

臺灣高等法院臺中分院民事判決

112年度勞上字第40號

上訴人 元大商業銀行股份有限公司

法定代理人 蔡明修

訴訟代理人 黃馨慧律師

戴丞偉律師

被上訴人 李汶庭

訴訟代理人 楊盤江律師

上列當事人間請求給付退休金差額事件，上訴人對於民國112年7月28日臺灣臺中地方法院112年度勞訴字第90號第一審判決提起上訴，本院於113年1月17日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原判決廢棄。

被上訴人在第一審之訴及假執行之聲請，均駁回。

第一、二審訴訟費用由被上訴人負擔。

事實及理由

壹、程序事項

上訴人之法定代理人原為翁健，嗣於民國112年8月17日變更為蔡明修，有上訴人所屬金融控股公司公開資訊觀測站重大訊息公告列印資料在卷可憑，並經具狀聲明承受訴訟（見本院卷第7、9頁），核無不合，應予准許。

貳、實體事項

一、被上訴人主張：

伊自80年11月18日起任職於上訴人，並自108年6月9日起至111年6月30日止派駐香港，依上訴人訂定派駐國外人員管理及各項待遇補助要點（下稱系爭補助要點）規定，駐外人員之駐外津貼（下稱系爭駐外津貼）及地域津貼（下稱系爭地域津貼，2者合稱系爭津貼）均係按月給與，為伊提供勞務之對價，且系爭駐外津貼依職等按國內薪額計算加給20%至50%，地域津貼則不分職等一律給與美金1,200元，已成為上訴人制度化之經常性給與，應屬工資。伊於111年7月8日退休，任職期間為30年7月又20日，適用勞退舊制，退休金

基數為45個基數，伊之退休金平均工資6個月期間為111年1月8日起至111年7月7日止，平均工資應為新臺幣（下同）18萬7,672元，伊得領取退休金應為844萬5,240元；惟上訴人僅給付伊舊制退休金515萬5,695元，及優於法令之公提退休基金20萬9,639元，共536萬5,334元，致有短付退休金328萬9,545元。爰依兩造勞動契約、勞動基準法（下稱勞基法）第55條第3項規定，求為命上訴人給付伊328萬9,545元，及自111年8月7日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息之判決等語（原審為被上訴人全部勝訴之判決，上訴人不服原判決，全部提起上訴）。並答辯聲明：上訴駁回。

二、上訴人則以：

伊公司已分別給付被上訴人舊制退休金515萬5,695元及公提退休基金20萬9,639元，計536萬5,334元，並無短付被上訴人退休金情事。又被上訴人自108年6月9日經調派至香港分行前，任職伊公司國外部、國際金融業務分行等單位，調派前後均辦理外匯存匯業務，且其職等、職稱均維持為10等、經理，伊公司對被上訴人所提供勞務之評價亦未變更，伊公司給付外派人員系爭津貼之目的，係提供外派人員之生活補助，俾維持與在臺生活之相同水準，與外派人員提供之勞務無關，非屬勞務之對價，為勉勵、恩惠性之給付，性質上差旅津貼，依勞基法施行細則第10條第9款規定，應排除於勞基法第2條第3款所稱之經常性給與範圍以外，不屬工資等情，資為抗辯。並上訴聲明：(一)原判決廢棄。(二)被上訴人在第一審之訴及其假執行之聲請均駁回。

三、得心證之理由

(一)被上訴人主張其自80年11月18日起任職於上訴人，於111年7月8日退休，計算其退休金平均工資6個月之期間應為111年1月8日起至111年7月7日止，且被上訴人於上訴人任職30年7月20日，適用勞退舊制，退休金基數為法定上限之45個基數，上訴人已給付舊制退休金515萬5,695元，及優於法令之公提退休基金20萬9,639元，共計536萬5,334元予被上訴人等情，為上訴人所不爭執（見本院卷第110-111頁不爭執事項1.3.），並有被上訴人提出之該公司人力資源部111年7月

7日元人資字第1110000716號函、111年6月29日人資薪字第657號人事令、員工退休金給付清單、員工資料查詢清單、108年6月14日電子郵件、薪資單為證（見原審卷第41-45、109-123頁），堪信為真實。惟被上訴人主張其所領取之系爭津貼應計入退休金平均工資，上訴人有短付退休金等情，則為上訴人所爭執，是本件主要爭點：1.被上訴人主張系爭津貼屬工資性質，是否可採？2.被上訴人主張上訴人短付退休金328萬9,545元，是否可採？3.被上訴人依兩造勞動契約、勞基法第55條第3項規定，請求上訴人給付退休金差額328萬9,545元，有無理由？

(二)系爭津貼之性質並非工資：

- 1.按工資係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經常性給與均屬之，勞基法第2條第3款定有明文。又上開經常性給與，係指下列以外之給與：☐紅利。☐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。☐春節、端午節、中秋節給與之節金。☐醫療補助費、勞工及其子女教育補助費。☐勞工直接受自顧客之服務費。☐婚喪喜慶由雇主致送之賀禮、慰問金或奠儀等。☐職業災害補償費。☐勞工保險及雇主以勞工為被保險人加入商業保險支付之保險費。☐差旅費、差旅津貼及交際費。☐工作服、作業用品及其代金。☐其他經中央主管機關會同中央目的事業主管機關指定者，勞基法施行細則第10條亦定有明文。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」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。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106年度台上字第2679號判決意旨參照）。

- 2.查兩造均不爭執被上訴人係於108年6月9日（10職等）派駐上訴人香港分行營運作業部門之存匯作業經理，其當月之薪資分別由台灣（6/1～6/8）及香港（6/9～6/30）發放，自7月份開始，將全額由香港分行發放（港幣），外派津貼如下：(1)駐外津貼：本薪×50%/月；(2)地域津貼：美金1,200元/月；(3)匯率：依據上個月最後一個營業日的匯率計算；(4)外派津貼自108年6月9日開始核發。嗣於110年8月16日兼任業務管理部門之企劃經理，於111年6月8日免兼業務管理部門之企劃經理，並於111年6月29日（同年7月1日歸建）任作業服務部中區存匯作業中心通路作業科之授信專案經理（10職等），及被上訴人除上開期間被派駐香港，其餘任職期間均未有外派等事實（見本院卷第110-111頁不爭執事項2.），並有111年7月1日人事令（見原審卷第43頁）、電子郵件、複合性員工資料查詢（見原審卷第109-111頁）、111年6月8日人事令（見原審卷第383頁）在卷可佐。而上訴人抗辯被上訴人之職等、職稱於外派香港前、後均係10等、經理，每月伙食津貼均為2,400元，其薪資於107年5月至108年5月之月薪為7萬5,300元，108年6月1日因年度例行調整，提高月薪為7萬8,100元，再於109年7月1日因年度例行調整，提高月薪為8萬3,000元，復於110年6月1日因年度例行調薪並將主管加給（自107年5月起至110年5月30日止，每月均為3,000元）併入薪資，合計月薪為8萬9,500元，另111年6月1日再因年度例行調整，提高月薪為9萬2,200元，嗣其111年7月1日歸建後，每月薪資及伙食津貼仍相同，至系爭津貼僅於上開外派期間有領取等情，業據提出被上訴人薪資結構彙整表（見本院卷第189-195頁）、薪資明細表（見本院卷第235-337頁）為證，且為被上訴人所未爭執，堪信屬實。
- 3.被上訴人雖主張系爭外派津貼為工資，然為上訴人所爭執，並以前詞置辯，經查：
- (1)按雇主以一定之職級、職等，抑或薪點為敘薪標準者，即係以職級、職等或薪點做為評價勞務對價之核心，有關工資數額之核算，均以職級、職等或薪點為準。查被上訴人業已依勞基法第70條規定制訂工作規則，就該條各款內容設有詳細

規範並報請主管機關同意核備（見本院卷第215-228頁），是該工作規則所載即屬兩造勞動契約之內容，兩造均應同受拘束。而依上訴人工作規則第36條明定：本行依業務需要，對於經本行升遷考核合格或合於獎勵之員工，得依其能力、工作表現、服務態度、工作勝任程度調升其職務；及第15條規定：員工工資依核定之職等職級標準發給，但不得低於當時中央主管機關所核定之基本工資。可知兩造業已約定被上訴人之工資係以職等及職級，做為核定勞務對價之基礎，上訴人並有職務調動權。而上訴人從事跨國金融業務之企業，此為眾所周知之事，其為因應在各地廣設營業單位之業務需求，上訴人有權在不違約且不降低勞動條件之原則下，單方調整被上訴人之工作內容甚或工作地點，故而被上訴人在上訴人公司任職期間，受派遠赴海外工作，係上訴人行使其職務內容、工作地點調整權之結果，並未因此更易兩造間之勞動契約內容。另上訴人抗辯被上訴人奉派至海外工作期間仍為10職等、經理職，並未因此改變一節，為上訴人所不爭執，尤徵被上訴人赴海外工作期間，仍依其外派前被核定之職等、職稱對上訴人提供勞務，足證上訴人對被上訴人所提供勞務之評價（即職稱、職等）並未變更，應認被上訴人對上訴人提供之勞務與外派前相同，則上訴人應給付被上訴人作為其勞務對價之工資，理論上即不因被上訴人外派而隨之變動，準此，被上訴人在海外工作期間之工資，應與其在國內同職等之員工相同，是上訴人抗辯被上訴人因身為駐外人員所受領之系爭津貼非屬工資一節，即非無憑。至被上訴人派駐香港工作之業務內容，與其在國內時雖有所不同，有上訴人提出之工作內容彙整表可稽（見本院卷第197頁），並為被上訴人所不爭執；然勞工本應依雇主之指示提供勞務，上訴人因應海內外營業據點不同之業務需求，指示被上訴人提供內容相異之勞務，核屬其職務內容調整權之行使，自不得因被上訴人在海內外工作時承辦之業務項目不同，遽認上訴人對被上訴人之勞務評價發生變化。

- (2)按勞基法第10條之1第4、5款規定，雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應考量勞工及其家庭之生活利

益，於調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助。依上訴人於100年9月20日修訂之員工出差管理要點，於第2條規定「出差係指下列各項任務：(一)應政府機關或民團體之正式邀請者。(二)代表政府或公司出席國際會議者。(三)因業務需要出國考察、視察或談判者。(四)其他公務奉准出差者。」(第1項)、「國內出差：赴國內各地區執業務，未能於當日往返者。」(第2項)、「(國外出差：赴中華民國境外地區執行業務者。」(第3項)；第8條第1項規定「員工出差如須申報費用，應於出差事竣後一個月內備齊單據，依本行出差旅費報支標準及「公差費用報支系統」之報支程序，於線上申請核銷」，並訂有「國內公出、出差旅費報支標準」及「國外公出、出差旅費報支標準」；且上訴人另就駐外服務人員訂有系爭補助要點，並公告於公司內部員工網頁，復為被上訴人所知悉等情，亦為兩造所不爭執(見本院卷第111-112頁不爭執事項4.5.)，並有系爭補助要點(見原審卷第103-107頁)、系爭出差管理要點(見原審卷第339-349頁)、公司網頁列印資料(見原審卷第401-405頁在卷可稽。足證上訴人就公司業務因素，有指派員工短期臨時性出差及長期性出差必要，而頒訂2種不同差旅津貼制度。再依系爭補助要點第1條規定「為使本行派駐國外辦事處、分行或子行(以下簡稱駐外單位)之服務人員相關管理及各項待遇、津貼、獎金、福利補助等有所依據，特訂定本要點」、第3條規定「駐外人員之任期，以二年一任為原則，因應業務需要得予延長，每次延長期間為一年，至多以延長三次為限。」，可知被上訴人派駐香港期間為3年，應非短期臨時性出差，其可領取之差旅津貼，應依系爭補助要點之規定。

- (3)再參系爭補助要點第6條第1項規定，係就駐外人員除國內具領之薪資外，其他各項駐外津貼、補助標準予以明訂，已明確區分薪資與津貼、補助，更在前述被上訴人之薪資單中，有關應發放之項目中系爭津貼，與本薪分別列示，顯然其制度設計上明確將薪資與系爭津貼予以區別。且細究上訴人依系爭補助要點第6條提供予駐外人員之各項給付內容，簽證及物品運送補助費、宿舍或房屋補助費、子女在海外就學之

教育補助費、探親交通費、醫療保險補助、所得稅差額補助各項，均為補貼員工因奉派至海外工作額外產生之各項支出，而無涉上訴人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，應屬上訴人所為之恩惠性給與而非工資，此為被上訴人所不爭執（見本院卷第81頁）。同理，被上訴人給付予駐外人員之駐外津貼、地域津貼，亦屬其為補貼員工至海外工作，為維持與在臺工作相同之生活水準而須額外支出之生活所需費用，此由系爭補助要點第6條明定駐外人員除國內具領之薪資及各項津貼、補助，並得因駐在地環境、生活情況或其他特殊因素考量，專案簽報董事長核定調整或給予相關補助，即可得證。

- (4)再者上訴人主張韓國之物價指數高於香港，其給付駐外人員地域津貼之數額，因派駐地點不同而異，以10職等、經理於106年8月7日派駐至韓國之行員為例，派駐至韓國每月之地域津貼為美金2,000元等節，業據提出物價指數表、簽（見本院卷第341-344頁）為證，且為被上訴人所未爭執；而被上訴人於108年6月派至香港時，每月之地域津貼僅為美金1,200元，與該例示行員所領之金額並不相同，顯然係考量派駐地區之經濟、物價、生活水平等因素，堪認地域津貼之給付標準並非以員工提出之勞務內容為考量。參以被上訴人110年8月16日至111年6月7日將近1年期間兼任業務管理部門經理，其地域津貼沒有隨之增加，縱使工作量有增加致有延長工時之必要，此時係反映於員工之加班費，而與系爭津貼無關；復佐之上訴人主張被上訴人於000年0月間因有段時間返臺居家待命，未於香港分行提供勞務，被上訴人仍得領取當月應領全部薪資，然每月之系爭駐外津貼4萬4,750元則因此減少為2萬9,593元一節，有被上訴人提出之當月份薪資單可證（見原審卷第113頁），足徵系爭津貼跟工作量完全無關，而僅與工作地點有關，而難認與勞務給付具有對價性。縱使上訴人將被上訴人領取之系爭外派津貼列在薪資單，然僅屬薪資單中之部分給付項目，跟勞基法上的工資是二個不同概念，自不能因此即認認系爭津貼即為工資。

(5)又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而領得，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，參勞基法施行細則第10條第9款規定，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，而應認非經常性給與。且被上訴人任職期間受派赴香港工作，係上訴人行使其職務內容、工作地點調整權之結果，並未變更兩造間之勞動契約內容，上訴人原應給付被上訴人作為其勞務對價之工資即本薪、伙食津貼及加班費，亦未因被上訴人外派而隨之變動。則被上訴人於派駐香港期間，上訴人另外給與之系爭津貼性質上既與差旅津貼相似，且被上訴人服務於上訴人公司長達近31年期間，僅3年外派海外，則被上訴人派駐香港期間所領取之系爭津貼，不僅難認係提供勞務之對價，亦無從認係其受僱期間長期可領取之經常性給與，而不該當勞基法第2條第3款所定義之工資。是被上訴人主張其於派駐香港期間所領取之系爭津貼為工資，即不足採。上訴人雖稱系爭津貼係上訴人依據系爭補助要點所為給付，已制度化，係上訴人按月支付之經常性給付，仍屬工資云云，惟系爭津貼並不具備勞務對價性，性質上與差旅津貼相似，自不因上訴人將之制度化，即得認其發放具有經常性而得認為係工資，被上訴人此部分主張，亦不足採。至被上訴人援用之最高法院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、103年度台上字第1659號、111年度台上字第2509號等民事判決主張系爭外派津貼應屬工資性質，然該等判決，乃就不同之具體個案所為認定，並無通案之拘束力，其徒以前開判決見解，尚不足以推翻本院前開認定，併予敘明。

(三)上訴人並無短付退休金予被上訴人：

- 1.按平均工資，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。勞工退休金之給與標準，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。上開退休金基數之標準，係指核准退休時1個月平均工資。勞基法第2條第4款、第55條第1項第1款、第2項分別定有明文。
- 2.查退休金之給付為雇主之義務，應為雇主照顧義務（附隨義務）之範圍，亦即雇主應照顧勞工於其退休後享有相當品質之生活，因此退休金可視為一種延期後付之工資，為勞工當然享有之既得權利，於勞工退休時支付，其額度必須比照退休前之工資。另一方面，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生活補助費、眷屬補助費計入平均工資並據以計算退休金，將使與被上訴人職級、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。況且退休金給付之目的在於維持勞工退休後生活之品質，如謂被上訴人於退休後得較其他同職等之上訴人員工，領取更優惠之退休金，復無差別待遇之理由，亦非公允，準此，被上訴人主張將系爭外派津貼計入退休前之平均工資，實已違反退休金給付目的。
- 3.依前所述，系爭津貼之性質並非工資，則被上訴人退休前6個月自上訴人受領之系爭津貼，即不得計入薪資總額核算退休金平均工資，則據此計算被上訴人退休金平均工資應為11萬4,571元一情，為兩造所不爭執（見本院卷第112頁不爭執事項6.）。被上訴人於80年11月18日到職，111年7月8日退休，舊制年資30年7月又20日，退休金基數為45，依前揭規定計算，被上訴人舊制退休金應為515萬5,695元，上訴人既已如數給付，並無短付，被上訴人請求上訴人給付退休金差額328萬9,545元，自屬無據。

(四)綜上所述，被上訴人依兩造之勞動契約、勞基法第55條第3項規定，請求上訴人給付退休金差額328萬9,545元及法定遲延利息，為無理由，不應准許。原審判命上訴人給付上開金額本息，並附條件為准、免假執行之宣告，自有未洽。上訴意旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為有理由，爰由本院廢棄改判如主文第2項所示。

(五)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。

四、據上論結，本件上訴有理由，爰判決如主文。

中 華 民 國 113 年 2 月 21 日

勞動法庭 審判長法官 楊熾光

法官 戴博誠

法官 莊宇馨

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。

書記官 謝安青

中 華 民 國 113 年 2 月 21 日