臺灣新北地方法院民事判決

112年度勞訴字第112號

原　　告　高誌嶸

000000000000000000

訴訟代理人　楊英哲

被　　告　山隆通運股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　鄭人豪

訴訟代理人　林志洋律師

　　林文鵬律師

上列當事人間請求請求給付退休金差額等事件，經本院於民國112年12月27日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告應給付原告新台幣貳萬柒仟伍佰伍拾柒元。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔百分之九十九，被告負擔百分之一。

本判決第一項得假執行，但於被告以新台幣貳萬柒仟伍佰伍拾柒元供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：

原告自民國（下同）82年2月17日起任職於被告公司，於107年間，因公司業務需要派駐越南地區擔任被告之越南公司總經理一職，其後因個人生涯規劃，經向被告公司申請退休獲准，於109年2月初返台述職，並於同年2月29日退休。原告自任職至退休退保日止，共任職27年又13天。因原告係選擇舊制退休金計算方式，故依法按退休前半年之平均薪資可請領退休42.5個基數(按27.5年之年資計算：15x2+12.5個基數)。被告公司每月給付原告薪資結構為台灣地區原領薪資新台幣（下同）105,000元及派駐海外津貼美金2,415元（下稱系爭派駐津貼），惟被告公司計算原告退休金時僅計算在台薪資部分，支付原告退休金共計3,657,500元，並未計算

派駐津貼，致原告受有退休金差額2,714,143元之損害。又依法被告應於退休之日起30日內即109年3月30日前給付原告退休金，但被告遲於109年6月初才將自行計算之退休金3,657,500元給付予原告，自應給付依法定利率5%計算2個月之遲延利息30,479元。併聲明：㈠被告應給付原告退休金差額共計2,714,143元，及自109年4月1日起至清償日止，按年利率5%計算之利息。㈡被告應另應給付原告自109年4月1日至109年5月31日之退休金遲延利息共計30,479元。㈢原告願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告抗辯：

被告公司派赴海外地區人員任職管理辦法（下稱系爭派赴海外辦法）第5.4.2.3.條規定系爭派駐津貼之給付性質，為給予調任海外同仁之生活基本補助，此為原告所知悉。而系爭派駐津貼之發放，並非以原告之任職單位、上班日數、出勤日數、生產數量等工作時間、工作條件或工作成果因素而定，實與海外同仁之勞務提供，不具有任何關聯性，故系爭派駐津貼與勞工所屬職務及勞務提供之數量、工作內容無涉，不具勞務對價性甚明。再者，系爭派駐津貼之發放，僅需海外同仁有派駐之事實，即會補貼海外同仁之生活基本費用，故原告於越南當地派駐時，無論是否休假、請假，均可支領系爭海外津貼。反之，倘海外同仁已無派駐之事實，即無補貼生活基本費用之必要，此即系爭派赴海外辦法第5.4.2.3.條明定「其返台期間派駐津貼應停止發放」之緣由。再觀之系爭派赴海外辦法第5.4.2.3條c.規定：「若因匯率變動、稅率調整，或是物價上漲有明顯差異者，得由當地海外事業最高主管提供相關資料，交總管理處人事單位提案修改。」可知系爭派駐津貼係為補貼員工因奉派至海外工作額外產生之各項支出，而無涉被告公司對員工所提供勞務之評價，自與海外員工所提供之勞務無對價關係，應屬恩惠性給與而非工資。另外第5.4.2.3條d.規定：「上述海外發放之津貼，必要時得視海外事業之經營績效表現與年度目標達成

情形酌予增減，調整之幅度由海外事業簽報會辦總管理處呈總經理核定。」，亦可知即使海外同仁有提供勞務之事實，仍可不發放或減發系爭派駐津貼，更可證系爭派駐津貼之支給，與原告是否有提供任何工作給付毫無關聯，自非原告提供勞務之對價。從而，系爭派駐津貼既非屬工資，被告公司計算原告退休金時，僅計算在台薪資部分而支付原告退休金3,657,500元，自屬合法。此外，被告公司已於原告退休日起30日內辦理退休金給付，係因勞工局審核及臺灣銀行辦理給付所需行政作業時間所致之遲延發放，被告公司並無任何可歸責之情，原告請求給付遲延利息，亦屬無據。併聲明：㈠原告之訴及其假執行之聲請均駁回。㈡如受不利判決，被告願以現金或同額之金融機構無記名可轉讓定期存單預供擔保，請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執事項（見本院卷一第75至76頁）：

㈠原告自82年2月17日起受僱於被告公司，被告公司於107年間將原告派駐越南地區工作，擔任越南山隆物流責任有限公司（下稱越南山隆公司）總經理。109年2月初，原告返台述職，回任被告公司，迄至109年2月29日退休。

㈡原告服務總年資為27年又13天，於勞退舊制下，退休金之基數為42.5個月。

㈢原告於退休前6個月，即108年9月至109年2月，原告回台前受領之駐外津貼共計為美金12,491.38元，平均每月領取美金2081.9元。

㈣依被告公司系爭派赴海外辦法，原告為7職2級，每月之派駐津貼為美金2,415元。

㈤被告公司於109年6月4日給付退休金3,657,500元支票一紙予原告，原告於翌日（6月5日）兌現該支票。

四、本院判斷如下：

㈠系爭派駐津貼性質非屬工資：

1.按勞基法第2條第3款規定，工資為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。是工資應視是否屬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」（即因工作而獲得之報酬）及「經常性給與」（在一般情形下經常可以領得之給付）兩要件（最高法院111年度台上字第4、698號、110年度台上字第82、945、1512、2035、2287號民事判決參照）。倘雇主為改善勞工生活而給付非經常性給與；或為其單方之目的，給付具有勉勵、恩惠性質之給與，即非為勞工之工作給付之對價，與勞動契約上之經常性給與有別，應不得列入工資範圍之內（最高法院79年度台上字第242號、86年度台上字第255號、87年度台上字第2754號民事判決參照）。

2. 再按雇主所發給之海外津貼，顧名思義，係派駐國外工作之額外津貼，就當時派駐海外之員工而言，固屬勞工願赴海外地區服勞務之對價，然就雇主與勞工互動之整體而言，勞工派駐海外未必為經常性，極有可能依工作目標、性質而選派或輪調，而各國之勞動條件，幣值、生活水準大多不同，且薪資係折成當地幣值在國外工區發放，有匯率變動問題，極難有統一之標準，是以加計之海外津貼，性質上與差旅津貼相似，並非經常性給與。且勞基法施行細則第10條第9款規定，亦將差旅費、差旅津貼排除於勞基法第2條第3款所稱之經常性給與範圍以外（最高法院106年度台上字第2679號民事判決意旨參照）。

3. 查被告公司所制定之系爭派赴海外辦法（見本院卷一第27至41頁），性質上屬工作規則，為兩造間勞動契約一部分，自有拘束兩造之效力。依系爭派赴海外辦法5.3條規定，被告為拓展公司業務及生產需要，得甄選任職於公司編制內同仁派駐海外地區執行業務，第5.3.1規定派赴海外地區服務以三年一任為原則，期滿後得依實際需要續聘。第5.3.7條規定擔任海外總經理者，雖可免受派駐間累計不得超過六年之限制，惟仍應力求可能必要之輪調及落實每三年一任之簽報

流程。由上規定可知，原告固於107年間派駐越南地區擔任越南山隆公司總經理一職，惟原則上仍受三年一任之任期輪調限制。

4.原告派駐越南期間，除原領取薪資外，被告另按原告職等為7職2級，每月發給派駐津貼美金2,415元，為兩造所不爭執。就此項派駐津貼性質而言，

⑴依系爭派赴海外辦法第5.4.2.1條規定：「在台薪資包括：本俸＋職貼＋主管津貼＋特別職務津貼」，此所稱「特別職務津貼」，依第5.4.2.2.條規定：「特別職務津貼：限於海外事業擔任相關特別職務者（限：資訊津貼、研究津貼及仍使用派駐人員電氣執照之電氣津貼等），始得支領。」。另第5.4.2.3條規定：「海外發放之津貼：為給予調任海外同仁生活基本補助及海外職務加給等相關費用，派駐人員之單位主管應依當地發放標準簽報核發派駐津貼（如附件6.1），經海外事業處審核並呈准後始得發放。若有其他特殊原因（例如患病就醫休養、其他家庭因素等）須長期返台處理時，其返台期間派駐津貼應停止發放。」，並於第5.4.2.3條項下之a.規定：「派駐津貼：依派駐人員之職級核定派駐津貼」等語。

⑵由上對照可知，系爭派赴海外辦法已明確將有勞務對價性之「在台薪資」以及無勞務對價性之「海外發放之津貼」分項論列。亦即在系爭派赴海外辦法之制度設計上，系爭派駐津貼之支給，是依「職級核定」（即如附件6.1發放標準表為之，見本院卷一第37之2頁），並非以原告之任職單位、上班日數、出勤日數、生產數量等工作時間、工作條件或工作成果因素而定，即與勞工所屬職務及勞務提供之數量、工作內容無涉，自非屬對勞工工作貢獻度、工作品質之評價，而不具勞務對價性甚明。而且，海外發放之津貼給付目的係為「給予調任海外同仁生活基本補助」，既謂生活補助，即與派駐地點之生活水準、幣值、匯率等相關，目的係為使派駐人員至海外工作，仍可維持

與在台工作相同之生活水準而須額外支出之生活費用，顯與派駐人員提供之勞務無涉。

⑶再參照系爭派赴海外辦法第5.4.2.3條c.規定：「若因匯率變動、稅率調整，或是物價上漲有明顯差異者，得由當地海外事業最高主管提供相關資料，交總管理處人事單位提案修改。」，顯見派駐津貼係為補貼員工因奉派至海外工作額外產生之各項支出，而無涉被告公司對員工所提供勞務之評價。另外第5.4.2.3條d.亦規定：「上述海外發放之津貼，必要時得視海外事業之經營績效表現與年度目標達成情形酌予增減，調整之幅度由海外事業簽報會辦總管理處呈總經理核定。」，可知系爭海外津貼發放之數額並非固定，仍可視海外事業（如本件越南山隆公司）之經營績效表現與年度目標達成情形而酌予增減，而非依勞工個人提供勞務之績效而酌予增減，縱使海外同仁有提供勞務之事實，仍可不發放或減發系爭海外津貼，更可見系爭派駐津貼顯屬不具勞務對價性之給付。

⑷再者，系爭派駐津貼之發放，僅需海外同仁有派駐之事實，即會補貼海外同仁之生活基本費用，故原告於越南當地派駐時，無論是否休假、請假，均可支領系爭津貼。反之，倘原告已無派駐之事實，即無補貼生活基本費用之必要，此即系爭派赴海外辦法第5.4.2.3.條明定「其返台期間派駐津貼應停止發放」之緣由。

⑸再比對被告公司之同仁薪給辦法（見本院卷一第229至239頁），第5.1.條規定：「本公司編制內正式同仁薪給均為月給制，分為以下七種：5.1.1.本俸(薪點制)。5.1.2.一般職務津貼及現場職務津貼。5.1.3.主管職務津貼。（如附件6.1所示）5.1.4.特別職務津貼。（如附件6.2所示）5.1.5.時薪制加油員薪給。5.1.6.月薪制加油員薪給。5.1.7.運務員薪給。」及第5.2條規定：「5.2.除上述各項津貼外：5.2.1.每年年度終了依「H2C001同仁獎金發放辦法」酌予核發獎金。5.2.2.為獎勵同仁工作績效，另分別

訂「H2C006運務員績效獎金發放辦法」、「H2C012加油員績效獎金發放辦法」。5.2.3.盈餘特佳之年度，並得加發端午節、中秋節特別獎金或代金，其額度酌情公佈之。」，亦係分列有勞務對價性之「薪給」以及無勞務對價性之「恩惠性給與」，故觀察系爭派赴海外辦法與被告公司同仁薪給辦法，亦可證被告公司所訂相關支給，確係將有、無勞務對價性之支給，分別列明，足以作為系爭派赴海外辦法之解釋依據。

⑹又觀第5.3.8條規定：「原派駐人員輪調或歸建回台，應使其擔任與海外職務或派駐前職務之對稱職務為原則（曾於海外發生重大違規事故者除外），若因公司因素致無適合主管職缺者，得由海外事業管理單位專案簽報核准，並會辦總公司管理處呈核後，暫支派駐海外前之主管職務津貼，以一年為限，但七職人員及個人因素（含健康、表現不適任及個人需求等）除外。」，可知原告調任回台述職，被告公司仍必須依原告在越南地區核定之職等、職稱，而在台灣安排對稱職稱、職等之勞務，足證被告公司對原告所提供勞務之評價（即職稱、職等）並未變更，應認原告回台前所提供勞務與回台後相同，則被告公司應給付原告作為其勞務對價之工資，理應不因原告回台歸建而隨之變動。準此，原告在越南地區工作期間之工資，應與其在國內同職等之員工相同，足證原告因身為派駐人員所受領系爭派駐津貼，確非屬工資。

5.此外，雇主因員工年資、職級之不同，衡酌其勞務之價值而決定給付不同之薪資、待遇，亦屬維持企業內部薪資公平之企業自治、營業自由範疇，如將不具有勞務對價性之系爭派駐津貼計入平均工資並據以計算退休金，將使與原告職級、工作內容均相同之員工，因未於退休前6個月內派駐海外，僅得以純粹薪資計算退休金，造成兩者退休金金額不同之不公平現象，亦非事理之平。

6.末按，雇主所為給付是否屬勞基法所稱之工資，非以其名

目為據，而應依個案具體情形定之。原告所援引最高法院96年度台上字第187號、97年度台上字第1542號、101年度台上字第10號、第842號判決所稱「海外津貼」，均係依個案情節、各該公司相關規定而為論述，尚無從比附援引，附此敘明。

㈡被告公司同仁退休辦法第5.10條之約定並非無效：

本件系爭派駐津貼，性質上非屬於被告公司基於兩造間僱傭關係所給付經常性之勞務對價，顯非屬工資之範疇，故被告公司退休辦法第5.10條之約定，將系爭津貼排除在平均工資之計算基礎之外，該約定並無違反民法第71條前段之規定而無效，原告自應受其拘束。

㈢系爭派駐津貼不應併入平均工資計算退休金：

依照前述說明，被告抗辯其在計算上訴人退休前6個月之平均工資時，無須將上訴人駐外期間所領系爭派駐津貼計入，既屬有據。準此，被告依上開標準計算原告退休前6個月平均工資為105,000元，並據此給付上訴人退休金3,657,500元，即無短付退休金之情形。故原告請求被告給付短少之退休金差額2,714,143元云云，顯無理由。

㈣退休金遲延利息部分

1.勞基法第55條第3項前段規定：「第一項所定退休金，雇主應於勞工退休之日起三十日內給付」。查原告係於109年2月17日向被告公司申請於同年月29日退休（見本院卷一第159頁），經被告公司核定於同年3月1日退休後（見本院卷一第163頁），依法原告應於3月30日支領退休金。

2.被告公司勞工退休準備金監督委員會於109年3月2日發函請臺灣銀行撥付退休金，經臺灣銀行於3月5日發函請被告公司補正相關資料（見本院卷一第161頁）；且因原告退休時為協理職位，需先經新北市政府勞工局審核，故被告公司於109年3月9日發函送請新北市政府勞工局審核本件退休金給付申請案（見本院卷一第165頁），惟經新北市政府於109年3月16日收件審核後，以被告公司檢附文件不

符法令規定，即「依貴公司出具勞工高誌嶸退休金給付之申請案所示，併計該員於105年1月1日至107年6月30日投保於山隆船務報關股份有限公司（下稱山隆船務公司）之工作年資計算退休金，惟貴公司所訂定之勞工優惠退休辦法中並未將該公司納入關係企業，尚難依上開函釋規定併計工作年資」，而於3月23日退還申請資料予被告公司（見本院卷一第169頁），被告公司於翌日即3月24日修訂勞工優惠退休辦法函請新北市政府勞工局核備，該局審核後也於109年3月31日函覆同意核備修訂後勞工優惠辦法（見本院卷三第299頁）。之後，直至000年0月間某日新北市府同意核備本案，臺灣銀行始於109年5月26日作成勞工退休金撥付清單及支票一紙，並於109年5月28日以信勞給字第10950123761號函檢送支票予被告公司（見本院卷一第173至177頁），被告公司即立刻通知原告前來領取支票，並經原告於109年6月4日簽收（見本院卷一第179頁）。

3.由上述過程可知，

⑴被告公司一開始於未填具勞工退休金給付申請書先送請新北市政府勞工局審核，卻直接於109年3月2日函請臺灣銀行撥付退休金，臺灣銀行立刻於3月5日函覆退件並請被告公司補正資料，銀行作業時間僅3日。

⑵被告公司遲延至109年3月16日始送件至新北市政府勞工局審核本件退休金給付申請案，卻又因公司所訂定之勞工優惠退休辦法中並未將山隆船務公司納入關係企業，致遭退件。經補正後，遲至109年3月31日才經新北市政府勞工局核備修正後之勞工優惠退休辦法，之後才能再次向該局送件審核本件退休金給付申請案。而被告公司早於98年7月1日修訂之同仁退休辦法第5.8.1條已規定:「由關係企業轉任本公司同仁，其年資准予併計。」（見本院卷一第119頁），顯然被告公司與其他關係企業間員工內部常有互調，故於員工退休時併計關係企業

之年資。則被告公司既將合併計算年資之原則明文化，倘關係企業有增刪或變動時，自應主動增刪並事先向新北市政府勞工局進行報備條文異動，卻因疏失而未作為，故至上開辦法修訂後報准核備為止，已延誤本件退休金申請案長達1個月。

⑶被告公司並未舉證於何時再次送件至新北市政府勞工局審核本件退休金給付申請案，及於何時經新北市政府勞工局同意核備後，再函請台灣銀行撥付退休金，僅舉證臺灣銀行於109年5月26日作成勞工退休金撥付清單及支票一紙，並於109年5月28日函送支票予被告公司，則依照前述⑴銀行作業時間，應認定被告公司約於109年5月25日才送件至台灣銀行。

⑷從而，原告依法應於109年3月30日支領退休金，卻因被告公司作業疏失遲延至109年6月4日始支領退休金支票，延誤已達2個月又5日，縱扣除台灣銀行收件後均屬合理之作業時間，應認定被告公司延誤給付應達一個月又25日（即約55日）。

⑸由上可知，此項延誤應可歸責於被告公司，故原告請求給付依法定利率5%計算之遲延利息27,557元（0000000x5%x55/365=27557，元以下四捨五入），自屬有理由，應予准許。

五、綜上所述，本件原告依勞基法第55條第3項、民法第203條規定，請求被告公司給付退休金遲延利息27,557元部分，為有理由，應予准許。逾此部分所為之請求，為無理由，應予駁回。又就被告公司即雇主敗訴部分，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，且依同條第2項宣告被告公司得供擔保免為假執行。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及其餘爭點，核與判決結果無涉，不再一一論述。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　113　　年　　1　　月　　24　　日

勞動法庭　　法　官　劉以全

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　　113　　年　　1　　月　　24　　日

書記官　許慧禎