

臺灣臺北地方法院民事簡易判決

111年度勞簡字第246號

原告 劉文芳

蘇中琪

共同

訴訟代理人 巫宗翰律師

複代理人 劉芯言律師

被告 愛茉莉太平洋股份有限公司

法定代理人 李相穆

訴訟代理人 沈以軒律師

陳佩慶律師

林栗民律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國112年6月9日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告甲○○新臺幣壹萬貳仟零參拾貳元，及自民國一百一十二年二月四日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

被告應給付原告乙○○新臺幣參仟捌佰貳拾貳元，及自民國一百一十二年二月四日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

原告甲○○、乙○○其餘之訴駁回。

訴訟費用（除減縮部分外）由被告負擔百分之九，原告甲○○負擔百分之八十九，餘由原告乙○○負擔。

本判決第一項得假執行。但如被告以新臺幣壹萬貳仟零參拾貳元為原告甲○○預供擔保，得免為假執行。

本判決第二項得假執行。但如被告以新臺幣參仟捌佰貳拾貳元為原告乙○○預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告甲○○、乙○○（下合稱本件原告）主張：

（一）本件原告均擔任被告資深美容顧問，負責美容、美妝產品銷

售、顧客服務及報表製作等工作（下各稱劉勞動契約、蘇勞動契約，合稱系爭勞動契約），其中原告甲○○自民國101年3月24日起至111年1月31日止以每月本薪新臺幣（下同）2萬4,060元、伙食津貼2,400元、職等津貼800元、燙衣津貼500元等受僱於被告，原告乙○○則自106年3月1日起至111年2月4日止以每月本薪2萬1,740元、伙食津貼2,400元、職等津貼800元、燙衣津貼500元等受僱於被告，上述薪資係於每月末日發放，每月另有全勤獎金、推薦分潤獎金、個績獎金、會員招募獎金等依實際狀況發給，基於各月獎金、事病假扣薪係次月作業發放，就該等項目應於次月薪資金額計算之。

(二)原告甲○○、乙○○分別於110年9月17日、同年8月5日因身體因素申請留職停薪，嗣各於111年1月31日、同年2月4日遭被告資遣，雖被告發放資遣費、預告工資等部分金額，然實有不足，其等尚得請求給付下列款項：

1.原告甲○○部分，自110年9月16日往前計算180日（扣除病假、防疫照護假日數），以其109年12月至110年9月薪資扣除各月開工紅包、春節禮金、尾牙紅包、端午獎金、生日禮金、免稅調整等項目後，平均工資應為3萬元。基上，應得請求下列金額，共計16萬8,613元：

①資遣費差額2萬2,821元：其工作年資總計9.32年（101年3月24日至110年9月16日，且扣除104年7月1日至同年8月31日育嬰留停期間），以此計算資遣費共為13萬9,800元，扣除被告已給付之資遣費11萬9,529元後，尚得依勞工退休金條例第12條第1項規定請求給付上述差額。

②預告工資差額352元：依原告甲○○工作年資應有30日預告期間，被告係於111年1月5日以寄送電子郵件之方式通知原告甲○○將於同年月31日終止契約，則預告期間應自同年月6日至同年2月5日，被告尚應給付5日預告工資，並因其於110年9月1日至同年月16日未正常領薪、同年月17日起留職停薪，則以110年8月正常工作應領薪資2萬7,760

元計算預告工資應為4,627 元，扣除被告給付之預告工資4,275 元，猶得依勞動基準法第16條第1 項、第3 項規定請求被告給付預告工資352 元。

③失業給付損失13萬4,608 元：原告甲○○育有2 名未成年子女，雖自110 年9 月17日起至111 年1 月31日期間留職停薪，然被告未依行政院勞工委員會（現改制為勞動部）81年6 月2 日臺81勞保2 字第11604 號、95年1 月27日勞保1 字第&ZZZZ; &ZZZZ; 0000000000號函等若勞工有意願投保者雇主本應繼續加保，

不得以無法扣收被保險人保險費而辦理退保之函示內容，為其留職停薪期間續投保勞工保險（下稱勞保）及就業保險（下稱就保），反係未經其同意逕予退保，致其於111 年1 月31日遭被告資遣欲申請失業給付之際，被勞動部勞工保險局（下稱勞保局）以其離職時非就保被保險人為由駁回申請，以其月投保薪資3 萬300 元計算加計20%，且於扣除加計短暫打工所得薪資逾基本工資部分，共受有13萬4,608 元之損害，應得依就業保險法第16條第1 項前段、第38條第1 項、第19條之1 規定予以請求。

2.原告乙○○部分，自110 年8 月4 日往前計算180 日（扣除病假日數），以其110 年1 月至同年8 月薪資扣除各月開工紅包、春節禮金、尾牙紅包、端午獎金、生日禮金、免稅調整等項目後，平均工資應為3 萬1,161 元，計算後資遣費共為6 萬9,022 元，扣除被告已給付之資遣費6 萬2,672 元，仍得依勞工退休金條例第12條第1 項規定請求被告給付差額6,350 元。

(三)爰分別依前開各項目之請求權基礎，提起本件訴訟等語。並聲明：1.被告應給付原告甲○○16萬8,613 元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止按年息5%計算之利息；2.被告應給付原告乙○○6,350 元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息；3.請依職權宣告假執行。

二、被告則以：

01 (一)原告甲○○固自101 年3 月24日至111 年1 月31日止期間共
02 9 年316 日任職於被告處，然其於104 年7 月1 日起至同年
03 8 月31日止育嬰留停、110 年9 月17日起至111 年1 月31日
04 止傷病留停，年資應扣除共199 日，則其工作年資實為9.32
05 年；另平均工資應以扣除留停136 日、病假30.625日及防疫
06 照顧假48日後之110 年1 月1 日至同年9 月16日期間為計算
07 ，更因獎金、加班費、請假扣薪等項目乃次月作業，故薪資
08 單上該等項目還原至前一月份後，實為2 萬8,232 元，原告
09 甲○○祇得請求給付資遣費13萬1,561 元，扣除被告已給付
10 部分後僅得再請求給付1 萬2,032 元。又雖不爭執應以原告
11 甲○○110 年8 月正常工作應領薪資2 萬7,760 元計算預告
12 工資，惟被告係於111 年1 月5 日通知資遣、預告期間本自
13 翌（6）日計算30日至同年2 月4 日，因劉勞動契約於同年
14 1 月31日終止，被告祇需給付同年2 月1 日至同年月4 日預
15 告工資共3,701 元，伊業給付4,275 元，實優於法令，自無
16 任何差額可言。另就失業給付損失部分，不問原告甲○○最
17 後應以2 萬8,800 元為月投保薪資，留職停薪期間是否參加
18 勞、就保乃勞工自願性加保而無強制性，斯時因原告甲○○
19 稱人在美國，毋庸使用勞保，不願負擔留職停薪期間之勞、
20 就保自負額，被告獲其同意後辦理退保，主觀上並無故意或
21 過失可言，未違反就業保險法第38條第1 項規定，則其無法
22 請領失業給付應自負其責。

23 (二)原告乙○○於被告處任職之年資固於扣除留職停薪、病假期
24 間為4.43年，但其平均工資應以扣除留停183 日、病假30.7
25 5 日之110 年1 月7 日至同年8 月4 日期間為計算，更因獎
26 金、加班費、請假扣薪等項目乃次月作業，故薪資單上該等
27 項目還原至前一月份後，實為3 萬20元，原告乙○○祇得請
28 求給付資遣費6 萬6,494 元，扣除被告已給付部分後僅得再
29 請求給付3,822 元等語，資為抗辯。

30 (三)並聲明：1.原告之訴駁回；2.如受不利判決，願供擔保請准
31 宣告免為假執行。

01 三、得心證之理由

02 (一)首查，原告甲○○自101年3月24日至111年1月31日止、
03 原告乙○○自106年3月1日至111年2月4日止，各與被
04 告成立系爭勞動契約，約定除本薪外相關獎金、加班費或出
05 缺席扣款均於次月作業，另原告甲○○原以被告為投保單位
06 投保之勞、就保於110年9月16日退保，嗣全經被告以勞動
07 基準法第11條第4款資遣（被告係於111年1月5日對原告
08 甲○○為預告），被告並給付原告甲○○資遣費11萬9,529
09 元、預告工資4,275元（工作年資為9.32年），及給付原告
10 乙○○資遣費6萬2,672元（工作年資為4.43年），惟原告
11 甲○○向勞保局申請失業給付則遭離職時非就保被保險人為
12 由駁回等事實，為兩造所不爭（見本院卷第136頁至第137
13 頁），且有離職證明書、薪資單、勞保局111年5月23日保
14 普就字第11160062240號函、被告經濟部商工登記公示資料
15 查詢結果、勞資爭議調解紀錄、勞保與就保投保資料、勞保
16 給付明細、健保投保資料、資遣通知書、勞保局112年3月
17 25日保費資字第11213139750號函暨原告甲○○退保申報表
18 等附卷可稽（見本院卷第35頁至第46頁、第53頁至第66頁、
19 第71頁至第75頁、第87頁至第122頁、第147頁、第171頁
20 、第211頁至第213頁），是此部分事實，首堪認定。

21 (二)本件原告平均工資、各項目請求之計算式應以被告抗辯為準
22 ：

23 1.按工資由勞雇雙方議定之。但不得低於基本工資；工資應全
24 額直接給付勞工。但法令另有規定或勞雇雙方另有約定者，
25 不在此限；工資之給付，除當事人有特別約定或按月預付者
26 外，每月至少定期發給二次，並應提供工資各項目計算方式
27 明細；按件計酬者亦同，勞動基準法第21條第1項、第22條
28 第2項、第23條第1項定有明文。又定有清償期者，債權人
29 不得於期前請求清償，如無反對之意思表示時，債務人得於
30 期前為清償，民法第315條亦有明文。

31 2.兩造均不否認應將每月薪資扣除免稅調整、端午獎金、尾牙

紅包、開工紅包、春節獎金、生日獎金以為計算，惟就個案獎金、加班費與事病假扣薪所屬月份則異，本件原告主張應以各月給付金額為準，被告則認應回歸前一月份即加班費、事病假所屬月份為準（見本院卷第246 頁、第187 頁）。惟兩造間所屬系爭勞動契約既屬月薪制，乃兩造所不爭執，揆之前開規定，本應以各月所得項目歸納成該月實際所得薪資，獎金、加班費與事病假扣薪於次月發放則應屬兩造間關於該項目之清償期約定，要與工資約定金額有別，是應以被告抗辯較為可採，爰予認定。

3.原告甲○○雖另主張與被告計算病假、防疫假尚有1.7 日差距，故計算後平均工資應為3 萬元，但被告業提出原告劉文芳於被告之請假紀錄為佐（見本院卷第251 頁至第255 頁），原告甲○○此部分復未具體說明被告少算1.7 日之情形，是其主張，礙難憑採，應以被告抗辯之2 萬8,232 元為當。

4.原告乙○○固將特休未休折算工資計入而認平均工資為3 萬1,161 元，然特別休假性質係未提供勞工休憩、調養身心之機會，特休未休折算工資係補償勞工未能享受該休假所給予之代償金，不具備勞務對價性與經常性，難謂屬工資而得計入平均工資計算標準，是其主張，尚難採認，自以被告抗辯之3 萬20元為妥。

(三)原告甲○○部分，應僅得請求被告給付1 萬2,032 元：

1.資遣費應得再請求1 萬2,032 元：

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，於勞動契約依勞動基準法第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1/2 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。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1 項、第2 項同有明文。

②原告甲○○係被告以勞動基準法第11條第4 款於111 年1 月

31日終止劉勞動契約乙節，業如前述，自得請求資遣費，並依勞退新制規定計算之。又其工作年資為9.32年，平均工資2萬8,232元，是計算後應為131,561元（計算式： $28,232 \times 9.32 \div 2 \doteq 131,561$ ，元以下四捨五入），扣除被告已給付之金額11萬9,529元後，原告甲○○尚得請求被告給付1萬2,032元（計算式： $131,561 - 119,529 = 12,032$ ）之資遣費。

2.原告甲○○已不得再為預告工資差額之請求：

①按雇主依勞動基準法第11條或第13條但書規定終止勞動契約者，勞工繼續工作3個月以上1年未滿者，於10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；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，此觀勞動基準法第16條第1項、第3項規定自明。

②查兩造均不爭執被告於111年1月5日向原告甲○○預告將於同年月31日終止劉勞動契約、給付預告工資4,275元之事實如前，且有電子郵件在卷可參（見本院卷第47頁至第53頁），揆諸上開規定，原告甲○○工作年資為9.32年，本應於30日前預告，則除自111年1月6日起至同年月31日止共26日外，尚應加計4日即自同年2月4日止。再兩造均不爭執工作應領薪資為2萬7,760元，以此計算被告祇須給付3,701元（計算式： $27,760 \div 30 \times 4 = 3,701$ ），伊既已支付4,275元，顯高於原應給付之金額，是原告甲○○請求被告仍應給付352元云云，自屬無據。

3.原告甲○○請求被告給付失業給付損失，尚無理由：

①按年滿15歲以上，65歲以下具中華民國國籍者之受僱勞工，應以其雇主或所屬機構為投保單位，參加本保險為被保險人；投保單位違反本法規定，未為其所屬勞工辦理投保手續者，按自僱用之日起，至參加保險之前一日或勞工離職日止應負擔之保險費金額，處十倍罰鍰。勞工因此所受之損失，並應由投保單位依本法規定之給付標準賠償之；被保險人於非

01 自願離職（指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散
02 、破產宣告離職；或因勞動基準法第11條、第13條但書、第
03 14條及第20條規定各款情事之一離職）辦理退保當日前3 年
04 內，保險年資合計滿1 年以上，具有工作能力及繼續工作意
05 願，向公立就業服務機構辦理求職登記，自求職登記之日起
06 14日內仍無法推介就業或安排職業訓練者，得請領失業給付
07 ，此按申請人離職辦理本保險退保之當月起前6 個月平均月
08 投保薪資60% 按月發給，最長發給6 個月；被保險人非自願
09 離職退保後，於請領失業給付或職業訓練生活津貼期間，有
10 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
11 當月起前6 個月平均月投保薪資10% 加給給付或津貼，最多
12 計至20% ；且就保保險效力之開始及停止、月投保薪資、投
13 保薪資調整、保險費負擔、保險費繳納、保險費寬限期與滯
14 納金之徵收及處理、基金之運用與管理，除本法另有規定外
15 ，準用勞保條例及其相關規定辦理，此觀就保法第5 條、第
16 38條第1 項、第11條第1 項第1 款、第2 項、第16條第1 項
17 本文與第19條之1 第1 項自明。又被保險人因傷病請假致留
18 職停薪，普通傷病未超過1 年，職業災害未超過2 年者，得
19 繼續參加勞保；被保險人於保險效力開始後停止前，發生保
20 險事故者，被保險人或其受益人得依本條例規定，請領保險
21 給付，同觀勞保條例第9 條第3 款、第19條第1 項亦悉。

22 ②原告甲○○自110 年9 月16日起即遭被告退保勞、就保與健
23 保等事實，有其勞、就保歷來投保明細、勞保給付明細、健
24 保歷來投保明細，及退保申報表等存卷可證（見本院卷第87
25 頁至第108 頁、第213 頁），又其勞動契約係於111 年1 月
26 31日經被告以勞動基準法第11條第4 款終止，承如前開規定
27 及說明，自非就保被保險人，無從請領失業給付之事實，應
28 足認定。職是，當應就原告甲○○於退保勞保前有無表示欲
29 繼續投保勞、就保意願而符合勞保條例第9 條規定，被告卻
30 故意或過失未續保而負就保法第38條第1 項損害賠償責任，
31 合先敘明。經查：

01 (1)原告甲○○首於起訴時主張：其於111 年1 月31日遭被告資
02 遣後，向勞保局申請失業給付時，方悉因被告於110 年9 月
03 16日申報其退保，致其無法請領失業給付云云（見本院卷第
04 21頁至第23頁），嗣始循被告答辯，先主張其未同意被告退
05 保而係表示應予續保，再主張乃被告要求一次給付全數勞保
06 費自負額云云（見本院卷第138 頁、第140 頁），所為主張
07 前後不一，究係積極表示願續保之意願，抑或因被告要求一
08 次給付全數勞保費自負額而為不願續保之意思，已難盡信。

09 (2)證人即被告人資羅伊萍於本院中證稱：伊自106 年6 月28日
10 起擔任被告人資主任，負責員工關係與招募，本件原告均屬
11 品牌蘭芝之人員；被告員工若確定留停，會先確認其餘假別
12 是否業已休畢，再於留停前一詢問是否繼續投保勞保（另
13 育嬰留停部分更詢問是否繼續投保健保），並請員工簽署留
14 停申請單及交接清單，如欲續保則會協商繳付勞保費自負額
15 之方式，通常為一次性給付勞保費自負額，再向勞保局、健
16 保署進行續保作業，且被告原則上不同意員工傷病留停期間
17 續保健保，員工應將健保加保在親屬或區公所處；伊於原告
18 甲○○育嬰留停期間雖未入職，然依現有資料可知其當時曾
19 續保勞保，但自110 年9 月17日起，係因原告甲○○罹患紅
20 斑性狼瘡需休養，各類假別業已使用完畢而需留停，伊固電
21 詢是否投保勞保，然原告甲○○稱之後要在美國休養毋庸投
22 保，也不願負擔該等費用，遑論詢問具體金額（且實際上祇
23 須退予被告3,741 元）或表明無法一次給付等情事，伊再三
24 確認且告知若不投保將中斷年資，其仍表示毋庸投保，遂予
25 退保，直至111 年1 月間因原告甲○○預定復職日與專櫃結
26 束日相近，故詢問其欲轉調或資遣，原告甲○○最終選擇資
27 遣，但其嗣聯繫稱申請失業給付發生問題，伊向其與勞保局
28 等機關確認，方知因原告甲○○退保日與離職日不一致，並
29 因離職時已無勞保而無法申請，二度聯繫原告甲○○之際，
30 因判斷已有勞資爭議風險，故以自身手機錄音；至原告蘇中
31 琪於留停期間則表示要續保勞保，反而於勞資調解中誤會要

01 求返還保費等語（見本院卷第234 頁至第242 頁）。

02 (3)互核原告甲○○與羅伊萍間電子郵件內文（見本院卷第47頁
03 至第53頁、第171 頁、第175 頁），羅伊萍於110 年9 月7
04 日上午11時26分許提供確認110 年9 月給扣款金額與明細，
05 且確認係於同年8 月月底以電話商談留停情形（110 年9 月
06 16日至111 年1 月31日請一般留停）；嗣於111 年1 月5 日
07 晚上8 時4 分許再通知原告甲○○因被告將對桃園地區人員
08 依勞動基準法第11條第4 款終止勞動契約，然若願轉調其他
09 品牌亦可協助安排面試，且如數說明資遣費計算基準（年資
10 為9.32年）後，並經原告甲○○於翌（6）日上午10時39分
11 許回覆決定選擇由被告資遣，不轉調其他職缺等節；原告蘇
12 中琪與羅伊萍間電子郵件內文（見本院卷第177 頁），則係
13 羅伊萍首於110 年8 月26日晚上6 時許傳送表示已於當日中
14 午確認留停情形（自同年月5 日至111 年2 月4 日），並以
15 粗體字註記「公司會再為您申請勞保的續保」等文字等內容
16 ，復衡勞資爭議調解紀錄所示（見本院卷第73頁），原告劉
17 文芳稱被告110 年9 月16日將其退保故請求補償失業給付損
18 失，原告乙○○則稱留停期間遭被告要求續繳保費等內容，
19 以及原告乙○○勞、就保歷來投保紀錄、給付明細與健保投
20 保紀錄所呈現自110 年8 月4 日後退保健保但至111 年2 月
21 4 日方退保勞、就保之客觀事實（見本院卷第109 頁至第
22 121 頁），均與證人羅伊萍於本院中所為證詞相合，堪認伊
23 所言，尚非子虛。換言之，羅伊萍確如伊上開證詞所陳，被
24 告於員工傷病留停時確會將健保退保，但仍會確認有無繼續
25 投保勞、就保意願並先行繳納保費等程序，原告乙○○因願
26 續保而繼續投保勞保、原告甲○○則未表明續保意願而均退
27 保勞、就保與健保之情，至為明灼。

28 (4)復據原告甲○○與羅伊萍間電話譯文（見本院卷第179 頁至
29 第183 頁），原告甲○○對羅伊萍所言內容，屢為：「（羅
30 伊萍：因為當時文芳的確是自己選擇不要繼續投保的）……
31 我確實是自己選擇不要投保。可是因為當時也不知道說如沒

01 有投保就不能申請，那再來就是說投保還要一筆費用……」
02 、「因為勞保局有跟我講，她說留職停薪為什麼會被退保？
03 我說我不清楚，公司跟我說因為我留職停薪所以要退保，如
04 果要續保我要再繳錢，那因為我不想要繳錢所以我沒有繼續
05 續保」、「那我沒有辦法繳這個費用，所以我那個時候說那
06 我就先退保」、「（羅伊萍：但是你當時請育嬰假的時候你的
07 勞保費是自己付的啊，你一定有自己付勞保費的，你不可
08 能不付勞保費，你有保險怎麼會不付勞保費呢）……因為現
09 在的狀況就是我也領不到……」等言論，顯見無論原告劉文
10 芳當下考量因素為何，其實不否認斯時自行表示不願續保之
11 事實。遑論原告甲○○同自述其留職停薪期間均居住在紐約
12 、花費約20萬元等情（見本院卷第242 頁），衡諸常情，諒
13 無勞、就保保費過高無法給付之情事，則其於考量後表示不
14 願投保，被告因而為其自110 年9 月16日起退保勞、就保，
15 要無違反勞保條例第9 條第3 款之情事，是原告甲○○主張
16 依就保法第38條第1 項規定請求被告賠償失業給付損失，要
17 屬無由，本院爰不予認定失業給付損失金額，併予指明。

18 (四)原告乙○○部分，應得請求被告給付資遣費差額3,822 元：
19 原告乙○○係被告以勞動基準法第11條第4 款於111 年2 月
20 4 日終止蘇勞動契約乙節，業如前述，自得請求資遣費，並
21 依勞退新制規定計算之。又其工作年資為4.43年，平均工資
22 3 萬20元，是計算後應為6 萬6,494 元（計算式： $30,020 \times$
23 $4.43 \div 2 \div 66,494$ ，元以下四捨五入），扣除被告已給付之
24 金額6 萬2,672 元後，原告乙○○僅得請求被告給付3,822
25 元（計算式： $66,494 - 62,672 = 3,822$ ）之資遣費。

26 (五)末按應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，
27 週年利率為5%；又遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權
28 人得請求依法定利率計算之遲延利息，民法第203 條及第23
29 3 條第1 項各有明文。復資遣費應於終止勞動契約後30日內
30 給付，勞工退休金條例第12條第2 項亦有明文。又勞動基準
31 法第23條第1 項、第38條第4 項、勞動基準法施行細則第9

條規定，工資之給付除當事人有特別約定或按月預付外，每月至少定期發給二次，且依勞動基準法終止勞動契約時，雇主應即結清工資給付勞工。被告應給付本件原告上開金額，已如前述，並因屬有確定期限之給付，至遲應自終止系爭契約逾30日起全負遲延責任。本件原告既係主張利息自起訴狀繕本送達被告翌日起算，又該書狀係於112年2月3日由被告受僱人即管理委員會簽收一情，有該書狀收文戳可資佐證（見本院卷甲第37頁），揆諸前揭規定，本件原告主張被告上開應給付之金額，並請求自112年2月4日起至清償日止按年息5%計算之利息，亦屬有據。

四、綜上所述，本件原告平均工資應以被告計算為準，且原告劉文芳僅得請求資遣費差額1萬2,032元、原告乙○○祇得請求資遣費差額3,822元，又被告並未積欠原告甲○○預告工資，更無違反就保法未替原告甲○○續保勞、就保之情形，自不負就保法第38條第1項之損害賠償責任。從而，本件原告依勞工退休金條例第12條第1項，各請求：(一)被告應給付原告甲○○1萬2,032元，及自112年2月4日起至清償日止按年息5%計算之利息；(二)被告應給付原告乙○○3,822元，及自112年2月4日起至清償日止按年息5%計算之利息，為有理由，應予准許。逾此範圍之請求，則屬無由，應予駁回。

五、本件為勞動事件，就勞工即本件原告勝訴部分，依勞動事件法第44條第1項、第2項規定，依職權宣告假執行，同時宣告雇主即被告得供擔保而免為假執行，並酌定相當之金額。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及證據資料，經本院斟酌後，認均不足以影響本判決之結果，爰不一一論列，併此敘明。

七、本件訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條、第85條第1項但書。

中華民國 112 年 6 月 30 日
勞動法庭 法官 黃鈺純

01 以上正本係照原本作成。

02 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
03 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

04 中 華 民 國 112 年 6 月 30 日

05 書記官 李心怡