臺灣臺北地方法院民事判決

111年度勞訴字第189號

原　　告　林良嵩

000000000000000000

薛詠之

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

複　代理人　姚逸琦

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國111年11月4日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

一、被告應給付原告甲○○新臺幣52萬9013元、原告乙○○40萬5136元，及均自民國111年4月27日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

二、原告其餘之訴均駁回。

三、訴訟費用由被告負擔98%，餘由原告負擔。

四、本判決第一項得假執行。但被告如分別以新臺幣52萬9013元為原告甲○○預供擔保，以新臺幣40萬5136元為原告乙○○欲供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：

原告甲○○於民國103年3月25日起任職於被告，擔任人員高級經理，每月薪資新臺幣（下同）10萬9250元，原告乙○○於103年7月10日起任職於被告，擔任業務經理，每月薪資8萬6250元，然被告於111年1月28日時以勞動基準法第11條第1款、第2款無預警資遣，應給付原告甲○○資遣費42萬8958

元、預告工資10萬9250元，0.5日之特別休假未休工資1820元，應給付原告乙○○資遣費32萬6073元、預告工資8萬6250元，0.5日之特別休假未休工資1438元。爰依勞工退休金條例第12條、職災法第23條、第24條、勞基法第11條、第13條但書、第16條第1項、第3項、第20條、第38條第4項、第39條提起本件訴訟等語，並聲明：被告應給付原告甲○○54萬0278元、應給付原告乙○○41萬3761元及均自起訴狀繕本送達翌日起均至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

二、被告辯以：

原告均係自108年8月1日起始任職於被告，其等計算資遣費所據年資基數已有誤，且原告甲○○出勤率52%、原告乙○○出勤率53%，應以該出勤率乘以薪資用以計算平均工資。其預告期間僅為20日而非原告主張之30日，並應扣除被告已給付111年1月29日至同年月31日之3日工資，故應以17日計算。再以原告2人出席率計算其溢領工資、原告乙○○不當利用公務計程車，被告得以溢領薪資、交通費之不當得利返還債權為抵銷等語，並聲明：原告之訴駁回；願供擔保請准宣告免為假執行。

三、不爭執事項（見本院卷第134頁、第156頁）：

原告甲○○於被告公司擔任高級經理，每月薪資10萬9250元，原告乙○○任職於被告公司擔任業務經理，每月薪資8萬6250元，被告於111 年1 月28日通知資遣原告，原告最後上班日為111 年1 月28日。

四、本院之判斷：

（一）原告於麗星旅行社及被告之工作年資應併計

1.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，應予併計，勞動基準法第57條定有明文。關於上開「同一事業」之判斷，不可拘泥於公司名稱及負責人形式上是否變更作認定，而應自勞動關係之從屬情形，及工 作地點、工資約定、工作型態等勞動條件，作

實質之判斷。亦即，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；又「原雇主」法人與另成立之他法人，縱在法律上之型態，名義上之主體形式未盡相同，但該他法人之財務管理、資金運用、營運方針、人事管理暨薪資給付等項，如為「原雇主」法人所操控，該他法人之人格已「形骸化」而無自主權，二法人間之構成關係顯具有「實體同一性」者，均應包括在內，始不失該條款規範之真諦，庶幾與誠信原則無悖（最高法院100年度台上字第1016號、98年度台上字第652號判決意旨參照）。

2.原告甲○○主張自103年3月25日起，原告乙○○自103年7月10日起至被告公司任職等語，業據其提出被告與麗星旅行社股份有限公司（下稱麗星旅行社）共同出具之函文、勞工保險異動查詢為憑（見本院卷第141至143頁、第159至161頁），自原告提出勞保異動查詢以觀（見本院卷第143頁、第159頁），原告甲○○自103年3月25日、原告乙○○自103年7月10日，均投保於麗星旅行社，嗣原告均於108年7月31日由麗星旅行社退保後，旋即由被告於108年8月1日投保迄至111年1月31日退保，再核以被告與麗星旅行社於108年7月29日共同出具之函文（見本院卷第141頁、第161頁），其上記載略以：「TRANSFER（轉職）」、「We are pleased to confirm your transfer from Casino Marketing - Business Development in Star Cruises Travel Service Co.Ltd.to Casino Marketing - Business Development in Star Cruises Taiwan Service Co. Ltd. with effect from 01 August 2019. Your service with the Genting Hong Kong

Group since 25 March 2014（原告甲○○）、10 July 2014（原告乙○○） shall be recognized as continuous service.（中譯略以：我們很高興告知你，你從麗星旅行社轉職至被告公司自108年8月1日起生效，原告甲○○從103年3月25日、原告乙○○從103年7月10日起在雲頂香港集團之服務會經認可為持續的服務）」等語，再被告係隸屬於雲頂香港集團一節，亦有其終止僱傭通知書為佐（見本院卷第23至25頁），足見麗星旅行社與被告因同隸屬於雲頂香港集團，其等均同意原告任職之年資得合併計算，是原告任職於被告與麗星旅行社年資應合併計算。

（二）資遣費及預告期間工資：

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，勞工退休金條例第12條第1項定有明文。又按雇主依第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3個月以上1年未滿者，於10日前預告之。二、繼續工作1年以上3年未滿者，於20日前預告之。三、繼續工作3年以上者，於30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. 原告甲○○月薪為10萬9250元，其自103年3月25日開始任職於被告公司至111年1月31日止，自94年7月1日勞退新制施行日起之資遣年資為7年10個月又7天，新制資遣基數為3+667/720（新制資遣基數計算公式：([年+(月+日÷30)÷12]÷2），原告甲○○得請求被告公司給付之資遣費為42萬8958元（計算式：月薪x資遣費基數，元以下四捨

五入）。原告甲○○任職於被告已繼續工作3年以上，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，則被告應給付之預告期間工資為萬9萬8324元（10萬9250×27/30＝9萬8325），原告甲○○逾此範圍之預告工資請求即屬無據。

3. 原告乙○○月薪為8萬6250元，其自103年7月10日開始任職於被告公司至111年1月31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7年6個月又22天，新制資遣基數為3+281/360（新制資遣基數計算公式：([年+(月+日÷30)÷12]÷2），原告得請求被告公司給付之資遣費為32萬6073元（計算式：月薪×資遣費基數，元以下四捨五入）。又其於被告已繼續工作3年以上，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7萬7625元（8萬6250÷30×27＝7萬7625），原告乙○○逾此範圍之請求即屬無據。

（三）特別休假折算工資：

1. 按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依下列規定給予特別休假：一、6個月以上1年未滿者，3日。二、1年以上2年未滿者，7日。三、2年以上3年未滿者，10日。四、3年以上5年未滿者，每年14日。五、5年以上10年未滿者，每年15日。六、10年以上者，每1年加給1日，加至30日為止；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。但年度終結未休之日數，經勞雇雙方協商遞延至次一年度實施者，於次一年度終結或契約終止仍未休之日數，雇主應發給工資；勞工依本條主張權利時，雇主如認為其權利不存在，應負舉證責任，勞基法第38條第1項、第4項、第6項定有明文。

2.原告甲○○、乙○○主張至遭解雇時止，均尚有0.5日特別休假未休畢，固為被告所否認，依前開規定，應由否認該權利之被告負舉證之責，然被告未能提出特別休假使用日數日期之清冊，依據前開說明，難認其抗辯可採，原告甲○○得請求0.5日特別休假折算工資為1821元（計算式：10萬9250÷30×0.5＝1820.8元，元以下四捨五入），其僅請求1820元，為有理由，應予准許，原告乙○○請求0.5日特別休假折算工資1438元（86250÷30×0.5＝1437.5，元以下四捨五入），亦為有理由，應予准許。

（四）被告固抗辯應以原告薪資各乘以其出勤率後計算平均工資云云，惟其所提會計師協議程序執行報告僅記載原告出勤率為0.52、0.53之結論（見本院卷第123頁），至計算過程、依據則未有說明。被告固提出打卡紀錄，佐證原告出勤狀況不正常云云，惟被告所屬集團為國際跨國公司，於臺灣有多家關係企業，組織分工精細，有專職人資人員辦理出勤、發薪相關事宜，如被告確實要求原告上下班均須打卡，並勾稽打卡紀錄以核發薪資，何以於原告任職期間，有前開未打卡上班情形，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，實有違常情，而以原告所主張：其等因業務部門工作性質常須出差、應酬，並非僅以辦公室為工作場所，辦公室門禁卡無法佐證工作時間乙節，較為可採。至被告固以原告缺勤而於離職前6個月溢領薪資各31萬4640元、24萬3225元，原告乙○○不當利用公務計程車1萬3000元，因而所生溢領薪資、交通費之不當得利返還債權為抵銷云云，惟被告既未舉證證明原告有請假紀錄或因出缺勤狀況異常而遭薪資扣款等情形，足認原告應有於工作時間內經雇主同意而執行職務之行為，則原告每月自被告受領薪資，係原告因提供勞務本於兩造勞動契約所取得，難認有何溢領薪資情事；再就交通費部分，業經原告乙○○稱均為正當使用，且歷年未曾遭被告禁止等語（見本院卷第134頁），被告亦未就原告

不當使用公務計程車之具體時間、期間及不當行為提出說明，均難認被告前開抗辯可採，其抵銷抗辯均無理由。

（五）遲延利息：

按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任；給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。依本法終止勞動契約時，雇主應即結清工資給付勞工；依前項規定計算之資遣費，應於終止勞動契約後30日內發給，勞動基準法施行細則第9條及勞工退休金條例第12條第2項亦分別定有明文。末應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為5%，民法第229條第1項、第2項、第233條第1項前段、第203條定有明文。就原告之預告工資、特別休假未休折算之工資，應於勞動契約終止時結清，資遣費則應於勞動契約終止30日內發給，則被告分別於111年2月1日、111年3月3日就應付工資及資遣費負遲延責任，則原告均以起訴狀繕本送達翌日即111年4月27日起算週年利率5%之法定利息，核屬有據，應予准許。

五、綜上，原告依勞工退休金條例第12條第1項、勞基法第16條第3項、第38條第4項，請求被告給付原告甲○○資遣費42萬8958元、預告工資9萬8325元、特別休假折算工資1820元，總計52萬9103元，給付原告乙○○資遣費32萬6073元、預告工資7萬7625元、特別休假折算工資1438元，總計40萬5136元，及均自111年4月27日起至清償日止之法定利息，為有理由，應予准許；逾此範圍，為無理由，應予駁回。本件係勞工之給付請求訴訟，並經本院於主文第1項為雇主敗訴之判決，應依勞動事件法第44條第1項、第2項之規定，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。

六、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。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條、第85條第1項。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　11　　月　　18　　日

勞動法庭　法　官　曾育祺

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　　11　　月　　18　　日

書記官　林祐均