

臺灣高雄地方法院民事判決

111年度勞簡字第52號

原告 王金強

即反訴被告 7號

訴訟代理人 劉思龍律師

張雨萱律師

被告 南帝化學工業股份有限公司

即反訴原告

法定代理人 楊東源

訴訟代理人 洪仁杰律師

上列當事人間給付工資等事件，被告於言詞辯論經結前，對原告提起反訴，本院於民國（下同）111年10月17日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應依南帝化學工業股份有限公司職員獎金（品）獎勵辦法第4條及第5.2.2條規定給付原告1兩金質紀念章1枚。

二、被告應給付原告新台幣（下同）1,976元及自110年2月14日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

三、原告其餘之訴駁回。

四、訴訟費用由被告負擔7/20，餘由原告負擔。

五、本判決第一、二項所命給付得假執行，但被告如以6萬8,283元、1,976元為原告預供擔保，得免為假執行。

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、反訴之標的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260條第1項定有明文，又該條項所稱之「相牽連」者，係指反訴之標的與本訴之標的間，或反訴之標的與本訴之防禦方法間，兩者在法律上或事實上關係密切，審判資料有共通性或牽連性者而言，舉凡本訴標的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，或當事人兩造所主張之權利，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，均可認為兩者間有牽連關係。而本件本訴、反訴之範圍，均與兩造間之勞動契約關係有關，兩造主張、抗辯所及，無論法律上或事實上關係均屬密切，審判資料上亦有共通性、牽連性，因認本件反訴之提起，程序上並無不合（原告就被告之提起反訴，於程序上表示無意見，見本院卷第86頁言詞辯論筆錄），先予敘明。

貳、本訴部分：

一、原告主張：伊自79年10月16日起任職於被告公司，於95年1月15日申請退休，於95年1月16日回任被告公司原工作，110年1月15日再退休，依被告公司「職員獎金（品）獎勵辦法」（下稱系爭獎勵辦法）規定，任職滿15年且表現良好者，頒發1兩金質紀念章1枚，伊回任後任職滿15年，且表現良好，但被告公司並未頒發，依系爭獎勵辦法第4條及第5.2.2條規定，請求給付1兩金質紀念章1枚，如未給付，亦應給付依起訴時臺灣銀行黃金牌價顯示換算之價額6萬8,283元。另原告回任後，關於特別休假工作年資之計算，被告公司均未將其回任前之年自15年3月計入，致被告公司給付伊110年1月15日退休前之特別休假應休未休工資不足11萬6,209元，如認回任前之年資，不應算入回任後特別休假年資之計算，被告公司應給付之特別休假應休未休工資為1,976元，依勞動基準法第38條第4項前段請求給付。並聲明：（一）先位：被告應依其公司系爭獎勵辦法第4條及第5.2.2條規定給付原告1兩金質紀念章1枚；備位：被告應給付原告6萬8,283元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；（二）被告應給付原告11萬6,209元及自110年2月14日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；（三）願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告抗辯：1兩金質紀念章在回任前，伊公司已頒發給原告，回任後不得重複請求頒發，且系爭獎勵辦法規定發給之

01 1兩金質紀念章1枚屬恩惠性給與，原告無權請求給付，縱認
02 贈與契約已成立，伊公司亦得撤銷贈與，故原告1兩金質紀
03 念章（含以臺灣銀行黃金牌價顯示換算之價額）之請求，並
04 無理由。另原告回任後之年資應重新計算，原告主張其特別
05 休假年資之計算應加計回任前年資，並無理由。並聲明：(一)
06 原告之訴駁回；(二)如受不利判決，願供擔保，請准免假執
07 行。

08 三、兩造之不爭執事項：

09 (一)原告自79年10月16日起任職於被告公司，於95年1 月15日申
10 請退休，於95年1 月16日回任被告公司原工作，目前尚在職
11 中。

12 (二)被告公司訂定有系爭獎勵辦法，「久任獎勵」之定義在100
13 年5 月27日之2.0 版中規定「服務滿10年且表現良好者，頒
14 發5 錢金質紀念章乙枚。服務滿15年且表現良好者，頒發1
15 兩金質紀念章乙枚。所謂『表現良好』：屆滿年度之前4 年
16 工作考績不得有丙或丁，其中3 年為甲下（含）及以上」。
17 嗣於106 年1 月17日3.1 版「4 定義」中規定「久任獎勵：
18 入公司服務滿10年及15年且表現良好者」，於5.2.2 規定
19 「服務滿10年且表現良好者，頒發5 錢金質紀念章乙枚。服
20 務滿15年且表現良好者，頒發1 兩金質紀念章乙枚。所謂
21 『表現良好』：屆滿年度之前4 年工作考績不得有丙或丁，
22 其中3 年為甲下（含）及以上」。

23 (三)被告公司於原告95年1 月16日回任滿10年時，有依系爭獎勵
24 辦法規定頒發5 錢金質紀念章乙枚予原告。

25 (四)本件金質紀念獎章之價值，兩造同意以臺灣銀行111 年4 月
26 8日金價每兩6 萬8,283 元計算。

27 四、就兩造爭執事項之判斷：

28 (一)關於原告95年1月15日回任後就回任前之工作年資應否合併
29 計算：

30 1.定期契約屆滿後或不定期契約因故停止履行後，未滿3個月
31 而訂定新約或繼續履行原約時，勞工前後工作年資，應合併

01 計算，勞動基準法第10條固有明文，而觀之上開規定之立法
02 理由為：「勞工特別休假、資遣費及退休金之給與，均與勞
03 工年資有關，為免雇主利用換約等方法，中斷年資之計算，
04 損及勞工權益，特明文予以限制」，反之，在非雇主刻意操
05 作，而為勞雇雙方合意終止勞動契約之情形下，即使終止後
06 隨即再成立勞動契約關係，應屬與原有勞動契約不同之新勞
07 動契約關係，則關於勞工權益之特別休假、資遣費及退休金
08 之年資計算，當無庸依上開規定合併計算，而應重新起算
09 （最高法院86年度台上字第2396號民事判決意旨略同，可資
10 參照）。

11 2.兩造不爭執原告自79年10月16日起任職於被告公司，於95年
12 1月15日申請退休，於95年1月16日回任被告公司原工作
13 （見兩造不爭執事項(一)），而原告並未主張係因被告公司基
14 於特別休假、資遣費、退休金或其他考量，故意以換約之方
15 式操作，本院亦查無原告95年1月15日申請退休，有受外力
16 壓迫之情形，當應認此次之勞動契約關係終止，係基於兩造
17 間之合意，非屬雇主即被告之刻意換約操作，則如上所述，
18 原告95年1月16日回任被告公司原工作後，工作年資當應重
19 新起算，不得併計回任前之工作年資。

20 (二)關於原告得否請求被告給付1兩金質紀念章1枚：

21 兩造不爭執被告公司訂定有上開不爭執事項(二)所述之系爭獎
22 勵辦法及其內容，亦不爭執原告回任後之表現合於系爭獎勵
23 辦法所規定之「表現良好」，主要爭執在於系爭獎勵辦法是
24 否屬工作規則，被告公司依系爭獎勵辦法之規定有無給付員
25 工金質紀念獎章之義務，及回任後可否重複領取金質獎章，
26 經查：

27 1.在現代勞務關係中，因企業之規模漸趨龐大受僱人數超過一
28 定比例者，僱主為提高人事行政管理之效率，節省成本有效
29 從事市場競爭，就工作場所、內容、方式等應注意事項，及
30 受僱人之差勤、退休、撫恤及資遣等各種工作條件，通常訂
31 有共通適用之規範，俾受僱人一體遵循，此規範即工作規

則。勞工與雇主間之勞動條件依工作規則之內容而定，有拘束勞工與雇主雙方之效力，而不論勞工是否知悉工作規則之存在及其內容，或是否予以同意，除該工作規則違反法律強制規定或團體協商外，當然成為僱傭契約內容之一部。雇主就工作規則為不利勞工之變更時，原則上不能拘束表示反對之勞工；但其變更具有合理性時，則可拘束表示反對之勞工，此有最高法院88年度台上字第1696號民事裁判可資參照。且依勞動基準法第70條第9款規定，工作規則之訂定範圍，尚包含福利措施。

2.兩造不爭執被告公司訂定有系爭獎勵辦法，「久任獎勵」之定義在100年5月27日之2.0版中規定「服務滿10年且表現良好者，頒發5錢金質紀念章乙枚。服務滿15年且表現良好者，頒發1兩金質紀念章乙枚」（見兩造不爭執事項(二)），此屬企業就員工久任且表現良好之福利規定，有助於降低員工流動率，當有助於企業之市場競爭，則系爭獎勵辦法中關於上開久任獎勵之規定，當屬勞動基準法所規範之工作規則，除拘束原告外，亦有拘束被告公司之效力，被告辯稱含上開久任獎勵規定之系爭獎勵辦法，非屬工作規則，尚無可採。至被告雖辯稱系爭獎勵辦法於110年12月2日頒佈修訂3.2版，於「4定義」追加規定成「久任獎勵：入公司服務滿10年及15年且表現良好者。（本項獎勵各以1次為限；再次入職者，不得重複領取）」，並提出修正後之文件為證（見本院卷第73頁），然原告回任時間為95年1月16日，上開修正追加規定前之110年1月15日，即已工作服務滿15年，自無上開修正追加規定之適用，更何況，如上所述，工作規則為勞動契約內容之一部分，雇主就工作規則為不利勞工之變更時，原則上並不能拘束表示反對之勞工，則上開修正規定無法為不利原告之證明，併予敘明。

3.雇主依勞動契約、工作規則或團體協約之約定，對勞工提供之勞務反覆應為之給與，乃雇主在訂立勞動契約或制定工作規則或簽立團體協約前已經評量之勞動成本，無論其名義為

何？如在制度上通常屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價（報酬），即具工資之性質，此有最高法院100年度台上字第801號民事裁判要旨可資參照。又上開久任獎勵屬工作規則已如前述，而員工僅需符合上開久任（即工作服務滿10年、15年）及表現良好之規定，即可分別獲頒5錢、1兩之金質紀念章，堪認亦符合時間上之經常性及對價性，故基於系爭獎勵辦法可獲頒之金質紀念章，應認亦屬勞工提供勞務，符合久任（即工作服務滿10年、15年）、表現良好之條件時，即可獲得之勞動契約報酬。被告辯稱基於系爭獎勵條例中久任獎勵所頒發之金質紀念章屬恩惠性之給與，及可撤銷贈與之意思表示，均不足採信。

4. 綜上，原告回任後係與被告訂立新的勞動契約關係，工作年資需重新起算，當難認回任前工作服務滿15年已獲頒之1兩金質紀念章久任獎勵，與本件新勞動契約關係有何關連，原告當可在本件工作服務滿15年，被告亦不爭執其表現良好之情況下，請求被告頒發屬勞動契約內容之系爭獎勵辦法所規定久任獎勵之1兩金質紀念章，且被告並不否認系爭獎勵辦法於其公司仍繼續施行，堪認就原告請求頒發之系爭獎勵辦法第4條及第5.2.2條規定之1兩金質紀念章，被告並無給付不能之情形，故原告當可先位請求被告給付該紀念章，而無需判斷原告有無依備位，改請求被告給付依臺灣銀行111年4月8日金價計算之6萬8,283元價金之必要。

(三)關於原告得否請求被告給付110年1月15日退休前之特別休假應休未休工資及其金額：

如上所述，原告回任後係與被告訂立新的勞動契約關係，工作年資需重新起算，則關係特別休假日數計算之工作年資，當無併計回任前工作年資之可言。而原告主張其回任後110年1月15日退休前特別休假未休日數為1日，可請求之應休未休工資為1,976元之事實，已列表及計算式加以說明（見本院卷第143頁準備狀、第145頁附表2），且經核，上開說明及計算並無不合，並為被告所不爭執，自堪信為真實，則原

告得請求被告給付110年1月15日退休前之特別休假應休未休工資，其金額為1,976元，應可認定。

五、綜上所述，原告訴請被告應依其公司系爭獎勵辦法第4條及第5.2.2條規定，給付其1兩金質紀念章1枚，於法有據，應予准許，另訴請被告給付原告11萬6,209元及自110年2月14日起至清償日止，按週年利率5%計算法定遲延利息，於1,976元及其利息部分，於法有據，應予准許，超過上開範圍之所訴，於法無據，應予駁回。又上開原告勝訴部分，為就勞工給付請求所為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，並依同條第2項規定，宣告雇主得預供擔保免為假執行。

參、反訴部分：

一、反訴原告主張：5錢、1兩金質紀念章在回任前，伊公司已頒發給原告，回任後不得重複請求頒發，然伊公司人事部人員疏忽，於105年5月12日仍依系爭獎勵辦法久任獎勵之規定，錯誤頒發5錢金質紀念章1枚予原告，依民法第179條不當得利規定請求返還。如該紀念章已遺失無法返還，則請求依金價返還價額。並聲明：(一)先位：反訴被告應返還105年5月12日自反訴原告所收受之重量為5錢金質紀念章1枚；備位：反訴被告應給付反訴原告3萬4,142元即自反訴起訴狀送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；(二)反訴原告願供擔保，請准宣告假執行。

二、反訴被告抗辯：伊係依系爭獎勵辦法久任獎勵之規定獲頒5錢金質紀念章1枚，無不當得利情形，反訴原告之請求並無理由，且伊已將金質紀念章變賣。並聲明：反訴原告之訴及假執行之聲請均駁回。

三、如上所述，反訴被告回任後係與反訴原告訂立新的勞動契約關係，在回任前勞動契約關係中有無獲頒5錢金質紀念章，與回任後之新勞動契約關係並無關連，反訴原告以反訴被告回任前已獲頒5錢金質紀念章，主張在回任後之新勞動契約關係中，不得再獲頒5錢金質紀念章，並辯稱其公司人事部

01 人員前頒發回任後之5錢金質紀念章予反訴被告，為疏忽所
02 致錯誤，顯與事實不符，不足採信，則反訴原告依民法第17
03 9條不當得利規定，訴請反訴被告返還5錢金質紀念章，或依
04 金價計算之價額，於法無據，不應准許。且所訴既屬於法無
05 據，假執行之聲請即失所依附，應並予駁回。

06 肆、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所舉證據，經
07 審酌後，認與判決結果不生影響，爰不逐一論列，併此敘
08 明。

09 伍、據上論結，本件原告之訴為一部有理由，一部無理由，反訴
10 原告之訴為無理由，判決如主文。

11 中 華 民 國 111 年 6 月 29 日

12 勞動法庭 法 官 鄭峻明

13 以上正本係照原本作成。

14 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
15 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

16 中 華 民 國 111 年 6 月 29 日

17 書記官 洪光耀