

臺灣臺中地方法院民事簡易判決

111年度勞簡字第174號

原告 黃俊嘉
被告 上立汽車股份有限公司

法定代理人 吳建立

訴訟代理人 鄧昆峰

上列當事人間請求給付僱傭佣金事件，本院於民國112年5月3日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：原告自民國（下同）108年12月2日起至109年11月30日止受僱於被告，擔任銷售員。原告之工作內容為銷售汽車，兩造約定原告銷售汽車同時若買方有購買配合之汽車保險，則原告可獲得每件約新臺幣（下同）2,400元至3,200元不等之佣金，原告在職期間可得之保險佣金為14萬685元。該佣金為原告提供勞務之對價，應屬工資，被告不得以原告未考取保險業務員證照（下稱保險證照）而拒絕給付佣金。且被告承諾於原告考取保險證照後會發還，惟原告取得保險證照後被告迄今均未給付佣金，爰依勞動基準法（下稱勞基法）及兩造間勞動契約之法律關係提起本件訴訟等語。並聲明：被告應給付原告14萬685元。

二、被告則以：依保險業務員管理規則第3條第1項規定，原告於任職期間並未取得保險證照，不得從事招攬保險之業務，亦不得取得因招攬保險而生之佣金報酬。又依被告之財產保險證照獎勵辦法一、4.之規定，新進銷售人員6個月內尚未考取合格證照而離職者，佣金不予發放。原告於任職期間未考取保險證照，而係離職後才考取，依上開規定原告請求被告給付佣金無理由等語，資為抗辯。並聲明：原告之訴駁回。

01 三、兩造不爭執事項（見本院卷第155頁）：

02 （一）原告於108年12月2日至109年11月30日任職於被告，擔任銷
03 售員。

04 （二）原告於任職被告期間未考取保險證照。

05 （三）如審理後認原告得向被告請求給付佣金，被告對於原告得請
06 求之金額為14萬685元不爭執。

07 四、本件兩造爭執之點，應在於：原告任職被告期間銷售保險可
08 得之佣金是否屬工資？被告抗辯依財產保險證照獎勵辦法說
09 明一、4.之規定，毋庸給付原告佣金，是否可採？原告請求被
10 告給付佣金14萬685元，有無理由？茲分述如下：

11 （一）按在現代勞務關係中，因企業之規模漸趨龐大，受僱人數超
12 過一定比例者，雇主為提高人事行政管理之效率，節省成本
13 有效從事市場競爭，就工作場所、內容、方式等應注意事
14 項，及受僱人之差勤、退休、撫恤及資遣等各種工作條件，
15 通常訂有共通適用之規範，俾受僱人一體遵循，此規範即工
16 作規則。又工作規則為雇主統一勞動條件及工作紀律，單方
17 制定之定型化規則。雇主公開揭示時，係欲使其成為勞動契
18 約之附合契約，而得拘束勞雇雙方之意思表示。勞工知悉後
19 如繼續為該雇主提供勞務，應認係默示承諾該工作規則內
20 容，而使該規則發生附合契約之效力。勞工與雇主間之勞動
21 條件依工作規則之內容而定，有拘束勞工與雇主雙方之效
22 力，而不論勞工是否知悉工作規則之存在及其內容，或是否
23 予以同意，除該工作規則違反法律強制規定或團體協商外，
24 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
25 拘束勞工與雇主雙方之效力，當然成為僱傭契約內容之一
26 部。又工作規則中倘就勞工平日工作表現訂有考評標準，並
27 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，
28 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
29 標準，勞資雙方自應予以尊重並遵守，始足兼顧勞工權益之
30 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
31 計或扣減之標準，並經公告，苟未有違反強制或禁止規定之

01 情事，自屬僱傭（勞動）契約之內容，而有拘束勞雇雙方之
02 效力。

03 (二)次按勞基法第2條第3款規定：工資，謂勞工因工作而獲得之
04 報酬；包括工資、獎金及按計時、計日、計月、計件以現金
05 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
06 與均屬之。所謂經常性之給與，係指非勞基法施行細則第10
07 條所列各款之情形，縱在時間上、金額上並非固定，祇要在
08 一般情形下經常可以領得之給付即屬之（最高法院85年台上
09 字第246號、87年台上字第2754號判決意旨參照）。此之
10 「經常性」是指制度上之經常性而言。亦即，在雇主企業內
11 既定之制度下，勞工每次滿足該制度所設定之要件時，雇主
12 即有支付該制度所訂給與之義務，而雇主有支付勞工給與之
13 義務時，該給與即為經常性給與，應列入工資範圍內。倘雇
14 主為改善勞工生活而給付非經常性給與，或為其單方之目
15 的，給付具有勉勵、恩惠性質之給與，即非為勞工之工作給
16 付之對價，不應列入工資範圍內。

17 (三)經查，依被告所提108年6月25日工作聯絡單所載：「主旨：
18 財產保險證照考取獎勵案－公司鼓勵新進同仁於試用、考核
19 期間內考取合格險證照，提升專業知識，依金管會規定，從
20 事保險承攬人員須取得合格證照，始得執行相關業務承攬，
21 並取得保險佣金。說明：一新進銷售人員：1.新進人員於試
22 用及考核期間6個月內未能考取保險證照，將視為考核不通
23 過不予任用。2.未能考取證照者，於6個月內銷售之新車，
24 續保保險佣金不發放，俟考取證照後再發放。3.6個月期間
25 內銷售的新保、續保件將由單立（應為「位」字誤載）主管
26 具名承攬。4.6個月內尚未考取合格證照而離職者，佣金不
27 予發放。」（見本院卷第103頁，下稱系爭工聯單。）原告
28 雖主張未曾看過系爭工聯單等語，惟系爭工聯單為原告到職
29 前所公告，乃被告為維護企業內部制度所公告一體適用之保
30 險佣金發放規則，又該規則係被告為符合保險業務員管理規
31 則第3條規定，由具保險證照資格者招攬保險業務而設立，

且僅就保險佣金是否保留發放予以規範，已給予新進人員6個月之考核期限，復未因新進人員未考取證照而扣除其本薪、銷售獎金等項，未違反勞基法有關基本工資及保險業務員管理規則等強制規定，依首揭說明，即有拘束兩造之效力。況原告亦自承在職時聽主管口述此發放規則（見本院卷第152頁），足見原告確已知悉系爭工聯單之內容而繼續提供勞務，依前開說明，堪認原告已默示同意系爭工聯單之內容，而使之成為兩造勞動契約之一部。

(四)本件原告請求之佣金，依系爭工聯單規定，乃銷售新車時如客戶同時購買附加保險，如具有保險證照，即可獲取依被告公告之算式計算之新保、續保佣金，乃員工提出銷售附加保險之勞務後，依被告之制度即有支付佣金之義務，依前揭說明，即具有制度上之經常性，應認屬工資性質。惟雇主為兼顧內部制度、經濟利益及主管機關規範之客觀合理經濟目的，如未違反強制規定或勞基法最低標準，得就工資發放標準設立一定之發放規則及制度，已如前述。系爭工聯單既係為符合金管會所定保險招攬資格之強制規定所設，其目的具有公益性；則被告為鼓勵新進人員盡速考取保險證照以合法招攬保險業務，而以是否考取保險證照為發放保險佣金之條件，並設有6個月相當期限供新進人員考取證照，應屬合法，原告即應受該制度之拘束。本件原告於任職期間並未考取保險證照，為兩造所不爭執，則被告抗辯得依系爭工聯單說明一、4.拒絕發放原告在職期間保險佣金，即屬有據。

(五)原告雖主張有被告在職員工逾6個月考取保險證照，被告仍發給佣金者。然此情固為被告所不爭執，亦僅為被告體恤在職員工而給予之獎勵，尚難據此推論無論員工是否任職、考取證照時間為何，被告均有發放保險佣金之義務。又原告已自承：伊離職前，有詢問任職的崇德處處長訴外人廖金田佣金的事，廖金田說只要伊有考到證照，離職後還是會幫伊爭取這筆金額等語（見本院卷第153頁）。足見原告主管僅表示可向被告爭取是否從寬發放佣金，並未承諾原告離職後考

取保險證照即可領取佣金。是原告此節主張，亦無足採。

五、綜上所述，原告依勞基法及兩造間勞動契約之法律關係，請求被告給付佣金14萬685元，為無理由，應予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法，核與判決結果不生影響，爰不逐一論述。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中 華 民 國 112 年 6 月 2 日
勞動法庭 法 官 劉煥忱

正本係照原本作成。

如不服本判決，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀並表明上訴理由（須附繕本）；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 6 月 2 日
書記官 吳淑願