最高法院民事判決

109年度台上字第2208號

上　訴　人　郭震宇

訴訟代理人　詹文凱律師

被 上訴 人　貿緯商事有限公司

法定代理人　王岳雨

上列當事人間請求給付資遣費等事件，上訴人對於中華民國 108年3月19日臺灣高等法院第二審判決（107 年度勞上易字第1號），提起上訴，本院判決如下：

主　文

原判決關於駁回上訴人之上訴及追加之訴，暨該訴訟費用部分廢棄，發回臺灣高等法院。

理　由

本件上訴人主張：伊自民國96年 4月14日起受僱於被上訴人（下稱系爭契約），被上訴人於105年11月25日通知於同年12月2日資遣伊，應給付伊預告工資新臺幣（下同） 5萬5000元、資遣費26萬4993元、特別休假工資11萬6410元、105年11月之加班費4萬877元，共計47萬7280元，及應提撥不足之勞工退休金30萬5754元。扣除第一審所命給付，被上訴人尚應給付7萬4222元。求為命被上訴人如數給付並加計自106年4月21日起算法定遲延利息之判決。嗣於原審主張伊在職期間，除返台假外，每日幾乎自下午5時30分至11時30分均在工廠加班，週六、日自上午7時30分至下午4時30分亦須加班，被上訴人尚應給付102年3月15日起至105年10月31日止之延長工時加班費、休息日及國定假日工資計219萬8903 元等語，追加依系爭契約之約定、勞動基準法（下稱勞基法）延長工時工資之規定，請求被上訴人給付219萬8903元，及自107 年3月16日起算法定遲延利息（未繫屬本院部分，不予贅述）。

被上訴人則以：否認上訴人有加班事實，且伊均已依法予以投保並提撥勞工退休金，亦依法給予其特別休假，復於106年6月8日將其預告工資2萬元、資遣費5萬4222元，合計7萬4222元匯入上訴人於勞動部勞工保險局設立之勞工退休金專戶中。縱上訴人

得為請求，惟自本件起訴之日起回溯 5年期間，其餘特別休假工資部分已罹於5年之消滅時效等語，資為抗辯。

原審駁回上訴人請求被上訴人給付 7萬4222元本息部分之上訴及追加請求被上訴人給付 219萬8903元本息部分之訴，無非以：被上訴人自96年 4月14日起僱用上訴人，嗣於105年12月2日將之資遣，應給付上訴人預告工資5萬5000元、資遣費 26萬4993元、特別休假工資11萬6410元、 105年11月之加班費4萬877元。被上訴人已給付上訴人預告工資2萬元、資遣費 5萬4222元，計7萬4222元等情，為兩造所不爭。經扣除被上訴人已付金額，被上訴人應給付上訴人40萬3058元（此部分業經第一審判命被上訴人給付確定）。上訴人雖主張其於第一審請求給付55萬1502元，第一審諭示應扣除被上訴人已給付之7萬4222 元後，已將請求之特別休假工資19萬632元減少7萬4222元，為11萬6410元，全部請求金額減縮為47萬7280 元，第一審於計算給付金額時，又再次扣減7萬4222元，致有重複扣減之情形云云，惟上訴人於第一審如有扣除此部分給付之意思，即應分別自被上訴人應付之預告工資 5萬5000元及資遣費26萬4993元中扣除，豈有於特別休假工資中扣除之理，上訴人復未舉證證明其特別休假工資為 19萬632元，係與事實相符，而得撤銷前揭有關此部分11萬6410元之自認，則上訴人上開請求，洵屬無據。又按雇主與勞工約定之工作如係長期派駐海外，因各國之勞動條件、生活水準大多不同，故有關工作時間、休息及休假等事項，除契約有特別約定外，自應適用派駐地之法律規定。依兩造於100年6月27日簽訂之勞動契約書（下稱系爭勞動契約）第1 條約定：被上訴人聘僱上訴人擔任派駐海外生產品質管理；上訴人於被上訴人提供之工作場所內（包含派遣至中國大陸）；上訴人之工作時間依循被上訴人規定辦理：1.每週一至週五，早上 7：30至中午11：30（中午休息一小時，午餐工廠供膳；2.下午12：30至16：30（晚餐休息一小時，晚餐工廠供膳）；3.晚班17：30至20：00（合計10.5小時工時制）；4.週六，早上7：30至中午11：30（週六合計 4小時工時制)；5.週日休假，倘遇固定假日放假則依當地主管機關相關法規辦理；6.出差

期間則需配合出差需求及當地工作時間等情，足認兩造係約定適用大陸地區有關工作時間、休息及休假之規定。上訴人復未舉證證明大陸地區有關工作時間、休息及休假之規定，徒以自行製作之工作日及休息日統計表，主張其得請求該統計表所示之延長工時加班費、休息日及國定假日工資云云，自不足採。又依系爭勞動契約第6條第2項約定：上訴人同意不享有勞基法所賦予之特休假，而被上訴人同意上訴人每工作滿三個月可返台7 日（含例假日），扣除例假日後，上訴人每工作滿三個月有5 日返台假，一年有20日返台假，在其工作滿10年前，應係優於勞基法第38條所定之特別休假15日，則兩造既額外約定在上訴人工作滿10年前，給予優於勞基法所定之特別休假，上訴人復未舉證證明上開約定有違反大陸地區勞動條件規定之情事，其逕依自行製作之統計表請求被上訴人給付延長工時加班費、休息日及國定假日工資云云，亦乏所據。從而，上訴人請求被上訴人再給付 7萬4222元本息，另依系爭契約之約定及勞基法第16條、第17條之規定，追加請求被上訴人給付延長工時加班費、休息日及國定假日工資 219萬8903元本息，為無理由，應予駁回等詞，為其判斷之基礎。

惟查上訴人起訴主張被上訴人應給付之特別休假工資19萬632 萬元，加計預告工資、加班費及資遣費，共計55萬1502元。嗣於106年8月9日提出爭點整理㈡狀，陳述：因被上訴人已給付伊7萬4222元，訴之聲明即有予以變更之必要，變更後之訴之聲明為被上訴人應給付伊47萬7280元本息。第一審法院協商整理兩造不爭執事項，其中第㈠項記載：被上訴人於106年6月8日將7萬4222元匯入上訴人之帳戶中；第㈣項載明：若上訴人勝訴，則被上訴人應給付預告工資 5萬5000元、資遣費26萬4993元、特別休假工資11萬6410元、加班費4萬877元（見一審卷一第18、20、23、131、167頁），上開兩造不爭執事項既未載明被上訴人指定其所匯款項係抵充何項債務，則上訴人主張：伊已於請求給付之金額中扣除該 7萬4222元，第一審判決未注意其請求金額中已減除被上訴人匯款 7萬4222元，於判決金額中再次扣減之等語，是否全然無稽，有予以釐清之必要。次按我國人民在臺灣成立勞動契約，

除所約定之契約內容優於勞基法規定，應從其約定外，自應適用勞基法之規定，此於勞工受僱後派至大陸地區工作之情形，並無不同。是外派至大陸地區工作之勞工，縱其工作時間、休息及休假等事項，應依當地之規定，但如其工時超過勞基法之限制，則除雙方就此已為優於勞基法規定之約定外，雇主仍不免其依勞基法規定所負給付超時工資之義務。查兩造均為本國人，且上訴人自始即係在臺灣接受被上訴人僱用而成立勞動契約，僅外派至大陸地區工作；而系爭勞動契約第1 條所定上訴人之工作時間，如已逾勞基法規定，則除被上訴人能證明上訴人未依該約定服勤外，自應推認上訴人係依該約定提供超時之勞務。職是，上訴人請求被上訴人給付超時工資，要與大陸地區法律之規定為何無涉。乃原審以上訴人未舉證證明大陸地區規定，逕為其不利之認定，自有可議。上訴論旨，指摘原判決關於其不利部分為不當，聲明廢棄，非無理由。

據上論結，本件上訴為有理由，依民事訴訟法第477條第1項、第478條第2項規定，判決如主文。

中華民國109年11月12日

最高法院勞動法庭

審判長法官 高孟焄

法官 彭昭芬

法官 蘇芹英

法官 邱璿如

法官 徐福晉

本件正本證明與原本無異

書記官

中華民國109年11月24日