

臺灣高等法院高雄分院民事判決

114年度勞上易字第11號

上訴人 卓伯樺

訴訟代理人 許泓琮律師

被上訴人 永三汽車股份有限公司

法定代理人 張定民

訴訟代理人 邱琦瑛律師

上列當事人間請求給付工資事件，上訴人對於中華民國114年5月9日臺灣橋頭地方法院113年度勞訴字第31號第一審判決提起上訴，本院於115年2月4日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原判決廢棄。

被上訴人應給付上訴人新臺幣壹佰貳拾貳萬零壹佰肆拾元，及其中新臺幣伍拾捌萬玖仟肆佰肆拾元自民國一一三年五月八日起，其中新臺幣參拾玖萬陸仟柒佰元自民國一一三年七月十七日起，其餘新臺幣貳拾參萬肆仟元自民國一一三年十二月四日起；均至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

第一、二審訴訟費用由被上訴人負擔。

事實及理由

一、上訴人主張：伊自民國109年1月6日起受僱於被上訴人，擔任BENTLEY高雄業務部銷售顧問，兩造約定每月工資為底薪新台幣（下同）26,928元加計銷售獎金，銷售獎金為總車價之2%。嗣伊於112年10月30日預告離職，然主管以配合公司11月活動為由，要求伊協助並工作至11月底。詎料，被上訴人竟於112年11月5日單方面變更銷售獎金之發放條件，於西元2024年（即113年）銷售目標計畫說明（下稱2024年銷售計畫）第9點表示：「已離職業務部同事交車獎金發放至2023年12月31日止，且需完成交車手續及車款結清」等語（下稱系爭獎金發放要件），逕自於同年月16日通知伊工作至該日，將伊之員工權限停止，並要求伊應於翌日完成點交作

01 業，令伊錯愕不解。而銷售獎金應屬勞動基準法（下稱勞基
02 法）第2條第3款規定之「工資」，然被上訴人未經伊同意，
03 新增系爭獎金發放要件，片面變更工資給付方式，減少伊可
04 獲得之勞務對價，為勞動條件之不利益變更，顯已違反勞基
05 法第21條第1項本文規定。又伊於離職前已銷售，但未能交
06 車者有如原判決附表一（下稱附表一）所示共13輛，在職期
07 間已銷售之車輛而在伊離職後完成交車者，伊應得依勞基法
08 第22條第2項本文規定，請求被上訴人給付銷售獎金。而伊
09 於任職期間銷售之車輛，於離職後，先後於如原判決附表二
10 （下稱附表二）所示日期交車，依總車價2%計算後之銷售
11 獎金共1,220,140元（下稱系爭獎金）。爰依勞基法第22條
12 第2項本文規定，請求被上訴人給付系爭獎金等語。聲明：
13 被上訴人應給付上訴人1,220,140元，及其中589,440元自起
14 訴狀繕本送達翌日即113年5月8日起，其中396,700元自113
15 年7月17日起，其餘234,000元自113年12月4日起；均至清償
16 日止，按週年利率5%計算之利息。

17 二、被上訴人則以：伊為汽車銷售及代理業者，為激勵銷售員銷
18 售業績、增進公司營收，於每年年初經衡量預期銷售情形、
19 市場景氣及原廠價格等，頒布當年度銷售通告，制定各個據
20 點每一人員銷售目標台數，目的在告知若未達成年度銷售目
21 標者，將以該規定懲處，而銷售獎金之取得，不以員工完成
22 銷售目標為前提，僅需客戶完成交車手續及車款結清，在職
23 員工即可受領銷售獎金，藉此鼓勵員工完成銷售，核其性質
24 要屬銷售員工作成果之鼓勵性給與，並非勞工提供勞務即必
25 然取得之對待給付，亦非經常性給與，自非屬工資。又2024
26 年銷售計畫為伊公司擬訂2024年銷售目標所為之內部簽呈，
27 總經理於112年11月27日始予批准，且於113年1月1日起方予
28 實施，非刻意針對上訴人所為。又如附表二所示訂單（下稱
29 系爭訂單），既係於上訴人離職後方由其他銷售員完成後續
30 交車手續，伊不予發放銷售獎金予上訴人，並無違誤。縱銷
31 售獎金為工資性質，惟上訴人於交車完成時既非在職，即無

01 工資請求權，自無權請求系爭獎金；縱認伊並無發放銷售獎
02 金時員工仍需在職之限制規定，然員工既於決定是否發放銷
03 售獎金時並未在職，因與勉勵勞工之恩惠性給與目的不符，
04 伊公司當可不予發放。是以，上訴人訴請給付系爭獎金，並
05 無理由等語，資為抗辯。

06 三、原審判決駁回上訴人之訴及假執行之聲請。上訴人不服提起
07 上訴，於本院聲明：(一)原判決廢棄。(二)被上訴人應給
08 付上訴人1,220,140元，及其中589,440元自起訴狀繕本送達
09 翌日即113年5月8日起，其中396,700元自113年7月17日起，
10 另其餘234,000元自113年12月4日起，均至清償日止，按年
11 息5%計算之利息。被上訴人於本院聲明：上訴駁回。

12 四、兩造不爭執事項：

13 (一)上訴人自109年1月6日至112年11月30日受僱於被上訴人擔任
14 BENTLEY高雄業務部銷售顧問，離職前投保薪資為26,928
15 元，離職當年1月至11月共領取銷售獎金為1,718,136元。

16 (二)被上訴人業於112年12月間，匯款給付上訴人111年9月至112
17 年11月短領之加班費共37,066元。

18 (三)上訴人所主張之系爭訂單於上訴人離職時，均尚未完成交車
19 及車款結清。

20 五、兩造之爭點：上訴人依勞基法第22條第2項本文規定，請求
21 被上訴人給付銷售獎金1,220,140元，有無理由？

22 六、本院之判斷：

23 (一)按勞基法第2條第1款、第3款及第2款分別規定該法所稱之勞
24 工，係指受雇主僱用從事工作獲致工資者；所謂工資，謂勞
25 工因工作而獲得之報酬，換言之，勞工受雇主僱用從事工
26 作，而因工作而獲得報酬；所謂雇主，謂僱用勞工之事業
27 主、事業經營之負責人或代表事業主處理有關勞工事務之
28 人。基此，勞基法所稱之勞動契約，係指當事人之一方，在
29 從屬於他方之關係下提供其職業上之勞動力，而由他方給付
30 報酬之契約。

31 (二)經查；

01 1.上訴人受僱於被上訴人擔任業務部銷售顧問，兩造間於109
02 年4月6日簽立勞動契約，第7條關於「工資」記載「工資按
03 月支付，甲方（即被上訴人）每月給付乙方（即上訴人）薪
04 資24,000元。…」等語（見原審卷一第119至121頁），固無
05 載明關於銷售獎金之性質及計算方式，然上訴人自109年1月
06 6日至112年11月30日任職於被上訴人期間，曾領有銷售獎
07 金，核與上訴人薪資明細表上載「業務傭金」及存摺明細相
08 符（見原審卷一第29至33頁、第157至165頁），且上訴人離
09 職當年即112年1月至11月間共領取銷售獎金為1,718,136
10 元，為兩造所不爭執（見兩造不爭執事項(一)），足證兩造勞
11 務契約約定，除每月薪資24,000元外，上訴人為被上訴人提
12 供銷售汽車之勞務，在符合發放銷售獎金之要件下，被上訴
13 人依約應給付銷售獎金予上訴人，合先敘明。

14 2.上訴人主張：伊任職期間，被上訴人並無交車或發放銷售獎
15 金之時員工仍需在職之限制，被上訴人以伊業已離職為由，
16 拒不核發銷售獎金，係單方面變更銷售獎金給付要件，為勞
17 動條件之不利益變更，無從拘束上訴人等語，被上訴人抗
18 辯：交車獎金（即銷售獎金）本為伊單方面決定是否發放及
19 其數額，須於任職期間，在客戶完成交車手續及車款結清始
20 得受領云云，並舉銷售通告、證人張峻維、楊智文及林卓成
21 之證詞為據。惟查：

22 (1)被上訴人頒布之2014年度、2015年度、2018年度、2019年
23 度、2021年度銷售通告（永三汽車銷售目標及規範，如原判
24 決附表三〈下稱附表三〉），記載以交車或並以車款入帳為
25 計算交車（獎金）之依據，再對照被上訴人頒布之2023年度
26 銷售通告（見原審卷一第117頁），「銷售目標」記載：
27 「自2023-1-1起簽約就計入（含現車/期貨/品牌商貿車）；
28 依專責品牌簽約數為計入銷售目標基準。…」，「銷售規
29 範」第7點則記載：「若解約退訂，申請作業完成，則將扣
30 除原銷售台數」，依其文義，在銷售人員與客戶完成訂單之
31 簽立，即應計入銷售員之銷售台數，之後若客戶解約退訂則

01 予以扣除。至第6點雖記載：「未來交車獎金可能因原廠調
02 整價格及台灣市場的改變而做調降修正」，所謂「調降修
03 正」，依其文義應指獎金比例之調降。綜上所述，上開銷售
04 通告以完成交車或並以車款結清為計算銷售獎金之依據，然
05 未見以銷售員在職為要件，應堪認定。

06 (2)被上訴人頒布之2024年銷售計畫第9點記載：「已離職業務
07 部同事交車獎金發放至2023年12月31日止，且需完成交車手
08 續及車款結清。故自0000-00-00起，已離職業務同事交車事
09 宜由該據點品牌業務經理接手完成；並發放0.5%獎金可作
10 為交車配件安裝…等相關因交車產生費用支付補貼。」等語
11 （見原審卷一第35、221頁）。被上訴人辯稱：2024年銷售
12 計畫為被上訴人擬訂2024年銷售目標所為之內部簽呈，總經
13 理於112年11月27日始批准，且於113年1月1日起方實施等語
14 （見原審卷一第111頁），可見被上訴人自承2024年銷售計
15 畫即113年1月1日起始施行，惟上訴人於112年11月30日即已
16 離職，斯時2024年銷售計畫尚未施行，自難認適用於上訴
17 人。

18 (3)被上訴人所訂立之上開銷售通告、2024年銷售計畫，係屬銷
19 售目標、獎金、銷售規範等事項訂立之規則，應屬勞動基準
20 法規定之工作規則性質，為被上訴人所不否認（見本院卷第
21 221頁），構成勞動契約之一部。惟為保護勞工之利益及兼
22 顧雇主經營管理上之必要，雇主單方不利益變更工作規則勞
23 動條件時，原則上不能拘束反對之勞工（勞基法第10條之1
24 第2款規定參照）。據此，2024年銷售計畫，針對已離職之
25 銷售員，獎金發放至112年12月31日止，亦即於113年離職前
26 銷售獎金之發放，限制以112年12月31日已完成交車手續及
27 車款結清之時「在職」為要件，而113年以前之銷售通告
28 （如前述(1)），並無以「在職期間」完成交車及車款結清要
29 件，故2024年銷售計畫就銷售獎金之發放要件，係增加先前
30 發放銷售獎金所無之限制，為不利於上訴人之勞動條件之變
31 更，亦不具有合理性，依前揭說明，對上訴人自不生效力。

01 3.被上訴人抗辯：歷年來，依被上訴人公司慣例，係以業務員
02 「在職」期間完成交車及車款結清始得領取銷售獎金，林卓
03 成離職後自所受領者為慰問金及資遣費之優惠補償云云，固
04 舉證人張峻維、楊智文及林卓成之證詞為據。然查：

05 (1)據證人即被上訴人負責高雄地區業務經理楊智文於原審證
06 述：伊自97年間即任職於被上訴人公司，根據伊16年的經
07 歷，被上訴人公司沒有於業務員離職後，仍發放銷售獎金之
08 案例；林卓成曾為其部屬，其不清楚林卓成於112年2月2日
09 離職時，是否有領到尚未完成交車之銷售獎金，但因為林卓
10 成離職時，伊有跟公司提及他在臺北待了2、3年、在高雄又
11 待了3、4年，所以老闆才表示說會給他一些慰問金等語（見
12 原審卷二第19至25頁），足見楊智文雖證述林卓成離職時，
13 被上訴人曾提及會給予林卓成慰問金乙情，但亦證稱其不清
14 楚林卓成有無領取尚未完成交車之銷售獎金。又經證人即原
15 任職被上訴人銷售業務張峻維於原審證述：伊任職期間曾幫
16 已離職之業務員林卓成辦理交車，是由林卓成簽立訂單，後
17 來銷售獎金2%是發給林卓成，伊並無領取該車銷售獎金等語
18 （見原審卷二第9頁），依其證詞，可知張峻維曾幫離職之
19 林卓成辦理交車，但銷售獎金仍發予林卓成。

20 (2)據證人即前任職被上訴人銷售顧問林卓成於本院證述：103
21 年7月任職被上訴人至112年2月離職，103年地點是在臺北，
22 105年到高雄。伊有跟客戶簽立訂單後，離職後才交車，公
23 司（指被上訴人）有發放銷售獎金，我沒有完全領到。我離
24 職後交車有8台，但公司只給了我7台車的銷售獎金，最後1
25 台車的銷售獎金沒有給我。（又改稱）交車有幾台不記得，
26 公司交車應該有數字等語（見本院卷第121至124頁），依其
27 證詞可知林卓成與客戶簽立訂單後離職始交車，固然證述不
28 記得離職後交車之數量，亦有未領到客戶邱宏泰車輛之銷售
29 獎金（見本院卷第126頁），然就被上訴人曾發放其離職後
30 交車之銷售獎金乙節既證述明確，亦被上訴人匯款予林卓成
31 之銀行存摺記載「薪資獎金」（時間為112年7月17日）之交

01 易明細為證（見原審卷一第265至269頁），自無被上訴人所
02 稱係作為資遣費或慰問金補償之情事。至於林卓成證述：離
03 職當天，楊智文要求伊填寫自願離職同意，這樣會將待交車
04 獎金都會發給伊等語（見本院卷第125頁），然林卓成曾領
05 取離職後交車之銷售獎金，業由林卓成證述在卷並經本院認
06 定如前，況填寫自願離職書與激勵員工達成銷售目標之銷售
07 獎金實屬二事，自難以林卓成填寫自願離職書即採為有利於
08 被上訴人之認定。

09 (3)綜合前述證人之證詞，均無從證明被上訴人有以業務員「在
10 職」期間完成交車及車款結清始得領取銷售獎金之慣例，故
11 被上訴人此部分抗辯，應屬無據。

12 4.被上訴人抗辯：上訴人主張之系爭訂單，均未滿足交車手續
13 及車款結清要件，被上訴人不予核發銷售獎金，自無違約云
14 云，固舉楊智文證詞為據。然附表二之系爭訂單車輛均有成
15 交車及車款結清之程序，為被上訴人所不爭執，而證人楊智
16 文固證述：依其16年之經歷，被上訴人公司並無業務員離職
17 後，仍發放交車獎金之案例等語（見原審卷二第22頁），然
18 林卓成與客戶簽立訂單，嗣離職後始交車，被上訴人曾發放
19 該銷售獎金予林卓成，業經本院認定如前，楊智文前揭證詞
20 自不足採，故被上訴人此部分抗辯，應屬無據。至上訴人主
21 張：其於離職後，仍有協助完成如附表二所示客戶之交車手
22 續、儀式，被上訴人自應給付銷售獎金等語，並提出上訴人
23 與客戶、交車禮廠商之通訊軟體LINE對話截圖、交車儀式照
24 片為憑（見原審卷一第169至197頁），被上訴人抗辯：因上
25 訴人以客戶重視隱私，需由原業務聯繫為由拒絕將客戶資料
26 移交予伊公司，伊為使後續交車順利，始由上訴人協助聯繫
27 客戶，故上訴人係以「客戶代理人」身分協助聯繫客戶，自
28 不得向伊請求任何報酬云云。然證人張峻維、楊智文均證述
29 被上訴人並未要求上訴人於離職後，仍須負責完成後續交車
30 事宜，但客戶基於信賴度，多傾向與原來之業務員即上訴人
31 聯絡，張峻維亦係仰賴上訴人之協助始得順利完成交車，二

01 人雖證述均不知悉上訴人於如附表二編號3、4所示客戶之交
02 車確認單上「業務代表」欄斜上方簽名之目的為何，且如附
03 表二所示4名客戶交車當日，上訴人是以友人之身分陪同客
04 戶到場交車，並非以業務代表身分在被上訴人公司等候客戶
05 到場，被上訴人公司之業務代表仍為張峻維（見原審卷二第
06 8至15頁、第19至25頁），依證人之證詞，交車手續實均由
07 上訴人協助完成，益證上訴人此部分主張應可採信。至上訴
08 人曾向客戶提及「就算現在交的車都沒有獎金，不過開心最
09 重要…」等語（見原審卷一第393頁），上訴人係以假設其
10 無法取得銷售獎金之出言，自難截取其單方之陳述而採為不
11 利於上訴人之認定。

12 (三)綜上，系爭訂單於上訴人離職後，已陸續完成車款結清及交
13 車手續，被上訴人以在交車手續及車款結清時，上訴人業已
14 離職並以2024年銷售計畫依據為由，拒絕核發銷售獎金予上
15 訴人，係單方面變更銷售獎金給付要件，為勞動條件之不利
16 益變更，對上訴人自不生效力，上訴人有領取系爭獎金之權
17 利，上訴人得請求被上訴人給付系爭獎金。又倘上訴人本件
18 請求之銷售獎金若有理由，被上訴人對上訴人所主張之金額
19 及利息起算日均不爭執（見本院卷第221頁），則上訴人依
20 勞基法第22條第2項本文規定（工資應全額直接給付勞工）
21 請求被上訴人如聲明所示之金額及利息，應屬有據。

22 七、綜上所述，上訴人依勞基法第22條第2項本文規定，請求被
23 上訴人給付上訴人1,220,140元，及其中589,440元自狀繕本
24 送達翌日即113年5月8日起，其中396,700元自113年7月17日
25 起，其餘234,000元自113年12月4日起；均至清償日止，按
26 週年利率5%計算之利息，自屬正當，應予准許。從而，原審
27 為上訴人敗訴之判決，尚有未洽，上訴論旨指摘原判決不
28 當，求予廢棄改判，為有理由，爰由本院廢棄改判如主文第
29 2項所示。

30 八、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證
31 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不

01 逐一論列，附此敘明。

02 九、據上論結，本件上訴為有理由，判決如主文。

03 中 華 民 國 115 年 2 月 26 日

04 勞動法庭

05 審判長法官 洪能超

06 法官 張琬如

07 法官 郭慧珊

08 以上正本證明與原本無異。

09 本件不得上訴。

10 中 華 民 國 115 年 2 月 26 日

11 書記官 邱李如