

臺灣臺中地方法院民事判決

112年度勞小字第107號

原告 張家珮

被告 富達環宇國際開發有限公司

法定代理人 陳進坤

訴訟代理人 劉美嬋

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國113年3月1日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣2,671元。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用新臺幣1,000元，由被告負擔百分之3，餘由原告負擔。

本判決原告勝訴部分得假執行，但被告以新臺幣2,671元為原告
預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：

原告於民國96年11月15日起受雇被告，每月薪資底薪新臺幣
（下同）35,000元、固定領取獎金5至6,000元，任職期間被
告就應給付原告之特休未休工資、預告工資、111年2月工資
並未足額給付，嗣被告則於111年2月15日以勞動基準法（下
稱勞基法）第11條第5款為由，將原告退出工作群組而終止
兩造勞動契約，並通知原告於隔日至被告公司領取資遣費及
離職證明，然經原告嗣後計算結果，被告就前開款項共短付
98,000元予原告，兩造前經勞資爭議調解不成立，為此，爰
依勞基法第16條第1項第3款、第3項、第22條第2項前段、勞
基法施行細則第24條之1第2項第1款第2目之規定，提起本
訴，請求被告給付前開款項，並聲明：被告應給付原告98,0
00元（本院卷第227頁）。

二、被告則以

01 (一)1. 被告於98年12月29日設立，於99年4月8日起雇用原告，任
02 職行政主管，其後，被告則於111年2月16日以勞基法第11條
03 第5款為由，資遣原告，是原告年資為11年10個月8天，離職
04 前6個月薪資共504,372元，平均薪資為82,230元（計算式：
05 $504372 \div 184 \div 30 \times 30 = 82230$ ），是被告應給付原告資遣費48
06 7,441元、預告期間工資82,380元。2. 另原告尚有特休7日未
07 休，然原告所領薪資項目「獎金」部分不屬「本薪」，不應
08 計入特休工資計算之基數，而原告離職前一個月本薪為36,0
09 50元，則每日正常工時工資為1,202元，是被告應給付原告
10 之特休未休工資為8,414元。3. 又原告於111年2月14日後無
11 故曠職，僅工作13日，被告應給付原告之111年2月薪資以本
12 薪計之為15,622元（計算式： $1202 \times 13 = 15626$ ）。依此，被告
13 應給付原告共593,711元，然被告於111年2月16日已給付原
14 告642,100元，被告業已溢付，原告主張被告給付之工資有
15 短少，即屬無據。

16 (二)原告於96年11月15日至99年4月2日任職不老草長壽蛋白人力
17 仲介有限公司（下稱不老草公司），與被告公司所在、股東
18 均不同，亦無合作關係，並非關係企業，另原告所提存摺交
19 易明細亦非兌現被告開立之支票，又所提薪資單無被告用
20 印，與被告無關，至原告所提照片所示之部分員工或曾任職
21 於不老草公司，然無從為兩造僱傭關係存在之證明，是原告
22 任職被告期間應自99年4月8日起算；此外，原告係經被告挖
23 角而到職，故被告方就其休假年資予以自前雇主受雇始日，
24 即96年11月15日起算之優惠。

25 (二)聲明：原告之訴駁回，願供擔保，請准宣告免予假執行。

26 三、爭執與不爭執事項

27 (一)兩造不爭執之事項（見本院卷第290頁）

28 1. 原告於96年11月15日至99年4月2日投保於不老草公司

29 2. 原告於99年4月8日至111年2月16日投保於被告公司，擔任被
30 告公司行政主管。

31 3. 被告於111年2月15日以原告不能勝任為由，終止兩造勞動契

約。

4.被告於111年2月16日與原告簽署費用簽收單及離職證明書（見本院卷第13、15頁）。

5.原告離職時，特休未休日數尚有7日。

6.原告於111年2月14日未到被告上班，屬於曠職。原告2月份應領薪資日為13日。

7.原告休假年資至96年11月15日起算。

(二)兩造爭執之事項：

1.被告與不老草公司是否具有實質同一性，原告自何時開始任職被告？

2.原告離職前6個月平均工資為何？

3.被告於2月16日給付之特休未休工資、二月份薪資、預告工資是否有短少？

四、本院得心證之理由

(一)被告與不老草公司是否具有實質同一性，原告自何時開始任職被告？

1.按關於「同一事業」之判斷，應自勞動關係之從屬情形，及員工是否相同、工作地點、工資約定、工作型態等勞動條件，作實質之判斷，與公司名稱及負責人形式上是否變更無必然關連，從而若財務管理、資金運用、營運方針、人事管理暨薪資給付等項，互有牽絆而無自主權，則二法人間之構成關係應具有「實體同一性」（最高法院107年度台上字第1057號、100年度台上字第1016號、98年度台上字第652號判決意旨參照）。次按當事人在訴訟外或他案件之陳述，雖不得視為本案之自認，倘經調查證據程序認與事實相符者，非不得作為法院認定本案事實之根據（最高法院111年度台上字第1743號、最高法院111年度台上字第2709號民事判決民事判決要旨參照）。

2.原告主張：於96年11月15日經老闆娘陳麗雲面試錄取、非被告負責人陳進坤所稱99年4月9日到職，且陳麗雲、陳進坤於不老草公司、被告公司均以老闆自居，於96年11月15日後均

01 有按月匯款或現金給付原告，其中98年3月前由陳進坤按月
02 匯款薪資予員工，98年2月後每月核算員工薪資及獎金，有9
03 8年2月至99年4月獎金核算單可查，其上即為陳麗雲筆跡，
04 又原告於99年4月9日前引進之逾400名勞工資料均存檔於被
05 告公司，再者被告共有四張牌照，本可隨意調整員工任職公
06 司，本件乃因陳麗雲於96年11月15日前離開原任職揚運公
07 司、陳進坤於98年2月離開原任職威達公司，並於富達盛世
08 公司擔任老闆，其後陳進坤全程參與公司搬遷至文心路三段
09 632號事宜，不老草公司與被告公司實際上屬同一公司，故
10 被告公司於出勤紀錄及費用簽收單上均載稱原告於96年11月
11 15日到職等語。被告則抗辯：被告公司與不老草公司地址、
12 股東、負責人均不相同，並非關係企業，另因當初沒有搞懂
13 定義，故費用簽收單記載有誤等語。

14 (1)查被告公司與不老草公司股東、負責人、公司地址、營業項
15 目並非相同，有公司設立登記表附卷可查（見本院卷第293
16 至307頁），惟「到職日：96年11月15日，離職日：111年2
17 月16日」、「年資14年3個月0天」，有被告製作之費用簽收
18 單附卷可參（見本院卷第13頁），此外「到職日96年11月15
19 日」，亦被告公司出勤紀錄在卷可查（見本院卷第117至11
20 9、217至219頁），既然被告於原告任職期間、離職時就原
21 告之到職日均認定為96年11月15日，堪原告主張到職日為96
22 年11月15日，並非無據。參以，若不老草公司與被告公司未
23 互有牽絆，被告人事資料實無長期憑空計入原告任職不老草
24 公司年資之必要，亦無被告誤認或誤載之可能，再佐以被告
25 於本院審理時自陳具四張營業登記執照：包含富達環宇國際
26 公司、富達環宇人力公司、富達亞太人力公司、富達亞太國
27 際公司等語（見本院卷第229頁），則原告主張：被告公司
28 有四、五張執照，會將員工編列至不同公司名下，不管我96
29 年到職時公司名稱為何，與離職前公司實際老闆都同一；被
30 告公司目前還有四位員工跟我一樣自99年4月8日前就到職等
31 語，並非子虛。

01 (2)準此，被告公司與不老草公司負責人於形式上固非相同，惟
02 既然被告公司長期將原告任職不老草公司年資併入原告工作
03 年資計算，且二公司營運方向、人員運用、工作型態等勞動
04 條件未有顯著變更，而互為承接援用，則原告主張：兩公司
05 具實質同一性，原告任職被告公司年資應自96年11月15日起
06 算，為可採。

07 (二)原告離職前六個月平均工資為何？

08 1. 按平均工資：指計算事由發生之當日前六個月內所得工資總
09 額除以該期間之總日數所得之金額。勞基法第2條第4款定有
10 明文。此外，因計算事由發生之當日前6個月之總日數，由
11 於大月小月不同，分別為181天至184天，而非180天，平均
12 每月之日數應為30.17天至30.67天而非30天，故一律以30天
13 計算，將使勞工應得之資遣費、退休金、職業災害補償費減
14 少，故改以「日平均工資」乘以計算期間每月之平均日數為
15 計算標準，等於以勞工退休前6個月工資總額直接除以6，較
16 為簡易、準確及合理（改制前行政院勞工委員會83年4月9日
17 台83勞動2字第25564號函、86年12月9日台86勞動2字第0526
18 75號函亦有說明），準此，原告主張：平均工資之計算以勞
19 工退休前6個月工資總額直接除以6，即為可取。

20 2. 次按工資者，即勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金
21 及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎
22 金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之，勞基法第24
23 條、第55條第2項、第2條第3款、第4款規定自明。該所謂
24 「因工作而獲得之報酬」者，係指符合「勞務對價性」而
25 言，所謂「經常性之給與」者，係指在一般情形下經常可以
26 領得之給付。判斷某項給付是否具「勞務對價性」及「給與
27 經常性」，應依一般社會之通常觀念為之，其給付名稱為
28 何，尚非所問（最高法院110年度台上字第82號判決要旨參
29 照）。查原告自每月均有領取獎金，有服務清單附卷可參
30 （見本院卷第105至115頁），此外，該獎金為原告每月承接
31 勞工事宜之代價，亦經被告自陳：該獎金屬個人業績獎金之

性質等語（見本院卷第289頁），依此，堪認原告領取之獎金核屬原告為被告服勞務之對價，且為原告經常性取得，則揆諸上開說明，原告主張應列入工資計算，亦屬可採。

3. 準此，原告離職前6個月工資如附表所示，有薪資單附卷可查，本薪部分亦為被告所不爭執（見本院卷第289頁），揆諸上開說明，原告平均工資為84,062元（計算式： $504372 \div 6 = 84062$ ）

(三)被告於2月16日給付之特休未休工資、二月份薪資、預告工資是否有短少？

1. 資遣費

按勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿一年發給二分之一個月之平均工資，未滿一年者，以比例計給；最高以發給六個月平均工資為限，不適用勞基法第17條之規定。依前項規定計算之資遣費，應於終止勞動契約後三十日內發給，勞退條例第12條第1項、第2項定有明文。查兩造間勞動契約既經被告依勞基法第11條第5款規定，於111年2月15日合法終止，依前揭規定，被告自應給付原告資遣費。而原告平均薪資為84,062元，業經本院認定如前，準此，按原告自96年11月15日至111年2月16日之工作年資及月平均工資計算結果，原告得依前揭規定請求被告給付之資遣費數額為504,372元（見資遣費試算表）

2. 預告工資部分

按「雇主依第11條或第13條但書規定終止勞動契約者，其預告期間依左列各款之規定：三、繼續工作三年以上者，於三十日前預告之。雇主未依第1項規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資。」勞基法第16條第1項第3款、第3項分別定有明文。查兩造勞動契約經被告於111年2月15日以勞基法第11條第5款為由終止，為兩造所不爭執（見不

爭執事項三(一)3.)，此外，原告平均薪資為84,062元，業經
本院認定如前，另原告工作年資超過3年，是原告依據前開
規定請求被告給付預告工資84,062元，即屬有據。

3. 特休未休工資部分

按本法第38條第4項所定雇主應發給工資，依下列規定辦理：一、發給工資之基準：(二)前目所定一日工資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前一日之正常工作時間所得之工資。其為計月者，為年度終結或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得之金額。勞基法施行細則第24條之1第2項第1款第2目定有明文。查原告每月取得薪資如附表所示，乃計算本薪及獎金之所得，未有加計正常工作時間以外工時工資所得，則附表所示款項均屬正常工作時間取得工資，先予敘明；此外，原告尚有7日特休未休，為兩造所不爭執（見不爭執事項三(一)5.），再者，原告111年1月本薪為36,050元、獎金為49,280元，有薪資清冊、獎金明細附卷可查（見本院卷第269、283頁），則原告離職前一個月正常工時工資為85,330元（計算式： $36050+49280$ ），則被告應給付原告之特休未休工資為（計算式： $85330\div30\times7=19910$ ），至被告固抗辯：獎金非原告正常工時工資，然獎金屬原告勞務之對價且為經常性取得屬工資，亦經本院認定如前，則被告抗辯獎金不計入特休未休工資基數之計算，即非有據。

4. 2月分薪資

兩造就原告111年2月應領薪資為13日並不爭執（見不爭執事項三(一)6.）則被告應給付原告之當月薪資為36,427元（計算式： $84062\div30\times13=36427$ ，小數點以下四捨五入）

(四)準此，被告於原告離職時應給付之資遣費、預告工資、特休未休工資、111年2月薪資共644,771元（計算式： $504372+84062+19910+36427=644771$ ），而原告已於111年2月16日領取642,100元，有費用簽收單附卷可查（見本院卷第13頁），則被告少支付原告計2,671元（計算式： $000000-0000$

00=2671)，從而，原告請求被告給付前開費用，即屬有據，逾此部分，則非可採。

五、綜上，原告依據勞基法第16條第1項第3款、第3項、第22條第2項前段、勞基法施行細則第24條之1第2項第1款第2目之規定，請求被告給付2,671元，為有理由，應予准許，逾此部分，為無理由，應予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法，核與判決結果不生影響，爰不逐一論述。

七、法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權宣告假執行。前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求標的物提存而免為假執行，勞動事件法第44條第1項、第2項定有明文。本判決原告勝訴部分係屬就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項、第2項規定，應依職權宣告假執行，並同時宣告被告提供相當擔保金額後，得免為假執行。

八、本件適用小額訴訟程序，依民事訴訟法第436條之19第1項、第436條之23、第79條規定，法院為訴訟費用之裁判時，併確定訴訟費用額為1,000元，由兩造依勝敗比例負擔。

中 華 民 國 113 年 4 月 10 日
勞動法庭 法 官 陳航代

正本係照原本作成。

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。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中 華 民 國 113 年 4 月 10 日
書記官 江婉君