

臺灣高等法院臺中分院民事判決

114年度勞上易字第4號

01  
02  
03 上訴人 黃麒樺  
04 訴訟代理人 鄭志明律師  
05 黃薇臻  
06 被上訴人 旻立興業股份有限公司  
07  
08 法定代理人 謝明輝  
09 訴訟代理人 吳敬恒律師  
10 羅嘉希律師

11 上列當事人間請求給付工資等事件，上訴人對於民國113年10月2  
12 3日臺灣臺中地方法院113年度勞訴字第34號第一審判決提起上  
13 訴，本院於115年1月7日言詞辯論終結，判決如下：

14 主 文

- 15 一、原判決關於駁回上訴人後開第二、三項之訴部分，及訴訟費  
16 用之裁判均廢棄。  
17 二、被上訴人應給付上訴人美金1萬6,332元，及自民國112年9月  
18 9日起至清償日止，按年息5%計算之利息。  
19 三、被上訴人應補提新臺幣8萬0,184元至上訴人之勞工退休金帳  
20 戶。  
21 四、其餘上訴駁回。  
22 五、第一、二審訴訟費用由被上訴人負擔62%，餘由上訴人負擔  
23 。

24 事實及理由

25 壹、程序事項：

- 26 一、按各類勞動事件如涉及外國籍僱用人、外國籍受僱人、在外  
27 國提供勞務、以外國法為準據法的契約等，即含涉外因素，  
28 為涉外勞動事件〈陳榮傳著國際私法實用案例研析與裁判評  
29 析(2025年3月版)第372頁參照〉。查兩造固為我國國民或法  
30 人，惟上訴人主張其於民國108年間依被上訴人旻立興業股

01 份有限公司(下稱被上訴人，或被上訴人公司或旻立公司)指  
02 示，而與越南今立塑膠集團(下稱今立集團)所屬英屬開曼群  
03 島籍A0000000000000000000005(下稱BSTL公司；此部分追加  
04 之訴經本院另以裁定駁回確定)簽訂勞動契約(員工勞動合  
05 同、薪資暨相關福利協議書；下分稱系爭合同、系爭協議  
06 書)，約定上訴人在今立集團所屬越南今立美福責任有限公  
07 司(下稱美福公司；此部分追加之訴經本院另以裁定駁回確  
08 定)越南廠工作，並由BSTL公司與美福公司給付薪資各情(見  
09 原審卷第11-12、29-35頁)，則本件涉及外國公司與外國  
10 地，應屬涉外事件。

11 二、按關於外國人或外國地涉訟之國際管轄權，我國涉外民事法  
12 律適用法並未規定，故就具體事件受訴法院是否有管轄權，  
13 應顧及當事人間實質上公平、裁判之正當妥適、程序之迅速  
14 經濟等訴訟管轄權法理，類推適用內國法之民事訴訟法有關  
15 規定(最高法院108年度台上字第819號判決意旨參照)。又

16 「勞工為原告之勞動事件，勞務提供地或被告之住所、居  
17 所、事務所、營業所所在地在中華民國境內者，由中華民國  
18 法院審判管轄。勞動事件之審判管轄合意，違反前項規定  
19 者，勞工得不受拘束」，勞動事件法第5條定有明文。查系  
20 爭合同第7條第4項固約定以工作地(越南平陽省)為管轄法院  
21 (見原審卷第35頁)，惟依上訴人主張，其受僱於被上訴人公  
22 司，而被上訴人公司所在地在臺中市(見原審卷第21頁)，上  
23 訴人主張前開管轄合意違反前揭規定，伊不受其拘束，即有  
24 憑據，則我國法院就本件應有國際管轄權。

25 三、按涉外勞動事件，依涉外民事法律適用法(下稱涉民法)第20  
26 條第1項，勞僱雙方固可約定準據法。惟涉外民事之當事人  
27 規避中華民國法律之強制或禁止規定者，仍適用該強制或禁  
28 止規定，涉民法第7條定有明文。查系爭合同第3條第3項約  
29 定「甲方按照當地國家法律約聘，薪資已含每天加班費」  
30 (見原審卷第33頁)，應適用當地法律即越南法約聘，則依涉  
31 民法第20條第1項規定，本件原應適用越南法為準據法。惟

01 越南勞動法並無一例一休，亦無勞工退休金提撥制度，且越  
02 南勞動契約請求權時效期間為1年(見本院卷第201頁)，其部  
03 分勞動法令保障勞工權益不及我國法，則上訴人主張前揭適  
04 用越南準據法約定，有規避我國勞動法令強行規定，即無不  
05 合，故本件仍應適用我國法為準據法。

06 四、按不變更訴訟標的，而補充或更正事實上或法律上之陳述者  
07 ，非為訴之變更或追加(民事訴訟法第463條、第256條參照)  
08 。查上訴人於原審援引附表□欄第(1)小欄所示規定，請求被  
09 上訴人給付工資。嗣於上訴後則援引附表□欄第(2)小欄所示  
10 約定或規定，為相同請求。經核以上均源自上訴人受僱擔任  
11 今立集團總管理協理所衍生同一基礎事實，應屬補充或更正  
12 法律上之陳述，於法洵無不合。

13 五、按當事人在第二審不得提出新攻擊或防禦方法，但對於在第一  
14 審已提出之攻擊或防禦方法為補充者，不在此限；未於準備  
15 程序主張之事項，除有該事項不甚延滯訴訟者外，於準備  
16 程序後行言詞辯論時，不得主張之。民事訴訟法第447條第1  
17 項但書第3款、第276條第1項第4款分別定有明文。又於準備  
18 程序中未主張之事項，除有法定事由外，固不得於言詞辯論  
19 時再行主張，惟倘已於準備程序主張，而於其後言詞辯論  
20 時，提出相關證據以證明其主張為真實，依民事訴訟法第27  
21 6條規定之反面解釋，應為法之所許(最高法院96年度台上字  
22 第635號判決意旨參照)。查被上訴人固於準備程序終結後，  
23 即於115年1月7日言詞辯論期日始提出被上證4所示外籍幹部  
24 離職申請書(下稱系爭申請書；見本院卷第387頁)。惟被上  
25 訴人始終否認兩造間存有僱傭(勞動)契約，並否認曾資遣上  
26 訴人(見原審卷第143、173、393頁，及本院卷第278-279、3  
27 33-337頁)，則被上訴人所提系爭申請書，核屬已提出防禦  
28 方法而為補充，亦不因此而延滯訴訟，應予准許。

29 貳、實體事項：

30 一、上訴人主張：

31 (一)A O 4創立今立集團，與其配偶李春美分別擔任今立集團董

01 事長兼總經理、財務主管，而被上訴人公司(總公司)、越南  
02 今立塑膠工業股份有限公司(下稱今立公司)、美福公司、BS  
03 TL公司均屬受A O 4之指揮、監督、實質控制之今立集團家  
04 族企業，具有實質同一性。

05 (二)被上訴人公司於108年8月間招募伊至今立集團總管理處擔任  
06 協理，約定工資每月美金3,060元、保障年薪16個月、年終  
07 獎金1-2個月。伊於同年月26日依被上訴人公司(A O 4)指  
08 示，派駐今立集團越南廠工作，負責行政及人事工作，並與  
09 BSTL公司簽立系爭協議書及系爭合同，約定僱傭期間自108  
10 年8月26日至110年10月25日止(前2個月為試用期間)，每月  
11 薪資美金2,350元，於108年10月26日正式任用後，每月薪資  
12 調整為美金3,100元，其中美金800元由美福公司於越南支  
13 付，餘額則由BSTL公司每月匯款至伊之兆豐銀行桃園分行外  
14 幣帳戶。

15 (三)詎被上訴人於伊在越南任職期間，未足額給付工資，未為伊  
16 投保勞工保險，亦未為伊提繳勞工退休金至勞退專戶，且未  
17 給付加班費、資遣費及預告工資予伊。爰依附表□欄第(2)小  
18 欄所示約定及規定，請求被上訴人應給付伊美金2萬7,935  
19 元，及自起訴狀繕本送達翌日即112年9月9日起至清償日  
20 止，按年息5%計算之利息(下合稱美金2萬7,935元本息)，暨  
21 補提新臺幣8萬0,184元伊之勞工退休金帳戶(下稱勞退專  
22 戶，以上請求項目、金額及依據詳如附表所示)。

23 二、被上訴人則以：

24 (一)伊公司成立於今立公司之後，且資本額及規模均遠小於今立  
25 公司，並非今立集團之實質控制公司。伊公司與今立集團英  
26 文名稱不同，且伊公司在越南並無業務，A O 4、李春美夫  
27 妻及其等媳婦王夢均在越南任職，上訴人在越南為今立公司  
28 提供勞務，非為伊公司提供服務，否認兩造間有何僱傭(勞  
29 動)契約存在。

30 (二)本件應適用越南為準據法，依越南勞動法第190條第3項之1  
31 年時效規定，上訴人自110年10月25日離職日起，延至112年

01 8月4日始提起本件訴訟，其請求權亦罹於時效而消滅。

02 (三)本件縱應適用我國法，上訴人任職協理，應屬委任關係，不  
03 得本於勞動契約為請求。至於上訴人主張保障年薪16個月、  
04 加班、非自願離職(資遣)，及伊公司負欠前開各款項均非事  
05 實。上訴人前開請求均無依據等語，資為抗辯。

06 三、原審判決駁回上訴人全部請求，上訴人全部提起上訴。兩造  
07 聲明如下：

08 (一)上訴人之上訴聲明：

09 1.原判決廢棄。

10 2.被上訴人應給付上訴人美金2萬7,935元本息。

11 3.被上訴人應補提新臺幣8萬0,184元至上訴人之勞退專戶。

12 (二)被上訴人之答辯聲明：上訴駁回。

13 四、兩造不爭執事項(見本院卷第169-172頁，並依卷證資料文義  
14 略作文字調整)：

15 (一)旻立公司於90年8月7日設立登記(見原審卷第53頁)。

16 (二)原證1-8、12、14、16、17、18、20之形式均為真正(見原審  
17 卷第239、312頁)。

18 (三)原證3(今立集團錄用通知書)係該集團特助王夢(Olivia Wan  
19 g)於108年8月6日簽署，上訴人並於同日在該通知書回傳簽  
20 名處簽名，其上記載上訴人任職總管理處協理，工作地在今  
21 立集團越南平陽省，應於108年8月26日報到，勞動合同期限  
22 2年，其餘內容均為真正(見原審卷第25頁)。

23 (四)原證4(通話截圖)係上訴人與王夢聯繫通話內容(見原審卷第  
24 27頁)。

25 (五)上訴人與BSTL公司(由蔡佳玲出面)於108年9月30日系爭協議  
26 書、系爭合同，約定有效期間自108年8月26日起至110年8月  
27 25日止，試用期間2個月，每月薪資美金2,350元，於108年1  
28 0月26日正式任用後，每月薪資美金3,100元，並由美福公司  
29 在越南給付其中美金800元，餘額則由BSTL公司每月匯款至  
30 上訴人之兆豐銀行桃園分行外幣帳戶(帳號：000000000000；  
31 見原審卷第29-35、39頁)。

01 (六)原證6(檔案資料)係王夢傳給上訴人(見原審卷第37頁)。

02 (七)原證7(兆豐銀行桃園分行帳號000000000000帳戶資料)係上訴  
03 人帳戶(見原審卷第39頁)。

04 (八)被證1係越南民事訴訟法條文(見原審卷第175-195頁)。

05 (九)原證12為今立公司集團組織圖(見原審卷第245頁)。

06 (十)原證17(對話資料)為王夢與上訴人之對話(見原審卷第289-2  
07 95頁)。

08 原證18(外籍幹部報到需知)係今立公司內部規定(見原審卷  
09 第297-298頁)。

10 上訴人自108年10月26日起至109年10月31日止，在今立公司  
11 (越南廠)服務。

## 12 五、兩造爭執事項

13 (一)被上訴人公司與美福公司、BSTL公司間是否具有實質同一性  
14 ？

15 (二)上訴人於越南任職期間，兩造間是否有僱傭關係存在？

16 (三)上訴人依附表欄第(2)小欄所示約定及規定，請求被上訴人  
17 應給付美金2萬7,935元本息(工資美金1萬2,400元、加班費  
18 美金1萬0,512元、資遣費及預告工資美金5,023元)，暨補提  
19 繳新臺幣8萬0,184元至上訴人之勞退專戶，有無理由？

## 20 六、本院之判斷：

21 (一)兩造間有無契約關係部分：

22 1.按勞動契約屬僱傭契約之一種，民法關於僱傭規定(第482條  
23 至第489條規定)，仍適用於勞動契約。是依民法第482條之  
24 規定，勞動契約以約定勞工於一定或不定之期限內為雇主服  
25 勞務，雇主給與工資為其成立要件(最高法院89年度台上字  
26 第2267號判決參照)。爰此，勞動契約屬諾成契約、非要式  
27 契約，不以訂立契約書面詳載勞雇關係為必要，亦無須在契  
28 約書面簽名用印為要件，只須勞雇雙方約定勞工為雇主服勞  
29 務，雇主給付工資，互相表示意思一致者，無論其為明示或  
30 默示，契約即為成立(民法第153條參照)。又勞工經關係企  
31 業之控制公司指派至從屬公司工作，其雇主之認定應以實質

01 上具有僱傭關係及勞雇雙方之約定為斷(最高法院110年度台  
02 上字第36號判決意旨參照)。經查：

03 (1)上訴人主張其於108年8月前瀏灠旻立公司刊登求職網站後，  
04 將其履歷表寄至A O 4之電子郵件網址「hs0000000nili.co  
05 m」，A O 4旋於108年8月1日收到上訴人之履歷資料後，再  
06 由A O 4或囑咐其特助王夢於同年月6日前與上訴人談妥工  
07 作內容及薪資待遇，即上訴人至今立集團總管理處擔任協  
08 理，工資每月最少美金3,060元、保障年薪16個月、年終獎  
09 金1-2個月，暨享有勞保與健保之法定保障等情，業據上訴  
10 人提出A O 4之名片、旻立公司商工登記資料、旻立公司刊  
11 登求職網站訊息、今立集團官網訊息、上訴人與A O 4之線  
12 上對話擷圖(雙方各以麒華、謝董或謝總稱呼對方)、上訴人  
13 與王夢之線上對話擷圖(王夢在線上暱稱Olivia Wang或今立  
14 王特助)、錄用通知書等影本為證(見原審卷第21-27、115-1  
15 22、253-271、289-291頁，及本院卷第51、249頁)，核屬相  
16 符，自堪信上訴人此部分主張為真實，被上訴人仍反此抗辯  
17 自無足取。

18 (2)再參酌以下書證：①旻立公司商工登記資料、旻立公司刊登  
19 求職網站訊息、今立集團官網訊息(見原審卷第21-22、115-  
20 122頁)，其上記載A O 4於79年間創立旻立公司(址設臺中  
21 市，屬今立集團總公司，延至90年間始辦理公司設立登記)  
22 ，其後陸續在越南設立5個廠區，並於85年間在越南設立今  
23 立公司(屬今立集團子公司)，及於108年間在越南設立美福  
24 公司(屬今立集團子公司)；②A O 4之名片(見本院卷第51  
25 頁)，其上記載A O 4為旻立公司及今立公司總經理；③被  
26 上訴人係依旻立公司名義在臺灣對外招聘員工，並刊登法定  
27 保障(含勞健保)，上訴人亦係在臺灣旻立公司應聘求職，此  
28 依其錄用通知書記載：上訴人入職申請經公司核定，並報總  
29 經理(指A O 4)確認，錄取上訴人擔任今立集團總管理處協  
30 理，工作地點在越南平陽省即明(見原審卷第25頁)；④王夢  
31 所提外籍幹部報到需知(見原審卷第247-248頁)記載：聯絡

01 人為旻立公司員工A 0 1，任職報到應備文件郵寄地址為旻  
02 立公司臺中市所在地，而新開戶兆豐銀行問薪轉的公司，臺  
03 灣公司名稱為旻立公司；⑤上訴人經A 0 4確認錄取後，再  
04 與李春美擔任負責人之BSTL公司簽訂系爭協議書、系爭合  
05 同，由美福公司在越南給付其中美金800元，餘額則由BSTL  
06 公司每月匯款至上訴人之兆豐銀行桃園分行外幣帳戶(見不  
07 爭執事項第(五)項)；⑥今立公司外籍幹部差勤規約(見本院卷  
08 第53頁)，其上記載最後核准人為A 0 4；⑦中華民國對外  
09 貿易發展協會109年3月17日舉辦新竹人才媒合會列印照片及  
10 電子郵件(見原審卷第301-305頁、本院卷第57-58頁)，其上  
11 載明上訴人以旻立公司主管身分與會等情，堪認今立集團包  
12 含旻立公司、今立公司、美福公司、BSTL公司等，其中旻立  
13 公司係總公司(控制公司)，且相關公司均由旻立公司(A 0  
14 4)實際支配管理及指揮監督，而上訴人先經旻立公司僱用  
15 後，再指派至越南關係公司(今立公司或美福公司)工作，其  
16 實質僱傭關係仍存在於上訴人與旻立公司。

17 2.從而，上訴人於越南任職期間，兩造間有契約關係存在，應  
18 堪認定。被上訴人仍執前詞，否認兩造間成立契約，要難採  
19 認。

20 (二)兩造間契約之定性：

21 1.按勞動契約與以提供勞務為手段之委任契約之主要區別，在  
22 於提供勞務者與企業主間，其於人格上、經濟上及組織上從  
23 屬性之有無。提供勞務者與企業主間契約關係之性質，應本  
24 於雙方實質上權利義務內容、從屬性之有無等為判斷，初不  
25 得以公司員工職務之名稱逕予推認(最高法院110年度台上字  
26 第572號、97年度台上字第1510號判決意旨參照)。

27 2.查上訴人之職稱固為協理，惟依卷附前開線上對話擷圖、系  
28 爭合同、系爭協議、外籍幹部報到需知，及上訴人與A 0 4  
29 LINE對話擷圖(見原審卷第23、27-35、247-248頁，及本院  
30 卷第251-255頁)，可知上訴人外派今立集團總管理處擔任協  
31 理期間，屬台籍幹部，按月領取固定報酬，工作時間星期一

01 至星期六，其中星期一上午7時到班，星期二至星期六上午7  
02 時30分到班，下午5時下班；除週六可穿便服外，其餘工作  
03 時間必須穿制服；在職期間，除每星期三和六可外宿外，其  
04 餘時間必須住在宿舍；上訴人平時處理人事行政工作，必須  
05 向A O 4請示或報告，及上訴人每季KPI(關鍵績效指標)均  
06 由A O 4考核，暨上訴人年度績效未符合70分以上，或有其  
07 他重大違反系爭合同約定事項者，資方可片面終止雙方合約  
08 各情，足認上訴人任職期間其工作僅有些許裁量權，其大部  
09 分工作方法與時間，乃至於日常生活作息，均應受公司制度  
10 規範拘束，核與一般勞工實無二致。

11 3.從而，上訴人為被上訴人公司提供勞務，其在人格上、經濟  
12 上及組織上均從屬於被上訴人公司，兩造間契約之性質，應  
13 屬勞動契約。

14 (三)上訴人各項請求部分：

15 本件應適用我國法律為準據法，且兩造間屬勞動(僱傭)關  
16 係，則上訴人請求被上訴人給付工資、加班費、勞退補提、  
17 資遣費及預告工資，是否依據，端視是否符合我國勞動相關  
18 法令規定要件為斷，茲分述如後：

19 1.工資：

20 (1)按工資由勞雇雙方議定之，工資應全額給付勞工，勞基法第  
21 21條第1項、第22條第2項分別定有明文。

22 (2)查兩造既約定保障上訴人年薪16個月，加上年終獎金1-2個  
23 月(見原審卷第27、269頁)，其中保障年薪16個月，具有勞  
24 務對價性及給與經常性，應屬工資之性質。而上訴人自108  
25 年10月26日起月薪美金3,100元(見不爭執事項第(五)項)，截  
26 至109年10月31日離職日止，被上訴人仍未依約給足保障年  
27 薪16個月，尚積欠上訴人4個月工資，被上訴人亦不爭執未  
28 曾給付此4個月工資。

29 (3)從而，上訴人請求被上訴人應給付工資美金1萬2,400元(3,1  
30 00×4=12,400)，即有憑據。

31 2.休息日(星期六)加班費：

01 (1)按「勞工每7日應有2日之休息，其中1日為例假，1日為休息  
02 日」，勞動基準法(下稱勞基法)第36條第1項定有明文。又  
03 依勞基法第24條規定，雇主延長勞工工作時間者，其延長工  
04 作時間之工資，依下列標準加給：□延長工作時間在2小時  
05 以內者，按平日每小時工資額加給3分之1以上。□再延長工  
06 作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給3分之2以  
07 上。□依第32條第4項規定，延長工作時間者，按平日每小  
08 時工資額加倍發給。雇主使勞工於第36條所定休息日工作，  
09 工作時間在2小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再  
10 加給1又3分之1以上；工作2小時後再繼續工作者，按平日每  
11 小時工資額另再加給1又3分之2以上。

12 (2)現行勞基法固未禁止以統包方式給付工資(內含加班費)，勞  
13 僱雙方本於契約自由原則得自行約定，惟鑒於勞工於勞資關  
14 係中多屬弱勢，且勞基法已明定加班費計算方法，為保障勞  
15 工權益，解釋上統包制工資仍須可區分工資及加班費之細項  
16 數額，始屬有效。爰此，外籍幹部報到需知其他注意事項第  
17 1項及系爭合同第3條第3項約定薪資包含加班費在內(見原審  
18 卷第33、247頁)，被上訴人既未能舉證證明區分工資及加班  
19 費之細項數額，仍應解為不含加班費在內，始符合勞基法立  
20 法保障勞工權益之本旨。是上訴人請求休息日(星期六)加班  
21 費，應有憑據。

22 (3)勞資雙方得合意將休息日與工作日調移，每6天工作日休1  
23 日，滿足1例假即可〈勞動部勞動條件及就業平等司106年1  
24 月11日問答集資料、鄭津津著職場與法律(2025年2月10版)  
25 第263頁參照〉。爰此，上訴人在越南工作合計432天(即65  
26 週又5天)，每年特休42天(1年6次每次7天；見原審卷第29  
27 頁)，較法定特休7天(上訴人工作滿1年)，其特休合計多休3  
28 5天，自應解為勞資雙方已合意將1休息日挪至35天特休，再  
29 扣除上訴人自承特休日逢星期六合計6天，則上訴人可請求  
30 休息日(星期六)加班天數應為24天(計算式： $65-35-6=24$ )  
31 。

01 (4)茲以上訴人正式任用後月薪美金3,100元，及其時薪約美金1  
02 2.9元(計算式： $3,100 \div 30 \div 8 \doteq 12.9$ ；小數點以下4捨5入，下  
03 同)，及可請求星期六加班天數24天，核算出上訴人可請求  
04 加班費為美金3,932元〈計算式：①每天加班費： $12.9 \times 1.34$   
05  $\times 2$ (2小時內) $+ 12.9 \times 1.67 \times 6$ (2小時以上8小時以內) $\doteq 163.8$   
06  $3$ ；②24天加班費： $163.83 \times 24 \doteq 3,932$ 〉。

07 (5)從而，上訴人可請求休息日(星期六)加班費為美金3,932  
08 元，其餘不應准許。

### 09 3. 星期一至星期五加班費：

10 (1)按當事人主張有利於己之事實，就其事實有舉證之責任，民  
11 事訴訟法第277條前段定有明文；且民事訴訟如係由原告主  
12 張權利者，應先由原告負舉證之責，若原告先不能舉證，以  
13 證實自己主張之事實為真實，則被告就其抗辯事實即令不能  
14 舉證，或其所舉證據尚有疵累，亦應駁回原告之請求(最高  
15 法院108年度台上字第129號判決要旨參照)。

16 (2)查上訴人主張其在越南任職協理期間，每星期一至星期五各  
17 加班2小時等情，既為被上訴人否認，且未據上訴人提出此  
18 期間確有加班之具體事證供參，自難採信。

19 (3)從而，上訴人仍請求被上訴人給付此期間加班費，即無依據  
20 。

### 21 4. 勞退補提：

22 (1)按「雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，按月提繳退休  
23 金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶。除本條例另  
24 有規定者外，雇主不得以其他自訂之勞工退休金辦法取代前  
25 項規定之勞工退休金制度」、「雇主每月負擔之勞工退休金  
26 提繳率，不得低於勞工每月工資6%」，勞工退休金條例(下  
27 稱勞退條例)第6條、第14條第1項分別定有明文。

28 (2)查上訴人自108年8月26日起受僱於被上訴人公司，為依法應  
29 適用勞基法及勞退條例之勞工。然被上訴人未遵循上開勞退  
30 條例之強制規定，按月為上訴人提繳退休金，且不得低於上  
31 訴人每月工資各美金2,350元(自108年8月26日起至同年10月

01 25日止)、3,100元(自108年10月26日起至僱傭限屆滿日止)  
02 之6%，即各美元141元、186元，並以兩造合意以1美金兌換  
03 新臺幣31.895元匯率計算(見本院卷第91頁)，被上訴人應提  
04 撥未提撥金額，各為新臺幣8,994元(計算式： $141 \times 2 \times 31.895$   
05  $\div 8,994$ )、7萬1,190元(計算式： $186 \times 12 \times 31.895 \div 71,190$ )  
06 ，以上合計新臺幣8萬0,184元(8,994元+71,190元)。

07 (3)從而，上訴人依前開勞退條例規定，請求被上訴人應提撥新  
08 臺幣8萬0,184元至其勞退專戶，即有依據。

#### 09 5.資遣費：

10 (1)按勞雇任一方初雖基於其一方終止權之發動，片面表示終止  
11 勞動契約，但嗣後倘依雙方之舉動或其他情事，足以間接推  
12 知雙方就終止勞動契約之意思表示趨於一致，即難謂非合意  
13 終止勞動契約(最高法院110年度台上字第1511號判決意旨參  
14 照)。

15 (2)查上訴人雖否認簽署系爭申請書，惟觀諸其上申請人「A0  
16 2」之簽名樣式，核與系爭協議、系爭合同及原審委任狀上  
17 之上訴人本人簽名樣式(見原審卷第29、35、47頁)，其運筆  
18 形勢及筆畫結構特徵均相脗合，應均出於同一人所為；再細  
19 繹系爭申請書上記載任職部門、職稱及任職起迄期間，均與  
20 上訴人所述在越南工作擔任協理各情相符。凡此，足認系爭  
21 申請書應屬真正。再者，上訴人於系爭申請書填寫「因需照  
22 顧家庭，擬另找離家近的工作」離職原因，可見上訴人係自  
23 願離職，而終止勞動契約，再經A04代表被上訴人公司在  
24 系爭申請書上簽名批示，表明同意上訴人申請離職與終止契  
25 約，亦足認兩造已合意終止勞動契約。

26 (3)次查雇主應發給勞工資遣費之情形，除兩造係約定以資遣方  
27 式終止勞動契約外，限於勞基法第11條及第13條但書規定終  
28 止勞動契約者，而本件並不符勞基法第11條「歇業或轉讓  
29 時。虧損或業務緊縮時。不可抗力暫停工作在1個月以上  
30 時。業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可  
31 供安置時。勞工對於所擔任之工作確不能勝任時」，及勞

01 基法第13條但書所規定之「雇主因天災、事變或其他不可抗力  
02 力致事業不能繼續，經報主管機關核定者」情形。況兩造既  
03 係合意終止勞動契約，且上訴人亦未舉證證明以資遣之方式  
04 終止勞動契約，自不符合發給資遣費之要件。

05 (4)從而，上訴人依勞基法第17條規定，請求被上訴人給付資遣  
06 費美金2,431元，即屬無據。

#### 07 6.預告工資：

08 (1)按雇主依勞基法第11條、第13條終止勞動契約，且未依勞基  
09 所定期間而終止者，始應給付預告期間之工資，此觀勞基法  
10 第16條規定自明。

11 (2)查上訴人係自願離職，且無雇主依勞基法第11條、第13條終  
12 止勞動契約之情，則上訴人不得請求被上訴人給付預告工資  
13 。

14 (3)從而，上訴人依勞基法第16條第3項規定，請求被上訴人應  
15 給付預告工資美金2,592元，即無依據。

#### 16 (四)遲延利息部分：

17 1.按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責  
18 任；遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法  
19 定利率計算之遲延利息；應付利息之債務，其利率未經約  
20 定，亦無法律可據者，週年利率為百分之5，民法第229條第  
21 1項、第233條第1項、第203條分別定有明文。

22 2.查系爭協議書既約定按月給付工資，及兩造約定保障年薪16  
23 個月，則被上訴人至遲應於上訴人加班日次月給付加班費，  
24 並於上訴人離職日前給付保障年薪工資，惟被上訴人迄未如  
25 數給付，是上訴人主張自起訴狀繕本送達翌日即112年9月9  
26 日起，加付依法定利率計算之遲延利息，亦無不合。

27 3.從而，被上訴人依前開給付工資規定與約定(及法定遲延利  
28 息規定)，請求上訴人給付美金1萬6,332元(工資12,400元+  
29 加班費3,932元)，並附加自112年9月9日起，按年息5%計算  
30 之利息(下合稱美金1萬6,332元本息)，即有憑據。

31 七、綜上所述，上訴人依附表□欄第(2)小欄編號1-2、4所示規定

01 與約定，請求被上訴人應給付上訴人美金1萬6,332元本息，  
02 及提撥新臺幣8萬0,184元至其勞退專戶，自屬正當，應予准  
03 許；逾此範圍之請求，則無依據，不應准許。原審就前開應  
04 准許部分為上訴人敗訴之判決，容有未洽，上訴論旨指摘原  
05 判決此部分不當，求予廢棄改判，為有理由，爰廢棄改判如  
06 主文第1-3項所示。至於前開不應准許部分，原審為上訴人  
07 敗訴之判決(關於駁回其假執行聲請部分因上訴人撤回而失  
08 其效力；見本院卷第88頁)，其理由容有未洽，但結論尚無  
09 二致，仍應予維持。上訴人仍執陳詞，指摘原判決此部分不  
10 當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回其上訴。

11 八、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證  
12 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不  
13 逐一論列，附此敘明。

14 九、據上論結，本件上訴為一部有理由，一部無理由，爰判決如  
15 主文。

16 中 華 民 國 115 年 1 月 28 日  
17 勞 動 法 庭 審 判 長 法 官 謝 說 容  
18 法 官 廖 純 卿  
19 法 官 陳 正 禧

20 正本係照原本作成。

21 不得上訴。

22 書記官 蔡皓凡

23 中 華 民 國 115 年 1 月 28 日

24 附表：

編號	□項目	□金額 (1)上訴人請求金額 (2)本院判准金額	□請求權基礎 (1)原審 (2)本院	□備註
1	工資	(1)美金1萬2,400元 (2)美金1萬2,400元	(1)勞基法第2條第3款 (2)系爭協議書、系爭 合同、勞基法第21 條第1項、第22條第	

(續上頁)

01

			2項	
2	加班費	(1)美金1萬0,512元 (2)美金3,932元	(1)勞基法第32條第4項、第36條第1項 (2)勞基法第24條	
3	資遣費及預告工資	(1)美金5,023元 (2)0	(1)勞基法第16條、第17條 (2)勞基法第16條、第17條	資遣費美金2,431元； 預告工資美金2,592元
4	勞退補提	(1)新臺幣8萬0,184元 (2)新臺幣8萬0,184元	(1)勞退條例第6條、第14條第1項 (2)勞退條例第6條、第14條第1項	
合計		(1)美金2萬7,935元 + 新臺幣8萬0,184元 (2)美金1萬6,332元 + 新臺幣8萬0,184元	-----	