

臺灣桃園地方法院民事判決

110年度勞小上字第3號

上訴人

即原告 許永祺

被上訴人

即被告 崧騰企業股份有限公司

法定代理人 張俊雲

上列當事人間請求給付退休金事件，上訴人對於民國110年2月8日本院109年度勞小字第53號第一審判決提起上訴，茲判決如下：

主 文

上訴駁回。

第二審訴訟費用新臺幣壹仟伍佰元由上訴人負擔。

事實及理由

壹、程序方面

按對於小額程序之第一審裁判，得上訴或抗告於管轄之地方法院，然非以其違背法令為理由，不得為之，民事訴訟法第436條之24第1項、第2項定有明文。又上訴狀應記載上訴理由，表明下列各款事項：「(一)原判決所違背之法令及其具體內容。(二)依訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事實。」，同法第436條之25亦有明定。又所謂違背法令，依同法第436條之32第2項準用第468條及第469條第1款至第5款規定，指判決不適用法規或適用不當、判決法院組織不合法、應迴避之法官參與裁判、法院於權限之有無辨別不當或違背專屬管轄之規定、當事人於訴訟未經合法代理、違背言詞辯論公開規定者等情形。是對於小額事件第一審判決提起上訴，如以原判決有民事訴訟法第469條第1至5款之事由者，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，及係據何訴訟資料認判決有合於該款違背法令之具體事實；如係依同法第468條規定以原判決有不適用法規或適用法規不當為理由時，其上訴狀或理由書應有具體之指摘，並揭示該法規之條項或其內容，若係成文法以外

之法則，應揭示該法則之旨趣，其為經驗法則、證據法則者，亦應具體指摘揭示該經驗法則或證據法則；倘為司法院解釋或本院之判例，則應揭示該判解之字號或其內容，上訴狀或理由書如未依此項方法表明者，即難認為已對小額程序之第一審判決之違背法令有具體之指摘，其上訴自難認為合法（最高法院71年台上字第314號判例、同院70年台上字第720號判例意旨參照）。經查，上訴人主張：原審判決違反勞動基準法（下稱勞基法）第2條第3款之規定等語，已具體指摘原審判決所違背之法令及其具體內容，堪認符合民事訴訟法對於小額程序第一審判決，須以違背法令為理由方得提起上訴之規定，其提起本件上訴，合於上開要件，先予敘明。

貳、實體方面

一、上訴意旨略以：上訴人於民國107年11月至108年12月間經被上訴人派駐柬埔寨，每月受領工資中包括駐廠津貼每月新臺幣（下同）20,000元、海外主管加給每月10,000元（下合稱系爭海外津貼），應屬上訴人之工資。惟被上訴人並未就此屬工資部分為上訴人提撥勞工退休金至上訴人設於勞工保險局之個人退休金帳戶內，致上訴人設於勞工保險局退休金專戶有退休金13,820元差額之損害（計算式詳如本院卷第15頁所示）。原判決援引最高法院106年度台上字第2679號判決意旨及被上訴人公司員工派駐同意書第6條規定，以系爭海外津貼就雇主與勞工互動之整體而言，勞工派駐海外未必具有經常性，性質尚與差旅津貼相似，並非經常性給與為由，駁回上訴人之請求。然系爭海外津貼是否屬於工資之爭議，尚應就此項給與之性質予以分析，如係因勞工遠赴國外地區工作，通常會有特殊辛勞及生活上不便之情形，雇主額外提供較為優渥之薪資條件，作為勞工願赴國外地區服勞務之對價報酬、在海外工作之「勤務時間差異、經營責任負擔加重」等因素而給與，應歸類為工資（臺灣高等法院台南分院109年度勞上易字第26號判決、臺灣高等法院108年度重上

勞字第15號判決意旨參照)；若係根據勞工派駐海外地區之工作目標及性質，考量兩地之勞動條件、幣值、生活水準不同而由雇主給與之生活補助，則不屬於工資。原判決似不得逕將上開最高法院106年度台上字第2679號判決意旨作為法律原則，而直接將系爭海外津貼排除在勞基法第2條第3款所定義工資範圍之外。又被上訴人所給與之系爭海外津貼，此係上訴人為額外提供較為優渥之薪資條件，作為上訴人願赴國外工作地區服務之勞務對價報酬，且並非基於臨時性、偶發性之業務需求而短暫派遣上訴人至柬埔寨出差工作所為之給與，具有經常性之性質，故上訴人之系爭海外津貼實乃屬勞基法第2條第3款規定之工資，原判決應有上開違法之情。為此，爰依法提起上訴，並聲明：(一)原判決關於駁回上訴人後開第二項之訴暨訴訟費用之裁判應予廢棄；(二)被上訴人應提繳13,820元至上訴人設於勞工保險局之勞工退休金專戶。

二、按小額程序之第一審判決，依上訴意旨足認上訴為無理由者，得不經言詞辯論為之，民事訴訟法第436條之2第2款定有明文。次按「勞動基準法第2條第3款規定，工資係勞工因工作而獲得之報酬，包括獎金、津貼及其他任何經常性給與均屬之。如為勞務性給與及經常性給與性質即屬工資。主管機關唯恐不明確，特於施行細則第10條明定11款名義之給與排除在「經常性給與」之外。按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。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，不得列入工資範圍之內。兩造爭執之海外津貼，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，然就企業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」（最高法院86年度台上字第255號判決意旨參照）。

三、經查，上訴人於受僱期間，經被上訴人於107年11月至108年12月間派駐其設於柬埔寨工廠擔任經理，除本薪外，尚可領取之系爭海外津貼，合計每月30,000元（含駐廠津貼20,000元、海外主管加給10,000元），此津貼支給固屬雇主對於願意派駐海外地區工作之員工服勞務之對價無誤。然系爭海外津貼是否為勞基法第2條第3款所認定之工資範疇，除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」要件外，尚應兼以「經常性給與」與否，作為之判斷標準而綜合認定之。而原審法院參酌被上訴人公司員工派駐同意書第6條規定：『派駐期間薪資按臺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」：新臺幣貳萬元整（原審判決之事實理由欄誤載為1萬元），若有主管職並加發「海外主管加給」；新臺幣壹萬元整；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。』，而認定上訴人於任職期間受派赴柬埔寨廠工作，係上訴人行使其職務內容、工作地點調整權之結果，並未變更兩造間勞動契約內容中有关工資之數額，且兩造已於上開同意書中約定上訴人於派駐期間所加發之系爭海外津貼，於上訴人派駐期滿歸建後，即不支給，故難認系爭海外津貼屬於上訴人可長期領取之經常性給與，而不具勞基法第2條第3款規定之工資性質。是以，原審審酌兩造間勞動契約之約定內容，並就系爭海外津貼是否具備經常性給與之性質，於經由兩造言詞辯論後，而認定系爭海外津貼係因派駐地點為國外而加給海外員工具有恩惠性質之生活補貼，不具經常性給與之要件，核與勞基法第2條第3款規定之規範目的不符，係就勞基法第2條第3款有關工資之「經常性給與」要件之法律概念適用於具體事實時所為之判斷

，屬法院適用法律職權行使之範疇，且合於最高法院86年度台上字第255號判決意旨，自無違背法令可言。況上訴人所舉前開民事判決並非司法院之大法官解釋，原審判決縱與上訴人所揭諸之民事判決認定結果有所歧異，猶不能遽指為判決違背法令之情形。

四、至兩造於另案即本院109年度勞訴字第118號確認僱傭關係存在等事件，該事件原告即本件上訴人主張：其工資包含系爭海外津貼等語，惟該事件被告即本件被上訴人於言詞辯論期日並未爭執（見本院109年度勞訴字第118號卷第444至445頁），且於該事件之歷次書狀亦未回應而爭執之，依民事訴訟法第280條第1項前段規定，應視同自認。是以，該事件之系爭海外津貼是否屬工資而得計入提撥勞工新制退休金之範疇，自無庸再經本院予以審究，併此敘明。

五、綜上，原審判決並無上訴人所指違背法令之情形，上訴意旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，顯無理由，爰不經言詞辯論程序，逕以判決駁回。

六、末按於小額訴訟之上訴程序，法院為訴訟費用之裁判時，應確定其費用額，民事訴訟法第436條之19第1項、第436條之32第1項規定甚明。本件第二審裁判費用為1,500元，應由上訴人負擔，爰併為確定如主文第2項所示。

七、據上論結，本件上訴為無理由，乃依民事訴訟法第436條之32第1項、第2項、第449條第1項、第436條之29第2款、第78條、第436條之19第1項規定，判決如主文。

中 華 民 國 110 年 5 月 12 日
民 事 勞 動 法 庭 審 判 長 法 官 徐 培 元
法 官 謝 志 偉
法 官 姚 葦 嵐

以上正本證明與原本無異。

本判決不得上訴。

中 華 民 國 110 年 5 月 13 日
書 記 官 賴 昱 廷

