國立政治大學法學院碩士在職專班

碩士學位論文

勞工退休金及資遣費之追償與保護

Law of Retrieve and Protection of Labor Pension and Severance Pay

國立政治大學
National Chengchi University

指導教授:黃程貫 博士

研究生:李涓鳳 撰

中華民國 106 年 4 月

摘　　要

勞動基準法、勞工退休金條例課予雇主於成就一定要件下，有給付勞工退休金、資遣費之責，以保護照顧勞工。然時至今日，為因應全球化趨勢，經營者透過交互協力的經營網絡，使人事調動亦趨於頻繁，產生多法人格經營組織形態下的調職。惟勞工退休金與資遣費係本於勞動契約之請求，故其求償對象為「勞動契約上雇主」，當事人一方(事業單位)改變，工作年資重新計算，將衍生應以誰承擔雇主責任及工作年資併計、平均工資計算等債權範圍問題。甚或雇主透過關係企業交叉控制，濫用公司法人格、掏空資產，導致關廠歇業，勞工之債權求償無門。

勞動基準法各條文所規範之雇主(責任主體)，須斟酌各該法條的立法意旨與目的予以審酌認定，且未包含多重勞動關係之處理。我國公司法第 154 條第 2 項規定引進揭穿公司面紗原則，惟勞工如係因關係企業、家族企業調動，導致工作年資中斷或勞動條件不利益變更，損及其權益，尚難逕以該法條要求控制股東負清償之責，以擴張雇主責任。又 104 年 2 月 4 日修正公布勞動基準法第 28 條規定，提升退休金與資遣費之受償順位，並納入墊償，該條文對勞動債權之保護及施行以來之適用問題，亦為本文關切之重點。

本文將從雇主範圍、跨法人格企業調動、經營主體消滅等變動因素下，探討勞工退休金及資遣費之求償對象、求償範圍及債權保護等，並透過檢視現行勞動法制、公司法關係企業債權人保護之規定，介紹美國「揭穿公司面紗原則」、日本「法人格否認理論」、我國實務發展「實體同一性」概念等，試圖描繪擴充退休金與資遣費求償與保護法制之輪廓，並對於擴張勞工退休金與資遣費追償對象之可能，提出相關建議以供參考。

關鍵字:勞工退休金、資遣費、勞動債權、揭穿公司面紗、法人格否認、實體同一性、勞動基準法第 28 條、墊償。

國立政治大學 National Chengchi University

簡　目

第一章 緒論 1

第一節 研究動機 1

第二節 研究範圍 3

第三節 研究方法 4

第四節 研究架構 5

第二章 勞工退休金與資遣費現行法相關規定 7

第一節 勞工退休金與資遣費之性質與內涵 7

第一項 勞動基準法之退休金 7

第二項 勞工退休金條例之退休金 10

第三項 勞動基準法與勞工退休金條例之資遣費 14

第四項 退休金與資遣費請求權競合 19

第二節 勞動法上退休金與資遣費債權相關規定 21

第一項 退休金請求權及退休(準備)金專戶不得讓與、扣押、抵銷或擔保 21

第二項 提升債權順位與墊償制度 24

第三項 大量解僱勞工限制負責人出境 29

第三節 小結 35

第三章 雇主範圍與擴張理論 40

第一節 雇主定義 40

第二節 多重雇主 42

第三節 雇主範圍擴張理論之比較法制 44

第一項 美國法制 44

第二項 日本法制 55

第四節 我國公司法上債權擴張保護相關規定 65

第一項 跨組織間之擴張 66

第二項 股東與董事責任之擴張 69

第三項 相關條文適用情形 71

第五節 小結 73

國立政治大學 National Chengchi University

第四章 跨法人格調動之雇主 78

第一節 調動之法理..... 78

第二節 調動之相關規定..... 79

第三節 跨法人格調動之勞動關係類型..... 82

第四節 司法實務發展..... 85

第一項 廣豐實業事件 85

第二項 臺灣通用事件 86

第三項 尚昱機械事件 89

第四項 麥達實業事件 91

第五項 中華顧問工程司事件 92

第六項 壬申營造事件 94

第五節 調動後爭議問題探討..... 98

第一項 爭議問題 98

第二項 審查基準 100

第三項 法律效果 104

第六節 小結..... 106

第五章 關廠歇業之債權保護 110

第一節 提升退休金與資遣費受償順位..... 110

第一項 有歇業、清算或宣告破產之情事 110

第二項 受償順序 114

第三項 可分配之財產 119

第二節 退休金與資遣費墊償..... 122

第一項 墊償範圍 123

第二項 修法後墊償原則 124

第三項 代位求償 125

第三節 破產案件之適用..... 126

第一項 破產法與勞基法第 28 條第 1 項之適用 126

第二項 破產法(更名債務清理法)修正草案 127

第四節 小結..... 128

國立政治大學 National Chengchi University

第六章 結論與建議 133
參考文獻 144

國立政治大學
National Chengchi University

詳　目

第一章 緒論 1

第一節 研究動機 1

第二節 研究範圍 3

第三節 研究方法 4

第四節 研究架構 5

第二章 勞工退休金與資遣費現行法相關規定 7

第一節 勞工退休金與資遣費之性質與內涵 7

第一項 勞動基準法之退休金 7

第一款 勞動基準法退休金之內涵 7

第二款 勞動基準法退休金之性質 8

第二項 勞工退休金條例之退休金 10

第一款 個人專戶退休金之內涵 11

第二款 個人專戶退休金之性質 13

第三項 勞動基準法與勞工退休金條例之資遣費 14

第一款 資遣費之內涵 14

第二款 資遣費之性質 17

第四項 退休金與資遣費請求權競合 19

第二節 勞動法上退休金與資遣費債權相關規定 21

第一項 退休金請求權及退休(準備)金專戶不得讓與、扣押、抵銷或擔保 21

第一款 勞退舊制部分 21

第二款 勞退新制部分 23

第二項 提升債權順位與墊償制度 24

第一款 制度源起 24

第二款 勞動債權順位 25

第三款 提升債權順位及擴大墊償範圍 27

第三項 大量解僱勞工限制負責人出境 29

第一款 大量解僱之定義 30

國立政治大學 National Chengchi University

第二款 限制出境之要件.....32
第三節 小結.....35
第三章 雇主範圍與擴張理論 40
第一節 雇主定義.....40
第二節 多重雇主.....42
第三節 雇主範圍擴張理論之比較法制.....44
第一項 美國法制 44
第一款 主要理論介紹.....45
第二款 適用要件分析.....47
第三款 適用範圍與原則.....52
第二項 日本法制 55
第一款 主要理論與適用條件.....56
第二款 適用結果.....58
第三款 勞動領域上運用.....59
第四節 我國公司法上債權擴張保護相關規定.....65
第一項 跨組織間之擴張 66
第一款 從屬公司之債權人或股東之代位權.....67
第二款 控制公司債權居次原則.....68
第二項 股東與董事責任之擴張 69
第一款 股東有限責任之突破.....69
第二款 事實上董事與影子董事.....70
第三項 相關條文適用情形 71
第一款 相關條文適用關係.....71
第二款 勞動事件之適用.....72
第五節 小結.....73
第四章 跨法人格調動之雇主 78
第一節 調動之法理.....78

國立政治大學 National Chengchi University

第二節 調動之相關規定.....79
第三節 跨法人格調動之勞動關係類型.....82
第四節 司法實務發展.....85
第一項 廣豐實業事件.....85
第二項 臺灣通用事件.....86
第三項 尚昱機械事件.....89
第四項 麥達實業事件.....91
第五項 中華顧問工程司事件.....92
第六項 壬申營造事件.....94
第五節 調動後爭議問題探討.....98
第一項 爭議問題.....98
第二項 審查基準.....100
第一款 司法實務見解.....100
第二款 學說見解.....103
第三項 法律效果.....104
第一款 多重勞動契約.....104
第二款 先後契約聯立.....105
第三款 勞動契約存在新雇主間.....106
第六節 小結.....106
第五章 關廠歇業之債權保護.....110
第一節 提升退休金與資遣費受償順位.....110
第一項 有歇業、清算或宣告破產之情事.....110
第二項 受償順序.....114
第一款 第一順位抵押權、質權或留置權.....114
第二款 最優先受清償權.....118
第三項 可分配之財產.....119
第一款 雇主財產設定信託.....120
第二款 已無財產可供執行.....121

國立政治大學 National Chengchi University

第二節 退休金與資遣費墊償.....122
第一項 墊償範圍 123
第二項 修法後墊償原則 124
第三項 代位求償 125
第三節 破產案件之適用.....126
第一項 破產法與勞基法第 28 條第 1 項之適用 126
第二項 破產法(更名債務清理法)修正草案 127
第四節 小結.....128
第六章 結論與建議 133
參考文獻 144

國立政治大學
National Chengchi University

表目錄

表 一:資遣費給付相關規定 14

表 二:退休金與資遣費請求權競合比較表 21

表 三:跨法人格事業單位調動之類型 84

表 四:實務判決整理 97

國立政治大學
National Chengchi University

第一章 緒論

第一節 研究動機

依據世界各國經驗，勞工老年生活保障，一般可分為三個層次，分別是社會保險年金給付、企業退休金及個人儲蓄。目前我國勞工老年退休生活保障，已建構第一層勞工保險(下簡稱勞保)老年給付及第二層雇主責任之勞動基準法與勞工退休金條例之退休金制度等保障。至 105 年 12 月底止，勞保在保人數為 1016.5 萬人，領取老年年金人數有 88.4 萬人，平均金額 1.6 萬元。適用勞動基準法退休金制度(下簡稱舊制)人數約有 106.2 萬人(含純舊制 32.4 萬人，選新制保留舊制年資 73.8 萬人)， 105 年退休金平均給付金額為每人 194 萬元；至適用勞工退休金條例退休金制度(下簡稱新制)人數為 639 萬 5,674 人(含保留舊制年資人數)，平均雇主月提繳工資 3 萬 6,970 元，105 年領取一次退休金平均金額為 18.9 萬元(開辦未達 15 年，尚無全新制領月退休金者)[1]。另依國家年金改革委員會推估資料， 工作年資 35 年的勞工，勞保老年年金可領取 16,179 元，勞退新制月退休金 11,184 元，兩者合計所得提代率 75.05%[2]，為勞工退休後重要之經濟來源。

勞動基準法、勞工退休金條例課予雇主於勞工成就一定年齡與工作年資條

---

[1] 勞動部勞動統計查詢網，最後瀏覽日 4 月 22 日，檢自 https://statdb.mol.gov.tw/statis/jspProxy.aspx?sys=210&kind=21&type=1&funid=q08016&rdm=bbkc9ejb；我國年金制度概況彙整，總統府國家年金改革委員會網站，最後瀏覽日 4 月 22 日，檢自 http://pension.president.gov.tw/cp.aspx?n=790F40C2F95C4DD3&s=F9E3ABBD197C8169。

[2] 國家年金改革國是會議全國大會報告，總統府國家年金改革委員會網站，最後瀏覽日 4 月 22 日，檢自 http://pension.president.gov.tw/cp.aspx?n=1B75280382ECACFF&s=931FF851D2FB2128 。

件下，有給付勞工退休金之責，至未符合退休條件，而歸屬於雇主原因之終止契約則給付資遣費，以保護照顧勞工。以 105 年勞資爭議件數[3]觀察，權利事項與調整事項合計 25,587 件，其中以工資爭議 11,355 件，占 44.4%；其次為給付資遣費爭議 6,348 件，占 24.8%；再次之為給付退休金爭議為 1,379 件，占 5.4%。工資通常係約定按月支領，故爭議件數較多，而資遣費與退休金給付爭議，以工作生涯發生機率而言，爭議比率亦屬居高不下。

過往常見的退休金與資遣費爭議類型包括:是否該當給付要件、某項給與是否屬工資，而須納入平均工資計算、年資併計問題、適用勞動基準法前工作年資計給退休金、資遣費爭議等。然時至今日，為因應全球化趨勢，經營者積極擴展市場，使資本靈活運用，透過交互協力的經營網絡，經營組織趨於複雜化、龐大化，使人事調動亦趨於頻繁，產生多法人格經營組織形態下的調職問題，衍生應以誰承擔雇主責任的問題[4]。勞工在關係企業調動下，基於公司法人格獨立與股東有限責任的法理下，勞動契約係存在於事業單位與勞工之間，當事人一方(事業單位)改變，勞工的工資或許未受影響，但依據勞動基準法第 57 條及第 84 條之 2 規定勞工的工作年資以同一事業單位為限，工作年資應自新受僱日重新起算，影響勞工退休金及資遣費請求權利。在此情形下，原事業單位通常未給付資遣費(或退休金)，而是透過私法約定，對勞工承諾原工作年資由新事業單位予以承認；甚有事業單位根本未就此節與勞工議定，損及勞工權益。或是勞工被調至海外子公司任職，此時與我國事業單位之勞雇關係應如何認定，事業單位往往為勞工以基本工資繼續投保勞保及提繳勞工退休金，而在海外子公司亦領有領一份工資，則其歸建時之退休金或資遣費，是否須併計平均工資與工作年資等，為實務常見

[3]勞動部勞動統計查詢網，最後瀏覽日 4 月 22 日，檢自 https://statdb.mol.gov.tw/statis/jspProxy.aspx?sys=210&kind=21&type=1&funid=q08016&rdm=bbkc9ejb。

[4] 陳建文，勞動基準法年資爭議問題之回顧與展望-年資概念、類型與理論之初步建構，律師雜誌，第 298 期，7 月號，2004 年 7 月 15 日，頁 88。

之爭議。

另一種常見的情況則是，雇主為了逃避勞動契約上責任，將勞工於關係企業間或家族企業間轉換勞保投保單位，但實則勞工自始在同一事業單位工作，勞工之工作年資卻因此導致中斷，或因於 94 年 7 月 1 日後辦理退保再加保，而被認定適用勞工退休金條例之退休金制度，其舊制勞動基準法工作年資因轉換投保單位，雇主主張無須給付該段年資之退休金等情形，屢見不鮮。

又 104 年 2 月 4 日已修正公布勞動基準法第 28 條規定，提升勞工債權順位與第一順序之抵押權、質權或留置權所擔保之債權同順位受償，是否能確實保障勞工之債權獲償?在遇到雇主透過關係企業交叉控制，濫用公司法人格、掏空資產，導致關廠歇業，勞工之債權於現行法制上能否處理?公司法上已於關係企業章增訂第 369 條之 4 關係企業債權人保護之規定，並於 102 年增訂第 154 條之 2 引進「揭開公司面紗原則」，勞工得否援引適用，勞動債權之求償是否能獲得保障。勞動法制對於企業經營型態的多變，又應如何調整因應?勞工之退休金及資遣費無法獲償之爭議，究為法制不夠完善或執行之問題等，期能作進一步之檢視與檢討，是為本文之研究動機。

第二節 研究範圍

勞工對雇主的債權包含工資、退休金及資遣費等，其中退休金與資遣費涉及勞工的工作年資，且數額較大，雇主常透過調動、逼退或減額和解等手段，來規避此項債權，使勞工要求償變得更加困難，未若工資係為勞務之對價明確，因此，本文將以勞工退休金與資遣費作為探討核心。

退休金與資遣費的計算涉及工資、工作年資等因素，於現行勞動法制下可解決之問題，諸如工資的定義、平均工資之計算、6%退休金內含於工資、是否符合法定資遣事由等常見爭議，因可透過法條釋義解決，因此，本文擬不贅述。因近

國立政治大學 National Chengchi University

來公司經營型態改變，關係企業調動頻仍、突發性關廠歇業等情形下，衍生許多勞資爭議，爰此，本文將從公司型態、關係企業調動、經營主體消滅等變動因素下，來探討勞工退休金及資遣費之求償對象、求償範圍及債權保護等，以及行政機關得於何時採取何種手段，協助勞工之債權受償。

第三節 研究方法

本文擬從現行規定、學說論理、國外法制及我國實務見解等著手，透過歸納分析法、文獻分析法及比較法分析法等，探討勞工退休金與資遣費之債權保護與求償方式。

一、歸納分析法

藉由分析退休金與資遣費之性質，以分析於哪些情境下勞工之債權可能受到侵害，並歸納實務上可能遇到的案件類型，就各態樣之勞動關係差異予以分析，對後續退休金與資遣費債權應施以何種強度之保障，作為討論基礎。

二、文獻分析法

以文獻分析法為主，將廣泛蒐集與退休金、資遣費追償制度有關之法律規範、立法理由、專書、學位論文、期刊文章、實務判決、行政函釋等，並加以分析及整理，提出結論及建議，作為未來法律釋義或修法之參考。

三、比較法分析法

關於求償對象擴張之問題，美國與日本對於公司型態與股東有限責任濫用之保護，已有深刻的法理基礎，司法實務上亦有豐富案例，將適用要件及審查標準類型化分析，並發展出揭穿公司面紗原則與法人格否認理論。我國公司法亦有引進揭穿公司面紗原則，期能透過比較他國之法制發展與跨領域之交錯，作為我國之借鏡，並於勞動法制上調適運用，以利實務操作。

國立政治大學 National Chengchi University

第四節 研究架構

本文共分為六章，章節安排略述如下:

第一章 緒論

簡述本文之研究動機、研究範圍、研究方法及章節安排等。

第二章 勞工退休金與資遣費現行法相關規定

就勞工退休金之內涵、性質先予釐清，並探討現行勞動法上有關勞動債權保護之相關規定，以檢視現行法制對勞工債權之保障是否足夠。

第三章 雇主範圍與擴張理論

探討雇主的定義及雇主範圍擴張之相關理論，透過介紹美國法、日本法等相關理論，及其實務上發展之適用要件及審查標準類型化分析，並與我國公司法上債權擴張保護之相關規定進行比較，是否適用於勞動案件上之保護，以形塑未來勞動法上有關雇主範圍擴張之可能發展。

第四章 跨法人格調動之雇主

就最易影響勞工退休金與資遣費債權之跨法人格調動予以討論，探討調動之法理、相關規定、跨法人格調動之類型及可能衍生之爭議問題，並蒐集整理實務上相關判決，歸納法院之審查標準及發展趨勢。

第五章 關廠歇業之債權保護

針對契約當事人主體消滅，雇主無力清償或惡意解散，積欠勞工退休金與資遣費之關廠歇業情形，探討有關勞動基準法第 28 條修正提升勞工債權順位並將退休金與資遣費納入墊償等規定，於施行後實務上適用之相關問題，並提出檢討；另綜合考量事業單位有調動勞工、法人格濫用情形時，勞工之債權可追及至何人等債權保護。

國立政治大學 National Chengchi University

第六章 結論與建議

綜合前述各章節之討論基礎，透過學說理論與實務案例之分析，提出本文想法與建議。

國立政治大學
National Chengchi University

第二章 勞工退休金與資遣費現行法相關規定

勞動基準法之勞工退休金、資遣費，雖具有強行法特色，但本質上仍係勞工本於勞動契約對於雇主之私法債權。在探討勞工退休金與資遣費之求償與保護法制之前，有必要先予釐清退休金與資遣費之內涵及其性質為何，才能進一步探討是項債權應給與何種保護，並透過現行保護法制之探討，強化勞工債權之保障。

第一節 勞工退休金與資遣費之性質與內涵

第一項 勞動基準法之退休金

第一款 勞動基準法退休金之內涵

勞動基準法規定，雇主於勞工達一定工作年資與年齡退休時，應給付退休金，包括該法第 53 條由勞工自主發動之自請退休規定，工作 15 年以上年滿 55 歲、工作 25 年以上、工作 10 年年滿 60 歲；以及第 54 條強制退休規定，該規定係為促進勞工人事之新陳代謝而設。雇主得強制勞工退休之情形包括，年滿 65 歲、心神喪失或身體殘廢不堪勝任工作者。

退休金的給與標準，則是按勞工的工作年資計算基數，再乘以平均工資計給，最高以 45 個基數為限，同法第 55 條定有明文，為確定給付制。另勞工如係因執行職務致心神喪失或身體殘廢不堪勝任工作而被雇主強制退休，須按上開法定額度再加給 20%退休金。至於工作年資之計算依該法第 57 條、第 84 條之 2 及該法施行細則第 5 條規定，勞工工作年資以服務同一事業者為限。

又為了紓解雇主於勞工退休時一次給付大筆退休金之壓力，及確保雇主給付勞工退休金，勞動基準法設有勞工退休準備金提撥制度，由雇主依勞工每月薪資總額 2%~15%按月提撥準備金，並由勞工與雇主共同組織勞工退休準備金監督

委員會監督之，以事業單位勞工退休準備金監督委員會名義於台灣銀行開立專戶，儲存雇主所提撥之準備金。此帳戶專款專用，所有權屬於雇主，並由臺灣銀行辦理該基金收支、保管及運用。該專戶亦享有最低保證收益，基金運用最低收益不得低於當地銀行二年定期存款利率之收益；如有虧損，由國庫補足之(勞動基準法第 56 條參照)。且依所得稅法第 33 條第 1 項規定，適用勞動基準法之營利事業，依勞動基準法提撥之勞工退休準備金，或依勞工退休金條例提繳之勞工退休金或年金保險費，每年度得在不超過當年度已付薪資總額百分之十五限度內，以費用列支，以鼓勵雇主提撥。

當勞工符合退休條件向雇主請領退休金時，雇主可由勞工退休準備金專戶中支付，惟若有不足，雇主應另行籌措經費給付之。雇主並應於勞工退休之日起 30 日內給付退休金，如無法一次發給時，得報經主管機關核定後，分期給付。勞工請領退休金之權利，依勞動基準法第 58 條規定，自退休之次月起，因 5 年間不行使而消滅，考其立法意旨係為使勞工與雇主間權利義務關係早日確定，勞工請領退休金之權利不宜久懸，爰明定勞工請領退休金之權利，因 5 年間不行使而消滅。

第二款 勞動基準法退休金之性質

依上開規定可知，勞動基準法退休金制度的設計，勞工須符合一定年資、年齡，工作年資又以同一事業單位任職為限，有鼓勵勞工久任的性質，具有日本「終身僱用」制之色彩。退休金之法性質[5]，主要有下列幾種不同之見解:

一、後付工資說:又稱遞延工資說，此說主張勞工所獲得的工資未能充分反映勞

[5] 郭玲惠/郝鳳鳴，退休金，收錄於勞動基準法釋義-施行二十年之回顧與展望，臺北:新學林，二版 1 刷，2009 年，頁 466；劉志鵬，論勞工退休金債權，收錄於氏著勞動法理論與判決研究，臺北:元照，初版，2000 年 5 月，頁 313-314。

動力的價值，未給付的工資則累積至勞工退職時才結算，故將退休金視為工資的後付。

二、生活保障說:此說認為退休金制度之建立,係以保障勞動者老年生活為目的，強調雇主的照顧責任，並將其責任社會化，給與退休金已非純粹對於受僱人之照顧，而是對老年國民的生活照顧。

三、恩給說: 又稱恩惠性給與說，認為退休金係雇主對於年老勞工的酬謝金，故以勞工的貢獻程度為給付基礎，係由雇主片面、主觀地衡量其價值，屬於任意性給與。

我國勞動基準法規定之退休金制度，係屬企業退休金，乃作為第一層勞工保險老年給付之補充，故不能完全仰賴雇主給與的退休金度過老年生活。此制度設計，與勞工過去的貢獻(工作年資)有關，帶有雇主恩惠、獎勵的意味，惟此項給與已透過法規範，成為我國法定之雇主義務。主張工資後付者認為，雇主應照顧勞工退休後之生活，其額度則比照退休前之工資，是為工資後付之性質。一方面可使雇主的照顧義務與勞工給付的勞務，成相當程度正比，亦可突顯退休金之本質在於雇主的照顧義務，維持勞工退休後基本生活[6]。我國各級法院多數判決亦採此觀點，對於勞動者之保障較為有利[7]。惟亦有學者主張[8]，假設退休金具有後付工資之性質，則不應因其年齡而剝奪其請求權，故認為在我國法規範形式下，

[6] 郭玲惠，我國勞工企業退休金實務爭議問題之研究-兼論勞工退休金條例草案，收錄於臺灣勞動法學會學報，臺北:臺灣勞動法學會，第 2 期，2002 年，頁 91，100-101。

[7]郭玲惠/郝鳳鳴，退休金，收錄於勞動基準法釋義-施行二十年之回顧與展望，臺北:新學林，二版 1 刷，2009 年，頁 466；劉志鵬，論勞工退休金債權，收錄於氏著勞動法理論與判決研究，臺北:元照，初版，2000 年 5 月，頁 467。

[8] 邱駿彥，退休金等法制檢討-以日本制度為例，收錄於臺灣勞動法學會學報，臺北:臺灣勞動法學會，第 2 期，2002 年，頁 91，100-101。

退休金若說與工資有關聯，只有在勞工取得退休金請求權後，依法定標準確定金額，為保障勞工可以確實獲償的情況下，方具有準工資之性格，而受有例如勞動基準法第 22 條工資保護等規定之保障。

本文以為，雇主發給勞工之退休金同時具有功勞報酬及保障退職生活之性質，惟隨著經社情況發展、企業經營模式改變，已無法期待於單一事業單位工作至退休，況退休金之給付已透過勞動基準法明定為雇主應負之責任，成為勞動條件基準之一環，雇主在整體人事成本考量下[9]，必有所斟酌，故退休金實具有工資後付的性質，且亦為雇主照顧的義務，應於一定期限內、全額直接給付予勞工。

第二項 勞工退休金條例之退休金

勞動基準法課予雇主應給付勞工退休金之義務，但因我國中小企業居多，企業平均壽命不長，勞工流動率高，致實際符合勞動基準法退休條件者少，勞工難以領得到退休金，且雇主給付退休金成本估算困難而衍生勞資爭議等問題，爰於 94 年 7 月 1 日起施行勞工退休金條例，改採個人退休金專戶制及年金保險制。前勞委會雖於 94 年 6 月 30 日即與金融監督管理委員會會銜發布勞工退休金條例年金保險實施辦法，但勞工退休金條例第 35 條規定，事業單位僱用勞工人數 200 人以上，且選擇參加年金保險之勞工人數需達全體勞工人數 1/2 以上，始得實施年金保險。因事業單位成就開辦年金保險之條件不易，103 年 1 月 15 日修正公布將開辦年金保險之要件修正為 200 人以上之事業單位，經工會同意，無工會者，經勞資會議同意後，如有勞工以書面提出選擇投保年金保險，即可開辦年金保險。年金保險契約之要保人為事業單位，簽訂保險契約與辦理行政事務，皆由事業單

[9] 最高法院 84 年台上字第 73 號民事判決，進一步依所得稅法第 33 條規定，雇主所提撥之勞工退休準備金，並以費用列支。認為雇主所支付者，性質上仍為勞工之工資。參照郭玲惠，勞工退休金條例爭議問題初探-以年金保險為核心，收錄於臺灣勞動法學會學報，第 5 期，臺北:臺灣勞動法學會，2006 年 6 月，頁 51。

位負責，故事業單位須具一定規模，較能為勞工爭取較佳條件。惟勞工退休金條例施行後，大型企業之勞工多選擇繼續適用勞退舊制，目前並無事業單位依該規定投保，故本文探討勞工退休金條例之退休金制度，將聚焦在個人帳戶制。

第一款 個人專戶退休金之內涵

勞工退休金條例第6條及第14條規定,雇主應為適用本條例之本國籍勞工、外籍配偶，按月提繳不低於工資6%之退休金，儲存於勞工保險局(以下簡稱勞保局)設立之勞工退休金個人專戶，是為確定提撥制。同條例第24條規定，勞工年滿60歲即得請領退休金。故不論勞工未來是否於現職之事業單位辦理退休或未達退休條件前即遭雇主資遣，皆不影響新制退休金之取得。

勞工領取退休金時,係就勞工個人之退休金專戶本金及累積收益予以計算，依現行規定工作年資未滿15年，請領一次退休金；工作年資滿15年以上者，得選擇請領一次金或月退休金，月退休金則依勞工請領時之平均餘命、利率，核算月退休金金額。同時勞工退休金條例第23條第2項定有保證收益，勞工退休金運用收益，不得低於當地銀行二年定期存款利率；如有不足由國庫補足之。

至於勞退新制實施後，勞動基準法所定的退休要件，於適用新制的勞工是否仍適用該規定?勞工退休金條例第1條第2項規定：「勞工退休金事項，優先適用本條例。本條例未規定者，適用其他法律之規定。」查該條例僅規範勞工退休金提繳及請領事項，優先適用該條例，故勞動基準法第 54 條有關強制退休要件之規定，於勞工退休金條例施行後，仍屬有效；惟勞工適用該條例之工作年資之「退休金給付事項」，優先適用該條例，不再適用勞動基準法之退休金給付規定，故雇主依勞動基準法第 54 條規定強制勞工退休，不生依該法第55條規定給付勞工退休金及抵充之問題[10]。又強制退休年齡規定涉及事業單位人力新陳代謝與勞工工作權之競合,而國外多僅規定老年年金領取年齡;另勞退新制實施後,

[10] 行政院勞工委員會 95年3 月15日勞動 4字第 0950008016 號書函。

因勞工退休金條例施行後始受僱者，一律適用該條例之退休金制度，在高齡化社會趨勢下，如勞工於 60 歲之後二度就業，即適用勞退新制，仍須按月提繳退休金至設於勞保局之勞工個人退休金專戶，惟等到勞工 65 歲時，雇主可行使強制退休權，卻無須給付資遣費，無法達到鼓勵勞工繼續工作之漸進式退休，為保障勞工之工作權，強制退休年齡規定似有檢討之必要。

至有關勞工個人退休金專戶的請求權時效，依勞工退休金條例第 28 條規定，勞工及其遺屬退休金請求權，自得請領之日起，因五年間不行使而消滅。理論上勞工之請求權時效應自 60 歲符合退休金請領條件時起算，而遺屬則自勞工死亡時起算。基於保障勞工及其遺屬權益之立場，於 105 年 11 月 11 日送立法院審議之勞工退休金條例部分條文修正草案[11]中，將勞工之遺屬或指定請領人之請求權時效延長為十年，並刪除勞工請求權時效規定，原因係認為已提繳至勞工個人退休金專戶內退休金，已屬勞工個人財產，僅係處分權受到限制，而勞工退休金制度係為保障勞工退休後之生活經濟安全而設，故認於其老年生活中不應設有限制或剝奪。惟解釋上如法律對於消滅時效未定有特別規定，則應適用行政程序法第 131 條公法上請求權消滅時效 10 年之規定。而時效完成之法律效果，有採抗辯權或權利消滅者，惟為求公法法律關係之一致，以採權利消滅之原則為宜。行政機關及行政法院在適用法律時，並應依職權調查有無消滅時效完成之事實，不待當事人之主張。爰行政程序法第 131 條第 2 項規定，公法上請求權，因時效完成而當然消滅[12]。另雇主如未依法按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損

---

[11] 立法院第 9 屆第 2 會期第 12 次會議議案關係文書，院總第 468 號(政府提案第 15838 號)。

[12] 陳敏，行政法總論，台北:新學林，第 7 版，100 年 9 月，頁 285；最高行政法院 95 年 8 月份庭長法官聯席會議(二)亦同此見解：「行政程序法施行前，關於公法上請求權之時效相關問題，因法律並無明文，固得類推適用民法相關規定；惟類推適用，應就性質相類似者為之；而基於國

害者，勞工得向雇主請求損害賠償。該請求權，自勞工離職時起，因 5 年間不行使而消滅(勞工退休金條例第 31 條參照)。

第二款 個人專戶退休金之性質

勞退新制雇主所提繳之退休金與舊制事業單位提撥勞工退休準備金不同，係儲存於勞工個人專戶，性質上已屬勞工之個人財產，僅其處分權受到限制，學者郭玲惠認為，請求退休金之權利性質上並非期待權，故新制退休金性質上應為工資之遞延[13]。學者邱駿彥亦表示，學說上對於舊制退休金之性質看法仍分歧，惟勞工退休金條例施行後，退休金法性質可能趨向「後付工資」之定論[14]。本文認為，新制退休金是雇主每月皆須付出之人事成本，與勞工過去之貢獻程度已無連結，亦不具恩惠性給與之性質，因為不管勞工年資長短，或者嗣後自請離職、甚至懲戒解僱，勞工年滿 60 歲時，皆得向勞保局申請請領個人專戶內之退休金，故本文亦贊同新制退休金傾向後付工資之性質。

國立政治大學 National Chengchi University

家享有公權力，對人民居於優越地位之公法特性，為求公法法律關係之安定，及臻於明確起見，公行政對人民之公法上請求權因時效完成者，其公權利本身應消滅。至於司法院釋字第 474 號解釋亦僅闡明時效中斷及不完成，於相關法律未有規定前，應類推適用民法規定，而不及於時效完成之法律效果；故關於公法上請求權之消滅時效，不宜類推適用民法第 144 條關於抗辯權之規定。」

[13] 郭玲惠/郝鳳鳴，退休金，收錄於勞動基準法釋義-施行二十年之回顧與展望，臺北:新學林，二版 1 刷，2009 年，頁 472-473。

[14] 邱駿彥，勞工退休金條例釋義-以個人帳戶為中心，收錄於臺灣勞動法學會學報，第 5 期，臺北:臺灣勞動法學會，2006 年 6 月，頁 147-148。

第三項 勞動基準法與勞工退休金條例之資遣費

第一款 資遣費之內涵

為保護勞工，勞動法令定有勞動契約終止之事由規定，包括雇主終止勞動契約及勞工終止勞動契約之事由,在雇主有可歸責之事由或法律認應由其承擔一定風險之法定相當事由，雇主始有支付勞工資遣費的義務[15]。換言之，雇主終止契約的事由定於勞動基準法第 11 條、第 12 條、第 13 條但書、第 20 條及職業災害勞工保護法(以下簡稱職保法)第 23 條規定；勞工終止契約的情形，包括有勞動基準法第 14 條、第 15 條及職保法第 24 條規定。上述事由中，僅依勞動基準法第 11 條、第 13 條但書、第 14 條、第 20 條及職保法第 23 條、第 24 條規定終止勞動契約，雇主應給付勞工資遣費。茲整理如下表:

表 一:資遣費給付相關規定

發動主體	相關規定	規定內容	理由	是否發給資遣費
雇主	勞基法第 11 條	經濟事由解僱	經濟上原因	是
	勞基法第 12 條	懲戒解僱	勞工有過失	否
	勞基法第 13 條但書	天災、事變或其他不可抗力	不可抗力	是
	勞基法第 20 條	改組、轉讓	經濟上原因	是
	職保法第 23 條	職災解僱	雇主經濟上原因、勞工喪失工作能力、不可抗力	是
勞工	勞基法第 14 條	被迫離職	雇主有過失	是
	勞基法第 15 條	自行離職	勞工之原因	否
	職保法第 24 條	職災離職	雇主經濟上原因、勞工喪失工作能力、職業重建爭議	是

[15] 林佳和，勞動契約，收錄於勞動基準法釋義-施行二十年之回顧與展望，臺北:新學林，二版 1 刷，2009 年，頁 337。

(資料來源:參考黃越欽勞動法新論及筆者自行增列整理。

黃越欽，勞動法新論，2000.7，翰蘆，頁 219)

雇主依上開法定可歸責於雇主或由其承擔風險之事由終止勞動契約時,應依勞動基準法第 17 條所定之標準發給勞工資遣費，在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿一年發給相當於一個月平均工資之資遣費。依前款計算之剩餘月數，或工作未滿一年者，以比例計給之。未滿一個月者以一個月計。雇主並應於終止勞動契約 30 日內發給勞工資遣費。

94 年 7 月 1 日施行勞工退休金條例之後，資遣費制度亦有新、舊制之分，新、舊制資遣費之請求權發生事由並無不同,僅係另訂新制資遣費之計算標準，勞工適用該條例之工作年資，其資遣費之計算依該條例第 12 條規定，由雇主按其工作年資,每滿一年發給二分之一個月之平均工資,未滿一年者,以比例計給；最高以發給 6 個月平均工資為限，不適用勞動基準法第 17 條之規定。至於勞工退休金條例施行前已適用勞動基準法之勞工,於該條例施行後,仍服務於同一事業單位而選擇適用新制者,則保留其舊制年資,於雇主依各法規定終止契約時，給付退休金或資遣費。

由此觀察，勞退新制施行後，平時已由雇主按月以不低於工資 6%之退休金提繳至勞保局設立之勞工個人退休金專戶儲存,而雇主依法定事由終止勞動契約時，仍須另行給付資遣費[16]，並設有給付上限，基此，新制資遣費與舊制資遣費似具有不同之性格。平時既有按月提繳之退休金作為年資補償，或有論者認為，新制資遣費似無存在之必要，而立法之際為何仍予保留，立法理由指出:「因可歸責於雇主之原因而終止勞動契約者，雇主依法應發給勞工資遣費，故資遣費制

[16] 依據行政院勞工委員會 95 年 5 月 19 日勞動 4 字第 0950024094 號函函釋：「查勞工退休金條例第 12 條所定之資遣費給與,不因勞工已符合領取勞動基準法自請退休要件之退休金而受影響。」故勞工於此情形下，可同時請領舊制退休金及新制資遣費。

度旨在保障勞工因不可歸責於勞工之事由遭解僱時，為保障勞工失業期間生活及補償過去年資，課個別雇主之責任，具有年資補償及解僱保護之功能。勞工個人退休金專戶係為勞工退休生活預作準備，屬個別雇主責任；失業保險給付係以社會保險方式對經濟性因素非自願性失業勞工，在失業謀職期間所為之給付，二者與資遣費制度不同，如冒然刪除該項規定恐造成雇主任意解僱勞工，故勞基法之資遣費應有保留之必要[17]。」

至於資遣費之請求權時效，勞動基準法未有明文規定，應適用民法第 126 條短期時效 5 年之規定或同法第 125 條一般時效 15 年之規定，實務有不同之見解。有主張「資遣費與退休金同為照顧勞工因終止契約而離職後之生活所需，計算基礎與依據在性質上有相同之處，又民法第 126 條所稱退職金，乃退出職務之意，退休或資遣均屬之，故資遣費請求權時效，亦應以 5 年間不行使而消滅」[18]。亦有認為「民法第 126 條係就『定期給付債權』之各期給付請求權所為之規範，亦即必須該債權係基於一定法律關係，因期間之經過而順次發生者，始足當之。資遣費為一次給付之債權，不能逕予適用。又資遣費之立法，為勞動保護政策之一環，與退休金之立法屬於勞動者養老政策不同，各有其相異之給付目的。且請求權時效為強制規定，期間長短全憑立法者意志定之，其時效期間自亦應適用民法第 125 條前段規定，為 15 年」[19]。上開爭議，實務見解以採民法第 125 條一般消滅時效期間之規定者為多，行政機關亦從此見解[20]。本文以為，資遣費與退

---

[17] 行政院勞工委員會，關於各部會就勞工退休金條例草案所提問題之再說明，88 年，頁 7-8。

[18] 參照臺灣士林地方法院內湖簡易庭 93 年湖勞簡字第 6 號民事其他。

[19] 參照臺灣台北地方法院 96 年勞訴字第 79 號民事判決、臺灣高等法院 97 年勞上字 13 號民事判決、臺灣新北地方法院 99 年重勞簡字第 54 號民事判決。

[20] 參照行政院勞工委員會 84 年 9 月 27 日（84）台勞資二字第 134376 號函釋:「查勞動基準法第 17 條規定，雇主依同法第 16 條規定終止勞動契約時，應發給勞工資遣費，至其請求權消滅時效

休金雖皆係以平均工資及年資計算給付基數，惟兩者政策目的不同，又勞工可自主決定發動自請退休，與被迫資遣之情形有別，資遣費請求權既屬私法上請求權，且未經勞動基準法特別規定其時效期間，其時效期間自亦應適用民法第 125 條規定為 15 年。而新制資遣費之請求權時效，於勞工退休金條例亦無規定，故應同上開解釋適用民法第 125 條一般消滅時效期間之規定。

第二款 資遣費之性質

舊制資遣費制度在當初 73 年勞動基準法立法的法案說明為：「…在我國失業保險制度未臻完善前工人資遣費之發給應為雇主負擔責任。」[21]但歷經 88 年於勞工保險條例增列失業給付，92 年施行就業保險法，使失業給付制度更臻周全以來，資遣費制度依然存在。復於 93 年 6 月 30 日制定公布勞工退休金條例，從該條例第 12 條新制資遣費立法理由看來，立法者似認為資遣費是一種對過去年資的補償，並兼顧失業期間生活的保障功能，只是已被勞工退休金條例及失業給付所取代，爰適度修正資遣費給與標準，以 6 個月平均工資為限。

學說上對於資遣費的法律性質主要有幾種學說:年資補償說、恩給說、損害賠償預定說等。黃程貫教授[22]主張年資補償說，認為以資遣費作為勞工未屆退休而須提前離職時之工作年資的提前清算，並對勞工失去工作之補助，屬工作年資補償之性質。並進一步指出，勞工有勞動基準法第 12 條第 1 項各款事由被資遣者，已以喪失工作權作為懲罰，不應再勾消其過去工作年資之期待利益，制度設

期間，該法雖無明文規定，惟仍應適用民法第 125 條一般消滅時效期間之規定，因 15 年間不行使而消滅。」

[21] 立法院議案關係文書院總第 1121 號(政府提案第 2126 號)。

[22] 黃程貫，勞動法，空中大學出版，修訂再版三刷，2001 年 6 月，頁 489。

計上可與該法第 11 條之事由加以區別，例如定為資遣費減半等。學者邱駿彥[23]則主張恩給說，認為資遣費的金額與工作年資長短密切相關，屬對勞工過去辛勞獎勵之恩惠性給與，只不過已經由法律規定，成為一種法定義務；並認為其真正意涵與黃程貫教授主張之過去工作年資補償之用語，並無差異。另損害賠償預定說則認為，從勞動基準法第 14 條第 1 項各款事由觀之，有屬於締約上過失、違反主給付或附隨義務，或其他法律上義務，可構成雇主應予損害賠償的事由。惟此說尚無法完全說明，雇主依勞動基準法第 11 條之經濟性事由仍負有給付資遣費之義務。

新、舊制資遣費與舊制退休金皆係以平均工資乘以工作年資基數作為計算標準，尤其舊制資遣費與舊制退休金實乃一體兩面，除勞工死亡或自請離職外，如係可歸責於雇主或由其承擔風險之法定事由終止勞動契約時，應給付資遣費，如勞工亦符合法定退休條件時，則應發給退休金，兩者無法兼領。也因此，兩者性質常易混淆。惟從資遣費的請求事由可知，係定位在雇主之經營事由或不可歸責於勞工之個人事由時，始須負給付責任，而非終止契約時如勞工未符合退休條件即一律給付資遣費，故較不具恩給性質，給付額度又與勞工工作年資有關。本文以為，資遣費之法定計算標準係繫於勞工過去的工作年資長短，並透過歸責事由予以評價，縱不論現行法未區分各該歸責事由之責難程度，性質上亦較傾向年資補償的意味。而新制資遣費與新制退休金在制度設計上，變成可兼得，又考量就業保險失業給付亦已實施，從總體額度下予以酌減，以不超過 6 個月平均工資為限，其年資補償的功能已下降，最主要的功能反倒是避免雇主任意解僱勞工。

[23] 邱駿彥，收錄於臺灣勞動法學會學報，第 2 期，臺北:臺灣勞動法學會，2002 年，頁 33。

第四項 退休金與資遣費請求權競合

有關勞工基於勞動基準法之退休權利，學者黃程貫[24]更細緻地將其分為兩部分：一為契約終止權，一為退休金請求權。自請退休係勞工向雇主行使契約終止權而向未來消滅其勞動契約，一經行使權利之意思表示，即生形成效力，不待相對人同意，屬形成權之一；而退休金給付請求權，在勞動契約消滅時或消滅後即得主張。並進一步指出，若因其他原因致使勞動契約已消滅，例如雇主先依勞動基準法第 11 條或第 12 條事由終止契約，或勞工死亡時，則不待勞工再行使契約終止權，即得向雇主請求退休金給付。至於退休金給付請求權乃金錢債務，於勞工死亡時，應得由其繼承人繼承。至於行政機關之見解，對於已符合自請退休要件之勞工，遭雇主以勞動基準法第 11 條或第 12 條規定解僱，亦認為勞工如符合自請退休要件，得隨時自請退休，雇主應發給退休金[25]。至於勞工在職期間因普通事故突然死亡，如其已符合自請退休條件，認雇主宜發給退休金，惟可領之撫恤金優於退休金時得擇領撫卹金[26]。似認勞工死亡不等同行使契約終止權，惟基於保護勞工及其遺屬立場，行政指導雇主「宜」發給退休金。司法實務則認為，「…勞工離職之原因雖有不同，然離職原因終會發生，僅係發生期限尚不確定而已，故退休金請求權應認係附有不確定期限之債權，且退休金本質上既係以全部服職期間為對象所發給之後付工資，則雇主單以懲戒解僱為由剝奪勞工退休金權利，

---

[24] 黃程貫，最高法院民事 92 年度台上字第 2152 號裁判解析，司法院智識庫，http://fjudkm.judicial.gov.tw/index_doc.aspx?par=KcAIAnNbSbxdTMCu8stekTCS6yuIQoSC5IMktBU7kx672C%2bqGmE03w%3d%3d。

[25]內政部 74 年 5 月 28 日(74)台內勞字第 298989 號函及行政院勞工委員會 101 年 7 月 31 日勞動 4 字第 1010131995 號函參照。

[26] 行政院勞工委員會 76 年 10 月 8 日台(76)勞動字第 5012 號函參照。

於法是否允當，非無疑義。…勞工如已符合自請退休之要件，而未自退休，若遭雇主解僱，終止勞動契約，則仍存有自請退休之權利，並不因雇主之終止勞動契約之意思表示生效在前而受影響，蓋勞工如符合自請退休之要件，其所取得之退休金請求權，應屬一既得權利，自不因雇主之終止勞動契約而受影響」[27]。勞工之退休金既已為法定之雇主責任，姑不論其性質之爭，勞工已符合自請退休條件，不論雇主以何原因資遣勞工，皆應給付勞工退休金。

雇主強制勞工退休，具有終止契約之效力，終止權則屬形成權，於合法行使時，對相對人即發生形成之效力。如勞工已符合強制退休要件時，雇主卻以勞動基準法第 11 條事由資遣勞工，因強制退休規定對於勞工較為有利，基於勞動基準法保護勞工之意旨，不應以資遣方式辦理，司法實務判決、勞政主管機關皆採取此立場[28]。至於勞基法第 54 條強制退休與第 12 條雇主懲戒解僱之競合，實務判決及行政機關見解尚查無類此案例。勞工如已符合強制退休條件，於繼續工作期間因意外死亡，主管機關則認勞工無從主張雇主依勞動基準法第 54 條規定發給退休金，惟雇主宜酌情予以撫卹，並明訂於工作規則。勞動契約或工作規則未規定者，由勞資雙方協議之[29]。依勞動基準法第 70 條規定，撫卹為工作規則應訂定之事項，惟雇主僱用勞工 30 人以上始須訂立工作規則，故上開函釋並無強制性。

國立政治大學 National Chengchi University

---

[27] 臺灣高等法院臺南分院 91 年勞上易字第 16 號民事判決、最高法院 92 年台上字第 2152 號判決、臺灣高等法院 94 年勞上易字第 72 號民事判決參照。

[28] 內政部 74 年 5 月 28 日(74)台內勞字第 298989 號函；最高法院 86 年度台上字第 1528 號民事判決、臺灣台東地方法院 90 年簡上字第 145 號民事判決及臺灣雲林地方法院 95 年勞訴字第 6 號民事判決參照。

[29] 內政部 76 年 1 月 15 日(76) 台內勞字第 329012 號函參照。

表 二:退休金與資遣費請求權競合比較表

退休權	資遣事由	主管機關見解	學 說	司法實務
自請退休 §53	經濟解僱§11	發給退休金	發給退休金	發給退休金
	懲戒解僱§12	發給退休金	發給退休金	發給退休金
	勞工死亡	宜發給退休金；惟可擇優領撫卹金	發給退休金	發給退休金
強制退休 §54	經濟解僱§11	發給退休金	-	發給退休金
	懲戒解僱§12	-	-	-
	勞工死亡	宜酌情給予撫卹	-	-

註:「-」表示查無相關資料。(資料來源:筆者自行整理)

第二節 勞動法上退休金與資遣費債權相關規定

現行勞動法令對於勞工退休金、資遣費之債權保護法制，包括三大類，一為退休金請求權及退休(準備)金專戶不得讓與、扣押、抵銷或擔保；二為提升債權順位與墊償制度；三為大量解僱勞工積欠勞工退休金、資遣費時，負責人限制出境規定。茲分述如下:

第一項 退休金請求權及退休(準備)金專戶不得讓與、扣押、抵銷或擔保

第一款 勞退舊制部分

勞動基準法第 56 條第 1 項前段規定，雇主應依勞工每月薪資總額百分之二至百分之十五範圍內，按月提撥勞工退休準備金，專戶存儲，並不得作為讓與、扣押、抵銷或擔保之標的。準備金制度係為督促雇主平時即提撥、累積退休金，

以作為未來勞工退休之準備，避免一次支付大筆資金之壓力，也是勞動基準法賦予勞工退休金債權確保之基礎保障。另雇主歇業時，準備金於支付退休金後，如有剩餘，可作為支付舊制資遣費、新制資遣費之用。

上開規定所稱之讓與，是指雇主不得將勞工退休準備金轉讓他人；不得扣押，是指雇主或事業單位之債權人，不得聲請法院對準備金扣押或假扣押；抵銷、擔保，則指事業單位或雇主不得以其對其他人的債權或債務，與準備金的債權相抵銷，或以準備金作為任何債權之擔保[30]。惟如依上開規定，僅限制勞工退休準備金專戶不得讓與、扣押、抵銷或供擔保，但勞工之雇主或債權人亦得對勞工請領退休金之權利主張抵銷，或依法向法院聲請扣押，勞工退休金之請求權仍無法獲得保障。司法實務亦同此見解，認為:「勞基法僅於第 56 條第 1 項及第 61 條第 2 項分別規定勞工退休準備金及勞工受領職業災害補償之權利，不得抵銷，對於勞工請領退休金之權利，則無禁止抵銷之明文，倘雇主對於勞工有其他請求權，且合於抵銷之要件，自非不得主張抵銷。」最高法院 103 年台上字第 974 號民事判決可資參照[31]。關於此點，大法官會議於 94 年曾作出釋字第 596 號解釋，認為「……規定勞工請領退休金之權利不得讓與、扣押、抵銷或供擔保，對於勞工退休生活之安養而言，固係保障，惟對於勞工行使『請領退休金之權利』亦將形成限制，對於勞工之雇主或其他債權人而言，則屬妨害其私法上債權之實現，限制其受憲法所保障之財產權。……勞動基準法未如公務人員退休法規定請領退休金之權利不得扣押、讓與或供擔保，係立法者衡量上開性質之差異及其他相關因素

[30] 黃劍青，勞動基準法詳解，臺北:三民，增訂四版，1995 年 2 月，頁 337。

[31] 另實務上認為，勞動基準法第 56 條第 1 項前段規定，雇主應按月提撥勞工退休準備金，專戶存儲，並不得作為讓與、扣押、抵銷、或擔保之標的，立法意旨係為保障勞工將來退休時，其退休金請求權之實現。故勞工倘係行使勞動基準法規定之退休金請求權，而聲請對勞工退休金專戶之存款為強制執行，既係實現其退休金請求權，即與立法意旨無殊，自不受上開法條規定之限制，參見最高法院 103 年台抗字第 387 號 民事裁定。

所為之不同規定，屬立法自由形成之範疇，與憲法第七條平等原則並無牴觸。……」。從大法官解釋看來，勞工有權自由處分其退休金，是否立法規定勞工請領退休金之權利不得讓與、扣押、抵銷或供擔保，涉及勞工財產權與其他債權人財產權保護之競合，屬於立法形成空間。此問題於104年勞動基準法之修正，獲得定調。

104年6月由立法委員提案，同年7月1日修正公布勞動基準法第58條第2項至第4項規定，「勞工請領退休金之權利，不得讓與、抵銷、扣押或供擔保。」、「勞工依本法規定請領勞工退休金者，得檢具證明文件，於金融機構開立專戶，專供存入勞工退休金之用。」、「前項專戶內之存款，不得作為抵銷、扣押、供擔保或強制執行之標的。」上開規定所稱「金融機構」，參照銀行法第5條之1規定，係指得向不特定多數人收受存款業務之銀行。為使上開規定之流程明確可行，並確保勞工於金融機構開立專戶所存入之款項為退休金，主管機關洽特定金融機構(土地銀行、郵局)透過建置資訊系統，管控匯入款項者需為勞工退休基金之保管銀行(舊制為臺灣銀行、新制為土地銀行)，核發之退休金數額並有公文可稽，此外，該專戶不得再存(匯)入其他款項[32]。由於舊制退休金為一次性給付，金額為數不小，此修正規定可使勞工安心至金融機構開立專戶，將退休金存入，以供晚年之用。至非依上開程序所開立之專戶、存入之款項，法院自得依職權查扣，以釐清該款項是否為勞工之退休金。

第二款 勞退新制部分

勞工退休金條例第29條雖有規定，勞工之退休金及請領勞工退休金之權利，不得讓與、扣押、抵銷或供擔保。新制退休金部分，是由雇主按月提繳至勞保局

[32] 勞工得開立專戶存入退休金不受扣押，勞動部，最後瀏覽日106年4月22日，檢自 http://www.mol.gov.tw/topic/3078/3302/24101/ 。

設立之虛擬個人退休金專戶儲存，故此處所稱之退休金係指雇主提繳至勞保局之退休金。而勞工係向勞工保險局請領退休金，故縱雇主對於勞工有其他請求權，亦不合「二人互負債務」要件，不能主張抵銷[33]。

與舊制相同，也是由立法委員提案，在 104 年 7 月 1 日修正公布勞工退休金條例第 29 條第 2 項及第 3 項規定，增訂勞工依本條例規定請領月退休金者，得檢具勞保局出具之證明文件，於金融機構開立專戶，專供存入月退休金之用。前項專戶內之存款，不得作為抵銷、扣押、供擔保或強制執行之標的。但新制退休退休金僅開放請領「月退休金」者，得至金融機構開立專戶存入。余雪明大法官於 596 號解釋文之協同意見書指出，進入勞工帳戶之性質已非退休金或退休金請求權，而為其一般財產，只有在請領月退休金時，此種禁止規定方較有意義(有一系列之確定退休金請求權)。按其緣由為請領一次金者，自得要求勞保局開立刪除平行線之支票交予勞工本人，而月退休金則因定期、長時間發給，如有金融機構之帳戶供匯入，自較為便利。但因舊制退休金同屬一次性給付，在已修法保障勞工可至金融機構開戶存入下，未來新制一次請領退休金部分，自不免面臨相同修法趨勢。

第二項 提升債權順位與墊償制度

第一款 制度源起

勞動基準法第 28 條第 1 項原規定，雇主因歇業、清算或宣告破產，本於勞動契約所積欠之工資未滿 6 個月部分，有最優先受清償之權。該法立法之初認為工資為勞工經濟生活最重要之來源，故將未滿 6 個月工資部分，賦予優先受償權。行政院原送請立法院審議之版本為，雇主因歇業、清算、或宣告破產，本於勞動

[33] 參照最高法院 103 年台上字第 974 號民事判決。

契約所積欠之工資未滿 6 個月者，有最優先受清償之權。於立法院審議過程，對於工資債權是否要優先於抵押權受償，存有不同意見，有認為需讓銀行貸款有優先受償權，中小企業始能永續經營，讓勞工有保障。經多方論辯，最後仍定調為未滿 6 個月工資次於有擔保之債權；同時搭配增訂積欠工資墊償制度，由雇主按月繳納一定數額之墊償基金，作為墊償上開積欠工資之用，雇主並應於規定期限內，將墊款償還積欠工資墊償基金，使工資債權能獲得保障。

第二款 勞動債權順位

依內政部 74 年 5 月 21 日台內勞字第 294903 號函：「勞動基準法第 28 條規定，雇主因歇業、清算或宣告破產，本於勞動契約所積欠之工資未滿 6 個月部分，有最優先受清償之權。其優先順位除法律另有規定外，僅次抵押權，優先於其他一切債權受償。」法務部曾以 80 年 4 月 24 日(80)法律字第 05978 號函解釋進一步說明，勞動基準法第 28 條第 1 項規定之工資與稅捐何者優先受償，端視該稅捐就其受償順序有無特別規定以為區別。例如土地增值稅之徵收，就土地之自然漲價部分，優先於一切債權及抵押權(稅捐稽徵法第 6 條第 2 項[34])；應繳或應補繳之關稅，就應繳關稅而未繳清之貨物優先於抵押權(參見關稅法第 31 條第 1 項、第 3 項及司法院大法官會議釋字第 216 號解釋[35]) 等，自當依其規定優先於

[34] 100 年 11 月 23 日修正公布之稅捐稽徵法第 6 條第 2 項規定，土地增值稅、地價稅、房屋稅之徵收及法院、行政執行處執行拍賣或變賣貨物應課徵之營業稅，優先於一切債權及抵押權。除原土地增值稅外，增列地價稅、房屋稅及拍賣貨物應課徵之營業稅，優先於抵押權所擔保之債權。

[35] 按關稅法第 31 條第 1 項、第 3 項業於 105 年 11 月 9 日修正移列至第 55 第 1 項、第 3 項規定。至於關稅是否優先於抵押權所擔保之債權受償，則存有不同見解。大法官李鍾聲於釋字第 216 號解釋提出不同意見書，認為有關進口貨物轉讓之規定，旨在對於受分期繳稅或稅款記帳之優待

上開工資而受償。至於受償順序未有特別規定之稅捐，自當依稅捐稽徵法第 6 條第 1 項規定，優先於普通債權而受償。惟該稅捐債權與上開同屬優先於普通債權之工資債權並存時，基於保障勞工之基本生存權及維護社會安定，以工資（勞動基準法第 28 條第 1 項）較無特別規定之稅捐優先受償為宜。故依上開函釋受償順序為，有法律明定優先於一切債權及抵押權之租稅債權為先，至稅法未規定有優先效力之稅捐，基於保障勞工之基本生存權，勞動基準法第 28 條第 1 項規定未滿 6 個月工資之債權，應優先於一般稅捐受償。

至依強制執行法第 29 條第 2 項規定，債權人因強制執行而支出之費用及其他為債權人共同利益而支出之費用，得求償於債務人者，得就強制執行之財產先受清償。上開費用又稱為共益費用。有關債權處理共益費用之受償順位，司法院 94 年 10 月第 4 期民事業務研究會強制執行專題 第 13 則結論為:「土地增值稅之徵收，乃本於漲價歸公原理，性質上，此部分已非債務人財產換價所能取得之部分，自應優先於一切債權及抵押權。倘不認為應優先於執行費用，則扣繳不足時，其不足部分無論向原所有人即債務人或拍定人徵收，均欠公平。故拍賣價金，如不足同時清償土地增值稅及執行費用時，土地增值稅應優先於執行費用扣繳。」另關稅法第 95 條第 4 項規定，應繳或應補繳之關稅，應較普通債權優先清繳。

綜上，最優先受償為特別租稅，包括土地增值稅、地價稅、房屋稅、關稅；其次為債權處理之共益費用；再次為擔保物權，包括抵押權、質權、留置權；勞

之進口貨物所有人海關准其受讓人承擔關稅，係保全關稅之規定，而非關稅本身之效力規定，亦未涉及關稅與動產抵押權之效力孰先問題。解釋文將關稅債權解釋為優先於該未繳清貨物之擔保債權之上，對於現行物權擔保制度將產生衝擊，宜回歸該法第 55 條第 3 項規定：「第一項應繳或應補繳之關稅，應較普通債權優先受償」

工未滿 6 個月工資；其他一般稅捐則優先於普通債權受償。惟依實務債權分配情形，勞工之債權甚難獲得清償，遑論未具優先受償權之退休金及資遣費[36]。

第三款 提升債權順位及擴大墊償範圍

近年來因聯福案、華隆案等，雇主掏空公司、經營不善，平時亦未依規定提撥勞工退休準備金，致關廠歇業時，積欠勞工之退休金、資遣費，且公司大部分資產皆已設定抵押權予銀行，退休金與資遣費僅屬普通債權，且未納入墊償制度範圍，勞工求償無門，此類重大勞資爭議，引發社會動盪不安。

勞工團體的訴求為將退休金及資遣費納入墊償，並將勞動債權受償順位優先於抵押權受償。100 年起，立法委員紛紛開始提案修法提升勞工債權之保障，共計提出 25 個版本[37]，多主張勞動債權優先於抵押權受償，並將退休金與資遣費納入墊償。至於雇主團體、經建及財金部會等，則對勞動債權提升與抵押權同一順位受償，仍有歧見。認為國內企業以中小企業居多，多仰賴銀行貸款；而企業是否會積欠勞工工資、退休金及資遣費、金額高低等，難以評估，銀行為兼顧授信風險，可能會限縮中小企業融資，影響資金規劃與永續經營，反影響勞工就業。

101 年起，勞動部(時為行政院勞工委員會)研提勞動基準法部分條文修正草案，以強化勞動債權之保障。行政院並於 103 年 11 月 6 日將草案函送立法院審議。經黨團協商，嗣於 104 年 1 月 20 日草案三讀通過，於同年 2 月 4 日修正公布勞動基準法部分條文，此次修法增加的措施包括:事前的加強提撥勞工退休

---

[36] 「103 年華隆大園廠法拍逾 24 億元，兆豐金控、全球人壽、遠東商銀等銀行團就拿走超過 20 億元，加上中央和地方政府逾 2.5 億元稅金；807 名關廠工人只被分配 190 萬元，平均每人約 2,300 元。」參見華隆拍 24 億苦勞分 2300 元，蘋果日報，103 年 8 月 26 日，http://www.appledaily.com.tw/appledaily/article/headline/20140826/36045498/。

[37] 立法院公報，第 104 卷，第 9 期，黨團協商紀錄。

準備金與事後的強化求償:

一、課予雇主每年檢視及補足勞退準備金之責

增訂勞動基準法第 56 條第 2 項，課予雇主應於每年年底檢視次一年度符合退休條件勞工所需之退休金，並於次年 3 月底前補足勞工退休準備金之差額。勞動基準法的退休金給予，為一次性給付，平時雇主應按月提撥勞工退休準備金至台灣銀行專戶儲存,惟多數雇主通常僅以 2%提撥,或甚至未提撥，此次修法強制雇主每年滾動式檢視準備金差額，以強化雇主責任，因應雇主突發性關廠歇業時，符合退休條件之勞工可領取退休金，另依勞工退休準備金提撥及管理辦法第 10 條規定，準備金除支付勞工退休金後，得先行作為勞動基準法(舊制)之資遣費，再作為勞工退休金條例(新制)之資遣費。故雇主如充裕繳納勞工退休準備金，事業單位歇業時，即得自勞工退休準備金中取償。

二、金融機構得檢視勞工退休準備金提撥情形

增訂勞動基準法第 56 條第 7 項至第 9 項:為降低本次修法所造成金融體系核貸之疑慮，爰增訂金融機構查詢事業單位勞工退休準備金提撥、數額及裁罰等相關必要資料之依據，並授權中央主管機關會商金融監督管理委員會訂定辦法，以利執行。透過該規定使金融機構於核貸時，可查詢事業單位的勞工人數、預估可能之勞動債權金額,以及提撥勞工退休準備金之法遵情形，以利自行評估放款之額度及受償風險，進而達到輔助事業單位平時依規定提撥勞工退休準備金之效果。

三、提升 6 個月工資、舊制退休金及新舊制資遣費債權順位

舊法時代僅 6 個月工資有優先於普通債權受償，但因在雇主歇業時，勞工之退休金與資遣費通常無法獲得清償,故此次修法於勞動基準法第 28 條規定，雇主有歇業、清算或宣告破產之情事時，勞工之 6 個月工資、舊制退休

金及新舊制資遣費受償順序與第一順位抵押權、質權或留置權所擔保之債權相同，按其債權比例受清償；未獲清償部分，有最優先受清償之權。在立法院審查階段，雖有提案主張將勞動債權列於擔保物權之前，但因考量其他債權人權益，企業融資之衝擊，遂將勞動債權與擔保物權並列，未獲清償部分，仍優先於普通債權，並搭配前揭二項事前加強提撥措施，以降低衝擊。

四、將舊制退休金及新舊制資遣費合計 6 個月平均工資納入墊償範圍

本次修法將舊制退休金及新舊制資遣費合計未滿 6 個月平均工資部分，納入積欠工資墊償基金的墊償範圍。爾後勞工如因雇主歇業、清算、宣告破產而積欠舊制退休金及新舊制資遣費，可先自事業單位提撥之勞工退休準備金取償，不足部分，還可向勞保局申請墊償，再由該局代位向雇主追償，以使勞工能受到及時之保障，惟考量墊償之目的係保障不可歸責之勞工，驟失生活依存時之即時保障措施，並非毫無限度，且為避免道德風險，故仍訂定墊償之上限。至提升債權順位部分，退休金與資遣費則無數額之限制。

上開措施最重要的當為修正勞動基準法第 28 條第 1 項及第 2 項規定，提升 6 個月工資、舊制退休金及新舊制資遣費債權順位與第一順位抵押權等同，及將舊制退休金與新、舊制資遣費納入墊償機制，終結多年來的紛爭，使勞動債權的保障更為周延。至於此二條文修正通過後所涉適用上問題，則留待第五章時，作進一步深入探討。

第三項 大量解僱勞工限制負責人出境

大量解僱勞工保護法(以下簡稱大解法)之立法，是為使事業單位在關廠或大量解僱勞工時，透過課予雇主一些程序上的義務，減緩對勞工經濟、生活之衝擊，以免造成嚴重社會問題。雇主是否有權與個別勞工終止契約，係屬勞動基準法與

民法之範疇，大解法係經由其設定之要件與程序，拖延雇主解僱的速度或迫使其分批解僱，使勞工及主管機關爭取更多因應的時間[38]。主要脈絡包括:妥速處理勞資爭議、保障勞工資訊權使工作得以持續、為勞資雙方建立協商管道及建立有效之預警機制[39]。而大解法中對於退休金與資遣費債權求償之保護，亦設有特殊規範，即限制負責人出境之制度。茲析述如下:

第一款 大量解僱之定義

大量解僱勞工之原因要件，指事業單位有「勞動基準法第 11 條所定各款情形」之一、或因「併購、改組」而解僱勞工，在一定期間內，因事業單位規模不同，分別達到一定比例者而言:

一、同一事業單位之同一廠場僱用勞工人數未滿三十人者，於六十日內解僱勞工逾十人。

二、同一事業單位之同一廠場僱用勞工人數在三十人以上未滿二百人者，於六十日內解僱勞工逾所僱用勞工人數三分之一或單日逾二十人。

三、同一事業單位之同一廠場僱用勞工人數在二百人以上未滿五百人者，於六十日內解僱勞工逾所僱用勞工人數四分之一或單日逾五十人。

四、同一事業單位之同一廠場僱用勞工人數在五百人以上者，於六十日內解僱勞工逾所僱用勞工人數五分之一或單日逾八十人。

五、同一事業單位於六十日內解僱勞工逾二百人或單日逾一百人。

其中第一款規定以同一廠場僱用 30 人以以下即適用本法，將小型企業含括進來，似乎與本法立法目的，避免事業單位「大量」解僱勞工之精神有別，學者

---

[38] 楊通軒，論大量解僱勞工保護法之實施檢討與重設計，94 年度大量解僱勞工保護法制學術研討會論文集，臺北:行政院勞工委員會，初版，2007 年 11 月，頁 80。

[39] 立法院公報，第 92 卷，第 8 期(二)，頁 425。

楊通軒[40]指出，解釋上即使只僱用 3 人或 5 人之事業單位，如在 60 日內解僱勞工人數逾 10 人，即有大解法之適用，此為不當之設計。應併同考量雇主經營，以及對勞工及社會的衝擊程度，解僱人數未達 30 人，可回歸勞動基準法相關法令辦理。勞工人數之計算，以不定期契約之勞工為適用對象，依就業服務法第 46 條所定之定期契約勞工則不包含在內(大解法第 2 條第 2 款規定參照)，立法理由認大解法係適用於我國勞工，依就業服務法第 46 條進用之外籍勞工多屬補充人力，且提前解約或終止者後續依相關規定可予以轉業。惟此說明恐有違解僱保護法制，只要屬於期前解僱之定期契約勞工，皆應納入大量解僱人數計算，較為妥適；至於部分工時勞工，其工作時數雖較一般勞工來得縮短，但屬不定期契約者，亦應納入計算。

至有關大量解僱的原因，勞動基準法第 11 條及併購、改組規定，皆為雇主所發動，而勞動基準法第 14 條第 1 項第 5 款、第 6 款，雇主不依勞動契約給付工作報酬，或對於按件計酬之勞工不供給充分之工作者；雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者等，屬可歸責於雇主之事由，由勞工發動終止契約之情形卻未包含在內，是為立法疏漏。而大解法第 12 條限制出境制度與第 2 條之適用範圍原本相同，97 年時，因考量實務上常發生事業單位歇業時，雇主蓄意不為或怠於行使終止勞動契約之意思表示，致該積欠勞工退休金、資遣費或工資之雇主，無第 1 項禁止出國規範之適用，爰增訂第 2 項規定，使勞工債權之保障更臻周延。該第 2 項規定即透過以勞工作為程序發動者，以補制度之不足[41]。

---

[40] 楊通軒，論大量解僱勞工保護法之實施檢討與重設計，94 年度大量解僱勞工保護法制學術研討會論文集，臺北:行政院勞工委員會，初版，2007 年 11 月，頁 97-98。

[41] 蔡妙賢，雇主範圍之研究-以大量解僱勞工保護法為核心，國立臺北大學法律學系碩士論文，2015 年 7 月，頁 15。

而所謂「併購、改組」，並未以勞動基準法第 20 條「改組、轉讓」作為大量解僱之原因，似為迴避該條文是否能作為獨立請求權基礎之學理爭議[42]，至「併購」一詞，如回歸企業併購法定義，則受限於公司之組織型態始為適用對象，應採取更廣義之解釋[43]。

第二款 限制出境之要件

限制出境是為國家機關限定特定人出國，主要係為確保刑事訴訟程序及行政程序之進行。我國大解法的限制出境制度，則是仿效稅捐稽徵法的制度，皆因財經責任之觀點、對人之保全而得以限制出境[44]。

限制出境之制度規範於大解法第 12 條規定，依事業單位之規模區分，積欠全體被解僱勞工之退休金、資遣費或工資達一定金額者，於事業單位大量解僱勞工時或事業單位歇業而勞工依勞動基準法第 14 條第 1 項第 5 款或第 6 款規定終止勞動契約，經主管機關限期令其清償，屆期未清償者，中央主管機關得函請入出國管理機關禁止其代表人及實際負責人出國。中央主管機關則透過召開「禁止事業單位代表人及實際負責人出國案件審查會」，就限制出境對象及必要性予以審查。

國立政治大學 National Chengchi University

一、限制出境對象

至於限制出境的對象，大解法於 92 年立法之初，係規範「董事長及實際負責人」，惟後來考量事業單位之型態相當多樣，並非僅有股份有限公司一種類型，

---

[42]楊通軒，論大量解僱勞工保護法之實施檢討與重設計，94 年度大量解僱勞工保護法制學術研討會論文集，臺北:行政院勞工委員會，初版，2007 年 11 月，頁 116。

[43] 郭玲惠，我國大量解僱勞工保護法制之行政權機制與實務，94 年度大量解僱勞工保護法制學術研討會論文集，臺北:行政院勞工委員會，初版，2007 年 11 月，頁 335。

[44] 蔡妙賢，雇主範圍之研究-以大量解僱勞工保護法為核心，國立臺北大學法律學系碩士論文，2015 年 7 月，頁 21，24。

雖皆有代表人，卻未必為董事長，爰將「董事長」修正為「代表人」。大解法將「雇主」概念，從勞動契約之當事人擴張至「實際負責人」，避免負責人脫產至國外，對於勞工債權之保全，更臻周延。主管機關並頒布「大量解僱勞工時禁止事業單位代表人及實際負責人出國處理辦法」，明定事業單位之代表人為「股份有限公司之董事長」、「有限公司為章程特設之董事長；未設有董事長者，為執行業務之董事」、「無限公司及兩合公司之執行業務股東；未設執行業務股東者為代表公司之股東」、「合夥者為執行業務之合夥人」、「獨資者為出資人或其法定代理人」、「其他法人團體者為其代表人」、「非法人團體者為其代表人或管理人」，並以登記證明文件所載之人為準，採形式認定，屬最狹義之定義。至實際負責人之定義，依「提報事業單位董事長及實際負責人禁止出國作業說明」第 5 點明定「本法第十二條所稱事業單位實際負責人，謂直接或間接控制事業單位之人事、財務或業務經營者。」，主管機關在認定實際負責人時，就下列人員予以調查:「現任或曾任董監事」、「持有事業單位百分之二十以上之股份」、「被指認為事業單位負責人且有具體事蹟」、「代表人之相當親等之人」、「代表人經改選但未辦理登記」、「位居事業單位重要職位者」。

較易產生爭議者，乃實際負責人之認定。實際負責人係指實際負責業務執行或代表事業為法律行為之負責人。學者王志誠[45]以控制、所有及經營三面關係分析，應從實際之資金流及帳簿表冊著手，以查證何人具有真正之控制地位。所有者是否具有控制地位，以獨資、合夥或閉鎖性公司而言，通常由出資者或大股東擔任執行業務者或董事，如渠等未親自擔任名義負責人，卻又實際負責內部業務之執行或決定，應構成實際負責人。而所有與經營分離或股權分散之公開性公司，則應注意是否有人藉由複雜之交叉持股或徵求委託書等方式，以取得控制地位。

[45] 王志誠，事業單位實際負責人之認定，94 年度大量解僱勞工保護法制學術研討會論文集，臺北:行政院勞工委員會，初版，2007 年 11 月，頁 412、443。

故係以真正具有控制力者，作為實際負責人。學者郭玲惠[46]則認為，實際負責人並非法律明定之負責人職稱，是否為勞動基準法第 2 條所稱「雇主」或指企業實際出資者，而得由主管機關自行認定，考量人權保障及公共利益之均衡維護，應採較狹義解釋。認定上以是否實際參與業務之執行，及是否有最高之裁決權為主要標準，特別是現任或曾任董事或監察人，持有股份百分比等，依個案審慎判斷。

實際負責人定義範圍，已逸脫組織之代表人、勞動契約當事人及勞動基準法上雇主之概念，且限制出境屬拘束人民遷徙自由之處分，認定上應更為謹慎，不能僅以形式要件作為判斷，須斟酌其對於事業單位營運之實質控制力、積欠勞工債權之歸責程度等，依個案事實判斷。

二、勞動債權之保全

有關勞工被積欠債權之保全與實現部分，限制出境制度的目的，主要係為防止負責人逃匿，以利後續行政程序之進行。大解法將雇主概念擴張至實際負責人，並得限制其出境，又以大解法第 16 條規定之解除出境要件觀之，包括:一、已清償依第 12 條規定禁止出國時之全部積欠金額；二、提供依第 12 條規定禁止出國時之全部積欠金額之相當擔保。但以勞工得向法院聲請強制執行者為限；三、已依法解散清算，且無賸餘財產可資清償；四、全部積欠金額已依破產程序分配完結。惟違反勞動法義務之處罰，應以行為人主觀上具可非難性及可歸責性[47]。而實務上行政機關所發限期給付之函文，係以事業單位為受文者，實際負責人對於將來如未限期清償將受禁止出國一事未必有所悉。由上可得知，所謂「實際負責人」與「勞動契約上雇主」概念並不相同，惟勞工被積欠之工資、退休金及資遣

[46] 郭玲惠，我國大量解僱勞工保護法制之行政權機制與實務，94 年度大量解僱勞工保護法制學術研討會論文集，臺北:行政院勞工委員會，初版，2007 年 11 月，頁 345。

[47] 葛克昌，大量解僱禁止出境法律問題，收錄於 94 年度大量解僱勞工保護法制學術研討會論文集，臺北:行政院勞工委員會，初版，2007 年 11 月，頁 381。

費係向勞動契約當事人雇主求償，依現行法制尚難逕向「實際負責人」求償。學者林佳和從歐洲大量解僱指令觀察，發現該指令幾乎對於確保勞動債權沒有任何著墨，且沒有必要，因大解法真正的規範功能在於影響並企圖變更企業主有關解僱與解僱對象選擇的決定[48]。是以，整體勞動法體系勢必須進一步全面檢視、調整，以使相關制度能發揮最大效益。

另大解法定有訴訟補助制度，依大量解僱勞工訴訟及必要生活費用補助辦法第 2 條規定，被大量解僱之勞工，有下列情形之一而訴訟者，得申請律師費之補助:一、雇主未依法給付勞工工資、資遣費或退休金；二、雇主違反本法第 13 條第 1 項(就業歧視相關規定)或勞動基準法第 11 條規定解僱勞工者。上開補助範圍涵蓋民事訴訟程序、保全程序、督促程序、強制執行程序。惟如遇雇主變賣資產，而勞工欲提起保全程序時，勞工仍須負擔大筆擔保金，目前法院一般係以假扣押欲保全債權的金額三分之一作為標準，故大解法之訴訟補助對於勞工之助益，仍屬有限。所幸勞資爭議處理法於 98 年新增第 58 條規定，勞工就工資、職業災害補償或賠償、退休金或資遣費等給付，為保全強制執行而對雇主或雇主團體聲請假扣押或假處分者，法院依民事訴訟法所命供擔保之金額，不得高於請求標的金額或價額之十分之一。上開規定大幅減輕勞工之負擔，避免勞工因無力繳納擔保金，而無法保全債權。

第三節 小結

勞動基準法退休金制度的設計，勞工須符合一定年資、年齡，工作年資又以同一事業單位任職為限，有鼓勵勞工久任的性質，屬一次性給付。學說上對於舊

[48] 林佳和，歐美大量解僱勞工保護法制之行政權機制， 收錄於 94 年度大量解僱勞工保護法制學術研討會論文集，臺北:行政院勞工委員會，初版，2007 年 11 月，頁 290。

制退休金之性質看法仍分歧，包括後付工資說、生活保障說及恩給說。雇主發給勞工之退休金同時具有功勞報酬及保障退職生活之性質，惟隨著經社情況發展、企業經營模式改變，已無法期待於單一事業單位工作至退休，況退休金之給付已透過勞動基準法明定為雇主應負之責任，雇主應照顧勞工退休後之生活，其額度則比照退休前之工資，具有工資後付之性質，我國各級法院多數判決亦採此觀點，可使雇主的照顧義務與勞工給付的勞務，成相當程度正比，並應於一定期限內、全額直接給付予勞工。勞工退休金條例施行後，新制退休金是雇主每月皆須付出之人事成本，不論勞工年資長短，或者嗣後自請離職、甚至懲戒解僱，勞工年滿 60 歲時，皆得向勞保局申請請領個人專戶內之退休金，新制退休金法性質已趨向「後付工資」之定論。

雇主依法定可歸責於雇主之事由終止勞動契約時，應依勞動基準法第 17 條所定之標準發給勞工資遣費，終止契約時，舊制資遣費與退休金並無法兼領。94 年 7 月 1 日施行勞工退休金條例之後，資遣費制度亦有新、舊制之分，新、舊制資遣費之請求權發生事由並無不同，僅係另訂新制資遣費之計算標準，最高以發給 6 個月平均工資為限。從資遣費的立法理由來看，立法者認為資遣費是一種對過去年資的補償，並兼顧失業期間生活的保障功能，惟就業保險已經開辦，照顧勞工失業期間生活之功能似已被取代。學說上對於資遣費的法律性質主要則有：年資補償說、恩給說、損害賠償預定說等幾種學說。資遣費作為勞工未屆退休而須提前離職時之工作年資的提前清算，其計算標準係繫於勞工過去的工作年資長短，並透過歸責事由予以評價，較不具恩給性質，綜不論現行法未區分各該歸責事由之責難程度，性質上亦較傾向年資補償的意味。惟新制資遣費與新制退休金在制度設計上，變成可兼得，又考量就業保險失業給付亦已實施，從總體額度下予以酌減，以不超過 6 個月平均工資為限，其年資補償的功能已下降，最主要的功能反倒是避免雇主任意解僱勞工。

國立政治大學 National Chengchi University

資遣費與退休金之性質與功能雖屬相近，皆係以平均工資及年資計算給付基數，照顧勞工退職後之生活，惟兩者在請求權時效期間卻異其規範。勞動基準法第 58 條及第勞工退休金條例第 28 條皆規定勞工退休金請求權時效為 5 年，對於資遣費之請求權時效卻無明文。實務雖有認資遣費與退休金均屬退職金之性質，故資遣費請求權時效應適用民法第 126 條短期時效之規定。惟亦有認為民法第 126 條係就「定期給付債權」之各期給付請求權所為之規範，資遣費為一次給付之債權，不能逕予適用。退休金與資遣費之立法各有其相異之給付目的，法律未特別規定情況下，其時效期間自應適用民法第 125 條前段規定為 15 年，且以採此見解者為多。又勞工可自主決定發動自請退休，與被迫資遣之情形有別，故資遣費請求權之時效期間，應適用民法第 125 條規定為 15 年，對於勞工較有保障。另新制資遣費之請求權時效，於勞工退休金條例亦無規定，故應同上開解釋適用民法第 125 條一般消滅時效期間之規定。

舊制資遣費與舊制退休金發生請求權競合時，應如何處理?勞動基準法之退休制度包括由勞工發動之自請退休及雇主有發動權之強制退休。自請退休或強制退休，皆屬契約終止權，為形成權之一，於權利人合法行使時，無待相對人之同意，即對相對人發生形成之效力。主管機關、學說及司法實務判決皆認，勞工如符合勞動基準法第 53 條自請退休要件，得隨時自請退休，不論雇主以何原因資遣勞工，皆應給付勞工退休金。而當勞工符合該法第 54 條強制退休條件時，雇主本得以強制勞工退休來終止勞動契約，為避免雇主以資遣取代給付較高額的退休金，應優先以退休辦理，實務判決、勞政主管機關亦採取此立場。至於勞工已符合自請退休要件，但因故於在職期間死亡未及向雇主提出退休申請，雇主是否應發給退休金，學說與主管機關見解則有不同看法，惟勞工死亡，勞動契約已形同消滅，則無待勞工行使契約終止權，而得由其繼承人行使退休金請求權。

有關退休金與資遣費之保護規定，過去主要係仰賴勞工退休準備金之提撥制度，由雇主依勞工每月薪資總額 2%~15%按月提撥準備金，作為未來支付勞工退休金之準備。另雇主歇業時，準備金於支付退休金後，如有剩餘，可作為支付舊制資遣費、新制資遣費之用。並透過專戶存儲，不得作為讓與、扣押、抵銷或擔保之標的，以保全勞工退休金之領取。惟過去因雇主提撥勞工退休準備金未能落實，致發生雇主突發性關廠歇業時，勞工之退休金與資遣費無法獲得清償。遂於 104 年 2 月 4 日修正通過勞動基準法部分修正條文，其中最重要的修正重點包含：提升勞動債權順位，雇主有歇業、清算或宣告破產之情事時，勞工之 6 個月工資、舊制退休金及新舊制資遣費受償順序與第一順位抵押權、質權或留置權所擔保之債權相同，按其債權比例受清償；未獲清償部分，有最優先受清償之權；舊制退休金及新舊制資遣費合計未滿 6 個月平均工資部分，納入積欠工資墊償基金的墊償範圍。爾後勞工如因雇主歇業、清算、宣告破產而積欠舊制退休金及新舊制資遣費，可先自事業單位提撥之勞工退休準備金取償，不足部分，還可向勞保局申請墊償，再由該局代位向雇主追償，以使勞工能受到及時之保障。

上開規定屬對退休金與資遣費之實體保障，但須勞工之請求權已形成、明確求償對象與範圍，且雇主仍有相當之財產可供償付下，勞工之債權始能獲得一定之滿足；至於程序面規定，有大量解僱勞工保護法之限制代表人及實際負責人出境制度。勞動法上，大解法將「雇主」概念從勞動契約之當事人擴張至「實際負責人」，避免負責人脫產至國外，以保全勞工之債權。實務上對於代表人之認定，係以登記證明文件所載之人為準，採形式認定。至於事業單位實際負責人，謂直接或間接控制事業單位之人事、財務或業務經營者。主管機關在認定實際負責人時，就下列人員予以調查：「現任或曾任董監事」、「持有事業單位百分之二十以上之股份」、「被指認為事業單位負責人且有具體事蹟」、「代表人之相當親等之人」、「代表人經改選但未辦理登記」、「位居事業單位重要職位者」。另有學者提出以控制、所有及經營三面關係分析，應從實際之資金流及帳簿表冊著

手，以查證何人具有真正之控制地位。亦有以是否實際參與業務之執行，及是否有最高之裁決權為主要標準，特別是現任或曾任董事或監察人，持有股份百分比等，依個案審慎判斷。

限制出境制度的目的，主要係為防止負責人逃匿、脫產，以利後續行政程序之進行。大解法將雇主概念擴張至實際負責人，並得限制其出境，惟實際負責人定義範圍，已逸脫組織之代表人、勞動契約當事人及勞動基準法上雇主之概念，然勞工被積欠之工資、退休金及資遣費係向勞動契約當事人雇主求償，依現行法制尚難逕向所謂「實際負責人」求償，整體勞動法體系勢必需進一步全面檢視、調整，以使相關制度能發揮最大效益。

國立政治大學
National Chengchi University

第三章 雇主範圍與擴張理論

勞動基準法第 2 條定義了雇主與事業單位二詞，勞工的債權求償對象，究係雇主抑或事業單位;而不論雇主或事業單位之定義,在今日全球化下,集團企業、關係企業漸增的經營模式，隨著企業結構的改變、雇主概念的多樣化，對於勞動債權保護部分，是否足夠因應?為本節欲探討之重點。

第一節 雇主定義

「雇主」一辭勞動基準法第 2 條第 2 款的定義包含三類，即「僱用勞工之事業主」、「事業經營之負責人」或「代表事業主處理有關勞工事務之人」。勞動基準法係規範勞雇雙方最低之勞動條件標準，包含工資、工時、休息、休假、特別保護、退休金及資遣費等事項。而在勞動場域上為實現此目的，則必須貫徹到各個下達指揮命令的階層，因此，勞動基準法的雇主定義，係採分層的概念。學者黃程貫認為[49]，雇主的定義並非純粹以契約當事人或權利義務人來認定，而係依照執行雇主功能與職權之自然人來認定，亦即「功能性雇主」之概念。主要理由為，因勞動基準法對於違反該法的行為設有諸多處罰規定，而違反法律之行為者必定是自然人而非法人，故採功能性定義，而非侷限於勞動契約相對人之定義。學者劉志鵬則認為[50]，「事業主」指事業之經營主體，在個人企業指企業主或經營者個人，在股份有限公司或其他法人團體，公司或法人本身即事業主;「事業經營之負責人」，指法人的代表人、股份有限公司的董事等，對企業經營握有整體權限及責任者;「代表事業主處理有關勞工事務之人」則指，受雇主授權對於人

[49] 黃程貫，勞動法，空中大學，修訂再版三刷，2001 年 6 月，頁 77-78。

[50] 劉志鵬，雇主之概念，收錄於勞動基準法釋義-施行二十年之回顧與展望，臺北:新學林，二版 1 刷，2009 年，頁 28。

事、薪資、勞務管理、福利及安全衛生等勞工事務有處理權限之人。亦即採法人及自然人兼具概念。

另勞動基準法第 2 條第 2 款有對雇主作定義外，同條文第 6 款規定，勞動契約謂約定勞雇關係之契約。學者認為「勞動契約上的雇主」概念，在於勞工請求確認勞動契約受僱地位之相對人，及負有給付工資等勞動契約義務之人[51]。

除了「雇主」、「勞動契約上的雇主」之外，勞動基準法復規範「事業單位」一辭，謂適用本法各業僱用勞工從事工作之機構(勞動基準法第 2 條第 5 款參照)，故係以經營之組織為概念。以經營型態來看，包括獨資、合夥、財團法人、社團法人、非法人團體等均屬之。有時事業單位一語僅係單純描述廠場、組織的概念，如勞動基準法第 17 條、第 20 條、第 30 條、第 30 條之 1、第 38 條、第 54 條、第 55 條、第 56 條、第 64 條及第 84 條之 2；有時則是以組織作為各勞動條件規範的主體，如勞動基準法第 29 條課予組織有盈餘時應發放年金獎金與分配紅利、第 62 條與第 63 條課予組織負承攬人之職業災害連帶補償責任、第 73 條與第 74 條以事業單位為被申訴及勞動檢查之對象，以及第 83 條舉辦勞資會議的義務。其餘勞動條件，仍以「雇主」作為規範主體。故勞動基準法各該條文的規範責任主體，雇主與事業單位皆有之。

勞動基準法係規範勞雇關係具公法性質之勞動保護法規，而約定勞雇關係之勞動契約乃私法性質，勞動契約與民法第 482 條所稱僱傭契約本質相同，惟勞動基準法具社會性保護意義，而調整勞雇關係，故勞動基準法上有關雇主一詞，除勞動契約之當事人概念外，為落實各項勞動基準，尚規範了第 2 條第 2 款雇主的定義，使渠於勞務提供過程中傳達指揮監督命令。本文認為關於勞動基準法上雇主之概念，可綜合勞動基準法第 2 條「雇主」、「勞動契約」、「事業單位」的定義，

[51] 劉志鵬，雇主之概念，收錄於勞動基準法釋義-施行二十年之回顧與展望，臺北:新學林，二版 1 刷，2009 年，頁 31。

推知勞動基準法上雇主的概念包括該法第2條第2款三個類型及勞動契約上雇主的概念。惟在解釋勞動基準法各條文規範的雇主範圍時(確認責任主體)，則須斟酌各該法條的立法意旨與目的予以調整[52]。而勞工在資遣費與退休金等債權求償對象確認上，係本於勞動契約之請求[53]，應屬勞動契約上雇主的概念，為事業經營之主體，司法院第一廳亦採此見解[54]。而不論「雇主」、「勞動契約上的雇主」及「事業單位」等概念，違法行為之責任主體皆係以同一組織主體、同一法人格、單一勞動契約為規範對象，未包含多重勞動關係之處理。

第二節 多重雇主

勞工可能同時存在複數的勞動契約關係，即產生「多重雇主」的情形。惟在討論多重雇主之前，必須先釐清一些概念，例如勞工兼職，各勞動契約間並無事實上的關聯性，此時並非多重雇主概念欲處理之問題，應從實際勞動生活加以觀察，在複數勞動契約下，顯然具有緊密關聯性，特別是先成立勞動關係之雇主行使調動權，將勞工調往其國內或國外之關係企業，而又再成立另一勞動契約，則勞動契約的權利義務將變得不明確，需透過多重雇主概念加以處理。至於該勞動關係僅係有「第三人關聯」之問題，勞動契約及雇主僅為單數，例如借調、派遣，則非多重雇主概念[55]。

---

[52] 劉志鵬，雇主之概念，收錄於勞動基準法釋義-施行二十年之回顧與展望，臺北:新學林，二版1刷，2009年，頁29。

[53] 參照勞動基準法施行細則第7條規定，勞動契約應依本法有關規定約定資遣費與退休金等相關事項。

[54] 民事法律專題研究(三)，司法周刊雜誌社刊行，75年4月，頁393。

[55] 林佳和，最高法院民事97年度台上字第13號裁判解析，司法院智識庫，最後瀏覽日105年12月10日，檢自 http://fjudkm.judicial.gov.tw/index_doc.aspx?par=WCsAi2mwHcib6bx9WfJ%2fLo3C96Abx0xKl%2f5m%2b9kGT1Yi1X3Jt9G0%2fA%3d%3d。

學者陳建文則提出「雇主功能化趨勢」，勞動關係的成立普遍以企業法人作為法律主體締結勞動契約，而在全球化企業經營布局與管理機制下，將管理機能做模組化的拆解組合，勞動關係存在於勞工與單一企業法人間，利用多數法人格將「僱用」、「使用」分離，並將僱用管理事宜再細分分配於多數企業法人間，是為一種雇主功能化趨勢的勞動關係[56]。

至實務上亦認為在不涉及忠實義務之違反下，勞工同時受僱於業務非處競爭或對立狀態之兩個以上雇主，且各雇主未為反對，應認勞工可同時與多重雇主成立勞動契約(例桃園地院 93 勞訴 51、台北地院勞訴 81、台北地院 94 勞訴 215、台北地院 95 勞訴 7)[57]。

我國部分事業單位將勞工之薪資、勞健保分由不同關係企業或家族企業辦理，常使雇主的認定發生混淆，亦使得勞工工資金額確認不易、年資中斷，影響退休金權益[58]。常見樣態例如，將勞工調派至海外分公司，薪資由海外分公司發放(或部分仍由我國母公司發放)，於我國仍為該勞工加保勞、健保，嗣後勞工歸建時，則產生年資是否併計，平均工資或勞退新制月提繳工資如何計算，以及任一方之雇主終止勞動契約時，勞工資遣費、退休金請求對象之問題。我國勞動基準法原係以單一勞動契約關係下進行規範，在全球化經營布局趨勢下，已不足因應，須另建立一套規範與裁量基準。

國立政治大學 National Chengchi University

---

[56] 陳建文，雇主功能化趨勢與「同一雇主」概念的操作思考/台北地院 99 勞訴 67，台灣法學雜誌，第 165 期，2010 年 12 月 1 日，頁 199-200。

[57] 吳姿慧，多數雇主概念之採認與其責任之認定/台北地院 97 勞訴 120，台灣法學雜誌，第 134 期，2009 年 8 月 15 日，頁 203 。

[58] 劉志鵬，雇主之概念，收錄於勞動基準法釋義-施行二十年之回顧與展望，臺北:新學林，二版 1 刷，2009 年，頁 33。

第三節 雇主範圍擴張理論之比較法制

經營者為了追求企業最大利潤，擴充生產規模、增加產品種類、規避賦稅、分散投資風險等，透過各種垂直、水平等多角化經營方式，成立新公司、投資他公司甚至併購他公司等，形成集團企業，以掌握競爭優勢[59]。因經營型態的變更、僱用型態的多元化，當公司利用法人格獨立與股東有限責任原則，侵害他人之權益或逃避契約上責任，此時，法人格之獨立性是否還值得維護?為解決公司濫用法人格所造成之問題，公司法領域有揭穿公司面紗原則(piercing the corporate veil)或法人格否認理論(disregard of corporate entity)之發展，並逐漸於勞動事件實務案例中受到運用。而勞動債權爭議案件當中，最重要的是先確認誰為勞動契約上之當事人，亦即誰應負起雇主責任，故有探討雇主範圍擴張理論之必要。以下則介紹主要相關理論及適用原則，以作為解決問題之參考。

第一項 美國法制

揭穿公司面紗(Piercing The Corporate Veil)一詞，最早是由學者Wormser[60]提出，當股東隱身在公司法人主體背後，實行犯罪、詐欺、壟斷或不正行為時，彷彿罩著一層面紗，此時法院應拒絕適用法人格獨立原則。此原則各國多係從判例發展出來，較少明定為成文法規，其主要內涵為當公司獨立法人格與股東有限責任遭到濫用時，而公司無資力清償債務時，為保護債權人，得例外要求公司之股東負責，以修正不公平之結果。美國法上揭穿公司面紗原則係源自於衡平法，其本身並非請求權基礎，在許多情況下，原告必須於判決公司敗訴且判

---

[59] 有關關係企業發展的背景、促成原因及經營優點等，詳見王泰銓、王志誠著，公司法新論，臺北:三民，增訂四版二刷，2007 年 1 月，頁 689-692。

[60] See I. Maurice Wormser, Piercing the Veil of Corporate Entity , 12 Colum. L. Rev. 496 (1912) .

決不獲執行時，始得主張揭穿公司面紗[61]。美國法院實務發展揭穿公司面紗原則已有長遠之歷史，亦有豐富的判決可供參考，並曾發展多樣理論作為判斷基礎，茲介紹主要理論及適用要件如下。

第一款 主要理論介紹

一、代理理論(Agency Theory)

子公司的設立、存續及經營，完全依從母公司之指令，而成為母公司之代理人，子公司已不具獨立之法律主體，母公司須對子公司之債務負責。此種代理關係可能以兩種方式呈現，一為有法律上授權代理關係，二為實質控制之事實上代理關係[62]。代理，係指代理人於代理權限內，以本人名義所為之意思表示，直接對本人發生效力(民法第 103 條規定)。代理權之效果歸屬於本人，故其實並非否認公司法人格之存在，而係致力於證明代理關係之存在。學者賴英照[63]指出，如果母公司與子公司間的代理關係確實存在，則母公司本應就代理人(子公司)之行為負責，子公司之獨立主體仍存在，無須否定其法人格。故此理論與揭穿公司面紗原則之內涵似有不合。

二、分身理論(Alter Ego Theory)

分身理論主要用於描述股東或母公司對於子公司經營之控制關係，而這通常不會揭開明顯的濫用或不公平的現象，只會展現在股東或母公司對於子公司的支配與控制關係[64]。此理論認為股東與公司間的關係，已彷彿本人與分身般模糊難

---

[61] 劉公偉，公司法有限責任之經濟分析，臺灣大學法律學系碩士論文，2000 年，頁 74。

[62] 賴英照，關係企業法律問題乃立法草案之研究，中興法學，第 18 期，1982 年 3 月，頁 101。

[63] 賴英照，同上註，頁 102。

[64] See Stephen B. Presser, The Bogalusa Explosion, Single Business Enterprise, Alter Ego, and Other Errors: Academics, Economics, Democracy, and Shareholder Limited Liability: Back towards a Unitary

分，即應揭開公司面紗[65]。其判斷要件有二:1.股東對於公司的所有權與其個人利益發生合一的現象，且其程度已使公司於法律上之地位與個人之界線模糊難辨；2.如果將造成債權人損害的行為視為公司單獨行為，而僅要求該公司負責，將導致不公平的現象。第一個要件，只要能證明股東對於公司有支配權與控制權已足，通常發生在母子公司或閉鎖性公司；而第二個要件，判例上認為當公司資本不足清償經營中預期發生之債務、有詐欺或股東方面之惡意，即可滿足第二項要件，惟於實際上仍難以運用解釋[66]

三、工具理論(Instrumentality Theory)

工具理論最早係由 Powell 教授於 1931 年提出，當母公司對於子公司的支配程度，已使其喪失獨立之意志，只是被利用為母公司經營事業的一個部門，並且有不公平的現象出現，母公司應對子公司的債務負責。而法院在判斷子公司是否成為母公司工具時，須同時具備三個要件: 1.母公司對子公司過度控制；2.母公司對子公司行使控制權，行使非法或不公平的行為，造成不公平的現象。3.母公司對子公司的控制，造成子公司債權人或股東之損害，且控制權之行使與損害間有相當因果關係[67]。

Powell 教授之理論係取自於早期紐約州法院之判決先例，對於母公司應否對子公司之債務負責，採取較嚴格的觀點，故如嚴格適用此理論時，將使母公司

Abuse Theory of Piercing the Corporate Veil, Northwestern University Law Review,2006 Special Issue, Vol. 100 Issue 1, at 412.

[65] 林靖淳，跨越公司法人格之界線-從揭開公司面紗原則出發，臺灣大學法律學系碩士論文，2012 年 6 月，頁 42。

[66] 劉公偉，公司法有限責任之經濟分析，臺灣大學法律學系碩士論文，2000 年，頁 94-95。

[67] 簡祥紋，法人格否定論之初探-兼論揭開公司面紗原則，法令月刊，第 57 卷，第 3 期，2006 年 3 月 1 日，頁 246。

須負責之情形大為減少。實務上，如果法院不認為應由母公司承擔子公司債務時，往往會引用工具理論作為判決依據[68]。

第二款 適用要件分析

揭穿公司面紗原則發展出一系列的理論與概念，但前揭介紹之理論仍缺乏明確的標準與適用要件，且於個案中往往須綜合各項因素判斷，故法院於個案判斷上，並不會侷限於單一理論，而係藉由眾多案例中所累積整理之類型化要件，套用至具體案例中，再依個案事實逐一檢視各項要件，作個別判斷[69]。

美國學者 Robert B. Thompson 在 1991 年針對法院判決於個案上適用揭穿公司面紗原則之要件(理由)進行實證研究，歸納出幾類重要的要件，且通常在判決中會敘及不只一種要件:1. 資本不足；2. 未能遵守法律上形式規定，例如會議、財務報表等；3. 公司財務報表、功能與人員重疊；4. 對於公司資產、財務狀況、付款責任方等作不實陳述；5. 股東實質控制；6. 股東與公司間的財產混同或未實質分離；7. 公司成為股東的分身或工具；8. 違反一般公平原則；9. 股東使公司承擔資產不足清償之風險；10. 拒絕讓公司揭穿其自我之面紗[70]；11. 成文法政策，例如稅務、工人賠償、社會保障、醫療保險、反歧視、證券、環境、破產等[71]。

以下茲就法院常使用的幾類揭穿公司面紗原則之適用要件予以介紹。

---

[68] 賴英照，關係企業法律問題乃立法草案之研究，中興法學，第 18 期，1982 年 3 月，頁 103。

[69] 林奕辰，法人格否認與債權人保護-以揭穿公司面紗原則為中心，臺北大學法律學系碩士論文，2013 年 6 月，頁 35。

[70] 在公司自我揭穿面紗之案例中，公司通常會要求法院賦予其與股東分離後所無法獲得之利益，故法院甚少允許此種情形。

[71] See Robert B. Thompson, Piercing the Corporate Veil : An Empirical Study, 76 Cornell L. Rev. 1036(1991)，P1044-1045。

一、支配與控制(domination)

股東對於公司的支配與控制，是分身理論與工具理論的重要內涵，在揭穿公司面紗案件中，原告常會主張被告對於公司之控制權，而法院在審理時，常透過三階段審查標準予以檢視:1.所謂的控制，不僅是掌握多數或全部股權，還包括財務、決策及營業慣例等事務的完全支配；2.被告透過其對公司之控制權，進行詐欺或不正行為，違反法定或其他法律義務，或以不實或不公正行為侵害原告法定之權利；3.被告的詐欺或不正行為與原告的損害具有最近因果關係(proximately caused)。另一種較常見的審查，則是二階段審查標準:首先審查，股東對於公司的所有權與其個人利益是否發生合一的現象，且其程度已使公司於法律上之獨立人格與個人之界線不復存在；其次審查，如繼續堅持法人格獨立原則，會有鼓勵詐欺或不公平的現象產生[72]。

支配與控制之事實乃一中立的概念，目前法律允許設立閉鎖性公司、一人公司及母子公司之型態，似乎不可能一方面允許股東享有有限責任，一方面又因股東之控制權而揭穿公司面紗要求其對公司債務負無限責任[73]。如果僅以支配與控制，作為揭穿公司面紗案件的判斷標準，將會導致股東無法受到股東有限責任的保護，這也是為什麼法院未曾在公開發行公司類型的案件使用揭穿公司面紗原則，因為股東有限責任原則將使公開發行公司運作更有效率；而在閉鎖性公司，應要求實行詐欺或不正行為之控制股東負責，而將未有實質控制力之被動股東排除在外。基此，於審查揭穿公司面紗案件時，應回到揭穿公司面紗原則之意旨，係作為對於公司債權人產生不公平情形之救濟手段，不能單以支配與控制因素做為判斷，而是以股東有詐欺或不正行為並對債權人造成侵害作為主要要件，支配與控

---

[72] See Franklin A. Gevurtz, Piercing Piercing : An Attempt to Lift the Veil of Confusion Surrounding the Doctrine of Piercing the Corporate Veil, 76 Or. L. Rev. 853 (1997) ,at 862.

[73] 施耀欽，揭穿公司面紗原則之研究-新挑戰與新視野，東吳大學法律學系碩士論文，2011 年 7 月，頁 90。

制因素則是告訴法院應命誰(who)負責[74]。

二、詐欺或不實陳述(Fraud or Misrepresentation)

法院普遍認為當公司長期被作為詐欺的工具，則應揭開有限責任的保護，惟詐欺的定義一直不夠明確，所謂詐欺泛指一般違反公共秩序或善良風俗之行為，或是違反法規的脫法行為。例如母公司成立其他子公司，並讓資產最少的子公司頻繁地與第三者交易而負擔最多的債務，以達到逃避債務的目的，或將資產移轉至母公司等[75]。法院嗣後也形成一些概括描述，在契約案件，大致可歸納為三種類型:第一，對公司財務狀況的不實描述；第二，與公司營運有關之不實描述；第三，公司以外之人將擔保債務之不實描述[76]。法院實務上，通常會要求原告證明被告是否對其有義務陳述之事項作不實之陳述或不為陳述、原告是否為故意或明知、被告引誘或避免原告作某些與交易相關之行為、原告具有正當信賴、原告因此造成損失等[77]。

詐欺或不實陳述是揭穿公司面紗案件中最常被提及的要件，債權人因無法獲得正確資訊，對於交易對象感到混淆或無法進行正確的資力調查，造成債權難以實現。當詐害債權行為發生，該要件即是揭穿公司面紗適用的時間點(when)。

三、資產與事務混合(Commingling of assets and affairs)

當公司資產與個人資產混同而無法清楚分割，例如利用公司帳戶支付股東個

---

[74] See Franklin A. Gevurtz, Piercing Piercing : An Attempt to Lift the Veil of Confusion Surrounding the Doctrine of Piercing the Corporate Veil, 76 Or. L. Rev. 853 (1997) ,at 865-866.

[75] 賴英照，關係企業法律問題乃立法草案之研究，中興法學，第 18 期，1982 年 3 月，頁 107。

[76] See Jeffrey K. Vandervoort, Piercing the Veil of Limited Liability Companies: The Need for a Better Standard, 3 DePaul Bus. & Comm. L.J. 51 (2004-2005),at 59.

[77] See Bainbridge, Stephen M, Corporation law and economics,145(2002),at 174-175.

人支出，或控制股東與公司自我交易之情形，稱為「資產混合」；而「事務混合」，則指控制股東使公司事務與個人事務混淆不清，常見的有公司財務報表、功能及人員的重疊等[78]。須特別注意的是自我交易部分，並非所有公司與控制股東間的交易皆須揭穿，有時公司會向控制股東購買或租賃重要資產，此時股東係為公司工作，得到合法的報酬與利潤。是以，自我交易應該在有濫用或不公平情事時，才須適用揭穿公司面紗[79]。

公司資產與事務混合，將使公司與股東的界線模糊，債權人難以區分交易對象以評估風險，致使債權難以實現。惟不能僅以資產與事務混合作為揭穿公司面紗之唯一依據，尚需配合其他判斷要件併同考量，例如股東將個人與公司資產與事務混合的行為，是否有誤導相對交易人之虞，涉及詐欺的行為；或是未遵守公司形式，保存股東會或董事會紀錄、交易帳簿等，以致於無法辨明公司與控制股東自我交易之理由與對價，而導致法院作為揭穿公司面紗之依據。

四、不遵守公司形式(Disregard of corporate formalities)

所謂公司形式，係指維持公司經營的法定形式要件，法院在決定是否揭穿公司面紗時，會先看公司是否遵守這些形式規定。一般認為公司形式上的義務包括，須有舉行年度股東會舉行、選派舉董事及董事會、會議記錄與公司帳簿紀載、發行股票等[80]。

然而，不遵守公司形式得否作為決定揭穿公司面紗之主要判斷要件，存有不

---

[78] 林靖淳，跨越公司法人格之界線-從揭開公司面紗原則出發，臺灣大學法律學系碩士論文，2012年6月，頁64。Franklin A. Gevurtz, Piercing Piercing : An Attempt to Lift the Veil of Confusion Surrounding the Doctrine of Piercing the Corporate Veil, 76 Or. L. Rev. 853 (1997) ,at 877.

[79] Franklin A. Gevurtz, Piercing Piercing : An Attempt to Lift the Veil of Confusion Surrounding the Doctrine of Piercing the Corporate Veil, 76 Or. L. Rev. 853 (1997) ,at 877.

[80] See Jeffrey K. Vandervoort, Piercing the Veil of Limited Liability Companies: The Need for a Better Standard, 3 DePaul Bus. & Comm. L.J. 51 (2004-2005),at 60.

同看法。贊成者認為，帳簿、紀錄的保存及其他形式要件的遵守，有助於確定股東的行為及公司當時行為的原因，尤其是公司與股東間的不公平交易，將會導致公司資產從債權人求償的範圍中消失；且未正式批准紀錄，亦可能作為不公平交易的證據。反對者則認為，這些形式要件的缺乏與債務人的索賠並無直接關聯，並指出公司法定形式的設計與實行，是為了保護股東，而非保護第三方債權人。而不遵守公司形式之要件，通常係作為支持判決中的其他因素，以加強判斷之權重[81]。

是以，不遵守公司形式之行為，雖可能誤導債權人，使其對交易對象是否為公司感到混淆，但與其所受損害卻不必然有因果關係，故此要件之判斷重點似乎仍在於股東是否有詐欺行為，故實務上難逕僅以此要件揭穿公司面紗。

五、資本不足(Undercapitalization)

股東所投入之資本，為其負有限責任之根本，故所備資本不足，極有可能係透過公司法人制度，而逃避股東應負之責任，為法院揭穿公司面紗之重要參考依據。惟何謂適足的資本？以及衡量的時間點應設在何時?

一家公司的資本是否適足，取決於企業的性質，倘若與其所要經營的業務和風險相比，所投入的資本是虛幻（illusory）或微不足道的（trifling），則可作為否認法人實體之理由。反對者認為，加重股東之責任將造成股東不願投入風險事業，除非他們擁有適足的保險以分散風險；另資本不足因素，亦不宜在契約案件作為揭穿公司面紗之審查要件，蓋因契約債權人可於契約磋商階段，透過

[81] See Jeffrey K. Vandervoort, Piercing the Veil of Limited Liability Companies: The Need for a Better Standard, 3 DePaul Bus. & Comm. L.J. 51 (2004-2005),at 60；Franklin A. Gevurtz, Piercing Piercing : An Attempt to Lift the Veil of Confusion Surrounding the Doctrine of Piercing the Corporate Veil, 76 Or. L. Rev. 853 (1997) ,at 867.

調查他方當事人，以分配其交易之風險[82]。

衡量適足資本的時間點，應以何時為準？有認為應以「公司設立時」為準，惟若公司經營不善虧損，致資產無法清償債務時，則不能以資本不足為由，主張揭穿公司面紗[83]。惟亦有認為公司經營時，亦應維持一定之資本，故應以「事後資本不足」作為判斷基準。所謂「事後資本不足」，係指公司最初資本是足夠的，但嗣後所有利益卻被控制股東藉由「分紅」(dividends)、「借款」(loans)或「高額薪資」(large salaries)等方式抽離，導致公司資本不足以清償未來可能發生之債務[84]。此一股東將公司資產抽離的情形，無異將未來公司不能清償債務之風險，轉嫁由債權人承擔，故應適用揭穿公司面紗原則。

雖然大多數法院同意資本不足要件有利於穿透公司面紗，但仍有許多不同意見認為，無法單獨以資本不足因素，作為揭穿公司面紗之決定性理由。

第三款 適用範圍與原則

一、適用案件類型

公司法人格否認理論之適用，在美國司法實務上一般係限於民事責任之個案。主要有三種類型:1.公司債權人對股東提起訴訟，主張揭開公司面紗；2.債權人主張揭穿公司之圍牆，使關係企業成員兄弟姊妹公司對其他子公司之債務負責；3.濫用公司型式，逃避其在法令上或企業上之債務者。法院則否認其法人格使其不法目的無法達成。第一種及第二種情形判決較常使用「揭穿公司面紗」或「揭

---

[82] See Jeffrey K. Vandervoort, Piercing the Veil of Limited Liability Companies: The Need for a Better Standard, 3 DePaul Bus. & Comm. L.J. 51 (2004-2005),at 61-62.

[83] Easterbrook, Frank H.＆ Fischel, Daniel R.,The economic structure of corporate law, 1996, at 59.

[84] Stephen M. Bainbridge, Corporation Law and Economics (2002),at177.轉引自林奕辰，同前揭註 58，頁 57。

穿公司圍牆」字眼；第三種情形則使用「公司法人格否認」較為貼切，因該類型所著重並非股東應否對公司債務負責之問題，只是否認系爭法人格之存在而已[85]。另曾有法院認為接穿公司面紗原則不應只適用在追索股東責任，應包括高階管理階層、董事、股東的配偶，甚至是股東的親友[86]。

二、自願性與非自願性債權人(Voluntary and involuntary creditors)

公司的債權債務關係，一般可以分為兩大類，一為契約案件，一為侵權行為案件。在契約關係中實務上最大宗的是因經營所產生的交易與借貸關係，例如原物料供應商、貸款人等，學說上將之稱為「自願性債權人」(voluntary creditors)；至於因公司侵權行為而得主張權利之被害人，因非自願與公司發生債權債務關係，故稱之為「非自願性債權人」(involuntary creditors)[87]。美國法院實務對於適用揭穿公司面紗之案件，並不特別區分契約案件或侵權行為案件，惟學說認為契約案件與侵權行為案件本質不同，在揭穿公司面紗案件上，應有不同之處理[88]:

(一)自願性債權人

在契約案件中，契約債權人有選擇債務人之自由，並有機會調查其締約對象之資力，故稱為自願性債權人。如果債權人疏於調查而為交易，則須自行承擔風險，有限責任原則仍須維持。例如借款人在決定貸款給公司時，可將該公司經營

---

[85] Jesse H. Choper &Melvin A. Eisenberg, Corporations, Gilbert Law Summaries, 1989 Ed., at 5-8. 轉引自劉連煜，現代公司法，臺北:新學林，2016 年 9 月版，頁 88。

[86] 賴宜孜，公司法人格否認理論於我國之實踐，逢甲大學財經法律研究所碩士論文，2011 年 6 月，頁 45。

[87] 林靖淳，跨越公司法人格之界線-從揭開公司面紗原則出發，臺灣大學法律學系碩士論文，2012 年 6 月，頁 45。

[88] See Kyle D. Wuepper, Piercing the Corporate Veil: a Comparison of Contract versus Tort Claimants under Oregon Law, 78 OR. L. REV. 347 (1999).轉引自陳漢聲，公司法人格否認理論與債權人保護，世新大學法學院碩士論文，2007年,頁71。

失敗的風險反映在較高的利率上，公司並以此作為享受有限責任的代價，縱因時間推移而有還款違約的風險，然借款人可重新議定利率或訂定罰款機制，故對於借款人而言，尚無風險外部化的情況[89]。但若當事人間之合意存有瑕疵，或締約選擇自由遭破壞，則有限責任是否仍維持，則有待斟酌[90]。故契約案件於適用揭穿公司面紗原則上，仍應視自願性債權人是否有機會可以於事前衡量風險，並有能力採取保護措施，例如請公司提供擔保等。

(二)非自願性債權人

侵權行為案件，因缺乏兩造合意之因素，故應否定法人格由製造風險之控制公司負責。惟在契約案件中，若交易相對人處於相對弱勢，例如勞工或消費者，在締約過程中，因欠缺足夠之議價能力或充足之資訊供判斷，應透過否定股東有限責任，以達保障之目的[91]。尤其是公司之受僱勞工，與公司間屬僱傭契約關係，當公司破產時，通常已無力支付積欠勞工之退休金、資遣費或職災補償，勞工亦無法於事前磋商或採取保護措施，故應將渠視為非自願性債權人。

另根據學者 Robert B. Thompson 的實證研究指出，契約案件適用揭穿公司面紗原則的判決反而比侵權行為案件多，其可能原因在於侵權行為案件尚可透過其他法律獲得救濟[92]。

國立政治大學 National Chengchi University

---

[89] See Richard A. Posner, The Rights of Creditors of Affiliated Corporations, The University of Chicago Law Review, Vol. 43, No. 3 (Spring, 1976), pp. 499-526,at 503.

[90] 簡祥紋，法人格否定論之初探-兼論揭開公司面紗原則，法令月刊，第 57 卷，第 3 期，2006 年 3 月 1 日，頁 247。

[91] 同上註，頁 247。

[92] See Robert B. Thompson, Piercing the Corporate Veil : An Empirical Study, 76 Cornell L. Rev. 1036(1991)，P1058、1069。

三、事後個案救濟

公司法人格獨立及股東有限責任，仍是公司法重要的支柱，只有在濫用公司制度逃避法律上責任時，才適用揭穿公司面紗原則，屬於事後救濟制度。通常是公司股東濫用公司型態，且公司已破產或資力不足，致無法清償，由公司債權人向法院提出揭穿公司面紗。且該原則適用上並非全然地否認該公司法人格，只是在特定的法律關係中例外地否認其法人格，其效力並不影響其他既存的法律關係。至於公司被撤銷、廢止與解散者，乃公司獨立法人格全面且永久地受到剝奪，並非揭穿公司面紗原則討論之範疇[93]。另並非某個案一旦被法院適用揭穿公司面紗原則，所有公司債權人均得任意對股東追究責任，尚須個別提起訴訟，由法院判斷在具體個案中是否應適用此原則[94]。

第二項 日本法制

日本公司法人格否認理論係由大隅見一郎教授及松田二郎教授，參考美國及德國理論，於昭和 25 年(1950 年)前後引入該國，日本於該時期因大量中小企業湧現，伴隨不少違反社會經濟秩序的問題，該理論的出現為解決問題帶來不少助益[95]。而法人格否認理論首度受到日本實務承認，係在最高法院昭和 44 年(1969 年)2 月 27 日山世志商會事件之判決，此判決揭示了法人格否認理論適用於「法人格濫用(以法人格迴避法律適用，濫用法人格)」與「法人格形骸化」二種情況，

---

[93] 陳漢聲，公司法人格否認理論與債權人保護，世新大學法學院碩士論文，2007 年，頁 20-21。

[94] 簡祥紋，法人格否定論之初探-兼論揭開公司面紗原則，法令月刊，第 57 卷，第 3 期，2006 年 3 月 1 日，頁 249。

[95] 賴宜孜，公司法人格否認理論於我國之實踐，逢甲大學財經法律研究所碩士論文，2011 年 6 月，頁 51。

即不符合公司法人格賦予之政策目的，應否認其法人格[96]。該判決也是法人格否認法理在判例法上受到引用之重要判決。

日本的法人格否認理論最早形成於商法領域，隨後在勞動法領域亦受到廣泛討論(包含債權詐害、法律上契約義務迴避及不當勞動行為等事例)。學說上有認為法人格否認之法理係類推適用日本民法第 1 條第 3 項權利濫用規定而來，也有認為是從會社法(相當於我國公司法)第 3 條「公司即法人」之規定解釋而來。前者適用範圍可能過狹，但後者理論上應提出對法人格獨立性限制之規範才合理，故目前以採前者見解較多[97]。

第一款 主要理論與適用條件

一、法人格濫用[98]

法人格濫用係指控制股東，為達不法之目的，利用公司法人格，從事各種違法或不當之行為，而構成法人格濫用需有支配要件及目的要件。「支配要件」係指股東立於公司背後，將公司當作道具來支配，以債權詐害事例，認定法人格濫用之要件即新舊公司具實質同一性，例如新舊公司的控制股東、董事、員工、營業內容等同一，以及公司資產的流用等；「目的要件」則是指法人格之濫用具有違法或不當目的，類似美國法中所稱之詐欺與不公平，例如成立新公司係為了

---

[96] 岡田陽介，濫用的会社分割と法人格否認の法理(一)，愛媛法学会雑誌. vol.40, no.1/2, 2014年3月5日，頁60。

[97] 侯岳宏，法人格否認理論在臺灣與日本勞動法上之運用與發展，政大法學評論，第 141 期，2015 年 6 月，頁 367-368。

[98] 陳怡方，勞動法上雇主認定之新發展-兼論美國與日本法制，臺北大學法律學系碩士論文，2016 年 1 月，頁 60；岡田陽介，濫用的会社分割と法人格否認の法理(一)，愛媛法学会雑誌. vol.40, no.1/2, 2014.03.05，頁 63-65。

脫免債務的追償，但如新舊公司的控制股東與交易對象不同，則不易構成法人格濫用之要件。而採取此兩要件兼具者，稱為「主觀濫用論」；主張僅需支配要件者，稱為「客觀濫用論」，只要有在客觀的社會通念下所無法容認之法人格利用情形，即得主張法人格濫用。目前實務及學說則以採主觀濫用論為多數。

具體而言，法人格濫用多係發生在逃避法律上義務(例如工會法第 7 條不當勞動行為的迴避、法律上競業競止義務的迴避等)、契約義務的迴避、債權詐害(以自己的財產成立新公司以脫免強制執行等)等場合[99]。

二、法人格形骸化[100]

法人格形骸化係參考美國工具理論而來，指公司已有名無實，公司實質上由股東個人經營，或是子公司僅是母公司一個營業的部門而已。其主要判斷指標為公司與股東間或與複數公司間，是否實質同一。

法人格形骸化在判斷方式上大致有兩種:一為「形式形骸化要件論」，主要以公司不召開股東大會或董事會、公司財產或事務與股東混同、會計帳簿未明確區分、違法未發行股票等現象予以判斷。但此理論亦受到一些批評，例如未區分法人形式在程度上之輕重、與債權人損害之聯結關係等。另有少數判決採「實質支配要件論」，對於母子公司的事件，有「母公司造成子公司現實的支配」及「子公司債權人須特別保護」情事時，即使缺乏形骸化的形式要件，亦得適用法人格否認之法理。惟此說的適用要件尚不夠明確。

三、法人格濫用與法人格形骸化之區分

---

[99] 鳥越修二，法人格否認の法理とビジネス実務，広島文教女子大学紀要，45, 35-47, 2010-12，頁 37。

[100] 侯岳宏，法人格否認理論在臺灣與日本勞動法上之運用與發展，政大法學評論，第 141 期，2015 年 6 月，頁 368-370；陳怡方，勞動法上雇主認定之新發展-兼論美國與日本法制，臺北大學法律學系碩士論文，2016 年 1 月，頁 61。

法人格否認理論的運作上包括法人格濫用與法人格形骸化兩種類型，但實務上往往不易區分，學者西谷敏提出以支配形式上法人之要件及立於法人背後的實體具有違法或不當目的之目的要件作為判斷基準，在支配程度高時，即使目的不正的程度不強，也會否認法人格；反之，目的明顯不正當，而支配程度不高時，也會否認法人格。並進一步認為法人格形骸化係屬支配程度非常高，但目的不正程度非常稀微；故在此說理論下，認為形骸化僅是濫用類型的一種[101]。

而從實務判例來看，亦將重心在法人格濫用類型，法人格形骸化只有在形骸化伴隨著濫用的情況，才予肯定法人格否認的法理。此一結果亦與法人格否認理論係從民法第 1 條第 3 項權利濫用禁止規定類推適用而得之法理相符[102]。

第二款 適用結果

法人格否認理論係適用於特定法律關係下，於個案中暫時否認公司法人格之獨立性，而非全面、永久地否認法人格之存在。且由於法人格否認理論僅係一法理，並無具體之規定，故學者主張適用上應縮小範圍，僅於欠缺具體直接規定或相關規定適用上有爭議，及舉證困難，有調整當事人利益衝突必要時才有適用[103]。而依前所述，法院係將重心放在法人格濫用類型，以免過度擴張法人格否認理論之適用，故日本在法人格否認法理之適用上係較美國較為嚴格，並限縮使用。

法人格否認在實體法上適用的效果為，將公司與其背後的控制股東視為同一

---

[101] 西谷敏，会社解散 • 解雇と法人格否認の法理，大阪市立大學法學雜誌，第 32 卷第 1 号，1985 年 7 月，頁 165。轉引自侯岳宏，法人格否認理論在臺灣與日本勞動法上之運用與發展，政大法學評論，第 141 期，2015 年 6 月，頁 379。

[102] 簡祥紋，法人格否定論之初探-兼論揭開公司面紗原則，法令月刊，第 57 卷，第 3 期，2006 年 3 月 1 日，頁 248-249。

[103] 簡祥紋，同上註，頁 249。

[104]。法人格否認的結果，係突破股東有限責任之限制，通說認為應由公司與實質支配者共同負責，債權人得擇一求償或連帶求償，以充分保障債權人，此說又稱為共同責任說[105]。

第三款 勞動領域上運用

勞動法實務上最早運用法人格否認理論始於仙台地判昭和 45 年(1970 年)3 月 26 日的川岸工業事件，公司濫用法人格在勞動事件上，常發生在消滅或削弱工會、迴避解僱法理或勞動條件不利益變更等，而將子公司予以解散。對於子公司解散所引發勞工向母公司請求支付工資或退休金等一時性請求，較容易受到法院承認；但當子公司員工向母公司請求確認勞動關係存在時，則不容易獲得法院的肯定[106]。此係因法人格否認法理乃例外於個案適用之衡平救濟，並非永久地否認法人格之存在。

一、適用類型

勞動事件在法人格否認法理適用上亦分為法人格濫用與法人格否認類型。

(一)法人格形骸化

法人格形骸化係指公司法人與背後實質支配者之區別已發生混同的情形，例如財產的混同、法人未置備獨立帳簿等，此種情況最易發生在母子公司關係，在認定勞工與母公司僱用關係的存續須具備母子公司構成經濟單一體、母公司對子

---

[104] 鳥越修二，法人格否認の法理とビジネス実務，広島文教女子大学紀要，45, 35-47, 2010-12，頁 37。

[105] 陳怡方，勞動法上雇主認定之新發展-兼論美國與日本法制，臺北大學法律學系碩士論文，2016 年 1 月，頁 64。

[106] 侯岳宏，法人格否認理論在臺灣與日本勞動法上之運用與發展，政大法學評論，第 141 期，2015 年 5 月，頁 374-375。

公司有現實統一的管理支配、企業活動具社會同一性、子公司係母公司的一個部門等情形。如係基於不當勞動行為解僱子公司之員工，而子公司法人格有形骸化之情形，則應由母公司承繼渠等員工之僱用關係[107]。而勞動判例上肯認法人格形骸化法理係散見於各案件，有川岸工業事件、盛岡市農協事件、黑川建設事件、北九州空調事件等。

(二)法人格濫用

法人格濫用類型則通常須具備客觀的支配要件(母公司對子公司支配或利用)與主觀的目的要件(母公司有非法或不正當的目的)，學說上雖然對此二要件關聯性之認定有所爭論，實際上兩者存有緊密之關聯，從目的證據上推認兩者有一定程度之連動係無可避免的。在公司因不當勞動行為等目的解散子公司之情形，係濫用公司法人格否認勞動關係，此時應由母公司承繼被解僱者之僱用關係。勞動判例上對於法人格濫用法理之肯認亦不可忽略，包括德島船井電機事件、中本商事事件、布施自動車教習所・長尾商事件、新關西通信系統事件、第一交通產業事件等[108]。

在母子公司問題的討論上，尚衍生出所謂「偽裝解散」之法理。公司解散的情況可以分為真實解散與偽裝解散，如果公司係真實解散，則勞動契約的效力於清算結束時亦隨之結束；但公司如係基於違法、不當目的解散，公司解散後，由新公司繼續經營相同的業務，且被解僱之大部分勞工亦由新公司繼續僱用，則解僱的效力應被否定，此為偽裝解散之法理[109]。其應具備之要件包括:1. 支配要件:一方的公司將他方公司之法人格當作道具般支配; 2. 目的要件:一方公司基於違

---

[107] 林和彥編著，勞働法，三和書籍，第 2 版， 2010 年，頁 78。

[108] 原, 弘明，労働法における法人格否認の法理と事業譲渡にかかる労働契約の取扱い：会社法の視点から，法政研究 82(2・3), 937-966, 2015-12，頁 941。

[109] 【企業の再編・組織変更時の雇用保障】解散，個別労働関係紛争判例集　9・企業の再編・組織変更時の雇用保障，最後瀏覽日 106 年 1 月 14 日，http://www.jil.go.jp/hanrei/conts/073.html。

法、不當之目的欲排除勞動法規適用(例如工會法第 7 條的不當勞動行為)。在偽裝解散的場合，解僱勞工與新設事業等係基於違法、不當濫用公司之法人格之目的，應由新設公司承繼被解僱勞工之僱用關係[110]。

二、實務案例

法人格否認法理在勞動事件上之發展，從早期的工資請求，逐漸延伸到僱用關係之確認，對於法人格形骸化與法人格濫用之類型要件亦逐漸清晰，並適用至關係企業間不當勞動行為事件，母公司應負概括僱傭責任等，值得我國參考，以下茲介紹代表性案例，以了解法院之裁判基準:

(一)**川岸工業事件**

1.案例事實

昭和 42 年(1967 年) 7 月 25 日，仙台工作公司以嚴重赤字為由解散公司，解僱全體勞工，並積欠勞工解散前一個月之工資。而仙台工作公司的股份由川岸工業公司100%持有(一人股東),仙台工作公司之勞工以有法人格理論適用為由，訴請川岸工業給付渠等被積欠之工資[111]。

2.判決結果

1970 年 3 月 26 日仙台地方法院宣判，母公司與子公司係不同之獨立主體，如子公司有法人格形骸化之情形，欲使母公司承擔子公司之債務責任，須具備下列要件:1.母公司與子公司為經濟上的單一實體，例如母公司有足夠的股權，於股東會選任子公司的董事，透過董事執行業務行為以支配子公司業務財產，產生混同的情形，一人股東即為典型之案例；2.母公司對子公司企業經營層面有實際的統一管理支配，且具有實質的經濟與社會之單一性；3.限於非自願性債權人。

---

[110] 林和彥編著，勞働法，三和書籍，第 2 版，2010 年，頁 79。

[111] 仙台地判昭和 45 年 3 月 26 日勞働民例集 21 卷 2 号，頁 330。

因自願性債權人可自由、任意地選擇交易對象，如承認其得適用法人格否認法理，則有違自己承擔責任原則，並且過度保護，與衡平法理之目的相悖。

法院認為川岸工業擁有仙台工作所有的股權，仙台工作的董事及主要幹部均由川岸工業的人員擔任，能完全地支配其業務財產；且在企業經營層面，仙台工作係川岸工業鐵骨工程的專屬承包商，仙台工作的業務經營包括人事、工資、勞動條件決定、勞務對策、具體生產目標等，由川岸工業實際的統一管理支配，且仙台工作之勞工係非自願性被積欠工資，爰運用公司法人格否認法理，否認仙台工業之法人格，使川岸工業承擔積欠工資的責任。

3. 判決評析

本判決係首度將法人格否認法理適用至關係企業案件之裁判，於勞資關係擴大雇主概念，子公司的法人格被否認的情況下，母公司須為倒閉的子公司支付其積欠的工資，也是勞動事件上第一個被承認的法人格形骸化案例。該判決並將法人格形骸化之適用要件具體化，包括母公司與子公司為經濟上的單一實體、母公司對子公司企業經營層面有實際的統一管理支配，並將債權人限於非自願性債權人，以免過度擴張，較美國法更為嚴格。此判決對往後關係企業間之爭議案件，產生重大之影響。

國立政治大學 National Chengchi University

(二)第一交通產業・御影第一事件

1. 案例事實

第一交通產業股份有限公司(Y1 公司)收購舊南海電力鐵道系統的 7 家計程車公司，並命名為佐野第一交通股份有限公司(A 公司)，成為其子公司。但因 A 公司實施新的工資制度，與自交總連佐野南海交通工會(B 工會)產生紛爭而決定解散 A 公司。在解散之前，同為經營計程車業的御影第一股份有限公司(Y2 公司，為 Y1 之其他子公司)，於 A 公司的營業區域新設一 C 營業所，並僱用從 A 公司移籍的 B 工會會員以外的員工，且申請到與 A 同營業範圍之路權。2003 年 4 月 A

公司解散，所有員工亦被資遣， B 工會的會員遂提起本件訴訟，對 Y1 公司以勞動契約關係之確認作為先位聲明、不法行為之損害賠償作為備位聲明(第一事件)；對 Y2 公司則確認與其具勞動契約關係（第二事件)[112]。

2.判決結果[113]

本案於假處分保全程序時，大阪地方裁判所岸和田支部 2003 年 9 月 10 日裁定，A 公司與 Y2 公司為實質同一之企業，Y1 公司對此二公司有濫用法人格之情事，故認 Y1 公司對於被解僱之 A 公司員工有雇主責任。但上訴法院卻認為 Y2 公司之 C 營業所實質承繼 A 公司之事業，故應由 Y2 公司負起雇主責任；另因 Y1 公司實行不當勞動行為，故須為其不法行為支付與新舊工資制度差額相當之損害賠償金額。該保全程序抗告至最高法院裁定不受理確定。

本案一審大阪地方裁判所堺支部判決，認 Y2 公司與 A 公司為實質同一之公司，有法人格濫用之情形，被解僱員工與 Y2 公司具有僱傭關係，Y1 公司則承擔非法行為責任。2007 年 10 月 26 日上訴至第二審大阪高等法院判決認為，Y1 對 A 公司有實質支配力，且對解散 A 公司具有不正當之動機，其解散 A 公司之行為，相當於濫用 A 公司之法人格。另企業解散自由係日本憲法第 22 條第 1 項職業選擇自由所保障之一環，解散子公司係真正終止其事業經營者(真正解散)，解散的效力有效，子公司的員工不得向母公司追究僱用契約上責任，但 A 公司之事業已移轉至受 Y1 公司支配之 Y2 公司經營，屬偽裝解散之情形，母公司於子公司解散

---

112 【企業の再編・組織変更時の雇用保障】解散，個別労働関係紛争判例集 9・企業の再編・組織変更時の雇用保障；佐野第一交通事件完全勝利/第一交通産業本社に雇用と損害賠償責任，最後瀏覽日 106 年 1 月 14 日，檢自 http://www.jlaf.jp/tsushin/2007/1255.html#01 。

113 陳怡方，勞動法上雇主認定之新發展-兼論美國與日本法制，臺北大學法律學系碩士論文，2016 年 1 月，頁 109-110；佐野第一交通事件完全勝利/第一交通産業本社に雇用と損害賠償責任，最後瀏覽日 106 年 1 月 14 日，檢自 http://www.jlaf.jp/tsushin/2007/1255.html#01 。

後應受其僱傭契約繼續與概括效力所及，爰改採 Y1 應負雇主責任。又本案上訴至第三審不受理，判決確定。

3. 判決評析

當母公司濫用法人格解散子公司，或子公司僅是母公司的一個營業部門，有公司法人格形骸化之情形，則子公司的員工可直接向母公司主張勞動契約上的權利。如果通過解散，使子公司的事業真實地消滅(真實解散)，即使解僱的目的係違法、不當，子公司的員工亦無法向母公司追究負勞動契約責任。但如係濫用法人格解散子公司，由其他子公司繼續該事業者(偽裝解散)，被資遣員工之勞動契約責任，原則上由繼續該事業之子公司承擔；惟該子公司法人格已形骸化時，則由母公司負起勞動契約上責任[114]。

本案除涉及確認僱用關係存在，更進一步論及母子公司與其他子公司間偽裝解散之問題。本案判決認為 A 公司並非 YI 公司的一個事業部門，無法人格形骸化之情形；另 Y1 公司持有 A 公司所有股份、指派員工至 A 公司擔任管理職務、保管 A 公司之存摺等，可見 Y1 公司對 A 公司有相當程度的支配(支配要件)，並利用此支配力消滅反對新工資制度之 B 工會為目的(目的要件)而解散 A 公司，故認係濫用法人格之情形[115]。再者，從 A 公司與 C 營業所的營業地區、員工等重疊來看，C 營業所等於接續 A 公司事業，A 公司該當偽裝解散。並以母公司明顯有法人格濫用之情事，而子公司為偽裝解散時，無論該結束之事業係由母公司或其他子公司承接，子公司解散被資遣之員工得向母公司主張權利。高等法院判決之見解，與學說認為應由承接事業之公司負起雇主責任不盡相同。

本判決在法人格濫用與偽裝解散糾葛的場合使用「顯著且明白」一詞作為判

---

[114] 【企業の再編・組織変更時の雇用保障】解散，個別労働関係紛争判例集　9・企業の再編・組織変更時の雇用保障，最後瀏覽日 106 年 1 月 14 日，http://www.jil.go.jp/hanrei/conts/073.html。

[115] 陳怡方，勞動法上雇主認定之新發展-兼論美國與日本法制，臺北大學法律學系碩士論文，2016 年 1 月，頁 110。

斷，為法人格否認法理的適用與概括僱傭責任承繼效果提供一明確的基準。故在偽裝解散的事件，法人格濫用的程度必須達「顯著且明白」，始適用法人格否認之法理[116]。故此判決的意義在於對偽裝解散與法人格否認二救濟法理闡示更密接多層的機能、概括僱傭責任承繼效果的引導，並加重須考量有無「明顯法人格濫用」之情形。不過，這也意味著實務見解有漸趨嚴格之勢，未來可進一步追蹤觀察。

第四節 我國公司法上債權擴張保護相關規定

為因應經濟社會之需求，以營利為目的之公司法人應運而生。我國採法人實在說，賦予法人人格，認其具有權利能力、行為能力及侵權行為能力，得為交易主體。惟其經營與對外之法律行為，均須由具行為能力之自然人代表之。而法人格獨立原則，使股東資產與公司資產分離，使股東得將投資風險限定於出資財產上，降低投資風險，以利經濟發展，是為股東有限責任，為現代公司法制發展之基石[117]。

依公司法規定，公司組織分為無限公司、有限公司、兩合公司及股份有限公司。而學理上依公司信用基礎，可分為人合公司，公司之一切經濟活動以股東個人條件與信用為基礎，相對人與之交易，端賴股東之信用而定，以無限公司為代表；資合公司，則以公司是否具相當數額之財產，為經濟活動之基礎，公司交易對象亦可據此評估交易風險，以有限公司與股份有限公司為代表。至於公司活動特性介於上開兩者之間者，稱為中間公司或折衷公司，以兩合公司為代表。而我國兩合公司因運作上注重公司財產之多寡且其有關會計準用股份有限公司規定，

---

[116] 春田, 吉備彦，労働法判例:子会社解散に伴う解雇と親会社の法的責任:第一交通産業ほか(佐野第一交通)事件，法律時報, 82(5): 138-141，2010-05，頁140-141。

[117] 王志誠，法人格獨立原則之適用及界限，月旦法學雜誌，207 期，2012 年 8 月，頁 18-19。

故屬偏向資合之中間公司[118]。

人合性質之無限公司，公司資產不足清償債務時，由股東負連帶無限清償之責(公司法第 60 條規定)。資合性質之有限公司與股份有限公司，則係以其股東之出資額或所認購之股份為限，對公司負責(公司法第 99 條、第 154 條第 1 項規定)。而法人格否認理論或揭穿公司面紗原則，則在於修正股東有限責任，針對個案的特定法律關係，避免因濫用法人格制度而致生危害社會交易安全，由股東直接為公司之行為負責[119]。

第一項 跨組織間之擴張

隨著跨組織的經營方式發展，集團式經營已成為企業經營之主流，為保障大眾交易的安全，我國公司法於 1997 年增訂關係企業章，以界定其定義與範圍。依該法第 369 條之 1 規定，關係企業指獨立存在而相互間具有控制與從屬關係之公司，或相互投資之公司。同法第 369 條之 2 規定，控制與從屬關係，謂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總額半數者為控制公司，該他公司為從屬公司(第 1 項)。公司持有他公司有表決權之股份或出資額超過半數者，實質上已能控制他公司，故規定直接或間接控制他公司之人事、財務或業務經營者亦為控制公司，該他公司為從屬公司(第 2 項)。同法第 369 條之 3 進一步規定，公司與他公司之執行業務股東或董事有半數以上相同者，或公司與他公司之已發行有表決權之股份總數或資本總額有半數

[118] 王泰銓、王志誠著，公司法新論，臺北:三民書局，增訂四版二刷，2007 年 1 月，頁 97-99。

[119] 廖大穎，RCA 工殤案與否認法人格法理之扼析-評釋臺北地方法院 95 年度重訴更一字第 4 號民事判決，月旦法學雜誌，第 247 期，2015 年 12 月，頁 58-59。

以上為相同之股東持有或出資者，視為有控制與從屬關係。學者林國全[120]認為公司法第 369 條之 2 第 2 項規定，為有無直接或間接控制力之實質認定標準，至於第 369 條之 3 所定二款情形，仍屬第 369 條之 2 第 2 項規定實質控制與從屬關係之範疇，有學者將第 369 條之 3 所定二款，與第 369 條之 2 兩項規定並列，認係控制與從屬關係之獨立類型，應非正解。另有關公司相互投資關係之定義，公司法第 369 條之 9 第 2 項前段所定「相互投資公司各持有對方已發行有表決權之股份總數或資本總額超過半數者……」，鑒於 2011 年公司法增訂第 167 條第 3 項及第 4 項規定，已明文禁止被持有已發行有表決權之股份總數或資本總額超過半數之從屬公司不得收買或收質控制公司之股份；且控制公司及其從屬公司直接或間接持有他公司已發行有表決權之股份總數或資本總額合計超過半數者，他公司亦不得將控制公司及其從屬公司之股份收買或收為質物。故控制公司已不得與其從屬公司構成相互投資之關係，公司法第 369 條之 9 第 2 項前段規定已於法不合[121]。

又為避免控制公司透過交易方式，使從屬公司為不合營業常規之經營，致損及從屬公司債權人及少數股東之權益，公司法關係企業章並對從屬公司的少數股東及債權人設有保護規定，包括從屬公司之債權人或股東之代位權及控制公司債權居次原則，分述如下：

第一款 從屬公司之債權人或股東之代位權

控制公司直接或間接使從屬公司為不合營業常規或其他不利益之經營，而未於會計年度終了時為適當補償，致從屬公司受有損害者，應負賠償責任。控制公

---

[120] 林國全，控制從屬公司之形式認定基準，月旦法學雜誌，第 77 期，2001 年 10 月，頁 16。

[121] 王志誠，第六章之一 關係企業，收錄於賴源河等合著，新修正公司法解析，臺北:元照，二版，2002 年 3 月，頁 510。

司負責人並應與控制公司負連帶賠償責任。控制公司未為賠償，從屬公司之債權人或繼續一年以上持有從屬公司已發行有表決權股份總數或資本總額百分之一以上之股東，得以自己名義行使從屬公司之權利，請求對從屬公司為給付。該項權利之行使，不因從屬公司就該請求賠償權利所為之和解或拋棄而受影響(公司法第 369 條之 4 規定)。而所謂不合常規之經營係指，賤價出售或高價購入等不合營業常規之交易行為[122]。此外，學者柯芳枝[123]認為，為貫徹此一立法意旨，宜認為公司債權人或股東對從屬公司依公司法第369條之5規定,對受有利益之「他從屬公司」之請求權，亦得行使前揭代位權。

第二款 控制公司債權居次原則

控制公司直接或間接使從屬公司為不合營業常規或其他不利益之經營者,如控制公司對從屬公司有債權,在控制公司對從屬公司應負擔之損害賠償限度內，不得主張抵銷。無論債權有無別除權或優先權，於從屬公司依破產法之規定為破產或和解，或依公司法之規定為重整或特別清算時，應次於從屬公司之其他債權受償(公司法第 369 條之 7 規定)。此規定係參考自美國判例之深石原則(Deep-Rock doctrine)，蓋從屬公司之財產為全體債權人之總擔保，為避免控制公司利用其債權參與從屬公司破產財團之分配、或設立從屬公司時濫用股東有限責任，儘量壓低從屬公司資本，增加負債而規避責任，損及其他債權人利益，特規定控制公司之債權，無論有無別除權或優先權，均應次於從屬公司之其他債權受償[124]。

1997 年 8 月 25 日修正公司法，所增訂第 369 條之 4、第 369 條之 5、第 369 條之 7 等規定,可謂是揭穿公司面紗之表彰或延伸。惟第 369 條之 4 第 3 項規定，僅賦予從屬公司債權人得代位從屬公司向控制公司求償,而非直接向控制公司求償，故並未完全採納美國揭穿公司面紗原則或法人格否認理論，其內容尚屬有間

---

[122] 柯芳枝，公司法論(下)，臺北:三民書局，增訂六版，2007 年 11 月，頁 659。

[123] 柯芳枝，同上註，頁 660-661。

[124] 王泰銓／王志誠著，公司法新論，臺北:三民書局，增訂四版，2007 年 1 月，頁 710。

[125]。且公司法雖然引進揭穿公司面紗原則及債權居次原則(深石原則)，但適用範圍僅限於具有控制及從屬關係之關係企業，而未及於其他具有實質控制力之非公司組織或個人[126]。

第二項 股東與董事責任之擴張

第一款 股東有限責任之突破

公司法第 369 條之 4 針對關係企業設有類似揭穿公司面紗原則之規定，但僅適用於股東為控制公司或控制公司負責人，於一般自然人股東並無適用。為進一步避免股東透過法人制度，濫用股東有限責任，我國遂於 2013 年 1 月 30 日修正公布公司法第 154 條第 2 項，增訂「股東濫用公司之法人地位，致公司負擔特定債務且清償顯有困難，其情節重大而有必要者，該股東應負清償之責。」其立法理由指出，該規定係引進英、美等國判例法揭穿公司面紗之原則，目的在防免股東濫用公司之法人地位而脫免責任導致債權人之權利落空，求償無門。而法院適用揭穿公司面紗之原則時，其審酌之因素，例如審酌該公司之股東人數與股權集中程度；系爭債務是否係源於該股東之詐欺行偽；公司資本是否顯著不足承擔其所營事業可能生成之債務等情形。

公司法第 154 條第 2 項規定，因規範於股份有限公司章，致使其他種類公司無該條文之適用，尤其是股權結構較封閉之有限公司更有適用之需求，為此次修法所遺漏，似有欠妥適。其次，公司法第 154 條第 2 項僅規定，該股東應負清償責任，未言明採何種清償責任。該條文之適用要件亦有不明確之爭議，例如股東濫用法人格之事由、是否限於行為人之主觀目的、何謂特定債務；又清償困難與

[125] 王志誠，法人格獨立原則之適用及界限，月旦法學雜誌，第 207 期，2012 年 8 月，頁 33。

[126] 王志誠，公司負責人之概念與地位，月旦法學教室，第 24 期，2004 年 10 月，頁 91。

公司破產或重整原因之區別?如何判斷情節重大等[127]。

第二款 事實上董事與影子董事

法律上董事須經法定程序選任並登記,但因董事人選係由控制股東所選任,並得隨時改派,而隱身於幕後操控公司之人事、財務及經營者,卻無需承擔負責人之法定責任,而有所謂「事實上董事」與「影子董事」之概念。「事實上董事」,係指非董事,但實質上執行董事業務」者;而「影子董事」則謂非董事,經常指揮公司之董事遂行其執行公司業務之目的者[128],大多是公司的控制股東,但有時會是銀行或公司董事之親友等,對董事會的運作有實質影響力[129]。為解決此問題,2012 年 1 月 4 日修正公布公司法第 8 條第 3 項規定,公開發行股票之公司之非董事,而實質上執行董事業務或實質控制公司之人事、財務或業務經營而實質指揮董事執行業務者,與本法董事同負民事、刑事及行政罰之責任。但政府為發展經濟、促進社會安定或其他增進公共利益等情形,對政府指派之董事所為之指揮,不適用之。

至於實質董事義務違反的判斷標準,學者劉連煜[130]認為,應與一般依法定程序選任之董事相同,但為免執法之爭議,影子董事解釋上似以「經常性或慣常性」控制公司之人事、財務或業務經營而實質指揮董事執行業務較合乎立法意旨。另公司法第 8 條第 3 項規定僅適用於公開發行股票之公司,惟事實上董事與影子董

---

[127] 廖大穎,RCA 工殤案與否認法人格法理之扼析-評釋臺北地方法院 95 年度重訴更一字第 4 號民事判決,月旦法學雜誌,第 247 期,2015 年 12 月,頁 61。

[128] 劉連煜,現代公司法,新學林,2016 年 9 月版,頁 132。

[129] 郭大維,我國公司法制對事實上董事及影子董事之規範與省思,臺大法學論叢,第 96 期,2015 年 12 月,頁 50。

[130] 劉連煜,現代公司法,新學林,2016 年 9 月版,頁 135-136。

事問題，於其他公司類型亦可能存在。

第三項 相關條文適用情形

第一款 相關條文適用關係

公司法第 369 條之 4、第 154 條第 2 項及第 8 條第 3 項規定皆係擴張債權之求償範圍，惟三者之間是否有條文競合關係，又分別於何種情形適用?

公司法第 369 條之 4 可謂源自揭穿公司面紗原則，僅係將要件予以特定化，限於「控制公司直接或間接使從屬公司為不合營業常規或其他不利益之經營，而未於會計年度終了時為適當補償，致從屬公司受有損害者」，故我國隨後才進一步增訂第 154 條第 2 項規定予以補充，兩者並無抵觸，僅有一般規定與特別規定之情形，訂於關係企業章之第 369 條之 4 規定應優先適用。另須特別注意者為第 154 條第 2 項規定，債權人可直接向股東求償，第 369 條之 4 規定，債權人僅得代位從屬公司向控制公司求償。至於第 369 條之 4 與第 8 條第 3 項之適用關係，第 8 條第 3 項之規定有助於解決第 369 條之 4 之補償責任僅適用於公司型態為控制從屬關係之問題；惟第 369 條之 4 允控制公司為日後之補償，係為追求關係企業經營綜效之故，但依第 8 條第 3 項規定控制公司可能會被認定為從屬公司之影子董事，兩者應如何調和，學者郭大維建議可仿效英國法於條文中排除關係企業適用實質董事之規定，在未修法前，則應優先適用關係企業章之規定[131]。

另公司法第 154 條第 2 項及第 8 條第 3 項之適用關係，公司法事實上董事與影子董事之規定，乃追究實際「經營者」之責任，而第 154 條第 2 項規定則係追

[131] 郭大維，我國公司法制對事實上董事及影子董事之規範與省思，臺大法學論叢，第 96 期，2015 年 12 月，頁 74。

究「股東」責任，兩者有所不同，但可能會有交集的部分，為「控制股東」[132]。

第二款 勞動事件之適用

勞動法上勞工之勞動債權求償對象，係勞動契約之當事人一方，故公司法有關債權擴張保護之規定，於勞動債權求償較可能適用者為第154條第2項之規定。該條文於2013年增訂，增訂前實務上見解援引揭穿公司面紗原則者並不多，蓋因認我國為成文法國家，故欲否認一公司之獨立法人格，令他公司就該公司對外之行為負責任，此一例外之舉措，須法有明文始足當之[133]。惟公司法第154條第2項規定增訂後，實務上尚無直接援引該條文之勞動案件判決；至著名的RCA案件於2004年起訴，2015年4月17日臺北地方法院更一審判決[134]表示，本件係適用102年1月30日修正公布之公司法第154條第2項規定所揭示之「揭穿公司面紗原則」為裁判依據，並非追溯適用新修正公布之法律，以避免追溯適用之疑慮。

另我國公司法的規範較美國法揭穿公司面紗原則適用範圍更為狹隘，依我國公司法第154條第2項規定，限於股東濫用公司法人格，致公司負擔「特定債務」且「清償顯有困難」，非如美國法制直接要求穿透公司的法人地位，令背後股東或控制公司負擔相同責任，且不僅限於被揭穿公司之債務清償責任。但在勞動事件上，常以透過新公司中斷勞工之年資，而新公司並非清償有困難，致難以適用我國公司法第154條第2項之規定[135]。至有關實務上勞動案件適用揭穿公司面紗原則或法人格否認法理之情形，則容於後續章節進一步詳述。

---

[132] 劉連煜，現代公司法，新學林，2016年9月版，頁86-87、135。

[133] 臺灣臺北地方法院99年度重訴字第447號判決。

[134] 臺灣臺北地方法院95年度重訴更一字第4號判決。

[135] 洪令家，從美國法看揭穿公司面紗原則在我國之實踐，中正財經法學，第8期，2014年1月，頁103、105-106。

第五節 小結

在今日全球化下，集團企業、關係企業漸增的經營模式，隨著企業結構的改變，對於勞動債權的保障上，勞動基準法雇主概念是否夠因應?按勞動基準法係規範勞雇雙方最低之勞動條件標準，係具公法性質之保護法規，為落實各項勞動基準，勞動基準法上有關雇主一詞，包括「勞動契約上的雇主」，學者認為係指勞工請求確認勞動契約受僱地位之相對人，及負有給付工資等勞動契約義務之人。除外，尚規範了第 2 條第 2 款雇主的定義，包括「僱用勞工之事業主」、「事業經營之負責人」或「代表事業主處理有關勞工事務之人」等，使於勞務提供過程中下達指揮監督命令之各階層負起行政責任。惟在解釋勞動基準法各條文規範的雇主範圍時(確認責任主體)，則須斟酌各該法條的立法意旨與目的予以調整。而勞工在資遣費與退休金等債權求償對象確認上，係本於勞動契約之請求，應屬「勞動契約上雇主」的概念，以法人為主體，但未包含多重勞動關係之處理。

在全球化企業經營布局與管理機制下，將管理機能做模組化的拆解組合，勞動關係存在於勞工與單一企業法人間，利用多數法人格將「僱用」、「使用」分離，並將僱用管理事宜再細分分配於多數企業法人間，產生雇主功能化趨勢的勞動關係，勞工可能同時存在複數的勞動契約關係，需透過「多重雇主」概念加以處理。我國部分事業單位將勞工之薪資、勞健保分由不同關係企業或家族企業辦理，常使雇主的認定發生混淆，亦使得勞工工資金額確認不易、年資中斷，影響退休金權益。我國勞動基準法原係以單一勞動契約關係下進行規範，在全球化經營布局趨勢下，已不足因應，須另建立一套規範與裁量基準。

因經營型態的變更、僱用型態的多元化，常有公司利用法人格獨立與股東有限責任原則，侵害他人之權益或逃避契約上責任之情形。為解決公司濫用法人格所造成之問題，公司法領域有揭穿公司面紗原則(piercing the corporate veil)

或法人格否認理論(disregard of corporate entity)之發展，並逐漸於勞動事件實務案例中受到運用。為確認誰為勞動契約上之當事人，亦即誰應負起雇主責任，故有探討雇主範圍擴張理論之必要。爰本文介紹已有長遠發展歷史之美國法制，及我國實務較常援引之日本法制相關理論，以為參考。

揭穿公司面紗一詞，指當股東隱身在公司法人主體背後，實行犯罪、詐欺、壟斷或不正行為時，彷彿罩著一層面紗，此時法院應拒絕適用法人格獨立原則，例外要求公司之股東負責，以修正不公平之結果。此原則各國多係從判例發展出來，較少明定為成文法規保護債權人，美國亦然；而美國主要發展之理論有代理理論(Agency Theory)、分身理論(Alter Ego Theory)及工具理論等。如果母公司與子公司間的代理關係確實存在，則母公司本應就代理人(子公司)之行為負責，子公司之獨立主體仍存在，無須否定其法人格，故學者指出代理理論與揭穿公司面紗原則之內涵似有不合。分身理論認為股東與公司間利益發生合一的關係，其控制程度已彷彿本人與分身般模糊難分，有詐欺或惡意致債務不足清償，即應揭開公司面紗。至於工具理論則強調母公司對於子公司的支配程度，已使其喪失獨立之意志，只是被利用為母公司經營事業的一個部門，並且有不公平的現象出現，此理論對於母公司應否對子公司之債務負責，採取較嚴格的觀點。

前揭介紹之理論仍缺乏明確的標準與適用要件，故法院於個案中往往須綜合各項因素判斷。美國學者進行實證分析，藉由眾多案例中累積整理出類型化要件，深具參考價值，其中最主要的要件有支配與控制(domination)、詐欺或不實陳述(Fraud or Misrepresentation)、資產與事務混合(Commingling of assets and affairs)、不遵守公司形式(Disregard of corporate formalities) 及資本不足(Undercapitalization) ，而在一個案例可能同時出現各項要件，且很難以單一要件之滿足，逕適用揭穿公司面紗原則。本文以為資產與事務混合、不遵守公司形式及資本不足等，屬形式之輔助判斷要件，於審查揭穿公司面紗案件時，應回到揭穿公司面紗原則之意旨，係作為對於公司債權人產生不公平情形之救濟手

段，以股東有詐欺或不正行為並對債權人造成侵害作為(when)主要要件，支配與控制因素則是告訴法院應命誰(who)負責。

日本公司法人格否認理論係參考美國及德國理論引入，適用於「法人格濫用」與「法人格形骸化」二種情況。法人格否認理論最早形成於商法領域，隨後在勞動法領域亦受到廣泛討論(包含債權詐害、法律上契約義務迴避及不當勞動行為等事例)。

日本實務及學說以採「主觀濫用論」為多數，需有支配要件及目的要件。「支配要件」係指股東立於公司背後，將公司當作道具來支配；「目的要件」則是指法人格之濫用具有違法或不當目的，類似美國法中所稱之詐欺與不公平。法人格形骸化係參考美國工具理論而來，指公司已有名無實，公司實質上由股東個人經營，或是子公司僅是母公司一個營業的部門而已。其主要判斷指標為公司與股東間或與複數公司間，是否實質同一。實務上川岸工業事件之判決，揭示了法人格形骸化之適用須具備之三要件:1.母公司與子公司為經濟上的單一實體、2.母公司對子公司企業經營層面有實際的統一管理支配、3.限於非自願性債權人。該判決具有指標性意義。

而法人格否認法理在日本勞動事件領域上運用，對於子公司解散所引發勞工向母公司請求支付工資或退休金等一時性請求，較容易受到法院承認；但當子公司員工向母公司請求確認勞動關係存在時，則較不容易獲得法院的肯定。此係因法人格否認法理乃例外於個案適用之衡平救濟，並非永久地否認法人格之存在。另在母子公司問題的討論上，尚衍生出所謂「偽裝解散」之法理。公司解散的情況可以分為真實解散與偽裝解散，如果公司係真實解散，則勞動契約的效力於清算結束時亦隨之結束；但公司如係基於違法、不當目的解散，公司解散後，由新公司繼續經營相同的業務，且被解僱之大部分勞工亦由新公司繼續僱用，則解僱的效力應被否定，應由新設公司承繼被解僱勞工之僱用關係。惟第一交通產業事件高等法院判決之見解，與學說認為應由承接事業之公司負起雇主責任不盡相同。

認為公司明顯有法人格濫用之情事，而子公司為偽裝解散時，無論該結束之事業係由母公司或其他子公司承接，子公司解散被資遣之員工得向母公司主張權利，並加重須考量有無「明顯法人格濫用」之情形，亦顯示實務見解有漸趨嚴格之勢。

從上述比較法制可知，法人格否認理論於美國適用上較寬鬆，而日本適用上較嚴格。有學者認為，英美法「揭穿公司面紗原則」與日本法上所稱「濫用公司法人格，並無不同，核心思想皆是在排除股東有限責任之適用，並否認公司之獨立法人格，故兩者在法律效果上並無不同。惟亦有學者認為，公司債權人對公司股東提起訴訟，要求股東對公司債務負起責任，或使關係企業公司對特定子公司的債務負責之情形，美國判決多使用「揭穿公司面紗原則」或「揭穿公司圍牆」用語；至於對濫用公司型態逃避法令或契約債務者，由法院否認其法人格，較為適切，因於此種情形下，所著重的並非股東個人應否對公司債務負責之問題[136]。另揭穿公司面紗或法人格否認屬於事後救濟制度，通常是公司股東濫用公司型態，且公司已破產或資力不足，致無法清償，由公司債權人向法院提出揭穿公司面紗。且該原則適用上並非全然地否認該公司法人格，只是在特定的法律關係中例外地否認其法人格，其效力並不影響其他既存的法律關係，亦即屬於個案救濟。

我國於 1997 年 8 月 25 日修正公司法，增訂第 369 條之 4、第 369 條之 5、第 369 條之 7 等規定，可謂是揭穿公司面紗之表彰或延伸。惟第 369 條之 4 第 3 項規定「控制公司直接或間接使從屬公司為不合營業常規或其他不利益之經營，而未於會計年度終了時為適當補償，致從屬公司受有損害者，應負賠償責任。」僅賦予從屬公司債權人得代位從屬公司向控制公司求償，而非直接向控制公司求償，故並未完全採納美國揭穿公司面紗原則或法人格否認理論，且適用範圍僅限於具有控制及從屬關係之關係企業。為進一步避免股東透過法人制度，濫用股東

[136] 林靖淳，跨越公司法人格之界線-從揭開公司面紗原則出發，臺灣大學法律學系碩士論文，2012 年 6 月，頁 38。

有限責任，遂於 2013 年 1 月 30 日修正公布公司法第 154 條第 2 項，增訂「股東濫用公司之法人地位，致公司負擔特定債務且清償顯有困難，其情節重大而有必要者，該股東應負清償之責。」第 154 條第 2 項因規範於股份有限公司章，致使其他種類公司無該條文之適用，且有適用要件不明確之爭議。

另我國公司法的規範較美國法揭穿公司面紗原則適用範圍更為狹隘，依我國公司法第 154 條第 2 項規定，限於股東濫用公司法人格，致公司負擔「特定債務」且「清償顯有困難」，非如美國法制直接要求穿透公司的法人地位，令背後股東或控制公司負擔相同責任，且不僅限於被揭穿公司之債務清償責任。公司法雖定有債權人保護相關規定，但設有特定條件；而勞工如因關係企業調動，導致工作年資中斷或勞動條件不利益變更，損及其權益，尚難逕予適用公司法相關規定向雇主求償，仍有賴勞動法領域進一步發展。

國立政治大學
National Chengchi University

第四章 跨法人格調動之雇主

退休金及資遣費的計算內涵，不外乎工資、平均工資及工作年資等變項，除不利的勞動條件之變更外，不論企業內、外之調動，勞工仍得受領工資，但平均工資、工作年資等，卻容易因企業外調動而中斷其計算，影響勞工之權益，故本節將特別探討跨人格事業單位調動時，對於勞工退休金及資遣費求償之影響。

第一節 調動之法理

調職、調動，乃企業人事管理重要的手段之一，基於企業生產分工的模式，將生產作業程序劃分成無數的工作職位，分別由勞工負責，並隨時視企業業務內容變化、以及勞工工作技能提升等，調整工作職位，以提高組織整體運用效率[137]。然雇主調動勞工之目的不一，過去以在同一企業內調職者居多，亦常被視為培訓幹部手段之一，但近年來因受多角化經營、關係企業興起等影響，在同一企業不同廠場，甚至關係企業間調動亦時有多聞。另亦有因企業之遷廠而不得不實施調職，甚至因不當勞動行為而調離工會幹部等，常影響勞工勞動條件，引發勞資爭議[138]。

過去學說上認為調職是雇主在人事運用與勞務管理上，指揮命令權限之一，為雇主之固有權限，屬事實行為之一種。晚近則認為雇主調職的權限係基於勞動契約而來，惟對於調職命令之法源依據，則有不同學說見解，主要包括概括合意說、勞動契約說、特約說等[139]。

一、概括合意說:雇主與勞工訂立勞動契約後，對該勞工及勞動力有概括處分權，

---

[137] 黃程貫，勞工調動問題之研究-企業內、企業外及海外調動時勞工權益之保障，行政院國家科學委員會專題研究計畫，2005 年 11 月，頁 1。

[138] 邱駿彥，調職法理之探討，勞動法裁判選輯(一)，臺北:元照，1999 年 12 月，頁 27-28。

[139] 邱駿彥，同上註，頁 29-32。

但勞資雙方對工作場所與工作內容如已特定，且有明示或默示的合意，或依企業習慣形成具體勞動契約，則調職仍須得到勞工本人之同意，否則無拘束力。

二、勞動契約說:此說又稱為「限定的合意說」，調職如果是在勞動契約預定的範圍內，則調職只是一種履約的過程，調職命令僅是指揮命令之一種事實行為；超過勞動契約預定範圍時，則調職即為變更勞動契約之要約，需得勞工之同意。我國司法實務亦採此見解[140]。

三、特約說:工作場所與工作內容為勞動契約之要素，須由勞資雙方合意始能特定，不得由雇主單方面變更，每次調職均須取得勞工同意；除非有將契約變更的權限委由雇主行使之特約，雇主始有行使調職命令之權限。

實務上，勞雇雙方在締結勞動契約時，對於工作地點與工作內容有具體合意的仍為少數，故亦難探求當事人締約時之真意。上開學說共同點在於，調職命令皆應受到權利濫用禁止原則之規範，如調職未超過勞動契約預定範圍，則實務上多肯定雇主基於經營必要之調職權限；如調職超過勞動契約預定範圍，則為變更契約內容之要約，需得勞工之同意，否則對其不生效力[141]。

第二節 調動之相關規定

勞動法上有「調職」、「調動」等詞，其意義是否相同?勞動法上並無明確定義，其中與調職有關之規範有:勞動基準法第 51 條規定，女工在妊娠期間得申請改調較為輕易之工作；勞動基準法第 74 條及性別工作平等法第 36 條規定，雇主不得因勞工之申訴而予解僱、調職等不利之處分，職業安全衛生法第 18 條及第

---

[140] 臺灣高等法院臺南分院 95 年勞上易字第 16 號民事判決。

[141] 郭玲惠，金融控股公司與企業併購對於勞工勞動條件保障之初探-以調職為例，律師雜誌，第 291 期，2003 年 12 月，頁 21。

39 條亦有類似條文。依我國學說及實務見解，「調職」係指雇主對勞工人事配置上之變動，通常附帶工作職務內容或工作場所之變動，且此變更須有相當之時間，以與雇主命令勞工暫時性之支援或出差有別[142]。故調職係指在同一事業單位內，雇主調整勞工職務之作法，尚不涉及跨法人格事業單位之轉調。

「調動」一詞，在勞動基準法上原僅於第 57 條規範，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。嗣 104 年 12 月 16 日修正公布勞動基準法第 10 條之 1[143]，將過去行政解釋之調動五原則予以明文。依內政部 74 年 9 月 5 日(74)台內勞字第 328433 號函:「勞動基準法施行細則第 7 條第 1 款規定，工作場所及應從事之工作有關事項應於勞動契約中由勞資雙方自行約定，故其變更亦應由雙方自行商議決定。如雇主確有調動勞工工作之必要，應依下列原則辦理:(一)基於企業經營上所必需；(二)不得違反勞動契約；(三)對勞工薪資及其他勞動條件，未作不利之變更；(四)調動後工作與原有工作性質為其體能及技術所可勝任；(五)調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助。」過去在審查雇主之調動是否合法，應先審查勞動契約是否有約定，如無此約定，再審查調動是否得勞工事後、明示的同意，例外始嚴格承認事前、默示的同意；以上皆無，再審查雇主之調動是否符合調動五原則。但調動五原則之原則二，卻又將「不得違反勞動契約」作為第三階段例外的審查標準，有前後錯置之情形；另原則一「基於企業

---

[142] 吳姿慧，調職之類型及其審查-以實務之判斷標準為觀察中心，月旦法學雜誌，第 245 期，2015 年 10 月，頁 39。

[143] 勞動基準法第 10 條之 1:「雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應符合下列原則：一、基於企業經營上所必須，且不得有不當動機及目的。但法律另有規定者，從其規定。二、對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變更。三、調動後工作為勞工體能及技術可勝任。四、調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助。五、考量勞工及其家庭之生活利益。」

經營上所必需」，則應再進一步具體化，與「勞工之期待可能性」予以衡量，避免雇主濫用調動權[144]。

此次修法將調動五原則納入法文，並酌作調整，將「不得違反勞動契約」改列於本文，而非原則之一；如係基於企業經營所必需時，增列「且不得有不當動機及目的」之要件；同時參照司法實務判決[145]，增列「考量勞工及其家庭之生活利益」之原則。勞動基準法第 10 條之 1 規定係在防止雇主權利濫用，恣意調動勞工之職務，影響其勞動條件及工作權。此後雇主調動勞工之命令，須於勞動契約中約定，變更時則須取得勞工之同意，並且同時符合法定五原則。雇主違反此規定之調動，應屬無效，勞工並得依勞動基準法第 14 條第 1 項第 6 款及第 2 項規定，於知悉之日起 30 日內不經預告終止契約，並依同條文第 3 項向雇主請求資遣費，上述所稱之調動，主要係針對同一事業單位內之調動問題，稱為「企業內調動」。

實務上，事業單位亦存在所謂「借調」之勞動關係，乃勞動者在原雇主僱用下，在他企業從事相當期間工作之謂。例如勞工受僱於甲公司，被要求前往乙公司工作，但編制仍在甲公司，且向甲公司領取薪資，即借調之勞動關係。勞工與甲公司間之勞動契約並未終止，其在甲、乙公司工作之年資，應合併計算[146]。上開情形即是依民法第 484 條將勞務請求權讓與第三人，僱用人非經受僱人之同意，

---

[144] 有關調動五原則於適用上之疑義，請進一步參閱黃程貫著，勞動法修訂再版，國立空中大學，修訂再版三刷，90 年 6 月，頁 462-465。

[145] 高雄地院 88 年勞訴字第 39 號判決、高等法院台中分院 92 年勞上易字第 40 號判決、及台灣高等法院 94 年勞上易字第 96 號判決，參照立法院公報第 104 卷第 89 期院會紀錄。

[146] 行政勞工委員會 82 年 7 月 29 日台(82)勞動 3 字第 41107 號函。

不得將其勞務請求權讓與第三人，受僱人非經僱用人同意，不得使第三人代服勞務。故此種型態之調動，需經勞工之同意[147]。

若非基於「借調」關係，而係經勞工之同意調至其他事業單位，則屬另一勞動契約之履行，與原事業單位之勞雇關係因合意而終止，年資自應從新起算。如嗣後該員工返回原單位工作，該勞工前後年資或於關係企業之年資，若無勞動基準法第 10 條情事者，依法可不併計。惟如勞資雙方有優於法律之約定，從其約定[148]。此種型態雖然勞工從原事業單位移動到另一事業單位，外觀上似乎為企業外之調動，但勞雇關係仍存在於原事業單位之間。

另一個針對「調動」規定之條文，則為勞動基準法第 57 條之規定:「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，及依第二十條規定應由新雇主繼續予以承認之年資，應予併計。」該條文所定受同一雇主「調動」，究係僅侷限於借調之勞動關係，或可逸脫同一法人格之限制，而使勞工受僱於不同事業單位之工作年資得以併計?關於此點，因涉「同一雇主」之認定及年資併計問題，存有不同見解，於本章第五節討論。

第三節 跨法人格調動之勞動關係類型

不管是企業內調動、借調，勞動關係仍受到勞動基準法之保護；但我國現行法制對於企業外、關係企業之調動，其權利義務如何處理，尚缺乏明確之規範，影響勞工勞動條件權益及後續退休金、資遣費債權甚鉅，故本文將進一步探討跨法人格調動之勞動關係類型，及其後續衍生之爭議。

若是在不同事業單位間之調動，可稱為「企業外調動」，依勞工之編制是否

---

[147] 林炫秋，關係企業間勞工之調動與勞工之同意權，勞動法裁判選輯(二)，臺北:元照，1999 年 12 月，頁 54-55。

[148] 行政院勞工委員會 87 年 7 月 3 日台勞資二字第 025697 號函參照。

隨之變動，可分為「在籍」與「轉籍」兩種，而關係企業調動則介於兩者之間[149]:

一、在籍型調動:所謂在籍調動，日本又稱為出向，係指勞工仍保有原僱用關係，一段期間於他企業雇主之指揮監督下服勞務。而渠等勞工之勞動契約樣態，有可能為於原事業單位以留職留薪辦理，免除其為原事業單位提供勞務之義務；或是同時受僱於二事業單位，由此二單位各支付一部份薪資予勞工，此類型於海外調動時，時有所聞。

二、轉籍調動:亦有稱為移籍調動，係將僱用關係移轉至他企業者，與原事業單位終止契約，另與他事業單位締結勞動契約提供勞務。

三、關係企業調動:關係企業間之各事業單位，法律上屬各自獨立之法人，但組織上、營業上有緊密關係。依德國勞動法通說見解，關係企業內不同企業間之調動，應得勞工之「現時」同意，亦即勞工之事後、明示的同意，因此種調動屬雇主的變動，對於勞工權益影響甚大，故對勞工有無同意，應採較嚴格之認定標準。日本實務上，對於此種調動究應視為同一企業調動，或不同企業間處理，時有爭論。

至表面上契約存在新事業單位間(移籍)，但勞工仍於原事業單位提供勞務(未移籍)，受原雇主之指揮監督，本文為行文方便，將之稱為偽裝調動，勞雇關係應採實質認定，仍存在於原事業單位之間。

從調動的原因來觀察，實務上大致包括，關係企業為人力最適安排及管理階層培養；原事業單位因法律型態變更，而將某部門之業務全部移出，卻漏未在法律明定勞工權益之銜接；為脫免債務成立新公司；或是為避免支付退休金，而將勞工調至家族企業工作，甚或勞工仍留在原事業單位提供勞務，僅將勞、健保改至其他單位投保，使勞工不得不改適用勞退新制等。此種調動之情形，不僅影響

---

[149] 黃程貫著，勞動法修訂再版，國立空中大學，修訂再版三刷，90 年 6 月，頁 466-467。邱駿彥，調職法理之探討，勞動法裁判選輯(一)，臺北:元照，1999 年 12 月，頁 46。

僱傭關係之存續、勞工工作年資併計，最終將影響勞工請求退休金及資遣費之權益。職是，調動實為影響勞工退休金與資遣費求償之一大主因。

另從調動後的勞動契約樣態觀察，勞動契約有存在於新事業單位間或原事業單位間，亦有同時存在於跨事業單位之間，學者郭玲惠[150]將之稱為「多重雇主」概念，包含一邊契約中止，一邊契約繼續進行、同時受雇於兩位以上雇主；至於先後成立勞動契約，承認前後契約工作年資之情形，稱為「先後契約聯立」。茲將跨法人格事業單位調動之類型，所涉勞動契約樣態及雇主擴張情形整理如下表。

表 三:跨法人格事業單位調動之類型

調動類型	勞動契約樣態	雇主
兼具在籍、移籍	一邊契約中止，一邊契約繼續進行	多重雇主
	因調動，同時受雇於兩位以上雇主，各受領一部份薪資[151]	
移籍型調動	先後契約聯立，並承認併計工作年資	單一雇主之接續
	契約存在新事業單位間	單一雇主
表面上移籍，實際上未移籍	表面上契約存在新事業單位間,但勞工仍於原事業單位提供勞務,受原雇主之指揮監督(偽裝調動)	單一雇主

（資料來源:筆者自行整理）

[150] 郭玲惠，臺北高等法院 94 年重勞上字第 2 號判決評釋-多重雇主之法律關係，臺灣勞動法學會學報第 8 期，2009 年 12 月，頁 44。

[151] 實務上有案例承認，勞工同時受雇於兩位以上雇主，各受領一部份薪資，將之稱為「雙重勞動關係」或「多重勞動契約」，參見最高法院 97 年台上字第 13 號民事判決、士林地院 96 年度訴字第 546 號及第 934 號民事判決。有關多重雇主概念與雙重勞動關係之整理，詳請參見林佳和撰，最高法院民事 97 年度台上字第 13 號裁判解析，司法院司法智識庫。最後瀏覽日 105 年 12 月 10 日，檢自 http://fjudkm.judicial.gov.tw/index_doc.aspx?par=WCsAi2mwHcib6bx9WfJ%2fLo3C96Abx0xKl%2f5m%2b9kGT1Yi1X3Jt9G0%2fA%3d%3d

第四節 司法實務發展

為了解各種調動之類型，所衍生勞動契約關係轉變，以及後續影響勞工之權益，又法院以何審查標準釐清雇主責任，並保障勞工之權益，爰於勞動領域判決挑選各類型之判決介紹，並觀察法院見解之發展趨勢。

第一項 廣豐實業事件

一、案例事實

勞工受僱於被上訴人廣豐實業股份有限公司(下稱廣豐公司)，嗣因其關係企業振豐興業股份有限公司(下稱振豐公司)亟需技術支援，遂由同一董事長賀膺才命令將上訴人勞工等調派至伊開設之振豐公司工作（同一廠內），其後振豐公司關廠歇業，但勞工因前後年資合併計算業已符合自請退休之條件，而為自請退休，並本於兩公司之工作規則，分別就不同之服務期間而分向被上訴人廣豐公司及振豐公司請求各自核給退休金。

二、法院見解[152]

(一)廣豐公司及振豐公司之前身振豐信豐工業股份有限公司 76 年 4 月 1 日所發之人事命令，其內容「為配合關係企業各廠技術人員相互支援，暨加強生產品質管理起見，今調派原任職於廣豐副主任甲〇〇調任振豐信豐公司桃園廠」；另依廣豐公司編列之廣豐公司、振豐信豐公司、裕豐紗廠關係企業電腦化手冊等內容，勘認系爭該二公司為「關係企業」。

(二)勞工主張其與廣豐公司間之勞動契約僅為暫時中止，倘若上訴人離開振豐公司時，仍應回復與廣豐公司間之指揮監督與勞務提供之關係，此種情形應係

[152] 臺灣高等法院 91 年勞上字第 32 號民事判決。

日本學說上的「休職型出向」。法院認為，勞工由廣豐公司調派至振豐公司服務時，並未與廣豐公司辦理離職，其等與廣豐公司之僱傭關係並未消滅。

(三)廣豐公司工作規則第 67 條第 3 款、第 76 條及振豐公司勞工退休辦法第 3 條均規定：(1)先後服務之年資併計，(2)退休金之給付，由前後期間服務之關係企業按任職年資比例分攤。勞工依上述規定請求廣豐公司、振豐公司各依勞工服務該公司年資，比例分擔退休金，為有理由。

三、判決評新

(一)法院認為雖我國雖於 86 年 6 月 25 日公司法始增訂第 369 條之 1 規定，「關係企業」為獨立存在而相互間具有控制從屬關係或相互投資關係之企業。惟在修法前，「關係企業」並無明確之立法解釋，是尚不得以修法後之規定解釋修法前非同一法人格之不同公司間是否為關係企業。本件廣豐公司與振豐公司間在公司法修正前已有密切關係，並均視對方為關係企業，爰法院以「事實上關係企業」而非「法律上關係企業」作為認定，值得肯定。

(二)本件之勞動契約關係為一方暫停中止原勞動契約，一方成立新勞動契約，突破單一勞動契約之概念，學說[153]上則稱為「多重雇主」之概念。有關雇主責任分配，勞工可向調動後之新、舊雇主，依其於各該公司任職之工作年資，請求分別給付退休金(或資遣費)。此見解不僅能使勞工併計工作年資，亦能明確各該雇主之責任。

第二項 臺灣通用事件

一、案例事實

[153] 郭玲惠，臺北高等法院 94 年重勞上字第 2 號判決評釋-多重雇主之法律關係，臺灣勞動法學會學報第 8 期，2009 年 12 月，頁 56。

勞工原受僱於被上訴人臺灣通用器材股份有限公司(下稱臺灣通用)，嗣臺灣通用為配合海外控股公司即美商通用公司拓展業務之需求，乃指派勞工赴海外執行外派合約。詎臺灣通用嗣以精簡組織及縮減人員為由，片面終止兩造間之僱傭契約，違反勞動基準法(下稱勞基法)第 11 條規定，自不生效力。先位求為確認勞工與臺灣通用之僱傭契約存在，備位請求依法給付資遣費等。

二、法院見解[154]

(一)在不涉及忠實義務違反情形下，勞工同時受僱於業務非處競爭或對立狀態之 2 個以上雇主，且各雇主未為反對，應認可勞工可同時與「多重雇主」成立勞動契約。又臺灣通用僅有一股東即訴外人美商公司及合併後之美商威世公司，臺灣通用主張其係訴外人美商通用、威世公司之關係企業，足可採信。

(二)勞工外派時，並未辦理資遣或離職，且外派期間部份薪資及勞工每月之支出如勞、健保費用等仍由台灣支付。外派函揭示，勞工在中國服務期間可延續在臺灣之休假外，並確認在中國服務年資計入臺灣之服務年資，暨勞工不適用海外退休金或資遣費。又僱傭關係存在之基本要素如服務年資、休假、退休、資遣之適用等仍存在於兩造之間，益徵勞工外派期間仍由臺灣通用與勞工延續之前之僱傭關係。不因勞工在海外擔任負責人之委任關係而受影響。

(三)勞工收受之離職金計算基準為 1.5 倍之全年薪、1.5 倍之積效獎金及 1 倍積效獎金之總合，實與勞工在被上訴人之服務年資無涉，亦如系爭離職金保障協議之前言所載，係美商通用公司提供高額保障以使其各該關係企業之負責人能戮力為集團工作不受集團經營權移轉之影響。

(四)勞工依據僱傭契約關係，先位聲明請求確認兩造間僱傭關係存在，為無理由，應予駁回；備位聲明請求給付資遣費為有理由。至於資遣費之計算，在臺灣

[154] 臺灣高等法院 98 年重勞上更(一)字第 3 號民事判決。

通用同意將勞工外派期間計入其在臺灣之服務年薪情況下，則應以外派期間之月薪 29 萬計算資遣費。

三、判決評析

(一)本件承認多重雇主之契約關係，在不涉及忠實義務違反情形下，並經原雇主之同意，可與第三人同時成立僱傭關係；縱一端為委任契約，亦不影響另一勞動契約關係之存續，此見解有助於解決事業單位將勞工外派之海外擔任高階經理人所產生之紛爭。至於臺灣通用與勞工間之僱傭契約是否存續之判斷，僱傭關係存在之基本要素如服務年資、休假、退休、資遣之適用等仍存在於兩造之間，作為判斷準據。而多重雇主間之責任如何分配，學說上有連帶責任說、吸收說、法人格獨立說等。學者郭玲惠[155]認為，法人格獨立說雖可讓雇主責任較易釐清，但卻容易出現對勞工不利益之情形，故提出可加註「契約聯立」之法理，認定二契約間具有依存關係，並類推適用「共同債務人」之法理，以「共同雇主」承擔雇主責任，於可分割者得分開請求，於不可分割者，以「共同責任」方式請求。

(二)又勞工被資遣時，「無適當工作可供安置」之合法解僱條件，應以何事業單位作為判斷標準?本件法院認為勞工就其與美商威世公司(併購美商通用公司)間之委任契約，及其與美商威世公司關係企業間之僱傭關係終止，並不爭執，則自僅得就被上訴人臺灣通用本身是否有業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置之情況，加以論斷。法院則以臺灣通用於 90 年間因母公司美商通用公司經美商威世公司合併後而裁撤該勞工原負責產品銷售之業務部，則 94 年 10 月 18 日時被上訴人自已無適當工作可供安置勞工，而認臺灣通用依勞基法第 11 條第 4 款規定終止兩造間僱傭關係，自

[155] 參見郭玲惠，臺北高等法院 94 年重勞上字第 2 號判決評釋-多重雇主之法律關係，臺灣勞動法學會學報，第 8 期，2009 年 12 月，頁 46-53。

屬合法有據。故法院見解認就是否有「適當工作可供安置」，臺灣通用與美商威世公司係分別獨立看待。

(三)本件法院承認多重雇主之契約關係下，且勞工於外派期間，兩公司皆有支付部分薪資，則勞工被解僱時，其資遣費應如何計算？本件法院認為美商通用公司所支付之離職金，係為提供高額保障以使其各該關係企業之負責人能戮力為集團工作不受集團經營權移轉之影響，且其計算基準與工作年資無涉，非屬資遣費之性質，故臺灣通用公司應以勞工外派期間之薪資，依兩契約總受僱年資計算資遣費給付之。然若外派之公司確已支付資遣費，則回任原事業單位終止勞動契約時，應併計兩契約之薪資，以事故發生前 6 個月之平均工資計算資遣費，並扣除外派公司已支付之金額，以為衡平。蓋因不論採連帶責任說(連帶責任人對不履行義務承擔全部責任)、吸收說(附屬契約吸收於主契約下)、法人格獨立說(年資與平均工資依個別契約計算)或類推適用共同債務人法理，勞工均僅能取得一份資遣費。

(四)本件確認僱傭關係係採責任分別，有關資遣費之計算，則併計兩契約之薪資及年資計算資遣費，以判決結果來看，似類推適用共同債務人法理，於可分割者得分開請求，於不可分割者，以共同責任方式請求。

國立政治大學 National Chengchi University

第三項 尚昱機械事件

一、案例事實

上訴人勞工以符合勞動基準法第 53 條自請退休條件，向被上訴人尚昱機械有限公司(下稱尚昱公司)請求給付退休金。惟尚昱公司主張該公司以不定時投標政府機構發包之鐵工及電焊工程為業，如得標需招募臨時工，始詢問上訴人是否有意前來工作，上訴人僅為臨時工而已。縱併計工作年資亦僅 11 年而未達 15 年，自無從依勞基法第 55 條第 1 款規定請求給付退休金，資為抗辯，爰上訴人勞工訴請尚昱公司給付退休金。

二、法院見解[156]

(一)上訴人勞工於到職時擔任被上訴人尚昱公司消防輸儲設備領班，以及得標工程案之工地勞工安全衛生負責人，乃持續性為被上訴人提供勞務。其後遇短期工程時，因工程款較低，雖交由嶸晟公司、大鑫工程行投標，並由渠等公司為勞工投保勞保，惟大鑫工程行、嶸晟公司與被上訴人公司實質上乃互為經營者及股東(家族企業)，關係密切不可分。

(二)尚昱公司為主要企業，由其分派工程予嶸晟公司、大鑫工程行或指由該二公司承接標案，且尚昱公司為勞工之主要需求者，三公司確係實質上同一企業體。三公司共用辦公處所、相關人員及在業務上分工互相配合。被上訴人公司雖以承包工程為營業方式，然上訴人勞工既持續性由被上訴人指派工作，且下班後仍需回公司報告工作狀況，在該期間亦始終自被上訴人公司領取薪資未曾間斷，則上訴人勞工在大鑫工程行及嶸晟公司所服務之工作年資自應併入被上訴人公司年資一併計算，給付退休金，上訴論旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為有理由。

三、判決評新

(一)本件勞動關係在外觀上似為先後勞動契約聯立，惟實質上勞工仍在同一大經濟體下提供勞務，由一類似關係企業總管理處概念之公司指揮調度。但除調動勞工之外，亦隨同分派工程予其他公司承接標案。系爭三公司形式上雖為獨立之法人主體，但尚昱公司有將大鑫工程行及嶸晟公司當作同一法人之部門運作之情形，與勞工自始於同一公司服勞務，單純透過轉投勞保中斷其工作年資情況不同。

(二)原審[157]以勞工確實於嶸晟公司承攬之工程契約中從事相關設備維護保養工作，且當時勞工亦明知所執行者為嶸晟公司所承攬之工作，而認定其非受僱

---

[156] 臺灣高等法院 103 年度勞上易字第 96 號民事判決。

[157] 臺灣基隆地方法院 101 年勞訴字第 10 號民事判決。

於尚昱公司提供勞務。惟此見解僅觀察表面之勞動契約關係，不被本件台灣高等法院所採。本件以跨越法人格觀點，提出「實質上同一企業體」概念，除著重在檢視股東、董事、業務內容等是否具有高度相似之形式要件外，亦就支配要件予以檢討，以系爭三公司實質上乃互為經營者及股東，尚昱公司為主要企業，並統籌調派工程與相關人員業務分工等，而認定具有實質同一性。此審查基準似為日本法人格形骸化與法人格濫用類型之混合，且不若法人格濫用理論須檢視目的要件，適用上較為寬鬆。另本件亦打破工程發包叫工，為定期契約之認定，使勞工權益獲得實質保障。

國立政治大學 National Chengchi University

第四項 麥達實業事件

一、案例事實

勞工原任職和法實業股份有限公司（下稱和法公司），該公司後變更名稱為晶旭實業股份有限公司(下稱晶旭公司），嗣結束營業而由上訴人麥達實業股份有限公司(下稱麥達公司)概括承受晶旭公司之資產與負債。勞工主張麥達公司與和法公司不依勞動契約給付報酬、違反勞動契約及勞工法令為由，依勞動基準法第 14 條規定，終止與上訴人間之勞動契約，並請求給付資遣費。

二、法院見解[158]

(一)訴外人賴郁芬為麥達公司及原和法公司之實際負責人，且於麥達公司承受和法公司前，其本身實際上並無員工及營業。和法公司在跳票無法經營後，在賴郁芬主張下，將和法公司所有庫存產品賣給麥達公司，從此所有產品之經銷即以麥達公司為主體經營，和法公司原有員工勞健保即轉由麥達公司支付

[158] 臺灣高等法院 103 年度勞上易字第 28 號民事判決。

並承認原有年資。另從兩公司之董、監事及營業處所觀之，二家公司應有若干關聯性。

(二)勞工雖形式上未與麥達公司簽訂同意書，但賴郁芬當時對和法公司與麥達公司均有控制權，而為實際負責人，對勞工而言屬同一雇主。勞工與和法公司之契約應繼續存在於勞工之間。

三、判決評析

(一)此案例類似日本偽裝解散情形，原公司之營業並非真正結束，而是透過成立新公司將經營移轉，以迴避債務或法律上、契約上之義務，並將大部分員工移轉至新公司，此時，原公司有濫用公司法人格之情形，新公司應受其僱傭契約繼續之概括效力所及，承受其對勞工之雇主責任。

(二)本件法院雖亦從董事長及業務內容相同，董監事、營業處所有密切之關聯性等因素判斷控制關係，惟並非使用「實體同一性」一詞，而係以「同一雇主」概念，解釋麥達公司與和法公司之關係。本文以為或許與麥達公司、和法公司間之業務與員工承接係屬前後接續有關，因大部分案例係兩家公司同時存在，而調動勞工於各公司間，但本案係一公司消滅、一公司新設立之情形，以「同一雇主」稱之，亦屬貼切。

國立政治大學 National Chengchi University

第五項 中華顧問工程司事件

一、案例事實

勞工原受僱於財團法人中華顧問工程司(下稱中華顧問)從事文書組工作，該公司因應法令之變更，另成立台灣世曦工程技術顧問股份有限公司（下稱世曦公司），並將大部人員一次性移轉至世曦公司，嗣再依勞基法第 11 條第 4 款規定

將部分勞工解僱。勞工以有違解僱最後手段性原則，爰求為確認兩造間僱傭關係存在。

二、法院見解[159]

(一)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，規避不當解僱行為之法規範，杜絕雇主解僱權濫用之流弊，自可將與「原雇主」法人有「實體同一性」之他法人，亦無適當工作可供安置之情形併予考慮在內，即「原雇主」法人與另成立之他法人，縱在法律上之型態，名義上之主體形式未盡相同，但該他法人之財務管理、資金運用、營運方針、人事管理暨薪資給付等項，如為「原雇主」法人所操控，該他法人之人格已「形骸化」而無自主權，並有適當工作可供安置勞工，二法人間之構成關係顯具有「實體同一性」者，均應包括在內，始不失該條款規範之真諦，庶幾與誠信原則無悖。

(二)被上訴人中華顧問是世曦公司唯一股東，擁有百分之百股權，董事由被上訴人指派。世曦公司法人之人格已否「形骸化」而無自主權？該二法人在實質上是否具有上揭「實體同一性」關係？此與被上訴人有無適當工作可供安置上訴人勞工所關頗切，原審未遑深究，徒以該二法人在形式上各具獨立人格等由，遽為上訴人勞工不利之論斷，亦嫌速斷。

三、判決評新

本件為勞動法判決上首度肯認「法人格否認」理論之判決，具有指標性意義，

---

[159] 本見解摘自最高法院 98 年度台上字第 652 號民事判決，該判決廢棄高等法院之判決，又發回經臺灣高等法院 98 年重勞上更(一) 字第 1 號民事判決，認為世曦公司在股東結構、人事及財務，均由中華顧問全權掌控調配，實質上其法人之人格已形骸化而無自主權，中華顧問與世曦公司間顯具有實體同一性。嗣再上訴至最高法院，最高法院 100 年度台上字第 246 號民事判決維持相同見解。

爾後我國實務亦常援引本判決之見解。所使用「形骸化」一語與日本法之分類相同，可見有相當程度參考該國之理論。

本判決以法人格否認理論突破勞動基準法第 11 條第 4 款之解僱要件「無適當工作可供安置時」，認為二法人間顯具有「實體同一性」者，無適當工作可供安置之情形亦應併予考慮在內，為確認僱傭關係存在擴張範圍之一大突破。至於「形骸化」之判斷基準，本判決指出，須判斷一公司之財務管理、資金運用、營運方針、人事管理暨薪資給付等項，是否已為他法人所操控，而無自主權。未若日本法制須檢視母公司與子公司為經濟上的單一實體、母公司對子公司企業經營層面有實際的統一管理支配，並將債權人限於非自願性債權人等要件如此嚴格，以呼應該判決所揭「防止雇主以法人之法律上型態，規避不當解僱行為之法規範，杜絕雇主解僱權濫用」之意旨。

第六項 壬申營造事件

一、案例事實

上訴人勞工原任職於得益營造有限公司（下稱得益公司），期間被上訴人壬申營造股份有限公司（下稱壬申公司）未經其同意，多次擅將其勞保轉投變動；經 3 次更動，嗣復於 100 年 5 月 19 日再將上訴人勞保改投為壬申公司，致使上訴人投保單位一再變動而影響上訴人特別休假之權益。惟得益公司與被上訴人公司及訴外人娜魯灣實業有限公司、金倉建設股份有限公司等 4 家公司（下稱系爭 4 家公司）雖為不同法人，但均為得益公司登記之代表人杜景輝實際負責經營，爰勞工訴請壬申公司就各該就職期間工作年資予以併計，並給付特休未休之工資。

二、法院見解[160]

(一)上訴人勞工任職期間所從事職務內容均係相同,職務上使用之名片亦同時載為系爭 4 家公司經理，而自得益公司離職時，並未結算年資請領資遣費，且離職同日即改受僱被上訴人公司。又被上訴人與得益公司均由杜景輝實際經營，從事之主要業務相同，所在地鄰近等。參酌被上訴人公司於調解時，對於上訴人勞工主張其受僱年資應自任職於得益公司起算一節，並未爭執等情，基於「原雇主」與「現雇主」法人有實質同一性，自應併推認被上訴人或得益公司於與上訴人勞工間僱傭契約「雇主」變更時，均亦承認上訴人自受僱於得益公司起之受僱年資。

(二)本件不問基於契約自由原則(即被上訴人與得益公司互相承認上訴人於另一公司之受僱年資）或類推適用勞基法第 20 條之法理，均應認本件上訴人勞工工作年資應自受僱於得益公司起算方符當事人締約之真意及誠信原則。

三、判決評新

本件法院經檢視系爭公司之實際經營負責人、主要業務均相同，而認「原雇主」與「現雇主」法人有實質同一性。至於雇主透過不斷變更投保單位之方式，中斷勞工工作年資，規避雇主應負之法定責任，法院則透過契約自由原則、類推適用勞基法第 20 條之法理、誠信原則認定本件上訴人勞工工作年資應予併計。

本件前於勞資爭議調解時,被上訴人公司雖對於上訴人勞工主張其受僱年資應自任職於得益公司起算一節，並未爭執，惟似乎無法逕以此點認為得益公司與壬申公司基於契約合意互相承認勞工任職之工作年資,且未對於誠信原則作進一步闡釋；另如何類推適用勞基法第 20 條之法理?依行政院勞工委員會 76 年 6 月 23 日台(77)勞資二字第 12992 號函及最高法院 84 年台上字第 997 號民事判決略以，事業單位改組係指事業單位組織型態改變，或所有權(資產、設備)移轉而消

[160] 臺灣新北地方法院 102 年度勞簡上字第 20 號民事判決。

滅其原有之法人格，另立新法人格而言[161]。惟如已認兩事業單位具實體同一性，似無援引類推適用勞基法第 20 條法理之必要。

本文以為因不斷調動勞工或轉投保中斷工作年資，應以實體同一性及誠信原則作為審查基準，因受同一雇主調動之工作年資應予併計；至於雇主有明顯違反誠信原則之情事時，則對於實體同一性要件之審查，可採較為寬鬆之基準。

為利比較，爰將前揭介紹實務判決之勞動契約樣態、訴求(勞工受影響之權益)、法院之審查基準及雇主責任分配等，彙整如下表四:

國立政治大學
National Chengchi University

[161] 有關改組、轉讓之概念、勞基法第 20 條之檢討等問題，詳見王惠玲，事業單位改組轉讓問題之探討，律師雜誌，第 219 期，1997 年 12 月，頁 44-45。

表 四:實務判決整理

案例	勞動契約樣態	訴求	審查基準	雇主責任
廣豐實業	一邊契約中止，一邊契約繼續進行	年資併計，分就任職年資給付退休金	多重雇主	向調動後之新、舊雇主，依其於各該公司任職之工作年資分別給付
臺灣通用	因調動，同時受僱於兩位以上雇主，各受領一部份薪資	確認僱傭關係、給付資遣費	多重雇主	1. 確認僱傭關係:責任分別。 2. 給付資遣費:兩契約薪資、年資併計。 3. 本件似類推適用共同債務人法理。
尚昱機械	先後契約聯立	併計工作年資，給付休金	實質上同一企業體	年資併計，由主要企業負責
麥達實業	原公司消滅，成立新公司，契約存在新公司	請求給付資遣費	同一雇主	勞動契約繼續存在於新公司
中華顧問工程司	因法律變更，將原公司某一部門獨立，另設新公司	確認僱傭關係存在	法人格形骸化、實體同一性、誠信原則	由原雇主負責
壬申營造	表面上契約存在新事業單位間，但勞工仍於原事業單位提供勞務，受原雇主之指揮監督	併計工作年資，並給付特休未休之工資	實質同一性、誠信原則	併計年資，由現雇主負責

（資料來源:筆者自行整理）

第五節 調動後爭議問題探討

資遣費與退休金的求償，有許多爭議問題都是因為調動而來，違法的調動，勞工可依勞動基準法第 14 條第 1 項第 6 款規定主張不經預告終止契約，並向雇主請求資遣費；然勞工若接受該調動命令，後續仍可能引發勞工之資遣費或退休金金額短少或甚至不予給付之情形。我國對於調動問題之研究，多著墨於調動之性質、調動之合法性審查，而針對關係企業之研究，亦較少放在勞工之人事調動、勞動條件之維持等討論，但跨法人格事業單位之調動，易產生勞工勞動債權求償對象之不確定性，以及因為工作上之調動，造成工作年資中斷無法併計，影響資遣費與退休金之計算範圍，損及勞工權益，但現行勞動法令卻缺乏明確的保護規範。爰本節將以上一節整理之實務見解基礎下，進一步探討調動後的爭議問題。

第一項 爭議問題

依前揭整理，調動的勞動契約態樣可歸納為多重勞動契約、先後契約聯立及勞動契約存在於新雇主間(偽裝調動之情形，勞動契約表面上亦存在於新雇主間)等，以上各類情形均會涉及勞動債權求償對象之確認、工作年資是否併計，另雙重契約尚涉及此二契約給付之工資是否須合併計入平均工資以計算退休金或資遣費的問題。而解決這些問題的源頭，則是確認誰須負起勞動契約上之雇主責任。

勞動基準法有關跨法人格事業單位之相關規定有第 20 條及第 57 條規定，其中第 20 條係規範事業單位改組轉讓勞工權益之處理，惟依前述最高法院及行政機關之見解，事業單位改組係指事業單位組織型態改變，或所有權移轉而消滅其原有之法人格，另立新法人格而言，無法解決所有的調動行為態樣。至於勞動基準法第 57 條但書規定，受「同一雇主」調動之工作年資應予併計，依行政機關

之解釋似係指借調關係而言[162]。而後期在勞工受同一負責人於不同獨資事業單位間調動之情形，有適度放寬之現象:「查私立之托兒所與私立之短期補習班均係適用勞動基準法之事業單位，惟其不具法律上之獨立人格，僱用勞工所生之權利義務關係，當由其負責人承擔最終責任。如該二事業單位均係同一自然人所獨資經營，並由其擔任負責人，則該自然人符合勞動基準法第 2 條第 2 款所稱『僱用勞工之事業主』與『事業經營之負責人』等雇主定義，亦屬該法第 57 條但書所稱之『同一雇主』，則勞工受調動前後之工作年資，應予併計」[163]。惟此見解仍係在法人格獨立之框架下，予以解釋。法院見解[164]或有承認勞動基準法第 57 條但書規定所稱之「同一雇主」包含關係企業在內，惟該條文對於前後事業單位主體之責任分配及審查基準仍欠缺明確性，且無法處理同時存在之雙重勞動契約關係，及工作年資以外之問題，例如平均工資之採計是否併計兩單位所給付之工資等。至於企業併購法第 16 條第 2 項、第 17 條及公營事業移轉民營條例第 8 條對於企業併購及公營事業移轉民營經留用或未經留用勞工之工作年資與資遣費處理方式，係屬符合一定情形之特殊規範，於一般調動之樣態亦無法適用。

另勞工於關係企業內調動，如因業務性質變更或事業單位歇業等，有資遣勞工之必要，此時勞工可否以關係企業中仍有其他適當工作可供安置，而請求確認僱傭關係存續?皆為目前法制尚待解決之課題。企業基於經營，調動勞工之樣態

---

[162] 行政院勞工委員會 87 年 7 月 3 日（87）台勞資二字第 025697 號函。

[163] 行政院勞工委員會 96 年 12 月 04 日勞動 4 字第 0960131055 號函。

[164] 參見臺灣高等法院 94 年度勞上更(一)字第 3 號民事判決。另有關判決對企業外調動年資之認定類型，詳請參閱李慈惠，跨法人格之勞動關係-以年資為中心，政治大學法學院碩士在職專班碩士論文，2013 年，頁 139-151。

越來越多樣化之情況下，有必要適度擴張雇主之主體，避免其利用法人之型態，以脫免雇主之勞動契約上責任。

第二項 審查基準

因企業生產分工之模式改變，勞工於關係企業間調動之情形愈見頻仍，而關係企業屬各自獨立之法人，跨法人格之調動，雇主的概念是否也跟著變動?勞動法上的雇主概念與民法不同，不僅指勞動契約的當事人，更關注其作為勞動保護責任主體。關係企業間為個別之法人，以其為個別之權利主體。為避免關係企業對於旗下之各子公司之經營享有指揮支配利益，卻又透過法人格的安排及契約形式的操弄，逃避法律責任。公司法關係企業章立基於「支配之所在，責任之所在」的法理，聚焦於關係企業各該公司間有無控制從屬關係之事實，來決定法律責任歸屬[165]。惟公司法第 154 條第 2 項雖已將揭穿公司面紗原則明文化，但需有「負擔特定債務」、「清償顯有困難」及「情節重大而有必要」等特定要件，難於勞動法案件中適用，故僅能立基於此法理下，另行發展解決方式。

National Chengchi University

第一款 司法實務見解

我國最高法院在作出 101 年度台上字第 187 號判決前，對於「揭穿公司面紗原則」之適用，多採否定見解，如臺灣台北地方法院 90 年勞訴字第 142 號民事判決、臺灣高等法院 92 年度重勞上字第 8 號民事判決。而在勞動法案件上，對於審查擴張雇主責任較常引用的是「法人格否認理論」與「實體同一性」。最高法院最早以「法人格否認理論」、「實體同一性」擴張雇主責任者為最高法院

[165] 陳建文，關係企業勞工退休金請求對象爭議/高院 97 勞上 39，台灣法學雜誌，第 122 期，2002 年 2 月，頁 178。

98 年度台上字第 652 號民事判決審理中華顧問工程司事件[166]，至於以「法人格否認理論」肯認雇主責任之案件並不多，較多以「實體同一性」承認雇主責任。又以「法人格否認&勞工」為檢索字詞搜尋地方法院至最高法院公開之判決，計有 14 件；以「實體同一&勞工」檢索，計有 142 件，故以使用「實體同一性」一詞者居多，而兩者是否有別，茲析述如下。

我國實務在適用法人格否認法理時，並未特別區分法人格濫用或法人格形骸化之類型，有判決[167]雖認所謂「法人格否認論」或「揭開公司面紗」理論實有違我國現行規定，惟依此理論判斷是否應否認該個別公司之法人格獨立性，亦應由公司設立之目的、資本之構成、管理階層組織等各方面比較，認定是否具備「實質上同一性」。此見解似乎係強調「目的要件」及「支配要件」。另於中華顧問工程司事件，法院提及「形骸化」一詞，即「原雇主」法人與另成立之他法人，從他法人之財務管理、資金運用、營運方針、人事管理暨薪資給付等項認定是否已「形骸化」而無自主權，從形式要件審查認為二法人間具有「實體同一性」。綜上可知，「法人格否認」與「實體同一性」(或「實質同一性」)一詞有交叉使用之情形，惟實務上肯認雇主擴張責任之判決以使用「實體同一性」或「實質同一性」居多。

在判斷原雇主與現雇主間是否具有實體同一性，有判決[168]以家族企業共同持股經營、二公司所在地鄰近、主要營業項目相同，且對外招攬業務時有使人混淆之情形，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；亦有判決[169]以，三公司之董事長、董事、監察人皆為相同人，

---

166 臺灣高等法院臺南分院 96 年度勞上易字第 8 號民事判決。

167 臺灣高等法院 92 年重勞上字第 8 號民事判決。

168 最高法院 100 年度台上字第 1016 號民事判決。

169 臺灣高等法院高雄分院 102 年度上易字第 10 號民事判決。

僅不同組合，營業相同，且勞保緊密未間斷。人事、員工、財務管理均屬同一集團，實質上為同一事業；或以實質負責人同一，認具有實體同一性之雇主[170]。

基上，我國實務不論以「法人格否認論」或「實體同一性」判斷，皆先從外觀董事長、董事、監察人組成、股權結構、實質負責人同一、辦公室相同或鄰近、營業內容大致相同、對外招攬業務時有使人混淆之情形等，由形式要件觀察，再累積適用「控制與支配」要件，此與美國法制上，法院在判決中會敘及不只一種要件相同，為我國對於「控制與支配」要件之描述較不深刻。如符合形式要件，再檢視「控制與支配」要件時，建議可從是否有營業方針、業務分派及人事、財務上有無實質支配或管理之情事綜合觀察，具控制權之法人是否持續性地指揮、建議，並對受操控公司具有實質影響力，如營業決策權、財務支配、人員調動權等，以否認公司之法人格獨立性，由具實質支配力之公司負起雇主責任。惟我國判決似太著重形式要件之審查，學者林佳和[171]亦提出批評，不應僅引據事實證據，A、B 公司在同一辦公室、同一地址、用同一電話，即證明為同一法人格，實質同一，只以法律效果為主，而忽略真正的法律關係。

本文以為，「實體同一性」之審查基準似為日本法人格形骸化與法人格濫用類型之混合，且不若法人格濫用理論須檢視目的要件，適用上較為寬鬆，僅須勞工有權益受損等不公平情事。蓋因目的要件尚須檢視公司設立之目的是否為規避雇主責任或其他契約責任，以及個案中有無利用子公司資產圖利自己，致生子公

---

[170] 臺灣新北地方法院 102 年度勞簡上字第 20 號民事判決;臺灣高等法院 103 年勞上易字第 28 號民事判決。

[171] 林佳和等，勞動法最新重要實務案例分析-以 2014 年法院判決為範圍，民事研討會第 75 次研討會會議紀錄，法學叢刊，第 244 期，2016 年 10 月，頁 109。

司債權人損害等[172]，在我國國情下，勞動法案件恐不易適用。這也可能是後來判決較少使用「法人格否認論」一詞的原因。

第二款 學說見解

學說上對於關係企業集團調動之擴張雇主責任，亦採較寬鬆之見解。學者劉志鵬[173]認為，如勞工對於企業集團整體調動人力已有所預見或雇主已為充分說明，可將企業集團間之調動與同一企業間之調動作相同之評價，採取較彈性之標準，不必拘泥於不同之法人格，而將重點置於勞工在關係企業時權利是否受到不利益。學者林炫秋亦站在保護勞工角度，認為在目前法律對關係企業間勞工調動之有限保護下，勞動基準法第 57 條所謂「受同一雇主之調動」，應從寬解釋，應包括該法第 2 條第 2 款的三種雇主概念，只要有一相同，即屬同一僱主[174]。現行亦有司法實務採此見解[175]。

惟更多數為，不同公司法人間有實質上乃互為經營者及股東之情形，則勞動基準法第 2 條第 2 款的三種雇主概念亦不足因應，學者陳建文對勞動關係的存在與運作分離所引發的問題，提出一個應對模式，其推論過程與司法實務之作法相近，但更為具體，可作為個案審查流程之參考，係透過形式面與實質面的比對參照，形式面則判斷契約主體之法人格是否形式化、空洞化，而為其他法人所完全

---

[172] 陳怡方，勞動法上雇主認定之新發展-兼論美國與日本法制，臺北大學法律學系碩士論文，2016 年 1 月，頁 26。

[173] 劉志鵬，關係企業與勞工之職務異動-台灣高等法院 91 年度勞上易字第 5 號判決評釋，律師雜誌第 291 期，2003.12，頁 52-53。

[174]林炫秋，關係企業間勞工之調動與勞工之同意權，勞動法裁判選輯(二)，元照出版，1999.12，頁 64。

[175] 台南地方法院 87 重訴字第 1 號民事判決、臺灣高等法院 92 年度勞上易字第 53 號民事判決。

掌控，並以民法第 98 條、第 87 條認定解釋當事人真義或是否有虛偽表示；實質面則觀察經營管理功能的拆解分離，是否展現在多數企業法人間；最後再以勞動基準法第 57 條但書「同一雇主調動」下尋找聯繫因素，勞動關係是否名實相符[176]。此應對模式有助於對個案進行客觀評價，了解勞動關係之真實內涵。

第三項 法律效果

依前述及調動的勞動契約態樣可歸納為多重勞動契約、先後契約聯立及勞動契約存在於新雇主間，其各該適用之理論與法律效果分述如下:

第一款 多重勞動契約

勞工調動後勞動契約同時存在之情形，是為多重勞動關係。從契約類型來看，可能為混合契約或契約聯立。混合契約是指由數個典型或非典型契約之部分所組成之契約。惟兩個勞動契約之結合，與傳統上混合契約定義有別。而契約聯立，係指數個契約便宜上互相結合，依各該契約間是否有依存關係，可分為單純外觀結合與具一定依存關係之結合。單純外觀結合之契約，適用各該契約規定；如一個契約之效力依存於另一契約，其中一個契約不成立、無效、撤銷或解除時，則另一契約亦產生相同效力。而多重勞動關係，在本質上係屬契約聯立之性質[177]。’兩個同時繼續存在的勞動契約，應如何定其法律效果?如採連帶責任說，由連帶責任人對不履行義務承擔全部責任，可使勞工債權獲得較多請求空間，惟實務上多不採此說，認為「若未明示對勞工各負全部法律責任時，本諸民法第 271 條規

---

[176] 陳建文，雇主功能化趨勢與「同一雇主」概念的操作思考/台北地院 99 勞訴 67，台灣法學雜誌，第 165 期，2010.12.1，頁 201。

[177] 郭玲惠，臺北高等法院 94 年重勞上字第 2 號判決評釋-多重雇主之法律關係，臺灣勞動法學會學報第 8 期，98 年 12 月，頁 32-38、43。

定，在多數雇主間尚難認為屬連帶債務人」[178]。另有吸收說認為，將複數勞動關係吸收成單一勞動關係，且於計算退休金時，通常可將勞工受派任公司領取之報酬列入平均工資計算，惟何者為主要契約，且任一企業關廠將影響勞動關係存續，不見得有利於勞工；而法人格否認說雖可彌補上述各理論之缺點，惟於關係企業基於營運方針、人力培訓角度之調動，難以舉證有法人格濫用之情形。故學者[179]提出類推適用共同債務人法理，以共同雇主負擔雇主責任，於可分割者得分開請求，於不可分割者以共同責任方式請求，可獲得較衡平之解決。至於勞動契約一邊中止，一邊繼續進行時，勞工可同時向調動前後之雇主請求退休金(或資遣費)，依各該階段工作年資比例計算退休金(或資遣費)。

第二款 先後契約聯立

先後勞動契約關係，有於關係企業間調動，現雇主承認原事業單位之工作年資，或勞工於歸建後，原雇主承認外派期間之工作年資，再據以計算退休金。惟實際上有透過工作規則或勞動契約約定併計工作年資者，僅於大型企業中較有可能，縱有約定，亦有若干限制，例如須工作至年滿 60 歲退休，始併計工作年資，勞工若於年滿 55 歲、工作年資滿 15 年即申請退休，即不符上開要件，易生爭議。而成立前後勞動契約關係，如對勞工權益產生不公平之情事，實務上[180]亦有以「實

[178] 如台北地院 97 年勞訴字第 120 號判決、台北地院 94 年勞訴字第 81 號判決，詳參見吳姿慧，多數雇主概念之採認與其責任之認定/台北地院 97 勞訴 120，台灣法學雜誌，第 134 期，2009.8.15，頁 204。

[179] 郭玲惠，臺北高等法院 94 年重勞上字第 2 號判決評釋-多重雇主之法律關係，臺灣勞動法學會學報第 8 期，98 年 12 月，頁 52-53、56。

[180] 臺灣高等法院 103 年勞上易字第 96 號民事判決。

質上同一企業體」概念，認定各企業間具有實質同一性，以主要企業承擔雇主責任。

第三款 勞動契約存在新雇主間

勞工於調動後，除同時成立二個以上勞動契約之情形外，其勞雇關係係存在與新雇主間，原則上應由新雇主承擔勞動契約上雇主責任，惟如有濫用公司法人格之情形，致生勞工權益損害，應適用「實體同一性」概念。從形式面觀察公司法人格是否有形式化、形骸化之情形，實體面再觀察有控制與支配權之法人對受操控公司之營業決策、財務支配、人員調動等，是否具有實質影響力，尋找聯繫因素，認定原雇主與新雇主具有實體同一性，由具實質支配力之公司負起雇主責任。至於偽裝調動之情形，雇主透過轉換勞保投保單位等方式，中斷勞工之工作年資，惟實際上勞工均為同一雇主服勞務，本文以為因不斷調動或轉投保中斷工作年資，應以實體同一性及誠信原則作為審查基準，因受同一雇主調動之工作年資應予併計；至於雇主有明顯違反誠信原則之情事時，則對於實體同一性要件之審查，可採較為寬鬆之基準。

國立政治大學 National Chengchi University

第六節 小結

退休金及資遣費的計算內涵，包括平均工資、工作年資等，容易因企業外調動而中斷其計算，甚至影響求償對象之確認，影響勞工之權益，雇主調職的權限係基於勞動契約而來，惟對於調職命令之法源依據，則有不同學說見解，依雇主調職權限強弱之程度，依序為括概括合意說、勞動契約說(限定合意說)、特約說等。上開學說共同點在於，調職命令皆應受到權利濫用禁止原則之規範，如調職未超過勞動契約預定範圍，則實務上多肯定雇主基於經營必要之調職權限；如調

職超過勞動契約預定範圍，則為變更契約內容之要約，需得勞工之同意，否則對其不生效力。

104 年 12 月 16 日修正公布勞動基準法第 10 條之 1，將過去行政解釋之調動五原則予以明文。該規定係在防止雇主權利濫用，恣意調動勞工之職務，影響其勞動條件及工作權，此後雇主調動勞工之命令，須於勞動契約中約定，變更時則須取得勞工之同意，並且同時符合法定五原則。雇主違反此規定之調動，應屬無效，勞工並得依勞動基準法第 14 條第 1 項第 6 款及第 2 項規定，於知悉之日起 30 日內不經預告終止契約，並依同條文第 3 項向雇主請求資遣費，上述所稱之調動，主要係針對企業內之調動問題。而「借調」之勞動關係，其勞動契約仍存在於勞工與原雇主間，其勞動條件未受影響。

至於跨法人格事業單位之相關規定，勞動基準法定有第 20 條及第 57 條規定，其中第 20 條依最高法院及行政機關之見解，事業單位改組係指事業單位組織型態改變，或所有權移轉而消滅其原有之法人格，另立新法人格而言，無法解決所有的調動行為態樣。至於勞動基準法第 57 條但書規定，受「同一雇主」調動之工作年資應予併計，依行政機關之解釋似係指借調關係而言。而後期有承認勞工受同一自然人雇主於不同獨資事業單位間調動之情形，如該自然人符合勞動基準法第 2 條第 2 款三種雇主定義，亦屬「同一雇主」，惟仍未突破法人格獨立之框架。而司法實務或有承認該法第 57 條但書所稱之「同一雇主」包含關係企業在內，惟該條文對於前後事業單位主體之責任分配及審查基準仍欠缺明確性，且無法處理同時存在之雙重勞動契約關係，及工作年資以外之問題。至於企業併購法第 16 條第 2 項、第 17 條及公營事業移轉民營條例第 8 條係屬符合一定情形之特殊規範，於一般調動之態樣亦無法適用。另，公司法第 154 條第 2 項雖已將揭穿公司面紗原則明文化，但需有「負擔特定債務」、「清償顯有困難」及「情節重大而有必要」等特定要件，難於勞動法案件中適用。我國現行法制對於企業外、關

係企業之調動，其權利義務如何處理，尚缺乏明確之規範，故僅能立基於此法理下，另行發展解決方式。

調動的勞動契約態樣可歸納為多重勞動契約、先後契約聯立及勞動契約存在於新雇主間(偽裝調動之情形，勞動契約表面上亦存在於新雇主間)等，以上各類情形均會涉及勞動債權求償對象之確認、工作年資是否併計，另雙重契約尚涉及此二契約給付之工資是否須合併計入平均工資以計算退休金或資遣費的問題。而解決這些問題的源頭，則是確認誰須負起勞動契約上之雇主責任。

在勞動法案件上，對於審查擴張雇主責任較常引用的是「法人格否認理論」與「實體同一性」。以「法人格否認理論」肯認雇主責任之案件並不多，較多以「實體同一性」承認雇主責任。但本文觀察我國實務在適用法人格否認法理時，並未特別區分法人格濫用或法人格形骸化之類型，「法人格否認」與「實體同一性」(或「實質同一性」)一詞有交叉使用之情形。我國實務不論以「法人格否認論」或「實體同一性」判斷，皆先從外觀董事長、董事、監察人組成、股權結構、實質負責人同一、辦公室相同或鄰近、營業內容大致相同、對外招攬業務時有使人混淆之情形等，由形式要件觀察，再累積適用「控制與支配」要件，此與美國法制上，法院在判決中會敘及不只一種要件相同，惟對於「控制與支配」要件之描述較不深刻。如符合形式要件，再檢視「控制與支配」要件時，建議可從是否有營業方針、業務分派及人事、財務上有無實質支配或管理之情事綜合觀察，具控制權之法人是否持續性地指揮、建議，並對受操控公司具有實質影響力，以否認公司之法人格獨立性，由具實質支配力之公司負起雇主責任。本文以為，「實體同一性」之審查基準似為日本法人格形骸化與法人格濫用類型之混合，且不若法人格濫用理論須檢視目的要件，適用上較為寬鬆，僅須勞工有權益受損等不公平情事。學者則進一步將個案審查流程具體化，即透過形式面判斷契約主體之法人格是否形式化、空洞化，而為其他法人所完全掌控；實質面則觀察經營管理功

能的拆解分離，是否展現在多數企業法人間；最後再以勞動基準法第 57 條但書「同一雇主調動」下尋找聯繫因素，確認勞動關係是否名實相符，以發掘真實之勞動關係。

依前述及調動的勞動契約態樣可歸納為多重勞動契約、先後契約聯立及勞動契約存在於新雇主間，針對多重勞動契約，學者提出類推適用共同債務人法理，以共同雇主負擔雇主責任，於可分割者得分開請求，於不可分割者以共同責任方式請求，可獲得較衡平之解決。至於勞動契約一邊中止，一邊繼續進行時，勞工可同時向調動前後之雇主請求退休金(或資遣費)，依各該階段工作年資比例計算退休金(或資遣費)。至先後勞動契約聯立關係，有於關係企業間調動，由現雇主承認原事業單位之工作年資，或勞工於歸建後，由原雇主承認外派期間之工作年資，再據以計算退休金。而成立前後勞動契約關係，如對勞工權益產生不公平之情事，實務上亦有以「實質上同一企業體」概念，認定各企業間具有實質同一性，以主要企業承擔雇主責任。而勞工被調動後，勞雇關係係存在與新雇主間，原則上應由新雇主承擔勞動契約上雇主責任，惟如有濫用公司法人格之情形，致生勞工權益損害，應適用「實體同一性」概念，由具實質支配力之公司負起雇主責任。至於偽裝調動之情形，本文以為因不斷調動勞工或轉投保中斷工作年資，應以實體同一性及誠信原則作為審查基準，因受同一雇主調動之工作年資應予併計；至於雇主有明顯違反誠信原則之情事時，則對於實體同一性要件之審查，可採較為寬鬆之基準。

第五章 關廠歇業之債權保護

企業關廠歇業可分為兩種類型，一為因不當融資、利益輸送、惡意積欠高額債務、有計畫脫產等所致，稱為「惡性倒閉」；另一種係為「企業經營合理化選擇」，因獲利不佳，透過精簡人事、組織瘦身，以調整組織營運[181]。而關係企業在經濟發展上具有重要之地位，通常基於營業目的之不同而分立，但在經濟不景氣時，其經營型態亦容易造成連串性的倒閉，使債權人利益受到重大影響[182]。尤以惡性倒閉，積欠勞工工資、退休金或資遣費，其中退休金及資遣費金額遠高於工資，且於 104 年前並無墊償制度，亦無優先受償之規定，致使勞工無法獲償。

嗣於 104 年 2 月 4 日修正公布勞動基準法第 28 條，將舊制退休金及新舊制資遣費合計未滿 6 個月平均工資部分納入墊償，並將未滿 6 個月工資、舊制退休金及新舊制資遣費等受償順位提升與第一順序之抵押權、質權或留置權所擔保之債權相同。爰本文擬就該條文修正施行後，於實務上適用可能發生之問題，及是否足以保障勞工之債權等方面，予以檢視。

第一節 提升退休金與資遣費受償順位

第一項 有歇業、清算或宣告破產之情事

勞動基準法第 28 條第 1 項原規定雇主「因歇業、清算或宣告破產」，本於勞動契約所積欠之工資未滿 6 個月部分，有最優先受清償之權。104 年 2 月 4 日修正為「雇主有歇業、清算或宣告破產之情事時」，兩者是否有適用上之區別?觀諸原條文意旨，僅於雇主歇業、清算或宣告破產之狀態下，所積欠之工資債權

---

[181] 劉士豪，勞動債權清償制度及受償順位之改革芻議，回顧與前瞻/勞動基準法施行 30 週年論文集，勞動部，初版，2014 年 12 月，頁 399。

[182] 陳峰富，論股份有限公司債權人之保護，台北:五南，初版，1988 年 2 月，頁 11。

始列為最優先受清償之列。蓋因雇主處於歇業、清算或宣告破產時，通常已無資力清償所積欠勞工之債權，爰於雇主終止營業時，予以特別之保護，故可證勞工被積欠之債權，須與雇主「歇業、清算或宣告破產」有因果關係。或有論者認為，只要雇主發生上述要件，則請求權未罹於時效之債權皆得依上開條文行使權利，惟退休金之請求權時效長達 5 年、資遣費為 15 年，在如此長之期間內勞工未積極向雇主求償，而俟雇主發生歇業、清算或宣告破產時，即立刻提升債權順位甚至可向勞保局申請墊償，除使法律關係處於不安定狀態，對其他受償順位在後之債權人未見公平，亦與原立法意旨漸遠。此次修法主要係提升退休金與資遣費之受償順位，至於雇主「歇業、清算或宣告破產」之要件，應僅係配合條文文字修正用語，勞工被積欠之債權，仍須與雇主「歇業、清算或宣告破產」有因果關係。

至於如何認定勞工被積欠之債權與雇主「歇業、清算或宣告破產」之因果關係，在工資方面較無爭議，因勞動基準法施行細則第 15 條規定，本法第 28 條第 1 項第 1 款所定積欠之工資，以雇主於歇業、清算或宣告破產前 6 個月內所積欠者為限。故勞工只要於雇主歇業、清算或宣告破產前 6 個月內被積欠之工資，即被認定與雇主終止營業有因果關係，惟退休金與資遣費並無類似規定，故實務上係參照工資之作法寬認，以雇主歇業、清算或宣告破產前 6 個月發生之債權認定為具因果關係，超過此期間，則須檢視雇主是否有資金週轉不靈、拖欠勞工工資等現象綜合判斷。

雇主於歇業、清算或宣告破產時，勞工之未滿 6 個月工資及新、舊制資遣費始提升受償順序，而歇業係屬一種事實狀態，勞工因事業單位歇業積欠債權，已向雇主請求不獲清償，向積欠工資墊償基金請求墊償時，當地主管機關應依歇業事實個案認定，必要時可交由該管社政機關會同建設機關實地查證後，再行開具證明文件[183]。而當地主管機關於開具歇業證明後，事業單位可能又宣告破產或進

[183] 行政院勞工委員會 99 年 8 月 17 日勞動 2 字第 0990131309 號函。

行清算，應以何要件為準?原則上應以發生在前者為準，因歇業、清算或宣告破產皆屬終止營業之概念，三者屬於相同之狀態，且此涉及債權額之計算，工資係以歇業、清算或宣告破產前 6 個月內所積欠者為限，而退休金、資遣費則涉及工作年資與事故發生前 6 個月工資之平均等，故應為明確認定，而非任意選擇適用時點。

至於新法適用的問題，因新修正之勞動基準法第 28 條第 1 項未定有溯及適用之特別規定，故原則上自法律公布生效日起，向將來發生效力。該條文包含兩個要件，一為雇主有歇業、清算或宣告破產之情事；一為有未獲清償之未滿 6 個月工資及新、舊制資遣費債權。二者皆發生在新法生效後，則無疑問應適用新法；若未獲清償之債權發生在新法生效前，而雇主歇業、清算或宣告破產發生在新法生效後，是否得適用新法?因擔保物權在修法之前早已發生，本次修法係就優先權的效力提升到與擔保物權同一順位，未涉法律不溯既往之討論，只要歇業、清算或宣告破產任一情事發生於新法生效後，則勞工債權優先效力即依新法認定。至於歇業、清算或宣告破產前 6 個月未給付之工資期間如跨越修法前後，應以上開事實最終發生或完成之時點來論斷[184]。

至於兩要件皆發生在新法生效前，則涉及不真正溯及既往原則之討論。有論者認為，此時尚須考量與勞工債權同一順位之擔保物權人權益，因債權人提供貸款予債務人時，對於未來勞工債權將提升至同一順位參與分配，影響其受償額度尚無法評估，無從透過調整貸款額度，或增加擔保品等作法分攤風險，而認無新法之適用。惟以行政法角度而言，法規適用於過去開始，而尚未完結之事件，為

[184] 徐福晉法官，「論勞動基準法第 28 條之規範效力」與談資料，勞動部 104 年勞動法規論壇會議實錄，2015 年 6 月 26 日，頁 128。

非真正追溯[185]，又稱為不真正溯及既往。大法官釋字第 620 號解釋理由書亦說明:「新法規範之法律關係如跨越新、舊法施行時期，當特定法條之所有構成要件事實於新法生效施行後始完全實現時，則無待法律另為明文規定，本即應適用法條構成要件與生活事實合致時有效之新法，根據新法定其法律效果。」故如「歇業」、「清算」或「宣告破產」有解釋為構成要件事實持續進行至新法生效後始完結之空間，則有新法之適用。歇業，有依商業登記法第 18 條所為之「歇業登記」，或公司依公司法規定之「解散、撤銷或廢止登記」等；以及依地方主管機關核發辦理事業單位歇業事實之證明文件應行注意事項所為之「歇業事實認定」[186]。惟歇業登記或歇業事實認定，仍為特定時點，非狀態之持續。至於清算，有開始清算程序(民法第 31 條、第 38 條、公司法第 24 條、第 322 條、第 323 條)及清算完結(公司法第 331 條)。宣告破產，則有宣告破產之裁定(破產法第 57 條、第 58 條及第 63 條)、宣告破產裁定確定(破產法第 5 條、民事訴訟法第 487 條)、破產終結之裁定(破產法第 146 條)等。故如將清算、宣告破產解為一段狀態之延續，似可寬認勞工被積欠之債權與雇主清算或宣告破產之情事發生在新法生效前，惟新法生效後尚未清算完結或破產終結者，有適用新法之空間，以適度解決勞工債權無法獲償之問題。

國立政治大學 National Chengchi University

[185] 陳敏，行政法總論，台北:新學林，第 7 版，100 年 9 月，頁 129。

[186] 74 年 10 月 19 日司法院第七期司法業務研究會認為，勞動基準法第 28 條第 1 項所稱歇業與第 11 條第 1 款所稱歇業同其意義，不以向主管機關辦理歇業登記為現，而係指事實上已停止一切營業行為而言。

第二項 受償順序

勞動基準法第 28 條第 1 項序文規定，雇主有歇業、清算或宣告破產之情事時，勞工之下列債權受償順序與第一順位抵押權、質權或留置權所擔保之債權相同，按其債權比例受清償；未獲清償部分，有最優先受清償之權。實務上勞工被積欠之債權受償順位為何，茲分析如下。

第一款 第一順位抵押權、質權或留置權

擔保物權係支配物的交換價值，其作用為作為債權之擔保，包括抵押權、質權、留置權均屬之。又物權因效力強大，並得對抗第三人，其變動須有公示性，民法規定不動產物權變動的公示方法為登記(民法第 758 條第 1 項、第 759 條)，動產則是交付(民法第 761 條)[187]。

一、抵押權、質權或留置權之設定與實行

民法規定之抵押權係指債權人對於債務人不移轉占有，而供其債權擔保之不動產，得就該不動產賣得價金優先受償之權(民法第 860 條)。債務人屆期如無法清償債務，抵押權人即得拍賣該擔保品，並得就賣得之價金優先受償。而動產抵押係規範於動產擔保交易法第 15 條規定，與不動產抵押相同點為抵押物皆不移轉占有，皆採書面之要式主義。當債務人不能如期清償債務時，債權人得先占有該動產，並就出賣所得之價金優先受償。而動產抵押權之實行未若不動產抵押權必須聲請法院辦理，抵押權人於占有抵押物後，可自行出賣或拍賣。另尚有特別法規定之船舶抵押權(海商法第 33 條至第 37 條)及航空器抵押權(民用航空法第

[187] 陳榮傳，民法物權實用要義，台北:五南，初版一刷，2014 年 10 月，頁 5、9。

19 條至第 20 條之 1)。此類物權制度的特性，係成立不移轉標的物的占有，以兼顧動產擔保與用益功能[188]。

質權係指債權人為其債權之擔保，占有債務人或第三人之物或可讓與之財產權，於債權屆清償期而未受清償時，得就其賣得價金優先受償之權。我國規定包括動產質權(民法第 844 條)與權利質權(民法第 900 條)二種[189]。動產質權之設定，只須移轉占有即生效力，其實行方式包括質權人自行變賣、聲請法院拍賣、訂立契約取得質物所有權或以其他方法處分質物；權利質權之設定，主要依其權利讓與之規定為之，實行債權之方法大致分為:質權標的物之債權以金錢給付為內容者，其清償期先於所擔保債權之清償期者，質權人得請求債務人提存之，並對提存物行使質權；清償期在後者，於清償期屆至時，質權人得就擔保之債權額，請求給付(民法第 905 條)；以金錢以外之動產為給付內容者，於清償期屆至時，質權人得請求給付之，並對該標的物有質權(民法第 906 條)。至以不動產物權之設定或移轉為給付內容者，於清償期屆至時，質權人得請求債務人將該不動產物權設定或移轉於出質人，併同登記質權人對該不動產有抵押權(民法第 906 條之 1)。除外，質權人亦得拍賣質權標的物之債權或訂立契約、用拍賣以外方法實行質權[190]。

留置權，則謂債權人占有他人之動產，而其債權之發生與該動產有牽連關係，於債權已屆清償期未受清償時，得留置該動產之權(民法第 928 條第 1 項)。債務人或留置物所有人未於期限內為清償者，債權人得準用關於實行質權之規定，就留置物賣得之價金優先受償，或取得其所有權(民法第 936 條第 2 項)。

---

[188] 王澤鑑，民法物權，自版，2014 年 3 月增訂二版五刷，頁 49。

[189] 陳榮傳，民法物權實用要義，台北:五南，初版一刷，2014 年 10 月，頁 181。

[190] 陳榮傳，同上註，頁 197。

另海商法基於海運事業的特殊性及公益考量，其債權受償順位設有特別規定。海商法第 24 條第 1 項規定之海事優先權有優先受償之權，包括船長、海員及其他在船上服務之人員，本於僱傭契約所生之債權及人傷、財損等各項費用等，同條文第 2 項並規定海事優先權之位次，在船舶抵押權之前。同法第 25 條規定，船舶之留置權位次，在海事優先權之後，船舶抵押權之前。故依海商法規定，船長、海員及其他在船上服務之人員，本於僱傭契約所生之債權將優先受償，次為船舶留置權，再次為船舶抵押權。故如有一家海運公司歇業、清算或宣告破產，其所僱用船員之勞動債權將與其他海事優先權所擔保之債權優先受償，而地勤員工之勞動債權數額依勞動基準法規定設有金額限制，且只能與第一順序之擔保物權比例受償。

上開擔保物權之範圍，包括民法之不動產抵押權、動產質權、權利質權、留置權，動產擔保交易法之動產抵押權、海商法船舶抵押權及民用航空法之航空器抵押權均屬之。其中不動產及動產抵押權分別採登記生效主義與登記對抗主義，其餘之擔保物權則採交付主義。在此則產生一問題，雇主有多少資產設定擔保，勞工恐怕未必得知，依現行最高法院見解，認為強制執行法第 34 條第 2 項規定，執行法院就執行標的物知有優先受償之債權人，應通知其參與分配，惟「優先受償之債權人」僅指對執行標的物有優先權(物權優先權或對物之優先權)之債權人，而不及於對執行債務人之一切財產均有優先權之債權人。故依此見解，執行法院僅認勞動基準法第 28 條的勞動債權只是在受償順序上物權化，故並無通知適用該條勞工債權人之義務[191]。雖其他債權人拍賣標的物分配價金，勞工仍得提起異

[191] 劉志鵬，「論勞動基準法第 28 條之規範效力」與談資料，勞動部 104 年勞動法規論壇會議實錄，2015 年 6 年 26 日，頁 138。

議之訴，惟學者[192]亦提醒，勞工之債權無論其範圍或對象，除經法院確認外，難以明確，債權人實行擔保物權時，如何通知具有勞工債權之勞工以及如何分配債權，仍須再行斟酌。蓋因工資名目眾多，且缺乏公式性，未來有關勞工債權金額之爭議可能會增加。再者，債權人實行債權時，雇主有可能尚未進入歇業、清算或宣告破產階段，則勞工被積欠之債權未能取得與擔保物權同一順位取償，此時應儘速聲請假扣押，以避免雇主財產現狀的變更，並製造壓力使雇主重視債務之解決。

二、擔保物權之次序

(一)同性質之擔保物權

同一標的物上存有相容之數物權存在時，依其成立之先後定其次序。例如不動產所有人因擔保數債權，就同一不動產設定數抵押權時，其次序依登記之先後定之(民法第 865 條)。在同一動產上亦得設定數個抵押權(動產擔保交易法第 15 條)。而勞工之債權依勞動基準法第 28 條第 1 項規定，則與最先設定之抵押權同一順位受償。另有爭議的是有特殊目的之費用性抵押權與勞動基準法第 28 條第 1 項規定之勞工債權受償順位如何排定?學者認為，若雇主之財產同時設定數抵押權，則理論上勞工之債權應與費用性抵押權同列第一順位之受償順序[193]。

(二)不同性質之擔保物權

抵押權、質權及留置權為不同性質之擔保物權，應如何定其受償順序?民法第 932 條之 1 規定:「留置物存有所有權以外之物權者，該物權人不得以之對抗

---

[192] 郭玲惠，論勞動基準法第 28 條之規範效力，勞動部 104 年勞動法規論壇會議實錄，2015 年 6 年 26 日，頁 111。

[193] 郭玲惠，同上註，頁 107。

善意之留置權人。」其立法理由說明，留置物存有所有權以外物權之情形，事所恆有，例如留置物上存有質權等是。物權之優先效力，本依其成立之先後次序定之。惟留置權人在債權發生前已占有留置物，如其為善意者，應獲更周延之保障，該留置權宜優先於其上之其他物權，爰仿動產擔保交易法第 25 條規定增訂本條[194]。故不同性質間之擔保物權，原則上以留置權為優先受償。而抵押權與質權之間，如為不動產抵押權與質權，則無併存之問題；如係動產抵押權與質權之關係，動產質權之設定須移轉占有，動產抵押權則不須移轉占有，應如何定受償次序?為解決此問題，動產擔保交易法第 24 條已明定，動產抵押權不得為質權之標的物。惟得否先設定質權後，復設定動產擔保抵押權? 司法院[195]對此議題曾作出解釋，認為動產質權，以移轉占有為生效要件，動產擔保之抵押權人，於債務人不履行契約時，得占有抵押物（動產擔保交易法第 15 條），附條件買賣之買受人有妨害出賣人權益之情形，出賣人得取回占有標的物（動產擔保交易法第 28 條第 1 項），信託占有之受託人依信託收據占有處分標的物（動產擔保交易法第 32 條）信託人亦得取回占有標的物（動產擔保交易法第三十四條）。而同一動產標的物，不容同時有兩個占有權存在，故設定質權之動產，似不得再為動產擔保交易之標的物，以免動產擔保交易之權利人無法行使其占有之權利。

第二款 最優先受清償權

勞動基準法第 28 條第 1 項序文除規定「受償順序與第一順位抵押權、質權或留置權相同」，末段又規定「未獲清償部分，有最優先受清償之權」，此段文

---

[194] 王澤鑑，民法物權，自版，2014 年 3 月增訂二版五刷，頁 518；郭玲惠，同上註，頁 108。

[195] 司法院 66 年 1 月 5 日(66)台函參字第 00037 號函。

義究指為何?勞工工資、舊制退休金及新舊制資遣費之債權於抵押物、質物及留置物等處分時，其受償順序與第一順位抵押權、質權或留置權相同，若非前開擔保物之範圍，其他未受償之勞工債權，有最優先受清償之權。該條文之立法理由，並舉例說明「某事業單位以其土地設定抵押權貸款六百萬元，因經營不善歇業，積欠勞工工資、退休金及資遣費二百萬元，土地拍賣後所得價金五百萬元扣繳土地增值稅四十萬元後，剩餘四百六十萬元。勞工按第一項各款所定債權二百萬元與第一順位擔保之債權六百萬元，合計八百萬元，有同一受償順序，經按比例分配後，勞工獲償一百一十五萬元(四百六十萬乘以四分之一)，其餘未受清償之八十五萬元，仍有優先於其他普通債權受清償之權。」故勞動基準法第 28 條第 1 項末段之「有最優先受清償之權」，乃指勞工於參與執行標的物之拍賣分配後，未受償之部分，優先於普通債權受償。

惟上開修正條文於立法院朝野協商時，司法院代表[196]曾指出，在進入強制執行程序後，分配表上對於一個債權只會有一致性定義，如一方面與擔保物權效力一致，一方面在不能清償部分又優先於普通債權，在強制執行分配上恐有困難。此部分尚待實務調整適應，因目前尚未見有分配表異議之訴相關判決，未來可進一步追蹤實務作法。

國立政治大學 National Chengchi University

第三項 可分配之財產

勞動基準法第 28 條第 1 項將勞工之債權提升與第一順序之擔保物權優先受償，惟實務上雇主除可能早就將資產設定抵押借貸外，亦可能採取其他方式，如將資產信託以融資等，或為避免財產遭強制執行，而進行脫產，則勞工之債權如何獲得保全，析述如下。

---

[196] 立法院第 8 屆第 6 會期黨團協商會議紀錄，立法院公報第 104 卷，第 9 期，黨團協商紀錄，頁 158。

第一款 雇主財產設定信託

雇主為籌措經營所需資金，除可能將資產設定抵押權予融資銀行，亦可能將財產信託，並將信託利益設定權利質權予融資銀行，以擔保融資銀行之債權。因信託財產不屬於破產財團財產，且依法對信託財產不得強制執行，此時勞工之債權是否仍得依勞動基準法第 28 條第 1 項規定優先取償，而勞動基準法第 28 條第 1 項規定與信託法之適用關係為何?

勞動部曾發函法務部函詢上述問題，法務部[197]認為原則上任何人對信託財產不得強制執行，但為保障「信託關係發生前已生之權利」及「因信託財產所生或處理信託事務發生之稅捐、債權」，依下列權利取得之執行名義可例外對信託財產強制執行:(一)就信託財產因信託前存在於該財產之權利(例如抵押權);(二)因處理信託事務所生之權利（例如修繕信託財產之修繕費債權）;(三)其他法律另有規定得對信託財產強制執行之權利。另信託法第 6 條第 1 項規定，信託行為有害於委託人之債權人權利者，債權人得聲請法院撤銷之。惟涉事實認定，須就具體個案審認之。另勞動基準法第 28 條第 1 項規定意旨僅在確保特定勞工債權與第一順位抵押權擔保之債權列於同一順位受償規定，至於為實現該債權而得強制執行之客體為何，不在該條文之規範範圍，換言之其並未明文規定得對信託財產強制執行，無論施行前或施行後，尚難逕認屬信託法第 12 條第 1 項規定但書所定例外得對信託財產強制執行之情形。

綜上，依現行規定，除非勞工之債權於信託關係發生前已成立，或雇主之信託行為有害於勞工權利，否則勞工仍不得對該信託財產聲請強制執行。又如欲解除信託關係，依信託法第 63 條及第 64 條規定，信託利益全部由委託人享

[197] 法務部 104 年 11 月 17 日法律字第 1040084079 函。

有者，委託人或其繼承人得隨時終止信託。信託利益非由委託人全部享有者，除信託行為另有訂定外，委託人及受益人得隨時共同終止信託。故有關信託財產如何解除信託，須視該契約是否定有解除條件、設定受益人為何等而定。職是，為進一步確保勞工之債權受償，尚須修法明定勞工本於勞動基準法第 28 條第 1 項之債權，得對信託財產強制執行，不受信託法第 12 條本文限制。

第二款 已無財產可供執行

關係企業間為達集團經營之綜效，彼此間常有營運分工之情形，實務上亦常發生因轉投資失利而拖累本業；或雇主為逃避法律或契約上責任，將資產移往其他子公司；或將經營不善之公司結束營業積欠勞工債權，將部分親公司派員工調至其他子公司繼續經營等。雇主歇業、清算或宣告破產致積欠勞工工資、退休金或資遣費，如雇主已無剩餘財產可供執行，得否向其他關係企業求償？如控制股東濫用公司法人格，從事各種違法或不當之行為，並對公司債權人造成侵害產生不公平，符合公司法第 154 條第 2 項之情形，則勞工可據此向該股東追償。如為破產案件，復依 105 年 4 月 29 日送請立法院審議之「破產法修正草案」案(更名為「債務清理法」)，明定經法院裁定開始破產之債務人如為股份有限公司，其股東有濫用公司之法人地位，導致公司負擔特定債務，清償顯有困難，而應依公司法第 154 條第 2 項對全體債權人應負清償責任時，該股東雖非破產債務人，但其責任與公司具同一目的，為避免債權人個別行使權利，致未能公平受償，明定由管理人擔當，統一於公司之破產程序中行使此權利(修正條文第 156 條、第 164 條、第 246 條)[198]。至未符合公司法第 154 條第 2 項之情形，可引用美國「揭穿公司面紗原則」、日本「法人格否認理論」，或我國

[198] 立法院議案關係文書院總第 1066 號政府提案第 165720 號。

實務發展之「實體同一性概念」，以擴張雇主概念，使具實質支配力之股東負起雇主契約上責任，使勞工被積欠之債權能獲得清償。

惟如利用上開理論,則產生複數雇主應如何適用勞動基準法第28條之問題，採跨法人格否認理論,將多個公司法人格視為同一,則雇主係指所有之共同雇主，均須有歇業、清算或宣告破產之情事，始有勞動基準法第 28 條之適用，故欲對複數雇主主張權利，使追償範圍增廣，恐須放棄勞動基準法第 28 條提升勞動債權順位規定之適用。如為同時適用法人格否認理論與勞動基準法第 28 條規定，前提為承認僅有其一或部分法人具歇業、清算或宣告破產之情事，又法人格否認法理之適用下，本即為衡平濫用法人格所生之不公平情事，故如解釋為其一雇主具歇業、清算或宣告破產之情事，即有勞動基準法第 28 條之適用，更切合公益之目的，主管機關亦得行使代位求償權，追回所墊款項[199]，更能避免道德風險及不正情事之發生。

第二節 退休金與資遣費墊償

勞動基準法第 28 條第 2 項擴大積欠工資墊償基金墊償範圍，將舊制退休金及新、舊制資遣費合計 6 個月平均工資部分納入墊償，自 104 年 2 月 6 日施行截至 106 年 1 月底止，墊付資遣費合計 96 家事業單位、1,684 人，共計約 1.17 億餘元;墊付退休金 3 家事業單位、4 人，共計約 75 萬餘元。有關退休金與資遣費墊償之適用要件，包括雇主「有歇業、清算或宣告破產之情事」，及歇業、清算或宣告破產三要件之適用關係、跨越新舊法適用疑義等，與勞動基準法第 28 條第 1 項相同，擬不再贅述。本節茲就其他適用問題予以探討。

---

[199] 陳怡方,勞動法上雇主認定之新發展-兼論美國與日本法制,臺北大學法律學系碩士論文,2016 年 1 月，頁 131-132。

第一項 墊償範圍

依勞動基準法第 28 條第 2 項規定，積欠工資墊償基金墊償範圍包括本於勞動契約所積欠之工資未滿六個月部分、舊制退休金及新、舊制資遣費合計以 6 個月平均工資為限，須注意者為本項退休金與資遣費墊償之數額設有上限，而同條文第 1 項最優先受償權則無數額之限制。此係考量墊償之目的係保障不可歸責之勞工，驟失生活依存時之即時保障措施，並非毫無限度，且為避免道德風險，故設有墊償額度之上限。

而墊償之工資與退休金、資遣費起算時點是否有所不同，勞動基準法施行細則第 15 條規定，本法第 28 條第 1 項第 1 款所定積欠之工資，以雇主於歇業、清算或宣告破產前 6 個月內所積欠者為限。又依母法第 28 條第 2 項第 1 款規定，墊償前項第一款積欠之工資數額。故墊償之工資係以歇業、清算或宣告破產前 6 個月內積欠者為準，至於退休金與資遣費則無此限制。故勞工被積欠之退休金、資遣費只要對雇主之請求權尚未罹於時效，並於公法上請求權消滅前申請墊償，且與雇主歇業、清算或宣告破產具有因果關係，即可獲墊被積欠之款項。

本次修法行政機關為因應法律過渡期間尚未終結之個案，於細則中訂定過渡條款，增訂勞動基準法施行細則第 50 條之 4，於本法第 28 條第 2 項修正生效前，雇主有清算或宣告破產之情事，於修正生效後，尚未清算完結或破產終結者，勞工對於該雇主所積欠之退休金及資遣費，得於同條第 2 項第 2 款規定之數額內申請墊償。按「歇業」、「清算」或「宣告破產」之情事，於法律上分別有不同之意涵及認定時點，「歇業」規定於商業登記法，勞動基準法亦有事實上歇業之概念（指事實上已停止一切營業行為而言）；「清算」規定於民法及公司法等，亦有開始清算及清算完結之時點；「宣告破產」於破產法有相關規定，分別有裁定宣告破產及裁定破產確定之時點。蓋因歇業認定之結果為一時點，而清算或宣告破產

則為一段期間程序之進行，故擴大墊償範圍，使雇主於新法施行前積欠勞工退休金及資遣費之部分案件亦能獲得清償，惟破產程序通常歷時甚久，本條文原意係為適度解決過渡期間案件，另考量基金財務有限，故宜訂定適用期間，以免使適用範圍過廣。

另為及時保障勞工之權益，此次修法亦於積欠工資墊償基金提繳及墊償管理辦法(下稱墊償辦法)增訂第 9 條第 2 項之暫行性行政處分，勞保局於勞工依規定請求墊償時，經查證仍未能確定積欠工資、退休金或資遣費金額及工作年資者，得依其勞工保險或就業保險投保薪資及投保年資認定後，予以墊償。此條文立意甚佳，惟為更貼近勞工之實際薪資，建議可再增訂得以勞工退休金月提繳工資及提繳年資認定，以為周全。

第二項 修法後墊償原則

勞動基準法第 28 條第 2 項修正生效前，僅有工資可獲得墊償，如勞工於新法施行前已申請工資墊償，且同時被雇主積欠退休金或資遣費，可否再依新法申請退休金或資遣費之墊償?本文認為勞工於同一事業單位申請工資、資遣費及退休金之墊償時，須以同一墊償事由提出申請，且「歇業」、「清算」或「宣告破產」事由，僅能擇一使用，理由已如前述，因終止營業時點之認定，將涉及債權額之計算，工資係以歇業、清算或宣告破產前 6 個月內所積欠者為限，而退休金、資遣費則涉及工作年資與平均工資計算範圍等，且避免墊償實務作業管理之困擾與爭議。

另上開情形如勞工係以分支機構歇業申請工資墊償，得否再以總公司歇業、清算或宣告破產申請退休金或資遣費墊償? 90 年時，為解決事業單位不願辦理歇業、清算或宣告破產，勞工被積欠工資無法獲償之情形，修正積欠工資墊償基

金提繳及墊償管理辦法，增訂第 8 條第 2 項規定，事業單位之分支機構歇業，亦得請求墊償。分支機構並未具有獨立法人格，如已允其作為主體申請墊償，則分支機構與總公司應視為不同墊償主體，應各自適用其墊償之申請事由。故勞工如已以分支機構歇業申請墊償工資，則不得再以總公司歇業、清算或宣告破產為由，申請墊償退休金或資遣費；如勞工重新受僱，則應以新的墊償事由始得申請墊償，被積欠之債權並應重新起算。

第三項 代位求償

依勞動基準法第 28 條第 4 項規定，雇主積欠之工資、退休金及資遣費，經勞工請求未獲清償者，由積欠工資墊償基金依第 2 項規定墊償之；雇主應於規定期限內，將墊款償還積欠工資墊償基金。又墊償辦法第 14 條第 1 項前段規定，勞保局依本法第 28 條規定墊償勞工工資、退休金或資遣費後，在墊償金額範圍內，承受勞工對雇主之債權，並得向雇主、清算人或破產管理人請求於一定期間內償還墊款。

關於勞保局墊償後代位求償之性質，大法官曾作出第 595 號解釋，認為勞保局以墊償基金所墊償者，原係雇主對於勞工私法上之工資給付債務；其以墊償基金墊償後取得之代位求償權（即民法所稱之承受債權），乃基於法律規定之債權移轉，其私法債權之性質，並不因由國家機關行使而改變。勞工保險局與雇主間因歸墊債權所生之私法爭執，自應由普通法院行使審判權。是以，如勞工向勞保局申請墊償後，就墊付金額部分由勞保局承受勞工對雇主之債權，並得依勞動基準法第 28 條第 1 項行使最優先受償權。

又修正後之勞動基準法第 28 條第 1 項最優先受償權及同條文第 2 項墊償規定同為事後救濟之手段，是否有適用上之順序?以條文觀之，只要「雇主有歇業、清算或宣告破產之情事」及「勞工向雇主請求未獲清償」即該當要件，故勞工可

自由行使權利。一般而言，為求迅速，勞工通常優先選擇向勞保局申請工資、退休金或資遣費墊償。需注意者為，勞動基準法第 28 條第 2 項於 104 年 2 月 6 日生效，而第 1 項規定為使金融機構準備因應，於同年 10 月 4 日生效。惟於此期間，勞保局依新法墊償之案件，於勞動基準法第 28 條第 1 項尚未生效前，是否仍得以與擔保物權同一順位代位求償，則如本章第一節有關未獲清償之勞工債權發生於勞動基準法第 28 條第 1 項規定生效前之討論，不再贅述。

第三節 破產案件之適用

第一項 破產法與勞基法第 28 條第 1 項之適用

破產法第 98 條規定，對於破產人之債權，在破產宣告前成立者，為破產債權，但有別除權者，不在此限。同法第 99 條規定，破產債權，非依破產程序，不得行使。勞工之退休金與資遣費債權於事業單位宣告破產前成立，自屬破產債權，然破產宣告之目的，在將債務人之總財產，平均清償於債權人，範圍包含破產宣告時屬於破產人之一切財產及將來行使之請求權，與破產宣告後、終結前，破產人所取得之財產，均列為破產法第 82 條之破產財團，爰勞動基準法第 28 條第 1 項所為最優先清償之意義，學者認為或僅能存在於歇業或清算之情形，其實務之發展，仍有待評估[200]。

然依司法院釋字第 292 號解釋，破產法第 99 條規定：「破產債權，非依破產程序不得行使」，乃使破產人之全體債權人，除法律別有規定外，得就屬於破產財團之財產，受平均之分配。破產法第 112 條復規定，對於破產財團之財產有

[200] 郭玲惠，論勞動基準法第 28 條之規範效力，勞動部 104 年勞動法規論壇，2015 年 6 月 26 日，頁 105。

優先權之債權，先於他債權而受清償，優先權之債權有同順位者，各按其債權額之比例而受清償。又勞動基準法第 28 條第 1 項序文規定「雇主有歇業、清算或宣告破產之情事時，勞工之下列債權受償順序與第一順位抵押權、質權或留置權所擔保之債權相同，按其債權比例受清償；未獲清償部分，有『最優先受清償之權』」。如法律規定對破產財團之財產有優先於一般債權者，自應優先於一般破產債權受分配，優先權之位次有先後者，亦應依其先後清償[201]。職是，雇主之財產如有設定抵押權、質權或留置權，則勞動基準法第 28 條第 1 項各款所列勞工債權即具有別除權，可不依破產程序，而與第一順位抵押權、質權或留置權所擔保之債權依債權額比例分配受償；分配後，如有未獲清償部分，仍為破產債權，並依破產法第 112 條及勞動基準法第 28 條第 1 項序文末段規定，上開未獲清償部分，受償順序在財團費用與財團債務之後，其他一般債權之前。

第二項 破產法(更名債務清理法)修正草案

司法院、行政院於 105 年 4 月 29 日函請立法院審議「破產法修正草案」案，並更名為「債務清理法」，除擴大使用程序主體，便利使用債務清理程序，充實債務人財產保全制度，強化債務清理成效外，並將公司法上重整程序納入整併，以提升債務清理效能。本次修法為保障勞工基本生存權，增訂雇主受裁定開始債務清理程序而有積欠勞工工資之情形，明定在法院裁定開始債務清理程序前六個月內，債務人因勞動契約所積欠之勞工工資，勞工如不能依其他方法受償，在和解、重整程序屬共益債權；破產程序屬財團債權，不依債務清理程序，隨時優先受償（修正條文第 81 條、第 171 條、第 172 條、第 252 條）[202]。

---

[201] 陳計男，破產法論，台北:三民，修訂三版十刷，2015 年 4 月，頁 164。

[202] 立法院議案關係文書院總第 1066 號政府提案第 165720 號。

勞基法第 28 條第 1 項規定，勞工本於勞動契約所積欠之工資未滿 6 個月部分與擔保物權同一順位受償，未獲清償部分，有最優先受清償之權。上開未獲清償債權在破產程序中，屬於破產債權，其受償順序依現制在共益費用與共益債務之後，一般債權之前。而破產法修正草案於第 171 條第 3 項規定，在法院裁定開始破產程序前 6 個月內，債務人本於勞動契約所積欠之勞工工資而不能依其他方法受清償者，視為共益債務，以提升其清償順位。該條文草案立法理由並舉例說明，所謂未能依其他方法受清償，例如未能依勞動基準法第 28 條之積欠工資墊償基金受償，此係例示之概念，亦包括未能依勞動基準法第 28 條第 1 項規定與擔保物同一順位受償之債權。是以，在破產案件中，待破產法修正草案通過，勞工未滿6個月工資之債權將從最優先受償權提升至與共益債務地位相同之順序，更進一步保障勞工權益。

又破產法修正草案將和解與重整等重建型債務清理程序納入規範，使勞動基準法第 28 條第 1 項未規範之勞工債權優先受償事由，亦得適用該草案關於勞工工資債權與共益債務相同受償順序之規定，使勞工權益更有保障；惟勞工之退休金與資遣費為勞工退休或退職生活之所繫，與工資同等重要，故除工資之債權外，亦建議將退休金與資遣費納入保障。

第四節 小結

104 年 2 月 4 日修正公布勞動基準法第 28 條，將舊制退休金及新舊制資遣費合計未滿 6 個月平均工資部分納入墊償，並將未滿 6 個月工資、舊制退休金及新舊制資遣費等受償順位提升與第一順序之抵押權、質權或留置權所擔保之債權相同。惟實務上仍有部分適用上問題待釐清。

在提升退休金與資遣費受償順位方面，勞工被積欠之債權，仍須與雇主「歇業、清算或宣告破產」有因果關係，可參照工資之作法寬認，以雇主歇業、清算

或宣告破產前 6 個月發生之債權認定為具因果關係，超過此期間，則須檢視雇主是否有資金週轉不靈、拖欠勞工工資等現象綜合判斷。因歇業、清算或宣告破產皆屬終止營業之概念，且涉及債權額之計算，原則上應以發生在前者為準。若未獲清償之債權發生在新法施行前，只要歇業、清算或宣告破產任一情事發生於新法施行後，則勞工債權優先效力即依新法認定。惟實際適用上，雇主有多少資產設定擔保，勞工恐怕未必得知；雖其他債權人拍賣標的物分配價金，勞工仍得提起異議之訴，惟學者亦提醒，勞工之債權無論其範圍或對象，除經法院確認外，難以明確，債權人實行擔保物權時，如何通知具有勞工債權之勞工以及如何分配債權，仍須再行斟酌。蓋因工資名目眾多，且缺乏公示性，未來有關勞工債權金額之爭議可能會增加。

而勞工之債權與第一順位抵押權、質權或留置權如何排定受償順序?如為同性質之擔保物權，則以設定在先者，與勞工之債權為第一順位同時受償；如為不同性質之擔保物權，原則上以留置權優先於抵押權受償，至於動產抵押權與質權間，動產擔保交易法第 24 條已明定，動產抵押權不得為質權之標的物，故兩者亦無併存之問題。惟得否先設定質權後，復設定動產擔保抵押權? 依司法院之解釋，已設定質權之動產，不得再為動產擔保交易之標的物。故動產質權與動產擔保抵押權尚無併存之問題。

勞動基準法第 28 條第 1 項序文除規定「受償順序與第一順位抵押權、質權或留置權相同」，末段又規定「未獲清償部分，有最優先受清償之權」，乃指勞工於參與執行標的物之拍賣分配後，未受償之部分，優先於普通債權受償。另在破產案件之適用上，勞工之退休金與資遣費債權於事業單位宣告破產前成立，自屬破產債權。雇主之財產如有設定抵押權、質權或留置權，則勞動基準法第 28 條第 1 項各款所列勞工債權即具有別除權，可不依破產程序，而與第一順位抵押權、質權或留置權所擔保之債權依債權額比例分配受償；分配後，如有未獲清償

部分，仍為破產債權，並依破產法第 112 條及勞動基準法第 28 條第 1 項序文末段規定，上開未獲清償部分，受償順序在財團費用與財團債務之後，其他一般債權之前。未來待破產法(更名為債務清理法)修正草案通過後，勞工未滿 6 個月工資之債權將從最優先受償權提升至與共益債務地位相同之順序，更進一步保障勞工債權。另基於勞工之退休金與資遣費為勞工退休或退職生活之所繫，與工資同等重要，故除工資之債權外，本文亦建議將退休金與資遣費同納入該草案保障。

上開優先受清償規定，必須雇主仍有剩餘之財產方具意義。實務上雇主為籌措經營所需資金，除可能將資產設定抵押權予融資銀行，亦可能將財產信託，並將信託利益設定權利質權予融資銀行，以擔保融資銀行之債權。因信託財產不屬於破產財團財產，且依法對信託財產不得強制執行，依現行規定，除非勞工之債權於信託關係發生前已成立，或雇主之信託行為有害於勞工權利，勞工始得對該信託財產聲請強制執行。故為進一步確保勞工之債權受償，尚須修法明定勞工本於勞動基準法第 28 條第 1 項之債權，得對信託財產強制執行，不受信託法第 12 條本文限制。

至關係企業間如控制股東利用公司法人格，從事各種違法或不當之行為，並對公司債權人造成侵害產生不公平情形，如符合公司第 154 條第 2 項規定情形之破產案件，則依債務清理法修正草案，統一由管理人於破產程序中行使權利，以使債務人公平受償。至未符公司第 154 條第 2 項規定情形，則可引用美國「揭穿公司面紗原則」、日本「法人格否認理論」，或我國實務發展之「實體同一性概念」，以擴張雇主概念。如為同時適用法人格否認理論與勞動基準法第 28 條規定，前提為承認僅有其一或部分法人具歇業、清算或宣告破產之情事，宜解釋為其一雇主具歇業、清算或宣告破產之情事，即有勞動基準法第 28 條之適用，以衡平濫用法人格所生之不公平情事，更切合公益之目的，主管機

關亦得行使代位求償權，追回所墊款項，使具實質支配力之股東負起雇主契約上責任，使勞工被積欠之債權能獲得清償。

勞動基準法第 28 條第 2 項增列舊制退休金及新、舊制資遣費為積欠工資墊償基金之墊償項目，合計以 6 個月平均工資為限。本項退休金與資遣費墊償之數額設有上限，而同條文第 1 項最優先受償權則無數額之限制。此係考量墊償之目的係保障不可歸責之勞工，驟失生活依存時之即時保障措施，並非毫無限度，且為避免道德風險，故設有墊償額度之上限。又為因應法律過渡期間尚未終結之個案，於細則中訂定過渡條款，增訂勞動基準法施行細則第 50 條之 4，於本法第 28 條第 2 項修正生效前，雇主有清算或宣告破產之情事，於修正生效後，尚未清算完結或破產終結者，勞工對於該雇主所積欠之退休金及資遣費得於規定之數額內申請墊償。惟破產程序通常歷時甚久，本條文原意係為適度解決過渡期間案件，另考量基金財務有限，故宜訂定適用期間，以免使適用範圍過廣。

本次修法因涉及擴充墊償項目、各項債權有其不同之請求權時效、退休金、資遣費之性質及計算原則與工資不同等情，故將墊償原則大致歸納如下:

一、104 年 2 月 6 日勞動基準法第 28 條第 2 項修正生效後，雇主有「歇業」、「清算」或「宣告破產」之墊償事由，或修正生效前雇主有清算或宣告破產之情事，於修法生效後，尚未清算完結或破產終結者，勞工被積欠之退休金及資遣費須與墊償事由有因果關係(墊償事由發生前財務困難期間之因果關係認定)，並於請求權時效內，得依規定申請墊償。

二、勞工於同一事業單位申請工資、資遣費及退休金之墊償時，須以同一墊償事由提出申請，且「歇業」、「清算」或「宣告破產」事由，僅能擇一使用。

三、已以分支機構為主體申請墊償，則分支機構與總公司視為不同墊償主體，於分支機構積欠之債權，不得再以總公司「歇業、清算或宣告破產」申請墊償。如勞工重新受僱，則應以新的墊償事由始得申請墊償，被積欠之債權並應重新起算。

因勞動基準法第 28 條第 2 項於 104 年 2 月 6 日生效，而第 1 項規定為使金融機構準備因應，於同年 10 月 4 日生效，故目前實務上適用之案例並不多，亦尚未見有相關法院判決，上述相關問題或本文未發掘之其他疑義，仍有待司法實務進一步發展與釐清。

國立政治大學
National Chengchi University

第六章 結論與建議

經營者為因應全球化趨勢，積極擴展市場，使資本靈活運用，因多角化經營，集團企業、關係企業模式漸增，將生產作業切割成無數的職位，將各職位分配於多數法人之間，僱用與使用分離的現象，產生跨法人格經營組織型態下的調動，衍生應以誰承擔雇主責任的問題；甚或雇主透過關係企業交叉控制，濫用公司法人格、積欠債權無力經營，終致關廠歇業，勞工之債權求償無門。

基於公司法人格獨立與股東有限責任的法理下，勞工受調動後勞動契約係存在於事業單位與勞工之間，當事人一方(事業單位)已改變，爰本文從雇主範圍、關係企業調動、經營主體消滅等變動因素下，探討勞工退休金及資遣費之求償對象、求償範圍及債權保護等，並透過檢視現行勞動法制、公司法關係企業債權人保護之規定，介紹美國「揭穿公司面紗原則」、日本「法人格否認理論」、我國實務發展「實體同一性」概念等，試圖描繪擴充退休金與資遣費求償與保護法制之輪廓，以補現行法制無法解決之問題。茲彙整本文之結論與建議如下:

壹、結論

一、退休金與資遣費之性質

(一) 勞動基準法退休金

勞動基準法退休金制度具有鼓勵勞工久任之性質。雇主發給勞工之退休金，除係對於勞工過去貢獻之酬謝，亦賦有照顧其退休後生活之目的。惟退休金之給付，已由勞動基準法明定為雇主之責任，並以退休前之平均工資計算，以貼近退休前之工資水準，具有工資後付之性質，我國各級法院多數亦採見解，雇主並應於一定期限內、全額直接給付予勞工。

(二)勞工退休金條例退休金

新制退休金採確定提撥制，雇主應按月為所僱勞工提繳一定金額之退休金，

至勞保局設立之勞工個人退休金專戶儲存，該專戶之所有權屬勞工，不論勞工終止契約之原因，俟勞工年滿 60 歲時，皆得向勞保局申請請領個人專戶內之退休金。故新制退休金法性質已趨向「後付工資」之定論。

(三)資遣費

新、舊制資遣費之請求權發生事由並無不同，僅係另訂新制資遣費之計算標準，最高以發給 6 個月平均工資為限。資遣費之計算標準，係本於勞工過去的工作年資長短，並以可歸責於雇主之事由或法定由雇主承擔風險之事由，始須給付資遣費，性質上亦較傾向年資補償。惟新制資遣費與新制退休金在制度設計上，變成可兼得，其額度予以酌減，年資補償的功能已下降，資遣費制度存續之意義最主要在於避免雇主任意解僱勞工。

二、舊制退休金與資遣費發生請求權競合

(一)資遣費與退休金皆係以平均工資及年資作為計算標準，具退職金之性質，惟兩者在請求權時效期間卻異其規範。退休金之請求權時效由勞動基準法第 58 條及第勞工退休金條例第 28 條明定為 5 年，對於資遣費之請求權時效卻無明文。多數見解認為，資遣費請求權之時效期間應適用民法第 125 條規定為 15 年，對於勞工較有保障。

(二)自請退休或強制退休，具有終止契約之效力，終止權屬形成權，一經行使權利，即生形成之效力，無待相對人之同意。

1. 勞工如符合勞動基準法第 53 條自請退休要件，其自請退休權利已形成，不因雇主以何事由資遣勞工(經營事由或懲戒解僱等)而受影響，雇主仍應給付勞工退休金，主管機關、學說及司法實務判決皆採此見解。
2. 當勞工符合該法第 54 條強制退休條件時，因強制退休與解僱權皆係由雇主行使，基於保護勞工之立法意旨，不應以資遣方式辦理，應優先給付勞工退休金，實務判決、勞政主管機關亦採取此立場。

3. 至勞工已符合自請退休要件，但未及向雇主提出退休申請，應否發給退休金?學說與主管機關有不同見解。勞工死亡，則不待勞工行使終止契約權，其勞動契約已消滅，退休金給付請求權係金錢債權，而得由其繼承人行使。

三、大量解僱勞工保護法之限制代表人及實際負責人出境

(一)大解法將雇主概念擴張至實際負責人，並得限制其出境，主要係為防止負責人藏匿脫產，以利後續行政程序之進行。有關「實際負責人」之認定，有學者提出以控制、所有及經營三面關係分析，或有以是否實際參與業務之執行，及是否有最高之裁決權為主要標準，且因涉及遷徙自由之限制，採狹義解釋，並應依個案審慎判斷。

(二)勞工被積欠之工資、退休金及資遣費係向勞動契約當事人雇主求償，行政機關亦係向勞動契約當事人一方發文限期給付，實際負責人對於未依限給付，日後有限制出境之虞一事未必知悉，由此可知實際負責人之概念與勞動契約當事人及勞動基準法上雇主有別，大解法雖已擴張雇主概念至實際負責人，惟依現行法制，勞工本於勞動契約被積欠之債權，尚難逕向所謂「實際負責人」追償，整體勞動法體系勢必需進一步全面檢視、調整。

四、勞動基準法上雇主概念

勞動基準法上雇主一詞，包括第 2 條第 6 款「勞動契約上的雇主」及第 2 條第 2 款雇主的定義，包括「僱用勞工之事業主」、「事業經營之負責人」或「代表事業主處理有關勞工事務之人」等。勞動基準法各條文所規範之責任主體，須斟酌各該法條的立法意旨與目的予以審酌認定。而勞工之退休金與資遣費係本於勞動契約之請求，故其求償對象為「勞動契約上雇主」。惟勞動基準法之架構未包含多重勞動關係之處理，在全球化經營模式下，已不足因應多元化之僱用型態，須另建立一套規範與裁量基準。

五、美國揭穿公司面紗原則

(一)當法人格獨立、股東有限責任原則受到濫用，而有侵害他人權利或逃避契約上責任之情形，美國司法實務發展出揭穿公司面紗原則，可例外要求公司之股東負責，以修正不公平之結果。

(二)美國學者透過整理眾多案例進行實證分析，並將各適用要件予以類型化，其中最主要的要件有支配與控制(domination)、詐欺或不實陳述(Fraud or Misrepresentation)、資產與事務混合(Commingling of assets and affairs)、不遵守公司形式(Disregard of corporate formalities) 及資本不足(Undercapitalization) 。於個案審酌時，尚難逕以單一要件成就，即適用揭穿公司面紗原則，法院於個案中往往須綜合各項因素判斷。

(三)本文以為，於審查揭穿公司面紗案件時，應回到揭穿公司面紗原則之意旨，係作為對於公司債權人產生不公平情形之救濟手段，屬於事後、個案之救濟。主要以股東有詐欺或不正行為並對債權人造成侵害作為揭發(when)要件，支配與控制因素則是告訴法院應命誰(who)負責。

六、日本法人格否認理論

(一)日本法人格否認理論最早形成於商法領域，主要分為「法人格濫用」與「法人格形骸化」二種類型，隨後在勞動法領域亦受到廣泛討論。法人格否認法理乃例外於個案適用之衡平救濟，並非永久地否認法人格之存在。

(二)法人格濫用係指控制股東為達不法目的，利用公司法人格，從事各種違法或不當之行為，須具有「支配要件」及「目的要件」。法人格形骸化係指公司已有名無實，公司實質上由股東個人經營，或是子公司僅是母公司一個營業的部門而已。其主要判斷指標為公司與股東間或與複數公司間，是否實質同一。惟此說之適用要件尚不明確，實務上川岸工業事件之判決，揭示了法人

格形骸化之適用須具備之三要件:1.母子公司構成經濟上單一實體；2.母公司對子公司有現實統一的管理支配、子公司係母公司一個部門之情形；3.限於非自願性債權人。

(三)另有發展所謂「偽裝解散」之法理，公司如係基於違法、不當目的解散，解散後由新公司繼續經營相同的業務，且被解僱之大部分勞工亦由新公司繼續僱用，屬偽裝解散，則解僱的效力應被否定，被解僱勞工之僱用關係應由新設公司承繼。惟第一交通產業事件高等法院判決之見解認為，子公司為偽裝解散，母公司明顯有法人格濫用之情事時，則無論該結束之事業係由母公司或其他子公司承接，子公司解散被資遣之員工得向母公司主張權利。此見解與學說略有不同，並加重考量有無「明顯法人格濫用」之情形，亦顯示實務見解有漸趨嚴格之勢。

七、我國公司法擴張債權人保護相關規定

(一)公司法第 369 條之 4 第 3 項規定,僅賦予從屬公司債權人或股東得以自己名義，代位從屬公司向控制公司求償，而無直接求償權，且適用範圍僅限於具有控制及從屬關係之關係企業，適用結果未如美國揭穿公司面紗原則廣泛。

(二)依我國公司法第 154 條第 2 項規範於股份有限公司章,限於股東濫用公司法人格，致公司負擔「特定債務」、「清償顯有困難」、「情節重大而有必要」，始由股東負清償責任。而勞工係如因關係企業、家族企業調動，導致工作年資中斷或勞動條件不利益變更，損及其權益，尚難逕以該法條要求控制股東負清償之責。

八、我國實務發展之「實體同一性」概念

(一)我國實務判斷，係先以形式要件觀察，包括董事長、董事、監察人組成、股權結構、實質負責人同一、辦公室相同或鄰近、營業內容大致相同、對外招

攬業務時有使人混淆之情形等，再累積適用「控制與支配」要件，類似美國法制之判斷方式，惟多數判決太著重形式要件之審查，而忽略論理之建構。

(二)「實體同一性」之審查基準似為日本法人格形骸化與法人格濫用類型之混合，但適用上較為寬鬆，僅須勞工有權益受損等不公平情事。因法人格濫用理論須尚須檢視公司設立之目的是否為規避法律責任或其他契約責任，以及個案中有無利用子公司資產圖利自己，致生子公司債權人損害等，在我國國情下，勞動法案件恐不易適用，故多數判決係採實體同一性概念。

九、跨法人格事業單位調動影響勞工權益

(一)本文以企業外調動，勞工之編制是否隨之變動，將調動的勞動契約態樣歸納為多重勞動契約、先後契約聯立及勞動契約存在於新雇主間(包括勞動契約表面上存在於新雇主間，實際上仍為原雇主提供勞務)等，而調動後之結果，常衍生勞動債權求償對象確認、工作年資併計、平均工資計算等問題。

(二)勞動基準法有關跨法人格事業單位之相關規定訂有第 20 條及第 57 條，其中第 20 條依最高法院及行政機關之見解，事業單位改組係指事業單位組織型態改變，或所有權移轉而消滅其原有之法人格，另立新法人格而言，仍以單一雇主、單一勞動契約作為規範架構，無法解決所有的調動行為態樣。

(三)勞動基準法第 57 條但書規定，受「同一雇主」調動之工作年資應予併計，依行政機關之解釋似係指借調關係而言。而後期有承認如勞工受獨資事業之雇主調動時，該自然人符合勞動基準法第 2 條第 2 款三種雇主定義時，亦屬第 57 條但書規定「同一雇主」。而司法實務或有承認該法第 57 條但書所稱之「同一雇主」包含關係企業在內，惟對於前後事業單位主體之責任分配及審查基準仍不夠明確，且無法處理同時存在之雙重勞動契約關係，及工作年資以外之問題。

十、提升退休金與資遣費受償順位方面

(一)歇業、清算或宣告破產皆屬終止營業之概念，原則上應以發生在前者為準，以使勞工被積欠之債權額有一致之計算。只要歇業、清算或宣告破產任一情事發生於新法施行後，則勞工債權優先效力即依新法認定。

(二)雇主歇業、清算或宣告破產前，如將其財產設定擔保，則強制執行分配時，同性質之擔保物權，以設定在先者，與勞工之債權為第一順位同時受償；不同性質之擔保物權，原則上以留置權優先於抵押權受償，至於動產抵押權與質權間尚無法併存，亦以先設定者準。

(三)勞動基準法第 28 條第 1 項在破產案件之適用上，雇主之財產如有設定抵押權、質權或留置權，則勞動基準法第 28 條第 1 項各款所列勞工債權即具有別除權，與第一順位抵押權、質權或留置權所擔保之債權依債權額比例分配受償；如有未獲清償部分，仍為破產債權，受償順序在財團費用與財團債務之後，其他一般債權之前。未來待破產法(更名為債務清理法)修正草案通過後，勞工未能依勞動基準法第 28 條受償之未滿 6 個月工資債權，將提升至與共益債務地位相同之順序，更進一步保障勞工權益。

十一、舊制退休金及新、舊制資遣費墊償方面

(一)勞動基準法第 28 條第 2 項規定生效後，雇主有「歇業」、「清算」或「宣告破產」之情事，或清算、破產程序跨越新法生效後，且勞工被積欠之退休金及資遣費須與「歇業」、「清算」或「宣告破產」有因果關係，且請求權未罹於時效，得依規定申請墊償。

(二)勞工於同一事業單位申請工資、資遣費及退休金之墊償時，因涉債權額之計算，故其墊償事由應相同，並以「歇業」、「清算」或「宣告破產」擇一使用。

國立政治大學 National Chengchi University

貳、建議

一、擴張實際負責人之責任

基於法人實在說，公司之代表機關以公司名義，代表公司所為之行為，其法律效果應直接歸屬於公司[203]。如欲追究負責人之責任，原則上應追究名義負責人之責任，但如有實際負責人存在時，亦應究其責任。司法實務上認為，在民事責任追究上，可能適用民法第 188 條或類推適用民法第 28 條規定；行政責任上，基於依法行政及法律保留，則須有法律明文，始得追究實際負責人之責任[204]。故就特定事項或法律關係突破公司之獨立法人格，宜立法明定。惟勞動基準法上之雇主定義，須視各條文之立法意旨予以審酌，牽一髮而動全身。以新、舊制退休金與資遣費之性質與內涵觀之，新制退休金係由雇主向勞保局申報提繳後採開單制，按月提繳，金額及範圍較為明確，不若舊制退休金及新、舊制資遣費尚須待成就一定條件始得請領，故可參照全民健康保險法第 38 條規定，於勞工退休金條例增訂當事業單位積欠退休金或滯納金，無財產可供執行或其財產不足清償時，由實際負責人負起清償責任。

二、實體同一性概念之操作具體化

我國實務之「實體同一性」概念，如經審酌符合法人格濫用之形式要件後，於再檢視「控制與支配」要件時，建議可從是否有營業方針、業務分派及人事、財務上有無實質支配或管理之情事綜合觀察，具控制權之法人是否持續性地指揮、

---

[203] 王志誠，公司負責人之概念與地位，月旦法學教室，第 24 期，2004 年 10 月，頁 93。

[204] 王志誠，事業單位實際負責人之認定，收錄於 94 年度大量解僱勞工保護法制學術研討會論文集，行政院勞工委員會，初版，2007 年，頁 433。

建議，並對受操控公司具有實質影響力，如營業決策權、財務支配、人員調動權等，以否認公司之法人格獨立性，由具實質支配力之公司負起雇主責任。

三、擴張跨法人格雇主責任

(一)於公司法定義下之關係企業(控制與從屬關係、相互投資關係)調動，因此種情形頻繁發生，且不一定係基於逃避法律或契約責任使然，而係為企業集團分工、員工培訓等角度出發，故建議應明定勞工於關係企業調動之工作年資予以併計，以弭爭議。

(二)非公司法定義之關係企業調動，其雇主責任之分擔，可透過下列法理解釋:

1. 多重勞動契約關係:學者提出類推適用共同債務人法理，以共同雇主負擔雇主責任，於可分割者得分開請求，於不可分割者以共同責任方式請求，可獲得較衡平之解決。至於勞動契約一邊中止，一邊繼續進行時，勞工可同時向調動前後之雇主依各該階段工作年資比例計算退休金(或資遣費)。
2. 先後勞動契約聯立關係:原則由現雇主承認原事業單位之工作年資，或勞工於歸建後，由原雇主承認外派期間之工作年資。如成立前後勞動契約關係對勞工權益產生不公平之情事，以「實質上同一企業體」概念，認定各企業間具有實質同一性，以主要企業承擔雇主責任。
3. 勞雇關係存在與新雇主間:原則上應由新雇主承擔勞動契約上雇主責任，惟如有濫用公司法人格之情形，致生勞工權益損害，應適用「實體同一性」概念，由具實質支配力之公司負起雇主責任。至於偽裝調動之情形，應以實體同一性及誠信原則作為審查基準，受同一雇主調動之工作年資應予併計；如雇主明顯違反誠信原則時，則對於實體同一性之審查，可採較為寬鬆之基準。

四、勞工債權實行之警示機制

勞工之債權無論其範圍或對象，除經法院確認外，難以明確，債權人實行擔保物權時，如何通知具有勞工債權之勞工參與分配，尚須發展一套警示機制。或可從前端之勞資爭議調解時，即建立個案管理制度，以協助勞工評估並連結資源，

及追蹤個案受償情形。

五、可供執行財產之確保

實務上雇主為籌措經營所需資金，可能將財產信託，並將信託利益設定權利質權予融資銀行，以擔保融資銀行之債權。依現行規定，除非勞工之債權於信託關係發生前已成立，或雇主之信託行為有害於勞工權利，勞工始得對該信託財產聲請強制執行。故建議修法明定勞工本於勞動基準法第 28 條第 1 項之債權，得對信託財產強制執行，不受信託法第 12 條本文限制，以確保勞工之債權受償。

六、提升勞動債權之受償順序

(一)未來待破產法(更名為債務清理法)修正草案通過後，勞工未滿 6 個月工資之債權將從最優先受償權提升至與共益債務地位相同之順序。惟除工資債權外，退休金與資遣費為勞工退休或退職生活之所繫，與工資同等重要，建議將退休金與資遣費同納入該草案保障。

(二)勞動基準法第 28 條第 1 項僅規範將舊制退休金與新、舊制資遣費之債權提高至與第一順位之擔保物權相同，至新制退休金仍屬一般債權，於雇主歇業、清算或宣告破產時，實務上常無法獲得清償。其數額相對較小，故建議修法至少將新制退休金及滯納金之受償順位提升至優先於普通債權受償。

七、強化勞動債權保護

(一)勞動基準法施行細則第 50 條之 4 規定，於本法第 28 條第 2 項修正生效後，尚未清算完結或破產終結者，勞工對於該雇主所積欠之退休金及資遣費得於規定之數額內申請墊償。本條文原意係為適度解決過渡期間案件，又考量基金財務有限，故建議宜訂定適用期間，以使制度穩健永續。

國立政治大學 National Chengchi University

(二)積欠工資墊償基金提繳及墊償管理辦法增訂第9條第2項之暫行性行政處分，勞保局於勞工依規定申請墊償時，經查證仍未能確定積欠工資、退休金或資遣費金額及工作年資者，得依其勞工保險或就業保險投保薪資及投保年資認定後，予以墊償。建議可再增訂得以「勞工退休金月提繳工資及提繳年資」認定，俾更貼近勞工之實際薪資。

八、勞動基準法第28條第1項與法人格否認理論之適用

(一)跨法人格企業間如具控制權之股東利用公司法人格，從事各種違法或不當之行為，並對公司債權人造成侵害產生不公平情形，符合公司法第154條第2項之規定，則勞工可據此向該股東追償，並依勞動基準法第28條第1項規定之順位受償。前開情形如屬破產案件，依債務清理法草案規定，該股東雖非破產債務人，但其責任與公司具同一目的，統一由管理人於破產程序中行使權利，以使債權人公平受償。

(二) 至未符合公司法第154條第2項之情形，則可引用美國「揭穿公司面紗原則」、日本「法人格否認理論」，或我國實務發展之「實體同一性概念」法理，以擴張解釋雇主概念。惟如同時適用法人格否認理論與勞動基準法第28條規定，將產生複數雇主，須將多個公司法人格視為同一，前提須承認僅有其一或部分法人具歇業、清算或宣告破產之情事，故宜解釋為其一雇主具歇業、清算或宣告破產之情事，即有勞動基準法第28條之適用，以衡平公司濫用法人格所生之不公平情事，更切合公益之目的，主管機關亦得行使代位求償權，追回所墊款項，使具實質支配力之法人負起雇主契約上責任，讓勞工被積欠之債權能獲得清償。

參考文獻

一、中文部分(依作者姓氏筆劃順序)

(一)書籍

王志誠、賴源河等合著，新修正公司法解析，臺北:元照，二版，2002 年 3 月。

王泰銓、王志誠，公司法新論，臺北:三民，增訂四版二刷，2007 年 1 月。

王澤鑑，民法物權，自版，2014 年 3 月增訂二版五刷。

司法周刊雜誌社，民事法律專題研究(三)，1986 年 4 月。

柯芳枝，公司法論(下)，臺北:三民書局，增訂六版，2007 年 11 月。

陳計男，破產法論，台北:三民，修訂三版十刷，2015 年 4 月。

陳峰富，論股份有限公司債權人之保護，台北:五南，初版，1988 年 2 月。

陳敏，行政法總論，台北:新學林，第 7 版，100 年 9 月。

黃程貫，勞動法，空中大學，修訂再版三刷，2001 年 6 月。

黃程貫，勞工調動問題之研究-企業內、企業外及海外調動時勞工權益之保障，行政院國家科學委員會專題研究計畫，2005 年 11 月。

黃劍青，勞動基準法詳解，臺北:三民，增訂四版，1995 年 2 月。

劉連煜，現代公司法，臺北:新學林，2016 年 9 月版。

(二)專書論文

王志誠，事業單位實際負責人之認定，收錄於 94 年度大量解僱勞工保護法制學術研討會論文集，行政院勞工委員會，初版，2007 年 11 月。

林炫秋，關係企業間勞工之調動與勞工之同意權，收錄於勞動法裁判選輯(二)，臺北:元照，1999 年 12 月。

林佳和，勞動契約，收錄於勞動基準法釋義-施行二十年之回顧與展望，臺北:新學林，二版 1 刷，2009 年。

林佳和，歐美大量解僱勞工保護法制之行政權機制，收錄於 94 年度大量解僱勞工保護法制學術研討會論文集，臺北:行政院勞工委員會，初版，2007 年 11 月。

邱駿彥，調職法理之探討，收錄於勞動法裁判選輯(一)，臺北:元照，1999 年 12 月。

邱駿彥，退休金等法制檢討-以日本制度為例，收錄於臺灣勞動法學會學報，第 2 期，臺北:臺灣勞動法學會，2002 年。

邱駿彥，勞工退休金條例釋義-以個人帳戶為中心，收錄於臺灣勞動法學會學報，第 5 期，臺北:臺灣勞動法學會，2006 年 6 月。

徐福晉，「論勞動基準法第 28 條之規範效力」與談資料，收錄於勞動部 104 年勞動法規論壇會議實錄，2015 年 6 月 26 日。

郭玲惠，我國勞工企業退休金實務爭議問題之研究-兼論勞工退休金條例草案，收錄於臺灣勞動法學會學報，第 2 期，臺北:臺灣勞動法學會，2002 年。

郭玲惠，勞工退休金條例爭議問題初探-以年金保險為核心，收錄於臺灣勞動法學會學報，第 5 期，臺北:臺灣勞動法學會，2006 年。

郭玲惠，臺北高等法院 94 年重勞上字第 2 號判決評釋-多重雇主之法律關係，收錄於臺灣勞動法學會學報第 8 期，2009 年 12 月。

郭玲惠，我國大量解僱勞工保護法制之行政權機制與實務，收錄於 94 年度大量解僱勞工保護法制學術研討會論文集，臺北:行政院勞工委員會，初版，2007 年 11 月。

郭玲惠/郝鳳鳴，退休金，收錄於勞動基準法釋義-施行二十年之回顧與展望，臺北:新學林，二版 1 刷，2009 年。

郭玲惠，論勞動基準法第 28 條之規範效力，收錄於勞動部 104 年勞動法規論壇會議實錄，2015 年 6 年 26 日。

楊通軒，論大量解僱勞工保護法之實施檢討與重設計，收錄於 94 年度大量解僱勞工保護法制學術研討會論文集，臺北:行政院勞工委員會，初版，2007 年 11 月。

葛克昌，大量解僱禁止出境法律問題，收錄於 94 年度大量解僱勞工保護法制學術研討會論文集，臺北:行政院勞工委員會，初版，2007 年 11 月。

劉志鵬，論勞工退休金債權，收錄於氏著勞動法理論與判決研究，臺北:元照，初版，2000 年 5 月。

劉志鵬，雇主之概念，收錄於勞動基準法釋義-施行二十年之回顧與展望，臺北:新學林，二版 1 刷，2009 年。

劉志鵬，「論勞動基準法第 28 條之規範效力」與談資料，收錄於勞動部 104 年勞動法規論壇會議實錄，2015 年 6 年 26 日。

(三)期刊論文

王志誠，公司負責人之概念與地位，月旦法學教室，第 24 期，2004 年 10 月，頁 82-94。

王志誠，法人格獨立原則之適用及界限，月旦法學雜誌，第 207 期，2012 年 8 月，頁 17-37。

王惠玲，事業單位改組轉讓問題之探討，律師雜誌，第 219 期，1997 年 12 月，頁 43-50。

林佳和等，勞動法最新重要實務案例分析-以 2014 年法院判決為範圍，民事研討會第 75 次研討會會議紀錄，法學叢刊，第 244 期，2016 年 10 月，頁 105-122。

林國全，控制從屬公司之形式認定基準，月旦法學雜誌，第 77 期，2001 年 10 月，頁 16-17。

吳姿慧，多數雇主概念之採認與其責任之認定/台北地院 97 勞訴 120，台灣法學雜誌，第 134 期，2009 年 8 月 15 日，頁 206-208。

吳姿慧，調職之類型及其審查-以實務之判斷標準為觀察中心，月旦法學雜誌，第 245 期，2015 年 10 月，頁 38-51。

洪令家，從美國法看揭穿公司面紗原則在我國之實踐，中正財經法學，第 8 期，2014 年 1 月，頁 71-111。

侯岳宏，法人格否認理論在臺灣與日本勞動法上之運用與發展，政大法學評論，第 141 期，2015 年 6 月，頁 351-390。

郭玲惠，金融控股公司與企業併購對於勞工勞動條件保障之初探-以調職為例，律師雜誌，第 291 期，2003 年 12 月，頁 29-66。

陳建文，關係企業勞工退休金請求對象爭議/高院 97 勞上 39，台灣法學雜誌，

第 122 期，2002 年 2 月，頁 177-178。

陳建文，勞動基準法年資爭議問題之回顧與展望-年資概念、類型與理論之初步建構，律師雜誌，第 298 期，7 月號，2004 年 7 月 15 日，頁 66-98。

陳建文，雇主功能化趨勢與「同一雇主」概念的操作思考/台北地院 99 勞訴 67，台灣法學雜誌，第 165 期，2010 年 12 月 1 日，頁 196-201。

郭大維，我國公司法制對事實上董事及影子董事之規範與省思，臺大法學論叢，第 96 期，2015 年 12 月，頁 45-84。

廖大穎，RCA 工殤案與否認法人格法理之扼析-評釋臺北地方法院 95 年度重訴更一字第 4 號民事判決，月旦法學雜誌，第 247 期，2015 年 12 月，頁 45-84。

劉士豪，勞動債權清償制度及受償順位之改革芻議，回顧與前瞻/勞動基準法施行 30 週年論文集，勞動部，初版，2014 年 12 月，頁 399-441。

賴英照，關係企業法律問題乃立法草案之研究，中興法學，第 18 期，1982 年 3 月，頁 91-189。

簡祥紋，法人格否定論之初探-兼論揭開公司面紗原則，法令月刊，第 57 卷，第 3 期，2006 年 3 月 1 日，頁 15-30。

(三)學位論文

李慈惠，跨法人格之勞動關係-以年資為中心，政治大學法學院碩士在職專班碩士論文，2013 年。

林靖淳，跨越公司法人格之界線-從揭開公司面紗原則出發，臺灣大學法律學系碩士論文，2012 年 6 月。

林奕辰，法人格否認與債權人保護-以揭穿公司面紗原則為中心，臺北大學法律學系碩士論文，2013 年 6 月。

施耀欽，揭穿公司面紗原則之研究-新挑戰與新視野，東吳大學法律學系碩士論文，2011 年 7 月。

陳怡方，勞動法上雇主認定之新發展-兼論美國與日本法制，臺北大學法律學系碩士論文，2016 年 1 月。

陳漢聲，公司法人格否認理論與債權人保護，世新大學法學院碩士論文，2007年。

陳榮傳，民法物權實用要義，台北:五南，初版一刷，2014 年 10 月。

蔡妙賢，雇主範圍之研究-以大量解僱勞工保護法為核心，國立臺北大學法律學系碩士論文，2015 年 7 月。

劉公偉，公司法有限責任之經濟分析，臺灣大學法律學系碩士論文，2000 年。

賴宜孜,公司法人格否認理論於我國之實踐,逢甲大學財經法律研究所碩士論文，2011 年 6 月。

(四)政府資源

立法院公報，第 92 卷，第 8 期(二)。

立法院公報，第 104 卷，第 9 期，黨團協商紀錄。

立法院公報，第 104 卷第 89 期院會紀錄。

立法院公報，第 104 卷，第 9 期，黨團協商紀錄。

立法院議案關係文書，院總第 468 號(政府提案第 15838 號)。

立法院議案關係文書，院總第 1066 號(政府提案第 165720 號)。

立法院議案關係文書，院總第 1121 號(政府提案第 2126 號)。

行政院勞工委員會，關於各部會就勞工退休金條例草案所提問題之再說明，88 年。

(五)網際網路

林佳和，最高法院民事 97 年度台上字第 13 號裁判解析，司法院智識庫，最後瀏覽日 105 年 12 月 10 日，檢自 http://fjudkm.judicial.gov.tw/index_doc.aspx?par=WCsAi2mwHcib6bx9WfJ%2fLo3C96Abx0xKl%2f5m%2b9kGT1Yi1X3Jt9G0%2fA%3d%3d。

我國年金制度概況彙整，總統府國家年金改革委員會網站，最後瀏覽日 4 月 22 日，檢自 http://pension.president.gov.tw/cp.aspx?n=790F40C2F95C4DD3&s=F9E3ABBD197C8169。

國立政治大學 National Chengchi University

華隆拍 24 億苦勞分 2300 元，蘋果日報，103 年 8 月 26 日，最後瀏覽日 105 年 12 月 10 日，檢自 http://www.appledaily.com.tw/appledaily/article/headline/20140826/36045498/

國家年金改革國是會議全國大會報告，總統府國家年金改革委員會網站，最後瀏覽日 4 月 22 日，檢自 http://pension.president.gov.tw/cp.aspx?n=1B75280382ECACFF&s=931FF851D2FB2128 。

黃程貫，最高法院民事 92 年度台上字第 2152 號裁判解析，司法院智識庫，最後瀏覽日 106 年 2 月 28 日，檢自 http://fjudkm.judicial.gov.tw/index_doc.aspx?par=KcAIAnNbSbxdTMCu8stekTCS6yuIQoSC5IMktBU7kx672C%2bqGmE03w%3d%3d。

勞動部勞動統計查詢網，最後瀏覽日 4 月 22 日，檢自 https://statdb.mol.gov.tw/statis/jspProxy.aspx?sys=210&kind=21&type=1&funid=q08016&rdm=bbkc9ejb。

勞工得開立專戶存入退休金不受扣押，勞動部，最後瀏覽日 106 年 4 月 22 日，檢自 http://www.mol.gov.tw/topic/3078/3302/24101/ 。

二、外文部分

(一)英文部分(依作者姓名英文字母順序)

Bainbridge, Stephen M, **Corporation law and economics,145(2002).**

Easterbrook, Frank H.& Fischel, Daniel R.,**The economic structure of corporate law**, 1996.

Franklin A. Gevurtz, Piercing Piercing : An Attempt to Lift the Veil of Confusion Surrounding the Doctrine of Piercing the Corporate Veil, 76 Or. L. Rev. 853 (1997) .

I. Maurice Wormser, Piercing the Veil of Corporate Entity , 12 Colum. L. Rev. 496 (1912) .

Jeffrey K. Vandervoort, Piercing the Veil of Limited Liability Companies: The Need

for a Better Standard, 3 DePaul Bus. & Comm. L.J. 51 (2004-2005).

Robert B. Thompson, Piercing the Corporate Veil : An Empirical Study, 76 Cornell L. Rev. 1036(1991).

Richard A. Posner, The Rights of Creditors of Affiliated Corporations, The University of Chicago Law Review, Vol. 43, No. 3 (Spring, 1976), pp. 499-526.

Stephen B. Presser, The Bogalusa Explosion, Single Business Enterprise, Alter Ego, and Other Errors: Academics, Economics, Democracy, and Shareholder Limited Liability: Back towards a Unitary Abuse Theory of Piercing the Corporate Veil, Northwestern University Law Review,2006 Special Issue, Vol. 100 Issue 1.

(二)日文部分(依作者姓氏筆劃順序)

仙台地判昭和 45 年 3 月 26 日労働民例集 21 巻 2 号。

【企業の再編・組織変更時の雇用保障】解散，個別労働関係紛争判例集　9・企業の再編・組織変更時の雇用保障。

林和彦編著，労働法，三和書籍，第 2 版， 2010 年。

岡田陽介，濫用的会社分割と法人格否認の法理(一)，愛媛法学会雑誌. vol.40, no.1/2, 2014 年 3 月 5 日。

春田, 吉備彦，労働法判例:子会社解散に伴う解雇と親会社の法的責任:第一交通産業ほか(佐野第一交通)事件，法律時報, 82(5): 138-141，2010-05。

原, 弘明，労働法における法人格否認の法理と事業譲渡にかかる労働契約の取扱い : 会社法の視点から，法政研究 82(2・3), 937-966, 2015-12。

鳥越修二，法人格否認の法理とビジネス実務，広島文教女子大学紀要，45, 35-47, 2010-12。

佐野第一交通事件完全勝利/第一交通産業本社に雇用と損害賠償責任，最後瀏覽日 106 年 1 月 14 日，檢自 http://www.jlaf.jp/tsushin/2007/1255.html#01 。