

臺灣臺北地方法院民事判決

112年度重勞訴字第8號

原告 葉秋焱(MICHALINA JENDREZEJCZYK)

訴訟代理人 蔡昆洲律師

複代理人 李沛律師

被告 波蘭商波蘭投資貿易局股份有限公司

設臺北市○○區○○路0號00樓（臺灣
辦事處）

代表人 吾志遠(LANSKI LUKASZ PIOTR)

訴訟代理人 蔡青育律師

侯魏珍律師

上列當事人間給付職業災害補償等事件，本院於民國112年7月19
日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及其假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

一、審判權及管轄權部分：

（一）按「以勞工為原告之勞動事件，勞務提供地或被告之住所、居所、事務所、營業所所在地在中華民國境內者，由中華民國法院審判管轄」、「勞動事件以勞工為原告者，由被告住所、居所、主營業所、主事務所所在地或原告之勞務提供地法院管轄；以雇主為原告者，由被告住所、居所、現在或最後之勞務提供地法院管轄」，勞動事件法第5條第1項、第6條第1項分別定有明文。查本件兩造均為波蘭籍人，因僱傭關係所衍生之給付法律關係而涉訟，本件自屬涉外民事事件，且原告之勞務提供地在中華民國境內

01 臺北市，應認我國法院有審判權且有管轄權。

02 (二) 被告雖抗辯：我國法院就本訴並無國際管轄權，本件有不
03 便利法庭原則之適用云云，然本院就本件有國際管轄權，
04 已如前述，且按案件含有涉外成分，如一國之管轄權不具
05 合理基礎，不僅容易引起國際爭執，縱使判決確定，亦難
06 為外國法院所承認，致無法於外國為強制執行，進而失去
07 訴訟功能之目的，故學說上認為一國法院行使一般管轄權
08 之合理基礎，應指該案件中之一定事實與法庭地國有某種
09 牽連關係存在，使法院審理該案件應屬合理，而不違反公
10 平正義原則。至所謂一定之事實不外指當事人之國籍、住
11 所、居所、法律行為地、事實發生地、財產所在地等連繫
12 因素，並得援引我國民事訴訟法上對於內國案件管轄權之
13 規定，以為涉外民事事件管轄權判斷標準。然若上述之連
14 繫因素分散於數國，致該數國產生國際管轄權法律上之衝
15 突時，對於國際上私法生活之安定及國際秩序之維持不無
16 妨害，為避免國際管轄權之衝突，並於原告之法院選擇權
17 與被告之保障、法庭之方便間取得平衡，於受訴法院對某
18 案件雖有國際管轄權，但若自認為是一極不便利之法院，
19 案件由其他有管轄權之法域管轄，最符合當事人及公眾之
20 利益，且受訴法院若繼續行使管轄加以裁判，勢將對被告
21 造成不當之負擔時，該國法院即得拒絕管轄，此即學說上
22 所稱之「不便利法庭之原則 (Doctrine of Forum Non Co
23 nveniens)」。是在決定我國法院是否行使國際管轄權
24 時，自應參酌當事人訴訟權之保障。查被告公司之辦事處
25 所在地在我國臺北市信義區，原告之工作地點亦同，關於
26 職業災害、侵權行為、僱傭關係之證據調查，主要均在我
27 國境內，本件自無「不便利法庭原則」之適用，被告此部
28 分抗辯不足採信。

29 二、準據法部分：

30 (一) 按法律行為發生債之關係者，其成立及效力，依當事人意
31 思定其應適用之法律。關於由侵權行為而生之債，依侵權

行為地法。但另有關係最切之法律者，依該法律。涉外民事法律適用法第20條第1項、第25條分別定有明文。

(二) 經查：

1、本件兩造於107年4月間先簽立原證2契約，依原證2契約第3條第1項約定：「This contract is concluded for a probationary period from April 15th 2018 till July 14th 2018.」等語（英文見本院111年度勞專調字第311號卷【下稱勞專調卷】第70頁，中文翻譯：本契約訂立之試用期從2018年4月15日起至2018年7月14日止），可知原證2契約係原告試用期間之僱傭契約，試用期間屆至後，兩造復於107年7月10日（於同年月15日生效）簽訂正式僱傭契約（下稱系爭契約，波蘭原文見本院卷第287至290頁，英文翻譯見本院卷第291至294頁，下稱系爭契約），並於第8條第3項明確約定：「This contract, upon its conclusion, supersedes all prior arrangements between The Parties regarding the matters regulated in it.」等語（中文翻譯：本契約應取代契約雙方當事人先前就本契約規範事項之所有協議），堪認兩造間之法律關係應以系爭契約為據。

2、再依系爭契約第6條第5項約定：「The benefits referred to in paragraphs 1-4 are subject to the provisions of Polish tax law and social security law.」（中文翻譯：本條第1-4項所規範之福利，應遵守波蘭稅法以及社會安全法之規定）、第8條第2、5項記載：「In matters not otherwise regulated by this contract, relevant provisions of the labor law and other applicable legal acts shall apply.」（中文翻譯：本契約未規範之內容，應適用勞動法或其他適用法律之相關規範）、「The Employer will fulfill its obligations in the field of Polish tax law and social security law and the relevant double taxation avoidance agr

01 eement, which obligations result from the conclusi
02 on of this contract.」(中文翻譯：雇主會依照波蘭稅
03 法、社會安全法以及相關避免雙重課稅之規範，遵守基於
04 本合約所生之義務)、第3條第2項、第4條第1項則有：
05 「In accordance with art. 36 § 1 of the Labor Cod
06 e, the period of notice of termination of employme
07 nt contract depends on the period of employment wi
08 th a given employer and is equal to : 1) 2 weeks, if
09 the employee was employed for a period shorter tha
10 n 6 months, 2) 1 month, if the employee was employed
11 for a period of at least 6 months, 3) 3 months, if
12 the employee was employed for a period of at least
13 3 years.」(中文翻譯：依據勞動法第36條第1項之規
14 定，終止僱傭契約之通知期限應依據僱傭契約期間而定，
15 並依照以下條件：(1)若員工之受僱期間少於6個月，應於2
16 週前通知；(2)若員工之受僱期間已滿6個月，應於1個月前
17 通知；(3)若員工之受僱期間已滿3年，應於3個月前通
18 知)、「In each calendar year, The Employee is enti
19 tled to a vacation leave in the dimension in which
20 he/she is entitled in accordance with the relevant
21 provisions of the labor law.」等語(中文翻譯：依
22 相關勞動法令，員工有權於每個日曆年度享有休假)，系
23 爭契約前揭約定均提及波蘭稅法、社會安全法、相關避免
24 雙重課稅之規範及波蘭勞動法，全無提及我國勞動基準法
25 (下稱勞基法)相關規定，可見依當事人之意思，應係選
26 定波蘭法為系爭契約之準據法；再原告請求侵權行為損害
27 賠償部分，實係基於系爭契約衍生之侵權行為，而系爭契
28 約之準據法為波蘭法，兩造均為波蘭籍人，原告現居波蘭
29 (見勞專調卷第11頁)，被告亦為波蘭政府機構，本件關
30 係最切之法律應為波蘭法，是本件訴訟應以波蘭法律為準
31 據法。

01 3、原告固主張：系爭契約並無訂定所謂之準據法條款，可徵
02 兩造並未合意約定應適用之準據法，至系爭契約提及波蘭
03 法之部分均屬稅法及社會安全法之範疇，其目的係要求雇
04 主應特別注意波蘭法中稅法及社會安全法之規定，無法以
05 少數條款提及波蘭稅法或社會安全法，遽論兩造有約定應
06 適用之準據法，而應回歸依涉外民事法律適用法第20條、
07 第25條規定適用中華民國法律為準據法等語。惟按解釋意
08 思表示，固須探求當事人之真意，不得拘泥於所用之辭
09 句，但所用之辭句業已表示當事人真意，無須別事探求
10 者，即不得反捨所用之辭句而更為曲解（最高法院17年上
11 字第1118號判決意旨參照）。系爭契約第3條第2項已明確
12 記載終止僱傭契約之通知期限係依勞動法第36條第1項之
13 規定，第4條第1項則記載休假依相關勞動法令規定，及第
14 8條第2項關於系爭契約未規範之內容應適用勞動法或其他
15 相關應適用法律之規定，佐以系爭契約第6條第5項、第8
16 條第5項關於雇主會依波蘭稅法、社會安全法遵守基於系
17 爭契約所生義務之約定，依前揭說明，足認兩造係合意以
18 波蘭法為準據法，原告此部分主張不足採信。

19 4、原告另主張：縱認系爭契約約定以波蘭法為準據法，原告
20 主張之延長工時工資涉及勞動條件中工資及工時之計算，
21 職業災害則屬加強雇主義務之強制規定，具有極強烈之公
22 法性質，依涉外民事法律適用法第7條規定，皆屬具公法
23 性質之勞動條件而應適用中華民國法律之強制規定，以符
24 合我國勞動法規保障弱勢勞工之立法意旨云云，然按涉外
25 民事之當事人規避中華民國法律之強制或禁止規定者，仍
26 適用該強制或禁止規定，涉外民事法律適用法第7條固有
27 明文，惟本件兩造均為波蘭籍人，系爭契約亦以波蘭文約
28 定，適用波蘭相關法律，與常情無違，難認被告有規避我
29 國強制或禁止規定之意圖，原告此部分主張容有誤會。

30 貳、實體方面：

31 一、原告起訴主張：

01 (一) 伊自107年4月15日起任職被告公司擔任臺北辦事處主任乙
02 職，約定每月薪資美金（下同）8,200元，勞務提供地為
03 臺北市○○區○○路0號10樓，兩造並簽有系爭契約，依
04 系爭契約第1條第2項約定，伊於執行業務時須遵守被告公
05 司制訂之工作規則及組織規章，同時須接受被告公司之績
06 效考核，並陳報工作時數與出勤紀錄。被告公司於原告任
07 職前曾表示：臺北辦事處將包含3名派駐員工，即1名辦事
08 處主任與2名業務開發經理，然伊自任職日起至同年11月
09 底，均未見任何業務開發經理任職，伊作為臺北辦事處唯
10 一員工，須獨自承擔辦事處營運下之所有工作，除了主任
11 原有職務外，尚須撐起被告公司臺北辦事處之日常營運及
12 業務拓展，同時負責會計、法務、清潔等工作，期間被告
13 公司雖曾於107年12月至108年12月間聘僱1名業務開發經
14 理，但並未緩解伊因人力不足而需超時工作之情形，於10
15 9年1月該名業務開發經理離職後，伊再度成為唯一員工，
16 經多次向被告公司反應，均未獲同意，且被告公司並未依
17 法律備置出勤紀錄，伊自107年4月15日起至108年12月間
18 均未紀錄出缺勤及上下班時間，自109年2月10日始以電子
19 郵件寄發工作時數表之模版，要求員工自109年1月起紀錄
20 出勤時間，作成工作時數表按月繳交，伊因此紀錄有109
21 年1月起至110年1月間之工作時數表；其後，被告公司因
22 企業內部政策，自110年2月起就前揭工作時數表改版，表
23 格上已載明工作時間為上午8時至下午4時，員工僅能選取
24 當日有出勤或請假或在家辦公，伊因此無法於工作時數表
25 如實紀錄上下班時間，無法據此計算真實之延長工作時
26 數，而因前揭人手不足之問題未獲解決，伊仍須常態性加
27 班，被告公司明知上情，卻未給付伊延長工時工資，伊迫
28 於無奈，只得於110年4月30日通知被告公司將於同年7月3
29 0日終止系爭契約，並分別於同年5月17日、6月7日、6月2
30 8日寄發律師函請被告公司支付延長工時工資，惟被告公
31 司之態度消極拒絕給付，而伊因工作量過大且常態性加

01 班，身心無法負荷，於109年12月16日就醫，經診斷有胸
02 痛、心悸、心律不整等症狀，並患有焦慮適應障礙症、適
03 應性失眠症及混合焦慮抑鬱症（下稱系爭疾病），受有職
04 業傷害，爰提起本訴，依勞基法第24、32、39、40條規定
05 請求被告公司給付107年4月15日起至110年7月30日止之延
06 長工時工資136,433.85元、依勞基法第59條第1項第2款規
07 定或民法第184條第1項前段、第2項、第195條規定請求被
08 告公司給付職業災害工資補償或不能工作之工作損失65,6
09 00元、依民法第184條第1項前段、第2項、第195條規定請
10 求被告公司給付非財產上損害50,000元，總計252,033.85
11 元等語。

12 （二）聲明：

13 1、被告應給付原告252,033.85元，及自起訴狀繕本送達翌日
14 起至清償日止，按週年利率5 % 計算之利息；

15 2、願供擔保，請准宣告假執行。

16 二、被告抗辯略以（程序抗辯詳如前述，不再贅述）：

17 （一）兩造先於106年12月5日依波蘭法簽訂波蘭華沙專案經理之
18 僱傭契約，該契約自106年12月5日起至107年4月14日止，
19 後伊公司指派原告擔任臺北辦事處主任，雙方復依波蘭法
20 簽訂臺北辦事處主任之僱傭契約（即原證2契約），試用
21 期間自107年4月25日至同年7月14日止，嗣簽訂系爭契
22 約，依原證2契約第1條第1項約定：「Ms Michalina Anna
23 Jendzejczyk is employed at Polska Agencja Inwesty
24 cji Handlu S.A. in full-time employment on the pos
25 ition of a Bureau Chief of the Foreign Trade Offic
26 e of the Employer in Taipei (Taiwan, R.O.C) .」

27 （中文翻譯：Ms Michalina Anna Jendzejczyk 全職受
28 僱波蘭商波蘭投資貿易局股份有限公司，擔任雇主駐臺北
29 對外貿易辦事處處長一職），可知原告係伊公司於中華民
30 國境內之代表人，負責處理伊公司臺北辦事處之一切事
31 務，並積極促進波蘭與中華民國之經濟合作，原告屬組織

01 單位負責人；伊公司並未規範原告應於上下班時間打卡及
02 應於幾點上下班，原告得自由決定其上下班時間，亦得自
03 由決定其工作地點即決定是否進辦公室或係在家上班，且
04 伊公司對於原告之出席狀況並未予以考核，並未指揮監督
05 員原告之出席狀況及其應工作之地點，兩造間顯然欠缺人
06 格上從屬性；再伊公司並未針對原告工作表現予以考核，
07 原證4僅係對外貿易辦事處之業績指標（即對外貿易辦事
08 處之排名），並非對於原告個人工作表現之考核；伊公司
09 係由波蘭財政部授權成立之獨立公司，原告係伊公司於中
10 華民國境內之代表人，需維護波蘭正面形象並積極創造投
11 資吸引力，因此就伊公司臺北辦事處之事務運作，全然仰
12 賴原告之專業知識及其相當能力，執行臺北辦事處相關業
13 務，如提供商業活動及投資之相關訊息、參與經濟會談、
14 促進經濟交流與合作等，且原告對於伊公司臺北辦事處具
15 有一定之裁量權及對外代表權，並非單純服從於伊之命，
16 與伊公司間為委任關係，並非勞基法規範之勞工，故其依
17 勞基法相關規定請求延長工時工資、依同法第59條規定請
18 求職業災害補償，及依民法第184條第2項規定，顯無理
19 由。再觀諸原告提出之事證，無法證明伊公司有何不法侵
20 害原告之行為；且原告於任職期間，亦從未向伊公司反映
21 過任何健康問題，何來原告所稱向伊公司求助無門？另原
22 告曾於109年3月2日至3日、5月25日至29日、8月3日至19
23 日向伊公司請特別休假，均經核准，亦無原告所稱其長時
24 間無法進行休養或請假休息之情事。是以，原告所提事證
25 並無法證明其罹患系爭疾病與其執行伊公司臺北辦事處之
26 職務間，具有任何因果關係，應駁回原告之請求。

27 （二）退步言之，如鈞院認兩造間為僱傭關係、適用勞基法相關
28 規定，原告計算延長工時工資之方式亦有違誤。實際上原
29 告多為上午9時上班，加上每日休息時間1小時，應係下午
30 6時後始可起算延長工作時間。伊公司依勞基法規定（伊
31 公司仍認本件準據法應以波蘭法為據）整理原告延長工作

時數如附表1、2 後並計算延長工時工資如下：

- 1、原告於109年1月至110年1月期間延長工時2小時以內之部分，扣除勞基法第35條前段休息時間及原告計算錯誤時數，總計314小時，共計14,377.37元（計算式： $34.17 \times 314 \times 1.34 = 14,377.37$ ）。
- 2、原告於109年1月至110年1月期間再延長工時2小時以內之部分，扣除勞基法第35條前段休息時間及原告計算錯誤時數，總計195小時，共計11,127.46元（計算式： $34.17 \times 195 \times 1.67 = 11,127.46$ ）。
- 3、原告於109年1月至110年1月期間之休息日工作，工作時間2小時以內之部分，共計6小時，工資按平日每小時工資另加給一又三分之一以上，共計274.73元（計算式： $34.17 \times 6 \times 1.34 = 274.73$ ）。
- 4、原告於109年1月至110年1月期間之休息日工作，工作2小時後再繼續工作而未超過8小時之部分，扣除勞基法第35條前段休息時間，共計9小時，工資按平日每小時工資另加給一又三分之二以上，共計513.58元（計算式： $34.17 \times 9 \times 1.67 = 513.58$ ）。
- 5、原告於109年1月至110年1月期間之休息日工作，工作超過8小時之部分，扣除勞基法第35條前段休息時間，共計0.5小時，工資按平日每小時工資另加給二又三分之二以上，共計45.62元（計算式： $34.17 \times 0.5 \times 2.67 = 45.62$ ）。
- 6、原告於109年1月至110年1月期間之例假日工作，工作未超過8小時之部分（未滿8小時者以8小時計算），共計48小時，工資加倍發給，共計1,640.16元（計算式： $34.17 \times 48 \times 1 = 1,640.16$ ）。
- 7、原告於109年1月至110年1月期間之休假日工作，工作未超過8小時之部分（未滿8小時者以8小時計算），共計176小時，工資加倍發給，共計6,013.92元（計算式： $34.17 \times 176 \times 1 = 6,013.92$ ）。
- 8、原告於109年1月至110年1月期間之例假日工作，工作超過

8小時而未超過10小時之部分，扣除休息時間及計算錯誤之時數，共計2小時，工資應加給一又三分之一以上，共計91.58元（計算式： $34.17 \times 2 \times 1.344 = 91.58$ ）；又原告並無於該期間之休假日工作10小時未超過12小時之情形。

9、綜上，原告於109年1月至110年1月請求之延長工時工資應係34,084.42元（計算式： $14,377.37 + 11,127.46 + 274.73 + 513.58 + 45.62 + 1,640.16 + 6,013.92 + 91.58 = 34,084.42$ ）

（三）聲明：

1、原告之訴駁回；

2、如受不利判決，願供擔保，請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執之事實（見本院卷第269至270頁、第558至559頁，並依判決論述方式作部分文字修正）：

（一）原告自107年4月15日起至110年7月30日止任職被告公司臺北辦事處，並為臺北辦事處之中華民國境內代表人，工作地點在臺北市信義區，每月約定報酬為8,200元。

（二）兩造簽有原證2契約、系爭契約。

（三）原告有於107年1月2日代表被告臺北辦事處向訴外人元大商業銀行股份有限公司設立銀行帳戶，並於同年6月間代表被告臺北辦事處與訴外人華新麗華股份有限公司簽署房屋租賃契約。

（四）原告於109年12月間經臺北榮民總醫院醫師診斷有心律不整、心悸、胸痛等情形，於110年6月25日、同年7月6日經大心診所醫師診斷罹患焦慮的適應障礙症、適應性失眠症，於110年9月22日日經波蘭醫師診斷為混合焦慮憂鬱症（即系爭疾病）。

（五）原告請假需以電子文件或書面方式申請，被告簽核後始完成請假程序，如被證6。

（六）原告每月繳交之工作時數表，如原證5，為依照被告要求填寫並提交的。

（七）依被告公司內部規章記載如有加班需求，應事先向被告申

01 請並經其核可後，方得加班。

02 四、本件爭點（程序爭點已經上述壹、程序方面為論述，以下僅
03 為實體爭點）：

04 （一）如準據法為我國法：

05 1、兩造間自107年4月15日至110年7月30日止是否為僱傭關
06 係？

07 2、如兩造為僱傭關係，原告是否有延長工時之情形？

08 3、如兩造為僱傭關係，原告有延長工時之情形，其依勞基法
09 第24、32、39、40條規定請求延長工時工資是否有理由？
10 金額若干？

11 4、如兩造為僱傭關係，系爭疾病是否屬職業災害？

12 5、如兩造為僱傭關係，系爭疾病屬職業災害，原告依勞基法
13 第59條第1項第2款規定請求職業災害工資補償是否有理
14 由？金額若干？

15 6、被告有無不法侵害行為致原告罹患系爭疾病？

16 7、原告依民法第184條第1項前段、第2項、第195條規定請求
17 不能工作之工資損失是否有理由？金額若干？（與前述3
18 條擇一為有利於原告之請求）

19 8、原告依民法第184條第1項前段、第2項、第195條請求非財
20 產上損害是否有理由？金額若干？

21 （二）如準據法為波蘭法：原告認本件應適用中華民國法律，並
22 無提出波蘭法之必要。

23 五、得心證之理由：

24 （一）爭點（一）下各項係以本件準據法為我國法為前提，而本
25 件準據法為波蘭法，已如前認定，則爭點（一）下各項欠
26 缺前提事實，即無論述之必要。

27 （二）如準據法為波蘭法：經本院於112年5月17日行言詞辯論期
28 日時為爭點整理，當日已曉諭原告訴訟代理人就本件準據
29 法如為波蘭法，原告應提出擬依波蘭法何法律請求延長工
30 時工資、職業災害補償及侵權行為損害賠償之主張，並於
31 112年6月26日發函請原告補正，嗣原告於112年7月19日言

詞辯論期日主張本件應適用中華民國法律，並無提出波蘭法之必要（見本院卷第270頁、第325至326頁、第558頁），則原告既未提出請求權基礎，此部分亦無論述之必要。

六、綜上所述，本件準據法為波蘭法，原告依勞基法第24、32、39、40條規定請求被告公司給付107年4月15日起至110年7月30日止之延長工時工資136,433.85元、依勞基法第59條第1項第2款規定或民法第184條第1項前段、第2項、第195條規定請求被告公司給付職業災害工資補償或不能工作之工作損失65,600元、依民法第184條第1項前段、第2項、第195條規定請求被告公司給付非財產上損害50,000元，及其法定遲延利息，均為無理由，應予駁回。原告之訴既經駁回，其假執行之聲請亦失所依據，應併予駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘主張與攻擊防禦方法，經核均與本件判決結果無影響，爰不一一予以審酌，附此敘明。

八、據上論結，本件原告之訴為無理由，依民事訴訟法第78條，判決如主文。

中 華 民 國 112 年 8 月 30 日
勞動法庭法官 方祥鴻

以上正本係照原本作成。

如對本判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中 華 民 國 112 年 8 月 30 日
書記官 林碧華