

臺灣臺北地方法院民事判決

115年度勞訴字第73號

原告

即反訴被告 陳冠維

訴訟代理人 黃馬煜律師

被告

即反訴原告 星特邇科技有限公司

法定代理人 劉慧羚

訴訟代理人 余天琦律師

趙均豪律師

許智詠律師

上列當事人間請求給付職務獎金等事件，本院於民國115年7月23日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應給付原告新臺幣玖拾肆萬柒仟壹佰壹拾元，及其中新臺幣捌拾參萬伍仟元自民國一一四年十二月十五日起，其餘新臺幣壹拾壹萬貳仟壹佰壹拾元自民國一一五年一月三日起，均至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

二、原告其餘之訴駁回。

三、訴訟費用由被告負擔二分之一，餘由原告負擔。

四、本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣玖拾肆萬柒仟壹佰壹拾元為原告預供擔保，得免為假執行。

五、原告其餘假執行之聲請駁回。

六、反訴原告之訴及假執行之聲請均駁回。

七、反訴訴訟費用由反訴原告負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

一、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。經查，原告起訴時聲明請求：「被

告應給付原告新臺幣（下同）153萬5,177元及起訴後之法定遲延利息。」（見本院卷第8頁），嗣於民國115年2月11日具狀變更聲明：「被告應給付原告166萬2,955元及起訴後之法定遲延利息。」（見本院卷第330頁），核屬擴張應受判決事項之聲明，合於前揭法條規定，應予准許。

二、按被告於言詞辯論終結前，得在本訴繫屬之法院，對於原告及就訴訟標的必須合一確定之人提起反訴。反訴之標的，如專屬他法院管轄，或與本訴之標的及其防禦方法不相牽連者，不得提起。民事訴訟法第259條、第260條第1項分別定有明文。而所謂反訴之標的與本訴之標的及其防禦方法有牽連關係者，乃指反訴標的之法律關係與本訴標的之法律關係兩者之間，或反訴標的之法律關係與本訴被告作為防禦方法所主張之法律關係兩者之間，有牽連關係而言。即舉凡本訴標的之法律關係或作為防禦方法所主張之法律關係，與反訴標的之法律關係同一，或當事人雙方所主張之權利，由同一法律關係發生，或本訴標的之法律關係發生之原因，與反訴標的之法律關係發生之原因，其主要部分相同，均可認兩者間有牽連關係。經查，原告依兩造間勞動契約，請求被告給付職務獎金、延長工時工資、特休未休工資、彈性休假工資及差旅費，被告於本件言詞辯論終結前對原告提起反訴，請求原告返還職務獎金64萬4,365元（見本院卷第125頁），核其反訴標的法律關係所發生之原因，係本於兩造間勞動契約所生勞資爭議，與本訴之標的及其防禦方法均相牽連，是被告提起反訴，核與前開法律規定相符，應予准許。

貳、實體方面：

一、本訴部分：

（一）原告主張：

1、原告於111年9月26日與訴外人睿寬智能科技有限公司（下稱睿寬公司）成立僱傭契約（下稱系爭睿寬公司契約），雙方約定年薪為288萬元，職務獎金為每年212萬元，其中職務獎金的30%即63萬6,000元（計算式：212萬元×30%=63萬6,0

00元)將於每年1月發薪日支付，倘若在次年1月1日前離職，同意將此部分獎金100%歸還公司，剩餘70%職務獎金即148萬4,000元(計算式：212萬元×70%=148萬4,000元)將於每年8月發薪日支付；特別休假日計算方式為到職當年15日，外加3日彈性休假。嗣後兩造與睿寬公司於111年12月29日簽訂三方契約書(下稱系爭三方契約)，約定：「睿寬公司予原告間之僱傭關係移轉予被告承受，而由被告聘僱原告」、「自112年1月1日起，睿寬公司及原告間之僱傭關係將自動移轉予被告承受。」嗣後兩造再於112年1月3日、同年10月20日簽署聘僱合約書，惟就原告之職務、薪資條件等均無變動。自111年12月29日兩造與睿寬公司簽訂系爭三方契約以來，被告均依前開約定支付薪酬、職務獎金予原告。惟自113年起，被告未經原告同意，片面取消3日彈性休假；自114年1月起，被告未依兩造約定支付原告職務獎金30%即63萬6,000元，僅支付不足額之60萬元(代扣繳稅賦後實付57萬元)，114年8月未依約支付職務獎金70%即148萬4,000元，僅支付不足額之68萬5,000元(代扣繳稅賦後實付64萬4,365元)。原告及其他勞工對於被告未依兩造勞動契約支付職務獎金之行為頗感失望，遂向被告反映，惟被告稱其有權決定職務獎金之性質與金額，不願意補發職務獎金之差額，原告遂於112年12月1日以電子郵件向被告預告於115年1月2日終止系爭契約，並經被告回覆確認。

- 2、系爭三方契約約定被告承受睿寬公司與原告間之僱傭關係，依據系爭睿寬公司契約明文約定：「職務獎金剩餘70%(即148萬4,000元)將在每年8月發薪日支付。」該職務獎金並未設定發放條件，可知該職務獎金屬於原告勞務對價之經常性給予，性質屬於工資而非留任獎金，被告對該職務獎金之發放並無變更或裁量權。其次，雇主修改工作規則為不利勞工之變更時，除應取得勞工明示或默示之同意外，更應證明變更之合理性及必要性，並衡量勞工所受不利益程度，始能對勞工發生效力。被告於114年3月25日片面制定系爭工作規

則第20條之規定，將114年8月發放之職務獎金變更為留任獎金，對原告之工資發生不利益變更，該不利益變更欠缺必要性、合理性，嚴重侵害勞工權益，原告及眾多勞工就該工作規則制定過程均未參與，並未取得原告知明示或默示同意，是系爭工作規則自不能拘束原告，被告片面將114年8月發放之職務獎金變更為留任獎金，對原告不生效力。

3、被告應給付原告職務獎金、延長工時工資、未休假工資及差旅費合計166萬2,955元（計算式：3萬6,000元+79萬9,000元+52萬8,548元+8萬6,417元+4萬8,480元+15萬2,510元+1萬2,000元=166萬2,955元），臚列如下：

(1)114年1月職務獎金差額3萬6,000元：

被告於114年1月本應支付原告職務獎金63萬6,000元，惟僅支付不足額之60萬元，短支3萬6,000元（計算式：63萬6,000元-60萬元=3萬6,000元）。

(2)114年8月職務獎金差額79萬9,000元：

被告於114年8月本應支付原告職務獎金148萬4,000元，僅支付不足額之68萬5,000元，短支79萬9,000元（計算式：148萬4,000元-68萬5,000元=79萬9,000元）。

(3)114年8月26日起至115年1月2日之職務獎金52萬8,548元：

被告於每年8月本應支付職務獎金148萬4,000元，為原告勞務對價之經常性給予，屬於工資，故被告應於原告在職期間按年度比例支付。原告於114年8月26日起至115年1月2日在職為130天，被告應支付52萬8,548元（計算式：148萬4,000元 $\times$ 130/365=52萬8,547.9元，元以下四捨五入）。

(4)延長工時工資8萬6,417元：

原告任職被告期間，若有延長工時加班情況發生時，被告會要求原告用手機app「swingvy」系統打卡下班，再繼續延長工時工作，若原告忘記以swingvy系統打卡下班，被告則要求原告簽屬自願加班同意證明書或變更出勤時間紀錄，且手機app「swingvy」系統雖有加班申請功能，但被告要求原告不得申請加班，若有申請也將遭刁難退回，以致於原告在職

01 期間沒有申請過加班，故原告延長工時工作應以被告實體門
02 禁保全系統之進出紀錄、原告與主管間之teams對話紀錄為
03 證。原告於114年7月、8月間共有20日受被告指示自台北大
04 直前往新竹出差，原告實際工作時間應以自原告林口自宅出
05 發至返還原告林口自宅計算，原告當日前往新竹上下班通勤
06 時間各約1小時，故延長工時以每日2小時計算，再以原告每
07 年薪資439萬2,800元計算，原告月薪為36萬6,067元，日薪
08 為1萬2,202元，時薪為1,525元計算，延長工時工資共計為8
09 萬6,417元。

10 (5)113年、114年度彈性休假共6日折算工資4萬8,480元：

11 被告自113年起片面取消彈性休假3日，加計114年度3日彈性
12 休假，共計取消6日彈性休假，折算薪資為4萬8,480元（計
13 算式：24萬2,400元 $\div$ 30 $\times$ 6＝4萬8,480元）。

14 (6)115年度特休未休假折算工資15萬2,510元：

15 原告於115年度累計之特休假為16日，加計彈性休假3日，合
16 計為19日，折算未休假工資應為15萬3,520元（計算式：24
17 萬2,400元 $\div$ 30 $\times$ 19＝15萬3,520元），然被告於115年1月9日
18 發給原告之2萬1,134元中，其中未休假代金5,050元，扣除
19 原告於114年度特休未休4小時折算工資4,040元，被告就115
20 年度特休未休僅給付1,010元，故被告應再給付原告115年度
21 未休假工資15萬2,510元（計算式：15萬3,520元－1,010元
22 ＝15萬2,510元）。

23 (7)出差旅費1萬2,000元：

24 原告固定上班地點在臺北市中山區大直辦公室，惟被告多次
25 要求原告應至新竹辦公室出差，原告開車至桃園高鐵站停車
26 後，搭乘高鐵至新竹出差，每日支出停車費350元、高鐵來
27 回車資250元，共有20日，合計出差旅費為1萬2,000元。

28 4、為此，爰依兩造勞動契約、系爭三方協議、系爭睿寬公司契
29 約、勞動基準法（下稱勞基法）第24條、第39條、第38條第
30 4項、民法第529條、第546條之規定，提起本件訴訟等語。
31 並聲明：(一)被告應給付原告166萬2,955元，及其中151萬455

元自114年12月15日起，其餘15萬2,510元自115年1月3日起，均至清償日止，按年息百分之5計算之利息。(二)願供擔保請准宣告假執行。

(二)被告則以：

1、原告於111年間曾任職訊歲公司，為訴外人廖樺興之下屬，廖樺興於111年間決定離開訊歲公司並加入睿寬公司擔任通訊事業部主管時，曾詢問包含原告在內之下屬是否願意一同前往睿寬公司任職並繼續擔任其部門下屬，嗣約有20人向廖樺興表達有意願，並由睿寬公司逐一連絡個別員工、提供僱傭條件，並與個別員工簽訂勞動契約。惟廖樺興加入睿寬公司不久後，因感到睿寬公司之營運方式與業務發展方向與預期不同，另一方面亦現發展創業之可能機緣，遂與其配偶即被告法定代理人劉慧羚一同設立被告，並於111年12月間認為時機成熟故打算離開睿寬公司，使被告正式開始營運。當時廖樺興亦詢問包含原告在內之部門下屬是否願意跟隨其一同前往被告，擔任被告第一批創業員工，並表示能夠確保員工在被告能領到相同水準的月薪，但其他獎金因需靠被告的業務支撐，因此無法擔保一定能夠領得在睿寬公司同樣的數額，但若被告營運狀況允許，會視情況提供甚至比睿寬公司更好的獎金。廖樺興當時並未強迫或要求包括原告一定要隨同轉任職於被告，但包含原告在內之大多數同仁基於對於過去老主管的信任，且願意為被告的發展賭一把，爭取更豐厚的報酬，而毅然口頭同意加入被告。同時因睿寬公司擔心離職員工嗣後向其請求資遣費，遂要求兩造與睿寬公司共同簽署系爭三方契約，以排除睿寬公司之法律風險。故系爭三方契約第1條雖有「甲方（即睿寬公司）與乙方（即原告）僱傭關係將自動移轉予星特邇公司（即被告）承受」之文字，但參酌整體議約歷程，當事人之真意非單純的契約承擔，而是反映「睿寬公司與員工合意終止勞動契約」及「被告與員工將另定勞動契約」兩段契約關係之處理。原告與其他原為廖樺興下屬之員工，均於112年新年後第一個上班日即112年

01 1月3日正式任職於被告，被告負責人夫妻初次創業，無法律
02 背景，在沒有其他資源的情況下，迫於情勢僅能先參考系爭
03 睿寬公司契約格式與原告簽署勞動契約，同時要求全體員工
04 簽署營業秘密保護員工契約書及員工薪資架構調整同意書，
05 足徵被告並無意承受系爭睿寬公司契約，而是欲獨立與員工
06 約定勞動條件。嗣後於112年8月間，被告營運較上軌道後，
07 遂依照實際需求調整新版制式聘僱合約書，而於112年10月2
08 0日與原告重新簽署聘僱合約書（下稱112年10月20日聘僱合
09 約書），取代舊有之版本。原告同意簽署112年10月20日聘
10 僱合約書，恰可證明兩造間勞動關係與系爭睿寬公司契約毫
11 無關連，否則原告豈可能同意再與被告重簽格式全然不同之
12 112年10月20日聘僱合約書。實則，原告受僱於被告時，亦
13 不認為被告承擔系爭睿寬公司契約，而是按照被告書面或口
14 頭約定之勞動條件、工作規則履約，包括被告核定的固定月
15 薪及特別休假日數等，均係按照被告書面或口頭約定之勞動
16 條件、工作規則履約。

17 2、原告既為被告自睿寬公司所延攬之員工，亦是被告開始營運
18 的第一批員工，為了留才的目的，被告必然盡可能維持員工
19 先前薪資及福利條件，具體而言，與系爭睿寬公司契約採相
20 同標準，維持每月工資為24萬2,400元，係被告創業拉攏人
21 才的合理安排，並不當然可作為被告承擔系爭睿寬公司契約
22 之證據。就職務獎金部分，被告於每年年初及中旬各有一次
23 發放獎金之安排，此獎金發放方式乃業界常見安排，並非睿
24 寬公司所獨創。被告規劃每年按照個人表現及公司營運狀況
25 決定是否發給員工獎金，該等獎金並無固定數額，亦非被告
26 保證給予，而係由被告視員工個人績效及公司營運狀況浮動
27 調整，屬獎勵性質的恩惠給與。被告於113年2月已將該獎金
28 之具體給付條件制訂成工作規則（下稱系爭工作規則），並
29 經主管機關核備，嗣於114年3月間再做修訂，已與系爭睿寬
30 公司契約之約定不同，難謂被告有承擔系爭睿寬公司契約之
31 情事。

01 3、原告初到職被告時，兩造並未就獎金項目有任何具體約定，
02 被告雖於112年1月、8月及113年1月發給原告與睿寬公司相
03 同標準之獎金，然此僅係為留才之手段，雖然被告創業之初
04 營業有限，被告仍是咬緊牙關籌錢發放獎金，目的是要維持
05 員工對公司的發展前景以及信心。被告對於獎金規劃實際的
06 想法是每年發給兩次獎金，年初的第一期獎金（金額相對較
07 低）是作為農曆春節慣常發給的年終獎金，而第二期獎金
08 （金額相對較高）則是要獎勵員工對公司營運績效之付出，
09 作為一方面激勵員工投入工作，二方面鼓勵優秀員工長期留
10 任，同時平衡員工績效產出及公司投入人事費用之成本。起
11 初通稱職務獎金，後來為避免混淆，在114年間修訂系爭工
12 作規則，將職務獎金調整為「年終獎金（即第一期獎金）」
13 及「留任獎金（即第二期獎金）」，既定的給付條件均無變
14 更。具體而言，前後版本的第二期獎金均有受領第二期獎金
15 後一年內應繼續在職，否則應返還以受領獎金之規定，目的
16 係為避免員工取得高額獎金後旋即離職，對公司營運造成負
17 面影響，亦可證明被告調整獎金名義為留任獎金確有其名實
18 相符之正當性。前述歷程，在在顯示被告並非因承擔系爭睿
19 寬公司契約而向原告給付獎金，而於113年開始導入較正式
20 的績效考核制度，113年8月起按照創業初始延攬員工承諾按
21 照當年度營運動況反應獎金數額，並依據獎金的設計理念、
22 系爭工作規則所定的獎金辦法給付獎金。具體而言，113年
23 被告營利狀況較佳，故對於績效表現優良的員工發給更高額
24 的獎金。對原告而言，113年8月獎金為166萬5,000元，高於
25 依系爭睿寬公司契約應得之148萬4,000元；且系爭睿寬公司
26 契約約定獎金於每年1月發薪日及8月發薪日發給，而被告在
27 114年以前是每年1月25日及8月25日發給，114年以後則為每
28 年2月25日及8月25日發給，遇假日則提前，被告變更發給獎
29 金日期，亦證明被告規劃之獎金制度之原因，係基於過往信
30 任、留才、經營考量等，並非基於承擔、延續系爭睿寬公司
31 契約義務，被告既未承擔系爭睿寬公司契約，自不受睿寬公

01 司與原告間勞動條件約定之拘束，故不須依系爭睿寬公司契
02 約之約定發給原告職務獎金。依系爭工作規則第20條規定，
03 被告每年二度發放之獎金係由被告視員工個人績效及公司營
04 運狀況浮動調整，金額並非固定，亦非保證給予，屬獎勵性
05 質之恩惠性給與，不具工資性質，原告主張被告發給之獎金
06 應屬工資，而請求被告給付短少差額並按比例計算獎金，不
07 具法律上理由。再者，本件並不存在被告告單方面對原告勞
08 動條件為不利益變更，縱本院認為涉及勞動條件變更（僅為
09 假設），因被告制定系爭工作規則除經主管機關核備，均已
10 以電子郵件向包括原告在內之全體員工公告，原告在職期間
11 並未提出異議，且繼續為被告提供勞務，屬默示承認系爭工
12 作規則並受拘束。基此，原告請求被告給付職務獎金差額為
13 無理由。

14 4、依據實務見解，員工是否合法延長工時，及雇主有無義務依
15 據勞基法第24條之規定給付延長工時工資，應繫於員工有無
16 遵循雇主所訂人事管理規定辦理。被告認定員工出勤時間係
17 採用手機應用程式「swingvy」進行打卡簽到，原告主張被
18 告要求勞工先行在「swingvy」系統打卡下班，再繼續延長
19 工時工作，並未舉證以實其說。又被告設定實體門禁保全系
20 統僅係基於管控工作場所人員進出之目的所設，與被告認定
21 員工出勤時間制度並無干係，原告自承任職期間未曾申請加
22 班，縱有片面延長工作時間（僅為假設），亦不能認定被告
23 應負擔其自行延長工作時間之工資。再者，原告往返住家至
24 被告新竹辦公室，並非出差，亦不屬延長工時，兩造既未約
25 定出勤地點應在臺北或新竹，原告自到職日起，依兩造的默
26 契及習慣及實際需求，由原告在臺北或新竹出勤，並於實際
27 出勤地打卡上下班。兩造並未約定往返工作地點之通勤時間
28 要計入工作時間，亦未約定被告應就此部分交通支出給付差
29 旅費，故原告以通勤時間計入出勤時間，計算延長工時工資
30 並請求差旅費，為無理由。

31 5、被告於原告初到職時，確實有額外給予彈性休假3日，此乃

01 因112年度國定假日致週六補班時間較多，故被告予以彈性
02 休假方式補足員工需要補班日數，實際上是一種優惠措施，
03 並非額外給予之特別休假，惟自113年起政府已調整假日補
04 班措施，被告給予彈性休假之基礎原因已然消滅，被告於11
05 3年2月19日召集全體員工大會，向同仁說明取消彈性休假3
06 日之規定，並徵詢同仁意見，同仁均未為表示反對，原告自
07 不得再向被告主張取消之彈性休假工資。再者，原告每年特
08 別休假為15日，被告給付之特別休假顯然已優於勞基法之標
09 準，就超過勞基法標準所給予之特別休假部分，兩造並無約
10 定應折算工資，勞基法亦未有相關規定，故原告此部分請求
11 為無理由等語，資為抗辯。並聲明：(一)原告之訴及假執行之
12 聲請均駁回。(二)如受不利之判決，願供擔保請准宣告免為假
13 執行。

14 二、反訴部分：

15 (一)被告即反訴原告（本段稱反訴原告）主張：

16 兩造簽立112年10月20日聘僱合約書，約定原告即反訴被告
17 （本段稱反訴被告）自112年1月1日起受僱於反訴原告。嗣
18 後反訴被告於114年12月1日以電子郵件向反訴原告預告於11
19 5年1月2日辭職，兩造間勞動契約於該日終止。依據系爭工
20 作規則第20條規定：「……年終獎金：（略）。留任獎
21 金：為獎金的70%，將在每年8月25日支付。領取此期獎金
22 後，您應保證自當期獎金服務起期（8月1日）起算，繼續於
23 公司服務一年。於前述繼續服務期間，如因任何原因自請離
24 職，或因違反工作規則等可歸責於您之事由，導致終止聘僱
25 合約而未能符合繼續服務之情事發生，您應於離職日前返還
26 當期已領取之職務獎金之全額予公司，且自行負擔所產生之
27 稅負金額，絕無異議。」反訴原告已核定並於114年8月25日
28 給付反訴被告之114年留任獎金為64萬4,365元，反訴被告於
29 115年1月2日自請離職生效，已使系爭工作規則第20條所定
30 之返還之解除條件成就，是反訴被告於115年1月2日即負有
31 返還留任獎金64萬4,365元義務。為此，爰依民法第199條第

01 1項、第229條第1項、系爭工作規則之規定，提起反訴等
02 語。並聲明：(一)反訴被告應給付反訴原告64萬4,365元，及
03 自115年1月3日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。
04 (二)願供擔保請准宣告假執行。

05 (三)反訴被告則以：

06 兩造與睿寬公司於111年12月29日簽署系爭三方契約，約定
07 由反訴原告承受反訴被告與睿寬公司之僱傭契約，兩造繼於
08 112年1月3日、同年10月20日另簽聘僱合約書，就反訴被告
09 之薪資條件、職務獎金發放、休假等均無變動，仍與系爭睿
10 寬公司契約所約定相同。依據系爭睿寬公司契約約定：「職
11 務獎金剩餘70%（即148萬4,000元）將在每年8月發薪日支
12 付。」故反訴原告對該職務獎金之發放並無變更或裁量權，
13 該職務獎金係屬被告勞務對價之經常性給予，屬於工資。又
14 雇主修改工作規則為不利勞工之變更時，應取得勞工明示或
15 默示之同意外，更應證明變更之合理性及必要性，並衡量勞
16 工所受不利益程度，始能對勞工發生效力。反訴原告於113
17 年間片面修改系爭工作規則第20條之規定，對反訴被告之工
18 資發生不利益變更，對反訴被告應不生效力，反訴原告於11
19 4年8月發放之職務獎金，自無可能變更為留任獎金。退萬步
20 言，縱使反訴原告於113年間片面修改系爭工作規則第20條
21 之規定對反訴被告發生效力（假設語，反訴被告否認之），
22 因反訴原告修改後之系爭工作規則第20條將獎金分為年終獎
23 金及留任獎金，年終獎金為獎金之30%，將在每年2月25日支
24 付，留任獎金為獎金之70%，將在每年9月25日支付等情，則
25 比例上留任獎金應為年終獎金之7/3，始符系爭工作規則。
26 然反訴原告於114年2月25日支付反訴被告之年終獎金60萬
27 元，故於114年8月25日支付之獎金應為140萬元（計算式：6
28 0萬元 $\times$ 7/3=140萬元），始合於修改後之系爭工作規則，惟
29 反訴原告於114年8月25日僅支付68萬5,000元，所發放者自
30 非系爭工作規則第20條所定之留任獎金，準此，反訴原告依
31 修改後之系爭工作規則第20條，請求反訴被告返還留任獎

01 金，自無理由等語，資為抗辯。並聲明：(一)原告之訴及假執
02 行之聲請均駁回。(二)如受不利之判決，願供擔保請准宣告免
03 為假執行。

04 三、本院之判斷：

05 (一)本訴部分：

06 1、原告請求被告給付114年1月職務獎金差額3萬6,000元及同年
07 8月職務獎金差額79萬9,000元，為有理由；請求給付114年8
08 月26日起至115年1月2日之職務獎金52萬8,548元，則屬無
09 據：

10 (1)按解釋意思表示，應探求當事人之真意，不得拘泥於所用之
11 辭句，民法第98條定有明文。是解釋契約應通觀全文，並斟酌
12 立約當時之情形及其他一切證據資料，就文義上及論理上
13 詳為探求，並參酌交易習慣與衡量誠信原則，以探求當事人
14 締約時之真意，並應兼顧其解釋之結果不能逸出契約中最大
15 可能之文義（最高法院113年度台上字第366號判決意旨參
16 照）。但契約文字業已表示當事人真意，無須別事探求者，
17 即不得反捨契約文字而更為曲解（最高法院110年度台上字
18 第2844號判決意旨參照）。經查，兩造與睿寬公司111年12
19 月29日簽訂之系爭三方契約，於前言欄已約明：「……當
20 事人擬將原甲方（即睿寬公司，下同）及乙方（即原告，下
21 同）間之僱傭關係移轉予丙方（即被告，下同）承受，而由
22 丙方聘僱乙方。」等語，於第1條並約定：「由於丙方已經
23 設立完成並得以進行人員招募，自112年1月1日起，甲方及
24 乙方間之僱傭關係將自動移轉予被告承受，嗣後丙方與乙方
25 間之僱傭關係即應遵循丙方之相關規定……且丙方將承認
26 乙方於甲方之所有工作年資。」等語（見本院卷第67至69
27 頁），顯見兩造與睿寬公司已依系爭三方契約約明自112年1
28 月1日起，由被告承受原告與睿寬公司間之僱傭關係，且被
29 告承認原告在睿寬公司之所有工作年資。又系爭三方契約就
30 睿寬公司與原告間之僱傭關係如何移轉至被告並未為特殊約
31 定或限制，就兩造僱傭關係之薪資、獎金、休假等各項勞動

條件，亦未為其他明文約定，則參酌交易習慣並依據一般社會通念與誠信原則解釋契約，應認系爭睿寬公司契約中關於薪資、獎金、休假等各項重點勞動條件均移轉至兩造間，由被告概括承受睿寬公司作為原告雇主之權利義務，是兩造僱傭關係中關於薪資、獎金、休假等各項勞動條件，均承受系爭睿寬公司契約而為相同之約定。至兩造嗣於112年1月3日固另簽立員工薪資架構調整同意書、聘僱合約書、營業秘密保護員工契約書；112年10月20日另簽立聘僱合約書等件（見本院卷第71至80、231至238、441頁），然細繹上開員工薪資架構調整同意書所載：「本人.....同意將每月薪資科目調整如下：自112年1月1日起，每月約定薪酬為24萬元整。逕將本約定薪酬拆解為基本薪資19萬2,857元整及固定加班津貼4萬7,143元整。」等語（見本院卷第232頁），僅係將兩造所沿用系爭睿寬公司契約所約定「薪酬為288萬元整/年（稅前），分12個月發放。」（見本院卷第65頁），即每月給付24萬元（計算式：288萬元÷12＝24萬元）之薪酬，拆解名目、調整架構為基本薪資加計加班津貼，並未變動原約定給付之工資數額。而兩造112年1月3日及同年10月20日所簽立之聘僱合約書上，關於薪資係分別記載：「乙方（即原告）之薪資以『新進人員報到通知書』所載之數額為準，而後甲方（即被告）得視社會環境物價情形及公司營運狀況和個人績效調整之。」、「一、乙方（即原告）之薪資以公司核准之數額為準，而後甲方（即被告）得視社會環境物價情形及公司營運狀況和個人績效，依甲方薪資制度調整之。」等語（見本院卷第71、75頁），並未見調整、變更原約定數額或有具體約定任何數額，顯然亦未變動原約定給付之工資數額、獎金、休假等各項勞動條件。準此，被告依系爭三方契約承受原告與睿寬公司間之僱傭關係，兩造間關於薪資、獎金、休假等各項勞動條件，應同系爭睿寬公司契約之約定。

(2)按工資，係勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、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、津貼及其他名義之經常性給與均屬之，勞基法第2條第3款定有明文。故所謂工資，不囿於給付名稱，應於具體個案中，依一般社會通常之觀念，視該給付是否具有勞務對價性及給與經常性為斷（最高法院115年度台上字第 76號判決意旨參照）。經查，系爭睿寬公司契約關於「職務獎金」之約定如下：「您的職務獎金為212萬元整/年（稅前），其中職務獎金的30%將在每年1月發薪日支付，倘若在下一年1月1日前離職，您同意將此部分職務獎金100%歸還至公司。職務獎金剩餘70%將在每年的8月發薪日支付。」（見本院卷第65頁），系爭睿寬公司契約既係直接約明「職務獎金」發放之固定金額與日期，可見上開「職務獎金」為保證薪資之一環，不受睿寬公司當年度盈虧情況之影響，屬原告提供勞務之報酬，具有勞務之對價性，並非睿寬公司單方面之恩惠性給付，被告既承受系爭睿寬公司約之雇主權利義務，對原告自亦負有給付上開以「職務獎金」為名之工資之義務，被告抗辯兩造關於「職務獎金」之約定純屬恩惠性給予，為不可採。

- (3)按雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於勞基法所定之最低標準，勞基法第1條第2項定有明文。雇主與勞工所訂勞動條件，如優於勞基法所定之最低標準，固無不可。惟雇主就工作規則為不利勞工之變更時，除得勞工明示或默示同意外，須兼顧雇主經營事業之必要性及多樣勞動條件之整合而具合理性時，始得單方為變更。故雇主就工作規則為不利勞工之變更時，應由雇主舉證證明該變更之合理性（最高法院106年度台上字第1255號判決意旨參照）。經查，被告抗辯系爭工作規則業經臺北市政府於114年3月25日核備，並於同年月31日公告員工週知等情，固提出臺北市政府勞動局114年3月25日函文、系爭工作規則及電子郵件等件為證（見本院卷第239至285頁），然系爭工作規則第20條「津貼及獎金」所定：「獎金將依照個人表現及公司營運狀況浮動調整。獎金

01 項目如下：……留任獎金：為獎金的70%，將在每年8月25
02 日支付。領取此期獎金後，您應保證自當期獎金服務起期
03 （8月1日）起算，繼續於公司服務一年。於前述繼續服務期
04 間，如因任何原因自請離職，或因違反工作規則等可歸責於
05 您之事由，導致終止聘僱合約而未能符合繼續服務之情事發
06 生，您應於離職日前返還當期已領取之職務獎金之全額予公
07 司，且自行負擔所產生之稅負金額，絕無異議。」（見本院
08 卷第271頁），與前開兩造沿用之系爭睿寬公司契約所約定
09 「職務獎金」顯然有別，後者為契約明文約定之工資，並無
10 「依照個人表現及公司營運狀況浮動調整」之可言，在未經
11 勞工同意下，更不得以任何工作規則任意為金額、比例或返
12 還條件之不利變更。而比對系爭工作規則第20條約定之「留
13 任獎金」與系爭睿寬公司契約「職務獎金」之約定，前者將
14 原告離職時應返還被告之獎金比例提高，顯然對勞工較為不
15 利，被告雖辯稱系爭工作規則業經向包括原告在內之全體員
16 工公告，原告在職期間並未提出異議屬默示承認並受拘束，
17 然上開「職務獎金」之約定既屬兩造以勞動契約約定之工
18 資，自不能以修改系爭工作規則方式變動，亦不因原告對於
19 系爭工作規則未提出異議即認原告有同意以系爭工作規則變
20 更兩造契約關於「職務獎金」發放金額與條件之意思。

21 (4)準此，原告主張被告依據系爭睿寬公司契約之約定，本應於
22 114年1月支付原告職務獎金63萬6,000元，惟僅支付不足額
23 之60萬元，短支3萬6,000元（計算式：63萬6,000元－60萬
24 元＝3萬6,000元）、本應於114年8月支付原告職務獎金148
25 萬4,000元，僅支付不足額之68萬5,000元，短支79萬9,000
26 元（計算式：148萬4,000元－68萬5,000元＝79萬9,000
27 元），而請求被告給付114年1月職務獎金差額3萬6,000元及
28 同年8月職務獎金差額79萬9,000元，即有理由。至原告請求
29 被告給付114年8月26日起至115年1月2日之職務獎金52萬8,5
30 48元部分，因系爭睿寬公司契約關於「職務獎金」，係約定
31 於每年1月、8月發薪日給付，顯見每年1月、8月係發放當年

01 度之職務獎金，原告既已請領114年1月、8月職務獎金，即
02 無再請求被告依其自114年8月26日起至115年1月2日止之任
03 職比例再為職務獎金之給付，準此，原告請求被告給付114
04 年8月26日起至115年1月2日之職務獎金52萬8,548元，為無
05 理由。

06 2、原告請求被告給付延長工時工資8萬6,417元及出差旅費1萬
07 2,000元，為無理由：

08 (1)按勞工請求延長工作時間之工資，依勞基法第24條規定，須
09 雇主認有延長工作時間之必要，而要求勞工延長工作時間，
10 且勞工確有延長工作時間時，始得為之。若勞工自行將下班
11 時間延後，須舉證證明其延後下班時間係因工作上之需要，
12 方能請求延長工作時間之工資（最高法院101年度台上字第7
13 92號判決意旨參照）。又勞基法所謂之「工作時間」，應係
14 指勞工處於雇主指揮命令下提供勞務給付之時間，而勞工於
15 住家至公司或公司至住家之往返交通時間，即一般所謂之通
16 勤時間或在途期間，勞工在通勤時，因非處於雇主指揮監督
17 之下，亦未從事任何勞務給付，實難認此通勤時間亦屬工作
18 時間。

19 (2)經查，原告主張於114年7月、8月間共有20日受被告指示自
20 臺北大直前往新竹出差，往返通勤時間各約1小時為延長工
21 時，並因此支出出差旅費1萬2,000元等節，固提出各日行動
22 裝置截圖及停車費、高鐵車資票據等在卷可稽（見本院卷第
23 25至64頁），惟衡諸一般社會常情，往返工作地點之通勤時
24 間並非在雇主之指揮監督下，於雇主之設施或雇主指定之場
25 所提供勞務或等待提供勞務，該通勤時間如非經兩造特別合
26 意，即不得列入工作時間，原告未舉證證明上開通勤時間仍
27 處於被告指揮監督下，或係為被告從事任何勞務之給付，復
28 未證明兩造已合意將通勤時間計入工作時間，其請求被告就
29 上開往返通勤時間給付延長工時工資，自無理由。又依兩造
30 間所簽訂之系爭三方契約、聘僱合約書、沿用之系爭睿寬公
31 司契約（見本院卷第65至80頁）所示，兩造自僱傭關係成立

以來，並未明文約定工作地點，則原告受被告指揮於不同十日分別前往被告臺北或新竹之辦公室提供勞務，自難認與兩造間勞動契約有違，或係受被告額外指示之異地差旅行程，原告未能舉證證明其前往新竹辦公室提供勞務係於正常工時或工作地點以外所為「出差」，其請求被告給付出差旅費1萬2,000元，亦無理由。

3、原告請求被告給付115年度特休未休假折算工資，於11萬2,110元之範圍內，為有理由；逾此範圍，及請求給付113年至115年取消彈性休假折算工資部分，則屬無據：

(1)按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依下列規定給予特別休假：一、6個月以上1年未滿者，3日。二、1年以上2年未滿者，7日。三、2年以上3年未滿者，10日。四、3年以上5年未滿者，每年14日。五、5年以上10年未滿者，每年15日。六、10年以上者，每1年加給1日，加至30日為止。勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資，勞基法第38條第1項、第4項本文分別定有明文。又按本法第38條第4項所定雇主應發給工資，依下列規定辦理：一、發給工資之基準：(一)按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其1日工資計發。(二)前目所定1日工資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前1日之正常工作時間所得之工資。其為計月者，為年度終結或契約終止前最近1個月正常工作時間所得之工資除以30所得之金額，勞基法施行細則第24條之1第2項第1款第1目、第2目亦有明文。

(2)經查，兩造約定薪資為月薪24萬2,400元乙節，為兩造所不爭執（見本院卷第446至447頁），又依兩造於112年1月3日簽立之聘僱合約書（見本院卷第71至74頁）所示，兩造同意原告之年資回溯自111年9月26日起算，則至114年9月26日時，原告年資已滿3年，依據勞基法第38條第1項第4款之規定，原告於115年度應有特別休假14日，而原告於115年1月2日離職時該14日特別休假均未休畢，是以原告每月薪資24萬

2,400元折算其115年度特休未休工資應為11萬3,120元（計算式：24萬2,400元 $\div$ 30 $\times$ 14＝11萬3,120元），扣除原告自承被告已給付之1,010元（見本院卷第332頁），原告請求被告給付115年度特休未休假折算工資，於11萬2,110元之範圍內（計算式：11萬3,120元－1,010元＝11萬2,110元），為有理由，逾此範圍，則屬無據。至原告另主張被告自113年起片面取消彈性休假3日，113年至115年度彈性休假3日各應折算工資，惟兩造就此部分彈性工資之約定乃優於勞基法之規定，法律並無明文規定此種優於勞基法之休假未休得以換算工資，原告亦未舉證證明兩造間就此有特別約定，則原告請求被告給付113年至115年度彈性休假3日各應折算工資，即無理由。

4、綜上，原告請求被告給付94萬7,110元（計算式：3萬6,000元＋79萬9,000元＋11萬2,110元＝94萬7,110元），為有理由；逾此範圍，則屬無據。

（二）反訴部分：

反訴原告雖主張系爭工作規則第20條之解除條件已因反訴被告於115年1月2日自請離職而成就，反訴被告應返還留任獎金64萬4,365元等語。然查，兩造間關於關於薪資、獎金、休假等各項勞動條件，均承受系爭睿寬公司契約而為相同之約定；而系爭睿寬公司契約所約定之「職務獎金」屬工資性質，反訴原告不得以修改系爭工作規則方式片面更改該「職務獎金」之發放金額與條件等節，業經本院認定如前。依據系爭睿寬公司契約之約定：「您的職務獎金為212萬元整/年（稅前），其中職務獎金的30%將在每年1月發薪日支付，倘若在下一年1月1日前離職，您同意將此部分職務獎金100%歸還至公司。職務獎金剩餘70%將在每年的8月發薪日支付。」（見本院卷第65頁），反訴被告僅於每年1月發薪日領取職務獎金30%後之次年度1月1日前離職，方有返還上開每年1月發放之職務獎金30%之義務，而反訴被告之離職生效日為115年1月2日，並不該當上開條件，反訴被告自無須

01 依上開約定返還職務獎金30%，遑論反訴原告得依其片面制
02 訂、對反訴被告不生效力之系爭工作規則第20條之規定，請
03 求反訴被告返還其於114年8月25日發給之64萬4,365元。準
04 此，反訴原告依系爭工作規則第20條之規定請求反訴被告返
05 還64萬4,365元，為無理由。

06 (三)末按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責
07 任；遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法
08 定利率計算之遲延利息；應付利息之債務，其利率未經約
09 定，亦無法律可據者，週年利率為百分之5，民法第229條第
10 1項、第233條第1項前段及第203條分別定有明文。又依勞基
11 法第23條第1項、第38條第4項、勞基法施行細則第9條之規
12 定，工資之給付除當事人有特別約定或按月預付外，每月至
13 少定期發給二次，且依勞動基準法終止勞動契約時，雇主應
14 即結清工資給付勞工；勞工之特別休假，因年度終結或契約
15 終止而未休之日數，雇主應發給工資。準此，本件所命被告
16 之給付，均屬有確定期限之給付，被告屆期未為給付，應負
17 遲延責任。從而，原告請求被告給付94萬7,110元，就其中8
18 3萬5,000元（計算式：3萬6,000元+79萬9,000元=83萬5,0
19 00元）自起訴時即114年12月15日起（見本院卷第7頁）、其
20 餘11萬2,110元自原告離職翌日即115年1月3日起，均至清償
21 日止，按年息百分之5計算之利息，自屬有據。

22 四、綜上所述，原告依兩造勞動契約、系爭三方協議、系爭睿寬
23 公司契約、勞基法第38條第4項之規定，請求被告給付94萬
24 7,110元，其中83萬5,000元自114年12月15日起、其餘11萬
25 2,110元自115年1月3日起，均至清償日止，按年息百分之5
26 計算之利息，為有理由，應予准許；逾此範圍，則屬無據，
27 應予駁回。反訴原告依民法第199條第1項、第229條第1項、
28 系爭工作規則第20條之規定，請求反訴被告給付64萬4,365
29 元，及自115年1月3日起至清償日止，按年息百分之5計算之
30 利息，為無理由，應予駁回。

31 五、本件係勞動事件，本訴就勞工即原告為勝訴判決部分，應依

01 勞動事件法第44條第1項、第2項之規定，依職權宣告假執
02 行，被告陳明願供擔保請准宣告免為假執行，核無不合，爰
03 酌定相當之擔保金宣告之。至原告其餘敗訴部分及反訴原告
04 敗訴部分，其假執行之聲請均失所附麗，應予駁回。

05 六、本件本訴、反訴事證已臻明確，兩造所提其餘攻擊防禦方法
06 及證據，核與判決結果不生影響，爰不一一論列，併此敘
07 明。

08 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條、第79條。

09 中 華 民 國 115 年 8 月 6 日

10 勞動法庭 法官 呂俐雯

11 以上正本係照原本作成。

12 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
13 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

14 中 華 民 國 115 年 8 月 6 日

15 書記官 鄧家柔