臺灣高等法院民事判決

110年度勞上易字第1號

上　訴　人　鄭水田
訴訟代理人　高晟剛律師
被 上訴 人　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

上列當事人間請求給付工資等事件，上訴人對於中華民國109年11月18日臺灣臺北地方法院109年度勞訴字第246號第一審判決提起一部上訴，並為訴之追加，本院於110年8月24日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

一、原判決關於駁回上訴人後開第二項之訴，及該訴訟費用負擔之裁判，均廢棄。

二、被上訴人應給付上訴人新臺幣參拾伍萬玖仟陸佰肆拾元。

三、被上訴人應就前項金額給付自民國一百零九年七月三十一日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

四、其餘上訴及其餘追加之訴均駁回。

五、廢棄部分之第一審訴訟費用由被上訴人負擔；第二審（含追加之訴）訴訟費用，由被上訴人負擔百分之二十八，餘由上訴人負擔。

事實及理由

甲、程序方面：

按在第二審為訴之變更或追加，非經他造同意，不得為之，但擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第446條第1項、第255條第1項第3款定有明文。上訴人對原審駁回其請求被上訴人給付新臺幣（下未標明幣別者同）129萬9240元部分上訴，並追加請求被上訴人給付自起訴狀繕本送達翌日起計之法定遲延利息（見本院卷第122頁、第2

97至298頁），核符上開規定，應予准許。

乙、實體方面：

一、上訴人主張：伊自民國76年1月5日起受僱於被上訴人，於109年3月31日自請退休。被上訴人自93年6月1日起將伊派往大陸地區無錫東元電機有限公司（下稱無錫公司）工作，約定每月薪資包括無錫公司按月給付之薪資。被上訴人為伊提繳勞工退休金時，竟未加計無錫公司給付之工資人民幣8197元，致伊至退休止受有此期間短少提繳35萬9640元退休金（系爭退休金）之損害。又被上訴人自99年7月起，未經伊同意每月扣減伊薪資8100元（下稱系爭款項），計至退休之日止，短付伊薪資93萬9600元等情。爰依勞動基準法（下稱勞基法）第22條第2項、第2條第3款及勞工退休金條例（下稱勞退條例）第31條第1項之規定，求為命被上訴人給付伊129萬9240元本息之判決（上訴人逾此範圍之請求，非本院審理範圍）。

二、被上訴人則以：伊與無錫公司非同一法人格，無庸將無錫公司按月給付上訴人之薪資計入並提繳勞工退休金。另扣減之系爭款項，係伊提供上訴人之海外生活費，屬恩惠性給與，並非工資，且自99年7月1日起已改由無錫公司支付，上訴人並無少領薪資之情形。況上訴人請求薪資部分，屬民法第126條規定之定期給付債權，上訴人之請求已罹於5年時效，伊得拒絕給付。伊每月提供上訴人之薪資明細已載明扣減系爭款項，且如數匯至上訴人薪資帳戶，提繳勞工退休金部分亦為上訴人自始知悉，上訴人10餘年來均無異議，其遽然提起本訴，有權利失效及違反誠信原則等語，資為抗辯。

三、原審為上訴人全部敗訴之判決，上訴人提起一部上訴，並為訴之追加，其聲明：㈠原判決關於駁回上訴人後開第㈡項之訴，及該部分假執行之聲請，均廢棄。㈡被上訴人應給付上訴人129萬9240元。㈢（追加部分）被上訴人應給付上訴人第㈡項金額，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。被上訴人答辯聲明：㈠上訴及追加之

訴均駁回。

四、下列事項為兩造所不爭執，應可信為真實（見本院卷第301至302頁）：

㈠上訴人自76年1月5日受僱於被上訴人，109年3月31日自請退休。上訴人自93年6月1日接受被上訴人派駐海外，轉任職於被上訴人轉投資之無錫公司，該期間上訴人每月在臺灣領取被上訴人薪資4萬9228元，尚領取無錫公司按月給付人民幣薪資。

㈡被上訴人在臺灣給付上訴人之薪資，自99年7月1日起，依其修改後之大陸地區關係企業人員調派辦法（下稱系爭調派辦法）「派駐津貼調整」，每月減少8100元。

㈢被上訴人並未就無錫公司支付上訴人之人民幣薪資，依勞退條例按月提繳該部分薪資之6%退休金至上訴人勞工退休金專戶。

五、兩造之爭點如下：

㈠上訴人請求被上訴人給付自99年7月1日至109年3月31日止，每月短付之系爭款項，有無理由？若為肯定，該債權有無民法第125條5年短期時效規定之適用；及上訴人請求是否已因權利失效、違反誠信原則而不得再為請求？

㈡上訴人請求被上訴人未加計無錫公司給付之工資，而受有短少提繳系爭退休金之損害，有無理由？若為肯定，上訴人請求是否已因權利失效、違反誠信原則而不得再為請求？

六、茲就兩造之爭點，說明本院之判斷如下：

㈠被上訴人修改系爭調派辦法調整上訴人派駐之生活費用，而扣減系爭款項，具經營之合理性，且上訴人已默示同意，上訴人不得再請求被上訴人給付：

1.按工作規則為雇主統一勞動條件及工作紀律，單方制定之定型化規則。苟該工作規則經雇主公開揭示，欲使其成為僱傭契約之附合契約，而未違反法令之強制或禁止規定，或其他有關該事業適用之團體協約者，自得拘束勞雇雙方，此依勞基法第71條反面解釋可知。雇主單方就工作規則為不利益之

變更時，如具備經營之必要及合理性時，可拘束表示反對之勞工。又勞工知悉後如繼續為該雇主提供勞務，應認係默示承諾該工作規則內容，使生附合契約之效力而得拘束勞雇雙方（最高法院106年度台上字第2745號、106年度台上字第1255號判決、108年度台上字第991號判決意旨參照）。

2.上訴人主張：被上訴人未告知系爭調派辦法之修正，被上訴人扣減系爭款項後，伊在大陸地區所領薪資並無相應增加之生活給付人民幣1800元，伊於退休前均不知遭扣減系爭款項，自得請求被上訴人補足薪資差額等語；被上訴人則抗辯：上訴人於調任時同意薪資給付依系爭調派辦法辦理，伊依99年7月1日修正後之系爭調派辦法扣減系爭款項，且上訴人10餘年來均未異議，不得再請求等語，查：

⑴依被上訴人調任上訴人至無錫公司工作所簽立之調任協議書（下稱系爭協議書）第3條約定：上訴人薪資及調任地之津貼或補助，依系爭調派辦法之調任規定辦理，有該協議書在卷可按（見本院卷第287頁）。又系爭調派辦法規定：派駐大陸地區關係企業員工之月薪（包括本薪、生活津貼、伙食津貼）及往返赴任差旅費用，由關係企業負擔，被上訴人得在國內代為支付；大陸地區關係企業員工依其在本公司原職籍，依生活費支給標準，於大陸地區支給派駐員工生活費（實際支付金額及部分在臺代發金額由關係企業決定），如派駐地區物價波動轉劇時，再修訂生活費支給標準，91年1月1日修正之系爭調派辦法第7條，及99年7月1日修正之系爭調派辦法第8條，均為相同規定（見本院卷第152、353、354頁）；足見系爭調派辦法為被上訴人制定，統一作為調派人員至大陸地區關係企業之勞動條件及遵循標準，並經兩造明定於系爭協議書，是關於上訴人調派至大陸地區工作有關薪資給付之勞動條件，自有系爭調派辦法之適用。

⑵上訴人調任至無錫公司擔任工程師，有被上訴人及無錫公司之員工履歷表可參（見原審卷第44、47頁），復為上訴人不爭執（見本院卷第126頁），其職級屬主任級以下人員。依9

9年7月1日修正系爭調派辦法中生活費支給標準，主任級以下由每月美金550元（當時美金對人民幣匯率6.9，約人民幣3795元，見本院卷第337頁）調降為人民幣2000元以下，變更之系爭調派辦法並經被上訴人於同年6月17日公告揭示，有該公告在卷可按（見本院卷第152、289、354頁）。被上訴人並於99年5月27日以連絡單通知無錫公司，其配套措施實施方式，就主任級以下職務，除依公告每月發給之派外生活費人民幣2000元外，另補發派外生活費人民幣1800元，其補發金額將由臺灣薪資中扣除8100元（以人民幣對新臺幣匯率4.5計算，即為人民幣1800元）等情，有被上訴人人力資源處連絡單及調派大陸人員兩岸薪資給付配套措施實行方式（下稱配套措施）之表件可憑（見原審卷第57、58頁）；佐以上訴人提供予桃園市政府勞動檢查處，無錫公司99年7月前後所領工資明細表，其中以「基本工資」名目發放之款項，99年4月、5月、6月分別為人民幣3754.36元、3754.58元、3755.35元，於99年7月以後則固定為人民幣3800元等情（見本院卷第249、250、286頁），與系爭調派辦法變更前之美金匯率調整而略有升降，99年7月後以固定匯率換算固定為人民幣3800元等情相符，堪信被上訴人抗辯：其依系爭調派辦法支給、調整被上訴人及無錫公司支付上訴人之薪資金額，包括扣減系爭款項等語，應屬可採。

⑶又被上訴人陳稱：該調整係為因應97年間大陸地區當局實施兩稅合一，稅率對國內外資企業均相同，如由無錫公司申報費用成本較為有利，對整體企業之稅務有利無害，及為兼顧上訴人在大陸地區領取最低工資要求及臺灣地區保險保障等語，提出大陸地區稅制變更之報導為憑（見本院卷第165至172頁），並於上開連絡單及配套措施之調整理由謂：為符合大陸當地稅法規定，調降大陸關係企業人員生活費，由臺灣非經常性給與之項目扣除，將不影響臺灣勞健保投保金額及退休金平均薪資計算，但可降低臺灣薪資綜合所得稅等詞（見原審卷第57、58頁），足見系爭調派辦法關於派駐大陸

地區員工生活費之調整，乃基於被上訴人企業整體稅制安排，且在不影響上訴人之稅額、社會福利（勞保健保）之範圍為綜合考量，其變更應具有合理性。再者，系爭調派辦法已明定生活費支給標準，得依派駐地區物價波動修訂等詞（見本院卷第152、354頁），其變動之可能應為上訴人所得預見；被上訴人於調降派駐員工生活費為人民幣2000元後，另行增加補發派外生活費人民幣1800元，使其在大陸地區所領金額維持在人民幣3800元，同時將臺灣發放之薪資扣減系爭款項等情，雖為實質上不利於上訴人之變更，惟系爭調派辦法關於派外生活費之調降具備變更之合理性，且有相應配套措施，維持派駐人員在大陸地區所領金額而具有正當性，並無違反強制或禁止規定、或團體協約規定，復經公告揭示，自屬有效。

⑷再者，上訴人每月領取被上訴人在臺灣之薪資為4萬9228元（如前述兩造不爭執事項），經被上訴人按月匯入上訴人在臺灣之帳戶，未據上訴人否認（見本院卷第370頁）；被上訴人自99年7月1日起每月扣減系爭款項，約占上開薪資16%（計算式：8100÷49,228×100%＝16%，小數點以下四捨五入），以上開約當在臺灣之平均薪資水準，每月遭扣減近二成，衡情已足以影響原來之日常生活消費支出，不可能毫無察覺；參諸上訴人在被上訴人之員工履歷表「眷屬欄位」填載配偶、子女各1人（見原審卷第43頁），及系爭調派辦法第3條約定，原則上員工不得攜眷同駐，上訴人在無錫公司履歷表上亦未填載眷屬（見本院卷第153、355頁、原審卷第47頁）等情觀之，上訴人在臺應有受其扶養之眷屬，縱上訴人未每月親自檢視其帳戶明細，其在臺之眷屬豈會對帳戶內每月遭扣減薪資之情形，置若罔聞，而未告知上訴人。況以無錫公司提供上訴人之工資明細表，「基本工資」項目自99年7月1日後變更定額給付人民幣3800元一情，上訴人應知之甚詳。是被上訴人抗辯：上訴人自99年7月1日起即知扣減系爭款項等情，即非虛妄。上訴人自99年7月1日起在臺灣之薪

資遭扣減，未有異議，如常繼續提供勞務，持續領取減薪後之薪資，而未為一部清償之保留表示，至其109年3月間退休，期間長達近10年，已默示同意被上訴人依系爭調派辦法及配套措施扣減系爭款項至明，並合於勞基法第22條第2項但書所稱「勞雇雙方另有約定」之規定，依前說明，上訴人自應受拘束。況上訴人多年後始提起本件訴訟，縱被上訴人未能提出當初相關寄送上訴人之通知，亦無可歸責之事由。上訴人徒以被上訴人無法提出寄發每月薪資單之證據，而否認其知情云云，並無可採。

⑸綜合上情，被上訴人抗辯：依變更後之系爭調派辦法及配套措施扣減系爭款項，具經營合理性，且經上訴人默示同意等情，應屬可採，依前揭說明，上訴人自應受依變更後系爭調派辦法之拘束，不得再請求被上訴人給付系爭款項。

3.上訴人既不得請求被上訴人給付系爭款項，則上訴人此部分之請求是否罹於時效，及有無權利失效、權利濫用等爭點，即無再論述之必要，附此敘明。

㈡上訴人領取無錫公司之薪資，係其為被上訴人提供勞務之一部分，亦應計入被上訴人應給付之薪資，被上訴人應補發依此級距短少提撥之勞工退休金予上訴人：

1.按雇主應為適用勞退條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞工保險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6%；勞退條例第6條第1項、第14條第1項定有明文。其次，上開規定所稱工資，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，此據勞退條例第3條、勞基法第2條第3款規定明確。而所謂因工作而獲得之報酬，係指符合勞務對價性；所謂經常性之給與，係指在一般情形下經常可以領得之給付而言。又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。又按關係企業間，雖屬不同法

人，基於業務需求及配合集團調度，勞工因借調關係，由原事業單位調往關係企業工作，勞動關係仍存於原事業單位與勞工之間，乃關係企業之本質，無損於各關係企業法人格之獨立性。

2.上訴人主張：伊經被上訴人派往無錫公司工作，約定每月薪資包括無錫公司按月給付之薪資，被上訴人為伊提繳勞工退休金時，竟未加計無錫公司給付之薪資，致伊受有短少提繳退休金之損害等語。被上訴人則抗辯：伊與無錫公司雖屬關係企業，惟法人格各自獨立，上訴人派駐無錫公司，另與無錫公司成立勞動契約，提供勞務，無錫公司發給之薪資，並非勞工在臺灣獲得之報酬，伊無為上訴人提繳該部分勞工退休金之義務等語，並舉勞動部110年4月14日勞動保2字第1100140165號函為據（見本院卷第133頁）。查：

⑴上訴人自76年1月5日受僱於被上訴人，93年6月1日接受被上訴人派駐大陸地區關係企業無錫公司，109年3月31日自被上訴人退休；上訴人被派至無錫公司工作期間，仍領取被上訴人薪資，由被上訴人代扣勞、健保費、所得稅等情，為兩造不爭執，復有薪資明細表、勞工個人專戶明細資料、被上訴人及子公司（包括無錫公司）合併財務報告暨會計師查核報告可按（見原審卷第49至53頁、本院卷第55、57、63頁）。依系爭調派辦法第5條、第6條規定：「凡經派駐大陸地區關係企業員工，其在本公司原職籍暫予保留」、「派駐大陸地區關係企業員工，派駐期間之服務年資，均由本公司予以接續計算」（見本院卷第353頁），上訴人在被上訴人之工作年資未曾中斷，亦為被上訴人所不爭執（見本院卷第127頁），足見兩造間之勞動關係，並未因上訴人調任至無錫公司而終止。

⑵復依兩造間調任協議書第5條規定：上訴人調任期間如因關係企業認為不適任，被上訴人得隨時終止兩造之調任協議，另行選派適當人員接任等語（見本院卷第287頁）；而上訴人派至無錫公司期間之年終考績、升等異動等情形，均記載

在被上訴人員工履歷表，而非無錫公司之員工履歷表等情，有上訴人在各該公司之履歷表可參（見原審卷第43至45、47至48頁），足見上訴人派駐無錫公司期間，其工作表現、考核、職位異動均仍由被上訴人決定，受被上訴人之指揮監督。系爭調派辦法係被上訴人所制定，俾調派人員遵循，並依其業務需要，調派人員前往大陸地區（第1條制定目的可參），上訴人派駐無錫公司之薪津獎金及其他費用支付標準、數額，係依系爭調派辦法第7條規定辦理，而非與無錫公司另行約定，是上開給付內容乃被上訴人對上訴人應負之工資給付義務甚明。系爭調派辦法關係企業支給之生活費雖記載：「實際支付金額及部份在臺代發金額由關係企業決定」等詞（見本院卷第152、354頁），惟此筆生活費前後支給付情形乃被上訴人基於其整體企業考量所發給，業如前述，不因渠等協議應由被上訴人發給之薪津，一部委由無錫公司發給，而變更該項給付為工資之性質。依上各節，上訴人調任至無錫公司期間，兩造間之勞動契約關係，被上訴人基於其對上訴人之指揮監督，及管理監督所持股之大陸地區公司之業務，指派受僱之上訴人至無錫公司提供勞務，由無錫公司基於與被上訴人間之約定，由無錫公司支付部分薪資，實屬被上訴人基於其對無錫公司在法人格及經濟上之控制從屬性，讓與其對於上訴人之勞務請求權予無錫公司，使上訴人在無錫公司提供勞務，無錫公司按月付予上訴人之薪資，核屬為被上訴人履行其雇主義務，當屬被上訴人基於兩造勞動契約給付工資之一部分，至為明確。

⑶復參諸無錫公司之員工履歷表，其上記載上訴人屬於間接員工，並非直接員工（見原審卷第47、48頁），且上訴人並非向無錫公司申請退休等情，難認上訴人另與無錫公司成立勞動關係。被上訴人辯稱：無錫公司係基於與上訴人間之勞動契約給付薪資云云，並未舉證以實其說，自無足採。至被上訴人所舉勞動部函釋，係針對勞工如同時受僱於臺灣公司與大陸公司，工資分按各自勞動契約給付情形所為之說明，與

本件情形並不相同，自無從比附援引為有利於被上訴人之認定，附此敘明。

⑷上訴人受領無錫公司之薪資，每月固定包含基本工資（即系爭調派辦法所支給之派外生活費）、職務加給、生活津貼、稅額補貼項目等情，有無錫公司薪資明細在卷可稽（見原審卷第53、54頁），乃上訴人派駐無錫公司，依系爭調派辦法規定之薪津獎金及其他費用支付標準按月所領取，其性質屬於上訴人遠離家鄉至海外地區提供勞務之對價，調派期間復長達16年，顯係被上訴人為因應大陸地區業務發展需要（系爭調派辦法第1條規定參照），並非僅因被上訴人特定工作目標、性質而選派或輪調，為在一般情形下經常可領取，縱依系爭調派辦法約定生活費用可依派駐地區物價波動水準調整，然經被上訴人委由無錫公司長期支給，已非短期、偶然之差旅費性質可比擬（勞基法施行細則第10條規定參照），依前揭說明，應屬工資無訛。被上訴人抗辯：無錫公司提供上訴人人民幣3800元為海外生活費，屬恩惠性給與，非為工資云云，並非可採。

⑸準此，上訴人主張：被上訴人應將無錫公司給付之薪資計入實際工資並提繳勞工退休金等語，依前揭說明，即屬可採。

3.按雇主未依本條例規定按月足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償，勞退條例第31條第1項著有明文。查無錫公司按月給付上訴人之薪資人民幣8197元，屬被上訴人基於兩造勞動契約給付之工資，惟被上訴人未將無錫公司給付之工資列為被上訴人提繳之勞工退休金計算基礎，而短少提繳之金額計為35萬9640元等情，為被上訴人所不爭執（見本院卷第300頁）。準此，上訴人請求被上訴人賠償，為有理由，應予准許。

4.又勞退條例第31條第2項規定，同條第1項請求權，自勞工離職時起，因5年間不行使而消滅。乃雇主依法提繳勞工退休金，不待勞工同意，雇主有無足額提繳，勞工通常於離退時始為知悉。上訴人於109年3月31日退休而離職，旋於同年5

月29日申請調解，同年6月12日提起本件訴訟，請求被上訴人提繳足額退休金等情，有起訴狀法院收文戳章及調解紀錄可按（見臺灣士林地方法院109年度勞訴字第60號卷第12、18頁），實難謂上訴人有長期未行使權利，而使被上訴人信上訴人不行使權利而發生失權效果；被上訴人復未舉證證明上訴人自始知提繳之勞工退休金未包括自無錫公司受領之工資，而未有異議，是上訴人依上規定請求被上訴人足額提繳，核屬法定權利之正當行使，難認其此部分請求，有權利濫用，而構成失權效果。被上訴人此部分抗辯，亦不足取。

5.末按給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權人起訴而送達訴狀，與催告有同一之效力；遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息；應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為5%，民法第229條第2項、第233條第1項前段、第203條定有明文。上訴人請求被上訴人給付系爭退休金，係屬不確定期限之債權，且以支付金錢為標的，則上訴人請求被上訴人自起訴狀繕本送達翌日即109年7月31日（見原審卷第19頁、本院卷第123頁）起算法定遲延利息，亦屬有理。

七、綜上所述，上訴人依勞退條例第31條第1項規定，請求被上訴人給付35萬9640元，為有理由，應予准許；逾此部分之請求，為無理由，不應准許。原審就上開應准許部分，為上訴人敗訴之判決，尚有未洽，上訴論旨指摘原判決此部分不當，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。至於上訴人之請求不應准許部分，原審為上訴人敗訴之判決，並駁回其假執行之聲請，經核並無不合，上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回此部分上訴。又上訴人追加之訴請求被上訴人應就35萬9640元給付自109年7月31日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，亦有理由，應予准許，逾此部分之請求，為無

理由，不應准許。又本院廢棄改判部分及上訴人追加之訴有理由部分之金額，合計未逾150萬元，被上訴人不得上訴第三審，判決後即告確定，自無併為假執行宣告之必要，原審駁回上訴人此部分假執行之聲請，理由雖有不同，結論並無二致，原判決此部分仍應予維持。並依民事訴訟法第79條，為訴訟費用負擔之判決。

八、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。

丙、據上論結，本件上訴及追加之訴均一部有理由、一部無理由，爰判決如主文。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　9　　月　　14　　日

勞動法庭

審判長法　官　胡宏文

法　官　朱慧真

法　官　陳筱蓉

正本係照原本作成。

不得上訴。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　9　　月　　14　　日

書記官　陳珮茹