

臺灣臺北地方法院民事判決

113年度勞訴字第400號

原告 林嘉慧

訴訟代理人 廖家宏律師（法扶律師）

被告 行天宮醫療志業醫療財團法人恩主公醫院

法定代理人 黃信彰

訴訟代理人 魏千峯律師

複代理人 林士凱律師

上列當事人間請求確認服務年資等事件，經臺灣新北地方法院移送前來，本院於民國114年5月13日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、確認原告為被告之服務年資應自民國90年11月12日起連續計算。
- 二、被告應給付原告新臺幣70,106元，及自民國113年8月29日起至清償日止，按年息5%計算之利息。
- 三、原告其餘之訴及假執行之聲請均駁回。
- 四、訴訟費用由被告負擔。
- 五、本判決第二項得假執行；但被告如以新臺幣70,106元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序部分：

按確認法律關係之訴，非原告有即受確認判決之法律上利益者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項前段定有明文。而所謂即受確認判決之法律上利益，係指因法律關係之存在與否不明確，致原告主觀上認為其在法律上之地位有不安之狀態存在，且此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言。本件原告主張受僱於被告期間之年資應自民國90年11月12日起算等情，為被告所否認，堪認兩造間有關年資之起算時點並不明確，致原告在法律上之地位及權利有不安之狀態存在，而此種狀態得以本件確認判決予以除去，則依上開說

01 明，原告提起本件訴訟即有受確認判決之法律上利益。

02 貳、實體部分：

03 一、原告主張：原告自90年11月12日起受僱於被告擔任護理人
04 員，後於100年間向被告表示欲轉至內視鏡檢查組之兼職工
05 作，經訴外人即當時護理部主任詹碧瑞要求原告先辦理離職
06 手續，原告遂於100年4月28日辦理離職，並於4日後之5月2
07 日再受僱於被告擔任內視鏡檢查組兼職技術師，嗣於101年6
08 月17日轉為內視鏡檢查組專任技術師。被告要求原告以主動
09 離職之方式換取調職機會，實質上應為換約，而非原告自願
10 離職，參酌勞動基準法（下稱勞基法）第10條之立法意旨，
11 原告自90年11月12日起至100年5月2日復職為止之年資應予
12 併計，特別休假之年資亦應自90年11月12日起算。惟被告僅
13 承認原告自101年6月17日起之年資，致被告給予原告之特別
14 休假日數有如附表一所示之短少，亦未依法給付如附表二所
15 示之特別休假折算工資，爰依民事訴訟法第247條、勞基法
16 第38條第4項之規定提起本件訴訟等語。並聲明：(一)確認原
17 告為被告之服務年資應自90年11月12日起連續計算；被告應
18 給付原告新臺幣（下同）70,124元，及自起訴狀繕本送達翌
19 日起至清償日止，按年息5%計算之利息；願供擔保請准宣告
20 假執行。

21 二、被告則以：原告於101年5月向被告申請職務異動，從內視鏡
22 檢查組兼職技術師轉為專任技術師，其後於108年8月調任健
23 康管理中心護理師，於110年3月調任內視鏡檢查組專任技術
24 師，113年3月調任放射科護理師，可見被告從未有專任人員
25 轉任兼職人員或跨部門間調動必須先離職再重新締約之規
26 定。被告並未以換約等方法中斷年資計算，而係原告因排班
27 方式與家庭生活衝突，遂向被告自請離職，故不符勞基法第
28 10條因故停止履行之要件，亦與該條所欲保護之情形有間。
29 又原告擔任被告內視鏡檢查組兼職技術師期間，屬於部分工
30 時勞工，其特別休假日應依照比例計算之，且原告實際已行
31 使之特別休假已逾被告所給予之特別休假日數。是原告請求

01 應將年資合併計算並請求特別休假折算工資，洵屬無據等
02 語。並聲明：原告之訴及其假執行之聲請均駁回；如受不利
03 判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

04 三、兩造不爭執事項：（見本院卷第127至128頁）

05 (一)原告於90年11月12日於被告醫院11病房擔任護理人員一職。

06 (二)原告於97年6月27日向被告申請留職停薪至98年2月9日，自9
07 8年2月10日復職工作後，先回任原職，再調任11病房書記，
08 並於100年3月4日「因排班方式與家庭生活衝突」自請離
09 職，與被告約定100年4月28日為最後工作日並完成離職手
10 續。

11 (三)原告於100年5月2日在被告醫院內視鏡檢查組擔任兼職技術
12 師，並約定100年5月2日至100年8月1日為試用期。

13 (四)原告於101年5月經職務異動申請，轉任被告醫院內視鏡檢查
14 組專任技術師，並於101年6月18日轉任內視鏡檢查組專任技
15 術師。

16 (五)原告於105年5月1日升任內視鏡檢查組組長，於108年8月1日
17 調任健康管理中心護理師，於110年3月1日調任內視鏡檢查
18 組專任技術師，於113年3月1日調任放射科護理師。

19 四、得心證之理由：

20 (一)原告為被告之服務年資應自90年11月12日起連續計算：

21 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
22 月而訂定新約或繼續履行原約時，勞工前後工作年資，應合
23 併計算，勞基法第10條定有明文。參照該條立法理由為：勞
24 工特別休假、資遣費及退休金之給與，均與勞工年資有關，
25 為免雇主利用換約等方法，中斷年資之計算，損及勞工權
26 益，特明文予以限制。所謂「因故停止履行」，並無明文例
27 示，故為保障勞工權益，應採擴張解釋，除退休外，縱因資
28 遣或其他離職事由，於未滿3個月內復職而訂立新約，或繼
29 續履行原約時，均應認勞工前後工作年資應合併計算，且並
30 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
31 用（最高法院86年度台上字第957號、80年度台上字第295號

01 判決意旨可參)。

02 2.觀諸原告於100年3月4日辦理離職之申請單，雖記載「自動
03 辭職」，原因係「排班方式與家庭生活衝突」，擬於100年4
04 月28日離職（見本院卷第29頁），然僅相隔短短4日，原告
05 隨即於100年5月2日簽署員工聘約書，再度受僱於被告擔任
06 內視鏡檢查組擔任兼職技術師（見本院卷第31至32頁），足
07 見原告與被告先前不定期勞動契約因原告辦理離職而停止履
08 行後，未滿3個月兩造隨即訂定新約，則依勞基法第10條規
09 定，原告於被告醫院之前後工作年資即應合併計算。

10 3.被告雖抗辯原告可以填寫職務異動申請單申請調職，原告亦
11 有數度調職之紀錄，被告並未要求轉調職務必須先辦理離職
12 等語。然查，原告雖有數度於被告醫院內部調動，然其於10
13 1年5月經職務異動申請，轉任被告醫院內視鏡檢查組專任技
14 術師（見本院卷第33頁），係由兼職轉正職，並非進行跨部
15 門之調動，參以原告於本院陳稱：伊於97年6月27日留職停
16 薪後復職，再調任11病房書記，都是屬於護理部，所以護理
17 部主任讓伊用填寫調動單的方式調動為病房書記，但內視鏡
18 檢查組兼職技術師是屬於腸胃科部門，所以護理部主任要求
19 辦理離職等語（見本院卷第127頁），可知原告從護理部病
20 房書記欲調職至內視鏡檢查組擔任兼職技術師，係進行跨部
21 門之調動，則原告所稱當時護理部主任要求伊先辦理離職，
22 才能轉為內視鏡檢查組等語，尚非全然無據。又被告所述原
23 告曾於108年8月1日、110年3月1日、113年3月1日在被告醫
24 院進行跨部門之內部調動，距離原告於100年間欲調動而辦
25 理離職之時點相隔甚遠，原告各階段之部門主管並非相同，
26 堪認原告於100年3月4日辦理離職之原因，確實有可能係為
27 了在被告醫院進行內部調動。惟不論原告自請離職是否為被
28 告醫院授意，勞基法第10條並未規定以勞工離職原因係可歸
29 責於雇主之事由為限，則原告於100年4月28日離職後，旋於
30 100年5月2日再度受僱於被告，已符合勞基法第10條保障勞
31 工年資權益之意旨，是原告請求確認原告為被告之服務年資

01 應自90年11月12日起連續計算，應屬有據。

02 4.被告雖稱原告訴訟代理人於114年3月25日言詞辯論期日，當
03 庭對於101年5月2日至102年5月1日間之特別休假日為5.39日
04 乙節表示並不爭執，已為訴訟上自認等語。然查，該次庭期
05 原告訴訟代理人係先針對「對於被告抗辯原告擔任內視鏡檢
06 查組兼職技術師期間，為部分工時勞工，特別休假日數應依
07 比例計算，有何意見？」之問題表示意見，而陳稱「如今日
08 庭呈書狀」（見本院卷第60至61頁），而原告當日庭呈之民
09 事準備(一)狀關於特別休假日數部分，明確記載：「五、縱
10 退萬步言，原告之年資仍應從100年5月2日起重新計算年資
11 （此為假設語氣，原告否認），被告就特別休假日數之計
12 算，與勞基法之規定顯相違背，委無足採…」、「惟查縱使
13 如此，也僅係原告次一年度（即第2年，101/05/02-102/05/
14 01）可請特別休假日數為5.39日，並非7日而已」（見本院
15 卷第77頁），針對此一部份，原告遂針對「對於原告101年5
16 月2日到102年5月1日，該年度特休為5.39日，是否不爭
17 執？」之問題表示不爭執，可知原告係以書狀所載「倘如原
18 告之年資從100年5月2日起重新計算」為前提，而為上開問
19 題之回答，故應認原告訴訟代理人當庭回答之真意係以此作
20 為前提，僅係筆錄繕打過程僅紀錄進行要領，並非逐字紀錄
21 兩造當庭主張，而產生上開爭執。是被告抗辯原告就此已經
22 為訴訟上自認等語，尚難憑採。

23 5.被告雖援引行政院勞工委員會（現改制為勞動部）79年12月
24 3日(79)臺勞資二字第27641號函，抗辯原告係自請離職，不
25 符合勞基法第10條因故停止履行之事由等語。惟有關勞基法
26 第10條之解釋應採擴張解釋之原則，已如前述，且上開行政
27 機關函文，為行政機關依其職掌就有關法規所為釋示，本院
28 自不受其拘束。原告自被告醫院離職期間既未滿3月，揆諸
29 前揭說明，應認此僅為兩造間勞動契約之一時終止，縱認係
30 新成立之勞動契約，為保護勞工權益，並考量不定期契約繼
31 續性之特性，原告於100年4月28日自被告醫院離職前及自同

01 年5月2日起再度受僱於被告醫院之工作年資，仍應予合併計
02 算，被告前開所辯難認有據。

03 (二)原告請求被告給付特休未休折算工資部分：

04 1.按勞工在經勞同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間
05 者，應依下列規定給予特別休假：六、十年以上者，每一年
06 加給一日，加至三十日為止。勞工之特別休假，因年度終結
07 或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。但年度終結未
08 休之日數，經勞雇雙方協商遞延至次一年度實施者，於次一
09 年度終結或契約終止仍未休之日數，雇主應發給工資。又依
10 該條規定雇主應發給之工資基準，依下列規定辦理：(一)按勞
11 工未休畢之特別休假日數，乘以其一日工資計發。(二)前目所
12 定一日工資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前一
13 日之正常工作時間所得之工資。其為計月者，為年度終結或
14 契約終止前最近一個月正常工作時間所得之工資除以三十所
15 得之金額，勞基法第38條第1項、第4項、勞基法施行細則第
16 24條之1第2項第1款分別定有明文。又勞工工作年資自受僱
17 之日起算，適用本法前之工作年資，其資遣費及退休金給與
18 標準，依其當時應適用之法令規定計算，勞基法第84條之2
19 前段定有明文。是勞工年資一律係從受僱之日開始起算，不
20 因員工的受僱身分為全職、兼職、計時等而有差別待遇。

21 2.原告為被告之服務年資應自90年11月12日起連續計算，則被
22 告自108年至112年應給予原告之特別休假如附表一「應給特
23 別休假日數」欄所示，惟被告尚有如附表一「短給之特別休
24 假日數」欄所示之特別休假並未給予原告，原告自得依附表
25 二「年度終結前一日工資」所示之工資，分別乘以如附表一
26 「短給之特別休假日數」欄所示日數，向被告請求給付短給
27 之工資。又被告對於附表二所示之原告年度終結當月工資數
28 額及年度終結前一日工資並不爭執（見本院卷第127頁），
29 並有原告之薪資給付明細表、帳戶歷史交易明細可佐（見新
30 北地院卷第25至31頁），是原告依勞基法第38條第4項之規
31 定，主張被告應給付原告如附表二「應補發之特別休假折算

01 工資」所示之金額，合計為70,106元，為有理由，逾此範圍
02 之請求則非有據，應予駁回。

03 3.被告雖抗辯原告於101年5月1日申請職務異動為內視鏡檢查
04 組專任技術師時，已同意放棄100年5月2日至101年6月17日
05 兼職期間之工作年資，且10餘年來皆未提出任何異議，應生
06 權利失效之效果等語。惟勞工相較於雇主為經濟上之弱勢，
07 非可由雇主單方或勞雇雙方以契約方式排除上開法律規定之
08 適用，是原告於101年5月1日職務異動申請單雖記載「本人
09 同意放棄兼職年資100.5.2至101.06.17」（見本院卷第33
10 頁），然此一放棄權利之行為顯然違反勞基法之規定而無
11 效。是原告提起本件訴訟請求被告給付短給特別休假日數之
12 折算工資，應屬正當權利之行使，並非專以損害被告為主要
13 目的，自無違反誠信原則或構成權利失效之情事，被告上開
14 所辯亦難憑採。

15 五、綜上所述，原告請求確認原告為被告之服務年資應自90年11
16 月12日起連續計算，並請求被告給付原告70,106元，及自起
17 訴狀繕本送達翌日起即113年8月29日起至清償日止（見新北
18 地院卷第41頁），按年息5%計算之利息，為有理由，應予准
19 許，逾此範圍，則非有據，應予駁回。

20 六、本件為勞動事件，就勞工即原告如主文第2項所示金錢給付
21 勝訴部分，依勞動事件法第44條第1項、第2項之規定，依職
22 權宣告假執行，同時宣告被告得供擔保，而免為假執行，並
23 酌定相當之金額。至原告敗訴部分，其假執行之聲請則失所
24 依據，應併予駁回。

25 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，核與判
26 決之結果不生影響，爰不一一論列，併此敘明。

27 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

28 中 華 民 國 114 年 6 月 10 日
29 勞 動 法 庭 法 官 許 筑 婷

30 以上正本係照原本作成。

31 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

01 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。
 02 中 華 民 國 114 年 6 月 10 日
 03 書記官 林政彬

04 附表一：

年 份 (民 國)	原告實 際年資	被告主張 之年資	應給特別 休假日數	被告實際給予 原告之特別休 假日數	短給之特別 休假日數
108年	18年	9年	24日	15日	9日
109年	19年	10年	25日	15日	10日
110年	20年	11年	26日	15日	11日
111年	21年	12年	27日	16日	11日
112年	22年	13年	28日	17日	11日

06 附表二：（民國/新臺幣）

年份	原告年度終 結當月工資	原告年度終結 前一日工資	短給之特別 休假日數	應補發之特別 休假折算工資
108年	36,974元	1,233元	9日	11,097元
109年	42,749元	1,425元	10日	14,250元
110年	39,674元	1,323元	11日	14,553元
111年	39,674元	1,323元	11日	14,553元
112年	42,686元	1,423元	11日	15,653元
總計				70,106元