

臺灣高雄地方法院民事判決

114年度勞訴字第6號

原告 漆林芳

訴訟代理人 蔡尚宏律師

被告 鑫瑞寶開發建設有限公司

法定代理人 董瑞仁

訴訟代理人 黃宥維律師

黃如流律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國114年8月21日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應給付原告新臺幣438,143元，及其中新臺幣392,400元自民國114年1月18日起，新臺幣45,743元自民國114年7月5日起，均至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

二、被告應提繳新臺幣68,361元至原告於勞動部勞工保險局之勞工退休金專戶。

三、原告其餘之訴駁回。

四、訴訟費用由被告負擔百分之八十二，餘由原告負擔。

五、本判決第一、二項得假執行。但被告如各以新臺幣438,143元、新臺幣392,400元，為原告預供擔保，各得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：

(一)原告自民國110年12月20日起受僱於被告，擔任房屋銷售員，負責推廣並銷售被告房屋，上班時間為上午9時至下午6時，中午視用餐情況休息，每月底薪新臺幣(下同)35,000元，另依銷售情況發給銷售總價千分之三之銷售工資及單月銷售達三戶之特別工資10萬元，並於次月5日將工資匯入原告女兒蘇之余之帳戶。嗣於112年間，被告表示希望原告開立發票，要求原告另以法人與被告簽約，遂由兆峰廣告有限

01 公司（下稱兆峰公司）與被告簽訂112年1月1日之委託銷售
02 合約書，惟工作型態並未改變，從事銷售工作並均持續無中
03 斷。112年11、12月間，被告派原告至高雄市仁武區銷售築
04 荷蘊建案，該時原告不願配合以兆峰公司開立發票方式領取
05 工資，亦不願簽署合約，被告負責人董瑞仁已有不滿；又於
06 113年6月間有客戶向原告表示其所購買之房屋牆面汙損要求
07 被告清潔整理，被告拒絕，因原告居中協調，董瑞仁稱原告
08 係領被告薪水而不是客戶薪水，益不滿原告作為。被告乃於
09 113年7月19日向原告稱如無合約無法領錢，誑騙原告簽訂11
10 3年7月11日之委託銷售合約，並於113年7月22日要求原告做
11 到月底。

12 (二)原告前已銷售7間房屋，被告僅給付3間銷售工資，原告乃向
13 高雄市勞工局申請遭勞資爭議調解，然被告竟否認原告為被
14 告員工。惟兩造於委託銷售合約書簽訂前，原告即受僱於被
15 告，雙方關係不因委託銷售合約書之簽署而受影響，且被告
16 每月給付原告底薪35,000元、原告每日有固定上班時間、需
17 至公司開會、參與公司餐敘及尾牙，未工作應向被告請假，
18 且被告自稱銷售建物為被告自售而非委外銷售，足見原告係
19 在被告組織下從事銷售，受被告指揮監督及規制，具有人
20 格、經濟及組織上從屬性，雙方屬僱傭契約關係。被告要求
21 原告做到113年7月底，係因原告無法處理客戶要求所致，應
22 係以勞動基準法(下稱勞基法)第11條第5款終止勞動契約，
23 原告任職期間自110年12月20日起至113年7月31日止，工作
24 年資為2年7個月又11天，平均工資以底薪35,000元計算，被
25 告應給付原告資遣費45,743元($35,000 \text{元} / 2 \times (2 + 7/12 + 11/30 / 12) = 45,743$)。又依原告年資，被告終止勞動契約，應提前
26 20日預告，惟被告係於113年7月22日告知原告做到月底，僅
27 有9日之預告期間，被告應補給11日之預告工資12,833元 ($35,000 \text{元} / 30 \text{日} \times 11 \text{日} = 12,833 \text{元}$ ，元以下四捨五入)。另原告
28 就築荷蘊共售出7間，被告尚有4間銷售工資未給付，售價分
29 別為A6：4,500萬元、A1：3,180萬元、B1及B5各2,700萬
30
31

元，銷售金額共1億3,080萬元，被告應給付千分之三即392,400元（1億3,080萬元×千分之三＝392,400元），且原告於113年5月間，單月銷售達3間，被告應給付10萬元，被告應給付原告銷售工資合計492,400元。又因原告銷售工資尚不明確，被告應提繳之勞工退休金暫以底薪35,000元計算，被告應按月提繳工資36,300元級距提繳6%即2,178元至原告之退休金專戶，被告未依法提繳，被告應補提繳勞退金合計68,361元。

(三)聲明：(1)被告應給付原告550,976元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。(2)被告應補提繳68,361元至原告於勞保局之勞工勞退金專戶。

二、被告則以：

(一)被告於110年12月間委請原告銷售房屋，由被告訂定房屋銷售底價後，由原告以自己之銷售方式自行選擇、聯絡銷售對象而銷售房屋，原告之報酬約定為銷售總價千分之三，另於每月給付35,000元服務費；原告處理銷售事宜之地點係於售屋中心處，未於被告公司內，銷售事務之處理由原告獨力為之，被告公司員工並未參與，原告上下班無須打卡，且隨時可以休假，被告亦未因此扣除任何服務費，被告所有員工均有勞健保，原告卻獨未加入，是原告與被告間之從屬性薄弱，原告乃俗稱房地產業個案銷售之跑單小姐，性質與一般房地代銷公司無異，其與被告間係屬承攬契約關係。

(二)況自112年1月起至113年7月底止，被告之房屋銷售業務改與兆峰公司簽訂委託銷售合約，委由兆峰公司銷售，分別約定銷售報酬、廣告設計費、每月服務費及業務佣金等報酬，上述報酬由被告給付兆峰公司；依委託銷售合約書約定，有關房屋銷售簽約、對保、協助交屋、驗屋，屬兆峰公司依約應履行事項，原告為兆峰公司人員，因而執行上述工作，乃屬當然，無從以此指為原告對被告具有從屬性。是被告與原告間並無僱傭關係存在，原告請求被告給付資遣費、預告工資、銷售工資、勞退金，均屬無據。又被告將築潯蘊建案委

01 由兆峰公司銷售，原告非契約當事人，自不得請求被告給付
02 銷售報酬，且其中A6售價4,500萬元係由被告自售，其餘A
03 1、B1、B5三戶按千分之三計算之銷售獎金為257,400元，兆
04 峰公司有未執行協助對保及交屋之情事，該公司僅處理受任
05 事務之一部而非全部，其得請求之報酬應予酌減1/2以上等
06 語。

07 (三)聲明：原告之訴駁回。

08 三、本院之判斷：

09 (一)原告主張其自110年12月20日起至113年7月31日止，受僱於
10 被告，於銷售中心擔任房屋銷售員，負責推廣並銷售被告房
11 屋，每月底薪35,000元，另發給銷售總價千分之三之銷售報
12 酬及單月銷售達三戶之特別工資10萬元。被告則辯稱其於11
13 0年12月間委請原告銷售房屋，約定報酬為銷售總價千分之
14 三，另於每月給付35,000元服務費，兩造間為承攬關係，另
15 自112年1月起至113年7月底止，被告改與兆峰公司簽訂委託
16 銷售合約，委由兆峰公司銷售房屋等語。是本件爭點為：(一)
17 兩造間是否為僱傭關係？(二)原告依勞動契約關係，請求被告
18 給付資遣費、預告期間工資及提繳勞工退休金，是否有理？
19 (三)原告請求被告給付銷售報酬492,400元，是否有據？

20 (一)兩造間是否為僱傭關係？

21 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
22 他方服勞務，他方給付報酬之契約；稱承攬者，則謂當事人
23 約定，一方為他方完成一定之工作，他方俟工作完成，給付
24 報酬之契約，民法第482條、第490條分別定有明文。又勞基
25 法所規定之勞動契約，係指當事人之一方，在從屬於他方之
26 關係下，提供職業上之勞動力，而由他方給付報酬之契約，
27 就其內涵言，勞工與雇主間之從屬性，通常具有：(1)人格從
28 屬性：即受僱人在雇主企業組織內，對自己作息時間不能自
29 由支配，勞務給付之具體詳細內容非由勞務提供者決定，而
30 是由勞務受領者決定，受僱人需服從雇主權威，並有接受懲
31 戒或制裁之義務。(2)經濟上從屬性：即受僱人並非為自己之

營業勞動而是從屬於他人，為該他人之目的而勞動，受僱人不能用指揮性、計劃性或創作性方法對自己所從事工作加以影響。(3)組織上從屬性：受僱人完全被納入雇主之生產組織與經濟結構體系內，並與同僚間居於分工合作狀態（最高法院81年台上字第347號、88年台上1864號判決意旨參照）。是於判斷契約關係是否屬於勞動契約時，應就勞務供給契約約定內容中，勞工提供勞務之義務是否受雇主之指示，是否由雇主決定勞工勞務給付之地點、時間及給付量、勞動過程等，勞工對於自己之作息時間是否不能自行支配，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，即勞務給付之具體詳細內容非由勞工自己決定，且在勞工有礙企業秩序及運作時雇主是否得施以懲罰，以拘束勞工服從工作規則維護企業之正常生產運作，勞工是否完全被納入雇主之經濟組織與生產結構中，其勞動力需賴雇主之生產設備始能進行，對雇主有經濟上之依賴性，從屬於雇主，為雇主之目的勞動等各項因素，作一綜合判斷。基於勞基法保護勞務提供者之立法精神，除當事人明示成立承攬契約，或顯然與僱傭關係屬性無關者外，基於保護勞工之立場，應為有利於勞務提供者之認定，只要有部分從屬性，即足成立勞動契約關係（最高法院110年度台上字第90號、109年度台上字第1003號判決要旨參照）。

2. 原告主張其每月固定報酬為35,000元，工作時間為週一至週日，上午9點至下午6點，需受被告要求至公司開會、參加公司餐敘、年終尾牙、未工作應向主管請假，客戶出價、不交屋或不交款都要跟董瑞仁回報，只要關於房屋銷售問題都要向董瑞仁報告，由他裁決等情，業據提出原告與被告公司負責人董瑞仁使用通訊軟體LINE之對話記錄為證（本院卷第57至67頁）。並經證人王正良具結證稱：伊任職被告公司9年4個月，剛成立伊就上班了，一開始是工地主任，後來變工地經理，工作時間是週一到週六，早上8點到下午5 點半，伊後面幾個案子之後才認識原告，伊有跟原告一起共事，被告

01 公司有三個部門，工務、會計、業務，原告是屬於業務，被
02 告公司將房屋發包給承包商興建，伊是負責監造房子，工務
03 是伊負責，房屋興建好之後就交給業務銷售，銷售後，如果
04 房屋有何問題，業務會找工務部門去改善缺失，被告公司的
05 銷售部門本來都是委外，後來原告進來，老闆說她是公司的
06 員工，叫伊與她配合，原告就是賣房子，就是業務銷售，原
07 告每天都會去案場賣房子，伊去案場都會碰到她，原告的工作
08 時間好像是9點到6點，請假的話，跟伊一樣跟老闆請假，
09 原告上班不需要打卡，伊也沒有打卡，老闆沒有講，所以伊
10 等沒有打卡，會計部門上班需要打卡，屬於內勤都要打卡，
11 （問：你與原告的工作是否需要相互協助或分工合作？）有
12 時候，應該要看工作內容，類似客戶反應，例如油漆剝落、
13 磁磚不平等缺失，她就要跟伊講，伊就會詢問老闆要不要派
14 工，如果老闆說要派工伊就派工改善，如果老闆說不派，伊
15 就沒有錢派工，原告就沒有辦法交屋，就請原告跟老闆講，
16 老闆才會叫伊派工修繕等語（本院卷第169至174頁）。被告
17 雖以證人王正良於113年2月離職後，因資遣費及加班費問題
18 與被告發生爭執，曾向高雄市政府勞工局申請調解而未能如
19 願，其與被告間有故舊恩怨，其證述顯有偏頗之虞云云。然
20 證人王正良與被告間縱有勞資爭議，然本件原告與被告間之
21 訴訟與王正良並無利害關係，並經王正良具結而為上開證
22 述，其應不至甘冒觸犯偽證罪責而故意捏造不實證述之理，
23 且被告就王正良之證述內容亦未提出相關證據證明有何不實
24 或不可採信之情形存在，是證人王正良之證詞應堪採信。又
25 兩造均不爭執原告之工作內容如112年1月1日委託銷售合約
26 書第3條、第5條所示（本院卷第168頁），即原告負責代理
27 被告與購屋者簽立訂購單並收取訂金，代收之訂金應於收款
28 隔日上午12：00送達被告公司，原告負責客戶簽約、繳款及
29 聯繫事項等（本院卷第39、41頁）。則被告公司係以興建房
30 屋銷售為業，原委外銷售，嗣改由原告負責銷售業務，原告
31 需於每日9點至6點固定至銷售中心銷售房屋，銷售相關事宜

01 均需向被告回報，除需依被告要求至公司開會、參加公司餐
02 敘、年終尾牙外，其未能到班工作時亦應向被告請假，使公
03 司掌握其出勤狀況，顯見原告之工作時間、上班地點及方式
04 悉依被告之指示為之，難認有得以自己之意思自由決定其工
05 作時間及方式之情形，且原告於執行銷售業務過程中需回報
06 工作狀況，俾被告知悉其工作進度及情形，難謂原告未受被
07 告之指揮監督，而無人格上之從屬性；另觀之委託銷售合約
08 第4條約定，接待中心廣告費製作、水電費、電話費等雜項
09 開支由被告支付，原告無須承擔生財設備相關費用，且原告
10 縱無銷售業績，亦可固定領取每月35,000元之報酬，可知原
11 告係依附被告事業之經營，提供銷售勞務以獲取報酬，顯非
12 為自己之營業而勞動，而係為被告之經濟上利益服務，自具
13 有經濟上從屬性。又如遇客戶反應銷售之房屋有何缺失，需
14 向公司回報並由工務部門處理，以利日後之交屋，此有證人
15 王正良前揭證詞可稽，並有原告提出客戶張清泉LINE對話記
16 錄可考（本院卷第287至290頁），亦有與公司其他部門互相
17 合作，以利公司日後之驗屋、交屋，而納入雇主之生產組織
18 與經濟結構之內，亦具有相當程度之組織上從屬性。

- 19 3. 被告雖辯稱原告上下班無須打卡，隨時可以休假，被告未因
20 此扣除任何服務費，且被告員工均有勞健保，原告卻獨未加
21 入，又自112年1月起至113年7月底止，被告改與兆峰公司簽
22 訂委託銷售合約，委由兆峰公司銷售，原告為兆峰公司執行
23 銷售業務，兩造間不具從屬性等語。然依證人王正良所述，
24 隸屬於工務部門之王正良亦未打卡，僅內勤員工需要打卡，
25 又原告因事或因病均有向董瑞仁請假，並經董瑞仁許可，此
26 有原告與董瑞仁LINE對話記錄可稽，並非得隨時任意休假，
27 而原告請假，被告雖未予扣薪，然此或係被告給予之福利，
28 兩造間是否為僱傭關係，仍應以兩造間是否具有從屬性為
29 斷，尚無從以被告未扣薪、未替原告投保勞健保，逕予否定
30 兩造間之僱傭關係。至於被告與兆峰公司簽署委託銷售合約
31 一節，原告主張112年間被告表示希望原告開立發票，要求

原告另以法人與被告簽約，遂由兆峰公司與被告簽訂112年1月1日委託銷售合約書，惟其向來之工作型態並未改變，被告復於113年7月19日稱如無合約無法領錢，再行要求原告簽訂113年7月11日委託銷售合約等語，並提出其與董瑞仁LINE對話記錄為證（本院卷第53頁）。經本院向兆峰公司函詢，依兆峰公司函覆稱：「漆林芳於112年間受僱於鑫瑞寶公司大寮區建案，漆林芳表示雖雙方議定薪資及銷售獎金僱傭關係，當要領薪時要求漆林芳以提供發票方式請款，且簽署承攬房地產廣告企劃一案，當時本公司認為有符合兆峰廣告公司之營業項目，遂同意與鑫瑞寶公司簽署委託銷售合約書。」（本院卷第293頁）。足徵原告主張其係應被告要求，以兆峰公司名義與被告簽約一節，應非虛妄。且觀之被告與兆峰公司簽訂之112年1月1日委託銷售合約書，期間自112年1月1日至112年6月30日（本院卷第39至43頁），113年7月11日簽訂之委託銷售合約書，期間回溯自112年7月1日至建案銷售結束（本院卷第47至51頁），而在補簽113年7月11日委託銷售合約書前之期間，仍由原告持續負責被告之銷售業務，從無間斷，益徵原告僅形式上以兆峰公司名義與被告簽約，實質上仍由原告繼續為被告提供勞務，受被告之指揮監督，並透過兆峰公司受領被告之報酬，尚無從以被告與兆峰公司簽訂委託銷售合約書，推翻兩造間為僱傭關係之事實。

4. 從而，原告主張其於110年12月20日至113年7月31日間，受僱於被告，擔任房屋銷售員，兩造間為僱傭關係，堪以採信。

(二)原告請求被告給付資遣費、預告期間工資及提繳勞工退休金，是否有理？

1. 按勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞動基準法第十一條…規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿一年發給二分之一個月之平均工資，未滿一年者，以比例計給；最高以發給六個月平均

工資為限，不適用勞動基準法第十七條之規定。雇主依第十一條…規定終止勞動契約者，其預告期間依左列各款之規定：三、繼續工作三年以上者，於三十日前預告之。雇主未依第一項規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資。勞工退休金條例第12條1項、勞基法第16條第1項第3款、第3項分別定有明文。原告主張被告要求原告做到113年7月底，係因原告無法處理客戶要求所致，應係以勞基法第11條第5款終止勞動契約，爰依勞工退休金條例第12條第1項、勞基法第16條第1項第3款、第3項，請求被告給付資遣費及預告期間工資。被告否認有何依勞基法第11條第5款終止勞動契約之情，則原告依勞工退休金條例第12條第1項、勞基法第16條第1項第3款、第3項請求被告給付資遣費及預告期間工資，即非有理。

2. 原告另於114年6月4日本院審理時主張被告不依約給付築荷蘊建案之銷售工資，且未依法提繳退休金，狀態仍持續中，爰依勞基法第14條第1項第5款、第6款終止勞動契約等語（本院卷第198頁）。按勞基法第2條第3款規定：「本法用辭定義如左：三、工資：謂勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。」。所謂「因工作而獲得之報酬」者，係指符合「勞務對價性」而言，所謂「經常性之給與」者，係指在一般情形下經常可以領得之給付。又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，勞動事件法第37條亦有明文。是勞工本於勞動關係自雇主處受領者，即推定為工資，雇主如予以否認，應由雇主負舉證之責。查被告固不爭執其應按銷售總價千分之三給付報酬，惟辯稱其係將築荷蘊建案委由兆峰公司銷售，原告非契約當事人，不得請求被告給付銷售報酬等語。然查，原告僅係應被告要求以兆峰公司名義與被告簽約，兩造間實為僱傭關係，業經本院認定如上，且觀之被告

與兆峰公司簽訂之委託銷售合約，載明為樂居墅、鑫富貴建案，未及於築荷蘊建案，並經兆峰公司函覆稱：鑫瑞寶公司的另一建案築荷蘊，並未與兆峰公司簽署委託銷售關係，漆林芳期間因銷售過程之售後服務與雇主鑫瑞寶公司理念不同而終止勞動契約，是否尚有未領完之獎金產生爭議，該爭議之薪資給付與應得之獎金報酬項目與本公司112年之委託銷售合約並無任何關連等語（本院卷第293頁），而築荷蘊建案確係由原告負責銷售，有原告提出訂購單為憑（本院卷第71至74頁），被告辯稱該建案係委由兆峰公司銷售云云，即無可採。又被告確有未給付築荷蘊建案銷售報酬之情（詳如後述），而該銷售報酬係原告提供銷售勞務之所得，且具有經常性，被告復未舉證證明該報酬非屬工資，依前揭說明，應推定為勞工因工作而獲得之報酬。則被告不依勞動契約給付工作報酬，原告依勞基法第14條第1項第5款終止勞動契約，並依勞工退休金條例第12條第1項請求被告給付資遣費，自無不合。又依照勞基法第2條第4款規定計算平均工資時，如因普通傷病假或留職停薪致工資折半發給或不發給期間，應不列入計算平均工資，前經內政部74.11.21（74）台內勞字第357224號函釋在案；計算平均工資時，應將上開期間扣除，往前推計，此有行政院勞工委員會76年9月17日（76）台勞動字第2255號函釋可資參照，核其意旨，於計算平均工資時應以勞工正常工作時間之薪資所得計算，始為公允。查原告工作至113年7月31日，每月固定底薪為35,000元，原告之工作年資自110年12月20日至113年7月31日止（未提供勞務期間不計入工作年資）為2年又242日，原告主張以底薪35,000元計算平均工資，依此計算，被告應給付原告資遣費45,792元【 $35,000 \text{ 元} \times 1/2 \times (2 + 222/360) = 45,792 \text{ 元}$ 】，原告請求被告給付45,743元，自無不可。

3. 按「雇主依第十一條或第十三條但書規定終止勞動契約者，其預告期間依左列各款之規定：一、繼續工作三個月以上一年未滿者，於十日前預告之。二、繼續工作一年以上三年未

滿者，於二十日前預告之。三、繼續工作三年以上者，於三十日前預告之。雇主未依第一項規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資。」勞基法第16條第1項、第3項定有明文。是雇主依勞基法第11條、第13條但書規定終止勞動契約者，始應給付預告期間工資，而預告期間工資之給付，於勞工依勞基法第14條不經預告終止契約時並不適用，此由勞基法第14條第4項明示僅準用同法第17條，而未準用第16條關於預告工資之規定甚明，且第11條已明定雇主應預告勞工終止勞動契約，與第14條規定勞工得不經預告終止勞動契約之情形不同，兩者自無比附援引之餘地。是原告請求被告給付預告期間工資，於法不合，不應准許。

4. 按雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。雇主每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資百分之六，勞退條例第6條第1項、第14條第1項定有明文。依同條例第31條第1項規定，雇主未依該條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償。該專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅於未符合同條例第24條第1項所定請領退休金規定之前，不得領取。是雇主未依該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金者，將減損勞工退休金專戶之本金及累積收益，勞工之財產受有損害，自得依該條例第31條第1項規定請求損害賠償；於勞工尚不得請領退休金之情形，亦得請求雇主將未提繳或未足額提繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀（最高法院101年度台上字第1602號裁判要旨參照）。原告主張以底薪35,000元計算被告應提繳之勞工退休金，被告應按月提繳工資36,300元級距提繳6%即2,178元至原告之退休金專戶，被告未依法提繳，被告應補提繳勞退金合計68,631元【 $(2,178 \text{元} \times 12/31) + 2,178 \text{元} \times 31 \text{個月} = 68,631 \text{元}$ ，元以下4捨5入），自屬有理。

(二)原告請求被告給付銷售報酬492,400元，是否有據？

01 1. 原告主張其銷售築荷蘊建案A6：4,500萬元、A1：3,180萬
02 元、B1及B5各2,700萬元，銷售金額共1億3,080萬元，被告
03 應給付千分之三之銷售報酬即392,400元（1億3,080萬元×千
04 分之三＝392,400元），被告則以A6房屋係由被告自售，其餘
05 A1、B1、B5三戶原告有未執行協助對保及交屋之情事，其得
06 請求之報酬應酌減1/2以上等語。查依112年1月1日委託銷售
07 合約書第3條、第5條約定，原告負責代理與購屋者簽立訂購
08 單並收取訂金，原告負責客戶簽約、繳款及聯繫事項，後續
09 驗屋、交屋部分，由被告派員或依工務部門為主導（本院卷
10 第39、41頁）。而A1、B1及B5等三戶皆係由原告帶看、聯繫
11 及協助購屋者完成簽約、繳款等事宜，此經證人即A1、B1及
12 B5購屋者謝儀隆、林育正、張清泉證述在卷（本院卷第306
13 至309頁、第309至312頁、第349至352頁），並有原告提出
14 訂購單及其與上開3人之LINE對話記錄可稽（本院卷第72至7
15 4頁、第247至290頁），被告雖辯稱原告未執行協助對保及
16 交屋之情事，然對保及交屋非屬原告之工作內容，自不得原
17 告未協助上開3戶之對保、交屋為由，扣減原告之報酬。另
18 依證人即A6購屋者何柏諺證稱：當時我們自己去現場看到，
19 主動聯絡被告公司約時間，到現場談條件，與我接洽的是原
20 告與董事長董瑞仁，我是與董瑞仁談價錢，當天就把價格談
21 好，簽約見過二次面才完成，簽約時原告、董瑞仁、代書都
22 在場，簽約完後，我分期付款給被告公司，中間賞屋、帶設
23 計師去現場就是與原告聯絡等語（本院卷第347至349頁），
24 又觀之原告與何柏諺LINE對話記錄及訂購單，112年11月3日
25 係由原告聯絡董瑞仁，告知何柏諺欲與之洽談房屋貸款之
26 事，並於同日相約見面後簽立訂購單，之後亦係由原告與何
27 柏諺聯繫銀行貸款、簽訂買賣合約、繳款及看屋等事宜（本
28 院卷第7頁、第227至245頁），足見A6房屋亦係由原告負責
29 銷售，而買賣價金本即需經董事長董瑞仁之同意始能決定，
30 原告安排何柏諺直接與董瑞仁議價，尚不得以此謂系爭房屋
31 非由原告銷售。從而，原告已完成A6、A1、B1及B5房屋之銷

售事宜，其請求被告給付按總價千分之三計算之銷售報酬392,400元【(4,500萬元+3,180萬元+2,700萬元+2,700萬元)×千分之三=392,400元)，應屬有理。

2. 原告主張其於113年5月間，單月銷售達3間，被告應另給付銷售報酬10萬元等語，被告否認兩造有此項約定，原告既未能舉證以實其說，原告請求被告另給付銷售報酬10萬元，即無依據。

四、未按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任。給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息。應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為5%，民法第229條第1項、第2項、第233條第1項前段、第203條分別定有明文。又資遣費應於終止勞動契約後三十日內發給，勞工退休金條例第12條第2項定有明文。原告請求資遣費及銷售報酬應自起訴狀繕本送達翌日（即114年1月18日）起至清償日止，按年息百分之5計算之利息，惟原告係於114年6月4日向本院審理時向被告為終止勞動契約之意思表示，資遣費應於30日內即至遲於114年7月4日給付，逾期始負遲延責任。則原告就資遣費請求自114年7月5日起至清償日止，按法定利率年息5%計算遲延利息，尚無不合，逾此範圍之請求，即非有理。

五、綜上所述，原告請求被告給付資遣費45,743元、銷售報酬392,400元，合計438,143元，及其中銷售報酬392,400元自起訴狀繕本送達翌日即114年1月18日（本院卷第87頁）起，資遣費45,743元自114年7月5日起，均至清償日止，按法定利率年息5%計算之利息，暨提繳68,361元至原告於勞保局之勞工退休金專戶，為有理由，應予准許。逾此範圍之請求。即非有理，應予駁回。又本判決第1、2項係法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，並依同條第2項規定，宣告被告

01 得預供擔保免為假執行。

02 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經
03 本院審酌後，於判決結果均不生影響，爰不一一論述。

04 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

05 中 華 民 國 114 年 9 月 11 日
06 勞動法庭法官 鍾淑慧

07 以上正本係照原本作成。

08 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
09 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

10 中 華 民 國 114 年 9 月 11 日
11 書記官 林麗文