臺灣高等法院高雄分院民事判決

111年度重勞上更二字第1號

上　訴　人　春雨工廠股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　陳其泰

訴訟代理人　蘇義洲律師

　　黃郁婷律師

　　林育如律師

參　加　人　春雨工廠股份有限公司企業工會

000000000000000000

法定代理人　曾詠雄

訴訟代理人　陳柏諭律師

被 上訴 人　李世仁

訴訟代理人　李金澤律師

　　王正豪律師

上列當事人間請求給付退休金事件，上訴人對於中華民國103年2月27日臺灣高雄地方法院102年度重勞訴字第3號第一審判決提起上訴，經最高法院第二次發回更審，本院於111年11月16日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

上訴駁回。

第二審及發回前第三審訴訟費用由上訴人負擔。

參加訴訟費用由參加人負擔。

事實及理由

一、本件上訴人之法定代理人於本院審理期間變更為陳其泰，有上訴人提出之公司董事長變更登記在卷可稽（見本院卷第141頁），茲據陳其泰具狀聲明承受訴訟（見本院卷第137頁），核無不合，應予准許。

二、被上訴人主張：伊自民國63年8月13日起受僱於上訴人，於73年6月15日依上訴人之指派兼任其持股100%之訴外人美國春雨工廠股份有限公司（UnifastInc.，下稱Unifast公司）總

經理，82年1月5日繼續擔任Unifast公司改制後之ChunYuWorks（USA）,Inc.（下稱美國春雨公司）總經理。上訴人董事會於91年2月27日決議（下稱系爭董事會決議），伊之工作年資自73年6月15日重新起算。上訴人於99年11月11日發布人事令（下稱系爭人事令），自斯日起免除伊美國春雨公司之總經理職務，復以99年12月30日（99）人字第080號人事通知單（下稱系爭人事通知），將伊調回該公司，自100年2月1日起生效。伊於100年2月22日提出員工辭退申請書（下稱系爭辭退申請書）申請退休，上訴人批准同日生效。伊工作年資26年又6日，得請領以42個基數、最近6個月平均工資美金（下同）15,278.6元計算之退休金641,701.2元，詎上訴人竟拒絕給付，爰依勞動基準法（下稱勞基法）第53條、第55條規定、上訴人員工退休規定及僱傭關係，提起本件訴訟等語。聲明求為判命：㈠上訴人應給付被上訴人641,701.2元，及自起訴狀繕本送達翌日即101年12月12日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。㈡願供擔保准予宣告假執行。

三、上訴人則以：伊與美國春雨公司為關係企業，各有獨立法人格，被上訴人並非由伊指派至美國春雨公司任職，而係由美國春雨公司所聘任。系爭董事會決議僅確認被上訴人在Unifast公司之年資，又伊之總經理即訴外人李明晃雖於系爭辭退申請書上簽註意見，然其亦表示應由美國春雨公司支付費用，伊無給付退休金予被上訴人之義務。被上訴人於71年12月25日起至75年9月20日止擔任伊之董事；於75年8月9日至81年3月28日、93年6月25日至102年6月28日擔任伊之監察人，伊於該期間未曾為被上訴人投保勞、健保，兩造應為委任關係而非僱傭關係，無「員工退休金申請（給付）作業標準」（下稱退休金作業標準）之適用。縱兩造間存有僱傭關係，被上訴人未依退休金作業標準規定之退休申請程序辦理，難認已完成退休，其所主張退休基數及平均工資，均非真實等語為辯。

四、參加人則陳稱：被上訴人未曾於上訴人處任職，依參加人員工薪資清冊等資料，均無被上訴人領薪紀錄。被上訴人薪資乃美國春雨公司所核發，自不得向上訴人請求給付退休金等語。

五、原審為被上訴人勝訴之判決。上訴人不服，提起上訴，上訴聲明：㈠原判決廢棄。㈡被上訴人在第一審之訴及假執行之聲請均駁回。被上訴人答辯聲明：如主文所示。

六、兩造不爭執事項：

㈠被上訴人於71年12月25日至75年9月20日，擔任上訴人之董事；於75年8月9日至81年3月28日、93年6月25日至102年6月28日止，擔任上訴人之監察人。

㈡被上訴人自73年6月15日起擔任Unifast公司總經理，迄至82年1月5日美國春雨公司成立後，改擔任美國春雨公司總經理至99年11月11日止。

㈢上訴人就美國春雨公司之持股係100%，訴外人李春雨為上訴人及美國春雨公司創始人，嗣李春雨去世後，由訴外人即被上訴人之父李春堂擔任上訴人之董事長及美國春雨公司之董事長。

㈣上訴人91年2月27日之系爭董事會決議載明：自69年11月24日至KingInnMotel公司就職－算離職，依離職金辦法計算當時標準之離職金；73年6月15日再次回Unifast公司－起算新年資。

㈤上訴人於99年11月11日發佈系爭人事令，記載為免除被上訴人在上訴人轉投資事業即美國春雨公司總經理之職務，並自發佈日起生效。被上訴人於100年2月22日提出系爭辭退申請書，經上訴人總經理李明晃批示：「1.依法可同意其申請退休。2.年資計算應照董事會議決73年起算。3.核實薪資待後再議。4.使用者付費原則，應由美國公司付此費用」。

㈥被上訴人所提出美國國稅局之電子文件，其雇主係登載美國春雨公司，上訴人不曾為被上訴人投保勞、健保。

七、本件爭點：兩造間有無契約關係存在？如有，該契約關係為

僱傭性質抑或委任性質？被上訴人依勞基法第53條第2款、第55條或系爭退休金作業標準，擇一請求上訴人給付退休金，是否有據？金額若干？

八、經查：

㈠本件被上訴人自73年6月15日起擔任Unifast公司總經理，後自美國春雨公司82年1月5日成立至上訴人於99年11月11日發佈系爭人事令，免除被上訴人在美國春雨公司總經理之職務為止，則擔任美國春雨公司總經理之職務等情，為兩造所不爭執，並有系爭董事會決議、系爭人事令、系爭人事通知在卷可稽，可信為真實（見原審卷第11頁至第13頁）。又被上訴人主張其於73年6月15日依上訴人之指派擔任Unifast公司總經理，後於82年1月5日擔任Unifast公司改制後之美國春雨公司總經理，兩造間存有勞雇關係，雖為上訴人所否認，惟查：

1.依系爭董事會會議紀錄，關於被上訴人任職年資計算，係記載：「1.自69年11月24日至KingInnMotel公司就職－算離職，依離職金辦法計算當時標準之離職金。2.73年6月15日再次回Unifast公司－起算新年資」等語；另參諸系爭辭退申請書，經時任上訴人總經理之李明晃批示：「・・・2.年資計算應照董事會議決73年起算。」（見原審卷第14頁），堪認上訴人關於被上訴人任職年資之計算，係同意自73年即被上訴人任職Unifast公司起算。而Unifast公司成立歷程，依兩造所不爭執之卷附Unifast公司2005年聯邦報稅表所載（見本院重勞上卷二第211頁至第212頁、中譯本見本院更一審卷二第23頁至第24頁），上訴人乃為Unifast公司唯一股東；再依卷附李春堂之手寫文件記載：「（Unifast公司資金從何而來？）資金額是美金10萬，由李春雨先生提供。」、「（設立Unifast公司目的為何？）服務春雨公司的客戶，擴展春雨公司在美國的外銷業務。」、「（設立美國春雨公司之後對Unifast公司如何處置？）Unifast公司業務併入美國春雨公司」等語（見本院重勞上卷二第177

頁），且兩造亦對於李春雨為上訴人及美國春雨公司創始人，李春雨去世後，再由李春堂擔任上訴人及美國春雨公司之董事長一情，並不爭執，堪認李春堂前開手寫文件關於Unifast公司過程，應屬可採。此外，再依證人李明晃證稱：「（被上證7為UNIFAST公司之登記資料，其上之記載為持股人台灣春雨公司百分之百持股，實際上是否如此？）UNIFAST公司有分前半部和後半部，前半部和日本公司合夥，所以究竟股份如何，因為我是西元1984年才從印尼的總經理調回來總公司當總經理，所以前半部情形，我就不清楚，在日本公司出去之後，就變成春雨公司持有百分之百股份」等語明確（見本院更一審卷三第14頁），依證人李明晃之證述，可認於73年（即西元1984年）前即該證人所稱「前半部」期間，因其在印尼公司任職，不清楚Unifast公司股權情形，惟於證人李明晃自73年返台任職後即其所稱「後半部」期間，上訴人確實持有Unifast公司所有股權，此即與被上訴人所主張Unifast公司係於82年間改制為美國春雨公司相符。是經相互勾稽前開證據結果，足認Unifast公司確為美國春雨公司之前身。上訴人否認Unifast公司為美國春雨公司之前身，並抗辯Unifast公司與上訴人無關云云，自不足採。

2.再揆之兩造所不爭執上揭事項所載，美國春雨公司係依據美國法令所成立之公司，上訴人為美國春雨公司之唯一股東，有卷附美國春雨公司之美國設立登記資料暨中譯本可參（見原審卷第50頁、第144頁）。則美國春雨公司與上訴人本諸我國公司法上揭說明，當屬關係企業，且既認上訴人持有美國春雨公司100%股份，上訴人為控制公司，美國春雨公司則為從屬公司。此外，參酌證人李明晃於原審所證述：上訴人係100%持股美國春雨公司，上訴人屬母體態樣，以投資者身份監督美國春雨公司，美國春雨公司之董事長係由上訴人董事會指派董事擔任法人代表，故某些事要聽上訴人之指示，如在美國各地設立分公司、對外投資等重大事項。上訴人係

美國春雨公司之投資者，可決定派任該公司董事長人選，該公司第一任董事長係李春堂、第二任係訴外人孫得賓，係透由上訴人董事會決定等語以觀（見原審卷第202頁至第204頁），亦認上訴人身為美國春雨公司之控制公司，上訴人對於美國春雨公司於人事、業務經營均有指揮監督權，美國春雨公司董事長尚須由上訴人指派，則美國春雨公司之總經理亦應受上訴人所派任，乃為事理之當然。

3.復參諸被上訴人遭免除美國春雨公司總經理職務之緣由，乃因時任美國春雨公司之董事長孫得賓於99年11月3日，以美國春雨公司董事長名義發函上訴人，依該函文主旨欄已記載：「美國春雨公司經理人李世仁先生已不適任，建請『總公司』裁撤並重新指派案」，復於說明欄記載：「一、因美國春雨公司經理人李世仁先生主事公司營運，除有經營不善外且問題層出不窮，已無法取得總公司董事長及美國春雨公司二位董事之信任，其已不適任美國春雨公司經理人之職務，特建請『總公司』予以裁換並重新指派經理人」等語（見本院更一審卷二第153頁），經上訴人即於同日依上開函文，針對美國春雨公司營運情形，召開營運檢討會，並對被上訴人提出不信任案；上訴人於99年11月8日再召開臨時董事會，決議依據美國春雨公司該函文，解任被上訴人在美國春雨公司之總經理職務，並於99年11月11日發佈系爭人事令，免除被上訴人在美國春雨公司總經理之職務等情，亦為兩造所不爭執，並有美國春雨公司函、上訴人對美國春雨公司營運檢討會會議紀錄、臨時董事會會議紀錄及系爭人事令在卷足參（見原審卷第12頁，本院更一審卷二第151頁至第154頁），益見被上訴人就美國春雨公司總經理職務之任免，確由上訴人直接控制。

4.故依上所述，本件應可認上訴人對於關係企業美國春雨公司係採取集中管理模式，上訴人並直接控制從屬公司美國春雨公司之人事任免、調動。上訴人抗辯被上訴人並非由其指派至美國春雨公司任職云云，並非可取。被上訴人主張其於73

年6月15日依上訴人之指派至Unifast公司擔任總經理，並於82年1月5日繼續擔任Unifast公司改制後美國春雨公司總經理等語，自屬可採。

㈡按勞工經關係企業之控制公司指派至從屬公司工作，其雇主之認定應以實質上具有僱傭關係及勞雇雙方之約定為斷。查上訴人為美國春雨公司之唯一股東，彼此間屬關係企業，其為控制公司，美國春雨公司為從屬公司，上訴人對於美國春雨公司於人事、業務經營均有指揮監督權，美國春雨公司董事長由上訴人指派，總經理之任免，由其決定，被上訴人原受僱於被上訴人，嗣經上訴人指派，擔任改制前Unifast公司總經理，82年1月5日美國春雨公司成立後，改擔任該公司總經理，至99年11月3日美國春雨公司董事長發函，要求被上訴人撤換總經理，同年月11日被上訴人免除該總經理職務，同年12月30日以系爭人事通知，將上訴人調回被上訴人公司，系爭董事會決議認定上訴人之年資自73年6月15日任職Unifast公司起算等情，業如前述，足見被上訴人原係受僱於上訴人，係受上訴人指派至子公司擔任總經理，而提供勞務，且自73年6月15日以後，被上訴人之任免、年資認定，仍由上訴人掌控，系爭人事通知復載明：「事由：調上訴人」、「原服務單位、職稱：美國春雨公司」、「現派調單位、職稱：上訴人」、「生效日：100年2月1日」、「備註：新任職務自100年2月1日起生效」（見原審卷第13頁），足認上訴人對被上訴人確有指揮監督權，自堪認被上訴人並無終止與上訴人之原契約關係，兩造間自仍存有僱傭之法律關係。至被上訴人於任職美國春雨公司總經理期間，其薪資雖形式上由美國春雨公司而非上訴人所給付，依美國國稅局之電子文件所載，亦記載被上訴人之雇主為美國春雨公司，美國春雨公司亦依照美國聯邦法律ERISA僱員退休收入保障法規定，為被上訴人投有保險契約，保險金額為150萬元，該保險契約之目的係用以支付被上訴人退休而準備等節，為被上訴人所不爭執（見原審卷第116頁，本院更一審

卷二第46頁、第84頁反面、第236頁至第237頁、卷三第137頁），並有美國春雨公司薪資表、給付明細表、薪資證明、保險契約可憑（見原審卷第15頁、第123頁至第130頁、第266頁至第270頁、中譯本見本院更一審卷一第167頁至第199頁）。另被上訴人於任職美國春雨公司期間曾以其本人名義，分於西元2009年5月27日至2010年6月1日、2010年5月28日至2011年6月1日代表美國春雨公司向銀行借貸500萬元、375萬元一情，亦為被上訴人所不爭執（見本院更一審卷二第275頁），有經我國駐外代表處認證之借貸契約在卷可憑（見本院重勞上卷二第26頁至第50頁，本院更一審卷二第189頁至第221頁），且上訴人自68年2月16日起，即未為被上訴人投保勞、健保乙情，亦有卷附上訴人之加退保紀錄為憑（見本院更一審卷二第150頁）。惟此關係企業間對於調派人員薪給之約定，使被上訴人一方面仍維持與上訴人間之勞務契約關係，一方面與美國春雨公司成立委任契約，否則迨無可能被上訴人經上訴人指派為子公司總經理後，上訴人仍承認其任職子公司之年資，復得對其實施職務調動。故上述情形及相關資料，俱不足認被上訴人與上訴人間僱傭之法律關係已不存在，上訴人主張勞雇關係僅存在於被上訴人與美國春雨公司之間，與上訴人無涉，被上訴人返台並未復職云云，自難認足採。至被上訴人自75年間起至81年間止、93年間起至102年間止，雖曾擔任上訴人之監察人，然按監察人不得兼任公司董事、經理人或其他職員，為公司法第222條所明定，其立法意旨為期監察人能以超然立場行使職權，並杜流弊，故該條為效力規定，違反者，其後行為應為無效（最高法院107年度台上字第1620號裁判意旨參照）。兩造間之勞雇關係既發生在前，則本件自僅生被上訴人擔任上訴人監察人是否合法有效之問題，並不影響兩造間之勞雇關係，併予敘明。

㈢又上訴人之總經理李明晃於系爭辭退申請書上，已批示：「1.依法可同意其申請退休。2.年資計算應照董事會議決73

年起算。3.核實薪資待後再議・・・」等語，有系爭辭退申請書在卷可稽（見原審卷第14頁），李明晃亦於本院審理時，就被上訴人可否向上訴人請領退休金一節，證稱：我認為既然是上訴人董事會同意被上訴人派駐美國，就應該要依勞基法計算被上訴人的年資，因為上訴人駐外的人員，可以在台灣領一份薪水，在當地也領一份薪水，但因為國外的薪資比較高，津貼也比較高，所以被上訴人選擇不要領台灣的薪水，要領美國比較高的薪水等語（見本院更一審卷三第15頁），另兩造於原審對於被上訴人於100年2月22日提出系爭辭退申請書，經上訴人完成簽核程序，同意於即日起退休等節並不爭執，上載之簽核單位含上訴人之人事課、管理部、公關室、庶務課、財務部、副總經理、副總及總經理，客觀上亦與之相符，且依上訴人退休金作業標準第5.1點規定，只需總經理核准即確定，該辦法並適用上訴人編制員額內之正式職工（見本院更一審卷一第76頁至第77頁），無排除被上訴人之規定，上訴人復未舉證撤銷屬自認之原審上述不爭執事項，則其於本院否認被上訴人已完成退休程序，抗辯未曾同意被上訴人退休云云，自不足採。至李明晃雖於系爭辭退申請書上同時批示：「4.使用者付費原則，應由美國公司付此費用」，惟此係身為控制公司之上訴人與從屬公司之美國春雨公司間內部費用分擔問題，自與被上訴人無涉。另上訴人再抗辯主張適用員工退休金申請給付辦法的員工，被上訴人請領退休金時必須經過工會的核准、計算退休金額額數，然後由中央信託局出具退休金，且須經過薪酬委員會及董事會的決議云云，惟上訴人並未舉證以實其說，自不足採。

㈣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；勞工工作年資自受僱之日起算，適用本法前之工作年資，其資遣費及退休金給與標準，依其當時應適用之法令規定計算；當時無法令可資適用者，依各該事業單位

自訂之規定或勞雇雙方之協商計算之。適用本法後之工作年資，其資遣費及退休金給與標準，依第17條及第55條規定計算，勞基法第57條、第84條之2分別定有明文。準此，勞基法第55條第1項第1款所定工作年資，應自受僱之初起算，其「每滿一年給與兩個基數」之15年工作年資，亦應自受僱之初起算。次按勞工工作25年以上者，得自請退休，勞基法第53條第2款亦有明文。本件兩造間存有僱傭之法律關係，被上訴人並已申請退休經上訴人同意，業如前述，上訴人員工退休金作業準標上述基數之計算基準，亦與勞基法相同，則被上訴人主張其自73年6月15日起算迄100年2月22日申請退休止之年資基數為42，該基數並為上訴人於原審所不爭執，上訴人復未舉證撤銷屬自認之原審上述不爭執事項，其於本院審理時再行爭執，自無所據。

㈤又按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任。但法律別有規定，或依其情形顯失公平者，不在此限。民事訴訟法第277條定有明文。原告於起訴原因已有相當之證明，而被告於抗辯事實並無確實證明方法，僅以空言爭執者，當然認定其抗辯事實之非真正，而應為被告不利益之裁判（最高法院18年上字第1679號裁判意旨參照）。且按，聲明書證，係使用他造所執之文書者，應聲請法院命他造提出；當事人無正當理由不從提出文書之命者，法院得審酌情形認他造關於該文書之主張或依該文書應證之事實為真實。前項情形，於裁判前應令當事人有辯論之機會，民事訴訟法第342條第1項、第345條分別定有明文。復按工資：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；平均工資：謂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。工作未滿6個月者，謂工作期間所得工資總額除以工作期間之總日數所得之金額。工資按工作日數、時數或論件計算者，其依上述方式計算之平均工資，如少於該期內工資總

額除以實際工作日數所得金額60％者，以60％計；雇主應置備勞工工資清冊，將發放工資、工資計算項目、工資總額等事項記入。工資清冊應保存5年，勞基法第2條第1項第3款、第4款、第23條第2項分別定有明文。查被上訴人主張其退休前6個月之平均工資為美金15,278.6元乙節，業提出美國國稅局之電子文件（見原審卷第15頁），上訴人並未能提出任何證明前揭數額包含非應計入平均工資之項目，揆諸上開規定，應認被上訴人就平均工資之主張為真正，故被上訴人主張其退休 前6個月之平均工資為美金15,278.6元，自堪採認。依此計算，被上訴人請求上訴人給付641,701.2 元（計算式：15,278.6x42＝641,701.2）之退休金，即有所據。

九、綜上所述，被上訴人求為判命上訴人給付641,701.2元，及自起訴狀繕本送達翌日即101年12月12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。原審為被上訴人勝訴之判決，並為准免假執行之宣告，核無違誤，上訴意旨指摘原判決不當，求予廢棄，為無理由，應予駁回。

十、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

十一、據上論結，本件上訴為無理由，爰判決如主文。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　12　　月　　14　　日

勞動法庭

審判長法　官　蘇姿月

法　官　郭宜芳

法　官　劉傑民

以上正本證明與原本無異。

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，其未表明上訴理由者，應於上訴後20日內向本院提出上訴理由書（均須按他造當事人之人數附繕本）。上訴時應提出委任律師或具有律師資格之人之委任狀，並依附註條文規定辦理。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　12　　月　　14　　日

書記官 林家煜

附註：

民事訴訟法第466條之1：

對於第二審判決上訴，上訴人應委任律師為訴訟代理人，但上訴人或其法定代理人具有律師資格者，不在此限。

上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親，或上訴人為法人、中央或地方機關時，其所屬專任人員具有律師資格並經法院認適當者，亦得為第三審訴訟代理人。

第1項但書及第2項情形，應於提起上訴或委任時釋明之。