臺灣臺中地方法院民事判決

110年度勞訴字第222號

原　　告　曾偉豪

訴訟代理人　魏千峯律師

被　　告　英屬維京群島商裕元工業有限公司台灣分公司

000000000000000000

法定代理人　盧金柱

訴訟代理人　陳金泉律師

　　葛百鈴律師

上列當事人間確認僱傭關係存在等事件，本院於民國111年8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79,389元，及其中新臺幣25,630元自民國110年1月7日起，其餘新臺幣53,759元自民國111年1月15日起，均至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

二、被告應提繳新臺幣1,224元至勞動部勞工保險局所設立原告之勞工退休金個人專戶。

三、原告其餘之訴駁回。

四、訴訟費用（除減縮部分外）由被告負擔3%，餘由原告負擔。

五、本判決原告勝訴部分，得假執行。但被告如以新臺幣80,613元為原告預供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序部分：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但請求之基礎事實同一、不甚礙被告之防禦及訴訟之終結者，不在此限。民事訴訟法第255條第1項第2款、第7款分別定有明文。又所謂請求之基礎事實同一，係指變更或追加之訴與原訴之主要爭點有其共同性，各請求利益之主張在社會生活上可認為同一或關連，而就原請求之訴訟及證據資料，於審理繼續進行在相當程度範圍內具有同一性或一體性，得期待於後請求之審理予以利用，俾先後兩請求在同一程序得加以解決，

避免重複審理，進而為統一解決紛爭者，即屬之（最高法院95年度臺上字第1573號判決意旨參照）。原告起訴時，原聲明請求：㈠確認原告與被告間僱傭關係存在。㈡被告應給付原告新臺幣（下同）20,343元，及自民國109年8月11日起至清償日止，按年息5%計算之利息。㈢被告應自109年8月1日起至准許原告復職日止，按月於次月10日給付原告85,650元，及自各應給付之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。㈣被告應給付原告1,708,284元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。㈤被告應提繳211,547元至原告之勞工退休金個人專戶。嗣於111年1月14日以民事變更訴之聲明狀（本院卷三第88頁），將聲明變更為：㈠被告應給付原告571,238元，及自民事變更訴之聲明狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。㈡被告應給付原告203,063元，及其中20,343元自109年8月11日起、85,650元自109年9月11日起、85,650元自109年10月11日起、11,420元自109年11月11日起，均至清償日止，按年息5%計算之利息。㈢被告應開立非自願離職證明書予原告。㈣被告應給付原告1,708,284元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。㈤被告應提繳222,059元至原告之勞工退休金個人專戶。原告原以被告於109年7月22日所為終止勞動契約不合法，而請求確認兩造間僱傭關係存在，並請求被告給付至准許原告復職日前之工資，以及工資差額、加班費、特別休假未休工資、薪資扣款、日支費、車資、住宿費、勞工退休金；嗣原告於111年1月14日以被告未給付加班費等為由，終止勞動契約，並追加請求被告給付資遣費、慰勞假未休工資，以及開立非自願離職證明書，另撤回確認兩造間僱傭關係存在之訴，以及請求被告給付109年10月5日以後之工資。原告所為上開訴之追加、變更，其證據資料可相互援用，基於訴訟經濟，及使原告之請求在同一程序加以解決，避免重複審理，應認為其請求基礎事實同一，且對於被告之防禦及訴訟之終結均不甚妨礙，依

照前揭規定，原告所為訴之變更、追加，應予准許。

貳、實體部分：

一、原告主張：

㈠原告自100年9月13日起受僱於寶成工業股份有限公司（下稱寶成工業公司），錄取職缺為海外行政中心儲備幹部，培訓5個月後，於101年2月15日被外派至中國大陸，再於103年9月22日轉調至越南胡志明市平政郡行政中心。寶成工業公司於104年4月1日以組織調整為由，將原告調動至關係企業英屬維京群島商裕元工業集團有限公司在臺辦事處（下稱英屬維京群島商裕元公司在臺辦事處），惟原告原有職務、工作內容、薪資結構、指揮監督關係皆未改變。原告於105年下半年接到寶成國際集團人力資源部通知，將自105年12月1日起把集團所屬關係企業之派駐海外臺籍幹部轉由澳門商意式澳門離岸商業服務有限公司臺灣分公司（下稱澳門商意式公司臺灣分公司）聘僱並概括承受所有權利義務與年資。原告遂與澳門商意式公司臺灣分公司簽署新的勞動契約及勞動權益轉換協議書（下稱協議書），約定由澳門商意式公司臺灣分公司承受原告與英屬維京群島商裕元公司在臺辦事處間之勞動契約關係，其後，澳門商意式公司臺灣分公司變更登記名稱為被告。

㈡原告自101年2月15日派駐海外以來，即被要求須比照派駐當地勞工之工作時間出勤，自103年9月22日轉調越南後，原告配合當地情形，於週六亦需出勤，每週工時至少48小時，且被要求須於國定假日出勤（年節、勞動節除外），惟多年來均未領取加班費。又寶成國際集團會按臺籍派駐海外人員於派駐當地停留天數計算發給日支費，原告派駐越南平政之日支費為每日1,000元，惟被告未將日支費列入工資，致提撥之勞工退休金短少，且薪資單有以「暫收款」、「代扣款1」名義之扣減項目，然均未說明理由即逕為扣款。原告於109年3月27日寄發電子郵件向被告請求上開事項，惟被告僅於109年4月1日由寶成國際集團總公司人力資源部寄發商議

處理中之電子郵件，並無其他作為。嗣於109年6月5日甫通知原告自該日起至越南寶元公司出勤後，又突於同月8日以越南工作階段性任務結束為由，且無正式派令之情形下，將原告調回臺灣，並要求設籍在桃園之原告須於109年7月10日返臺至臺中報到上班。因該調動之正當性、合法性均屬有疑，原告遂於109年6月8、20、25日、同年7月4、8日寄發電子郵件，請求被告說明。被告不僅未就原告之疑問進行回覆，原告之直屬主管更下達孤立原告，不從者將懲處之指令，被告調動原告顯係基於不當動機，屬違法調動。

㈢被告於109年7月22日寄發存證信函，以原告無正當理由繼續曠職3日以上為由，依勞動基準法第12條第1項第6款終止兩造間勞動契約。惟被告之調動既不合法，當無曠職問題，且原告於109年7月23日之後，亦持續在越南出勤提供勞務，被告卻自109年7月23日起即凍結原告之內部電子郵件信箱及各類系統帳號，拒絕受領原告之勞務，被告所為之解僱行為違法無效，兩造間僱傭關係仍存在。原告於109年3月27日寄發電子郵件請求被告給付加班費等，然被告迄今未依法給付足額工資、加班費等，亦未足額提撥勞工退休金，原告依勞動基準法第14條第1項第5款、第6款規定，以111年1月14日民事變更訴之聲明狀之送達為終止勞動契約之意思表示。

㈣依勞動契約之法律關係、民法第487條、勞動基準法第16條、第17條、第19條、第24條、第38條、就業保險法第11條、勞工退休金條例第12條、第31條之法律規定，提起本件訴訟。

㈤請求項目及金額：

1.資遣費442,763元：

原告自100年9月13日起至111年1月14日止，工作年資為10年4月又2日，契約終止前6個月平均工資為85,650元，依勞工退休金條例第12條第1項規定，被告應給付資遣費442,763元。

2.慰勞假未休工資128,475元：

依寶成國際集團越南區海外幹部管理規章第5條規定，臺籍幹部於海外停留天數每滿52天後得享8天慰勞假，於可歸責於公司原因（如資遣與解僱）者，將折算薪資發給。該慰勞假僅有因工作停留在海外一定期間之勞工始能獲得，並非被告之全體勞工皆得享有，性質上與勞動基準法第38條規定之特別休假不同。原告遭違法解僱前，尚有45天慰勞假未休，被告應給付慰勞假折算薪資合計128,475元。

3.非法解雇期間工資203,063元：

原告遭違法解僱前每月固定工資為85,650元，包括基本工資51,650元、海外工作加給4,000元、每日1,000元日支費。原告於109年7月23日遭非法解僱後，被告於109年8月7日僅給付原告109年7月工資65,307元，尚應給付109年7月工資差額20,343元，另應給付自109年8月起至同年10月4日原告至其他公司任職前之工資182,720元。

4.非自願離職證明書：

原告係依勞動基準法第14條第1項第5款、第6款規定，終止勞動契約，屬非自願離職，依勞動基準法第19條、就業保險法第11條第3項，請求被告開立非自願離職證明書。

5.週六加班費1,143,965元：

原告自103年9月轉調至越南起至104年12月31日止，每週工時48小時，每兩週之週六加班時數為12小時；自105年1月1日起，每週六加班8小時，被告均未給付加班費。依勞動基準法第24條規定，請求被告給付自104年3月28日起之週六加班費合計1,143,965元。

6.國定假日加班費114,848元：

被告要求原告配合派駐地工作場所作息，僅使原告於農曆春節、勞動節放假，其餘國定假日原告皆需出勤，被告均未給付加班費。依勞動基準法第39條規定，請求被告給付自104年3月28日起之國定假日加班費合計114,848元。

7.巡夜加班費39,834元：

被告要求海外臺籍幹部須輪值駐守於工業廠區，於晚上9時

至11時進行巡夜工作，週一至週日均有被分配到巡夜之可能，依勞動基準法第24條、第39條規定，請求巡夜加班費合計39,834元。

8.特別休假未休工資200,135元：

原告自到職起，須配合被告營運狀況出勤、加班，未能請休特別休假。被告自104年3月28日起至109年7月23日止應給付原告特別休假未休工資合計200,135元。

9.工資扣款35,522元：

被告無故以「暫收款」、「代扣款」名義苛扣原告工資，被告應給付原告自104年3月28日起之工資扣款合計35,522元。

10.日支費121,000元：

被告應依原告停留越南之日數，以每日1,000元計發日支費，惟相對人自109年4月2日起即未給付日支費予原告。被告應給付自109年4月2日起至同年7月31日止之日支費合計121,000元。

11.車資及隔離費用52,980元：

原告於109年8月9日自越南返臺，搭乘防疫計程車至防疫旅館進行居家隔離，支付車資480元及住宿費用52,500元，被告曾以電子郵件及寶成國際集團內部聯絡函公告由被告支出，被告應給付車資及隔離費用合計52,980元。

12.勞工退休金222,059元：

被告因短付加班費，且未將日支費列入工資核算勞工退休金提撥級距與提撥金額，致已提撥之勞工退休金合計短少211,547元；原告遭非法解雇前每月薪資85,650元，依勞工退休金月提繳工資分級表，月提繳工資為87,600元，被告應為原告提繳109年8、9月份每月勞工退休金5,256元。被告應為原告提繳勞工退休金合計222,059元至原告之勞工退休金個人專戶。

㈤聲明：

1.被告應給付原告571,238元，及自民事變更訴之聲明狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

2.被告應給付原告203,063元，及其中20,343元自109年8月11日起、85,650元自109年9月11日起、85,650元自109年10月11日起、11,420元自109年11月11日起，均至清償日止，按年息5%計算之利息。

3.被告應開立非自願離職證明書予原告。

4.被告應給付原告1,708,284元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

5.被告應提繳222,059元至原告之勞工退休金個人專戶。

二、被告答辯：

㈠被告隸屬寶成國際集團，主要核心業務為製鞋與通路等業務。寶成國際集團業務遍及國內外，有在臺聘僱臺籍幹部並指派至海外任職之需求，原告即係為擔任海外幹部職務而聘僱。原告於100年9月13日進入寶成國際集團後，即在海外擔任管理職，被告於103年指派原告至越南，並自108年起擔任集團子公司越南百達公司法定代理人，負責越南船務管理工作。因原告為臺灣人而被指派至越南工作，必須依照越南當地法令取得工作許可證及與越南公司簽署勞動合同。為此原告與寶元越南責任有限公司簽署勞動合同，但實際上原告在越南主要工作即係管理並擔任越南百達公司負責人。原告擔任越南百達公司法定代理人期間，違法發放薪資予非越南百達公司員工之第三人楊漢傑，經被告內部稽查後，要求原告應追回前開款項，並暫予扣發原告108年度年終獎金。原告於109年3月發信予被告，指稱被告有違反勞動法令之情事，並主張依勞動基準法第14條規定終止勞動契約。被告已回應並無原告所誤解之情事，原告又於109年3月31日以電子郵件表達不付薪資給越南百達公司員工，導致越南百達公司工會宣布於109年4月6日至同月8日停工。原告更於109年4月6日發電子郵件表示，停工期間將暫停部分服務，如臺灣總部無法解決爭議事項，越南百達公司工會將會繼續無限期停工。被告為避免原告因自身與被告之爭議而影響越南百達公司多數越南籍員工權益與該公司業務進行，幾經高層與工會勸說

後，原告才勉予同意越南百達公司開始復工。事後，寶成國際集團即結束越南百達公司業務，原告在越南階段性任務已告一段落，而將原告調任回臺。

㈡被告於109年6月初與原告溝通，因越南百達公司業務已收尾，請原告自109年6月5日起至寶元越南責任有限公司出勤，又於109年6月8日起與原告溝通調動事宜，調動異動日期訂為109年7月10日，被告並非違法調動。原告惡意引起越南百達公司罷工，致越南百達公司業務中斷而受重創，寶成國際集團後續辦理解散越南百達公司，而越南百達公司既已準備解散，即不需原告繼續在越南管理，且原告行為已不適合讓原告在越南繼續擔任管理職務，被告方將原告調任回臺。被告之調動完全符合勞動基準法第10條之1規定，被告已於109年6月23日去信原告，提醒工作項目、座位、宿舍均已安排確認，等候原告報到。未料，原告未至新職報到，而自109年7月10日起持續曠職，被告遂依勞動基準法第12條第1項第6款規定，以存證信函通知終止勞動契約，終止生效日為109年7月23日，自109年7月24日起兩造已無僱傭關係存在。

㈢原告請求項目及金額之答辯：

1.資遣費及非自願離職證明書：

被告已於109年7月23日將原告合法解僱，原告依勞動基準法第14條第1項第5款、第6款終止勞動契約，並無理由，原告自不得請求資遣費及非自願離職證明書，且原告終止勞動契約時，已超過勞動基準法第14條第2項除斥期間規定。

2.慰勞假未休工資：

被告之工作規則並無未休慰勞假應折算工資之規定，且原告係因無故曠職而遭被告依勞動基準法第12條第1項第6款規定終止勞動契約，係可歸責於原告，原告不得請求未休慰勞假折算工資。

3.非法解雇期間工資及勞工退休金：

兩造自109年7月24日起僱傭關係業已消滅，原告請求其後之

工資、提繳勞工退休金，均無理由。

4.週六、國定假日、夜巡加班費：

原告之工資為每月55,650元，包括基本工資51,650元，加上海外工作加給4,000元，且兩造約定之工資與海外工作加給，已經考量到每月原告依越南當地行事曆出勤之總薪資，其中包含法定工時工資加計法定加班費。另外工時為具公法性質之勞動條件，應絕對適用屬地主義以工作地之法律為準，且原告在越南為臺籍幹部，更係越南百達公司負責人，出勤無管考、亦無須打卡，縱使越南官方上班日包含週六，也非代表原告於週六均有上班，原告應舉證其在週六有出勤之事實。且勞動基準法之加班費計算曾於105年12月21日修正，縱認原告有於周六加班，原告之計算亦屬有誤。原告請求國定假日出勤工資及巡夜加班費也應先舉證證明其出勤之事實。依照被告所制定之延長工作時間管理辦法，加班採事先申報制，原告未事先申請加班，自不得請求週六及國定假日加班費。被告在越南當地有實施巡夜翌日補休2小時之制度，原告不得再請求巡夜加班費。

5.特別休假未休工資：

勞動基準法固然規定有特別休假，但被告優於法令給予原告慰勞假，依被告工作規則第31條之1，慰勞假已包含特別休假，且排假時係先排定特別休假，特別休假休畢後始排休慰勞假，原告104年至109年之特別休假均已休畢，並無應休未休特別休假之情事。又106年勞動基準法修正前之特別休假，非可歸責於雇主致未能休畢特別休假，雇主並無給付應休未休特別休假工資之義務。

6.工資扣款：

越南政府規定，外籍人士須辦理工作證才能於當地合法工作，而原告在越南當地也必須繳納稅捐，原告在越南當地所應負擔之所得稅個人負擔部分，由臺灣工資中以「暫收款」或「代扣款」扣款，再由被告將費用支付給越南公司並由越南公司代原告繳納稅負，並非違法扣薪，且此部分已明訂於

原告與寶元越南責任有限公司簽署之勞動合同第3.2條。

7.日支費：

日支費係屬出差費用，需要員工提出申請為給付前提，且日支費為額外開銷補貼，並非提供勞務之對價，非屬工資。

8.車資及隔離費用：

原告既未遵守被告要求之日期返臺，且返臺時也已非被告之員工，被告並無給付隔離費用之義務。

9.勞工退休金：

日支費非屬工資，且原告不得請領加班費，被告並無短少提繳勞工退休金。

㈣聲明：原告之訴駁回。

三、兩造不爭執事項：

㈠原告自100年9月13日起受僱於寶成國際集團所屬之寶成工業公司，錄取職缺為海外行政中心儲備幹部；自103年9月22日起經指派至越南胡志明市平政行政中心。

㈡寶成工業公司於104年4月1日將原告調動至寶成國際集團所屬之英屬維京群島商裕元公司在臺辦事處，但原告原有職務、工作內容、薪資結構、指揮監督關係均未改變。

㈢寶成國際集團所屬之澳門商意式公司臺灣分公司、英屬維京群島商裕元公司在臺辦事處與原告，三方於105年11月18日簽署聲證1之勞動權益轉換協議書，約定由澳門商意式公司臺灣分公司僱用原告。

㈣澳門商意式公司臺灣分公司與原告於105年11月18日簽署聲證1之勞動契約書。

㈤原告自108年8月30日起擔任越南百達公司法定代理人。

㈥澳門商意式公司臺灣分公司於108年10月更名為被告名稱。

㈦原告與寶元越南責任有限公司於108年10月22日簽署相證3之勞動合同。

㈧寶成國際集團之臺籍派駐海外人員，按派駐當地停留天數領取日支費，派駐越南平政之日支費為每日1,000元。

㈨原告於109年3月27日寄發聲證9電子郵件給被告，向被告請

求加班費、資遣費、特別休假未休工資、暫收款及代扣款、勞工退休金差額、年終獎金、績效獎金。

㈩原告於109年3月27日寄發聲證9電子郵件時之月薪為基本薪資51,650元、海外工作加給4,000元。

㈪原告於越南之工作內容為寶成國際集團在越南之寶元、寶崧、寶成、寶宏、寶利、裕得公司之關務及船務工作。

㈫越南百達公司會計於109年3月31日寄送相證4電子郵件給原告，向原告表示：「因為疫情情況，你無法如期回到百達，請指示是否我們可以經由DHL把薪資文件寄給你簽名？」原告於同日回覆，表示：「因為我的勞動權益受損，最近我和HQ（原告主張應指越南行政中心與臺灣總部；被告答辯應指總部）有法律上爭議，等到事情釐清後，我就會繼續執行相關事項。」

㈬越南百達公司工會於109年4月6日寄發聲證26電子郵件給原告，向原告表示：「我們得到消息，你最近有一些外部的法律糾紛，這個月的薪資可能會延遲幾天發放，如果是這個情況，是否越南百達公司可以在4月6日至4月8日休息？因為最近新冠疫情變得嚴重，越南百達公司的同事在家中是比較好的選擇。」

㈭原告於109年4月6日寄發聲證26電子郵件給被告臺灣總部、越南行政中心的各事業部主管，表示：「由於今年1月份臺灣總部與百達船務公司發生法律授權糾紛與爭議，總部至今遲未解決，已違反相關法規。百達船務公司工會已發出通知，在臺灣總部未妥善處理問題之前，於4/6~4/8暫停越南區所有工廠船務出貨工作，影響廠別包括.....。停工期間，以下作業皆暫停服務.....。」

㈮被告於109年6月5日寄發聲證11電子郵件給原告，通知原告自109年6月5日起，於越南寶元公司出勤；於同月8日寄發聲證12電子郵件給原告，通知原告，因原告在越南工作階段性任務結束，因原告目前主要工作為關務，基於企業經營所必需，將調動原告回臺灣關務部繼續服務。異動生效日期為10

9年7月10日。請原告於109年7月10日到臺中報到。

㈥被告於109年7月22日寄發聲證15存證信函給原告，通知原告，因原告自109年7月10日調職生效日起已無正當理由繼續曠工3日以上，且1個月內曠工已達6日，被告依勞動基準法第12條第1項第6款規定，終止與原告之勞動契約。原告已於109年7月23日收受該存證信函。

㈦原告於109年8月9日自越南返回臺灣，搭乘防疫計程車至防疫旅館進行隔離，支出車資480元，及自109年8月9日起至同月24日止之住宿費用52,500元。

㈧原告自104年3月起至109年7月止，每月週六之工作日數及時數，各如起訴狀附表1所示。

㈨被告自104年3月24日起至109年7月止，以暫扣款、代扣款名義，自原告薪資扣款合計35,522元。

㈩除相證2、6、9至11、13至16、23（原告爭執形式上真正）外，卷附其餘證據，形式上均為真正。

四、本院之判斷：

㈠被告於109年7月10日將原告由越南調職至臺中係屬合法：

1.按雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應符合下列原則：一、基於企業經營上所必須，且不得有不當動機及目的。但法律另有規定者，從其規定。二、對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變更。三、調動後工作為勞工體能及技術可勝任。四、調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助。五、考量勞工及其家庭之生活利益。勞動基準法第10條之1定有明文。

2.原告受僱之初，錄取職缺為海外行政中心儲備幹部，並經被告先後指派至中國、越南任職，編制為臺灣海外人員，固有錄取通知、個人綜合資料表（本院卷一聲證2、3）為證。然兩造簽立之勞動契約書第3條（本院卷一聲證1）既約定：「甲方（即被告）視企業經營之需要，得彈性調整乙方之工作地點，至寶成工業股份有限公司、裕元工業集團有限公司及上述二公司既有與未來之關係企業或轉投資公司負責相關

業務。」則被告將原告由越南調職至臺中，即未違反勞動契約之約定。

3.原告自108年8月30日起擔任越南百達公司法定代理人，負責寶成國際集團越南船務管理工作，原告因與被告間之勞資爭議，而於109年3月31日以電子郵件表示拒絕簽署發放越南百達公司員工薪資之相關文件，致越南百達公司工會宣布停工，越南百達公司業務因而中斷，此有電子郵件（本院卷一相證4、5）為證。兩造間之勞資爭議，既已影響越南百達公司之業務，顯已破壞兩造之信任關係，自不能強令被告讓原告繼續擔任越南百達公司法定代理人及負責越南船務管理工作。因此，被告將原告由越南調職至臺中，不能認為具有不當動機及目的。

4.被告於109年6月8日即已通知原告，原告工作地點自109年7月10日起將由越南調職至臺中，復先後於109年6月8、23日、同年7月1日分別告知原告，原告返回臺中後將在關務部任職，已為原告安排工作項目、座位、宿舍及為原告及家人準備機票，並詢問原告有無其他需要協助之處，此有電子郵件（本院卷一聲證14）為證。被告既已預留相當時日供原告安排自越南返回臺灣工作、居住事宜，並為原告及家人準備機票，且在臺中安排宿舍，堪認被告對於調動原告工作地點，已給予原告必要之協助。

5.此外，原告復未主張及舉證證明被告有何違反勞動基準法第10條之1規定之情事，則被告於109年7月10日將原告由越南調職至臺中，應認為合法。

㈡兩造間勞動契約業經被告於109年7月23日依勞動基準法第12條第1項第6款規定終止：

1.按勞工無正當理由繼續曠工3日，或1個月內曠工達6日者，雇主得不經預告終止契約，勞動基準法第12條第1項第6款定有明文。

2.被告於109年7月10日將原告由越南調職至臺中，既屬合法，原告未按期到職，即屬無正當理由曠工。被告於109年7月22

日寄發存證信函給原告，以原告自109年7月10日調職生效日起已無正當理由繼續曠工3日以上，且1個月內曠工已達6日為由，依勞動基準法第12條第1項第6款規定，終止與原告之勞動契約，自屬合法，並自原告109年7月23日收受該存證信函起，發生終止勞動契約之效力。

㈢原告不得請求資遣費、非法解雇期間工資、非自願離職證明書：

兩造間之勞動契約既經被告於109年7月23日依勞動基準法第12條第1項第6款規定合法終止，則原告依勞動契約之法律關係，請求被告給付109年7月工資差額20,343元及自109年8月起至同年10月4日止之工資182,720元，以及依勞工退休金條例第12條、勞動基準法第16條、第19條、就業保險法第11條第3項規定，請求被告給付資遣費442,763元及開立非自願離職證明書，均屬無據。

㈣日支費不屬於工資：

1.按工資，乃勞工因工作而獲得之報酬，勞動基準法第2條第3款前段定有明文。是工資應視是否屬勞工因提供勞務而由雇主獲致之對價而定，亦即工資須具備「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。倘雇主為改善勞工生活而給付非經常性給與；或為其單方之目的，給付具有勉勵、恩惠性質之給與，即非為勞工之工作給付之對價，與勞動契約上之經常性給與有別，應不得列入工資範圍之內。而雇主所發給之海外津貼，顧名思義，係派駐國外工作之額外津貼，就當時派駐海外之員工而言，固屬勞工願赴海外地區服勞務之對價，然就雇主與勞工互動之整體而言，勞工派駐海外未必為經常性，極有可能依工作目標、性質而選派或輪調，而各國之勞動條件，幣值、生活水準大多不同，且薪資係折成當地幣值在國外工區發放，有匯率變動問題，極難有統一之標準，是以加計之海外津貼，性質上與差旅津貼相似，並非經常性給與。且勞動基準法施行細則第10條第

9款規定，亦將差旅費、差旅津貼排除於勞動基準法第2條第3款所稱之經常性給與範圍以外（最高法院106年度臺上字第2679號判決意旨參照）。

2.依兩造勞動契約書第2條（本院卷一聲證1）約定，薪資包括每月本薪及派駐海外人員海外工作加給，並未將日支費列為兩造約定薪資。又依寶成國際集團內部聯絡函（本院卷一聲證7）之集團臺籍人員國外出差日支費標準，其適用對象為臺籍駐外人員及臺籍國內人員海外出差者，並依各地區之生活與物價水平差異及整體環境艱苦程度而訂定不同金額之日支費，且不因出差或駐外人員職務內容而不同；該聯絡函所示日支費復訂定於寶成國際集團出差管理辦法中（本院卷二相證9），並由員工於差旅報銷系統報支後另行發放，未與每月薪資同時發放，此有原告薪資明細（本院卷一聲證8）為證。可見日支費係被告為補貼駐外人員海外生活費用所給付之差旅津貼，依照上開說明，性質上非屬工資甚明。

㈤原告不得請求週六及國定假日加班費：

1.按我國人民在臺灣成立勞動契約，除所約定之契約內容優於勞動基準法規定，應從其約定外，應適用勞動基準法之規定，此於勞工受僱後派至海外地區工作之情形，並無不同。是外派至海外地區工作之勞工，縱其工作時間、休息及休假等事項，應依當地之規定，但如其工時超過勞動基準法之限制，除雙方就此已為優於勞動基準法規定之約定外，雇主仍不免其依勞動基準法規定所負給付超時工資之義務（最高法院109年度臺上字第2208號判決意旨參照）。次按工資由勞雇雙方議定之，但不得低於基本工資，勞動基準法第21條第1項定有明文。勞雇雙方於勞動契約成立之時，係基於平等之地位，勞工得依雇主所提出之勞動條件決定是否成立契約，則為顧及勞雇雙方整體利益及契約自由原則，如勞工自始對於勞動條件表示同意而受僱，勞雇雙方於勞動契約成立時即約定例假、國定假日及延長工時之工資給付方式，且所約定工資又未低於基本工資加計假日、延長工時工資之總額

時，即不應認為違反勞動基準法之規定，勞雇雙方自應受其拘束，勞方事後不得任意翻異，更行請求例、休假日之加班工資（最高法院108年度臺上字第1540號判決意旨參照）。因此，派駐海外之勞工，如勞雇雙方締約之時已約定依派駐地之規定，定其工作時間，且約定工資已優於依勞動基準法基本工資計算該工作時間可得工資及延時工資總和，即無違勞動基準法之規定，雇主自無另行給付休息日、國定假日出勤工資之義務。

2.兩造勞動契約第9條（本院卷一聲證1）、被告工作規則第16條之2（本院卷一相證8）均規定，派駐海外地區之員工應遵守派駐當地之法令與相關勞動內規；寶成國際集團請假管理辦法5.3.2（本院卷一相證7）亦規定，海外員工出勤認定以派駐當地法令及行事曆為基準，可見兩造於勞動契約成立時，即已約定工作時間應依越南當地之勞動法令及行事曆為基準，且每月工資已包括超過每周正常工作時間之工資。基於顧及勞雇雙方整體利益及契約自由原則，本應尊重勞資雙方合意之內容，不得任意推翻，然而依照前揭說明，其所議定之工資數額仍不得低於勞動部所核定之基本工資加計延長工時工資之總額。

3.依照越南當地之勞動法令及行事曆，原告之工作時間雖長於勞動基準法第30條第1項規定每週正常工作時間，惟兩造所約定原告每月工資包括基本薪資、海外工作加給、績效獎金，且原告在越南之國定假日另可休假並受領全額工資。縱以原告所主張104年至109年之各年度單月週六及國定假日出勤最多日數（本院卷三第495頁附表7）作為計算基準，再以各年度基本工資計算原告各月基本工資加計休息日及國定假日之工資總和即各如附表一應領工資欄所示金額，均低於原告該月實領工資金額。兩造約定工資既優於勞動基準法之規定，原告即應受兩造議定之工資及工作時間拘束，不得更行請求被告給付休息日及國定假日出勤工資。因此，原告依勞動契約之法律關係、勞動基準法第24條之法律規定，請求被

告給付週六及國定假日加班費，即屬無據。

㈥原告得請求巡夜加班費25,630元：

1.按雇主依第32條第1項及第2項規定使勞工延長工作時間，或使勞工於第36條所定休息日工作後，依勞工意願選擇補休並經雇主同意者，應依勞工工作之時數計算補休時數。前項之補休，其補休期限由勞雇雙方協商；補休期限屆期或契約終止未補休之時數，應依延長工作時間或休息日工作當日之工資計算標準發給工資。勞動基準法第32條之1定有明文。而雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間工資應依勞動基準法第24條所列標準加給之，此項延長工時工資，並應於事由發生最近之工資給付日或當月份發給。上開延長工時工資請求權勞雇雙方不得約定於事前拋棄；故凡雇主要求勞工或縱經勞工同意，於延長工時事實發生前，一次向後拋棄其延長工時工資之請求權，均屬無效。至勞工延長工作時間後，如同意選擇補休而放棄領取延長工時工資，固為法所不禁，惟上開權利之拋棄，應由個別勞工為之（改制前行政院勞工委員會98年5月1日勞動2字第0980011211號函釋意旨參照）。

2.寶成國際集團越南區海外幹部夜間值勤巡查規範（本院卷二相證14）規定，派駐越南之男性海外幹部應排班於每日晚上9時至11時巡夜。又被告每月確有安排巡夜人員輪值，此有104年8月至109年7月巡夜人員輪值表（本院卷一聲證17）為證，堪認原告派駐越南時，確經被告要求輪值巡夜。被告雖辯稱原告未舉證證明確有巡夜之事實，然上開輪值表記載：「若巡夜人員無故不到與巡夜未按相關規定作業者，第一次初犯者口頭警告、第二次起依實際缺巡次數於次月補巡（缺巡一次補巡兩次）」；巡夜人員欄中如為補巡者會備註其補巡日期，每月輪值表並有副協理及執行協理於主管欄核章（本院卷一聲證17）。核諸該輪值表，原告除於105年9月26日外，並無其他補巡紀錄，可見原告每月已經當地主管確認並無缺巡情事，堪認原告確已按上開輪值表巡夜。

3.被告另抗辯巡夜後均已給予補休，原告不得請求加班費等語。惟前開巡查規範第4點規定：「凡當夜輪值巡查人員，次日上午得延後兩小時上班，不得調整為其他日期或時段」，係雇主片面要求勞工於巡夜事實發生前一次拋棄延長工時工資請求權，並限制勞工僅能於隔日延後兩小時上班，不得選擇於其他日期或時段補休，顯未經勞工個人意願選擇補休，亦未與勞工協商補休期限，依照前揭說明，應屬無效。而被告抗辯原告已同意補休完畢，業據原告所否認，被告復未舉證原告確已於各次巡夜事實發生後，個別同意選擇補休之事實，依照前揭說明，自應依勞動基準法規定，給付延長工時工資。

4.原告任職期間勞動基準法第24條、第39條關於加班費之規定，先後於104年6月3日修正公布、105年1月1日施行，105月12月21日修正公布、同月23日施行，107年1月31日修正刪除、同年3月1日施行。兩造以不含日支費之工資金額，各自計算之巡夜加班費（本院卷三第495、539頁），除105年12月部分，因被告漏未審酌105年12月3日當日為週六，巡夜2小時屬延長工作時間超過2小時後之再延長工作時間，應以1又2/3計算加班費，此部分應以原告計算所得金額為可採外，其餘各月兩造計算所得金額均為相同，且與前揭規定相符，應為可採；原告得請求之巡夜加班費各如附表二所示。

5.因此，原告請求被告給付巡夜加班費25,630元，應屬有據；逾此範圍之請求，則屬無據。

㈦原告不得請求暫扣款、代扣款：

1.兩造勞動契約書第9條（本院卷一聲證1）約定：乙方（即原告）於受僱期間，應確實恪遵各種法令（包含但不限於本契約準據法及乙方提供勞務所在地之法令）及甲方（即被告）、寶成國際集團之公司規章、各項辦法、解釋、函令及主管交辦事項。而原告於派駐越南期間，依寶成國際集團越南區海外幹部管理規章第9條（本院卷二聲證27）規定簽署與寶元越南責任有限公司之勞動合同3.2（本院卷一相證3）

明定：「依據越南稅法規定，繳交個人所得稅」，足見兩造確已約定原告派駐越南期間，須依越南稅法繳交所得稅。又寶成國際集團於102年8月12日即已公布越南地區臺幹海外所得稅負擔標準（本院卷一相證10）：每人應負擔稅額＝本薪x個人負擔稅率，襄理以下撫養2人者，調整後稅率為1%。核諸原告每月薪資明細（本院卷一聲證8），其暫扣款、代扣款欄金額確為應領金額之1%，堪認被告每月自原告工資扣減之暫扣款或代扣款，確係依兩造約定代為扣繳之越南所得稅款，原告主張被告苛扣此部分工資，並不可採。

2.原告雖引用駐越南臺北經濟文化辦事處與駐臺北越南經濟文化辦事處避免所得稅雙重課稅及防杜逃稅協定第23條（本院卷二附件3）規定，主張其所得已於我國課稅，不得再於越南重複課稅。惟上開規定僅駐越南臺北經濟文化辦事處所代表國家之居住者取得源自駐臺北越南經濟文化辦事處所代表國家之所得，依該協定規定對該所得課徵在駐臺北越南經濟文化辦事處所代表國家之應納稅額，准予扣抵駐越南臺北經濟文化辦事處所代表國家對該居住者課徵之稅額而已，並非指我國派駐越南工作之人民毋庸依當地稅法繳納所得稅。因此，原告以此主張被告不得代扣越南當地所得稅款，亦不可採。

3.因此，原告請求被告給付扣減之暫扣款或代扣款，自屬無據。

㈧原告不得請求日支費：

1.被告於109年7月10日已將原告由越南調職至臺中，原告未按期到職，且經被告於109年7月23日終止兩造勞動契約，則原告請求自109年7月10日起之日支費，自屬無據。

2.日支費屬差旅費用而非工資，已如前述，被告自無當然給付日支費之義務。另依出差管理辦法5.10.2（本院卷一相證9）規定，派駐海外員工之日支費，應於出差行程結束後併同機票/住宿/交通/膳食憑證完成報支請領後發放。被告抗辯原告未於差旅報銷系統報支差旅費，既為原告所未爭執，

則原告不得請求被告給付自109年4月2日起至同年7月9日止之日支費，亦屬無據。

㈨原告不得請求特別休假未休工資：

1.被告工作規則第31條之1（本院卷一相證8）及請假管理辦法5.3.2（本院卷一相證7）均明定：「海外員工於海外停留每滿一定天數後，將會給予1次慰勞假（內含特別休假），以做為平衡工作與身心之休假用途，休假期間工資照給；慰勞假之請休原則由員工自主排定，但應優先使用特休假，不足之休假天數以慰勞假給假。海外幹部管理規章伍一、1.A.（本院卷二聲證27）規定：臺籍幹部海外天數停留每滿52天，得享8天慰勞假，已明文規定慰勞假係法定特別休假及被告額外給予慰勞假天數總和，請休時以特別休假為優先。原告雖主張海外幹部管理規章伍一、5.B.規定慰勞假須於次年3月前休畢，逾期未休視同放棄，與勞動基準法第38條第4項規定不符，可證原告已請休慰勞假不含特休假等語。惟被告工作規則第31條第4項已規定，年度終結未休特休日數得遞延1年行使，次年度終結未休日數將發給工資，則依體系解釋，堪認前揭明定逾期未使用視為放棄者僅及於未休畢之慰勞假，不包含法定特別休假在內。原告主張已請休之慰勞假並不包含特別休假，即不可採。

2.原告自104年3月28日起至109年7月23日離職止，每年請休之特別休假及慰勞假，均超過法定特別休假日數，此有計算表（本院卷三第429至433頁）為證，且為原告所未爭執，足認原告之特別休假均已請休完畢，則原告再請求被告給付該期間之特別休假未休工資，即屬無據。

㈩原告得請求慰勞假未休工資53,759元：

1.依越南區海外幹部管理規章伍一、6.（本院卷二聲證27）規定，離職人員年假結清時如有未休天數，優先於離職前使用完畢，逾期視為放棄；可歸責於公司之原因（如資遣與解僱）者，將折算薪資發給，計算公式：未休天數×（離職當月基本薪資＋工作津貼）/30天。本件原告雖係因其無正當

理由曠工，致遭被告依勞動基準法第12條第1項第6款規定，終止兩造間勞動契約而離職。然被告上開管理規章既將因解僱而離職，作為可歸責於被告原因之例示，並明白規定將未休慰勞假折算薪資發給，則原告依照上開規定，請求被告給付慰勞假未休工資，自屬有據。

2.原告於109年以前累計未休慰勞假尚有23日，109年如全年在職，其可休慰勞假則有40日，此有年度假期結清表（本院卷三第95頁）為證。然依越南區海外幹部管理規章伍一1.A（本院卷二聲證27）規定，海外天數停留每滿52天後，得享8天慰勞假；未滿52天者不依比例給假。自109年1月1日起至同年7月9日即被告將原告調職回臺中前一日止，合計有191日，扣除原告109年1月21日至同月28日回臺休假8日，此有年度假期結清表（本院卷三第95頁）為證，原告於109年在越南停留天數為183日，依上開規定計算，原告得享有24日之慰勞假，扣除原告於109年已請休慰勞假18日，再加計109年以前累計未休慰勞假23日後，原告於離職時之尚有未休慰勞假29日。原告於109年6月之基本薪資為51,650元、海外工作加給為4,000元，合計為55,650元，依照前開規定計算，被告應給付之慰勞假未休工資應為53,795元（55,650元/30日x29日＝53,795元）。

3.因此，原告請求被告給付慰勞假未休工資53,795元，即屬有據；逾此範圍之請求，則屬無據。

㈡原告不得請求居家隔離費：

被告派駐海外幹部返臺入境時，搭乘檢疫計程車費得檢附相關單據申請交通補助，隔離期間之防疫旅館費用亦由被告支付，固有電子郵件、內部聯絡函（本院卷一聲證21、22頁）為證。惟被告於109年7月10日將原告由越南調職至臺中，原告未按期到職，經被告依勞動基準法第12條第1項第6款規定，於109年7月23日終止兩造間勞動契約。原告於勞動契約終止後之109年8月9日始自越南返臺，原告返臺當時既已非被告員工，即不得依據前開規定請求被告給付交通補助及居

家隔離費用。

㈢原告得請求補提繳勞工退休金差額1,224元：

1.按雇主應為第7條第1項規定之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資百分之6。第1項至第3項所定每月工資及前項所定每月執行業務所得，由中央主管機關擬訂月提繳分級表，報請行政院核定之。雇主未依本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。勞工退休金條例第14條第1項、第5項、第31條第1項分別定有明文。另依同條例第15條第2項規定，勞工之工資如在當年2月至7月調整時，其雇主應於當年8月底前，將調整後之月提繳工資通知勞保局；如在當年8月至次年1月調整時，應於次年2月底前通知勞保局，其調整均自通知之次月1日起生效。

2.原告係自104年3月起至109年7月止之工資加計巡夜加班費後，各如附表三工資總額欄所示。又原告每月工資總額並非固定，被告於每年8月、2月調整月提繳工資時，應以最近3個月即5月至7月或11月至1月之平均工資總額申報，原告各期之平均工資、應提繳工資級距、應提繳勞工退休金分別如附表三所示。被告已為原告提繳勞工退休金各如附表三所示，此有勞工退休金個人專戶明細資料（本院卷一聲證23）為證。被告未依勞工退休金條例按月足額提繳勞工退休金，致原告因而受有勞工退休金短少損害之金額合計為1,224元。

3.因此，原告依勞工退休金條例第31條第1項規定，請求被告賠償並補提繳1,224元至勞動部勞工保險局設立之原告勞工退休金個人專戶，應屬有據；逾此範圍之請求，則屬無據。

㈣按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任。給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相類之行為者，與催告有同一之效力。民法第229條第1項、

第2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。但約定利息較高者，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5。民法第233條第1項、第203條亦有明文。原告對被告請求之巡夜加班費、慰勞假未休工資，均屬給付有確定期限之債權，被告依法應於各月份發放工資時、勞動契約終止時發給，且經原告提起民事訴訟，起訴狀繕本及民事變更訴之聲明狀繕本已分別於110年1月6日、111年1月14日送達被告，被告迄未給付，自應負遲延責任。是原告請求被告分別自110年1月7日、111年1月15日起，均至清償日止，按週年利率5%計算之法定遲延利息，自屬有據。

五、綜上所述，原告依僱傭之法律關係，民法、勞動基準法、勞工退休金條例、就業保險法之法律規定，請求：㈠被告應給付原告79,389元，及其中25,630元自110年1月7日起，其餘53,759元自111年1月15日起，均至清償日止，按週年利率5%計算之利息；㈡被告應提繳1,224元至勞動部勞工保險局所設立原告之勞工退休金個人專戶；均有理由，應予准許。至原告逾上開範圍之請求，則無理由，應予駁回。

六、按法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權宣告假執行。前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求標的物提存而免為假執行。勞動事件法第44條第1項、第2項定有明文。本判決既屬就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項、第2項規定，應依職權宣告假執行，並同時宣告被告如為原告提供相當擔保金額後，得免為假執行。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊、防禦方法及所提出之各項證據資料，經審酌後，均與判決結果不生影響，爰不逐一論述，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　　111　　年　　8　　月　　30　　日

勞動法庭　法　官　鄭舜元

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　　111　　年　　8　　月　　30　　日

書記官　楊玉華