

臺灣士林地方法院民事簡易判決

107年度湖勞簡字第8號

原告 呂威論
訴訟代理人 蔡銘書律師
被告 光菱電子股份有限公司
法定代理人 呂全福
訴訟代理人 黃英哲律師
陳景筠律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國108年3月8日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣參拾肆萬捌仟玖佰玖拾玖元，及自民國一百零六年十二月二十三日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

訴訟費用新臺幣參仟柒佰伍拾元由被告負擔。

本判決得假執行。但如被告以新臺幣參拾肆萬捌仟玖佰玖拾玖元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序部分：

按簡易訴訟訴狀送達後，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436條第2項、第255條第1項第3款定有明文。本件原告起訴原聲明第1項為：被告應給付原告35萬1,049元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。嗣於審理中變更為：被告應給付原告34萬8,999元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。核原告所為係減縮應受判決事項之聲明，依前開法條規定，應予准許。

貳、實體部分：

一、原告主張：被告公司主要代理經銷半導體元件產品，伊自民國96年12月3日起任職於被告公司，職稱為銷售工程師，負責銷售業務，在職期間表現良好，後升任為營業二部副理，

01 每月薪資新臺幣（下同）6萬4,200元，負責銷售訴外人大
02 中積體電路股份有限公司（下稱大中公司）之IC半導體產品
03 。被告於106年9月6日以伊有下列事由，已違背雙方曾於
04 96年11月30日簽署之智慧財產權歸屬暨保密合約書（下稱系
05 爭保密合約）之約定，而有勞動基準法第12條第1項第4款
06 、第5款情形，不經預告終止兩造間勞動契約：（一）伊於
07 105年6月6日將被告與訴外人康舒科技股份有限公司（下
08 稱康舒公司）間，就訴外人台灣瑞薩電子股份有限公司（下
09 稱瑞薩公司）、乾坤科技股份有限公司（下稱乾坤公司）等
10 屬營業秘密之產品線之交易進出貨資料（下稱系爭康舒公司
11 資料）洩漏予大中公司。（二）伊在106年1月18日將台灣
12 特瑞仕半導體股份有限公司（下稱特瑞仕公司）屬營業秘密
13 之開發中MOSFET產品之市場調查資料（下稱系爭特瑞仕資料
14 ）洩露予大中公司。然查，特瑞仕公司之MOSFET產品訊息、
15 規格已公開於特瑞仕公司網站，足見該等產品訊息並非未公
16 開之資訊。次查，被告就上開資料均未標註「機密」、「限
17 閱」或其他同等文義之文字，伊之主管亦曾指示伊將訴外人
18 之產品規格寄送予其他廠商進行評估，足見被告主觀上沒有
19 保護該等資料之意願，客觀上亦無保密之積極作為，可知被
20 告未對該資訊採取合理保密措施，該等產品訊息自非屬系爭
21 保密合約約定之營業秘密。則伊將上開資料傳送予大中公司
22 之行為，自無違反系爭保密合約約定可言。是以被告於106
23 年9月6日終止勞動契約之意思表示不合法，不生終止勞動
24 契約之效力。而被告違法解僱伊，顯已違反勞動法令，有損
25 伊勞動權益。伊於同年9月7日向新北市政府勞工局申請勞
26 資爭議調解，並於同年9月22日勞資爭議調解會議中當場向
27 被告委任之代理人曾木增主張資遣費及開立非自願性離職證
28 明等請求，應認伊已依勞動基準法第14條第1項第6款規定
29 ，向被告為終止兩造勞動契約之意思表示並生效。從而，伊
30 自得依勞動契約及勞動基準法第22條第2項本文規定，請求
31 被告給付106年9月7日起至同年9月22日之薪資3萬4,240

元。另伊工作年資為9年9月20日，伊自得依勞動基準法第14條第4項、勞工退休金條例第12條第1項規定，請求資遣費31萬4,759元。爰依勞動契約及勞動基準法第22條第2項本文、第14條第4項、勞工退休金條例第12條第1項規定提起本件訴訟等語。並聲明：（一）被告應給付原告34萬8,999元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。（二）願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：原告職務內容係擔任被告供應商即大中公司相關產品之採購及對外銷售業務窗口，其直屬主管為訴外人即被告營業二部資深經理孫良法。原告於106年8月8日告知孫良法，大中公司將終止與被告間產品代理關係。然原告長期為大中公司之產品線窗口，理應察知大中公司對被告態度改變的蛛絲馬跡，其竟對於大中公司有意終止代理等事宜完全未回報，對於該重大不利益事件並未積極捍衛被告利益，立於為被告最大利益之立場與大中公司協商，其後亦未為被告利益與大中公司協商產品庫存處理事宜。且原告在106年8月之前已經有連續3個月不出席或拒絕出席被告公司內部產品經理會議等情狀。被告認為原告表現有異，於106年8月11日授權由孫良法對原告近期工作狀態進行調查。經調閱被告所有之伺服器內之電子郵件檔案，始發現：（一）原告於105年6月6日將系爭康舒公司資料洩漏予大中公司。上述資訊與原告業務內容完全無關，被告亦從未授權告接觸或取得該等資訊。（二）被告之供應商，亦為大中公司競業對象之特瑞仕公司於105年12月27日將開發中產品之市場調查資料（包括SJ-MOS Introduction .pdf、SJ MOS survey table .xlsx、SJ MOS product table .pdf等檔案）即系爭特瑞仕資料寄給往來廠商數十人，其中包括訴外人即被告公司內部負責特瑞仕公司之產品經理張聞展。張聞展再於106年1月17日下午6時38分轉寄上開資料給被告內部同仁，請同仁協助調查，其中包括訴外人即被告高雄辦事處之人員孫正宗。孫正宗於106年1月18日上午11時4分將上開資料轉

01 寄給被告公司內負責相關業務之人的同時，並以密件副本方
02 式傳送予原告。原告當時係擔任與特瑞仕公司為競業關係之
03 大中公司產品經理職務，竟於18分鐘後即同日上午11時22分
04 將上開資料原封不動完全洩漏予大中公司，並以「Dear All
05 , TOREX 新增賣高壓MOSFET」等內文，將特瑞仕公司之產品
06 計畫告知大中公司。（三）原告與訴外人即其屬下徐君汝於
07 106年間知悉訴外人金泰噴碼科技股份有限公司（下稱金泰
08 噴碼公司）有意採購被告公司販售之電子零件產品，其2人
09 竟擅私自下以低價將被告產品售予訴外人烽昌科技股份有限
10 公司（下稱烽昌公司），再由烽昌公司加價轉賣予金泰噴碼
11 公司，進而使被告喪失直接與金泰噴碼公司締約之機會，及
12 使烽昌公司或原告及徐君汝取得中間差價之不法利益。前揭
13 原告未經被告同意將特瑞仕公司開發中產品資料洩漏於競爭
14 公司大中公司，及將系爭康舒公司資料交付大中公司均違反
15 系爭保密合約第3條，違反勞動基準法第12條第1項第4款
16 規定，又被告為電子業之代理商，如將互為競爭對方之客戶
17 資料相互揭露，屬嚴重違反業界習慣之行為，況且被告與特
18 瑞仕公司尚有簽立代理商協議書，原告之行為已致被告公司
19 違反該代理商協議書第18條之規定，自屬情節重大。又原告
20 上開行為屬故意洩露雇主營業上之秘密，並致被告受有遭特
21 瑞仕公司求償之危險，而受有損害。此部分與原告使烽昌公
22 司獲取不法利益之行為亦均違反勞動基準法第12條第1項第
23 5款規定。經被告調查知悉上情後，即於106年9月6日不
24 經預告終止勞動契約。被告既已於上開日期合法終止勞動契
25 約，則原告主張被告違法解僱原告違反勞動法令，並向被告
26 終止勞動契約及請求被告給付106年9月7日起至同年月22
27 日止之薪資3萬4,240元及資遣費31萬4,759等均無理由等
28 語，以資抗辯。並聲明：（一）原告之訴駁回。（二）如受
29 不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

30 三、經查，原告自96年12月3日起任職於被告公司，職稱為銷售
31 工程師，主要負責銷售被告所代理之大中公司IC半導體產品

，106年9月間每月薪資為6萬4,200元，為兩造所不爭執，堪信為真實。

四、本院之判斷：

（一）原告將系爭康舒公司資料傳送予大中公司是否違反系爭保密合約而構成勞動基準法第12條第1項第4款、第5款之事由？

1. 被告主張原告將系爭康舒公司資料洩漏予大中公司，違反系爭保密合約，並提出105年6月6日下午8時53分及同日下午8時59分2封電子郵件為憑（見本院卷第156頁至157頁）。原告則不否認有寄送上開內含系爭康舒公司資料之電子郵件予大中公司，然主張該電子郵件所載內容並非系爭保密合約所指營業秘密等語。查，系爭保密合約第3條本文約定「本合約所稱『營業秘密』係指甲方（即原告）於受雇期間所創作、開發、收集、取得、知悉、或經乙方（即被告）或其關係企業標示『機密』、『限閱』或其他同義字之一切商業上、技術上或生產上未公開之秘密，而不論其是(1)乙方或其關係企業所自行開發、(2)以書面為之、(3)已完成或需再修改(4)可申請專利、商標著作或半導體光罩等權。例如：一、生產方法、行銷技巧、採購資料、定價政策、估價程序、財務資料、顧客資料、供應商、經銷商之資料，及其他與乙方營業活動及方式有關之資料。二、各發展階段之產品款體及所有相關文件。三、發現、概念、構想、構圖、產品規格、流程圖、製程、流程、模型、模具、半導體晶片及專門技術。四、乙方依約或法令對第三人負有保密責任或第三人之營業秘密。」（見本院卷第23頁），依其文義，應保密之範圍包括甲方於受雇期間所創作、開發、收集、取得、知悉之一切商業上、技術上或生產上未公開之秘密，或經乙方或其關係企業標示『機密』、『限閱』或其他同義字之一切商業上、技術上或生產上未公開之秘密。而其中「一切商業上、技術上或生產上未公開之秘密」所指為何，契約中並未明訂。參

照營業秘密法第2條規定營業秘密，係指方法、技術、製程、配方、程式、設計或其他可用於生產、銷售或經營之資訊，而符合左列要件者：一、非一般涉及該類資訊之人所知者。二、因其秘密性而具有實際或潛在之經濟價值者。三、所有人已採取合理之保密措施者。可知營業秘密法上之營業秘密，應具有「非周知性」、「具經濟價值性」以及「秘密性」等三項要件，而考量系爭保密合約第10條明定甲方違反約定者，乙方得據以終止雙方之聘僱合約，屬嚴重影響甲方工作權益之效果，則就營業秘密之解釋應限縮上開「一切商業上、技術上或生產上未公開之秘密」之範圍，至少應以符合營業秘密法之要件為宜。再觀之上開8時53分電子郵件內容為原告向大中公司表示「目前我司和康舒公司交易條件是月結90天，如果康舒公司一定要求120天，是否可以針對Sinopower（即大中公司）產品單獨談120天？」、「我司和康舒公司交易的有1.今年開始交易的乾坤公司藍芽模組，目前剛D/I階段，都是小量出貨，尚未大量出貨，料號（略）。2.2015年到2016年的瑞薩公司的料號（略），PS2561部分，我司大約進貨日期（略）」。另8時59分電子郵件內容係補充對乾坤公司之料號「對應採購確認中」及對瑞薩公司之料號「對應採購」。可認系爭康舒公司資料之內容係有關被告與康舒公司間之交易細節，顯非一般人可取得。況依證人即時任原告主管楊富喻證稱原告屬被告公司營業二部，客戶康舒公司由被告公司營業一部負責，上開電子郵件所示資料與營業二部無關，不是營業二部該拿之資料等語（見本院卷第316頁、323頁），可認系爭康舒公司資料具有「非周知性」之性質，堪予認定。然就系爭康舒公司資料有何因其秘密性而具有實際或潛在之經濟價值乙節，被告固稱該資料內容為被告定價基礎之重要資訊云云，然上開資料僅記載交易之料號及被告就PS2561部分之進貨日期，尚難即認系爭康舒公司資料具有「經濟價值性」。原告主張系爭康

- 01 舒公司資料並非系爭保密合約所指營業秘密，應屬可採。
- 02 2.又原告主張其傳送系爭康舒公司資料予大中公司係依系爭
- 03 保密合約第4條所定之正常使用等語。查，證人楊富喻證
- 04 稱105年6月前被告沒有賣大中公司產品給康舒公司，10
- 05 5年6月後大中公司希望被告將康舒公司納入大中產品之
- 06 客戶群，由被告代理大中公司進行交易。負責處理大中公
- 07 司與康舒公司交易之人為原告等語（見本院卷第318頁至
- 08 319頁）。證人即大中公司行銷業務處處長吳顯威證稱（
- 09 問：原告為何會寫上開電子郵件內容給證人？）當時大中
- 10 公司正在推商品到康舒公司，其大中公司與被告合作很久
- 11 ，希望推廣大中公司與被告的業績，康舒公司之第一電源的
- 12 事業部陳淑芬當時有向其詢問康舒公司其他部門產品線的
- 13 料況、缺貨情況，其就請被告查一下，並轉送予陳淑芬，
- 14 以增加陳淑芬之信心等語（見本院卷第309頁至310頁）
- 15 。可認原告於105年6月間確係負責處理接洽被告代理銷
- 16 售大中公司產品予康舒公司之事務，並依客戶之要求提供
- 17 相關資訊。再依前揭電子郵件內載「目前我司和康舒公司
- 18 交易條件是月結90天，如果康舒公司一定要求120天，是
- 19 否可以針對Sinopower（即大中公司）產品單獨談120天
- 20 ？」內容以觀，係原告與大中公司就康舒公司之付款條件
- 21 為討論，則原告既係因負責此部分業務而傳送系爭康舒公
- 22 司資料予大中公司，應屬其業務上之行為。是以縱本件認
- 23 定系爭康舒公司資料為系爭保密合約所定之營業秘密，原
- 24 告於處理被告代理銷售大中公司產品予康舒公司之事務而
- 25 將系爭康舒公司資料傳送予大中公司，應符合系爭保密合
- 26 約第4條約定之正常使用目的，難認有何違反系爭保密合
- 27 約情事。
- 28 3.又按勞工有違反勞動契約或工作規則，情節重大者，雇主
- 29 得不經預告終止契約，勞基法第12條第1項第4款定有明
- 30 文。而所謂「情節重大」，屬不確定之法律概念，不得僅
- 31 就雇主所訂工作規則之名目條列是否列為重大事項作為決

01 定之標準，須勞工違反工作規則之具體事項，客觀上已難
02 期待雇主採用解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係，且
03 雇主所為之解僱與勞工之違規行為在程度上須屬相當，方
04 屬上開規定之「情節重大」。而舉凡勞工違規行為之態樣
05 、初次或累次、故意或過失、對雇主及所營事業所生之危
06 險或損失，即該行為有損害事業主之社會形象評價、商業
07 競爭力、內部秩序紀律之維護、勞雇間關係之緊密程度、
08 勞工到職時間之久暫等，均為判斷勞工之行為是否達到懲
09 戒性解僱之衡量標準（最高法院97年度台上字第2624號判
10 決意旨參照）。本件縱認原告傳送系爭康舒公司資料予大
11 中公司，違反系爭保密合約第3條約定，然依被告提出之
12 證據資料，原告105年6月間傳送系爭康舒公司資料予大
13 中公司後，迄至106年8月11日被告授權由孫良法對原告
14 進行調查而發現上情，乃至本案言詞辯論終結，並未見被
15 告因此而受有經濟上不利益，或社會形象評價、商業競爭
16 力因此受影響，則難認原告之違反情節屬重大者，被告逕
17 以原告有以上開事由，依勞動基準法第12條第1項第4款
18 規定不經預告終止勞動契約，難認合法。

19 4.再按勞動基準法第12條第1項第5款「營業上秘密」所指
20 為何，該法並無明文規定。考量勞動基準法第12條係僱主
21 不經預告終止契約之事由，基於懲戒解僱最後手段性原則
22 ，應限縮營業上秘密之範圍，至少應以符合前述營業秘密
23 法之要件為宜。本件系爭康舒公司資料並非被告營業秘密
24 ，業如前述，此處即與勞動基準法第12條第1項第5款規
25 定不符。縱認系爭康舒公司資料屬上揭條文規定之營業上
26 秘密，然被告是否因原告之行為而受有損害，未見被告舉
27 證以佐，是被告以原告有上開事由，依勞動基準法第12條
28 第1項第5款規定不經預告終止勞動契約，難認合法。

29 （二）原告將系爭特瑞仕資料傳送予大中公司，是否違反系爭保
30 密合約而構成勞動基準法第12條第1項第4款、第5款之
31 事由？

- 01 1.被告主張原告於106年1月18日將內文為「Dear All ,TO
02 REX 新增賣高壓MOSFET」，並附加檔案內容為系爭特瑞仕
03 資料之電子郵件傳送予大中公司，以此方式將屬於被告之
04 營業秘密之「特瑞仕公司之產品計畫」洩露予大中公司等
05 語，並提出106年1月18日上午11時22分電子郵件為憑（
06 見本院卷第177頁至184頁）。被告則辯稱系爭特瑞仕資
07 料並非營業上秘密等語。衡情，若特瑞仕公司將其開發中
08 產品市場調查資料視為商業上秘密，除產品開過程相關人
09 員外，並無使其他人尤其是競爭對手知悉之意，應於寄送
10 給往來廠商時，為相關說明或標示「機密」、「限閱」或
11 其他同義字。反之，如特瑞仕公司並未將該資料視為營業
12 上秘密，即一般人均可獲取該類資訊，被告持有特瑞仕公
13 司上開資料後，也無秘密可言。本件觀之系爭特瑞仕資料
14 ，其中「SJ MOS survey table .xlsx」資料內容係空白
15 表格，係尚未經調查之表格，顯非經市場調查後之客戶資
16 料，應屬特瑞仕公司發送予相關廠商，要求協助進行市場
17 調查之文件，則特瑞仕公司既廣發予各廠商，其主觀上有
18 無將該資料視為商業機密，即非無疑。而被告並未舉證特
19 瑞仕公司將上開市場調查資料寄給往來廠商數十人，同時
20 有要求相關往來廠商均不得再對外流傳，或有於該等資料
21 標示機密等類之意旨，自不能僅以該資料係「開發中尚未
22 上市產品之調查資料」即憶測其於特瑞仕公司公開上市前
23 必屬特瑞仕公司之商業機密，或以被告與特瑞仕公司間曾
24 簽訂保密協議，即認被告收受該資料後，該資料屬被告內
25 部之營業秘密。因此，被告稱系爭特瑞仕資料屬系爭保密
26 合約第3條所指之營業秘密，應不足採。
- 27 2.又本件縱認原告傳送系爭特瑞仕資料予大中公司，違反系
28 爭保密合約第3條約定，然依被告提出之證據資料，原告
29 106年1月間傳送系爭康舒公司資料予大中公司後，迄至
30 106年8月11日被告授權由孫良法對原告進行調查而發現
31 上情，乃至本案言詞辯論終結，並未見特瑞仕公司對被告

主張因上開秘密遭洩露予大中公司，受有損害而向被告主張權利，或被告因此而受有其他經濟上不利利益，或公司之社會形象評價、商業競爭力因此受影響之情，再考量被告既未受到明顯重大不利益，縱有維護公司內部保密紀律之必要，尚非不可以解僱以外之懲處手段要求原告改善，並藉此事而再次對所有業務員強調紀律，應無逕行解僱原告之必要。且縱使將原告所涉前揭將系爭康舒公司資料及系爭特瑞仕資料傳送予大中公司兩事合併觀察，審酌原告自96年12月3日起即任職被告處，工作年資將近10年，亦為被告付出之其相當之歲月及心力，及在此之前並無相關違失，亦難遽認原告上開2事件之違反情節屬重大者。另被告固稱其恐將遭特瑞仕公司以違反代理商協議書之規定而請求損害賠償，且縱然往後因特瑞仕公司與被告協商而減輕或免付賠償金額時，亦須花費相當之人力、業務成本與特瑞仕公司協商原告之不當行為云云，惟被告此部分僅係憶測之詞，並未舉證其實，尚無足採。是被告主張原告之行為符合勞動基準法第12條第1項第4款、第5款之事由，尚難採信。

(三) 原告另主張原告與其屬下徐君汝於106年間知悉金泰噴碼公司有意採購被告電子零件產品，竟擅私自下設定以低價將被告產品售予烽昌公司，再由烽昌公司加價轉賣予金泰噴碼公司，使被告喪失直接與金泰噴碼公司締約之機會，及使烽昌公司或原告及徐君汝取得中間差價之不法利益，其行為亦屬違反勞動契約且情節重大等語。按勞動基準法第11條、第12條分別規定雇主之法定解僱事由，為使勞工適當地知悉其所可能面臨之法律關係的變動，雇主基於誠信原則應有告知勞工其被解僱事由之義務，基於保護勞工之意旨，雇主不得隨意改列其解僱事由，同理，雇主亦不得於原先列於解僱通知書上之事由，於訴訟上為變更再加以主張（最高法院95年度台上字第2720號判決意旨參照）。查，依被告提出其營業二部資深經理孫良法與原告於

01 106 年 9 月 6 日對話譯文（見本院卷第 186 頁至 188 頁）
02 ，被告係以原告在 105 年 6 月間傳送系爭康舒公司資料予
03 大中公司及在 106 年 1 月間傳送系爭特瑞仕資料予大中公
04 司二事由為其終止兩造間勞動契約之事由。則被告另於
05 本件訴訟中之 108 年 1 月 14 日答辯二狀主張上開原告違反
06 勞動契約之事由，亦屬終止勞動契約之事由部分，依上開
07 說明，即無足取。

08 （四）原告依勞工退休金條例第 12 條第 1 項、勞動基準法第 22 條
09 第 2 項本文及勞動契約規定，請求被告給付薪資及資遣費
10 ，有無理由？

11 1. 按雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞
12 者，勞工得不經預告終止契約。勞動基準法第 14 條第 1 項
13 第 6 款定有明文。本件被告所為之解雇既非適法，原告主
14 張被告已違反勞動法令，有損其勞動權益，其於 106 年 9
15 月 22 日勞資爭議調解會議中當場向被告公司委任之代理人
16 曾木增主張終止兩造間勞動契約等語（見本院卷第 30 頁）
17 ，於法自無不合。

18 2. 原告請求給付薪資部分：

19 按僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍
20 得請求報酬；債務人非依債務本旨實行提出給付者，不生
21 提出之效力。但債權人預示拒絕受領之意思或給付兼需債
22 權人之行為者，債務人得以準備給付之事情，通知債權人
23 以代提出；債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不能受
24 領者，自提出時起，負遲延責任，民法第 487 條前段、第
25 235 條及第 234 條分別定有明文。查，兩造間之勞動契約
26 於 106 年 9 月 22 日始經原告合法終止，已如前述。且被告
27 前於 106 年 9 月 6 日違法片面終止兩造間勞動契約，可認
28 有預示拒絕受領勞務之意思，即被告應自 106 年 9 月 7 日
29 起負受領遲延之責任，且原告無補服勞務之義務。則原告
30 請求被告應給付自 106 年 9 月 7 日起至 106 年 9 月 22 日止
31 共 16 日之薪資 3 萬 4,240 元（計算式：64,200× 16/30 =

34,240)，核無不合。

3.原告請求給付資遣費部分：

按勞工依勞動基準法第14條之規定終止勞動契約時，雇主應發給勞工資遣費。勞動基準法第14條第4項準用同法第17條有明文。又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資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，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項亦定有明文。查，原告離職前六個月之平均工資6萬4,200元，為兩造所不爭執。兩造間勞動契約於106年9月22日終止。則原告之工作年資應為9年9月20日，以此計算原告得請求之資遣費為31萬4,759元 計算式： $64,200 \times 1/2 \times 9 + 64,200 \times 1/2 \times 9/12 + 64,200 \times 1/2 \times 1/12 \times 20 / 30 = 314,759$ ，小數點以下進位√。

(五) 再按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任。民法第229條第1項定有明文。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。但約定利率較高者，仍從其約定利率。應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之五，民法第233條第1項、第203條亦定有明文。又按資遣費，僱主應於終止勞動契約三十日內發給。依本法終止勞動契約時，雇主應即結清工資給付勞工。勞動基準法第17條第2項、勞動基準法施行細則第9條分別定有明文。本件資遣費部分，被告應於兩造勞動契約終止30日內即106年10月21日前給付。另106年9月之薪資部分，被告應於106年9月22日結清給付。上開兩者均屬給付有確定期限者，被告自期限屆滿時起負遲延責任。而原告請求被告給付34萬8,999元既有理由，其併請求自起訴狀繕本

送達翌日即106年12月23日（見本院卷第133頁）起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，並未逾上開範圍，應予准許。

五、從而，原告依兩造間勞動契約及勞動基準法第22條第2項本文、第14條第4項、勞工退休金條例第12條第1項規定，請求被告給付原告34萬8,999元及自106年12月23日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為有理由，應予准許。兩造均陳明願供擔保請准為假執行及免為假行，本件係適用簡易訴訟程序，所為被告敗訴之部分應依職權宣告假執行，原告之聲明，僅為促使本院依職權發動，自無庸為准駁回之諭知。另被告聲請部分核無不合，爰酌定相當擔保金准許之。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，經審酌後，認對於判決結果均無影響，爰不一一論述，併此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。並確定被告應負擔之訴訟費用額為3,750元（第一審裁判費）。

中 華 民 國 108 年 3 月 25 日
內湖簡易庭 法 官 林銘宏

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20日內補提上訴理由書（須附繕本）。

中 華 民 國 108 年 3 月 25 日
書記官 王美韻

以上正本係原本作成。