

臺灣臺北地方法院民事判決

110年度勞訴字第32號

原告

即反訴被告 陳美如

訴訟代理人 柯秉志律師

複代理人 袁瑋謙律師

被告

即反訴原告 臺南企業股份有限公司

法定代理人 楊青峯

訴訟代理人 劉偉立律師

複代理人 楊承璇律師

吳信璋律師

訴訟代理人 周薇君

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於110年11月25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。

反訴原告之訴及其假執行之聲請均駁回。

反訴訴訟費用由反訴原告負擔。

事實及理由

壹、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，不在
此限，民事訴訟法第255條第1項第2、3款定有明文。查，本
件原告起訴時聲明第1項原為：「被告應給付原告新臺幣
（下同）1,520,136元，即其中1,508,902元自民國110年3月
17日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。」，嗣於

01 民國110年6月1日具狀變更為「被告應給付原告1,511,469
02 元，及其中1,508,902元自110年3月17起至清償日止，按週
03 年利率5%計算之利息」（見本院卷三第319頁），核原告上
04 開聲明變更，核屬請求之基礎事實同一及應受判決事項之減
05 縮，依上揭規定，應予准許。

06 二、按被告於言詞辯論終結前，得在本訴繫屬之法院，對於原告
07 及就訴訟標的必須合一確定之人提起反訴；反訴之標的，如
08 專屬他法院管轄，或與本訴之標的及其防禦方法不相牽連
09 者，不得提起，民事訴訟法第259條、第260條第1項定有明
10 文。所謂反訴之標的與本訴之標的及其防禦方法有牽連關係
11 者，乃指反訴標的之法律關係與本訴標的之法律關係兩者之
12 間，或反訴標的之法律關係與本訴被告作為防禦方法所主張
13 之法律關係兩者之間，有牽連關係而言。本件原告起訴主張
14 被告違反勞動契約，依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第
15 1項第6款規定終止兩造間勞動契約，並依勞基法及兩造間契
16 約請求被告給付加班費、謀職假工資、14日居家檢疫期間工
17 資、特休未休工資、預告期間工資、休息日及例假日出勤工
18 資等；被告答辯稱原告於任職期間缺勤多時未提供勞務之給
19 付，卻仍受領缺勤時之薪資，其對原告有不當得利返還請求
20 權，並於本訴中為抵銷抗辯。被告另反訴請求原告給付溢領
21 薪資661,102元（見本院卷一第155頁），經核反訴之標的與
22 本訴之防禦方法有牽連關係，是被告提起反訴，於程序上應
23 予准許。又反訴原告於110年11月25日減縮訴之聲明為521,2
24 40元（見本院卷四第184頁），亦與首揭規定相符，應予准
25 許。

26 貳、實體部分

27 一、本訴原告主張：

28 (一)原告陳美如（公司內部習以英文名稱Katrina稱呼，以下逕
29 稱其名）自103年8月1日起於被告臺南企業股份有限公司
30 （以下稱臺南公司）臺北市中正區營業所服務，擔任營業二
31 部業務，約定薪資為每月38,000元。自105年11月1日起外派

01 至被告柬埔寨廠，初期任職管理二處業務部業務，約定薪資
02 每月61,000元；107年11月1日起更新外派合約，約定薪資每
03 月65,000元，期限至109年10月31日止。兩造間外派合約中
04 與本件爭議相關之條款略以：合約期滿時，不擬續約之一方
05 須於期滿前3個月提出。陳美如外派期間的工作時間為「責
06 任制，加班不另行計薪」，每隔3個月得返回臺灣休假1物、
07 每次7日（按即每年4次、合計28日），「含假日及搭機時
08 間」，往返機票則由臺南公司負擔；即便因公務未休假，臺
09 南公司仍應將機票款折合現金發給陳美如，國定假日應依外
10 派當地政府規定。

11 (二)陳美如在柬埔寨廠主要負責日本GU及加拿大Roots服飾品牌
12 的相關業務，期間兢兢業業，與同事間相處融洽。詎料，陳
13 美如竟於109年9月25日接獲柬埔寨廠業務部副理莊順富（英
14 文名稱Phil）口頭告知：外派合約及滿後將不再續約，次日
15 以電子郵件確認，經王月娥副總經理（英文名稱Kiki）同年
16 月28日回覆，方獲悉原因乃臺南公司柬埔寨廠「精簡人
17 力」。陳美如立即向臺南公司臺北營業所詢問後續職務安
18 排，卻在同日接獲人力資源部廖珮玟（英文名稱Penny）告
19 稱目前被告「僅需助理職人才」，因陳美如「學經歷非常優
20 秀，和現有職缺較不相符，故無法成功媒合」。嗣至109年1
21 0月8日，陳美如透過柬埔寨廠管理處陳凱齡經理（英文名稱
22 Catherine）得知臺北人力資源部副主任林素群（英文名稱C
23 arrie）電子郵件，言明「離職日：109/10/31----期滿不續
24 約（非資遣）」等語，更確認臺南公司真意不僅在終止兩造
25 間外派合約，更係完全終止勞動契約關係，且不願支付資遣
26 費。

27 (三)惟按兩造間前揭外派合約第2條第4項約定，不擬續約之一方
28 須於外派合約期滿前3個月提出，臺南公司遲至109年10月初
29 方表達終止意思，顯已違反該勞動契約條款，致有損害於陳
30 美如權益之虞，故陳美如即刻在109年10月8日發出存證信
31 函，依勞基法第14條第1項第6款表示自同年11月1日起終止

01 勞動契約，並主張臺南公司應於收到後10日內就違反3個月
02 內預告期間之賠償、年終獎金、5年內特休未修工資及加班
03 費、資遣費等事項予以說明，經臺南公司於109年10月12日
04 收訖無誤。

05 (四)臺南公司主張因「精簡人力」不再續約，並非事實。內部文
06 件顯示，臺南公司柬埔寨廠因人力吃緊，業已通過增加24名
07 人手之申請，目前規劃擴充TC5廠區，並在109年11月1日發
08 布新任廠長助理李家誠之人事通報，並無業務緊縮可言。且
09 臺南公司曾於同年9月22日及30日拔擢4名柬埔寨廠幹部，而
10 從儲備幹部晉升為正式主管的胡宗憲及張通宇，2人的職位
11 與陳美如相同，均為管理二處業務部副主任。倘被告真要節
12 約人力成本，為何反其道而行，增加主管人數？凡此均可見
13 「精簡人力」實為藉口。尤有甚者，臺南公司柬埔寨廠於10
14 9年5月25日培訓計劃表中，已載明胡宗憲及張通宇於未來將
15 分別調整「完全獨立跟單」日本GU及加拿大Roots服飾品
16 牌，與陳美如務內容重疊，以此2名同仁取代陳美如職務意
17 味相當濃厚。且據陳美如所悉，被告之金念庭經理（英文名
18 稱Cate即Caitlin）與柬埔寨廠王月娥副總經理109年1月22
19 日通訊時，就提及正在物色取代陳美如職位之人選。凡此均
20 可見臺南公司係蓄意策劃解僱陳美如，對此早有預謀。

21 (五)陳美如之職務並無勞基法第84條之1工時除外適用，但臺南
22 公司不僅擅自於外派合約第3條第4項載明責任制，又以內部
23 注意事項綁定上下班時間，且內容一改再改，使陳美如經常
24 於正常工時外工作、參加公司課程或活動等，完全未支付加
25 班費【附表1-3、2-3、3-3、4-3】。陳美如長期處在超時加
26 班及壓力巨大的環境下，身體無法負荷而經常生病，108年7
27 月間曾請假回臺休養1個月。此外，臺南公司尚以內部規定
28 每年須有1次特休請在柬埔寨當地連續假期中，嚴重侵害勞
29 工特別休假之權利。

30 (六)外派合約第4條第3項既載明「婚、喪假、國（固）定假日依
31 當地政府規定辦理」其文義僅謂「婚假、喪假、國定及固定

01 假日」應適用柬埔寨法令，當事人真義顯不及於工作時間，
02 無須別事探求。是由形式上觀之，臺南公司所言已與外派合
03 約不符。本件兩造均為本國人，陳美如於103年8月1日起至
04 臺南公司任職時，並未簽署書面勞動契約或另行約定準據
05 法，且當時工作地點位於臺南公司臺北營業所，亦無任何適
06 用外國法之理由，兩造成立之基礎勞動契約，應適用我國勞
07 基法。而外派合約前言僅謂臺南公司基於「營運上需要調
08 派」陳美如至其柬埔寨廠服務，並未終前述基礎勞動契約，
09 故除第4條第3項就「國定假日」及「固定假日」另有約定
10 外，其他勞動條件仍應以我國勞基法為準據。勞工的「工作
11 時間」及「假日」係不同法律概念，此觀勞基法第4章及東
12 埔寨勞工法第6章體系，均將兩者分別規定即明。外派合約
13 第4條第3項提及適用柬埔寨法令部分，應僅限於該國勞工法
14 第6章第4部分（Weekly Time off）及第5部分（Paid Holid
15 ays）關於休假之條文（即第145條至第165條）。其中，東
16 埔寨勞工法第147條後段雖以週日為勞工的固定假日，第146
17 條保障勞工每週至少應有1日休息，但並未硬性限制僅能有
18 週日1天為固定假日；第161條的帶薪公共假日（按即國定假
19 日），則由勞動主管機關每年以命令定之。據上，既然外派
20 合約除國定假日及固定假日外，並未變更其他勞動條件應適
21 用我國勞基法的原則，於外派柬埔寨期間的「工作時間」，
22 自仍以我國勞基法為準據。

23 (七)茲就各請求項目金額說明如下：

24 1.預告期間之工資130,000元：

25 外派合約第2條第4項「3個月預告期間」確實為有拘束力之
26 約定，且屬從給付義務。臺南公司遲至外派合約109年10月3
27 1日期滿前1個月，方由陳凱齡傳達完全中止兩造間勞動契約
28 的意思，因故意或過失違反該約定之事實甚明，則陳美如請
29 求依外派合約第2條第4項、勞基法第16條第1項或依民法第2
30 27條第1項規定，擇一請求臺南公司給付違反預告期間2個月
31 的工資（即依約履行之所失利益）。

01 2.謀職價工資8,667元：

02 陳美如於接獲臺南公司終止兩造間勞動契約意思後，欲於10
03 9年10月間每週請2日謀職假，著手安排求職事宜。然臺南公
04 司起初並未准許，導致陳美如109年10月5、6、12、13日求
05 職計畫必須以請「事假」方式辦理，顯與前揭勞基法保障勞
06 工收入來源之意旨有違，臺南公司自應給付相當於109年10
07 月5、6、12、13日謀職假工資之金額8,667元（計算式：65,
08 000元/月÷30日/月×4日=8,667元，元以下四捨五入），陳
09 美如依勞基法第16條第2項、民法第184條第1項、民法第184
10 條第2項，擇一請求被告給付。

11 3.居家檢疫期間工資30,333元：

12 因應新行冠狀病毒疫情持續燃燒，中央流行疫情指揮中心曾
13 宣布「自（109年）3月19日起，所有自外國入境民眾皆須配
14 合居家檢疫14天」，無論確診與否。此一政策在陳美如外派
15 期間即開始實施，但臺南公司並未因而改變外派之決定，以
16 至於陳美如返台後必須接受14日的居家檢疫，其原因自是可
17 歸責於臺南公司。陳美如請求擇一依嚴重特殊傳染性肺炎防
18 治及紓困振興特別條例第3條第3項或民法第227條第2項，命
19 被告給付相當於14日居家檢疫期間工資之金額30,333元（計
20 算式：65,000元/月÷30日/月×4日=30,333元，元以下四捨
21 五入）。

22 4.平日延長工作時間之工資680,785元：

23 臺南公司柬埔寨廠系統有嚴重瑕疵，時常漏未記錄陳美如上
24 下班時間，導致出勤打卡紀錄空白連篇，茲以下列方式矯正
25 被告柬埔寨廠出勤打卡系統的缺失，並計算如下：

26 (1)就出勤打卡紀錄有紀錄上、下班時刻部分，依勞動事件法第
27 38條推定為係經臺南公司同意執行職務，自應給付勞務報
28 酬。

29 (2)如出勤打卡紀錄空白、或有留存工作上電子郵件或其他執行
30 職務歷程時，則以電子郵件或執行職務的紀錄為上、下班時
31 間。

01 (3)因陳美如的工作性質機動，須不時赴工廠檢查布料、生產情
02 形及品質，偶爾還得接待來訪客戶，故並非全日都坐在辦公
03 桌前回覆郵件或訊息。若無出勤打卡紀錄、任何工作上電子
04 郵件或執行職務紀錄，惟請假單無請假紀錄且無薪資扣款
05 時，依勞動事件法第37條推定為陳美如因遵守臺南公司東埔
06 寨廠外籍幹部注意事項（下稱系爭注意事項）出勤時間所獲
07 得之工作報酬，自得逕以系爭注意事項載明的上、下班時間
08 為準。

09 (4)勞工平日延長工作時間2小時以內，應加給平均時薪1/3、超
10 過2小時部分則應加給平均時薪2/3之工資。陳美如據以請求
11 給付104年10月1日至109年10月31日任職期間之延長工作時
12 間如附表1-3、2-3、3-3、4-3所示，茲依勞基法第24條第1
13 項請求臺南公司給付平日延長工作時間之工資680,785元。

14 5.休息日及例假時出勤或因請假扣款之工資590,584元：

15 陳美如自105年11月1日起外派時起，即依系爭注意事項之要
16 求固定於周六出勤，除非請假、或臺南公司調整東埔寨國定
17 假日至週六放假，否則無法休息。惟勞基法第36條第1項及
18 第39條明定休息日及例假均為勞工休假時間、工資照給，倘
19 陳美如於週六、週日請假（扣薪之病假或事件；特別休假另
20 於後述三、說明）或放國定假日，均喪失於休息日及例假休
21 假應照給工資之利益。依據請假單及出勤打卡紀錄與佐證資
22 料，陳美如計有33次休息日及例假出勤，是依勞基法第24條
23 第2項及第39條前、中段規定，勞工於休息日、例假或國定
24 假日工作者，除原先照給的工資外，雇主應就休息日出勤2
25 小時以內部分以內部分再給付平均時薪 $1+1/3=4/3$ 倍、超過2
26 小時部分應再給付平均時薪 $1+2/3=5/3$ 倍之工資；就例假或
27 國定假日出勤則一律應再給付平均時薪1倍之工資。原告據
28 以請求被告給付104年10月1日至109年10月31日任職期間之
29 休息日及例假出勤工資181,550元+97,920元+319,781元—
30 8,667元=590,584元（見附表2-3、3-3、4-3）。

31 6.未休畢特休假折算71,100元工資：

勞基法第39條前段明訂特別休假與休息日、例假及國定假日相同，均屬有給薪之休假，且內政部（75）台內勞字第379354號函即說明特別休假倘與應放假之日重疊，均應予扣除。然王月娥竟以【原證20】108年3月14日電子郵件通令外籍幹部，每年必須將其中一次7日返台特別休假安排於柬埔寨連續假期（按即當地國定假日），剝奪勞工休假時工資照給的利益，顯已違背特別休假制度目的。故參照前揭內政部函釋意旨，陳美如既曾在35次休息日、例假或國定假日請特別休假，自當扣除之，視同未休假。依勞基法第38條第4項請求被告給付折算未修畢特別休假工資 $23,834 + 6,100 + 41,166$ 元 $=71,100$ 元（見附表2-3、3-3、4-3）。

7. 綜上，陳美如請求預告期間之工資130,000元、未給謀職價工資8,667元、14日居家檢疫期間工資30,333元、平日延長工資680,785元、休息日及例假時出勤或因請假扣款之工資590,584元、未休畢特別休假折算工資71,100元，合計1,511,469元。

(八) 並聲明：1. 被告應給付原告1,511,469元，即其中1,508,902元自110年3月17日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。2. 如就非屬勞動事件部分獲有利判決，原告願供擔保，請准宣告假執行。

二、本訴被告答辯：

(一) 臺南公司欲停止繼續外派陳美如於柬埔寨廠服務，但此僅係工作地點之調整，而無終止勞動契約之意，臺南公司之王月娥副總經理雖告知陳美如不再續約外派合約，但表示後續會由臺北人資媒合調動單位，且同日臺北人資部廖珮玟即初步回復媒合結果，雖當日尚無出現符合陳美如學經歷的崗位，但距陳美如外派期滿（即109年10月31日）尚有1個月餘，臺南公司人資部門仍有充裕時日繼續媒合適當之工作崗位以安置陳美如。109年9月25日臺南公司柬埔寨廠業務部副理莊順富告知陳美如其「外派合約」期滿不續約，其意思表示僅告知陳美如其工作地點之調動，並無終止勞動契約之意思表

01 示。陳美如稱臺南公司人資部副主任林素群於109年10月8日
02 寄給柬埔寨經理的電子郵件信件，可佐證臺南公司係向陳美
03 如終止勞動契約云云，惟該封電子郵件僅係臺南公司人資與
04 柬埔寨主管之內部討論郵件，係提供陳美如相關費用之試算
05 資料供柬埔寨廠陳凱齡經理評估之用，並非正式對陳美如發
06 出終止勞動契約之意思表示，勞動關係自未終止；況電子郵
07 件乃「非對話之意思表示」而採「到達主義」，既該電子郵
08 件之收件人並無陳美如，則無「意思表示到達陳美如」而生
09 效之可能。蓋「勞動契約之終止」為形成權之一種，需終止
10 方為意思表示後始生效力，陳美如自不應僅以臺南公司尚處
11 磋商階段之內部人事政策而自行揣測，如任由陳美如片面臆
12 測而發出勞動契約終止之意思表示，將使勞雇雙方之民事法
13 律關係陷於不安定狀態。是以，兩造之基礎勞動契約終止意
14 思表示應以陳美如於109年10月8日寄出的存證信函為依據。

15 (二)2個月預告工資130,000元：兩造簽署之外派合約係約定陳美
16 如於派駐柬埔寨期間之「薪資規定」、「休假規定」、「福
17 利規定」、「管理規定」等等，故其債之本旨係「陳美如於
18 柬埔寨廠為臺南公司提供勞務，臺南公司則應給付陳美如其
19 於提供勞務之對價」，而外派合約第2條第4項約定「3個月
20 前提出」之通知期限的訂定初衷，係雙方考量外派人員調動
21 可能所需之業務交接等行政作業時間，而預留較為充裕之期
22 間所訂定的訓示條款，並不涉及任一方就外派合約提供勞務
23 對價和給付對價，故縱未在「3個月前」通知陳美如其外派
24 合約不續約而需調動工作地點，亦無違兩造簽署外派合約的
25 債之本旨。臺南公司縱未依外派合約第2條第4項於外派合約
26 期滿前3個月前通知陳美如「外派合約不續約」之事宜，亦
27 無可能損害陳美如之履行利益。又臺南公司僅係表示不續約
28 外派合約，旨在工作地點之調動，無損於基礎勞動契約之存
29 續，且外派合約第2條第4項雖然約定應於期滿前3個月告知
30 不續約之事宜，但此係指「工作地點調動」之通知期限，與
31 勞基法第16條所稱之「終止勞動關係」的預告時間規定並不

01 相同，不應混為一談。再者，陳美如自行於109年10月8日以
02 存證信函方式向陳美如終止勞動關係，是兩造之勞動關係終
03 止係因勞工單方之終止契約意思表示，顯與勞基法第16條之
04 適用前提不符。則陳美如依外派合約第2條第4項、勞基法第
05 16條第3項及民法第227條第1項，擇一請求臺南公司給付2個
06 月預告工資130,000元，並無理由。

07 (三)「謀職假工資」8,667元：同上，陳美如自行於109年10月8
08 日發出存證信函表示以勞基法第14條第6款為由，自109年11
09 月1日起終止勞動契約，故與勞基法第16條第2項所規定「勞
10 工於接到前項預告後，為另謀工作得於工作時間請假外出。
11 其請假時數，每星期不得超過2日之工作時間，請假期間之
12 工資照給。」之適用前提不合，故臺南公司無須給付陳美如
13 預告期間之「謀職假工資」8,667元。

14 (四)居家檢疫14日期間工資30,333元：陳美如雖主張因新型冠狀
15 病毒疫情或檢疫政策返台後必須接受14日的居家檢疫，因可
16 歸責於臺南公司而主張由臺南公司給付居家檢疫期間之工資
17 云云。然陳美如於109年10月8日寄出存證信函並表示終止勞
18 動契約關係，既係陳美如先向臺南公司終止勞動契約關係，
19 故陳美如返臺後接受居家檢疫，並無可歸責於臺南公司之事
20 由。陳美如未於勞動契約存續期間返臺，臺南公司則無支付
21 陳美如因新型冠狀病毒疫情或檢疫政策至返臺後必須接受14
22 日的居家檢疫隔離期間工資30,333元之義務。

23 (五)陳美如在臺南公司臺北辦事處服務期間平日延長工作時間之
24 工資672,118元：臺南公司之工作規則第48條已載明「職員
25 工非必要儘可能不加班。確需加班時，應先填寫加班單，經
26 單位主管批准後始得加班。」，臺南公司101年版之「加班
27 單」復載明「加班時間從下午7點起算」，換言之，臺南公
28 司公司之工作規則及「加班單」等管理資料已明確規範勞工
29 執行職務之時間，故陳美如就其「未事先申請加班」之延長
30 工時，自無請求加班費之依據。縱認臺南公司允許陳美如延
31 長工時提供勞務（臺南公司否認之），因加班單考量員工休

息及用餐時間，皆註明加班起算時點從下午7時起算，陳美如應受工作規則之約束，不得將休息時段列為加班費請求範圍。

(六)陳美如在臺南公司柬埔寨廠派駐期間，其明知為責任制及柬埔寨廠工作作息，且為換取優渥之外派待遇，又工作規則以載明「加班申請制」，陳美如既無依工作規則申請加班，自無請求加班費之依據。

(七)陳美如請求在柬埔寨廠休息日及例假時出勤或因請假扣款之工資599,251元部分：兩造於105年10月12日簽署外派合約，107年10月20日再次簽署外派合約，兩份外派合約之第4條第3項皆約定：「休假規定：婚、喪假、國（固）定假日依當地政府規定辦理，若不適用者，由當地最高主管核決。」、第6條第1項約定：「派外期間乙方（勞工）應遵守甲方（雇主）工作規則及派任單位規定，若前後兩者在同一事項有不同規定者，則以派任單位為主。」，換言之，兩造已合意約定外派期間應依照派任單位之規定，休假則依柬埔寨政府規定。續依柬埔寨勞工法第137條、第147條規定及國際勞工組織出版之「柬埔寨製衣業勞工法指南」第14頁可知，柬埔寨之工作時間為每星期48小時，此外，臺南公司柬埔寨廠作為陳美如的派任單位即已公告系爭注意事項之規定，並明確載明星期六為工作日，避免臺籍幹部和柬埔寨當地員工之工作日不一致而產生派駐單位難以管理的窘境。臺籍幹部於柬埔寨廠之工作日應配合柬埔寨員工的上班時間而包含「星期六」。又陳美如105年10月12日簽署外派合約，107年10月20再次簽署外派合約，兩份外派合約之第3條「乙方聘任海外期間為責任制，加班不另行計薪」。退萬步言，縱按陳美如所述，勞雇雙方皆應以法定程序所訂定之「工作規則」為準，據此，臺南公司公司之工作規則第58條已載明「職員工非必要儘可能不加班。確需加班時，應先填寫加班單，經單位主管批准後始得加班」，亦即臺南公司係採「加班申請制」，則陳美如外派至臺南公司柬埔寨廠仍受上開工作規則

之約束，故如其「未事先申請加班」，則陳美如於柬埔寨廠之延長工時而請求加班費，亦屬無據，不應准許。

(八)陳美如在臺南公司柬埔寨廠派駐期間未休畢特別休假折算之工資71,100元：陳美如自103年8月1日起在臺南公司工作，年資為6年3個月，其法定之特別休假應為「每年15日」。參外派合約第4條第1項約定「每隔3個月可返國休假1次，每次7天（含假日及搭機時間），往返機票由公司購買。」故外派人員1年將有「28天的返台休假」，此為臺南公司予以外派人員之恩惠性給與，並非視勞基法第38條之「特別休假」，而有彈性調整之空間。換言之，臺南公司雖於108年之公司內部群組信中公告「臺籍返臺假訂定每3個月7天（含往返日），1年4次其中1次必須在連續假期中申請休假」，係因柬埔寨為東南亞國家中國定假日最多的國家，108年即有28天的國定假日，故臺南公司係為避免柬埔寨廠放假停工時臺籍幹部的人力資源閒置，始與柬埔寨廠之外派人員做此約定。且「28天返台休假」扣除需有1次「7天」和當地連續假期重疊之天數，剩餘之「21天休假」仍高於陳美如依勞基法第38條之「法定特別休假15日」。是以，臺南公司並無侵害或剝奪陳美如法定之特別休假，自不需依勞基法第38條第4項核算特休未休工資。綜上所述，陳美如主張「未休畢特別休假」工資為71,100元云云，顯與法無據等語，資為抗辯。

(九)陳美如縱得請求加班費，其加班費合計總額僅為57,324元（詳如附表臺南公司確認之部分），又臺南公司亦得以陳美如溢領之不當得利521,240元與之抵銷。

(十)並聲明：1.陳美如之訴駁回。2.如受不利益判決，被告願供擔保，請准宣告免為假執行。

三、反訴原告主張：

(一)反訴被告陳美如（以下逕稱其名）提出之「原告任職期間之出勤、打卡紀錄以及薪資明細」顯示，陳美如於缺勤（包含遲到、早退和曠職）時並未提供勞務之給付，卻仍受領缺勤

01 時之薪資，即為不當得利。

02 (二)縱陳美如提出未打卡之日仍有處理工作上電子郵件及公務之
03 證明，但所提出之工作紀錄多為零碎之溝通紀錄或寥寥數封
04 電子郵件、通訊紀錄截圖等，時序並不連貫，雇主並無逕依
05 電子郵件寄件紀錄之時間認定勞工有提供實際提勞務而需發
06 給工資之義務，故僅以出勤打卡紀錄與佐證資料實難論證陳
07 美如於該日並無遲到早退等缺曠情形。

08 (三)陳美如雖辯稱一般合理之人不可能於5年前刻意製造延長工
09 作時間之假象，然陳美如在反訴原告臺南公司（下稱臺南公
10 司）柬埔寨廠期間長期有出勤異常之情況，臺南公司考量臺
11 籍幹部人在異鄉故採柔性勸導方式，早期僅透過柬埔寨廠陳
12 凱齡經理約談陳美如並提醒其出勤異常問題，孰知原告仍不
13 見改善，既屢勸不改，柬埔寨廠之主管始於107年12月21日
14 對陳美如記警告以示懲戒。換言之，陳美如與一般出勤正常
15 的員工之作息並不一樣，故不排除其因當日缺勤而需利用零
16 碎的時間寄發電子郵件，故陳美如於未打卡日仍未說明已實
17 際提供8小時勞務。

18 (四)綜上，應陳美如任職期間之出勤、打卡紀錄以及薪資明細所
19 示之出勤時間為準，臺南公司人資結算陳美如近5年之出勤
20 紀錄得知其缺勤（包含遲到、早退和曠職）所溢領薪資已達
21 521,240元，故臺南公司得依民法第179條請求陳美如清償上
22 述債務，並經臺南公司人資核算其尚未給付予陳美如之加班
23 費總額應僅為57,324元之債務範圍內相互抵銷，經抵銷之結
24 果，臺南公司毋庸再給付陳美如前開未付之加班費，且仍得
25 向陳美如請求463,916元。

26 (五)並聲明：1.陳美如應給付臺南公司521,240元，及繕本送達
27 翌日起至給付時止，按年息5%計算之利息。2.就反訴第1項
28 聲明，願供擔保，請准宣告假執行。

29 四、反訴被告答辯：

30 (一)臺南公司主張陳美如於出勤打卡紀錄空白之日並未出勤，受
31 有溢領之工資，乃依民法第179條反訴請求返還不當得利。

01 按最高法院110年度台上字第1096號民事判決，倘因給付行
02 為構成不當得利，即應由給付人即請求返還不當得利之一造
03 負舉證責任。

04 (二)陳美如自反訴臺南公司受領薪資單所示之金額，係臺南公司
05 出於自由意願所為給付，屬於給付型不當得利甚明。出勤打
06 卡紀錄雖多有缺漏，但陳美如已說明此為臺南公司柬埔寨廠
07 系統瑕疵所致，且提出電子郵件及通訊軟體截圖等執行職務
08 為佐證，可認為陳美如確實曾於【附表2-3、3-3、4-3】所
09 載上、下班時間出勤，受領薪資自有法律上原因。

10 (三)另一方面而言，陳美如基於兩造間勞動契約關係受領薪資給
11 付，依勞動事件法第37條亦推定為因遵守臺南公司要求出勤
12 時間所獲得之工作報酬，亦具保有該利益的法律上原因。

13 (四)依經驗法則，一般合理雇主絕不可能放任勞工出勤異常，卻
14 仍與其繼續維持勞動契約關係，勞基法第12條第1項第6款亦
15 許雇主以「無正當理由曠工三日」為不經預告終止勞動契約
16 的法定事由。縱如出勤打卡紀錄所示，陳美如自105年11月
17 至106年2月間有超過半數上班日未出勤，臺南公司理應在當
18 時就終止兩造勞動契約關係或為其他懲處。本件兩造間勞動
19 契約關係持續到109年11月1日終止，及陳美如工作表現備受
20 肯定等情，不難看出臺南公司指摘陳美如出勤不正常一事，
21 實屬空穴來風。

22 (五)據上，臺南公司空言主張陳美如外派柬埔寨期間出勤有遲到
23 早退之狀況，卻無任何出勤紀錄以外證據以實其說。陳美如
24 既有受領薪資利益的法律上原因，應認為臺南公司不能舉證
25 民法第179條給付型不當得利之權利發生要件，不能認為其
26 反訴為有理由。

27 (六)並聲明：1.反訴之訴駁回。2.如受不利判決，願供擔保請准
28 宣告免為假執行。

29 五、兩造不爭執事項（見本院卷四第106至107頁）：

30 (一)陳美如自103年8月1日起任職臺南公司，先於臺北市中正區
31 營業處所擔任營業二部業務，約定薪資為每月38,000元，但

並未簽署書面契約；嗣兩造於105年10月12日、107年10月20日分別簽署之外派人員合約書，陳美如自105年11月1日起外派至臺南公司東埔寨廠，直到109年11月1日離職為止。

(二)陳美如外派至東埔寨廠期間自，105年11月1日至107年2月28日止擔任營業二部業務，約定薪資為每月55,000元；自107年3月1日起升為營業二處業務部副主任，至同年10月31日止，期間約定薪資每月61,000元；自107年11月1日至109年10月31日止續任營業二處業務部副主任，約定薪資為每月65,000元。

(三)依兩造外派合約，陳美如外派至東埔寨廠期間關於「國固定假日」應適用東埔寨勞工法令規定。依照外派合約第6條第1項陳美如應遵守被告工作規則及派任單位規定，若兩者在同一事項有不同規定者則以派任單位為準。

(四)陳美如於外派東埔寨廠期間之請假情形，即如外籍幹部請假單（見本院卷一第143至146頁）所載。

(五)陳美如於109年10月8日寄發終止勞動契約之存證信函，於同年12月送達臺南公司（本院卷一第105至109頁）。

六、本院之判斷：

(一)陳美如於109年11月1日依勞基法第14條第1項第6款規定終止勞動契約為合法：

1.按「有下列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：…六、雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者。」勞基法第14條第1項第6款定有明文。次按對話為意思表示者，其意思表示，以相對人了解時，發生效力；非對話而為意思表示者，其意思表示，以通知達到相對人時，發生效力，民法第94條、第95條分別定有明文。

2.經查，依據兩造外派合約第2條第4項規定「本合約期滿雙方得得協議續約，如欲續約則須重新簽訂合約。不擬續約之一方，須於本合約期限屆滿前3個月前提出。」此乃確保雙方能預留時間做後續工作之安排。惟觀諸臺南公司人資部副主任林素群與東埔寨廠管理處經理陳凱齡於109年10月8日11時

01 11分寄發之電子郵件內容：「陳美如 原合約期間107/11/1-
02 109/10/31 離職日：109/10/31----期滿不續約（非資遣）
03 …再請協助提供離職表單 以利後續行政流程處理」，
04 臺南公司陳凱齡經理當日交付陳美如上開電子郵件紙本及離
05 職申請單，可知臺南公司原意為終止兩造間勞動契約關係，
06 且為對話意思表示，以陳美如了解時發生效力，故臺南公司
07 意思表示已於109年10月8日送達陳美如，臺南公司顯已違反
08 外派合約中不擬續約一方需於3個月前提出之規定，陳美如
09 於同日下午寄發存證信函予臺南公司，以勞基法第14條第1
10 項第6款規定為由，自外派合約到期日109年11月1日起終止
11 兩造勞動契約，臺南公司於同年10月12日收到該存證信函，
12 陳美如終止權之行使合法，兩造間勞動契約已於109年11月1
13 日終止。

14 3.另臺南公司雖以上開電子郵件收件人並非陳美如，僅係公司
15 內部職務調派行政文件，且上開電子郵件內容僅為終止外派
16 合約，並非意謂終止雙方勞動契約，距外派合約屆滿日尚有
17 1個月，尚可能有其他職務分派予陳美如等語置辯。惟查，
18 上開電子郵件內容已有請提供離職表單，況電子郵件收件人
19 雖非陳美如，臺南公司亦以上開電子郵件紙本及離職申請單
20 交付陳美如，否則陳美如無法於本次案件中提出該紙本作為
21 本院判斷之證據。復參酌臺南公司之總公司經理金念庭與臺
22 南公司東埔寨廠副總經理王月娥於109年1月22日電子郵件提
23 及「東埔寨廠已辦理面試，未來搞不好可以接陳美如的班」
24 等情，嗣陳美如於109年9月25日接獲臺南公司東埔寨廠業務
25 部副理莊順富口頭告知，其外派合約及滿後將不再續約，次
26 日以電子郵件確認，經王月娥副總經理同年月28日回覆，方
27 獲悉原因乃東埔寨廠「精簡人力」，陳美如立即向臺南公司
28 之臺北營業所詢問後續職務安排，卻於同日接獲人力資源部
29 廖珮玟告稱目前公司「僅需助理職人才」，因陳美如「學經
30 歷非常優秀，和現有職缺較不相符，故無法成功媒合」等
31 情，可知臺南公司真意已非單純調派陳美如任職不同職務，

而係將陳美如解僱。

4.綜上，臺南公司於109年10月8日以電子郵件及離職申請書紙本通知陳美如期滿不續約，未於3個月前通知陳美如，有違反兩造間勞動契約關於預告期間之約定，依前揭說明，陳美如於109年10月8日以被告公司違反勞動契約，且有損害陳美如權益之虞為由寄發存證信函，依勞基法第14條第1項第6款規定通知自109年11月1日起終止勞動契約，核屬有據。

(二)陳美如請求臺南公司給付預告期間工資130,000元部分：

1.按雇主依第11條或第13條但書規定終止勞動契約者，其預告期間依左列各款之規定：(1)繼續工作3個月以上1年未滿者，於10日前預告之。(2)繼續工作1年以上3年未滿者，於20日前預告之。(3)繼續工作3年以上者，於30日前預告之。雇主未依第1項規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資，勞基法第16條第1、3項定有明文。

2.經查，兩造間外派契約係由陳美如依勞基法第14條第1項第6款規定終止，業如前述，核與前揭條文係雇主依勞基法第11條、第13條但書規定終止勞動契約應給付勞工預告期間工資之要件不符，則陳美如依勞基法第16條第1項、第3項規定請求臺南公司給付預告期間工資，不應准許。

(三)陳美如請求臺南公司給予謀職假工資8,667元部分：

1.按雇主依勞基法第11條或第13條但書規定終止勞動契約者，其預告期間依左列各款之規定：…勞工繼續工作1年以上3年未滿者，於20日前預告之。勞工於接到前項預告後，為另謀工作得於工作時間請假外出。其請假時數，每星期不得超過2日之工作時間，請假期間之工資照給。勞基法第16條第1項第2款、第2項有明文。亦即，勞工因雇主預告終止勞動契約後，於預告期間內有請假權（謀職假），請假期間有工資權，意旨系保障勞工收入來源。

2.經查，兩造間外派契約係由陳美如依勞基法第14條第1項第6款規定終止，業如前述，核與前揭條文係雇主依勞基法第11條、第13條但書規定終止勞動契約應給付勞工謀職假之要件

01 不符，則陳美如依勞基法第16條第1項第2款、第2項規定請
02 求臺南公司公司給付預告期間工資，不應准許。

03 (四)陳美如請求臺南公司給付14日居家檢疫期間工資30,333元部
04 分：

05 1.按接受居家隔離、居家檢疫、集中隔離或集中檢疫者，於隔
06 離、檢疫期間，其任職之機關（構）、事業單位、學校、法
07 人、團體應給予防疫隔離假，且不得視為曠職、強迫以事假
08 或其他假別處理，亦不得扣發全勤獎金、解僱或為其他不利
09 之處分。家屬為照顧生活不能自理之受隔離者、檢疫者而請
10 假者，亦同，嚴重特殊傳染性肺炎防治及紓困振興特別條例
11 第3條第3項定有明文。可知勞工配合防疫措施而無法出勤工
12 作，因為不可歸責於勞工，特別條例明定雇主不得有不利的
13 對待，但因「防疫隔離假」也不可歸責於雇主，所以並未強
14 制雇主應給付薪資。

15 2.經查，陳美如雖主張其因配合國內防疫措施居家檢疫14日，
16 惟依據嚴重特殊傳染性肺炎防治及紓困振興特別條例第3條
17 第3項，僅能請求臺南公司公司核准防疫隔離假，尚無得請
18 求檢疫期間工資之法律上依據，蓋國家政策適用於全體國
19 人，勞資雙方均不可歸責，如將不利益轉嫁之資方，亦非公
20 允，況陳美如至柬埔寨工作，係依據雙方外派合約，並非臺
21 南公司公司明知有疫情仍故意派陳美如出國，是陳美如依嚴
22 重特殊傳染性肺炎防治及紓困振興特別條例第3條第3項請求
23 臺南公司公司給付14日居家檢疫期間工資，不應准許。

24 (五)陳美如外派至臺南公司柬埔寨廠期間之工作時間應以我國勞
25 基法為準據法：

26 1.按外派合約第4條第3項規定：「婚、喪假、國定假日及固定
27 假日，應適用柬埔寨法令。」，可知雙方並未就工作時間明
28 定應適用之準據法。

29 2.經查，兩造於103年8月1日起所訂立之勞動契約並未就工作
30 時間另行約定準據法，亦無任何約定適用外國法之理由，嗣
31 臺南公司調派陳美如外派至柬埔寨廠，依據外派合約前言僅

01 謂臺南公司基於「營運上需要調派」，並未終止兩造原定之
02 勞動契約，故除上述外派合約第4條第3項就國定假日及固定
03 假日另有約定外，工作時間應以我國勞基法為準據。

04 3.臺南公司雖以兩造已合意約定外派期間應依照派任單位之規
05 定，休假則依柬埔寨政府規定云云置辯。惟查，外派合約並
06 未就工作時間另行約定準據法，業如上述，臺南公司不得以
07 合約上片面之文字，據此推論雙方已就工作時間適用柬埔寨
08 法，而無視其文義解釋，是臺南公司此部分所辯，委不足
09 採。

10 (六)陳美如請求自104年10月1日至109年10月31日止任職臺南公
11 司公司期間之加班費部分：

12 1.陳美如請求被告給付平日延長工時之工資680,785元部分：

13 陳美如主張其受僱於臺南公司，自104年10月1日至105年10
14 月31日止，約定上班時間為上午9時至下午6時30分，約定月
15 薪為38,000元；自105年11月1日至107年2月28日止，約定上
16 班時間為上午7時至下午6時，月薪為55,000元；自107年3月
17 1日起至107年10月31日止，上班時間為上午7時至下午6時，
18 月薪為61,000元；自107年11月1日起至109年10月31日止，
19 上班時間為上午7時至下午6時，約定月薪65,000元；其於如
20 附表所示時間加班提供勞務，請求臺南公司給付延長工時加
21 班費，臺南公司則以前詞置辯。經查：

22 (1)按勞工請求延長工作時間之工資，依勞基法第24條規定，須
23 雇主認有延長工作時間之必要，而要求勞工延長工作時間，
24 且勞工確有延長工作時間時，始得為之。若勞工自行將下班
25 時間延後，須舉證證明其延後下班時間係因工作上之需要，
26 方能請求延長工作時間之工資。是勞工於正常上班時間無法
27 完成工作致需延長工作時間者，雇主為管理需求，自非不得
28 以工作規則規定勞工延長工時應事先申請，經同意後始予准
29 許，以避免勞工無延長工時之需求，仍故意將工作拖延，或
30 為請領加班費而逾時滯留之情形。再者，勞工如有加班之事
31 實，無論雇主就該勞工加班行為是否實際給付加班費或以補

01 休代之，對雇主而言均屬營運成本之增加，雇主就勞工有無
02 加班事實及其必要，如已訂有相關規範，勞雇雙方自應遵循
03 辦理。至出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，推定勞工於該時
04 間內經雇主同意而執行職務，固為勞動事件法第38條所明
05 定。惟此係因雇主本於其管理勞工出勤之權利及所負出勤紀
06 錄之備置義務，對於勞工之工作時間具有較強之證明能力，
07 故就勞工與雇主間關於工作時間之爭執，明定出勤紀錄內記
08 載之勞工出勤時間，推定勞工於該時間內經雇主同意而執行
09 職務，雇主如主張該時間內有休息時間或勞工係未經雇主同
10 意而自行於該期間內執行職務等情形，不應列入工作時間計
11 算者，亦得提出勞動契約、工作規則或其他管理資料作為反
12 對之證據，而推翻上述推定，以合理調整勞工所負舉證責
13 任，謀求勞工與雇主間訴訟上之實質平等，觀諸其立法理由
14 即明。是勞工雖得依出勤紀錄所載之出勤時間，推定其業經
15 雇主同意於該期間內執行職務，然雇主就員工加班一事如已
16 預先以工作規則加以規範，而勞工獲推定出勤之時間與工作
17 規則不符時，雇主仍得本此推翻上開推定。

18 (2)關於陳美如請求臺南公司發給平日加班費部分，其援引出勤
19 打卡紀錄、電子郵件為據，主張縱無打卡紀錄，亦有電子郵
20 件聯繫處理工務動作，可佐證其上下班時間。又臺南公司提
21 出送請主管機關核備之92年版、108年版工作規則第58條規
22 定：「職員工非必要儘可能不加班。確需加班時，應先填寫
23 加班單，經單位主管批准後始得加班。」（見本院卷四第22
24 0頁、第248頁）足見臺南公司就員工有無加班事實及其必
25 要，已於工作規則訂定相關規範，兩造自應遵循辦理。依上
26 開工作規則規定，陳美如如因工作需要須於正常工時外加
27 班，應先提出加班申請，始得憑以加班。陳美如既不否認其
28 未曾就其所主張之平時加班部分提出加班之申請，依上開說
29 明，其自不得請求加班費。其依勞基法第24條規定，請求給
30 付平日延長工時加班費，核屬無據。

31 2.陳美如請求臺南公司給付休息日及例假時出勤或因請假扣款

之工資590,584元部分：

(1)按勞動基準法第1條第2項規定：「雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於本法所定之最低標準。」，則勞資雙方約定雖與勞基法規定不合，但約定結果有利於勞工者，仍屬合法。同法第21條第1項規定：「工資由勞雇雙方議定之。但不得低於基本工資。」，從而為兼顧勞雇雙方整體利益及契約自由原則，如勞工自始同意勞動條件而與雇主訂立勞動契約，並約定例假、國定假日及延長工時之工資給付方式，且所約定之工資並未低於基本工資加計假日、延長工時工資之總額，即應認為與勞基法規定相符，勞雇雙方自應受其拘束，勞工不得更行請求例假、休假日之加班費。

(2)陳美如原任職臺南公司臺北業務二部業務之薪資為38,000元，自105年11月1日至107年10月31日外派後之薪資調整為55,000元，另自107年3月1日起調整為月薪61,000元、另自107年11月1日起月薪為65,000元。兩造間外派海外人原合約書第3條薪資約定：「...乙方（即陳美如）派任海外期間為責任制，加班不另計薪」（見本院卷一第89頁、第91頁）。是兩造關於陳美如外派期間之約定勞動條件關於薪資部分為：陳美如之月薪（含全勤）、國外零用金、責任制、年終獎金1個月、國定假日依外派當地政府規定（參見本院卷第89、91頁外派海外人員合約書第3條、第4條）、星期六需上班週休1日（星期日）（參見本院卷一第121至126頁系爭注意事項），則依前開說明，陳美如自始即已知悉其工作性質與國內一般勞工之工作時間有所不同，是如依兩造約定之方式所計算之工資未低於按法定基本工資及加計休息日工資之總額時，陳美如事後即不得任意翻異，更行請求休息日之加班工資。

(3)按105年12月21日修正前勞基法第24條、第39條分別規定「雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資依左列標準加給之：一、延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之一以上。二、再延長工作時間在2小時

以內者，按平日每小時工資額加給三分之二以上。三、依第32條第3項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給之。」、「第36條所定之例假、第37條所定之休假及第38條所定之特別休假，工資應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給。因季節性關係有趕工必要，經勞工或工會同意照常工作者，亦同。」、105年12月21日修正公布、同年月23日施行之勞基法第24條、第39條則分別規定「雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資，依下列標準加給：一、延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之一以上。二、再延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之二以上。三、依第32條第4項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給。雇主使勞工於第36條所定休息日工作，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加給一又三分之一以上；工作2小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給一又三分之二以上。」、「第36條所定之例假、休息日、第37條所定之休假及第38條所定之特別休假，工資應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給。因季節性關係有趕工必要，經勞工或工會同意照常工作者，亦同。」是於105年12月22日前，勞工於休假日工作者，雇主應加倍發給工資，自105年12月23日起，雇主則應按勞基法第24條第2項規定加給工資，即工作時間在2小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給1又1/3，工作2小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給1又2/3。本件兩造就陳美如外派期間之每月薪資既有如上之合意，陳美如請求臺南公司給付其於休息日、國定假日之加班費是否有理由，即應探究臺南公司每月給付陳美如之薪資是否低於基本工資加上於休息日、國定假日上班依勞基法計算可得之加班費的總額，如是，臺南公司自應再給付加班費予陳美如。

(4)經查，陳美如主張其自105年11月起至109年10月間有如附表

01 所示休息日、例假日、國定假日未休之情形，縱陳美如主張
02 均屬實，惟本院以上開期間勞動部所定之基本工資為標準，
03 依據前揭勞基法規定，計算陳美如於上開期間每月應領薪資
04 各如附表一所示（計算說明詳如附表一），則依兩造約定之
05 工資，每月均高於按法定基本工資及加計休息日、例假日、
06 國定假日工資之總額（如附表二差額匯算表所示），並無違
07 反勞基法之規定，陳美如自不得背於兩造之約定，另行向臺
08 南公司請求休息日、例假日、國定假日之加班費，此部分請
09 求為無理由。

10 (七)陳美如請求臺南公司給付未休畢特別休假折算71,100元工資
11 部分：

12 1.按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應
13 依下列規定給予特別休假：①6個月以上1年未滿者，3日。
14 ②1年以上2年未滿者，7日。③2年以上3年未滿者，10日。
15 ④3年以上5年未滿者，每年14日。⑤5年以上10年未滿者，
16 每年15日。⑥10年以上者，每1年加給1日，加至30日為止；
17 前項之特別休假期日，由勞工排定之，但雇主基於企業經營
18 上之急迫需求或勞工因個人因素，得與他方協商調整；雇主
19 應於勞工符合第一項所定之特別休假條件時，告知勞工依前
20 二項規定排定特別休假；勞工之特別休假，因年度終結或契
21 約終止而未休之日數，雇主應發給工資，但年度終結未休之
22 日數，經勞雇雙方協商遞延至次一年度實施者，於次一年度
23 終結或契約終止仍未休之日數，雇主應發給工資，勞基法第
24 38條第1項至第5項定有明文

25 2.經查，陳美如自103年8月1日起至109年11月1日間在臺南公
26 司公司任職，其106年度法定之特別休假為10日、107年至10
27 9年每年特別休假為15日。兩造外派合約第4條第1項約定
28 「每隔參個月可返國休假一次，每次柒天（含假日及搭機時
29 間），往返機票由公司購買」，是臺南公司公司外派人員1
30 年將有28天的返台休假，臺南公司雖公告臺籍返臺假每3個
31 月7天（含往返日），1年4次其中1次必須在連續假期中申請

01 休假，探求其目的，應係柬埔寨為東南亞國家國定假日最多
02 之國家，例如108年即有28天國定假日，遠高於國內之國定
03 假日，臺南公司為避免柬埔寨廠放假停工時臺籍幹部人力資
04 源閒置，始與柬埔寨廠之外派人員做此約定。況28天返台休
05 假扣除需有1次7天和當地連續假期重疊之天數，剩餘之21天
06 休假仍高於陳美如依勞基法第38條第1項第5款規定之法定特
07 休假10或15日，兩造於外派合約第4條第5款雖明定不得另享
08 有國內之特休假，惟實質上此約定並無侵害或剝奪陳美如法
09 定之特別休假，與勞基法第1條第2項規定「雇主與勞工所訂
10 定勞動條件，不得低於本法所定之最低標準」意旨並無相
11 違，故陳美如就未休特別休假部分之薪資請求應無理由。

12 (八)臺南公司請求陳美如返還溢領薪資部分：

- 13 1.按基於給付而受利益之給付型不當得利，所謂無法律上之原
14 因，係指在客觀上欠缺給付目的而言，故主張該不當得利返
15 還請求權人，自就該不當得利成立要件之欠缺給付之目的負
16 舉證責任，始符舉證責任分配之原則，最高法院110年台上
17 字第1096號民事判決要旨可資參照。
- 18 2.經查，勞工與雇主間關於工資之爭執，經證明勞工本於勞動
19 關係自雇主所受領之給付，推定為勞工因工作而獲得之報酬；
20 出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，推定勞工於該時間內
21 經雇主同意而執行職務，已如上述。依據反臺南公司柬埔寨
22 廠提供之陳美如出勤打卡紀錄，陳美如雖有未打卡情事，仍
23 有工作上之電子郵件或其他執行職務之事證，並無請假紀
24 錄，且無遭薪資扣款，足認其應有於於工作時間出勤，陳美
25 如自臺南公司受領薪資單所示金額之薪資，係臺南公司依據
26 兩造勞動契約，本於勞務對價性等法律關係所取得，自非無
27 法律上原因受有利益；況本件屬於給付型不當得利之類型，
28 臺南公司負有陳美如確未出勤之舉證責任，不得泛謂陳美如
29 無出勤打卡紀錄即等同未出勤。參以臺南公司曾於107年12
30 月21日針對陳美如於同年12月1日至19日有未按指紋上下
31 班，記警告乙次（參見本院卷三第261頁），是臺南公司早

01 已知悉陳美如於此之前曾有多次未打卡情事，然並未以扣薪
02 或曠職處理，臺南公司顯已詳查陳美如未打卡之原因並非曠
03 職，故僅予以記警告方式懲處。甚且，臺南公司主張陳美如
04 自105年11月至106年2月間有過半數上班日未刷卡出勤情
05 事，然依據外派合約中避免臺南公司因臺籍幹部休假過多導
06 致人力閒置之精神，衡諸常情，當無可能容忍陳美如不假未
07 到班情事。又依臺南公司之工作規則第56條、第104條已有
08 關於曠工扣薪、記過及免職之規定，果陳美如確未按時到班
09 服勞務，臺南公司本得依上開工作規則及勞基法第12條第1
10 項第6款以無正當理由曠工3日得不經預告終止雙方勞動契
11 約，卻未曾為懲處，仍按時給付薪資，亦與常情不符。是陳
12 美如所辯係因柬埔寨廠出勤打卡系統瑕疵漏未紀錄，應可採
13 信。而臺南公司並未舉證陳美如確實未刷卡即未出勤服勞
14 務，則其主張陳美如受領此部分薪資為不當得利，請求返還
15 溢領薪資，為無理由，不應准許。

16 八、綜上所述，陳美如請求臺南公司給付1,511,469元、臺南公
17 司請求陳美如給付521,240元均無理由，應予駁回。本、反
18 訴原告之訴既均經駁回，其等假執行之聲請即失依據，應併
19 予駁回，附此敘明。

20 九、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及舉證，經本
21 院審酌後，認不足以影響本判決之結果，毋庸一一論列，併
22 此敘明。

23 十、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

24 中 華 民 國 110 年 12 月 30 日

25 勞動法庭 法 官 薛嘉珩

26 以上正本係照原本作成。

27 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
28 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

29 中 華 民 國 110 年 12 月 30 日

30 書記官 范國豪