

臺灣新北地方法院民事判決

110年度勞小字第5號

原告 張怡芳

被告 台灣康保生物科技股份有限公司

法定代理人 廖耀焜

上列當事人間請求給付工資等事件，經本院於民國110年3月2日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣參萬貳仟伍佰參拾貳元及自民國一〇九年十一月二十八日起至清償日止，按年息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百分之九十八，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行，但被告以新臺幣參萬貳仟伍佰參拾貳元原告供擔保後得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序上理由

依公司法第12規定，公司設立登記後，有應登記之事項而不登記，或已登記事項有變更，而不為變更登記者，不得以其事項對抗第三人；又民法31條亦規定，法人登記後，有應登記事項而不登記，或已登記事項有變更而不為變更登記者，不得以其事項對抗第三人。被告之法定代理人廖耀焜抗辯其為母公司台原藥股份有限公司委任被告公司擔任董事，已辭任，並聲請解任登記云云，然查，被告公司之法定代理人仍以廖耀焜為董事長，有卷附之公司變更登記表可按（置於卷外），且廖耀焜聲請變更董事登記，業經新北市政府駁回，有新北市政府109年9月26日新北府經司字地第00000000000號函可按（見本院卷第75頁），揆之前開說明，本件被告公司之法定代理人仍為廖耀焜，先為敘明。

貳、實體上理由

一、原告起訴主張：其自民國（下同）107年7月15日起受雇於被告，擔任銷售人員，工作地點在新北市中和區，約定月薪為

01 新臺幣（下同）2萬7700元，外加1800元伙食津貼，共計2萬
02 9500元。原告原勞務提供地點為新北市中和區環球購物中心
03 ，因被告於109年9月30日關閉營運點，其雖提供板橋大遠百
04 櫃位工作，但未考量原告及家庭生活利益、原告人地不宜等
05 狀況，且原告此時始發現被告無法正常交付貨品予客戶，財
06 務狀況不佳，未按時繳納原告之勞健保費，迄今亦未補繳，
07 板橋大遠百之同事難以相處等事由，不願意繼續工作，且被
08 告公司亦遷廠，故被告係依勞動基準法（下稱勞基法）第11
09 條第1項第1款終止兩造間之勞動契約，被告應給付原告資遣
10 費3萬3187元。爰依勞工退休金條例第12條第1項之規定，提
11 起本訴，並聲明：被告應給付原告3萬3187元及自起訴狀繕
12 本送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

13 二、被告則以：被告公司所有營業點均已撤櫃，目前被告公司並
14 未經營，被告已提供離原告住家較近之營業點，已符合勞基
15 法第10之1之規定，原告有於聘僱契約上簽名同意被告調動
16 職務，被告為服務零售業，並非製造業，自無遷廠之適用，
17 被告當時因疫情原因，已聲請緩繳勞健保費等語置辯，並聲
18 明：駁回原告之訴。如受不利之判決，願供擔保請准宣告假
19 執行。

20 三、本院得心證之理由：

21 （一）按適用法律屬於法院之職責，不受當事人所主張法律見解之
22 拘束，故當事人所訂立之契約定性（性質）為何，法院應根
23 據當事人所主張之原因事實認定後依職權適用法律，不受當
24 事人法律上陳述之拘束（最高法院96年度台上字第1803號裁
25 定、98年度台上字第292號判決意旨參照）。原告主張因被
26 告財務狀況不佳，及被告未按時繳納勞健保費，已違反勞工
27 保險條例、全民健康保險法之相關規定，自屬違反勞工法令
28 ，本院依據原告陳述之事實，依職權適用法律，原告應為依
29 據勞基法第14條第1項第6款之規定，終止勞動契約，原告誤
30 引用同法第11條第1款之規定，自得依職權更正之

31 （二）勞工依勞基法第14條第1項之規定，終止勞動契約者，應依

01 左列規定發給勞工資遣費：一、在同一雇主之事業單位繼續
02 工作，每滿一年發給相當於一個月平均工資之資遣費。二、
03 依前款計算之剩餘月數，或工作未滿一年者，以比例計給之
04 。未滿一個月者以一個月計，為勞動基準法第11條、第17條
05 所明定。又勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後
06 之工作年資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第
07 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
08 止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿一年發給二分之
09 一個月之平均工資，未滿一年者，以比例計給；最高以發給
10 六個月平均工資為限，不適用勞基法第17條之規定，勞工退
11 休金條例第12條第1項亦有明定。所稱「以比例計給」於未
12 滿一年之畸零工作年資，以其實際工作日數分月、日比例計
13 算。

14 (三) 雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者。
15 勞工得不經預告終止勞動契約，勞基法第14條第1項第6款定
16 有明文。查原告主張被告其自107年7月15日起受雇於被告，
17 擔任銷售人員，每月工資為2萬7700元加計伙食津貼1800元
18 ，合計共2萬9500元，因被告未按時繳納勞健保費等情，業
19 據原告提出其109年4月至9月薪資通知單、新北市政府勞資
20 爭議調解紀錄、離職證明書為證（見本院卷第21頁至31頁）
21 ，且為被告所不爭，堪信原告上開之主張為真實。揆之前開
22 說明，原告依據勞基法第14條第1項第6款之規定終止勞動契
23 約，應屬有據。

24 (四) 請求資遣費部分：

25 1. 平均工資係指計算事由發生之當日前六個月內所得工資總額
26 除以該期間之總日數所得之金額。工作未滿六個月者，謂工
27 作期間所得工資總額除以工作期間之總日數所得之金額。工
28 資按工作日數、時數或論件計算者，其依上述方式計算之平
29 均工資，如少於該期內工資總額除以實際工作日數所得金額
30 百分之六十者，以百分之六十計，勞基法第2條第4款載有明
31 文。又由於勞基法暨施行細則對於「一個月平均工資」並無

01 定義，該法第2條第4款雖有「平均工資」定義，惟係屬「日
02 平均工資」之意，該法施行之初，前主管機關內政部曾於74
03 年函釋：「一個月平均工資，係指日平均工資乘以三十所得
04 之數額」。二惟該函執行以來，迭有反映有欠合理，因計算
05 事由發生之當日前六個月之總日數，由於大月小月不同，分
06 別為181天至184天，而非180天，平均每月之日數應為30.17
07 天至30.67天而非30天，故一律以30天計算，將使勞工應得
08 之資遣費、退休金、職業災害補償費減少，故改以「日平均
09 工資」乘以計算期間每月之平均日數為計算標準，等於以勞
10 工退休前六個月工資總額直接除以六，較為簡易、準確及合
11 理。三新修正之一個月平均工資計算標準自83年4月11日起
12 適用，原內政部74年12月21日（74）台內勞字第371678號釋
13 示，同時停止援用。凡83年4月11日以後退休或資遣者，雇
14 主應以新規定之月平均工資計算勞工之退休金或資遣費，惟
15 在83年4月10日以前退休或資遣者，仍依內政部74年12月21
16 日台內勞字第371678號之函規定辦理（行政院勞工委員會83
17 年4月9日（83）台勞動二字第25564號函釋）。

- 18 2. 又雇主應自勞工退休金條例公布後至施行前一日之期間內，
19 就該條例之勞工退休金制度及勞動基準法之退休金規定，以
20 書面徵詢勞工之選擇；勞工屆期未選擇者，自本條例施行之
21 日起繼續適用勞動基準法之退休金規定。選擇繼續適用勞動
22 基準法退休金規定之勞工，其資遣費依勞基法第17條規定發
23 給。勞工退休金條例第9條第1項、第12條第3項分別載有明
24 文，自94年7月1日以後之年資，另適用勞工退休金條例後之
25 工作年資，應依據勞工退休金條例第12條第1項計算。勞工
26 依勞基法第12條第1項之規定，終止勞動契約者，應依左列
27 規定發給勞工資遣費：一、在同一雇主之事業單位繼續工作
28 ，每滿一年發給相當於一個月平均工資之資遣費。二、依前
29 款計算之剩餘月數，或工作未滿一年者，以比例計給之。未
30 滿一個月者以一個月計，為勞基法第11條、第17條所明定。
31 又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，勞工退休金條例第12條第1項亦有明定。所稱「以比例計給」於未滿一年之畸零工作年資，以其實際工作日數分月、日比例計算。如：勞工適用勞工退休金條例之工作年資為3年6個月15天，則資遣費基數為 $3 \times 0.5 + [(6 + 15/30) \div 12] \times 0.5 = 1.77$ 個基數。（見行政院勞工委員會94年9月7日勞動4字第0940048956號函）。

- 3.原告於終止勞動契約前6個月平均工資為2萬9500元，有原告薪資通知單可按（見本院卷第21至25頁），其自107年7月15日開始任職於被告至109年9月28日勞資爭議調解時終止勞動契約日止，原告得請求之資遣費為3萬2532元，有卷附之勞動部資遣費試算表可按，故原告請求資遣費於3萬2532元之範圍內有理由，應予准許，逾此部分，應予駁回。

(三)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，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。經查，被告於109年11月27日收受起訴狀繕本，有卷附之送達證書可按（見本院卷第43頁），則原告請求自109年11月28日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息，應屬有據。

四、綜上所述，本件被告應給付原告資遣費3萬2532元及自起訴狀繕本送達翌日起即109年11月28日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息，為有理由，應予准許，逾此範圍，即屬無據，應予駁回。

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

01 假執行，前項請求，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求
02 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
03 所明定。本件判決為被告即雇主敗訴之判決，依據前開規定
04 ，並依職權宣告假執行及免為假執行之宣告。

05 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及其餘爭點，核
06 與判決結果無涉，爰不一一論述。

07 七、據上論結，本件原告之訴為一部有理由，一部無理由，爰依
08 民事訴訟法第79條、勞動事件法第44條第1項、第2項，判決
09 如主文。

10 中 華 民 國 110 年 3 月 16 日
11 勞 動 法 庭 法 官 徐 玉 玲

12 以上正本係照原本作成。

13 如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀，並表明
14 上訴理由（上訴理由應表明一、原判決所違背之法令及具體內容
15 。二、依訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事實。），如
16 於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提
17 上訴理由書（須附繕本），如未於上訴後20日內補提合法上訴理
18 由書，法院得逕以裁定駁回上訴。如委任律師提起上訴者，應一
19 併繳納上訴審裁判費。

20 中 華 民 國 110 年 3 月 16 日
21 書 記 官 黃 奎 彰