

臺灣屏東地方法院民事判決

113年度勞訴字第6號

原 告 張中隆

訴訟代理人 陳怡融律師

吳軒宇律師

被 告 永鴻國際生技股份有限公司

法定代理人 鍾威凱

訴訟代理人 劉博文律師

許名穎律師

上列當事人間給付退休金事件，本院於中華民國113年10月8日言詞辯論終結，判決如下：

主文

原告之訴及假執行聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、按當事人法定代理人代理權消滅者，訴訟程序在有法定代理人承受其訴訟以前當然停止；承受訴訟人，於得為承受時，應即為承受之聲明，民事訴訟法第170條、第175條定有明文。查被告永鴻國際生技股份有限公司法定代理人於起訴時原為李芳裕，嗣於113年9月4日變更為鍾威凱，並於113年9月4日完成經濟部公司登記資料變更（見本院卷第357至365頁），被告永鴻國際生技股份有限公司並具狀聲明由其承受訴訟，經核與前開規定相符，應予准許。

二、原告主張：

(一)伊自民國（下同）81年9月7日起受僱於被告，迄至112年7月31日向被告辦理退休，退休前職務為營業三處營業二區之地區經理，負責高屏區業務事項。又伊於被告公司總年資為30年10月25天，退休前6個月（即112年2月至同年7月）之工資總

和即應為新臺幣(下同)784,162元（詳如附表一所示），據此計算離職前之平均工資係為130,693元，經依勞動基準法（下稱勞基法）第55條第1項第1款規定乘以基數45後，被告應給付之退休金應為5,881,185元，然被告本件僅實際給付伊3,432,015元，短少2,449,170元，被告自應就短少差額部分給付與伊。

(二)被告固主張，伊於112年5月、同年7月分別領取之「銷售獎勵金」132,825元、124,437元，非為薪資，僅屬公司恩惠性給予，即非勞基法第2條第3款定義之工資，自不應列入同法第55條第2項規定之1個月平均工資計算退休金。惟依據被告所訂立之「營業三處銷售獎勵金計算辦法」（下稱系爭銷售獎勵金辦法）可知被告公司內部訂有所謂銷售獎勵金制度，該獎勵金可分為「超額銷售獎勵金」及「主管績效獎勵金」2種(下合稱系爭銷售獎勵金)。「超額銷售獎勵金」與伊之貢獻額度有關；「主管績效獎勵金」除與伊之主管職責有關外，亦與銷售及管理行為有關；系爭銷售獎勵金每季計算乙次。而伊於112年5月薪資明細表中之端午節金132,825元，實為第一季之「超額銷售獎勵金」99,654元加上「主管績效獎勵金」33,171元；112年7月之中秋節金124,437元，則係第二季之「超額銷售獎勵金」89,151元加上「主管績效獎勵金」35,286元。由上述說明可知，系爭銷售獎勵金實有其勞務對價性及經常性，自屬勞基法第2條第3款定義之工資，而應列入同法第55條第2項規定之退休前1個月平均工資計算，被告本件主張扣除不列入計算，顯然違背勞基法規定。

(三)又伊於112年7月領有不休假獎金計111,100元，此由附表一可知。然被告於計算伊退休前6個月之平均工資時，僅將其中41,800元(附表二參照)列入為計算基礎，其餘差額部分69,300元未予計入，此部分亦於勞基法第2條第3款定義之工資有違，被告自應補償計算不足之處。

(四)為此爰依勞基法第2條第3、第4款、第55條等規定提起本件訴訟，請求被告應如數給付退休金差額等語。並聲明：①被

告應給付原告2,449,170元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。(2)願供擔保請准宣告假執行。

三、被告則以：

(一)原告於112年6月30日申請退休，並於同年7月31日離職，其年資共計30年10個月，退休金基數為45，回推原告6個月之薪資計算其平均薪資應為76,267元（即如附表二所示）。薪資項目中屬經常性給予而應列入平均薪資計算者係附表二所示之「本薪」、「主管加給」及「基本津貼」，則被告應給付之退休金應為3,432,015元（計算式： $76,267 \times 45 = 3,432,015$ ），被告已於112年8月4日給付原告完畢。

(二)本件兩造所爭執者，應為退休前1個月平均工資如何認定之問題，惟依據被告公司訂立之系爭銷售獎金辦法、工作規則等，所謂銷售獎勵金並非經常性給予，係屬恩惠、勉勵之性質，核發原因在於激勵員工工作士氣，核發金額多寡則須總經理考核評估後決定，與員工提供之勞務非全然相關，即非屬勞務對價性質之工資。且系爭銷售獎勵金係以利潤共享為原則，當公司有盈餘且經過主管考核及總經理核准後才予以發給，故銷售獎勵金亦不得列入平均工資計算之。另不休假獎金係為補償員工未能享受特別休假所給予之補償金，屬公司勉勵員工長期繼續工作之恩惠性給予。況依勞動部函釋意旨，不休假獎金應否併入工資計算，應視原特別休假年度終結之時點，是否落入原告退休前6個月之區間而定，倘未落入該區間，則不必計入平均工資計算。被告公司就特休假之計算，係採週年制，即以原告到職日計算結算日期，而查，原告110年特休假剩餘未休之152小時結算點為111年9月7日，另111年特休假未休之結算時點為112年9月7日，均未落在原告退休日即112年7月31日往前回溯6個月內，尚無從計入平均工資內併與計算。被告為履行照顧員工之承諾，特將原告110年特休未休獎金41,800元例外併入計算，而使原告之平均工資已由原先之69,300元提高至76,267元，已屬對原

告優惠待遇。原告本件起訴稱尚應併入計算111年度之不休假獎金69,300元為退休金計算基礎，應屬誤會。

(三)綜上，原告本件之主張均無理由，求予駁回等語。並聲明：原告之訴駁回。

四、經查，原告於81年9月7日起受僱於被告公司，原告於112年7月31日在被告公司退休，原告退休前職務為營業三處營業二區之地區經理；原告退休基數按勞基法第55條定義，係45個基數；被告公司於原告退休時，係以附表二所示細項金額計算原告退休時1個月平均工資，並已給付原告退休金3,432,015元；原告於112年2月起迄同年7月止所領薪資細項即如附表一所示；原告110年、111年之特休假未休時數分別為152小時、240小時，各該年度可請領之不休假獎金分別為41,800元、69,300元，合計為111,100元等節，除為兩造於本件審理時不爭執外，並有卷附被告公司薪資給付明細表影本(本院卷第27至37頁)、華南商業銀行被告公司即時交易查詢明細影本(本院卷第207頁)、被告公司員工請假單影本(本院卷第233頁)、原告111年8月薪資單影本(本院卷第351頁)等可佐，上情自堪信屬實。兩造分別主張如上，從而本件爭點應為：原告退休時1個月之平均工資，究應依附表一或附表二計算為合於勞基法規定？

五、本院之判斷：

(一)被告公司銷售獎勵金非屬工資性質，原告主張列入退休時1個月之平均工資計算，尚非可採：

1.按勞基法第2條第3款規定：「本法用辭定義如左：三、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。」同法施行細則第10條規定：「本法第二條第三款所稱之其他任何名義之經常性給與係指左列各款以外之給與：一、紅利。二、獎金：指年終獎金、競賽獎金、研究發明獎金、特殊功績獎金、久任獎金、節約燃料物料獎金及其他非經常性獎

金。……」可知，勞基法上所稱之「工資」，乃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，且須藉由其是否具「勞務對價性」及是否屬「經常性給與」而為觀察，並應就雇主給付予勞工金錢之實質內涵，即給付之原因、目的及要件等具體情形，依一般社會通念以為判斷，而非僅以雇主給付時所使用之「名目」為準。是雇主依勞動契約、工作規則或團體協約之約定，對勞工提供之勞務反覆應為之給與，無論其名義為何，如在制度上通常屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價（報酬），即具工資之性質。反之，如給付之性質欠缺「勞務對價性」或「給與經常性」之一，即難認屬於勞基法第2條第3款所謂之「工資」。而雇主為激勵勞工士氣、留住或吸引人才，按績效由年度盈餘中抽取部分所得發給在職員工之獎金，由於需視雇主年度盈餘狀況、個人表現及是否在職，以決定是否核發及其金額，顯見其非單純因勞工提供勞務即可必然獲取之對價，亦非勞工於制度上得經常性領得之給與，核屬勞基法施行細則第10條第2款所定具有恩惠、勉勵性質之給與，而非勞基法第2條第3款所謂之「工資」（最高行政法院107年度判字第657號判決意旨參照）。勞基法第2條第3款規定，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「經常性給與」者，係指在一般情形下經常可以領得之給付。同法第29條規定之獎金或紅利，係事業單位於營業年度終了結算有盈餘，於繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、公積金後，對勞工所為之給與，非必然發放，且無確定標準，僅具恩惠性、勉勵性給與性質。同法施行細則第10條明定11款名義之各項給與，即令按月按季給予，非雇主經常性支出之勞動成本，均非屬工資。查依「102年度理財顧問制度實施暨績效考核辦法」（下稱系爭績效考核辦法）第1條、第9條、

第10條、第14條、第15條、第16條規定及上訴人之陳述，足知被上訴人依系爭績效考核辦法發放「系爭理專等4獎金」，係為促使其所屬理財顧問積極推廣理財業務，理財顧問每季須達到系爭績效考核辦法第15條第1項、第2項所定季獎金、全方位策略重點加碼獎金之發放標準後，被上訴人始於計算後發放，再按所發放獎金之20%分別提撥季遞延獎金、全方位策略重點加碼遞延獎金，並於遞延2季後，再依理財顧問發放當時之年度績效評核等第發放；倘未達前述標準，被上訴人則不發放。「系爭理專等4獎金」，顯具不確定性、變動性而發給之激勵性、獎勵性給與（未達特定標準即無獎金），與因從事工作獲致每月穩定、經常性，且不論理財業務業績之多寡、考核之優劣如何，皆須發給之薪資不同，自不屬工資之一部分(最高法院110年度台上字第2287號民事判決意旨參照)。系爭績效獎金之核發，並非僅取決於上訴人個人之工作表現及內容，尚有涉及被上訴人公司全年度之營運狀況、各部門之考核結果，並再經總經理進行整體評估後，最終送交薪酬委員會以為審議核定，則系爭考核評定表之評核結果或上訴人個人之工作表現，均與系爭績效獎金之核發金額未存在絕對關連，系爭績效獎金之核發及數額確定，亦係綜合參酌公司財務性及非財務性之多項指標，而具不確定性、變動性，此與因從事工作獲致每月穩定、經常性，且不論績效目標或工作目標達成率、考核之優劣，皆須發給之薪資亦未盡相同，而非屬員工付出勞務即可獲得之當然報酬。是系爭績效獎金其性質上應係被上訴人於年度終了時，經綜合各部門員工之工作表現，及該公司當年之營利狀況後，為激勵員工士氣，而發給具獎勵性、恩惠性之給付，並未具勞務對價性及給與經常性，自難認屬工資(臺灣高等法院110年度勞上字第90號民事判決參照)。援上實務見解可知，勞基法第2條第3款所謂「工資」定義，參照勞動基準法施行細則(下稱勞基法施

行細則)第10條第2款規定，如係年終獎金、特殊功績獎金、競賽獎金等具有其他非經常性獎金性質之給予，因尚須考量公司營利狀況等情經主管單位綜合以斷，尚非純以員工實際績效達成即必然給予者，性質上即應解讀為係公司為激勵士氣、鼓勵員工長留之獎勵性、恩惠性給予，而無從認屬勞基法上「工資」之意義，即非同法第55條第2項「退休時1個月之平均工資」之計算基礎，先與敘明。

2.原告主張，附表一所示系爭銷售獎勵金合計257,262元，依被告公司107年9月1日版系爭銷售獎勵金辦法(下簡稱107年版系爭銷售獎勵金辦法，本院卷第279頁參照)第五條「獎勵金之計算」規定(本院卷第283頁參照)，僅消符合該條第二項公式所列標準，被告公司即應發放，且細觀上開辦法全部規定，亦無以被告公司當年度須有盈餘為發放條件，復附表一所示前開原告領得之257,262元銷售獎勵金金額，全可勾稽計算自前揭107年版銷售獎勵金辦法(原證6、7參照)，被告公司抗辯系爭銷售獎勵金屬獎勵性、恩惠性給予而非工資，不列入勞基法第55條第2項規定之原告退休金計算基礎，於法不合等語；惟為被告否認，並以前詞置辯。而查：**①**被告公司前開107年版系爭銷售獎勵金辦法第二條係載明「本辦法依工作規則第二十一條規定訂定之」，又參照被告提出之該公司「工作規則」第二十條規定【按被告本件提出之「工作規則」版本為000年0月00日生效(本院卷第209頁參照)，惟經檢視上下條文，規範內容與系爭銷售獎勵金辦法規定相關而具母法性質者，應為第二十條，此應係被告所提107年版系爭銷售獎勵金辦法原應適用舊版之被告公司工作規則所致，茲酌以新法第二十條規定意旨說明如下】「津貼及獎金：(第一項)本公司營業年度終了結算，如有盈餘，除繳納稅捐彌補虧損及提列股息、公積金外，對於全年工作並無過失之員工給予獎金，其發放要點另訂之。...」(本院卷第213頁參照)，並107年版系爭銷售獎勵金辦法第一條亦明揭

「為激勵銷售人員之工作士氣，提高有效之銷售，以達成營業目標，特訂定本辦法」，則原告本件應適用之系爭銷售獎勵金發放辦法及標準，依其母法、子法規定意旨綜合以判，實需公司有盈餘且就員工考核並無過失後，方予發放，目的在激勵員工銷售士氣，依照首開說明，系爭銷售獎勵金性質似較近於獎勵性、恩惠性給予，是否堪認屬原告主張之勞基法「工資」範疇，已有疑義。又依前開107年版系爭銷售獎勵金辦法第五條第二(主管)(一)(超額銷售獎勵金)、第四條(名詞定義)五(扣除額)(六)(銷售退回)2.(罰扣對象)(1)至(6)等規定：「超額銷售獎勵金」計算尚應減除主管應負擔之扣除額，扣罰對象則視原銷售人員任職久暫情形而可能罰扣其主管，惟特殊情形如經公司「核准」後，又可免列為扣除額計算；另依第五條第二(主管)(二)(主管績效獎勵金)1.、4.及5.等規定：「主管績效獎勵金」應乘以「考核積分倍數」，且考核項目得依各通路營運特性(基準)不同設定不同(標準)，考核指標於每年底由「總經理室提案總經理通過」後實施，每年檢討外勤主管「績效考核SOP與績效獎金發放狀況」，綜合上情以觀，可認系爭銷售獎勵金，應非如原告主張，係公司主管(即原告)達標後必然發放者，猶須經主管為一定程度之考核程序後，酌定原告基於主管職務貢獻度而決定是否發給，益見系爭銷售獎勵金是否具有原告主張「經常性給與」之勞基法「工資」應備性質，亦屬有疑。**②**益有進者，被告自始否認原告退休時就系爭銷售獎勵金之發放得適用前開107年版系爭銷售獎勵金辦法，主張，該公司為釐清系爭銷售獎勵金性質及定位，已分別於109年7月1日、110年7月1日新修訂系爭銷售獎勵金辦法(即被證7、8，本院卷第301至318頁參照)，又為免公司同仁不知前開新修正規定生效，被告公司特於109年6月17日舉辦外勤考核獎勵金辦法宣導會議，原告當日並有到場參與，此有當日「營業三處業務宣導簽名表」上原告簽名可證(本院卷第231頁參

照），原告亦無從謬稱不知新法已經施行，況當日宣導內容主旨含括：「為勉勵員工之工作士氣，安定其生活，公司以共享利潤之原則，於達成營業目標並考核銷售同仁表現後，得自公司盈餘發放獎金，非固定性發給」等語，亦經載明於上開簽到表上，此情亦有當日會議資料(PPT檔截圖)其內載明「新修訂之每季考核機制，應由單位處主管初評後層總經理核定」等語可見(即被證9，本院卷第347至350頁參照)，足認新修訂後之系爭銷售獎勵金發放(辦法)，即原告112年7月31日退休時所應適用之版本，已明確界定系爭銷售獎勵金純屬鼓勵性、恩惠性給予之獎金性質，衡非勞基法上規定之「工資」等語。查被告前揭抗辯，業經本院逐件核實提出之各該證據資料，並經審視無論109或110年版本之修訂後系爭銷售獎勵金辦法，其第一條、第四條規定均經載明以：「為勉勵員工之工作士氣，安定其生活，公司以共享利潤之原則，於達成營業目標並考核銷售同仁表現後，得自公司盈餘發放獎金；最終核定獎金仍需總經理核准後發給」等語(本院卷第301、311頁參照)，再參照前揭被告公司提出之111年2月18日「工作規則」版本，係生效於原告112年7月31日退休前而本件當有其適用，以及該規則第二十條已以母法地位明揭，津貼及「獎金」係於被告公司營業年度終了結算，於公司有盈餘且經繳納稅捐彌補虧損及提列股息、公積金後，僅對全年工作並無過失之員工給予，在在足認，系爭銷售獎勵金無論本於被告公司母、子法規定，均非績效達成後必然發給員工之「經常性給與」性質之給付，揆諸首揭關於勞基法工資定義之說明，亦難認原告主張附表一所示257, 262元營業三處考核獎勵金(即系爭銷售獎勵金)應計入勞基法第55條第2項退休金計算，係屬可採。又原告固否認前揭109、110年版本之被告公司系爭銷售獎勵金辦法為真正，惟被告既能提出原告前開宣導會議簽到表證明確有此情，原告除未否認曾經出席該宣導會議外，復未能於本件審理

01 中舉證證明前揭辦法或工作規則確由被告公司偽造、變造
02 而非實情，且原告此部分主張與常情亦難認相符，自無從
03 使本院生成對其有利心證，主張礙難採信為真。

04 3. 綜上，系爭銷售獎勵金，經依卷附資料判斷，核屬被告公
05 司具獎勵性、恩惠性之給予，不符勞基法工資定義之「經
06 常性給與」特性，即非該法所定「工資」，被告未將附表
07 一所示257,262元計入勞基法第55條第2項規定之1個月平
08 均工資計算，於法並無不合，原告此部分主張，實非有
09 據，難以採准。

10 (二) 本件原告110、111年不休假獎金結算日期，均非在原告112
11 年7月31日退休前6個月，毋庸計入退休時1個月之平均工資
12 計算，被告抗辯尚屬有據：

13 1. 原告主張，依附表一所示，被告係於伊退休當月即112年7
14 月給付伊110、111年度之不休假獎金合計111,100元，此
15 為伊退休事件發生前6個月內工資之一部，即屬勞基法第2
16 條第4款規定之平均工資計算基礎，自應視為同法第55條
17 第2項規定之核准退休時1個月平均工資範疇，詎被告竟自
18 行剔除其中111年度不休假獎金69,300元未計入，僅計入
19 如附表二所示110年度不休假獎金41,800元，於前揭規定
20 自有未合，即應補償原告損失等語；惟為被告否認，辯稱
21 略以，被告公司就特別休假係採週年制，即以員工到職日
22 起算屆滿1年之日計算其勞基法第38條規定之特別休假，
23 本件即應以原告到職日屆滿週年翌日之歷年9月7日，計算
24 上一年度之不休假獎金得請領金額，亦即以9月7日為結算
25 基準日期，而原告就兩造關於特別休假係採此週年制約定
26 乙情並無爭執，援此，本件原告110年度不休假獎金結算
27 日期係為111年9月7日，111年度不休假獎金結算日期則為
28 112年9月7日，又原告係於112年7月31日退休，上開2個結
29 算日，均未落於退休日往前回溯6個月期間內(即回溯至11
30 2年2月1日止)，被告公司係於原告離職時之112年7月，依
31 原告請求結算(特休假未休請求補發工作獎金)而補發該2

01 年度之不休假獎金，事實上此獎金本應於各該年度9月7日
02 即應結算，自無由因原告始終未與結算並遲至退休當月始
03 請求被告公司給付，遂可主張計入退休金計算基礎，勞動
04 部前並已就此發布107年4月11日勞動條2字第1070130350
05 號函釋，係採相同之認定，又被告公司為提供原告較佳退
06 休福利，已經寬認並主動計入110年度不休假獎金41,800
07 元(即如附表二)為原告退休時1個月平均工資內，原告今
08 又請求將111年度不休假獎金金額69,300元計入，於法不
09 合，被告公司自得拒絕等語。

10 2.查本件原告110年、111年之特休假未休時數分別為152小
11 時、240小時，結算之時間點分別為111年9月7日、112年9
12 月7日，各該年度可請領之不休假獎金分別為41,800元、6
13 9,300元，合計為111,100元，被告公司已經計入110年度
14 不休假獎金41,800元為原告退休時1個月平均工資計算，
15 數額如附表二所示，並已如數給付原告等節，為兩造無爭
16 執業說明如前，且與被告提出之被證6原告員工請假單資
17 料互核相符(本院卷第233頁參照)；參照勞基法第38條第4
18 項前段關於不休假獎金發放係明定以「勞工之特別休假，
19 因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工
20 資。」則本件被告公司前揭所辯，110、111年度不休假獎
21 金分別應以111年9月7日、112年9月7日為結算及發放工資
22 基準日，核無不合，即均非原告112年7月31日退休事件發
23 生前6個月之工資總額一部，尚無從計入而為退休時1個月
24 平均工資。案並經本院依職權就兩造前開勞動約定條件，
25 函詢屏東縣政府勞動暨青年發展處前揭爭議，亦據該府以
26 113年8月15日屏府勞動資字第1135048222號函覆本院採相
27 同解釋，而略以：『...【二】、依據勞動部107年4月11
28 日勞動條2字第1070130350號函釋說明略以：「一、查勞
29 動基準法（以下簡稱本法）第38條第4項規定：『勞工之
30 特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應
31 發給工資。但年度終結未休之日數，經勞雇雙方協商遞延

至次一年度實施者，於次一年度終結或契約終止仍未休之日數，雇主應發給工資。』…三、復查本法第2條第4款規定略以：「平均工資：謂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。」所稱「工資總額」，係指計算事由發生當日前6個月內因工作獲得之報酬總額。四、特別休假經勞資雙方協商遞延，於次一年度因年度終結或契約終止仍未休畢之日數，雇主依本法第38條第4項但書及本法施行細則第24條之1規定發給之特休遞延工資，因性質係屬勞工前一年度（原特別休假年度）未休假而工作之報酬，應否計入平均工資之計算，應先視「原特別休假年度終結」之時點，是否在平均工資計算事由發生之當日前6個月之內而定。…。」合先敘明。【三】、依據貴院來函所述事項，該勞工（按即原告）111年尚未休完之特休假薪資於112年7月31日退休時給付，非為事發前6個月內因工作獲得之報酬，故不可列入平均工資計算。【四】、另110年未休完之特休假薪資，其年度終結計算時點為111年9月6日，又退休日期為112年7月31日，非為事發前6個月內因工作獲得之報酬，亦可不列入平均工資計算。』等語（本院卷第331至332頁參照），益見原告本件主張與勞基法規定尚有未合，即無從准許所請。

（三）小結：原告主張依勞基法第2條第3、第4款、第55條規定，請求被告另計入257,262元系爭銷售獎勵金、不休假獎金69,300元，為原告退休時1個月之平均工資，於勞基法前揭規定均有未合，難能准許。又被告依附表二所示公式，計算原告退休時1個月平均工資為76,267元，經乘以原告不爭執之退休時45個基數，被告並已如數給付原告退休金3,432,015元（計算式： $76,267 \times 45 = 3,432,015$ ），均如前述，從而本件原告起訴請求被告再給付退休金差額云云，同屬無據，無法准許。

六、綜上所述，原告主張依勞基法第2條第3、第4款、第55條等

規定，請求被告應將如附表一所示257,262元系爭銷售獎勵金及不休假獎金111,100元其中69,300元，均列入退休時1個月之平均工資計算，並給付原告退休金差額2,449,170元暨自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止之法定利息，於法均有未合，不能准許，被告本件已足額給付原告退休金，堪以認定。原告本件起訴既經駁回，假執行之請求亦無所附麗，爰一併駁回之。

七、本件判決基礎已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據調查，核與本件判決結果無礙，爰不再逐一論述，併此敘明。
八、結論：原告之訴無理由，依民事訴訟法第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　113　　年　　11　　月　　26　　日
民事勞動法庭　法官　曾士哲

正本係照原本作成。

如對判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書狀（均須按他造當事人之人數附繕本）。

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　　11　　月　　26　　日
書記官　陳恩慈

附表一(原告主張退休時1個月平均工資)(單位：新臺幣/元)

期間	本薪	主管加給	基本津貼	不休假獎金	銷售獎勵金	備註
112年2月	39,300	18,000	12,000			
112年3月	39,300	18,000	12,000			
112年4月	39,300	18,000	12,000			
112年5月	39,300	18,000	12,000		132,825	
112年6月	39,300	18,000	12,000			
112年7月	39,300	18,000	12,000	111,100	124,437	
合計	235,800	108,000	72,000	111,100	257,262	
$(235,800 + 108,000 + 72,000 + 111,100 + 257,262) \div 6 = 130,693$						

附表二(被告主張原告退休時1個月平均工資)(單位：新臺幣/

01 元)

02

期間	本薪	主管加給	基本津貼	不休假獎金	備註
112年2月	39,300	18,000	12,000		
112年3月	39,300	18,000	12,000		
112年4月	39,300	18,000	12,000		
112年5月	39,300	18,000	12,000		
112年6月	39,300	18,000	12,000		
112年7月	39,300	18,000	12,000	41,800	
合計	235,800	108,000	72,000	41,800	
$(235,800 + 108,000 + 72,000 + 41,800) \div 6 = 76,267$					