

臺灣桃園地方法院民事判決

109年度勞小字第53號

原告 許永祺
被告 崧騰企業股份有限公司
法定代理人 張俊雲
訴訟代理人 韓邦財律師
莊心荷律師

上列當事人間請求給付退休金事件，本院於民國110年1月19日
辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：原告自民國107年11月5日起受雇於被告公司，擔任被告柬埔寨廠工程部经理，派駐柬埔寨期間每月加發駐廠津貼新台幣（下同）2萬元、海外主管加給1萬元、通信津貼美金15元，並於108年9月12日發放107年員工分紅48,000元。嗣被告於108年12月28日以原告不適任為由，終止勞動契約。因被告未將海外津貼、通訊津貼、特別休假未休之代金及員工分紅獎金計入工資，而短少提繳29,265元至原告勞工退休金專戶，經勞動部裁定後補繳11,053元，仍短少提繳18,212元，爰依勞工退休金條例第31條請求被告提撥18,212元。並聲明：請求被告提撥18,212元至原告勞工退休金個人專戶。

二、被告則以：被告就原告派駐柬埔寨期間申報工資時，認海外津貼、通訊津貼、特別休假未休之代金及員工分紅獎金等，均未具備勞務對價性、經常性給與，故均非屬工資。又經勞工保險局（下稱勞保局）調整計算原告工資後，逕予更正原告工資，被告業已補繳11,053元。並聲明：原告之訴駁回。

三、兩造對於原告自107年11月起派駐至被告柬埔寨工廠擔任經理一職，每月加發海外津貼3萬元、通信津貼美金15元，及於108年9月12日發放107年員工分紅48,000元等情，均無

爭執。惟原告主張被告未將海外津貼、通信津貼、特別休假未休之代金及員工分紅獎金等列入工資，以計算原告勞工退休金之提撥，而有短少提撥等情，業經被告否認在案，並以前揭情詞置辯。是本件爭點厥為：海外津貼、通信津貼、特別休假未休之代金及員工分紅獎金，是否均屬工資，而需提撥至原告勞工退休金專戶？

四、得心證之理由：

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。

(一)、海外津貼是否屬於工資？

按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，亦將差旅費、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等語（最高法院106年度台上字第2679號判決意旨參照）。經查，依據被告公司員工派駐同意書第6條：「按派駐期間薪資按台灣總公司核定職等之薪資計算外；另由派駐地加發駐廠津貼：1萬元整，若有主管職並加發海外主管加給1萬元；駐在期滿歸建後，改派台灣工作時則駐廠津貼及海外主管加給不支給」，足認原告於任職期間

01 受派赴柬埔寨工作，係原告行使其職務內容、工作地點調整
02 權之結果，並未變更兩造間之勞動契約內容。且兩造已於契
03 約中約定原告於派駐柬埔寨期間所加發之海外津貼，於原告
04 派駐期滿歸建後，即不支給，故要難認被告給付上開海外津
05 貼，即屬原告受僱期間可長期領取之經常性給與。是原告此
06 部分主張，要難謂有據。

07 (二)、通訊津貼是否屬工資？

08 本件被告抗辯通訊津貼係應勞工業務及差旅之需求，而發給
09 之補貼，並非經常性給予等語。經查，通訊津貼之給付目的
10 ，係為補助原告因派駐國外，需與相隔兩地之家人溝通聯繫
11 而支出之通話費，並非對於原告勞務提出給付之對價，核其
12 性質類似於差旅津貼，屬於對原告於柬埔寨工廠工作之生活
13 上與情緒上勉勵性與恩惠性給與，並非原告因工作而獲得之
14 報酬，自非屬勞基法第2條第3款規定之工資。是原告主張
15 其每月領取之通訊津貼係屬工資，為無可取。

16 (三)、特別休假未休代金部分：

17 經查，特別休假未休之代金乃雇主因年度終結，勞工未休畢
18 特別休假所給與補償之代償金，並非勞工於年度內繼續工作
19 之對價，且每年年度終結時未休畢之特別休假亦非固定，勞
20 工所得受領之代償金，即非經常性，自難認為勞基法第2條
21 第3款所稱其他任何名義之經常性給與。是被告主張兩造於
22 契約終止時，仍未休畢之特別休假代金，並非屬給付當月之
23 工資範圍，自屬有據。故原告主張特別休假未休之代金，應
24 列入工資計算等情，要難謂有據。

25 (四)、員工分紅獎金是否屬工資？

26 按雇主依勞動契約、工作規則或團體協約之約定，對勞工提
27 供之勞務反覆應為之給與，乃雇主在訂立勞動契約或制定工
28 作規則或簽立團體協約前已經評量之勞動成本，無論其名義
29 為何，如在制度上通常屬勞工提供勞務，並在時間上可經常
30 性取得之對價（報酬），即具工資之性質而應納入平均工資
31 之計算基礎，此與同法第29條規定之獎金或紅利，係事業單

01 位於營業年度終了結算有盈餘，於繳納稅捐、彌補虧損及提
02 列股息、公積金後，對勞工所為之給與，該項給與既非必然
03 發放，且無確定標準，僅具恩惠性、勉勵性給與非雇主經常
04 性支出之勞動成本，而非工資之情形未盡相同（最高法院
05 100 年台上字第 801 號判決參照）。經查，被告主張員工分
06 紅獎金係端視被告公司整體營運獲利後，始發給之獎金，為
07 具恩惠性、勉勵性之給與，非原告因工作而獲得之經常性給
08 與等情，核與上揭最高法院判決意旨相符，是被告主張尚屬
09 有據，故本件員工分紅獎金，應非屬工資之範疇。

10 五、綜上所述，原告主張被告應將海外津貼、通信津貼、特別休
11 假未休之代金及員工分紅獎金等列入工資，以計算勞工退休
12 金之提撥，為無理由，應予駁回。

13 六、本件事證已臻明確，兩造其餘主張及陳述，核於判決結果不
14 生影響，爰不逐一論述，附此敘明。

15 七、據上論結，本件原告之訴為無理由，依民事訴訟法第 78 條，
16 判決如主文。

17 中 華 民 國 110 年 2 月 8 日
18 勞 動 法 庭 法 官 游 璧 庄

19 正本係照原本作成。

20 如對本判決上訴，須於判決送達後二十日內向本院提出上訴狀。

21 如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

22 中 華 民 國 110 年 2 月 9 日
23 書 記 官 張 琬 青