

臺灣臺中地方法院民事判決

111年度勞訴字第265號

原告 鄭州原

訴訟代理人 張詠善律師

被告 瑞菖國際股份有限公司

法定代理人 洪居安

訴訟代理人 袁裕倫律師

複代理人 徐嘉駿律師

上列當事人間給付工資等事件，本院於民國113年1月30日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應給付原告新臺幣66,867元，及自民國111年4月1日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

二、被告應將新臺幣96,431元為原告匯入設在勞工保險局之個人退休金帳戶。

三、原告其餘之訴駁回。

四、訴訟費用由被告負擔百分之21，餘由原告負擔。

五、本判決第一、二項得假執行。但被告如以新臺幣163,298元為原告預供擔保，得免為假執行。

六、原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

甲、程序部分：

一、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者、擴張或減縮應受判決事項之聲明者、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、3、7款定有明文。原告原請求聲明為：(一)被告應給付原告新臺幣（下同）755,650元，及其中725,650元部分自民國111年4月1日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，其餘部分自民事起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算利息。(二)被告應補提繳106,0

38元勞工退休金至原告設於勞動部勞工保險局之個人專戶。
(三)願供擔保，請准宣告假執行（見本院卷第14頁）；嗣於112年3月2日以民事準備書(一)狀，將上開第(一)項聲明變更為：被告應給付原告770,005元，及其中740,005元部分自111年4月1日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，其餘部分自民事起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算利息（見本院卷第292頁）；上開聲明變更，未變更訴訟標的，僅屬擴張應受判決事項之聲明，與前揭規定，核無不合，應予准許。

乙、實體部分：

壹、原告主張：

一、原告自105年5月23日起受僱予被告，擔任外貿司機職務，嗣於同年10月17日，派原告至被告中國分公司從事業務職務，至111年3月31日離職，派駐期間，兩造約定原告月薪為人民幣10,000元（依人民幣兌換新臺幣匯率以1比5計算，為新臺幣50,000元），另自108年1月1日起調薪，除上述50,000元於臺灣境內給付外，於中國地區以匯款或現金方式給付每月人民幣1,800元，即自108年1月1日起，月薪共計59,000元（50,000元+人民幣1,800元）。惟被告未依法於原告受僱當日為原告投保勞工保險及提繳勞工退休金，亦未依法給予特別休假；且於派駐期間，週六休息日及我國國定假日均出勤，被告未給付出勤工資；另因新冠肺炎疫情，於109年4月1日至110年1月31日被告實施無薪休假，減少原告工時，亦未給付休息日之工資；又被告因公務要求原告返臺述職，原告於110年1月7日至同月20日期間依中央流行疫情指揮中心之規範實施隔離，無法出勤，未給與隔離期間之薪資，亦未支付防疫旅館費用等違法情事；原告於111年3月4日向臺中市政府勞工局申請勞資爭議調解，於同年月18日因雙方未有共識而調解不成立。為此，原告爰依據勞動關係、勞動基準法、勞工退休金條例等法律關係，提起本件訴訟。

二、原告請求金額、項目，說明如下：

01 (一)休息日出勤工資：原告自106年1月至111年1月派駐期間，各
02 年度週六休息日均有出勤，每日出勤8小時，被告未依法給
03 付休息日之出勤工資，106年45日、107年46日、108年44
04 日、109年11日、110年34日、111年1日（日期詳如本院卷第
05 275頁附表1），以106、107年度之每月工資50,000元，108
06 年度每月為59,000元計算，依勞動基準法第24條第2項規
07 定，被告應給付工資為498,117元【計算式：106年度至107
08 年度〈 $(50000 \div 240) \times (4/3 \times 2\text{時} + 5/3 \times 6\text{時})$ 〉 $\times 92\text{日} = 242,$
09 778；108年度至111年度〈 $(59000 \div 240) \times (4/3 \times 2\text{時} + 5/3 \times 6$
10 時)〉 $\times 82\text{日} = 255,339$ 。242,778+255,339=498,117；元以
11 下四捨五入，以下均同】。

12 (二)國定假日工資：按中國地區之國定假日僅11日，每年比國內
13 少給一日國定假日，依勞動基準法第39條規定，共少給5日
14 工資9,233元【計算式：106年度至107年度〈 $(50000 \div 30$
15 日)〉 $\times 2\text{日} = 3,333$ 。108年度至110年度〈 $(59000 \div 30\text{日}) \times 3$
16 日=5,900。3,333+5,900=9,233】。

17 (三)無薪假期間之休息日工資：自109年4月1日起至109年12月31
18 日實施無薪假期間，共計34日休息日，依據勞動基準法第39
19 條規定，應給付66,867元【計算式： $(59000 \div 30\text{日}) \times 34\text{日}$
20 =66,867】。

21 (四)特別休假未休工資：自105年5月23日起至106年1月1日止有3
22 日特別休假、106年1月1日起至106年5月22日止有7日特別休
23 假，107年至110年間有10日、14日、14日、15日特別休假，
24 合計63日，以離職前月薪59,000元，依勞動基準法第38條第
25 4項規定，被告應給付特別休假未休工資123,900元【計算
26 式： $(59,000\text{元} \div 30\text{日}) \times 63\text{日} = 123,900\text{元}$ 】。縱被告辯稱已
27 給予原告每年40日休假，惟此返台假係被告考量原告隻身於
28 國外工作，遂給予長假與家人團聚，但原告仍保持待命狀
29 態，須處理公務，此與特別休假不同，自仍得請求工資。

30 (五)隔離期間之工資及衍生費用：109年因新冠肺炎疫情，入境
31 時須受衛生主管機關之檢疫及隔離，被告指派原告於110年1

01 月7日返臺，原告因此隔離14日，隔離期間無法出勤工作，
02 並額外支出旅館費用為30,000元，此屬可歸責雇主之事由，
03 依民法第225條第1項及第267條規定，被告自應給付隔離期
04 間之工資27,533元【計算式： $(59,000\text{元} \div 30\text{日}) \times 14\text{日} = 27,5$
05 33元】及旅館費用為30,000元，合計57,533元。

06 (六)未依法提撥勞工退休金：被告未足額提繳勞工退休金，致損
07 害原告權利，106、107年間之月平均工資為60,255元、108
08 至111年度之月平均工資為66,257元，被告每月應提繳退休
09 金應分別為3,648元、4,008元，依勞工退休金條例第31條
10 第1項規定，被告應補提勞工退休金106,038元至原告個人退
11 休金專戶【計算式： $[(3,648\text{元} - 1,261\text{元}) \times 12\text{月}] + [(3,648$
12 $\text{元} - 1,320\text{元}) \times 12\text{月}] + [(4,008\text{元} - 1,386\text{元}) \times 7\text{月} + (4,008$
13 $\text{元} - 3,036\text{元}) \times 5\text{月}] + [(4,008\text{元} - 3,036\text{元}) \times 12\text{月}] + [(4,00$
14 $8\text{元} - 3,036\text{元}) \times 12\text{月}] + [(4,008\text{元} - 3,036\text{元}) \times 3\text{月}] = 106,0$
15 38元】。

16 三、對被告抗辯之陳述：

17 (一)被告雖抗辯108年起給付人民幣1,800元係恩惠性給予，惟依
18 勞動基準法第37條規定，應推定係原告因工作而獲得之報
19 酬，被告應就不具勞務對價性及經常性負舉證。原告於返台
20 期間，被告仍給付人民幣1,800元，包含全勤人民幣300元，
21 人民幣1,800元，尚不足以作為在中國一個月之生活費，是
22 否具經常性，依勞動基準法第2條第3款規定應自108年起觀
23 察，不應以105年至107年間未領取人民幣1,800元作為觀
24 察，而認定不具經常性，故人民幣1,800元具備勞務對價性
25 及經常性，被告抗辯不可採。縱認人民幣1,800元非屬薪
26 資，惟被告亦自承此類海外津貼屬於工資之一部，自應為相
27 同認定。又被告抗辯人民幣兌換新臺幣之匯率應以1比4計
28 之，惟原告無薪休假期間，被告仍以匯率1比5計算減少之薪
29 資，自應以此作為計算基礎。

30 (二)被告抗辯兩造應適用中國地區之勞動規定，惟原告派駐中國
31 期間，兩造原僱傭關係仍存續，應繼續適用我國勞動法令，

如有相反之約定者，因違背我國勞動法令之強制規定，該約定無效，況被告向臺中市政府勞工局通報109年4月1日至110年1月31日期間實施無薪休假，並為原告申請安心就業計畫補貼，顯見原告派駐期間，被告仍遵守我國勞動法令。原告雖於105年10月12日簽有切解書（卷第269頁），記載不酗酒、不賭博等語，此係道德規範，並非派駐中國地區之勞動契約，與派駐期間之工資、工時等無關。被告雖有公告台幹回台休假相關辦法（下稱台幹回台辦法1，卷第149頁），惟實施期間自109年8月1日起至110年7月30日止僅1年，不得據此認定派駐期間均依台幹回台辦法1實行。縱認兩造約定適用中國地區勞動法令，惟兩造均為我國人民，仍應適用我國勞動法令；縱使適用中國地區勞動法令，其當地法令亦採週休二日，週六屬休息日，被告仍應給付休息日出勤工資。

(三)被告抗辯：兩造約定休息日及國定假日出勤工資已優於勞動基準法，惟兩造約定月薪並未包含延長工資，被告自108年起每月加發人民幣1,800元並非延長工資，原告雖未曾要求加班費，僅是沉默，並非同意被告違法。被告既以休息日及國定假日出勤工資適用中國勞動法令為抗辯，卻又依我國勞動基準法及援引我國最高法院判決計算休息日及國定假日出勤工資，其抗辯自有矛盾。另被告抗辯休息日及國定假日出勤工資之請求權已罹於5年時效，惟原告於111年3月4日就前開請求向臺中市政府勞工局申請勞資爭議調解，符合民法第129條第1項第1款規定，中斷時效之請求，且於6個月內即111年6月21日提出本訴，兩造約定當月工資於次月10日發給，故自申請調解時即中斷時效，溯及5年內即106年3月4日後之工資請求權均未罹於時效。

(四)被告抗辯原告無薪休假期間，休息日並未出勤，無須給付工資，惟無薪休假係減少應出勤之平日工時，而休息日本無需出勤日，與無薪休假無關，被告卻於發薪時扣除休息日工資，違反勞動基準法第39條規定。被告抗辯每年給予原告有薪返台假已優於勞動基準法規定，惟有薪返台假係兩造合意

約定，與特別休假有別，其目的、提出期限、休假內容、有無待命義務等均不同，有薪返台假自不包含特別休假，被告仍依法給付特別休假未休工資。另被告就補提繳勞工退休金已為認諾，依民事訴訟法第384條規定為此部分敗訴判決。

(五)被告抗辯原告於110年1月7日請事假返台過年，非公務需求，應自行負擔相關費用，惟被告於109年5月20日LINE群組公告幹部回台辦法（下稱台幹回台辦法2，本院卷第323頁），第2點記載隔離期間之薪資及衍生相關費用，均由被告負擔，故被告應給付隔離期間工資及防疫旅館費用，與原告請假假別無關。被告於109年7月8日公告台幹於疫情期間回台規則（下稱台幹回台規則，本院卷第165頁），被告欲以台幹回台規則取代台幹回台辦法2，因台幹回台規則對原告不利，自不拘束原告，縱認原告適用台幹回台規則，依該規則第2點至第5點，被告仍應給付原告在台灣、中國隔離期間共30日薪資。

四、聲明：

(一)被告應給付原告770,005元，及其中740,005元部分，自111年4月1日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息；其餘部分自民事起訴狀繕本送達翌日起至清償日止按週年利率百分之5計算之利息。

(二)被告應補提繳106,038元之勞工退休金至原告設於勞動部勞工保險局之個人專戶。

(三)原告願供擔保，請准宣告假執行。

貳、被告答辯：

一、原告請求項目意見如下：

(一)原告離職前6個之月平均薪資僅50,000元，被告另行給付之人民幣1,800元，係考量員工換匯問題及生活方便性，基於恩惠性、勉勵性之目的，給予派駐中國地區之員工，並非經常性給予，105年至107年間被告並未給付該款項，亦非調升原告薪資，該款項並未載明於薪資單上。縱認人民幣1800元應計入原告之月平均薪資，然依目前換匯行情，應以人民幣

01 兌換新臺幣之匯率應以1比4計，始為合理。

02 (二)休息日及國定假日出勤工資：切結書已載明在大陸工作，必
03 須遵守中國地區法令，台幹回台辦法1記載台幹1年工作時數
04 以當地政府規定，原告於台幹回台辦法1簽名，顯然已知悉
05 派駐期間之工作時間、休假等工作條件，係依中國地區之法
06 規，當地勞工係每週工作6日，依中國勞動法第36條規定每
07 週工時為不超過44小時，相當於週六再出勤半日，原告從未
08 要求加班費。109年6月時，原告曾向被告反應前月薪資短少
09 369元，顯見原告每月均會核對薪資是否相符，若兩造約定
10 被告應給付每月休息日之出勤工資，原告何以不申請之，足
11 見兩造約定原告月薪已包含週六休息日出勤之工資，並經兩
12 造簽署同意。又110年最低薪資24,000元計算，加計每月4日
13 週六休息日出勤之工資共7,600元，月薪為31,600元，而原
14 告月薪50,000元，已逾上開最低薪資標準；縱認原告週六出
15 勤，其僅得請求該日4小時之延長工時，始為合理。兩造既
16 已約定於派駐期間係遵守中國地區法規，國定假日部分亦應
17 遵循中國地區國定假日，不得再請求短少之國定假出勤工
18 資。依民法第126條規定，原告請求休息日及國定假日出勤
19 工資，已罹逾5年時效。

20 (三)無薪休假休息日工資：因疫情嚴重影響營運，被告遂於109
21 年11月1日至110年1月31日實施無薪休假，經員工（含原
22 告）同意，於109年11月2日通報臺中市政府勞工局在案，原
23 告前開期間所受縮減之薪資，亦由被告統一向勞動部申請安
24 心就業計畫之補貼。於109年4月至12月期間，並無週六休息
25 日出勤之打卡紀錄，自不得請求此部分出勤工資；無薪休假
26 係兩造協商縮減工時，縱原告於休息日出勤，亦有其他日數
27 免於出勤，若實施無薪休假期間，原告仍享受一般工作免於
28 出勤，再行請求休息日之加班工資，此非無薪休假所欲達成
29 之目的，原告此部分請求無理由，且有違誠信原則。

30 (四)特別休假未休工資：被告已給予原告每年40天之休假，優於
31 勞動基準法規定；原告主張40日之返台假並非特別休假，應

01 依勞動基準法第38條計，此為變態事實，應由原告負舉證。
02 原告於任職期間被告實際已給予200日休假，已多休137日，
03 應返還此部分不當得利給被告。

04 (五)隔離期間工資及衍生費用：原告向被告申請於110年1月7日
05 請假返台過年，並填寫請假申請表記載因回台防疫旅館預定
06 困難，僅同年1月8日有空房，故申請1月7日返台，此次返台
07 非可歸責於被告，係因原告40日休假已使用完畢，遂請自行
08 事假所致，被告依事假規定予以減薪。依台幹回台規則第6
09 點返台如屬私人性質，有關費用需由個人支付，原告此次返
10 台即屬私人性質，自應自行負擔相關費用包含旅館費用。

11 (六)勞工退休金：原告主張被告未足額提撥勞工退休金，被告同
12 意以月平均薪資50,000元作為基礎補提勞工退休金，至月平
13 均薪資超過50,000元部分為無理由。

14 二、答辯聲明：

15 (一)原告之訴駁回。

16 (二)如受不利判決，被告願供擔保，請准宣告免假執行。

17 參、法院會同兩造整理並協議不爭執事項與爭執事項，如下（本
18 院依判決格式修正或增刪文句，本院卷第490至491頁）：

19 一、不爭執事項：

20 (一)原告自105年5月23日起受僱於被告，擔任外貿司機之職務，
21 於105年10月17日起，被告派任原告赴中國從事業務之職
22 務，於111年3月31日離職。

23 (二)原告自105年5月23日受僱於被告，被告每月給付原告50,000
24 元，自108年1月1日起，除前述50,000元外，被告每月增加
25 給付原告人民幣1,800元。

26 (三)兩造111年3月18日於臺中市政府勞工局進行勞資爭議調解，
27 惟調解不成立。

28 (四)臺中市政府勞工局109年11月10日、109年11月9日、109年11
29 月19日函文（第187至192頁），原告亦在該函文的適用範圍
30 內。

31 二、爭執事項：

01 (一)原告薪資為何？被告給予之1800元人民幣是否屬薪資？又應
02 以多少匯率計算台幣？

03 (二)原告請求被告給付休息日及國定假日出勤工資，有無理由？
04 如有，金額應為若干？

05 (三)原告請求被告給付109年4月1日起至同年12月31日無薪休假
06 期間之休息日工資，有無理由？如有，金額應為若干？

07 (四)原告請求被告給付110年1月7日至同年1月20日返臺隔離期間
08 共14日之工資及111年返台之旅館費用3萬元，有無理由？
09 如有，金額應為若干？

10 (五)原告請求被告給付特別休假未休工資，有無理由？如有，金
11 額應為若干？

12 (六)原告請求被告補提繳勞工退休金，有無理由？如有，金額應
13 為若干？

14 肆、得心證之理由：

15 一、查，原告於受僱被告期間，不論在臺灣、大陸地區工作，均
16 未簽署書面勞動契約，僅於台幹回台辦法1、台幹回台規
17 則、切解書上簽名，且至大陸地區工作前並未與被告終止臺
18 灣地區之勞動關係，二地區之薪資均由被告支付，原告回台
19 之差旅、機票等費用均向被告請領等事實，為兩造所是認
20 （見本院卷第284、357、488頁），並有薪資明細單、匯款
21 單、休假申請表、請假申請單及費用報銷單等在卷可佐（見
22 本院卷第47至76、149、151至175、269、487至488頁），
23 堪信為真實。

24 二、爭點事項：被告給予之人民幣1800元屬薪資之一部分，兌換
25 匯率應以5：1為計算基礎：

26 (一)勞工，指受雇主僱用從事工作獲致工資者；工資，指勞工因
27 工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計
28 月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何
29 名義之經常性給與均屬之。勞動基準法第2條第1款、第3款
30 定有明文。又勞工與雇主間關於工資之爭執，經證明勞工
31 本於勞動關係自雇主所受領之給付，推定為勞工因工作而獲

01 得之報酬，勞動事件法第37條定有明文。依此規定，勞工與
02 雇主間關於工資之爭執，如勞工已證明係本於勞動關係自雇
03 主受領給付之關連性事實時，即推定該給付為勞工因工作而
04 獲得之報酬，依民事訴訟法第281條無庸再舉證；雇主如否
05 認，可本於較強之舉證能力提出反對之證據，證明該項給付
06 非勞務之對價或非經常性之給與而不屬於工資，以合理調整
07 勞工所負舉證責任，謀求勞工與雇主間訴訟上之實質平等。

08 (二)查，被告支付原告之薪資自108年1月1日起除每月50,000元
09 外，於中國地區另以匯款或現金方式給付每月人民幣1,800
10 元乙節，有薪資袋、匯款資料等在卷可佐（見卷第49至76頁
11 原證4、5），堪信為真實。然被告對於上開人民幣1,800元
12 部分，則辯以此乃考量員工換匯問題及生活方便，而給予恩
13 惠及勉勵云云；惟細觀薪資袋，109年4月份記載「大陸薪
14 資¥1,800-全勤¥300=¥1,500」、109年6月份記載「大陸薪資
15 ¥1,800-¥300=¥1,500」及「5月份未扣大薪資」、109年7
16 月份記載「大陸薪¥1,800-全勤¥300×5=7,500」、109年8月份
17 記載「（大陸薪¥1,800-300）×5=7,500」、109年8月、9月
18 份記載「（大陸薪¥1,800-300）×5=7,500」、109年10月份
19 記載「（大陸薪1,800-300）×5=7,500」、109年11月份記
20 載「大陸薪1,800-300=1,500×5=7,500」、109年12月份記
21 載「大薪1,800-300=1,500×5=7,500」、110年1月份記載
22 「大薪1,800-300×5=7,500」，併佐打卡紀錄上有記載扣除
23 300元之月份（即109年4月起至110年1月，見本院卷第87至9
24 1頁），及打卡紀錄上因有星期六或星期一至五正常上班期
25 日其中有未上班之，致有未全勤之情況，均有因原告於該月
26 份未全勤，致遭被告扣除全勤薪資¥300元之情況，足見被告
27 確實將每月人民幣1,800元認為係屬原告薪資之一部分，否
28 則何以自人民幣1,800元中要扣除當月份未全勤薪資300元。
29 又該人民幣1,800元既係原告本於勞動關係，自雇主即被告
30 所受領之給付，依勞動事件法第37條規定自得推定為報酬，
31 且被告復未提出其他積極事證以實其說，足證每月人民幣1,

800元應係原告於大陸地區工作之勞務對價，應屬工資無誤，是被告上開辯解，難以採信。

(三)再細譯上開薪資袋上記載「(大陸薪¥1,800-300)×5=7,500」等情，其中「大陸薪¥1,800-300」後，再乘「5」，顯見「5」應係人民幣與新臺幣之兌換匯率，否則僅需單純記載「大陸薪¥1,5000」即可，無需再以匯率兌換成新臺幣之繁瑣程序，且被告支付原告人民幣1,800元期間，均未見有「×4」之字樣，顯見被告辯以目前換匯行情應以匯率1比4計算乙節，並無其他相關資料可佐證。基此，以被告自始均以「×5」計算基礎之記載，應較符合兩造之認知人民幣與新臺幣之兌換匯率。準此，本件若原告得向被告請求費用需以人民幣計算時，自應以人民幣與新臺幣之兌換匯率1比5為計算基礎。

三、原告不得請求星期六休息日之工資，及106年至110年期間每年少臺灣地區之一日國定假日之工資：

(一)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

01 束，勞方事後不得任意翻異，更行請求例、休假日之加班工
02 資（最高法院108年度台上字第1540號判決意旨同此見
03 解）。是就派駐海外之勞工，如勞雇雙方締約之時已約定依
04 派駐地之工作時間、休息制度定其工作時間，而約定薪資已
05 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
06 工資總和，即無違勞動基準法之規定，雇主即無更行給付休
07 息日、國定假日出勤等工資之義務。

08 (二)按雇主與勞工約定之工作如係長期派駐海外，因各國勞動條
09 件、生活水準大多不同，故有關工作時間、休息及休假等事
10 項，除契約有特別約定外，自應適用派駐地之法律規定。
11 查，原告至大陸地區工作前，於105年10月12日簽署切解
12 書，其上記載：同意公司要求在大陸地區工作，必須遵守中
13 國地區法令，且遵守公司的規定，執行公司要求的工作，…
14 等語，有切解書在卷可佐（見本院卷第269頁），顯見原告
15 應已知悉其派駐大陸地區工作，需遵守大陸地區法令及公司
16 相關規定。又被告針對員工至大陸工作制訂台幹回台辦法
17 1，原告於109年5月27日簽名確認（見本院卷第149頁），依
18 上開辦法第2點規定：所有台幹1年為期，有4張回臺灣的來
19 回機票及40天休假（包括春節、例假日）；第4點：每次回
20 台休假以10天為限，預加長休假，最多到15天為限；第8
21 點：台幹40天休假日，可以自己安排在大陸或臺灣休假；第
22 9點：由於台幹享有一年40天休假日，所以台幹沒有享有當
23 地政府的特休假；第10點：台幹享有勞保及健保，又因有40
24 天休假日，所以台幹沒有享有臺灣的特休假；第11點：台幹
25 一年工作時數，以當地政府規定，如5/1勞動節或其他例假
26 日、休假，其他工作時間比照當地勞工為工作日；第12點：
27 由於台幹長年在外工作，所以享有特別加保意外險，作為人
28 身保障安全；第13點：台幹除了一年四張來回機票及40天休
29 假，公司沒有額外補助津貼等等。雖台幹回台辦法1有記載1
30 09年8月1日起實施至110年7月30日止一年，然被告並未廢止
31 台幹回台辦法1規定，且迄至原告離職前，原告申請回台機

票等費用，仍依照上開台幹回台辦法1提出申請，被告亦依此辦法辦理核銷，足證於原告111年3月31日離職前，兩造仍受台幹回台辦法1之拘束。

(三)又依中華人民共和國勞動法第36條規定：國家實行勞動每日工作時間不得超過8小時平均每週工作時間不超過44小時工作制度；第38條規定：用人單位應當保證勞動者每週至少休息一日（見本院卷第340頁）。依此規定，每週工時為不超過44小時，相當於週六僅需出勤半日。又依照一般商業經營型態，員工如有加班之事實，無論雇主就該員工加班行為是否實際給付加班費或以補休代之，對雇主而言均屬營運成本之增加，是以雇主關於員工有無加班事實及其必要性，如已訂有相關規範，即具有工作規則之性質，成為僱傭契約內容一部分，勞雇雙方自應同受拘束。參以證人即被告大陸地區員工易少杰於本院審理時具結證稱略以：在大陸實際上班時間為星期一到星期六的中午，每天八小時，早上八點到中午十二點，下午一點半到五點半。我是大陸主管，曾經手原告的業務，原告是業務部門，星期六下午不需加班，如果要加班依大陸公司規定要提出加班申請，有公告，所有員工都有簽名，原告沒有依照流程提出過加班費申請。原告放假是依照大陸國定假日休假，也有休假。返台假是沒有扣薪的等語（見本院卷第383至387頁）。足證派駐大陸之台幹於星期六需上班半日，且加班需提出申請，而原告屬業務部門，不需加班，亦未提出申請。

(四)再觀以勞動部公布自110年1月1日起，年最低薪資為24,000元，倘加計每月4日週六休息日出勤之工資共7,600元，月薪為31,600元，然以原告月薪50,000元及人民幣1,800元，換算後每約應有59,000元，顯已高於上開最低薪資標準月薪31,600元；再觀以原告派駐大陸期間，均未提出加班費之申請，足證兩造約定原告月薪已包含週六休息日出勤之工資，及於派駐期間，就國定假日部分亦應遵循中國地區國定假日。

01 (五)承上，原告於簽署切解書時，兩造已約定工作時間應依大陸
02 地區當地之勞動法令及行事曆為基準，且每月工資已包括超
03 過每周正常工作時間（含星期六）之工資。基於顧及勞雇雙
04 方整體利益及契約自由原則，本應尊重勞資雙方合意之內
05 容，不得任意推翻，然而依照前揭說明，其所議定之工資數
06 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
07 總額。綜上，原告此部分請求，於法無據，不應准許。

08 四、原告請求被告給付109年4月1日起至同年12月31日（日期詳
09 如本院卷第頁附表2）無薪休假期間之休息日工資，為有理
10 由：

11 (一)按事業單位停工期間之工資如何發給，應視停工原因依具體
12 個案認定之：1、停工原因如係可歸責於雇主，而非歸責於
13 勞工時，停工期間之工資應由雇主照給。另停工原因如屬雇
14 主經營之風險者，為可歸責於雇主之事由。2、停工原因如
15 係不可歸責於雇主，而係歸責於勞工，雇主可不發給工資。
16 3、停工原因不可歸責於勞雇任何一方者，勞工不必補服勞
17 務，雇主亦不必發給工資。但勞雇雙方如另有約定者，從其
18 約定。又按可歸責於雇主之停工，工資不得低於基本工資」
19 （內政部83年5月11日臺勞動二字第35290號函釋意旨參照）。
20 所謂停工於可歸責於雇主時，非僅指雇主完全停工，若雇主
21 對部分員工停止工作之提供，亦屬之，蓋雇主完全停工時尚
22 應負擔全部之工資，依舉重以明輕之法理，於雇主因可歸責
23 之事由致對部分勞工停止工作時，對該停工勞工之工資，自
24 亦應負擔之，否則有違勞動基準法第一條所規定保障勞工權
25 益之目的。又勞動基準法施行細則第7條規定，勞工工作開
26 始及終止之時間休息時間及輪班制之換班等有關事項應於勞
27 動契約中約定，雇主如認有變更之必要，應重新協商合致，
28 不得逕自變更。前開協商變更勞動條件雖非以書面為要件，
29 惟勞工保持沉默未即表示異議，亦難逕認默示同意；如生爭
30 議，雇主應負舉證責任，雇主如無法提供相關證明，仍難認
31 其排定之「無薪休假」業經勞工同意，雇主仍應依原約定給

01 付報酬（參見行政院勞工委員會民國98年3月5日勞動2字第0
02 980130120號函釋）。如雇主若受景氣因素影響致停工或減
03 產，經勞雇雙方協商同意，可暫時縮減工作時間及依比例減
04 少工資（參見行政院勞工委員會97年12月22日勞動2字第097
05 0130987號函釋）。由此可知，被告公司雖遇不景氣，惟其
06 若欲變更原告工時並減少薪資，須先經協商程序，如遇有爭
07 議，並應由僱主負舉證責任，被告並未舉證業經原告同意而
08 放無薪假，原告請求被告給付無薪假工資，應屬有據。

09 (二)被告固抗辯因疫情嚴重影響營運，被告遂於109年11月1日至
10 110年1月31日實施無薪休假，經員工（含原告）同意，於10
11 9年11月2日通報臺中市政府勞工局在案，原告前開期間所受
12 縮減之薪資，亦由被告統一向勞動部申請安心就業計畫之補
13 貼。於109年4月至12月期間，並無週六休息日出勤之打卡紀
14 錄，自不得請求此部分出勤工資乙情，並提出附件8臺中市
15 政府勞工局函文、附件9勞動部勞動力發展署安心就業計畫
16 薪資差額補助申請書等為證（見本院卷第187至195頁）：然
17 查，依卷附之原證13（見本院卷第499至503頁）勞雙方協商
18 減少工時協議書僅原告簽名，其協議減少之工時、薪資均未
19 記載，兩造是否受拘束即有疑義，無法逕為原告不利之認
20 定。再依據原證3之薪資袋，被告於109年4月至同年00月
21 間，以「無薪」名義剋扣原告薪資共扣款137,559元、日數
22 共計74日，以被告提出之上開資料，原告每月得自勞動部補
23 助金額僅6,194元，共計37,164元【計算式：6,194×6＝37,1
24 64】，被告剋扣無薪資顯已逾原告所獲得薪資補助甚多。況
25 無薪休假係減少應出勤之平日工時，而休息日本無需出勤
26 日，承上，原告派駐大陸地區之工作時間，星期六僅需上班
27 半日（如證人易少杰證述），則被告自不得就此部分再行剋
28 扣薪資，是原告此部分之請求，即屬有據，亦應准許（此部
29 分請求權並未罹於時效）。

30 五、原告請求被告給付110年1月7日起至同年1月20日返臺隔離期
31 間14日工資及111年返台之旅館費用3萬元，為無理由：

01 (一)就疫情期間，幹部回台辦法，被告公佈台幹回台辦法2（109
02 年5月20日訂定公告，見本院卷第323、325頁），因疫情期
03 間每滿半年，增加提供三種方案選其中一種（不影響每滿2
04 個月申請機票）：(1)不回臺灣，申請來回機票補助；(2)選擇
05 回臺灣（不同時申請機票補助），回台後需隔離14天（政府
06 規定旅館），回家後自主隔離7天，第8天至公司負擔，第9
07 天赴大陸，大陸隔離14天，回工作崗位上班（隔離所有費用
08 公司負擔，薪資也會給付）；(3)選擇回臺灣後，欲留職停薪
09 可提出（該月回臺灣隔離會給付1個月薪資）。又於109年7
10 月8日公佈回台規則（原告親名，見本院卷第165頁）第3點
11 規定：…，大陸地區需於集中飯店隔離14天（大陸所產生的
12 隔離飯店住宿費用由公司支付）。第5點規定：回台屬私人
13 性質，故其他費用，需由個人支付。上開規定均有佈達公
14 告，原告亦有簽名，自應受拘束。

15 (二)查，原告於110年1月8日起至同年1月23日止返台，因1月8日
16 航班取消改為自110年1月7日，其中110年1月7日起至1月24
17 日申請事假1月25日至2月16日共23日春節假期（申請返台假
18 共計23天），此有原告休假申請表、請假申請單在卷可佐
19 （見本院卷第171至175頁），參以110年1月份打卡紀錄（見
20 本院卷第97、223頁），原告自1月7日起至31日均未打卡，
21 其中1月7日起至23日標註「事假」，互核上開資料吻合，堪
22 認原告自110年1月7日起至110年1月23日止是請事假。既然
23 此段期間是請事假，核與上開台幹回台辦法第2方案不相
24 符，依據台幹回台規則第5點規定所有費用需由個人自行支
25 付。且按接受居家隔離、居家檢疫、集中隔離或集中檢疫
26 者，於隔離、檢疫期間，其任職之機關（構）、事業單
27 位、學校、法人、團體應給予防疫隔離假，且不得視為曠
28 職、強迫以事假或其他假別處理，亦不得扣發全勤獎金、解
29 僱或為其他不利之處分。家屬為照顧生活不能自理之受隔離
30 者、檢疫者而請假者，亦同，嚴重特殊傳染性肺炎防治及紓
31 困振興特別條例第3條第3項定有明文。可知勞工配合防疫措

01 施而無法出勤工作，因為不可歸責於勞工，特別條例明定雇
02 主不得有不利的對待，但因「防疫隔離假」也不可歸責於雇
03 主，所以並未強制雇主應給付薪資。縱原告因配合國內防疫
04 措施實施隔離期間（1月7日至1月20日），惟依據嚴重特殊
05 傳染性肺炎防治及紓困振興特別條例第3條第3項，僅能請求
06 被告核准防疫隔離假，尚無得請求檢疫期間工資之法律上依
07 據，蓋國家政策適用於全體國人，勞資雙方均不可歸責，如
08 將不利益轉嫁之資方，亦非公允，是原告請求被告給付檢疫
09 隔離期間14日工資27,533元，不應准許。

10 (三)又原告請求被告給付111年防疫旅館費用30,000元，並檢附
11 免用統一發票憑證（見本院卷第111、217頁）乙節；然查，
12 原告於111年1月10日起至同年2月18日返台，同年2月19日起
13 至同年3月31日請事假，有請假申請單、2022年春節特休及
14 請假申請單在卷可佐（見本院卷第151頁），並於111年3月8
15 日申請於111年3月31日離職（見本院卷第219頁員工離職申
16 請書），顯見原告自111年1月10日返台後，即未再至大陸工
17 作，此與前揭台幹回台辦法及台幹回台規則均不符合，此隔
18 離旅館費亦非在大陸隔離飯店住宿所生費用，則被告自無負
19 擔給付義務，是原告此部分請求，即屬無據，不應准許。

20 六、原告請求被告給付特別休假之工資，為無理由：

21 依據台幹回台辦法1第10點約定：台幹享有勞保及健保，又
22 因有40天休假日，所以台幹沒有享有臺灣的特休假。足見兩
23 造就原告派至大陸工作期間之特休，已另有約定，亦即每年
24 已有40日休假日；再以原告自105年5月23日起任職於被告，
25 依據勞動基準法第38條規定，其自105年5月23日起至106年1
26 月1日止，有3日特別休假、106年1月1日起至106年5月22日
27 止，有7日特別休假，107年至110年間分別有10日、14日、1
28 4日、15日特別休假，然其派駐大陸工作期間，每年均已享
29 有40日休假，顯然已優於勞動基準法第38條規定，並未違反
30 勞動基準法之強制規定，故兩造約定台幹享有每年40天休假
31 日，不得享有臺灣的特別休假，自應受拘束。是以原告請求

01 被告給付任職期間特別休假共計63日之工資，於法無據，不
02 應准許。

03 七、原告請求被告補提繳勞工退休金，為有理由：

04 (一)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
05 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
06 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
07 級表，報請行政院核定之。雇主未依本條例之規定按月提繳
08 或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主
09 請求損害賠償。勞工退休金條例第14條第1項、第5項、第31
10 條第1項分別定有明文。

11 (二)查，被告自108年1月1日起，即每月另給付原告人民幣1,800
12 元，且此部分為原告提供勞務之對價薪資，如上論述，亦即
13 原告自此每月均受領月薪資為59,000元（即50,000元+人民
14 幣1,800元〈以匯率1：5計算〉），然被告僅同意以月平均
15 薪資50,000元作為基礎補提勞工退休金（見本院卷第265
16 頁），佐以被告已為原告提繳勞工退休金金額共為140,868
17 元，此有勞工退休金個人專戶明細資料（本院卷第37至45頁
18 原證2）為證，堪認被告確實未覈實為原告每月依法提撥勞
19 工退休金，又被告應如實為原告提撥之勞工退休金共計237,
20 299元（如附表二所示）。則被告未依勞工退休金條例按月
21 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
22 之金額共計為96,431元【計算式：237,299-140,868=96,43
23 1】。

24 八、按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責
25 任；給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經
26 其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任；遲延之債
27 務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之
28 遲延利息；應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可
29 據者，週年利率為百分之5，民法第229條第1項、第2項、第
30 233條第1項前段、第203條分別有定明文。本件原告請求被
31 告給付無薪假之工資係以支付金錢為標的，依勞動基準法施

行細則第24條之1第2項第2款第2目、第9條規定，應於終止勞動契約時結清，為定有期限之債權；原告於111年3月31日離職，可請求自111年4月1日起算之法定遲延利息，於法有據，應予准許。

伍、綜上所述，原告依勞動契約法律關係及勞動基準法、勞工退休金條例等規定，請求被告給付無薪假工資66,867元及自111年4月1日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，暨依勞工退休金條例第12條第1項、第31條規定，應提繳勞退金69,431元至原告之勞工退休金專戶，為有理由，應予准許。逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。

陸、法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，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假執行，勞動事件法第44條第1項、第2項定有明文。本件判決第1項為被告即雇主敗訴之判決，依據前開規定，故本院依職權宣告假執行，並酌定相當之擔保金額准被告供擔保後免為假執行。至於原告敗訴部分，其假執行之聲請已經失所附麗，應併予駁回。

柒、本件事證明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及所提之證據，經審酌後認均無礙判決之結果，爰不予一一論述，附此敘明。

捌、訴訟費用之負擔：民事訴訟法第79條。

中 華 民 國 113 年 3 月 28 日
民事勞動庭 法 官 吳昀儒

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 113 年 3 月 29 日
書記官 陳麗靜

附表一：無薪假部分

年月份	原告請求日期 (均為星期六)	被告扣薪金額/扣款日 數	薪資單出處
-----	-------------------	-----------------	-------

(續上頁)

01

109.04	11、18、25	11,500元/6日	卷第61頁
109.05	2、9、16、23、30	18,580元/12日	同上
109.06	6、13、20、27	17,250元/9日	同上
109.07	4、11、25	12,984元/7日	卷第62頁
109.08	1、8、15、22、29	14,839元/8日	同上
109.09	5、12、19	15,333元/8日	同上
109.10	17、24、31	11,129元/6日	卷第63頁
109.11	7、14、21、31	19,250元/9日	同上
109.12	5、12、19、26	16,694元/9日	同上
	請求金額共66,867元	共扣款137,559元/日 數共計74日	

02

附表二：勞工退休金提撥

03

期間	月提繳工資、金額	提繳金額
105年5月	$50,600 \text{元} \times 6\% = 3,036 \text{元}$	911元 (計算式： $3,036 \times 9/30 = 910.8$)
105年6月至107年12月	$50,600 \text{元} \times 6\% = 3,036 \text{元}$	94,116元 (計算式： $3,036 \times 31 = 94,116$)
108年1月至111年3月	$60,800 \text{元} \times 6\% = 3,648 \text{元}$	14,227元 (計算式： $3,648 \times 39 = 14,227$)
合計		237,299元