

臺灣桃園地方法院民事判決

114年度勞訴字第52號

原告 吳文仁
訴訟代理人 蘇靜怡律師
被告 新麗企業股份有限公司

法定代理人 簡瑞瑞
訴訟代理人 黃繼岳律師
陳怡欣律師

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國114年11月17日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告應給付原告新臺幣19,868元，及自民國114年3月18日起
至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。
- 二、被告應提繳新臺幣8,956元至原告於勞動部勞工保險局設立
之勞工退休金個人專戶。
- 三、原告其餘之訴駁回。
- 四、訴訟費用由被告負擔百分之4，餘由原告負擔。
- 五、本判決第一、二項得為假執行。但被告如各以新臺幣19,868
元、新臺幣8,956元為原告分別預供擔保後，得免為假執
行。

事實及理由

- 一、原告起訴主張：原告自民國113年5月6日起受僱於被告，擔
任業務管理師，約定月薪46,000元，正常工時為每日上午8
時至下午5時，並在被告集團所屬臺灣吳羽股份有限公司
（下稱吳羽公司）出勤。後於113年6月起至10月底，被告多
次要求原告至越南及泰國出差，原告於出差期間均有超時加
班，被告卻未曾給付加班費。另於113年7月間，被告要求原
告外派至越南平陽廠區，原告欲有一番作為而同意，被告提
出條件為原告外派期間薪資每月65,000元，薪資結構為原有
46,000元外，差額19,000元部分以美金與新臺幣1:32匯率換

01 算而領取美金593.75元，並維持原告勞健保及提撥勞工退休
02 金（下稱勞退金）之條件（下稱系爭條件），原告欣然接
03 受。詎於同年8月間，被告所屬高層主管全盤推翻系爭條
04 件，連勞健保及提撥勞退金亦無下文，原告遂於同年8月8日
05 傳送訊息予訴外人即同行出差泰國之副總呂忠誠，呂忠誠要
06 原告與人資談好條件，原告遂再與被告洽談外派越南之薪資
07 及福利，然被告全部僅願支付月薪65,880元，再無其他，原
08 告遂向呂忠誠回報，呂忠誠回稱可能誤會，令原告以為系爭
09 條件仍有溝通機會，而如期於同年9月間前往泰國出差。嗣
10 被告突然要求原告待在泰國直到114年1月農曆年前，然原告
11 於泰國出差期間僅持有自己113年11月14日到期之觀光簽
12 證，對於未有工作簽證或工作許可證，卻被要求提供勞務，
13 且在系爭條件不明之狀況下，均讓原告深感不安，原告多方
14 與被告相關主管溝通未果。後被告所屬吳羽公司人員黃馨儀
15 遽以電子表單簽核方式要求原告配合程序簽立離職申請，而
16 於同年9月30日將原告退保，卻未另以吳羽公司為原告加
17 保，致原告無法掛名在任何一家公司名下，數月來簽證已屆
18 期仍非法工作居留，連在國外期間之保險亦由原告自己投保
19 而毫無保障，且原告在國外之車資、餐費等，應由被告支付
20 或補助，卻由原告先行墊付，被告顯然短付原告工資差額33
21 01.33美元，原告強忍至114年農曆年返臺後，依勞動基準法
22 （下稱勞基法）第14條第1項第6款規定，於114年1月3日向
23 被告終止勞動契約，並依當日匯率（32.965元）請求工資差
24 額108,828元，及被告迄未給付原告113年12月薪資65,000
25 元。又原告出差越南、泰國及外派泰國期間，每日工時超過
26 8小時，且原告出差期間週六亦須出勤，有時週日亦要出勤
27 陪同主管，被告卻從未給付延長工時工資，是原告依法請求
28 平日加班費36,342元、休息日工資52,510元、例假日工資4,
29 599元。再原告自113年5月6日起任職被告，同年12月6日滿6
30 個月，翌（7）日起應有特別休假3天，然原告未曾休畢，被
31 告應給付特休未休折算工資4,599元。再被告因前述違反勞

01 動法令情形，原告於114年1月3日不經預告向被告終止勞動
02 契約，被告依法應給付資遣費18,837元。另原告自113年9月
03 17日外派至國外後，被告自同年月30日起便將原告退保，且
04 未再提撥勞退金，被告應提繳3個月之勞退金12,024元至原
05 告設於勞動部勞工保險局勞退金個人專戶（下稱勞退專
06 戶）。再原告於113年9月17日至114年1月3日長駐泰國工
07 作，被告卻始終未為原告辦理工作簽證或工作許可證，致原
08 告非法工作長達3個月餘，令原告身在國外期間每日戰戰兢
09 兢、惶惶不可終日，下班返回宿舍亦遭被告公司人員隨時闖
10 入，實令原告精神上受到莫大痛苦，是被告已違反勞動法
11 令，屬民法第184條第2項規定之侵權行為，原告自得請求被
12 告賠償原告精神上損害500,000元。為此，爰依勞基法第22
13 條第2項本文、第24條第1項第1款、第2款、第38條第4項、
14 第39條、勞退金條例（下稱勞退條例）第12條第1項、第6條
15 第1項、第14條第1項、第31條第1項、民法第184條第2項及
16 第195條等規定，提起訴訟。並聲明：(一)被告應給付原告79
17 0,715元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年
18 利率5%計算之利息。(二)被告應提繳12,024元至原告之勞退
19 專戶。

20 二、被告則以：被告於113年對原告發出錄用通知，除載明相關
21 任用條件外，並載明被告依法核備公開揭示工作規則、各項
22 管理辦法、行政公告及其他文件表單，均視為契約之一部，
23 雙方應秉持誠信原則共同遵守之，原告亦同意而受聘。因原
24 告係任職被告「業務開發管理師」，而吳羽公司與被告為關
25 係企業而有業務往來合作，故被告委請吳羽公司對原告為業
26 務之教育訓練。嗣於113年9月26日，原告登入被告設置之電
27 子平台「eFLOW管理系統」（下稱系爭系統）而提出離職申
28 請，並填載預計及實際離職日期為同年月30日，被告遂於該
29 日簽准原告離職申請，故兩造間勞動契約已於該日終止。另
30 依被告工作規則、出勤管理辦法相關規定，員工加班需事先
31 或最慢於次一工作日下午3時前，於系爭系統填寫加班申請

01 單並簽核後送交人事單位存查，而依原告申請紀錄可知其對
02 此知之甚詳，卻於出差期間未依相關規定申請加班，難認原
03 告有經被告同意而加班之事實，原告請求相關加班費顯屬無
04 理。又被告與吳羽公司、訴外人即泰國Sunnex Internation
05 al Co.Ltd（下稱泰國Sunnex公司，被告稱非其關係企業）
06 均有業務合作，而原告所稱「呂忠誠副總」係任職吳羽公
07 司，另「小泉社長」、「簡總」則係泰國Sunnex公司之代表
08 人及總經理，原告於113年9月30日業與簡總經理達成由泰國
09 Sunnex公司聘用之合意，且兩造勞動契約確實業已於該日終
10 止，被告嗣後無給付薪資、前述相關加班費予原告及提繳勞
11 退金之義務。再依原告所提對話紀錄，可徵原告於113年10
12 月至11月越南行程，乃由泰國Sunnex公司指揮監督辦理，且
13 原告終止勞動契約訊息之對象係泰國Sunnex公司，而兩造勞
14 動契約已於113年9月30日終止，原告斯時繼續工作未滿6個
15 月，其請求特休未休折算工資亦屬無據。再原告係基於自由
16 意志自請離職，且原告於114年1月3日不經預告終止勞動契
17 約之對象為泰國Sunnex公司，則原告請求被告給付資遣費，
18 洵屬無據。再依被告出差管理辦法規定，員工於出差前，應
19 於系爭系統提出申請簽核，而依原告就113年9月16日至30日
20 之出差所提出之申請單，原告於代辦簽證欄均勻選「否」，
21 且兩造於同年9月30日即終止勞動契約，其自同年10月1日起
22 與泰國Sunnex公司就僱用條件達成何種協議，非被告所得置
23 喙，且原告所指被告未提供越南住處、要求原告住在安裝監
24 視設備之辦公室、被告人員擅入宿舍等，均發生在兩造勞動
25 契約終止後，故原告不得向被告請求113年9月17日至114年1
26 月3日長駐泰國工作期間之精神慰撫金等語置辯。並聲明：
27 (一)原告之訴駁回。(二)如受不利之判決，願供擔保請准宣告免
28 為假執行。

29 三、兩造不爭執事項（本院勞訴卷401、471-472頁）：

- 30 (一)原告自113年5月6日起任職被告，擔任業務管理師，約定每
31 月薪資46,000元，正常工時為上午8時至下午5時，出勤地點

01 為臺南市○○區○○里○○0000號吳羽公司。

02 (二)被告自113年5月6日起，以月投保薪資45,800元為原告投保
03 勞保，並於同年9月30日退保。

04 (三)有關原告請求金額中所涉外幣金額之匯率換算方式，以113
05 年10月21日台灣銀行之美元即期賣出匯率32.02計算。

06 (四)原告曾透過被告之系爭系統申請加班、出差及填載離職資料
07 (乙證2、5、8，本院卷一221、247、265-267頁)。

08 (五)原告曾經對簡嘉琳、小泉正太、呂忠誠提出詐欺等案件，經
09 桃園地檢署檢察官以114年度偵字第29200號為不起訴處分，
10 原告不服聲請再議，嗣經臺灣高等檢察署檢察長以114年度
11 上聲議字第9205號駁回再議而確定(本院勞訴卷439-442、4
12 59-465頁)。

13 (六)被告計薪係以每月26日至隔月25日，有關原告113年9月26日
14 至30日之薪資業與113年8月26日至同年9月25日一併結清
15 (本院專調卷177頁)。

16 (七)越南週六須出勤；泰國為隔週六出勤。

17 四、茲就兩造之爭點及本院之判斷，分述如下：

18 (一)被告與吳羽公司、泰國Sunnex公司為具有實質同一性：

19 1.按勞工工作年資以服務同一事業者為限。但受同一雇主調動
20 之工作年資，及依第20條規定應由新雇主繼續予以承認之年
21 資，應予併計，勞基法第57條定有明文。次按企業集團內含
22 多數法人，雖勞工僅與其中一企業法人簽約，然該集團之母
23 公司或屬家族企業之其中一公司對集團或家族企業內之員工
24 有指揮、監督、調職等人事管理決策權，勞工不得拒絕母公
25 司或任一公司人事指揮，是該勞工之年資、調動或工作性
26 質，應就集團內之企業一體觀察，綜合判斷，而不能單就與
27 之簽約之法人為判斷，以免企業集團藉此規避勞基法相關規
28 定之適用(最高法院109年度台上字第690號民事判決意旨參
29 照)。準此，基於保障勞工基本勞動權，加強勞雇關係，促
30 進社會與經濟發展，防止雇主以法人、企業集團經營之法律
31 上型態規避法律規範，在認定勞工之雇主時，宜適度採取擴

01 張雇主之概念，拋棄僅以形式上勞動契約當事人作為權利主
02 體，使非契約上之當事人負擔雇主責任，將其等視為一體，
03 俾保障弱勢勞工之權利。而於判斷雇主應否擴張時，應參酌
04 該二法人或事業單位之間，有無實體同一性，亦即以實質管
05 理權或實質實施者之控制從屬關係而為定。諸如：以彼此間
06 營業狀態、業務活動、營業目的等業務執行，及人事、財務
07 上有無實施支配或管理之情狀綜合觀察，具操控權之雇主有
08 無持續性地給予指導、建議、指示，並對受操控公司具有實
09 質影響力，進而判斷彼等公司間在經濟上是否構成單一體，
10 在企業活動面向上，相關管理支配在現實上是否統一，從社
11 會上看是否具有單一性，而適度擴張雇主之概念。

12 2. 經查，依吳羽公司103年9月4日、105年10月20日及113年7月
13 4日之經濟部商工登記公示資料查詢服務網頁列印資料（本
14 院勞訴卷101-103頁）所示，小泉正太、呂忠誠均曾為被告
15 擔任法人董事代表，吳羽公司所營事業為不織布地毯、壁毯
16 等，而被告公司所營事業亦為織布業、不織布業，即吳羽公
17 司與被告公司所營事業相同。另依泰國Sunnex公司官網資
18 訊，其全名為「Sunnex Industrial Co., Ltd」，地址為「5
19 25 Moo 4 Bangpoo Industrial Estate, Sukumwidth Road,
20 Praksa Sub-District, Muangsamuthprakarn District, Samu
21 thprakarn Province 10280.」（本院勞訴卷55頁），核與
22 被告持股達50%之子公司泰國吳羽公司「KUREHA (THAILAN
23 D) CO., LTD.」之地址完全相同（本院勞訴卷64頁），此為
24 被告所不爭執（本院勞訴卷151頁），且泰國新麗公司與泰
25 國Sunnex公司之名稱併列而懸掛於外牆（本院勞訴卷55
26 頁），而泰國Sunnex公司與被告廣泛使用之公司標誌亦幾近
27 相同（本院勞訴卷95頁），另被告持有吳羽公司股權達85%
28 左右（本院勞訴卷62、66、72、81、82、83、90、92頁），
29 參以簡嘉琳之名片資訊（本院勞訴卷105頁）記載略以：「S
30 HINI (THAILAND) CO., LTD. MANAGING DIRECTOR」、「SHI
31 NIH GROUP、THAILAND-Sunnex Group、總經理」，可見簡嘉

01 琳為泰國Sunnex公司、泰國新麗公司之實質管理階層。又訴
02 外人即被告前副總經理戴川淵亦曾由簡嘉琳指派擔任泰國Su
03 nnex公司所投資越南子公司峴港Suntex公司、平陽sunfiber
04 公司之總經理特別助理（本院勞訴卷80、107頁），參以呂
05 忠誠曾於通訊軟體LINE向原告表示略以：「人事 薪資 問題
06 還是直接跟 總經理談 小泉社長做不了主……你跟小泉社長
07 談 薪資 人事 是不好的決擇」（本院專調卷37頁），另原
08 告於113年10月17日以通訊軟體LINE向呂忠誠表示自己未投
09 保在任何投保單位，感到相關權益未受保障時，呂忠誠則回
10 以「你不用擔心 我們不是小公司 起碼 還有吳羽」等語

11 （本院專調卷39頁），可知在原告提出擔憂未投保在泰國Su
12 nnex公司時，呂忠誠竟表示「我們不是小公司」、「起碼還
13 有」之意，應係指除泰國Sunnex公司外，包含吳羽公司及被
14 告在內之新麗集團關係企業可資為原告之投保單位，且簡嘉
15 琳在被告所屬集團具有實質人事管理及決定權限，業述如
16 前，則被告以集團式營運、人事管理暨薪資給付等項，均係
17 由同一雇主所操控，是縱使被告與泰國Sunnex公司、泰國新
18 麗公司各有不同法人格，此法人格已形骸化而無自主權，則
19 依前開說明，被告及泰國Sunnex公司、泰國新麗公司應具有
20 實體同一性自明。

- 21 3.被告雖提出工廠土地租賃合約泰文及中譯本（本院勞訴卷16
22 1、163、445頁），抗辯被告所持股50%之泰國吳羽公司，
23 係向泰國新麗公司承租土地云云（本院勞訴卷404-405
24 頁），惟細繹該合約內容，未敘明為何出租人泰國新麗公司
25 仍得使用該土地及範圍，況同一集團內之關係公司彼此間簽
26 訂相關債權契約，可能係為因應當地法令相關規定、節避稅
27 或營運所需，故尚難以此為有利於被告之認定。
- 28 4.被告另提出原告填載之113年9月26日離職申請單（本院專調
29 卷221頁），欲證明原告係自請離職，然該離職申請單未記
30 載一般較為常見之離職原因欄位，再參以原告與黃馨儀間11
31 4年9月26日之通訊軟體LINE對話紀錄，黃馨儀向原告表示：

01 「午安，早上新麗人資通知我 會在 E-FLOW發離職申請，然
02 後10/1起 轉入吳羽」，而原告則驚訝表示「@@、蝦？」，
03 黃馨儀復表示：「早上人資和呂副總確認」，原告則回以：
04 「然後再從吳羽離職嗎？」（本院專調卷39頁），可明倘若
05 原告已預計自被告公司離職而與吳羽公司談妥締結勞動契
06 約，則應不至於有如此驚訝反應及對後續作業產生疑問，況
07 原告於114年1月3日為終止勞動契約之表示時，在該日通訊
08 軟體LINE對話中陳稱略以：「各位主管好 本人吳文仁，原
09 為新麗企業業務管理師&台灣吳羽業務，現任職於上開公司
10 位於泰國的關係企業SUNNEX及越南SUNTEX GROUP擔任業務代
11 表……」（本院專調卷51頁），益見斯時原告主觀上認為自
12 己仍任職被告所屬關係企業，故於對話中提及被告，而無已
13 從被告處離職之意，佐以原告於通訊軟體LINE中向吳羽公司
14 人資詢問有關出差費之計算方式，吳羽公司人資尚可代表被
15 告果斷向原告回答「對，算到9/30」，且原告亦向吳羽公司
16 表示「那EFLOW移交清冊要有電腦才算離職，我現在要怎麼
17 辦離職= =」、「也沒啥東西好交接的」（本院專調卷251
18 頁），卻未向被告人資人員進行相關詢問，可認被告與吳羽
19 公司間之人事管理具有緊密結合關係，則原告雖填載前述離
20 職申請單，應僅為關係企業調動勞工之形式程序，仍無礙本
21 院所為前述雇主同一性之認定，則被告以此抗辯兩造勞動契
22 約業於113年9月30日終止，難認可採。

23 5.綜前，被告與吳羽公司、泰國Sunnex公司為具有實質同一
24 性，則原告自113年10月1日起，形式上受僱於吳羽公司，然
25 應與任職被告期間之年資併計。

26 (二)兩造終止勞動契約之原因為何？是否合法？

27 1.按勞工保險為強制保險，並以保障勞工生活、促進社會安
28 全，為勞工保險條例之立法原則；勞工退休金事項，則應優
29 先適用勞退條例，以增進勞工退休生活保障，加強勞雇關
30 係，促進社會及經濟發展為立法目的，此觀諸勞工保險條例
31 條例第1條、勞退條例第1條規定至明。倘雇主未為勞工辦理

01 勞工保險手續，未為勞工提繳退休金，致勞工於退休時喪失
02 請領老年給付或退休金之權利或利益，自屬違反勞工法令。

03 2.查，被告自113年9月30日將原告退出勞保後，即未再為原告
04 投保勞保、提繳勞退金一情，有勞保災保被保險人投保資料
05 表（明細）、勞退金（勞退新制）提繳異動明細表在卷可查
06 （本院專調卷41、95頁），可見被告確有違反勞工法令之事
07 實，則原告主張依勞基法第14條第1項第6款規定終止勞動契
08 約（本院專調卷10、51頁；勞訴卷471頁），自屬有據。

09 (三)原告請求被告給付工資差額108,828元及113年12月工資65,0
10 00元本息，是否有理？

11 1.原告雖主張經被告指派陪同主管分別往赴泰國及越南出差，
12 然原告在國外之車資、泰國期間餐費等，被告未給予補助，
13 且迫不得已用薪資為自己購買保險云云（本院專調卷11
14 頁）。惟按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證
15 之責任，民事訴訟法第277條本文定有明文。查，原告固提
16 出保險費單據2紙（本院專調卷57-58頁），然兩造就原告之
17 保險有何約定，原告未提出相關事證以實其說，自不可採。

18 2.另原告主張被告未給付其113年12月薪資65,000元，依勞基
19 法第21條第1項本文、第22條第2項本文規定，請求被告給付
20 云云（本院專調卷11頁），惟原告自承係113年12月底回到
21 臺灣，其只有以前領過薪資條，沒有同年12月之薪資條，且
22 當時原告已返國而無法領到泰國Sunnex公司65,000元泰銖
23 （本院勞訴卷220頁），可見原告拒絕受領薪資，其請求被
24 告給付113年12月工資，殊嫌無據。

25 (四)原告請求被告給付平日延長工時工資36,342元本息、例假日
26 延長工時工資4,599元本息，及休息日延長工時工資52,510
27 元本息，俱屬無據：

28 1.按雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資，依下
29 列標準加給：一、延長工作時間在2小時以內者，按平日每小
30 時工資額加給3分之1以上。二、再延長工作時間在2小時以內
31 者，按平日每小時工資額加給3分之2以上，勞基法第24條第

01 1項第1、2款定有明文。次按民法上僱傭契約為雙務契約，
02 由僱用人與受僱人雙方約定，由受僱人於一定或不定期限內
03 為僱用人服勞務，僱用人給付報酬為要件，而所謂受僱人於
04 一定或不定期限內提供勞務，自應依僱傭契約之性質而定，
05 除非特殊性質之工作，一般情形，受僱人所提供之勞務應於
06 正常上班時間為之，是受僱人如有於正常上班時間無法完成
07 工作，須再延長工時，自須與僱用人另行約定，由受僱人加
08 班，僱用人再予支給加班費，否則，不問受僱人於正常時間
09 之工作效率或生產力，受僱人無須僱用人之同意，自行加
10 班，即得逕向僱用人請求支給加班費，即與僱傭契約之本旨
11 相背，亦有違前開勞基法規定。再按勞動事件法第38條規
12 定：「出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，推定勞工於該時間
13 內經雇主同意而執行職務」，是雇主如主張該時間內有休息
14 時間或勞工係未經雇主同意而自行於該期間內執行職務等情
15 形，不應列入工作時間計算者，亦得提出勞動契約、工作規
16 則或其他管理資料作為反對之證據，而推翻上述推定，以合
17 理調整勞工所負舉證責任，謀求勞工與雇主間訴訟上之實質
18 平等（該條立法理由參照）。據此，倘雇主就員工加班乙事
19 已預先以工作規則規範加班申請制或設計加班指派單，則勞
20 工獲推定出勤之時間與工作規則不符時，雇主即得以加班申
21 請制、加班指派單推翻上開推定。另按勞工請求延長工作時
22 間之工資，依勞基法第24條規定，須雇主認有延長工作時間
23 之必要，而要求勞工延長工作時間，且勞工確有延長工作時
24 間時，始得為之。若勞工自行將下班時間延後，須舉證證明
25 其延後下班時間係因工作上之需要，方能請求延長工作時間
26 之工資（最高法院101年度台上字第792號、109年度台上字
27 第1747號判決意旨參照）。

28 2.依被告出勤管理辦法第5.3.5.1有關加班規定略以：「公事
29 原則上應於當天之上班時間內辦完，如確因緊急或趕貨等情
30 事，必須在規定上班時間外延時工作者，應事先或最慢於次
31 一工作日15：00前於電子表單系統填寫加班申請單，呈請單

01 位主管簽核，送交人資單位存查。……」（本院專調卷241
02 頁），此為原告所不爭執（本院勞訴卷473頁），因前開工
03 作規則內容，並未違反勞基法相關規定，而成為勞動契約內
04 容之一部分，依同法第71條規定，自有約束被告所屬員工之
05 效力。由上開相關規定內容可知，原告及被告所屬其餘員工
06 如因業務需求而需於每日正常工作時間以外繼續工作，並申
07 請加班費，應登錄電子表單系統填寫加班申請單，並報請單
08 位主管核准後始得加班，核屬被告為有效經營、控制人事管
09 理成本與支出所必須，且原告工作性質屬業務管理師〔兩造
10 不爭執事項(一)〕，性質上原告較能自行調配工作進度，如未
11 管控原告加班情形，易生原告未於工作時間完成工作，以加
12 班領取加班費，而使工作效率降低，故被告訂定前揭規定做
13 為核發加班費之依據，自屬合理。

14 3.原告固主張出差越南、泰國及外派泰國期間，每日工時超過
15 8小時云云（本院專調卷12頁），並提出自行繪製之表格為
16 證及google地圖時間軸紀錄、與主管之對話截圖等資料（本
17 院勞訴卷327-394頁），僅係機械性的記載原告曾有於上班
18 時間以外之時間前往他處之事實，然尚不足以證明其逾時停
19 留之期間係處理與職務有關之工作，而原告所提經濟部113
20 年9月印製之泰國投資環境簡介節本、越南投資環境簡介節
21 本，僅係一般性介紹各該國家之出勤狀況，原告未舉證被告
22 公司亦適用該國規定，原告仍須證明係因業務需要而須延長
23 工時以提供勞務，及其提供勞務係基於被告明示或可得推知
24 之意思，惟原告所提前揭紀錄未能證明及此，則原告主張前
25 揭內容係在被告指揮監督支配下提供勞務云云，難認有據。

26 (五)原告請求被告給付特休未休折算工資4,599元本息，有無理
27 由？

28 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
29 依下列規定給予特別休假：一、6個月以上1年未滿者，3日二、1
30 年以上2年未滿者，7日三、2年以上3年未滿者，10日。四、3年
31 以上5年未滿者，每年14日五、5年以上10年未滿者，每年15日

01 六、10年以上者，每1年加給1日，加至30日為止。勞工之特別
02 休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工
03 資；本法第38條第4項所定雇主應發給工資，依下列規定辦
04 理：一、發給工資之基準：(一)按勞工未休畢之特別休假日數，
05 乘以其1日工資計發。(二)前目所定1日工資，為勞工之特別休
06 假於年度終結或契約終止前1日之正常工作時間所得之工
07 資。其為計月者，為年度終結或契約終止前最近1個月正常
08 工作時間所得之工資除以30所得之金額，勞基法第38條第1
09 項、第4項本文、勞基法施行細則第24條之1第2項第1款第
10 1、2目分別定有明文。

11 2.原告任職被告期間為113年5月6日至114年1月3日，業經本院
12 認定如前，屬任職6個月以上未滿1年，共有3日特別休假。
13 原告雖主張其外派期間每月工資為65,000元，然原告並未提
14 出相關證明，則本院認原告月平均工資應以46,000元為準
15 [兩造不爭執事項(一)]，而被告未舉證原告已休畢3日特別
16 休假或業已給付相關特休未休折算工資，故被告應給付原告
17 4,600元未休特別休假工資（計算式： $46,000 \div 30 \times 3 = 4,600$ ，
18 元以下四捨五入），原告僅請求4,599元，自屬有據。

19 (六)原告請求被告給付資遣費18,837元本息，是否有理？

20 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
21 資，於勞動契約依勞基法第14條規定終止時，其資遣費由雇
22 主按其工作年資，每滿1年發給2分之1個月之平均工資，未
23 滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工資為限，不
24 適用勞基法第17條之規定，勞退條例第12條第1項定有明
25 文。

26 2.原告主張被告於其113年10月1日起至114年1月3日止之任職
27 期間，違反勞工法令未為其投保勞保及提撥勞退金等情，業
28 如前述，原告發現後乃於114年1月3日依勞基法第14條第1項
29 第6款「雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益
30 之虞者，勞工得不經預告終止契約」之規定，以通訊軟體LI
31 NE終止勞動契約（本院專調卷51頁），即無不合，應認兩造

01 間勞動契約業經原告依勞基法第14條合法終止，被告應依勞
02 退條例第12條第1項規定，發給原告資遣費。

03 3.原告係自113年5月6日起受僱於被告，而原告依勞基法第14
04 條第1項第6款規定，於114年1月3日終止勞動契約，既為合
05 法，已如前述，則原告計算至終止日之工作年資為7月又29
06 日，準此，原告依勞退條例第12條第1項規定計算之資遣基
07 數為239/720【按新制資遣基數計算公式：〔年+（月+日÷當
08 月份天數）÷12〕÷2，即〔0+（7+29÷30）÷12〕÷2=239/72
09 0】。

10 4.原告於勞動契約終止時之1個月平均工資為46,000元，已如
11 前述，其得請求之平均工資之資遣基數為239/720，是依此
12 計算，原告得請求之資遣費為15,269元〔計算式：46,000×
13 （239/720）≐15,269〕，逾此範圍之請求，則屬無據。

14 (七)原告請求被告補提繳12,024元至勞退專戶，是否有據？

15 1.按雇主應為適用勞退條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於
16 勞保局設立之勞退金個人專戶；雇主每月負擔之勞退休提繳
17 率，不得低於勞工每月工資6%，勞退條例第6條第1項、第1
18 4條第1項分別規定明確。依同條例第31條第1項規定，雇主
19 未依該條例之規定按月提繳或足額提繳勞退金，致勞工受有
20 損害者，勞工得向雇主請求損害賠償。該專戶內之本金及累
21 積收益屬勞工所有，僅於未符合同條例第24條第1項所定請
22 領退休金規定之前，不得領取。是雇主未依該條例之規定，
23 按月提繳或足額提繳勞退金者，將減損勞退金專戶之本金及
24 累積收益，勞工之財產受有損害，自得依該條例第31條第1
25 項規定請求損害賠償；於勞工尚不得請領退休金之情形，亦
26 得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
27 戶，以回復原狀（最高法院101年度台上字第1602號判決意
28 旨採相同見解）。

29 2.查被告於原告113年10月1日起至114年1月3日止之任職期
30 間，未依勞退條例之規定，各按原告每月實際領取之薪資為
31 原告提繳退休金至其個人退休金專戶（本院專調卷41頁），

01 是以原告每月工資46,000元計算，其月提繳工資級距為第7
02 組第36級，即48,200元（本院專調卷23頁），每月應提繳金
03 額為2,892元（48,200元×6%），則被告於前揭期間應為原
04 告提繳金額為8,956元（2,892元+2,892元+2,892元+2,89
05 2元×3/31），原告請求被告如數提繳至其勞退專戶，為有理
06 由，惟逾上開範圍之請求，則屬無據，不應准許。

07 (八)原告請求被告賠償精神慰撫金500,000元本息，有無理由？

08 1.按因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責
09 任。故意以背於善良風俗之方法，加損害於他人者亦同，民
10 法第184條第1項前段、後段分別定有明文。次按不法侵害他
11 人之名譽者，被害人雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當
12 之金額，雖為民法第195條第1項前段所明定，但係以不法侵
13 害為其成立要件。再按行為人否認有侵權行為，應由請求人
14 就此利己之事實舉證證明。若原告先不能舉證，以證實自己
15 主張之事實為真實，則被告就其抗辯事實即令不能舉證，或
16 其所舉證據尚有疵累，亦應駁回原告之請求（最高法院17年
17 上字第917號判決先例意旨可資參照）。

18 2.原告主張被告指派其出差泰國、越南期間，要求原告持觀光
19 簽證非法工作，嗣於113年11月14日簽證到期，猶要求原告
20 直至114年1月農曆年前才能回臺，致原告處於無簽證或工作
21 許可證之非法工作狀態長達3月餘，又結束工作回到住處時
22 又遭被告派員隨時闖入，出差越南期間被要求住在辦公室內
23 而令原告精神上受到莫大痛苦云云（本院專調卷126頁）。

24 3.查，依被告所提出而原告不爭執之國外出差申請單（本院專
25 調卷265、267頁；勞訴卷473頁）所示，被告曾詢問原告是
26 否代辦簽證，而原告勾選「否」之欄位，已難認此部分被告
27 有何故意過失。至於原告主張被告所屬人員擅自進入員工宿
28 舍部分，故舉照片及譯文為證（本院專調卷45至47、49頁；
29 勞訴卷133、135頁），惟原告迄未舉證係遭被告所屬何人侵
30 入拍照，是否屬被告所指派之人員所為，已有可疑，且被告
31 基於宿舍管理職責，亦無法排除業經取得其他同宿者同意後

01 入內拍照之可能，況該等照片未有相關拍攝時間、地點等資
02 料佐證，且依譯文之內容，亦無法證明原告房間何時如何有
03 遭被告派人侵入拍照，是原告依民法第184條第2項、第195
04 條規定請求被告給付精神慰撫金500,000元云云，亦無可
05 採。

06 五、未按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責
07 任；遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法
08 定利率計算之遲延利息；應付利息之債務，其利率未經約
09 定，亦無法律可據者，週年利率為5%，民法第229條第1
10 項、第233條第1項本文、第203條分別定有明文。查，原告
11 請求給付特休未休折算工資4,599元、資遣費15,269元有理
12 由者，均以支付金錢為標的，其中特休未休折算工資，依勞
13 基法施行細則第24條之1第2項第2款第2目、第9條規定，應
14 於終止勞動契約時結清；資遣費依勞退條例第12條第2項規
15 定應於終止勞動契約後30日內發給，均為定有期限之債權；
16 兩造之勞動契約於114年1月3日終止，特別休假工資可請求
17 自同年1月4日起、資遣費則可請求自同年2月4日起算之法定
18 遲延利息，原告就該2項給付均請求自起訴狀繕本送達翌日
19 即114年3月18日（本院專調卷85頁）起算法定遲延利息，亦
20 屬有理。

21 六、綜上所陳，原告依勞基法第38條第4項、勞退條例第12條第1
22 項、第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項等規定，請求
23 被告給付如主文第1項所示之金額及利息，並補提繳如主文
24 第2項所示金額至原告設於勞保局之勞退專戶，均為有理
25 由，俱應准許。逾此範圍之請求，則屬無理由，應予駁回。
26 又本判決主文第1、2項係法院就勞工之請求為被告即雇主敗
27 訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告
28 假執行，並依同條第2項規定，酌定相當擔保金額同時宣告
29 被告預供擔保後得免為假執行。

30 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，核
31 與判決結果不生影響，因此不逐一論述，併此敘明。

01 八、訴訟費用負擔之依據：勞動事件法第15條、民事訴訟法第79
02 條。

03 中 華 民 國 114 年 12 月 23 日
04 勞 動 法 庭 法 官 謝 志 偉

05 如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上
06 訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後
07 20日內補提上訴理由書（須附繕本）。如委任律師提起上訴者，
08 應一併繳納上訴審裁判費。

09 書記官 陳鳳怡

10 中 華 民 國 114 年 12 月 23 日