

臺灣臺北地方法院民事判決

110年度重勞訴字第42號

原告 龔汝沁

訴訟代理人 劉志鵬律師

李有容律師

被告 英屬蓋曼群島商家庭傳媒股份有限公司城邦分公司

法定代理人 郭奕伶

訴訟代理人 陳金泉律師

葛百鈴律師

黃胤欣律師

上列當事人間給付加班費等事件，本院於民國111年2月9日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及其假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

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；承受訴訟人於得為承受時，應即為承受之聲明，民事訴訟法第170條、第175條第1項分別定有明文。經查：本件被告法定代理人於本院審理中之民國110年6月21日變更為郭奕伶，其並具狀聲明承受訴訟（見本院卷一第309至317頁），核其承受訴訟之聲明於法並無不合，應予准許。

二、次按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但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3款定有明文。查原告起訴時原聲明：被告應給付原告新臺幣（下同）12,114,693元，及自民國109年12月25日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息（見本院卷一

第10頁）。嗣於110年12月13日提出民事準備（二）狀，減縮訴之聲明金額為9,787,947元，並為願供擔保假執行之聲請（見本院卷二第152頁），另於111年1月22日提出民事更正聲明狀，擴張訴之聲明第1項之金額為9,963,108元（見本院卷二第314頁），核原告所為之前揭變更，屬減縮或擴張應受判決事項之聲明，與前開規定相符，應予准許。

貳、實體方面：

一、原告起訴主張：

（一）被告公司屬城邦媒體控股集團（下稱城邦集團）轄下企業之一，城邦集團則為香港TOM集團（下稱TOM集團）之子集團；伊自91年9月16日起任職於訴外人即城邦集團轄下之城邦文化事業股份有限公司（下稱城邦文化公司），擔任財務總監職務，嗣配合城邦集團組織調整，於93年4月1日起成為被告公司之受僱人；離職前伊係擔任財務及集團支援職務，職稱為總經理，每月工資為新臺幣(下同)325,672元。伊任職被告公司18年期間，勞心勞力、為處理繁忙業務，於平日經常須延長工作時間（即俗稱之加班），縱於週六、日或假日亦常須加班工作，被告公司卻從未給付延長工時工資。伊任職期間，非但為城邦集團有效樽節各類開支，更本於自身財務會計專業，近16年來為城邦集團節省稅額達近1,000,000,000元，所建立之稅務規劃後續更持續發揮節稅效益；詎被告公司為遂行經營及人事鬥爭，竟無視伊對城邦集團之貢獻，先於107年12月間，將原歸屬伊管轄之財務、法務、人資及資訊部門之職務權限，緊縮至只剩財務部門，並於108年初僅發給伊0.6個月之107年度年終獎金；嗣於109年初，無視伊108年間為城邦集團自國稅局爭取到退營業稅22,770,000元等優異工作表現，竟在城邦集團有獲利且已核定發給勞工年終獎金之情形下，針對性完全不發給伊108年度年終獎金；至109年9月間、伊屆齡退休前1年餘時，被告公司更直接表示要將伊資遣，否則即對伊採取降職並減薪近100,000元，伊雖

在被告公司之逼迫下，於109年10月間簽署「離職同意書」而於同年10月底離職，惟被告公司並未依法給付伊加班費、107年度至109年度年終獎金、109年度員工旅遊補助、繼續任職至符合退休條件時之舊制退休金，及對伊造成精神上痛苦之賠償。

(二) 茲將請求項目分述如下：

1、延長工時工資6,356,511元：兩造間為僱傭關係，有勞基法之適用，且被告公司主觀上係以成立僱傭關係之意思而與伊締結契約，並將伊視作勞動基準法（下稱勞基法）之受僱勞工，依被告公司提出之出勤紀錄，伊長期以來，均頻繁、常態性延長工時，故伊得依勞基法第24條、第40條規定，請求被告公司給付104年11月至109年10月共5年之延長工時工資6,356,511元。縱認伊並無勞基法之適用，惟兩造間既已明確約定工作規則構成兩造聘僱契約之內容，被告公司工作規則第14條復定有計給延長工時工資之約定，則伊依兩造間「轉職協議及任職同意書」第5條、工作規則第14條規定，亦得請求被告公司給付延長工時工資。

2、107年度年終獎金差額602,493元、108年度年終獎金797,896元及依在職期間比例給付109年度年終獎金664,914元：伊自93年調任至城邦集團起至108年止之15年期間，每年年初均領有前年度之年終獎金，年終獎金已因長年反覆實施而成為兩造間之勞動習慣；被告公司每年均給付伊年終獎金，伊則在信賴被告公司會給付年終獎金之基礎上繼續為原告提供勞務，兩造間對年終獎金作為勞動條件具有默示合意，年終獎金業已成為兩造間勞動契約之內容。被告公司先係基於不當動機而僅給付0.6個月之107年度年終獎金，復又針對性完全不給付108年度年終獎金，顯已違反雙方勞動契約約定及勞動習慣，且違反誠信原則、平等原則，故伊自得請求被告公司給付107年度年終獎金差額602,493元（計算式： $\langle 2.45 - 0.6 \rangle$ 個月 $\times$ 月薪325,672元）、1

08年度年終獎金797,896元(計算式：2.45個月×月薪325,672元)及依在職期間比例給付109年度年終獎金664,914元(計算式：2.45個月×月薪325,672元×10個月÷12個月)。

3、109年度員工旅遊補助10,000元：依被告公司旅遊補助要點規定，伊於109年度原得申請10,000元之員工旅遊補助，然因遭被告公司惡意資遣，致無法領取前揭金額，故被告公司應依民法第184條規定賠償伊10,000元之損害。

4、舊制年資退休金差額1031,294元之損害：伊56年6月間出生，年資已滿18年餘，僅差1年多即達55歲而符合勞基法第53條第1款之退休條件，詎被告公司竟於伊屆齡退休之際，以惡意方式逼迫伊離職，致無法領取繼續任職至符合退休條件時之舊制退休金，故被告公司自應依民法第184條規定賠償相當於舊制年資退休金差額1,031,294元之損害(原告舊制年資2年10個月之退休金1,954,032元-被告公司就伊舊制年資給付之資遣費922,738元)。

5、精神慰撫金500,000元：伊長期均將大量時間與心力投入被告公司，最終卻遭被告公司以各種手段惡意逼迫離職，藉以使伊知難而退、自行離職，伊於戮力工作、蒙受重大工作壓力之同時，尚承受極大精神痛苦。尤其，許多同仁於109年10月間知悉伊要離職時，均因不捨而與伊相擁而泣，伊經歷此情境，精神傷痛更無以復加，故請求給付精神慰撫金500,000元。

(三) 聲明：

1、被告應給付原告9,963,108元，及自109年12月25日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；

2、願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告抗辯略以：

(一) 原告自91年9月16日起任職城邦文化公司，擔任財務總監一職，對財務事項有極大核決權限，後因應組織調整，於93年4月1日起改任職於伊公司，另因臺灣營運中心(下稱TOC)原營運長於97年8月31日離職，原告自97年9月1日起

晉升擔任TOC總經理兼財務長，屬TOC最高主管，在人事、財務均具相當高之核決權限，且迄至原告於109年10月間自請離職時止，其在城邦集團近1300人中之薪資名列第4高薪，月薪高達325,672元。

(二) 原告擔任TOC總經理兼財務長，為負責監督管理TOC之最高主管，且其就伊公司勞工之調任、調薪、資遣、退休等具人事最終決定權；原告亦具極大財務核決權及業務部分之高度簽核權；原告就工作時間安排、行程規劃，具極大自由性、創作性，此外，原告另擔任城邦集團所屬多家公司之董事或監察人職務；其在職期間就伊公司事務處理具極高程度之自由裁量權限，與一般勞工，僅係單純提供勞務，有如機械，對於服勞務之方法毫無自由裁量餘地，顯然有別，兩造間無從屬性，屬委任關係、而非勞基法之勞動契約關係，則原告依勞基法第24、40條規定請求伊公司給付延長工時工資，並無理由。

(三) 退步言之，縱認兩造為僱傭關係（伊公司否認），惟原告未證明兩造有延長工時之合意，亦未按伊公司規定事先申請加班，原告請求伊公司給付延長工時工資，即無理由。且原告任職伊公司近20年，對於伊公司每月給付之報酬數額從未表示異議，更從未向伊公司反應有任何短付延長工時工資之情形，卻在離職後請求給付高達6,000,000餘元之延長工時工資，應有權利失效原則之適用。

(四) 年終獎金性質上為恩惠性給與，非屬工資；且原告在職期間，對伊公司依城邦集團「薪資獎金管理辦法-通則」第6條約定發放之年終獎金及數額亦無異議，或爭執屬工資，則原告於離職後再主張伊公司應依勞動契約及勞動習慣等約定，給付其107、108年之年終獎金差額及109年度年終獎金，均無理由。

(五) 109年間因新型冠狀病毒疫情（COVID-19）席捲全球，政府鼓勵人民保持社交距離，國內多家企業連尾牙盛事亦紛紛停辦，以減少人群的接觸與傳染。伊公司基於疫情考

量，於109年間未如往年鼓勵同仁成行旅遊，事實上亦無同仁依旅遊補助要點規定申請補助，伊公司亦未核發任何員工旅遊補助。且旅遊補助屬恩惠性給付，本應視實際情形（如109年遇新型冠狀病毒疫情席捲全球）審酌是否給予補助，伊公司並無法定給付義務。是原告主張其遭伊公司惡意資遣致無法領取旅遊補助（伊公司否認原告此部分惡意資遣之主張）乙節，亦屬無據。

（六）原告稱遭伊公司惡意資遣，致其無法任職至符合退休條件時領取舊制退休金云云，並非事實。蓋原告係在審慎考量後簽署離職申請，伊公司為感念其多年貢獻，額外優惠比照一般勞工資遣方式給付其近3,000,000元之資遣費；在伊公司內部，則向員工佈達原告係因職涯規劃離職，並為其在離職前1日舉辦盛大歡送會，今卻遭原告反指伊公司惡意資遣，伊公司嚴正否認原告上述惡意資遣之主張，且事實上原告未符合申請退休要件、兩造間亦非僱傭關係，自無所謂須給付退休金差額情事。

（七）伊公司並無原告所述以各種手段羞辱原告之情事，反而伊公司為感念原告多年貢獻，在其離職前1日盛大為其舉行歡送會，是原告稱其蒙受精神痛苦，請求伊公司給付精神慰撫金云云，除未有任何舉證外，其主張法律上亦無理由。

（八）聲明：

1、原告之訴駁回；

2、如受不利判決，願供擔保，請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執之事實（見本院卷二第149至150頁）：

（一）TOM集團於90年間併購城邦文化公司，並於91年間成立被告公司，TOM集團另於臺灣以被告公司為主體設立TOC，TOC下設營運長室、財務部、資訊部、人資部、法務部、行政部等單位。

（二）原告自91年9月16日起任職城邦文化公司擔任財務總監，嗣因配合集團內組織調整，於93年4月1日起任職被告公司

（見聲證2，即本院卷一第47至48頁），並於97年9月1日起擔任TOC之總經理兼財務長及集團支援，離職前每月約定工資（或報酬）為325,672元。

（三）原告於109年10月31日離職。

四、本件爭點：

（一）兩造間是否為僱傭關係？

（二）原告依勞基法第24條、第40條規定、工作規則第14條及兩造間契約之約定請求被告公司給付延長工時工資是否有理由？金額若干？

（三）原告依兩造間契約之約定及勞動習慣請求被告公司給付107年度年終獎金差額及108、109年度年終獎金是否有理由？

（四）原告依被告公司旅遊補助要點請求被告公司發給109年度員工旅遊補助10,000元是否有理由？

（五）被告公司是否有惡意逼退之侵權行為致原告離職？

（六）原告依民法第184條規定請求被告公司給付舊制年資退休金差額是否有理由？金額若干？

（七）原告依民法第184條、第195條規定請求被告公司給付非財產上損害是否有理由？金額若干？

五、得心證之理由：

（一）兩造間是否為僱傭關係？

1、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。參酌勞基法規定之勞動契約，指當事人之一方，在從屬於他方之關係下，提供職業上之勞動力，而由他方給付報酬之契約。可知僱傭契約乃當事人以勞務之給付為目的，受僱人於一定期間內，應依照僱用人之指示，從事一定種類之工作，且受僱人提供勞務，具有繼續性及從屬性之關係（最高法院94年度台上字第573號民事判決意旨參照）。至於從屬性之內容，可分為人格上之從屬、經濟上之從屬及組織上之從屬。人格上之從屬指勞工提供勞務之

01 義務履行受雇主之指示，雇主決定勞工提供勞務之地點、
02 時間及給付量、勞動過程等，勞工對於自己之作息時間不
03 能自行支配，雇主在支配勞動力之過程即相當程度地支配
04 勞工人身及人格，受僱人不能用指揮性、計畫性或創作性
05 方法對於自己所從事工作加以影響，在勞工有礙企業秩序
06 及運作時得施以懲罰。經濟上從屬性指勞工完全依賴對雇
07 主提供勞務獲致工資以求生存，其經濟上雖與雇主有相當
08 程度緊密聯絡，但企業風險由雇主負擔，勞工不負擔風險，
09 其勞動力需依賴雇主之生產資料始能進行勞動。因其
10 不負擔經營盈虧，只要勞工依據勞動契約確實提供勞務，
11 雇主即有給付報酬之義務。組織上從屬性所強調者乃勞工
12 非僅受制於雇主的指揮命令，更屬於雇主經營、生產團隊
13 之一員，必須遵守團隊、組織內部規則或程序性規定。而
14 判斷契約性質是否屬勞動契約，應著眼義務給付實際情
15 形，非僅依契約名稱。又因判斷是否為勞動契約應斟酌前
16 揭各因素，若各該勞動契約因素不能兼而有之，應以義務
17 提供之整體及主給付義務為判斷。且勞基法所定之勞動契
18 約，係指當事人之一方，在從屬於他方之關係下提供職業
19 上之勞動力，而由他方給付報酬之契約，與委任契約之受
20 任人，以處理一定目的之事務，具有獨立之裁量權或決策
21 權者有別（最高法院97年度台上字第1510號民事判決意旨
22 參照）。

23 2、經查：

24 (1) 原告自91年9月16日起任職城邦公司擔任財務總監，嗣
25 因配合集團內組織調整，於93年4月1日起任職被告公
26 司，並於97年9月1日起擔任TOC之總經理兼財務長及集
27 團支援，離職前每月約定工資325,672元（見不爭執事
28 項（二）），依城邦集團之組織架構圖（更新日期為97
29 年，見本院卷一第245頁）及訴外人即城邦集團首席執
30 行官兼執行董事楊國猛於107年12月14日寄送包括原告
31 在內之TOC成員備忘錄，其上記載：「李淑韻女士由即

01 日起獲委任為臺灣營運中心（TOC）營運長，…以下各
02 部門主管由即日起向李淑韻女士彙報：龔汝沁：總經理
03 兼財務長及集團支援…他們在職能上同時分別向集團文
04 德章先生（財務）、李衍恆先生（法務）、伍美美女士
05 （人資）及楊志超先生（科技）彙報。…」等語（見本
06 院卷一第51頁），可知原告任職TOC，其上尚有李淑
07 韻、文德章、李衍恆、伍美美、楊志超，其下原告亦有人
08 資部、資訊部、法務部等下屬，再依被告公司TOC人
09 事管理核決權限表，總經理就大多數人事管理事項均有
10 最終核決權，然就出差、外部研習相關費用如逾財務核
11 決權限仍應向上再呈，就財務核決權之上限為1,000,00
12 0元，原告就TOM臺灣出版業務日常運作、包括按月召開
13 月業績檢討會議、經營委員會、訴訟事件、股務、集團
14 或跨BU施行之規章訂定、修正之核可、集團對外公函、
15 公開信簽署與重大事件說明、集團訴訟事件代表人、每
16 月薪資撥付申請、人事評議會之召集、BU最高主管資訊
17 帳號申請與權限異動等簽核為最終決定者（見本院卷一
18 第253、255、257、259頁），惟就集團法人面組織架
19 構、有控制力的被投資公司董事、監察人之任免、BU H
20 ead之任用、升遷、異動、考評、懲處、出缺勤與出差
21 之核可、出版集團各事業單位年度性、季度性及特殊花
22 紅或獎金發放及薪金調整之審批、預算外員額之核可、
23 跨BU爭議之仲裁核決，包括內部稽核及異常警訊之管理
24 爭議裁示、所有超過4,000,000元之支出與資產處理申
25 請之審批、BU Head代理人及其權限之核定、集團各單
26 位年度預算與業務計畫之核可等則為楊國猛核決（見本
27 院卷一第257、259頁），足見原告係在被告公司上級主
28 管之指揮監督下執行職務，原告既需與上司、下屬同心
29 協力始能完成該部門工作，堪認確有人格及組織之從屬
30 性；再被告公司歷年給付原告之工資固定，已如前述，
31 其不負擔經營盈虧，只要確實提供勞務，被告公司即有

給付報酬之義務，自有經濟上從屬性，足見兩造間確為僱傭關係。

(2) 被告公司雖主張兩造間為委任關係云云，然觀諸兩造於93年4月2日簽立之「轉職協議及任職同意書」內容略以：「立同意書人龔汝沁原係城邦文化事業股份有限公司（以下簡稱城邦文化）之員工，因集團組織架構調整，本人同意隨此次調整於2004年4月1日起轉移工作職場至英屬蓋曼群島商家庭傳媒股份有限公司城邦分公司（以下簡稱城邦分公司），而為城邦分公司之受僱人。本人原於城邦文化所支領之薪資與年資如下：每月薪資：新臺幣200,000元整；職務名稱：財務總監；年資：自2002/9/16起。本人對上述薪資與年資內容並無異議，於英屬蓋曼群島商家庭傳媒股份有限公司城邦分公司承接此薪資及年資之前提下，至英屬蓋曼群島商家庭傳媒股份有限公司城邦分公司任職。…」等語（見本院卷一第47頁）、被告公司於109年10月間提供原告之「改任同意書」稿上亦記載：「立同意書人龔汝沁係城邦媒體控股集團轄下英屬蓋曼群島商家庭傳媒股份有限公司城邦分公司（以下稱為公司）之受僱員工。…」等語（見本院卷一第55頁）、以及被告公司發給原告之資遣通知書，亦主張以「業務性質變更，無適當工作可供安置」為由呈奉各級考評核定資遣，並依勞基法等規定計算預告期間工資及資遣費（見本院卷一第49頁），足見被告公司亦係依勞基法第11條相關規定處理原告之資遣事宜，其臨訟否認兩造間之僱傭關係，即乏依據。

(3) 被告公司另主張：原告就工作時間安排、行程規劃具極大自由性、創作性，亦擔任城邦集團所屬多家公司之董事及監察人職務等語（見本院卷一第261頁），然法人指派受僱勞工擔任關係企業董事、監察人等職務，事所多有，並非難以想像，是無從以原告擔任城邦集團所屬多家公司之董事及監察人職務乙節，推論兩造間並無僱

01 僑關係，被告公司此部分主張容有誤會。

02 (二) 原告依勞基法第24條、第40條規定、工作規則第14條及兩
03 造間契約之約定請求被告公司給付延長工時工資是否有理
04 由？金額若干？

05 1、按雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資依左
06 列標準加給之：一、延長工作時間在2小時以內者，按平日
07 每小時工資額加給3分之1以上。二、再延長工作時間在2小
08 時以內者，按平日每小時工資額加給3分之2以上。又勞工
09 每日正常工作時間不得超過8小時，每2週工作總時數不得
10 超過84小時。第36條所定之例假、休息日、第37條所定之
11 休假及第38條所定之特別休假，工資應由雇主照給。雇主
12 經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給。勞基
13 法第24條第1、2款、第30條第1項、第39條固分別有明
14 文。惟所謂延長工作時間，須雇主有使勞工在正常工作時
15 間以外工作之必要，經工會或勞工之同意後，勞工始有於
16 延長工作時間提供勞務之義務，雇主亦方有依勞基法第24
17 條規定給付延長工作時間工資之義務。延長工作時間既係
18 雇主經勞工同意方得行使之權利，是若雇主未曾要求勞工
19 在正常工作時間以外延長工作時數工作（即未經勞雇雙方
20 合意），勞工亦未舉證證明確有在正常工作時間以外延長
21 工作時數工作之需要與事實，僅為求妥速完成任務或出於
22 其他因素考量，自行提早到班或逾時停留在公司內部，應
23 認此舉僅係勞工單方片面之延長工時，核與勞基法第24條
24 所定雇主應加給工資之要件未符，亦不得據此要求雇主給
25 付延長工時工資。

26 2、經查：

27 (1) 依兩造於93年4月2日之「轉職協議及任職同意書」第5
28 條約定：「立書人於任職期間內，應遵守公司當時所制
29 定或事後所修改之員工管理規則及工作規則，立書人並
30 同意，該等員工管理規則及工作規則均構成聘僱契約之
31 一部份。」等語（見本院卷一第48頁），則被告公司或

01 城邦集團訂立之工作規則或出勤管理辦法均為兩造間契
02 約之一部；再依城邦集團出勤管理辦法-通則第9條約
03 定：「同仁於正常工時外，如需逾時工作者，應先提出
04 申請，由主管評估後方可進行。延長之工時連同正長工
05 時，一日不得超過十二小時；一個月總延長工時不得超
06 過四十六小時。逾時工作原則於線上差勤系統申請，並
07 等比折換補休假；如欲請領加班費者，另行以『CMH加
08 班申請單』提出申請。」等語（見本院卷一第267
09 頁），堪認被告公司確有加班申請制度，得事前填寫加
10 班申請單送主管簽核，如欲領取加班費者，則另以「CM
11 H加班申請單」提出申請，原告未舉證證明其於任職被
12 告公司期間有填寫加班申請單申請加班之事實，則其主
13 張有於如110年12月13日民事準備（二）狀附表2所示之
14 時間延長工時之情事，即屬無據。

- 15 (2) 原告復主張：縱兩造間並無僱傭關係，被告公司工作規
16 則第9條明訂：「（延長工時）一、因業務需要必須使同
17 仁在正常工作時間以外工作者，經勞資會議同意後得延
18 長工時。二、前項延長工時連同正常工時，一日不得超過
19 十二小時；一個月不得超過四十六小時。」（見本院卷
20 二第67頁），其亦得依兩造間契約之約定請求等語，然
21 前揭工作規則第3條已載明：「（範圍）本公司同仁有
22 關服務、工作時間、休息、休假、請假、工資、延長工
23 作時間、獎懲、考核、解僱、退休、職災、福利、勞資
24 關係等，除法令另有規定外，悉依照本規則辦理，本規
25 則未盡事項，另訂定規章、辦法規定之。」等語（見本
26 院卷二第66頁），則被告公司就此另訂定之城邦集團出
27 勤管理辦法-通則，亦為兩造間延長工時相關約定之一
28 部，而前揭出勤管理辦法既已明訂加班申請制，原告身
29 為TOC高層主管，自應遵守兩造間前揭約定，故原告主
30 張依「轉職協議及任職同意書」第5條、被告公司工作
31 規則約定請求延長工時工資，與兩造間之約定不合，亦

無從准許。

(3) 原告又主張：城邦集團出勤管理辦法-通則第9條加班申請之約定，旨在免除被告公司給付延長工時工資之義務，限制勞工行使延長工時工資請求權，且原告長期以來受被告公司指示不得不延長工時，僅因礙於擔心被告公司對原告之觀感、考評結果，致未主動申請延長工時工資，城邦集團出勤管理辦法-通則第9條加班申請之約定使原告長期以來利益於被告公司延長工時，等同免費贈送被告公司，已背離勞務有價原則、誠實信用原則及公平正義原則，應認前揭約定依民法第247條之1規定為無效云云，然按依照當事人一方預定用於同類契約之條款而訂定之契約，原則上固屬定型化契約，惟按契約當事人間所訂定之契約，是否顯失公平而為無效，除應視契約之內容外，並應參酌雙方之訂約能力、雙方前後交易之經過及獲益之情形等其他因素，全盤考慮，資為判斷之依據（最高法院92年台上字第963號判決意旨參照）。且所謂定型化契約之條款因違反誠信原則，顯失公平，而無效者，係以契約當事人之一方於訂約當時處於無從選擇締約對象或無拒絕締約餘地之情況，而簽訂顯然不利於己之約定為其要件（最高法院90年度台上字第2011號判決、91年台上字第2220號判決、92年台上字第39號判決意旨參照），查原告身為TOC總經理，更曾為TOC最高主管，並非弱勢勞工，於訂約當時有相當能力向被告公司爭取合理薪酬及其他勞動條件，並非處於無從選擇締約對象或無拒絕締約餘地之情況，是其此部分抗辯亦屬無據。

(三) 原告依兩造間契約之約定及勞動習慣請求被告公司給付107年度年終獎金差額及108、109年度年終獎金是否有理由？

1、按勞基法第2條第3款規定，工資係勞工因工作而獲得之報酬，工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實

物等方式給付之獎金、津貼，暨其他任何名義經常性給與均屬之。是工資係勞工勞動之對價，如為勞務性給與及經常性給與性質即屬工資。主管機關唯恐不明確，特於勞基法施行細則第10條明定11款名義之給與排除在「經常性給與」之外，規定「本法第2條第3款所稱之其他任何名義之經常性給與係指左列各款以外之給與。一、紅利。二、獎金：指年終獎金、競賽獎金、研究發明獎金、特殊功績獎金、久任獎金、節約燃料物料獎金及其他非經常性獎金。三、春節、端午節、中秋節給與之節金。…」等語，故所謂工資係指勞工因工作而獲得之報酬，換言之，工資之認定應以是否屬於勞工因提供勞務而由雇主獲致之對價而定，亦即工資須具備「勞務對價性」要件，而於無法單以勞務對價性明確判斷是否為工資時，則輔以「經常性給與」與否作為補充性之判斷標準。至於雇主具有勉勵、恩惠性質之給與，並非勞工工作之對價，與經常性給與有別，應不得列入工資範圍內（最高法院85年度台上字第1342號判決意旨參照）。

2、經查：

（1）依城邦集團「薪資獎金管理辦法-通則」第6條約定：

「本集團給薪以十二個月為基礎，並無額外保障年薪制度，並另訂有各項非經常性給予之獎金制度如下：…二、年終獎金：年度終了時依集團經營成果，依據當年在職月數發放年終獎金。發放對象僅限於發放日前在職之正職同仁，試用期內同仁改發定額禮金。」（見本院卷一第269至270頁），足見被告公司年終獎金發放，須考量該年度集團經營情形並兼具鼓勵員工久任之特性，無論原告前一年度如何對被告公司作出貢獻，如被告公司經營成果不佳，或原告於被告公司發放年終獎金時不在職，即不符合年終獎金之發放條件，難認年終獎金具備勞務對價性，而為被告公司於每年年度終了時，對於包括原告在內之受僱人發給之恩惠性給與，並非工資。

01 (2) 原告雖主張：伊自93年調任至城邦集團起至108年止之1
02 5年間，每年年初均領有前年度之年終獎金，年終獎金
03 之發放因長年反覆實施而成為兩造間之勞動習慣，且亦
04 以年終獎金之發放為兩造間勞動條件之默示合意云云，
05 然我國社會發展下，企業發放勞工之年終獎金屬恩惠性
06 給與，不具工資之性質，縱有於每年農曆年前發放之經
07 常性，亦不因此而使恩惠性給與變更為工資性質，故難
08 認年終獎金之發放為勞動習慣或兩造間勞動條件之默示
09 合意，原告此部分主張實屬無稽。

10 (四) 原告依被告公司旅遊補助要點請求被告公司發給109年度
11 員工旅遊補助10,000元是否有理由？

12 1、依城邦集團97年8月19日訂定之旅遊補助要點第壹、參、
13 肆條約定：「(壹、目的)為感謝臺灣營運中心全體同仁
14 努力，協助集團各事業單位達成營運績效，特訂定本要
15 點。」、「(參、補助額度)(一)任職滿一年(含)以上之
16 正職同仁，每位補助一萬元。(二)旅遊補助核發時仍在職者
17 為限」、「(肆、執行方式)…(三)給付：1.次年度六月開
18 始受理補助申請，申請期間至十二月十五日止。…」等語
19 (見本院卷一第75頁)。

20 2、經查：

21 原告於109年度之旅遊補助10,000元，依前揭要點第肆條
22 第(三)項、第參條(二)約定，被告公司應於110年6月開始受理
23 補助申請，且以核發時仍在職者為限，而原告於109年10
24 月31日離職(見不爭執事項(三))，則其已不合前揭要
25 點得請領之條件，故其依前揭要點約定請求被告公司發給
26 109年度員工旅遊補助10,000元，無從准許。

27 (五) 被告公司是否有惡意逼退之侵權行為致原告離職？

28 1、按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責
29 任。但法律別有規定，或依其情形顯失公平者，不在此
30 限。民事訴訟法第277條定有明文。而民事訴訟如係由原
31 告主張權利者，應先由原告負舉證之責，若原告先不能舉

證，以證實自己主張之事實為真實，則被告就其抗辯事實即令不能舉證，或其所舉證據尚有疵累，亦應駁回原告之請求。故主張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負舉證責任。再按非有左列情事之一者，雇主不得預告勞工終止勞動契約：…四業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置時。勞基法第11條第4款定有明文。

2、經查：

(1) 原告固主張被告公司以各種手段惡意逼迫離職，藉以使原告知難而退、自行離職，使其承受極大精神痛苦，並提出被告公司之資遣通知書及改任同意書為證（見本院卷一第49、55頁），然前揭資遣通知書及改任同意書僅足以證明被告公司將裁撤原告擔任「總經理-財務及集團支援」之職位，希與原告協商調動為「財務總監」之職位，如原告不同意，被告公司將依勞基法第11條第4款規定資遣，被告公司之調動縱使低於原告原職務之勞動條件，亦係為迴避資遣，而盡其以「業務性質變更」為由資遣原告之安置義務，依前揭說明，難認被告公司前揭資遣或調動之行為係惡意逼退之侵權行為。

(2) 原告雖主張：伊於108年間為城邦集團自國稅局爭取到退營業稅22,770,000元之優異工作表現，被告公司竟於109年年初針對性完全不發給伊108年度年終獎金，藉此羞辱伊，意圖逼迫伊知難而退云云，然觀諸前揭資遣通知書及改任同意書之文義，可知前揭資遣或調動並非因原告個人有何具體工作上之缺失，與原告個人工作能力無涉，而係被告公司盱衡經營狀況所為之決定，而年終獎金為雇主之恩惠性給與，不屬工資性質（詳如後述），是原告此部分主張即乏實據。

(六) 原告並未舉證證明被告公司有惡意逼退之侵權行為致其離職，已如前述，則其依民法第184條規定請求被告公司給付舊制年資退休金差額、依民法第184條、第195條規定請

01 求被告公司給付非財產上損害，均屬無據。

02 六、綜上所述，原告依勞基法第24條、第40條規定、工作規則第

03 14條及兩造間契約之約定請求被告公司給付延長工時工資6,

04 356,511元，依兩造間契約之約定及勞動習慣請求被告公司

05 給付107年度年終獎金差額602,493元、108年度年終獎金79

06 7,896元及依在職期間比例給付109年度年終獎金664,914

07 元，依被告公司旅遊補助要點請求被告公司發給109年度員

08 工旅遊補助10,000元，依民法第184條規定請求被告公司給

09 付舊制年資退休金差額1,031,294元，及依民法第184條、第

10 195條規定請求被告公司給付非財產上損害500,000元，暨上

11 開金額之法定遲延利息，均為無理由，應予駁回。原告之訴

12 既經駁回，其假執行之聲請亦失所依據，應併予駁回。

13 七、本件事證已臻明確，兩造其餘主張與攻擊防禦方法，經核均

14 與本件判決結果無影響，爰不一一予以審酌，附此敘明。

15 八、據上論結，本件原告之訴為無理由，依民事訴訟法第78條，

16 判決如主文。

17 中 華 民 國 111 年 2 月 23 日

18 勞動法庭 法 官 方祥鴻

19 以上正本係照原本作成。

20 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

21 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

22 中 華 民 國 111 年 2 月 23 日

23 書記官 巫玉媛