臺灣高等法院民事判決

112年度勞上字第99號

上　訴　人　劉向麗

訴訟代理人　吳文琳律師

被 上 訴人　富邦綜合證券股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　程明乾

訴訟代理人　葛百鈴律師

　　李瑞敏律師

　　陳金泉律師

上　一　人

複 代 理人　黃胤欣律師

上列當事人間請求給付退休金差額等事件，上訴人對於中華民國112年5月5日臺灣臺北地方法院111年度勞訴字第419號第一審判決提起上訴，本院於113年4月23日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

一、原審被告日盛證券股份有限公司（下稱日盛證券公司）於民國112年4月9日與被上訴人合併，並以被上訴人為存續公司，被上訴人於原審聲明承受訴訟，經原審於112年8月3日裁定由被上訴人為被告續行訴訟之情，有原審前揭裁定附卷可稽（見原審卷第439頁至第440頁），合先敘明。

二、被上訴人之法定代理人原為韓蔚廷（見原審卷第408頁、第411頁），嗣變更為程明乾，並於112年10月4日具狀聲明承受訴訟等情，有民事聲明承受訴訟狀、經濟部112年9月1日經授商字第11230169390號函、股份有限公司變更登記表附卷可稽（見本院卷第123頁至第135頁），經核並無不合，應予准許。

貳、實體方面：

一、上訴人主張：伊自86年9月初起受僱日盛證券公司，擔任櫃檯主管，屬僱傭關係，嗣於86年11月至93年8月期間擔任日盛證券公司屏東分公司經理、營業部主任，分別屬委任關係、僱傭關係；103年3月至105年8月間擔任日盛證券公司經紀事業處轄區督導，屬僱傭關係；另101年4月至同年6月、103年3月至同年7月、104年6月至同年10月期間，分別擔任日盛證券公司經紀事業處轄區督導兼任鳳山、北高雄等分公司經理，其中擔任督導為僱傭關係，擔任經理為委任關係，並於106年3月27日起調職為日盛證券公司台南分公司經理人，每月薪資新臺幣（下同）9萬7,750元。詎日盛證券公司違反工作規則第16條規定，未經伊同意，以伊有附表一所列情事為由，於110年7月15日調動伊職務為南區督導特助，並於同年11月設定不合理KPI，意圖逼迫伊離職，伊遂於111年2月25日自請退休。伊因日盛證券公司違法調動職務，致每月短少薪資1萬8,500元（詳如附表二所示），110年7月15日至111年2月25日共計短少薪資13萬6,405元（原審判決誤載為14萬6,250元）。另日盛證券公司台南分公司110年之績效優於永康分公司，而永康分公司經理人110年績效獎金共領176萬元，日盛證券公司僅發給伊擔任台南分公司經理人時之績效獎金85萬3,001元，短發90萬6,999元（原審判決誤載為76萬0,977元）。又日盛證券公司於87年3月1日適用勞動基準法（下稱勞基法），則86年9月1日至86年10月31日之年資應適用日盛證券公司83年7月1日訂定之職工退休金辦法（下稱系爭退休辦法）辦理。再者，伊年資共計24年2個月又25天，均擔任日盛證券公司之委任經理人，依系爭退休辦法第10條第1項規定，伊擔任委任經理人期間之退休金計算，應由勞雇雙方協定，因日盛證券公司及被上訴人迄今仍未與伊協議，爰要求比照被上訴人之富邦優退方案計算工作年資，並另加發5個月工資。伊共有44個基數，扣除日盛證券公司已給付之15個基數，尚短少29個基數，以月薪9萬7,750元計算，共

短少283萬4,750元；另加計日盛證券公司已給付每個基數短發1萬8,500元，15個基數共短發27萬7,500元部分，合計短發311萬2,250元（原審判決誤載為31萬2,000元，見原審卷第204頁至第206頁，本院卷第24頁至第27頁、第269頁至第270頁）。爰依兩造契約關係，日盛證券公司訂定之工作規則（下稱系爭工作規則）第33條、第34條，民法第547條規定，系爭退休辦法第7條第2項、第10條、第11條規定，被上訴人之富邦優退計畫，求為命被上訴人應給付上訴人415萬5,654元（原審判決誤載為121萬9,227元），及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；並願供擔保請准為假執行之宣告（原審為上訴人敗訴之判決，上訴人聲明不服，提起上訴）。並上訴聲明：㈠原判決廢棄。㈡被上訴人應給付上訴人415萬5,654元，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。㈢願供擔保請准宣告假執行。

二、被上訴人則以：上訴人自86年9月起擔任日盛證券公司分公司經理人職務，至106年3月17日經日盛證券公司董事會決議調任上訴人為台南分公司經理人，上訴人歷次職務調動均經日盛證券公司董事會決議，因上訴人身具分公司負責人，並為日盛證券公司與日盛金融控股股份有限公司（下稱日盛金控公司）合併年報上所公開揭露之經理人，故兩造間成立委任關係。上訴人於擔任台南分公司經理人時，於110年間有如附表一所列情事，認有調整職務必要，於110年7月8日經日盛證券公司董事會決議調整上訴人職務為專案協理，自110年7月15日起生效，並在日盛證券公司與日盛金控公司合併年報中公開揭露上訴人為經理人身分，上訴人仍屬委任經理人，其職級、敘薪未改變。上訴人於調整職務後不再負責管理職，自無法領取負責人職務津貼及主管加給，此為取消主管職之合理調整。倘認兩造間為勞雇關係，則伊於110年7月15日調整上訴人職務亦無違反勞基法第10條之1規定。且上訴人於110年7月15日調整職務後，持續任職至111年1月25日

提出退休申請，於111年2月25日退休，則上訴人遲至退休後再為爭執，應有權利失效原則之適用。另伊與日盛證券公司於112年4月9日合併，並以伊為存續公司，依原證19之日盛金控暨其子公司全體員工安置計劃（下稱日盛金控員工安置計劃），須選擇留任員工始有適用，且離職生效日為合併基準日後滿5個月，則在合併基準日前已非在職之員工，即無適用或協商比照適用之可能。上訴人於111年2月25日退休，自無上訴人所稱協商比照富邦優退方案之情事。至每年發放2次之績效獎金為日盛證券公司之盈餘提撥，屬獎勵性質之恩惠性給與，非屬工資。又證券業自87年3月1日起適用勞基法，上訴人之舊制工作年資自87年3月1日起至94年7月1日止，應為7年4個月等語，資為抗辯。並答辯聲明：㈠上訴駁回。㈡如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執事項（本院卷第113頁至第116頁）：

㈠上訴人自86年9月1日起任職於日盛證券公司，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經日盛證券公司董事會於106年3月17日依公司法第29條第1項規定，決議任用上訴人為台南分公司經理人，其報酬依日盛證券公司之「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上訴人於106年3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

意日盛證券公司得予以調整（被證2）。依日盛證券公司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日盛證券公司唯一股東日盛金控公司107、109年度年報所載經理人，均包括上訴人（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經日盛證券公司董事會於110年7月8日依公司法第29條規定，決議調任為南區督導，報酬依日盛證券公司之「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日盛證券公司南區督導許榮旭於110年7月14日以電子郵件通知上訴人自同年月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，包括上訴人（110年7月15日起擔任專案協理）（被證7）。

㈡上訴人於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元是由上訴人提繳，SC12委任經理人公司提繳退休金6,066元是由日盛證券公司為上訴人提繳。

㈢上訴人於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日盛證券公司所營證券業，自87年3月1日起適用勞基法（行政院勞工委員會㈧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日盛證券公司之工作規則第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。」等語（原證6）。

㈥日盛證券公司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

。

四、本件上訴人主張伊自86年9月初起受僱於日盛證券公司，分別擔任櫃檯主管、分公司經理、營業部主任、督導、南區督導特助等職務，與日盛證券公司間分別屬委任關係及僱傭關係。詎日盛證券公司以伊有附表一所列情事為由，未經伊同意，於110年7月15日違法調動伊職務為南區督導特助，致伊短少110年7月15日至111年2月25日之薪資13萬6,405元、110年績效獎金90萬6,999元、退休金311萬2,250元。爰依兩造契約關係，系爭工作規則第33條、第34條，民法第547條規定，系爭退休辦法第7條第2項、第10條、第11條規定，被上訴人之富邦優退計畫，請求被上訴人給付上訴人415萬5,654元等語；被上訴人則以前詞置辯。是本件應審究者厥為：㈠上訴人任職日盛證券公司期間，與日盛證券公司間究屬委任關係或委任及僱傭關係？㈡上訴人請求被上訴人給付415萬5,654元，有無理由？

五、得心證之理由：

㈠上訴人任職日盛證券公司期間，與日盛證券公司間究屬委任關係或委任及僱傭關係？

1.按所謂委任，係指委任人委託受任人處理事務之契約而言。委任之目的，在一定事務之處理。故受任人給付勞務，僅為其處理事務之手段，除當事人另有約定外，得在委任人所授權限範圍內，自行裁量決定處理一定事務之方法，以完成委任之目的。至僱傭，則指受僱人為僱用人服勞務之契約而言。僱傭之目的，即在受僱人單純提供勞務，對於服勞務之方法毫無自由裁量之餘地（最高法院85年度台上字第2727號民事裁判要旨參照）。次按依公司法第29條第1項之規定，固可認經理人與公司間為委任關係。但公司之員工與公司間究屬僱傭或委任關係？仍應依契約之實質關係以為斷，初不得以公司員工職務之名稱逕予推認。且勞基法所定之勞動契約，係指當事人之一方，在從屬於他方之關係下提供職業上之勞動力，而由他方給付報酬之契約，與委任契約之受任人，

以處理一定目的之事務，具有獨立之裁量權或決策權者有別。是公司經理人於事務之處理，縱或有接受公司董事會之指示，倘純屬為公司利益之考量而服從，其仍可運用指揮性、計畫性或創作性，對自己所處理之事務加以影響者，亦與勞動契約之受僱人，在人格上及經濟上完全從屬於雇主，對雇主之指示具有規範性質之服從，迥然不同（最高法院97年度台上字第1510號民事裁判意旨參照）。是以，公司與員工間之契約關係，固不得僅以員工職務名稱逕予認定，亦非以其管轄員工人數而定，應以其職務名稱與契約實質目的、員工職務內容綜合判斷，如契約目的，僅要求員工單純提供勞務，有如機械，對於服勞務之方法毫無自由裁量之餘地，則為僱傭關係；如要求員工以運用指揮性、計畫性或創作性，達成一定目的，縱為公司利益而接受上級指示，亦非人格上完全從屬於公司，應認屬委任關係。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；則據此足見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.查，上訴人自86年9月1日任職於日盛證券公司後，隨即自86年11月起，陸續經日盛證券公司董事會依公司法第29條第1項第3款規定及日盛證券公司權責劃分規則相關項目規定，決議聘任上訴人分別擔任屏東、高雄、鳳山分公司經理人、南區督導兼鳳山分公司負責人、南區督導兼代理鳳山分公司負責人、南區督導兼北高雄分公司負責人、台南分公司經理人、南區督導特助，並將上訴人前開調任職務及就任日期登載揭露於日盛證券公司與日盛金控公司合併年報上等情，為兩造所不爭執，並有被上訴人提出之106年3月17日日盛證券

公司第14屆第35次董事會議事錄（下稱106年3月17日議事錄）、上訴人之日盛證券公司經理人資歷表暨聲明同意書、110年7月8日日盛證券公司第16屆第13次董事會議事錄（下稱110年7月8日議事錄）、107年度年報、109年度年報、110年度年報附卷可稽（見原審卷第155頁至第158頁、第161頁至第177頁）。觀諸106年3月17日議事錄內容記載：「案由：擬變更本公司台南、高雄分公司經理人，謹提請核議。說明：一、依公司法第29條第1項第3款、本公司『權責劃分規則-各單位共同適用事項（經紀事業處暨分公司）』之規定，關於分公司負責人之任用、調任及解任等需經董事會之決議行之。二、本公司因業務需要，擬變更台南、高雄等分公司經理人，有關其任用、調任情形……。三、上述經理人之資格條件符合『證券商負責人與業務人員管理規則』第10條第1項之規定……檢附負責人資歷表……。四、其報酬依『日盛證券公司員工及委任經理人核薪規則』及本公司相關獎酬規定授權董事長核定之。五、本案經董事會會議決議通過後，授權董事長核定生效日……。決議：經主席徵詢全體出席董事無異議，本案照案通過。」等語。110年7月8日議事錄內容記載：「案由：擬變更本公司嘉義、台南、復興等3家分公司經理人，謹提請核議。說明：一、依據公司法第29條及『日盛證券公司權責劃分規則』之人力資源部相關項目規定辦理。二、本公司因業務需要，擬變更嘉義、台南、復興等3家分公司經理人及證券南區督導許榮旭協理兼任嘉義分公司經理人，有關上述經理人任用、調任等情形……。三、上述經理人之資格條件符合『證券商負責人與業務人員管理規則』第10條第1項之規定……檢附負責人資歷表……。四、其報酬依『日盛證券公司員工及委任經理人核薪規則』及本公司相關獎酬規定授權董事長核定之。五、本案經董事會會議決議通過後，授權董事長核定生效日……。決議：經主席徵詢全體在場出席董事無異議，本案照案通過。」等語。另依107年度年報、109年度年報、110年度年

報所載，上訴人於擔任台南分公司經理人期間，在年報上揭露之職稱為「協理」，於110年7月15日調任南區督導特助後，在年報上揭露之職稱為「專案協理」。而依日盛證券公司於106年3月17日修訂之「職位職稱管理規則」第3條第4項規定，「協理」屬13職等之管理職，「專案協理」則屬13職等之專業職；另第4條第3項規定：「公司委任經理人之委任及解任，應由董事會決議。委任經理人係指副總經理（含）以上管理職人員、處級（含）以上主管、分公司經理人及其他依法令或公司章程應由董事會決議，且於公司授權範圍內，有為公司管理事務及簽名權限之人。」等語（見原審卷第180頁至第181頁）。再參以上訴人任職日盛證券公司台南分公司經理人時，就證券業務客戶即訴外人黃致翔、陳健賓違約應清償金額，代表日盛證券公司台南分公司以該分公司負責人身分分別與黃致翔、陳健賓簽立清償協議書，及以日盛證券公司台南分公司代表人身分與訴外人長榮大學分別簽訂實習合作同意書、補助大專校院辦理就業學程計畫職場體驗同意書（見原審卷第171頁、第301頁、第293頁至第300頁）。可知上訴人歷任日盛證券公司屏東、高雄、鳳山分公司經理人、南區督導兼鳳山分公司負責人、南區督導兼代理鳳山分公司負責人、南區督導兼北高雄分公司負責人、台南分公司經理人等職位，均由日盛證券公司董事會依公司法第29條第1項第3款規定及日盛證券公司權責劃分規則相關項目規定，決議委任及解任，並將上訴人新任職位及就任日期登載揭露於日盛證券公司與日盛金控公司合併年報上而公告周知，且上訴人於日盛證券公司授權範圍內，有為日盛證券公司管理各該分公司內部事務，及對外代表日盛證券公司台南分公司簽名之權限，顯見日盛證券公司任用上訴人之初，兩造即成立經理人之委任關係。雖日盛證券公司董事會於110年7月8日決議解任上訴人之台南分公司經理人職務，改派任南區督導特助，並於110年7月15日生效，惟日盛證券公司仍將上訴人列名於110年度年報之經理人資料，且職稱為「專

案協理」。再佐以上訴人新任職務南區督導特助為「專案協理」級別與原任職務台南分公司經理人為「協理」級別，同屬13職等，且依日盛證券公司之「權責劃分表-各單位共同適用事項（經紀事業處暨分公司）」所示（見原審卷第305頁至第317頁），督導就事務處理具一定之審核與核定權，甚至部分事務處理之審核與核定權高於分公司經理人，堪認日盛證券公司仍係基於經理人之委任關係聘任上訴人擔任南區督導特助，並未與上訴人另成立僱傭關係。是上訴人主張伊於任職期間兼任或擔任督導職務，及110年7月15日調任為南區督導特助時，與日盛證券公司間為僱傭關係云云，並無可採。

㈡上訴人請求被上訴人給付415萬5,654元，有無理由？

上訴人主張：日盛證券公司違法調動伊職務，致伊短少110年7月15日至111年2月25日之薪資13萬6,405元、110年績效獎金90萬6,999元、退休金311萬2,250元云云。然查：

1.查兩造間既屬經理人之委任關係，已如前述，上訴人即非勞基法第2條第1款規定及系爭工作規則第3條規定所稱勞工或員工，則日盛證券公司董事會於110年7月8日決議解任上訴人之台南分公司經理人職務，改派任南區督導特助之職務調動，自無勞基法第10條之1及系爭工作規則第16條規定之適用。是上訴人主張日盛證券公司於110年7月15日將其職動為南區督導特助，係違法調動云云，並無可採。

2.上訴人於106年3月27日任職台南分公司經理人時，於同年月28日出具之同意書記載：「本人劉向麗已充分了解，經雙方協議按本公司相關辦法規定，同意調整後條件如下表，並同意自106年3月27日起生效。日後如有職務異動，相關之津貼及加給，本人同意日盛證券得予以調整……」等語，有前揭同意書在卷可參（見原審卷第159頁），並為兩造所不爭執〔見前開三、兩造不爭執事項之㈠之5.之⑵〕。則上訴人自110年7月15日起職務異動為南區督導特助，因非擔任管理職，日盛證券公司據以調整相關之津貼及加給而減少主管加給

8,000元及負責人之職務津貼3萬元，並就新任職務給予職務津貼1萬9,500元，尚無違反上訴人與日盛證券公司間之前開約定。是上訴人請求被上訴人 給付110年7月15日至111年2月25日之薪資差額13萬6,405元，洵屬無據。

3.另觀系爭退休辦法第2條規定：「凡受本公司僱用從事工作獲致工資之員工均適用之。」，第10條（年資之採計方式）第1項規定：「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年資，惟擔任委任經理人期間退休金計算由勞雇雙方協商。」等語（見原審卷第57頁至第58頁）可知，系爭退休辦法僅適用於與日盛證券公司成立勞動契約之勞工，不適用於全職之委任經理人，僅勞工於任職期間有另經日盛證券公司調職擔任委任經理人時，其擔任委任經理人之工作年資，應與勞工計算退休金之年資合併計算，且勞工擔任委任經理人期間之退休金如何計算，則由日盛證券公司與勞工雙方協商。本件上訴人自任職日盛證券公司起，雙方即成立經理人委任關係等情，已如前述，則上訴人於111年2月25日退休時，其退休金之計算，自無從適用系爭退休辦法第10條第1項規定。另被上訴人係於上訴人退休後之112年4月9日與日盛證券公司合併，並以被上訴人為存續公司，則依日盛金控員工安置計劃所載，須選擇留任並適用勞基法之員工始有適用，且離職生效日為合併基準日後滿5個月（見原審卷第335頁至第342頁），則在合併基準日前已非在職並適用勞基法之員工，即無適用或協商比照適用之可能。上訴人在被上訴人與日盛證券公司合併前既已退休，自無比照富邦優退方案計算工作年資及退休金之情事。從而，上訴人主張依系爭退休辦法第10條第1項規定，比照被上訴人之富邦優退方案計算工作年資，並另加發5個月工資，請求被上訴人給付退休金差額311萬2,250元云云，即屬無據。

4.上訴人另主張：日盛證券公司台南分公司110年之績效優於永康分公司，永康分公司經理人110年績效獎金共領176萬元

，日盛證券公司僅發給伊擔任台南分公司經理人時之績效獎金85萬3,001元，被上訴人再發給差額90萬6,999元云云。查，依日盛證券公司99年12月31日制定，110年5月13日修訂之績效獎金規則第2條規定：「本規則所稱之績效獎金，係指薪資或其他經常性給與以外，依員工績效考核所發放之獎金。」，第4條第2項第1款規定：「每年發放2次之單位，其上半年度績效獎金之損益計算期間自當年度1月1日起計至6月30日；其下半年度績效獎金之損益計算期間自當年度1月1日起計至12月31日，但應扣除或調整上半年度之損益。」，第7條規定：「一、每年發放2次績效獎金之事業單位，其下半年度績效獎金之計算，經扣除或調整上半年度績效獎金之數額後始得發放……。二、績效獎金應依附表一及附表二所定保留比率提撥保留數……。三、績效獎金扣除當期提撥之保留數後，應提撥……為統籌分配款……供彈性調節其績效獎金之分配……。四、各單位內績效獎金發放標準，應以員工最近一期績效考核評等為發放依據。」，第7之1條規定：「各單位之當期損益如為負數，不發放績效獎金，但如有前期獎金保留數，且該保留數大於當期獎金抵減數者，得就保留數超過抵減數之部分為支付。各單位之當期損益如為正數，應依本規則發放績效獎金，但如前期有獎金抵減數者，當期獎金計算基礎須為扣除前期獎金抵減數後之餘額，如不足扣抵，則不發放績效獎金……。」等語（見原審卷第186頁至第188頁）可知，績效獎金原則上係以該事業位之當期損益為正數時，始得依前開績效獎金規則發放，且以各員工最近一期績效考核評等作為績效獎金發放標準。本件上訴人於100年年中及年末既已分別領取其任職台南分公司經理人時之績效獎金43萬0,926元、42萬2,075元，顯見日盛證券公司係因台南分公司110年度上半年及全年之損益為正數，乃按上開績效獎金規則各規定，依上訴人於該年度之績效考核評等而發放，況上訴人於分別領取前揭年中及年末績效獎金時，並未就年中及年末績效獎金之計算基準表示異議，則上訴人

於退休後提起本件訴訟時，始主張台南分公司110年之績效優於永康分公司，永康分公司經理人該年度共領176萬元績效獎金，爭執日盛證券公司短發110年度年中及年末績效獎金，而請求被上訴人應補發差額90萬6,999元云云，亦屬無據。

六、綜上所述，上訴人依兩造契約關係，系爭工作規則第33條、第34條，民法第547條，系爭退休辦法第7條第2項、第10條、第11條等規定，及被上訴人之富邦優退計畫，請求被上訴人應給付上訴人415萬5,654元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，非屬正當，不應准許。從而，原審為上訴人敗訴之判決，並駁回其假執行之聲請，核無不合。上訴論旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回其上訴。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

八、據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第449條第1項、第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　113　　年　　5　　月　　21　　日

勞動法庭

審判長法　官　　邱　琦

法　官　　邱靜琪

法　官　　高明德

正本係照原本作成。

如不服本判決，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書狀（均須按他造當事人之人數附繕本），上訴時應提出委任律師或具有律師資格之人之委任狀；委任有律師資格者，另應附具律師資格證書及釋明委任人與受任人有民事訴訟法第466 條之1第1項但書或第2項所定關係之釋明文書影本。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　　113　年　　5　　月　　21　　日

書記官　　郭彥琪

附表一	
編號	調職事由
1	客戶並無低利率需求，上訴人卻主動為客戶申請爭取優惠之低利率，致公司利息收入減少，罔顧公司權益。
2	上訴人未經公司內部溝通，即逕與違約客戶簽署協議書，不僅未向違約客戶收取違約金，且同意客戶分79個月償還 ，每月僅償還新臺幣3,000元，未維護公司權益。
3	上訴人以較高折讓方式引進其他分公司客戶，而為惡意競爭，上訴人卻不認此作為有誤或不當。

附表二	
民國110年7月15日以前	民國110年7月15日以後
加項：本薪新臺幣（下同）5萬7,350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1萬9,500元。
說明：110年7月15日以後加項總額每月減少1萬8,500元（計算式： 8,000＋30,000－19,500＝18,500），110年7月15日至111年2 月25日共減少13萬6,405元〔計算式：（18,500×16/31）＋（ 18,500×6）＋（18,500×24/28）＝136,405〕	