臺灣屏東地方法院民事判決

111年度勞訴字第8號

原　　告　陳淑梅
　　李媽讚
　　000000000000000000
　　林思綺
兼　共　同
訴訟代理人　林南文
共　　同
訴訟代理人　葉玟岑律師
被　　告　遠揚資訊有限公司
　　000000000000000000
法定代理人　林志遠
訴訟代理人　孫少輔律師
　　林奎佑律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國112年6月1日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

一、被告應給付原告壬○○新臺幣49,600元，及自民國111年3月14日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。

二、被告應給付原告戊○○新臺幣81,600元，及自民國111年3月14日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。

三、被告應給付原告甲○○新臺幣37,400元，及自民國111年3月14日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。

四、被告應給付原告庚○○新臺幣25,237元，及自民國111年3月14日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。

五、原告其餘之訴駁回。

六、訴訟費用由被告負擔百分之5，餘由原告負擔。

七、本判決第一至四項得假執行，但被告如以新臺幣49,600元為原告壬○○預供擔保、以新臺幣81,600元為原告戊○○預供擔保、以新臺幣37,400元為原告甲○○預供擔保、以新臺幣

25,237元為原告庚○○預供擔保，得免為假執行。

八、原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序事項

㈠、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者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第2款定有明文。本件原告原起訴聲明為：㈠、確認被告與原告壬○○、戊○○、甲○○、庚○○間之僱傭關係均存在。㈡、被告應給付原告壬○○新臺幣（下同）713,333元，暨自起訴狀繕本送達被告之翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息；及自民國110年11月20日起至原告壬○○復職前1日止，按月於每月末日給付原告壬○○50,000元。㈢、被告應給付原告戊○○425,752元，暨自起訴狀繕本送達被告之翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息；及自110年11月20日起至原告戊○○復職前1日，按月於每月末日給付原告戊○○35,000元。㈣、被告應給付原告甲○○445,752元，暨自起訴狀繕本送達被告之翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息；及自110年11月20日起至原告甲○○復職前1日，按月於每月末日給付原告甲○○35,000元。㈤、被告應給付原告庚○○322,914元，暨自起訴狀繕本送達被告之翌日起至清償日止，按週年利率百分之5 計算之利息；及自110年11月20日起至原告庚○○復職前1日，按月於每月末日給付原告庚○○30,000元。㈥、原告願供擔保，請准宣告假執行（見本院卷一第23至24頁、第216頁）。

㈡、嗣於112年6月1日具狀變更訴之聲明為：㈠、確認被告與原告壬○○自109年12月28日起、原告戊○○、甲○○自110年1月20日起、原告庚○○自110年5月1日起，均至111年12月31日止之僱傭關係存在。㈡、被告應給付原告壬○○1,380,000元，其中之713,333元自111年3月4日起，其餘之666,667元自112年6月1日起，均至清償日止，按年息百分之5計算之

利息。㈢、被告應給付原告戊○○892,419元，其中之425,752元自111年3月4日起，其餘之466,667元自112年6月1日起，均至清償日止，按年息百分之5計算之利息。㈣、被告應給付原告甲○○912,419元，其中之445,752元自111年3月4日起，其餘之466,667元自112年6月1日起，均至清償日止，按年息百分之5計算之利息。㈤、被告應給付原告庚○○704,000元，其中之304,000元自111年3月4日起，其餘之400,000元自112年6月1日起，均至清償日止，按年息百分之5計算之利息（見本院卷四第125至126頁）。原告上開所為，核與前揭規定相符，應予准許。

貳、實體事項

一、原告主張：

㈠、被告於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）之「110年～111年配電設計工作承攬契約」勞務採購案（下稱系爭設計工作），被告遂透過訴外人乙○○介紹原告戊○○施作系爭設計工作，為符合相關契約約定，戊○○再推薦原告壬○○、甲○○給被告，被告於同年月28日與原告壬○○簽訂授權委託書（下稱系爭授權委託書），且委託原告壬○○代理被告與台電公司簽訂系爭設計工作之承攬契約，並將系爭設計工作之簽約、行政、人員分配工作、請款及各項工作辦理事宜全權授權原告壬○○處理，並放置一組公司大小章予原告壬○○，令原告壬○○有代理被告之一切權限。

㈡、原告壬○○遂於110年1月18日代被告與台電公司簽訂系爭設計工作之承攬契約，並代理被告僱請原告戊○○、甲○○、原告庚○○，及訴外人袁有篪、丙○○、丁○○。原告戊○○、甲○○於110年1月20日任職，擔任電機工程師，原告庚○○於110年1月27日任職，擔任助理工程師，以上均經被告向台電公司報請核准。然被告於110年4月20日無預警透過訴外人廖秀春通知原告壬○○將於同年4月30日終止授權原告壬○○擔任系爭設計工作負責人，及終止授權原告壬○○代

理被告進行系爭設計工作之各項職務工作，並通知台電公司不得讓原告等4人進入，且拒絕給付原告等4人薪資。然被告並未合法終止兩造間之勞動契約，原告等4人亦未自請離職，依被告承攬系爭設計工作至111年12月31日，兩造間之僱傭契約亦屬附期限之契約，故兩造之僱傭關係至111年12月31日前仍存在。

㈢、被告應分別給付原告如下項目及金額：

1.應給付原告壬○○1,380,000元：

兩造約定原告壬○○之月薪為50,000元、假日加班費每日3,000元、交通津貼每月10,000元。

⑴薪資部分：自109年12月28日至110年4月30日止，被告應給付薪資及交通津貼共計247,742元【計算式：（50,000元＋10,000元）×（4月＋4/31）＝247,742元，元以下四捨五入，下同】。自110年5月1日起至111年12月31日止之薪資1,000,000元【計算式：50,000元x20月＝1,000,000元】。

⑵加班費部分：工作期間之假日共加班20日，加班費合計為60,000元【計算式：3,000元x20日＝60,000元】。

⑶代墊薪資：代被告墊付訴外人袁有篪之薪資72,258元。

2.應給付原告戊○○892,419元。

原告戊○○之月薪為35,000元、假日加班費每日2,500元、交通津貼每月10,000元。

⑴薪資部分：自110年1月20日至110年4月30日止，被告應給付薪資及交通津貼共計152,419元【計算式：（35,000元＋10,000元）×（3月＋12/31）＝152,419元】。自110年5月1日起至111年12月31日止之薪資700,000元【計算式：35,000元x20月＝700,000元】。

⑵加班費部分：工作期間之假日共加班16日，加班費合計為40,000元【計算式：2,500元x16日＝40,000元】。

3.應給付原告甲○○912,419元。

原告甲○○之月薪為35,000元、假日加班費每日2,500元、交通津貼每月10,000元。

⑴薪資部分：自110年1月20日至110年4月30日止，被告應給付薪資及交通津貼共計152,419元【計算式：（35,000元＋10,000元）×（3月＋12/31）＝152,419元】。自110年5月1日起至111年12月31日止之薪資700,000元【計算式：35,000元x20月＝700,000元】。

⑵加班費部分：工作期間之假日共加班24日，加班費合計為60,000元【計算式：2,500元x24日＝60,000元】。

4.應給付原告庚○○704,000元。

原告庚○○之月薪為30,000元、假日加班費每日2,000元、交通津貼每月6,000元。

⑴薪資部分：自110年3月1日至110年4月30日止，被告應給付薪資及交通津貼共計72,000元【計算式：（30,000元＋6,000元）x2月＝72,000元】。自110年5月1日起至111年12月31日止之薪資600,000元【計算式：30,000元x20月＝600,000元】。

⑵加班費部分：工作期間之假日共加班16日，加班費合計為32,000元【計算式：2,000元x16日＝32,000元】。

㈣、基上，爰依民事訴訟法第247條、兩造間僱傭契約、民法第487條規定，提起本件訴訟等語。並聲明如上開變更後之聲明所示。

二、被告則以：

㈠、被告於109年12月23日標得台電公司之系爭設計工作，原告壬○○斯時即向被告毛遂自薦，稱其具有相關配電設計、公司治理等經驗，足以勝任履約工作云云，被告遂與原告壬○○簽訂系爭授權委託書，委任原告壬○○全權處理系爭設計工作之所有事宜，包含人員分配、行政、請款、簽約事宜在內之各項事務，均一概委由原告壬○○全權處理之，並由原告壬○○持有被告之大、小印章。原告壬○○就受任事務之處理，顯不受何種指揮監督，自無何從屬性之可言。又原告壬○○運用權限招攬其親屬即原告戊○○、甲○○、庚○○為員工，並無受到被告之審核或監督，由此可徵，原告壬○

○就系爭設計工作之事務處理享有完整、獨立之權限，是系爭授權委託書應屬委任契約，而非僱傭契約，被告亦未與原告壬○○另訂其他契約，要無勞動基準法等相關規定之適用。

㈡、關於原告等請求給付薪資，被告否認之，理由如下：

1.原告壬○○部分：

⑴兩造間為委任關係，非僱傭關係，業如上述。而兩造間之委任關係業經被告於110年4月30日終止。就委任報酬，兩造約定由系爭設計工作之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，以餘額之百分之50作為原告壬○○之報酬，惟原告壬○○任職期間，系爭設計工作履約進度嚴重落後，於110年4月間遭台電公司以逾期裁罰，致被告於此期間幾無收入、甚需由原告壬○○代墊員工薪資暨雜支159,185元，核此情形，被告既無實際請款、自無餘額可言，原告壬○○本即無從分得任何報酬。況若依原告主張之薪資、交通津貼計算，其總額7,272,000元，遠高於被告承攬系爭設計工作總額6,260,625元，顯不合常理，足徵原告壬○○請求伊公司給付薪資、交通津貼及加班費，為無理由。

⑵又原告壬○○主張代被告墊付訴外人袁有篤之薪資72,258元云云，惟袁有篤除曾出席系爭工程之開工典禮外，從未實際到職或給付過任何勞務，僅係原告壬○○所列人頭員工，自無代墊薪資之必要。況訴外人袁有篤於110年3月2日離職，原告壬○○於110年5月2日請求被告結清代墊款項159,185元，卻未列入訴外人袁有篤之薪資，可見該筆薪資係事後羅織，要非事實。退步言，若原告壬○○有代墊袁有篤之薪資，亦非處理委任事務所支出之必要費用，自不得依民法第546條第1項規定請求償還。

2.原告戊○○、甲○○部分：原告戊○○係原告壬○○之姊夫，原告甲○○係原告壬○○之配偶，均係原告壬○○濫用權限所招攬之人頭員工，原告戊○○、甲○○除在開工典禮當日出席之外，並未曾實際給付勞務，且原告壬○○身為受

任人，於其受任期間內亦始終容任原告戊○○2人未到職之情形持續發生，未曾為任何處置，亦未將此情向被告報告，可見原告戊○○、甲○○並未與被告締結契約之真意，是以，原告戊○○、甲○○與被告間自始無勞動契約存在，故原告戊○○、甲○○主張被告應給付薪資、交通津貼及加班費，顯屬無據。退步言，若認原告戊○○、甲○○與被告間有勞動契約存在，惟勞動契約於110年4月30日因其2人離職而終止。

3.原告庚○○部分：原告庚○○任職期間為110年1月至同年4月30日，前2個月為試用期，試用期之薪資為每日800元暨實際完成工點之工點費，此部分薪資已由原告壬○○代墊，被告並於110年5月7日匯款159,185元予原告壬○○。而試用期滿後，原告庚○○實際完成工點之工點費共計18,914元，被告於110年5月13日依原告壬○○之要求匯入其指定帳戶，故原告庚○○於任職期間之薪資報酬均已領取完畢，被告未積欠原告庚○○薪資之情事。

㈢、聲明：1.原告之訴及假執行之聲請均駁回。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：（見本院卷二第42至43頁）

㈠、被告前於109年12月23日，標得台電公司系爭設計工作之勞務採購案。

㈡、原告壬○○與被告間於109年12月28日簽訂系爭授權委託書，且被告有委託原告壬○○代理與台電公司間簽訂系爭設計工作之承攬契約。

㈢、依系爭授權委託書所示，被告授權原告壬○○處理系爭設計工作之簽約（係指原告壬○○得代理被告簽立系爭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告的回報跟聯繫事宜）、人員分配工作（係指原告壬○○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、向被告請求原告壬○○

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、系爭授權委託書沒有排除被告對原告壬○○為指揮監督之權限。

㈤、原告壬○○持有被告之公司大小章。

㈥、被告於110年4月30日對原告壬○○終止雙方之委任關係。

㈦、原告庚○○自110年1月20日起至110年4月30日止，經原告壬○○代理被告聘僱而受僱於被告，擔任系爭設計工作之助理工程師。原告庚○○與被告間為僱傭契約。

㈧、被證7之對話紀錄（本院卷一第185頁至第187頁）為原告壬○○與被告法定代理人己○○之對話內容。

㈨、被告有於110年5月7日給付原告壬○○159,185元，匯款至原告壬○○指定之帳戶內。

㈩、如果兩造間為僱傭契約，且原告沒有自請離職，且被告未合法終止兩造間之僱傭契約，則被告有受領勞務遲延，原告無補服勞務之義務。

㈠、如果原告請求為有理由，本件遲延利息應自111年3月14日起算。

四、得心證之理由：

㈠、原告壬○○與被告間是否成立僱傭契約：

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。參酌勞基法規定之勞動契約，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。可知僱傭契約乃當事人以勞務之給付為目的，受僱人於一定期間內，應依照僱用人之指示，從事一定種類之工作，且受僱人提供勞務，具有繼續性及從屬性之關係（最高法院94年度台上字第573號判決意旨參照）。至於從屬性之內容，可分為人格上之從屬、經濟上之從屬及組織上之從屬。人格上之從屬指勞工提供勞務之義務履行受雇主之指示，雇主決定勞工提供勞務之地點、時間及給付量、勞動過

程等，勞工對於自己之作息時間不能自行支配，雇主在支配勞動力之過程即相當程度地支配勞工人身及人格，受僱人不能用指揮性、計畫性或創作性方法對於自己所從事工作加以影響，在勞工有礙企業秩序及運作時得施以懲罰。經濟上從屬性指勞工完全依賴對雇主提供勞務獲致工資以求生存，其經濟上雖與雇主有相當程度緊密聯絡，但企業風險由雇主負擔，勞工不負擔風險，其勞動力需依賴雇主之生產資料始能進行勞動。因其不負擔經營盈虧，只要勞工依據勞動契約確實提供勞務，雇主即有給付報酬之義務。組織上從屬性所強調者乃勞工非僅受制於雇主的指揮命令，更屬於雇主經營、生產團隊之一員，必須遵守團隊、組織內部規則或程序性規定。而判斷契約性質是否屬勞動契約，應著眼義務給付實際情形，非僅依契約名稱。又因判斷是否為勞動契約應斟酌前揭各因素，若各該勞動契約因素不能兼而有之，應以義務提供之整體及主給付義務為判斷。且勞基法所定之勞動契約，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（最高法院97年度台上字第1510號判決意旨參照）。

2.原告壬○○主張其與被告間並存有委任關係與僱傭關係，為被告所否認，辯稱兩造間僅具有委任關係。本院自應依兩造間之實質上權利義務內容、人格、經濟及組織上從屬性之有無予以判斷。經查，原告壬○○與被告於109年12月28日簽訂系爭授權委託書，由被告授權原告壬○○行使簽約（指簽立系爭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（指向台電公司或被告的回報、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、向被告請求代墊的雜支）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），原告壬○○因而持有被告之公司

大小章，並代理被告與台電公司簽訂系爭設計工作之承攬契約，為兩造所不爭執（見兩造不爭執事項㈡、㈢、㈤）。由此可見原告壬○○對外得代被告訂定契約、請領款項，對內則享有人事任免、指揮調動、監督等權限，堪認原告壬○○在系爭設計工作之事務上，具有獨立之裁量權，核屬委任關係甚明。

3.原告壬○○雖稱其與被告間另有口頭約定成立僱傭契約，由原告擔任工地負責人，每月薪資50,000元、交通津貼10,000元、加班費每日3,000元等語。惟查，原告壬○○前開所稱之薪資內容，未能提出任何證據以實其說，且原告壬○○自承從未自被告處受領過前開給付（見本院卷一第219頁），自無從依勞動事件法第37條規定推定原告壬○○之工作報酬。再者，經本院行當事人訊問程序，原告壬○○於111年11月10日言詞辯論期日陳稱：當初是在台電工作的朱新安及其子乙○○引薦我至被告公司工作，我的薪資是50,000元、交通津貼10,000元；我的報酬是在朱新安家中和朱新安談，我不認識被告公司負責人，也沒見過被告公司負責人，乙○○與被告公司負責人是同學，雖然沒證據，但我強烈懷疑朱新安或乙○○才是被告公司幕後老闆等語（見本院卷二第160至167頁）。查被告公司負責人為己○○，而非訴外人朱新安或乙○○等節，有經濟部商工登記公示資料可考（見本院卷一第17頁），原告壬○○亦未證明朱新安或乙○○方為被告之實質負責人，或曾取得被告之授權，則縱使其2人有應允原告壬○○前開報酬，亦無從對被告發生何效力。

4.復經證人乙○○到庭結證稱：一開始被告找我和我父親處理標案，當時我父親身體還好，所以有答應擔任顧問，決標後我父親身體狀況急轉直下，考量到已經答應己○○，並認為原告戊○○有豐富工作經驗，又是我父親的好友，所以介紹給被告，原告戊○○又推薦原告壬○○，因為她有工地相關經驗，後來己○○有答應；大約在110年農曆年前，在我家中原告壬○○有提到她希望的紅利是利潤的百分之50，沒有

提到固定薪水，因為那時尚未決標，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（見本院卷二第193、197頁）。兼衡以原告甲○○於本院111年11月10日言詞辯論期日中陳稱：我當時是別家企業的負責人，投保薪資已經是最頂端了，當時壬○○有跟我說要節省成本，我不介意要投保多少等語（見本院卷二第178至179頁），以及原告壬○○與被告間係簽訂具有委任性質之系爭授權書，原告壬○○在系爭設計工作之事務上，具有相當之裁量權，業如上述，則證人乙○○證述原告壬○○在其家中所談論之報酬約定，係視其經營、管理能力而影響報酬數額多寡，並非固定領有薪資乙節，應堪採信。益徵原告壬○○係為自己之營業目的而勞動，並非從屬於被告，則兩造間不具有僱傭關係之經濟上之從屬性甚明。

5.又佐以原告壬○○經被告於110年4月30日終止委任關係後，其於同年5月2日請求被告結清同年1至4月相關費用時，並未將自身薪資、交通津貼、加班費用等列入明細表，有原告壬○○自行提出之費用明細表、原告壬○○與被告法定代理人通訊軟體LINE對話紀錄存卷可考（見本院卷一第111至115、185至187頁），足見於本件訴訟以前，原告壬○○自身亦不認為被告有積欠其每月薪資、交通津貼、加班費用等未償還。是以，原告壬○○主張其與被告間約定每月薪資50,000元、交通津貼10,000元、加班費每日3,000元等語，難認可採。

6.至原告壬○○雖稱於110年5月以後，被告改與其員工癸○○簽訂授權委託書，且該授權委託書與系爭授權委託書格式相同，由此可見原告壬○○與被告間亦係委任關係與僱傭關係並存云云。經證人癸○○到庭結證稱：我在被告公司擔任工地負責人與助理工程師職位，處理系爭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2,000元，我於110年5月大約領7,000元、6月領16,000元，目前每月大約3至4萬元；我有保管被告公司大小章，為了在驗收單上蓋章請款，請款前我會和己○○說；己○○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、為被告向台電請款、簽到出缺席，但不會面試助理工程師，也沒有其他行政業務等語（見本院卷二第291至292、296至299頁）。並參以台電公司112年4月7日屏東字第1121353209號函附授權委託書（見本院卷二第387至389頁），可知證人癸○○就其對外代被告與台電公司聯繫、請款等權限固與原告壬○○相同，惟證人癸○○另有從事助理工程師職務，其薪資亦係以實際完成之設計案件數量為計算，就此部分與被告間自屬僱傭關係，而原告壬○○本身並未從事何設計職務，實難以證人癸○○之情形比附援引，是原告壬○○此部分主張，亦屬無據。

7.又系爭授權委託書雖未排除被告對原告壬○○為指揮監督之權限，惟勞務契約中，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。從而，原告壬○○以其執行業務應受被告之指揮、監督，具有從屬性而主張兩造為僱傭關係等語，尚難憑採。至原告壬○○雖舉出系爭設計工作開工說明會會議紀錄、被告公司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（見本院卷一第439、503至504頁），欲證明原告壬○○有以被告公司員工身分出席會議、提出書面聲明或為相關工作安全承諾等節。然查，被告既以系爭授權委託書授權原告壬○○行使簽約、行政、人員分配

工作、請款及各項工作辦理事宜，因此其代被告負責人參與相關會議、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，尚不得憑此認定原告壬○○為被告所屬員工。

8.綜上，原告壬○○與被告間不具有人格、經濟及組織上之從屬性，並非僱傭關係。準此，原告壬○○本於僱傭契約主張被告應給付其薪資、交通津貼、加班費等，為無理由。

9.另原告壬○○稱：縱使與被告間不成立僱傭契約，亦得依委任契約請求委任報酬每月50,000元、交通津貼10,000元、加班費每日3,000元云云，未經提出任何證據證明確有前開報酬約定，自屬無據。

㈡、原告戊○○、甲○○、訴外人袁有篤與被告間是否成立僱傭契約：

1.按表意人與相對人通謀而為虛偽意思表示者，其意思表示無效。當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，民法第87條第1項前段及民事訴訟法第277條前段分別定有明文。準此，本件被告主張原告戊○○、甲○○、訴外人袁有篤均係原告壬○○於受任期間濫用權限所招攬之人頭員工，其3人與被告並無締結僱傭契約之真意等語，既為原告所否認，自應由被告就此負舉證之責。

2.經查，被告前以系爭授權委託書授權原告壬○○行使簽約、行政、人員分配工作、請款及各項工作辦理事宜，使原告壬○○對外得代被告訂定契約、請領款項，對內則享有人事任免、指揮調動、監督等權限，業如上述，則原告壬○○自有代理被告與原告戊○○、甲○○、訴外人袁有篤訂立僱傭契約之權限，應無疑義。

3.復依系爭設計工作須依循之台電公司配電設計工作發包要點第2點規定，系爭設計工作之得標廠商應僱用3名以上之電機設計工程師（見本院卷一第208至209頁），而對得標廠商之僱用人員資格有所要求。參以原告戊○○、甲○○、訴外人袁有篤等3人即具有電機設計工程師之資格，為被告所不爭

執；又原告戊○○為台電公司退休員工，具有系爭設計工作相關經驗，經證人乙○○介紹予被告等節，亦經證人乙○○證述如上，且被告提供予台電公司之僱用設計人員資格登記表確實將原告戊○○、甲○○、訴外人袁有篪等3人登載為電機工程師，並為其等投保勞工保險等節，有前開僱用設計人員資格登記表、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在卷可查（見本院卷一第71、87至92頁）。由此可見被告對於原告戊○○、甲○○、訴外人袁有篪等3人之專業人員資格確有需求，以符合與台電公司間之契約規範。是以，原告壬○○於受任期間代被告僱用具有電機設計工程師資格之原告戊○○（110年1月20日起）、甲○○（110年1月20日起）、訴外人袁有篪（110年1月1日）等3人，難認係出於通謀而為虛偽意思表示。

4.被告雖稱原告戊○○為原告壬○○之姊夫、原告甲○○為原告壬○○之配偶、同時為訴外人南佳企業有限公司之負責人，可見其2人與被告並無締結僱傭契約之真意云云。惟查，被告與原告壬○○簽訂之系爭授權委託書關於人事任免權限部分，既未限制原告壬○○不得招攬與其具有親屬關係之員工，且被告確實對於原告戊○○、甲○○之專業人員資格有需求，亦如上述，則被告僅以其2人為原告壬○○之親屬或他公司負責人，逕認其2人並無與被告締結僱傭契約之真意，尚屬無據。

5.至被告雖援引證人即台電公司前設計課專員辛○○、前設計課課長子○○、助理工程師丁○○、丙○○、癸○○等人之證述，以及台電公司112年4月7日屏東字第1121353209號函附被告公司於110年1至4月驗收完成之設計圖面為證據（見本院卷二第180至192、276至301、387頁；卷三全卷），欲證明原告戊○○、甲○○2人幾未曾在台電公司內辦公，亦未曾場勘案場、指示繪圖，且驗收完成之設計圖面未有2人之簽名用印，可見系爭設計工作均係由助理工程師獨自完成等情。惟查，縱使被告所辯屬實，原告戊○○、甲○○2人

如有怠忽職守、未依約給付勞務等節，亦屬被告得否依勞動基準法終止僱傭契約之問題，尚不能據此反推其等於締約之始即為通謀虛偽意思表示。

6.綜上，原告戊○○、甲○○、訴外人袁有篤與被告間確有成立僱傭契約，被告抗辯該僱傭契約係通謀而為虛偽意思表示等語，為無理由。

㈢、原告戊○○、甲○○、訴外人袁有篤與被告間約定之薪資為何：

1.原告戊○○、甲○○主張其等每月薪資為35,000元、交通津貼為10,000元等語，為被告所否認。依原告戊○○、甲○○2人之起訴主張，其2人未曾自被告處受領過前開給付（見本院卷一第29至30頁），自無從依勞動事件法第37條規定推定原告戊○○、甲○○之工作報酬。經本院行當事人訊問程序，原告壬○○於111年11月10日言詞辯論期日陳稱：戊○○、甲○○的薪資是月薪35,000元加10,000元的雜費支出等語（見本院卷二第163頁）。查原告壬○○於受任期間有代被告招攬員工之權限，業如前述，此權限固包含與受僱人議定薪資數額，惟其等約定之薪資數額究為若干元，應以訂約當時為認定基準，本件原告壬○○既與原告戊○○、甲○○同為共同原告，且彼此間具有密切親屬關係，是原告壬○○上開於訴訟程序中所為有利於原告戊○○、甲○○之陳述，如無其他事證可佐，尚不得逕予採納。

2.經查，原告戊○○之勞保月投保薪資為24,000元、原告為甲○○為11,000元、訴外人袁有篤為24,000元等節，有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存卷可查（見本院卷一第87至92頁）。復參以原告戊○○為原告壬○○之姊夫、原告甲○○為原告壬○○之配偶，而原告甲○○於本院111年11月10日言詞辯論期日中亦陳稱：我當時是別家企業的負責人，投保薪資已經是最頂端了，當時壬○○有跟我說要節省成本，我不介意要投保多少等語（見本院卷二第178至179頁），可見原告壬○○應有將

前開勞保月投保薪資事先告知原告戊○○、甲○○，並經其2人同意。

3.佐以系爭設計工作之工程款總額為6,260,625元，有決標公告附卷可考（見本院卷一第67頁），如原告主張屬實，僅列計原告戊○○、甲○○、訴外人袁有篤3人薪資，並以系爭設計工作之履約期程2年為計算，竟高達3,000,000元【計算式：原告戊○○、甲○○2人每月45,000元、訴外人袁有篤每月35,000元x2年＝3,000,000元】，已將近總工程款之半數；而原告壬○○與被告間關於委任報酬之數額，係視被告於系爭設計工作之標案中獲利多寡而定，則原告壬○○在為自己計算，以求取其報酬最大化之前提下，其於代被告與原告戊○○、甲○○、訴外人袁有篤訂立僱傭契約當時，應係以其3人勞保金額，為實際約定之薪資數額，而非臨訟始主張之薪資數額，較合於其經濟目的。

4.再者，依證人即台電公司前設計課設計專員辛○○到庭結證稱：實際開工後發現被告的3位助理工程師是新手，她們纏住我們的工程師，並且需要手把手地教導，會延宕我們的進度，所以考量到她們對案件、繪圖不熟悉，以及會勘的距離，前3個月的派案量比較少；系爭設計工作之契約只有約定要有3位電機工程師，並未詳載工作分配內容，我們現在採電子化，需要電腦繪圖，所以可能資深工程師不會使用電腦，需要由助理工程師協助繪圖，因此契約不會規定到具體的工作內容；我都是把案件交給助理工程師，不會去了解是由何位電機工程師負責等語（見本院卷二第180至183頁）。並參以台電公司112年4月7日屏東字第1121353209號函附被告公司於110年1至4月驗收完成之設計圖面（見卷三全卷），其上均未有原告戊○○、甲○○或訴外人袁有篤之用印、簽名。交互以觀，系爭設計工作實際上均係由助理工程師所完成，可徵被告公司僱傭原告戊○○、甲○○、訴外人袁有篤等人，僅係著重於其3人之電機工程師資格，以符合與台電公司之契約規範，何況原告甲○○本身即為他公司負

責人，已有受領薪資，經其自陳屬實，則原告壬○○於代被告訂定僱傭契約當時，僅以勞保投保薪資數額，為其等之實際薪資數額，亦與常情無違。

5.綜上，原告戊○○、甲○○、訴外人袁有篤與被告間約定之薪資數額，應以其等之勞保月投保薪資數額為準，即原告戊○○為24,000元、原告甲○○為11,000元、訴外人袁有篤為24,000元，堪以認定。至原告甲○○之薪資11,000元雖低於該年度（110年）法定基本工資24,000元，惟其勞保投保申請資料上已註明為部分工時人員（見本院卷一第91頁），兼衡以其僅提供自身所具專業資格，而未實際從事系爭設計工作，以及其本身為他公司負責人，自難同時於被告公司全職工作，堪認原告甲○○僅為被告之部分工時勞工無訛，是其每月工資雖低於24,000元，亦無違法之情形。

㈣、原告庚○○與被告間約定之薪資為何：

1.原告庚○○於起訴狀主張其於110年3月以後之薪資為30,000元、交通津貼為6,000元及工點獎金等語，為被告所否認，辯稱其3月以後薪資係以實際完成之工點費計算，並未有底薪，交通津貼則是每公里3元等語。經本院行當事人訊問程序，原告壬○○於111年11月10日言詞辯論期日陳稱：庚○○的薪資是基本底薪24,000元加點數獎金，1個點數是3.03元，交通津貼是實報實銷，她從高雄到屏東，大約是6,000元，所以可能就寫6,000元等語（見本院卷二第163頁）。以及原告庚○○於112年3月21日言詞辯論期日陳稱：我110年1月開始工作，1、2月日薪為800元，壬○○說3月以後可以幫我調薪至30,000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、9,000元，壬○○說乾脆1個月1萬多元等語（見本院卷二第360至362頁）。可見原告壬○○與庚○○2人於訴訟中就薪資結構之陳述，不僅與起訴狀已有不符，其2人間亦未有一致之說法。

2.復佐以原告壬○○經被告於110年4月30日終止委任關係後，其於同年5月2日請求被告結清同年1至4月相關費用時，關於

原告庚○○110年之薪資，2月份記載「綺19*800＝15200」、3月份記載「庚○○3175.6*3.03＝9622；9622*0.4＝3,849」、4月份則僅提出工作點數表（庚○○所獲積點為15,605.8點），3、4月均未列計底薪等節，有原告壬○○自行提出之費用明細表、工作點數表在卷可憑（見本院卷一第113至117頁），足見於本件訴訟以前，原告壬○○亦不認為被告有積欠原告庚○○薪資未償還。

3.再者，被告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，由被告分得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，業據證人丁○○、丙○○、癸○○證述明確（見本院卷二第185至191、281至299頁），亦與原告壬○○於訴訟前自行製作之費用明細表所載：「支3/18司機油費支出147KM 147*3＝441」、「支司機油費131KM 131*3＝393」、「丙○○5,320.1*3.03＝16,120；16,120*0.4＝6448」、「丁○○6,980.951*3.03＝20,880；20,880*0.4＝8,352」、「庚○○3,175.6*3.03＝9,622；9622*0.4＝3,849」等內容（見本院卷一第113至115頁）互核相符，可見被告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。是原告庚○○主張其於110年3月以後之薪資為30,000元、交通津貼為6,000元等語，難認有據。

4.另原告提出被告刊登於人力資源網站之廣告頁面，其上記載被告公司就業人員目前每月薪資約45,000元至65,000元等內容（見本院卷一第283頁），並主張原告起訴狀所舉薪資數額為合理云云。惟查，觀諸前開頁面亦有同時記載「實習期滿採用工點制，實作實算」，足徵被告辯稱自第3個月起係採按件計酬制，其未與員工約定底薪等節，應屬非虛。原告僅片面擷取上開廣告文字而為有利於己之主張，自難憑採。

5.綜上，原告庚○○與被告間約定之薪資，自110年3月起係採按件計酬制，未有約定底薪及固定之交通津貼。

㈤、原告戊○○、甲○○、庚○○與被告間之僱傭契約有無於11

0年4月30日終止：

1.經查，原告壬○○於110年4月20日主動向被告提供欲於同年月30日辦理勞保退保之人員名單，包含甲○○、戊○○、潘春益、庚○○、丁○○等人，並於翌日請求被告結清同年1至4月之費用，有原告壬○○與被告之通訊軟體LINE對話紀錄存卷可考（見本院卷一第185至187、361頁）。

2.據證人即被告公司助理工程師丁○○到庭結證稱：我是第一個向被告提離職的員工，我打電話的對象是戊○○，之後丙○○也想提離職，戊○○說要再和公司討論一下，之後就沒回應。後來是被告法定代理人己○○打電話和我確認，我在壬○○的退保名單裡面，我在電話裡面和己○○說，如果他們要離職，我就不需要離職，所以我就留下來工作等語（見本院卷二第189至190頁）。以及證人即台電公司前設計課專員辛○○到庭證稱：於110年4月底由壬○○告知我說所有原告都要離職了，沒有說原因等語（見本院卷二第182、185頁）。

3.由前開對話訊息可知，原告甲○○、戊○○、庚○○等人已有自請離職之意思表示，否則如係被告單方終止勞動契約，由被告逕予辦理退保即可，原告壬○○何以主動提供退保人員名單並指定退保日期？再者，經原告壬○○列於退保名單上之丁○○，確實曾主動表達離職之意思，經其證述如上，可見原告壬○○所列退保人員應係有意離職之人；此外，與原告等人在同一工作環境、系爭設計工作之台電公司承辦人辛○○亦曾聽聞原告壬○○告知所有原告即將離職，亦可佐證原告甲○○、戊○○、庚○○確係自請離職。準此，原告戊○○、甲○○、庚○○與被告間之僱傭契約已於110年4月30日終止，應堪認定。

㈥、原告等人得向被告請求給付之項目及數額：

1.原告壬○○：

⑴依僱傭契約或委任契約請求被告給付薪資、交通津貼及加班費部分，均無理由（見四、㈠、7.、8.）。

⑵代墊薪資部分：因訴外人袁有篤確實曾受僱於被告，且每月薪資為24,000元（見四、㈡、6.及四、㈢、5.），因被告未曾給付其任何薪資，審酌原告壬○○具有代被告行使簽約、行政、人員分配工作、請款及各項工作辦理事宜之權限，則原告壬○○主張訴外人袁有篤上班期間（2月又2日）之薪資係由其墊付等語，並提出支票付款簽回聯為證（見本院卷一第107至109頁），衡情應屬可採。是原告壬○○依委任契約請求被告償還其墊付訴外人袁有篤之薪資49,600元【計算式：24,000元×2＋24,000元×2/30＝49,600元】，為有理由；逾此範圍之請求，則無理由。

2.原告戊○○：

原告戊○○每月薪資為24,000元（見四、㈢、5.），並無交通津貼，且已於110年4月30日離職（見四、㈤、3.），則其請求被告給付自110年1月20日起至同年4月30日之薪資81,600元【計算式：24,000元×3＋24,000元×12/30＝81,600元】，為有理由；逾此範圍之請求，則無理由。

3.原告甲○○：

原告甲○○每月薪資為11,000元（見四、㈢、5.），並無交通津貼，且已於110年4月30日離職（見四、㈤、3.），則其請求被告給付自110年1月20日起至同年4月30日之薪資37,400元【計算式：11,000元×3＋11,000元×12/30＝37,400元，小數點以下四捨五入】，為有理由；逾此範圍之請求，則無理由。

4.原告庚○○：

⑴原告庚○○自110年3月起並無約定底薪、固定交通津貼，僅有工點獎金（見四、㈣、5.），且已於110年4月30日離職（見四、㈤、3.），且被告已如數給付原告庚○○110年3月之工點獎金3,849元、110年4月之工點獎金18,914元，有被告公司費用明細表、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（見本院卷一第115至117、189、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項分別定有明文。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」。是縱使原告庚○○與被告間之工資給付約定為按件計酬制，然既為勞雇關係，原告庚○○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經查，勞動部公布之110年基本工資為24,000元，然原告庚○○於110年3月僅受領3,849元、於110年4月僅受領18,914元，均低於每月基本工資。是以，原告庚○○與被告雖未約定底薪，然仍得請求被告給付不足當年度每月基本工資之差額共計25,237元【計算式：（24,000元－3,849元）＋（24,000元－18,914元）＝25,237元】，應屬有據；逾此範圍之請求，則無理由。

5.關於原告戊○○、甲○○、庚○○請求加班費部分：

⑴原告戊○○、甲○○、庚○○主張於僱傭期間有假日加班之情形，因此請求被告分別給付加班費40,000元、60,000元、32,000元，並提出簽到表為證（見本院卷一第77、80、82至83、85至86頁，下稱A簽到表），被告則否認A簽到表之真正性。

⑵查原告壬○○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，此權限固包含管理、製作簽到表，並督促被告所屬員工詳實簽到，惟該簽到表必須確實係原告壬○○於委任期間所製作者，始得以佐證各該員工之出勤情形。

⑶據證人即台電公司前設計課設計專員辛○○到庭結證稱：依照系爭設計工作契約，被告之員工應依照卷一第163頁表格

（下稱B簽到表）簽到，我沒有看過A簽到表，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丙○○反映此事，當時丙○○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等語（見本院卷二第183至185頁）。以及證人即台電公司前設計課課長子○○到庭證稱：A簽到表上沒有我的核章表示我沒看過，系爭設計工作簽約時就有附B簽到表，只是被告沒填寫，導致被政風糾正，進而要求被告應按時填寫等語（見本院卷二第279、281頁）。

⑷依上開證人證述互核以觀，B簽到表之格式方符合系爭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，尚須經過被告領班、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。然原告於本件訴訟程序提出之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，實難認其為真正。

⑸再者，觀諸A簽到表上記載原告戊○○有出勤之110年3月11日、3月24日、4月16日、4月17日，其實際上係於其他縣市旅遊、參加運動賽事、典禮等明顯與系爭設計工作無關聯之活動，有社群網站FACEBOOK頁面截圖存卷可考（見本院卷四第71至103頁），可見A簽到表並未詳實記載原告戊○○、甲○○、庚○○之出勤情形，更非原告壬○○於委任期間所製作之簽到表。

⑹準此，A簽到表既非真正，則原告戊○○、甲○○、庚○○本於該簽到表請求被告給付加班費，自無理由。

五、綜上所述：

㈠、原告壬○○依委任契約請求被告給付代墊薪資費用49,600元，及自111年3月14日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息，為有理由，應予准許，逾此範圍之請求，則無理由，應予駁回；至依僱傭契約或委任契約請求被告給付給付薪資、交通津貼及加班費部分，均無理由，應予駁回。

㈡、原告戊○○依僱傭契約請求被告給付給付薪資81,600元，及自111年3月14日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息，為有理由，應予准許，逾此範圍之請求，均無理由，應予駁回。

㈢、原告甲○○依僱傭契約請求被告給付給付薪資37,400元，及自111年3月14日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息，為有理由，應予准許，逾此範圍之請求，均無理由，應予駁回。

㈣、原告庚○○依僱傭契約請求被告給付給付薪資25,237元，及自111年3月14日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息，為有理由，應予准許，逾此範圍之請求，均無理由，應予駁回。

六、本件如主文第1項原告壬○○勝訴部分，本院所命給付金額未逾50萬元，依民事訴訟法第389條第1項第5款之規定，應依職權宣告假執行，併依被告聲請宣告如被告預供擔保得免為假執行。又本件如主文第2至4項原告戊○○、甲○○、庚○○勝訴部分，屬就勞工之給付請求，所為雇主即被告敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項、第2項規定，應依職權宣告假執行，並同時宣告被告提供相當擔保金額後，得免為假執行。至原告敗訴部分，其假執行之聲請則失所依據，應併予駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，經審酌後認均無礙判決之結果，爰不予一一論述，附此敘明。

八、訴訟費用之依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　7　　月　　14　　日

民事第一庭　法　官　林政斌

正本係照原本作成。

如對判決上訴，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）。

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　　112　　年　　7　　月　　14　　日

書記官　戴仲敏