

臺灣臺北地方法院民事判決

111年度勞訴字第333號

原告 李志成

訴訟代理人 陳金泉律師

葛百鈴律師

李瑞敏律師

被告 安世半導體股份有限公司

法定代理人 林玉樹

訴訟代理人 蔡惠娟律師

黃渝清律師

上列當事人間請求給付退休金差額事件，本院於民國112年3月7日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣肆佰玖拾陸萬參仟柒佰玖拾貳元，及自民國一百一十年十二月一日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

訴訟費用（除減縮範圍外）由被告負擔。

本判決得假執行。但如被告以新臺幣肆佰玖拾陸萬參仟柒佰玖拾貳元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序方面

一、按當事人得以合意定第一審管轄法院，但以關於由一定法律關係而生之訴訟為限，前項合意，應以文書證之，民事訴訟法第24條定有明文。查兩造於合意終止協議（下稱系爭協議）第9條約定合意由本院為第一審管轄法院乙節，有系爭協議在卷可稽（見本院卷第35頁），揆諸首揭規定，本院自有管轄權，合先敘明。

二、次按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，此觀民事訴訟法第255條第1項第3款自明。本件原告原請求：被告應給付原告新

01 臺幣（下同）583 萬7,163 元，及自民國110 年12月1 日起
02 至清償日止，按年息5%計算之利息（見本院卷第10頁），嗣
03 以民事變更訴之聲明狀將請求本金部分更為496 萬3,792 元
04 （見本院卷第242 頁），核屬減縮應受判決事項之聲明，被
05 告對此程序上也無意見而為言詞辯論（見本院卷第453 頁）
06 ，揆之首開規定，自應准許。

07 貳、實體方面

08 一、原告主張：

09 (一)原告自82年8 月2 日起受僱於被告（即Nexperia，更名前為
10 台灣耐智亞半導體股份有限公司《下稱台灣耐智亞公司》，
11 此公司經營權多有更替，詳後）擔任業務主管，且始終選擇
12 適用勞工退休金舊制（下稱系爭契約）。被告為全球半導體
13 製造商，生產雙極電晶體、二極體、靜電放電保護、瞬態電
14 壓抑制二極體、金屬氧化物半導體場效電晶體與邏輯閘器件
15 等產品，其則領導團隊向被告主要客戶推廣該等產品以實現
16 業績目標，是其自任職以來所獲薪酬即有「固定薪」與「變
17 動薪」二部分並各占一定比例（原為57%、43%，107 年間
18 起改為70%、30% 且轉為年薪14個月），變動薪即為「SIP
19 獎金（Nexperia Global Sale Incentive Plan，下稱SIP
20 獎金）」，視其是否達成業績、績效而定，又本依每季達成
21 率核發，嗣固改為每半年（當年9 月、次年3 月）核發，仍
22 以原告業績達標、業績達成率予以計算為核發標準，故SIP
23 獎金實為勞務提供之對價，而其於110 年9 月份領取80萬5,
24 126 元之SIP 獎金（110 年1 月至同年6 月）；111 年3 月
25 也領取41萬6,285 元之SIP 獎金（110 年7 月至同年10月）
26 。迨110 年間因被告表明現因伊改組、臺灣地區與大陸地區
27 已無原告位置而欲請其離職，兩造達成被告除給付原告應有
28 之舊制退休金外，再給付2 個月薪水等各項給與（即給付薪
29 資至110 年12月底），原告則同意於最後工作日110 年10月
30 31日後即離開職場之合意以終止系爭契約，並簽署110 年9
31 月29日合意終止協議（下稱系爭協議），然其本認知被告會

01 依法給付退休金，被告卻直至110 年10月26日方提供計算明
02 細，更未將原告上述110 年9 月、111 年3 月SIP 獎金金額
03 計入平均工資以為勞工退休金之計算，其幾經爭取未果，僅
04 得先行領取被告斯時給付之退休金並聲明保留，復提出勞資
05 爭議調解請求被告將SIP 獎金計入平均工資且補發退休金差
06 額，但因被告無意補發而調解不成立。

07 (二)SIP 獎金全係原告本於系爭契約自被告處所受領之給付，依
08 勞動事件法第37條規定，推定為原告因工作而獲得之報酬而
09 屬工資範疇，亦具給付經常性，且原告退休後不僅仍獲有11
10 0 年下半年度SIP 獎金，於98年、99年全球金融海嘯期間抑
11 或108 年全球半導體衰退而致被告營運重大虧損之際，原告
12 仍領有SIP 獎金，倘祇係恩惠性給與，調整固定薪與變動薪
13 時毋庸獲得原告同意，又各該評比項目均為原告平時工作內
14 容，應屬勞務給付對價而為工資無誤，再其退休基數為43.5
15 ，故以110 年5 月、同年6 月平均各13萬4,188 元，110 年
16 7 月至同年10月共41萬6,285 元之退休前6 個月SIP 獎金計
17 算後，短計入平均工資金額為11萬4,110 元，被告短發退休
18 金應為496 萬3,792 元，復因舊制退休金依勞動基準法第55
19 條第3 項以退休後30日內為給付確定期限，故應自110 年12
20 月1 日起算法定遲延利息。

21 (三)爰依勞動基準法第55條第1 項、第3 項規定，提起本件訴訟
22 等語。並聲明：被告應給付原告496 萬3,792 元，及自110
23 年12月1 日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

24 二、被告則以：

25 (一)原告自82年8 月2 日起任職於台灣飛利浦建元電子股份有限
26 公司（下稱台灣飛利浦公司），該公司於95年12月起更名為
27 台灣恩智浦半導體股份有限公司（下稱恩智浦公司）後，於
28 106 年2 月6 日因分割而新設被告。因原告為恩智浦公司被
29 分割業務之團隊成員，故自106 年2 月6 日起受僱於被告，
30 被告則承認原告在恩智浦公司之年資；直至兩造於110 年9
31 月29日簽署系爭協議，被告承諾給付額外加發2 個月薪資及

01 渡假津貼共146 萬6,079 元，並於給付110 年10月薪資時一
02 併給付予原告；另原告月薪28萬8,637 元（含底薪28萬6,23
03 7 元、伙食津貼2,400 元），被告計算其退休金時，業從優
04 將2 個月年終獎金、原告退休前特休未休折算工資共19萬2,
05 425 元納入計算，最終使平均工資達36萬8,814 元，再適用
06 原告年資基數43.5後，舊制退休金共1,604 萬3,409 元，伊
07 也於110 年11月17日開立支票交付原告付清。

08 (二)一般而言，若係以雇主該年度有盈餘、員工考績符合標準、
09 或需參酌個人表現以外之事業群及企業績效作為發放獎金之
10 條件時，該獎金即不屬員工單純提供勞務即可獲得之經常性
11 給與，要非勞務給付之對價即工資。SIP 獎金係被告全球總
12 部為激勵員工士氣、促進團隊合作以共同達成銷售目標制訂
13 之「全球銷售獎勵計畫」（Global Sales Incentive Plan
14 , 下稱SIP 計畫）而來，乃「Profit Sharing」（利潤分享
15 ）概念，即當全球或地區營運達到該計畫期初設定目標時，
16 被告便將利潤與員工分享，各該目標須得被告全球集團管理
17 團隊及執行委員會批准，於每年設定1 次或2 次目標，在3
18 月和9 月每半年進行結算與支付。易言之，SIP 計畫下乃被
19 告全球總部依不同銷售目標訂定全球或地區之營業目標，由
20 被告將符合該計畫資格之員工依職務、團隊及所在地區分配
21 成不同組別而非員工自行選定，隸屬同組之成員則追求達成
22 該組別之共同營運目標，綜合考量公司收益（Revenue ）、
23 設計導入/ 成功（Design In/Win ）、產品利潤（Product
24 Marg in ）、創新收益及創新設計導入/ 成功（Innovative
25 POS and Innovative Design In/Win）及目標管理（
26 Management By Objectives）有異，不僅非以個人業績為依
27 據，也非全數SIP 計畫員工均有上述考量項目之適用；迨在
28 SIP 計畫期末，被告即以各組達成營運目標之比例，若達成
29 上述特定項目期初設定目標時，即給付相對應獎金，反之則
30 無，且該組各員工所得獎金之「計算比例」皆同，復自願辭
31 職、被解僱者不得領取獎金，其他原因（如退休者）則得由

01 被告決定是否按比例發放相對應獎金金額。原告屬SIP 計畫
02 第17組別，該組共29名成員，僅含原告在內共8 名為被告員
03 工，餘等全係被告全球集團大中華區其他公司員工，且第17
04 組別目標為「大中華區」之地區目標，須該團隊達成此目標
05 者全體成員方可獲得SIP 獎金，以110 年上半年SIP 獎金為
06 例，該組別POA 目標達成率133%、發放比例200%，POS 目標
07 達成率131%、發放比例200%，DIT 目標達成率107%、發放比
08 例103%，所有成員均適用相同獎金種類、目標，於110 年下
09 半年又新增創新DIT 目標，復原告各年度獎金數額可知SIP
10 獎金金額差異甚多而非定額，堪認係為被告集團全球或地區
11 團隊全體成員而設，非原告或任一員工個人勞務對價，不因
12 員工績效差異、職級或職務不同，抑或個別員工出勤、工時
13 狀況而適用不同比例或發放標準。職是，SIP 獎金僅係對員
14 工分享被告利潤，數額不固定，亦非絕對發放，應屬恩惠性
15 、勉勵性之給與，當非工資一部而毋庸納入退休金計算。

16 (三)縱將SIP 獎金納入平均工資計算範疇，因原告於111 年3 月
17 取得110 年下半年度SIP 獎金之際，已非被告員工，該等SI
18 P 獎金當非工資而屬伊基於誠信而以斯時所施SIP 計畫計算
19 後之恩惠性給與，至多僅能以110 年5 月、6 月數額作為計
20 算範疇，尚不論非原告勞務成果計算之SIP 獎金應扣除於計
21 算範圍外，退休金差額應僅有194 萬5,719 元等語，資為抗
22 辯。並聲明：1.原告之訴駁回；2.如受不利之判決，願供擔
23 保請准宣告免為假執行。

24 三、兩造不爭執事實（見本院卷第511 頁至第513 頁、第576 頁
25 至第577 頁，並依判決格式修正或刪減文句）

26 (一)原告自82年8 月2 日起任職於台灣飛利浦公司，該公司並於
27 95年12月起更名為恩智浦公司。恩智浦公司於106 年2 月6
28 日因分割而新設被告（時名為台灣耐智亞公司，於106 年4
29 月更名為現名），兩造並於105 年12月21日簽署聘僱合約轉
30 移書/ 聘用書，約定原告自106 年2 月6 日改由被告僱用，
31 並承認原告在恩智浦公司之年資（即採勞工退休金舊制，年

資自82年8月2日起算)。

(二)原告自106年起至自被告退休前均擔任「業務總監」一職，退休前固定月薪28萬8,637元(含底薪28萬6,237元、伙食津貼2,400元)，職責包含制訂業績增長策略與行動計畫、領導主要客戶業務團隊以實現業績目標，建立客戶關係並瞭解客戶趨勢。

(三)兩造於110年9月29日簽署系爭協議，約定系爭契約於同年10月31日終止，被告願給付相當2個月薪資之年終獎金、年資獎金、額外加發2個月薪資之特別獎金及度假津貼等離職金共146萬6,079元予原告，另應依法給付舊制退休金。上述離職金已於發放110年10月薪資時併支付予原告。

(四)原告至110年10月31日退休離職前均採用勞工退休金舊制，且退休基數為43.5。

(五)被告於110年11月17日以給付票面金額1,604萬3,409元支票之方式交付舊制勞工退休金予原告。此計算金額係以將2個月年終獎金及原告退休前特休未休折算薪資金額19萬2425元列入平均工資計算後(但未將110年9月、111年3月發放之SIP獎金納入)，原告退休前6個月月平均工資為36萬8,814元，乘以前述基數43.5後所得。

(六)原告適用110年度SIP計畫時係隸屬於第17組(共29名成員，其中9名為被告員工)。

(七)原告所領得110年9月SIP獎金為80萬5,125元(含POA獎金30萬7,220元、POS獎金30萬7,220元、DIT獎金19萬685元)，111年3月SIP獎金為41萬6,285元(含POA獎金19萬6,088.37元、POS獎金9萬5,635.46元、DIT獎金12萬4,650.94元)。相關計算方式如被告民事答辯三狀附件1、2即本院卷第467頁至第469頁。

(八)兩造前於110年11月24日於臺北市政府勞動局行勞資爭議調解後不成立。

四、原告另主張SIP獎金應屬工資一部，惟被告未將之併同計算至平均工資，致其所得舊制退休金有所缺少等情，則為被告

所否認，並以前詞置辯。是以，本件爭點厥為：(一)SIP 獎金性質上是否為工資，或為恩惠性給與？(二)原告110年9月、111年3月SIP 獎金是否應計入平均工資計算？平均工資計算之金額為何？(三)原告請求被告給付496萬3,792元，及自110年12月1日起至清償日止按年息5%計算之利息，有無理由？（見本院卷第513頁，且依論述先後、妥適性及全辯論意旨調整順序內容）茲分述如下：

(一)按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，民事訴訟法第277條前段定有明文，是主張權利存在之人就權利發生事實負舉證責任，主張權利不存在之人就權利障礙事實、權利消滅事實與權利排除事實負有舉證責任。若上述應負舉證責任之一方先未能舉證證實自己主張、抗辯事實為真實，則他方就渠抗辯、主張事實縱不能舉證或所舉證據尚有疵累，仍無從認定負舉證責任之一方所言可採。又勞工與雇主間關於工資之爭執，經證明勞工本於勞動關係自雇主所受領之給付，推定為勞工因工作而獲得之報酬，勞動事件法第37條亦有明文。

(二)依勞動事件法第37條規定，SIP 獎金屬原告本於系爭契約存續期間自被告處受領之給付而應推定為工資，且依現有卷內證據資料難認不具勞務對價性及經常給付性，無從推翻前述推定而認屬恩惠性給與：

1.按工資指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，勞動基準法第2條第2款定有明文。又所謂「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以領得之給付。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；換言之，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，乃雇主在訂立勞動契約或制定工作規則或簽立團

體協約前已經評量之勞動成本，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），即具工資之性質而應納入平均工資之計算基礎，此與同法第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，該項給與既非必然發放，且無確定標準，僅具恩惠性、勉勵性給與非雇主經常性支出之勞動成本，而非工資之情形未盡相同，亦與同法施行細則第10條所指不具經常性給與且非勞務對價之年終獎金性質迥然有別（最高法院110 年度台上字第2704號、111 年度台上字第2070號、100 年度台上字第801 號判決要旨參照）。

2.經查，姑不論原告受僱於台灣飛利浦公司、恩智浦公司時期之情形，其任職於被告以來，被告每年均會制訂各類營運目標之SIP 計畫（且計畫目的均同），原告也全獲有SIP 獎金乙節，為兩造所不爭（見本院卷第475 頁、第335 頁），且有106 年至110 年SIP 計畫、原告SIP 獎金通知書等附卷可稽（見本院卷第345 頁至第449 頁、第105 頁至第118 頁、第153 頁至第171 頁），依勞動事件法第37條當推定為原告工資一部，亦堪謂SIP 計畫為被告自恩智浦公司分割新設以來必然存在之計畫，並僅適用於業務人員（見本院卷第300 頁、第463 頁），核與被告所屬全球總部乃半導體製造商，且被告於我國係以「電子材料批發業」登記為所營事業（見本院卷第19頁至第20頁），實須有大批業務人員為伊向各電子產品客戶推廣、行銷批發產銷產品，方得獲有營收之事實息息相關。衡酌110 年SIP 計畫中英文規定、歷來計畫內文（見本院卷第105 頁至第118 頁、第153 頁至第171 頁、第345 頁至第430 頁），第1.3 條即明示SIP 計畫乃適用於：對公司收入和/ 或設計導入成功有直接影響之銷售與行銷人員之規定，且於第3 條以下更可知會隨被告所屬集團經營策略及方向之擬定（如推動主要客戶願就全新商品購買以嘗試使用之新創DIT ），預估各項目高低對被告所得收益，微調

各項目（POA/ POS）、DIT 等所占比例及線性高低，且依第5.6 規定，若因調任至適用SIP 計畫職位之員工者會依在該計畫開始日期固定按比例支付獎勵金；第5.5 條、第5.8 條與第5.9 條更因員工休假逾一定日數（如30日，含個人休假、家庭病假或兵役等）而減少給付比例甚或給付資格，遭安排PIP 計畫之員工所得SIP 獎金獎金比例亦予變更等規定，顯見員工出勤、工時狀況之勞力提供情況，抑或工作表現高低，猶屬被告認定得否具有SIP 計畫資格、領得獎金比例之一環，至為明確。

3.又原告擔任被告業務總監，職責包含制訂業績增長策略與行動計畫、領導主要客戶業務團隊以實現業績目標，建立客戶關係並瞭解客戶趨勢等工作內容乙情，為兩造同意不爭執事實(二)所示，且自其所提110 年7 月14日週報、同年月29日月報業績簡報、原告手機行事曆擷圖與電子郵件內文，可見週報係由各組別報告目前業績現況（尤以主要客戶狀況為重）、與原預測量相互比較，倘有負數變化時更會檢討發生原因、提案改善辦法併確認可能性，甚於週報後再次寄送電子郵件檢討各該解決辦法，甚或詢問所需被告協助內容一情可資佐證（見本院卷第213 頁至第227 頁、第307 頁至第327 頁、第499 頁至第501 頁、第519 頁至第520 頁）；復有原告於本院中所陳：其提出之週報、各月業績簡報均係寄送予被告秘書後整合送予各報告者之版本，其中TWKA即指其所屬第17組別之臺灣團隊，其等會從產品與客戶角度交差比對、分析不同客戶狀況，就各季達成率進行檢討，若轉為負數，就須針對提升或達成業績之方式進行報告，每月月初時均會預估每週預計目標並於下週檢討達成與否，且每月第三週或第四週會進行月報，除報告第17組別進行情況外，也分析該月各筆生意細節狀況，從優缺點中各選擇3 間予以說明，復針對市場對手競爭方式與策略提供建議等語綦詳（見本院卷第506 頁至第510 頁），並經本院就原告手機勘驗確認前述行事曆確屬存在乙情在案（見本院卷第506 頁）。再觀被告總

01 經理寄送予原告之電子郵件（見本院卷第531 頁至第533 頁
02 、第539 頁）及被告所述內容（見本院卷第569 頁），可悉
03 被告所屬集團、全球總部針對不同組別設定不同營運績效目
04 標並予通知，更對主要特定客戶之適用策略確認可行性，甚
05 依銷售狀況、進度定期提供目標預估達成情形，若所屬團隊
06 成員有人離職，基於達成該組團隊績效要求，主管亦應負責
07 調度、調整該團隊成員工作以達分配所得目標一情，可謂原
08 告工作內容本以被告業績增長、提升銷售量等為其工作目的
09 ，且由同群組各人奉獻其等工作心力，互相討論彼此不足之
10 處以檢討改善方式，共同併行、積累達成各該規定之營運目
11 標，而以此等團隊作戰方式完成SIP 計畫，堪認SIP 獎金確
12 與原告出勤、工時狀況、職務內容等勞力提供間有直接關聯
13 。基上，SIP 獎金確有勞務對價性與經常給付性，確屬工資
14 之一部，要無疑義。

15 4.被告雖以前詞為辯。但以：

- 16 ①伊雖抗辯110 年SIP 計畫第5.8 條規定與勞動基準法規定不
17 合故非工資云云，然勞動基準法第1 條業已揭櫫勞動基準法
18 係規範勞動條件之最低標準，是勞雇雙方本可約定較諸勞動
19 基準法更為優渥之勞動條件，礙難以此認定SIP 獎金不具勞
20 務提供之對價性，應足認定。
- 21 ②況伊也自陳：被告與所屬集團重視團隊成員間之合作，故定
22 期舉行會議分享各團隊工作內容，俾使團隊間能瞭解彼此工
23 作狀況；復無因被告收益未達目標甚或虧損等因素而未發放
24 SIP 獎金，抑或發放金額相較歷年顯著降低之紀錄等情在案
25 （見本院卷第237 頁、第461 頁），足謂被告係為集結各該
26 適合共同營運目標之人等組成相同組別，以求同團隊成員提
27 供勞務之能力達到最大發揮無訛。
- 28 ③再依原告所得110 年上下半年度SIP 獎金金額計算方式（見
29 本院卷第467 頁至第469 頁），於達該年度SIP 計畫特定項
30 目營運目標後，反係以原告自身固定薪（共14個月）30% 為
31 各該特定項目所得比例之計算標準，要非以該年度或半年度

之被告自身、被告所屬集團於大中華地區設立公司，抑或被
告所屬集團全球所得盈餘金額作為實際分配標準，在在彰顯
與所謂核定預算內發放要件全然無涉，SIP 計畫就各營運目
標項目僅係作為目標達成基準、獎金金額計算方式，不影響
SIP 獎金屬勞務對價性與經常給付性之本質，至臻明灼。是
在被告未能提出其餘得以推翻前開勞動事件法第37條推定為
工資之證據下，伊此部分所辯，自不足憑。

(三)原告110 年5 月至同年10月所得SIP 獎金應均計入平均工資
計算，故得向被告請求給付之勞工退休金差額確為496 萬3,
792 元無誤：

1.按勞動基準法所稱平均工資，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；勞工
退休金之給與標準，係按其工作年資，每滿1 年給與2 個基
數。但超過15年之工作年資，每滿1 年給與1 個基數，最高
總數以45個基數為限。未滿半年者以半年計；滿半年者以1
年計，此退休金基數之標準，係指核准退休時1 個月平均工
資，此觀勞動基準法第2 條第4 款、第55條第1 項與第2 項
自明。

2.SIP 獎金乃勞動基準法第2 條第3 款工資之一部，已由本院
詳予說明、認定如上，自不以何時彙算、給付而更其性質，
揆之前開規定，當以原告110 年5 月至同年10月所得SIP 獎
金計入平均工資計算無訛，並因110 年5 月至同年6 月係與
同年1 月至同年4 月共同發放，故以比例計算後此二月所得
SIP 獎金各為13萬4,188 元（計算式： $805,126 \div 6 \div 134,188$ ，元以下均四捨五入）。又因原告係採勞工退休金舊制
、退休基數為43.5，以此計算後，被告短發之退休金應為49
6 萬3,792 元（計算式： $【134,188 + 134,188 + 416,285】 \div 6 \times 43.5 \div 4,963,792$ ），原告當得向被告請求給付之
，應堪認定。

(四)末按應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，
週年利率為5%；又遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權

01 人得請求依法定利率計算之遲延利息；給付有確定期限者，
02 債務人自期限屆滿時起，負遲延責任，民法第203條、第23
03 3條第1項及第229條第1項各有明文。復雇主應於勞工退
04 休之日起30日內給付勞工退休金，同觀勞動基準法第55條第
05 3項亦悉。被告應給付原告上開金額，已如前述，並因應前
06 開規定乃有確定期限之給付，應自結清舊制年資退休金起30
07 日內為給付，逾期即負遲延責任。是以，被告既未於原告退
08 休日即110年10月31日起30日內，將原告110年5月至同年
09 10月之SIP獎金列入平均工資計算並補給付原告勞工退休金
10 ，揆諸前揭規定，原告主張被告上開應給付之金額，自110
11 年12月1日起至清償日止按年息5%計算之利息，亦屬有據。

12 五、綜上所述，SIP獎金應屬工資一部，且平均工資計算應以原
13 告110年10月31日退休前6個月計算，當將110年5月至同
14 年10月所得SIP獎金納入計算範疇。從而，原告依勞動基準
15 法第55條第1項、第3項規定，請求：被告應給付原告496
16 萬3,792元，及自110年12月1日起至清償日止，按年息5%
17 計算之利息，為有理由，應予准許。

18 六、本件為勞動事件，就勞工即原告勝訴部分，依勞動事件法第
19 44條第1項、第2項規定，依職權宣告假執行，同時宣告雇
20 主即被告得供擔保而免為假執行，並酌定相當之金額。

21 七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及證據資料，
22 經本院斟酌後，認均不足以影響本判決之結果，爰不一一論
23 列，併此敘明。

24 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

25 中 華 民 國 112 年 4 月 28 日
26 勞動法庭 法 官 黃鈺純

27 以上正本係照原本作成。

28 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
29 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

30 中 華 民 國 112 年 4 月 28 日
31 書記官 李心怡