

臺灣嘉義地方法院民事判決

110年度勞訴字第32號

原告 王崇炫
訴訟代理人 劉育辰律師(法扶律師)
被告 瑞特汽車股份有限公司

法定代理人 康登春
訴訟代理人 蔡文斌律師
林冠廷律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，於民國111年8月29日言詞
辯論終結，本院判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣貳拾參萬零陸佰肆拾捌元，及自民國110
年11月25日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

被告應開立記載離職事由為勞動基準法第14條第1項第6款之非自
願離職證明書給予原告。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之七十一，其餘由原告負擔。

本判決第一項得為假執行。但被告如果於執行標的物拍定、變賣
前，以新臺幣貳拾參萬零陸佰肆拾捌元為原告預供擔保後，得免
為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事 實

甲、原告方面

壹、聲明：

一、被告應開立記載離職事由為勞動基準法第14條第1項第6款之
非自願離職證明書予原告。

二、被告應給付原告新台幣(下同)44萬8000元，及自起訴狀繕本
送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

三、訴訟費用由被告負擔。

四、原告願供擔保，請准予宣告假執行。

01 貳、陳述：

02 一、原告自民國97年5月1日至被告公司擔任銷售顧問，除基本底
03 薪外，另固定有銷售獎金、保險獎金等，雙方本件終止僱傭
04 關係上半年(110年4—8月)，原告平均薪資約為新臺幣6萬
05 元。

06 二、110年9月3日，業務部乙○○副總約談原告，告知將原告轉
07 調至交車整備中心，若不接受就特休至月底後離職，然此與
08 原告多年來從事之銷售業務截然不同，原告表示無法接受，
09 經多次抗議未果後，原告於9月8日向嘉義市政府提出勞資調
10 解，被告公司得知後，復於9月9日頒布人事命令，未經任何
11 溝通協調，又將原告轉任為雲嘉區批售專員。

12 三、按『雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應符
13 合下列原則：一、基於企業經營上所必須，且不得有不當動
14 機及目的。但法律另有規定者，從其規定。二、對勞工之工
15 資及其他勞動條件，未作不利之變更。三、調動後工作為勞
16 工體能及技術可勝任。四、調動工作地點過遠，雇主應予以
17 必要之協助。五、考量勞工及其家庭之生活利益。』勞動基
18 準法第10條之1定有明文。經查，被告公司將原告調動為雲
19 嘉區批售專員，不僅未有任何正當理由，且批售專員每月所
20 領薪資遠低於原告原職務銷售顧問，除需於雲嘉地區拜訪公
21 務機關外，每周還要到台南兩次，違反上述勞基法第10條之
22 1甚明，原告要求回復原職未果後，主張以被告公司違反勞
23 基法第14條第1項第6款為由終止雙方勞動契約，應屬有據。

24 四、本件被告之請求，分述如下：

25 (一)非自願離職證明書

26 按勞基法第19條規定：「勞動契約終止時，勞工如請求發給
27 服務證明書，雇主或其代理人不得拒絕。」；又依就業保險
28 法第11條第3項規定：「本法所稱非自願離職，指被保險人
29 因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因
30 勞動基準法第十一條、第十三條但書、第十四條及第二十條
31 規定各款情事之一離職。」。經查，本件原告係因被告以勞

01 基法第14條第1項第5款規定終止勞動契約，屬於前揭就業保
02 險法第11條第3項規定之情形之一，而勞工本得於離職時，
03 依前揭勞基法第19條規定，請求僱主發給服務證明書，則原
04 告請求被告應發給非自願離職之服務證明書，自屬有據。

05 (二)資遣費：36萬元

- 06 1、按勞工依勞動基準法第14條規定終止勞動契約者，準用第17
07 條規定，雇主應發給勞工資遣費。次按勞退條例第12條第1
08 項規定：「勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後
09 之工作年資，於勞動契約依勞動基準法第11條、第13條但
10 書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條
11 規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給2
12 分之1個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發
13 給6個月平均工資為限，不適用勞動基準法第17條之規
14 定」。復按平均工資係計算事由發生之當日前6個月內所得
15 工資總額除以該期間之總日數所得之金額，勞動基準法第2
16 條第4款亦有明文。
- 17 2、經查，原告自97年5月1日起任職於被告公司擔任銷售顧問，
18 又兩造間之勞動契約業於110年9月10日由原告依勞基法第14
19 條第1項第6款終止，揆諸前揭規定，原告自得依勞基法第14
20 條第4項、勞退條例第12條，請求被告給付資遣費，原告工
21 作年資為13年5個月10日，得請求基數為6個月，資遣費為36
22 萬元。

23 (三)遭剋扣之薪資：6萬元

24 被告於109年3月、8月分別剋扣原告薪資各3萬元，原告請求
25 返還之。

26 (四)特休未休補償：2萬8000元

- 27 1、按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應
28 依下列規定給予特別休假：6個月以上1年未滿者，3日。1年
29 以上2年未滿者，7日。2年以上3年未滿者，10日。3年以上5
30 年未滿者，每年14日。5年以上10年未滿者，每年15日。10
31 年以上，每1年加給1日，加至30日止。勞工之特別休假，因

01 年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資；勞工
02 依本條主張權利時，雇主如認為其權利不存在，應負舉證責
03 任，勞基法第38條第1項、第4項、第6項定有明文。

04 2、查原告110年度尚有特別休假14日未休，依上開規定，原告
05 即得向被告公司請求14日之特別休假工資，以月薪6萬元即
06 日薪2000元計算，特休未休工資為2萬8000元。

07 五、被告對原告所為職務調動不合法：

08 (一)依被告111年4月18日提出之書狀，原告於110年1月至6月係
09 擔任銷售組長，每月售出車輛不少，且證人乙○○也證述原
10 告銷售數量屬中段班，足認原告擔任銷售員之能力沒問題。

11 (二)被告111年1月18日答辯狀第4頁主張『倘甲○○繼續擔任銷
12 售人員，將可能導致客戶流失及被告公司補助款遭縮減，是
13 被告公司基於解雇最後手段性，選擇將甲○○先行調離銷售
14 一職』，證人乙○○證稱批售專員跟銷售專員職務內容都一
15 樣，大公司要買車就會由批售專員處理，倘係如此，將原告
16 調往批售專員，豈不更會造成客戶流失、公司收入銳減嗎？
17 被告之調動顯無合理正當性。

18 (三)又依證人乙○○所述，公司目前並沒有批售中心之部門，則
19 被告公司名義上將原告調往批售中心，實質上係剝奪原告值
20 班接客機會，每月所領薪資將遠低於原職務，每周還要到台
21 南兩次向主管報告，勞動條件明顯較為不利。

22 (四)被告公司所為違反上述勞基法第10條之1甚明，原告要求回
23 復原職未果後，主張以被告公司違反勞基法第14條第1項第6
24 款為由終止雙方勞動契約，應屬有據。

25 六、原告每月工資計算如下：

26 (一)除被告所稱每月平均薪資3萬5667元外，依前所述，售車差
27 額獎金亦屬被告公司經常性給予，應列入原告工資計算。

28 (二)原告手邊留存110年售車其中13輛之紀錄，總計獲得售車獎
29 金23萬4000元，平均售出一輛車可獲得1萬8000元，以原告1
30 10年1月－8月共售出30輛車計算(9月雙方即終止僱傭關
31 係)，粗估原告每月售車差價獎金為6萬7500元(30臺/8個月×

01 1萬8000元)。

02 (三)原告離職前之薪資所得，除被告所稱3萬5667元外，加上前
03 述售車差價獎金6萬7500元，每月平均薪資至少為10萬元，
04 原告請求以6萬元計算，應屬有據。

05 七、依被告所述，神秘客稽核活動係為確認各經銷商之業務人員
06 服務態度及專業程度，維持被告公司專業形象，由原告每月
07 銷售數量可知，其銷售能力佳，甚至可擔任銷售組長，自無
08 被告所稱『可能導致客戶流失』之情，又被告一再空言遭福
09 特汽車公司縮減補助款云云，卻從未提出實證，自難作為將
10 原告調職之正當事由。再者，縱使調動出於正當事由，依證
11 人乙○○所述，公司目前並沒有批售中心之部門，則被告公
12 司名義上將原告調往批售中心，實質上係剝奪原告值班接客
13 機會，每月所領薪資將遠低於原職務，每周還要到台南兩次
14 向主管報告，勞動條件明顯較為不利。被告公司調動職務違
15 反勞基法第10條之1甚明，原告要求回復原職未果後，主張
16 以被告公司違反勞基法第14條第1項第6款為由終止雙方勞動
17 契約，應屬有據。

18 八、被告對於原告提出原證二內關於獎金支援欄位內之『車輛獎
19 金』、『領牌獎勵』、『課衝』等項目並不爭執，此些項目
20 之加總即為證人乙○○所述被告公司給予銷售員與客戶協商
21 之額度，差價即由銷售員取得作為獎金，此部分同屬勞工因
22 工作所得之報酬，且為被告公司經常性之給予，應列入工資
23 計算。

24 九、對被告答辯之陳述：

25 (一)原告平均薪資至少為每月6萬元

26 原告擔任被告公司銷售顧問，負責為被告銷售車輛，此乃兩
27 造不爭執之事實，除被告於答辯狀第2頁所臚列1—9月份本
28 薪及獎金點數外，尚有售車獎金(以車型車價區分，每台車8
29 000元—5萬元不等)，悉依被告公司規定售出之車型而定。
30 據此足見，被告發給員工之售車獎金，乃員工在一般之情形
31 下，即只要有銷售車輛，皆可領取，且在被告公司制度上，

01 已形成經常性，並係銷售顧問工作之給付對價，核其性質應
02 屬經常性之給與，應屬勞基法第2條第3款規定之工資。以被
03 告所提被證一『二、獎金:1.銷售車型(車輛業績獎勵):b.業
04 代基本銷售台數:每人每月2台』，縱使以最低銷售數量2台
05 計算，原告主張每月薪資至少為新臺幣6萬元，應屬合理，
06 如被告對此有所爭執，請被告提出110年1月—9月原告逐月
07 銷售車輛數量表，由原告計算之。

08 (二)神秘客稽核

09 銷售人員應視每位來客需求提供相對應的服務，神秘客人員
10 並非專業售車人員，單憑制式化流程為評分標準，只要未依
11 照評分表流程進行該項目即為零分，據此稽核所得分數對原
12 告已有不公，原告獲知後亦不得提出任何申訴或異議，被告
13 據此剋扣原告薪水及調動原告職務顯不合法。

14 (三)被告公司將原告調往交車整備中心違反勞基法第10條之1，
15 原告已依法終止勞動契約

- 16 1、原告不接受轉往交車整備中心之調度後，被告即發布人事命
17 令將原告轉為雲嘉區批售專員一職，未曾與原告討論調至佳
18 新鈴木汽車中古車部擔任銷售人員。
- 19 2、批售專員與原告原先擔任之銷售顧問工作性質有極大差異，
20 除需每週兩次到臺南報告外，被告公司本無批售專員之配
21 置，長期以來所謂一般車輛銷售、大宗客戶銷售更是少之又
22 少，原告如轉往該職，每月僅能領取基本工資，故此項調動
23 不僅使原告勞動條件變差，更實質降低原告工資，顯不符勞
24 基法第10條之1規定。
- 25 3、況，倘如被告所說兩者工作差異不大，僅係不用值班而已，
26 難道將原告留任原職務會導致客戶流失，轉往批售專員就不
27 會嗎?被告所辯顯屬前後矛盾而不可採。
- 28 4、原告於9月10日告知公司違反勞基法，應回復原職，被告公
29 司不予理會，原告於9月13日即以訊息通知江明興副總依勞
30 基法第14條終止勞動契約，並發出存證信函予被告公司(原
31 證一)。

01 (四)特休未休部分

02 特休未休補償性質上屬於工資，不得以獎金形式扣除之，被
03 告既已自承原告尚有11日特休未休，自應補償原告相對之工
04 資。

05 十、對證人證詞之陳述：

06 (一)依證人所述，每臺車輛被告公司均會給予銷售員一定額度與
07 客戶協商，差價即由銷售員取得，此部分同屬勞工因工作所
08 得之報酬，且為被告公司經常性之給予，應列入工資計算。

09 (二)原告在公司銷售屬中段班，銷售能力並無問題，被告公司所
10 為調動不正當。

11 (三)被告公司並無批售中心部門，卻將原告調任批售專員。

12 參、證據：提出嘉義市政府110年10月8日勞資爭議調解紀錄、原
13 告終止勞動契約之訊息及存證信函、業務部異常銷售報告
14 書、瑞特汽車股份有限公司訂購合約書、等資料。

15 乙、被告方面

16 壹、聲明：

17 一、原告之訴及假執行聲請均駁回。

18 二、訴訟費用由原告負擔。

19 三、如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

20 貳、陳述：

21 一、不爭執事項：

22 (一)原告甲○○於民國97年5月1日至被告公司任職。

23 (二)原告甲○○之資遣基數為6。

24 二、原告甲○○於97年5月1日至被告公司任職，擔任銷售專員，
25 主要工作內容為銷售車輛，薪資結構為本薪加上獎金，被告
26 公司會定期公告該年度之薪獎辦法(被證1)供銷售人員知
27 悉，薪獎辦法之獎金制度原為金額於109年後改為點數計
28 算，獎金有加項亦有減項，會視該年度推廣業務制度不同金
29 額，每月會依該銷售人員銷售車輛、保險客戶數量等業務之
30 實際情形確認該月份之獎金點數，獎金點數會再轉換成獎金
31 金額，加總本薪發放給員工，若該月份業務人員之獎金點數

01 為負數時，則當月僅發給本薪，負數點數部分則留待下月再
02 從獎金中扣除。

03 三、原告甲○○110年1月至9月份(9月份薪資計算至9月13日)所
04 領之薪獎詳如書狀所示。

05 四、關於原告主張被告公司於109年3月、8月剋扣薪資部分，被
06 告公司係依據獎懲辦法，計算原告之分數後應加減之獎金金
07 額，並未扣款原告之本薪：

08 (一)原告甲○○為銷售專員，因福特汽車為確認各經銷商之業務
09 人員服務態度與專業程度，每年每月皆會不定期進行神秘客
10 稽核活動。被告公司為福特之經銷商之一，於神秘客稽核活
11 動前皆會公告業務人員神秘客稽核獎懲辦法(被證2)，根據
12 獎懲辦法，倘神秘客之成績達85分以上當月會加發獎金1萬
13 元、成績70至85分則不獎不罰，成績未達70分會有罰款1萬
14 元，未著制服另罰5,000元。

15 (二)經查，原告甲○○於109年3月份遭神秘客稽核時，其分數為
16 43分(被證3)，當天接待神秘客時並未自我介紹、表達，亦
17 未詢問客戶需求、車輛用途。更甚者，當天原告甲○○未穿
18 著完整西裝，是109年3月當月罰款獎金共1萬5千元(被證
19 4)，並非原告所述扣款3萬元。

20 (三)原告甲○○於109年8月份再經神秘客稽核時，雖有穿著完整
21 西裝，完全未依標準規定做好客戶關鍵流程接待，漠視本公
22 司經營之服務客戶宗旨，導致該次分數僅有36分(被證5)，
23 為全國最低分，使被告公司遭福特汽車減發補助款，損失甚
24 大，且因原告甲○○之神秘客稽核已經連續兩次最差評核，
25 被告公司加倍扣點，扣原告甲○○獎金點數3000點，換算成
26 金額即為3萬元(被證6)。

27 (四)被告公司為汽車銷售業者，原告甲○○身為汽車銷售業務
28 員，被告公司所頒佈關於提高銷售能力之管理規定，本屬公
29 司營運、管理等公司自治及自理範疇，況且神秘客獎懲辦法
30 並非僅為扣款，如表現良好，會加發獎金，110年5月、10月
31 被告公司人員神秘客稽核時，其隨機測試人員之分數均為10

01 0分，獎金亦均加1000點(被證7)，是該扣款並非薪資扣款，
02 而僅係被告公司基於員工之表現於獎金上之加扣款，且該扣
03 款亦僅扣款獎金，並不會扣款到本薪。

04 五、關於原告甲○○主張被告違反調動原告甲○○工作云云，然
05 被告公司係基於原告甲○○之表現調動工作，並未違反調動
06 原則：

07 (一)原告甲○○原從事被告公司銷售專員一職，然其於109年3、
08 8月神秘客稽核時均為全國最低分，造成被告公司補助款被
09 減發。原告甲○○又在110年8月神秘客稽核時，成績僅有56
10 分(被證8)，神秘客稽核時之分數均為銷售人員在對待客戶
11 之流程與態度，是原告甲○○已連續3次神秘客稽核時成績
12 過低，倘原告甲○○繼續擔任銷售人員，將可能導致客戶流
13 失及被告公司補助款遭減縮等，是被告公司基於解雇最後手
14 段性，選擇將原告甲○○先行調離銷售一職(被證9)。

15 (二)承上，本件原告之銷售能力雖非不佳，然原告身為被告公司
16 之銷售人員，為被告公司接觸客源之第一線從業人員，自應
17 遵守被告公司關於應對客戶之管理規定，以維持被告公司之
18 專業形象及遵循福特汽車公司之規定。本件被告公司將原告
19 調離銷售專員係因考量原告經神秘客稽核三次後，稽核分數
20 均過低，且經被告公司二次以書面簽呈要求改進均未達成效。
21 倘原告繼續擔任第一線銷售人員，將可能導致客戶流失，
22 且被告公司亦將遭福特汽車公司減縮補助款，是被告公
23 司始將原告先行調離銷售一職，與原告之銷售成績無涉。被
24 告公司之調動係基於被告公司經營上所必須，未有不當動
25 機，且調動後之工作未作不利之變更，批售專員亦屬原告所
26 能勝任之工作，並無違反勞動基準法第10條之1之規定，係
27 屬適法。

28 (三)110年9月3日時被告公司副總與原告甲○○討論是否調往交
29 車整備中心，當時原告甲○○拒絕，被告公司另於9月7日與
30 原告甲○○討論調至佳新鈴木汽車中古車部銷售專員，此亦
31 遭原告甲○○拒絕，9月8日被告公司提出將原告甲○○轉任

01 雲嘉區批售專員，此亦遭原告甲○○拒絕，原告甲○○並於
02 當日向被告公司提出要離職，被告公司亦於9月9日公告將原
03 告甲○○轉至雲嘉區批售專員(被證10)，批售專員為一般車
04 輛銷售、大宗客戶銷售，與銷售顧問差別僅在於無須值班。
05 此調動係基於被告公司經營上所必須，未有不當動機，且調
06 動後之工作未作不利之變更，批售專員亦屬原告甲○○所能
07 勝任，並無違反勞動基準法第10條之1之規定。

08 (四)原告甲○○拒絕被告公司將其轉為雲嘉區批售專員，因此於
09 110年9月14日起即未有正當理由曠職，被告公司遂於110年9
10 月17日公告表示原告甲○○於110年9月14日至9月16日已連
11 續曠職達三日，依被告公司員工守則予以解雇原告甲○○
12 (被證11)。是原告甲○○因無正當理由曠職三日已遭被告公
13 司以被告公司工作守則第十三條第五項、勞動基準法第12條
14 第1項第6款終止勞動契約，原告甲○○請求非自願離職證明
15 書、資遣費並無理由。

16 六、退步言，縱認原告甲○○可請求資遣費(此為假設語氣，被
17 告否認之)，其所能請求之資遣費金額為214,002元：

18 (一)原告甲○○主張其於110年9月10日離職日，從離職日起算
19 (該日不計入)，往前回溯6個月止，其離職當月領取13,600
20 元，離職前第1個月之薪資為24,000元，前第2個月之薪資2
21 9,096元，前第3個月薪資為39,224元，前第4個月薪資為47,
22 535元，前第5個月薪資為40,522元，前第6個月份之薪資為2
23 8,218元，將前第6個月份之薪資按屆滿6個月之日起算至該
24 月末日止所占該月份之比例計算後，加總除以6，即為原告
25 之月平均薪資。據此計算，原告之月平均薪資應為35,667元
26 (計算式： $(13600 + 24000 + 29096 + 39224 + 47535 + 40522 +$
27 $(28218 \times 22 \div 31)) \div 6 = 35667$ ，元以下四捨五入)，是原告日薪
28 為1189元。

29 (二)原告甲○○之月薪為35,667元，其自97年5月1日開始任職於
30 被告公司至110年9月10日離職日止，自94年7月1日勞退新制
31 施行日起之資遣年資為13年4個月又9天，新制資遣基數為6

【新制資遣基數計算公式：〔(年+(月+日÷當月份天數)÷12)÷2〕，原告得請求被告公司給付之資遣費為214,002元(計算式：月薪×資遣費基數，元以下四捨五入)】。

七、原告甲○○請求特休獎金2萬8000元並無理由：

(一)被告公司發放給原告甲○○110年9月13日之薪資為1萬3600元，倘如原告所述110年9月10日即離職，則被告公司多發3天薪資，應折抵特別休假，原告得請求之特別休假天數為11日。

(二)原告8月份獎金金額為-2萬4,307元，9月份之獎金金額為-6,100元，此部分原應留待原告有獎金加項時扣除，因原告業已離職，被告以特休未修工資扣除原告原應扣除之獎金，雖尚有負數，被告即未再向原告請求，原告之特休未休工資亦已扣除完畢，不得再請求。

八、原告甲○○於110年1月至8月銷售汽車數量為如附表一，其詳細銷售車型如被證12所示。

九、原告雖為被告公司之銷售專員，負責銷售車輛，然其薪資計算方式除有底薪外，另計算獎金，獎金部分主要分成j銷售車輛k保險獎金l保修招攬獎金mCVP顧客滿意度獎懲，上開四個項目均有加減項，並非以原告銷售車輛為唯一依據，是根據原告於110年1月至9月之銷售、招攬業務之表現(原證13)，原告於110年1月至9月所領之薪資如附表二。

十、原告110年1月所領之薪資為4萬8,542元；110年2月所領之薪資為2萬4,000元；110年3月所領之薪資為2萬8,218元；110年4月所領之薪資為4萬522元；110年5月所領之薪資為4萬7,535元；110年6月所領之薪資為3萬9,224元；110年7月所領之薪資為2萬9,096元；110年8月所領之薪資為2萬4,000元；110年9月所領之薪資為1萬3,600元(原證14)。據此計算，原告之月平均薪資應為3萬5,667元(計算式： $(13600 + 24000 + 29096 + 39224 + 47535 + 40522 + (28218 \times 22 \div 31)) \div 6 = 35667$ ，元以下四捨五入)，是原告日薪為1,189元。

十一、本件原告主張以原證二顯示之差額獎金並列為原告之工資

範圍計算云云，顯非適法：

(一)本件原告主張應加計為工資計算之項目，應為原告銷售車輛可得之激勵獎金，然上開獎金係依據原告之每台車輛銷售績效而決定，核屬不確定性、變動性之激勵給付，原告尚未銷售車輛或銷售之車輛績效不佳均無獎金給予，與原告從事工作可獲得之每月穩定、經常性，且不論盈虧皆須發給之薪資，性質不同，自非屬經常性給與而不應併列為原告之薪資計算範圍(最高法院81年台上2221判決同此見解)。

(二)又原告提出之原證二實有重大瑕疵，顯非適法：

1、經檢閱原告提出之原證二內容，原告提出之車輛成交價與發票價竟有不同之價格，原告之主張顯有漏開發票之虞，此部分絕非被告公司可能允許之行為，原告之主張顯有重大瑕疵，倘非其誤記、誤寫或誤算，則原告之行為似有違背稅捐稽徵相關法律之虞。

2、本件被告公司就車輛之實際成交价格即為發票價格，以原告提出之第一位車主張白英為例，被告公司就出售之車輛標準車價為新台幣(下同)1,498,000元，則於「獎金支援」列中關於「車輛獎金」、「領牌獎勵(DOC)」、「課衝」等項目均為被告公司可給銷售人員運用之議價空間。是以車主張白英之車輛為例，標準車價為1,498,000元，獎金支援共為110,000元，被告公司可接受之車輛最低價格為1,388,000元(計算式：1,498,000元－110,000元＝1,388,000元)，原告以1,393,000元成交，原告可得之獎金為差價5,000元(計算式：1,393,000元－1,388,000元＝5,000元)，上開差價5,000元為原告可得之銷售激勵獎金，並無疑慮，被告公司之車輛最終成交價即為1,393,000元，發票自然開立1,393,000元，被告公司不瞭解原告為何主張車主張白英之車輛成交價為1,439,000元。

3、承上，再以車主李元琳之車輛銷售報告書為例，其購買之車輛標準車價為929,000元，被告公司可提供之獎金支援共計為53,000元，被告公司可接受之最低車價為876,000元(計算

式：929,000元－53,000元＝876,000元），該車輛最終經原告會報之成交價為876,000元，被告公司即依成交價格開立876,000元之發票，是本件交易之車輛銷售價格並未超過最低車價，原告應無獎金，被告公司不瞭解原告為何主張車主李元琳之車輛成交價格為899,000元，並主張有23,000元之獎金。

4、承上所述，本件原告主張之原證二所計算之金額應屬誤寫或誤算，否則不應出現發票價格與成交價格不一致之瑕疵，原告主張之獎金數額，顯有錯誤。又上開車輛銷售激勵獎金核屬不確定性、變動性之激勵給付，並非經常性給與，核非屬勞動基準法第2條第3款所稱之工資。原告主張上開獎金應併計算為工資之範圍，顯無理由。

參、證據：提出銷售顧問薪獎辦法109年8月28日修訂版、銷售顧問薪獎辦法110年2月25日修訂版、營銷服務處通報、109年3月12日FORD新車銷售流程神秘客稽核表、被告公司109年4月1日公告、109年8月11日FORD新車銷售流程神秘客稽核表、被告公司109年9月25日修正公告、被告公司110年6月7日公告、被告公司110年11月18日公告、110年8月12日FORD新車銷售流程神秘客稽核表、被告公司110年9月7日公告、被告公司110年9月9日公告、被告公司110年9月17日公告、原告原告111年1月至8月銷售車輛明細表、原告111年1月至9月薪資獎金計算表、原告甲○○111年3月至9月薪資表等資料。

理 由

一、按勞動基準法第14條第1項規定，有下列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：「一、雇主於訂立勞動契約時為虛偽之意思表示，使勞工誤信而有受損害之虞者。二、雇主、雇主家屬、雇主代理人對於勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為者。三、契約所訂之工作，對於勞工健康有危害之虞，經通知雇主改善而無效果者。四、雇主、雇主代理人或其他勞工患有法定傳染病，對共同工作之勞工有傳染之虞，且重大

01 危害其健康者。五、雇主不依勞動契約給付工作報酬，或對
02 於按件計酬之勞工不供給充分之工作者。六、雇主違反勞動
03 契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者」。又104年12
04 月16日增訂勞動基準法第10條之1「雇主調動勞工工作，不
05 得違反勞動契約之約定，並應符合下列原則：一、基於企業
06 經營上所必須，且不得有不當動機及目的。但法律另有規定
07 者，從其規定。二、對勞工之工資及其他勞動條件，未作不
08 利之變更。三、調動後工作為勞工體能及技術可勝任。四、
09 調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助。五、考量勞工
10 及其家庭之生活利益。」其立法理由則以「雇主調動勞工工
11 作除不得違反勞動契約之約定外，尚應受權利濫用禁止原則
12 之規範，爰增訂本條文，明訂雇主調動勞工職務不得違反之
13 五原則」。再按，勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證
14 明書，雇主或其代理人不得拒絕，勞動基準法第19條定有明
15 文。另按，被保險人於離職退保後二年內，為向公立就業服
16 務機構辦理求職登記等，所應檢附之離職證明，應由投保單
17 位或直轄市、縣(市)主管機關發給，就業保險法第25條第1
18 項、第3項亦著有規定。又就業保險法第11條第3項規定：
19 「本法所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷
20 廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞動基準法第11條、
21 第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離職」。復
22 按，勞工退休金條例第12條第1項規定：「勞工適用本條例
23 之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依
24 勞動基準法第11條、第13條但書、第14條及第20條或職業災
25 害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其資遣費由雇主
26 按其工作年資，每滿一年發給二分之一個月之平均工資，未
27 滿一年者，以比例計給；最高以發給六個月平均工資為限，
28 不適用勞動基準法第17條之規定」。

29 二、經查，原告主張伊於97年5月1日起任職於被告公司擔任銷售
30 顧問，除基本底薪外，另固定有銷售獎金、保險獎金等，於
31 110年9月3日被告公司業務部副總約談原告，告知欲將原告

01 轉調至交車整備中心，原告表示無法接受並經抗議未果後，
02 原告於9月8日向嘉義市政府提出勞資調解，被告公司得知後
03 復於9月9日頒布人事命令，未經任何溝通協調又將原告轉任
04 為雲嘉區批售專員，而原告要求回復原職未果後，乃主張因
05 被告公司違反勞動基準法第14條第1項第6款為由而終止雙方
06 勞動契約。上情有原告提出之嘉義市政府110年10月8日勞資
07 爭議調解紀錄、原告終止勞動契約之訊息及存證信函等資料
08 為證，且被告對於上揭事實亦無否認或爭執，堪認原告上揭
09 之主張，係屬真實。本件兩造主要的爭執事項為：(一)原告以
10 勞動基準法第14條第1項第6款規定主張終止勞動契約，請求
11 被告開立非自願離職證明書，有無理由？(二)原告於離職前6
12 個月平均薪資為何？(三)原告向被告請求給付資遣費360,000
13 元，有無理由？(四)原告請求被告給付特別休假未休假之薪資
14 28,000元，有無理由？(五)原告請求被告返還扣減之6萬元，
15 有無理由？

16 三、原告以勞動基準法第14條第1項第6款規定主張終止勞動契約
17 為有理由，被告應開立非自願離職證明書給原告：

18 (一)原告主張：

19 原告主張原告原擔任被告公司之銷售顧問，被告公司將原告
20 調動為雲嘉區批售專員，未有任何正當理由，且批售專員每
21 月所領薪資遠低於原告原職務銷售顧問，除需於雲嘉地區拜
22 訪公務機關外，每周還要到台南兩次，違反勞基法第10條之
23 1，原告要求回復原職未果，主張被告公司違反勞基法第14
24 條第1項第6款為由，終止雙方勞動契約。

25 (二)被告抗辯：

26 1、被告公司係基於原告甲○○之表現調動工作，並未違反調動
27 原則。原告原從事被告公司銷售專員一職，然因原告已連續
28 3次，於神秘客稽核時成績過低，神秘客稽核時之分數均為
29 銷售人員在對待客戶之流程與態度，倘原告繼續擔任銷售人
30 員，將可能導致客戶流失及被告公司補助款遭減縮等，是被
31 告公司基於解雇最後手段性，選擇將原告甲○○先行調離銷

01 售一職。本件原告之銷售能力雖非不佳，然原告身為被告公
02 司之銷售人員，為被告公司接觸客源之第一線從業人員，自
03 應遵守被告公司關於應對客戶之管理規定，以維持被告公司
04 之專業形象及遵循福特汽車公司之規定，是被告公司始將原
05 告先行調離銷售一職，與原告之銷售成績無涉。被告公司之
06 調動係基於被告公司經營上所必須，未有不當動機，且調動
07 後之工作未作不利之變更，批售專員亦屬原告所能勝任之工
08 作，並無違反勞動基準法第10條之1之規定，係屬適法。

09 2、110年9月3日時被告公司副總與原告討論是否調往交車整備
10 中心，當時原告拒絕，被告公司另於9月7日與原告討論調至
11 佳新鈴木汽車中古車部銷售專員，此亦遭原告拒絕，9月8日
12 被告公司提出將原告轉任雲嘉區批售專員，此亦遭原告拒
13 絕，原告並於當日向被告公司提出要離職，被告公司亦於9
14 月9日公告將原告轉至雲嘉區批售專員，批售專員為一般車
15 輛銷售、大宗客戶銷售，與銷售顧問差別僅在於無須值班。
16 此調動係基於被告公司經營上所必須，未有不當動機，且調
17 動後之工作未作不利之變更，批售專員亦屬原告所能勝任，
18 並無違反勞動基準法第10條之1之規定。

19 3、原告拒絕被告公司將其轉為雲嘉區批售專員，因此於110年9
20 月14日起即未有正當理由曠職，被告公司遂於110年9月17日
21 公告表示原告甲○○於110年9月14日至9月16日已連續曠職
22 達三日，依被告公司員工守則予以解雇原告甲○○。是原告
23 甲○○因無正當理由曠職三日已遭被告公司以被告公司工作
24 守則第十三條第五項、勞動基準法第12條第1項第6款終止勞
25 動契約，原告甲○○請求非自願離職證明書、資遣費並無理
26 由。

27 (三)本院判斷：

28 (1)按勞動基準法第10條之1規定：「雇主調動勞工工作，不得
29 違反勞動契約之約定，並應符合下列原則：一、基於企業經
30 營上所必須，且不得有不當動機及目的。但法律另有規定
31 者，從其規定。二、對勞工之工資及其他勞動條件，未作不

01 利之變更。三、調動後工作為勞工體能及技術可勝任。四、
02 調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助。五、考量勞工
03 及其家庭之生活利益」。同法第14條第1項規定：「有下列
04 情形之一者，勞工得不經預告終止契約：一、雇主於訂立勞
05 動契約時為虛偽之意思表示，使勞工誤信而有受損害之虞
06 者。二、雇主、雇主家屬、雇主代理人對於勞工，實施暴行
07 或有重大侮辱之行為者。三、契約所訂之工作，對於勞工健
08 康有危害之虞，經通知雇主改善而無效果者。四、雇主、雇
09 主代理人或其他勞工患有法定傳染病，對共同工作之勞工有
10 傳染之虞，且重大危害其健康者。五、雇主不依勞動契約給
11 付工作報酬，或對於按件計酬之勞工不供給充分之工作者。
12 六、雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞
13 者」。次按，勞動基準法第19條規定：「勞動契約終止時，
14 勞工如請求發給服務證明書，雇主或其代理人不得拒絕。」
15 另查，就業保險法第11條第3項規定：「本法所稱非自願離
16 職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產
17 宣告離職；或因勞動基準法第十一條、第十三條但書、第十
18 四條及第二十條規定各款情事之一離職。」因此，如果是以
19 勞動基準法第14條第1項各款規定終止勞動契約者，即屬於
20 就業保險法第11條第3項所規定之情形之一，勞工得以請求
21 僱主發給非自願離職之服務證明書。

22 (2)經查，原告自97年5月1日至被告公司擔任銷售顧問，除基本
23 底薪外，另固定有銷售獎金、保險獎金等。被告公司於110
24 年9月3日由業務部副總約談原告，告知將原告轉調至交車整
25 備中心，若不接受就特休至月底後離職，然此與原告多年來
26 從事之銷售業務截然不同，原告表示無法接受，經多次抗議
27 未果後，原告於9月8日向嘉義市政府提出勞資調解，被告即
28 於9月9日頒布人事命令，未經相當的溝通協調，又將原告轉
29 任為雲嘉區批售專員。而查證人即被告公司副總經理乙○○
30 於111年4月18日言詞辯論時到庭證稱原告於擔任銷售專員時
31 工作內容是賣車，原告薪水的計算有基本底薪，另其他獎金

是有分賣車獎金、保險獎金、保修招攬獎金、客戶滿意度的獎金；把原告調到批售專員是因為若在正常單位，要值班，原告於一年中，讓公司損失金額相當大，福特有做神秘客的調查，原告連續三次都屬低分，都低於60分，會影響公司經營管理的獎金及福特主管DOC的進度獎金，所以原告造成公司的損失，主要讓原告調到批售是不讓他再值班。然查，依勞動基準法第10條之1規定，雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變更。而查，被告將原告調動為雲嘉區之批售專員，並未徵得原告之同意，且批售專員每個月所領的薪資遠低於原告原職務銷售顧問，又除須於雲嘉地區拜訪公務機關外，每周還要到台南兩次，被告調動原告的工作，違反兩造勞動契約之約定，並已對於原告之工資及其他勞動條件作不利之變更，違反上述勞動基準法第10條之1規定，致有損害原告權益之虞甚明，原告要求回復原職未果後，以被告公司違反勞動基準法第14條第1項第6款規定，而主張終止雙方的勞動契約，核屬有據，為有理由。又查，本件依原告提出之原告終止勞動契約的訊息內容及嘉義福全郵局110年9月11日嘉義福全郵局第000170號存證信函、110年9月13日嘉義福全郵局第000171號存證信函【詳參本院卷第95-103頁】，原告乃是聲明於110年9月14日起依勞動基準法第14條第1項第6款終止勞動契約，因此，兩造間之勞動契約業於110年9月14日經由原告依勞基法第14條第1項第6款終止。又查，因勞動基準法第14條各款情事之一離職者，即屬就業保險法第11條第3項所稱的「非自願離職」，故被告應該要發給原告非自願離職的證明書。

四、原告於離職前6個月的平均薪資為35,667元；原告得請求之資遣費為214,002元：

(一)經查，原告主張伊於離職前6個月的平均薪資為60,000元。

惟查，被告則抗辯以原告離職日起算(即110年9月10日，該日不計入)，往前回溯6個月，原告之月平均薪資應為35,667

元【計算式：13,600元+24,000元+29,096元+39,224元+47,535元+40,522元+(28,218元×22日÷31日)=35,667元】。

(二)次查，原告主張其於110年9月10日離職，而依被告所提出之原告薪資數額，原告從離職前一日起算往前回溯6個月止，原告於離職的當月工作9天領取13,600元，離職前第1個月之薪資為24,000元，前第2個月之薪資29,096元，前第3個月薪資為39,224元，前第4個月薪資為47,535元，前第5個月薪資為40,522元，前第6個月份之薪資為28,218元。其中將前第6個月份之薪資按屆滿6個月之日起算至該月末日止所占該月份之比例計算後，再加總除以6，即為原告之月平均薪資。據此計算，原告之月平均薪資應為35,667元【計算式：{13600+24000+29096+39224+47535+40522+28218×(31-9)/31}÷6=35667，元以下四捨五入，下同】。原告離職前六個月之平均月薪為35,667元，則其自97年5月1日起任職於被告公司至110年9月10日離職日止，工作年資為13年4個月又9天，依勞工退休金條例第12條第1項規定，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。因此，被告公司應發給原告最高限額六個月的平均工資，即原告得請求被告公司給付之資遣費為214,002元【計算式：6×35,667元=214,002元】。

五、被告應給付原告特別休假未休假之薪資16,646元：

(一)原告主張：

原告主張伊於110年度尚有特別休假14日未休，請求被告應給付伊14日之特別休假工資，而以月薪6萬元即日薪2000元計算，特休未休工資為2萬8000元云云。

(二)被告抗辯：

被告則辯稱公司發放給原告110年9月13日之薪資為1萬3600元，原告110年9月10日即離職，被告公司多發3天的薪資，應折抵特別休假，故原告得請求之特別休假天數僅為11日。

另原告8月份獎金金額為-2萬4,307元，9月份之獎金金額為-6,100元，此部分原應留待原告有獎金加項時扣除，因原告業已離職，被告以特休未修工資扣除原告原應扣除之獎金，雖尚有負數，被告即未再向原告請求，原告之特休未休工資亦已扣除完畢，不得再請求。

(三)本院判斷：

- 1、經查，原告係自97年5月1日起任職被告公司，依勞動基準法第38條規定，原告自102年5月1日起，每年有15日特別休假；而自107年5月1日以後，每一年還可以再加給一日。而原告主張伊於110年度尚有特別休假14日未休，此部分事實被告並無否認或爭執。又查，原告於110年9月離職前六個月的平均月薪為35,667元，換算平均日薪為1,189元【計算式：35,667元÷30天=1,189元；元以下四捨五入】。因此，被告應給付原告特別休假未休假之薪資，合計總共16,646元【計算式：14天×1,189元=16,646元】。
- 2、至於被告辯稱公司多發3天的薪資，應折抵特別休假云云，未舉證證明被告公司有多發給原告3天薪資之事實，故被告此部分所辯，並無可採。另被告陳稱原告8月份獎金金額為-24,307元，9月份之獎金金額為-6,100元，主張以被告特休未休的工資扣除云云。惟所謂獎金，乃是屬於一種獎勵的性質，並非懲罰的性質，因此，獎金點數經各項加減之後如果呈現為負數，則獎金點數轉換成獎金金額應僅為0元，不應該從本來應發給員工的本薪中予以扣除。否則，不但是對於勞工有失公平，也可能會違反勞動基準法第21條第1項關於工資，不得低於基本工資之規定。又查，依證人即被告公司副總經理乙○○於111年4月18日言詞辯論時到庭證稱：原告於擔任銷售專員時工作內容是賣車，原告薪水的計算有基本底薪，另其他獎金是有分賣車獎金、保險獎金、保修招攬獎金、客戶滿意度的獎金等語。顯見，兩造之間的勞動契約是有基本底薪之約定。按勞動基準法第21條第1項規定：「工資由勞雇雙方議定之。但不得低於基本工資。」

而查，原告110年8月份僅領取本薪24,000元，110年9月份僅領取本薪13,600元，均屬於本薪的數額，如果再扣除8月份點數轉換成金額-24,307元、9月份點數轉換成金額-6,100元【註：點數轉換成金額如附表二所示】，則原告9月份工資就僅有7,500元；另外，8月份不但無法領取工資本薪24,000元的部分，而且還要倒貼307元給被告公司，果如此之作為，則顯然會違反兩造僱傭關係之勞動契約內容，同時也會違反勞動基準法第21條第1項關於工資不得低於基本工資的規定。又查，被告在民事答辯狀中既然陳稱該扣款並非係屬於薪資扣款，而僅係被告公司基於員工之表現，於獎金上之加扣款，且該扣款亦僅扣款獎金，並不會扣款到本薪等語。而被告應給付原告特別休假未休假之薪資部分，在實際上的性質亦等同於是本薪之一部分，因此，被告陳稱原告8月份獎金金額為-24,307元，9月份之獎金金額為-6,100元，主張以被告特休未休的工資扣除云云，而把原來屬於獎勵性質的獎金點數，當成為懲罰員工的手段，欲從本來應發給員工的未休假薪資中予以扣除，顯違反勞動契約內容及勞動基準法第21條第1項的規定。因此，被告此部分主張，並無可採，附此敘明。

六、原告請求被告公司返還扣減之6萬元，為無理由：

(一)原告主張：

被告於109年3月、8月分別剋扣原告薪資各3萬元，原告請求返還之。

(二)被告抗辯：

關於原告主張被告公司於109年3月、8月剋扣薪資部分，被告公司係依據獎懲辦法，計算原告之分數後應加減之獎金金額，並未扣款原告之本薪。

(三)本院判斷：

(1)經查，福特汽車為確認各經銷商之業務人員服務態度與專業程度，每年每月皆會不定期進行神秘客稽核活動。被告公司為福特之經銷商之一，於神秘客稽核活動前皆會公告業務人

員神秘客稽核獎懲辦法，根據獎懲辦法，倘神秘客之成績達85分以上當月會加發獎金1萬元、成績70至85分則不獎不罰，成績未達70分會有罰款1萬元，未著制服另罰5,000元。

(2)次查，原告甲○○於109年3月份遭神秘客稽核時，其分數為42分（詳被證3；註：被告111年1月18日民事答辯狀及被證4附表四均誤載為43分），109年3月當月罰款獎金共1萬5千元（被證4），並非原告所述扣款3萬元。再查，原告於109年8月份再經神秘客稽核時，分數僅有36分（被證5），為全國最低分，被告公司扣原告獎金點數3000點，換算成金額即為3萬元（被證6）。

(3)復查，被告公司為汽車銷售業者，原告身為汽車銷售業務員，被告公司所頒佈關於提高銷售能力之管理規定，本屬於公司營運、管理等公司自治及自理範疇，況且神秘客獎懲辦法並非僅為扣款，如表現良好，會加發獎金，於110年5月、10月被告公司人員神秘客稽核時，其隨機測試人員之分數均為100分，獎金亦均加1000點（被證7），是該扣款並非係屬於薪資扣款，而僅係被告公司基於員工之表現，於獎金上之加扣款。又查，被告陳稱該扣款僅扣款獎金，並不會扣款到本薪，而且，原告亦未舉證證明該兩次扣款已經有扣款到本薪部分之事實。因此，原告主張被告於109年3月、8月分別剋扣原告薪資各3萬元，原告請求返還云云，核屬無理由，故不應准許。

七、綜據上述，原告以勞動基準法第14條第1項第6款之規定終止勞動契約，請求被告開立非自願離職證明書，核屬有理由。而查，原告於離職前六個月的平均薪資為35,667元，因此，原告得向被告請求之資遣費為214,002元；被告並應另給付原告特別休假未休假之薪資16,646元。從而，原告依據勞動基準法第19條、第14條第4項、第38條第1項、第4項、第6項及勞工退休金條例第12條等規定，於請求被告給付230,648元，及自起訴狀繕本送達翌日即110年12月25日起，至清償日止，按年息百分之五計算之利息之範圍內；及另依據勞動

01 基準法第19條、就業保險法第11條第3項規定，請求被告應
02 開立記載離職事由為勞動基準法第14條第1項第6款之非自願
03 離職證明書給予原告，於法有據，屬有理由，應予准許。惟
04 原告逾上述範圍之請求，則屬無理由，不應准許，應予駁回
05 之。原告就上述應予駁回部分，所為假執行之聲請，亦已失
06 所附麗，應併予駁回。另外，原告請求被告發給原告非自願
07 離職證明書之部分，係屬於一種請求法院命被告應為一定意
08 思表示之行為。而查，強制執行法第130條第1項規定：「命
09 債務人為一定之意思表示之判決確定或其他與確定判決有同
10 一效力之執行名義成立者，視為自其確定或成立時，債務人
11 已為意思表示。」則法條既然明定意思表示於判決確定時，
12 視為已為意思表示，法院如果諭知准許宣告假執行，使意思
13 表示之效力提前發生，則顯然與法條規定不合。因此，原告
14 請求被告應發給原告非自願離職證明書之部分，必須自判決
15 確定時，方視為已為意思表示，而不得提前宣告假執行。故
16 原告請求被告發給原告非自願離職證明書部分，所為假執行
17 之聲請，亦不應准許，應併予駁回。

18 八、末按，依勞動事件法第44條第1、2項規定：「法院就勞工之
19 給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權宣告假執行。前
20 項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求標的物提存
21 而免為假執行。」因此，本件原告勝訴部分，其中關於金錢
22 給付之請求部分，本院應依職權宣告假執行；並應同時宣告
23 被告得供擔保而免為假執行。

24 九、本件為判決基礎之事實已臻明確，兩造其餘主張陳述或其他
25 攻擊防禦方法暨所提出未經援用之資料，核與本件判決結果
26 均無影響，爰不逐一論駁，附此敘明。

27 十、據上論斷，本件原告之訴為一部有理由、一部無理由，依勞
28 動事件法第15條、第44條第1、2項、民事訴訟法第79條，判
29 決如主文。

30 中 華 民 國 111 年 10 月 17 日
31 勞工法庭法官 呂仲玉

01 以上正本係照原本作成。

02 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
03 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

04 中 華 民 國 111 年 10 月 17 日

05 書記官 洪毅麟

06 附表一：

07

日期	單位	姓名	職務職稱	本月台數
110/1	嘉義課	甲○○	銷售組長	9
110/2	嘉義課	甲○○	銷售組長	0
110/3	嘉義課	甲○○	銷售組長	7
110/4	嘉義課	甲○○	銷售組長	4
110/5	嘉義課	甲○○	銷售組長	2
110/6	嘉義課	甲○○	銷售組長	2
110/7	嘉義課	甲○○	銷售顧問	3
110/8	嘉義課	甲○○	銷售顧問	3
110/9	嘉義課	甲○○	銷售顧問	0

08 附表二：

09

月份	本薪	獎金點數	點數轉換成金額	合計薪獎
1	24,800	2374.2	23,742	48,542
2	24,800	-1125.2	-11,252	24,000
3	24,800	1387	13,870	28,218
4	25,000	1552.2	15,522	40,522
5	25,000	2253.5	22,535	47,535
6	25,000	1422.4	14,224	39,224

(續上頁)

01

7	24, 000	509. 6	5, 096	29, 096
8	24, 000	-2430. 7	-24, 307	24, 000
9	13, 600	-610	-6, 100	13, 600