臺灣苗栗地方法院民事判決

108年度勞訴字第5號

原　　告　吳金華
訴訟代理人　江錫麒律師
　　王炳人律師
複代理人　周銘皇律師
被　　告　正隆股份有限公司
法定代理人　鄭舒云
訴訟代理人　陳建勳律師

上列當事人間請求給付退休金差額事件，本院於民國108 年7 月4 日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序方面：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：一、被告同意者。二、請求之基礎事實同一者。七、不甚礙被告之防禦及訴訟之終結者，民事訴訟法第255 條第1 項定有明文。又按所謂請求之基礎事實同一，係指變更或追加之訴與原訴之原因事實，有其社會事實上之共通性及關聯性，而就原請求所主張之事實及證據資料，於變更或追加之訴得加以利用，且無害於他造當事人程序權之保障，俾符訴訟經濟者，均屬之（最高法院101 年度台抗字第404 號判決意旨參照）。本件原告起訴係本於兩造間之勞動契約請求被告給付退休金差額，嗣於最後一次審理期日提出書狀請求追加被告薩摩亞商眾銘國際有限公司（下稱眾銘公司）及被告連帶給付退休金差額，經核原告追加之訴，其請求之基礎事實係本於其與眾銘公司間之勞動契約，其是否得向眾銘公司請求退休金及金額為何，亦係本於其與眾銘公司間所約定之勞動條件及任職期間，核與原請求之爭點及證據資料並無關聯性，請求基礎事實並非同一，且未經被告同意，亦明顯妨礙訴訟之終結，是原告

為訴之追加，與首開規定不符，不應准許，合先敘明。

貳、實體方面：

一、原告主張：

（一）被告自民國81年7 月20日起受僱於被告，被告在91年間將原告派駐於大陸地區工作，107 年2 月間，原告因家庭因素向被告請調回臺灣，經被告同意，於107 年3 月16日起改調至被告苗栗廠任職，其後原告於107 年3 月27日申請退休，嗣於107 年5 月1 日退休。原告自81年7 月20日起至107 年4 月30日受僱於被告之總年資為25年9 月11天，依勞動基準法（下稱勞基法）第55條規定計算，原告退休金為41個基數。

（二）原告在大陸地區服務期間，被告除在臺灣發給薪資外，另於每月10日發給人民幣1 萬3,800 元，屬經常性給與之工資，應列入退休金計算。原告退休前6 個月之日平均工資為新臺幣（下同）1,544 元，月平均工資為4 萬5,810 元【計算方式：原告於107 年4 月30日退休前6 個月，即107 年11月至107 年4 月共計181 天，受領之駐外薪資總額共4.5 個月，以匯率每1 元人民幣兌換新臺幣4.45元計算，107 年11月至108 年2 月，每月為6 萬1,410 元，108 年3 月為3 萬0,705 元，合計為27萬6,345 元。27萬6,345 ÷ 181 ＝1,527 。1,527 × 30＝4 萬5,810 】。爰請求此部分退休金之差額共為187 萬8,210 元【4 萬5,810 × 41＝187 萬8,210 】。又依勞基法規定，被告應於勞工退休日起30日內給付，故被告應於107 年5 月31日給付退休金差額，為此併請求自該日起之法定遲延利息。並聲明：被告應給付原告187 萬8,210 元，及自107 年5 月31日起至清償日止，按年利率5 ％計算之利息。

（三）對被告抗辯所為之陳述：

（1）依被告「派赴海外地區人員任職管理實施辦法」（下稱派赴海外辦法）規定，派駐津貼依派駐人員之職級核定，派駐人員在派駐期間所發生之出差費等費用，由海外事業之

人資單位依歸於當地發給，原告為「7職1級」，應發給「人民幣1萬3,800元」，可見原告係固定、經常性領取駐外津貼，絕非個案之恩惠性給予，是本件駐外津貼絕非被告所稱之差旅費性質，而係駐外員工於國外不同環境下提供勞務所應得之對價。

（2）依勞工保險投保資料表所載，原告在105年5月1日至107年3月15日投保單位均為眾銘公司，原告返台至退休前投保單位為被告苗栗廠，顯見原告確實受被告指揮派駐到海外事業，且期間歷次異動均需經被告同意，是勞動契約始終存在於兩造間，被告僅依派赴海外辦法第3.2規定，將原告在臺灣之編制，改到被告之海外事業單位即眾銘公司，且以眾銘公司名義作帳發給在台薪資。另依被告網站介紹，被告在中國之營運據點有「山富紙業昆山有限公司」（下稱山富公司）、「河南正隆包裝製品有限公司」等，原告申請返台，尚須經山富公司轉呈眾銘公司、再轉呈被告，原告均未與海外事業另行簽訂僱傭契約；另原告103年度所得清單亦為眾銘公司發給之薪資，此部分為原告該年度派駐大陸地區之駐外津貼，經國稅局核定為薪資，以原告漏報薪資裁處原告罰鍰，顯見原告薪資無論由被告或海外事業發給，僅是被告內部作帳問題，不足以推論海外薪資非被告發給。是被告辯稱原告在大陸地區工作期間，兩造無僱傭關係乙節，即屬無據。

二、被告答辯：

（一）原告服務總年資為25年9月11天，退休前6個月平均工資為8萬9,095元，退休金基數為41個月，合計退休金總額為365萬2,895元，被告已提撥至原告個人帳戶之退休金為75萬0,819元，並於107年6月19日撥付退休金290萬2,076元，是被告已給付完畢。

（二）工資應視是否屬勞工因提供勞務而由雇主獲致之對價而定，亦即具備「勞務對價性」，而於無法單以勞務對價性明確判斷是否為工資時，則輔以「經常性給與」與否，作為

補充性判斷標準。被告於原告派駐大陸期間，因應大陸之勞動條件、幣值、生活水準，而於原給付之勞務對價即本俸、一般職務津貼、特別職務津貼、海外發放之津貼外，再由大陸地區公司給與原告派駐津貼，依派赴海外辦法第5.4.3.2條「於海外發放之津貼，為給予調任海外同仁生活基本補助」，「須長期返台處理時，其返台期間派駐津貼應停止發放」，性質上係勉勵性、恩惠性給與，非屬於原告派駐大陸地區提供勞務之對價，亦非受僱期間長期可領取之經常性給與，自非屬工資。另被告派赴海外派駐點佈及美國、大陸、越南等國家，訂有派赴海外辦法，係依據各派駐國之生活水平等因素制訂派駐津貼之金額，屬輔助生活需要而設定，非薪資。另按被告制訂之「同仁退休實施辦法」（下稱退休辦法）第5.10條亦已明定平均工資之計算以在國內取得之薪資為限，是原告主張將其派駐大陸地區之津貼列入平均工資之計算，即屬無據。

（三）依原告勞保資料所示，原告於97年1月23日至107年3月15日期間，係任職於眾銘公司，並接受該公司外派大陸，任職期間原告在台薪資係由眾銘公司給付，在大陸薪資則由大陸地區之用人企業給付。被告並非100％持股大陸公司，對於派駐津貼無法單獨決定，故以集團角度與各關係企業體間共同商議，制訂出「派駐美國地區以外人員派駐津貼發放標準」，原告之津貼即係依該發放標準。大陸地區用人企業支付原告之薪資，依法原告於向臺灣申報年度所得稅時，應執經大陸當地公證之稅收完稅證明一併向國稅局申報，惟原告短漏向國稅局申報此一大陸薪資所得而遭裁罰，是原告主張此部分金額屬被告給付原告之駐外薪資，實乏所據。

三、查兩造不爭執之事實為：

（一）被告自81年7月20日起受僱於被告，被告在91年間將原告派駐於大陸地區工作，107年2月間，原告因家庭因素向被告請調回臺灣，經被告同意，原告於107年3月16日起

改調至苗栗廠任職，其後原告於107 年3 月27日申請退休，經被告准原告自107 年5 月1 日退休。

（二）原告服務總年資為25年9 月11天，退休金基數為41個月。

（三）原告於退休前6 個月，即107 年11月至107 年4 月30日共計181 天，受領之駐外津貼為每月人民幣1 萬3,800 元。

四、本院之判斷：

（一）按勞工退休金之給與標準如下：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。勞工退休金基數之標準，係指核准退休時1 個月平均工資。平均工資指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；工資指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，勞基法第55條第1 項第1 款、第2 項、第2 條第3 款、第4 款分別定有明文。

（二）次按勞工工作年資以服務同一事業者為限。但受同一雇主調動之工作年資，及依第20條規定應由新雇主繼續予以承認之年資，應予併計，勞動基準法第57條亦有明定。惟關於關係企業間勞工調動的工作年資是否合併計算乙節，按公司法第6 章之1「關係企業」在第369 條之1 至369 條之12，固然規定關係企業之型態，惟在關係企業中，從屬公司及控制公司仍係各自獨立之法人，在法律上判斷當事人地位、契約責任，自均須分別以觀，縱然控制公司對於從屬公司人事有直接或間接控制權，然基於企業統一管理及制度化經營，控制公司對於從屬公司人員之調動，仍須經一定程序，故控制公司及從屬公司於其工作規則均會將員工調派至關係企業之程序及員工年資、離職、退休相關事項予以明定（最高法院76年度台上字第431 號判決意旨參照）。而行政院勞工委員會（下稱勞委會）84年6 月14

日以（84）台勞動三字第119983號函釋：「事業單位因業務需要，調動勞工至另一關係企業，嗣後再調回原事業單位，其於關係企業之工作年資，如原事業單位之工作規則或退休辦法中規定可予併計，自可從其規定」；勞委會87台勞資二字第025697號函釋：「原事業單位與關係企業如為個別之法人，以其為個別之權利主體，勞工若基於「借調」，由原事業單位調往關係企業工作，其勞雇關係存在於原事業單位與勞工之間，若非基於「借調」關係，而係經勞工之同意，則屬另一勞動契約之履行，與原事業單位之勞雇關係亦因合意而終止，年資自應重新起算。如嗣後該員工返回原單位工作，該員工前後年資或於關係企業之年資，如無勞動基準法第10條情事者，依法可不併計。惟如勞資雙方另有約定併計年資，因此約定係優於法律，當然有效，勞資雙方應從其約定。另前開約定之效力，並無因關係企業為認許之外國公司而有所不同。經查，被告於派赴海外辦法第3.2 規定「派駐：經簽呈核准調赴海外地區服務連續達2 年（含）以上，其在台編制改隸海外事業單位者」。所謂海外事業，同辦法第3.1 規定「泛指本公司在海外設立、（轉）投資之公司、工廠等」；另於退休辦法第5.8 規定「由關係企業轉任本公司同仁，其年資准予併計」（卷139 頁）。原告固主張其派駐大陸地區期間之雇主仍為被告等情；然查，原告於91年間即派駐至被告關係企業任職，其於106 年11月至107 年3 月15日期間，在台薪資係由眾銘公司給付，在大陸則由大陸地區之用人企業即山富公司每月給付原告人民幣1 萬3,800 元，並於中華人民共和國完稅，有原告提出之申請離職證明書、山富公司薪資表、中華人民共和國稅收完稅證明（卷23至41頁）可憑，可見原告派駐期間，其服勞務及領取薪資之對象為關係企業，勞務指揮監督關係存在原告與關係企業間，堪認勞動契約係存在於原告與關係企業。惟縱認原告派駐期間之雇主非被告，依上開退休辦法規定，原告於關係

企業之服務年資仍予以併計，是原告爭執派駐期間之雇主認定，並不影響原告工作年資之併計。

（三）兩造爭執者，乃原告於被告關係企業任職期間，所領取關係企業發放之每月人民幣1萬3,800元是否為工資？按是否為勞基法第2條第3款規定之工資，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，而於無法單以勞務對價性明確判斷是否為工資時，則輔以「經常性給與」與否作為補充性之判斷標準。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，應不得列入工資範圍之內。而雇主所發給之海外津貼，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，然就雇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，且勞基法施行細則第10條第9款規定，亦將差旅費、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以外。經查，依被告派赴海外辦法第5.4.3.1條「在台薪資：本俸＋一般職務津貼＋特別職務津貼」，第5.4.3.2條「在海外發放之津貼：為給予調任海外同仁生活基本補助及海外主管職務加給等相關費用，派駐人員之單位主管應依當地發放標準簽報核發派駐津貼及主管職貼，經海外事業人資單位審核並呈准後始得發放。若有其他特殊原因（例如患病就醫休養、其他家庭因素等）須長期返台處理時，其返台期間派駐津貼應停止發放」，第5.4.3.2.1條「派駐津貼：依派駐人員之職級核定派駐津貼」（卷111頁）；另依被告派駐美國地區以外人員派駐津

貼發放標準，職等七職，級數1 級者，津貼標準即為每月人民幣1 萬3,800 元（卷125 頁），原告自陳及所提退休申請所載，其職級即為7 職1 級（卷31頁），可知依派赴海外辦法規定，派駐人員可領得金額，已明確將「在台薪資」，及「海外發放之津貼」分項論列，並敘明各項給付內容及標準，而「海外發放之津貼」給付目的係為給予調任海外同仁生活基本補助，既謂生活補助，即與派駐地點之生活水準、幣值、匯率等相關，目的係為使派駐人員至海外工作，仍可維持與在台工作相同之生活水準而須額外支出之生活費用；另被告派駐津貼給付標準尚考量依派駐人員之職級決定，可見依被告規則，派駐人員之派駐津貼，僅依派駐地點及派駐人員之職級而定，亦即派駐相同地區、職級相同者即可獲取相同之駐外津貼，與其提供之勞務內容為何無關，可見駐外津貼之核發，係依與勞務給付無關之事項，性質上已非派駐人員服勞務之對價。而被告於退休辦法第5.10條規定「本辦法所稱基數係依平均工資計。平均工資之計算依公告辦理，並以在國內取得之薪資為限，不得加計國外關係企業或分支機構之報酬（卷139頁），而該規定與派赴海外辦法所揭示「海外發放之津貼」與「在台薪資」係分別論列之規定意旨相符，而派駐津貼性質上並非薪資乙節，業如前述，是上開退休辦法未將派駐津貼列入平均工資計算之規定，並未將低原告依勞基法得主張之退休金權利，於法應為有效。從而，原告主張將派駐津貼列入平均工資計算，並據以計算退休金，於法即屬無據。

五、綜上所述，原告主張將退休前6 個月所領取之派駐津貼計入工資，請求被告給付退休金187 萬8,210 元及法定遲延利息，為無理由，應予駁回。又原告之訴既經駁回，其假執行之聲請已失所附麗，應併予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，均核與本件判決結果不生影響，爰不一一論述，附此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　7　　月　　30　　日

勞工法庭　法　官　曾明玉

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。

如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

書記官　張智揚

中　　華　　民　　國　　108　　年　　7　　月　　30　　日