

臺灣臺北地方法院民事判決

113年度勞訴字第392號

原告 張景安
訴訟代理人 劉又銓律師
被告 藝啟股份有限公司

法定代理人 姜泓匯
訴訟代理人 蔡吉記律師

上列當事人間請求給付加班費等事件，本院於民國113年12月20日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

甲、程序方面：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但請求之基礎事實同一、擴張或減縮應受判決事項之聲明，不在此限；不變更訴訟標的。民事訴訟法第255條第1項第2、3款分別定有明文。查原告起訴時訴之聲明原為如附件編號1所示，其後於本件訴訟程序進行中將其聲明變更為如附件編號2所示，核其變更部分，其請求之基礎事實均屬同一，且屬擴張或減縮應受判決事項之聲明，揆諸前開規定，並無不合，應予准許。

乙、實體方面：

一、原告主張略以：

(一)被告應給付原告相當於6個月之競業禁止補償金新臺幣（以下若未標明幣別則同為新臺幣）956,538元(下稱系爭補償金)：

1、原告自民國108年9月17日與被告簽署EMPLOYMENT AGREEMENT（下稱系爭契約，原證1），並自同年月23日起任職。嗣於113年1月23日原告以公司內部電子郵件方式，向訴外人即被告

01 公司總經理練建麟通知辭職，並於翌日(24日)經練建麟批准
02 離職(原證2)，由訴外人即被告公司人事主管洪嘉瑩通知原
03 告，該離職申請已生效，將進行後續行政流程。

04 2、被告人事主管洪嘉瑩於113年1月24日下午先以電子郵件向練
05 建麟詢問，是否核准有關提供原告6個月競業禁止期間及相
06 關補償金的請求，練建麟於同日回覆核准後，隨即以公司內
07 部通訊軟體告知原告此一訊息，原告並即回覆「好的，謝
08 謝」。原告與洪嘉瑩曾討論確認6個月競業禁止期間補償金
09 數額，為每月159,423元。兩造間就競業禁止期間及系爭補
10 償金金額，已有互相表示意思一致之合意，系爭補償金契約
11 已成立生效。況且依系爭契約第14條(d)項，兩造已就原告
12 離職後競業禁止之補償義務有明確約定。

13 3、兩造間既已成立系爭補償金契約，且原告已依約履行義務，
14 自得依勞動基準法(下稱勞基法)第9條之1及勞動基準法施行
15 細則第7條之3規定，請求被告依約給付相當於6個月之系爭
16 競業禁止補償金956,538元。

17 (二)原告得請求被告給付自108年至113年任職期間之延長工時工
18 資1,391,204元(下稱系爭加班費)：

19 1、原告平日經常因被告指示工作需求超過8小時法定工時，並
20 需要隨時待命，隨時接受被告指示，不能安排自由活動之狀
21 態。兩造間未曾約定延長工時部分可以補休假，亦未曾給予
22 原告補休假。原告確有延長工時之事實，如原證4被告內部
23 通訊軟體截圖所示。被告雖訂有加班費申請規定，惟多年來
24 卻禁止原告及許多其他員工申請加班費，其內部加班費申請
25 流程規定已成具文。原告四年多來所有超時打卡原因，都被
26 迫填寫為「個人因素」(被證5)，導致原告多年在職期間
27 加班總時數為零。又是否有加班申請單，並非加班是否成立
28 的必要條件。且被告未將相關契約向主管機關核備，無勞基
29 法第84條之1責任制之適用。

30 2、原告離職前每月薪資，分為新臺幣、美金、日幣三個部分，
31 總計約為每月新臺幣252,929元(原證3)。而原告向被告請

01 求時間113年6月25日計算回溯五年，且因時日久遠原告僅向
02 被告請求自109年1月1日起至112年12月31日止（下稱系爭期
03 間）之延長工時工資。原告於系爭期間為月薪制全職員工，
04 故於系爭期間，被告應給付之延長工時薪資數額計算如下：
05 (1)以原告每個月平均薪資252,929元計算，平日每小時工資
06 額為1,054元（252,929/240=1,054），平日前2小時的每小
07 時延長工時工資為1,402元，後2小時的每小時延長工時工資
08 為1,760元。(2)僅以被告提供之被證5打卡工時記錄保守原
09 則推算，系爭期間延長工時時數及相關工資如原證7表格(本
10 院卷第205至211頁)，原告得依勞基法第24、30、32條規
11 定，請求之系爭加班費共1,391,204元等語。並聲明如附件
12 編號2所示。

13 二、被告辯解略以：

- 14 1、原告於108年9月17日與Machipopo Inc.（下稱麻吉一七公
15 司）簽署系爭契約，嗣麻吉一七公司因業務調整，依企業併
16 購法第44條規定，與被告進行併購，並經經濟部投資審議委
17 員會核准，被告自112年1月1日起概括承受麻吉一七公司之
18 全部權利義務。原告擔任Revenue Vice President職位，該
19 職位並未公開對外徵才，而係由被告透過獵才公司推薦或業
20 界介紹後逕行委任，以專職處理全集團營銷策略之相關業
21 務，並直接向集團執行長彙報，其處理事務有相當之獨立裁
22 量權、上下班無需打卡、無須至辦公室出勤、可自由決定工
23 作與休息時間，且有直接代表公司議約、發言之權限，故與
24 被告公司間應屬委任關係，無勞基法之適用。
- 25 2、被告係為統一管理所有人員（包括高階主管、部門負責人等
26 委任關係之人員）之契約簽署，均以相同標題名稱為「EMPL
27 OYMENTAGREEMENT」之版本簽訂，而於該契約中統一約定適用
28 勞動基準法規定，兩造間所簽訂系爭契約之內容（原證1），
29 雖有工作地點與工作時間之約定，亦僅係因日後倘發生訟爭
30 時，兩造關係究係委任或僱傭可能尚有爭執，倘遭認定為勞
31 動基準法上之僱傭契約時，仍得有相關之約束及規範。

01 3、依原告自承每月薪資分為以臺幣、美金、日幣領取，其中美
02 金及日幣係分別由香港公司17LIVE Limited及日本公司17LIV
03 E株式會社支付予原告，兩造間如非屬委任關係，被告公司
04 如何可能大費周章將其薪資在臺灣、日本及香港等三地支付
05 予原告。原告任職被告公司長達4年，為高階經理人，並直
06 接向集團執行長報告之人，其如其自認屬勞僱關係下之「勞
07 工」，當無可能在長達4年期間均未向被告要求給付加班
08 費，反在主動離職後才提出。且依被證5所示原告超時原因
09 均為「個人因素」，與被告班管理辦法規定不符。

10 4、被告未禁止原告從事競業行為，未曾同意給付原告競業禁止
11 補償金，兩造間就競業禁止補償金並不存在任何合意。依被
12 告公司「離職後競業禁止辦法」（下稱系爭辦法，被證1），
13 依該辦法第6、7、8條規定，員工離職後競業禁止之補償措
14 施，其相關之程序：(1)申請程序（第6條）：部門主管提出申
15 請、獲得當地區最高權限主管同意、召集臨時委員會審議；
16 (2)審核程序（第7條）：提出申請後5個工作日內審核、組成
17 臨時委員會、審核結果形成紀錄、副本抄送；(3)確認競業禁
18 止條款（第8條）：簽訂競業禁止條款、配合簽署聲明書。依
19 原告所提出之原證2電子郵件內容，無從證明相關競業禁止
20 補償申請已完成上開程序，兩造並無給付系爭補償金之合意
21 等語。並聲明：原告之訴及假執行聲請均駁回；如受不利判
22 決，願供擔保請准予宣告免為假執行。

23 三、得心證之理由：

24 (一)關於兩造間是否有勞基法規定之勞動契約關係：

25 1、按稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內為
26 他方服勞務，他方給付報酬之契約。而稱委任者，則謂當事
27 人約定，一方委託他方處理事務，他方允為處理之契約，民
28 法第482條及第528條分別定有明文。參酌勞基法規定之勞動
29 契約，指當事人之一方，在從屬於他方之關係下，提供職業
30 上之勞動力，而由他方給付報酬之契約。可知勞動契約與委
31 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

01 。惟勞動契約係當事人之一方，對於他方在從屬關係下提供
02 其職業上之勞動力，而他方給付報酬之契約，與委任契約之
03 受任人處理委任事務時，並非基於從屬關係不同。申言之，
04 勞動契約就其內涵言，勞工與雇主間有從屬關係，勞工與雇
05 主間之從屬性，通常具有人格上從屬性，即受僱人在雇主企
06 業組織內，服從雇主任權威，並有接受雇主之人事監督、管
07 理、懲戒或制裁之義務。經濟上從屬性，即受僱人並不是為
08 自己之營業勞動而是從屬於他人，為該他人之目的而勞動
09 。組織上從屬性，即納入雇方生產組織體系，並與同僚間居
10 於分工合作狀態等項特徵，初與委任契約之受委任人，以處
11 理一定目的之事務，具有獨立之裁量權者迥然不同。因此
12 ，公司經理人與公司間之關係究為勞動關係或委任關係，應
13 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
14 情加以判斷。舉凡在人格上、經濟上及組織上完全從屬於雇
15 主，對雇主之指示具有規範性質之服從，為勞動契約。反之
16 ，如受託處理一定之事務，得在委任人所授權限範圍內，自
17 行裁量決定處理一定事務之方法，以完成委任之目的，則屬
18 於委任契約（最高法院97年度台上字第1542號民事判決意旨
19 同此見解）。又在契約自由之前提下，當事人本得因應各自
20 需求，訂定有名、無名或混合契約，規範彼此權利義務，僅
21 因現今就業市場中，勞務提供者多屬於弱勢，無對等談判契
22 約內容之地位，為確保勞工之權益，故制定勞基法為最低工
23 作條件，並基於保護勞工之立場，一般就勞動契約關係之成
24 立，均從寬認定，只要有部分從屬性，應認仍屬成立勞動契
25 約。

26 2、本件被告固以原告擔任Revenue Vice President職位，專職
27 處理全集團營銷策略相關業務，直接向集團執行長彙報，其
28 處理事務有相當之獨立裁量權、上下班無需打卡、無須至辦
29 公室出勤、可自由決定工作與休息時間，且有直接代表公司
30 議約、發言之權限，與被告間應屬委任關係，無勞基法之適
31 用等情。然查，原告於108年9月17日與Machipopo Inc.（英

01 屬維京群島商麻吉一七股份有限公司臺灣分公司，下稱麻吉
02 一七公司，嗣更名為英屬維京群島商藝啟股份有限公司臺灣
03 分公司【Ichi Nana Inc.】）簽署系爭契約，嗣被告與麻吉
04 一七公司進行併購，麻吉一七公司經合併而消滅，並完成廢
05 止公司登記，其權利義務由合併後存續之被告公司概括承
06 受，原告留用迄113年間申請離職乙節，為兩造所不爭執，
07 並有被告113年12月3日函及公司登記資料等件在卷可憑（本
08 院卷第227、271至287頁）。且縱覽系爭契約其中第4條就原
09 告之工作地點，明定於台北辦公室；第5條工作時間為每週40
10 小時、每日8小時，週一至週五9:30至18:30，12:00至13:00
11 為休息時間等節，顯與被告所辯原告可自行決定工作及休息
12 時間、決定工作地點不符，已難謂原告非在被告指揮監督下
13 提供勞務，而否認人格上從屬性，依上說明，兩造間應有勞
14 基法規定之勞動契約關係。又被告雖以上詞辯稱兩造間為委
15 任關係，然其未就所辯兩造間就原告權限範疇、原告勞務提
16 供方式、報酬給付內容等意思表示之具體內容，提出任何事
17 證以實其說，自無從僅憑空言即信為真實。況依被告所承系
18 爭契約僅為統一管理之便所立版本，於發生訟爭時若經法院
19 認定為僱傭契約時，得作為相關規範等語，亦難謂系爭契約
20 之約定非屬契約當事人之真意，更無從憑此否認系爭契約非
21 屬兩造間依勞基法規定具從屬性之勞動契約，是被告上開所
22 辯洵無理由。

23 (二)關於系爭補償金部分：

24 1、按競業禁止約款，乃事業單位為保護其商業機密、營業利益
25 或維持其競爭優勢，要求特定人與其約定於在職期間或離職
26 後之一定期間、區域內，不得受僱或經營與其相同或類似之
27 業務工作。基於契約自由原則，此項約款倘具必要性，且所
28 限制之範圍未逾越合理程度而非過當，當事人即應受該約定
29 之拘束（最高法院103年度臺上字第1984號判決意旨參
30 照）。又因競業禁止約款涉及雇主受憲法第22條保障之契約
31 自由，與特定人（勞工）離職後受憲法保障之工作權、財產

01 權、生存權間基本權衝突之問題，我國於104年12月16日增
02 訂勞基法第9之1條規定（嗣於同年月00日生效），內容為：
03 「未符合下列規定者，雇主不得與勞工為離職後競業禁止之
04 約定：一、雇主有應受保護之正當營業利益。二、勞工擔任
05 之職位或職務，能接觸或使用雇主之營業秘密。三、競業禁
06 止之期間、區域、職業活動之範圍及就業對象，未逾合理範
07 疇。四、雇主對勞工因不從事競業行為所受損失有合理補
08 償。前項第四款所定合理補償，不包括勞工於工作期間所受
09 領之給付。違反第一項各款規定之一者，其約定無效。離職
10 後競業禁止之期間，最長不得逾二年。逾二年者，縮短為二
11 年」。105年10月7日又增訂勞動基準法施行細則第7條之1、
12 之2、之3等規定，內容分別為：「離職後競業禁止之約定，
13 應以書面為之，且應詳細記載本法第九條之一第一項第三款
14 及第四款規定之內容，並由雇主與勞工簽章，各執一份」、
15 「本法第九條之一第一項第三款所為之約定未逾合理範疇，
16 應符合下列規定：一、競業禁止之期間，不得逾越雇主欲保
17 護之營業秘密或技術資訊之生命週期，且最長不得逾二年。
18 二、競業禁止之區域，應以原雇主實際營業活動之範圍為
19 限。三、競業禁止之職業活動範圍，應具體明確，且與勞工
20 原職業活動範圍相同或類似。四、競業禁止之就業對象，應
21 具體明確，並以與原雇主之營業活動相同或類似，且有競爭
22 關係者為限」、「本法第九條之一第一項第四款所定之合理
23 補償，應就下列事項綜合考量：一、每月補償金額不低於勞
24 工離職時一個月平均工資百分之五十。二、補償金額足以維
25 持勞工離職後競業禁止期間之生活所需。三、補償金額與勞
26 工遵守競業禁止之期間、區域、職業活動範圍及就業對象之
27 範疇所受損失相當。四、其他與判斷補償基準合理性有關之
28 事項。前項合理補償，應約定離職後一次預為給付或按月給
29 付」。前揭法條公佈實施後，勞雇雙方約定之競業禁止約
30 款，自受前開法條拘束而定其效力。

31 2、原告固稱兩造間業於113年間原告離職時，就離職後競業禁

01 止及由被告按月給付159,423元之系爭補償金達成合意，而
02 成立系爭補償金契約等情，為被告所否認。本件原告主張上
03 情，無非以其所提出之原證2之113年1月間電子郵件為主要
04 論據。然觀之原證2電子郵件依時間順序所示，原告(Jim Ch
05 ang)先於113年1月23日(5:24PM)向練建麟申請離職，經練建
06 麟(Alex Lien)於翌日(24日10:32AM)答覆同意其申請，並以
07 副本知會洪嘉瑩(Codi Hung)處理原告競業禁止事宜(以上見
08 本院卷第61頁)，且通知人資部門進行原告競業禁止之審核
09 程序(3:56PM，見本院卷第63頁);後於同年月25日(5:48PM)
10 由洪嘉瑩通知被告公司核薪小組(17payroll):「Alex已批准
11 Jimmy的離職，煩請協助準備後續，謝謝」(見本院卷第62
12 頁)，再由洪嘉瑩於同年月26日(11:30AM)將上開郵件通知原
13 告等情，是依上開通信可知，被告公司內部間縱曾討論原告
14 離職後競業禁止事宜，除從未以副本知會原告外，且就兩造
15 間之通信，僅可見由原告先向練建麟申請離職後，後由洪嘉
16 瑩以上開郵件單純通知原告其申請離職已經練建麟同意乙
17 節，而全然未見兩造就原告競業禁止及補償事項，有何具體
18 之商議，遑論達成意思表示合致之情。再者，原告主張其離
19 職後競業禁止及系爭補償金契約，既於上開勞基法第9之1
20 條、勞動基準法施行細則第7條規定施行後成立者，依上規
21 定及說明，該系爭補償金契約應以書面為之，並應詳細記載
22 競業禁止期間、職業活動範圍、就業對象，而排除以其他形
23 式締結競業禁止約款之可能。準此，被告所辯依系爭辦法規
24 定，本件尚未完成該辦法所訂之程序，兩造間未簽訂競業禁
25 止條款、配合簽署聲明書，未達成競業禁止及系爭補償金之
26 約定等語，應屬真實。原告所稱兩造間業於113年間就離職
27 後競業禁止及系爭補償金達成合意云云，洵無足採。

28 3、至原告又稱兩造依系爭契約第14條(d)項就離職後競業禁止
29 之補償已達成合意云云。查兩造於108年間所簽署之系爭契
30 約，亦屬上開勞基法第9之1條、勞動基準法施行細則第7條
31 規定施行後成立者，自受上開法條拘束而定其效力。然依該

01 契約第14條(d)項所載：「競業禁止：員工同意，自本協議簽
02 訂之日起至本協議終止一周年期間，員工不得從事與公司類
03 似的業務或公司於本協議終止之日擬開展的任何其他業務。
04 也不得直接或間接地進行、發起、招攬或鼓勵任何詢問或就
05 上述任何事項提出任何建議或要約。員工應立即停止並促使
06 終止迄今為止與任何一方就上述任何事項進行的任何現有活
07 動、討論或談判。如果調解人、仲裁人或法院認為本協議項
08 下的競業禁止限制不可執行，則雙方同意該調解人、仲裁人
09 或法院應有權根據適用法律在最大範圍內修改本協議項下的
10 競業禁止限制。」等語觀之，僅就競業禁止之期間有規定，
11 然就職業活動範圍、就業對象、補償金額等均付之闕如，自
12 無從憑此即認兩造間有競業禁止及系爭補償金之具體約定。
13 從而，原告請求被告給付相當於6個月之競業禁止系爭補償
14 金956,538元，即屬無據。

15 (三)關於系爭加班費部分：

16 按勞工請求延長工作時間之工資，依勞基法第24條規定，須
17 雇主認有延長工作時間之必要，而要求勞工延長工作時間，
18 且勞工確有延長工作時間時，始得為之。若勞工自行將下班
19 時間延後，須舉證證明其延後下班時間係因工作上之需要，
20 方能請求延長工作時間之工資（最高法院101年度台上字第7
21 92號民事判決參照），準此，勞工自行將工作時間延後，須
22 證明係因工作上之需要，方得請求加班費。原告主張其經常
23 因被告指示工作超過8小時法定工時，且需隨時待命，不能
24 安排自由活動如原證4所示，故請求系爭期間如原證7所示自
25 109年10月起至112年12月止之系爭加班費1,391,204元等
26 情，為被告所否認，並提出原告自109年10月起至113年2月
27 間之打卡紀錄為證（見本院卷第155至160頁），觀諸該打卡紀
28 錄所示，原告就其主張之延長工時部分之刷卡原因俱為「個
29 人因素」，未見有何因工作需要而延長工時之紀錄。原告固
30 又稱上開打卡紀錄所示超時原因，乃係被告多年來禁止員工
31 申請加班費，故其所有超時打卡原因，都被迫填寫為「個人

01 因素」云云，然原告既未就上開有利於己之事實舉證證明
02 之，是其所辯其確有延長工時之事實，洵無足採。準此，原
03 告依上揭勞基法之規定請求被告給系爭加班費，為無理
04 由。

05 四、綜上所述，原告依上揭請求權基礎，請求如附件編號2所示
06 金額，暨自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計
07 算之利息，為無理由，應予駁回。原告之請求既經駁回，其
08 假執行之聲請即失所附麗，應併予駁回。

09 五、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所提之證
10 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
11 逐一論列，附此敘明。至原告請求調閱109年1月至113年1月
12 被告公司電子郵件信箱收發時間紀錄、內部通訊軟體使用時
13 間紀錄及辦公室進出門禁紀錄等，以證明原告之工作時間，
14 然本件原告超時原因為其「個人因素」乙節，業經被告提出
15 打卡紀錄證明如上，則原告上開請求，難認有調查必要，附
16 此敘明。

17 六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

18 中 華 民 國 114 年 1 月 10 日
19 勞 動 法 庭 法 官 蒲 心 智

20 以上正本係照原本作成。

21 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
22 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

23 中 華 民 國 114 年 1 月 10 日
24 書 記 官 林 芯 瑜

25 附件

26

編號	訴之聲明
1	一、被告應給付原告新臺幣2,305,338元，及自民國113年6月25日至清償日止以年息百分之五計算之利息。 二、就第一項之聲明，請准原告供擔保後，得為假執行。
2	一、被告應給付原告新臺幣2,347,742元，及自民國113年6月25日至清償日止以年息百分之五計算之利息。

(續上頁)

01

	二、就第一項之聲明，請准原告供擔保後，得為假執行。
--	---------------------------