臺灣臺北地方法院民事判決

109年度勞訴字第246號

原　　告　鄭水田

被　　告　東元電機股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　邱純枝

訴訟代理人　薛進坤律師

上列當事人間給付工資等事件，本院於民國109年10月28日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

原告之訴及其假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由被告負擔。

事實及理由

一、原告主張：

原告自民國（下同）76年1月5日受僱於被告，於109年3月31日自請退休。原告自93年6月1日接受被告派駐海外，轉任職於被告轉投資之中國大陸無錫東元電機有限公司（下稱無錫東元公司），約定原告除得繼續照領被告給付之薪資之外，亦得從無錫東元公司按月支領人民幣薪資。被告卻趁原告長年在大陸期間之99年7月1日修改工作規則，未另以書面通知原告，逕自以「派駐津貼調整」名義，每月不當扣薪新臺幣（以下未註記幣別者均同）8,100元。又自94年7月1日勞工退休金條例施行後，被告未就無錫東元公司給付之人民幣薪資，提繳百分之6之退休金至原告勞工退休金專戶。為此，原告請求被告返還自99年7月1日起至109年3月31日止按月所扣之薪資8,100元，及請求被告就無錫東元公司按月給付原告之薪資人民幣8,322元，提繳百分之6之退休金至原告勞工退休金專戶等語。並聲明：1.被告應返還扣薪8,100元×12年8個月＝120萬×10%利息。2.被告應給付大陸薪資（按月薪人民幣8,322元計算）未提6%×14年8月＝40萬×30%投資所得。3.原告願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告答辯：

被告於經營之初，為鼓勵員工前往中國駐點，遂應允赴中國駐點之員工，在臺仍得受領薪資，以照顧員工在臺家庭開支及中國大陸生活所需。原告自76年1月5日任職於被告，並自93年6月1日轉任職於被告轉投資之無錫東元公司，繼續受領由被告給付之在臺月薪49,228元，此部分已投保勞健保並提繳6%勞工退休金。然原告自轉任職於無錫東元公司後未再對被告提供勞務，且無錫東元公司與被告非為同一法人格，被告對於該公司給付原告之薪資，自無提繳勞工退休金之義務。又被告提供員工之海外生活費（薪資單註明為派駐津貼），依被告之大陸地區企業人員調派辦法第8條規定，該海外生活費會依派駐地區物價調整，而非勞務對價，屬於恩惠性給與，性質並非工資。被告按月寄送薪資單予原告，原告長年來以工作忙碌為由未提出異議，亦屬自認被告按工作規則發給薪資。何況，原告請求薪資部分，性質屬於定期給付債權，依民法第126條其請求權因5年間不行使而消減，被告得依民法第144條第1項拒絕給付等語。並聲明：1.原告之訴及假執行聲請駁回。2.如受不利之判決，願以華南銀行城中分行定存單為擔保，免為假執行。

三、本院使兩造協議並簡化爭點如下：

（一）不爭執事項：

1.原告自76年1月5日在被告公司任職，自93年6月1日經被告派往位於中國之無錫東元公司任職，至109年3月31日退休。

2.原告在中國之無錫東元公司任職期間，同時領取中國之無錫東元公司之薪資及被告公司之薪資。此段期間被告給付原告之薪資數額，原依原告原領薪資數額，自99年7月1日起每月調整扣減8,100元。

（二）爭點：

1.原告請求被告給付自99年7月1日至109年3月31日每月之薪資差額8,100元，有無理由？又被告就超過5年部分之薪資

債權為時效抗辯，其抗辯有無理由？

2. 原告請求被告應就原告自中國之無錫東元公司所受領之人民幣薪資所得提撥百分之6之退休金至原告勞工退休金專戶，有無理由？

四、本院之判斷：

（一）原告請求被告給付自99年7月1日至109年3月31日每月之薪資差額8,100元，為無理由：

1. 查原告自93年6月1日經被告派至無錫東元公司任職後，同時領取無錫東元公司之人民幣薪資及被告公司之薪資，就自被告公司領取之薪資數額，自99年7月1日起每月調整扣減8,100元，此事實為兩造所不爭執。而關於自99年7月1日起每月調整扣減之8,100元，原告主張其性質為工資，被告抗辯其性質為恩惠性給與，該8,100元之性質究為何者，即爲兩造爭執所在。

2. 按所謂工資，依勞動基準法第2條第3款規定，指「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」，是工資實係勞工之勞力所得，為其勞動對價而給付之經常性給與，須具備「勞務對價性」及「給付經常性」。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，不得列入工資範圍之內。查原告所爭執之8,100元，依被告所提之108年8月至109年2月之薪資明細，其名稱為「派駐津貼」（見本院卷第49至52頁），本質上為原告派駐至外地之津貼獎勵，屬雇主本於其單方目的所爲之具有勉勵、恩惠性質之給與，並非屬原告為被告服勞務之對價，是該「派駐津貼」並未具備「勞務對價性」，非屬工資，而屬恩惠性給與。

3. 何況，依被告所提出之「調派大陸人員兩岸薪資給付配套措施實行方式」記載：為符合大陸當地政府稅法之最低報

稅金額相關規定，自99年7月1日起，除依公告每月發給之派外生活費外，另補發派外生活費，其補發金額將由台灣薪資中扣除，關於職務為主任級（含）以下者，補發海外生活費1,800元人民幣，台灣應扣薪資為8,100元（NT=RMB*4.5）等語（見本院卷第58頁）。而以新臺幣與人民幣之匯率為4.5：1計算，人民幣1,800元即相當於新臺幣8,100元，據此可知被告公司雖自99年7月1日起將給付給原告之薪資數額每月調整扣減8,100元，惟原告已另自無錫東元公司獲得相對應之人民幣薪資補償，是以原告同時領取人民幣薪資及新臺幣薪資之所得總數而言，實質上並無減少。

4.綜上，被告自99年7月1日起每月調整扣減之8,100元，其性質為恩惠性給與，是原告請求被告給付自99年7月1日至109年3月31日每月之薪資差額8,100元，為無理由。原告此項請求既無理由，則被告就給付薪資債權為時效抗辯一節，即毋庸再行審認。

（二）原告請求被告應就原告自中國之無錫東元公司所受領之人民幣薪資所得提撥百分之6之退休金至原告勞退專戶，為無理由：

原告自93年6月1日經被告派往位於中國之無錫東元公司任職，任職期間，同時領取中國之無錫東元公司之薪資及被告公司之薪資，此為兩造不爭執。雖無錫東元公司與被告為關係企業，但兩者之間為不同之法人格，此觀公司法第369條之1規定所指「本法所稱關係企業，係指『獨立存在』而相互間具有下列關係之企業…」即明，原告於無錫東元公司任職期間，受領該公司之薪資給付，自應認為係提供無錫東元公司勞務之對價，而非提供被告勞務之對價，是原告請求被告就其自中國之無錫東元公司所受領之人民幣薪資所得提撥百分之6之退休金至原告勞退專戶，為無理由。

五、結論：

原告依兩造間僱傭關係、勞動基準法及勞工退休金條例，請求被告返還自99年7月1日起至109年3月31日止之扣薪8,100元，並請求被告就無錫東元公司按月給付之人民幣薪資，提繳6%之退休金至原告勞工退休金專戶，均無理由，應予駁回。其假執行之聲請，亦失其依據，應併予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經核與判決結果不生影響，爰不逐一論述，附此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　11　　月　　18　　日

勞動法庭　法　官　戴嘉慧

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　　109　　年　　11　　月　　18　　日

書記官　石勝尹