臺灣臺北地方法院民事判決

111年度勞簡字第155號

原　　告　盧藹祁

　　邱佳雯

被　　告　麗星台灣服務股份有限公司

000000000000000000

負　責　人　JOHANSEN MICHAEL GEOFFREY

000000000000000000

訴訟代理人　林鳳秋律師

上列當事人間給付工資等事件，本院於民國111年6月21日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

一、被告應給付原告乙○○新臺幣176,395元。

二、被告應給付原告甲○○新臺幣88,696元。

三、原告其餘之訴均駁回。

四、訴訟費用由被告負擔。

五、本判決第一至二項得假執行。但被告如以新臺幣176,395為原告乙○○預供擔保、以新臺幣88,696元為原告甲○○預供擔保，則各得免為假執行。

六、原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

一、原告主張：原告乙○○自民國107年6月1日起受僱於被告，擔任業務，約定薪資每月新臺幣（下同）65,000元，最後上班日為111年1月31日。原告甲○○則自108年4月1日起受僱於被告，擔任秘書，約定薪資每月45,000元，最後上班日為111年1月31日。被告因受疫情影響公司財務虧損，依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第1項第2款規定，向原告等終止勞動契約。依勞基法第16條第3項請求、勞工退休條例（下稱勞退條例）第12條規定請求請求被告給付原告乙○○資遣費119,167元、預告工資65,000元，共計184,167元；給付甲○○資遣費63,750元、預告工資30,000元，共計93,750元。

並聲明：㈠被告應給付原告乙○○184,167元。㈡被告應給付原告甲○○93,750元。㈢願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：原告盧藹祈、甲○○之任職期間應為108年8月1日至111年1月31日，若係正常出勤、上班之情況下，資遣費之計算基數為1.25，原告之基數計算，於法不合。又因原告等任職期間為108年8月1日至111年1月31日，未滿3年，預告工資為20日，被告於1月28日通知終止，已支付1月29日到1月31日之工資，縱應給付20日預告工資，應以17日計算，原告請求30日預告工資，於法亦屬不合。另原告出勤率低，亦多有曠職情形，則其平均薪資亦非以原告所列薪資計算，應以原告所列薪資乘上出席率為計算基礎：原告乙○○出勤率僅50%，111年1月曠工兩天。員工甲○○出勤率僅60%，曠工2天（11月1天、111年1月1天）。設若平均工資不考慮原告出勤率及曠工等情形，則被告認應由原告前揭溢領之款項抵銷扣除等語，資為抗辯。

三、經查，原告主張乙○○自107年6月1日起受僱於被告，擔任業務，約定薪資每月新臺幣（下同）65,000元。原告甲○○則自108年4月1日起受僱於被告，擔任秘書，約定薪資每月45,000元。被告公司111年1月28日依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第1項第2款規定向原告等人終止勞動契約，原告最後工作日均為111年1月31日，業據原告提出離職證明書（本院卷第13、65頁）、終止僱傭通知書（第15至17頁、第67至69頁）、薪資單（第57至62頁、第77至87頁）、薪轉帳戶存摺內業影本（第89至102頁）、勞工保險異動查詢（本院卷第63頁、第103頁）、公司轉換通知書等件在卷為憑。

四、被告固辯稱：原告等原雇主係麗星旅行社股份有限公司（下稱麗星旅行社），渠等均係自108年8月1日起始受僱於被告云云；惟按勞工工作年資以服務同一事業者為限，但受同一雇主調動之工作年資，及依第20條規定應由新雇主繼續予以承認之年資，應予併計；勞工工作年資自受僱當日起算，勞基法第57條、勞基法施行細則第5條第1項分別定有明文。再

參以勞基法第20條規定就不同事業單位之改組或轉讓，其留用勞工之工作年資，應由新雇主繼續予以承認，則形式上公司名稱雖不同，然實質經營者同一者，其僱用勞工之工作年資，依舉輕明重原則，自應予以合併計算。且為保障勞工之基本勞動權，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，防止雇主以法人之法律上型態規避法規範，遂行其不法之目的，於計算勞工退休年資時，非不得將其受僱於現雇主法人之期間，及其受僱與現雇主法人有實體同一性之原雇主法人之期間合併計算，庶符誠實及信用原則（最高法院100年度台上字第1016號判決意旨參照）。查，依原告提出之勞工保險異動查詢資料所載：原告乙○○自107年6月1日起受僱於麗星旅行社），108年7月31日退保，旋於108年8月1日起接續由被告為投保單為加保勞工保險；原告甲○○自108年4月1日起受僱於麗星旅行社，108年7月31日退保，旋於108年8月1日起接續由被告為其投保。又依經濟部商業司商工登記公示資料查詢，麗星旅行社與被告之董、監事均為新加坡商 Star Cruise Pte Ltd之代表，經營之企業主體相同，而原告不論在麗星旅行社或被告為其雇主之期間，任職地點均為臺北市○○○路000號6樓、工作內容相同、單位主管均為同一副總，薪資條件甚至員工編號均無變更；參以被告發放予勞工之轉換通知書（參見本院卷第119頁）上亦敘明「年資繼續計算」、「工作條件維持不變」等情，堪認麗星旅行社與被告兩企業主體，顯屬實質同一性之事業。難認原告等受僱之事業主有所不同，亦難認相同之事業主可切割其對員工之勞動契約義務。是被告抗辯原告等均係於108年8月1日始受僱於被告並不可採，原告乙○○、甲○○主張分別自107年6月1日、自108年4月1日起受僱於被告，年資應併予計算，為有理由。

五、被告又辯以原告乙○○出勤率僅50%，111年1月曠工兩天。原告甲○○出勤率僅60%，曠工2天，應扣除未出勤日之工資計算平均工資，則原告乙○○為32,500元、原告甲○○為2

7,000元。然查，被告既規定原告上班需打卡，然並未舉證證明原告等確有未依規定打卡之相關證據證明之。另查，勞工與雇主間關於工資之爭執，經證明勞工本於勞動關係自雇主所受領之給付，推定為勞工因工作而獲得之報酬；出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，推定勞工於該時間內經雇主同意而執行職務。以被告經營者為國際跨國公司，於臺灣有多家關係企業實體，組織分工精細，有專職人資人員辦理出勤、發薪相關事宜，被告如真要求原告上下班均需打卡，並勾稽打卡記錄以核發薪資，何以於原告等任職期間，高達40%至50%天數未打卡上班，被告卻從未扣發薪資，甚至未曾要求原告說明改善未打卡之情況，顯然與一般公司針對上下班要打卡之考勤管控之常情有違。而原告乙○○則陳稱：「我是業務，我是24小時待命，不一定每天到公司，如果進公司就會打卡，不需要每天進公司，週末也會出差，故打卡紀錄無法顯現。」、原告甲○○陳述：「我是內勤業務，船週末也有，故我也是24小時待命，公司有打卡紀錄，但只是因為門禁需要刷卡，實際上公司業務沒有那麼看重打卡」等語。而被告並未舉證原告等有請假紀錄，且原告等亦未曾因出缺勤狀況異常遭薪資扣款，足認其等應有於工作時間內經雇主同意而執行職務之行為，而原告等自被告受領薪資單所示金額之薪資，係被告依據兩造勞動契約，本於勞務對價性等法律關係所取得，原告等自非無法律上原因受有利益；況本件屬於給付型不當得利之類型，被告負有原告等未出勤之舉證責任，不得泛謂原告等無出勤打卡紀錄即等同未出勤。況被告解僱原告等之原因為嚴重財務狀況（見本院卷第15頁），於此情況下，當無可能放任原告等無須出勤，仍持續給付全額薪資達6個月以上之可能，其所辯尚難憑採。是被告以原告等未出勤所溢領之薪資，為抵銷原告資遣費及預告工資之抗辯，亦屬無據。

六、原告等所得請求之預告工資及之資遣費：

㈠按勞工適用勞退條例之退休金制度者，適用勞退條例後之工

作年資，於勞動契約依勞基法第11條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給2分之1個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工資為限，不適用勞基法第17條之規定。勞退條例第12條第1項定有明文。雇主依第11條或第13條但書規定終止勞動契約者，其繼續工作三年以上者，於三十日前預告之、繼續工作一年以上三年未滿者，於二十日前預告之；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條定有明文。

㈡被告應給付原告乙○○之預告工資及之資遣費：

1.原告乙○○自111年2月1日離職日起算（該日不計入），往前回溯6個月止，其離職當月、前第1、2、3、4、5月份之薪資均為65,000元，業據提出薪資單為證，經扣除勞動基準法施行細則第10條各款所規定之各項給付後，其月平均薪資應為65,000元。原告乙○○自107年6月1日開始任職於被告公司至111年2月1日離職日止，自94年7月1日勞退新制施行日起之資遣年資為3年8個月，新制資遣基數為1+5/6（新制資遣基數計算公式：([年+(月+日÷當月份天數)÷12]÷2），原告得請求被告公司給付之資遣費為119,167元（計算式：月薪x資遣費基數，元以下四捨五入）。被告依第11條第1項第2款規定向原告等人終止勞動契約，依自應依前揭規定給付資遣費119,167元。

2.又原告乙○○自其111年2月1日離職日起算（該日不計入），往前回溯6個月之總日數為184日，核計其平均工資（日薪）為2,119.57元（計算式=月薪x6÷回溯6月總日數）。而原告於被告公司繼續工作3年以上，被告應給付30日之預告工資（計算式：平均工資〔日薪〕x預告日數），被告於111年1月28日發函通知原告將於同年月31日終止勞動契約，則扣除被告已給付111年1月29日到1月31日之3日工資，則原告得請求被告公司給付之27日預告工資為57,228元（計算式：2,119.57x27＝57,228，元以下四捨五入）。

3.以上兩者合計，原告得請求被告給付之資遣費與預告工資應為176,395元。

㈢被告應給付原告甲○○之預告工資及之資遣費：

1.原告甲○○自111年2月1日離職日起算（該日不計入），往前回溯6個月止，其離職當月、前第1、2、3、4、5月份之薪資，經扣除勞動基準法施行細則第10條各款所規定之各項給付後，分別為45,000、45,000、45,000、45,000、45,000、45,000元，加總除以6後，即為原告之月平均薪資。據此計算，原告之月平均薪資應為45,000元。原告甲○○自108年4月1日開始任職於被告公司至111年2月1日離職日止，自94年7月1日勞退新制施行日起之資遣年資為2年10個月，新制資遣基數為1+5/12（新制資遣基數計算公式：([年+(月+日÷當月份天數)÷12]÷2），原告得請求被告公司給付之資遣費為63,750元（計算式：月薪×資遣費基數，元以下四捨五入）。原告請求被告給付63,750元，為有理由。

2.又原告甲○○自其111年2月1日離職日起算（該日不計入），往前回溯6個月之總日數為184日，核計其平均工資（日薪）為1,467.39元（計算式=月薪×6÷回溯6月總日數）。而原告於被告公司繼續工作一年以上三年未滿，被告公司應給付20日之預告工資，扣除被告已給付111年1月29日到1月31日之3日工資，則原告得請求被告公司給付之17日預告工資為24,946元（計算式：平均工資〔日薪〕×預告日數，元以下四捨五入）。

3.綜上，原告得請求被告給付之資遣費與預告工資應為88,696元。

七、綜上所述，原告等依勞基法第16條第3項、勞退條例第12條請求被告給付資遣費及預告工資，其中原告乙○○於176,395元、原告甲○○於88,696元之範圍內，為有理由，應予准許，逾此部分，為無理由，應予駁回。

八、本件為勞工給付請求之勝訴判決，應依勞動事件法第44條第1項、第2項之規定，就勝訴部分依職權宣告假執行，同時宣

告被告得供擔保而免為假執行，並酌定相當之擔保金額。

九、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及舉證，經本院審酌後，認均不足以影響本判決之結果，毋庸一一論列，併此敘明。

十、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　6　　月　　29　　日

勞動法庭　　法　官　薛嘉珩

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　　6　　月　　29　　日

書記官　王文心