

臺灣高等法院民事判決

113年度重勞上字第17號

01
02
03 上 訴 人 陳曉昀
04 王冠文
05 簡志偉
06 施文蕙
07 邱俊佑

08 0000000000000000
09 周紹軒
10 吳曼甄
11 黃泰衡
12 黃潔怡
13 林慧雅
14 林韋樵
15 林俞紋
16 林昱寧
17 黃友志
18 魏婉倫
19 王錦堂
20 江榮座
21 許秀雯
22 劉侯裕
23 江軒佑
24 陳貞好
25 吳佳諭

26 共 同
27 訴訟代理人 曾翔律師
28 被 上 訴 人 花旗(台灣)商業銀行股份有限公司
29 0000000000000000
30 法定代理人 張聖心
31 訴訟代理人 陳彥希律師

01 李維峻律師

02 張仲宇律師

03 上列當事人間給付工資事件，上訴人對於中華民國112年7月14日
04 臺灣臺北地方法院111年度重勞訴字第1號第一審判決提起上訴，
05 並為訴之追加，本院於115年1月20日言詞辯論終結，判決如下：

06 主 文

07 上訴及追加之訴均駁回。

08 第二審訴訟費用（含追加之訴部分）由上訴人各按如附表「F」
09 欄所示比例負擔。

10 事實及理由

11 壹、程序方面：

12 一、被上訴人之法定代理人原為安孚達，嗣變更為張聖心，並於
13 民國114年4月25日具狀聲明承受訴訟乙節，有民事聲明承受
14 訴訟狀、股份有限公司變更登記表附卷可考（見本院卷第32
15 1至326頁），核無不合，應予准許。

16 二、按在第二審為訴之變更或追加，非經他造同意，不得為之，
17 但擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限。民事訴訟
18 法第446條第1項、第255條第1項第3款分別定有明文。查上
19 訴人吳佳諭在原審係請求被上訴人給付新臺幣（下同）14萬
20 8,665元本息，嗣於本院審理時，主張被上訴人應再給付3萬
21 6,000本息（見本院卷第386頁），就其上開追加請求之部
22 分，核屬擴張應受判決事項之聲明，依上說明，應予准許，
23 先予敘明。

24 貳、實體方面：

25 一、上訴人主張：伊等受僱於被上訴人為零售銀行事業群（Reta
26 il Banking，簡稱RB部門）之業務人員即理財專員。被上訴
27 人自100年起對員工提供外匯交易買賣之優惠匯率，並規範
28 須以員工帳戶且不得現金方式交易，以及換匯逾一定金額時
29 需經簽核等限制，伊等均依相關規定換匯，未生爭議。然被
30 上訴人於110年9月突以員工涉及套利、套匯交易，違反行為
31 準則等規範，對含伊等在內共100多名員工提出最終書面警

01 告（下稱系爭警告），因而扣減如附表「D」欄所示獎金
02 （下稱系爭獎金），更使伊等受有未來1年不得自請調職、
03 不得升遷等不利益（下稱系爭懲處），系爭警告及懲處已違
04 反平等原則及比例原則。又伊等均在被上訴人提供之交易平
05 台交易，在同一個時間點，不可能會有兩個價格，因此不可
06 能存在套利及套匯空間，另被上訴人在行為準則等工作規則
07 中未對套利及套匯行為明確規範，故伊等之行為並未違反相
08 關規定。此外，伊等使用員工帳戶換匯交易，仍須支付手續
09 費及自行負擔交易風險，被上訴人亦據此賺取各該交易外匯
10 價差，並未受有損害，卻於事後為上開懲戒處分，將原屬經
11 常性工資之系爭獎金扣除，實為權利濫用。爰依兩造間之勞
12 動契約（下稱系爭契約）、被上訴人員工薪酬、績效考核暨
13 升遷作業規則（下稱薪酬作業準則），求為判命：被上訴人
14 應給付如附表「E」欄所示金額，及均自原審民事變更聲明
15 暨準備五狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之
16 利息（未繫屬本院者，不予贅述）。

17 二、被上訴人則以：上訴人等濫用員工優惠匯率制度，於上班時
18 間在公司外匯交易平台頻繁進行投機圖利之行為，違反RB行
19 為準則(Boundary List)暨Do's & Don'ts注意事項(下稱RB
20 行為準則)第24條、工作規則、花旗集團行為準則（下稱行
21 為準則）、花旗(台灣)銀行員工優惠匯率/費率作業辦法
22 （下稱優惠匯率作業辦法）及Regional Consumer Controls
23 Procedures Manual（下稱RCCPM）等規定，嗣經伊之紀律
24 委員會依據調查結果，衡酌上訴人之不當行為已嚴重違反上
25 開規定，爰依工作規則第77條第2項第2款規定，予以系爭警
26 告及懲處。上訴人之行為確已使伊因員工優惠匯率支出額外
27 成本，及內部管理秩序等難以金錢量化之損害等語，資為抗
28 辯。

29 三、原審判決上訴人敗訴，上訴人不服，提起上訴，並上訴及追
30 加之訴聲明：(一)原判決關於駁回後開之訴部分廢棄。(二)上開
31 廢棄部分，被上訴人應給付如附表「E」欄所示金額，及均

01 自原審民事變更聲明暨準備五狀繕本送達翌日起至清償日
02 止，按年息5%計算之利息。(三)被上訴人應再給付吳佳諭3萬
03 6,000元，及自114年4月1日起至清償日止，按年息5%計算
04 之利息。被上訴人則答辯聲明：上訴及追加之訴均駁回。

05 四、兩造不爭執事項（見本院卷第268至270頁）：

06 (一)上訴人受僱於被上訴人且擔任RB部門之理財專員，相關職稱
07 如附表「B」欄所示，工作日上午時間為上午8時45分至下午
08 5時15分，且均會簽署RB行為準則。

09 (二)上訴人於109年間多次以員工優惠匯率進行正、反向外匯交
10 易，即以較低價買入美金並以較高價賣出美金之模式賺取價
11 差，交易紀錄如原審被證16、17所示（見原審卷二第389至4
12 35頁），每名上訴人交易次數均至少10次以上。

13 (三)上開買賣美金行為均係透過轉帳/繳款/換匯功能或eFX外匯
14 交易平臺進行。

15 (四)上訴人於110年9月22日收受系爭警告。

16 (五)上訴人曾就系爭警告向被上訴人為內部申訴，經被上訴人以
17 函文表示，為調查後仍認基於員工不得有套利等不當投機圖
18 利之行為，否則即違反行為準則所要求之道德和職業行為的
19 最高標準，維持系爭懲處。

20 (六)依RB獎金制度，明定若給予最後警告，則HOW Rating（即非
21 財務指標因素）評分等級即為4，且代表獎金乘數為零。

22 (七)被上訴人安全調查處曾於110年6月間寄送網路問卷調查予上
23 訴人，表示為協助被上訴人對流程設計、相關規定及作業準
24 則等作為還原及瞭解，故請求填寫調查問卷，並提及請勿與
25 其他同事交流彼此是否收到郵件或就調研內容進行交流分
26 享；該問卷內容即設計有無因換匯交易遭主管面談溝通、溝
27 通次數、最後一次賺取匯差之美金買賣交易時點。

28 五、得心證之理由：

29 (一)被上訴人以上訴人上開買賣美金行為違反行為準則、RCCPM
30 、RB行為準則為由，依據工作規則第77條第2項第2款，對上
31 訴人所為之系爭警告及懲處，有無理由：

01 1.按雇主對勞工所為之績效考核或懲處，乃雇主之人事權，其
02 對象事實往往具有專業性，固應承認雇主本於其專業有一定
03 之裁量權限與判斷餘地，惟該考核或懲處結果對勞工權益影
04 響至鉅，仍不得有逾越權限或權利濫用等情事，如其判斷或
05 裁量違法、程序有明顯瑕疵，法院非不得予以審查（最高法
06 院109年台上字第2386號判決意旨參照）。次按銀行法第45
07 條之1第1項前段規定：「銀行應建立內部控制及稽核制
08 度……。」、行為準則規定：「……為了保護花旗誠信的聲
09 譽和為客戶提供最佳服務，您必須做到：瞭解並遵守管轄業
10 務單位、地區和/或部門的法律、法規和花旗政策與作業辦
11 法。……在進行您個人投資活動時應秉持負責任的態度，時
12 時考量對花旗聲譽的影響，並遵守所有適用的法律、法規以
13 及花旗政策。……為了保護花旗的商業利益，您必須做到：
14 不得在代表或受僱於花旗期間，利用公司資產、資訊或職務
15 之便發現潛在的公司機會，以謀求個人利益。」（見原審卷
16 二第85、104頁）、RCCPM之第2.10.2.11.8條員工道德標準規
17 定：「……當行使責任時，對於避免可能看似不當或利益衝
18 突之情形，必須持續保持敏感/警覺……以上作業標準未顯
19 示所有利益衝突之情形，員工必須以客觀之角度看待所有交
20 易，以避免任何個人利益可能與花旗集團或客戶衝突或看似
21 衝突之情況。」（見原審卷二第25、144頁）。又觀諸優惠匯
22 率作業辦法之IV1.部分記載：「本項匯率或費率優惠福利係
23 為嘉惠本行正職員工，且不可以非員工帳戶內承作交易，
24 並且禁止使用現金交易方式承作，一律須由行員帳戶內進行
25 交易。若發現員工有異常的交易行為，則應發Email通報該
26 員工的直屬主管，以避免員工福利遭到濫用。」（見原審卷
27 二第124頁）。可知員工優惠匯率係被上訴人對於所屬員工
28 提供之福利制度，其行使除有方式之限制外（即必須在員工
29 帳戶內為之、不得以現金交易），尚有目的性限制即避免濫
30 用該制度發生異常交易之情形。復佐以RB行為準則第24條規
31 定：「不得利用職務之便及了解銀行作業處理相關流程，而

01 產生不當之投機圖利之行為（譬如套匯、套利等）。」（見
02 原審卷二第130頁）。足認被上訴人員工於使用員工優惠匯
03 率時，不得有不當投機圖利之行為，否則即違反上開規定。
04 準此，衡之銀行本於公平、誠信及防止市場操控等原則，基
05 於下列事由，應可設定合理及必要之管理措施，以防免員工
06 從事不當投機圖利之套匯、套利等行為：(1)避免內線與資訊
07 不對稱：銀行員工在執行職務時，較易於獲悉尚未公開之匯
08 率調整、大額客戶交易方向、即將發生之市場操作或政策動
09 向等內線或資訊，自應避免員工利用上開內線及資訊以圖自
10 身利益；(2)避免利益衝突：銀行員工職責係為客戶或所屬銀
11 行爭取最佳利益，應避免自身在市場為不當投機圖利行為，
12 以致發生故意延遲客戶交易或引導客戶往自身有利方向投資
13 等損壞客戶權益及銀行公信力之情形；(3)避免制度性風險：
14 因外界無法區分銀行員工所為與職務相關之行為，究為個人
15 之行為抑或銀行授權之行為，則該員工若從事不當投機圖利
16 之行為將使銀行之名譽、信用受有損害。故被上訴人所制訂
17 之上開行為準則及標準，應屬合法且必要之內部治理制度。

18 2.經查上訴人於109年6月後，多次利用員工優惠匯率制度進行
19 美金之正、反向外匯交易，即以較低價買入美金並以較高價
20 賣出美金之模式賺取價差，其交易總次數如附表「C」欄所
21 示，為兩造所不爭執，並有上開交易整理表、實際交易紀錄
22 在卷可稽（見原審卷二第389至435頁）。而參以上訴人自承
23 其等使用員工優惠匯率制度進行美金交易之目的，是為賺取
24 匯率之價差（見原審卷二第363頁），且上訴人交易次數達
25 數十次至數百次不等，每次購入美金後旋於同日或翌日即行
26 賣出，足見上訴人高頻率的使用被上訴人提供之員工優惠匯
27 率制度，以短線方式利用匯差賺取利潤，自屬RB行為準則第
28 24條規範之不當投機圖利之套匯及套利行為，亦有背於行為
29 準則、RCCPM規範之不得利用公司資產及職務之便謀求個人
30 利益、避免利益衝突等要求。

31 3.再按工作規則第76條第3項規定：「懲處程序適用於績效表

01 現未達標準或違反規定之員工，若員工對其獎懲有任何異
02 議，員工將可透過內部訴願管道申訴。」、第77條第2項規
03 定：「公司將視員工所違反之規定或依其程度而採取下列任
04 一懲處方式（口頭警告、書面警告、停職或不經預告終止勞
05 動關係）。……2.書面警告：如口頭警告仍無法改善現況，
06 或嚴重違反規定之狀況發生，主管將採取書面警告之方式要
07 求員工限期改善並明確告知無法改正問題之後果。員工於收
08 到書面警告函一年內，將失去自請調職及晉升的資格。主管
09 需將書面警告函的副本交予人力資源處並存放於員工的個人
10 檔案內。」（見原審卷二第74至75頁）。查被上訴人因包含
11 上訴人在內之員工，有為前述以員工優惠匯率制度進行美金
12 外匯交易之行為，被上訴人即委由該公司之安全調查處對該
13 等員工進行調查，安全調查處依據內部舉報及系統設計等背
14 景資料，參考及評估員工外匯套利交易、主管可歸責性等
15 情，出具調查報告書，並由被上訴人紀律委員會於110年9月
16 9日召開會議討論，認定上開員工之行為屬不當外匯套利行
17 為，並決議對於包含上訴人在內違規員工施以系爭警告及懲
18 處等情，有安全調查處之調查報告、紀律委員會之會議紀錄
19 附卷可考（見原審卷三第63至92頁）。足見被上訴人確實因
20 不當投機圖利之行為等事由，經被上訴人調查後，以上訴人
21 有違反RB行為準則第24條、行為準則、RCCPM之行為，對上
22 訴人為系爭警告及懲處，符合工作規則第77條第2項第2款之
23 要件，應屬有據。

24 (二)上訴人雖主張：RB行為準則第24條所示之套匯及套利行為，
25 欠缺明確性，且上訴人上開行為並非屬套匯或套利，是系爭
26 警告及懲處應屬無效云云。然套匯乃指利用匯差賺取利潤一
27 事，為一般公眾週知之事實，此亦與「套利」之定義即：
28 「套利是一種投資策略，通常指在某種實物資產或金融資產
29 （在同一市場或不同市場）擁有兩個價格的情況下，以較低
30 的價格買進，較高的價格賣出，從而獲取低風險的收益」等
31 內容相符，有維基百科網頁列印資料足憑（見原審卷一第89

01 頁)。則衡以上訴人任職被上訴人之時間均有數年至數十年
02 之久(如附表「B」欄「初始到職日」所示)，其等對銀行
03 設有上開規範之目的、所欲避免之行為暨套匯、套利之定義
04 等節理應知之甚詳，並因其等對上開金融事務具有相當之專
05 業性，就此等行為自負有較一般公眾更高之注意義務及道德
06 標準，實難以諉為不知。是上訴人上開主張，自屬無據。

07 (三)上訴人又主張：被上訴人安全調查處以網路問卷電子郵件調
08 查內容作為懲處依據，並未通知員工進行正式訪談，顯有違
09 誠信原則，該懲戒處分應屬無效云云，並提出網路問卷電子
10 郵件調查資料為證(見原審卷三第35至39頁)。惟上訴人所
11 為之不當投機圖利行為，因均在員工帳戶內操作，且不得以
12 現金交易，故被上訴人本存有該等交易數據資料，此有前述
13 交易整理表、實際交易紀錄為憑，是被上訴人以該等客觀資
14 料即足以確認上訴人之行為內容，並無再以前述問卷迂迴探
15 詢之必要。況細譯網路問卷電子郵件調查資料之內容，僅係
16 詢問受訪者是否曾因美金換匯交易行為遭主管面談，及遭面
17 談後有無繼續為換匯交易行為等事項，並未要求受訪者記載
18 交易明細，自難憑此認定被上訴人係以該問卷內容作為系爭
19 警告及懲處之依據。此外，前揭工作規則就書面警告部分，
20 並無明訂為警告前應通知員工進行正式訪談之要件，則上訴
21 人徒以被上訴人未踐行該程序即主張本件懲處無效，自屬無
22 據。

23 (四)上訴人另主張：被上訴人於兩造訴訟中追加系爭警告外之懲
24 處事由，且僅對上訴人為系爭警告，有違誠信原則、比例原
25 則及平等原則云云。然依據系爭警告所示內容，已明載被上
26 訴人完成內部調查後，證實上訴人有從事被上訴人不允許之
27 套利外匯交易，且被上訴人員工應嚴格遵守最高道德與專業
28 行為標準，其等行為已嚴重違反行為準則、RCCPM、RB行為
29 準則，並經紀律委員會確認，此已構成嚴重不當行為，及因
30 違反情節嚴重，故依工作規則第77條第2項第2款規定為系爭
31 警告等語(見原審卷一第85至87頁，卷二第247至268

01 頁)。嗣經上訴人依據工作規則提出申訴後（僅上訴人黃潔
02 怡未提出申訴），被上訴人仍維持系爭懲處，並表明：

03 「……本行一向要求員工應嚴格遵守道德和職業行為的最高
04 標準，作為客戶足以信賴本行之憑藉。此清楚規定於花旗行
05 為準則。本行亦要求員工不得濫用優惠匯率。因此，員工不
06 得有套利等不當投資圖利之行為，否則即違反本行行為準則
07 所要求之道德和職業行為的最高標準。另外，關於台端所稱
08 以市場價格進行交易，以及順央行匯率而為等情事，本行認
09 為，經調查紀錄顯示，台端利用員工優惠匯率，在短時間內
10 進行台幣及美元正反向套利換匯之行為，已違反上開規定。
11 因此，本行決定書面警告，實為符合相關法規與工作規則規
12 定之懲處……」等內容（見原審卷一第531頁）。足見被上
13 訴人始終係以上訴人從事被上訴人不允許之套利外匯交易，
14 違反行為準則、RCCPM、RB行為準則等規定為由，依據工作
15 規則第77條第2項第2款規定為懲處，而被上訴人於本件訴訟
16 中所引用之優惠匯率作業辦法、工作規則第9章（即行為守
17 則），僅係分別說明員工優惠匯率之法規依據、內容及員工
18 行為之準則，並無上訴人所指追加系爭警告外懲處事由之情
19 形，是上訴人據此指摘被上訴人違反誠信原則，自屬無據。
20 另觀以紀律委員會之決議內容（見原審卷三第86頁），顯見
21 被上訴人係針對涉及前開行為之員工（包含上訴人在內）為
22 系爭警告及懲處，並非僅對上訴人為之。抑且，依據工作規
23 則第77條第2項規定，被上訴人並未對上訴人施以更嚴厲之
24 停職或終止勞動契約處分，僅為書面警告，已屬被上訴人考
25 量上訴人所為情節之輕重及影響而為之處分，自難認有懲處
26 過重、違反比例原則或平等原則可言。

27 (五)上訴人請求被上訴人給付如附表「E」欄所示金額，有無理
28 由：

- 29 1.按薪酬作業準則第4條第2項第2、3款、第3項後段、第5項規
30 定：「績效獎金依員工之公司職等及職務內容分以下項目：
31 ……依據每年個人績效評核結果，發放績效獎金。……並考

01 量對本行營運參與程度與貢獻價值，及公司整體營業及個人
02 績效表現決定績效獎金。……業務獎金係支付給業務人員之
03 浮動報酬，由各業務單位之單位主管依據平衡計分卡考核方
04 式，定期覆核業務人員之業務成果與業務行為，並考量公司
05 整體營業及個人績效表現決定業務人員之業務獎金。……業
06 務人員酬金係指本行業務人員因銷售商品或服務，依據上述
07 平衡計分卡考核結果，而由本行給予之業務獎金。業務人員
08 酬金制度應衡平考量客戶權益、金融商品或服務對銀行業及
09 客戶業務可能產生之各項風險，並應綜合考量財務指標及非
10 財務指標因素。……績效獎金及業務獎金之發放標準除考慮
11 上述個人及公司經營績效外，亦應考慮未來風險調整後之績
12 效，以及公司長期整體獲利及股東利益。且不以現金為唯一
13 發放工具，得依公司規定提撥一定比率以遞延或股權方式發
14 放。另不得僅考量金融商品或服務之業績目標達成情況，並
15 避免於交易成立後立即全數發放。」（見原審卷二第171至1
16 72頁）；2021Q3目標與獎金制度調整載稱：「績效獎金將因
17 績效獎金乘數彈性調整」（見原審卷二第175至178頁）；

18 「Retention Program」記載：「資格標準：……不得有Fin
19 al Warning Letter的紀錄。不得有任何違反……法規……
20 之情事發生」（見原審卷二第337至339頁）；及依RB獎金制
21 度，明定若給予最後警告，則HOW Rating（即非財務指標因
22 素）評分等級即為4，且代表獎金乘數為零（見兩造不爭執
23 事項六）。可知被上訴人發放系爭獎金需依據員工個人績效
24 評核結果、業務成果、對公司營運參與程度及貢獻價值、公
25 司整體營業表現，及綜合考量財務指標及非財務指標等因素
26 決定，且不得遭最終書面警告或有違反法規情事。由上觀
27 之，系爭獎金並非在一般情形下經常可以領得之給付，不具
28 制度上經常性及勞務對價性，應屬恩惠性給與，而非勞動基
29 準法第2條第3款規定之工資。

30 2.承上所述，上訴人因違反RB行為準則第24條、行為準則、RC
31 CPM等規定，經被上訴人依據工作規則第77條第2項第2款為

01 系爭警告及懲處，是上訴人已不符合領取系爭獎金之資格，
02 則上訴人依據系爭契約、薪酬作業準則訴請被上訴人給付如
03 附表「E」欄所示金額（見本院卷第268頁），為無理由。至
04 上訴人聲請命被上訴人提出近十年懲戒及解僱紀錄，待證明
05 事項為確認被上訴人對上訴人之懲處是否妥適等事實（見本
06 院卷第347至348頁）。然關於被上訴人對上訴人所為之系爭
07 警告及懲處，業經本院綜合全部事證加以判斷，其程序符合
08 相關規定且未有違反明確性、誠信原則、比例原則及平等原
09 則性等情形，已如前述，且被上訴人近十年與其他員工間之
10 懲戒及解僱紀錄，與本件兩造間之權利義務關係無涉，自無
11 調取上開證據之必要，附此敘明。

12 六、綜上所述，上訴人依系爭契約、薪酬作業準則，求為判決被
13 上訴人應給付如附表「E」欄所示金額本息。原審為上訴人
14 敗訴之判決，並駁回其假執行之聲請，並無不合，上訴意旨
15 指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回其上
16 訴。又上訴人追加之訴，亦非正當，併予駁回。

17 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
18 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
19 逐一論列。

20 八、據上論結，本件上訴及追加之訴均為無理由，依民事訴訟法
21 第78條規定，判決如主文。

22 中 華 民 國 115 年 2 月 3 日

23 勞動法庭

24 審判長法官 邱 琦

25 法官 高明德

26 法官 溫祖明

27 正本係照原本作成。

28 上訴人合併上訴利益額逾新臺幣150萬元，如不服本判決，應於
29 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，
30 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
31 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

01 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
 02 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
 03 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
 04 判費。

05 中 華 民 國 115 年 2 月 3 日
 06 書記官 林虹雯

07 附表：
 08

| 編號 | A 上訴人 | B 職稱/ 初始到職日 | C 109年6 月後外 匯買賣 總次數 | D 受懲處短發項目 | | | E 請求總金 額 | F 應負擔訴訟費 用比例 |
|----|----------|---------------------------------|---------------------------------|--------------|-------------------|---------------|----------------|--------------------|
| | | | | 第三季獎金 | 第三季對 應年度獎 金 | 第三季對 應保留獎金 | | |
| 1 | 陳曉昫 | 經理/ 93年5月24 | 97 | 396,000元 | 132,000元 | 105,600元 | 633,600元 | 7% |
| 2 | 王冠文 | 副理/ 109年5月4日 | 43 | 148,500元 | 49,500元 | 39,600元 | 237,600元 | 2% |
| 3 | 簡志偉 | 資深副理/ 104年7月1日 | 32 | 298,800元 | 99,600元 | 79,680元 | 478,080元 | 5% |
| 4 | 施文蕙 | 副總裁/ 94年12月16日 | 80 | 622,800元 | 207,600元 | 166,080元 | 996,480元 | 10% |
| 5 | 邱俊佑 | 協理/ 95年2月13日 | 20 | 385,975元 | 128,658元 | 102,927元 | 617,560元 | 6% |
| 6 | 周紹軒 | 資深副理/ 103年7月1日 | 12 | 270,000元 | 90,000元 | 72,000元 | 432,000元 | 4% |
| 7 | 吳曼甄 | 經理R1/ 98年5月11日 | 47 | 308,102元 | 102,701元 | 82,161元 | 492,963元 | 5% |
| 8 | 黃泰衡 | 協理/ 99年10月6日 | 182 | 339,075元 | 113,025元 | 90,420元 | 542,520元 | 6% |
| 9 | 黃潔怡 | 協理/ 93年5月3日 | 42 | 552,163元 | 184,054元 | 147,243元 | 883,461元 | 9% |
| 10 | 林慧雅 | 協理/ 87年1月8日 | 121 | 297,000元 | 99,000元 | 79,200元 | 475,200元 | 5% |
| 11 | 林韋樵 | 副理/ 102年10月1日 | 15 | 228,507元 | 76,169元 | 60,935元 | 365,611元 | 4% |
| 12 | 林俞奴 | 協理/ 102年3月6日 | 106 | 297,000元 | 99,000元 | 79,200元 | 475,200元 | 5% |
| 13 | 林昱寧 | 襄理/ 103年12月12 日 | 205 | 94,050元 | 31,350元 | 25,080元 | 150,480元 | 1% |
| 14 | 黃友志 | 資深副理/ 103年9月1日 | 26 | 298,800元 | 99,600元 | 79,680元 | 478,080元 | 5% |
| 15 | 魏婉倫 | 襄理2/ 108年2月25日 | 108 | 136,800元 | 45,600元 | 36,480元 | 218,880元 | 2% |
| 16 | 王錦堂 | Citigold關係 銀行專員/ 96年12月1日 | 29 | 162,000元 | 54,000元 | 43,200元 | 259,200元 | 3% |
| 17 | 江榮座 | 副總裁/ 95年2月20日 | 58 | 398,554元 | 132,851元 | 106,281元 | 637,686元 | 7% |
| 18 | 許秀雯 | 經理/ 95年2月20日 | 36 | 287,291元 | 95,764元 | 76,611元 | 459,666元 | 5% |

(續上頁)

01

| | | | | | | | | | |
|----|---|----------------------------|-----|--------------------------|---------|---------|----------|----------------|--|
| | | 95年2月7日 | | | | | | | |
| 19 | 劉傑裕 | 副理/ 103年8月8日 | 126 | 148,500元 | 49,500元 | 39,600元 | 237,600元 | 3% | |
| 20 | 江軒佑 | 襄理/ 93年4月13日 | 82 | 136,800元 | 45,600元 | 36,480元 | 218,880元 | 2% | |
| 21 | 陳貞妤 | 襄理/ 105年9月5日 | 78 | 136,800元 | 45,600元 | 36,480元 | 218,880元 | 2% | |
| 22 | 吳佳諭 | 協理(業務主 管)/ 103年3月10日 | 174 | 184,665元 (含追加36,000元) | | | 184,665元 | 2% | |
| | | | | | | | 總計 | 9,694,292 元 | |
| 備註 | 見原審卷二第243至245、369、374、389頁，卷三第48頁，本院卷第393頁。 | | | | | | | | |