

臺灣臺北地方法院民事判決

113年度重勞訴字第37號

原告 張家旺

訴訟代理人 李之聖律師

被告 花旗(台灣)商業銀行股份有限公司

法定代理人 安孚達(AFTAB AHMED)

訴訟代理人 賴盛星律師

複代理人 程才芳律師

上列當事人間損害賠償等事件，本院於民國113年11月28日言詞
辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：伊自民國88年4月14日受僱於被告，直至112年8
月11日被告將消費金融業務(下稱消金業務)分割出售予訴外
人星展銀行，兩造方終止僱傭關係。伊任職期間均在被告財
務企劃處工作，並自96年起擔任「管理辦公室」組長。被告
卻於98年間未附理由將伊職缺單位變更為消費金融分行服務
處(下稱消金分行)，爾後直至兩造僱傭關係結束，伊均處於
「實際任職於財務企劃處，但職缺單位歸於消金分行」之狀
態(下稱本案狀態)。由於被告之勞務對價給付係以任職單位
為區別，不同部門適用不同之裁量標準，本案狀態使伊從事
財務企劃處之工作，卻適用消金分行之調薪及工作獎金標
準，而致本薪減少，產生附表所示各項損害合計新臺幣下
同)3,823萬元。被告違反雇主對員工「同工同酬、不得欠缺
正當理由而對同工作單位員工為差別待遇」之從給付義務或
附隨義務，且違反勞動基準法第25條、性別平等工作法第10
條第1項等保護勞工同工同酬之法律規定，並有違民法第148

01 條所定誠實信用原則。是以被告應依民法第227條規定為債
02 務不履行之損害賠償，或依民法第184條第1項、第2項規定
03 為侵權行為之損害賠償。爰依上開規定，以180萬元為最低
04 請求金額(各項損害之最低請求金額分如附表「最低請求金
05 額」欄所示)，求為命原告給付180萬元及勞動調解聲請狀繕
06 本送達翌日起法定利息之判決。

07 二、被告則以：原告原隸屬於伊財務部門，嗣後伊依原告之工作
08 內容，將其歸屬於消金分行，惟原告之工作內容、工作地
09 點、薪資及各項考評及福利均不受影響，亦未予調整，伊自
10 無違反勞動基準法第25條規定，伊內部無「組長」、「組
11 員」之組織架構，原告主張之推算內容均與伊內部規定及實
12 際情形不符。況兩造間僱傭契約未約定伊有調薪或保證工作
13 獎金之義務，對於員工是否加薪、年終獎金是否給予及給予
14 金額，伊均有裁量權，無一定之計算式。員工個人之工作表
15 現係按實際工作內容而定，與其歸屬之部門無關，縱服務部
16 門、職級、年資、考核等級均相同，各員工薪水、調薪幅度
17 及工作獎金仍各自不同。伊並無短少給付原告本薪之情形，
18 原告請求損害賠償並無理由。又依原告之主張，伊改登錄職
19 缺之侵權行為自98年起即已發生，原告卻於112年間始提出
20 本件請求，已罹於2年之請求權時效，伊得為時效抗辯並拒
21 絕給付等語，資為抗辯。

22 三、兩造不爭執之事實：

23 (一)原告自88年4月14日受僱於被告，至112年8月11日僱傭關係
24 終止。

25 (二)原告於被告公司任職期間均在財務企劃處工作。

26 (三)被告於98年間將原告之職缺單位變更為消金服務部門。

27 四、原告主張因被告將原告職缺單位變更，致原告受有附表所示
28 損害等情，則為被告所否認，並以前揭情詞置辯。經查：

29 (一)按損害賠償之債，以有損害之發生及有責任原因之事實，並
30 二者之間，有相當因果關係為成立要件。故原告主張損害賠
31 償之債，如不合於此項成立要件者，即難謂有損害賠償請求

01 權存在。

02 (二)原告主張其因職缺變動致受有薪資等損害云云，無非以：被
03 告對於財務企劃處、消金服務部門之調薪及工作獎金裁量標
04 準不同，服務於同一部門員工會適用相同計算式等情為據。
05 然查：固提出其自行整理之薪資比較表為據(本院卷第207
06 頁)。然查，依原告表示：伊不知道財務企劃處、消金服務
07 部門的裁量標準；伊對於自己每年度調薪及工作獎金之計算
08 式，亦無知悉、未經被告告知；被告要求員工對薪資保密，
09 所以伊不知同一財務企劃處的員工薪資是否一樣；被告對於
10 調薪及工作獎金具有裁量權等情(本院卷第257至258頁)，可
11 知原告雖長期任職於被告公司且歷經職缺變動，對於其他員
12 工薪資或被告對個別員工調薪及工作獎金之裁量標準，仍毫
13 無所悉。原告前揭有關被告裁量標準之主張，應屬猜測之
14 詞，難認可採。原告以其自行猜測之裁量標準為據，主張其
15 因職缺變動致本薪減少，因本薪減少而產生附表所示各項損
16 害云云，自無可採。

17 (四)綜上，原告以其猜測之被告裁量標準為據，主張受有附表所
18 示損害云云，並無可採，其請求被告賠償其損害，即屬無
19 據，不應准許。至原告固請求調閱曾任職財務企劃處之員工
20 呂○○、張○○2人(下稱呂○○2人)本薪及工作獎金資訊，
21 及原告與呂○○2人調薪、工作獎金之紀錄文件或考評表(本
22 院卷第260頁)。然查，被告對個別員工之調薪及工作獎金具
23 有裁量權等情，既為原告所不爭，呂○○2人之薪資及考評
24 紀錄，亦僅屬被告對於個別員工之考評結果，無從作為原告
25 應有薪資之參考，核無調查必要，附此敘明。

26 五、綜上所述，原告依民法第227條、第184條第1項、第2項等規
27 定，請求被告給付180萬元及勞動調解聲請狀繕本送達翌日
28 起至清償日止按週年利率5%計算之利息，為無理由，應予駁
29 回。原告之訴既經駁回，其假執行之聲請即失所依附，應併
30 予駁回。

31 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及未經援用之證

01 據，經審酌後核與判決結果不生影響，爰不一一論述，附此
02 敘明。

03 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

04 中 華 民 國 113 年 12 月 20 日

05 勞 動 法 庭 法 官 鄧 晴 馨

06 以上正本係照原本作成。

07 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
08 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

09 中 華 民 國 113 年 12 月 20 日

10 書 記 官 江 慧 君

11 附表：

12

| 編號 | 損害項目及金額 | 最低請求金額 | 原告就損害項目及金額之說明 |
|----|---|--------|--|
| 1 | 本薪差額 損害 1,454萬5,000 元 | 120萬元 | 原告早自96年即以「組長」職位實際任職於財務企劃處，倘被告未擅自將原告職缺單位於98年變更到原告從未任職之消金中心，則原告自99年至112年7月至少可以「組長」職位再領到本薪1,454萬5,000元。 |
| 2 | 工作獎金 損害 413萬3,000元 | 40萬元 | 原告早自96年即以「組長」職位實際任職於財務企劃處，倘被告未擅自將原告職缺單位於2009年變更到原告從未任職之消金中心，則原告自99年至112年7月至少可以「組長」職位再領到工作獎金413萬3,000元。 |
| 3 | 被告出售 消金業務 所生特別 給付獎金 損害 120萬元 | 10萬元 | 被告於112年8月將消金業務出售予星展銀行時，曾於員工安置計畫承諾將給付消金業務員工一筆「特別給付獎金」，其計算方式為員工出售交易日前10個月(即112年7個月、111年3個月)之本薪。 112年財務企劃處與原告每月本薪差額為11萬4,000元、111年財務企劃處與原告每月本薪差額為13萬4,000元，故上開10個月特別給付獎金所生差額共計120萬元。 |
| 4 | 轉任本薪 損害 133萬元 | 10萬元 | 星展銀行計算被告轉任員工之敘薪標準，甲○銀行員工的薪酬結構將與星展銀行保持一致，甲○銀行目前的14個月的基本薪資將併入12個月基本薪資並按月進行給付。 被告擅自將原告職缺單位於2009年變更到原告從未任職之消金中心，造成原告因112年7月「組長」本薪差額11萬4,000元，導致星展敘薪短差每月13萬3,000元(000000x14/12)。自112年9月起至111年6月止共10個月之本薪敘薪短差損害133萬元。 |