

臺灣嘉義地方法院民事判決

112年度勞簡字第12號

原告 蔡曜亦
被告 寶利股份有限公司

法定代理人 謝木成

訴訟代理人 劉思婷

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於中華民國112年10月31日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣58,180元及自民國112年6月8日起至清償日止，按週年利率百分之5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45，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行，但被告如以新臺幣58,180元為原告預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

一、原告主張：

(一)、原告自民國105年9月16日起至108年5月31日止任職於被告，於108年6月3日入職訴外人金車噶瑪蘭股份公司（下稱噶瑪蘭公司）烈酒事業部，因被告與噶瑪蘭公司為同一公司，原告在同一地點上班，均從事業務工作，被告利用原告入職噶瑪蘭公司更換勞動契約時，將原告之年資中斷而重新計算，原告自108年6月起至112年2月28日離職止，每月薪資、特別休假（下稱特休）及年終獎金均短少，損害原告權益甚巨，

01 依勞動基準法（下稱勞基法）第10條規定，原告前後年資應
02 合併計算，爰請求被告賠償原告如附表所示之損害。

03 (二)、原告僅為換單位工作，原本兩個單位主管同意即可直接轉至
04 噶瑪蘭公司，惟當時有一個主管有意見，並要求原告必須寫
05 離職書再重新入職噶瑪蘭公司，原告因礙於工作，雖認為不
06 合理，仍依照主管要求寫離職書，並非自願簽離職書，且間
07 隔之108年6月1日、2日為假日，故原告自始至終均在被告工
08 作，未曾離開過，噶瑪蘭公司雖於原告報到時，有告知原告
09 係以新進人員簽立勞動契約，但未告知原告年資重新計算。
10 另就被告所算原告平均日薪為新臺幣（下同）1,318元不爭
11 執。

12 (三)、並聲明：1、被告應給付原告130,000元，及自起訴狀繕本送
13 達之翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。2、請
14 准供擔保宣告假執行。3、訴訟費用由被告負擔。

15 二、被告則答辯以：

16 (一)、被告與噶瑪蘭公司為關係企業，原告於105年9月6日起任職
17 於被告，擔任嘉義所之業務員，負責飲料通路之相關業務，
18 嗣於108年5月31日因個人因素向被告自請離職，兩造間勞動
19 契約終止，原告向被告自請離職後，經噶瑪蘭公司酒品所之
20 主管引薦，於108年6月3日起任職於噶瑪蘭公司，擔任嘉義
21 酒品所之業務員，負責酒類商品通路之相關業務。原告於10
22 8年5月31日係自請離職後再入職噶瑪蘭公司，非被告主動發
23 動集團間調任異動，故無年資累計。

24 (二)、原告主張其非離職，僅被告關係企業間之職務調動，且遭主
25 管脅迫簽署離職書，並非事實：

26 1、依行政院勞工委員會79年12月3日（79）臺勞資二字第27641
27 號、101年11月27日勞動3字第1010034392號函文意旨，可知
28 辭職係單獨行為，與勞基法第10條規定「不定期契約因故停
29 止履行後」之要件不合，且勞工離職後重新受僱，係屬新勞
30 動契約之成立，年資重新起算；臺灣高等法院107年度勞上
31 字第58號民事判決亦認勞基法第10條規定中「不定期契約因

01 故停止履行」所稱之「因故」，解釋上應係指雇主利用換
02 約，中斷勞工工作年資，而損害勞工權益之情形，並不包含
03 勞工單方自請離職終止勞動契約後，再與雇主重新另訂新約
04 之情形在內；最高法院109年度台上字第2721號民事判決意
05 旨亦同。可知，勞基法第10條之立法理由即明係為避免「雇
06 主利用換約方式，中斷勞工年資之權益」，顯見需有雇主主
07 動積極之行為中斷勞工年資，方有適用，若係勞工自請離職
08 應不適用，蓋勞工本可預見年資中斷所致後果，其仍自行選
09 擇辭職，即須承擔年資中斷之結果。

10 2、原告於108年5月31日係主動向被告自請離職，有其自承向被
11 告提出離職單及證人蕭芷伽、戴文彬證詞可證，兩造間勞動
12 契約即因原告辭職業已終止，嗣原告於108年6月3日起任職
13 於噶瑪蘭公司，此係原告另與噶瑪蘭公司間成立新勞動契
14 約，故噶瑪蘭公司按新進人員方式辦理敘薪、投保等事宜，
15 且年資重新起算，均屬適法，況原告得藉由薪資明細知悉其
16 年資依法應享有之特休日數，及其因自請離職而於108年5月
17 31日終止契約結算特休未休工資、噶瑪蘭公司重新聘僱後年
18 資重新計算之事實，然原告從未表示異議，足見原告自始至
19 終均清楚瞭解。

20 3、原告因個人因素自行向被告提出離職，並無人脅迫或強迫原
21 告簽署離職書，原告所稱實屬構陷之詞，若原告仍主張係受
22 人脅迫而簽署離職書，應提出相關證據以實其說。

23 (三)、原告請求如附表所示之項目及金額均未依民事訴訟法第244
24 條、第277條規定完整說明，且未負舉證責任，被告表示意
25 見如下：

26 1、薪資差額82,341元部分：

27 (1)原告自108年6月3日起由噶瑪蘭公司聘僱，因屬新勞動關
28 係，噶瑪蘭公司按新進人員方式敘薪，年資重新起算，又因
29 工作單位及項目不同，薪資本就無法與原告先前於被告任職
30 之工作薪資相同，況原告於受聘前其主管應已詳細向其說明
31 工作性質及相關勞動條件，原告應係瞭解後同意新工作之薪

資結構等條件，始接受噶瑪蘭公司重新聘僱，原告亦自承噶瑪蘭公司以新進人員之敘薪並無短少，原告現卻向被告請求薪資差異之金額，顯不合理。

(2)縱使被告應給付原告底薪之差額，亦非以底薪差額2,287元計算，依原告新勞動契約新進人員業務員起薪之底薪原應為19,310元，由原告108年7月份薪資明細可參，因原告108年6月份係自3日起任職，當月僅在職28日，故6月份底薪係按比例計算為18,023元（計算式：19,310元÷30日×28日＝18,023元）。倘計算原告底薪之差額應以1,000元計算（即6月原始底薪20,310元－5月底薪19,310元＝1,000元），則108年6月至112年2月，共45個月，差額應為45,000元。惟如前述，原告既已接受新工作之薪資條件而任職，自無權再向被告或噶瑪蘭公司請求給付薪資差額。

2、108年6月全勤獎金1,500元部分：

全勤獎金係員工全月在職且無請假、遲到早退之情形始全額發放，然原告108年6月份係自3日始受噶瑪蘭公司聘僱，並未全月在職，不符合全勤獎金發放之條件，故不予發放，原告此部分請求無理由。

3、108年年終獎金差額18,000元部分：

原告自108年6月3日起由噶瑪蘭公司聘僱，年資重行起算，故相關獎金亦係按新勞動契約之約定發給，並無不合。況年終獎金屬於公司為獎勵員工過去一年的努力，及激勵未來業績所發給之獎勵，屬於勉勵恩惠性質，且每年是否發放或發放之金額均依當年度公司之營運狀況而定，並非常態性發放，自無法與前一勞動契約相比。縱被告與噶瑪蘭公司為關係企業，亦不得要求二公司發給獎金之條件標準需一致，故原告請求被告給付年終獎金之差額，自於法無據。

4、特休差異10天部分：

(1)原告係因自請離職而終止與被告之勞動契約，後與噶瑪蘭公司屬新勞動契約，年資重新起算，且被告及噶瑪蘭公司均按勞基法規定給予特休，並無原告所稱因年資中斷而有特休差

異之情況，原告此部分主張顯屬無據。

(2)縱認原告年資應合併計算，自原告112年2月底離職前6個月之平均月薪為39,539元（計算式：〈111年9月40,377元+10月41,969元+11月36,612元+12月41,931元+112年1月38,944元+2月37,400元〉÷6個月=39,539元，元以下四捨五入）觀之，其平均日薪亦僅約1,318元，故原告特休未休薪資不能以每日2,000元計算。

(四)、綜上所述，原告於108年5月31日向被告自請離職，致兩造勞動契約終止，並非被告之行為所致，因此原告再受噶瑪蘭公司聘僱，係屬新勞動契約，年資重新起算，並按新進人員方式辦理相關入職事項，於法有據，原告之權益並無受損，故原告本件請求均無理由。

(五)、並答辯聲明：1、原告之訴及假執行之聲請均駁回。2、訴訟費用由原告負擔。3、如受不利益之判決，被告願供擔保，請准宣告免為假執行。

三、本件整理並協議兩造不爭執事項暨簡化爭點為：

(一)、兩造不爭執之事項：

1、原告自105年9月16日起至108年5月31日止任職於被告，於108年6月3日入職噶瑪蘭公司。

2、被告與噶瑪蘭公司為關係企業。

3、原告平均日薪為1,318元。

(二)、經兩造協議簡化之爭點：

1、原告任職於被告工作至108年5月31日，嗣於108年6月3日入職噶瑪蘭公司，則原告年資是否應合併計算？

2、原告請求如附表所示之項目及金額，有無理由？

四、本院判斷：

(一)、原告任職於被告工作至108年5月31日，於108年6月3日入職噶瑪蘭公司，則原告年資是否應合併計算？

1、按定期契約屆滿後或不定期契約因故停止履行後，未滿三個月而訂定新約或繼續履行原約時，勞工前後工作年資，應合併計算。勞基法第10條定有明文。其立法理由謂：「勞工特

別休假、資遣費及退休金之給與，均與勞工年資有關，為免雇主利用換約等方法，中斷年資之計算，損及勞工權益，特明文予以限制。」揆其立法理由既係為避免雇主利用換約損害勞工權益之情形，故對上開條文應採擴張解釋，除退休外，縱因資遣或其他事由離職，於未滿三個月內復職，而訂立新約或繼續履行原約時，勞工前後工作年資均應合併計算。而所謂「換約」包含雇主與勞工合意終止勞動契約後，再成立新的勞雇關係在內，是不定期契約之「停止履行」，即應兼含「原勞動契約關係繼續存在僅係暫時中止」以及「原勞動契約經合法終止」二者。又勞動基準法第10條規定有關不定期契約因故停止履行後所稱之「因故」，其中止契約之事由，既經當事人本於契約自由之合意而成立，除違反禁止規定外，依契約自由之原則，自無附以無可歸責於當事人一方為要件之必要。且不以勞工離職之原因係可歸責於雇主之事由為限，始有其適用（最高法院80年度台上字第295號判決意旨參照）。又按勞工工作年資以服務「同一事業」者為限。勞工工作年資自受僱之日起算。勞基法第57條、第84條之2分別定有明文。再按實務上判斷是否為「同一雇主」、「同一事業」，不拘泥於法律上是否為相同之人格為形式認定，而是以二法人或事業單位間，有無實體同一性為判斷。防止雇主以法人之法律上型態規避法規範，遂行其不法之目的，於計算勞工退休年資時，非不得將其受僱於「現雇主」法人之期間，及其受僱於與「現雇主」法人有「實體同一性」之「原雇主」法人之期間合併計算，庶符誠實及信用原則（最高法院100年度台上字第1016號判決意旨參照）。

- 2、查噶瑪蘭公司與被告為關係企業一節為兩造所不爭執，且原告主張噶瑪蘭公司與被告實質上為同一之雇主等語，亦為被告所不爭執，是原告雖曾於108年5月31日自被告處辦理離職，然於108年6月3日再行於噶瑪蘭公司任職，且均從事業務工作，離職期間僅短短2天，堪認先前工作年資僅係一時終止，故本件情形應類推適用勞基法第10條規定，間隔未滿

01 3個月均得以合併計算。

02 3、至於被告抗辯原告係自願辭職，依勞基法第10條立法理由若
03 勞工自請辭職應不適用云云。然勞基法第10條規定未以雇主
04 主動積極中止契約為限，亦與原告離職原因是否可歸責於原
05 告無涉，即便係由原告主動辭職，然其並於未滿3個月即再
06 復職，僅能認其工作年資僅係一時終止，又噶瑪蘭公司與被
07 告實質上為同一之雇主，而得類推適用勞基法第10條之規
08 定。被告上開辯解，尚無可取，是原告年資自應合併計算。

09 (二)、原告請求如附表所示之項目及金額，有無理由？

10 1、薪資差額：

11 原告主張以108年5月底薪20,310元與108年6月底薪18,023元
12 之差額計算，每月薪資短少2,287元云云，惟查因原告108年
13 6月份係自3日起任職，當月僅在職28日，故6月份底薪係按
14 比例計算為18,023元（計算式：19,310元÷30日×28日＝18,0
15 23元），故原告逕以6月份所領之薪資計算底薪差異，容有
16 誤會。是計算原告底薪之差額應以5月原始底薪20,310元－6
17 月底薪19,310元＝1,000元，則108年6月至112年2月，共45
18 個月，差額應為45,000元。故原告請求薪資差異45,000元為
19 有理由，應予准許，逾此範圍之請求，為無理由，應予駁
20 回。

21 2、108年6月全勤獎金1,500元部分：

22 全勤獎金顧名思義係員工全月在職且無請假、遲到早退之情
23 形始全額發放，然原告108年6月份係自3日始受噶瑪蘭公司
24 聘僱，雖然原告停止工作之期間並未達1個月，基於上述勞
25 基法第10條保護勞工權益之意旨，其前後年資合併計算，然
26 仍應將停止工作之日數予以扣除。因原告6月未全月在職，
27 自不符合全勤獎金發放之條件，原告此部分請求，自無理
28 由，應予駁回。

29 3、108年年終獎金差額18,000元部分：

30 按勞動基準法第2條第3款固規定：「工資：謂勞工因工作而
31 獲得之報酬，包括工資、薪金、及按計時、計日、計月、計

01 件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼、及其他任何名義
02 經常性給與均屬之」。惟所稱之其他任何名義之經常性給
03 與，並不包括年終獎金在內，該法施行細則第10條第2款定
04 有明文（最高法院75年台上字第469號裁判先例意旨參
05 照），故年終獎金乃具有勉勵、恩惠性質之給與，非屬勞動
06 基準法所規定應給付之工資。且勞動基準法第29條規定：
07 「事業單位於營業年度終了結算，如有盈餘，除繳納稅捐、
08 彌補虧損及提列股息、公積金外，對於全年工作並無過失之
09 勞工，應給予獎金或分配紅利。」，可見雇主並非應於每年
10 固定發放年終獎金或分配紅利，且關於年終獎金發放與否，
11 以及發放金額，應視事業單位、雇主當年度有無盈餘而定，
12 非謂勞工每年均有請求雇主給付年終獎金之權。原告就兩造
13 曾約定被告每年均應給付年終獎金，或約定年終獎金為工資
14 範圍，或被告於108年度有盈餘且已表示發放年終獎金予原
15 告等情，均未舉證以為證明，則其主張被告應給付其108年
16 度年終獎金18,000元，委不足採。

17 4、原告得否請求特休未休薪資？

18 (1)按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，每
19 年應服務年資，依規定給予特別休假；而此特別休假，工資
20 應由雇主照給；如特別休假因年度終結或終止契約而未休
21 者，其應休未休之日數，雇主應發給工資，勞基法第38條、
22 第39條、勞基法施行細則第24條第3款分別定有明文。

23 (2)經查，本件原告工作年資合併計算則其特別休假未休日數為
24 10天，為被告所不爭執，且原告平均日薪為1,318元，亦為
25 兩造所不爭執，則被告應給付原告之特休未休薪資為13,180
26 元（計算式：1,318元×10=13,180元）。

27 (三)、綜上，原告得請求被告給付薪資差額45,000元、特別休假未
28 休工資13,180元，合計58,180元。按遲延之債務，以支付金
29 錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息；應
30 付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利
31 率為百分之五，民法第233條第1項前段、第203條定有明

01 文。原告請求被告給付前揭項目金額有理由部分，請求被告
02 應自起訴狀繕本送達翌日即112年6月8日（見本院卷第31
03 頁）起，計付法定遲延利息，亦屬有據。

04 五、從而，原告依兩造勞動契約、勞基法第22條、第38條、第39
05 條規定，請求被告給付58,180元，及自112年6月8日起至清
06 償日止，按年息百分之5計算之利息，為有理由，應予准
07 許，逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。

08 六、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
09 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
10 逐一論列，附此敘明。

11 七、又本件係就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，依勞動事
12 件法第44條第1項規定，判決主文第1項應依職權宣告假執
13 行，並依同條第2項規定，職權宣告被告預供擔保後，得免
14 為假執行。原告逾此範圍請求假執行，即屬無據，應予駁
15 回。

16 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

17 中 華 民 國 112 年 11 月 24 日
18 勞動法庭法官 陳婉玉

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。

21 如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 112 年 11 月 24 日
23 書記官 方澄晴

24 附表：

編號	項目	金額（新臺幣）	說明
1	薪資差額	82,341元	108年6月起至112年2月28日共45個月，每月薪資短少2,287元（以108年5月底薪20,310元與108年6月底薪18,023元之差額計算），請求共計82,341元。
2	108年6月全勤獎金	1,500元	因被告於108年5月31日將原告退保，同年6月3日加保，造成原告勞保斷

(續上頁)

01

			點，108年6月才無全勤，況6月1日、2日為週休日，原告於該月3日任職起於工作日均有上班。
3	108年年終獎金差額	18,000元	
4	特休未休工資差額	20,000元	被告於108年5月將原告特休結算，致原告沒有特休，特休短少10天。
合 計		121,841元	