臺灣高等法院民事判決

114年度勞上字第85號

上　訴　人　張家旺

訴訟代理人　李之聖律師

被 上訴 人　花旗(台灣)商業銀行股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　張聖心

訴訟代理人　賴盛星律師

複 代理 人　程才芳律師

上列當事人間請求損害賠償等事件，上訴人對於中華民國113年12月20日臺灣臺北地方法院113年度重勞訴字第37號第一審判決提起上訴，本院於115年3月3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、按當事人喪失訴訟能力或法定代理人死亡或其代理權消滅者，訴訟程序在有法定代理人或取得訴訟能力之本人承受其訴訟以前當然停止，民事訴訟法第170條定有明文。上開所定之承受訴訟人，於得為承受時，應即為承受之聲明，同法第175條第1項亦著有規定。查，被上訴人之法定代理人原為安孚達（AFTAB AHMED），於民國114年4月1日由張聖心接任為法定代理人，有卷附被上訴人公司變更登記表、金融監督管理委員會114年3月24日金管銀外字第1140133080號函、被上訴人公司基本資料可稽（見本院卷第49頁、第71頁、第287頁），並據張聖心具狀聲明承受訴訟（見本院卷第47頁、第69頁、第73頁），於法核無不合，應予准許。

二、次按當事人於第二審不得提出新攻擊或防禦方法，但對於在第一審已提出之攻擊或防禦方法為補充者、如不許其提出顯失公平者，不在此限，民事訴訟法第447條第1項但書第3

款、第6款分別定有明文。上訴人以被上訴人於98年間，將其職缺由「財務企劃處」變更為「消費金融分行服務處」（下稱消金分行）（下稱系爭職缺調整），為民法第184條第1項、第2項規定之侵權行為，及民法第227條規定之債務不履行行為，應負損害賠償責任為由，提起本件訴訟，聲明請求被上訴人給付新臺幣（下同）180萬元本息，並表明被上訴人所為系爭職缺調整，係違反勞動基準法（下稱勞基法）第25條、112年8月16日修正名稱前之性別工作平等法（下稱性平法）第10條第1項之保護他人之法律（見原審卷第255至256頁）。嗣於本院審理中，就被上訴人所為系爭職缺調整，違反保護他人之法律部分，補充勞基法第10條之1第1、2款規定（見本院卷第282至283頁），核屬新攻擊防禦方法之提出。被上訴人雖不同意上訴人於第二審提出此新攻擊防禦方法（見本院卷第283頁），惟上訴人提出上開攻擊防禦方法，僅係就原審主張被上訴人違反保護他人之法律之補充，攸關被上訴人應否負侵權行為損害賠償責任，如不許其提出，即有顯失公平之情形，揆諸前揭規定，自應准許其於本院提出。

貳、實體方面：

一、上訴人主張：伊自88年4月14日起受僱於被上訴人，於112年8月11日終止僱傭關係。伊原於財務企劃處服務，並自96年間起，擔任該處管理辦公室組長，負責財務系統專案開發維護、營運成本計算、主管機關報表資料、信用卡及信貸財務數據計算等工作，被上訴人則負有使伊與其他同仁同工同酬及不濫用調動伊職缺之附隨義務。詎被上訴人於98年間，事先未通知且未經伊之同意，逕將伊之職缺單位由財務企劃處變更為消金分行（即系爭職缺調整），雖工作內容維持不變，但伊自系爭職缺調整之日起至112年8月11日止，每年度之績效評核單位均為伊未實際任職之消金分行，使伊無法與同屬財務企劃處為相同工作之同仁一同評比考核，且財務企劃處之調薪幅度及績效獎金（上訴人誤述為工作獎金）之標

準及調升均高於消金分行，造成伊與其他為相同工作之同仁有同工不同酬之結果，致伊受有原判決附表（下稱附表）「損害項目及金額」欄所示之本薪及各項獎金等損害。被上訴人所為系爭職缺調整，係故意以背於善良風俗之方法，不法侵害伊之財產權，並違反勞基法第10條之1第1、2款調動原則、勞基法第25條及性平法第10條第1項同工同酬原則、民法第148條誠信原則等保護他人之法律，且違反兩造僱傭契約之附隨義務，最低應賠償伊如附表「最低請求金額」欄所示之損害等情。爰依民法第184條第1項前、後段、第2項、第227條規定，擇一求為命被上訴人給付180萬元，及加計自勞動調解聲請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：伊係依上訴人實際工作內容而為系爭職缺調整，本於雇主經營公司之內部決策所為，上訴人之工作內容、工作地點、薪資及各項考評及福利均未調整而無變動，並無濫用調動上訴人職缺之情事。伊自99年起至112年止，係徵詢財務企劃處主管意見而對上訴人進行年度績效評核，並依花旗（台灣）商業銀行員工薪酬、績效考核暨升遷作業準則（下稱考核作業準則）辦理上訴人之薪資調整及發放績效獎金，上訴人之調薪幅度及績效獎金數額，不因系爭職缺調整而受影響，且無上訴人所指財務企劃處調薪幅度及績效獎金之標準及調升均高於消金分行之情事。縱上訴人每年調薪幅度及績效獎金數額與其他同職級、同年資之同仁不同，亦係各人工作內容及表現不同所致，非因系爭職缺調整而造成同工不同酬之結果。故伊所為系爭職缺調整，並無違反勞基法第10條之1第1、2款、第25條、性平法第10條第1項及誠信原則，復未違反兩造僱傭契約之附隨義務，且上訴人主張其所受之本薪及各項獎金等損害與系爭職缺調整無相當因果關係。況伊於98年間為系爭職缺調整，然上訴人直至112年間始起訴請求伊負侵權行為損害賠償責任，已罹於2年之請求權時效，伊自得拒絕給付等語，資為抗辯。

三、原審判決上訴人敗訴，上訴人不服，提起上訴，其聲明：㈠原判決廢棄。㈡被上訴人應給付上訴人180萬元，及自本件上訴人勞動調解聲請狀繕本送達被上訴人之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。被上訴人答辯聲明：上訴駁回。

四、下列事項為兩造所不爭執，應可信為真實(見本院卷第31頁、第45頁、第85頁、第256頁，並依判決格式增刪修改文句)：

㈠上訴人自88年4月14日起受僱於被上訴人，兩造於112年8月11日終止僱傭關係。

㈡上訴人原於財務企劃處服務，負責財務系統專案開發維護、營運成本計算、主管機關報表資料、信用卡及信貸財務數據計算等工作，被上訴人於98年間將上訴人之職缺單位變更為消金分行，上訴人之工作內容及工作地點均未變動。

五、茲就兩造之爭點：㈠上訴人依民法第184條第1項前、後段、第2項規定，請求被上訴人賠償其所受之本薪及各項獎金等損害，有無理由？被上訴人為時效抗辯並拒絕給付，有無理由？㈡上訴人依民法第227條規定，請求被上訴人賠償其所受之本薪及各項獎金等損害，有無理由？分別說明本院之判斷如下：

㈠上訴人依民法第184條第1項前、後段、第2項規定，請求被上訴人賠償其所受之本薪及各項獎金等損害，為無理由：

1.按因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責任。故意以背於善良風俗之方法，加損害於他人者亦同；違反保護他人之法律，致生損害於他人者，負賠償責任，民法第184條第1項前、後段、第2項本文定有明文。次按損害賠償之債，以實際上確有損害發生及有責任原因存在，並二者之間有相當因果關係為其成立要件，且主張損害賠償請求權之人，對於該損害賠償之成立要件，應負舉證責任（最高法院112年度台上字第1309號判決意旨參照）。

2.上訴人主張：被上訴人所為系爭職缺調整，造成伊調薪幅度

及績效獎金數額，未能公平適用同單位、同職級、同年資同仁相同之核定標準、核定項目、核定主管、核定單位，乃故意以背於善良風俗之方法，不法侵害伊之財產權，致伊受有本薪及各項獎金等損害云云，為無理由：

⑴被上訴人係依員工年度績效或工作表現，作為薪資調整及績效獎金發放之依據：

①經查，被上訴人為提供員工公平暨具競爭力之薪酬，以期招募、留用及激勵高產能之員工，以有效執行公司目標。對於員工的工作表現，能提供客觀、公正的評量與回饋，有助於組織與員工的成長與進步，而訂定考核作業準則，此觀被上訴人於99年3月25日經董事會通過、先後於99年6月29日、101年2月24日、104年7月27日、109年12月1日、111年1月13日董事會修正之考核作業準則第1條規定即明（見本院卷第213頁）。而依考核作業準則第2條：「公司依員工年度績效表現，作為薪資調整、職務晉升及績效獎金發放之依據。此外，對於績效表現不佳之員工，藉由本制度來進行主管與部屬的雙向溝通，以利改善未來工作績效」；另被上訴人頒訂之職員手冊記載：「花旗銀行（即被上訴人）之薪酬制度是給付與個人條件及市場行情相當之待遇。爲了使我們的薪酬制度能保持在適當市場水準，銀行每年定期做市場調查，主管每年也會考核你的工作表現，同時你的薪水亦將依照你的工作表現與職位等級做適當及必要的調整」等規定（見本院卷第213頁、第273頁），可知被上訴人係依員工年度績效或工作表現，作為薪資調整及績效獎金發放之依據。

②觀諸考核作業準則第3條適用對象規定：「凡本公司員工，含經理人員（包括本公司章程所訂之所有經理人）及業務人員，均適用本準則……」、第7條績效評核單位歸屬：「一、員工於績效評核期間內有單位異動之情形，其績效評核單位為最後在職單位，最後在職單位之評核主管作績效評核時，應參考原任單位主管之績效評核。二、員工於績效評核期間內有單位異動之情形(含子公司間之調派），其原任

所屬主管應於員工異動後30日內，依本準則規定就其評核期間內，績效表現予以評核」、第8條績效評核內容規定：「員工績效評核內容包含以下項目：一、業績目標。二、作業程序。三、人員管理。四、法令遵循。五、風險控管。六、內部稽核」（見本院卷第213至215頁）。依此可知，被上訴人員工（含上訴人）乃一體適用考核作業準則，並由員工所任單位主管，依該準則第8條規定之項目進行績效評核。

③又依考核作業準則第4條薪酬標準規定：「基本底薪：依據市場情況訂定每一職務合理的薪資範圍，同時考量每個個人的經驗以及個人表現授權各業務單位決定其薪酬。……績效獎金：績效獎金依員工之公司職等及職務內容分以下項目：1.公司職等含C09及以上之員工（按：上訴人之職級為C13，見原審卷第113頁、第115頁、第163頁）：依據每年個人績效評核結果，發放績效獎金。各業務單位依據公司需要訂定績效考核標準，各業務單位之主管或負責經理人應依據績效考核標準定期評估，並考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績效表現決定績效獎金」、「……績效獎金及業務獎金之發放標準除考慮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效，以及公司長期整體獲利及股東利益。且不以現金為唯一發放工具，得依公司規定提撥一定比率以遞延或股權方式發放。另不得僅考量金融商品或服務之業績目標達成情況，並避免於交易成立後立即全數發放」（見本院卷第213至214頁）。足見被上訴人對於績效獎金是否發放、發放數額如何，係綜合考量各員工之績效評核結果、對被上訴人營運參與度及貢獻度、被上訴人整體營業等事項，並非財務企劃處之調薪幅度及績效獎金之標準及調升均高於消金分行。故上訴人主張：財務企劃處之調薪幅度及績效獎金之標準及調升均高於消金分行云云，並未舉證以實其說，已難憑採。

⑵被上訴人自98年起至112年止，對上訴人之績效評核，堪為

妥當：

①細繹上訴人自98年起至112年止（即西元2009年起至西元2023年）之績效考評紀錄（見本院卷第117至211頁、第235至238頁），可知：自98年起至100年止，係由直屬主管（Direct Manager）Kristie Huang，對上訴人進行績效評核；自101年起至104年止，係由直屬主管（Direct Manager）Daniel Huang，其中101年會同主管（Matrix Manager）Kristie Huang、103至104年係會同主管Alvena Jan，對上訴人進行績效評核；自105年起至109年止、自110年起至112年止，則分別由直屬主管（Direct Manager）Maureen Kuo（郭育如）、Cynthia Chu（朱季華），其中105年、106年會同主管（Matrix Manager）Alvena Jan，對上訴人進行績效評核。又Kristie Huang、Cynthia Chu（朱季華）、Alvena Jan為財務企劃處主管乙節，業據被上訴人陳明在卷，且上訴人並未爭執（見本院卷第226至227頁），則上訴人自98年起至100年止、自110年起至112年止，係由上訴人實際任職之財務企劃處主管即Kristie Huang、Cynthia Chu（朱季華），對上訴人為績效評核。

②再者，兩造復不爭執Daniel Huang、Maureen Kuo（郭育如）為消金分行主管（見本院卷第227頁）。而Daniel Huang、Maureen Kuo（郭育如）分別於101年、自103年起至106年止，各會同財務企劃處主管Kristie Huang、Alvena Jan，對上訴人進行績效評核，已如前述。而細繹上訴人101年、103年至106年之績效考評紀錄（見本院卷第131至137頁、第147至181頁），Kristie Huang於101年之績效考評紀錄、Alvena Jan於103年至106年之績效考評紀錄，業已詳敘其等對上訴人工作表現之意見。另消金分行主管Maureen Kuo（郭育如）對上訴人為107年、109年之績效考評，亦有財務企劃處主管Cheryl就上訴人之工作表現提出意見，有卷附上訴人107年、109年之績效考評紀錄可稽（見本院卷第183至187頁、第195至199頁）。依上足知，上訴人於101年、10

3年至107年、109年之職缺雖列為消金分行，惟實際任職之財務企劃處主管，亦對上訴人實際工作表現表示意見，可見上訴人上開期間之績效評核單位，非僅為消金分行，財務企劃處亦有參與評核。上訴人泛稱：Kristie Huang、Alvena Jan僅係列為會同主管（Matrix Manager），無法判斷被上訴人已參考Kristie Huang、Alvena Jan之意見云云，洵為無理。

③至觀諸上訴人102年、108年之考評紀錄（見本院卷第139至146頁、第189至193頁），僅記載由消金分行主管即Daniel Huang、Maureen Kuo（郭育如）對上訴人進行績效評核，固未見由財務企劃處主管參與評核表示意見。然詳閱上訴人102年、108年之考評紀錄內容，Daniel Huang、Maureen Kuo（郭育如）已就上訴人之工作內容及表現陳述意見並經以評價，而上訴人對於Daniel Huang、Maureen Kuo（郭育如）之績效評核結果，有何判斷或裁量違法等情事，並未舉證以實其說，自得推認Daniel Huang、Maureen Kuo（郭育如）各於102年、108年對上訴人之績效評核結果，已審酌考量上訴人之工作表現。

④基此，上訴人自98年起至101年止、自103年起至107年止、自110年起至112年止，該等期間之績效評核，或由上訴人實際任職之財務企劃處主管Kristie Huang、Cynthia Chu（朱季華）進行績效評核，或由消金分行主管Daniel Huang、Maureen Kuo（郭育如）分別會同財務企劃處主管Kristie Huang、Alvena Jan、Cheryl參與進行績效評核。是上訴人上開期間之績效評核，既經其實際任職之財務企劃處參與及評核，當認評核之標準及項目，即已包括與財務企劃處同仁績效評核相同之標準及項目。且消金分行主管Daniel Huang、Maureen Kuo（郭育如）各於102年、108年，亦係審酌考量上訴人之工作表現而為各該年度之績效評核，堪認被上訴人實際任職之財務企劃處及消金分行主管自98年起至112年止，均有對上訴人之績效評核。上訴人主張：伊自系爭職缺

調整之日起，係由未實際工作之消金分行進行績效評核，而未由伊實際任職之財務企劃處主管，依財務企劃處績效評核之標準及項目，對伊進行績效評核云云，已與前述對上訴人進行績效評核乃多由財務企劃處主管評核之實際情況有別，即無可採。

⑶依上可知，被上訴人自98年起至112年止，業經財務企劃處及消金分行按年對上訴人進行績效評核，則被上訴人依上訴人各該年度績效評核結果，辦理上訴人之薪資調整及發放績效獎金，核符考核作業準則規定。至上訴人自99年起至112年度之薪資調整及績效獎金數額多寡，乃係本於各年度之績效評核結果，難認被上訴人故意以背於善良風俗之方法，不法侵害上訴人之財產權，亦與系爭職缺調整無相當因果關係。故上訴人以前揭情詞，主張其因被上訴人為系爭職缺調整，致受有本薪及各項獎金等損害云云，為無理由。

3.上訴人主張：被上訴人為系爭職缺調整，違反勞基法第10條第1、2項之調動原則，及勞基法第25條、性平法第10條第1項同工同酬等保護他人之規定云云，為無理由：

⑴按稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內為他方服勞務，他方給付報酬之契約，民法第482條定有明文。僱傭係以給付勞務為契約之目的，受僱人係依僱用人之指示服勞務，則僱用人對於受僱人自有指揮監督之關係（最高法院89年度台上字第1301號判決同此意旨）。雇主對勞工所為之職缺調整，乃雇主之人事權，屬管理權之核心事項，通常具有專業性，法院原則上應承認雇主本於其專業有一定之裁量權限與判斷。次按雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應符合下列原則：一、基於企業經營上所必須，且不得有不當動機及目的。但法律另有規定者，從其規定。二、對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變更；雇主對勞工不得因性別而有差別之待遇。工作相同、效率相同者，給付同等之工資；雇主對受僱者薪資之給付，不得因性別或性傾向而有差別待遇；其工作或價值相同者，應給付

同等薪資。但基於年資、獎懲、績效或其他非因性別或性傾向因素之正當理由者，不在此限，勞基法第10條之1第1、2款、第25條、性平法第10條第1項定有明文。

⑵經查，被上訴人將上訴人之職缺由財務企劃處變更為消金分行，未變動上訴人之工作內容及工作地點，且被上訴人為系爭職缺調整時，亦未變動上訴人之本薪，此據上訴人陳明在卷（見本院卷第105頁）。被上訴人本於雇主之人事裁量權而為系爭職缺調整，自得推認係基於企業經營上所必需，且無不當動機及目的。而上訴人自99年起至112年止，其各年度之薪資調整及績效獎金數額多寡，乃係因各年度之績效評核結果，已如前述，與系爭職缺調整無關，則被上訴人所為系爭職缺調整，亦對上訴人之工資或其他勞動條件，未作不利之變更。故被上訴人所為系爭職缺調整，並無違反勞基法第10條之1第1、2款規定原則。

⑶次查，上訴人自陳被上訴人所為系爭職缺調整與性別無關（見本院卷第105頁），即難認被上訴人所為系爭職缺調整，有違反勞基法第25條、性平法第10條第1項規定之情事。又徵諸勞基法第25條、性平法第10條第1項規定之立法目的，乃在禁止性別歧視，確立男女同工同酬之規定，並非規定同性別擔任相同工作之勞工，其工資均應相同，蓋雇主本得依同性別勞工各人之年齡、身體狀況、教育程度、經驗等各種因素而個別議定工資。被上訴人本於上訴人於各年度之績效評核結果，辦理其薪資調整及績效獎金數額多寡，已如前述，上訴人復不能證明其與其他同期間、同年資、同為Team Lead職級之財務企劃處同仁之工作內容相同、績效評核結果相同，當亦無從援引勞基法第25條、性平法第10條第1項規定，主張被上訴人違反同工同酬之規定。而被上訴人職員手冊記載：「（被上訴人）提供同仁適當的工作環境和良好的設施，使同仁能儘量發揮本身的才幹和技能，獲得晉升之機會，並不因年齡、傷殘與否，婚姻狀況、國籍、種族、宗教、性別之差異而有所不同」、「（被上訴人）提供

公平而合理的待遇和福利制度」、「銀行每年定期做市場調查，主管每年也會考核你的工作表現，同時你的薪水亦將依照你的工作表現與職位等級做適當及必要的調整」（見本院卷第272至273頁），乃係說明被上訴人提供之待遇及福利制度，不因年齡等各項因素而有差異，且調薪幅度亦會根據上訴人之工作表現及職位等級進行調整，尚難據此而認被上訴人有給付上訴人與其他同期間、同年資、同為Team Lead職級之財務企劃處同仁相同之調薪幅度及績效獎金數額之義務。故上訴人主張：伊經被上訴人所為系爭職缺調整後，自99年起至112年止，與伊同期間、同年資、同為Team Lead職級之財務企劃處同仁相較，每年調薪幅度及績效獎金差距甚大，被上訴人所為系爭職缺調整，造成同工不同酬之結果，違反勞基法第25條、性平法第10條第1項等規定云云，亦為無理。

⑷基此，被上訴人所為系爭職缺調整，並未違反勞基法第10條之1第1、2款規定之調動原則；且被上訴人因上訴人各年度之績效評核結果，辦理上訴人之調薪幅度及績效獎金數額，並無違反同工同酬之規定，亦無違反勞基法第25條、性平法第10條第1項之規定。故上訴人以前揭情詞，主張：被上訴人所為系爭職缺調整，造成同工不同酬之結果，違反勞基法第10條之1第1、2款之調動原則，及勞基法第25條、性平法第10條第1項同工同酬之規定云云，即無可取。

4.上訴人主張：被上訴人恣意對伊為系爭職缺調整，欠缺正當合理之管理目的，已逾越雇主人事權，濫用其調動職缺之權利，違反民法第148條規定之誠信原則云云，為無理由：

經查，被上訴人本於人事裁量權而擇定上訴人為系爭職缺調整，乃係基於企業經營上所必需，核屬管理權之核心事項，當認具有正當合理之管理目的，自無濫用雇主職缺調動之人事權之情事。故上訴人主張：被上訴人恣意對伊為系爭職缺調整，欠缺正當合理之管理目的，已逾越雇主人事權，濫用其調動職缺之權利，違反民法第148條規定之誠信原則云

云，亦為無理。

5.綜上，被上訴人依上訴人年度績效評核結果，自99年起至112年止辦理上訴人之薪資調整及發放績效獎金，並非故意以背於善良風俗之方法，不法侵害上訴人之財產權，且與系爭職缺調整無相當因果關係。又被上訴人所為系爭職缺調整，係屬管理權之核心事項，並無濫用雇主職缺調動之人事權之情事，且無違反勞基法第10條第1、2項之調動原則、勞基法第25條及性平法第10條第1項同工同酬之規定、民法第148條誠信原則等保護他人之法律。準此，上訴人以被上訴人所為系爭職缺調整，係故意以背於善良風俗之方法，不法侵害上訴人之財產權，且違反勞基法第10條之1第1、2款、第25條、性平法第10條第1項、民法第148條之保護他人之法律為由，依民法第184條第1項前、後段、第2項規定，請求被上訴人賠償180萬元，即無理由。又上訴人依侵權行為之法律關係，請求被上訴人負損害賠償責任，既無理由，則兩造關於被上訴人為時效抗辯並拒絕給付，有無理由之爭點，即無再予論述之必要，併此敘明。

㈡上訴人依民法第227條規定，請求被上訴人賠償其所受之本薪及各項獎金等損害，為無理由：

1.按因可歸責於債務人之事由，致為不完全給付者，債權人得依關於給付遲延或給付不能之規定行使其權利；因不完全給付而生前項以外之損害者，債權人並得請求賠償，民法第227條定有明文。次按契約成立生效後，債務人除負有主給付義務外，尚有從給付義務及附隨義務。所謂主給付義務，係指基於債之關係所固有、必備，並用以決定債之關係類型之基本義務；所謂從給付義務，係基於法律明文，或當事人約定，或基於誠信原則及補充之契約解釋而發生，目的在準備、確定、支持及履行主給付義務，具有補助主給付義務之功能；所謂附隨義務，指債務人基於誠信原則，應使債權人所受給付利益獲得最大可能滿足之輔助義務，及應善盡注意義務以維護債權人之人身或財產上利益不受侵害之保護義

務。債務人倘違反上開義務，致影響債權人契約利益及目的之完成，債權人非不得依民法第227條不完全給付之規定請求損害賠償（最高法院112年度台上字第33號判決意旨參照）；但債權人就債務人違反上開義務致其受有損害等節，自應負舉證之責。

2.承上所述，被上訴人本於人事裁量權而擇定上訴人為系爭職缺調整，乃係企業經營上所必需，核屬管理核心事項，具有正當合理之管理目的，並無濫用雇主職缺調動之人事權之情事；且被上訴人因上訴人各年度之績效評核結果，辦理上訴人之調薪幅度及績效獎金數額，亦無違反勞基法第10條第1、2項之調動原則、勞基法第25條及性平法第10條第1項同工同酬之規定。此外，上訴人復未提出其他具體證據證明上訴人有何濫用職缺調動及違反同工同酬之情事，尚難認被上訴人所為系爭職缺調整，違反兩造僱傭契約有關職缺調動濫用禁止及同工同酬之附隨義務。故上訴人以被上訴人所為系爭職缺調整，違反僱傭契約之附隨義務，致其受有損害為由，依民法第227條規定，請求被上訴人賠償180萬元，亦非有理。

六、從而，上訴人依民法第184條第1項前、後段、第2項、第227條規定，請求被上訴人給付180萬元，及自勞動調解聲請狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為無理由，不應准許。原審為上訴人敗訴之判決，於法並無不合。上訴意旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應予駁回。

七、至被上訴人所為系爭職缺調整，並無違反同工同酬之規定，則上訴人請求被上訴人提出財務企劃處同仁（姓名詳卷）自109年起至112年止，各年度調薪、考核及核定Year End Bonus考評表、審查文件、核定紀錄等（見本院卷第36頁），即無調查之必要。又本件事證已臻明確，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。爰依民事訴訟法第449條第1項、第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　4　　月　　14　　日

勞動法庭

審判長法　官　郭顏毓

法　官　楊雅清

法　官　陳心婷

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　　115　　年　　4　　月　　14　　日

書記官　簡　如