臺灣臺北地方法院民事簡易判決

111年度勞簡字第195號

原　　告　陽吉偉

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

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國111年8月22日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

一、被告應給付原告新臺幣肆拾萬叁仟零壹拾叁元。

二、本判決第一項得為假執行；但被告以新臺幣肆拾萬叁仟零壹拾叁元為原告預供擔保，得免為假執行。

三、原告其餘之訴駁回。

四、訴訟費用由被告負擔。

事實及理由

一、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求之基礎事實同一、擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第2款、第3款定有明文。本件原告聲請支付命令視為起訴時，請求被告給付其新臺幣（下同）44萬2613元（含預告期間工資5萬9400元、資遣費34萬9553元、特休未休工資補償3萬3660元），及自支付命令送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息；嗣於民國111年8月22日本院審理時，被告未為言詞辯論前，撤回給付特休未休工資補償及遲延利息之請求，並減縮變更聲明為被告應給付其40萬8953元（含預告期間工資5萬9400元、資遣費34萬9553元），復確認請求權基礎為勞動基準法（下稱勞基法）第16條、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條等規定，核原告並減縮變更應受判決事項之聲明，其請求之基礎事實同一，揆諸前揭規定，應予准許。

二、原告起訴主張經審理後略以：原告自99年4月22日起受僱於被告，擔任行銷企劃部資深主任，約定每月工資即平均工資為5萬9400元。嗣被告於111年1月28日通知原告依勞基法第11條第1款、第2款等規定，於111年1月31日終止兩造間勞動契約，原告於同年2月15日向臺北市政府勞動局申請勞資爭議調解，於111年3月10日進行調解，因被告未出席致調解不成立。迄今被告尚未給付原告資遣費34萬9553元及預告期間工資5萬9400元共40萬8953元，爰依勞基法第16條、勞退條例第12條等規定提起本件訴訟。並聲明：被告應給付原告40萬8953元。

三、被告則以：原告之任職期間為108年8月1日至111年1月28日，其資遣費之計算基數為1.25，依此計算應給付原告之資遣費為7萬3838元，而原告於108年7月31日前非任職在被告，其任職年資不得併計；又因原告之任職期間未滿3年，預告期間為20日，被告於111年1月28日通知終止，已支付111年1月29日至同年月31日之工資，僅尚須給付17日預告期間，被告應給付之預告期間工資為3萬3473元，足見原告以30日計算與法不合等語置辯，並聲明：1.原告之訴駁回。2.願供擔保請准宣告免為假執行。

四、本院之判斷：

㈠原告任職被告時，擔任行銷企劃部資深主任，約定每月工資即平均工資為5萬9400元，嗣被告於111年1月28日通知原告依勞基法第11條第1款、第2款等規定終止兩造間勞動契約，又原告於同年2月15日向臺北市政府勞動局申請勞資爭議調解，於同年3月10日進行調解，因被告未出席致調解不成立，被告迄今未給付原告資遣費及預告期間工資等事實，業據原告提出離職證明書、臺北市政府勞動局勞資爭議調解紀錄、薪資單、勞工保險退保申報表、終止僱傭通知書、服務證明書及勞保異動查詢結果列印畫面等件影本為證，且為被告所不爭執，堪信為真實。

㈡原告之工作年資應自99年4月22日起算至111年1月31日止：

1.按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，及其受僱於與「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），此於計算資遣費所據工作年資時，亦應為相同之解釋。

2.被告固辯稱：原告係自108年8月1日起始受僱於被告，此前非受僱於被告，自不得併計工作年資等語，然原告於99年4月22日由訴外人麗星旅行社股份有限公司（下稱麗星旅行社）為其投保勞工保險，嗣108年7月31日退保後，旋即由被告於108年8月1日投保迄至111年1月31日退保等情，有原告之勞保異動查詢結果附卷可稽，復對照麗星旅行社與被告兩者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，亦有麗星旅行社及被告之經濟部商工登記公示資料查詢服務列印畫面存卷可考，另被告曾於111年1月28日出具上開終止僱傭通知書及服務證明書予原告，上開服務證明書已載明被告確認原告任職期間係自99年4月22日起，任職在麗星旅行社，並於107年5月1日轉任職在被告，其任職之部門、職位均未有所變更，且被告就上開服務證明書之形式真正亦未爭執，再參以原告於107年5月1日轉任職在被告時，其勞保投保單位仍為麗星旅行社乙節，堪認麗星旅行社與被告具有實質同一性，則原告主張應自99年4月22日起算其工作年資自屬有據。

3.另被告於本院審理時辯稱：原告之離職日為111年1月28日，非同年月31日等語，然被告之答辯狀已載明原告之任職期間至111年1月31日止，且被告所委任之會計師就原告資遣費數額計算，原告之工作年資亦計算至111年1月31日止，佐以被告所發給之離職證明書上記載原告之離職日為111年1月31日，被告亦於該日將原告退保等情，足見原告之離職日為111年1月31日甚明，被告此部所辯與事實不符，不足採信，故

原告之工作年資應自99年4月22日起算至111年1月31日止。

㈢原告請求給付部分：

1.資遣費部分：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2分之1個月之平均工資，未滿一年者，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。查原告自99年4月22日起至111年1月31日止受僱於被告，工作年資為11年9月10日，而原告之平均工資為5萬9400元，為兩造所不爭執，依此計算其資遣費應為34萬9800元（＝5萬9400元×0.5×11.77778，元以下四捨五入），惟原告僅請求被告給付34萬9553元自應准許。

2.預告期間工資部分：原告任職於被告已繼續工作3年以上，已如前述，被告原應給付原告30日之預告期間工資，然被告已於111年1月28日通知原告終止兩造間勞動契約，並給付原告工資至同年月31日，則被告尚應給付27日之預告期間工資，而依原告之每月工資換算，其日薪為1980元（＝5萬9400元÷30日），則被告應給付之預告期間工資為5萬3460元（＝1980元×27日），原告逾此範圍之請求即屬無據。

五、綜上所述，原告依勞基法第16條、勞退條例第12條等規定，請求被告給付資遣費34萬9553元、預告期間工資5萬3460元共40萬3013元，為有理由，應予准許；原告逾此部分之請求，則無理由，應予駁回。

六、按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，勞動事件法第44條第1項定有明文。本判決主文第1項既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項規定就本判決主文第1項應依職權宣告假執行，又被告陳明願供擔保免為假執行，亦核無不合，並同時宣告被告提供相當擔保金額後，得免為假執行。

七、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　　14　　日

勞動法庭　法　官　翁偉玲

以上正本係照原本作成。

如不服本判決，應於判決送達後20日之不變期間內，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　　14　　日

書記官　王曉雁