# 臺灣臺北地方法院民事判決

109年度重勞訴字第23號

原　　告　何富雄
訴訟代理人　劉錦隆律師
被　　告　統一超商股份有限公司
000000000000000000
法定代理人　羅智先
訴訟代理人　李建穎
　　沈以軒律師
　　陳佩慶律師
　　游鎮瑋律師

上列當事人間給付退休金事件，本院於民國110年1月6日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告應給付原告新臺幣貳佰陸拾捌萬貳仟柒佰零伍元，及自民國一百零八年四月三十日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告公司負擔百分之三十八，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行，惟如被告公司以新臺幣貳佰陸拾捌萬貳仟柒佰零伍元為原告供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告起訴主張：緣伊自民國78年2月13日起受僱於被告公司，於105年12月1日經被告公司派往上海擔任發展專員，負責籌設「統一超商（浙江）便利店有限公司寧波分公司」（下稱寧波分公司），嗣於108年3月1日經被告公司調回臺灣，並於108年3月31日退休，工作年資30年又2月。因伊並未選擇勞退新制，故依勞動基準法（下稱勞基法）第55條規定，退休金基數計45個，被告公司應給予伊核准退休時45個月平均工資計算之退休金。又伊退休前6個月即107年10月1日至108年3月31日間，被告公司透過銀行薪資轉帳方式共給

付伊工資1,079,215元，另由中國子公司即寧波分公司給付伊人民幣75,348.58元，該75,348.58元人民幣依兩造合意之匯率1：4.263計算，折合為新臺幣321,211元，故原告退休前6個月之平均工資應為233,404元（《1,079,215+321,211》÷6=233,404），合計被告公司應給付伊退休金10,503,180元（233,404×45=10,503,180），惟被告公司僅給付伊3,509,925元，短少6,993,255元。又依勞基法第55條第2項規定，被告公司應於伊退休之日即108年3月31日起30日內即108年4月29日前給付伊退休金，為此依勞基法第55條、被告公司退休辦法規定，請求被告公司給付前開退休金差額及自108年4月30日起按週年利率5%計算之法定遲延利息等語，並聲明：（一）被告應給付原告6,993,255元，及自108年4月30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、被告抗辯略以：

（一）依勞基法第2條第3款、勞基法施行細則第10條之規定，工資不僅為勞工因工作而獲得之報酬（勞務對價性），且須為經常性給與（經常給與性），始足當之。而伊公司依「統一超商獎金辦法要點」（下稱系爭獎金辦法）及工作規則之規定於106年12月、107年1月及2月發放予原告之年終獎金127,694元、目標獎金106,635元及勞績獎金314,727元，合計549,056元部分，依前開規定及最高行政法院108年度判字第306號判決意旨，均非工資，應予排除。

（二）原告經伊公司派遣至寧波分公司任職，伊公司每月給付原告海外津貼、生活及通訊補助費等，係考量海外生活環境差異，且勞工派遣至海外，衡情當多以電話與家人聯繫等情，故伊公司給付之海外津貼、生活補助、通訊補助費等，依最高法院86年度台上字第255號判決意旨，實屬獎勵性、恩惠性之給與，並非原告因工作而獲得之報酬，則原告計算退休前6月平均工資，將海外津貼、生活補助、電話補助費列入平均工資之計算，實有錯誤。

（三）本件原告選擇舊制，且服務年資已達30年，計算退休金之基數為45，而原告之薪資為本俸65,150元、駐地津貼6,515元、交通津貼1,000元及伙食津貼2,400元，另代理主管職務加給4,400元，因108年起係由寧波分公司給付，是伊公司將107年9月至12月所給付之代理主管職務加給計入計算，則原告退休前月平均工資為77,988.33元，退休金總計3,509,925元（計算式：77998.33【月平均工資】x45【基數】=0000000.85，小數點後四捨五入），另原告已於退休金申請表上簽名並簽收支票，足證原告實已同意伊公司所計算之退休金數額。

（四）聲明：

1、原告之訴駁回；

2、如受不利判決，願供擔保，請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執之事實（見本院卷第148至149頁）：

（一）原告自78年2月13日起受僱被告公司，於105年12月1日經被告公司派往寧波分公司擔任發展專員，於108年3月1日經被告公司調回臺灣，並於108年3月31日退休。

（二）原告未選擇勞退新制。

（三）原告退休前6個月即107年10月1日至108年3月31日間，被告公司透過銀行薪資轉帳方式共給付原告1,079,215元，另由寧波分公司給付原告人民幣75,348.58 元，該75,348.58 元人民幣依兩造合意之匯率1 ：4.263 計算，折合為新臺幣321,211 元。

（四）被告公司已給付原告退休金3,509,925元。

四、本件爭點：

（一）被告公司所給付予原告之年終獎金、目標獎金、勞績獎金、作業用品代金、福儲信託之性質是否為工資，而應列入計算平均工資？

（二）被告公司所給付予原告之海外生活補助、海外職位加給、通訊補助費之性質是否為工資，而應列入平均工資計算？

（三）寧波分公司所給付予原告之款項是否應列入平均工資計

算？

（四）原告依勞基法第55條及被告公司退休辦法規定，請求被告公司給付退休金差額是否有理由？

五、得心證之理由：

（一）被告公司所給付予原告之年終獎金、目標獎金、勞績獎金、作業用品代金、健康檢查費用、福儲信託之性質是否為工資，而應列入計算平均工資？

1、按勞基法第2條第3款規定，工資係勞工因工作而獲得之報酬，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，暨其他任何名義經常性給與均屬之。是工資係勞工勞動之對價，如為勞務性給與及經常性給與性質即屬工資。主管機關唯恐不明確，特於勞基法施行細則第10條明定11款名義之給與排除在「經常性給與」之外，規定「本法第2條第3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。三、春節、端午節、中秋節給與之節金。…十、工作服、作業用品及其代金。 」等語，故所謂工資係指勞工因工作而獲得之報酬，換言之，工資之認定應以是否屬於勞工因提供勞務而由雇主獲致之對價而定，亦即工資須具備「勞務對價性」要件，而於無法單以勞務對價性明確判斷是否為工資時，則輔以「經常性給與」與否作為補充性之判斷標準。至於雇主具有勉勵、恩惠性質之給與，並非勞工工作之對價，與經常性給與有別，應不得列入工資範圍內（最高法院85年度台上字第1342號判決意旨參照）。

2、經查：

（1）依統一超商派駐海外人員任職備忘錄（下稱系爭備忘錄）「獎金給付」欄位記載：「1、年終獎金：基本薪資＋海外生活補助＋海外職位加給。（2017年起）2、目標獎金：依統一超商標準，任職海外BU部分另依據『PCSC

外派人員獎金保障原則』發放。（2016年依統一超商達成狀況、2017年依統一超商〈上海〉達成狀況）3、勞績獎金：依統一超商標準發放。」等語（見本院卷第103頁）；再依統一超商獎金辦法要點第壹點：「目的：依公司當年度盈餘及獲利狀況發放年度獎金，適時回饋同仁公司經營成果，激發同仁工作士氣。」、第貳點第一項：「年終獎金：1、依公司當年度盈餘及獲利狀況得發放年終獎金。2、計算原則：（1）月薪制同仁：以一個月基本薪資為發放原則，服務未滿一年者，依正式任用之日數比例計算；…」、第二項：「勞績獎金（註：自2019年起目標達成獎金與勞績獎金合併，名目統整為勞績獎金，原屬目標獎金的額度維持過去上下半年提案發放）：1、公司年終結算有盈餘時，按公司章程規定提撥勞績獎金發給同仁。2、計算方式：（1）為符合持續進步之經營政策，依據公司毛利額成長/衰退、淨利額成長狀況，進行年度獎金發放提案。…」等語（見本院卷第79頁）；可知被告公司係以當年度盈餘及獲利狀況決定是否發放前揭獎金及其數額，其中年終獎金之發放係為鼓勵全年實際在職工作而獎勵工作績效之勞工而核發，其性質屬僱用人於年度終了時，對於受僱人發給之恩惠性給與；另被告公司係以發放勞績獎金、目標獎金之方式，提供勞工為被告公司創造更高收益之誘因，且依統一超商獎金辦法要點前揭內容，倘當年度被告公司年終結算並無盈餘者，即無從發放勞績獎金及目標獎金，足證被告公司針對年終獎金、勞績獎金、目標獎金之發放，與勞工勞務之提供間並不具對價性；又前揭獎金之發放額度，須提案經被告公司總經理核准後執行，確定之內容以獎金發放公告為準（見同上頁），並非勞工得逕向被告公司請求給付，乃被告公司單方具有恩惠激勵性質之給與，揆諸前揭說明，無論被告公司是否固定發放前揭獎金，前揭獎金均非勞基法第2條第3款所指「工

資」，亦即非原告因工作而獲得之報酬。

（2）再依系爭備忘錄「四、福利」欄第5項「健康檢查補助」記載：「●初赴任海外三個月內，請依『健康檢查補助辦法』之相關規定，完成個人全身健康檢查。●派駐海外期間，不分年齡，每年一次。●每年度給予兩日健檢公假，補助費用16,000元。…」等語（見本院卷第103頁），核其性質僅為被告公司額外發放之福利；又兩造並未於勞動契約中約定作業用品代金之性質，依勞基法施行細則第10條第10款規定，屬經常性給與以外之給與，揆諸前揭說明，均無勞務對價性，不具工資性質。

（3）另福儲信託部分，係依被告公司頒佈施行之「員工福利及儲蓄信託制度」（下稱福儲制度），由被告公司協助勞工以自由加入方式共同成立員工福利及儲蓄信託會（下稱福儲會），福儲會與銀行信託部簽訂信託契約，約定每月自勞工本俸提撥6% ，加計被告公司依勞工提撥金額之30% 做為獎助金，由銀行信託部依福儲會之指示購買國內外有價證券，並計算參加勞工之持有單位數，於信託期滿或終止時，將信託財產交付參加勞工，有員工福利及儲蓄信託制度說明手冊1份在卷（見本院卷第177至188頁），足見福儲制度係類似新制勞工退休金之提繳，參加勞工需待信託契約期滿或終止時始得領取獎助金，難認屬勞工提供勞務之對價，並非工資。

（二）被告公司所給付予原告之海外生活補助、海外職位加給、通訊補助費之性質是否為工資，而應列入平均工資計算？

1、依統一超商派駐海外管理辦法（下稱系爭派駐辦法）第參條「名詞定義」：「…四、物價補助：依據美世顧問公司『Cost of Living』指數，對派駐至相對高物價水準的城市，給予駐外同仁物價補貼，以確保其民生消費力相等於原聘僱地之水準。五、艱困補助：依據美世顧問公司『Quality of Living』指數，對派駐至生活環境品質相對較低的城市，給予駐外同仁艱苦補貼，補償原衣食住行方面生

活品質的損失。六海外職位津貼：屬海外職位薪資所得，由海外公司核給。…」等語、第肆條「政策規範」之第三項「薪資、獎金、福利相關規定」中之第1點：「短期駐外者，依據本辦法核發薪資、獎金、福利，海外支領薪資包含海外生活補助、海外職位加給及通訊補助，且不低於海外公司同職級水準，臺灣支領薪資以原基本資為上限。」、第7點「薪資」：「（1）基本薪資：項目如下：本俸＋伙食津貼＋交通津貼＋駐北津貼（2）海外薪資：海外薪資：依據海外公司同層級者薪資水準核給，薪資額度至少包含以下項目額度：●海外生活補助：物價補助＋艱困補助…」等語（見本院卷第137至139頁），再依系爭備忘錄「薪資給付」欄位，異動後（即派駐海外後）基本薪資為本薪65,150元、駐地津貼6,515元、伙食津貼2,400元、交通津貼1,000元，小計75,065元，駐外福利為海外生活補助22,520元、海外職位加給24,651元、海外通訊津貼2,000元，小計49,171元，合計124,236元（見本院卷第103頁），且因應派駐地區之稅務問題，自108年1月起海外生活補助、海外職位加給、通訊補助費統一由寧波分公司給付，寧波分公司亦係列於薪資單「本薪」項下發給（見本院卷第213至215頁），足見海外生活補助、海外職位加給、通訊補助費為經常性發放，且與原告派駐於海外之職務具有勞務對價性，自屬工資性質，而應列入計算平均工資。

2、被告公司固抗辯：伊公司給付原告之海外生活補助、海外職位加給、通訊補助費，與行政院頒佈之「國外出差旅費報支要點」、「中央政府各機關派赴大陸地區、香港及澳門出差人員生活費日支數額表」之相同出差地點所計算差旅生活費金額相當，其性質為勞基法施行細則第10條第9款規定之差旅費，不具勞務對價性，非屬勞基法第2條第3款所規定之工資云云，然依系爭派駐辦法第參條「名詞定義」第二、三項規定：短期駐外係指因培育、輪調及派駐

海外在3年以內者，長期駐外係指派駐海外滿3年（含）以上者（見本院卷第137頁），不論短期或長期派駐海外之期間均與行政院頒佈前揭規定係數日至數月不等之出差顯有不同，且系爭派駐辦法第肆條「政策規範」之第三項已將海外生活補助、海外職位加給、通訊補助費列入海外薪資之一部分而為發放（見本院卷第139頁），益徵海外生活補助、海外職位加給、通訊補助費具勞務對價性及經常性而為工資，被告公司此部分辯解尚乏依據。

（三）寧波分公司所給付予原告之款項是否應列入平均工資計算？

1、按「平均工資：指計算事由發生之當日前六個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額。…」、「勞工退休金之給與標準如下：一、按其工作年資，每滿一年給與兩個基數。但超過十五年之工作年資，每滿一年給與一個基數，最高總數以四十五個基數為限。未滿半年者以半年計；滿半年者以一年計。…前項第一款退休金基數之標準，係指核准退休時一個月平均工資。」勞基法第2條第4款、第55條第1項第1款、第2項分別定有明文。而同一雇主之概念，不僅係公司法所定之關係企業，並應包括僱用勞工之事業主、事業經營之負責人等，依勞基法保護勞工之原則，除以締結契約之當事人為準，並應綜合契約履行過程中，給付報酬義務人、受領勞務對象、對勞工實施指揮命令之人、調動期間工作表現是否影響日後歸建之考核、調動前原待遇標準、特別休假及福利等是否於調動期間仍維持等相關情狀加以認定，藉此保護勞工。

2、經查：

（1）原告自78年2月13日起受僱被告公司，於105年12月1日經被告公司派往寧波分公司擔任發展專員，於108年3月1日經被告公司調回臺灣，並於108年3月31日退休；原告退休前6個月即107年10月1日至108年3月31日間，被告公司透過銀行薪資轉帳方式共給付原告1,079,215

元，另由寧波分公司給付原告人民幣75,348.58元等情，為兩造所不爭執（見不爭執事項（一）、（三）），再依被告公司提出之原告薪資明細表，原告在寧波分公司任職期間，被告公司仍給付原告工資並發給薪資明細表，僅係原告所屬單位名稱為「寧波發展TEAM」乙節（見本院卷第63至77頁），此與系爭派駐辦法第肆條「政策規範」之第三項「薪資、獎金、福利相關規定」中之第1點：「短期駐外者，依據本辦法核發薪資、獎金、福利，海外支領薪資包含海外生活補助、海外職位加給及通訊補助，且不低於海外公司同職級水準，臺灣支領薪資以原基本資為上限。」等語相同（見本院卷第137頁），且被告公司核發原告退休金時，亦係將原告任職寧波分公司期間之年資與任職被告公司之年資合併計算，有被告公司提出之「何富雄平均工資與舊制退休金計算表」及「統一超商退休暨退休金申請表」各1紙可憑（見本院卷第85至87頁），依前揭說明綜合判斷，應認被告公司與寧波分公司為同一雇主，原告任職寧波分公司期間之年資應與任職被告公司期間之年資合併計算，而原告於108年3月31日退休前6月既有跨越寧波分公司與被告公司之任職時間（寧波分公司：107年10月至108年2月28日，被告公司：108年3月1日至3月31日），基於同一雇主之概念，於計算原告退休前6月之平均工資時，自應計算寧波分公司於107年10月至108年2月28日發給原告之工資及被告公司108年3月1日至31日間發給原告之工資總額，據以得出月平均工資後發給退休金。

（2）被告公司雖抗辯：原告派駐寧波分公司期間，係於寧波公司提供勞務，伊公司僅與原告約定由被告公司代為支付部分工資，實則原告同時與伊公司及寧波分公司成立勞動契約云云，惟本院認定被告公司與寧波分公司係同一雇主，則原告任職寧波分公司期間之年資應與任職被

告公司期間之年資合併計算，其於任職寧波分公司時自該公司受領之工資亦應與自被告公司受領之工資合併計算平均工資，無論原告是否另與寧波分公司成立勞動契約，均無礙於同一雇主之工資合併計算之概念，被告公司此部分辯解不足採信。

（3）至原告固主張：寧波分公司於107年10月至108年2月28日發給伊之金額均應計入工資總額云云，然觀諸寧波分公司發給原告於107年12月薪資單「稅前收入項」下，有本薪人民幣8,000元及稅前代發人民幣4,929.58元（見本院卷第211頁），就前揭稅前代發人民幣4,929.58元部分，被告公司抗辯此為依派駐海外管理辦法「探親作業」中未用畢個人機票補助之折算金額，核與常理無違，原告復未就此表示意見，是其主張此部分為工資性質，並無理由。

（四）原告退休前6月平均工資為何？

依（一）至（三）所述，被告公司發給原告之海外生活補助、海外職位加給、通訊補助費、寧波分公司給付予原告之工資應列入平均工資計算，被告公司所給付予原告之年終獎金、目標獎金、勞績獎金、、作業用品代金、健康檢查費用、福儲信託等性質並非工資，不應列入計算平均工資，以此計算原告退休前6月工資總額如下：

1、107年10月工資164,549元：被告公司發給之130,445元（65,150元【本俸】＋1,000元【交通津貼】＋6,515元【駐地津貼】＋2,400元【伙食津貼】＋4,400元【職務加給】＋2,000元【海外通訊津貼】＋26,460元【海外職位加給】＋22,520元【海外生活補助】＝130,445元）及寧波分公司發給之人民幣8,000元，依兩造合意之匯率1：4.263計算，折合為新臺幣34,104元），合計為164,549元（見本院卷第65、207頁）；

2、107年11月工資164,549元：被告公司發給之130,445元（65,150元【本俸】＋1,000元【交通津貼】＋6,515元【駐

地津貼】＋2,400元【伙食津貼】＋4,400元【職務加給】＋2,000元【海外通訊津貼】＋26,460元【海外職位加給】＋22,520元【海外生活補助】＝130,445元）及寧波分公司發給之人民幣8,000元，依兩造合意之匯率1 ：4.263 計算，折合為新臺幣34,104元），合計為164,549元（見本院卷第67、209頁）；

3、107年12月工資164,549元：被告公司發給之130,445元（65,150元【本俸】＋1,000元【交通津貼】＋6,515元【駐地津貼】＋2,400元【伙食津貼】＋4,400元【職務加給】＋2,000元【海外通訊津貼】＋26,460元【海外職位加給】＋22,520元【海外生活補助】＝130,445元）及寧波分公司發給之人民幣8,000元，依兩造合意之匯率1 ：4.263 計算，折合為新臺幣34,104元），合計為164,549元（見本院卷第71、211頁）；

4、108年1月工資129,695元：被告公司發給之75,065元（65,150元【本俸】＋1,000元【交通津貼】＋6,515元【駐地津貼】＋2,400元【伙食津貼】＝75,065元）及寧波分公司發給之人民幣12,815元，依兩造合意之匯率1 ：4.263計算，折合為新臺幣54,630元（小數點後四捨五入），合計為129,695元（見本院卷第75、213頁）；

5、108年2月工資129,695元：被告公司發給之75,065元（65,150元【本俸】＋1,000元【交通津貼】＋6,515元【駐地津貼】＋2,400元【伙食津貼】＝75,065元）及寧波分公司發給之人民幣12,815元，依兩造合意之匯率1 ：4.263計算，折合為新臺幣54,630元（小數點後四捨五入），合計為129,695元（見本院卷第77、215頁）；

6、108年3月工資72,644元：63,048元【本俸】＋968元【交通津貼】＋6,305元【駐地津貼】＋2,323元【伙食津貼】＝72,644元（見本院卷第191頁）；

7、總計原告退休前6月工資總額為825,681元，故原告之月平均工資為137,614元（825,681÷6＝137,613.5，元以下四

捨五入）。

（五）原告依勞基法第55條規定，請求被告公司給付退休金差額是否有理由？

1、按勞工工作年資自受僱之日起算，適用本法前之工作年資，其資遣費及退休金給與標準，依其當時應適用之法令規定計算；當時無法令可資適用者，依各該事業單位自訂之規定或勞雇雙方之協商計算之。適用本法後之工作年資，其資遣費及退休金給與標準，依第17條及第55條規定計算。勞工退休金之給與標準如下：一、按其工作年資，每滿一年給與兩個基數。但超過十五年之工作年資，每滿一年給與一個基數，最高總數以四十五個基數為限。未滿半年者以半年計；滿半年者以一年計。勞基法第84條之2、第55條分別定有明文。再依被告公司103年6月1日公布、原告於108年3月31日退休時應適用之被告公司退休辦法第二條「退休金申請」規定，選擇舊制勞工退休金之勞工（適用對象為：94年6月30日〈含〉以前到職，且於94年7月1日〈含〉以後選擇『舊制』之同仁），給付基準為：「1.基數計算：工作年資1～15年，每滿1年給與2個基數。第16年以後，每滿1年給與1個基數，最高45個基數為限。未滿半年以半年計，滿半年以一年計。2.基數標準：退休當月之前六個月平均工資。…」（見本院卷第203至204頁）。

2、經查：

（1）原告自78年2月13日起受僱被告公司，於108年3月31日退休，而依103年6月1日公布之被告公司退休辦法第二條「退休金申請」前揭規定，原告係94年6月30日前到職之勞工，工作年資為30年1月又18日，基數為最高45；又原告退休前6月平均工資為137,614元，業經本院認定如前，則原告依勞基法第55條規定得請求被告公司給付之退休金為6,192,630元（計算式：137,614×45＝6,192,630），扣除被告公司已給付原告退休金3,509,9

25 元（見不爭執事項（四）），被告公司尚應給付2,682,705元。

（2）被告公司雖抗辯：依最高法院106年度台上字第1278號判決意旨，勞基法第55條第1項第1款之工作年資，應自受僱之初起算，其「每滿1年給與兩個基數」之15年工作年資，亦應自受僱之初起算；故勞工工作年資跨越勞基法公布施行前後，而於勞基法施行後退休者，以分段通用方法計算其退休金，即勞基法施行後退休金之給與標準依該法第55條規定計算，其工作年資於勞基法施行前計算已15年者，勞基法施行後之工作年資每滿1年即應按勞基法給與1個基數，而非自勞基法施行時起另行起算「前十五年」工作年資退休金給與標準，依此計算，原告之退休金基數應為28.5云云，然以：依被告公司製作之「何富雄平均工資與舊制退休金計算表」上記載：「退休金計算式方式：工作年資1～15年，每滿一年給與2個基數。工作年資超過15年以後，每滿一年給與1個基數，最高45個基數為限。未滿半年以半年計，滿半年以一年計」，據此計算出原告之舊制年資為30年1月又18日、基數為45等語（見本院卷第85頁）、「統一超商退休暨退休金申請表」上由被告公司人資單位填寫之原告服務年資欄位，亦係記載服務年資為30年1月又18日（見本院卷第87頁），核與被告公司退休辦法前揭規定相符，顯見被告公司退休辦法中關於舊制勞工退休金之基數計算，優於勞基法第84條之2規定，自應依被告公司退休辦法之基數計算方式憑以計算，與最高法院106年度台上字第1278號判決之情形不同；至基數標準即平均工資部分，被告公司退休辦法與勞基法第2條第4款、第55條規定相同，是依被告公司退休辦法計算之結果，被告公司應給付原告之退休金即為6,192,630元，被告公司此部分辯解容有誤會。

六、末按第1項所定退休金，雇主應於勞工退休之日起30日內給

付。勞基法第55條第3項定有明文。原告於108年3月31日退休，被告公司本應於30日內給付退休金予原告，惟迄未給付前揭退休金差額，自原告退休之日起30日之翌日起即已陷於遲延給付狀態，故原告請求被告公司應給付自其退休日起30日翌日後之108年4月30日起至清償日止，按週年利率5% 計算之法定利息，即為有理由，應予准許。

七、綜上所述，原告依勞基法第55條規定請求被告公司給付退休金差額2,682,705元，及自108年4月30日起至清償日止，按週年利率5% 計算之利息之範圍內，為有理由，應予准許，逾此部分之請求，即為無理由，應予駁回。

七、本件為勞動事件，就勞工即原告勝訴部分，應依勞動事件法第44條第1、2項之規定，依職權宣告假執行，原告之聲請僅係促使本院依職權發動，無庸為准駁之諭知；同時宣告雇主即被告公司得供擔保而免為假執行，並酌定相當之金額。

八、本件事證已臻明確，兩造其餘主張與攻擊防禦方法，經核均與本件判決結果無影響，爰不一一予以審酌，附此敘明。

九、據上論結，本件原告之訴一部有理由，一部無理由，依勞動事件法第15條、第44條第1、2項，民事訴訟法第79條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　2　　月　　5　　日

勞動法庭　　法　官　方祥鴻

以上正本係照原本作成。

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。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　2　　月　　5　　日

書記官　鍾尚勳