

臺灣高等法院民事判決

114年度勞上字第121號

上訴人即附

帶被上訴人 彬台科技股份有限公司

法定代理人 洪振攀

訴訟代理人 蔡炳楠律師

黃敏綺律師

被上訴人即

附帶上訴人 張荃議

訴訟代理人 邱靖棠律師

李柏毅律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，上訴人對於中華民國114年2月11日臺灣臺北地方法院113年度勞訴字第188號第一審判決提起上訴，被上訴人並為附帶上訴，本院於115年5月26日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴及附帶上訴均駁回。

第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，由被上訴人負擔。

事實及理由

一、被上訴人主張：伊自民國99年12月20日起任職於上訴人公司，擔任業務部業務三課襄理，並於111年10月10日外派至印尼，擔任彬台科技印尼公司（下稱彬台印尼公司）副理，月薪為新臺幣（如未標註幣別者，下同）11萬3033元（含8萬1533元及印尼當地支付印尼盾1500萬元）；自112年7月1日起，月薪調漲為11萬5071元（含8萬3571元及印尼當地支付印尼盾1500萬元）；再於112年12月1日經指派擔任彬台印尼公司經理（行政主管職），月薪調漲為11萬7171元（含8萬3571元及印尼當地支付印尼盾1600萬元）。惟伊外派印尼期間，上訴人未按月將其代扣之薪資繳納所得稅及勞健保費用共印尼盾133萬2671元至當地主管機關，且未按伊工作年

資給予足額特別休假，亦未支付伊自112年12月1日起調薪之月薪差額印尼盾100萬元（折合2100元），伊遂依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第6款規定，於113年3月4日以存證信函向上訴人終止兩造間勞動契約，並請求上訴人給付資遣費、非自願離職證明書、未足薪資等，然經上訴人於113年3月7日回函否認有勞基法第14條第1項第6款情事，並依勞基法第12條第1項第4、6款規定，終止兩造間勞動契約。又伊離職前6個月之平均工資為11萬6121元，上訴人應給付伊資遣費69萬6726元、112年12月1日起至113年3月5日止之薪資差額6639元、特休未休工資10萬0572元，另扣除上訴人已給付特休未休工資1萬8221元及代繳112年度印尼所得稅2萬8158元，共計75萬7558元，及應開立非自願離職證明書等情。爰依兩造間勞動契約、勞基法第22條第2項、第38條第4項、勞退條例第12條、勞基法第19條、就業保險法第11條第3項之規定，求為命上訴人應給付伊75萬7558元，及加計自113年5月30日起算法定遲延利息，並應開立離職原因為勞基法第14條第1項第6款事由之非自願離職證明書予伊之判決（原審就上開請求判命上訴人給付67萬5538元，及加計自113年5月30日起算法定遲延利息，並應開立離職原因為勞基法第14條第1項第6款事由之非自願離職證明書予被上訴人，而駁回被上訴人其餘之訴。上訴人就敗訴部分不服，提起上訴；被上訴人則就其敗訴8萬2020元本息部分，提起附帶上訴；其餘未繫屬本院部分，不予贅述）。並於本院附帶上訴聲明：(一)原判決關於駁回被上訴人後開第2項之訴部分廢棄。(二)上開廢棄部分，上訴人應再給付被上訴人8萬2020元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。另答辯聲明：上訴駁回。

二、上訴人則以：伊並非故意不繳納員工之印尼所得稅及勞健保費用，而係遭印尼會計侵占公款，且被上訴人於112年10月間即知悉印尼會計侵占公款未繳納所得稅及勞健保等代扣費用，卻遲至113年3月4日始終止兩造勞動契約，已逾勞基法

第14條第2項所定之30日除斥期間。又兩造所簽訂協議書第3條約定每年返台假包含特別休假32天，高於勞基法規定之法定特別休假日數，伊不否認臺北市政府勞動局認定被上訴人離職前尚有特休未休38小時，並已給付被上訴人特休未休工資1萬8221元，並無短少給付特休未休工資。至於薪資差額部分，係因被上訴人自行於112年12月25日、113年1月16日、同年2月16日內部聯繫單誤載印尼薪資金額印尼盾1500萬元所致，不可歸責於伊。伊並無違反勞動契約或勞工法令，致損害被上訴人之勞工權益，被上訴人依勞基法第14條第1項第6款規定，終止兩造勞動契約，並無理由。另被上訴人於112年12月1日升職調薪日起至離職日止，實際在印尼提供勞務日數僅28天（即112年12月1日及113年1月5日至31日），僅得請領印尼調薪差額1960元（計算式：2100元/30×28=1960元），其餘天數被上訴人無故滯留臺灣，並未於印尼上班，自不得請領外派印尼之海外津貼，且被上訴人無正當理由繼續曠工3日以上，亦未辦妥離職程序，違反上訴人公司工作規則且情節重大，伊於113年3月7日依勞基法第12條第1項第4、6款規定，以存證信函終止兩造間勞動契約，被上訴人自不得請求資遣費。退步言之，縱認被上訴人請求有理由，伊代被上訴人補繳112年1月至112年12月所得稅2萬8158元，及被上訴人於112年11月1日至113年3月5日離職日止，實際在印尼提供勞務天數僅45天，其滯留臺灣78天之海外津貼共13萬5694元（計算式：5萬2190元/30日×78日=13萬5694元）屬溢付薪資，乃被上訴人受領之不當得利，伊均主張抵銷等語，資為抗辯。並上訴聲明：(一)原判決不利於上訴人部分廢棄。(二)上開廢棄部分，被上訴人在第一審之訴駁回。(三)如受不利之判決，願供擔保請准宣告免為假執行。另答辯聲明：附帶上訴駁回。

三、兩造不爭執事項（見本院卷第275-277頁）：

- (一)被上訴人自99年12月20日起任職上訴人公司，嗣於111年10月10日外派至彬台印尼公司擔任副理，月薪為11萬3033元

(含8萬1533元及印尼當地支付印尼盾1500萬元)，自112年7月1日起，月薪為11萬5071元（含8萬3571元及印尼當地支付印尼盾1500萬元）；再於112年12月1日經指派擔任彬台印尼公司經理（行政主管職），月薪為11萬7171元（含8萬3571元及印尼當地支付印尼盾1600萬元）；新臺幣對印尼盾匯率為1：0.0021。

(二)上訴人未支付被上訴人自112年12月1日起調薪之月薪差額印尼盾100萬元（折合2100元）。

(三)被上訴人未在上訴人外派印尼期間，按月將其代扣之薪資繳納所得稅及勞健保費用共印尼盾133萬2671元至當地主管機關，事後查知係遭印尼員工侵占公款所致，上訴人已於113年5月14日補繳印尼盾1407萬9000元。

(四)被上訴人於113年3月4日寄發存證信函通知上訴人，依勞基法第14條第1項第6款規定終止兩造間勞動契約，經上訴人於113年3月5日收受，被上訴人最後工作日為113年3月5日；上訴人於113年3月7日寄發存證信函通知被上訴人，依勞基法第12條第1項第4、6款規定終止兩造間勞動契約。

(五)上訴人於113年4月3日匯入被上訴人印尼薪資帳戶印尼盾1968萬4723元（代扣之印尼所得稅及勞健保費用總額），並於113年6月3日、14日分別匯入被上訴人合作金庫銀行帳戶1萬7088元、1133元，共1萬8221元，給付被上訴人特休未休工資。

(六)兩造同意上訴人於113年5月14日向印尼政府繳納被上訴人112年1月至112年12月份之所得稅印尼盾1407萬9000元（折合2萬8158元）得為抵銷。

(七)兩造於111年10月10日簽訂協議書，其中第3條約定自被上訴人調派生效日起算，每滿3個月方可返台休假1次，每次給假8天，累計每年特別休假32天，給假日數包含假日、節日及路程；若離職或工作未滿3個月，特休假不得計算之。

(八)被上訴人離職前每月平均工資為11萬6121元，年資13年2月又15日，如可請求資遣費，資遣費之數額為69萬6726元。

01 (九)臺北市政府勞動局認定被上訴人於110年度應休136小時、已
02 休86小時、遞延50小時，111年度應休194小時（50+144=19
03 4）、已休87小時、遞延107小時，112年度應休259小時（10
04 7+152=259）、已休221小時〔53+返台特休假168〈(4+5+6+
05 6)×8〉=221〕、未休38小時，上訴人已給付被上訴人特休未
06 休工資1萬8221元。

07 (十)被上訴人於111年10月10日外派至印尼，工作簽證期限為111
08 年11月21日至112年11月21日。被上訴人於112年11月16日至
09 同年12月1日係以商務簽證入境印尼，工作簽證於112年11月
10 14日核發，被上訴人於113年1月5日至同年月31日係使用工
11 作簽證入境印尼。

12 (十一)被上訴人於112年11月1日至113年3月5日期間，僅於112年11
13 月16日至112年12月1日、113年1月5日至31日在印尼工作，
14 其他時間在上訴人臺北公司上班。

15 四、本院之判斷：

16 (一)被上訴人主張依勞基法第14條第1項第6款規定，終止兩造間
17 勞動契約，有無理由？

18 1.按有下列情事之一者，勞工得不經預告終止契約：六雇主違
19 反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者。勞基法
20 第14條第1項第6款定有明文。又工資應全額直接給付勞工，
21 勞基法第22條第2項亦有明定。

22 2.經查，上訴人未支付被上訴人自112年12月1日起調薪之月薪
23 差額印尼盾100萬元，且上訴人未在被上訴人外派印尼期
24 間，按月將其代扣之薪資繳納所得稅及勞健保費用共印尼盾
25 133萬2671元至當地主管機關等情，既為兩造所不爭執（見
26 不爭執事項(二)、(三)），足認上訴人違反兩造間勞動契約及勞
27 基法第22條第2項規定，致損害被上訴人之權益。故被上訴
28 人於113年3月4日寄發存證信函通知上訴人，依勞基法第14
29 條第1項第6款規定終止兩造間勞動契約，並經上訴人於113
30 年3月5日收受（見不爭執事項(四)），已合法終止兩造間勞動
31 契約。

01 3.上訴人雖辯稱伊並非故意不繳納員工之印尼所得稅及勞健保
02 費用，而係遭印尼會計侵占公款，且伊已於113年5月14日補
03 繳印尼盾1407萬9000元，而被上訴人於112年10月間早即知
04 悉印尼會計侵占公款未繳納所得稅及勞健保等代扣費用，遲
05 至113年3月4日始終止兩造間勞動契約，已逾勞基法第14條
06 第2項所定30日除斥期間云云，固提出被上訴人與主管李群
07 美之對話紀錄為證（見原審卷第333-336頁）。惟觀諸被上
08 訴人與李群美於112年10月23日之對話紀錄，其內容略以：
09 「（被上訴人）不對耶…公司都有扣PPH21和BPJS的錢，怎
10 麼可以沒有繳。（李群美）你看一下 Seline寫的。（被上
11 訴人）他都騙人的啦…沒有參考價值。（李群美）那她要去
12 問，是她要給我更新，因為政府方面都是她在聯絡。（被上
13 訴人）我問代辦公司了…SELINE的話我一句都不相信。我問
14 了代辦公司，他要我確認，公司是不是都沒繳過健保，如果
15 沒有，補登資料補繳即可。我明天和許副總確認一下。因
16 為，他會編任何理由，不讓我們用她的小戶頭的錢。她跟所
17 有員工都說，公司有扣薪水起來但沒繳勞健保」等語，可見
18 被上訴人對印尼會計Seline係持懷疑態度，尚需進一步確認
19 上訴人公司沒有繳員工勞健保。參以上訴人113年1月26日公
20 司主管會議紀錄，被上訴人報告有關印尼政府單位，國稅局
21 部分112年度至今公司及員工所得尚無申報及繳納，健保局
22 部分TBI自公司營運開始至今從未替員工投保，勞保局部分
23 公司自108年開始沒有繳勞保費用，並備註所有歷史繳費及
24 申報紀錄，律師正在協助申請調閱；上訴人法定代理人裁
25 示：「公司是否未申報及繳納員工所得稅一事，情況請查清
26 楚」等語，有卷附電子郵件、主管會議記錄可查（見本院卷
27 第141-144、203-205頁），足認上訴人於113年1月26日尚未
28 確認公司是否未繳納員工所得稅及勞健保費用，仍待調查。
29 況上訴人於113年5月14日補繳印尼盾1407萬9000元，並於11
30 3年4月3日匯入被上訴人印尼薪資帳戶印尼盾1968萬4723元
31 （即代扣之印尼所得稅及勞健保費用總額，見不爭執事項

01 (三)、(五))，可知上訴人調查後確認未繳納員工之印尼所得稅
02 及勞健保費用，始行補繳及返還代扣之薪資予被上訴人，並
03 證被上訴人於112年10月間僅係耳聞印尼會計侵占公款乙
04 事，並向上訴人回報，然尚需調查確認，無從認定被上訴人
05 於112年10月間已明確知悉侵占公款之事。故上訴人此部分
06 之抗辯，洵非可採。

07 4.上訴人復辯稱印尼薪資給付流程係由伊印尼公司提出內部聯
08 繫單呈送伊，再由伊核付匯款至印尼，而被上訴人負責審核
09 提出內部聯繫單，薪資差額係因被上訴人升職調薪後，分別
10 於112年12月25日、113年1月16日、113年2月16日誤載內部
11 聯繫單金額為印尼盾1500萬元所致，並非伊故意不給付全額
12 薪資，而違背勞工法令，且被上訴人填載內部聯繫單時即知
13 違法，已逾勞基法第14條第2項所定30日除斥期間云云，並
14 提出內部聯繫單為證（見本院卷第53-57頁）。惟依勞基法
15 第22條第2項規定，上訴人應將工資全額直接給付勞工，為
16 其雇主之法定義務，縱被上訴人填載內部聯繫單金額有誤，
17 上訴人仍應核實給付全額薪資，不因內部作業流程發生疏
18 失，而減免其給付薪資之義務。被上訴人縱有誤載內部聯繫
19 單之薪資金額，然薪資為每月發給，上訴人未給付足額薪資
20 之情狀仍於持續中，上訴人於113年3月4日寄發存證信函終
21 止兩造間勞動契約，難認已逾勞基法第14條第2項所定30日
22 除斥期間。故上訴人此部分所辯，亦非有理。

23 5.準此，上訴人未支付被上訴人自112年12月1日起調薪之月薪
24 差額印尼盾100萬元，且上訴人未在被上訴人外派印尼期
25 間，按月將其代扣之薪資繳納所得稅及勞健保費用共印尼盾
26 133萬2671元至當地主管機關，違反勞動契約及勞基法第22
27 條第2項規定甚明。故被上訴人依勞基法第14條第1項第6款
28 規定，於113年3月5日終止兩造間勞動契約，合法有據。

29 (二)被上訴人主張依勞基法第19條、就業保險法第11條第3項、
30 第25條第3項規定，請求上訴人發給離職原因載為依勞基法
31 第14條第1項第6款之非自願離職證明書，有無理由？

01 1.按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其
02 代理人不得拒絕，勞基法第19條定有明文。次按就業保險法
03 所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休
04 業、解散、破產宣告離職；或因勞動基準法第11條、第13條
05 但書、第14條及第20條規定各款情事之一離職，就業保險法
06 第11條第3項規定甚明。

07 2.查兩造間勞動契約既依勞基法第14條第1項第6款規定，已合
08 法終止，則被上訴人依勞基法第19條、就業保險法第11條第
09 3項、第25條第3項規定，請求上訴人發給離職原因為勞基法
10 第14條第1項第6款事由之非自願離職證明書，即屬有理。

11 (三)被上訴人主張依兩造勞動契約、勞基法第22條第2項規定，
12 請求112年12月1日至113年3月5日調薪差額6639元，有無理
13 由？

14 承前所述，上訴人未支付被上訴人自112年12月1日起調薪之
15 月薪差額印尼盾100萬元（折合2100元）乙節，既為兩造所
16 不爭執（見兩造不爭執事項(二)）。則被上訴人依兩造勞動契
17 約、勞基法第22條第2項規定，請求上訴人應給付112年12月
18 1日至113年3月5日薪資差額每月印尼盾100萬元，折算為210
19 0元，總計6639元（計算式：2100元×3+2100元×5/31=66
20 39元，元以下四捨五入），自屬有理。

21 (四)被上訴人主張依勞退條例第12條第1項規定，請求資遣費69
22 萬6726元，有無理由？

23 1.按勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年
24 資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條及第
25 20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其
26 資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給2分之1個月之平
27 均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工
28 資為限，不適用勞基法第17條之規定，勞退條例第12條第1
29 項定有明文。

30 2.查被上訴人依勞基法第14條第1項第6款規定，合法終止兩造
31 間勞動契約乙情，業經本院認定如前。又被上訴人離職前每

01 月平均工資為11萬6121元，年資13年2月又15日，如可請求
02 資遣費，資遣費之數額為69萬6726元乙節，亦為兩造所不爭
03 執（見不爭執事項(八)）。故被上訴人依勞退條例第12條第1
04 項規定，請求上訴人給付資遣費69萬6726元，應屬有
05 據。

06 (五)被上訴人主張依勞基法第38條第4項規定，請求特休未休折
07 算工資10萬0572元，有無理由？

08 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
09 依下列規定給予特別休假：一6個月以上1年未滿者，3日。
10 二1年以上2年未滿者，7日。三2年以上3年未滿者，10日。
11 四3年以上5年未滿者，每年14日。五5年以上10年未滿者，
12 每年15日。六10年以上者，每1年加給1日，加至30日為止；
13 前項之特別休假期日，由勞工排定之，但雇主基於企業經營
14 上之急迫需求或勞工因個人因素，得與他方協商調整；勞工
15 之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應
16 發給工資，但年度終結未休之日數，經勞雇雙方協商遞延至
17 次一年度實施者，於次一年度終結或契約終止仍未休之日
18 數，雇主應發給工資。勞基法第38條第1、2、4項定有明
19 文。再按勞基法第38條雖規定勞工在同一雇主或事業單位，
20 繼續工作滿一定期間者始有特別休假，但該法係規定勞工勞
21 動條件之最低標準，事業單位依其事業性質以及勞動態樣，
22 與勞工訂定優於勞基法之勞動條件，自無不可（最高法院10
23 1年度台上字第1602號判決意旨參照）。

24 2.經查，兩造於111年10月10日簽訂協議書，其中第3條約定自
25 被上訴人調派生效日起算，每滿3個月方可返台休假1次，每
26 次給假8天，累計每年特別休假32天，給假日數包含假日、
27 節日及路程；若離職或工作未滿3個月，特休假不得計算之
28 等情，為兩造所不爭執（見不爭執事項(七)），且有卷附協議
29 書可稽（見原審卷第31頁）。而被上訴人自99年12月20日起
30 受僱於上訴人，按其年資計算法定特別休假日數，111年12
31 月20日、112年12月20日起之特別休假日數分別為18日、19

01 日，且兩造均不爭執返台假扣除例、假日，亦未低於勞基法
02 所定之最低標準（見本院卷第275頁），可見上訴人依被上
03 訴人外派至印尼工作之性質，與被上訴人協議每年特別休假
04 32日，顯優於勞基法之最低勞動條件，自無不可。

05 3.其次，依卷附被上訴人自107年度至112年度之特休假勤匯出
06 檔案、返台特休假申請書（見原審卷第353頁、第307、31
07 1、315、319頁、本院卷第165-168頁），可知上訴人就特別
08 休假採週年制，而被上訴人於110年度（110年12月20日起至
09 111年12月19日）應休136小時、已休86小時、遞延50小時，
10 111年度（111年12月20日起至112年12月19日）應休194小時
11 （50+144=194）、已休87小時、遞延107小時，112年度（11
12 2年12月20日起至113年12月19日）應休259小時（107+152=2
13 59）、已休221小時〔53+返台特休假168〈 $(4+5+6+6) \times 8$ 〉=2
14 21，返台特休假已扣除臺灣及印尼例假日〕、未休38小時。
15 臺北市政府勞動局就被上訴人特休未休日數亦為相同之認
16 定，此有該局113年6月12日北市勞動字第1136074885號函文
17 附卷足憑（見原審卷第393-394頁）。是以，被上訴人得請
18 求上訴人給付特休未休工資1萬8552元（計算式：年度終結
19 前最近1個月工資11萬7171元 $\div$ 30日 $\div$ 8小時 $\times$ 38小時=1萬85
20 52元，元以下四捨五入）。又上訴人已依上開勞動局函文要
21 求給付被上訴人1萬8221元，為兩造所不爭執（見不爭執事
22 項(五)），復有匯款憑證在卷可佐（見原審卷第265-266
23 頁）。故被上訴人得請求上訴人給付特休未休工資之金額為
24 331元（計算式：1萬8552元－1萬8221元=331元）。

25 4.被上訴人雖主張特別休假及返台假二者各自計算、分別申
26 請，返台假不包含特別休假，且伊110年可休136小時（17日
27 特休）、已休86小時，結餘50小時遞延次年度；111年可休1
28 44小時（18日特休）、可休194小時、已休87小時，結餘107
29 小時遞延次年度；112年可休152小時（19日特休）、可休25
30 9小時、已休221小時（含返台假168小時，若不含返台假，
31 則僅已休53小時）、結餘38小時（若不含返台假，則結餘20

6小時），扣除上訴人已給付特休未休38小時之工資1萬8221元，應再給付168小時特休未休工資8萬2020元；退步言之，112年度特別休假應以返台假32日換算256小時，加計前一年度遞延107小時，合計363小時，扣除伊已休221小時，結餘142小時，再扣除原判決認定38小時，上訴人應再給付伊104小時之特休未休工資5萬0774元云云，並提出返台特休假申請書、特休假假卡為證（見原審卷第149、307、311、315、319頁、本院卷第161-168頁）。惟兩造係以協議書特別約定自被上訴人調派日起算，每滿3個月可返台休假1次，每次給假8日，累計每年特別休假32日，給假日數包含假日、節日及路程，且返台假扣除例、假日後，未低於勞基法所定之最低標準等情，已如前述，則返台假當然包含勞基法所定之特別休假，而非分別計算。又返台假給假日數既包含假日、節日及路程，計算特休未休工資時，即應扣除假日、節日及路程，並非以返台假32日計算特休未休工資。故被上訴人此部分之主張，即非有理。

5.綜上，兩造以協議書約定每年返台假32日，優於勞基法所定特休未休之最低勞動條件，而被上訴人112年末休38小時，得請求上訴人給付特休未休工資1萬8552元，扣除上訴人已給付1萬8221元，故被上訴人得請求上訴人給付特休未休工資之金額為331元。

(六)上訴人以被上訴人溢領海外薪資13萬5694元抵銷抗辯，有無理由？

1.上訴人辯稱被上訴人於112年11月1日至113年3月5日，實際在印尼提供勞務僅45日，其餘78日均無故滯留在臺，被上訴人不得請領其未於印尼提供勞務期間每月海外津貼5萬2190元，合計13萬5694元（計算式：5萬2190元÷30×78＝13萬5694元，元以下四捨五入），此部分為溢付薪資，伊主張抵銷云云，固提出薪資異動單為證（見原審卷第177頁）。然查，兩造於111年10月10日簽訂協議書，約定自111年10月10日起每月總薪資為11萬3033元，其中印尼當地支付印尼盾15

00萬元，在台每月支付8萬1533元（見原審卷第31頁），可知協議書係約定總薪資11萬3033元，由印尼當地支付其中印尼盾1500萬元，並未區分在臺薪資及海外津貼。且被上訴人所提出之薪資異動單，上載「機密」（見原審卷第177頁），上訴人亦自陳為其內部資料，沒有讓被上訴人知悉（見本院卷第172頁），參以卷附員工薪資單（見原審卷第375-377頁），除基本薪資及職務加給外，並未有海外津貼之項目，難認兩造合意薪資分為在臺薪資及海外津貼。

2.其次，被上訴人於112年10月24日向主管李群美表示伊為外籍人士，在印尼工作需工作簽證、居留證、警察局文件、稅卡、勞健保等之合法文件，然伊只有居留證及稅卡，其他文件尚未齊備，致伊在當地工作有違法之虞；李群美於112年11月27日詢問被上訴人當地工作簽重辦，是否已經辦妥？被上訴人回答新辦的文件還沒齊全，剩警局報到和居住證明兩個文件，另需要公司提供BPJS（即印尼勞健保），並請公司確認是否有投保或註冊過；李群美於112年11月28日回覆已向印尼員工Seline要BPJS的帳號密碼，如果Seline沒有告知的話，要被上訴人請Jimmy幫忙查詢，並申請查詢帳號、自行修改密碼，公司才能自己查詢等語，有兩人之對話紀錄附卷可查（見原審卷第335-338頁、本院卷第149-152頁）。觀諸卷附駐台北印尼經濟貿易代表處之函覆資料（見本院卷第233-235頁、第251-252頁），可知臺灣人在印尼工作，需要擔保人（即印尼公司）透過印尼共和國勞工部批准，申請印尼簽證；使用商務簽證進入印尼的外籍人士，被允許從事如參加會議、簽署合約、視察工廠地點或其他類似活動；然而，商務簽證不得用於從事就業或類似活動，凡涉及由印尼擔保人或任何其他在印尼境內之相關機構所支付之工資或其他形式報酬者，均在禁止之列。而上訴人表示被上訴人外派薪資部分由印尼當地即彬台印尼公司所支付（見本院卷第309頁），足見被上訴人受領印尼公司所支付之工資，自應取得工作簽證，始得至印尼公司工作。惟被上訴人之工作簽證

01 期限為111年11月21日至112年11月21日，被上訴人於112年1
02 1月16日至同年12月1日係以商務簽證入境印尼，工作簽證於
03 112年11月14日核發，被上訴人於113年1月5日至同年12月31日
04 係使用工作簽證入境印尼乙情，為兩造所不爭執（見兩造不
05 爭執事項(十)），可見被上訴人於112年11月16日至同年12月1
06 日本應以工作簽證入境印尼工作。又上訴人於112年12月3日
07 詢問經濟部投資促進司「新南向投資-臺灣投資窗口」印尼
08 窗口聯絡人吳豐任，吳豐任告知依印尼當地法令一定要加保
09 BPJS，且公司必須要提供BPJS給所有員工等語（見本院卷第
10 207-211頁）。然上訴人自陳伊無法直接查詢印尼政府的相
11 關資料，需透過當地的印尼員工Seline，伊也是花了2、3個
12 月的時間，才得知印尼員工確實沒有繳納勞健保等語（見本
13 院卷第175頁），益徵上訴人遲遲無法提供BPJS予被上訴
14 人。參以被上訴人擔任上訴人印尼公司經理兼銷售經理（TB
15 I office manager and sales manager for TBI，見本院卷
16 第269頁），為上訴人外派至印尼之台幹，則被上訴人未取
17 得在印尼工作之合法完整文件，擔心受印尼政府取締及追究
18 違法責任，向上訴人表明不願違法至印尼工作，尚非無稽。

19 3. 況被上訴人於112年11月1日至113年3月5日期間，僅於112年
20 11月16日至112年12月1日、113年1月5日至31日在印尼工
21 作，其他時間在上訴人臺北公司上班乙節，為兩造所不爭執
22 （見不爭執事項(十一)），且有被上訴人出勤紀錄在卷可參（見
23 原審卷第191-199頁）。足認上訴人同意被上訴人於上開期
24 間在臺工作，且被上訴人仍有依約向上訴人提供勞務，難認
25 被上訴人無故滯留在臺，而有溢領薪資之情事。

26 4. 職故，兩造以協議書合意約定總薪資，並未區分在臺薪資及
27 海外津貼。而上訴人未提供被上訴人在印尼工作之合法完整
28 文件，並同意被上訴人在臺北工作，則被上訴人即非無故滯
29 留在臺，而有溢領薪資之情事。故上訴人主張被上訴人溢領
30 薪資即其未於印尼提供勞務期間每月海外津貼5萬2190元，
31 合計13萬5694元部分，應予抵銷云云，即非可採。

01 (七)從而，被上訴人得請求上訴人給付112年12月1日至113年3月
02 5日薪資差額6639元、資遣費69萬6726元、特休未休折算工
03 資差額331元，且應抵銷上訴人已繳納被上訴人之印尼所得
04 稅2萬8158元（見兩造不爭執事項(六)）。故被上訴人請求上
05 訴人給付67萬5538元（計算式：6639元+69萬6726元+331
06 元-2萬8158元=67萬5538元），為有理由；逾此部分，則
07 屬無據。

08 五、綜上所述，被上訴人依兩造間勞動契約、勞基法第22條第2
09 項、第38條第4項、勞退條例第12條、勞基法第19條、就業
10 保險法第11條第3項規定，請求上訴人給付67萬5538元，及
11 自113年5月30日起至清償日止，按週年利率5%計算之利
12 息，並應開立離職原因為勞基法第14條第1項第6款事由之非
13 自願離職證明書，為有理由；逾此範圍之請求，為無理由，
14 不應准許。是原審就上開應准許部分，判命被上訴人勝訴，
15 並為准、免假執行之宣告，於法並無違誤。上訴人就此部分
16 上訴意旨求予廢棄改判，為無理由，應予駁回。原審就上開
17 不應准許部分，為被上訴人敗訴之判決，並駁回其假執行之
18 聲請，經核並無不合。又被上訴人附帶上訴意旨指摘原判決
19 不當，求予廢棄改判，為無理由，併予駁回。

20 六、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
21 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
22 逐一論列，附此敘明。

23 七、據上論結，本件上訴及附帶上訴均為無理由。爰判決如主
24 文。

25 中 華 民 國 115 年 6 月 30 日
26 勞動法庭

27 審判長 法 官 郭顏毓

28 法 官 陳心婷

29 法 官 陳容蓉

30 正本係照原本作成。

31 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

01 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
02 （均須按他造當事人之人數附繕本），上訴時應提出委任律師或
03 具有律師資格之人之委任狀；委任有律師資格者，另應附具律師
04 資格證書及釋明委任人與受任人有民事訴訟法第466條之1第1項
05 但書或第2項所定關係之釋明文書影本。如委任律師提起上訴
06 者，應一併繳納上訴審裁判費。

07 中 華 民 國 115 年 6 月 30 日

08 書記官 林桂玉