

臺灣高等法院臺中分院民事判決

111年度勞上字第36號

上訴人即附

帶被上訴人 曾偉豪

訴訟代理人 魏千峯律師

被上訴人即

附帶上訴人 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

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，上訴人對於中華民國111年8月30日臺灣臺中地方法院110年度勞訴字第222號第一審判決，提起上訴，被上訴人並為附帶上訴，本院於114年8月13日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴駁回。

原判決關於命附帶上訴人給付超過新臺幣7萬3,886元，及其中新臺幣2萬0,217元自民國110年1月7日；其中新臺幣5萬3,795元自民國111年1月15日起算法定遲延利息，及該部分假執行之宣告，暨訴訟費用之裁判均廢棄。

上開廢棄部分，附帶被上訴人在第一審之訴及其假執行之聲請均駁回。

其餘附帶上訴駁回。

第一、二審訴訟費用，關於上訴部分，由上訴人負擔；關於附帶上訴部分，由附帶被上訴人負擔百分之七，餘由附帶上訴人負擔。

事實及理由

01 甲、程序部分：

02 一、按提起第二審上訴，雖應於上訴狀表明對於第一審判決不服  
03 之程度及應如何廢棄或變更之聲明，但其聲明之範圍，至第  
04 二審言詞辯論終結時為止，仍得擴張或變更之，此觀民事訴  
05 訟法第二審程序未設與第473條第1項相同之規定即明（最高  
06 法院96年度台抗字第155號裁定意旨參照）。上訴人即附帶  
07 上訴被上訴人（下稱上訴人）提起本件上訴，原聲明求為：  
08 (一)原判決關於駁回上訴人後開第(二)至(五)項部分廢棄。(二)被上  
09 訴人即附帶上訴人（下稱被上訴人）應再給付上訴人新臺幣  
10 (下未註明幣別者均同) 20萬0,343元，及其中2萬0,343元  
11 自民國（下未註明紀元者均同）109年8月11日起；其中8萬  
12 5,650元自109年9月11日起；其中8萬5,650元自109年10月11  
13 日起；其中1萬1,420元自109年11月11日起，均自清償日止  
14 之法定遲延利息。(三)被上訴人應再給付上訴人220萬0,331  
15 元，及其中168萬2,654元自110年1月7日起，其中51萬7,479  
16 元自111年1月15日起，均至清償日止之法定遲延利息。(四)被  
17 上訴人應開立非自願離職證明書予上訴人。(五)被上訴人應再  
18 提繳22萬0,835元至上訴人之勞工退休金個人專戶。嗣於本  
19 院114年8月13日言詞辯論期日，減縮上訴聲明如後所述，依  
20 上開規定，毋庸得被上訴人同意，應予准許。

21 二、次按法院因第255條第1項但書規定，而許訴之變更或追加，  
22 或以訴為非變更或無追加之裁判，不得聲明不服，民事訴訟  
23 法第258條第1項定有明文。上訴人於原審追加請求被上訴人  
24 給付資遣費、慰勞假未休工資、109年10月5日後工資，及開  
25 立非自願離職證明書，經原審認為請求基礎事實同一，且無  
26 礙被上訴人之防禦及訴訟之終結，合於民事訴訟法第255條  
27 第1項第2款、第7款規定而予准許，已無從聲明不服，被上  
28 訴人於本院仍抗辯上訴人所為訴之追加不合法，自無可採，  
29 合先敘明。

30 乙、實體部分：

31 壹、上訴人主張：伊自100年9月13日起受僱於寶成工業股份有限

01 公司（下稱寶成公司），錄取職缺為海外行政中心儲備幹  
02 部，先後被外派至中國大陸、越南胡志明市平政郡行政中  
03 心。寶成公司於104年4月1日以組織調整為由，將伊調動至  
04 寶成國際集團關係企業英屬維京群島商裕元工業集團有限公  
05 司在臺辦事處，惟伊之職務、工作內容、薪資結構、指揮監  
06 督關係皆未改變。嗣寶成國際集團所屬關係企業派駐海外臺  
07 籍幹部自105年12月1日轉由被上訴人（當時為被上訴人前身  
08 澳門商意式澳門離岸商業服務有限公司臺灣分公司）聘僱並  
09 概括承受所有權利義務與年資。伊遂與被上訴人簽署勞動契  
10 約及勞動權益轉換協議書（下稱系爭契約）。惟被上訴人於  
11 109年6月5日通知伊自該日起至寶元越南責任有限公司（下  
12 稱越南寶元公司）出勤後，旋於同年月8日以越南工作階段  
13 性任務結束為由，將伊調回臺灣（下稱系爭調職行為、系爭  
14 調職命令），且罔顧伊設籍桃園，卻要求伊須於同年7月10  
15 日返臺至臺中報到上班，再於同年月22日寄發存證信函，以  
16 伊無正當理由繼續曠職3日以上為由，依勞動基準法（下稱  
17 勞基法）第12條第1項第6款終止系爭契約。惟系爭調職行為  
18 並不合法，被上訴人終止系爭契約應屬無效，兩造僱傭關係  
19 仍存在。伊即於同年月23日後，持續在越南提供勞務。惟被  
20 上訴人自該日起凍結伊內部電子郵件信箱及各類系統帳號，  
21 拒絕受領勞務，亦未給付薪資。又伊自103年9月22日轉調越  
22 南後，於週六、除年節、勞動節以外之國定假日均需出勤；  
23 另需依被上訴人訂定之巡夜輪值表巡夜，被上訴人卻未依勞  
24 基法第24條、39條規定，給予加班費；被上訴人另以暫收  
25 款、代扣款為名，剋扣其薪資；又寶成國際集團會按臺籍派  
26 駐海外人員於派駐當地停留天數計算發給日支費，惟被上訴  
27 人未將日支費列入工資，致提撥之勞工退休金短少。伊於10  
28 9年3月27日以電子郵件請求被上訴人給付加班費等費用，被  
29 上訴人迄未給付，伊乃依勞基法第14條第1項第5款、第6款  
30 規定，以111年1月14日民事變更訴之聲明狀向被上訴人為終  
31 止系爭契約之意思表示，該意思表示已於同日到達被上訴

01 人。爰依系爭契約、民法第487條、勞基法第16條、第17  
02 條、第19條、第24條、第38條、第39條、就業保險法（下稱  
03 就保法）第11條第3項、勞工退休金條例（下稱勞退條例）  
04 第12條第1項、第31條規定、被上訴人109年7月7日電子郵件、寶成國際集團109年3月23日內部聯絡函，求為命被上訴  
05 人給付如附表一編號1至10所示款項，共計248萬2,585元，  
06 及加計自附表一遲延利息起算日起之法定遲延利息，及發給  
07 非自願離職證明書、補提撥退休金17萬9,069元至伊勞工退  
08 休金專戶之判決（未繫屬本院部分，茲不贅述）。

09  
10 貳、被上訴人則以：

11 一、伊隸屬寶成國際集團，該集團業務遍及國內外，有在臺聘僱  
12 臺籍幹部並指派至海外任職之需求，上訴人即係為擔任海外  
13 幹部職務而聘僱。上訴人於100年9月13日進入寶成國際集團  
14 後，即在海外擔任管理職，伊於103年間指派上訴人至越  
15 南，並自108年起擔任集團子公司越南百達公司法定代理  
16 人，負責越南船務管理工作。上訴人因須依越南當地法令取  
17 得工作許可證，並與越南當地公司簽立勞動合同。為此上訴  
18 人與越南寶元公司簽署勞動合同（下稱系爭勞動合同），惟  
19 其主要工作即係管理並擔任越南百達公司法定代理人。然上  
20 訴人擔任越南百達公司法定代理人期間，違法發放薪資予非  
21 越南百達公司員工，經伊內部稽查後，要求上訴人追回前開  
22 款項，並暫予扣發上訴人108年度年終獎金，上訴人竟於109  
23 年3月31日以電子郵件表示將不支付薪資予越南百達公司員  
24 工，導致該公司工會宣布於同年4月6至8日停工。上訴人更  
25 於同年月6日寄發電子郵件表示，如臺灣總部無法解決爭議  
26 事項，越南百達公司工會將無限期停工等語。嗣經上訴人高  
27 層與工會勸說後，上訴人才勉予同意越南百達公司復工。嗣  
28 寶成國際集團擬結束越南百達公司負責之船務業務，上訴人  
29 在越南階段性任務已告一段落，且上訴人前述行為已不適合  
30 繼續在越南擔任管理職務，始將上訴人調任回臺。伊於109  
31 年6月上旬請上訴人自同年月5日起至越南寶元公司出勤；再

01 於同年月8日起與上訴人溝通調動事宜，異動日期訂於同年7  
02 月10日；並於同年6月23日以電子郵件通知、提醒上訴人工  
03 作項目、座位、宿舍均已安排與確認，等候上訴人報到，已  
04 調動符合勞基法第10條之1規定，未料上訴人未至新職報  
05 到，自同年7月10日起持續曠職，伊遂於同年月22日依勞基  
06 法第12條第1項第6款規定，以存證信函向上訴人為終止系爭  
07 契約之意思表示，上訴人於同年月23日收受該函，兩造間已  
08 無僱傭關係存在。系爭契約經伊依上開規定合法終止，伊自  
09 無須給付上訴人終止契約後之工資及資遣費，或發給非自願  
10 離職證明書。另慰勞假性質屬民法第99條第1項規定之附停  
11 止條件恩惠性給予，勞基法或伊之工作規則均未規定未休完  
12 之慰勞假可折算工資；上訴人係派駐越南幹部，應依據越南  
13 當地行事曆出勤，工時亦應依照越南當地法令，此為上訴人  
14 所明知且同意，自不得請求週六、國定假日加班費；依伊越  
15 南海外幹部夜間執勤巡察規範，當夜輪值巡查人員，次日上  
16 午得延後2小時上班，故上訴人實質上已有補休，不得再請  
17 求加班費；系爭契約終止前，上訴人各年度特別休假均已休  
18 畢，終止契約當年度未休完之特別休假，伊亦已結算應休未  
19 休之特別休假工資予上訴人；至工資扣款，乃經上訴人同意  
20 以其薪資代繳越南當地所得稅；日支費依寶成國際集團管理  
21 辦法規定，為出差費用，須由員工提出申請，並非工資，且  
22 上訴人應於109年7月10日返臺工作，自不得請求該日至終止  
23 契約前之日支費。上訴人返臺時間既在系爭契約終止後，伊  
24 即無給付其返臺後車資及隔離費用之義務。日支費、上開加  
25 班費既不應於核算勞工退休金級距時列入計算，上訴人請求  
26 伊補提撥勞工退休金，亦無理由等語。

27 參、原審判決被上訴人應給付上訴人7萬9,425元，及其中2萬5,6  
28 30元自110年1月7日，其餘5萬3,795元自111年1月15日起算  
29 之法定遲延利息，暨被上訴人應提繳1,224元至勞動部勞工  
30 保險局所設立上訴人之勞工退休金個人專戶，並駁回上訴人  
31 其餘之訴。上訴人就敗訴部分，一部上訴，被上訴人則就敗

01 訴部分，全部提起附帶上訴，聲明如下（本院卷四第81、8  
02 2、252頁）：

03 一、上訴人部分：

04 (一)原判決關於駁回上訴人後開第(二)至(五)項部分廢棄。

05 (二)被上訴人應再給付上訴人新臺幣20萬3,063元，及其中2萬0,  
06 343元自109年8月11日起；其中8萬5,650元自109年9月11日  
07 起；其中8萬5,650元自109年10月11日起；其中1萬1,420元  
08 自109年11月11日起，均自清償日止之法定遲延利息。

09 (三)被上訴人應再給付上訴人219萬0,449元，及其中168萬2,654  
10 元自110年1月7日起，其中50萬7,597元自111年1月15日起，  
11 均至清償日止之法定遲延利息。

12 (四)被上訴人應開立非自願離職證明書予上訴人。

13 (五)被上訴人應再提繳17萬9,069元至上訴人之勞工退休金個人  
14 專戶。

15 (六)附帶上訴駁回。

16 二、被上訴人部分：

17 (一)原判決不利於被上訴人部分廢棄。

18 (二)上開廢棄部分，上訴人於第一審之訴駁回。

19 (三)上訴駁回。

20 肆、本院之判斷：

21 一、系爭調職行為並未違反勞基法第10條之1：

22 上訴人主張被上訴人在越南尚有船務、關務之職缺，系爭調  
23 職行為之目的係為施壓讓上訴人自動辭職，並放棄相關勞動  
24 權益，顯基於不當動機，違反勞基法第10條之1規定等情，  
25 被上訴人否認之，抗辯係因上訴人違法發放薪資，經被上訴  
26 人要求上訴人追回款項，並暫予扣發上訴人108年度年終獎  
27 金，上訴人拒絕發放薪資予越南籍員工，致越南百達公司工  
28 會宣布停工，且事後寶成國際集團及結束越南百達公司業  
29 務，因而將上訴人調任回臺等情。經查：

30 (一)按雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應符合  
31 下列原則：一、基於企業經營上所必須，且不得有不當動機

01 及目的。但法律另有規定者，從其規定。二、對勞工之工資  
02 及其他勞動條件，未作不利之變更。三、調動後工作為勞工  
03 體能及技術可勝任。四、調動工作地點過遠，雇主應予以必  
04 要之協助。五、考量勞工及其家庭之生活利益，勞動基準法  
05 第10條之1定有明文。次按調職乃雇主對勞工人事配置上之  
06 變動，通常附帶工作職務內容或工作場所之變動，應得勞工  
07 同意。惟勞工在訂定勞動契約時，就調職已有默示合意時，  
08 於合理範圍內，雇主仍有調職命令之權限。

09 (二)查上訴人自100年9月13日起受僱於寶成國際集團所屬之寶成  
10 工業公司，錄取職缺為海外行政中心儲備幹部，嗣陸續被指  
11 派至越南、中國大陸地區任職，編制為臺灣海外人員等情，  
12 固為兩造所不爭執（見本院卷三第105頁不爭執事項(一)），  
13 且有電子郵件、個人綜合資料表在卷可參（見原勞專調卷一  
14 第33、37、38頁），而堪認定。惟系爭契約第3條約定：

15 「工作地點：甲方（按指被上訴人，下同）視企業經營之需  
16 要，得彈性調整乙方（按指上訴人，下同）之工作地點，至  
17 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  
18 司既有與未來之關係企業或轉投資公司負責相關業務。」

19 （見原審勞專調卷一第31頁），乃關於上訴人須遵守被上訴  
20 人調職命令之條款，應認上訴人在訂定系爭契約時，已有接  
21 受被上訴人調職之默示合意；又參以系爭契約第2條約定：

22 「薪資(一)每月本薪（含基本薪資、特加…等固定給予之津  
23 貼）及派駐海外人員海外工作加給：依甲乙方簽定之錄取通  
24 知書為準。乙方瞭解，如屬派駐海外人員調任回台灣者，海  
25 外工作加給取消」（見原審勞專調卷一第31頁），顯見上訴  
26 人當初錄取之職缺，或系爭契約訂立後之編制，雖均屬派駐  
27 海外人員，然於系爭契約存續期間仍有調任回臺灣之可能，  
28 是系爭調職命令雖將上訴人調任回臺，然除有違反勞基法第  
29 10條之1規定外，仍合於系爭契約約定，基於尊重企業經營  
30 自主權，自應認為有效。

31 (三)查上訴人於越南之工作內容為寶成國際集團在越南之寶元、

01 寶崧、寶成、寶宏、寶利、裕得公司之關務及船務工作；被  
02 上訴人於109年6月5日以電子郵件通知上訴人自同日起，於  
03 越南寶元公司出勤；於同月8日以電子郵件通知上訴人：上  
04 訴人在越南工作階段性任務結束，因其目前主要工作為關  
05 務，基於企業經營所必需，將上訴人調回臺灣關務部繼續服  
06 務，異動生效日期為同年7月10日，請上訴人於該日到臺中  
07 報到等情，有電子郵件附卷可參（見原審勞專調卷一第18  
08 5、187頁），且為兩造所不爭執（見本院卷三第106、107頁  
09 不爭執事項□、□），堪認於系爭調職行為前後，上訴人職  
10 務內容均是負責關務事務，是調動後工作應為上訴人體能、  
11 技術可勝任，應無疑義。

12 (四)被上訴人抗辯上訴人與越南寶元公司簽立系爭勞動合同，但  
13 在越南主要工作係管理並擔任百達公司法定代理人，然上訴  
14 人擔任越南百達公司法定代理人期間，因兩造勞資爭議，於  
15 109年3月31日以電子郵件表示不付薪資予越南百達公司員工  
16 等情，業據被上訴人提出系爭勞動合同、電子郵件為證（見  
17 原審勞專調卷一第519至526頁、原審勞訴卷第33頁）。觀之  
18 上開電子郵件，越南百達公司會計於109年3月31日向上訴人  
19 詢問：「因為疫情情況，你無法如期回到百達，請指示是否  
20 我們可以經由DHL把薪資文件寄給你簽名？」上訴人於同日  
21 回覆，表示：「因為我的勞動權益受損，最近我和HQ有法律  
22 上爭議，等到事情釐清後，我就會繼續執行相關事項。」；  
23 越南百達公司工會嗣於同年4月6日寄發電子郵件給上訴人，  
24 向上訴人表示：「我們得到消息，你最近有一些外部的法律  
25 糾紛，這個月的薪資可能會延遲幾天發放，如果是這個情  
26 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  
27 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  
28 的選擇」；上訴人並於同日寄發電子郵件給被上訴人臺灣總  
29 部、越南行政中心的各事業部主管，表示：「由於今年1月  
30 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  
31 至今遲未解決，已違反相關法規。百達船務公司工會已發出

01 通知，在臺灣總部未妥善處理問題之前，於4/6~4/8暫停越  
02 南區所有工廠船務出貨工作，影響廠別包括…。停工期間，  
03 以下作業皆暫停服務…」等情，且為兩造所不爭執（見本院  
04 卷三第107頁不爭執事項□、□、□），堪信被上訴人抗辯上  
05 訴人因兩造勞資爭議，拒絕簽署越南百達公司薪資相關文  
06 件，甚至片面暫停越南區所有工廠船務出貨等工作等情，應  
07 屬實情。上訴人將自身勞資爭議與越南百達公司業務之執行  
08 作不當連結，以拒發薪資、暫停船務出貨工作，作為要求被  
09 上訴人解決兩造間勞資爭議之手段或籌碼，縱未實際造成被  
10 上訴人損害，然衡情確足以破壞兩造信任關係，已不適任越  
11 南百達公司負責人及管理職務，是被上訴人抗辯將上訴人自  
12 越南調回臺灣，乃基於企業經營所需，應屬有據。上訴人以  
13 未見被上訴人因此公告懲處上訴人為由，主張系爭調職行為  
14 與前揭越南百達公司之事無關云云，尚無可採。

15 (五)上訴人雖主張被上訴人曾於109年3月19、23日以內部聯絡函  
16 要求派駐海外臺籍幹部避免返台及移動云云，質疑系爭調職  
17 行為之正當性云云。惟觀諸同年月23日之內部聯絡函載明：

18 「1.1派駐海外幹部常駐台幹的返台或移動需求，考量自身  
19 及家人健康與安全，以及中央流行疫情指揮中心宣布派駐第  
20 為第三級旅遊警示國家者，無確切必要建議暫緩返台與移  
21 動；若需返台或出差移動，依台籍人員核決權限0-99之規定  
22 呈簽核定後，將簽呈附件於出差或休假申請單位…」等語，  
23 同年月19日內部聯絡函亦宣示相同意旨（見原審勞專調卷一  
24 第189、309至312頁），足見上開聯絡函僅為善意規勸駐外  
25 人員於疫情嚴峻期間，盡量避免不必要之出差或返台休假，  
26 並非禁止被上訴人發布調職命令，上訴人執此主張系爭調職  
27 命令非正當，自無可採。

28 (六)上訴人主張系爭調職行為乃因兩造加班費等爭議，被上訴人  
29 出於不當動機所為云云，然為被上訴人所否認。經查，上訴  
30 人於109年3月27日寄發電子郵件給被上訴人，向被上訴人請  
31 求加班費、資遣費、特別休假未休工資、暫收款及代扣款、

01 勞工退休金差額、年終獎金、績效獎金，有該電子郵件在卷  
02 可佐等情（見原審勞專調卷一第169至181頁），且為兩造所  
03 不爭執（見本院卷三第106頁不爭執事項(九)），固可證明兩  
04 造間確有加班費等費用爭議存在，然尚不足以證明被上訴人  
05 之系爭調職行為即係出於不當動機所為。至上訴人於系爭調  
06 職行為後，持續以電子郵件要求被上訴人就其勞動權益或調  
07 動事宜為說明部分（見原審勞專調卷一第191至207頁），縱  
08 被上訴人未積極回覆，亦難據此即認上訴人主張系爭調職行  
09 為係出於不當動機乙節為真。上訴人另主張被上訴人要求其  
10 履行非屬合法之工作範圍等情，為被上訴人所否認，上訴人  
11 就此並未舉證以實其說；且縱若上訴人主張屬實，亦無從認  
12 定此情與系爭調職行為有何關聯。是上訴人空言主張系爭調  
13 職行為是基於不當動機或目的，尚難憑採。

14 (七)上訴人主張其自越南調回臺中後，因無法再領取海外工作加  
15 給及日支費，每月經常性工資由8萬5,650元減少為5萬1,650  
16 元，對其薪資已產生重大不利之變更云云。惟勞工擔任不同  
17 之工作，其受領之工資當有所不同，尚不得僅以工資總額減  
18 少，即認雇主對工資條件為不利益之變更（最高法院109年  
19 度台上字第2723號判決意旨）。經查，上訴人109年3月之基  
20 本薪資5萬1,650元，另領有海外工作加給4,000元等情，為  
21 兩造所不爭執（見本院卷三第106頁不爭執事項(十)）；又依  
22 系爭契約第2條約定「如屬派駐海外人員調任回台灣者，海  
23 外工作加給取消」；另日支費適用對象乃臺籍駐外人員及臺  
24 及國內人員海外出差者之差旅津貼（詳如後述），故上訴人  
25 因系爭調職命令返臺工作後，固不得再按月請領海外加給4,  
26 000元，若未至海外出差，亦不得支領日支費，然此乃因任  
27 職地點差異，不再符合海外津貼、日支費領取條件所致，則  
28 其得領取之工資總額，伴隨工作地點之變更而合理調整，並  
29 無不當，自難認系爭調職行為致上訴人之薪資受有不利益之  
30 變動。

31 (八)被上訴人於109年6月8日即已將系爭調職命令及應於同年7月

01 10日到任之事告知上訴人，並提醒「對您的調動，若有相關  
02 需要的協助，公司會提供相關必要的幫忙」、「相關的航班  
03 班機也請提前規劃並告知日期，以利安排」；於同年6月10  
04 日製表說明上訴人調動後之工作項目、工作內容，並再次請  
05 上訴人妥善規劃班機安排；於同年6月23日通知上訴人：

06 「7/10在台上班報到事宜，工作項目、座位以及宿舍部分等  
07 等都已經幫您確認安排好了，提醒您請記得妥善規劃您個人  
08 慰勞假的使用及相關班機的安排」；同年7月1日通知上訴人  
09 已幫其及配偶準備返臺機票，並再次提醒上訴人盡速安排返  
10 臺班機等情，有電子郵件在卷可參（見原審勞專調卷一第18  
11 7頁、第197至199頁、第202頁），可證被上訴人已預留相當  
12 時日供上訴人安排自越南返回臺灣工作、居住事宜，並為上  
13 訴人及家人準備機票，且在調動後工作地點之臺中安排宿  
14 舍，堪認被上訴人對於調動上訴人工作地點，已給予必要之  
15 協助。至上訴人雖主張其戶籍地在桃園，然被上訴人既已在  
16 工作地點之臺中為其安排宿舍，應認已考量上訴人交通、居  
17 住問題，而提供必要之協助。

18 (九)上訴人主張因新冠肺炎疫情，越南交通部至109年8月始恢復  
19 臺越往返班機，且上訴人配偶為中國大陸籍人士，我國政府  
20 自109年2月11日起全面禁止中港澳人士入境，至同年9月24  
21 日始有限制地開放，上訴人配偶要入境臺灣，實有困難，被  
22 上訴人就上訴人配偶入境事宜未協助處理或預備配套措施，  
23 則系爭調職命令將對上訴人家庭生活造成巨大影響云云，並  
24 提出中央通訊社網路新聞、衛生福利部網頁資訊、臺北經濟  
25 文化辦事處公告為證（見本院卷一第95至97頁）。被上訴人  
26 則以：越南於疫情期間並未禁止出境，且臺灣並未全面禁止  
27 中國大陸籍配偶入境，上訴人配偶持有臺灣居留證仍可入境  
28 等語置辯。經查，各國於疫情期間，採取邊境管制政策之目  
29 的，乃在攔阻病毒傳入國內，殊無禁止出境之理，此由上開  
30 中央通訊社新聞內容：「越南為了遏止武漢肺炎（COVID-1  
31 9）疫情蔓延，祭出前所未有的防疫措施，不但自3月下旬就

01 暫停『外國旅客入境』，並中止所有國際航班」等語，益證  
02 出境並不在限制範圍，上訴人自無不能如期於109年7月10日  
03 前返臺之理。至上訴人主張因其配偶居留證已過有效期間，  
04 致無法入境，且縱使上訴人搭乘109年7月9日班機返臺，仍  
05 需進行14日居家檢疫及7日自主健康管理，無可能於109年7  
06 月10日至臺中報到云云，並提出其配偶居留證為證（見本院  
07 卷一第213頁）。惟查，109年6月至同年8月30日之防疫期  
08 間，大陸地區配偶僅持有效居留證（依親居留、長期居留）  
09 者，得以來臺等情，有內政部移民署中區事務大隊臺中市第  
10 一服務站112年12月21日移署中中一服字第1127012334號函  
11 在卷可查（見本院卷二第197頁），足見當時持有有效居留  
12 證之中國大陸籍配偶仍得來臺，況上訴人自承其於109年8月  
13 5日始知其配偶居留證已逾有效期限，無法入境台灣等情  
14 （本院卷二第182頁），並提出越南入出境管理局約談通  
15 知、上訴人配偶遭取消之越南簽證為證（見本院卷二第14  
16 1、143頁）。是上訴人及其配偶縱於系爭調職命令後有可能  
17 需分居二地，此亦係因上訴人配偶自己行為所肇致，且非被  
18 上訴人為系爭調職命令時所得審究，自不得據此即認系爭調  
19 職命令因影響上訴人家庭生活至鉅，應屬違法。

20 (十)綜上，上訴人既未能證明系爭調職命令有違反勞基法第10條  
21 之1規定之情事，則其主張被上訴人系爭調職行為不合法，  
22 自無可採。

23 二、被上訴人依勞基法第12條第1項第6款規定合法終止系爭契  
24 約，兩造僱傭關係已於109年7月23日終止：

25 (一)按勞工有無正當理由繼續曠工3日，或1個月內曠工達6日  
26 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  
27 款定有明文。

28 (二)查依系爭調職命令，上訴人應於109年7月10日返臺至臺中上  
29 班，然其於109年8月9日始自越南返臺等情，有其提出入出  
30 境紀錄附卷可稽（見原審勞專調卷一第301頁），顯見其自  
31 同年7月10日起至被上訴人向其為終止契約意思表示之日

01 止，均未前往調動後工作地點提供勞務，應可認定。雖上訴  
02 人主張其仍在越南寶元公司上班，並無曠職，然系爭調職命  
03 令為合法，已如前述，上訴人既未如期至調動後處所提供勞  
04 務，即便其所辯於同年7月10日後仍至越南寶元公司上班等  
05 情屬實，亦難謂係依債務本旨提供勞務。至上訴人主張其工  
06 作證及暫住證皆由越南寶元公司申辦保管，在未獲該公司批  
07 准同意前，無法逕離境，其在該公司之最後工作日為109年7  
08 月27日，於同年8月2日始與越南寶元公司完成解除系爭勞動  
09 合同手續云云。惟查，越南寶元公司乃被上訴人所屬寶成國  
10 際集團關係企業，且上訴人係為依系爭契約為被上訴人提供  
11 勞務，始與該集團所屬越南寶元公司簽立系爭勞動合同，是  
12 系爭勞動合同實質上自非獨立於系爭契約外之另一法律關  
13 係，上訴人自不得執與越南寶元公司之系爭勞動合同尚未終  
14 止，作為拒絕調動，或不依系爭調職命令依期到任新職之正  
15 當理由。再者，由上訴人遲至被上訴人終止系爭契約後之10  
16 9年8月5日因越南寶元公司註銷其越南之工作證及暫住證，  
17 方知悉其配偶因居留證問題無法入境臺灣等情以觀，更足彰  
18 顯上訴人在該日之前毫無依期返臺到任新職之計畫，自不得  
19 以此作為其無法依系爭調動命令如期報到之正當事由。

20 (三)查上訴人自109年7月10日起至同年月21日止，無故未至臺中  
21 到任新職，提供勞務，已符合勞基法第12條第1項第6款終止  
22 契約之事由。被上訴人嗣於同年月22日寄發存證信函通知上  
23 訴人，以上訴人自同年月10日調職生效日起，無正當理由繼  
24 續曠工3日以上，且1個月內曠工已達6日為由，依勞基法第1  
25 2條第1項第6款規定，向上訴人為終止系爭契約之意思表  
26 示，上訴人於同年月23日收受該存證信函等情，有存證信函  
27 在卷可憑（見原審勞專調卷一第209、210頁），且為兩造所  
28 不爭執（見本院卷三不爭執事項□），是兩造之僱傭觀系已  
29 因被上訴人合法行使終止權而消滅，上訴人主張被上訴人未  
30 合法終止系爭契約，核屬無據。

31 三、上訴人依勞退條例第12條第1項請求資遣費；依勞基法第19

01 條、就保法第11條第3項規定請求被上訴人開具非自願離職  
02 證明出；依系爭契約、民法第487條規定請求109年7月23日  
03 至同年10月4日止之工資，均無理由：

04 (一)按依勞基法第12條規定終止勞動契約，勞工不得向雇主請求  
05 加發預告期間工資及資遣費，同法第18條第1款定有明文。  
06 查系爭契約係因被上訴人依勞基法第12條第1項第6款合法終  
07 止，已如前述，則上訴人依前揭規定請求被上訴人給付資遣  
08 費，自屬無據。

09 (二)勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其代  
10 理人不得拒絕，勞動基準法第19條固有明定。然該條規定之  
11 服務證明書主要作為勞工日後求職時的職業資歷證明，其目  
12 的在於確保勞工能夠順利轉職用於勞工求職；而非自願離職  
13 證明書主要係為勞工申請失業給付及相關政府補助之證明，  
14 是上訴人依上開規定，請求被上訴人發給非自願離職證明  
15 書，容有誤會。

16 (三)又就保法第11條第3項規定：「本法所稱非自願離職，指被  
17 保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離  
18 職；或因勞動基準法第11條、第12條但書、第14條及第20條  
19 規定各款情事之一離職」。查本件上訴人並非因上開規定所  
20 列之事由離職，亦如前述，則其請求被上訴人依該規定發給  
21 非自願離職證明書，殊無理由。

22 (四)再者，系爭契約已於109年7月23日經被上訴人合法終止而失  
23 其效力，則上訴人自不得再依系爭契約之法律關係，請求被  
24 上訴人給付終止後之109年7月23日至同年10月4日止之工  
25 資，亦足認定。

#### 26 四、日支費非屬工資：

27 (一)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  
28 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  
29 主獲致之對價而定，亦即工資須具備「勞務對價性」要件，  
30 而於無法單以勞務對價性明確判斷是否為工資時，則輔以  
31 「經常性給與」與否作為補充性之判斷標準。倘雇主為改善

01 勞工生活而給付非經常性給與；或為其單方之目的，給付具  
02 有勉勵、恩惠性質之給與，即非為勞工之工作給付之對價，  
03 與勞動契約上之經常性給與有別，應不得列入工資範圍之  
04 內。而雇主所發給之海外津貼，顧名思義，係派駐國外工作  
05 之額外津貼，就當時派駐海外之員工而言，固屬勞工願赴海  
06 外地區服勞務之對價，然就雇主與勞工互動之整體而言，勞  
07 工派駐海外未必為經常性，極有可能依工作目標、性質而選  
08 派或輪調，而各國之勞動條件，幣值、生活水準大多不同，  
09 且薪資係折成當地幣值在國外工區發放，有匯率變動問題，  
10 極難有統一之標準，是以加計之海外津貼，性質上與差旅津  
11 貼相似，並非經常性給與。且勞基法施行細則第10條第9款  
12 規定，亦將差旅費、差旅津貼排除於勞基法第2條第3款所稱  
13 之經常性給與範圍以外（最高法院106年度台上字第2679號  
14 判決意旨參照）。

15 (二)依系爭契約第2條約定，上訴人之薪資包括每月本薪及派駐  
16 海外人員海外工作加給，並未將日支費列為兩造約定薪資  
17 （見原審勞專調卷一第31頁）；又依寶成國際集團於101年9  
18 月28日修訂「集團台籍人員國外出差日支費標準」其說明欄  
19 載明：「1.集團現行日支費標準已施行二十餘載，因集團營  
20 運據點分布幅員廣大，各地區之發展狀況及當地生活條件不  
21 同，為合理反映各地區環境條件之差異，故重新檢視並擬定  
22 台籍人員國外出差之日支費標準，以利集團未來營運發展及  
23 人力的運用。2.適用對象：台籍駐外人員及台籍國內人員海  
24 外出差者。3.各地區之日支費將由現行單一日支費項目，修  
25 訂為「生活日支費」與「地區日支費」，並依各地區訂定不  
26 同標準。同仁出差各地之日支費係依出差地點之生活日支費  
27 與地區日支費合計。(1)生活日支費：考量各地區生活與物價  
28 水平差異訂定。(2)地區日支費：考量各地區整體環境之艱苦  
29 程度訂定。…」，有上訴人提出之該集團內部聯絡函附卷可  
30 參（見原審勞專調卷一第45頁），顯見寶成國際集團乃因派  
31 駐地點生活、物價水平、整體環境艱苦程度不同，以訂立不

01 同金額之日支費；況由該標準亦適用於非規範地區出差者，  
02 並以出差地是否為亞洲地區而異其給付金額（說明4.）；且  
03 訂立該日支費標準之適用期間為101年10月1日至102年12月3  
04 1日，定期檢視各地區日支費之合理性以進行適當之修訂

05 （說明6.）觀之，足見寶成國際集團設計日支費制度之目的  
06 乃為駐外期間或海外出差者額外之生活補貼。至上開標準說  
07 明5.固記載：「儲備幹部於培訓期間之生活日支費及地區日  
08 支費依各地標準\*50%核給」，然此乃以職務之不同定相異  
09 之標準，仍非以工作時間或工作成果為計算標準或有密切相  
10 關，自難視為與勞務具有對價性之給付。是就駐外人員而  
11 言，日支費固為經常性給與，然不具有勞務對價之性質，自  
12 不能視為工資。

13 (三)上訴人雖提出103年4月、5月薪資單（見原審勞專調卷一第4  
14 79、480頁），主張「海外工作加給」乃被上訴人自基本薪  
15 資拆分而來，日支費始為上訴人派駐海外工作額外薪資加給  
16 云云。然查，上訴人103年4月份薪資單之「基本薪資」與同  
17 年5月份薪資單「基本薪資、海外工作加給」之總和固然相  
18 同，然此仍不足以推認被上訴人額外給付之日支費始為外派  
19 加給之勞務薪資。至上訴人雖又提出寶成國際集團103年12  
20 月31日內部聯絡函、簽署補充說明&各區當地所得稅計算範  
21 例說明等情（見本院卷二第77、78頁、第89至95頁）。然該  
22 內部聯絡函雖記載「因應休假制度調整，派駐海外台幹當地  
23 發薪之日支費計算基準由原28天調整為27天」等語；另寶成  
24 國際集團嗣將海外工作加給及日支費合併為「派駐津貼」，  
25 並改以美金發放，然前述情形，或為計算基準之調整，或為  
26 薪資單發放名目及給付幣別之不同，與前揭寶成國際集團  
27 「集團台籍人員國外出差日支費標準」所載將定期檢視各地  
28 區日支費之合理性以進行適當之修訂之意旨並無不同，是自  
29 難僅以嗣後計算標準或薪資單上名目之變更，即認日支費具  
30 勞務對價之性質。

31 (四)基上，被上訴人發給之日支費，既不具有勞務對價之性質，

01 則上訴人主張日支費亦屬工資，自無可採。另由日支費適用  
02 對象包括臺籍國內人員海外出差者，且未與當月薪資同時發  
03 放（見原審勞專調卷一第47至167頁上訴人薪資單），可見  
04 被上訴人抗辯日支費為補貼駐外人員海外生活費用所給付之  
05 差旅津貼，應屬可採。

06 五、上訴人依勞基法第24條、第39條請求週六加班費114萬3,965  
07 元、國定假日加班費11萬4,848元並無理由；請求巡夜加班  
08 費2萬0,127元，為有理由：

09 (一)上訴人主張於越南工作期間，每週需工作6日，且於我國國  
10 定假日仍需出勤，被上訴人應發給加班費等情，被上訴人就  
11 上訴人於週六、我國國定假日均須在越南出勤等情並不爭  
12 執，惟否認應再給付加班費。經查：

13 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  
14 勞基法規定，應從其約定外，應適用勞基法之規定，此於勞  
15 工受僱後派至海外地區工作之情形，並無不同。是外派至海  
16 外地區工作之勞工，縱其工作時間、休息及休假等事項，應  
17 依當地之規定，但如其工時超過勞基法之限制，除雙方就此  
18 已為優於勞動基準法規定之約定外，雇主仍不免其依勞基法  
19 規定所負給付超時工資之義務（最高法院109年度台上字第2  
20 208號判決意旨參照）。次按工資由勞雇雙方議定之，但不  
21 得低於基本工資，勞基法第21條第1項定有明文。勞雇雙方  
22 於勞動契約成立之時，係基於平等之地位，勞工得依雇主所  
23 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  
24 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  
25 受僱，勞雇雙方於勞動契約成立時即約定例假、國定假日及  
26 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  
27 加計假日、延長工時工資之總額時，即不應認為違反勞基法  
28 之規定，勞雇雙方自應受其拘束，勞方事後不得任意翻異，  
29 更行請求例、休假日之加班工資（最高法院108年度台上字  
30 第1540號判決意旨參照）。因此，派駐海外之勞工，如勞雇  
31 雙方締約之時已約定依派駐地之規定，定其工作時間，且約

01 定工資已優於依勞基法基本工資計算該工作時間可得工資及  
02 延時工資總和，即無違勞基法之規定，雇主自無另行給付休  
03 息日、國定假日出勤工資之義務。

- 04 2.查被上訴人「勞動內規內容」第5條規定：「工作時間是每  
05 日8小時，每周48小時，勞動者的每週休息日是星期日」  
06 （見原審勞專調卷一第44頁），足證上訴人派駐越南期間，  
07 週六須正常工作無訛。惟系爭契約第9條：「乙方於受僱期  
08 間內，應確實恪遵各種法令（包括但不限於本契約準據法及  
09 乙方提供勞務所有地之法令）及甲方、寶成國際集團之公司  
10 規章、各項辦法、解釋、函令及主管交辦事項，並應督促所  
11 轄員工遵行之」（見原審勞專調卷一第31頁）；被上訴人工  
12 作規則第16條之2亦規定：「本公司員工，若派駐之工作地  
13 點為台灣地區（含澎湖、金門、馬祖）以外之海外地區（以  
14 下稱「駐外員工」），應嚴格遵守派駐當地之法令與相關勞  
15 動內規；若其違紀行為構成派駐當地之解僱事由者，屬違反  
16 本規則且情節重大之情形」（見原審勞專調卷一第542  
17 頁）；另寶成國際集團請假管理辦法5.3.2規定：「…出勤  
18 認定以派駐地當地法令及行事曆為基準…」（見原審勞專調  
19 卷一第537頁），可見兩造於系爭契約成立時，即已約定工  
20 作時間依派駐當地之勞動法令及行事曆為基準，則兩造議定  
21 之工資應係以按派駐當地勞動法令及行事曆出勤之前提而為  
22 約定，除非約定之工資低於勞動部所核定之基本工資加計延  
23 長工時工資之總額，否則基於契約自由原則，並兼顧勞雇雙  
24 方整體利益，兩造均應受合意內容之拘束，不容嗣後再事爭  
25 執。至上訴人否認兩造合意其所領取薪資已包含超過勞基法  
26 每週正常工作時間之工資云云，惟其就兩造約定之薪資，僅  
27 係就符合勞基法規定工時部分所為約定，不及於延長工時工  
28 資之事實，並未盡舉證責任，其此部分主張自無可採。
- 29 3.依照越南當地之勞動法令及行事曆，上訴人工作時間雖長於  
30 勞基法第30條第1項規定每週正常工作時間，惟兩造約定上  
31 訴人每月工資包括基本薪資、海外工作加給、績效獎金，且

01 上訴人在越南之國定假日另可休假並受領全額工資。縱以上  
02 訴人所主張104年至109年之各年度單月週六及國定假日出勤  
03 最多日數（見原審勞訴卷三第495頁附表7），作為計算基  
04 準，再以各年度基本工資計算上訴人各月基本工資加計休息  
05 日及國定假日之工資總和即各如附表二應領工資欄所示金  
06 額，均低於上訴人該月實領工資金額。基此，兩造約定工資  
07 既優於勞基法之規定，上訴人即應受兩造議定之工資及工作  
08 時間拘束，不得請求被上訴人另行給付休息日及國定假日出  
09 勤工資。因此，上訴人依系爭契約法律關係、勞基法第24  
10 條、第39條規定，請求被上訴人給付週六及國定假日加班  
11 費，即屬無據。

12 4.至被上訴人雖因使所僱勞工即訴外人郭家甫、石怡馨於星期  
13 六或我國國定假日出勤，未加倍發給工資或使勞工於其他工  
14 作日補休，致遭彰化縣政府裁罰等情，有該府112年6月27日  
15 府勞動字第1120240853號函及所附書函、裁處書附卷可稽  
16 （見本院卷一第269至390頁），然郭家甫、石怡馨與被上訴  
17 人約定之薪資為何？有無違反勞基法規定，與兩造約定之工  
18 資是否優於勞基法規定，乃屬二事，縱被上訴人與郭家甫、  
19 石怡馨訂立之勞動契約確有違反勞基法情事，亦無從作為有  
20 利於上訴人之認定。

21 (二)次查，上訴人主張寶成國際集團要求派駐越南之海外男性幹  
22 部應按被上訴人訂立之巡夜輪值表，於夜間巡夜，其自104  
23 年3月起至109年7月止，巡夜出勤共計35次，巡夜時間為晚  
24 間9時至11時，上訴人得依勞基法第24、39條規定，請求被  
25 上訴人給付加班費等情，並提出越南寶元公司104年8月份至  
26 109年7月份巡夜人員輪值表為證（見原審勞專調卷一第215  
27 至297頁）。被上訴人對於上訴人在越南工作期間需排班巡  
28 夜，並未給予加班費等情，並不爭執，惟抗辯兩造同意以巡  
29 夜翌日延後2小時上班取代巡夜加班費之給付，上訴人不得  
30 再請求加班費等語。經查：

31 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，

01 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  
02 並經雇主同意者，應依勞工工作之時數計算補休時數。前項  
03 之補休，其補休期限由勞雇雙方協商；補休期限屆期或契約  
04 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  
05 工資計算標準發給工資；未發給工資者，依違反第24條規定  
06 論處」，107年1月31日增訂，同年0月0日生效之勞基法第32  
07 條之1定有明文。在上開條文增訂前，關於雇主徵得勞工同  
08 意加班後，勞工得否選擇補休及相關規定疑義，改制前行政  
09 院勞工委員會98年5月1日勞動2字第0980011211號函闡釋：

10 「雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間工資應依勞動  
11 基準法第24條所列標準加給之，此項延長工時工資，並應於  
12 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  
13 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  
14 或縱經勞工同意，於延長工時事實發生前，一次向後拋棄其  
15 延長時工資之請求權，均屬無效。至勞工延長工作時間

16 『後』，如同意選擇補休而放棄領取延長工時工資，固為法  
17 所不禁，惟上開權利之拋棄，應由個別勞工為之」。

- 18 2. 查寶成國際集團越南區海外幹部夜間值勤巡查規範規定，派  
19 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，  
20 （含國定假日與例假日），被上訴人於104年8月至109年7月  
21 均有依前項規定安排巡夜人員輪值，上訴人除105年9月26日  
22 外，並無其他補巡夜之紀錄等情，為兩造所不爭執（見本院  
23 卷三第108頁不爭執事項□、□、□），堪以認定。被上訴人  
24 雖抗辯上訴人未舉證證明確有巡夜之事實，然上開輪值表記  
25 載：「若巡夜人員無故不到與巡夜未按相關規定作業者，第  
26 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  
27 （缺巡一次補巡兩次）」；巡夜人員欄中如為補巡者會備註  
28 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  
29 章。觀之該輪值表，上訴人除105年9月26日外，並無其他補  
30 巡紀錄，可見上訴人每月已經當地主管確認並無缺巡情事，  
31 堪認上訴人確已按上開輪值表巡夜無訛。

01 3.被上訴人又抗辯於上訴人巡夜後，均已給予補休，自不得再  
02 請求加班費等語。惟被上訴人並未給予上訴人巡夜後補休之  
03 選擇，而係預先在巡夜事實發生前，要求上訴人一次性拋棄  
04 延長工時工資請求權，依前揭說明，應屬無效。被上訴人復  
05 未證明於上訴人已於各次巡夜日期後，個別同意選擇以翌日  
06 上午延後2小時上班方式補休，自應依勞基法規定，給付延  
07 長工時工資。

08 4.上訴人自104年8月起至109年7月止共計巡夜35次（其中105  
09 年8月未巡夜，於次月即9月補巡，如本院卷四第43至45  
10 頁），就各次巡夜，被上訴人應給付之加班費，兩造均同意  
11 以彰化縣政府114年4月28日府勞動字第1140154075號函計算  
12 結果為準（見本院卷四第83頁）；又日支費並非工資，已如  
13 前述，故依彰化縣政府不加計日支費之工資計算結果（見本  
14 院卷四第100-1頁，惟其中105年8月份部分應更正為0元），  
15 上訴人得請求之巡夜加班費各如附表三所示，共計2萬0,127  
16 元，逾此金額之請求，即屬無據。

17 六、上訴人依勞基法第38條規定，請求特別休假未休工資20萬0,  
18 135元，並無理由：

19 (一)按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應  
20 依下列規定給予特別休假：一、6個月以上1年未滿者，3  
21 日。二、1年以上2年未滿者，7日。三、2年以上3年未滿  
22 者，10日。四、3年以上5年未滿者，每年14日。五、5年以  
23 上10年未滿者，每年15日。六、10年以上者，每1年加給1  
24 日，加至30日為止。勞工之特別休假，因年度終結或契約終  
25 止而未休之日數，雇主應發給工資。但年度終結未休之日  
26 數，經勞雇雙方協商遞延至次一年度實施者，於次一年度終  
27 結或契約終止仍未休之日數，雇主應發給工資，勞基法第38  
28 條第1項、第4項定有明文。被上訴人工作規則第31條、第31  
29 條之1則分別規定：「特別休假規定如下：□員工在本公司  
30 繼續工作滿一定期間者，應依下列規定給逾特別休假，工資  
31 照給。…」、「針對派駐海外人員提供慰勞假（內含特休

01 假），慰勞假依累積固定海外出差天數享有固定給假天數，  
02 以作為平衡工作與身心之休假用途，休假期間工資照給，慰  
03 勞假之請休原則由員工自主排定，但應優先使用特休假，不  
04 足之休假天數以慰勞假給假」（見原審勞專調卷一第546、5  
05 47頁）；另請假管理辦法5.3.2明定：「…海外員工於海外  
06 停留每滿一定天數後，將會給予1次慰勞假（內含特別休  
07 假），以做為平衡工作與身心之休假用途，休假期間工資照  
08 給；慰勞假之請休原則由員工自主排定，但應優先使用特休  
09 假，不足之休假天數以慰勞假給假」（見原審勞專調卷一第  
10 537頁）；越南區海外幹部管理規章（下稱系爭管理規章）  
11 伍、休假管理辦法：「一、慰勞假/年假：1.台籍幹部慰勞  
12 假：A海外天數停留每滿52天後，得享8天慰勞假；未滿52天  
13 者不依比例給假…」，足證被上訴人所定慰勞假，已明顯優  
14 於勞基法之規定，則系爭管理規章關於慰勞假內含法定特別  
15 休假日數，且請休時優先使用特別休假之規定，兩造均應受  
16 拘束，足堪認定。

17 (二)上訴人雖主張系爭管理規章伍□5.B.規定慰勞假須於次年3  
18 月前休畢，逾期未休視同放棄，與勞動基準法第38條第4項  
19 規定不符，可證被上訴人之慰勞假不含特別休假云云。惟被  
20 上訴人工作規則第31條第4項已規定：「員工年度終結未休  
21 之日數，經勞雇雙方協商同意後，可遞延至次一年度實施；  
22 員工於次一年度終結或契約終止仍未休之日數，本公司將依  
23 法發給工資」（見原審勞專調卷一第547頁、原審勞素卷第6  
24 5頁），則依體系解釋，堪認前揭明定逾期未使用視為放棄  
25 者僅及於未休畢之慰勞假，不包含法定特別休假在內。準  
26 此，被上訴人關於未休完特別休假折算工資之約定，核與勞  
27 基法第38條第4項規定意旨相符，堪認被上訴人主張慰勞假  
28 已包含法定特別休假等情，應可採信。

29 2.被上訴人抗辯上訴人自104年3月28日起至109年7月23日系爭  
30 契約終止之日止，每年請休之特別休假及慰勞假，均超過法  
31 定特別休假日數等情，並提出計算表為證（見原審勞訴卷第

01 429至433頁），上訴人對其該表所載請假日期並未爭執，僅  
02 主張該計算表部分記載之假別有誤，然就其上所載請假日期  
03 並未爭執，則除非上訴人各該年度均未休包含特別休假之慰  
04 勞假，否則自無可能如其所主張於上開時間均未使用特別休  
05 假。然扣除上訴人有爭執之日期，該表所載特別休假及慰勞  
06 假日數均已超過法定特別休假日數，足認被上訴人抗辯上訴  
07 人之特別休假均已請休完畢，自屬可信。至上訴人主張被上  
08 訴人製發前揭薪資單上記載已休特別休假日數均為0日（見  
09 原審勞專調卷一第47至167頁），然被上訴人系爭管理規章  
10 既就派駐海外人員特別創設內含特別休假之慰勞假制度，而  
11 上開薪資單上復無慰勞假之欄位，自無從因薪資單上關於特  
12 別休假日數之記載，即認被上訴人主張上開時間均未使用特  
13 別休假等情為真。從而，上訴人請求被上訴人給付特別休假  
14 未休工資，即屬無據。

15 七、上訴人得依系爭契約請求慰勞假未休工資5萬3,759元：

16 (一)依系爭管理規章伍一6.規定：「離職人員年假結清時如有未  
17 休天數，優先於離職前使用完畢，逾期視為放棄；可歸責於  
18 公司之原因（如資遣與解僱）者，將折算薪資發給，計算公  
19 式：未休天數×（離職當月基本薪資+工作津貼）/30天」

20 （見原審勞專調卷二第38頁）。系爭契約雖因被上訴人依勞  
21 基法第12條第1項第6款規定終止，然前揭規定既適用於員工  
22 因解僱而離職之情形，則上訴人依該規定，請求被上訴人給  
23 付慰勞假未休工資，應屬有據。

24 (二)被上訴人雖抗辯上開關於可折算薪資發給之規定，僅適用於  
25 年假即特別休假，慰勞假並無適用云云。然系爭管理規章  
26 伍、休假管理辦法：「一、慰勞假/年假：1.台籍幹部慰勞  
27 假（本文以下部分內容以年假代稱慰勞假）…」（見原審勞  
28 專調卷二第35頁），顯見系爭管理規章所指「年假」，即為  
29 慰勞假甚明，被上訴人抗辯未休完慰勞假不得依前揭規定折  
30 算薪資，核無可採。

31 (三)上訴人於109年以前累計未休慰勞假尚有23日，109年1月21

01 日至28日返臺休假8日，如全年在職，其可休慰勞假則有40  
02 日等情，業據提出109年度假期結清表為證（見原審勞訴卷  
03 一第95頁）。然依被上訴人規定臺籍幹部停留海外日數每滿  
04 52日後，得享8日慰勞假；未滿52日者不依比例給假，已如  
05 前述，則上訴人於109年1月28日返臺休假畢，自同年月29日  
06 返回越南起至同年7月9日即上訴人應返臺到職前1日止，合  
07 計163日，依上開規定，得享有24日之慰勞假（計算式： $163$   
08  $\div 52 \div 3.1$ ， $8 \times 3 = 24$ ），扣除上訴人該年度已請休慰勞假18  
09 日，及前累計未休慰勞假23日，尚有未休慰勞假29日（計算  
10 式： $24 + 23 - 18 = 29$ ）。又上訴人於109年6月之基本薪資、  
11 海外加給分別為5萬1,650元、4,000元，其主張計算慰勞假  
12 之薪資應以8萬5,650元計算，並無可採。從而，上訴人依前  
13 開規定，得請求被上訴人給付之慰勞假未休工資為5萬3,795  
14 元【計算式： $(51650 + 4000) / 30 \times 29 = 53795$ 】，逾此範圍  
15 者，即無理由。

16 八、上訴人依系爭契約、民法第487條規定請求暫扣款、代扣款3  
17 萬5,522元，並無理由：

18 (一)上訴人主張被上訴人於104年3月24日起至109年7月止，以  
19 「暫扣款」、「代扣款」名義，自上訴人薪資扣款合計3萬  
20 5,522元等情，並提出薪資單為證（見原審勞專調卷一第47  
21 至167頁），且為被上訴人所不爭執（見本院卷三第108頁不  
22 爭執事項□），堪以認定。

23 (二)又上訴人主張被上訴人應給付上開薪資扣款等情，然為被上  
24 訴人所否認，並抗辯依越南法令，外籍人士須辦理工作證始  
25 能在當地合法工作，故上訴人在越南依當地規定應負擔之所  
26 得稅個人負擔部分，以「暫扣款」或「代扣款」，再由被上  
27 訴人將稅款給付予越南公司代上訴人繳納稅捐等情。經  
28 查：

29 1.上訴人依系爭契約第9條約定應遵守提供勞務所在地之法  
30 令，如前所述。上訴人於派駐越南期間，依系爭管理規章第  
31 9條規定與越南寶元公司簽立之系爭勞動合同3.2約定，上訴

01 人應「依據越南稅法規定，繳交個人所得稅」（見原審勞專  
02 調卷一第521頁），足見兩造確已約定上訴人派駐越南期  
03 間，須依越南稅法繳交所得稅，允無疑義。

04 2.上訴人雖舉駐越南臺北經濟文化辦事處與駐臺北越南經濟文  
05 化辦事處避免所得稅雙重課稅及防杜逃稅協定第23條第3  
06 款，主張其無須繳納越南當地稅款云云。然該條約定：「為  
07 避免對駐越南台北經濟文化辦事處所代表國家居住者之雙重  
08 課稅：駐越南台北經濟文化辦事處所代表國家之居住者取得  
09 源自駐台北越南經濟文化辦事處所代表國家之所得，依本協  
10 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  
11 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  
12 國家對該居住者課徵之稅額。但扣抵之數額，不得超過駐越  
13 南台北經濟文化辦事處所代表國家依其稅法及法規對該所得  
14 課徵之稅額」（見原審勞專調卷二第49、50頁），惟此乃規  
15 定我國居住於越南者，經越南就其所得課徵稅款後，准予扣  
16 抵我國稅額之規定，非謂上訴人就其所得無須依越南法律課  
17 徵稅額，上訴人據此主張被上訴人不得代扣越南當地所得稅  
18 款，顯無可採。至上訴人主張縱依越南稅法規定，需繳納個  
19 人所得稅，然觀之系爭勞動合同第3.1條、第3.2條規定，係  
20 同意於領取越幣薪資收入後，以越幣繳納當地稅款云云，然  
21 系爭勞動合同第3.1條僅係記載以越幣計算之上訴人薪資金  
22 額及相關權益；第3.2條則是規定上訴人包括繳交個人所得  
23 稅等義務，並未見有關於被上訴人代繳所得稅之限制，是上  
24 訴人上開主張，乃屬無據。

25 3.被上訴人抗辯上訴人於103年9月1日結婚，於同年月下旬申  
26 報扶養父親，104年9月上旬又再申報扶養母親，故代扣稅款  
27 金額由863元降為424元，並提出上訴人薪資明細、被上訴人  
28 戶籍謄本（含越南文譯本）為證（見本院卷二第375至380  
29 頁、本院卷三第15至19頁），上訴人就上情並未爭執，足堪  
30 認定。故而，倘兩造並未協議由被上訴人自上訴人薪資代為  
31 扣繳依越南稅法應繳稅款，上訴人當無向被上訴人申報扶養

01 親屬之理，是被上訴人抗辯兩造約定由其自上訴人薪資代扣  
02 稅款繳納等情，信而有徵，應可採信。

03 4.又上訴人主張其實際扶養親屬有父母、配偶共計3人，依寶  
04 成國際集團102年8月12日公布越南地區臺幹海外所得稅負擔  
05 標準，應適用0%稅率，無須繳納越南所得稅，被上訴人明  
06 知上訴人配偶符合受扶養資格，卻漏未替上訴人申報扶養，  
07 致上訴人需繳納越南個人所得稅，自不得剋扣上訴人薪資云  
08 云。被上訴人則抗辯上訴人於103年9月1日結婚，惟僅先後  
09 申報扶養父母，且依越南財政部西元2013年8月15日111/201  
10 3/TT-BTC通知書第9條第1款d點關於配偶受扶養之資格為

11 「該人是殘疾人並且沒有工作能力」，上訴人從未提供其配  
12 偶符合越南個人所得稅法規定有受扶養資格之資料，被上訴  
13 人自無從向越南政府申報等情，並提出上開通知書為證（見  
14 本院卷三第217至225頁）。上訴人雖提出電子郵件證明其曾  
15 向被上訴人詢問眷屬依親事宜，嗣申請配偶依親到越南等情  
16 （見本院卷二第411至422頁），然配偶依親與受扶養之權利  
17 核屬二事，上訴人於結婚後既曾先後申報扶養父母，卻未依  
18 相同程序申報扶養配偶，被上訴人自無主動將其配偶列為受  
19 扶養對象之義務。是上訴人主張被上訴人漏未為其申報扶養  
20 配偶，不得自其薪資扣除代繳之所得稅云云，殊難憑採。

21 5.又被上訴人自104年起為上訴人代為繳納越南當地個人所得  
22 稅款金額，高於自上訴人薪資扣款金額，有被上訴人提出之  
23 所得稅彙總表在卷可稽（見本院卷三第227頁），是上訴人  
24 請求被上訴人返還代扣款，自屬無據。

25 九、上訴人依系爭契約、民法第487條規定請求109年4月2日起至  
26 同年7月31日止之日支費11萬1,118元，並無理由：

27 (一)查被上訴人出差管理辦法5.3.規定：「員工出差結束返回所  
28 屬單位二週內，應檢具出差相關憑證申請差旅報支，二週內  
29 仍未提出報支申請者，系統將控管無法再開立出差申請單，  
30 如有緊急行程需開立，需說明未及時報支的原因，呈簽事業  
31 單位最高權責主管同意後，始可特殊作業」；5.10.2規定：

01 「國內員工之差旅津貼及派駐海外員工之日支費，應於出差  
02 行程結束後併同機票/住宿/交通/膳食憑證完成報之請領後  
03 發放…」（見原審勞專調卷一第571、574頁）。上訴人雖爭  
04 執上開出差管理辦法之真正，然其卻援引其內容作為支持其  
05 主張日支費應為工資，而非差旅費之論據（見本院卷四第22  
06 4頁），足認被上訴人提出之出差管理辦法應為真正，合先  
07 敘明。

08 (二)又查，日支費並非工資，應屬差旅津貼，已如前述，被上訴  
09 人應於上訴人依上開規定申領後，始有給付義務。被上訴人  
10 抗辯上訴人未於差旅報銷系統報支109年4月2日起至同年7月  
11 9日止之日支費等情，上訴人就此並未爭執，應堪認定。準  
12 此，上訴人既未依規定按時依上開流程申領日支費，則被上  
13 訴人抗辯其無給付上開期間日支費之義務，自屬可採。

14 (三)被上訴人於109年7月10日已將上訴人由越南調職至臺中，上  
15 訴人自該日起已非派駐海外人員，且經被上訴人於同年月23  
16 日終止系爭契約，則上訴人請求自109年7月10日起至同年月  
17 31日止之日支費，要屬無據。

18 十、上訴人請求防疫計程車資、防疫旅館住宿費用均無理由：

19 上訴人主張其於109年8月9日自越南返回臺灣，搭乘防疫計  
20 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  
21 起至同月24日止之住宿費用5萬2,500元等情，為被上訴人所  
22 不爭執（見本院卷三第107頁不爭執事項□），且有計程車  
23 乘車證明、訂房確認書/信用卡授權書在卷可稽（原審勞專  
24 調卷一第303至305頁），堪以認定。又上訴人提出被上訴人  
25 109年7月7日電子郵件、寶成國際集團109年3月23日內部聯  
26 絡函（見原審勞專調卷一第307、309頁），主張上開費用依  
27 約應由被上訴人負擔云云，然為被上訴人所否認。查被上訴  
28 人上開電子郵件固表示若有防疫旅館費用之支出，亦會支  
29 付；另內部聯絡函亦載明「入境搭乘檢疫計程車費依衛福部  
30 公告費用申請交通補助」等情，惟由該電子郵件同時敘明隔  
31 離期間為有薪假，被上訴人仍會給付該期間薪資等情，顯見

01 被上訴人承諾負擔之相關隔離費用，乃為系爭契約關係存續  
02 期間，上訴人所支出者，至為明顯。系爭契約既於109年7月  
03 23日經被上訴人合法終止，被上訴人返臺時，兩造已無僱傭  
04 關係存在，上訴人自無請求被上訴人負擔其返臺後支出防疫  
05 計程車資、防疫旅館住宿費用之理，是其此部分請求，自無  
06 可取。

07 十一、上訴人得依勞退條例第31條規定，請求被上訴人補提撥勞  
08 工退休金1,224元至個人退休金專戶：

09 (一)按雇主應為適用勞退條例之勞工，按月提繳退休金，儲存  
10 於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。雇主每月負擔  
11 之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資百分之6，  
12 勞退條例第6條第1項、第14條第1項定有明文。依同條例  
13 第31條第1項規定，雇主未依該條例之規定按月提繳或足  
14 額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請  
15 求損害賠償。該專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅  
16 於未符合同條例第24條第1項所定請領退休金規定之前，  
17 不得領取。是雇主未依該條例之規定，按月提繳或足額提  
18 繳勞工退休金者，將減損勞工退休金專戶之本金及累積收  
19 益，勞工之財產受有損害，自得依該條例第31條第1項規  
20 定請求損害賠償；於勞工尚不得請領退休金之情形，亦得  
21 請求雇主將未提繳或未足額提繳之金額繳納至其退休金專  
22 戶，以回復原狀（最高法院101年度台上字第1602號判決  
23 意旨參照）。又依同條例第15條第2項規定，勞工之工資  
24 如在當年2月至7月調整時，其雇主應於當年8月底前，將  
25 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  
26 調整時，應於次年2月底前通知勞保局，其調整均自通知  
27 之次月1日起生效。

28 (二)被上訴人已為上訴人提繳勞工退休金如附表四「已提繳金  
29 額」欄所示，此有勞工退休金個人專戶明細資料附卷可查  
30 （見原審勞專調卷一第315至319頁）。然上訴人自104年3  
31 月起至109年7月止之工資加計被上訴人應給付之巡夜加班

01 費後，應如附表四「工資總額」欄所示。又上訴人每月工  
02 資總額並非固定，被上訴人於每年8月、2月調整月提繳工  
03 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  
04 總額申報，上訴人各期之平均工資、應提繳工資級距、應  
05 提繳勞工退休金亦如附表四所示。依此計算，被上訴人未  
06 足額提繳勞工退休金，致上訴人受勞工退休金短少損害之  
07 金額應為1,224元。至上訴人主張被上訴人應依勞退條例  
08 第14條第1項規定，為上訴人提繳109年8、9月退休金至其  
09 退休金專戶部分，因兩造僱傭關係已於109年7月23日終  
10 止，被上訴人自無再按上開規定提繳退休金之義務，上訴  
11 人此部分請求，要無可採。

12 (三)基上，上訴人依勞退條例第31條第1項規定，請求被上訴  
13 人將未足額提繳之1,224元繳納至其退休金專戶，以回復  
14 原狀，應屬有據；逾此範圍之請求，則無理由。

15 十二、綜上所述，上訴人依系爭契約、勞基法第24條、第39條規  
16 定，請求被上訴人給付7萬3,886元，及其中2萬0,127元自  
17 起訴狀繕本送達翌日即110年1月7日（送達證書見原審勞  
18 專調卷一第369頁）；其中5萬3,759元自民事變更訴之聲  
19 明狀繕本送達翌日即111年1月15日（被上訴人自承於同年  
20 月14日收受，見原審勞訴卷第132頁）起算之法定遲延利  
21 息，為有理由，應予准許。逾此部分，為無理由，應予駁  
22 回，此部分假執行之聲請失所附麗，應併予駁回。原審就  
23 上開不應准許部分，為上訴人敗訴之判決，核無違誤，上  
24 訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為無理  
25 由，應駁回其上訴。被上訴人就原審判命其給付逾上開應  
26 准許部分，提起附帶上訴，為有理由，應予准許；至原審  
27 就上開應准許部分判命被上訴人如數給付本息，並依職權  
28 為假執行及供擔保後免為假執行之宣告，則無不當，此部  
29 分之附帶上訴，即無理由，應予駁回。

30 十三、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及所提證  
31 據，經審酌後認均無礙判決之結果，爰不予一一論述。

01 十四、據上論結，本件上訴人上訴為無理由，被上訴人附帶上訴  
02 為一部有理由，一部無理由，判決如主文。

03 中 華 民 國 114 年 10 月 1 日

04 勞 動 法 庭 審 判 長 法 官 楊 熾 光

05 法 官 李 佳 芳

06 法 官 郭 妙 俐

07 正本係照原本作成。

08 如不服本判決，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書狀，其  
09 未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書狀  
10 （均須按他造當事人之人數附繕本）。

11 上訴時應提出委任律師或具有律師資格之人之委任狀；委任有律  
12 師資格者，另應附具律師資格證書及釋明委任人與受任人有民事  
13 訴訟法第466條之1第1項但書或第2項所定關係之釋明文書影本。  
14 如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴裁判費。

15 書記官 涂村宇

16 中 華 民 國 114 年 10 月 3 日

17 附表一

18

	項 目	一審請求金額	一審判決金額	上訴人上訴請求金額	被上訴人附帶上訴金額	遲延利息起算日
1	非法解雇期間工資	20萬3,063元	0元	20萬3,063元	0元	①7月短少工資 2萬0,343元：109.8.1 ②8月工資8萬 5,650元：10 9.9.11 ③9月工資8萬 5,650元：10 9.11.11 ④10月工資1萬 1,420元：10

(續上頁)

01

						9.1.111
2	資遣費	44萬2,763元	0元	44萬2,763元	0元	民事變更訴之聲明狀繕本送達翌日
3	週六加班費	114萬3,965元	0元	114萬3,965元	0元	起訴狀繕本送達翌日
4	國定假日加班費	11萬4,848元	0元	11萬4,848元	0元	起訴狀繕本送達翌日
5	巡夜加班費	3萬9,834元	2萬5,630元	1萬4,204元	2萬5,630元	起訴狀繕本送達翌日
6	未休特別休假工資	20萬0,135元	0元	20萬0,135元	0元	起訴狀繕本送達翌日
7	未休慰勞假工資	12萬8,475元	5萬3,795元	7萬4,680元	5萬3,795元	民事變更訴之聲明狀繕本送達翌日
8	工資扣款	3萬5,522元	0元	3萬5,522元	0元	起訴狀繕本送達翌日
9	日支費	12萬1,000元	0元	11萬1,118元	0元	起訴狀繕本送達翌日
10	車資及旅館住宿費	5萬2,980元	0元	5萬2,980元	0元	起訴狀繕本送達翌日
11	開立非自願離職證明書		駁回	全部上訴		
12	提撥勞退基金	22萬2,059元	1,224元	17萬9,069元	1,224元	