

臺灣桃園地方法院民事判決

112年度勞訴字第40號

原告 黃俊陽

訴訟代理人 潘秀華律師

被告 宜泰國際股份有限公司

法定代理人 胡一中

訴訟代理人 蕭翊展律師

複代理人 歐政儒律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國112年8月8日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應給付原告新臺幣2,214,834元，及自民國112年4月27日起至清償日止，按週年利率百分之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95，餘由原告負擔。

四、本判決第一項得為假執行。但被告如以新臺幣2,214,834元為原告預供擔保後，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、原告起訴主張：原告自民國105年4月1日起受僱於被告，擔任業務人員，嗣於111年7月27日經被告依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第5款規定終止兩造間勞動契約。惟原告離職前6個月之月平均工資為新臺幣（下同）574,723元，則資遣費應為1,817,562元，惟被告僅給付112,987元，尚有差額1,704,575元。另被告尚未給付原告111年6月份業績獎金631,526元，二者共計2,336,101元。因被告拒不給付，原告遂向桃園市政府勞動局申請勞資爭議調解，經桃園市群眾服務協會於112年2月15日召開會議，調解結果為不成立，爰依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項提起訴訟。並聲明：(一)被告應給付原告2,336,101元，及自起訴狀繕本送

達翌日起加付法定遲延利息。(二)請依職權為假執行之宣告。

二、被告則以：原告任職被告業務員一職，初任時曾簽立新進員工同意書及員工守則，承諾在職期間不得從事競業等利益衝突之行為，詎原告違反承諾，利用職務之便，將被告苦心經營的供應商資訊透漏給訴外人即原告之岳父所設立之群發材料有限公司（下稱群發公司），並為群發公司與被告之供應商牽線，將本屬被告之商機交群發公司而損害被告之利益。被告查知上情後，於111年6月27日將查得之資料交予原告並質問詳情，原告不置可否，被告遂表示將因此解僱原告，原告答覆「如果你認為這是我做的，好哇，那沒關係啊」、「如果公司認為是這樣那就這樣吧」等語，被告查知原告違反工作規則情節重大後，表明將其解僱，實係依勞基法第12條第1項第4款懲戒解僱「提出要約」，原告了解後不為反對之意思表示，進而詢問交接事宜並簽收資遣費文件，兩造實為合意終止僱傭關係，而被告向原告給付資遣費之因，係不願破壞雙方多年共事情誼而以計算資遣費之公式發放慰問金予原告，故該筆款項僅為慰問金，且勞動部公告之離職證明書範例中，對於「非自願離職」並無勞基法第12條懲戒解僱選項得以勾選，被告係於前揭考量下誤選勞基法第11條第5款。再勞工違反忠誠義務時，究以勞基法第11條第5款或同法第12條第1項第4款進行解僱，實務上容有爭議，被告有所混淆而誤用，殊難苛責，從而，被告解僱原告時，已明確告知解僱事由係原告在職期間競業及背信行為，原告於當下即知其係因不當行為而遭懲戒解僱並接受，而與被告合意終止僱傭關係。縱認原告有權請求資遣費，被告亦已給付原告資遣費112,987元，又業績獎金實為被告「盈餘預先估算」並不定期預先發給，實際上非屬勞務之對價，並非工資，且係被告為達成「即時獎勵」之激勵效果，由被告不定期預先於個別訂單損益尚未實現前估算盈餘，並預先發放給包含原告在內之業務人員且依內部發放規則是否發放，被告有決定權而非經常性給與。此外，被告預先分享盈餘是激勵士氣、鼓

01 勵留任、吸引人才，始有前開預支盈餘及虧損事後扣回之機
02 制，因此對離職者，不發放離職當月預估可享有之盈餘分
03 配，因此時被告已無留任離職人員之需求，由此可知業績獎
04 金並非勞務對價等語置辯。並聲明：(一)原告之訴及假執行之
05 聲請均駁回。(二)如受不利之判決，願供擔保請准宣告免為假
06 執行。

07 三、兩造不爭執事項（本院卷190-191頁）：

08 (一)原告自105年4月1日起受僱被告公司擔任業務人員，離職前6
09 個月薪資結構為底薪35,727元、伙食津貼2,400元、職務加
10 給3,000元，另有非固定金額之業績獎金。

11 (二)被告所開立予原告之非自願離職證明書內容，形式上填載選
12 取「勞基法第11條第5款」，其中離職欄位記載離職日為111
13 年7月27日（本院卷123頁）。

14 (三)被告已給付原告資遣費112,987元。

15 (四)原告向桃園市政府勞動局申請勞資爭議調解，經桃園市群眾
16 服務協會於112年2月15日召開調解會議，但調解不成立。

17 (五)兩造對於下列卷內書證資料形式真正不爭執：

18 1.原告提出之111年1至6月薪資明細（原證1，本院卷17頁）。

19 2.原告提出之111年6月27日內部行文用箋（原證2，本院卷19
20 頁）。

21 3.原告提出之「2022/6月薪資」（原證3，本院卷21頁）。

22 4.桃園市群眾服務協會勞資爭議調解紀錄（原證4，本院卷23
23 頁）。

24 5.被告提出原告簽署之新進員工同意書影本（被證1，本院卷8
25 3頁）。

26 6.被告之員工守則及內部文件影本（被證2，本院卷85-88
27 頁）。

28 7.111年6月27日與原告離職談話錄音光碟（被證3，本院卷89
29 頁）。

30 8.勞動部公告離職證明書範本（被證4，本院卷91頁）。

31 9.111年1月7日至同年6月6日原告薪轉資料（被證5，本院卷93

01 -98頁)。

02 10.被告開立之非自願離職證明書(原證5,本院卷123頁)。

03 11.原告108年3月至111年3月薪資明細表(原證6、7,本院卷12
04 5-157頁)。

05 12.「2022/1月」至「2022/6月」業績獎金表(原證8,本院卷1
06 59-169頁)。

07 四、茲就兩造之爭點及本院之判斷,分述如下:

08 (一)兩造有無合意以資遣方式終止勞動契約?

09 1.按當事人互相表示意思一致者,無論其為明示或默示,契約
10 即為成立,民法第153條第1項定有明文。經查法無明文禁止
11 勞雇雙方以資遣之方式合意終止勞動契約,雇主初雖基於其
12 一方終止權之發動,片面表示終止勞動契約資遣勞方,但嗣
13 後倘經雙方溝通、協調結果,達成共識,就該終止勞動契約
14 之方式,意思表示趨於一致,即難謂非合意終止勞動契約
15 (最高法院95年度台上字第889號判決意旨參照)。次按契
16 約之終止,有由當事人合意而終止者,亦有依當事人一方行
17 使終止權而為終止之意思表示者。前者,係當事人就終止契
18 約達成合意之契約行為。後者,當事人一方終止權之發生原
19 因,有依法律規定(法定終止權),亦有由當事人約定(約
20 定終止權)者;法定終止權之行使,其發生效力與否,端視
21 有無法定終止原因存在。是合意終止契約與當事人單方行使
22 終止權,二者殊異,應予區辨。準此,勞雇雙方得以合意終
23 止勞動契約,法無明文禁止以資遣方式達成合意,惟應由主
24 張雙方合意終止契約者,盡其舉證責任。又雇主若基於勞基
25 法第11條所列各款法定終止事由,一方發動終止權,片面預
26 告終止勞動契約,自應明示預告終止事由及法律依據,並證
27 明其主張法定終止事由之存在,始得謂合法終止勞動契約
28 (最高法院110年度台上字第2705號判決意旨參照)。另按
29 勞工違反勞動契約或工作規則,情節重大者,雇主固得依勞
30 基法第12條第1項第4款規定不經預告終止契約。惟為使勞工
31 適當地知悉其所可能面臨之法律關係的變動,雇主基於誠信

01 原則應告知勞工其被解僱事由之義務（最高法院109年度台
02 上字第2214號判決意旨參照）。基此，在雇主基於勞基法第
03 12條所列各款法定終止事由，亦應做同一解釋，一方發動終
04 止權，終止勞動契約，自亦應明示預告終止事由及法律依
05 據，並證明終止事由之存在，始得謂有合法終止勞動契約。

06 2.查，依被告提出之與原告離職面談錄音檔譯文略以：「（原
07 告：）然後說這是我做的？」、「（訴外人即被告公司負責人甲○○：）我想說好聚好散，你就做到今天。」、「（原
08 告：）：如果你認為這是我做的，好哇，那沒關係啊。」、「
09 「（訴外人即被告公司業務副總乙○○：）所以你早就知
10 道？）」、「（原告：）不是呀，我……」、「（甲○○：）
11 人在做，天在看，有時候你要說這個不是你做的，但是你甚
12 麼資料都沒有回報，去年4月還是6月開了這個公司……馬上
13 就做GVA的生意，你說你不知道，而且是你的岳父，不管說
14 是懷疑還是怎麼樣，反正事實是這樣，我們就留下一個好印
15 象，我覺得內心很沮喪，5年的時間把你變成現在這種狼
16 性，我不知道到底做了甚麼孽。」、「（原告：）不是呀，
17 如果我真的這樣做，我沒有必要每天看期貨，你看那些東
18 西，認為是我在做，認為是我在買廢料還是幹嘛，那我也沒
19 辦法。」、「（乙○○：）上面的資料是鋁棒，不是廢料
20 押。」、「（原告：）對呀，如果公司認為是這樣那就這樣
21 吧。」、「（乙○○：）如果沒有證據的話，我們也不會這
22 樣子押，之前我們也很相信你呀。」、「（甲○○：）好啦
23 Steven，出去外面就好好做啦，我們只能這樣子講而
24 已。」、「（乙○○：）對我們來講其實是很受傷的，而且
25 在職期間的話，老實說法律說是背信的，違反商業機密等
26 等，所以其實在職期間是不能有這樣的行為的。」、「（甲
27 ○○：）對壓，如果你要自己出去做你可以跟我講，不是說
28 不好商量，你跟我說有甚麼問題我們可以一起解決，如果說
29 你這樣子的話。因為外面怎麼講我都不相信，可是看到這個
30 的時候萬念俱灰，只是說你應該跟Amanda一樣，這樣比較妥
31

01 當一點。不過就像我們剛剛講的，好聚好散，好好經營，自
02 己也有家庭跟小孩。」、「（甲○○：）好啦，沒關係啦，
03 天下無不散的筵席，只是說就記得美好的事情，畢竟我們這
04 輩子會遇到下輩子不一定會遇到。」、「（原告：）Jonny
05 那你是希望我留下來交接還是？」、「（甲○○：）胡：我
06 沒有辦法判斷很多事情，很多心理想把事情做得很好，可能
07 迫於無奈，危機就是轉機，當下我有我的考量，一直以來都
08 很相信你，就像之前我問你，你說你沒有，我就想說好，那
09 我就相信你，用人不疑，疑人不用，私事上跟公事上不能混
10 為一談，輸贏都是其次，贏了會輸，輸了也是會贏，人生就
11 是這樣。」（本院卷89、261-262頁），此為原告所不爭執
12 （本院卷190頁），可見原告就被告對其行為提出相關質疑
13 時，並無積極否認、申辯或為其他具體討論，僅消極、無奈
14 同意接受被告之決定，並詢問如何工作交接，而被告亦未明
15 確告知原告違反勞動契約或工作規則，僅表示「好聚好
16 散」，可見兩造以合意方式終止勞動契約。

- 17 3.證人乙○○證稱：111年6月27日當天會議我在場，老闆先拿
18 資料給原告看，當下我們心情都非常難過及痛心，因為過去
19 我們非常相信原告，之前有前同事口頭上面的檢舉，我們也
20 有當面問原告，原告稱群發公司在做的事情與我們公司是不
21 衝突的，一直到我們拿到當天給原告看的證據之後，其實資
22 料滿複雜的，那份資料是一個付費網站查詢到的，他的英文
23 名字是CHUN MATERIAL，翻成中文就是群發，這個資料查到
24 進口日期，群發公司成立沒多久就有進口與被告公司相同的
25 產品，包含材質、尺寸，也是同一間供應商，但是原告好像
26 知道裡面的內容，所以原告就說沒關係就這樣子等語（本院
27 卷271-272頁），參以前揭譯文內容可知，被告於會議當天
28 僅係將相關蒐證資料交原告閱覽，原告質疑為何被告會認定
29 係其所為後，被告僅稱「我想說好聚好散，你就做到今
30 天」、「……你說你不知道，而且是你的岳父，不管說是懷
31 疑還是怎麼樣，反正事實是這樣，我們就留下一個好印

象……」（本院卷261頁），未見被告明白指出原告係違反勞基法第12條第1項第4款之事由，此亦可從證人乙○○亦證稱：為何不依勞基法第12條第1項第4款終止勞動契約，因為我不是法律背景相關等語（本院卷272頁），顯示被告並未對原告明示預告終止事由及法律依據。佐以兩造約定原告最後工作日為111年7月27日，被告並給付資遣費及開立非自願離職證明書等（本院卷19、123頁），應認被告抗辯兩造合意以資遣方式終止勞動契約一節為可採。

4.至被告辯稱係以勞基法第12條第1項第4款規定終止勞動契約云云，惟前揭譯文內容並未顯示被告係依該條款向原告明示終止勞動契約，則被告此部分抗辯為不可採。

5.原告固主張兩造間係因非自願離職證明書所載勞基法第11條第5款規定而終止，惟查，依前揭譯文內容，並未提及原告工作能力是否勝任之問題，原告此部分之主張亦嫌無據。

6.綜前，兩造係合意以資遣方式終止勞動契約，兩造既合意以資遣方式終止勞動契約，被告斯時亦同意給付原告資遣費，即屬兩造就終止契約達成合意之契約行為，則原告據此請求被告給付資遣費，自屬有據。從而，被告抗辯當時係依勞基法第12條第1項第4款規定終止勞動契約，而認原告無資遣費請求權，自無可採。

(二)原告主張業績獎金係屬工資而應納入平均工資計算資遣費，並據此請求資遣費差額，是否有理？

1.按工資，謂勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之，勞基法第2條第3款定有明文。該所謂「因工作而獲得之報酬」者，係指符合「勞務對價性」而言，所謂「經常性之給與」者，係指在一般情形下經常可領得之給付，與固定性給予尚有差異。判斷某項給付是否具「勞務對價性」及「給與經常性」，應依一般社會之通常觀念為之，其給付名稱為何，尚非所問。是以雇主依勞動契約、工作規則或團體協約之約定，對勞工提供

01 之勞務反覆應為之給予，乃雇主在訂立勞動契約或制定工作
02 規則時已經評量之勞動成本，無論其名義為何，如在制度上
03 通常屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價（報
04 酬），即具工資之性質（最高法院109年度台上字第1745號
05 判決意旨參照）。

06 2.查，有關被告發放業績獎金之依據，依被告員工守則及內部
07 文件第5條第c款規定：「業績獎金一到職未滿半年依會計核
08 算為基準。半年以上依公司標準核算。」（本院卷87頁），
09 且依證人乙○○證稱：雖然我們沒有明文規定業績獎金發放
10 依據及標準，但是發放的機制行之有年，當案件有營利時會
11 發放，有虧損時會扣除，先看有沒有賺錢再發放，在公司與
12 廠商簽合約中間會遇到一些狀況，例如客訴或是付款、交貨
13 可能出問題，就有可能會虧損，公司就會要求業務要一起承
14 擔，所以就會扣除。業績獎金在公司與廠商簽約過程中，整
15 個案件結束後，結案時若有正的營利就會發放，若是負的虧
16 損就會扣除，同一個案件可能之後會有客訴，再把它拉出來
17 算虧損再扣除，業績獎金之發放是1個月結算1次，但是發放
18 時點不一定等語（本院卷270-271、273頁），參以兩造不爭
19 執之111年1月至6月業績獎金表〔兩造不爭執事項(五)12.〕，
20 足見業績獎金無論何時發放，均係每月以業績12%結算，乃
21 被告與業務人員約定以取得客戶訂單之業績時即可獲取一定
22 比例之對價，與原告促進被告公司產品或服務的銷售以實現
23 業績目標之勞務給付具有對價性，並為制度上經常性之給
24 與，依前揭說明，原告主張屬於工資之一部分，應屬可採。
25 被告抗辯業績獎金非薪資，而為具恩惠性給與之節金云云，
26 尚無可採。

27 3.至被告抗辯業績獎金為被告「盈餘預先估算」並不定期預先
28 發給，實際上非屬勞務對價，係為激勵士氣、鼓勵留任、吸
29 引人才，於盈餘預先估算失準、獲利未實現之情況下，被告
30 亦會要求勞工繳回預先領取之盈餘，且盈餘之發放與否需視
31 被告盈餘狀況及是否在職等，以決定是否核發及其金額，倘

01 原告領取係具有勞務對價性之業績獎金，何以會將「是否有
02 權領取」繫於該筆訂單「是否發生虧損」云云（本院卷244-
03 245頁），惟依111年1月至6月業績獎金表可知，業績獎金之
04 計算係區分個別員工所接訂單數量不同而異，並非以被告公
05 司總體盈餘或達成一定營業額之情形始進行計算，已見業績
06 獎金之發放係著重被告所屬員工之個人業績表現，而具勞務
07 對價性。雖原告於111年1月之編號N0000000號訂單發生虧損
08 而扣除5,156元之情形（本院卷159頁），惟依證人乙○○證
09 稱：例如客訴或是付款、交貨可能出問題，就有可能會虧
10 損，公司就會要求業務要一起承擔，所以就會扣除等語（本
11 院卷271頁），而業務人員事前評估交易對象之付款能力、
12 促成締約及確保貨款之回收、銷售服務品質均係員工勞務給
13 付之內容，而被告以勞工完成個別訂單後，發生客訴、付款
14 及交貨出現問題而扣減業績獎金，該扣除業績獎金之行為應
15 視為勞工未能滿足勞務給付內容，違反勞動契約所受之企業
16 懲戒或不完全給付損害賠償之性質，尚不得因此否認業績獎
17 金具有工資之性質。

18 4.綜前，被告固抗辯其支付予原告之業績獎金非屬經常性給
19 付，不應計入工資云云，惟徵諸原告所提業績獎金表，被告
20 關於業績獎金之結算、核發，係以原告當月工作業績之數額
21 按若干比例計付，依前所述，顯然具有勞務對價性及制度上
22 經常性，揆諸前揭裁判意旨，原告領得之業績獎金自應列入
23 工資範圍。從而，原告主張資遣費之平均工資，應將離職前
24 6個月所領取之業績獎金列入之計算，並據以請求資遣費差
25 額，應屬有據。

26 5.按在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿1年發給相當於1個
27 月平均工資之資遣費，剩餘月數或工作未滿1年，以比例計
28 算之，未滿1個月者以1個月計，勞基法第17條第1項定有明
29 文。第按勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之
30 工作年資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14
31 條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條之規定終

止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給2分之1個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工資為限，不適用勞基法第17條之規定，勞退條例第12條第1項復定有明文。另按平均工資係指計算事由發生之當日前6個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額。工作未滿6個月者，謂工作期間所得工資總額除以工作期間之總日數所得之金額。勞基法第2條第4款定有明文。兩造既以資遣之方式合意終止勞動契約，自得類推適用勞退條例第12條第1項規定而據以計算資遣費。查：

(1)原告於111年7月27日終止勞動契約前6個月之平均工資，應自勞動契約終止日前1日即111年7月26日往前推算6個月之期間計算平均工資，亦即應以111年1月27日至同年7月26日之總工資除以6個月之總日數所得之金額。而原告此期間之各月薪資分別為46,990元（ $291,336 \times 5 / 31 \div 46,990$ ，小數點以下四捨五入，下同）、853,863元、282,092元、741,248元、607,145元、672,653元、32,154元（原告最後工作日為111年6月27日，惟被告給付原告同年6月28日至同年7月27日共30天之預告工資35,727元，本院以日薪乘以7月天數作為原告同年7月份之薪資，即 $35,727 \text{元} \div 30 \times 27 \div 32,154 \text{元}$ ，本院卷17、19、23頁），再111年1月27日至同年7月26日之總日數共計181日（計算式： $5 + 28 + 31 + 30 + 31 + 30 + 26 = 181$ ）。依此計算，被告終止勞動契約前6個月之原告月平均工資為536,378元【計算式： $(46,990 \text{元} + 853,863 \text{元} + 282,092 \text{元} + 741,248 \text{元} + 607,145 \text{元} + 672,653 \text{元} + 32,154 \text{元}) \div 181 \times 30 \div 536,378$ 】。

(2)原告自105年4月1日開始任職於被告〔兩造不爭執事項(一)〕至111年7月27日離職日止，自94年7月1日勞退新制施行日起之資遣年資為6年3個月又27天，新制資遣基數為【 $3 + 13/80$ 】（新制資遣基數計算公式： $\{ \text{年} + [(\text{月} + \text{日} \div \text{當月份天數}) \div 12] \} \div 2$ ），原告得請求被告給付之資遣費為1,696,295元（計算式：平均工資536,378元 $\times$ 資遣費基數3+

13/80÷1,696,295元)，扣除被告已給付之資遣費112,987元〔兩造不爭執事項(三)〕後，原告請求被告資遣費為1,583,308元，即屬有據，逾此部分之請求，即屬無據。

(3)至被告抗辯兩造間勞動契約終止日係「111年6月27日」云云（本院卷78頁），惟兩造不爭執被告所開立之非自願離職證明書記載離職日期為「111年7月27日」〔本院卷123頁，兩造不爭執事項(二)、(五)10.〕，且被告於111年6月27日之內部行文用箋記載原告「計算截止日：111年07月27日」、「年資：6年4個月26天」，並於核算資遣費時，將同年6月28日至同年7月27日給付之預告工資一併納入計算，此為兩造所不爭執〔本院卷19頁，兩造不爭執事項(二)、(五)2.〕，堪認被告之真意亦認兩造間勞動契約係於同年7月27日終止，是被告此部分之抗辯，誠無足取。

(三)原告請求被告給付111年6月份業績獎金631,526元，是否有據？

1.按工資應全額直接給付勞工；又工資之給付，除當事人有特別約定或按月預付者外，每月至少定期發給2次，並應提供工資各項目計算方式明細；按件計酬者亦同。依本法終止勞動契約時，雇主應即結清工資給付勞工，勞基法第22條第2項前段、第23條第1項、勞基法施行細則第9條分別定有明文。查，業績獎金係被告與業務人員約定以取得客戶訂單之業績時即可獲取之對價，與原告之勞務給付具有對價性，並為制度上經常性之給與，依前揭說明，原告主張屬於工資之一部分，應屬可採，則原告執行職務倘有符合業績獎金之請領要件，其對被告請求給付業績獎金之債權即已發生。再被告不否認尚未發放111年6月份業績獎金予原告，則原告請求被告給付該筆業績獎金631,526元，核屬有據。

2.至被告辯稱業績獎金發放時必須仍然在職，且必須是在持續工作中云云（本院卷106頁），惟此部分未見被告提出相關勞動契約約定或工作規則規定以佐證之。另被告固提出員工離職交接事項表記載「當年度離職，當年度業績獎金不予計

算」等字樣（本院卷201-204頁），惟此記載已違反本件業績獎金係屬工資之性質，況證人乙○○證稱：原告離職時的員工離職交接事項表不是原告自己填的，是人事幫他填的，當時沒有告知原告或經原告同意，因為不是幫他簽名等語（本院卷272-274頁），足認原告並未親簽員工離職交接事項表，自不受前揭記載所拘束，是被告此部分所辯，要非可取。

五、未按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任。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。應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為5%。民法第229條第1項、第233條第1項前段、第203條分別定有明文。查，原告請求給付資遣費差額、業績獎金有理由者，均以支付金錢為標的，其中業績獎金部分核屬工資性質，依勞基法施行細則第9條規定，應於終止勞動契約時結清；資遣費依勞退條例第12條第2項規定應於終止勞動契約後30日內發給，均為定有期限之債權。而兩造之勞動契約於111年7月27日終止，業績獎金可請求自同年7月28日起、資遣費差額則可請求自同年8月27日起算之法定遲延利息，原告就各該給付均請求自起訴狀繕本送達翌日即112年4月27日（本院卷51頁）起算法定遲延利息，亦屬有理。

六、綜上所陳，原告基於勞動契約、勞基法及勞退條例等法律關係，請求被告給付如主文第1項所示之金額及利息，為有理由，應予准許。逾此範圍之主張，洵屬無據，應予駁回。又本判決第1項係法院就勞工之請求為被告即雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，並依同條第2項規定，酌定相當擔保金額同時宣告被告預供擔保後得免為假執行。再本院前開依職權宣告假執行部分，原告雖陳明請求本院依職權宣告假執行，惟此乃促請法院職權發動而已，本院自無庸就其聲請而為准駁之裁判；至原告敗訴部分，其假執行之聲請即失所依據，應併予駁回，

01 附此敘明。

02 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，核
03 與判決結果不生影響，因此不逐一論述，併此敘明。

04 八、訴訟費用負擔之依據：勞動事件法第15條、民事訴訟法第79
05 條。

06 中 華 民 國 112 年 8 月 31 日
07 勞動法庭 法 官 謝志偉

08 正本係照原本作成。

09 如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上
10 訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後
11 20日內補提上訴理由書（須附繕本）。如委任律師提起上訴者，
12 應一併繳納上訴審裁判費。

13 書記官 邱淑利

14 中 華 民 國 112 年 8 月 31 日