臺灣臺中地方法院民事判決

112年度勞訴字第156號

原　　告　陳睿緯　　住○○市○○區○○路○○巷0弄00號0

訴訟代理人　林倪均律師

複代理人　　郭文程律師

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

　　李瑞敏律師

上列當事人間請求給付加班費等事件，本院於民國113年3月8日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：原告於民國106年7月14日起任職被告，簽立勞動契約書（下稱系爭勞動契約書）經派駐越南平政廠，擔任PUMA業務單位班長，薪資除本薪、海外工作加給外，尚包含原告因派駐越南並停留當地期間每日發給之新臺幣（下同）1,000元日支費；此外，原告於派駐越南期間之工作時間，係比照越南當地勞工工時，故每週六及臺灣國定假日仍需出勤8小時（年節、勞動節除外）。然迄至111年2月9日原告離職前，被告並未將日支費列入原告工資，致使原告之退休金提繳金額顯有不足，此外又未曾給付原告週六及國定假日加班費、特休未休工資，甚且無理由每月均以「代扣款1」於工資逕為扣款。為此，爰依兩造勞動契約、勞動基準法（下稱勞基法）之相關規定，請求被告給付：1.休息日及國定假日加班費707,272元、2.特休未休工資106,894元、3.代扣款6

2,288元，4.及補提繳退休金92,544元至原告之勞工退休金個人專戶。並聲明：1.被告應給付原告876,454元，及自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。2.被告應提繳92,544元至原告設於勞動部之勞工退休金專戶。3.願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：

㈠被告隸屬寶成集團，原告於106年7月12日起，依照系爭勞動契約、錄取通知（下稱系爭錄取通知）經被告在台聘僱擔任台籍幹部，並於任職期間，經派駐越南擔任管理職務，因為外籍人士身份，故依照越南當地法律，需辦理工作證及與寶元越南責任有限公司（下稱越南寶元公司）簽立勞動合同（下稱系爭勞動合同），方得於越南工作，資就原告主張說明如下：。

1.日支費並非工資：⑴依照被告之出差管理辦法（下稱系爭出差管理辦法）約定，日支費乃考量被告各營運據點之發展狀況及生活條件並不相同，為合理反應各地生活條件差異，依據各地生活水平及公司財務狀況所發放，作為派駐海外期間額外生活補貼，屬出差費用，且以員工申請為前提，非勞務之對價，被告亦有調整差旅津貼/日支費之支報標準。⑵被告係依據原告實際停留越南天數給與日支費，然原告停留越南天數與原告實際提供勞務天數並非相同，例如越南國定假日、越南休假日、返台休假或公差之頭尾兩天搭機時間亦有給與日支費，且日支費之發給與員工職級無涉，亦顯非勞務之對價。⑶日支費既非工資，被告給付原告之工資即未有短少，原告主張被告給付工資不足、請求被告補繳勞工退休金至原告之勞工退休金個人專戶，並非有理。

2.原告任職越南，工時應受越南法律拘束，原告並未於越南之休假日或於國定假日加班，縱原告有加班，被告亦已給付海外工作加給，被告給付原告工資並未低於勞基法之規定，原告自不得再請求此部分加班費。⑴工時為具有公法性質之勞動條件，當以任職地法律為依據，原告明知派駐地點為越

南，任職期間自應受越南法律就工時、國定假日之規定所規範，被告之請假管理辦法（下稱系爭請假管理辦法）、工作規則（下稱系爭工作規則）、系爭勞動合同亦同有約定，且原告於任職期間，均未曾提出異議，自不得事後再翻異。⑵原告因任管理職，故依系爭勞動合同約定，任職期間毋須打卡，且加班需兩造合意，另依照被告之延長工作時間管理辦法（下稱系爭延長工時管理辦法）之約定，加班亦需申報，則原告就有於週六、國定假日出勤之事實，應為舉證之責，⑶況被告除給付原告本薪外，尚有給付「海外工作加給」（108年9月後每月6千元）作為依照越南行事曆出勤之總薪資，縱原告有於臺灣之週六或國定假日在越南出勤之情形，被告亦已給付此部分工資，原告仍不得再向被告請求給付加班費。

3. 依照系爭工作規則、系爭請假管理辦法，被告優於勞基法關於特休之規定給與員工慰勞假，且由員工於特休休畢後自由排定慰勞假，而原告之特休假均已休畢，縱有未休畢之慰勞假，被告亦給與工資補償，原告不得再請求特休未休工資。

4. 依照越南法律，原告於越南工作需繳納稅捐。被告內部前均已對員工說明，並於系爭勞動合同約定扣繳方式，則原告知悉並同意逕由越南寶元公司代繳納原告於越南應向越南政府繳納之個人所得稅，及由被告於原告薪資中以「暫扣款」或「代扣款」名義扣款，且原告任職期間未曾爭執，則原告主張被告有不當扣款情形，亦非可採。

㈡並聲明：1. 原告之訴及假執行之聲請均駁回、2. 願供擔保請准宣告免予假執行。

三、兩造爭執與不爭執事項：

㈠不爭執之事項

1. 系爭勞動契約書、錄取通知書、系爭勞動合同均為原告親簽。

2. 原告自106年7月14日起受雇被告，並經派駐至越南擔任管理職工作，而與越南寶元公司簽署如系爭勞動合同（本院卷一

第293至296頁），其後，原告於111年2月10日自請離職，任職期間為4年6月29日，任職期間勞工名卡及離職申請單如本院卷一第375至379頁。

3.原告任期期間之各月本薪、海外工作加給數額如下所示：

年度	基本薪資/月	海外工作加給/月
106年7月至107年7月	31,000元	4,000元
107年8月至108年7月	31,600元	4,000元
108年8月	31,950元	4,000元
108年9月至110年7月	33,950元	6,000元
110年8月至110年12月	34,800元	6,000元
111年1月至111年2月	34,800元	6,000元

4.寶成國際集團於102年8月12日有發佈內部聯絡函（本院卷第一第297頁），其主旨載稱：「配合越南政府於西元2013年7月1日修訂個人所得稅法，修訂派駐越南地區台幹海外個人所得稅方案」。

5.原告任職期間適用106年3月6日、109年9月1日修正生效之系爭出差管理辦法（本院卷一第33至37頁、299至308頁），109年4月1日修正生效之系爭請假管理辦法（本院卷一第309至316頁）、109年4月版之系爭工作規則（本院卷一第317至345頁）。

6.寶成國際集團訂有生效日為110年2月1日之系爭延長工時管理辦法（本院卷一第347至351頁），及000年0月0日生效之系爭越南區海外幹部管理規章。

7.原告派駐越南期間，得依系爭出差管理辦法規定申請日支費，前述日支費申領係以原告實際停留駐地天數(包含週日、越南國定假日等原告未提供勞務之天數在內)每日給予新台幣1,000元計算（本院卷一第427頁），且原告如有返台休假，於頭尾二天搭乘飛機時間（明顯非工作時間），亦得報銷申請日支費，其餘返台休假期間則不支給日支費。

8.原告如於海外停留每滿52天，被告則給予其8日慰勞假，惟依據系爭工作規則第31條之1規定慰勞假內含特休假。

9.原告派駐越南期間之台灣國定假日與例休假日出勤情形如本院卷一第411頁所示。

10.原告於越南無須打卡，被告未置有出勤紀錄。

㈡爭執事項

1.日支費性質是否為工資？原告請求被告補提繳勞工退休金9萬2,544元，是否有理？

2.原告請求被告應給付加班費（休息日與國定假日加班）70萬7,272元，是否有理？

3.原告請求被告給付特休未休工資10萬6894元，是否有理由？

4.原告請求被告返還薪資扣款6萬2,288元，是否有理？即被告抗辯原告確已同意由薪資中代扣越南當地所得稅，是否可採？

五、本院之判斷：

㈠日支費是否屬於工資？原告請求被告補提繳勞工退休金9萬2,544元，是否有理？

1.按勞基法第2條第3款規定工資之定義，係：「謂勞工因工作而獲得之報酬：包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之」。又勞基法施行細則第10條第2款規定：「本法第2條第3款所稱之其他任何名義之經常性給與係指左列各款以外之給與。……。二、獎金：指年終獎金、競賽獎金、研究發明獎金、特殊功績獎金、久任獎金、節約燃料物料獎金及其他非經常性獎金。……」。綜合上開條文，所謂「因工作而獲得之報酬」者，係指符合「勞務對價性」而言；所謂「經常性之給與」者，則係指在一般情形下經常可以領得之給付。判斷某項給付是否具「勞務對價性」及「給與經常性」，應依一般社會之通常觀念為之，其給付名稱為何，尚非所問（最高法院111年度台上字第2070號判決要旨參照）。是以，僱主所為之給與，無論其名義為何，如

在制度上通常屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價，即具工資之性質而應納入平均工資之計算基礎；倘雇主為其單方之目的，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，亦與勞動契約上之經常性給與有別，不得列入工資範圍之內。

2. 原告主張：⑴系爭錄取通知明列工作地點在越南，既原告常駐在越南，則日支費乃因各國生活條件、幣值、生活水準不同，由被告定期給付之駐外津貼，用以彌補員工駐外期間特殊環境工作及生活之不便利，原告領取之日支費為勞務之對價且為經常性之給予，屬工資，與勞基法施行細則第10條第9款差旅費性質並不相同。⑵系爭出差管理辦法除差旅津貼外，另增設日支費給付標準，且依照系爭出差管理辦法附件即「派駐海外人員（台幹）海外停留天數與日支費計算標準」（下稱系爭計算標準，本院卷一第39頁），駐外人員於返台休假期間、當地休假期間、他國休假期間均不得請領日支費，僅就原告停留越南當地且有提供勞務時間方發給日支費，則日支費核屬原告對被告勞務之對價，要屬薪資。⑶原告於106至110年任職越南期間均有依照系爭出差管理辦法之報銷標準申報差旅相關費用並領得日支費，則日支費並非臨時偶發性之業務需求而發放，其給付屬經常性給予。⑷依照系爭錄取通知書，亦將日支費列於「任用條件」而非「福利」項下，堪認日支費並非恩惠性給予。⑸系爭出差管理辦法於109年9月修正，修正前並未明文將日支費定義為「額外開銷補貼、非提供勞務之對價」，應為同意派駐海外之代價。⑹另系爭出差管理辦法關於日支費之費用，於109年9月1日修正後，依據不同國家發給不同金額，且修正後就臨時性、短期性出差之差旅費用，尚有約定國外出差旅費報支標準、國外差旅費用報支管理原則、差旅津貼報支管理原則等規定，與日支費請領流程（本院卷二第319頁）亦不同，則日支費乃因各國生活條件、幣值、生活水準不同，由被告定期給付之駐外津貼，用以彌補員工駐外期間特殊環境工作及

生活之不便利，原告領取之日支費為勞務之對價且為經常性之給予，與勞基法施行細則第10條第9款差旅費性質並非相同，應屬工資。

3. 查⑴「薪資㈠每月本薪（含基本薪資、特加…等固定給予之津貼）及派駐海外人員海外工作加給：依甲、乙雙方簽定之錄取通知書為準」系爭勞動契約書第2條第1項訂有明文（本院卷一第27頁），⑵另「任用條件：本薪NT31,000元/月，海外工作加給4,000元/月，派駐海外期間得依出差管理辦法之報銷標準申報差旅相關費用」，系爭錄取通知書第6點亦有明文（本院卷一第31頁），⑶又「目的：為使公司員工出差管理及差旅報支有所依循，特訂本辦法」、「日支費就派駐海外人員發放標準，依照集團台籍人員國外出差日支費標準修訂之發文辦理」系爭出差管理辦法第1條、第6.4.2條亦有明文（本院卷一第33至39頁），⑷再「薪資結構：依集團規定辦理」系爭越南區海外幹部管理規章第4條第2項第2款亦有約定（本院卷一第53頁）。則依照前開兩造於系爭勞動契約及系爭越南區海外幹部管理規章之約定，日支費並未列於被告應給付予原告薪資之範圍，佐以，被告除本薪外，另有給付海外工作加給（108年9月後每月6千元）作為工資，再參以依照兩造於系爭錄取通知書、系爭出差管理辦法之約定，且日支費亦屬差旅費之範疇，且另需係依系爭出差管理辦法之報支標準申報，準此，被告抗辯：日支費並非工資，即非無據。

4. 此外，「返台休假或公差之起迄二日、當地休假日、他國休假日均計算日支費，休假/出差期間天數不計算日支費」，再者，台籍駐外人員及台籍國內人員海外出差依據地區不同規定金額日支費，與員工職級無關，系爭出差管理辦法第6.4.2條、及附件計算基準表亦有分別有明文（本院卷一第33至39、427頁），依此，原告於返台休假起迄、當地休假、他國休假等未替被告提供勞務之時間，仍得取得日支費，然原告返台公差有替被告提供勞務期間，則無法取得日支費，

準此，日支費之給付，與原告是否對被告提供勞務，並無必然相關。是被告抗辯：日支費乃額外開銷之補貼，非原告提供勞務之對價非工資，即非無稽。參以，系爭出差管理辦法於109年9月1日修正，「考量集團營運據點分布幅員廣大，各地區發展狀況及當地生活條件不同，為合理反映各地區環境條件差異，將依各地生活消費水平與艱困程度以及公司財務狀況，適時調整給付差旅津貼/日支費報支標準，以作為海外出差期間之額外生活補貼。差旅津貼/日支費等給付為額外開銷補貼，並非提供勞務之對價，因此非屬工資或薪資性質。」、「國內員工之差旅津貼及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；若國外出差期間適逢當地之法定休假日，仍符合差旅津貼/日支費請領資格，不以需提供勞務為必要報支條件」000年0月生效之系爭出差管理辦法第5.10.1條、第5.10.2條分別訂有明文（本院卷一第304頁）。則日支費乃額外開銷補貼、非提供勞務之對價、非工資性質，故需報支後發放，既經兩造約明，且原告迄至111年2月9日離職前均未曾異議，堪認原告得知悉日支費性質上並非工資，且亦已同意；是被告抗辯：日支費屬差旅費用、為恩惠性之給予，非屬工資，即屬可採。

5.原告固舉被告新制抗辯：被告已將日支費列為薪資等語（本院卷一第41頁），然原告所舉PPT為原告離職後，被告於111年10月所為駐外人員聘僱制度所為調整，實難據為有利於原告之認定。此外，系爭錄取通知書任用條件項下包含本薪、海外工作加給、變動獎金等部分、福利項下則有保險、休假及其他福利，則福利項目則針對非金錢給付項目，尚難據為薪資科目劃分之依據。再者，原告固舉被告簡報（本院卷二第319頁）主張差旅費與日支費申報流程並不相同，然差旅津貼及日支費報支管理規則併規定於系爭出差管理辦法第5.10.2條，且被告提出之說明乃「差旅報銷作業流程」說明，未區分差旅費與日支費之申請而有異，有該說明頁面附卷可

參（卷二第319頁），此外，國外出差申請及差旅報支作業流程並無不同，亦有系爭差旅辦法第6.2條圖表附卷可參（本院卷一第307頁），則原告主張差旅費與日支費申報流程不同，即容有誤解。

6.綜上，日支費非工資性質，原告主張應列入工資，並請求被告補繳退休金至原告之勞工退休金專戶，即非有據。

㈡原告請求被告應給付加班費（休息日與國定假日加班）70萬7,272元，是否有理？

1.原告主張⑴依照勞基法規定，若勞工於休假日及國定假日上班，應由雇主給付加班費；且乃勞基法之強制規定，依照民法第71條規定，勞雇雙方不得以契約排除之。而依照越南勞動法及越南寶元公司勞動內規約定，原告需於週六上班，至依照系爭工作規則第16條之2、及系爭請假管理辦法第5.3.2規定，原告之出勤雖需遵守越南當地法，然並未排除同規則第29.30.47及勞基法規定，且兩造未約定調移國定假日，則被告自應給付原告週六及臺灣國定假日出勤之延長工時工資。⑵依照勞基法第21、24、39條、同法施行細則第11條規定，加班費之計算以平日工資計之、非以法定基本工資計之，兩造並未約定正常工時工資指基本工資，亦未約定薪資總額包含加班費、且另訂有系爭延長工時管理辦法及「加班夜班工作及停止假期時薪資加給標準」，被告抗辯：給付原告之工資優於勞基法規定，並非可採。

2.經查：

⑴①「休息制度（週休日，休年假，節日…）依越南法律規定及公司管理規章規定」，系爭勞動合同第3.1條訂有明文（本院卷一第294頁），②另「本公司員工，若派駐之工作地點為臺灣地區（含澎湖、金門、馬祖）以外之海外地區（以下稱駐外員工），應嚴格遵守派駐當地之法令與相關勞動內規」，系爭工作規則第16條之2前段亦有明文（本院卷一第320頁），③又「海外員工之婚假、喪假、普通傷病假、公傷假、事假、產假、陪產假、產檢假等給假原則比照

國內員工，但出勤認定以派駐地當地法令及行事曆為基準；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。」系爭請假管理辦法第5.3.2條訂有明文（本院卷一第315頁）。準此，依照兩造約定內容，工時係依循派駐地法律規定。原告固主張亦應符合臺灣勞基法工時之規定等語，然工時為具有公法性質之勞動條件，自應適用屬地主義，以工作地法律為準，而本件原告之派駐地為越南，有系爭錄取通知及勞動合同附卷可考（本院卷一第31、293頁），是關於正常工時、國定假日、休假日之認定，應俱以越南法律為準，以維事理之平。況原告於訂約時既已明知派駐地為越南，亦未於系爭勞動合同另就工時為不同之約定，且迄至原告離職前任職長達4年6月期間均未曾爭執，則兩造自應受前開約定之拘束，以平衡勞雇雙方整體利益及兼顧契約自由原則。至原告有於越南正常工時外時間服勞務，例如與臺灣公司聯繫業務事宜，即屬延長工時，若經原告舉證確有加班之事實，自得另請求被告給付加班費，附此敘明。

⑵次查，依照越南勞動法第105條規定，每日正常工時不超過8小時，每週工時不超過48小時，有越南勞動法附卷可參（本院卷三第93頁），則週六為應上班日屬正常工時之時間，是原告主張於越南週六有上工，屬假日加班，請求被告給付延長工時工資，即非有據。

⑶再查，原告任職期間，越南之國定假日如附件所示，為兩造所不爭執（見不爭執事項三㈠9），然原告並未舉證有於越南之國定假日加班之事實，則原告請求被告給付國定假日加班費，仍非有理。

3.原告固主張被告未能提出原告出勤紀錄，依法應對被告裁罰，並應任原告主張之工時為真等語。然⑴按雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存五年。勞基法第30條第5項定有明文。

另勞工請求之事件，雇主就其依法令應備置之文書，有提出之義務。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。勞動事件法（下稱勞事法）第35條、第36條第5項亦分別定有明文。⑵此外，「勞動者在開始及結束工作時不需刷卡或簽字」系爭勞動合同第2條第2款訂有明文（本院卷一第294頁），則被告未留存出勤紀錄乃基於兩造約定，此亦為簽約之原告所明知，是被告並非無正當理由未備應置之文書，則原告依照勞基法及勞事法前開規定，主張應就被告未提出其出勤紀錄予以裁罰，即有違誠信、且非可取。

4.綜上，原告請求被告給付原告於臺灣之國定假日、週六在越南有上工日之延長工時工資，即非有據，並非可採。

㈢原告請求被告給付特休未休工資10萬6894元，是否有理由？

1.原告主張：⑴特休假為勞工優勢之權利，不得附條件限制勞工之排定，且不得逕將慰勞假認為特休假；兩造未曾約定申請之慰勞假先補足特休假。⑵原告任職期間未曾提出特休之申請、亦未曾使用特別休假、僅申請過慰勞假，且請慰勞假假天數未逾慰勞假得申請之天數，自無特休假業已休畢之情形。⑶被告提出之出勤紀錄中，慰勞假與特休假交叉登載，並無工作規則第31條之1優先使用特休之情形。⑷被告之新制說明會已說明給付依照臺灣法令給與特休假，則被告自應再給付原告特休未休工資等語。

2.經查

⑴①「針對派駐海外人員提供慰勞假（內含特休假），慰勞假依累積固定海外出差天數享有固定給假天數，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」系爭工作規則第31條之1訂有明文（本院卷一第325頁）。②「伍、休假管理辦法：一、慰勞假/年假：1.台籍幹部慰勞假（本文以下部分內容以年假代稱慰勞假）A海外天數停留滿52天後，得享8天慰勞假；未滿52天者不依

比例給假」系爭越南區海外幹部管理規章亦有明文（本院卷一第53至54頁），是被告抗辯：被告提供員工之慰勞假包含年假（即特休假），且兩造約定，應優先使用特休假，即屬可採。③此外，系爭請假管理辦法第5.1條未列有「慰勞假」之假別，係另於同法第5.3.2條約定「海外員工之婚假、喪假、普通傷病假、公傷假、事假、產假、陪產假、產檢假等給假原則比照國內員工，但出勤認定以派駐地當地法令及行事曆為基準；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。」有系爭請假管理辦法附卷可考（本院卷一第311至315頁），堪認慰勞假乃針對派駐海外員工之額外假別，且含特休假在內，使用方式則應優先使用慰勞假，不足休假天數方以慰勞假給假。

⑵原告於109至110年共請慰勞假為66日，有原告提出之海外幹部休假計算表附卷可參（本院卷一第121頁），另原告之特休假日數為28天，有原告各年度特休假日數表附卷可查（卷二第234頁），則原告之特休假均已休畢，是原告請求被告給付特休未休工資，即非有據，並非可採。

⑶原告固提出年度假期結清表（本院卷一第63、93、107、121）主張並未請過特休假等語，然前開結清表係以休假表彰請假日數、並未區分假別，則原告據以主張未請過特休假，即非有據；況慰勞假為被告予派駐海外員工之特殊假別，應於特休假後使用，有系爭工作規則第31條之1、系爭請假管理辦法第5.3.2條附卷可查，既然原告對於使用前開結清表上慰勞假並未爭執，則原告再主張：任職期間並無請特休假等語，即非可取。至原告所舉被告新制，乃原告離職後被告所為調整（本院卷一第41頁），自無從據為有利於原告之認定，附此敘明。

㈣原告請求被告返還薪資扣款6萬2,288元，是否有理？即被告

抗辯原告確已同意由薪資中代扣越南當地所得稅，是否可採？

1. 原告主張：任職期間每月均遭被告不明扣款，有薪資單及載列之代扣款項目附卷可查（本院卷一第45至50、65至77、81至92、95至106、109至120頁），而被告並未舉證證明確實有代繳原告於越南應繳納之個人所得稅，則被告自應將該部分屬工資之不當扣款返還原告；至被告所提出之預扣證明及繳稅單，則未經公證單位認證、欠缺證據能力，無從據為有利於被告之認定等語。

2. 查⑴「義務：依據越南稅法規定，繳交個人所得稅」，系爭勞動合同第3.2.1條訂有明文（本院卷一第295頁）。⑵另在越南工作之非居民均為納稅義務人，雇主應代扣員工所得稅，並按月或季度向稅務機關繳納，越南所得稅法第1.4、24.1至24.3、25.1.a、25.1.b條定有明文（本院卷二第370至373、432至435頁）。⑶又「主旨：配合越南政府於西元2013年7月1日修訂之個人所得稅法，修訂派駐越南地區台幹海外個人所得稅方案」、「依照越南政府修訂之個人所得稅法，自西元2013年7月1日起提高個人所得稅之免稅額及家境減項扣除額，考量其制度實施對越南區台幹個人負擔所得稅之影響，調整越南區台幹海外個人所得稅標準」，有寶成國際集團內部聯絡函寶人字第20130026號函附卷可查(本院卷一第297頁）。⑷此外，被告於105年7月至111年間均有替原告繳納個人所得稅，有個人所得稅報表、預扣證明、繳納單、結算資料附卷可考（本院卷二第179至211頁），則被告抗辯：兩造約定被告依據越南所得稅法每月於原告薪資內代扣原告應納之個人所得稅，並由被告按時繳納，並非無稽。

3. 原告固抗辯：被告提出之繳納資料未經公證，故爭執私文書之證據能力等語。然原告於本院審理時自承：每月均有拿到薪資單、未曾自行納稅等語（本院卷二第330頁、卷三第216頁），既然原告每月均有拿到薪資單，且於任職期間就稅款扣款亦從未爭執，甚且於任職期間又未曾自行繳納應納之個

人所得稅，堪認原告應繳納之個人所得稅款已由被告依照系爭勞動合同代為扣款並繳納，否則原告豈有未遭越南政府追徵稅額之理，則原告前開抗辯，並非可採。

4.準此，兩造業已約定原告在越南任職應繳納之個人所得稅款由被告於每月薪資內扣款並代繳，被告抗辯：系爭代扣款為被告扣款並代繳之原告應納個人得稅款，即為可採，原告請求被告返還系爭代扣款，即非有據。

六、綜上，原告依照兩造勞動契約、勞基法之相關規定，請求被告補提繳勞工退休金至原告之勞工退休金個人專戶、給付原告有於臺灣之國定假日及休假日在越南出勤之延長工時工資、及請求被告給付特休未休工資、及請求被告返還代扣款，為無理由，應予駁回。而原告陳明願供擔保聲請宣告假執行部分，因本訴經敗訴駁回，其假執行之聲請，已失所依附，應併予駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法，核與判決結果不生影響，爰不逐一論述。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　華　民　國　113　年　4　月　30　日

勞動法庭　法　官　陳航代

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　4　月　30　日

書記官　江婉君