臺灣臺中地方法院民事判決

111年度勞訴字第340號

原　　告　林岱儂　　住○○市○○區○○○路000號13樓
　　任佩琦
　　共同送達代收人　陳宥臻
000000000000000000
原　　告　陳宥臻
共　　同
訴訟代理人　林羿帆律師
　　黃鉦哲律師
複　代理人　何彥騏律師
　　洪任鋒律師
被　　告　利慶開發有限公司
000000000000000000
法定代理人　黃安利
訴訟代理人　李幸珍
　　常照倫律師
複　代理人　杜鈞煒律師

上列當事人間請求給付加班費等事件，本院於民國112年11月9日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

原告之訴及其假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

甲、程序部分：

壹、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。分別為民事訴訟法第255條第1項第2、3款定有明文。本件原告請求聲明為：一、原告任佩琦部分：㈠先位之訴：1.確認被告與任佩琦間僱傭關係存在。2.被告應自111年1月18日起至任佩琦復職之日止，按月於每月10日給付任佩琦新

臺幣（下同）4萬元及自上開各期應給付之翌日起至清償日止按週年利率5%計算之利息。3.被告應給付任佩琦216,683元及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。㈡備位之訴：1.被告應給付任佩琦221,015元及其中216,683元自起訴狀繕本送達被告之翌日起，其餘4,332元自民事變更聲明狀繕本送達翌日起，並均至清償日止按週年利率百分之5計算之利息。2.被告應開立非自願離職證明書予任佩琦。二、原告陳宥臻、林岱儂部分：㈠被告應給付陳宥臻159,566元及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。㈡被告應給付林岱儂671,440元及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。㈢被告應開立非自願離職證明書予林岱儂及陳宥臻（見本院卷㈠第263至265頁）。嗣以民事變更聲明暨陳述意見狀，將前揭一、原告任佩琦部分：㈠先位之訴聲明第3項之請求金額變更為215,843元，㈡備位之訴聲明第㈠項金額變更為被告應給付任佩琦220,175元及其中21萬5,843元自起訴狀繕本送達被告之翌日起、4,332元自民事變更聲明狀繕本送達翌日起，並均至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。二、原告陳宥臻、林岱儂部分，則將前揭聲明㈠、㈡之金額變更為153,596元、657,490元（見本院卷第396至397頁），經核並未變訴訟標的，僅屬減縮應受判決事項之聲明，與前揭規定並無不合，應予准許。

貳、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者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項前段定有明文。所謂即受確認判決之法律上利益，係指因法律關係之存否不明確，致原告在私法上之地位有受侵害之危險，而此項危險得以對於被告之確認判決除去之者而言，故確認法律關係成立或不成立之訴，苟具備前開要件，即得謂有即受確認判決之法律上利益（最高法院42年度台上字第1031號判決意旨參照）。原告任佩琦主張其遭被告違法解僱，致使其與被告間

之僱傭關係非明確及有不安之狀態，足致其法律上地位有侵害之危險，而得依確認兩造僱傭關係之判決除去此種不安之狀態，足認任佩琦提起有確認之訴之法律上利益，得提起確認僱傭關係存在之訴。

乙、實體部分：

壹、原告主張：

一、原告任佩琦、陳宥臻、林岱儂3人（下稱原告3人）均自110年11月1日起任職被告，擔任銷售業務副理，工作內容為代銷興富發建案、換約市政愛悅及市政一號院建案、淺銷青海、市政、市政北建案，依序於111年1月18日、111年1月28日、111年2月13日離職，上班時間分為兩班制，一般為早上9點至下午6點、另一班為早上10點至下午7點，請假須告知被告法定代理人黃安利，每日均於出勤記錄表記載工作起訖時間，薪資明細記載扣款事由（如請假、遲到、忘打卡等），足證被告對原告3人之差勤、加班等事項進行管理監督，具有人格從屬性；原告3人每月均領有底薪，並視當月工作銷售數量發給適當比率之銷售獎金，薪資明細津貼金額欄，包括底薪、津貼、全勤獎金、伙食津貼及職務加給等項目，屬於正常工時工資，係為被告提供勞務之對價，具經濟上從屬性；關於銷售獎金之計算方式，須仰賴被告之組織編制，與其他員工共同配合完成團體銷售；就工作時間、地點、內容、完成工作方法，大部分仍應服從被告之指示，原告3人與其他員工間具組織上之從屬性，兩造間成立勞動契約。被告與鎰和投資開發股份有限公司（於112年1月16日更名為鎰和置業地產股份有限公司，下稱鎰和公司）之負責人均為同一人，營業登記處所均相同，縱然形式上雖為不同公司，但實際所營事業均涉及不動產買賣、租賃並無區隔，實為同一事業體，足證被告與原告3人間存在勞動契約關係。被告未依法給付原告3人延長工時工資，亦未依薪資、獎金制度（即卷㈠第37、53、121頁）給付原告3人團體獎金（即銷售金額千分之2）及個人獎金（即銷售金額千分之6）（詳

如附表一、二、三）等，原告3人向臺中市政府勞工局申請調解，同年7月11日調解時，因兩造無共識而調解不成立。為此，原告3人爰依據勞動契約及勞動基準法等法律關係，提起本件訴訟。

二、茲將原告3人請求金額、項目，說明如下：

㈠任佩琦：

1.先位之訴：①兩造勞動契約存續期間，月薪4萬元，月休6日，被告於000年0月間未附理由口頭終止兩造間之勞動契約，屬違法解僱，並拒絕受領任佩琦提供勞務之意思表示，被告應負受領遲延之責，仍應自111年1月18日起至復職之日按月給付4萬元薪資。②任職期間有超時工作之情事，加班費45,954元（詳如本院卷㈠第281至284頁附表1），每月原應有休息日6日，但於110年12月未休假4日、111年1月未休假3日，休息日延長工時工資為14,056元（2,008元×7日），被告應給付工資共計60,010元。③原告3人共同銷售如附表一所示之建案，被告應給付任佩琦團體獎金75,733元；原告任佩琦主要協力售出如附表三所示之建案，被告應給付原告任佩琦個人獎金80,100元，前述獎金合計為155,833元。

2.備位之訴：縱認兩造勞動契約合法終止，任佩琦仍屬非自願離職，被告仍應給付前述延長工時工資及獎金之外，尚應依勞動基準法第17條、勞工退休金條例第12條第1項規定給付資遣費4,332元，任佩琦任職期間為110年11月1日至111年1月18日，年資2個月又18日，離職前6個月薪資即110年11月至111年1月薪資分別為40,000元、40,000元、24,000元，平均工資為39,990元，資遣費為4,332元（計算式：39,990元×78/30÷12÷2＝4,332元）；又依勞動基準法第19條規定，被告應開立非自願離職證明書予任佩琦。

㈡陳宥臻：

1.延長工時工資：陳宥臻任職期間，有超時工作之情事，依勞動基準法第24條規定，被告應給付延長工時工資43,303元（詳如本院卷㈠第285至288頁附表2）。

2.團體獎金：原告3人共同銷售如附表一所示之建案，被告依獎金制度被告應給付陳宥臻團體獎金74,399元。另陳宥臻與林岱儂協力銷售如附表二所示之建案，被告應給付陳宥臻團體獎金34,560元，以上獎金合計為110,293元。

3.非自願離職證明書：被告以勞動基準法第11條第5款規定5終止勞動契約，依同法第19條規定，陳宥臻得請求被告開立非自願離職證明書。

㈢林岱儂：

1.延長工時工資：原告林岱儂任職期間，有超時工作之情事，依勞動基準法第24條規定，被告應給付延長工時工資40,617元（詳如本院卷㈠第289至292頁附表3）。

2.團體及個人獎金：原告3人共同銷售如附表一所示之建案，依獎金制度被告應給付林岱儂團體獎金75,733元。另陳宥臻、林岱儂協力銷售如附表二所示之建案，被告應給付林岱儂團體獎金34,560元；林岱儂主要協力售出如附表三所示之建案，被告應給付林岱儂個人獎金506,580元，前述獎金合計為616,873元。

3.非自願離職證明書：被告以勞動基準法第11條第5款規定終止勞動契約，依同法第19條規定得向被告請求開立非自願離職證明書。

三、被告雖辯稱原告3人簽有員工自請離職切結書（下稱切結書），惟原告3人乃因若不簽立切結書會遭被告法定代理人辱罵等；原告任佩琦於111年1月18日晚間9點至10點間，因黃安利有動手之情事、沒收其客戶資料、不讓所有同事離開，始簽立切結書；原告陳宥臻因被告認為其不應該於中午為同事買午餐，要求其離職，若不離職，即將請求買午餐之同事開除，始簽立切結書。

四、並聲明：如程序部分、壹所載。

貳、被告抗辯：

一、原告3人並非被告之員工，而係鎰和公司之業務承攬受任人，林岱儂之勞保由鎰和公司代為投保，任佩琪投保於台北

市仲介業職業工會，陳宥臻則投保於台中市不動產服務職業工會，原告3人提供承攬之對象顯非被告，原告3人領取底薪皆為鎰和公司所開立，與鎰和公司簽訂勞務契約，顯見原告3人與被告間並無成立勞動契約關係，被告當事人不適格。

二、被告雖有保障原告3人之底薪，3人主要報酬係依成交房屋數量決定報酬多寡，獎金具有業務委任、承攬性質，自不適用勞動基準法關於加班費之規定。縱被告有發給原告3人獎金，然其所得類別係執行業務所得，與一般勞動契約所獲得之薪水類別為薪資所得，顯見原告3人為業務承攬受任之房仲服務，工作內容係房屋代銷，以完成房屋銷售為目的之獨立工作，為配合客戶時間而彈性調整原告3人工作時間，並無固定上下班時間，被告雖規定一般行政人員上班時間為上午9點，惟原告3人之工作與一般行政人員於特定時間在特定場域內上班之情形有別，從打卡紀錄（即被證1）可知，原告3人上班時間多為上午9點之後，不固定，係自行調整工作時間後而打卡，並無實際加班，原告3人亦未因此而遭扣薪，打卡紀錄僅係紀錄有進出辦公室，並非實際工作時間，且原告3人均已簽立切結書，其中約定均已結清原告3人之工資等費用，自不得再請求加班費。

三、原告3人均簽立薪資、獎金制度，須業務人員於銷售過程中全程參與或具有不可或缺之助力，始能領取獎金，惟原告主張成交戶別之團體獎金，該戶別之成交非因原告林岱儂、陳宥臻努力而成，其僅於過程中擔任行政遞茶水之工作，自無法領取團體獎金。市政愛悅建案B2棟第33樓原告任佩琦個人獎金部分，因客戶未完成支付價金程序，非屬成交，亦不得請求個人獎金。原告林岱儂僅完成銷售市政愛悅建案B3棟34樓一戶，已由鎰和公司核發獎金82,570元、原告陳宥臻完成銷售市政愛悅A9棟25樓一戶，由被告核發獎金62,370元、原告任佩琦則完成市政一號院A6棟25樓及市政愛悅C10棟36樓各一戶，由被告核發獎金186,840元，原告3人完成銷售之建案均有獲得獎金。原告陳宥臻、林岱儂分別於111年1月28

日、同年2月13日離職，而市政愛悅建案B10棟第35樓成交日為111年9月18日，客觀上顯非其所成交，同建案之A5棟第30樓、B8棟第29樓之業務經手人雖有原告林岱儂簽名，然於備註欄已敘明原告林岱儂僅係行政填寫表單，此係由訴外人卓昱秀介紹，並由黃安利及卓昱秀共同與訂購人磋商後完成交易，原告林岱儂並無實際參與交易磋商過程，自不得領取獎金；市政愛悅建案B10棟第36樓、A2棟第22樓、B11棟第34樓、A5棟，均由黃安利接洽、磋商，並無原告3人協力銷售之情況，原告3人自不得領取團體獎金。原告3人均各自簽立切結書，並約定均已結清原告3人之工資等費用，原告任佩琦部分亦已結清市政一號院建案A6棟第25樓、B3棟第33樓、市政愛悅建案C10棟第36樓戶數之獎金，原告3人不得再請求獎金。

四、答辯聲明：

㈠原告之訴及其假執行駁回。

㈡如受不利之判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

叁、法院會同兩造整理並協議不爭執事項與爭執事項，如下（見本院卷㈡第34至36頁，依判決格式修正或增刪文句）：

一、不爭執事項：

㈠鎰和公司及被告分別於110年5月14日、7月19日核准設立，均址設於臺中市○○區市○路000號22樓之6，法定代理人均為黃安利。

㈡原告3人於110年11月1日到職，與被告簽立薪資、獎金制度，約定第1點：「市政愛悅、市政一號院銷售獎金：個獎：銷售金額的千分之六，團獎：銷售金額的千分之二（現場銷售人員均分）」；第4點：「薪獎發放辦法：薪資皆為每月10號發放，獎金會於每月月底結算，於隔月10號發放」。

㈢有關市政愛悅、市政一號院建案如附表所示戶別為被告銷售內容，各戶別銷售金額如附表售價金額欄所示，並有業務獎金明細（見本院卷㈠第107頁至第108頁）、預售屋權利讓渡

合約書（本院卷㈠第125頁、被證4至6）、房屋訂購單（被證8）可憑。

㈣原告3人於110年11月至1月員工薪資明細內容載有津貼內容「底（本）薪、津貼、全勤獎金、特別獎勵、勤務加給、伙食津貼、績效獎金」；扣款內容「請假、遲到、忘打卡、健保費、勞保費、員工提繳、扣所得稅、補充保費、福利金」；出勤內容「出勤天數、休假天數、請假天數」（本院卷㈠第95頁至第105頁）。

㈤被告於111年4月12日自臺灣土地銀行西屯分行，就市政愛悅戶別A9棟第25樓之個人獎金62,370元匯入原告陳宥臻名下中國信託銀行民族分行帳號000000000000號，並就市政一號院戶別A6棟第25樓、市政愛悅戶別C10棟第36樓之個人獎金分別為120,150元、66,690元，總計186,840匯入原告任佩琦名下中國信託銀行雙和分行帳號000000000000號。

㈥原告3人勞保投保單位分別如下：林岱儂勞保投保於鎰和公司；任佩琪投保於台北市仲介業職業工會；陳宥臻投保於台中市不動產服務職業工會。

㈦原告3人均有簽立自願離職書，載明鎰和公司已結清原告3人工資、獎金等一切費用之聲明。

二、爭執事項：

㈠原告3人與被告間是否成立勞動（僱傭）契約？

㈡原告任佩琦請求確認兩造間勞動關係是否存在，並請求被告給付復職之日前，薪資每月4萬、延長工時費用6萬10元、獎金15萬5,833，是否有據？如被告合法終止兩造間勞動契約，原告任佩琦請求延長工時費用60,010元、獎金155,833、資遣費4,332元，並請求開立非自願離職證明，是否有據？

㈢原告陳宥臻、林岱儂分別請求延長工時費用各為43,303元、40,617元，獎金各為110,293元、616,873元，並請求開立非自願離職證明，是否有據？

肆、得心證之理由：

一、被告與鎰和公司具有實體同一性：

㈠按為保障勞工之基本勞動權，加強勞雇關係，促進社經發展，防止雇主以法人型態規避法律規範，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（最高法院100年度台上第1016號裁判意旨參照）。亦即原雇主法人與另成立之他法人，縱在法律上之型態，名義上之主體形式未盡相同，但該他法人之財務管理、資金運用、營運方針、人事管理暨薪資給付等項，如為原雇主法人所操控，該他法人之人格已「形骸化」而無自主權，並有適當工作可供安置勞工，二法人間之構成關係顯具有「實體同一性」者，均應包括在內，始不失該條款規範之真諦。又業界常有集團設立多數企業同時經營之情形，則勞工如需同時就同集團之多數企業提供勞務，當應認此多數企業間有實體同一性，需對勞工負雇主之不真正連帶責任。

㈡查，鎰和公司及被告分別於110年5月14日、7月19日核准設立，均址設於臺中市○○區市○路000號22樓之6，法定代理人亦均為黃安利等事實，為兩造所不爭執（見不爭執事項第㈠項），有二家公司之公司基本資料及本院依職權電腦連線工商登記資料查詢之二家公司變更登記、經濟部商工登記公示資料查詢等在卷可佐（見本院卷㈠第293、295、413至415頁之、卷㈡第55至61、63至97頁），應堪信為真。

㈢觀以上開被告與鎰和公司之營利登記事項均有不動產買賣、不動產租賃等項目，營業項目均相同；被告之名片或印製給予原告之名片，其上均同記載相同電話及地址、鎰和公司及被告二家公司名稱（見本院卷㈠第25、43、45頁）；原告所提之臉書資料亦同登載有「鎰和地產/利慶開發」二家公司（見本院卷㈠第415頁）；薪資、獎金制度（見本院卷㈠第37、53、121頁）及打卡紀錄（見本院卷第115至120頁被證1），均以被告名義製發，雖薪資及獎金明細表（即被證1至

被證4）均係以鎰和公司製表單表給予原告3人（見本院卷㈠第95至108頁），惟報稅名義卻由被告名義以「執行業務所得」製發；觀以上開公司變更登記資料，可知被告之公司股份全係由法定代理人黃安利一人持有，鎰和公司之公司股份則由黃安利持有30萬股（該公司共發行40萬股），顯見二家公司均由黃安利一人即可決定公司事務，以被告或鎰和公司名義為報稅單位，均由黃安利即可決定。且原告3人主張其受僱期間，均在同一處所工作之事實，核與證人林士權於本院具結證稱略以：我無法區分被告與鎰和公司，因為同一老闆。與原告3人工作內容相同等語（見本院卷㈠第344頁）。

㈣綜上客觀事證，本院認鎰和公司與被告間具有高程度之「實體同一性」。

二、原告3人與被告間成立勞動（僱傭）契約：

㈠按勞動契約係謂約定勞雇關係之契約，而勞工係謂受雇主僱用從事工作獲致工資者，工資則係指勞工因工作而獲得之報酬，勞動基準法第2條第6款、第1款、第3款定有明文。是勞動契約之勞工與雇主間必具有使用從屬及指揮監督之關係，且此從屬性乃勞動契約之特色。而所謂從屬性具有下列3個內涵：⑴人格上從屬性，此乃勞動者自行決定之自由權的一種壓抑，在相當期間內，對自己之作息時間不能自行支配，而勞務給付內容之詳細情節亦非自始確定，勞務給付之具體詳細內容非由勞務提供者決定，而係由勞務受領者決定之，其重要特徵在於指示命令權，例如：勞動者須服從工作規則，而雇主享有懲戒權等等，此乃判斷從屬性之最重要核心概念。⑵經濟上從屬性，此係指受僱人完全被納入雇主經濟組織與生產結構之內，即受僱人並非為自己之營業勞動，而係從屬於他人，為該他人之目的而勞動，故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。⑶組織上從屬性，在現代企業組織型態之下，勞動者與雇主訂立勞動契約時，其勞務之提供大多非獨自提供即能達成勞動契約之目的，雇主要求之勞動力，必須編入其生產組織內

遵循一定生產秩序始能成為有用之勞動力，因此擁有勞動力之勞動者，也將依據企業組織編制，安排其職務成為企業從業人員之一，同時與其他同為從業人員之勞動者，共同成為有機的組織，此即為組織上從屬性。故兩造間是否具備使用從屬關係，除以提供勞務時有無時間、場所之拘束性，以及對勞務給付方法之規制程度，雇主有無一般指揮監督懲戒權等為中心，再參酌勞務提供有無代替性，報酬對勞動本身是否具對價性等因素，作一綜合判斷。另按稱承攬者，則謂當事人約定，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490條第1項定有明文。僱傭契約與承攬契約之區別，在於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；而承攬契約之當事人則以勞務所完成之結果為目的，承攬人只須於約定之時間完成一個或數個特定之工作，既無特定之雇主，與定作人間無從屬關係，可同時與數位定作人成立數個不同之承攬契約，二者性質並不相同（最高法院89年度台上字第1620號、94年度台上字第573號判決意旨參照）。又提供勞務之工作人員與契約相對人公司締結兩項合約，從事不同之業務活動，本於契約自由原則，尚非法所不許，其性質為何（混合契約、契約之聯立或其他）？應綜合各項情形判斷之。

㈡經查，原告3人自110年11月1日起擔任被告銷售業務副理，並簽立薪資、獎金制度（見本院卷㈠第37、53、121頁），為兩造不爭執（見不爭執事項第㈡項），依上開薪資、獎金制度約定，個人獎金為銷售金額的千分之六、團體獎金為銷售金額的千分之二，發放辦法則為薪資皆為每月10日發放、獎金會於每月月底結算，於隔月10日發放，佐以被證1至被證4之薪資明細、業務獎金明細，核與上開約定相符，足見原告3人在被告任職期間，每月確實領有二筆金額，一筆薪資、另一筆獎金。依此約定之內容以觀，顯見原告3人就銷

售房屋業務部分之工作，係依其等銷售成果按約定之方式受領報酬，至於其等欲於何時、以何種方式、向何人銷售房屋，則均委諸其等自由意思決定，被告並未加以規定或指示，核其性質，應屬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承攬契約，而與受僱人僅須依約定期間工作，僱用人即應依約定之定額給付報酬，且僱用人對於受僱人服勞務之內容、方式可隨時下達指示之僱傭契約，二者迥然有別。是就銷售房屋部分之工作執行與報酬給付方式以觀，兩造間所為權利義務關係之約定，應為承攬而非僱傭，堪可認定。

㈢再參以原告3人任職期間（約3個月），其收取被告支付獎金之計算方式，係收取總銷售金額之一定比例，所占比例甚高（個人獎金為銷售金額的千分之六），顯示其等經濟上雖與被告有相當程度之關係，然其等所得多寡，主要取決於招攬客戶交易量之結果，並非源自對被告提供固定性勞務，由原告3人在職期間，佣金所得為底薪所得之數倍不等，故原告就銷售房屋業務部分，顯係為自己工作，亦難認有經濟上從屬性之性質。

㈣至原告3人雖否認有簽署勞務契約（見本院卷㈠第381至386頁），惟細譯勞務契約上之簽名等字跡，以一般肉眼觀之，核與起訴狀具狀人簽名欄位、員工薪資明細、調解程序筆錄、信封袋及薪資、獎金制度上所載之原告3人簽名字跡均相符，堪認勞務契約確屬原告3人簽署。原告主張上下班需打卡，薪資明細之津貼欄位之記載，包括底（本）薪、津貼、全勤獎金、伙食津貼及職務加給等項目，核與一般僱傭員工為雇主提供勞務之對價，且依證人林士權於本院具結證稱略以：上班分二班制，要打卡，請假要跟老闆（指黃安利）請假，底薪是保障薪等語（見本院卷㈠第344、347頁）。準此，兩造就約定給付底薪部分之工作係屬於僱傭契約，兩造間除承攬部分之業務外，本有僱傭契約存在，就僱傭部分被告原得依一般僱傭之情況對員工出缺勤予以管考，

並非對於原告3人銷售房屋業務之執行為指揮監督，是以尚無從僅憑原告3人需打卡、填寫自請離職申請書及人員離職申請表，即遽認銷售房屋部分亦屬僱傭之範疇。是被告抗辯兩造間就原告3人就銷售房屋之業務部分，係約定成立承攬契約等語，信屬非虛。

㈤據上，兩造除就底薪部分成立僱傭契約外，就銷售房屋業務結果給付獎金之部分，應係成立承攬關係，被告依約給付之獎金，性質實為承攬報酬。

三、原告3人不得請求延長工資等及自願離職證明書：

承上，兩造就底薪部分成立僱傭契約，原告3人請求延長 如本院卷㈠第281至292頁附表1至3所示之延長工時之工資及開立非自願離職證明書，是否有理由？

㈠原告3人依序於111年1月18日、111年1月28日、111年2月13日離職，並分別簽立人員離職申請表、員工自請離職切結書、自白書（見本院卷㈠第303至308頁），雖原告任佩琦、陳宥臻以前詞理由受黃安利脅迫而簽立，然卻未提供任何事證以資說明；觀以切結書上記載「欺騙老闆」、「觸犯案規則、…不該出門買餐…」等理由，均屬自己離職動機，且該等切結書均係由原告3人交付給予被告，均屬自願離職，而終止兩造間之勞動契約甚明。是原告3人請求被告開立非自願離職證明書，於法無據，不應准許。是原告任佩琦請求確認兩造間僱傭關係存在，及被告應自111年1月18日至其復職之日止，按月於每月10日給付4萬元及其各期應給付翌日之法定遲延利息，核屬無理由，不應准許。

㈡員工自請離職切結書第3條約定：本人同意自離職之日起與鎰和公司之歷年應給付之各期工資等，其他應給付之可能不足工資業已結清，不復積欠。且原告3人亦不爭執，其等均有簽立自願離職書，載明鎰和公司已結清原告3人工資、獎金等一切費用之聲明（見不爭事項第㈦項），縱該切結書記載係鎰和公司，然因鎰和公司與被告間具有實質同一性任，基此，被告對於原告3人自無需為任何給付義務，是原告3人

請求延長工時之工資，即屬無據。

四、原告3人請求如附表一至三所示之獎金部分，為無理由：

㈠按民事訴訟如係由原告主張權利者，應先由原告負舉證之責，若原告先不能舉證，以證實自己主張之事實為真實，則被告就其抗辯事實即令不能舉證，或其所舉證據尚有疵累，亦應駁回原告之請求（最高法院17年第917號判例要旨參照）。

㈡原告3人主張如附表一至三所示之房屋為其等仲介成功，被告迄未給付個人獎金及團體獎金云云；然觀以被告提出之房屋訂購單（即本院卷㈡第373至379頁被證8至10），除戶別A5-30、B8-29之業務經手人欄位為原告林岱儂（按：原告林岱儂此部分未主張）外，其餘均非原告3人，是原告3人為此主張，洵屬無據，不應准許。

伍、綜上所述，原告林岱儂、陳宥臻、任佩琦3人依勞動法律關係及勞動基準法等前揭規定，原告林岱儂、陳宥臻請求被告應給付延長工時之工資及如附表一至三所示之獎金，原告任佩琦先位請求確認僱傭關係存在及先、備位請延長工時之工資及附表一至三所示之獎金及其法定遲延利息，暨均請求被告開立非自願離職證明書，洵屬無據，不應准許。原告3人之訴既經駁回，其假執行之聲請即失所附，應併予駁回。

陸、本件事證明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及所提之證據，經審酌後認均無礙判決之結果，爰不予一一論述，附此敘明。

柒、訴訟費用之負擔依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　113　　年　　1　　月　　30　　日

民事勞動庭　法　官　吳昀儒

正本係照原本作成。

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　　1　　月　　30　　日

書記官　陳麗靜

附表一：原告3人主張銷售建案名稱、戶別、應領獎金金額（團體獎金）

編號	建案	戶別	售價金額	陳宥臻 應領獎金	林岱儂 應領獎金	任佩琦 應領獎金	卷內頁數
1	市政一號院	A6棟第25樓	2,225萬元	14,833元	14,833元	14,833元	卷㈠108頁被證6
2	市政愛悅	A9棟第25樓	1,155萬元	7,700元	7,700元	7,700元	卷㈠108頁被證5
3		C10棟第36樓	1,235萬元	8,233元	8,233元	8,233元	卷㈠108頁
4		B2棟第33樓	1,335萬元	7,567元	7,567元	7,567元	卷㈠125頁
5		B3棟第34樓	1,410萬元	9,400元	9,400元	9,400元	卷㈠22頁被證4
6		B3棟第28樓	1,343萬元	8,953元	8,953元	8,953元	卷㈠107頁
7		B5棟第32樓	1,460萬元	9,733元	9,733元	9,733元	卷㈠107頁
8		B10棟第36樓	1,197萬元	7,980元	7,980元	7,980元	卷㈠373頁被證8-1
合計：1億1,360萬元				75,733元	75,733元	75,733元	

附表二：原告陳宥臻、林岱儂共同銷售建案（團體獎金）

編號	建案	戶別	售價金額	陳宥臻 應領獎金	林岱儂 應領獎金	卷內頁碼
1	市政愛悅	B10棟第35樓	1,224萬元	12,240元	12,240元	卷㈠374頁被證8-2
2		A2棟第22樓	1,152萬元	11,520元	11,520元	卷㈠375頁被證8-3
3		B11棟第34樓	1,080萬元	10,800元	10,800元	卷㈠375頁被證8-4
合計				34,560元	34,560元	

附表三：原告任佩琦、陳宥臻銷售建案

編號	建案	戶別	售價金額	任佩琦 應領獎金	陳宥臻 應領獎金	卷內頁碼
1		B2棟第33樓	1,335萬元	80,100元	-	卷㈠125頁
2		B3棟第28樓	1,343萬元	-	80,580元	卷㈠107頁被證4

（續上頁）

3	市政愛悅	B5棟第32樓	1,460萬元	-	87,600元	卷㈠107頁被證4
4		A5棟第34樓	1,160萬元	-	69,600元	卷㈠377頁被證8-5
5	市政一號院	A5棟第30樓	2,680萬元	-	160,800元	卷㈠378頁被證8-6
6		B8棟第29樓	1,800萬元	-	108,000元	卷㈠379頁被證8-7
合計				80,100元	506,580元	