

臺灣臺北地方法院民事判決

113年度勞訴字第411號

原告 林永興

訴訟代理人 陳榮哲律師（法扶律師）

複代理人 高紫棠律師

被告 光翔國際有限公司

法定代理人 金圭一

訴訟代理人 賴志豪律師

鍾郡律師

李其航律師

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國114年6月24日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應給付原告新臺幣80萬9,750元，及自民國113年12月6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（除減縮部分外）由被告負擔50%，餘由原告負擔。

四、本判決第一項得假執行；但如被告以新臺幣80萬9,750元為原告預供擔保，得免為假執行。

五、原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序部分：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第3款定有明文。本件原告起訴時聲明第一項請求被告給付新臺幣（下同）87萬1,129元（見本院卷一第9頁），嗣於民國114年5月6日當庭變更請求金額為86萬4,357元（見本院卷二第11頁），核原告所為本件訴之變更，係減縮應受

01 判決事項之聲明，揆諸上開規定，應予准許。

02 貳、實體部分：

03 一、原告主張：原告自112年9月1日至113年5月31日受僱於被
04 告，擔任業務人員，工作內容為辦理標案業務，如編寫投標
05 服務建議書、準備審查資料及參加標案之相關會議等，兩造
06 約定除每月底薪3萬8,000元外，如原告促成被告所代理之廠
07 商得標，被告應給付原告業務獎金，而業務獎金係按被告自
08 得標廠商所得報酬10%計算。原告於任職期間，被告告知原
09 告其已獲「HANLA IMS CO., LTD」（下稱HANLA公司）支持，
10 欲參與投標「國家船模實驗室新建工程拖車與迴旋臂系統採
11 購案」（下稱系爭採購案），原告因此開始編寫系爭採購案
12 之投標服務建議書、拜訪財團法人船舶暨海洋產業研發中心
13 （下稱船舶中心）、於標案機關審查會向相關機關說明技術
14 流程、設備規格、施工專案管理等事項，及準備競標事宜；
15 此外，原告為促成被告代理HANLA公司投標系爭採購案並順
16 利得標，更牽線被告與國家實驗研究院海洋中心之新創公司
17 「探淵科技股份有限公司」（下稱探淵公司）簽署合作協議
18 （MOU），嗣後被告順利代理HANLA公司投標系爭採購案，並
19 以含稅總價599,000,003元得標。原告已促成系爭採購案得
20 標，被告即應給付按其自HANLA公司所得報酬10%計算之業
21 務獎金即180萬元予原告，又前開180萬元中之90萬元涉及探
22 淵公司，原告於本件暫先不論之，惟被告就其餘90萬元，僅
23 於113年2月2日給付原告8萬2,871元，尚積欠原告81萬7,129
24 元。另原告於任職期間遭被告剋扣底薪共4萬7,228元，且原
25 告於任職期間並無法定解僱事由存在，被告解僱原告依法無
26 據，且被告剋扣及積欠原告工資已構成勞動基準法（下稱勞
27 基法）第14條第1項第5款、第6款之終止勞動契約事由，故
28 原告於113年5月間依勞基法第14條第1項第5款、第6款規定
29 向被告終止兩造間勞動契約，應屬有據。爰依兩造間勞動契
30 約、勞基法第22條第2項、民法第486條前段規定，就業務獎
31 金另備位依民法第490條第1項規定，請求被告給付86萬4,35

01 7元，並依勞基法第19條、就業保險法第11條第3項規定，請
02 求被告開立非自願離職證明書等語。並聲明：(一)被告應給付
03 原告86萬4,357元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日
04 止，按年息5%計算之利息；(二)被告應開立載有原告姓名、性
05 別、出生年月日、國民身分證字號、職務內容、到職日為11
06 2年9月1日、離職日為113年5月31日、離職原因為勞動基準
07 法第14條第1項第5、6款之非自願離職證明書予原告；(三)願
08 供擔保請准宣告假執行。

09 二、被告則以：被告起初因有參與採購案投標之規劃，爰僱用自
10 述有標案經驗之原告，兩造約定以3萬3,000元（含伙食津貼
11 2,000元）為其初始之每月薪資，並約定於113年3月1日起調
12 整為3萬8,000元（含伙食津貼2,000元）。詎料，原告到職
13 後竟未遵守被告內部規定，假藉與客戶開會之名義，屢次未
14 經報備即外出，亦未回報具體會議內容等資訊予被告，經被
15 告一再促請其改善仍持續擅離職守、隱匿業務資訊，顯不能
16 勝任其工作，被告僅能依勞基法第11條第5款規定終止兩造
17 僱傭關係，嗣經兩造於113年7月11日勞資爭議調解確認並成
18 立調解在案。詎原告竟事後翻異，爭執兩造間僱傭關係終止
19 事由，更無據主張被告積欠工資及業務獎金，觀諸其歷次書
20 狀全文乃至檢附證物，僅見兩造間並未達成任何合意之通訊
21 軟體對話紀錄，足證兩造間實際上未就業績獎金是否暨如何
22 發放達成任何合意，原告自始未能提出任何客觀證據以證其
23 詞，其主張顯無理由等語置辯。並聲明：(一)原告之訴及其假
24 執行之聲請均駁回；(二)如受不利之判決，願以現金、同面額
25 之銀行可轉讓定期存單、其他等值之有價證券或銀行保證書
26 供擔保，請准宣告免為假執行。

27 三、兩造不爭執事項：（見本院卷二第14至15頁）

28 (一)原告自112年9月1日起至113年5月31日止受雇於被告，擔任
29 業務人員，工作內容為辦理標案業務。最後工作日當月月薪
30 為38,000元（含伙食津貼2,000元）。

31 (二)原告任職期間，被告已獲HANLA公司支持，欲參與由國家海

01 洋研究院委託船舶中心辦理之系爭採購案，原告並參與被告
02 代理HANLA公司投標系爭採購案之過程。系爭採購案於112年
03 11月27日決標，由HANLA公司得標。

04 (三)自112年9月至113年3月間，每月原告實領薪資3萬1,684元，
05 自113年4月至5月，每月原告實領薪資3萬6,492元。

06 (四)被告於113年2月2日匯款14萬6,871元予原告。

07 (五)被告於113年6月給付原告3萬8,000元（包含資遣費及預告工
08 資）。

09 (六)兩造曾於113年7月11日經勞資爭議調解，調解結果部分成立
10 （即被告開立終止事由勞基法第11條第5款、終止日113年5
11 月31日之非自願離職證明書部分），部分不成立。

12 四、得心證之理由：

13 (一)兩造就系爭採購案約定之標案業務獎金，給付條件及約定比
14 例為何？

15 1.原告主張兩造就系爭採購案約定之標案業務獎金，給付條件
16 為原告促成被告所代理之HANLA公司得標，約定比例為按被
17 告所代理之HANLA公司所得報酬10%計算等情，並提出原告
18 與被告公司總經理乙○○間之LINE對話紀錄為證。觀諸原告
19 與乙○○之對話紀錄中，原告於113年5月29日傳訊：「陳總
20 好：我是基督徒，剛剛睡前禱告，有聽到我的主建議，我的
21 迴旋臂及拖車的標案佣金，在我離職後能寫個MOU或協議之
22 類的，載明就從2024年7月開始，歷時20個月，每個月4萬元
23 進入我臺灣銀行戶頭，我的佣金就以此支付…」、「…我的
24 佣金實在需要幫忙處理，感激不盡，這個也是我的家用之
25 一」等語，乙○○回覆：「…您的訴求我會轉達給老闆，盡
26 力促成」等語，嗣乙○○於113年5月30日傳訊：「Julian您
27 好：您的建議有轉達給老闆。因此案完成預估至少還要3年
28 時間，與老闆商議後提議份(按：應為分)36期每期22500元
29 給付。公司幫您保勞/健保至5/31截止」等語，原告回覆：

30 「陳總您好，我確實家裡有困難，我家一個月至少需要4萬
31 以上的開銷，目前離開光翔也不知何時才有正職工作，還是

01 請金總能幫個忙，我的拖車與迴旋臂標案剩餘的80萬工作獎
02 金，能以20個月，每月4萬支付，請老闆恩准，感激不盡」
03 等語，原告再於113年6月14日傳訊：「陳總好，不曉得金總
04 對我的拖車及迴旋臂的佣金支出方式核不核準？如果需要，
05 我下週可以找時間和他解釋一下，謝謝，不便之處，請見
06 諒」等語，復於同年月17日傳訊：「金總您好，不知道這週
07 二到週四您何時有空，想和您見個面，對於我的拖車與迴旋
08 臂的佣金一事，想和您見個面找個方式讓整件事能比較圓滿
09 處理。這次您突然叫我6月離職，我也沒準備好，目前這確
10 實會造成我家裡支出的困擾，我目前也在找工作，所以我建
11 議至少從今年7月開始，您再支付我10個月每個月4萬元（以
12 利我找工作），再來20個月每個月2萬元，總共30個月總共8
13 0萬元來折抵佣金，不知如何？因為這個案子從得標也超過6
14 個月了，這樣再分30個月支付我佣金，我個人是覺得合理。
15 另外，我之前每個月在您這裡支付3萬8千左右的薪資，這是
16 不含拖車與迴旋臂的佣金的，現在您讓我在6月就離職了，
17 也等同您把我的薪資轉成佣金支付給我，我想這樣對您也不
18 會是負擔…」等語，此有原告與乙○○間之對話紀錄在卷可
19 稽（見本院卷一第61至63、157頁）。

- 20 2. 依上開對話紀錄可知，乙○○對於原告數次提及「迴旋臂及
21 拖車的標案佣金」一詞並未表示質疑之意，亦未請原告自行
22 與老闆即被告法定代理人甲○○商談，而是稱會轉達老闆知
23 悉。又原告提議「自113年7月開始分20期給付、每月給付4
24 萬元」，合計為80萬元（計算式： $20 \times 40,000 = 800,000$ ），
25 乙○○亦對此金額並未提出異議，反而稱與老闆商議後，提
26 議分36期每期2萬2,500元給付，合計為81萬元（計算式： 36
27 $\times 22,500 = 810,000$ ），總額與原告於前開訊息提出之80萬元
28 大致相符，甚至有些微增加，足見兩造就迴旋臂及拖車之標
29 案即系爭採購案，確實有約定被告應給付原告「佣金」或稱
30 「業務獎金」，且數額約為80萬元。又被告於113年2月2日
31 匯款14萬6,871元予原告，參諸被告提出之員工薪資明細清

單，關於此項匯款之備註欄記載，14萬6,871元係包含標案業務獎金9萬250元（見本院卷一第129頁），而此一數額加計前揭乙○○於LINE對話紀錄中提出之總額81萬元，為90萬250元，與原告主張之業務獎金數額90萬元相差無幾，堪認原告主張被告應給付原告之業務獎金為90萬元等語，應屬有據。

3.原告雖爭執上開員工薪資明細之形式上真正，然原告並不爭執被告於113年2月2日匯款14萬6,871元予原告，核與上開薪資明細所載內容相符，且其備註欄所載計算內容均有依據，原告復未提出該薪資明細有何偽變造之情事，則其否認此一薪資明細之形式上真正，洵屬無據。又原告雖主張系爭採購案之標案業務獎金，係按HANLA公司所得報酬10%計算等語，惟觀諸原告與乙○○之上開對話紀錄，均未提出此一「佣金」之計算與HANLA公司所得報酬之一定比例相關，而依被告與探淵公司簽署之業務合作計畫契約書，雖可見HANLA公司支付原告之勞務服務費為得標金之3%，即1,797萬元（計算式： $599,000,003 \times 3\% = 17,970,000$ ，元以下四捨五入），與原告所稱1,800萬元約略相同，然此為HANLA公司支付被告之勞務服務費，兩造間是否約定以HANLA公司支付被告之費用為基礎而計算原告之業務獎金，此部分尚乏相關證據資料足參，原告就此並未提出證據以實其說，即難認原告之業務獎金數額為HANLA公司支付被告之報酬10%即180萬元，原告此部分主張，即非可採。

4.證人乙○○固於本院證稱：我不知道原告和公司間有何業務獎金或佣金約定，我是基於同事間情誼，基於自己的想法，因為原告希望每月有固定收入，我提議原告擔任有給職顧問，如果原告同意，我願意建議負責人以促成這樣的共識。但我沒有將原告所提議20個月、每個月4萬元轉達告知負責人；這是一個客套的說詞，我沒有任何的權利可以做這樣的事情，我也沒有轉達，因為這件事情我沒有那麼清楚，所以沒有轉達給負責人；對話中所述分36期、每月22500元是我

01 個人的提議，沒有跟公司討論；系爭採購案沒有約定獎金這
02 件事情，也沒有聽過80萬元、90萬元、百分之10這些數字等
03 語（見本院卷一第199至202頁）。然查，乙○○於對話紀錄
04 中已明確告知原告：「您的訴求我會轉達給老闆，盡力促
05 成」、「您的建議有轉達給老闆」，前後並有以LINE語音通
06 話與原告商談（見本院卷一第61至63頁），可知乙○○確實
07 有將原告113年5月29日之簡訊內容轉達給甲○○，再由乙○
08 ○向原告提出分36期、每月2萬2,500元之提案。證人乙○○
09 雖強調其需要授權、總經理一職為虛職云云，然乙○○亦有
10 參與和甲○○共同面試原告（見本院卷一第195頁），再參
11 諸原告與乙○○之其他對話紀錄，可知被告本有授權乙○○
12 處理原告於被告之工作內容、工作報酬等事宜（見本院卷一
13 第151至154頁），足見乙○○自非如其所述僅為虛職。又倘
14 如乙○○所述，業務獎金為原告與甲○○之間所討論，其並
15 未參與，為何乙○○於LINE對話時並未告知原告，反係承諾
16 原告會將原告之提議轉達給甲○○？更向原告表示經過與老
17 闆討論後，提出分36期、每月2萬2,500元之提案？此顯非單
18 純客套說詞或同事情誼而為之建議。另證人乙○○證稱：分
19 36期、每月2萬2,500元是提議原告離職後請他擔任有給職顧
20 問等語，惟細繹原告與乙○○對話中，原告已經提到「另
21 外，關於無給職顧問的事，依您的看法有需要嗎？我不知道
22 金總的用意，或許他也是好意。如果您們有事，還是可以幫
23 忙，我也會盡力對外美化不會讓光翔為難，或許金總擔心拖
24 車及迴旋臂的案子，這個我也希望你們順利走完，我不會去
25 外面讓您們為難，請放心，但我的佣金實在需要幫忙處理，
26 感激不盡，這個也是我的家用之一」等語（見本院卷一第61
27 頁），可知被告先前雖有向原告提到「無給職顧問」，然此
28 一顧問職缺與上開對話中之「佣金」即系爭採購案之業務獎
29 金係屬二事，亦與證人乙○○前揭證述之「有給職顧問」不
30 同，況依證人乙○○證述原告並未將外出談的內容回報給負
31 責人，才會資遣原告（見本院卷一第202頁），則為何又會

01 提議原告返回被告公司擔任顧問？顯然有所矛盾。則被告抗
02 辯訊息中乙○○提議分36期、每月2萬2,500元，係提議給付
03 符合業界行情之每月津貼等語，尚難憑採。又被告抗辯被告
04 並無支付業務獎金之制度或慣例等語，然被告確實曾於113
05 年2月2日給付原告標案業務獎金9萬250元，並於備註欄明確
06 記載（見本院卷一第129頁），則原告此一抗辯亦非有據。
07 是依原告與乙○○之間對話紀錄，其文義已明確顯示乙○○
08 之發言係代表被告向原告為上開關於佣金給付方式之提議，
09 衡以甲○○、乙○○分別為被告之負責人、總經理，乙○○
10 為原告之主管（見本院卷一第200頁），堪認被告確有授權
11 乙○○傳送上開簡訊內容予原告。證人乙○○前揭證述，核
12 與卷內客觀證據資料不符，難以採信。

13 5.準此，兩造就系爭採購案約定之標案業務獎金，給付條件為
14 原告促成被告所代理之HANLA公司得標，約定被告應給付原
15 告之業務獎金為90萬元。又系爭採購案於112年11月27日決
16 標，由HANLA公司得標，且原告亦有參與被告代理HANLA公司
17 投標系爭採購案之過程（見本院卷二第37至47頁、卷一第15
18 1至154頁），被告即應給付原告業務獎金90萬元。經扣除被
19 告於113年2月2日給付之標案業務獎金9萬250元，被告尚欠
20 原告80萬9,750元。是原告請求被告給付80萬9,750元，應屬
21 有據，逾此部分請求，則難憑採。又本院已認原告得依兩造
22 間勞動契約請求被告給付80萬9,750元，原告備位依民法第4
23 90條第1項規定請求，即毋庸再予審酌，併此敘明

24 (二)兩造間自112年9月至113年3月間約定之薪資為何？原告請求
25 被告給付自112年9月至113年5月間之薪資差額4萬7,228元，
26 有無理由？

27 1.原告雖主張原告任職被告期間底薪為每月3萬8,000元，被告
28 以原告屬老年就業可獲政府補助6個月，每月金額5,000元為
29 由而剋扣原告之底薪，致使原告自112年9月至113年3月間，
30 每月實領薪資僅3萬1,684元等語。然查，原告並未提出其所

述兩造間於原告任職之初即約定月薪3萬8,000元之證據，而原告所提兩造間勞資爭議調解紀錄（見本院卷一第65至66頁），其中被告對於約定工資為月薪3萬8,000元不爭執，應係針對原告最後工作日之薪資為38,000元並不爭執，難認被告對此已自承原告任職之初為月薪3萬8,000元，自無從以此認定兩造間合意原告任職之初薪資即為3萬8,000元。

2. 又被告於112年3月28日原告正式到職前，即先提供勞工名卡予原告，並經原告填寫相關資料後回傳，此有被告提出之電子郵件、勞工名卡可佐（見本院卷一第179至181頁、第127頁），依上開勞工名卡所載「約定工資：31,000元（伙食津貼另計）」，可認被告抗辯兩造間初始約定工資為31,000元（另有伙食津貼2,000元）等語，尚非無據。再參以原告不爭執自112年9月至113年3月間，每月實領薪資3萬1,684元，足見被告均依上開約定工資支付原告每月薪資（計算式：約定工資31,000+伙食津貼2,000-勞保費800-健保費516=31,684），員工薪資明細亦據原告簽名確認（見本院卷一第183至189頁、第173至174頁），足認兩造間就上開薪資條件已達成合意，原告主張兩造自始合意薪資為3萬8,000元等語，難認有據。復依被告於112年7月19日向臺北市就業服務處提出之求才登記表，記載核薪範圍係3萬2,000元至3萬6,000元（見本院卷一第175至178頁），並無原告所稱被告以3萬8,000元之薪資條件招募員工之相關記載，則原告此部分主張亦難憑採。

3. 另關於113年4月至5月之薪資，兩造均不爭執當月月薪為38,000元（見本院卷二第12頁），原告雖主張被告短少給付，每月原告實領薪資3萬6,492元，然依被告提出之員工薪資明細，可知上述金額係因已扣除勞、健保等費用，依原告所不爭執之月薪數額扣除勞健保費用後，即為原告實領薪資數額（計算式：約定工資36,000+伙食津貼2,000-勞保費916-健保費592=36,492），足見被告並未短少給付工資，原告之主張尚難憑採。

01 (三)兩造間勞動契約係由何人、以何原因終止？原告請求被告開
02 立離職原因為勞基法第14條第1項第5、6款之非自願離職證
03 明書，有無理由？

04 1.按稱和解者，謂當事人約定，互相讓步，以終止爭執或防止
05 爭執發生之契約；和解有使當事人所拋棄之權利消滅及使當
06 事人取得和解契約所訂明權利之效力，民法第736條、第73
07 7條定有明文。而勞資爭議經調解成立者，視為爭議當事人
08 間之契約，勞資爭議處理法第23條亦有明文。又調解在實質
09 上仍屬雙方當事人以終止爭執為目的而互相讓步所為之合
10 意，與民法第736條所規定和解係當事人約定互相讓步，以
11 終止爭執或防止爭執發生之契約相符，故調解在實體法上，
12 應認為具有私法上和解契約之效力。而和解之效力，在消極
13 方面，有使當事人所拋棄之權利而為消滅。和解契約合法成
14 立，兩造當事人即均應受該契約之拘束，縱使一造因而受不
15 利益之結果，亦不得事後翻異，更就和解前之法律關係再行
16 主張。

17 2.經查，原告前對被告申請申請勞資爭議調解，經中華民國勞
18 資關係協進會於113年7月11日部分調解成立。依該勞資爭議
19 調解紀錄所載，原告主張其於112年9月1日到職，擔任業
20 務，最後工作日為113年5月31日，請求被告開立非自願離職
21 證明，並給付業務佣金80萬9,000元。被告則主張勞方受雇
22 期間上下班時間未遵守公司規定等事項…本公司同意於113
23 年7月18日前以掛號郵寄非自願離職證明至勞方之處所。經
24 調解委員就兩造爭執事項進行調解後，雙方就非自願離職證
25 明部分調解成立，就業務佣金部分調解不成立，調解成立部
26 分：「資方同意開立非自願離職證明（終止事由：勞動基準
27 法第11條第5款，終止日：113年5月31日）予勞方，並於113
28 年7月18日前以掛號郵寄非自願離職證明至勞方之處所」，
29 有中華民國勞資關係協進會勞資爭議調解記錄存卷可參（本
30 院卷一第65至66頁）。足見兩造間已就非自願離職證明部分
31 調解成立，被告同意開立非自願離職證明（終止事由：勞動

01 基準法第11條第5款，終止日：113年5月31日）予原告，僅
02 就業務佣金部分仍有爭議，是被告抗辯其與原告已就非自願
03 離職證明部分調解成立等情，應屬實在。則依上開判決意
04 旨，兩造間已就此成立相當於和解之契約關係，即應以此合
05 意內容為兩造間僱傭關係終止事由之判斷，原告就僱傭關係
06 終止原因再行主張，請求被告開立離職原因為勞基法第14條
07 第1項第5、6款之非自願離職證明書，難認有據。

08 3.原告雖主張上開調解僅係認定性和解，故其得於被告未履行
09 時，請求被告開立離職原因為勞基法第14條第1項第5、6款
10 之非自願離職證明書等語。然按民法上所稱之和解，如當事
11 人係以他種法律關係或以單純無因性之債務約束等由，替代
12 原有之法律關係而成立者，乃創設性之和解；倘以原來明確
13 之法律關係為基礎而成立者，則屬認定性之和解。認定性和
14 解，係以原來明確之法律關係為基礎而成立，因僅有認定效
15 力，故債務人如不履行和解契約，當事人自得依原來之法律
16 關係為主張。反之，創設性和解，乃係以和解契約創設新的
17 法律關係，使其消滅原權利而取得新權利，至於以前法律關
18 係如何，則非所問，縱有新證據證明所確定之法律關係與以
19 前之法律關係不一致，其和解亦不失效力（最高法院110年
20 度台上字第385號判決意旨參照）。查兩造間於113年7月11
21 日成立之調解，係就原來明確之法律關係即兩造間勞動契約
22 為基礎而成立之和解契約，並無以他種之法律關係或以單純
23 無因性之債務約束等由，替代原有之法律關係之情事，故上
24 開調解之性質應屬認定性之和解。然兩造間於113年7月11日
25 之調解已屬有效成立，並無任何得撤銷、無效或不生效力之
26 情事，雙方即應受其拘束。且被告雖然並未依前開調解成立
27 內容，於113年7月18日前以掛號郵寄非自願離職證明予原
28 告，然被告已於114年4月17日將離職理由為勞基法第11條第
29 5款之非自願離職證明書寄送原告（見本院卷一第253頁），
30 足認被告已履行上開調解內容。又依上開最高法院判決意
31 旨，原告雖亦得依原有法律關係主張，惟仍不得與調解成立

之結果相悖，亦即，原告仍可請求給付在原有法律關係下未盡之給付，並非表示原告得就離職理由再行爭執，而請求被告開立離職理由為勞基法第14條第1項第5、6款之非自願離職證明書。

4.又原告雖主張其依勞基法第14條第1項第5、6款終止勞動契約，然關於原告係於何日為終止意思表示，其於言詞辯論期日主張係於113年5月31日通知被告（見本院卷一第134頁），又於書狀中主張係於113年5月29日通知被告（見本院卷一第218頁），已有前後不一之情，復觀諸原告與乙○○之對話紀錄，原告傳訊乙○○：「這次您突然叫我6月離職，我也沒準備好」等語（見本院卷一第157頁），足見兩造間勞動契約係由被告終止，而非由原告終止。又依兩造間勞資爭議調解紀錄（見本院卷一第65至66頁），可知原告於僱傭期間至勞資爭議調解程序中，均未曾請求短少之工資，亦未向被告表達以此單方終止僱傭關係之意，堪認原告並未依勞基法第14條第1項第5、6款終止兩造間勞動契約，則原告請求被告開立離職原因為勞基法第14條第1項第5、6款之非自願離職證明書，亦難憑採。

(四)原告本件得請求之金額，屬無確定期限之給付，原告請求加計自起訴狀繕本送達被告之翌日起（即自113年12月6日起，見本院卷一第79頁）至清償日止，按年息5%計算之遲延利息，核與民法第203條、第229條第2項、第233條第1項前段規定相符，應予准許。

五、綜上所述，原告依兩造間勞動契約請求被告給付80萬9,750元，及自113年12月6日起至清償日止，按年息5%計算之利息，為有理由，應予准許，逾此範圍之請求，則屬無據，應予駁回。

六、本件為勞動事件，就勞工即原告如主文第1項所示金錢給付勝訴部分，依勞動事件法第44條第1項、第2項之規定，依職權宣告假執行，同時宣告被告得供擔保，而免為假執行，並酌定相當之金額。至原告敗訴部分，其假執行之聲請則失所

01 依據，應併予駁回。

02 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，核與判
03 決之結果不生影響，爰不一一論列，併此敘明。

04 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

05 中 華 民 國 114 年 7 月 31 日
06 勞動法庭 法 官 許筑婷

07 以上正本係照原本作成。

08 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
09 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

10 中 華 民 國 114 年 7 月 31 日
11 書記官 林政彬