

臺灣臺南地方法院臺南簡易庭民事判決

112年度南勞簡字第49號

原告 康哲瑋

訴訟代理人 郭家祺律師

被告 台景達金融科技股份有限公司

法定代理人 陳建欽

上列當事人間請求給付資遣費等事件，於民國113年1月2日言詞辯論終結，本院判決如下：

主 文

一、被告應給付原告新臺幣417,611元，及自民國112年12月1日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

二、被告應提繳新臺幣73,522元至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶。

三、訴訟費用新臺幣5,410元由被告負擔。

四、本判決得假執行；但被告如以新臺幣491,133元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、本件被告經合法通知，無正當理由未於言詞辯論期日到場，核無民事訴訟法第386條所列各款情形，爰依原告之聲請，由其一造辯論而為判決。

二、原告主張：

（一）原告自民國107年10月15日起受僱於被告，工作內容主要為網頁程式設計等，工作地點在臺南市○○區○○路00號研三館309室。被告自112年5月份只給原告半薪，7月份及9月份未給薪，並有勞工保險（下簡稱勞保）投保薪資以多報少、勞工退休金未依法提撥、勞工退休金自願提繳金額已每月自原告之薪資中扣款，卻未提繳至原告設於勞動部勞工保險局（下稱勞保局）之勞工退休金個人專戶

（下稱勞工退休金專戶）、未依約給付年終獎金等違法事項，原告乃於112年9月15日以存證信函通知被告，依勞動基準法（勞基法）第14條第1項規定，不經預告終止兩造間之勞動契約，並限期請求被告給付資遣費、特休未休工資、短發工資、短發年終獎金、勞工退休金差額、失業給付差額、預告工資及開立非自願離職證明書予原告，被告於112年9月18日收受該存證信函。兩造經臺南市政府勞工局（下稱臺南勞工局）於112年10月12日調解不成立，被告已開立非自願離職證明書予原告。

（二）原告請求被告給付之項目及金額如下：

1、工資新臺幣（下同）71,256元：

被告發薪日都是在次月的第5日，但被告就112年5月份薪資只發給原告16,012元，同年7月份則未發放工資予原告，均扣除原告應自行負擔的勞保自負額872元、全民健康保險（下簡稱健保）自付額1,126元、房租2,500元、勞工退休金自提金2,178元後，被告就112年5月份尚積欠原告工資16,012元、同年7月份尚積欠工資32,024元。又原告於同年9月在職工作18日，應得工資23,220元，被告亦未給付，依勞基法第21條第1項、第22條第2項、民法第486條規定，總計被告應給付積欠原告之工資71,256元。

2、資遣費95,353元：

原告之月平均工資為38,700元，工作年資自107年10月15日起至原告終止兩造之勞動契約日即112年9月18日止，共4年11月4日，依勞工退休金條例第12條規定，被告應給付原告資遣費96,353元【計算式：38,700元 $\times$ 1/2 $\times$ 4+38,700元 $\times$ 1/2 $\times$ [(11+4/30) $\div$ 12]=95,353元】。

3、特別休假未休工資14,190元：

原告自107年10月15日起至112年9月18日止之在職期間，依勞基法第38條規定，應有48日之特別休假，原告於勞動契約終止前已請休37日之特別休假，尚有11日特別休假未休，原告於勞動契約終止時每月工資為38,700元，折合每

01 日工資為1,290元，為此依勞基法第38條第4項、勞基法施
02 行細則第24條之1第2項規定，請求被告給付原告11日特別
03 休假未休工資14,190元（計算式：1,290元×11日＝14,190
04 元）。

05 4、失業給付差額15,960元：

06 原告離職前6個月的平均工資為每月38,700元，依勞工保
07 險投保薪資分級表，勞保投保級距應為40,100元，惟被告
08 實際為原告投保勞保之薪資級距為36,300元，原告離職時
09 尚未滿45歲，並有扶養父親1人，依就業保險法第16條第1
10 項、第19條之1規定，失業給付應依平均投保薪資再加1
11 0%，最長可請領6個月，是原告依法原可請領失業給付16
12 8,420元（計算式：40,100元×70%×6月＝168,420元），
13 惟被告將原告之勞保投保薪資以多報少，致原告依就業保
14 險法請領失業給付只能申請152,460元（計算式：36,300
15 元×70%×6月＝152,460元），原告受有其間差額15,960元
16 之損失，為此依就業保險法第38條規定，請求被告給付失
17 業給付差額15,960元。

18 5、自110年2月起至112年8月止之扣薪67,518元：

19 原告自109年3月1日起自願提繳勞工退休金6%，原告從未
20 表示要停止自提勞工退休金，被告卻未經原告同意，擅自
21 於110年1月31日申報自願停繳，卻仍自應給付原告之工資
22 中扣除自願提繳勞工退休金每月2,178元，自110年2月起
23 至112年8月止，共31個月，合計67,518元，原告依不當得
24 利、侵權行為之法律關係，請求被告給付67,518元。

25 6、補發年終獎金153,334元：

26 被告為激勵員工士氣，每年度與員工定有激勵股權協議
27 書，約定被告該年度無償授與原告股票若干股，於激勵股
28 權協議期間屆滿時，由被告以每股10元購回該年度授予原
29 告之股票，以作為年終獎金之依據。被告就110年度年終
30 獎金應發給原告10萬元，被告只給付66,666元，尚積欠3
31 3,334元、111年度年終獎金12萬元則全部未給付，原告依

01 激勵股權協議書請求被告給付積欠之年終獎金合計153,33
02 4元。

03 7、提繳勞工退休金差額73,522元：

04 原告實際在職期間自107年10月15日起至112年9月18日
05 止，每月工資原為35,200元（含底薪33,400元、伙食津貼
06 1,800元），對照勞工退休金月提繳工資分級表，每月月
07 提繳工資為36,300元，每月應提繳2,178元，嗣於111年1
08 月起工資調整為38,700元（含底薪33,400元、伙食津貼1,
09 800元、其他津貼3,500元），對照勞工退休金月提繳工資
10 分級表，每月月提繳工資為40,100元，每月應提繳2,406
11 元。被告自111年1月1日起未依法調升原告提繳勞工退休
12 金之工資級距，且自110年2月起就未再為原告提繳勞工退
13 休金，致原告受有未足額提繳勞工退休金差額之損害。自
14 110年2月1日起至同年12月31日止，每月應提繳勞工退休
15 金2,178元，共23,958元未依法提繳，自111年1月1日起至
16 112年9月18日止，每月應提繳勞工退休金2,406元，合計4
17 9,564元【計算式：2,406元×20月＋（2,406元÷30日×18
18 日）＝49,564元】。為此依勞工退休金條例第31條規定，
19 請求被告補提繳上開勞工退休金合計73,522元至原告設於
20 勞保局之勞工退休金專戶。

21 8、以上合計被告應給付原告417,611元，及應提繳勞工退休
22 金73,522元至原告設於勞保局之勞工退休金專戶。為此依
23 上述規定、不當得利之法律關係及激勵股權協議書，提起
24 本件訴訟等語。

25 （三）聲明：

26 1、被告應給付原告417,611元，及自起訴狀繕本送達翌日起
27 至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

28 2、被告應補提繳73,522元至原告設於勞保局之勞工退休金專
29 戶。

30 3、原告願供擔保，請准宣告假執行。

31 三、被告未於言詞辯論期日到場，亦未提出任何書狀作何聲明或

01 陳述。

02 四、本院得心證之理由：

03 (一) 按當事人對於他造主張之事實，於言詞辯論時不爭執者，
04 視同自認。但因他項陳述可認為爭執者，不在此限。當事
05 人對於他造主張之事實，已於相當時期受合法之通知，而
06 於言詞辯論期日不到場，亦未提出準備書狀爭執者，準用
07 第1項之規定。分別為民事訴訟法第280條第1項、第3項前
08 段所明文。本件原告主張之事實，業據原告提出與其所述
09 相符之勞保職保被保險人投保資料表、勞保（職保、就
10 保）異動查詢、台南安南郵局329號存證信函（下稱329號
11 存證信函）、中華郵政掛號郵件收件回執、臺南勞工局勞
12 資爭議調解紀錄、資遣費試算表、薪轉帳戶交易明細、薪
13 轉帳戶存摺內頁明細、勞工退休金月提繳分級表、勞工退
14 休金個人專戶明細資料、勞工退休金提繳異動查詢、特休
15 日數計算表、勞工保險投保薪資分級表、勞保局112年12
16 月8日保普核字第112071363752號函各1件、激勵股權協議
17 書2件、薪資條32件為證（見本院卷第47頁至第93頁、第1
18 21頁、第131頁）。而記載原告上開主張之起訴狀繕本，
19 已於112年11月30日送達被告，有本院送達證書1件在卷可
20 稽（見本院卷第109頁），被告既未於言詞辯論期日到場
21 爭執，亦未提出書狀作何聲明或陳述，視同自認原告之主
22 張為真實，是本院依調查證據之結果，自堪信為真實。

23 (二) 茲就原告請求之項目及金額分述如下：

24 1、關於工資部分：

25 按工資應全額直接給付勞工。勞基法第22條第2項本文定
26 有明文。查被告尚積欠原告112年5月份工資16,012元、同
27 年7月份工資32,024元，及同年9月份之18日工資23,220
28 元，共71,256元，有如前述，則原告依上開規定請求被告
29 應給付工資71,256元，自屬有據。

30 2、關於資遣費部分：

31 (1)、按有下列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：五、

01 雇主不依勞動契約給付工作報酬，或對於按件計酬之勞
02 工不供給充分之工作者。第17條規定於本條終止契約準
03 用之。雇主依前條終止勞動契約者，應依下列規定發給
04 勞工資遣費：一、在同一雇主之事業單位繼續工作，每
05 滿1年發給相當於1個月平均工資之資遣費。二、依前款
06 計算之剩餘月數，或工作未滿1年者，以比例計給之。
07 未滿1個月者以1個月計。前項所定資遣費，雇主應於終
08 止勞動契約30日內發給。勞工適用本條例之退休金制度
09 者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞基法第
10 11條、第13條但書、第14條及第20條或職業災害勞工保
11 護法第23條、第24條規定終止時，其資遣費由雇主按其
12 工作年資，每滿1年發給2分之1個月之平均工資，未滿1
13 年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工資為限，
14 不適用勞基法第17條之規定。依前項規定計算之資遣
15 費，應於終止勞動契約後30日內發給。勞基法第14條第
16 1項第5款、第4項、第17條、勞工退休金條例第12條第
17 1項、第2項分別定有明文。

18 (2)、經查原告因被告積欠工資，於112年9月15日以329號存
19 證信函通知被告因其有勞基法第14條第1項之情形，不
20 經預告終止兩造之勞動契約，被告於同年月18日收受32
21 9號存證信函等情，有原告提出之329號存證信函及中華
22 郵政掛號郵件收件回執各1件在卷可稽，核屬勞基法第1
23 4條第1項第5款所定之情形，堪認原告終止兩造之勞動
24 契約要屬合法，是兩造之勞動契約於112年9月18日合法
25 終止，依勞工退休金條例第12條第1項規定，原告得請
26 求被告給付資遣費。又查原告於勞動契約終止前之平均
27 工資為38,700元，有原告提出之112年3月起至同年8月
28 止之薪資條為憑（見本院卷第76頁至第78頁），原告工
29 作年資4年11月4日，亦如前述，依此計算，被告應給付
30 原告之資遣費為95,353元【計算式：38,700元 $\times$ 1/2 $\times$ {4
31 $+$ [(11+4/30) $\div$ 12]}=95,353元，元以下4捨5入，下

同】，是原告依勞工退休金條例第12條第1項規定，請求被告給付資遣費95,353元，同屬有據。

3、關於特休假未休工資部分：

(1)、按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依下列規定給予特別休假：一、6個月以上6年未滿者，3日。二、1年以上2年未滿者，7日。三、2年以上3年未滿者，10日。四、3年以上5年未滿者，每年14日。五、5年以上10年未滿者，每年15日。六、10年以上者，每1年加給1日，加至30日為止。勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。但年度終結未休之日數，經勞雇雙方協商遞延至次1年度實施者，於次1年度終結或契約終止仍未休之日數，雇主應發給工資。本法第38條第4項所定雇主應發給工資，依下列規定辦理：一、發給工資之基準：（一）按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其1日工資計發。（二）前目所定1日工資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前1日之正常工作時間所得之工資。其為計月者，為年度終結或契約終止前最近1個月正常工作時間所得之工資除以30所得之金額。勞基法第38條第1項、第4項、勞基法施行細則第24條之1第2項第1款第1目、第2目分別定有明文。

(2)、原告主張其自107年10月15日起至112年9月18日止受僱於被告，年資共4年11月4日，依勞基法第38條規定，應有48日之特別休假，原告於終止勞動契約前已請休37日之特別休假，尚有11日特別休假未休，原告之月平均工資38,700元等情，業如前述，則原告請求被告給付11日之特別休假未休工資14,190元（計算式：38,700元÷30日×11日=14,190元），同屬有據。

4、關於失業給付差額部分：

(1)、按本保險各種保險給付之請領條件如下：一、失業給付：被保險人於非自願離職辦理退保當日前3年內，保

險年資合計滿1年以上，具有工作能力及繼續工作意願，向公立就業服務機構辦理求職登記，自求職登記之日起14日內仍無法推介就業或安排職業訓練。本法所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離職。失業給付按申請人離職辦理本保險退保之當月起前6個月平均月投保薪資百分之60按月發給，最長發給6個月。但申請人離職辦理本保險退保時已年滿45歲或領有社政主管機關核發之身心障礙證明者，最長發給9個月。被保險人非自願離職退保後，於請領失業給付或職業訓練生活津貼期間，有受其扶養之眷屬者，每一人按申請人離職辦理本保險退保之當月起前6個月平均月投保薪資百分之10加給給付或津貼，最多計至百分之20。前項所稱受扶養眷屬，指受被保險人扶養之無工作收入之父母、配偶、未成年子女或身心障礙子女。就業保險法第11條第1項第1款、第3項、第16條第1項、第19條之1分別定有明文。次按投保單位違反本法規定，將投保薪資金額以多報少或以少報多者，自事實發生之日起，按其短報或多報之保險費金額，處4倍罰鍰，其溢領之給付金額，經保險人通知限期返還，屆期未返還者，依法移送強制執行，並追繳其溢領之給付金額。勞工因此所受損失，應由投保單位賠償之。就業保險法第38條第3項亦有明文。

- (2)、經查原告依勞基法第14條第1項第5款規定終止勞動契約，是原告為法定非自願離職，原告在112年9月19日退保前3年內的勞工保險年資計滿1年以上，有原告之勞保被保險人投保資料表1件在卷可查（見本院卷第47頁），又原告為00年0月0日出生，於離職之時尚未滿45歲，原告已向勞保局申請失業給付，經勞保局審核符合規定，依原告離職退保當月起前6個月平均月投保薪資36,300

元之70%（含加給受扶養眷屬康木山），已發給原告30日計25,410元之失業給付乙節，有原告提出之勞保局函1件在卷足憑（見本院卷第131頁），依前揭規定，堪認原告確得依就業保險法規定請領失業給付，且最長得請領6個月，並加計10%。再者原告離職退保前6個月平均薪資為38,700元，依111年10月26日勞動部勞動保2字第1110150621號令修正發布、自年112年1月1日施行之勞工保險投保薪資分級表，原告應投保勞保月投保薪資為40,100元，原告扶養父親1人，依就業保險法第19條之1規定，加計10%，依此計算，原告依法原可領得之失業給付應為168,420元【計算式：40,100元 $\times$ （60+10）% $\times$ 6=168,420元】，然被告為原告辦理投保勞保之月投保薪資，於離職前6個月僅為36,300元，有原告之勞保被保險人投保資料表在卷可按（見本院卷第47頁），被告顯未按原告實領工資依勞工保險投保薪資分級表為原告投保勞保，被告明顯有將原告投保薪資金額以多報少之違規情事，致原告僅得申領失業給付152,460元【計算式：36,300元 $\times$ （60+10）% $\times$ 6=152,460元】。是原告因被告將其勞保月投保薪資以多報少，受有失業給付差額損失15,960元（計算式：168,420元－152,460元=15,960元），原告請求被告賠償其失業給付差額損失15,960元，自屬有據。

5、關於勞工退休金自願提繳扣薪部分：

- (1)、按本條例之適用對象為適用勞基法之下列人員，但依私立學校法之規定提撥退休準備金者，不適用之：一、本國籍勞工。二、與在中華民國境內設有戶籍之國民結婚，且獲准居留而在臺灣地區工作之外國人、大陸地區人民、香港或澳門居民。三、前款之外國人、大陸地區人民、香港或澳門居民，與其配偶離婚或其配偶死亡，而依法規規定得在臺灣地區繼續居留工作者。四、前款以外之外國人，經依入出國及移民法相關規定許可永

01 久居留，且在臺灣地區工作者。雇主應為第7條第1項規
02 定之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資百
03 分之6。第7條規定之人員，得在其每月工資百分之6範
04 圍內，自願提繳退休金。勞工退休金條例第7條第1項、
05 第14條第1項、第3項前段分別定有明文。

06 (2)、經查原告主張自109年3月1日起自願提繳勞工退休金
07 6%，原告從未表示要停止自提勞工退休金，被告卻未
08 經原告同意，擅自於110年1月31日申報自願停繳，卻仍
09 自應給付原告之工資中扣除自願提繳勞工退休金每月2,
10 178元，自110年2月起至112年8月止，共31個月，合計
11 扣薪67,518元卻未提繳等情，有如前述，而雇主依勞工
12 退休金條例第14條第1項規定，應為勞工負擔提繳之退
13 休金，與勞工依同條第3項規定，自願提繳之退休金，
14 並不相同，被告未經原告同意，擅自於110年1月31日申
15 報原告自願停繳勞工退休金，且未實際為原告申報及繳
16 納自願提繳之勞工退休金，擅自以自願提繳勞工退休金
17 名義自原告工資中扣款，顯屬無據，構成不當得利，亦
18 應依兩造之勞動契約，給付原告。是原告依不當得利之
19 法律關係，請求被告給付自110年2月起至112年8月止，
20 共31個月，擅自以原告自願提繳勞工退休金扣款之工資
21 合計67,518元（計算式：2,178元×31月＝67,518元），
22 亦屬有據。

23 6、關於補發年終獎金部分：

24 (1)、經查兩造於110年1月25日簽訂之激勵股權協議書約定：

25 「為感念員工去年辛勞、團結並激勵員工士氣，不斷提
26 升公司競爭力，特訂立本激勵股權協議書，條款如下：
27 第一條：甲方（即被告）同意無償授予乙方（即原告）
28 股票計10,000元股整，甲乙雙方簽訂本協議書…。第二
29 條：本激勵股權協議書期間：本次授予登記日起至民國
30 110年12月31日止。第三條：若乙方於民國110年12月31
31 日前離職則視同自動放棄本協議所授予股權。第五條：

01 本激勵股權協議屆期滿時，甲方同意以每股10元，購回
02 本次授予乙方股票。」；兩造於111年1月17日簽訂之激
03 勵股權協議書約定：「為感念員工去年辛勞、團結並激
04 勵員工士氣，不斷提升公司競爭力，特訂立本激勵股權
05 協議書，條款如下：第一條：甲方（即被告）同意無償
06 授予乙方（即原告）股票計12,000元股整，甲乙雙方簽
07 訂本協議書…。第二條：本激勵股權協議書期間：本次
08 授予登記日起至民國111年12月31日止。第三條：若乙
09 方於民國111年12月31日前離職則視同自動放棄本協議
10 所授予股權。第五條：本激勵股權協議屆期滿時，甲方
11 同意以每股10元，購回本次授予乙方股票。」等語，有
12 原告提出之激勵股權協議書2份附卷可查（見本院卷第8
13 9頁、第91頁），則原告自得依上開激勵股權協議書之
14 約定，請求被告給付110年之年終獎金10萬元及111之年
15 終獎金12萬元。

16 (2)、又查原告自107年10月15日起至112年9月18日止，均受
17 僱於被告，被告就110年之年終獎金應發給原告10萬
18 元，被告只給付66,666元，尚積欠33,334元、111年之
19 年終獎金12萬元則全部未給付等情，亦如前述，則原告
20 依上開激勵股權協議書之約定，請求被告給付153,334
21 元（計算式：33,334元+12萬元=153,334元），同屬
22 有據。

23 7、提繳勞工退休金差額部分：

24 (1)、按雇主應為適用本條例之勞工，按月提繳退休金，儲存
25 於勞保局設立之勞工退休金個人專戶。雇主應為第7條
26 第1項規定之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每
27 月工資百分之6。雇主未依本條例之規定按月提繳或足
28 額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主
29 請求損害賠償。前項請求權，自勞工離職時起，因5年
30 間不行使而消滅。勞工退休金條例第6條第1項、第14條
31 第1項、第31條分別定有明文。又該專戶內之本金及累

01 積收益屬勞工所有，僅於未符合同條例第24條第1項所
02 定請領退休金規定之前，不得領取。是雇主未依該條例
03 之規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金者，將減損勞
04 工退休金專戶之本金及累積收益，勞工之財產受有損
05 害，自得依該條例第31條第1項規定請求損害賠償；於
06 勞工尚不得請領退休金之情形，亦得請求雇主將未提繳
07 或未足額提繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀
08 （最高法院101年度台上字第1602號民事判決意旨參
09 照）。

10 (2)、經查原告之每月工資原為35,200元，自111年1月起之工
11 資調整為38,700元（含底薪33,400元、伙食津貼1,800
12 元、其他津貼3,500元），業如前述，被告自110年2月1
13 日起至同年12月31日止，依109年11月5日勞動部勞動福
14 3字第1090136036B號令、000年0月0日生效之勞工退休
15 金月提繳分級表，每月應為原告提繳勞工退休金2,178
16 元，共計23,958元（計算式：2,178元×11月＝23,958
17 元），自111年1月1日起至112年9月18日止，依110年11
18 月24日勞動部勞動福3字第1100136255號令、000年0月0
19 日生效之勞工退休金月提繳分級表，每月應為原告提繳
20 勞工退休金2,406元，共計49,564元【計算式：2,406元
21 ×20月＋（2,406元÷30日×18日）＝49,564元】，惟被告
22 自110年2月起就未再為原告提繳勞工退休金，有原告之
23 勞工退休金個人專戶明細資料在卷可稽（見本院卷第81
24 頁至第83頁），則原告依勞工退休金條例第31條第1項
25 規定，請求被告補提繳自110年2月1日起至112年9月18
26 日止之勞工退休金73,522元（計算式：23,958元＋49,5
27 64元＝73,522元）至原告設於勞保局之勞工退休金專
28 戶，自屬有據。

29 8、綜上各節，總計被告應給付原告417,611元，及應提繳勞
30 工退休金73,522元至原告設於勞保局之勞工退休金專戶。

31 (三)按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責

01 任。給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，
02 經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經
03 債權人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或
04 為其他相類之行為者，與催告有同一之效力。民法第229
05 條第1項、第2項定有明文。又遲延之債務，以支付金錢為
06 標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息。但約
07 定利率較高者，仍從其約定利率。應付利息之債務，其利
08 率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之5，亦
09 為同法第233條第1項及第203條所明定。又依本法終止勞
10 動契約時，雇主應即結清工資給付勞工。勞基法施行細則
11 第9條亦有明文。經查被告積欠原告之工資71,256元，應
12 於終止勞動契約時結清工資給付原告；原告請求被告給付
13 之資遣費95,353元，依勞工退休金條例第12條第2項規
14 定，應於終止勞動契約30日內發給；原告請求被告給付之
15 年終獎金110年度33,334元、111年度12萬元，依各年度激
16 勵股權協議書第5條約定，被告分別於110年12月31日、11
17 1年12月31日即應購回股票給付現金；另原告請求被告給
18 付之特別休假未休工資14,190元、失業給付差額15,960
19 元、自願提繳勞工退休金扣薪67,518元，原告係於112年1
20 0月12日在臺南勞工局勞資爭議調解時向被告請求（見本
21 院卷第53頁至第54頁），是被告分別自上開應給付時間屆
22 滿時起即應負遲延責任，則原告請求被告給付另自起訴狀
23 繕本送達翌日即112年12月1日（見本院卷第109頁之送達
24 證書）起至清償日止，按週年利率5%計算之遲延利息，
25 同屬有據。

26 五、綜上所述，原告依勞基法第22條第2項本文、勞工退休金條
27 例第12條第1項、第2項、勞基法第38條第4項、就業保險法
28 第38條第3項規定、不當得利之法律關係、激勵股權協議
29 書、勞工退休金條例第31條第1項規定，請求被告給付工資7
30 1,256元、資遣費95,353元、特別休假未休工資14,190元、
31 失業給付差額損失15,960元、自願提繳勞工退休金扣款之工

資67,518元、年終獎金153,334元，合計417,611元及其法定遲延利息，並應提繳勞工退休金73,522元至原告設於勞保局之勞工退休金專戶，均屬有據。從而原告依上開規定、不當得利之法律關係或約定，請求被告給付417,611元，及自112年12月1日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；被告應提繳73,522元至原告設於勞保局之勞工退休金專戶，為有理由，應予准許。

六、末按訴訟費用，由敗訴之當事人負擔。法院為終局判決時，應依職權為訴訟費用之裁判。民事訴訟法第78條、第87條第1項分別定有明文。經核本件訴訟費用為第一審裁判費5,410元（4,410元+1,000元=5,410元，暫免徵收部分仍應列入訴訟費用），應由敗訴之被告負擔，爰依職權確定如主文第3項所示。

七、本判決係法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，爰依職權宣告假執行，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。

八、本件事證已臻明確，原告其餘之攻擊防禦方法及舉證，經本院審酌後，認均不足以影響本判決之結果，毋庸一一論列，併此敘明。

九、據上論結，本件原告之訴為有理由，依民事訴訟法第385條第1項前段、第78條、第87條第1項、勞動事件法第44條第1項、第2項，判決如主文。

中 華 民 國 113 年 1 月 16 日
勞 動 法 庭 法 官 林 雯 娟

上列正本證明與原本無異。

如不服本判決，應於判決送達後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）。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 113 年 1 月 16 日

