

臺灣臺中地方法院民事判決

110年度勞訴字第244號

原告 梁家豪

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

法定代理人 盧金柱

訴訟代理人 陳金泉律師

葛百鈴律師

上列當事人間請求給付加班費等事件，本院於民國111年5月11日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應給付原告新臺幣（下同）6萬8,206元，及自民國（下同）110年1月26日起至清償日止按年息5%計算之利息。

二、原告其餘之訴駁回。

三、訴訟費用由被告負擔7%，餘由原告負擔。

四、本判決原告勝訴部分得假執行；但被告如以6萬8,206元為原告預供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：

(一)原告自107年8月8日起任職寶成國際集團所屬澳門商意式澳門離岸商業服務有限公司台灣分公司（即被告前稱，後於108年10月21日改為現稱），擔任關務部組長，工作地點為越南，兩造約定每月薪資為本薪3萬5,000元與海外工作加給5,000元，另依被告公司規範提供獎金。原告派駐越南期間，被告要求比照當地勞工之工作時間出勤，週六及國定假日均須出勤（年節、勞動節除外），被告均未給付加班費。另被告依原告派駐越南停留當地天數發給每日1,000元日支費，應屬原告工資，惟被告並未將該日支費及前揭加班費列入薪資，致原告投保勞工保險及提撥退休金之申報金額不足。嗣因新冠肺炎疫情影響，兩造自109年5月16日達成自同年6月1

01 日至8月31日減少工時之協議，實施期間原告得隨時終止勞
02 動契約，被告仍應比照勞動基準法、勞工退休金條例規定給
03 付資遣費（下稱系爭協議）。原告於109年8月24日以被告未
04 給付前揭加班費、特休未休工資及勞工保險與勞工退休金提
05 繳級距高薪低報等情，依勞動基準法第14條第1項第5、6款
06 規定及系爭協議於109年8月30日終止兩造之勞動契約。

07 (二)被告應給付原告下列項目：1.被告每月均自原告薪資苛扣一
08 筆「代扣款」，合計3萬1,033元；2.除前揭週六、國定假日
09 出勤工資40萬6,988元、2萬8,521元，原告每月均須排班巡
10 夜，被告亦未支付巡夜加班費2萬1,239元，合計45萬6,658
11 元；3.特休未休工資4萬6,667元；4.兩造約定原告停留海外
12 每52天得享慰勞假8天，因可歸責被告之原因離職者得折算
13 薪資發給，原告共可請求27天未休慰勞假折抵薪資6萬3,000
14 元；5.資遣費8萬5,516元；6.因被告勞保高薪低報，致原告
15 受有就業保險失業給付差額損害6,840元；7.109年8月28至3
16 0日之日支費3,000元，以上合計69萬2,714元。另被告尚應
17 提繳勞工退休金差額7萬1,919元及開立非自願離職證明書，
18 爰依兩造勞動契約之法律關係、系爭協議及勞工退休金條例
19 第12條、31條、勞動基準法第19條、24條、第38條第4項、
20 第39條、勞工保險條例第72條第3項、就業保險法第11條等
21 規定提起本訴訟等語。並聲明：(一)被告應給付原告69萬2,71
22 4元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止按年息5%計算
23 之利息。(二)被告應提繳7萬1,919元至原告之勞工退休金個人
24 專戶。(三)被告應開立非自願離職證明書予原告。

25 二、被告則以：(一)每月「代扣款」為原告在越南當地應負擔之所
26 得稅個人負擔部分，被告已代為向越南政府繳納，並非苛扣
27 工資。(二)週六、國定假日出勤工資及巡夜工資：原告經被告
28 派駐於越南，兩造約定工時、國定假日等適用越南國家勞動
29 法令，原告依越南工時及行事曆出勤，非屬延長工時。且原
30 告在越南工作期間出勤毋須打卡，原告應舉證證明其在越南
31 有週六、國定假日出勤，且確實有巡夜等事實。況原告未曾

01 依被告延長工作時間管理辦法申請加班，即不得請求加班
02 費。縱認原告前揭出勤確屬延長工時，被告支付原告工資業
03 已包含國定假日、休息日出勤工資，且兩造已約定以巡夜隔
04 日延後出勤2小時補休代替加班費之給付，被告自無庸給付
05 各該加班費。(三)特休未休工資：被告提供之慰勞假已包含法
06 定特休，原告均已休畢，不得請求特休未休工資。(四)慰勞假
07 折算工資：兩造約定原告應於離職前將慰勞假優先使用完
08 畢，逾期視同放棄，被告並無折算工資義務。(五)原告前揭各
09 項請求並無理由，且日支費係差旅費用，須申請報銷才發
10 放，非屬工資，原告請求各項費用加計日支費為工資，並主
11 張被告有勞保及勞工退休金高薪低報情事，均屬無據，是被
12 告並無未提繳之勞工退休金差額，亦無違反勞動基準法第14
13 條第1項第5、6款規定情事。且原告於兩造約定減少工時期
14 間即將屆滿始終止勞動契約，顯非因反對減少工時而為，不
15 得依系爭協議終止勞動契約，本件乃原告自請離職，被告毋
16 庸給付資遣費及開立非自願離職證明書予原告。(六)被告並無
17 勞保高薪低報，且原告已覓得新職，無從領取6個月失業給
18 付全額，原告請求失業給付差額，為無理由。(七)原告並未申
19 請109年8月28日至30日之日支費，被告無給付義務等語，資
20 為抗辯。並聲明：(一)原告之訴駁回。(二)如受不利判決，願供
21 擔保請准宣告免為假執行。

22 三、兩造不爭執之事項（見本院卷二第291至292頁、494頁）：

23 (一)原告於107年8月8日起受僱於寶成國際集團所屬之「澳門商
24 意式澳門離岸商業服務有限公司台灣分公司」，兩造簽立聲
25 證一所示錄取通知書。

26 (二)原告與前項公司於107年8月8日簽署如聲證2之勞動契約書。

27 (三)寶成集團越南行政中心人力資源部於108年10月21日通知
28 「澳門商意式澳門離岸商業服務有限公司台灣分公司」變更
29 登記名稱為「英屬維京群島商裕元工業有限公司台灣分公
30 司」（即被告現今之名稱），公司統一編號維持不變。

31 (四)原告於107年8月10日外派前往越南擔任關務組組長。

01 (五)兩造於109年5月16日簽署如聲證7所示之「勞雇雙方協商減
02 少工時協議書」。

03 (六)被告有收受原告於110年8月24日寄發之聲證8電子郵件。

04 (七)被告於109年8月27日以聲證9電子郵件回覆原告聲證8電子郵
05 件。

06 (八)原告任職被告期間，勞保月投保薪資如聲證14所示。

07 (九)原告任職被告期間，每月勞工退休金提繳金額如聲證15所
08 示。

09 (十)寶成國際集團於101年9月28日有發佈聲證5之內部聯絡函。
10 主旨：「集團台籍人員國外出差日支費標準修訂」。

11 (十一)寶成國際集團於102年12月10日有發佈相證14之內部聯絡
12 函，主旨：「越南區海外幹部夜間執勤巡查規範」（下稱巡
13 查規範）。

14 (十二)被告對於對造所提書證形式上真正不爭執。

15 (十三)兩造勞動契約終止日期為109年8月30日。

16 (十四)被告對於原告有10天特別休假未休不爭執。

17 四、兩造爭執事項（見本院卷二第292頁，依論述必要調整次
18 序）：

19 (一)原告每月工資金額為何？原告主張每日1,000元之日支費亦屬
20 工資，有無理由？

21 (二)原告請求下列項目，有無理由？

22 1. 代扣款3萬1,033元

23 2. 週六加班費40萬6,898元

24 3. 國定假日加班費2萬8,521元

25 4. 巡夜加班費2萬1,239元

26 5. 特別休假未休折抵工資4萬6,667元

27 6. 日支費3,000元

28 7. 未休慰勞假折抵薪資6萬3,000元

29 8. 就業保險失業給付之損失6,840元

30 (三)兩造勞動契約終止事由為何？原告請求被告給付資遣費8萬
31 5,516元及開立非自願離職證明書，有無理由？

01 (四)原告請求被告提撥7萬1,919元至原告設立於勞動部勞工保險
02 局之個人退休金專戶，有無理由？

03 五、本院之判斷：

04 (一)原告主張每日1,000元之日支費亦屬工資，為無理由：

05 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
06 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
07 主獲致之對價而定，亦即工資須具備「勞務對價性」要件，
08 而於無法單以勞務對價性明確判斷是否為工資時，則輔以
09 「經常性給與」與否作為補充性之判斷標準。倘雇主為改善
10 勞工生活而給付非經常性給與；或為其單方之目的，給付具
11 有勉勵、恩惠性質之給與，即非為勞工之工作給付之對價，
12 與勞動契約上之經常性給與有別，應不得列入工資範圍之
13 內。而雇主所發給之海外津貼，顧名思義，係派駐國外工作
14 之額外津貼，就當時派駐海外之員工而言，固屬勞工願赴海
15 外地區服勞務之對價，然就雇主與勞工互動之整體而言，勞
16 工派駐海外未必為經常性，極有可能依工作目標、性質而選
17 派或輪調，而各國之勞動條件，幣值、生活水準大多不同，
18 且薪資係折成當地幣值在國外工區發放，有匯率變動問題，
19 極難有統一之標準，是以加計之海外津貼，性質上與差旅津
20 貼相似，並非經常性給與。且勞動基準法施行細則第10條第
21 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
22 3款所稱之經常性給與範圍以外（最高法院106年度台上字第
23 2679號判決意旨參照）

24 2.經查，依兩造107年8月8日錄取通知書所載任用條件：「本
25 薪3萬5,000元/月、海外工作加給5,000元/月，派駐海外期
26 間得依出差管理辦法之報銷標準申報差旅相關費用。變動獎
27 金：依公司規範提供變動薪酬。」（見本院卷一第33頁），
28 已未將日支費列於兩造約定薪資之列。又依兩造不爭執事項
29 (十)聯絡函所示，「集團台籍人員國外出差日支費標準」乃適
30 用於台籍駐外人員及台籍國內人員海外出差者，依地區之不
31 同規定不同金額之日支費，不因出差或駐外人員職務內容而

不同（見本院卷一第41頁）；該聯絡函所示日支費復於108年5月15日訂定於寶成國際集團出差管理辦法中（見本院卷二第446頁），並由原告於差旅報銷系統報支後另行發放，未與每月薪資同時發放，有原告薪資明細及日支、差旅費用明細各1份存卷可查（見本院卷一第43至92頁、第445至447頁），足見日支費即為前揭錄取通知書所指「差旅相關費用」，乃被告為補貼駐外人員海外生活費用所給付之差旅津貼，揆諸上開說明，自非屬工資甚明。是原告主張每日1,000元日支費屬工資，即屬無據，原告每月薪資應僅包含本薪3萬5,000元、海外工作加給5,000元及變動獎金。

(二)原告請求下列項目，有無理由？

1.代扣款3萬1,033元：

(1)原告固主張被告每月未告知理由即於工資苛扣「代扣款」共3萬1,033元等語。惟查，依兩造勞動契約書第9條：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（見本院卷一第35頁）；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（下稱海外幹部管理規章）第9條規定簽署與寶元越南責任有限公司之勞動合同3.2已明定：「依據越南稅法規定，繳交個人所得稅」，有該規章及勞動合同各1份存卷可憑（見本院卷一第157至160頁、第353至360頁），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台幹海外所得稅負擔標準：每人應負擔稅額＝本薪×個人負擔稅率，襄理以下撫養0人者，調整後稅率為3%，有寶成國際集團寶人字第00000000號內部聯絡函1份附卷可稽（見本院卷一第369頁）。核諸卷附原告每月薪資明細，其代扣款欄金額確為應領金額之3%（計算式：107年8月應領30,968元×3%＝929元，元以下四捨五入，其它各月以此類推，見本院卷一第43至91頁），堪認被告每

月所為「代扣款」確係依兩造前揭約定代為扣繳越南所得稅款，原告主張被告苛扣此部分工資，要難採憑。

(2)原告雖引用駐越南台北經濟文化辦事處與駐台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條規定，主張其所得已於我國課稅，不得再於越南重複課稅，並提出扣繳憑單1份為證。惟上開規定僅駐越南台北經濟文化辦事處所代表國家之居住者取得源自駐台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台北越南經濟文化辦事處所代表國家之應納稅額，准予扣抵駐越南台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，是原告以此主張被告不得代扣越南當地所得稅款，亦非可採，此部分請求為無理由。

2.週六加班費40萬6,898元、國定假日加班費2萬8,521元：

(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年台上字第2208號判決亦類此意旨）。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年度台上字第1540號判決意旨同此見解）。是就派駐海外之勞工，如勞雇雙方締約之時已約定依派駐地之工作時間、休息制度定其工作時間，而約定薪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，雇主即無更行給付休息日、國定假日出勤等工資之義務。

(2)經查，原告到職所簽錄取通知書已載明工作地點為越南，兩造勞動契約第9條、被告工作規則第16條之2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（下稱請假管理辦法）5.3.2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，有錄取通知書、勞動契約書、被告工作規則及請假管理辦法各1份附卷可參（見本院卷一第33、35、377頁、本院卷二第252頁），足見於原告到職時，兩造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。而依兩造於越南之勞動內規3.1.1規定：勞工每日正常工時是8小時，每週工作48小時，有勞動內規1份可證；依越南法令，每週六為正常出勤日，為兩造所不爭執；被告復每年公告次年度越南之國定假日休假期，有公告3份在卷為憑（見本院卷二第373至377頁），堪認兩造於締約時，就原告工作時間之約定，乃每週六為出勤日，工作8小時，除春節、元旦及勞動節外之國定假日，均依越南當地國定假日休假。

(3)上開約定工作時間固長於我國勞動基準法第30條第1項規定每週正常工作時間，惟依兩造約定之任用條件，被告每月固定給付原告本薪3萬5,000元、海外工作加給5,000元（另有變動獎金），且原告於越南國定假日另可休假並受領全額薪資；而依我國107至109年行事曆，縱以原告主張單月出勤最多日數為基準，以基本工資計算其應得工資總和如附表1所示，均低於兩造約定原告每月薪資。則依上開說明，兩造約定薪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，原告此部分請求為無理由。

3.巡夜加班費2萬1,239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)經查，巡查規範規定派駐越南之男性幹部應排班於每日晚間9時至11時巡夜，有102年12月10日寶其0955第00000000號內部聯絡函1紙在卷可稽（見本院卷一第583頁）。參以被告每月確有安排巡夜人員輪值，有107年9月至109年8月巡夜人員輪值表1份存卷可查（見本院卷一第105至151頁），足見原告派駐越南時，確經被告要求排班巡夜。被告雖抗辯原告未舉證有確實依上開排班表巡夜等語，惟依上開輪值表所載：「若巡夜人員無故不到與巡夜未按相關規定作業，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（見本院卷一第105至151頁）。核諸該輪值表，並未見原告曾有補巡紀錄，足見原告每月已經當地主管確認並無缺巡情

01 事；且原告未曾因未巡夜而有任何曠職紀錄乙節，為被告所
02 不爭執，堪認原告確已按上開輪值表巡夜無訛。

03 (3)被告另抗辯原告於107年12月28日返台休假，並未巡夜等
04 語。惟原告主張該日巡夜與當月12日訴外人曾偉豪換班，並
05 提出107年12月10日電子郵件影本1份為憑（見本院卷二第49
06 5頁）。被告固否認該電子郵件真正性及原告此節主張，惟
07 依該電子郵件影本形式觀之，寄件人為Hanks. liang，與卷
08 附原告其餘被告不爭執真正性之電子郵件寄件人暱稱、電子
09 信箱均相符（見本院卷一第99至103頁、本院卷二第109至24
10 1頁），形式上查無偽變造之處，應認其形式為真正。核諸
11 該信件收件人「胡氏玉丹」即為前揭輪值表製表人，原告稱
12 「因本人在12/28休假，故與曾偉豪12/12互換巡夜日期，謝
13 謝。」胡氏玉丹並回覆：「已收到，謝謝。」復查無原告於
14 108年1月以降補巡紀錄，堪認原告主張108年12月28日之巡
15 夜確已換班至當月12日執行完畢。

16 (4)被告復抗辯巡夜後均已給予補休，原告不得請求加班費等
17 語。惟依巡查規範第4點：「凡當夜輪值巡查人員，次日上
18 午得延後兩小時上班，不得調整為其他日期或時段」，乃雇
19 主片面要求勞工於巡夜事實發生前一次拋棄延長工時請求
20 權，並限制勞工僅能於隔日延後兩小時上班，不得選擇於其
21 他日期或時段補休，顯未經勞工個人意願選擇補休，亦未與
22 勞工協商補休期限，依前揭說明，應屬無效。而被告抗辯原
23 告已同意補休完畢，業據原告所否認，被告復未舉證原告確
24 已於各巡夜事實發生後，個別同意選擇補休乙情，揆諸前揭
25 說明，自應依勞動基準法之規定給付延長工時工資。依附表
26 2核計後，原告得請求金額為1萬2,433元，逾此範圍之請
27 求，為無理由。

28 4.特別休假未休折抵工資4萬6,667元：

29 (1)依被告工作規則第31條之1及請假管理辦法5.3.2規定，均明
30 載：「海外員工於海外停留每滿一定天數後，將會給予1次
31 慰勞假（內含特別休假），以做為平衡工作與身心之休假期

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. 規定：台籍幹部海外天數停留每
滿52天，得享8天慰勞假（見本院卷一第159至160頁、第377
頁、本院卷二第257頁），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，且原告歷來薪資單記載已休特休時數均為
0，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。又被告於管理上係依上開規定將駐
外員工慰勞假及特別休假合併計算結清，有原告108、109年
度假期結清表1份存卷可查（見本院卷一第161至163頁），
已足資管考員工年度特別休假請休日數，自難僅以其未於薪
資單記載已休特休時數，遽認前揭假期結清表計算已休日數
不含法定特別休假。原告主張已請休之慰勞假並無包含特別
休假，自非可採。

- (2)原告於107年8月8日到職，依勞動基準法第38條第1項規定，
至109年8月7日止共可享10日特別休假，而原告於109年8月7
日前，已請休慰勞假共53天，有108、109度假期結清表1
份附卷可稽（見本院卷一第161至163頁），足認原告109年8
月7日前之特休假已休畢，自不得再請求被告給付此部分特
休未休工資。109年8月8日起，原告任職滿2年，得享有10日
特別休假，被告對於原告就該10日特別休假均未請休並不爭
執，自應於契約終止時給付該10日特休未休工資。而109年6
月至8月兩造合意實施減班休息（每月各減少6個工作天），
故應以原告109年5月正常工作時間可得薪資計算其特休未休
工資，則原告得請求特休未休工資應為1萬3,330元[計算

式：(5月本薪35,000元＋海外工作加給5,000元＋績效獎金0元)÷30日×10日＝13,330元，元以下四捨五入，下同]。

5.日支費3,000元：日支費屬差旅費用而非工資，已如前述，被告即無當然給付日支費之義務。而依前揭出差管理辦法5.10.2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（見本院卷二第458頁）。被告抗辯原告未於差旅報銷系統報支109年8月28日至30日之差旅費，為原告所未爭執，是原告既未檢附相關單據由被告審核是否核准發放日支費，其請求被告給付日支費3,000元，核屬無據。

(三)兩造勞動契約終止事由為何?下列各項請求有無理由?

1.原告係依系爭協議一2.終止兩造勞動契約：

(1)按勞動基準法分別就雇主如有符合合同法第14條第1項各款所定可歸責之事由存在時，勞工得不經預告向雇主終止勞動契約，雇主並應準用同法第17條規定給付資遣費。是勞工如欲依同法第14條規定，主張可歸責於雇主而不經預告終止勞動契約，自應於向雇主為終止契約之意思表示時一併以明示或默示告知終止事由，使雇主得以即時判斷其效力，並辨明勞、雇雙方應負之權利義務，而免雙方權益長期陷於不確定之狀態，並免勞工事後任意追加終止事由，增加雙方法律地位之不安定性。

(2)本件原告主張因被告未給付休息日、國定假日出勤工資及特休未休折抵工資，並有勞保及勞工退休金提繳級距高薪低報之情事，而依勞動基準法第14條第1項第5、6款規定於109年8月24日通知被告於同年月30日終止兩造勞動契約乙情，為被告所否認，並以前詞置辯。然依原告所提109年8月24日電子郵件載明：「本人依據《勞雇雙方協商減少工時協議書》雙方協議內容“一、實施期間及方式：2.實施期間乙方（即原告）得隨時終止勞動契約，此時甲方（即被告）仍應比照勞動基準法、勞工退休金條例規定給付資遣費，但符合退休資格者，應給付退休金。”在實施期間終止勞動契約於109年8

01 月30日（即最後工作日），並請公司比照勞動基準法、勞工
02 退休金條例給付資遣費。」（見本院卷一第99頁），足見原
03 告已明確表示依上開協議任意終止兩造勞動契約，兩造勞動
04 契約自因此意思表示而合法終止。

05 (3)原告雖主張其於上開電子郵件另請求被告給付休息日、國定
06 假日出勤工資、特休未休折抵工資、勞保及勞工退休金提繳
07 級距高薪低報致權益受損等項，係依勞動基準法第14條第1
08 項第5、6款規定終止勞動契約等語。惟依上開電子郵件內
09 容，原告乃於上開記載內容後，另起一段稱：「另請公司支
10 付本人在職期間（107年08月08日起至109年08月30日）各項
11 薪資費用，部分項目如下：一、每週六之加班費：依據勞動基
12 準法第30條、第24條（法條全文略，下同）。二、國定假日加班
13 費：依據勞動基準法第39條。三、未休之特休假折抵薪資：依
14 據勞動基準法第39條。四、勞退低報、勞保低報：公司申報工
15 資未包含日支費、加班費、特休折抵工資、績效獎金造成權
16 益受損，依據勞動基準法本法用詞，定義如下：第2條…依
17 據勞工退休金條例第14條。」（見本院卷一第99至100
18 頁），核其文義僅係請求被告給付休息日、國定假日出勤工
19 資及特休未休折抵工資，與被告勞保及勞工退休金提繳級距
20 高薪低報之損害賠償而已，並無表明係依此等事由終止兩造
21 勞動契約，其既已明示終止兩造勞動契約之依據如前，自無
22 從僅以請求被告給付上開費用之舉，間接推知其另有依勞動
23 基準法第14條第1項第5、6款規定終止兩造勞動契約之意。
24 是原告此節主張，要非可採。

25 2. 資遣費8萬5,516元：

26 (1)原告依系爭協議一、2.終止兩造勞動契約，已如前述，依該協
27 議內容，被告自應比照勞動基準法、勞工退休金條例規定給
28 付原告資遣費。被告雖抗辯該協議內容係指原告同意減班休
29 息後，因自身因素中途反悔且雇主仍予以減薪，始得依該協
30 議終止勞動契約及請求資遣費，原告卻於兩造實施減班休息
31 屆滿前始依該協議終止勞動契約，顯非因反對減班休息所

01 致，不得依該協議請求資遣費等語。惟上開協議內容並未限
02 制勞工任意終止勞動契約應出於特定之動機，或須先與雇主
03 協商是否繼續扣薪，始得請求資遣費，被告此節抗辯，乃就
04 系爭協議賦予勞工之任意終止權，添加法律及契約文義並無
05 明文之限制，洵非可採。

06 (2)依因應景氣影響勞雇雙方協商減少工時應行注意事項第7條
07 規定，勞雇雙方終止勞動契約者，實施減少工時及工資之日
08 數，於計算平均工資時，依法應予扣除。109年6月至8月兩
09 造依系爭協議實施減班休息（每月各減少6個工作天），共
10 應扣除18日，又原告在職末日為109年8月30日，故計算平均
11 工資時，應加計109年2月份19天工資，加計如附表2所示109
12 年3月至8月之巡夜加班費後，原告之平均工資應為4萬1,129
13 元[計算式： $(41,600 \div 29 \times 19 + 40,400 + 449 + 40,000 + 445 + 40,00$
14 $0 + 1,333 + 32,001 + 445 + 32,001 + 445 + 30,711 + 1,290) \div 6 = 41,1$
15 $29]$ ，依勞工退休金條例第12條規定計算，原告得請求之資
16 遣費為4萬2,443元（計算式： $41,129 \times \text{新制基數}1 \text{又} 23/720 = 4$
17 $2,443$ ）。逾此部分之請求，為無理由。

18 3.就業保險損失6,840元及非自願離職證明：本件原告係依系
19 爭協議一.2.終止兩造勞動契約，即非屬依勞動基準法第14條
20 第1項各款規定終止勞動契約之非自願離職，原告自不得依
21 就業保險法第16條第1項、25條第1、3項規定請領失業給付
22 及請求被告開立非自願離職證明。從而，原告請求被告給付
23 就業保險失業給付差額損失6,840元及開立非自願離職證明
24 書，均為無理由。

25 4.未休憩勞假折算薪資63,000元：依海外幹部管理規章伍一.6.
26 規定：離職人員年假結清時如有未休天數，優先於離職前使
27 用完畢，逾期視為放棄；可歸責於公司之原因（如資遣與解
28 僱）者，將折算薪資發給。本件乃原告依系爭協議一.2.任意
29 終止兩造勞動契約，非因可歸責於被告之原因而離職，依上
30 開規定，原告自不得請求將未休憩勞假折算為薪資，此部分
31 請求亦為無理由。

01 (四)日支費非屬工資，且原告除附表2所示巡夜加班費外，其餘
02 工資請求並無理由，業如前述。加計附表2所示加班費後，
03 被告應提繳及已提繳之勞工退休金總額如附表3所示，並無
04 應補提繳之差額，故原告請求被告提撥7萬1,919元至其設立
05 於勞動部勞工保險局之個人退休金專戶，為無理由。

06 (五)本件原告請求被告給付巡夜加班費、特休未休工資部分，屬
07 給付有確定期限之債權，被告應於每月發薪日發給加班費及
08 於109年8月薪資發薪日給付特休未休工資，被告迄未給付，
09 應依民法第229條第1項規定負遲延責任。原告依系爭協議請
10 求資遣費部分，則屬無確定期限之給付，依同條第2項規
11 定，應自原告催告給付時起，被告始付遲延責任。是原告就
12 上開金額均請求被告給付自起訴狀繕本送達翌日即110年1月
13 26日（送達回證見本院卷一第241頁）起至清償日止，依民
14 法第233條、203條規定按年息5%計算之利息，即屬有據。

15 六、綜上所述，原告依兩造勞動契約之法律關係、系爭協議及勞
16 工退休金條例第12條、31條、勞動基準法第19條、24條、第
17 38條第4項、第39條、勞工保險條例第72條第3項、就業保險
18 法第11條等規定，請求被告給付6萬8,206元（計算式：巡夜
19 加班費12,433元+特休未休工資13,330元+資遣費42,443元=6
20 8,206元），及自110年1月26日起至清償日止按年息5%計算
21 之利息，為有理由，應予准許；逾此範圍之請求，均為無理
22 由，應予駁回。

23 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
24 項證據資料，經審酌後，均與判決結果不生影響，爰不逐一
25 論述，附此敘明。

26 八、本件係勞動事件，就勞工即原告勝訴部分，依勞動事件法第
27 44條第1項規定職權宣告假執行；另並依同條第2項規定，同
28 時酌定相當之金額宣告雇主即被告得供擔保而免為假執行。

29 九、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

30 中 華 民 國 111 年 6 月 10 日
31 勞動法庭 法 官 劉 奐 忱

01 正本係照原本作成。

02 如不服本判決，應於判決正本送達20日內向本院提出上訴狀(須
03 附繕本)，如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

04 中 華 民 國 111 年 6 月 14 日

05 書記官 吳克雯