

臺灣臺南地方法院臺南簡易庭民事判決

113年度南勞簡字第32號

原告 葉芷伶

訴訟代理人 向文英律師

被告 康曜生活多媒體百貨企業有限公司

法定代理人 鄭登鴻

上列當事人間請求給付資遣費等事件，經本院臺南簡易庭於民國113年5月30日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣342,387元，及自民國113年5月19日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。

訴訟費用由被告負擔。

本判決第1項得假執行。但被告如以新臺幣342,387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：被告康曜生活多媒體百貨企業有限公司經合法通知，未於言詞辯論期日到場，核無民事訴訟法第386條所列各款情形，爰依原告之聲請，由其一造辯論而為判決。

貳、實體方面：

一、原告起訴主張：

(一)原告自民國107年7月1日起任職於被告公司，擔任組訓科長乙職，工作地點臺南市○區○○路000號，自111年起每月薪資為新臺幣（下同）34,000元，應投保勞工保險薪資級距為34,800元。

(二)被告前因未發放原告自112年3月起至112年7月之工資（扣除勞健保等費用後依序為32,139元、26,972元、9,405元、30,697元、31,730元，合計130,943元）予原告，是原告起訴請求給付積欠薪資，經本院臺南簡易庭以112年度南勞簡字第5

01 0號民事判決原告勝訴在案。又原告自112年8月1日起申請育
02 嬰留職停薪，竟因被告高薪低報以最低薪資級距26,400元為
03 原告投保勞工保險及提撥勞工退休金，導致原告取得育嬰留
04 職停薪津貼、勞動部薪資補助短少，更因被告有積欠勞保
05 費，嗣遭勞動部勞工保險局（下稱勞保局）於112年12月31
06 日以雇主擅自歇業查無營業事實為由，將含原告在內之9名
07 員工予以退保（被告依法申訴中），復導致原告無法領取11
08 3年1月育嬰留職停薪津貼、勞動部育嬰留職停薪薪資補助。
09 原告遂向臺南市政府勞工局（下稱勞工局）提出勞資爭議調
10 解，並同時申請於113年1月31日育嬰留職停薪屆期，請求復
11 職，否則依法資遣並開立非自願離職證明，因被告未出席調
12 解而調解未成立。然被告隨即於113年1月31日以勞動基準法
13 （下稱勞基法）第11條第4款「業務性質變更，有減少勞工
14 之必要，又無適當工作可供安置時。」為由資遣原告，僅開
15 立非自願離職證明，未給予資遣費、預告工資。

16 (三)詎原告申請失業津貼，已於113年2月1日至臺南就業中心辦
17 理求職登記及申請失業給付，並於113年2月15日完成失業認
18 定，惟因前開被告遭勞保局於112年12月31日以雇主擅自歇
19 業查無營業事實為由，將含原告在內之9名員工予以退保乙
20 事，除導致原告無法領取113年1月育嬰留職停薪津貼、勞動
21 部育嬰留職停薪薪資補助外，原告申請失業津貼，亦因被退
22 保而不符失業給付請領規定，勞保局不予給付，受有損失。
23 原告不得已提起本訴，請求被告給付資遣費、預告工資、育
24 嬰留職停薪津貼、勞動部薪資補助差額、失業給付差額及遲
25 延利息。

26 (四)原告勞資爭議前即申請留職停薪前，每月底薪為34,000元，
27 依勞基法施行細則第2條規定，不計入應留職停薪、產假、
28 安胎假、減半發給工資、病假等自112年4月17日起至113年1
29 月31日期間，自111年10月17日起往前回溯至112年4月16日6
30 個月止，其當月、前第1、2、3、4、5月份之薪資，經扣除
31 勞基法施行細則第10條各款所規定之各項給付後，分別為3

01 4,000元、34,000元、34,000元、35,033元、34,000元、34,
02 000元，將前6個月份之薪資加總除以6，即為原告之月平均
03 薪資。據此計算，原告之月平均薪資應為34,172元【計算
04 式：(34,000元+34,000元+34,000元+35,033元+34,000元+3
05 4,000)÷6=34,172】，每月平均工資為34,172元。

06 (五)茲將原告請求被告給付之金額，分述如下：

07 1.資遣費79,735元：被告於原告育嬰留職停薪屆滿前，申請
08 回復原職工作，被告予以拒絕，並以勞基法第11條第4款
09 「業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供
10 安置時」為由資遣原告。從而，原告之月薪為34,172元，
11 其自原告107年7月1日任職時起，至113年2月1日離職日
12 (該日不計入)止，扣除2次育嬰留職停薪(2次期間分別
13 為5月、6月)期間後，自94年7月1日勞退新制施行日起之
14 資遣年資為4年8個月，新制資遣基數為2+1/3，是原告得
15 請求被告給付之資遣費為79,735元【計算式：34,172×(2
16 +1/3)=79,735】。

17 2.預告工資34,172元：原告自其113年2月1日離職日起算
18 (該日不計入)，平均工資月薪為34,172元，而原告於被
19 告公司繼續工作3年以上，被告應給付30日之預告工資，
20 則原告得請求被告給付之預告工資為34,172元【計算式：
21 34,172/30(日薪)×30=34,172】。

22 3.育嬰留職停薪津貼、勞動部薪資補助差額61,440元：被告
23 應以34,800元作為原告月投保薪資投保勞工保險，被告僅
24 以26,400元作為投保薪資，即原告應可領取育嬰留職停薪
25 津貼為20,880元(34,800×60%)及勞動部薪資補助6,960
26 元(34,800×20%)，合計27,840元。原告自112年8月起至
27 112年12月止，每月僅領取育嬰留職停薪津貼15,840元(2
28 6,400×60%)及勞動部薪資補助5,280元(26,400×20%)，
29 共21,120元；且113年1月因被告有積欠勞保費，嗣遭勞保
30 局於112年12月31日以雇主擅自歇業查無營業適時為由，
31 將含原告在內之9名員工予以退保，復導致原告無法領取1

13年1月育嬰留職停薪津貼、勞動部育嬰留職停薪薪資補助，故原告自得依性別工作平等法第26條規定及就業保險法第38條第3項規定，請求育嬰留職停薪津貼或薪資補助之損害賠償。基此，被告應給付差額共計61,440元【計算式： $(27,840-21,120) \times 5 + 27,840 = 61,440$ 】。

4.失業給付差額167,040元：因被告有積欠勞保費，嗣遭勞保局於112年12月31日以雇主擅自歇業查無營業事實為由，將含原告在內之9名員工予以退保，導致原告申請失業津貼，已於113年2月1日至臺南就業中心辦理求職登記及申請失業給付，並於113年2月15日完成失業認定，亦因被退保而不符失業給付請領規定，勞保局不予給付，原告受有損失。被告應為原告投保勞工保險之投保薪資34,800元及離職前6個月平均月投保薪資亦應是34,800元，惟因被告上開原因，致原告非自願離職且無故被退保，而應領取之失業給付無法領取，是被告應予賠償給付原告共167,040元【計算式： $34800 \times 80\% (\text{扶養2名未成年子女}) \times 6 = 167,040$ 元】。

5.綜上，被告應給付原告342,387元（資遣費79,735元+預告工資34,172元+育嬰留職停薪津貼、勞動部薪資補助差額61,440元+失業給付差額167,040元）。

(六)並聲明：被告應給付原告342,387元，及自起訴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。

二、被告未於言詞辯論期日到場，亦未提出書狀作何聲明或陳述。

三、本院之判斷：

(一)原告主張之上開事實，業據其提出勞保職保被保險人投保資料表（明細）、勞保異動索引、中華郵政股份有限公司客戶歷史交易清單、中國信託銀行存款交易明細、薪資明細、員工薪資表、勞工局勞資爭議調解申請書、社團法人臺南市勞資權益推廣教育協會調解記錄、本院112年度南勞簡字第50號民事判決、勞保局113年1月10日函文、勞保局113年1月12

日函文、員工離職證明書、勞保局113年2月26日函文等附卷為證，核屬相符；且被告對於原告主張之事實，已於相當時期受合法之通知，而於言詞辯論期日不到場，亦未提出任何書狀或證據資料爭執原告之主張，依民事訴訟法第280條第3項前段準用同條第1項之規定，應視同自認，綜合上開證據調查結果，自堪信原告之主張為真實。

(二)按業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置時，雇主得預告勞工終止勞動契約。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：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，勞基法第11條第4款、第16條第1項第3款、第3項、勞工退休金條例第12條第1項分別定有明文。本件被告依勞基法第11條第4款規定終止兩造間勞動契約後，應依上開規定給付原告資遣費、預告期間工資，但被告短少給付原告資遣費79,735元、預告期間工資34,172元，已如前述，從而，原告主張依上開規定請求被告給付資遣費79,735元、預告期間工資34,172元，自屬有據。

(三)次按被保險人之保險年資合計滿1年以上，子女滿3歲前，依性別工作平等法之規定，辦理育嬰留職停薪，得請領育嬰留職停薪津貼。育嬰留職停薪津貼，以被保險人育嬰留職停薪之當月起前6個月平均月投保薪資百分之60計算，於被保險人育嬰留職停薪期間，按月發給津貼，每一子女合計最長發給6個月。就業保險法第11條第1項第4款、第19條之1第1項分別定有明文。再按受僱者或求職者因第7條至第11條或第2

1條之情事，受有損害者，雇主應負賠償責任。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，處四倍罰鍰，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。性別工作平等法第26條、就業保險法第38條第3項亦分別定有明文。本件被告將原告薪資高薪低報，並以最低薪資級距26,400元為原告投保勞保及提撥勞工退休金，致原告取得育嬰留職停薪津貼、勞動部薪資補助短少，又因被告積欠勞保費，致原告遭勞保局以雇主擅自歇業查無營業事實為由予以退保，而無法領取113年1月育嬰留職停薪津貼、勞動部育嬰留職停薪之薪資補助，受有損害，則被告應依上開規定對原告負損害賠償責任，然被告迄今尚未給付原告所受之損害即育嬰留職停薪津貼、勞動部育嬰留職停薪薪資補助之差額合計61,440元，已如前述，從而，原告主張依上開規定請求被告給付育嬰留職停薪津貼及勞動部薪資補助資遣費差額61,440元，亦屬有據。

(四)又按本保險各種保險給付之請領條件如下：一、失業給付：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6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。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，處四倍罰鍰，其溢領之給付金額，經保險人通知限期返還，屆

01 期未返還者，依法移送強制執行，並追繳其溢領之給付金
02 額。勞工因此所受損失，應由投保單位賠償之。就業保險法
03 第11條、第16條第1項、第19條之1、第38條第3項亦分別定
04 有明文。本件被告依勞基法第11條第4款規定終止兩造間之
05 勞動契約，是原告為法定非自願離職；又被告因積欠勞保
06 費，致原告遭勞保局以雇主擅自歇業查無營業事實為由予以
07 退保，而不符合失業給付請領規定，受有失業給付差額損失
08 167,040元，已如前述，從而，原告主張依上開規定請求被
09 告給付失業給付差額167,040元，亦屬有據。

10 四、綜上所述，原告主張依據勞基法第16條第1項第3款、第3
11 項、勞工退休金條例第12條第1項、性別工作平等法第26
12 條、就業保險法第16條第1項、第19條之1、第38條第3項等
13 規定請求被告給付342,387元（資遣費79,735元+預告工資3
14 4,172元+育嬰留職停薪津貼、勞動部薪資補助差額61,440元
15 +失業給付差額167,040元）及自起訴狀繕本送達被告之翌日
16 即113年5月19日起至清償日止，按年息百分之5計算之法定
17 遲延利息，為有理由，均應予准許。

18 五、末按法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職
19 權宣告假執行。前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或
20 將請求標的物提存而免為假執行。勞動事件法第44條第1、2
21 項定有明文。而本件既為被告即雇主敗訴之判決，爰依前開
22 規定，判決如主文第3項所示。

23 六、據上論結，本件原告之訴為有理由，依民事訴訟法第436條
24 第2項、第385條第1項前段、第78條及勞動事件法第44條第
25 1、2項，判決如主文。

26 中 華 民 國 113 年 6 月 14 日
27 臺灣臺南地方法院臺南簡易庭勞動法庭
28 法 官 洪碧雀

29 以上正本證明與原本無異。

30 如不服本判決，應於送達後20日內向本院提出上訴狀（須附繕本
31 ）。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

01 中 華 民 國 113 年 6 月 14 日
02 書記官 林政良