

臺灣臺東地方法院民事簡易判決

111年度東勞簡字第7號

原告 邱玉萍

侯建銘

共同

訴訟代理人 陳慧玲扶助律師

被告 松夏大飯店股份有限公司

法定代理人 洪顯彰

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國112年2月2日
言詞辯論終結，本院判決如下：

主 文

一、被告應給付原告甲○○新臺幣貳萬玖仟零柒拾捌元，及其中
新臺幣貳萬柒仟貳佰柒拾捌元自民國一一一年一月十四日
起、新臺幣壹仟捌佰元自民國一一一年二月二十五日起，均
至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

二、被告應給付原告乙○○新臺幣捌萬壹仟伍佰陸拾伍元，及其
中新臺幣陸萬玖仟零肆拾壹元自民國一一一年一月十四日
起、新臺幣壹萬貳仟伍佰貳拾肆元自民國一一一年二月二十
五日起，均至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

三、被告應提繳新臺幣壹萬零貳佰玖拾陸元至原告甲○○設於勞
動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶。

四、被告應提繳新臺幣肆萬零捌佰伍拾肆元至原告乙○○設於勞
動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶。

五、訴訟費用由被告負擔。

六、本判決第一項至第四項得假執行，但被告以新臺幣參萬玖仟
參佰柒拾肆元為原告甲○○預供擔保、以新臺幣壹拾貳萬貳
仟肆佰壹拾玖元為原告乙○○預供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序部分

01 一、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但如有請
02 求之基礎事實同一者、擴張或減縮應受判決事項之聲明者或
03 有不甚礙被告之防禦及訴訟之終結者，不在此限，民事訴訟
04 法第255條第1項第2、3、7款分別定有明文。本件原告起訴
05 時原聲明為：(一)被告應給付原告甲○○新臺幣（下同）2萬
06 9,813元及自本書狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利
07 率5%計算之利息。(二)被告應給付原告乙○○7萬6,395元及
08 自本書狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算
09 之利息。(三)被告應提繳1萬0,296元至原告甲○○設於勞動部
10 勞工保險局之勞工退休金個人專戶。(四)被告應提繳4萬0,854
11 元至原告乙○○設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專
12 戶（見本院卷第5頁）。嗣經原告等人變更、追加、縮減及
13 更正，其最後聲明如主文第1項至第4項所載。經核原告等人
14 前揭訴之變更，均係本於與被告間勞動契約關係紛爭之同一
15 基礎事實而為請求，並可援用原請求之訴訟資料，且其等訴
16 之變更，復有不甚礙被告之防禦及訴訟終結之情形，參諸首
17 揭規定，自皆適法，合先敘明。

18 二、被告經合法通知，未於言詞辯論期日到場，核無民事訴訟法
19 第386條各款所列之情形，爰依原告等人聲請，由其等一造
20 辯論而為判決。

21 貳、實體部分

22 一、原告主張：

23 (一)原告2人為夫妻。原告乙○○自民國108年12月1日起受雇於
24 被告，均在工務部任職，離職前職稱為副理，負責修理被告
25 飯店內之冷氣、飲水機等財產設備，自110年2月起本薪為3
26 萬6,800元，自110年6月起本薪為3萬8,000元，離職前6個月
27 之平均薪資為4萬0,588元【計算式：(3萬9,161元+4萬5,64
28 2元+3萬9,961元+3萬9,961元+3萬8,800元+4萬0,000元)
29 ÷6=4萬0,588元】；原告甲○○自110年1月6日起任職於被
30 告公司，擔任房務清潔人員，負責打掃、整理飯店房間，自
31 110年3月起本薪為2萬6,400元，自110年6月起本薪為2萬7,4

00元，離職前6個月平均薪資為2萬8,143元【計算式：(2萬6,245元+3萬1,104元+2萬9,660元+2萬8,599元+2萬9,249元+2萬4,000元)÷6=2萬8,143元】。

(二)110年5月間，被告因總務離職，通知原告甲○○要其暫代總務，然總務一職須操作電腦，非原告甲○○所能勝任，原告甲○○向被告表示自己無法執行總務業務，希望能返回原先房務清潔工作。嗣新任總務於同年6月1日報到，原告甲○○才重回房務工作，然新任總務復於當(6)月30日離職，被告遂要求原告甲○○自7月起接任總務。原告甲○○向被告表示自己不諳電腦，詎被告於同年7月2日要求原告甲○○倘不接任總務一職即離職。原告乙○○於翌(3)日晚間聯絡被告公司之法定代理人丙○○，向其說明原告甲○○不諳電腦情形，請求讓原告甲○○回復房務清潔職務，丙○○仍維持原決定，且表示亦要資遣原告乙○○。其後，被告於110年7月7日，依勞動基準法(下稱勞基法)第11條第4款規定終止與原告2人間之勞動契約，並開立非自願離職證明書予原告。

(三)因被告拒不給付原告2人資遣費、預告工資、國定假日出勤工資，及原告甲○○110年6月短少薪資與獎勵金、原告乙○○業績獎金等，且為原告2人投保勞保健保、就業保險及提撥勞工退休金有高薪低報情形，致原告等人請領失業給付及勞工退休金之數額短少因而受有損害，原告等人遂申請勞資爭議調解，因被告未到場致調解不成立，故原告2人得請求之項目及金額分別如下：

1. 原告甲○○部分：

(1)資遣費7,114元：

被告依勞基法第11條第4款規定終止與原告甲○○間之勞動契約，依法應給付資遣費及預告工資，而給付數額則依勞工退休金條例第12條規定為據【計算式：2萬8,143元×{(6÷12)+(2÷30)÷12}×1/2=7,114元】。

(2)預告工資9,380元：

原告甲○○一日平均工資為938元【計算式：2萬8,143元÷30日＝938元/日】，預告工資為938元/日×10日＝9,380元。

(3)國定假日出勤工資4,280元：

原告甲○○於元旦、和平紀念日、清明、兒童節、勞動節出勤，依法應加發5日工資4,280元【計算式：(2萬4,600元÷30×2)+(2萬6,400元÷30×3)＝4,280元】。

(4)特休未休工資205元：

原告甲○○年資滿6個月，依法有3日特別休假，至110年7月7日勞動契約終止時仍未請畢，被告應給付原告甲○○3日特休未休工資2,740元【計算式：2萬7,400元÷30×3＝2,740元】。又被告已於110年12月2日給付2,535元，扣除後尚餘205元【計算式：2,740元－2,535元＝205元】未給付。

(5)110年6月工資差額4,799元：

被告因疫情之故，於110年6月實施減班休息，惟仍須給付原告甲○○最低工資2萬4,000元，而被告該月僅給付原告甲○○1萬9,201元，應再給付原告甲○○4,799元【計算式：2萬4,000元－1萬9,201元＝4,799元】。

(6)獎勵金1,500元：

被告公司於109年10月1日公告「同仁介紹新進人員獎勵辦法」，鼓勵現職員工介紹新進人員，倘新進人員經介紹獲錄取，即於該新進員工任職每滿一個月時，發給介紹該新進員工之現職員工獎勵金1/3，滿3個月後即不再獎勵。原告甲○○於110年2月20日介紹友人黃美花為被告新進員工，擔任房務員，迄今任職已滿3個月，而被告迄未給付獎勵金，故請求被告給付獎勵金1,500元。

(7)失業給付差額1,800元：

原告甲○○應領取之失業給付金額為1萬6,920元【計算式：(3萬1,800元+3萬0,300元+2萬8,800元+3萬0,300元+2萬4,000元+2萬4,000元)÷6×0.6＝1萬6,920元】，惟被告高薪低報，致其實際領得失業給付金額僅1萬5,120元。原告甲○○領取1個月失業給付後覓得新工作，失業期間計有1個月，

則原告甲○○經被告資遣後受有失業給付差額損失1,800元
【計算式：1萬6,920元－1萬5,120元＝1,800元】。

(8)補繳1萬0,296元勞工退休金：

依原告甲○○之薪資明細及勞工退休金月提繳分級表，原告甲○○任職期間被告應提繳勞工退休金1萬0,296元【計算式：2萬6,400元×6%＋3萬1,800元×6%＋3萬0,300元×6%＋2萬8,800元×6%＋3萬0,300元×6%＋2萬4,000元×6%＝1萬0,296元】。惟被告自原告甲○○受雇時起，均未曾為原告甲○○提繳勞工退休金，故原告甲○○得請求補繳勞工退休金1萬0,296元。

2. 原告乙○○部分：

(1)資遣費3萬2,527元：

被告依勞基法第11條第4款規定終止與原告乙○○間之勞動契約，依法應給付資遣費及預告工資，而給付數額則依勞工退休金條例第12條規定為據【計算式：4萬0,588元×{1+(7/12)+[(7/30)/12]}×1/2＝3萬2,527元】。

(2)預告工資2萬7,060元：

原告乙○○一日平均工資為1,353元【計算式：4萬0,588元÷30日＝1,353元/日】，預告工資為1,353元/日×20日＝2萬7,060元。

(3)國定假日出勤工資6,108元：

原告乙○○於元旦、和平紀念日、清明、兒童節、勞動節出勤，依法應加發5日工資6,180元【計算式：(3萬6,000元÷30×1)+(3萬6,800元÷30×4)＝6,180元】。

(4)特休未休工資246元：

原告乙○○年資滿1年，依法有7日特別休假，至110年7月7日勞動契約終止時，原告乙○○僅休1日，尚有6日未休，被告應給付原告乙○○6日特休未休工資7,600元【計算式：38,000元÷30×6＝7,600元】。又被告已於110年12月2日給付7,354元，扣除後餘246元【計算式：7,600元－7,354元＝246元】尚未給付。

01 (5)業績獎金3,100元：

02 被告於110年年初在公司Line群組發布「各位主管，去年的
03 業績不佳，但幸好今年的過年業績甚佳，擬發放以（被告誤
04 打為已，應予更正）下之獎金，獎勵同仁的努力。本獎金將
05 於2/22發放，如有修正意見，可私訊給我」等語，並附上發
06 放金額表。而依被告所公布之業績獎金發放金額表，原告乙
07 ○○之業績獎金為3,100元，惟迄今被告仍未給付，而業績
08 獎金具有因工作而獲得報酬之性質，應屬於工資範疇，原告
09 乙○○依上開公告及勞基法第22條第2項規定，請求被告給
10 付業績獎金3,100元。

11 (6)失業給付差額1萬2,524元：

12 原告乙○○應領取之失業給付金額為7萬3,890元【計算式：
13 (4萬5,800元+4萬0,100元+4萬0,100元+4萬0,100元+4萬
14 0,100元+4萬0,100元)÷6×0.6=2萬4,630元，2萬4,630元×3
15 個月=7萬3,890元】，惟被告高薪低報，致其實際領得失業
16 給付金額僅6萬1,366元【計算式：2萬1,478元+2萬1,478元
17 +1萬8,410元=6萬1,366元】。原告乙○○領取3個月失業
18 給付後覓得新工作，失業期間計有3個月，則原告經被告資
19 遣後受有失業給付差額損失12,524元【計算式：7萬3,890元
20 -6萬1,366元=1萬2,524元】。

21 (7)補繳4萬0,854元勞工退休金：

22 依原告乙○○之薪資明細及勞工退休金月提繳分級表，原告
23 乙○○任職期間被告應提繳勞工退休金4萬0,854元【計算
24 式：2萬5,200元×6%×3（108年12月至109年2月）+2萬7,60
25 0元×6%+2萬8,800元×6%+3萬3,300元×6%+3萬8,200元×
26 6%×6（109年6月至109年11月）+4萬0,100元×6%×6（109
27 年12月至110年1月、110年2月至110年6月）+4萬5,800元×
28 6%=4萬0,854元】。惟被告自原告乙○○受雇時起，均未
29 曾為原告乙○○提繳勞工退休金，故原告乙○○得請求補繳
30 勞工退休金4萬0,854元。

31 (四)爰依兩造間之勞動契約關係，勞基法第2條第3款、第16條、

01 第17條、第22條第2項、第38條第4項、第39條，勞動基準法
02 施行細則第24條之1第2項第1款，勞工退休金條例（下稱勞
03 退條例）第6條、第24條第1項，就業保險法第38條等規定，
04 提起本件訴訟。

05 (五)並聲明：

- 06 1. 被告應給付原告甲○○2萬9,078元，及其中2萬7,278元自勞
07 動調解聲請書狀繕本送達被告翌日起、1,800元自111年2月2
08 5日起，均至清償日止，按週年利率5%計算之利息。
- 09 2. 被告應給付原告乙○○8萬1,565元，及其中6萬9,041元自勞
10 動調解聲請書狀繕本送達被告翌日起、1萬2,524元自111年2
11 月25日起，均至清償日止，按週年利率5%計算之利息。
- 12 3. 被告應提繳1萬0,296元至原告甲○○設於勞動部勞工保險局
13 之勞工退休金個人專戶。
- 14 4. 被告應提繳4萬0,854元至原告乙○○設於勞動部勞工保險局
15 之勞工退休金個人專戶。

16 二、被告未於言詞辯論期日到場，僅於111年1月25日、3月22
17 日、9月26日及12月16日以書狀抗辯以：

18 (一)資方為雇主及支付薪資之人，擁有調動職務權利，員工是否
19 勝任由雇主決斷，表現良窳亦由雇主決斷。因被告公司總務
20 突然離職，被告公司董事長承接全部工作，而招募人力需要
21 時間，僅要求原告甲○○暫時協助庫存清點、聯繫廠商等工作。
22 被告未要求原告2人離職，原告乙○○於110年7月2日晚上
23 來電稱如果不從其意志，明日（7月3日）即不來上班，其
24 後原告2人於7月3日即未上班。是以，原告2人係自行無預警
25 離職，且未辦理交接與離職手續。而被告之所以發給原告2
26 人非自願離職證明書，是依原告乙○○之要求，讓其等夫妻
27 度過失業期間危機，乃配合偽造該離職證明。

28 (二)同意支付原告2人國定假日出勤之工資，亦同意依相關規定
29 提繳勞工退休金至原告2人之勞工退休金個人專戶，也同意
30 支付原告甲○○介紹獎勵金1,500元。

31 (三)被告已支付原告2人之特休未休工資，且已於111年1月5日起

01 分五期支付原告甲○○之110年6月份工資差額4,799元。至
02 原告乙○○所請求之業績獎金3,100元，該訊息為草擬中草
03 案，後來因為經營環境惡化而中止發放業績獎金計畫，故原
04 告乙○○請求給付該筆獎金，為無理由。

05 (四)並聲明：原告之訴駁回。

06 三、得心證之理由

07 (一)原告主張其2人係非自願離職，為有理由。

08 1. 按原告對於自己主張之事實已盡證明之責後，被告對其主
09 張，如抗辯其不實並提出反對之主張者，則被告對其反對之
10 主張，亦應負證明之責，此為舉證責任分擔之原則（最高法
11 院18年上字第2855號裁判意旨參照）。原告2人主張被告係
12 於110年7月以被告公司業務性質變更，有減少勞工之必要，
13 又無適當工作可供安置為由，依勞基法第11條第4款規定終
14 止勞動契約，並以110年7月6日為離職日等節，業據原告提
15 出被告開立之非自願離職證明書、出勤表為證（見本院卷第
16 28頁、第29頁、第75頁），被告亦自承上開文書係由其所開
17 立，有被告111年1月25日、3月22日書狀在卷（見本院卷第4
18 9頁、第103頁），則原告前揭主張兩造終止勞動契約之事實
19 堪認信實。

20 2. 至被告嗣抗辯其僅要求原告甲○○暫時協助庫存清點、聯繫
21 廠商等工作，未要求原告2人離職，原告2人係自行無預警離
22 職，且未辦理交接與離職手續，被告公司之打卡鐘為開放
23 式，任何人皆可自由打卡，原告2人有打卡但並未上班，離
24 職證明係依原告乙○○要求配合偽造云云（見本院卷第48頁
25 至第49頁、第103頁至第104頁、第147頁、第149頁），惟均
26 未舉證以實其說，復未陳明已合法撤銷上開文書所憑依據及
27 事實，顯不足採認。此外，為使勞工適當地知悉其所可能面
28 臨法律關係的變動，雇主基於誠信原則應有告知勞工其被解
29 僱事由之義務，基於保護勞工之意旨，雇主亦不得隨意改列
30 其解僱事由；同理，雇主自不得於原先列於解僱通知書上之
31 事由，於訴訟上為變更予以主張，則被告於訴訟中另主張其

01 本得依勞基法第12條第1項第6款規定終止勞動契約云云，亦
02 無足採。

03 (二)茲就原告所請求之項目及數額有無理由，分述如下：

04 1. 按當事人主張之事實，經他造於準備書狀內或言詞辯論時或
05 在受命法官、受託法官前自認者，無庸舉證，民事訴訟法第
06 279條第1項定有明文。當事人於訴訟上所為之自認，於辯論
07 主義所行之範圍內有拘束當事人及法院之效力，法院應認其
08 自認之事實為真，以之為裁判之基礎，在未經自認人合法撤
09 銷其自認前，法院不得為與自認之事實相反之認定（最高法
10 院102年度台上字第1430號判決意旨參照）。本件被告對於
11 其應「給付原告2人國定假日出勤工資」、「提繳勞工退休
12 金至原告2人之勞工退休金個人專戶」，及給付原告甲○○
13 「介紹獎勵金1,500元」，均表示同意（見本院卷第49頁、
14 第103頁之被告111年1月25日、3月22日書狀），則原告2人
15 請求被告給付此部分之金額，應均屬有據。另被告雖抗辯其
16 已給付原告2人「特休未休工資」及給付原告甲○○其110年
17 6月份工資差額4,799元，然並未舉證證明之，此有被告111
18 年1月25日、3月22日書狀在卷可查。因此，原告請求被告給
19 付其2人「特休未休工資」差額（原告甲○○205元、原告乙
20 ○○246元）及原告甲○○請求被告給付110年6月份工資差
21 額4,799元，應認亦均屬有憑，為有理由。

22 2. 資遣費

23 (1)按雇主依勞動基準法第11條規定終止勞動契約者，應發給勞
24 工資遣費，其計算方式為在同一雇主之事業單位繼續工作，
25 每滿一年發給相當於一個月平均工資之資遣費；其剩餘月
26 數，或工作未滿一年者，以比例計給之；未滿1個月者以1個
27 月計，此固為勞基法第17條所明定。惟按，勞工適用勞工退
28 休金條例之退休金制度者，適用該條例後之工作年資，於勞
29 動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條或職
30 業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其資遣費由
31 雇主按其工作年資，每滿一年發給二分之一個月之平均工

資，未滿一年者，以比例計給；最高以發給六個月平均工資為限，不適用勞基法第17條之規定。此勞退條例第12條第1項定有明文。

(2)本件原告主張其2人分別自108年12月1日、110年1月6日起受僱於被告，此由被告111年1月25日、3月22日、9月26日及12月16日函復本院之書狀均未表示異議可證（見本院卷第48頁至第49頁、第103頁至第104頁、第147頁、第149頁、第161頁），再依被告所開立予原告之非自願離職證明書（見本院卷第28頁、第29頁），原告2人之勞動契約終止日為110年7月6日，則原告之工作年資各為1年7個月7天（乙○○）、6個月2天（甲○○）。再查原告乙○○終止契約6個月之平均薪資為4萬0,588元【計算式： $(3萬9,161元 + 4萬5,642元 + 3萬9,961元 + 3萬9,961元 + 3萬8,800元 + 4萬0,000元) \div 6 = 4萬0,588元$ 】；原告甲○○終止契約前6個月平均薪資為2萬8,143元【計算式： $(2萬6,245元 + 3萬1,104元 + 2萬9,660元 + 2萬8,599元 + 2萬9,249元 + 2萬4,000元) \div 6 = 2萬8,143元$ 】，故原告乙○○得請求被告給付資遣費3萬2,527元【計算式： $4萬0,588元 \times \{1 + (7/12) + [(7/30)/12]\} \times 1/2 = 3萬2,527元$ 】；原告甲○○得請求被告給付資遣費7,114元【計算式： $2萬8,143元 \times \{(6 \div 12) + [(2 \div 30) \div 12]\} \times 1/2 = 7,114元$ 】。

3. 預告工資

(1)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、繼續工作三個月以上一年未滿者，於十日前預告之。二、繼續工作一年以上三年未滿者，於二十日前預告之。…；雇主未依第一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1款、第2款、第3項定有明文。本件被告公司既係依勞基法第11條第4款規定終止勞動契約，自應依上開規定先為預告。

(2)本件原告自其等110年7月6日離職日起算（該日不計入），原告乙○○一日平均工資為1,353元【計算式： $4萬0,588元 \div$

30日=1,353元/日】，而原告乙○○於被告公司繼續工作1年以上，被告公司應給付20日之預告工資；原告甲○○一日平均工資為938元【計算式：2萬8,143元÷30日=938元/日】，而原告甲○○於被告公司繼續工作3個月以上，被告公司應給付10日之預告工資。

(3)又原告主張被告公司於110年7月2日要求原告甲○○倘不接任總務一職即離職。原告乙○○於翌(3)日晚間聯絡被告公司之法定代理人丙○○時，丙○○表示亦要資遣原告乙○○。其後，被告於110年7月7日終止與原告2人間之勞動契約，並開立非自願離職證明書予原告，有原告2人非自願離職證明書可參（見本院卷第28頁、第29頁），被告公司自應補足原告乙○○20日預告期間、原告甲○○10日預告期間之工資，即應給付原告乙○○2萬7,060元【計算式：1,353元/日×20日=2萬7,060元】；原告甲○○9,380元【計算式：938元/日×10日=9,380元】。

4. 失業給付差額

(1)按失業給付之請領條件，依就業保險法第11條第1項第1款規定：「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」、第3項規定：「本法所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞動基準法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離職」。又「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60%按月發給，最長發給6個月。但申請人離職辦理本保險退保時已年滿45歲或領有社政主管機關核發之身心障礙證明者，最長發給9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10%加給給付或津貼，最多計至20%。前項所

01 稱受扶養眷屬，指受被保險人扶養之無工作收入之父母、配
02 偶、未成年子女或身心障礙子女」、「投保單位違反本法規
03 定，將投保薪資金額以多報少或以少報多者，自事實發生之
04 日起，按其短報或多報之保險費金額，處4倍罰鍰，其溢領
05 之給付金額，經保險人通知限期返還，屆期未返還者，依法
06 移送強制執行，並追繳其溢領之給付金額。勞工因此所受損
07 失，應由投保單位賠償之」、「本保險保險效力之開始及停
08 止、月投保薪資、投保薪資調整、保險費負擔、保險費繳
09 納、保險費寬限期與滯納金之徵收及處理、基金之運用與管
10 理，除本法另有規定外，準用勞工保險條例及其相關規定辦
11 理」，亦為同法第16條第1項、第19條之1第1項、第2項、第
12 38條第3項、第40條所明定。是雇主未按勞工實際薪資投保
13 就業保險，致勞工請領之失業給付短少者，雇主應負賠償責
14 任。

15 (2)經查，被告公司係依勞基法第11條第4款規定終止其與原告2
16 人間之勞動契約，已如前述，是原告核屬非自願離職。又被
17 告高薪低報，致原告2人實際領得失業給付金額乙節，有原
18 告2人之薪資條、勞工保險被保險人投保資料表在卷可憑
19 （見本院卷第22頁至第27頁、第67頁至第70頁）。從而，①
20 原告乙○○請求被告公司賠償短領失業給付之3個月損失1萬
21 2,524元【計算式： $(4萬5,800元 + 4萬0,100元 + 4萬0,100元$
22 $+ 4萬0,100元 + 4萬0,100元 + 4萬0,100元) \div 6 \times 0.6 = 2萬4,63$
23 $0元$ ， $2萬4,630元 \times 3個月 = 7萬3,890元$ [原告乙○○應領取之
24 失業給付金額]， $2萬1,478元 + 2萬1,478元 + 1萬8,410元 = 6$
25 $萬1,366元$ [原告乙○○實際領得失業給付金額]，失業給付
26 差額損失為 $7萬3,890元 - 6萬1,366元 = 1萬2,524元$ 。】；②
27 甲○○請求被告公司賠償短領失業給付之1個月損失【計算
28 式： $(3萬1,800元 + 3萬0,300元 + 2萬8,800元 + 3萬0,300元$
29 $+ 2萬4,000元 + 2萬4,000元) \div 6 \times 0.6 = 1萬6,920元$ [原告甲○
30 ○應領取之失業給付金額]，原告甲○○實際領得失業給付
31 金額為1萬5,120元，失業給付差額損失為 $1萬6,920元 - 1萬$

5,120元=1,800元。】，均為有理由，應予准許。

5. 原告乙○○業績獎金3,100元

原告乙○○主張其依被告公司所公布之業績獎金發放金額表，得領取業績獎金3,100元，惟迄今被告仍未給付，並提出被告公司法定代理人於LINE群組公告訊息為證（見本院卷第44頁）。被告雖辯稱該訊息為草擬中草案，後來因為經營環境惡化而中止發放業績獎金計畫云云，然未舉證以實其說。觀之被告公司法定代理人丙○○於該訊息中明確表示「本獎金將於2/22發放」等語，及該訊息後所附業績獎金發放名冊所載員工姓名及領取金額等資料，可知該訊息中所稱「如有修正意見者，可私訊給我」等語係指如主管就該業績獎金發放名冊之資料有意見，可再向丙○○表示意見，是原告主張其得依被告公司公布之業績獎金發放金額表向被告請求給付業績獎金，較與客觀事證相符，堪以採信。被告此部分抗辯，難認有理由。

(三)基此，原告甲○○得請求被告給付原告甲○○2萬9,078元

【計算式：資遣費7,114元+預告工資9,380元+國定假日出勤工資4,280元+特休未休工資205元+110年6月工資差額4,799元+獎勵金1,500元+失業給付差額1,800元=2萬9,078元】，並補提撥1萬0,296元至原告甲○○之勞工退休金專戶；原告乙○○得請求被告給付原告乙○○8萬1,565元【計算式：資遣費3萬2,527元+預告工資2萬7,060元+國定假日出勤工資6,108元+特休未休工資246元+業績獎金3,100元+失業給付差額1萬2,524元=8萬1,565元】，並補提撥4萬0,854元至原告乙○○之勞工退休金專戶。

(四)未按給付無確定期限者，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，民法第229條第2項、第233條第1項前段分別定有明文。又應

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%，亦為同法第203條所明定。是原告併請求被告應給付①原告甲○○2萬7,278元自勞動調解聲請書狀繕本送達被告翌日起（見本院卷第47-1頁），及1,800元自111年2月25日起（見本院卷第177頁，被告收受原告民事追加訴之聲明暨準備書狀翌日），均至清償日止，按週年利率5%計算之利息；②原告乙○○6萬9,041元自勞動調解聲請書狀繕本送達被告翌日起（見本院卷第47-1頁），及1萬2,524元自111年2月25日起（見本院卷第177頁，被告收受原告民事追加訴之聲明暨準備書狀翌日），均至清償日止，按週年利率5%計算之利息，即屬有據。

四、綜上所述，原告2人分別依兩造間之勞動契約，及勞基法及其施行細則、勞退條例，就業保險法第38條等規定，請求被告①給付原告甲○○2萬9,078元，及其中新臺幣2萬7,278元自111年1月14日起、1,800元自111年2月25日起，均至清償日止，按週年利率5%計算之利息；②給付原告乙○○8萬1,565元，及其中6萬9,041元自111年1月14日起、1萬2,524元自111年2月25日起，均至清償日止，按週年利率5%計算之利息；③提繳10,296元至原告甲○○設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶；④提繳40,854元至原告乙○○設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶，為有理由，均應予准許。

五、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。本件判決就被告即雇主敗訴之部分，依據前開規定，並依職權宣告假執行及免為假執行之宣告。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經核均與判決結果不生影響，爰不一一論列，併此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條、第85條第1項但書。

01 中 華 民 國 112 年 2 月 21 日

02 勞動法庭 法 官 吳俐臻

03 以上正本係照原本作成。

04 如不服本判決，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀，同時
05 表明上訴理由（應按他造當事人之人數檢附繕本）。

06 中 華 民 國 112 年 2 月 22 日

07 書記官 王品涵