

臺灣新北地方法院民事判決

114年度勞訴字第50號

原告 高良益

訴訟代理人 劉錦隆律師

被告 群有開發股份有限公司

法定代理人 梁建國

訴訟代理人 崔駿武律師

陳玉心律師

上列當事人間請求給付工資事件，本院於中華民國115年6月16日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應給付原告新臺幣33萬4,499元，及自民國114年4月10
日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

二、原告其餘之訴駁回。

三、訴訟費用由被告負擔百分之五，餘由原告負擔。

四、本判決第一項得假執行，但被告如以新臺幣33萬4,499元為
原告預供擔保後，得免為假執行。

五、原告其餘假執行之聲請駁回。

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；但請求之
基礎事實同一者、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2、3款定有明文。原告起
訴原訴之聲明為：被告應給付原告新臺幣（下同）5,570,43
4元，及自訴訟送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利
息（見本院卷第11頁），嗣原告於民國114年6月12日具狀變
更聲明為：被告應給付原告5,790,434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87至89頁），核與前揭法條規定相符，應予准許。

貳、實體方面：

01 一、原告主張：

02 (一)原告自110年11月11日起受僱於被告，擔任襄理，負責不動
03 產開發及仲介業務。兩造約定原告並無固定底薪，而係依業
04 績計酬，其工資項目包括個案業績獎金、年度業績獎金、考
05 評獎金及全勤績效三年安家補助獎金。其中，個案業績獎金
06 按被告實際收取之個案仲介費55%計算，並區分為開發及銷
07 售各占50%，即由開發案源之人員取得55%仲介費中之5
08 0%，由完成銷售之人員取得其餘50%。年度業績獎金則依
09 全年業績總額按3%至10%計算；考評獎金為年度業績總額
10 之1%；全勤績效三年安家補助獎金則依一定期間累計業績
11 總額按5%至12%計算。

12 (二)由原告開發坐落新北市○○區○○○段000○○000○○000
13 地號土地（下稱系爭土地）之全體地主同意將系爭土地委託
14 被告仲介銷售，並於113年8月12日，在被告與買方仲介公司
15 之共同配合下完成系爭土地買賣（下稱系爭買賣）。系爭買
16 賣完成後，買賣雙方仲介費共計13,790,415元，由被告與買
17 方仲介公司平均分配。扣除折讓賣方200,000元後，被告實
18 際取得仲介費6,695,208元，再扣除5%營業稅後，實際佣收
19 為6,360,448元（計算式：6,695,208元 $\times$ 95%=6,360,448
20 元）。原告為系爭買賣之開發人員，依群有開發獎金制度，
21 本應取得55%之個案業績獎金，即3,498,246元（計算式：
22 6,360,448元 $\times$ 55%=3,498,246元）。惟系爭買賣完成後，
23 被告於113年8月15日告知原告，因原告僅負責開發，故僅得
24 領取55%個案業績獎金之一半。原告當場提出異議，認為個
25 案業績獎金區分開發、銷售各50%，係以買賣雙方均由被告
26 承辦仲介案件為前提，亦即被告同時收取買、賣雙方仲介費
27 時，始有區分開發及銷售之必要。然而，本件買方係由其他
28 仲介公司承辦，被告僅擔任賣方仲介，並未收取任何買方仲
29 介費，自無所謂買方銷售人員可言，因此全部55%之個案業
30 績獎金均應由原告取得。詎料，被告不僅拒絕給付全部獎
31 金，反於原告提出異議後將原告解僱，並於113年10月19日

始提供成交報告單，於113年11月6日提供業務獎金分配表，嗣於113年12月19日僅匯款1,870,156元予原告。因此，原告請求被告給付下列各項金額：

1.個案業績獎金1,744,739元

原告就系爭買賣應得個案業績獎金3,498,246元，而被告於113年12月19日所匯1,870,156元中，包含系爭買賣業績獎金1,578,156元、年度業績獎金255,500元及年終獎金36,500元。因此，扣除被告給付之1,578,156元及所得稅175,351元後，被告尚應給付之個案業績獎金應為1,744,739元（計算式：3,498,246元－1,578,156元－175,351元＝1,744,739元）。

2.年度業績獎金438,675元

系爭買賣被告實際取得之仲介費為6,695,208元，加上原告既有業績910,724元，合計7,605,932元（計算式：6,695,208元＋910,724元＝7,605,932元），扣除5%之營業稅後為7,225,635元（計算式：7,605,932元×0.95＝7,225,635元）。並依照群有開發獎金制度，年度業績5,000,000元以上者，按10%計算年度業績獎金，應為722,564元（計算式：7,225,635元×10%＝722,564元）。惟被告僅給付255,500元，另扣繳所得稅28,389元，故尚應給付438,675元（計算式：722,564元－255,500元－28,389元＝438,675元）。

3.全勤績效三年安家補助獎金912,712元

依群有開發獎金制度，全勤績效三年安家補助獎金係以累計佣收業績達4,000,000元以上者，按12%計算。原告累計佣收業績為7,605,932元，故被告應給付912,712元（計算式：7,605,932元×12%＝912,712元）。

4.預告期間工資431,089元

原告自110年11月11日受僱於被告，於113年8月15日遭解雇，年資為2年10個月，依勞動基準法（下稱勞基法）第16條第1項第2款規定，被告應給付20日預告期間工資。原告於解雇前6個月之工資包含：系爭買賣業績獎金3,498,247元、

01 年度業績獎金722,564元之一半及考評（年終）獎金20,278
02 元，合計3,879,807元（計算式：3,498,247元+3,612,828
03 元+20,278元=3,879,807元），因此，平均工資應為646,6
04 34元（計算式：3,879,807元÷6=646,634元）。從而，20日
05 預告期間工資為431,089元（計算式：646,634元×20÷30=43
06 1,089元）。

07 5.資遣費1,832,130元

08 原告之工作年資為2年10個月，依照勞動基準法第17條之規
09 定，被告應給付原告2個月又10/12個月之資遣費。以平均工
10 資646,634元來計算，則被告應給付之資遣費為1,832,130元
11 （計算式：646,634元×2+646,634元÷12×10=1,832,130
12 元）。

13 6.未休特別休假工資431,089元

14 原告自110年11月11日受雇時起，被告從未給予原告特別休
15 假，依照勞基法第38條第1項之規定，原告尚有110年度3
16 日、111年度7日、112年度10日，共20日未休特別休假，應
17 折算工資給付。以平均工資646,634元計算，20日未休特別
18 休假工資為431,089元（計算式：646,634元×20÷30=431,08
19 9元）。

20 (三)又被告提出之不動產仲介業務承攬契約書（高專用）（下稱
21 系爭承攬契約書），雖名為承攬契約，惟實質上係被告為規
22 避勞動基準法相關責任所為之安排，並非兩造真意。查被告
23 提供原告使用之名片載明其職稱為「襄理」，並另製作「不
24 動產經紀營業員登錄證」供原告對外使用，以資證明其係代
25 表被告從事業務，足見兩造間具備僱傭關係之外觀。又系爭
26 承攬契約書第2條雖約定：「承攬工作：乙方同意承攬甲方
27 之不動產仲介業務，從事不動產買賣、互易、租賃之居間或
28 代理業務，其詳細承攬工作範圍如附件。」然被告始終未提
29 出所稱附件內容，致該工作範圍實際上無從特定，益徵該契
30 約內容空泛不明。且被告並未將其既有不動產或已承接之銷
31 售、出租案件交由原告處理，而係由原告自行開發客戶，促

01 使客戶委託被告仲介買賣或租賃不動產，顯非一般承攬契約
02 所稱就特定工作成果受任完成之關係。再者，倘兩造間確為
03 承攬關係，則原告完成開發客戶之工作後，被告即應依約給
04 付報酬，惟被告實際上並未就該等工作單獨給付對應報酬，
05 亦與承攬契約之本質有違。另原告每週一須參加被告召開之
06 週會，接受工作指示；請假制度亦受限，每年僅得請事假4
07 次、病假2次，且須於前一週週五前提報店長核准，顯見原
08 告之工作並非獨立自主，而仍受被告指揮監督。此外，原告
09 開發客戶後，須以被告名義與客戶簽訂委託銷售契約書，且
10 契約上並載明原告為被告之營業員；如客戶要求減免服務
11 費，亦須經被告同意後始得為之。再者，原告於被告公司內
12 設有固定辦公桌，並持有公司大門鑰匙，且其報酬係依個案
13 業績獎金、年度業績獎金、考評獎金、全勤績效三年安家補
14 助獎金及年終獎金等制度給付，均顯示其報酬與勞務提供具
15 有持續性與從屬性。綜上，原告在人格上、組織上及經濟上
16 均受被告指揮監督，難認兩造間為承攬契約關係，應認屬勞
17 動契約關係。

18 (四)爰依被告之群有開發獎金制度、勞基法第16條第1項第2款與
19 第17款、第38條第1項之規定，提起本件訴訟等語，並聲
20 明：1.被告應給付原告5,790,434元，及自起訴狀繕本送達
21 翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。2.原告願供擔
22 保，請准宣告假執行。

23 二、被告則以：

24 (一)原告主張系爭買賣係由其一人單獨開發，並非事實。實際
25 上，系爭買賣係原告透過訴外人即介紹人陳月儉居間得知。
26 惟當時系爭土地之地主均在大陸地區，陳月儉並未提出地主
27 之正式委任授權文件，僅於113年5月29日以通訊軟體LINE告
28 知，地主擬以每坪75萬元委託被告銷售。嗣原告因自認經驗
29 不足，為提高媒合成功機會，遂主動邀請訴外人即同事涂璨
30 竣共同參與開發。涂璨竣實際參與系爭買賣之洽談與協商，
31 並主要負責撰寫降價建議報告，建議地主調整價格。於113

01 年7月9日，訴外人即系爭土地地主代表彭德水前來被告公司
02 洽談，當日由涂璨竣依地主需求進行專案簡報，並與地主直
03 接協商，最終使地主同意以每坪67.9萬元成交，並於113年7
04 月11日簽立專任委託契約。雖該委託書上僅記載由原告擔任
05 受託營業員，然係因先前僅由原告單獨簽署以每坪75萬元之
06 授權書，為避免地主產生疑慮，故形式上僅由原告代表簽
07 署。綜上所述，系爭買賣係由原告與涂璨竣共同開發完成，
08 非由原告單獨完成。依其實際貢獻度、公平原則及被告公司
09 獎金制度與過往慣例，相關業績獎金應由2人均分。

10 (二)爰就原告主張被告應給付之各項獎金，計算如下：

11 1.業績獎金部分：

12 系爭土地之仲介服務費共計收取6,695,208元（計算式：買
13 方2,500,000元＋賣方4,195,208元＝6,695,208元），原告
14 與涂璨竣之業績各半，原告的業績為3,347,604元（計算
15 式：6,695,208元 $\times$ 50％＝3,347,604元），而依被告規定業
16 績獎金為個人業績的55％，故系爭買賣業績獎金為1,841,18
17 3元（計算式：3,347,604元 $\times$ 55％＝1,841,183元），於扣
18 除原告就系爭買賣應負擔之營業稅比例87,676元（計算式：
19 159,410元 $\times$ 55％＝87,676元），及預扣10％所得稅175,351
20 元（計算式：（1,841,183元－87,676元） $\times$ 10％＝175,351
21 元）後，原告就系爭買賣實際領得業績獎金為1,578,156元
22 （計算式：1,841,183元－87,676元－175,351元＝1,578,15
23 6元）。

24 2.113年個人年度累積獎金部分：

25 原告113年個人年度累積業績為4,258,328元（計算式：63,1
26 20元【3月】＋4,195,208【系爭買賣】＝4,258,328元），
27 依照被告所規定之累計佣收業績300萬到499萬元，獎金以
28 7％計算，故原告年度累積獎金為298,083元（計算式：4,25
29 8,328元 $\times$ 7％＝298,083元），扣除原告應負擔的營業稅比
30 例14,194元（計算式：298,083元 $\times$ 7％＝14,194元），及預
31 扣10％所得稅28,389元（計算式：（298,083元－14,194

元) $\times 10\% = 28,389$ 元) 後，原告實領年度累積獎金應為255,500元 (計算式：298,083元－14,194元－28,389元＝255,500元)。

3.全勤績效三年安家補助獎金部分：

全勤績效三年安家補助獎金係以年度出席狀況作為評比標準，旨在鼓勵業務人員參與公司會議。該制度自113年4月起施行，且無溯及既往之規定，而原告於113年8月15日即離職，施行期間未滿一年，不符合請領資格，故其請求912,712元，應屬無理由。

(三)另自原告提供勞務之實際內容觀之，被告並未要求原告上班須打卡，原告亦得自行決定進出公司及休息時間，並自行獨立開發客戶及決定服務客戶之方式，工作自主性甚高。即便被告為鼓勵人員參與每週業務研討會議而設有全勤績效補助獎金制度，該研討會亦屬自由參加性質，並無簽到或出缺席管制，亦無因未出席而受任何懲處之規定。從人格從屬性觀之，原告係以完成不動產仲介交易之結果為報酬取得依據，須待成交案件及金額達成後始得領取獎金，與一般受僱員工按時提供勞務即可請求固定薪資之型態顯有不同，難認其具有高度人格從屬性。再從經濟從屬性觀之，原告報酬係依成交案件及金額按比例計算，並無固定薪資或固定紅利，其每月所得亦隨案件成交情形而有高低差異，甚至得以自行名義從事不動產租賃仲介業務，顯見其收入來源係以自身營業活動為主，而非單純受僱提供勞務之對價，經濟上從屬性甚低。另從組織從屬性觀之，原告依佣金制度自行開發客戶，並未納入被告內部組織編制，亦無須與其他員工共同完成工作或依賴公司整體分工運作，其工作時間、地點及完成方式均可自行決定，且報酬係依其個別成交成果計算，與一般受僱勞工需受組織指揮調度之情形有別。綜上所述，原告雖於被告公司掛名襄理，且雙方簽有不動產仲介業務承攬契約書，惟實際上兩造間從屬性甚低，應認屬承攬契約關係，而非勞動契約，自無勞動基準法之適用。從而，原告依勞動基

01 準法請求特別休假未休工資、資遣費及預告期間工資等，均
02 屬無理由等語，資為抗辯。

03 (四)答辯聲明：1.原告之訴及假執行之聲請均駁回。2.如受不利
04 益判決，被告願供擔保，請准宣告免為假執行。

05 三、協商兩造不爭執事項並同意依此爭點做為辯論及判決之基礎
06 (見本院卷第249、250頁)：

07 (一)原告於111年11月11日起任職被告擔任「襄理」一職，工作
08 內容為以被告名義為不動產開發及仲介業務，至113年8月15
09 日離職。

10 (二)被告就系爭土地仲介服務費共收取6,695,208元(見本院卷
11 第17頁)。

12 (三)被告於113年12月19日共匯款1,870,156元至原告之帳戶，分
13 別為系爭土地銷售業績獎金1,578,156元、113年度個人累積
14 獎金255,500元、113年考評獎金36,500元。

15 (四)兩造曾於113年12月16日在新北市林口區公所勞資爭議調
16 解，惟調解不成立(見本院卷第21、22頁)。

17 (五)兩造對於原告提出之群有開發獎金制度、成交報告單、業務
18 獎金分配表、名片、不動產經紀營業員登錄證影本、系爭土
19 地之授權書，以及被告所提出之不動產專任委託銷售契約書
20 影本、不動產賣方定金收款憑證影本、不動產仲介業務承攬
21 契約書之形式真正均不爭執(即原證1、2、3、5、6、
22 7、被證2、4、7)。

23 四、原告主張兩造間之法律關係應屬僱傭關係，被告應給付其系
24 爭土地之業績獎金1,744,739元、113年度個人年度累積獎金
25 438,675元、全勤績效三年安家補助獎金912,712元、預告期
26 間工資431,089元、資遣費1,832,130元及特別休假未休折算
27 工資431,089元等節，為被告所否認，並以前詞置辯，是本
28 院應審酌爭點為：(一)兩造間之法律關係為僱傭關係或承攬契
29 約關係？(二)原告請求被告應給付：1.系爭土地之業績獎金1,
30 744,739元2.113年度個人年度累積獎金438,675元3.全勤績
31 效三年安家補助獎金912,712元4.預告期間工資431,089元5.

資遣費1,832,130元6.特別休假未休折算工資431,089元，有無理由？茲分述如下：

(一)兩造間應屬承攬契約關係：

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；稱承攬者，謂當事人約定，一方為他方完成一定之工作，他方俟工作完成，給付報酬之契約，民法第482條、第490條第1項分別定有明文。前者，係以勞務給付為目的，使受僱人於一定期間內，依僱用人之指示，從事一定種類之工作，其間具有繼續性及勞務專屬性；後者，則以工作完成為給付目的，承攬人僅須於約定時間內完成1個或數個特定工作，即可向定作人領取對價，其間並無從屬關係，定作人並可就一定工作同時與數個承攬人成立數個承攬契約，或就數個工作同時與1個承攬人成立數個承攬契約。兩者之區別為「僱傭」係以勞務供給為目的，縱受僱人提供之勞務不生預期結果，雇主仍應給付報酬，且關於勞務之請求，除經勞雇雙方同意外，不得任意讓與第三人或使第三人代服勞務（參見民法第484條第1項），其間具勞務專屬性，勞雇雙方具絕對服從關係。又勞工，謂受雇主僱用從事工作獲致工資者；雇主，謂僱用勞工之事業主、事業經營之負責人或代表事業主處理有關勞工事務之人；勞動契約，謂約定勞雇關係而具有「從屬性」之契約，勞基法第2條第1款、第2款及第6款分別定有明文，就勞動契約之內涵而言，勞工與雇主間之「從屬性」，可分為人格上之從屬、經濟上之從屬及組織上之從屬。人格上之從屬性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

01 程度緊密聯絡，但企業風險由雇主負擔，勞工不負擔風險，
02 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
03 經營盈虧，只要勞工依據勞動契約確實提供勞務，雇主即有
04 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
05 雇主的指揮命令，更屬於雇主經營、生產團隊之一員，必須
06 遵守團隊、組織內部規則或程序性規定。至於勞務債權人與
07 勞務債務人之間究為僱傭或承攬關係，觀諸大法官釋字第74
08 0號解釋意旨，應視個案事實及整體契約內容，按其類型特
09 徵、從屬性高低判斷之，亦即，應視提供勞務者得否自由決
10 定勞務給付之方式，並自行負擔業務風險為斷。倘勞務債務
11 人就其實質上從事之勞務活動及工作時間得自由決定，且勞
12 務債權人對勞務給付方法之規制程度甚低，報酬給付方式繫
13 於一定工作之完成，則其間從屬性程度不高，即難認屬勞動
14 契約。次按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證
15 之責任，民事訴訟法第277條前段亦有明定。此所謂舉證係
16 指就爭訟事實提出足供法院對其所主張者為有利認定之證據
17 而言，若所舉證據，不能對其爭訟事實為相當之證明，自無
18 從認定其主張為真正。

19 2.查本件原告主張兩造間存有僱傭關係，為被告所否認，並以
20 前詞置辯，是原告自應就兩造間確實存有上揭所示僱傭關係
21 之從屬性一事，負其舉證之責。本件就從屬性之判斷如下：

22 (1)人格上從屬性：

23 ①依兩造於111年4月5日簽立之系爭承攬契約書約定，原告同
24 意承攬被告之不動產仲介業務，從事不動產買賣、互易、租
25 賃之居間或代理業務，其詳細承攬工作範圍則如契約附件所
26 示。又依系爭承攬契約書約定，原告須於承攬工作完成並經
27 被告確認後，始由被告依契約附件「仲介業務拓展報酬支給
28 標準」給付承攬報酬，除此之外，原告不得向被告主張任何
29 薪資或其他利益（見本院卷第67頁）。此外，原告亦自承，
30 被告並未將既有不動產或已承接之銷售、出租案件交由其處
31 理，而係由其自行開發客戶，促使客戶委託被告仲介買賣或

租賃不動產。由此可知，原告須自行開發及聯繫客戶、推廣銷售物件，並得自行決定開發業務及銷售物件之時間、地點及方式，僅於完成交易並收取客戶仲介費後，始得向被告請求給付獎金。又原告於工作期間並無固定底薪，其所得完全依業績而定，而被告公司之開發獎金制度亦區分為業績獎金、年度個人業績獎金及考評獎金等項目，此為兩造所不爭執（見本院卷第9、194頁）。足見兩造間係約定以一定工作成果之完成作為取得報酬之條件，屬承攬契約關係，而非以勞務提供本身為給付內容之勞動契約。原告得自主決定投入工作之程度，並藉由自身努力影響報酬多寡，其勞動係為自己營業利益而為之，與一般勞工僅能被動接受固定報酬，且無法以自主方式影響工作成果及所得之情形，顯然有別。再者，原告自被告受領之佣金報酬，性質上並非勞動基準法所稱之工資；其勞工保險、全民健康保險均由其自行負責，被告亦無須為其提繳勞工退休金。被告僅協助提供營業場所即提供辦公桌、大門鑰鎖，其餘一切仲介事務均由原告自行處理。亦即，被告提供區域地主名單後，原告得自行決定開發業務及銷售物件之時間、地點及方式，並得獨立完成受託物件之銷售工作。另證人涂璨竣於言詞辯論時證稱：被告對於業務人員並無打卡制度、固定上班時間，亦無遲到、早退之處罰規定（見本院卷第213頁）。據此足認，被告對原告並無指揮監督權限，兩造間欠缺人格上之從屬性，堪認兩造成立者應為承攬關係，而非僱傭關係。是原告所領取之獎金，乃其憑藉自身專業能力完成物件行銷及促成交易後所取得之報酬，並非因從屬於被告或依被告指示執行業務而領取之工資。

②原告雖主張若屬承攬關係，何以設有年度業績獎金、考評獎金、全勤績效三年安家補助獎金及年終獎金等制度云云。惟契約性質之認定，應依當事人間實際權利義務關係及是否具有人格從屬性、經濟從屬性及組織從屬性綜合判斷，尚不得僅以報酬名稱或獎金項目即予認定。又承攬契約亦得基於鼓

勵承攬人拓展業務、提升績效或強化留任意願，而約定各類獎勵制度，此與僱傭關係下雇主基於指揮監督權所為之人事管理措施，性質並不相同。而本件原告並無固定工作時間，亦無打卡制度及遲到早退之懲處規定，並得自行決定開發業務之時間、地點及方式，足認上開獎金制度僅屬被告為促進業務拓展所設之獎勵機制，尚難僅因其名稱含有考評、全勤或年終等文字，即逕認兩造間存在僱傭關係。

③原告另主張，其每週一均須參加被告召開之週會以接受工作指示，且請假制度亦受限制，每年僅得請事假4次、病假2次，並須於前一週週五前報請店長核准，足見其仍須受被告之指揮監督云云。惟被告辯稱，從事土地開發工作須具備土地相關專業知識，故定期召開週會，目的係提供業務人員專業訓練、經驗傳承及業務交流。又因業務人員採承攬合作方式，並無固定薪資，而係成交後始得領取佣金，倘長期未成交，易有人員流失情形，故安排週會以協助業務人員提升專業能力及成交機會。另被告於群有開發獎金制度中，固將每週例會之出勤情形、請假及遲到紀錄列為領取「全勤績效三年安家補助獎金」之資格條件，惟該獎金係自113年4月起試辦之額外補貼計畫，其目的在鼓勵業務人員透過參與例會交流物件資訊及客戶資源，以提升業績，並依個人年度累積業績調整佣金分配比例。業務人員縱未參與例會，僅喪失領取該項補助獎金之資格，被告不會扣減既有佣金，亦無任何懲戒措施。至原告所稱每年僅得請事假4次、病假2次，且請假須於前一週週五前報請店長核准等規定，亦僅具宣示及行政管理性質，縱未遵守，亦無任何罰則或不利益等語。經查，證人涂璨竣於言詞辯論時證稱：業務人員未參與例會或遲到，均無任何處罰規定等語（見本院卷第214頁），核與被告所稱之內容相符。足認，被告所要求之每週例會，係以業務資訊交流、專業訓練及經驗分享為主要目的，業務人員得藉此互相交流物件及客戶資訊，以提升成交機會，而非基於雇主指揮監督權所實施之出勤管理；且被告對於未出席例會

01 或遲到之業務人員，並無扣款、懲戒或其他不利益處分，是
02 被告上開所辯，應屬可採。從而，縱原告未依被告要求參與
03 例會或遵循前述請假規範，亦不因此受有任何懲戒、扣薪或
04 其他制裁，與一般勞工於僱傭關係中須服從雇主之指揮監
05 督，違反工作規則即可能遭受懲戒、考績或薪資上不利益之
06 情形，顯然有別。是本件尚難僅憑前述週會及請假制度，即
07 認兩造間具有人格上之從屬性。

- 08 ④原告復主張其所開發之委託仲介買賣不動產案件，被告得交
09 由其他營業員銷售或與其他仲介業者合作銷售，原告不得拒
10 絕，足見其對於所開發案件之銷售方式，仍須聽從被告指揮
11 並受其監督；另客戶如要求減免服務費，亦須經被告同意，
12 顯見兩造間具有從屬關係云云。惟被告辯稱，其雖得將原告
13 開發之物件交由其他營業員或其他仲介業者共同銷售，惟其
14 並未禁止原告自行銷售所開發之物件等語。另證人涂璨竣於
15 言詞辯論時證稱：「我會參與系爭買賣，是原告主動找我，
16 公司只要成交就好，公司不會管如何成交，原告之前的案子
17 我亦都未參與過」等語（見本院卷第213頁）。足徵被告所
18 重視者，係交易最終是否成交，而非業務人員完成工作之具
19 體方式。就系爭買賣而言，被告既未指派特定人員協助原告
20 銷售，亦未就原告應如何尋找買方、安排合作對象或促成交
21 易之方式加以指揮或監督，而係由原告自行決定是否尋求他
22 人協助及選擇合作對象，足見其工作方式仍具有相當自主
23 性。又被告雖得將原告開發之物件交由其他營業員或其他仲
24 介業者共同銷售，惟此僅係不動產仲介業為提高物件成交機
25 會、提升交易效率所採行之商業合作模式，其目的在增加成
26 交可能性，使開發端與銷售端均得共享佣金利益，並非基於
27 雇主對勞工之指揮監督權所為之安排。況被告並未禁止原告
28 自行銷售其所開發之物件，原告仍得自行尋找買方、安排帶
29 看及促成交易，並未因被告安排其他營業員或同業共同銷
30 售，而喪失自主完成工作之權限。是以，被告得安排其他人
31 員協助銷售一節，尚不足據以推認兩造間具有人格上之從屬

01 性。至原告主張客戶要求減免服務費須經被告同意部分，查
02 委託仲介契約之當事人本為被告公司，且服務費之收取涉及
03 公司收益及佣金分配，因此，是否同意減免，自屬被告基於
04 交易條件及企業經營管理所為之決定，並非對原告提供勞務
05 之時間、地點或方式所為之指揮監督，亦不得據此推認兩造
06 間存在勞動契約關係。是以，原告此部分主張，無非係將仲
07 介交易過程中必要之協調及公司對交易條件之決定權，誤認
08 為勞動契約上之指揮監督關係，尚難採信。

09 ⑤至原告另主張，被告提供原告使用之名片載明其職稱為「襄
10 理」，並製作「不動產經紀營業員登錄證」供原告對外使
11 用，以資證明其係代表被告從事業務，且原告於開發客戶
12 後，須以被告名義與客戶簽訂委託銷售契約書，契約上亦載
13 明原告為被告之營業員，足見兩造間具備僱傭關係之外觀，
14 並提出名片與不動產經紀營業員登錄證影本為證（見本院卷
15 第95至97頁）。惟被告抗辯名片記載原告為公司「襄理」，
16 僅係供對外接洽業務使用，以利業務推展；製作不動產經紀
17 營業員登錄證，則係使原告具備合法從事不動產仲介業務之
18 資格證明。至於委託銷售契約書上記載原告為被告公司營業
19 員，並要求原告簽名，係為確認該筆交易由被告公司承接，
20 以確保公司就該交易之佣金分配權益等語。足見上開措施之
21 目的係在於表彰原告執行仲介業務之身分，使交易相對人得
22 以辨識服務提供者所屬之仲介業者，尚難僅憑此等外觀即遽
23 認兩造間具有僱傭關係。又被告賦予原告「襄理」職稱，僅
24 係基於不動產仲介業務對外洽談之商業慣例及業務推展需
25 要，以提升客戶信賴感，並非公司內部組織編制之職務任
26 命，亦未因此使原告負有受組織管理、考核或服從指揮命令
27 之義務，自不足據此推認兩造間成立僱傭關係。是以，原告
28 所指名片、職稱、不動產經紀營業員登錄證及委託銷售契約
29 之記載，均僅屬不動產仲介業合法營業及交易安全所需之外
30 部表徵，與勞動契約所要求之人格上從屬性無涉，自無從作
31 為認定兩造間成立僱傭關係之依據，原告此部分主張，尚難

01 採信。

02 (2)經濟上從屬性：

03 ①勞動契約係以勞務給付為目的，勞工提供勞務後，不論是否
04 達成雇主所期待之工作成果，原則上均得請領工資；反之，
05 承攬契約則係以工作完成為目的，縱有勞務之投入，如未完
06 成約定工作，承攬人仍不得請求報酬。查原告從事不動產仲
07 介業務，係受託辦理不動產買賣、租賃之居間、代理及經紀
08 等事務，並須自行開發及聯繫客戶、推廣銷售物件。原告須
09 於完成仲介交易後，經扣除稅捐及相關成本支出，被告始負
10 有給付獎金（佣金）之義務。是原告是否得以獲取報酬，完
11 全繫於其是否促成交易、完成約定工作，而非僅因提供勞務
12 即當然取得報酬；且從事不動產仲介業務所生之交易風險及
13 開發成本，亦均由原告自行承擔。足見，兩造間之法律關係
14 與勞動契約所具有之經濟上從屬性有別，難認具有勞動契約
15 之經濟上從屬性。

16 ②原告固主張倘兩造間確屬承攬關係，則其於完成開發客戶之
17 工作後，被告即應依約給付報酬；然被告實際上並未就開發
18 客戶之工作單獨給付對應報酬，顯與承攬契約之本質不符云
19 云。惟查，依據群有開發獎金制度所載，業績獎金為總佣收
20 之55%，並以買、賣雙方之總佣收業績計算，其中開發、銷
21 售各占50%。由此可知，被告負有給付業績獎金義務之前
22 提，除須由原告完成開發客戶、取得屋主委託出售不動產
23 外，尚須該不動產最終完成交易，並使被告實際取得仲介服
24 務費後，始生給付業績獎金之義務。換言之，原告所為開發
25 客戶、聯繫屋主、刊登廣告、帶看房屋等行為，均僅係促成
26 不動產交易之過程與手段，而非兩造約定之最終工作成果。
27 原告是否得請領業績獎金，仍應以其經手之不動產交易最終
28 是否成交為斷。倘未能促成交易成立，縱原告已投入相當之
29 時間、勞力及成本，仍不得請求業績獎金，此足以彰顯承攬
30 契約係以工作完成作為報酬發生要件之特徵。反之，倘兩造
31 間係勞動契約關係，則原告既已提供開發客戶、聯繫屋主、

01 帶看房屋等勞務，縱最終未能促成交易，只要已依約提供勞
02 務，原則上仍得請求工資。然依兩造約定之獎金制度，原告
03 取得報酬之要件，係以交易成交且被告實際收取仲介服務費
04 為前提；如未促成交易成立，即無任何款項可供計算及發放
05 業績獎金。是原告並非按月領取固定報酬，而係視交易成果
06 決定收入，可能於單月領取數筆業績獎金，亦可能連續數月
07 未成交而完全未獲任何報酬。足見原告之收入來源，係取決
08 於其自行從事仲介業務所創造之交易成果，而非因向被告提
09 供勞務即取得對價，自難認兩造間具有勞動契約所要求之經
10 濟上從屬性。

11 (3)組織上從屬性：

12 承上，原告須自行開發客戶，且就不動產仲介業務之工作時
13 間、地點及執行方式，均得自行決定並獨立完成，無須依賴
14 被告之組織編制始得履行業務。原告擔任高專業業務人員期
15 間，並未隸屬於被告公司任何部門，亦無須納入固定之組織
16 分工體系；被告僅為便利原告執行仲介業務，而提供營業場
17 所即提供辦公桌、大門鑰鎖等設備供其使用，尚不足據此認
18 定原告已納入被告之組織體系，而具有組織上從屬性。又縱
19 使原告得與其他業務同仁共同開發案件，並於交易成交後按
20 約定比例分配業績獎金，惟被告並未要求原告必須與特定同
21 仁共同執行業務，亦未規定彼此間有固定之職務分工或協力
22 義務。原告得自行決定是否招攬業務、如何執行業務，縱其
23 自行停止從事不動產仲介招攬工作，亦不致影響被告公司或
24 其他業務同仁之工作流程及組織運作。足見原告並非基於被
25 告所建立之組織分工體系而提供勞務，而係獨立從事仲介業
26 務，自難認兩造間具有勞動契約所要求之組織上從屬性。

27 (4)綜上，兩造間既不具人格上、經濟上及組織上之從屬性，應
28 認兩造間之契約關係非屬勞動契約，而為承攬契約關係。

29 (二)原告請求被告給付113年度個人年度累積獎金334,499元，為
30 有理由，而其請求被告給付系爭土地之業績獎金1,744,739
31 元、全勤績效三年安家補助獎金912,712元、預告期間工資4

31,089元、資遣費1,832,130元、特別休假未休折算工資431,089元之部分，則為無理由

1.系爭土地之業績獎金：

(1)原告主張系爭土地之全體地主係經由原告獨立開發，而同意將系爭土地委託被告仲介銷售，與涂璨竣無關，涂璨竣僅係協助買方與系爭土地之地主議價，其亦從未同意由涂璨竣分取部分之業績獎金，因此，其本應取得55%之個案業績獎金即3,498,246元等語。惟查，證人涂璨竣於言詞辯論時證稱：「因為系爭買賣之金額較大，我始幫忙原告做簡報，惟我並非買方仲介，因為有角色扮演之問題。113年6月21日，訴外人即買方仲介豐禾地產公司至被告公司進行配案，因豐禾地產公司有買方，當時原告僅簽得184、185、186、187、188及109地號土地之委託，其中109地號土地即陳月儉所有之土地，我原先並未參與該案，惟嗣後原告主動邀請我共同合作，並跟我就交易條件進行討論。原告認為109地號土地以每坪70萬元較易成交，而系爭土地原委託價格為每坪75萬元，與當時每坪60餘萬元之市價落差過大，於是請我協助。其後，於6月24日與原告共同約陳月儉於便利商店洽談時，買方仲介原表示願以每坪65萬元購買，我便跟原告說我來扮演買方之角色，不然人家會以為我們根本沒有實際之買方，還在一直殺價。向陳月儉說明系爭土地之狀況後，我先提出每坪62萬元之價格讓陳月儉轉向地主協商。嗣原告與陳月儉持續用LINE聯絡，原告亦都會跟我說陳月儉之情況，因地主認為每坪62萬元過低，我就打一則簡訊交由原告轉傳陳月儉，使陳月儉知悉買方有9億元之預算，亦即每坪約68萬元，以提高地主出售意願，並請原告一併提供標售價格及相關資料.....。其後，陳月儉認為每坪68萬元有洽談空間，於是我就積極安排地主出面協商。又因陳月儉並非地主，113年7月8日遂安排訴外人即地主陳佳鎮與陳月儉共同至被告公司，由我、原告及店長向對方說明交易情形，主要亦由我負責做報告。於同年7月11日，地主彭德水至被告公司洽談

01 時，因彭德水怕賣掉原先之土地會被通膨吃掉，而要求要賣
02 另一筆土地，我即向彭德水說明工五擴大工業用地及中路鐵
03 路地下化區段徵收等方案供其評估，並由我做報告，當日彭
04 德水亦簽署每坪68萬元之專任委託讓我們去跟買家接洽。其
05 後，我與買方仲介講了一天，就由我與豐禾地產公司許又
06 臻、朱庸共同至訴外人遠際股份有限公司洽談買賣價格，最
07 終買方要討個吉利而提出8,988萬元之價格，7月16日晚上我
08 即透過微信將價格通知彭德水，翌日下午彭德水即回覆表示
09 願以9億元成交。另於收受訂金時，為避免交易反悔，亦由
10 我與買方仲介共同前往遠際公司向謝董事收取訂金。至於後
11 續簽約事宜，因原告認為整體交易均由我主導讓其感覺沒有
12 交易感，遂表示後續由其自行處理，我就尊重他，畢竟系爭
13 土地之地主係由原告開發，惟系爭買賣確係原告主動邀請我
14 共同合作。後續簽約我就沒到，原本彭德水要買之土地跟我
15 約定仲介費為0.5%，後來原告不讓我碰該案子，我就沒接
16 觸，後續有無成交我並不清楚」等語（見本院卷第211至213
17 頁）。足見，證人涂璨竣就原告邀請其共同合作處理系爭買
18 賣之經過、其與陳月儉、彭德水接洽之情形，以及雙方分工
19 合作之內容，均能依時間先後詳加敘述，陳述內容具體明
20 確，前後一致，並無矛盾或重大歧異。其中，關於證人涂璨
21 竣當初為了取信陳月儉，而與原告協議由涂璨竣在買賣過程
22 中扮演買方仲介的角色，價格從原本60出頭開始慢慢加上
23 去，最終係以9億元成交等情，核與證人陳月儉於言詞辯論
24 時證稱：「原告係於價格即將談妥前，始帶涂璨竣至其住家
25 對面便利商店介紹，並表示涂璨竣係買方仲介，而涂璨竣對
26 此並無異議；另地主原先期待出售價格係自每坪60、61萬元
27 逐步提高，最後以9億元成交」等語（見本院卷第209頁）相
28 符。此外，亦與涂璨竣與彭德水間之對話紀錄所載：「涂璨
29 竣表示：『彭董晚安，因為我剛在開車，想跟您最後確認一
30 下，90,125萬元與89,888萬元相差237萬元，最後您與陳董
31 希望賣方與買方各退一步118.5萬元，也就是最後總價90,00

01 6.5萬元，請問彭董這個總價是否正確？」彭德水回覆：

02 『數字沒錯，90,006.5萬元。』」（見本院卷第59頁）之內
03 容一致，益徵其證述並非憑空臆測或事後杜撰，而係與客觀
04 事證相互吻合，應認其證述內容具有相當可信性，堪予採
05 信。

06 (2)又證人涂璨竣於言詞辯論時亦證稱：我會參與系爭買賣是原
07 告主動找我的。原告找我做系爭買賣時，原告只有說一起做
08 系爭買賣一起分獎金，因為他說他沒用過這麼大的案子，可
09 以用半年成交也很OK。……原告原本來找我合作的時候說
10 要分給我一半，成交後卻說只給我30%，所以我很不滿，當
11 時原告說要找其他人做公正之裁判，後來裁出來原告並不滿
12 意，店長說就照原本的規定50%、50%分，但店長有跟我說
13 業績獎金是原告可以分到比較多，我後來拿到整個獎金之5
14 0%，但被告公司還有其他的年度個人業績獎金，原告分得
15 比我還要多等語（見本院卷第213、214頁）。由此可知，系
16 爭買賣係由原告主動邀請涂璨竣共同參與，而於雙方就業績
17 獎金分配發生爭議後，由店長出面協調以50%、50%之比例
18 分配個案業績獎金。

19 (3)綜合前揭涂璨竣之證述及相關卷證可知，固然系爭土地最初
20 係由原告接洽地主並取得委託銷售，惟系爭買賣之最終成
21 交，並非僅憑原告一人即可完成，而係原告主動邀請涂璨竣
22 加入後，雙方分工合作始得順利促成。依涂璨竣所證，其受
23 邀參與後，即與原告共同討論銷售策略、協助製作簡報、分
24 析市場行情及成交價格，並依原告安排，在與陳月儉接洽過
25 程中刻意扮演買方仲介之角色，以提高交易之可信度並促進
26 價格協商。其後，其亦實際參與與地主陳佳鎮、彭德水等人
27 之會談及簡報說明，復與買方仲介就成交價格反覆磋商，並
28 於成交前直接透過通訊軟體與彭德水確認最終成交價格，且
29 於收受訂金時陪同買方辦理相關程序。足見，涂璨竣之參與
30 並非僅止於從旁協助或提供意見，而係自交易策略規劃、價
31 格協商、地主溝通、買方議價，至成交確認及訂金收取等交

易核心流程均實際投入，對於系爭買賣之完成具有實質且重要之貢獻。尤其依涂璨竣所述，原告係主動邀請其共同合作辦理本件交易，並約定共同分配業績獎金；嗣原告雖改稱僅願分配30%，雙方因而發生爭議，惟被告公司仍依共同作業之處理方式，由店長協調按50%、50%比例分配個案業績獎金，而原告則於年度個人業績獎金部分獲得較高之分配，此節亦經涂璨竣證述明確。是以，被告最終將系爭買賣之業績獎金由原告與涂璨竣各分得2分之1，並非毫無依據，而係綜合雙方於本件交易之實際參與程度、對成交之具體貢獻，以及公司向來之獎金分配方式所為之處理。從而，原告固為系爭土地之開發人員，然自議價、地主協商、買方洽談至最終成交之整體交易過程，均係由原告與涂璨竣共同合作完成，尚難認係原告一人所獨力促成。衡酌雙方於本件交易各自投入之工作內容及實際貢獻，並參酌被告公司之獎金制度係以促成交易完成作為發放個案業績獎金之基礎，而非僅以最初開發地主者作為唯一歸屬標準，則被告依公司慣例及公平原則，將系爭個案業績獎金由原告與涂璨竣各分得2分之1，尚屬有據。原告主張其應獨自取得全部55%之個案業績獎金，難認可採。

- (4)本件被告就系爭買賣實際收取之仲介服務費為6,695,208元，為兩造所不爭執（見不爭執事項(二)）。又系爭買賣係由原告與涂璨竣共同合作完成，個案業績應由二人各分得2分之1，業如前述，故原告之個人業績為3,347,604元（計算式：6,695,208元 $\times$ 1/2=3,347,604元）。並依被告之群有開發獎金制度，原告得按其個人業績之55%領取業績獎金（見本院卷第15頁），故其應得之業績獎金為1,841,183元（計算式：3,347,604元 $\times$ 55%=1,841,183元）。惟原告尚應負擔系爭買賣之營業稅87,676元（計算式：159,410元 $\times$ 55%=87,676元，見本院卷第63頁），並應預扣所得稅175,351元【計算式：（1,841,183元－87,676元） $\times$ 10%=175,351元】。是經扣除前開營業稅及預扣所得稅後，原告實際應領

之業績獎金為1,578,156元（計算式：1,841,183元－87,676元－175,351元＝1,578,156元）。而被告業已匯款1,578,156元至原告帳戶，作為系爭土地之業績獎金，此亦為兩造所不爭執（見不爭執事項(四)）。從而，被告既已全數給付原告就系爭土地所得領取之業績獎金，原告復請求被告再給付系爭土地業績獎金1,744,739元，即屬無據，不應准許。

2.113年度個人年度累積獎金：

(1)按當事人主張有利於己之事實者，就其主張之事實負舉證責任，民事訴訟法第277條本文定有明文。依群有開發獎金制度記載：「年度個人業績獎金以個人開發、銷售分別累計。C. 累計佣收業績300萬元至499萬元：7%；D. 累計佣收業績500萬元以上：10%。計算時間：每年1月1日至12月31日，以簽約時間為計算基準日。」（見本院卷第15頁），可知，年度個人業績獎金之計算，應先核算業務人員於當年度累積之個人佣收業績，再依其累積業績所對應之獎金比例計算應領取之年度個人業績獎金。本件原告主張：系爭買賣被告實際收取之仲介服務費為6,695,208元，加上其既有業績910,724元後，其113年度個人累積業績應為7,605,932元等語。惟被告則抗辯：原告就系爭買賣之個人業績僅為4,195,208元，加上原告113年3月之業績63,120元後，原告113年度個人累積業績應為4,258,328元（計算式：63,120元＋4,195,208元＝4,258,328元）等語。是原告既主張其113年度個人累積業績應達7,605,932元，並據以請求較高之年度個人業績獎金，自應就此有利於己之事實負舉證責任。

(2)經查，依系爭買賣之成交報告單所載，系爭買賣完成後，買賣雙方應支付之仲介服務費共計13,790,415元，由被告與買方仲介公司平均分配，並於扣除折讓賣方200,000元後，被告實際取得仲介服務費6,695,208元（見本院卷第17頁）。是系爭買賣被告實際取得之仲介服務費應為6,695,208元，應可予以認定，而尚難採信被告所稱之買方仲介服務費為2,500,000元、賣方仲介服務費為4,195,208元之抗辯。又原告

雖主張其既有業績為910,724元，惟其並未提出任何證據以實其說，自難逕以該金額作為計算基礎。復參酌證人涂璨竣於言詞辯論時證稱：「原告來公司5年，僅成交2個案子，只有賺幾萬元。」等語（見本院卷第214頁），是本件自應以被告所稱原告113年3月業績63,120元作為既有業績之計算基礎。從而，原告113年度個人累積業績應為6,758,328元（計算式：6,695,208元+63,120元=6,758,328元）。依被告之群有開發獎金制度，累計佣收業績達500萬元以上者，年度個人業績獎金按10%計算，故原告應得之年度個人業績獎金為675,833元（計算式：6,758,328元×10%=675,833元，元以下四捨五入）。惟原告尚應負擔營業稅20,278元（計算式：202,778元×10%=20,278元，元以下四捨五入）（見本院卷第65頁），並應預扣所得稅65,556元（計算式：（675,833元-20,278元）×10%=65,556元，元以下四捨五入）。是扣除前開營業稅及預扣所得稅後，原告實際應領之113年度個人業績獎金為589,999元（計算式：675,833元-20,278元-65,556元=589,999元）。而被告業已匯款255,500元至原告帳戶，作為原告113年度個人業績獎金，此為兩造所不爭執（見不爭執事項(四)）。因此，被告尚應給付原告334,499元（計算式：589,999元-255,500元=334,499元）。

3.全勤績效三年安家補助獎金：

原告主張依群有開發獎金制度，其累計佣收業績為7,605,932元，據此請求被告給付全勤績效三年安家補助獎金912,712元等語。惟被告抗辯全勤績效三年安家補助獎金係以年度出席狀況作為評比標準，旨在鼓勵業務人員參與公司例會並長期留任，且該制度自113年4月起施行，並無溯及既往之適用，而原告於113年8月15日即已離職，施行期間未滿一年，並不符合請領資格等語。經查，證人涂璨竣於言詞辯論時證稱：全勤績效三年安家補助獎金制度係於113年始實施，其設計目的在於避免業務人員於成交後即離職，並確保人員持續任職於被告公司；倘業務人員未離職且持續登錄於公司，

01 即得依該制度請領相關獎金等語（見本院卷第214頁）。復
02 觀諸群有開發獎金制度關於全勤績效三年安家補助獎金之規
03 定載明：「出勤紀錄：全年度每週例會（共52次）得請事假
04 4次、病假2次、喪假3次，年度請假超過規定次數，喪失領
05 取資格。C. 累計佣收業績400萬元以上：12%；第一年6%、
06 第二年3.6%、第三年2.4%。計算時間：每年1月1日至12月
07 31日，以簽約時間為計算基準日。自113年4月1日起生效試
08 行，依據試行成效滾動式調整。」等語（見本院卷第15、16
09 頁）。足見，該獎金制度除以累計佣收業績作為計算基礎
10 外，並採年度考核方式（每年1月1日至12月31日），且透過
11 分年給付之方式（第一年6%、第二年3.6%、第三年2.
12 4%），以達鼓勵業務人員長期留任及全年度出席例會之目
13 的，並自113年4月開始施行。本件原告雖於113年8月間完成
14 系爭買賣，惟其旋於同年月15日即已離職。而該制度係自11
15 3年4月1日起始試行，原告自制度施行日起至離職止，任職
16 期間未滿一年，顯未符合年度全勤出席例會之請領要件。從
17 而，原告僅以其累計佣收業績達7,605,932元，即主張其可
18 領取全勤績效三年安家補助獎金912,712元，顯與該獎金制
19 度所設年度考核及鼓勵留任之制度目的不符，自難憑採。

20 4.預告期間工資、資遣費、特別休假未休折算工資：

21 兩造間應屬承攬契約關係，而非僱傭或勞動契約關係，業經
22 本院認定如前，原告既非勞基法所稱之勞工，本件自無勞基
23 法之適用。準此，原告以平均工資646,634元為計算基準，
24 並依勞基法第16條第1項第2款、第17條及第38條第1項之規
25 定，請求被告給付預告期間工資431,089元、資遣費1,832,1
26 30元及特別休假未休折算工資431,089元，即屬無據，不應
27 准許。

28 5.綜上，被告尚應給付原告113年度個人年度累積獎金334,499
29 元。至原告請求被告給付系爭土地業績獎金1,744,739元、
30 全勤績效三年安家補助獎金912,712元、預告期間工資431,0
31 89元、資遣費1,832,130元及特別休假未休折算工資431,089

元部分，均無理由，不應准許。

(三)末按給付無確定期限者，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。其經債權人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相類之行為者，與催告有同一之效力。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。但約定利率較高者，仍從其約定利率。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2項、第233條第1項、第203條分別定有明文。是原告請求被告應給付自起訴狀繕本送達翌日即114年4月10日（見本院卷第29頁送達證書）起至清償日止，按年息5%計算之利息，即屬有據。

五、綜上所述，原告依照被告公司之群有開發獎金制度之約定，請求被告應給付原告334,499元，及自起訴狀繕本送達翌日即114年4月10日起至清償日止，按年息5%計算之利息，為有理由，應予准許；逾此範圍之請求，即屬無據，應予駁回。

六、兩造均陳明願供擔保聲請宣告假執行或免為假執行，經核原告勝訴部分，所命給付金額未逾50萬元，應依民事訴訟法第389條第1項第5款職權宣告假執行，原告此部分假執行之聲請僅係促請本院依職權為之，爰不另為假執行擔保金之諭知；又被告聲請宣告免為假執行，核無不合，爰依同法第392條第2項規定，酌定相當之擔保金額准許之。至原告敗訴部分，既經駁回，其假執行之聲請失所依據，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所提證據，經本院審酌後，核與判決結果不生影響，爰不逐一論述。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中 華 民 國 115 年 7 月 15 日

勞動法庭 法 官 吳幸娥

以上正本係照原本作成。

01 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
02 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

03 中 華 民 國 115 年 7 月 15 日

04 書記官 蘇心喬