臺灣高等法院臺中分院民事判決

113年度勞上易字第17號

上　訴　人　華南商業銀行股份有限公司
法定代理人　張雲鵬
訴訟代理人　林雅芬律師
　　姜威宇律師
　　詹祐維律師
　　孫永蔚律師
被 上訴 人　劉永隆
訴訟代理人　易帥君律師
　　賴嘉斌律師
　　鄭思婕律師

上列當事人間請求給付退休金等事件，上訴人對於中華民國113年1月11日臺灣臺中地方法院112年度勞訴字第65號第一審判決提起上訴，本院於113年9月11日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

原判決關於命上訴人給付新臺幣(下同)76萬4,969元本息，及補繳38萬6,346元至勞動部勞工保險局所設立被上訴人之勞工退休金個人專戶部分，及該部分假執行之宣告，暨除確定部分外訴訟費用之裁判，均廢棄。

上開廢棄部分，被上訴人在第一審之訴駁回。

第一審（除確定部分外）、第二審訴訟費用均由被上訴人負擔。

事實及理由

壹、程序部分：

按不變更訴訟標的，而補充或更正事實上或法律上之陳述者，非為訴之變更或追加，民事訴訟法第256條定有明文。查被上訴人於原審主張之計算退休金之平均工資，並未加計延長工時薪資、及特休未休薪資，且計算退休金之基數為10；嗣於本院主張，計算退休金之平均工資，應加計延長工時薪資、及特休未休薪資，且退休金之基數應以9計算，而非以10計算，核屬更正事實上之陳述，並非訴之變更，合先

敘明。

貳、實體部分：

一、被上訴人主張：伊於民國89年10月16日至111年6月30日任職上訴人公司。期間於103年6月4日至111年5月31日任職海外分行，並於111年6月1日調回臺中分行。依照上訴人「華南銀行駐外人員薪給及其他補助標準管理要點」（下稱系爭駐外人員薪給管理要點）第3條、「華南商業銀行工作規則」(下稱系爭工作規則)第43條、及「華南銀行澳門分行勞動合同」第4條第2項之約定：海外津貼、地域加給均屬薪資結構之一部分。故伊退休前6個月之工資應如附表一所示。以退休金基數9、平均工資16萬9,035元計算，上訴人應給付之舊制退休金(即89年10月16日至94年7月1日)合計短少76萬4,969元(嗣於本院審理中自認短少之金額僅為69萬6,654元，但並未為訴之聲明之減縮)。此外，伊於103年6月至111年5月任職海外分行期間，上訴人所提繳至伊勞工退休金專戶之款項，亦未加計海外津貼及地域加給，至短少差額38萬6,346元(參附件)，上訴人有補繳之義務。爰依勞動基準法第84條之2、第55條第1項第1款、第2項、第3項、勞工退休金條例第11條第1項、第2項、第31條第1項規定，系爭工作規則第43條、系爭駐外人員薪給管理要點第3條、及勞動契約之約定，求為命上訴人給付舊制退休金差額、並應補繳新制退休金差額至伊退休金專戶之判決。

二、上訴人則以：員工之薪資，均適用「華南銀行薪資管理要點」（下稱系爭薪資管理要點）第3、5點之規定，採單一固定薪制。至於海外津貼及地域加給，純係考量當地生活條件優劣及居住環境等各項影響生活品質之因素，兼衡地理位置、交通狀況，依不同國家、地區各別訂定給付金額，並參考當地物價指數及生活水準或台資同業在當地之標準，明訂給付金額，作為維持駐外人員與在台工作相同生活水準之生活補助費，以提高人員駐外意願。員工於臺灣與海外於同一職等、職稱下，工作內容並無不同，海外津貼及地域加給係

補貼員工派駐海外期間，額外產生之各項支出及費用，無涉及提供勞務之評價，自屬勉勵及恩惠性之給予，並非工資。故伊據此提撥或給付之退休金，並未短少，被上訴人之請求均無理由。

三、原審為被上訴人一部勝訴、一部敗訴之判決，即判命上訴人給付被上訴人舊制退休金差額76萬4,969元本息，並補繳38萬6,346元至被上訴人之勞工退休金專戶，而駁回被上訴人其餘之請求。上訴人對其敗訴部分聲明不服，提起上訴，並上訴聲明：㈠原判決不利於上訴人部分廢棄；㈡上開廢棄部分，被上訴人於第一審之訴駁回。被上訴人(對其敗訴部分未聲明不服，則該部分已告確定）答辯聲明：上訴駁回。

四、本件經依民事訴訟法第463條準用同法第270條之1第1項第3款規定，整理並協議簡化爭點如後：

㈠不爭執事項

1.被上訴人於89年10月16日至111年6月30日任職上訴人公司，其中103年6月4日至105年10月31日任職越南胡志明市分行，另105年10月31日至111年5月31日任職澳門分行，其後於111年6月1日調回台中分行，並於111年7月1日自請退休(終止勞動契約之時間為111年6月30日)。

2.被上訴人於94年7月1日勞工退休金條例修正後，選擇適用勞退新制。舊制年資為4年8月又15日(即89年10月16日起至94年7月1日止)。扣除92年9月17日起至93年5月24日止留職停薪之8月又7日，舊制年資為4年8日，舊制退休金基數為9。

3.上訴人於111年7月27日支付舊制退休金共82萬4,661元予被上訴人，用以計算退休金之平均工資未加計海外津貼、地域加給；但有計入延長工時薪資、及特休未休薪資(如附表二所示)。

4.被上訴人於澳門分行服務期間，依照澳門勞動關係法，另與上訴人澳門分行於澳門簽立勞動合同（見原審卷第83-86頁）。

5.上訴人與行內員工關於薪資並未個別簽立書面勞動契約，均適用系爭薪資管理要點（見原審第271-273頁）。

㈡兩造爭執之事項：

1.被上訴人退休前六個月之延長工時薪資、特休未休薪資為何？

2.海外津貼、地域加給是否屬於被上訴人工資之一部分？被上訴人請求給付舊制退休金差額及補繳新制退休金至退休金專戶，是否有理由？金額若干？

四、得心證之理由：

㈠本件海外津貼、地域加給，均為補助員工至海外工作，為維持與在臺灣工作相同之生活水準而須支出之生活所需費用，不具對價性，僅係勉勵、恩惠性質之給與，非屬工資：

1.按雇主所為給付是否屬勞動基準法所稱之工資，非以其名目為據，而應依個案具體情形定之(最高法院113年台上字第887號民事裁定參照)。另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，勞動基準法第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：一紅利。二獎金：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。三春節、端午節、中秋節給與之節金。四醫療補助費、勞工及其子女教育補助費。五勞工直接受自顧客之服務費。六婚喪喜慶由雇主致送之賀禮、慰問金或奠儀等。七職業災害補償費。八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。九差旅費、差旅津貼及交際費。十工作服、作業用品及其代金。十一其他經中央主管機關會同中央目的事業主管機關指定者，勞動基準法施行細則第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」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號判決參照）。另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（最高法院109年度台上字第1745號判決參照）。

2.被上訴固主張，依照系爭工作規則、薪資管理要點、及駐外人員薪給管理要點之規定，上訴人給付被上訴人之海外津貼、地域加給均屬工資云云。惟查：

⑴系爭駐外人員薪給管理要點第3條（薪給結構）規定「本行駐外人員之薪給結構如下：一、單一月固定薪資。二、延長工時薪資。三、海外津貼。四、地域加給。五、房屋津貼。」（見原審卷第293-294頁）。另系爭工作規則第43條（薪資內涵）亦規定「員工薪資係指員工因工作而獲得之報酬，包括基本薪給、加給及津貼等經常性給與」（見原審卷第349頁）。似將海外津貼及地域加給，均列為薪資之一部分。惟系爭工作規則第43條同時亦規定「其薪資管理要點另訂之」等語。則前開駐外人員薪給管理要點、及工作規則關於薪資之規定，能否作為認定海外津貼、及地域加給即屬薪資之一部分，尚非無疑。

⑵又依上訴人根據系爭工作規則第43條之授權，而訂定之系爭薪資管理要點第3條規定「本行薪資制度為單一月固定薪」等語（見原審卷第271頁）。似又將海外津貼、及地域加給排除於薪資結構之外。換言之，上訴人於前述要點或規則所提及之「薪資」概念，顯係著重於上訴人應給付予被上訴人報酬之組成，與勞動基準法所謂之「工資」概念，仍屬有別。

3.另查，被上訴人並非因具有特殊技能或學識經驗，而經上

訴人遴選派駐海外工作，主要係參酌勞工之意願而予以外派，此具上訴人陳明在卷。而被上訴人亦未能證明遴選派駐海外工作，需具備特別之條件。其雖主張海外分行之工作內容與國內分行之工作內容有所差異或較為繁重，並提出自行整理之附表為說明(見本院卷第349-351頁)，惟依上開附表所示，同樣為海外分行，越南胡志明市分行及澳門分行的工作內容，亦有所不同。倘依被上訴人之主張，則伊派駐胡志明市分行之海外津貼及地域加給，理當與派駐澳門分行之海外津貼及地域加給有所不同，始為合理。然被上訴人派駐兩地期間所領取之海外津貼及地域加給，並無差異。足以證明，上訴人所給付之海外津貼及地域加給，與被上訴人派駐海外分行期間之工作內容無關。難認海外津貼及地域加給，與被上訴人所給付之勞務間，有何對價關係。

4.又查，上訴人派駐海外分行之員工偶有因派駐地國境封鎖、航線取消等因素，於短暫返臺後無法返回該派駐國，而需暫時於臺灣服勞務之情形，此等情形下，駐海外分行員工於臺灣服勞務之期間，上訴人均會暫停給付海外津貼及地域加給，此有上訴人提出之人力資源部簽辦單(見本院卷第145頁)、及公司函文(見本院卷第147頁)可按。此外，Covid-19疫情期間，上訴人曾實施「國外分行員工返台探親之專案補助措施」，依該專案補助措施之規定，駐外人員返臺期間，若停留期間超過1個月，即應取消海外津貼及地域加給，亦有公司函文可佐(見本院卷第149頁)。益徵，是否給付海外津貼及地域加給之標準，全繫諸於該駐外人員是否在國外生活為斷，與其工作之內容確實無涉。

5.此外，依駐外人員薪給管理要點第3條第4項規定，地域加給係依不同國家、地區而分別訂定加給之標準。茲檢視該規定所羅列之附表(見原審卷第295頁)可知，歐美國家地區之加給，普遍高於亞洲國家地區之加給。再參照同要點

第9條規定「…海外津貼及地域加給標準得參酌當地物價指數及生活水平或台資銀行同業在當地之標準…」（見原審卷第81頁）。由此可知，上訴人給付海外津貼及地域加給，實為上訴人給付予駐外人員之駐外生活補助費，其目的為補貼員工至海外工作，維持與在臺灣工作相同生活水準而須額外支出之生活所需費用，確與勞務對價無關，更不符合經常性給與之輔助判斷標準。

6.末按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、津貼、加給等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海外津貼、地域加給計入退休前之平均工資，實已違反退休金給付目的。

7.基上，本院認海外津貼及地域加給，並不具有勞務對價性，且非經常性之給與，不屬於勞動基準法所謂「工資」之範疇。被上訴人主張計算退休金時，應將海外津貼及地域加給列入平均工資計算，自無足採。

㈡被上訴人請求給付舊制退休金差額，並請求上訴人補提繳任職海外分行期間之新制退休金專戶差額，均無理由：

1.關於舊制退休金部分：

⑴按「勞工工作15年以上年滿55歲者，或工作25年以上者，或工作10年以上年滿60歲者，得自請退休」、「勞工工作年資自受僱之日起算」、「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。前項第1款退休金基數之標準，係指核准退休時一個月平均工資」，勞動基準法第53條、第55條第1項第1款、第2項、第84條之2分別定有明文。又所謂平均工資，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，同法第2條第4款亦有明定。

⑵承前所述，海外津貼及地域加給不具工資之性質，故於計算延長工時之工資或平均工資時，均不應列入計算。故關於被上訴人退休前6個月應列入平均工資計算之數額，應以上訴人主張之附表二為可採。則依附表二所示，被上訴人退休前所領取之工資總額為54萬9,768元(計算式：507,903＋16,857＋25,008＝549,768)。該期間之總日數為181日，則平均工資應為9萬1,628【計算式：(549,768÷181)×(181÷6)＝91,628，元以下4捨5入】。兩造不爭執被上訴人之退休金基數為9，故被上訴人可領取之舊制退休金應為82萬4,652元(計算式：91,628×9＝824,652)。上訴人已給付82萬4,661元予被上訴人，並無短少給付之情形(差額部分應係小數點計算之誤差所致)。故被上訴人請求給付舊制退休金之差額，為無理由，不應准許。

2.關於提撥新制退休金專戶差額部分：

⑴按雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶。雇主每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資百分之6。每月工資，由中央主管機關擬訂月提繳工資分

級表，報請行政院核定之。勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項、第5項分別有明文。

⑵承前所述，海外津貼及地域加給不具工資之性質，則上訴人於被上訴人任職海外分行期間，僅按月固定薪，依照中央主管機關擬訂月提繳工資分級表提繳，即無違誤。被上訴人主張應加計海外津貼及地域加給，按每月15萬元之級距提繳勞工退休金，補提繳如附件所示差額之退休金合計38萬6,346元，亦屬無據，不應准許。

六、綜上所述，被上訴人依勞動基準法第84條之2、第55條第1項第1款、第2項、第3項、勞工退休金條例第11條第1項、第2項、第31條第1項規定、系爭工作規則第43條、系爭駐外人員薪給管理要點第3條、及勞動契約之約定，請求上訴人給付舊制退休金差額76萬4,969元本息，並補繳新制退休金差額38萬6,346至伊退休金專戶，均無理由，不應准許。原審判命上訴人給付，並為假執行及附條件免為假執行之宣告，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。自應由本院廢棄改判如主文第二項所示。

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，併此敘明。

八、據上論結，本件上訴為有理由，爰判決如主文。

中　　華　　民　　國　　113　　年　　9　　月　　25　　日

勞動法庭　審判長法　官 陳得利

法　官 廖欣儀

法　官 高英賓

正本係照原本作成。

不得上訴。

書記官 吳伊婷

中　　華　　民　　國　　113　　年　　9　　月　　25　　日

附表一：被上訴人計算工資之數據(見本院卷第237頁)

計算期間	月固定薪	海外津貼	地域加給	延長工時薪資	特休未休薪資
111.01.01～111.01.31	82,907	49,744	38,713	9,022	4,168
111.02.01～111.02.28	82,907	49,744	38,965	12,364	4,168
111.03.01～111.03.31	82,907	49,744	39,044	13,796	4,168
111.04.01～111.04.30	86,394	49,744	39,121	0	4,168
111.05.01～111.05.31	86,394	51,837	39,218	0	4,168
111.06.01～111.06.30	86,394	0	0	240	4,168
小　計	507,903	250,813	195,061	35,422	25,008

附表二：上訴人計算工資之數據(見原審卷第129頁)

計算期間	月固定薪	海外津貼	地域加給	延長工時薪資	特休未休薪資
111.01.01～111.01.31	82,907	0	0	4,267	4,168
111.02.01～111.02.28	82,907	0	0	5,837	4,168
111.03.01～111.03.31	82,907	0	0	6,513	4,168
111.04.01～111.04.30	86,394	0	0	0	4,168
111.05.01～111.05.31	86,394	0	0	0	4,168
111.06.01～111.06.30	86,394	0	0	240	4,168
小　計	507,903	0	0	16,857	25,008

★附表一及附表二關於「延長工時薪資」，兩造主張之數據不同，係因是否應將「海外津貼」、「地域加給」列入工資計算之差異所造成。