臺灣橋頭地方法院民事判決

110年度勞訴字第68號

原　　告　趙維珍
訴訟代理人　李兆隆律師
（法扶律師）
被　　告　裕昌汽車股份有限公司
000000000000000000
法定代理人　郭耀欣
訴訟代理人　黃政廷律師
　　陳樹村律師

上列當事人間請求給付加班費等事件，本院於民國112年1月10日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

被告應給付原告新臺幣壹拾伍萬貳仟捌佰壹拾捌元，及自民國一一一年十一月十日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔十分之一，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行；惟被告如以新臺幣壹拾伍萬貳仟捌佰壹拾捌元為原告供擔保，免為假執行。

事實及理由

壹、程序部分：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但被告同意者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第1款定有明文。本件原告原起訴聲明為：「被告應給付原告新臺幣（下同）1,271,350元，並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。」嗣追加請求項目並擴張、減縮聲明為：「被告應給付原告1,312,143元，及自民國111年11月10日起至清償日止，按年息5%計算之利息」（見本院卷三第485、487頁）。因被告同意原告所為前述訴之變更及追加（見本院卷三第486頁），而符合前開規定，應予准許。

貳、實體部分：

一、原告主張：原告前任職於被告公司，已於109年12月31日退休。然因被告未給付原告加班費、未補償未休假薪資，並不當扣款，致原告薪資降低而影響退休金，前經高雄市政府勞工局勞資爭議調解不成立，經計算後被告尚積欠原告各類款項如附表所示，為此，爰分別依如附表所示之請求權基礎，提起本訴，請求擇一判決，並聲明：被告應給付原告1,312,143元，及自111年11月10日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

二、被告則以：被告並無原告所稱未付加班費及未補償未休假薪資、不當扣款情事，對原告所提各項主張爰分別以如附表「被告抗辯」乙欄所示內容為辯，並聲明：原告之訴駁回。

三、不爭執事項：

㈠原告退休前為被告所屬業務人員。

㈡105年度所召開之勞資會議（於105年12月15日召開；下稱系爭會議），系爭會議紀錄具拘束兩造之效力。

㈢如原告之請求為有理由，則可請求之遲延利息自111 年11月10日起算。

四、本件爭點：原告請求被告應再給付分別如附表所示之各項金額，有無理由？茲分述本院之判斷如下：

㈠就特休未休工資19,416元及短少休假工資43,569元部分（即附表編號1、2部分）：

1.按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任。民事訴訟法第277條前段定有明文。

2.就特休未休工資部分，原告主張於如附表編號1所示之日期，伊雖請特休假，惟實際並未休假而仍到班，故被告應給付伊特休未休之工資云云，而被告則以如附表編號1「被告抗辯」乙欄所示內容以為抗辯。本院審酌原告就其主張之事實，雖據分別提出值班記錄、考勤記錄、業績獎金計算表簽單為憑（見本院卷二第299、303、305、307、309、313、315、321、323、325、327、331、333、335、337、339、341

頁），可堪認定原告於所主張附表編號1所示之日期曾至被告公司。惟被告既否認曾要求原告應於休假日上班，在原告於各該期日確已請休假，且未曾取消，此為原告所不爭執，衡情如係被告要求原告應於各該期日到勤，原告自可取消休假，改期另休，再佐以依一般公司休假制度，請休假之員工均需指定代理人，原告於本院審理時亦自承休假均需自行覓得代理人等語（見本院卷三第486頁）。原告既於休假前已指定代理人，實無在未取消休假，復有代理人可代為處理事務之情形下，有到班之必要。復參酌原告作為銷售車輛業務員，通常須配合購車客戶所要求之簽約、交車日期到場簽約、交車，以賺取各類獎金，原告於所主張之日期至被告公司，非無可能係因為求成交以賺取佣金，配合其自身所招攬客戶，而非應被告之要求方至被告公司，是原告自仍應就所主張之期日係應原告要求而到班乙節，負舉證責任。在原告並未為其他舉證，自難僅以原告於前揭期日曾至被告公司之事實，逕認係應被告要求上班，是原告此部分之主張為無理由。

3.就短少休假工資部分：原告主張依被告所提系爭會議紀錄中補一所載，被告扣減原告應有之休假9日云云（本院卷一第273頁），惟查：

⑴系爭會議已約明：「業務人員每日工時7小時（上午09：00～12；00；下午13；30～17：30）（值晚班者：上午9：00～12；00；下午休息，夜間17：30～21：30）、週五夜夜訪作業＋2.5小時，一週正常工時合計37.5小時。」「註：每週上班37.5小時，比勞基法一週工時40hr之規定，少上班2.5hr（40-37.5），一年少上2.5hr×52週＝130hr，130hr／7.5＝少上班17天，依以下二項補回17天之工時－－－補一：週休二日，每月均計4週故給予8天排休假，一年僅計48週（12×4 ×2）。年初或年底遇週六或週日則再加一天假，故抵減了9天。補二：國定假日12天，僅保留農曆春節假期4天（除夕、年初一、年初二、年初三），故抵減了8天假日如

下→1／1元旦、2／28和平紀念日、4／4兒童節、4／5清明節、5／1勞動節、農曆5／5端午節、農曆8／15中秋節、10／10國慶日。」（見本院卷一第273-274頁）。

⑵原告雖稱被告實際要求原告應於每日上午8點30分即需上班，故每週工時並非37.5小時云云，並舉其打卡紀錄為憑。然此已為被告所否認，而打卡紀錄，僅能證明原告至被告公司並打卡之時間，無法逕予證明被告曾要求原告需於每日上午8點30分到勤。而證人即曾任被告公司業務部地區經理之乙○○雖證述：公司規定早上8點30分上班等語（見本院卷三第49頁）；另證人即曾任被告岡山所所長之甲○○亦證稱：8點30分以前一定要到，這是副總在開會時說的等語（見本院卷三第62頁）。惟證人乙○○、甲○○上開證詞，與兩造所不爭執具拘束兩造效力之系爭會議紀錄相左，況證人乙○○亦同時證述：我只負責業績，對於他們上下班部分我不直接參與等詞（見本院卷三第51頁）；證人甲○○亦證稱：我在岡山所服務，不會管理到原告，原告由原告據點的主管管理等情（見本院卷三第62頁），是證人乙○○既就業務員上下班時間之未實際管理，另證人甲○○亦非原告所屬營業所之主管，其等之證述尚難逕採為有利原告之認定。再佐以原告所提出之打卡紀錄，其亦多有逾8點30分始打卡者（如本院卷二第309頁、第327頁等），原告亦稱無法舉證其因逾8點30分打卡有遭扣款之事實（見本院卷三第341頁），苟被告確要求原告反於系爭會議紀錄之內容而應於每日上午8點30分即上班，衡情當無於原告逾時上班而未予扣款或特別紀錄之理，此由證人甲○○所證稱：各個據點有他們自己的規範，八點半以後到會扣100至500元不等是據點的規範，扣款是作為據點的公基金等語（見本院卷三第62-63頁），即足明之。原告既有多次逾8點30分後方上班之情，然未能證明遭被告扣款，在系爭會議具拘束兩造效力之情形下（見不爭執事項㈡），自難僅以證人乙○○、甲○○之上揭證詞即認原告主張其每日於上午8點30分即需上班到勤乙節為實

在。

⑶依系爭會議紀錄所示，原告一週工時既僅37.5小時，則兩造約定，就少於勞基法所定每週工時之部分，抵減原告每年之休假9日，尚無違強制規定而應屬有效，原告主張被告不當扣減其每年之休假9日，故請求自105年至109年此部分短少休假工資，自無理由。

㈡短少國定假日工資30,248元及值晚班加班費155,351元部分（即附表編號3、4部分）：

1.原告所主張包括元旦、和平紀念日、兒童節、清明節、勞動節、端午節、中秋節、國慶日等國定假日未休假部分，因此部分依系爭會議紀錄，原告於上揭假日出勤，係為抵減平日每週短少之工時，被告自無庸再給付原告此部分之薪資。

2.就值晚班加班費部分：原告主張平日下午雖有所謂休息時間，惟原告於下午仍需到公司，主管亦會監控原告跑客戶的狀況，故實際上並無法自行運用該休息時間，在其下午仍需上班之情形下，值晚班時段應屬延長工時云云。證人乙○○亦證述：業務員每天工作是從早上8點30分到晚上9點，中間沒有休息等語（見本院卷三第49頁）；另甲○○證稱：業務員中午回來開午會，下午他們會排行程，下午1點30分到5點中間要跑客戶，我們一定要了解業務的行程等語（見本院卷三第63頁）。惟依原告不爭執之值勤管理準則第2條所示：「晚班人員下午12：00～17：30為休息時間，不須到勤」（見本院卷一第241頁）。證人乙○○、甲○○上揭證述，與上開值勤管理準則及系爭會議紀錄所載業務員值晚班者下午休息，無庸到勤均相異。參以證人乙○○既未實際管理業務員上下班之時間，已如前述，是其證詞實難證明原告所主張值晚班時，下午仍有上班之事實。至證人甲○○之證詞部分，因證人甲○○尚證述：業務是屬於自由性質，除了星期五公司硬性規定外，業務員下午會排行程出去跑，所以不一定在公司，下午的行程由業務自己安排，星期一到四、星期六、日沒有業務員會跟公司要求加班費，是因為想要多賣車

得獎金，如果跟客戶約好時間，縱然是下班後，因為榮譽心所以不會直接下班，希望可以成交等語（本院卷三第57-58頁、第63-64頁）。顯見原告所稱之下午時間，實際上屬業務員之自由時間，再審酌如前所述，汽車銷售業務員與一般上班族不同，多需配合客戶時間辦理各項包括車輛保險、維修、保養等事宜，以利取得客戶信賴，進而創造更多銷售數額以便取得各項獎金，依證人甲○○上揭證詞，原告在下午休息時間，既可自由出入被告公司，且可自行排定行程，進入原告公司應係為便於與客戶聯繫以增加自身業績，自難認係被告要求仍應到勤。故原告主張於值晚班時，下午仍有上班，被告應給付延長工時工資云云，為無理由。

㈢未達業績標準之不當扣款136,361元部分（即附表編號5部分）：

1.按在現代勞務關係中，因企業之規模漸趨龐大，受僱人數超過一定比例者，雇主為提高人事行政管理之效率，節省成本有效從事市場競爭，就工作場所、內容、方式等應注意事項，及受僱人之差勤、退休、撫恤及資遣等各種工作條件，通常訂有共通適用之規範，俾受僱人一體遵循，此規範即工作規則。又工作規則為雇主統一勞動條件及工作紀律，單方制定之定型化規則。雇主公開揭示時，係欲使其成為勞動契約之附合契約，而得拘束勞雇雙方之意思表示。勞工知悉後如繼續為該雇主提供勞務，應認係默示承諾該工作規則內容，而使該規則發生附合契約之效力。勞工與雇主間之勞動條件依工作規則之內容而定，有拘束勞工與雇主雙方之效力，而不論勞工是否知悉工作規則之存在及其內容，或是否予以同意，除該工作規則違反法律強制規定或團體協商外，只要工作規則所規定之內容具有合理性，工作規則即因而有拘束勞工與雇主雙方之效力，當然成為僱傭契約內容之一部。又工作規則中倘就勞工平日工作表現訂有考評標準，並就不符雇主透過勞動契約所欲達成客觀合理之經濟目的者，亦訂明處理準則，且未低於勞基法就勞動條件所規定之最低標準，勞

資雙方自應予以尊重並遵守，始足兼顧勞工權益之保護及雇主事業之有效經營及管理。故如獎金制度，已明定加計或扣減之標準，並經公告，苟未有違反強制或禁止規定之情事，自屬僱傭（勞動）契約之內容，而有拘束勞僱雙方之效力。

2.又按勞動基準法第2條第3款規定：「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」。該所謂「因工作而獲得之報酬」者，係指符合「勞務對價性」而言，所謂「經常性之給與」者，係指在一般情形下經常可以領得之給付。判斷某項給付是否具「勞務對價性」及「給與經常性」，應依一般社會之通常觀念為之，其給付名稱為何尚非所問。而坊間一般車商依照不同時期或臨時性之業務需要，不定期舉辦各種促銷方案而給予獎金，諸如舉辦車輛之促銷方案，而依銷售情況給予業務員諸如競賽獎金或業績獎金，實係為激勵員工士氣、加強業務績效，在此種情況，既僅達成績效始有領取權，非凡提供勞務均得受領，其性質自非勞工提供勞務本身所為之對價，且揆諸勞基法施行細則第10條第2款之規定，此應非屬經常性給與，而不應列入「工資」計算。而就被告所給付其所屬業務員各類獎金、紅利等性質部分，經查：

⑴依被告所提出其於101年3月間頒佈公告之「從業人員薪資管理辦法」第6條，被告公司所屬人員可領取之獎金，係依被告公司業務需要及獲利水準，按被告所訂定之獎金發放辦法為之（見本院卷三第475頁）。原告既就上開薪資管理辦法形式上未有爭執，而前述薪資管理辦法，亦經被告公告，依前揭論述已屬工作規則而成為兩造勞動契約之一部分。原告雖稱上揭薪資管理辦法由原告自行訂定，並不公平云云。然前揭薪資管理辦法，既係就被告所屬人員為統一規範，且被告對所僱用之員工有底薪制度，獎金部分係視被告公司獲利情形及相關業務需求，由被告以所訂定之獎金發放辦法予以發放各類獎金，並無顯失公平之處，原告此部分之主張，難

為其有利認定之處。是原告自被告處所領取各項獎金，原則上既係被告依業務狀況及獲利程度，由被告定期或不定期決定發放與否及具體內容，自非全然為勞動之對價且為經常性給付，應非工資。

⑵再參依原告所提出每月之「裕昌促銷通告」【按：被告係每月有不同之促銷通告，而所公告之促銷通告，除獎金內容不同外，其餘規範（如大家一起來、分紅獎勵辦法、刷卡規範等等）內容均相同，而其中獎金之發放規範部分即為被告之獎金發放辦法；見本院卷三第459頁、第487頁）】第四點4.：「業績獎金＝銷售獎金＋周邊獎金，當其為負數者，折抵順位如下：累積分紅→凱興獎金→TAC佣金→主管代墊款」。另第四點1.業代每月新車（正常＋專案）非週邊獎金以總額控管，發放「銷售獎金」上限＝當月台數＊8千元，當月銷售獎金上限4萬元....」。第四點3.「周邊獎金」當月發放之，當其為負數時，得由累積分紅獎勵先行折抵之。」另約定周邊項目：鈑噴、SSI（裕隆市調）、CR（拜訪單）、其他捐贈等（見本院卷一第93頁）。由上開促銷通告所定，銷售獎金及SSI（裕隆市調）既有獎金上限之約定（見本院卷一第88、95頁），即非有提供勞務，即可獲得對應之報酬；而現今一般車輛車主就鈑噴部分，除原廠外，亦有諸多民間鈑噴廠、保養廠可提供服務，選擇性多，是鈑噴部分，難認向被告購車者一定須回被告處進行整修，而屬不確定之情形，是原告如推介客戶回被告處進行鈑噴，被告所為支付自非為經常性給與。又周邊獎金既含括其他諸多項目，再依證人甲○○所證：業務員很自由，底薪是底薪，另有獎金制度，像個別承攬案件，每賣幾台車獎金會越來越高等語（見本院卷三第63頁），而原告就被告所為前開促銷公告所載之內容，亦自承同意有賞有罰之原則（見本院卷三第392頁），亦即同意原告所給予各項獎金及未達相關標準之扣款制度並存之方式，是以兩造就原告薪資部分既有底薪之約定，佐以原告所擔任業務員之性質，實難認可固定銷售車

輛而可經常性取得各類獎金，益證被告所建制前述各類構成業績獎金內容之各種獎金、紅利制度，應係為激勵員工士氣、加強業務績效所設，客觀上均難認係經常性之給付而屬工資。

3.茲分述原告此部分之請求有無理由如下：

⑴未保全險扣款部分：

①依原告所提出之「裕昌促銷通告」第九點3.：「新車全險：未保者，T32正常車獎金減計8,000元，其他車系，獎金減計2,000元」（見本院卷一第87頁）。依被告所稱，上開未保全險扣款係由車系獎金（又稱基本籌碼）中去扣除，而所謂基本籌碼，係指被告會因不同車種給予不同之基本籌碼，使業務人員有空間選擇推廣產品並從中賺取銷售獎金，如業務人員以定價出售輛且未折價予客戶，該基本籌碼即反映於業績獎金計算表之車系獎金，其上記載金額即為正數，反之，如將車輛折價銷售予客戶超過基本籌碼時，車系獎金上記載即為負數；而此亦為原告所不爭執（見本院卷三第486頁）。如業務員為爭取業績，願自行以其應得之獎金回饋予客戶，而以低於被告所定車價之價格出售車輛，因此產生獎金減少之不利益，自應由業務員自行負擔，故性質當屬被告鼓勵其所屬業務員應以各種銷售技術銷售車輛，不宜以低價達成銷售車輛之目的，以獲取此部分之差額獎金（即車系獎金），性質上應屬恩惠性給予，而非薪資之一部分。

②原告固稱在獎金為負值時以主管代墊或紅利折抵之名義支付，係迴避倒扣底薪之禁止規定云云。惟本院審酌前揭促銷公告之內容（包括未保全險須扣款之部分），就保險部分雖非被告公司之營業項目，惟現今相關產業為互相拉抬業績而採策略聯盟，乃屬常見，是被告既就車輛保險部分與其他業者結盟，並從中獲利，自應對與之結盟之業者負一定程度協力或協助，被告亦允許其所屬業務員，包括原告在內均可與所結盟之保險業者簽約並可獲得招攬保險之獎金（詳後述），是如被告所屬業務員未招攬車輛全險，致與被告結盟

之保險業者利潤降低，進而導致結盟破裂，對被告自屬不利，故被告為維繫策略聯盟，於工作規則中要求所屬業務員應盡力招攬全車保險，並訂有相關獎懲，當屬合理。是前揭促銷通告既係經被告公告，且內容尚無明顯不公平之處，佐以原告既同意獎金應秉持有賞有罰之原則（見本院卷三第392頁），是可認上揭未保全險扣款部分，已成為該促銷期間之工作規則而為兩造間勞動契約之一部分，具拘束兩造之效力，又此部分扣款既係自前述恩惠性給予中予以扣除，未有證據可證曾扣至原告可領取之底薪，應屬有效，故原告請求被告應給付遭扣除之差額，為無理由。

⑵市調懲處：

依前揭原告所提出之「裕昌促銷通告」第十三點，定有市調未達90分捐贈（扣款）3,000元，每少1分300元之規範（見本院卷一第88、95頁），而同上所述，此部分應為工作規則，並已成為兩造間勞動契約之一部分而具拘束兩造之效力，再參原告自承：市調獎懲屬於未達業績標準之不當扣款，且對於業績未達標準之事實不予爭執（見本院卷三第347頁），此部分既屬原告業績事項，本屬被告可為考核、獎懲之範圍，在未有證據證明已扣及原告應領之底薪之情形下，應為有效，原告以扣款不合比例原則、獎懲不均云云，主張被告扣款不當，請求返還，難認有據。

⑶紅利折抵扣款及主管代墊扣款：

①依原告所主張（見本院卷三第481頁），以及前揭其所提出之「裕昌促銷通告」第四點4.之規定，並參照證人甲○○之證述（見本院卷三第69-71頁），紅利折抵扣款及主管代墊扣款，均係用於被告所屬業務員之當月獎金不足前述及如後所述各項應扣扣款時，用於抵扣，而如業績獎金已呈現負數時，即由單位主管以「暫扣」方式補入，次月再從業務人員之業績獎金回補，即於次月再由業務員之獎金予以扣還（此即主管代墊扣款）。而所謂紅利折抵扣款部分，依證人甲○○證述：不當扣款紅利折抵因為公司有獎金的上限，所以設

紅利制度，比如獎金上限是4萬元，而這個月業績非常好，加上週邊獎金，可以領到8萬元，因為上限為4萬元，所以另外4萬就存起來，假如下個月業績不好，是從紅利這邊補到變正的等語（見本院卷三第70頁）。是紅利部分，實係由原告所可領取之各類獎金轉化而來，仍應屬恩惠性給予。

②是紅利折抵扣款之部分，依上所述，此部分既經被告予以公告而成為兩造間勞動契約之一部分，復未扣及原告應領之底薪，僅扣及由獎金轉換而成紅利之恩惠性給予，又原告前於各該月受領薪資時已簽收各項扣款明細而就數字未有爭執（見本院卷三第487頁），原告以被告扣款違反比例原則、平等原則，且為脫法行為云云，請求被告應返還此部分之款項，即無理由。況參證人甲○○證述：紅利是業務自己的錢，離職時紅利也會發掉等語（見本院卷三第70-71頁），而被告於原告離職時亦已結清原告可領取之紅利，並發放予原告，有業績獎金計算表及薪資單可憑（見本院卷三第448-449頁）。在原告未為其他舉證，原告此部分之主張，均無理由。

③惟就主管代墊扣款之部分，依上開「裕昌促銷通告」第四點4.之規定，既係於業務員「當月」獎金不足扣款時，先予預扣，再由「次月」獎金扣還，即實係被告「預扣」獎金，鑑於獎金既係獎勵性質，並非懲罰，因此如各該月獎金經加減後呈現負數，該月獎金金額應僅為0元，不應再由次月可得之獎金予以扣除，以免失去其獎勵之性質而淪為不當處罰，是原告此部分請求之金額29,768元，被告既不爭執金額，是原告此部分依兩造間勞動契約之法律關係，請求被告給付相當於遭預扣之獎金，為有理由。

㈣就原告所主張轉嫁營運成本之不當扣款部分（即附表編號6部分），分述本院判斷如下：

1.大家一起來：

依原告所主張，此部分係指各銷售人員於每銷售一輛「領牌車」，可自其他未銷售領牌車之銷售人員處獲得300元獎

金。此既係被告所屬業務員間以此相互競爭關係提升領牌車之銷售量，進而賺取獎金，而被告僅居中協助為各銷售人員代收代付程序，並未苛扣分毫薪資。況原告雖有提供部分薪資作為其他銷售人員之獎金，但其亦有自他銷售人員處領取獎金，端視原告當月自身銷售能力與積極度。是在原告於各月領取薪資時當已知悉有此競賽獎懲，倘其就該數額或競賽內容等有所爭執，應會立即反應，然其均未爭執，且有實際領取獎金，詎於相隔數年後指摘被告不當苛扣薪資，不無違反誠信原則，其請求自難認為有據。

2.購車贈品

被告雖稱於已於促銷公告載明購車贈品係由業務人員之車系獎金中扣除，並提出促銷活動通報為憑。惟依證人甲○○證稱：購車贈品是有促銷活動，實際上贈品是裕隆公司要送給客戶的，正常講是不用錢，但公司會轉嫁到業務的身上，公司會補，但不會補到足額等語（見本院卷三第66-67頁）。是贈品既係第三人裕隆公司提供，且被告是否提供購車客戶購車贈品，本屬被告可自行決定，竟轉嫁予原告負擔，並由原告可領取之獎金中予以扣減（見本院卷三第449頁），縱上開促銷公告業經被告公告，可視為工作規則，然此部分之約定，客觀上難認符合公平及誠信原則，應屬無效，被告自不能由原告依工作規則可領得之獎金中予以扣除。原告主張依兩造間勞動契約之法律關係，請求被告應返還此部分遭扣除之獎金金額，為有理由。因被告不爭執原告所為請求如有理由，金額為62,000元（見本院卷三第304頁、第361頁），是原告請求被告應返還此部分之不當扣款62,000元，為有理由。

3.刷卡手續費

被告雖稱為免影響被告之營運，業務人員如無法遊說客戶以分期或現金方式購車，自應負擔此部分費用，且已於促銷公告載明刷卡手續費由業務人員自行負責，並由銷售獎金中扣除云云，並有上開促銷公告為憑（見本院卷一第97頁）。惟

刷卡手續費，實係被告與收單銀行約定刷卡時，應支付之費用，如被告同意購車客戶可以刷卡方式支付定金或其他款項，此本為被告應自行吸收之費用，被告以工作規則公告之方式，轉嫁予原告負擔，同屬不合公平及誠信原則之要求，應屬無效，被告自不能由原告依工作規則可領得之銷售獎金中予以扣除。原告依兩造間之勞動契約，請求被告應返還此部分遭扣除之獎金金額，為有理由。又因被告不爭執原告之請求如有理由，可得請求之金數額為61,050元（見本院卷三第304頁、第361頁），是原告請求被告應返還此部分之不當扣款61,050元，為有理由。

㈤為打擊或報復原告之不當扣款即激勵獎金42,000元（即附表編號7部分）：

此部分之金額雖為被告所不爭執，惟據證人甲○○證述：激勵獎金是業務只要賣一台車，會給3,000元，性質是三節的紅包，也就是除了賣車的獎金以外，再給激勵獎金，而分成三節，是希望員工可以待久一點，而這筆激勵獎金是裕隆（公司）要給等語（見本院卷三第72-73頁）。是由證人甲○○所證述，激勵獎金應是由裕隆公司給付，而非被告，且應屬恩惠性給予，並作為三節之紅包，是原告於離職後，因無法再領取三節獎金（紅包），被告以僅係代收代付，並無支付此部分激勵獎金義務等語，拒絕給付此部分之款項，應非無據，是原告此部分之主張為無理由。

㈥請求補發退休金差額（即附表編號8部分）

1.按勞工工作年資，每滿1年給與2個基數，但超過15年之工作年資，每滿1年給與1個基數，最高總數以45個基數為限，未滿半年者以半年計，滿半年者以1年計。勞動基準法第55條第1項第1款定有明文。又所謂退休金基數之標準，於適用勞動基準法時，應以平均工資即事由發生之當日前6個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額為據，勞動基準法第55條第2項、第2條第4款亦有明定。

2.原告雖主張凱興保險之佣金及獎金部分，既均由被告給付，

應計入退休金差額云云（本院卷三第305-306頁），並提出薪資匯入資料欲實其說。惟此部分既係原告與凱興保險代理人股份有限公司（下稱凱興公司）簽訂承攬契約，有承攬契約書可憑（見本院卷三第383-388頁），則被告所稱係基於與凱興公司間所簽訂之業務推廣辦法服務合約，代為協助凱興公司發放佣金及獎金，即屬可採，自不能僅以係由被告代為發放此部分之獎金，即認係被告所為之給付。原告主張因經紀保險契約而可請求佣金及獎金，其請求之對象應為凱興公司，而與被告無關，原告此部分之主張，為無理由。

3.又原告雖得向被告請求給付購車贈品扣款62,000元，以及刷卡手續費61,050元，以及主管代墊款29,768元，惟此部分既均係自恩惠性給予中予以扣除，而非薪資，已如前述，從而原告主張上開遭扣款之金額應併入工資計算應給付與伊等之退休金，並請求被告給付因而所短少之退休金差額，自非有據，不應准許。在原告不爭執如上揭款項不應計入工資，被告所核發之退休金即無短少（見本院卷三第487頁），故原告請求被告應再給付短發之退休金，即屬無理。

㈦綜上，原告依兩造間之勞動契約，請求被告給付前遭不當扣款之購車贈品扣款62,000元，以及刷卡手續費61,050元，以及主管代墊款29,768元，為有理由，其餘部分之請求，則無理由而不應准許。

五、綜上所述，原告依兩造間之勞動契約，請求被告應給付152,818元，及自111年11月10日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為有理由應予准許；至逾上開範圍之請求，則均無理由而應予駁回。又本件命被告給付之金額既未逾50萬元，爰依民事訴訟法第389條第1項第5款之規定，依職權宣告假執行，併依同法第392條第2項之規定，依職權宣告被告如以相當金額為原告預供擔保，免為假執行。另本件事證已明，兩造其餘攻防及證據，經斟酌後認不影響本院上揭結果，爰不一一論駁。

六、據上論結，本件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　　112　　年　　2　　月　　13　　日

勞動法庭法　官　李怡諄

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　　112　　年　　2　　月　　13　　日

書記官　曾秀鳳

附表：

編號	項目	原告主張	請求權基礎	被告抗辯
1	特休未休工資	1.106年度有8日、107年度有12日，原告雖請特休假但實際出勤上班，且有打卡記錄，原告得請求特休未休工資計19,416元。 2.特休未休之日期分別為106年9月15日、9月21日、9月27日、11月5日、11月11日、12月2日、12月4日、12月5日、107年12月7日～10日、12月13日～15日、12月17日、12月21日～24日 3.106年度日薪927元x8日＝7,416 107年度日薪1000元x12日＝12,000元 合計19,416元	勞基法第38第4項、第39條	1.原告已休罄特休，被告並無短少休假工資。 2.縱依原告主張，有特休惟有至被告公司，然並非被告要求，且被告公司於原告請休假時，如原告未指定，被告公司亦會自動排定代理人；另就日數部分，106年僅有7天，為9月15日、9月21日、9月27日、11月5日、11月11日、12月2日、12月5日，金額計6020元。另107年僅有11天，為12月7日、8日、9日、10日、13日、14日、15日、17日、21日、23日及24日，金額計為11,733元。 3.故縱原告主張為有理由，金額總計17753元。
2	短少休假工資	1.被告自105年至109年每年少給予原告9日休假，被告應補發工資。按被證11勞資會議所載業務人員每週上班37.5小時，比之勞基法規定40小時每週少2.5小時，一年少上2.5小時x52週＝130小時，為17天工作天。被告為抵充上開少上班之天數，每月原應給予8天假，但一年僅給計48週的假，少計4週之8天假，年初或年底遇週六或週日再加一天假，即每年共折抵9天假，其他8天假自除農曆春節假期之假日折抵。惟原告每周工作5日，每天上班7.5小時及周五夜訪加班2.5小時，原告實際每周上班為40小時，並未少於勞基法規定，原告即無須回補工時，則被告每年短少9天假。	勞基法第36條、第39條	1.被告105年勞資會議（即系爭會議）已修正：「每周上班37.5hr，比勞基法一周工時40hr之規定，少上班2.5hr(40-37.5)，一年是少上2.5hrX52周=130hr，130hr/7.5hr=少上班17天，依以下二項補回17天之工時： ⑴週休二日，每月4週給8天休假，一年僅計48週，少計4週，故抵減8天，年初獲年底遇週六或週日則再加一天假，故抵減9天。 ⑵國定假日12天，僅保留農層春節假期4天（除夕、年初一、年初一至初三），故抵減了8天假日：1/1元旦、2/28和平

		2.105年至109年，每年短少9天假，應休假日出勤工作應發一倍工資。 3.請求金額(105年日薪1,060元+106年日薪927元+107年日薪1,000元+108年日薪987+109年日薪867）×9日＝43,569元。		紀念日、4/4兒童節、4/5清明節、5/1勞動節、農曆5/5端午節、農曆8/15中秋節、10/10國慶日。 2.從上可知被告公司已調整同仁上班時間，並由少上班之17天中補回休假日之出勤。
3	短少國定假日工資	1.被告自106年至109年間均未給予國定假日休假，原告仍須上班，被告應補發工資，按被證11勞資會議所載業務人員每週上班37.5小時，比之勞基法規定40小時每週少2.5小時，一年少上2.5小時x52週＝130小時，為17天工作天。被告為抵充上開少上班之天數，每月原應給予8天休假，但一年僅給計48週的假，少計4週之8天假，年初或年底遇週六或週日再加一天假，即每年共折抵9天假，其他8天假自除農曆春節假期之假日折抵。惟原告每周工作5日，每天上班7.5小時及周五夜訪加班2.5小時，原告實際每周上班為40小時，並未少於勞基法規定，原告即無須回補工時，則被告每年短少9天假。 2.原告主張國定假日未休日期 106年： 1月1日元旦、2月28日228和平紀念日、4月4日兒童節、4月5日清明節、5月1日勞動節、5/30端午節、9/15中秋節、10/10國慶 107年： 1月1日元旦、2月28日228和平紀念日、4月4日兒童節、4月5日清明節、5月1日勞動節、6月18日端午節、9月24日中秋節、10月10日國慶日 108年： 1月1日元旦、2月28日228和平紀念日、4月4日兒童節、4月5日清明節、5月1日勞動節、6月7日端午節、9月13日中秋節、10月10日國慶日 109年： 1月1日元旦、2月28日228和平紀念日、4月4日兒童節、4月5日清明節、5月1日勞動節、5月25日端午節、10月1日中秋節、10月10日國慶日 3.請求金額30,248元 （106年日薪927元+107年日薪1,000+108年日薪987+109年日薪867）x8日＝30248	勞基法第37條、第39條	①被告105年勞資會議（被證11)已修正：「每周上班37.5hr，比勞基法一周工時40hr之規定，少上班2.5hr(40-37.5)，一年是少上2.5hrX52周=130hr，130hr/7.5hr=少上班17天，依以下二項補回17天之工時： ⑴週休二日，每月4週給8天休假，一年僅計48週，少計4週，故抵減8天，年初獲年底遇週六或週日則再加一天假，故抵減9天。 ⑵國定假日12天，僅保留農層春節假期4天（除夕、年初一、年初一至初三），故抵減了8天假日：1/1元旦、2/28和平紀念日、4/4兒童節、4/5清明節、5/1勞動節、農曆5/5端午節、農曆8/15中秋節、10/10國慶日。 ②從上可知被告公司已調整同仁上班時間，並由少上班之17天中補回國定假日之出勤。
4	值晚班加班費	1.原告工作時間為8：30至21：30者有值晚班，則18：00至21：30共3.5h為延長工作時間。原告出勤表記載之出勤時間應推定為被告同意原告於該時間內執行職務，被告應依勞基法第24條之標準補發105年至109年之值晚班加班費。	勞基法第24條	1.被告並無應給付值晚班加班費。 2.原告縱有執勤晚班，並經主管簽核，仍不需給予加班費，因原告值晚班時，下午時間係自由運用非上班時間，全日服務時間沒有超過8小時。

		2.應補發晚班加班費天數，如附件一統計表所示（本院卷三第317頁）： 105年共29日、106年共51日、107年共66日、108年共58日、109年-16日， 3.請求金額金額，依附件一統計表（本院卷三P317）所示，計155,351元		
5	未達業績標準之不當扣款	㈠未保全險扣款47,000元 1.客戶購車時若向被告買車險全險，即發給業務人員獎金1,000元，但未保者獎金減2,000元，車系獎金需捐贈4,000元。客戶有認知保費太高或自己有熟稔的保險公司或業務員等考量，不保險非可歸責於業務人員。扣減獎金，有使扣項大於加項而倒扣底薪之可能為不合比例之懲處。 ②扣款項目如附表所示（本院卷三第309至310頁），合計47,000元。	兩造勞動契約、勞基法第22條第2款、民法第179條、第184條第1項後段、第2項	㈠未保全險扣款 1.如原告主張有理由，金額部分不爭執。 2.未保全險之扣款，依促銷通告-業代車輛銷售獎勵辦法第九點有規定(本院卷一第94頁)，新車未保全險者基本篝碼減計2,000元，全未保者，基本篝碼減計4,000元。 3.原告無法招攬客戶向被告策略聯盟之保險公司保全險而影響被告之利潤，自應從基本篝碼減計。
		㈡市調獎懲8,600元 1.電話市調上未獲客戶給90分評分，就得捐贈（扣薪），有客戶挑剔不願給高分，業務就得捐贈（扣薪）是強人所難。 且獎懲不均，依促銷通告規定規定，出口民調獎金僅200元、電訪民調獎金僅2000元、APP調查獎金僅1000元，捐贈（扣薪）之金額高於上開獎金，比例不當。 （見原證五裕昌促銷通告第十三點，本院卷一第88、95頁） 2.扣薪金額以超過2,000 元之部分計算，依附表(本院卷三第310頁）所示，合計8,600元。 明細如下： 106年10月 3,400元 109年2月 5,200元 合計 8,600元		㈡市調獎懲 1.如原告主張有理由，金額部分不爭執。 2.被告對扣款之事實及金額無爭執，惟並非從底薪扣款，況原告亦已於準備(八)狀自陳「市調獎懲屬於未達業績標準之不當扣款」、「原告對於業績未達標準之事實不予爭執」，如證人甲○○證詞，被告公司基於績效考量，不可能只給蘿蔔不給鞭子，原告業績既未達標，被告自得扣款。市調評分均係因原告個人努力不足，並非「經常性」取得之對價，原告亦自承此部分係電話訪查所獲評分不佳所致。
		㈢主管代墊：29,768元 1.員工之獎金因扣項大於加項呈現負值，致獎金不夠支付時，為避免倒扣底薪未滿最低薪資，由主管先代墊不夠部分，再自下月份獎金扣還給主管。扣薪科目反映在業績獎金計算表上，本月代墊款即屬借支，上月代墊款即為還款。 2.不當扣款金額依附表（本院卷三P310）所示，合計29,768元。 明細如下： 105年 9月 4302元 （附件9之2，本院卷二P233） 105年 11月 5845元 （附件9之3，本院卷二P235） 109年 3月 17425元		㈢主管代墊 1.被告對不當扣款主管代墊部分之事實及金額並無爭執，且證人甲○○已證稱此部分並不會扣到原告個人薪資，原告亦無實際遭到扣款。 2.原告亦自承此部分屬於「未達業績標準之不當扣款」，則原告既已自承「原告對於業績未達標準之事實不予爭執」，則如前述，被告自得扣款無疑。

		（附件9之4，本院卷二P237） 109年　6月　2196元 （附件9之5，本院卷二P239） 合計　　29768元		
		㈣紅利抵扣：50,993元 1.被告因業務員業務員在退休前6個月可能爆衝業績，紅利工資金額變多。為避免此情形，而將超過額度的獎金先扣存成額度，待日後有因扣薪產生負值，薪資額度不足的部分再以扣存之額度抵充，但仍會扣到業務自己的錢。紅利來源乃原告任職期間應發而未發之業務獎金，係被告將原告當月獎金超過4萬元之部分預留在公司未發而產生。被告片面擬定工作規則來扣押原告薪資而未全額發放，已不合法，更違法將扣押下來之薪資去抵扣因其不當扣薪所產生之獎金負值 2.請求金額依紅利折抵附表所示（本院卷三第310至311頁），合計50,993元。 明細如下： 105年 3月　9960元 107年12月　10856元 108年 8月　8060元 109年 2月　7320元 109年 2月　7913元 109年 3月　1884元 109年12月　5000元 合計　　50993元 證據：附件10之2（院卷二P243）		㈣紅利抵扣 1.此制度係被告為同仁儲蓄紅利，於旺季業績良好時為其儲蓄紅利，制訂當月銷售獎金上限4萬元，其餘超過部分納入分紅獎勵，分期於三節時發放，亦得提前結清分紅，有原告付件10之2可參（本院卷二P243），此屬恩惠性給付。 2.原告於109年12月3日離職時，當月業績計算表(被證25)第二頁即有顯示離職紅利歸還金額僅為17,555元，納入業績獎金一併計算，並於當月發放(被證26)，是此部分之金額已於原告離職時補發。
6	轉嫁營運成本之不當扣款	㈠大家一起來之扣款25,660元 1.被告公司規定銷售一領牌車，可自其他其他未售出領牌車之員工每人獲取獎金300元，見裕昌促銷通告說明第三點（本院卷一第93頁），此係被告將原應由被告發給之激勵獎金轉嫁由員工負擔，應屬違法不當扣款。業績獎金為員工因工作獲取報酬，非恩惠性給付，原告依約完成工作，被告即不得事後無故扣回，且上開獎懲方式，賞罰輕重失衡，不符比例，被告以「捐贈」名義自應發之業績獎金扣除，形同強迫原告回捐薪資，已違反勞基法第22條第2項規定。 2.請求金額25,660元 （見附表本院卷三第311頁）	兩造勞動契約、勞基法第22條第2款、民法第179條、第184條第1項後段、第2項	㈠大家一起來之扣款 1.被告並無轉嫁營運成本之不當扣款，領牌車獎金等均係被告為營利績效考量，用以激勵勞工達成被告單方設定之經營目標為目的，具有勉勵、恩惠性質之給付，被告自得根據績效獎金給與所欲達成客觀合理之經濟目的，裁量設定給與評核之標準。 2.被告對於「大家一起來」之扣款事實及金額並無爭執，惟業績獎金係為營利績效考量，用以激勵勞工達成被告單方設定之經營目標為目的，具有勉勵、恩惠性質之給付，被告自得根據績效獎金給與所欲達成客觀合理之經濟目的，裁量設定給與評核之標準。 3.依兩造勞動契約第5條：「乙方之工資依甲方發薪辦法給付」。次依被告公開揭示之從業人員薪資管理辦法第六條獎金：「新車、零服依業務需要及公司獲利

				水準訂定相關「獎金發放辦法」，由此可知業績獎金係被告考董市場、業務需求及公司營運與獲利而發放，並非單純因原告提供勞務即可必然獲得之對價。而每種車型都有建議售價，被告每月會針對不同車種給予不同之基本籌碼，或者會視市場競爭狀況隨機頒布加碼銷售籌碼專案以促進業績之成長，此為不定期臨時性加發獎金係具勉勵性、恩惠性給予獎金，此等銷售籌碼皆是業務人員藉由自身的銷售技巧鼓舞客戶購車並招攬客戶保險與貸款，以達成售車獲利。然銷售籌碼並非工資，係業務人員憑本事跟客戶談銷售條件之成果
		㈡購車贈品扣款62,000元 1.就促銷活動，如公司廣告送吸塵器給買車的消費者，會先扣業務的獎金1萬元，公司後再補給業務4000元、5000元不等的金額，實際上贈品是公司要送給客戶，但公司轉嫁到業務的身上扣1萬元，扣業績獎金。被告將自己應提撥之購車贈品轉嫁由原告負擔，自屬違法之不當扣款。 2.請求金額62,000元（見附表本院卷三第311至312頁）		㈡購車贈品扣款 1.被告並無轉嫁營運成本之不當扣款，購車贈品獎金係被告為營利績效考量，用以激勵勞工達成被告單方設定之經營目標為目的，具有勉勵、恩惠性質之給付，被告自得根據績效獎金給與所欲達成客觀合理之經濟目的，裁量設定給與評核之標準。 2.被告對於購車贈品之扣款事實及金額並無爭執。 3.購車贈品之扣款並非由底薪扣款，此制度係被告於內部計算業務人員獎金時，會先以類似「公司籌碼、代帶」之方式計算(惟該金額並非新台幣，亦非原告實際領取獎金)，僅為內部計算依據，實際核發獎金時，被告未曾將原告應得獎金扣除至「負數」，見被證15業績獎金計算表（本院卷二P15-150）。
		㈢刷卡手續費61,050元 1.被告公司明文規定業務人員須吸收客戶刷卡的3%手續費，此為違法不當扣款。見裕昌促銷通告說明第二十點（本院卷一第97頁）及附件11之4刷卡規範（本院卷二第251頁） 2.金額共計61,050元，依刷卡手續費附表所示（本院卷三第312至315頁）		㈢刷卡手續費 1.被告並無轉嫁營運成本之不當扣款，客戶3%手續費等均係被告為營利績效考量，用以激勵勞工達成被告單方設定之經營目標為目的，具有勉勵、恩惠性質之給付，被告自得根據績效獎金給與所欲達成客觀合理之經濟目的，裁量設定給與評核之標準。 2.被告對刷卡手續費之事實及金額不爭執，惟刷卡手續費本應由客戶負擔，原告就銷售予客戶之售車金額，自行承諾未經被告同意之優惠償，被告就該超過容許折

				扣優惠金額之差額，得自原告之獎金扣款。
7	為打擊報復原告之不當扣款	1.被告應給付原告之激勵金未發。業務每賣一台車，被告公司給3,000元獎金，賣車獎金被告於中秋節及春節發給。被告為鼓勵業務員多賣車，除了賣車獎金以外，再給與原告業績獎金，因自109年3月1日起新增的加碼性質獎金，稱為激勵金，非恩惠性給與之紅包。 2.原告109年9月至12月為被告出售車輛而累積產生42,000元激勵金（見附件12之1、附件12之2，本院卷二第253至255頁），但被告核定以中秋節及春節為發放日期，故延至110年2月春節才發放此筆激勵金，致原告無法於退休前領取。原告既已完成為被告出售車輛勞務，應認該激勵金之債權已經發生，被告依約即有給付義務，縱原告於發放前之109年12月底申請退休，被告亦不可任意扣留不發。	兩造勞動契約、勞基法第22條第2款、民法第179條、第184條第1項後段、第2項	被告就原告主張之激勵獎金事實及金額並無爭執，惟該筆獎金來源為裕隆公司，並非被告，被告僅是代收代付，則此筆獎金既非被告所支付，則原告主張此部分應列入薪資計算，即無理由。
8	退休金差額	加計原告請求被告給付之前開項目，及凱興保險獎金金額，原告退休前六個月平均薪資應為93,133元，而原告退休金計算基數為18個月，得受領退休金應為1,676,394元，被告已給付939,906元，尚應給付退休金差額736,488元。	勞基法第55條	原告主張凱興保險獎金亦為退休金計算之差額，惟凱興保險（傭金+獎金）之招攬係原告與第三人凱興保險代理(股）公司所簽訂保險業務員承攬契約書，被告僅協助第三人凱興公司處理業務員傭金及獎金發放，有裕昌與保險業務推廣辦法服務合約書1條第2點可稽(被證24），故凱興保險部分自不應列入退休金之計算。