最高法院民事判決

110年度台上字第36號

上　訴　人　李世仁
訴訟代理人　王正豪律師
　　李金澤律師
被上訴人　春雨工廠股份有限公司
法定代理人　林輝政
訴訟代理人　蘇義洲律師
　　黃郁婷律師
　　王俊怡律師
　　林育如律師
　　陳亭方律師
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

上列當事人間請求給付退休金事件，上訴人對於中華民國109年4月15日臺灣高等法院高雄分院第二審更審判決（107年度重勞上更一字第1號），提起上訴，本院判決如下：

主　文

原判決除假執行部分外廢棄，發回臺灣高等法院高雄分院。

理　由

本件上訴人主張：伊自民國63年8月13日起受僱於被上訴人，於73年6月15日依被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（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Chun Yu Works（USA),Inc.（下稱美國春雨公司）總經理。被上訴人董事會於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。被上訴人於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，被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）1萬5278.6元計算之退休金64萬1701.2元，詎被上訴人竟拒絕給付等情，依勞動基準法（下稱勞基法）第53條、第55條規定、被上訴人員工退休規定及僱傭關係，求為命被上訴人如數給付，及加計自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算利息之判決。

被上訴人則以：伊與美國春雨公司為關係企業，各有獨立法人格，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，伊無給付退休金予上訴人之義務。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，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，資為抗辯。

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

原審廢棄第一審所為上訴人勝訴之判決，改判駁回其訴，係以：按企業（母公司）為多角化經營，或為減免稅捐負擔，或為分散危險等種種原因，以轉投資方式創設多家公司或商號（通稱為子公司），雖關係企業之內部存在由母公司統一指揮子公司之關係，但母公司及子公司各具有獨立法人格，對外各別與隸屬其下之員工間成立勞務給付契約關係，及與第三人間進行交易行為，但因採行企業集團化、利潤中心之經營模式，由母公司直接或間接控制子公司之業務經營、會計、財務及人事任免，即各關係企業內部存在由母公司統一指揮子公司之關係，母公司為控制公司、子公司為從屬公司。然而，子公司之員工雖係由母公司直接

指派，母公司並對其勞務給付得加以指揮監督，但此屬於控制公司對從屬公司行使統一指揮權之範疇，於判斷該員工究與母公司或子公司間成立勞務給付契約關係，仍應視該員工對何一公司提供勞務給付、由何一公司對該員工負擔薪資報酬、退休金及其他福利措施等給付義務，及由何一公司以雇主身分為該員工投保勞工保險、全民健康保險等一切情事而定。是公司法上母公司和子公司間之從屬性，並不當然等同勞基法上雇主和勞工間之從屬性。上訴人自73年6月15日起擔任Unifast公司總經理，其後自美國春雨公司（前身為Unifast公司）82年1月5 日成立至被上訴人於99年11月11日發布系爭人事令，免除上訴人之職務為止，均擔任美國春雨公司總經理之職務。且依系爭董事會會議決議、時任被上訴人總經理李明晃於系爭辭退申請書批示之內容，可知被上訴人關於上訴人任職年資之計算，係同意自73年即上訴人任職Unifast 公司起算。美國春雨公司係依據美國法令所成立之公司，被上訴人為美國春雨公司之唯一股東，則彼此間屬關係企業，其為控制公司，美國春雨公司為從屬公司。被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被上訴人指派，則美國春雨公司總經理之任免，由其決定。故上訴人擔任美國春雨公司總經理一職，係經由被上訴人指派。惟美國春雨公司既為依據美國法令所成立之公司，為獨立之外國法人，非與被上訴人為同一法人格，且上訴人係對美國春雨公司而非對被上訴人提供勞務給付；且其薪資係由美國春雨公司所給付；復依美國國稅局之電子文件所載，亦記載上訴人之雇主為美國春雨公司。此外，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上訴人退休而準備。再上訴人曾以其本人名義，分別於98年5月27日至99年6月1 日、同年5月28日至100年6月1日代表美國春雨公司向銀行借貸500 萬元、375萬元，另被上訴人自68年2月16日起，即未為上訴人投保勞、健保，足以上訴人所稱「勞雇契約關係」應存在於其與美國春雨公司之間，與被上訴人無涉。系爭辭退申請書雖經被上訴人之

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。」，然李明晃同時亦批示「4.使用者付費原則，應由美國公司付此費用」，且參證人李明晃之證詞，可知其於系爭辭退申請書批示同意上訴人之退休申請，並就上訴人年資再度重申遵循系爭董事會決議，均僅為提醒子公司（即美國春雨公司）依據董事會決議執行，惟同時亦認上訴人應向美國春雨公司而非被上訴人請領退休金。另被上訴人以系爭人事通知，通知上訴人自100年2月1 日起派調回公司，僅係確認被上訴人對上訴人之人事指揮監督權，且上訴人於未獲被上訴人指派新職務前，隨即於100年2月22日提出系爭辭退申請書申請退休，則上訴人援引上開證據，尚難為其係受僱於被上訴人之有利認定。被上訴人核准上訴人退休，乃本於該公司與關係企業美國春雨公司間之控制從屬關係所為，上訴人依勞基法第53條第2項、第55 條規定、退休金作業標準，請求被上訴人給付退休金64萬1701.2元本息，為無理由等詞，為其判斷之基礎。

惟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。查被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。被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被上訴人指派，總經理之任免，由其決定。上訴人原受僱於被上訴人，嗣經被上訴人指派，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，俱為原審認定之事實。可見上訴人原係受僱於被上訴人，係受被上訴人指派至子公司擔任總經理，而提供勞務，並無與被上訴人終止原契約關係之事實；且自73年6月15 日以後，上訴人之任免、年資認定，仍由被上訴人掌控，若上訴人與被上訴人間毫無契約關係，徒憑被上訴

人為關係企業之母公司，何能直接任免子公司之人員？子公司何須要求被上訴人撤換上訴人？即令上訴人之薪資係由美國春雨公司支付，該公司並為上訴人之退休準備而投保，惟此或係關係企業間對於調派人員薪給之約定，亦不排除係經由三方當事人同意，使上訴人一方面仍維持與被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。乃原審就上訴人原係受僱於被上訴人，係經被上訴人指派為子公司總經理，被上訴人非但承認其任職子公司之年資，且得對其實施職務調動等事實，均恝置不論，徒以被上訴人與美國春雨公司為兩獨立之法人，上訴人係受領美國春雨公司給付之薪資，美國春雨公司亦為上訴人投保，以為退休之準備等詞，即為不利於上訴人之認定，未免速斷。上訴論旨，指摘原判決不當，求予廢棄，非無理由。

據上論結，本件上訴為有理由。依民事訴訟法第477條第1項、第478條第2項，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　4　　月　　28　　日

最高法院勞動法庭

審判長法官　高　孟　焄

法官　彭　昭　芬

法官　蘇　芹　英

法官　邱　璿　如

法官　徐　福　妙

本件正本證明與原本無異

書　記　官

中　　華　　民　　國　　111　　年　　5　　月　　3　　日