

裁判字號：臺灣臺北地方法院 104 年重勞訴字第 10 號民事判決

裁判日期：民國 105 年 02 月 19 日

裁判案由：給付獎金等

臺灣臺北地方法院民事判決 104年度重勞訴字第10號

原告 宋幸玫

訴訟代理人 蘇錦霞律師

複代理人 陳心儀律師

被告 瀚亞證券投資信託股份有限公司

法定代理人 施瑞凱 (Guy Robert Strapp)

訴訟代理人 余天琦律師

黃雍晶律師

陳毓芬律師

上列當事人間請求給付獎金等事件，本院於民國105年1月14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

一、原告起訴主張：伊自民國87年6月2日起任職於被告公司臺北辦公室擔任業務人員，迄終止勞動契約前係擔任業務經理。

伊得請求被告給付下列金額：

(一)伊在職期間之薪酬制度分為底薪、經理費及手續費等不同名義獎金，須自行開發客戶，再依客戶所貢獻之業績計算獎金。被告總經理即訴外人黃慧敏於100年6月22日口頭告知部門將自同年7月1日起重組，並未提出任何具體配套措施、補償方案及書面通知，即將伊13年來自行開發之富邦人壽、富邦產險及遠雄人壽等法人客戶強制分配予其他組別，使伊原有之新臺幣（下同）16.5億元業績額之客戶，重新分配後僅餘4億元，致伊業務量縮減而受有經理費獎金之損失，而伊於100年7月1日自行開發之客戶係被告計算獎金之基礎，被告將伊所開發之客戶轉分予其他業務人員，顯係以不正當之行為阻礙獎金計算條件之成就，依民法第101條第1項規定，視為條件已成就，伊自得依民法第100條規定請求如附表1所示之經理費獎金6,234,265元，獎金計算方式係依被證12被告財富管理中心業務績效獎勵辦法第四條目標獎金計算標準第1點管理費規定，以「每檔基金每月管理費＝購入金額總金額×每月存放保管帳戶中之日數×管理費年成數（六檔基金之管理費成數收取標準如原證21）÷365」之公式計算。

(二)伊於103年1月前之業務獎金，係以依獎金辦法發放之各基金業務獎金，扣除本薪之2倍計算，然被告業務企劃處副總經理

理即訴外人林長忠及人力資源部副總經理即訴外人龔爛紅於103年1月8日以內部簽呈（下稱103年1月8日簽呈）發布業務獎金計算辦法修正案，片面將計算個人業務獎金之扣除基數，由原本之2倍底薪提高為2.3倍底薪，並於同年1月9日向全體員工公告，然業務獎金為伊薪資之一部分，應經勞資雙方協議，否則不得為不利之變動，被告未得勞工同意即為上開不利變更，顯屬片面加重他方當事人責任之約定，依民法第247條之1規定，顯屬無效，自應發還所扣發之0.3底薪，爰請求被告給付如附表2所示之短付獎金10,768元。

(三)被告自100年7月起調整每季業務推廣辦法之績效獎金計算方式，就手續費、經理費等業績獎金部分，常要求員工達成極為困難之基金銷售目標，倘未達成，即必須打折（7折至9折），另稱每月業務獎金為預發，於下月總結未達成時則自下月薪資扣抵打折金額相當之金額，如薪資不足扣抵，將延續遞延至全部扣完為止；又被告以103年1月8日簽呈片面決定自103年4月1日起，將預扣每月應發獎金30%不予發放，其中15%遞延至季底視業績目標達成與否而發放，剩餘15%則遞延至每年年底發放，再分別於每季及每年底各就預扣之15%業績獎金部分，依被告公司所定標準衡量應發給之金額，則每月扣發之30%獎金，可能勞工未達被告公司所定標準而全部不予核發；而被告所為上開不利員工之薪資結構變動部分，均未得伊同意，並自100年1月起頻繁以各種名義片面更改業務獎金發放辦法，扣除應發放予員工之績效獎金，合計短發如附表3、附表12所示之獎金462,927元，爰請求被告給付上開短發獎金。

(四)伊於103年6月4日業務會議中以同仁之獎金結構為例，提出公司主管分配不公之情形，卻遭被告以伊於會議中公然對特定員工進行不實指控之行為，觸犯員工手冊（編號HRP014）第八條禁止對同事有騷擾、霸凌及迫害之規定，於同年月12日給予書面警告一次，嗣伊要求公司查明相關事實，被告公司竟於同年月26日公告伊對同事有騷擾、罷凌及迫害之情形，而給予處分，顯將不實之情事散佈於不特定人，致未參與會議之同事對伊有人格上不當之負面聯想及否定，已構成勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第2款對本人之重大侮辱情事；另被告指示業務人員以不當方式從事基金銷售之業務活動，且其所為業務管理辦法及各項基金銷售業務推廣專案內容過度偏重基金銷售量之達成，考核項目僅以銷售達成率之財務指標而未包含非財務性指標，且未就銷售人員長期穩定之績效表現予以考核，已違反中華民國證券投資信託暨顧問商業同業公會會員及其銷售機構通路報酬支付暨銷售行為準則第7條第1項有關銷售人員績效考核及酬金標準之訂定原則規定，而遭金管會處分；又被告不當苛扣獎金，依臺北市勞動檢查處於104年4月29日及同年5月12日派員實施勞動檢查之結果，亦認定被告有違反勞基法第22條第2項、第23

條第1項、第24條及第32條規定之情事，並另案移請臺北市政府勞動局處理，臺北市政府勞動局亦針對被告違反勞基法第22條第2項、第23條第1項、第24條及第32條規定之情事予以處罰，是被告之行為已構成勞基法第14條第1項第6款違反勞動契約或勞工法令，並有損害伊權益之情形，伊乃於103年7月9日發函通知被告依勞基法第14條第1項第2款、同條項第6款規定終止勞動契約，並依勞基法第14條第4項準用同法第17條規定，請求被告給付如附表4所示之資遣費4,277,490元。

(五)伊已於103年7月9日終止兩造勞動契約，然被告迄未核發103年6月及至103年7月8日止之薪資，伊並無任何曠職情事，被告不得扣除任何薪資，爰請求被告給付自103年6月1日起至同年7月8日止如附表6所示之薪資85,620元。

(六)又，依被告公司103年財務報告第20頁，載明：「依本公司訂定之『瀚亞投信員工優惠離職準備金』辦法，每月依所有正式員工之底薪的4%提撥至瀚亞離職準備金信託財產帳戶。…依該辦法規定，本公司之正式員工年資滿五年以上離職時，可依服務年資獲得一定比例的提撥款與孳息作為離職金，並先自離職金帳戶支付。」，是依被告員工優惠離職準備金辦法（下稱離職金辦法），被告公司之正式員工年資滿五年以上者，於離職時可依服務年資獲得一定比例之提撥款與孳息作為離職金；且伊於99年3月即收到被告公司所寄發之信件，載明伊離職準備金信託專戶之金額已有43,362元，伊之年資業滿5年，已享有請領之資格，依上開離職金辦法得請求離職金約10萬元，僅因尚未離職而未領取，而被告公司迄今仍不提供核算金額，依民事訴訟法第345條規定，應認伊所提給付金額為真，自得依離職金辦法請求被告給付離職金10萬元。爰依兩造間之勞動契約、民法第100條、第101條第1項規定及勞基法第14條第4項準用同法第17條規定，提起本件訴訟等語。並聲明：被告應給付原告11,170,170元及自103年7月10日起至清償日止，按年息5%計算之利息，暨願供擔保請准宣告假執行。

二、被告則抗辯以：

(一)被告為因應市場結構變化及順應不同屬性客戶（機構法人客戶、高資產個人客戶）之個別需求，方於100年7月進行公司業務部門之組織調整，並重新調配業務人員所負責之客戶群，期能為不同屬性客戶提供更佳專業化及精緻化之服務，此為公司內部單純之業務分流，並未涉及部門裁撤，業務人員亦未因此改變原先之職務屬性，乃被告經營自由之範疇，況公司客戶資源本為公司資產之一，員工因工作與客戶建立之關係，乃依據公司之指示，並利用公司提供之各項設備資源及整體工作團隊之協力所促成之結果，公司本得就業務範圍為適當之管理指示，並指派業務人員為客戶提供必要之服務，是被告為因應經營政策及績效目標，進行客戶之重新分派

及調配，本無不當。且被告僅係增設法人金融業務部，當時並未調整或變動財富管理部之業務績效獎金計算辦法，對選擇繼續留在財務管理部之原告而言，並無因100年7月業務績效獎金計算方式調整而影響其薪資權益之情事；況原告若非就當時被告業務部門組織調整及重新分配客戶群之結果表示同意，何以當時未立即表示異議，反欣然接受其他業務人員之高資產客戶，並繼續提供勞務，遲至三年後始主張其獎金權益受影響？又原告原先負責之機構法人客戶雖移交予其他業務人員負責，但被告同時間亦撥交其相當數量之高資產客戶，已充分保證原告之權益，絕無為阻止原告獲取獎金而強制瓜分原告客戶之情形。又，原告請求如附表1之經理費獎金6,234,265元，並未說明其根據及計算標準，亦未提出證據資料，均屬無據。

(二)被告「經理費獎金」之發給，主要係根據業務人員所負責客戶當月申購基金之金額總和，可為被告所帶來之「經理費收入」扣除一定基數（原為個人「2倍底薪」，後調整為「2.3倍底薪」）後所得淨值，作為計算基礎。原告雖云被告未得其同意，擅自發布103年1月8日之「業務獎金計算辦法修正案」，其應不受拘束。惟因基金銷售有其特殊之業務屬性，被告為能及時回應市場需求，自必須在不同時期設計不同之基金組合推廣專案，並適時調整業務績效之獎勵辦法，以促使業務人員順利達成每一階段之績效目標。為能適時因應公司整體績效目標及基金市場需求，被告之業務績效獎金獎勵辦法，除只適用於特定期間（平均為一季），過期即失效外，該等辦法均載明容許被告做調性調整及變動之保留條款，且每次頒佈實施之業務績效獎金獎勵辦法，均有事先告知，與業務同仁溝通並徵詢意見，確認無反對之意見才公布定案，本次業務獎金計算辦法修正案亦經被告於103年1月8日業務會議中告知業務同仁，會中、會後均無人異議，足見均已默示同意，然原告竟於103年5月始提出異議，推翻其原先默示之同意，顯係因其當時已計畫跳槽、並欲提起本訴之故，始改稱不同意系爭調整方案，然被告在經理費獎金之計算上，將扣除基數調整至「2.3倍底薪」，仍較其他同行業者為低，並無苛扣或民法第247條之1所定顯失公平之情事。且原告就其請求如附表2所示之短付獎金10,768元，始終未說明其根據及計算標準，亦未提出相關證據。

(三)被告係基於「證券投資信託事業證券投資顧問事業公司治理實務守則」第42條第1項第2款及第3款規定之要求，自103年4月起，就部分經理費獎金改採遞延發給方式，即當月僅先發給經理費獎金之70%，剩餘之30%則分別遞延至季底（15%）或年底（15%）發放，並無不當。又，兩造間之聘僱契約並無任何關於業務獎金之約定，被告亦無所謂固定之業務績效獎金獎勵辦法，而係根據各時期所推動專案而訂定，並提前公布予業務人員知悉，僅適用於特定期間（例如：每兩個

月、每季，平均約一季），到期後即失其效力，以保留獎勵辦法之調整空間，而得隨時因應市場狀況及業績目標以為調整，被告並分別依照各該時期所適用之獎勵辦法計算發給業務獎金，並無事後恣意就業務人員之任意打折或扣抵。另，原告就其請求如附表3所示之短付獎金462,927元，並未說明其根據及計算標準，亦未提出相關證據。

(四)被告於103年6月26日對原告之「兩件人事書面警告」，其一係因原告未經同意即擅於同年6月4日之業務晨會中私下錄音，違反員工手冊第5條第2項之規定；另因原告在業務晨會之公開場合，誣指同仁業績灌水，並明指主管有特別關照，公然對特定同仁為惡意攻訐之不實指控，違反員工手冊第8條禁止對同事有騷擾、霸凌、及迫害之規定，被告經多方查證後方依被告公司績效改善暨紀律處理辦法第4條規定，於103年6月26日針對原告不同之行為分別作成人事書面警告，以維被告內部之職場秩序及工作倫理。系爭書面警告之公告處分，乃依工作規則所為之合法人事管理行為，並非勞基法第14條第1項第2款規定之「重大侮辱」行為；而被告調整業務績效之獎勵辦法亦合法有據，另金管會之糾正函僅係要求被告加強對公司員工之監督及督導，並未裁罰被告；而104年5月間臺北市府勞動檢查事件及後續處分，業經被告提出訴願救濟，目前仍在勞動部審議中，被告並無勞基法第14條第1項第6款所定之情事，原告依前揭規定逕行終止與被告間之勞動契約，自屬無據。惟原告擅自離職，自103年7月10日起無故繼續曠職超過三日以上，被告自得依勞基法第12條第6款規定終止與原告間勞動契約；依勞基法第18條第1款及被告員工優惠離職準備金辦法第2.1條第6款規定，被告無須對原告給付資遣費及離職金，是原告請求被告依附表4、5其自行計算之數額給付資遣費4,277,490元，自屬無據。

(五)被告係在當月之月底，發放當月薪資，此觀原告103年6月份薪資單記載「發薪月份103年6月103年6月20日」即明，被告並未積欠原告103年6月份之薪資。至103年7月份薪資部分，因被告發放獎金係採取「預付制」，事後會再根據業務人員實際之績效表現，結算其獎金有無需要扣減或繳回，若未達業績而需扣減，則應扣減之獎金金額，乃直接在最近一次之薪資中進行扣減，經扣減後所得淨值，始係業務人員實際可支領之薪資。因原告前期績效表現未達原先設定之績效標準，故在發放7月份薪資時，自須就前一期溢付之獎金予以扣減繳回，此即原告103年7月份薪資單所示「業務獎金-7,046」之部分；且原告另有缺勤扣款17,443元、代扣勞保費417元、代扣福利金122元、代扣勞退自提4,500元、超休扣款1萬4,296元、彈福扣款3,241元等應扣款項，經總和結算後，其薪資總額為「-21,855」之負值，無任何薪資餘額，被告自無庸再向原告發給任何薪資。另因原告在103年7月9日即離職，其7月之績效表現不滿一個月自難採計，縱反映於8月

份薪資，計算其業務獎金為「8,312元」，惟仍不足抵銷上述之原告7月份薪資負債「-21,855元」，被告仍無積欠原告薪資之情形。原告103年7月份薪資單之業務獎金呈現負值「-7,046元」部分，原告於103年7月，依預設之業績目標原本可取得：目標獎金64,190元、手續費獎金6元及前一季遞延給付之獎金保留款92,737元，共156,933元，惟因同時間結算原告前二季之績效表現，發現原告並未達成預設之業績目標，因此上述業務獎金必須再依序扣減「第一季未達成目標應減發獎金79,802元」、「第二季未達成目標應減發獎金64,916元」、「手續費獎金4元」，並因遞延給付之故，再扣減「保留款19,257元」，共計應扣減金額為163,979元。兩者相抵銷後，計算原告當月可得之業務獎金即為「-7,046元」。此外，原告就其請求如附表6所示之積欠薪資85,620元，始終未說明其根據及計算標準，亦未舉證，自無可取。並聲明：原告之訴駁回。如受不利判決，願供擔保請准宣告假執行。

三、兩造不爭執及爭執事項(見本院卷(一)87-88頁)：

(一)兩造不爭執事項：

- 1.原告自87年6月2日起任職於被告公司台北辦公室，先後擔任業務人員及業務經理職務。
- 2.被告公司自100年7月1日起進行部門重組，將原告之部分客戶移轉予其他業務人員負責，並同時撥交其他客戶予原告。
- 3.被告於103年1月8日發布業務獎金計算辦法修正案，調整業務獎金計算基礎，將計算個人業務獎金之扣除基數，由原本之2倍底薪提高為2.3倍底薪，並自000年0月0日生效（見臺北簡易庭104年度司北勞調字第2號卷，下稱調解卷，第23頁原證3）。
- 4.被告於103年6月12日以警告信對原告為書面警告，載明：原告於103年6月4日業務會議中公然對特定同仁進行不實指控之行為，已觸犯員工手冊（編號HRP014）第八條禁止對同事有騷擾、霸凌及迫害之規定，依公司績效改善暨紀律處理辦法（編號HRP008）第四條之規定，給予書面警告一次之意旨（見調解卷第27頁原證5）。
- 5.被告於103年6月26日以103瀚人字第007號公告處分原告，載明：原告因：(1)未經同意於公司辦公處所錄音之行為，違反員工手冊（編號HRP014）第五條第二項員工應遵守公司不定時發送給員工的佈告、通知或指示的規定；(2)於業務會議中公然對特定同仁進行不實指控之行為，違反員工手冊（編號HRP014）第八條規定禁止對同事有騷擾、霸凌及迫害之規定，依公司績效改善暨紀律處理辦法（編號HRP008）第四條之規定，對其兩項違規行為分別給予書面警告一次，合計共二次書面警告之意旨（見調解卷第30頁原證7）。
- 6.原告於103年7月9日以終止勞動契約通知函，向被告表明被告不當苛扣員工薪資及獎金之行為及要求員工進行違反業務

行為等情事，已構成勞基法第14條第1項第6款違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞之情事，且被告於103年6月26日對原告以不實指控進行人事警告，並公告全公司員工，已構成對原告之重大侮辱，而依勞基法第14條第1項第2款、第6款規定終止勞動契約之意旨（見調解卷第31至32頁原證8）。

- 7.原告自103年7月10日起即未再至被告公司上班（見本院卷(一)第93頁、第164頁背面）。
- 8.被告委請律師於103年7月15日發函原告，表明原告自103年7月9日起至同年7月14日止，無正當理由連續曠職三日，爰依被告績效改善暨紀律處理辦法第四條及勞基法第12條第1項第6款規定，自103年7月15日起終止勞動契約之意旨（見調解卷第37至38頁原證9）。
- 9.兩造不爭執原證1至原證10、被證1至3、被證5至7、被證11至13之形式上真正（見本院卷(一)第164頁）。

(二)本件之爭點厥為：

- 1.被告有無短付原告獎金或薪資之情事？原告請求被告給付下列短付獎金或薪資，有無理由？
 - (1)原告主張被告自100年7月1日起以部門重組為由減縮原告業務量，致其受有經理費獎金之損失，並請求被告給付如附表1所示之經理費獎金6,234,265元，有無理由？
 - (2)原告主張被告於103年1月8日發布之業務獎金計算辦法修正案，將計算經理費收入之扣除基數，由原本之2倍底薪提高為2.3倍底薪，而有不當扣除獎金之情事，並請求被告給付如附表2所示之短付獎金10,768元，有無理由？
 - (3)原告主張被告自100年7月起調整績效獎金計算方式，若未達目標或不予配合，即不予核發獎金，並自103年起實施獎金發放遞延制度而有短發獎金之情事，乃請求被告給付如附表3所示之短付獎金462,927元，有無理由？
- 2.原告於103年7月9日依勞基法第14條第1項第2款、第6款規定終止兩造間之勞動契約，有無理由？
- 3.被告於103年7月15日依勞基法第12條第6款規定，終止兩造間之勞動契約，有無理由？
- 4.原告依勞基法第14條第4項準用同法第17條規定，請求被告給付資遣費4,277,490元（計算式詳附表4），有無理由？
- 5.原告請求被告給付103年6月1日起至103年7月8日止之薪資85,620元（計算式詳附表6），有無理由？
- 6.原告依被告離職金辦法之規定，請求被告給付離職金10萬元，有無理由？

四、得心證之理由：

(一)被告並無短付薪資或獎金之情事：

- 1.原告雖主張被告於100年7月1日進行部門重組，將其13年來自行開發之富邦人壽、富邦產險、遠雄人壽等法人客戶強制分配予其他組別，致其業務量縮減而受有如附表1所示之經

理費獎金損失，而原告自行開發之客戶係被告計算獎金之基礎，被告將其所開發之客戶轉分配予其他業務人員，顯係以不正當之行為阻礙獎金計算條件之成就，其得依民法第100條、第101條第1項規定請求被告給付如附表1所示之經理費獎金云云，惟為被告否認，並以前詞置辯。經查：

(1)按附條件之法律行為當事人，於條件成否未定前，若有損害相對人因條件成就所應得利益之行為者，負賠償損害之責任。因條件成就而受不利益之當事人，如以不正當行為阻其條件之成就者，視為條件已成就。民法第100條、第101條第1項固有明定。

(2)惟查：

①被告辯稱其係因應市場結構變化及順應機構法人客戶及高資產個人客戶等不同屬性客戶之個別需求，方於100年7月進行公司業務部門之組織調整，重新分配業務人員所負責之客戶群，將原先由財富管理部所綜合負責之機構法人客戶及高資產個人客戶，改由新設立之法人金融業務部專門負責機構法人客戶，財富管理部則繼續負責高資產客戶，原告並選擇留在財富管理部負責高資產客戶等情，業經證人徐芳枝即被告公司法人金融部資深業務協理到庭證稱：「（問：100年7月間被告之業務部門有無進行組織調整？）有。主要調整從財富管理部獨立出法人金融業務部，其中較大差別是客戶的服務部分，法人金融業務部服務的客戶是大型金融機構法人及四大基金、銀行自有資金及投信公司，財富管理部維持服務高資產，規模大概300萬以上之客戶。原告原本隸屬財富管理部。」、「（問：100年7月間被告之業務部門為何需要進行組織調整？）主要是因應整個市場潮流，提供金融機構法人更專業、更深入諮詢服務，另外參考其他業者如摩根、施羅德、野村（ING）」等語（見本院卷(一)第166頁暨其背面）屬實，是被告前開所辯，應堪信實。

②又，被告於100年7月1日進行部門重組後，將原告之部分客戶移轉予其他業務人員負責，並同時撥交其他客戶予原告等情，此為兩造所不爭執，並經證人徐芳枝到庭證稱：「（問：100年7月被告業務部門進行組織調整時，有無移交其他業務人員之客戶給原告？）有。就我個人部分，有三到四組客戶移交給原告，大概規模1億6000萬元左右，另我的部門同仁蔡小姐的個人客戶也有移交給原告。」、「（問：原告是否亦移交客戶給證人或其他業務人員？）有。就我個人部分，原告有遠雄人壽、富邦人壽、富邦產險、板信銀行，100年7月1日，遠雄人壽帳上金額是零、富邦人壽帳上金額是600萬美金、富邦產險是400萬美金、板信銀行餘額是零。」等語（見本院卷(一)第166頁背面）；且觀諸兩造所不爭執之

被證1「100年7月至12月撥交給原告之客戶清單」（見本院卷(一)第20至22頁），及被告所提出之被證10「原告於100年7月撥出給其他業務人員之機構法人客戶資產規模明細」、被證14「100年7月部門調整時自原告轉出之客戶規模」及「100年7月部門組織調整時轉入給原告之客戶規模」（見本院卷(一)第155頁、卷(二)第10頁、第11至15頁），可知原告於100年7月後雖有移轉富邦人壽、遠雄人壽、富邦產險、彰化商業銀行、陽信銀行、渣打銀行、國泰人壽、板信銀行等法人客戶規模計349,645,719元之情事，然被告公司亦同時撥交個人客戶規模計643,502,351元之高資產個人客戶予原告，縱如原告所稱其獲撥交客戶其中13戶90萬元以下客戶存量計3,337,627元及代管9戶客戶存量計56,013,314元等客戶規模不應列入獎金計算，其所獲撥交之客戶規模亦有584,148,410元（見本院卷(二)第205頁）；至原告雖另提出附表10「被告自原告客戶撥出基金明細統計表」（見本院卷(二)第97頁），主張其實際撥出之富邦人壽、富邦產險及遠雄人壽等三大法人客戶基金存量為1,270,000,000元云云，然為被告所否認，且細觀該附表10所記載之原告撥出基金明細，其中富邦產險於100年9月16日購入之美高收債Adm基金120,000,000元、富邦人壽於100年9月16日購入之美高收債Adm基金150,000,000元，均係於100年7月被告實施業務分流後所購入，原告亦自承其中遠雄人壽於100年1月5日所購入之全高收A基金350,000,000元、於100年2月17日所購入之債權精選基金350,000,000元，均已於100年6月27日賣出（見本院卷(三)第19至20頁），自不應列入原告之轉出客戶規模計算，是原告以附表10主張其轉出客戶規模為1,270,000,000元云云，尚難遽採。

- ③承前所述，堪認被告於100年7月間確係為因應市場結構變化方進行部門重整及客戶分流，衡諸公司之客戶資源本為公司資產之一，被告原得基於公司經營策略而進行客戶之重新分派及調配，且被告所為上開業務調整並未涉及部門裁撤，僅係單純之業務分流，由新設立之法人金融業務部專門負責機構法人客戶，財富管理部則專門負責高資產個人客戶，則原告於100年7月後選擇留任財富管理部，並將遠雄人壽、富邦人壽、富邦產險等法人客戶移轉予其他業務人員負責，此乃配合公司部門重組及業務分流所為經營上必然之調整措施，況被告亦同時撥交原由其他業務人員所負責之高資產個人客戶予原告，自難認被告有何為阻止原告獲取獎金而強制分配其客戶之情事，是原告主張被告係以不正當行為阻礙其經理費獎金計算條件之成就云云，尚難憑取。

(3)原告雖云被告於進行上開組織調整時並未徵得其同意，亦

未提出任何具體配套措施、補償方案及書面通知，惟此同為被告否認，並以前開情詞置辯。經查：

- ①依證人徐芳枝到庭證稱：「（問：組織調整後之部門歸屬，主管有無事先徵詢證人意向，或係由被告自行片面決定？）就我個人及我的部門，主管有事先徵詢我們的意向。」、「（問：有關其他業務人員日後之部門歸屬，主管是否亦徵詢其意向？）有私交的同事會聊到，有被徵詢。」、「（問：被告有無徵詢原告？原告是否出於個人意向選擇其日後所屬部門？）我無法直接為原告回答，但我和原告私底下有聊，原告有去詢問算命老師要留在原部門或者是轉換法人金融業務部。」等語（見本院卷(一)第166頁），足證被告於100年7月部門重組前，確有徵詢相關業務人員未來之部門歸屬意向。
- ②原告雖提出原證22錄音光碟及錄音譯文（見本院卷(一)第103至119頁，按：即其與部門主管於100年6月22日之分流會談紀錄），主張被告於業務分組前並未徵得其同意即強行實施業務分流，事後亦未提出任何配套措施云云。然查，細觀原證22錄音譯文記載：「05：13Berny（即被告副總林長忠）：…那對於目前同仁在服務法人機構方面的調整，我們會個別的面談然後看你的意向跟可適性。你可以選擇留在直銷，你也可以到法人…」等語（見本院卷(一)第104頁），益徵被告於進行部門重組及業務分流前，確曾向原告徵詢其意向，且原告於100年7月被告進行業務分流後，並未曾向被告表示任何異議，迄至103年7月9日主動離開被告公司時為止，長達三年期間均係任職於被告財富管理部，實難認其非本於自由意願而選擇留任於財富管理部；參之被告於原告撥出遠雄人壽、富邦人壽及富邦產險等法人客戶後，亦同時撥交其他高資產客人客戶予原告等節，一如前述，再參諸被告所提出之被證22電子郵件（見本院卷(一)第297至298頁），其中附件「DS-IS客戶分流時間表及原則」之「DS Team客戶分配原則」記載：「關係分配原則：藉由AO團隊之關係作為分配原則之一，期望被分配者或接收者能夠因團隊之關係至少三個月內持續彼此照應客戶，以達共創佳績為目的。」、「特殊獎勵：就已撥出之客戶，於三個月內持續回報該客戶之交易狀況等，並達成IS Team該筆申購業績者，另撥交公單或已離職員工之客戶，作為獎勵」，及「IS Team客戶分配原則」記載：「關係分配原則：藉由AO團隊之關係作為分配原則之一，期望被分配者或接收者能夠因團隊之關係至少三個月內持續彼此照應客戶，以達共創佳績為目的。」等語，可知被告於100年7月1日進行部門重組及業務調整時，已制定客戶交接及獎勵業務人員相互支援之配套措施，鼓勵交接業務人員至少提供三個月支援，以利接收者

培養客戶關係，此核與證人徐芳枝到庭證稱：「（問：客戶互相移交後，業務人員彼此間有無相互支援？）有。原告部分在前兩個月有直接陪訪客戶、交接客戶，另我這邊，其中的林姓客戶，我支援原告大概兩年半時間」等語（見本院卷(一)第166頁背面）相符；另原告於業務分流後，曾主動寄發電子郵件請求同仁撥交客戶，並曾請求被告副總林長忠（Berney）協同拜訪新撥入之客戶等節，亦有原告100年9月13日電子郵件及原告之客戶訪談記錄（見本院卷(二)第299、300頁）可佐，足見被告於100年7月進行部門重組及業務分流後非無提供相關配套措施，是原告空言否認，自無可取。

(4)原告又云被告將其運用自身專業及努力經營所得之三大法人客戶強制撥走，並致其使其原有16.5億元業績額之客戶，重新分配後僅餘4億元。惟查，被告客戶之開發與經營，斷非單憑業務人員一己之力即得完成，仍須結合公司及同仁所提供軟體及硬體上之支援，集合眾人之力始可能達成，此乃集體工作成果之展現，尚難逕謂富邦人壽、富邦產險及遠雄人壽等法人客戶均係原告一人之努力成果，另觀諸被告所提出兩造不爭執之被證2「原告每月客戶資產規模變化表」（見本院卷(一)第23至24頁），其中「mnnf（非貨幣基金）」項下之數據不一，分布於2億元至16億元，可知原告之客戶規模即業績額一直處於波動狀態，並非長年一概維持在16億，是原告固曾於100年4月及同年5月間達成16億元之業績，僅係偶然性之業績額，並非其長年衡定之業績狀態；且被告於100年7月進行組織調整時，原告之業績額為10億餘元，並非如原告所稱之16.5億元；再觀諸該表「nmmf（非貨幣基金）」項下於100年6月以後之數據變化，在被告部門重組及重新分配客戶後，原告仍可作成8億至10億不等之業績額，迄至3年過後之103年6月時，原告之業績額始急遽下降至其所稱之4億元左右，此距被告於100年進行之部門重組，早已逾相當之時間，實難認兩者間存有何因果關係。況原告係自願選擇留在財富管理部門等節，已如前述，則其負責之客群勢必有所更動，此亦係配合被告部門重組及業務分流所致，至於業績額是否必因負責之客群變異而隨之更動，恐非必然，此由原告上述之業績變動，亦可得見一斑。是原告主張被告於100年7月間進行部門重組及強制分配其客戶，致其業績下滑而受有經理費獎金之損失云云，即無可取。

(5)據上，堪認被告並無以不正當行為阻礙原告經理費獎金計算條件成就之情事，亦無短付原告薪資及獎金之情事，是原告依民法第100條、第101條第1項規定，請求被告給付如附表1所示之經理費獎金6,234,265元云云，並無可取，不應准許。

2.原告雖主張被告以103年1月8日簽呈發布業務獎金計算辦法

修正案，片面將計算經理費獎金之扣除基數，由原本之2倍底薪提高為2.3倍底薪，並於同年1月9日向全體員工公告，是被告未得勞工同意即就工資條件為上開不利之變更，顯屬片面加重他方當事人之約定，依民法第247條之1規定應屬無效，並依兩造間之勞動契約請求被告給付如附表2所示之短付獎金10,768元云云，惟為被告否認，並以前詞置辯。經查：

- (1)被告於103年1月8日發布業務獎金計算辦法修正案，調整業務獎金計算基礎，將計算個人業務獎金之扣除基數，由原本之2倍底薪提高為2.3倍底薪，並自000年0月0日生效等情，此有被告103年1月8日簽呈（見調解卷第23頁）可考，並為兩造所不爭執，堪予信實。然金融交易市場本即瞬息萬變，此乃週知之事實，是被告辯稱其為因應基金市場需求，須在不同時期設計不同之基金組合推廣方案，並適時調整業務績效獎金之獎勵辦法，以促使業務人員順利達成每一階段之績效目標，並無固定之業務績效獎金獎勵辦法，係根據各時期所推動之專案而訂定，且其所制訂之業務績效獎金獎勵辦法，均僅適用於特定期間，到期即失效而不再援用，並均載明容許被告為調性調整及變動之保留條款等情，核與常情無違，信屬非虛。
- (2)次查，觀諸被告所提出之101年「被告財富管理中心亞當債IPO及五、六月份業務推廣專案暨績效獎勵辦法」第一項「亞當債IPO推廣專案」第2點載明IPO計算期間為101年6月4日至同年6月15日，第二項「五、六月份業務推廣專案」第2點載明計算期間為5月1日至6月30日，及第四項記載：「本辦法經總經理核准後施行，業務主管未來將視市場及整體業務銷售狀況，訂定不同業務推廣專案，以有效激勵同仁達成公司整體營運目標，並作為績效獎金發放之基準。」等語（見本院卷(一)第25至26頁）；另參被告於其他月份或其他年度所發布之101年7至9月份業務推廣專案暨績效獎勵辦法（計算期間101年7月1日至同年9月30日）、101年10至12月份業務推廣專案暨績效獎勵辦法（計算期間101年10月1日至同年12月31日）、101年縱橫全高債基金IPO募集專案暨績效獎勵辦法（計算期間101年11月26日至同年12月7日）、102年度股票型基金專案暨績效獎勵辦法—新增訂基金別（計算期間102年1月1日至同年12月31日）、102年第一季業務推廣專案暨績效獎勵辦法（計算期間102年1月1日至同年3月31日）、102年縱橫高收益債券基金業務推廣專案暨績效獎勵辦法（計算期間102年3月1日至同年3月31日）、102年第二季業務推廣專案暨績效獎勵辦法（計算期間102年4月1日至同年6月30日）、102年第三季業務推廣專案暨績效獎勵辦法（計算期間102年7月1日至同年9月30日）、102年縱橫全球高收益債券基金推廣專案暨績效獎勵辦法（計算期間102年7月1日至同年9

月30日)、102年第四季IPO基金專案暨績效獎勵辦法(計算期間102年11月4日至同年11月8日)、102年第四季業績暨客戶開發獎勵辦法(計算期間102年11月8日至同年12月31日)、103年第一季業務推廣專案暨績效獎勵辦法(計算期間103年1月1日至同年3月31日)、103年第二季業務推廣專案暨績效獎勵辦法(計算期間103年4月1日至同年6月30日),亦均有獎金計算期間及被告得為調性調整之保留條款規定(見本院卷(一)第29至30、32至33、35至36、38、39至40、43至44、45至46、49至50、53、56至58、61至62、64至66、69至71頁);且被告103年1月8日簽呈第6點亦載明:「詳細之季獎金及年獎金考核標準,將由業務發展處主管將視市場及業務管理狀況彈性訂定調整之」等語(見調解卷第23頁)。足見被告抗辯其為因應基金市場需求,須在不同時期設計不同之基金組合推廣方案,並適時調整業務績效獎金之獎勵辦法,以促使業務人員順利達成每一階段之績效目標,並無固定之業務績效獎金獎勵辦法,係根據各時期所推動之專案而訂定,且其所制訂之業務績效獎金獎勵辦法,均僅適用於特定期間,到期即失效而不再援用,並均載明容許被告為調性調整及變動之保留條款等情,信屬可取,且被告就其所制定發布之相關業務績效獎勵辦法,確均載明保有調整及變動之保留權限。是被告以103年1月8日簽呈發布業務獎金計算辦法修正案,調整業務獎金計算基礎,將計算個人業務獎金之扣除基數,由原本之2倍底薪提高為2.3倍底薪,自屬其上開保留權限之合法行使,並無不當。

(3)原告雖云績效獎金係屬其薪資結構之一部,依勞基法第21條規定,應由勞資雙方為之,被告並無自為變動之權利,惟查,兩造間之聘僱契約並無任何關於業績獎金之約定,此有原告於任職時所簽署之服務志願書及同意書(見本院卷(三)第39、40頁)可佐,而原告復未舉證兩造間有何關於固定業務獎金計算方式或給付定額業務獎金之約定,且被告並無固定之業務績效獎金獎勵辦法,均係根據各時期所推動之專案而訂定,並設有調整權限之保留條款等情,已如前述,可見被告本有權限調整業務獎金之計算基礎,尚難認被告有何片面針對原告之薪資條件為不利變更或構成民法第247條之1規定顯失公平之情事。

(4)據上,被告以103年1月8日簽呈所為之上開業務獎金調整,並無片面就原告薪資條件為不利變更及構成民法第247條之1之顯失公平情事,亦無短付原告薪資及獎金之情事,是原告依兩造間之勞動契約請求被告給付如附表2所示之短付獎金10,768元云云,亦屬無據,並無可取。

3.原告主張被告自100年7月起調整績效獎金計算方式,若未達目標或不予配合,即不予核發獎金,並自103年起實施獎金發放遞延制度而有短發獎金之情事,乃請求被告給付如附表

3所示之短付獎金462,927元，有無理由？

- (1)原告主張被告自100年7月起不斷變更業務獎金發放辦法，就手續費、經理費等業績獎金部分，常要求員工達成極為困難之基金銷售目標，倘未達成，即必須打折（7折至9折），並稱每月業務獎金為預發，於下月總結未達成時則自下月薪資扣抵打折金額相當之金額，如薪資不足扣抵，將延續遞延至全部扣完為止；又被告以103年1月8日簽呈片面決定自103年4月1日起，將預扣每月應發獎金30%不予發放，其中15%遞延至季底視業績目標達成與否而發放，剩餘15%則遞延至每年年底發放，再分別於每季及每年年底各就預扣之15%業績獎金部分，依被告公司所定標準衡量應發給之金額，則每月扣發之30%獎金，可能勞工未達被告公司所定標準而全部不予核發；而被告所為上開不利員工之薪資結構變動部分，均未得伊同意，其得依兩造間之勞動契約請求被告給付如附表3、附表12所示之短付獎金462,927元云云，已為被告所否認，並以前揭情詞置辯。
- (2)經查，就手續費、經理費等業務獎金打折扣款部分，參諸原告所提出之附表12業務獎金短發說明表（見本院卷(一)第196至204頁）及被告業績獎金獎勵辦法（見本院卷(一)第228至264頁），原告雖云被告自100年7月起，未經其同意即片面以100年8月26日保誠投信（總）字第100225號簽呈（計算期間預計9月26日至9月30日）、101年亞當債IPO（計算期間101年6月4日至15日）及五、六月業務推廣專案暨績效獎勵辦法（計算期間101年5月1日至6月30日）、101年10至12月份業務推廣專案暨績效獎勵辦法（計算期間101年10月1日至12月31日）、102年股票型基金專案暨績效獎勵辦法（計算期間102年1月1日至12月31日）、102年第二季業務推廣專案暨績效獎勵辦法（計算期間102年4月1日至6月30日）、102年縱橫全球高收益債券基金推廣專案暨績效獎勵辦法（計算期間102年8月1日至9月30日）、102年第四季IPO基金專案暨績效獎勵辦法（計算期間102年11月4日至11月8日）、102年第四季業務推廣專案暨績效獎勵辦法（計算期間102年11月8日至12月31日）、103年第一季業務推廣專案暨績效獎勵辦法（計算期間103年1月1日至3月31日）等相關業務獎金發放辦法，於其每月薪資中扣除100年9月、101年6月、101年12月、102年4月、102年6月、102年9月、102年11月、102年12月、103年3月等未達銷售目標之手續費、經理費打折扣款金額，而有短發獎金之情事，惟兩造間之聘僱契約並無任何關於業務獎金之約定，且被告並無固定之業務績效獎勵辦法，均係根據各時期所推動之專案而訂定，均定有獎金計算期間，並設有調整權限之保留條款等節，一如前述，是被告所制定各時期之業務績效獎勵辦法，本即適用於特定期間，到期後即不再繼續沿用，且每階段之業務績效獎勵辦法各自獨立

，並非前期獎勵辦法之延續，則被告既係依照各時期所適用之業務績效獎勵辦法發放業務獎金予原告，並依各期獎勵辦法之規定內容就手續費及經理費獎金予以打折扣款，自難逕認被告有何片面就原告薪資為不利變更之情事可言，原告僅以附表12主張其手續費及經理費獎金有遭打折扣款之情事，遽謂被告就片面就其薪資條件為不利變更云云，自難憑取。

- (3)至被告以103年1月8日簽呈實施獎金遞延制度部分，原告雖云被告預扣每月應發獎金30%不予發放，並遞延至每季及每年底視其業績達成目標及公司所定標準衡量是否發放，係對其薪資條件為不利變更，惟按中華民國證券投資信託暨顧問商業同業公會證券投資信託事業證券投資顧問事業公司治理實務守則（下稱證券投資信託事業證券投資顧問事業公司治理實務守則）第42條第1項第2款、第3款規定：「公司經理人及業務人員之績效考核及酬金標準，及董事之酬金結構與制度，應依下列原則訂定之：…二、酬金獎勵制度不應引導董事、經理人及業務人員為追求酬金而從事逾越公司風險胃納之行為，公司並應定期審視酬金獎勵制度與績效表現，以確保其符合公司之風險胃納。三、公司酬金支付時間，應配合未來風險調整後之獲利，以避免公司於支付酬金後卻蒙受損失之不當情事，酬金獎勵應有顯著比例以遞延或股權相關方式支付。」，可知主管機關為確保證券投資信託事業獎酬制度之合宜性及妥適性，要求證券投資信託事業公司對其所屬業務人員之酬金獎勵制度應予定期審視，且在發放業務人員之獎酬時，應就其中一定比例以遞延方式支付之，以就其執業行為保留檢視之機會，避免業務人員一味追求高額獎酬，不顧投資風險，或在短期內支領高額獎酬後隨即離職，任令公司蒙受損失。而被告依據上開法令規定，自103年4月起實施獎金遞延制度，此觀被告103年1月8日簽呈第4點記載：「另外強化業務獎金與公司績效目標之聯結，並落實公司治法規對公司經理人及業務人員部分薪酬應遞延發放的要求（投資建議之適當性；交易品質及是否符合法令遵循要求等需季度及年度之評量），經理費獎金評量及發放之標準建議調整為：月度（70%）。季&年度（30%）。」、第7點記載：「以上建議如蒙核可，…獎金發放調整案則自103年4月1日起生效，即103年5月份所發放的4月份獎金即適用此獎金發放標準。」等語（見調解卷第23頁），及被告嗣後所制定之「經理人及業務人員之績效考核及酬金標準」及「董事之酬金結構與制度」（下稱績效考核制度）之制訂原則第2點規定：「酬金獎勵制度不應引導董事、經理人及業務人員為追求酬金而從事逾越公司風險胃納之行為，公司並應定期審視酬金獎勵制度與績效表現，以確保其符合公司之風險胃納。」、第3點規定：「公司酬金支付時

間，應配合未來風險調整後之獲利，以避免公司於支付酬金後卻蒙受損失之不當情事，酬金獎勵應有顯著比率以遞延或股權相關方式支付。」（見本院卷(一)第157頁），及「財富管理中心業務績效獎勵辦法」第五條業務績效獎金評量及發放標準第1點規定：「為強化業務獎金與公司績效目標之聯結，並落實公司治理法規對公司經理人及業務人員部分報酬應遞延發放的要求（投資建議之適當性；交易品質及是否符合法令遵循要求等需季度及年度之評量，本公司獎金發放標準分為月獎金、季獎金及年獎金。）」，第2點月獎金規定：「額度：當月目標獎金的70%。評量及發放標準：I 依每月業務管理辦法及各項專案之達成率與獎金核發率，計算每月績效獎金發放金額。II 因部分專案績效評估時間較長，專案未正式結算前，當月之達成率先以100%計算，仍發給全額目標獎金之70%，至專案截止統計正確績效獎金金額後，超過目標者，加發超額獎金，未達目標者，需返還預付之績效獎金差額。」，第3點季獎金規定：「額度：當季目標獎金的15%。評量及發放標準：1.財務指標：業務目標貢獻度。2.非財務指標… 3.以上項目由主管評核後，依整體達成率計算季度績效獎金發放金額。」，第4點年獎金規定：「額度：當年目標獎金的15%。評量及發放標準：1.財務指標：業務目標貢獻度。2.非財務指標… 3.以上項目由主管評核後，依整體達成率計算年度績效獎金發放金額。」等語即明（見本院卷(一)第159頁背面至160頁），又被告嗣將上開新制定之績效考核制度及業務績效獎勵辦法提請主管機關金融監督管理委員會證券期貨局准予備查等情，亦有被告104年4月2日（104）瀚亞字第186號函及金融監督管理委員會104年4月20日金管證投字第0000000000號函可參（見本院卷(一)第156至160頁、第161頁）。由上可知，被告係依證券投資信託事業證券投資顧問事業公司治理實務守則第42條第1項第2款及第3款規定，就部分經理費獎金改採遞延發放制度，即當月僅先發放經理費獎金之70%，剩餘之30%即分別遞延至季底（15%）或年底（15%）發放，此係基於法令遵循所為之獎金發放調整，自無不當之處，亦難認被告有何片面就原告薪資條件為不利變更之情事。原告雖云被告於103年4月1日實施獎金遞延制度前，從未以書面向員工說明其審核標準，且103年4月1日後之業務績效獎勵辦法亦全無提及獎金將扣發30%一事，顯係未經勞工同意而逕行苛扣勞工薪資，惟被告之業務績效獎勵辦法均有一定適用期間，到期即不再援用等節，既如前述，是業務人員獎金之計算本應依照不同時期所發布之業務績效獎勵辦法辦理，而被告係自103年4月1日起實施獎金遞延制度，先前之業務績效獎勵辦法均已到期而失其效力，自難謂被告自103年4月1日起實施獎金遞延制度，有何逕行變更原告薪資條件

之情事；又被告為遵循證券投資信託事業證券投資顧問事業公司治理實務守則第42條第1項第2款、第3款規定關於證券投資信託事業公司所屬業務人員之部分薪酬應遞延發放之要求，於103年1月8日簽呈發布獎金遞延方案後，嗣後並制定績效考核標準及業務績效獎勵辦法，規範業務績效獎金之評量及發放標準，並提請主管機關備查等節，已如前述，原告主張被告公司並未制定獎金遞延制度之具體審核標準云云，並無可取。

(4)原告另以臺北市勞動檢查處對於被告之勞動檢查結果為據，主張被告未與勞工討論即單方宣達業績獎金計算方式，確有未得勞工同意即逕行為上開獎金變動及苛扣獎金之情事云云。惟觀諸臺北市勞動檢查處於104年4月29日及同年5月12日派員至被告實施勞動檢查所出具之臺北市勞動檢查處辦理勞工申訴案件檢查結果一覽表第二項第八點固記載：「（扣發獎金部分）因該獎金之變動並非全然有利於勞工，故而事業單位（即被告）是否經勞工同意變動計算方式則顯得格外重要。而該事業變動單位取得勞工同意係經會議討論方式執行，然未有任何證據足證事業確實充分與勞工溝通，共同訂出大家可接受的獎金發放制度。」、「上述討論過程中，並非如事業單位所述係由業務單位人員討論後才實施，其討論過程僅資方宣達業績獎金計算方式，未有與勞工討論取得其同意之過程。…若勞工工資因此計算方式有短少，應可認事業單位有違勞動基準法第22條第2項，工資未全額給付之嫌。」等語（見本院卷(一)第154頁背面、第155頁），惟上開勞動檢查結果僅係臺北市勞動檢查處之初步判斷意見，尚難逕認被告確有未得原告同意即逕對其薪資條件為不利變更及苛扣獎金之情事。

(5)據上，被告就手續費、經理費獎金所為之打折扣款及實施獎金遞延制度，並無片面就原告薪資條件為不利變更之情事，亦無短付原告薪資及獎金之情事，原告依兩造間之勞動契約，請求被告給付如附表3、附表12所示之短付獎金462,927元云云，亦屬無據。

(二)原告終止勞動契約並無理由：

1.原告依勞基法第14條第1項第2款終止勞動契約，並無理由：

(1)按雇主、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，勞工得不經預告終止契約，勞基法第14條第1項第2款定有明文。所謂重大侮辱，應就具體事件衡量受侮辱者所受侵害之嚴重性，並斟酌勞工及受侮辱者雙方之職業、教育程度、社會地位、行為時所受刺激、行為時之客觀環境、及平時使用語言之情況等一切情事為綜合之判斷，視是否已達嚴重影響勞動契約繼續存在之情況為斷。

(2)原告主張其於103年6月4日業務會議中以同仁之獎金結構為例，提出公司主管分配不公之情形，卻遭被告以其違反

禁止對同事有騷擾、霸凌及迫害之規定為由，分別於103年6月12日及同年6月26日給予書面警告之處分，並公告予全體員工，已對其構成重大侮辱，其得依勞基法第14條第1項第2款規定終止勞動契約云云，為被告所否認，並以前揭情詞置辯。經查：

- ①被告公司績效改善暨紀錄處理辦法（編號HRP009）第四條紀律處理規定：「若同仁違反公司規定及行為準則，或經常怠忽職守，將依據以下流程進行記錄處理。…視違紀之情節輕重，得給予以下不同程度之議處：1.口頭警告。2.第一次書面警告。3.第二次/最終書面警告。4.停職或解聘。」等語（見本院卷(一)第34頁）。
 - ②又，被告於103年6月12日以警告信（下稱103年6月12日警告信）對原告為書面警告，其上載明：原告於103年6月4日業務會議中公然對特定同仁進行不實指控之行為，已觸犯員工手冊（編號HRP014）第八條禁止對同事有騷擾、霸凌及迫害之規定，依公司績效改善暨紀律處理辦法（編號HRP008）第四條之規定，給予書面警告一次之意旨。
 - ③被告復於103年6月26日以103瀚人字第007號公告（下稱103年6月26日公告）處分原告，載明：原告因：(1)未經同意於公司辦公處所錄音之行為，違反員工手冊（編號HRP014）第五條第二項員工應遵守公司不定時發送給員工的佈告、通知或指示的規定；(2)於業務會議中公然對特定同仁進行不實指控之行為，違反員工手冊（編號HRP014）第八條規定禁止對同事有騷擾、霸凌及迫害之規定，依公司績效改善暨紀律處理辦法（編號HRP008）第四條之規定，對其兩項違規行為分別給予書面警告一次，合計共二次書面警告之意旨等情，此有103年6月12日警告信及103年6月26日公告（見調解卷第27頁、第30頁）可參，並為兩造所不爭執，應可信實。
- (3)原告雖云被告以前揭103年6月12日及同年6月26日之書面警告，不實指控其於103年6月4日業務會議中有罷凌其他同仁之情事，已對其構成重大侮辱，惟查，參諸原告所提出之103年6月14日業務會議錄音譯文（見本院卷(一)第195至221頁）內容，原告確曾於會中表示：「(10:51) …如果拿灌水的同事的業績跟一般老AO來相比的話，我想這個公平度跟立足點是不太一樣。所以基本上，你這個專案的部分的話，我是建議說，是不是應該跟所有的同事考量過之後，還有就是灌水的業績的部分，請拿掉。你這個東西講難聽一點，是作弊的，那你今天要做作弊的東西的話，那請你的立足點是要一致好不好？…陳安琪他在這家公司待了多久？他可以直接灌了一堆客戶，Amber來這家公司一年才做多少規模？自己的底薪都cover不了，對不對？你灌客戶給他，他現在是3億多，你當大家是瞎子嗎

「...」、「(13:02)你今天講這些東西，請問一下許志達的客人是誰帶進來的？我們的客人是自己跑出來的，許志達你的客人是自己跑出來的嗎？你的3億從哪裡來的？陳安琪你二年前5億多，現在9億怎麼來的？吳耀邦給他多少客人？當大家是瞎子嗎？公平性在哪裡？你在玩什麼東西？不要以為大家看不懂」等語（見本院卷(一)第199頁），足見原告確有於該次會議中公然指稱陳安琪等同仁有業績灌水之情事。嗣陳安琪於當日會後並寄發電子郵件向其他同仁澄清其業績狀況，復有被告所提出之陳安琪電子郵件可參（見本院卷(二)26至30頁），原告亦自承其於當日會議中有就質疑業績一事向陳安琪道歉（見本院卷(一)第181頁），堪認原告確有於會議中不實指控其他同仁業績灌水之情事。是被告於查證後以原告於前述業務會議中公然對其他同仁進行不實指控之行為，已觸犯員工手冊（編號HRP014）第八條禁止對同事有騷擾、霸凌及迫害之規定為由，依公司績效改善暨紀律處理辦法（編號HRP008）第四條之規定（見本院卷(二)第34頁），分別於103年6月12日及同年6月26日對原告作成書面警告之處分，核屬其人事管理及獎懲權限之正當行使，自屬有據，尚難謂有何對原告構成重大侮辱之情事。

- (4)至原告雖云其所為上開陳述僅係質疑公司制度之公平性，並不構成職場霸凌，並引用國外學者稱職場霸凌必須是上司對下屬、且一再重複之行為始足當之云云，惟職場霸凌之態樣繁雜、不一而足，原告所述僅係其中態樣之一，並非必要之構成要件，職場霸凌也可能發生在部屬對上司，或同儕間，重點在於受霸凌者本身是否受有身心壓力或有人格遭到否定之羞辱感受。本件原告在公開會議上以情緒性及攻擊性言詞，對特定主管及後進同仁為不實指控，姑不論原告於103年6月4日業務會議中所為之陳述內容是否構成職場霸凌情事，原告確有對其他同仁為業績灌水之不實指控情事等節，既如前述，應足已造成其言語對象之身心壓力並使其感到羞辱，則被告據此作成書面警告處分，核屬有據。且被告所為103年6月12日及同年6月26日書面警告中均載明其係因原告有「於業務會議中公然對特定同仁進行不實指控之行為」之違規行為，而對其處以書面警告之處分，自難認被告對原告所為上開書面警告之處分，有何違法不當之處。此外，書面警告處分尚屬違紀處分中輕微者，依前述情節以觀，被告尚無處罰過當或違反比例原則之情形，更難認被告有以103年6月12日及同年6月26日書面警告對原告為重大侮辱行為之情事，是原告據此主張依勞基法第14條第1項第2款規定終止兩造間之勞動契約云云，自屬無據。

- 2.原告依勞基法第14條第1項第6款終止勞動契約，並無理由：
(1)按雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞

者，勞工得不經預告終止契約，勞基法第14條第1項第6款定有明文。第按工資應全額直接給付勞工。但法令另有規定或勞雇雙方另有約定者，不在此限。工資之給付，除當事人有特別約定或按月預付者外，每月至少定期發給二次；按件計酬者亦同。勞基法第22條第2項、第23條第1項亦有明定。另按雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資依左列標準加給之：一、延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之一以上。二、再延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之二以上。三、依第32條第3項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給之。又雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將工作時間延長之。前項雇主延長勞工之工作時間連同正常工作時間，一日不得超過12小時。延長之工作時間，一個月不得超過46小時。勞基法第24條、第32條第1項、第2項亦分別定有明文。

- (2)原告雖云被告指示業務人員以不當方式從事基金銷售業務，並有違反中華民國證券投資信託暨顧問商業同業公會會員及其銷售機構通路報酬支付暨銷售行為準則第7條第1項有關銷售人員績效考核及酬金標準之訂定原則規定之情事，而遭金管會給予糾正之處分，其得依勞基法第14條第1項第6款規定終止勞動契約。惟查，被告曾因部分業務主管指示業務人員以不當方式從事基金銷售之業務活動，與相關人員分別違反證券投資信託事業管理規則第19條第2項第12款及證券投資信託事業負責人與業務人員管理規則第13條第2項第12款關於證券投資信託事業及其業務人員不得有其他影響受益人或客戶權益之規定；另被告所訂財富管理中心業務管理辦法及過去年度之各項基金銷售業務推廣專案，內容過度偏重於基金銷售量之達成，考核項目僅以銷售達成率之財務指標而未包含非財務性指標，且未就銷售人員長期穩定之績效表現予以考核，而有違反中華民國證券投資信託暨顧問商業同業公會會員及其銷售機構通路報酬支付暨銷售行為準則第7條第1項有關銷售人員績效考核及酬金標準之訂定原則規定，而遭金融監督管理委員會以104年2月5日金管證投字第0000000000號函處以糾正之處分等節，固有原告所提出之金融監督管理委員會上開函文（見本院卷(一)第124至126頁）可參，然被告所違反之上開證券投資信託事業管理規則、證券投資信託事業負責人與業務人員管理規則及中華民國證券投資信託暨顧問商業同業公會會員及其銷售機構通路報酬支付暨銷售行為準則等相關法令規定，均係金融監督管理委員會為健全證券投資信託及顧問業務之經營與發展，增進資產管理服務市場之整合管理，並保障投資及強化投資人權益保障所制

定之證券投資相關法規，非屬保護勞工權益之勞工法令範疇，縱認被告確有違反上開法令規定而遭金融監督管理委員會處以糾正之處分，亦難逕認被告有何違反勞工法令而致原告權益受損之情事，是原告執上開理由依勞基法第14條第1項第6款規定終止兩造勞動契約云云，即屬無據。

- (3)原告復主張被告不當苛扣獎金，依臺北市勞動檢查處於104年4月29日及同年5月12日派員實施勞動檢查之結果，亦認被告有違反勞基法第22條第2項、第23條第1項、第24條及第32條規定之情事，並另案移請臺北市政府勞動局處理，臺北市政府勞動局亦針對被告違反勞基法第22條第2項、第23條第1項、第24條及第32條規定之情事予以處罰，是被告之行為已構成勞基法第14條第1項第6款違反勞動契約或勞工法令，並有損害伊權益之情形，其得依勞基法第14條第1項第6款規定終止勞動契約云云。惟查，被告自100年7月起依各時期所發布之業務績效獎勵辦法就手續費、經理費獎金所為之打折扣款，及以103年1月8日簽呈將計算個人業務獎金之扣除基數，由原本之2倍底薪提高為2.3倍底薪及實施獎金遞延制度等獎金調整，並無片面就原告薪資條件為不利變更之情事，亦無短付原告薪資及獎金之情事等節，均如前述，自難認被告有何違反勞基法第22條第2項、第23條第1項規定之情事。又，原告雖以臺北市勞動檢查處之勞動檢查結果及臺北市勞動局對被告所為之處分為據，主張被告確有違反勞基法第22條第2項、第23條第1項、第24條及第32條規定之情事，然參諸臺北市勞動檢查處於104年4月29日及同年5月12日派員至被告實施勞動檢查所出具之勞動檢查結果通知書，固記載被告有違反勞基法第22條第2項、第23條第1項未經勞工同意變動績效獎金標準，致勞工工資短少及扣留工資之情事，並有違反勞基法第24條未依法給付加班費及第32條規定使勞工一日正常工時連同延長工時超過12小時之情事（見本院卷(一)第156頁），而臺北市政府勞動局嗣以104年7月6日府勞動字第0000000000號裁處書（下稱104年7月6日裁處書）則認被告違反勞基法第22條第2項、第23條第1項、第24條及第32條規定，而分別處以罰鍰2萬元、2萬元、2萬元、2萬元等情，亦有臺北市政府勞動局104年8月28日北市勞動字第0000000000號函檢送本院之104年7月6日裁處書可參（置卷外）。然被告已於104年7月31日就上開臺北市政府勞動局104年7月6日裁處書向勞動部提出訴願等節，此有被告提出之訴願書（見本院卷(一)第296頁）可參，況臺北市政府勞動檢查處所為之檢查意見及臺北市政府勞動局所為之裁處，於獨立之民事訴訟裁判時本不受其拘束，是被告有無違反勞動契約及勞工法令之情事及原告終止勞動契約是否合法，仍應由本院本於事實及調查證據之結果為獨立之判斷。而本件被告並無違反勞基法第22條第2項及第23條

第1項規定之情事等節，既如前述，此外，原告復未提出其他相關證據證明被告有何違反勞基法第24條及第32條規定之情事，自難認被告有何違反勞動契約及勞工法令，致原告權益受損之情事，是原告執上開理由依勞基法第14條第1項第6款規定終止兩造勞動契約云云，亦非有據。

- 3.承前所述，被告並無對原告為重大侮辱之行為，亦無違反勞動契約及勞工法令致原告權益受損之情事，是原告以103年7月9日終止勞動契約通知函依勞基法第14條第1項第2款、同條項第6款規定向被告終止勞動契約（見調解卷第31至32頁），即屬無據，並無可取。

(三)被告終止勞動契約為有理由：

- 1.按無正當理由繼續曠工三日，或一個月內曠工達六日者，雇主得不經預告終止契約，勞基法第12條第1項第6款定有明文。經查，原告自103年7月10日起即未再至被告公司上班等情，為兩造所不爭執（見本院卷(-)第93頁、第164頁背面），是被告以原告自103年7月10日至同年7月14日止，無正當理由連續曠職三日為由，於104年7月15日發函依勞基法第12條第1項第6款規定終止兩造間之勞動契約（見調解卷第37至38頁），自屬有據。
- 2.原告雖云其係由被告人力資源部主管陪同填寫離職單，就離職單理由部分已註明係依勞基法第14條規定辦理，並依據被告離職手續單辦理手續，並非無故曠職。惟查，原告固於其所填寫之離職申請單之離職原因一欄載明：「…以上情況已違勞基法第14條第1項第2款、第1項第6款終止勞動契約」等語，然被告部門主管亦於該離職單之離職面談短評一欄記載：「公司不承認宋幸玫（即原告）得依勞基法第14條第1項第2款、第1項第6款終止與本公司之勞動契約」等語（見本院卷(-)第162頁）；且原告依勞基法第14條第1項第2款、同條項第6款規定終止勞動契約並無理由等節，既如前述，縱認原告確有依被告規定辦理離職手續之情事，亦難認其於103年7月9日向被告所為終止勞動契約之意思表示係屬合法有據，是兩造間之僱傭關係自仍存續，然原告於103年7月10日起至同年7月14日既未至被告公司上班，亦未向被告辦理請假手續，則被告以原告連續曠職三日為由，依勞基法第12條第1項第6款規定不經預告終止兩造間之契約關係，即非無據，原告主張其並無曠職情事云云，自無可取。

(四)原告請求被告給付資遣費為無理由：

- 1.按「僱主依第11條或第13條但書規定終止勞動契約者，其預告期間依左列各款之規定：…」、「僱主依前條終止勞動契約者，應依下列規定發給勞工資遣費：一、在同一僱主之事業單位繼續工作，每滿一年發給相當於一個月平均工資之資遣費。二、依前款計算之剩餘月數，或工作未滿一年者，以比例計給之。未滿一個月者以一個月計。前項所定資遣費，僱主應於終止勞動契約三十日內發給。」、「有左列情形之

一者，勞工不得向僱主請求加發預告期間工資及資遣費：一、依第12條或第15條規定終止勞動契約者。二、定期勞動契約期滿離職者。」，勞基法第16條、第17條、第18條分別定有明文。依勞基法前開規定可知，勞工得請求資遣費者，須僱主係依勞基法第11條或第13條但書之規定終止勞動契約者（勞基法第16條及第17條規定參照），或勞工依勞基法第14條第1項之規定終止勞動契約者（勞基法第14條第4項、第17條規定參照），方得請求。是依勞基法第14條第4項準用第17條之規定，僱主應發給勞工資遣費者，以僱主有勞基法第14條第1項所列各款情形之一，經勞工不經預告終止契約者，始足當之。倘勞工係因僱主依勞基法第12條規定終止勞動契約，自無請求僱主給付資遣費及預告工資之權利。

2.原告雖主張其業以103年7月9日終止勞動契約通知函依勞基法第14條第1項第2款、第6款規定向被告終止勞動契約，並依勞基法第14條第4項準用同法第17條規定，請求被告給付如附表4所示之資遣費4,277,490元云云。惟查，本件係由被告以原告無故曠職三日為由，依勞基法第12條第1項第6款規定合法終止兩造勞動契約等節，已如前述，揆諸前揭說明，被告自無須給付原告資遣費，是原告請求被告給付如附表4所示之資遣費4,277,490元云云，即屬無據，不應准許。

(五)原告請求被告給付如附表6所示之薪資並無理由：

1.原告雖主張被告迄未給付103年6月1日及至103年7月8日止之薪資，並請求被告給付如附表6所示之積欠薪資85,620元，惟被告辯稱其已給付103年6月份薪資，至103年7月份薪資部分，因被告發放獎金係採取預付制，事後會再業務人員實際之績效表現，結算其獎金有無需要扣減或繳回，若未達業績而需扣減，則應扣減之獎金金額，乃直接在最近一次之薪資中進行扣減，經扣減後所得淨值，始為業務人員實際可支領之薪資，而因原告前期績效表現未達原先設定之績效標準，故在發放103年7月份薪資時，乃就前一期溢付之業務獎金予以扣減7,046元，且原告另有缺勤扣款17,443元、代扣勞保費417元、代扣福利金122元、代扣勞退自提4,500元、超休扣款14,296元、彈福扣款3,241元等應扣款項，經與原告103年7月底薪24,339元及伙食津貼871元總和結算後，其薪資總額為「-21,855元」之負值，故被告無須發放103年7月份薪資予原告等節，業據提出103年6月份、7月份薪資單及103年7月份薪資計算明細保等件為證（見本院卷(一)第83、84頁及卷(二)第36頁），堪予信實。

2.原告雖云被告所提出之103年6月份薪資單係其103年5月份之應領薪資金額，被告仍未發放103年6月份薪資，惟被告辯稱其係於每月底發放當月薪資等節，此觀103年6月份薪資單記載：「發薪月份：103年6月」、「103年6月20日」等語即明（見本院卷(一)自83頁），原告亦自承被告係於每月20日發放薪資（見本院卷(二)第35頁），堪認被告確係於每月20日發放

當月份之薪資。原告復云業務獎金之基礎為每月月底之基金存量，其每月係領取上一個月之獎金，故被告於每月20日係發放前一個月薪資，惟依被告前開薪資發放方式之說明，被告就獎金部分因採預付制，故於每月發放當月薪資時，須再結算前一期即上一份月份之獎金是否應予扣減或繳回，是依被告所提出之103年6月份、7月份薪資單，足認被告已給付103年6月份及7月份之薪資，並結算至103年6月份之獎金，至尚未結算之103年7月份獎金部分，被告已辯稱因原告自103年7月10日起即未至公司上班，其績效表現不滿一月尚難採計，縱反映於下月份薪資計算其業務獎金為「8,312元」，仍不足以抵銷其103年7月份之薪資負值「-21,855元」，自難認被告有何積欠原告103年6月份、7月份薪資之情事。

3.據上，被告並無積欠原告103年6月1日至同年7月8日止之薪資等節，應堪認定，是原告請求被告給付如附表6所示之短付薪資85,620元，並無可取。

(六)原告請求被告給付離職金並無理由：

1.原告主張其得依被告離職金辦法請求被告給付離職金10萬元云云，同為被告否認，並以前揭情詞置辯。

2.經查：

(1)被告公司103年財務報告第20頁載明：「依本公司訂定之『瀚亞投信員工優惠離職準備金』辦法，每月依所有正式員工之底薪（不含獎金及津貼，以30萬元為上限）的4%提撥至瀚亞投信離職準備金信託財產帳戶。…依該辦法規定，本公司之正式員工年資滿五年以上者於離職時，可依服務年資獲得一定比例的提撥款與孳息作為離職金，並先自離職金專戶支付。」等語（見本院卷(一)第290頁）。

(2)被告離職金辦法第1條提撥方式第1.2條規定：「公司提撥比例：每月底薪（不含獎金及津貼，以30萬元為上限）之4%。」，第2.1條規定：「退休或離職：同仁依本公司退休辦法退休者，或非因下列狀況離職者，得依4.1所列服務年資比例計算請領優惠離職金。… 6.無正當理由連續曠職三日，或一個月內曠職達六日者。」，第3條離職金給與標準第3.1條規定：「公司提撥部分（經營投資績效調整後之價值）服務年資< 5年，可領取金額0%。服務年資5年，可領取金額50%。服務年資6年，可領取金額60%。服務年資7年，可領取金額70%。服務年資8年，可領取金額80%。服務年資9年，可領取金額90%。服務年資10年，可領取金額100%。」，第4.1條規定：「公司成立『瀚亞投信員工優惠離職準備金監督委員會』，負責監督管理此離職準備金專戶之運作。」等語（見本院卷(一)81頁暨其背面），固堪認被告公司之離職金制度，係由被告按月依正式員工底薪之4%，另行提撥相同數額之離職金至離職準備金信託專戶，而年資滿五年以上之正式員工離職時，可依服務年資獲得一定比例之提撥金額作為離職金。

(3)惟依被告離職金辦法第2.1條第6款之反面解釋，可知員工離職時有無正當理由連續曠職三日，或一個月內曠職達六日之情事時，即喪失請領離職金資格，而不得請領離職金。經查，本件原告係經被告依勞基法第12條第1項第6款規定，以原告無正當理由連續曠職三日為由，終止勞動契約等節，一如前述，依被告離職金辦法第2.1條第6款規定，原告即已喪失請領離職金之資格，是原告依被告離職金辦法之規定請求被告給付離職金10萬元云云，即屬無據，不應准許。

五、綜上所述，被告並無以不正當行為阻礙原告之獎金計算條件成就及短付原告薪資及獎金之情事，是原告終止契約並不合法，且本件係由被告依勞基法第12條第1項第6款規定終止兩造間之勞動契約等情，均已詳如前述，是原告依兩造間之勞動契約及民法第100條、第101條第1項規定，請求被告給付如附表1所示之經理費獎金6,234,265元、附表2所示之短付獎金10,768元、附表3及附表12所示之短付獎金462,927元、附表6所示之短付薪資85,620元，另依勞基法第14條第4項準用同法第17條規定，請求被告給付如附表4所示之資遣費4,277,490元，另依被告離職金辦法請求被告給付離職金10萬元，合計11,170,170元及自103年7月10日起至清償日止，按年息5%計算之利息，均屬無據，不應准許。原告之訴既經駁回，則其假執行之聲請即失所附麗，應併予駁回。

六、本件事證已明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，經核於判決結論無影響，爰不再一一論列。

七、據上論結，本件原告之訴為無理由，依民事訴訟法第78條，判決如主文。

中 華 民 國 105 年 2 月 19 日
勞工法庭 法 官 林振芳

以上正本係照原本作成。

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。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中 華 民 國 105 年 2 月 19 日
書記官 黃瑋婷