臺灣臺北地方法院民事判決

111年度勞訴字第370號

原　　告　陳裕傑
000000000000000000
訴訟代理人　陳俊文律師
被　　告　東碩資訊股份有限公司
000000000000000000
000000000000000000
法定代理人　曹賜正
訴訟代理人　丁秋玉律師

上列當事人間請求給付加班費等事件，本院於民國112年8月30日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

一、原告之訴及假執行之聲請均駁回。

二、訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序部分

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項但書第3款定有明文。查原告起訴原聲明第1項請求被告給付新臺幣（下同）161萬4,727元本息，第2項請求被告提繳8萬7,458元至原告之勞工退休金專戶（見本院卷一第9頁），嗣經數次變更後，最終於民國112年8月17日具狀變更請求之金額為186萬9,146元（見本院卷三第9頁），經核原告所為變更屬擴張應受判決事項之聲明，揆諸前揭規定，應予准許。

貳、實體部分

一、原告主張：原告自109年2月10日起受僱於被告，於同年月11日至23日間支援被告台北廠設立工作，於同年月25日起派駐由被告於中國百分之百持股之昆山廠擔任營運處副總經理（即昆山廠廠長），復於110年5月21日起返台擔任營運處副

總經理（即台北廠廠長），兩造約定月薪為15萬元，每日上下班時間為上午8時30分至下午5時30分，中午休息1小時（下稱系爭勞動契約）。嗣因原告與被告之總經理於工作上發生摩擦，被告遂於111年5月12日依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第5款規定，終止系爭勞動契約。惟被告尚積欠原告加班費161萬3,026元（含109年2月至110年4月中國昆山廠部分加班費81萬9,419元、110年5月至111年5月台北廠部分加班費79萬3,607元）、特別休假未休工資9萬5,000元（含109年3天以及109年至110年返台假16天）、110年度紅利16萬1,120元未給付。爰依勞基法第24條、第38條第4項、第29條規定提起本件訴訟等語，並聲明：㈠被告應給付原告186萬9,146元，及其中161萬4,727元自起訴狀繕本送達翌日起，其餘25萬4,419元自民事綜合言詞辯論意旨狀繕本送達翌日起，均至清償日止，按年息5%計算之利息。㈡願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：原告為處級最高主管，下轄工程部、品保部、製造部、資材部及行政管理部，就人事晉用、考核、考勤、財務支出等重要事項有獨立裁量決策權限，且上下班無須打卡，工作採責任制，被告委任或解任原告並有依法申報，足認原告為被告依公司法設置之經理人，為原告提繳勞工退休金僅為經理人之福利措施，兩造間屬委任關係，原告依勞基法所為各項請求均屬無據。縱原告得請求加班費，因其未依被告公司規定於加班前提出申請，已不得申報加班費，且被告與中國昆山廠互為獨立法人，非原告於昆山廠加班並請求給付加班費之義務主體，被告並已將原告特休未休工資全部結清，原告重複請求顯無理由。另原告非屬勞工，且已被解任而不符合分配紅利條件，況雇主得選擇給付勞工獎金或紅利，原告已領取110年度年終獎金26萬6,000元，自不得請求110年度紅利，被告並以原告未請假而溢領之薪資47萬9,375元為抵銷抗辯等語，資為抗辯，並聲明：㈠原告之訴及假執行之聲請均駁回。㈡如受不利判決，願供擔保免為假執行。

三、兩造不爭執事項：（見本院卷三第91頁，並依判決文字調整）

㈠原告自109年2月10日至110年5月20日任職於昆山廠，擔任營運處副總經理。

㈡原告自110年5月21日至111年5月20日任職於被告公司，擔任營運處副總經理（俗稱台北廠廠長）。

㈢原告月薪為15萬元，不論在昆山廠或被告公司，且從未因遲到或曠職遭到扣薪。

㈣被告已於111年1月25日給付原告110年度年終獎金26萬6,000元。

四、得心證之理由：

㈠原告任職於昆山廠期間，有無與被告成立契約關係？

1.按僱用人非經受僱人同意，不得將其勞務請求權讓與第三人；委任人非經受任人之同意，不得將處理委任事務之請求權，讓與第三人，民法第484條第1項前段、第543條分別定有明文。則依該等規定反面解釋，僱用人或委任人若經受僱人或受任人同意，即得將其勞務請求權讓與第三人，且於該項勞務請求權讓與期間，受僱人或受任人即無義務對於僱用人或委任人提供勞務。

2.經查，被告於109年1月16日通知原告錄取，擔任被告昆山廠營運處副總經理乙職，有聘任通知書為憑（見本院卷二第255頁），原告並於同年2月10日簽署外派同意書，同意接受被告指派至中國工作，並遵守被告相關派駐辦法及各項內部管理規章，並聽從被告指派、承辦相關業務，以及服從駐地單位最高主管之指揮監度等節，亦有該同意書可稽（見本院卷二第257頁），嗣被告於109年3月2日以公告字第000000000號公告：「昆山營運處主管陳裕傑副總經理於2020年2月26日至昆山廠到任，相關文件自2020年3月1日起由陳裕傑副總經理負責簽核」等語（見本院卷一第171頁），參以被告自陳：原告每月薪資為15萬元，於派遣期間由被告給付6萬540元、中國雇主給付8萬9,460元等語（見本院卷一第161

頁）。則據此足證原告在昆山廠工作期間，仍係與被告間有契約約關係存在（至於契約關係性質為何，詳下述），縱然被告因派駐地法令規定，另外成立子公司【即東碩電子（昆山）有限公司】，亦僅係因被告得原告之同意，將被告對原告之勞務請求權讓與被告所屬集團之子公司，並由該子公司與被告分別對原告給付薪資。故原告經被告派遣至昆山廠期間，仍與被告成立契約關係。

㈡兩造間之契約為勞動契約或委任契約？

1.按勞動契約與委任契約固均約定以勞動力之提供作為契約當事人給付之標的。惟勞動契約係當事人之一方，對於他方在從屬關係下提供其職業上之勞動力，而他方給付報酬之契約，與委任契約之受任人處理委任事務時，並非基於從屬關係不同。公司經理人與公司間之關係究為勞動關係或委任關係，應視其是否基於人格上、經濟上及組織上從屬性而提供勞務等情加以判斷。凡在人格上、經濟上及組織上完全從屬於雇主，對雇主之指示具有規範性質之服從，為勞動契約。反之，如受託處理一定之事務，得在委任人所授權限範圍內，自行裁量決定處理一定事務之方法，以完成委任之目的，則屬於委任契約（最高法院97年度台上字第1542號判決意旨參照）。是公司經理人於事務之處理，縱或有接受公司董事會之指示，倘純屬為公司利益之考量而服從，其仍可運用指揮性、計畫性或創作性，對自己所處理之事務加以影響者，亦與勞動契約之受僱人，在人格上及經濟上完全從屬於雇主，對雇主之指示具有規範性質之服從，迥然不同（最高法院97年度台上字第1510號判決意旨參照）。

2.人格從屬性部分：

⑴被告辯稱原告上下班無須打卡，工作採責任制乙節，業據證人即昆山廠管理部經理朱湘鈺於言詞辯論時證稱：原告在昆山廠為免刷卡人員，其上下班時間因無任何紀錄，在出勤系統是看不出來，我有帶能連線差勤系統的電腦可以當庭展示；昆山廠人事規章制度雖明訂所有員工均需刷卡，但現實

是部級以上主管可以不用，我都有親自告知；我比原告早到昆山廠，故原告到昆山廠報到時，是由我親自跟他說明相關規範，另部級以上主管是免刷卡人員，我也會親自跟他們說等語（見本院卷二第242至243頁、第247頁），且本院當庭勘驗證人朱湘鈺所攜帶之筆記型電腦，並請其操作東寶人力資源管理系統調出原告在職期間即109年整年度之上下班出勤紀錄，結果為頁面無任何資料，有勘驗筆錄為憑（見本院卷二第244頁），且依原告提出其於台北廠任職期間之打卡紀錄（見本院卷一第59至73頁），其打卡時間並不完整，並有打卡時間晚於其所稱之上班起始時間或早於下班終止時間，且原告不論在昆山廠或台北廠，從未因遲到或曠職遭到扣薪，亦為兩造所不爭執（見不爭執事項㈢）。故被告辯稱原告上下班無須打卡，工作採責任制等語，尚非無據。

⑵至原告主張其上下班皆須刷卡乙節，固據提出出勤卡片為憑（見本院卷二第381頁），然如上所述，原告並未因遲到或曠職遭到扣薪，是即便其未打卡或打卡時間未確實，亦未遭受有任何不利益。是原告此部分主張，難認有據。

⑶綜上所述，原告接受被告之人事監督與管理程度，遠低於一般員工，並非完全從屬於被告，兩造間顯然不具有人格從屬性。

3.組織從屬性部分：

⑴就業務決策而言，證人即被告公司廠務總經理范崇榮於本院言詞辯論時證稱：原告在昆山廠擔任營運處副總經理，負責管理；原告於110年5月左右回台，擔任台北廠廠長，內部組織體系正式名稱是處級主管，原告負責管理台北廠所有單位，包括資財、製造、品保、工程、資訊及行政管理等，台北廠約100多人左右，工廠大小事都是由原告負責決策，除有重大問題，如重大異常生產問題，才會到我這裡，否則都是廠長決定就好，這樣才能分層負責；各單位提出人力需求，經確認後交人資單位找到適合人選，面試後交各單位領導確認沒有問題後，另有些重要單位交處級主管複試確認後

就會任用，重要崗位如我不在臺北會通知我，如我在臺北，通常會參加複試，但如階層較低我就尊重原告決定，重要崗位如經理或部分單位之課長，我會跟面試者聊一下，但最後還是尊重各單位；被證7人事異動申請單上所載人員，都是我任職期間任用，但這些資料我沒有看過，這種職階原則上不需要交我確認，而是由原告決定；原告是高階管理者，如未達其KPI標準，應對之為說明、分析、對策及提出之後的作法，我身為原告之主管，職責是建議及監督，看報告可否實際或改善等語（見本院卷二第207至209頁、第213頁）：證人即被告人力資源部經理謝明勳於本院言詞辯論時證述：我認識原告，他當時是台北廠副總，負責台北廠營運，其上級主管為廠務總經理即證人范崇榮，再上去就是董事長曹先生；台北廠新聘人員其中之作業員或技術員，台北廠會填寫人力異動單上的任用，單子上會有我們人事單位的會簽，決定好後再知會我們，決定權在原告，如係經理職，台北廠先經面試提出適合人選後，通知董事長進行二次面試，再進行後續任用單流程，即先經人事單位會簽，再經董事長曹先生核准後任用；一般員工申請加班費需事先申請加班，有加班事實且符合加班區間，於2日內經主管同意才生效，原告部門之員工，皆須原告同意才能生效等語（見本院卷二第216至218頁）；證人即昆山廠前資材經理陳宏杰於本院言詞辯論時證述：我到昆山廠認識原告，當時他是昆山廠副總，原告負責工程、資材、製造單位三部門，資材所有決策都要彙報原告，如跟製造單位有無法協調之情形，就要請原告協助處理，如有跨部門即非原告管轄之單位，需要原告跟其他平行單位高級主管協調，如是原告管轄者就是由他自行決定即可，我們會提出想法給原告參考，但很多事還是要請示原告：我是經理，屬於責任制，面試時就有跟我說，所以沒有在用加班系統，員工會用，但不包括台幹，原告應是屬於台幹等語（見本院卷二第231至232頁、第238至239頁）；證人朱湘鈺於本院言詞辯論時證述：我是107年12月18日就到昆

山廠至今，於109年疫情後，原告到昆山廠任職，為營運處副總經理，是處級主管，某些職等以下之新進人員，原告有核決權等語（見本院卷二第240至241頁、第245頁）。

⑵綜合上開證人之證詞，並參酌人事異動申請單、加班申請頁面、昆山廠應徵人員履歷表（見本院卷一第221至237頁、本院卷二第355至360頁），原告不論在昆山廠或台北廠就其所轄業務決定、人員聘用均有一定程度之決策權限。則據此足證原告對於被告之業務決策與督導享有獨立指揮、決策、管理權限，兩造間並不具有組織從屬性。

⑶至原告仍受董事長或證人范崇榮之指揮命令，應純屬為公司利益之考量而為服從，不影響原告就上開事項有獨立裁量權限，仍可運用指揮性、計劃性或創作性，對該等事務加以影響。故尚難認兩造間具有組織從屬性。

4.經濟從屬性部分：

經查，原告月薪為15萬元乙節，為兩造所不爭執（見不爭執事項㈢），則原告為被告提供勞務，既然獲得較高報酬，足證其提供勞務之目的，主要是為自己之利益，其次始為被告之營業利益，故兩造間欠缺經濟從屬性。

5.從而，原告在人格上、組織上及經濟上並非完全從屬於被告，亦無對雇主之指示具有規範性質之服從，足證兩造間係訂立委任契約。故被告主張兩造間為委任關係等語，應屬有據。

㈢原告請求被告給付加班費、特別休假未休工資以及紅利，有無理由？

1.按「雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資，依下列標準加給：一、延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之一以上。二、再延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之二以上。三、依第三十二條第四項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給。雇主使勞工於第三十六條所定休息日工作，工作時間在二小時以內者，其工資按平日每小時工資額

另再加給一又三分之一以上；工作二小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給一又三分之二以上。」勞基法第24條定有明文。而原告依該規定請求被告給付延長工時工資，須以適用勞基法之勞工為要件，兩造間為委任關係，並無勞動契約存在，已如上述，自不得依前開規定請求被告給付延長工時工資。

2.次按「勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。但年度終結未休之日數，經勞雇雙方協商遞延至次一年度實施者，於次一年度終結或契約終止仍未休之日數，雇主應發給工資。」勞基法第38條第4項定有明文。而原告依勞基法第38條第4項規定請求被告給付特別休假未休工資，須以適用勞基法之勞工為要件，兩造間為委任關係，並無勞動契約存在，已如上述，自不得依前開規定請求被告給付特別休假未休工資。

3.再按「事業單位於營業年度終了結算，如有盈餘，除繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、公積金外，對於全年工作並無過失之勞工，應給與獎金或分配紅利。」勞基法第29條定有明文。是原告依勞基法第29條規定請求被告給付紅利，須以適用勞基法之勞工為要件，兩造間為委任關係，並無勞動契約存在，已如上述，自不得依前開規定請求被告給付紅利。

五、綜上所述，原告依勞基法第24條、第38條第4項、第29條規定，請求被告給付186萬9,146元，及其中161萬4,727元自起訴狀繕本送達翌日起，其餘25萬4,419元自民事綜合言詞辯論意旨狀送達翌日起，均至清償日止，按年息5%計算之利息，為無理由，應予駁回。又原告之訴既經駁回，其假執行之聲請即失所附麗，應併予駁回。

六、本件為判決之基礎已臻明確，兩造其餘之陳述及所提其他證據，經本院斟酌後，認為均於判決之結果無影響，亦與本案之爭點無涉，自無庸逐一論述。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　9　　月　　27　　日

勞動法庭　　法　官　　莊仁杰

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　　9　　月　　27　　日

書記官　　廖宣惟