請求損害賠償等事件，本院於民國111年2月25日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣104,672元，及自民國110年12月23日起，至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用新臺幣1,880元，其中新臺幣1,120元由被告負擔，餘由原告負擔。

本判決原告勝訴部分得假執行。如被告以新臺幣104,672元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：原告自民國110年1月18日起受僱於被告，之後於同年3月25日受指派至越南工廠擔任副總經理，約定工資為每月新臺幣（下同）14萬元，年薪250萬元。依被告所定之派駐越南管理辦法，原告每2個月享有一次從越南回台灣往返免費機票及有薪休假8日。及依被告所定之「2020年新冠肺炎返台假特殊條例」第4條第2款規定，如因疫情致無法每2個月一次返台休假8日，又年底前未提出遞延申請，被告將依當年度機票購買均價及原告日薪折算未休假代金，給付原告所有費用。後被告於110年7月14日以電子郵件發布「當年度派駐未滿一年者，依實際派駐月數計給年度返台假次數，未滿2個月部分不計入」。上開辦法、條例及公告內容均係兩造契約之一部分。然被告於原告受派駐越南5個月後，為避免支付原告返台休假往返機票及有薪休假之費用，於110年8月17日以虧損或業務緊縮為由通知將資遣原告，最後工

01 作日為110年8月26日。而原告派駐越南期間5個月，按比例
02 應有2.5次返台有薪休假20日，以原告日薪6,945元（按保障
03 年薪250萬元換算），計算為138,900元，又2.5次來回機票
04 費用為37,500元（計算式：15,000×2.5=37,500），合計17
05 6,400元，被告有給付義務，然經原告向被告請求，被告竟
06 拒絕給付。爰依兩造間勞動契約提起本件訴訟等語。並聲
07 明：被告應給付原告176,400元及自起訴狀繕送達翌日起至
08 清償日止，按週年利率5%計算之利息。

09 二、被告則以：派駐越南管理辦法第2條載明適用範圍「本公司
10 長期派駐越南地區人員適用之。長期派駐指派駐越南當地超
11 過6個月（含）以上者稱之。」，原告派駐越南未超過6個
12 月，無派駐越南管理辦法之適用，原告向被告請求每2個月
13 返台假8日及往返機票費用，並無理由。縱認被告應支付未
14 休假代金及往返機票費用，依派駐越南管理辦法第4條第2項
15 第1款規定「當年度派駐未滿1年者，依實際派駐月數計給年
16 度返台假次數，未滿2個月部分不計入」，原告請求2.5次機
17 票費用及5個月按比例計算20天，超過部分顯與上開規定不
18 符。又原告月薪14萬元，折算日薪為4,667元，原告以保證
19 年薪折算6,945元，亦有違誤等語，以資抗辯。並聲明：駁
20 回原告之訴。

21 三、本院之判斷：

22 （一）依派駐越南管理辦法（見本院卷第24頁）第2條第1項規定
23 「本公司長期派駐越南地區人員適用之」，可知該辦法適
24 用之對象為長期派駐越南地區之人員，至於長期派駐所指
25 為何，同條第2項定義為派駐越南當地超過6個月（含）以
26 上者稱之。而參酌同辦法第4條第2項第1款後段規定「派
27 駐後第一次返台，需於派駐日起滿2個月方可申請」，並
28 未規定派駐滿6個月才能申請，可見上開規定之適用範
29 圍，係指預計派駐時間超過6個月之人員即有該辦法之適
30 用，以排除預計派駐時間不滿6個月之短期派駐人員，或
31 短期出差人員。本件依原告提出聘用通知書（見本院卷第

18頁），原告係受僱擔任「越南廠區副總經理」職務，該聘用書上並無聘用期間之記載，應認係不定期限之僱傭契約，則原告受僱擔任越南廠區之副總經理，其派駐越南應非短期性質，而係屬長期派駐。雖原告後來之派駐期間因被告依勞動基準法第11條第2款規定予以資遣，而實際派駐期間僅5個月，此仍不影響其派駐之初係出於長期派駐之目的。因此，原告應有派駐越南管理辦法之適用，被告以原告實際派駐期間僅5個月，抗辯原告並無該辦法之適用，並非可採。

（二）既派駐越南管理辦法於原告有適用。原告得享有該辦法第4條第2項規定，每2個月給返台假8日，亦即每年可返台6次（含農曆春節假期），當年度派駐未滿1年者，依實際派駐月數計給年度返台假次數，未滿2個月部分不計入。第3項規定返台休假時其往返交通費（含往返機票、兩地住家至機場來回交通）由公司補助之待遇。另依原告於109年10月25日公布之「2020年新冠肺炎返台假特殊條例」第4條規定（見本院卷第44頁），因疫情未能如期使用之返台休假，可從下列方案中擇一辦理：一、遞延…。二、（折算未休假代金）當年度未使用完之返台休假額度，如未於年底前提出遞延申請者，將依當年度往返派駐地之機票購買均價及個人日薪折算未休假代金。經查：

1. 原告110年3月25日派駐越南，迄至被告予以資遣，於8月26日始返台，期間因疫情之關係均未使用返台假，則依前揭說明，原告上開派駐期間5個月，應可享有2次返台休假，即16日，原告主張應有2.5次即20日，其算法與前開辦法「未滿2個月部分不計入」之規定不符，尚非可採。又按勞動基準法就第38條第4項所定雇主應發給特別休假未休之工資，其發給工資之基準為：（一）按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其一日工資計發。（二）前目所定一日工資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前一日之正常工作時間所得之工資。其為計月者，為年度終結

或契約終止前最近一個月正常工作時間所得之工資除以三十所得之金額。（三）勞雇雙方依本法第38條第4項但書規定協商遞延至次一年度實施者，按原特別休假年度終結時應發給工資之基準計發。此觀之勞動基準法施行細則第24條之1第2項第1款可明。亦即，計算勞工未休畢之特別休假之日薪，係以年度終結或契約終止前一日之正常工作時間所得之工資為標準，非以勞工全年度總計可獲取之工資加計其他獎金或福利之總額除以全年天數為計算標準。本件兩造約定返台假係以「個人日薪」折算未休假代金，其「個人日薪」應可類推適用上開規定，即以契約終止前一日之正常工作時間所得之工資為標準。本件原告月薪為14萬元，此有前揭聘用通知書可佐，則其最近一個月正常工作時間所得之工資應係14萬元。換算其「個人日薪」為4,667元（計算式： $140,000 \div 30 = 4,667$ ，小數點以下四捨五入，下同）。原告主張應以被告保障年薪250萬元換算日薪，即6,945元云云，與上開規定不符，並非可採。則原告可向被告請求之未休假代金為74,672元（計算式： $4,667 \times 16 = 74,672$ ）。

2. 原告主張「當年度往返派駐地之機票購買均價」為每趟15,000元，就此被告並未提出爭執，應可認其價格可採，則原告可向被告請求之2次來回機票代金為3萬元（計算式： $15,000 \times 2 = 30,000$ ）。綜上，原告可向被告請求機票及未休假代金為104,672元。

（三）未按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任。民法第229條第1項定有明文。又遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息。但約定利率較高者，仍從其約定利率。應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之五，民法第233條第1項、第203條亦定有明文。再按依本法終止勞動契約時，雇主應即結清工資給付勞工。勞動基準法施行細則第9條定有明文。本件原告請求之機票及

01 未休假代金，性質上屬工資，被告應於勞動契約終止時即
02 110年8月26日，結清給付予原告。則原告之請求經准許部
03 分，其併請求自起訴狀繕本送達翌日即110年12月23日起
04 （見本院卷第68頁），至清償日止，按週年利率5%計算之
05 利息，未逾上開範圍，應予准許。

06 四、從而，原告依兩造間勞動契約，請求被告給付104,672元，
07 及自110年12月23日起，至清償日止，按週年利率5%計算之
08 利息部分，為有理由，應予准許，逾此範圍，為無理由，應
09 予駁回。本件係屬勞工之給付請求，所為被告敗訴之部分，
10 依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，並
11 依同條第2項規定，職權宣告被告預供擔保後，得免為假執
12 行。

13 五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，經審酌
14 後，認對於判決結果均無影響，爰不一一論述，併此敘明。

15 六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。並確定訴訟費用
16 額為1,880元（第一審裁判費），其中1,120元由被告負擔，
17 餘由原告負擔。

18 中 華 民 國 111 年 3 月 11 日
19 勞動法庭 法 官 林銘宏

20 本件為正本係照原本作成。

21 如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上
22 訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後
23 20日內補提上訴理由書（須附繕本）。

24 中 華 民 國 111 年 3 月 11 日
25 書記官 許秋莉