

臺灣臺北地方法院民事判決

112年度勞訴字第255號

原告 張嘉玲

訴訟代理人 張嘉玲律師

被告 花旗（台灣）商業銀行股份有限公司

法定代理人 安孚達

訴訟代理人 賴盛星律師

複代理人 程才芳律師

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國113年8月13日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣壹拾貳萬貳仟捌佰伍拾元，及自民國一十二年八月三十日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之十二，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行；但被告如以新臺幣壹拾貳萬貳仟捌佰伍拾元為原告供擔保後，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序部分：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求之基礎事實同一者或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2、3款定有明文。本件原告原起訴請求：（一）被告應給付原告新臺幣（下同）30萬元及績效獎金應發放之日起，依年息5%計算之利息。被告應依民國111年度「TIR and Bonus」人事考評紀錄調高原告月薪1萬元；（二）願供擔保請准宣告假執行；（三）被告應給付原告9萬元（見本院卷第9頁）。嗣於113年2月7日以民事撤

01 回暨變更訴之聲明狀變更訴之聲明如後貳、一、(四)所述，
02 乃變更追加請求112年1月16日至同年8月11日止應調整薪資
03 而未調整之差額8萬元，未能調薪之損害60萬元，暨擴張非
04 財產上損害9萬元之遲延利息（見本院卷第379、380頁），
05 既係植基於兩造間僱傭關係原因所生，核屬社會基礎事實同
06 一，及擴張應受判決事項聲明之情形，揆諸首開規定，自應
07 准許。

08 貳、實體部分：

09 一、原告主張：

10 (一)原告自106年12月1日起任職於被告，經多次調薪，於110年9
11 月4日起本薪調整為19萬5000元。原告於109至111年間均有
12 領取被告核發前年度之績效獎金，惟在111年12月15日人事
13 考評完成後，被告未依績效考評結果進行本薪調整及發放11
14 1年度績效獎金，其後，被告竟以原告違反員工行為準則第1
15 6頁「營造互相尊重的環境」規範（下稱系爭「互相尊重」
16 規範）及電子通訊政策（下稱電通政策）為由，於112年2月
17 3日進行調查，被告紀律委員會（下稱紀律委員會）於112年
18 4月21日作成給予原告書面警告，扣減原告111、112年整體
19 薪酬各5%計算之績效獎金及各該年度不得調薪之決議（下
20 稱系爭決議）。嗣後被告將系爭決議通知原告，除未給付原
21 告111年績效獎金外，被告亦未於112年1月16日起調高原告
22 薪資，惟原告並無違反系爭「互相尊重」規範及電通政策等
23 情事，故被告應給付111年績效獎金30萬元，及給付自112年
24 1月16日起至同年8月11日止應調高原告月薪各1萬元而未調
25 整之差額8萬元（即1萬元/月×8月=8萬元）。

26 (二)被告人事部門主管鄭菁菁多次告知原告如對系爭決議不服，
27 應儘速對被告提出訴訟，勝訴後，被告會通知訴外人甲○
28 （台灣）商業銀行股份有限公司（下稱甲○銀行）重新計算
29 原告於甲○銀行任職之薪資基準，並要求原告先行簽署與甲
30 ○銀行之僱傭契約，惟甲○銀行於開庭時主張本件訴訟結果
31 不會影響原告薪資金額，原告始悉受騙，原告因此受有無法

01 調高月薪1萬元之債權損害，以5年計算損害金額，金額共計
02 60萬元；而鄭菁菁既為被告員工，於執行職務時為侵權行
03 為，依民法第184條第1項及同法第188條規定被告負連帶賠
04 償責任，原告得請求被告賠償原告60萬元。

05 (三)被告指摘原告違反系爭「互相尊重」規範及電通政策等情非
06 屬事實，原告因此受有精神上之損害9萬元，爰依「乙○
07 (台灣)商業銀行薪酬、績效考核暨升遷作業準則」(下稱
08 系爭升遷準則)第4條第1項，勞動基準法(下稱勞基法)第
09 2條第3項、第22條、第26條，民法第184條第1項、第188
10 條、第193條第1項、第195條第1項前段，提起本件訴訟。

11 (四)並聲明：1.被告應給付原告30萬元，及自112年1月16日起依
12 年息5%計算之利息；被告應依111年度「TIR and Bonus」
13 人事考評紀錄，自112年1月16日起至112年8月11日止調高原
14 告月薪各1萬元，因此應給付差額8萬元暨年息5%計算之利
15 息。2.被告應給付原告60萬元，及自112年8月11日起依年息
16 5%計算之利息。3.被告應給付原告9萬元及依年息5%計算
17 之利息。4.願供擔保請准宣告假執行。

18 二、被告則以：

19 (一)本件績效獎金非屬勞動基準法第2條第3款規定工資之範疇，
20 被告有權依原告之表現，並參考當年度各種因素自行酌予決
21 定績效獎金，原告無從依先前年度所領得之績效獎金作為請
22 求依據。系爭升遷準則僅規定被告得考量個人表現，授權各
23 業務單位決定員工之薪酬，並無規定被告每年須依當年度人
24 事考評記錄為原告調薪之義務。

25 (二)被告接獲檢舉原告有違反系爭「互相尊重」規範等情，經被
26 告進行內部訪談調查，作成調查報告，再交由紀律委員會討
27 論，認為原告確有違反系爭「互相尊重」規範，於112年4月
28 21日作成系爭決議，系爭決議乃依據被告工作規則(下稱系
29 爭工作規則)第77條及員工績效考核作業細則(下稱系爭績
30 效考核細則)第5條第3項規定，作成給予原告書面警告懲處
31 及扣減原告111年整體薪酬5%計算之績效獎金之處分，故原

01 告請求被告給付111年績效獎金30萬元，及自112年1月16日
02 起至8月11日止調高月薪1萬元及給付差額8萬元，顯屬無
03 理。

04 (三)原告確有違反系爭「互相尊重」規範及電通政策，被告依相
05 關規定為處分，並無原告主張被告有故意剋扣獎金或以不實
06 事實指摘原告等情，原告未具體說明並舉證其受侵害之非財
07 產權為何，亦未說明其權利如何受損害，是其精神損害賠償
08 之請求已屬無理。又被告係於111年9月28日即以電子郵件向
09 全體員工重申電通政策，要求所有員工僅能使用被告核准之
10 通訊設備、系統及服務，並禁止員工使用未經核准之平台，
11 包括iMessage、SMS簡訊、WhatsApp、微信、Signal和被告
12 核准應用程式之外的其他通訊軟體平台，而與其他員工、客
13 戶、潛在客戶或其他任何外部人員進行與業務相關溝通，如
14 有違反者，員工都將受到正式紀律處分，進而影響其薪酬及
15 評級，並於同年10月11日再次提醒所有員工系爭電通政策及
16 提供相關範例。經被告調查後，發現原告曾以Line通訊軟體
17 與其他員工進行與業務相關之溝通，惟Line通訊軟體並非被
18 告核准之通訊軟體，原告違反系爭電子通訊政策，紀律委員
19 會因而認定原告違反員工行為準則第21頁「保護資訊和隱
20 私」及電通政策第4.1.1、4.3.1條規定，依系爭績效考核細
21 則第5條及工作規則第77條規定，給予原告書面警告之懲處
22 及扣減原告112年度整體薪酬5%計算之績效獎金，乃屬有
23 據，並無不法侵權行為。

24 (四)鄭菁菁當時僅告知原告甲○銀行同意以不低於被告薪資聘僱
25 所有被告員工，並無矇騙原告，不構成侵權行為，再者，民
26 法第184條第1項前段所保護之法益僅限於權利，不及於純粹
27 經濟上損失，原告請求被告應負原告無法調薪之債權損害，
28 非屬法律體系所明認之權利，僅為純粹經濟上損失，原告請
29 求乃屬無據。

30 (五)並聲明：1.原告之訴暨假執行之聲請均駁回。2.願供擔保，
31 請准免為假執行。

01 三、兩造不爭執事項（見本院卷第547、548頁，並依判決格式修
02 正或刪減文句）：

03 （一）原告於106年12月1日起任職於被告，職稱為信用卡事業處策
04 略規劃部主管，於被告任職之最後工作日為112年8月11日。

05 （二）被告於112年8月12日起依企業併購法第35條之分割程序，將
06 其消費金融業務移轉予甲○銀行。

07 （三）原告任職被告期間，於109年1月22日領取前年度（即108年
08 度）之績效獎金20萬元；於110年度1月27日領取前年度（即
09 109年度）之績效獎金20萬元；於111年1月26日領取前年度
10 （即110年度）之績效獎金26萬元。

11 （四）被告以原告違反系爭「互相尊重」規範為由，於系爭決議給
12 予原告書面警告處分，並決定於原告111年度績效獎金中扣
13 減整體薪酬5%計算之獎金，且該年度不得調薪。

14 （五）被告以原告違反電通政策為由，於系爭決議給予原告書面警
15 告處分，並決定於原告112年度績效獎金中扣減整體薪酬5%
16 計算之獎金，且該年度不得調薪。

17 （六）被告通知原告違反上開第（四）、（五）項事項之警告通知改善
18 信函（下稱系爭警告函），係於112年5月8日由原告直屬主
19 管信用卡事業處楊麗芬、及人力資源部門鄭菁菁共同簽署後
20 發予原告。

21 四、得心證之理由：

22 原告起訴主張被告未依111年12月15日績效考評結果，逕依
23 紀律委員會作成之系爭決議，扣減原告整體薪酬績效獎金5
24 %及該年度不得調薪，被告上開所為違反系爭升遷準則、勞
25 基法及民法侵權行為等規定，自應給付調薪後之差額、111
26 年績效獎金、訛騙致無法調薪之損害，及以不實事實指摘致
27 原告受有精神損害等節，為被告所否認，並以前詞置辯。是
28 本件應審究之爭點厥為：（一）原告依系爭升遷準則第4條第1
29 項及111年度「TIR and Bonus」人事考評記錄，請求被告調
30 高原告112年1月起至同年8月止月薪各1萬元，並給付差額8
31 萬元，有無理由？（二）原告依勞基法第2條第3項、第22條及

01 第26條，請求被告給付111年績效獎金30萬元，有無理由？
02 如有，被告以原告違反系爭「互相尊重」規範為由，扣減原
03 告整體薪酬5%之業績獎金，有無理由？應給與之績效獎金
04 為若干？(三)原告依民法第184條第1項、同法第188條請求
05 被告賠償無法調高薪資之損害60萬元，有無理由？(四)原告
06 依民法第184條第1項前段、第193條第1項及第195條第1項前
07 段，請求被告賠償非財產上損害9萬元，有無理由？茲分述
08 如下：

09 (一)原告請求被告調高原告112年1月起至同年8月止月薪各1萬
10 元，並給付差額8萬元部分：

11 1.按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，
12 民事訴訟法第277條前段定有明文。復依系爭升遷準則第4條
13 第1項規定：「基本底薪：依據市場情況訂定每一職務合理的
14 薪資範圍，同時考量每個個人的經驗以及個人表現授權各
15 業務單位決定其薪酬」（見本院卷第37頁），可知上開約款
16 並未約定在原告當年度績效評核達到何種程度之情形下，被
17 告即負有調高原告每月薪資之契約義務。再者，被告依據系
18 爭升遷準則第13條規定制訂系爭績效考核細則，系爭績效考
19 核細則包括績效評核內容、績效評分、召開績效考評會前資
20 料之蒐集、績效評分原則及對整體薪酬暨升遷的影響等規定
21 （見本院卷第43至45頁），該細則第5條第3項固有如經紀律
22 委員會作成書面警告者，該員工年度不得調薪之規定（見本
23 院卷第45頁），然殊難據此反推若紀律委員會未對員工書面
24 警告，績效考核達一定等級以上者，被告即負有調高薪資之
25 義務。此外原告未再具體舉證被告公司有何等績效評核得為
26 調高薪資之規範，準此，單就系爭升遷準則第4條第1項規
27 定，顯無從作為原告請求被告調薪之依據。

28 2.經原告聲請並經本院諭知後，由被告提出之原告111年度「T
29 IR and Bonus」績效考核紀錄（見本院卷第405至415頁），
30 核係記載原告之各項績效評等，並未見如何條件下得予調高
31 原告薪資之證明。另證人楊麗芬即原告直屬主管雖證稱：其

01 對原告111年績效考核評分等級為「2」（按即「Exceeds Ex
02 pectations〈超出預期〉」，下同），考績為「2」一定會
03 有調薪等語（見本院卷第500頁），然亦證述：111年底其本
04 來雖打原告考績為「2」，但HR說原告因有經公司調查及系
05 爭警告函之爭議，就要求要調成考績為「4」（按即「Needs
06 Improvement〈需要改進〉」）等詞（見本院卷第498、500
07 頁），核與前開原告111年績效考核記錄所載相符（見本院
08 卷第410頁）。另證人楊麗芬尚稱考績為「2」之加薪幅度會
09 因為每個人的貢獻值而有所不同，能獲取多少加薪金額很難
10 說（見本院卷第500頁），參以其亦自陳無決定調高原告月
11 薪之權限（見本院卷第498、501頁），則如前(一)所述於系
12 爭升遷準則並無規範在何種情形被告有為員工調高薪資之義
13 務下，被告自得參酌員工績效評核結果，再綜合判斷是否予
14 以加薪及加薪數額。從而，原告依系爭升遷準則第4條第1項
15 及111年度「TIR and Bonus」人事考評紀錄，請求被告調高
16 原告月薪1萬元，並給付差額8萬元，為無理由。

17 (二)原告請求被告給付111年度績效獎金30萬元部分：

18 1.本件業績獎金屬勞基法第2條第3款規定之工資：

19 按工資，謂勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按
20 計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、
21 津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之，勞基法第2條第3
22 款定有明文。所謂「因工作而獲得之報酬」及「經常性之給
23 付」，分別係指符合勞務對價性，及在一般情形下經常可以
24 領得之給付。判斷某項給付是否具「勞務對價性」及「給與
25 經常性」，應依一般社會之通常觀念為之，其給付名稱為
26 何，尚非所問。績效獎金如係以勞工工作達成預定目標而發
27 放者，具有因工作而獲得報酬之性質，參諸勞基法第2條第3
28 款及勞基法施行細則第10條規定之精神，應屬工資範疇（最
29 高法院111年度台上字第698號、92年度台上字第1328號判決
30 意旨參照）。經查，兩造均不爭執原告任職被告期間，曾領
31 取108年至110年之績效獎金，是該績效獎金已具有給與經常

01 性之性質，又績效獎金係依據每年個人績效評核結果，績效
02 評核內容包括業績目標、作業程序、人員管理、法令遵循、
03 風險控管及內部稽核，此為系爭升遷準則第4條第2項第2款
04 及系爭績效考核細則第2條所明定（見本院卷第37、43頁）
05 ，可見績效獎金與原告提供之勞務間，兩者具有對價性，自
06 應屬勞基法第2條第3款規定之工資無訛。至被告雖辯以原告
07 任職時簽署之聘僱函，已合意獎勵獎金及留任獎金為酌情性
08 給與，依兩造約定應認該等獎金非屬工資云云，惟按勞基法
09 係國家為實現憲法保護勞工之基本國策所制定之法律，其所
10 定勞動條件為最低標準，該法第1條規定即明，是勞基法工
11 資範圍之規範核屬強制規定，立法本旨係為保護勞工所由
12 設，本院自應依勞基法第2條第3款規定，就具體個案加以認
13 定，不受前開聘僱函約定之拘束，其理至為灼然。

14 2.被告以原告違反系爭「互相尊重」規範，扣減原告111年總
15 體薪酬5%業績獎金，為有理由；惟經扣減後，被告應給付
16 原告12萬2850元：

17 (1)按雇主僱用勞工人數在30人以上者，應依其事業性質，就
18 左列事項訂立工作規則，報請主管機關核備後並公開揭示
19 之：……六、考勤、請假、獎懲及升遷。七、受僱、解
20 僱、資遣、離職及退休，勞基法第70條第6款、第7款定有
21 明文，足徵勞基法允許雇主在自訂之工作規則中訂定獎懲
22 事項，此乃基於雇主之領導權、組織權，故允許雇主在合
23 理範圍對勞動者之行為加以考核、制裁，亦為事業單位為
24 維持經營秩序，並滿足配置、處分勞動力之目的所必須。
25 惟雇主之懲戒權應受法律授權之限制，蓋法律准許立於平
26 等地位之當事人一方對他方進行私制裁，僅係為促其共同
27 作業之圓滿。雇主之懲戒權除基於法律明文外，雇主裁量
28 權應受勞基法第71條之限制及遵循明確性原則（即雇主應
29 於工作規則事先明示公告其規則，而使勞工可預見之）、
30 權利濫用禁止原則、勞工法上平等待遇原則、相當性原則
31 （比例原則）、一事不再理（禁止雙重處分）、一事不二

01 罰（禁止重複評價）、懲戒程序公平性及禁止溯及既往原
02 則為之，程序並應合理妥當，以維勞工權益。

03 (2)查系爭「互相尊重」規範內容略為：每個人都有責任共同
04 營造遵紀守法且無歧視、無騷擾、禁止報復的職場環境，
05 在互動中保持謹慎，不得作出騷擾、威脅、欺凌、報復或
06 辱罵的行為，此有被告提出之被告員工行為準則附卷可稽
07 （見本院卷第184頁）。另原告復未爭執該員工行為準則
08 已公告予被告全體員工知悉，俾便全體員工共同遵守，上
09 開內容並無違反法律強制規定、善良風俗，或逾越一般人在
10 在工作場所中所應為或應受之合理期待，原告自有遵守之
11 義務。又被告公司得視員工違反之規定或依其程度而採取
12 口頭警告、書面警告、停職或不經預告終止勞動關係之任
13 一懲處方式，其中書面警告部分係如口頭警告仍無法改善
14 現況，或嚴重違反規定之狀況發生，被告主管將採取書面
15 警告之方式要求員工限期改善並明確告知無法改正問題之
16 後果，員工於收到書面警告函1年內，將失去自請調職及
17 晉升的資格，此有被告工作規則第77條第2項第2款規定可
18 考（見本院卷第154頁），再佐以前述系爭績效考核細則
19 第5條第3項所定員工遭書面警告者該年度不得調薪之規
20 定，應認被告員工若違反規定而屬情節嚴重狀況時，被告
21 得不經口頭警告而採書面警告，要求員工為改善，且得對
22 之為相當懲處。

23 (3)另參諸證人楊麗芬於審理中雖證稱：就其看來，原告平日
24 與同事多少會有不愉快，但其不認為是所謂的霸凌等詞
25 （見本院卷第502頁），惟其亦自陳：對於為何原告違反
26 系爭「互相尊重」規範之情形，其有詢問公司，公司覆稱
27 業經調查訪問同事，認原告有霸凌同事情形，而其非參與
28 調查者，只有看到調查報告中原告霸凌咆哮同事之記載，
29 沒有看到實質證據等語在卷（見本院卷第496、497頁），
30 故此僅得認證人楊麗芬情感上支持原告而對原告有維護之
31 意，然對於個案情節並無所悉，自無從證明原告有無違反

01 員工行為準則之情事。再稽諸證人洪韻晴即紀律委員會成
02 員之原告法務長於審理中結證稱：紀律委員會共有被告董
03 事長、法遵長、人事主管、法務長即伊、營運暨資訊總管
04 理中心主管5位委員，會依據被告之獨立調查單位所做成
05 之調查報告，及政策顧問對員工違反相關政策違規嚴重程
06 度之判定等資料，作為討論基礎，決定被告員工違紀行為
07 之懲處。於112年4月21日召開之紀律委員會會議，即係上
08 開5位委員針對包含原告系爭涉及違反員工行為準則之違
09 紀行為等提案為討論議決；當時是有員工對原告提出匿名
10 檢舉，指控原告在職場有對同事大喊大叫、不耐煩、語帶
11 辱罵等不尊重同事的行為，經調查單位訪談與原告工作有
12 關係之12名員工及調查內部電子郵件，有3位員工證實原
13 告在幾個特定場合確有上述不尊重同事之行為，其餘部分
14 受訪者也見證看到上開情形；調查單位是獨立且專業的，
15 會對事實進行調查，做成之調查報告中有具體指證員工、
16 時間、日期及對話內容之訪談過程及調查依據，亦由
17 紀律委員會委員就報告疑義處於會議中詢問調查單位之主
18 要調查者，本件最終紀律委員會認定原告確有違被告之員
19 工行為準則，政策顧問認原告違紀程度為3，故系爭決議
20 即給予原告書面警告及111年績效獎金扣減5%，並請原告
21 參加教育訓練，才能夠改善原告與同仁之互動和溝通模式
22 等語（見本院卷第504至512頁），業就調查人員就本案調
23 查方式、調查報告結論、系爭決議作成之過程、與會人員
24 議決方式等節論述綦詳。復佐以調查報告明載：「2022年
25 12月7日，道德辦公室（Ethics Office）收到一份匿名投
26 訴，指控Jenny Chang（按即原告）有不當和歧視行為。
27 同一位匿名投訴人於2023年1月3日和2023年2月15日再次
28 提交了補充資料，表明為同一指控的補充資料」（見本院
29 卷第543頁），綜上得證原告本件違反系爭「互相尊重」
30 規範之爭議，源起於同仁對原告提出檢舉後，由被告獨立
31 調查單位人員進行原告有無工作場所不當行為之調查，而

01 調查人員除依據檢舉當事人陳述及提供之資料，並訪談原
02 告聽取其意見（見本院卷第535至539頁之會議通知電子郵件）
03 ），另亦訪談與原告工作相關之12名員工，檢視相關電
04 子郵件及員工心聲調查後，據以作成本件調查報告；嗣再
05 由紀律委員會於112年4月21日召開會議討論原告之行為是
06 否違反員工行為準則及應受之懲處為何；足徵被告已踐行
07 之法定程序合理妥適，調查過程與結論並無瑕疵，自堪認
08 原告確有違反系爭「互相尊重」規範。至被告於調查過程
09 中雖未將詳細發生事件、地點及對象告知原告，然基於檢
10 舉員工及受調查同仁不致洩漏身分之個資保護暨保密需
11 求，應認被告此舉尚符比例原則。未參之證人洪韻晴尚證
12 述：依據調查結果，有3位員工都證實原告在幾個特定場
13 合對他們有不尊重的行為，包括在開放的工作環境對他們
14 提高音量、大喊大叫、有所謂的辱罵行為，不尊重的言
15 詞，有1位當事人提到他後來哭了，有一段很長的時間不
16 知道要怎麼樣跟原告相處工作等語明確（見本院卷第506
17 頁），可悉原告於工作場所中之不當行為已達情節嚴重情
18 形，則紀律委員會依據前揭工作規則第77條第2項第2款規
19 定做成系爭決議，不經口頭警告逕採書面警告，給予扣減
20 111年整體薪酬5%績效獎金之相當懲處，並要求原告改
21 善，符合相當性原則，亦無權利濫用情形，則於被告經營
22 權自主行使下，其人事懲戒權行使之決策應受尊重，以求
23 公司治理下最大利益之實現。是以被告抗辯原告違反系爭
24 「互相尊重」規範，其得於原告111年績效獎金中扣減整
25 體薪酬5%計算之獎金，應屬有據。

26 **3.被告應給付原告111年度績效獎金12萬2850元：**

27 查被告抗辯之因原告上開違紀行為，故扣減其111年績效獎
28 金乙情，業如前述固屬有理，然被告既自始主張係依據紀律
29 委員會作成之系爭決議而為扣減，而決議亦明載係扣減原告
30 整體薪酬5%（見本院卷第218頁），則被告自應具體證明就
31 原告111年績效獎金未經扣減數額前原為若干、依111年整體

01 薪酬5%扣減之計算式為何、以及依此計算後原告績效獎金
02 確實扣減至0等節，卻未見其舉證以實其說；參以被告112年
03 8月10日傳送予原告主管楊麗芬之電子郵件，內容已顯示原
04 告「Comp Impact is 5% of the total compensation. She
05 has remaining 2022 DIRA of 122,850 NTD（中譯：整體薪
06 酬影響為-5%。她的2022年績效獎金為新臺幣122,850
07 元）」（見本院卷第251、253頁），足認經扣減整體薪酬
08 5%後，原告尚應得領取111年績效獎金為12萬2850元，而被
09 告復不爭執並未給付111年績效獎金數額予原告，從而，原
10 告依勞基法第22條工資給付之規定請求被告給付111年績效
11 獎金12萬2850元，為有理由；逾此範圍，則屬無據。至本件
12 審理過程中兩造雖就原告是否違反電通政策應受懲處之事
13 實，多所主張、攻防，惟既原告起訴請求本院審判之範圍為
14 給付111年度績效獎金（按觀諸訴之聲明第1項自明），而查
15 被告以原告違反電通政策為由所決定扣減者係原告之「112
16 年」績效獎金部分（參不爭執事項三、（五）），且原告復未
17 就此於言詞辯論終結前為合法訴之追加，本院自不得就未請
18 求判決事項部分為審酌，併此敘明。

19 （三）原告請求被告賠償無法調薪之損害60萬元部分：

20 按因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責
21 任；受僱人因執行職務，不法侵害他人之權利者，由僱用人
22 與行為人連帶負損害賠償責任，民法第184條第1項前段、第
23 188條第1項前段各有明文。而侵權行為之成立，須行為人因
24 故意過失不法侵害他人權利，亦即行為人須具備歸責性、違
25 法性，並不法行為與損害間有因果關係，始能成立，且主張
26 侵權行為損害賠償請求權之人，對於侵權行為之成立要件應
27 負舉證責任（最高法院100年度台上字第328號判決意旨參
28 照）。稽諸證人鄭菁菁於審理中證稱：伊身為被告人力資源
29 部門HR，於被告消費金融業務移轉予甲○銀行之分割程序中
30 有通知原告閱覽員工移轉契約書，相關內容都在這封電郵信
31 函裡，甲○銀行亦設有1個窗口讓員工就契約不清楚的地方

01 加以詢問；而伊從未講過倘原告獲得本件勝訴判決，即使在
02 分割基準日後取得，被告都會通知甲○銀行重新計算原告於
03 甲○銀行任職之薪資基準對其調薪之語等情（見本院卷第43
04 1至432頁）；證人楊麗芬證述：伊有問鄭菁菁如果原告在被
05 告將消費金融業務移轉予甲○公司後始取得勝訴判決，原告
06 薪資及獎金如何處理？鄭菁菁說到時後會由被告通知甲○銀
07 行，請甲○銀行來做處理，至於兩邊如何做處理，伊不清
08 楚；對於鄭菁菁有無告知原告甲○銀行將全然繼受訴訟結
09 果，伊真的記不起來等語在卷（見本院卷第499頁）。是由
10 上開證人證詞內容，均無法證明鄭菁菁曾告知原告甲○銀行
11 將會依據法院判決結果調整原告薪資，證人楊麗芬之證述至
12 多僅證明鄭菁菁有告知後續會由被告通知甲○銀行處理是否
13 調薪，而無法佐憑鄭菁菁有應允原告倘勝訴甲○銀行將予調
14 整薪資之情，另原告復未提出其他事證以實其說，自難認原
15 告前開主張為真實。從而本件既無法證明鄭菁菁有何不法侵
16 害他人之權利，則原告請求被告應依民法第188條第1項負僱
17 用人連帶賠償責任云云，即乏其據。

18 (四)原告請求非財產上損害9萬元部分：

19 按不法侵害他人之身體、健康、名譽、自由、信用、隱私、
20 貞操，或不法侵害其他人格法益而情節重大者，被害人雖非
21 財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額，為民法第195條
22 第1項所明定。故行為人除須有不法侵害行為外，慰撫金之
23 賠償須以人格權遭受侵害，使精神上受有痛苦為必要（最高
24 法院51年台上字第223號裁判意旨參照），且亦應達到情節
25 重大之程度。惟查被告紀律委員會作成之系爭決議尚非無由
26 乙節，業如前述，自難認有何不法侵害原告名譽或人格法益
27 且達情節重大程度，此外原告復未舉證證明被告具備歸責
28 性、違法性等侵權行為構成要件，則其主張原告系爭決議對
29 其之指控非屬事實，致其受有精神痛苦，請求被告賠償非財
30 產上損害9萬元本息云云，無從憑採。

31 (五)未按給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經

01 其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權
02 人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他
03 相類之行為者，與催告有同一之效力；遲延之債務，以支付
04 金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息。
05 但約定利率較高者，仍從其約定利率；應付利息之債務，其
06 利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為5%，民法第2
07 29條第2項、第233條第1項、第203條分別定有明文。原告主
08 張被告應自112年1月16日起負給付遲延責任，然查兩造並未
09 約定111年績效獎金核發時程，核屬無確定期限之債務，須
10 經原告催告後，被告始負遲延責任，故依上開規定，原告應
11 自起訴狀繕本送達被告翌日始得請求加計法定遲延利息。本
12 件起訴狀送達被告之日為112年8月29日（見本院卷第97
13 頁），是原告請求自112年8月30日起計算遲延利息為有理
14 由，逾此範圍之利息請求則為無理，應予駁回。

15 五、綜上所述，原告依勞基法第22條給付工資之規定，請求被告
16 給付12萬2850元及自112年8月30日起至清償日止，按週年利
17 率5%計算之利息為有理由，應予准許，逾此範圍之請求，
18 則屬無據，應予駁回。

19 六、原告陳明願供擔保，請准宣告假執行，惟本判決主文第1項
20 原告勝訴部分，係法院就勞工之給付請求為雇主敗訴之判
21 決，應依勞動事件法第44條第1項之規定，由本院依職權宣
22 告假執行，原告之聲請僅係促使本院依職權發動，無庸為准
23 駁之諭知；另依同條第2項同時宣告被告得供擔保而免為假
24 執行，並酌定相當之擔保金額。至原告敗訴部分，其假執行
25 之聲請失所附麗，爰併予駁回。

26 七、至原告雖聲請通知其下屬簡沁怡、張郁苑、林孟蓁等3人到
27 庭作證（見本院卷第555、557頁），待證事實為原告未違反
28 系爭「互相尊重」規範及電通政策等語，然審酌依卷內證據
29 已足認原告有違反「互相尊重」規範之舉措，以及是否違反
30 電通政策之指控未見有何致原告人格法益遭侵害而達情節重
31 大之程度，此等爭點既經本院審認如前，上開人證自無調查

01 之必要。此外，本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法
02 及所提證據，經本院斟酌後，認均不足以影響本判決之結
03 果，爰不逐一詳予論駁。

04 八、訴訟費用負擔之依據：勞動事件法第15條、民事訴訟法第79
05 條。

06 中 華 民 國 113 年 8 月 30 日
07 勞 動 法 庭 法 官 楊 承 翰

08 以上正本係照原本作成。

09 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
10 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

11 中 華 民 國 113 年 8 月 30 日
12 書 記 官 馮 姿 蓉