

臺灣臺北地方法院民事判決

113年度勞訴字第188號

原告 張荃議

訴訟代理人 邱靖棠律師

李柏毅律師

複代理人 姚好嬋律師

被告 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

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國114年1月14日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣陸拾柒萬伍仟伍佰參拾捌元，及自民國一
百一十三年五月三十日起至清償日止，按週年利率百分之五計算
之利息。

被告應開立離職原因為勞動基準法第十四條第一項第六款事由之
非自願離職證明書予原告。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔十分之九，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行；但被告如以新臺幣陸拾柒萬伍仟伍佰參
拾捌元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序部分：

按當事人得以合意定第一審管轄法院，但以關於由一定法律
關係而生之訴訟為限；前項合意，應以文書證之，民事訴訟
法第24條定有明文。查本件依兩造簽訂之協議書（下稱系爭
協議書）第8條約定，合意以本院為第一審管轄法院，故本
院就本件訴訟自有管轄權，合先敘明。

01 貳、實體部分：

02 一、原告主張：

03 (一)原告自民國99年12月20日起受僱於被告公司，擔任業務部業
04 務三課襄理，並於111年10月10日經被告調任至彬台科技印
05 尼公司（下稱彬台印尼公司）擔任副理，自111年10月10日
06 外派日起，月薪總額為新臺幣（未註明幣別時，下同）11萬
07 3033元，其中在臺灣支付月薪8萬1533元，在印尼支付印尼
08 盾1500萬元，並依支付金額及兩地稅法規定分別申報所得。
09 惟原告外派後，發現被告有未依法支薪、未足額給付特別休
10 假、單方調整職務且未相應支付加薪報酬之違法行為，經返
11 台並溝通未果後，原告遂依勞動基準法（下稱勞基法）第14
12 條第1項第6款規定，於113年3月4日以存證信函向被告終止
13 兩造間勞動契約，並請求給付資遣費、非自願離職證明書、
14 歸還扣薪等，然經被告於113年3月7日回函否認有勞基法第1
15 4條第1項第6款情事，並反依勞基法第12條第1項第4、6款規
16 定，聲明終止兩造間勞動契約。兩造間勞資爭議，雖經臺北
17 市政府勞動局（下稱勞動局）於113年4月1日召開調解會
18 議，惟調解不成立，被告再於113年4月3日發函聲明終止勞
19 動契約，並交代薪資結算事宜，及於同日將原告退保勞保。

20 (二)被告確有違反勞工法令，致損害原告勞工權益，原告依勞基
21 法第14條第1項第6款規定，於113年3月5日終止兩造間勞動
22 契約，自屬有據：

23 1.原告外派印尼期間，被告按月自應發給之印尼盾1500萬元中
24 扣除所得稅、勞健保費用共印尼盾133萬2671元，但卻未繳
25 納至當地主管機關，損害原告於印尼當地合法工作之勞動權
26 益。

27 2.被告未按原告工作年資，足額給予特別休假，違反勞基法第
28 38條第1項規定：

29 (1)系爭協議書第3條載明自調派生效日起算，每滿3個月可返台
30 休假1次，每次給假8天，累計每年特別休假32天，給假日數
31 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。而被告公司內部對於特別休假、返台假分別有不同的系統、模式，各自獨立計算，兩造間所約定返台假並不等於法定特別休假。返台假屬原告外派期間離開印尼所使用，特別休假屬工作日不上班時得以使用，二者併存併用，此由原告112年1月薪資單上登載剩餘特休假144小時（即當年度特休18日）可證。且倘將返台假與特別休假同等解釋，依系爭協議書第3條之文義內容將致返台假生違反勞基法之結果。

(2)原告99年12月20日到職，至111年12月19日工作年資滿12年，依勞基法第38條第1項規定給假，則原告自111年12月20日起應有特休18日，以每日8小時換算，應有特休144小時；自112年12月20日起應有特休19日，以每日8小時換算，應有特休152小時。惟被告公司系統就原告之特別休假僅有「可用79小時、已用28小時、剩餘51小時」，被告顯未依法給予原告足額特別休假。

3.被告單方調整原告職務自「非行政主管」調整為「行政主管」，惟未增加薪資，違反勞基法第22條第2項規定：

(1)原告外派期間，薪資自112年7月1日起調整為11萬5071元，在臺灣支付月薪自8萬1533元增加為8萬3571元，印尼盾則維持1500萬元。自112年12月起，原告職務調整為行政主管並調整印尼盾薪資自1500萬為1600萬元，在臺灣薪資則維持8萬3571元，合計之總薪資自11萬5071元調薪至11萬7171元，每月加薪2100元。

(2)被告自112年12月1日起應按月發放印尼盾1600萬元予原告，卻仍僅按調薪前印尼盾1500萬元發放，顯然不足額給付工資，違反勞基法第22條第2項之規定。

(三)原告得請求被告給付112年12月1日調薪後的薪資差額、資遣費及特休未休工資，合計79萬4672元：

1.薪資差額6650元：原告薪資總額自112年12月1日起調整為11萬7171元，其中自112年12月1日起按月加薪的印尼盾100萬元（折合為新臺幣2100元），被告並未支付，則被告自112

01 年12月1日起至113年3月5日契約終止日為止，共積欠原告相
02 當於6650元的薪資差額（計算式： $2,100 \times 3 + 2,100 / 30 \times 5 = 6,6$
03 50）。

04 2.資遣費69萬6726元：原告終止契約前平均工資，採計112年9
05 月至113年2月期間之平均月薪11萬6121元計算，原告得請求
06 被告給付資遣費69萬6726元。

07 3.特休未休工資9萬1296元：原告特休紀錄為「可用79小時、
08 已用28小時、剩餘51小時」，另因原告於113年3月4、5日尚
09 請2日特休合計16小時，於終止契約時應尚餘35小時。惟被
10 告並未足額提供特別休假，未給付原告自112年12月20日起
11 應有特休19日（152小時），加計原告前一年度剩餘之特休3
12 5小時，合計有187小時特休未休，被告亦應換算特休未休工
13 資予原告，共為9萬1296元（計算式： $117,171 / 30 / 8 \times 187 = 9$
14 1,296）。

15 4.本件勞動契約經原告依勞基法第14條第1項第6款規定，於11
16 3年3月5日終止，符合就業保險法第11條第3項規定之非自願
17 離職，依上開規定，原告自得請求被告發給離職原因載為勞
18 基法第14條第1項第6款之非自願離職證明書。

19 （四）對被告抗辯之陳述：

20 1.被告提出之薪資異動單未有原告簽章，原告自始不知其記
21 載，且被告公司人資與總經理通訊軟體LINE的對話紀錄，非
22 原告參與之對話紀錄，僅為人資與總經理之內部對話，不足
23 證明外部關係上，兩造有薪資結構之約定。而系爭協議書第
24 1點已約定原告自111年10月10日外派日起，月薪總額為11萬
25 3033元，在臺灣支付月薪8萬1533元，在印尼支付印尼盾150
26 0萬元，別無「海外津貼」多寡之約定。

27 2.薪資之內部聯繫單製作人為被告員工（會計行政）而非原告
28 製表，原告遂信賴其正確性。縱認原告未及時發現登載金額
29 有誤，但正確足額發薪為雇主之義務，雇主無從因勞工之疏
30 失即予免責。

31 3.就被告主張抵銷繳納原告112年所得稅印尼盾1407萬9000元

(折合為新臺幣2萬8158元)無意見。又兩造未合意111年10月10日外派後之薪資結構，區分為在臺灣薪資及海外津貼，自無溢領問題，且被告未提供原告合法身分，屬受領勞務遲延，原告即使在臺灣工作，未到印尼上班，仍得依民法第487條本文規定，請求全額月薪，被告行使抵銷抗辯，均無理由。

4.被告涉違法扣發薪資、未足額給付特別休假之違法行為，於原告終止契約時仍持續中，原告終止契約並無罹於勞基法第14條第2項之30日除斥期間。

(五)並聲明：1.被告應給付原告79萬4672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。2.被告應開立離職原因為勞基法第14條第1項第6款非自願離職證明書予原告。

二、被告則以：

(一)原告自99年12月20日受僱於被告，擔任業務部業務三課襄理，並於111年10月10日外派至彬台印尼公司擔任副理，合意月薪總額為11萬3033元，其中在印尼當地每月支付月薪印尼盾1500萬元，另在臺灣每月支付8萬1533元。兩造依111年10月10日薪資異動單，係被告公司人資部門提供職位薪資計算表，由被告公司總經理與原告協商決定，約定將月薪總額為11萬3033元，區分為臺灣月薪6萬0843元，海外津貼（即印尼月薪）5萬2190元。詎原告外派彬台印尼公司期間，受限於非為行政上主管無核決權限，在異國生管理不易之問題，與當地印尼會計工作上常生齟齬，被告遂於112年12月1日晉升原告為彬台印尼公司經理（行政主管）並同步調薪，然原告突於113年3月5日主張依勞基法第14條第1項第6款規定終止兩造間勞動契約。惟原告前曾謊稱未辦妥印尼工作簽證而滯留臺灣，於112年12月至離職日間，原告實際於印尼提供勞務日數僅為28日，雖請領臺灣印尼雙地月薪，卻未履行在印尼公司上班之契約義務，屬無正當理由繼續曠工3日之情形，且有未辦妥離職程序違反被告公司工作規則第三章

第8條之規定，屬違反勞動契約或工作規則情節重大之情形，依勞基法第12條第1項第4、6款規定，被告遂以113年3月7日存證信函終止兩造間勞動契約。

(二)原告依勞基法第14條第1項第6款規定終止兩造間勞動契約，顯無理由：

1.原告早於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之違法行為，惟原告並未在30日內依法行使終止權，已不得執此事由作為終止勞動契約之依據。至特別休假之約定係依據系爭協議書，原告亦未於30日內依法終止契約，自不得執此事由再為主張。

2.被告並無違反勞工法令致損害原告勞工權益：

(1)被告無代扣所得稅及勞健保費用而未繳納：

被告聘任之印尼會計侵占公款而未繳納所得稅及勞健保等代扣費用，並非被告違背勞工法令，刻意不繳納員工之印尼所得稅及勞健保費用。且被告知悉後，已將代扣之印尼所得稅及勞健保費用印尼盾1968萬4723元於113年4月3日匯款返還原告。況被告對外派人員有額外投保，投保金額優於印尼勞健保，原告勞工權益並未受有損害。

(2)原告主張被告未足額給予特別休假部分：

兩造就特別休假於系爭協議書第3條另有約定，兩造均應受拘束，不得為相反之主張。況按原告年資計算之法定特別休假日數，111年12月20日起之特別休假為18天、112年12月20日起之特別休假為19天，顯見兩造協議之特別休假32天均高於原告法定特別休假日數，被告自無違背勞工法令。

(3)被告無單方調整職務而未全額支付薪資：

被告係考量原告所提工作需求予以升職，而依系爭協議書第6條之約定，因應公司營運需要，原告同意配合被告於集團關係企業之間調動職務，且升職調薪對原告並無不利，亦符合勞基法第10條之1規定，被告自無違背勞工法令。又薪資差額實係因原告過失填載錯誤金額所致，並非被告違背勞工法令，未給付全額薪資。況原告升職調薪日至離職日止，實

01 際在印尼提供勞務日數為28天（112年12月1日及113年1月5
02 日至31日），其餘天數原告無故滯留臺灣，並未於印尼上班
03 ．原告既未提供勞務，本不得請領印尼薪資，原告卻受領臺
04 灣印尼雙地月薪，其勞工權益並未受有損害。

05 (三)針對金額之抗辯：

06 1.薪資差額6650元部分：原告升職調薪日至離職日止，實際在
07 印尼提供勞務日數為28天，其餘天數原告既未提供勞務，自
08 不得請領印尼薪資。又調薪差額為每月印尼盾100萬元（約
09 定匯率1：0.0021，折合為新臺幣2100元），原告得請領印
10 尼調薪差額為1960元（計算式： $2,100/30 \times 28 = 1,960$ ）。

11 2.資遣費69萬6726元部分：被告並無違反勞工法令，致損害原
12 告勞工權益，原告主張依勞基法第14條第1項第6款規定終止
13 兩造間勞動契約並無理由，顯不符勞工退休金條例（下稱勞
14 退條例）第12條第1項規定要件，被告自不得請求資遣費。

15 3.特休未休工資9萬1296元部分：

16 (1)111年特休年度（即第12年年資）原告應於111年12月19日任
17 職期滿，111年12月20日起始核給18天特別休假。惟因原告1
18 11年10月10日起派駐印尼，應於111年10月10日起改依系爭
19 協議書計算返台特休假，另應結算原告111年10月10日前依
20 勞基法計算之特別休假。則原告第12年年資雖未任職至111
21 年12月19日，然原告已任職至111年10月9日，依任職日數占
22 全年日數之比例計算111年特休年度特別休假為116小時（計
23 算式： $18 \text{天} \times 8 \text{小時} \times [294/365] = 116 \text{小時}$ ）。故原告111年
24 特休年度特別休假應扣回28小時（計算式： $144 - 116 = 28$ ），
25 是以110年特休年度結餘時數50小時扣回28小時後，剩餘特
26 休假時數為22小時。

27 (2)被告於111年10月10日起改依系爭協議書，每年度計給返台
28 特休假32天，則原告111年10月10日起派駐印尼，須滿3個月
29 才得休假8天，給假起始日為112年1月10日，可休截止日為1
30 13年1月9日，共返台特休假32天，且原告已全部休畢。況11
31 2年特休年度原告在印尼工作未滿3個月，按系爭協議書第3

點約定，被告無須計給112年特休年度之返台特休假，故原告113年1月薪資單並未登載特休假。又111年特休年度結餘時數79小時遞延至112年特休年度使用，並應扣除已休53小時，則原告113年3月5日離職日尚有26小時特休未休時數，折換工資為1萬2466元（計算式： $115,071/240 \times 26 = 12,466$ ），惟勞動局認定原告尚有38小時特休未休時數，故被告依此核算工資1萬8221元，並已給付完畢。

（四）原告得請求金額與被告得抵銷金額相抵銷後，已無餘額：

1.原告溢領112年1月至112年12月份所得稅2萬8158元：被告已將代扣之印尼所得稅及勞健保費用印尼盾1968萬4723元匯還原告，並向印尼政府繳納原告112年1月至112年12月份所得稅印尼盾1407萬9000元（匯率1：0.002，折合為新臺幣2萬8158元）。依系爭協議書第1條之約定，應由原告自行負責印尼所得稅，是被告自得依民法第179條及第181條規定向原告請求返還，並得於本件主張抵銷。

2.原告溢領海外津貼（即印尼月薪）13萬5694元：

原告外派至彬台印尼公司，月薪總額為11萬3033元，區分為臺灣月薪6萬0843元，海外津貼（即印尼月薪）5萬2190元。而原告原本月薪6萬0843元，按被告111年薪酬委員會會議紀錄，當年調薪幅度為2%至3%，不可能調至11萬3033元。且原告雖派駐印尼，然仍維持原職等職級，亦證原告派駐印尼前後之薪資差距屬海外津貼，而非臺灣月薪。又原告前次返台特休假為112年10月26日至同年11月2日，則原告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為45天，其餘滯台天數78天之海外津貼即屬被告溢付薪資，則原告溢領薪資為13萬5694元（計算式： $52,190/30 \times 78 = 135,694$ ），被告公司自得依民法第179條及第181條規定向原告請求返還，並得於本件主張抵銷。

3.綜上，經抵銷後已無餘額（計算式： $1,960 - 28,158 - 135,694 = -161,892$ ），原告請求無理由。

（五）並聲明：原告之訴駁回。

01 三、兩造不爭執事項（見本院卷第270頁、第419至420頁，並依
02 判決格式修正或刪減文句）：

03 （一）原告於99年12月20日起任職被告公司，擔任業務部業務三課
04 襄理。

05 （二）原告於111年10月10日經被告外派至彬台印尼公司擔任副理
06 （非行政主管職），約定月薪總額為11萬3033元（含印尼當
07 地支付月薪印尼盾1500萬元）；嗣自112年7月1日起，月薪
08 總額調整為11萬5071元（含印尼當地支付月薪印尼盾1500萬
09 元）；再於112年12月1日經被告指派擔任彬台印尼公司經理
10 （行政主管職），月薪總額調整為11萬7171元（含印尼當地
11 支付月薪印尼盾1600萬元）。上開自112年12月1日起獲調薪
12 之月薪差額印尼盾100萬元，被告皆尚未支付予原告。

13 （三）原告於113年3月4日發存證信函予被告，告稱依勞基法第14
14 條第1項第6款規定終止兩造間勞動契約，經被告於113年3月
15 5日收受，原告最後工作日為113年3月5日；被告亦於113年3
16 月7日發存證信函予原告，告稱依勞基法第12條第1項第4、6
17 款規定終止兩造間勞動契約，復經原告收受後，原告於113
18 年3月12日發存證信函予被告，表示將於113年3月18日寄回
19 筆電、門卡、鑰匙予被告，已向勞動局申請調解等語。

20 （四）兩造間勞資爭議經勞動局於113年4月1日調解不成立。

21 （五）被告於113年4月3日匯入原告印尼薪資帳戶印尼盾1968萬472
22 3元，於113年6月3日、14日匯入原告合作金庫銀行帳戶共1
23 萬8221元（分為1萬7088元、1133元）特休未休折算工資。

24 （六）被告於113年5月14日向印尼政府繳納原告112年1月至112年1
25 2月份之所得稅印尼盾1407萬9000元（折合為新臺幣2萬8158
26 元），被告得為抵銷。

27 四、得心證之理由：

28 經兩造合意本件爭點整理為（見本院卷第420至421頁，並依
29 判決格式修正或刪減文句）：（一）原告主張依勞基法第14條
30 第1項第6款規定終止兩造間勞動契約，有無理由？（二）原告
31 主張依兩造間勞動契約、勞基法第22條第2項規定請求112年

01 12月1日至113年3月5日調薪差額6650元，有無理由？(三)原
02 告主張依勞退條例第12條第1項規定，請求資遣費69萬6726
03 元，有無理由？(四)原告主張依勞基法第38條第4項規定請
04 求特休未休折算工資10萬0572元，有無理由？(五)被告以被
05 告繳納之原告112年度印尼所得稅代扣、及溢領海外津貼為
06 抵銷抗辯，有無理由？如有，所得請求抵銷數額為何？(六)
07 原告主張依勞基法第19條、就業保險法第11條第3項、第25
08 條第3項規定請求發給離職原因載為依勞基法第14條第1項第
09 6款之非自願離職證明書，有無理由？茲就兩造之爭點及本
10 院之判斷分述如下：

11 (一)按工資應全額直接給付勞工，勞基法第22條第2項前段定有
12 明文。又有下列情事之一者，勞工得不經預告終止契約：…
13 五、雇主不依勞動契約給付工作報酬者…六、雇主違反勞動
14 契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者。勞基法第14條
15 第1項第5款前段、第6款亦有明定。查兩造不爭執原告於112
16 年12月1日經被告指派擔任彬台印尼公司經理後，月薪調整
17 為11萬7171元，內含印尼當地支付印尼盾1600萬元（參不爭
18 執事項(二)），被告對依約應給付原告印尼盾1600萬元乙節
19 自難諉為不知。而雙方亦不爭執自112年12月1日起獲調薪之
20 月薪差額印尼盾100萬元，被告均尚未支付予原告。從而被
21 告雖抗辯該月薪差額係因原告過失填載錯誤金額導致漏給云
22 云，然實際上確已違反首開規定及兩造勞動契約之工資給付
23 義務，且縱認印尼彬台公司之造冊有所誤載，被告亦未依債
24 務本旨以善良管理人之注意確實履行債務，自仍應認其有可
25 歸責事由，違反勞動契約及勞動法令，致有損害原告權益。
26 原告請求依勞基法第14條第1項第6款規定終止兩造間勞動契
27 約、及請求補足112年12月1日起至契約終止時止之薪資差
28 額，即屬有理。至原告指訴被告於外派其至印尼期間未繳納
29 當地主管機關所得稅及勞健保代扣費用，損害其在當地合法
30 工作勞動權益，並提出印尼當地楊勇明律師113年1月26日電
31 子郵件為證（見本院卷第145至146頁），雖經被告陳稱係印

01 尼當地會計Seline私自侵吞勞健保等代扣款項所致，非被告
02 故意未投保印尼勞健保，嗣後亦已積極處理，並未致原告權
03 益受損等語（見本院卷第429、444頁），惟此部分因前揭之
04 本院認定已足論被告違反勞動契約及勞動法令，原告已得依
05 勞基法第14條第1項第6款規定終止契約，故無必要再審究被
06 告在印尼違法情節是否屬實，併此敘明。

07 （二）兩造復不爭執原告於113年3月4日發存證信函予被告，告稱
08 依勞基法第14條第1項第6款規定終止兩造間勞動契約，經被
09 告於113年3月5日收受（參不爭執事項(三)），而被告確有
10 違反勞動契約及勞動法令，致損害原告權益情事，亦經本院
11 前(一)所述認定屬實，是原告依前規定終止契約，洵屬有
12 據。雙方勞動契約既於113年3月5日已生上開終止之效，則
13 被告嗣於113年3月7日發存證信函予原告所稱依勞基法第12
14 條第1項第4、6款規定之終止契約，當失其附麗，不生終止
15 之效力，亦無被告依該勞基法第12條第1項第4、6款規定，
16 不經預告終止勞動契約是否合法之問題。

17 （三）被告固尚辯以原告於112年11月1日至113年3月5日爭議期間
18 ，實際在印尼提供勞務天數僅為45天，其餘滯台天數78天之
19 海外津貼屬被告溢付薪資云云。然查，雙方合意自111年10
20 月10日起陸續調整原告月薪，於112年12月1日起再調升原告
21 月薪總額為11萬7171元等節，既為兩造所不爭執，此已係就
22 勞動契約中之給付報酬必要之點為意思表示合致，被告依約
23 即應按期支付，縱認被告所指原告上開滯台情事為真，亦係
24 是否合於被告請假規範之疑義，若非雙方合意再予變更薪酬
25 等勞動契約內容，或另有有效之工作規則予以明訂，則非得
26 執未在印尼工作之名即逕予扣原告薪資。尤以，原告係因其
27 身為外籍人士在印尼工作之合法文件（含工作簽證、居留
28 證、警察局文件、稅卡、勞健保文件）不齊備，致在當地工
29 作有違法之虞，原告因此至113年1月24日時猶尚與公司主管
30 聯繫相關情節之事實，業據原告提出其與主管於112年10月2
31 3、24日、113年1月24日之LINE對話紀錄截圖、外籍人士在

01 印尼應具合法文件之筆記截圖附卷為證（見本院卷第333至3
02 38頁），堪認其主張非虛；再佐以原告於被告所指滯台期
03 間，仍有在被告公司正常出勤之紀錄，有原告112年12月至1
04 13年3月出勤紀錄在卷可考（見本院卷第195至199頁），益
05 徵原告非無為被告提供相當勞務之情。且實際上被告仍正常
06 發放含海外津貼在內之約定薪資予原告（見本院卷第151頁
07 之內部聯繫單），其復未舉證在此段爭議期間有飭命原告返
08 回印尼，或告稱原告工作地點及工作方式有何不妥之處，是
09 依舉證責任分配原則，自難認被告得於臨訟後反稱係溢領要
10 求原告返還並請求抵銷。從而，被告前開所辯，難認有據。

11 （四）第按勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作
12 年資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條及
13 第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，
14 其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
15 平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均
16 工資為限，不適用勞基法第17條之規定，勞退條例第12條第
17 1項定有明文。查原告係依勞基法第14條第1項第6款合法終
18 止與被告間勞動契約之事實業經本院認定如前，則其依勞退
19 條例第12條第1項規定請求被告給付資遣費，洵屬有理；又
20 原告主張每月平均工資為11萬6121元乙節，未見被告爭執，
21 依其年資自99年12月20日起至113年3月5日止共13年2月又15
22 日計算，資遣基數為最高之基數6個月，核計資遣費應為69
23 萬6726元（計算式：11萬6126元 $\times$ 6=69萬6726元），是原告
24 此部分所請，要屬可取。

25 （五）再按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，
26 應依下列規定給予特別休假：一、6個月以上1年未滿者，3
27 日。二、1年以上2年未滿者，7日。三、2年以上3年未滿
28 者，10日。四、3年以上5年未滿者，每年14日。五、5年以
29 上10年未滿者，每年15日。六、10年以上者，每1年加給1
30 日，加至30日為止；前項之特別休假期日，由勞工排定之，
31 但雇主基於企業經營上之急迫需求或勞工因個人因素，得與

01 他方協商調整；勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而
02 未休之日數，雇主應發給工資，但年度終結未休之日數，經
03 勞雇雙方協商遞延至次一年度實施者，於次一年度終結或契
04 約終止仍未休之日數，雇主應發給工資。勞基法第38條第
05 1、2、4項各有明定。再勞基法第38條雖規定勞工在同一雇
06 主或事業單位，繼續工作滿一定期間者始有特別休假，但該
07 法係規定勞工勞動條件之最低標準，事業單位依其事業性質
08 以及勞動態樣，與勞工訂定優於勞基法之勞動條件，自無不
09 可（最高法院101年度台上字第1602號判決意旨參照）。是
10 以勞工之特別休假，得由勞雇雙方於符合勞基法第38條第2
11 項規定、及不低於勞基法勞動條件之標準下為協商調整。經
12 查，兩造不爭執原告於111年10月10日經被告派任彬台印尼
13 公司時簽有系爭協議書，其中協議第3條即載明：「乙方
14 （按即原告）自調派生效日起算，每滿三個月方可返台休假
15 一次，每次給假八天，累計每年特別休假32天，給假日數包
16 含假日、節日及路程；若離職或工作未滿三個月，特休假不
17 得計算之」（見本院卷第31頁），另參原告於向被告申請自
18 印尼返台時，亦均簽有「返台特休假」申請書（見本院卷第
19 149、307、311、315、319頁），故按文義觀之，雙方顯係
20 因海外事業性質及勞動態樣之考量，合意上開返台假屬特別
21 休假，而縱依原告至離職前共13年2月又15日之年資計算勞
22 基法第38條之特別休假日數，至多亦係每年可休19日之特別
23 休假，從而系爭協議書約定之每年特別休假32日（扣除週末
24 假日為24日），應屬優於勞基法之勞動條件，無違於上開規
25 定及最高法院見解。至依原告自107年度至112年度之特別休
26 假已休及遞延紀錄（見本院卷第353頁之原告特休假勤匯出
27 檔案明細表），可悉原告分別於110年度應休136小時、已休
28 86小時、遞延50小時，111年度應休194小時（50+144=194）
29 、已休87小時、遞延107小時，112年度應休259小時（107+1
30 52=259）、已休221小時〔53+返台特休假168〈(4+5+6+6)×
31 8〉=221〕、未休38小時等情，有勞動局113年6月12日北市

01 勞動字第1136074885號函文附卷足憑（見本院卷第393至394
02 頁），是依法被告應給付原告特休未休折算工資為1萬8387
03 元（計算式：年度終結前最近1個月工資11萬7171元÷30日÷8
04 小時×38小時=1萬8552元，元以下四捨五入，下同），而被
05 告已依上開勞動局函文要求給付原告1萬8221元，為兩造不
06 爭執，復有被告匯款憑證在卷可佐（見本院卷第265至266
07 頁），核計後被告尚餘331元差額未給付（計算式：1萬8552
08 元-1萬8221元=331元）。

09 （六）又被告雖主張原告未自知悉雇主為反勞動契約或勞工法令情
10 形之日起30日內依法行使終止權，不得執此終止勞動契約云
11 云，惟本院審認被告違反勞動契約、勞工法令致損害勞工權
12 益者係未全額給付原告工資部分，尚非原告指稱之印尼會計
13 侵占公款未繳勞健保等費用違法行為。另按勞基法第14條第
14 2項規定：勞工依前項第6款（雇主違反勞動契約或勞工法
15 令，致有損害勞工權益之虞）規定終止勞動契約之形成權，
16 雖應於知悉雇主有違反勞動契約或勞工法令情形之日起，30
17 日內行使，逾期行使即不生終止之效力，然若雇主繼續有違
18 反勞工法令或勞動契約，致有損害勞工權益之虞時，勞工上
19 揭終止契約權仍繼續發生，於雇主停止其違反勞工法令或勞
20 動契約之行為前，勞工均有依法終止契約之形成權（最高法
21 院102年度台上字第2395號判決意旨參照），則本件因被告
22 短發薪資之行為，於原告寄發存證信函、終止契約前均仍繼
23 續發生，則原告行使終止形成權自未逾30日除斥期間。故被
24 告此部分抗辯，委無足採。

25 （七）基上，原告得向被告請求金額為112年12月1日至113年3月5
26 日薪資差額6639元（按兩造不爭執本件新臺幣對印尼盾匯率
27 為1：0.0021，故如前述月薪印尼盾100萬元差額應折算為新
28 臺幣2100元；計算式：2100元×3+2100元/31×5=6639元）、
29 資遣費69萬6726元、特休未休折算工資差額331元，再扣除
30 原告不爭執得予抵銷之溢領印尼所得稅2萬8158元（參不爭
31 執事項（六）），則合計本件原告請求於67萬5538元（計算

式：6639元+69萬6726元+331元-2萬8158元=67萬5538元）之範圍內，為有理由；逾此部分，則屬無據。

(八)末按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其代理人不得拒絕，勞基法第19條定有明文。次按就業保險法所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞動基準法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離職，就業保險法第11條第3項規定甚明。查兩造間之勞動契約業如前述經原告依勞基法第14條第1項第6款之規定合法予以終止，則原告自被告離職，即屬前揭就業保險法第11條第3項規定情事之一，符合就業保險法所稱之「非自願離職」，其請求雇主即被告發給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，洵屬有理。

五、綜上所述，原告依兩造間勞動契約、勞基法第22條第2項、第38條第4項、勞退條例第12條第1項規定，請求被告給付67萬5538元，及自起訴狀繕本送達翌日即113年5月30日（見本院卷第163頁之本院送達證書）起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，暨依勞基法第19條、就業保險法第11條第3項規定請求被告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原告，均有理由，應予准許。逾此範圍之請求，則無理由，應予駁回。

六、本件為勞動事件，就勞工即原告勝訴之給付金錢部分，依勞動事件法第44條第1項、第2項規定，依職權宣告假執行，同時宣告雇主即被告得供擔保而免為假執行，並酌定相當之金額。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及證據資料，經本院斟酌後，認均不足以影響本判決之結果，爰不一一論列，併此敘明。

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條。

中 華 民 國 114 年 2 月 11 日

01

02

03

04

05

06