

臺灣新北地方法院民事判決

112年度勞訴字第247號

原告 王苡安

訴訟代理人 陳宏兆律師

被告 宸臻地產開發股份有限公司

0000000000000000

兼法定代理

人 劉承恩

上二人共同

訴訟代理人 姜智揚律師

複代理人 吳哲毅律師

上列當事人間請求給付工資等事件，經本院於民國113年5月29日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告宸臻地產開發股份有限公司應給付原告新台幣貳佰玖拾壹萬柒仟零壹拾元，及自民國112年12月27日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔二分之一，被告負擔二分之一。

本判決第一項得假執行，但被告以新台幣貳佰玖拾壹萬柒仟零壹拾元供擔保後，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

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。經查，本件原告起訴時訴之聲明為：「一、被告應連帶給付原告新台幣（下同）343萬1,458元，及自訴訟送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。二、願供擔保，請准宣告

假執行。」等語（見本院卷第11頁），嗣原告於民國（下同）113年3月11日減縮及變更第一項聲明為：「被告應連帶給付原告291萬7,010元，及自訴訟送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。」等語（見本院卷第189頁），原告上開所為，符合上開規定，自應准許。

貳、實體方面：

一、原告主張：

原告自111年11月10日起至112年7月26日止於被告宸臻地產開發股份有限公司（下稱被告公司）擔任專員職務，以開發及銷售不動產為工作內容，每日上午9時30分及下午5時30分需打卡上下班，然而被告公司為減省薪資支出，不願意支付退休金、勞健保費用，故不辦理勞健保等相關手續，並要求原告僅得以簽立承攬契約方式僱用，原告因而與被告公司簽立承攬契約書。之後原告於112年間獨立達成一件公共設施保留的道路用地搓和交易案件（不動產坐落新北市○○區○○段000地號土地，總現值2,102萬5,400元，下稱系爭土地），於112年4月11日成交，原本預計5月10日應結算業績獎金請求給付272萬7,953元，然被告公司因業績獎金支付金額龐大而藉口推諉不給請領，主管王維漢並佯稱可協助原告節省所得稅，致原告誤信而同意在更新版成交紀錄表簽名，暫時讓主管王維漢申報部分比例30%業績之方式協助節稅，但私下原告僅需給主管王維漢3%的利潤。惟原告回家後認為不對，立即告知主管王維漢不必幫原告報節稅，但主管王維漢不但拒絕返還業績獎金，還夥同被告公司洪仁昌副總於112年7月26日無正當事由開除原告。為此，依勞動契約約定，請求被告公司給付任職期間依基本薪資2萬6,400元計算之薪資為18萬9,057元及業績獎金272萬7,953元。另外，被告劉承恩為公司負責人，被告公司違反勞動基準法（下稱勞基法），屬於民法第184條第2項違反保護他人法令，致始原告受有前述291萬7,010元之損害，依照公司法第23條第2項，自應負連帶賠償責任。並聲明：(一)被告應連帶給付原告291

萬7,010元，及自訴訟送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。(二)願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告辯稱：

(一)原告於111年11月10日入職，起初並未簽訂書面契約，至111年12月31日始簽訂承攬契約書，約定由原告為被告公司完成不動產仲介業務之工作，俟原告工作完成，促成被告公司與不動產所有權人成功交易後，才由被告公司給付原告報酬，則被告公司強調績效即工作之完成、未每月給付原告薪資，核與系爭承攬契約書之約定相符。何況，原告之工作時間、地點實具有彈性而得自行決定，縱被告公司基於公司整體運作需求，需掌握不動產仲介人員之出缺勤狀況而設有內部規範，原告亦不因違反相關規範而受到任何懲處，堪認原告實際上並未受有工作時間、地點之限制，得自由決定勞務給付之方式（包含工作時間），參照實務見解，兩造間非為勞動契約而屬承攬契約關係甚明。

(二)原告所提出唯一與業績獎金計算相關之證物，即被告公司所定薪獎出勤制度僅記載：「1. 獎金業績40%計算」，但並未論及原告計算式中之土地價值、可賣價等，無從推論出原告所主張之計算方式。且原告自承確於112年4月12日簽署系爭土地成交紀錄表（下稱系爭成交紀錄表），其上所載佣金金額、分配比例均係原告與王維漢協商確認之結果，原告既已簽署，顯已同意所載內容。而依系爭成交紀錄表所載，佣金係以該土地成交部分之總現值2,102萬5,400元之1%計，即21萬254元，且因係由原告及主管王維漢共同合作完成仲介及交易，故依貢獻比例再拆分上開佣金，從而，原告應取得之業績獎金為上開佣金金額之70%，即14萬7,178元（計算式： $210254 \times 70\% = 147,178$ ）。

(三)兩造間既為承攬契約關係，並無適用勞基法，被告公司自無須給付原告每月薪資，當無違反相關法令；又原告尚未受領業績獎金，乃係因原告於簽署系爭成交紀錄表後反悔，而不願以兩造間約定之分配比例受領業績獎金，僅是兩造間承攬

01 契約履行上之爭議，無任何侵權行為可言。縱認原告與被告
02 公司為勞動契約關係，而被告公司未依約給付每月薪資等，
03 亦屬債務不履行，參照實務見解，被告劉承恩自無須與被告
04 公司負連帶賠償責任。何況，被告公司員工人數多達100
05 人，員工之薪資發放係由公司人事部門職員處理，業績獎金
06 發放亦係由單位主管及簽核主管處理，被告劉承恩並未參
07 與，均難認屬其所執行之公司事務，自無須與被告公司負連
08 帶賠償責任。

09 (四)併聲明：1. 原告之訴駁回。2. 如受不利之判決，願供擔保請
10 准宣告免為假執行。

11 三、雙方不爭執的事實：

12 (一)原告於111年11月10日起任職被告公司，至112年7月26日離
13 職。

14 (二)原告與被告公司於111年12月31日簽訂承攬契約書。

15 (三)被告公司於原告任職期間均未曾發給每月薪資。

16 (四)原告於112年4月11日成交系爭土地，總現值2,102萬5,400
17 元。

18 四、本件爭執點及本院判斷如下：

19 (一)就原告與被告間之法律關係而言（是勞動契約或承攬契
20 約？）：

21 1. 勞基法規定之勞動契約，指當事人之一方，在從屬於他方之
22 關係下，提供職業上之勞動力，而由他方給付報酬之契約，
23 此觀該法第2條第3款、第6款規定即明。勞動契約當事人之
24 勞工，通常具有人格從屬性、經濟從屬性及組織從屬性之特
25 徵（最高法院109年度台上字第1000號判決參照）。所謂人
26 格上從屬性，即受僱人在雇主企業組織內，服從雇主權
27 威，並有接受懲戒或制裁之義務；所謂經濟上從屬性，即
28 受僱人並不是為自己之營業勞動而是從屬於他人，為該他人
29 之目的而勞動；所謂組織上從屬性，即納入雇方生產組織
30 體系，並與同僚間居於分工合作狀態（最高法院96年度台上
31 自第2630號判決參照）。而基於私法自治原則，當事人有契

約形式及內容之選擇自由，但其選擇之契約類型是否為勞動契約，仍應就個案事實及整體契約內容，按勞務契約之類型特徵，依勞務債務人與勞務債權人間之從屬性程度之高低判斷之，即應視勞務債務人得否自由決定勞務給付之方式（包含工作時間），並自行負擔業務風險（例如按所招攬之保險收受之保險費為基礎計算其報酬）以為斷（大法官會議釋字第740號解釋意旨參照）。

2. 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490條第1項定有明文。承攬契約之當事人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特定之工作，與定作人間無從屬關係，與勞動契約性質並不相同。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號判決參照）。關於契約性質屬勞動契約或承攬契約，依照前述說明，應視債務人得否自由決定勞務給付之方式（包含工作時間），並自行負擔業務風險以為斷。

3. 本件中，

(1) 人格上從屬性：①查被告公司規定，於成交第一件案件前需強制實施上下班打卡及點名制度，如有未到或遲到，需填寫假單經主管簽核同意准假，否則以曠職計。且倘有曠職情形，即會遭被告公司扣業績或解除職務。被告公司管理階層人員並會時刻以訊息叮囑被告公司員工之出勤狀況，此有被告公司規定、LINE群組對話紀錄可稽（見本院卷第29、41、45、49、55、271頁）。②另被告公司還訂有值日生制度，倘打掃未到，當日即不計入上班日，並且還以免輪值日生等作為表現優良之獎勵制度，亦有前述被告公司規定、LINE群組對話紀錄可稽（見本院卷第29、39、43頁）。③原告主張其任職期間每日上午9時30分及下

01 午5時30分均需打卡上下班，上班時間需在公司用電話開
02 發客戶，如外出時並須依規定填寫請假資料等情，雖為被
03 告所否認，但未能舉證證明，且經本院命其提出原告任職
04 期間打卡資料及請假資料，也未能提出（見本院卷第184
05 頁），依法自應認定原告所主張的事實為真實（勞動事件
06 法第36條參照）。由上足認原告任職於被告公司，須服從
07 被告公司管理階層人員之權威，並有接受懲戒及制裁之義
08 務，兩造間具有人格上之從屬性。

09 (2)經濟上從屬性：原告於被告公司擔任之職位為開發業務，
10 工作內容為替被告公司尋覓地主，並低價買入土地，而於
11 購得土地後，再由被告公司高階主管擔任銷售業務高價出
12 售土地給不動產開發公司，以從中賺取價差獲利，是原告
13 並不是為自己之營業勞動而是從屬於被告公司，為被告公
14 司之目的而勞動。且原告於成功買入土地後，因土地尚未
15 售出，故不能馬上得到報酬，仍須待被告公司核算後才能
16 拿到報酬，可見兩造間具有經濟上之從屬性。

17 (3)組織上從屬性：一般不動產仲介業者，係獨立一人自行開
18 發買賣雙方客戶，並斡旋買賣雙方提出之條件，幫助買賣
19 雙方達成合意後，直接從中獲取佣金報酬。但被告公司係
20 分為開發與銷售兩階段，由開發業務先替被告公司向地主
21 買進土地後，再由被告公司高階主管擔任銷售業務出售土
22 地給不動產開發公司，以從中賺取價差獲利，足見身為開
23 發業務之原告無法獨力一人完成完整一筆土地交易，亦無
24 法干涉銷售業務後續之銷售情形，只能待土地出售后，再
25 從中計算應得之報酬。可見原告只是被告公司組織體系之
26 一員，須與同僚間居於分工合作狀態，始能獲取報酬，具
27 有組織上從屬性。

28 4. 由上可知，兩造間具有人格、經濟、組織上之從屬性，自應
29 認定為僱傭關係，其佣金報酬高低不能作為排除勞基法規範
30 的法定事由。

31 (二)就原告請求給付任職期間薪資18萬9,057元部分

原告與被告公司間既屬勞動契約關係，自有適用勞基法，被告公司應按月給付工資，而被告公司已自承原告任職期間均未給付工資，則原告以離職時之法定基本工資即2萬6,400元作為計算基礎，應屬適當。故原告得請求自111年11月10日起至112年7月26日止之薪資為189,057元【計算式：26,400×(10/31) + 26,400 × 6 + 26,400×(26/31) = 為189,057】

(三)就原告請求業績獎金272萬7,953元部分

1. 查原告於000年0月間成交另一筆「新北市○○區○○段000地號土地成交案」（下稱新莊土地案，該案是「土地開發後直接賣給第三人」，與新店系爭土地案「土地開發後先賣給公司、公司再賣給第三人」的土地交易類型不同，業績獎金計算方式也有所出入）。
2. 新莊土地案地主之委賣價為1,521萬3,233元（公告現值1,601萬3,930之95%），實際成交價為1,745萬5,183元（公告現值1,601萬3,930之109%），故該案被告公司之總報酬經與地主約定為224萬1,000元，有付款同意書可稽（見本院卷第213頁），該案中，原告業績獎金之計算方式為：（224萬1,000元－代書費1萬3,420元－營業稅5% 10萬6,714元－郵寄324元－銷售佣金1% 160,139）×原告開發比例35%＝68萬6,141元，有成交紀錄表可稽（見本院卷第215頁）；再依被告公司所定薪獎出勤制度記載：「1. 獎金業績40%計算」，68萬6,141元×原告業績獎金分配40%＝27萬4,456元；27萬4,456元－預扣執行業務所得稅10% 2萬7,446元＝24萬7,010元，被告公司也於000年0月間將該筆獎金給付原告，有原告提出之帳戶明細可稽（見本院卷第217頁），由此可證原告業績獎金分配比例即為40%無疑，亦足證原告所提出之被告公司規定（即原證3）應屬真正。
3. 系爭土地成交日期為112年4月11日，與前述新莊土地案時間相近，自應認定被告就兩筆土地應給付業績獎金之方式相同。則依照原告及被告公司提供之成交紀錄表（見本院卷第87、129頁）對照結果，本件業績獎金金額計算式如下：

(1)土地成交總現值價值2,102萬5,400元－（買進成本1,272萬9,308元+履保費3,833元+代書費4萬6,247元+排除占用1萬8,000元+公務車使用135元+郵寄244元）＝業績822萬7,633元。

(2)業績822萬7,633元 $\times$ 40%獎金業績=329萬1,053元
329萬1,053元－（預扣執行業務所10% 32萬9,105元+預扣營業稅5% 16萬4,552元+預扣二代健保2.11% 6萬9,441元）＝實際可領獎金272萬7,953元。

3. 被告公司雖主張原告佣金係以「該土地成交部分之總現值21,025,400元之1%計，即210,254元」云云。但其所稱「銷售佣金1%」，依照前述新莊土地案成交紀錄表正下方欄位中「銷售」都記載「劉總25%」（即負責人兼總經理）、「周副總25%」、「洪副總25%」、「鍾總25%」四人平均分得「銷售佣金1%」，即四人各自取得土地成交總現值1% $\times$ 25%佣金（160139 $\times$ 25%=40035）。換言之，該「銷售佣金1%」是指該道路用地轉售給需要容積移轉之建設公司時，公司的最高主管階層即（總經理、銷售副總）分得銷售給建設公司之佣金為1%，並非如被告所稱係以該土地成交部分之總現值之1%計算作為原告佣金。

4. 從而，原告請求被告公司給付業績獎金272萬7,953元，即屬有據，應予准許。

(四)就被告劉承恩是否應負連帶賠償責任部分：

1. 公司法第23條所謂公司負責人對於公司業務之執行，違反法令致他人受有損害，係指公司負責人於執行公司業務時，有故意或過失不法侵害他人之權利，或故意以背於善良風俗之方法，加損害於他人之權利者，始屬相當。而所謂「業務」，係指公司負責人處理有關公司之事務而言。又對受僱人負給付工資義務者為公司，公司未為給付，僅受僱人因此取得對公司有給付請求權，非謂受僱人因此受有損害，而認公司負責人應與公司負連帶賠償責任。

2. 因此，公司法第23條第2項規定，乃針對公司負責人業務上

之侵權行為致他人受有損害之情形，令公司負責人與公司同負連帶賠償責任之規定，本院判命被告公司應給付原告任職期間工資及業績獎金，均係本於被告公司與原告間因勞動契約所生之給付義務未履行之結果，並非認定被告公司對原告有何侵權行為，被告公司縱未履行，僅屬單純債務不履行責任，因此，原告依公司法第23條第2項等規定，請求被告劉承恩就工資及業績金應與被告公司負連帶責任，顯無理由，無法准許。

五、綜上所述，原告依兩造間勞動契約及勞基法相關規定，請求被告公司應給付原告291萬7,010元，及自訴起訴狀繕本送達翌日即112年12月27日（見本院卷第109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。逾此部分所為之請求，為無理由，應予駁回。又就被告即雇主敗訴部分，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，且依同條第2項宣告被上訴人得供擔保免為假執行。至於原告敗訴部分，其假執行之聲請已失去依據，應併予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及其餘爭點，核與判決結果無涉，不再一一論述。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中 華 民 國 113 年 6 月 17 日
勞 動 法 庭 法 官 劉 以 全

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 113 年 6 月 17 日
書 記 官 許 慧 禎