

最高法院民事判決

113年度台上字第1343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

法定代理人 程明乾

訴訟代理人 陳金泉律師

李瑞敏律師

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113年5月21日臺灣高等法院第二審判決（112年度勞上字第99號），提起上訴，本院判決如下：

主 文

原判決關於駁回上訴人請求給付退休金差額新臺幣三百一十一萬二千二百五十元本息之上訴及該訴訟費用部分廢棄，發回臺灣高等法院。

其他上訴駁回。

第三審訴訟費用關於駁回其他上訴部分，由上訴人負擔。

理 由

一、本件上訴人主張：伊自民國86年9月起受僱於日盛證券股份有限公司（於112年4月9日與被上訴人合併，被上訴人為存續公司，下稱日盛證券），擔任櫃檯主管，為僱傭關係；嗣於86年11月至93年8月期間擔任日盛證券屏東分公司經理、營業部主任，分別屬委任關係、僱傭關係；100年3月至105年8月期間擔任日盛證券經紀事業處轄區督導，屬僱傭關係；另101年4月至6月、103年3月至7月、104年6月至10月期間，分別兼任或擔任日盛證券鳳山、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日調任為日盛證券台南分公司經理人，月薪新臺幣（下同）9萬7750元。詎日盛證券違反工作規則第16條規定，未經伊同意，以伊有原判決附表（下稱附表）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（下稱系爭調職），並於同年11月設定不合理之關鍵績效指標，意圖逼迫伊離職，伊遂於111年2月25日自請退休。伊因日盛證券違法之系爭調職，致每月短少薪資1萬8500元，自110年7月15日起至111年2月25日止共計13萬6405元；日盛證券並短發伊擔任台南分公司經理人之110年度績效獎金90萬6999元。又日盛證券自87年3月1日起適用勞動基準法（下稱勞基法），伊自86年9月1日起至同年10月31日止之年資應適用日盛證券83年7月1日訂定之職工退休基金辦法（下稱職工退休基金辦法）計算；另伊擔任日盛證券委任經理人之年資共計24年2個月又25天，依日盛證券勞工退休辦法（下稱系爭退休辦法）第10條第1項，該期間之退休金應由勞雇雙方協定，惟被上訴人迄今仍未與伊協議，伊自得比照日盛金控暨其子公司全體員工安置計劃（下稱系爭安置計劃）之優退方案（下稱富邦優退方案）計算年資，並加發5個月工資，共計44個基數。扣除日盛證券已付15個基數、月薪9萬7750元計算之金額283萬4750元（ 29×97750 ），加計日盛證券15個基數短發27萬7500元（ 15×18500 ），總計退休金短發311萬2250元。爰依兩造契約關係，日盛證券工作規則（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條及富邦優退方案，求為命被上訴人給付415萬5654元及加付自起訴狀繕本送達翌日起算法定遲延利息之判決。

二、被上訴人則以：上訴人自86年9月起擔任日盛證券分公司經理人職務，兩造間成立委任關係，其後擔任台南分公司經理人時，於110年間有如附表一所列情事，經日盛證券董事會決議自110年7月15日起為系爭調職，惟其仍為經理人，職級、敘薪從未改變，僅未負責管理職不得領取負責人職務津貼及主管加給。倘認兩造間為勞雇關係，伊於110年7月15日所為系爭調職處分並未違反勞基法第10條之1規定，上訴人遲至退休後始為爭執，有權利失效原則之適用。另伊與日盛

01 證券於112年4月9日合併，以伊為存續公司，系爭安置計劃
02 僅適用於選擇留任之員工，上訴人於合併前之111年2月25日
03 退休，自無比照富邦優退方案計算年資及加發退休金。又每
04 年發放2次之績效獎金，係日盛證券以盈餘提撥，屬獎勵性
05 質之恩惠性給與，非屬工資。另證券業自87年3月1日起適用
06 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
07 日止，應為7年4個月等語，資為抗辯。

08 三、原審以：綜合日盛證券106年3月17日、110年7月8日董事會
09 議事錄、107、109、110年度年報、權責劃分表、實習合作
10 同意書、補助大專校院辦理就業學程計畫職場體驗同意書、
11 上訴人之經理人資歷表暨聲明同意書、106年3月17日出具之
12 同意書及日盛證券職位職稱管理規則第3條第4項、第4條第3
13 項規定，參互以觀，上訴人自86年9月1日起任職於日盛證
14 券，先後經日盛證券董事會依公司法第29條第1項第3款規定
15 及日盛證券權責劃分規則相關項目規定，決議委任或解任上
16 訴人擔任屏東、高雄、鳳山分公司經理人、南區督導兼鳳山
17 分公司負責人、南區督導兼代理鳳山分公司負責人、南區督
18 導兼北高雄分公司負責人、高雄分公司、台南分公司經理
19 人、南區督導特助，並將上訴人就任職位及就任日期登載揭
20 露於日盛證券與日盛金控公司合併年報而公告周知。上訴人
21 於日盛證券授權範圍內，有為日盛證券管理各該分公司內部
22 事務，及對外代表日盛證券台南分公司簽名之權限。被上訴
23 人為系爭調職，將上訴人調任南區督導特助後，仍列之於11
24 0年度年報之經理人資料，職稱為與原任職務台南分公司經
25 理人「協理」同職級之「專案協理」，就事務處理具有一定
26 審核與核定權，部分權限並高於分公司經理人，足認日盛證
27 券仍基於經理人之委任關係聘任上訴人擔任南區督導特助，
28 非與上訴人另成立僱傭關係。上訴人自任職於日盛證券起與
29 之成立經理人委任關係，非屬勞基法第2條第1款及系爭工作
30 規則第3條所稱之勞工或員工，不適用勞基法第10條之1、系
31 爭工作規則第16條關於調職及系爭退休辦法第10條第1項關

於退休金計算之規定。上訴人於系爭調職後因未擔任管理職，而減少主管加給8000元及負責人職務津貼3萬元，另有職務津貼1萬9500元，無薪資短付情事。另被上訴人於上訴人退休後之112年4月9日與日盛證券合併，系爭安置計劃適用於選擇留任並適用勞基法之員工，上訴人於合併前既已退休，自無從比照富邦優退方案計算工作年資及退休金。依日盛證券績效獎金規則第2條、第4條第2項第1款、第7條、第7條之1規定，績效獎金以該事業單位之當期損益為正數時始得發放，且以各員工最近一期績效考核評等作為發放標準。日盛證券台南分公司110年度上半年及全年之損益為正數，被上訴人按上開績效獎金規則規定及上訴人該年度之績效考核評等，發放上訴人110年中、年末績效獎金43萬926元、42萬2075元時，上訴人從未表示異議，於退休後始主張績效考核獎金短發90萬6999元，自屬無據。綜上，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，及富邦優退方案，請求被上訴人給付415萬5654元本息，為無理由，不應准許，為其心證之所由得，並說明兩造其餘攻防暨舉證於判決結果不生影響，毋庸逐一論駁之理由，因而維持第一審所為上訴人敗訴之判決，駁回其上訴。

四、本院判斷：

(一)關於廢棄發回（即上訴人請求給付退休金差額311萬2250元本息）部分：

綜觀系爭退休辦法第2條、第7條、第10條第1項約定，系爭退休辦法適用於受日盛證券僱用從事工作獲致工資之員工。日盛證券適用勞基法（97年3月1日）前，其退休金之給予標準依勞基法第84條之2規定及該公司之職工退休基金辦法辦理；適用勞基法後，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2個基數，但超過15年之工作年資，每滿1年給與1個基數，最高總額以45個基數為限…；適用勞退新制後，舊制員工同上述規定計算支給，新制員工由

01 公司按月提繳6%退休金至勞動部勞工保險局個人專戶，個
02 人亦可自願提繳，並依勞工退休金條例規定請領退休金。又
03 員工工作年資自受僱當日起算，且應包含擔任該公司或日盛
04 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
05 經理人期間退休金計算由勞雇雙方協定（見第一審卷第57至
06 58頁）。另依職工退休基金辦法第17條約定，職工退休或離
07 職時，除退還其個人提存之「個人儲存金」及其收益外，該
08 公司職工退休基金管理委員會另按其「個人儲存金」之金額
09 依任職期間所定之比例，另從「退休基金」專戶提撥退休金
10 或離職金給付該職工（見原審卷第165至167頁）。查上訴人
11 自86年9月1日起任職於日盛證券，並自同年11月起始先後經
12 日盛證券董事會決議委任為分公司經理人、督導、督導特
13 助，系爭退休辦法僅適用於與日盛公司成立勞動契約之勞
14 工，嗣經調任委任經理人之情形，既為原審所認定（見原判
15 決第4、8、12頁）。上訴人於事實審一再主張：伊自86年9
16 月1日起至同年10月31日止擔任櫃檯主管，屬僱傭關係等語
17 （見原審卷第139頁），攸關其得否依系爭退休辦法、職工
18 退休基金辦法計算年資及退休金，原審忽置不論，已欠允
19 洽。再者，系爭退休辦法第10條第1項約定「擔任委任經理
20 人期間退休金計算由勞雇雙方協定」，參以被上訴人自陳已
21 給付上訴人退休金119萬5541元（見原審卷第148頁），倘屬
22 上訴人擔任經理人期間之退休金，究竟被上訴人如何計算得
23 出？上訴人於事實審聲請被上訴人提出該筆委任經理人退休
24 金之計算方案（見原審卷第27頁），是否毫無足取？有詳予
25 研求之必要。原審未詳查細究，逕認毋庸調查，進而為不利
26 上訴人之判決，亦有可議。上訴論旨，指摘原判決關此不利
27 部分違背法令，求予廢棄，非無理由。

28 (二)關於駁回（即上訴人請求給付薪資差額13萬6405元及績效獎
29 金差額90萬6999元各本息）部分：

30 原審本於採證、認事及解釋契約之職權行使，綜合相關事
31 證，合法認定上訴人與日盛證券為委任經理人關係，系爭調

01 職處分係屬合法，因上訴人未擔任管理職，而調整相關津貼
02 及加給，無薪資短付情事。被上訴人已按績效獎金規則各規
03 定發放110年度績效獎金予上訴人，未據其異議，亦無績效
04 獎金短發情形，因以上揭理由，為上訴人不利之判決，經核
05 於法並無違誤。上訴論旨，指摘原判決此部分違背法令，聲
06 明廢棄，非有理由。末查上訴人提起第三審上訴後，始提出
07 111年1月25日電子郵件，核屬新證據，依民事訴訟法第476
08 條第1項規定，本院不得審酌，附此敘明。

09 據上論結，本件上訴為一部有理由、一部無理由。依民事訴訟法
10 第477條第1項、第478條第2項、第481條、第449條第1項、第78
11 條，判決如主文。

12 中 華 民 國 113 年 8 月 22 日

13 最高法院勞動法庭第二庭

14 審判長法官 林 金 吾

15 法官 陳 靜 芬

16 法官 高 榮 宏

17 法官 蔡 孟 珊

18 法官 藍 雅 清

19 本件正本證明與原本無異

20 書 記 官 林 沛 侯

21 中 華 民 國 113 年 9 月 5 日