

臺灣高等法院高雄分院民事判決

111年度勞上易字第33號

上訴人 洪幼真

訴訟代理人 曾獻賜律師

林奕翔律師

被上訴人 亨龍電機股份有限公司

法定代理人 陳政男

訴訟代理人 陳旻沂律師

上列當事人間請求給付薪資等事件，上訴人對於中華民國110年1月29日臺灣橋頭地方法院110年度勞訴字第79號第一審判決提起上訴，本院於111年5月25日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

一、上訴人起訴主張：上訴人於民國101年10月1日至被上訴人公司任職，每月薪資為新臺幣（以下除特別標明為歐元者外均同）50,000元。105年8月1日被上訴人將上訴人調往德國開拓業務，上訴人長年在世界各地替被上訴人拜訪客戶，參加展覽，上訴人派駐國外後，每月薪資調整為歐元10,800元，另有房屋津貼歐元400元，嗣兩造於109年10月5日合意終止勞動契約。而上訴人於105年8月1日調任國外後，經常在週末及週日出差，上訴人得請求加班費716,097元。又上訴人於105年8月1日至109年10月5日期間尚有84天特休假未休，亦得請求被上訴人給付特別休假未休工資465,791元，另被上訴人尚未給付上訴人109年10月工資10,452元，為此，爰依勞動基準法（下稱勞基法）第22條、第24條、第38條提起本訴等語。求為判決：(一)被上訴人應給付上訴人1,192,340元(原審誤載為1,389,612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。(二)願供擔保予宣

01 告假執行。

02 二、被上訴人則以：上訴人於101年10月1日起受僱於被上訴人公
03 司擔任國際貿易工作，每月薪資為50,000元，嗣兩造協議先
04 前於103年間由被上訴人法定代理人陳政男出資，以上訴人
05 為負責人名義在德國設立的Grampus Pumpen股份有限公司
06 （下稱德國GP公司），自105年8月1日起由上訴人負責營
07 運，上訴人遠在德國，本即可自行安排工作日及休息、例假
08 日，上訴人亦未回報有加班之事實，更從未請求加班費，上
09 訴人應就加班及特別休假未休之事實，盡其舉證之責。況縱
10 認上訴人得舉證證明加班及特別休假未休之事實，上訴人在
11 國外期間每月可領取逾歐元10,000元，已包括上訴人所享有
12 之加班費及特別休假，上訴人所領取之薪資遠超過每月基本
13 工資加計加班費及特別休假未休之工資，上訴人自不得再向
14 被上訴人請求。況上訴人多年來從未反應請求加班費及特別
15 休假未休工資，於多年後才請求，實有違誠信原則等語置
16 辯。

17 三、原判決命被上訴人應給付上訴人10,452元本息，並駁回上訴
18 人其餘之訴，上訴人就其敗訴部分不服，提起上訴，並於本
19 院聲明：(一)原判決不利於上訴人部分廢棄。(二)被上訴人應再
20 給付上訴人1,181,888元，及自起訴狀繕本送達翌日（即110
21 年6月24日）起至清償完畢止按年利率5%算之利息。被上訴
22 人答辯聲明：上訴駁回。

23 四、兩造不爭執之事項：

24 (一)上訴人於101年10月1日起至被上訴人公司任職，擔任國際貿
25 易業務工作，月薪為50,000元。

26 (二)德國GP公司為被上訴人法定代理人陳政男出資設立，105年8
27 月1日上訴人至德國GP公司負責該公司營運拓展業務。上訴
28 人在國外期間每月領取歐元10,800元，由德國GP公司支付歐
29 元5,900元，其餘歐元4,900元由被上訴人或被上訴人法定代
30 理人支付，另每月有房屋津貼歐元400元，由被上訴人支
31 付。

01 (三)上訴人在國外期間不需打卡，若出差可向被上訴人公司請領
02 差旅費。上訴人106年至109年出差情形如原證一所示(見原
03 審卷第109頁至第115頁)。上訴人於國外期間與被上訴人之
04 僱傭關係仍有效存續。

05 (四)兩造之僱傭關係於109年10月5日合意終止。

06 (五)若上訴人請求為有理由，以上訴人月薪歐元10,800元計算，
07 上訴人得求加班費為716,097元、特別休假未休工資465,791
08 元；以上訴人月薪50,000元計算，上訴人得請求加班費為21
09 7,313元、特休假未休工資140,000元。

10 五、上訴人請求被上訴人給付加班費716,097元、特別休假未休
11 工資465,791元，有無理由？

12 (一)按勞工正常工作時間，每日不得超過8小時，每週不得超過4
13 0小時。雇主依第32條第1項及第2項規定使勞工延長工作時
14 間，或使勞工於第36條所定休息日工作後，依勞工意願選擇
15 補休並經雇主同意者，應依勞工工作之時數計算補休時數。
16 前項之補休，其補休期限由勞雇雙方協商；補休期限屆期或
17 契約終止未補休之時數，應依延長工作時間或休息日工作當
18 日之工資計算標準發給工資；未發給工資者，依違反第24條
19 規定論處。勞工每7日中應有2日之休息，其中1日為例假，1
20 日為休息日。勞基法第30條第1項、第32條之1、第36條第1
21 項分別定有明文。次按行使權利，履行義務，應依誠實及信
22 用方法，民法第148條第2項定有明文。此項規定，於任何權
23 利之行使及義務之履行，均有其適用。權利人在相當期間內
24 不行使其權利，如有特別情事，足使義務人正當信任權利人
25 已不欲行使其權利，其嗣後再為主張，即應認有違誠信而權
26 利失效。法院為判斷時，應斟酌權利之性質、法律行為之種
27 類、當事人間之關係、社會經濟狀況及其他一切情事，以為
28 認定之依據。又權利失效係基於誠信原則，與消滅時效制度
29 無涉，要不因權利人之請求權尚未罹於時效而受影響(最高
30 法院102年度台上字第1932號判決參照)。

31 1.經查：上訴人於101年10月1日起至被上訴人公司任職，德

01 國GP公司為被上訴人法定代理人陳政男出資設立，105年8
02 月1日上訴人至德國GP公司負責該公司營運拓展業務。上
03 訴人在國外期間不需打卡，若出差可向被上訴人公司請領
04 差旅費。又上訴人106年至109年出差情形如原證一所示
05 (見原審卷第109頁至第115頁)等情，為兩造所不爭執(見
06 本院卷第183頁至第184頁)，復有上訴人之勞保紀錄表、
07 出差明細在卷可稽(見原審卷第15頁、第109頁至第115
08 頁)，堪信為真實。是上訴人主張其於星期六、日出勤工
09 作一節，即屬有據。

10 2.證人即被上訴人前國貿助理吳月婷於本院證稱：上訴人是
11 國貿主管，我是助理，我們是上下屬關係，我於被上訴人
12 公司工作時可以請特別休假，通常都是準時下班，沒有加
13 班費可以領，如果出差遇到假日，會有補休等語(見本院
14 卷第134頁至第135頁)，及證人即被上訴人前國貿助理莊
15 家豪於本院證稱：我是上訴人的國貿助理，我們常出差，
16 如果出差到星期六、日，就是用補休來計算，我們沒有領
17 取加班費，公司有特休及補休制度等語(見本院卷第137頁
18 至第138頁)，相互符合。本院審酌證人吳月婷、莊家豪雖
19 曾為被上訴人公司員工，且與上訴人為上下屬關係，惟均
20 已自被上訴人公司離職，與兩造並無利害關係，應無甘冒
21 偽證風險，迴護其中一造之必要，是其等之證言應屬可
22 信，堪認被上訴人公司於員工於星期六、日出勤，均以補
23 休為之，且會給予員工特別休假。又上訴人在國外期間不
24 需打卡一節，已如前述；且據證人即被上訴人管理部經理
25 張愷庭於原審證稱：當初沒有提到加班費或特休假未休工
26 資如何計算，因為上訴人是德國負責人，還需要什麼加班
27 費，我們就讓上訴人當負責人，全部由上訴人自己作主。
28 上訴人在國外期間不需要打卡或向公司請假，所以上訴人
29 有無請假我們都不知道等語(見原審卷第199頁至第201
30 頁)，則上訴人既係德國公司之負責人，不需打卡或向公
31 司請假，自得自行安排工作時間及特別休假時間，並於加

班後安排補休，是上訴人主張其假日出勤未安排補休，及有特別休假未休，而請求被上訴人給付假日出勤及特別休假未休之工資云云，已屬無據。

3. 況查：105年8月1日上訴人至德國GP公司負責該公司營運拓展業務。上訴人在國外期間不需打卡，若出差可向被上訴人公司請領差旅費。又被上訴人公司於星期六、日出勤係以補休方式，並會給予員工特別休假，上訴人係德國公司之負責人，得自行安排工作時間及休假期間等節，均如前述。則上訴人外派至德國公司期間長達4年，每月領取工資歐元10,800元及房屋津貼歐元400元。又上訴人於出差後，亦再以實報實銷方式向被上訴人請領差旅費，然上訴人未曾以假日出勤未補休及特別休假未休為由，向被上訴人請求給付假日出勤之工資、特別休假未休假之工資，足認上訴人應已同意以補休計算星期六、日出勤工資，並已自行排定補休日期及特別休假日日期，則上訴人再請求於外派德國期間之假日出勤工資及特別休假未休工資，顯然違反誠實信用原則，應有權利失效原則之適用。是上訴人請求被上訴人給付加班費716,097元、特別休假未休工資465,791元，亦屬無據。

(二)按工資由勞雇雙方議定之。但不得低於基本工資。勞基法第21條第1項定有明文。次按勞雇雙方於勞動契約成立之時，係基於平等之地位，勞工得依雇主所提出之勞動條件決定是否成立契約，則為顧及勞雇雙方整體利益及契約自由原則，如勞工自始對於勞動條件表示同意而受僱，勞雇雙方於勞動契約成立時即約定例假、國定假日及延長工時之工資給付方式，且所約定工資又未低於基本工資加計假日、延長工時工資之總額時，即不應認為違反勞基法之規定，勞雇雙方自應受其拘束，勞方事後不得任意翻異，更行請求例、休假日之加班工資(最高法院108年度台上字1540號判決意旨參照)。

1. 經查：證人張愷庭於原審證稱：上訴人要求到德國拓展業務，被上訴人也同意派上訴人出去。當初上訴人、我、會

計主管談了一下，上訴人說在德國消費高，需要這樣的薪水，約定歐元10,000元以上，被上訴人認為太高，之後請上訴人明確講一個金額即歐元10,800元，還有房租津貼歐元400元，所以被上訴人就給上訴人1個月歐元10,800元及房租津貼歐元400元。差旅費如果在德國出去，就直接在德國公司申請差旅費用，如果有回臺灣，去跑東南亞國家，就會在臺灣申請差旅費，差旅費是實報實銷，都是由被上訴人公司支出。當初沒有提到加班費或特別休假未休工資如何計算，因為上訴人是德國負責人，還需要什麼加班費，我們就讓上訴人當負責人，全部自己作主。上訴人在國外期間不需要打卡或向公司請假等語（見原審卷第199頁至第201頁），足見上訴人外派至德國時，係與被上訴人約定每月工資歐元10,800及房屋津貼歐元400元，且上開金額係上訴人考量國外生活情狀及業務工作性質後提出之金額。再者，依證人張愷庭證述：上訴人在國外期間差旅費，在德國就向德國公司申請，上訴人回臺灣時一併帶回來給出納核對，非用E-mail方式申請，回臺灣時再一次申請。出差需要寫申請單併附上憑證，才能核銷費用。一般員工需要打卡，加班需填載申請單，主管同意後才能加班，單子送到管理部，每個月算薪水時就會算加班費，連同薪水一起匯給員工。加班需要填申請單且經過主管同意後才能加班，上訴人在公司這麼久應該要知道。上訴人在國外期間沒有申請請領加班費。上訴人之前在國內期間只有請領補休，沒有申請過加班費等語（見原審卷第205頁至第207頁），則上訴人於國外期間曾申請差旅費，未曾向被上訴人申請加班費或補休，對照上訴人於國內期間會向被上訴人要求補休之情況，可知兩造當初應係考量上訴人派駐在德國之業務性質，由上訴人自行安排工作及休假時間，遂簡化約定每月工資歐元10,800元，可認兩造約定每月歐元10,800元應已包含工資、加班費及特別休假未休工資，否則上訴人豈有不向被上訴人反應、主張其應有

01 權益之理？另參諸歐盟統計局2019年1 月調查歐盟國家最
02 低工資統計，德國每月最低工資為歐元1,557 歐元。德國
03 大學生平均入行薪資為每年歐元42,000元，德國人的平均
04 薪資則為每年歐元28,000元，此有勞動部之德國勞動環境
05 及勞動法令簡介資料附卷可參（見原審卷第289頁至第309
06 頁），可見上訴人向被上訴人提出每月歐元10,800元，已
07 甚高於德國人平均薪資，對照上訴人於國內期間之月薪為
08 50,000元，如遇假日加班，上訴人會請求補休，則上訴人
09 於國外期間除按月領取歐元10,800元外，即不曾向被上訴
10 人公司主張補休，可見上訴人提出每月歐元10,800 元及
11 房屋津貼歐元400元之金額，應已考量其獨自在國外拓展
12 業務、拜訪客戶、參展之特殊工作性質，而將其工作時間
13 及休假時間一併納入計算，遂約定高於當地平均薪資之金
14 額，足認兩造當初約定每月歐元10,800元，應係包含工
15 資、加班費及特別休假未休工資。

16 2.次查：縱依上訴人主張加班天數最多之年度即107 年有16
17 個星期六及19個星期天加班為例，以當時基本工資23,100
18 元（日薪770 元、時薪96元）計算，被上訴人每月應給付
19 上訴人之工資不得低於25,941元【計算式：平均每月加班
20 費： $(1,216 \times 16 + 770 \times 19) \div 12 = 2,841$ ； $2,841 + 23,100$
21 $= 25,941$ ，元以下四捨五入，下同】，加計上訴人之平均
22 每月特休假未休工資2,083 元（計算式： $15 \times 50,000 \div 30 \div$
23 $12 = 2,083$ ），被上訴人給付上訴人之工資加計特休假未
24 休工資不得低於28,024元，惟被上訴人公司每月實際給付
25 上訴人工資為歐元10,800元（以1 歐元兌換新臺幣30元計
26 算，即為324,000 元），遠高於基本工資為基準所計算之
27 例休假工資、加班及特別休假未休工資之總和，故兩造所
28 約定勞動條件並未低於勞基法所定之最低標準，依前揭說
29 明，兩造之協議自屬有效，則勞雇雙方自應受其拘束，故
30 上訴人再請求國外期間之加班費716,097元、特別休假未
31 休工資465,791元，亦屬無據，應予駁回。

01 六、綜上所述，上訴人依勞基法第22條、第24條、第38條規定請
02 求被上訴人再給付上訴人1,181,888元，及自起訴狀繕本送
03 達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為無理
04 由，不應准許。從而原審為上訴人敗訴之判決，並無不合。
05 上訴論旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁
06 回上訴。

07 七、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
08 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
09 逐一論列，附此敘明。

10 八、據上論結，本件上訴為無理由，爰判決如主文。

11 中 華 民 國 111 年 5 月 31 日

12 勞動法庭

13 審判長法 官 洪能超

14 法 官 劉傑民

15 法 官 邱泰錄

16 以上正本證明與原本無異。

17 本件不得上訴。

18 中 華 民 國 111 年 5 月 31 日

19 書記官 黃瀚陞