

臺灣高等法院高雄分院民事判決

111年度勞上字第9號

上訴人 開發工業股份有限公司

法定代理人 董瀚文

訴訟代理人 洪錫鵬律師

被上訴人 王健雄

訴訟代理人 黃培鈞律師

上列當事人間請求給付退休金事件，上訴人對於民國110年12月23日臺灣橋頭地方法院110年度勞訴字第82號第一審判決提起上訴，本院於111年6月22日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原判決關於命上訴人給付逾新臺幣壹佰參拾肆萬貳仟伍佰貳拾元本息部分，及該部分假執行之宣告，暨訴訟費用（除確定部分外）之裁判均廢棄。

上開廢棄部分，被上訴人在第一審之訴駁回。

其餘上訴駁回。

第一、二審訴訟費用（除確定部分外）由被上訴人負擔五分之一，餘由上訴人負擔。

事實及理由

一、被上訴人起訴主張：被上訴人自民國80年6月19日起受僱上訴人，經上訴人於106年6月1日調派至其海外轉投資之廈門開發減震器有限公司（下稱減震器公司）擔任經理，調派海外期間，每月工資拆分為新臺幣薪資與人民幣薪資。嗣被上訴人申請於109年9月30日退休，工作年資為29年3月11日，退休金基數為44.5，退休前6個月工資應以新臺幣薪資及人民幣薪資總額計算（每月薪資所含項目、金額詳如附表一所示），月平均工資為新臺幣（下同）105,573元，故被上訴人得領取舊制退休金為4,697,999元，然上訴人僅核給退休金2,916,753元，爰依勞動基準法（下稱勞基法）第55條第1項第1款之規定，提起本件訴訟，請求上訴人給付退休金差

01 額等語。請求判決：上訴人應給付被上訴人1,781,246元，
02 及自起訴狀繕本送達翌日即110年7月31日起至清償日止，按
03 週年利率5%計算之利息。

04 二、上訴人則以：被上訴人於106年6月1日受派至減震器公司擔
05 任經理，所領新臺幣薪資項目中僅有底薪、職務加給、伙食
06 費為工資，又附表一所示109年6月「其他」項目13,046元，
07 兩造協議以6,523元計入平均工資。至於附表一「其他應稅
08 加項」欄金額，係被上訴人未回台休假之補貼款項，具有勉
09 勵、恩惠性質之給與，不應列入平均工資計算。另附表一
10 「人民幣薪資」欄金額為差旅津貼（下稱系爭差旅津貼），
11 並非經常性給與，亦非上訴人所核發，且上訴人制訂之海外
12 駐在管理辦法（下稱系爭辦法）第10.5條亦規定差旅津貼不
13 納入平均薪資計算，被上訴人對此知之甚詳。是上訴人已依
14 法給付被上訴人退休金2,916,753元，並未積欠被上訴人退
15 休金等語，資為抗辯。

16 三、原審判決被上訴人一部勝訴，一部敗訴，命上訴人應給付被
17 上訴人1,594,168元，及自110年7月31日起至清償日止，按
18 週年利率5%計算之利息，並就被上訴人勝訴部分為准免假
19 執行之宣告，另駁回被上訴人其餘之訴。上訴人不服而提起
20 上訴，於本院聲明：（一）原判決不利於上訴人部分廢棄。
21 （二）上開廢棄部分，被上訴人在第一審之訴駁回。被上訴
22 人則答辯聲明：上訴駁回（被上訴人就其敗訴187,078元本
23 息部分未據上訴，不在本院審理範圍）。

24 四、協商整理兩造不爭執事項及本件爭點

25 （一）兩造不爭執事項：

26 1、被上訴人自80年6月19日起受僱上訴人，擔任研發部工程
27 師，經上訴人於106年6月1日調派至其百分之百投資之減
28 震器公司擔任經理。調派海外期間，按月領取新臺幣薪資
29 及由廈門廠發給派駐大陸地區之差旅津貼。嗣被上訴人於
30 109年9月30日自請退休，被上訴人退休時工作年資為29年
31 3月11日，退休金基數44.5。上訴人未將系爭差旅津貼列

01 入平均工資計算退休金，發給舊制退休金2,916,753元。

02 2、被上訴人派駐大陸地區，每3個月有7日探親休假，因新冠
03 肺炎疫情，被上訴人於109年1月至9月共9個月無法回台，
04 上訴人於109年5月至7月，分別給付12,180元、12,180
05 元、12,177元補貼被上訴人，列為「其他應稅加項」。上
06 訴人發給舊制退休金時，未將「其他應稅加項」列入平均
07 工資計算退休金。

08 3、上訴人制訂之系爭辦法第3.3.1條規定：派駐大陸地區：
09 總公司月底薪×當年度公司核定之百分比（96年核定0.
10 6），及第3.4.2條規定由各子公司依總公司核定之差旅津
11 貼額，列薪資或獎金發給。

12 4、被上訴人退休前6個月即109年4月至9月系爭差旅津貼，折
13 合新臺幣為30,914元、32,355元、31,311元、32,355元、
14 32,355元、31,311元。

15 5、被上訴人於109年6月30日提出退休申請書，欲於109年9月
16 30日退休，上訴人於109年6月結算被上訴人特休假未休工
17 資13,046元，兩造同意以6,523元計入平均工資計算退休
18 金。

19 （二）本件爭點：

20 1、系爭差旅津貼、其他應稅加項（被上訴人未休假返台探親
21 補貼）是否應列入平均工資計算退休金？

22 2、被上訴人可否請求退休金差額？如可，金額若干？

23 五、本院之判斷

24 （一）系爭差旅津貼、其他應稅加項（被上訴人未休假返台探親
25 補貼）是否應列入平均工資計算退休金？

26 1、按依勞基法第2條第1款、第3款規定意旨，可知勞基法上
27 所稱之「工資」，係指勞工為雇主從事工作獲得之報酬，
28 且需符合「勞務對價性」及「經常性之給與」之要件。關
29 於是否符合上開要件之判斷，應就雇主給予勞工金錢之實
30 質內涵，即給付之原因、目的及要件等具體情形，依一般
31 社會通念為之，而與其給付時所使用之名稱無關。至於勞

基法施行細則第10條規定，係將本質上與勞務對價性無關之給與類型化，列舉其名目（第1款至第11款），明文排除於工資範疇之外。是以，勞工獲得之特別給與，究應歸屬於工資或施行細則第10條各款名目之非工資，依符合授權母法之解釋，仍應就給與之實質內涵，就是否符合「勞務對價性」及「經常性之給與」之要件為判斷。

2、系爭差旅津貼部分：

(1)依上訴人制訂之系爭辦法第3.3.1條關於差旅津貼規定：

「派駐大陸地區：總公司月底薪×當年度公司核定之百分比（96年核定0.6）。」第3.4.2條規定：「差旅津貼：由各子公司依總公司核定之差旅津貼額，列薪資或獎金發給。」有該辦法附卷可稽（見原審卷第145頁至第146頁）。被上訴人自80年6月19日起受僱上訴人，擔任研發部工程師，經上訴人於106年6月1日調派至其百分之百投資之減震器公司擔任經理，調派海外期間，按月領取新臺幣薪資，及由廈門廠發給派駐大陸地區之差旅津貼，其於退休前6個月即109年4月至9月所領差旅津貼折合新臺幣各為30,914元、32,355元、31,311元、32,355元、32,355元、31,311元等節，此為兩造所不爭執（見本院卷第116頁至第117頁）。依此，系爭差旅津貼係上訴人以被上訴人長期派駐廈門，擔任經理職務且提供勞務，始給予之報酬。亦即上訴人提供較為優渥之薪資條件，換取被上訴人同意遠赴國外工作提供勞務之對價，以酬傭國外工作之特殊辛勞及生活上不便，核與「工作地點及工作環境提供勞務」直接相關，應認屬勞工「於海外不同環境下提供勞務」所得報酬一部分，具有勞務對價之性質。再者，被上訴人派駐期間長達3年，上訴人均依系爭辦法訂定之計算標準，按月發給該項差旅津貼，顯非短期性、臨時性之給與，不論其形式上使用名稱為「派駐津貼」或「差旅津貼」，就其實質內涵認定，應屬勞基法第2條第3款工資之範疇。

01 (2)上訴人雖抗辯：依系爭辦法發給之差旅津貼，屬勞基法施
02 行細則第10條第9款所指之差旅費，非屬工資等語。惟
03 查，勞基法上所稱之「工資」，應依實質內涵而定，不以
04 雇主所使用之名稱為準，故不因系爭辦法規定名稱係「差
05 旅津貼」，而認非屬工資。至於勞基法施行細則第10條第
06 9款所稱「差旅津貼」，對照勞基法第2條第3款之工資定
07 義，應係指雇主就勞工因業務上臨時性、偶發性需要，前
08 往他處提供勞務，針對出差旅宿所生之交通住宿費用支
09 出，所給予之補助款項，與勞動條件無直接關係，性質上
10 非屬勞務給付之對價，故將之排除於工資範疇之外。然被
11 上訴人按月領取之系爭差旅津貼，與其於國外提供勞務有
12 對價關係，且長達3年以上，屬經常性之給與，已如前
13 述，核與差旅津貼之意涵，尚有不同。再者，依被上訴人
14 之薪資結構，被上訴人按月領取差旅津貼每月約3萬餘
15 元，占被上訴人每月工作所得相當高比例，核與一般社會
16 通念所認知之「差旅津貼」，有相當大之落差。依上所
17 述，系爭差旅津貼不屬於勞基法施行細則第10條第9款所
18 指之差旅津貼，上訴人此部分抗辯，並無可採。

19 (3)上訴人另抗辯：系爭差旅津貼係由減震器公司核發，並非
20 上訴人所核發，且系爭辦法第10.5條亦規定差旅津貼不納
21 入平均薪資計算等語。然查，被上訴人經上訴人以雇主地
22 位調派至百分之百投資之減震器公司工作，而依系爭辦法
23 第1.3.1條：「凡本辦法所稱之駐在人員，係指由總公司
24 應業務需要派遣赴海外投資公司地區駐在，且由總公司直
25 接管轄者。」第2.1.3.1條：「派遣海外駐在人員及各子
26 公司，在總公司編制上歸屬總經理室。管理部得依本辦法
27 相關規定制定各項業務執行規範，要求海外駐在人員及子
28 公司遵循辦理。」第2.1.4.1條：「派遣海外駐在人員於
29 海外子公司任職期間……派駐期間之調薪、升薪與職階、
30 升任則按總公司規定辦理。」可知被上訴人派駐期間，其
31 職缺編制歸屬於上訴人所屬之總經理室，職務上接受上訴

01 人直接指揮監督，則勞動契約應存在於兩造之間，而非被
02 上訴人與減震器公司之間。又系爭差旅津貼既係上訴人為
03 使勞工願赴海外服勞務，而額外增加之金錢給與，被上訴
04 人於派駐廈門期間領取系爭差旅津貼，雖由上訴人子公司
05 即減震器公司給付予被上訴人，然此係上訴人與該公司間
06 之內部關係，況且系爭差旅津貼係依系爭辦法第3.4.2條
07 規定而由子公司發給，金額由上訴人核定，足見系爭差旅
08 津貼之給付方式及金額決定者均為上訴人，非子公司所得
09 逕行變更或決定，從而應認系爭差旅津貼為上訴人基於雇
10 主身分所給付之報酬。此外，勞工領取之給予，倘性質上
11 屬於工資，依勞基法第2條第4款規定，自應採計為平均工
12 資之計算基礎，並依勞基法第55條規定標準計算退休金，
13 此係保障勞工經濟生活之強制規定。雇主訂定之工作規
14 則、管理辦法，倘有違反上開強制規定，自屬無效。從
15 而，上訴人上開所辯，均無理由，為不足採。

16 (4)依上開說明，系爭差旅津貼應屬工資之性質，上訴人計算
17 被上訴人退休金時，自應將之列入計算平均工資。

18 3、其他應稅加項（被上訴人未休假返台探親補貼）部分：

19 (1)按勞工於每一年度終結，是否均有未休畢之特別休假而得
20 支領代償金，未必逐年相同，再徵以特別休假之設計，旨
21 在提供勞工休憩、調養身心之機會，並非用以換取工資，
22 是雇主於年度終了就勞工未休畢特別休假給與之金錢，當
23 非勞工於年度內繼續工作之對價，僅能認係補償勞工未能
24 享受特別休假所給與之代償金，亦不具備經常性，與勞基
25 法所規定工資意義不同，自非屬工資性質。而勞工因有未
26 休畢之休假日而得支領金錢時，如其休假日與特別休假之
27 性質相同，自應作相同之解釋。

28 (2)經查，被上訴人派駐大陸地區，每3個月有7日探親休假
29 日，因新冠肺炎疫情，被上訴人於109年1月至9月共9個月
30 無法回台，上訴人於109年6月、7月，分別給付12,180
31 元、12,177元補貼被上訴人，列為「其他應稅加項」等

情，為兩造所不爭執（見本院卷第116頁至第117頁）。則上開休假日既係因被上訴人派駐大陸地區，上訴人公司為體諒被上訴人與親人分隔兩地之苦，遂給予每3個月有7日探親休假日，則其補貼性質即與特別休假日未休工資相同，此亦為被上訴人所不爭執（見本院卷第130頁）。嗣因新冠肺炎疫情致被上訴人未能返台探親，被上訴人仍照常上班，上訴人即給付被上訴人上開補貼，則被上訴人於每3個月終了就勞工未休畢返台探親休假給與之金錢，即與特別休假年度終了未休畢所給與金錢相同。從而，此項未休假返台探親補貼，並非勞工繼續工作之對價，僅能認係補償勞工未能享受返台探親休假所給與之代償金，亦不具備經常性，自非屬工資性質。

(3)依上開說明，其他應稅加項（被上訴人未休假返台探親補貼）非屬工資之性質，被上訴人主張計算退休金時應將之列入計算平均工資云云，核屬無據，為無理由。

(二)被上訴人可否請求退休金差額？如可，金額若干？

1、按勞工退休金之給與標準如下：一、按其工作年資，每滿1年給與兩個基數。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。前項第1款退休金基數之標準，係指核准退休時1個月平均工資，勞基法第55條第1項第1款、第2項定有明文。所謂平均工資，依同法第2條第4款前段規定，係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。而月或年非連續計算者，每月為30日，為民法第123條第2項所明定，勞基法就該每月之日數如何計算，既未明文規定，依該法第1條第1項規定，自應適用上開民法之規定。從而勞工退休金基數之標準即核准退休時1個月平均工資，應為勞工退休日前6個月所得工資總額除以該期間之「總日數」，再按每月以30日計算之金額（最高法院109年度台上字第2714號、110年度台上字第675號民事判決意旨參照）。

2、經查，系爭差旅津貼屬工資性質，上訴人核算被上訴人退休金時，並未將系爭差旅津貼列入平均工資計算退休金，致被上訴人未領取足額退休金，被上訴人自得依前揭規定請求上訴人給付退休金差額。又兩造就附表一所示之底薪、職務加給、伙食費及109年6月領取「其他6,523元」部分應加入平均工資計算等情均不爭執（見本院卷第116頁至第117頁），再加計系爭差旅津貼，則被上訴人退休前6個月得列入計算平均工資之項目應如附表二所示，工資總額為583,857元，則月平均工資為95,714元（ $583,857 \div 183 \times 30 = 95,714$ 元，小數點以下四捨五入），以被上訴人退休金基數44.5計算，被上訴人可請領之舊制退休金應為4,259,273元（ $95,714 \text{元} \times 44.5 = 4,259,273 \text{元}$ ），扣除上訴人已給付退休金2,916,753元，被上訴人尚可請求上訴人給付舊制退休金差額1,342,520元。

六、綜上所述，本件被上訴人依勞基法第55條第1項第1款之規定，請求上訴人給付退休金差額1,342,520元，及自起訴狀繕本送達翌日即110年7月31日起（見原審卷第61頁送達證書）至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為有理由，應予准許。逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。原審就超過上開應予准許部分，為上訴人敗訴之判決，並依職權為假執行宣告，自有未洽，上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為有理由，爰由本院廢棄改判如主文第二項所示。至於上開應准許部分，原審為上訴人敗訴之判決，並無不合。上訴人仍執陳詞，指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回其上訴。

七、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據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

八、據上論結，本件上訴人之上訴為一部有理由，一部無理由，判決如主文。

中華民國 111 年 7 月 6 日

勞動法庭

審判長法官 魏式璧

法官 賴文姍

法官 邱泰錄

以上正本證明與原本無異。

本件不得上訴。

中 華 民 國 111 年 7 月 6 日

書記官 林芊蕙

附表一：（上訴人起訴時主張列入計算平均工資項目）

編號	月份	新臺幣薪資（新臺幣/元）						人民幣薪資 （已換算臺 幣）（新臺 幣/元）	總額
		底薪	職務加給	伙食費	其他	特休代金	其他應 稅事項		
1	9	52,186	9,000	2,400				31,311	94,897
2	8	53,925	9,000	2,400				32,355	97,680
3	7	53,925	9,000	2,400			12,177	32,355	109,857
4	6	52,186	9,000	2,400	6,523	13,046	12,180	31,311	126,646
5	5	53,925	9,000	2,400			12,180	32,355	109,860
6	4	52,186	9,000	2,400				30,914	94,500
小計									633,440

附表二：（本院認定列入計算平均工資項目）

編號	月份	新臺幣薪資（新臺幣/元）				人民幣薪資 （已換算臺 幣）（新臺 幣/元）	總額
		底薪	職務加給	伙食費	其他		
1	9	52,186	9,000	2,400		31,311	94,897
2	8	53,925	9,000	2,400		32,355	97,680
3	7	53,925	9,000	2,400		32,355	97,680
4	6	52,186	9,000	2,400	6,523	31,311	101,420
5	5	53,925	9,000	2,400		32,355	97,680
6	4	52,186	9,000	2,400		30,914	94,500
小計							583,857