

臺灣臺北地方法院民事判決

114年度勞訴字第92號

原告 洪篤榮

被告 築巢全球事業有限公司

法定代理人 李勇佑

訴訟代理人 馬承佑律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國114年8月15日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

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、擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限；不變更訴訟標的，而補充或更正事實上或法律上之陳述者，非為訴之變更或追加。民事訴訟法第255條第1項第2、3款、第256條分別定有明文。查原告起訴時訴之聲明原為如附件編號1所示，嗣原告與被告公司於民國113年10月18日調解不成立，原告同日提出民事追加訴之聲明狀並經本院闡明後，原告乃主張基於兩造間僱傭契約關係，追加請求如附件編號2所示不足最低工資額、資遣費、任職期間超時加班費及應提撥未提撥之勞工退休金等，嗣於本件訴訟程序進行中，原告復為多次訴之變更，並於114年8月15日將其聲明變更為如附件編號4所示，核其追加與原起訴請求部分，請求之基礎事實均係主張以兩造間僱傭契約關係存在期間，被告

01 未依約定及勞動基準法(下稱勞基法)、勞工退休金條例等規
02 定，給付如附件所示請求項目及金額，是其請求之基礎事實
03 於原訴與追加之訴間具有共同性;至其多次變更請求項目金
04 額部分，則屬擴張或減縮應受判決事項之聲明;又原告多次
05 以計算錯誤為由變更請求金額部分，則屬更正法律上及事實
06 上之陳述，揆諸前開規定，均無不合，應予准許。

07 貳、實體方面：

08 一、原告主張略以：

09 (一)原告經被告公司法定代理人面試時，李勇佑允與原告前六個
10 月每個月薪資為新臺幣(下同)12000元，原告自民國111年12
11 月1日起受僱於被告公司擔任業務員，至113年9月13日李勇
12 佑未經預告即通知原告離職，原告任職期間共1年9個月13
13 天。依被告公司員工手冊規定，公司業務員出勤值班給假曠
14 職獎懲，業務員違反上開手冊規定懲罰甚嚴(民事補充狀證
15 物2，本院卷第124-132頁)，如每月上班天數、每天上班時
16 間，且每天上下班皆須打卡，被告公司對於業務員有實質控
17 制力，具指揮監督權，業務員對於公司指揮監督沒有拒絕之
18 權利，且公司禁止業務員兼職，專屬性高，業務員對於各銷
19 售物件流程，與客戶應對每一句話術、每一筆磋商價格及任
20 何關鍵因素之掌控及決策定奪，悉依李勇佑之意思，任何人
21 均不得違背，故原告與被告間法律關係為具從屬性之僱傭關
22 係。

23 (二)桂林路房成交獎金158692元(下稱系爭獎金):原告仲介桂林
24 路房於113年1月29日帶客戶唐小姐看桂林路房，該屋並於同
25 年5月3日完成交屋，被告竟以買方對賣方故意隱瞞屋頂為鐵
26 皮屋生爭執為由，拒不給付成交獎金予原告，該屋成交金額
27 1500萬元，依被告公司規定成交獎金計算方式:專任約由開
28 發同仁分60%、銷售人員40%。本案由原告銷售成功，該案成
29 交獎金90萬之40%為36萬元，其中一半18萬於扣除8%營業稅1
30 4400元、行政獎金2000元、福利金4908元後，原告可分得15
31 8692元(計算式:000000-00000-0000-0000=158692)，原告得

01 依民法第482條、第483條規定，請求被告給付系爭獎金。

02 (三)不足最低工資差額392792元(下稱系爭工資差額):原告自111
03 年12月1日起受僱於被告公司。自111年12月起至112年5月
04 止，被告共給付原告六次每月12000元工資;112年6月1日
05 起，原告成為正式營業員工資為每月6000元，至同年10月31
06 日止合計給付原告五次每月6000元工資(原證4)，依勞基法
07 第21條第1項規定，工資不得低於基本工資，按勞動部發布
08 之111年每月基本工資為25250元，112年則為26400元，被告
09 自應補足上開給付11次，如附表一編號1所示不足最低工資
10 之差額199250元，及原告自112年11月至113年9月13日止，
11 任職期間如附表一編號2所示工資差額193542元，共392792
12 元。故原告得依勞基法第21條規定請求被告給付系爭工資差
13 額，並依民法第233條規定請求遲延利息。

14 (四)資遣費24533元:原告自111年12月1日起受僱於被告公司，迄
15 113年9月13日經李勇佑未經預告即通知原告離職止，且未依
16 勞基法第17條規定給予資遣費，原告任職被告公司期間共1
17 年9個月13天，依原告113年9月離職前6個月薪資分別為:113
18 年3月值班津貼2100元，成交獎金21187元;4月值班津貼2100
19 元;5月值班津貼1500元;6月值班津貼1350元;7月值班津貼16
20 50元，成交獎金2304元;8月值班津貼1350元(原證6)，合計3
21 3541元，前6個月平薪資5591元不足該年度法定最低工資274
22 70元，依27470元為原告離職前6個月基本工資，在職期間一
23 年9個又13天計算結果為24533元，原告得依勞基法第17條規
24 定，請求被告給付資遣費24533元，並依民法第233條規定請
25 求遲延利息。

26 (五)任職期間超時加班費43809元(下稱系爭加班費):依被告公司
27 員工手冊規定之上班時間、被告公司牆上白板每月行事曆值
28 班表公告，及員工薪資表(原證4、6)所示，試用營業員於早
29 上9點半上班到下午7點，每天工時為9.5小時;正式營業員於
30 早上9點半上班至下午6點半，每天工時為9小時。值班人員
31 則分早班及晚班值班，早班值班人員上班時間為早上9點半

到下午4點。晚班值班人員從下午兩點到晚上9點半。正常情況下不論早晚班，值班人員皆未超過每日八小時。亦即該公司業務除休假及上班日除值班外天天上班，天天超時上班，且被告公司從未給予超時加班費。故當月份天數除掉①休假天數及②值班天數，就是該月份超時上班天數，依此計算原告在職期間每月超時上班天數如附表二編號1所示。原告任職期間上下班皆依被告公司員工手冊第八頁及值班表規定之時間，從未請假，凡有遲到者皆依公司規定補足一定時間方可下班。因此，每天在公司時間只有更多，不可能更少，原告入職公司前6個月試用業務員期間，除休假或值班外，上班時間早上9點半到下午7點，上班時間9個半小時，超過勞基法每天上班八小時規定一個半小時。入職第7個月之後至離職日止，上班時間為9點半到下午6點半，上班時間九小時，超過勞基法每天八小時之規定一小時。原告在被告公司每月薪資皆低於各該年度最低工資，爰依各該年度最低工資計算每小時工資，如111年12月，該年最低工資為25250元，該月份31天，每天工作八小時，每小時工資為 $25250 \div 31 \div 8 = 101.8$ 元。依此類推，並依勞基法第30條、第24條第1項第1款規定，計算原告在職期間之超時加班費如附表二編號2所示，共計43562元。爰依勞基法第30條及24條第1項規定請求被告給付系爭加班費，並依民法第233條規定請求遲延利息。

(六)應提撥未提撥之勞工退休金34415元(下稱系爭勞退金):原告任職被告公司期間每月工資皆低於基本工資，依最低工資計算被告應給付之各該年度勞工退休金：111年12月：最低工資為 $25250 \times 6\% = 1515$ 元。112年1至12月：112年之基本工資為26400元， $26400 \times 6\% \times 12 = 19008$ 元。113年1至9月：該年基本工資為27470元 $\times 6\% \times 8 = 13186$ 元，加9月13天706元，合計13892元。以上三年度合計被告應按月為原告提撥退休金34415元(計算式： $1515 + 19008 + 13892 = 34415$)。然被告在原告任職期間從未為原告投保勞健，也未依勞工退休條例第6條及14條

規定提撥每月工資6%之退休金。原告自111年起已按月領取退休金，故依勞工退休條例第6條及14條規定請求被告給付本應提撥之退休金34415元，並依民法第233條規定請求遲延利息等語。並聲明如附件編號4所示。

二、被告辯解略以：

(一)原告擔任被告公司「高專無底薪制」業務人員(下稱高專制業務員)，係為被告公司開發潛在房屋賣家或是有購房意願的潛在買家，並從中促成交易，最後在順利成交且無後續爭議後，由被告公司依所取得佣金抽取一定比例做為業務員承攬報酬。易言之，高專制業務員以開發潛在買家、賣家，促成雙方交易，待順利成交其等得向被告公司領取之承攬報酬具體數額計算方式，係自房屋成交價金計出「佣金」(即「佣收」)後，扣除一定比例之稅金及其他項目，先依該業務員係屬買方或賣方承辦人，按比例分配實績，再依分配實績之數額乘以一定比例後得出承攬報酬具體數額即成交獎金數額，亦即該業務員承攬報酬具體數額，需以被告公司自成交案件確定取得之佣收數額計算其承攬報酬即成交獎金，故於買賣雙方對該交易已確定無紛爭，被告公司確定取得佣收數額後，其工作始告完成，被告始有給付報酬義務。且高專制業務員與被告公司其他行政人員不同，其無底薪每月並無固定薪資，其所能領取者僅為案件成交獎金。被告公司於原告報到初期數月間，因尚無業績、人脈，其中年再度就業不易，或偶有提供數千元、12000元作為其交通費補貼，並非工資。而被告公司以「員工薪資表」將給付款項載於本薪或津貼欄，僅係因被告公司尚有其他符合勞工資格之行政人員而採用同一格式，非謂原告因完成工作而領取之成交獎金為工資。本件原告係擔任桂林路房買方之承辦。惟在該案過程中，該屋買方便對於原告之服務有諸多抱怨，且該案縱已完成過戶，然買方仍主張原告在介紹房屋過程中有諸多事項未臻妥善，並發現房屋有瑕疵等，買方並向財團法人中華民國消費者文教基金會進行申訴，並導致買方向賣方提出訴訟，

01 並聲請對被告公司為訴訟告知(被證16)，是該桂林路房仍在
02 爭議中，在此爭議未完結前，被告公司恐有遭買方聲索求
03 償，原告之承攬工作根本尚未完成，故被告公司現不發放承
04 攬報酬，洵屬有據。

05 (二)被告公司之高專制業務員無底薪，其等自行獨立開發找尋客
06 戶，自行決定服務客戶方法，惟需完成上開交易始能享有佣
07 金，被告公司並不會對於其業務表現不佳，而對其有所獎
08 懲，並無業務員考績制度，自行決定何時離開公司、何時休
09 息、休假時間亦自行決定，對其亦無獎懲規定。原告雖提出
10 被告公司員工手冊，藉稱兩造間有從屬性云云。然而，被告
11 公司尚有其他領固定薪資之行政人員，僅係因行政方便及成
12 本考量而僅製作一員工手冊，分別就兩種性質人員各自訂有
13 不同制度，員工手冊中所規定之上下班時間、獎懲制度，其
14 規範對象乃係領固定薪資之行政人員，非包含高專制業務人
15 員。原告所任高專制業務員，以開發潛在買家、賣家，促成
16 雙方順利交易，買賣雙方對該交易已確定無紛爭，被告公司
17 確定取得佣收數額後，其工作始告完成，而得向被告公司依
18 公司取得之佣收數額，扣除一定比例之稅金及其他項目後，
19 按比例分配實績之一定比例作為承攬報酬，顯與勞工提供勞
20 務而按時取得之經常性給與不同。被告公司雖製發標題為員
21 工薪資表之表單，惟此僅係因被告公司尚有其他領固定薪水
22 之行政人員，出於方便，兩種人員皆共用同一格式之表單記
23 明公司所發放之金額，非謂原告所領取之承攬獎金為薪資。
24 且細繹原告提出之員工薪資表內容，亦可看出原告所領取者
25 皆為案件之成交獎金，並無固定薪資。原告擔任之高專制業
26 務人員，自行獨立開發找尋客戶，自行決定服務客戶方法，
27 無仰賴被告公司其他人之必要，並無隸屬於被告公司之任何
28 部門，原告是否取得承攬報酬悉依其是否完成上開不動產仲
29 介定之，其與被告公司間實無組織上之從屬性可言。兩造間
30 自始契約型態即為承攬契約法律關係，且被告公司基此自始
31 既無為原告投保勞健保、無提撥勞工退休金、原告自始明確

知悉上情，從來沒有任何爭議。有113年7月30日Line對話紀錄中，原告援引承攬契約條文及實務見解，並言明：「本案五月三日既已完成交屋，定作人築巢全球事業有限公司自應於該月發薪日完成給付報酬之義務。」、「昨天特別援引最高法院關於承攬契約中定作人於承攬人完成工作時應給付報酬之義務」等語。原告於114年1月14日所簽署之「切結書」中稱：「…依公司承攬獎金未扣所得稅及二代健保之後給付給他」等語（見本院卷第27頁）。而原告大學就讀法律系，對民法承攬及僱傭之定義及區別難謂無所知之，其臨訟改稱兩造間為僱傭關係云云，難認其陳述為真。兩造間之法律關係屬承攬關係，非為僱傭關係，亦無勞基法或其他勞動法規適用，則原告起訴主張依勞基法或其他勞動法規得請求不足最低工資之薪資差額、資遣費、超時加班費及勞工退休金云云，皆無所據，均非合法等語。並聲明：原告之訴駁回；如受不利判決，願供擔保請准予宣告免為假執行。

三、得心證之理由：

（一）按稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定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

01 受雇主僱用從事工作獲致工資者；雇主，謂僱用勞工之事業
02 主、事業經營之負責人或代表事業主處理有關勞工事務之
03 人；勞動契約，謂約定勞雇關係而具有「從屬性」之契約，
04 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
05 約之內涵而言，勞工與雇主間之「從屬性」，可分為人格上
06 之從屬、經濟上之從屬及組織上之從屬。人格上之從屬指勞
07 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
08 務之地點、時間及給付量、勞動過程等，勞工對於自己之作
09 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
10 地支配勞工人身及人格，受僱人不能用指揮性、計畫性或創
11 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
12 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
13 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
14 度緊密聯絡，但企業風險由雇主負擔，勞工不負擔風險，其
15 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
16 營盈虧，只要勞工依據勞動契約確實提供勞務，雇主即有給
17 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
18 主的指揮命令，更屬於雇主經營、生產團隊之一員，必須遵
19 守團隊、組織內部規則或程序性規定。至於勞務債權人與勞
20 務債務人之間究為僱傭或承攬關係，觀諸大法官釋字第740
21 號解釋意旨，應視個案事實及整體契約內容，按其類型特
22 徵、從屬性高低判斷之，亦即，應視提供勞務者得否自由決
23 定勞務給付之方式，並自行負擔業務風險為斷。倘勞務債務
24 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
25 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
26 於一定工作之完成，則其間從屬性程度不高，即難認屬勞動
27 契約。次按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證
28 之責任，民事訴訟法第277條前段亦有明定。此所謂舉證係
29 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
30 而言，若所舉證據，不能對其爭訟事實為相當之證明，自無
31 從認定其主張為真正。本件原告主張兩造間係屬僱傭契約關

01 係，為被告所否認，並以上詞置辯，則原告自應就其主張兩
02 造係具有僱傭契約關係從屬性之有利事實負舉證之責。

03 (二)經查，被告所辯：原告係擔任被告公司高專制業務員，以開
04 發潛在買家、賣家，促成雙方交易，待順利成交其等得向被告
05 公司領取之承攬報酬具體數額計算方式，係自房屋成交價
06 金計出「佣金」（即「佣收」）後，扣除一定比例之稅金及
07 其他項目，先依該業務員係屬買方或賣方承辦人，按比例分
08 配實績，再依分配實績之數額乘以一定比例後得出承攬報酬
09 具體數額即成交獎金數額，亦即該業務員承攬報酬具體數
10 額，需以被告公司自成交案件確定取得之佣收數額計算其承
11 攬報酬即成交獎金，故高專制業務員亦於買賣雙方對該交易
12 已確定無紛爭，被告公司確定取得之佣收數額後，其工作始
13 告完成，被告始有給付報酬義務等節，此有成交獎金表在卷
14 可稽（見本院卷第80-84頁）。綜觀被告公司所提出該公司其
15 他高專制業務員聲明書（見本院卷第334-337頁）均表明：其等
16 係與被告公司共同合作從事不動產仲介服務，案件成交後就
17 所得佣金依一定比例分成，與被告公司間成立承攬契約等
18 語，衡諸此等聲明書既為同屬高專制業務員所為，自得為兩
19 造間法律關係佐證。足見，被告所辯高專制業務員促成買賣
20 雙方交易順立完成且確定無紛爭，被告公司確定取得佣收，
21 其工作始告完成，被告始有給付報酬即成交獎金之義務，兩
22 造間為承攬契約關係等語，應非虛妄。

23 次查，依原告所提出其與李勇佑於本件起訴前之113年7月30
24 日Line對話紀錄中，原告所援引者蓋屬承攬契約條文及實務
25 見解，並於對話中言明：「本案五月三日既已完成交屋，定
26 作人築巢全球事業有限公司自應於該月發薪日完成給付報酬
27 之義務。」等語，及於同年月31日對話紀錄：「昨天特別援
28 引最高法院關於承攬契約中定作人於承攬人完成工作時應給
29 付報酬之義務」等語（見北簡卷第25、27頁）。且原告於提起
30 本件訴訟後，於114年1月14日所簽署之「切結書」中亦稱：
31 「…依公司承攬獎金未扣所得稅及二代健保之後給付給他」

等語(見本院卷第27頁)。足認被告所辯:兩造間自始契約型態即為承攬契約法律關係，且被告公司基此自始既無為原告投保勞健保、無提撥勞工退休金、原告自始明確知悉上情，從來沒有任何爭議等語，亦非無據。參以，原告於113年8月6日所填具持向被告公司借款之現金借支單所載，原告明確刪除原借支格式中「月份薪水」字樣，並書寫「人獎金」文字，以表示所借款項願從「獎金」扣除，而顯屬勘誤之舉，且原告就被告所辯其大學就讀法律系，對民法承攬及僱傭之定義及區別難謂無所知之乙節，亦未爭執，則就其臨訟改稱兩造間為僱傭關係等情是否為真，已屬有疑。原告復以被告以員工薪資表所給付之本薪、獎金、加給或其他任何名義之給與，均屬工資等語，為被告所否認，並辯以:高專制業務員與被告公司其他行政人員不同，其無底薪每月並無固定薪資，其所能領取者僅為案件成交獎金等詞，核與上開被告公司其他高專制業務員聲明書所述:其等係於案件成交後就所得佣金依一定比例分成相符。且依員工薪資表所載，被告固自111年12月起至112年5月間有給付「本薪」，然此後即未見再有給付「本薪」乙節，有員工薪資表在卷可稽(見北簡卷第113-117頁)，則被告所辯:於原告報到初期數月間，因其尚無業績、人脈，其中年再度就業不易，被告始偶有提供數千元、12000元作為補貼其支出之交通費，且原告自112年底起漸有成交案件而能取得承攬報酬後，被告即未提供上開補貼等語，亦非無據。是以，被告公司之高專制業務員與公司其他適用勞基法之行政人員不同，並無固定月薪，且高專制業務員係於被告公司取得之佣收數額後，其工作始告完成，被告始有給付報酬之義務，亦如上所述，則被告所辯縱以員工薪資表將給付款項載於本薪或津貼欄，然此僅係因被告公司尚有其他符合勞工資格之行政人員，為行政便宜而多於形式上採用同一格式之員工薪資表等語，堪認屬實，自難僅憑給付書面形式上採用與其他行政人員相同格式，逕謂原告憑此領取者即為工資。

01 (三)原告固主張被告公司之員工手冊就公司業務員出勤值班給假
02 曠職獎懲有規定，業務員違反上開手冊規定懲罰甚嚴，且每
03 天上下班皆須打卡，被告對於業務員有實質控制力，具指揮
04 監督權，業務員對於銷售物件流程，與客戶應對話術、每一
05 筆磋商價格及任何關鍵因素之掌控及決策定奪，悉依李勇佑
06 之意思，任何人均不得違背，因認兩造間為具從屬性之僱傭
07 關係等情，為被告所否認。復參上開被告公司其他高專制業
08 務員之聲明書，俱已表明：其等使用打卡機係為方便被告公
09 司知悉其等已抵達辦公室確認安全，上、下班僅因打卡單固
10 定格式所致，非指其等須於一定時間內提供服務，值班係為
11 當天享有最優先接受派案權，非指須於該日提供服務，其等
12 對於何時提供服務有完全自主權等詞，且依上所述，被告公
13 司之高專制業務員並無固定月薪，其等於工作完成後，被告
14 始有給付報酬義務。故被告公司既尚有其他符合勞工資格之
15 行政人員，被告為行政便宜而多於形式上採用同一格式文
16 件，基此於同一員工手冊分就公司兩種性質人員分別使用不
17 同制度，是被告所辯：員工手冊中所規定之上下班時間、獎
18 懲制度，其規範對象乃係針對行政人員，不包含高專制業務
19 人員等語，堪以採信。綜上足認兩造間不具人格上從屬性。
20 再者，原告所任高專制業務員並無固定月薪，其等於促成買
21 賣雙方交易順立完成且確定無紛爭，被告公司確定取得佣收
22 後，其工作始告完成，被告有給付報酬義務等情，已如上
23 述，而原告就既需自行負擔業務風險，迥異於勞工提供勞務
24 而按時取得之工資，亦難認兩造間具有經濟上從屬性。又原
25 告之成交獎金繫諸其是否促成仲介交易，並以成交價金扣除
26 相關稅金、費用後，依比例分配實績之一定比例計算，其本
27 得獨立完成仲介交易，以獲取高額之報酬，不以與其他業務
28 員分工合作為必要，是亦無組織上從屬性。況且原告曾以被
29 告公司未達法定基本工資違反勞基法，向臺北市勞動局提出
30 檢舉而對被告公司處以罰鍰，然經被告公司對該行政處分提
31 出訴願並舉證說明後，業經臺北市政府勞動局認為被告公司

訴願為有理由而自行撤銷原處分乙節，亦有臺北市政府勞動局以113年12月20日北市勞動字第11361172471號函在卷足憑（見本院卷第70頁）。綜上各情，原告係於被告公司確定取得之佣收數額後，其工作始告完成，被告始有給付報酬之義務，原告得自行決定提供服務方式，並自行負擔業務風險，兩造間並無人格上、經濟上及組織上從屬關係，依上規定及說明，兩造間應屬承攬契約關係。

（四）兩造間法律關係既非屬僱傭關係，則原告主張兩造間屬僱傭法律關係，並循此依民法第482條、第483條規定，請求被告給付系爭獎金；依勞基法第21條規定請求系爭工資差額；依勞基法第17條規定請求資遣費；依勞基法第30條及24條第1項規定請求系爭加班費及勞工退休條例第6條及14條規定請求系爭勞退金等情，洵屬無據。

四、綜上所述，原告依上開規定請求被告給付原告654241元，其中460699元自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止；其中193542元自民事擴張訴之聲明暨補充辯論狀繕本送達翌日起至清償日止，均按年息5%計算之利息，為無理由，應予駁回。原告之請求既經駁回，其假執行之聲請即失所附麗，應併予駁回。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊、防禦方法及所提出之各項證據資料，經審酌後，均與判決結果不生影響，爰不逐一論述，附此敘明。

六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中 華 民 國 114 年 9 月 26 日
勞動法庭 法 官 蒲心智

以上正本係照原本作成。

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 114 年 9 月 26 日
書記官 高宥恩

附件：

編號/時間	訴之聲明(新臺幣)	備註
-------	-----------	----

(民國年月日)		
1. 113. 8. 15 小額訴訟狀	一、被告應給付原告165482元及自民國113年5月5日起至清償日止，依年息5%計算之利息。	
2. 113. 10. 18追加訴之聲明狀及114. 5. 2、6. 20審理時更正	一、被告應給付原告： ①臺北市○○路000號16號房屋(桂林路房)之成交獎金158692元。 ②不足最低工資薪資差額199250元。 ③資遣費24,533元。 ④任職期間超時加班費43809元。 及均自民事追加訴之聲明狀繕本送達被告翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。 二、被告應給付原告：⑤本應提撥之勞工退休金34415元。 三、被告應給付原告： ①臺北市○○區○○路○段00○0號房屋(下稱西園路房)成交獎金128234元自113年10月13日起至清償日止，按年息5%計算之利息(不含本金)。 ②新北市○○區○○路000號4樓房屋(下稱思源路房)成交獎金198366元，自113年9月25日起至清償日止，按年息5%計算之利息(不含本金)。	
3. 114. 6. 20 審理時變更	一、被告應給付原告460699元，及自民事追加訴之聲明狀繕本送達被告翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。 二、被告應給付原告： ①臺北市○○區○○路○段00○0號房屋(下稱西園路房)成交獎金128234元自113年10月13日起至清償日止，按年息5%計算之「遲延利息」(不含本金)。 ②新北市○○區○○路000號4樓房屋(下稱思源路房)成交獎金198366元，自113年9月25日起至清償日止，按年息5%計算之「遲延利息」(不含本金)。	聲明第一項之請求項目即同編號2聲明第一、二項之請求項目①至⑤，請求①至⑤總額：460699元。
4. 114. 7. 31 民事擴張訴之聲明及補充辯論狀、114. 8. 15 審理時更正	一、被告應給付原告654241元，其中460699元自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止；其中193542元自民事擴張訴之聲明暨補充辯論狀繕本送達翌日起至清償日止，均按年息5%計算之利息。 二、訴訟費用由被告負擔。 三、原告願供擔保，請准宣告假執行。	聲明第一項請求項目： ①臺北市○○路000號16號房屋(桂林路房)之成交獎金158692元。 ②不足最低工資薪資差額：原請求199250元，及自112年11月至113年9月13日止薪資差額193542元，共392792元 ③資遣費24533元。 ④任職期間超時加班費43809元。 ⑤本應提撥之勞工退休金34415元。 以上①至⑤共計654241元

附表一：系爭工資差額

編號	不足最低工資差額(新臺幣)
----	---------------

01

1	111年12月工資12000元，須補13250元。112年1月到5月給付工資12000元，每月須補14400元共72000元。112年6月到10月，工資每月6000元，須補足每月20400元，5個月共102000元，以上共199250元(參院卷第187-189頁)
2	113年1月：值班津貼2250元，請求25220元。113年2月：值班津貼1350元，請求26120元。113年3月：值班津貼2100元，成交案件獎金21187元，二者合計23287元，請求4183元。113年4月：值班津貼2100元，請求25370元。113年5月：值班津貼1500元，案件成交獎金2901元，合計4401元，請求23069元。113年6月：值班津貼1350元，請求26120元。13年7月：值班津貼1650元，請求25820元。113年8月：值班津貼1350元，請求26120元。113年9月1日至13日：請求11520元。以上合計193542元。(參院卷第284-286)。
	共392792元

02

附表二：

03

編號	原告超時加班費(新臺幣)
1	111年12月：21天。(計算式：休假日為4日5日11日15日17日21日25日28日共八天，值班兩天分別為22日及24日，31-8-2=21)。以下依此類推：112年1月：20天，112年2月：12天，112年3月：14天，112年4月：9天，112年5月：10天，112年6月：13天，112年7月：7天，112年8月：13天，112年9月：10天，112年10月：13天，112年11月：12，112年12月：7天，113年1月：8天，113年2月：7天，113年3月：9天，113年4月：9天，113年5月：15天，113年6月：11天，113年7月：14天，113年8月：13天，113年9月：9天。(參院卷第189-190頁)
2	111年12月：21(超時天數)×1.5(超時時數)×101.8(每小時工資)×(1+1/3)=4276元。 112年1月：20 × 1.5 × 106.5 × (1+1/3) =4260元 112年2月：12 × 1.5 × 118 × (1+1/3) =2832元 112年3月：14 × 1.5 × 106.5 × (1+1/3) =2982元 112年4月：9 × 1.5 × 110 × (1+1/3) =1980元 112年5月：10 × 1.5 × 106.5 × (1+1/3) =2130元 112年6月：13 × 1 × 110 × (1+1/3) =1907元 112年7月：9 × 1 × 106.5 × (1+1/3) =994元

112年8月:13	×	1	×	106.5	×	(1+1/3)	=1846元
112年9月:10	×	1	×	110	×	(1+1/3)	=1467元
112年10月:13	×	1	×	106.5	×	(1+1/3)	=1846元
112年11月:12	×	1	×	110	×	(1+1/3)	=1761元
112年12月:7	×	1	×	106.5	×	(1+1/3)	=994元
113年1月:8	×	1	×	111	×	(1+1/3)	=1184元
113年2月:7	×	1	×	123	×	(1+1/3)	=1148元
113年3月:9	×	1	×	111	×	(1+1/3)	=1332元
113年4月:9	×	1	×	114	×	(1+1/3)	=1368元
113年5月:15	×	1	×	111	×	(1+1/3)	=2220元
113年6月:11	×	1	×	114	×	(1+1/3)	=1672元
113年7月:14	×	1	×	111	×	(1+1/3))	=2072元
113年8月:13	×	1	×	111	×	(1+1/3)	=1924元
113年9月:9	×	1	×	114	×	(1+1/3)	=1368元