臺灣高等法院高雄分院民事判決

112年度勞上字第32號

上　訴　人　陳淑梅
　　李媽讚
000000000000000000
　　林思綺
　　林南文
共　　同
訴訟代理人　葉玟岑律師
被上訴人　　遠揚資訊有限公司
000000000000000000
法定代理人　林志遠
訴訟代理人　林奎佑律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，上訴人對於中華民國112年7月14日臺灣屏東地方法院111年度勞訴字第8號第一審判決提起上訴，本院於113年2月20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、上訴人起訴主張：被上訴人於民國109年12月23日標得台灣電力股份有限公司屏東營業處（下稱台電公司）「110年～111年配電設計工作承攬契約」之勞務採購案（下稱系爭配電設計工作）。被上訴人透過訴外人庚○○介紹上訴人甲○○施作系爭配電設計工作，為符合契約相關約定，甲○○再推薦上訴人戊○○、丙○○予被上訴人。被上訴人於109年12月28日與戊○○簽訂授權委託書（下稱系爭授權委託書），委託戊○○代理被上訴人與台電公司簽訂系爭配電設計工作之承攬契約，將簽約、行政、人員分配工作、請款及各項工作辦理事宜全權授權戊○○處理，並放置一組被上訴人之公司大小章予戊○○，戊○○有代理被上訴人之一切權限。戊

○○於110年1月18日代被上訴人與台電公司簽訂系爭配電設計工作之承攬契約，並代理被上訴人僱請甲○○、丙○○、上訴人丁○○，及訴外人袁有篪、壬○○、辛○○。甲○○、丙○○於110年1月20日任職，擔任電機工程師；丁○○則於110年1月27日任職，擔任助理工程師，並均經被上訴人向台電公司報請核准。然被上訴人於110年4月20日無預警透過訴外人廖秀春通知戊○○將於110年4月30日終止授權，並通知台電公司不得讓上訴人進入，拒絕給付上訴人如附表一所示薪資（含交通津貼）及加班費。被上訴人終止兩造間勞動契約並不合法，被上訴人所承攬系爭配電設計工作至111年12月31日，兩造僱傭關係應至111年12月31日方告終止。爰依民事訴訟法第247條、兩造僱傭契約法律關係及民法第487條規定，提起本件訴訟。聲明求為判決：㈠確認被上訴人與戊○○自109年12月28日起，甲○○、丙○○自110年1月20日起，丁○○自110年5月1日起，均至111年12月31日之僱傭關係存在。㈡被上訴人應分別給付上訴人如附表一所示之金額。㈢願供擔保，請准宣告假執行。

二、被上訴人則以：被上訴人與戊○○就系爭配電設計工作簽訂授權委託書，委任戊○○全權處理配電設計工作所有事宜，並將交付公司大、小印章交與戊○○，約定委任報酬以每期實際請領款項扣除員工薪資等人事成本及其他雜支後，以餘額50%計算。戊○○履約進度嚴重落後，於000年0月間遭台電公司逾期裁罰，致被上訴人無法請款，戊○○並代墊員工薪資、雜支15萬9185元，戊○○無從分得任何報酬，經被上訴人於110年4月30日終止委任關係。甲○○、丙○○於110年4月30日離職而終止。又丁○○自110年1月至4月30日任職被上訴人，由戊○○代墊前2個月試用期之薪資每日800元及實際完成工點之工點費，被上訴人已於110年5月7日匯款15萬9185元；丁○○於試用期滿後，應領取工點費共計1萬8914元，亦經被上訴人於110年5月13日匯款與戊○○。另袁有篪於110年3月2日離職，戊○○於110年5月2日請求被上訴人

結清代墊款項15萬9185元，未將袁有篤薪資列入，顯係事後虛列，且代墊薪資非屬處理委任事務所支出必要費用，不得依民法第546條第1項規定請求償還。況依上訴人所請求本件薪資、交通津貼及加班費，總額高達727萬2000元，遠逾被上訴人承攬系爭配電設計工作報酬626萬0625元，顯不合理，上訴人請求為無理由等語，資為抗辯。

三、原審判決被上訴人應給付上訴人各如附表二所示金額，暨依職權及附條件宣告准、免假執行，駁回上訴人其餘之訴。上訴人就其敗訴部分提起上訴，上訴聲明如附表三所示。被上訴人答辯聲明：上訴駁回。（至原審判決駁回上訴人關於確認被上訴人與戊○○自109年12月28日起，甲○○、丙○○自110年1月20日起，丁○○自110年5月1日起，均至111年12月31日之僱傭關係存在；及判命被上訴人應給付上訴人各如附表二所示金額，未據兩造聲明不服，非本院審理範圍，茲不贅述）。

四、兩造不爭執之事項：

㈠被上訴人前於109年12月23日，標得台電公司配電設計工作。

㈡戊○○與被上訴人於109年12月28日簽訂授權委託書，被上訴人委託戊○○代理與台電公司間簽訂配電設計工作之承攬契約，戊○○並持有被上訴人之公司大小章。

㈢依授權委託書所示，被上訴人授權戊○○處理系爭配電設計工作之簽約（係指戊○○得代理被上訴人簽立上該配電設計工作相關之契約，包括跟台電公司之簽約、與僱用人員間之簽約，及庶務採購之簽約）、行政（係指向台電公司或被上訴人回報跟聯繫事宜）、人員分配工作（係指戊○○有人事權限，得進行面試、決定僱用之員工及工作之分配、督促）、請款（向台電公司請工程款、向被上訴人請求戊○○代墊的雜支）及各項工作辦理事宜（泛指所有由台電公司交辦與系爭設計工作相關之工作）。

㈣系爭授權委託書並未排除被上訴人對戊○○為指揮監督之權

限。

㈤被上訴人於110年4月30日終止與戊○○委任關係。

㈥丁○○自110年1月20日起至110年4月30日止，經戊○○代理被上訴人聘僱而受僱於被上訴人，擔任配電設計工作之助理工程師；丁○○與被上訴人間為僱傭契約。

㈦被證7之對話紀錄（原審卷一第185頁至第187頁）為戊○○與被上訴人法定代理人乙○○之對話內容。

㈧被上訴人於110年5月7日給付戊○○15萬9185元，匯款至戊○○指定之帳戶內。

㈨如認兩造間確為僱傭契約，上訴人亦未自請離職，且被上訴人未合法終止兩造間之僱傭契約，則被上訴人有受領勞務遲延，上訴人無補服勞務之義務。

㈩系爭配電設計工程之工程總額為626萬0625元。

㈠兩造並未訂立書面契約。

五、本院論斷：

㈠戊○○與被上訴人間之勞務契約性質為僱傭契約或委任契約？

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他方服勞務，他方給付報酬之契約，民法第482條定有明文。另稱委任者，謂當事人約定，一方委託他方處理事務，他方允為處理之契約，亦為同法第528條所規定。又按勞動契約，指約定勞雇關係而具有從屬性之契約，勞基法第2條第6款亦有明文。基此，勞基法所規定之勞動契約，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，就其內涵言，勞工與雇主間之從屬性，通常具有：㈠人格上從屬性，即受僱人在雇主企業組織內，服從雇主權威，並有接受懲戒或制裁之義務。㈡親自履行，不得使用代理人。㈢經濟上從屬性，即受僱人並不是為自己之營業勞動而是從屬於他人，為該他人之目的而勞動。㈣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，初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（最高法院109年度台上字第420號判決意旨參照）。再勞動契約之主要給付，雖在於勞務提供與報酬給付，惟以有償方式提供勞務之契約，未必皆屬勞動契約，應就勞務給付之性質，按個案事實客觀探求各該勞務契約之類型特徵，諸如與人的從屬性（或稱人格從屬性）有關勞務給付時間、地點或專業之指揮監督關係，及是否負擔業務風險，以判斷是否為勞動契約（大法官釋字第740號解釋理由參照）。蓋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，非基於從屬關係不同。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106年度台上字第2907號判決意旨參照）。

2.被上訴人前於109年12月23日標得系爭配電設計工作，並於同年月28日與戊○○簽訂授權委託書，交付公司大、小印章與戊○○，委託戊○○代理其與台電公司簽訂上開配電設計工作之承攬契約等情，為兩造所不爭執，且有系爭配電設計工程合約、授權委託書在卷可憑（原審卷一第33至65頁、第69頁），堪信真實。戊○○主張兩造間之勞務契約為僱傭關係，為被上訴人所否認。則本諸舉證責任分配原則，戊○○應就前開有利於己之事實為舉證證明。經查：

⑴戊○○、被上訴人對於被上訴人就配電設計工程授權事項包括由戊○○代為簽約（指簽立系爭配電設計工作相關之契約，包括跟台電公司之簽約、與僱用人員間之簽約，及庶務採購之簽約）、行政（指向台電公司或被上訴人的回報、聯繫事宜）、人員分配工作（指人事權限，包含得進行面試、決定僱用之員工及工作之分配、督促）、請款

（指向台電公司請領工程款、向被上訴人請求代墊的雜支）及各項工作辦理事宜（泛指所有由台電公司交辦與系爭設計工作相關之工作）等，亦不爭執（兩造不爭執事項㈢所載）。依等該約定，戊○○對外代理被上訴人訂定契約、請領款項，對內則享有人事任免、指揮調動、監督等權限，戊○○工作內容係處理一定之事務，自行裁量決定處理一定事務之方法，以完成被上訴人所委託事務，與單純提供勞務，對於服勞務之方法毫無自由裁量之受僱人自當有別，揆諸前開說明，應屬委任契約甚明。

⑵戊○○自109年12月28日與被上訴人簽立前開授權委託書後，迄至110年4月30日經被上訴人終止該委任關係止，從未自被上訴人處受領其個人如上所述薪資，為戊○○自承明確（原審卷一第219頁）。戊○○嗣於110年5月2日請求被上訴人結清110年1至4月相關費用時，未將本件所主張薪資、交通津貼及加班費用等列入費用明細表，亦據其提出費用明細表足佐（原審卷一第111至115頁）。本件無從依勞動事件法第37條「勞工與雇主間關於工資之爭執，經證明勞工本於勞動關係自雇主所受領之給付，推定為勞工因工作而獲得之報酬」規定，推定戊○○與被上訴人間有前開數額之薪資、交通津貼及加班費約定，戊○○此一主張，難認可採。

⑶戊○○雖主張乙○○僅為人頭，庚○○始為被上訴人及系爭配電設計工程之實際負責人，其就該工程之聘僱、薪資、加班費及交通津貼均與訴外人庚○○之父朱新安確認，其與被上訴人間另有口頭約定成立僱傭契約，由其擔任工地負責人，每月薪資5萬元、交通津貼1萬元、加班費每日3000元云云，固提出其與訴外人廖秀春（即朱新安之配偶、庚○○之母）與訴外人陳淑英（即戊○○之姐）LINE通訊軟體對話（本院卷第215頁）為證。惟觀諸該LINE對話內容：廖秀春係向陳淑英稱：「請問現在是什麼狀況？…今天正浩又被處長叫去，說一位丙○○先生去跟立

委陳情，林先生說我跟正浩串通遠揚企業片面終止他們的合約，然後還欠他們90幾萬元，裡面還提到有10幾萬元是你的薪水，正浩已經付了當初你小姨子(戊○○)的清單16萬再加上綺綺(丁○○)的薪水1萬8他去湊了18萬，他一個月薪水才多少，還要揹房貸，去湊錢也是想大事化小，…我相信你不可能這樣為難正浩跟我，正浩說要把他搞到沒辦法工作，那他辭職可以吧，…為什麼？一定要把您我正浩都害慘…」等語，依該內容庚○○確有給付款項與戊○○、丁○○，然尚無法認定庚○○基於何原因給付該款項，無法逕認庚○○為被上訴人及系爭配電設計工程之實際負責人，甚或進認戊○○所稱其與庚○○之父朱新安以口頭約定方式成立僱傭契約，朱新安同意給付前開薪資、交通津貼及加班費屬實。

⑷次者，證人庚○○於原審陳證：乙○○是我大學同學。我是介紹甲○○到被上訴人公司工作。(你知道戊○○為何會到被上訴人公司工作嗎？)大概知道，一開始被上訴人找我跟我父親朱新安處理標案，當時我父親身體還好所以有答應擔任顧問的職務，決標後我父親身體狀況急轉直下，過世前他考量到已經答應乙○○，他認為甲○○有豐富工作經驗，又是我爸的好友，交給他沒問題，甲○○當時推薦戊○○，因為她有工地相關經驗，後來乙○○有答應。（戊○○有跟朱新安講到薪資之事？)沒有。（戊○○有說被上訴人的問題都是找你聯繫，是正確的嗎？)會透過我，不一定是每次，有時乙○○直接跟戊○○對話，只有出大事時才會找我…我只是義務幫忙，畢竟介紹人是我，不希望公司蒙上不良廠商的不利，這樣會影響下年度的契約招標。(透過甲○○介紹戊○○，有提到戊○○的薪水嗎？)有大概提到她希望的紅利的是利潤的百分之五十，是戊○○說的。沒有提到固定薪水，因為那時還未決標，無法估算多少錢，而且一般都是用抽成的百分比來計算的等語（原審卷二第193至197頁），已明確否認其或朱

新安為被上訴人實際負責人，且依所證述可知庚○○與被上訴人法定代理人乙○○為大學同窗、交情甚篤，方協助乙○○處理系爭配電設計工程，復可認定被上訴人係與戊○○成立委任契約，並約定委任報酬為該工作利潤50%，而非戊○○前開所稱另有成立僱傭契約及約定前開所主張之薪資數額。

⑸戊○○另稱於110年5月以後，被上訴人改與訴外人癸○○簽訂授權委託書，依該授權委託書與系爭授權委託書格式相同，可見其與被上訴人間係併存委任關係與僱傭關係云云。本院核對戊○○與被上訴人所簽訂授權委託書（原審卷一第69頁）與台電公司112年4月7日屏東字第1121353209號函附被上訴人與癸○○所簽訂授權委託書（原審卷二第387至389頁），被上訴人授權範圍就行政、人員分配工作、請款及各項工作辦理事宜之記載均相同。然參諸癸○○證稱：我在被上訴人公司擔任工地負責人與助理工程師職位，處理設計工作之設計案件，收到派下來的案件後，每人會分到自己的案件，會看到案件大概是哪一類型的，先去和案主聯絡，約會勘時間，會勘時需要知道很多數據，取得數據回來進行設計圖面繪製，請主辦幫我們指派案件，才能在台電系統打圖面資料，若初審沒問題會做成工作單交單；我的薪資是論件計酬，還有領班津貼每月2000元，我於110年5月大約領7000元、6月領1萬6000元，目前每月大約3至4萬元；我有保管被上訴人公司大小章，為了在驗收單上蓋章請款，請款前我會和乙○○說；乙○○有簽一份委託書是給台電的，但我只協助請款、簽到事宜；我會負責分派台電設計課交辦的案件、為被上訴人向台電請款、簽到出缺席，但不會面試助理工程師，也沒有其他行政業務（原審卷二第291至292頁、第296至299頁）。被上訴人授與癸○○之事務範圍，與被上訴人授與戊○○處理與僱用人員間、庶務採購之簽約，並有人事權限，得進行面試、決定僱用之員工及工作之分配、督促等

事宜（不爭執事項㈢），明顯不同，癸○○所負責事項均僅為庶務性，並不具有決策性。此外，癸○○另從事助理工程師職務，其薪資係以實際完成之設計案件數量為計算，即按件計酬，此與戊○○並未從事何設計職務，亦有不同，戊○○此部分主張，洵屬無據。

⑹被上訴人與戊○○所簽立之授權委託書雖未排除被上訴人對戊○○有指揮監督之權限。惟按勞務契約中，除承攬契約因係以一定工作之完成為目的，定作人對承攬人並無當然之指揮監督權限外，委任契約與勞動契約均係以勞務給付為內容，二者本質上均帶有相當程度之從屬性，僅委任人或僱用人對於受任人或受僱人之指揮、監督權限程度有別，此觀民法第536條、第537條及第484條等規定即明。戊○○主張以其執行業務應受被上訴人之指揮、監督，具有從屬性，為僱傭關係等語，亦難憑採。至於戊○○雖提出系爭配電設計工作開工說明會會議紀錄、被上訴人禁止性侵害暨性騷擾書面說明、承攬商員工工作安全紀律承諾書等（原審卷一第439頁、第503至504頁），藉以證明其有以被上訴人員工身分出席會議、提出書面聲明或為相關工作安全承諾。但查，被上訴人既以前開授權委託書授權戊○○行使簽約、行政、人員分配工作、請款及各項工作辦理事宜，其因此代被上訴人參與相關會議、依台電公司要求簽訂相關書面聲明或安全紀律承諾，仍屬其受任範疇，尚不得憑此認定戊○○為被上訴人所屬員工。

⑺據上所論，本院經勾稽證人庚○○證述內容，並佐以卷附相關證據，認定戊○○與被上訴人間無人格上、經濟上及組織上從屬性，戊○○與被上訴人間之勞務契約為委任契約，戊○○主張該勞務契約乃僱傭契約，自難憑採。則戊○○本於僱傭契約主張被上訴人應給付其薪資、交通津貼、加班費等，自屬無據。

㈡甲○○、丙○○、丁○○、訴外人袁有篪與被上訴人有無約定薪資項目、數額？

1.被上訴人前以授權委託書授權戊○○行使簽約、行政、人員分配工作、請款及各項工作辦理事宜，使戊○○對外得代被上訴人訂定契約、請領款項，對內則享有人事任免、指揮調動、監督等權限，業如前述。戊○○自有代理被上訴人與甲○○、丙○○、丁○○、訴外人袁有篤訂立僱傭契約之權限，被上訴人對於原審認定被上訴人與甲○○、丙○○、丁○○、訴外人袁有篤間存有僱傭契約，需給付未付薪資，戊○○因此代墊訴外人袁有篤工資，據此判命如附表二所示款項，並未聲明不服，是認被上訴人與甲○○、丙○○、丁○○及訴外人袁有篤間確有僱傭關係存在，合先敘明。

2.甲○○、丙○○主張其等薪資為3萬5000元、交通津貼為1萬元、加班費為按日2000元云云；另丁○○主張其於110年3月以後之薪資為3萬元、交通津貼為6000元及工點獎金云云，均為被上訴人所否認，本諸舉證責任分配，應由甲○○、丙○○、丁○○負舉證責任。甲○○、丙○○已自承未曾自被上訴人處受領前開給付（原審卷一第29至30頁），是依前論，無從援引勞動事件法第37條規定，推定甲○○、丙○○薪資。甲○○、丙○○、丁○○雖以戊○○於原審陳述為據，而參諸戊○○固於原審陳稱：甲○○、丙○○薪資是月薪3萬5000元加1萬元的雜費支出；丁○○薪資是基本底薪2萬4000元加點數獎金，1個點數是3.03元，交通津貼是實報實銷，丁○○從高雄到屏東，大約是6000元，所以可能就寫6000元云云（原審卷二第163頁）。但查甲○○、丙○○、丁○○依序為戊○○姊夫、配偶、子女，具有密切親屬關係，戊○○上開有利於甲○○、丙○○、丁○○之陳述，如無其他事證可佐，尚不得僅憑戊○○陳述逕予採認。

3.誠然戊○○基於其與被上訴人前開委任契約，有代被上訴人招攬員工之權限，該權限包括與受僱人議定薪資數額，惟其等約定之薪資數額究為若干，仍應以其等於訂約當時客觀事證為認定基準，如該事證顯然與戊○○陳述相悖，自不能捨事證為相左認定。觀諸卷附甲○○、丙○○、訴外人袁有篤

之勞工保險投保申請書、職業災害保險加保申報表、勞工退休金提繳申報表記載（原審卷一第87至92頁），甲○○、丙○○、訴外人袁有篤之勞保月投保薪資依序為2萬4000元、1萬1000元、2萬4000元，與戊○○所稱甲○○、丙○○薪資相齟齬，可認戊○○前開所稱數額，並非可採。另參以丁○○於原審所稱：我110年1月開始工作，1、2月日薪為800元，戊○○說3月以後可以幫我調薪至3萬元加點數獎金；交通津貼部分，我從高雄到屏東，實支實付大約8、9千元，戊○○說乾脆1個月1萬多元（原審卷二第360至362頁），亦與戊○○陳稱薪資數額不同。況兩造對於被上訴人所標得系爭配電設計工作之工程款總額為626萬0625元，並不爭執，有決標公告足參（原審卷一第67頁）。倘戊○○、甲○○、丙○○、丁○○所主張薪資數額為實，僅以甲○○、丙○○、丁○○、訴外人袁有篤所領薪資，以該工作履約期程2年計算，高達386萬4000元【計算式：《9萬元（甲○○、丙○○每月薪資3萬5000元及交通津貼1萬元）＋3萬6000元（丁○○每月月薪3萬元及交通津貼6000元）＋3萬5000元（訴外人袁有篤3萬5000元）》x24個月＝386萬4000元】，已逾前開工程款半數，顯不合理。

4.再參以戊○○所提出之費用明細表及工作點數表記載（原審卷一第113至117頁），戊○○於同年5月2日請求被上訴人結清同年1至4月相關費用時，就丁○○110年之薪資，2月份記載「綺19x800＝15200」、3月份記載「丁○○3175.6x3.03＝9622；9622x0.4＝3849」、4月份則僅提出工作點數表（丁○○所獲積點為1萬5605.8點），3、4月均未列計底薪；另依證人即均任職被上訴人助理工程師辛○○、壬○○、癸○○於均證稱：被上訴人與助理工程師約定之薪資自第3個月起係按工作點數計酬，每點3.03元，由被上訴人分得6成、工程師分得4成，並未約定底薪，且交通津貼為每公里3元等節（原審卷二第185至191頁、第281至299頁），此陳證內容經核與戊○○上開費用明細表所載：「支3/18司機

油費支出147KM 147×3＝441」、「支司機油費131KM 131×3＝393」、「壬○○5320.1×3.03＝16120；16120×0.4＝6448」、「辛○○6980.951×3.03＝20880；20880×0.4＝8352」相符（原審卷一第113至115頁），足見被上訴人確實有與助理工程師約定自第3個月起採按件計酬方式，未給予底薪及定額之交通津貼。丁○○主張其於110年3月以後之薪資為3萬元、交通津貼為6000元云云，亦非有據。

5.從而，甲○○、丙○○、訴外人袁有篤與被上訴人間約定之薪資數額，應以其等之勞保月投保薪資數額為準，即甲○○為2萬4000元、丙○○為1萬1000元、訴外人袁有篤為2萬4000元。丙○○薪資1萬1000元雖低於該年度（110年）法定基本工資2萬4000元，惟其勞保投保申請資料上已註明為部分工時人員（原審卷一第91頁），每月工資低於2萬4000元，並無違法可言。又丁○○為被上訴人助理工程師，其薪資自第3個月即110年3月起係採按件計酬方式，未給予底薪及定額之交通津貼。

㈢甲○○、丙○○、丁○○與被上訴人間之僱傭契約，是否於110年4月30日終止？

1.證人即台電公司前設計課專員亦即負責系爭配電設計工作之己○○證述：我在於110年4月底時，由戊○○告知110年4月30日所有上訴人都要離職了，我不知道原因等語（原審卷二第182頁、第185頁），復參以戊○○與被上訴人法定代理人乙○○110年4月20日至21日LINE通訊軟體對話紀錄（原審卷一第185至187頁、第361頁），戊○○於110年4月20日向被上訴人提供於110年4月30日辦理勞保退保之人員名單，其中包含丙○○、甲○○、丁○○等人，並於4月21日請求被上訴人結清同年1至4月之費用；雖甲○○、丙○○、丁○○並非直接通知被上訴人自請離職之意，惟依甲○○、丙○○、丁○○均為戊○○基於其與被上訴人委任契約，代被上訴人僱傭，復衡諸甲○○、丙○○、丁○○與戊○○間為關係密切親人，倘若其等並無離職之意，戊○○自無可能主動提供

退保人員名單並指定退保日期，甲○○、丙○○、丁○○確係自請離職。

2.準此，甲○○、丙○○、丁○○與被上訴人間之僱傭契約已於110年4月30日終止，應堪認定。

㈣被上訴人除原審判決附表二所示金額外，有無尚未付之薪資、交通津貼？如有，項目及數額各為何？

1.戊○○：

⑴戊○○依僱傭契約或委任契約請求被上訴人給付薪資、交通津貼及加班費部分，均無理由，如前所述。

⑵代墊薪資部分：訴外人袁有篤確實曾受僱於被上訴人，且每月薪資為2萬4000元，被上訴人未曾給付其任何薪資，而由戊○○代墊，為被上訴人所不爭執，經以訴外人袁有篤上班期間為2月2日，戊○○所代墊薪資屬額應為4萬9600元【計算式：2萬4000元×（2＋2/30）＝4萬9600元】。戊○○依委任契約請求被上訴人償還其墊付訴外人袁有篤之薪資於4萬9600元，為有理由（即附表二㈠所載）；逾此範圍之請求，則無理由。

2.甲○○：甲○○每月薪資為2萬4000元，並無交通津貼，已於110年4月30日離職，得請求被上訴人給付自110年1月20日至同年4月30日之薪資為8萬1600元【計算式：2萬4000元×（3＋12/30）＝8萬1600元】，為有理由（即附表二㈡所載）；逾此範圍之請求，則無理由。

3.丙○○：丙○○每月薪資為1萬1000元，亦無交通津貼，且已於110年4月30日離職，得請求被上訴人給付自110年1月20日起至同年4月30日之薪資為3萬7400元【計算式：1萬1000元×（3＋12/30）＝3萬7400元，元以下四捨五入】，為有理由（即附表二㈢所載）；逾此範圍之請求，則無理由。

4.丁○○：

⑴丁○○自110年3月起並無約定底薪、固定交通津貼，僅有工點獎金，且已於110年4月30日離職，被上訴人已如數給付丁○○110年3月之工點獎金3849元、110年4月之工點獎

金1萬8914元，有被上訴人費用明細表、4月份工作點數表、中國信託銀行匯款申請書、交易明細為證（原審卷一第115至117頁、第189頁、第195頁）。

⑵惟按雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於本法所定之最低標準。工資由勞雇雙方議定之。但不得低於基本工資，勞動基準法第1條第2項、第21條第1項分有明文。復依勞動部105年2月2日勞動條2字第1050130240號函：「勞雇雙方原所約定之給薪方式如為按件計酬但按月結算者，其於每月正常工作時間工作所給付之工資當不得低於每月基本工資；如係按件計酬但按日結算者，其日薪於法定正常工作時間內，不得低於每小時基本工資之數額乘以工作時數之金額」。是此，縱丁○○與被上訴人就工資約定為按件計酬制，然既為勞雇關係，丁○○之基本對待給付即應受勞動基準法關於每月基本工資之保障，以維持勞工最基本之生活所需。

⑶勞動部公布110年基本工資為2萬4000元，丁○○於110年3月僅受領3849元、110年4月僅受領1萬8914元，均低於每月基本工資。丁○○與被上訴人雖未約定底薪，然仍得請求被上訴人給付不足當年度每月基本工資之差額共計2萬5237元【計算式：（2萬4000元－3849元）＋（2萬4000元－1萬8914元）＝2萬5237元】，應屬有據（即附表二㈣所載）；逾此範圍之請求，則無理由。

㈤甲○○、丙○○、丁○○請求被上訴人給付加班費，是否有據？如有，數額應為何？

1.按出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，推定勞工於該時間內經雇主同意而執行職務，固為勞動事件法第38條定有明文。惟揆諸其立法理由係因勞工就其工作時間之主張，通常僅能依出勤紀錄之記載而提出上班、下班時間之證明；而雇主依勞動契約對於勞工之出勤具有管理之權，且依勞動基準法第36條第5項及第6項規定，尚應置備勞工出勤紀錄，並保存5年，如其紀錄有與事實不符之情形，雇主亦可即為處理及更

正，故雇主本於其管理勞工出勤之權利及所負出勤紀錄之備置義務，對於勞工之工作時間具有較強之證明能力。爰就勞工與雇主間關於工作時間之爭執，明定出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，推定勞工於該時間內經雇主同意而執行職務；雇主如主張該時間內有休息時間或勞工係未經雇主同意而自行於該期間內執行職務等情形，不應列入工作時間計算者，亦得提出勞動契約、工作規則或其他管理資料作為反對之證據，而推翻上述推定，以合理調整勞工所負舉證責任，謀求勞工與雇主間訴訟上之實質平等。是依該立法理由，苟雇主可提出反證，足以認定其所抗辯為真實，倘勞工欲否認其主張，即不得不更舉反證以證明之，非謂僅得依出勤紀錄認定勞工工作時間。

2.甲○○、丙○○、丁○○主張其等於僱傭期間（即110年1月至4月）有假日加班之情形，請求被上訴人分別給付加班費4萬元、6萬元、3萬2000元，雖提出簽到表為證（原審卷一第77頁、第80至86頁，下稱A簽到表）。惟如前論，戊○○具有人員分配工作（得進行面試、決定僱用之員工及工作之分配、督促）之權限，此權限包含管理、製作簽到表，並督促被上訴人所屬員工詳實簽到，該簽到表必須確實係戊○○於委任期間所製作者，始得以佐證各該員工之出勤情形。

3.證人辛○○證稱：我自110年1月開始任執擔任助理工程師，我自110年1月至11月僅在開工說明會見過丙○○、甲○○，在週間與甲○○一起去現勘，我只有在110年1月簽到原審卷一第77頁簽到表，2、3、4月沒有簽到表讓我們簽到（原審卷二第186至188頁）；己○○陳證：我沒有看過A簽到表，依照系爭配電設計工作契約，被上訴人之員工應依照原審卷一第163頁表格（下稱B簽到表）簽到，我於110年5月發現之前沒有簽到，所以開始要求並且向當時負責人壬○○反映此事，當時壬○○沒有說先前有製作簽到表，後來他們加入一位助理工程師癸○○，也沒說以前有簽到表（原審卷二第183至185頁）；證人即台電公司前設計課課長子○○證述：A

簽到表上沒有我的核章表示我沒看過，系爭配電設計工作簽約時就有附B簽到表，只是被上訴人沒填寫，導致被政風糾正，進而要求被上訴人應按時填寫等語（原審卷二第279頁、第281頁），經核上開證人證述內容，B簽到表之格式方符合系爭配電設計工作契約所要求，亦即除須依序登載日期、簽到員工姓名、簽到時間、簽退時間外，尚須經過被上訴人領班、台電公司設計課承辦人員及課長簽章查驗後始符合契約規定，然觀之上訴人所提出A簽到表，其上僅有日期及員工簽名，而無簽到、退時間，更未經台電公司設計課承辦人員及課長簽章查驗，自難以A簽到表作為認定甲○○、丙○○、丁○○確有上班之憑據。

4.此外，觀諸A簽到表上記載甲○○出勤日之110年3月11日、3月24日、4月16日、4月17日，然甲○○實際或於其他縣市旅遊或參加運動賽事、典禮等明顯與系爭配電設計工作無關聯之活動，亦有社群網站FACEBOOK頁面截圖附卷足稽（原審卷四第71至103頁），實無法認定確有加班之事實。

5.被上訴人就所抗辯A簽到表無法認定屬真正，既已藉由前開證人證述盡舉證責任，則應由甲○○、丙○○、丁○○就確有加班之有利於己之事實，更舉反證以證明之，惟其等並無法提出其他反證證明所主張加班情事為真，則上訴人甲○○、丙○○、丁○○請求被上訴人給付加班費，不應准許。

㈥綜上，戊○○依委任契約請求被上訴人給付附表二㈠所示4萬9600元；另甲○○、丙○○、丁○○依據兩造間之僱傭契約法律關係、民法第487條規定，請求被上訴人應給付各如附表二㈡至㈣數額，及均自113年3月14日（本院卷第111頁）起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，應予准許，逾此範圍之請求，不應准許。

六、綜上所述，上訴人依僱傭契約法律關係、民法第487條，請求被上訴人應再給付附表三所示數額，應予駁回。原審就此部分為上訴人敗訴之判決，並駁回假執行之聲請，經核並無不合。上訴論旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為

無理由，應駁回此部分上訴。

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據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列。又上訴人聲請詢問證人廖秀春以證明朱新安於000年00月間與戊○○談妥工作範圍、薪資、加班費及交通津貼，且於110年4月20日向戊○○告知終止所聘僱員工及與戊○○間之委任契約等節，然本院經勾稽前開證據，認定被上訴人之法定代理人並非朱新安、庚○○，復認定戊○○、被上訴人間之委任契約已於110年4月30日終止，並自110年4月30日經甲○○、丙○○、丁○○終止與被上訴人僱傭關係，是無調查之必要，併此敘明。

八、據上論結，本件上訴為無理由，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　113　　年　　3　　月　　19　　日

勞動法庭

審判長法　官　張維君

法　官　蔣志宗

法　官　周佳佩

以上正本證明與原本無異。

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，其未表明上訴理由者，應於上訴後20日內向本院提出上訴理由書（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，並依附註條文規定辦理。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　　113　　年　　3　　月　　19　　日

書記官　黃璽儒

附註：

民事訴訟法第466條之1：

對於第二審判決上訴，上訴人應委任律師為訴訟代理人，但上訴人或其法定代理人具有律師資格者，不在此限。

上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親，或上訴人為法人、中央或地方機關時，其所屬專任人員具有律師資格並經法

院認適當者，亦得為第三審訴訟代理人。
第1項但書及第2項情形，應於提起上訴或委任時釋明之。
附表一（原審訴之聲明）：
㈠戊○○：合計應給付138萬元。
1.薪資部分：戊○○月薪為5萬元、假日加班費每日3000元、交通津貼每月1萬元。
⑴109年12月28日至110年4月30日之薪資及交通津貼共計24萬7742元【計算式：（5萬元＋1萬元）×（4月＋4/31）＝24萬7742元，元以下四捨五入，下同】。
⑵110年5月1日起至111年12月31日之薪資100萬元【計算式：5萬元x20月＝100萬元】。
2.加班費部分：
共加班20日，加班費合計為6萬元【計算式：3000元x20日＝6萬0元】。
3.代墊薪資：
代被上訴人墊付訴外人袁有篤薪資7萬2258元。
㈡甲○○：合計應給付89萬2419元。
1.薪資部分：甲○○月薪為3萬5000元、假日加班費每日2500元、交通津貼每月1萬元。
⑴110年1月20日至110年4月30日之薪資及交通津貼共計15萬2419元【計算式：（3萬5000元＋1萬元）×（3月＋12/31）＝15萬2419元】。
⑵110年5月1日起至111年12月31日之薪資70萬元【計算式：3萬5000元x20月＝70萬元】。
2.加班費部分：
共加班16日，加班費合計為4萬元【計算式：2500元x16日＝4萬元】。
㈢丙○○：合計應給付91萬2419元。
1.薪資部分：丙○○月薪為3萬5000元、假日加班費每日2500元、交通津貼每月1萬元。
⑴110年1月20日至110年4月30日止之薪資及交通津貼共計15萬

2419元【計算式：（3萬5000元＋1萬元）×（3月＋12/31）＝15萬2419元】。

⑵110年5月1日起至111年12月31日止之薪資70萬元【計算式：3萬5000元x20月＝70萬元】。

2.加班費部分：

加班24日，加班費合計為6萬元【計算式：2500元x24日＝6萬元】。

㈣丁○○：合計應給付70萬4000元。

1.薪資部分：丁○○月薪為3萬元、假日加班費每日2000元、交通津貼每月6000元。

⑴110年3月1日至110年4月30日之薪資及交通津貼共計7萬2000元【計算式：（3萬元＋6000元）x2月＝7萬2000元】。

⑵110年5月1日起至111年12月31日之薪資60萬元【計算式：3萬元x20月＝60萬元】。

2.加班費部分：

共加班16日，加班費合計為3萬2000元【計算式：2000元x16日＝3萬2000元】。

附表二（原審判決被上訴人給付數額）：

㈠戊○○：4萬9600元，及自111年3月14日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

㈡甲○○：8萬1600元，及自111年3月14日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

㈢丙○○：3萬7400元，及自111年3月14日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

㈣丁○○：2萬5237元，及自111年3月14日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

附表三（上訴聲明）：

㈠原判決關於駁回上訴人後開第㈡至㈥項部分之訴均廢棄。

㈡被上訴人應再給付戊○○133萬0400元，其中66萬3733元自111年3月14日起，其餘66萬6667元自112年6月1日起，均至清償日止，按年息5%計算之利息。

㈢被上訴人應再給付甲○○81萬819元，其中34萬4152元自111年3月14日起，其餘46萬6667元自112年6月1日起，均至清償日止，按年息5%計算之利息。

㈣被上訴人應再給付丙○○87萬5019元，其中40萬8352元自111年3月14日起，其餘46萬6667元自112年6月1日起，均至清償日止，按年息5%計算之利息

㈤被上訴人應再給付丁○○67萬8763元，其中27萬8763元自111年3月14日起，其餘40萬元自112年6月1日起，均至清償日止，按年息5%計算之利息。