臺灣士林地方法院民事判決

115年度勞訴字第16號

原　　告　何燕欽
　　陳金鐘
000000000000000000
000000000000000000
000000000000000000
共　　同
訴訟代理人　林至偉律師
被　　告　誠隆汽車股份有限公司
000000000000000000
法定代理人　王晴儀
訴訟代理人　李有容律師

上列當事人間請求給付退休金等事件，本院於民國115年9月8日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

一、被告應給付原告何燕欽新臺幣1,216,243元，及自民國114年5月1日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

二、被告應給付原告陳金鐘新臺幣15,745元，及自民國114年5月1日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

三、原告其餘之訴駁回。

四、訴訟費用除減縮部分外，由被告負擔62%，餘由原告負擔。

五、本判決第一項、第二項得假執行。但被告如以新臺幣1,216,243元為原告何燕欽預供擔保，得免為第一項之假執行；如以新臺幣15,745元為原告陳金鐘預供擔保，得免為第二項之假執行。

事實及理由

壹、程序部分：

一、原告何燕欽、陳金鐘（下合稱原告，如個別指稱則逕稱其姓名）起訴時，被告之法定代理人為邱憲道，後變更為王晴儀，經新任法定代理人聲明承受訴訟，有民國115年1月16日

聲明承受訴訟狀、經濟部商工登記公示資料查詢在卷可佐（見本院卷一第290頁至295頁），於法核無不合，應予准許。

二、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。原告起訴時聲明請求：㈠被告應給付何燕欽新臺幣（下同）1,553,730元，及自114年5月1日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。㈡被告應給付陳金鐘458,640元，及自114年5月1日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。後於115年8月14日提出民事變更訴之聲明狀（本院卷二第118頁），變更聲明為：㈠被告應給付何燕欽1,539,150元，及自114年5月1日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。㈡被告應給付陳金鐘432,300元，及自114年5月1日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。核其所為變更係減縮應受判決事項之聲明，合於上開規定，應予准許。

貳、實體部分：

一、原告主張：原告2人均自86年1月1日起受僱於被告，擔任汽車銷售專員，每月工資為保障底薪(即各該年度基本工資）加計各類津貼及獎金，包括職務津貼、伙食津貼、月促銷獎金（如下述）、激勵獎金，以及原告受被告指示，為訴外人凱興保險代理人股份有限公司（下稱凱興公司）招攬汽車保險所獲取之保險佣金（下稱凱興佣金）。嗣原告於114年3月31日自請退休。原告退休時適用舊制勞工退休制度之工作年資均為7.5年，15個基數。原告退休前6個月所得明細分別如附表一及附表二所示，以此計算原告之平均工資分別為何燕欽167,637元、陳金鐘78,949元，退休金則分別為2,514,555元、1,184,235元。然被告僅給付何燕欽975,405元、陳金鐘751,935元，分別短少1,539,150元、432,300元。爰依勞動基準法第55條規定提起本件訴訟等語。並聲明：如前述變更後聲明。

二、被告則以：原告所領取之月促銷獎金及激勵獎金，係各種促銷、競賽辦法下之獎勵，每月辦法、條件及金額均不同。是否領到獎金，取決於車型、折讓、配件、保險、促銷活動、銷售時點等多項因素，欠缺經常性及勞務對價性，非屬工資，依法被告無須將月促銷獎金或激勵獎金列入平均工資，然被告已從寬將月促銷獎金列入計算，因此被告發放退休金已優於法律標準，則何燕欽於114年2月出售3輛B18GSB汽車，獲得457,200元促銷獎金，依法本無須列入平均工資。何況，何燕欽出售上開車輛，每輛成交價75萬元，高於市場行情，甚至接近或高於新車價格，該交易顯然異常，有刻意墊高獎金與退休金計算基礎情形，即令認為月銷售獎金屬於工資，依誠信原則，該筆獎金不應列入平均工資計算。另激勵獎金係端午節、中秋節及春節分紅，均係恩惠性給與，不具勞務對價性，非屬工資。至於凱興佣金，係原告與凱興公司另行簽署有保險銷售人員承攬契約書，由凱興公司依約給付予原告之佣金，並由凱興公司申報原告之所得，被告僅代為匯款轉交予原告，該筆款項並非被告所發放之工資。又被告發放獎金之制度透明，銷售人員可保存折讓明細或向主管查詢，然原告於職期間未曾反映獎金漏發，自不能認原告主張「違法扣薪」之項目有理由等語，以資抗辯。並聲明：㈠原告之訴駁回。㈡願供擔保，請准宣告免為假執行。

三、本院之判斷：

㈠、原告主張其2人均自86年1月1日起受僱於被告，擔任汽車銷售專員，後原告均於114年3月31日自請退休。原告退休時適用舊制勞工退休制度之工作年資均為7.5年，15個基數，被告已分別給付何燕欽975,405元、陳金鐘751,935元退休金等語。被告就上開事實，僅爭執何燕欽曾於104年6月間離職，同年7月再任職，故其舊制年資已中斷，但被告仍從優比照勞動基準法第55條規定發給退休金，其餘不爭執。按定期契約屆滿後或不定期契約因故停止履行後，未滿三個月而訂定新約或繼續履行原約時，勞工前後工作

年資，應合併計算。勞動基準法第10條定有明文。查，依被告提出之員工辭職申請書、何燕欽勞保投保資料（見本院卷一第200頁至202頁），何燕欽係於104年6月18日辭職，同年7月7日再回任原職，期間未滿3個月，則依上開規定，其前後工作年資應合併計算。依此規定，自不能認何燕欽之舊制年資因其曾短暫離職而中斷。又被告於審理中亦不爭執何燕欽之舊制工作年資為7.5年（見本院卷一第109頁），是以扣除短暫離職期間，合併計算其工作年資仍以7.5年為基準，合先敘明。

㈡、按依勞動基準法第55條第2項、第2條第3款、第4款規定計算勞工退休金基數之標準，係指核准退休時1個月平均工資；而所謂平均工資，則指計算事由發生之當日前6個月所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額；又工資係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。上開「因工作而獲得之報酬」，須符合勞務對價性，另「經常性給與」，係指在一般情形下經常可以領得之給付。判斷某項給與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，以實質內容為準，其給付名稱為何，尚非所問，凡具工資之性質，均應納入平均工資之計算基礎。又按勞工與雇主間關於工資之爭執，經證明勞工本於勞動關係自雇主所受領之給付，推定為勞工因工作而獲得之報酬。勞動事件法第37條定有明文。依上開規定，被告所發給原告之各種名目之款項應推定係原告因工作而獲得之報酬。如被告否認，應由被告就此提出反證推翻。

㈢、月促銷獎金：

1.原告主張被告發放附表一、二「本薪、職務津貼、伙食津貼、月促銷獎金」所示之項目，均係工資。然被告否認其中月促銷獎金為工資。經查，被告為促使銷售人員積極銷售汽車，發布有附表三編號1至5等辦法，作為促銷獎金計

算依據之共通辦法。另外，依被告提出原告退休前6個月即113年10月至114年3月間，如附表三編號6至編號26所示之各種促銷獎金的辦法（下合稱月促銷獎金）。依各項獎金的實施內容，其中被告每月固定發布車型促銷即附表三編號6、10、14、15、18、22，內容除基本獎金外，另有續保獎勵返廠獎金、投保獎金、大宗補助加碼獎勵、車型配件獎勵(含配件費用未達門檻扣獎金)、外展客成交獎金等，係針對全車種或特定車型訂定基本獎金，銷售人員完成銷售或指定任務即依台數、車型計算並發放獎金。另編號8、9、12、13、16、21之獎金係銷售人員完成銷售汽車配件，依台數計算並發放獎金。以上所述之月促銷獎金均可認係銷售人員履行主要及附屬職務（銷售汽車含配件、保險、返廠維修）而取得之報酬，金額雖浮動，但浮動原因來自銷售業績多寡，應認與原告提供勞務給付間有對價關係，係勞動基準法第2條第3款所稱工資，被告抗辯該給付非屬工資，尚非可採。

2. 被告另抗辯何燕欽於114年2月出售3輛B18GSB庫存車，當時每輛標準價格為83萬元，全新車之市場行情為71萬元，銷售人員可折讓空間約11萬至12萬元，庫存車之市場行情則約為60萬元。然何燕欽銷售之成交價為75萬元（每輛銷售獎金為152,400元），高於市場行情，甚至接近或高於非庫存車之新車價格，該交易顯然異常，且1個月內銷售3輛，有刻意高報其銷售金額以領取高額獎金，並以此墊高計算退休金之平均工資，顯然違常情，而有不實情形。故縱使認為原告出售汽車所獲取銷售獎金屬工資，原告出售該3輛B18GSB汽車所得月銷售獎金457,200元部分，係違反誠信原則取得，亦不應列入平均工資計算等語。按權利之行使，不得違反公共利益，或以損害他人為主要目的。行使權利，履行義務，應依誠實及信用方法，民法第148條定有明文。經查，何燕欽於114年2月出售3輛B18GSB汽車，每輛標準價格為83萬元，何燕欽折讓8萬，被告發給

銷售獎金457,200元（每輛152,400元）等情，有折讓明細表在卷可佐（見本院卷一第208頁至212頁），復為原告所不爭執，可信為真。如參考前揭折讓明細表之獎金計算標準，因何燕欽折讓金額變動，其獎金收入及被告發給獎金後的汽車銷售淨收入的變動情形如附表四所示，可知何燕欽可獲取的獎金依其折讓金額而變動，折讓金額越多，獎金隨之減少，但被告出售汽車後扣除發給何燕欽之獎金後，銷售額則固定為597,600元。而銷售人員銷售汽車折讓予客戶之數額，本來因銷售人員之談判技巧及客戶對該車之喜好程度而有差異，且成交價格係銷售人員與客戶合意之結果，非銷售人員單方面所能決定。另成交之時機亦因各種條件因素而定，不能僅以一個月成交數量較高，即認其不符常情。本件何燕欽為追求退休金最大化，於退休前充分利用被告之獎金制度來增加銷售獎金數額，固有利於何燕欽，然被告亦因何燕欽努力銷售汽車，而獲有汽車銷售之業績，亦獲利益。且何燕欽既係依被告銷售時所定的折讓範圍內為汽車銷售及折讓，並獲取銷售獎金，即合於被告所發布之辦法，應認係依被告之銷售獎金辦法行使權利。如被告認為何燕欽於114年2月間單月成交3輛B18GSB汽車，係於退休前刻意拉抬成交價格，且一口氣成交3輛，藉由高額銷售獎金來增加平均工資數額，有不良動機而違反誠信原則，此屬變態事實，應由被告負舉證責任。雖被告提出其於114年3月4日公告如附表三編號1異常高價交易之獎金認列原則（見本院卷一第434頁），依該原則，銷售人員應依前一月平均折讓比例正負10%範圍內進行折讓。然其乃事後之修訂辦法，自不能溯及適用何燕欽於114年2月之銷售行為。此外，被告僅以上開情節稱何燕欽有增加平均工資數額之不當動機，並因此造成被告要給付較多的退休金予何燕欽，而受有損害。然並未就其成交價格如何與3位客戶共謀或操控等節，提出證據以佐其實，則其所稱違反誠信原則之事僅屬臆測之詞，自無從認

何燕欽行使權利有違誠信原則。是被告此部分抗辯尚非可採。

3. 被告另抗辯被告於114年6月間發放23,000元，係端午分紅，不得列入平均工資計算等語。查，被告於114年6月4日轉帳23,000元予何燕欽，有交易明細可佐（見本院卷一第31頁），另依何燕欽114年3月銷售報告書（見本院卷一第534頁），上載何燕欽於該月之「銷售獎勵」為1萬元，「分紅獎勵」為23,000元。對照被告所提出之薪資明細（見本院卷二第12頁），何燕欽114年3月之銷售獎金僅1萬元，應可認被告於何燕欽退休後之114年6月發放之獎金實係114年3月之月「分紅獎勵」。而被告雖以114年3月4日發布之「專案車輛明細_0304」及「3月車型YK促銷修正通報」（見本院卷二第14頁、卷一第528頁）已公布新車基本獎金上限1萬元，其餘屬分紅獎勵。然被告發放之促銷獎金具勞務對價性，業如前述，縱被告變更其給付名稱，亦不能因此影響其勞務對價性之認定。則被告抗辯應將附表一編號6之114年3月平均工資計算，扣除23,000元等語，並非可採。

㈣、激勵獎金：

1. 被告稱其於113年10月及12月發給何燕欽3,671元、3,750元，同時也發給陳金鐘19,089元及19,500元，上開給付係113年中秋節之激勵金，並非工資。經查，依原告之薪資轉帳帳戶存簿明細（見本院卷一第27頁至28頁、第39頁至41頁），被告確實有為該給付，依前揭說明，推定該給付是工資，被告既否認，則應由被告舉證推翻。

2. 就此，被告提出「裕隆日產銷售顧問激勵金獎勵施行細則」（下稱系爭激勵金施行細則）為佐（見本院卷一第222頁至230頁）。而依系爭激勵金施行細則所訂之激勵金發放標準，銷售人員於一定期間內依設定之標準（分級標準為年資、銷售台數、有無客訴立案等）分級，獎金則因所取得之級別而異其計算標準。可認銷售人員取得該筆激勵

金的原因均來自提供銷售並完成業績。又系爭激勵金施行細則雖係由訴外人裕隆日產汽車股份有限公司（下稱裕隆日產公司）制定，並由該公司與被告各負擔一半費用，裕隆日產公司亦得隨時調整分級指標之認定。然被告不能自行調整系爭激勵金施行細則之內容，且系爭激勵金施行細則亦設有銷售顧問即銷售人員得向裕隆日產公司檢舉激勵金短缺情事，則被告於銷售人員符合業績條件之情形下，即應發放，而不能自行依其盈虧等狀況決定是否發放。因此，依被告上開舉證，尚不能認被告所發放之激勵金得認為係屬單純激勵性質之恩惠性給與。此外，被告未再提出反證推翻上開工資之推定，則被告所發放之激勵金應認為係工資。

3. 被告另抗辯稱原告所領取激勵金係針對113年3月至8月勞務所為給付，即使認為係工資亦不能列入計算平均工資等語。按所稱「工資總額」，係指計算事由發生當日前6個月內因工作獲得之報酬總額（勞動部107年4月11日勞動條2字第1070130350號函釋意旨參照）。雇主發給之激勵獎金，如其性質係屬勞工先前特定期間工作之報酬，應否計入平均工資之計算，應視該特定期間之時點，是否在平均工資計算事由發生之當日前6個月之內而定。經查，依系爭激勵金施行細則所訂之發放作業（見本院卷一第228頁），中秋節發放之激勵金為①計算期間當年度3月至8月之業績，並發放2分之1（另2分之1於農曆過年前發放），另②發放春節激勵金（計算期間為前一年9月至當年度2月之業績）之2分之1。可知被告於113年10月及12月發給原告之激勵金，其計算期間為113年3月至8月之業績，以及112年9月至113年2月之業績，並非退休前6個月內因工作獲得之工資，依上開說明，自不得計入平均工資。被告抗辯上開激勵金不得列入平均工資計算，為有理由。

㈤、凱興佣金：

1. 原告主張被告將汽車保險招攬業績列入考核項目、要求銷

售人員推廣車險，被告並管理保單資料並定有相關獎懲措施，被告對汽車保險銷售既有一定程度之管理及考核，則凱興佣金係被告要求其等履行工作內容所產生的對價，屬被告所給付之工資等語，並提出業務部銷售人員薪獎考核辦法、業務部管理職晉升辦法、業代考核總表、通路測驗單、汽車保單登錄系統、原告99年以前薪資帳戶交易明細等件為佐（見本院卷一第282頁至285頁、第460頁至463頁、第478頁至482頁）。被告則抗辯凱興佣金係由凱興公司給付，非屬被告所發放之工資等語。經查，依被告提出之原告與凱興公司簽立保險業務員承攬契約書、凱興公司匯款予被告之匯款收據及被告製作之保險佣金表等件（見本院卷一第214頁至221頁），可知原告與凱興公司間有保險業務員承攬契約關係，且原告所獲得佣金係由凱興公司匯予被告後，再由被告轉付，且亦由凱興公司為原告申報所得，亦即凱興佣金係由凱興公司所給付及處理稅務。又依被告所提出之各月份車型促銷通報，均將保險個人績效列為銷售人員月促銷獎金之固定計算項目，並與車輛銷售獎金、保修鈑噴獎金等四捨五入後結果為共同構成業務人員每月績效獎金之一部分。且未完成投保者減發獎金。可見有關銷售人員之保險招攬活動，實質上係由被告進行指揮考核，保險契約之招攬並非單純存在於原告與凱興公司間之獨立交易活動，亦屬銷售人員與被告間勞動契約提供勞務之一環，就此，銷售人員因提供保險契約招攬勞務，則獲取被告發放以「績效獎金」為名目之工資，已如前述。

2. 再觀之被告所營事業（見同上卷第47頁），被告之本業係汽車銷售，汽車保險業務並非被告所經營之商品或服務。凱興公司則係裕隆日產經銷體系包括被告所共同成立之保險代理人公司，以從事汽車保險業務。被告基於上開企業間各有不同業務而進行互惠合作關係，於原告於從事汽車銷售業務時，要求原告為凱興公司提供保險契約之招攬。

可知原告所提供之保險契約招攬業務，分別係履行其與凱興公司間承攬契約，以及履行與被告間勞動契約，具有雙重性質。同一保險招攬行為雖可能同時具有履行承攬契約及勞動契約之性質，惟各項給付是否為工資，仍應分別依其給付主體及給付原因判斷，不能僅以勞務內容部分重疊，即將凱興公司依承攬契約給付之佣金，認作被告所給付之工資。而被告於保險招攬活動過程中，基其於與凱興公司間之互惠合作關係所生的履約責任，對原告採取指揮考核措施，固屬兩造間勞動契約指揮監督之一環，惟尚不能因此即認原告並未為凱興公司提供勞務。又原告獲取之凱興佣金，以及保險績效獎金，係分別基於與凱興公司間承攬契約之報酬，及基於與被告間勞動契約之工資。上開制度為被告公司多年來所採用，原告則受僱於被告20餘年，應知之甚詳。原告以其之保險招攬活動，實質上係由被告進行指揮考核之事由，主張其自凱興公司獲取的佣金，即係被告所發放之工資，顯然忽略上開雙重契約之性質，並非可採。

3. 原告另主張被告於99年以前，凱興佣金係與薪資合併發放，其可合理認知凱興佣金係被告所發工資等語。然該筆款項即使由被告處理匯付，乃至於發放原告薪資時一併發放，仍應依前揭標準來檢視，尚無從以佣金的發放是否與薪資之發放同時為之，作為認定標準。況被告於99年以後即將凱興佣金與原告薪資分別匯付，以示區別其性質不同，原告應無不知之理。

4. 綜上，凱興佣金雖係由被告之帳戶轉交給原告，惟被告已提出承攬契約、凱興公司匯款資料及所得申報資料，足認該款項之實質給付主體及法律原因均為凱興公司與原告間之承攬關係，不能僅因被告代為轉付，即推認為被告基於勞動關係所給付之工資。原告所提出前揭證據，要僅能證明被告基於其與凱興公司間互惠合作關係，亦對原告為保險銷售之指揮監督，以從中獲取公司利益，但不能認為凱

興佣金即係被告發放予原告之工資。

㈥、違法扣薪：

1.按如工作規則已公開揭示，而未違反法令之強制或禁止規定，或其他有關該事業適用之團體協約者，仍屬有效，此依勞動基準法第71條之反面解釋可知。又雇主就工作規則為不利勞工之變更時，原則上因不能拘束表示反對之勞工，但雇主就工作規則為不利益變更，如具備經營之必要及合理性時，則可拘束表示反對之勞工（最高法院106年度台上字第2745號判決意旨參照）。

2.原告主張被告於附表一、二所示月份有如附表一、二所示金額之違法扣薪等語。被告則抗辯被告發放獎金之制度透明，銷售人員可保存折讓明細或向主管查詢，然原告於任職期間未曾反映獎金漏發，自不能認原告主張「違法扣薪」之項目有理由等語。經查，依被告提出之原告薪資明細（見本院卷二第12頁），被告發放予原告之薪資，其中113年10月以「大家樂」名目各扣減6,300元，113年11月對何燕欽扣300元（未記載名目，原告稱係「電子訂單未下載」名目扣薪），對陳金鐘以「配件獎金」名目扣減2,000元，114年1月對陳金鐘以「未開市」名目扣減5,000元，114年2月對原告各以「累跳獎金」名目各扣減3,000元，另對何燕欽以「配件獎金」名目扣減2,000元。其扣減之依據分別為：

⑴大家樂：依2024年10月車型促銷通報（附表三編號6，本院卷二第53頁），重點車型大家樂獎勵案之辦法，一年以上業代每人每台由後續獎金提撥300元，公司補足至36,000元。即銷售人員銷售特定車型1台，其餘銷售人員即提撥300元，以充作該銷售人員之大家樂獎金。可知大家樂獎勵案，係被告為促進特定車型之銷售，而對銷售人員為獎勵，其目的固屬正當，然其手段係由其他銷售人員提供獎勵金之來源，難認妥適，蓋銷售人員並無協助被告提供獎勵金來源之義務，因此被告依上開

辦法扣減原告當月薪資作為大家樂獎金，並不合法，原告請求被告將此部分列入平均工資計算，為有理由。

⑵電子訂單未下載：依業代電子訂單未下載懲處辦法（附表三編號4），自110年5月起每筆當月新車訂單除車主為法人外，皆需完成電子訂單官網下載，否則該月促銷獎金減發300元。

⑶配件獎金：依2024年11月車型促銷通報YK（附表三編號6，本院卷二第45頁），配件費用門檻獎金之辦法，其配件費用低於2萬元，扣獎金2,000元。

⑷未開市：依2025年1月車型促銷通報（附表三編號15，本院卷二第34頁），新車基本獎金辦法，1月9日前未開市後續車型基本獎金減發5,000元。另依2025年1月未開市獎金減發除外辦法（見本院卷二第74頁），如當月新車累積領牌2台以上可免除1月9日前未開市後續訂單車型基本獎金減發5,000元。

⑸累跳獎金（通報所稱累台獎金）：依2025年2月車型促銷通報（附表三編號18，本院卷二第22頁），累台獎金之辦法，0台當月獎金減發3,000元。即當月未售出新車者，扣薪3,000元。

3.上開⑵至⑸各項扣減獎金的辦法，均係被告為促進銷售或要求銷售人員配合公司之電子訂單系統健全設置，而就所發放的獎金制度為相對應的扣減，應認其具備經營之必要性，另上開扣減之額度或比例尚屬合理，且上開相關扣減辦法，為被告歷來的作法，被告均以辦法或通報之方式向銷售人員為公開揭示，應認已成為勞動契約之一部分，原告應受其拘束，則原告主張被告不得以「電子訂單未下載」、「配件獎金」、「未開市」及「累跳獎金」名目之扣薪，並應將上開扣薪列入平均工資計算，並無可採。

㈦、綜上，原告退休前6個月均為完整月份，本件以該6個月工資總額除以6，換算核准退休時一個月平均工資，兩造攻防亦採取此計算方式。原告退休前6個月之工資總額分別

如附表一、二所示。何燕欽之6個月工資總額為876,659元，一個月平均工資為146,109.83元，乘以15個基數並四捨五入至元後，其退休金為2,191,648元；陳金鐘之6個月工資總額為307,072元，一個月平均工資為51,178.67元，乘以15個基數並四捨五入至元後，其退休金為767,680元。被告已分別給付975,405元、751,935元，尚應分別給付1,216,243元、15,745元。

㈧、末按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任。民法第229條第1項定有明文。又遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息。但約定利率較高者，仍從其約定利率。應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之五，民法第233條第1項、第203條亦定有明文。又按第一項所定退休金，雇主應於勞工退休之日起30日內給付，如無法一次發給時，得報經主管機關核定後，分期給付。勞動基準法第55條第3項前段定有明文。原告係於114年3月31日退休，被告就應給付予原告之退休金應於114年4月30日前給付。則原告上開請求經准許部分，併請求自114年5月1日至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為有理由，應予准許。

四、從而，原告依勞動基準法第55條規定，請求被告給付何燕欽1,216,243元，及給付陳金鐘15,745元，及均自114年5月1日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息部分，為有理由，應予准許。逾此範圍，為無理由，應予駁回。

五、本件原告勝訴部分係勞工之給付請求，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行。另依同條第2項規定，職權宣告被告預供擔保後，得免為假執行。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，經審酌後，認對於判決結果均無影響，爰不一一論述，併此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　9　　月　　30　　日

勞動法庭　　法　官　林銘宏

以上正本係照原本作成。

如對本判決上訴，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀，若委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費，否則本院得不命補正逕行駁回上訴。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　9　　月　　30　　日

書記官　陳姵勻

附表一（何燕欽）：

編號	月份	本薪、職務津貼、伙食津貼、月促銷獎金 A	凱興佣金 B	激勵獎金 C	違法扣薪 D	總金額	法院認定列入平均工資數額	註
1	113年10月	29,367	24,544	3,671	6,300	63,882	35,667	A+D
2	113年11月	41,904	24,722	0	300	66,926	41,904	A
3	113年12月	134,029	21,576	3,750	0	159,355	134,029	A
4	114年1月	105,929	12,821	0	0	118,750	105,929	A
5	114年2月	486,702	18,957	0	5,000	510,659	486,702	A
6	114年3月	72,428	13,824	0	0	86,252	72,428	A
	合計					1,005,824	876,659	
	平均工資					167,637	146,109.83	
註：被告於114年6月間發放端午分紅23,000元，實係114年3月之月促銷獎金								

附表二（陳金鐘）：

編號	月份	本薪、職務津貼、伙食津貼、月促銷獎金 A	凱興佣金 B	激勵獎金 C	違法扣薪 D	總金額	法院認定列入平均工資數額	註
1	113年10月	59,174	16,357	19,089	6,300	100,920	65,474	A+D
2	113年11月	46,089	24,974	0	2,000	73,063	46,089	A
3	113年12月	67,270	25,606	19,500	0	112,376	67,270	A
4	114年1月	51,677	18,560	0	5,000	75,237	51,677	A
5	114年2月	36,306	10,545	0	3,000	49,851	36,306	A
6	114年3月	40,256	21,991	0	0	62,247	40,256	A
	合計					473,694	307,072	
	平均工資					78,949	51,179	

附表三

編號	月份	辦法名稱	獎金發放標準(內容摘要)	卷內頁碼(被證)	本院判斷
1	114年3月4日	異常高價交易之獎金認列原則	應將公司提供之優惠條件盡數提供予客戶。	本院卷一第434頁(被證18)	
2		業代定保返廠獎勵辦法	109年8月26日起試行實施3個月	本院卷二第63頁(被證39)	
3		業服共戰鈑噴推薦獎勵辦法	112年4月1日起實施。	本院卷二第64頁(被證40)	招攬推兼回廠鈑噴而發給推薦獎金，屬工資性質。
4		業代電子訂單未下載懲處辦法	110年5月起實施，當月新車未完成電子訂單官網下載，該月促銷獎金減發300元。	本院卷二第66頁(被證41)	
			銷售籌碼剩餘額度，扣除銷售獎		使用銷售剩餘籌碼作為銷售獎勵，被告保留相關條

01

5		銷售業務同仁銷售分紅獎勵辦法	勵優列為銷售人員分紅獎勵；按1-4月、5-8月、9-12月計算三節分紅。	本院卷二第80頁(被證48)	款之修改權利，非屬業務員提供勞務必然可獲得，應非工資。(113年10月至114年3月未有發放)
6	113年10月	2024年10月車型促銷通報(誠字113第173號)	各車型設定固定「基本獎金」，例如P15卓越版69,000元等；另有續保加碼獎勵、投保獎金、重點車型大家樂、大宗補助加碼獎勵、車型配件獎勵(含配件費用未達門檻扣獎金)、外展客成交獎金。	本院卷二第50頁至54頁(被證35)	基本獎金、續保獎勵返廠獎金、投保獎金、大宗補助加碼獎勵、車型配件獎勵、外展客成交獎金等應屬工資。
7		10月主管達成獎勵辦法VI(誠字113第175號)	針對課長及所長，10/9至10/14審單且當月領牌之P15車型，獎金3,000元／台。	本院卷二第56頁至57頁(被證36)	
8		2024年10月P15階段獎金VI(誠字113第183號)	10/19至10/31訂購且當月領牌之P15車型，獎金3,000元／台。	本院卷二第58頁(被證37)	工資
9		2024年10月P15階段配件獎金VI(誠字113第184號)	10/19至10/31訂購且當月領牌之P15車型，配件獎金10,000元／台。	本院卷二第60頁(被證38)	工資
10	113年11月	2024年11月車型促銷通報YK VI(誠字113第185號)	各車型設有固定基本獎金；另有獎勵或獎金與2024年10月相近。	本院卷二第44頁至46頁(被證33)	同編號5
11		11月主管達成獎勵辦法VI(誠字113第187號)	針對課長及所長。	本院卷二第48頁至49頁(被證34)	
12		11月UIO再購專屬回饋購車辦法(誠字113第180號)	客戶配件金1至3萬元，業代配件獎金為外促金額1/4；認養業代發給內促獎金3,000元。	本院卷二第78頁(被證47)	依客戶購買配件而發放一定比例獎金，屬工資。
13		11-12月UIO高潛力購車辦法(誠字113第190號)	各車型基本獎金：P15為75,000元、B18為80,000元、T33-I最高100,000元等；累台獎金自第2台起10,000元／台；搶訂紅包10,000元。	本院卷二第69頁(被證42)	同上。
14	113年12月	2024年12月車型促銷通報(誠字113第197號)	各車型設有基本獎金，另有保險獎金、重點車型獎勵、配件獎勵等。	本院卷二第38頁至40頁(被證31)	同編號5
15	114年1月	2025年1月車型促銷通報(誠字114第1號)	各車型設有基本獎金，另有保險獎金、重點車型獎勵、配件獎勵等。	本院卷二第34頁至36頁(被證30)	同編號5
16		2025年1月車型重點車獎勵辦法	依庫存月份發放20,000至40,000元不等獎金；P15-E獎金25,000元。	本院卷二第27頁(被證26)	工資
17		2025年1月累台獎勵辦法補充說明	第2台起獎金10,000元／台；25年式國產車計台數不計獎金。	本院卷二第76頁(被證46)	
18	114年2月	2025年2月車型促銷通報(誠字114第24號)	各車型基本獎金，例如P15 33,000元、B18 38,000元、P15-E最高110,000元；累台獎金第1台3,000元、第2台5,000元、第3台起8,000元／台。	本院卷二第21頁至25頁(被證25)	同編號5
19	114年2月	2025年2月業代搶訂紅包獎勵辦法	2/4至2/10訂購且2/13前領牌，全車系新車前10名，每台6,666元。	本院卷二第28頁(被證27)	屬激勵性質，非工資。屬勞動基準法施行細則第10條第2款競賽獎金。
20	114年2月	2月主管授權金辦法V2	所長授權金每台5,000元或10,000元，上限20,000元。	本院卷二第30頁(被證28)	
21		2月Media Box獎勵辦法V2	Media Box與配件獎金9,000元二擇一。安裝率低於50%，減發獎金4,000元/台。	本院卷二第32頁(被證29)	客戶安裝配件所發獎金，屬工資。
22	114年3月	專案車輛明細_0304	專案獎金17,000元至23,620元不等；但明定「獎金上限一萬元」。	本院卷二第14頁(被證22)	工資
23		新增通路辦法(誠字114第75號)	Media Box免費升級或折3,000元；所長授權金10,000元／台。	本院卷二第16頁(被證23)	客戶免費升級辦法，非關獎金或工資。
24		新增通路辦法_V1_累跳_考核_0325	3/25至3/31訂購並領牌，全車系新車13,000元／台、新車18,000元／台_O/M；並有考核加倍計算。	本院卷二第19頁(被證24)	工資
25		T33-I 25年式獎勵調整辦法(誠字114第56號)	基本獎金調整為65,000元。	本院卷二第72頁(被證44)	
26		3月車型YK促銷修正通報(誠字114第63號)		本院卷一第528頁(被證19)	

附表四:114年2月B18GSB汽車獎金變動表				
標準車價 A	折讓金額 B	業務員獎金 C=A*0.28-B	車商收入 D=A-B	車商發給獎金後淨收入 E=D-C
830,000	0	232,400	830,000	597,600
830,000	10,000	222,400	820,000	597,600
830,000	20,000	212,400	810,000	597,600
830,000	30,000	202,400	800,000	597,600
830,000	40,000	192,400	790,000	597,600
830,000	50,000	182,400	780,000	597,600
830,000	60,000	172,400	770,000	597,600
830,000	70,000	162,400	760,000	597,600
830,000	80,000	152,400	750,000	597,600
830,000	90,000	142,400	740,000	597,600
830,000	100,000	132,400	730,000	597,600
830,000	110,000	122,400	720,000	597,600
830,000	120,000	112,400	710,000	597,600
830,000	130,000	102,400	700,000	597,600
830,000	140,000	92,400	690,000	597,600
830,000	150,000	82,400	680,000	597,600
830,000	160,000	72,400	670,000	597,600
830,000	170,000	62,400	660,000	597,600
830,000	180,000	52,400	650,000	597,600
830,000	190,000	42,400	640,000	597,600
830,000	200,000	32,400	630,000	597,600
830,000	210,000	22,400	620,000	597,600
830,000	220,000	12,400	610,000	597,600
830,000	230,000	2,400	600,000	597,600