

臺灣高等法院民事判決

112年度勞上字第101號

上訴人 安世半導體股份有限公司

法定代理人 林玉樹

訴訟代理人 陳業鑫律師

陳立強律師

被上訴人 李志成

訴訟代理人 陳金泉律師

葛百鈴律師

李瑞敏律師

上列當事人間請求給付退休金差額事件，上訴人對於中華民國112年4月28日臺灣臺北地方法院111年度勞訴字第333號第一審判決提起上訴，本院於113年11月19日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

一、被上訴人主張：

(一)被上訴人自民國82年8月2日起任職於台灣飛利浦公司，擔任○○○○，該公司並於95年12月起更名為恩智浦公司。恩智浦公司於106年2月6日因分割而新設上訴人（時名為台灣耐智亞公司，於106年4月更名為現名），兩造並於105年12月21日簽署「聘僱合約轉移書/聘用書」（下稱系爭契約），約定被上訴人自106年2月6日改由上訴人僱用，並承認被上訴人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）。迨110年間因上訴人表明現因公司改組、臺灣地區與大陸地區已無被上訴人位置而欲請被上訴人離職，兩造遂於110年9月29日簽署合意終止協議，約定兩造間勞動契約於110年10月31日終止，上訴人願給付相當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

01 假津貼等離職金共新臺幣（下同）146萬6079元予被上訴
02 人。被上訴人原本以為上訴人會依法給付退休金，上訴人卻
03 直至110年10月26日方提供計算明細，更未將被上訴人110年
04 9月、111年3月之Nexperia Global Sale Incentive Plan獎金
05 金（下稱SIP獎金）金額計入平均工資以計算退休金，被上
06 訴人經爭取未果，僅得先行領取上訴人斯時給付之退休金並
07 聲明保留，復提出勞資爭議調解請求上訴人將SIP獎金計入
08 平均工資且補發退休金差額，但因上訴人無意補發而調解不
09 成立。

10 (二)SIP獎金全係被上訴人本於系爭契約自上訴人處所受領之給
11 付，依勞動事件法（下稱勞事法）第37條規定，推定為被上
12 訴人因工作而獲得之報酬而屬工資範疇，亦具給付經常性。
13 蓋自被上訴人任職以來所獲薪酬即有「固定薪」與「變動
14 薪」二部分並各占一定比例，變動薪即為SIP獎金，視其是
15 否達成業績、績效而定，又本依每季達成率核發，嗣固改為
16 每半年（當年9月、次年3月）核發，仍以被上訴人業績達
17 標、業績達成率予以計算為核發標準，故SIP獎金實為勞務
18 提供之對價。且被上訴人退休後不僅仍獲有110年下半年度S
19 IP獎金，於98年、99年全球金融海嘯期間抑或108年全球半
20 導體衰退而致上訴人營運重大虧損之際，被上訴人仍領有SI
21 P獎金，倘只係恩惠性給與，調整固定薪與變動薪時毋庸獲
22 得被上訴人同意，又各該評比項目均為被上訴人平時工作內
23 容，應屬勞務給付對價而為工資無誤。從而，上訴人退休基
24 數為43.5，以110年5月、同年6月平均各13萬4188元，110年
25 7月至同年10月共41萬6285元之退休前6個月SIP獎金計算
26 後，短計入平均工資金額為11萬4110元，上訴人短發退休金
27 應為496萬3792元。爰依勞動基準法（下稱勞基法）第55條
28 第1項、第3項規定，求為命上訴人應給付被上訴人496萬379
29 2元，及自110年12月1日起至清償日止，按週年利率5%計算
30 之利息。【原審判命上訴人如數給付，並為准免假執行之宣
31 告，上訴人聲明不服，提起上訴】並答辯聲明：上訴駁回。

01 二、上訴人則以：上訴人公司發放SIP獎金之依據為各年度之SIP
02 計畫，是判斷SIP獎金是否屬工資，應以SIP計畫之明文規定
03 為準，而各年度SIP計畫已清楚表明SIP計畫之目的係獎勵員
04 工，而將上訴人公司之整年度（或上下年度）獲利盈餘與員
05 工共享，員工僅能被動分於一項SIP計畫，無論其提供勞務
06 之客戶或領域是否屬於該SIP計畫，且分配之權限在於Nexpe
07 ria集團。又SIP獎金之獲取以所屬分組是否達成目標為斷，
08 是否獲取SIP獎金並非依個人業績為斷，而係所屬分組之團
09 體業績，被上訴人所屬第17組甚至包含大量非上訴人公司之
10 人員，被上訴人無法藉由個人努力獲取該獎金，且Nexperia
11 集團對SIP計畫之分組尚非以合作團隊劃分，僅係依據銷售
12 地區粗略劃分。再參上訴人公司於109年1月向員工說明勞動
13 權益相關事項之投影片，亦已明確向被上訴人等員工說明SI
14 P獎金非屬工資，此外，上訴人公司已於工作規則第20條明
15 定年度獎金計畫為津貼及獎金，該工作規則於106年6月公告
16 後，被上訴人等勞工皆未表示反對，已為兩造勞動法律關係
17 約定內容之一，對兩造均有拘束力，是SIP獎金係獎勵、鼓
18 勵業務人員之恩惠性給與，並非工資。被上訴人固稱即便在
19 員工自請離職後仍予發放云云，惟SIP計畫第5.10條明確規
20 定參與SIP計畫之員工若自請離職或因故遭解僱，Nexperia
21 集團不給予SIP獎金，是依SIP計畫之規定，Nexperia集團對
22 於自請離職之勞工，於應然面上，有發放與否之權限，至於
23 實然面上，仍得基於「感謝長期之合作情誼」等理由予以發
24 放，益證SIP獎金具有「恩惠性給予」之性質，故SIP獎金不
25 具勞務對價性及經常性，非屬工資，自不應計入退休金之平
26 均工資計算等語，資為抗辯。並上訴聲明：(一)原判決廢棄。
27 (二)被上訴人在第一審之訴駁回。

28 三、兩造不爭執事項（見本院卷第169至171、219頁）：

29 (一)被上訴人自82年8月2日起任職於台灣飛利浦公司，該公司並
30 於95年12月起更名為恩智浦公司。恩智浦公司於106年2月6
31 日因分割而新設上訴人（時名為台灣耐智亞公司，於106年4

月更名為現名），兩造並於105年12月21日簽署系爭契約，約定被上訴人自106年2月6日改由上訴人僱用，並承認被上訴人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)被上訴人自106年起至自上訴人退休前均擔任「○○○○」一職，退休前固定月薪28萬8637元（含底薪28萬6237元、伙食津貼2400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日簽署合意終止協議（原審卷第33至35頁），約定兩造間勞動契約於同年10月31日終止，上訴人願給付相當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146萬6079元予被上訴人，另應依法給付舊制退休金。上述離職金已於發放110年10月薪資時併支付予被上訴人。

(四)被上訴人至110年10月31日退休離職前均採用勞工退休金舊制，且退休金基數為43.5。

(五)上訴人於110年11月17日以給付票面金額1604萬3409元支票之方式交付舊制勞工退休金予被上訴人。此計算金額係以將2個月年終獎金及被上訴人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），被上訴人退休前6個月月平均工資為36萬8814元，乘以前述基數43.5後所得。

(六)被上訴人適用110年度SIP計畫時係隸屬於第17組（依照被證5所示，共29名成員，其中9名為上訴人員工）。

(七)被上訴人所領得110年9月SIP獎金為80萬5125元（含POA獎金30萬7220元、POS獎金30萬7220元、DIT獎金19萬685元），111年3月所領得SIP獎金（係被上訴人110年7月5日至10月31日工作期間所生之獎金）為41萬6285元（含POA獎金19萬6088.37元、POS獎金9萬5635.46元、DIT獎金12萬4650.94元）。相關獎金數額之計算方式如原審卷第467頁至第469頁

01 所示。

02 (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
03 解後不成立。

04 (九)如認應將被上訴人自110年5月至同年10月期間所得之SIP獎
05 金計入平均工資計算，關於110年5、6月之SIP獎金，因110
06 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
07 計算後此二月所得SIP獎金各為13萬4188元（計算式： $805,126 \div 6 = 134,188$ ，元以下均四捨五入）；110年7至10月SIP獎
08 金為41萬6285元，上訴人退休金基數為43.5，則退休金差額
09 為496萬3792元【計算式： $(134,188 + 134,188 + 416,285) \div 6$
10 $\times 43.5 = 4,963,792$ 】。

12 四、本院之判斷：

13 (一)SIP獎金之性質屬工資，並非恩惠性給與：

- 14 1. 按「工資：指勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及
15 按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎
16 金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之」，勞基法第
17 2條第3款定有明文。又工資需符合「勞務對價性」及「經常
18 性之給與」之要件，且其判斷應以社會通常觀念為據，與其
19 給付時所用名稱無關（勞事法第37條立法理由參照）。再按
20 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
21 雇主所受領之給付，推定為勞工因工作而獲得之報酬，勞動
22 事件法第37條亦有明文。準此，上訴人發給被上訴人之SIP
23 獎金應否計入平均工資計算退休金，即應以是否具備勞工因
24 提供勞務而由雇主獲致對價之「勞務對價性」，及有無於固
25 定常態工作中可取得而具制度上之「給與經常性」為判斷。
- 26 2. 查上訴人所提之110年上半年之SIP計畫第1.3條規定「本計
27 畫僅適用於對公司收入和/或設計導入成功有直接影響之銷
28 售與行銷人員」（見原審卷第156頁），而被上訴人自106年
29 起至自上訴人退休前均擔任「業務總監」一職，職責包含制
30 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
31 業績目標，建立客戶關係並瞭解客戶趨勢，此為兩造所不爭

01 執（見不爭執事項(二)），則被上訴人自屬上述SIP計畫第1.3
02 條所規定之得適用SIP計畫之銷售與行銷人員。再者，依上
03 訴人所提之其公司106年至110年間之SIP計畫、寄予被上訴
04 人之SIP獎金通知書（見原審卷第105至118、153至171、345
05 至449頁），可見上訴人每年均會制定各類營運目標之SIP計
06 畫，被上訴人自106年至110年間各半年度均自上訴人處領有
07 SIP獎金，此節復為兩造所不爭執（見原審卷第335、475
08 頁），雖各半年度所領數額不同，仍係基於固定公式計算而
09 得（見原審卷第467頁上方之「獎金計算基礎」欄、下方之
10 附註7、8、9，第469頁上方之「獎金計算基礎」欄、下方之
11 附註16、17、18），堪認上訴人發給被上訴人之SIP獎金具
12 有給與經常性。

- 13 3. 復觀110年上半年之SIP計畫內文（見原審卷第153至171
14 頁），第1.1條規定「本計畫的目的是：…獎勵員工在目標
15 中取得的成果」，第3.2條規定「SIP給付：最低門檻為目標
16 的96.25%，如達成，則發放目標獎金的70%；如達成目標
17 的100%，則發放100%的目標獎金；如達成目標的最大延伸
18 值106.25%，則發放200%的目標獎金」（見原審卷第155、
19 159頁），可知SIP獎金係以員工達成目標成果為發放條件，
20 員工達成率越高，所得獎金越高，該計畫欲藉此來激勵員工
21 獲取達標之成果，則SIP獎金自與員工之工作表現息息相
22 關，具有因工作而獲得之報酬之性質。又第5.6條規定「獎
23 勵金將根據『計畫的天數』按比例分配。對於任何新參與
24 者，Nexperia將根據該員工的計畫開始日期按比例支付獎勵
25 金」；第5.8條規定「當員工請假30天後回來時，在此期
26 間，員工的付款計算將按“計畫天數”按比例計算。員工無
27 從就連續缺勤超過30天之期間內獲得付款」（見原審卷第16
28 6、167頁），可見SIP獎金之發給數額與員工參與該計畫之
29 工時長短、出缺勤狀況直接相關，具有勞務對價性。再者，
30 依上訴人於107年1月10日寄予被上訴人之電子郵件（下稱10
31 7年1月10日電郵），其內容記載自107年1月1日生效之SIP計

01 畫將SIP目標百分比（target %）變動為30%，即原本是以
02 12個月之月薪乘以43%計算，變更為以14個月之月薪乘以3
03 0%計算，並要求被上訴人於同意後簽名回傳等語（見原審
04 卷第491至495頁），可知上開SIP獎金計算方式之變動，涉
05 及兩造勞動契約內容之變更，上訴人方須徵得被上訴人之同
06 意，由此益證SIP獎金確屬勞動契約中工資之一部。另上訴
07 人所提出之SIP獎金計算說明（見原審卷第467、469頁），
08 其計算方法與前述107年1月10日電郵所示之計算方法及SIP
09 計畫第3.2條之規定相符，可見SIP獎金之發放有標準可循，
10 於符合SIP計畫所定之條件即應發給，具備制度性，並非任
11 意發放，自非恩惠性給與。

12 4. 上訴人雖辯稱各年度SIP計畫第1條、第1.1條已清楚表明SIP
13 計畫之目的係獎勵員工，而將上訴人公司之整年度（或上下
14 年度）獲利盈餘與員工共享，而屬恩惠性給與云云。查SIP
15 計畫第1條固記載「此銷售獎勵計畫鼓勵全球合作和團隊合
16 作」、第1.1條記載「本計畫的目的是：…促進整合和團隊
17 合作、獎勵共享成功」（見原審卷第155頁），惟依前述SIP
18 計畫第3.2條等規定，該獎金之發放仍係以員工之工作表現
19 獲有成果為前提，而非不論員工表現是否達標，僅因公司獲
20 得利潤盈餘即予發放，自與勞基法第29條所規定之單純盈餘
21 分配之恩惠性給與有所不同。

22 5. 上訴人復辯稱員工僅能被動分於一項SIP計畫，無論其提供
23 勞務之客戶或領域是否屬於該SIP計畫，且分配之權限在於N
24 experia集團，且Nexperia集團得片面調整進行中之SIP計
25 畫，故SIP獎金之發放不具勞務對價性云云。查SIP計畫本係
26 身為雇主之上訴人因其企業目的而制定，及本由上訴人設定
27 工作目標及分配員工組別，此與SIP獎金是否具工資性質，
28 係屬二事。又依110年上半年SIP計畫第3條規定「SIP目標是
29 一年度/半年度目標，必須得到Nexperia管理團隊和Nexperi
30 a執行委員會的批准。每年設定二次/一次目標，並在3月和9
31 月進行給付」、第3.1條規定「以往期間的目標不能追溯更

01 改。然而，Nexperia管理層可能會改變任何開放、前瞻性時
02 期的目標」（見原審卷第158頁），參以上訴人確實每年或
03 每半年制定新的SIP計畫（見原審卷第345至430頁），可知
04 上訴人係每年或每半年設定該年度之業績目標及領取SIP獎
05 金之標準，惟以往期間所設定之目標不能追溯更改，並非上
06 訴人得任意更改前期已制定之SIP計畫所設定之領取SIP獎金
07 標準。上訴人上開所辯，為不足採。

- 08 6. 上訴人又辯稱SIP獎金之獲取以所屬分組是否達成目標為
09 斷，是否獲取SIP獎金並非依個人業績為斷，而係所屬分組
10 之團體業績，被上訴人所屬第17組甚至包含大量非上訴人公
11 司之人員，被上訴人無法藉由個人努力達標，且Nexperia集
12 團對SIP計畫之分組尚非以合作團隊劃分，僅係依據銷售地
13 區粗略劃分云云。查依上訴人所說明之SIP獎金之計算方法
14 （參原審卷第467頁附註4、5、6記載「…原告（即被上訴
15 人）所屬地區團隊達成美金…元，達成率…%」），其業績
16 達成率固以被上訴人所屬分組之整體業績達成率而論，且被
17 上訴人適用110年度SIP計畫時係隸屬於第17組，依照被證5
18 所示，第17組共29名成員，其中9名為上訴人員工（見不爭
19 執事項(六)）；惟被上訴人既經上訴人分派而為隸屬於第17組
20 之成員，則第17組之業績達成率自包含被上訴人之勞務貢獻
21 在內，上訴人方以第17組之業績達成率作為計算被上訴人可
22 得領取SIP獎金之發放比例。又上訴人自107年至110年之歷
23 次寄予被上訴人之SIP獎金通知書亦均記載：你將在下面找
24 到你的個人成果和最終總金額（Below you will find your
25 individual results and the final gross amount）等語
26 （見原審卷第435至447頁），堪信上訴人亦認為分組整體業
27 績之達成係有因被上訴人提供勞務貢獻所致，乃將被上訴人
28 所屬分組之整體業績達成率視為其個人之業績成果以發放獎
29 金。另前述107年1月10日電郵內文亦載明「SIP計畫是你全
30 部報酬中之重要部分，我們堅信這個新計畫是一個在你對公
31 司提出良好個人貢獻時可以獎勵你的極佳計畫」（The Sale

s Incentive Plan is an important component of your total rewards. We strongly believe that this new Plan is an excellent program for us to reward you when there is good individual contribution to the company's performance.) 等語（見原審卷第492頁），可知上訴人亦認為SIP獎金是做為員工個人對公司之勞務貢獻之報償，故SIP獎金自屬被上訴人因工作而獲得之報酬，具工資性質。上訴人上開所辯，為不足採。

7. 上訴人再辯稱Nexperia集團得因違反商業道德或誠信行為而單方面取消員工參與SIP計畫之資格；若員工連續曠職30日以上，Nexperia集團有權不給予SIP獎金；對於進行工作表現改善計畫之員工，Nexperia集團有權僅發放50%之SIP獎金，此類因懲戒性質而得取消或減發之給付，顯非提供勞務即應獲得完整給付之工資，而屬恩惠性給與云云。查上訴人上開所述取消員工參與SIP計畫之資格、不給予或減發SIP獎金之情形，均明確規範於110年上半年SIP計畫第5.3條B項、第5.8條、5.9條之中（見原審卷第164、167頁），而為參與該SIP計畫之員工事先所得知悉，上述規範均得歸類為雇主事先規定之領取SIP獎金之條件，而上開規範之目的係在於督促員工執行業務應遵循商業道德及誠信、不應連續曠職30日以上、應工作表現良好，此等事項均與員工提供勞務之方法及品質相關，尤見SIP獎金與勞務之提供程度好壞、多寡相關。

8. 上訴人續辯稱依110年上半年SIP計畫第5.10條規定，參與SIP計畫之員工若自願離職或遭解僱，縱使該勞工已於該SIP計畫期間提供勞務，Nexperia集團有權不給予SIP獎金，足證SIP獎金並非提供勞務即可獲得之報酬云云（見本院卷第353、354頁）。查110年上半年SIP計畫第5.10條規定「如果參與者的僱傭關係在季度結束前終止，他/她將有資格獲得實際績效與目標相比所獲得的獎勵金，並根據在此期間的工作天數按比例計算—除非該人自願辭職或因故被解僱（is ter

minated for cause)。根據適用於獎勵計畫組別的業績結果，按比例計算的獎勵金將在員工離職日或之後儘速合理計算並予以給付」（見原審卷第167頁）；參照上訴人所提之工作規則關於解僱章節之條文（見本院卷第97至99頁），於其第7條標題記載「經預告終止勞動契約」（其條文內容類同勞基法第11條，即屬經濟性解僱之事由），於其第11條標題記載「不經預告終止勞動契約，『解僱原因』」（其條文內容類同勞基法第12條，即屬懲戒性解僱之事由），兩者終止事由顯有不同；則上開SIP計畫第5.10條但書所指之「因故被解僱」，應指工作規則第11條之懲戒性解僱而言。是依該SIP計畫第5.10條規定，於參與者之僱傭關係在季度結束前終止下，僅排除參與者係自請離職或遭雇主懲戒性解僱之情形方不得領取SIP獎金，其餘情形均得領取之。而本件兩造之勞動契約於110年10月31日合意終止（見不爭執事項(三)），依110年下半年SIP計畫所載獎勵期間自110年7月5日至同年12月31日（見原審卷第419頁），可見兩造間僱傭關係是在季度結束前終止，然本件之終止並非屬SIP計畫第5.10條但書所規定自請離職或遭雇主懲戒性解僱之情形，則被上訴人自得依上訴人所制定之SIP計畫領取SIP獎金，而上訴人實際上亦於被上訴人離職後之111年3月發給被上訴人因被上訴人於110年7月5日至10月31日工作期間所生之SIP獎金（見不爭執事項(七)），益見該SIP獎金是制度性之給與，並非恩惠性給與。

9. 上訴人另辯稱其於109年1月向員工說明勞動權益相關事項之投影片，已明確向被上訴人等員工說明SIP獎金非屬工資；且其工作規則第20條明定年度獎金計畫為津貼及獎金，該工作規則於106年6月公告後，被上訴人等勞工皆未表示反對，已為兩造勞動法律關係約定內容之一，對兩造均有拘束力，是SIP獎金係獎勵、鼓勵業務人員之恩惠性給與，並非工資云云，並提出投影片資料、106年6月工作規則為憑（見本院卷第82、93至118頁）。關於上訴人所提之投影片，被上訴

人否認上訴人有就此向全體員工（含被上訴人）說明之（見本院卷第152頁），上訴人並未就此舉證以實其說。關於上訴人所提之工作規則，其第三章標題為「工資、津貼及獎金」，第20條標題為津貼及獎金，內文記載「年度獎金計畫/銷售獎金計畫，將依公司各年度目標另行訂定規劃及溝通」等語（見本院卷第101至102頁），至多僅可認該工作規則將「SIP獎金」稱之為「獎金」，而雇主對員工之給與是否具有工資性質，與其給付時所用名稱無關，尚難以上開工作規則之記載，即逕認被上訴人同意SIP獎金非屬工資。上訴人上開所辯，亦非可取。

10. 綜上，SIP獎金具備「勞務對價性」及「給與經常性」，屬工資，並非恩惠性給與。

(二)被上訴人110年9月、111年3月所領SIP獎金應計入舊制退休金之平均工資計算：

查兩造間勞動契約於110年10月31日終止，被上訴人至110年10月31日退休離職前均採用勞工退休金舊制，且退休金基數為43.5等情，為兩造所不爭執（見不爭執事項(三)(四)），依勞基法第2條第4款規定，應將110年10月31日前6個月內所得工資計入計算平均工資。又SIP獎金之性質為工資，已認定於前，而被上訴人111年3月所領SIP獎金是因其於110年7月5日至同年10月31日工作期間所生者（見不爭執事項(七)），連同110年9月所領SIP獎金，均係110年10月31日前6個月內所得工資，均應計入退休金之平均工資計算。

(三)被上訴人請求上訴人給付496萬3792元，及自110年12月1日起至清償日止按週年利率5%計算之利息，為有理由：

1. 按「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55條第1項第1款定有明文。又關於110年5、6月之SIP獎金，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

01 月所得SIP獎金各為13萬4188元（計算式： $805,126 \div 6 \div 134,$
02 188，元以下均四捨五入）；110年7至10月SIP獎金為41萬62
03 85元，上訴人退休金基數為43.5，則退休金差額為496萬379
04 2元【計算式： $(134,188+134,188+416,285) \div 6 \times 43.5 \div 4,9$
05 63,792】，此為兩造所不爭執（見不爭執事項(九)）。從而，
06 被上訴人依勞基法第55條第1項規定，請求上訴人給付退休
07 金差額496萬3792元，為有理由，應予准許。

08 2. 復按勞基法第55條第3項規定「第1項所定退休金，雇主應於
09 勞工退休之日起30日內給付」。又「給付有確定期限者，債
10 務人自期限屆滿時起，負遲延責任」、「遲延之債務，以支
11 付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利
12 息」、「應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據
13 者，週年利率為百分之5」，民法第229條第1項、第233條第
14 1項本文、第203條分別定有明文。是依上開規定，被上訴人
15 就上開准許之496萬3792元，併請求上訴人給付自退休日即1
16 10年10月31日後30日之翌日即110年12月1日起，至清償日
17 止，按週年利率5%計算之利息，亦有理由，應予准許。

18 五、綜上所述，被上訴人依勞基法第55條第1、3項規定，請求上
19 訴人給付496萬3792元及自110年12月1日起至清償日止按週
20 年利率5%計算之利息，為有理由，應予准許。原審為被上
21 訴人勝訴之判決，並為准免假執行之宣告，並無違誤，上訴
22 意旨指摘原判決不當，求予廢棄，為無理由，應駁回其上
23 訴。

24 六、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證
25 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
26 逐一論列，附此敘明。

27 七、據上論結，本件上訴為無理由，爰判決如主文。

28 中 華 民 國 113 年 12 月 10 日

29 勞動法庭

30 審判長法 官 黃雯惠

31 法 官 宋泓璟

法 官 戴嘉慧

正本係照原本作成。

如不服本判決，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書狀，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），上訴時應提出委任律師或具有律師資格之人之委任狀；委任有律師資格者，另應附具律師資格證書及釋明委任人與受任人有民事訴訟法第466條之1第1項但書或第2項所定關係之釋明文書影本。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 12 月 11 日

書記官 莊昭樹