

臺灣臺南地方法院臺南簡易庭民事判決

110年度南勞簡字第24號

原告 黃瑋仁

訴訟代理人 楊汶斌律師

被告 匯良實業股份有限公司

法定代理人 吳清亮

訴訟代理人 徐郁倫

上列當事人間請求給付加班費等事件，經本院臺南簡易庭於民國110年9月30日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣85,836元，及自民國110年1月26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5分之3，餘由原告負擔。

本判決得假執行。但被告如以新臺幣85,836元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序方面：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。本件原告起訴時聲明第1、2項原係請求：「一、被告應給付原告新臺幣（下同）189,256元（加班費36,636元+特休未休工資28,855元+1個月年終獎金32,000元+預告工資及資遣費91,765元），及自民國110年1月25日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。二、被告應提繳16,639元至原告於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。」嗣於民國110年7月29日，兩造就勞工退休金提撥部分當庭成立和解，其後於110年9月6日，兩造復就加班費部分進行勞動調解並達成調解之合意，是本院

01 僅就本案請求中之特休未休工資、年終獎金、預告工資及資
02 遣費部分（合計152,620元）為審理，先予敘明。

03 貳、實體方面：

04 一、本件原告起訴主張：

05 (一)原告（原名石進源）自104年6月1日起至107年3月31日止、
06 自107年4月23日起至110年1月6日止受雇於被告，擔任技術
07 員之職務，雙方約定基本底薪、其他固定給付之補貼或獎
08 金，每月工資自104年6月年起至106年6月止為28,000元、自
09 106年7月起至107年11月止為30,000元、自107年12月起至11
10 0年1月止為32,000元，於離職前6個月平均工資約為33,305
11 元。

12 (二)原告於107年3月31日離職後未逾3個月期間內之107年4月23
13 日即因被告之要求再度回被告公司任職，是被告應合併計算
14 原告之年資，然被告竟以原告重新任職之日起計特別休假，
15 是被告應給付原告合併計算年資未能使用之特休未休工資2
16 8,855元：

17 1.兩造停止履行勞雇契約未逾3個月而訂定新約，依勞動基
18 準法（下稱勞基法）第10條、第38條第4項、勞基法施行
19 細則第24條第3款規定（屬於強制規定，無法以特約排
20 除），被告應合併計算原告之年資，即原告之年資應自10
21 4年6月1日起計（僅得扣除原告未在被告公司任職之23
22 日）。

23 2.原告自107年6月24日起應可取得任職滿4年之14日特休，
24 詎被告竟以原告重新任職為由，未給予特休，僅於107年1
25 0月24日給予原告半年3日之特休及於108年4月24日給予原
26 告1年7日之特休，致原告本得在107年6月24日後、108
27 年、109年分別使用之14日、14日、15日特休均無法正常
28 使用，是依勞基法施行細則第24條3款規定，被告應結算
29 未休日數之工資予原告。

30 3.茲將被告應給付原告特休未休工資之計算式臚列於下：

31 (1)（107年6月24日取得106年度之特休14日-被告計給並使

用完畢之0日) × (結算時平均工資36,622元, 即每日工資1,221元) = 14日 × 1,221元 = 17,094元。

(2) (108年6月24日取得107年度之特休14日-被告計給並使用完畢之10日) × (結算時平均工資36,622元, 即每日工資1,221元) = 4日 × 1,221元 = 4,884元。

(3) (109年6月24日取得108年度之特休15日-被告計給並使用完畢之5日) × (結算時平均工資36,622元, 即每日工資1,221元) - (已計給之特休未休工資5,333元) = 10日 × 1,221元 - 5,333元 = 6,877元。

(4) 綜上, 被告應給付原告特休未休工資28,855元。

(三) 被告應再給付原告預告工資及資遣費共計91,765元:

1. 被告於109年12月17日資遣原告, 是被告應依勞基法第16條第1項第1款及勞工退休金條例第12條第1項規定給付原告自104年6月1日起至110年1月6日止之年資所應給付之預告工資及資遣費, 詎被告竟以107年4月23日為原告之年資起算日, 拒絕給付以104年6月1日起計年資之預告工資及資遣費, 爰依上開規定請求被告給付預告工資及資遣費。

2. 預告工資部分: 依勞動部勞動關2字第1090128292A號函示, 原告最後1個月工資為32,685元、平均工資為36,622元, 以原告最後1個月之薪資低於平均薪資時, 自應以較高之平均工資計算預告工資, 是被告應給付原告30日預告工資36,622元【(平均1日工資36,622元 ÷ 30日) × (原告在職超過3年, 應給予30日預告工資)】。

3. 資遣費部分之計算如下:

(1) 平均工資: 36,622元。

(2) 資遣費基數: 每年0.5個月平均工資 × [5年 + (7個月 + 6天 ÷ 30天) ÷ 12個月] = 2又4/5。

(3) 資遣費: 36,622元 × 2又4/5 = 102,542元。

(4) 又被告已給付原告資遣費47,399元, 故被告應再給付原告資遣費55,143元。

4. 綜上, 被告應再給付原告預告工資及資遣費合計91,765

元。

(四)被告應依約定給付原告年終獎金1個月即32,000元：兩造約定無論原告表現或公司營運狀況是否有盈餘，均會給予原告年終獎金，此約定係優於勞基法之規定，並非禁止規定而為有效。又此約定雖無見於勞動契約或工作規則，然原告任職被告公司期間，無論原告每年度表現或各年度被告營運是否虧損或盈餘，均有取得被告發給之年終獎金，可認兩造間有此約定，是被告自應給付109年年終獎金甚明，惟被告迄今尚未給付原告以109年度約定工資32,000元為基準之年終獎金32,000元。

(六)並聲明：

1.被告應給付原告152,620元，及自110年1月25日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

2.原告願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告辯稱：

(一)原告（原名石進源）自104年6月1日起任職於被告公司，嗣於107年3月31日自請離職，惟原告於離職後又詢問被告是否尚有工作機會，乃於107年4月12日前往被告公司重新面試，兩造合意訂立新約，約定原告於107年4月23日重新入職，原告於重新到職當日親自填寫入職相關文件，並同意年資自107年4月23日重新計算。

(二)被告主張原告之年資不併計，並拒絕給付原告主張之特休未休工資28,855元、預告工資及資遣費合計91,765元：

1.按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。其中之「因故」是否含辭職或解僱在內疑義，依勞委會（79）臺勞資二字第27641號函所示，係指中止契約之事由，該等事由可因法律規定或本契約自由之合意而成立。二者共同點為無可歸責當事人一方之事由存在。辭職係單獨行為，與前項要件不合；解僱係存在一方歸責事由所致，亦與要件不相牟

01 合，應予區分。

02 2.本件原告於107年3月31日辭職後於他處任職，然因適應不
03 佳，故請求被告員工黃建彰代為詢問相關主管是否可重新
04 入職，被告才同意原告於107年4月12日面試，並重新於10
05 7年4月23日入職，故其年資於107年4月23日重新計算。而
06 勞基法第10條之立法理由在於勞工特別休假、資遣費及退
07 休金之給與，均與勞工年資有關，為免雇主利用換約等方
08 法中斷年資之計算，損及勞工權益，特明文予以限制，原
09 告既於107年3月9日離職申請書寫明「另有高就」，則應
10 與勞基法第10條所規範之情形予以區分。且勞基法第10條
11 為任意規定，賦予勞雇雙方年資是否併計之約定空間，兩
12 造於107年4月23日另立新約乃基於原告之請求，原告同意
13 依被告入職相關規定重新面試並辦理入職，年資重新計
14 算，被告始同意讓原告重新入職，堪認兩造就原告年資不
15 併計部分已達成合意，況原告重新入職長達2年8個月間皆
16 遵守此約定，被告亦已依法以重新入職日給予特休，原告
17 皆未表示任何意見。

18 (三)原告請求特休未休工資28,855元為無理由：

19 1.原告主張特休未休工資計算之基準為平均工資36,622元，
20 即每日工資1,221元，然依勞基法施行細則第24條之1第2
21 項第1款第1目及第2目規定，原告於110年1月6日契約終止
22 前最近1個月正常工作時間所得之工資總額為32,000元，
23 是其可得特休未休工資應計發之1日工資為1,066.7元（3
24 2,000元/30日=1,066.7元），非原告所稱之1,221元。

25 2.縱原告之年資併計，再入職期間特休未休天數為43日（再
26 入職期間：107年4月23日到110年1月6日，特休為14日+14
27 日+15日），然扣除原告已休之15日，則特休未休工資應為
28 29,868元【1,066.7元×（43日-15日）=29,868元】；又被
29 告已於110年2月9日給付原告之特休未休工資5,334元，故
30 被告應再給付原告特休未休工資數額應為24,534元（29,8
31 68元-5,334元=24,534元）。

01 (四)原告請求預告工資及資遣費共計91,765元，亦為無理由：

02 1.原告主張預告工資及資遣費計算之基準為平均工資36,622
03 元，即每日工資1,221元，並就預告工資部分援引勞動部1
04 09年10月29日勞動關2字第1090128292A號函示為據，然勞
05 基法施行細則第2條規定：依本法第2條第4款計算平均工
06 資時，下列各款期日或期間均不計入：五、依勞工請假規
07 則請普通傷病假者」。本件原告之平均工資，經被告計算
08 契約終止日前6個月之薪資總額為210,014元（詳如附表所
09 示，因工資折半發給期間不列入計算平均工資，故扣除14
10 日病假，往前推14日，即109年6月23日至110年1月6
11 日），平均工資為35,002元（210,014元/6個月=35,002
12 元），而非原告所稱之36,622元。

13 2.原告得請求之預告工資數額：被告已依法提前20日於109
14 年12月17日以資遣通知書向原告預告資遣，是縱將原告之
15 年資併計，原告得請求部分亦僅為10日之預告工資，原告
16 卻逕自請求30日之預告工資36,622元，顯非可採。準此，
17 以原告平均工資35,002元計算，預告工資之1日工資應為
18 1,166.7元（35,002元/30日=1,166.7元），10日之預告工
19 資數額為11,667元（1,166.7元×10日=11,667元），是原
20 告請求預告工資36,622元，顯無理由。

21 3.原告得請求之資遣費數額：

22 (1)被告已於110年1月25日調解時以支票給付原告再入職期
23 間之資遣費47,399元（平均工資35,002元），原告卻逕
24 自主張應計算自104年6月1日起至110年1月6日止之資遣
25 費。又縱將原告之年資併計，扣除原告自107年4月1日
26 起至107年4月22日止未在职期間22日，則原告得請求部
27 分應從契約終止日之110年1月6日往前推22日，以109年
28 12月16日為終止日計算。

29 (2)原告年資併計後之資遣費基數為2又139/180【每年1/2
30 個月平均工資×{5年+〔（6個月+14天+30天）+12個
31 月〕}】，資遣費為97,034元（平均工資35,002元×2又1

39/180=97,034元），扣除被告已給付之47,399元，資遣費數額應為49,635元（97,034元-47,399元=49,635元），是原告請求資遣費102,542元，顯無理由。

4.綜上所述，縱於原告年資併計之情形下，原告得請求之預告工資及資遣費合計應為61,302元（預告工資11,667元+資遣費49,635元=61,302元）。

(五)被告拒絕給付原告年終獎金1個月即32,000元：

1.兩造間並無任何關於年終獎金之約定，故被告拒絕依原告任意主張之約定給付年終獎金。

2.又縱依原告主張適用勞基法第29條規定，在營業年度終了結算，事業單位有盈餘之前提下，應給與獎金，然109年因新冠肺炎疫情因素，被告營運受衝擊，並無盈餘，故不須給與獎金；況年終獎金屬於恩惠性給與，原告亦無權主張被告須支付年終獎金。

(六)並聲明：

1.原告之訴駁回。

2.如受不利之判決，被告願供擔保，請准宣告免為假執行。

三、本院之判斷：

(一)原告之工作年資應合併計算：

1.查原告自104年6月1日起至107年3月31日止、自107年4月23日起至110年1月6日止受雇於被告，此為兩造所不爭執之事實，堪認為真實，然兩造爭執原告之工作年資是否應予合併計算。是以，原告請求被告給付特休未休工資、預告工資、資遣費部分，首要認定者為：原告於107年3月31日離職後未逾3個月期間內之107年4月23日再回被告公司任職，其工作年資是否應合併計算？

2.按勞基法第10條規定：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。此項規定，並未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號裁判參照）。易言之，本法

01 條之「因故停止履行」並無明文例示，為保證勞工權益，
02 應採擴張解釋，除退休外，縱因資遣或其他離職事由，於
03 未滿3個月內復職而訂立新約，或繼續履行原約時亦包括
04 在內（台灣高等法院82年法律座談會意見參照）。本件原
05 告既於離職後未逾3個月期間內即再回被告公司任職，不
06 論其離職之理由為何，亦不問其再任職之原因為何，依前
07 開說明，自應有勞基法第10條之適用，是原告主張其工作
08 年資應合併計算，於法自屬有據。且此法條係屬強制規
09 定，自不容兩造以契約排除其適用，是被告辯稱兩造已合
10 意工作年資重新計算云云，於法有違，亦難憑採。

11 3.至被告雖主張依該法條之立法理由，原告自行離職，應無
12 該法條之適用云云，惟該法條於73年7月30日訂立時之立
13 法理由雖記載：「勞工特別休假、資遣費及退休金之給
14 與，均與勞工年資有關，為免雇主利用換約等方法，中斷
15 年資之計算，損及勞工權益，特明文予以限制。」惟該立
16 法理由僅係舉例說明為免雇主利用換約「等」方法中斷年
17 資之計算，並非排除其他中斷年資之情事，且依前開說
18 明，該法條既無明文例示，是為保證勞工權益，自不應以
19 法未明文之條件限制該法條適用之範圍，是被告此部分所
20 辯，尚難憑採。

21 4.被告另以勞委會（79）臺勞資二字第27641號函示為憑，
22 爭執原告之年資並不能合併計算，惟行政機關就法條所為
23 之解釋，並無拘束本院之效力，附此敘明。

24 (二)原告請求特休未休工資部分：

25 1.原告起訴時雖主張其平均工資為36,622元，即每日工資1,
26 221元，然於110年7月29日言詞辯論時當庭陳明：就被告
27 答辯(二)狀計算之數額並不爭執，僅爭執年資計算等語，則
28 被告主張特休未休工資計算之基準應為每日工資1,066.7
29 元（32,000元/30日=1,066.7元），自堪憑採。

30 2.原告之工作年資應合併計算，已如前述，而原告再入職期
31 間特休未休天數為43日（再入職期間：107年4月23日到11

01 0年1月6日，特休為14日+14日+15日），扣除原告已休之15
02 日，則特休未休工資應為29,868元【 $1,066.7\text{元} \times (43\text{日} - 1$
03 $5\text{日}) = 29,868\text{元}$ 】；又被告已於110年2月9日給付原告特
04 休未休工資5,334元，此亦為原告所不爭執，是原告請求
05 被告應再給付特休未休工資24,534元（ $29,868\text{元} - 5,334\text{元}$
06 $= 24,534\text{元}$ ）部分，為有理由；逾此部分之請求，則無理
07 由。

08 (三)原告請求預告工資及資遣費部分：

09 1.原告起訴時雖主張預告工資及資遣費計算之基準為平均工
10 資36,622元，然於110年7月29日言詞辯論時當庭陳明：就
11 被告答辯(二)狀計算之數額並不爭執，僅爭執年資計算等
12 語，則被告主張契約終止日前6個月之薪資總額為210,014
13 元（詳如附表所示），平均工資為35,002元（ $210,014\text{元} /$
14 $6\text{個月} = 35,002\text{元}$ ），亦堪憑採。

15 2.預告工資部分：被告已依法提前20日於109年12月17日以
16 資遣通知書向原告預告資遣，此為原告所不爭執（卷第20
17 4頁），是原告僅得請求10日之預告工資，以原告平均工
18 資35,002元計算，預告工資之1日工資應為1,166.7元（ 3
19 $5,002\text{元} / 30\text{日} = 1,166.7\text{元}$ ），10日之預告工資數額為11,6
20 67元（ $1,166.7\text{元} \times 10\text{日} = 11,667\text{元}$ ），是原告請求被告給
21 付預告工資11,667元部分，為有理由；逾此部分之請求，
22 則無理由。

23 3.資遣費部分：被告已於110年1月25日給付資遣費47,399
24 元，此為原告所不爭執，而扣除原告自107年4月1日起至1
25 07年4月22日止未在职期間22日，原告年資併計後之資遣
26 費基數為2又139/180【每年 $1/2\text{個月}$ 平均工資 $\times \{5\text{年} + [(6$
27 $\text{個月} + 14\text{天} + 30\text{天}) + 12\text{個月}] \}$ 】，資遣費為97,034元（平
28 均工資35,002元 $\times 2\text{又}139/180 = 97,034\text{元}$ ），扣除被告已給
29 付之47,399元，被告應給付之資遣費應為49,635元（ $97,0$
30 $34\text{元} - 47,399\text{元} = 49,635\text{元}$ ），是原告請求被告給付資遣
31 費49,635元部分，為有理由；逾此部分之請求，則無理由

01

02
03
04
05
06

07
08
09
10
11
12
13

14
15
16

17
18
19
20

21

22

23

24

25

26
27

28

29

30

(續上頁)

01

次			(新臺幣)
1	109.6.23-109.6.30	32,000/30×8	8,533元
2	109.7.1-109.7.31		34,336元
3	109.8.1-109.8.31		31,079元
4	109.9.1-109.9.30 (扣5天病假)	40,855-1,545	39,310元
5	109.10.1-109.10.31 (扣1天病假)	35,533-309	35,224元
6	109.11.1-109.11.30 (扣1天病假)	31,179-309	30,870元
7	109.12.1-109.12.31 (扣5.5〈6〉天病假)	27,769-(309×5)-688	25,535元
8	110.1.1-110.1.6 (扣1天病假)	32,000/31×0-000-000-000	5,127元
總額			210,014元
平均工資(總額/6)			35,002元
備註： 日薪32,000/30=1,067 病假半薪：1,067-全勤250-請假扣薪508=309 病假半日半薪：1,067-全勤125-請假扣薪254=688			