

臺灣臺中地方法院民事判決

110年度勞訴字第124號

原告 石林靜怡

訴訟代理人 洪主民律師

被告 健喬信元醫藥生技股份有限公司

法定代理人 林智暉

訴訟代理人 李欣樵

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國111年11月25日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應給付原告新臺幣58,785元及自民國110年5月14日起至清償日止按年息5%計算之利息。

二、原告其餘之訴駁回。

三、訴訟費用由被告負擔百分之7，餘由原告負擔。

四、本判決第一項得假執行；但被告如以新臺幣58,785元為原告預供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：

(一)原告自民國97年11月2日起任職於被告健喬信元醫藥生技股份有限公司(下稱被告公司)，擔任業務專員，於臺中市西屯區、大雅區、神岡區、大肚區、龍井區、梧棲區、清水區及大甲區之醫療院所及藥局從事推銷藥品之業務。嗣原告於109年7月21日突接獲被告公司寄發之內湖文德郵局存證號碼第219號之存證信函(下稱系爭存證信函)，聲稱其於109年6月底接獲檢舉，收有數張照片顯示原告於育恩診所搬貨及原告之郵局帳戶有數筆來自訴外人蔓達特藥品之匯款紀錄，因此認定原告有轉貨之嫌疑，而有違反兩造之勞動契約及被告公司工作規則情節重大之情，並請原告於同年月23日上午10時至被告公司說明。原告於同年22日委請律師發函予被告公司，除反駁被告公司指摘之轉貨行為外，並警告被告公司切

勿使用其違法蒐集之個人資料逼迫勞工離職，且指明因時間急迫，不克於同年月23日前往被告公司說明等情。詎料被告公司於同年月23日即發函予原告所負責之業務區域醫療院所，通知渠等原告不再負責該區域相關訂貨、收款等事務，另通知原告於同年月29日進行業務交接。嗣於業務交接當日告知原告，後續因原告無須再跑業務，故被告公司不再發放業績獎金，僅讓原告領取基本底薪，且將不給付原告109年7月之業績獎金等語。原告迫不得已，僅得於109年8月3日委請律師發函予被告公司，以其擅自將原告之工資及勞動條件做不利益變更，及不依勞動契約給付工作報酬及對於按件計酬之勞工不供給充分之工作，違反兩造間勞動契約約定及勞動基準法（下稱勞基法）第10條之1第2款之規定，依據同法第14條第1項第5款、第6款規定終止兩造勞動契約，並請求被告公司依法給付資遣費及109年7月業績獎金（被告公司於109年8月4日收執）。是兩造間之勞動契約已經原告於109年8月4日依勞基法第14條第1項第5款、第6款規定終止，原告爰依據兩造之勞動契約、勞基法第14條第4項準用第17條、第38條第1項第6款、第4項前段、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項等法律關係，提起本件訴訟。

(二)原告請求金額、項目如下：

1.資遣費新臺幣(下同)725,213元：

原告自97年11月2日起至109年8月4日止任職於被告公司，工作年資為11年又277日，而原告109年2月至7月薪資分別為109,837元、125,001元、125,000元、129,454元、129,454元、121,336元，是原告終止契約前6個月平均工資為123,347元。據此，被告公司應給付原告資遣費725,213元【計算式：123,347元 $\times$ (11+277/365) $\times$ 1/2=725,213元，元以下四捨五入，下同】。

2.特休未休工資26,725元：

原告於109年間尚有6.5日特別休假未休，依原告平均工資123,347元計算，被告公司應給付原告未休特別休假工資為26,

725元【計算式：123,347元÷30日×6.5日＝26,725元】。

3.婚假工資32,893元：

原告於109年3月16日結婚，應有8日婚假，因故未休婚假，故以原告平均工資123,347元計算，被告公司應給付8日婚假之工資32,893元【計算式：123,347元÷30日×8＝32,893元】。

4.108年業績達標獎勵39,300元：

原告108年業績達標，獲得被告公司承諾補助日本旅遊獎勵，旅程經旅行社報價為39,300元，原告原已繳交5,000元訂金，嗣行程因新冠肺炎疫情蔓延而順延。因兩造間勞動契約已於109年8月3日終止，而上開獎勵條件在終止契約前已經成就，故而被告公司即應給付原告等值39,300元。

5.109年春酒及員工旅遊替換禮卷3,000元(等值)：

被告公司原訂109年舉辦之春酒及員工旅遊均因COVID-19防疫政策而停辦，被告公司遂公告補發放全聯福利中心3,000元禮卷。原告為被告公司原訂舉辦上開春酒及員工旅遊時之員工，應得享有上開福利，是被告公司自應給付等值3,000元予原告。

6.綜上，被告公司應給付原告827,131元（計算式：725,213元＋26,725元＋32,893元＋39,300元＋3,000元＝827,131元）。

(三)並聲明：被告公司應給付原告827,131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。

二、被告公司則以：

(一)被告公司於109年6月底，收受檢舉稱原告有利用與被告公司間有銷售契約之第三人名義，購買被告公司藥品，再擅自販售或移轉予其他第三人(非客戶)之行為(下稱轉貨行為)。而轉貨行為係被告公司極力宣導禁止業務專員從事之行為，且於每一業務專員到職時，被告公司除會強力宣導外，另會讓其簽有載明轉貨屬違反勞動契約及工作規則情節重大情形之切結書，原告亦有簽立。後被告公司於109年7月20日以系爭

存證信函通知原告於109年7月23日至被告公司就有無轉貨事宜進行說明，未料原告拒絕出席，被告公司僅得自行進行調查，於調查期間，先暫停原告職務，但期間被告公司仍保障原告優於最低工資之底薪23,800元(含本薪20,000元、職務津貼2,000元、伙食津貼1,800元)。並於109年8月中，派員前往與原告有業務關係之藥局、診所進行實地調查，發現原告確有以其藥局或診所名義訂購藥品，待藥品送達，原告交付藥品費用予負責人員後，逕將該批以該藥局或診所名義訂購之藥品搬至原告車上運走，據此，原告轉貨之事實已臻明確。又被告公司已按既定時間結算原告109年8月份薪資、未休特別休假工資共計5,942元及109年C3-2業績獎金、C4收款獎金共計121,336元，是並無拒絕給付原告工作報酬情事。承上，原告於109年8月3日主動寄發律師函通知依勞基法第14條第1項第5、6款，終止兩造勞動契約之意思表示不合法，兩造勞動契約仍存續。原告自109年8月4日起即無故不到班連續曠職逾三日以上，且轉貨事實已經被告公司查證屬實，故被告公司於109年8月19日依勞基法第12條第1項第4款及第6款，終止兩造勞動契約，於法有據。

(二)就原告主張之項目及金額抗辯如下：

1.資遣費：

原告依勞基法第14條第1項第5、6款終止勞動契約，並非合法，兩造勞動契約係經被告公司依據勞基法第12條第1項第4款、第6款之規定合法終止，原告之請求即不該當勞基法規定應給付資遣費之要件，被告公司自無須給付資遣費予原告。

2.特休未休工資：

原告109年特休總時數共計136小時(17日)，於終止勞動契約之日已休99.5小時，尚餘36.5小時未休，被告併於原告109年8月份薪資中，已給付原告未休特別休假工資3,620元【計算式：保障月薪23,800元÷30日÷8小時×36.5小時=3,620元】。

01 3.婚假工資：

02 婚假於實務上認定屬於處理假，除工資需照給之外，如為可  
03 歸責於勞工事由未休完畢，雇主無須額外另行給付工資，是  
04 被告公司無須另行發給原告未休婚假之工資。

05 4.108年業績達標獎勵：

06 該日本旅遊獎勵，係屬獎勵性質，該旅遊因新冠肺炎疫情而  
07 順延(仍未成行，須延後至疫情趨緩才能成行)，因勞動契約  
08 業已於109年8月19日終止，原告因不在職，屆時自不能受領  
09 該筆獎勵，故被告公司當然無須將旅遊折抵給付原告。而原  
10 告稱其以繳交5,000元定金，惟該筆費用係原告自行繳交予  
11 旅行社，而非繳交予被告，原告向被告公司請求並無理由。

12 5.109年春酒及員工旅遊替換禮券：

13 被告公司給付該禮券，係僅給付於109年12月15日仍在職且  
14 通過試用期期滿之正式員工，原告既於109年8月19日已不在  
15 職，被告公司自無須給付此替換禮卷予原告。

16 (三)並聲明：1.駁回原告之訴及其假執行之聲請。2.如受不利判  
17 決，請准提供現金或等值之有價證券為擔保，免予假執行。

18 三、兩造爭執與不爭執事項(本院卷第221頁)：

19 (一)兩造不爭執之事項：

- 20 1.原告於97年11月2日起於被告公司擔任業務專員一職，負責  
21 被告公司台中地區藥品銷售工作。
- 22 2.原告有轉貨行為之事實存在。
- 23 3.原告於109年8月3日委由律師寄發原證5律師函終止兩造勞動  
24 契約(被告於同年月4日收受)。
- 25 4.被告公司於109年8月18日委由律師寄發原證6存證信函終止  
26 雙方勞動契約等事(原告於同年月19日收受)。

27 (二)兩造爭執之事項：

- 28 1.原告於109年8月4日依勞基法第14條第1項第5、6款終止勞動  
29 契約，有無理由？
- 30 2.若否，被告公司於109年8月19日依勞基法第12條第1項第4  
31 款、第6款終止勞動契約，有無理由？

01 3.原告得否請求資遣費、特休未休補償工資、未休的8日婚假  
02 應發工資、108年業績達標獎勵、109年春酒及員工旅遊替換  
03 禮券？

04 四、得心證之理由：

05 (一)被告公司係合法調動原告職務，且原告於109年8月4日終止  
06 勞動契約時，被告尚無拒絕給付原告109年7月之業績獎金之  
07 情事，故原告終止勞動契約，並無理由：

08 1. 按「雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應符  
09 合下列原則：(1)基於企業經營上所必須，且不得有不當動機  
10 及目的。但法律另有規定者，從其規定。(2)對勞工之工資及  
11 其他勞動條件，未作不利之變更。(3)調動後工作為勞工體能  
12 及技術可勝任。(4)調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協  
13 助。(5)考量勞工及其家庭之生活利益。」，勞基法第10條之  
14 1定有明文，揆其立法意旨係雇主調動勞工應受權利濫用禁  
15 止原則之規範，其判斷之標準，應自調職在業務上有無必要  
16 性、合理性，調職有無其他不當之動機或目的、調職是否對  
17 工資或其他勞動條件造成不利之變更、與勞工接受調職後所  
18 可能產生生活上不利益之程度，就社會一般通念綜合考量判  
19 斷該調職有無權利濫用或違反誠信原則。又按勞動契約係繼  
20 續性契約，雇主基於企業經營或合理行使懲戒權之需要，調  
21 整勞工之職務，在所難免，如要求雇主於行使調職命令權，  
22 均必須得到每個勞工之同意，將妨礙企業之存續發展、雇主  
23 之人力運用，進而影響全體勞工之職業利益，是雇主基於企  
24 業經營上或合理懲戒上之需要調動勞工工作，如新工作為勞  
25 工技術體能所能勝任，其薪資及其他勞動條件又未作不利之  
26 變更，自應認並未違反勞動契約之本旨，故為維護事業單位  
27 營運及管理並本於勞資合作之精神，應認雇主原則上具有行  
28 使勞工調職命令之權限。又調職乃雇主對勞工人事配置上之  
29 變動，調職通常必伴隨勞工職務、職位及特定津貼等內容之  
30 變更，如僱用人係基於企業經營上之必要性與合理性而對於  
31 受僱人之職務、職位等內容加以調整，而勞工因擔任不同之

01 工作，其受領之工資因而合理伴隨其職務內容有所調整，尚  
02 不得僅以工資總額減少，即認該調職違法（最高法院98年台  
03 上字第600號判決要旨參照）。是審究薪資及其他勞動條件  
04 是否為不利之變更，不應僅以工資總額是否減少作為認定之  
05 依據。故雇主調動勞工應受權利濫用禁止原則之規範，其判  
06 斷之標準，應自調職在業務上有無必要性、合理性，與勞工  
07 接受調職後所可能產生生活上不利益之程度，綜合考量。經  
08 查：原告於97年11月5日任職被告公司之初，即簽有切結書  
09 （營業），而上述切結書明確約定若原告有轉貨行為，經查證  
10 屬實，即視同違反勞動契約及工作規則情節重大，由被告公  
11 司依勞基法相關法令處置等語（本卷卷第121頁）。良以轉貨  
12 無法確保藥品品質、使藥品流向不明、破壞市場秩序等，違  
13 反優良運銷規則（下稱GDP），此有行政院衛生福利部網頁資  
14 料在卷可稽（見本院卷第339、341頁）。足見轉貨行為確違反  
15 兩造間勞動契約情節重大。而被告公司於109年7月20日寄發  
16 之系爭存證信函再度重申原告涉嫌轉貨，依上述切結書，被  
17 告公司將得依法終止勞動契約，故請原告於同年月23日至被  
18 告公司說明，以利了解相關事件情形，且提醒原告，若未到  
19 場，將會參酌相關資料逕行辦理，請原告勿自誤等語（見本  
20 院卷第27-28頁）。是當原告接獲系爭存證信函時，即應了解  
21 此次說明之機會或會牽動其勞動契約之存續，理應備齊相關  
22 證據到場捍衛其自身清白。而若時程上無法配合，亦得與被  
23 告公司另行協商時間，而非僅透過寄發律師函隻字片語泛稱  
24 被告公司指摘不實及質疑被告公司取得相關檢舉資料之合法  
25 性，即取得免受被告公司究責之保護傘。而以被告公司109  
26 年6月間接獲檢舉信件以降，至109年7月20日寄發系爭存證  
27 信函、109年7月23日對原告原負責區域相關醫療院所公告原  
28 告不再負責訂貨、收款及通知原告進行業務交接，並於109  
29 年7月29日告知原告其不再負責業務等舉措連續觀之，被告  
30 公司雖未徵得原告同意而變異其工作內容，然被告公司對原  
31 告上開調職並非出於不當動機及目的，而係因原告拒不說明

01 是否有轉貨情事，被告公司方以對原告繼續僱用之前題下，  
02 暫以調整工作職務以為懲處，以代替逕行解僱，依社會一般  
03 通念，尚非不利於原告之調動。至原告既已不再擔任業務，  
04 不再領取業務獎金，其受領之工資當有不同，自難謂被告公  
05 司違法減薪。

06 2.次按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責  
07 任，民事訴訟法第277條前段定有明文。又按工資應全額直  
08 接給付勞工。但法令另有規定或勞雇雙方另有約定者，不在  
09 此限。又工資之給付，除當事人有特別約定或按月預付者  
10 外，每月至少定期發給二次，並應提供工資各項目計算方式  
11 明細；按件計酬者亦同。勞基法第22條第2項、第23條第1項  
12 定有明文。本件原告於109年8月3日委由律師寄發律師函主  
13 張：「原告之主管於109年7月29日下午當面告知原告被告公  
14 司將不給付其109年7月之業績獎金，故以勞基法第14條第1  
15 項5款終止勞動契約」等語，已具體表示係因被告公司有勞  
16 基法第14條第1項第5款「雇主不依勞動契約給付工作報酬，  
17 或對於按件計酬之勞工不供給充分之工作者。」之事由終止  
18 勞動契約。而被告公司既否認有不依勞動契約給付工作報酬  
19 之事，依舉證責任分配原則，原告自應就被告公司於原告薪  
20 資債權已屆清償期而拒不給付之事實負舉證之責。惟依據原  
21 告自行提供之原證8，即被告公司2020營三處~折後/折前業  
22 績達成統計表顯示，被告公司年度業績達成率之統計表均係  
23 以2個月之業績為一個單位，109年7月之業績獎金係併同同  
24 年8月之業績獎金合併統計(見本院卷第55頁)。此與被告公  
25 司109年8月18日所寄發之存證信函所載，同年7月之業績獎  
26 金係併同同年8月之業績獎金合併計算，於同年9月進行業績  
27 結算，並於同年10月5日發放等語(見本院卷第43頁)，若合  
28 符節。是原告於109年8月3日尚未屆薪資債務履行期前，即  
29 發動終止勞動契約之意思表示，難認被告公司已有不依勞動  
30 契約給付工作報酬之情事，而得據以認定原告終止為有理  
31 由。

01 (二)被告於109年8月19日依勞基法第12條第1項第4款、第6款終  
02 止勞動契約為有理由：

03 1.觀諸原告任職之初簽立之切結書所示內容略以：立切結書人  
04 林靜怡於97年11月3日起於被告任職，任職期間如有下列情  
05 形，視同違反勞動契約及工作規則情節重大或不能勝任工  
06 作，由被告公司依勞基法及相關法律規定辦理：「．．．5.  
07 轉貨、越區販售或挪用經收收款項，經查證屬實。」，核與  
08 證人即被告公司前業務人員丙○○於本院證稱：「(問：你  
09 自己在擔任業務專員期間有無轉貨過?)要看怎麼樣的定義，  
10 轉貨就是，如果以現在GDP的規範標準，拿到藥品就不符合  
11 既定規範，因為客戶有急用，我們跟別的客戶借要給他，等  
12 公司貨到再還給他，以前這樣很普遍，現在不行這樣」等  
13 語；被告公司前業務人員丁○○於本院證稱：「如果把貨調  
14 到其他客戶那邊也是調貨，在GDP範疇是不允許」等語；被  
15 告公司業務人員甲○○於本院證稱：「在各個公司相信轉貨  
16 這個行為都是不被允許的，但是還是有其他藥廠的業務為了  
17 業績而違規轉貨。」、「被告公司有明確禁止轉貨，第一天  
18 到職的時候就會簽屬相關規定，每次會議上也會持續佈達禁  
19 止轉貨。每次會議就是每個月的會議。」等語相符（見本院  
20 卷第273、278、347、348 頁），顯見所有任職於被告公司  
21 之前任、現任業務人員均清楚知悉，被告公司確有具體禁止  
22 業務員藉由不實出貨或轉貨來虛增業績之規定，且原告對此  
23 規定亦知之甚詳。而原告雖於本件不爭執確有轉貨行為，惟  
24 主張：係因得到訴外人即被告公司業務經理乙○○之同意，  
25 且若業務人員不為客戶提供轉貨服務，將無法達成每月被告  
26 公司要求之業績，而丙○○、丁○○均是經乙○○明示要繼  
27 續幫客戶轉貨，業績才會比較好等語。惟除原告主張乙○○  
28 同意其任職期間得以轉貨遭乙○○當庭否認(見本院卷第283  
29 頁)外，另參酌丙○○之證詞，只證述曾為被告公司客戶間  
30 之調貨行為，而未曾有以公司客戶名義叫貨再轉至非公司客  
31 戶之轉貨行為；至丁○○雖證述其有轉貨行為，惟就原告訴

01 訟代理人追問乙○○是否知情乙節，僅簡略證稱：乙○○應  
02 該知情等語(見本院卷第272-279頁)。據此，實難推認乙○  
03 ○曾明確要求原告及丙○○、丁○○進行法所不許之轉貨行  
04 為。又參酌丙○○之證詞：「(原告訴訟代理人要求提示原  
05 證8即被告公司109年第3季之業績表問：若沒有協助客戶轉  
06 貨有無辦法達到這個業績?)可以，這算自然的業績，如果協  
07 助調貨只是服務性質」等語，及對照乙○○之證詞：  
08 「(問：被告公司其他業務人員需要轉貨的行為業績才會達  
09 標嗎?)107年10月1日到被告公司任職，被告公司所有同仁達  
10 成率100%以上就可以領業績獎金，120%以上可以領最高的業  
11 績獎金，也就是說實際業績甚至可以高達170、180%，我從1  
12 07年10月1日任職到目前從來沒有遇到業務人員達成率100%  
13 以下的」等語(見本院卷第279頁至第287頁)，亦足認原告稱  
14 需要進行轉貨，被告公司業務人員始能達成公司業績要求一  
15 語與實際情形並不相符。

16 2.承上，原告於109年8月4日所為之終止勞動契約之意思表示  
17 既無理由，則原告自該日起未到被告公司上班即屬曠職，且  
18 原告不爭執確有為被告公司所不許之轉貨行為，而轉貨行為  
19 確違反兩造間勞動契約情節重大，業如前述，則被告公司於  
20 109年8月19日依勞基法第12條第1項第4款、第6款終止勞動  
21 契約之行為，洵屬有據。

22 (三)原告不得請求資遣費、未休的8日婚假應發工資、109年春酒  
23 及員工旅遊替換禮券，而得請求特休未休補償工資差額及10  
24 8年業績達標獎勵：

25 1.資遣費：

26 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  
27 資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條及第  
28 20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其  
29 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  
30 均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工  
31 資為限，不適用勞基法第17條之規定，勞退條例第12條第1

01 項定有明文。關於原告請求被告公司給付資遣費乙節，因原  
02 告終止契約不合法，被告公司已於109年8月19日依勞基法第  
03 12條第1項第5、6款之規定，合法終止兩造勞動關係業如前  
04 述，而原告終止勞動契約既不合法，其再依勞動基準法第14  
05 條第4項準用第17條及勞退條例第12條第1項規定請求被告給  
06 付資遣費，並無理由，應予駁回。

## 07 2.特休未休工資：

08 「勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應  
09 依下列規定給予特別休假：…六、十年以上者，每一年加給  
10 一日，加至三十日止。」、「勞工之特別休假，因年度終結  
11 或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。」、「…其為  
12 計月者，為年度終結或契約終止前最近一個月正常工作時間  
13 所得之工資除以三十所得之金額。」勞基法第38條第1項第6  
14 款、第4項前段及勞基法施行細則第24條之1第2項第2款後段  
15 分別定有明文。兩造間之勞動契約係於109年8月19日終止，  
16 業如前述，而兩造不爭執原告之特別休假未休完時數尚有3  
17 6.5小時(見本院卷第386頁)，被告公司雖抗辯已有依優於最  
18 低基本工資核算並給付原告特休未休工資3,620元，然查，  
19 本件原告主張：被告公司係於109年7月29日始通知原告調整  
20 其職務及僅給付法定最低基本工資等情，此為被告公司所不  
21 爭執。上述調整與通知均應自同年8月生效而無溯及既往之  
22 效力，是參酌上述法規，仍應依終止契約前最近一個月正常  
23 工作所得工資即109年7月之工資，作為核算特休未休工資之  
24 基準。本件原告109年7月薪資應為151,855元(依據原告所提  
25 109年2月至6月之薪資單，每月均有固定支領福利金119元、  
26 免稅伙食1,800元、日當費用6,600元、基本薪資20,000元、  
27 職務津貼2,000元，加計被告109年10月5日給付之原告7月業  
28 績獎金121,336元等，見本院卷第57至65、68頁原告薪資資  
29 料)，據此算出原告每日工資為5,062元，並換算每小時薪  
30 資約633元(計算式：151,855元÷30日÷8小時=633元)，折  
31 算原告之特休未休工資應為23,105元(計算式：633×36.5=

23,105元），故本件原告主張被告公司尚應補差額19,485元之主張，洵屬有據。至逾此範圍之請求即屬無據。

### 3.婚假工資：

按勞工結婚者給予婚假8日，工資照給。勞工請假規則第2條固有明文規定。然婚假雖為原告之權利，原告未於任職期間內將婚假請畢，亦無證據證明係因可歸責於被告之因素，應認係原告自行放棄其權利。況勞基法第43條、勞工請假規則第2條僅規定婚假期間薪資照給，非謂原告未請婚假時除原有薪資外，被告尚須就原告未請之婚假日數另行給付工資，故原告此部分請求並無理由。

### 4.108年業績達標獎勵：

績效獎金如係以勞工工作達成預定目標而發放，具有因工作而獲得之報酬之性質，依勞基法第2條第3款暨施行細則第10條規定，應屬工資範疇。又依本法終止勞動契約時，雇主應即結清工資給付勞工，勞基法施行細則第9條定有明文。兩造勞動契約業於109年8月19日終止，而被告公司就價值39,300元之日本旅遊屬被告公司108年業績達標之獎勵乙節，並不爭執，則依據上述規定，於勞動契約終止日後即應結清工資，是原告此部分請求，洵屬有理。

### 5.109年春酒及員工旅遊替換禮券：

至原告雖主張被告公司應給付其109年春酒及員工旅遊替換禮券3,000元，惟參酌原告提供之原證15福委會公告，已清楚備註能領取福委會109年禮卷者，限於109年12月15日在職且通過試用期滿之正式員工，並預計於109年12月31日發放，原告於109年8月19日已經被告公司合法終止勞動契約，自不符合上述禮卷之領取條件，原告此部分之請求並無理由。

### 6.以上，原告得請求被告公司給付之金額為58,785元(19,485元+39,300元=58,785元)。

(四)按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任。又遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依

01 法定利率計算之遲延利息，但約定利率較高者，仍從其約定  
02 利率；應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據  
03 者，週年利率為百分之5，民法第229條第1項、第233條第1  
04 項、第203條定有明文。復依勞基法終止勞動契約時，雇主  
05 應即結清工資給付勞工，勞基法施行細則第9條亦有明定。  
06 經查，原告起訴請求被告給付上開金錢，起訴狀繕本已於11  
07 0年5月13日送達予被告公司，此有本院送達證書附卷足憑  
08 （見本院卷第97頁），原告請求自翌日起即110年5月14日按  
09 法定利率計算之遲延利息，應予准許。至逾此範圍之利息請  
10 求即屬無據。

11 五、綜上所述，原告依勞動契約、前揭勞基法之法律規定，請求  
12 被告給付58,785元，及自110年5月14日起自清償日止按法定  
13 利率5%計算之遲延利息，即有理由，應予准許。至逾此範圍  
14 之請求即屬無理由，應予駁回。

15 六、按法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權  
16 宣告假執行。前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將  
17 請求標的物提存而免為假執行。勞動事件法第44條第1項、  
18 第2項定有明文。本判決主文第1項部分，既屬就勞工之給付  
19 請求，所為雇主敗訴之判決，依照前揭規定，應依職權宣告  
20 假執行，並同時宣告被告提供相當擔保金額後，得免為假執  
21 行。

22 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

23 中 華 民 國 111 年 12 月 23 日

24 勞動法庭 審判長法官 黃渙文

25 法官 何世全

26 法官 莊毓宸

27 正本係照原本作成。

28 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  
29 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

30 中 華 民 國 111 年 12 月 26 日

31 書記官 劉欣怡