

臺灣高等法院高雄分院民事判決

112年度重勞上更三字第3號

上訴人 春雨工廠股份有限公司

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

法定代理人 曾詠雄

被上訴人 李世仁

訴訟代理人 王正豪律師

李金澤律師

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，經最高法院第三次發回更審，本院於113年2月27日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、原判決關於命上訴人給付逾美金627,753元本息，及該部分假執行之宣告，暨訴訟費用之裁判均廢棄。

二、前項廢棄部分，被上訴人在第一審之訴及假執行之聲請均駁回。

三、其餘上訴駁回。

四、第一、二審及發回前第三審訴訟費用由上訴人負擔97%，餘由被上訴人負擔。參加訴訟費用由參加人負擔。

事實及理由

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

01 hun Yu Works (USA), Inc. (下稱美國春雨公司) 總經理。
02 上訴人董事會於91年2月27日決議(下稱系爭董事會決
03 議), 被上訴人之工作年資自73年6月15日重新起算。上訴
04 人於99年11月11日發布人事令(下稱系爭人事令), 自斯日
05 起免除被上訴人於美國春雨公司之總經理職務, 復以99年12
06 月30日(99)人字第080號人事通知單(下稱系爭人事通
07 知), 將被上訴人調回上訴人公司, 自100年2月1日起生
08 效。被上訴人於100年2月22日提出員工辭退申請書(下稱系
09 爭辭退申請書)申請退休, 上訴人批准同日生效。被上訴人
10 工作年資自73年6月15日至100年2月22日, 合計26年8月又8
11 日, 退休金基數為42, 被上訴人於99年11月12日至100年2月
12 22日相當於留職停薪, 應以99年5月12日至99年11月11日計
13 算退休前6個月平均工資為美金15,278.6元, 被上訴人可請
14 領退休金美金641,701.2元(美金15,278.6元×42)。上訴人
15 竟拒絕給付, 爰本於兩造僱傭關係, 依勞動基準法(下稱勞
16 基法)第53條第2款、第55條規定, 或上訴人「員工退休金
17 申請(給付)作業標準」規定(下稱系爭退休金作業標
18 準), 提起本件訴訟, 請求擇一為勝訴判決等語。聲明:(一)
19 上訴人應給付被上訴人美金641,701.2元, 及自起訴狀繕本
20 送達翌日(即101年12月12日)起至清償日止, 按週年利率
21 5%計算之利息;(二)願供擔保, 請准宣告假執行。

22 二、上訴人則以: 上訴人與美國春雨公司為關係企業, 各有獨立
23 法人格, 被上訴人並非由上訴人指派至美國春雨公司任職,
24 而係由美國春雨公司聘任。系爭董事會決議僅確認被上訴人
25 在Unifast公司之年資, 上訴人總經理即訴外人乙○○雖於
26 系爭辭退申請書上簽註意見(年資自董事會決議自73年起
27 算), 然其亦表示應由美國春雨公司支付費用, 上訴人無給
28 付被上訴人退休金之義務。被上訴人於71年12月25日至75年
29 9月20日擔任上訴人董事, 75年8月9日至81年3月28日、93年
30 6月25日至102年6月28日擔任上訴人監察人, 上訴人於該期
31 間未曾為被上訴人投保勞、健保, 兩造應為委任關係而非僱

僱關係，無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所定退休申請程序辦理，難認已完成退休，又被上訴人於99年11月12日至100年2月22日無職務、未支薪，應以82年1月5日至100年2月22日扣除93年6月25日至99年11月11日擔任監察人期間，年資僅12年7月，及以99年8月23日至100年2月22日計算平均工資等語，資為抗辯。

三、參加人輔助上訴人一造，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，不得向上訴人請求給付退休金等語。

四、原審判決被上訴人全部勝訴，命上訴人給付被上訴人美金641,701.2元本息，上訴人提起上訴，嗣經本院以111年度重勞上更二字第1號判決駁回上訴人之上訴，其復提起上訴，經最高法院第三次發回更審。上訴人於本院聲明：(一)原判決廢棄；(二)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：上訴駁回。

五、兩造不爭執事項：

(一)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。

(二)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。

(三)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。

(四)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King Inn Motel公司就職一算離職，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公司一起算

01 新年資。

02 (五)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
03 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
04 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
05 書，經上訴人總經理乙○○批示：「1.依法可同意其申請退
06 休。2.年資計算應照董事會議決73年起算。3.核實薪資待後
07 再議。4.使用者付費原則，應由美國公司付此費用」。

08 (六)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
09 春雨公司，上訴人不曾為被上訴人投保勞、健保。

10 (七)系爭100年2月22日辭退申請書，已經上訴人完成簽核程序，
11 同意於即日起退休。

12 (八)美國春雨公司現任之董事長與總經理均為上訴人所指派。

13 (九)上訴人派駐至海外轉投資公司之一級主管人員，其退休係向
14 上訴人申請，並由上訴人核發退休金；美國春雨公司總經理
15 乙職為一級主管人員。

16 (十)被上訴人接獲上訴人99年11月11日人事令，及99年12月30日
17 人事通知單後，於100年2月14日返回上訴人處報到。

18 (十一)上訴人前董事長李春堂退休時，領取由上訴人依勞基法規定
19 方式計算之退休金。

20 (十二)被上訴人係受上訴人前董事長李春雨、李春堂之指示，至上
21 訴人轉投資美國之相關企業任職。

22 (十三)被上訴人擔任美國春雨公司總經理期間之薪資額，係經上訴
23 人核定。

24 (十四)如本院認定上訴人應給付被上訴人退休金，兩造同意以美金
25 15,278.6元作為被上訴人99年1月至11月之每月工資，並據
26 以計算退休金。

27 (十五)被上訴人自99年11月12日至100年2月22日期間，尚未經上訴
28 人指派新職務，美國春雨公司或上訴人均未計薪、未支薪予
29 被上訴人，被上訴人於此段期間未領取薪資。

30 六、本件爭點：

31 (一)兩造於被上訴人退休前有无僱傭關係存在？

01 (二)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
02 標準，擇一請求上訴人給付退休金，是否有據？金額若干？

03 七、本院判斷：

04 (一)兩造於被上訴人退休前有無僱傭關係存在？

05 1.被上訴人自73年6月15日起擔任Unifast公司總經理，迄至82
06 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
07 理，至上訴人於99年11月11日發佈系爭人事令免除被上訴人
08 在美國春雨公司之總經理職務等情，為兩造所不爭執，並有
09 系爭董事會決議、系爭人事令、系爭人事通知可稽（見原審
10 卷第11頁至第13頁），是此事實堪以認定。被上訴人主張其
11 於73年6月15日依上訴人指派擔任Unifast公司總經理，後於
12 82年1月5日擔任Unifast公司改制後之美國春雨公司總經
13 理，兩造間存在僱傭關係，固為上訴人所否認，惟查：

14 (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
15 載：「1.自69年11月24日至King Inn Motel公司就職一算離
16 職，依離職金辦法計算當時標準之離職金。2.73年6月15日
17 再次回Unifast公司一起算新年資」等語（原審卷第11
18 頁），及被上訴人提出辭退申請書後，時任上訴人總經理之
19 乙○○亦於其上批示：「…2.年資計算應照董事會議決73年
20 起算。」（見原審卷第14頁），堪認上訴人關於被上訴人任
21 職年資之計算，係同意自73年6月15日即被上訴人任職Unifa
22 st公司起算。上訴人雖主張：系爭董事會決議僅在確認Unif
23 ast公司年資，Unifast公司並非美國春雨公司前身，與上訴
24 人無關云云。然系爭董事會係於91年2月27日召開，美國春
25 雨公司於82年1月5日成立，被上訴人即改任美國春雨公司總
26 經理，自無可能僅係確認被上訴人在Unifast公司年資，且U
27 nifast公司如與上訴人無關，自無須由上訴人召開董事會討
28 論被上訴人年資何時起算，更無明示以73年6月15日回任Uni
29 fast公司時點重新起算年資之必要，證人乙○○亦證稱：被
30 上訴人派駐到美國春雨公司，是經過春雨公司總公司董事會
31 的決定，他剛去的時候董事會不承認，有一個董事提出來說

要確認被上訴人的年資，就是原證2董事會的會議紀錄一節相符（見本院更一審卷三第15至16頁），益證系爭董事會決議並非僅在確認被上訴人於Unifast公司年資，而係延續至其後任職美國春雨公司之年資。又關於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至212頁、中譯本見本院更一審卷二第23至24頁），上訴人為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」等內容（見本院重勞上卷二第177頁），且兩造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，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，證人乙○○亦證述：「（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（見本院更一審卷三第14頁），依其所證可認於73年（即西元1984年）前即其所稱「前半部」期間，因其在印尼公司任職，不清楚Unifast公司股權情形，惟於證人乙○○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。經參互勾稽比對上開證據結果，足認被上訴人抗辯Unifast公司為美國春雨公司前身，應屬可採。

(2)上訴人主張被上訴人並非由其指派至美國春雨公司任職等

語，然美國春雨公司係依美國法令所成立之公司，上訴人持有美國春雨公司100%股份，為美國春雨公司之唯一股東，有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、144頁），則美國春雨公司與上訴人本諸我國公司法當屬關係企業，而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。復參諸證人乙○○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李春堂、第二任孫得賓，係透由上訴人董事會決定等語（見原審卷第202至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，更與乙○○證述：是春雨公司總公司董事會同意被上訴人派駐美國，被上訴人派駐到美國春雨公司，是經過董事會的決定一節相符（見本院更一審卷三第15頁）。

- (3)況且，被上訴人遭免除美國春雨公司總經理職務，係由時任美國春雨公司之董事長孫得賓於99年11月3日以美國春雨公司名義發函上訴人，於該函文主旨欄記載：「美國春雨公司經理人甲○○先生已不適任，建請『總公司』裁撤並重新指派案」，及於說明欄一記載：「因美國春雨公司經理人甲○○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），請求上訴人裁撤美國春雨公司現任總經理，並由上訴人重新指派總經理。而上訴人即於同日依上開函文，針對美

01 國春雨公司營運情形，召開營運檢討會，並對被上訴人提出
02 不信任案，並於99年11月8日召開臨時董事會，決議依據上
03 開美國春雨公司函文，解任被上訴人在美國春雨公司之總經理
04 職務，重新指派訴外人張醒亞接任，並於99年11月11日逕
05 由上訴人以自身名義發佈系爭人事令，免除被上訴人在美國
06 春雨公司總經理之職務等情，有美國春雨公司函、上訴人對
07 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
08 系爭人事令可參（見原審卷第12頁，本院更一審卷二第151
09 至154頁），益見被上訴人就美國春雨公司總經理職務之任
10 免，確由上訴人直接控制。此外，上訴人對於被上訴人係受
11 上訴人前董事長李春雨、李春堂之指示，至上訴人轉投資美
12 國之相關企業任職，被上訴人擔任美國春雨公司總經理期間
13 之薪資額，係經上訴人核定，及美國春雨公司現任之董事長
14 與總經理均為上訴人所指派等節，均無爭執（見本院更三審
15 卷第196頁），綜合上開說明，均可認上訴人係直接控制從
16 屬公司美國春雨公司之人事任免、調動，上訴人猶否認被上
17 訴人係其指派至美國春雨公司任職，殊無可取。

18 (4)依上開說明，Unifast公司為美國春雨公司之前身公司，且
19 上訴人直接控制從屬公司美國春雨公司之人事任免、調動，
20 被上訴人主張其於73年6月15日依上訴人指派至Unifast公司
21 擔任總經理，並於82年1月5日繼續擔任Unifast公司改制後
22 美國春雨公司總經理，自屬有據。

23 2.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
24 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
25 上訴人為美國春雨公司之唯一股東，彼此間屬關係企業，上
26 訴人為控制公司，美國春雨公司為從屬公司，上訴人對於美
27 國春雨公司於人事、業務經營均有指揮監督權，美國春雨公
28 司董事長由上訴人指派，總經理之任免，由其決定，被上訴
29 人原受僱於上訴人，嗣經上訴人指派，擔任改制前Unifast
30 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
31 司總經理，至99年11月3日美國春雨公司發函建議上訴人撤

01 換總經理，99年11月11日由上訴人以自身名義發佈人事令免
02 除被上訴人擔任美國春雨公司之總經理職務，系爭董事會決
03 議並認定上訴人之年資自73年6月15日任職Unifast公司起算
04 等情，業如前述，足徵被上訴人原係受僱於上訴人，係受上
05 訴人指派至子公司擔任總經理，而提供勞務，且自73年6月1
06 5日以後，被上訴人之任免、年資認定，仍由上訴人掌控。
07 又上訴人於免除被上訴人擔任美國春雨公司之總經理職務
08 後，旋即於99年12月30日以系爭人事通知，逕將被上訴人調
09 派回上訴人公司，系爭人事通知明載：「事由：調上訴
10 人」、「原服務單位、職稱：美國春雨工廠股份有限公司」、「
11 現派調單位、職稱：春雨工廠股份有限公司」、「
12 「生效日：100年2月1日」、「備註：新任職務自100年2月1
13 日起生效」等內容（見原審卷第13頁），亦證上訴人對被上
14 訴人確有指揮監督權，得逕行調動被上訴人所任公司及職
15 務，堪認上訴人並無終止與被上訴人間之原契約關係，兩造
16 間仍存有僱傭之法律關係。

17 3.上訴人雖主張被上訴人係由美國春雨公司發放薪資，且其未
18 為被上訴人投保勞、健保等語，否認被上訴人為其勞工。查
19 上訴人自68年2月16日起，雖未為被上訴人投保勞、健保乙
20 情，有上訴人之加退保紀錄可參（見本院更一審卷二第150
21 頁），然此並非雇主與勞工間是否存在僱傭關係之唯一認定
22 依據，仍應依個案具體情況衡酌。又被上訴人任職美國春雨
23 公司總經理期間，其薪資形式上雖由美國春雨公司而非上訴
24 人給付，依美國國稅局之電子文件所載，亦記載被上訴人之
25 雇主為美國春雨公司，美國春雨公司並依美國聯邦法律ERIS
26 A僱員退休收入保障法規定，為被上訴人投有保險契約，保
27 險金額為150萬元，該保險契約之目的係用以支付被上訴人
28 退休而準備；及被上訴人任職美國春雨公司期間曾以其本人
29 名義，分於西元2009年5月27日至2010年6月1日、2010年5月
30 28日至2011年6月1日代表美國春雨公司向銀行借貸500萬
31 元、375萬元等情，固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、275頁、第84頁背面、第236至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、及經我國駐外代表處認證之借貸契約可憑（見原審卷第15頁、第123至130、266至270頁、中譯本見本院更一審卷一第167至199、卷二第189至221頁、重勞上卷二第26至50頁）。惟查，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，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。參以證人乙○○已證稱：春雨公司總公司董事會同意被上訴人派駐美國，但是因為上訴人駐外的人員，可以在臺灣領一份薪水，在當地也領一份薪水，但因國外薪資較高，津貼也較高，所以被上訴人選擇不要領臺灣的薪水，要領美國比較高的薪水，因為他選擇領美國薪水，因此在臺灣就沒有領取任何薪資，在臺灣也沒有繳健保、勞保，沒有提撥勞退金，但因被上訴人是臺灣春雨公司員工，所以被上訴人要依臺灣的勞基法申請退休也是可以的等語（見本院更一審卷三第15頁），就被上訴人僅由美國春雨公司發放薪資、未由上訴人為其投保勞、健保之原因證述綦詳。綜合前開說明，上訴人主張被上訴人僅與美國春雨公司間存在僱傭關係，與上訴人無涉云云，委無可採。

4.至上訴人另稱：被上訴人於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，曾擔任上訴人之監察人，自無可能兼職員工等語。惟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號判決意旨參照）。查被上訴人擔任上訴人之監察人前，即經上訴人指派擔任Unifast公司總經理及其後存續之

01 美國春雨公司總經理，未曾中斷，與上訴人間存在僱傭關
02 係，其擔任上訴人監察人時，仍繼續提供勞務領取報酬，則
03 縱認被上訴人擔任監察人職務有違反公司法第222條規定之
04 情形，亦應認係後行為即擔任監察人職務為無效，而非原來
05 兩造間僱傭關係無效，始與公司法第222條所規定無效意旨
06 相符，並足以保障勞工權益。上訴人執前詞主張兩造無僱傭
07 關係，無足憑採。

08 5.上訴人雖主張：乙○○雖於系爭辭退申請書上簽註意見（年
09 資自董事會決議自73年起算），然其亦表示應由美國春雨公
10 司支付費用，上訴人無給付被上訴人退休金之義務。縱兩造
11 間存有僱傭關係，辭退申請書無上訴人之工會蓋章，未完成
12 退休簽核程序，被上訴人未依退休金作業標準所定退休申請
13 程序辦理，難認已完成退休等語。然上訴人之總經理乙○○
14 於系爭辭退申請書上，已批示：「1.依法可同意其申請退
15 休。2.年資計算應照董事會議決73年起算。3.核實薪資待後
16 再議…」等語，有系爭辭退申請書可參（見原審卷第14
17 頁），乙○○並已就被上訴人係經上訴人董事會決定派駐美
18 國，被上訴人為上訴人員工，被上訴人得依勞基法申請退休
19 等節證述明確，如前所述，且系爭辭退申請書業經上訴人完
20 成簽核程序，同意被上訴人於即日起退休，為上訴人所不爭
21 執（見本院更三審卷第196頁），堪認上訴人有權並已核准
22 被上訴人之退休申請，且應以系爭董事會決議所載之73年6
23 月15日起算工作年資甚明。至乙○○雖於辭退申請書上同時
24 批示：「4.使用者付費原則，應由美國公司付此費用」，惟
25 乙○○就其批示此內容之緣由證述：被上訴人是上訴人的員
26 工，所以可以依臺灣勞基法申請退休，但我認為他都擔任美
27 國春雨公司的職位，領美國春雨公司薪水，應該要由該公司
28 來支付等語（見本院更一審卷三第15頁），係其個人對於實
29 際支付退休金者之意見，且此係身為控制公司之上訴人與從
30 屬公司之美國春雨公司間內部費用分擔問題，與被上訴人無
31 涉，兩造間既存在僱傭關係，自應由上訴人負給付退休金之

責，上訴人此部分所辯並無可取。又依上訴人退休金作業標準第5.1點規定，退休金申請程序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至77頁），無排除被上訴人之規定，應認上訴人業已完成退休程序，該申請書後續由工會蓋章，僅係事後會閱程序，此觀諸「產業工會」欄係位於卸職會閱表，及說明欄第一點明載逐級呈總經理核准，第二點記載會閱有關部門之字樣即明（見本院更一審卷一第107頁），參加人並無核准員工退休之權限，自不能因被上訴人係經上訴人指派駐外工作，未加入工會，或其辭退申請書未經工會蓋章，即認其退休未經核准生效，上訴人執前此否認被上訴人已完成退休程序，自無可取。至上訴人另援引行政院勞工委員會83、85年函釋，主張被上訴人係擔任美國春雨公司總經理，應提出證明其非依公司法委任者之文件，經勞工局查核其具勞工身分始得送中央信託局辦理退休金核發，被上訴人請領退休金未經該查核程序，提起本件訴訟程序不備等語（見本院重勞上卷一第169至173頁），惟該等函文係說明營利事業即雇主向中央信託局申領勞工退休金需備文件，與本件上訴人已就被上訴人是否為其勞工有所爭執，而由本院判斷兩造是否具有僱傭關係、被上訴人得否依勞基法規定行使請領退休金之權利不同，上訴人主張被上訴人提起本件訴訟不合正當程序云云，顯屬無據。

(二)被上訴人依勞基法第53條第2款、第55條或退休金作業標準，擇一請求上訴人給付退休金，是否有據？金額若干？

1.按勞工工作25年以上者，得自請退休。勞工退休金之給與標準如下：一、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，每滿一年給與一個基數，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。上開退休金基數之標準，係指核准退休時1個月平均工資。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53條第2款、第55條第1項第1款、第2項、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1年給與兩個基數」之15年工作年資，亦應自受僱之初起算。又按平均工資係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，亦為勞基法第2條第4款明定。

2.就被上訴人工作年資及退休金基數，被上訴人主張其工作年資自73年6月15日起至100年2月22日退休日止，合計26年8月又8日，99年11月12日經免除總經理職務至100年2月22日退休期間相當於留職停薪，不應計入平均工資期間，應以99年5月12日至99年11月11日計算平均工資等語；上訴人則抗辯：被上訴人應自82年1月5日起算工作年資，扣除93年6月25日至99年11月11日擔任監察人期間，年資僅12年7月，及以99年8月23日至100年2月22日計算平均工資等語（見本院更三審卷第195頁）。經查：

(1)兩造自73年6月15日起即存在僱傭關係，被上訴人已於100年2月22日申請退休經上訴人核准，同意自即日起退休，且被上訴人擔任上訴人監察人期間，兩造間之僱傭關係仍然存續有效，業經認定如前，上訴人抗辯被上訴人應自美國春雨公司成立之82年1月5日起算工作年資、應扣除擔任監察人期間云云，自屬無據，是以，被上訴人工作年資應為73年6月15日起至100年2月22日，合計26年8月又8日，合於勞基法第53條第2款勞工工作25年以上得自請退休之條件，被上訴人依勞基法第55條之給與標準計算其退休金基數為42【依勞基法第55條第1項第1款滿半年以1年計，以27年計算基數， $15 \times 2 + (27 - 15) = 42$ 】，上訴人於原審及本院更一審對被上訴人

主張僱傭關係有理由時，退休金基數為42，已無爭執（見原審卷第275頁、本院更一審卷一第121頁），嗣以應扣除監察人期間為由撤銷自認，然此抗辯為本院所不採，復未證明其自認有何與事實不符之處，其就基數所為爭執自屬無據，應認被上訴人主張退休金基數42為可採。

(2)又按依本法第2條第4款計算平均工資時，下列各款期日或期間均不計入：一、發生計算事由之當日。二、因職業災害尚在醫療中者。三、依本法第50條第2項減半發給工資者。四、雇主因天災、事變或其他不可抗力而不能繼續其事業，致勞工未能工作者。五、依勞工請假規則請普通傷病假者。六、依性別工作平等法請生理假、產假、家庭照顧假或安胎休養，致減少工資者。七、留職停薪者，106年6月16日修正之勞基法施行細則第2條定有明文。觀其立法意旨，已明載勞工依勞工請假規則請普通傷病假、依性別工作平等法請生理假、產假、家庭照顧假或安胎休養致減少工資，以及留職停薪者，均屬於非常態工作情形，為保障勞工權益，前已透過相關行政函釋予以解釋，因該等期間勞工僅得領取折半或無法領取工資，故減少工資期間，不計入平均工資期間之計算。

(3)被上訴人於99年11月11日經上訴人發佈人事令片面免除其在美國春雨公司之總經理職務，並自發佈日起生效，然自斯時起即未派任新職，嗣於99年12月30日上訴人再發佈人事通知單，令被上訴人自100年2月1日起調派回台工作，仍未指派新職務，被上訴人均處於被動接受免除原職、調動之境，且上訴人此舉致被上訴人於99年11月12日至100年2月22日無擔任工作職務，兩造亦不爭執上訴人於該期間未計薪、未支薪予被上訴人（見本院更三審卷第198頁），則上訴人於該期間與被上訴人雖仍維持僱傭關係，惟上訴人未指派調動後新職、未計薪、未支薪，實質上等同造成留職停薪之效果，應認被上訴人在該段期間屬於非常態工作情形，且非可歸責於被上訴人，為保障勞工權益，參酌勞基法施行細則第2條立

01 法意旨，該段期間不計入勞基法第2條第4款計算平均工資，
02 始屬公允，否則雇主於勞工符合申請退休條件之際，以調職
03 未立即指派新職之方式，使勞工暫停履行職務且未支薪，而
04 將該段期間以薪資0元計入平均工資期間計算退休金，有悖
05 保障勞工之意旨。依前開說明，被上訴人於99年11月12日至
06 100年2月22日未支薪期間，不應計入平均工資期間之計算，
07 應以99年5月12日至99年11月11日期間計算平均工資。上訴
08 人主張應將99年11月12日至100年2月22日計入平均工資計算
09 期間，並以月薪0元或最低基本工資計算該期間工資，殊無
10 可取。又兩造同意以美金15,278.6元作為被上訴人99年1月
11 至11月之每月工資，並據以計算退休金（見本院更三審卷第
12 195頁），則99年5月12日至99年11月11日共184日之薪資總
13 額為美金91,671.6元（15,278.6元×6），其退休前6個月之
14 月平均工資為14,946.5元（91,671.6÷184×30，小數點第一
15 位以下四捨五入），以被上訴人之退休金基數42計算，其可
16 請求舊制退休金為美金627,753元（14,946.5元×42）。逾此
17 範圍之請求，則屬無據，不應准許。又被上訴人依前開勞基
18 法規定請求退休金既有理由，其另依系爭退休金作業標準為
19 同一請求，則無論述必要。

20 八、綜上所述，被上訴人依勞基法第53條第2款、第55條之規
21 定，請求上訴人應給付美金627,753元，及自起訴狀繕本送
22 達翌日即101年12月12日起（見原審卷第34頁）至清償日
23 止，按週年利率5%計算之利息，應予准許。逾此範圍之請
24 求，核屬無據，不應准許。原審判令上訴人給付逾上開應准
25 許範圍之金額，尚有未洽，上訴人指摘原判決此部分不當，
26 求予廢棄改判，為有理由，應由本院廢棄改判如主文第2項
27 所示。至上開應准許部分，原審為上訴人敗訴之判決，並無
28 不合。上訴論旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為
29 無理由，應駁回此部分上訴。

30 九、本件事證已臻明確，兩造其餘攻防方法及舉證，經審酌後認
31 不影響判決結果，爰不逐一論述，附此敘明。

01 十、據上論結，本件上訴為一部有理由，一部無理由，判決如主
02 文。

03 中 華 民 國 113 年 3 月 26 日
04 勞動法庭

05 審判長法 官 張維君
06 法 官 蔣志宗
07 法 官 周佳佩

08 以上正本證明與原本無異。

09 被上訴人不得上訴。

10 上訴人如對本判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴
11 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
12 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
13 師或具有律師資格之人之委任狀，並依附註條文規定辦理。如委
14 任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

15 中 華 民 國 113 年 3 月 26 日
16 書記官 蔡佳君

17 附註：

18 民事訴訟法第466條之1：

19 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
20 人或其法定代理人具有律師資格者，不在此限。

21 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
22 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
23 院認適當者，亦得為第三審訴訟代理人。

24 第1項但書及第2項情形，應於提起上訴或委任時釋明之。