

臺灣臺北地方法院民事判決

111年度勞訴字第192號

原告 游芷芸
邱敬涵
李一加
林崇賢

兼前一人

訴訟代理人 曾貴群

原告 高廷森

方銘

謝啟文

被告 麗星台灣服務股份有限公司

法定代理人 JOHANSEN MICHAEL GEOFFREY

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21日言詞
辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告應各給付原告如附表「本院准許金額」欄所示之金額。
- 二、原告其餘之訴均駁回。
- 三、訴訟費用由被告負擔。
- 四、本判決第一項得假執行；惟如被告各以附表「本院准許金額」欄所示之金額分別為原告預供擔保，得免為假執行。

01 五、原告其餘假執行之聲請均駁回。

02 事實及理由

03 一、原告主張：

04 原告等分別自附表「到職日」欄所示日起受僱於被告，約定
05 每月薪資如「約定工資」欄所示之金額。被告因受疫情影響
06 公司財務虧損，依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第1項
07 第2款規定，向原告等終止勞動契約，原告等最後工作日均
08 為111年1月31日。原告等依勞基法第16條第3項請求、勞工
09 退休條例（下稱勞退條例）第12條規定請求被告分別給付預
10 告工資及資遣費如附表「請求項目」欄所示之金額。並聲
11 明：(一)被告應給付原告己○○預告工資58,080元及資遣費12
12 7,537元。(二)被告應給付原告庚○○預告工資新臺幣（下
13 同）72,900元及資遣費276,210元。(三)被告應給付原告丁○
14 ○預告工資109,250元及資遣費418,337元。(四)被告應給付原
15 告乙○○預告工資60,000元及資遣費106,274元。(五)被告應
16 給付原告丙○○預告工資75,000元及資遣費123,699元。(六)
17 被告應給付原告戊○○預告工資55,710元及資遣費159,727
18 元。(七)被告應給付原告甲○預告工資55,200元及資遣費190,
19 705元。(八)被告應給付原告辛○○預告工資189,290元及資遣
20 費555,423元。(九)願供擔保，請准宣告假執行。

21 二、被告則以：原告等之任職期間均應自108年8月1日至111年1
22 月31日，若係正常出勤、上班之情況下，資遣費之計算基數
23 為1.25，原告之基數計算，於法不合。又因原告等任職期間
24 為108年8月1日至111年1月31日，未滿3年，預告工資為20
25 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
26 工資，縱應給付20日預告工資，應以17日計算，原告請求30
27 日預告工資，於法亦屬不合。另原告出勤率低，亦或多有曠
28 職情形，則其平均薪資亦非以原告所列薪資計算，詳如民事
29 答辯狀附表二所示。設若平均工資不考慮原告等出勤率及曠
30 工等情形，則被告認應由原告等前揭溢領之款項抵銷扣除等
31 語，資為抗辯。並聲明：(一)原告之訴駁回。(二)如受不利判

01 決，願供擔保請准宣告免為假執行。

02 三、經查，原告等主張渠等分別自附表所示之到職日起受僱於被
03 告，並每月領有附表約定工資欄所示金額。被告於111年1月
04 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
05 原告等終止勞動契約，原告等最後工作日均為111年1月31
06 日，業據原告提出終止僱傭通知書（見本院卷第15至45
07 頁）、離職證明書（見本院卷第51至65頁）、事業單位大量
08 解僱計畫書（見本院卷第67至73頁）、薪資單及薪轉帳戶存
09 摺內頁影本（見本院卷第153至181頁、第189至216頁、第22
10 1至229頁、第239至249頁、第255至261頁、第265至273頁）
11 等件在卷為憑。

12 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
13 稱麗星旅行社），渠等均係自108年8月1日起始受僱於被告
14 云云；惟按勞工工作年資以服務同一事業者為限，但受同一
15 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
16 承認之年資，應予併計；勞工工作年資自受僱當日起算，勞
17 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
18 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
19 用勞工之工作年資，應由新雇主繼續予以承認，則形式上公
20 司名稱雖不同，然實質經營者同一者，其僱用勞工之工作年
21 資，依舉輕明重原則，自應予以合併計算。且為保障勞工之
22 基本勞動權，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，防止雇
23 主以法人之法律上型態規避法規範，遂行其不法之目的，於
24 計算勞工退休年資時，非不得將其受僱於現雇主法人之期
25 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
26 間合併計算，庶符誠實及信用原則（最高法院100年度台上
27 字第1016號判決意旨參照）。查，依本院職權調閱原告之勞
28 工保險異動查詢資料所載（另外置）：原告分別於附表所示
29 到職日起受僱於麗星旅行社，均於108年7月31日退保，旋自
30 108年8月1日起接續以被告為投保單位為渠等投保勞工保
31 險。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，工作內容及地點均無變更，公司配的手機號碼、辦公司桌機號碼及員工編號都未變更；參以被告發給予勞工之轉換通知書上亦敘明「年資繼續計算」、「工作條件維持不變」，前後公司簽名之人資主管亦為同一人等情，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自108年8月1日始受僱之情，並不可採，原告等主張分別自附表所示到職日起受僱於被告，年資應併予計算，為有理由。

五、被告又辯以原告多日未出勤，而有答辯狀附表二所示之出勤率不足，及應扣還工資情事。然查，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。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，有答辯狀附表二所示天數比例未打卡上班，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。又參以被告解僱原告等之原因為嚴重財務狀況，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：

(一)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3年以上者，於30日前預告之、繼續工作1年以上3年未滿者，於20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。

(二)被告應給付原告等之預告工資及資遣費：

1.原告己○○：原告己○○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月份之薪資為58,080元、58,080元、58,080元、58,080元、58,080元、58,080元，加總除以6後，即為原告之月平均薪資。據此計算，原告己○○之月平均薪資應為58,080元，其自106年9月11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4年4個月又21天，新制資遣基數為 $2+145/744$ （新制資遣基數計算公式： $([年+(月+日\div當月份天數)]\div 12)\div 2$ ），原告得請求被告公司給付之資遣費為127,479元（計算式：月薪58,080 $\times$ 資遣費基數 $2+145/744$ ，元以下四捨五入）。又原告己○○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1,893.91元（計算式=月薪 $\times 6\div$ 回溯6月總日數）。而原告己○○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，扣除被告已給付3日薪資，則原告己○○得請求被告公司給付之27日預告工資為51,136元（計算式：平均工資〔日薪〕 $\times$

預告日數，元以下四捨五入）。兩者合計，原告己○○得請求被告給付之資遣費與預告工資應為178,615元（計算式：127,479+51,136=178,615）。

2.原告庚○○：原告庚○○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月份之薪資為72,900元、72,900元、72,900元、72,900元、72,900元、72,900元，加總除以6，即為原告之月平均薪資。據此計算，原告之月平均薪資應為72,900元。其自103年7月4日開始任職於被告至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7年6個月又28天，新制資遣基數為3+293/372（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276,119元（計算式：月薪72,900×資遣費基數3+293/372，元以下四捨五入）。又原告庚○○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2,377.17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三年以上，被告公司應給付30日之預告工資，扣除被告已給付3日薪資，則原告得請求被告公司給付之27日預告工資為64,184元（計算式：平均工資〔日薪〕×預告日數，元以下四捨五入）。兩者合計，原告得請求被告公司給付之資遣費與預告工資應為340,303元（計算式：276,119+64,184=340,303）。

3.原告丁○○：原告丁○○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月份之薪資各為109,250元、109,250元、109,250元、109,250元、109,250元、109,250元，經加總除以6，即為原告丁○○之月平均薪資。據此計算，原告丁○○之月平均薪資應為109,250元。原告丁○○之月薪為109,250元，其自103年6月5日開始任職於被告至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7年7個月又27天，

新制資遣基數為 $3+77/93$ （新制資遣基數計算公式： $[\text{年}+(\text{月}+\text{日}\div\text{當月份天數})\div 12]\div 2$ ），原告丁○○得請求被告公司給付之資遣費為418,204元（計算式：月薪 $\times$ 資遣費基數，元以下四捨五入）。又原告丁○○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3,562.5元（計算式=月薪 $\times 6\div$ 回溯6月總日數）。而原告丁○○於被告繼續工作3年以上，被告公司應給付30日之預告工資，扣除被告已給付3日薪資，則原告丁○○得請求被告公司給付之27日預告工資為96,188元（計算式：平均工資〔日薪〕 $\times$ 預告日數，元以下四捨五入）。兩者合計，原告得請求被告公司給付之資遣費與預告工資應為514,392元（計算式：418,204+96,188=514,392）。

4.原告乙○○：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月份之薪資為60,000元、60,000元、60,000元、60,000元、60,000元、60,000元，加總除以6，即為原告乙○○之月平均薪資。據此計算，原告之月平均薪資應為60,000元。原告乙○○之月薪為60,000元，其自107年7月18日開始任職於被告至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6個月又14天，新制資遣基數為 $1+143/186$ （新制資遣基數計算公式： $[\text{年}+(\text{月}+\text{日}\div\text{當月份天數})\div 12]\div 2$ ），原告乙○○得請求被告給付之資遣費為106,129元（計算式：月薪 $\times$ 資遣費基數，元以下四捨五入）。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1,956.52元（計算式=月薪 $\times 6\div$ 回溯6月總日數）。而原告乙○○於被告繼續工作三年以上，被告應給付30日之預告工資，扣除被告已給付3日薪資，則原告乙○○得請求被告給付之27日預告工資為52,826元（計算式：平均工資〔日薪〕 $\times$ 預告日數，元以下四捨五入）。兩者合計，原告乙○○得

01 請求被告公司給付之資遣費與預告工資應為158,955元（計
02 算式： $106,129+52,826=158,955$ ）。

03 5.原告丙○○：原告丙○○自111年2月1日離職日起算（該日
04 不計入），往前回溯6個月止，其離職當月、前第1、2、3、
05 4、5月份之薪資各為75,000元、75,000元、75,000元、75,0
06 00元、75,000元、75,000元加總除以6，即為原告丙○○之
07 月平均薪資。據此計算，原告丙○○之月平均薪資應為75,0
08 00元，其自107年10月15日開始任職於被告至111年2月1日離
09 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3
10 個月又17天，新制資遣基數為 $1+241/372$ （新制資遣基數計
11 算公式： $([年+(月+日\div當月份天數)]\div 12)\div 2$ ），原告丙○○
12 得請求被告給付之資遣費為123,589元（計算式：月薪 $\times$ 資遣
13 費基數，元以下四捨五入）。又原告丙○○自其111年2月1
14 日離職日起算（該日不計入），往前回溯6個月之總日數為1
15 84日，核計其平均工資（日薪）為2,445.65元（計算式=月
16 薪 $\times 6\div$ 回溯6月總日數）。而原告丙○○於被告繼續工作3年
17 以上，被告應給付30日之預告工資，扣除被告已給付3日薪
18 資，則原告丙○○得請求被告給付之27日預告工資為66,033
19 元（計算式：平均工資〔日薪〕 $\times$ 預告日數，元以下四捨五
20 入）。兩者合計，原告丙○○得請求被告給付之資遣費與預
21 告工資應為189,622元（計算式： $123,589+66,033=189,62$
22 2）。

23 6.原告戊○○：原告戊○○自111年2月1日離職日起算（該日
24 不計入），往前回溯6個月止，其離職當月、前第1、2、3、
25 4、5月份之薪資各為55,710元、55,710元、55,710元、55,7
26 10元、55,710元、55,710元，加總除以6，即為原告戊○○
27 之月平均薪資。據此計算，月平均薪資應為55,710元。原告
28 戊○○自105年5月9日開始任職於被告公司至111年2月1日離
29 職日止，自94年7月1日勞退新制施行日起之資遣年資為5年8
30 個月又23天，新制資遣基數為 $2+643/744$ （新制資遣基數計
31 算公式： $([年+(月+日\div當月份天數)]\div 12)\div 2$ ），原告得請求

被告公司給付之資遣費為159,567元（計算式：月薪×資遣費基數，元以下四捨五入）。又原告戊○○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1,816.63元（計算式=月薪×6÷回溯6月總日數）。而原告戊○○於被告公司繼續工作三年以上，被告公司應給付30日之預告工資，扣除被告已給付3日薪資，則原告戊○○得請求被告公司給付之27日預告工資為49,049元（計算式：平均工資〔日薪〕×預告日數，元以下四捨五入）。兩者合計，原告戊○○得請求被告給付之資遣費與預告工資應為208,616元（計算式：159,567+49,049=208,616）。

7.原告甲○：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月份之薪資分別為55,200元、55,200元、55,200元、55,200元、55,200元、55,200元，加總除以6，即為原告甲○之月平均薪資。據此計算其月平均薪資應為55,200元；其自104年3月4日開始任職於被告至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6年10個月又28天，新制資遣基數為3+169/372（新制資遣基數計算公式：〔年+（月+日÷當月份天數）÷12〕÷2），原告甲○得請求被告給付之資遣費為190,677元（計算式：月薪×資遣費基數，元以下四捨五入）。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1,800元（計算式=月薪×6÷回溯6月總日數）。而原告甲○於被告繼續工作三年以上，被告應給付30日之預告工資，扣除被告已給付3日薪資，則原告甲○得請求被告給付之27日預告工資為48,600元（計算式：平均工資〔日薪〕×預告日數，元以下四捨五入）。兩者合計，原告甲○得請求被告給付之資遣費與預告工資應為239,277元（計算式：190,677+48,600=239,277）。

8.原告辛○○：原告辛○○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月份之薪資為189,290元、189,290元、189,290元、189,290元、189,290元、189,290元，加總除以6，即為原告辛○○之月平均薪資。據此計算，原告辛○○之月平均薪資應為189,290元。原告辛○○自105年3月21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5年10個月又11天，新制資遣基數為 $2+23\frac{1}{248}$ （新制資遣基數計算公式： $[\text{年}+(\text{月}+\text{日}\div\text{當月份天數})\div 12]\div 2$ ），原告辛○○得請求被告給付之資遣費為554,894元（計算式：月薪 $\times$ 資遣費基數，元以下四捨五入）。又原告辛○○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6,172.5元（計算式=月薪 $\times 6\div$ 回溯6月總日數）。而原告辛○○於被告繼續工作3年以上，被告應給付30日之預告工資，扣除被告已給付3日薪資，則原告辛○○得請求被告給付之27日預告工資為166,658元（計算式：平均工資〔日薪〕 $\times$ 預告日數，元以下四捨五入）。兩者合計，原告辛○○得請求被告給付之資遣費與預告工資應為721,552元（計算式：554,894+166,658=721,552）。

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，其中原告己○○於178,615元、原告庚○○於340,303元、原告丁○○於514,392元、原告乙○○於158,955元、原告丙○○於189,622元、原告戊○○於208,616元、原告甲○○於239,277元、原告辛○○於721,552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、本件為勞動事件，就勞工即原告勝訴部分，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，並酌定相當之金額。至於原告敗訴部分，其假執行之聲請即失所附麗，應併予駁回，附此敘明。

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 7 月 15 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 7 月 15 日
書 記 官 王文心

附表								
編號	姓名	職稱	約定工資 (新臺幣/元)	到職日	最後工作 日	請求項目(新臺幣/元)		本院准許金額(新臺幣/元)
						預告工資	資遣費	
1	己○○	資深主任	58,080	106/9/11	111/1/31	58,080	127,537	178,615
2	庚○○	副理	72,900	103/7/4	111/1/31	72,900	276,210	340,303
3	丁○○	資深 業務經理	109,250	103/6/5	111/1/31	109,250	418,337	514,392
4	乙○○	副理	60,000	107/7/18	111/1/31	60,000	106,274	158,955
5	丙○○	經理	75,000	107/10/15	111/1/31	75,000	123,699	189,622
6	戊○○	系統工程師	55,710	105/5/9	111/1/31	55,710	159,727	208,616
7	方 銘	資深 業務主任	55,200	104/3/4	111/1/31	55,200	190,705	239,277
8	辛○○	助理副總裁	189,290	105/3/21	111/1/31	189,290	555,423	721,552