臺灣高等法院臺南分院民事判決

110年度勞上易字第3號

上　訴　人　吳義雄
訴訟代理人　陳盈壽律師(法扶律師)
被上 訴 人　福懋興業股份有限公司
法定代理人　王文淵
訴訟代理人　張詠善律師

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11月16日臺灣雲林地方法院第一審判決(109年度勞訴字第1號)，提起上訴，本院於110年7月29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、上訴人主張：

㈠其自民國（下同）75年6月16日起至108年5月9日止任職於被上訴人公司，年資共32年11個月又24天。被上訴人公司自103年5月20日起至其辦理退休日止，將其外派至被上訴人公司所屬在越南國（下稱越南）之關係企業即訴外人福懋同奈責任有限公司（下稱同奈公司），並視其於越南天數另行支付每日新臺幣（下同）650元出差費（下稱系爭出差費）。惟被上訴人公司計算其退休金時，並未將系爭出差費列入平均薪資計算，致有短少給付其退休金情形。其退休前6個月之平均薪資為52,212元、平均日薪為1,740元（採4捨5入法計算，下同）、平均時薪為218元，依勞動基準法（下稱勞基法）第53條、第55條、第10條之規定及參照最高法院87年度台上字第2754號、96年度台上字第187號等裁判意旨，其於同奈公司所領之日支費用，屬經常性之給付，應併入其退休前6個月內平均工資計算，即其平均薪資應為加上系爭出差費、加班費差額之58,174元，非被上訴人公司所計算之39,8

62元。

㈡其於被上訴人公司任職共32年11個月又24天，符合勞基法第53條第1項第2款規定之退休條件，依勞基法第55條第1項第1款規定應以45個基數為計算基準，故其本得請領之退休金為2,617,830元，扣除被上訴人公司已給付之1,793,798元及原審所命給付（因加計加班費等計入平均工資）之退休金部分，被上訴人公司應再給付因系爭出差費計入平均工資計算之差額571,272元本息。

㈢原審為其敗訴部分之判決，尚有未洽，爰上訴聲明：1.原判決不利於其後開部分廢棄；2.被上訴人應再給付其571,272元，及自108年11月8日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息（至原審判命被上訴人給付上訴人退休金差額266,617元、休息日延長工時工資差額76,131元、國定假日出勤延長工時工資差額39,630元，合計382,378元部分，未據被上訴人上訴在案）。

二、被上訴人公司抗辯以：

㈠所謂工資，依勞基法第2條第1項第1款至第3款規定，須為雇主因勞工工作而給付之報酬，且為經常性給與，始足當之；又依勞基法第2條第1項第3款及勞基法施行細則第10條規定、最高法院91年度台上字第897號民事判決意旨，雇主發給勞工之何項給付屬於勞基法所定之工資，須以同時具備「勞務對價性」與「經常性」兩要件判斷之，具體上應由該項給付之原因、方式、勞雇雙方約定工資之範圍等據以認定，若性質上係雇主具有勉勵、恩惠性質之給與，非為勞工工作給付之對價，無論其係固定發放與否，非可變更其獎勵、恩惠給與性質遽列入工資範圍。

㈡上訴人自75年6月16日起受僱於被上訴人公司，擔任紡織機台操作員一職。因工廠內紡織機台數量眾多，為便於管理，公司乃將機台按數量予以分區，指派操作員應負責之區域，稱之為負責區域之「區保長」。上訴人受僱後一直在國內工作，嗣因同奈公司之紡織機台有調整必要，乃請被上訴人公

司列具有調整機台經驗之區保長1人為支援人選，經公司指派上訴人前往，上訴人即依規定填載出國計畫申請書，而於103年5月20日受派赴同奈公司支援，支援期間上訴人仍擔任同奈公司之機台操作員及區保長職位。該次支援後，同奈公司又斷斷續續申請指派上訴人赴越南支援，直至108年3月30日結束。上訴人支援越南期間，同奈公司按照派遣越南日數發給系爭出差費，與上訴人任職被上訴人公司所提供每月給付之各項報酬，及提繳退休金之間，顯然有別。不論職等、職稱、工作內容均未因工作地點更易而有所改變，兩造間勞動契約內容既未更動，被上訴人公司應給付上訴人作為勞務對價之工資，即應與上訴人在國內同職等、職稱、工作內容下之工作時相同，亦應與其他勞工在相同條件下，不因上訴人至海外關係企業支援而變動。故上訴人在支援期間雖由同奈公司發給出差費，惟該給付與兩造間勞動契約內容無涉，非屬上訴人提供勞務之對價，難認為勞基法第2條第1項第3款之工資，遑論列入平均工資憑為計算被上訴人公司應給付之退休金，亦與一般企業經營管理常態相悖。

㈢被上訴人及其關係企業基於投資、技術援助等經營業務之須要，常有將勞工派駐或支援之情形，為使此等情形管理有所遵循，乃訂定「派駐海外關聯公司出差人員管理辦法」（下稱系爭管理辦法第2版，見原審卷第237頁），即關於差旅費爭議，應適用系爭管理辦法第2版。此觀諸系爭管理辦法第2版第3.11.1條將該條適用情形限於短期支援或出差，暨第3.11.2條，針對支援或出差人員之差旅費規定時，表明該人員非派駐人員即明。

㈣又上訴人自75年6月16日起受僱於公司長達近33年之工作年資（如以72年間第1次受僱於其公司起算，更達36年年資），只有後期因同奈公司申請而赴越南支援情形，其餘期間均在國內工作，益徵上訴人之支援核屬偶發性之調派，不具經常性，同奈公司基於需求而申請獲准後，上訴人派赴越南支援期間所給付之系爭出差費，性質上與兩造勞動契約存

續期間之經常性給與有別。再者，系爭出差費係在上訴人以出國計畫申請書申請後，由同奈公司在越南支付之，並未扣繳我國所得稅。又系爭出差費之給付目的係為給予短期間支援海外員工生活基本補助，且為鼓勵員工接受指派支援關聯公司所發給，其給付標準係按支援人員之職級決定，則職級相同之支援人員，不論支援期間努力與否、工作能力如何，均獲取相同之駐外津貼。反之，不同職級者，縱工作質與量均高於人，如加班日數較多等，所領得之出差費依然按照職級發給，未有增減，出差費與支援人員提供之勞務內容為何顯然無關，性質上已非其服勞務之對價。系爭出差費之核給標準除上開職級外，另完全依上訴人派駐越南日數計算。尤有進者，衡酌勞資關係常態，雇主為改善勞工生活所單方給付之恩惠性、獎勵性給與，其額度不與勞工提供勞務獲取之對價一般，依上訴人107年11月至108年3月期間平均每月薪資額可達46,748元，上訴人支援期間由同奈公司給付系爭出差費僅為每日650元，可見出差費之額度，顯低於上訴人因勞務提供所取得之對價報酬額度，依上揭勞資關係常態，堪認系爭出差費不應與因工作而獲得之工資等同視之。綜之，系爭出差費之核發，係基於短期性支援，不具經常性，且係與上訴人勞務給付無關之事項，性質上非屬勞工服勞務之對價，自應排除於勞基法第2條第1項第3款工資範圍之外。況參酌最高法院86年度台上字第255號、106年度台上字第2679號等裁判意旨，悉認該給付非勞工服勞務之對價，亦不具經常性，核非屬勞基法第2條第1項第3款之工資。上訴人於此部分所引據之裁判及主張，幾與本件爭議不同，殊難憑採。

㈤再觀諸卷內歷次業務支援申請單均記載支援工作內容：各種機型之機台調整，以及出國計畫申請書亦載明上訴人支援期間之工作內容為：「織布課織機機台調整及區保長教育訓練」、「織布課織機開機調整及協助教育訓練」，二者相符。可知上訴人受僱期間之工作內容並不因支援同奈公司，工作地點不同而有變更，兩造間所約定勞動契約內容，亦未

曾改變，且上訴人工作能力未大幅提昇、工作努力強度與在臺工作無異，在此情形下上訴人額外領得之系爭出差費自難認與其勞務提供有關，非屬勞基法之工資範疇。上訴人支援期間係擔任領班職位，並無所謂領班以上職位，且上訴人受僱被上訴人在臺工作與受派支援越南期間，工作內容無異、支援前後並未變更，上訴人支援期間同奈公司所冠以之職位，即與兩造約定之勞動條件無關，自不得遽為上訴人勞動條件已有變更之論據。又原擔任織布課課長職務之沈權章於105年11月起調任品管課課長，原空缺擬由李全正擔任，惟其因故赴任不及，乃由當時人正在越南支援之上訴人暫時代理課長職務，嗣李全正到任，上訴人即回復原職，此除由上開公告上訴人之工作職掌內容雖有記載織布課人員管理，惟其職務仍屬領班與暫代課長職務前之情形，並無不同，尚難僅憑暫時職位代理遽認支援期間之勞動條件均已變更及勞務評價發生變化。上訴人支援期間領得之系爭出差費，由同奈公司按支援越南之日數以1日650元所給付之事實，業經上訴人同意列為本件不爭執事項，可見不論給付主體、金額計算、給付貨幣、乃至於給付方式等，派駐人員領取之出差費用與支援人員之系爭出差費均有不同，不容混淆。

㈥退休金之給付與工資相同，均涉及企業內部薪酬管理事務，核屬雇主企業自治、營業自由範疇，對與上訴人有相同勞動條件下之其他勞工，被上訴人自應給予相同待遇，如摻雜與勞務評價無關之系爭出差費計算退休金，即係對上訴人退休前不應變動之工資額，無端改變，造成對相同條件之其他員工不當差別待遇，絕非事理之平等語。

㈦依上，答辯聲明：上訴駁回。

三、兩造不爭執之事實（本院卷第247-249頁）：

㈠上訴人自75年6月16日起受僱於被上訴人公司，於108年5月9日退休，退休金基數為45個基數。

㈡同奈公司係依越南法律設立之公司，為被上訴人海外關聯公司，因同奈公司向被上訴人申請業務支援，被上訴人乃分別

於：①103年5月20日至同年8月15日，合計88日、②103年8月24日至同年11月14日，合計83日、③103年12月3日至104年2月17日，合計77日、④104年3月5日至同年5月11日，合計68日、⑤104年5月31日至同年8月21日，合計83日、⑥104年9月2日至同年11月15日，合計75日、⑦104年11月27日至105年2月3日，合計69日、⑧105年2月15日至同年5月6日，合計82日、⑨105年5月21日至同年8月12日，合計84日、⑩105年8月27日至同年11月18日，合計84日、⑪105年12月7日至106年1月23日，合計48日、⑫106年2月4日至同年5月4日，合計90日、⑬106年5月19日至同年6月15日，合計28日、⑭106年6月30日至同年10月24日，合計117日、⑮106年11月15日至107年2月11日，合計89日、⑯107年02月25日至同年5月8日，合計73日、⑰107年6月1日至同年8月19日，合計80日、⑱107年9月2日至同年11月9日，合計69日、⑲107年11月23日至108年1月20日，合計59日、⑳108年2月14日至同年3月30日，合計45日等；將上訴人派赴至同奈公司支援。

㈢同奈公司於被上訴人公司將上訴人派赴至該公司之上開不爭執第㈡項事實之期間，依在越南之日數以一日650元計算出差費，按月給付予上訴人，該出差費並未按我國所得稅法規定扣繳所得稅，及憑以投保勞工保險。

㈣被上訴人分別給付上訴人薪資：①107年11月份39,921元、②107年12月份39,824元、③108年1月份39,018元、④108年2月份39,302元、⑤108年3月份40,129元、⑥108年4月份40,979元。

㈤同奈公司分別給付上訴人出差費：①107年11月份11,700元、②107年12月份19,500元、③108年1月份16,900元、④108年2月份7,800元、⑤108年3月份18,200元。

㈥上訴人自105年12月23日起於派赴至同奈公司支援期間，共計有99天休息日延長工時。另上訴人自103年11月1日起於派赴至同奈公司支援期間，共計有30天國定假日出勤之情。

㈦被上訴人公司於90年2月10日訂定系爭管理辦法，派上訴人

支援同奈公司期間適用該辦法之第2版本，其差旅費用依被上訴人公司職級設定，組長級（含以下人員）每日650元。被上訴人公司於計付上訴人退休金、休息日延長工時工資及國定假日應休未休工資時，未將系爭出差費計入上訴人之平均工資、工資內。

㈧被上訴人公司業已給付上訴人退休金1,793,798元。

㈨倘認上訴人主張有關上訴人之平均工資、休息日延長工時工資、國定假日應休未休工資應將系爭出差費計算在內有理由時，則計算上訴人退休金基準之平均薪資為58,174元，且被上訴人公司應給付上訴人退休金之差額為824,032元、休息日延長工時工資之差額為77,418元、國定假日出勤之延長工時工資之差額為52,200元。

㈩倘認被上訴人公司主張有關上訴人之平均工資、休息日延長工時工資、國定假日應休未休工資不應將系爭出差費計算在內有理由時，則被上訴人公司應給付上訴人退休金之差額為266,617元、休息日延長工時工資之差額為76,131元、國定假日出勤之延長工時工資之差額為39,630元，且被上訴人公司同意給付該等差額共計382,378元予上訴人。

四、兩造爭執之事項：

同奈公司按照派遣越南日數（非實際工作日）據予發給系爭出差費，是否為上訴人工資之一部分？

五、得心證之理由：

㈠按工資，乃勞工因工作而獲得之報酬，勞基法第2條第3款前段定有明文。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。而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，亦將出差費、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號裁判參照）。

㈡上訴人主張系爭出差費為其工資之一部分，惟為被上訴人否認，並以前詞置辯，經查：

1.依前揭兩造不爭執事實之㈡所示，上訴人被派赴同奈公司支援期間，有關出差費用部分所應適用者，乃系爭管理辦法第2版（見原審卷第239頁）；而上訴人所不爭執形式上真正之本判決附表一所示系爭管理辦法第2版之3.8.2規定派駐人員差旅費用依職級別、派駐地區設定標準（如附表一，見原審卷第239頁），與本判決附表二之同辦法第3.11條有關支援及出差人員規範（見原審卷第241頁）內所列第1項載明：「配合關聯公司管理、技術支援之需求而派赴支援或短期出差之管理、技術人員，其工作任期依"海外關聯公司派駐/調回申請表"核定之期限為準，期滿調回原派任單位任職」；而第2項即載明：「台灣母公司至海外關聯公司技術支援及出差人員（非派駐人員），其差旅費用依母公司職級設定之支領標準如下（詳附表二）」，二者金額，顯非相同。再參酌上訴人並不否認於其被派至同奈公司工作期間，同奈公司即按其在越南日數，以每日650元計算之出差費用給付，並有同奈公司員工薪資明細表越南日支費、同奈公司請上訴人業務支援之申請單、出國計劃申請書等附卷可稽（見原審卷第245-252、371、375頁、六勞簡字卷第15-24頁），足認上訴人係被上訴人派赴至海外關聯公司技術支援及出差人員，而非派駐人

員，所適用者為系爭管理辦法第2版3.11條第1項支援及出差人員規範；則上訴人主張：系爭出差費之規定係適用系爭管理辦法第3版，及出差費用應適用該辦法第3.8.5條，不應參酌被上訴人公司之系爭管理辦法，因上開系爭管理辦法制定為被上訴人公司自己制定，其要如何規範，抑或是將上訴人置於派駐人員或支援及出差人員之位置皆為被上訴人公司可以任意自由決定，應回歸勞務對價性、經常性給予作為認定之依據云云，容有誤會。

2. 又依系爭管理辦法第2版之規定以觀，被上訴人派支援員工至其海外關聯公司，該支援員工支領出差費用標準，係不分派赴支援地點與工作內容，只要經派至海外關聯公司支援工作，均按該派赴支援員工原任職於被上訴人之職級設定，每日支領如系爭管理辦法第2版第3.11.2條標準表所示金額之出差費用，與員工於海外有無工作、工作內容為何、工作難易程度等無關；堪認此乃被上訴人公司為給予短期間支援其海外員工生活基本補助，且為獎勵其員工赴海外關聯公司任職之獎勵性、恩惠性給與，並非員工依其專業、能力等提供不同勞務所獲得之對價，且僅員工經派至海外關聯公司任職時始發給之獎勵性與恩惠性給與，尚非勞務對價可比。是被上訴人抗辯：系爭出差費性質應屬對派赴員工於海外關聯公司工作生活上，與獎勵其員工赴海外關聯公司任職之獎勵性、恩惠性給與，而非經常性給與之工作報酬等語，尚非無稽。

3. 上訴人雖主張：其自103年5月20日起即長期在越南工作，支援同奈公司即擔任領班，職務僅次課長沈權章，無論工作地點、工作內容均已變更，勞動條件顯已變更，是系爭出差費當為其勞務提供之對價，自屬工資之一部分等語，並提出同奈公司員工薪資明細表、上訴人存摺明細、沈權章存摺明細、同奈織布廠課長級主管工作任務分配公告等為證（見原審卷第299-321頁）；且證人沈權章雖於原審結證稱：其於107年10月4日退休前係擔任被上訴人公司織布課領班職務，吳義雄係其所帶領區保長之一，負責一部分區保長人員之教育

訓練，及機台之維修與調整，其於任職期間曾派駐至同奈公司擔任織布課課長，而吳義雄剛至同奈公司係擔任領班，嗣因其調單位即交給吳義雄，後來被上訴人公司有再派駐課長過去，職務上有調整。其當時在同奈公司係織布課長，後來調到品管課長時，即由吳義雄擔任織布課長，是廠長涂文亮口頭講的，廠長有權去調動云云（見原審卷第350頁）。然查，沈權章於被派至同奈公司任職期間係屬派駐人員，上訴人則屬支援人員，前者適用系爭管理辦法第3.1至3.10條規定，後者則應適用系爭管理辦法第3.11條規定，兩者顯有不同，難以證人沈權章於派駐同奈公司期間與被上訴人間之關係，認為其於支援同奈公司期間，與被上訴人間之關係相同。又參酌卷附業務支援申請單、出國計劃申請書等所載內容（見原審卷第245-252頁、六勞簡字卷第15-24頁），足認係同奈公司因業務及技術需求，依系爭管理辦法之規定填寫業務支援申請單，向被上訴人公司申請具有調整紡織機台經驗之區保長職級人員支援，支援工作內容為各種機型之機台調整，及區保長教育訓練，被上訴人公司考量上訴人工作年資長且經驗豐富，乃指派上訴人赴同奈公司支援，上訴人遂於支援同奈公司前填具出國計劃申請書，支援工作內容為：「織布課各織機機台調整及區保長教育訓練、織布課各織機開機調整及協助教育訓練。」可見上訴人於兩造不爭執事實㈠所示受僱期間，不因其有無支援同奈公司，而異其工作內容，即上訴人均係負責織布機機台調整、維修、區保長人員之教育訓練等工作，且被上訴人公司發給上訴人之薪資均無不同，僅上訴人在支援同奈公司期間再加計依其在被上訴人之職級按支援越南之日數，計算系爭出差費；是兩造約定之勞動契約內容，顯然並未變更。證人沈權章之前揭證述，尚不足採為有利上訴人之認定。

4. 另上訴人雖於支援同奈公司期間所擔任職務為織布領班，惟依卷附105年12月24日同奈織布廠課長級主管工作任務分配公告所載（見原審卷第411頁），上訴人工作執掌內容為織布課

調整人員教育訓練及品質管理及李課長代理等情，核與上訴人於被上訴人任職職務係區保長，負責織布機機台調整、維修、區保長人員之教育訓練等工作內容，大致相同，即依沈權章上開所證上訴人支援同奈公司期間係負責紡織機台調整、維修、機台操作員及區保長教育訓練，曾擔任織布課長等語（見原審卷第346頁），亦不足採為有利上訴人之證明，已如上述；充其量上訴人於支援同奈公司期間僅職級稱謂之些微變更，其工作內容並未因而加深強度及難度，兩造約定之勞動關係並未變更，益徵系爭出差費實與工作內容無關，而非勞務之對價甚明。是上訴人尚難持其在同奈公司職級為織布領班、代理課長等情一事，職級比在被上訴人公司任職級高一階之情，遽認為有利於其之證明。

5. 至上訴人雖又再持105年9月30日同奈織布廠課長級主管工作任務分配公告（見原審卷第369頁）所載，上訴人工作執掌內容為織布課人員及生產及品質管理等各情，主張上訴人在支援同奈公司期間工作內容即變更為「管理職」，是系爭出差費顯為工資之一部分云云；然稽之卷附105年9月30日同奈織布廠課長級主管工作任務分配公告、及前揭105年12月24日同奈織布廠課長級主管工作任務分配公告所載內容，可見證人沈權章自105年10月1日起任職品管課長職務，上訴人於此際則係任職織布領班職務，工作職掌內容為織布課人員及生產及品質管理，然時間短暫，嗣即自105年12月25日起，另由訴外人李全正任職織布課長職務，工作職掌內容為織布課人員及生產及品質管理，上訴人仍係任職織布領班職務，工作職掌內容，則調整為織布課調整人員教育訓練及品質管理及李課長代理；依此，上訴人僅於李全正尚未派駐同奈公司任職織布課長職務之際，自105年10月1日起至同年12月24日止，工作內容暫為織布課人員及生產及品質管理之管理職工作，其餘支援同奈公司任職期間工作內容，均為織布課調整人員教育訓練及品質管理及代理李全正，而非如其所稱在支援同奈公司期間工作內容即變更為「管理職」之情，上訴人前揭

主張，與事實不符，尚難採憑。

6. 上訴人復主張：從被上訴人公司第一次派其至同奈公司之日期為103年5月20日開始起，算至上訴人退休日期108年5月9日共1,815日，其中已有1,491日為被上訴人公司派至越南工作，被上訴人公司以各種巧立名目或以不同法人格發放金錢之方式，極力將應屬勞務對價之薪資，包裝成非薪資之差旅費，以達避免最後能減少發放應給付退休金之目的，成為鼓勵雇主將可任意變更工資名稱，而規避應給付之義務云云；惟查，依兩造不爭執事實之㈡所示，上訴人每次出差越南後，即回台時間約為九日至半個月之多，又係被上訴人公司因應同奈公司業務需要所為申請，始派上訴人至同奈公司技術「支援及出差人員」，並非一般派駐人員，且非長期間派駐海外，則其所領取出差費之事實，尚難等同視為一般派駐人員，及為勞務對價之薪資，被上訴人公司依實情辦理指派上訴人支援，上訴人出差係依規定填載出國計劃申請書，工作性質與國內工作性質差異不大，已如上述，仍為擔任區保長職位暨機台操作員，且依兩造不爭執事實之㈡所示以觀，出差支援時間非連續不中斷，出差時間或長或短，有時短至28日，有時雖長達117日，多數出差期間在80餘日（達8次）不等，多屬偶發，並非固定性質，尚屬4個月內之短期工作性質，縱在同奈公司曾擔任領班或暫時代理課長，同奈公司亦已多予系爭出差費獎勵，上訴人返回國內工作時仍任國內原職，工作內容、薪資、職級等皆為其每次出差前後所知悉，顯與被上訴人公司之派駐人員性質不同，衡情並未悖於常情；究之尚非被上訴人公司巧立名目，或極力將應屬勞務對價之薪資包裝成非薪資之差旅費，以避免減少發放應給付退休金之目的等情，上訴人此之主張，殆有誤會。

7. 有關上訴人主張援引之最高法院87年度台上字第2754號判決意旨指摘：「上訴人『駐』香港期間，每月除基本薪資外，尚領得駐港津貼，上訴人任職香港期間共有17年4個多月，此部分如為經常性之給付，能否謂僅屬恩惠性給與，而不得將

之併入上訴人退休當日前六個月內平均工資計算，尚有斟酌之餘地。」及同院96年度台上字第187號等判決意旨指摘：「按雇主要求員工遠離家鄉至國外地區服務，『派駐』期間又非短期、偶然之性質，並因各國之勞動條件、幣值、生活水準不同，而付與駐外員工津貼以補償其遠赴國外地區工作之特殊辛勞及生活上不便，且該駐外人員按月支領該項津貼，從無例外，是駐外津貼係駐外員工在國外不同環境下提供勞務所應得之對價，核係勞基法第2條第3款所定之經常性給與，自屬工資之性質，此與同法施行細則第10條第9款所稱差旅津貼，係勞工因不定時出差而領取者不同，更非恩惠性之給與，自應於退休時，將駐外津貼計入平均工資，核算其退休金。台泥公司派駐外服務人員，於每月核薪時，依其職級核加3萬元至7萬元不等之駐外獎金，有台泥公司派駐海外服務人員管理規則可稽。而謝正文於93年10月1日赴徐州，負責接收工作相當繁重，已如前述，至93年12月28日止，每月均按職級給付駐外獎金6萬元，自93年12月29日起因降階處分而減為5萬元，以補償其駐外工作之特殊辛勞，為提供勞務所給付之報酬，並非僅單純鼓勵性質。」核前揭案件之駐外員工所按月支領之駐外津貼，已彰顯皆非屬出差性質，自與本件上訴人之不定時出差、短期工作性質不同，尚不能比附援引而採為有利上訴人之認定。

8. 依上，系爭出差費並非同時具備工資之「勞務對價性」與「經常性」，性質上又係雇主提供具有勉勵、恩惠性質之給與，非為勞工因工作給付之對價，無論其係固定發放與否，非可變更其獎勵、恩惠給與性質；則上訴人主張被上訴人公司計算其退休金之平均工資，應將系爭出差費計付在內等語，洵難採憑。

六、綜上所述，上訴人依勞基法第55條第1項第1款規定，主張加計出差費計算之平均工資，請領其退休金，扣除已給付之1,793,798元及原審所判給付部分，被上訴人公司應再給付其退休金差額571,272元（即953,650元－382,378元＝571,272

元），及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，非屬正當，不應准許，此部分假執行之聲請亦失所附麗，應併予駁回。從而原審所為上訴人敗訴之判決，並無不合。上訴論旨指摘原判決此部分為不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回其上訴。

七、本件事證已明，兩造其餘之攻擊或防禦方法及舉證，核與本判決之結果不生影響，爰毋庸逐一論列，附此敘明。

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

中　　華　　民　　國　　110　　年　　8　　月　　26　　日

勞動法庭　　審判長法　官　張世展

法　官　黃佩韻

法　官　莊俊華

上為正本係照原本作成。

不得上訴。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　8　　月　　26　　日

書記官　劉素玲

附表一：

「…3.8.2派駐人員差旅費用依職級別、派駐地區設定標準如下：（單位NT元/日）

	地區別		
駐地職別	歐美、日本	香港、上海	中山、常熟、越南廠區
副總經理	1,800	1,640	1,250
協理	1,680	1,540	1,180

（續上頁）

經副理級	1,540	1,390	1,030
廠處長級	1,390	1,240	910
課長級	1,240	1,090	800
組長（含）以下人員	1,090	950	700

附表二：

（單位NT元/日）

母公司職級	副總經理	協理	經理級	廠處長級	課長級	組長級（含以下人員）
差旅費	890	830	830	750	700	650