

臺灣高等法院民事判決

113年度重勞上字第5號

上訴人 葉秋焱(MICHALINA JENDREZEJCZYK)

訴訟代理人 蔡昆洲律師

陳炎琪律師

被上訴人 波蘭商波蘭投資貿易局股份有限公司

法定代理人 吾志遠(LANSKI LUKASZ PIOTR)

訴訟代理人 林光彥律師

陳瑩律師

上列當事人間請求給付職業災害補償等事件，上訴人對於中華民國112年8月30日臺灣臺北地方法院112年度重勞訴字第8號第一審判決提起上訴，並追加訴訟標的為同一聲明之請求，本院於114年7月22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

壹、程序方面：

一、按外國公司，於法令限制內，與中華民國公司有同一之權利能力，公司法第4條第2項定有明文。查被上訴人為經我國經濟部核准登記並設有國內辦事處之外國公司，現指派代表人為吾志遠，有經濟部民國107年5月7日經授中字第10733251560號函、110年10月8日經授商字第11001184590號函、外國公司辦事處變更登記表可稽（見原審卷第51、65、67頁）依上規定，被上訴人於本件訴訟即有當事人能力。

01 二、次按關於涉外事件之國際管轄權誰屬，涉外民事法律適用法
02 固未明文規定，惟實務上認為受訴法院尚非不得就具體情事
03 類推適用國內法之相關規定，以定其訴訟之管轄（最高法院
04 95年度台抗字第2號裁定意旨參照）；查上訴人為波蘭籍
05 人，被上訴人為外國公司，具有涉外因素；又上訴人之勞務
06 提供地在中華民國境內之臺北市信義區，依勞動事件法第5
07 條第1項、第6條第1項：「以勞工為原告之勞動事件，勞務
08 提供地或被告之住所、居所、事務所、營業所所在地在中華
09 民國境內者，由中華民國法院審判管轄」、「勞動事件以勞
10 工為原告者，由被告住所、居所、主營業所、主事務所所在
11 地或原告之勞務提供地法院管轄；以雇主為原告者，由被告
12 住所、居所、現在或最後之勞務提供地法院管轄」規定之類
13 推適用，我國法院就本件有管轄權。

14 三、按在第二審為訴之變更或追加，非經他造同意，不得為之，
15 但請求之基礎事實同一者不在此限，民事訴訟法第446條第1
16 項、同法第255條第1項第2款分別定有明文。查上訴人於原
17 審依我國勞動基準法（下稱我國勞基法）第24條、第32條、
18 第39條、第40條、第59條第2款、民法第184條第1項前段、
19 第2項、第193條、第195條規定為本件請求，原審判決上訴
20 人敗訴，上訴人不服提起上訴，另追加依依波蘭勞動法第15
21 1¹條第1項、波蘭民法第415條、第444條、第445條、第448
22 條為備位請求權基礎，為同一聲明之請求（見本院卷一第39
23 至42頁、第58至71頁、第239至240頁），均係本於兩造間勞
24 動關係所生之爭執，基礎事實同一，應予准許。

25 四、準據法部分：

26 (一)關於附表編號1部分：

27 按「法律行為發生債之關係者，其成立及效力，依當事人意
28 思定其應適用之法律。當事人無明示之意思或其明示之意思
29 依所定應適用之法律無效時，依關係最切之法律。法律行為
30 所生之債務中有足為該法律行為之特徵者，負擔該債務之當
31 事人行為時之住所地法，推定為關係最切之法律。但就不動

01 產所為之法律行為，其所在地法推定為關係最切之法律。」
02 涉外民事法律適用法第20條定有明文。經查：

03 1.兩造先於107年4月間簽立原證2契約（下稱試用期僱傭契
04 約），於第3條第1項約定：「This contract is concluded
05 for a probationary period from April 15th 2018 till
06 July 14th 2018.（中譯：本契約訂立之試用期從2018年4月
07 15日起至2018年7月14日止）」【見原法院111年度勞專調字
08 第311號卷（下稱勞專調卷）第70頁】，於試用期間屆至，
09 再於107年7月10日（於同年月00日生效）簽訂僱傭契約（下
10 稱系爭契約），於第8條第3項約定：「This contract, upo
11 n its conclusion, supersedes all prior arrangements
12 between The Parties regarding the matters regulated
13 in it.（中譯：本契約應取代契約雙方當事人先前就本契約
14 規範事項之所有協議）」等語（見原審卷287至294頁），堪
15 認兩造間之法律關係應以系爭契約為據。

16 2.依系爭契約第6條第5項約定：「The benefits referred to
17 in paragraphs 1-4 are subject to the provisions of P
18 olish tax law and social security law.（中譯：本條第
19 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
20 定）」；第8條第2、5項約定：「In matters not otherwis
21 e regulated by this contract, relevant provisions of
22 the labor law and other applicable legal acts shall
23 apply.（中譯：本契約未規範之內容，應適用勞動法或其他
24 適用法律之相關規範）」、「The Employer will fulfill
25 its obligations in the field of Polish tax law and s
26 ocial security law and the relevant double taxation
27 avoidance agreement, which obligations result from t
28 he conclusion of this contract.（中譯：雇主會依照波
29 蘭稅法、社會安全法以及相關避免雙重課稅之規範，遵守基
30 於本合約所生之義務）」；第3條第2項、第4條第1項則約
31 定：「In accordance with art. 36 § 1 of the Labor Co

01 de, the period of notice of termination of employmen
02 t contract depends on the period of employment with
03 a given employer and is equal to : 1) 2 weeks, if the
04 employee was employed for a period shorter than 6 mo
05 nths, 2) 1 month, if the employee was employed for a p
06 eriod of at least 6 months, 3) 3 months, if the emplo
07 yee was employed for a period of at least 3 years.

08 (中譯：依據勞動法第36條第1項之規定，終止僱傭契約之
09 通知期限應依據僱傭契約期間而定，並依照以下條件：(1)若
10 員工之受僱期間少於6個月，應於2週前通知；(2)若員工之受
11 僱期間已滿6個月，應於1個月前通知；(3)若員工之受僱期間
12 已滿3年，應於3個月前通知)」、「In each calendar yea
13 r, The Employee is entitled to a vacation leave in th
14 e dimension in which he/she is entitled in accordanc
15 e with the relevant provisions of the labor law. (中
16 譯：依相關勞動法令，員工有權於每個日曆年度享有休
17 假)」(見原審卷第303至305頁)，從而，系爭契約前揭約
18 定均約以波蘭稅法、社會安全法及依波蘭勞動法為兩造間僱
19 傭契約終止之規範，全無提及我國勞基法之相關規定，可認
20 依當事人之意思係選定波蘭法為系爭契約之準據法。又兩造
21 均為波蘭籍人或法人，上訴人現居波蘭(見勞專調卷第11
22 頁)，是以，關係最切之法律亦為波蘭法，是本件訴訟就上
23 訴人如附表編號1部分請求應以波蘭法律為準據法。

24 3.上訴人固主張：系爭契約並無訂定所謂之準據法條款，可徵
25 兩造並未合意約定應適用之準據法，至系爭契約提及波蘭法
26 之部分均屬稅法及社會安全法之範疇，其目的係要求雇主應
27 特別注意波蘭法中稅法及社會安全法之規定，無法以少數條
28 款提及波蘭稅法或社會安全法，遽論兩造有約定應適用之準
29 據法，而應回歸依涉外民事法律適用法第20條、第25條規定
30 適用中華民國法律為準據法等語。惟按解釋意思表示，固須
31 探求當事人之真意，不得拘泥於所用之辭句，但所用之辭句

業已表示當事人真意，無須別事探求者，即不得反捨所用之辭句而更為曲解（最高法院113年度台上字第374號判決意旨參照）。系爭契約第3條第2項已明確記載終止僱傭契約之通知期限係依勞動法第36條第1項之規定，第4條第1項則記載休假依相關勞動法令規定，及第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相關應適用法律之規定，佐以系爭契約第6條第5項、第8條第5項關於雇主會依波蘭稅法、社會安全法遵守基於系爭契約所生義務之約定，依前揭說明、體系解釋，足認兩造係合意以波蘭法為準據法，上訴人此部分主張，不足採信。

(二)關於附表編號2、3部分：

按「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25條定有明文。查上訴人所主張之侵權行為地在我國，故就上訴人主張其基於因職業災害所生侵權行為爭議而為附表編號2、3部分之請求，依上開規定，應以我國法為準據法。

貳、實體方面：

一、上訴人主張：伊自107年4月15日起於擔任被上訴人臺北辦事處主任乙職，約定每月薪資美金（下未載幣別，均同）8200元，勞務提供地為臺北市○○區○○路0號00樓，兩造並簽簽系爭契約，上訴人於執行業務時須遵守被上訴人制訂之工作規則及組織章程，同時須接受績效考核。被上訴人於上訴人任職前曾表示臺北辦事處包含上訴人共有3名派駐員工，即1名辦事處主任與2名業務開發經理，然上訴人自107年4月15日任職日至同年11月底，並無任何業務開發經理任職，上訴人須獨自承擔臺北辦事處工作，須撐起日常營運及業務拓展，同時負責會計、法務、清潔等工作。被上訴人雖曾於107年12月至108年12月間聘僱1名業務開發經理，但未緩解人力不足而須超時工作之情形，109年1月該名業務開發經理離職後，上訴人再度成為唯一員工，經多次向被上訴人反應，均未獲同意，且被上訴人並未依法律備置出勤紀錄，上訴人

01 自107年4月15日起至108年12月間均未紀錄出缺勤及上下班
02 時間，自109年2月10日始以電子郵件寄發工作時數表之模
03 版，並紀錄109年1月至110年1月間出勤時間，按月作成工作
04 時數表繳交；嗣被上訴人因企業內部政策，自110年2月起就
05 前揭工作時數表改版，表格上已載明工作時間為上午8時至
06 下午4時，員工僅能選取當日有出勤或請假或在家辦公，致
07 無法於工作時數表如實紀錄上下班時間，無法據此計算真實
08 之延長工作時數。因人手不足之問題未獲解決，上訴人仍須
09 常態性加班，被上訴人明知卻未給付延長工時工資，上訴人
10 因而於110年4月30日通知被上訴人將於同年7月30日終止系
11 爭契約，並寄發律師函請被上訴人支付107年4月15日至110
12 年7月30日之延長工時工資13萬6433.85元，惟遭被上訴人拒
13 絕給付。又上訴人因工作量過大且常態性加班，身心無法負
14 荷，於109年12月16日起陸續就醫，經診斷有胸痛、心悸、
15 心律不整等症狀，並患有焦慮適應障礙症、適應性失眠症及
16 混合焦慮抑鬱症（下稱系爭疾病），受有職業傷害，請求被
17 上訴人給付8個月職業災害工資補償或不能工作之損失6萬56
18 00元，及依侵權行為法律關係請求非財產損害5萬元。爰依
19 附表所載之請求權基礎，請求被上訴人給付25萬2033.85元
20 本息，原審為上訴人敗訴之判決，上訴人不服提起上訴，並
21 聲明：(一)原判決廢棄。(二)被上訴人應給付上訴人25萬2033.8
22 5元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率
23 百分之5計算之利息。(三)願供擔保，請准宣告假執行。

24 二、被上訴人則以：兩造先於106年12月5日依波蘭法簽訂波蘭華
25 沙專案經理之僱傭契約，該契約自106年12月5日起至107年4
26 月14日止，因被上訴人指派上訴人擔任臺北辦事處主任，復
27 依波蘭法簽訂試用期僱傭契約，嗣簽訂系爭契約。而上訴人
28 係被上訴人於中華民國境內之代表人，具有獨立裁量之權
29 限，得對外代表議約、簽約等，且對於臺北辦事處之經理亦
30 有指揮監督權，兩造間係成立委任關係，並非僱傭關係，自
31 不得請求加班費及職業災害補償。倘認兩造間係成立僱傭關

01 係，上訴人亦未舉證證明107年4月15日至110年7月30日有加
02 班之事實；縱認上訴人提出之109年1月至110年1月工作時數
03 表可證其有加班，惟依被上訴人工作規則，員工如需加班必
04 須事前提出申請，上訴人並未事前提出申請，自不符合請求
05 加班費之規定；況上訴人計算延長工時工資之方式亦有違
06 誤。又上訴人並未證明系爭疾病與執行業務間有何因果關
07 係，且其於任職期間，從未向被上訴人反映有何健康問題，
08 亦未證明被上訴人有何不法侵害之行為，參以上訴人曾於10
09 9年3月2日至3日、5月25日至29日、8月3日至19日請特別休
10 假，均經被上訴人核准，並無所稱長時間無法進行休養或請
11 假休息之情事，故上訴人請求職業災害補償金及侵權行為損
12 害賠償，亦無理由。另因上訴人係被上訴人於中華民國境內
13 之代表人，負責處理被上訴人臺北辦事處之一切事務，具有
14 管理之權限，依據波蘭勞動法第151⁴條第1項、被上訴人內
15 部工作規則第17條第5項規定，上訴人無權請求加班費；且
16 上訴人主張其罹患之系爭疾病，不符合波蘭勞動法職業病之
17 定義，亦無從證明係因執行被上訴人臺北辦事處之工作內容
18 或工作環境所致，其請求工資補償、無法工作之工資損失及
19 精神慰撫金，自無可採等語，資為抗辯。並答辯聲明：(一)上
20 訴駁回。(二)如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

21 三、兩造不爭執事項：（本院卷第一第269至270頁）

22 (一)上訴人自107年4月15日起至110年7月30日止任職被上訴人臺
23 北辦事處，為臺北辦事處之中華民國境內代表人，工作地點
24 在臺北市信義區，每月約定報酬為8200元。

25 (二)兩造於107年4月12日簽訂試用期僱傭契約，約定試用期從10
26 7年4月15日起至107年7月14日止；另於107年7月10日簽訂正
27 式僱傭契約即系爭契約（於同年月00日生效），約定僱傭期
28 間為107年07月15日至110年4月14日。

29 (三)上訴人有代表被上訴人臺北辦事處向元大商業銀行股份有限
30 公司設立銀行帳戶，並於107年6月間代表被上訴人臺北辦事
31 處與訴外人華新麗華股份有限公司簽署房屋租賃契約。

01 (四)上訴人於109年12月間經臺北榮民總醫院醫師診斷有心律不
02 整、心悸、胸痛等情形，於110年6月25日、同年7月6日經大
03 心診所醫師診斷罹患焦慮的適應障礙症、適應性失眠症，於
04 110年9月22日經波蘭醫師診斷為混合焦慮憂鬱症即系爭疾
05 病。

06 (五)上訴人請假需以如被證6之電子文件或書面方式申請，被上
07 訴人簽核後始完成請假程序。

08 (六)上訴人每月繳交之如原證5之工作時數表，為依照被上訴人
09 要求填寫並提交的。

10 (七)依被上訴人公司內部規章記載如有加班需求，應事先向被上
11 訴人申請並經其核可後，方得加班。

12 四、本院得心證之理由：

13 (一)關於上訴人請求延長工時工資部分：

14 上訴人主張與被上訴人間簽訂系爭契約，兩造間具有僱傭關
15 係，並請求被上訴人給付107年4月15日起至110年7月30日止
16 之延長工時工資等語。為被上訴人所否認，並以前詞置辯
17 稱：經查：

18 1.依系爭契約第1條第2項約定：上訴人有義務於其擔任職務之
19 權限及能力範圍內，謹慎且盡職履行其基於本契約的義務。
20 且需遵守勞動法令、雇主之規範、雇主公司之決議及組織規
21 範，以及其他適用之法規範（見原審卷第287、291、303
22 頁），是依上開約定，上訴人於執行業務時須遵守被上訴人
23 制訂之工作規則。又被上訴人工作規則第17條第5項規定：

24 「Employees occupying managerial and other indepe
25 nt positions may be employed, if necessary, outside
26 normal working hours without the right to remunerati
27 on for overtime.（中譯：管理職或其他屬獨立職位之雇
28 員，於必要時於正常工作時間外工作，無權請求加班之報
29 酬。）」（見原審卷第201頁、中譯見本院卷二第183頁）。

30 及波蘭勞動法第151⁴條規定：「§1. Employees managing th
31 e work establishment in the name of the employer, as

well as heads of organisational units, perform overtime work, as necessary, without the right to remuneration or a bonus for overtime work, subject to §2.

（中譯：以雇主名義管理職務之勞工，或組織單位之負責人，於必要時進行加班，應無權請求加班費或獎金，惟需遵守第2項之規定。）」、「§2. Heads of organisational units who work overtime on a Sunday or on a public holiday are entitled to remuneration and a bonus for overtime work in the amount specified in Article 151¹ §1, unless they are granted another day off in exchange for work on that day.（中譯：組織單位負責人於星期日或國定假日加班時，有權獲得依第151¹第1項規定之加班報酬或獎金，除其被准予以休假換取該加班之工作日外。）」（見原審卷第181頁、中譯見原審卷第89頁）。可知依被上訴人工作規則，具管理職或組織單位之負責人，原則上不得請求平日加班費，但例外在星期日或國定假日加班，得經董事會同意後申請加班費給付。

2. 另被上訴人工作規則第17條第8項規定：「Performing work in excess of the norm and on days off requires prior written confirmation of the need to perform it by the head of the organizational unit and the consent of the Management Board of PAIH.（中譯：如有於超過規定之時間或於休息日工作之情形，應由組織單位負責人事前書面確認有進行該工作之需求，並經PAIH董事會同意後，始得為之。）」（見原審卷第201頁、中譯見本院卷二第183頁），則依上述工作規則規定，上訴人如有加班需求，本應按事前申請，此乃因員工如有加班之事實，無論雇主就該員工加班行為是否實際給付加班費或以補休代之，對雇主而言均屬營運成本之增加，是以雇主關於員工有無加班事實及其必要，如已訂有相關規範，勞雇雙方本應遵循辦理，此屬被上訴人基於企業管理、成本控制與員工管考等因素，就工

時、加班費管理為必要之注意及建置防止措施。且本件上訴人曾提出加班申請書，申請其將於109年7月25日、109年7月26日、109年10月17日及109年11月21日等週六、日加班，並記載加班之日期、時間、及加班時間執行的事務，並於下方記載「基於上述工作，我請求在以下日期安排補休時間（如果不是全天，請指名具體時段）：...」，有上訴人提出之109年7月、10月、11月之加班申請書及中譯本（見本院卷一第375至385頁），益證被上訴人確係採取加班申請制。則上訴人於任職期間既曾依被上訴人工作規則第17條第8項規定，事前提出加班申請及補休，此亦符合波蘭勞動法第151⁴條之規定，即組織單位負責人原則上不得請求加班費，但於國定假日及星期日加班得以給予補休之方式作為加班之報酬。從而，上訴人為被上訴人臺北辦事處之代表人，即為組織單位負責人，其如有必要而於正常工作時間外工作，依被上訴人上開工作規則第17條第5項、第8項規定，上訴人本不得請求加班費，且如有加班需求，應事先向被上訴人申請並經其核可（見不爭執事項(七)），則上訴人既未曾持原證5工作時數表申請加班，亦未經核准，其主張有於上開時數表所載時間加班，並據此請求加班費，自非有據。上訴人雖主張工作規則第17條第5項規定，係針對專在夜間或假日工作之臨時工作人員，上訴人並不屬於本條規定所指情形，並無該條之適用云云，顯誤解上開規定。至上訴人援引波蘭Katowice上訴法院III APa 3/16判決，並指出被上訴人提出波蘭最高法院I PK 202/09判決主張相反見解，實質上不衝突云云，實為各自解釋，且與上開事實不符，亦無法作為有利上訴人之認定。

3. 上訴人另主張其製作原證5該109年1月至110年1月之工作時數表，並傳送給被上訴人，可見被上訴人不否認該工作時數表之內容等語。然為被上訴人所否認。查上訴人既擔任臺北辦事處代表人，就其工作規劃本有相當之彈性，亦無組織之上級指揮監督其出勤及業務安排之情，則僅以上訴人自行填

載工作時數表，尚難證明其所主張原證5之加班情形為真實。況被上訴人工作規則第17條第8項已明定加班應事前申請，上訴人亦曾多次依循前開規定向被上訴人提出加班申請，業如上述，上訴人既知悉被上訴人對於超出正常工作時間工作之申請及管理程序，仍未向被上訴人表示其有超出正常工作時間加班之情事，亦未曾事前或事後提出加班申請，自難以其曾向被上訴人傳送原證5之工作時數表，逕認兩造就該工作時數表已達成加班合意。故上訴人主張依該工作時數表可推定其有加班事實，即未可採，並據此請求被上訴人應按工作時數表給付延長工時工資，自屬無據。況上訴人於107年4月15日至108年12月31日，及於110年2月1日至110年7月30日該等期間，均未提出有何加班紀錄之文件或其他具體事證，而係以109年1月至110年1月之工作時數表依比例推算，並據以請求延長工時工資，亦乏所據。

- 4.從而，上訴人依兩造間系爭契約之僱傭關係請求延長工時工資，應以波蘭法為準據法，業如上述，則上訴人先位依我國勞基法第24、32、39、40條規定，請求被上訴人給付延長工資13萬6433.85元，並非有據。至上訴人備位依波蘭勞動法第151¹條第1項規定請求7萬9817.65元，亦非可採。

(二)關於上訴人請求職業災害工資補償或不能工作之工作損失及非財產上損害部分：

上訴人主張因人手不足，工作量過大且常態性加班，於109年12月16日起陸續就醫，經診斷患有系爭疾病，係屬職業災害，先位依我國勞基法第59條第2款、民法第184條第1項前段、第2項、第193條、第195條等規定，備位依波蘭勞動法、波蘭民法等規定，請求被上訴人給付8個月之工資補償或不能工作損失6萬5600元及非財產損害5萬元等情。然為被上訴人所否認，並以前詞置辯。經查：

- 1.按職業災害，係指該災害係勞工基於勞動契約，在雇主監督指揮下從事勞動過程中發生(即具有業務遂行性)，且該災害與勞工所擔任之業務間存在相當因果關係(即具有業務起因

性)，亦即勞工因就業場所或作業活動及職業上原因所造成之傷害(最高法院107年度台上字第1056號判決意旨參照)。上訴人雖提出臺北榮民總醫院門診紀錄、大心診所110年6月25日、同年7月6日之診斷證明書及返回波蘭後於110年9月22日就診之證明書為據（見勞專調卷第285至309頁），然觀諸上訴人所提出之臺北榮民總醫院門診紀錄僅載有「胸痛（未特定）」、「心悸」、「心律不整（未特定）」等病症，另大心診所診斷證明書所載病名為「有焦慮的適應障礙症。適應性失眠症」，醫師囑言為：「精神官個案自2020-11開始陸續出現失眠、焦慮等困擾，且合併身體症狀，於0000-00-00前來本院所就診，經臨床評估有上述診斷，開始接受藥物治療，建議宜適度休養。」，及波蘭專科精神科醫生提出之證明，雖記載上訴人於110年9月22日經診斷患有混合焦慮憂鬱症，然上開門診紀錄、診斷證明或證明書之內容，均未曾提及系爭疾病與上訴人在臺北辦事處之工作或工作環境有何因果關係，及是否係因於臺北辦事處工作負荷過重所致等情，不足以證明系爭疾病係與工作負荷及壓力有相當因果關係。故上訴人主張係任職被上訴人臺北辦事處工作時，因執行職務長期加班負荷過重所造成之職業災害，尚屬無據。

2. 上訴人另主張依我國勞動部職業安全衛生署訂定之「工作相關心理壓力事件引起精神疾病認定參考指引」（下稱參考指引），平均1個月加班80小時以上屬長時間勞動，以上訴人109年1月至110年1月工作時數表平均每月加班時數約73.4小時，診斷罹患系爭疾病前6個月之平均每月加班時數約59.75小時，可見已符合長時間工作而過度勞動等語，雖提出原證5即109年1月至110年1月之工時時數表為參（見勞專調卷第117至139頁）。惟上開工作時數表係上訴人自行填製，上訴人未曾執該紀錄表向被上訴人申請加班，已如前述，自難僅以該工作時數表逕認上訴人確有於長時間加班之情事，自難僅憑前揭參考指引即認上訴人係因長時間勞動致患有系爭疾病。是以，上訴人系爭疾病與其任職期間所從事工作間之相

01 當因果關係顯然有所欠缺，依前揭說明，殊難遽認屬我國勞
02 基法第59條所稱之職業災害。故上訴人依我國勞基法第59條
03 第2款，請求被上訴人給付8個月工資補償，尚屬無據。

- 04 3.又上訴人主張被上訴人使其工作超過法定工時上限，違反職
05 業安全衛生法第6條第2項第2款「雇主對下列事項，應妥為
06 規劃及採取必要之安全衛生措施：…二、輪班、夜間工作、
07 長時間工作等異常工作負荷促發疾病之預防。」該保護他人
08 法律，其得依民法第184條第1項前段、第2項、民法第195條
09 等規定，請求被上訴人賠償不能工作之損失6萬5600元及非
10 財產上損害5萬元等語。然上訴人主張其多次向被上訴人反
11 映人手不足之情況下，被上訴人仍未採取任何必要措施，並
12 提出於109年6月8日、同年10月14日寄送給被上訴人之電子
13 郵件為據（見勞專調卷第143至145頁、英譯文及中譯見勞專
14 調卷第147至149頁、第151至153頁）。觀諸上訴人雖曾於10
15 9年6月8日寄發電子郵件請求被上訴人新增臺北辦事處人
16 手，然上訴人於該信件係向被上訴人表示先前已核准之雇用
17 程序希望最終能夠完成，及臺北辦事處目前僅有一個人，已
18 降低辦事處工作效率，也造成很高的營運風險，無法確保辦
19 公室持續運作等語（見勞專調卷第152頁），並未見其向被
20 上訴人提及上訴人有因人手不足致其長時間加班之情事，亦
21 未曾向被上訴人反映其因此患有系爭疾病等任何健康問題，
22 自難僅憑被上訴人未回覆該封郵件，或未適時補足臺北辦事
23 處人力，已有違反職業安全衛生法第6條第2項第2款規定之
24 情事。況上訴人曾於109年3月2日至3日、5月25日至29日、8
25 月3日至19日向被上訴人請特休，均經被上訴人核准在案，
26 有兩造間電子郵件可參（見原審卷第223至261頁），堪認並
27 無上訴人所稱無法請假休息，或有於109年12月6日就醫前6
28 個月長時間加班致系爭疾病之情事。故上訴人主張被上訴人
29 違反保護他人之法令，及使其長時間加班致受有系爭疾病，
30 依據民法第184條1項前段、第2項規定請求損害賠償，亦難
31 准許。

01 4.從而，本件尚無從證明屬職業促發之職業災害或職業病而致
02 系爭疾病，已如前述，故上訴人先位依我國勞基法第59條第
03 2款、民法第184條第1項前段、第2項、第193條、第195條等
04 規定請求被上訴人給付工資補償或不能工作之損失6萬5600
05 元及賠償精神慰撫金5萬元，均屬無據。又上訴人主張其基
06 於因職業災害所生侵權行為爭議，依涉外民事法律適用法第
07 25條規定，應以我國法為準據法，業如前述，則其備位依據
08 波蘭勞動法、波蘭民法之規定，請求被上訴人給付6萬5600
09 元及非財產損害5萬元，亦非有據。

10 五、綜上所述，上訴人依我國勞基法第24條、第32條、第39條、
11 第40條、第59條第2款、民法第184條第1項前段、第2項、第
12 193條、第195條等規定，請求被上訴人給付252,033.85元本
13 息，為無理由，不應准許。原審所為上訴人敗訴之判決，並
14 無不合。上訴論旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理
15 由，應駁回其上訴。另上訴人追加備位依波蘭勞動法第151¹
16 條第1項、波蘭民法第415條、第444條、第445條、第448
17 條，而為同一聲明之請求，亦無理由，惟此部分因追加之訴
18 訟標的與原起訴之訴訟標的屬單一聲明之複數請求，毋庸另
19 予駁回之諭知。

20 六、本件為判決基礎之事證已臻明確，本院經逐一審酌兩造其餘
21 攻擊防禦方法及援用之證據，均認與前開論斷結果無礙，爰
22 不逐一論述，附此敘明。

23 七、據上論結，本件上訴為無理由，爰判決如主文。

24 中 華 民 國 114 年 8 月 19 日
25 勞動法庭

26 審判長法 官 黃雯惠

27 法 官 戴嘉慧

28 法 官 林佑珊

29 正本係照原本作成。

30 如不服本判決，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書狀，其
31 未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書狀

(均須按他造當事人之人數附繕本)，上訴時應提出委任律師或具有律師資格之人之委任狀；委任有律師資格者，另應附具律師資格證書及釋明委任人與受任人有民事訴訟法第466條之1第1項但書或第2項所定關係之釋明文書影本。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 114 年 8 月 19 日

書記官 蕭毓婷

附表（幣別：美金）

編號	請求金額	請求權基礎		
1	被上訴人應給付上訴人13萬6433.85元	先位請求權基礎： 依我國勞基法第24、32、39、40條請求被上訴人給付107年4月15日起至110年7月30日止之延長工時工資13萬6433.85元。	備位請求權基礎： 依波蘭勞動法第151 ¹ 條規定，請求自107年4月15日至110年7月30日間之延長工時薪資7萬9817.65元。	（見本院卷一第61頁） 波蘭勞動法第151 ¹ 條第1項：對於加班工作，除正常工資外，員工有權獲得以下工資： 1)工資的100%-適用於下列情形之加班工作：a)在夜間，b)在星期日和非屬員工工作日之節假日，c)因在星期日或節假日工作而獲得的休息日；2)工資的50%-適用於在第1點指定之日期以外的任何加班工作。
				（見本院卷一第163頁） Art 151 ¹ §1.For overtime work, apart from regular remuneration, the following allowance shall be due: 1)100 per cent of remuneration for overtime work performed: a)at night; b)on Sundays and legal holidays which, according to the relevant employee's working time schedule are not working days therefor; c) on a rest day given to the employee in exchange for work on Sunday or a legal holiday, in accordance with such employee's working time schedule; 2) 50 per cent of remuneration for overtime work on any day other than defined in subparagraph 1.
2	被上訴人應給付上訴人6萬5600元	先位請求權基礎： 依我國勞基法第59條第2款、第184條第1項前段、第2項、第193條規定工資補償或不能工作之損失6萬5600元。	備位請求權基礎： 依波蘭民法第415條、第444條規定應賠償其不法侵害上訴人身體健康所受無法工作之工資損失6萬5600元。	（見本院卷一第67頁） (1)波蘭民法第415條：因過錯侵害他人者，負損害賠償責任。 (2)波蘭民法第444條第1項、第2項：在身體或健康受損的情況下，損害賠償應涵蓋所有相應的費用。在被害人請求下，損害賠償義務人應提前支付醫療費用所需金額；若被害人永久失能，還應支付其轉行之職業準備費。若被害人失去全部或一
				（見本院卷一第173頁） (1)Art.415 Whoever by his fault caused a damage to another person shall be obliged to redress it. (2)Art.444§ 1.In the case of a bodily injury or a disturbance of health, the redress of the damage shall cover all the resulting costs. Upon the demand of the injured person the person liable for the redress of the damage shall deposit in advance the sum needed to cover the costs of medical treatment, and if t

			部之勞動能力，或其需求增加或未來成功機會減少，得向損害賠償義務人請求適當之撫恤金。	he injured person became permanently disabled, also the sum needed to cover the costs of his preparation for another occupation. § 2. If the injured person has lost completely or partly his ability to be gainfully employed or if his needs have increased or the chances of future success decreased, he may claim an appropriate pension from the person obliged to redress the damage.
3	被上訴人應給付上訴人非財產上損害5萬元	先位請求權基礎： 依我國民法第184條第1項前段、第2項、第195條規定。	備位請求權基礎： 依波蘭民法第445、448條規定。	(見本院卷一第70至71頁) (1)波蘭民法第445條第1項： 在前述條文規定之情況下，法院得裁定一筆適當金額予被害人，賠償其所受之損害。 (2)波蘭民法第448條第1項： 在侵犯個人利益之情形下，法院得裁定一筆適當金額予受害者，賠償其所受之非財產上損害，或判定支付一筆由其選擇之社區目的之適當金額，且不受其他排除侵權行為影響所需手段之制約。
			(見本院卷一第173頁) (1)Art.445 §1. In the cases specified in the preceding Article, the court may award an appropriate sum to the injured person as a pecuniary compensation for the wrong suffered. (2)Art.448 §1. In the case of an infringement of one's personal interests, the court may award to a person whose personal interests have been infringed an appropriate amount as pecuniary compensation for the wrong suffered or adjudge an appropriate sum of money to be paid for a community purpose chosen by him, irrespective of other means necessary to remedy the effects of the infringement.	
共計	25萬2033.85元			