臺灣新北地方法院簡易民事判決

112年度勞簡字第11號

原　　告　邱文軒

訴訟代理人　林垕君律師

被　　告　忽必烈健身館有限公司

000000000000000000

000000000000000000

法定代理人　鄭朝杰

上列當事人間請求給付資遣費等事件，經本院於民國112年8月21日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告應給付原告新臺幣壹拾玖萬壹仟叁佰貳拾肆元，及自民國一百一十二年七月二十五日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔。

本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣壹拾玖萬壹仟叁佰貳拾肆元為原告預供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序方面：

一、按解散之公司除因合併、分割或破產而解散外，應行清算；解散之公司，於清算範圍內，視為尚未解散，公司法第24條、第25條分別定有明文。又有限公司之清算，以全體股東為清算人；但本法或章程另有規定或經股東決議，另選清算人者，不在此限，公司法第113條準用同法第79條規定。查被告於民國112年5月25日經股東決議解散，並選任甲○○為清算人，並於112年6月19日向新北市政府申請解散登記在案，惟迄未向本院聲報清算人及清算完結等情，有被告之公司基本資料、新北市政府112年6月19日新北府經司字第1128042612號函暨股東同意書、本院民事紀錄科查詢表在卷可稽。是被告在清算完結前，其公司法人格仍然存續。又原告

係於112年1月10日向本院提起本件訴訟，有本院收狀戳可稽，起訴時之被告法定代理人為甲○○，嗣於本件訴訟進行中，被告決議解散而選任甲○○為清算人，自仍應以甲○○為被告之法定代理人，則被告法定代理人既未變更，本件毋須為承受訴訟之聲明，合先敘明。

二、本件被告經合法通知未於言詞辯論期日到場，核無民事訴訟法第386條各款所列情形，爰依原告聲請，由其一造辯論而為判決。

貳、實體方面

一、原告主張：

㈠緣原告自105年11月1日起受僱於被告，於成吉思汗健身俱樂部三重旗艦館（下稱三重館）擔任健身教練職務。嗣於111年間因三重館經營團隊與股東間爆發經營權爭議，影響員工工作權，且經原告查詢後，發現被告為原告投保勞工保險、提繳勞工退休準備金有以多報少之違法情事，遂於111年3月30日依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第6款規定，以存證信函終止兩造間之勞動契約，被告係於111年4月1日收受，堪認兩造間之勞動契約已於111年4月1日終止。原告於終止勞動契約後旋即向新北市政府勞工局申請勞資爭議調解，然因原經營團隊之主管承諾將協助處理資遣事宜，遂依主管要求先行撤回勞資爭議調解申請，待三重館經營權爭議解決。詎三重館經營權爭議落幕後，原經營團隊竟與被告互踢皮球，被告並拒絕給付原告資遣費，原告僅得於111年9月20日再次申請勞資爭議調解，惟仍調解不成立。

㈡又原告得向被告請求給付之項目及數額如下：

1.資遣費：

原告任職期間為自105年11月1日起至111年4月1日止，年資共計為5年5月又1日，資遣費基數為2.7097個基數，以原告月平均工資新臺幣（下同）5萬9,032元【計算式：（48,700＋61,700＋59,600＋56,000＋56,000＋72,193）÷6＝59,032】計算，原告得向被告請求之資遣費為15萬8,959元（計算

式：59,032×2.7097＝158,959），爰依勞工退休金條例（勞退條例）第12條規定請求被告給付。

2.特別休假未休工資：

原告任職期間約為5年5月，應有15日之特別休假，而原告於勞動契約終止時尚有10日未休，以每月本薪4萬5,000計算，原告得向被告請求之特別休假未休工資為1萬5,000元【計算式：（45,000÷30）×10＝15,000】，爰依勞基法第38條第4項規定請求被告給付。

3.失業給付差額：

原告每月本薪為4萬5,000元（不含加給、獎金），投保薪資應為4萬5,800元，惟被告僅投保4萬2,000元，未為原告覈實投保就業保險，致原告領取之失業給付有短少之情形。依勞動部勞工保險局分別於111年11月17日、12月27日、112年1月31日、2月18日每期核付3萬3,600元（即42,000×80％），以上4期之失業給付差額損害共計1萬2,160元【計算式：（45,800×80％－33,600）×4＝12,160】，又原告於112年3、4月間領取之失業給付係以投保薪資之70％計算，故2期之失業給付差額損害共計5,320元【計算式：（45,800×70％－42,000×70％）×2＝5,320元】。是以，原告受有失業給付差額損失共計1萬7,480元，自得依就業服務法第38條第4項規定請求被告賠償。

4.綜上，原告得請求被告給付19萬1,439元（計算式：158,959＋15,000＋17,480＝191,439）。

㈢併為聲明：被告應給付原告19萬1,439元，及自民事變更聲明狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。並陳明願供擔保請准宣告假執行。

二、被告雖未於言詞辯論期日到場，惟據其先前提出之書狀所為聲明及陳述略以：被告係委託訴外人成吉思汗健身館有限公司（下稱成吉思汗公司）管理新北市○○區○○路00號，而成吉思汗公司亦承諾會處理員工問題，故原告應向成吉思汗公司求償，而非係向被告求償。又原告請求失業給付差額，

被告已經補繳勞保差額，故此部分款項應向勞工局求償。再者，另原告於112年3月31日後仍有至被告工作，同事並表示原告有繼續工作之意願，被告亦告知希望原告繼續任職，被告將以厚薪禮聘等語。答辯聲明：原告之訴及假執行之聲請均駁回。並陳明如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、得心證之理由：

㈠兩造間勞動契約於何時因何原因終止？

1.按雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者者，勞工得不經預告終止契約，勞基法第14條第1項第6款定有明文。復按雇主有為其勞工依當月月薪總額，依投保薪資分級表之規定，向保險人即勞工保險局申報投保薪資，辦理勞工保險之義務。又依勞退條例第6條、第7條、第14條、第15條、第31條第1項之規定，雇主亦有為其勞工依當月月薪總額，依勞工退休金月提繳分級表之規定，以不低於勞工每月工資6%，按月為其勞工提繳勞工退休金至勞工在勞工保險局設立之個人專戶內之義務。

2.原告主張被告將原告勞工保險投保薪資以多報少及勞工退休金未足額提繳，據此，依勞基法第14條第1項第6款規定，於111年3月30日寄發存證信函終止兩造間勞動契約，並已於111年4月1日送達被告等情，業據提出存證信函及送達回執為證，且為被告所不爭，揆諸前揭說明，原告主張依勞基法第14條第1項第6款規定，業於111年4月1日終止兩造間勞動契約，自屬有據。又原告既係受僱於被告，縱被告嗣後將新北市○○區○○路00號場館委託成吉思汗公司管理，然被告既未舉證證明兩造間勞動契約業經終止而由成吉思汗公司承受，是被告抗辯原告應向成吉思汗公司求償云云，尚難憑採。

㈡茲就原告請求之項目及數額有無理由，審酌如下：

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，於勞動契約依勞動基準法第14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，不適用勞動基準法第17條之規定，勞退條例第12條第1項定有明文。上開所謂平均工資，依勞基法第2條第4款規定，係指計算事由發生之當日前6個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額。查原告業依勞基法第14條第1項第6款規定終止與被告間之勞動契約，已如前述，則原告依據勞退條例第12條規定請求被告給付資遣費，自屬有據。又原告係自105年11月1日起受僱於被告，最後工作日為111年3月31日，於111年4月1日離職，而依勞基法施行細則第2條第1款規定，發生計算事由之當日不計入計算平均工資期間之計算，則自111年4月1日起回溯6個月之工作期間總日數為182日，又原告自110年10月起至111年3月止各月份工資依序為4萬8,700元、6萬1,700元、5萬9,600元、5萬6,000元、5萬6,000元、7萬3,900元（底薪60,400元＋私教執行獎金11,500元＋臂章加給2,000元＝73,900元，原告底薪以扣除勞健保及團保費用之金額58,693元計算，容有錯誤），業據提出薪資單、通訊軟體line對話紀錄暨薪資條為證，故原告日平均工資為1,955元【計算式：(48,700＋61,700＋59,600＋56,000＋56,000＋73,900）÷182＝1,955，小數點以下四捨五入)，再依民法第123條第2項規定，按每月為30日，計算月平均工資為58,650元（計算式：1,955元x30＝58,650元）。再查，原告之資遣年資為5年5個月，依勞退新制資遣費基數為2＋17/24【計算式：｛5(年)＋5（月）÷12｝x1/2】，故原告得請求被告給付之資遣費為158,844元【計算式：58,650元x(2＋17/24)＝158,844元，小數點以下四捨五入】，逾此部分之請求，洵屬無據。

2.特別休假未休工資部分：

按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，每年應依下列規定給予特別休假，5年以上10年未滿者，每年

應給予15日特別休假。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，勞基法第38條第1項第5款、第4項定有明文。又勞基法第38條第4項所定雇主應發給工資，按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其1日工資計發，所謂1日工資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前1日之正常工作時間所得之工資；其為計月者，為年度終結或契約終止前最近1個月正常工作時間所得之工資除以30所得之金額，勞基法施行細則第24之1條第2項第1款亦有明文規定。查原告受僱被告之工作年資為5年5月，故被告自110年11月1日起應給予該年度15日特別休假。又原告主張其於勞動契約終止時尚有10日特別休假未休等情，有員工休假表可稽，並為被告所不爭。而原告於契約終止前最近1個月正常工作時間所得之工資為45,000元，除以30所得之金額即為其1日工資，故原告之1日工資應為1,500元。從而，原告請求被告給付特別休假未休工資1萬5,000元（計算式：1,500元×10日=15,000元），應屬有據。

3.失業給付差額損失部分：

⑴按年滿15歲以上，65歲以下之具中華民國國籍之受僱勞工，應以其雇主或所屬機構為投保單位，參加就業保險為被保險人；失業給付之請領條件如下：被保險人於非自願離職辦理退保當日前3年內，保險年資合計滿1年以上，具有工作能力及繼續工作意願，向公立就業服務機構辦理求職登記，自求職登記之日起14日內仍無法推介就業或安排職業訓練；失業給付按申請人離職辦理本保險退保之當月起前6個月平均月投保薪資百分之60按月發給，最長發給6個月；被保險人非自願離職退保後，於請領失業給付或職業訓練生活津貼期間，有受其扶養之眷屬者，每一人按申請人離職辦理本保險退保之當月起前六個月平均月投保薪資百分之10加給給付或津貼，最多計至百分之20；前項所稱受扶養眷屬，指受被保

險人扶養之無工作收入之父母、配偶、未成年子女或身心障礙子女；投保單位違反本法規定，將投保薪資金額以多報少或以少報多者，自事實發生之日起，按其短報或多報之保險費金額，處4倍罰鍰，其溢領之給付金額，經保險人通知限期返還，屆期未返還者，依法移送強制執行，並追繳其溢領之給付金額。勞工因此所受損失，應由投保單位賠償之，就業保險法第5條第1項第1款、第11條第1項第1款、第16條第1項本文、第19條之1、第38條第3項分別定有明文。

⑵經查，原告於111年4月1日因勞基法第14條第1項第6款規定離職，業如前述，自屬就業保險法第11條第3項所稱之非自願離職，又原告離職前6個月即自109年10月起至110年3月止之各月份薪資，已如前述，可知被告應以投保級距45,800元為原告投保就業保險，然被告自110年2月起僅以42,000元為原告投保，有投保紀錄可按（見本院卷第39頁），足見被告有將投保金額以多報少之情事。至被告雖抗辯其已補繳勞保差額，原告請求失業給付差額應向勞工局求償云云。惟按諸就業保險法第38條第3項規定，有關勞工因短報或多報因此所受損失，應由投保單位即雇主賠償之，故被告前開抗辯，委不足採。又查，原告自111年11月9日起計6個月向勞動部勞工保險局申請失業給付，其中111年11月至112年2月經認定有受扶養眷屬許雅玟、邱占元等2人，加給給付百分之20；另112年3月、4月經認定有受扶養眷屬邱占元1人，加給給付百分之10，有原告提出之勞動部勞工保險局函文可佐（見本院卷第49頁、第105-111頁）。準此，原告請求被告賠償其因此受有6個月之失業給付差額損失17,480元【計算式：(45,800-42,000)×80%×4+(45,800-42,000)×70%×2＝17,480】，洵屬有據。

四、綜上所述，原告依據勞動法令，請求被告給付19萬1,324元（計算式：158,844＋15,000＋17,480＝191,324），及自變更聲明狀繕本送達翌日即112年7月25日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息，為有理由，應予准許；逾此部分之

請求，為無理由，應予駁回。

五、按法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，應依職權宣告假執行，前項請求，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求標的物提存而免假執行，為勞動事件法第44條第1項、第2項所明定。本判決原告勝訴部分為被告即雇主敗訴之判決，爰依據前開規定，依職權宣告假執行及免為假執行之宣告。至原告敗訴部分，其假執行之聲請，即失其依據，應併予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘主張、攻擊防禦方法及所提證據，經本院斟酌後，認核與判決結果不生影響，爰不逐一論述，併此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　9　　月　　18　　日

勞動法庭　法　官　王士珮

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　　112　　年　　9　　月　　18　　日

書記官　李依芳