# 臺灣新竹地方法院民事判決

107年度重勞訴字第11號

原　　告　王基先
訴訟代理人　魏千峯律師
被　　告　緯創資通股份有限公司
法定代理人　林憲銘
訴訟代理人　陳金泉律師
　　李瑞敏律師

上列當事人間給付退休金事件，本院於民國108 年5 月30日辯論終結，判決如下：

主　　文

被告應給付原告新臺幣捌佰陸拾伍萬壹仟壹佰零伍元，及自民國一百零五年三月二日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之五十九，餘由原告負擔。

本判決第一項於原告以新臺幣貳佰捌拾捌萬肆仟元為被告供擔保後，得假執行。但被告如以新臺幣捌佰陸拾伍萬壹仟壹佰零伍元為原告預供擔保，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

一、原告主張：

(一)原告自民國76年4 月13日起任職於被告公司前身宏碁電腦股份有限公司（下稱宏碁公司），期間按公司指示長期被派駐海外關係企業。宏碁公司於89年間內部業務拆分，分割成數個公司，原告選擇至被告公司任職，當時宏碁公司無預告終止勞動契約，亦無給付資遣費予原告，故原告轉任被告公司後，由被告承受原告於宏碁公司之服務年資，原告同樣受公司指示長期派駐海外之關係企業。被告於104 年12月間擬進行人員調動，因原告已工作滿25年，遂向被告公司主管即世界製造部總監王瑞斌（Robin Wang）提出退休申請，並請求被告給付退休金，惟遭拒絕，被告更逕於105 年1 月31日終

止兩造間僱傭關係，嗣兩造於105 年3 月1 日進行勞資爭議調解，仍調解不成立。然原告自76年4 月13日起任職於被告公司分割前之宏碁公司，迄105 年1 月31日自被告公司退休止，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，則原告工作年資應為28年9 月又18日，退休金基數為44；而原告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4571.62 美元，月平均工資為9905.18 美元（4571.62 × 26/12 ，1 年有26個雙週、12個月），被告應給付原告退休金435,827.92美元（9905.18 × 44），依105 年2 月1 日現金賣出匯率33.592計算，相當於新臺幣14,640,331元，另依勞基法第55條第3 項規定，被告至遲應於105 年3 月1 日以前給付原告退休金，為此請求被告給付原告退休金14,640,331元，及自105 年3 月2 日起算之法定遲延利息。

(二)被告公司對於SMS 公司具控制從屬關係，原告實質上係為被告公司提供勞務，受被告公司指揮監督，兩造間存有僱傭關係：

1觀諸被告公司104 年度年報，SMS 公司（於被告之年報資料中簡稱WTX ，Wistron InfoComm (Texas) Corporation ）為被告公司百分之百持股之公司。又SMS 公司董事分別為黃柏溥、林威遠、王念祖，而黃柏溥同時為被告之董事暨總經理兼營運長，林威遠同時為被告SBG 事業群總經理，SMS 公司過半董事席次由被告公司高層主管擔任。此外，含原告在內之派駐海外人員之人事調動事宜係由被告公司王瑞斌進行決策，之後通知被告在美關係企業SMS 公司經理徐鴻貴（Hank Hsu）執行，SMS 公司僅係依王瑞斌下達之指令行事；原告在海外派駐地之工作相關事宜需向王瑞斌報告，被告實質上支配及掌控SMS 公司之營運及人事。尤有甚者，99年間原告之外派薪資將轉由SMS 公司發給時，更係由被告人事專員黃亞筠負責處理；且原告為申請永久居留證而簽署被證5所示SMS 公司新進人員資料等文件，該些文件上皆載有被告公

司Wistron 之字樣。

2 被告公司海外關係企業SMS 公司於99年6 月23日寄發電子郵件予宏碁公司，詢問原告於AAC 公司（Acer American Corporation，宏碁公司美國關係企業）之到職日，經宏碁公司人員回覆原告之到職日為76年4月13日（即原告於宏碁公司之到職日），郵件並同時副知被告公司（即WHQ /Wistron）黃亞筠（Carole Huang，其負責外派人員勞保事宜）及呂財裕（Terry Lu，被告人事主管），倘被告所述為真，其在美關係企業SMS 公司應無詢問原告先前於宏碁公司關係企業到職日之必要。且由上開電子郵件可知，原告起初受僱於宏碁公司，經指示派駐美國後，雖歷經多次調動，至不同公司提供勞務，惟係受宏碁公司指示，於關係企業中進行調動，中間之年資更為宏碁公司所承認；後因宏碁公司分家，原告轉任至被告公司，而為被告所僱用，持續派駐海外提供勞務，分割初期，於91年12月前宏碁集團對被告公司仍持股50% 以上，兩者關係密切，原告雖更換過工作地點，在被告海外關係企業設立完成前之過渡階段，皆係任職於宏碁公司海外關係企業，惟實際上係為被告提供勞務。而原告於宏碁公司任職之員工代號0000000 ，至105 年遭被告公司終止勞動契約時，皆持續沿用，被告未經由原告同意即取得原告於美國之401 帳戶資料，在在足證原告先係受僱於宏碁公司，派駐海外，於被告公司自宏碁公司分割出來後，改由被告僱用，並承受原先之年資。

3 原告退休事宜係向被告公司王瑞斌洽談，為此王瑞斌於104年12月3 日親至美國德州與原告會面討論退休金事宜，會談後，王瑞斌持續關切後續原告退休、交接、遞補缺額人員到職日及休假事宜，足證原告實際上係由被告公司王瑞斌負責管理監督，原告為被告公司之員工。

4 被告於91年以前未替原告辦理勞保，係因90年間被告公司之分割及人員轉調尚未完全完成，原告之勞保遂仍由宏碁公司辦理，直到91年3 月始自宏碁公司辦理退保，於91年3 月13

日轉由被告公司為原告持續無中斷投保勞工保險，並未因原告形式上於宏碁公司海外關係企業任職而中斷；原告並曾於103 年領取勞保喪葬津貼。至於原告之薪資由派駐當地之宏碁公司或被告公司關係企業所發放，係為了申請美國工作簽證及永久居留證，而因宏碁、被告公司分家之初，海外關係企業尚未隨之分割調整完成，原告暫時仍由宏碁公司於美國之關係企業核發薪資及辦理美國之永久居留證，惟原告實際上係為被告提供勞務，迄至取得永久居留證後，始於99年轉由被告在美關係企業SMS 公司發放薪資。

5 原告與配偶張香滿持續享有被告為員工投保之團體保險，被告並提供員工認股選擇權予原告。至於原告在美薪資扣款267.56美元係因被告為符合派駐當地法規使原告得於海外提供勞務，需要海外關係企業發薪以申請工作簽證，然原告在台每月已向被告領取新臺幣2 萬元，故由海外關係企業予以扣除，以避免重複受領。況由被告以最高級距新臺幣43,900元為原告投保勞保，反足證被告明知其給付給原告之月薪為匯入原告在台帳戶之款項及透過海外關係企業匯入之款項加總。

6 原告於105 年1 月遭被告片面終止勞動契約後，旋即於同年2 月2 日提出勞資爭議調解申請，請求被告給付退休金但遭拒，其後更於107 年5 月委請律師發函予被告，因被告皆置之不理，原告遂於同年7 月提起本件訴訟，是原告於提起本件訴訟前，已多次向被告為給付退休金之請求，且起訴尚在勞基法第58條第1 項請求退休金之短期時效內，尚難僅以原告未於第一時間起訴，即稱本件符合權利失效之要件。

(三)綜上，爰聲明：

1 被告應給付原告新臺幣14,640,331元，及自105 年3 月2 日起至清償日止，按週年利率百分之5 計算之利息。

2 訴訟費用由被告負擔。

3 原告願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：

(一)原告非被告僱傭之勞工，兩造間無僱傭關係，被告無給付退休金之義務：

1被告自91年3月13日起方為原告投保勞保且投保級距皆為最高，此明顯係為讓原告可以繼續參加勞保，若原告主張成立，何以被告91年以前無須為其投保？宏碁公司早於89年分割，被告係90年8月1日由宏碁公司分割出設立之公司，但斯時被告並無僱傭原告，兩造間亦未簽署任何契約。遲至91年3月13日被告才協助原告投保，此係因原告當時係受宏碁公司於美國之關係企業AAL(SJ)所聘僱，同時AAL(SJ)並為原告申請H1簽證（美國工作簽證），原告於91年2月22日取得H1簽證，同年3月1日起受僱於AAL(SJ)，並由該公司對原告為薪資給付。AAL(SJ)是宏碁公司於美國的關係企業，也是負責代工業務，當時預計將成為被告於美國的關係企業，被告基於保障原告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為原告投保勞健保，但兩造間確實不存在僱傭關係。前述被告代為投保勞健保部分，為符合法令規定可以投保而形式上每月給予原告新臺幣2萬元作為名目上之所得，再由原告在美之薪水中扣還267.56美元，被告實質上並未給付原告分文，原告更從未為被告提供任何勞務。且由被證42電子郵件「I will keep NT20,000 in Taiwan for labour insurance purpose .」可知，是原告要求維持在台薪資新臺幣2萬元，目的在於維持勞保！

2前述AAL(SJ)公司於91年3月27日更名為Wistron Infocomm（American）Corporation（簡稱"WSJ"），正式成為被告於美國的關係企業，但於95年12月5日清算解散。WSJ清算解散後，原告一度至宏碁公司美國關係企業Acer American Corporation（簡稱"AAC"）工作，並由AAC對原告為薪資給付。原告於99年7月1日再受被告於美國之關係企業Wistron InfoComm（Texas）Corporation聘僱，之後此公司更名為SMS Infocomm Corporation（簡稱"SMS"），SMS亦於99年7月2日給予原告401(K) payment的福利（美國退

休福利政策），後於105 年1 月29日終止聘僱關係，被告則於105 年1 月31日為原告辦理退保。

3 被告對原告無指揮監督之權，原告是遵守第三人公司的規範，而非適用被告公司工作規則，被告內部更無任何原告之獎懲紀錄，原告休假或員工福利部分亦均與被告無涉，均係依美國當地公司規範辦理。被告與宏碁公司早已分家，並非關係企業，無任何從屬控制關係，且關係企業之法人格獨立，不同關係企業間之勞雇關係為不同勞動契約，原告在美關係企業任職多年，但被告公司與SMS 公司為不同公司、不同私法人，原告並非被告所僱傭之勞工，也無受被告指揮監督，被告依法無給付退休金之義務。

4 另由下列事證與陳述可知原告確實知悉也同意其在美國係當地僱傭（Local hire），原告之雇主非被告公司：

⑴ 原告提出原證20其與訴外人王瑞斌於104 年12月3 日之對話錄音譯文，其明確提到「整個轉local hire（當地僱傭）」、「因為local hire的話一般都是拿到綠卡之後才轉，但是他對我來講，我一開始送件，他就把我轉成local hire…」，顯然原告早已知悉且同意係當地僱傭，更何況原告早已取得綠卡多年，豈有昨是今非，明知為當地僱傭卻反稱僱傭關係存在其與被告間之理？

⑵ 原告於審理時到庭陳述：「外派跟Local hire的差別，外派的話是每年都有回台灣的機票，還有房屋津貼，但是Local hire的話，這些都會轉成薪水的一部分」。在員工至海外工作的勞動實務上，本有幾種處理模式，第一種：可以僱傭關係仍維持在台雇主處，但以外派方式進行，此時既為外派、自然有返台，甚至有歸建、要求回台的可能；第二種模式可以如同本件原告所稱Local hire（當地僱傭），雇主就是國外公司。是原告清楚知悉兩者差異所在，也知道自己的法律關係是所謂當地僱傭，且當地雇主即在美公司甚至為原告規劃在美退休生活、為原告提繳401(K)退休金，原告退休後之生活與權益確實已受到保障，原告

即無理由在多年後突然主張被告係雇主、反要求被告給付退休金之理。

5 原告稱被告係雇主、須向王瑞斌報告等云云，被告並不否認原告任職於SMS 公司、SMS 公司係被告在美關係企業，既然是關係企業員工，基於關係企業之綜效管理，多少會有互動，但不能以曾有過互動即認被告係原告之雇主。事實上，原告亦自承當地僱傭後係至大陸中山廠說明業務，並非回到被告公司作業務會報，就此足見原告係被告關係企業員工而非被告公司員工。被告考量原告在關係企業任職而協助在台繼續辦理勞保，同時提供團保與認股之福利，此係對關係企業員工之照料，但並不能據此即認定被告係雇主身分。

6 退步言之，原告在美工作係一廠之長，月薪為新台幣326,827 元，顯非勞工身分，其管理的員工約有120 至300 名之多，足見其非基層勞工，而應屬委任關係、無勞基法適用；即便真有僱傭關係，則原告已享有在美退休制度、退休金專戶，亦不能重複獲利！就此被告在台僅支付原告每月新臺幣2 萬元，如認有給付退休金義務，亦應以此作為平均工資計算。

7 原告在美當地僱用多年而從無異議，無論薪資受領或勞務指揮監督顯與被告無關，後續原告早於105 年1 月29日遭訴外人SMS 公司終止聘僱關係，但卻事隔兩年餘突向被告提起訴訟請求，顯有違誠信，應有權利失效原則之適用。

(二)綜上，爰答辯聲明：

1 原告之訴及假執行聲請均駁回。

2 訴訟費用由原告負擔。

3 如受不利益判決，被告願供擔保，請准免為假執行。

三、兩造不爭執之事項：

(一)原告自76年4 月13日起任職於宏碁電腦股份有限公司（下稱宏碁公司），宏碁公司自斯時起為原告投保勞工保險，被告公司則自91年3 月13日起以月薪新臺幣42,000元級距為原告投保勞工保險，自95年7 月1 日起改以新臺幣43,900元級距

投保，迄至105 年1 月31日退保。被告為原告投保期間，被告每月匯給原告約新臺幣20,000元不等之金額，原告則同意每雙週發薪時由薪資中扣還美金267.56元予被告（美國發薪採雙周薪給付、每雙週扣款267.56美金、一年扣款6956.56美金《一年有26個雙週》，再除以12個月並換算匯率約34.5即相當於新臺幣20,000元），此有原告之勞工保險被保險人投保資料表、新聘人員薪資清單、原告之台北富邦銀行帳戶交易往來明細資料、原告之綜合所得稅各類所得資料清單可查（見本院調字卷第10、86頁、本院訴字卷一第300-315 頁）。

(二)89年間宏碁公司內部業務拆分，分割成包含被告公司在內之數個公司，被告公司於90年5 月30日核准設立，91年12月間宏碁公司完成釋股，對被告公司之持股由79% 降至49% ，此有網頁資料、被告之公司資料查詢結果、被告公司之91年度、104 年度年報足稽（見本院調字卷第10-20 、80-81 頁、本院訴字卷一第317 、328 頁）。

(三)原告於88年10月間，由宏碁公司派往美國當地僱傭，由Acer Latin America INC 為原告申請取得工作簽證，期間自88年10月18日起至91年8 月1 日止，此有原告之工作簽證足憑（見本院訴字卷一第343頁）。

(四)原告自88年10月起迄105 年1 月31日止在美國工作期間，參加美國員工退休收入保障法（Employee Retirement Income Security Act《簡稱ERISA 》）規範之401(K)計畫，有美國勞動部官方網站及其中譯文、原告之401(K)帳戶資料可參（見本院訴字卷一第224-228、247頁）。

(五)Wistron InfoComm （Texas） Corporation為被告在美國之關係企業，該公司於99年7 月1 日聘僱原告，並於99年9 月9 日更名為SMS InfoComm Corporation（簡稱SMS ），SMS 公司為被告公司百分之百持股之公司，SMS 公司過半董事席次並由被告公司總經理層級之主管擔任，原告擔任SMS 公司之墨西哥廠廠長職務，SMS 公司發函於105 年1 月29日終止

與原告間之勞動契約，惟薪資給付至105 年1 月31日，此有被告公司104年度年報、原告受僱Wistron InfoComm（Texas）Corporation 資料、該公司更名為SMS 之資料、SMS 公司向原告終止勞動契約之信函可查（見本院訴字卷一第86-100頁、調字卷第82-98 頁）。

(六)SMS 公司自104 年8 月至105 年1 月期間，固定給付原告雙週薪資4571.62 美元，平均月資為9905.18 美元（4571.62 × 26÷ 12），有原告之薪資明細表可佐（見本院調字卷第29頁）。

(七)兩造於105 年3 月1 日進行勞資爭議調解，原告請求被告給付退休金，被告以雙方無僱傭關係，拒絕付退休金，兩造調解不成立，有勞資爭議調解紀錄在卷足稽（見本院調字卷第24頁）。

四、本院之判斷：

原告主張：其自76年4 月13日起任職於被告公司分割前之宏碁公司，期間按公司指示長期被派駐海外關係企業，宏碁公司於89年間內部業務拆分，分割成數個公司，原告選擇至被告公司任職，同樣受被告公司指示長期派駐海外之關係企業，迄105 年1 月31日退休為止，依勞基法第20條、第57條之規定年資應予併計，則原告工作年資應為28年9 月又18日，退休金基數為44；而原告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4571.62 美元，月平均工資為9905.18 美元（4571.62 × 26/12 ，1 年有26個雙週、12個月），被告應給付原告退休金435,827.92美元（9905.18 美元x 44基數），依105 年2 月1 日現金賣出匯率33.592計算，相當於新臺幣14,640,331元等情。被告則以：其基於保障原告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為原告投保勞健保，為符合法令規定而形式上每月給予原告新臺幣2 萬元作為名目上之所得，再由原告在美之雙週薪水中扣還267.56美元，被告實質上並未給付原告分文，原告更從未為被告提供任何勞務；原告固於

被告在美國之關係企業SMS 公司任職多年，但被告與SMS 公司仍為不同公司、不同私法人，原告並非被告所僱傭之勞工，也無受被告指揮監督，兩造間確實不存在僱傭關係，且美國當地雇主已為原告規劃在美退休生活、為原告提繳401(K)退休金，原告退休後之生活與權益確實已受到保障，原告實無理由在退休後2 年突然主張被告為其雇主，要求被告給付退休金等語，資為抗辯。故本件兩造之爭點在於：㈠原告請求被告給付退休金，有無理由？被告抗辯兩造間無僱傭關係存在，其非原告之雇主，無給付退休金之義務，是否可採？㈡原告請求被告給付退休金如有理由，其金額應為若干？茲分述如下：

(一)原告請求被告給付88年10月18日至105 年1 月31日年資之退休金，不應准許：

1 原告主張：其自76年4 月13日任職宏碁公司至105 年1 月底退休止共計28年9 月又18日期間，實際上之雇主均為宏基公司與自宏基公司分割出之被告公司，依勞基法第20條「事業單位改組或轉讓時，…其留用勞工之工作年資，應由新雇主繼續予以承認」之規範意旨，被告應承認其28年9 月又18日之工作年資，且因其於勞工退休新制施行時選擇舊制，故被告應依勞基法第55條之規定，計給退休金等情，並提出被告公司年報證明SMS 公司為被告公司百分之百持股之公司，SMS 公司過半董事席次並由被告公司總經理層級之主管擔任（原證15）；提出電子郵件證明含原告在內之派駐海外人員之人事調動事宜係由被告公司王瑞斌進行決策，SMS 公司僅係依王瑞斌下達之指令執行（原證7 、12）；宏碁公司人員回覆SMS 公司詢問原告於宏碁公司到職日之電子郵件時，同時副知予被告公司黃亞筠《其專門負責外派人員勞保事宜》及呂財裕《為被告公司人事部最高主管》（原證5 、見本院調字卷第88頁）；原告於海外工作時係向被告公司王瑞斌進行匯報（原證9 、原證14）；99年原告當地僱傭之薪資轉由SMS 公司發給時，係由被告公司黃亞筠負責處理（原證16）；

此外，被告可取得原告於美國之401K帳戶資料於訴訟中提出（被證36）；王瑞斌更於104 年12月3 日親至美國德州與原告在Chase Suite Hotel會面討論退休金事宜（原證19、20），其後王瑞斌持續以電子郵件關切後續原告退休、交接、遞補缺額人員到職日及休假事宜（原證3 、原證10）；原告部分薪資約新臺幣2 萬元係由被告公司匯款至原告台灣之帳戶（原證22），被告並為原告申報薪資所得（原證23），更為原告投保勞工保險（原證1 ），原告及配偶張香滿亦持續享有被告公司為員工投保之團體保險（原證21），綜上足證SMS 公司實質上為被告公司所支配，原告實際上更係為被告公司服勞務，受被告公司指揮監督，是以被告應給付原告舊制退休金。被告對於原告係自被告之美國關係企業SMS 公司退休乙節，是認屬實，惟否認應依勞基法之規定給付原告退休金，辯以：被告非原告之雇主，況原告在美雇主包括SMS 公司業已依據美國法令為原告辦理社會保險（類似我國的勞保），亦與原告參與401K制度而為原告提繳退休金，原告退休權益早已受到保護而無再重複向被告請求之道理等語。

2 經查，原告自88年10月18日起迄105 年1 月31日止在美國工作期間，參加美國員工退休收入保障法（Employee Retirement Income Security Act）規範之401(K)計畫，為其所不爭執（參不爭執事項第㈣點）。美國勞動部官方網站關於ERISA 之說明乃：西元1974年員工退休收入保障法是聯邦法規，其對大多數自願建立員工退休與健康計畫之民間企業設定了最低標準，以保障參與計畫之員工。員工退休收人保障法包含二種退休計畫：「界定福利計劃」和「界定撥款計畫」。…「界定撥款計畫」不承諾退休時可以領取一筆特定的福利金額，員工或雇主（或是二者），向計畫下的員工個人帳戶撥入金額，有時會依照固定利率決定撥入的金額，例如年收入的5%。前述撥款通常會以員工名義進行投資理財操作，在該帳戶中的最後餘額是由撥款以及投資操作損益後的餘額構成。帳戶中的金額會因投資物價值的改變而浮動。「界定

撥款計畫」的例子有401(K)計畫、403(b)計畫、員工持股計畫、利潤分享計畫。…401(K)計畫是一種「界定撥款計畫」，以現金或延期安排領取薪資的方式辦理。員工可以選擇延期領取部分薪資，將這部分薪資以未課稅之方式提撥至401(K)計畫的個人帳戶中。雇主有時會以一定比例的金額來匹配員工的撥款，雇主匹配的金額也會撥入員工401(K)計畫的個人帳戶中。員工每年可選擇延期領取的金額有一定的總額限制，而雇主必須告知員工可能適用的限制。參與401(K)計畫的員工藉由提供部分薪資及投資理財來為自己的退休收入負責（見本院訴字卷一第224-228 頁）。而我國之勞工退休金條例規範之勞工退休新制，乃雇主應為適用勞基法之勞工（含本國籍、外籍配偶、陸港澳地區配偶、永久居留之外籍人士），按月提繳不低於其每月工資6%勞工退休金，儲存於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶，退休金累積帶著走，不因勞工轉換工作或事業單位關廠、歇業而受影響，專戶所有權屬於勞工；勞工亦得在每月工資6%範圍內，個人自願另行提繳退休金，勞工個人自願提繳部分，得自當年度個人綜合所得總額中全數扣除；勞工年滿60歲即得請領退休金，提繳退休金年資滿15年以上者，得選擇請領月退休金或一次退休金，提繳退休金年資未滿15年者，應請領一次退休金，此有勞動部之官網資料可查（見本院訴字卷二第42頁）。由此可知，美國員工退休收入保障法規範之「界定撥款計畫」其中之401(K)計畫與我國之勞工退休金條例規定之勞工退休新制類似，同為薪資後付以確保勞工退休後仍有相當收入之制度。

3 原告到庭說明：我自88年10月起迄105 年1 月底為止在美國工作期間，均有參加美國401(K)計畫，被證36確為我在美國參加401(K)計畫之資料。（問：何謂被證36之ROLLOVER CON-TRIBUTION？）在美國工作期間有3 家公司為我提撥401(K)的款項，每家公司的基金管理都委由不同的基金公司處理，所以當我從宏碁拉丁美洲轉到宏碁美國(AAC) 時，前一家基

金公司必須要把我401(K)帳戶裡面的錢轉到現在任職的這家公司委託的基金公司，所以ROLLOVER CONTRIBUTION 包含前一家公司還有我自己提撥的款項…，從88年10月到105 年1月底我的401(K)提撥都沒有中斷過，我自己的部分是5%或6%，最後一家的SMS 公司也是一樣的比例，前面幾家我就不記得，應該也是跟我自己提撥的比例一樣，被證36的資料應該是我的401(K)帳戶資料無意見，帳戶內金額會因基金投資漲跌有一點變動等語（見本院訴字卷一第350-352 頁）。按為保障勞工之基本勞動權，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，防止雇主以法人之法律上型態規避法規範，遂行其不法之目的，於計算勞工退休年資時，非不得將其受僱於「現雇主」法人之期間，及其受僱於與「現雇主」法人有「實體同一性」之「原雇主」法人之期間合併計算，庶符誠實及信用原則（最高法院100 年度台上字第1016號判決參照）。惟查，「法人實體同一性」或所謂之「法人格否認論」、「揭開公司面紗理論」之應用，係在於防止雇主以法人之法律上型態規避法規範，遂行其不法之目的。本件原告於88年10月間由宏碁公司派往美國當地僱傭時（見不爭執事項第㈡點），即參加與我國退休新制相仿、美國員工退休收入保障法規範之「界定撥款計畫」其中之401(K)計畫，迄至105 年1 月31日自被告之關係企業SMS 公司離職時止，原告在美國之401(K)帳戶金額已累計達247,679.93美元，如依105 年2 月1 日現金賣出匯率33.592計算，折合臺幣約8,320,064 元（247,679.93元x 33.592，元以下四捨五入）。足見原告之雇主並無以法人之法律上型態規避給付原告該段期間年資之退休金的不法目的或行為，故無併計該段期間年資核算應給付原告退休金之必要，是以原告提出前揭諸多證據，主張被告為其實質上之雇主，請求被告給付自88年10月18日至105 年1 月底期間之舊制退休金，應屬重覆請求，難認正當，不應准許。

(二)原告請求被告給付76年4 月13日起至88年10月17日止之舊制

退休金，則屬有據，其金額應為8,651,105元：

1按「事業單位改組或轉讓時，除新舊僱主商定留用之勞工外，其餘勞工應依第16條規定期間預告終止契約，並應依第17條規定發給勞工資遣費。其留用勞工之工作年資，應由新僱主繼續予以承認」、「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」，勞基法第20、57條分別定有明文。此規定係基於保障勞工權益之立法旨趣，所謂同一雇主，除同一法人、商業行號、自然人或同一事業單位外，應包括總機構、分支機構，或同一負責人之不同法人間、以及具有百分百控制權之海外控股公司相互之間在內。

2查原告自76年4 月13日起即任職於宏碁公司，89年間宏碁公司內部業務拆分，分割成包含被告公司在內之數個公司（參不爭執事項第㈠㈡點），原告雖於88年10月18日起，由宏碁公司派往美國當地僱傭，並於宏碁公司內部業務拆分初期，由宏碁公司在美國之子公司給付薪資，然被告自承原告當時在美國任職之AAL(SJ) 預計將成為被告於美國的關係企業，該公司其後於91年3 月27日更名為Wistron Infocomm (American) Corporation(簡稱“WSJ ”)，正式成為被告於美國的關係企業（見本院調字卷第61頁），且原告在美國最後之雇主SMS 公司亦為被告公司百分之百持股之公司，參諸與原告洽談退休金之被告世界製造部總監王瑞斌曾向原告表示：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，有原告

提出之對話錄音光碟及譯文在卷可稽（見本院訴字卷一第135-137頁），佐以原告提出之前揭諸多證明，堪認原告主張宏碁公司於89年間內部業務拆分時，其選擇至被告公司任職，當時宏碁公司未預告終止勞動契約，亦未給付原告資遣費，而由被告留用，故其年資應由被告繼續予以承認等情，並非子虛。承上說明，原告既屬宏碁公司與被告公司商定留用之勞工，而未於業務拆分時給付原告資遣費，且被告申報原告選擇適用勞工退休金舊制，此有勞動部回函可按（見本院卷一第272頁），則被告自應依前揭規定承認原告自76年4月13日起迄88年10月17日為止之舊制年資，並按此年資給付原告舊制之退休金。

3 按「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2個基數。但超過15年之工作年資，每滿1年給與1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」、「前項第1款退休金基數之標準，係指核准退休時1個月平均工資」，勞基法第55條第1項第1款、第2項定有明文。承上說明，被告應承認原告自76年4月13日起迄88年10月17日為止之舊制年資，因88年4月13日至88年10月17日工作已滿半年，依勞基法第55條第1項第1款後段「滿半年者以1年計」之規定，應換算為13年26個基數。又原告退休時1個月平均工資為9905.18美元（參不爭執事項第㈥點），依勞基法第55條第1項第1款、第2項之規定，其得請領之退休金應為257,534.68美元【9905.18美元x 26基數】，依105年2月1日現金賣出匯率33.592計算，核計為8,651,105元（元以下四捨五入）。

(三)末查，被告抗辯原告在美工作係一廠之長，月薪為新臺幣326,827元，顯非勞工身分，其管理的員工約有120至300名之多，足見其非基層勞工，而應屬委任關係，無勞基法適用；又原告早於105年1月29日遭訴外人SMS公司終止聘僱關係，但卻事隔2年餘突向被告提起訴訟請求，顯有違誠信，應有權利失效原則之適用云云。惟本件原告得向被告請求者

乃76年4 月13日起至88年10月17日止之舊制退休金，核與原告在被告美國子公司擔任墨西哥廠廠長職務無涉，是被告抗辯雙方為委任關係，即無審究必要。次按勞工請領退休金之權利，自退休之次月起，因5 年間不行使而消滅，勞基法第58條第1 項定有明文。另權利失效係源於誠信原則，應以權利人不行使權利，確已達相當之期間，致義務人產生正當之信賴，信任權利人將不再行使其權利，並以此作為自己行為之基礎，對義務人之行為有應加以保護之情形，而依一般社會之通念，權利人如對之行使權利，有違誠信原則，始足當之；權利失效理論既係針對時效期間內，權利人不符誠信原則之前後矛盾行為規範上之不足，用以填補權利人長久不行使權利所生法秩序不安定之缺漏，剝奪其權利之行使，故在適用上尤應慎重，以免造成時效制度之空洞化（最高法院103 年度台上字第854 號判決參照）。經查，原告於105 年1 月自被告百分之百持股之SMS 公司離職，離職前多次與被告公司之王瑞斌洽談退休金給付金額未果，除有前揭對話錄音光碟及譯文外，並有雙方往來之電子郵件足憑（見本院調字卷第21-22 頁），尤其原告隨即於105 年2 月2 對被告申請勞資爭議調解，兩造雖於105 年3 月1 日進行調解惟未能達成共識，此有勞資爭議調解紀錄存卷可查（見本院調字卷第24-25 頁），原告並於起訴前之107 年5 月3 日寄發律師函予被告請求給付退休金（見本院調字卷第26-28 頁），顯見原告並無不符誠信原則之前行為致被告產生正當之信賴，信任原告將不再行使其權利，是以本件起訴時，既未逾5 年之退休金請求權時效，於法自無不合，被告抗辯應有權利失效之適用，難為可採。

(四)雇主應於勞工退休之日起30日內給付退休金，勞基法第55條第3 項定有明文。又應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之5 ，民法第203 條亦有規定。本件原告於105 年1 月31日退休（參不爭執事項第㈤點），因105 年2 月有29天，被告依勞基法第55條第3 項之規

定，至遲應於105 年3 月1 日以前給付原告退休金，從而，本件原告依勞基法第53條、55條之規定請求自76年4 月1 日至88年10月17日年資之退休金8,651,105 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，為有理由，應予准許，逾此數額之請求，則屬無據，應予駁回。

五、兩造陳明願供擔保，聲請宣告假執行或免為假執行，經核原告勝訴部分，合於法律規定，爰分別酌定相當之擔保金額宣告之；原告其餘假執行之聲請，因訴之駁回而失所依據，不予准許。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法經審酌後，認於判決結果均不生影響，爰不一一論述。

七、據上論結，本件原告之訴為一部有理由、一部無理由，依民事訴訟法第79條但書、第390 條第2 項、第392 條第2 項，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　6　　月　　28　　日

勞工法庭　法　官　吳靜怡

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。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　6　　月　　28　　日

書記官　林琬茹