臺灣高雄地方法院民事判決

108年度勞訴更一字第2號

原　　告　陳麗花
原　　告　劉昭君
上二人共同
訴訟代理人　林鴻駿律師
被　　告　宏泰人壽保險股份有限公司
法定代理人　魯奐毅
訴訟代理人　邱柏青律師

上列當事人間給付報酬等事件，本院於民國109年4月15日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

被告應給付原告陳麗花新臺幣參萬伍仟壹佰柒拾柒元、原告劉昭君新臺幣肆萬柒仟陸佰零伍元，及均自民國一百零七年六月二十七日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

原告陳麗花、劉昭君其餘之訴均駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之五，其餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行；但被告如分別以新臺幣參萬伍仟壹佰柒拾柒元、新臺幣肆萬柒仟陸佰零伍元為原告陳麗花、劉昭君預供擔保後，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

一、原告主張：原告陳麗花、劉昭君分別於民國105年6月14日與被告簽立業務人員承攬合約及業務主管合約（下稱系爭契約），由原告陳麗花擔任被告高宏通訊處經理，原告劉昭君擔任被告君悅通訊處經理，負責招攬保險契約等業務，並投保公司勞保及健保，兩造間成立勞雇契約。

㈠被告於106年間為獎勵業務人員，訂立2017超極峰盃業積競賽獎勵辦法，達一定業績即可免費參加海外旅遊活動，原告皆已達業績標準，被告並已公告獲獎名單，原告因故無法參加，遂向被告陳報由原告陳麗花讓與訴外人周淑芬，原告劉昭君讓與訴外人王麗美，並經被告簽核同意在案。而獎勵核

發時應係被告承諾轉讓時即107年2月7日，斯時原告仍在職，縱以107年3月25日出國日為獎勵核發日，亦應以受讓人為基準，周淑芬、王麗美於107年3月25日仍係在職人員，符合規定。詎被告竟於107年3月15日發放同年2月業務報酬時，分別扣留原告陳麗花新臺幣（下同）3萬5177元、原告劉昭君4萬7605元不願發放。前開被告扣留金額屬工資，被告所為已違反勞動基準法（下稱勞基法）第26條規定，原告依勞基法第22條、民法第490條規定，擇一請求被告分別給付原告陳麗花業務報酬3萬5177元、原告劉昭君業務報酬4萬7605元。

㈡又被告於105年8月31日要求原告簽署「宏大鯤鵬專案備忘錄」（下稱系爭備忘錄），否則需離職，轄下業務員將失去工作，原告迫於無奈而簽署，系爭備忘錄增加「宏大專案」原本所無「第13個月繼續率達80%」之額外條件，其他處經理並無此項規定，侵害原告原本契約之權利，被告屬權利濫用，且系爭備忘錄減輕被告責任，使原告拋棄原有權利及限制其行使權利，已失公平，該條款應屬無效，被告並應就原告未達繼續率80%等情舉證以實其說；縱認系爭備忘錄有效，惟計算第13個月繼續率應自105年7月開始計算，亦即，原告二人任職至106年7月時，即屬第13個月，被告應就原告於105年7、8、9月未達繼續率80%一情舉證，又依被告提出之資料計算105年7月即第13個月繼續率分別為「陳麗花82.9%，劉昭君82%」，則原告二人於第13個月繼續率已達80%。原告任職期間，被告應依宏大專案辦法發給每月管理津貼：

1.原告陳麗花部分：原告陳麗花於105年6月14日任職被告，自105年7月至107年2月共20個月，每個月佣金皆已達被告宏大專案辦法規定之業績標準，依宏大專案辦法第9條，工作1至6月每月管理津貼3萬元，應領18萬元，7至12月每月管理津貼3萬元，應領18萬元，13至18月每月管理津貼2萬元，應領12萬元，19至20月每月管理津貼2萬元，應領4萬元，原告陳麗花自得請求被告給付每月管理津貼52萬元（計算式：

180000＋180000＋120000＋40000＝520000）。2.原告劉昭君部分：原告劉昭君於105年6月14日任職被告，自105年7月至107年2月共20個月，每個月佣金皆已達被告宏大專案辦法規定之業績標準，依宏大專案辦法第9條，工作1至6月每月管理津貼3萬元，應領18萬元，7至12月每月管理津貼3萬元，應領18萬元，13至18月每月管理津貼2萬元，應領12萬元，19至20月每月管理津貼2萬元，應領4萬元，原告劉昭君自得請求被告給付每月管理津貼52萬元（計算式：180000＋180000＋120000＋40000＝520000）。為此，爰依宏大專案辦法第9條、勞基法第22條及民法第490條規定擇一請求被告給付。另原告陳麗花推介原告劉昭君擔任被告君悅通訊處經理，原告劉昭君每月保險費收入如附表所示，應依宏大專案辦法第11條規定於第1工作月至12工作月給付2%獎金，第13工作月至20工作月給付1%獎金予原告陳麗花，是原告陳麗花得向被告請求推介處獎金共計58萬4589元（計算式：〈00000000×2%〉＋〈00000000×1%〉＝584589）。

㈢綜上，爰依宏大專案辦法第9條第2項、第11條、勞基法第22條及民法第490條規定，擇一請求被告給付，並聲明：1.被告應給付原告陳麗花113萬9766元、原告劉昭君56萬7605元，及均自起訴狀繕本送達之翌日起，按年息百分之5計算之利息。2.原告均願供擔保請准宣告假執行。

二、被告則以：

依原告陳麗花、劉昭君從事保險招攬業務之作業方式，工作時間由原告決定，被告無指定固定之招攬業務工作地點，原告出勤狀況或業績均不受被告之考核，是原告可自由決定招攬保險之客戶、時間、地點及方式，不具人格、組織、經濟上之從屬性，兩造間成立承攬契約關係，並非勞動契約關係，不適用勞基法相關規定，並就原告請求之各項費用及金額，說明如下：㈠業務報酬部分：原告陳麗花、劉昭君分別將2017超極峰盃業績競賽所獲海外旅遊獎勵讓與周淑芬及王麗美，僅是出遊名單之更換，實際具有收領獎勵資格仍為原告

，獎勵核發日為出國日即107年3月25日，原告於107年3月20日已離職，與2017超極峰盃業積競賽獎勵辦法第19條第2款規定不符，原告即無受領獎勵之資格，惟實際上原告亦由其指定之人受領獎勵完畢，被告得向原告二人請求返還旅遊之團費各6萬5000元，據宏泰人壽業務人事手冊第10條第3項規定，結清應由原告二人負擔之旅遊團費，就所保留107年2月之原告陳麗花業務報酬3萬5177元、劉昭君業務報酬4萬7605元扣抵團費。另原告以民法第490條規定請求被告給付承攬報酬，足徵兩造間確為承攬契約，原告依勞基法第22條請求被告給付工資無理由。㈡每月管理津貼：原告陳麗花、劉昭君各於105年8月31日為申請被告「宏大專案」、「鯤鵬推介獎勵專案」，擬於同年第9個工作月成立高宏、君悅通訊處為主管，與被告簽立系爭備忘錄，原告於105年7月所開始招攬之案件，保單年度經過15個月後仍繼續有效案件之第13個月通訊處繼續率於106年10月顯示原告陳麗花為41%，原告劉昭君為15%，均未達80%，依系爭備忘錄第3條第2項第3、4點規定，被告自無由核發管理津貼。㈢推介處獎金：原告陳麗花、劉昭君各於105年8月31日為申請被告「宏大專案」、「鯤鵬推介獎勵專案」，擬於同年第9個工作月成立高宏、君悅通訊處為主管，與被告簽立系爭備忘錄，原告於105年7月所開始招攬之案件，保單年度經過15個月後仍繼續有效案件之第13個月通訊處繼續率於106年10月顯示原告陳麗花為41%，原告劉昭君為15%，均未達80%，依系爭備忘錄第3條第2項第3、4點規定，被告自無由核發推介處獎金予原告陳麗花。另被告否認原告主張於105年8月31日簽訂「宏大鯤鵬專案備忘錄」有權利濫用或顯失公平情事，蓋繼續率之計算本即有保單經過Y個月契約仍有效之要件，故被告規定第15個月仍有效之保單計算方式並無權利濫用或顯失公平之情事，且原告所招攬保單之通常契約效期為1年或短於1年，故被告設立15個月有效保單之期限有其考量，乃為業界防範業務員利用招攬保單之效期等不正方法獲取津貼並非空穴來

風。綜上，原告請求為無理由等語為辯，並聲明：1.原告之訴駁回；2.如受不利判決，願供擔保免於假執行。

三、兩造不爭執事項：（見本院卷第242至243頁）

㈠原告陳麗花、劉昭君分別於105年6月14日與被告簽立業務人員承攬合約及業務主管合約，負責招攬保險契約等業務，並投保被告公司之勞保及健保。

㈡原告陳麗花、劉昭君均於105年8月31日與被告公司簽訂「宏大鯤鵬專案備忘錄」。

㈢被告於106年間為獎勵業務人員，訂立2017超極峰盃業積競賽獎勵辦法，達一定業績即可免費參加海外旅遊活動，原告陳麗花、劉昭君均已達業績標準，被告並已公告獲獎名單，原告陳麗花、劉昭君因故無法參加，原告陳麗花遂於107年1月25日向被告陳報旅遊名額讓與訴外人周淑芬，原告劉昭君則於107年1月29日向被告陳報旅遊名額讓與訴外人王麗美，於107年2月7日均經被告簽核同意更換旅遊名額。

㈣原告陳麗花、劉昭君均於107年3月8日離職。

四、本院之判斷：

㈠兩造間系爭契約關係並非勞動契約：

1.按勞基法第2條第1款、第2款、第3款及第6款分別規定：「本法用辭定義如左：一、勞工：謂受雇主僱用從事工作獲致工資者。二、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。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。……六、勞動契約：謂約定勞雇關係之契約。」，可知勞基法第2條第6款所稱勞動契約或勞雇關係之判斷，並無明確之界定標準。次按，觀諸勞基法關於勞動契約之主要給付義務規定，在第3章工資及第4章工時、休息、休假設有強制規定，關於勞務給付方式，勞務債務人受有工時、休息、休假之限制，須依勞務債權人所定為之，而不能自由支配工作時間、時段（此即人格之從屬性）；

關於報酬給付，當勞務債務人於約定之工作時間給付勞務，無論其工作成果優劣、預定目標是否達成，勞務債權人均須依約定給付該工作期間內之報酬，勞務債務人無須負擔企業風險，亦即，勞務債務人係按其工作時間而受報酬（此即經濟上之從屬性）。是以，民法上以有償方式提供勞務之契約，未必皆屬勞動契約，應就勞務給付之性質，按個案事實客觀探求各該勞務契約之類型特徵，諸如與人的從屬性（或稱人格從屬性）有關勞務給付時間、地點或專業之指揮監督關係，及是否負擔業務風險，以判斷是否為該規定所稱勞動契約（司法院釋字第740號解釋理由書參照）。申言之，是否為勞動契約之判斷，於人格從屬性上，係著重於自由決定工作時間、工作地點，展現在人格自由發展上之意義；於經濟從屬性上，則以企業風險負擔為論據，勞務債務人是否係按其工作時間而受報酬為內涵。

2.查原告二人分別於105年6月14日與被告簽立業務人員承攬合約及業務主管合約，負責招攬保險契約等業務，此有業務人員承攬合約及業務主管合約（見本院勞訴卷第11至18頁）在卷可稽，被告陳稱原告二人依據其實際從事保險招攬業務的作業方式，工作時間由其決定，原告等可自由決定招攬保險的客戶、時間、地點及方式等情，核與兩造簽立之業務員合約及業務主管合約之條款內容就原告二人之工作時間、地點、方式及對象，並未有具體之約定與限制相符，可知原告二人於何時、何地執行業務內容均應有相當自主權，亦即，原告二人得自由依其業務需求加以調配及為工作時間之規劃，且得以自由決定招攬保險之對象、招募並輔導轄下之保險業務人員，則原告二人既得依業務需求自由安排與規劃工作時間、地點，則系爭契約應不具有人格從屬性。至於兩造簽立之業務主管合約，於契約內容記載之「業務主管人事手冊」、「業務主管管理辦法」、「甲方（被告公司）隨時公布各類作業規定」等規定，僅係依主管機關公布之保險業務員管理規則所授權訂定，與保險業務員與其所屬保險公司間所簽

訂之保險招攬勞務契約之定性無必然關係，是故不得逕以上開管理規則作為保險業務員與其所屬保險公司間是否構成勞動契約之認定依據（司法院釋字第740號解釋理由第2、3段參照）；另被告固未否認原告二人須每日出席晨會，但由原告二人之報酬、津貼金額計算可知原告二人藉由其對轄下業務員之招攬業務推廣所提供之各種必要協助，乃使轄下業務員之業績增益其報酬、津貼之收入，故原告二人縱有每日出席晨會之時間，性質上應係原告二人與轄下業務員間有關業務招攬技巧討論之教育課程時間，而非每日晨會之固定勞務提供時間，尚難據此逕認原告二人具有固定之工作時間，是原告二人與被告間之系爭契約，不具有人格從屬性。再依兩造簽立之業務員合約第6條及業務主管合約第4條有關報酬約定可知原告二人有關業務員身分部分，須待其依約成功招攬保險契約後，始得依據業務員合約請領承攬或委任之報酬；而有關業務主管身分部分，其業務報酬之相關獎金，有依被告於106年間訂立之2017超級峰盃業務獎勵辦法，給予達一定業績之業務人員獎勵，亦有依被告訂立之「宏大專案辦法」或「宏大鯤鵬專案備忘錄」之規定，給予FYC、FYP作為每月業績之計算基礎，據以核算每月之津貼、獎金，又倘保戶與被告訂定之保險契約嗣後發現無效、解除、撤銷、終止或其他原因致原告退還全部或部分保費予客戶時，原告二人即無法獲取相關之報酬（業務主管合約第4條第2項），準此，原告二人與被告間之系爭契約係以一定工作之「結果」或「完成」而領取報酬之契約，有關於業務之風險與成本，仍由原告二人自行承擔，性質上並非以「勞務提供」為核心之勞動契約，核與一般勞工不論工作結果是否達成雇主要求，均得被動接受工資之情形不同，故兩造間難謂具有勞動契約之經濟從屬性。綜上，兩造間系爭契約關係並非勞動契約。

㈡原告請求被告給付業務報酬部分：

原告陳麗花、劉昭君分別請求被告給付遭扣留之業務報酬3萬5177元、4萬7605元，為被告所否認，並辯稱原告二人於

107年3月20日已離職，與2017超極峰盃業積競賽獎勵辦法第19條第2款規定不符，原告即無受領獎勵之資格云云，然查，被告於106年間為獎勵業務人員，訂立2017超極峰盃業積競賽獎勵辦法，達一定業績即可免費參加海外旅遊活動，原告陳麗花、劉昭君均已達業績標準，被告並已公告獲獎名單，原告陳麗花、劉昭君因故無法參加，原告陳麗花遂於107年1月25日向被告陳報旅遊名額讓與訴外人周淑芬，原告劉昭君則於107年1月29日向被告陳報旅遊名額讓與訴外人王麗美，於107年2月7日均經被告簽核同意更換旅遊名額之事實，為兩造所不爭執（見本院卷第242至243頁），並有2017超極峰盃業積競賽獲獎名單、被告公司查詢簡覆函、2017超極峰盃業積競賽獎勵辦法等件（見本院卷第19至21頁、第69至71頁）在卷可證，足認原告二人確實已達一定業績且於獲得獎勵後，於107年2月7日讓與該獎勵予周淑芬、王麗美，且原告二人前揭讓與業經被告簽核同意無訛，是應認以被告承諾轉讓時即107年2月7日為獎勵核發日，故原告二人既於107年2月7日仍在職，應符合2017超極峰盃業積競賽獎勵辦法第19條第2款之規定，從而，原告二人既已將其獎勵分別讓與周淑芬、王麗美，被告並已簽核同意讓與該獎勵予周淑芬、王麗美，被告自不得再以107年3月25日出國日，實際上仍以原告二人為受領獎勵人，而由原告二人指定之人受領獎勵完畢為由，向原告二人請求返還旅遊之團費各6萬5000元。綜上，原告二人依民法第490條規定請求被告給付承攬報酬各3萬5177元、4萬7605元，為有理由。

㈢原告請求被告給付每月管理津貼、推介處獎金部分：

原告陳麗花、劉昭君主張其自105年7月至107年2月共20個月，每個月佣金皆已達被告宏大專案辦法規定之業績標準，被告應依宏大專案辦法第9條第2項規定發給每月管理津貼，及原告陳麗花主張其推介原告劉昭君擔任被告君悅通訊處經理，原告劉昭君每月保險費收入已達標，被告應依宏大專案辦法第11條規定發給原告陳麗花推介處獎金云云，為被告所否

認，並以前詞為辯。茲說明如下：

1.系爭備忘錄第3條第2項第2、3點約定增加宏大專案辦法原本所無「第13個月繼續率達80%」之額外條件是否加重原告之責任而為權利濫用，對於原告顯失公平，而應歸於無效？

①按當事人互相表示意思一致者，無論其為明示或默示，契約即為成立，民法第153條第1項定有明文；次按依照當事人一方預定用於同類契約之條款而訂定之契約，為免除或減輕預定契約條款之當事人之責任、加重他方當事人之責任、使他方當事人拋棄權利或限制其行使權利或有其他於他方當事人有重大不利益，按其情形顯失公平者，該部分約定無效，民法第247條之1第1款至第4款固有明文。惟其立法理由，乃鑑於我國國情及工商發展之現況，經濟上強者所預定之契約條款，他方每無磋商變更之餘地，為使社會大眾普遍知法、守法，防止契約自由之濫用及維護交易之公平，而列舉4款有關他方當事人利害之約定，而為原則上之規定，明定附合契約之意義，及各款約定按其情形顯失公平時，其約定為無效，即適用衡平原則之法理，以排除不公平之單方利益條款。是以，定型化契約並非無效之契約，而係在契約有顯失公平之情形時，法律定有種種調整契約當事人間關係、彌補締約地位弱勢之一方，以達衡平之機制，或於該當法律規定之要件時，該部分約定無效；定型化契約條款非即必對當事人一方明顯不利或違反誠信原則，仍須就個案為具體審查。而上開法條所稱「按其情形顯失公平者」，係指依契約本質所生之主要權利義務，或按法律規定加以綜合判斷有顯失公平之情形而言；故是否有該條各款規定情形，而應認該定型化契約條款無效，尚應綜合判斷，衡酌有無顯失公平之情事而定。經查，原告陳麗花於105年5月31日向被告申請宏大專案高宏通訊處經理職務時，於申請資格欄位係勾選「具同業資格」，並於任職狀況欄位填寫其最近任職的2個公司分別為：「1.友邦人壽：業務總監，103年12月至105年5月、2.幸福人壽：業務總監，100年（空白）月至103年11月。」（見本

院卷第231頁），原告劉昭君於105年6月1日向被告申請宏大專案君悅處經理職務時，於申請資格欄位係勾選「具同業資格」，並於任職狀況欄位填寫其最近任職的2個公司為：「1.友邦人壽：總監，102年10月至105年6月、2.（空白）」（見本院卷第233頁），則原告二人於任職被告公司之前均在保險業擔任主管職級之工作資歷，則原告二人對於保險業務以績效計酬之方式，自知之甚詳，復觀之系爭備忘錄僅為單面A4紙張，其上記載之「第13個月繼續率達80%」條件係以印刷字體印製其上，原告二人簽名欄位在該備忘錄之同一面，則原告二人當已知悉上開備忘錄記載之條件，仍予以簽立，又考諸原告二人依系爭備忘錄第3條第2項第2、3點約定之標準而得領取之每月管理津貼、推介處獎金，係指完成所約定之業績並據以計算之服務報酬，此乃基於保險招攬事業可獲利益及從業人員實際工作成果之本質所致，上開約定，尚無被告基於自己利益而刻意加重原告責任之情形，則以兩造契約所生主要權利義務，並按法律規定加以綜合判斷，尚難謂對原告二人有何重大不利益或顯失公平之處，亦無違反法律強制規定或誠信原則、或違反公序良俗之情形，是原告二人主張上開條款對伊顯失公平，依民法第247條之1規定，應為無效云云，並非可採。

②再按民法第148條第1項係規定，行使權利不得以損害他人為主要目的，若當事人行使權利，雖足使他人蒙受不利，而苟非以損害他人為主要目的，即不在該條所定範圍之內。原告身為通訊處處經理，職司招攬保險、培訓業務員之保險招攬事業，而保險契約之繼續率乃為確保業務員招攬之保險契約效期，並非以損害原告為主要目的，是難謂被告有何濫用權利之情，原告二人主張被告系爭備忘錄第3條第2項第2、3點之約定係屬權利濫用云云，要屬無由，不足為採。

③綜上，系爭備忘錄第3條第2項第2、3點約定並非被告權利濫用，對於原告二人亦無顯失公平，係屬有效之約定。

2.系爭備忘錄第3條第2項第2、3點既為有效約定，詳如前述，

為本院所認定，則原告二人每月管理津貼、推介處獎金自應以系爭備忘錄上開條款為計算依據，原告二人主張依系爭備忘錄約定之第13個月繼續率應自105年7月開始計算，此為被告所否認，並以前詞為辯，則兩造之爭點厥為：系爭備忘錄第3條第2項第2、3點所約定之「第13個月」是否自「106年7月」開始計算？經查，金融監督管理委員會保險局108年12月18日保局（壽）字第1080439631號函就有關保單第13個月繼續率定義一事函覆內容稱：「有關保單第13個月繼續率定義一節，按『保險業財務報告編製準則』第22條第2款格式十六規定，繼續率（13個月、…）之計算公式為PRy＝BFx+y/NB'x*10 0%，PRy係x月發單經過y個月契約仍有效之契約繼續率、…」等語（見本院卷第181頁），則繼續率之計算本即有保單經過y個月契約仍有效之要件，堪以認定，又被告於保戶之續期保費未準時繳交時，會給予保戶兩個月的繳費寬限期，於經過兩個月仍未繳交保費，才會將該保單停效之事實，為原告所不爭執（見本院卷第264頁），亦堪採認，則被告業務人事手冊（93年7月1日版）第13條所定繼續率計算之規定：「繼續率：係指業務同仁所招攬之新契約，於經過一段時間後仍繼續有效之比率。…一般常用之繼續率分為第13個月繼續率（即新契約於投保後，保單年度經過十五個月後仍繼續有效之比率）…。」（見本院卷第179頁），核與前揭金管會保險局關於第13個月繼續率定義之說明相符，再被告與原告簽訂之業務人員承攬合約第2條就合約的構成已約定：「公司網頁上揭露之業務制度、相關辦法規範及保險業務員管理規則，均為本合約之一部分，本合約未約定之事項，乙方同意依甲方隨時公佈之各類作業規定辦理。乙方同意甲方因法令、營業方針之變動或業務需要得增刪修訂本合約之條款及前項各種作業規定與辦法內容，並同意甲方於營業場所或企業網頁上揭示上該內容。」（見本院勞訴卷第12頁），則被告業務人事手冊（93年7月1日版）第13條關於繼續率計算之規定，自屬兩造契約內容之一部分，準此可

知，系爭備忘錄第3條第2項第2、3點所約定之「第13個月繼續率達80%」係指保單年度經過15個月後仍繼續有效之比率達80%，則原告主張系爭備忘錄第3條第2項第2、3點所約定之「第13個月」自「106年7月」開始計算云云，無足可採。本件原告二人向被告請求給付每月管理津貼及原告陳麗花向被告請求給付推介處獎金，請求權基礎為契約約定，原告二人於105年8月31日與被告簽訂系爭備忘錄，該備忘錄為有效約定，已如前述，復依被告業務人事手冊（93年7月1日版）第13條關於繼續率計算之規定，應認被告以前述定義之繼續率為核發每月管理津貼、推介處獎金依據，合於兩造簽訂合約之範圍，原告二人即應受拘束，是原告二人主張其未曾同意以第15個月計算繼續率云云，要無可採。

3.末查，原告二人於105年7月起招攬之保單，保單年度經過15個月後（即106年10月）仍繼續有效案件之繼續率表格，顯示原告陳麗花為繼續率為41%，原告劉昭君繼續率為15%，均未達80%，此未據原告爭執（見本院卷第265頁），並有被告提出之被告公司處繼續率分析表（見本院勞訴卷第80正反頁）可稽，則依系爭備忘錄第3條第2項第2點約定，被告自無需發給原告二人每月管理津貼，另依系爭備忘錄第3條第2項第3點約定，被告亦無需發給原告陳麗花推介處獎金。從而，原告二人請求被告給付每月管理津貼、原告陳麗花請求被告給付推介處獎金，均無依據，附此敘明。

㈣綜上述，原告陳麗花、劉昭君依民法第490條規定請求被告分別給付業務報酬3萬5177元、4萬7605元，為有依據；另原告陳麗花、劉昭君依宏大專案辦法第9條第2項約定請求被告各給付每月管理津貼52萬元，及原告陳麗花宏大專案辦法第11條約定，請求被告給付推介處獎金58萬4589元，均無依據，應予駁回。

五、綜上所述，原告陳麗花、劉昭君依民法第490條規定請求被告分別給付業務報酬3萬5177元、4萬7605元，及自起訴狀繕本送達翌日即107年6月27日（見本院勞訴卷第34、44頁）

起至清償日止，按年息百分之5計算之利息，為有理由，應予准許，又本院既已依民法第490條規定為有利原告之認定，原告另以選擇合併之關係，依勞基法第22條規定為同一請求，即無庸再為審究，附此敘明；另原告陳麗花、劉昭君逾此範圍之請求，均屬無據，應予駁回。

六、本判決主文第一項係命給付金額未逾50萬元之判決，依民事訴訟法第389條第1項第5款之規定，應依職權宣告假執行，原告就此陳明願供擔保聲請准予假執行，僅係促使本院為上開職權發動，爰不另為准駁。另依同法第392條第2項規定，依聲請宣告被告如預供擔保，得免為假執行如主文第四項所示。至原告敗訴部分，其假執行之聲請失所依附，應予以駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘主張舉證及攻擊防禦方法，於判決結果不生影響，無庸一一論述，附此敘明。

八、據上論結，原告之訴為一部有理由，一部無理由，依民事訴訟法第79條、第389條第1項第5款、第392條第2項，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　5　　月　　8　　日

勞動法庭法　官　　黃顗雯

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　　109　　年　　5　　月　　8　　日

書記官　　江俐陵