臺灣臺北地方法院民事判決

111年度勞簡字第185號

原　　告　吳佳樺

000000000000000000

被　　告　麗星台灣服務股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　JOHANSEN MICHAEL GEOFFREY

000000000000000000

000000000000000000

000000000000000000

訴訟代理人　林鳳秋律師

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國111年9月6日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告應給付原告新臺幣106,750元，及自民國111年3月26日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔。

本判決第1項得假執行，但如被告以新臺幣106,750元為原告供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告起訴主張：伊自民國107年10月17日起受僱於被告，擔任財務人員，每月工資新臺幣（下同）42,000元，被告於111年1月28日無預警，主張依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第2款規定，於同月31日終止勞動契約，原告工作年資計3年3月又12日，被告應給付其資遣費68,950元（計算式：42,000元×[3+3/12+12/360]×1/2）及30日之預告期間工資（下稱預告工資）42,000元，爰依勞工退休金條例第12條第1項規定及勞基法第16條第1項第3款規定，提起本訴，並聲明：被告應給付原告110,950元，及自支付命令送達翌日起至清償日止，按年百分之5計算之利息。

二、被告則以：原告之任職起迄日為108年8月1日至111年1月31日，如正常出勤上班，資遣費之基數為1.25，再原告之出勤率為88% ，則其平均工資應以原告所列薪資乘以出席率為計算基礎；又原告任職期間未滿3年，預告期間應為20日，被告於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，經抵銷後，亦應以17日計算，經會計師協議程序執行報告，資遣費為46,200元、17日預告工資20,944元等語置辯，並聲明：㈠原告之訴駁回；㈡如受不利判決，願供擔保，請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執事項（院卷第72頁）：

㈠原告曾受僱被告，擔任財務部人員，每月工資42,000元，最後工作日為111年1月28日。

㈡被告於111年1月28日依勞基法第11條第2 款規定終止兩造勞動契約。

㈢被告有支付111年1月29日至31日之工資給原告。

㈣如不考慮出勤率，原告離職前6個月平均工資為42,000元。

四、得心證之理由：

㈠資遣費部分：

1.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，勞工退休金條例第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.查，依被告與麗星旅行社於108年7月29日共同銜名出具之函文（院卷第37頁），其上明確記載：「TRANSFER（轉職）」、「We are pleased to confirm your transfer from Finance -Financial Reporting in Star Cruises Travel Service Co.Ltd.to Finance -Financial Reporting in Star Cruises Taiwan Service Co.Ltd. with effect from 01 August 2019.Your services with the Genting Hong Kong Group since 17 October 0000 shall be recognized as continuous service.」，此經原告當庭提示原本核對無訛（院卷第72頁），是以，被告與麗星旅行社均屬香港雲頂集團，故原告自107年10月17日起受僱麗星旅行社，在職期間再經集團安排於108年8月1日轉職至被告公司，兩家公司亦認可原告服務年資應併計，是被告臨訟否認函文為被告共同出具云云，自不足採信。是以，原告到職日為107年10月17日，離職日為111年1月31日，亦有離職證明書可認（支付命令卷第15頁），原告離職前每月平均工資應為42,000元，工作年資為3年3個月又14天，新制資遣基數為1又29/45，資遣費為69,067元，原告僅請求68,950元，自應准許。

3.被告公司雖辯稱：原告出勤率為88% ，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（院卷第55至61頁），惟並未提出考勤紀錄及計算過程、依據，已無以採憑。再按平均工資：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。被告以原告每月約定工資乘以出席率計算原告之平均工資，亦違反勞基法前揭規定，復未提出其他法律依據，更於法無據。另原告亦稱：其出勤狀況每月會簽出勤確認表，被

告允許彈性上班，否則當月就會扣薪水等語（院卷第72頁），以被告所屬集團為跨國企業，組織分工精細，應有專職人資人員辦理出勤、發薪相關事宜，若原告於任職期間僅有88%出勤率，被告卻從未扣發薪資，確實有違事理之常，益徵所辯不足採信。

㈡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：...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項定有明文。

2.查：原告任職被告公司3年以上，已如上述，依勞基法第16條第1項第3款規定，被告應於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，應給付預告工資，本件原告於111年1月28日經被告告知於同月31日資遣，依勞基法第16條第3項規定，被告原應給付原告30日之預告工資，惟其已給付原告111年1月29至31日工資，為兩造所不爭執，是扣除該3日已給付工資後，被告應給付之預告工資37,800元（計算式：42,000÷30×27）。至被告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，是其主張原告僅有20日之預告工資請求權，自無所據。

㈢末按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任。又遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息，但約定利率較高者，仍從其約定利率；應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之5，民法第229條第1項、第233條第1項、第203條定有明文。再按資遣費應於終止勞動契約後30日內發給；且依勞基法終止勞動契約時，雇主應即結清工資給付勞工，勞工退休金條例第12條第2項及勞基法施行細則第9條亦有明定。據此，原告請求被告就上述資遣費及預告工資應自支付命令裁定送達之翌日，即111年3月26日（支付

命令卷第75頁）起至清償日止，按法定利率即週年利率百分之5計算之遲延利息，應予准許。

五、綜上所述，原告依勞工退休金條例第12條第1項、勞基法第16條第1項第3款規定，請求被告給付106,750元（資遣費68,950元＋預告工資37,800元），及自111年3月26日起至清償日止，按年息5%計算之利息，為有理由，應予准許。逾此範圍，為無理由，應予駁回。

六、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。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻防方法及所用證據，經斟酌後認均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　9　　月　　20　　日

勞動法庭　　法　官　林瑋桓

以上正本係照原本作成。

如對本判決上訴，須於判決送達後二十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　　9　　月　　20　　日

書記官　江慧君