

台灣花蓮地方法院民事判決

106年度勞訴字第9號

原告 古淑惠

原告 梁白玫

共同

訴訟代理人 吳順龍律師

孫裕傑律師（兼送達代收人）

黃佩成律師

被告 碁泰房屋仲介有限公司

法定代理人 郭秋容

訴訟代理人 李佩怡

李文平律師

張照堂律師（兼送達代收人）

上列當事人間請求薪資等事件，本院於民國107年5月7 日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

確認原告古淑惠與被告間自民國101年2月1日起至民國106年2 月11日止之僱傭關係存在。

確認原告梁白玫與被告間自民國101年6月1日起至民國105年12月14日止之僱傭關係存在。

被告應給付原告古淑惠新台幣壹拾肆萬捌仟壹佰壹拾玖元，及自民國106年7月29日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告應給付原告梁白玫新台幣貳拾萬壹仟玖佰捌拾元，及自民國106年7月29日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告應向原告古淑惠之勞動部勞工保險局退休金專戶提撥新台幣陸萬玖仟陸佰陸拾參元。

被告應向原告梁白玫之勞動部勞工保險局退休金專戶提撥新台幣陸萬貳仟陸佰玖拾伍元。

原告其餘之訴均駁回。

01 訴訟費用由被告負擔百分之十八，由原告古淑惠負擔百分之四十
02 二，由原告梁白玫負擔百分之四十。

03 本判決第三項得假執行。但被告如以新台幣壹拾肆萬捌仟壹佰壹
04 拾玖元為原告古淑惠預供擔保後得免為假執行。

05 本判決第四項得假執行。但被告如以新台幣貳拾萬壹仟玖佰捌拾
06 元為原告梁白玫預供擔保後得免為假執行。

07 本判決第五項得假執行。但被告如以新台幣陸萬玖仟陸佰陸拾參
08 元為原告古淑惠預供擔保後得免為假執行。

09 本判決第六項得假執行。但被告如以新台幣陸萬貳仟陸佰玖拾伍
10 元為原告梁白玫預供擔保後得免為假執行。

11 原告其餘假執行之聲請均駁回。

12 事實及理由

13 壹、程序部分：

14 按確認法律關係之訴，非原告有即受確認判決之法律上利益
15 者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項前段規定甚明。
16 又所謂即受確認判決之法律上利益，係指因法律關係之存否
17 不明確，致原告在私法上之地位有受侵害之危險，而此項危
18 險得以對於被告之確認判決除去之者而言（最高法院42年台
19 上字第1031號判例意旨參照）。又過去成立或不成立之法律
20 關係延續至現在尚存續者，仍不失為現在之法律關係，得為
21 確認之訴之標的。被上訴人與上訴人間自民國83年8月25日
22 起至85年3月15日止之委任關係是否存在，關係被上訴人得
23 否主張退休之權利，是在其辦理退休前，仍不失係現在之法
24 律關係，自得為確認之訴之標的（最高法院91年度台上字第
25 299號民事裁判參照）。查原告古淑惠主張其與被告間自101
26 年2月1日起至106年2月11日止之僱傭關係存在，原告梁白玫
27 主張其與被告間自101年6月1日起至105年12月14日止之僱傭
28 關係存在等語，此為被告所否認，答辯兩造於上開期間之法
29 律關係為承攬關係等語，可知，因兩造於上開期間之僱傭關
30 係之存否不明確，致原告在私法上之地位有受侵害之危險，
31 而此項危險得以對於被告之確認判決除去之，從而，原告提

01 起本件訴訟，即有確認利益。又兩造於上開期間之僱傭關係
02 是否存在，關係原告得否主張勞動基準法等法令規定之權
03 利，揆諸上開說明，本件訴訟之標的仍不失係現在之法律關
04 係，得為確認之訴之標的。

05 貳、實體部分：

06 一、原告之主張：

07 (一)原告古淑惠於94年10月17日原任職全捷建設有限公司（下簡
08 稱全捷公司），並由現被告公司負責人郭秋容所面試聘僱，
09 約定底薪每月為新臺幣（下同）15,840元。嗣於100年6月
10 間，全捷公司在未告知原告古淑惠之情況下，將其調派至全
11 捷公司新成立係即被告碁泰房屋仲介有限公司（下稱被告公
12 司），並擔任被告公司之專案副理乙職；原告梁白玫則於 1
13 01年6 月間任職於被告公司，並擔任業務主任乙職。原告二
14 人任職被告公司期間，主要業務係代銷被告公司及其關係企
15 業所建築之房屋，原告二人代銷房屋所需之各項設備、器具
16 及各種文宣業務資料均由被告公司供給，原告二人並受被告
17 公司之指揮至固定之地點上班與值班，兩造雖無簽立書面勞
18 動契約及約定薪資，但兩造間確有實質之僱傭關係，然被告
19 公司自原告二人任職以來，均未依法給付薪資予原告二人，
20 更於原告二人離職後拒絕給付銷售獎金，為此原告梁白玫及
21 原告古淑惠分別先後於105 年12月14日及106年2月11日迫於
22 無奈之情況下自請離職。嗣於106 年5月1日向花蓮縣政府申
23 請勞資爭議調解，被告公司仍不願正視原告勞工權益，給付
24 原告二人薪資與銷售獎金，並一再否認與原告二人間為僱傭
25 關係。為此，爰提起本件訴訟，以維權益。

26 (二)本件原告二人與被告公司間應已成立實質僱傭關係之勞動契
27 約：經查，原告二人任職於被告公司時，上班時間為上午9
28 時至傍晚7 時，雖僅規定上班須打卡，但若被告公司人員至
29 值班工地巡查發現無人值班或有早於表定下班時間離開工地
30 之情事，即須罰款5,000 元，可見被告公司對於原告二人之
31 下班時間亦有嚴格之監督。至於上班打卡地點，原告二人星

期一、二、四、五、六、日須至被告公司指定之值班工地打卡，星期三則至被告公司本部打卡並開代銷會議，而值班之輪值順序及地點亦由被告公司主管所排定，若有發生打卡地點錯誤之情形，更須罰款300元，遲到5分鐘則罰款100元，超過早上11點打卡視同曠職半天罰款500元，超過下午3點打卡視同曠職一天罰款1,000元，未打卡視同曠職一天罰款1,000元。且被告公司更規定每月休假6至8天不等，休假日期需經被告公司主管核定，若休假超過天數者，視同曠職，罰款1,000元，足見原告二人任職期間須受被告公司嚴密管控工作時間，已對原告二人上班之自主性有高度之干涉；抑有進者，因被告公司強力要求績效，每週均須開週會，若未參與或早退則須罰款500元，此有被告公司值班表影本、原告古淑惠罰款明細及出勤相關規定之函文之影本可證，益顯被告公司權威性及監督性，是具有人格上之從屬性；復且，原告二人從事代銷工作時，對外均以被告公司名義為之，簽約地點亦僅限被告公司或代銷建案之工地，房屋銷售價額最終亦為被告公司所決定，廣告行銷成本均由被告公司所支出，原告二人所得獎金僅為銷售價額之百分之三不等，衡諸上情，足認原告二人對於被告公司亦存有經濟上之從屬性；而原告二人銷售房屋亦需與被告公其餘同事（如會計、副總、不動產經紀人等）分工合作，始得完成不動產之代銷。則揆諸前揭最高法院意旨，堪認原告二人與被告公司間要屬僱傭關係之勞動契約無訛。

(三)本件原告二人離職前與被告公司間既屬僱傭關係，則被告公司自應依法給付離職前5年之每月薪資及特別休假未休之薪資予原告二人：

1. 本件原告二人與被告公司間既有僱傭關係存在，已如前述，則原告古淑惠及梁白玫分別自94年10月17日及101年6月間任職後，被告公司依上開規定，本應給付工資予原告二人，詎被告公司竟均未依法給付，因此原告古淑惠及梁白玫分別請求被告公司給付自106年2月11日及105年12月14日離職前5年之

工資，自屬有據。

2. 又按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21條第1項定有明文。查本件原告二人任職於被告公司時，雖未與被告公司約定每月工資，但依上開規定，被告公司至少應每月給付原告二人合於基本工資金額之薪資。

3. 又關於原告古淑惠特別休假年資之計算，依最高法院100年台上字第1016號判決要旨：為保障勞工之基本勞動權，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，防止雇主以法人之法律上型態規避法規範，遂行其不法之目的，於計算勞工退休年資時，非不得將其受僱於「現雇主」法人之期間，及其受僱於與「現雇主」法人有「實體同一性」之「原雇主」法人之期間合併計算，庶符誠實及信用原則。是本件被告公司係全捷公司為增加房屋代銷業務而新設之公司，且兩間公司間之員工與資源亦互相利用，其兩者間應具有「實質同一性」，故原告古淑惠之特別休假年資應自任職於全捷公司時起算，始符上開判決要旨。

4. 是以，本件被告公司應給付原告二人之未給付薪資及特別休假未休之薪資為：

(1)原告古淑惠之未給付薪資：1,161,054 元、特別休假未休薪資：47,319元

(2)原告梁白玫之未給付薪資：1,044,917 元、特別休假未休薪資：21,980元

(四)被告公司未依法為原告二人足額提繳勞工退休金，故原告二人請求被告公司分別補提繳69,663元及62,695元至原告二人在勞工保險局之勞工退休金專戶，應有理由：查本件原告二人既受僱於被告公司，依上開規定，被告公司自應依法為原告二人提繳足額之勞工退休金至勞工保險局之退休金專戶，然被告公司自原告二人任職後均未依法提繳勞工退休金。從而，原告二人請求被告公司分別補提繳69,663元及62,695元至原告二人之勞工保險局退休金專戶，自屬有據。

(五)被告公司應分別給付原告古淑惠銷售北埔敦璽建案第一期編

號A10房屋之銷售獎金10萬8百元、原告梁白玫銷售北埔敦璽
建案第一期編號A3房屋之銷售獎金18萬元：

1. 原告古淑惠：10萬8百元原告古淑惠受僱被告公司銷售被告公司及其關係企業所興建之房屋，並約定因原告銷售而成交之房屋，由被告公司按銷售房屋成交價百分之3至5（比例依銷售成交價級距）不等給付原告獎金，而原告古淑惠已於103年12月9日完成被告公司北埔敦璽建案第一期編號A10房屋銷售，銷售成交價為1,120萬元，獎金比例為百分之3即330,600元，而被告公司已於104年7月6日先給付原告上開獎金百分之70即235,200元，剩餘百分之30獎金即100,800元被告公司本應於客戶繳畢價金後給付，但被告公司竟以原告離職為由拒絕給付，顯然有違兩造獎金給付之約定。為此，原告爰依兩造之約定請求被告公司給付剩餘獎金100,800元。
2. 原告梁白玫：18萬元原告梁白玫受僱被告公司銷售被告公司及其關係企業所興建之房屋，並約定因原告銷售而成交之房屋，由被告公司按銷售房屋成交價百分之3至5（比例依銷售成交價級距）不等給付原告獎金，而原告梁白玫已於104年5月25日完成被告公司北埔敦璽建案第一期編號A3之房屋銷售，銷售成交價為1,200萬元，獎金比例為百分之5即600,000，而被告公司已於104年7月5日給付原告上開獎金百分之70即420,000元，剩餘百分之30獎金即180,000元被告公司本應於客戶繳畢價金後給付，但被告公司竟以原告離職為由拒絕給付，顯然有違兩造獎金給付之約定。為此，原告爰依兩造之約定請求被告公司給付剩餘獎金180,000元。

(六)並聲明：

1. 確認原告古淑惠與被告基泰房屋仲介有限公司間自101年2月1日至106年2月11日止之僱傭關係存在。
2. 確認原告梁白玫與被告基泰房屋仲介有限公司間自101年6月1日至105年12月14日止之僱傭關係存在。
3. 被告應給付原告古淑惠新台幣1,309,173元，及自起訴狀繕本送達翌日起起至清償日止，按年利率百分之5計算之利

01 息。

02 4. 被告應給付原告梁白玫新台幣1,246,897 元，及自起訴狀繕
03 本送達翌日起至清償日止，按年利率百分之5 計算之利
04 息。

05 5. 被告應提繳新台幣69,663元至原告古淑惠在勞工保險局之勞
06 工退休金專戶。

07 6. 被告應提繳新台幣62,695元至原告梁白玫在勞工保險局之勞
08 工退休金專戶。

09 7. 原告願供擔保請准予假執行之宣告。

10 (七)對被告答辯所為之陳述：

11 1. 兩造間具有人格、經濟及組織上從屬性之特徵，無論其契約
12 性質為僱傭契約特別約定，或僱傭與承攬混合契約，均為勞
13 動基準法所指勞動契約，並有勞動基準法之適用：

14 (1)查被告公司對原告工作之進行給予指導，由被告公司決定
15 原告從事何項工作、完成工作之方式、工作時間之指定、
16 工作地點之安排，對原告有指揮監督之權利，且原告對被
17 告公司負有忠誠義務，不得同時為被告公司商業上競爭對
18 手工作，亦不得自由發展或推銷他人房屋，更不得自行開
19 發房屋銷售物件，原告在人格上完全從屬於被告公司；原
20 告任職被告公司期間，完全依賴被告公司給付之紅利維持
21 生活家計，其服勞務工作所需一切設備由被告公司提供，
22 工作場所由被告公司提供及指定，原告之勞動力必須仰賴
23 被告公司之資源才能產生價值，原告非為經營自己事業，
24 而是為被告公司事業貢獻勞力，在經濟上完全從屬於被告
25 公司；原告屬於被告公司組織團隊一員，必須遵守被告公
26 司組織內部規則，受被告公司指定之時間前往各工作地點
27 值班及推銷房屋，為被告公司事業經營整體的一部分，並
28 與被告公司體制內會計、副總、不動產經紀人等分工合
29 作，共同完成被告公司之不動產銷售作業，原告個人行為
30 無獨立性可言，在組織上從屬於被告公司。

31 (2)是以，基於保護勞工立場，一般就勞動契約關係之成立，

均從寬認定，只要有部分從屬性，即應成立勞動契約（最高法院81年度臺上字第347 號判決要旨參照），遑論兩造間在人格上、經濟上及組織上均有高度從屬關係，兩造間僱傭契約為勞動基準法所指「勞動契約」，有勞動基準法之適用，其性質上絕非被告所主張之「承攬契約」可相互比擬，故被告公司為了規避勞動基準法之適用，辯稱兩造為承攬關係云云，並不可採。

2. 縱認兩造間僱傭契約就工資給付方式有特別約定，抑或認兩造間為僱傭及承攬混合契約關係，被告仍不得違反勞動基準法有關工資給付規定。而兩造間勞動契約關係存在期間，行政院核定每月基本工資如原告提呈之附表1 所示，但被告均未按月給付原告經常性工資，明顯違反勞基法之強制規定，故原告古淑惠請求被告給付101年2月起至106年1月之基本工資共計1,161,054元；原告梁白玫請求被告給付101年6 月起至105年11月之基本工資共計1,044,917元，於法有據，請鈞院鑒核，以維護勞工基本權益是禱。

二、被告之答辯：

- (一) 兩造未約定給付薪資，而係約定以原告所完成媒介之仲介報酬給付，顯非僱傭關係：

1. 本件原告主張兩造間僱傭關係存在之證明，首應證明之事實為兩造有關於勞務及報酬之必要之點達成合意，而成立僱傭契約，舉證責任應由原告負擔。參見被告為分別與兩位原告所簽立之特約經紀人服務契約書，雙方並無給付固定薪資之約定，而是在原告媒介完成時，始應給付報酬，亦即，被告給付金錢之方式為原告完成委託銷售（出租）不動產之媒介時，始得獲取報酬，兩造欠缺給付薪資之意思表示合致，故法律關係性質非僱傭關係，而是承攬關係。
2. 有關原告之報酬，依特約經紀人服務契約書，原告可領取之金錢報酬其數額端視實際仲介所得報酬而定，且必須待原告完成媒介之工作後，始得取報酬，顯與固定薪資或按工作量決定薪資之情形迥異。

01 3. 兩造並無約定給付薪資，原告所得受領之報酬取決於所完成
02 媒介之仲介報酬，兩造對於給付薪資之必要之點，顯然欠缺
03 意思表示一致，並無成立僱傭契約或勞動契約之意思。

04 (二)兩造之法律關係欠缺從屬性：

05 1. 兩造間並無每月薪資之約定，原告亦未享有勞健保及紅利、
06 年終獎金等津貼，是否發給報酬端視原告是否完成不動產買
07 賣（出租）之仲介定之，原告應得之獎金若干亦依其仲介買
08 賣（出租）之金額結算之，並由被告逐筆核發，原告顯係本
09 於其原有專業完成不動產買賣（租賃）之仲介而受領報酬，
10 非從屬於被告，依被告之指示執行業務而領取工資。又，兩
11 造並未約定薪資，而係於完成不動產仲介交易時，由被告自
12 委託人給付之服務費中給付，扣除應納稅金後之餘額全額均
13 給付予原告，等同高達百分之百之佣金比例，此即為坊間所
14 稱高專制。原告從事工作係屬為自己之營利事業勞動，並自
15 負盈虧及風險，兩造間並非原告提供固定性勞務，被告即須
16 給付報酬之對價關係。原告擔任高專人員，按買賣成交件數
17 領取報酬，並無固定薪資、紅利，年終獎金，此與一般工薪
18 資將隨其年資及考績評等而調整有所不同。原告梁白玫自10
19 1年度起至105年度，合計所領取佣金報酬為5,766,072 元；
20 原告古淑惠自100年度起至105年度，合計所領取佣金報酬為
21 12,074,409元，每月薪資隨成交之物件金額而有所不同，但
22 仍平均均高於一般員工領取固定之薪資，足徵原告取得報酬
23 仍為自己之營業活動為主要收入，而並非其為被上訴人提供
24 勞務之對價，亦非為他人執行業務而領取工資，其勞工性甚
25 低。從兩人所得即可知所受領報酬並非僱傭關係之薪資，而
26 係端賴其二人各自在媒介不動產所完成之案件數量與金額，
27 且其二人所受領之佣金報酬比例極高，顯非單純為他人執行
28 業務而領取工資等節觀之，即足徵原告係為自己之營業而勞
29 動，否則何能分得如此高額之獎金？尚難認有何經濟上之從
30 屬性可言。另原告媒介不動產買賣（租賃）交易並無底薪或
31 其他固定之薪資，故原告必須依約成功媒介不動產交易契約

01 後，始得請領承攬之報酬換言之，原告得自主決定其工作之
02 程度與獲取報酬之多寡，其係單純為自己之營業而勞動，核
03 與一般勞工僅得被動性接受固定報酬，且無法以指揮性、計
04 畫性或創作性方法對自己所從事工作加以影響之情節有異，
05 且原告從事媒介不動產交易工作是否獲得報酬，完全取決其
06 工作是否發生一定之結果，原告的工作若未產生結果，不因
07 其實際勞務之提供而可獲得任何報酬，故原告與被告間應不
08 具備經濟上從屬性。

- 09 2. 再就組織從屬性而言，系爭契約未規定原告應於特定時間在
10 辦公處所與同僚分工完成工作，亦未規定原告必需以其他方
11 式與同僚任務分工，原告若自行決定停止媒介不動產交易之
12 業務，亦不會造成被告或其他業務人員在工作體系的停頓，
13 是原告並非與其他同僚基於分工而提供勞務給付，兩造間當
14 不具有勞動契約之組織上從屬性。再依據報酬計算方式，係
15 依據原告成交物件金額仲介費用扣除被告應納稅金之餘額之
16 100%計算佣金報酬，且須自行開發買方之客戶，無須與其他
17 員工就達成成交件數共同配合，原告對於被告之指示無須完
18 成服從，原告是否取得佣金均依據原告完成之不動產仲介之
19 報酬定之。工作完成後，原告一人就可以直接向被告提出報
20 告及請領報酬，其工作之開發、過程至完成均由原告一人處
21 理即可，其所領得報酬亦無須再分配給他人，由此可知，原
22 告擔任高專業業務人員，僅係為個人買賣成交件數據以計算其
23 應得之報酬。原告主張需與公司內部其他同事（如會計、副
24 總、不動產經紀人等）分工合作云云，並非事實，原告應負
25 舉證責任。實則，原告顯係誤解，蓋因，會計、副總均係為
26 被告之員工，其等記帳或商業決策均係為被告而做，原告並
27 無參與之餘地。不動產經紀人部分則係因法令強制規範需於
28 契約上蓋章，不動產經紀人並無需參與媒介之實際過程更明
29 顯者為，原告領取個案媒介完成之佣金報酬後，根本無需、
30 也不曾分配佣金給會計、副總或不動產經紀人。故原告與其
31 他員工間實無組織上之從屬性可言。

01 3. 人格從屬性部分：兩造就特約經紀人服務契約已有約定彼此
02 之權利義務關係，原告所提之通知，則屬兩造約定之配合事
03 項，亦無人格從屬性可言，蓋因：

04 (1)除每週三早上9:00，業務人員應定期到被告公司開會報告
05 媒介業務狀況之外，其餘時間要求打卡之目的僅在於確認
06 人員是否有到工地現場值班，亦即打卡並非管控原告時
07 間，縱使沒有打卡，亦僅係需提出業務福利金，非懲處性
08 質。更何況，並無所謂下班打卡之規定，原告無論係到工
09 地或每週三參與會議之後，即無需再行打卡下班之問題，
10 雖有論示離開時間，但此為值班結束之時間，係作為劃分
11 不同值班班別之用，無強制力。

12 (2)原告所提值班表，係屬於原告之權利，值班會有來店客，
13 成交機率會比較大，值班是輪流的，不排值班之休假日，
14 亦得自由決定，且值班之時間越長，能夠比較高機會接到
15 來店客，媒介成交案件之機會就越高，如原告二人依其自
16 由意願選擇值班，並享有因此所生之利益，自須依值班表
17 排定時間值班，然不能認係被告基於其權威所為工作上決
18 定。值班實為仲介業務員之權利，值班當日之來電客戶、
19 來店客戶、網路客戶均為值班人員之客戶，值班人員自得
20 自行選擇放棄值班，即得有其他業務員取代。值班表之排
21 定，實則係要協調被告公司所有業務人員之權利，避免值
22 班之利益遭特定業務人員全數占用，恐造成不公平現象，
23 且為顧及業務人員之權利，被告在105年7月25日通知函 2
24 即約定：「上午9: 00～下午14: 00 保障第一順位權利，
25 下午18: 00～晚上20: 30 （馥麗敦璽19: 00）保障第二順
26 位權利，下午18: 00過後若第一順位尚未離開，客戶來電
27 （店）仍由第二順位經營。」即係為保障所有值班之業務
28 人員均能享有來店（電）客提高成交媒介案件機會之利
29 益，依序保障第一順位及第二順位值班人員之權益，故值
30 班非原告之義務，而是權利，原告如不享有該權利，願意
31 自主禮讓給他人，亦無不可。但，如果已經排定值班人

員，即應按班表到工地，如果不到，不僅影響被告公司對客戶之服務品質，亦侵害其他業務人員本得享有值班之權利，所以才會有「罰款」之規定。

(3)雖有約定「罰款」，然僅名稱叫「罰款」，實則該「罰款」係繳入業務福利金。業務福利金係專門作為全公司業務人員福利之用，舉凡餐會、活動、旅遊或是作為公關交際使用，都從福利金支出，易言之，罰款，非繳回被告公司取得，而係由全體業務人員共享。此部分原告所提原證4即約定「以上罰款入代銷部業務福利基金」，即已明示款項係納入業務福利金，用途由業務人員共享，易言之，「罰款」非繳回被告公司取得，而係由全體業務人員共享，實質利益仍回歸到業務人員身上故本質上並非裁罰。

(4)綜上，雖表面上有上班打卡、值班及罰款等名稱，但究其實質，沒有要求下班時間，原告二人之時間均係自由，而值班係業務人員之權利，因來店客即為值班人員之客戶，可以提高案件媒介成交機會，至於「罰款」，實係因顧及全體業務人員之利益，倘未按照所約定值班時間，因會影響其他業務人員之權利，故要求繳納「罰款」入福利金，給全體業務人員共享，但絕非被告取得。從上情可見，亦無人格從屬性可言。

4. 原告擔任房屋仲介之高專人員，工作方式、工作內容與其取得報酬之勞工性甚低，難謂有經濟上及人格上之從屬性，且其與被上訴人公司之其他員工間也無組織上從屬性，核與勞基法關於勞工之定義不符，堪認兩造間之契約關係，非屬僱傭契約。

(三)兩造法律關係非僱傭承攬混合契約，亦非僱傭關係（薪資報酬）之特別約定：

1. 按司法院院字第2287號解釋：「混合契約。係由典型契約構成分子與其他構成分子混合而成之單一債權契約。若其契約係複數。而於數契約間。具有結合關係者。則為契約之聯立。」兩造間之法律關係固然僅有單一債權契約，但並未混

01 合僱傭關係之構成分子。根據兩造所簽立之特約經紀人服務
02 契約書，第壹條一、本契約所稱特約經紀人係指以甲方名義
03 對外為不動產買賣（租賃）仲介之集務，並向甲方負責而獲
04 致報酬者，在本契約有效期間內，甲方無庸給付固定薪資、
05 獎金、紅利予乙方，社於甲方受託銷售（出租）之不動產，
06 經由乙方媒介完成時，由甲方給付乙方報酬。開宗明義就已
07 經排除僱傭關係之存在，而「給付報酬」之特徵，係以原告
08 完成一定工作後，再按代銷成交金額之比例計算報酬，亦與
09 僱傭關係之「給付報酬」特徵，顯然不同，易言之，原告若
10 未完成交易案件，即無報酬，原告二人所付出之辛苦被告也
11 不會有所補貼或分擔。至於，原告二人所稱上班時間、值
12 班、罰款等，已如前述，原告二人對提供勞務之時間、地點
13 有高度自由，縱使仍應受些微程度之指揮監督，但此為承攬
14 關係同時具備之本質，非作為區別二者之標準。從而，兩造
15 法律關係之構成分子，並未混合僱傭契約，非屬承攬僱傭之
16 混合契約。

- 17 2. 原告二人所能受領之報酬，係依據所完成之交易案件而來，
18 包括以完成交易之時間來決定受領報酬之時間；以完成交易
19 之金額來決定受領報酬之多寡，如果一年內均無完成交易，
20 則在這一年內均無任何報酬，換言之，兩造契約係將營業風
21 險由原告二人負擔，原告二人所受領之報酬，未必與其所付
22 出之勞務相當，反而，有可能白費工而虧損。此與僱傭關係
23 特別約定說，將薪資給付方式打破典型，改認以付出勞務者
24 於完成交易案件後所受領之報酬即屬薪資之特徵，仍有不
25 同。由兩造多年來契約關係之履行內容來看，原告二人報酬
26 金額均高於一般受雇薪資，尤其，同樣身為代銷業務人之原
27 告二人，為何相同的勞務內容，原告古淑惠之報酬卻是原告
28 梁白玫兩倍多？均證明所受領報酬並非薪資。

29 (四)原告二人服務於被告公司多年，從未主張兩造為僱傭關係，
30 但僅因本次服務報酬之糾紛，才臨訟初次辯稱為僱傭關係，
31 其主張亦違反誠信原則：

01 1. 原告二人服務於被告公司多年，多年來均係以無底薪，而已
02 高額仲介報酬佣金相互合作，此期間均係申報執行業務得，
03 亦無勞保，更無勞保退休金之提撥，原告二人亦因高專制在
04 近五年來已獲取遠比一般受雇人員薪資更高之佣金報酬，兩
05 造多年來均無異議，亦都認同。

06 2. 兩造糾紛實起因原告二人終止契約前一筆仲介案件報酬給付
07 爭議而來，請鈞長參見原告二人申請勞資爭議調解書，係主
08 張碁泰房屋仲介有限公司未依約給付約定之服務報酬。由此
09 亦可見，原告二人亦不認為兩造為僱傭關係，所以申請調解
10 之爭議，顯與薪資給付、提撥勞退金等均無關。從而，原告
11 二人實係因訴訟策略之故，才首次主張兩造為僱傭關係，惟
12 其等主張明顯與原告二人長年配合被告公司及領取高額服務
13 報酬等情有違，實已違反誠信原則。

14 (五)關於原告古淑惠另請求100,800元、原告梁白玫請求180,000
15 元部分，此部分才是原告真正之主張，然基於兩造給付佣金
16 報酬之約定，原告之請求，要屬無據：

17 1. 首要說明，原告一面主張兩造為僱傭關係，需給付薪資，一
18 面又主張兩造另有銷售獎金報酬，如此之主張等同係要求普
19 專制之底薪保障，又要求高專制的高額報酬，顯與常情有
20 悖，更顯示原告主張之不合理性。

21 2. 針對銷售預售屋之服務報酬，其佣金請款方式，係依據兩造
22 約定之請領約定，請鈞長參見全捷2013年建字第0522號函
23 (被證五)，於實施條件第二點「二、銷售預售屋：1. 客戶
24 繳款金額達屋款總計之15 % (未兌現支票不列入計算)，可
25 請領此案件70% 之佣金，待案件交屋. 結案後，再請領剩餘3
26 0%之佣金。」，第三點「三、銷售案件未結案時，業務人員
27 離職： 2. 銷售屋：(A)業務人員請領70%之佣金後離職，剩
28 餘30% 之佣金由公司指定後續服務業務人員，待案件交屋結
29 案後請領。」上開請領約定，經原告二人簽名同意在後，且
30 自當時起，迄原告二人終止契約為止，兩造均係依據上開約
31 定請領佣金，沒有爭議。

01 3. 原告古淑惠請求100,800 元部分，係基於銷售馥麗敦璽一期
02 A10不動產，成交金額1120萬元，賣方佣金3%，即336,000
03 元，有成交報告說明書可稽。依據原告古淑惠係屬高專，沒
04 有底薪，而有高額佣金，上開336,000 元全數本應給予原告
05 古淑惠，惟按上開約定在取得買方給付總價金15% 時，被告
06 公司已給予佣金百分之70，亦即235,200 元，剩餘百分之30
07 即100,800 元則需等待案件交屋結案後再行給付（此部分強
08 調：更可見原告古淑惠與被告公司係約定高報酬之高專制，
09 而無底薪，原告古淑惠完成仲介案件之佣金報酬比例達10
10 0%）。然而，原告古淑惠於案件交屋結案以前即已離職，後
11 續交屋結案均係由被告公司指派其他人員處理，爰依據上開
12 約定，剩餘佣金30% 部分，自無可能給原告古淑惠領取，從
13 而，依據兩造約定，原告古淑惠既未處理後續交屋結案事
14 務，即無理由領取100,800元。

15 4. 原告梁白玫請求18萬元部分，係基於銷售馥麗敦璽一期A3不
16 動產，成交機金額1200萬元，賣方佣金5%，即600,000 元，
17 有成交報告說明書可稽。依據原告梁白玫係屬高專，沒有底
18 薪，而有高額佣金，上開600,000 元全數本應給予原告梁白
19 玫，惟按上開約定在取得買方給付總價金15 %時，被告公司
20 已給予佣金百分之70，亦即420,000元，剩餘百分之30即18
21 0,000元則需等待案件交屋結案後再行給付（此部分強調：
22 更可見原告梁白玫與被告公司係約定高報酬之高專制，而無
23 底薪，原告梁白玫完成仲介案件之佣金報酬比例達100%）。
24 然而，原告梁白玫於案件交屋結案以前即已離職，後續交屋
25 結案均係由被告公司指派其他人員處理，爰依據上開約定，
26 剩餘佣金30% 部分，自無可能給原告梁白玫領取，從而，依
27 據兩造約定，原告梁白玫既未處理後續交屋結案事務，即無
28 理由領取180,000元。

29 (六)按依習慣或依其事件之性質，承諾無須通知者，在相當時期
30 內，有可認為承諾之事實時，其契約為成立。民法第161 條
31 第1 項定有明文。兩造間有關傭金請領約定，不僅經原告二

01 人簽名同意在後，且自當時起，兩造均係依據上開約定請領
02 佣金。多年配合之案件均復如此，則原告古淑惠僅於本案中
03 抗辯沒有如此約定云云，顯與上開規則與兩造長期以來配合
04 且無爭議之模式相悖，原告古淑惠之抗辯不無違反誠信原
05 則。且依據民法第161條第1項之規定，縱認原告古淑惠之簽
06 名非代表承諾，惟自該時起迄今之長期期間，原告古淑惠均
07 無異議，且均遵照該規則方式領取款項，自應認定已有承諾
08 之事實存在，成立報酬領款方式之契約。從而，原告二人終
09 止契約關係後，因均未實際負責處理案件之交屋結案等工
10 作，而係由被告另行委請他人處理，則基於前述請款規則及
11 兩造契約，原告二人分別就各自應負責處理之案件，其交屋
12 結案等工作均未施作，自無理由請領該部分之佣金，自屬當
13 然。

14 (七)綜上所述，原告二人主張僱傭關係云云，惟與所簽立之特約
15 經紀人服務契約不符，且亦無經濟、人格及組織之從屬性，
16 難認係屬僱傭關係或勞動關係。又原告二人在仲介案件交屋
17 結案以前已經離職，未處理後續事務，依據兩造約定，請求
18 剩餘30% 佣金，亦屬無理由。為此，懇請駁回原告之訴，如
19 蒙所請，實感德便。

20 (八)並聲明：原告之訴及其假執行之聲請駁回。如受不利之判決
21 並，願供擔保請准宣告免為假執行。

22 三、本院之判斷：

23 (一)原告主張原告古淑惠自94年10月17日起任職被告之關係企業
24 全捷建設有限公司，嗣自100年6月間起至106年2月11日止改
25 擔任被告之專案副理；原告梁白玫自101年6月1日起至105年
26 12月14日止擔任被告之業務主任；原告任職期間，主要工作
27 為代銷被告及其關係企業所建築之房屋等情，此為兩造所不
28 爭執，堪信原告此部分之主張為真實。

29 (二)至原告主張原告古淑惠與被告間自101年2月1日起至106年 2
30 月11日止之法律關係為僱傭關係，原告梁白玫與被告間自10
31 1年6月1日起至105年12月14日止之法律關係亦為僱傭關係，

然被告未依勞動基準法等規定給付原告離職前5年之薪資、特別休假未休之薪資，且未提繳退休金準備金至原告之勞工退休金個人專戶；原告古淑惠為被告銷售北埔敦璽建案第一期編號A10房屋，原告梁白玫為被告銷售北埔敦璽建案第一期編號A3房屋，然被告僅給付原告70%銷售獎金，未給付剩餘之30%銷售獎金等語，則為被告所否認，並以前詞置辯。本件爭點為：兩造間於上開期間之法律關係為何？被告是否應給付原告離職前5年之薪資？被告是否應給付原告特別休假未休之薪資？被告是否應提繳退休金準備金至原告之勞工退休金個人專戶？被告是否應給付原告剩餘之30%銷售獎金？現判斷如下。

(三)按本法用辭定義如左：六、勞動契約：謂約定勞雇關係之契約，勞動基準法第2條第6款定有明文。又稱僱傭者，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條亦有明文。又一般學理上認勞動契約當事人之勞工，具有下列特徵：(一)人格從屬性，即受雇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。(二)親自履行，不得使用代理人。(三)經濟上從屬性，即受雇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。(四)納入雇方生產組織體系，並與同僚間居於分工合作狀態。勞動契約之特徵，即在此從屬性。又基於保護勞工之立場，一般就勞動契約關係之成立，均從寬認定，只要有部分從屬性，即應成立。足見勞基法所規定之勞動契約，非僅限於典型之僱傭契約，只要該契約具有從屬性勞動性格，縱有承攬之性質，例如報酬給付方式、工作時間調整等，亦應屬勞動契約（最高法院81年度台上字第347號民事判決參照）。

(四)上開最高法院判決作成後，此所謂人格上從屬性、親自履行、經濟上從屬性與組織上從屬性之論點，遂廣為事實審之高等法院所採行，如台灣高等法院96勞上6、95重勞上19、95勞上67、94重勞上24、94勞上更（一）6、93重勞上19、

93勞上更（一）1等。且法院遂進一步在不同的個案中，提出判斷從屬性的具體標準，例如：（一）人格上從屬性：包括是否賦予獨立業務執行權限（台灣高等法院93重勞上19）、雇主有無考核及懲戒權（台灣高等法院94勞上易84）、是否有固定工作時間與上下班打卡（台南高分院95勞上易2）、是否指定工作地點（台灣高等法院96勞上6）、是否須遵守公司工作規則（台灣高等法院94重勞上20）、是否有人事任免權（台灣高等法院94重勞上24）、有無勞務拒絕權（台灣高等法院93勞上易70）。（二）經濟上從屬性：包括勞工是否依賴工資維持經濟生活（台灣高等法院92勞上12）、勞工是否依賴雇主之生產資料而勞動（台灣高等法院96勞上6）、是否加入勞工保險（台灣高等法院92勞上38）、薪資是否顯較一般勞工為高（台中高分院90勞上易9）。（三）其他輔助標準：包括對於職稱相同者之認定（最高法院88台上1864）、投保資料及扣繳憑單之記載（最高法院88台上1864、台灣高等法院93勞上54、台中高分院96勞上9）、是否不同於一般勞工之選任程序（最高法院93台上2098）、所得報酬之計算方式（台灣高等法院94勞上易35、93勞上更（一）16）。雖然法院實務中，提出如上諸多標準，然並非所有的個別標準，均在個案的認定上有其相同相當之重要性。整理起來，法院關於勞工從屬性之認定，可以約略得出下列之傾向：（一）在人格上從屬性之認定中，最重要者為「有無獨立執行職務之權限」。（二）「雇主有無考核懲戒權」亦屬重要標準。（三）類似情形亦見「工作地點」與「工作時間」：應依個案上工作之多樣性而做不同認定。（四）其他如「是否親自履行」、「是否須遵守工作規則」、「是否具有人事任免權」、「是否享有勞務拒絕權」等標準。（五）在經濟上從屬性方面，似非法院判斷勞工從屬性之重心，例如「是否加入勞工保險」與「薪資高低」。（六）其他輔助性之標準，通常僅在無法依前述標準做明確之認定時，法院方會援引參酌（林佳和教授，司法智識

庫）。學理主要論點則如下：（一）「從屬性」、勞工概念之核心範圍：對於提供勞務者之工作時間、地點、具體種類，如契約相對人具有單方決定權限（指示權），且對之擁有懲戒權限，而勞務提供亦具有專屬性。（二）其他輔助的參考標準：包括「納入企業生產組織之內」、「與同僚基於分工合作之狀態」、「承擔企業經營風險」、「社會保護必要性」、「經濟上從屬性」，以及其他相關之形式標準（如有無代扣繳勞健保費）（林更盛，勞動法案例研究（一），頁1 至32）。學者楊通軒則整理如下：（一）下位標準：雇主有無實質的指揮命令權，雇主對於工作時間、地點、內容是否得對勞工加以拘束、勞工是否有自己決定組織工作的自由；（二）上位標準：此即人格從屬性，包括在雇主指揮監督下提供勞務、納入雇主生產組織、雇主對於工作時間地點等之廣泛指示權、勞工喪失業務處分之可能與勞務提供之利他性；（三）形式標準：雇主有無代扣所得稅、代繳社會保險費、營業登記、人事資料（紀錄）等。

（五）上開最高法院見解所另突顯的重點在於「勞動契約與承攬契約之區別」與「勞動契約與承攬契約之混合可能性」，亦即「勞基法所規定之勞動契約，非僅限於典型之僱傭契約，只要該契約具有從屬性勞動性格，縱有承攬之性質，亦應屬勞動契約」，表明「有承攬性質之工作的提供者，亦有勞動法例如勞基法適用」之立場。有關「勞動契約與承攬契約之混合可能性」之問題，除極少數持否定態度的見解外，學說暨一般實務均與本件最高法院之說明一致，認有混合契約成立之可能，學界更提出適用方法，亦即所謂的「合併適用法」（Kombinationsmethode），原則上去區分契約的不同部分，分別適用各該契約類型的相關法律規定，以上開最高法院案件來說，定性上既為勞動契約關係，雖然在報酬之計算上帶有承攬之性質，然其他契約部分仍應認定為勞動契約，當有適用勞基法之餘地（林佳和教授，司法智識庫）。從比較法之角度觀之，德國通說、聯邦勞動法院認為，應肯認存

01 在類似有兼具兩種契約性質或混合的契約，且如當事人約定
02 締結承攬契約，應具有客觀正當事由，否則將因規避勞動法
03 上保護勞工之規定，構成契約自由之濫用而無效（1974年2
04 月14日判決＝AP Nr.12 zu§611 BGB Abhängigkeit、 1975
05 年10月3日判決＝AP Nr.16 zu§611 BGB Abhängigkeit）。

06 （六）查原告主張其任職期間之主要工作為代銷被告及其關係企業
07 所建築之房屋，且須打卡上下班，正值班人員上班時間為0
08 9：00至19：00（假日需晚1 小時）（嗣修正為18：00），
09 副值班及非值班人員上班時間為10：00至19：00（假日需晚
10 1小時）（嗣修正為14：00至20：30，馥麗敦璽為19：0
11 0），星期一、二、四、五、六、日，正副值班及非值班人
12 員直接至工地打卡，不可在公司打卡，經發現罰款300 元，
13 除休假外，其餘人員於當月值班工地打卡，星期三全體業務
14 人員早上09：00直接至公司打卡並開代銷會議，又上班打卡
15 緩衝時間為5分鐘，若超過則依遲到罰款100元，超過早上1
16 1：00打卡，視同曠職半天罰款500元，超過下午3：00打
17 卡，視同曠職一天罰款1000元，未打卡視同曠職一天罰款10
18 00元，禁止於打卡片上修卡出勤時間（例塗立可白），經發
19 現則罰款100元/次，嚴禁代打卡，經發現雙方業務人員各罰
20 款500 元，每月月底前應自行檢查卡片有無未給予主管簽核
21 之日期，經行政人員於次月核對卡片完成後，一律不予以修
22 正，並開立罰單，每月月底各工地正值班人員須於下班時，
23 將該工地所有打卡表收集，並於次日上班交予行政人員稽核
24 出勤，若遇正值班人員次日休假時，則須自行找代理人送交
25 打卡表予行政人員作業，嚴禁業務人員自行拿走打卡表，若
26 經行政人員清點打卡表有缺，則缺少打卡表者罰款1000元，
27 未開週會或週會會議結束前未告知即離席罰款500 元，若因
28 帶看、收斂、簽立買賣合約及土地案件鑑界無法打卡，週會
29 或會議結束前離席時，應向單位主管報備，並於事後7 日內
30 主動將打卡表給予單位主管簽核，則可免與罰則，未報備
31 者，則依未開週會罰款500元，若已報備但未主動給予主管

01 簽核罰款300元，各工地正副值班人員若需離開接待中心時
02 （例帶看公司其他工地物件），須於LINE之代銷部群組報備
03 主管，若因空櫃被檢舉罰款5000元，由當天值班業務人員共
04 同支付，每月休假6天，當月休假日之排定應於上月25日前
05 填妥請假單，若休假超過天數者，視同曠職，罰款1000元，
06 業務人員若臨時有事需請假時，應前一天向單位主管報備，
07 並填請假單，則可予免罰，若事先未向單位主管報備，視同
08 曠職，罰款1000元，值班人員若臨時有事需請假時，應前一
09 天向單位主管報備，並找其他業務人員當職務代理人值班，
10 仍須填寫請假單，則可予免罰，若事先未向單位主管報備，
11 視同曠職，罰款1000元，休假超過天數時，若遇緊急狀況必
12 須請假者，則須扣除下個月休假天數（病假除外，但須附看
13 診證明），除病假及特殊情況由單位主管簽核外，其餘多出
14 6天之休假均必須在次月起2個月內補回，不足天數部分一
15 天罰款1000元，若因工程進度實施彈性放假，例月休8至10
16 天，則多餘天數不可分月補回，一律罰款一天1000元，如有
17 特殊事由，例出國，可先向單位主管報備，又被告排有原告
18 之值班日期，指定工作地點為被告及其關係企業之建案之地
19 點，並規定排輪休假不得連休2日，假日只能休1天，需超過
20 2日以上，應事先向主管報備，且當日休假不得超過3人，
21 未在值班表上之休假，需事先告知主管，一律填寫請假單，
22 每月休假可休6天，超過天數，須由次月扣除（病假須出示
23 證明），特殊事由需先向主管報備，值班人員第一順位者，
24 星期二、三先至公司開會，其餘時間直接至工地值班，第
25 一、二順位者星期六、日直接到工地打卡，回公司開完會欲
26 回工地值班者，在公司要先打下班卡，至工地後再打上班
27 卡，兩地時間勿超過60分鐘，否則罰款，又遲到、打錯卡，
28 亦應罰款等情，業據原告提出代銷部值班表、罰款明細、被
29 告函文等件為證（頁16至21）。又原告因病需申請病假時，
30 應向主管提出證明為憑，其他因婚喪或其他正當事由得請假
31 時，均依被告之人事管理規章辦理，且作業方式依被告所頒

01 佈之各項準則作業流程進行之，原告須符合被告所訂立之業
02 績達成服務品質及其他考核標準，其標準由被告訂立並調整
03 之，又於契約有效期間內，原告基於職務之需要而完成之有
04 關著作，除因被告代為以本人名義向主管機關依著作權法有
05 關規定申請註冊外（申請費用由被告負擔），其著作權歸被
06 告享有，原告絕無異議乙情，有兩造所訂立之契約書附卷可
07 稽（頁70至73）。

08 （七）由上可知，原告於任職期間代銷被告及其關係企業所建築之
09 房屋，受被告之指揮監督，無獨立執行職務之權限，無自己
10 決定組織工作的自由，且被告規定有上班時間及地點，原告
11 無勞務拒絕權，應予打卡，服從被告之指示及工作規則，否
12 則被告得予以考核及施以懲戒，故符合人格從屬性之要件，
13 又原告應親自履行勞務，不得使用代理人（按：原告雖於例
14 外情形得覓職務代理人，然仍屬原告之請假，該勞務屬於職
15 務代理人之履行，非屬原告自身之履行），否則被告亦得施
16 以懲戒，又原告之勞務內容為代銷被告及其關係企業所建築
17 之房屋，本身無營業活動，領取被告給付之報酬賴以為生，
18 則原告勞動之目的顯係為被告之利益，故符合經濟上從屬性
19 之要件，又原告隸屬於被告代銷部，納入被告企業組織內，
20 而與同僚間居於分工合作狀態，故符合組織上從屬性之要
21 件，從而，原告於任職期間與被告間之法律關係確實為僱傭
22 關係，則原告古淑惠請求確認與被告間自101年2月1日起至1
23 06年2月11日止之僱傭關係存在，原告梁白玫請求確認與被
24 告間自101年6月1日起至105年12月14日止之僱傭關係存在，
25 應有理由。至被告雖答辯兩造約定於原告媒介完成銷售不動
26 產時，始由被告給付報酬予原告，無庸給付固定薪資，故兩
27 造間之法律關係應為承攬關係云云，然基於勞動基準法等法
28 令保護勞工之立法目的，勞動契約關係之成立，只要有部分
29 從屬性，即應成立，因此，只要契約具有從屬性勞動性格，
30 縱有承攬之性質，仍應屬勞動契約，亦即勞動基準法等法令
31 之適用，非僅限於典型之僱傭契約，亦包括僱傭契約與承攬

01 契約之混合契約，以及有特別約定之僱傭契約，從而，被告
02 僅以兩造間就報酬之給付有特別約定即否定法律關係之從屬
03 性，應無理由。又被告雖辯稱罰款係業務福利金，非強制原
04 告打卡，且值班得提高不動產交易成立之機會，屬原告之權
05 利云云，然無論被告將罰款使用於何處，此就原告之財產權
06 均屬侵害行為，對原告有相當程度之強制力，換言之，打卡
07 及值班對原告即發生約束，難謂原告得加以拒絕，從而，被
08 告此部分所辯，亦不可採。另被告雖辯稱原告任職多年，未
09 曾主張兩造為僱傭關係，現離職後始提起訴訟，違反誠信原
10 則云云，然勞動契約具有從屬性，勞雇關係亦需和諧性，若
11 令弱勢之勞工於任職期間應向雇主以爭論或訴訟之方式爭取
12 自己之權利，等同使勞工冒遭解雇之風險，無異強求，從
13 而，難認原告提起本件訴訟有何違反誠信原則之處，被告此
14 部分答辯，顯無理由。

15 (八)有關原告雖請求被告應給付原告離職前5 年之薪資乙節，然
16 兩造特別約定於原告媒介完成銷售不動產時，由被告給付報
17 酬予原告乙情，有兩造間訂立之契約書附卷可稽。且原告古
18 淑惠於離職前5 年領取之報酬為12,074,409元，原告梁白玫
19 則領取5,766,072 元，此有各類所得扣繳暨免扣繳憑單在卷
20 可考（頁74至80）。可知，原告並非未取得離職前5 年之薪
21 資，且領取之金額亦未違反勞動基準法之最低條件，從而，
22 原告此部分之請求，礙難准許。有關原告請求被告給付原告
23 特別休假未休之薪資乙情，按勞工在同一雇主或事業單位，
24 繼續工作滿一定期間者，每年應依左列規定給予特別休假：
25 一、1年以上3年未滿者7日。二、3年以上5 年未滿者10日。

26 三、5年以上10年未滿者14日。四、10年以上者，每1年
27 加給1 日，加至30日為止，修正前勞動基準法第38條定
28 有明文。又第36條所定之例假、第37條所定之休假及第
29 38條所定之特別休假，工資應由雇主照給。雇主經徵得
30 勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給。因季節性
31 關係有趕工必要，經勞工或工會同意照常工作者，亦

同，修正前同法第39條亦有明文。又為保障勞工之基本勞動權，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，防止雇主以法人、商號之法律上型態規避法規範，遂行其不法之目的，縱法人、商號在法律上之型態，名義上之主體形式未盡相同，但法人、商號之財務管理、資金運用、營運方針、人事管理、薪資給付等項如為相同主體所操控，法人、商號之人格已「形骸化」而無自主權，對於有「實體同一性」之法人、商號應視為同一雇主，庶符誠實及信用原則（最高法院100 年度台上字第1016號、98年度台上字第652 號民事裁判參照）。本件原告主張被告未給予特別休假乙情，對此，被告答辯兩造間之法律關係為承攬關係，並未爭執未給予特別休假乙情。又被告引用全捷建設有限公司之函文、會議記錄、簽名表格作為拘束原告之依據（頁83至84），觀諸上開書證之內容，公司方針及政策顯未區分被告公司及全捷建設有限公司，而為統一之處理，可知，被告公司及全捷建設有限公司之主體形式雖未盡相同，但有「實體同一性」，應視為同一雇主，庶符誠實及信用原則。又就原告主張特別休假未休之薪資之計算方式乙情（頁7 ），業經被告所不爭執（頁95）。可知，原告古淑惠請求被告給付未特別休假之工資47,319元，原告梁白玫請求被告給付未特別休假之工資21,980元，應為可採。有關原告請求被告應提繳退休金準備金至原告之勞工退休金個人專戶乙情，按雇主應為適用本條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶。除本條例另有規定者外，雇主不得以其他自訂之勞工退休金辦法，取代前項規定之勞工退休金制度。雇主應為第7條第1項規定之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資百分之6。前4項所定每月工資，由中央主管機關擬訂月提繳工資分級表，報請行政院核定之，勞工退休金條例第6條、第14條第1項、第5 項定有明文。可知

01 雇主提撥之退休準備金，性質上係為將來勞工退休時，
02 雇主履行其退休金給付義務而為準備，如雇主未替勞工
03 提繳或提繳不足之退休金，將使勞工之退休金個人專戶
04 的本金及累積收益減少，而造成勞工之損害，故勞工退
05 休金條例第31條第1項規定：「雇主未依本條例之規定
06 按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，
07 勞工得向雇主請求損害賠償」。惟因勞工必須符合退休
08 之要件始得請領月退休金或一次退休金，是以，如勞工
09 尚未符合請領退休金之要件者，勞工應請求雇主向其退
10 休金個人專戶補足提繳，以回復原狀（最高法院104年
11 度台上字第1031號、101年度台上字第1602號民事判決
12 參照）。本件原告主張被告未提繳退休金準備金至原告
13 之勞工退休金個人專戶乙情，對此，被告答辯兩造間之
14 法律關係為承攬關係，並未爭執未提繳退休金準備金至
15 原告之勞工退休金個人專戶乙情。又就原告主張退休金
16 準備金之計算方式乙情，被告亦未爭執。可知，原告古
17 淑惠請求被告應向原告古淑惠之勞動部勞工保險局退休
18 金專戶提撥69,663元，原告梁白玫請求被告應向原告梁
19 白玫之勞動部勞工保險局退休金專戶提撥62,695元，應
20 為可採。

21 (九)有關被告是否應給付原告剩餘之30%銷售獎金之部分，原告
22 古淑惠為被告銷售北埔敦璽建案第一期編號A10房屋，成交
23 價為1,120萬元，獎金比例為3%即336,000元，原告梁白玫
24 為被告銷售北埔敦璽建案第一期編號A3房屋，成交價為1,20
25 0萬元，獎金比例為5%即600,000元，且被告已給付原告7
26 0%銷售獎金等情，有成交報告說明書及佣金請款單附卷可
27 稽（頁85至86）。至被告未給付原告剩餘之30%銷售獎金之
28 部分，被告雖答辯兩造已經合意變更佣金之請款，剩餘之3
29 0%銷售獎金須待交屋後始得請領，且原告長期俱未爭執，
30 應認已有承諾，而原告離職後，未實際處理交屋，故其不得
31 請求剩餘之30%銷售獎金云云，然觀諸被告所提出之公司函

文，上開變更佣金請款方式之意思表示顯為被告單方之意思表示，至被告所提出之簽名記錄，最多僅能證明原告收受公司函文，然無法證明原告同意被告變更佣金請款方式，又本件無從依習慣或事件之特質，可認承諾無須通知，故難認符合意思實現之規定，又勞動契約具有從屬性，勞雇關係亦需和諧性，若令弱勢之勞工於任職期間應向雇主以爭論或訴訟之方式爭取自己之權利，等同使勞工冒遭解雇之風險，無異緣木求魚，故不得僅以原告未爭執而率認其已承諾。另兩造間之契約書雖記載「有關獎金之比例及其給付方式、時間均隨時由甲方（被告）視實際狀況及業務運作之情形彈性調整訂定之，乙方（原告）決無異議並切實遵守。」，然此約款顯然違反勞動基準法之規定，自屬無效。可知，被告此部分所辯，乃片面變更兩造間之契約內容，顯屬無據。從而，原告古淑惠請求剩餘之30%銷售獎金即100,800元（計算式： $336,000 \times 30\% = 100,800$ ）；原告梁白玫請求剩餘之30%銷售獎金即18萬元（計算式： $60萬 \times 30\% = 18萬$ ），核屬有據。

（十）綜上所述，原告依兩造間之契約關係、修正前勞動基準法第38條、勞工退休金條例第6條、第14條等規定，請求確認原告古淑惠與被告間自101年2月1日起至106年2月11日止之僱傭關係存在；確認原告梁白玫與被告間自101年6月1日起至105年12月14日止之僱傭關係存在；被告應給付原告古淑惠148,119元（計算式： $47,319 + 100,800 = 148,119$ ），及自起訴狀繕本送達之翌日即106年7月29日（頁26）起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；被告應給付原告梁白玫201,980元（計算式： $21,980 + 180,000 = 201,980$ ），及自起訴狀繕本送達之翌日即106年7月29日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；被告應向原告古淑惠之勞動部勞工保險局退休金專戶提撥69,663元；被告應向原告梁白玫之勞動部勞工保險局退休金專戶提撥62,695元，為有理由，應予准許，逾此範圍之請求，尚屬無據，應予駁回。

01 四、本件所命給付之金額未逾50萬元，依民事訴訟法第389條第1
02 項第5款規定，就原告勝訴部分應依職權宣告假執行。原告
03 陳明願供擔保請准宣告假執行，並無必要。其餘假執行之聲
04 請，因訴之駁回而失所依附，不予准許。又被告陳明願供擔
05 保，聲請宣告就敗訴部分免為假執行，經核無不合，爰准其
06 聲請並依職權酌定相當之擔保金額宣告之。

07 五、據上論結，原告之訴一部為有理由，一部為無理由，依民事
08 訴訟法第79條、第85條第1項後段、第389條第1項第5款、第
09 392條第2項，判決如主文。

10 中 華 民 國 107 年 5 月 31 日
11 臺灣花蓮地方法院民事庭
12 法 官 曹庭毓

13 以上正本係照原本作成。

14 如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上
15 訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後
16 20日內補提上訴理由書（均須按他造當事人之人數附繕本並繳納
17 上訴裁判費）。

18 如委任律師提起上訴者，亦應一併繳納上訴審裁判費。

19 中 華 民 國 107 年 5 月 31 日
20 書記官 黃鷹平