臺灣臺北地方法院民事判決

111年度勞訴字第243號

原　　告　林祐竹
　　陳慶龍
000000000000000000
000000000000000000

被　　告　麗星台灣服務股份有限公司
000000000000000000
000000000000000000
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資遣費等事件，本院於民國111年8月10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25萬3,573元，及其中新臺幣18萬1,583元自民國111年3月1日起、其中新臺幣7萬1,990元自民國111年6月16日起，均至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

二、被告應給付原告甲○○新臺幣49萬9,935元，及其中新臺幣42萬3,898元自民國111年3月1日起、其中新臺幣7萬6,037元自民國111年6月16日起，均至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

三、原告其餘之訴均駁回。

四、訴訟費用由被告負擔85%，餘由原告負擔。

五、本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣25萬3,573元為原告乙○○預供擔保，得免為假執行。

六、本判決第二項得假執行。但被告如以新臺幣49萬9,935元為原告甲○○預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序部分：

原告乙○○、甲○○原起訴各請求被告給付新臺幣（下同）31萬2,900元、59萬3,000元，嗣本於同一主張兩造間之勞動關係基礎事實，減縮、擴張聲明為各請求31萬1,959元、59萬6,985元本息，核符民事訴訟法第255條第1項第2款、第3款規定，應予准許。

貳、實體部分：

一、原告主張：

㈠原告乙○○、甲○○各於如附表一所示在職期間受僱於被告，各擔任登輪部副理、部門經理。被告於民國111年1月28日依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第1款、第2款規定終止勞動契約，即應給付原告乙○○、甲○○如附表一所示資遣費及預告期間工資。另原告乙○○於109、110年度尚有15日特別休假未休畢，亦得請求如附表一所示折算工資。爰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項提起本件訴訟等語。

㈡並聲明：

1.被告應各給付原告如附表一「請求總金額」欄所示金額，及均自111年3月1日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

2.請依職權宣告假執行。

二、被告辯以：

㈠原告均自108年8月1日起始任職於被告，其等計算資遣費所據年資已有誤，且出勤率低並多有曠職，應以原告所列薪資各乘以原告乙○○出勤率51%、原告甲○○出勤率61%後計算平均工資。縱應給付預告期間工資，亦應為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。又依原告乙○○出勤率來算，並無特別休假未休畢之情形。如計算平均工資不應考慮出勤率，因原告乙○○、甲○○缺勤而於離職前6個月溢領薪資各15萬3,321元、20萬2,089元，原告乙○○、甲○○不

當利用公務計程車各領取交通費8,000元、5萬5,000元，被告得以對其等前開溢領薪資、交通費之不當得利返還債權為抵銷等語。

㈡並聲明：1.原告之訴駁回。2.願供擔保請准宣告免為假執行。

三、不爭執事項（見本院卷第136頁，並依判決格式調整文字及順序）：

㈠原告乙○○、甲○○均曾任職於被告，每月薪資各5萬2,150元、6萬8,180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1款、第2款規定終止勞動契約。

㈢如不考慮出勤率，原告乙○○、甲○○離職前6個月平均工資各為5萬2,150元、8萬6,363元。

㈣被告已各給付原告111年1月29日至同年月31日之日薪。

四、本院之判斷：

㈠原告年資應各自如附表一所示在職期間始日起算：

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年資時，亦應為相同解釋。

2.被告固辯稱：原告於108年7月31日前係受僱於麗星旅行社股份有限公司（下稱麗星旅行社），自108年8月1日起始受僱於被告，被告與麗星旅行社為不同法人，年資不應併算云云。查原告乙○○、甲○○雖各於104年2月12日起、101年4月5日起，由麗星旅行社為其等投保勞工保險，惟嗣均於108年7月31日退保後，旋即均由被告於108年8月1日投保迄至111年1月31日退保（見限閱卷勞工保險投保紀錄）；復對照經濟部商業司商工登記公示資料查詢結果，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（見本院卷第125至128頁）；而原告不論在麗星旅行社或被告為其雇主之期間，其辦公處所、員工編號均無變更；參諸被告與麗星旅行社以共同名義出具予原告乙○○之轉換通知書上亦敘明「年資繼續計算」、「工作條件維持不變」等情（見本院卷第77頁）、被告出具予原告甲○○之在職證明所示任職期間係自101年4月5日起算（見本院卷第91頁），均堪認麗星旅行社與被告具有實質同一性，則原告主張應自如附表一所示在職期間始日起算年資，即屬有據。

3.至被告辯稱前開轉換通知書並非被告所出具，而無從證明年資應予合計云云。惟查，於被告經其他勞工起訴請求給付資遣費之本院111年度勞小字第80號事件中，該案原告所提在職期間之公司通知信函署名，與前開轉換通知書相同，均係由同位人資副總簽署發布，此有通知信函在卷可佐（見該案卷第81至83頁），並經本院依職權調閱卷宗核閱無誤，足認被告係長期授權其處理人事管理，復於前開轉換通知書中，該人資副總除代表被告名義外，亦併同代表麗星旅行社名義一同簽署，益徵麗星旅行社與被告於企業活動面向具有統一性，為具實體同一性之法人，是被告前開所辯，實非可採，則本件應自如附表一所示在職期間始日起算年資。

㈡資遣費及預告期間工資：

1.被告固抗辯應以原告所列薪資各乘以原告乙○○出勤率51%、原告甲○○出勤率61%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51%、61%之結論（見本院卷第143頁），至計算過程、依據則未有說明。被告固稱由打卡紀錄可知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，高達49%、39%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，實有違事理之常，而以原告所主張：其等因工作性質常須公出，惟均按時上班，故而能按月領取工資，被告並未要求打卡，僅發給門禁卡方便員工進出乙節，較為可採。

2.至被告固以原告乙○○、甲○○缺勤而於離職前6個月溢領薪資各15萬3,321元、20萬2,089元，原告乙○○、甲○○不當利用公務計程車各領取交通費8,000元、5萬5,000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，業經原告否認為其等所領取（見本院卷第135頁），被告衡未就原告無法律上原因受有利益乙節提出進一步之舉證，均難認被告前開所指不當得利返還債權存在，則此部分抵銷抗辯，亦無理由。

3.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。

4.原告乙○○離職前6個月平均工資為5萬2,150元（見不爭執

事項㈢），其自104年2月12日開始任職於被告至111年1月29日離職日止，資遣年資為6年11個月又17天，資遣基數為3＋347/720（新制資遣基數計算公式：〔年＋（月＋日÷當月份天數）÷12〕÷2），原告乙○○得請求被告給付之資遣費為18萬1,583元（計算式：月薪×資遣費基數，元以下四捨五入，下均同）。又原告乙○○自其111年1月29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1,700.54元（計算式：月薪×6÷回溯6月總日數）。而原告乙○○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日日薪（見不爭執事項㈣），尚應給付27日期間之預告工資即4萬5,915元（計算式：平均工資〔日薪〕×預告日數）。原告乙○○請求逾此範圍部分，則無理由。

5.原告甲○○離職前6個月平均工資為8萬6,363元（見不爭執事項㈢），其自101年4月5日開始任職於被告至111年1月29日離職日止，資遣年資為9年9個月又24天，資遣基數為4＋109/120，原告甲○○得請求被告給付之資遣費為42萬3,898元。又原告甲○○自其111年1月29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2,816.18元。而原告甲○○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日日薪（見不爭執事項㈣），尚應給付27日期間之預告工資為7萬6,037元。

6.至原告另稱因其等任職期間已久且擔任要職，復被告違反大量解僱勞工保護法第2條規定，預告期間自應以60日計算云云，惟該規定係關於大量解僱勞工之定義，而與預告期間無涉，且其等主張亦與勞基法前揭規定有違，尚無所據。

㈢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.原告乙○○於109、110年度原合計有30日特別休假，其主張尚有15日未休畢乙節，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，惟被告僅泛稱依原告乙○○出勤率來看應已休畢云云，而未具體舉證證明原告乙○○已於何日排定特別休假，所稱尚難足採，則原告乙○○依前開規定請求15日特別休假折算工資2萬6,075元（計算式：5萬2,150÷30×15＝2萬6,075元），為有理由。

㈣遲延利息：

1.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。其經債權人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相類之行為者，與催告有同一之效力」、「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」、「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。又「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」，勞工退休金條例第12條第2項亦有明定。

2.就原告各如附表二「本判決准許總金額欄」所示款項，其中原告乙○○、甲○○各請求資遣費18萬1,583元、42萬3,898元部分，被告至遲應於契約終止後30日內即111年2月27日給付，而自111年2月28日起負遲延責任，此部分原告請求自11

1年3月1日起計付法定遲延利息，核無不合。至原告乙○○、甲○○其餘經准許之金額7萬1,990元、7萬6,037元部分，被告自起訴狀繕本送達翌日即111年6月16日起（見本院卷第65頁）始負遲延責任，原告各請求自該日起計付法定遲延利息，亦屬有據，逾此範圍，則無理由。

五、結論：

㈠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，請求被告各給付如附表二「本判決准許總金額」欄所示金額及利息，為有理由，應予准許；逾此範圍，為無理由，應予駁回。

㈡本件係勞工之給付請求訴訟，並經本院於主文第一項、第二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　　8　　月　　26　　日

勞動法庭　　法　官　　梁夢迪

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　　8　　月　　26　　日

書記官　　林昀潔

附表一：（請求金額）

編號	原告	在職期間（民國）	資遣費（新臺幣，下同）	預告期間工資	特別休假折算工資	請求總金額
1	乙○○	104年2月12日起至111年1月28日止	18萬1,584元	10萬4,300元	2萬6,075元	31萬1,959元

（續上頁）

2	甲 ○ ○	101年4月5日起 至 111年1月28日止	42萬4,259元	17萬2,726元		59萬6,985元

附表二：（本判決准許金額）

編號	原告	資遣費（新臺幣，下同）	預告期間工資	特別休假折算工資	本判決准許總金額
1	乙 ○ ○	18萬1,583元	4萬5,915元	2萬6,075元	25萬3,573元
2	甲 ○ ○	42萬3,898元	7萬6,037元		49萬9,935元