

臺灣臺中地方法院民事判決

114年度勞簡字第109號

原告 趙恩祺

訴訟代理人 張國璽律師

被告 華廣生技股份有限公司

法定代理人 黃椿木

訴訟代理人 鄭志明律師

上列當事人間請求給付資遣費事件，本院於民國115年5月21日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應給付原告新臺幣26萬1,849元，及自民國114年8月1日起至清償日止，按週年利率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70%，餘由原告負擔。

四、本判決得假執行。但被告如以新臺幣26萬1,849元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但擴張或減縮應受判決事項之聲明者不在此限，民事訴訟法第255條第1項第3款定有明文，且依勞動事件法第15條後段規定，於勞動事件亦適用之。本件原告起訴時原聲明：(一)被告應給付原告新臺幣(除另載幣別者外，下同)18萬3,425元，及自民國114年8月1日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(二)請准依職權宣告假執行。嗣於114年11月26日具狀變更其聲明為：(一)被告應給付原告36萬9,548元，及自114年8月1日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(二)請准依職權宣告假執行等語(見本院卷第201頁)。核屬擴張應受判決事項之聲明，應予准許。

二、原告主張：原告自108年3月4日起至114年6月30日止受僱於

被告(下稱系爭勞動契約)，並任職於被告臺中大慶廠。被告自109年12月外派原告至中國大陸子公司即華廣生物科技(深圳)有限公司(簡稱BNS)，擔任經理，月薪約為11萬6,853元，每月由被告給付原告5萬8,000元、BNS給付外派津貼人民幣6,000元(下稱系爭外派津貼)、房屋補助人民幣8,240元(下稱系爭房屋補助)，另約定啟程與回程搬遷補助等，原告並與被告簽立任用契約書(下稱系爭任用契約書)、派駐海外人員同意書(下稱系爭派駐同意書)、與BNS簽立勞動合同。114年農曆過年後BNS要求原告自昆山調至福建地區，負責專案推廣，原告雖同意自114年3月起移居至廈門負責市場開拓業務，惟被告又於114年4月10日通知原告自114年6月1日起調動並返回臺中大慶廠任職(下稱系爭調動)，且取消每月領取之系爭外派津貼、房屋補助，原告每月工資僅剩5萬8,000元，系爭調動違反勞動基準法(下稱勞基法)第10條之1規定，同時違反勞基法第14條第1項第5款規定，原告得不經預告終止系爭勞動契約。嗣後原告發現被告於114年3月起至同年5月間，逕自調降原告災保投保薪資及勞工退休金月提繳工資之數額；且被告未於114年6月30日系爭勞動契約終止前，依約給付應付之回程搬遷補助人民幣5,000元(下稱系爭回程搬遷補助)；又被告112年6月份低報原告之勞工退休金月提繳工資，並少提繳勞工退休金222元，有不依勞動契約給付原告工作報酬及違反勞動契約或勞工法令，致有損害原告權益之虞。原告遂於114年6月27日以國史館郵局第357號存證信函(下稱系爭存證信函)通知被告終止系爭勞動契約，被告於同年月30日收受系爭存證信函，系爭勞動契約已於114年6月30日合法終止。爰依勞基法第14條第5、6款、勞工退休條例(下稱勞退條例)第12條第1、2項等規定提起訴訟等語。並聲明：如變更後之聲明所示。

三、被告抗辯：原告派駐中國大陸期間，於112、113年業務績效KPI不佳，且中國大陸一般型血糖機監測市場需求降低，而113年年中被告有新產品陸續於臺灣連鎖通路鋪貨，臺灣業務

01 部門有人力需求，被告遂於114年4月10日與原告溝通協調，
02 原告同意返回臺灣述職。惟原告以系爭調動通知不合法為
03 由，請求被告恢復其外派職務，嗣經臺中市政府勞工局調解
04 不成立，原告遂於114年6月27日以被告違反勞基法第14條第
05 1項第5、6款規定為由，終止系爭勞動契約。惟依系爭任用
06 契約書第5條、及被告制定並經報備之工作規則(下稱系爭工
07 作規則)第22條等約定，原告已同意於受僱期間，應接受被
08 告調派之部門、職務及工作地點。另依系爭派駐海外人員同
09 意書第3、4條約定，原告同意接受被告調派至中國大陸或安
10 排職缺返臺述職。又關於系爭調動，被告相關主管已提前於
11 114年4月10日與原告以視訊會議溝通及討論，也接受原告意
12 見，將原告返臺述職時間延長至114年6月1日。且原告於114
13 年5月9日向被告確認其薪資、職稱等工作內容，被告已於11
14 4年5月13日以電子郵件說明並傳送回任通知書(下稱系爭回
15 任通知書)予原告，原告復於114年6月2日回臺述職，原告至
16 114年6月30日始拒絕出勤不假而別。顯見被告合理且必要行
17 使調動權，並無原告片面指摘被告違反兩造契約或勞基法第
18 10條之1規定、或任何權利濫用或違反誠信原則之情事。至
19 系爭回程搬遷補助，係於原告提出申請及單據後，被告始能
20 依程序審核後撥款；114年3月起至同年5月間之勞工退休金
21 差額，被告已與114年6月之薪資一併給付予原告；被告係於
22 112年6月8日始經總經理定案核准含原告在內員工調薪，溯
23 及112年6月1日起生效、於112年7月5日發放，而被告於112
24 年6月19日向勞動部勞工保險局(下稱勞保局)申報原告工資
25 由原本8萬3,900元調整為8萬7,600元，該調整依法於次月1
26 日即112年7月1日起生效，勞保局則於112年8月25日前繕具
27 繳款單，被告已於112年9月30日前繳納應提撥之勞工退休
28 金，被告之申報作業及繳款並無違反法令。是被告未違反勞
29 基法第10條之1規定，亦無勞基法第14條第1項第5、6款規定
30 事由，故原告請求資遣費無理由等語。並聲明：(一)原告之訴
31 駁回。(二)如受不利之判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

01 四、爭執與不爭執事項（見本院卷第306至307頁、第362頁，並
02 依判決格式修正或刪減文句）：

03 （一）不爭執事項：

- 04 1.原告於108年3月4日簽訂系爭任用契約書，自108年3月4日起
05 任職於被告臺中大慶廠。
- 06 2.原告於109年11月13日簽立系爭派駐海外人員同意書，自109
07 年12月1日起派駐BNS，薪資分由臺灣、大陸兩地支付，並約
08 定啟程與回程搬遷補助。原告於109年12月1日起至114年5月
09 31日止之派駐期間，於臺灣領取每月5萬3,000元，另於中國
10 大陸領取每月人民幣6,000元、另領取系爭房屋補助人民幣
11 8,240元。自112年6月1日起，原告於臺灣每月領取之金額調
12 升至5萬8,000元。
- 13 3.被告通知114年6月1日起調動原告返回被告臺中大慶廠任
14 職，每月工資5萬8,000元。
- 15 4.原告依勞基法第14條第1項第5、6款規定，以系爭存證信函
16 為終止系爭勞動契約之意思表示，被告於114年6月30日收
17 受。
- 18 5.被告就原告勞工退休金提繳部分，申報原告自111年4月1日
19 起之月提繳工資為8萬3,900元、申報原告自112年7月1日起
20 之月提繳工資為8萬7,600元、申報原告自114年3月1日起之
21 月提繳工資為6萬0,800元、申報原告自114年6月1日起之月
22 提繳工資為8萬7,600元。
- 23 6.被告已將於114年3月起至同年5月間未提繳之勞工退休金差
24 額4,824元，於114年7月4日以匯款方式給付予原告。
- 25 7.BNS於114年7月14日支付系爭回程搬遷補助人民幣5,000元予
26 原告。

27 （二）爭執事項：

- 28 1.原告主張其已於114年6月30日以勞基法第14條第1項第5、6
29 款規定，合法終止系爭勞動契約，有無理由？
- 30 (1)原告主張被告於114年4月10日通知原告自114年6月1日起調
31 動並返回臺中大慶廠任職(即系爭調動)，取消每月領取之系

01 爭外派津貼、房屋補助，原告每月工資僅剩5萬8,000元，系
02 爭調動違反勞基法第10條之1規定，同時違反勞基法第14條
03 第1項第5款規定，有無理由？

04 (2)原告主張被告於114年3月起至同年5月間，逕自調降原告災
05 保投保薪資及勞工退休金月提繳工資之數額，違反勞動契約
06 或勞工法令，致有損害原告權益之虞，有無理由？

07 (3)原告主張被告未於114年6月30日系爭勞動契約終止前，依約
08 給付應付之系爭回程搬遷補助人民幣5,000元，有無理由？

09 (4)原告主張被告112年6月份低報原告之勞工退休金月提繳工
10 資，並少提繳勞工退休金222元，有無理由？

11 2.原告請求被告給付資遣費36萬9,548元，有無理由？

12 五、得心證之理由：

13 (一)原告於108年3月4日簽訂系爭任用契約書，自108年3月4日起
14 任職於被告臺中大慶廠；於109年11月13日簽立系爭派駐海
15 外人員同意書，自109年12月1日起派駐BNS，薪資分由臺
16 灣、大陸兩地支付，並約定啟程與回程搬遷補助。被告通知
17 114年6月1日起調動原告返回被告臺中大慶廠任職，每月工
18 資5萬8,000元。原告依勞基法第14條第1項第5、6款規定，
19 以系爭存證信函為終止系爭勞動契約之意思表示，被告於11
20 4年6月30日收受等情，有系爭任用契約書、派駐海外人員同
21 意書、BNS勞動合同、系爭存證信函及回執、系爭調任通知
22 書等件(見本院卷第111至114、21至39、47至51、171頁)在
23 卷可稽，且為兩造所不爭執(見不爭執事項1.至4.)，堪以認
24 定。

25 (二)原告主張其於114年6月30日以勞基法第14條第1項第5、6款
26 規定合法終止系爭勞動契約，有無理由？

27 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
28 下列原則：一、基於企業經營上所必須，且不得有不當動機
29 及目的。但法律另有規定者，從其規定。二、對勞工之工資
30 及其他勞動條件，未作不利之變更。三、調動後工作為勞工
31 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，勞基法第10條之1定有明文。

2. 被告於114年4月10日通知原告自114年6月1日起調動並返回臺中大慶廠任職(即系爭調動)，違反兩造間關於調動之約定，且違反勞基法第10條之1雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約約定之規定，系爭調動並不合法：

原告主張被告於114年4月10日進行調動告知時，實際上僅被告單方面要求原告之返臺時間，而就調動原因及新工作內容offer(例如：薪資待遇、工作內容、職稱等)等內容均未提供，原告並未就系爭調動與被告達成協商合意，系爭調動係被告擅自單方調動原告工作地點從福建地區移至臺灣臺中。反倒於114年4月24日在原告主動要求確認返臺後之職位安排後，被告公司HR始於114年5月9日向原告提出返臺後之薪資、職稱等工作內容，然因對原告不利，違反勞基法第10條之1規定，原告當場即已表示拒絕。114年5月13日被告HR雖另以email將系爭回任通知寄送予原告，惟原告仍回覆不同意。原告因擔心遭被告以無故曠職或其他事由解僱，遂不得已先依被告單方指示於114年6月2日返臺報到，惟原告事前已於114年5月27日向臺中市政府勞工局申請勞資爭議調解等語(見本院卷第14、12頁)，並提出勞資爭議調解紀錄、兩造往來之email紀錄、訴外人黃耀慶(即BNS公司職員)與原告微信對話紀錄等件為證(見本院卷第41至43、55至61頁)。被告則辯稱依系爭任用契約書第5條約定、及依系爭工作規則第22條約定，原告已同意於受僱期間，應接受被告調派之部門、職務及工作地點。另依系爭派駐海外人員同意書第3、4條約定，原告同意接受被告調派至中國大陸或安排職缺返臺述職。故原告主張被告事前未徵得原告同意，違法調動原告返臺述職等語，顯屬無稽無據，被告並無違反兩造契約約定等語(見本院卷第283至284頁)。經查：

(1) 系爭調任通知書載明「調任依據」係「系爭派駐海外人員同意書第3、4條」約定(見本院卷第171頁)，則當時兩造就系

01 爭調動產生爭議，若被告認為系爭調動合法，自應「符合系
02 爭派駐海外人員同意書第3、4條」約定，始未違反兩造間關
03 於調動之約定。觀諸系爭派駐海外人員同意書第3、4條約定
04 之內容為：「3、駐外期間，應接受公司考核其職務之知
05 識、技能及態度，經評估不適任此職務且未能限期改善者，
06 將由公司視當時之人力狀況，安排恢復原職務、轉任新職務
07 (將依薪資制度以新職務重新敘薪)或結束勞動契約。4、經
08 駐外期滿後，公司將依據駐外期間之工作表現安排適當職缺
09 返臺述職或再行續約」等語(見本院卷第171頁)，惟：

10 ①被告並未舉證證明原告於駐外期間，經被告考核其「海外派
11 駐(IOT)」之職務之知識、技能及態度，且考核後為原告不
12 適任該「海外派駐(IOT)」職務，又未能限期改善等事實，
13 是系爭調動並未符合系爭派駐海外人員同意書第3條之約
14 定。從而，被告依據系爭派駐海外人員同意書第3條約定所
15 為之系爭調動，違反兩造間關於調動之約定，並不合法。

16 ②被告亦未舉證證明於系爭派駐海外人員同意書第2條約定之1
17 11年11月30日期滿屆至後，兩造有再次協商延長駐外之期
18 間，且該延長後之駐外期間亦已於114年4月10日屆滿等事
19 實；且未舉證證明原告於駐外期間之工作表現，適當任職
20 「TW-臺灣業務部-專案技術/主任」此職缺之事實，是系爭
21 調動並未符合系爭派駐海外人員同意書第4條之約定。從
22 而，被告依據系爭派駐海外人員同意書第4條約定所為之系
23 爭調動，違反兩造間關於調動之約定，並不合法。

24 ③綜上，系爭調動未符合系爭派駐海外人員同意書第3、4條之
25 約定，違反兩造間關於調動之約定，且違反勞基法第10條之
26 1雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約約定之規定，是系
27 爭調動並不合法。

28 (2)被告復辯稱依兩造往來之email紀錄及系爭調任通知書，可
29 知關於系爭調動，被告相關主管已提前於114年4月10日與原
30 告以視訊會議溝通及討論，也接受原告意見，將原告返臺述
31 職時間延長至114年6月1日。且原告於114年5月9日向被告確

01 認其薪資、職稱等工作內容，被告已於114年5月13日以電子
02 郵件說明並傳送系爭回任通知書予原告，原告復於114年6月
03 2日回臺述職，原告至114年6月30日始拒絕出勤不假而別。
04 顯見被告合理且必要行使調動權，並無原告片面指摘被告違
05 反兩造契約或勞基法第10條之1規定、或任何權利濫用或違
06 反誠信原則之情事等語(見本院卷第283至284頁)，並以兩造
07 往來之email紀錄、及提出系爭調任通知書、請銷假明細表
08 為證(見本院卷第55至60、171、160至161頁)。惟：

09 ①觀諸系爭調任通知書，係被告單方製作，無法證明原告同意
10 系爭調動之事實。被告亦未另舉證證明被告於114年4月10日
11 進行調動告知時，原告同意系爭調動之事實。是被告上開所
12 辯，為不可採。

13 ②又觀諸被告不爭執形式上真正之114年4月24日黃耀慶與原告
14 微信對話紀錄，提及：「原告：Hi, Ryan(即黃耀慶)，我想
15 申請5/2-5/12返臺，一是確認總公司職位安排，二是放完今
16 年休假，懇請同意…。(黃耀慶：好的！)原告：感謝。(黃
17 耀慶：關於職務安排，說是總公司人資部會發通知給你，可
18 能因為還有一個多月尚未處理，你也可主動尋問一下！原
19 告：這我會再確認」等語(見本院卷第61頁)。再對照填表日
20 期為114年4月25日之人事異動單(見本院卷第109頁)，原告
21 新工作之部門、職稱、職等、薪資核定等事項，係被告於11
22 4年4月25日始填表製作；而部級主管、處級主管係於114年4
23 月28日始簽核；人資單位係於114年4月29日始簽核等情以
24 觀，並參以系爭調任通知書載明：「2025年4月10日經BNC
25 (即被告，下同)華廣總公司管理處處長Fairy偕同HR向本人
26 確認『佈達調任決議』後，當日即由BNS總經理Ryan與本人
27 協商確認調任回臺日為2025年6月1日」等語(見本院卷第171
28 頁)，足認系爭調動是由被告先「決議」後，直接向原告
29 「佈達」，且被告於114年4月10日進行調動告知時，被告就
30 原告新工作內容offer(例如：薪資待遇、工作內容、職稱
31 等)尚未簽核。是原告主張其於114年4月10日並未就系爭調

01 動與被告達成協商合意等語，應堪採信。

02 ③再觀諸自114年5月13日起至114年6月20日止兩造往來之email
03 紀錄，114年5月13日被告HR將系爭調任通知書寄送予原
04 告、114年5月16日原告回覆：「感謝您的來信，我不同意此
05 調動」、114年5月22日被告回覆：「公司依據『派駐海外人
06 員同意書第3條及第4條規定』辦理此調任。BNC華廣總公司
07 管理處於2025年4月10日由處長偕同BNC的HR經理、BNS代表
08 窗口與您會談通知，當日也由BNS總經理Ryan與您本人協商
09 合意調任時間為2025年6月1日，程序與適法性上並無其他疑
10 慮，故無法讓您事後單方面拒絕雙方協議。倘若調任時間應
11 到職而未到職，恐構成曠職疑處，曠職超過一定期間則有開
12 除之可能性，實非公司所願。若您對回臺調任敘職仍有其他
13 考量，請再隨時回饋予我們，以利後續進行，感謝。」、11
14 4年5月25日原告回覆：「感謝您的來信，我還是不同意此職
15 務調動的流程，另外更正一點，Ryan從未有和我討論過此調
16 動，更無協商合意的事實發生，基於您一再提醒曠職將開除
17 的可能性，我6/2會按要求先返臺報到，其他部分按勞動調
18 解結果為主」、114年5月29日原告回覆：「很遺憾這段時間
19 並未收到對職務調動的回應，雙方也無法達成合意，因此已
20 提出勞動調解，基於您一再提醒曠職開除的可能性，我6/2
21 會按要求先返臺報到，其他部分按勞動調解結果為主」等語
22 (見本院卷第55至60頁)，可知，被告至114年5月22日仍向原
23 告強調，被告係依據「系爭派駐海外人員同意書第3條及第4
24 條規定」辦理此調任，且經「雙方協議」，程序與適法性上
25 並無其他疑慮，原告無法事後單方面拒絕雙方協議等語(見
26 本院卷第58頁)，惟為原告以上開回覆內容否認。然，被告
27 並未舉證證明系爭調動符合「系爭派駐海外人員同意書第
28 3、4條」之約定，已如前述，且前開兩造往來之email紀
29 錄、系爭調任通知書等，亦無法證明系爭調動經「雙方協
30 議」、「原告同意」等事實。而請銷假明細表雖可證明原告
31 有於114年6月2日回臺述職，惟原告事前已於114年5月29日

01 以email回覆被告：「很遺憾這段時間並未收到對職務調動
02 的回應，雙方也無法達成合意，因此已提出勞動調解，基於
03 您一再提醒曠職開除的可能性，我6/2會按要求先返臺報
04 到，其他部分按勞動調解結果為主」等語(見本院卷第57
05 頁)，並於114年5月27日向臺中市政府勞工局申請勞資爭議
06 調解，此有勞資爭議調解紀錄在卷可稽(見本院卷第41至43
07 頁)。是原告雖有於114年6月2日回臺述職，亦無法證明系爭
08 調動經「雙方協議」、「原告同意」等事實。

09 (3)綜上，系爭調動未符合系爭派駐海外人員同意書第3、4條之
10 約定，違反兩造間關於調動之約定，且違反勞基法第10條之
11 1雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約約定之規定，是系
12 爭調動並不合法。原告於114年6月27日以系爭存證信函依勞
13 基法第14條第1項第6款規定，終止系爭勞動契約，自屬合法
14 生終止之效力。而被告於114年6月30日收受系爭存證信函
15 (見不爭執事項第4.)，則系爭勞動契約業經原告於114年6
16 月30日合法終止。原告以系爭調動不合法，依勞基法第14條
17 第1項第6款規定終止系爭勞動契約，既屬合法，本院無須再
18 審酌其依被告取消系爭外派津貼人民幣6,000元、房屋補助
19 人民幣8,240元、被告於114年3月起至同年5月間擅自調降原
20 告災保投保薪資及勞退提繳工資之數額、被告未於114年6月
21 30日終止契約前，依約給付系爭回程搬遷補助人民幣5,000
22 元、被告112年6月份低報勞工退休金月提繳工資，並少提繳
23 222元等事由所為之終止是否合法，併予敘明。又被告為系
24 爭調動既非依據系爭任用契約書第5條(見本院卷第111至114
25 頁)、或工作規則第22條(見本院卷第115至148頁)等約定，
26 本院無須再審酌被告依任用契約書第5條、工作規則第22條
27 等約定之調動是否合法，併予敘明。

28 (三)原告請求被告給付資遣費36萬9,548元，有無理由？

29 1.按以外國通用貨幣定給付額者，債務人得按給付時、給付地
30 之市價，以中華民國通用貨幣給付之，民法第202條前段定
31 有明文。勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之

01 工作年資，於勞動契約依勞基法第14條規定終止時，其資遣
02 費由雇主按其工作年資，每滿1年發給二分之一個月之平均
03 工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工資
04 為限，不適用勞基法第17條之規定。依前項規定計算之資遣
05 費，應於終止勞動契約後30日內發給，勞退條例第12條第1
06 項、第2項亦有明文。又雇主所發給之海外津貼，顧名思
07 義，係派駐國外工作之額外津貼，就當時派駐海外之員工而
08 言，固屬勞工願赴海外地區服勞務之對價，然就雇主與勞工
09 互動之整體而言，勞工派駐海外未必為經常性，極有可能依
10 工作目標、性質而選派或輪調，而各國之勞動條件，幣值、
11 生活水準大多不同，且薪資係折成當地幣值在國外工區發
12 放，有匯率變動問題，極難有統一之標準，是以加計之海外
13 津貼，性質上與差旅津貼相似，並非經常性給與。且勞基法
14 施行細則第10條第9款規定，亦將差旅費、差旅津貼排除於
15 勞基法第2條第3款所稱之經常性給與範圍以外（最高法院10
16 6年度台上字第2679號民事判決意旨參照）。

17 2.原告主張系爭派駐津貼人民幣6,000元及房屋補貼人民幣8,2
18 40元，均經被告列為「薪資核定」之項下，且系爭派駐津
19 貼、房屋補貼，均為被告所給付，均應列入原告之平均工資
20 計算。原告每月工資為臺灣地區工資5萬8,000元，以及系爭
21 派駐津貼人民幣6,000元加上房屋補貼人民幣8,240元（以11
22 4年8月1日臺灣銀行買入即期匯率4.133計算，人民幣1萬4,2
23 40元可換算為新臺幣5萬8,853元），合計平均工資為11萬6,
24 853元（計算式：58,000元+58,853元=116,853元），資遣費為
25 36萬9,548元等語，並提出歷史匯率收盤價資料、資遣費計
26 算表及舉出人事異動單為證（見本院卷第213、215、103
27 頁）。被告則不否認原告派駐期間，每月領取臺灣地區工資5
28 萬8,000元及於中國大陸領取人民幣6,000元（見本院卷第21
29 9、254頁），惟抗辯被告每月另給付之系爭房屋補貼，係補
30 貼原告因奉派至海外工作，為維持其與在臺工作相同之生活
31 水準而須額外支出之生活所需費用，不具勞務對價性，不應

計入平均工資，更不得據此計算資遣費。且依系爭派駐海外人員同意書第7.4約定，原告租屋、租約及租金係由派駐地即BNS統籌後經總公司總經理核可及核銷，其後BNS發放之房屋補貼，無涉被告對原告所提供勞務之評價，應屬被告所為之恩惠性給與而非工資等語(見本院卷第219頁)。經查：依系爭派駐海外人員同意書第7條「駐外期間公司提供相關福利制度」第7.4項約定：「提供宿舍或交通津貼：公司若無提供派駐人員宿舍，由派駐地公司統籌派駐人員租屋及簽約事宜，租金或其他因租屋衍生之相關費用(如租金、違約金)，需以專案方式呈總公司總經理核可後，始得為之…」等語(見本院卷第21頁)，參以原告自陳原告需提供租屋相關發票即可領取人民幣8,240元之房屋補助等語(見本院卷第239頁)，可見系爭房屋補貼，是依實際支出限額發給並以發票核銷，與駐外人員提供之勞務未具有對價關係，非屬工資。

3.從而，系爭勞動契約已經原告於114年6月30日以系爭存證信函依勞基法第14條第1項第6款規定合法終止，已如前述，依前揭規定，被告自應給付原告資遣費。原告自108年3月4日起受僱於被告，而系爭勞動契約經原告於114年6月30日合法終止，是原告請求被告給付自108年3月4日起至114年6月30日契約終止之日止工作年資之資遣費，核屬有據。原告合法終止系爭勞動契約前之6個月期間為114年6月份開始往回推算至114年1月份，原告上開期間每月於臺灣領取之金額為5萬8,000元、另於中國大陸領取人民幣6,000元(見不爭執事項2.)，其中人民幣6,000元按原告請求被告給付之日即114年8月1日臺灣銀行買入即期匯率4.133計算(見本院卷第213頁)，人民幣6,000元可換算為新臺幣2萬4,798元(計算式：人民幣6,000元 $\times$ 4.133=24,798元)，合計平均工資為8萬2,798元(計算式：58,000元+24,798元=82,798元)。從而，原告依前揭規定得請求被告給付之資遣費數額為26萬1,849元

(見卷附資遣費試算表)；逾此部分之請求，不應准許。

(四)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條亦分別有明文。本件被告積欠原告之資遣費26萬1,849元，依勞退條例第12條第2項規定，應於終止系爭勞動契約後30日內發給，亦即至遲應於114年7月30日前發給，核均屬有確定期限之給付，被告迄未給付，應自上開應給付日之翌日起負遲延責任。是原告併請求被告給付自114年8月1日起至清償日止，按週年利率5%計算之法定遲延利息，於法有據，應予准許。

六、綜上所述，原告依前揭規定，請求判決被告應給付原告26萬1,849元，及自114年8月1日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為有理由，應予准許。至原告逾上開範圍之請求，則無理由，應予駁回。

七、兩造雖均陳明願供擔保，聲請宣告假執行及免為假執行，然兩造所為宣告假執行及免為假執行之聲請，僅在促使法院為此職權之行使，本院自不受其拘束，仍應逕依職權宣告假執行及被告提供相當之擔保金後免為假執行，惟既已依職權宣告，自不另為准駁之諭知。至於原告其餘之訴既經駁回，其該部分假執行之聲請，即失所依據，應併予駁回。

八、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦之方法，核與判決之結果不生影響，無庸逐一論究，併此敘明。

九、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中 華 民 國 115 年 8 月 28 日

勞動法庭 法 官 陳佳伶

以上為正本係照原本作成。

01 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
02 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
03 20日內補提上訴理由書（須附繕本）。如委任律師提起上訴者，
04 應一併繳納上訴審裁判費。

05 中 華 民 國 115 年 8 月 31 日

06 書記官 陳淑華