

臺灣高等法院臺中分院民事判決

109年度勞上易字第25號

上訴人 寶禎興業股份有限公司

法定代理人 張恩睿

訴訟代理人 周美倩

被上訴人 張席旗

上列當事人間請求給付薪資等事件，上訴人對於中華民國109年5月27日臺灣臺中地方法院108年度勞訴字第124號第一審判決提起上訴，本院於民國109年9月8日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原判決主文第一項關於命上訴人給付逾新台幣貳拾參萬肆仟柒佰貳拾柒元及該部分假執行之宣告、第二項關於命上訴人提繳逾新台幣壹萬伍仟參佰貳拾陸元等部分，暨除確定部分外訴訟費用之裁判均廢棄。

上開廢棄部分，被上訴人在第一審之訴均駁回。

其餘上訴駁回。

第一（確定部分除外）、二審訴訟費用由上訴人負擔百分之八十，餘由被上訴人負擔。

事實及理由

甲、程序事項

按勞動事件法於民國109年1月1日施行前已繫屬尚未終結之勞動事件，依其進行程度，由繫屬之法院依該法所定程序終結之，不適用同法第16條第2項規定；其已依法定程序進行之行為，效力不受影響，為該法第51條第2項所明定。查被上訴人乃於勞動事件法施行前之108年3月5日向原審提起本件（中補卷13頁），依前揭規定，於該法施行後，應逕適用該法續行，原已進程序之效力則不受影響，先予敘明。

乙、實體部分

壹、被上訴人主張：

一、伊自民國101年7月19日起至107年10月31日受僱於上訴人，經上訴人派駐在訴外人泰國寶盛國際股份有限公司（下稱泰國寶盛公司）擔任經理，工作期間亦有替上訴人採買及維修

01 機器，泰國寶盛公司及上訴人均有給付薪資予伊。然上訴人
02 於107年10月29日以伊不適任為由，逕向臺中市政府勞工局
03 （下稱勞工局）通報將伊資遣，復於同年、月31日以伊破壞
04 公司機台為由，以通訊軟體LINE通知伊自同年11月1日起不
05 得進入泰國寶盛公司而將伊解僱，並隨即取消伊與伊子之工
06 作簽證。爰依勞動基準法（下稱勞基法）、勞工退休金條例
07 （下稱勞退條例）、兩造間勞動契約等法律關係，請求上訴
08 人給付107年8月至同年10月所積欠薪資合計新臺幣（下同）
09 103,128元（計算式：月薪34,376元×3月＝103,128元，上
10 訴後同意不將「補貼張○○勞健保等費用3,500元」列入月
11 薪）、資遣費110,032元（伊年資6年4月）、預告工資26,00
12 0元、特休未休工資6,067元，共計245,227元。又上訴人原
13 應為伊投保之勞保月投保薪資為28,000元，惟上訴人自101
14 年12月3日起至104年7月31日之投保薪資僅為21,000元、自
15 104年8月1日起至106年12月31日止之投保薪資僅為21,900元
16 、自107年1月1日起至同年11月12日止之投保薪資僅為22,00
17 0元，致伊勞工退休金（下稱勞退金）短少27,288元（101年
18 12月以前之勞退金7,560元不再主張，本院卷70頁），故請
19 求上訴人補提繳該款至伊勞退金專戶（於原審另請求給付借
20 款361,515元及機票差額27,500元敗訴部分，未據上訴）。

21 二、又伊於泰國每日皆有寫工作日誌，亦有處理機器故障等事宜
22 ，兩造並未約定須定期回報工作狀況，是伊僅就要事回報，
23 並無上訴人所稱不回報工作狀況之情；另否認有破壞公司設
24 備及打架之行為；且伊前係就泰國寶盛公司應給付伊之薪資
25 及預告工資等，於泰國勞工法庭與泰國寶盛公司達成和解，
26 此與伊對上訴人之本件請求無涉，本國薪資及資遣費仍應於
27 本國處理；再機票津貼與匯差均屬薪資之一部等語。

28 貳、上訴人抗辯：

29 一、伊於101年間代伊母公司泰國寶盛公司僱用被上訴人，並派
30 其至泰國寶盛公司擔任維修經理，工作地點均在泰國，然應
31 其要求，伊於泰國及本國皆為其投保勞健保，所生支出則均

01 由泰國寶盛公司負擔，嗣被上訴人於103年間引起打架紛爭
02 其，泰國寶盛公司遂將其於泰國之勞健保轉由在泰國依法設立
03 實質上與泰國寶盛公司為同一公司之Green One Food and B
04 io-TechCo.,Ltd.公司（下稱泰國Green One公司）投保。詎
05 其自107年6月開始，本應每日回報泰國工作狀況，每月卻僅
06 回報不到10次，更將其應自行完成之工作交由泰國員工處理
07 其，並向10多位泰國員工為放貸行為，足見其無心於工作，並
08 有打卡不實之情，故伊於接獲泰國寶盛公司要求解僱被上訴
09 人之說明後，遂於107年10月10日向被上訴人表達預告終止
10 勞動契約之意思表示，復於同年、月29日通報勞工局，預告
11 將於同年11月10日終止兩造勞動契約，然被上訴人卻於同年
12 10月31日晚間與其子張○○共同破壞泰國寶盛公司及Green
13 One公司之工廠設備，致損及公司而情節重大，伊自得於107
14 年11月1日依勞基法第12條第1項第4、5款規定，不經預告向
15 被上訴人終止勞動契約，而依同法第18條第1款規定，被上
16 訴人應不得向伊請求資遣費及預告工資。退步而言，縱認伊
17 係以勞基法第11條第5款終止兩造間勞動契約，伊實已給予
18 被上訴人30日之預告期間，自無須再給付預告工資26,000元
19 。

20 二、又被上訴人曾因與泰國Green One公司間發生勞資爭議而向
21 泰國勞工法庭提起訴訟，雙方最終以泰國Green One公司給
22 付被上訴人泰銖88,000元，而被上訴人不再提出勞動相關之
23 民、刑事訴訟為條件達成和解，故被上訴人應受其與泰國Gr
24 een One公司間所成立訴訟上和解之拘束，不得再對與泰國
25 Green One公司具有實質同一性之伊請求相關勞資費用。

26 三、再關於被上訴人請求107年8月至10月未給付薪資部分，因機
27 票津貼伊僅係代泰國公司轉給被上訴人，匯差部分則係補貼
28 性質，非勞務之對價與經常性給與，故伊未給付之薪資應為
29 83,628元（ $27,876 \times 3 = 83,628$ ），且其中尚包含其子張○○
30 ○之勞健保費10,500元（ $3,500 \times 3 = 10,500$ ），應不得納入
31 薪資計算；至被上訴人請求特休未休工資6,067元，伊無意

見。另補提繳勞退金部分，觀被上訴人107年薪資表可知，其基本薪資及職務津貼合計僅26,000元，而非其所稱應投保薪資為28,000元，故經伊核算後，自102年起至107年10月底止，伊應提繳及已提繳之差額為16,374元，扣除被上訴人103年6月至8月因打架糾紛停職期間之勞健保、勞工退休金共10,764元【 $(1,052 + 1,276 + 1,260) \times 3 = 10,764$ 】後，伊應僅須補提繳5,610元（ $16,374 - 10,764 = 5,610$ ）等詞。

參、原審法院審理後，斟酌兩造之主張及攻擊防禦方法之結果，認被上訴人依勞基法、勞退條例及勞動契約等法律關係，請求上訴人給付245,227元，並提繳34,848元至其設於勞保局之勞退金專戶，為有理由，應予准許，並依職權及聲請，分別為假執行及附條件免假執行之宣告，而駁回其餘之請求。上訴人就其敗訴部分不服，提起上訴，於本院上訴聲明為：（一）原判決不利於上訴人之部分廢棄。（二）上開廢棄部分，被上訴人在第一審之訴駁回。被上訴人答辯聲明為：上訴駁回。【上開原審判決被上訴人敗訴部分，未據其聲明不服，不在本院審理範圍】。

肆、本院之判斷：

一、本件關於被上訴人於前述時間受僱於上訴人，經上訴人派駐在泰國寶盛公司擔任經理，兩公司負責人為同1人（本院卷68、197頁）；被上訴人自107年11月1日起依上訴人告知未繼續為上訴人工作，兩造間之勞動契約已終止（同卷197頁）；上訴人曾於107年10月29日以勞基法第11條第5款為由向臺中市勞工局通報將被上訴人資遣（同卷57、91頁），上訴人並未將資遣之意直接通知被上訴人（本院卷197頁）；被上訴人於資遣前6月所領每月基本薪資、職務津貼各為24,000元、2,000元，每月薪資中並列有匯差4,000元、機票津貼2,500元、補貼其子張○○勞健保等費用3,500元（同卷183、199頁）等給予，其中補貼其子張○○勞健保等費用3,500元部分不屬於其薪資（同卷197頁）；上訴人因終止系爭勞動契約應給付被上訴人特休未休工資6,067元（同卷58頁）

01 ；被上訴人任職期間，上訴人每月為其所提撥之勞退金薪資
02 ，102年至104年7月為21,000元，104年8月至106年12月為21
03 ,900元，107年度為22,000元（同卷139至143頁）；被上訴
04 人對原請求101年12月以前之勞退金差額7,560元，同意不再
05 主張（同卷200頁）；倘被上訴人得請求預告薪資，其所得
06 請求之數額為26,000元（同卷199頁）等事實，為兩造所不
07 爭執，堪認為真實。

08 二、被上訴人主張伊遭上訴人違法解僱，依勞基法、勞退條例及
09 勞動契約等法律關係，請求上訴人給付107年8月至同年10月
10 所欠薪資103,128元、資遣費110,032元、預告工資26,000元
11 、特休未休工資6,067元，共計245,227元，並補提繳27,288
12 元至伊設於勞保局之勞工退休金專戶等語。上訴人則以伊係
13 以被上訴人破壞泰國寶盛公司及泰國Green One公司之工廠
14 設備為由，於107年11月10日依勞基法第12條第1項第4、5款
15 規定，不經預告終止與被上訴人之勞動契約，自無庸給付資
16 遣費及預告工資；縱認伊係以勞基法第11條第5款之事由終
17 止勞動契約，伊亦已給予被上訴人30日之預告期間；況被上
18 訴人曾與泰國Green One公司達成和解，不得再對與泰國Gre
19 en One公司具有實質同一性之伊請求相關勞資費用；且被上
20 訴人請求107年8月至10月之薪資應扣除機票津貼、其子之勞
21 健保費及匯差；而勞工退休金部分，伊應僅須補提繳5,610
22 元等詞置辯。是本件兩造之所爭，在於兩造間之勞動契約係
23 經上訴人以勞基法第11條第5款？抑或以同法第12條第1項第
24 4、5款之情而終止？被上訴人是否得請求上訴人給付資遣費
25 110,032元及預告工資26,000元？又上訴人辯稱被上訴人曾
26 與泰國Green One公司達成和解，不得再對與該公司具有實
27 質同一性之上訴人為請求，是否有理？再被上訴人請求上訴
28 人給付所欠薪資103,128元、補提繳27,288元至其設於勞保
29 局之勞工退休金專戶，是否有據？其所得請求之數額為何？
30 三、按當事人主張有利於己之事實，就其事實有舉證之責任，民
31 事訴訟法第277條前段定有明文；且民事訴訟如係由原告主

張權利者，應先由原告負舉證之責，若原告先不能舉證，以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舉證，或其所舉證據尚有疵累，亦應駁回原告之請求（最高法院17年上字第917號判決意旨參照）。

四、查被上訴人主張兩造間於101年7月19日起成立僱傭關係，其係受上訴人僱用前去泰國寶盛公司工作，兩公司法定代理人同一，在兩地分別受領兩公司以台幣、泰銖所發薪資，且兩造僱傭關係實際於107年11月1日終止，為上訴人所無爭執，堪信為真實。而上訴人指係因被上訴人於離職前破壞公司設備，依勞基法第12條第1項第4、5款規定終止與被上訴人之勞動契約關係，為上訴人否認，其就此固提出破壞之照片、泰國之報案紀錄、被上訴人與泰國Green One公司在泰國之和解筆錄（原審卷一59至79、93至109頁）等件為證，並稱設備被破壞時僅被上訴人一家人住在廠內等詞，然被上訴人否認其詞，而該等照片僅可見破壞後之結果，並無以知所為者何人；且所稱報案資料主要為泰文，依其間所夾雜之英文內容所示，也無以得知究係何人所破壞；至所提和解筆錄主要亦為泰文，依其中所示英文及中文之文意，僅敘及雙方合意之給付條件即「被告同意向原告支付援助金額8萬8仟泰銖」及原告確已如期收到（同卷97、107、108頁）之情，且所附付款收據之接受者為被上訴人，而不知其原因事實為何，另就形式以觀，該和解之原告乃被上訴人，與本件上訴人主張被上訴人破壞其泰國兩家公司設施、依理應係由該二公司向被上訴人求償之情節，難謂相符，又倘其確已證明係被上訴人破壞該兩家公司設施，衡情，其相關公司亦無可能在泰國與被上訴人達成由該公司付款予被上訴人之和解條件。是上訴人所舉，均無以證明被上訴人確有其所指在離職前破壞其相關公司設備之情形，是其主張依勞基法第12條第1項第4、5款規定終止與被上訴人間之勞動契約，即屬無據。

五、又查上訴人於107年10月29日向臺中市政府勞工局通報將被上訴人資遣之所據，乃援引勞基法第11條第5款之規定（原

審卷一57頁），然詢其所憑具體事由，其僅泛稱被上訴人自107年6月起，未積極將泰國方面營運之動態即時回報公司云云，為被上訴人所否認，且未見兩造間就被上訴人應如何向上訴人報告泰國方面之營運情形有何確切約定之存在，尚不能僅憑上訴人主觀且片面之所認為斷。然被上訴人並未爭執雙方僱傭關係已於107年11月1日終止之事實，且上訴人亦不否認其未將資遣之意直接通知被上訴人，而係於107年10月10日告知公司副總即被上訴人之配偶張○○，請其轉知被上訴人工作至同年、月31日止，但並未見其就張○○確已轉知被上訴人之舉證，且核其預告期間亦未及30日，與勞基法第16條第1項第3款對繼續工作3年以上之勞工依同法第11條各款所定事由終止勞動契約時，應於30日前預告之規定亦有未合，上訴人復未能證明其依法有何其他無庸給付未依法預告即終止勞動契約所應給付之預告工資及資遣費之正當事由；且上開和解筆錄之被告為泰國Green One公司，與上訴人顯為在兩國分別設立之不同法人格，依其筆錄之記載，亦無從得知和解之原因事實為何，與上訴人自陳被上訴人係派駐至泰國寶盛公司擔任維修經理（同卷35頁），並無以知泰國寶盛與Green One公司間之關係，又依上訴人所辯，泰國寶盛公司乃在泰國依法所設立，故其與被上訴人間之借貸關係與其無關（同卷33、34頁）等情，是縱被上訴人曾與泰國Green One公司達成和解，其和解之效力亦無及於兩造間之餘地。故被上訴人以上訴人違法終止兩造間之勞動契約為由，請求其給付相關款項，自屬有憑。以下就其各項所得請求之數額為說明：

（一）特休未休工資6,067元、預告工資26,000元部分

上訴人就被上訴人特休未休工資6,067元之請求及其所得請求預告工資26,000元之數額，俱無爭執；且上訴人並未定合法預告期間告知被上訴人資遣之意，已如前述，堪認被上訴人此部分請求有據。

（二）107年8月至同年10月所欠薪資103,128元部分

上訴人抗辯原每月所發薪資中列舉之匯差4,000元、機票津貼2,500元、其子張○○之勞健保補貼3,500元皆不屬於薪資等詞，被上訴人除未否認張○○之勞健保補貼3,500元非屬其薪資之一部外，餘則爭執其主張。惟按勞基法所稱工資，指勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之；而平均工資則指計算事由發生之當日前6個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額，為勞基法第2條第3、4款各所明定。且勞工與雇主間關於工資之爭執，經證明勞工本於勞動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，於勞動事件法第37條另有明文。查上訴人所提被上訴人自102年起之歷來月薪單（本院卷173至183頁）所示，上訴人自102年9月份起，除103年7月份及離職前3個月未發薪資外，每月之薪資單中均有列舉補前月匯差3,000元至4,500元不等之記載，其中自105年8月至107年8月之匯差均為4,000元；且查其薪資結構中，自104年2月份起，上訴人每月所發薪資中亦包含機票津貼2,500元，此2項難謂非經常性之給予；復查其乃為上訴人派往泰國相關公司工作，兩國所用貨幣與幣值不同，自有匯差之產生；而被上訴人因工作及歸國省親之必要，亦有往來兩地之需，並有由上訴人提供交通補助之理，此為一般跨國企業所常見，堪認該兩項給付具勞務之對價性而為薪資之一部。上訴人否認其薪資性質，依前揭規定，應負舉證之責，尚不能空口否認有匯差之存在或係屬公司恩惠性之給付，或代泰國公司轉交，而得推翻法律之推定。是以被上訴人107年8月前6個月之實發薪資均為34,376元（5、6月所列非經常性之代購款、生日禮卷及超休扣款均不列計），扣除被上訴人同意不列入每月補貼其子張○○之勞健保等費用3,500元後，為30,876元（34,376－3,500），則被上訴人本項所得請求之數額應為92,628元（30,876×3）。

01 (三) 資遣費110,032元部分

02 按雇主依勞基法第11條所列各款終止勞動契約者，在同一
03 雇主之事業單位繼續工作，每滿一年發給相當於一個月平
04 均工資之資遣費；剩餘之月數，以比例計給；未滿一個月
05 者以一個月計。查被上訴人自101年7月19日起至107年10
06 月31日受僱於上訴人，業詳述如前，是其在上訴人公司繼
07 續工作之時間合為6年3月又13日，依前揭規定，所得請求
08 資遣費之年資6年4月，即6又1/3個基數，是按上開平均
09 工資30,876元為計，被上訴人所得請求之資遣費為195,54
10 8元（ $30,876 \times 6 + 30,876 \div 3$ ），被上訴人就此請求110,0
11 32元，尚屬有憑，應予准許。則被上訴人上開各項所得請
12 求之數額合為234,727元（ $6,067 + 26,000 + 92,628 + 110,$
13 032 ）；逾此數額之請求，即屬無據。

14 六、再按雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，按月提繳退休金
15 ，儲存於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。雇主每月
16 負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資百分之六
17 ，勞退條例第6條第1項、第14條第1項定有明文。依同條例
18 第31條第1項規定，雇主未依該條例之規定按月提繳或足額
19 提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損
20 害賠償。該專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅於未符
21 合同條例第24條第1項所定請領退休金規定之前，不得領取
22 。是雇主未依該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工退休
23 金者，將減損勞工退休金專戶之本金及累積收益，勞工之財
24 產受有損害，自得依該條例第31條第1項規定請求損害賠償
25 ；於勞工尚不得請領退休金之情形，亦得請求雇主將未提繳
26 或未足額提繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀，有
27 最高法院所著101年度台上字第1602號判決意旨可參。查卷
28 附被上訴人之勞工保險被保險人投保資料表、已繳納勞工個
29 人專戶明細表（原審卷一173至183頁）所示，上訴人101年1
30 2月3日起至104年7月31日之勞保投保薪資為21,000元、104
31 年8月1日起至106年12月31日之投保薪資為21,900元、107年

01 1月1日起至同年11月12日之投保薪資為22,000元；然查被上
02 訴人101年12月至102年2月每月之應領薪資為21,000元（101
03 年12月以前之差額7,560元部分，被上訴人於上訴後已不再
04 主張，不予贅論），102年3月至7月則月領24,000元（非經
05 常性給付及扣款不予列計），其後各月所應領薪資平均達被
06 上訴人所主張之應投保薪資28,000元以上，是101年12月至
07 102年2月、102年3月至7月兩段期間各以每月薪資21,000元
08 、24,000元，按前揭所定月勞退休金雇主負擔之提撥率6%計算
09 ，上訴人各應為被上訴人提撥3,780元（ $21,000 \times 0.06 \times 3$ ）
10 、7,200元（ $24,000 \times 0.06 \times 5$ ），其餘自102年8月至107年
11 10月共63個月則投保薪資按被上訴人所主張之28,000元計其
12 應提撥之數額合為105,840元（ $28,000 \times 0.06 \times 63$ ），是前
13 述期間上訴人所應為被上訴人提撥之勞退休金共計116,820元
14 （ $3,780 + 7,200 + 105,840$ ）。然查卷附被上訴人已繳納勞
15 工個人專戶明細資料（原審卷一155至157頁）所示，上訴人
16 於101年12月至107年10月間實際為被上訴人提撥之勞退休金合
17 為101,494元（即107年10月之累計金額105,449元，減101年
18 前之累計金額5,215元，加101年12月按該月當時之月薪21,0
19 00元計其提撥金額1,260元），則上開被上訴人所請求期間
20 ，身為雇主之上訴人所應提撥之勞退休金不足數額為15,326元
21 （ $116,820 - 105,449$ ）；上訴人雖指被上訴人於103年6至8
22 月間因與其他員工在公司發生肢體衝突而停職，請求扣除該
23 段期間所為被上訴人提撥之勞退休金云云，然為被上訴人所否
24 認，上訴人就此未能舉證以實其說，且若確有其情，其理應
25 於當下為即時之處置，然並未見其當時有拒絕提撥之舉，尚
26 不能於雙方面臨終止勞動契約時，始舊事重提，其此之所辯
27 ，委無可採。

28 七、綜上所述，被上訴人依兩造勞動契約及前揭勞基法之法律關
29 係所得向上訴人請求之前述各項金額合為234,727元，另其
30 依勞退條例所得請求上訴人補繳之勞退休金數額則為15,326元
31 ，其此部分請求有據，應予准許；逾此部分之請求，為無理

01 由，應予駁回。從而原審就超過上開應予准許部分，為上訴
02 人敗訴之判決，自有未洽，上訴意旨指摘原判決此部分不當
03 ，求予廢棄改判，為有理由，爰由本院廢棄改判如主文第二
04 、三項所示。至於上開應准許部分，原審為上訴人敗訴之判
05 決，並各依職權或聲請，分別為准予假執行及附條件免為假
06 執行之宣告，尚無不合。上訴人仍執陳詞，指摘原判決此部
07 分不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回其上訴。

08 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
09 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
10 逐一論列，附此敘明。

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

13 中 華 民 國 109 年 9 月 22 日

14 勞 動 法 庭

15 審 判 長 法 官 謝 說 容

16 法 官 林 慧 貞

17 法 官 葛 永 輝

18 正本係照原本作成。

19 不得上訴。

20 書 記 官 黃 湘 玲

21 中 華 民 國 109 年 9 月 22 日