

最高法院民事判決

115年度台上字第10號

上訴人 曾偉豪

訴訟代理人 魏千峯律師

複代理人 林士凱律師

蔡旻璋律師

被上訴人 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114年10月1日臺灣高等法院臺中分院第二審判決（111年度勞上字第36號），提起上訴，本院判決如下：

主 文

原判決關於駁回上訴人請求被上訴人給付週六加班費、國定假日加班費共新臺幣一百二十五萬八千八百一十三元本息，及再補提繳勞工退休金新臺幣十七萬九千零六十九元之上訴，暨該訴訟費用部分廢棄，發回臺灣高等法院臺中分院。

其他上訴駁回。

第三審訴訟費用，關於駁回其他上訴部分，由上訴人負擔。

理 由

一、本件上訴人主張：伊自民國100年9月13日起受僱於訴外人寶成工業股份有限公司，錄取職缺為海外行政中心儲備幹部，嗣於105年12月1日轉由被上訴人聘僱並概括承受所有權利義務與年資，雙方簽署勞動契約書及勞動權益轉換協議書（下稱系爭契約）。被上訴人於109年6月5日通知伊自該日起至訴外人寶元越南責任有限公司（下稱越南寶元公司）出勤後，旋於同年8日以越南工作階段性任務結束為由，將伊調回臺灣（下稱系爭調職行為、系爭調職命令），且罔顧伊

01 設籍桃園，要求伊須於同年7月10日至臺中報到上班，再於
02 同年月22日寄發存證信函，以伊無正當理由繼續曠職3日以上
03 為由終止系爭契約。惟系爭調職行為並不合法，被上訴人
04 終止系爭契約應屬無效，兩造間僱傭關係仍存在。伊於同年
05 月23日後仍持續在越南提供勞務，被上訴人卻自該日起凍結
06 伊內部電子郵件信箱及各類系統帳號，拒絕受領勞務及給付
07 伊薪資、返台車資及旅館住宿費。被上訴人未將派駐海外人員
08 停留海外期間得請領之日支費列入工資，且未給付伊未休
09 慰勞假及特別休假工資、週六與國定假日及巡夜加班費，並
10 剋扣伊薪資、日支費，提撥之勞工退休金亦有短少，伊於10
11 9年3月27日以電子郵件請求被上訴人給付，被上訴人迄未給
12 付，伊乃依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第5款、
13 第6款規定，以111年1月14日民事變更訴之聲明狀向被上訴
14 人為終止系爭契約之意思表示，被上訴人於同日收受。爰依
15 系爭契約，民法第487條，勞基法第16條、第17條、第19
16 條、第24條、第38條、第39條，就業保險法第11條第3項，
17 勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項、第31條規
18 定，被上訴人109年7月7日電子郵件、寶成國際集團109年3
19 月23日內部聯絡函，求為命被上訴人給付新臺幣（下同）23
20 8萬9,797元（即非法解僱期間工資20萬3,063元、資遣費44
21 萬2,763元、週六加班費114萬3,965元、國定假日加班費11
22 萬4,848元、巡夜加班費1萬723元、未休特別休假工資20萬1
23 35元、未休慰勞假工資7萬4,680元、工資扣款3萬5,522元、
24 日支費11萬1,118元、車資及旅館住宿費5萬2,980元），及
25 加計自原判決附表（下稱附表）一各該項目遲延利息起算日
26 起之法定遲延利息，暨再補提繳17萬9,069元至上訴人勞工
27 退休金專戶之判決（上訴人另請求給付巡夜加班費2萬127元
28 本息、未休慰勞假工資5萬3,795元本息及補提勞工退休金差
29 額1,224元部分，業經判決勝訴確定；其餘未繫屬本院部
30 分，不另贅述）。

01 二、被上訴人則以：伊隸屬寶成國際集團，該集團業務遍及國內
02 外，上訴人於100年9月13日進入寶成國際集團後，即在海外
03 擔任管理職，並自108年起擔任集團子公司越南百達公司法
04 定代理人，負責越南船務管理工作。上訴人因須依越南當地
05 法令取得工作許可證，故與越南寶元公司簽署勞動合同（下
06 稱系爭勞動合同），惟其主要工作係管理並擔任越南百達公
07 司法定代理人。上訴人擔任越南百達司法定代理人期間，
08 違法發放薪資予非越南百達公司員工，且寶成國際集團擬結
09 束越南百達公司之船務業務，伊於109年6月上旬請上訴人自
10 同年月5日起至越南寶元公司出勤，再於同年月8日與上訴人
11 溝通系爭調動事宜，異動日期訂於同年7月10日，並於同年6
12 月23日以電子郵件通知，調動符合勞基法第10條之1規定，
13 上訴人卻未至新職報到，自同年7月10日起持續曠職，伊遂
14 於同年月22日依勞基法第12條第1項第6款規定，以存證信函
15 向上訴人為終止系爭契約之意思表示，上訴人於同年月23日
16 收受該函，系爭契約於當日經伊合法終止，伊自無須給付上
17 訴人終止契約後之工資及資遣費。另慰勞假性質屬民法第99
18 條第1項規定之附停止條件恩惠性給予，勞基法或伊之工作
19 規則均未規定未休完之慰勞假可折算工資。上訴人係派駐越
20 南幹部，應依據越南當地行事曆出勤，工時亦應依照當地法
21 令，此為上訴人所明知且同意，自不得請求週六、國定假日
22 加班費。依伊越南海外幹部夜間執勤巡察規範，當夜輪值巡
23 查人員，次日上午得延後2小時上班，故上訴人實質上已有
24 補休，不得再請求加班費。系爭契約終止前，上訴人各年度
25 特別休假均已休畢，終止契約當年度未休完之特別休假，伊
26 亦已結算應休未休之特別休假工資予上訴人。上訴人於派駐
27 越南期間，應依越南稅法規定繳交個人所得稅，上訴人同意
28 伊自其工資扣款，代繳越南當地所得稅。日支費依寶成國際
29 集團管理辦法規定，為出差費用，須由員工提出申請，並非
30 工資，且上訴人應於109年7月10日返臺工作，自不得請求該
31 日至終止契約前之日支費。上訴人返臺時間既在系爭契約終

01 止後，伊即無給付其返臺後車資及隔離費用之義務。日支
02 費、前述加班費既不應於核算勞工退休金級距時列入計算，
03 上訴人請求伊補提撥勞工退休金，亦無理由等語。

04 三、原審就上開部分廢棄第一審判決命被上訴人給付巡夜加班費5,
05 503元本息部分判決，改判駁回上訴人該部分在第一審之
06 訴；就其餘部分，維持第一審所為上訴人敗訴之判決，駁回
07 其上訴，理由如下：

08 (一)上訴人錄取之職缺及編制，雖屬派駐海外人員，然依系爭契
09 約第2條、第3條約定，可知上訴人在訂定系爭契約時，已有
10 接受被上訴人調職之默示合意。上訴人將自身勞資爭議與越
11 南百達公司業務之執行作不當連結，以拒發薪資、暫停船務
12 出貨工作，作為要求被上訴人解決兩造間勞資爭議之手段或
13 籌碼，縱未實際造成被上訴人損害，然衡情確足以破壞兩造
14 信任關係，已不適任越南百達公司負責人及管理職務；系爭
15 調職行為乃基於被上訴人企業經營所需，且上訴人提出之證
16 據不足證明係出於不當動機及目的。上訴人調職前後工作均
17 為關務事務，應為其體能、技術可勝任。上訴人返臺工作
18 後，固不得再按月請領海外加給、日支費，然此乃因任職地
19 點差異而合理調整，非對其薪資為不利益之變動。被上訴人
20 已預留相當時日供上訴人安排自越南返回臺灣工作、居住事
21 宜，並準備上訴人及其家人之機票、臺中宿舍，已給予必要
22 之協助。上訴人與其中國大陸籍配偶縱於調職後可能分居二
23 地，然係因上訴人配偶行為所致，不得據此認系爭調職行為
24 影響上訴人家庭生活至鉅。系爭調職行為合於系爭契約約
25 定，且未違反勞基法第10條之1規定，應認為有效。

26 (二)依系爭調職命令，上訴人應於109年7月10日返回臺中上班，
27 然其於同年8月9日始自越南返臺，自同年7月10日起至同年
28 月21日止，無故未到任新職，被上訴人於同年月22日依勞基
29 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
30 契約之意思表示，上訴人於同年月23日收受，兩造間僱傭關
31 係已於是日終止，依勞基法第18條第1款規定，上訴人不得

01 請求資遣費，亦不得再依系爭契約請求被上訴人給付終止後
02 之工資。

03 (三)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
04 海外人員海外工作加給，並未將日支費列為兩造約定薪資；
05 且依寶成國際集團101年9月28日修訂之「集團台籍人員國外
06 出差日支費標準」，可知該集團依台籍人員派駐地點生活、
07 物價水平、整體環境艱苦程度不同，訂立不同金額之日支
08 費，為駐外期間或海外出差者額外之生活補貼、差旅津貼，
09 該集團並會定期檢視各地區日支費之合理性以進行適當之修
10 訂，非以工作時間或工作成果為計算標準或有密切相關，不
11 具有勞務對價之性質，非屬工資。

12 (四)依系爭契約第9條、被上訴人工作規則第16條之2及寶成國際
13 集團請假管理辦法5.3.2規定，兩造已約定工作時間依派駐
14 當地之勞動法令及行事曆為基準，兩造議定之工資即應以該
15 基準作為出勤之前提而為約定。依被上訴人「勞動內規內
16 容」第5條規定，及越南當地之勞動法令及行事曆，被上訴
17 人於週六須正常工作，其工作時間雖長於勞基法第30條第1
18 項規定，然兩造約定工資（包括基本薪資、海外工作加給、
19 績效獎金）優於勞基法之規定，且上訴人在越南之國定假日
20 另可休假並受領全額工資。縱以上訴人所主張104年至109年
21 之各年度單月週六及國定假日出勤最多日數，作為計算基
22 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
23 日及國定假日之工資總和，即各如附表二「應領工資」欄所
24 示金額，均低於上訴人該月實領工資金額。兩造約定工資既
25 優於勞基法之規定，基於契約自由原則，並兼顧勞雇雙方整
26 體利益，兩造均應受合意內容之拘束，不容嗣後再事爭執，
27 上訴人請求被上訴人另行給付週六及國定假日加班費，為無
28 理由。

29 (五)寶成國際集團派駐越南之男性海外幹部應排班於每日晚上9
30 時至11時巡夜，上訴人每月已經當地主管確認並無缺巡情
31 事。被上訴人並未給予上訴人巡夜後補休之選擇，而係預先

01 在巡夜事實發生前，要求上訴人一次性拋棄延長工時工資請
02 求權，應屬無效；被上訴人復未證明上訴人各次巡夜後，已
03 個別同意選擇以翌日上午延後2小時上班方式補休，自應依
04 勞基法規定，給付延長工時工資。上訴人自104年8月起至10
05 9年7月止共計巡夜35次，僅得請求如附表三所示巡夜加班費
06 共計2萬0,127元，其再請求1萬0,723元，即屬無據。

07 (六)被上訴人工作規則第31條、第31條之1、請假管理辦法5.3.
08 2、越南區海外幹部管理規章（下稱系爭管理規章）針對派
09 駐海外人員，創設內含特別休假之慰勞假制度，明顯優於勞
10 基法第38條第1項、第4項規定；被上訴人關於未休完特別休
11 假折算工資之約定，亦與勞基法第38條第4項規定意旨相
12 同，則系爭管理規章關於慰勞假內含法定特別休假日數，且
13 請休時優先使用特別休假之規定，兩造均應受拘束。上訴人
14 自104年3月28日起至109年7月23日止，每年請休之特別休假
15 及慰勞假，均超過法定特別休假日數，上訴人請求被上訴人
16 給付特別休假未休工資，即屬無據。

17 (七)上訴人遭被上訴人解僱，得依系爭管理規章伍一6.規定請求
18 慰勞假未休工資。其於109年1月29日結束休假返回越南至同
19 年7月9日應返臺到職前1日止，合計163日，依系爭管理規章
20 規定，得享有24日之慰勞假，加上其於109年以前累計未休
21 慰勞假23日，扣除109年度已請慰勞假18日，尚有未休慰勞
22 假29日。上訴人於109年6月之基本薪資、海外加給分別為5
23 萬1,650元、4,000元，以此計算，僅得請求被上訴人給付慰
24 勞假未休工資5萬3,795元，其再請求給付7萬4,680元，即無
25 理由。

26 (八)上訴人於派駐越南期間，依系爭管理規章第9條及系爭勞動
27 合同第3.2條約定，應依越南稅法規定繳交個人所得稅。上
28 訴人曾向被上訴人申報扶養父母，足見兩造確有約定由被上
29 訴人自上訴人薪資代扣稅款繳納。被上訴人自104年起為上
30 訴人代繳越南當地個人所得稅款金額，高於其自104年3月24

01 日起至109年7月止，自上訴人薪資所扣金額3萬5,522元，上
02 訴人請求被上訴人返還上開工資扣款，自屬無據。

03 (九)日支費屬差旅津貼，上訴人應依被上訴人出差管理辦法5.3
04 規定申領後，被上訴人始有給付義務；上訴人未依規定按時
05 於差旅報銷系統申領109年4月2日起至同年7月9日止之日支
06 費，被上訴人抗辯其無給付上開期間日支費之義務，自屬可
07 採。又上訴人自109年7月10日起已非派駐海外人員，且經被
08 上訴人於同年月23日終止系爭契約，則上訴人請求同年月10
09 日起至同年月31日止之日支費，要屬無據。

10 (十)系爭契約已於109年7月23日經被上訴人合法終止，上訴人於
11 109年8月9日自越南返回臺灣時，兩造已無僱傭關係存在，
12 上訴人請求被上訴人負擔其返臺後支出防疫計程車資、防疫
13 旅館住宿隔離費用，自無理由。

14 (十一)被上訴人已為上訴人提繳勞工退休金如附表四「已提繳金
15 額」欄所示。然上訴人自104年3月起至109年7月止之工資加
16 計被上訴人應給付之巡夜加班費後，應如附表四「工資總
17 額」欄所示。又上訴人每月工資總額並非固定，其各期之平
18 均工資、應提繳工資級距、應提繳勞工退休金亦如附表四所
19 示，以此計算，上訴人依勞退條例第31條第1項規定，僅得
20 請求被上訴人將未足額提繳之1,224元繳納至其退休金專
21 戶，其請求被上訴人再提繳17萬9,069元，為無理由。

22 四、本院之判斷：

23 (一)關於廢棄發回（即週六加班費114萬3,965元本息、國定假日
24 加班費11萬4,848元本息、補提繳勞工退休金17萬9,069元）
25 部分：

26 1.週六及國定假日加班費部分：

27 (1)按國家為保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發
28 展，而制定勞基法，規定勞工勞動條件之最低標準，並依同
29 法第3條規定適用於同條第1項各款所列之行業。事業單位依
30 其事業性質以及勞動態樣，固得與勞工另訂定勞動條件，但
31 不得低於勞基法所定之最低標準，此於勞工受僱後派至國外

工作之情形，並無不同。其次，於雇主延長勞工工作時間者，應依勞基法相關規定標準發給延長工時之工資，此屬強制規定，除非有法律明文規定，如同法第84條之1規定情形，並經中央主管機關核定公告者外。而外派至國外工作之勞工，縱其工作時間、休息及休假等事項，應依當地之規定，但如其工時超過勞基法之限制，則除雙方就此已為優於勞基法規定之約定外，雇主仍不免其依勞基法規定所負給付超時工資之義務。又勞基法所定延長工時之工資，依同法第24條規定係以「平日每小時工資額」為計算基礎。雇主與勞工因確定延長工作時數有困難，或為便利計算薪酬，就應給付勞工含加班費在內之工資，雖非不得採取一定額度給付，但仍須可區分何者為平日工資，何者為加班費，以判斷延長工時工資之給與，是否合於法律規定之標準，如其給付優於勞基法第24條、第39條規定，固得拘束勞雇雙方，如有不足，則屬違背強制規定，勞工仍得就該不足之部分，請求雇主給付。

- (2)查上訴人被指派至越南任職，依系爭契約約定，上訴人工作時間應依當地之勞動法令及行事曆為基準，兩造議定之工資亦應係以此出勤之前提而為約定；上訴人工作時間為每日8小時，每週48小時，於週六須正常工作，其工作時間長於勞基法第30條第1項規定，為原審認定之事實。則上訴人每週工時既超過勞基法之限制，縱兩造議定之工資有包含延長工時之加班費在內，應仍須可區分何者為平日工資，何者為加班費，以判斷延長工時工資之給與，是否符合法律規定之標準。而系爭契約似未約定上訴人正常工時之工資以基本工資計算，乃原審遽以上訴人實領工資，高於以各年度基本工資計算上訴人正常工時及休息日、國定假日之工資總和，即認屬足額給付，於法尚有未合。

2.補提繳勞工退休金部分：

按雇主應為適用勞退條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。雇主每月負擔之勞

01 工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資6%，勞退條例第6
02 條第1項、第14條第1項分別定有明文。是雇主為勞工提繳退
03 休金，應依勞工「每月工資」按比例提繳之。而雇主給付勞
04 工之加班費、特休未休及慰勞假未休之工資，均是勞工因付
05 出勞務而獲得之報酬，屬於工資，自應計入「每月工資」提
06 繳勞工退休金。被上訴人是否應再給付上訴人週六及國定假
07 日加班費及其數額若干既未明瞭，且原審認定上訴人104年3
08 月至109年7月每月工資總額如附表四所示，似亦未算入被上
09 訴人應給付上訴人之慰勞假未休工資，則上訴人得否請求被
10 上訴人再提繳勞工退休金及其金額若干，既尚待事實審調查
11 審認，本院自無從判斷。

12 3.上訴論旨，指摘原判決關此部分違背法令，求予廢棄，非無
13 理由。

14 (二)關於駁回上訴（即非法解僱期間工資20萬3,063元、資遣費4
15 4萬2,763元、巡夜加班費1萬723元、未休特別休假工資20萬
16 135元、未休慰勞假工資7萬4,680元、工資扣款3萬5,522
17 元、日支費11萬1,118元、車資及旅館住宿費5萬2,980元）
18 部分：

19 原審本於調查證據之結果及全辯論意旨，以前揭理由，認上
20 訴人不得請求被上訴人為此部分給付，因而就此部分為上訴
21 人敗訴之判決，經核於法並無違誤。上訴論旨，徒以原審認
22 定事實、取捨證據之職權行使，指摘原判決此部分不當，聲
23 明廢棄，非有理由。

24 五、據上論結，本件上訴一部為有理由，一部為無理由。依民事
25 訴訟法第477條第1項、第478條第2項、第481條、第449條第
26 1項、第78條，判決如主文。

27 中 華 民 國 115 年 8 月 13 日

28 最高法院勞動法庭第一庭

29 審判長法官 彭 昭 芬

30 法官 蘇 芹 英

31 法官 游 悅 晨

01					法官	石	有	為	
02					法官	林	純	如	
03	本件正本證明與原本無異								
04				書記官	胡	明	怡		
05	中華民國	115	年	8		月	25		日