

臺灣高等法院民事判決

113年度勞上字第49號

上訴人 陳裕傑
訴訟代理人 陳俊文律師
被上訴人 東碩資訊股份有限公司
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，上訴人對於中華民國112年9月27日臺灣臺北地方法院111年度勞訴字第370號第一審判決提起上訴，本院於113年7月2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

一、上訴人主張：伊自民國109年2月10日起受僱於被上訴人公司，擔任營運處副總經理之職務，兩造契約（下稱系爭契約）約定伊之月薪為新臺幣（下同）15萬元，於同年月11日至23日支援被上訴人臺北廠設立工作，自同年月25日起，經被上訴人派駐擔任其大陸地區持股100%之昆山廠（與臺北廠下合稱系爭工廠）廠長，復於110年5月21日起返台擔任臺北廠廠長，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。嗣因伊與被上訴人總經理於工作上發生摩擦，被上訴人遂於111年5月12日依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第5款規定終止系爭契約。惟被上訴人尚積欠伊如附表所示加班費161萬3,026元（編號1.1-1.5之臺北廠加班費79萬3,607元、編號2.1至2.5之昆山廠加班費81萬9,419元）、特別休假未休工資9萬5,000元（編號3即109年3日、109年至110年返台假16日）、110年度紅利16萬1,120元（編號4）未給付，合計為186萬9,146元。爰依附表「請求權基礎」欄所示，求為判決被上訴人應給付伊186萬9,146元本

01 息。

02 二、被上訴人則以：上訴人為處級最高主管，下轄工程部、品保
03 部、製造部、資材部及行政管理部，就人事晉用、考核、考
04 勤、財務支出等重要事項，有獨立裁量決策權限，且上下班
05 無須打卡，工作採責任制，伊委任或解任上訴人並有依法申
06 報，上訴人為伊依公司法設置之經理人，伊為上訴人提繳勞
07 工退休金僅為經理人之福利措施，兩造間屬委任關係，上訴
08 人依勞基法所為各項請求均屬無據。又縱上訴人得請求加班
09 費，因其未依規定於加班前提出申請，已不得申報，且伊與
10 昆山廠互為獨立法人，上訴人不得向伊請求昆山廠加班費，
11 伊並已全部結清上訴人特休未休工資，上訴人重複請求顯無
12 理由。另上訴人非屬勞工，且已被解任而不符合分配紅利條
13 件，況雇主得選擇給付勞工獎金或紅利，上訴人已領取110
14 年度年終獎金26萬6,000元，自不得請求110年度紅利。若認
15 上訴人請求有理由，則其未請假而溢領薪資47萬9,375元，
16 伊得以之與上訴人本件請求為抵銷等語。

17 三、原審為上訴人敗訴之判決，上訴人不服，提起上訴，並上訴
18 聲明：(一)原判決廢棄；(二)被上訴人應給付上訴人186萬9,146
19 元，及其中161萬4,727元自111年9月16日起，其餘25萬
20 4,419元自112年8月19日起，均至清償日止，按年息5%計算
21 之利息；(三)願供擔保請准宣告假執行。被上訴人則答辯聲
22 明：(一)上訴駁回；(二)如受不利判決，願供擔保請准宣告免為
23 假執行。

24 四、兩造不爭執事項（見本院卷第231頁）：

25 (一)上訴人自109年2月10日至110年5月20日任職於昆山廠，擔任
26 營運處副總經理即昆山廠廠長。

27 (二)上訴人自110年5月21日至111年5月20日任職於被上訴人公
28 司，擔任營運處副總經理即臺北廠廠長。

29 (三)上訴人月薪15萬元，在系爭工廠從未因遲到或曠職遭到扣
30 薪。

31 (四)被上訴人已於111年1月25日給付上訴人110年度年終獎金26

01 萬6,000元。

02 五、兩造爭執要點為：上訴人得否請求被上訴人給付如附表所示
03 之加班費、特休未休工資、110年度紅利?茲就兩造爭點及本
04 院得心證理由分述如下：

05 (一)系爭契約為勞動契約或委任契約?

06 1.按所謂委任，係指委任人委託受任人處理事務之契約而言。
07 委任之目的，在一定事務之處理。故受任人給付勞務，僅為
08 其處理事務之手段，除當事人另有約定外，得在委任人所授
09 權限範圍內，自行裁量決定處理一定事務之方法，以完成委
10 任之目的。至僱傭，則指受僱人為僱用人服勞務之契約而言
11 。僱傭之目的，即在受僱人單純提供勞務，對於服勞務之方
12 法毫無自由裁量之餘地（最高法院85年度台上字第2727號民
13 事裁判要旨參照）。次按勞基法所定之勞動契約，係指當事
14 人之一方，在從屬於他方之關係下提供職業上之勞動力，而
15 由他方給付報酬之契約，與委任契約之受任人，以處理一定
16 目的之事務，具有獨立之裁量權或決策權者有別。是公司經
17 理人於事務之處理，縱或有接受公司董事會之指示，倘純屬
18 為公司利益之考量而服從，其仍可運用指揮性、計畫性或創
19 作性，對自己所處理之事務加以影響者，亦與勞動契約之受
20 僱人，在人格上及經濟上完全從屬於雇主，對雇主之指示具
21 有規範性質之服從，迥然不同（最高法院97年度台上字第
22 1510號判決意旨參照）。

23 2.上訴人主張系爭契約為勞動契約，被上訴人則抗辯為委任契
24 約等語。經查：

25 (1)證人即昆山廠管理部經理朱湘鈺證稱：我是107年12月18日
26 就到昆山廠至今，於109年疫情後，上訴人到昆山廠任職，
27 為營運處副總經理，是處級主管，某些職等以下之新進人
28 員，上訴人有核決權。上訴人在昆山廠為免刷卡人員，其上
29 下班時間因無任何紀錄，在出勤系統是看不出來，我有帶能
30 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
31 明訂所有員工均需刷卡，但現實是部級以上主管可以不用，

01 我都有親自告知；我比上訴人早到昆山廠，故上訴人到昆山
02 廠報到時，是由我親自跟他說明相關規範，另部級以上主管
03 是免刷卡人員，我也會親自跟他們說等語（見原審卷二第
04 240-243、247頁），且經原審當庭勘驗證人朱湘鈺所攜帶之
05 筆記型電腦，並請其操作上訴人109年全年之上下班出勤紀
06 錄，其頁面無任何資料，有勘驗筆錄為憑（見原審卷二第
07 244頁）。又上訴人自陳其從未因遲到或曠職遭到扣薪（見
08 本院卷第274頁），則雖其提出刷卡紀錄為憑（見原審卷一
09 第59-73頁），主張其上下班皆須刷卡云云，然臺北廠員工
10 每日上下班時間為上午8時30分至下午5時30分（見原審卷一
11 第241頁），經審視上訴人刷卡紀錄，其打卡情形並不完
12 整，可見其非每日打卡，且其上下班時間並不固定，依其打
13 卡情形亦有遲到、早退情形，惟其並未遭扣薪，足見上訴人
14 所受被上訴人監督管理情形，與一般員工顯然不同，上訴人
15 對於工作時間實有自主決定之權。是被上訴人抗辯上訴人上
16 下班無須打卡，工作採責任制等語，並非無據，自難認兩造
17 間具有人格從屬性。

18 (2)證人即被上訴人公司廠務總經理范崇榮證稱：上訴人在昆山
19 廠擔任營運處副總經理，負責管理；於110年5月左右回台，
20 擔任臺北廠廠長，內部組織體系正式名稱是處級主管，負責
21 管理臺北廠所有單位，包括資財、製造、品保、工程、資訊
22 及行政管理等，臺北廠約100多人左右，工廠大小事都是由
23 其負責決策，除有重大問題，如重大異常生產問題，才會到
24 我這裡，否則都是廠長決定就好，這樣才能分層負責；各單
25 位提出人力需求，經確認後交人資單位找到適合人選，面試
26 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
27 管複試確認後就會任用，重要崗位如我不在臺北會通知我，
28 如我在臺北，通常會參加複試，但如階層較低我就尊重其決
29 定，重要崗位如經理或部分單位之課長，我會跟面試者聊一
30 下，但最後還是尊重各單位；人事異動申請單上所載人員，
31 都是我任職期間任用，但這些資料我沒有看過，這種職階原

01 則上不需要交我確認，而是由上訴人決定；上訴人是高階管
02 理者，如未達其KPI標準，應對之為說明、分析、對策及提
03 出之後的作法，我身為上訴人主管，職責是建議及監督，看
04 報告可否實際或改善等語（見原審卷二第207-209、213
05 頁）。證人即上訴人人力資源部經理謝明勳證述：我認識上
06 訴人，他當時是臺北廠副總，負責臺北廠營運，其上級主管
07 為廠務總經理即證人范崇榮，再上去就是董事長曹先生；臺
08 北廠新聘人員其中之作業員或技術員，臺北廠會填寫人力異
09 動單上的任用，單子上會有我們人事單位的會簽，決定好後
10 再知會我們，決定權在上訴人，如係經理職，臺北廠先經面
11 試提出適合人選後，通知董事長進行二次面試，再進行後續
12 任用單流程，即先經人事單位會簽，再經董事長曹先生核准
13 後任用；一般員工申請加班費需事先申請加班，有加班事實
14 且符合加班區間，於2日內經主管同意才生效，上訴人部門
15 之員工，皆須其同意才能生效等語（見原審卷二第216-218
16 頁），復有人事異動申請單、加班申請頁面、昆山廠應徵人
17 員履歷表在卷可稽（見原審卷一第221-237頁、原審卷二第
18 355-360頁）。證人即昆山廠前資材經理陳宏杰證述：我到
19 昆山廠認識上訴人，當時他是昆山廠副總，負責工程、資
20 材、製造單位三部門，資材所有決策都要彙報上訴人，如跟
21 製造單位有無法協調之情形，就要請上訴人協助處理，如有
22 跨部門即非上訴人管轄之單位，需要上訴人跟其他平行單位
23 高級主管協調，如是上訴人管轄者就是由他自行決定即可，
24 我們會提出想法給上訴人參考，但很多事還是要請示上訴
25 人。我是經理，屬於責任制，面試時就有跟我說，所以沒有
26 在用加班系統，員工會用，但不包括台幹，上訴人應是屬於
27 台幹等語（見原審卷二第231-232、238-239頁）。又被上訴
28 人於109年3月2日公告，載明昆山廠之相關文件自109年3月1
29 日起由上訴人負責簽核等語（見原審卷一第171頁），且依
30 被上訴人臺北廠之採購單、請款單、人事異動申請單（見原
31 審卷一第205-225頁），可知臺北廠於請購、採購及任用新

01 人時，均係由上訴人核決，上訴人並於人事異動申請單申請
02 單位之「處級主管」欄簽名，足見被上訴人抗辯上訴人為處
03 級主管，就人事晉用、考核、考勤、財務支出等重要事項，
04 有獨立裁量決策權限等語，應值採信。則上訴人對於系爭工
05 廠之日常營運事務及其管理部門之財務、人事，均有一定裁
06 決權限，堪認兩造間並不具有組織從屬性。

07 (3)又上訴人月薪為15萬元，報酬非低，可見上訴人提供勞務之
08 目的，主要是為自己之利益，難認兩造間具有經濟上從屬
09 性。復依上訴人任職期間（109年2月10日至111年5月20日）
10 之被上訴人章程第23條經理人所載：「本公司得設經理人，
11 其委任、解任及報酬依照公司法第29條規定辦理」等語（見
12 本院卷第298、304頁），已載明被上訴人公司設置之經理
13 人，係由上訴人委任，在公司章程或契約規定授權範圍內，
14 有為公司管理事務及簽名之權。且上訴人就任、解任時，被
15 上訴人有進行異動申報，並於就任時發給上訴人新任內部人
16 應注意事項說明（原審卷一第173-193頁），上訴人亦不爭
17 執其有填載經理人聲明書（見本院卷第273頁）。是觀之上
18 訴人於110年5月21日自行填寫之基本資料表，前言載明「貴
19 上因具有本公司內部人（董事、監察人、經理人、法人代表
20 人及其關係人）身分……」等語，其並於同日在經理人聲明
21 書簽名（見原審卷一第177-181頁），可見被上訴人抗辯上
22 訴人任職被上訴人公司期間，均為其經理人，應屬可採。而
23 兩造不爭執於上訴人任職時，被上訴人有交付其公司組織圖
24 （見本院卷第273頁），依組織圖所示，上訴人為臺北廠廠
25 長，係處級最高主管，下轄工程部、品保部、製造部、資材
26 部及行政管理部（見原審卷一第195頁），則據此益證系爭
27 契約為委任契約。

28 3.上訴人雖主張被上訴人為其投保勞工保險，並依勞基法第11
29 條第5款規定給付其資遣費及發給非自願離職書，可見系爭
30 契約為僱傭契約云云。惟查，事業單位為其所屬經理人投保
31 勞工保險、全民健康保險，並非法所禁止，此由勞工保險條

01 例第8條第1項第3款、第2項規定，實際從事勞動之雇主得準
02 用同條例之規定，與其受僱員工，以同一投保單位參加勞工
03 保險，及全民健康保險第10條第1項、第15條第1項規定，雇
04 主得以其服務機關為投保單位，參加全民健康保險即明，則
05 被上訴人為上訴人投保勞工保險，無從認定系爭契約即為僱
06 傭契約。又被上訴人縱係依勞基法第11條第5款規定給付上
07 訴人資遣費及發給非自願離職書（見原審卷一第329頁），
08 然被上訴人係於111年5月12日終止系爭契約後，於同年月20
09 日依勞基法前開規定給付上訴人資遣費及發給非自願離職
10 書，無論被上訴人前開所為原因為何，仍與兩造間契約之定
11 性無涉，尚難據此即謂系爭契約為僱傭契約。

12 4. 綜上，上訴人於系爭契約期間（109年2月10日至111年5月20
13 日），任職被上訴人公司擔任副總經理，為系爭工廠之廠
14 長，就系爭工廠之各項營運事務、人事、財務等事項，均具
15 有決策之權限，且其所支領之報酬非低，主要是為自己之利
16 益，上訴人既係受被上訴人之委派，負責經營、管理系爭工
17 廠之事務，可見上訴人於受被上訴人委派處理事務時，並無
18 與被上訴人所屬之員工，須分工協力始得完成之情形，故上
19 訴人於組織上、人格上及經濟上均不具從屬性，堪認兩造契
20 約為經理人之委任契約。上訴人主張兩造為僱傭關係云云，
21 即非可採。故被上訴人抗辯系爭契約為委任契約等語，自屬
22 有據。

23 (二) 上訴人請求被上訴人給付如附表所示之加班費、特休未休工
24 資、110年度紅利，是否有據？

25 1. 查兩造於系爭契約期間（109年2月10日至111年5月20日），
26 既為委任關係，非經兩造特別約定適用勞基法之相關規定
27 者，當無逕以勞基法拘束兩造之理。又上訴人自陳係本於兩
28 造有僱傭關係而為請求（見本院卷第276頁），復無舉證證
29 明兩造有特別約定適用勞基法相關規定情形，則其依附表
30 「請求權基礎」欄所示，請求被上訴人給付如附表所示之加
31 班費、特休未休工資、110年度紅利，即屬無據。

01 2.又上訴人本件請求，既屬無據，則被上訴人抗辯上訴人不得
02 向其請求昆山廠之加班費、特休未休工資，及所為抵銷抗
03 辯，均無審究必要。

04 六、從而，上訴人依附表「請求權基礎」欄所示，請求被上訴人
05 給付其186萬9,146元，及其中161萬4,727元自111年9月16日
06 起，其餘25萬4,419元自112年8月19日起，均至清償日止，
07 按年息5%計算之利息，非屬正當，不應准許。原審為上訴人
08 敗訴之判決，並駁回其假執行之聲請，並無不合。上訴論旨
09 指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回其上
10 訴。

11 七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證
12 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
13 逐一論列，附此敘明。

14 八、據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第449條第1項
15 、第78條，判決如主文。

16 中 華 民 國 113 年 7 月 16 日
17 勞 動 法 庭

18 審判長法 官 邱 琦

19 法 官 張文毓

20 法 官 邱靜琪

21 正本係照原本作成。

22 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
23 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
24 （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
25 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
26 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
27 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
28 者，應一併繳納上訴審裁判費。

29 中 華 民 國 113 年 7 月 17 日
30 書記官 張淨卿

01
02

附表：

編號	請求項目	請求給付金額	請求權基礎
1.1	110年5月至111年5月之 平日加班(前2小時)	355,098	勞基法第24條第1項第1款
1.2	110年5月至111年5月之 平日加班(後2小時)	76,259	勞基法第24條第1項第2款
1.3	110年5月至111年5月之 休息日加班(前2小時)	41,875	勞基法第24條第2項前段
1.4	110年5月至111年5月之 休息日加班(後6小時)	166,000	勞基法第24條第2項後段
1.5	110年5月至111年5月之 例假日加班	154,375	勞基法第39條
2.1	109年2月至110年4月之 平日加班(前2小時)	412,050	同編號1.1
2.2	109年2月至110年4月之 平日加班(後2小時)	255,230	同編號1.2
2.3	109年2月至110年4月之 休息日加班(前2小時)	78,725	同編號1.3
2.4	109年2月至110年4月之 休息日加班(後6小時)	73,144	同編號1.4
2.5	109年2月至110年4月之 例假日加班	0	同編號1.5
3	特休未休工資	95,000	勞基法第38條第4項
4	110年度紅利	161,120	勞基法第29條
合計		1,868,876	
註1:編號1.1至1.5金額合計79萬3607元。(見本院卷第83頁)			
註2:編號2.1至2.5金額合計81萬9419元。(見本院卷第85頁)			