# 臺灣臺北地方法院民事判決

111年度勞簡字第136號

原　　告　阮琳婷

訴訟代理人　詹素芬律師（法扶律師）

被　　告　麗星台灣服務股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　JOHANSEN MICHAEL GEOFFREY

000000000000000000

訴訟代理人　林鳳秋律師

上列當事人間給付資遣費等事件，本院於民國111年6月29日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告應給付原告新臺幣壹拾參萬肆仟捌佰零陸元，及自民國一百一十一年四月二十六日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用新臺幣壹仟肆佰肆拾元由被告負擔。

本判決第一項得假執行；惟如被告以新臺幣壹拾參萬肆仟捌佰零陸元為原告供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：伊自民國107年6月1日起任職被告公司擔任行政主任，每月工資新臺幣（下同）46,000元，被告公司於111年1月28日寄發終止僱傭通知書予原告，主張依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第1、2款規定終止勞動契約，然被告公司並未給付伊資遣費84,206元（計算式：46,000元×1又299/360【新制資遣費基數】）及繼續工作3年以上之預告期間工資（下稱預告工資）46,000元，亦未給付伊特別休假6日未休工資（下稱特休工資）9,200元，爰提起本訴，依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1、2項規定及勞基法第16條第1項第3款、第38條第4項規定請求被告公司給付前揭金額等語，並聲明：被告應給付原告139,406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、被告答辯略以：

（一）如認伊公司應給付原告資遣費及預告工資，原告之任職起迄日為108年8月1日至111年1月31日，如正常出勤，資遣費之基數為1.25；再原告之出勤率為46% ，則其平均工資應以原告所列薪資乘以出席率；又原告任職期間未滿3年，預告期間應為20日，伊公司於111年1月28日通知原告終止勞動契約，並已支付111年1月29日至31日之工資，縱認應給付20日預告工資，亦應以17日計算。

（二）另原告於任職期間有曠職情形，應予扣薪149,040元，伊公司以此金額為抵銷抗辯。

（三）聲明：

1、原告之訴駁回；

2、如受不利判決，願供擔保，請准宣告免為假執行。

三、經查：

（一）原告主張其自107年6月1日起任職被告公司擔任行政主任，每月工資46,000元，被告公司於111年1月28日寄發終止僱傭通知書予原告，主張依勞基法第11條第1、2款規定終止勞動契約乙節，業據其提出終止僱傭通知書、原告110年8月至111年1月薪資單、被告公司開立之服務證明書等資料為證（見本院卷第25至39頁、第65頁），核屬相符，堪認原告之主張為真實。

（二）茲就原告得請求之金額分述如下：

1、資遣費部分：

（1）按雇主依前條終止勞動契約者，應依下列規定發給勞工資遣費：一、在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿一年發給相當於一個月平均工資之資遣費。二、依前款計算之剩餘月數，或工作未滿一年者，以比例計給之。未滿一個月者以一個月計；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，於勞動契約依勞動基準法第

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，不適用勞動基準法第17條之規定。勞基法第17條第1項、勞退條例第12條第1項定有明文。再按同一雇主之概念，不僅係公司法所定之關係企業，並應包括僱用勞工之事業主、事業經營之負責人等，依勞基法保護勞工之原則，除以締結契約之當事人為準，並應綜合契約履行過程中，給付報酬義務人、受領勞務對象、對勞工實施指揮命令之人、調動期間工作表現是否影響日後歸建之考核、調動前原待遇標準、特別休假及福利等是否於調動期間仍維持等相關情狀加以認定，藉此保護勞工。

（2）經查：

①觀諸原告提出之勞工保險異動查詢資料，其自107年6月1日起至108年7月31日起投保單位為訴外人麗星旅行社股份有限公司（下稱麗星旅行社），自108年8月1日起至111年1月31日止投保單位則為被告公司（見本院卷第101頁），再依被告公司出具之服務證明書上記載：原告之任職日期係自2018年6月1日起至2022年1月28日（見本院卷第65頁），並審酌被告公司與麗星旅行社於108年7月29日共同出具之函文，其上明確記載：「TRANSFER（轉職）」、「We are pleased to confirm your transfer from Gaming Marketing & Strategy-Marketing & Partnerships in Star Cruises Travel Service Co.Ltd.to Gaming Marketing & Strategy-Marketing & Partnerships in Star Cruises Taiwan Service Co.Ltd.with effect from 01 August 2019.Your services with the Genting Hong Kong Group since 01 June 2018 shall be recognized as continuous service.（我們很高興告知妳妳從麗星旅行社轉職至被告公

司自108年8月1日起生效，妳從107年6月1日起在雲頂香港集團之服務會經認可為持續的服務）」等語（見本院卷第99頁），足見麗星旅行社與被告公司因同隸屬於雲頂香港集團，均同意原告任職之年資得合併計算。被告公司空言否認108年7月29日之函文為被告公司出具云云，並未說明合理懷疑該書證真實性之理由，不足採信。

②原告到職日為107年6月1日，其於111年1月28日經被告公司資遣，已如前述，而原告適用勞退新制，其資遣費基數為1又299/360，原告離職前每月平均工資為46,000元，計算後原告得請求之資遣費為84,206元（計算式：約定工資×資遣費基數）。

③被告公司雖辯稱：原告之出勤率為46% ，則其平均工資應以原告所列薪資乘以出席率云云，並提出協議程序執行報告影本1份為證（見本院卷第85至89頁），惟按「平均工資：指計算事由發生之當日前六個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額。工作未滿六個月者，指工作期間所得工資總額除以工作期間之總日數所得之金額。」勞基法第2條第4款前段定有明文。被告公司以原告每月約定工資乘以出席率計算原告之平均工資，違反勞基法前揭規定，復未提出其他法律依據，此部分辯解不足採信。

2、預告工資：

（1）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：一、繼續工作三個月以上一年未滿者，於十日前預告之。二、繼續工作一年以上三年未滿者，於二十日前預告之。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項定有明文。

（2）經查：原告任職被告公司3年以上，依勞基法第16條第

1項第3款規定，被告公司應於30日前通知原告資遣，如未依第1項規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資，本件原告於111年1月28日經被告公司告知於同日資遣，未給與原告30日之預告期間，依勞基法第16條第3項規定，被告公司應給付原告30日之預告期間工資，然被告公司已給付原告111年1月全月工資，有當月薪資單影本可憑（見本院卷第39頁），扣除3日已給付工資後，被告公司仍應給付原告預告工資41,400元（計算式：46,000÷30×27＝41,399.9，元以下四捨五入），原告逾此部分之請求，即屬無據。至被告公司抗辯原告之年資應自108年8月1日起算部分，已經本院認定不可採（詳如前資遣費部分所論述），資不贅述。

3、特休工資：

（1）按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任。但法律別有規定，或依其情形顯失公平者，不在此限。民事訴訟法第277條定有明文。次按雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存五年；勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。勞基法第30條第5項、第38條第4項前段分別定有明文。而勞工請求之事件，雇主就其依法令應備置之文書，有提出之義務，勞動事件法第35條亦有明文。

（2）經查：原告主張其於勞動契約終止時，尚有6日之特休未休，而被告公司經本院於111年5月18日命其於庭後3週內提出原告110、111年度請假資料，逾期未提出，其雖於本院111年6月29日言詞辯論時當庭提出原告出勤資料光碟1片（見本院卷第97頁），然並未指出其中與特別休假有關之內容，亦未為任何計算，僅稱：「特休部分還要再核算。」等語（見本院卷第80頁），經當庭開啟前揭光碟，為2021年1月至2022年1月之其EXCEL檔，其上有打卡或標示為off、WFH之紀

錄（見本院卷第81頁，於言詞辯論終結後再開啟前揭光碟片，發覺並無2021年1月之出勤紀錄，而係自2021年2月起之出勤紀錄，「2021年1月」應為誤載，應予指明），並未明確記載原告於110年、111年度特別休假分別為幾日、已請幾日，尚餘幾日，無從認定原告申請特別休假之具體時間、天數，而此部分證據偏在被告公司，本院前並已給與被告公司充分時間準備，故依前開規定，應認原告之主張為真實，是原告請求被告公司給付特休工資9,200元（計算式：46,000÷30×6=9,199.9，元以下四捨五入），即有理由。

（三）被告公司另以：原告於任職期間有曠職情形，應予扣薪149,040元，伊公司以此金額為抵銷抗辯云云，惟按二人互負債務，而其給付種類相同，並均屆清償期者，各得以其債務，與他方之債務，互為抵銷，民法第334條定有明文。次按民事訴訟法第400條第2項對經裁判之抵銷數額，復明定有既判力，則主張抵銷之當事人就其主張抵銷之債權及數額確實存在之事實自負有舉證責任（最高法院88年度台上字第3398號判決意旨參照）。查原告如有無故曠職情形，被告公司理應於兩造僱傭關係存續中依工作規則為後續警告、申誡、扣薪、降職、降薪等懲處程序，倘兩造有約定遲到或曠職需扣薪，被告公司即應按月查核後製作薪資清冊決定是否扣薪，然被告公司未舉證證明其於兩造僱傭關係存續期間，兩造有遲到、曠職需扣薪之約定，或有對原告為扣薪處分，是其此部分抗辯即乏依據。

四、綜上所述，原告依勞退條例第12條第1、2項規定請求被告公司給付84,206元、依勞基法第16條第1項第3款規定給付預告工資41,400元，及依同法第38條第4項規定請求被告公司給付特休工資9,200元，總計134,806元，及自起訴狀繕本送達翌日即111年4月26日（於111年4月25日送達，見本院卷第57頁）起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，均為有理由，應予准許。逾此範圍，為無理由，應予駁回。

五、本件係勞動事件，就勞工即原告勝訴部分，依勞動事件法第44條第1、2項之規定，應依職權宣告假執行；同時宣告被告公司得供擔保，而免為假執行，並酌定相當之金額。

六、本件訴訟費用額確定為1,440元。

七、據上論結，原告之訴為一部有理由，一部無理由，依勞動事件法第15條、第44條第1項、第2項、民事訴訟法第79條之規定，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　7　　月　　20　　日

勞動法庭 法　官　方祥鴻

以上正本係照原本作成。

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　　111　　年　　7　　月　　20　　日

書記官　巫玉媛