

臺灣臺北地方法院民事判決

113年度勞簡字第83號

原告 謝宗恩
被告 參熊體能股份有限公司

法定代理人 劉奕君

訴訟代理人 劉銘杰

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國113年9月27日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣壹拾萬零肆佰玖拾壹元，及自民國一百一十三年六月八日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

訴訟費用由被告負擔。

本判決得為假執行；但被告如以新臺幣壹拾萬零肆佰玖拾壹元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序部分：

按解散之公司除因合併、分割或破產而解散外，應行清算，並於清算範圍內，視為尚未解散，公司法第24條、第25條分別定有明文。又股份有限公司之清算，以董事為清算人；但本法或章程另有規定或股東會另選清算人時，不在此限；公司之清算人，在執行職務範圍內，為公司負責人，同法第8條第2、第322條第1項亦有明文。查被告於民國111年12月9日經臨時股東會決議解散，於當日選任甲○○為清算人，並向臺北市政府申請解散登記等情，有被告公司變更登記表、股東臨時會議事錄、臺北市政府111年12月15日府產業商字第11155987200號函附卷可佐（見支付命令卷第59至66頁），則本件自應以清算人甲○○為被告之法定代理人，合先敘明。

貳、實體部分：

01 一、原告主張：原告於108年4月1日起任職於被告，於111年8月3
02 1日經被告以遷廠為由資遣原告。原告任職被告期間共計3年
03 5月，離職前6個月之平均月薪為新臺幣（下同）5萬8824
04 元，依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條規定，被告
05 應給付1又17/24月之平均工資作為資遣費，金額核計為10萬
06 0491元，嗣經原告向臺北市政府申請勞資爭議調解，被告未
07 出席而調解不成立，亦未給付資遣費，爰提起本件訴訟等
08 語。並聲明：被告應給付原告10萬0491元，及自支付命令送
09 達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

10 二、被告則以：由於疫情衝擊，被告面臨政府限制營業之壓力，
11 導致營業虧損達90%，嗣又因疫苗施打限制，客戶無法到店
12 運動，被告不得不停止營業，因被告目前財務困難，無力一
13 次性支付全部資遣費予原告等語。並聲明：同意以原告在公
14 司解散前6個月平均薪資5萬8824元為基準，給付1.5個月資
15 遣費，總共8萬8236元，以分期12期之付款方式，給付予原
16 告。

17 三、本院得心證之理由：

18 被告固不爭執原告得請求被告給付資遣費及原告平均工資為
19 5萬8824元，惟抗辯資遣費應以平均工資1.5個月計算，並請
20 求考量被告財務狀況，以12期分期付款之方式給付原告資遣
21 費等語置辯。是本件爭點厥為：（一）原告得請求被告給付資
22 遣費之金額為何？（二）被告抗辯以分期付款方式給付原告本
23 件債務，有無理由？茲分述如下：

24 （一）按勞工適用勞退條例之退休金制度者，適用勞退條例後之工
25 作年資，於勞動契約依勞動基準法（下稱勞基法）第11條、
26 第13條但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23
27 條、第24條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每
28 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
29 給；最高以發給6個月平均工資為限，不適用勞基法第17條
30 之規定。雇主依勞基法第16條終止勞動契約者，應依下列規
31 定發給勞工資遣費：一、在同一雇主之事業單位繼續工作，

01 每滿1年發給相當於1個月平均工資之資遣費，二、依前款計
02 算之剩餘月數，或工作未滿1年者，以比例計給之；未滿1個
03 月者以1個月計。勞退條例第12條第1項、勞基法第17條第1
04 項各有明文。查原告主張被告於111年8月31日以遷廠為由，
05 終止與原告間之勞動契約乙情，有被告出具予原告之非自願
06 離職證明書附卷可稽（見支付命令卷第19頁），是被告終止
07 兩造間之勞動契約，即應依上揭規定給付資遣費。又原告離
08 職前之月平均工資為5萬8824元，到職日為108年4月1日，離
09 職日為111年8月31日，則依此得認資遣費基數為1又17/24，
10 據此計算資遣費結果為10萬0491元，此有司法院資遣費試算
11 表在卷足憑，且為被告所不爭執（見本院卷第46頁之言詞辯
12 論筆錄），是原告請求被告給付資遣費10萬0491元，即屬有
13 據，被告抗辯資遣費應以1.5個月之月平均工資計算云云，
14 則屬無由。

15 (二)次按判決所命之給付，其性質非長期間不能履行，或斟酌被
16 告之境況，兼顧原告之利益，法院得於判決內定相當之履行
17 期間或命分期給付，民事訴訟法第396條第1項前段定有明
18 文。而民事訴訟法第396條第1項之規定，不過認法院有斟酌
19 判決所命給付之性質，得定相當之履行期間之職權，非認當
20 事人有要求定此項履行期間之權利（最高法院86年度台上字
21 第366號裁定意旨參照）。查被告抗辯其財務狀況不佳、聲
22 請分期給付等語，並提出帳戶明細為證（見本院卷第57至79
23 頁），惟本件給付不具非長期間不能履行之性質，並審酌被
24 告於111年8月31日終止兩造間勞動契約時，本即應依勞退條
25 例第12條規定給付原告資遣費，然迨至本件言詞辯論終結，
26 未履行本件債務之期間已超過2年，原告復未同意被告聲請
27 分期給付之請求，職是本院若命分期給付者，顯未同時兼顧
28 原告之利益，與民事訴訟法第396條第1項前段規定有違，自
29 無由准許。

30 (三)末按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責
31 任。給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經

01 其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權
02 人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他
03 相類之行為者，與催告有同一之效力。又遲延之債務，以支
04 付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利
05 息，但約定利率較高者，仍從其約定利率；應付利息之債
06 務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為5%，
07 民法第229條第1、2項、第233條第1項、第203條各有明文。
08 復按資遣費應於終止勞動契約後30日內發給；且依勞基法終
09 止勞動契約時，雇主應即結清工資給付勞工，勞退條例第12
10 條第2項及勞基法施行細則第9條亦有明定。而本件被告應給
11 付原告上開金額，已如前述，是其請求自支付命令繕本送達
12 之翌日即113年6月8日（見支付命令卷第89頁之送達證書）
13 起至清償日止，按週年利率5%計算之遲延利息，為有理由，
14 應予准許。

15 四、綜上所述，原告依勞退條例第12條規定，請求被告給付10萬
16 0491元，及自113年6月8日起至清償日止，按週年利率5%計
17 算之利息，為有理由，應予准許。

18 五、本判決係法院就勞工之給付請求為雇主敗訴之判決，應依勞
19 動事件法第44條第1項之規定，由本院依職權宣告假執行；
20 另依同條第2項同時宣告被告得供擔保而免為假執行，並酌
21 定相當之擔保金額。

22 六、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證
23 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本件判決之結果，爰
24 不逐一論列，附此敘明。

25 七、訴訟費用負擔之依據：勞動事件法第15條、民事訴訟法第78
26 條。

27 中 華 民 國 113 年 10 月 15 日
28 勞 動 法 庭 法 官 楊 承 翰

29 以上正本係照原本作成。

30 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
31 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 10 月 15 日
02 書記官 馮姿蓉