

臺灣臺北地方法院民事判決

114年度勞訴字第305號

原告 黃計華
訴訟代理人 吳存富律師
陳庭琪律師
被告 明恒股份有限公司

法定代理人 曾錫煌
訴訟代理人 吳尚昆律師
葉思慧律師
柯雅珊律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國115年3月20日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告應給付原告新臺幣53萬5828元，及其中新臺幣52萬9802元自民國114年9月18日起，餘新臺幣6026元自民國114年11月19日起，均至清償日止，按週年利率5%計算之利息。
- 二、被告應開立非自願離職證明書予原告。
- 三、訴訟費用由被告負擔。
- 四、本判決第一得假執行；但如被告以新臺幣53萬5828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

- 一、本件原告起訴請求被告給付新臺幣（下同）52萬9802元本息（見本院卷一第7頁），嗣變更請求金額為53萬5828元本息（見本院卷二第13頁），屬擴張應受判決事項之聲明。依民事訴訟法第255條第1項第3款規定，應予准許。
- 二、原告主張：伊前於民國104年5月4日起任職於被告，自105年2月起擔任業務主管。詎被告短發伊114年5、6月工資（團體業績獎金），並於同年7月14日違法將伊調離主管職藉以減薪，經伊表達不同意後，兩造於同年月23日達成如附表一所

01 示之協議（下稱系爭協議）。然被告於114年7月28日推翻系
02 爭協議，依勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第4款規
03 定解僱伊。惟伊未有違反勞動契約或工作規則情節重大之情
04 事，是被告解僱不合法，兩造間僱傭關係應繼續存在。被告
05 短付工資、短少提繳勞工退休金，伊遂於114年8月11日兩造
06 勞資爭議調解會議上，依勞基法第14條第1項第5、6款規
07 定，向被告終止兩造間勞動契約。此外被告短付工資、未給
08 付資遣費，且將伊就業保險之月投保薪資額高薪低報，致伊
09 受有如附表二編號2失業給付差額之損害。爰依附表二所示
10 之請求權基礎請求被告給付各編號所示之金額，再依勞基法
11 第19條、就業保險法（下稱就保法）第11條第3項、第25條
12 第3項等規定請求被告開立非自願離職證明等語。聲明：（一）
13 被告應給付原告53萬5828元，及其中52萬9802元自起訴狀繕
14 本送達翌日起，其餘6026元自民事更正聲明狀繕本送達翌日
15 起，均至清償日止，按週年利率5%計算之利息。（二）被告應開
16 立非自願離職證明書予原告。（三）原告願供擔保，請准宣告假
17 執行。

18 三、被告則以：原告擔任業務主管期間屢有「搶貨」等違反公司
19 規範之行為，伊基於企業經營必要而將原告調離主管職，原
20 告自無法繼續領取主管所屬之團體業績獎金，何況團體業績
21 獎金不具勞務對價性及給與經常性，非屬工資。原告薪資為
22 3萬6300元，伊已全額給付予原告，並以此數額作為原告就
23 業保險月投保薪資額，自未有短付工資、就業保險高薪低報
24 之情事。原告長期未遵守公司規範致影響公司營運，且於11
25 4年7月23日協商會議中脅迫、恐嚇伊並索要封口費，除涉及
26 刑事犯罪，亦違忠實義務且情節重大，是伊於同年月28日依
27 勞基法第12條第1項第4款規定終止兩造間勞動契約，原告自
28 不得請求資遣費、非自願離職證明書，且不符合失業給付領
29 取資格。縱認伊解僱不合法，原告終止勞動契約已逾30日除
30 斥期間，且伊於105年間作業疏失短少提繳勞工退休金，原
31 告於近10年後始主張，尚未達損害勞工權益之重大程度，自

01 不得依勞基法第14條第5、6款規定終止勞動契約。縱認原告
02 依上開規定終止勞動契約為有理由，依前所述原告無受有任何
03 失業給付差額損害，其僅得請求資遣費17萬9053元等語為
04 辯。聲明：(一)原告之訴及其假執行之聲請均駁回。(二)如受不
05 利益判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

06 四、兩造均不爭執（見本院卷二第97-98頁、第110頁）：

07 （一）原告自104年5月4日起任職於被告擔任業務人員，自105年
08 2月起為業務主管。實際最後工作日為114年7月28日。

09 （二）原告薪資條所示之「基本薪資」欄位自105年3月起均為3
10 萬5000元。

11 五、本院之判斷

12 （一）被告抗辯因原告於114年7月23日協商會議中有脅迫、恐
13 嚇、索要封口費之情，違反勞工忠實義務且情節重大，於
14 同年月28日依勞基法第12條第1項第4款規定終止兩造間勞
15 動契約，查：

16 1、依勞基法第12條第1項第4款規定，勞工違反勞動契約或工
17 作規則，情節重大者，雇主得不經預告終止契約。所謂
18 「情節重大」，係指勞工違反勞動契約或工作規則之具體
19 事項，客觀上已難期待雇主採用解僱以外之懲處手段而繼
20 續其僱傭關係，且雇主所為之解僱與勞工之違規行為在程
21 度上相當，舉凡勞工違規行為之態樣、初次或累次、故意
22 或過失、對雇主及所營事業所生之危險或損失、勞雇間關
23 係之緊密程度、勞工到職時間之久暫等，綜合判斷勞工之
24 行為是否達到應予解僱之程度。

25 2、被告抗辯原告於114年7月23日兩造協商之會議上，向被告
26 法定代理人曾錫煌（下逕稱其名）要求「封口費」50萬
27 元，並以言詞暗示若被告不願支付50萬元，將對外揭露被
28 告有違反勞動法令並提出行政檢舉、將煽動被告其他員工
29 向被告提出金錢請求，而認原告係以將來危險之惡害通知
30 恫嚇被告，以謀取不法金錢利益，並提出該會議錄音及其
31 譯文為證（見本院卷一第233-245頁）。

01 3、依據上開譯文，兩造於114年7月23日協商過程中確實有：

02 「原告：保密條款是…因為我如果去提的話，每個人到時
03 候都來跟你要這筆，因為現在每個人都可以來跟你要喔…

04 曾錫煌：所以那個費用是多少錢？…原告：我是提50萬…

05 曾錫煌：50萬，所以是類似封口費用…原告：對…」等言

06 詞（見本院卷一第239頁），然續原告亦表示：「（曾錫

07 煌：所以你一定要保密封口費就對了，那你就開一個金

08 額）那沒有關係啊。我們後面還是可以走調解什麼的」

09 （見本院卷一第243頁），且遍觀上開譯文，原告並未以

10 將提出行政檢舉、或煽動被告其他員工向被告提出金錢請

11 求為理由要脅曾錫煌給付50萬元。依此，難認原告有以將

12 來危險之惡害通知恫嚇被告之情事。

13 4、參以曾錫煌以上情向原告提出刑法第305條恐嚇危害安全

14 罪、同法第346條第3項、第1項之恐嚇取財未遂罪之刑事

15 告訴，經臺灣臺北地方檢察署檢察官偵查後，為不起訴之

16 處分（案列：115年偵字第5066號）。被告聲請再議，亦

17 經臺灣高等檢察署駁回其再議聲請（案列：115年度上聲

18 議字第3397號），此有上開不起訴處分書、處分書在卷為

19 憑（見本院卷二第241-245頁、第255-259頁）。由此亦可

20 徵，被告抗辯原告於114年7月23日協商會議中有脅迫、恐

21 嚇、索要封口費乙情，為不可採。

22 5、由上，既然被告上開抗辯為不可採，難認原告有何違反勞

23 工忠實義務且情節重大之情事。因此被告於114年7月28日

24 依勞基法第12條第1項第4款規定終止兩造間勞動契約，即

25 難認有據。

26 （二）原告主張被告短付114年5、6月團體業績獎金，因而於114

27 年8月11日兩造勞資爭議調解會議上，依勞基法第14條第1

28 項第5、6款規定，向被告終止兩造間勞動契約（併以起訴

29 狀繕本、民事準備一狀繕本再次為終止契約之意思表

30 示）；被告則抗辯原告已調離主管職，不得領取團體業績

31 獎金，且該團體業績獎金亦非屬工資，原告終止契約亦已

01 逾勞基法第14條第2項所定之除斥期間。查：

02 1、原告主張於114年8月11日兩造勞資爭議調解會議上，依勞
03 基法第14條第1項第5、6款規定終止兩造間勞動契約，則
04 為被告所否認，而查：

05 (1)按勞工因雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害其權益
06 之虞者，應於知悉其情形之日起；倘因不知法令，或無法
07 判斷雇主違約或違法行為之預告對其權益之影響，亦得於
08 知悉損害結果之日起，30日內行使終止勞動契約之形成
09 權。此觀勞基法第14條第1項第6款、第2項規定即明。核
10 其立法意旨在明確勞工權益受損之知悉除斥期間，以保障
11 勞工權益，並維持勞雇關係之穩定性。而在雇主持續或反
12 覆實施違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞
13 之行為時，於雇主停止該行為前，勞工均有依法終止契約
14 之形成權（最高法院114年度台上字第1283號裁判要
15 旨）。

16 (2)兩造114年8月11日新北市政府勞資爭議調解紀錄載明：

17 「…勞方後續於114年7月21日提出勞基法第14條第1項第5
18 款、第6款終止勞動關係是否合法…」等詞（見本院卷一
19 第33頁）。雖原告於114年7月21日所寄發之存證信函僅載
20 明被告未完整給付原告114年5、6月團體獎金，要求被告
21 函到後於114年7月31日前補足，否則將依勞基法第14條第
22 1項第5、6款終止契約等語（見本院卷一第121頁），然原
23 告依據勞基法第14條第1項第5、6款終止契約，已在上開
24 勞資爭議調解會議上列為爭執事項，可見原告主張其於兩
25 造勞資爭議調解會議上再次重申上開存證信函內容，而為
26 終止契約之意思表示，應屬有據。

27 (3)被告雖再抗辯，不論原告終止契約之時點為何，原告於收
28 受次月薪資時即可知悉其給付團體業績獎金之情形，可認
29 原告知悉短付工資之時點應早於寄發存證信函之時，而抗
30 辯原告終止契約已逾勞基法第14條第2項所定之除斥期間
31 云云。然依前所述，在雇主持續為違反勞動契約而有損害

01 勞工權益之虞之行為時，於雇主停止該行為前，勞工均有
02 依法終止契約之形成權。而原告是否得依兩造間勞動契約
03 請求被告給付114年5、6月團體業績獎金，則為本件爭
04 點，堪認被告迄今尚未給付原告此部分獎金。則原告於11
05 4年8月11日兩造勞資爭議調解時為終止契約之意思表示，
06 難認有何超過勞基法第14條第2項所定之除斥期間之情
07 形。被告此部分所辯，難認可採。

08 2、原告主張團體業績獎金屬於其提供勞務之對價，被告則抗
09 辯該團體業績獎金屬於恩惠性給予，查：

10 (1)按勞動基準法上之工資，指勞工因工作而獲得之報酬；包
11 括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物
12 等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均
13 屬之，同法第2條第3款定有明文。其中所謂「因工作而獲
14 得之報酬」者，係指符合「勞務對價性」而言，所謂「經
15 常性之給與」者，係指在一般情形下經常可以領得之給
16 付。判斷某項給付是否具「勞務對價性」及「給與經常
17 性」，應依一般社會之通常觀念為之，倘雇主依勞動契
18 約、工作規則或團體協約之約定，對勞工提供之勞務反覆
19 應為之給與，在制度上通常屬勞工提供勞務，並在時間上
20 可經常性取得之對價（報酬），即具工資之性質。

21 (2)兩造均不爭執被告訂有原告所提出之「明恒業務業績獎金
22 制度」（見本院卷一第35頁），並以該制度計算被告業務
23 之個人業績獎金、團體業績獎金。依據上開制度，業績獎
24 金區分為個人業績獎金、團體業績獎金。而原告主張，只
25 要個人或團體業績金額達到上開制度所規範之標準，被告
26 即於次月15日發放個人業績獎金與團體業績獎金，已據其
27 提出原告自104年4月起至114年6月之薪資條為證（見本院
28 卷一第37-117頁），經核屬實。

29 (3)由上可知，上開個人業績獎金、團體業績獎金乃原告提供
30 勞務後，被告即依上開業績獎金制度，按照原告業績金
31 額，依上開標準發給。被告並不可任意決定不予發給，亦

01 非任意決定發給金額之數額，堪認上開個人、團體業績獎
02 金係原告提供勞務給付所得之報酬，具有「勞務對價
03 性」。且被告於原告任職期間，均有按照上開制度標準發
04 給個人、團體獎金（見上開原告薪資單），亦有「經常性
05 給與」之性質。

06 (4)是以，原告主張上開個人業績獎金、團體業績獎金均屬其
07 屬於其提供勞務之對價，而具工資之性質，應屬可採。被
08 告抗辯上開給付均屬恩惠性給與，即無理由。

09 3、原告主張被告短付114年5、6月團體業績獎金；被告則抗
10 辯原告於114年5月已將原告調離主管職，無法繼續領取主
11 管所屬之團體業績獎金。查：

12 (1)按雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應符
13 合勞基法第10條之1規定之5款原則。揆其立法意旨係雇主
14 調動勞工應受權利濫用禁止原則之規範，其判斷之標準，
15 應自調職在業務上有無必要性、合理性，與勞工接受調職
16 後所可能產生生活上不利益之程度，綜合考量。

17 (2)被告抗辯原告擔任業務主管期間，持續不遵循被告內部關
18 於海運快遞貨物處理之流程，且於部屬與客戶間出現狀況
19 時並未提供協助，而有不適任業務主管之情形。而查：

20 ①證人即原告先前擔任主管管理之業務林文健、劉泓伸均證
21 稱，被告公司處理海運快遞貨物之流程，係由倉管點貨後
22 由會計入倉庫，且進貨應由各業務平分貨物數量後出貨
23 （見本院卷二第125頁、第136-137頁）。證人林文健進一
24 步證稱因原告數次發生或貨物尚未入倉、尚未平均分配即
25 搶先出貨之「搶貨」行為，被告即將上開流程明文化為
26 「海快到貨貨物處理方式」。該流程明文化後，原告仍有
27 發生過1次違反上開流程的「搶貨」行為等語（見本院卷
28 二第140-141頁）。

29 ②依具上開證人之證詞，固可認定原告前曾有違反被告內部
30 關於海運快遞貨物之流程之情形，被告並因而將上開流程
31 明文化為「海快到貨貨物處理方式」（見本院卷一第275

01 頁)。惟上開「海快到貨貨物處理方式」係113年8月2日
02 所制訂，而證人林文健亦證稱該流程明文化後，原告僅發
03 生過1次「搶貨」之行為，即係被告所提出被告公司內部
04 群組於114年5月9日對話所討論之內容（見本院卷二第142
05 頁，對話見本院卷一第257-259頁）。而依具被告之抗
06 辯，被告係於114年5月2日公司月會時將原告調整非主管
07 職（見本院卷一第190頁），於被告調整原告職位時，根
08 本尚未發生114年5月9日原告之「搶貨」行為，亦距離
09 「海快到貨貨物處理方式」因原告搶貨行為而制訂之113
10 年8月24日甚久，足認被告調整原告主管職務，顯與上開
11 原告未遵守海運快遞貨物之流程無關。

12 ③被告另抗辯原告所管理之部屬劉泓伸所負責之客戶源達科
13 技股份有限公司（下稱源達公司）因帳款問題中斷合作
14 後，並未提供其協助，難認已盡其主管之職責。而證人劉
15 泓伸雖證稱其與源達公司收款出問題，因此需待收到帳款
16 後方能繼續合作。雖原告在過程中未提供協助，但此非原
17 告工作範圍等語（見本院卷二第126頁）；證人林文健雖
18 證稱其在過程中有前往源達公司了解情形，但亦證稱此係
19 因源達公司係其開發之客戶，因而主動幫忙此事等語（見
20 本院卷二第137頁）。由此亦可見，縱原告在劉泓伸所負
21 責之客戶帳款收取或合作問題上未提供幫助，然此亦非其
22 身為業務主管應負責之事項。被告以此遽認原告不適任業
23 務主管，亦難認有理。

24 (3)由上，難認被告所為調動有其企業經營上的必要性與合理
25 性，其上開將原告調離主管職所為之職務調動，應認不合
26 法。

27 4、職是，既然被告所為職務調動為不合法，原告自得領取身
28 為業務主管可領取之團體業績獎金。而被告短付原告團體
29 業績獎金，自屬於違反兩造勞動契約之約定、勞基法第22
30 條第2項之工資全額給付原則。是原告主張於114年8月11
31 日兩造勞資爭議調解會議上，依勞基法第14條第1項第5、

01 6款規定，向被告終止兩造間勞動契約，即核屬有據，兩
02 造勞動契約應於該日經原告合法終止。

03 (三) 原告依兩造勞動契約之約定，請求被告給付短付之工資
04 (即上開短付團體業績獎金以及短付7月份工資) 共計6萬
05 3661元，查：

- 06 1、承前所述，原告得請求被告給付其身為業務主管可領取之
07 團體業績獎金。而兩造均不爭執原告114年5月團體業績總
08 和為257萬9392元；114年6月團體業績總和為320萬2066
09 元；114年7月團體業績總和為285萬7133元（見本院卷二
10 第97-98頁、第110頁）。對照「明恒業務業績獎金制
11 度」，原告分別得領取之團體業績獎金為1萬9000元、4萬
12 1000元、2萬5000元（見本院卷一第35頁）。此部分被告
13 僅分別給付6500元、1萬1000元、7226元（見本院卷一第1
14 17頁、第208頁、第267頁），共計短少給付6萬274元（計
15 算式為：1萬9000元+4萬1000元+2萬5000元-6500元-1
16 萬1000元-7226元=6萬274元）。
- 17 2、此外，依據被告所提出之原告114年7月薪資表，被告該月
18 工資僅計算至該月28日，核給3萬1613元（見本院卷一267
19 頁）。然被告於114年7月28日終止兩造間勞動契約為不合
20 法，已如前述，原告自得請求被告給付該部分工資之差額
21 3387元（計算式為：3萬5000元-3萬1613元=3387元）。
- 22 3、是原告請求被告給付短付工資共計6萬3661元（計算式
23 為：6萬274元+3387元=6萬3661元），應屬有據。

24 (四) 原告主張被告應給付資遣費43萬7967元，查：

- 25 1、依據勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項之規
26 定，勞工適用該條例之退休金制度與工作年資者，於勞動
27 契約依勞基法第14條終止時，其資遣費由雇主依該條規定
28 之計算方式發給。本件原告依勞基法第14條第1項第5款、
29 第6款終止兩造間勞動契約，自得依上開規定請求被告給
30 付資遣費。
- 31 2、又原告任職起日為104年5月4日，至兩造勞動契約終止日

01 即114年8月11日止，其年資為10年3月又8日，新制資遣基
02 數為 $(5+98/720)$ 。原告自114年2月至7月各月份薪資分
03 別為7萬8959元、8萬6723元、9萬6991元、7萬1663元、9
04 萬8414元、7萬8881元（均已加計被告上開短付之工
05 資），合計為51萬1631元，其平均工資應為每月8萬5272
06 元（四捨五入至整數）。

07 3、是原告得請求被告給付之資遣費43萬7967元（計算式：月
08 平均工資8萬5257元 \times 資遣費基數，元以下四捨五入）。是
09 原告此部分請求，自屬有據。

10 （五）原告請求被告給付失業給付差額3萬4200元，查：

11 1、依據就保法第16條第1項前段，失業給付按申請人離職辦
12 理本保險退保之當月起前六個月平均月投保薪資百分之六
13 十按月發給，最長發給六個月。再依就保法第38條第3項
14 規定，投保單位違反該法規定，將投保薪資金額以多報
15 少，勞工因此所受損失，應由投保單位賠償之。而同法第
16 40條規定，月投保薪資及調整，除該法另有規定外，準用
17 勞工保險條例及其相關規定辦理。

18 2、原告主張其申請失業給付，經核給共6個月每月按退保之
19 當月起6個月平均月投保薪資60%計付，為2萬1780元等
20 情，已據其提出勞動部勞工保險局函文6紙為證（見本院
21 卷一第427頁、卷二第63頁、第105頁、第187-189頁、第2
22 15頁），堪認原告確實符合請領失業給付之要件。

23 3、依前所述，原告自114年2月至7月各月份薪資分別為7萬89
24 59元、8萬6723元、9萬6991元、7萬1663元、9萬8414元、
25 7萬8881元，依勞工保險條例第14條規定以及勞工保險投
26 保薪資分級表，原告114年2月至7月投保薪資均應為4萬58
27 00元。是原告每月原得請領之失業給付金額應為2萬7480
28 元（計算式為： $4萬5800元 \times 60\% = 2萬7480元$ ）。則原告確
29 實受有每個月差額5700元之損害（計算式為： $2萬7480元$
30 $- 2萬1780元 = 5700元$ ）。原告自得依據就保法第38條第3
31 項規定請求被告給付6個月失業給付差額共3萬4200元（計

01 算式為：5700元×6＝3萬4200元）。

02 (六) 原告請求被告開立非自願離職證明書，查：

03 1、按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或
04 其代理人不得拒絕，勞基法第19條定有明文。又依就保法
05 第11條第3項規定，勞工依勞基法第14條規定終止契約
06 時，屬於該法所稱非自願離職之情形。

07 2、查本件原告已於114年8月11日合法依據勞基法第14條第1
08 項第5、6款規定終止兩造間勞動契約，已如前述。故原告
09 依上開規定請求被告開立非自願離職證明書，自應予准
10 許。

11 (七) 據此，本件原告得請求被告給付之金額為53萬5808元（計
12 算式為：短付工資6萬3661元＋資遣費43萬7967元＋失業
13 給付差額3萬4200元＝53萬5828元）。又原告請求被告給
14 付工資、資遣費部分，屬有確定期限之給付；請求被告給
15 付失業給付差額部分，則屬無確定期限之給付。原告請求
16 上開金額就其中52萬9802元加計自起訴狀繕本送達被告之
17 翌日起（即自114年9月18日起，見本院卷一第183頁送達
18 證書），另6026元加計自民事更正聲明狀繕本送達被告翌
19 日起（即自114年11月19日起，見本院卷二第110頁），均
20 至清償日止，按週年利率5%計算之遲延利息，核與民法第
21 203條、第229條第1項、第2項、第233條第1項前段規定相
22 符，亦應予准許。

23 六、綜上所述，原告依據附表二所示請求權基礎，請求被告給付
24 53萬5828元，及其中52萬9802元自114年9月18日起，餘6026
25 元自114年11月19日起，均至清償日止，按週年利率5%計算
26 之利息；依勞基法第19條、就保法第11條第3項、第25條第3
27 項等規定請求被告開立非自願離職證明書，均為有理由，應
28 予准許。

29 七、本件就原告請求被告給付金錢並勝訴部分，係就勞工之給付
30 請求，為雇主敗訴之判決，爰依勞動事件法第44條第1項規
31 定，依職權宣告假執行，並依勞動事件法第44條第2項規定

01 宣告被告預供相當擔保金額得免為假執行。原告所為假執行
02 之聲請，僅在促使法院為此職權之行使，本院不受其拘束，
03 無再命原告提供擔保之必要，亦不另為准駁之諭知。至原告
04 請求開立非自願離職證明部分，屬於非財產權之訴訟，性質
05 上不適用於假執行，原告就此聲請假執行，即應予駁回。

06 八、本件事證已明，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所提之證據，
07 經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，自無逐一
08 詳予論駁之必要。

09 九、結論：本件原告之訴為有理由，爰判決如主文所示。

10 中 華 民 國 115 年 5 月 29 日

11 勞 動 法 庭 法 官 陳 乃 翊

12 以上正本係照原本作成。

13 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
14 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

15 中 華 民 國 115 年 5 月 29 日

16 書 記 官 林 洎 欣

17 附表一（民國／新臺幣）

18

| 協議內容 | |
|-----------------------------|--|
| (1)雙方同意於114年7月31日起合意終止勞動契約。 | |
| (2)被告應給付原告下列費用： | |
| 1.114年5至6月團體獎金新臺幣4萬2500元 | |
| 2.資遣費新臺幣46萬7357元 | |
| 3.勞工退休金差額新臺幣35萬892元 | |
| 4.失業給付差額新臺幣3萬9900元 | |
| 5.喪葬補助差額新臺幣2萬8500元 | |
| 6.保密條款50萬元 | |
| 合計共計新臺幣142萬9149元 | |

19 附表二（民國／新臺幣）

20

| 編 | 項目 | 請求權基礎 | 金額 |
|---|----|-------|----|
|---|----|-------|----|

(續上頁)

01

| | | | |
|---|-------------------|--------------------|----------|
| 號 | | | |
| 1 | 資遣費 | 勞工退休金條例 第12條第1項 | 43萬7967元 |
| 2 | 失業給付差額 損害賠償 | 就業保險法第38 條第3項 | 3萬4200元 |
| 3 | 114年5月至7月 短發工資 | 兩造間勞動契約 | 6萬3661元 |
| | 合計 | | 53萬5828元 |