臺灣橋頭地方法院民事判決

114年度勞訴字第92號

原　　告　連御呈
訴訟代理人　葉張基律師
　　林韋甫律師
被　　告　臺灣蒙地拿股份有限公司
000000000000000000
法定代理人　黃震智
訴訟代理人　葉建廷律師
　　楊薪頻律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國115年10月5日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

被告應給付原告新臺幣2,314,248元，及自民國114年12月6日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

被告應開立離職事由記載為勞動基準法第14條第1項第5、6款之非自願離職證明書予原告。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔40%，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行，但被告如以新臺幣2,314,248元為原告預供擔保，得免為假執行。

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3款定有明文。原告訴之聲明第1項原為：被告應給付原告新臺幣（下同）2,334,917元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，嗣於本院審理時具狀變更訴之聲明第1項為：被告應給付原告3,751,863元，及其中2,334,917元自起訴狀繕本送達之翌日起，其餘1,416,946元自勞動事件擴張聲明暨準備（二）狀繕本

送達翌日起，均至清償日止，按週年利率5%計算之利息（見本院卷三第48頁），核原告所為屬擴張應受判決事項之聲明，合於前揭規定，應予准許。

貳、實體部分

一、原告主張：原告自民國105年11月21日起受僱於被告公司，擔任瑪莎拉蒂新車業務，嗣分別於109年4月6日調任為法拉利新車業務，於113年8月1日調任為法拉利原廠認證中古車業務，於113年11月1日調任為瑪莎拉蒂原廠認證中古車業務，於114年6月1日調任為瑪莎拉蒂新車業務。原告於擔任法拉利新車業務期間有銷售成交如附表一所示3輛車輛，依被告公司頒佈112年1月1日以後新簽訂單銷售重點及支持與獎勵方案，被告公司於客戶完成交車作業時應給付佣金80%，是被告公司應於客戶完成交車作業時給付佣金80%共340,451元，然被告僅給付112,788元，尚積欠原告227,663元。原告自113年11月1日起擔任瑪莎拉蒂原廠認證中古車業務期間，被告公司有給付原告如附表二所示之獎金。又在被告公司於114年6月1日將原告調任為瑪莎拉蒂新車業務前，原告在擔任法拉利銷售顧問服務期間尚有銷售成交26輛車輛如附表三所示，但因客戶尚未完成交車作業，故被告公司尚未給付佣金1,581,446元。被告公司於113年2月20日頒佈之Ferrari法拉利2024年業務目標與工作規範（下稱系爭工作規範），增加佣金發放之前提必須係該銷售顧問確實按被告公司之工作標準要求完成車輛訂購、選配確認與車輛交付程序及相關文件，由被告公司核實後才發放等文字，並強迫所有業務員簽名，嗣以組織變動為由調動原告，致原告無法接續提供給車主車輛交付及相關文件服務，再以系爭工作規範表示原告不得請求佣金，除構成民法第148條第2項之權利濫用外，此等事後不利勞工之變更工作條件之行為，依法不能拘束原告，被告公司自不得據此抗辯原告不得請求佣金，應類推適用民法第101條第1項規定，視為原告應取得佣金。原告於114年6月1日再次遭被告公司調任為瑪莎拉蒂新車業務，

負責銷售車輛之規格與客群均與之前法拉利銷售顧問及瑪莎拉蒂原廠認證中古車業務並不相同，然原告在不到3個月之摸索期間內仍銷售成交瑪莎拉蒂車輛1輛。詎被告公司執行長於114年9月27日以電子郵件指謫原告在瑪莎拉蒂部門新車業務銷售成績不佳，故不得領取原告調動前已成交之車輛佣金等語，並於114年10月7日指派高雄分公司協理與原告見面，指謫原告銷售業績不佳，提出銷售改善計畫，要求原告必須在期限內銷售一定數量之車輛。因被告公司上舉嚴重違反兩造間勞動契約，原告並已於兩造114年10月16日勞資爭議調解時，依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第5、6款規定，終止勞動契約，故原告應得請求被告公司給付資遣費1,942,754元及開立離職事由為勞基法第14條第1項第5、6款之非自願離職證明書予原告。爰依兩造間勞動契約、勞基法第19條、第22條第2項、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條、就業保險法第11、25條等規定，提起本訴等語，並聲明：（一）被告應給付原告3,751,863元，及其中2,334,917元自起訴狀繕本送達翌日起，其餘1,416,946元自勞動事件擴張聲明暨準備㈡狀繕本送達翌日起，均至清償日止，按週年利率5%計算之利息（二）被告應開立離職事由記載為勞基法第14條第1項第5、6款之非自願離職證明書予原告。

二、被告則以：被告公司自與客戶簽訂訂單或意向書至順利交車予客戶所需期程至少為24個月，且被告公司於交車前原則僅向客戶收取標的車輛契約總價不逾7%之定金，僅於進入交車程序取得總價金後，被告公司才有營收獲利，方有發放佣金予在職銷售顧問之可能。被告公司每年度均有發布當年度適用之業務目標與工作規範，並向任職員工說明使其理解發放佣金之規則及每輛車款之佣金計算基準。原告前因個人之服務重大過錯，經被告公司將其職務從法拉利新車銷售部門調整至法拉利中古車部門，嗣原告因服務法拉利品牌之客戶發生重大瑕疵，而自113年11月1日起轉任於瑪莎拉蒂品牌擔

任銷售顧問，則原告已非法拉利品牌之銷售顧問，本即無適用系爭工作規範取得佣金之餘地，惟被告公司針對原告曾服務過之法拉利新車行銷佣金之分配，特別以系爭工作規範之基準上，與原告議定只適用於原告之佣金計算基準，即依被告公司當年度頒布之交車佣金與獎勵辦法所計得佣金之80%，由在職中之原告收取；針對未完成選配之車輛，依被告公司當年度頒布之交車佣金與獎勵辦法所計得佣金之50%，由在職中之原告收取（下稱系爭法拉利支持計畫），使原告仍得領取法拉利新車銷售所生之部分佣金。系爭工作規範既經原告簽署，且原告對於該規範從未提出異議或表達不願簽署之意，自應受系爭工作規範之拘束，若認系爭工作規範無法拘束原告，則系爭法拉利支持計畫亦將失所附麗，自113年11月1日起即非法拉利銷售顧問之原告本即無法依系爭工作規範領取法拉利車輛銷售之佣金。再者，系爭工作規範已明訂銷售顧問於完成交車後始能領取佣金，附表三項次9、10、12至25所示16輛車輛迄今尚未交車，且附表三項次26所示車輛選配並非由原告完成，被告公司應無庸發放佣金予原告。另系爭法拉利支持計畫並已於114年10月1日結束，是原告應無法取得佣金，故被告公司並未短發原告佣金，原告主張被告公司有勞基法第14條第1項第5、6款規定之情事，並請求被告公司給付資遣費及開立非自願離職證明書予原告，委無足取等語置辯，並聲明：原告之訴駁回。

三、兩造經本院整理下列不爭執事項並協議簡化爭點，不爭執事項如下：

（一）原告自105年11月21日起受僱於被告公司，擔任瑪莎拉蒂新車業務，於109年4月6日調任為法拉利新車業務，於113年8月1日調任為法拉利中古車業務，於113年11月1日調任為瑪莎拉蒂中古車業務，於114年6月1日調任為瑪莎拉蒂新車業務。

（二）被告公司有於112年頒佈原證2之交車佣金與獎勵。原告於113年2月22日在被告公司113年2月20日頒佈Ferrari法拉

利2024年業務目標與工作規範上簽名，該規範記載「訂交車服務基本佣金及選配佣金須於銷售顧問確實依此業務目標與工作規範及臺灣蒙地拿之內部工作標準要求完成車輛訂購、選配確認與車輛交付程序及相關文件，並由財務部、FerrariGM核實確認後方得發放」。

（三）原告於兩造114年10月16日勞資爭議調解時，主張被告公司對原告不利勞動條件變更，依勞基法第14條規定向被告公司為終止勞動契約之意思表示。兩造就114年10月16日勞動契約終止不爭執。

（四）原告自113年11月1日起擔任瑪莎拉蒂業務期間，被告公司就原告銷售成交之車輛有給付原告如附表二所示之獎金。

（五）原告工資於114年4月為954,025元、114年5月為145,797元、114年6月為247,402元、114年7月為247,687元、114年8月為195,815元、114年9月為391,569元。

（六）原告有簽署2023年、2024年Ferrari法拉利業務目標與工作規範。

四、本件爭點為：

（一）原告請求被告公司給付如附表一、三被告應給付獎金欄所示獎金，有無理由？

（二）原告請求被告公司給付資遣費，有無理由？若有，金額為若干？

（三）原告請求被告公司開立非自願離職證明書，有無理由？

五、本院得心證之理由：

（一）原告請求被告公司給付如附表一、三被告應給付獎金欄所示獎金，有無理由？

1.按工資應全額直接給付勞工。但法令另有規定或勞雇雙方另有約定者，不在此限，勞基法第22條第2項定有明文。次按工作場所及從事之工作有關事項，應於勞動契約內訂定之（參照勞基法施行細則第7條第1款規定）。嗣後資方如因業務需要而變動勞方之工作場所及工作有關事項時，除勞動契約已有約定，應從其約定外，資方應依誠信原則

為之，否則，應得勞方之同意始得為之（最高法院77年度台上字第1868號判決意旨參照）。

2.原告主張被告公司將其調離部門，並片面終止系爭法拉利支持計畫，類推民法第101條第1項規定，視為原告應取得佣金，請求被告公司給付附表一、三被告應給付獎金欄所示獎金等語，為被告公司否認，並以前詞置辯。經查：

⑴原告於109年4月6日調任為法拉利新車業務，於113年8月1日調任為法拉利中古車業務，於113年11月1日調任為瑪莎拉蒂中古車業務，於114年6月1日調任為瑪莎拉蒂新車業務，為兩造所不爭執，而原告因服務客戶有疏失行為遭懲戒，遂由法拉利新車銷售部門調整至法拉利中古車部門，兩造並另行約定系爭法拉利支持計畫，有懲戒通知單、系爭法拉利支持計畫在卷可參（見本院卷一第273至275頁），證人劉冠甫亦證述系爭法拉利支持計畫是當初原告轉調部門時的協議，佣金比例內容有跟原告確認過，被告公司一直都有支付佣金等語（見本院卷三第11頁），足見兩造於原告轉至法拉利中古車部門時，已有特別約定系爭法拉利支持計畫，被告公司亦曾依系爭法拉利支持計畫給付佣金予原告，是兩造自應受系爭法拉利支持計畫之拘束。

⑵原告有簽署2023年、2024年Ferrari法拉利業務目標與工作規範，為兩造所不爭執，而依證人劉冠甫證述：新簽訂單只是客人跟我們確定配額，由我們代替客人跟原廠取得這一個配額，取得配額時都還沒選配，車輛選配後才會變成客製化，才會變成客戶的車子。當年新簽的訂單通常還不會進入選配，我們得等大概15至20個月，原廠才會說車輛的選配來了，所以在簽完訂單到車輛可選配的過程，可能已經經過1年半至2年。客戶完成選配，公司才會與客戶簽訂買受契約，才可以確定車輛最終金額。在此階段，被告公司至多只收取10％車款。當原廠通知此部車進入排程生產製造，服務車主的銷售顧問，就是從原廠排入的時點

搭配當年度政策計算佣金等語（見本院卷三第9、10、16頁），足見法拉利訂車後僅係取得配額，尚待車主選配確認，進入排程，再運送抵台後始交付車輛，而銷售顧問之佣金則依進入排產時點之當年度業務目標與工作規範為基準計算。原告雖主張應依112年銷售重點及支持與獎勵方案計算佣金，及系爭工作規範係不利於勞工之變更工作條件行為，依法不能拘束原告等語，惟法拉利車輛既非客戶訂購後即可排程生產，尚待客戶選配，自無法以過去年度之選配標準予以計算佣金，倘逕以訂車當年度選配標準計算佣金，至實際交車已過1、2年之久，依通貨膨脹之通常情形，交車時實際售價會比訂車當年度之價格高，以過去年度選配標準計算佣金，反而可能不利於勞工，且客戶進行選配時，被告公司當年度之業務目標與工作規範業已發布，銷售顧問即已知悉當年度選配佣金之發放標準，得以進行客戶選配銷售及知悉日後之佣金，係符合被告公司車輛交車流程之特性，自難認被告公司每年度所訂之業務目標與工作規範係不利於勞工之變更工作條件行為。而原告於任職法拉利部門期間，確有簽署2023年、2024年Ferrari法拉利業務目標與工作規範，自應受其拘束，故原告上開主張，自非可採。

⑶參以系爭工作規範記載「訂交車服務基本佣金及選配佣金須於銷售顧問確實依此業務目標與工作規範及臺灣蒙地拿之內部工作標準要求完成車輛訂購、選配確認與車輛交付程序及相關文件，並由財務部、FerrariGM核實確認後方得發放」等語（見本院卷一第331頁），又原告由法拉利新車銷售部門調整至法拉利中古車部門，兩造有另約定系爭法拉利支持計畫，業如前述，而系爭法拉利支持計畫係依照車輛進度分配佣金計算：A已完成選配-80/20計算。B-未完成選配-50/50計算（見本院卷一第275頁），足見系爭法拉利支持計畫係因原告至法拉利中古部門，已無法服務原有新車客戶，為免完全剝奪原告之權利所為之特別約

定，惟此一特別約定僅係就佣金計算比例為約定，對於佣金之發放條件仍依系爭工作規範記載，亦即基本佣金及選配佣金須完成車輛交付程序及相關文件，方得發放。

⑷原告主張被告公司任意調動其至瑪莎拉蒂中古車及新車部門，導致原告無法接續提供車主車輛交付及相關文件服務等語，惟依證人劉冠甫證述：係因公司組織調整及轉變，北、中、南各自單獨有瑪莎拉蒂銷售部門，就由原告負責瑪莎拉蒂南部的中古車，後來瑪莎拉蒂調整成可以同時銷售新車及中古車，所以原告調至瑪莎拉蒂新車部門。職務變動，對於原告薪資條件或勞動條件都沒有變動，因為底薪都一樣，其他要靠業務做到一定業績才有回報等語（見本院卷三第13至14頁），又參以被告公司有向原告說明瑪莎拉蒂中古車銷售之業務及獎金辦法，經原告以電子郵件回覆已仔細詳讀內容，清楚工作執掌及客戶轉介方式等語，並簽署調任單（由原廠認證中古車銷售顧問改為銷售顧問）乙節，有電子郵件、調任單附卷可佐（見本院卷二第307至313頁），足見被告公司係因公司組織業務調整而調動原告之職務，且原告亦已同意，是原告主張被告公司未經其同意而任意調職，自非可採。又被告公司係合法調動原告職務，自不構成權利濫用，原告據以主張被告公司權利濫用，亦非可採。

⑸原告主張應類推適用民法第101條第1項規定，視為原告已提供服務得領取佣金等語，惟對於條件成就施以影響之行為，究應如何定性其為不正當行為？舉凡故意妨害、違反法令或違背正義之行為均屬之外，當視法律行為時當事人之意思依誠實信用之原則客觀地評價，以決定該當事人所為是否可被允許？其評價之作成，並應考慮該當事人對系爭條件之成就施以影響之動機、目的，再參酌具體個案情況予以認定之（最高法院103年度台上字第2068號判決意旨參照）。被告公司雖因組織業務調整而調動原告之職務，然調職當時並未為了阻止原告繼續領取佣金，系爭法

拉利支持計畫於原告調職至瑪莎拉蒂部門時仍存續有效，且原告亦同意調動職務，自難認被告公司將原告調動至瑪莎拉蒂部門，係以不正當行為阻止原告繼續領取佣金，故原告主張類推適用民法第101條第1項規定，視為原告已提供服務得領取佣金，自非可採。

⑹系爭法拉利支持計畫經被告公司於114年10月1日終止，有電子郵件在卷可參（見本院卷一第235至237頁），而依證人劉冠甫證述：因原告在瑪莎拉蒂部門業績很差，原告沒有在績效上回報公司對原告的善意與支持，所以才終止，希望原告靠自己本事在公司留下來等語（見本院卷三第11至12頁），惟系爭法拉利支持計畫係原告轉至法拉利中古車部門所為之特別約定，約定當時顯然無法預見日後原告會轉至瑪莎拉蒂部門，自無可能約定以瑪莎拉蒂業績好壞作為系爭法拉利支持計畫終止與否之條件，況縱使被告公司認為原告之業績不佳，被告公司得以其他手段進行監督管理，與系爭法拉利支持計畫之終止，顯無關聯性，是被告公司逕以原告於瑪莎拉蒂新車業績不佳為由，而終止系爭法拉利支持計畫，自屬被告公司任意變動兩造約定之勞動條件。原告雖調職至瑪莎拉蒂部門，惟系爭法拉利支持計畫既已構成勞動契約之一部，被告公司未得原告之同意即任意終止，亦即雇主單方面不利益變更勞動條件時，原則上不能拘束反對之勞工，則被告公司以原告在瑪莎拉蒂新車業務銷售成績不佳，即終止系爭法拉利支持計畫，自對原告不生效力。

⑺系爭法拉利支持計畫對於原告仍屬有效，且系爭法拉利支持計畫並未約定以在職為要件，原告自得依系爭法拉利支持計畫請求約定之佣金，惟選配佣金應依完成選配確認且進入排產時所適用之該年度佣金計算辦法計算，業如前述，故附表一項次1部分，被告自承短少給付27,060元；附表一項次2部分，應依114年度佣金計算辦法，而被告公司計算佣金為67,688元，且已全數給付，為原告所不爭

執，故原告再行請求，即屬無據；附表一項次3部分，依113年度佣金計算辦法，被告公司應給付185,365元，故原告此部分請求，應予准許，被告公司辯稱交車時，原告已終止勞動契約，不得請求，尚非可採。又佣金之發放仍須完成車輛交付程序及相關文件，業如前述，而原告雖主張被告公司以不正當行為阻其條件之成就，應類推適用民法第101條第1項等語，惟被告公司調動原告職務並非不正當行為，且交車與否並非被告公司所能決定，亦無法認定被告公司有以不正當行為阻止車主交車，故原告主張自非可採。關於附表三部分，其中項次9、10、12至25之車輛均未交車，則被告公司給付佣金之條件尚未成就，原告請求即屬無據；項次1至8、11部分，原告請求依被告計算之佣金數額給付，為有理由，應予准許。附表三項次26部分，原告主張已陪同車主選配，且被告公司以組織調整調動，應類推適用民法第101條第1項視為原告完成選配作業等語，並提出照片、選配明細表、LINE及微信對話紀錄為證（見本院卷二第205至206、245至251頁），惟證人王亦紳證述：原告提出之選配表是車主去上海時，上海同事做的報價單。車主最後選配項目與原告提出之選配表不一樣，落差非常大。113年12月3日我服務車主時，這台車還沒完成選配，至114年3月26日這台車選配都尚未確定等語（見本院卷三第29至31頁），足見車主事後確定之選配與原告服務時之選配報價已有不同，又被告公司對原告為職務調動，並非不正當行為，故原告主張類推適用民法第101條第1項規定，視為原告已完成選配服務，自非可採，是原告既未完成車輛選配業務，自僅得請求標準佣金50,000元。

3. 從而，原告請求被告公司給付如附表一、三被告應給付獎金欄所示獎金，本院認定有理由部分及准許金額，如附表一、三本院認定之金額欄所示。

（二）原告請求被告公司給付資遣費，有無理由？若有，金額為

若干？

1.按有下列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：五、雇主不依勞動契約給付工作報酬，或對於按件計酬之勞工不供給充分之工作者。六、雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者，勞基法第14條第1項第5、6款定有明文。又勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞動基準法第11條、第13條但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿一年發給二分之一個月之平均工資，未滿一年者，以比例計給；最高以發給六個月平均工資為限，不適用勞動基準法第17條之規定，勞退條例第12條第1項亦有明文。

2.被告公司任意終止系爭法拉利支持計畫，且短少給付佣金（如附表一、三本院認定之金額欄所示），核有勞基法第14條第1項第5、6款之情形，則原告依勞基法第14條第1項第5、6款終止勞動契約，即屬有據，並主張依勞退條例第12條第1項請求被告公司給付資遣費，為有理由，應予准許。而兩造之勞動契約於114年10月16日終止，及原告工資於114年4月為954,025元、114年5月為145,797元、114年6月為247,402元、114年7月為247,687元、114年8月為195,815元、114年9月為391,569元，為兩造所不爭執，又被告公司計算原告114年10月工資為254,917元（基本薪36,000元、伙食津貼3,000元、績效獎金215,917元）（見本院卷一第269、293頁），原告之佣金為原告給付勞務之對價，自屬工資，亦應計入平均工資計算，則原告於114年10月16日前已得請求，且被告尚未給付之佣金，為附表一項次1所示27,060元，故114年10月工資應為281,977元。則原告之月平均工資應為298,995元【計算式：(281977×16÷30+391569+195815+247687+247402+145797+954025×14÷30)÷183×30=298995，元以下四捨五入】，原告自105年11月21日至114年10月16日期間年資為8年10月又26日，

是原告得請求資遣費為1,331,358元【計算式：298995×[8+(10+26÷30)÷12]÷2＝0000000】，逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。從而，原告得請求附表一獎金212,425元、附表三獎金770,465元、資遣費1,331,358元，共2,314,248元（計算式：212425＋770465＋0000000＝0000000）。

（三）原告請求被告公司開立非自願離職證明書，有無理由？

按本法所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職，或因勞動基準法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情形之一離職；勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其代理人不得拒絕，就業保險法第11條第3項及勞基法第19條分別定有明文。經查，兩造間之勞動契約係因原告依勞基法第14條第1項第5、6款合法終止，已如前述，核與上開條文規定之非自願離職之要件相符，則原告請求被告公司開立記載勞基法第14條第1項第5、6款之非自願離職證明書，於法有據，應予准許。

六、綜上所述，原告依兩造之勞動契約、勞退條例第12條第1項、勞基法第19條、就業保險法第11條第3項等規定，請求被告公司應給付原告2,314,248元，及自起訴狀繕本送達翌日即114年12月6日起至清償日止（見本院卷一第251頁），按週年利率5%計算之利息；被告公司應開立離職事由記載為勞基法第14條第1項第5、6款之非自願離職證明書予原告，為有理由，應予准許，逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。本件訴訟費用，依民事訴訟法第79條規定，命兩造以比例負擔。又本件係就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，就主文第1項部分，依勞動事件法第44條第1項規定，依職權宣告假執行，並依同條第2項規定，職權宣告被告公司供擔保後，得免為假執行。

七、本件事證已臻明確，兩造所為其他主張、陳述並所提之證據，經本院審酌後，認均與本件之結論無礙，爰不一一詳予

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，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　10　　月　　29　　日

勞動法庭　法　官　王碩禧

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　　115　　年　　10　　月　　29　　日

書記官　郭力瑜

附表一：（元/新臺幣）

項次	簽約日	契約編號	原告是否協助選配	交車日期	原本獎金	應發獎金	實發獎金	積欠差額	被告計算標準佣金+選配佣金	原告主張被告應給付之獎金	本院認定之金額
1	112/11/7	0000000	是	114/7	90,200	72,160	45,100	27,060	72,160	27,060	27,060
2	111/9/15	0000000	是	114/9	84,610	67,688	67,688	0	67,688	15,238	0
3	111/9/14	0000000	是	114/10/18	231,706	185,365	0	185,365	185,365	185,365	185,365
小計										227,663	212,425

附表二：（元/新臺幣）

項次	簽約日	車輛編號	原本獎金100%	實發獎金100%
1	113/10/21	F2976	20,000	20,000
2	113/11/28	F2131	25,000	25,000
3	113/12/2	F2666	25,000	25,000
4	113/12/3	F3625	25,000	25,000
5	113/12/2	F3236	41,524	41,524
6	114/2/19	F2980	54,103	54,103
7	114/2/19	F2223	20,000	20,000
8	114/3/5	F2961	27,120	27,120
9	114/4/18	F4375	20,000	20,000
10	114/10/9	F4925	100,000	100,000
合　　計			357,747	357,747

附表三：（元/新臺幣）

項次	契約編號	簽約日期	原告是否協助選配	是否交車	交車日期	被告計算標準佣金+選配	原告主張被告應給付之	本院認定之金額

（續上頁）

						佣金	獎金	
1	0000000	112/11/22		是	114/10/31	45,100	45,100	45,100
2	0000000	113/1/8	否	是	114/12	45,100	45,100	45,100
3	0000000	113/1/22	否	是	114/11	45,100	45,100	45,100
4	0000000	111/9/14	是	是	115/1	164,955	164,955	164,955
5	0000000	112/5/10	是	是	115/1	80,000	80,000	80,000
6	0000000	112/5/22	是	是	114/11	245,242	245,242	245,242
7	0000000	113/7/29	否	是	115/1	48,229	48,229	48,229
8	0000000	111/9/14	是	是	114/8	209,264	0	0
9	0000000	111/9/16	否	否		46,739	46,739	0
10	0000000	111/9/14	否	否		40,000	40,000	0
11	0000000	112/10/3	是	是	115/4	46,739	46,739	46,739
12	0000000	112/10/25	否	否		40,000	40,000	0
13	0000000	113/5/15	是	否		40,000	40,000	0
14	0000000	113/5/22	是	否		40,000	40,000	0
15	0000000	113/5/22	否	否		40,000	40,000	0
16	0000000	113/5/13	是	否		40,000	40,000	0
17	0000000	113/5/13	否	否		40,000	40,000	0
18	0000000	113/5/13	是	否		40,000	40,000	0
19	0000000	113/5/13	是	否		40,000	40,000	0
20	0000000	113/5/13	是	否		40,000	40,000	0
21	0000000	113/5/17	否	否		40,000	40,000	0
22	0000000	113/5/31	否	否		40,000	40,000	0
23	0000000	114/2/13	是	否		25,000	25,000	0
24	0000000	114/6/4	否	否		64,000	64,000	0
25	0000000	114/9/23	否	否		40,000	40,000	0
26	0000000	113/5/13	否	是	115/6	50,000	205,242	50,000
	小計						1,581,446	770,465