臺灣臺北地方法院民事判決

111年度勞訴字第419號

原　　告　劉向麗
訴訟代理人　吳文琳律師

被　　告　日盛證券股份有限公司
000000000000000000
法定代理人　程明乾
訴訟代理人　陳金泉律師
複代理人　　黃胤欣律師
訴訟代理人　葛百鈴律師
　　李瑞敏律師

上列當事人間請求給付退休金差額等事件，經本院於民國112年4月7日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

原告之訴及其假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、程序方面：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。本件原告起訴時，聲明請求命被告給付原告新臺幣(下同)1,219,227元及其利息，嗣於民國111年7月20日擴張聲明，請求命被告給付原告4,155,654元及其利息(卷第197頁)，復於112年1月7日表示不為上開擴張聲明(卷第325頁)，核其擴張、減縮應受判決事項之聲明，尚非不許。

二、原告主張：原告自86年9月1日起受僱於被告，106年3月27日起擔任被告台南分公司經理人，每月薪資97,750元，惟被告違反工作規則第16條規定，以原告有附表一所列情事為由，於110年7月15日調動原告職務為南區督導特助，同年11月設定不合理KPI，意圖逼迫原告離職，原告乃於111年2月25日自請退

休；原告因被告違法調動職務，致短少110年7月15日至111年2月25日薪資146,250元(19,500元/月x7.5個月)、110年績效獎金760,977元(91,684元/月x8.3個月)、退休金312,000元(19,500元/基數x16個基數)，得依兩造間契約、工作規則第33條、第34條、民法第547條規定及被告所訂勞工退休辦法第7條第2項、第11條規定，請求被告發給短少金額等情。聲明請求命被告給付原告1,219,227元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止按年利率5%計算之利息，原告願供擔保，請准宣告假執行。

三、被告辯稱：原告自86年起擔任被告分公司經理人，其任免均經被告董事會決議並於年報公開揭露，對外有權代表被告簽約、開立銀行帳戶，兩造間成立委任關係，不適用勞動基準法；被告考量原告有附表一所列情事，自110年7月15日起調整其職務為專案協理，仍屬委任經理人，其職級、敘薪未改變，雖無法領取負責人職務津貼及主管加給，惟此乃取消主管職之合理調整；倘認兩造間有勞雇關係，被告調整原告職務亦無違反勞動基準法第10條之1規定，且原告遲至退休後起訴，應認其權利失效，另績效獎金屬於獎勵性、恩惠性給與，非屬工資，又證券業自87年3月1日適用勞動基準法，原告之舊制工作年資自87年3月1日起至94年7月1日止應為7年4個月等語。聲明請求駁回原告之訴及其假執行之聲請，如受不利判決，被告願供擔保，請准宣告免為假執行。

四、兩造不爭執事項：(卷第557至561頁)

㈠原告自86年9月1日起任職於被告，111年2月25日自請退休。歷任職務如下：

1.86年11月至93年8月：屏東分公司經理人

2.93年9月至100年3月：高雄、鳳山分公司經理人

3.100年3月至105年8月：南區督導

⑴101年4月至6月：南區督導兼鳳山分公司負責人

⑵103年3月至7月：南區督導兼代理鳳山分公司負責人

⑶104年6月至10月：南區督導兼北高雄分公司負責人

4.105年8月起：高雄分公司經理人

5.106年3月27日起：台南分公司經理人

⑴經被告董事會於同年月17日依公司法第29條第1項「公司得依章程規定置經理人，其委任、解任及報酬，依下列規定定之。但公司章程有較高規定者，從其規定：…三、股份有限公司應由董事會以董事過半數之出席，及出席董事過半數同意之決議行之。…」規定，決議任用原告為台南分公司經理人，其報酬依被告「員工及委任經理人核薪規則」及相關獎酬規定授權董事長核定之。(被證1董事會議事錄)

⑵原告於同年月28日出具經理人資歷表暨聲明同意書，同意自同年月27日起調整職務為台南分公司副總經理室協理，職等13，日後如有職務異動，相關之津貼及加給，同意被告得予以調整(被證2)。依被告106年3月17日修訂之職位職稱管理規則第3條第4項、第4條第3項規定，職等13對應之管理職職稱為「協理」、專業職職稱為「專案協理」，委任經理人之委任及解任，應由董事會決議，委任經理人指副總經理以上管理職人員、處級以上主管、分公司經理人及其他依法令或公司規章應由董事會決議，且於公司授權範圍內，有為公司管理事務及簽名權限之人(被證8)。

⑶被告唯一股東日盛金融控股股份有限公司(下稱日盛金控公司)107、109年度年報所載經理人，均包括原告(106年3月27日起擔任協理)。(被證3、4)

6.110年7月15日起：南區督導特助

⑴經被告董事會於110年7月8日依公司法第29條規定，決議調任南區督導，其報酬依被告「員工及委任經理人核薪規則」及相關獎酬規定授權董事長核定之。(被證6董事會議事錄)

⑵被告南區督導許榮旭於110年7月14日以電子郵件通知原告自同年月15日起「轉任南區特助」。(原證2)

⑶日盛金控公司110年度年報所載經理人，包括原告(同年

7月15日起擔任專案協理)。(被證7)

㈡原告於110年7月15日擔任南區督導特助前、後之待遇，如附表二所示(以同年6月、8月份薪資表比較，原證7、8)，其中A023個人提繳退休金6,066元是由原告提繳，SC12委任經理人公司提繳退休金6,066元是由被告為原告提繳。

㈢原告於110年7月30日以電子郵件向許榮旭表示「…我在7月14日被督導通知次日起調整職務，從分公司負責人變成轄區督導特助，職務加給被減免，等於降薪40%。…只有1通電話就無故的降職、減薪，這已經嚴重影響我的權益及退休金，我不同意、不能接受目前的降職減薪…」等語。(原證5)

㈣被告所營證券業，自87年3月1日起適用勞動基準法(行政院勞工委員會㈧㈥台勞動一字第037287號公告)，94年7月1日起適用勞工退休金條例。

㈤被告之工作規則第16條規定「(職務調動)本公司為配合業務需要，增進員工工作歷練，厚植業務基礎，員工須接受公司所交派之工作及工作地點，並遵從上級主管調度指派，並依下列調動原則實施定期或不定期職務或工作輪調。一、基於本公司經營上所必需，且不得有不當動機及目的。但法律另有規定者，從其規定。二、不得違反勞動契約。三、對員工工資及其他勞動條件未做不利之變更。四、調動後工作之性質考量員工體能、技術所能勝任。五、調動工作地點如過遠，給予必要之協助。六、考量員工及其家庭之生活利益。本公司調動員工若未違反前項規定，員工不得拒絕。」(原證6)

㈥被告之勞工退休辦法相關規定如下：(原證10)

1.第1條「為照顧員工退休生活，促進勞資和諧關係，增進工作效率，依勞動基準法第56條規定，特訂定本辦法。」

2.第7條「員工退休金之給與規定如下：一、本公司適用勞動基準法前，於公司任職之員工，其退休金之給與標準依勞動基準法第84條之2規定及本公司83年7月1日訂定之職工退休基金辦法辦理，由原設置之『職工退休基金』支付。二、本公司適用勞動基準法後，員工退休金之給與標準按其

工作年資自87年3月1日起，每滿1年給與兩個基數，但超過15年之工作年資，每滿1年給與1個基數，最高總以45個基數為限。未滿半年者以半年計，滿半年以1年計。…」

3.第10條「年資之採計方式：一、員工工作年資自受僱當日起算，且應包含擔任本公司或日盛金控暨其從屬公司委任經理人期間之工作，惟擔任委任經理人期間退休金計算由勞雇雙方協定。…」

㈦原證1至8 、10至11、13至19，被證1至17，形式上均為真正。

五、本院之判斷：

㈠原告主張兩造間有勞雇關係，不足採信：

1.依勞動基準法第2條第1款、第2款規定，勞工係指受雇主僱用從事工作獲致工資者，而雇主係指僱用勞工之事業主、事業經營之負責人或代表事業主處理有關勞工事務之人。再依公司法第8條第2項、第29條第1項第3款、第31條規定，公司之經理人在執行職務範圍內為公司負責人，股份有限公司依章程規定置經理人，其委任、解任及報酬，應由董事會以董事過半數之出席，及出席董事過半數同意之決議行之，經理人之職權，除章程規定外，並得依契約之訂定，經理人在公司章程或契約規定授權範圍內，有為公司管理事務及簽名之權；公司之經理人在執行職務範圍內，既然是公司負責人，應不屬於受公司僱用之勞工。

2.審酌原告自86年9月1日起任職於被告後，隨即自同年11月起，陸續經被告董事會依公司法第29條第1項第3款規定決議，擔任被告之分公司經理人、分公司負責人(兩造不爭執事項㈠之1.至5.)，依被告於106年3月17日修訂之職位職稱管理規則第3條第4項、第4條第3項規定，以及原告因自同年月27日起擔任台南分公司經理人而出具之同意書，可見所任分公司經理人，屬於委任經理人，其職務屬於13職等之協理(管理職之職稱，同職等之專業職職稱為專案協理)，其委任及解任均應由董事會決議，並於公司授權

範圍內，為公司管理事務及簽名(兩造不爭執事項㈠之5.之⑵、被證8)，原告擔任台南分公司經理人期間即以負責人身分代表被告簽約(被證5)，可見兩造間自始成立經理人之委任關係，原告應不屬於受公司僱用之勞工，兩造間無勞雇關係。

3.再審酌原告自110年7月15日起調任南區督導特助時，仍經被告董事會依公司法第29條規定決議，且經日盛金控公司110年度年報列於經理人資料，記載同年7月15日起職稱為專案協理(兩造不爭執事項㈠之6.、被證7)，則兩造既未於110年7月15日另成立勞雇關係，應認仍維持經理人之委任關係。

4.綜上，原告主張兩造間有勞雇關係，不足採信。

㈡原告請求被告發給薪資差額146,250元、110年績效獎金差額760,977元、退休金差額312,000元，均無理由：

原告以被告調動原告職務違反工作規則第16條規定，致原告短少110年7月15日至111年2月25日薪資146,250元(19,500元/月×7.5個月)、110年績效獎金760,977元(91,684元/月×8.3個月)及退休金312,000元(19,500元/基數×16個基數)為由，請求被告發給短少金額，惟被告否認之。經查：

1.原告主張：被告於110年7月15日調動原告職務為南區督導特助，違反工作規則第16條規定等語，固提出被告所訂工作規則為證(原證6)，然依上開工作規則第1條「(目的)本公司為明確規定勞資雙方之權利義務…參據有關法令訂定工作規則…」、第3條「(適用對象)本規則所稱『員工』，係指依勞動契約受僱於本公司從事工作獲致工資之不定期契約專職員工。定期契約人員除退休、資遣等勞動條件外，準用本規則之規定…」等規定(卷第29頁原證6)，並參酌被告之勞工退休辦法第10條對於年資之採計方式，特別規定「擔任委任經理人期間退休金計算由勞雇雙方協定」(兩造不爭執事項㈥之3.)，可見被告所訂工作規則僅適用於勞工，不適用於委任經理人，故原告據以主張

被告違法調動原告職務為南區督導特助，並不可採。

2.再者，原告於106年3月28日曾出具經理人資歷表暨聲明同意書，除同意自同年月27日起調整職務為台南分公司經理人外，並表明日後如有職務異動，相關之津貼及加給，同意被告得予以調整(兩造不爭執事項㈠之5.之(2)、卷第159頁被證2)，則原告自110年7月15日起職務異動為南區督導特助時，被告據以調整相關之津貼及加給，尚無違反兩造間之約定。

3.被告調動原告職務為南區督導特助，並據以調整相關之津貼及加給，既無違反兩造間之約定，原告以被告調動原告職務違反工作規則第16條規定，致原告短少薪資146,250元、績效獎金760,977元及退休金312,000元為由，請求被告如數發給短少金額，為無理由。

六、綜上所述，原告依兩造間契約、工作規則第33條、第34條、民法第547條規定及被告所訂勞工退休辦法第7條第2項、第11條規定，請求命被告給付原告1,219,227元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止按年利率5%計算之利息，為無理由，應予駁回，其假執行之聲請應併予駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，核與本件判決結果不生影響，爰不另一一論述，併予敘明。

八、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　　112　　年　　5　　月　　5　　日

勞動法庭　法　官　林玲玉

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　　112　　年　　5　　月　　5　　日

書記官　張婕妤

附表一	
編號	降職事由

1	原告主動為客戶爭取優惠利率，未考量公司權益。
2	原告未向違約客戶收取違約金，且同意客戶分79個月償還，每月僅還3,000元，未維護公司權益。
3	原告給予客戶較高折讓，引進其他分公司客戶，而為惡意競爭。

附表二	
110年7月15日以前	110年7月15日以後
加項：本薪57,350元、伙食津貼1,800元、300元、300元 減項：勞保費1,054元、健保費1,568元、福利金488元(或396元)、工會經常會費100元、(A023)個人提繳退休金6,066元	
加項：主管加給8,000元、職務津貼(負責人)3萬元 減項：員工信託自提金5,000元	加項：職務津貼19,500元。
說明：110年7月15日以後加項總額每月減少18,500元，110年7月15日至111年2月25日共減少136,405元(18,500元×16/31日＋18,500元×6個月＋18,500元×24/28日)。	