臺灣高等法院高雄分院民事判決

107年度重勞上更一字第1號

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
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
訴訟代理人　張賜龍律師
複代理人　吳軒宇律師
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，經最高法院第一次發回更審，本院於109 年3 月18日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

原判決廢棄。

被上訴人在第一審之訴及假執行之聲請均駁回。

第一、二審及發回前第三審訴訟費用均由被上訴人負擔。

事實及理由

甲、程序部分：

一、按就兩造之訴訟有法律上利害關係之第三人，為輔助一造起見，於該訴訟繫屬中，得為參加，民事訴訟法第58條第1 項定有明文。

二、本件參加人主張被上訴人依據勞動基準法（下稱勞基法）第53條第2 款、第55條規定或上訴人之「員工退休金申請（給付）作業標準」（下稱系爭退休金作業標準），請求上訴人給付退休金，該判決結果將影響被上訴人能否自參加人之退休金專戶即「春雨工廠股份有限公司勞工退休準備金監督委員會」領取退休金；又因第56條第5 項前段規定「雇主所提

撥勞工退休準備金，應由勞工與雇主共同組織勞工退休準備金監督委任會監督之。」及參加人之工會章程第5條第6款亦明定：「本會任務如下：・・・六、依法參與勞職工退休準備金監督管理事宜。」，依上開規定，乃課予參加人監督、管理職工退休準備金事宜，如有疏失將遭究責。則參加人就本件裁判之結果有法律上之利害關係，為輔助上訴人，聲明參加訴訟，核無不合，應予准許。

乙、實體部分：

一、被上訴人起訴主張：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。上訴人之董事會於91年2月27日決議（下稱系爭董事會決議），被上訴人之工作年資自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），自斯日起免除被上訴人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），將被上訴人調回該公司，自100年2月1日起生效。被上訴人於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，經上訴人批准於同日生效。被上訴人工作年資26年又6日，依勞基法第55條第1項第1款規定，退休金為42個基數，退休前6個月平均工資為美金（下同）1萬5,278.6元。依此計算，被上訴人可請求之退休金為64萬1,701.2元（計算式：1萬5,278.6元x42＝64萬1,701.2元），詎上訴人竟拒絕給付等情。依勞基法第53條第2款、第55條規定或系爭退休金作業標準，擇一提起本件訴訟等語。並聲明求為判決：㈠上訴人應給付被上訴人64萬1,701.2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，請准宣告假執行。

二、上訴人以：上訴人與美國春雨公司雖為關係企業，然各有獨立法人格，被上訴人並非由上訴人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，又依系爭辭退申請書，雖由上訴人之總經理即訴外人李明晃於其上簽註意見，然亦表示應由美國春雨公司支付費用，上訴人自無給付退休金予被上訴人之義務。被上訴人於71年12月25日至75年9 月20日止擔任上訴人之董事；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日擔任上訴人之監察人，上訴人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。系爭退休金作業標準適用對象僅限與上訴人有僱傭關係存在之員工，兩造並無僱傭關係存在，無從適用該標準請求退休金。縱兩造間存有僱傭關係，被上訴人未依系爭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，並對被上訴人所主張退休基數及平均工資，均予否認等語，資為抗辯。

三、參加人則以：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，與上訴人無關，自不得向上訴人請求給付退休金等語置辯。

四、原審為被上訴人全部勝訴之判決，即判命：上訴人應給付被上訴人64萬1,701.2 元，及自101 年12月12日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，並為附條件假執行及免為假執行之宣告。上訴人聲明不服，提起上訴（即本院103 年度重勞上字第3 號民事事件，下稱前審），經本院前審廢棄原審判決而改判上訴人勝訴，被上訴人不服，提起上訴，經最高法院廢棄發回。上訴人之上訴聲明：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。㈢願供擔保，請准宣告免為假執行。被上訴人答辯聲明：上訴駁回。

五、兩造不爭執之事項：

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King Inn Motel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。

六、兩造爭執之事項：

㈠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？

㈡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？

七、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？

㈠按關係企業，指獨立存在而相互間具有控制與從屬關係或相互投資之公司，公司法第369 條之1 第1 款定有明文。而認定二家公司間是否屬於控制公司與從屬公司，依公司法第36

9條之2規定，分為「形式」控制從屬關係及「實質」控制從屬關係二個標準，僅需符合其一標準，即可認成立控制公司與從屬公司關係。又前者以投資關係為認定標準，即公司法第369條之2第1項所規定，公司持有他公司有表決權之股份或出資額，超過他公司已發行有表決權之股份總數或資本額半數者為控制公司，他公司為從屬公司；而後者則以指揮監督關係出發，即依公司法第369條之2第2項規定，公司對於他公司如為「直接或間接控制他公司之人事、財務或業務經營者」，即為控制公司，該他公司為從屬公司。復因企業（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，及由何一公司以僱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。是此，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。

㈡查，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至13頁）。又被上訴人主張其於73年6 月15日依被上訴人之指派擔任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云云，則為被上訴人所否認，並執前詞置辯。經查：

1.依系爭董事會會議紀錄就被上訴人任職年資計算係記載：「1.自69年11月24日至KingInn Motel 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【見前審卷二第211 至212 頁、中譯本（見本院卷二第23至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（見本院前審卷二第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，既不爭執，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（見本院卷三第14頁），依證人李明晃之證述，可認於民國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，惟於證人李明晃自民國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。

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 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。

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，本院卷二第151 至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.從而，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，上訴人直接控制從屬公司美國春雨公司之人事任免、調動。故此，上訴人辯以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，核屬可採。

㈡既認上訴人與美國春雨公司存在控制、從屬關係，上訴人為控制公司、美國春雨公司為從屬公司，被上訴人擔任美國春雨公司總經理一職，係經由上訴人指派為實。然查，企業界普遍有「集團」之概念，集團內存在諸多公司，縱屬母子公司，惟美國春雨公司既為依據美國法令所成立之公司，自為獨立之外國法人，被上訴人雖為美國春雨公司之唯一股東，惟股東與公司間為各自獨立之人格，即令上訴人對於美國春雨公司固可直接控制該公司之人事、業務經營，然不因其間具有控制從屬關係，而將其權利處主體混淆，遽認美國春雨

公司即與上訴人為同一法人格。是此，被上訴人雖自73年6月15日起擔任Unifast 公司總經理，後於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，均係受上訴人所指派，然被上訴人係對美國春雨公司而非上訴人提供勞務給付；且被上訴人任職美國春雨公司總經理期間，其薪資係由美國春雨公司而非上訴人所給付；復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；此外，美國春雨公司亦依照美國聯邦法律ERISA（中譯：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情，咸為被上訴人所不爭執（見原審卷第116 頁，本院卷二第46頁、第84頁反面、第236 至237 頁、卷三第137頁），亦與證人李明晃於原審所證稱：被上訴人的薪資是美國春雨公司所核發，因被上訴人是由美國春雨公司所聘任，上訴人其他在海外子公司的員工如果退休，都有按照當地法令的退休制度處理等語相符（見原審卷第205 至206 頁），復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 至130 頁、第266 至270頁、中譯本（本院卷一第167 至199 頁）】。再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（見前審卷二第26至50頁，本院卷二第189 至221 頁）。顯認被上訴人確係為美國春雨公司而非上訴人提供勞務給付。此外，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（見本院卷二第150 頁）。是經互核前開證據，顯認被上訴人所稱「勞雇契約關係」應存在於被上訴人與美國春雨公司之間，與上訴人無涉。

㈣被上訴人雖主張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，可認被上訴人確任職於上訴人，上訴人已同意被上訴人之退休云云。惟查：

1.按解釋意思表示，應探求當事人之真意，不得拘泥於所用之辭句，為民法第98條所明文，而解釋當事人所立書據之真意，以當時之事實及其他一切證據資料為其判斷之標準，不能拘泥字面或截取書據中一二語，任意推解致失真意。查系爭辭退申請書雖經時任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」，並無「同意」由上訴人給付退休金與被上訴人，則依系爭辭退申請書之記載，無法認定上訴人負有給付退休金與被上訴人之義務。

2.況依前所述，企業界既存有所謂「集團」之概念，集團內存有諸多公司，縱屬母、子公司關係，於法律上仍為各自獨立人格，並不因此間具有股權或控制從屬關係而得將其權利義務主體混淆。系爭辭退申請書所載「美國公司」應當係指美國春雨公司，且依該申請書所載，既提及美國公司，應係「集團」即關係企業概念，而被上訴人係與美國春雨公司成立契約關係，亦為前所論。又證人李明晃就系爭辭退申請書批示過程，於原審、本院審理到庭證稱：「（系爭辭退申請書第一、二點的意思為何？）第一點是因為上訴人子公司很多，是虛擬總管理處的需要，對於重大的事情，我對子公司做提醒，依照董事會決議的事情執行，被上訴人離開美國春雨公司，被上訴人說依法離開公司辦理離職退休，第二點是被上訴人年資問題，以前董事會中有討論被上訴人年資計算，所以當時董事會有跟被上訴人討論，確定被上訴人離開美國公司的那段期間以前的年資都不能計算，因為已經中斷。」、「（系爭辭退申請書第四點「使用者付費，應由美國公司付此費用」，此為何意？）我寫「應由美國公司付此費用」

・・・因我認為被上訴人都擔任美國春雨公司的職位，都是領美國春雨公司的薪水，所以他申領的退休金的費用也應該要由美國春雨公司來支付，否則如果是領取台灣退休金，上訴人工會（即參加人）也不會同意・・・」等語（見原審卷第205 頁，本院卷三第15頁），則依該證人前開所述，證人李明晃於系爭辭退申請書批示同意被上訴人之退休申請，並就被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，惟同時亦認被上訴人應向美國春雨公司而非上訴人請領退休金。

3. 至於證人李明晃於本院審理時，就被上訴人可否向上訴人請領退休金一節，改陳證：「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・・・」云云（見本院卷三第15頁）。證人李明晃就被上訴人何因至美國春雨公司任職，領取何公司薪資，乃至於是否仍為上訴人員工一節，於本院前開陳證內容顯然與其前於原審所證稱：「被上訴人的薪資是美國春雨公司所核發，因被上訴人是由美國春雨公司所聘任，上訴人沒有被上訴人的人事資料」等語相悖（見原審卷第203 至206 頁）。本院衡諸證人李明晃批示系爭辭退申請書之時間為100 年2 月22日，於原審為證時間為103 年1 月4 日，於本院到庭為證時間則為108 年11月6 日，其於原審到庭陳證時仍擔任上訴人總經理一職（見原審卷第201 頁），對於上訴人關係企業運作情形自當熟稔，且原審為證時間距批示系爭辭退申請書相較本院到庭陳證時間，相隔較近，應認證人前開反覆不一之證述內容，當為時間久遠，致陳述前後不一，應以原審證述較為可採。

㈤ 被上訴人復執系爭人事通知，主張兩造間具有僱傭關係云云，然依諸前開論述，於關係企業中，雖母公司及子公司各具

有獨立法人格，然其內部本存在母公司統一指揮子公司之關係，故子公司之員工自得由母公司直接指派，此僅屬控制公司對從屬公司之統一指揮權之範疇。依據系爭人事通知記載有：「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」，系爭人事通知僅係確認上訴人對被上訴人之人事指揮監督權；至於被上訴人自100年2月1日後於上訴人處所擔任之職務，依系爭人事通知無法確認；且被上訴人於未獲上訴人指派新職務前，隨於100年2月22日提出系爭辭退申請書申請退休獲准，則被上訴人援引上開證據，尚難為被上訴人係受僱於上訴人之有利認定。

㈥又被上訴人另主張訴外人李春堂為上訴人之董事長，亦領取退休金，且陳寬志、李世和、李明晃（下稱陳寬志等3人）前分為上訴人副總經理、總經理，均獲上訴人給付退休金云云。然查：

1.依據卷附上訴人93年8月18日董事會會議紀錄、上訴人函及李春堂申請退休金事實表所載（見原審卷第220至223頁），雖認李春堂係經由上訴人董事會決議，同意依據勞基法方式計算發放退休金，然充其量僅為上訴人與李春堂間之退休金給付，惟被上訴人與上訴人間並無契約關係，業經本院認定如前述，此與兩造所不爭執㈡所載，李春堂係上訴人董事長，其等間存有契約關係，有所不同。故被上訴人舉李春堂為例，據以主張上訴人應給付退休金，並非足採。

2.又陳寬志等3人任職於上訴人處，為上訴人員工，渠等年資分為28餘年至32餘年不等，由基層勞工逐步升職擔任經理人，於擔任勞工期間，上訴人有為其等投保有勞工保險、全民健康保險，並彼等並均加入參加人工會，自行提撥勞工退休準備金一節，為兩造所不爭執，有陳寬志等3人相關投保資料、辭退申請書及職工申請（命令）退休金事實表（見本院卷一第101至109頁，第135至137頁），而依陳寬志等3

人之職務，均非屬勞基法所規定受雇勞工，其退休金之給付，不得由中央信託局所提撥之「勞工退休準備金專戶」所給付，僅能依事業單位即上訴人以當年度費用列支，有行政院勞工委員會85年4 月16日台勞動3 字第112680號函參照；且依卷附匯款申請書回條、上訴人薪資報酬委員會會議紀錄（見本院卷二第67至69頁、第111 至114 頁），陳寬志等3 人因屬上訴人之經理人，與上訴人間具有委任關係，其等退休金之給付，依上訴人本諸證券交易法第14條之6 第1 、2 項，暨薪資報酬委員會設置及行使職權辦法第7 條第1 項第2 款、第3 項規定所設立之薪資報酬委員會決議後，再經由上訴人董事會決議後，由上訴人自行撥款給付，而非由中央信託局之「勞工退休準備金專戶」所支付，亦為被上訴人所不爭執（見本院卷二第85頁反面、第164 頁反面）。則陳寬志等3 人之情形，與被上訴人自始皆外派於美國，擔任美國春雨公司總經理職務，未於上訴人處投保有勞、健保，亦無加入參加人工會，遑論自行提撥勞工退休準備金，顯有不同。

3.據此，被上訴人援引李春堂、陳寬志等3 人之例，主張得向上訴人領取退休金云云，並無可取。

㈦至於最高法院發回更審，其理由謂：「被上訴人申請退休時係任職上訴人，其擔任美國春雨公司總經理期間，與上訴人間有委任關係存在，上訴人總經理於被上訴人提出之退休申請書（即系爭辭退申請書）上批示，同意被上訴人退休，年資自73年起算，薪資後議，為原審認定之事實。似見上訴人以上開年資向其辦理退休，退休金另議。果然，能否謂上訴人不得向上訴人請求退休金，自茲疑問」等語。然依前論，本院既認上訴人與美國春雨公司為關係企業，上訴人為控制公司，美國春雨公司乃上訴人旗下從屬公司，依控制從屬關係之結果，上訴人自得直接或間接控制旗下關係企業之人事任免、調動，並得直接或間接對關係企業下之員工加以指揮監督，則上訴人指派被上訴人至美國春雨公司任職，嗣並核決上訴人之退休申請，均係行使該控制權之結果，尚難以上

開事實，認定兩造間具有勞務給付契約，故就最高法院上開之質疑，已為釐清論述。

㈧綜上，被上訴人自73年6月15日至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，勞務給付關係乃存在於被上訴人與美國春雨公司之間。上訴人指派被上訴人擔任各該職位，免除被上訴人於美國春雨公司總經理之職務，及核准被上訴人之退休，對被上訴人加以指揮監督，均係本於上訴人與美國春雨公司間之控制從屬關係之結果，上訴人與被上訴人並不因此發生勞務給付之關係（至於該勞務給付係基於委任抑或僱傭，於此並無論述之必要）。是被上訴人之主張不足憑採，上訴人之抗辯則堪予信實。

八、被上訴人本於勞基法第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。惟兩造間並不存在勞務給付契約關係，至於上訴人核准被上訴人退休，乃本於上訴人與關係企業美國春雨公司間之控制從屬關係之行為，迭經前述，上訴人尚不因此發生對被上訴人給付退休金之義務，則被上訴人依勞基法第53條第2款、第55條規定或系爭退休金作業標準，請求上訴人給付退休金，並無理由，不應准許。

九、綜上所述，被上訴人依勞基法第53條第2項、第55條規定或系爭退休金作業標準，請求上訴人給付退休金64萬1701.2元及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止之法定遲延利息，為無理由，不應准許。原審為被上訴人勝訴之判決，並依兩造之聲請，分別酌定相當擔保金額，併予宣告假執行及免為假執行，自有未洽。上訴意旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，即為有理由，應由本院將原判決予以廢棄，改判如主文第二項所示。

十、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及未經援用之證據，經本院審酌後，認均不足以影響判決之結果，自無逐一論駁必要，併此敘明。

士、據上論結，本件上訴為有理由，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　4　　月　　15　　日

勞動法庭

審判長法　官　甯　馨

法　官　羅培毓

法　官　張維君

以上正本證明與原本無異。

被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　　109　　年　　4　　月　　15　　日

書記官　梁雅華

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。