臺灣臺北地方法院民事判決

109年度勞訴字第370號

原　　告　楊呈偉

訴訟代理人　黃泓勝律師

被　　告　信義房屋股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　薛健平

訴訟代理人　羅凱正律師

　　林姿妤律師

上列當事人間給付工資等事件，本院於民國110年11月24日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

被告應給付原告新台幣287,467元，及自民國109年10月17日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔60%，餘由原告負擔。

本判決於原告以新台幣25,000元供擔保後，得假執行。但被告如以新台幣287,467元為原告預供擔保後，得免為假執行。

原告其餘假執行聲請駁回。

事實及理由

一、原告起訴主張：

㈠原告自民國99年4月1日起在被告公司擔任業務人員，約定薪資新台幣（下同）50,000元（兩造調解時被告主張薪資明細合計為49,000元，為減少爭端原告以49,000元計算薪資），惟被告以其於107年間，發現原告就99年12月間之代銷建案，協助其他同仁虛掛業績申請獎金，且原告於108年6月14日以證人身分對檢察官訊問為虛偽陳述，致檢察官誤信其詞為不起訴處分，被告於108年12月31日收到後，乃於109年3月5日以免職通知書送達予原告，不實指謫原告違反「①有舞弊行為或教唆縱容他人舞弊、②有故意犯罪之行為、③圖利自己或他人經查證屬實，致公司遭受重大損失、④違反

「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」或公司所訂內部控制制度相關規定，致公司或客戶權益嚴重損害。」等規定、情節重大，並主張自109年3月4日起將原告免職。

㈡被告主張原告以證人身分對檢察官訊問為虛偽陳述，致檢察官誤信其詞為不起訴處分，則被告於108年12月31日收到另案不起訴處分書記載有所謂原告虛偽之陳述，是於此即已知悉其情形。退步言之，縱被告仍需調查，於109年1月2日之訪談即已調查完成，惟縱被告仍需調查，於109年1月2日之訪談即已調查完成，若需長時間深入調查，自應依被證14第12條規定予以停職停薪或依第13條規定召開人事評議會評議。再退萬步言，依其後於109年2月3日訪談之對話錄音譯文可知，被告至遲於109年1月17日主管會議中已明確認定原告在地檢署之陳述不實，只是欲以刑事責任威脅、以不予免職利誘原告改變說詞配合被告訴訟主張。

㈢本件原告並未協助其他同仁虛掛業績、申請獎金，亦未為虛偽陳述，早已於被證6、7之訪談紀錄中說明。縱有此情，然就所指稱原告故意犯罪即涉犯偽證罪嫌，經臺灣臺北地方檢察署以109年度偵字第22256號不起訴處分，且本件被告所指訴之「兆之丘」建案A2棟第13樓獎金，依被告刑事陳報㈡狀所言僅7萬2,700元，此顯然並非實收資本額逾73億之被告公司之重大損失或嚴重損害。

㈣依被證12被告簽呈簽核意見記載「本件楊員對於詹煥智一案之案情重要關鍵說法前後不一…，導致公司訴訟失利，經客服部二次約談並曉諭給予最後機會，雖楊員有修正部分說法，但渠對全案重要關鍵仍未吐實，故建議予以免職並移送地檢署偵辦」等語，足見被告於108年12月31日收到另案不起訴處分書之兩次約談，根本不是在調查原告有無虛偽陳述，而是認定原告有虛偽陳述後「曉諭給予最後機會」欲令原告改口以利訴訟，此由109年2月3日訪談之錄音暨譯文可知。因此，被告顯然並非因為所謂原告協助其他同仁虛掛業績、申請獎金或為虛偽陳述，致公司或客戶權益嚴重損害，

而解雇原告，否則既已造成損害就應解雇，豈會有改口配合被告之訴訟主張則不須免職之情形！真正被告解雇原告之原因，正如杜中平律師所說「（00：07：16）其實這個案子從頭到尾都不是針對你。」，因為原告沒有在訴訟上跟公司選擇站在同一線而被解雇，此非勞動基準法第12條解僱勞工之合法事由。

㈤而被告既為非法解雇，原告則於109年3月30日寄出存證信函依勞動基準法第14條第1項第6款之規定，自109年4月1日起終止兩造勞動契約，被告業已收悉，被告應給付原告109年3月份全額工資，卻僅給付4日工資，自應給付原告109年3月份全額工資42,467元、資遣費245,000元。

㈥又原告為公司代銷部主任，為代銷案件之專案經理，代銷案件結案後，計算盈（與業主約定之佣金收入）虧（如預售屋、廣告費用及人事成本等）後依公司規定可獲取3%結案獎金，而原告在職期間新北市永和區漢皇德居於108年4月結案獲利約220萬元、漢皇丰悅於108年8月結案約賠600萬、仁愛沐光於109年2月結案獲利約880萬，合計結案獎金為15萬元（計算式：(220-600+880)*0.03=15）。另每一代銷案件有物件售出時，均有0.1%之團體獎金供現場人員分配，仁愛沐光每售出一戶原告約能分配取得6,000元，尚有12戶已售出而未取得團體獎金合計72,000元，依兩造勞動契約及被告公司工作規則請求222,000元。

㈦再者，被告主張之被證11被告公司代銷事業人員獎金計算辦法，並無非在職之代銷事業人員「不得再為請求」獎金之字句。第6條第2項第2款將離職人員未領之獎金列為部門福利金，不過係被告公司內部會計科目上之不同，並無限制離職人員應領而未領之獎金不得請求，且按民法第101條第2項規定「因條件成就而受利益之當事人，如以不正當行為促其條件之成就者，視為條件不成就。」，縱認依被告公司代銷事業人員獎金計算辦法，已非在職之代銷事業人員不得再為請求獎金，然本件係被告違法免職原告，而以不正當行為促成

原告非在職，自仍無從以此限制原告請求獎金。

㈧並聲明：被告應給付原告509,467元，及自起訴狀送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息；並願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：

㈠原告自99年4月1日起任職於被告公司代銷事業部（下稱代銷部），約定薪資為49,000元，99年12月1日經被告公司派駐至新北市新莊區頭前重劃區「兆之丘」建案擔任業務人員，然因原告任職不久，尚不諳業務推廣與銷售等事務，主要係負責外場舉牌、派報等工作內容。

㈡被告公司於107年間內部調查代銷部員工詹煥智、鄭必暉，發現該二人於代銷「兆之丘」建案期間，明知詹煥智身為專案經理，不得因物件銷售成交而申領個案獎金，竟將由詹煥智所銷售成交之物件，虛掛為案場其他同仁即原告楊呈偉、林錦泉（已歿）、鄭必暉（擔任女專，即行政祕書）等三人之銷售業績，向被告公司申請詐領個案獎金，待原告楊呈偉、林錦泉、鄭必暉等三人於取得個案獎金、預扣應納所得稅款後，再交付與詹煥智。此外，被告公司內部調查時亦發現，詹煥智自己購買「兆之丘」建案之A2棟第13樓，明知並未透過任何人銷售成交，詹煥智竟將自己購買之物件虛掛業績予原告，向被告公司申請詐領個案獎金，待原告取得個案獎金、預扣應納所得稅款後，再交付與詹煥智。由於詹煥智前揭行為，已明顯違反公司規定不得虛掛業績變相取得物件成交之個案獎金，其詐領個案獎金過程中，亦涉有刑法詐欺取財罪及背信罪等罪嫌，故被告公司對詹煥智、鄭必暉等二人提起刑事告訴，並經台灣台北地方檢察署108年度偵字第22204號（夜股）受理偵辦。

㈢然於提起刑事告訴前之內部調查程序中，曾與遭詹煥智虛掛業績之原告進行訪談，原告坦承其在「兆之丘」案場，並沒有成交任何物件，掛在其名下之買方張國樑及詹煥智，是由詹煥智虛掛於原告名下，原告並未實際負責銷售，也沒有參

與買方張國樑、詹煥智物件之銷售、收定及簽約過程，亦不知道張國樑之身分，個案獎金核發後，詹煥智會告知原告獎金數字，經原告扣除所得稅款（約11%或13%）後，再將其餘獎金交付與詹煥智等情，有原告親筆書寫之106年9月4日訪談紀錄可稽。被告公司於提起刑事告訴時，即將前揭原告之106年9月4日訪談紀錄列為證據清單，交由另案偵查檢察官偵辦，承辦檢察官亦於另案偵查過程中，指揮檢察事務官以證人身分傳訊原告作證。

㈣但原告於另案偵查作證時，竟改稱「亞美建設公司透過王冠敦於該建案購買約10戶，申領獎金的人員有中人王冠敦及銷售人員伊、林錦泉、被告鄭必暉，另伊3人也有另包紅包給王冠敦，但被告詹煥智沒有拿到相關獎金，因為被告詹煥智是伊師父，伊會禮貌分些獎金給他；另附表編號四部分，當時被告詹煥智向公司買房子，獎金是掛給伊，約6-7萬元，伊有包紅包給他，慶賀他買房子，被告詹煥智並沒有要求伊將獎金分給他」等語，明顯與106年9月4日訪談紀錄內容前後陳述不一且翻異其詞，另案偵查檢察官最終亦僅憑原告受檢察事務官詢問且未具結之證詞，對詹煥智、鄭必暉為不起訴處分，顯有舞弊、故意犯罪與圖利他人等情事，且涉犯偽證罪之罪嫌。

㈤被告公司於收受上開對詹煥智等人之不起訴處分書後，深感疑惑，為釐清原告何以於另案偵查中所為之證詞，與106年9月4日訪談紀錄、106年11月13日詹煥智訪談紀錄之內容大相逕庭，遂分別於109年1月2日、109年2月3日再次邀集原告進行內部調查，並做成訪談紀錄。孰料原告此二次內部調查訪談紀錄之內容，竟非但與106年9月4日訪談紀錄不符，亦與偵查中之證述有諸多前後不一、相互矛盾之情事。

㈥自106年8月間被告公司法務人員詢問原告是否有出具名義供詹煥智虛掛業績、申請獎金往來之電子郵件「（掛名業績）詳情可能要問煥智協理ㄟ，因為我也不知道我自己到底掛了幾戶業主關係戶或同仁」、「我的話只有開始賣沒多久就調

走了，當時的經驗不夠能力不足景氣突然轉變所以幾乎沒接什麼客戶也沒成交，協理把一些關係戶掛名我這…」、「我只知道有掛關係戶，幾戶和客戶是誰我就不知道了」、「兆之丘『應該有』掛成交」、「我忘記是領現金出來還是去銀行轉帳交給煥智協理」、「是『煥智協理』要我這麼做」、「兆之丘領到的獎金是全部扣掉11%後（還是13%我不太記得了）交給煥智協理」等語，可知原告於兆之丘案僅是掛名業績，並無成交；是詹煥智將原告掛名業績；原告對掛名業績之詳情並不清楚，要問詹煥智；是詹煥智要求原告把業績獎金領出來交給伊、原告交給詹煥智之款項係扣除11%或13%所得稅後全部交給詹煥智等情，原告於被證13最早之回覆內容均與106年9月4日訪談紀錄陳述相同，正係因原告於電子郵件中告知，其並未實際銷售兆之丘建案、不知悉買方身分且係詹煥智指示將獎金扣掉部分比例後交給詹煥智等，而與106年9月4日訪談紀錄完全一致，被告當時才會相信原告所述為真，而後以原告說詞，向詹煥智等人提出告訴。

㈦而徵諸常情，人的記憶有限，會隨著時間更迭而模糊，原告於106年間之兩次訪談紀錄距離兆之丘發生掛名業績乙事，較為接近，記憶應更為清晰，基於案重初供原理，應夠具有可信性及真實性，何況原告於106年8月間回覆電子郵件時，與106年9月4日訪談紀錄時間，相距不遠，其於接連的兩次陳述內容均相同，益證原告於該兩次訪談紀錄陳述之內容，應更具可信性及真實性，始符常情；然原告於108年間另案偵查中竟為完全不同之陳述，且陳述之情節更為具體、豐富及清晰，連106年間未曾於兩次訪談紀錄陳述之內容，於108年間另案偵查時具體陳述，隨後又於被告公司109年間二次訪談又再次改變說詞，足證原告確實於另案偵查中為不實陳述，嚴重影響被告解僱詹煥智之正確判斷，使被告陷於違法解僱之風險中，而有違反工作規則情節重大之情事。

㈧因此，被告公司以原告違反信義房屋員工工作規則第11條第6項、第7項第2、7、8、14款：「凡本公司同仁有下列情形

之一者，本公司得不經預告終止契約：……六、違反勞動契約或工作規則，情節重大。七、前款所稱『違反勞動契約或工作規則，情節重大』之情事如下，並應依個案事實認定：.....㈡有舞弊行為或教唆縱容他人舞弊。.....㈦有故意犯罪之行為。㈧圖利自己或他人經查證屬實，致公司遭受重大損失。…㈩違反『公開發行公司建立內部控制制度處理準則』或公司所訂內部控制制度相關規定，致公司或客戶權益嚴重損害。」等規定予以5次免職處分，並依勞動基準法第12條第1項第4款規定予以解僱，而於109年3月4日終止兩造間之勞動契約，嗣並向原告明確告知免職事由，亦為原告所確認，有原告所簽署之免職通知書為憑。因此，原告於109年4月1日依勞動基準法第14條第1項第6款終止兩造勞動契約，並請求給付109年3月薪資及資遣費部分，自屬無據。

㈨且自106年8月間原告與被告往來之電子郵件及106年9月4日訪談紀錄均可見，被告公司法務人員係為釐清原告是否有出具名義，供詹煥智虛掛業績、申請獎金一事，並未有任何原告所稱以誘導方式提問之情形，且亦未強求原告一定要給予肯定之答案，此自被證1訪談紀錄中，原告曾回應「詳情不清楚」、「忘了是現金還是匯款」與「詳細數字不記得了」等語亦可證明，何來有原告所稱被告於106年間訪談時強求原告給肯定答案之情事；被告必須再次強調，被告並非以原告是否成立「故意犯罪」，作為認定是否解僱原告之單一事由，實不容原告一再以刑事案件之結果，倒果為因地解釋被告解僱原告之原因，故原告上開辯稱毫不足採。

㈩再者，勞工違反勞動契約或工作規則情節重大者，雇主得不經預告終止契約，惟應自知悉其情形之日起30日內為之，勞基法第12條第1項第4款、第2項定有明文。所謂『知悉其情形』，係指客觀上勞工已確定違反勞動契約或工作規則，及其情節重大者之情形而言，因此勞基法第12條第2項規定30日之除斥期間，自應以調查程序完成，客觀上已確定，即雇主獲得相當之確信時，方可開始起算。否則，倘若僅以雇主

最初知悉相關情事之時，逕認應立即起算30日之除斥期間，無非迫使雇主為避免超過30日除斥期間，而在相關事實均未詳加查明之情況下，直接解僱勞工，此實亦非立法者所樂見，甚至反而破壞了此條規定本用以保護勞工與勞資關係和諧之美意。

㈣而依被告公司獎懲辦法之規定，本件因原告並非主管職，故其免職簽呈最終係須由總經理核准，且無人事評議會評議程序之適用，且原告是否有出具名義供詹煥智虛掛業績、申請獎金，或於偵查中為虛偽陳述等情事，被告係於108年12月31日收受詹煥智案之不起訴處分書時，才突然發現原告106年9月4日訪談紀錄與偵查中之陳述竟大相逕庭、完全不同，此由原告自承自己在地檢署筆錄與先前訪談紀錄（即106年9月4日之訪談紀錄）有所出入，而為審慎進一步釐清查核，被告復於109年1月2日再次與原告訪談確認。孰料，原告說法一變再變，陳述內容反覆不一，且於訪談後之109年1月8日又主動提出書面說明予被告之情況下，被告根本不可能在109年1月2日訪談原告時即已調查完成。而為堅守「解僱最後手段性」之原則，被告公司主管於收受原告之書面陳述後，亦由客法部主管於109年1月10日邀集相關部門主管於109年1月17日進行主管會議討論，並於109年1月15日指派客法部同仁統整原告歷次訪談與陳述之差異，會後為慎重起見，復而擬訂於109年2月3日再次與原告進行訪談調查，嗣經該次訪談後，被告公司相關部門遂再統整歷次訪談資料，反覆比對原告陳述內容，於109年3月3日始確信原告有違反工作規則且情節重大等情事，而依上開信義房屋員工獎懲辦法之規定，彙整製作簽呈向上提報，復於109年3月4日經被告公司總經理核准後，方終止兩造勞動契約。

㈤是故，勞動基準法第12條第2項所定30日之除斥期間，應以調查程序完成，客觀上已確定，雇主獲得相當之確信時，方可起算，而本件被告公司為上市公司，擁有數千名員工，組織規模龐大，與一般由老闆一人決斷之中小企業有別，依公

司法第208條第3項及第31條第2項之規定，公司內部管理權限及代表權係以法定代理人（即董事長）或依公司法所委任經理人（即總經理）之意思表示為準，則所謂「調查程序完成，雇主客觀上已獲得相當之確信」，對於非主管職之原告免職一案，依信義房屋員工獎懲辦法之規定，自應以被告公司總經理客觀上已獲相當確信之日起算，故被告公司相關部門將原告違反工作規則之調查結果以簽呈向上提報，而被告公司總經理於109年3月4日簽核同意，則本件至少應以109年3月3日起算30日之除斥期間，被告於109年3月4日終止兩造勞動契約，自無違反勞動基準法第12條第2項之規定。

㈢而原告雖主張因原告於108年6月14日即已於偵查庭中為相關陳述，故自該日起算30日，被告於109年3月4日方終止勞動契約，顯已逾除斥期間等語，然基於偵查不公開之原則，縱然原告於108年6月14日至偵查庭為相關陳述，客觀上被告亦不可能於當日即知悉原告究竟陳述了哪些內容，而實際上被告也是在收到不起訴處分書時方才知悉，更何況解僱勞工事關重大，被告知悉後亦須進一步審慎調查釐清，故原告主張應自108年6月14日起算30日除斥期間，顯屬無稽，實不可採。

㈣原告又稱因被告於109年1月15日統整原告歷次訪談內容供主管會議使用，故遲至109年1月17日主管會議時，即已明確認定原告於地檢署之陳述不實等語，但自被證17被告公司客法部同仁所統整之原告歷次訪談與陳述可見，針對本件幾項關鍵之事實爭議，原告說詞屢次反覆不一且與詹煥智之說法又不盡相同，被告實無可能於109年1月17日主管會議中，光比對現有資料，即可明確認定原告於何時之說法為真。而也是因為被告無法於109年1月17日主管會議中，確認原告屢次陳述之真偽，方於109年1月22日擬定於109年2月3日再次與原告進行訪談，請原告進一步說明其改變陳述之原因以及事實真相。

㈤再以被證17即109年1月17日被告公司內部主管會議前所整理

之附表編號4「確認掛業績由何人指示」為例，原告於106年9月4日訪談時表示受到詹煥智指示；詹煥智於106年11月13日訪談時亦稱為其所決定；然不起訴處分書係載為原告有另外包紅包予王冠敦等語；原告於109年1月2日訪談時改稱是業界慣例，自己要包的紅包。則究竟是詹煥智指示原告包紅包給王冠敦？還是原告依業界慣例自己包紅包？被告何以於109年1月17日主管會議中便可確定？此自109年2月3日之訪談錄音亦可證明，被告公司確實於109年2月3日仍在向原告確認，為何一開始陳述受到詹煥智指示，其後又改稱是自己自願包紅包予王冠敦等，而進一步釐清真相調查中，因此，原告稱被告至遲於109年1月17日主管會議時，便已明確認定原告於地檢署為不實陳述等，顯非屬實，自不可採。

㈣被告並無以刑事責任威脅或以不予免職利誘原告改變說詞之情事，原告於書狀中片面擷取109年2月3日之訪談對話，刻意隱蔽被告公司法務人員係因原告說法前後反覆不一，方再次進行訪談向原告確認事實究竟為何，故自109年2月3日訪談對話內容實可證明，被告確實於109年2月3日時，尚無從確認相關事實之真偽，而仍在調查中，自不容原告就原證7對話內容斷章取義。而自原證7之對話內容反更可證明，被告確實於109年2月3日時，尚無從確認相關事實之真偽而仍在調查中，且恪守「解僱最後手段性原則」，不斷提供原告將事實說明清楚之機會，而非逕予免職，故原告主張被告以刑事責任威脅或利誘等云云，實不可採。

㈤且原告起訴時係請求「結案獎金」及「團體獎金」，卻於110年5月10日民事準備書㈡狀中，卻改請求「業務獎金中之個案團獎」與「績效獎金中之專案績效獎金」，復又聲請調查證據要求被告提出與「業務獎金中之個案團獎」、「績效獎金中之專案績效獎金」計算無關之「各建案結案損賠明細」及「全部人員」之獎金計算方式，在被告已提出「代銷事業人員獎金計算辦法（104年7月1日生效版本，下稱「系爭獎金計算辦法」）」、被證19與被證20相關獎金明細表之情況

下，原告至今仍無法具體說明其請求之獎金項目、具體計算方法、依據究竟為何。而系爭獎金計算辦法第4條第2項規定：「二、獎金負數累計處理㈠計算個人獎金，以彌補個人獎金累計虧損後，有盈餘始發放之。」故個人績效獎金之計算，並非以整體建案之獲利彌補整體建案之累計虧損後，再乘以分配比例計算個人獎金，而係應就個人獎金之累計虧損進行彌補，有盈餘時始得發放，況原告任職專案經理所得分配之獎金比例亦應為2.5%而非原告所稱之3%，故原告此部分之請求計算顯然有誤。又原告稱仁愛沐光每售出一戶，原告即得分配取得6,000元，尚有12戶已售出而未取得團體獎金等等語。惟查，原告並未具體說明何以仁愛沐光建案，每銷售一戶原告即得分配取得6,000元之計算方式與依據，且亦未提出任何證據證明原告所稱「尚有12戶已售出而未取得團體獎金」之情事，蓋該12戶具體究竟於兩造勞動契約終止前或終止後方售出？倘於兩造勞動契約終止後始售出者，被告公司何以仍有給付該筆獎金予原告之義務？

㈣而被告公司自94年6月1日起生效之「代銷事業人員獎金計算辦法」第3條即明文規定，「業務獎金中之個案團獎」發放時間係於專案人員「達成實績之次月」；第4條第2項第1款、第3項第1款則規定「績效獎金中之專案績效獎金」是在彌補個人獎金累計虧損後，有盈餘時，始於每年一、七月依前半年個案損益計算結果，併同一月或七月薪資於次月發放。原告就仁愛沐光建案109年2月實際認列銷售之「業務獎金中之個案團獎」金額為18,885元；109年3月實際認列銷售之「業務獎金中之個案團獎」金額為26,336元，原分別擬於109年3月、4月發放，但漢皇德居、漢皇丰玥與仁愛沐光建案之「績效獎金中之專案績效獎金」，108年1月至6月與同年7月至12月間均為虧損，自無從發放，且因原告違反工作規則情節重大，兩造間之勞動契約已於109年3月4日終止，而依第6條第2項第2款規定，當代銷事業人員於獎金發放時點，已非在職時，則該部分獎金將作為「部門福利金」，已

非在職之代銷事業人員亦不得再為請求。

㈥並聲明：原告之訴及假執行聲請均駁回。

三、得心證之理由：

㈠經查，原告主張之事實，業據其提出原告勞保投保明細、免職通知書、存證信函、被告公司函、不起訴處分書、勞資爭議調解紀錄、訪談錄音光碟暨譯文等文件為證（卷第17-29、231-329頁），被告則否認原告之主張，而以前詞茲為抗辯，並提出訪談紀錄、刑事告訴狀、刑事追加告訴狀、台灣台北地方檢察署108年度偵字第22204號不起訴處分書、詹煥智訪談紀錄、信義房屋員工工作規則、誠信經營守則、代銷事業人員獎金計算辦法、電子郵件、信義房屋員工獎懲辦法、獎金明細表等文件為證（卷第73-211、353-356、393-413、423-425、437-444頁），是本件所應審究者為：被告主張於109年3月4日依勞動基準法第12條第1項規定終止兩造間勞動契約，是否合法？原告主張被告終止契約已逾30日除斥期間，有無理由？原告請求被告給付工資42,467元、資遣費245,000元，以及獎金合計222,000元，有無理由？以下分別論述之。

㈡就原告主張被告終止契約已逾30日除斥期間之部分：

⑴按勞工違反勞動契約或工作規則，情節重大者，雇主得不經預告終止契約。此項終止契約，應自知悉其情形之日起，三十日內為之，勞基法第12條第1項第4款、第2項定有明文。該所稱「知悉其情形」，係指對勞工違反勞動契約或工作規則，情節重大，有所確信者而言；而情節是否重大，併應斟酌雇主因此所受損害之情形。所謂「情節重大」，應指因該事由導致勞動關係進行受到干擾，而有賦予雇主立即終止勞動契約關係權利之必要，並且受僱人亦無法期待雇主於解僱後給付其資遣費。蓋若某事由之發生，並不導致勞動契約關係進行受到干擾、有所障礙，則雇主即無據以解僱之正當利益。再者，勞動基準法第12條之規定，具強制性質，其目的兼有保障勞工、限制雇主解僱之權限，是雇主不得因勞動契

約之約定而擴張其解僱權限，亦不得藉由工作規則擴張其權限。準此，若勞動契約約定或工作規則規定雇主在特定情形，得解僱勞工，該約定或規定應僅限於勞動基準法第12條所定範圍內有效，亦即勞動契約或工作規則所定某情況為「情節重大者，雇主得予解僱」，其認定非屬雇主之裁量權，而應依勞動基準法第12條第1項第4款規定，依客觀情事判認之。

⑵次就被告主張與原告進行訪談過程及解雇時間略以：①於106年9月4日在提起刑事告訴前先與原告進行訪談，被告並將上開9月4日訪談紀錄作為提起刑事告訴之證據，②原告在刑事偵查程序中改稱「亞美建設公司透過王冠敦於該建案購買約10戶，申領獎金的人員有中人王冠敦及銷售人員伊、林錦泉、被告鄭必暉，另伊3人也有另包紅包給王冠敦，但被告詹煥智沒有拿到相關獎金，因為被告詹煥智是伊師父，伊會禮貌分些獎金給他；另附表編號四部分，當時被告詹煥智向公司買房子，獎金是掛給伊，約6-7萬元，伊有包紅包給他，慶賀他買房子，被告詹煥智並沒有要求伊將獎金分給他」等語，③經台灣台北地方法院於108年12月11日對詹煥智等人為不起訴處分，被告於108年12月31日收受上開不起訴處分書，④被告復於109年1月2日訪談時改稱「其與林錦泉、鄭必暉三位案場人員對團客亞美建設、華固均係共同銷售（包含接待客戶），雖不能確認是由誰銷售成交，但銷售結果與三人都有關係，故由詹煥智負責分配業績」等語、⑤原告於109年1月8日就109年1月2日之訪談主動提出書面說明，⑥被告公司客法部主管於109年1月10日擬訂於109年1月17日與代銷部主管進行會議討論，⑦被告公司內部客法部同仁於109年1月15日統整原告歷次訪談與陳述之差異，⑧被告公司客法部主管於109年1月17日與代銷部主管會議，⑨被告公司於109年1月22日擬訂於109年2月3日再次與原告訪談，⑩被告公司內部相關主管於109年2月3日再次與原告進行訪談，原告於訪談時改稱「對兆之丘有銷售行為，但改稱詹煥

智在獎金發放前有對伊與林錦泉、鄭必暉等三人指示須配合領出獎金給中人王冠敦充作中人費，伊因為在兆之丘案場曾經看過王冠敦與團客一起出現過，所以對於要給配合領出獎金給王冠敦充作中人費並無意見」等語，⑪被告公司於109年3月3日經相關部門統整歷次訪談資料、比對原告陳述內容，作出簽呈向上提報免職原告事，⑫被告公司總經理於109年3月4日簽呈中批示同意，⑫被告公司對原告提起刑事偽證罪告訴，經台灣台北地方法院檢察官於109年8月23日為不起訴處分等情，並據被告提出訪談紀錄、詹煥智、鄭必暉不起訴處分書、聲明書、LINE對話紀錄、電子郵件、原告楊呈偉不起訴處分書等文件為證（卷第73-104、109-117、119-124、401-413、25-26頁），應堪確定。

⑶其次，除斥期間乃為限制權利人權利行使之制度，因此為維持法之和平及法之安定性，避免法律關係持續之不明確，因此立法者始以法律規定一定期間經過後，即不得再為行使主張，是故勞動基準法第12條第2項有關除斥期間之知悉時點，即應為雇主或其代理人主觀上已獲得相當之確信時點即為已足，而非必須有確定之事實或證據始得以開始計算該知悉時點。因此，被告對訴外人詹煥智、鄭必暉提起刑事告訴前，即已依據與原告於106年9月4日之訪談知悉「詹煥智所銷售成交之物件，虛掛為案場其他同仁即原告楊呈偉、林錦泉（已歿）、鄭必暉（擔任女專，即行政祕書）等三人之銷售業績，向被告公司申請詐領個案獎金，待原告楊呈偉、林錦泉、鄭必暉等三人於取得個案獎金、預扣應納所得稅款後，再交付與詹煥智」等事實，即已經符合「已獲得相當確信」之要件，而應為除斥期間開始計算之時點，應可確定。

⑷尤其，本件被告係因其他訴外人另案獲得不起訴處分，而認為使原告事後於刑事偵查程序中更為不同之陳述，而為本件主張，但是，縱使原告事後於刑事偵查程序中更為不同之陳述，對於被告已經知悉之事實，並無影響，無從改變除斥期間開始計算之時點，至於原告於偵查程序中之陳述，乃為檢

察機關偵查犯罪之功法行為，與兩造間之僱傭關係並無關連，且此部分經被告提出告訴後，亦經為不起訴處份確定在案，亦足堪確認；況且，被告復於109年1月2日、109年2月3日對原告進行再次訪談，訪談中原告雖更為「其與林錦泉、鄭必暉三位案場人員對團客亞美建設、華固均係共同銷售（包含接待客戶），雖不能確認是由誰銷售成交，但銷售結果與三人都有關係，故由詹煥智負責分配業績」、「對兆之丘有銷售行為，但改稱詹煥智在獎金發放前有對伊與林錦泉、鄭必暉等三人指示須配合領出獎金給中人王冠敦充作中人費，伊因為在兆之丘案場曾經看過王冠敦與團客一起出現過，所以對於要給配合領出獎金給王冠敦充作中人費並無意見」等語，但是，此與前揭過程並無不同，即無變更被告所知悉事實，即無從因其再次進行訪談而變更除斥期間之計算，否則無異得以重複性之訪談而規避法律所定除斥期間計算之限制，可以確定；另被告雖主張應以其法定代理人本人知悉為準，惟此部分業據被告公司業務負責人員進行訪談以為查明，並據以之作為提出刑事告訴之證據，即屬被告權利之行使，被告主張以法定代理人本人知悉為要件，此不僅非屬法律所定之要件，且若承辦者不將經過告訴法定代理人本人，即無從為除斥期間計算之開始，則無非得以此方法而將規避除斥期間之規定，顯非有據，不足採信。

⑸再者，在109年2月3日之後，兩造間並無再次進行訪談，原告亦無就上開事實更為不同陳述，因此自106年9月4日雙方進行訪談會議後，縱使被告須經調查上開事實之真偽，但以迄109年2月3日再次訪談時止，至遲於109年2月3日雙方進行訪談後，被告之代理人即客服部杜中平律師、鄭啟新主觀上即已知悉原告涉有於刑事偵查程序為不實陳述，即應已有相當之確信原告有涉犯偽證之上開事實，並據以認定原告在地檢署之陳述不實，而得以依據勞動基準法第12條第1項第4款規定終止兩造間勞動契約，然而卻遲至109年3月5日始以免職通知書對原告為終止契約之意思表示，顯已逾30日除斥期

間，是故原告主張：被告終止契約已逾30日除斥期間，其終止契約並非合法，即非無據。

㈢就原告主張之工資差額42,467元、資遣費245,000元部分：查本件被告終止兩造間之勞動契約並非合法，已如前述，原告主張：已另於109年3月30日以被告違反勞動基準法第14條第1項第6款規定為由，自109年4月1日起終止兩造間之勞動契約，有上開存證信函附卷可憑（卷第21頁），被告即應給付原告109年3月份全額工資及資遣費，即非無據。而就原告自99年4月1日開始任職於被告至109年4月1日離職日止，每月薪資為49,000元，被告僅給付109年3月1日至4日之薪資，尚有3月份42,467元薪資未為給付，以及自94年7月1日勞退新制施行日起之資遣年資為10年，新制資遣基數為5，資遣費245,000元等部分之計算兩造均不為爭執，因此依據兩造間勞動契約及勞動基準法第14條第4項規定準用同法第17條規定計算後，原告主張：被告應給付109年3月份薪資42,467元、資遣費245,000元，即為有據，應予准許。

㈣另就原告主張「業務獎金中之個案團獎」與「績效獎金中之專案績效獎金」合計222,000元之部分：

⑴經查，原告主張：「業務獎金中之個案團獎」部分：仁愛沐光每售出一戶原告約能分配取得6,000元，尚有12戶已售出而未取得團體獎金，合計72,000元（計算方式：依總銷千分之1），就「績效獎金中之專案績效獎金」部分：新北市永和區漢皇德居於108年4月結案獲利約220萬元、漢皇丰悅於108年8月結案約賠600萬、仁愛沐光於109年2月結案獲利約880萬，合計結案獎金為15萬元（計算式：(220-600+880)*0.03=15）等語，惟此業據被告否認原告此部分主張之事實，是此部分事實，即應由原告提出證據以為主張，而於原告為此部分事實證明之前，即無從予以認定。

⑵其次，被告答辯略以：公司制定「代銷事業人員獎金計算辦法」工作規則，其中：第3條第1項「個案團獎…發放時間：達成實績次月」、第4條第2項第1款「獎金負項累計處理：

㈠計算個人獎金，以彌補個人獎金累計虧損後，有盈餘始發放之」、第3項第1款「績效獎金發放時機：㈠個獎以每半年為單位結算，先發放2/3，每年一、七月核算前半年個案損益合併於次月薪資發放，另1/3合併於下次結算時發放」、第6條第2項第2款「部門福利金：…㈡離職人員未領之獎金」，而原告業於109年3月30日以被告違反勞動基準法第14條第1項第6款規定為由，自109年4月1日起終止兩造間之勞動契約，依據上開代銷事業人員獎金計算辦法第6條第2項第2款規定，原告已不得領取上開「業務獎金中之個案團獎」、「績效獎金中之專案績效獎金」等語，以為答辯，並提出代銷事業人員獎金計算辦法（卷第149-152頁），以為佐據，經核並無不符之情，是被告主張：原告已經不符合領取該部分獎金之要件等語，即非無由。

⑶再者，原告另主張：縱認依被告公司代銷事業人員獎金計算辦法，已非在職之代銷事業人員不得再為請求獎金，但本件係被告違法免職原告，而以不正當行為促成原告非在職，因此依民法第101條第2項規定而得以請求被告給付獎金等語，然而本件被告雖於109年3月5日違法解雇原告，兩造間之勞動契約自109年3月5日起至109年3月31日止仍然有效存在，但是原告已另於109年3月30日以被告違反勞動基準法第14條第1項第6款規定為由，自109年4月1日起終止兩造間之勞動契約，是故本件原告非在職之原因乃係因原告自行終止兩造間之勞動契約所致，並非被告違法解雇而導致，則原告以民法第101條第2項規定主張條件未成就等語，即非有據。

㈤末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。又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233條第1項分別定有明文。本件原告係依據兩造間之勞動契約請求被告給付工資差額42,467元、資遣

費245,000元等部分（合計287,467元）為有理由，已如前述，而本件起訴狀繕本係於109年10月16日送達於被告設籍地址，有本院送達證書附卷可稽（卷第43頁），則原告請求自民事起訴狀繕本送達翌日（即109年10月17日）起至清償日止之法定遲延利息，即屬有據，應予准許。

四、綜上所述，原告請求被告給付287,467元，及自109年10月17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，為無理由，即應予以駁回。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不一一論述，附此敘明。

六、假執行之宣告：按民事訴訟法就假執行之規定，於第389條為依職權宣告假執行、第390條第1項為依聲請宣告假執行、第391條為依聲請不准假執行、第392條第1項為宣告預供擔保而為假執行，第2項為依職權或聲請宣告預供擔保或提存而免為假執行，因此，其就假執行之發動（依職權或聲請）、是否預供擔保（依第389條、第390條第1項未有擔保規定，依第392條第1項得宣告供擔保），乃係個別規定，亦即依第390條第1項聲請宣告假執行，得依第392條第1項為預供擔保之宣告，此於第389條並無不適用之規定，又職權宣告假執行之立法理由，其係在謀求訴訟迅速終結，儘速實現權利，未排除否決預供擔保之必要，另第392條第1項亦未限制於依聲請假執行時適用，是應認於職權宣告假執行之事件，仍得適用第392條第1項之規定。其次，勞工於勞動事件起訴時，就「與前項事件相牽連之民事事件，得與其合併起訴，或於其訴訟繫屬中為追加或提起反訴。」、「法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權宣告假執行。」勞動事件法第2條第2項、第44條第1項分別定以明文，是於勞動事件中，得就相牽連事件合併起訴，其得以合併之類型範圍及請求金額，均未有限制，就此種相牽連民事事件，為勞工勝訴判決時，即應依職權宣告假執行，若認為

職權宣告假執行不適用第392條第1項之規定，則有不當擴大之疑，是應認於職權宣告假執行時仍得適用第392條第1項之規定。是本件應依勞動事件法第44條第1、2項規定職權宣告假執行，並依第392條第1、2項規定，分別酌定相當擔保金額，宣告原告預供擔保後得為假執行，以及宣告被告預供保後得免為假執行，並如主文所示。

七、據上論結，原告之訴一部有理由、一部無理由，爰依民事訴訟法第79條、第390條第2項、第392條第2項，勞動事件法第44條第1、2項等規定，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　1　　月　　4　　日

民事第一庭　　法　官　蘇嘉豐

以上正本係照原本作成。

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。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　1　　月　　4　　日

書記官　陳靜