

臺灣臺北地方法院民事判決

108年度勞訴字第218號

原告 李佳展

訴訟代理人 吳西源律師

被告 台灣麥德美股份有限公司

法定代理人 艾瑞森

訴訟代理人 沈以軒律師

陳佩慶律師

複代理人 林晉源律師

上列當事人間給付資遣費等事件，本院於民國108年11月19日言詞辯論終結，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、原告起訴主張：

(一)原告自民國89年6月13日任職於被告公司，原告於被告公司工作績效良好，在台灣工作數年後，外派至大陸工作，被告每月固定提供原告駐外津貼新台幣(本件有以新台幣及人民幣計算，若未記載幣別者，則為新台幣)46,402元，被告公司並提供車輛給原告使用，外派原告至大陸工作仍提供一部車輛給原告使用，至99年間被告單方改變為派車，至106年間派車也取消，至106年間，被告公司單方改變未提供車輛給原告，被告公司也未依規定提供原告每月車輛津貼10,286元，依被告公司規定，原告任職滿20年，將於109年6月即可退休。

(二)孰料被告竟突於107年12月3日通知原告資遣，並要求原告當日於離職書面資料簽名，而被告未依勞動基準法及工作契約等規定計算給付原告資遣費、預告工資、特休工資、車輛津貼及未依新制提撥足額6%薪資等共1,210,084元：

(1)資遣費不足146,618元：原告被資遣前半年平均每月本薪為100,908元，每月駐外津貼為46,402元，依被告公司規定每

月車輛津貼為10,286元。原告自89年6月13日任職到107年12月3日，共任職18.50834年，其中勞資舊制為8.50834年年資，新制為10年年資，依法車輛津貼為被告公司應每月給付原告，此項車輛津貼依法應計入工資，被告資遣原告時，資遣費僅以本薪及駐外津貼（即100,908+46,402）計算，未計入車輛津貼。因此，依法被告應給付原告資遣費之基數即月平均工資應為：本薪+駐外津貼+車輛津貼=100,908+46,402+10,286=157,596元。被告應給付之資遣費=157,596×10+157,596×8.50834×0.5=2,246,400元，扣除已給付2,099,782元，被告應再給付146,618元（2,246,400-2,099,782）。

(2) 一個月預告期間之工資少付56,688元：依勞動基準法第16條之規定，原告任職達18年以上，被告未於30日前預告，應給付30日之預告期間工資，被告應給付原告月平均工資為157,596元，被告僅給付100,908元，被告尚應給付原告30日預告期間之工資56,688元（157,596-100,908）。

(3) 24天特休未休工資少付45,350元：原告在107年度有24天特休假未休假，被告依法應給付24天月平均工資為126,076.8元（157,596/30×24），被告僅以每月本薪100,908元計算，僅給付80,726元。被告尚少付特休未休工資45,350.8元（126,076.8-80,726）。

(4) 被告少給付原告12月份的工資5,814元：原告於12月3日被被告資遣，3天之工資應為15,759.6元（157,596/30×3），被告於107.12.28郵局撥給原告2,291,361元，扣除被告計算之資遣費等（含預告工資及24天特休未休工資）共2,281,416元，差額9,945元（2,291,361-2,281,416）為被告給付原告3天之工資，被告尚未給付原告3天工資為5,814.6元（15,759.6-9,945）。

(5) 被告未給付車輛津貼每月為10,286元，追溯5年共為617,160元：當時被告之經理Mickey告知原告，原告擔任公司主要技術業務人員，兼開發業務，開發新客戶另有高額獎金外，公司高層核准同意提供原告車輛使用，若公司未提供車輛，公

01 司會補助每月車輛津貼至少13,900元（後來改為10,286元）
02 。原告任職於被告公司，在台灣期間及外派至大陸蘇州分公
03 司數年期間，被告公司均提供每人一部車輛給原告使用，後
04 來被告大陸公司於99年間單方改為派車，至106年間連派車
05 也沒有，也未給付原告車輛津貼。原告被被告突然資遣後，
06 原告查詢才得知被告公司近日對於將退休之數十名員工，均
07 分別以資遣退休等方式突然要求員工離職退休，已離職員工
08 提供給原告於89年6月間同時任職於被告公司之公司高層簽
09 署文件及被告公司租車使用規定。由於原告被被告突然資遣
10 ，原告也無法向被告公司人資室部門申請原證4之相關規定
11 。但由於與原告同時期於89年6月間進入被告公司同一業務
12 技術部門人員所提供之原證4、5資料，足證被告公司應給付
13 原告每月車輛津貼10,286元，原告於107年12月19日申請勞
14 資爭議調解時，已依法請求自被資遣時起前五年之車輛津貼
15 共617,160元（ $10,286 \times 5 \times 12$ ）。

- 16 (6) 被告應給付未提撥新制6%工資之勞工退休準備金共338,965
17 元：依勞工退休金條例第6條第1項及第14條第1項之規定，
18 被告應每月提撥工資總額6%存入勞工退休金專戶，但被告未
19 足額提撥。原告自99年6月至107年12月共102個月，被告應
20 依法提撥898,926元（含本薪、駐外津貼及車輛津貼），被告
21 自99年6月至107年12月僅提撥559,961元（僅提撥本薪，未含
22 獎金及其他），不足額提撥338,965元（ $898,926 - 559,961$ ）。
23 被告應給付原告未依法提撥款338,965元。

24 (三) 就駐外津貼部分：

- 25 (1) 被告雖辯稱：原告於外派期間係僅受訴外人麥德美科技（蘇
26 州）有限公司（簡稱蘇州公司）指揮監督，不再為被告公司提
27 供勞務，蘇州公司每月給付原告駐外津貼人民幣10,385元（
28 含租屋津貼人民幣3,500元與派駐津貼人民幣6,885元），乃
29 不同法人所給付，與被告無涉。然被告為一世界性之公司企
30 業團體，於107年12月3日下午3時左右突然要求原告立即簽
31 立離職書，資遣原告，馬上離開被告公司，但原告平常表現

01 良好，被告公司工作也忙碌，被告馬上要求原告離職公司，
02 也不給任何資料。經原告再三請求，被告才提出原證2、3資
03 料，原告在原證2載：「12/3接獲通知，在此確認，後續賠
04 償金額再議」。顯見被告無預警的突然逼迫原告立即離職之
05 事實。被告在答辯狀辯稱：「由於被告欲與原告協商以資遣
06 方式合意終止勞動契約」，顯非事實，且被告外派調職原告
07 至原告認知之被告大陸分公司，即被告所稱之麥德美科技蘇
08 州有限公司，外派至大陸延續在台灣之薪資及各項給付及福
09 利，外派前在台灣，被告即表示，增加固定之駐外津貼。原
10 告之薪資仍由被告支付，原告之勞健保仍由被告投保，再由
11 被證2之原告薪資單明細表，明載為被告「台灣麥德美股份
12 有限公司」，記載本薪及勞建保費用。

- 13 (2) 被告在外派原告至大陸工作時，被告已表示給原告固定之駐
14 外津貼，只是由被告提供至大陸公司換成人民幣給付原告。
15 原證3被告給付原告資遣費用表記載「Average Salary from
16 05/2018~10/0000 000,310」，顯示原告自107年5月至107年
17 10月之平均工資為147,310元，已載原告之本薪100,908元及
18 駐外津貼46,402元合計為147,310元，亦即原告之駐外津貼
19 計入平均工資計算，被告辯稱「協商資遣…合意終止…以優
20 惠方案提高同意合意誘因…主動…計入平均工資」，顯與事
21 實不符。

- 22 (3) 因此，被告固定給付原告駐外津貼，屬於勞動契約之給付義
23 務，被告之給付與原告之工作條件密切相關，彌補原告提供
24 之勞務本身之特殊辛勞與負擔，且為直接對原告所提出之勞
25 務附加之進一步報酬，核被告給付之駐外津貼及車輛津貼乃
26 原告因提供勞務而由被告所獲得之對價報酬，被告應將之計
27 入平均工資計算。本案被告派原告長期駐外十多年，當然屬
28 於經常性之工作，而為經常性固定給與。且依勞動部前身主
29 管機關82.11.22(82)台勞動2字第69028號函解釋，雇主按月
30 發給勞工在外地工作之「外地津貼」，係勞工於外地提供勞
31 務而獲得之報酬，應屬工資。益證，駐外津貼屬工資，為原

告對被告提供勞務之對價，依法應計入平均工資計算，被告應將駐外津貼依法計入一個月預告期間之工資及特休未休工資及12月份3天工資及勞工退休準備金。

(四)就車輛津貼部分：

(1)被告雖辯稱：系爭車輛津貼乃對被告對員工公務交通需求之補助費用，非屬勞務之對價，又原告駐外期間未曾受領車輛津貼，而係就交通費用向蘇州公司實報實銷，自無請求車輛津貼之權。

(2)然原告原擔任公司主要技術業務人員，兼開發業務，開發新客戶另有高額獎金外，公司高層核准同意提供原告車輛使用，而被告調職外派原告至大陸工作，被告承諾依台灣之原有待遇及福利及工作條件，增加駐外津貼，原告在大陸之工作，仍為同樣工作，在大陸跑業務，每個客戶距離至少開車需1至4小時之車程，需有車輛使用，被告調職外派原告至大陸工作後，在大陸也提供車輛給原告使用，至106年5、6、7月間左右，被告突然不提供車輛給原告等人使用，被告要求原告等人自備車輛，於106年8月間，由被告調派至大陸之台籍幹部招開會議，決議要求被告公司延續外派員工原有權益，應提供交通津貼等予業務銷售及技術業務服務人員，但被告公司仍未依約給付。足證被告應依約給付車輛津貼，但被告不給車輛也不給津貼。依被告之答辯，公司可租用車輛提供原告使用，但公司租用車輛費用比提供車輛津貼更高，故被告給付固定車輛津貼，此項車輛津貼屬於勞動契約之給付義務，被告之給付與原告之工作條件密切相關，彌補原告提供之勞務本身之特殊辛勞與負擔，且為直接對原告所提出之勞務附加之報酬，核駐外津貼及車輛津貼乃因提供勞務而獲得之對價報酬，應將之計入平均工資計算。

(3)被告復辯稱：「原告既經外派至蘇州公司且僅對其提供勞務，此交通費用實無再由被告負擔之理」、「原告前往蘇州公司任職前所領取之車輛津貼，僅屬公務交通費用補助性質，且自原告前往蘇州後，即係改採蘇州公司派遣公務車或交通

費用實報實銷等方式處理。」，然原告在被告任職時，即約定原告之業務工作性質，被告應給付車輛津貼，被告調動外派原告至大陸公司工作，原告之工作性質相同，此項約定仍繼續有效。被告以外派至蘇州不同法人公司工作，作為抗辯理由，顯屬無據，且由原證14聘書正本，明載被告提供公司車輛供給原告使用，提供與客戶維持公關合理之費用及提供BB call及行動電話。在被告聘用原告之聘書內已約定提供一部車給原告專用。被告公司聘書同意原證5之每月車輛津貼，外派調至大陸時，原告執行同樣之業務亦延續台灣之車輛津貼，但後來被告大陸公司單方改變作法，經被告外派調大陸之台籍幹部要求每月車輛津貼3,500元人民幣(比原告請求10,286元多)；又原證5為被告於89年間有關被告公司租車使用規定之公告文，由被告公司供應車專用或固定每月給付車輛津貼13,900元，後來降為12,038元，再降為10,286元。被告固定提供一部車輛為每月提供車輛津貼10,286元之對價，不管提供一部車輛或定額之車輛津貼現金均為被告每月固定給付原告之車輛津貼。被告不能否認每月給付車輛津貼現金10,286元或提供車輛之事實。被告抗辯大陸為不同公司、非固定給付、且後來被告單方改採派車或實報實銷，均無理由。因此車輛津貼屬按月定額給付，為原告因提供勞務而經常性可領得之報酬，應計入工資。

(五)被告辯稱：「原告約定按月給付租屋津貼人民幣3,500元以及派駐津貼人民幣6,885元，以均屬蘇州公司基於其與原告之僱傭關係所約定給付，並非原告為被告提供勞務之對價」。然被告外派調職原告至蘇州公司，外派至大陸延續在台灣之薪資及各項給付及福利，外派前在台灣，被告即表示，增加固定之駐外津貼。原告之薪資仍由被告支付，原告之勞健保仍由被告投保，再由被證2之原告薪資單明細表，明載為被告「台灣麥德美股份有限公司」，記載本薪及勞建保費用，被告卻辯稱「為不同法人」、「不再為被告服務」，顯非事實，至於被告與其大陸分公司間如何約定，為被告內部事

01 務，不得資為非為被告提供勞務。

02 (六)被告辯稱：「蘇州公司與原告約定按月給付其租屋津貼人民
03 幣3,500元，核其性質係爭對原告在當地租約需求所補助費
04 用，即非原告為被告提供勞務之對價」、「蘇州公司與原告
05 約定按月給付派駐津貼人民幣6,885元，此乃蘇州公司補助
06 原告除租賃房屋以外，在當地生活各項雜支開銷需求之費用
07 ，此非原告為被告提供勞務之對價」。然被告固定給付原告
08 駐外津貼，且屬於勞動契約之給付義務，被告之給付與原告
09 之工作條件密切相關，彌補原告提供之勞務本身之特殊辛勞
10 與負擔，且為直接對原告所提出之勞務附加之報酬，核被告
11 給付之駐外津貼及車輛津貼乃原告因提供勞務而由被告所獲
12 得之對價報酬，被告應將之計入平均工資計算。由原證3之
13 資遣費用表記載「Average Salary from05/2018~10/0000
14 000000」，顯示原告自107年5月至107年10月之平均工資為
15 147,310元，已載原告之本薪100,908元及駐外津貼46,402元
16 合計147,310元，亦即原告之駐外津貼計入平均工資計算。

17 (七)為此聲明：被告應給付原告1,210,595元，及自108年1月4日
18 起至清償日止，按年利率5%計算之利息。

19 二、被告答辯主張：

20 (一)原告原先僅為被告所僱用之員工，嗣後始同時與被告及同隸
21 屬於美國麥德美集團之蘇州公司約定勞動契約，並改以中國
22 蘇州作為主要任職地點，此時勞動契約內容即變更為：同時
23 分別由被告與蘇州公司擔任雇主，並分別對原告有指揮監督
24 之權。其中就勞動條件部分，被告保持原勞動契約條件繼續
25 支付原告本薪，並持續依其年資調高金額，且維護原告在台
26 灣之勞健保與勞工退休金等法定權益；另一方面，蘇州公司
27 同意給付駐外津貼人民幣10,385元，其中包括補貼租賃房屋
28 費用之租屋津貼人民幣3,500元，以及補助外地生活需求費
29 用之派駐津貼人民幣6,885元。

30 (二)被告與蘇州公司雖均隸屬美國麥德美集團旗下，同遵循母集
31 團所為經營決策，然兩者仍各自營運，為獨立之法人，無相

互從屬關係。原告所受領之駐外津貼人民幣10,385元，均由另一獨立法人即蘇州公司以人民幣支付至原告設於中國之人民幣帳戶，被告不但從未經手付款事宜，亦未就此辦理所得扣繳事宜，以原告107年11月薪資明細、蘇州公司給付原告租屋津貼與派駐津貼之人民幣帳戶匯款紀錄為例，即足證之，顯見系爭駐外津貼乃其他獨立法人所為給付，而與原告為被告所服勞務無涉，即非基於兩造間僱傭關係所為給付。

(三)原告泛稱系爭駐外津貼乃「由被告提供至大陸公司換成人民幣給付原告」，顯不符常理，蓋如被告有意將應給付予原告之工資轉由訴外人蘇州公司負擔，則為何不一律採用人民幣支付並由蘇州公司全權負責即可，何須化簡為繁，將匯款程序由兩間公司分別進行，逕增行政成本，甚且被告事實上仍逐年調增原告本薪，如依原告所指控，被告何必再徒增勞健保與勞退之人事成本，顯見原告所控者，實與常理相悖。況原告主張：「被告如何扣繳所得稅，原告並不清楚」，惟此與渠所提供106年8月27日電子郵件會議記錄內容顯有矛盾，依此電子郵件內容：「台幹建議：…合同不列入台灣薪資避免大陸追繳台幹境外所得稅。」顯見原告等員工已明知系爭駐外津貼乃訴外人蘇州公司與其約定之給付，而以人民幣支付，且不列入台灣所得稅扣繳，孰料原告明知上情，竟仍於書狀中誣稱不清楚被告如何扣繳所得稅云云，復觀原告自89年起即任職於被告公司，依常理判斷，豈有可能於此將近20年期間均不了解被告如何扣繳其所得稅，顯見原告所言乃臨訟置辯之不實言論，自不足採。

(四)況原告所提106年8月27日電子郵件會議記錄，其中信件往來對象「Winnie」乃麥德美集團亞洲區人資總監，負責綜理管轄亞洲地區各國事務，但因恰好有台灣人身分，故也會視實際需求協助台灣地區人資事務；至於電子郵件副本收件人之一「Xu, Maria」，其始為負責蘇州公司人資事務之人員，顯見原告等員工係同時與被告與蘇州公司各別成立獨立之勞動契約，始需由兩間公司同時向員工進行協商，並由亞洲區

總監進行折衝協調。準此以觀，原告逕謂「…轉給被告大陸最高人資Winnie處理…」即有悖於實情，甚至原告此說法尚與渠自述「而被告大陸人資部門人員HR及Winnie亦同意之事實…」相矛盾。且依電子郵件會議記錄所載：「1.合同效期自派駐大陸算起。」、「3.合同不列入台灣薪資…」、「5.調薪幅度%應與駐外公司同步。」、「4.人民幣Expense在大陸公司報銷，台幣expense還在台灣公司報銷…」、「5.外派合同只用於申辦大陸工作證，絕不影響員工原有福利…」足徵原告係同意同時與被告與蘇州公司分別簽訂勞動契約，即上述與蘇州公司「另外簽訂一份合同」，並與被告維持原先所訂勞動契約，以享有其他權益（包括法定勞健保與固定調薪等）。另蘇州公司則自行負責給付原告駐外津貼，並依中國法令處理工作證與稅負扣繳，而此則均與被告無涉。

(五)又原告自蘇州公司所受領之駐外津貼，其中包含租屋津貼人民幣3,500元，係作為補貼原告在外地租賃房屋之實際開銷，此由106年8月27日電子郵件會議記錄所載：「台幹建議：…6.房租津貼應參考大陸房價予調整…」、「HR答覆：…6.駐外津貼&租房補助(不含水電煤氣…)，從未調整確實不合理…」等文字，足認租屋津貼人民幣3,500元係補助租賃房屋所需費用，乃實際費用之補貼，而非提供勞務所得對價。且原告自蘇州公司所受領之駐外津貼，其中包含派駐津貼人民幣6,885元，屬補貼原告外地生活所需之水電煤氣電話網路管理費用，此由原告所呈106年8月27日電子郵件會議記錄所載：「台幹建議：…6.房租津貼應參考大陸房價予調整，不含水電煤氣電話網路管理費。」、「HR答覆：…6.駐外津貼&租房補助(不含水電煤氣…)，從未調整確實不合理…」、「…2.生活津貼應不含水電瓦斯管理費…」，均足認派駐津貼即係生活必需費用支出之補貼，包括水電煤氣電話網路管理費用等，蓋設若此非實際生活費用之補貼，則原告等人應無於上開電子郵件紀錄中要求將水電瓦斯管理費排除於派駐津貼之理，而正因派駐津貼即係依實際生活必需費用核

01 算者，始有討論應否計入特定類型生活費用之必要。

02 (六)再者，被告歷年固定為原告調高本薪數額，已就原告為被告
03 提供勞務之部分作出適當評價，並保障繼續享有勞健保與勞
04 工退休金等權益，難認逐年增長之本薪數額不足充分評價原
05 告所提供勞務，雖原告逕稱駐外津貼與工作條件密切相關，
06 係彌補提供勞務本身之特殊辛勞與負擔云云，然未見原告就
07 渠有何特殊辛勞與負擔需另外支付津貼加以彌補等情事具體
08 舉證說明。又多年來原告均享被告為其提高本薪給付金額，
09 若認為駐外津貼係被告所給付且為勞務對價（假設語氣），
10 則理應與本薪採統一標準而依員工年資定期調高金額，然事
11 實上，卻係多年來未隨同調高駐外津貼金額，顯見駐外津貼
12 與工資之性質有異，益徵駐外津貼乃訴外人蘇州公司針對原
13 告等員工生活外地之實際生活花費所為補助，應屬生活費用
14 之補貼，而與勞務對價無涉，灼然甚明。

15 (七)又被告針對員工之公務用車需求，訂有兩種交通費用補助方
16 案：「A方案：員工使用公司所租車輛，員工不用負擔租車
17 費用，也毋庸領取津貼」、「B方案：員工使用自有車輛，
18 公司比照前開A方案之租車價格，補貼保險、保養、油資等
19 雜費」此有被告「公司租車使用規定」可參，又上開B方案
20 之補貼即係原告主張之車輛津貼。況勞保局新竹縣辦事處曾
21 於106年6月間函詢被告關於車輛津貼與其他薪資結構所為給
22 付之內容，經被告函覆車輛津貼之性質並詳加說明後，勞保
23 局亦同意被告之說明，認定系爭車輛津貼非屬工資，而未就
24 此有任何裁罰。況系爭車輛津貼僅限於「執行被告公務而有
25 用車需求者」始能適用，既原告經派駐蘇州後，再無因對被
26 告提供勞務所產生之用車費用，自不適用車輛津貼相關規範
27 ，即無依此請求車輛津貼之權。至於原告經外派至蘇州公司
28 後，該公司對於員工之交通費用補助方案，起初係採取兩種
29 方案擇一：「經員工申請後，由公司租用車輛，甚至包括派
30 司機提供交通使用」或「員工自理交通，但檢具單據實報實
31 銷交通費用」，後續則變更僅「員工自理交通，但檢具單據

實報實銷交通費用」一種方案，顯見原告應以檢附實際單據後始能對訴外人蘇州公司請款，又原告亦曾依此規定向蘇州公司檢附單據請領交通費用，而原告於本件亦未舉出任何關於被告或蘇州公司未依規定給付交通費用之單據以實其說。更何況，即便假使原告能檢具單據請求交通費用（假設語氣，蓋原告並未舉證），蘇州公司與被告畢竟屬相異之獨立法人，自不應強使被告負擔訴外人所應負擔之給付津貼債務，否則即已違債之關係相對性原則。

(八)原告主張到職時收受聘書足證雙方有約定應給付車輛津貼云云，惟觀原證14譯文僅登載：「…附件利益。充分保持的公司車輛。…」顯見原告到職之初，雙方僅約定被告有提供員工公務使用車輛之責，而未約定應給付車輛津貼。原告復主張由106年8月27日電子郵件會議記錄可證雙方有車輛津貼之約定，然細譯其內容：「…HR答覆：…8.公司應提供交通津貼(車補)予銷售&技服需要…」、「…3.車輛補助費用RMB3,500也必須寫在合同內…」，前段足徵車輛津貼乃車輛費用補助性質(即前開所謂「車補」)，且為銷售或技服人員有公務需要時始為此補貼；後段則顯見原告不論與被告或訴外人蘇州公司均未約定車輛津貼之給付，否則原告等人根本毋庸再行爭取增加車輛補助費用納入勞動契約中(即前開所謂「寫在合同內」)。

(九)準此，被告與原告終止勞動契約後，被告已依法給付原告2,291,361元，並未積欠原告任何薪資，是原告之請求乃於法無據。

(十)為此聲明：原告之訴駁回。

三、得心證之理由：

(一)原告主張之事實，業據原告提出被告公司勞工退休辦法、離職書面資料、資遣費用表、被告公司於89年6月簽署之文件、被告公司89年6月間之租車使用規定、新竹縣勞資爭議調解紀錄、台籍幹部會議紀錄、聘書、在職證明等文件為證（台灣新竹地方法院卷第8-25頁，本院卷第159-164、259頁）

，被告則否認原告之主張，而以前詞為辯，並提出蘇州公司網頁資料、原告107年11月薪資明細、被告向勞保局發函說明車輛津貼之說明書、原告離職各項費用明細、駐外津貼匯率換算說明、資遣費用之平均工資計算明細、蘇州公司給付原告租屋津貼之匯款紀錄、蘇州公司給付原告派駐津貼之匯款紀錄、原告向蘇州公司申報交通費用之紀錄、103年1月至107年12月原告勞工退休金實際提繳金額與加計駐外津貼後所生差額統計表等文件以資為據（本院卷第59-77、109-127、169、203），是本件所應審酌者為：本件兩造爭執之「駐外津貼、車輛津貼」是否屬於原告薪資之一部？原告請求被告給付短少之資遣費、預告工資、特休工資、車輛津貼及未依新制提撥足額6%薪資等共1,210,084元，有無理由？以下分別論述之。

(二)就原告所主張駐外津貼人民幣10,385元（包括租屋津貼人民幣3,500元、派駐津貼人民幣6,885元）部分：

(1)經查，本件原告原本為被告所僱用之員工，經派駐蘇州任職後，同時與被告公司及同隸屬於美國麥德美集團之蘇州公司約定勞動契約，並改以蘇州作為主要任職地點，就勞動條件部分，被告公司保持原勞動契約條件繼續支付原告本薪，並持續依其年資調高金額，並維護原告勞健保與勞工退休金權益，另外，蘇州公司同意給付駐外津貼人民幣10,385元（包含租屋津貼人民幣3,500元，派駐津貼人民幣6,885元）等情，為雙方所不爭執，應堪認定；是就原告依照所約定勞動契約提供勞務、領取薪資之對象以觀，雖然有被告公司及蘇州公司之差異，但是，原告與蘇州公司之勞動契約之關係，並非原告決定至蘇州覓職而與蘇州公司締結勞動契約，而是原告在與被告公司所成立勞動契約之前提下，依照被告公司指派至蘇州任職後，再與被告公司同隸屬美國麥德美集團之蘇州公司約定勞動契約，換言之，原告與蘇州公司之間所簽訂勞動契約，乃係因為原告與被告公司之勞動契約關係前提下所為，即應認為屬於履行與被告公司勞動契約內容之一部分，

否則，如果認為被告公司及蘇州公司關係個別，不僅與雙方實際締結勞動契約之過程相違背，且無異使得以數公司分別締結契約之方式規避各公司之責任，顯非有當，此部分亦可由原告所提出之106年8月27日電子郵件會議記錄記載略以：「台幹建議：…2.派駐期間遇工作&職務調整應予雙方協商。3.合同不列入台灣薪資避免大陸追繳台幹境外所得稅…」、「HR答覆：…2.職務調整依雙方協商訂定。3.台灣公司更改公司名稱但統編沒改，絕不影響員工任何權益。4.人民幣Expense在大陸公司報銷，台幣Expense還在台灣公司報銷，其餘一切不變也不影響原個人稅務問題。5.外派合同只用於申辦大陸工作證，絕不影響員工原有福利…」等語，此有該電子郵件在卷可按(原證13，卷第159頁)，依照此部分內容以觀，亦足以作為認定，應可確定；是被告公司主張：被告公司與蘇州公司為獨立法人，無相互從屬關係，系爭駐外津貼乃原告與蘇州公司約定給付，並由蘇州公司以人民幣支付至原告人民幣帳戶，被告未經手付款亦未辦理所得扣繳，與原告為被告提供勞務無關，非兩造僱傭關係所為給付等語，尚非有據。

- (2) 其次，蘇州公司所給付駐外津貼人民幣10,385元，係包括租屋津貼人民幣3,500元與派駐津貼人民幣6,885元，而就該津貼之性質部分，經查，本件雙方曾經於106年8月進行會議討論，而就會議之提案部分，業經台籍幹部李昇霖所提出之個人反映問題提出意見之電子郵件內容略以：「1.每月補助6,885應該列為薪資(計算每年調薪幅度與獎金)，追溯前10年的CPI，目前的津貼確實不夠。2.生活津貼應不含水電瓦斯管理費，公司同意，水電管理費可以在(似為再之誤)個人報銷。3.車輛補助費RMB3,500也必須寫在合同內，公司同意，過路費與油費可以在個人報銷。…以上是我想的個人需求」等語，此有該電子郵件在卷可按(原證13，卷第160頁)，因此，就106年8月之情形以觀，派駐津貼人民幣6,885元之部分，並非屬於薪資，因此提議將之列入並隨調薪幅度一同調

整，之前並未依照CPI物價指數進行調整，而有津貼不敷使用之情形，目前生活津貼包含水電瓦斯管理費，建議改為不包含，並允許再行報銷，車輛補助費RMB3,500非合同約定事項，建議列入合同之中，並允許就過路費油費部分再行報銷等情形，應堪確定，因此，依照該部分會議提案之內容以觀，駐外津貼人民幣10,385元（包含租屋津貼人民幣3,500元，派駐津貼人民幣6,885元）、車輛補助費RMB3,500，乃均與勞工所提供之勞務未具有對價關係，是被告公司主張其均非屬工資之一部分，即非無由。

- (3) 再者，依照原告所提出之106年8月27日電子郵件會議記錄記載略以：「台幹建議：…4.駐外津貼列入薪資所得及依大陸物價指數調整。…6.房租津貼應參考大陸房價予調整，不含水電煤氣電話網路管理費。…」、「HR答覆：5.…今天會議針對合同條文細節討論，其餘調薪%獎金計算…等等不在討論範圍。6.駐外津貼&租房補助(不含水電煤氣…)，從未調整確實不合理，將協助提報調整計畫予高層。…」等語，此有該電子郵件在卷可按(原證13，卷第159頁)，而從「駐外津貼列入薪資所得及依大陸物價指數調整」、「房租津貼…不含水電煤氣電話網路管理費」、「今天會議…調薪%獎金計算不在討論範圍」、「駐外津貼&租房補助(不含水電煤氣…)」之內容以觀，足認該會議所討論之範圍，並不包含調薪%獎金等等之薪資給付，而係對於房租及生活費用之補貼之討論，而此等津貼及補助，依照雙方對約定之認定，並非屬於薪資之範圍，應可確定，則被告公司所主張：依照電子郵件之內容，租屋津貼需考量大陸房價予調整，故租屋津貼係對於租屋所需費用補貼，而派駐津貼係對於租屋津貼所不包含之水電煤氣電話網路管理費等等生活費用之補貼，即非無由，應堪採信。
- (4) 況且，依照上揭電子郵件會議記錄記載之內容，足認租屋津貼係因為與大陸房價連動而作為調整考量，而派駐津貼之水電煤氣電話網路管理費則因為與大陸物價指數連動而作為調

整考量，而此等連動考量之事項，均與勞務提供並未有所關聯，可以確信；尤其，審酌被告公司主張：於原告任職期間已經多次提高本薪給付金額，如果認為租屋津貼、派駐津貼係屬於為勞務對價，則應與本薪採統一標準而定期調高金額，但事實上多年來未隨同調高，顯見租屋津貼、派駐津貼與工資之性質有異等語，即與前揭電子郵件會議記錄記載所記載「4.駐外津貼列…依大陸物價指數調整」、「房租津貼應參考大陸房價予調整」等語之情形，相互吻合，是被告公司主張：房租補助或支出補助，與原告提供之勞務未具有對價關係，非屬工資一部分，應堪採信。

(二)就原告所主張車輛津貼每月10,286元部分：

- (1)按「本法第2條第3款所稱之其他任何名義之經常性給與係指左列各款以外之給與：九、差旅費、差旅津貼及交際費。」勞動基準法施行細則第10條第9款訂有明文，是屬於差旅費、差旅津貼之給付，即非屬於工資之範疇，應可確定；而本件被告公司對員工之公務用車需求，訂有公司租車使用規定，其規定略以：「經主管及總經理核准使用租車者可依下列二方案則一使用」、「A.使用公司租車者」、「B.使用私人車者」之方案，其中選擇「A.使用公司租車者」之方案，員工不用負擔租車費用以及保養出險等等費用，而選擇「B.使用私人車者」之方案，係以具備「經總經理核准可使用公司車之員工，但欲駕駛私人車者需遵守事項後申請補助」之要件方能申請補助等情，此有被告公司之公司租車使用規定在卷可按，因此，就該使用規定之內容以觀，其所規定之「B.使用私人車者」方案，乃係提供員工對於「A.使用公司租車者」方案之替代選擇，而因為員工使用自有車輛，因此被告公司即將原本公司因為A方案之支出款項，以比照A方案之計算方式，替代作為保險保養油資等等費用之補貼，亦即被告公司提供原告可選擇向租車公司租用汽車或使用私人汽車，倘選擇使用私人汽車者，則由被告補助車輛津貼，因此本件原告因為選擇「B.使用私人車者」方案而所取得車輛津貼之

性質，應屬員工交通補助費之津貼，而非勞務之對價，應可確定。

(2) 其次，依照被告公司之公司租車使用規定「經主管及總經理核准使用租車者可依下列二方案則一使用」之要件，足認其乃以具有「執行被告公司事務而有用車需求者，經過主管及總經理核准使用租車」為前提要件，並再選擇「B.使用私人車者」方案，方能取得車輛津貼，應可確定，是被告公司主張本件因原告業已派駐蘇州，並無從具備執行被告公司事務而有用車需求之可能，亦未具有經被告公司之主管及總經理核准使用之要件，而無從適用公司租車使用規定，即不能請求車輛津貼等語，即非無據。

(3) 再者，依照原告所提出之106年8月27日電子郵件會議記錄記載，就台籍幹部李昇霖提出之個人反映問題提出意見之電子郵件內容即關於：「3.車輛補助費RMB3,500也必須寫在合同內，公司同意，過路費與油費可以在個人報銷。」等語之部分，經回覆乃為：「HR答覆：8.公司應提供交通津貼(車補)予銷售&技服需要，只需各區域主管同意即可，不必經由HR提報。」等語，此有該電子郵件在卷可按(原證13，卷第159頁)，經核，此部分與被告公司所主張：蘇州公司就員工交通費用補助方案先後曾有變動，起初採取兩種方案擇一，即「經員工申請後，由公司租用車輛，甚至包括派司機提供交通使用」、「員工自理交通，但檢具單據實報實銷交通費用」，且原告亦曾依此規定向蘇州公司檢附單據請領交通費用等語，並提出原告申報交通費記錄文件為據(卷第106、125頁)，而就該申報交通費記錄文件以觀，乃記載有使用人、司機、目的地、事由、出發前里程、返程後里程、加油費、停車費、過路費等等欄位，足以確認蘇州公司確有提供車輛及司機之事實，應可確定，換言之，員工經過各區域主管同意之後，蘇州公司即可以應提供交通津貼即車輛補助費，若有使用車輛之需要，亦可由公司提供司機及車輛提供交通服務，應可確定。

01 (4) 因此，被告公司主張：公司規定之車輛津貼，係屬於交通費
02 用補助，非屬工資，而原告派駐蘇州後，並未有提供勞務而
03 有請領車輛交通費用之要件，無從請求車輛津貼等語，應可
04 確定。

05 (四) 從而，原告主張因被告公司未將駐外津貼及車輛津貼併入計
06 算，因而產生①資遣費差額146,618元、②1個月預告工資差
07 額56,688元、③24天特休未休之差額45,350元、④12月工資
08 差額5,814元、⑤車輛津貼10,286元前後5年未付款共計617,
09 160元、⑥提撥新制6%差額338,965元，乃非有據，是本件請
10 求，不應准許。

11 四、綜上所述，原告請求被告給付短少之資遣費、預告工資、特
12 休工資、車輛津貼及未依新制提撥足額6%薪資等合計1,210,
13 084元，均無理由，應予以駁回。

14 五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，經本院
15 斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不一一論述，
16 附此敘明。

17 六、據上論結，原告之訴為無理由，爰依民事訴訟法第78條，判
18 決如主文。

19 中 華 民 國 108 年 12 月 11 日
20 勞工法庭 法官 蘇嘉豐

21 以上正本係照原本作成。

22 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
23 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

24 中 華 民 國 108 年 12 月 11 日
25 書記官 曾東紅