

臺灣高等法院民事判決

114年度勞上字第129號

上訴人 張景安

訴訟代理人 劉又銓律師

被上訴人 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，上訴人對於中華民國114年1月10日臺灣臺北地方法院113年度勞訴字第392號第一審判決提起上訴，本院於115年4月28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

壹、程序方面：

按在第二審為訴之變更或追加，非經他造同意，不得為之。但減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第446條第1項、第255條第1項第3款定有明文。查本件上訴人以兩造於民國108年9月17日起至113年3月11日止為僱傭關係，且有競業禁止補償金之合意，請求被上訴人給付延長工時工資新臺幣（未標註幣別者，下同）139萬1204元及競業禁止補償金95萬6538元，共計234萬7742元，並上訴聲明為：被上訴人應給付上訴人234萬7742元，及自113年6月25日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息（見本院卷第21頁）。嗣於本院審理中，因減縮請求延長工時工資為136萬3587元，而更正上訴聲明為：被上訴人應給付上訴人232萬0125元，及自113年6月28日至清償日止，按週年利率5%計算之利息（見本院卷第287、311頁），核屬減縮應受判決事項之聲明，依上開規定，應予准許。

貳、實體方面：

一、上訴人主張：伊於108年9月17日與訴外人Machipopo Inc. 公

司(下稱麻吉公司)簽署EMPLOYMENT AGREEMENT(下稱系爭契約)，並於108年9月23日起任職於麻吉公司，擔任營銷副總(Revenue Vice President)，為該部門之最高主管，乃隸屬於總經理之高階經理人，月薪為16萬3710元、日幣7萬5700元、美金2295.28元(以113年7月29日起訴時之匯率換算共計24萬7908元)，工作內容主要為負責制定營銷策略及管理臺灣營銷團隊、日本客服團隊及總部資料團隊，共約25人，需即時回應並解決客戶相關問題，而有延長工時之事實及必要；嗣被上訴人併購麻吉公司，自112年1月1日起概括承受麻吉公司之全部權利義務，被上訴人應給付伊自109年1月1日起至112年12月31日之延長工時工資，共計136萬3587元。另伊於113年1月23日以電子郵件向被上訴人時任總經理練建麟提出離職，預告最後工作日為113年2月23日，經練建麟於翌日批准，且因系爭契約第14條(d)項有約定離職後競業禁止之補償義務，人事主管洪嘉瑩向練建麟詢問是否核准提供伊6個月競業禁止期間及相關補償金之請求，練建麟回覆核准後，洪嘉瑩即通知伊6個月競業禁止期間補償金為每月15萬9423元，兩造就競業禁止期間及補償金數額已達成合意，且伊已依約履行義務，被上訴人自應給付6個月之競業禁止補償金95萬6538元。爰依兩造間勞動契約、勞基法第9條之1、勞基法施行細則第7條之3、勞基法第24條規定，求為命被上訴人給付伊232萬0125元，及加計自113年6月28日起算法定遲延利息之判決(原審駁回上訴人此部分之訴，上訴人就敗訴部分不服，提起上訴；未繫屬本院部分，不予贅述)。並上訴聲明：(一)原判決廢棄。(二)被上訴人應給付上訴人232萬0125元，及自113年6月28日至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(三)願供擔保，請准宣告假執行。

二、被上訴人則以：上訴人擔任伊公司之營銷副總，為高階經理人，負責處理全集團營銷策略之相關業務，並直接向集團執行長彙報，其處理事務有相當之獨立裁量權、上下班無需打卡、無需至辦公室出勤、可直接代表伊對外議約，且上訴人

01 每月所受領之薪酬係由伊、香港公司17LIVE Limited（下稱
02 香港公司）及日本公司17LIVE株式會社（下稱日本公司）分
03 別給付16萬3710元、美金2295.28元、日幣7萬5700元，以避
04 免遭課徵高額所得稅，兩造間實為委任關係，而非僱傭關
05 係，上訴人自不得請領加班費。縱認兩造間為僱傭關係，惟
06 上訴人未依工作規則第31條、加班管理辦法第1條、第10條
07 規定，事先提出加班申請，並經部門主管核准，上訴人在雲
08 端打卡系統所示超出正常下班之紀錄，均顯示為「個人因
09 素」，不符合申請加班及請領加班費之要件，亦不得請領加
10 班費。另伊訂有「離職後競業禁止辦法」，其中第6條至第8
11 條明訂執行程序需由離職員工所屬部門之一級主管提出申
12 請，經當地區最高權限主管同意後，由人力資源部召集臨時
13 委員會審核通過後，員工應於離職前配合簽署聲明書，確認
14 競業禁止之期間、範圍及補償金等相關條件，方符合公司規
15 定。然伊綜合評估後認對上訴人無競業禁止之要求，上訴人
16 之一級主管即新任執行長潘杰賢遂未提出申請，且伊已於11
17 3年2月3日通知上訴人將不予給付競業禁止補償金，兩造間
18 未有給付競業禁止補償金之合意，上訴人之工作自由既未受
19 限制，自不得請求競業禁止補償金等語，資為抗辯。並答辯
20 聲明：(一)上訴駁回。(二)如受不利判決，願供擔保請准宣告免
21 為假執行。

22 三、兩造不爭執事項（見本院卷第313-314頁）：

23 (一)上訴人於108年9月17日與麻吉公司簽署系爭契約，並於108
24 年9月23日起任職於麻吉公司，擔任營銷副總（Revenue Vic
25 e President），為該部門之最高主管，隸屬於總經理，月
26 薪為16萬3710元、日幣7萬5700元、美金2295.28元（以113
27 年7月29日起訴時之匯率換算共計為24萬7908元），負責制
28 定營銷策略，管理臺灣及日本之營銷、業務、客服團隊，掌
29 管被上訴人之亞太區業務；嗣被上訴人併購麻吉公司，且自
30 112年1月1日起概括承受麻吉公司之全部權利義務。

31 (二)上訴人於113年1月23日自請離職，預告最後工作日為113年2

01 月23日，經時任總經理練建麟於翌日同意上訴人離職，上訴
02 人之最後工作日為113年3月11日。

03 (三)被上訴人於113年2月3日通知上訴人將不予給付競業禁止補
04 償金之決定。

05 (四)被上訴人採雲端打卡系統，上訴人任職期間需請假，未曾受
06 有獎懲紀錄。

07 (五)被上訴人訂有「離職後競業禁止辦法」，需由離職員工之主
08 管提出申請，經臨時委員會審核，並交由當地區最高權限主
09 管確認同意後，員工應於離職前簽署聲明書，確認競業禁止
10 之期間、範圍及補償金等相關條件。

11 (六)被上訴人工作規則第31條及「加班管理辦法」，均規定加班
12 需事先申請並經部門主管核准後，始得加班。上訴人未曾事
13 先提出過加班申請，打卡系統超時因素均記載為個人因素。

14 四、上訴人主張兩造間為僱傭關係，被上訴人應給付自109年1月
15 1日起至112年12月31日之延長工時工資共136萬3587元，並
16 應給付競業禁止補償金95萬6538元云云，然為被上訴人所否
17 認，並以前詞置辯。是兩造之爭點厥為：(一)兩造間為僱傭關
18 係或委任關係？(二)上訴人請求被上訴人給付延長工時工資13
19 6萬3587元，有無理由？(三)上訴人請求被上訴人給付競業禁
20 止補償金95萬6538元，有無理由？茲分別論述如下：

21 (一)兩造間為僱傭關係或委任關係？

22 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
23 他方服勞務，他方給付報酬之契約；稱委任者，謂當事人約
24 定，一方委託他方處理事務，他方允為處理之契約，民法第
25 482條、第528條分別定有明文。次按勞動契約與委任契約固
26 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
27 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
28 之勞動力，而他方給付報酬之契約，與委任契約之受任人處
29 理委任事務時，並非基於從屬關係不同。勞工與雇主間之從
30 屬性，通常具有人格上從屬性，即受僱人在雇主企業組織
31 內，服從雇主權威，並有接受雇主之人事監督、管理、懲戒

或制裁之義務。經濟上從屬性，即受僱人並非為自己之營業勞動，而係從屬於他人，為該他人之目的而勞動。組織上從屬性，即納入雇方生產組織體系，並與同僚間居於分工合作狀態等項特徵，與委任契約之受委任人，以處理一定目的之事務，具有獨立之裁量權者迥然不同。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）。又按勞動契約與以提供勞務為手段之委任契約之主要區別，在於提供勞務者與企業主間，其於人格上、經濟上及組織上從屬性之有無。提供勞務者與企業主間契約關係之性質，應本於雙方實質上權利義務內容、從屬性之有無等為判斷（最高法院110年度台上字第572號判決意旨參照）。再按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號民事裁判意旨參照）。

2.經查：

(1)關於人格上從屬性部分：

- ①上訴人於108年9月17日與麻吉公司簽署系爭契約，嗣被上訴人併購麻吉公司，且自112年1月1日起概括承受麻吉公司之全部權利義務等情，為兩造所不爭執（見兩造不爭執事項（一））。觀諸系爭契約名稱雖為「EMPLOYMENT AGREEMENT」，其中第4條約定：「Place of Employment: The Employee shall work at [Machipopo Inc. Taipei Office], unless

otherwise directed by the Company or the Employee's first line manager」(中譯：工作地點：員工需在麻吉公司臺北辦公室工作，除非公司或員工的直屬主管另有指示)，第5條約定：「Work Hours: Unless otherwise directed by the Company or his first line manager from time to time, the regular work hours of the Employee shall be 40.0 hours per week at 8 hours per work day, from Monday to Friday, 9:30 a.m. to 18:30 p.m., with one hour break from 12:00 p.m. to 13:00 p.m.」

(中譯：上班時間：除非公司或其直屬主管不時另有指示，員工的正常工作時間為每週40小時，每天工作8小時，週一至週五自上午9時30分至下午6時30分，中午12時至下午1時休息1小時，見原審卷第49-50頁)。惟上訴人表示伊在臺灣、日本均有辦公室，不需要在固定的辦公室工作，視當天的行程安排決定要不要進辦公室等語(見本院卷第227頁)，被上訴人亦表示上訴人有自己決定工作地點的自由，在家上班也可以等語(見本院卷第227頁)，可見系爭契約關於工作地點之約定，僅為制式契約條款，並無拘束上訴人之效力。又被上訴人採用「飛騰雲端打卡系統」，員工可於該系統遠端打卡或請假，上訴人雖曾在該系統打卡上、下班，然依卷附之上訴人打卡紀錄所示(見原審卷第155-160頁、本院卷第303-304頁)，班別出勤時間為上午10時至下午7時，與系爭契約所約定之上班時間不同；且上訴人有多筆上、下班刷卡時間或處理狀態欄位中顯示為空白或「未處理」，表示上訴人在上班或下班時未打卡或打卡異常，亦即未有請假或補打卡之情形。然被上訴人工作規則第52條第1項規定：「員工應準時上、下班，並依規定按時打卡。有關考勤規定如下：1.出勤於上下班或加班時必須打卡記錄時間，俾用以薪資計算及考核評審之根據。…3.員工上、下班若遲到、早退或缺席未事先請假或未打卡者，應於兩日內呈請主管補辦請假手續，逾時者以曠職論，依實際缺勤時數不

01 發給工資…有關調整工作時間、曠（工）職規定如下：4.員
02 工上下班漏刷卡或僅刷到而未刷退或僅刷退而未刷到者，若
03 無具體確實之理由或出勤事實且未經單位主管簽認者，以曠
04 工（職）論」（見本院卷第324-325頁）。而被上訴人從未
05 對上訴人打卡異常之情形予以扣薪或懲處，亦為上訴人所自
06 陳（見本院卷第282頁），足認被上訴人並未強制上訴人上
07 下班應打卡。故上訴人之工作地點及時間實際上與系爭契約
08 之約定不同，上訴人可視工作需求，選擇其上班地點及時
09 間，不受被上訴人之監督及打卡系統之限制。

10 ②其次，上訴人負責制定營銷策略，管理臺灣及日本之營銷、
11 業務、客服團隊，掌管被上訴人之亞太區業務，任職期間未
12 曾受有獎懲紀錄，且可代表被上訴人對外協商、議約等情，
13 為兩造所不爭執（見不爭執事項(一)、(四)、本院卷第227
14 頁）。可知上訴人於其事務之處理，得以在被上訴人一定授
15 權範圍內，自行裁量決定處理一定事務之方法，亦得運用其
16 指揮性、計畫性，對自己所處理之事務加以影響，並非全然
17 對被上訴人之指示具有規範性質之服從。

18 ③準此，上訴人未受系爭契約所約定工作地點及時間之拘束，
19 亦不受被上訴人打卡系統之限制，且未曾受有獎懲紀錄，並
20 有獨立裁量權限，可代表被上訴人對外協商、議約，難認上
21 訴人完全從屬於被上訴人，對其指示具有規範性質之服從。
22 故上訴人主張兩造間具人格上從屬性云云，洵非可採。

23 (2)關於經濟上從屬性部分：

24 查上訴人月薪為16萬3710元、美金2295.28元、日幣7萬5700
25 元（以113年7月29日起訴時之匯率換算共計24萬7908元），
26 為兩造所不爭執（見不爭執事項(一)）。又被上訴人主張上開
27 薪資係分別由被上訴人、香港公司及日本公司所給付，上訴
28 人之總年薪逾250萬元，如全部依新臺幣領取，上訴人需繳
29 納30%之所得稅，透過上開由3家公司支薪之特別安排，可讓
30 上訴人避免高額所得稅等語，亦未見上訴人有所爭執。可見
31 兩造就薪資給付方式另有特別約定，除被上訴人外，另由香

港公司及日本公司按月給付薪資，核與一般勞工經濟上完全從屬於雇主之情狀有別，尚難認兩造間具經濟上從屬性。

(3)關於組織上從屬性部分：

參諸卷附被上訴人公司組織圖（見本院卷第307頁），可知上訴人（Jimmy）擔任營銷部門（Revenue）之最高主管，直接隸屬於總經理（Global CEO）。又上訴人之工作內容為負責制定營銷策略，及管理臺灣及日本之營銷、業務、客服團隊，已如前述，可見上訴人於其處理營銷部門及管理跨國團隊等相關事務，仍可運用其指揮性與計畫性，而加以影響或決定，具有獨立之裁量權，並非僅純屬服從被上訴人之指示而已，核與僱傭關係需與同僚間居於分工合作之狀態特徵不符，是難認兩造間具組織上從屬性。

3.綜上，上訴人未受系爭契約所約定工作地點及時間之拘束，亦不受被上訴人打卡系統之限制，且未曾受有獎懲紀錄，並有獨立裁量權限，可代表被上訴人對外協商、議約，且兩造就薪資給付方式，另有別於一般員工之特別約定，又其處理營銷部門及管理跨國團隊等相關事務，具有獨立之裁量權，而非與同僚間居於分工合作之狀態。故兩造間尚難認有人格上、經濟上、組織上之從屬性，核與僱傭關係之特徵不符。則上訴人受託處理上開委任事務，即非基於其與被上訴人間之從屬關係，故兩造間應成立委任關係，堪以認定。

(二)上訴人請求被上訴人給付延長工時工資136萬3587元，有無理由？

承上所述，兩造間成立委任關係，而非僱傭關係，自不受勞基法之規範。則上訴人依勞基法第24條規定，請求被上訴人給付延長工時工資136萬3587元，即非有理。

(三)上訴人請求被上訴人給付競業禁止補償金95萬6538元，有無理由？

1.按被上訴人制訂之「離職後競業禁止辦法」第6條至第8條明定：「執行程序：由離職員工所屬部門之一級主管，或由管理該員工曾使用、接觸、知悉機密資訊之部門一級主管，於

該員工離職時，主動以雲端線上表格向人力資源部一級主管提出申請，經當地區最高權限主管同意後，由人力資源部召集臨時委員會審議之」、「審核程序：1. 離職員工之主管提出申請後，應由人力資源部一級主管於5個工作天內報請當地區最高權限主管，會同本集團主管代表、法務等一級主管共同組成臨時委員會，討論、審議、核決本申請之必要性、補償金及競業禁止期限等相關條件。2. 臨時委員會審核本案件之相關條件後，應由人力資源部將審核結果作成雲端線上紀錄交由當地區最高權限主管確認同意（例台灣區由執行長確認同意；總部需由本集團營運長與總裁確認同意之），並將副本抄送予臨時委員會所有與會人員」、「簽訂離職後競業禁止條款之員工，於離職時經本公司確認執行競業禁止條款者，除應遵守競業禁止義務外，需配合本公司執行下列事項：1. 員工應於離職前配合簽署聲明書，確認競業禁止期間、範圍及補償金等相關條件…」（見原審卷第143-144頁）。可知被上訴人之員工申請離職後競業禁止補償金，需先由部門主管提出申請，獲得當地區最高權限主管同意，並召集臨時委員會審議，確認競業禁止條款後，員工應於離職前簽署聲明書，確認競業禁止之期間、範圍及補償金等相關條件，並為兩造所不爭執（見不爭執事項(五)）。

2. 其次，被上訴人新任總經理潘杰賢認為上訴人沒有競業禁止之必要，並未依離職後競業禁止辦法提出申請，且被上訴人於113年2月3日通知上訴人將不予給付競業禁止補償金之決定，亦為兩造所不爭執（見不爭執事項(三)）。又證人即被上訴人人資副總洪嘉瑩於原審到庭證稱：上訴人沒有提出申請競業禁止補償，只是提出離職，後來練總經理回覆信件時有告知伊說，同意上訴人離職，並同意給付上訴人競業禁止的補償，但練總經理在4天後被公司開除，而且相關過程尚未完備，需由離職員工的直屬主管提出，會辦通知人資主管，人資部門需要一些文件，計算競業禁止金額並擬訂條文後，給總經理簽章，才算完成程序，因為公司必須由總經理決行

核可金額，再由人事與法務準備競業禁止條款之合約，但後來總經理換人，新任總經理不同意給予上訴人競業禁止補償，告知伊就算上訴人到競爭對手處上班，也對被上訴人沒有影響等語（見原審卷第240-244頁）。足見上訴人或其直屬主管即前任總經理練建麟並未依離職後競業禁止辦法之規定提出申請，而新任總經理潘杰賢認為上訴人無競業禁止之必要，且已於上訴人離職前113年2月3日通知上訴人將不予給付競業禁止補償金之決定。故上訴人主張被上訴人應給付競業禁止補償金云云，即非有據。

3.上訴人雖主張伊於113年1月23日向總經理練建麟請辭，練建麟於翌日（24日）以電子郵件通知批准辭職，人事主管洪嘉瑩於同日詢問練建麟，是否核准提供伊6個月競業禁止補償金，練建麟於同日回覆核准，伊與洪嘉瑩討論6個月競業禁止補償金為每月15萬9423元，兩造間成立競業禁止補償金之合意云云，固據提出電子郵件為證（見原審卷第61-65頁，中譯內容如本院卷第148-151頁）。惟觀之上開電子郵件，上訴人向練建麟提出辭職，練建麟回覆「Approved」，表示同意，並請人資部門著手進行上訴人競業禁止事宜，人資部門詢問練建麟是否可以進行核准補償方案的詳細內容，練建麟亦表示同意，洪嘉瑩即請人資部門協助後續事宜。然依上開電子郵件內容，練建麟雖批准上訴人之辭職，並通知人資部門進行上訴人競業禁止審核程序，但被上訴人未召集臨時委員會審議，以啟動審核補償金之相關程序，上訴人亦未簽署聲明書，確認競業禁止之期間、範圍及補償金等相關條件，難認兩造間有成立競業禁止補償金之合意。故上訴人逕以上開電子郵件，主張兩造間成立競業禁止補償金之合意云云，即非可採。

4.上訴人復主張系爭契約第14條(d)項為約定離職後競業禁止之條款，兩造間有競業禁止補償金之合意云云。惟系爭契約第14條(d)項約定：「（中譯）競業禁止：員工同意自本協議簽訂之日起至本協議終止一週年期間，員工不得從事與公

01 司類似的業務或公司於本協議終止之日擬開展的任何其他業
02 務。也不得直接或間接地進行、發起、招攬或鼓勵任何詢問
03 或就上述任何事項提出任何建議或要約。員工應立即停止並
04 促使終止迄今為止與任何一方就上述任何事項進行的任何現
05 有活動、討論或談判。如果調解人、仲裁人或法院認為本協
06 議項下的競業禁止限制不可執行，則雙方同意該調解人、仲
07 裁人或法院應有權根據適用法律在最大範圍內修改本協議項
08 下的競業禁止限制」（見原審卷第17、53頁），可知該條僅
09 規定競業禁止之期間，然就職業活動範圍、就業對象、補償
10 金額等均付之闕如，亦無從依此逕認兩造間有競業禁止補償
11 金之具體約定。故上訴人此部分之主張，亦非有理。

12 5.從而，上訴人或其直屬主管並未依離職後競業禁止辦法之規
13 定提出申請，而新任總經理潘杰賢認為上訴人無競業禁止之
14 必要，且已於上訴人離職前通知將不予給付競業禁止補償金
15 之決定，兩造間未有競業禁止補償金之合意。故上訴人依兩
16 造間勞動契約、勞基法第9條之1、勞基法施行細則第7條之
17 3，請求被上訴人給付6個月之競業禁止補償金95萬6538元，
18 即屬無據。

19 五、綜上所述，上訴人依兩造間勞動契約、勞基法第9條之1、勞
20 基法施行細則第7條之3、勞基法第24條規定，請求被上訴人
21 給付232萬0125元，及自113年6月28日至清償日止，按週年
22 利率5%計算之利息，為無理由，應予駁回。原審為上訴人敗
23 訴之判決，理由雖有不同，結論並無二致，仍應予以維持。
24 上訴論旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁
25 回其上訴。

26 六、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
27 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
28 逐一論列，附此敘明。

29 七、據上論結，本件上訴為無理由。爰判決如主文。

30 中 華 民 國 115 年 5 月 26 日
31 勞動法庭

審判長 法官 郭顏毓

法官 楊雅清

法官 陳容蓉

正本係照原本作成。

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（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者，應一併繳納上訴審裁判費。

中 華 民 國 115 年 5 月 26 日

書記官 林桂玉