

調 查 意 見

壹、案由：據訴：臺灣臺北地方法院檢察署偵辦程建敏告發臺灣臺北地方法院審理 96 年度勞簡上字第 41 號請求給付資遣費事件之承審法官枉法裁判案，未詳查事證，率予簽結，涉有違失等情乙案。

貳、調查意見：

一、關於陳訴人指訴二審法院判決違法、承審法官瀆職之部分：

(一) 本案中，臺灣臺北地方法院（下稱臺北地院）96 年度勞簡上字第 41 號判決（下稱二審判決）認為久如水電工程有限公司（下稱久如公司）、文隆空調機電工程股份公司（下稱文隆公司）、鴻曜股份有限公司（下稱鴻曜公司）間，並非關係企業，尚難以此遽認陳訴人與上開三公司間同時存在僱傭契約關係，由陳訴人所提出之相關證據亦難判斷其赴大陸工作，係受久如公司董事長周志堅調動或由鴻曜公司重行僱用，故其任職於久如公司及文隆公司之年資不予併計，不得請求資遣費。

(二) 陳訴人陳稱「其自 92 年 4 月 15 日至 94 年 9 月 31 日任職於崑山鴻曜股份有限公司，並同時與鴻曜公司、久如公司、文隆公司存在僱傭契約」之部分，經查：陳訴人之勞工保險投保資料顯示自民國（下同）88 年 12 月 1 日至 92 年 8 月 29 日之勞工保險投保單位為久如公司，自 92 年 10 月 7 日至 94 年 11 月 1 日之投保單位為鴻曜公司，故 92 年 9 月份並未投保；且陳訴人於 100 年 6 月 13 日送交本院之陳訴書中亦表示 92 年 9 月份無薪資資料，且陳訴人於臺北地院 96 年 11 月 27 日準備程序期日中自承後

來只有到鴻曜公司報告，故二審判決認陳訴人自 92 年 10 月起與久如公司及文隆公司顯缺乏勞動契約、僱傭契約成立之要件事實，難認有違誤。

(三)陳訴人復稱「久如公司之董事長為周志堅，文隆公司之董事長為蔡春蓮，但二公司之實際負責人均為周志堅，且被保險人之勞保，於 92 年 1 月 7 日至 92 年 4 月 24 日間，同時由久如公司及文隆公司投保，而陳訴人 91 年 1 月至 12 月薪資扣繳，由上開二公司為扣繳單位，該二公司之地址、電話、傳真、商標均相同，惟二審判決卻稱該二公司非關係企業，顯有違誤。又周志堅擔任鴻曜公司副董事長，故上開三公司間關係密切，二審判決卻對此視而不見，承審法官有瀆職之嫌。」經查：

- 1、上開三公司間並無如公司法第 369 條之 2 明文之控制從屬關係，亦無同法第 369 條之 9 規定之相互投資關係，故非前開規定所稱之關係企業。
- 2、久如公司之董事為周志堅、蔡春蓮，文隆公司之董事為周志堅、蔡春蓮、周宜靜，鴻曜公司之董事為莊玉坪、陳萬富、周文清、周志堅，故久如公司與鴻曜公司間、文隆公司與鴻曜公司間，並無董事半數以上相同之情形；又久如公司資本額 300 萬元，周志堅投資 240 萬元，占該公司資本總額 80%；文隆公司資本額 5000 萬元，周志堅投資 3590 萬元，占該公司資本總額 71.8%；鴻曜公司資本額 2000 萬元，周志堅投資 360 萬元，占該公司資本總額 18%，故久如公司與鴻曜公司間、文隆公司與鴻曜公司間，亦無已發行有表決權之股份總數或資本總額有半數以上為相同之股東持有或出資者之情形，非公司法第 369 條之 3 所謂推定有控制從屬關係之關係企業。

3、職是，久如公司與鴻曜公司間、文隆公司與鴻曜公司間，並非關係企業，故前開判決執此為由，謂無法遽認陳訴人與上開三公司間同時存在僱傭契約關係，並無違誤。

(四)又前開判決稱陳訴人未舉證係受周志堅指派調動至大陸昆山鴻曜公司工作，陳訴人既無法舉證證明受周志堅指派，則難認其係非自願離職，自無法就任職於久如公司、文隆公司之年資請求資遣費，故該判決尚難謂違法。

(五)綜上所述，二審法院已盡調查之能事，從形式上觀察，尚無違誤之情形存在，陳訴人如有新事證且具有法定理由時，可依法聲請**再審**以資救濟。

二、關於陳訴人指訴檢察官未詳查事證率予簽結之部分：前開判決既未違法、承審法官亦無瀆職之情形，僅係陳訴人對於判決結果不服，則臺灣臺北地方法院檢察署檢察官以陳訴人對於構成刑責之要件嫌疑事實未有任何具體指摘為由，將99年度他字第6287號案件予以簽結，亦難謂有違失之情。

三、關於企業外調職，資遣費年資計算，行政院勞工委員會（下稱勞委會）採取狹義之見解，不無研究之餘地部分：

(一)長久以來，勞資雙方之經濟地位處於不對等之情形，為保障經濟弱勢之勞工免於遭雇主剝削，並維護勞工之基本人權，建構完善之工作環境、條件，遂有勞基法、勞動檢查法等勞工法之訂定。又勞工於同一雇主之不同公司間或於關係企業間調動之情形，在現今職場上屢見不鮮，惟勞工宥於本身不諳法律或智識經驗之欠缺，恐無法確實維護自身權益，是以如何落實勞工法保護勞工之立法目的，為主管機關及法院之重要課題。而勞基法主要規定勞動契

約、工資、工作條件、休假、資遣費、退休、職業災害補償等，均屬保護勞工權益之規定，其中「資遣費」制度，有年資補償、失業期間生活保障、預防解僱等功能，前已敘及。論者雖有謂資遣費之規定，世界各國少有，且其功能已遭勞工退休金條例（下稱勞退條例）之退休金及就業保險法之失業給付所取代，故制度上應刪除資遣費之規定。惟資遣費制度存續與否，屬立法權之裁量權限，立法院既未將之刪除，且已因應勞退條例及就業保險法之規定而就計算方式及請領額數略做修正，顯係肯認其仍有存在之價值，則應確實執行，方無悖於其保護勞工之立法目的，合先敘明。

(二)對於勞動基準法（下稱勞基法）第 57 條但書規定之解釋：

- 1、勞基法第 57 條規定：「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。」
- 2、所謂「雇主」，係指僱用勞工之事業主、事業經營之負責人或代表事業主處理有關勞工事務之人；所謂「事業單位」，指適用勞基法各業僱用勞工從事工作之機構，勞基法第 2 條第 2、5 款分別定有明文。由上開規定可知，「雇主」與「事業單位」迥不相同。又勞基法第 57 條「受同一雇主調動」、「以服務同一事業者為限」的規定文字也隱約透露，「同一雇主」、「同一事業單位」兩者顯係不同概念¹。
- 3、而勞基法第 57 條但書係同條本文之例外規定，本

¹參照陳建文，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，中華民國 93 年 7 月，頁 86。

文既明文「同一事業」，則但書規定自應指「不同事業」，即勞工於同一雇主之不同事業單位間之調動，工作年資應予併計，如此該但書規定方有存在實益。又基於保護勞工之觀點，對於所謂「受同一雇主調動」解釋，應涵括勞基法第 2 條第 2 款的三種雇主概念，只要有一相同者，即屬同一雇主。換言之，所謂「雇主」與「事業單位」之解釋，應回歸採取勞基法第 2 條第 2、5 款之定義為妥。

- 4、勞委會雖對該但書規定採較狹義之見解，認為限於同一雇主之自然人事業單位而無法人格之情形，故勞工於同一雇主不同公司法人間之調動，年資不予併計。惟自文義解釋而言，所謂「事業單位」既於勞基法第 2 條第 5 款定有明文，則尚難做如此狹義之理解；再就目的解釋而言，勞基法第 57 條但書之立法目的係保障勞工權益，而前開見解限縮其適用範圍，是否妥適，不無研究之餘地。

(三)關係企業間之調動：

- 1、關係企業間在法律上固為各自獨立的法律主體，故勞工在關係企業間之調動，就外觀而言，與一般不同事業單位間勞工之調動無異，而與同一事業單位內部勞工工作地點或職務之調動尚有差距。惟關係企業間在內部有統一指揮關係，在經濟上彼此為利害與共的整體，其彼此之關係較一般公司間更為密切，且人才之流動屢見不鮮，故不應單純以一般公司間之調動視之。又部分集團為求人力資源之充分利用，於集團內設有人事部門，負責該集團內關係企業間之人事調動，實務上亦肯認其合法性（臺高院 91 年勞上易字第 5

號判決參照)。

- 2、關於關係企業間勞工之調動，年資得否併計之問題，因國內較大型之關係企業多有年資併計之規定或約定，勞工之權益自可獲得保障，固較無問題。惟若無規定或約定，則應先視其是否有「同一雇主」之情形：

- (1) 雇主同一：

依勞基法第 57 條但書之規定，年資應併計。在目前法律對關係企業間勞工調動之有限保護規定的情形下，應從勞動法保護勞工之原則從寬解釋，即勞基法第 2 條第 2 款的三種雇主概念，只要有一相同者，屬同一雇主。故於集團內設有人事部門負責該集團內關係企業間之人事調動者，亦應得認為係前開規定之「雇主」。

- (2) 不同雇主：

勞基法未有明文，惟有學說認區別企業內調職或企業外調職之分類基準，應以「經營組織」為準，而非法人格，亦即調職發生在「經營組織」內的為企業內調職，發生在「經營組織」外的為企業外調職，以適當涵括多法人格經營組織型態調職問題，前已敘及，此見解具有一定之參考價值。