

臺灣橋頭地方法院民事判決

113年度勞訴字第31號

原告 卓伯樺

訴訟代理人 許泓琮律師

曾昱瑄律師

被告 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，本院於民國114年4月8日言詞
辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序方面

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但請求之基礎事實同一者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第2款定有明文。又所謂請求之基礎事實同一，係指變更或追加之訴與原訴之原因事實及主要爭點有其共同性，各請求利益之主張在社會生活上可認為同一或關連，而就原請求所主張之事實及證據資料，於審理繼續進行在相當程度範圍內具有同一性或一體性，得期待於後請求之審理予以利用，俾先後兩請求在同一程序得加以解決，避免重複審理，進而為統一解決紛爭，且無害於他造當事人程序權之保障，俾符訴訟經濟（最高法院112年度台上字第397號判決可參）。經查，原告卓伯樺於提起本件訴訟時，原僅請求如附表二編號1、2所示銷售獎金共新臺幣（下同）589,440元（見卷一第7至17頁），嗣於民國113年7月16日以民事準備(一)狀追加請求如附表二編號3所示銷售獎金396,700元（見卷一第141至143頁），再於113年12月3日以民事準備(四)狀追加請求如附表二

01 編號4所示銷售獎金234,000元（見卷一第335至339頁），其
02 請求權基礎均為勞動基準法（下稱勞基法）第22條第2項本
03 文規定，且均係基於原告自109年1月6日至112年11月30日受
04 僱於被告永三汽車股份有限公司擔任BENTLEY高雄業務部銷
05 售顧問期間，可否請求期貨車銷售獎金之同一基礎事實，則
06 原訴與追加之訴主要爭點共通，證據資料得以相互援用，依
07 上開規定，應予准許。

08 貳、實體方面

09 一、原告主張：

10 (一)原告自109年1月6日起受僱於被告公司，擔任BENTLEY高雄業
11 務部銷售顧問，兩造約定每月工資為底薪26,928元加計銷售
12 獎金，銷售獎金為總車價之2%。嗣原告因生涯規劃之故，
13 於112年10月30日預告離職，然主管以配合公司11月活動為
14 由，要求原告協助並工作至11月底始為離職。詎料，被告竟
15 旋於同年11月5日單方面變更銷售獎金之發放條件，於2024
16 年銷售目標計畫說明（下稱2024年銷售計畫）中第9點表
17 示：「已離職業務部同事交車獎金發放至2023年12月31日
18 止，且需完成交車手續及車款結清」等語（下稱系爭獎金發
19 放要件）。經原告反應此變更於理不合且於法無據後，被告
20 非但不予理會，反於同年11月16日通知原告工作至該日，進而
21 將原告之員工權限全面停權，並要求原告應於翌日完成點交
22 作業，令原告錯愕不解。而銷售獎金應屬勞基法第2條第3款
23 規定之「工資」，然被告未經原告同意，新增系爭獎金發放
24 要件，以單方面變更工資給付之方式，減少原告可獲得之勞
25 務對價，而為勞動條件之不利益變更，顯已違反勞基法第21
26 條第1項本文，自不能拘束原告。

27 (二)原告於離職前已銷售但未能交車者有如附表一所示共13輛，
28 銷售獎金以總車價2%計算為2,459,786元，倘被告單方面變
29 更系爭獎金發放要件即得拘束原告，將導致原告於任職期間
30 所付出之努力付諸流水，並抹煞原告在任職期間因付出勞務
31 而可得期待之合理利益，更遑論原告對於離職前未能交車乙

01 節並不具可歸責事由，而是因為被告根本無車可交。是以，
02 原告在職期間已銷售之車輛，嗣於原告離職後完成交車者，
03 原告應得依勞基法第22條第2項本文規定，請求被告給付銷
04 售獎金。而原告於任職期間銷售之車輛，於離職後，先後於
05 如附表二所示日期交車，依總車價2%計算後之銷售獎金共
06 1,220,140元（下稱系爭銷售獎金）。為此，依勞基法第22
07 條第2項本文規定，請求被告給付系爭銷售獎金等語。爰聲
08 明求為判決：1.被告應給付原告1,220,140元，及其中589,4
09 40元自起訴狀繕本送達翌日起，其中396,700元自原告準備
10 (一)狀繕本送達被告翌日即113年7月17日起，其餘234,000元
11 自原告準備(四)狀繕本送達被告翌日即113年12月4日起，均至
12 清償日止，按週年利率5%計算之利息。2.原告願供擔保，
13 請准宣告假執行。

14 二、被告則以：

15 (一)原告自109年1月6日至112年11月30日受僱於被告擔任BENTLE
16 Y高雄業務部銷售顧問。被告為汽車銷售及代理業者，為激
17 勵銷售員銷售業績、增進公司營收，於每年年初經衡量預期
18 銷售情形、市場景氣及原廠價格等，頒布當年銷售通告，制
19 定各個據點每一人員銷售目標台數，目的在告知若未達成年
20 度銷售目標者，將以該規定懲處，而銷售獎金之取得，不以
21 員工完成銷售目標為前提，僅需客戶完成交車手續及車款結
22 清，在職員工即可受領銷售獎金，藉此鼓勵員工完成銷售，
23 核其性質要屬銷售員工作成果之鼓勵性給與，並非原告提供
24 勞務即必然取得之對待給付，亦非經常性給與，自非屬工
25 資。

26 (二)2024年銷售計畫為被告擬訂2024年銷售目標所為之內部簽
27 呈，總經理於112年11月27日始予批准，且於113年1月1日起
28 方予實施，足證被告頒布該計畫絕非刻意針對原告所為，目
29 的僅係促成各部門主管就銷售目標達成共識，實無法作為兩
30 造間勞動契約關係或其他法律關係之依據，遑論被告所核發
31 之銷售獎金乃屬勉勵、恩惠性質之給與，而非勞工個人之勞

01 務對價，原告曲解被告發放銷售獎金之宗旨及目的，徒憑己
02 意認定銷售獎金係屬工資，並非可採。又如附表二所示訂單
03 （下稱系爭訂單），既係於原告離職後方由被告其他銷售員
04 完成後續交車手續，則被告不予發放銷售獎金予原告，並無
05 違誤，何況，倘系爭銷售獎金為工資性質，則原告於交車完
06 成時既非在職，即無工資請求權，自無權請求系爭銷售獎
07 金；縱認被告並無發放銷售獎金之時，員工仍需在職之限制
08 規定，然員工既於決定是否發放銷售獎金時並未在職，因與
09 勉勵勞工之恩惠性給與目的不符，被告當可不予發放。

10 (三)綜上所述，原告起訴請求被告公司給付系爭銷售獎金，並非
11 可採等語置辯。並聲明：1.原告之訴駁回。2.如受不利判
12 決，願供擔保，請准宣告免為假執行。

13 三、兩造不爭執事項

14 (一)原告自109年1月6日至112年11月30日受僱於被告擔任BENTLE
15 Y高雄業務部銷售顧問，離職前投保薪資為26,928元，離職
16 當年1月至11月共領取銷售獎金為1,718,136元。

17 (二)被告業於112年12月間，匯款給付原告111年9月至112年11月
18 短領之加班費共37,066元。

19 (三)系爭訂單於原告離職時，均尚未完成交車及車款結清。

20 四、本院之判斷

21 (一)按「工資」指勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及
22 按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎
23 金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之，勞基法第2
24 條第3款定有明文。所謂「因工作而獲得之報酬」及「經常
25 性之給付」，分別係指符合勞務對價性，及在一般情形下經
26 常可以領得之給付。判斷某項給付是否具「勞務對價性」及
27 「給與經常性」，應依一般社會之通常觀念為之，其給付名
28 稱為何，尚非所問（最高法院111年度台上字第698號判決可
29 參）。而「恩惠性給與」係指雇主為改善勞工生活所為之補
30 助性、偶然性、任意性或勉勵性等臨時起意而與工作無關之
31 給與，例如以激勵為目的，由雇主片面決定是否發給績效獎

01 金及其數額，即難謂屬勞工提供勞動力之對價。

02 (二)經查：

- 03 1.原告係被告公司業務部銷售顧問，為兩造所不爭執，而兩造
04 間雖有於109年4月6日簽立勞動契約，但其上第7條關於「工
05 資」部分僅記載「工資按月支付，甲方（即被告）每月給付
06 乙方（即原告）薪資24,000元。…」等語（見卷一第119至1
07 21頁），並無載明關於銷售獎金之性質及計算方式，則原告
08 主張銷售獎金亦屬工資之一部，已屬有疑。
- 09 2.被告公司頒布之2024年銷售計畫第9點雖載明：「已離職業
10 務部同事交車獎金發放至2023年12月31日止，且需完成交車
11 手續及車款結清。故自0000-00-00起，已離職業務同事交車
12 事宜由該據點品牌業務經理接手完成；並發放0.5%獎金可
13 作為交車配件安裝…等相關因交車產生費用支付補貼。」等
14 語（見卷一第35頁）。然被告辯稱：2024年銷售計畫為被告
15 擬訂2024年銷售目標所為之內部簽呈，總經理於112年11月2
16 7日始批准，且於113年1月1日起方實施等語（見卷一第111
17 頁）。惟原告於112年11月30日即已離職，斯時2024年銷售
18 計畫尚未施行，自不適用於原告，應可認定。再者，各年度
19 銷售目標，目的在告知若未達成年度銷售目標者，將以該規
20 定懲處，而銷售獎金之取得，不以員工完成銷售目標為前
21 提，僅須客戶完成交車手續及車款結清，在職員工即可受領
22 銷售獎金。易言之，員工是否達成年度銷售目標，與可否領
23 取銷售獎金無關，縱已完成銷售目標，若客戶未結清車款、
24 完成交車，被告公司仍無發放銷售獎金之義務，兩者並非相
25 同，原告之主張混淆「銷售目標之達成」與「獎金給付之取
26 得」等情，業經被告陳明在卷（見卷一第279頁）。從而，
27 原告主張被告被告單方面變更給付銷售獎金之條件云云，應
28 有誤會。
- 29 3.被告辯稱：僅須客戶完成交車手續及車款結清，在職員工即
30 可受領銷售獎金乙情，雖經原告所否認，惟原告於112年11
31 月30日即已離職，如被告公司向來核發銷售獎金之流程均係

01 期貨車接單、定金到位，即可發放銷售獎金，則原告本可於
02 離職後立即起訴請求被告公司發放如附表一所示訂單之銷售
03 獎金共2,459,786元，然原告俟至113年4月30日，如附表二
04 編號1、2所示訂單均完成交車手續、車款結清後，始提起本
05 件訴訟請求如附表二編號1、2所示銷售獎金；復於如附表二
06 編號3所示訂單完成交車手續、車款結清後，於113年7月16
07 日以民事準備(一)狀追加請求如附表二編號3所示銷售獎金
08 (見卷一第141至143頁)；另於如附表二編號4所示訂單完
09 成交車手續、車款結清後，於113年12月3日以民事準備(四)狀
10 追加請求如附表二編號4所示銷售獎金(見卷一第335至339
11 頁)，且原告迄至本件言詞辯論終結前，均未就如附表一所
12 示其餘訂單追加請求銷售獎金。是以，依原告此種行使權利
13 之時序、方式觀之，顯見其明知被告公司必待客戶完成交車
14 手續及車款結清，始會核發銷售獎金予員工，故「須完成交
15 車手續及車款結清」，本為被告公司發放銷售獎金之要件，
16 並非2024年銷售計畫所新增要件。況如附表二編號2所示訂
17 單日期為110年9月8日，如被告公司於期貨車接單、定金到
18 位後，即會發放銷售獎金，原告於在職期間早可就如附表二
19 編號2所示銷售獎金為請求，亦無須刻意遲至如附表二編號2
20 所示訂單完成交車手續、車款結清後，始起訴請求。從而，
21 被告辯稱客戶本須完成交車手續及車款結清，員工始可受領
22 銷售獎金乙情，應非子虛。

23 4.原告雖主張：依如附表三編號7之2023年度銷售通告觀之，
24 第6點僅載明「未來交車獎金可能因原廠調整價格及台灣市
25 場的改變而做調降修正」等語(見卷一第117頁)，其上並
26 無「須完成交車手續及車款結清」等獎金發放要件，且依證
27 人即被告公司前銷售顧問張峻維證詞，其任職期間有幫已離
28 職業務即訴外人林卓成辦理交車，該車是由林卓成簽立訂
29 單，後來公司的銷售獎金2%也是發給林卓成，張峻維未領
30 取銷售獎金等語(見卷二第8至9頁)。然為被告所否認，並
31 辯稱：系爭訂單交車完成後，依被告公司規定，銷售獎金受

01 領人為實際接手處理交車之業務人員依其貢獻程度受領，如
02 附表二編號1所示訂單，由單位主管即被告高雄地區BENTLEY
03 業務經理楊智文接手後續，故銷售獎金核發予楊智文0.

04 5%，惟交車當日，因楊智文臨時有事，委由業務代表張峻
05 維處理，故交車確認單由張峻維簽名；如附表二編號2所示
06 訂單，由楊智文經理帶領張峻維共同接手處理後續交車事
07 宜，故銷售獎金核發予楊智文0.5%、張峻維0.5%；如附表
08 二編號3所示訂單，由張峻維接手為主要負責人，故銷售獎
09 金核發給張峻維1%等語，並提出國泰世華商業銀行網路交
10 易回條為證（見卷一第317至321頁）。經查：

11 (1)證人張峻維證稱：其有領到如附表二編號2至4所示客戶之銷
12 售獎金，只有郭仙棟是2%，其他都不足2%，但其不清楚不
13 足2%的部分是如何算出來的；蔡思棠的部分，獎金是發給
14 楊智文經理，但是其不清楚核發比例，是楊智文有跟其說蔡
15 思棠的獎金是發給他等語（見卷二第15至16頁）；證人楊智
16 文則具結證稱：其自97年間即任職於被告公司，根據其16年
17 的經歷，被告公司沒有於業務員離職後，仍發放銷售獎金的
18 案例；林卓成曾為其部屬，其不清楚林卓成於112年2月2日
19 離職時，是否有領到尚未完成交車的銷售獎金，但因為林卓
20 成離職時，其有跟公司提及他在臺北待了2、3年、在高雄又
21 待了3、4年，所以老闆才表示說會給他一些慰問金；依照被
22 告公司的制度，其不會知道銷售獎金要如何發放或發放給
23 誰，公司要發放時，也不會先通知其，獎金發放金額亦非由
24 其決定等語（見卷二第19至25頁）。本院衡以證人張峻維曾
25 擔任被告公司業務顧問，現已離職，證人楊智文現為被告公
26 司高雄地區BENTLEY業務經理，雖仍受僱於被告，然2位證人
27 與本件並無特殊利害關係，既經具結，應無甘冒偽證罪相繩
28 之風險，而故為虛偽證述以迴護一造之必要，且其2人所述
29 大致相符，並無齟齬，所述應堪採信。

30 (2)是依證人張峻維、楊智文所述，其等均未能明確證稱被告公
31 司發放銷售獎金之條件、比例與金額，可見被告公司之銷售

01 獎金是由雇主片面決定是否發給及其數額，非凡提供勞務者
02 均得受領，其性質自非屬勞工提供勞動力之對價，且揆諸勞
03 基法施行細則第10條第2款之規定，此應非屬經常性給與，
04 而不應列入「工資」計算。又林卓成於離職後所領取之款項
05 究屬銷售獎金或慰問金，仍屬有疑，且張峻維雖未領取協助
06 林卓成客戶交車之銷售獎金，但其於原告離職後，協助如附
07 表二所示4名客戶交車，確有領取如附表二編號2至4所示客
08 戶之銷售獎金，而如附表二編號1所示客戶之銷售獎金則是
09 發給楊智文經理，可見被告辯稱銷售獎金係核發給協助後續
10 處理之在職業務人員，不會發給已離職業務乙情，應屬可
11 信。

12 5.原告再主張：被告代理販售之車輛品牌為BENTLEY、Aston M
13 artin、McLaren、INEOS，均為動輒數百萬或上千萬之「期
14 貨車」，相較於「現車」，購買上開車輛之購買者須先下單
15 訂購車輛並交付訂金，等候車輛生產後再交車，且因價格甚
16 高而非大眾車款，致購買者會找熟識的銷售顧問訂購，銷售
17 顧問亦須長期與購買者培養信賴關係，勞心勞力後始能獲取
18 來之不易之訂單，而原告之底薪僅26,928元，相較於離職前
19 之法定基本工資26,400元，僅高出528元，故銷售獎金方為
20 汽車銷售顧問之主要收入來源及勞務對價，此為汽車銷售業
21 所公眾週知之事實云云。惟查，兩造就原告薪資部分既有底
22 薪之約定，佐以原告所擔任業務員之性質，實難認每月均可
23 固定銷售車輛而可經常性取得銷售獎金，衡以銷售獎金之發
24 放與否、金額高低，涉及員工之工作績效及公司獲利情形，
25 非員工提供勞務後即必然發放，應係為激勵員工士氣、加強
26 業務績效所設，客觀上難認係經常性之給付而屬工資，業如
27 前述，該獎金縱為汽車銷售顧問之主要收入來源，亦須原告
28 努力達成車輛銷售、車款結清及完成交車手續始得領取，實
29 難認係單純提供勞務之對價。原告此部分主張，仍難憑採。

30 6.原告復主張：其於離職後，仍有協助完成如附表二所示客戶
31 之交車手續、儀式，被告自應給付銷售獎金云云，並提出原

01 告與客戶、交車禮廠商之通訊軟體LINE對話擷圖、交車儀式
02 照片等件為憑（見卷一第169至197頁）。經查：

03 (1)證人張峻維證稱：如附表二所示4名客戶交車當日，原告都
04 是與客戶一起到公司，依被告公司的作業流程，交車時不會
05 禁止客戶方的親友到場，且這些客戶與原告比較熟識，對於
06 原告信任度比較高，為了交車順利進行，我也是拜託原告
07 與客戶聯繫辦理後續需要的手續，如收取資料等，等到最後
08 比較不涉及隱私的，如交車的部分，再由我接續進行後續的
09 服務；我不知道原告為何會於如附表二編號3、4所示客戶之
10 交車確認單上「業務代表」欄斜上方簽名，我判斷原告會簽
11 名是因為他跟客戶點交這些文件才會簽名；原告也沒有告訴
12 我他簽名的目的為何，我是在交車時，將文件收回來時，才
13 看到原告有在上面簽名等語（見卷二第8至15頁）；證人楊
14 智文則證稱：如附表二所示4名客戶交車當日，我不在場，
15 也不清楚為何原告會於如附表二編號3、4所示客戶之交車確
16 認單上「業務代表」欄斜上方簽名，是在張峻維將前開交車
17 確認單交給公司後，我們才看到有原告的簽名在上面；如有
18 員工離職，被告公司基本上是希望客戶直接與公司聯繫，但
19 因為客戶一開始就是與該離職員工接洽，所以有時候會習慣
20 先聯繫原來的業務，再由該離職業務向公司接手的業務傳
21 達；我沒有要求原告於離職後，還要負責完成後續的交車事
22 宜，但原告於離職前有告知我尚有哪些車輛要交車、客戶是
23 何人等語（見卷二第19至25頁）。

24 (2)基此，依證人張峻維、楊智文證詞，被告公司並未要求原告
25 於離職後，仍須負責完成後續交車事宜，但客戶基於信賴
26 度，多傾向與原來之業務員即原告聯絡，張峻維亦係仰賴原
27 告之協助始得順利完成交車，惟證人張峻維、楊智文均不知
28 悉原告於如附表二編號3、4所示客戶之交車確認單上「業務
29 代表」欄斜上方簽名之目的為何，且如附表二所示4名客戶
30 交車當日，原告是以友人之身分陪同客戶到場交車，並非以
31 業務代表身分在被告公司等候客戶到場，被告公司之業務代

01 表仍為張峻維；再觀原告與客戶間之LINE對話紀錄，原告曾
02 提及「就算現在交的車都沒有獎金，不過開心最重要…」等
03 語（見卷一第393頁），顯見原告本即知悉業務顧問於離職
04 後，縱使以友人身分陪同已簽約之客戶後續交車事宜，仍無
05 法取得銷售獎金。況銷售獎金並非工資性質，業經本院認定
06 如前，則原告於離職後，縱有協助完成如附表二所示客戶之
07 交車手續，亦係基於其與該4名客戶間之情誼所為協助，其
08 既非基於被告公司業務代表之身分所為，被告自無給付銷售
09 獎金之義務。是以，原告此部分主張，仍非可採。

10 (三)綜上，被告公司發放銷售獎金之要件為「完成交車手續及車
11 款結清」，且銷售獎金應屬勉勵性給與而非屬工資。又系爭
12 訂單於原告離職時，均尚未完成交車手續及車款結清，兩造
13 並無爭執，則系爭訂單於原告離職後，始陸續完成車款結清
14 及交車手續，原告自無領取系爭訂單銷售獎金之權利。是
15 以，原告請求被告給付系爭銷售獎金，為無理由。

16 五、綜上所述，原告依勞基法第22條第2項本文規定，請求被告
17 給付系爭銷售獎金共1,220,140元，為無理由，應予駁回。
18 又原告之訴既經駁回，其所為假執行之聲請即失所附麗，一
19 併駁回之。

20 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經
21 核與判決結果均無影響，爰不一一論列，併此敘明。

22 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

23 中 華 民 國 114 年 5 月 9 日
24 勞動法庭 法官 饒佩妮

25 正本係照原本作成。

26 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
27 明上訴理由（須按他造人數附繕本）；如委任律師提起上訴者，
28 應一併繳納上訴審裁判費。

29 中 華 民 國 114 年 5 月 9 日
30 書記官 史萱萱

31 附表一：

(續上頁)

01

訂單日期 (民國)	訂單號碼	客戶姓名	品 牌	車 型	基本車價 (新臺幣/元)	合約完成總價 (新臺幣/元)	銷售獎金 (新臺幣/元)
112年1月19日	1625	蔡小姐	BENTLEY	Bentayga Hybrid	1130萬	12,384,000	247,680
110年9月8日	1400	唐小姐	BENTLEY	GTC Mulliner	1330萬	17,088,000	341,760
112年7月25日	1711	高先生	BENTLEY	GT W12 Mulliner	1720萬	19,835,000	396,700
112年10月12日	1715	郭先生	BENTLEY	Bentayga V8	1130萬	尚未下產線 (不含選配)	226,000
112年9月5日	830	詹先生	Aston Martin	DB12	1238萬	18,508,000	370,160
112年5月13日	893	黃先生	McLaren	Artura	1328萬	13,914,300	278,286
112年6月27日	23	陳先生	INEOS	Station Wagon	428萬	尚未下產線 (不含選配)	85,600
112年6月27日	24	陳先生	INEOS	Station Wagon	428萬	尚未下產線 (不含選配)	85,600
112年7月3日	26	劉先生	INEOS	Station Wagon	428萬	尚未下產線 (不含選配)	85,600
112年7月21日	28	李先生	INEOS	Station Wagon	428萬	尚未下產線 (不含選配)	85,600
112年7月21日	32	陳先生	INEOS	Station Wagon	428萬	尚未下產線 (不含選配)	85,600
112年7月21日	33	陳先生	INEOS	Station Wagon	428萬	尚未下產線 (不含選配)	85,600
112年8月28日	38	劉先生	INEOS	Station Wagon	428萬	尚未下產線 (不含選配)	85,600
備註：原告主張之銷售獎金計算方式為「合約完成總價×2%=銷售獎金」。							2,459,786

02

附表二：

編號	訂單日期	訂單號碼	客戶姓名	品 牌	車 型	總 車 價 (新臺幣/元)	交車日期	銷售獎金 (新臺幣/元)
1	112年1月19日	1625	蔡思棠	BENTLEY	Bentayga Hybrid	12,384,000	112年12月7日	247,680
2	110年9月8日	1400	張婉琳 (唐斯蓉)	BENTLEY	GTC V8 Mulliner	17,088,000	113年1月27日	341,760
3	112年7月25日	1711	高存成	BENTLEY	GT W12 Mulliner	19,835,000	113年7月8日	396,700
4	112年10月12日	1715	郭仙棟	BENTLEY	Bentayga V8	11,700,000	113年11月4日	234,000
備註：原告主張之銷售獎金計算方式為「總車價×2%=銷售獎金」。								

03

附表三：

編號	銷售通告年度	銷 售 目 標 達 成 要 件	證 據 出 處
1	2014年	交車後需完整繳回應回件公司文件，否則交車獎金延滯發放直到文件完整回件公司。	卷一第209頁
2	2015年	以各業務單位所屬品牌區分為銷	卷一第211頁

		售基準，需完成交車手續（車款全數入帳公司）。	
3	2018年	有效業績依據車款入帳後完成交車。	卷一第213頁
4	2019年	個人銷售目標＝個人交車台數（以車款全額到位為計算交車台數依據）。	卷一第215頁
5	2021年	上述交車達成基準以全車款到位入帳公司；含全品牌車型交車，但不含商貿車輛交車。	卷一第217頁
6	2022年	說明：自2022年1月1日起簽約者計：期貨車接單（需有定金到位）&現車（需完成交車）&商貿車（需完成交車）都計入（但不重複計入，依一只合約號為準）。... 6. 未來交車獎金可能因原廠調整價格及台灣市場的改變而做調降修正。	卷一第167頁
7	2023年	說明：自112年1月1日起簽約就計入（含現車/期貨/品牌商貿車）；依專責品牌簽約數為計入銷售目標基準。... 6. 未來交車獎金可能因原廠調整價格及台灣市場的改變而做調降修正。	卷一第117頁
8	2024年	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。	卷一第221頁