# 臺灣高等法院民事判決

108年度重勞上字第48號

上　訴　人　緯創資通股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　林憲銘

000000000000000000

訴訟代理人　陳金泉律師

　　李瑞敏律師

被上 訴 人　王基先

訴訟代理人　魏千峯律師

　　姚妤嬙律師

上列當事人間請求給付退休金事件，上訴人對於中華民國108年6月28日臺灣新竹地方法院107年度重勞訴字第11號第一審判決提起上訴，被上訴人提起附帶上訴，本院於109年5月27日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

上訴駁回。

原判決關於駁回被上訴人後開第三項之訴部分，及該部分假執行之聲請，暨訴訟費用（除確定部分外）之裁判均廢棄。

上訴人應再給付被上訴人新臺幣貳佰柒拾肆萬肆仟肆佰零壹元及自民國一〇五年三月二日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

第一、二審訴訟費用（除確定部分外），由上訴人負擔。

本判決所命給付部分得假執行，但上訴人如以新臺幣貳佰柒拾肆萬肆仟肆佰零壹元預供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

一、被上訴人主張：伊自民國76年4月13日起任職於第三人宏碁電腦股份有限公司（下稱宏電公司），期間於88年10月18日依宏電公司指示長期派駐海外關係企業工作。宏電公司於89年間進行內部業務拆分，並分割成立數個公司，包含嗣於90

年成立之上訴人公司，另宏電公司則與同集團之宏碁科技股份有限公司合併後更名為宏碁股份有限公司（下稱宏碁公司）。伊於宏電公司分割後選擇至上訴人公司繼續任職，由上訴人承受伊原在宏電公司之服務年資，仍長期派駐在上訴人海外之關係企業任職，並擔任上訴人在美國關係企業SMS Infocomm Corporation（下稱SMS公司）墨西哥廠之廠長。伊於104年12月間已工作滿25年，遂向上訴人公司主管即世界製造部總監王瑞斌（Robin Wang）提出退休申請，請求給付退休金，竟遭拒絕，上訴人復逕於105年1月31日將伊勞工保險予以退保，終止兩造間僱傭關係。伊自76年4月13日起任職於分割前之宏電公司，迄至105年1月31日退休止，依勞動基準法（下稱勞基法）第20條、第57條規定年資應予併計，伊工作年資應為28年9月又18日，退休金基數為44。而伊在美國領薪方式為每兩週領取雙週薪，於104年8月至105年1月固定領取雙週薪4,571.62美元，月平均工資為9,905.18美元（4571.62x26/12，1年計26個雙週、12個月），伊於94年勞工退休金條例施行後，選擇按勞基法舊制退休，是上訴人應給付伊退休金43萬5,827.92美元（9905.18x44），依105年2月1日美元現金賣出匯率33.592計算，相當於新臺幣（以下如未特別標示幣別，均同）1,464萬331元（435,827.92x33.592＝14,640,331，元以下四捨五入，下同）。又上訴人之關係企業SMS公司有依美國當地法令為伊辦理參加401K退休計劃，並按39%比例由雇主提撥9萬6,595.17美元（401K帳戶餘額247,679.93美元x0.39＝96,595.17美元），依105年2月1日現金賣出匯率33.592計算，相當於324萬4,825元（96,595.17x＝33.592=3,244,825），應予扣除，扣除後餘額即為1,139萬5,506元(14,640,331－3,244,825＝11,395,506）。另依勞基法第55條第3項規定，上訴人至遲應於退休之日起30日內即105年3月1日前給付伊退休金等情，為此爰依勞基法第20條、第53條第2款、第55條第1項第1款、第55條第3項、第57條規定，求為命上訴人給付退休金1,139萬5,

506元，及自105年3月2日起算法定遲延利息之判決。（至被上訴人逾此部分之請求，經原審駁回，未據被上訴人聲明不服，非本院審理範圍）

二、上訴人則以：宏電公司早於89年分割，伊公司係於90年間自宏電公司分割出而設立之公司，但當時伊並無僱傭被上訴人，雙方亦未簽署任何留用契約。被上訴人先後在宏電公司之美國關係企業任職，後雖至上訴人之美國關係企業SMS公司任職，並擔任墨西哥廠之廠長，但係在美國當地受僱（local hire）於SMS公司，並非受僱於伊。而伊所以於91年3月13日掛名為被上訴人投保勞工保險，係因預計被上訴人當時所任職公司將成為伊於美國的關係企業，為保障被上訴人日後返台得以領取勞保老年給付，照顧關係企業員工的立場而單純協助為被上訴人投保，並非兩造間存在僱傭關係。是被上訴人早已自宏電公司時期即轉為在美國當地僱傭，並已在美國取得綠卡，伊與SMS公司雖為關係企業，但係人格獨立之不同法人，被上訴人乃係受僱於SMS公司，並先後由宏電公司前在美國之關係企業及伊之關係企業SMS公司為被上訴人提撥參加401K退休計劃，伊於宏電公司分割後亦無留用或概括承受被上訴人在宏電公司之工作年資，被上訴人自不得向伊請求給付退休金。況被上訴人在美國係擔任廠長，管理員工上百名，月薪高達32萬餘元，並非適用勞基法之勞工，而係委任關係，亦無依勞基法請求退休金之餘地等語，資為抗辯。

三、原審就被上訴人上開1,139萬5,506元請求部分，判命上訴人給付865萬1,105元本息，並駁回被上訴人其餘274萬4,401元請求（11,395,506－8,651,105＝2,744,401）。兩造各自就其受不利判決部分提起上訴及附帶上訴，上訴人於本院聲明：㈠原判決不利於上訴人部分廢棄。㈡上廢棄部分，被上訴人在第一審之訴及假執行之聲請均駁回。被上訴人附帶上訴聲明：㈠原判決關於駁回被上訴人後開第㈡項之訴部分廢棄。㈡上訴人應再給付274萬4,401元及自105年3月2日起至

清償日止，按年息百分之5計算之利息。㈢願供擔保請准宣告假執行。兩造各自答辯聲明：上訴或附帶上訴駁回。上訴人並陳明如受不利判決願供擔保請准宣告免為假執行。

四、查被上訴人自76年4月13日起任職於宏電公司，並於88年10月18日經宏電公司指派海外關係企業工作。宏電公司於89年間進行內部業務拆分，分割成立數個公司，上訴人於90年5月30日設立登記，並概括承受宏電公司研製服務相關營業之資產及負債，宏電公司則與同集團之宏碁科技股份有限公司合併後更名為宏碁公司，而上訴人自91年3月13日起至105年1月31日止則為被上訴人投保勞工保險之事實，有被上訴人勞工被保險人投保資料表、上訴人公司基本資料（見原審調字卷第10頁、第80頁）、上訴人91年度年報、宏碁公司90年報（見原審卷一第327-330頁）可憑，且為兩造所不爭，堪認真實。被上訴人主張伊於宏電公司分割後選擇至上訴人公司繼續任職，由上訴人承受伊原在宏電公司之工作年資，仍長期派駐在上訴人海外之關係企業任職，並擔任上訴人在美國關係企業SMS公司墨西哥廠之廠長，伊已工作任滿25年，並於105年1月31日退休，竟遭上訴人拒付退休金，因而請求上訴人給付退休金1,139萬5,506元等情，上訴人則否認兩造間僱傭關係存在，並以上揭情詞置辯，茲就兩造爭點一一論述如下：

㈠宏電公司分割後，上訴人於90年5月30日設立登記，嗣並概括承受宏電公司研製服務相關營業之資產及負債，有無承受留用被上訴人之僱傭關係？

1.查被上訴人自76年4月13日起任職於宏電公司後，即由宏電公司為其投保勞工保險，雖於88年10月18日經宏電公司指派前往海外關係企業工作，但其勞工保險亦未中輟，直至91年3月18日始行退保（其中83年2月2日至88年3月1日期間係以宏電公司關係企業之新加坡商宏碁國際股份有限公司台灣分公司名義投保），嗣並由上訴人自91年3月13日起為被上訴人投保迄至105年1月31日止（見原審調字卷第10頁）。而參

諸上訴人91年度年報所載之公司簡介所示，上訴人雖於90年5月30日即設立登記，但與宏電公司之分割讓與基準日為91年2月，且係於91年4月「增資至50億元用以概括承受宏電公司研製服務相關營業之資產、負債、相關權利義務以及相關法律關係暨地位（含新竹廠。中國中山廠、蘇比克灣廠、墨西哥廠及匈牙利廠）」（見原審卷一第328頁），而被上訴人分割當時本即在宏電公司關係企業AAL（SJ）公司工作，嗣並至上訴人美國關係企業SMS公司墨西哥廠工作，為兩造所不爭（見原審卷一第274頁背面，原審卷二第49-50頁），雖宏碁公司就本院所詢，被上訴人在美國關係企業工作之當地僱主嗣後因分割之更迭情形為何，是否均屬當時宏電公司關係企業等情，因已逾資料保存期限，而函覆本院無相關資料可提供（見本院卷第157頁），惟上訴人亦不否認被上訴人原在美國工作之宏電公司關係企業AAL（SJ）公司，於91年3月27日更名為WSJ公司，正式成為上訴人在美國之關係企業（見原審卷二第49頁），則依上開分割時程所示，上訴人與宏電公司之分割讓與基準日為91年2月，且係於91年4月增資至50億元用以概括承受宏電公司研製服務相關營業之資產、負債、相關權利義務以及相關法律關係暨地位，原上訴人在美國所工作之宏電公司關係企業AAL（SJ）公司，亦於91年3月27日更名為WSJ公司，正式成為上訴人在美國之關係企業，被上訴人原由宏電公司僱用投保之勞工保險，亦由上訴人自91年3月13日起改由上訴人為被上訴人投保以觀，可見依宏電公司與上訴人間之相關分割作業基準時期，均大約於91年3月前後完成，則分割作業完成後，上訴人將原為宏電公司投保之受僱員工改以自己為雇主名義，為被上訴人投保，顯非一般脫法之無僱傭關係而掛名投保情形，再參酌分割後之宏碁公司於上開覆函亦未承認被上訴人為其員工（見本院卷第157頁），足認上訴人於分割後，顯已概括承受宏電公司雇主地位而留用被上訴人甚明。上訴人雖抗辯僅係為照顧關係企業員工，而為之掛名投保云云，惟上訴人苟分割

後並無承受留用被上訴人，則應照顧被上訴人者，應為原雇主宏電公司繼續為之投保，何以竟由上訴人為之？所辯自與常情不符，而不足採。又上訴人既於分割受讓後留用被上訴人，為之繼續投保，並未證明舊雇主宏電公司於分割後業已將被上訴人原有工作年資結清，發給資遣費，則依勞基法第20條規定，被上訴人原有在宏電公司之工作年資，自應由上訴人繼續予以承認。而上訴人與宏電公司之分割係採概括承受宏電公司原有研製服務相關營業之資產、負債、相關權利義務以及相關法律關係暨地位方式，已如前述，上訴人既繼續留用被上訴人，為之投保勞工保險，則上訴人自不得以其他留用員工均有另行簽立協議書（見原審卷一第17頁），即以其與被上訴人間並未簽立協議書為由，而謂伊並未承受被上訴人與宏電公司間之僱傭關係。

2.被上訴人長期派駐宏電公司及上訴人在美國關係企業工作，雖係以在美國當地受僱（local hire）方式為之，上訴人因而辯稱其與在美國之關係企業係不同法人，被上訴人之雇主應為在美國關係企業SMS公司，而非伊等情。按勞工經關係企業之控制公司指派至從屬公司工作，其雇主之認定仍應以實質上具有僱傭關係及勞雇雙方之約定為斷，非專以給付工資之對象為準。查被上訴人係在上訴人美國關係企業工作，由其美國關係企業給付工資，並享有美國關係企業在美提撥之401K退休計劃，為兩造所不爭，惟依宏電公司所屬宏碁集團，於85年7月31日發布之「ACER GROUP由台灣地區派駐海外公司及轉Local Hire之退休/離職金提撥原則」（下稱系爭退休原則）第3條規定：轉Local Hire者應選擇在台或當地退休：在當地退休者，依派外公司當地相關法令辦理/請領退休金或離職金，宏電不再提撥退休準備金，亦不辦理退休。在台灣退休者，依台灣原薪由宏電提撥退休金，於轉調回台灣任職後，可依台灣相關法令退休並請領退休金（同時享有依派外公司當地相關法令辦理/請領退休金或離職金之福利），在台灣請准領取退休金時，應將Local Hire期間，

宏電所提撥之退休準備金利息退還予宏電等語（見原審卷一第254頁）。可見依系爭退休原則規定，宏電公司就外派員工轉Local Hire者，仍承認其與宏電公司間之僱傭關係存在，並賦予轉Local Hire之員工，有在派外當地或台灣辦理退休之選擇權，如選擇在台灣退休者，於轉調回台灣任職後，仍得同時享有派外當地法令之請領退休金之福利，不過須將宏電公司在派外當地所提撥之退休準備金加計利息退還宏電公司，亦即應與在台灣所領取退休金加以扣抵而已。尚不得謂派外員工轉Local Hire者，即一律脫離與宏電公司間之僱傭關係，而喪失回台灣請領退休金之權利。本件上訴人自宏電公司分割後既概括承受與被上訴人間之僱傭關係，留用被上訴人，已如前述，又未提出證據證明兩造間已另有約定，或被上訴人已選擇在當地退休，或已拋棄系爭退休原則所約定之回台灣請領退休金之權利，自應概括承受系爭退休原則所負之雇主給付退休金之義務。其徒以伊現行「派外人員管理辦法」（見原審卷二第29-32頁），並無相關規定，即謂伊並非被上訴人之雇主，亦無依系爭退休原則規定給付退休金之義務云云，自不足採。況依曾與被上訴人洽談退休金之上訴人世界製造部總監王瑞斌向被上訴人表示：我幫你跟人事談，我找那個許惠華，他幫我看，其實就是問他說如果你要退休的話，會是什麼情況，他是這樣啦，其實你要看我連數字都有…，看這裡喔那個96年制定轉Local hire人員退休辦法…，較優於同仁之…，（翻閱紙張聲音）就是講說不管是轉成local hire在美國支領多少401K退休金的提撥，臺灣以退休金方式先計算退休金所得並扣除轉成local hire期間…，這個我沒有改，反正計算的話是這樣他是這樣算的，所以你退休的基數大概是30年29年，她講29年，如果是到這裡的話29年44個月退休準備金是多少錢等語，有被上訴人所提出，並為上訴人所不爭之對話錄音光碟及譯文在卷可稽（見原審卷一第135-137頁，第160頁），可見上訴人之世界製造部總監王瑞斌亦不否認兩造間有系爭退休原則規定之

適用情形，被上訴人並得回台灣計算請領退休金。再參酌上訴人曾於94年間勞工退休金條例施行時，提出「緯創資通勞工退休金制度選擇意願徵詢表」要求被上訴人勾選適用新制或舊制退休金制度，並經被上訴人於94年6月28日勾選適用舊制，有上訴人所不爭之上開徵詢表可憑（見原審卷一第133頁，本院卷第130頁），核與勞動部勞工保險局108年2月20日保退三字第10860033080號函覆稱：被上訴人確係選擇適用舊制即勞基法之退休金規定，而無新制勞工退休金之提繳紀錄等情相符（見原審卷一第272頁），則上訴人苟非被上訴人之雇主，豈有以雇主地位主動要求被上訴人選擇適用新制或舊制退休制度？又豈有於被上訴人於94年6月28日勾選適用舊制，即被上訴人對上訴人得依勞基法辦理給付退休金權利時，竟毫無異議？足認上訴人所辯顯不足取。至上訴人抗辯被上訴人當時拒絕回任台灣，尚不得回台請領退休金云云，惟此已為被上訴人所否認（見原審卷一第277頁），上訴人亦未證明如何有調任被上訴人回台灣而遭拒絕之情事，則上訴人於被上訴人選擇請求回台灣退休時，未依系爭退休原則第3條規定，先將被上訴人轉調回台灣任職，以在台灣退休，竟於105年1月31日逕將被上訴人勞工保險予以退保，而終止兩造僱傭關係，嗣更否認兩造僱傭關係存在，上訴人顯係以不正當行為阻止其給付退休金條件之成就，依民法第101條第1項規定，應視為條件已成就，上訴人自應對被上訴人負給付退休金之義務甚明。

㈡被上訴人得請求上訴人給付之退休金為多少？

查被上訴人自76年4月13日起任職於分割前之宏電公司，上訴人於自宏電公司分割受讓後，概括承受宏電公司與被上訴人間之僱傭關係，並留用被上訴人，依勞基法第20條、第57條規定其前後在宏電公司及上訴人之工作年資應予併計。被上訴人雖係派外由當地關係企業僱用，但系爭退休原則第3條規定，對分割受讓之上訴人仍有拘束力，被上訴人仍得選擇轉調回台灣退休，上訴人竟於105年1月31日逕將被上訴人

勞工保險予以退保，而終止兩造僱傭關係，嗣更否認兩造僱傭關係存在，顯係以不正當行為阻止其給付退休金條件之成就，依民法第101條第1項規定，應視為條件已成就，被上訴人仍得請求上訴人給付退休金。是併計其工作年資後，被上訴人係選擇舊制即依勞基法規定退休，其工作年資為28年9月又18日，按勞基法第55條規定之退休金基數計為44，而被上訴人在上訴人美國關係企業工作之月平均工資為9,905.18美元，上訴人應給付退休金為43萬5,827.92美元（9905.18×44），依105年2月1日美元現金賣出匯率33.592計算，相當於1,464萬331元（435,827.92×33.592＝14,640,331）。又上訴人之關係企業SMS公司另依美國當地法令為被上訴人辦理參加401K退休計劃，並按39%比例由雇主提撥9萬6,595.17美元（上訴人401K帳戶包含孳息之餘額247,679.93美元×0.39＝96,595.17美元），依105年2月1日現金賣出匯率33.592計算，相當於324萬4,825元（96,595.17×＝33.592=3,244,825），按系爭退休原則第3條規定，應予扣除（含孳息），扣除後餘額即為1,139萬5,506元(14,640,331－3,244,825＝11,395,506），上訴人對上開退休金之計算方式及金額復不爭執（見本院卷第290頁），則依勞基法第55條第3項規定，被上訴人請求上訴人應於退休之日起30日內即105年3月1日給付退休金1,139萬5,506元，自屬有據。上訴人雖以被上訴人在美國關係企業係擔任廠長，管理員工上百名，月薪高達32萬餘元，兩造間應係委任關係，並非適用勞基法之勞工云云，惟查依上訴人所提出之「泛美地區製造營運組織圖」所示（見本院卷第197頁），上訴人在美國關係企業之墨西哥廠區下轄一、二、三廠，被上訴人僅係其中墨西哥二廠之廠長，墨西哥廠區一、二、三廠其上尚有墨西哥廠區副總經理、總經理（General Manager），其上復有泛美地區製造營運總經理，且依其人事公告、墨西哥二廠組織圖及權限表所載（見本院卷第199-205頁），被上訴人所提供之勞務，僅係管理墨西哥二廠內部工程單位、品質保證單位及產品管

理單位等生產運作之一般事務，被上訴人其上既須服從廠區總經理及泛美地區製造營運總經理之指揮監督，雖對內有部分相對之管理權限（如員工加班、請假），但對相關人員任用、晉升、績效評等及工資、獎酬及出差、訓練等事務，均係由總經理（General Manager）決定核准（見本院卷第205頁權限表中所示「A」即Approves項目），被上訴人顯無獨立裁量之決策權，更非獲授權代理為上訴人或其在美關係企業簽名之經理人，自非委任關係。而勞資雙方就工資金額之約定，除應符合法定最低基本工資外，本屬契約自由之範疇，並無最高金額之限制，上訴人徒以被上訴人在美國之工資每月高達32萬餘元，即謂應屬委任關係，並非僱傭云云，自屬無據，是上訴人辯稱其與被上訴人間係委任關係，被上訴人不得依僱傭關係請求退休金云云，自不足取。

五、從而，被上訴人依勞基法第20條、第53條第2款、第55條第1項第1款、第55條第3項、第57條規定，求為命上訴人給付退休金1,139萬5,506元，及自105年3月2日起至清償日止按年息百分之五計算之法定遲延利息，自屬正當，應予准許。原審僅判命上訴人給付865萬1,105元本息，並駁回被上訴人其餘274萬4,401元本息之請求，自有未洽，被上訴人附帶上訴意旨，指摘原判決此部分不當，求予廢棄，為有理由，自應由本院廢棄改判如主文第2項所示。至上開應准許而由原審判准部分，原判決命上訴人如數給付，並分別諭知兩造供擔保後，得准、免假執行，核無不當，上訴人上訴意旨指摘原判決此部分不當，聲明廢棄改判，為無理由，應駁回其上訴。又本判決所命給付部分，係就勞工之給付請求為雇主敗訴之判決，依109年1月1日起施行之勞動事件法施行細則第2條第1項前段、勞動事件法第44條第1、2項規定應依職權宣告假執行，並同時宣告上訴人供相當擔保後得免為假執行。

六、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。

七、據上論結，本件上訴人之上訴為無理由，被上訴人之附帶上訴為有理由，依民事訴訟法第450條、第449條第1項、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　　6　　月　　10　　日

勞動法庭

審判長法　官　朱耀平

法　官　黃明發

法　官　邱育佩

正本係照原本作成。

如不服本判決，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書狀（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；委任有律師資格者，另應附具律師資格證書及釋明委任人與受任人有民事訴訟法第466條之1第1項但書或第2項（詳附註）所定關係之釋明文書影本。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　　6　　月　　10　　日

書記官　張淑芳

附註：

民事訴訟法第466條之1（第1項、第2項）：

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為適當者，亦得為第三審訴訟代理人。