臺灣臺北地方法院民事判決

107年度勞訴字第276號

原　　告　林豐欽
訴訟代理人　王曹正雄律師
　　蔡瑞芳律師
被　　告　華信保險公證人有限公司
法定代理人　柯富彬
訴訟代理人　周林育
　　邱雅文律師
　　彭義誠律師
　　李其陸律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國108年5月9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、程序方面：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但經被告同意、請求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項第1款、第3款定有明文。原告起訴時第1項聲明：被告應給付原告新臺幣（下同）1,136,885元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。嗣先後於民國108年3月15日、同年5月6日以書狀陳明就無法請領失業給付之損害329,760元及未休完特休工資8,234元部分不為請求，並縮減其第1項聲明為：被告應給付原告798,891元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息（見本院卷第293頁），被告均已表示沒有意見等語（見本院卷第303頁）。是核其上開訴之變更，與前揭規定相符，應予准許。

貳、實體事項：

一、原告起訴主張：

㈠原告自95年3月20日起任職於被告公司，擔任財產保險業務執行總經理乙職，對執掌事務均戮力以赴且勤勉不怠，並率領所管團隊致力拓展公司之火險公證業務，使被告公司火險公證業務之業績蒸蒸日上，業績斐然為同界所共睹。原告除身任被告公司財產保險業務執行總經理外，仍須負責一般公證人負責之業務，事務甚繁，而常於休息日、休假日加班，惟被告公司竟於106年11月1日以電子郵件寄發公告謂「董事長指示：自即日起假日來公司加班的同仁，僅能補休半天，追溯日為今年1/1起。」，未依法給付原告休息日、休假日出勤工資。又被告公司於107年4月18日以「關於『臺灣維順』及外界發生火災大型案件，林豐欽均未向我回報及種種作為」等不實理由，解除原告執行總經理職務，並調動職務為一般公證人，要求原告搬離原有辦公室至公共辦公區角落，未給予原告任何申辯機會或協商，顯係非法調動原告職務。經原告於107年4月26日以（2018）邑法字第0000000號律師函請被告公司與原告協議解決此事件，被告公司仍置之不理，原告僅得於107年5月11日以（2018）邑法字第0000000號律師函，依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第6款規定終止雙方間勞動契約，該函於107年5月14日送達被告，兩造勞動契約於107年5月14日業已終止；縱兩造勞動契約於107年5月14日未予終止，因原告於107年5月收訖107年4月薪資後始確知被告公司未給付原告任何非正常工作時間出勤工資，遂於107年5月23日再以（2018）邑法字第0000000號律師函補充終止勞動契約事由，該函於107年5月28日送達被告，兩造間勞動契約於107年5月28日終止，惟被告公司迄今猶未給付資遣費及結清任職期間未給付之非正常工作時間出勤工資。

㈡被告應給付原告數額及理由如下：

①資遣費741,000元：

被告公司調動原告之工作，除為兩造勞動契約未明文約定，亦未見被告公司事先與原告協商，即逕無端解除原告「財產

保險業務執行總經理」職務，並將原告座位改動至辦公區角落，難謂被告公司之調動係基於企業經營之必要，應係針對個人之行為，被告公司於107年4月18日對原告為調動係基於不當之動機。又原告原擔任之「財產保險業務執行經理」除須負責一般公證人業務外，尚兼有管理所屬員工及招攬業務之責，屬管理階級，且於原告帶領下，被告公司火險公證業務之業績斐然，足見原告係具專業之管理能力，惟原告調動後職務為「一般公證人」，不僅與原職位職等相距甚殊，為顯不相當之調動，且原告於調職後無法從事管理職務，本件調動後所安排之一般公證人工作相較於原告之專業性不相當而有高階低用之情，並有鈍化原告專業技能並影響甚至剝奪其人格開展之可能性，係對原告人格尊嚴之貶抑，依最高法院105年度台上字第2212號判決、臺灣高等法院105年度勞上字第131號判決、臺灣臺南地方法院95年度新勞簡字第1號判決等意旨，被告公司已違反勞基法第10條之1第1款、第2款規定，故原告於107年5月14日依勞基法第14條第1項第6款規定終止兩造間勞動契約，當屬有理。原告自得依勞基法第14條第4項規定準用勞基法第17條規定，請求被告給付資遣費。原告95年3月20日到職至107年5月14日勞動契約終止之日止，共計12年1月又20天，依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條規定計算新制基數為6，乘以原告任職最後6個月（106年12月至107年4月）平均工資123,500元，共計被告應給付資遣費741,000元（計算式：123,500元x 6= 741,000元）。

㉡延長工時工資、休假日出勤工資共57,891元：

依民法第486條、勞基法第23條第1項、第24條、第39條等規定、高等法院106年度勞上字第23號判決意旨，被告未依法給付原告非正常工作時間出勤之工資，甚至未經協議即強令原告僅得補休半天，被告顯已違反勞基法第24條、第39條等規定，是原告依勞基法第14條第1項第5、6款規定終止兩造間勞動契約，顯屬有據。而原告自107年1月1日起至107年5

月14日止於非正常工作時間出勤工時區分為休息日、休假日（例假及國定假日），被告共計應給付延長工時工資、休假日出勤工資57,891元（詳如附表一所示）。

㈡對被告抗辯之陳述：

①兩造間為僱傭關係：

1.依最高法院94年度台上字第573號判決、臺灣高等法院107年度勞上易字第23號判決意旨，原告於95年3月20日任職於被告公司至107年5月止，被告公司均為原告投保勞工保險，且被告公司於每月支付原告薪資時，不僅均有扣除原告之勞工保險自付額，復依所得稅法相關規定，將原告提供勞務所得申報為「薪資」並代為扣繳，足見兩造間即為僱傭關係，縱原告於擔任被告公司執行總經理期間，於所管部門員工有監督營理權限，仍不影響原已成立之僱傭關係。

2.原告於任職被告公司期間，均與其他員工居於分工合作狀態，足認被告公司將原告同其他員工納入生產組織體系，且原告係為被告公司之營業勞動，每月領有固定之薪資，具有組織、經濟上之從屬性；被告公司於107年4月18日以原告不適任執行總經理為由，逕將原告調動為一般公證人，益見原告在被告公司組織內，須服從公司權威，並有接受懲戒或制裁之義務，具有人格上從屬性，兩造間為僱傭關係。

3.被告公司認定原告不適任財產保險業務執行總經理，被告公司應係依民法委任相關規定終止委任契約，為何被告公司係將原告轉為「一般公證人」職務。且，原告107年5月11日以（2018）邑法字第0000000號律師函向被告公司為終止僱傭契約之意思表示，經被告公司107年5月14日收受後，被告公司尚於107年5月17日以107翰辰律字第000000000號律師函（即原證11）回覆：「…又，林豐欽既已發函通知本公司終止契約，不欲繼續雙方間之勞雇關係，本公司就此予以同意，雙方間勞動契約因而終止。」，在在益證被告公司主觀上亦認知兩造間為僱傭關係。

4.依原證8可知，被告公司除主管、一般公證人外，尚有行政

職員分別職司公證查勘、理算、洽商及工程估算等職，且一般保險公證人職級係分成「總經理」、「副總經理」、「協理」、「經理」等職，堪見被告公司職務架構係有科層制度。復依被告公司所稱之被證5「加班系統網頁」之簽核欄位包含「董事長」、「總經理」、「副總經理」、「單位主管」…，「總經理」、「副總經理」、「單位主管」均屬主管職級，具有核准所屬員工假別等之權限，亦據證人李文政證述明確，倘被告公司所辯原告僅係一般公證人職務「兼任」管理職云云，衡情原告薪資應區分成「擔任一般公證人之本薪」及「兼任主管之加給」，但原告歷年薪資條均僅記載「薪資123,500」、未載有「兼任主管之加給」，與一般常理未合，顯然原告職務即為「財產保險業務執行總經理」。被告公司主觀上係認知其係「轉變」原告之職務，且實際上係對原告為降職處分，性質上即屬職務調動無疑，是被告辯稱本件不涉及「調動」云云，實無足採。

5.依臺灣高等法院102年度勞上易字第80號判決意旨，被告公司既有調動原告職務之行為，被告公司即應就其調動行為合法負舉證責任，否則依畢證分配法則，被告公司即應承擔無法舉證之不利結果。而據證人李文政證述可知，原告擔任被告公司執行總經理期間，不僅業績斐然，對於公證業務之處理亦盡心盡力，為業界所肯定者，且對待下屬尚誠並無打擊士氣行為，實無被告公司所述不適任主管職務之情，顯然被告公司所述乏據，即無可採。又原告自「財產保險業務執行總經理」轉擔任「一般公證人」職務，既係職務調動，被告公司所為之調動行為自應符合勞基法第10條之1規定揭示之調動五原則，始謂合法，被告公司迄今未舉證證明其異動原告職務之事由存在、未違反兩造間聘僱契約，及符合「基於企業經營上所必須，且不得有不當動機及目的等，足證被告公司辯稱本件調動合法乏據，顯無可採。

㉡依原證9，被告公司明知原告有加班事實，且對於原告將上開加班出勤時間登記於共用行事曆，未有任何意見，並已實

際受領該勞務，竟仍拒絕原告申請換補休，亦未給付任何出勤工資予原告，甚至未經協議即強令原告僅得補休半天，而原告未換補休，顯見被告公司未依約給付報酬，並已違反勞動基準法第24條、第39條等規定至明，益證原告循勞基法第14條第1項第5、6款規定終止契約，係有理由。

③包含原告在內之被告公司員工多有執行一般公證人職務，須外出辦公，故被告公司員工之出勤計算，係以原證9被告公司系統建置之共用行事層為準，員工如有出差行程、非正常工時間出勤或休假者，均係登載於上。又原證9所載之原告於休假日出勤日期（出勤日期及時間整理如原證7），均與被告公司提出被證3之原告刷卡紀錄吻合，而被告公司為該系統之管理者，得隨時視察員工之紀錄狀況，堪認被告公司對於原告在內所有員工均於原證9之公司系統公用行事曆紀錄出勤狀況有所知悉，且行之多年未予反對，足認被告公司係有承認之效果意思，益證原證9之被告公司系統公用行事曆紀錄確為原告之出勤紀錄。原告否認任職被告公司期間有遲到、早退或曠職之情形。依證人李文政證述可知，被告公司實際上並無要求所有員工上下班均須刷卡，亦無設置差勤營理系統，是原告否認被證3為原告107年1月至5月完整之出勤記錄。被告公司大門禁卡制度採單向設置，僅於被告公司大門緊閉時，員工「進入」始須持門禁卡感應大門，倘被告公司大門未關成離開公司亦無需感應，足見被證3非原告完整之出勤紀錄，而僅係原告有刷卡「進入」被告公司之時間。況依被告公司提出之刷卡紀錄，原告於107年1月18日上班時間為「上午07:29: 32」，下班時間為「上午07:30:19」，出勤時間不到1分鐘；107年1月29日上班時間為「上午08:23:59」，下班時間為「上午08:25:08」，出勤時間僅1分鐘多；107年2月18日上班時間為「上午10:14:26」，下班時間為「上午10:23:40」，出勤時間僅9分鐘多，如此異常之出勤狀況，顯與一般常理未合，被告公司又豈可能均無發現，可證被證3之「上班時間」及「下班時間」均係原告刷卡「

進入」被告公司之時間，非原告完整之出勤紀錄，故被告公司逕以原告當日最後一次刷卡「進入」被告公司之時間作為原告「下班時間」，顯有不實。再被告公司既稱「未要求原告上下班按時以門禁卡感應刷卡機作為上下班差勤紀錄」，即證被證3並未詳實記載原告之出勤狀況，當非原告完整之出勤紀錄，益證被告公司以被證3作為原告之出勤紀錄，並主張原告任職期間有遲到、早退或曠職之情形等語顯然不實。又，兩造間為僱傭關係，被告公司本應依勞基法第30條第5項、第6項前段規定，負有備置原告之完整出勤紀錄之義務，倘被告公司主張其有要求員工於上下班時皆須以其所配發之門禁卡（電子門卡）感應刷卡機，以作為差勤紀錄替代傳統之打卡紀錄，自應就上開待證事實負舉證責任，提出相關事證以實其說，始符合勞動基準法施行細則第21條第2項、民事訴訟法第357條等規定。

㈣聲明：1.被告應給付原告798,891元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。2.原告願供擔保請准宣告假執行。

二、被告則以：

㈠原告不得請求給付資遣費741,000元：

①兩造間為委任契約關係並非勞動契約關係：

1.被告為保險公證人公司，公司內部僅有一般公證人與公證人部門主管兩種職位，公證人間並無所謂職等區分，均為專業人員，且處相等地位；至於部門主管亦具備公證人身分，主要仍負責一般公證人所應從事之業務，額外再兼任管理職務。是原告係一般公證人兼任管理職，除一般公證人所應從事之業務外，額外負責財產保險部門之管理職務。且，原告所擔任之執行總經理職務有「線上簽核」申請人加班費之權限，此與一般勞工之工作內容，受制於雇主的指揮命令並無指揮管理之權限而具組織上之從屬性不同；被告公司要求員工於上下班時均須刷卡，惟因原告係擔任總經理一職，得自由安排其行程，故被告公司並未要求原告以門禁卡感應刷卡機

作為上下班差勤紀錄、被告公司亦不會以其未以門禁卡感應而認定原告有遲到或曠職等情，和一般勞工提供勞務之地點、時間皆由雇主決定而具有人格上之從屬性不同；被告公司按月給付高達120,000元之薪資報酬予原告，以管理監督財產保險業務之執行，可見原告之職稱與薪資和一般勞工或受僱人之薪資及工作條件有別，亦與一般勞工經濟上完全依賴對雇主提供勞務獲致工資以求生存之情況不同。原告對被告公司並不具人格上、經濟上及組織上之從屬性，且有其獨立決策處理並管理事務之空間，依最高法院97年度台上字第1542號、83年台上字第1018判決、本院101年度重勞訴字第45號判決、101年度勞訴字第221號判決意旨，兩造間為委任契約關係，並非勞動契約關係。而勞動部勞工保險局提供原告自95年3月起至107年5月止之勞工保險投保紀錄，及原告之勞保證據，與兩造間契約性質判斷無關。

2.原證11之107年翰辰律字第000000000號函主旨僅明示「林豐欽先生既然表示欲終止雙方間之勞動契約關係，華信保險對此予以同意」，僅係根據林豐欽先生於（2018）邑法字第000000號之主旨「林豐清僅依勞動基準法第14條第1項第6款規定，於函到之日起終止雙方間勞動契約」所用之語句，並無任何主觀認知兩造間之契約性質為僱傭契約。

㈡縱認兩造間為勞動契約，惟：

1.原告係任執行總經理兼公證人，於其擔任公證人之本職無損，於免任主管職後，其既有之薪資、工作地點無變更，故性質上僅屬被告公司基於企業自主與營業自由權所為之職務調整，非職務調動，非可逕認為勞動條件變更，無勞基法第10條之1規定適用，不得依勞基法第14條第1項第6款規定終止勞動契約。

2.縱認本件涉及調動，惟若調動符合勞基法第10條之1規定，符合必要性且依社會通念難認使勞工承受不合理之不利益，難認調動非合法。原告有未親自處理或未向上級報告執掌事務、對外散布有關被告及工作內容之不實謠言、未積極拓展

業務、打擊部門人員士氣以及未教育提攜部門後輩等顯不適任主管職務之言行舉止，經被告口頭勸戒而未改善，被告考量其工作壓力及工作態度，故予以免任主管職而專任一般公證人事務即可，係為勞基法第10條之1第1項第1款之企業經營考量，未有不當之動機及目的；被告仍支付原告與擔任保險公證人部門主管時相同之薪水，故並未該當勞基法第10條之1第1項第2款之勞動條件不利變更；被告公司內部無論主管或一般公證人皆須負責一般公證人所應從事之業務，公證人間並無所謂職等區分，均為專業人員且處相等地位，且原告經免除主管職務後，其從事之勞務性質與所未任主管職時所從事之公證人職務並無不同，並無專業技能鈍化之可能，該當勞基法第10條之1第1項第3款「調動後工作為勞工體能及技術可勝任」；原告之工作地點亦未改變，僅係更換辦公室，並無調動地點過遠之問題，故亦無勞基法第10條之1第1項第4款應給予必要協助之義務之問題；因原告之薪資並未變動，且原告之薪資遠高於基本工資，並無勞基法第10條之1第1項第5款須「考量勞工及其家庭之生活利益」之適用，是被告所為之調動應符合勞動基準法第10條之1明示之調職五原則。

③兩造間契約關係因被告於收受原證4律師函即向原告表示同意而合意終止，另因被告公司於審判程序終結前無法確定實際之契約關係終止日，故以原告於107年5月30日實際來公司辦理交接之日為其計算任職之末日。而依（2018）邑法字第0523011號函主旨及其說明所載，並未明確表示欲以被告未給付加班費作為依勞基法第14條第1項第6款終止兩造契約事由，亦未表示若（2018）邑法字第0000000號函主張終止不合法，欲改以（2018）邑法字第0000000號函作為終止兩造契約關係之意思表示，而僅說明請被告公司「結清任職期間未給付之延長工時工資」。況依最高法院95年台上字第2720號判決意旨，應認勞雇雙方基於法律關係之穩定性及誠信原則，應不得任意變動所主張終止兩造契約關係之事由，原告

主張若（2018）邑法字第0000000號函主張終止不合法，欲改以（2018）邑法字第0000000號函所主張未給付加班費之原因為終止兩造間契約關係之事由，顯不合法。又最高法院95年台上字第2720號判決說明雇主有遵守誠信原則不得隨意改列解僱事由，利用類推適用之法學方法，認依誠信原則，勞工亦不可隨意改列其欲主張契約終止之事由，原告稱被告不得援引上開最高法院判決云云，顯無理由。

㈡原告不得請求給付延長工時工資、休假日出勤工資57,891元：

①被告公司之所有員工有加班需求時，須登記加班系統於事前申請或事後補填，並經單位主管或董事長之簽核，原告受僱於被告之期間，未曾向被告告知需加班，或事後於加班系統內提出完整填寫之加班申請等，被告亦未要求其加班，且原告未能提出其所列舉日期有經主管簽核、向被告申請加班，並於該等日期所稱之延長工時期間確實為被告提供勞務之除原證9以外之證明，依最高法院101年度台上字第792號判決意旨，其請求被告給付上述期間之加班費，自無理由。

②被告公司係採用門禁考勤系統，以該系統整合員工識別證、門禁出入管理及差勤計算功能，依被證4可知，被告公司並以電子公告欄公告「自97年11月18日起，本公司所有同仁上下班均須刷卡（電子門卡感應）」，要求員工於上下班時皆須以門禁卡（電子門卡）感應刷卡機，以作為差勤紀錄，因原告係擔任總經理一職，得自由安排其行程，故被告公司並未要求原告上下班按時刷卡，且被告不會以其未刷卡而認定原告有遲到、早退或曠職。被告公司設有加班申請系統，供員工申請加班，員工登錄系統後，填載加班日期、時間、地點、事由，以資申請加班（費）或申請補休。原告雖於107年4月23日，以其於2/4、2/11、2/25、3/3、3/4、3/18、3/25、4/5、4/8有延長工時情事，而申請於107年5月15日至18日補休，但因原告未填載工作內容，不符合規定，系統發信通知原告補足工作內容，原告未再予以補正續行申請，其申

請補休自不合法，亦不得申請加班費，是原告主張有延長工時而被告未給付加班費之情事云云，自無理由。

③原告雖稱其出勤紀錄應以被告公司之公用行事曆紀錄（即原證9）為準，故原告確有於原證7所示之非正常工作時間為被告公司提供勞務云云，惟行事曆係請求加班費者自行填載之文書，仍應由原告證明其確有依填載內容加班之事實，且行事曆本屬得任意更改、新增之員工預定行程紀錄，無須經任何核准，原告不可因該可任意更改之紀錄，即認為已證明其有逾時停留於公司之事實，亦無法推定原告有加班之事實，且依證人李文政證述亦可知，此公用行事曆僅是方便大家知道每個人的行程，無硬性規定登載，自無法證明原告之出勤紀錄。

④被告公司之申請加班/補休系統於99年即已建置，而此系統之運作方式係員工登入系統填載資料並經主管核准後，系統將會寄發郵件通知申請員工，被告公司之會計人員並會至加班費用認列計算加班費，並下載系統所生成之加班單，原告曾於99年1月25日下午05:39:29通過此系統核准員工李文政之加班申請，可知原告於99年起顯明知公司內部有加班系統之存在，且依證人李文政證述可知，被告公司確實存在加班系統，證人李文政並透過助理以該系統申請加班費，故原告主張於其任職期間被告公司並無設置加班系統顯與事實不符。原告既已明知該等加班系統之存在，也有利用該系統進行申請，並曾實際登入操作系統核准他人加班費之申請，應可認已明確承認該等加班系統之存在，故操作加班系統已為相關加班費之申請早已成為兩造間契約內容之一部，有拘束原告之效力，無論有無將加班系統之使用揭示於工作規則之中。

⑤原告單純否認被證4及被證5，惟並未舉證說明否認被證4及被證5之理由，故該否認之主張顯不可採。且由原告所提出之原證9觀之，其與被證4及被證5顯屬相同之被告公司內部加班系統，蓋原證9之系統左上方標有被告公司全名之字樣

，右上方顯示之「新增行事曆」、「操作說明」、「服務中心」「關於系統」等字樣，和被證4及被證5之右上方及右下方之字樣完全相同，顯皆係出自被告公司內部加班系統，故原告所提出之原證9和單純否認之被證4及被證5，顯係主張有所矛盾，應予以考量原證9之真實性以及被證4及被證5證明之真正。再被證4、被證5、被證7及被證8顯為相同之系統，和原告所提出之原證9皆為相同之系統下所產生之內容，故原告既提出原證9，即不得否認被證4、被證5、被證7及被證8之真正。

⑹被告公司管理部於106年11月1日之電子郵件公告，並未排除於假日加班者不得請領加班費或補休，依被證11所示時任被告公司總經理之原告，及被告公司法定代表人柯富彬核准被告員工郭健良加班費之申請亦可知，被告公司並無不予員工加班費之情事，是原告稱該等電子郵件之內容違反勞基法之相關規定，顯係誤解。

㈢聲明：1.原告之訴駁回。2.如受不利判決，被告願供擔保請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執事項：

1.原告自95年3月20日起任職於被告公司，擔任財產保險業務執行總經理，並應負責一般公證人業務之工作。

2.被告公司於107年4月18日通知原告終止其執行總經理之職務（見本院卷第68頁）。

3.原告於107年5月11日以（2018）邑法字第0000000號律師函，通知被告依勞基法第14條第1項第6款規定終止契約，該函於107年5月14日送達被告，有律師函及回證可參（見勞調卷第15-16頁、本院卷第268頁）。

4.原告於107年5月23日再以（2018）邑法字第0000000號律師函，通知被告依勞基法第14條第1項第6款規定終止勞動契約，該函於107年5月28日送達被告，有律師函及回證可稽（見勞調卷第17-18頁）。

四、本院判斷：

㈠按所謂委任，係指委任人委託受任人處理事務之契約而言，委任之目的，在一定事務之處理。故受任人給付勞務，僅為手段，除當事人另有約定外，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。而所謂僱傭，則指受僱人為僱用人服勞務之契約而言。僱傭之目的，僅在受僱人單純提供勞務，有如機械，對於服勞務之方法毫無自由裁量之餘地（最高法院83年度台上字第1018號判決參照）。又依公司法第29條第1項及第127條第4項（舊法）之規定，固可認經理人與公司間為委任關係。但公司之員工與公司間究屬僱傭或委任關係？仍應依契約之實質關係以為斷，初不得以公司員工職務之名稱逕予推認。且勞動基準法所定之勞動契約，係指當事人之一方，在從屬於他方之關係下提供職業上之勞動力，而由他方給付報酬之契約，與委任契約之受任人，以處理一定目的之事務，具有獨立之裁量權或決策權者有別。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號判決參照）。是參照上開裁判意旨，僱傭契約之受僱人提供勞務之內容，通常係以時間之長度、時段界定其勞務之範圍，而非以工作之成果界定，且提供勞務之地點與提供勞務之方法，亦受雇主之指揮監督。換言之，勞工所提供勞務究係以何種方式達成其雇主所欲之經營結果，乃雇主指揮監督權行使之核心，其目的在於特定勞工所提供勞務之具體內容，而非由勞工自主決定其勞務提供內容。是如在提供勞務之對價中，另約定就該事務之處理需以一定工作之完成界定其勞務提供之範圍，達成一定目的，縱為公司利益而接受上級指示，亦非人格上完全從屬於公司，應認屬委任關係。

㈡原告主張被告公司終止原告之執行總經理職務，違反勞基法

第10條之1調動五原則，且有未給付如附表一所示之加班費情事，其得依勞基法第14條第1項第5款、第6款規定終止勞動契約，並依勞基法第14條第4項準用第17條、勞退條例第12條規定請求被告給付資遣費741,000元，及依民法第486條、勞基法第23條第1項、第24條、第39條規定請求給付加班費57,981元等語，均為被告否認，並執上詞置辯。是本件首應審究者為：兩造間關於聘任原告為執行總經理之契約性質為何？經查：

①依原告所提出之被告公司經營團隊資料（見本院卷第83-86頁），被告公司內部組織人員，除創辦人暨董事長1人外，其下設有總經理1人，及副總經理、協理、經理、一般公證人、其他非公證人從業人員各多人，足見原告所擔任之執行總經理一職，為僅次於被告公司董事長之最高管理階層。再者，原告擔任執行總經理職務期間，上下班均無庸打卡或簽到，且除須負責該部門之經營績效外，並應對所屬人員之業務為監督、管理，此為原告所是認（見本院卷第110頁、勞調卷第2-3頁）。原告對其他所屬之從業人員之監督管理，包含「線上簽核」其他從業人員之請假、加班單申請等工作等情，亦據證人李文政於本院作證：公司組織上有這些（指原證8所列之總經理、副總經理...等）職務，我們的作業幾乎都是單獨在作業，公證人就是自己接業務。總經理負責部門的業績。每個人所作的工作還是公證事務，總經理可能會有管理的工作，我們通常是稱部門主管，要負責業績；申請加班理論上要經過主管等語在卷（見本院卷第270、276頁），且有被告公司所提出之被證8、9加班系統頁面等資料可資佐參（見本院卷第199-200、253-263頁）。上揭被證8、9頁面之最上方之「新增行事曆」、「操作說明」、「服務中心」「關於系統」、「上一頁」、「下一頁」、「接辦」、「結案」、「銷案」等敘列文、圖，與原告提出之原證9行事曆上方之敘列文、圖完全相同，足證被證8、9與原證9應係擷取自相同系統所得之資料，堪信為真正，並足資為本件判

斷之依據。末查，原告任職期間上、下班均無須打卡，亦為原告所是認（見本院卷第110頁）。綜此各情，堪認被告抗辯原告擔任執行總經理職，有管理之權限，與一般勞工之工作內容，受制於雇主的指揮命令而具組織上之從屬性不同；原告上、下班時無須刷卡，得自由安排其行程，亦和一般勞工提供勞務之地點、時間皆由雇主決定而具有人格上之從屬性不同；其每月獲取高達12萬餘元報酬，以管理監督財產保險業務之執行，其職稱與薪資和一般勞工或受僱人之薪資及工作條件有別，亦與一般勞工經濟上完全依賴對雇主提供勞務獲致工資以求生存之情況不同，原告對被告公司並不具人格上、經濟上及組織上之從屬性，而有其獨立決策處理並管理事務之空間，兩造間屬委任契約，而非僱傭契約關係等語，核屬可採。原告主張兩造間係屬僱傭契約關係云云，並無可取。

②原告雖執勞動部勞工保險局函復之勞工保險被保險人投保資料表（明細）（見本院卷第170-171頁）主張：被告公司為其投保勞工保險，其投保身分確屬勞基法第2條第1款所指之勞工云云。惟勞工保險契約乃係由中央主管機關設立之勞工保險局為保險人，令雇主負擔保險費，而於勞工發生保險事故時，使勞工獲得保險給付，以確實保障勞工之勞工生活，促進社會安全，並減輕雇主經濟負擔之制度。得參與勞工保險之人，固依勞工保險條例具有一定之資格，不具資格者參加勞工保險，僅係勞工保險契約是否有效之問題，投保單位與被保險人間之契約關係究應定性為僱傭契約關係或委任契約關係，仍應以契約實質目的、員工職務內容綜合判斷，要不得以投保單位為其員工參加勞工保險，即得率爾推論兩者間存在勞基法所定之勞動契約關係。又勞退條例第7條第2項規定：「本國籍人員、前項第2款及第3款規定之人員具下列身分之一，得自願依本條例規定提繳及請領退休金：…三、受委任工作者」，足見投保單位雖為被保險人投保勞工保險及提繳退休金，但投保單位與被保險人間非必然存有勞基法

所定之勞雇關係。故縱被公司為原告投保勞工保險，尚不足以據此定性兩造間契約關係之性質為僱傭契約，仍應以契約實質目的、員工職務內容綜合判斷，而非徒以投保之行政手續，論斷兩造間為勞基法上之勞動契約關係。是原告此部分主張，亦非可採。

㈢原告另以：被告公司曾委任律師於107年5月17日以107年翰辰律字第000000000號函原告，並於函中提及「雙方間勞動契約因而終止」，足認雙方間之契約關係應屬僱傭契約等語，並提出律師函為證（見本院卷第225-226頁）。被告公司固不爭執於上揭律師函中載有上述內容，惟執上詞置辯。而查，被告公司係為回應原告之107年5月11日日（2018）邑法字第0000000號律師函，而委請律師代為回函，被告公司於回函主旨中係先載明：「林豐欽先生所主張勞動基準法第14條第1項第6款之適用並無理由。」，繼之記載：「惟林豐欽先生既然表示欲終止雙方間之勞動契約關係，華信保險對此予以同意」，綜合全文以觀，被告公司之回函顯係援引原告之律師函用詞，並將原告之片面終止契約通知，解為對被告公司之合意終止要約，而表示承諾之旨而已，尚難以此認為被告公司就兩造間之契約關係，已合意定性為僱傭而非委任之旨意，被告公司抗辯：回函上之用詞只是依據原告來函所用之語句，並無任何主觀認知兩造間之契約性質為僱傭契約等語，並非無稽。況兩造間爭執之法律關係，究應如何定性其契約之性質，本屬法院應依法適用法律並予以解釋、定性，並不受當事人主張之拘束，是原告執此主張兩造間之契約關係係屬僱傭而非委任，亦無可採。

㈣兩造間關於聘任原告為被告公司執行總經理之契約性質既屬委任，而非屬僱傭契約，自非屬勞基法所規範之勞雇關係，則原告非屬勞基法所稱之勞工，其等就此委任事項之權利義務，自應依彼等之委任關係決定之，而無勞基法適用之餘地，被告公司本得依民法第549條第1項委任相關規定，單方任意終止對原告之執行總經理職務之委任。從而，原告於107

年5月11日以（2018）邑法字第0000000號律師函，以被告公司單方終止原告之執行副總經理職務，已違反勞基法第10條之1規定為由，而依勞基法第14條第1項第6款規定終止勞動契約，為不合法，自不生終止契約之效力，則其進而依勞基法第14條第4項、第17條、勞退條例第12條等規定請求被告公司給付資遣費741,000元，自無理由。

㈣原告另主張：其於擔任執行總經理之任職期間，有附表一所列於正常工時外之加班情形，被告未給付加班費，經其於107年5月23日以（2018）邑法字第0000000號律師函，通知被告公司依勞基法第14條第1項第5款、第6款規定終止勞動契約，自得依勞基法第14條第4項、第17條、勞退條例第12條等規定請求被告公司給付資遣費741,000元，及依民法第486條、勞基法第23條第1項、第24條、第39條規定請求給付加班費57,981元等語，亦為被告否認，並執上詞置辯，惟查：

①兩造間關於聘任原告為執行總經理之契約性質為委任，而非屬僱傭契約，無勞基法之適用，業如前述，則縱原告確有如附表一所列加班，以及被告公司未給付加班工資等情屬實，原告亦無從依據依民法第486條、勞基法第23條第1項、第24條、第39條規定請求被告給付加班費，更無從以被告未依法給付為由，而依勞基法第14條第1項第5款或第6款規定終止契約，並進而依勞基法第14條第4項、第17條、勞退條例第12條等規定請求被告公司給付資遣費。退步言之，縱兩造間契約關係性質上係屬勞動契約而非委任，原告亦應先就其有各該加班之事實，負舉證責任。而查：

1.原告擔任執行總經理任職期間，上、下班均無庸打卡，業如前述，則被告公司自無存有原告之上、下班打卡紀錄之可能。又，原告雖提出原證9行事曆為證（見本院卷第127-149頁），而該行事曆系統，固係被告公司所提供予該公司從業人員使用之電子系統，然行事曆系統僅係提供予被告公司之從業人員個人把自己每日預定之工作行程予以記錄之平台，用以方便其他從業人員得藉由該紀錄資料，了解登錄者之每日

可能行程，便利其等間之業務聯繫，被告公司並未規定所有從業人員均須逐日填載該項文書，更從未以此文書記載內容，作為從業人員加班與否之判斷依據等情，業據證人李文政證述：行事曆只是方便大家知道每個人的行程，每個人進這個系統，今天做什麼就登錄在上面，就可以知道其他人的行程，有無休假；員工可以不登，我也常不登等語在卷（見本院卷第271頁），且由原告所提出之各月行事曆紀錄中，原告自己亦無逐日詳載其每日之工作時間及工作事項，足證李文政之前揭證詞非虛。行事曆系統既係得由登錄者個人單方面任意登錄，並可隨時更改、增刪，而無須記錄者之部門主管簽核或簽認，則被告抗辯行事曆不足以作為判斷原告有無於附表一所列時間加班之證據等語，應屬可取。

2.再者，被告抗辯該公司公司早有電子加班系統之建置，從業人員申請加班時，應進行線上作業，並提出載有加班事由之加班單，經主管簽核等情，除已提出電子加班系統頁面，及原告任職期間曾簽署之其他從業人員之加班單等件為證（見本院卷第253-263頁），並據證人李文政證述：通常申請加班會請助理幫我做，這個表格（指本院卷第259頁，被證10加班單）是這樣沒錯；如須加班會跟主管或老闆報告，回來就申請加班，可能上系統或寫加班單之類；請加班理論上要經過主管；要填載加班事由等語（見本院卷第275-27 7頁），而堪信實。原告既任被告公司之執行總經理，而屬被告公司之僅次於董事長之高階管理人員，其並曾簽署其他所屬從業人員之加班單，對於被告公司之上開加班費請領規則，衡情當無不知之理。然，原告自始未曾提出任何其於附表一所列之加班時間前或加班後所製作，並已載明加班事由，經其所屬主管即董事長簽核之加班單為證，且其於107年4月23日以其於2/4、2/11、2/25、3/3、3/4、3/18、3/25、4/5、4/8有延長工時情事，申請於107年5月15日至18日補休一事，亦已經其部門主管即董事長柯富彬以：「應補工作內容」為由，表示不予同意在案，亦有相關電子紀錄可按（見本院卷

第102-103頁）。原告嗣亦無再行提出補正，其空言主張有如附表一所列之加班，自無可取。

3.至於被告所提出之被證3門禁刷卡紀錄（見本院卷第53頁），固有原告於附表二所示時間曾進出被告公司之紀錄，惟門禁刷卡紀錄，是被告公司從業人員進出公司大門時刷卡所留的紀錄，並非被告公司從業人員上、下班之打卡紀錄，且未規定進、出均須打卡等情，業據證人李文政證述：門有開就不用刷，如有人先開，其他員工進入也不用刷，（華信公司有無要求員工上下班都要刷門禁卡？）我所知道是沒有。我的認知刷卡只是開關門而已，我在的期間（即自92年起至107年10月）也沒有特別要求上下班刷卡或簽到（刷卡紀錄會等於員工的出勤紀錄嗎？）我的認知應該不算，因為有時候會沒有刷等語在卷（見本院卷第271-272頁）。是門禁刷卡紀錄充其量僅能證明原告曾於附表二所示之時間曾進、出被告公司而已，惟尚不足以證明原告於各該時間進、出被告公司，與其擔任執行總經理之事務執行有何關連，此由原證3紀錄原告進出時間，與原告主張之加班時間並不完全吻合，且更部分正常上班日期，原告只有刷進時間，而無刷出時間，或進、出時間前後1分鐘不到（例如107年1月18日）等情，亦可證之。是原證3門禁刷卡紀錄，亦無足資為證明原告有附表一所列加班之事實。

4.綜上，原告所提出之證據均不足以證明其有於附表一所列時間加班之事實。

㈡從而，原告依民法第486條、勞基法第23條第1項、第24條、第39條規定請求被告公司給付如附表一所示之加班費，核屬無據。另，原告於107年5月23日以（2018）邑法字第0000000號律師函，以被告未給付加班費為由，而通知被告依勞基法第14條第1項第6款規定終止勞動契約，亦不合法，則其進而依勞基法第14條第4項、第17條、勞退條例第12條等規定請求被告公司給付資遣費741,000元，同無可取。

五、綜上所述，本件原告依勞基法第14條第4項、第17條及勞退

條例第12條規定請求被告給付資遣費741,000元本息，及依民法第486條、勞基法第23條第1項、第24條、第39條規定請求被告公司給付加班費57,891元本息，均為無理由，應予駁回。原告受敗訴之判決，其假執行之聲請失所依附，應併予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及其他所為之舉證，經審酌後認對於本件判決結果不生影響，爰不一一論述。

七、訴訟費用負擔依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　5　　月　　30　　日

勞工法庭　　法　官　李桂英

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　　108　　年　　5　　月　　30　　日

書記官　郭書妤

附表一：

原告主張加班時間及加班費（新臺幣元）

編號	日期	起始時間	結束時間	時數	基數	分類	加班費
1	107.1.7	13：30	17：30	4	4	休假日出勤	4,117元
2	107.1.14	13：30	17：30	4	4	同上	4,117元
3	107.1.21	13：30	17：30	4	4	同上	4,117元
4	107.1.28	13：30	17：30	4	4	同上	4,117元
5	107.2.4	12：30	18：00	6	6	同上	4,117元
6	107.2.11	13：00	18：30	5時30分	5.5	同上	4,117元

（續上頁）

7	107.2.25	10：30	18：30	8	8	同上	4,117元
8	107.3.3	13：00	18：30	5時30分	5.5	休息日出勤	4,374元
9	107.3.4	12：30	17：30	5	5	休假日出勤	4,117元
10	107.3.11	10：30	13：30	3	3	同上	4,117元
11	107.3.18	11：0	17：30	6時30分	6.5	同上	4,117元
12	107.3.25	12：00	18：00	6	6	同上	4,117元
13	107.4.5	12：00	17：00	5	5	同上	4,117元
14	107.4.8	12：00	15：00	3	3	同上	4,117元
						合計：57,891元	

附表二：

被證3進出門禁刷卡紀錄

編號	日期	刷進時間	刷出時間
1	107.1.7	10：56	13：01
2	107.1.21	11：02	11：38
3	107.1.28	11：21	18：37
4	107.2.11	12：39	13：31
5	107.2.25	10：16	11：13

（續上頁）

6	107.3.3	11：00	11：38
7	107.3.4	11：49	12：25
8	107.3.11	10：20	24：32