臺灣臺中地方法院民事判決

107年度勞訴字第198號

原　　告　邱義煥
訴訟代理人　楊盤江律師
被　　告　敞得股份有限公司
法定代理人　林戊坤
訴訟代理人　羅閎逸律師
　　詹明潔律師

上列當事人間給付退休金差額等事件，本院於民國108年5月14日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

被告應給付原告新臺幣參佰壹拾萬玖仟捌佰元，及自民國一〇六年十月一日至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

訴訟費用（除減縮部分外）由被告負擔。

本判決第一項於原告以新臺幣壹佰零肆萬元為被告供擔保後，得假執行。但被告如以新臺幣參佰壹拾萬玖仟捌佰元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序部分

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但有下列各款情形之一者，不在此限：擴張或減縮應受判決事項之聲明者。民事訴訟法第255條第1項第3款定有明文。原告原起訴請求：「被告應給付原告新臺幣（下同）3,137,300元，及自民國106年10月1日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。」（本院卷第1頁），嗣於108年5月14日言詞辯論期日就其中薪資差額27,500元部分不請求，並減縮聲明為：「被告應給付原告3,109,800元，及自106年10月1日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。」（本院卷第179頁背面），核屬減縮應受判決事項之聲明，依前揭規定，應予准許。

貳、實體部分

一、原告方面：

㈠原告於85年8月12日起受僱於被告，擔任生產管理部門經理，另於88年1月間外派至中國威霖廠即東莞威霖鞋業有限公司後，仍擔任生產管理部門經理，後晉升為副協理及協理，於106年3月21日申請同年5月10日退休，經部級主管及執行總經理慰留，延至106年8月31日退休止，期間受領被告及以數家不同公司名義匯入（存入）帳戶之薪資。且原告於88年1月起被外派至東莞後，先由被告每月印發「威霖廠」、「姓名邱義煥」、「職務經理」、「工號85509」之薪資明細表2紙給原告，其中1紙為臺灣之「本俸」，另外1紙則為「海外加給」及「海外津貼」，近幾年則不再印發。被告於原告任職期間，將在臺灣之每月薪資匯入原告在臺中四張犁郵局之帳戶內；至於在威霖廠之薪資，則於每月7至10日匯入（或存入）原告在兆豐國際商業銀行（下稱兆豐銀行）豐原分行活期儲蓄存款帳戶內，匯款名義或為「薪資」、或「匯入款」，有時則以現金存入（101年1月10日至103年2月10日），匯款人或未顯示，或為EASY DENSE LIMITED（即易發有限公司，下稱易發公司），或為AN JIA LIMIT（即安佳有限公司，下稱安佳公司）。而原告自85年8月12日迄106年8月31日退休，年資計21年又20天，工號85509未曾變更，被告僅以原告在臺灣領取之薪資47,800元計算退休金，因原告適用勞工退休金條例所定舊制，依勞動基準法（下稱勞基法）第55條第1項第1款規定，核算為36.5個基數，由臺灣銀行撥付「敞得股份有限公司勞工退休金準備金監督委員會」給付原告退休金1,744,700元，足證兩造間確有勞動契約關係，及原告被外派至東莞威霖廠工作，威霖廠雖為另一家公司，但係被告在海外之另一據點，原告仍係為被告工作。又原告僅受僱於被告，與易發公司間無勞動契約關係，有本院104年度勞簡上字第21號（下稱另案）確定判決可稽。參照最高法院96年度台上字第187號判決見解，於計算退休金時，不論使用名目為津貼或薪資或其他，應將原告在海外即威霖廠之工資包括在內。原告於106年8月31日退休前6個月工資在

威霖廠部分每月為85,200元，在臺灣部分為47,800元，則原告於退休時月平均工資為133,000元，被告應給付原告退休金為4,854,500元，扣除原告已領取1,744,700元，被告應給付退休金差額3,109,800元。另依勞基法第55條3項規定，被告應於原告於106年8月31日退休30日內即106年9月30日前給付退休金，則被告應自翌日106年10月1日起，按年息百分之5計算上開退休金差額之遲延利息。

㈡被告按月領取之津貼，均係經常性給與，屬工資無誤。另案證人即被告副總巫素琴證述，易發公司僅為紙上公司，縱原告與易發公司於93年10月20日雖曾簽訂勞動契約，該契約亦係被告為規避勞基法之適用而無效。至原告就國外所得未報稅，係因被告未扣繳，且未交付扣繳憑單所致，且原告有無報稅與本案無涉。

㈢聲明：

1.被告應給付原告3,109,800元，及自106年10月1日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。

2.願供擔保請准宣告假執行。

二、被告方面：

㈠原告於85年8月15日受僱於被告，於88年1月間前往被告於中國大陸東莞地區投資設立之東莞威霖鞋業有限公司擔任經理，東莞威霖鞋業公司係由易發公司百分之百控股之公司。嗣原告於93年10月20日與易發公司正式成立僱傭關係，自斯時起即依易發公司規定支領薪資報酬，易發公司於法律上具有獨立之法人格，財務結構亦與被告分開，彼此間各有不同法人格，為不同權利主體，易發公司與原告間約定支付內容，為易發公司獨立之法律行為，被告無從知悉，且互不干涉，原告主張之海外薪資既由易發公司及安佳公司支付，非被告給付，原告即不得將該外國法人給付之薪資列入被告所為之經常性給與，並主張被告應將之列入退休時平均工資之計算。倘認原告海外薪資給付義務人為被告，惟勞工派駐海外未必為經常性，可能依工作目標、性質而選派或輪調，各國勞

動條件、幣值、生活水準大多不同，極難有統一之標準，原告主張之海外薪資性質上應與差旅津貼相似，非為經常性給與。且細諸原告之薪資明給表，被告於給付科目上亦將「本俸」及「海外加給」、「海外津貼」（東莞部分）作明顯區別，顯然在被告制度之設計上，駐外人員「海外加給」、「海外津貼」屬非薪資之給付，意在勉勵員工派駐海外，非駐外人員勞務之對價，足見原告主張之海外薪資性質均非勞基法所稱工資，應不得在被告依法已經付訖退休金下，再將易發公司及安佳公司之給付計入在被告退休時之平均工資計算，而請求被告給付退休金差額。

㈡被告之法定代理人成立跨國集團企業，於大陸東莞成立東莞威霖鞋業有限公司，於越南、柬埔寨亦分別成立公司，該各地區各公司均為不同獨立之法人，具有自己獨立之廠區、管理制度、員工員額及產品生產線，各間公司股東成員亦不相同，各地區各公司究如何成立係由各公司股東各自因應各地區國情及商業實務而討論決議。有關東莞威霖鞋業有限公司部分，經被告詢問，係其股東決議透過成立易發公司方式持有東莞威霖鞋業有限公司，則東莞威霖鞋業有限公司既為一具有實際營業處所及上千名員工之公司，母公司易發公司自非僅紙上公司。縱仍認易發公司為紙上公司，以勞動契約人格上、經濟上、組織上從屬性內涵而言，由原證6、7退休金申請書，可知原告係受東莞威霖鞋業有限公司之主管李文俠、柯宏育指揮監督，則僱傭關係亦應成立於原告與東莞威霖鞋業有限公司間。原告與東莞威霖鞋業有限公司發生勞動爭議，應循大陸地區相關法律規定，向東莞威霖鞋業有限公司請求。倘准許原告向被告請求，原告事後仍得就此在大陸地區另行求償，恐有雙重得利問題，要非法之所許。另案判決恐係對跨國集團企業之營運有所誤解。

㈢由財政部中區國稅局覆函資料，可知原告自94年度至106年度從未向國稅局申報易發公司、安佳公司匯入原告設於兆豐銀行豐原分行帳戶之款項為其薪資所得額，應可認原告對於

自易發公司、安佳公司支領款項，非屬被告所為給付，且亦非屬薪資所得有所認識。另就被告每月10日左右匯入於原告設於臺中四張犁郵局帳戶原因，係因80年代產業外移，為鼓勵人才前往集團各海外公司任職，集團各海外公司特提供福利事項，由各海外公司委託在臺設有投保單位之被告繼續代為投保勞健保及相關一切事宜。被告固為原告投保勞工保險及全民健康保險之投保單位，惟是否加入勞保、健保，本與原告是否與被告達成僱傭契約之意思表示合致無必然關聯性。況觀勞工保險條例第6、8條規定，有強制加保及自願加保之情，及全民健康保險法第15條第1項第1款投保單位並非限於雇主而包括「所屬團體」即知。而原告於106年4月起經東莞威霖鞋業有限公司指派前往同為易發公司持有之凱龍鞋業（柬埔寨）有限公司支援建廠，以東莞威霖鞋業有限公司、凱龍鞋業（柬埔寨）有限公司等均為具有實際廠區、上千名員工、不同生產線之公司，控制公司易發公司自非僅係紙上公司，縱認易發公司為紙上公司，東莞威霖鞋業有限公司在中國大陸廣東省合法登記成立（被證3），位於東莞厚街工業區，包含臺籍和陸籍在內上千名員工，數條生產線，每日實際營運。兩造間自93年10月20日起至106年8月31日止是否有僱傭契約存在，應以原告是否在被告提供勞務、受被告指揮監督等僱傭契約特徵為斷。查原告於93年在東莞威霖鞋業有限公司內簽立被證1之勞動契約，後受東莞威霖鞋業有限公司李文俠、柯宏育等主管之指揮監督，領取東莞威霖鞋業有限公司薪資，與其他東莞威霖鞋業有限公司同仁共事，返回臺灣期間亦不需要至被告，則兩造間於該期間並無僱傭關係存在。

㈣聲明：原告之訴及假執行之聲請均駁回；若受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、兩造經法院整理並簡化爭點（配合判決書之製作，於不影響爭點要旨下，依爭點論述順序整理內容或調整部分文字用語，108年3月19日言詞辯論筆錄第2、3頁，本院卷第164頁背

面、第165頁），其結果如下：

㈠兩造不爭執之事項：

1.原告於85年8月12日起受僱於被告，擔任生產管理部門經理，另於88年1月間外派至中國威霖廠即東莞威霖鞋業有限公司，仍擔任生產管理部門經理，原告於93年10月20日確實有簽立被證1之書面勞動契約，於106年3月21日申請同年5月10日退休，經威霖（中山有限公司）部級主管及執行總經理慰留，乃延至同年8月31日退休。

2.原告被外派至東莞後，先由被告每月印發「威霖廠」、「姓名邱義煥」、「職務經理」、「工號85509」之薪資明細表2紙給原告，其中1紙為臺灣之「本俸」，另外1紙則為「海外加給」及「海外津貼」，近幾年則不再印發。

3.被告僅以原告在臺灣領取之薪資47,800元計算退休金，給付原告36.5個基數之退休金1,744,700元。

4.本院104年度勞簡上字第21號判決認定易發公司無營業處所及工作員工，單純為紙上公司。

5.原告在威霖鞋業有限公司於105年7月起調整工資為85,200元，但106年4月10日、5月9日、7月10日、8月8日，威霖公司僅以易發公司名義匯款80,700元，106年6月9日，威霖公司僅以易發公司名義匯款75,700元。

6.於原告任職期間，被告將在臺灣之每月薪資匯入原告在臺中四張犁郵局帳戶；至於在威霖廠之薪資，則於每月7至10日匯入（或存入）原告兆豐銀行豐原分行活期儲蓄存款帳戶，匯款名義或為「薪資」、或「匯入款」，有時則以現金存入（101年1月10日至103年2月10日），匯款人或未顯示，或為易發公司，或為安佳公司。被告並未就威霖公司匯入原告兆豐銀行帳戶內之款項，向國稅局申報所得資料，原告亦未向國稅局申報此部分所得資料。

㈡兩造爭執之事項：

1.原告主張被證1之勞動契約無效，被告主張有效，何者為可採？

2.93年10月20日起原告為東莞威霖鞋業有限公司員工抑或被告員工？

3.被告主張海外加給、海外津貼非勞務對價，不應計入平均工資，原告主張應計入平均工資，何者可採？

4.原告請求被告給付退休金差額3,109,800元有無理由？

四、得心證之理由：

原告主張受自85年8月12日起即受僱於被告，至106年8月31日始退休，退休時月平均工資為133,000元，被告應給付原告退休金為4,854,500元，扣除原告已領取1,744,700元，被告尚應給付退休金差額3,109,800元等情，為被告所否認，並以前詞置辯。本院審酌兩造爭點，分論如下：

㈠原告主張被證1之勞動契約無效，被告主張有效，何者為可採？

被告雖主張原告於93年10月20日改受僱於易發公司，雙方簽有勞動契約，並提出被證1之勞動契約（見本院卷第124頁），原告不否認於該日確實有簽立被證1之勞動契約，惟認為係被告為規避勞基法之適用而無效。查依被告所提被證1之勞動契約，其上已記載由甲方（即易發公司）雇用乙方（即原告）擔任經理職務，惟觀諸第2點記載，甲方（即易發公司）註冊地在英屬維爾京群島，在台無辦事處，故委任"執行甲方受僱人員之招聘及簽訂合約等"作業事項等語，惟其上之受任人則完全空白，且關於甲方（即雇主）之簽名部分，僅蓋用易發公司公司之章戳，就法定代理人簽名欄部分亦無易發公司法定代理人之簽名，則原告雖確有簽立該勞動契約，但究與易發公司委任之何人所簽，顯有不明，再依第6點，尚有試用期三個月之規定，惟試用期間則為空白，參以原告於93年10月20日時已任職被告達8年之久，如確有外派他公司時，是否確有再試用必要，更值存疑，故以原告如確實改擔任易發公司之經理，職位甚重，衡情自應由可代表易發公司，且職位較經理更重之人加以簽署，惟就易發公司究由何人簽署完全不明，足證該勞動契約顯如原告所述，確係

為規避我國勞基法適用之意甚明，難以認定原告確與被告所述之有權代表易發公司之人員簽署該契約無誤，故原告主張該契約無效，自可採信。

㈡93年10月20日起原告為東莞威霖鞋業有限公司員工抑或被告員工？

1.按勞基法第2條規定之雇主，謂僱用勞工之事業主、事業經營之負責人或代表事業主處理有關勞工事務之人。故雇主之定義除實際僱用勞工之事業主外，已擴大包含事業經營之負責人，是勞基法第57條但書規定，受同一雇主調動之情形，除同一事業或同一法人之調動外，解釋上應包含同一負責人之不同公司內之調動。蓋勞工進入同一負責人之某公司工作時，而被調至同一負責人之其他公司工作時，通常係原公司發令所致，故得認定受同一雇主調動，勞工之前後年資應予以合併計算，此亦與最高法院100年度台上字第1016號判決所述：「按為保障勞工之基本勞動權，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，防止雇主以法人之法律上型態規避法規範，遂行其不法之目的，於計算勞工退休年資時，非不得將其受僱於『現雇主』法人之期間，及其受僱於與『現雇主』法人有『實體同一性』之『原雇主』法人之期間合併計算，庶符誠實及信用原則。」等語相符。

2.查被告已表示：其法定代理人成立跨國集團企業，於大陸東莞成立東莞威霖鞋業有限公司，於越南、柬埔寨亦分別成立公司等語（見本院卷第145頁），核與原告所提原證4，被告之網頁資料（見本院卷第26-30頁），其內確有相關東莞威霖鞋業有限公司、凱龍鞋業（柬埔寨）有限公司之記載相符，足證該東莞威霖鞋業有限公司、凱龍鞋業確係被告法定代理人所成立，則即令原告遭被告法定代理人派至各該工廠，並接受各該工廠之指揮，亦顯係由被告法定代理人所加以調派，仍須受被告法定代理人之指揮甚明。參以原告已領取之退休金部分，被告係以36.5個基數加以計算之退休金1,744,700元，為兩造所不爭執，足證被告亦坦承原告確於被告任

職至106年8月31日退休，年資計21年又20天，始計算為36.5個基數等情，故被告辯稱93年10月20日起原告為東莞威霖鞋業有限公司員工之詞，自不可採，而可認原告仍為被告之勞工至明。

㈡被告主張海外加給、海外津貼非勞務對價，不應計入平均工資，原告主張應計入平均工資，何者可採？

1.按雇主要求員工遠離家鄉至國外地區服務，派駐期間又非短期、偶然之性質，並因各國之勞動條件、幣值、生活水準不同，而付與駐外員工津貼以補償其遠赴國外地區工作之特殊辛勞及生活上不便，是駐外津貼係駐外員工在國外不同環境下提供勞務所應得之對價，核係勞基法第2條所定之經常性給與相符，自屬工資之性質，此與同法施行細則第10條第9款所稱差旅津貼，係勞工因不定時出差而領取者，顯有不同，更非恩惠性之給與，自應於退休時，將駐外津貼計入平均工資，核算其退休金。

2.查依原告所提原證11之兆豐銀行存款往來明細查詢資料（見本院卷第77-96頁）顯示，原告確於88年2月10日起之各月，均受有海外帳戶所匯薪資資料，核與原告所述於88年1月間外派至中國威霖廠即東莞威霖鞋業有限公司之情節相符，而原告主張於105年7月起，海外工資調整為85,200元，亦核與原告所提原證11，匯款金額為85,200元相符，至原告雖於106年4-8月所受領款項，與85,200元有所不符，惟被告就此已表示：原告於106年4月起經東莞威霖鞋業有限公司指派前往同為易發公司持有之凱龍鞋業（柬埔寨）有限公司支援建廠，為便利原告等臺籍幹部負擔柬埔寨當地生活開銷，易發公司所發放薪資可分為在柬埔寨當地領取現金及匯款臺灣帳戶，現金每月發放150美元，故106年4月至8月匯款至原告臺灣帳戶80,700元（美金匯率30元計算，85,200－150×30＝80,700），並有原告簽收單據可憑（被證2），至106年6月匯款金額75,700元係因原告於當地受記大過處分1次，再扣除5,000元所致等語（見本院卷第181頁），足見原告確於

105年7月起，就海外薪資調整為85,200元無誤，故原告主張應將此金額加以其退休之平均工資計算，自有理由。

3.被告雖再主張，原告就海外薪資部分，並未申報所得資料云云，惟原告已辯稱：係因被告未扣繳，且未交付扣繳憑單所致，況此為稅捐機關是否補稅問題，核與原告是否有此薪資所得無關，併予敘明。

㈣原告請求被告給付退休金差額3,109,800元有無理由？

依上述說明，原告於退休前，從105年7月起，海外工資調整為85,200元，既提出原證11之資料，且原告臺灣地區所得為47,800元，為被告所不爭執，則原告主張其退休之平均工資應以兩者合計之每月平均工資為133,000元，故被告應給付原告退休金為4,854,500元（計算式：133,000× 36.5＝4,854,500），扣除原告已領取1,744,700元，被告應給付退休金差額3,109,800元，為有理由，應予准許。

五、綜上所述，原告請求被告給付勞工退休金差額3,109,800元，及依勞基法第55條3項規定，被告應於原告於106年8月31日退休30日內即106年9月30日前給付退休金，則被告應自翌日106年10月1日起，按年息百分之5計算上開退休金差額之遲延利息，自均有理由，應予准許。

六、兩造均陳明願供擔保請准宣告假執行或免為假執行宣告，核無不合，爰各酌定相當擔保金額准許之。

七、兩造其餘主張或攻擊防禦方法與本件判決之結果無涉，爰不逐一論列說明。

八、結論：原告之訴為有理由，依民事訴訟法第78條、第390條第2項、第392條第2項，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　5　　月　　30　　日

勞工法庭　法　官　黃建都

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。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　　108　　年　　5　　月　　30　　日

書記官　王綉玟