

臺灣嘉義地方法院民事判決

113年度勞簡上字第1號

上訴人 寶利股份有限公司

法定代理人 謝木成

訴訟代理人 郭秀雯

洪平祐

被上訴人 蔡曜亦

上列當事人間請求給付工資等事件，上訴人對於本院民國112年1月24日112年度勞簡字第12號第一審判決提起上訴，本院於113年6月12日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、原判決關於命上訴人給付被上訴人超過新台幣（下同）13,180元本息部分，及該部分假執行之宣告暨訴訟費用之裁判（除確定部分外）均廢棄。
- 二、上開廢棄部分，被上訴人於第一審之訴及假執行之聲請均駁回。
- 三、其餘上訴駁回。
- 四、第一審（除確定部分外）、第二審訴訟費用由上訴人負擔50分之11，餘由被上訴人負擔。

事實及理由

- 一、被上訴人經合法通知，未於言詞辯論期日到場，核無民事訴訟法第386條所列各款情形，爰依上訴人之聲請，由其一造辯論而為判決。
- 二、上訴聲明：
 - (一)、原判決不利於上訴人部分廢棄。(二)、上開廢棄部分，被上訴人在第一審之訴及假執行之聲請均駁回。

01 三、本件事實要旨：

02 (一)、兩造主張要旨：

03 1、被上訴人起訴主張：其自民國105年9月16日起至108年5月31
04 日止任職於上訴人公司，嗣於108年6月3日入職與上訴人同
05 一關係企業之金車噶瑪蘭股份有限公司（下稱噶瑪蘭公司）
06 烈酒事業部，上班地點同一且均從事業務工作，依勞動基準
07 法（下稱勞基法）第10條規定，被上訴人前後年資應合併計
08 算，上訴人卻利用被上訴人入職噶瑪蘭公司更換勞動契約時
09 將被上訴人年資中斷重新計算，致被上訴人受有自108年6月
10 起至112年2月28日離職止（共45個月）之薪資每月短少1,00
11 0元共45,000元及特休短少10日之特休未休工資差額13,180
12 元等損害，爰請求上訴人賠償如上述之損害共58,180元及法
13 定遲延利息（至被上訴人逾此部分之請求，經原審駁回未據
14 其聲明不服，非本院審理範圍）。

15 2、上訴人則抗辯：被上訴人於108年5月31日因個人因素自請離
16 職，兩造間勞動契約終止，嗣經噶瑪蘭公司酒品所主管引薦
17 乃於108年6月3日起任職噶瑪蘭公司，非上訴人主動發動集
18 團間調任異動，參照行政院勞工委員會79年12月3日（79）臺
19 勞資二字第27641號、101年11月27日勞動3字第0000000002
20 號函與臺灣高等法院107年度勞上字第58號、最高法院109年
21 度台上字第2721號民事判決意旨，應自行承擔年資中斷之結
22 果。且被上訴人任職噶瑪蘭公司之工作性質、業務內容與原
23 任職上訴人公司內容不同本有薪資差異，被上訴人於詳細瞭
24 解後同意新工作薪資結構並自承噶瑪蘭公司以新進人員敘薪
25 並無短少及無薪資差額，上訴人及噶瑪蘭公司於特休年度終
26 結及契約終止時均依法結算並給付特休未休折算工資，亦無
27 因年資中斷而有特休差額。

28 (二)、其餘事實要旨即兩造攻擊防禦方法，因與原判決「事實及理
29 由」中「實體事項」所載兩造主張均相同（原審判決第1-5
30 頁），茲依民事訴訟法第454條規定引用。

31 (三)、原審認定：上訴人公司與噶瑪蘭公司為關係企業即實質上同

01 一之雇主，被上訴人自上訴人公司離職至噶瑪蘭公司就職期
02 間僅2天，且從事同一業務工作，本件應類推適用勞基法第1
03 0條，被上訴人年資應合併計算，故上訴人應賠償被上訴人
04 自108年6月起至112年2月28日離職止（共45個月）之薪資每
05 月短少1,000元共45,000元及特休短少10日之特休未休工資
06 差額13,180元共58,180元。

07 (四)、上訴人不服原判決，提起本件上訴，並於本院審理中補稱：
08 由證人戴文彬證述，上訴人公司不會調動業務員，無年資併
09 算之前案可參考。噶瑪蘭公司重新聘僱被上訴人時曾向其說
10 明新勞動關係之薪資、工作性質及相關勞動條件，經被上訴
11 人瞭解並同意後與噶瑪蘭公司成立新勞動契約，被上訴人自
12 始知悉從未提出異議，自應受噶瑪蘭公司按新進人員方式辦
13 理敘薪、投保並重新計算年資之勞動條件所拘束，縱被上訴
14 人前後工作年資應合併，亦無礙與噶瑪蘭公司間係屬新勞動
15 契約關係之成立，非繼續履行與上訴人間之勞動契約而無所
16 謂薪資差額。被上訴人於105年9月6日到職至108年5月31日
17 從上訴人公司離職時年資已達2年以上但3年未滿，依法享有
18 10日特別休假，108年5月31日勞動契約終止前已休3日，剩
19 餘未休7日依其離職前最近一個月工資23,310元（底薪20,31
20 0元+出車津貼1,500元+伙食費1,500元）計算一日工資777
21 元，已與108年5月薪資一併給付被上訴人特休未休工資5,43
22 9元完畢，上訴人及噶瑪蘭公司均按勞基法規定給與特別休
23 假及依法結算給付特休未休折算工資，無因年資中斷而有特
24 休差異之情，原審判決10日特休未休工資乃被上訴人單方面
25 主張，且從未提出相關計算依據，本件係被上訴人自主選擇
26 離職，應自行承擔年資中斷結果，上訴人未積欠被上訴特休
27 未休薪資。

28 四、本院得心證之理由如下：

29 (一)、被上訴人於108年5月31日係自請離職非調職：

30 被上訴人雖主張其於108年5月31日係因調職而任職於噶瑪蘭
31 公司，108年6月補簽離職單並非自願等語，惟就補簽離職單

01 並非自願部分，並未舉證證明。再佐以證人戴文彬證稱：幹
02 部調職不用寫離職單，業務不會調職，上訴人飲料所主管何
03 銘福、曹文和有說被上訴人不要做了，當時剛好單位要徵
04 人，被上訴人沒有要做，其就聘被上訴人來等語（原審卷第
05 196至198頁）。是依證人戴文彬證述及被上訴人簽立離職單
06 等情，足認被上訴人於108年5月31日係自請離職，而非調
07 職。

08 (二)、被上訴人任職於噶瑪蘭公司之年資應合併計算：

09 本件關於被上訴人任職於噶瑪蘭公司之年資應合併計算一
10 節，業經原審於判決書「事實及理由、四、本院之判斷、
11 (一)、1及2」認定明確（原判決第25至27頁），本院此部分
12 所持見解與原判決相同，爰依民事訴訟法第454條第1項規定
13 予以援用。至於上訴人所指之函示並未具體說明勞工自請離
14 職為何需加以排除之理由，實屬增加勞基法第10條所無之限
15 制，要難認有據，併予敘明。

16 (三)、被上訴人請求上訴人給付薪資差額，無理由：

17 被上訴人主張因上訴人未將其任職於噶瑪蘭公司之年資合併
18 計算，致其受有薪資差額45,000元之損害等語，惟查被上訴
19 人係自請離職，業據認定如前。被上訴人自陳其於108年6月
20 至噶瑪蘭公司任職時，即知悉108年6月底薪與108年5月底薪
21 有差異等語（原審卷第175頁）。而證人戴文彬證稱：（被
22 上訴人那時到金車噶瑪蘭任職時，是以新聘人員聘任嗎？）
23 是，以新進人員聘僱。（有無與其說明相關的薪資條件？）
24 以新進人員來計算薪資等語（原審卷第195頁）。則被上訴
25 人於自請離職後，至噶瑪蘭公司任職時，既已知悉係以新進
26 人員聘僱，亦知悉薪資與108年5月任職上訴人公司有所差
27 異，仍願意與噶瑪蘭公司成立勞動契約，顯係與噶瑪蘭公司
28 重新敘薪，同意以新聘人員薪資晉用，自不因其於噶瑪蘭公
29 司年資是否應合併計算而受有影響，被上訴人主張其受有薪
30 資差額之損害45,000元，自不足採。

31 (四)、被上訴人請求上訴人給付10日之特休未休工資13,180元，為

01 有理由：

02 上訴人對於特休未休工資10天的薪資損害，係指若年資併
03 計，被上訴人第二段任職期間之特休應依勞基法第38條合併
04 計算，該部分請求對象為上訴人，亦無意見等語（本院卷第
05 74至75頁），而關於被上訴人得請求上訴人給付10日之特休
06 未休工資13,180元一節，復經原審於判決書「事實及理由、
07 四、本院之判斷、(二)、4」認定明確（原判決第8頁），本
08 院此部分所持見解與原判決相同，爰依民事訴訟法第454條
09 第1項規定予以援用。

10 五、綜上所述，被上訴人依兩造間之勞動契約，請求上訴人給付
11 13,180元本息，為有理由，應予准許，逾此範圍之請求，即
12 無理由，不應准許。原審就上開不應准許部分，命上訴人給
13 付，並為假執行之宣告，自有未洽，上訴人上訴論旨指摘原
14 判決此部分不當，求予廢棄改判，為有理由，爰由本院廢棄
15 改判如主文第2項所示。至上開應准許部分，原審判命上訴
16 人給付，並為准、免假執行之宣告，核無不合，上訴意旨指
17 摘原判決此部分不當，求予廢棄，為無理由，應駁回其此部
18 分之上訴。

19 六、本件事證已臻明確，兩造其餘之主張、陳述及所提證據暨攻
20 擊防禦方法，經本院審酌後，認與本件判決結果無影響，爰
21 不一一贅述，附此敘明。

22 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

23 中 華 民 國 113 年 7 月 3 日

24 勞動法庭審判長法官 周俞宏

25 法官 呂仲玉

26 法官 陳美利

27 以上正本係照原本作成。

28 本件判決不得上訴。

29 中 華 民 國 113 年 7 月 3 日

30 書記官 黃亭嘉