臺灣臺南地方法院民事判決

109年度勞訴字第9號

原　　告　林明澤
訴訟代理人　王正宏律師
　　楊雨錚律師
　　郭俐文律師
被　　告　大亞電線電纜股份有限公司
法定代理人　沈尚弘
訴訟代理人　蘇文斌律師
　　許婉慧律師
　　郭子誠律師

上列當事人間給付退休金差額事件，本院於民國109年6月29日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

被告應給付原告新臺幣貳佰壹拾伍萬柒仟柒佰零壹元，及自民國一〇八年七月九日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告應給付原告新臺幣拾肆萬柒仟肆佰肆拾元，及自民國一〇九年二月十三日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔。

本判決第一、二項得假執行；但被告如以新臺幣貳佰參拾萬伍仟壹佰肆拾壹元為原告預供擔保，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

一、原告起訴主張：

(一)原告林明澤自民國82年9月9日起任職於被告大亞電線電纜股份有限公司（以下簡稱大亞公司），嗣兩造於105年4月8日簽立派駐國外關係企業人員合約書（以下簡稱系爭合約書），約定原告自105年5月1日起受被告大亞公司派駐到大亞公司位於大陸地區之子公司即恒亞電工（昆山）有限公司（以下簡稱恒亞公司），擔任廠長一職，依系爭合約書第5條約

定，原告派駐大陸地區期間之薪水待遇除領有國內薪資外，尚領有海外薪資。雖系爭合約書第1條約定原告派駐大陸之期間係從105年5月1日起至108年4月30日止，惟原告實際上於108年4月30日期滿後，仍依照被告公司之要求繼續派駐大陸，並且在大陸一直工作到108年6月9日退休後始返回臺灣，而原告派駐大陸工作期間，因工作年資已逾25年，乃於108年5月8日向被告大亞公司申請於108年6月9日退休，經被告大亞公司核准後，原告即在大陸地區一直工作到108年6月9日退休。是以，原告實際派駐大陸工作之期間係自105年5月1日起至108年6月9日止。故原告退休前6個月之薪資即指107年12月10日至108年6月9日期間之薪資，而此期間之薪資，系爭合約書第5條約定可知，應合併原告於此期間所實際受領之國內、外薪資來計算平均薪資，始為適當。又原告任職期間歷經新、舊勞工退休金制度之轉換，而原告係於97年9月11日始選擇適用勞工退休金新制，且兩造對於原告依勞動基準法之舊制退休金基數為30個基數並不爭執，是以，被告針對舊制勞工退休金之部分，理應用原告退休前六個月之國內、外薪資之合計總額，來計算平均薪資，再乘以30基數。

(二)詎被告竟將原告依照被告公司要求派駐於大陸恒亞公司期間所領之海外薪資排除於原告平均薪資之外，僅以國內之薪資作為退休金計算基礎，而給付原告舊制退休金新臺幣151萬5576元，與原告實際所應受領之舊制退休金金額顯有落差，且被告針對新制勞工退休金之部分，亦漏未將原告於105年5月1日至108年6月9日期間所領之國外薪資，提撥百分之六至原告退休金專戶內，以下分別就新、舊制退休金之差額，計算如下：

1、原告派駐於大陸期間近一年之平均月薪為人民幣1萬5638元，為方便計算，原告國外薪資之平均月薪以人民幣1萬5600元計算，一天薪資即為人民幣520元。

2、針對舊制退休金之部分，被告僅以原告退休前六個月之國內薪資作為退休金計算基礎，漏未將原告自107年12月10日至

108年6月9日期間之國外薪資計入，而原告此期間之國外薪資總共為人民幣9萬4120元【計算式：人民幣520元x 22天＋人民幣1萬5600元x 5個月＋人民幣520元x 9天=人民幣9萬4120元】。是以，被告少給付予原告之舊制退休金差額為人民幣47萬0600元【計算式：人民幣9萬4120元÷六個月x 30基數=人民幣47萬0600元（小數點後無條件進位）】，原告自得請求被告給付。

3、針對勞退新制之部分，原告派駐大陸地區期間所領取人民幣部分薪資給付金額變動情形如附表所示，被告漏未提撥至原告退休金專戶內之金額累計達人民幣3萬2157元（計算式如附表），原告當得依法請求被告賠償此部分差額。

4、綜上，被告總共應給付予原告之退休金差額為人民幣50萬2757元【計算式：人民幣47萬0600元＋人民幣3萬2157元=50萬2757元】，以原告退休之日即108年6月9日之匯率換成新臺幣（又因108年6月9日為星期日，未有牌告匯率，故以臺灣銀行108年6月10日之匯率即4.585為準），故本案原告請求的金額人民幣50萬2757元依照上開臺灣銀行公告匯率換算成新臺幣為230萬5141元【計算式：人民幣50萬2757元x 4.585 =新臺幣230萬5141元（小數點後無條件進位）】。

(三)爰依勞動基準法第55條、勞工退休金條例第31條規定，提起本訴，並聲明：1.被告應給付原告新臺幣230萬5141元，及自108年7月8日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息；2.原告願供擔保請准宣告假執行。

二、被告則答辯以：

(一)原告受領之人民幣並非薪資：

1、原告所提出之恒亞公司之薪資證明（勞訴卷第51頁），製作時間為108年5月14日，而該時間原告於該公司擔任廠長，故該證明所寫之薪資內容，即有疑慮。且雖原告主張該人民幣部份為薪資，然此僅為恒亞公司之內部文件，然被告公司與恒亞公司並非同一法人事業單位，該文件並非得拘束被告公司。

2、如認原告實際上仍由被告公司僱傭，則依照被告公司之規定，給付之薪資僅有臺幣部份，人民幣部份係因員工派駐海外，因應當地生活、租屋、交通等花費，而另行給予之津貼，，性質上與差旅津貼相似，並非經常性給與，實際上與勞工是否有提供勞務並無關聯，故應不得計算為薪資。

(二)縱認原告所受領人民幣部分為薪資，該薪資亦係由恒亞公司所支付，非由被告公司所發給。蓋因恒亞公司因需要專業人士管理位於昆山之工廠，故向被告公司借調員工至該公司昆山廠擔任廠長。借調之員工本質上即與恒亞公司成立僱傭關係，原告擔任恆亞電工之員工後，與被告間僱傭契約即為終止。被告公司為使員工仍得保有國內保險年資，才持續以原告原薪資為原告投保，原告所領取新臺幣薪資部分，亦係由恒亞公司所支付，轉由被告公司代發，如認原告所受領新臺幣及人民幣部分給付均屬薪資，原告亦應向恒亞公司請求給付，而非被告公司。

(三)自系爭合約書第6條第9款約定：「派駐人員欲辦理退休時須於退休日前六個月調回母公司任職，其退休辦法依勞基法規定辦理(以國內薪資為據)。」等語，即可知被告公司制度設計上，為避免相同職等、工作性質之員工有差別待遇，對於駐外員工如欲退休，應於退休前6個月回母公司任職，顯見駐外增領部分屬駐外津貼而非經常性給予，亦為原告明知、同意。況雙方業於契約約定需退休日前6個月調回母公司任職，即係對於退休期程由勞資雙方另為約定，被告並無拒絕原告退休，法院自應尊重上開約定，原告未依上開約定回母公司任職即申請退休，難認為符合原告申請退休時符合退休條件，被告以國內薪資作為計算平均工資之基準，並無不合。

(四)原告於97年1月將勞保轉為新制，除被告提撥6%外，原告亦自提3%，並於102年6月1日增加自提至6%，顯見原告自知其平均薪資僅國內薪資，派駐海外所領者屬津貼，故被告主張將海外津貼納入平均工資之計算，自無理由。

(五)原告固以工作規則將駐外補助費與薪資分項論列，乃謂被告索引最高法院106年度台上字第1215號等判決與本案事實存在歧異，惟判斷是否屬於工資，本不以其給付之名目為準據，而應綜觀該案之背景事實，以定該項給付之性質；又原告引用最高法院90年度台上字第687號、93年度台上字第2637號、96年度台上字第187號判決，主張據前開最高法院判決意旨，駐外期間按月固定發放之給付應屬薪資，惟上開判決業經最高法院106年度台上字第1215號宣示上開判決乃就不同之具體個案所為認定，不具通案拘束力。

(六)況兩造於原告派駐大陸地區前，即已約明原告嗣後申請退休時，應以國內薪資做為退休金計算基準，考量原告派駐大陸地區期間僅占其總體服務年資十分之一，該約定並未有失公平，亦無違反誠信原則之虞，衡諸契約自由、私法自治原則精神，應予尊重，否則將大幅壓縮雇主選派即將退休人員前往海外之意願，誠非企業自治原則之宗旨。

(七)就原告計算之退休金短少給付之金額為人民幣47萬0600元、短少提撥退休金金額為人民幣3萬2157元，以108年6月10日計算匯率後請求金額為230萬5141元，被告就金額無意見，然主張被告無給付之責。

(八)聲明：1.原告之訴駁回；2.如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、得心證之理由：

(一)本件據兩造於105年4月8日所簽訂系爭合約書開宗明義約定：「立合約書人林明澤。甲方(被告公司)僱用乙方(原告)至國外關係企業服務，經雙方同意訂立本合約書，共同遵守約定條款如下：第一條：派駐期限自2016年5月1日起至2019年4月30日止，合約期滿，如經雙方同意得繼續訂立新約。第二條：派駐地點：恒亞電工(昆山)有限公司」(勞訴卷第37頁)，故原告顯然係受被告公司僱用派駐至大陸地區恒亞公司，被告辯稱原告於受派駐大陸地區恒亞公司時，兩造間僱傭關係即已終止，原告薪資係由恒亞公司支付，原告不得再

對被告公司請求給付退休金云云，即非可採。

(二)本院依以下理由，認為本件原告所受領人民幣部分之給付性質為薪資：

1、按工資謂勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之，勞動基準法第2條第3款定有明文。所謂經常性之給付，祇要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，在制度上有經常性者，均得列入平均工資以之計算退休金。至於雇主為改善勞工生活或激勵勞工而給付非經常性給與，或為單方之目的而給付具有勉勵、恩惠性質之給與，即非勞工之工作給付之對價，無論其係固定發放與否，倘未變更其獎勵恩惠給與性質，仍不得列入工資範圍之內（最高法院87年度台上字第2754號、91年度台上字第897號判決意旨參照）。另所謂經常性給付，只要在一般情形下經常可以領得之給付即屬之，倘係按月支領，從無間斷，且每個勞工每個時期、或每個月均能拿到獎金（津貼），則此等獎金（津貼）實質上即屬於勞工因其勞動所得之經常性對價，仍應納入計算平均工資。

2、系爭合約書第5條文字係以如下方式記載：「待遇：台灣領取新台幣肆萬玖仟陸佰壹拾壹元整及昆山廠領取人民幣壹萬貳仟伍佰陸拾元整(稅前)」。將新台幣與人民幣之給付並列於「待遇」之欄位，顯然雙方當事人簽約時之真意，無論新台幣或人民幣之給付，均屬固定每月由雇主即被告直接發放之薪資，此與被告所援引最高法院106年度台上字第1215號判決中之案例事實，雇主所制訂之「駐外人員待遇支給標準」將駐外補助費與薪資分項論列，並明揭各自給付之條件、數額，且在給付科目上將該等給付以「補助費」為名，而與工作規則中明定屬「薪資」之給付名目作明顯區別，且補助費之發放與否涉及員工有無結婚、有無生育子女及是否攜眷屬赴任等與勞務給付無關因素之情形不同，即無從比附援引

。況原告主張其自105年5月1日派駐大陸地區恒亞公司，迄108年6月9日退休乙節，為被告所不爭，則原告依被告指示派駐大陸地區期間長達3年以上，顯然非屬短期、偶然之性質，其所受領之上開給付，衡其性質應屬於被告所給付之經常性對價而為工資，應列入原告之月平均工資以計算退休金。故原告主張其每月所領取人民幣部分給付，為其外派期間薪資內容之一部，即屬有據。

(三)系爭合約書第6條第9項雖約定：「退休：1、派駐國外人員不得於當地公司辦理退休；2、派駐人員欲辦理退休時需於退休日前六個月調回母公司任職，其退休辦法依勞基法規定辦理（以國內薪津為準）」，惟就上開有關退休金應依國內薪資為計算基礎之約定，已違反勞基法關於工資認定之強行規定，依民法第71條規定，應屬無效。又上開關於禁止派駐國外人員於當地退休，並應於退休前6個月內調回國內任職之約定，該6個月期間，核與勞動基準法第2條第4款據以計算之平均工資之基準相符，前開約定條款顯為避免駐外人員退休時將駐外津貼併入退休金計算工資之脫法行為。是故系爭合約書上開條款內容既係脫法行為，且違反誠信原則，應屬無效（最高法院92年度台上字第1463號判決意旨參照）。被告主張原告應受系爭合約書上開條款約定內容拘束云云，自非可採。

(四)按「勞工有工作十五年以上年滿五十五歲之情形者，得自請退休」；「勞工退休金之給與標準如左：一、按其工作年資，每滿一年給與兩個基數。但超過十五年之工作年資，每滿一年給與一個基數，最高總數以四十五個基數為限。未滿半年者以半年計；滿半年者以一年計」；「退休金基數之標準，係指核准退休時1 個月平均工資」，勞動基準法第53條第1款、第55條第1項、第2項分別定有明文。查本件原告主張如認其派駐大陸地區期間所領取人民幣給付部分屬於工資，則被告尚應給付原告舊制退休金差額人民幣47萬0600元乙情，據被告表示對於金額不爭執，僅主張被告無給付義務等語

（勞訴卷第124頁），而上開原告所領取人民幣給付部分業經本院認定為工資如上述，則原告依前開規定，請求被告給付此部分舊制退休金差額，即屬有據。

(五)按勞動基準法第56條規定，雇主應按月提撥勞工退休準備金；雇主應為適用勞退條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶；雇主每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資6%，亦為勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項所明定。又依勞工退休金條例第31條第1項規定，雇主未依上開規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償。該專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅於未符合同條例第24條第1項所定請領退休金規定之前，不得領取。是雇主未依該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金者，將減損勞工退休金專戶之本金及累積收益，勞工之財產受有損害，自得依該條例第31條第1項規定請求損害賠償；於勞工尚不得請領退休金之情形，亦得請求雇主將未提繳或未足額提繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀（最高法院101年度台上字第1602號判決意旨參照）。又勞工退休金條例係於94年7月1日施行，原告於97年9月11日即選擇適用勞工退休金條例，則原告之雇主即被告自97年9月11日起，即有各依當時有效之「勞工退休金月提繳工資分級表」按月為被告提繳退休準備金之義務。本件原告主張其自105年5月1日起派駐大陸地區後，被告未將其所受領人民幣部分給付計入薪資並按月提撥百分之六至原告之退休金專戶，總計少提撥人民幣3萬2157元之退休金予原告乙節，據被告表示對於金額不爭執，僅主張被告無給付義務等語（勞訴卷第124頁），而上開原告所領取人民幣給付部分業經本院認定為工資如上述，則被告未足額提繳退休金，造成原告個人退休金專戶內之本金及累積收益短少，致使原告之財產減少，揆之前揭說明，足認已使原告受有損害。又原告已年滿60歲（見勞訴卷第177頁被告所提出提繳資料），已符合勞工退休金

條例第24條規定得請領退休金之要件，則原告據此請求被告賠償未提繳退休金差額損害人民幣3萬2157元，即屬有據。

(六)又被告表示對於原告主張依原告退休之日即108年6月9日之人民幣兌換新臺幣之匯率4.585計算無意見等語（勞訴卷第124頁），計算後被告應給付原告舊制、新制退休金差額應各為新臺幣2,157,701元（計算式：470600x4.585=0000000）、147440元（計算式：32157x4.585≒147440，小數點後四捨五入），共新臺幣2,305,141元（計算式：0000000+147440=0000000）。

(七)末按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任；給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相相類之行為者，與催告有同一之效力；遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息；應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為5%，民法第229條第1項、第2項、第233條第1項前段、第203條分別定有明文。上開被告應給付之舊制退休金差額2,157,701元，依勞動基準法第55條第3項規定，應於原告退休之日起30日內（即108年7月8日以前）給付，原告當得自被告上開應給付日之翌（9）日起，請求按法定利率年息5%計算之遲延利息；至於新制退休金差額賠償部分，屬無確定期限之金錢給付債務，依民法第229條第2項前段規定，被告公司應自受催告即自起訴狀繕本送達翌日即109年2月13日起負遲延責任並起算遲延利息（見勞訴卷第119頁送達證書）。從而，原告依勞動基準法第55條規定，請求被告給付新臺幣2,157,701元，及自108年7月9日起至清償日止，按年息5%計算之利息；另依勞工退休金條例第31條，請求被告給付新臺幣147,440元，及自109年2月13日起至清償日止，按年息5%計算之利息，即屬有據；逾此部分之請求，則無理由。

四、按法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權宣告假執行。前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求標的物提存而免為假執行。勞動事件法第44條第1項、第2項定有明文。又勞動事件法為民事訴訟法之特別規定應優先適用。是本件就原告請求有理由之部分，既屬就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項、第2項規定，應依職權宣告假執行，並同時宣告被告提供相當擔保金額後，得免為假執行。至於原告敗訴部分，其假執行之聲請失所附麗，應併予駁回。

五、本件判決基礎已臻明確，兩造其餘攻防方法及訴訟資料經本院斟酌後，核與判決結果不生影響，故不另一一論述，併此敘明。

六、據上論結，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44條第1項、第2項，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　7　　月　　31　　日

民事勞動法庭　法　官　許嘉容

以上正本證明與原本無異。

如不服本判決，應於判決送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（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　　109　　年　　8　　月　　3　　日

書記官　謝靜茹

附表：新制部分被告未足額提繳之退休金金額（人民幣）

時間	底薪	未足額提繳之退休金金額	計算式（元以下四捨五入）
105年5月至106年6月（14個月）	1萬3010元	10928	1萬3010元× 6%× 14個月=10928
106年7月	1萬3130元	788	1萬3130元× 6%=788

（續上頁）

106年8月至107年7月（12個月）	1萬5000元	10800	1萬5000元x 6%x 12個月=10800
107年8月至108年5月（10個月）	1萬5600元	9360	1萬5600元x 6%x 10個月=9360
108年6月1日至同年月9日（9日）	4680元【計算式：520 元 x 9天=4680元】	281	4680元x 6%=281
總計：3萬2157元（計算式：10928+788+10800+9360+281=32157）			