最高法院民事判決

110年度台上字第675號

上　訴　人　陳招賢
訴訟代理人　劉師婷律師
　　張嘉淳律師
上　訴　人　台灣松下電器股份有限公司
法定代理人　洪裕鈞
訴訟代理人　陳和貴律師
　　蘇芳儀律師
　　劉冠均律師
　　陳業鑫律師
　　張仁興律師

上列當事人間請求給付退休金等事件，兩造對於中華民國109 年11月3日臺灣高等法院第二審判決（108年度重勞上字第15號），各自提起一部上訴、上訴，本院判決如下：

主　文

原判決關於㈠駁回上訴人陳招賢請求新臺幣壹佰伍拾柒萬捌仟參佰零參元本息之上訴，㈡命上訴人台灣松下電器股份有限公司給付新臺幣貳佰伍拾萬伍仟陸佰肆拾陸元本息，暨各該訴訟費用部分廢棄，發回臺灣高等法院。

上訴人陳招賢其他上訴駁回。

第三審訴訟費用關於駁回其他上訴部分，由上訴人陳招賢負擔。

理　由

本件上訴人陳招賢主張：伊自民國77年9月13 日受僱於對造上訴人台灣松下電器股份有限公司（下稱松下公司），從事商品及新規之開發設計（下稱系爭勞動契約），約定底薪為新臺幣（下同）9萬6530元、開發績效津貼為1萬6500元，職等為參事。松下公司於104年7月1 日派遣伊至大陸廈門建松電器有限公司（下稱建松公司）經營戰略中心擔任副處長，職等為處長級，嗣於106年4月11日歸建，並於同年10月16日退休，然松下公司短付㈠海外津貼21萬元：松下公司原應按月給付6萬5000元，但自104 年7月至106年3月止僅按經理級標準給付5萬5000元，每月短付1萬元

。㈡開發績效津貼5萬7000元：伊每月可領取1萬6500元，但松下公司自104年10月至106年4月僅支付1萬3500元，每月短付其中檢定評價津貼3000元。㈢加班費77萬1917元：伊於建松公司每月至少加班36小時，松下公司應以每小時工資748元、基數1.5倍計給加班費。㈣特別休假未休（下稱特休未休）薪資10萬4313元：伊於104年至106年之特休未休薪資。㈤退休金371萬2636 元等情，爰求為命松下公司給付伊485萬5866 元，及自起訴狀繕本送達翌日起算利息之判決（未繫屬本院部分，不予贅述）。

上訴人松下公司則以：陳招賢借調建松公司期間，與該公司訂立勞動合同，兩造間系爭勞動契約關係暫時中止，縱陳招賢於借調期間之工資或津貼有短少，應向建松公司請求。又陳招賢於建松公司經營戰略中心擔任副處長，與經理、廠長均屬同級，得領取之海外津貼為5萬5000 元，且陳招賢係由技術單位轉為非技術單位，依松下公司技術人員能力評價體制規定，不符合檢定評價津貼之發放要件，故伊停發該津貼。另海外津貼及電話補助費屬恩惠性給與，陳招賢不得請求給付其差額，亦無從據以請求給付特休未休薪資差額。再者，陳招賢未依建松公司規定於加班前申請核准，且兩造合意以資格津貼之一部作為加班費補償，未違反勞基法規定，陳招賢自不得再請求加班費。況伊為獎勵陳招賢擔任參事，已發給優於法令之優惠退休金與幹部感謝金30萬元，陳招賢於領取時未為一部清償之保留意思表示，即已默示同意接受該等津貼給付內容等語，資為抗辯。

原審以：陳招賢自77年間起受僱於松下公司，以我國法為準據法而訂立系爭勞動契約。松下公司於104年6月9 日發布人事命令，由總經理裁決派任陳招賢前往建松公司擔任經營戰略中心副處長，經陳招賢於104年6月18日出具切結書，同意於赴任期間遵照公司規定行使職務。陳招賢嗣與建松公司於104年7月1 日以大陸地區法律為準據法而訂立勞動合同，由建松公司給付工資，惟關於派遣與組織任命基準、薪資與福祉給付等相關事宜，悉依松下公司訂頒之「海外派遣人事關連業務」（下稱台籍出向幹部手冊）決定，且松下公司仍按陳招賢之本俸、資格津貼、開發績效

津貼製作薪資單，對陳招賢於建松公司工作期間有考核、任用、升格、異動等人事管理權限，可證陳招賢在建松公司工作期間，同時分別與松下公司、建松公司間有勞動契約關係，僅因松下公司得陳招賢之同意，將松下公司對陳招賢之勞務請求權讓與建松公司，並由各該公司分別對陳招賢給付薪資，則陳招賢派遣至建松公司期間，松下公司仍為陳招賢之雇主。至陳招賢另得依其與建松公司間勞動合同為其他請求，則屬其間之另一法律關係，與本件無涉。陳招賢請求㈠海外津貼差額部分：松下公司派任陳招賢至建松公司擔任經營戰略中心副處長，屬於管理職處長級，松下公司於100年10月1 日修訂頒布「中國大陸長期派遣辦法」第8條，未規範「副處長」職級之薪資，僅規定「總括處長/ 處長」、「經理/副理/廠長/副廠長/資深顧問」。松下公司雖於104 年修正訂頒「54期（2015/4）組織編制重點」，目的在於因應54期新事業計畫與經營方針，制定新組織體系，並非規範勞工薪資體系，且僅規定「處」之組織設置基準為統括兩項職種以上之工作，而陳招賢主要掌管經營企劃部、風險管理部、資訊系統部，並身兼技術人才育成促進委員會之程序召集人，輔佐處長掌管三個部，其薪資結構應適用「處長」等級，則松下公司自應依處長級之標準，每月給付海外津貼6萬5000元，包括職務補助5萬元、生活補助1萬5000 元，惟松下公司僅依「經理/副理/廠長/副廠長/資深顧問」等級，每月給付5萬5000 元，陳招賢自得請求松下公司給付自104年7月起至106年3月止之海外津貼差額共21萬元。㈡開發績效津貼差額部分：松下公司於100年3月9 日訂頒「開發績效評價及津貼給付基準修訂（案）」、100年4月1 日訂頒「技術人員能力評價體制」（以下合稱系爭津貼給付基準），規定開發績效津貼包括上司評價津貼、檢定評價津貼。陳招賢受僱於松下公司擔任參事，上司評價等級為7 級、技術檢定等級為中上，每月分別受領各該津貼1萬3500元、3000 元，陳招賢就任建松公司經營戰略中心副處長，核屬管理職，工作性質由技術單位轉至非技術單位，而與所謂人才交流者無涉，且未實際參與技術研發，主管事務所涉技術層面之比例極低，依系爭津貼給付基準關於工

作異動之規定，檢定評價津貼保留至3月或9月，則松下公司自104年10月起即未給付檢定評價津貼予陳招賢，並無不合。㈢加班費部分：陳招賢於建松公司任職期間，出勤、休假、請假等依建松公司規定，有台籍出向幹部手冊可稽。建松公司加班計算管理規定第3、4條規定：「加班管理流程：加班預報→實績申報→主管核准→薪資系統計算→薪資支給」、「加班預報：1.各單位依工作需要安排加班，應事前與員工溝通協商，並於當日上午10點前在人事系統預報，經單位主管核准後生效；2.休息日或假日加班須於休假前提出預報並經主管核准」等語。陳招賢自陳未依上開規定向建松公司為加班預報並經主管核准，且若確有加班情事，雖無法以電腦系統申請加班，仍得以紙本方式為加班預報與申請，以便於建松公司審核其加班時數與必要性，否則無從發給加班費。陳招賢主張因人事系統上之加班預報和加班實績登錄功能經強制設定為無法使用，故應視為已依規定申請加班云云，殊無足取。陳招賢請求松下公司給付加班費77萬1917元，應屬無據。㈣特休未休薪資差額部分：松下公司每月應給付海外津貼中關於職務補助5萬元，為勤務時間差異、經營責任負擔加重，屬於勞動之對價且為經常性給與。另松下公司根據陳招賢派駐建松公司之工作目標及性質，考量兩地之勞動條件、幣值、生活水準不同，且陳招賢並有打電話回臺與家人聯繫之必要，給付生活補助與電話補助費予陳招賢，其金額多寡與陳招賢於建松公司之工作無關，類似於差旅津貼，屬於勉勵性與恩惠性給與，並非因工作而獲得之報酬。松下公司未將生活補助1萬5000元與電話補助費1515元、檢定評價津貼3000元列入平均工資計算，並無不合。陳招賢自104年起至106年止平均月薪分別為10萬7630元、11萬30元、11萬30元，加計職務補助5萬元後之平均月薪為15萬7630元、16萬30元、16萬30元，每日平均薪資分別為5254元、5334元、5334元。陳招賢自104年起至106年止未休假日數為20.4日、26日、11日，據此計算陳招賢得請求10萬7182元、13萬8684元、5萬8674元，合計30萬4540元。松下公司自104年起至106年止分別給付特休未休薪資7萬3190元、9萬5360元、4萬344元，合計20萬8894元

，陳招賢得請求其差額9萬5646 元。㈤退休金差額部分：陳招賢於106年10月16 日退休，依勞基法舊制計算退休金，工作年資為28年7個月9天，44個基數。陳招賢自105年11月起至106年4 月止，每月受領本俸6萬8430元、伙食津貼2100元、資格津貼2萬6000元、開發績效津貼1萬3500元、海外津貼中之職務補助5萬元，退休前6個月平均工資為16萬30元，得請求退休金704萬1320元，松下公司已給付其中484萬1320 元，陳招賢尚得請求松下公司給付其差額220萬元。陳招賢雖於106年11月16日簽署切結書，表明退休（職）後，不得再對公司有任何主張或請求等語。但亦於切結書之末以手寫文字註記：「倘若以上若有違反公司基準、辦法或是國家法規，立書人陳招賢保有法律上之主張或請求」，可認陳招賢並未於退休時拋棄關於海外津貼、特休未休薪資差額、以及退休金差額之請求。從而陳招賢請求松下公司給付250萬5646 元，及自松下公司提出答辯狀之日即107年11月5日起至清償日止之遲延利息，洵屬正當，應予准許。逾此部分之請求，為無理由等詞，因而廢棄第一審駁回陳招賢請求松下公司給付海外津貼差額21萬元、特休未休薪資差額9萬5646元、退休金差額220萬元本息之判決，改判命松下公司給付250萬5646元及自107年11月5 日起按法定利率計算之遲延利息，駁回陳招賢其餘上訴。

關於廢棄發回部分（即原審駁回陳招賢請求開發績效津貼差額5萬7000元、特休未休薪資差額8667元、退休金差額151萬2636元，合計157萬8303 元本息之上訴；命松下公司給付海外津貼差額21萬元、特休未休薪資差額9萬5646元、退休金差額220萬元，合計250萬5646元本息部分）：

查㈠海外津貼差額部分：松下公司「中國大陸長期派遣辦法」第8 條並未規範「副處長」職級之海外津貼，僅規定「總括處長/處長」、「經理/副理/廠長/副廠長/ 資深顧問」，為原審所認定，則松下公司主張伊於104年修正訂頒「54 期（2015/4）組織編制重點」，新增副處長之位階與經理、廠長同級等語，並提出該重點為證，而依該重點第6 頁圖示，已明示其管理職稱（職位）同置於經理、廠長一欄，並說明副處長→因應人才培育與組

織設置必要性，兩個「部」或「廠」以上之業務統籌管理（見一審卷第243頁），則松下公司既已編製副處長之位階，且前開辦法亦以位階不同而領取不同海外津貼，則陳招賢所得領取之海外津貼，何以不得依新增副處長之位階領取？原審徒以陳招賢管理三個部等為由，逕認其得領取處長級之海外津貼，自嫌速斷。㈡開發績效津貼差額部分：原審雖以陳招賢係「工作異動」，由技術單位轉至非技術單位，故松下公司可停發檢定評價津貼。惟陳招賢就此主張伊任職參事，至建松公司工作屬「PMX派遣」，應適用「開發績效評價及津貼給付基準修訂（案）」第6頁「其他關連人員：日本長期研修、PMX派遣」，對於參事（E）之規定，保留開發績效津貼，且伊在建松公司身兼技術人才育成促進委員會之召集人，非屬人才異動項下，由技術單位轉至非技術單位等語，究竟陳招賢應適用工作異動或PMX派遣，攸關陳招賢得否請求每月開發績效津貼差額3000元及退休金、特休未休薪資之計算基準，原審未區隔其適用之情形，即逕自適用工作異動，而為陳招賢不利之認定，自有可議。㈢特休未休薪資差額部分：勞基法第38條第4項規定雇主應發給特休未休工資，以勞工未休畢之日數，乘以其1日工資計發。所稱1日工資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前1日之正常工作時間所得之工資。其為計月者，為年度終結或契約終止前最近1個月正常工作時間所得之工資除以30所得之金額，此觀勞基法施行細則第24條之1第2項規定甚明。陳招賢於106年4月歸建，而於同年10月16日退休，為原審所認定，但原審計算陳招賢該年度特休未休薪資（及退休金），仍加計海外津貼5萬元據以計算1日工資，其原因為何？未據原審說明，自有可議。㈣退休金差額部分：松下公司主張陳招賢至建松公司任職前，曾出具切結書表示同意任職建松公司期間之海外績效獎金不列入退休金計算，完全依照在臺灣本公司所定之基本薪資為基準等語（見一審卷第297頁），且該公司制定「中國大陸長期派遣辦法」第10條亦規定退休（職）金計算基準：依派遣前所核定之薪資為基準，不含因"長期派遣"所衍生之科目等語（見一審卷第53頁），此攸關陳招賢退休金之計算，為松下公司重要

之防禦方法，乃原審恝置不論，即為松下公司不利之認定，自有理由不備之違誤。又按平均工資，謂計算事由發生之當日前6個月內所得工資總額除以該期間之「總日數」所得之金額。勞工退休金之給與標準，按其工作年資，每滿1年給與兩個基數。但超過15年之工作年資，每滿1年給與1個基數，最高總數以45個基數為限。未滿半年者以半年計；滿半年者以1年計。上開退休金基數之標準，係指核准退休時1個月平均工資。勞基法第2條第4款、第55條第1項第1款、第2項分別定有明文。而月或年非連續計算者，每月為30日，為民法第123條第2項所明定，勞基法就該每月之日數如何計算，既未明文規定，依該法第1條第1項規定，自應適用上開民法之規定。從而勞工退休金基數之標準即核准退休時1個月平均工資，應為勞工退休日前6個月所得工資總額除以該期間之「總日數」，再按每月以30日計算之金額。乃原審未依前開標準核算陳招賢之退休金，亦有未合。㈤關於遲延利息部分，陳招賢請求松下公司給付自起訴狀繕本送達翌日起算，惟原審判命松下公司給付部分，卻以松下公司於第一審107年11月5日提出答辯狀之日起算，其理由為何，亦待釐清。兩造上訴論旨，各自指摘原判決關此部分不當，求予廢棄，非無理由。末查陳招賢於第一審請求開發績效津貼5萬4000元本息，於第二審請求5萬7000元本息，是否為訴之擴張，案經發回，宜併注意及之。

駁回上訴部分（即陳招賢請求加班費77萬1917元本息部分）：

原審本於調查證據之結果及全辯論意旨，認定陳招賢派至建松公司任職期間，其出勤、休假、請假，應依建松公司之規定，而建松公司關於加班費之管理，訂有須預報、申報實績及主管批准之規定，陳招賢未依該規定為加班預報及經核准，自不得請求於建松公司任職之加班費，經核於法並無違誤。陳招賢上訴論旨，仍執陳詞，以原審認定事實、取捨證據之職權行使，暨原審贅述部分及其他與判決結果不生影響之理由，指摘原判決關此部分不當，聲明廢棄，非有理由。

據上論結，本件松下公司上訴為有理由，陳招賢上訴一部為

有理由，一部為無理由。依民事訴訟法第477條第1項、第478條第2項、第481條、第449條第1項、第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　9　　月　　9　　日

最高法院勞動法庭

審判長法官　高　孟　焄

法官　彭　昭　芬

法官　邱　璿　如

法官　徐　福　晉

法官　蘇　芹　英

本件正本證明與原本無異

書　記　官

中　　華　　民　　國　　110　　年　　9　　月　　14　　日