臺灣雲林地方法院民事判決

109年度勞訴字第1號

原　　告　吳義雄
訴訟代理人　陳盈壽律師（法扶律師）
被　　告　福懋興業股份有限公司
法定代理人　王文淵
訴訟代理人　張詠善律師

上列當事人間請求給付退休金等事件，本院於民國109 年10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參拾捌萬貳仟參佰柒拾捌元，及自民國一0八年十一月八日起至清償日止，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（減縮部分除外）由被告負擔五分之二，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行，但如被告以新臺幣參拾捌萬貳仟參佰柒拾捌元為原告預供擔保，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

一、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但有擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255 條第1 項第3 款定有明文。原告於民事起訴狀請求判決被告應給付其新臺幣（下同）1,037,581 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，嗣於民國109 年10月6 日具狀就其請求之金額改為953,650 元，乃屬減縮應受判決事項之聲明，參諸上開規定，應予准許。

二、原告主張：

㈠原告自75年6 月16日起至108 年5 月9 日止任職於被告，年資共32年11個月又24天。被告自103 年5 月20日起至原告退休日止，將原告外派至訴外人福懋同奈責任有限公司（下稱同奈公司），並視原告於越南滯留天數另行支付每日650 元

之日支出差費。原告在同奈公司服勞務僅月休4 天，被告就週六加班費用（臺灣薪資／30Ｘ實際星期六加班天數）並非依勞動基準法（下稱勞基法）第24條、第39條之規定給予，且被告計算原告之退休金時，並未將外派期間給予日支出差費、加班費列入平均薪資之計算，致有短少給付退休金之情形，另被告就原告於國定假日出勤部分並未給予國定假日延長工時工資。原告於108 年5 月9 日事由發生之當日前六個月之平均薪資為52,212元、平均日薪為1,740 元、平均時薪為218 元，依勞基法第53條、第55條、第10條之規定及參照最高法院87年度台上字第2754號、96年度台上字第187 號民事判決意旨，原告於被告所屬同奈公司所領之日支費用屬經常性之給付，應併入原告退休當日前六個月內平均工資計算，即原告之平均薪資應為加上外派越南日支費、加班費差額之58,174元，非被告所計算之39,862元。原告於被告任職共32年11個月又24天，符合勞基法第53條第1 項第2 款規定之退休條件，則依勞基法第55條第1 項第1 款規定應以45個基數為計算基準，故原告本得請領之退休金為2,617,830 元，扣除被告已給付之1,793,798 元，被告應再給付原告之差額為824,032 元。另自105 年12月23日起因休息日延長工時工資之計算已有修法，則依現行勞基法第24條、第39條之規定，原告休息日即其於越南星期六加班之一日加班費應為2,761 元【計算式：218 元（時薪）Ｘ4/3 Ｘ2 ＋218 元Ｘ5/3 Ｘ6 ＝2,761 元，元以下四捨五入；下均同】，惟被告僅以原告臺灣薪資之日薪（計算式：39,862元／30日）加計越南薪資（即日支費650 元），此部分平均日薪為1,979 元，此與現行勞基法第24條、第39條規定之一日休息日之延長工時工資為2,761 元間即有782 元之差額，而自105 年12月23日起，原告於越南之星期六加班天數分別為105 年：2 日、106 年：44日、107 年：43日、108 年：10日，共99日，故被告應給付予原告之休息日延長工時工資，扣除被告已給付部分後之差額為77,418元。再原告於同奈公司任職時，僅休越

南之國定假日：元旦（1月1日）、雄王節（農曆3月15日）、解放日（4月30日）、勞動節（5月1日）、越南國慶日（9月2日），每年共5日，與勞基法第37條規定相較，原告尚有103年：2日、104年：10日、105年：10日、106年：3日、107年：4日、108年：1日，共30日之國定假日應休未休，以此計算，被告尚積欠原告共52,200元之國定假日應休未休工資（計算式：1,740 X 30＝52,200元）。為此，提起本件訴訟，請求被告給付退休金之差額824,032元、休息日延長工時工資之差額77,418元、國定假日出勤之延長工時工資之差額52,200元等語。並聲明：

1.被告應給付原告953,650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。

2.願供擔保，請准宣告假執行。

㈡對被告抗辯所為之陳述：

1.原告因被告派駐至越南而領有日支費等，雖係由同奈公司即被告海外子公司所給付，然依勞基法規範，仍屬同一雇主，當屬因兩造間之勞動契約所生勞務給付之對價，仍為兩造間勞動契約所衍生之工作報酬，當應列入退休金之給付一同計算，則依最高法院91年度台上字第347號、96年度台上字第5號等民事判決，及關於夜點費部分應列入工資、退休金計算依據之相關判決意旨可知，並不以雇主給付名稱是否符合勞基法施行細則第10條除外條款名稱一致作為認定是否屬工資之準則，仍須符合勞務對價性、經常性給與之要件，否則雇主將可任意變更工資名稱，而規避應給付之義務。原告自103年5月20日起至108年3月20日止，皆長期為被告派駐至越南海外子公司服勞務，其派駐期間又非短期、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，且該駐外人員按月支領該項津貼，從無例外，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條第1項第3款所定之經常性給與、勞務之對

價性要件相符，自屬工資之性質，與一般之差旅費、差旅津貼之性質並不相同，當應列入退休金計算之基礎。另被告108年3月26日民事陳報狀被證4同意補足原告金額計算表，並未加上被告派駐原告至越南日支費之計算，亦是兩造於計算退休金差額、休息日延長工時工資、國定假日出勤工時工資之主要差異。

2.依被告108年11月1日施行之被告派駐大陸越南人員管理辦法（下稱系爭管理辦法第3版）所示，派駐人員差旅費用由派駐出差人員依實際出差海外天數（不含往返日期），於返台時提出申請，計算個人當次應支差旅費用總額，減除預借之暫付款及在關聯公司支領之零用金（按每月5日當地貨幣之匯率折兌台幣）後，以單據黏貼單整理，檢附經海外主管簽核之駐外人員工作檢討報告，依差旅費用核銷程序送會計處審核無誤後，撥入派駐出差人員之帳戶，撥款通知單並會知各當事人。原告因被告派駐至越南所領日支費，依系爭管理辦法第3版本應由被告給付，雖基於作帳而以同奈公司名義給付，但原告派駐期間所支領之費用究由被告或其子公司給付，原告並無從置喙。

3.依證人沈權章之臺灣銀行存摺內頁明細可知，其領取日支費用係每月先由同奈公司發給500元美金供其使用，發放不足差額，被告再以員工費用名義匯入證人沈權章於臺灣銀行帳戶中。由此即可證，被告員工薪資如何發放（即被告薪資如何作帳），皆由被告自行決定，換言之，同奈公司所發給原告之差旅費用未依我國所得稅法扣繳所得稅及繳納勞健保費用，此非原告可決定，不得以此認定上開日支費用非原告之勞務對價。退步言之，如被告決定將原告薪資全由同奈公司發放，原告豈將無法依臺灣之勞基法領得任何之退休金，此顯非合理。

4.從原告於越南滯留時間區段之日期整理可知，其每次在越南時間長達3個月，回台時間大約十多天，原告在台時間為請特休，並見紅即休，如無假可休，則須入廠上班。足見其於

103年5月20日後其長期工作地點即在越南，工作地點自臺灣變更至越南，何來勞動條件並未變更？依證人沈權章證述，原告在臺灣僅係單純機器操作員，僅負責該區機台相關維修、調整等工作，至越南後其職位則升為領班以上，須負責調機、教育訓練、教導越南籍員工等管理職務之工作，其職位僅次於同奈公司織布課課長沈權章（即被告所稱之派駐人員），須管理整個織布課多達百餘人。證人沈權章往返臺灣、越南頻率與原告相同，僅兩人時間會錯開，避免織布課為無人管理狀態。原告為被告派駐越南工作之工作條件即與其於臺灣之勞動條件完全不同，何來被告所指稱勞動條件毫無變更。本件日支差旅費用當為原告勞務提供之對價，其被派往越南從事與在台完全不一樣之工作，其勞動條件當有所變更。另如原證8及被證12所示同奈織布廠課長級主管工作任務分配公告之差異，僅訴外人李全正為織布課長，而原告其工作職掌內容部分由李全正代理，在李全正未上任前，被告亦承認原告暫代課長職務，有管理員工，故原告在越南工作仍有兼任管理職。

5.向來勞僱雙方爭執皆發生在勞方遭資遣或退休後才敢與資方對抗，若在受僱期間，沒有一個勞工願於在職情況下即與公司起訴請求加班費或相關福利，因勞工須顧慮能否繼續任職，斷不能徒以勞工長期以來均無意見，即認定勞資就某事項已達成合意。勞工派駐到越南即等同勞資關係中之調職，調職後相關資費無論名稱為差旅費或其他，皆應為薪資之一部分。

三、被告則以：

㈠所謂工資，依勞基法第2條第1項第1款至第3款規定，須為雇主因勞工工作而給付之報酬，且為經常性給與，始足當之；如為勞動關係外之第三人所給付者，與雇主不具關連性，難遽為勞工提供勞務之對價報酬。又依勞基法第2條第1項第3款及勞基法施行細則第10條規定、最高法院91年度台上字第897號民事判決意旨，雇主發給勞工之何項給付屬於

勞基法所定之工資，須以同時具備「勞務對價性」與「經常性」兩要件判斷之，具體上應由該項給付之原因、方式、勞雇雙方約定工資之範圍等據以認定，如若性質上係雇主具有勉勵、恩惠性質之給與，非為勞工工作給付之對價，無論其係固定發放與否，非得謂變更其獎勵、恩惠給與性質遽列入工資範圍之內。亦即，不得以固定發放方式害其原本非屬勞務對價之性質。尤其，勞基法施行細則第10條既已列明11項給與，不論是否為經常性給與，均排除於工資之列，勞資雙方即同受該規定之拘束，不得異為認定。原告係於75年6月16日起受僱於被告，擔任紡織機台操作員一職，由於工廠內紡織機台數量眾多，為便於管理，被告乃將機台按數量予以分區，指派操作員應負責之區域，稱之為負責區域之「區保長」。原告受僱後一直在國內工作，嗣因被告關聯企業同奈公司位於越南之紡織機台有調整必要，乃申請被告業務支援，表明支援人數1人，且以具有調整機台經驗之區保長為支援人選，被告經審核同意指派原告前往，原告即依規定填載出國計畫申請書，而於103年5月20日受派赴至同奈公司支援，支援期間原告仍擔任同奈公司之機台操作員及區保長職位。該次支援後，同奈公司又陸續申請指派原告赴越南支援（非連續不中斷），直至108年3月30日結束。原告支援越南期間，同奈公司按照派遣越南日數（非實際工作日）據予發給日支出差費即系爭差旅費，與原告任職被告期間被告據其勞務提供每月給付之各項報酬（包含本薪、伙食津貼、全勤津貼、效率獎金與交通津貼等項目），並依所得稅法規定扣繳所得稅、繳納勞健保費及提繳退休金之間，顯然有別。益證被告應同奈公司業務支援之申請，行使兩造間勞動契約所賦予之工作地點調整權將原告調赴至越南，惟不論職等、職稱、工作內容均未因工作地點更易而有所改變，兩造間勞動契約內容既未更動，被告應給付原告作為勞務對價之工資，即應與原告在國內同職等、職稱、工作內容下工作時相同，亦應與相同條件下之其他勞工相同，不因原告至海外關聯

企業支援而隨之變動。則系爭差旅費既係原告支援同奈公司期間所領得之給付，乃源自原告與同奈公司間權利義務關係所生，與兩造間勞動關係欠缺關聯，即非為雇主即被告給付原告之工作報酬，故原告在支援期間雖由同奈公司領得系爭差旅費，惟該給付與兩造間勞動契約內容無涉，非屬原告提供勞務之對價，難認為勞基法第2條第1項第3款之工資，遑論列入平均工資憑為計算被告應給付之退休金，且既然原告派遣國外支援期間之原勞動契約內容並無變更，與其他勞工相同，則如任將原告另由第三人公司發給之系爭差旅費認作為工資，無異係無端增加原告每月工資額，於退休時更因而獲得高額退休金，顯造成對職等、職稱、工作內容皆相同之其他員工不當差別待遇，絕非事理之平，亦與一般企業經營管理常態相悖。

㈡原告僅空言主張系爭差旅費原係被告發給，嗣因作帳關係改由同奈公司發給，惟未舉證以實其說，無足採信，被告否認之。且由原告提出之從業人員退休金核算表暨同奈公司薪資單，可知一直以來系爭差旅費均為同奈公司所給付，被告於原告受僱期間給付原告之項目顯無差旅費一項，原告之主張，顯悖於事實，無足憑信。另原告所引之臺灣新竹地方法院判決，旨在說明勞基法第20條、第57條關於工作年資認定問題，即工作年資雖以服務於同一事業者為限，但為保障勞工權益乃擴大採取所謂同一雇主之概念，本件非不但無涉事業單位改組或轉讓，且兩造並不爭執原告之工作年資及依此計算之退休金基數，該事件所持雇主同一性之論述，非本件得可比附。又原告所引之最高法院96年度判決，該事件乃係勞工赴海外廠區擔任接收業務小組最高負責人，派駐期間仍須受雇主之指示工作及提出報告，並受該雇主直接監督其業務及懲處，又所獲得之駐外獎金屬於該名勞工固定薪津之一部分，列入雇主置備之薪津明細表，並有就該獎金負擔勞健保費用，核與本件原告支援期間係受同奈公司指揮監督提供勞務，與被告無涉，且同奈公司因原告支援而給付系爭差旅費

，即由該公司置備差旅費之工資清冊，不但與原告受僱被告期間提供勞務之固定薪津無關，並不列入在國內之工資清冊，亦毋庸就系爭差旅費繳納所得稅與勞健保費用，迥然相異，無由比附援引，原告上開主張，顯鑿枘不入，不應獲採。

㈢被告及其關聯公司基於投資、技術援助等經營業務之須要，常有將勞工派駐或支援之情形，為使此等情形管理有所遵循，乃於90年2月10日訂定系爭管理辦法，訂定後迭經修正，原告係在103至108年間陸續支援同奈公司，所應適用者，乃於102年3月18日修訂之系爭管理辦法（下稱系爭管理辦法第2版），即關於差旅費爭議，應就系爭管理辦法第2版予以適用。依103年間施行之系爭管理辦法第2版第3條規定，可知該辦法適用人員大致可分為二，即派駐（出差）人員、支援（出差）人員，前者因長期間須至關聯公司工作，派駐期間之權利義務有明確規範之必要，故就有關人員之派駐、出差週期、部門歸屬、職稱及派駐任期、考核晉升、考勤、薪資、差旅費用、醫療保險及住宿、攜眷赴任及單身赴任探親規定等節，於103年間施行之系爭管理辦法第2版第3條均有明確規定。至於後者，因係短期間支援或出差工作，暫時離開母公司，故相關權利義務祇規定於第3.11條。惟派駐與支援兩種情形性質迥異，不得混淆，此觀諸系爭管理辦法第2版第3.11.1條將該條適用情形限於短期支援或出差暨第3.11.2條針對支援或出差人員之差旅費規定時，表明該人員非派駐人員即明。而系爭管理辦法第2版第3.11條明定支援（出差）人員規範，包含：第3.11.1條規定，配合關聯公司管理、技術支援之須求而派赴支援或短期出差之管理、技術人員，其工作任期依「海外關聯公司派駐／調回申請表」核定之期限為準，期滿調回原派任單位任職。另第3.11.2條規定，臺灣母公司至海外關聯公司技術支援及出差人員（非派駐人員），其差旅費用依母公司職級設定，有一定支領標準，其中組長級（含以下人員）者之差旅費為每日650元；第3.11.3條則規定此支援情形之詳細規範參見另一準則。

然原告相關主張所據者乃系爭管理辦法第3版，與原告支援同奈公司期間應適用系爭管理辦法第2版版本顯然不同，自不得作為本件爭議判斷之依據。

㈣同奈公司依其業務及技術需求，依系爭管理辦法之規定，向被告提出一定人數及職位（區保長）之人員支援，被告收受所提業務支援申請書後，經各級主管評估並簽核，指派原告赴越支援。除支援人選被告有核決權限外，對支援期間、支援人員之出國、返國日程，則依當時公務行程或國際情勢，以及原告個人因素等情，亦完全繫諸於被告企業之決定，並非一經同奈公司申請支援，被告即毫無保留照准。又依出國計畫申請書，原告並非經103年5月間派赴後從此即長駐越南工作，且其支援日數不一，亦不是連續而不中斷，原告自75年6月16日起受僱被告長達近33年之工作年資（如以72年間第1次受僱被告起算，更達36年年資），只有後期因同奈公司申請而赴越支援情形，其餘期間均在國內工作，且依系爭管理辦法第2版派駐與支援於本質上有明確區分予以規定，益徵原告之支援核屬偶發性之調派，不具經常性，同奈公司基於須求申請獲准後赴越支援期間所給付之系爭差旅費，性質上與兩造勞動契約存續期間之經常性給與有別，明若觀火。其次，原告於被告處原即擔任紡織機台操作員及區保長一職，嗣於103年5月間受派赴同奈公司支援，仍擔任相同職位，所從事之工作內容亦無不同，可見不論支援與否，原告工作內容並未因工作地點或環境不同而有所改變，在兩造間勞動契約內容均未變更，且原告工作能力未大幅提升、工作努力強度亦同之情形下，原告額外領得之系爭差旅費即難認與其勞務提供有關。再者，為區別每月由被告在國內發給薪資與該差旅費之不同，被告每月將原告在國內應給付之工資項目合計扣除應扣項目，並依法扣繳所得稅後，逕予匯入原告在我國設立之薪資帳戶內，且以上開工資額核定月投保薪資、月提繳工資，為原告投保勞工保險及提繳退休金。至系爭差旅費，則係在原告以出國計畫申請書申請後，由同奈

公司在越南支付之，並未扣繳我國所得稅。又系爭差旅費之給付目的係為給予短期間支援海外員工生活基本補助，且為鼓勵員工接受指派支援關聯公司所發給，其給付標準係按支援人員之職級決定，則職級相同之支援人員，不論支援期間努力與否、工作能力如何，均獲取相同之駐外津貼。反之，不同職級者，縱工作質與量均高於人，如加班日數較多等，所領得之差旅費依然按照職級發給，未有增減，差旅費與支援人員提供之勞務內容為何顯然無關，性質上已非其服勞務之對價。差旅費之核給標準除上開職級外，另完全依原告派駐越南日數計算，換言之，支援期間並非每日均工作，即使遇原告因故未出勤工作之日，照常發給，尤可見與原告實際有無提供勞務暨勞務表現確實無關。尤有進者，衡酌勞資關係常態，雇主為改善勞工生活所單方給付之恩惠性、獎勵性給與，其額度不如與勞工提供勞務獲取之對價一般，依原告107 年11月至108 年3 月期間平均每月薪資額可達46,748元，原告支援期間由同奈公司給付系爭差旅費僅為每日650 元，可見差旅費之額度顯低於原告因勞務提供所取得之對價報酬額度，依上揭勞資關係常態，堪認系爭差旅費不應與因工作而獲得之工資等而視之。綜上，系爭差旅費之核發，因係基於短期性支援，不具經常性，且係依與原告勞務給付無關之事項，如職級、不論工作與否之支援期間等，性質上亦非屬勞工服勞務之對價，自應排除於勞基法第2 條第1 項第3 款工資範圍之外。復衡酌原告於支援期間與被告間勞動契約內容均無變更，且該期間原告從未爭議系爭差旅費應列入工資範圍，兩造就此確已達合意，成為企業內之勞動習慣，如貿然採不同之認定結果，將原告短期支援而領取系爭差旅費認係每月增加之工資，於退休時可獲得更高額之退休金，不但達背兩造間長年之合意，亦與其他同受指派而不爭執差旅費屬於工資之支援人員之認知有所差異，尤對與原告相同職級、工作內容之其他員工為不當之差別待遇，其合理性與必要性值堪置疑。況與本件事實同係勞工非長期間派駐海外所

領取之差旅費或類似給付，參酌最高法院86年度台上字第255號、106年度台上字第2679號等民事判決意旨，悉肯認該給付非勞工服勞務之對價，亦不具經常性，核非屬勞基法第2條第1項第3款之工資。反之，因原告派赴前後維持相同工作內容，且系爭差旅費與工作之質或量均不具關聯性之事實，且本件原告支援係同奈公司有業務或技術須求始向被告提出申請，被告審核後批准，支援期間亦隨國際情事及被告企業內狀況而有所更易，與長期派駐情形有間，或根本與本件差旅費之性質、情節迥異，原告於此部分所引據之判決及主張，幾與本件爭議不同，殊難憑採。

㈤依勞基法第24條第2項、第39條規定可知，不論休息日延長工時工資，抑國定假日出勤工資，均係以工資計算，而上開規定既未就工資有特別規範，即應回歸勞基法總則章中之第2條第1項第3款規定而為認定。據此，不具勞務對價性或經常性而非屬工資者，不應列入憑以價算休息日延長工時工資及國定假日出勤工資，至為明確。系爭差旅費因係基於短期性支援，不具經常性，且依與原告勞務給付無關之事項，如職級、不論工作與否之支援期間等為給付標準，性質上亦非屬勞工服勞務之對價，核非屬勞基法第2條第1項第3款之工資，原告既依勞基法第24條、第39條規定請求被告給付休息日延長工時工資及國定假日出勤工資，自不得將非屬工資之差旅費列入時薪或日薪計算，庶符法制。

㈥休息日延長工時工資係以平日每小時工資額加給一定之倍數為計算，乃勞基法第24條第2項所明文，所謂平日每小時工資數額，應指勞工在每日正常工作時間內每小時所得之工資，不得將正常工作時間外之報酬列入計算，此為最高法院91年度台上字第1842號、最高法院94年度台上字第182號等民事判決暨勞工行政機關所肯認。另勞基法第39條規定，雇主經徵得勞工同意於同法第37條所定休假（即俗稱國定假日）工作者，工資應加倍發給。所稱加倍發給，依內政部75年09月16日（75）台內勞字第434652號函意旨，係指除當日工資

照給外，於正常工作時間以內工作者再加發1 日工資所得；延長工作時間者，延時工資依同法第24條規定辦理，益徵國定假日出勤工資係以加給正常工作時間內之1 日工資計算，同不得將正常工作時間外之報酬列入計算，只有在該日出勤致有延長工時之事實，另再以勞基法第24條第1 項規定計給延長工時工資。據上可知，休息日延長工時工資及國定假日出勤工資，俱係以勞工在每日正常工作時間內所得之工資加倍發給，應與正常工時外之報酬無關。原告主張將系爭差旅費列入休息日延長工時工資計算每日工資，於法不合。

(七)本件原告起訴主張系爭差旅費屬勞基法之工資，應計入平均工資憑算退休金，並據以計算休息日延長工時工資、國定假日出勤工資，為被告所否認，故本件爭點在於系爭差旅費之性質，此經兩造協議簡化爭點並記明筆錄在卷，依民事訴訟法第270 條之1 第3 項規定，兩造同受拘束，惟原告翻悔，進而以與本件爭點不相涉之證人沈權章證述為主張並聲請調查證據，均難認合法有據。又原告在被告受僱期間係擔任紡織機台操作員一職，職稱為區保長。嗣同泰公司於103 年間因紡織機台調整，且有部分機型機台大量上線持續增加台數，乃向經營紡織業多年且擁有為數不少經驗豐富員工之被告請求業務支援，故依系爭管理辦法之規定，填具業務支援申請單，申請具有調整機台經驗之區保長1 人支援，從事機台調整之工作，益徵原告支援期間，職稱仍為區保長、工作內容依舊係調整紡織機台，確實與受僱被告期間無異。原告支援期間之工作內容，既業有卷內客觀書證可為證明，事實已臻明瞭，則原告上開人證之聲請調查，自不重要，無須調查，且證人可能受原告影響而無法客觀陳述，自應以客觀書證為本件判決之基礎。矧且原告並不爭執證人沈權章赴越任職期間屬於派駐人員，與原告所屬之支援情形，不但在應適用之系爭管理辦法不同，與被告間權利義務關係亦有間，不容混淆，且勞動契約係雇主與個別勞工協商所訂定，證人沈權章與被告間勞動情形，無法作為兩造間勞動情形之佐證，原

告傳訊證人沈權章作證顯然無助於本件爭點事實之釐清。

㈧同奈公司因業務及技術需求，依系爭管理辦法之規定填寫業務支援申請單，向被告申請具有調整紡織機台經驗之區保長職級人員支援，被告考量原告工作年資長且經驗豐富，爰指派原告赴越支援。而依證人沈權章之證述，原告於103年05月間受派赴同奈公司支援，期間所從事之工作內容與在臺任職期間並無不同，均係負責從事紡織機台調整、維修以及該機台操作之訓練工作等。再觀諸卷內歷次業務支援申請單均記載支援工作內容為：各種機型之機台調整，以及出國計畫申請書亦載明原告支援期間之工作內容為：「織布課織機機台調整及區保長教育訓練」、「織布課織機開機調整及協助教育訓練」，二者相符。可知原告受僱期間之工作內容並不因支援同奈公司，工作地點不同而有所變更，兩造間所約定勞動契約內容亦未曾改變，且原告工作能力未大幅提昇、工作努力強度與在臺工作無異，在此情形下原告額外領得之系爭差旅費自難認與其勞務提供有關，非屬勞基法之工資範疇。再依證人沈權章之證述，原告主張其在臺祇是單純機器操作員，並以此為比較基礎，陳稱在越南支援期間負責管理整個織布課人員100多人，勞動條件已變更云云，顯悖於事實，比較基礎既不存在，自無從據以比較在越南工作情形。況在越南支援期間，原告除調整、維修紡織機台外，僅有針對機台之操作訓練在地人員而已，根本無所謂負責管理織布課所有人事，負責織布課人事管理者實為證人沈權章本人，原告反係課長轄下被管理人員之一而已，原告空言主張，並恣意將單純從事機台操作訓練工作與管理人事之工作混為一談，殊難認採。原告支援期間係擔任領班職位，並無所謂領班以上職位，且原告受僱被告在臺工作期間與受派支援越南期間，工作內容無異、支援前後並未變更，原告所謂在越南之職位，祇是同奈公司為人事管理所冠予稱謂而已，蓋因原告支援同奈公司期間，由該公司指揮監督，自然按其企業制度管理，而同奈公司與被告非同一企業，有其獨立運作之人事

管理，原告支援期間同奈公司所冠以之職位，即與兩造約定之勞動條件無關，自不得遽為原告勞動條件已有變更之論據。至如原證8所示同奈織布廠課長級主管工作任務分配公告，乃係同奈公司頒布，並非被告，該公司有關職位等人事管理與被告並無關係，原告徒稱為被告之職務分配表，無足憑採。又原擔任織布課課長職務之證人沈權章於105年11月起調任品管課課長，原空缺擬由李全正擔任，惟伊仍在臺工作，因故赴任不及，乃由當時人正在越南支援之原告暫時代理課長職務，嗣李全正到任，原告即為回復，此除由上開公告上原告之工作職掌內容雖有記載織布課人員管理，惟其職務仍屬領班與暫代課長職務前之情形並無不同，並有李全正赴任後之如被證12所示同奈織布廠課長級主管工作任務分配公告，尚難僅憑原告暫時之職位代理遽認其支援期間之勞動條件均已變更。縱如原告所稱職位有所變更，然按勞工基於從屬性為雇主提供勞務，本應依雇主之指示為之，始符合債之本旨為履行，本件原告係因同奈公司請求一具有豐富機台經驗之區保長支援，而受派前往越南，因應海外該公司之業務需求，受指示提供勞務內容即使與在臺期間相異，亦僅屬其職務內容調整權之行使，並未影響兩造間勞動契約之主要條件，自不得因在海外工作承辦之業務項目些微偏離而不同，遽認被告對原告之勞務評價發生變化。復參以系爭差旅費之發給無涉原告工作能力或評價，單純以支援越南之日數計算，又支援不具經常性等事實，堪認原告支援越南期間之系爭差旅費非屬工資。況證人沈權章赴越任職期間屬於派駐人員，原告則屬支援人員，兩者所適用系爭管理辦法規定分別為「第3.1至3.10條」與「第3.11條」，顯受不同規範所拘束，且由系爭管理辦法第2版第3.11.2條針對支援或出差人員之差旅費規定，已表明該人員非派駐人員。故證人沈權章派駐越南期間與被告間之關係自不得比附援引於本件。證人沈權章所謂出差津貼係依系爭管理辦法第2版第3.8.2條規定以駐地職別課長級人員每日800美元計算、每月同奈公司先

發放500美元現金，返台再由被告以匯款方式補發剩餘不足部分，均不足為兩造間權利義務關係之佐證。原告支援期間領得之系爭差旅費係由同奈公司按支援越南之日數以1日650元所給付之事實，業經原告同意列為本件不爭執事項，足為本件裁判基礎，可見不論給付主體、金額計算、給付貨幣、乃至於給付方式等各方面，派駐人員領取之差旅費用與支援人員之系爭差旅費均有不同，不容混淆。

㈨本件原告僅因同奈公司依規定請求而受派赴越南支援，支援前後其受僱於被告之職等、職稱、工作內容，均未因此有所變更，被告對此期間原告之勞務評價不變，據此發給之對價工資自然相同，不因原告至海外關聯企業支援而隨之變動，則被告在給付原告退休金時，比照退休前所不變之工資憑為計算，即屬合法有據。且退休金之給付與工資相同，均涉及企業內部薪酬管理事務，核屬雇主企業自治、營業自由範疇，對與原告有相同勞動條件下之其他勞工，被告自應給予相同待遇，如摻雜與勞務評價無關之系爭差旅費計算退休金，即係對原告退休前勞動評價相同下不應變動之工資額，無端改變，顯造成對相同條件之其他員工不當差別待遇，絕非事理之平，亦與一般企業經營管理常態相悖等語，資為抗辯。

並聲明：

1.原告之訴及其假執行之聲請均駁回。

2.如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

四、兩造不爭執之事實：

㈠原告自75年6月16日起受僱於被告，於108年5月9日退休，退休金基數為45個基數。

㈡同奈公司係在越南同奈省依越南法律設立之公司，為被告海外關聯公司，因同奈公司向被告申請業務支援，被告乃分別於：①103年5月20日至103年8月15日，共計88日、②103年8月24日至103年11月14日，共計83日、③103年12月3日至104年2月17日，共計77日、④104年3月5日至104年5月11日，共計68日、⑤104年5月31日至104年8月

21日，共計83日、⑥104年9月2日至104年11月15日，共計75日、⑦104年11月27日至105年2月3日，共計69日、⑧105年2月15日至105年5月6日，共計82日、⑨105年5月21日至105年8月12日，共計84日、⑩105年8月27日至105年11月18日，共計84日、⑪105年12月7日至106年1月23日，共計48日、⑫106年2月4日至106年5月4日，共計90日、⑬106年5月19日至106年6月15日，共計28日、⑭106年6月30日至106年10月24日，共計117日、⑮106年11月15日至107年2月11日，共計89日、⑯107年02月25日至107年5月8日，共計73日、⑰107年6月1日至107年8月19日，共計80日、⑱107年9月2日至107年11月9日，共計69日、⑲107年11月23日至108年1月20日，共計59日、⑳108年2月14日至108年3月30日，共計45日將原告派赴至同奈公司支援。

㈢同奈公司於被告將原告派赴至該公司之上開不爭執第㈡項事實之期間，依在越南之日數以一日650元計算差旅費，按月給付予原告，該差旅費並未按我國所得稅法規定扣繳所得稅，及憑以投保勞工保險。

㈣被告分別給付①107年11月份薪資39,921元、②107年12月份薪資39,824元、③108年1月份薪資39,018元、④108年2月份薪資39,302元、⑤108年3月份薪資40,129元、⑥108年4月份薪資40,979元予原告。

㈤同奈公司分別給付①107年11月份差旅費11,700元、②107年12月份差旅費19,500元、③108年1月份差旅費16,900元、④108年2月份差旅費7,800元、⑤108年3月份差旅費18,200元予原告。

㈥原告自105年12月23日起於派赴至同奈公司支援期間，共計有99天休息日延長工時。另原告自103年11月1日起於派赴至同奈公司支援期間，共計有30天國定假日出勤之情。

㈦被告於90年2月10日訂定「派駐海外關聯公司出差人員管理辦法」，被告派赴原告支援同奈公司期間適用該辦法之第2

版本，其差旅費用依被告職級設定，組長級（含以下人員）每日650 元（即系爭差旅費）。被告於計付上訴人退休金、休息日延長工時工資及國定假日應休未休工資時，未將系爭差旅費計入原告之平均工資、工資內。

㈧被告業已給付原告退休金1,793,798 元。

㈨倘認原告主張有關原告之平均工資、休息日延長工時工資、國定假日應休未休工資應將系爭差旅費計算在內有理由時，則計算原告退休金基準之平均薪資為58,174元，且被告應給付原告退休金之差額為824,032 元、休息日延長工時工資之差額為77,418元、國定假日出勤之延長工時工資之差額為52,200元。

㈩倘認被告主張有關原告之平均工資、休息日延長工時工資、國定假日應休未休工資不應將系爭差旅費計算在內有理由時，則被告應給付原告退休金之差額為266,617 元、休息日延長工時工資之差額為76,131元、國定假日出勤之延長工時工資之差額為39,630元，且被告同意給付該等差額共計382,378 元予原告。

五、本件兩造所爭執之處，應在於：系爭差旅費是否為原告工資之一部分？茲論述如下：

㈠按工資，乃勞工因工作而獲得之報酬，勞基法第二條第三款前段定有明文。是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十條第九款規定，亦將差旅費、差旅津貼排除於勞基法第二條第三款所稱之經常性給與範圍以外，最高法院106 年度台上字第2679號判決意旨可資參照。因此決定某項給付是否為工資時，應從勞動契約觀點，以該給付之性質，是否與勞務之提出處於對價關係之經常性給與為斷，至於其給付名義為何，則非所問。

㈡原告主張系爭差旅費為原告工資之一部分，然為被告所否認，並以上開情詞置辯，是本件應審究者，乃：系爭差旅費是否為原告工資之一部分？經查：

1.依上開兩造不爭執第㈡項事實所示之原告派赴至同奈公司支援期間，有關差旅費用部分所應適用者，乃系爭管理辦法第2 版。復依系爭管理辦法第2 版規定：「…3.1人員派駐…3.2派駐人員出差週期……3.8 差旅費用3.8.1 派駐出差人員在關聯公司出差期間，依其實際出差海外天數，發給差旅費用。3.8.2 派駐人員差旅費用依職級別、派駐地區設定標準如下：（單位NT元/ 日）

地區別 駐地職別	歐美、日本	香港、上海	中山、常熟、越南廠區
副總經理	1,800	1,640	1,250
協理	1,680	1,540	1,180
經副理級	1,540	1,390	1,030
廠處長級	1,390	1,240	910

（續上頁）

課長級	1,240	1,090	800
組長（含）以下人員	1,090	950	700

3.8.3 前項派駐人員差旅費用相關職級別以關聯公司派駐職級為認定標準。3.8.4 派駐出差人員出國計劃書經核定後，得依每次出差期間日數按本辦法律定之差旅費用標準之30%範圍內申請暫付款，以為安家費用，並於申請差旅費用時，同時核銷暫付款。3.8.5 差旅費用由派駐出差人員依實際出差海外天數（不含往返日期），於返台時提出申請，計算個人當次應支差旅費用總額，減除預借之暫付款及在關聯公司支領之零用金（按每月五日當地貨幣之匯率折兌台幣）後，以單據粘貼單整理，…撥入派任人員之帳戶，撥款通知單並會知各當事人。……3.11支援及出差人員規範3.11.1配合關聯公司管理、技術支援之需求而派赴支援或短期出差之管理、技術人員，其工作任期依”海外關聯公司派駐/ 調回申請表”核定之期限為準，期滿調回原派任單位任職。3.11.2台灣母公司至海外關聯公司技術支援及出差人員（非派駐人員），其差旅費用依母公司職級設定，支領標準如下：（單位NT元/ 日）

母公司職級	副總經理	協理	經理級	廠處長級	課長級	組長級（含以下人員）
差旅費	890	830	830	750	700	650

3.11.3相關規範詳如「支援（出差）海外關聯公司人員及費用申請管理準則（100-20-P042 ）」。」，再參酌原告並不否認於其派赴至同奈公司工作期間，同奈公司即會按原告在越南日數，而以每日650 元計算之差旅費用給付予原告之情，並有同奈公司員工薪資明細表附卷可稽，足認原告係被告

派赴至海外關聯公司技術支援及出差人員，而非派駐人員，所適用者為系爭管理辦法第2 版3.11條支援及出差人員規範，則原告主張系爭差旅費之規定係適用系爭管理辦法第3 版，及差旅費用應適用該辦法第3.8.5 條等語，容有誤會。

2.則綜觀上開系爭管理辦法第2 版第3.11、3.11.1、3.11.2條規範，可見被告派赴支援員工至其海外關聯公司，該派赴支援員工支領差旅費用標準，係不分派赴支援地點與工作內容，只要經派赴至被告海外關聯公司支援工作，均會按該派赴支援員工於被告之職級設定，每日支領如上開系爭管理辦法第2 版第3.11.2條標準表所示金額之差旅費用，其金額多寡之變動，純係以按該名員工於被告之職級設定，而按其派赴海外關聯公司之所在日數決定，與員工於海外有無工作、工作內容為何、工作難易程度等無關，堪信此舉乃被告為給予短期間支援其海外員工生活基本補助，且為獎勵其員工赴被告海外關聯公司任職之獎勵性、恩惠性給與，並非員工依其專業、能力等提供不同勞務所獲得之對價，且僅員工派赴至被告海外關聯公司任職時才發給之獎勵性與恩惠性給與，尚非經常性給與之勞務對價可比。是被告辯稱系爭差旅費性質應屬對派赴員工於被告海外關聯公司工作生活上與獎勵其員工赴被告海外關聯公司任職之獎勵性、恩惠性給與，而非經常性給與之工作上報酬等語，即非無稽。

3.原告固主張：原告自103 年5 月20日起即長期在越南工作，且原告在台僅係單純機器操作員，惟派赴支援同奈公司即擔任領班，職務僅次課長沈權章，無論工作地點、工作內容均已變更，勞動條件顯已變更，是系爭差旅費當為原告勞務提供之對價，自屬工資之一部分，固據其提出同奈公司員工薪資明細表、原告存摺明細、證人沈權章存摺明細、同奈織布廠課長級主管工作任務分配公告、證人沈權章證詞等為證，而證人沈權章雖到庭結證稱：伊於107 年10月4 日退休前係擔任被告織布課領班職務，負責帶領作業員生產，及帶領轄

區區保長為機台佈線、維修與調整，每位區保長大約負責70至80多個機台之維修與調整。原告係伊所帶領區保長之一，負責一部分區保長人員之教育訓練，及機台之維修與調整，伊於任職期間曾派駐至同奈公司擔任織布課課長，與在被告任職職務差異僅管理領班多寡，前者大約是20多位領班，後者大約是10多位領班，而原告剛至同奈公司係擔任領班，負責調機、台籍、越南籍的區保長教育訓練、教導越南籍員工，嗣因伊調單位即交給原告，原告即成織布課課長，後來被告有再派駐課長過去，職務上有調整，之後伊即不清楚。在伊派駐同奈公司期間，尚有其他台籍領班只是比較短期，原告算是比較長期，早期是有一位領班、一位區保長。伊與原告曾有同時派駐支援至同奈公司之情，倘要返台述職伊即會要求要錯開，如此才比較不會影響工作。伊在同奈公司任職織布課課長期間，每日支領出差津貼800 元，由同奈公司先發給500 美元零用金，等返台後剩餘不足部分則由被告補發給伊，係適用系爭管理辦法第2 版3.8.2 規定。原告在同奈公司則是每天690 元，也是該公司每月5 日按照日數給付美金予原告，伊並不清楚原告支領辦法規定為何。伊在同奈公司派駐時訴外人涂文亮係同奈公司織布廠廠長，職級依序為課長、領班、區保長班長、作業員，無論伊或原告至同奈公司任職職級均會比在被告任職職級高一階，因至該公司負擔比較大。伊當時在同奈公司係織布課長，後來調到品管課長時，即由原告擔任織布課長，是廠長涂文亮口頭講的，廠長有權去調動等語。

4. 然證人沈權章於派赴同奈公司任職期間係屬派駐人員，原告則屬支援人員，前者所應適用者，乃系爭管理辦法第3.1 至3.10條規定，後者所應適用者，乃系爭管理辦法第3.11條規定，兩者顯有不同，原告自難比附援引證人沈權章於派駐同奈公司期間與被告間之關係，為其於派赴支援同奈公司期間與被告間之關係相同。又綜觀卷附業務支援申請單、出國計

劃申請書所載內容，乃同奈公司因業務及技術需求，依系爭管理辦法之規定填寫業務支援申請單，向被告申請具有調整紡織機台經驗之區保長職級人員支援，支援工作內容為各種機型之機台調整，並原因說明為紡織機台因大量上機增臺中，需能協助開機調整及區保長教育訓練，被告考量原告工作年資長且經驗豐富，乃指派原告赴同奈公司支援，原告遂於派赴支援同奈公司前填具出國計劃申請書，派赴支援工作內容為：織布課各織機機台調整及區保長教育訓練、織布課各織機開機調整及協助教育訓練，及參酌證人沈權章上開證述稱：原告於被告任職職務係區保長，負責織布機機台調整、維修、區保長人員之教育訓練等工作，而相較其於派赴支援同奈公司期間亦係負責紡織機台調整、維修、機台操作員及區保長教育訓練等工作，再稽之系爭差旅費之發給僅單純以該派赴支援人員任職在被告職級按支援越南之日數計算，可見原告於上開兩造不爭執第㈠項所示僱傭期間，不因其有無派赴支援同奈公司，而異其工作內容，即原告均係負責織布機機台調整、維修、區保長人員之教育訓練等工作，且被告發給原告薪資均同，僅原告在派赴支援同奈公司期間再加計依其在被告職級按支援越南之日數計算之系爭差旅費，是兩造約定之勞動契約內容顯未變更。再者，原告於派赴支援同奈公司期間所擔任職務雖為織布領班，惟依卷附105 年12月24日同奈織布廠課長級主管工作任務分配公告所載，原告工作執掌內容為織布課調整人員教育訓練及品質管理及李課長代理，而據證人沈權章上開所證原告派赴支援同奈公司期間係負責紡織機台調整、維修、機台操作員及區保長教育訓練等工作，亦核與原告於被告任職職務係區保長，負責織布機機台調整、維修、區保長人員之教育訓練等工作，兩者工作內容顯係大致相同，足見原告於派赴支援同奈公司期間僅職級稱謂之變更，其工作內容並未因而加深強度及難度，兩造約定之勞動關係並未變更，益徵系爭差旅費實與工作內容無

關，而非勞務之對價甚明。是原告自難持其在同奈公司職級為織布領班一事，及證人沈權章證述因至同奈公司負擔比較大，故其等職級均比在被告所任職級高一階等語，為有利於己之證明。

5.至原告固再持證人沈權章證稱其調同奈公司品管課長時，原告即擔任織布課長等語，及依105 年9 月30日同奈織布廠課長級主管工作任務分配公告所載，原告工作執掌內容為織布課人員及生產及品質管理等各情，主張原告在派赴支援同奈公司期間工作內容即變更為管理職，是系爭差旅費顯為工資之一部分等語，然稽之卷附105 年9 月30日同奈織布廠課長級主管工作任務分配公告、105 年12月24日同奈織布廠課長級主管工作任務分配公告所載內容，可知證人沈權章自105 年10月1 日起任職品管課長職務，工作職掌內容為品管課業務兼對外售服異常處理，原告於此際則係任職織布領班職務，工作職掌內容為織布課人員及生產及品質管理，然嗣於105 年12月25日起訴外人李全正任職織布課長職務，工作職掌內容為織布課人員及生產及品質管理，原告於斯時仍係任職織布領班職務，惟工作職掌內容則調整為織布課調整人員教育訓練及品質管理及李課長代理，是原告僅於李全正尚未派駐同奈公司任職織布課長職務之際，而自105 年10月1 日起至105 年12月24日止，工作內容變更為織布課人員及生產及品質管理之管理職工作，其餘派赴支援同奈公司任職期間，其工作內容均為織布課調整人員教育訓練及品質管理及代理李全正，而非如原告所稱其在派赴支援同奈公司期間工作內容即變更為管理職之情，故原告上開主張要與事實有違，尚難採信。

6.綜上所述，系爭差旅費並非原告工資之一部分，則原告主張被告計算其之平均工資、休息日延長工時工資、國定假日應休未休工資應將系爭差旅費計付在內等語，即乏所據，洵難憑採。又兩造既均不爭執上開兩造不爭執第㈡項之事實，則

原告請求被告給付其退休金之差額266,617 元、休息日延長工時工資之差額76,131元、國定假日出勤之延長工時工資之差額39,630元，共計382,378 元，即屬有據，應予准許，逾此範圍所為之請求，要乏所據，不應准許。

㈢末按給付無確定期限者，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，週年利率為百分之五，民法第229 條第2 項、第233 條第1 項前段、第203 條分別定有明文。查原告之起訴狀繕本於108 年11月7 日送達於被告，並於同日發生合法送達效力，此有本院送達證書在卷足憑，是原告請求自起訴狀繕本送達之翌日起，即自108 年11月8 日起，至清償日止，按週年利率5%計算之利息，並無不合，應予准許。

六、從而，原告主張依勞基法第55條第1項第1款、第24條、第39條規定，請求被告給付其退休金之差額266,617 元、休息日延長工時工資之差額76,131元、國定假日出勤之延長工時工資之差額39,630元，共計382,378 元，及自起訴狀繕本送達翌日即108 年11月8 日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為有理由，應予准許，逾此範圍所為之請求，為無理由，應予駁回。另本件係勞動事件，且係就勞工即原告為部分勝訴判決，就原告勝訴部分，應依勞動事件法第44條第1項規定職權宣告假執行，爰就本判決主文第1 項部分，職權宣告假執行，並依同條第2 項規定，同時酌定相當之金額宣告雇主即被告得供擔保而免予假執行。至原告敗訴部分，其餘假執行之聲請，因訴之駁回而失所依附，應併予駁回。

七、本件判決之基礎已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及舉證，均經斟酌，核與判決之結果不生影響，爰不一一論述，附

此敘明。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　11　　月　　16　　日

民事勞工法庭　法　官　陳秋如

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（需附繕本）。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　　11　　月　　16　　日

書記官　陳姵君