

臺灣橋頭地方法院民事判決

110年度勞訴字第82號

原告 王健雄
訴訟代理人 黃培鈞律師
被告 開發工業股份有限公司
法定代理人 董瀚文
訴訟代理人 洪錫鵬律師

上列當事人間請求給付退休金事件，本院於民國110年11月25日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告應給付原告新臺幣壹佰伍拾玖萬肆仟壹佰陸拾捌元，及自民國一百一十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。
- 二、原告其餘之訴駁回。
- 三、訴訟費用由被告負擔十分之九，餘由原告負擔。
- 四、本判決第一項得假執行。但被告以新臺幣壹佰伍拾玖萬肆仟壹佰陸拾捌元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

- 一、原告主張：原告自民國80年6月19日起受僱被告，擔任研發部工程師人員，當時每月工資約為新臺幣（下同）64,400元，自106年6月1日起，調派至被告於海外轉投資之廈門開發減震器有限公司擔任經理，管理營運狀況，調派海外期間，每月工資拆分為新臺幣薪資與人民幣薪資。原告於109年6月30日以其服務年資已滿25年以上，向被告申請於109年9月30日退休，並經被告核准，原告工作年資為29年3月11日，退休金基數為44.5，原告退休前6個月工資應以新臺幣薪資及人民幣薪資總額計算（每月薪資所含項目、金額詳如附表一所示），月平均工資為105,573元（633,440 ÷ 6），舊制退休金應為4,697,999元（105,573 × 44.5 = 4,697,999），然被告僅核給退休金2,916,753元，尚有差額1,781,246元未給付，原告自得依勞動基準法（下稱勞基法）第55條第1項第1款之規定，提起本件訴訟等語。並聲明：被

告應給付原告1,781,246元，及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。

二、被告則以：被告於106年6月1日派任原告至廈門開發減震器有限公司擔任經理，負責行政管理，並非升遷原告職務，原告未派任時係擔任工程師。原告所領新臺幣薪資項目中僅有底薪、職務加給、伙食費為工資，附表一所示109年6月「其他」項目6,523元，係被告於109年6月發給原告特別休假未休工資13,046元，兩造協議以二分之一6,523元計入平均工資，「其他應稅加項」項目係因國際疫情嚴峻，被告體恤原告未回台休假，特補貼原告之款項，非經常性給付，不應列入平均工資計算。至原告主張如附表一所示之人民幣薪資實係差旅津貼（下稱系爭差旅津貼），並非經常性給與，非屬勞基法第2條第3款所稱之工資，勞基法施行細則第10條第9款規定，亦將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之外，被告已將核發之派駐津貼納入計算退休金，應將派駐津貼及差旅津貼之性質區分清楚。況系爭差旅津貼係由廈門開發減震器有限公司所核發，並非被告核發，被告於84年6月24日制訂、000年0月0日生效之海外駐在管理辦法第10.5條亦規定，系爭差旅津貼不納入退休金及退職金平均薪資計算，原告對此知之甚詳，其主張系爭差旅津貼屬於工資之一部，並納入退休金之平均工資計算，顯有誤會。被告已依勞基法第55條規定給付原告退休金2,916,753元，並未積欠原告退休金等語。資為抗辯。並聲明：(一)原告之訴駁回；(二)如受不利判決，願供擔保免為假執行。

三、兩造不爭執之事項：

(一)原告自80年6月19日起受僱被告，擔任研發部工程師，於106年6月1日起經被告調派至被告百分之百投資之廈門開發減震有限公司擔任經理。調派海外期間，按月領取臺幣薪資及由廈門廠發給派駐大陸地區之差旅津貼。原告於109年9月30日自請退休，原告退休時工作年資為29年3月11日，退

01 休金基數44.5。被告未將差旅津貼列入平均工資計算退休金
02 ，發給舊制退休金2,916,753元。

03 (二)原告派駐大陸地區每3個月有7日探親休假，因新冠肺炎疫
04 情原告於109年1月至9月共9個月無法回台，被告於109
05 年5月至7月分別給付12,180元、12,180元、12,177元補
06 貼原告，列為其他應稅加項。被告發給舊制退休金時，未將
07 其他應稅加項列入平均工資計算退休金。

08 (三)差旅津貼依被告制訂之海外駐在管理辦法第3.3.1條規定：
09 派駐大陸地區：總公司月底薪×當年度公司核定之百分比（
10 96年核定0.6），及第3.4.2條規定由各子公司依總公司核
11 定之差旅津貼額，列薪資或獎金發給。

12 (四)原告退休前6個月即109年4月至9月所領差旅津貼折合新
13 臺幣為30,914元、32,355元、31,311元、32,355元、32,355
14 元、31,311元。

15 (五)原告於109年6月30日提出退休申請書，欲於109年9月30
16 日退休，被告於109年6月結算原告特休假未休工資13,046
17 元，兩造同意以6,523元計入平均工資計算退休金。

18 四、本件之爭點：

19 (一)系爭差旅津貼、其他應稅加項（原告未休假返台探親補貼）
20 是否應列入平均工資計算退休金？

21 (二)原告可否請求退休金差額？如可，金額若干？

22 五、本院得心證之理由：

23 (一)系爭差旅津貼、其他應稅加項（原告未休假返台探親補貼）
24 是否應列入平均工資計算退休金？

25 1.按工資係勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按計
26 時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津
27 貼及其他任何名義經常性給與均屬之，勞基法第2條第3款
28 定有明文。依勞基法第55條第2項規定，計算勞工退休金基
29 數之標準，係指核准退休時1個月平均工資。所謂工資，應
30 屬「勞務之對價」及「經常性之給與」，至於其給付名稱為
31 何，現金或實物，則非所問，亦即工資應係勞工之勞力所得

，為其勞動對價而給付之經常性給與。又所謂經常性之給與，係指在一般情形下，經常可以領得之給付即屬之，舉凡某種給與係屬工作上之報酬，在制度上具經常性者，均得列入平均工資以計算退休金，勞工所獲之給付究屬工資抑或施行細則第10條所定之給與，仍應具體認定，不因形式上所用名稱而受影響。而所謂對價性，則著重於勞方所付出之勞力與資方之給付是否有對價平衡關係，即雇主之工資給付換取勞工勞務之提出，工資須與勞務本身及具密接關係之工作條件（例如工作時間、工作地點）相當，始具有對價性。兩造就附表一所示系爭差旅津貼、其他應稅加項（原告未休假返台探親補貼）是否應納入平均工資計算退休金有所爭執，自應就上開項目是否具工資性質予以審究。

2. 系爭差旅津貼部分：

- (1) 依被告制訂之海外駐在管理辦法第3.3.1條關於差旅津貼規定：「派駐大陸地區：總公司月底薪×當年度公司核定之百分比（96年核定0.6）。」，第3.4.2條規定：「差旅津貼：由各子公司依總公司核定之差旅津貼額，列薪資或獎金發給。」，有該辦法附卷可稽（見本院卷第145至146頁），原告自80年6月19日起受僱被告，擔任研發部工程師，於106年6月1日起經被告調派至被告百分之百投資之廈門開發減震有限公司擔任經理，調派海外期間，按月領取臺幣薪資，及由廈門廠發給派駐大陸地區之差旅津貼，其於退休前6個月即109年4月至9月所領差旅津貼折合新臺幣各為30,914元、32,355元、31,311元、32,355元、32,355元、31,311元等節，此為兩造所不爭執。原告主張系爭差旅津貼係調職至海外公司服勞務領取之對價，並非短暫至外地出差，為經常性給付等語，被告則以前詞置辯。惟勞基法施行細則第10條第9款規定，雖將「差旅費、差旅津貼及交際費」列為非經常性給與，被告並執此抗辯系爭差旅津貼並非工資，惟尚不能僅以公司發放名目為認定之依據，仍須依個案認定該名目是否為工資。本件原告於106年6月1日經被告派駐至廈

門廠擔任經理，原告於退休前駐外時間長達3年，顯非短期工作或單純出差之性質，其於每月核薪時按月領取底薪60%之差旅津貼，足認屬經常性之給與，與勞基法施行細則第10條第9款所稱差旅津貼，係勞工因短期、不定時或臨時性、偶發性派遣至外地出差而領取者不同。又系爭差旅津貼，係因原告調派前往廈門工作始可取得，足認係因勞工遠赴國外離鄉背井工作，雇主提供較為優渥之薪資條件，換取勞工前往海外工作提出勞務之對價，系爭差旅津貼之給付既以勞工前往海外工作為條件，與勞工工作地點及工作環境直接相關，應認屬勞工於海外不同環境下提供勞務所得之報酬，自應於退休時將系爭差旅津貼計入平均工資，核算原告之退休金。至被告制訂之海外駐在管理辦法第10.5條規定差旅津貼不納入退休金平均薪資計算（見本院卷第151頁），與勞基法所定應將工資列入平均工資計算退休金之規定不符，尚無可採。

- (2) 被告另抗辯：系爭差旅津貼係由廈門開發減震器有限公司所核發，並非被告核發，且被告另發給原告之派駐津貼已列入工資，應將派駐津貼及差旅津貼予以區分等語，然原告係經被告以雇主地位調派至百分之百投資之廈門開發減震有限公司工作，足認系爭差旅津貼係被告為使勞工願赴海外服勞務，而額外增加之金錢給與，原告於派駐廈門期間領取系爭差旅津貼，雖由被告子公司給付予原告，然此係被告與該公司間之內部關係，且系爭差旅津貼係依被告制訂之海外駐在管理辦法第3.4.2條規定而由子公司發給，金額由被告核定，足見系爭差旅津貼之給付方式及金額決定者均為被告，非子公司所得逕行變更或決定，並不影響被告為系爭差旅津貼實際給付雇主之認定。又依勞動事件法第37條規定，勞工與雇主間關於工資之爭執，經證明勞工本於勞動關係自雇主所受領之給付，推定為勞工因工作而獲得之報酬。本院既認系爭差旅津貼為原告之雇主即被告發給，依該條規定即推定為勞工因工作所得報酬，而屬提供勞務之對價，被告所提海外駐

在管理辦法第3.3.1條、第3.4.2規定，僅就系爭差旅津貼發放金額計算比例、發放方式為規定，並未能提出反證證明該項給付屬恩給性質之給付或非經常性給與而不屬於工資，依前開規定仍應認系爭差旅津貼為工資。

(3) 依上開說明，系爭差旅津貼應屬工資之性質，被告計算原告退休金時，自應將之列入計算平均工資。

3. 其他應稅加項（原告未休假返台探親補貼）部分：

被告於109年5、6、7月分別發給附表一所示「其他應稅加項」12,180元、12,180元、12,177元，為兩造所不爭執，原告主張：駐外期間每3個月可返台探親7日，有7天休假，因疫情無法回台探親，繼續於大陸出勤提供勞務，故將7日折算薪資給我們，109年1月至9月共3次未回台，故被告發放如附表一「其他應稅事項」所示3筆工資等語，被告則以：附表一「其他應稅事項」係因新冠肺炎疫情嚴峻，為體恤派駐大陸之原告未回台休假，特補貼原告之款項，非經常性給付，不應列入平均工資等語置辯。依兩造陳述，可認定附表一「其他應稅事項」所載款項，係因新冠肺炎疫情嚴峻，原告未能回台休假，仍在大陸提供勞務而發給之款項，原告提出之員工薪資明細亦未見其他加班費之給與（見本院卷第15至23頁），應認此等費用屬休假出勤加給之性質，為原告提供勞務之對價，而屬工資。又原告已陳明：每3個月有7日休假回台探親，109年1月至9月共3次未回台等語，則109年5月發放之第1筆其他應稅加項12,180元，應屬109年1月至3月未休假7日出勤而發放之工資，109年1月至3月並非原告退休前6個月期間，不應列入平均工資計算退休金，其餘2筆其他應稅加項12,180元、12,177元應可列入計算平均工資。

(二) 原告可否請求退休金差額？如可，金額若干？

1. 按勞工退休金之給與標準如下：一、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。前項第1款退休金基數之標準，係指核准退休時1個月平均工資，勞基法第55條第1項第1款、第2項定有明文。所謂平均工資，依同法第2條第4款前段規定，係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。依行政院勞工委員會（83）台勞動二字第25564號函釋要旨，等同以勞工退休或資遣前6個月工資總額除以6計算月平均工資。

2. 依上開說明，系爭差旅津貼、109年6月、7月發給之其他應稅加項12,180元、12,177元均屬工資性質，業經本院認定如前，被告核算原告退休金時，並未將系爭差旅津貼、109年6月、7月發給之其他應稅加項12,180元、12,177元列入平均工資計算退休金，致原告未領取足額退休金，原告自得依前揭規定請求被告給付退休金差額。原告起訴時雖另主張應將如附表一所示之「特休代金13,046元」列入計算平均工資，然原告於本院審理時，就被告抗辯於109年6月結算原告特休假未休工資13,046元，經兩造協議以「其他6,523元」計入平均工資計算退休金一節，已無爭執，並同意按「其他6,523元」計算平均工資（見本院卷第158、260頁），則附表一編號4所載「特休代金13,046元」，應予扣除不再另計入平均工資計算退休金，又兩造就應將附表一所示之底薪、職務加給、伙食費計入平均工資，並無爭執，系爭差旅津貼、109年6月、7月之其他應稅加項12,180元、12,177元屬工資性質，應列入平均工資計算退休金，亦如前述，則原告於退休前6個月得列入計算工資之項目應如附表二所示，工資總額為608,214元，月平均工資為101,369元（608,214÷6），又原告退休時工作年資為29年3月11日，退休金基數44.5，為兩造所不爭執，則原告可請領之舊制退休金應為4,510,921元（101,369元×44.5，小數點以下四捨五入），扣除被告已給付退休金2,916,753元，原告尚可請求被告給付舊制退休金差額1,594,168元，逾此範圍之請求，即屬無據。

六、綜上所述，本件原告依勞基法第55條第1項第1款之規定，請求被告應給付1,594,168元，及自起訴狀繕本送達翌日即110年7月31日起（見本院卷第61頁送達證書）至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為有理由，應予准許。逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。本件原告勝訴部分，係就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，依職權宣告假執行，並依同條第2項規定，職權宣告被告預供擔保後，得免為假執行。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘陳述及攻擊防禦方法核與判決結果不生影響，爰不逐一論述，附此敘明。

八、據上論結，本件原告之訴為一部有理由，一部無理由。依民事訴訟法第79條、勞動事件法第41條第1項、第2項，判決如主文。

中 華 民 國 110 年 12 月 23 日
勞 動 法 庭 法 官 周 佳 佩

以上正本係照原本作成。

如對本判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀並表明上訴理由（須附繕本）。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中 華 民 國 110 年 12 月 23 日
書 記 官 許 婉 真

附表一：（原告起訴時主張列入計算平均工資項目）

編號	月份	新臺幣薪資（新臺幣/元）						人民幣薪資 （已換算臺幣） （新臺幣/元）	總額
		底薪	職務加給	伙食費	其他	特休代金	其他應稅事項		
1	9	52,186	9,000	2,400				31,311	94,897
2	8	53,925	9,000	2,400				32,355	97,680
3	7	53,925	9,000	2,400			12,177	32,355	109,857
4	6	52,186	9,000	2,400	6,523	13,046	12,180	31,311	126,646

(續上頁)

5	5	53,925	9,000	2,400			12,180	32,355	109,860
6	4	52,186	9,000	2,400				30,914	94,500
								小計	633,440

附表二：(本院認定列入計算平均工資項目)

編號	月份	新臺幣薪資(新臺幣/元)					人民幣薪資 (已換算臺幣) (新臺幣/元)	總額
		底薪	職務加給	伙食費	其他	其他應稅 事項		
1	9	52,186	9,000	2,400			31,311	94,897
2	8	53,925	9,000	2,400			32,355	97,680
3	7	53,925	9,000	2,400		12,177	32,355	109,857
4	6	52,186	9,000	2,400	6,523	12,180	31,311	113,600
5	5	53,925	9,000	2,400			32,355	97,680
6	4	52,186	9,000	2,400			30,914	94,500
							小計	608,214