

臺灣高等法院臺南分院民事判決

109年度勞上易字第26號

上訴人 三益制動科技股份有限公司

法定代理人 陳德三

訴訟代理人 鄭植元律師

王又真律師

被上訴人 吳昭亮

黃鴻期

共 同

訴訟代理人 林祈福律師

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109年6月9日臺灣臺南地方法院109年度勞訴字第43號第一審判決提起上訴，本院於109年11月18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：被上訴人吳昭亮自民國80年間起受僱於上訴人至108年10月31日退休止，被上訴人黃鴻期自81年2月22日起受僱於上訴人至108年8月31日退休止，上訴人雖依舊制退休金計算並分別給付被上訴人吳昭亮新臺幣（下同）2,180,090元、黃鴻期674,843元，惟上訴人未將被上訴人2人每月派駐津貼（下稱系爭派駐津貼）納入每月薪資計算退休金，以致短少給付退休金。被上訴人吳昭亮全部採用舊制退休金計算，上訴人短少給付被上訴人吳昭亮退休金827,936元。被上訴人黃鴻期有關舊制退休金部分，上訴人短少給付被上訴人黃鴻期退休金393,553元，又新制按月提繳退休金部分，上訴人應為被上訴人黃鴻期補提繳退休金76,158元等情。爰依勞動基準法（下稱勞基法）第55條第1項第1款、第2項、勞工退休金條例第31條第1項之規定，求為命上訴人應

01 給付被上訴人吳昭亮827,936元本息，上訴人應給付被上訴
02 人黃鴻期393,553元本息，並應提繳76,158元至被上訴人黃
03 鴻期在勞工保險局之勞工退休金個人專戶（原審判命上訴人
04 如數給付，上訴人聲明不服，提起上訴）。並答辯聲明：上
05 訴駁回。

06 二、上訴人則以：被上訴人所領取之系爭派駐津貼，係由上訴人
07 之子公司即大陸地區福州馬爾斯精密工業有限公司（下稱馬
08 爾斯公司）自行決定發放，與被上訴人提供之勞務內容無
09 關，僅係增加臺灣人員留在大陸地區工作之誘因，而與勞工
10 提供勞務無密切關連性。又有借調期間之工作，僅屬特定期
11 間之工作，不具經常性，系爭派駐津貼之性質，應屬差旅津
12 貼，故不應納入工資之計算範疇。再者，上訴人與馬爾斯公
13 司雖為關係企業，但仍為不同法人格，上訴人並無給付系爭
14 派駐津貼予被上訴人之意思，自不應將馬爾斯公司所為之給
15 付，逕行列入被上訴人之平均工資計算基礎等語，資為抗
16 辯。並上訴聲明：(一)原判決廢棄。(二)被上訴人在第一審之訴
17 及假執行之聲請均駁回。

18 三、兩造不爭執事項：

19 (一)被上訴人吳昭亮、黃鴻期分別自80年間、81年2月22日起受
20 僱於上訴人，被上訴人黃鴻期於108年8月31日退休，被上訴
21 人吳昭亮於108年10月31日退休。被上訴人吳昭亮係選擇舊
22 制退休金，退休金基數係43.5個月；被上訴人黃鴻期係選擇
23 新制退休金，舊制退休金基數係23個月。上訴人已給付舊制
24 退休金2,180,090元予被上訴人吳昭亮，另給付舊制退休金6
25 74,843元予被上訴人黃鴻期（其計算基礎不含本件兩造爭議
26 之派駐津貼）。

27 (二)上訴人於僱用被上訴人2人期間，經被上訴人2人之同意，將
28 其2人調職派駐於馬爾斯公司工作，而馬爾斯公司係上訴人
29 持股百分之百之子公司。

30 (三)被上訴人2人之薪資結構，可略分為兩大部分，一為臺灣薪
31 資，二為派駐津貼（原審卷第107至109頁），其中臺灣薪資

01 部分，係由上訴人支付予被上訴人2人；派駐津貼部分，係
02 由馬爾斯公司給付被上訴人2人。

03 (四)被上訴人吳昭亮退休前6個月派駐津貼（按日計算，只要在
04 大陸地區期間均會計算，但會扣除返臺天數）總額為114,19
05 5元，被上訴人黃鴻期退休前6個月派駐津貼總額為102,668
06 元。

07 (五)計算被上訴人2人之退休金，如認系爭派駐津貼為工資性
08 質，應將之列入退休金給與標準之計算基礎時，上訴人應再
09 給付被上訴人吳昭亮、黃鴻期之舊制退休金差額分別為827,
10 936元、393,553元，另上訴人並應補提繳76,158元至被上訴
11 人黃鴻期之勞工退休金專戶。

12 四、兩造爭執事項：

13 (一)上訴人依兩造間之勞動契約關係，是否為給付系爭派駐津貼
14 之義務人？

15 (二)系爭派駐津貼是否為勞基法第2條第3款規定之工資？

16 五、本院之判斷：

17 (一)被上訴人主張上訴人調派其2人至馬爾斯公司工作，並同意
18 給付派駐津貼，上訴人為系爭派駐津貼之給付義務人乙節；
19 雖為上訴人所否認，並抗辯：被上訴人至馬爾斯公司工作之
20 派駐津貼，係由馬爾斯公司自行決定發放，與上訴人無涉云
21 云。然查：

22 1. 被上訴人吳昭亮、黃鴻期分別自80年間、81年2月22日起受
23 僱於上訴人，被上訴人黃鴻期於108年8月31日退休，被上訴
24 人吳昭亮於108年10月31日退休。而上訴人於僱用被上訴人2
25 人期間，經其2人之同意，將其2人調派至上訴人持股百分之
26 百之子公司即馬爾斯公司工作（見兩造不爭執事項(一)(二)），
27 依此可認，上訴人係基於兩造間之勞動契約關係，本於雇主
28 之地位及勞工之同意，據以行使雇主之調動權，而將被上訴
29 人2人調派至大陸地區馬爾斯公司工作。其次，參酌被上訴
30 人之薪資結構及給付方式（見兩造不爭執事項(三)），可知上
31 訴人仍然按月支付被上訴人薪資結構中之臺灣薪資，足見兩

01 造間之勞動契約關係仍然繼續存在，上訴人於調派被上訴人
02 至馬爾斯公司工作期間，其仍為被上訴人之雇主，而僅係將
03 其對被上訴人之勞務請求權讓與其子公司即馬爾斯公司（民
04 法第484條第1項前段參照），由馬爾斯公司受領被上訴人提
05 供之勞務給付而已。是以，系爭派駐津貼顯與被上訴人同意
06 上訴人調派其2人前往馬爾斯公司工作息息相關。上訴人抗
07 辯系爭派駐津貼係馬爾斯公司自行決定發放，與其無關云
08 云，要難憑信。

- 09 2. 因此，上訴人本於雇主之地位及勞工之同意，調派被上訴人
10 前往其子公司馬爾斯公司工作，被上訴人並於馬爾斯公司工
11 作期間受領系爭派駐津貼之給付，足認系爭派駐津貼係上訴
12 人為使其僱用之勞工願赴大陸地區服勞務，而額外增加之金
13 錢給與。是依兩造間之勞動契約關係，上訴人應為系爭派駐
14 津貼之給付義務人，堪予認定。至於系爭派駐津貼，雖係由
15 馬爾斯公司給付予被上訴人，惟此應係馬爾斯公司基於其與
16 上訴人（控制從屬關係企業）間之內部關係，而代替上訴人
17 為給付之事實行為，並不影響上訴人依兩造間之勞動契約關
18 係，方為系爭派駐津貼給付義務人之認定。從而，上訴人抗
19 辯其非系爭派駐津貼之給付義務人云云，難謂可採。

- 20 (二)被上訴人又主張系爭派駐津貼係其提供勞務，而自雇主獲致
21 之對價，應屬於工資性質乙節；雖為上訴人所否認，並辯
22 稱：系爭派駐津貼係馬爾斯公司為增加臺灣人員留在大陸地
23 區工作之誘因而為之補貼，與勞工提供勞務無密切關連性，
24 且其性質應屬差旅津貼，僅為特定期間之非經常性給與，自
25 非屬工資性質云云。惟查：

- 26 1. 按「工資：指勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及
27 按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金
28 、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。」、「本法第
29 2條第3款所稱之其他任何名義之經常性給與係指左列各款以
30 外之給與。…九、差旅費、差旅津貼及交際費。」勞基法第
31 2條第3款及同法施行細則第10條第9款分別定有明文。細釋

勞基法第2條第3款前段對於工資之定義，已明定凡勞工因工作而獲得之報酬，均屬工資之性質；至於該款後段僅係例示規定工資之範圍，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。又其所稱「其他任何名義之經常性給與」，則係指非臨時起意且非與工作無關之經常性給與而言。其次，稽之勞基法施行細則第10條規定，係將與勞務對價性無關之給與類型化，而將之明文排除於工資範疇之外。因此，有關工資之認定，應以「是否為勞工因工作而獲得之報酬」為判斷標準，若雇主之給與具有勞務對價性，不論其給付名稱或給付方式如何，均屬工資之範疇。又衡諸雇主為經營事業之理性經濟人，為求事業之永續經營，勢必合理控制成本费用之支出，若雇主於勞動關係中，經常性地給與為其服勞務之勞工現金或實物，根據經驗法則，該項給與即具有為勞務對價給付之高度蓋然性，自亦得作為認定某一項給與是否為工資之輔助判斷標準。

2. 審酌雇主發給勞工國外派駐津貼之目的，係因勞工遠赴國外地區工作，通常會有特殊辛勞及生活上不便之情形，雇主為此額外提供較為優渥之薪資條件，作為勞工願赴國外地區服勞務之對價報酬。由此可知，派駐津貼與勞工之工作地點及工作環境等勞動條件直接相關，應屬勞工因工作而獲得之報酬，故應為勞基法第2條第3款規定之工資性質。至於勞基法施行細則第10條第9款所稱非屬工資性質之差旅津貼，對照勞基法第2條第3款之工資定義，應係指雇主基於臨時性、偶發性之業務需求，短暫派遣勞工至外地出差工作，所給予之差旅補助費用，因其與勞動條件無直接關係，亦非勞務給付之對價，乃將之排除於工資範疇之外。因此，雇主之給與是否屬於工資，應依其給與之目的及性質而為定性，不應拘泥於其使用之用語、名稱或形式。

3. 查被上訴人吳昭亮、黃鴻期於退休前，分別經上訴人調派至馬爾斯公司服務15年、8年（見原審卷第96、101頁），屬長

01 期派駐大陸地區工作之勞工，顯與因業務需求，短期或不定
02 時差旅海外，差畢隨即返國之情形不同。又被上訴人經派駐
03 於馬爾斯公司工作期間（不包括返臺之天數），均有領取按
04 日計算之派駐津貼，參酌被上訴人吳昭亮退休前6個月派駐
05 津貼總額為114,195元（平均每月為19,033元），被上訴人
06 黃鴻期退休前6個月派駐津貼總額為102,668元（平均每月為
07 17,111元）（見兩造不爭執事項(四)）等情，足認上訴人給付
08 系爭派駐津貼之目的，並非為應付臨時性、偶發性之業務需
09 求，所發給之差旅補助費用，實係為使勞工願意遠赴大陸地
10 區工作，而在此特定勞動條件下，所給與之固定常態經常性
11 給與。準此以觀，系爭派駐津貼乃被上訴人因工作而獲得之
12 報酬，自屬勞基法第2條第3款規定之工資，況依其為固定常
13 態之經常性給與乙情綜合判斷，更加可證其確屬工資之性
14 質，自不因其名稱與勞基法施行細則第10條第9款所稱之
15 「差旅津貼」相似，而否定其屬工資之一部分。至於上訴人
16 所舉最高法院106年度台上字第2679號判決所稱之海外津
17 貼，係指雇主依工作目標、性質而選派或輪調之非經常性給
18 與之海外津貼而言，核與本件具體個案事實不同，尚無從比
19 附援引而遽為有利於上訴人之認定。從而，系爭派駐津貼係
20 被上訴人同意上訴人之調派，在特定工作地點及工作環境之
21 勞動條件下服勞務，並獲致之對價報酬，應屬於工資之性
22 質。上訴人以前揭情詞置辯，為不足採。

23 (三)是故，系爭派駐津貼為工資之性質，已如前述，而於計算被
24 上訴人2人之退休金，自應將之列入退休金給與標準之計算
25 基礎，此際，上訴人應再給付被上訴人吳昭亮、黃鴻期之舊
26 制退休金差額分別為827,936元、393,553元，並另應補提繳
27 76,158元至被上訴人黃鴻期之勞工退休金專戶（見兩造不爭
28 執事項(五)），要可認定。則被上訴人依勞基法第55條第1項
29 第1款、第2項之規定，請求上訴人分別給付被上訴人吳昭
30 亮、黃鴻期之舊制退休金差額依序為827,936元、393,553
31 元，被上訴人黃鴻期並依勞工退休金條例第31條第1項之規

01 定，請求上訴人提繳76,158元至其在勞工保險局之勞工退休
02 金個人專戶，均屬有據。

03 六、綜上所述，被上訴人依勞基法第55條第1項第1款、第2項之
04 規定，請求上訴人分別給付被上訴人吳昭亮、黃鴻期之舊制
05 退休金差額827,936元、393,553元，及自起訴狀繕本送達翌
06 日即109年4月2日（見原審卷第29頁送達證書）起至清償日
07 止，按週年利率百分之5計算之利息；另被上訴人黃鴻期依
08 勞工退休金條例第31條第1項之規定，請求上訴人提繳76,15
09 8元至其在勞工保險局之勞工退休金個人專戶，為有理由，
10 應予准許。從而，原審判命上訴人如數給付，並無不合。上
11 訴論旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回
12 其上訴。

13 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
14 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
15 逐一論列，附此敘明。

16 八、據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第449條第1
17 項、第78條，判決如主文。

18 中 華 民 國 109 年 12 月 9 日
19 勞動法庭 審判長法官 吳上康

20 法官 王浦傑

21 法官 張季芬

22 上為正本係照原本作成。

23 不得上訴。

24 中 華 民 國 109 年 12 月 9 日

25 書記官 謝麗首