最高法院民事裁定

111年度台上字第2509號

上　訴　人　燁聯鋼鐵股份有限公司

法定代理人　林義守
訴訟代理人　林慶雲律師
　　陳鵬翔律師
被 上訴 人　胡志明
訴訟代理人　許龍升律師

上列當事人間請求給付退休金差額事件，上訴人對於中華民國111年8月24日臺灣高等法院高雄分院第二審判決（110 年度勞上字第39號），提起上訴，本院裁定如下：

主　文

上訴駁回。

第三審訴訟費用由上訴人負擔。

理　由

按上訴第三審法院，非以原判決違背法令為理由，不得為之；又判決不適用法規或適用不當者，為違背法令；且提起上訴，上訴狀內應記載上訴理由，表明原判決所違背之法令及其具體內容，暨依訴訟資料合於該違背法令之具體事實，其依民事訴訟法第469條之1規定提起上訴者，並應具體敘述為從事法之續造、確保裁判之一致性或其他所涉及之法律見解具有原則上重要性之理由。同法第467條、第468條、第470條第2項定有明文。是當事人提起上訴，如依同法第469 條規定，以原判決有所列各款情形之當然違背法令為理由時，其上訴狀或理由書應表明該判決有合於各該條款規定情形之具體內容，及係依何訴訟資料合於該違背法令之具體事實；如依同法第469條之1規定，以原判決有前條以外其他不適用法規或適用不當為理由時，其上訴狀或理由書應表明該判決所違背之法令條項，或有關大法官解釋、憲法法庭裁判意旨，或成文法以外之習慣或法理、法則等及其具體內容，暨係依何訴訟資料合於該違背法令之具體事實，並具體敘述為從事法之續造

、確保裁判之一致性或其他所涉及之法律見解具有原則上重要性之理由。上訴狀或理由書如未依上述方法表明，或其所表明者與上開法條規定不合時，即難認為已合法表明上訴理由，其上訴自非合法。本件上訴人對於原判決不利部分提起上訴，雖以該部分判決違背法令為由，惟核其上訴理由狀所載內容，係就原審取捨證據、認定事實及解釋契約之職權行使，所論斷：被上訴人自民國82年8月2日起受僱於上訴人，於92年2月24日經上訴人派遣至其在中國大陸地區成立之聯眾(廣州)不鏽鋼有限公司（下稱大陸聯眾公司）工作。依上訴人制訂之派駐大陸地區人員管理辦法（下稱派駐辦法）規定，可見被上訴人領取之派駐大陸津貼，係上訴人基於兩造間僱傭契約所發給，用以補償被上訴人遠赴大陸地區工作之特殊辛勞及生活上不便，雖由大陸聯眾公司以薪資名義發給，實際上係依上訴人指示，基於派駐辦法之規定所為，應屬被上訴人「於海外不同環境下提供勞務」所得報酬一部分，具有勞務對價之性質；且該津貼，非短期性、臨時性之給與，應屬工資之範疇。嗣大陸聯眾公司雖另與被上訴人簽訂定期勞動合同，惟簽訂當時兩造間勞動契約、被上訴人提供之勞務均如舊，上訴人為大陸聯眾公司之控股公司，關於被上訴人之派遣、任命、薪資與福祉給付等相關事宜，均由上訴人決定，且對被上訴人於大陸聯眾公司工作期間有考核、任用、升格、異動等人事管理權限，堪認被上訴人係因上訴人得其同意，將上訴人對其之勞務請求權讓與大陸聯眾公司，被上訴人之雇主仍為上訴人。大陸聯眾公司給付予被上訴人之薪資，屬被上訴人派遣大陸之津貼，仍為上訴人給付被上訴人之薪資。雖訴外人大陸鞍鋼集團於103年間以增資擴股方式認購並持有大陸聯眾公司60%股權，然兩造間之僱傭契約及支領薪資之方式均未另為變更，尚難僅以該股權變動，即謂兩造間勞動條件亦有所改變。嗣被上訴人於105年1月間歸建上訴人，於同年2月29日退休，被上訴人退休前6個月自大陸聯眾公司受領之工資應納入其薪資總額核算平均工資，再依退休基數計算，扣除上訴人已發給之退休金後，關於舊制退休金部分，上訴人尚應給付被上訴人退休金差額計新臺幣（下同）136

萬7928元。又因上訴人為被上訴人提撥之新制勞工退休金，未將其在大陸聯眾公司受領之薪資納入計算，致被上訴人受有57萬8232元差額之損害。被上訴人年滿60歲，已向勞動部勞工保險局申領新制勞工退休金獲准，其依勞工退休金條例第31條第1項規定，請求上訴人賠償上開差額損害，於法有據。則被上訴人請求上訴人給付194萬6160元本息，為有理由，應予准許等情，指摘為不當，並就原審已論斷者，泛言未論斷或論斷不完備、違法，而非表明依訴訟資料合於該違背法令之具體事實，並具體敘述為從事法之續造、確保裁判之一致性或其他所涉及之法律見解具有原則上重要性之理由，難認其已合法表明上訴理由。依首揭說明，應認其上訴為不合法。

據上論結，本件上訴為不合法。依民事訴訟法第481條、第444條第1項、第95條、第78條，裁定如主文。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　12　　月　　1　　日

最高法院勞動法庭

審判長法官　袁　靜　文

法官　林　金　吾

法官　石　有　為

法官　許　秀　芬

法官　陳　靜　芬

本件正本證明與原本無異

書　記　官　林　蔚　菁

中　　華　　民　　國　　111　　年　　12　　月　　19　　日