

臺灣橋頭地方法院民事判決

110年度勞訴字第79號

原告 洪幼真
訴訟代理人 陳宏義律師
被告 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，本院於民國110年11月15日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣壹萬零肆佰伍拾貳元，及自民國一一〇年
六月二十四日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之一，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行，但被告如以新臺幣壹萬零肆佰伍拾貳元
為原告預供擔保，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序事項

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但擴張或
減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255
條第1項第3款定有明文。原告訴之聲明原為被告應給付原
告新臺幣（下同）1,400,064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，嗣於本院審理
時變更為被告應給付原告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（見本院
卷第27頁），核屬減縮應受判決事項之聲明，合於前揭規定
，應予准許。

貳、實體事項

一、原告主張：原告於民國101年10月1日至被告公司任職，每
月薪資為50,000元。105年8月1日被告公司將原告調往德
國開拓業務，原告長年在世界各地替被告公司拜訪客戶，參

01 加展覽，原告派駐國外後，每月薪資調整為10,800歐元，另
02 有房屋津貼400 歐元，至109 年10月5 日原告向被告公司請
03 辭，被告公司亦同意並將原告勞保退保。而原告於105 年8
04 月1 日調任國外後，經常在週末及週日出差，原告得請求國
05 外期間加班費716,097 元，又原告於105 年8 月1 日至109
06 年10月5 日期間尚有84天特休假未休，被告公司應給付特休
07 假未休工資456,791 元，另被告公司尚未給付原告109 年10
08 月工資10,452元，爰依勞動基準法（下稱勞基法）第22條、
09 第24條、第38條提起本訴等語，並聲明：（一）被告應給付
10 原告1,389,612 元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止
11 ，按週年利率5 %計算之利息。（二）願供擔保，請准宣告
12 假執行。

13 二、被告則以：原告於101 年10月1 日起受僱於被告公司擔任國
14 際貿易工作，每月薪資為50,000元，嗣因原告提議，希望長
15 住歐洲或美國工作，以推廣業務，被告公司亦予同意，而原
16 告最後選擇在德國長住，因此乃協議，先前於103 年間由被
17 告法定代理人陳政男出資，以原告為負責人名義在德國設立
18 的Grampus Pumpen股份有限公司（下稱德國GP公司），自10
19 5 年8 月1 日起由原告負責營運。依被告公司之員工職務調
20 動作業管理辦法第6 條規定，原告至德國期間，與被告公司
21 應是留職停薪之關係，已暫時凍結兩造原有僱傭之權利義務
22 關係，故原告應不得向被告主張加班費、特休假及薪資等權
23 利。縱認原告仍得依僱傭關係請求加班費等項目，惟原告遠
24 在德國，本即可自行安排工作日及休息、例假日，被告公司
25 未曾管理控制，原告亦未回報有加班之事實，更從未請求加
26 班費，原告應舉證證明有於工作5 天後又於星期六日加班之
27 事實，及有於全年度工作日都在工作而未休特休假，否則應
28 認已休完特休假。且縱認原告可以舉證證明加班及未休特休
29 假之事實，原告在國外期間每月可領取10,000歐元（若以1
30 歐元兌換新臺幣30元計算，即為300,000 元），對照原告在
31 臺灣期間每月月薪為50,000元，乃係因原告遠在德國，獨自

01 開展業務，需自行安排工作及花費，故兩造乃予以簡化，約
02 定以此固定之高額費用酬勞及其他可能發生之費用，即已包
03 括原告於勞動法上所享有之加班費及特休假，且此每月300,
04 000元之金額，遠遠超過每月基本工資加計加班費及特休假
05 未休等工資，因此原告自不得再請求。況原告多年來從未反
06 應請求加班費及特休假未休工資，現於多年後才請求，亦有
07 違誠信原則，應認不得再請求。退步言，縱仍認被告公司應
08 給付加班費、特休假未休工資、109年10月工資，應以月薪
09 50,000元計算，則加班費為217,313元、特休假未休工資14
10 0,000元、109年10月工資8,335元等語，資為抗辯，並聲
11 明：（一）原告之訴及假執行之聲請均駁回；（二）如受不
12 利判決，願供擔保，請准宣告免為假執行。

13 三、兩造經本院整理下列不爭執事項並協議簡化爭點，不爭執事
14 項如下：

- 15 （一）原告於101年10月1日起至被告公司任職，擔任國際貿易
16 業務工作，月薪為50,000元。
- 17 （二）德國GP公司為被告法定代理人陳政男出資設立，105年8
18 月1日原告至德國GP公司負責該公司營運拓展業務。原告
19 在國外期間每月領取10,800歐元，由德國GP公司支付5,90
20 0歐元，剩下4,900歐元由被告公司或被告法定代理人支
21 付，另每月有房屋津貼400歐元，由被告公司支付。
- 22 （三）原告在國外期間不需打卡，若出差可向被告公司請領差旅
23 費。
- 24 （四）兩造之僱傭關係於109年10月5日合意終止。
- 25 （五）若原告請求為有理由，以原告月薪10,800歐元計算，原告
26 得求加班費為716,097元、特休假未休工資465,791元；
27 以原告月薪50,000元計算，原告得請求加班費為217,313
28 元、特休假未休工資140,000元。

29 四、本件爭點為：

- 30 （一）原告於國外期間與被告公司之僱傭關係是否有效存續抑或
31 處於停止狀態？

01 (二) 原告於國外期間每月領取10,800歐元，是否包含工資、加
02 班費、特休假未休工資？

03 (三) 若原告請求為有理由，原告得請求之加班費、特休假未休
04 工資、109年10月薪資為多少？

05 五、本院得心證之理由：

06 (一) 原告於國外期間與被告公司之僱傭關係是否有效存續抑或
07 處於停止狀態？

08 1.原告主張於國外期間仍受僱於被告公司，據以請求加班費
09 等項目，被告公司則辯稱原告於國外期間與被告公司為留
10 職停薪關係，原告不得主張勞基法之加班費等項目等語。

11 2.經查，原告於101年10月1日起至被告公司任職，擔任國
12 際貿易業務工作，月薪為50,000元。又德國GP公司為被告
13 法定代理人陳政男出資設立，105年8月1日原告至德國
14 GP公司負責該公司營運拓展業務。原告在國外期間每月領
15 取10,800歐元，由德國GP公司支付5,900歐元，剩下4,90
16 0歐元由被告公司或被告法定代理人支付，另每月有房屋
17 津貼400歐元，由被告公司支付。原告在國外期間不需打
18 卡，若出差可向被告公司請領差旅費等情，為兩造所不爭
19 執，又兩造對於原告於國內及國外期間之工作內容均屬相
20 同乙節，均不爭執（見本院卷第315頁），則原告既係由
21 被告公司派駐至德國，係為被告公司發展業務，且原告於
22 國外期間之每月工資10,800歐元，係由德國GP公司與被告
23 公司共同支付，而德國GP公司又係被告公司具有實質控制
24 力之關係企業，可認原告於國外期間之工資係由被告公司
25 給付，且被告公司亦有依原告之申請給付原告差旅費，足
26 見原告於國外期間，仍係受被告公司之指揮監督，且被告
27 公司亦有給付工資及差旅費，故原告於國外期間與被告公
28 司之僱傭關係仍係有效存續。被告公司雖辯稱兩造間關係
29 應係留職停薪等語，惟被告公司確實有按月給付工資，亦
30 有給付差旅費，顯見原告並非留職停薪，故被告上開所辯
31 尚非可採。

01 (二) 原告於國外期間每月領取10,800歐元，是否包含工資、加
02 班費、特休假未休工資？

03 1.按工資由勞雇雙方議定之，但不得低於基本工資，勞動基
04 準法第21條第1項定有明文。而勞雇雙方於勞動契約成立
05 之時，係基於平等之地位，勞工得依雇主所提出之勞動條
06 件決定是否成立契約，則為顧及勞雇雙方整體利益及契約
07 自由原則，如勞工自始對於勞動條件表示同意而受僱，勞
08 雇雙方於勞動契約成立時即約定例假、國定假日及延長工
09 時之工資給付方式，且所約定工資又未低於基本工資加計
10 假日、延長工時工資之總額時，即不應認為違反勞動基準
11 法之規定，勞雇雙方自應受其拘束，勞方事後不得任意翻
12 異，更行請求例、休假日之加班工資。故關於勞工應獲得
13 之工資總額，原則上得依工作性質之不同，任由勞、雇雙
14 方予以議定，僅所議定之工資數額不得低於行政院勞工委
15 員會所核定之基本工資，此種工資協議方式並不違背勞動
16 基準法保障勞工權益之意旨，且符合公平合理待遇結構，
17 則雙方一旦約定即應依所議定之工資給付收受，不得於事
18 後反於契約成立時之合意主張更高之勞動條件。

19 2.原告主張兩造約定國外期間之月薪10,800歐元，並未包含
20 加班費及特休假未休工資，故原告仍得請求加班費、特休
21 假未休工資等語，被告公司則辯稱月薪10,800歐元已包括
22 工資、加班費、特休假未休工資，原告自不得再為請求等
23 語。經查，證人張愷庭證述：原告要求到德國拓展業務，
24 被告公司也同意派原告出去。當初原告、我、會計主管談
25 了一下，原告說在德國消費高，需要這樣的薪水，約定1
26 0,000 歐元以上，被告公司認為太高，之後請原告明確講
27 一個金額即10,800歐元，還有一些房租津貼400 歐元，所
28 以被告公司就給原告一個月10,800歐元及房租津貼400 歐
29 元。因為外派，原告又做負責人，其他就原告概括承受。
30 差旅費如果在德國出去，就直接在德國公司申請差旅費用
31 ，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，都是由被告公司支出。當初沒有提到加班費或特休假未休工資如何計算，因為原告是德國負責人，還需要什么加班費，我們就讓原告當負責人，全部自己作主，特休是在臺灣出差遇到六日才會給補休，退休也是由勞退部分提撥。原告在國外期間不需要打卡或向被告公司請假，我們沒有規定，所以原告有無請假我們都不知道等語（見本院卷第199至201頁），足見原告外派至德國時，係與被告公司約定每月工資10,800歐元及房屋津貼400歐元，且上開金額係原告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：原告在國外期間差旅費，在德國就向德國公司申請，原告回臺灣時一併帶回來給出納核對，非用E-mail方式申請，是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，原告在公司這麼久應該要知道。原告在國外期間沒有申請請領加班費。原告之前在國內期間只有請領補休，沒有申請過加班費等語（見本院卷第205至207頁），則原告於國外期間曾申請差旅費，未曾向被告公司申請加班費或補休，對照原告於國內期間會向被告公司要求補休之情況，可知兩造當初應係考量原告派駐在德國之業務性質，由原告自行安排工作及休假時間，遂簡化約定每月工資10,800歐元，可認兩造約定每月10,800歐元應已包含工資、加班費及特休假未休工資，否則原告豈有不向被告公司反應、主張其應有權益之理？另依據歐盟統計局2019年1月調查歐盟國家最低工資統計，德國每月最低工資為1,557歐元。德國大學生平均入行薪資為每年42,000歐元，德國人的平均薪資則為每年28,000歐元，有勞動部之德國勞動環境及勞動法令簡介資料附卷可參（見本院卷第289至309頁），可見原告向被告公司提出

01 每月10,800歐元，已甚高於德國人平均薪資，而原告在國
02 內及國外期間之工作內容均相同乙節，為兩造所不爭執，
03 對照原告於國內期間之月薪為50,000元，如遇假日加班，
04 原告會請求補休，則原告於國外期間除按月領取10,800歐
05 元外，即不曾向被告公司主張補休，可見原告提出每月10
06 800 歐元及房屋津貼400 歐元之金額，應已考量其獨自在
07 國外拓展業務、拜訪客戶、參展之特殊工作性質，而將其
08 工作時間及休假時間一併納入計算，遂約定高於當地平均
09 薪資之金額，足認兩造當初約定每月10,800歐元應係包含
10 工資、加班費及特休假未休工資。

11 3.是以，本院綜合上開事證，認定兩造為簡化原告於國外期
12 間工資、加班費、特休假未休工資計算之繁雜，約定原告
13 於國外期間之每月10,800歐元應已包括工資、加班費、特
14 休假未休工資，又縱依原告主張加班天數最多之年度即10
15 7 年有16個星期六及19個星期天加班為例，以當時基本工
16 資23,100元（日薪770 元、時薪96元）計算，被告公司每
17 月應給付原告之工資不得低於25,941元【計算式：平均每
18 月加班費： $(1216 \times 16 + 770 \times 19) \div 12 = 2841$ ； $2841 +$
19 $23100 = 25941$ ，元以下四捨五入】，加計原告之平均每
20 月特休假未休工資2,083 元（計算式： $15 \times 50000 \div 30 \div$
21 $12 = 2083$ ，元以下四捨五入），被告公司給付原告之工
22 資加計特休假未休工資不得低於28,024元，惟被告公司每
23 月實際給付原告工資為10,800歐元（以1 歐元兌換新臺幣
24 30元計算，即為324,000 元），遠高於基本工資為基準所
25 計算之例休假工資、延長工時及特休假未休工資之總和，
26 故兩造所約定勞動條件並未低於勞基法所定之最低標準，
27 ，依前揭說明，兩造之協議自屬有效，則勞雇雙方自應受
28 其拘束，故原告再請求國外期間之加班費716,097 元、特
29 休假未休工資465,791 元，即屬無據，應予駁回。

30 （三）若原告請求為有理由，原告得請求之加班費、特休假未休
31 工資、109 年10月工資為多少？

01 1.工資應全額直接給付勞工，勞基法第22條第2項前段定有
02 明文。

03 2.原告請求被告公司應給付國外期間之加班費、特休假未休
04 工資，為無理由，業如前述，惟原告主張被告公司未給付
05 109年10月工資10,452元，被告公司則辯稱應以每月50,0
06 00元計算，僅能請求8,335元等語。經查，兩造之僱傭關
07 係於109年10月5日合意終止，為兩造所不爭執，被告公
08 司亦自承尚未給付109年10月工資（見本院卷第283頁）
09 ，而被告公司雖辯稱應以月薪50,000元計算，原告僅能請
10 求8,335元，惟原告於109年10月本薪為10,687元，扣除
11 勞保費235元，實領金額為10,452元，有被告公司提出之
12 109年10月薪資明細表附卷可參（見本院卷第169頁），
13 足見原告於109年10月工資為10,452元，被告公司所辯，
14 自非可採，原告請求被告公司給付109年10月工資10,452
15 元，為有理由，應予准許。

16 六、綜上所述，原告依勞基法第22條第2項前段請求被告公司給
17 付109年10月工資10,452元，及自起訴狀繕本送達翌日即11
18 0年6月24日起至清償日止（見本院卷第53頁），按週年利
19 率5%計算之利息，係有理由，應予准許；逾此範圍之請求
20 ，為無理由，應予駁回。

21 七、本件主文第1項原告勝訴部分，係就勞工之給付請求，為雇
22 主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，依職權宣
23 告假執行，並依同條第2項規定，職權宣告被告預供擔保後
24 ，得免為假執行。至於原告敗訴部分，其假執行之聲請已失
25 所依附，應併予駁回。本件訴訟費用，依民事訴訟法第79條
26 ，命兩造以比例負擔。

27 八、本件事證已臻明確，兩造所為其他主張、陳述並所提之證據
28 ，經本院審酌後，認均與本件之結論無礙，爰不一一詳予論
29 述，附此敘明。

30 九、據上論結，原告之訴為一部有理由，一部無理由，判決如主
31 文。

01 中 華 民 國 110 年 11 月 29 日
02 勞 動 法 庭 法 官 王 碩 禧

03 以 上 正 本 係 照 原 本 作 成

04 如 對 本 判 決 上 訴 ， 須 於 判 決 送 達 後 20 日 之 不 變 期 間 內 ， 向 本 院 提
05 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 。

06 中 華 民 國 110 年 11 月 29 日
07 書 記 官 陳 韋 伶