

臺灣新竹地方法院民事判決

112年度重勞訴字第3號

原告 黃素真
訴訟代理人 朱瑞陽律師
許雅婷律師
洪郁淇律師
被告 敦泰電子股份有限公司

兼
法定代理人 胡正大
共同
訴訟代理人 陳金泉律師
李瑞敏律師
葛百鈴律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國113年2月29日辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告應連帶給付原告新臺幣貳拾肆萬元，及被告敦泰電子股份有限公司自民國112年3月23日起；被告胡正大自民國112年10月31日起，均至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。
- 二、原告其餘之訴駁回。
- 三、訴訟費用由被告連帶負擔百分之2，餘由原告負擔。
- 四、本判決第一項得假執行。但被告如於假執行程序實施前，以新臺幣貳拾肆萬元為原告預供擔保，得免為假執行。
- 五、原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序方面：

- 一、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但請求之基礎事實同一、擴張或減縮應受判決事項之聲明及不甚礙被告之防禦及訴訟之終結者，不在此限，民事訴訟法第255條

第1項但書第2款、第3款及第7款分別定有明文。經查，本件原告起訴時原聲明請求：(一)確認兩造間僱傭關係存在。(二)被告敦泰電子股份有限公司（下稱：被告公司）應自民國111年12月1日起至原告復職之日止，按月於每月15日給付原告新臺幣（下同）105,702元，及自各期應給付之日之翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。(三)被告公司應自111年12月1日起至原告復職之日止，按月提繳6,606元至原告於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。(四)被告公司應給付原告140,286元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。(五)被告公司應給付原告3,594,000元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。(六)上開第二項至第五項聲明，願供擔保請准宣告假執行（詳本院卷1第9頁）。嗣經原告於本院審理期間數次變更其聲明，除減縮本件加班費請求之金額、擴張請求賠償認購庫藏股損失之金額外，另就原聲明第5項有關認購限制員工權利新股成本價差之請求，追加民法第179條規定為其請求權基礎，復追加被告敦泰電子股份有限公司（下稱：被告公司）董事長胡正大為被告，並以公司法第23條第2項、民法第28條規定，追加請求被告公司與被告胡正大負連帶賠償責任，最終聲明為：(一)確認被告公司與原告間僱傭關係存在。(二)被告公司應自111年12月1日起至原告復職之日止，按月於每月15日給付原告105,702元，及自各期應給付之日之翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。(三)被告公司應自111年12月1日起至原告復職之日止，按月提繳6,606元至原告於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。(四)被告公司應給付原告126,478元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。(五)被告公司應給付原告3,670,000元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。(六)被告公司、胡正大應連帶給付原告240,000元，及分別自起訴狀繕本、民事追加被告暨準備(三)狀送達翌日起至

清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。(七)上開第二項至第六項聲明，願供擔保請准宣告假執行（詳本院卷2第13頁、第83頁、第175頁、第299頁）。核原告上開訴之變更追加，乃擴張或減縮最後應受判決事項之聲明，請求所據基礎事實同一且不甚礙被告之防禦及本案之終結，皆與前開規定相符，均應予准許。

二、次按「確認法律關係之訴，非原告有即受確認判決之法律上利益者，不得提起之」，民事訴訟法第247條第1項前段定有明文。而所謂有即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存否不明確，原告主觀上認其在法律上之地位有不安之狀態存在，且此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言，故確認法律關係成立或不成立之訴，苟具備前開要件，即得謂有即受確認判決之法律上利益，最高法院42年台上字第1031號、52年台上字第1237號、52年台上字第1240號判例參照。經查，原告主張被告公司終止兩造間勞動契約不合法，兩造間僱傭關係仍應存在等情，為被告公司所否認，則雙方間僱傭關係是否仍存在即陷於不明確之狀態，致原告可否依勞動契約行使權利負擔義務之法律上地位有不安之狀態存在，而此種狀態得以本件確認判決予以除去，揆諸上開說明，原告提起本件確認僱傭關係存在之訴即有受確認判決之法律上利益。

貳、實體方面：

一、原告主張：

(一)、被告公司於111年11月30日終止兩造間勞動契約，不符勞動基準法（下稱：勞基法）第11條第2款規定，屬於違法解僱，兩造間之僱傭關係應繼續存在：

1、緣原告自103年3月20日起受僱於被告公司並任職於人資部門，期間每月月薪為105,702元。原告於被告公司任職期間，表現良好，過往4次考績均為特優，詎料被告公司於111年11月17日告知原告為汰弱留強，針對高階主管進行裁減，而以「公司虧損或業務緊縮」為理由資遣原告，並於111年1

01 1月30日終止兩造勞動契約而僅支付原告資遣費、預告工
02 資、年終獎金及未休假工資總計758,656元。

03 2、惟被告公司前開之資遣並不合法，蓋因勞基法第11條第2款
04 所謂「公司虧損或業務緊縮虧損」，應以一段期間為斷，需
05 為相對一段時間營運不佳，受有虧損或者其整體業務應予縮
06 小範圍而言。然從被告公司110年至111年第3季之綜合損益
07 表可知，被告公司一直以來均有獲利，110年第1季至111年
08 第2季共6季之期間，每股盈餘均為正數，僅於111年度第3季
09 帳列有損失，故顯無所謂虧損或業務緊縮持續一段時間等情
10 事；甚且觀諸111年第3季被告公司營業損失之原因係因一次
11 提列逾24.97億元庫存跌價及呆滯損失，姑先不論存貨之價
12 格恐有景氣循環之影響，本季縱有跌價損失於次季亦可能產
13 生存貨利益回升之情事，而非被告公司確實遭受生產量及銷
14 售量明顯減少之營運狀況問題。再者，依近日財經新聞之報
15 導，被告公司公布第四季財報，被告公司受惠急單挹注，營
16 業規模擴大，整體存貨金額較前季降低，稅後純益0.36億
17 元，較前季轉盈，每股稅後純益0.14元，因此被告公司以
18 「公司虧損或業務緊縮虧損」為由資遣原告，明顯不符合勞
19 基法第11條第2款事由，而有違法之虞。

20 3、又查，被告公司以「公司虧損或業務緊縮」為由於111年末
21 終止與包含原告在內共51位勞工間之勞動契約後未久，原告
22 於本案起訴時(110年0月間)復再查詢發現被告公司於104人
23 力銀行刊登徵人資訊，共開設包含業務支援專員、法務專案
24 副理、Marketing(LCD)、工程師等15種工作職缺，需求人數
25 共達35人，可知其仍有招聘需求，而無所謂產生多餘人力、
26 企業為求經營之合理化必須解僱勞工之情，且其徵才廣及各
27 部門之人力需求，故被告公司以其整體營運狀態不佳，致營
28 收大幅滑落而持續有精簡或調整人力之必要，於本件資遣時
29 所為解僱於法未合。

30 4、退萬步言，縱使被告公司確有虧損或業務緊縮之情事（假設
31 語，原告否認），被告公司亦應在無從繼續僱用原告之情形

01 下始得資遣原告，如果有其他途徑可為，即不應恣意資遣原
02 告，始符合解僱最後手段性原則，然被告公司在公司內部仍
03 有其他職缺、或得為其他安排之情況下，逕以對原告之工作
04 權侵害最甚之手段終止雙方間勞動契約，明顯已違反原告受
05 憲法保障之工作權、以及違反勞基法強化勞雇關係之意旨。

06 5、從而，被告公司違法資遣行為既屬無效，兩造間僱傭關係仍
07 應繼續存在，故原告本於有效存在之勞動契約及民法第487
08 條本文之規定，請求被告公司給付自111年12月1日起至復職
09 日之日止之每月工資；並依勞工退休金條例第31條第1項規
10 定，請求被告公司自111年12月11日起至復職之日止，按月
11 提繳6,606元至原告於勞工保險局設立之勞工退休金專戶，
12 應有理由。

13 (二)、原告得依勞基法第24條、第39條規定，請求被告公司給付延
14 時工資共計126,478元：

15 1、原告任職於被告公司之人資部門，職務內容除了協助日常的
16 出缺勤、薪資入帳、保險作業之外，尚需協助專案項目，包
17 含：每年1月的所得稅申報作業，每年3月協助分紅獎金發
18 放、調薪與晉升作業，每年6月處理期中績效考核，每年9月
19 協助分紅獎金發放，每年12月處理期末績效考核等，以及11
20 1年協助遷廠事宜。而就原告配合被告公司加班需求，自000
21 年0月間至受被告公司於111年11月30日違法解僱日止期間有
22 加班之事實，原告既已提出該期間之出勤紀錄作為加班之舉
23 證，並逐次說明加班理由，如被告公司否認此一事實，即應
24 由其舉證推翻原告於出勤紀錄時間執行職務之事實推定，且
25 此一加班事實不因被告公司採取加班申請制而有所不同，更
26 不得以原告未申請加班而否認有延長工時之事實。

27 2、本件原告107年間之每月薪資為70,700元，每小時工資則為2
28 95元（以下均以四捨五入計算至整數）；108年至000年0月
29 間之每月月薪為74,588元，每小時工資則為311元；109年3
30 月至000年0月間之每月月薪應為83,539元，每小時工資則為
31 348元；110年3月至000年0月間之每月月薪應為93,539元，

01 每小時工資則為390元；之後每月月薪為105,702元，每小時
02 工資則為440元。依上開原告提出之出勤紀錄加班時數計
03 算，原告107年間於平日加班延長工作時間在2小時以內者共
04 7.5小時、再延長工作時間在2小時以內者共4小時，原告得
05 請求加班費4,935元；原告108年至000年0月間其中於平日加
06 班延長工作時間在2小時以內者共15.5小時、再延長工作時
07 間在2小時以內者共8.5小時，原告得請求加班費10,874元；
08 原告109年3月至000年0月間於平日加班延長工作時間在2小
09 時以內者共75小時、再延長工作時間在2小時以內者共34小
10 時，原告就此段時間平日得請求加班費為54,733元。原告並
11 分別於此段時間休息日加班17小時、例假日加班42.5小時，
12 針對休息日與例假日之加班，依照被告公司內部規定被告公
13 司應直接加倍發給工資，是除休息日超過8小時部分應依照
14 勞基法第24條規定發給工資外，其餘應發給兩倍工資，因此
15 原告於此段時間休息日及例假日得請求之加班費分別為12,1
16 82元、29,580元，就原告如實加班卻未領得之加班費，共計
17 得請求被告公司給付延長工資96,495元；原告110年3月至00
18 0年0月間於平日加班延長工作時間在2小時以內者共21小
19 時、再延長工作時間在2小時以內者共3小時，原告得請求加
20 班費12,929元；原告111年3月至遭被告違法解僱前此段期
21 間，於平日加班延長工作時間在2小時以內者共8小時、再延
22 長工作時間在2小時以內者共1.5小時，原告得請求加班費5,
23 819元。據上，原告共得請求131,052元之延長工時工資，並
24 經扣除任職期間填寫加班申請單重複請求加班費之部分即10
25 9年2月11日之3.5小時加班費1,611元、109年2月18日之4小
26 時加班費1,871元、109年2月19日之2.5小時加班費1,092元
27 後，原告尚得向被告公司請求給付延時工資126,478元。

28 (三)、原告依被告公司「第四次買回股份轉讓員工辦法」所認購之
29 全數40,000股庫藏股，剩餘未發放之20,000股亦已於110年9
30 月1日達既得條件，原告自得以民法第231條第1項與第216條
31 規定請求被告公司賠償預期可於當時獲得轉售價差之損失總

計367萬元：

- 1、原告於109年3月20日以每股24.10元認購40,000股庫藏股，被告公司並依照其「第四次買回股份轉讓員工辦法」第7條第1項規定，於110年3月20日使原告取得10,000股庫藏股($40,000\text{股} \times 25\% = 10,000\text{股}$)，於111年3月20日再取得10,000股庫藏股($40,000\text{股} \times 25\% = 10,000\text{股}$)，剩餘之20,000股庫藏股，則由被告於111年11月30日終止勞動契約時返還認股成本共計240,000元。
- 2、然依被告公司「第四次買回股份轉讓員工辦法」第7條第2項前段規定，於認股基準日後，因被併購或2分之1以上董事發生變動，員工即既得全數庫藏股。又被告公司引用財政部證券暨期貨管理委員會88年9月27日(88)台財證(一)字第47693號函之內容：「公司董事席次之變動應於同一任期內累計之」，此部分僅係強調董事變動同一任期內應「累計」計算，然非排除不同任期間之累計計算，蓋上開函釋之目的在於擴張認定董事變動之計算方式以符經營權變動之意義，所強調者為「累計」、而非同一任期。
- 3、經查，系爭庫藏股之認股基準日依照「第四次買回股份轉讓員工辦法」第4條為109年3月20日，被告公司於109年6月20日自行公告董事變動並達3分之1；後被告公司又先後於110年4月19日因原董事張家麒(代表法人盛世媒體公關顧問股份有限公司)、110年9月1日因原董事廖俊杰轉讓持股達2分之1分別自然解任，而發生9分之2董事變動，計有9分之5之董事席次發生更動(計算式： $1/3 + 2/9 = 5/9$)，已達2分之1以上董事變動之情形，是於110年9月1日因上開既得全數股份之條件成就，原告本應於斯時既得所認購之全數40,000股庫藏股。而110年9月1日當時被告公司之收盤股價為195.5元，則如被告公司確實依照被告公司「第四次買回股份轉讓員工辦法」第7條第2項前段規定，於110年9月1日使原告既得剩餘未取得20,000股之股份，原告即可於斯時出售所認購之庫藏股並相當利潤，是就被告公司給付遲延之行為，原告應得

01 依照民法第231條第1項與第216條規定請求被告公司賠償預
02 期可於當時獲得轉售價差之損失總計3,910,000元（計算
03 式：195.5元/股×20,000股=3,910,000元）。另因被告公司
04 於111年11月30日時，就前開遲延給付之20,000股股份僅返
05 還原告共240,000之認股成本，是針對被告公司未依上開辦
06 法使原告既得全數股份之行為，被告公司應賠償原告利潤差
07 額計3,670,000元。

08 (四)、被告公司應按其2020年度第一次員工權利新股發行辦法（下
09 稱：系爭新股發行辦法）第8條第1項規定、民法第179條不
10 當得利之規定，給付原告認購限制員工權利新股共計24,000
11 股之認股成本價差共計240,000元；又被告公司與被告胡正
12 大應依公司法第23條第2項與民法第28條規定，就原告受有2
13 40,000元之損害負連帶賠償責任，請求擇一為有利原告之判
14 決：

15 1、依原告所簽署之限制員工權利新股受領同意書（下稱：系爭
16 新股受領同意書），其上係記載原告以每股10元之認股價格
17 於110年4月7日認購被告公司限制員工權利新股共計24,000
18 股。然查，原告實際上係以每股20元之成本認購，此等每股
19 10元之單價差異，被告公司係以扣除獎金之方式代之，因此
20 該權利新股之原發行價格實為20元，被告公司於非法解僱原
21 告時，應依照系爭新股發行辦法第8條第1項規定，就其尚未
22 既得之24,000股股份，以原發行價格即每股20元共計480,00
23 0元收買其股份，故就被告公司僅給付240,000元之行為，原
24 告自得依系爭新股發行辦法第8條第1項規定請求被告公司給
25 付尚未支付之差額240,000元。

26 2、退步言之，縱認系爭新股發行辦法第8條第1項規定之「原發
27 行價格」，應以辦法所載之金額即每股10元作為計算基礎，
28 針對被告一再主張依據系爭新股發行辦法及系爭新股受領同
29 意書，原告應已同意被告公司僅需以每股10元收買其未既得
30 股份之部分，應已違反定型化契約顯失公平部分無效。蓋系
31 爭新股發行辦法及系爭新股受領同意書係被告公司就其109

01 年度第一次限制員工權利新股與其員工訂立同類契約之用而
02 預先擬定條款所訂定之契約，應屬定型化契約，又查原告實
03 際上係負擔每股20元之成本認購限制員工權利新股計24,000
04 股，則依照系爭新股發行辦法，如原告提前離職對於未既得
05 股份，被告公司僅需以每股10元之價格收買，顯然係使原告
06 拋棄其每股10元之權利，對原告顯失公平，尤其考量契約兩
07 造之地位，一方係公司、一方則為受支配之員工，具有當事
08 人能力之顯不對等，且考慮該契約條款之目的應在「留
09 才」、「獎勵員工」、「照顧員工」，然被告公司卻反訂立
10 對員工如此不利、不公平之條款，故於綜合考量此等情狀
11 下，此部分約定應為無效。

12 3、復查，針對被告公司提出之系爭新股發行辦法及系爭新股受
13 領同意書，包含原告在內之員工既不具有相關法律知識而無
14 從發現其中疑點，事實上個別員工面對大公司也難能提出質
15 疑，且被告公司也沒有針對認股內容充分說明使包含原告在
16 內之員工清楚知悉，故當無所謂所有員工均係經過充分資訊
17 後深思熟慮始簽署乙事，員工只能秉持對公司之信任簽署，
18 很多更是迫於被告公司體制無奈下所簽署，可見本件被告公
19 司系爭新股發行辦法及系爭新股受領同意書確實屬於無效之
20 定型化契約。是則原告就其000年0月間原應發放之獎金卻遭
21 被告公司剋扣之損害，自得依據民法第179條不當得利規
22 定，請求被告公司返還其無法律上原因所享有之240,000元
23 不法利益。

24 4、再者，本件被告公司發行之2020年度第一次限制員工權利新
25 股，係於109年5月8日經董事會決議：「以每股10元發行6,0
26 00,000股」，並於109年6月20日經股東會決議通過。然查，
27 當時被告公司董事長即被告胡正大卻依照個人之獨斷，罔顧
28 董事會與股東會決議，擅自決定改以「每股20元」作為認股
29 成本，承此，被告胡正大不顧董事會、股東會決議內容，擅
30 自更改發行新股條件之行為明顯已違反公司法等法律規定，
31 且此行為已造成原告所認之24,000股，每股均需額外多負擔

10元之認股成本，受有240,000元之損害。關於被告胡正大之行為，原告自得依照公司法第23條第2項、民法第28條規定，請求被告公司與其負責人即董事長被告胡正大就原告受有240,000元之損害負連帶賠償責任。

(五)、據上，原告任職於被告公司近9年以來，雖工作繁重經常加班，制度縱有諸多不平也選擇隱忍，而原告歷年工作亦表現良好，獲有特優考核，詎料卻於111年底突遭被告公司以「公司虧損、業務緊縮」等不實理由資遣，被告公司多年以來亦未如實給付加班費，更有未依辦法使原告既得公司股票之損失，針對被告公司種種違法，原告未能甘服，爰提起本件訴訟等語，並聲明：

- 1、確認被告公司與原告間僱傭關係存在。
- 2、被告公司應自111年12月1日起至原告復職之日止，按月於每月15日給付原告105,702元，及自各期應給付之日之翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。
- 3、被告公司應自111年12月1日起至原告復職之日止，按月提繳6,606元至原告於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。
- 4、被告公司應給付原告126,478元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。
- 5、被告公司應給付原告3,670,000元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。
- 6、被告公司、被告胡正大應連帶給付原告240,000元，及分別自起訴狀繕本、民事追加被告暨準備(三)狀送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。
- 7、上開第二項至第六項聲明，願供擔保請准宣告假執行。

二、被告則以：

(一)、被告公司於111年11月30日資遣原告前確已符合勞基法第11條第2款虧損之事由：

- 1、企業是否符合勞基法第11條第2款規定之虧損，得以季作為評估單位，並應視個別產業特性及競爭情況而定。依據被告公司經會計師查核簽證之111年7月1日起至同年9月30日止之

第3季合併綜合損益表，被告公司在111年第3季，營業淨損達2,954,224,000元，當期稅後淨損為2,770,234,000元，每股虧損達13.57元，亦即111年第三季營業淨損（即本業淨損）已高達被告公司111年第三季季末當時實收資本額2,162,377,000元之1.36倍(=136.6%)。再者，依據被告公司經會計師查核簽證之111年度合併綜合損益表，被告公司營業淨損2,293,242,000元，年度稅後淨損1,928,895,000元，每股虧損9.39元，上開各情足證被告公司在111年第3季遭逢鉅額虧損，且111年度整年度亦呈現虧損狀態。又被告公司為半導體產業，被告公司生產之晶片係提供予終端手機及平板電腦等客戶，產品週期短、業者間彼此競爭激烈，且將近80%的客戶及市場主要在中國大陸，受到大陸新冠疫情清零封控政策及俄烏戰爭影響相對更鉅。是以，衡酌半導體科技產業的特性及競爭生態，以及大環境全球經濟急遽下滑及持續低迷等因素影響下，被告公司於111年11月30日資遣原告前，已符合勞基法第11條第2款虧損之事由，為求能持續營運下去，被告公司必需要作出摺節費用、減薪及不得已資遣少數員工等商業決策以為因應，目的在使公司能度過經營難關，及避免因虧損持續擴大而破產倒閉，影響更多數員工之工作權，故被告公司採取資遣員工的商業決策實有其必要性及正當性，因此被告公司於111年11月30日資遣原告確屬於法有據。

2、原告雖主張被告公司111年第3季營業損失之原因，係因一次提列24.97億元之庫存跌價及呆滯損失，非因生產量及銷售量明顯減少云云。然承上所述，被告公司受大陸疫情清零政策、俄烏戰爭，以及全球經濟下行的影響，造成庫存壓力過重，一次提列24.97億元之庫存跌價及呆滯損失，亦可證明被告公司本業確有巨大虧損致公司運營不堪負荷，已然財務不佳之狀態。

3、另原告主張被告公司於資遣原告後在000年0月間有在104人力銀行招募刊登徵人資訊，需求人數達35人，並無所謂產生

多餘人力而必需解僱勞工之情事云云。惟雇主如以勞基法第11條「虧損或業務緊縮」事由終止勞動契約，判斷雇主資遣是否有效之時點，應係以雇主為資遣之意思表示之時點作為判斷依據，資遣之後如雇主有類如訂單突然增加或招募部分員工等事實，並不能援引之作為判斷當時資遣無效之理由。據此，被告公司在111年11月30日資遣原告，縱使被告公司有在000年0月間於104人力銀行網站刊登招募人力訊息，亦不影響被告公司在111年第3季及資遣原告前確有虧損之情事。更且，依原告提出之104人力銀行網站招募人力訊息，被告公司並未招募與原告離職前相同之人資部門經理之工作內容，實因被告公司在111年11月30日資遣包含原告在內之40名員工後，後續又有若干員工因個人生涯規劃陸續自請離職，尤其在112年農曆春節後員工自請離職人數超過被告公司預期，導致部分部門基於維持該部門營運之基本需求，必需進行對外招募，此乃企業營運之正常合理現象，不得以此解為被告公司在111年第3季及資遣原告前並無虧損而影響人員聘任之情事。實則被告公司在資遣員工前，便開始為一連串的暫停招募及擲節研發及行政費用支出等因應措施。況且，依據原告入職被告公司時之最高學歷為大華技術學院國際貿易系，之後在職進修取得清華大學教育心理與諮商碩士，且於任職被告公司前之經歷，主要均為薪資管理、招募任用等人資作業，原告並無工程或法律背景及工作經歷，與原告提出之104人力銀行網站招募人力訊息所需之工程或法務背景不同，自亦不得解為被告公司對原告員工之資遣為恣意的人事決定，未考量其他可聘僱可能性。

4、又勞基法第11條第2款規定並無解僱最後手段原則之適用，被告公司無需再盡安排原告其他職缺之義務。況原告亦未舉證被告公司內有何其他適當職缺可供安排，人資部門亦無其他工作內容可資安排予原告，原告又不具備其他銷售、研發及法務部門之學經歷，被告公司實在有不得不資遣原告的合理理由。被告公司否認原告主張被告公司挑選原告作為資遣

對象之原因係因汰弱留強，針對高階主管進行裁減，因原告負責之工作內容與其直屬主管協理工作內容重疊，且被告公司遭逢虧損，從111年7月2日起，全部職缺皆暫停招募作業，並採取擲節費用減少支出措施，包括行政費用支出，研發費用嚴格控管等，甚至對處級以上的員工進行不同程度的減薪，但成效有限，被告公司仍呈現財務虧損狀態，基於公司得以持續運營及維護多數員工權益考量，被告公司不得不進一步進行裁員，在111年11月15日、30日資遣包含原告在內員工合計40人，非僅就單一部門或事業群之特定目標，為一公司全面性的裁員計畫，目的則在於確保公司持續正常營運及相較更多數員工之工作權。退步言之，縱認勞基法第11條第2款有解僱最後手段原則之適用，被告公司實質上亦無違反解僱最後手段原則，如前所述被告公司乃係採取了一連串可行的管理措施減少營運成本及費用的支出後，最後才不得已作了裁員資遣的商業決策。

5、綜上，被告公司既已合法資遣原告，則原告請求被告公司給付工資及提繳勞工退休金，法律上均顯無理由。此外，原告於111年11月30日經被告資遣後，並未向被告公司為準備給付勞務通知之意思表示。退步言之，如認定被告公司資遣原告不合法，被告公司亦未陷於受領勞務遲延，原告因此不得請求被告公司按月給付工資。

(二)、被告公司制定加班申請制，原告未依規定提出加班申請不得請求加班費，其臨訟請求被告公司給付，並無理由：

就原告提出之出勤紀錄所載歸屬日期、最早刷卡時間、最晚刷卡時間、時間及時數等欄位之記載內容，形式上不爭執。然雇主制定加班申請制，且為勞工在職時所知悉者，勞工應受拘束，如未依規定提出加班申請，不得請求加班費。本件被告公司工作規則第23條規定加班應事先提出申請，以110至111年被告公司內部申請加班筆數為例，絕大多數月份均超過100筆以上，也可看出被告公司員工均知悉有加班申請制之規定。更且，原告身為人資部門經理，其在被告公司任

01 職期間內，也曾提出加班申請，並經被告公司核准加班，顯
02 見原告亦清楚知悉被告公司有加班申請制，但經被告公司查
03 核公司之差勤紀錄及加班申請系統，原告未依公司規定申請
04 加班，因此被告均爭執原告無請求加班費之權利。況且原告
05 在職時間既從未向被告公司請求上開加班費，則其臨訟始請
06 求被告公司給付，除有違誠信原則而權利失效外，法律上亦
07 確屬無據。

08 (三)、原告請求被告公司賠償庫藏股20,000股轉售價差之損失3,67
09 0,000元，顯無理由：

10 1、被告公司「第四次買回股份轉讓員工辦法」第7條第2項規定
11 之「二分之一以上董事發生變動，員工即取得全數庫藏股」
12 之條件，綜合二則財政部解釋函意旨，得出以下結論：

13 「(1)、公司董事席次之變動應於同一任期內累計之。(2)、公
14 司於股東會決議變更章程所訂全體董事席次數，則全體董事
15 席次數應以變更前或變更後孰大者計之。(3)、法人經營權發
16 生重大變動，係指該法人三分之一以上董事發生變動」。亦
17 即必需在同時符合以上財政部二則解釋令且被告公司內部有
18 二分之一以上董事發生變動時，始符合之，並無原告主張包
19 括不同屆次董事變動累計之情形。

20 2、惟原告於111年11月30日經被告公司資遣生效離職前，從未
21 符合「第四次買回股份轉讓員工辦法」第7條第2項規定之
22 「二分之一以上董事發生變動，員工即取得全數庫藏股」之
23 條件，蓋因被告公司於106年6月14日進行第六屆董事選舉，
24 合計當選9席董事，第六屆董事任期自106年6月14日起至109
25 年6月13日止。其中董事廖明政於106年10月13日因任期中轉
26 讓超過選任當時所持有之公司股份數額2分之1，其董事當然
27 解任。另名董事譚言，於109年5月12日因任期中轉讓超過選
28 任當時所持有之公司股份數額2分之1，其董事當然解任。是
29 以，在原告認股基準日即109年3月20日之後，如以同一任第
30 六屆董事變動觀之，僅有一名董事譚言，於109年5月12日因
31 任期中轉讓超過選任當時所持有之公司股份數額2分之1其董

01 事當然解任，董事變動比例僅為9分之1，低於2分之1比例。

02 3、另被告公司於109年6月20日進行第七屆董事選舉，合計當選
03 9席董事。第七屆董事任期自109年6月20日起至112年6月19
04 日止。其中董事張家麒於110年4月19日，任期中轉讓超過選
05 任當時所持有之公司股份數額2分之1時，其董事當然解任。
06 另名董事廖俊杰則於110年9月1日，任期中轉讓超過選任當
07 時所持有之公司股份數額2分之1時，其董事當然解任。是
08 以，在原告認股基準日之後，如以同一任第七屆董事變動觀
09 之，僅有二名董事因任期中轉讓超過選任當時所持有之公司
10 股份數額2分之1時，其董事當然解任。董事變動比例僅為9
11 分之2，亦低於2分之1比例。

12 4、縱以第六、七屆董事名單比較觀之，雖第七屆有4席新任董
13 事(包含2席董事、2席獨立董事)，但以第七屆4席新任董事
14 佔9席董事之董事變更比例亦僅為9分之4，低於2分之1比
15 例。是以原告於認股基準日之後，既未符合被告公司「第四
16 次買回股份轉讓員工辦法」第7條第2項規定之「二分之一以
17 上董事發生變動，員工即取得全數庫藏股」之條件，被告公
18 司依據該辦法第9條第1項、第2項規定，於原告離職(含資
19 遣)日起，未既得庫藏股20,000股視為既得條件不成就，被
20 告公司已返還原告240,000元，並無原告所稱給付遲延之情
21 事存在。再者，被告公司否認原告受有所失利益之損害，原
22 告必須舉證證明其在110年9月1日有出售股票之計畫。

23 (四)、原告請求被告公司給付或與被告胡正大連帶賠償原告認購限
24 制員工權利新股成本價差240,000元，法律上亦屬無據：

25 1、依據系爭新股發行辦法第5條第1款規定，每股發行價格為10
26 元，且員工於認股時簽署之受領同意書亦清楚載明每股認購
27 價格為10元，員工實際認股後繳納給被告公司財務部之款
28 項，亦係以每股10元作為認股之價格。據此，被告公司110
29 年4月辦理限制員工權利新股發行認股，每股認購價格確為1
30 0元。

31 2、而被告公司在110年發放獎酬給員工分為二種方式供員工自

行選擇，第一種方式是員工可選擇純拿現金獎金，不選擇參與認購限制員工權利新股。或者，第二種方式員工可選擇少拿獎金及選擇以每股10元參與認購限制員工權利新股。如員工選擇少拿現金獎金及以每股10元參與認購限制員工權利新股，以原告為例，原告選擇少拿現金獎金，但被告公司在110年仍有發放241,000元現金獎金給原告，在原告薪資明細中並未有獎金扣項之欄位，自無扣抵獎金支付股款的情事，而是以員工選擇少拿獎金而同意參與認購限制員工權利新股後最終實際發放並領取的現金獎金金額於薪資明細中呈現其薪資所得，被告公司並以實際發放獎金依法代扣繳原告當年度之應繳薪資所得稅負，同時被告公司並於會計帳務認列為支付該員工之薪資費用。再者，另因原告選擇少拿獎金，故被告公司並未實際發放該「少拿獎金之金額」給原告，被告公司亦不會就原告選擇少拿獎金部分，申報原告當年度之薪資所得及代扣薪資所得稅負，因此亦不會在會計帳務上認列該未發之「少拿獎金之金額」為薪資費用，而是就員工自主選擇認購之限制員工權利新股的股數及每股10元的認購成本計算出其應繳付的股款，依據「國際財務報導準則第2號公報」規定就其認購當時之公允價格（每股價格為215元）扣除原告認購成本（等於股票發行成本每股10元）後的每股價差為205元，依規定提列薪資費用，而員工依法得於認購股票時申請緩課稅，而於既得條件成就可自由處分該認購的股票時，再依據當時市價由被告公司依規定向稅局造冊申報並認列為員工的其他收入。

- 3、依據系爭新股發行辦法第4條、第8條第1項規定，當員工被資遣時，未符合第5條所定既得條件者，由被告公司以原發行價格（即每股10元）收買員工限制權利新股。而依據原告提出之電子郵件內容，被告公司承辦人業已說明員工實際繳款金額為每股10元，後續原告亦簽署限制員工權利新股受領同意書完成認股繳款，足見原告係在清楚知悉及同意上開發行辦法規定下，本於自由意願參與限制員工權利新股認購，

01 自應受上開發行辦法規定所拘束，則原告於111年11月30日
02 資遣離職生效日，因未符合上開辦法第5條規定，被告公司
03 以原發行價格每股10元返還原告認股成本240,000元，並無
04 短少。是以，原告請求被告公司給付原告認購限制員工權利
05 新股成本價差240,000元，於法無據，遑論有原告所主張之
06 被告公司或負責人有任何不當得利或有違誠信之情事。

07 4、原告雖主張系爭新股發行辦法性質上屬於定型化契約且顯失
08 公平應為無效云云。然查，依據原告提出之電子郵件內容，
09 除隨同檢附系爭新股發行辦法外，並清楚說明員工未既得股
10 票時將以每股10元買回股票。原告乃詳閱上述文件與信函
11 後，簽署系爭新股受領同意書，應非常清楚每股認購價格為
12 10元，原告事後辯稱不知悉每股認購價格為10元，始係有違
13 誠信之作法。更遑論，上開電子郵件內容尚有提及：「請在
14 2021年4月9日至2021年4月20日完成認股繳款，逾期視同放
15 棄認股」。原告於110年4月7日簽署系爭新股受領同意書，
16 但原告係於110年4月19日完成認購股款匯款，足見原告從11
17 0年4月8日起至110年4月19日為止，合計共長達有12天的考
18 慮期間，應認原告係經過深思熟慮，同意系爭新股發行辦法
19 全部內容後，始於110年4月19日完成以每股10元認購股票之
20 股款匯款，斷非倉促下所為之決定，自無原告所稱顯失公平
21 而無效之情事。

22 5、被告公司前既已呈明當年度獎金發放之相關條件，依據被告
23 公司內控辦法之「職務授權管理辦法」本即屬被告公司法定
24 代理人兼總經理之權責（人資及行政最高主管即係指被告公
25 司董事長胡正大），與董事會及股東會決議無涉，從而原告
26 主張被告公司法定代理人胡正大違背董事會及股東會決議，
27 構成侵權行為云云，於法無據。

28 (五)、據上所述，原告提起本件訴訟顯無理由，其訴應予駁回。退
29 步言之，如認定被告公司資遣不合法，則原告受領包含資遣
30 費在內合計金額758,656元，以及庫藏股認購股款240,000
31 元、限制員工權利新股240,000元（如認定資遣無效，則兩

01 造僱傭關係存在，原告亦不符合取得剩餘庫藏股、限制員工
02 權利新股之既成條件），均應構成不當得利，原告負有返還
03 上述金額予被告公司之義務。被告公司亦依民法第334條第1
04 項抵銷之規定，抵銷本件原告對於被告公司之金額請求等
05 語，資為抗辯，並聲明：

06 1、原告之訴及其假執行之聲請駁回。

07 2、如受不利之判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

08 三、本件經整理及協議簡化爭點之結果如下（詳本院卷2第285頁
09 至第286頁，並依判決格式為部分文字之修正）：

10 (一)、兩造不爭執事項：

11 1、原告自103年3月20日起受僱於被告公司任職於人資部門，被
12 告公司於111年11月17日告知原告因被告公司虧損資遣原
13 告，於111年11月30日終止兩造勞動契約。

14 2、原告有於109年3月20日以每股24.10元認購40,000股庫藏
15 股，被告公司並依照其「第四次買回股份轉讓員工辦法」第
16 7條第1項規定，於110年3月20日使原告取得10,000股庫藏
17 股，於111年3月20日再取得10,000股庫藏股，剩餘之20,000
18 股庫藏股，則由被告公司於111年月30日返還原告認股成本
19 共計24萬元。

20 3、原告有於110年4月7日認購被告公司109年度第一次限制員工
21 權利新股24,000股。

22 (二)、本件爭點：

23 1、被告公司於111年11月30日資遣原告，有無符合勞基法第11
24 條第2款虧損之事由？

25 2、原告得否請求被告公司給付自000年0月間至111年11月30日
26 加班費126,478元？

27 3、原告請求被告公司賠償認購庫藏股20,000股損失3,670,000
28 元，有無理由？

29 4、原告請求被告公司及胡正大連帶給付原告認購限制員工權利
30 新股成本價差240,000元，有無理由？

31 四、本院之判斷：

01 (一)、被告公司以勞基法第11條第2款虧損為由，於111年11月30日
02 終止與原告間之勞動契約乃屬合法，原告請求確認被告公司
03 與原告間僱傭關係存在，並無理由；原告請求被告公司自11
04 1年12月1日起至原告復職之日止，按月於每月15日給付原告
05 薪資，並按月提繳勞工退休金至原告於勞工保險局設立之勞
06 工退休金個人專戶，亦屬無據：

07 1、按雇主有虧損或業務緊縮時，得預告勞工終止勞動契約，勞
08 基法第11條第2款定有明文。所謂虧損，係指雇主之營業收
09 益不敷企業經營成本，致雇主未能因營業而獲利。揆其立法
10 意旨，係慮及雇主於有虧損或業務緊縮時，為保障雇主營業
11 權，有裁員之必要，以進行企業組織調整，謀求企業之存
12 續，俾免因持續虧損而倒閉，造成社會更大之不安。而按事
13 業單位因虧損或業務緊縮，為謀求事業單位之永續經營及保
14 障其餘勞工之權益，而有解僱部分勞工之必要時，關於如何
15 決定解僱之勞工，除欠缺合理性或有權利濫用等情形外，於
16 年資、考績、工作能力等條件相仿勞工間選擇解僱或留用，
17 應賦予雇主相當之裁量選擇權，俾雇主得考量其經營管理之
18 需要為合理之選擇考量（最高法院110年度台上字第676號判
19 決參照）。

20 2、經查：

21 (1)被告公司於110年1月1日至同年9月30日之營業收入為16,39
22 4,543元（其中110年7月1日至同年9月30日之營業收入為6,2
23 72,422元），惟被告公司於111年1月1日至同年9月30日之營
24 業收入僅為9,590,291元（其中111年7月1日至同年9月30日
25 之營業收入僅為2,370,317元）；經扣除營業成本、營業費
26 用後，被告公司於110年1月1日至同年9月30日之營業淨利合
27 計為5,381,867元（110年度全年之營業淨利為7,130,466
28 元），惟其於111年1月1日至同年9月30日之營業淨損卻為2,
29 259,091元（111年度全年之營業淨損合計為2,293,242
30 元），其中111年7月1日至同年9月30日之營業淨損為2,954,
31 224元，已達被告公司111年第三季季末當時實收資本額2,16

2,377,000元之1.36倍（計算式：2,954,224元÷2,162,377,000元÷1.36，小數點後兩位無條件捨去）等情，有被告公司經會計師查核簽證之111年7月1日至同年9月30日止之第3季合併綜合損益表、111年度合併綜合損益表、111年度第3季資產負債表等件在卷可稽（詳本院卷1第309頁至第313頁），是經比對被告公司110年度與111年度間營業收入、營業淨值之數額，可知被告公司已於相當期間內處於營業收入減少、經營狀態不佳之虧損情形，則被告公司辯稱其在111年11月30日資遣原告前，除於111年第3季遭逢鉅額虧損外，111年度整年度亦呈現虧損狀態等情，要非無據。

(2)又觀諸被告公司主要商品之銷售地區統計表，大陸地區於110年度占被告公司商品銷售比重為86.08%，銷售金額為18,929,282,000元；於111年度占比則為79.18%，銷售金額降為10,253,909,000元等情，有被告公司111年度年報節本存卷可稽（詳本院卷1第399頁），可知被告公司業務營收及營運狀況與中國大陸地區政經局勢發展關聯應屬密切，而111年間確為全球新冠疫情發展猶為嚴峻之時，參酌與被告公司同為IC設計產業之聯詠科技股份有限公司、矽創電子股份有限公司與義隆電子股份有限公司等三家公司於111年之營收狀況，均可見渠等於第3季起均有營收大幅下降之情事，此有上開各公司月營收比較表存卷可查（詳本院卷2第55頁），是則被告公司辯稱其因公司80%的客戶及市場主要位於中國大陸，於111年間受到中國大陸新冠疫情清零封控政策、俄烏戰爭以及大環境全球經濟急遽下滑及持續低迷等因素影響下，乃致於111年間陷於營收下跌之營運狀況不佳境況，並於該年第3季虧損甚鉅等情，亦非無憑。

(3)原告雖主張被告公司111年度第3季營業損失之原因係因一次提列逾24.97億元庫存跌價及呆滯損失所致，否認被告公司彼時有何虧損之情事可言云云。然查，依前述被告公司相關財務會計報表資料顯示，被告公司於111年1月1日至同年9月30日期間之營業收入僅有9,590,291元，已較去年同期之營

業收入16,394,543元短少甚多；且被告公司於111年7月1日至同年9月30日期間之營業收入為2,370,317元，亦僅為被告公司去年同期之營業收入6,272,422元近4成之數，則被告公司有營業收益大幅減少之情事，應屬明確。又參酌前述被告公司商品銷售業務集中在大陸地區，而大陸地區於111年度之銷售總金額於該年度亦有相當程度之短少等情，則被告公司考量因疫情影響所致商品需求下跌，進而引發供需失衡之情形下，銷售產品價格所需面臨之降價壓力，乃依據國際會計準則第2號公報之規定，認列存貨跌價及呆滯損失，無非係公司評估存貨之淨變現價值小於成本，為反映實際市場售價所為之處理，亦證被告公司彼時確實陷於商品銷售量減少致營運狀況不佳之處境。

(4)原告復主張與被告公司同為IC產業之瑞鼎科技股份有限公司、矽創電子股份有限公司與天鈺科技股份有限公司於同一時期均無虧損之情事，否認被告公司彼時有何受全球政經局勢影響其業務營收及運營而生虧損情事存在云云，並據其提出該等公司發布之重大訊息暨111年度簡明綜合損益表為證（詳本院卷2第95頁至第105頁）。惟依原告所舉事證，僅得反映個別企業之營收情況，且各企業之經營決策不同，產品銷售區域亦有別，該等企業未必如被告公司般因銷售市場集中在大陸地區，乃致於受到相關疫情管控措施，嚴重影響其營收，則原告之主張是否即得證明彼時被告公司確無受國際政經環境影響其營業致陷於虧損，自屬有疑，而原告既未就此節事實更舉他證以實其說，其主張自難予憑採。

(5)從而，依被告公司前揭所舉有關半導體業者受大陸地區新冠疫情清零封控政策影響其等營收之事證，且依該公司月營收比較表所示數據，既已具體顯現被告公司於111年度第3季均呈現大幅下降趨勢之情，復參酌被告公司提出經會計師查核簽證之財務會計報表，可見被告公司營收下跌、營運狀況不佳之境況，堪認被告公司所辯彼時因政經局勢發展乃致公司於111年度整年度經營狀況不佳，於111年11月30日資遣原告

前已面臨鉅額虧損等情，應可採認。

3、至原告另主張縱使被告公司確有虧損或業務緊縮之情事，被告公司逕自終止勞動契約，其解僱不合最後手段性原則云云。然查：

(1)被告公司確於111年間陷於營收下跌、營運狀況不佳之虧損境況乙節，業經詳述如前。而被告公司自111年7月2日起，全部職缺皆暫停招募作業，此情有被告公司提出主旨為「人力職缺調整通知-中小部門+設計服務處」之內部信函存卷可參（詳本院卷1第317頁），並觀以被告公司提出主旨為「敦泰電子辦公區標示需求」之電子郵件，依其上所載內容，可知被告公司人員原就公司辦公區標示之施作，向廠商提出設計需求並請求報價，惟被告公司人員於111年10月5日以公司啟動撙節費用管制措施為由，告知廠商要延滯標示施作事宜等情（詳本院卷1第320頁至第321頁），是由上揭各情，足認被告公司面臨111年度之營業虧損時，業已採取撙節費用減少支出措施以資因應，則嗣因公司虧損持續，為謀求公司得以繼續運營及維護多數員工權益，自堪認被告公司彼時應有解僱部分勞工以減少營業成本及費用之必要，以保障其營業權。

(2)又按首揭說明，關於如何決定解僱之勞工，除欠缺合理性或有權利濫用等情形外，雇主本得考量其經營管理之需要，為合理選擇之考量。查被告公司於111年11月15日、30日資遣包含原告在內員工合計40人，而被告公司員工總人數共465人，裁員比例約為8.6%，該等員工原分別編制在被告公司銷售、生產、研發及管理部門，其中銷售部門6人、生產製造部門10人、研發部門22人及管理部門2人等情，業據被告公司陳述在卷（詳本院卷2第47頁至第48頁），足認被告公司非僅就單一部門或事業群之特定目標為裁員考量，實係為公司全面性的裁員計畫，以圖企業經營之存續而有其必要，並無欠缺合理性或有權利濫用等情形，是原告陳稱被告公司為汰弱留強，針對高階主管進行裁減云云，尚難逕信。

01 (3)次查，被告公司資遣原告之原因，係因原告負責之工作內容
02 與其直屬主管協理工作內容大多重疊，被告公司考量人資部
03 門編制尚不需要二名主管，且人資部門亦無其他工作內容可
04 資安排予原告，原告又不具備其他銷售、研發及法務部門之
05 學經歷及專長等情，亦據被告公司陳明在案（詳本院卷2第4
06 7頁至第48頁）。經核原告入職被告公司時之最高學歷為大
07 華技術學院國際貿易系，之後在職進修取得清華大學教育心
08 理與諮商碩士，依其任職被告公司前之經歷，主要均為薪資
09 管理、招募任用等人資作業等情，有原告人事基本資料表存
10 卷可查（詳本院卷1第315頁至第316頁），可見原告確無銷
11 售、工程或法律等背景及工作經歷，則被告公司以上開事由
12 擇定原告為解僱對象以減少非必要之人事費用支出，應認被
13 告公司業已考量原告之學經歷、工作能力、公司內部有無適
14 當職務可供原告轉任等條件，依其經營管理之需要於條件相
15 仿勞工間選擇解僱或留用，尚難認被告公司所為有何欠缺合
16 理性或權利濫用之情事。

17 (4)原告雖主張被告公司彼時未曾以他法迴避解僱，且被告公司
18 於000年0月間又再行招募人員，顯見被告公司仍有招聘需
19 求，是其彼時解僱行為有違最後手段性乃屬違法云云。然依
20 原告提出被告公司於000年0月間於網路刊登徵人資訊（詳本
21 院卷1第53頁至第81頁），可知被告公司於111年11月實施裁
22 員計畫後，包含隔年3月另開設包含業務支援專員、法務專
23 案副理、Marketing(LCD)、工程師等15種工作職缺時，公司
24 內部均無與人資部門相關工作內容之職缺需求需再行招募，
25 則衡以原告並無工程或法律背景及工作經歷，除益證彼時資
26 遣原告時已無適當職務可供原告轉任，亦堪認被告公司於00
27 0年0月間另有招募人員需求時，也無適當職務可提供。從
28 而，被告公司選擇資遣原告，以減少非必要之人事費用支
29 出，既無其解僱對象之選定，存有欠缺合理性或權利濫用之
30 情事，是被告公司依勞基法第11條第2款規定終止兩造間之
31 勞動契約，基於對雇主經營自由之尊重，自難認本件被告公

01 司作為雇主之判斷有何違法之處。

02 4、準此，被告公司以勞基法第11條第2款虧損之事由於111年11
03 月30日終止與原告間之勞動契約乃屬合法，被告公司與原告
04 間僱傭關係已不存在，被告公司自無義務再行給付原告工資
05 與提繳勞工退休金至原告之勞工退休金個人專戶，故原告請
06 求確認被告公司與原告間僱傭關係存在，並請求被告公司自
07 111年12月1日起至原告復職之日止，按月於每月15日給付原
08 告薪資，並按月提繳勞工退休金至原告於勞工保險局設立之
09 勞工退休金個人專戶，均無理由。

10 (二)、原告請求被告公司給付自000年0月間至111年11月30日加班
11 費126,478元，並無理由：

12 1、按勞基法第24條之規定，係就雇主延長勞工工作時間者，明
13 定雇主應加給勞工延長工作時間工資之標準。然民法上僱傭
14 契約為雙務契約，由僱用人與受僱人雙方約定，由受僱人於
15 一定或不定期限內為僱用人服勞務，僱用人給付報酬為要
16 件，而所謂受僱人於一定或不定期限內提供勞務，自應依僱
17 傭契約之性質而定，除非一些特殊性質之工作，一般情形而
18 言，受僱人所提供之勞務應於正常上班時間為之，是受僱人
19 如有於正常上班時間無法完成工作，須再延長工時，自須與
20 僱用人另行約定，由受僱人加班，僱用人再予支給加班費，
21 否則，不問受僱人於正常時間之工作效率或生產力，受僱人
22 無須僱用人之同意，自行加班，即得逕向僱用人請求支給加
23 班費，不惟與民法上僱傭契約之本旨相背，亦有違勞基法之
24 上開規定。是以勞工請求延長工時工資，需在僱主認有延長
25 工作時間之必要，而要求勞工延長工作時間，且勞工確有延
26 長工作時間時，始得為之。因而雇主為管理需要，規定員工
27 延長工時應事先申請經同意後始予准許，於法並無不合。若
28 勞工自行將下班時間延後，須舉證證明其延後下班時間係因
29 工作上之需要，方能請求延長工作時間之工資（最高法院10
30 1年度台上字第792號判決意旨參照）。

31 2、次按「出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，推定勞工於該時間

內經雇主同意而執行職務」，勞動事件法第38條定有明文。參諸該條文立法理由略以：「雇主本於其管理勞工出勤之權利及所負出勤紀錄之備置義務，對於勞工之工作時間具有較強之證明能力，爰就勞工與雇主間關於工作時間之爭執，明定出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，推定勞工於該時間內經雇主同意而執行職務；雇主如主張該時間內有休息時間或勞工係未經雇主同意而自行於該期間內執行職務等情形，不應列入工作時間計算者，亦得提出勞動契約、工作規則或其他管理資料作為反對之證據，而推翻上述推定，以合理調整勞工所負舉證責任，謀求勞工與雇主間訴訟上之實質平等」等語，是勞工雖得依出勤紀錄所載之出勤時間，推定其業經雇主同意於該期間內服勞務，然雇主就員工加班乙事已預先以工作規則加以規範，若勞工獲推定出勤之時間與工作規則不符時，雇主仍得本此推翻上開推定。

3、經查，原告主張其為配合被告公司加班需求，自107年3月起至111年11月30日止之期間有延長工作時間加班工作之事實，業據提出其於107年7月至111年7月之出勤紀錄表為證（詳本院卷1第85頁至第87頁），復為被告公司就上開原告提出之出勤紀錄表其上歸屬日期、最早刷卡時間、最晚刷卡時間、時間及時數等欄位所記載內容形式上不爭執（詳本院卷2第48頁），則依上開勞動事件法第38條規定與說明，原告主張其有於該出勤紀錄表所載日期，經被告公司同意而延長如該表所示工作時數執行職務等情，固非無稽。

4、然查，被告公司工作規則第23條針對加班指派事項規定：「本公司依第二十二條（註：即被告公司得延長所屬員工工作時間相關要件規定）辦理後，因工作需要加班時，加班人員應填寫加班申請單，經權責主管核准後交加班人員憑以加班」等語（詳本院卷1第332頁），衡以原告任職被告公司期間擔任被告公司人資部門主管，職司被告公司所屬員工日常出缺勤管理、薪資入帳業務，其亦曾就其於109年2月11日、15日、18日、19日、20日、22日、25日、28日等日之加班向

01 被告公司提出加班申請並獲權責主管核准予以補休，有被告
02 公司提出原告任職期間填寫之加班申請單在卷可稽（詳本院
03 卷1第355頁至第362頁），足見被告公司就延長所屬員工工
04 作時間乙事已預先以工作規則為規範，原告對於被告公司實
05 施加班申請及核可制度，加班人員應依規定之加班申請作業
06 流程填寫加班申請單並經權責主管核准後始得延長工作時間
07 等情事，亦應知之甚詳。

08 5、又查，就被告公司辯稱經查核公司之差勤紀錄及加班申請系
09 統，除上開被告公司提出原告填載之加班申請單所載期日
10 外，其餘原告依前開出勤紀錄表主張有加班事實之期日，原
11 告均未依公司規定申請加班等情，原告僅陳稱係因被告公司
12 之加班申請系統及政策管控週日等加班申請，其未提出加班
13 申請單係因為保留主張之權利云云（詳本院卷2第11頁、第1
14 83頁），惟未就其並無提出加班申請單向被告公司申請加班
15 乙節有所爭執，應認被告公司上開所辯原告並未依規定之加
16 班申請作業流程填寫加班申請單以申請加班等情，尚與實情
17 無違。是則依前揭說明，被告公司就其否認原告有經被告公
18 司同意延長工時執行職務等情，既已提出上開事證證明被告
19 公司就所屬員工加班設有申請及核可制度，而原告並未依規
20 定之加班申請作業流程填寫加班申請單以申請加班，已足推
21 翻勞動事件法第38條以出勤紀錄內記載之勞工出勤時間作為
22 勞工經雇主同意執行職務時間之推定，則原告有無經被告公
23 司同意始延長工時執行職務，或其確有加班需要等情，即應
24 由原告負舉證之責證明之。

25 6、原告雖復稱其職務內容除協助日常的出缺勤、薪資入帳、保
26 險作業外，尚需協助專案項目，如每年1月的所得稅申報作
27 業，每年3月協助分紅獎金發放、調薪與晉升作業，每年6月
28 處理期中績效考核，每年9月協助分紅獎金發放，每年12月
29 處理期末績效考核等，以及111年協助遷廠事宜，而有於其
30 提出之出勤紀錄表所載期日加班之需求云云，並敘明各次加
31 班具體情形（詳本院卷2第85頁至第88頁），然而勞工是否有

01 加班工作，此與勞工有無加班之必要，本屬二事，蓋因後者
02 係依工作負荷予以判斷，前者則除工作負荷外，亦不能排除
03 因個人之工作習慣、能力、時間安排、態度等多項因素所肇
04 致之可能，是以本件原告既未就其加班有獲被告公司同意，
05 或其確無法於正常工時內完成其上開專案工作內容而有延長
06 工時之必要乙節提出具體事證以供本院審酌，自難以其片面
07 所述遽為有利於其之認定，並單憑其主張有加班之需求，未
08 經被告公司同意自行延長工時執行職務，即認被告公司有給
09 付相對應加班費之義務，否則無異與民法上僱傭契約之本旨
10 相背，是原告請求被告公司給付其加班費126,478元云云，
11 難認有據，不應准許。

12 (三)、原告請求被告公司賠償認購庫藏股2萬股損失367萬元，並無
13 理由：

14 1、按被告公司「第四次買回股份轉讓員工辦法」第7條第2項規
15 定：「本公司於認股基準日後，因被併購或二分之一以上董
16 事發生變動，員工即既得全數庫藏股。前述二分之一以上董
17 事發生變動之變動情事及變動比例計算，參酌財政部證券暨
18 期貨管理委員會87年12月10日(87)台財證(一)字第03534號
19 函及財政部證券暨期貨管理委員會88年9月27日(88)台財證
20 (一)字第47693號公告定之」(詳本院卷1第91頁)，可知關
21 於2分之1以上董事發生變動員工即既得全數庫藏股之條件，
22 其中有關董事發生變動之變動情事及變動比例計算之部分，
23 依上開約定，即應參酌財政部證券暨期貨管理委員會上開解
24 釋函意旨定之。

25 2、次按財政部證券暨期貨管理委員會87年12月10日(87)台財證
26 (一)字第03534號函載明：「公開發行公司董事發生變動，
27 其變動比例之計算，係以公司董事變動之席次數除以全體董
28 事席次數計之。當公司於股東會決議變更章程所訂全體董事
29 席次數，則全體董事席次數應以變更前或變更後孰大者計
30 之，而董事變動之席次數係指有下列情事者：(1)、董事任期
31 屆滿改選或依公司法第二百零一條補選後新任董事之席次

數。(2)、於同一任期內退任董事之累計席次數；董事退任之事由，包括經由股東會決議解任、法院裁定解任、依公司法第一百九十七條規定當然解任或發生終止董事與公司間委任之事由（如：辭職、死亡、破產、喪失行為能力）等。(3)、股東會決議修改章程增減全體董事席次數者，其董事席次之增減數。(4)、法人股東經營權發生重大變動並改派其代表人擔任董事之席次數」等語（詳本院卷1第305頁至第306頁）；財政部證券暨期貨管理委員會88年9月27日(88)台財證(一)字第47693號函則補充前述函文所載「法人股東經營權發生重大變動並改派其代表人擔任董事之席次數」謂：「關於公開發行公司之公司董事如由法人股東擔任，該法人股東經營權發生重大變動並改派其代表人擔任董事者，應計入董事變動席次數中；所稱經營權發生重大變動，係指該法人三分之一以上董事發生變動者屬之」等語，並說明：「又公司董事席次之變動應於同一任期內累計之。例如證券交易法施行細則第七條第六款規定，公司三分之一以上董事發生變動者，應按證券交易法第三十六條第二項規定於事實發生之日起二日內公告並向本會申報，假設某公司章程訂定董事席次為五席，因董事任期屆滿改選新任董事一席某甲，某甲嗣因故辭去董事職位，另一董事某乙後亦因轉讓公司持股逾二分之一而當然解任，則該公司董事變動比例，應以某甲及某乙所代表之席次數共二席除以全體董事席次五席計之，由於變動比例已逾三分之一，該公司應按上開規定時限辦理公告申報」等語（詳本院卷1第307頁）。綜合上開二則財政部證券暨期貨管理委員會解釋函意旨，可知有關於2分之1以上董事發生變動員工即既得全數庫藏股之條件，計算公司董事席次之變動應於同一任期內累計之，且被告公司內部有2分之1以上董事發生變動時，始符合條件。

3、經查，原告於109年3月20日即約定認股基準日以每股24.10元認購40,000股庫藏股，被告公司並依照其「第四次買回股份轉讓員工辦法」第7條第1項規定，於110年3月20日使原告

取得10,000股庫藏股，於111年3月20日使原告再取得10,000股庫藏股，剩餘之20,000股庫藏股，則由被告於111年11月30日返還原告認股成本共計24萬元等情，為兩造所不爭執，堪認為實。又原告與被告公司間之勞動契約，業於111年11月30日為被告公司合法終止乙節，業據本院認定如前，則依被告公司「第四次買回股份轉讓員工辦法」第9條第1項前段、第2項第1款規定：「被授予之庫藏股，遇有既得條件不成就者，該未既得之庫藏股，於事實發生日起，由受託機構處分之，返還員工NTD24.10，餘款返還予公司」、「除辦法另有規定外，如員工資辦理自請離職、留職停薪、退休、轉調關係企業、資遣或解雇時，未既得之庫藏股，於離職(含資遣及解僱)、留職停薪、退休、轉調生效日起，即視為既得條件不成就」，原告於111年11月30日起，未既得之庫藏股20,000股即視為條件不成就，原告即無從取得該庫藏股20,000股之權利。

4、原告雖主張於認股基準日即109年3月20日後因發生被告公司2分之1以上董事變動之情事，依被告公司「第四次買回股份轉讓員工辦法」第7條第2項規定，其已既得全數庫藏股云云。然查，依前揭關於被告公司「第四次買回股份轉讓員工辦法」第7條第2項規定其中「二分之一以上董事發生變動」條件之解釋，可知計算公司董事席次之變動應於同一任期內累計之，並無原告主張包括不同屆次董事變動累計之情形。而觀之被告公司於106年6月14日進行第六屆董事選舉，合計當選9席董事，即被告胡正大、訴外人廖明政、廖俊杰、謝漢萍(代表法人GWAA LLC)、譔言(代表法人英屬維京群島商Maxbase Holdings Limited)、史欽泰、林嬋娟、李琳山、塗能謀等9名，任期自106年6月14日起至109年6月13日止，惟其中董事廖明政於106年10月13日因任期中轉讓超過選任當時所持有之公司股份數額2分之1當然解任董事；另名董事譔言於109年5月12日任期中轉讓超過選任當時所持有之公司股份數額2分之1當然解任董事等情，有被告公司106年6月14

01 日股東常會議事錄節本、公開資訊觀測站被告公司歷史重大
02 訊息頁面影本等件在卷可查（詳本院卷1第363頁至第364
03 頁、本院卷2第37頁）。是以，在原告認股基準日即109年3
04 月20日之後，如以第六屆董事變動觀之，僅有一名董事謚
05 言，於109年5月12日因任期中轉讓超過選任當時所持有之公
06 司股份數額2分之1當然解任董事，董事變動比例僅為9分之
07 1，低於2分之1比例。

08 5、又查，被告公司於109年6月20日進行第七屆董事選舉，合計
09 當選9席董事，即被告胡正大、訴外人廖俊杰、張家麒(代表
10 法人盛世媒體公關顧問股份有限公司)、Chenming Hu(代表
11 法人GWAA LLC)、謝漢萍(代表法人GWAA LLC)、史欽泰、林
12 嬋娟、徐章、許旭輝等9名，任期自109年6月20日起至112年
13 6月19日止，惟其中董事張家麒於110年4月19日任期中轉讓
14 超過選任當時所持有之公司股份數額2分之1當然解任董事；
15 另名董事廖俊杰則於110年9月1日任期中轉讓超過選任當時
16 所持有之公司股份數額2分之1當然解任董事等情，有被告公
17 司109年6月20日股東常會議事錄節本、公開資訊觀測站被告
18 公司歷史重大訊息頁面影本等件在卷可查（詳本院卷1第365
19 頁至第366頁、本院卷2第41頁、第43頁）。是以，在原告認
20 股基準日即109年3月20日之後，如以同一任第七屆董事變動
21 觀之，僅有2名董事因任期中轉讓超過選任當時所持有之公
22 司股份數額2分之1而當然解任董事，董事變動比例僅為9分
23 之2，亦低於2分之1比例。

24 6、準此，原告於認股基準日之後，既未符合被告公司「第四次
25 買回股份轉讓員工辦法」第7條第2項規定之「二分之一以上
26 董事發生變動，員工即取得全數庫藏股」之條件，依前所
27 述，於原告遭資遣日起，未既得庫藏股20,000股視為既得條
28 件不成就，原告並無取得庫藏股20,000股之權利，被告公司
29 自無何給付遲延責任可言，故原告依照民法第231條第1項與
30 第216條規定請求被告公司賠償上開庫藏股20,000股預期可
31 於當時獲得轉售價差，經扣除被告返還原告240,000元認股

01 成本之損失金額3,670,000元，自屬無據。

02 (四)、原告請求被告連帶給付原告認購限制員工權利新股成本價差
03 240,000元，為有理由：

04 1、按「公司負責人對於公司業務之執行，如有違反法令致他人
05 受有損害時，對他人應與公司負連帶賠償之責」；「法人對
06 於其董事或其他有代表權之人因執行職務所加於他人之損
07 害，與該行為人連帶負賠償之責任」，公司法第23條第2
08 項、民法第28條定有明文。次按「公司應於章程訂明以當年
09 度獲利狀況之定額或比率，分派員工酬勞」；「前二項員工
10 酬勞以股票或現金為之，應由董事會以董事三分之二以上之
11 出席及出席董事過半數同意之決議行之，並報告股東會」；
12 「公司發行新股時，應由董事會以董事三分之二以上之出
13 席，及出席董事過半數同意之決議行之」；「公司發行限制
14 員工權利新股者，不適用第一項至第六項之規定，應有代表
15 已發行股份總數三分之二以上股東出席之股東會，以出席股
16 東表決權過半數之同意行之」，公司法第235條之1第1項本
17 文、第3項、第266條第2項、第267條第9項亦有明文。

18 2、經查，證人即任職於被告公司財務部及股務單位之鍾幸娟於
19 本院112年8月7日言詞辯論期日到庭證稱：「（問：可否說
20 明限制型股票的生效是要經過董事會同意，還是經過股東會
21 同意？）答：限制員工權利新股是要董事會先提出，然後再
22 進股東會通過，股東會通過後，員工認股的名單要再經董事
23 會通過一次，所以這個流程就是要先由董事會提起，然後再
24 送股東會，股東會核准後，再送董事會通過名單」等語（詳
25 本院卷2第134頁），可知如被告公司欲發行限制員工權利新
26 股時，就發行價格、發行總數等發行條件，均需先後分別經
27 由董事會、股東會決議通過，始得為之。上開程序要求亦經
28 公司法第235條之1第3項、第266條第2項、第267條第9項明
29 定在案。

30 3、而查，被告公司制定系爭新股發行辦法，規劃發行限制員工
31 權利新股6,000,000股，每股面額10元，總額60,000,000

元，並明定以每股10元之發行價格作為本次發行限制員工權利新股之發行條件；嗣經被告公司董事會於109年5月8日決議通過上開辦法，向主管機關金融監督管理委員會申請核准，自109年5月12日申報生效，被告公司股東會其後於109年6月20日決議通過發行限制員工權利新股案，被告公司董事會並於110年4月7日決議通過員工認股名單，乃於000年0月間辦理限制員工權利新股發行認股；原告於110年4月7日認購被告公司限制員工權利新股計24,000股，並經簽署系爭新股受領同意書等情，有系爭新股發行辦法影本、公開資訊觀測站被告公司歷史重大訊息頁面影本、金融監督管理委員會109年8月12日函、系爭新股受領同意書影本等件存卷可稽（詳本院卷1第369頁至第372頁、本院卷2第199頁至第201頁、本院卷1第403頁至第404頁、第103頁）。原告雖主張該次發行之權利新股發行價格實為20元云云，然系爭新股發行辦法第5條第1款既已明定發行價格為每股10元（詳本院卷1第370頁），與原告簽署之系爭新股受領同意書所載：「經2021年4月7日董事會通過本人可獲配限制員工權利新股共計24000股，每股認股價格為新台幣10元整，本人參與認購24000股」等語吻合（詳本院卷1第103頁），該新股發行辦法並分別經被告公司董事會、股東會決議通過，嗣經主管機關金融監督管理委員會核准生效，所踐行之程序核予前揭公司法規定與系爭新股發行辦法第12條第1項前段規定：「本辦法經董事會三分之二以上董事出席及出席董事超過二分之一同意，並經主管機關核准後生效」等內容相符（詳本院卷1第372頁），是依上開事證，堪認被告公司於110年4月辦理限制員工權利新股發行認股，每股認購價格為10元乙情，應屬明確。

4、然查，觀諸證人鍾幸娟於110年3月30日寄發予原告之電子郵件記載：「

Dear Sir, 您好

(1)2021/4/7董事會通過後，將給您認購限制員工權利新

股，請詳細閱讀附檔相關辦法。

(2)股數：請詳主管轉交給您的『受領同意書』及『繳款通知書』

(3)認股名目單價NTD20，合約認股單價NTD10（員工實際繳款金額為NTD10，另扣2021/4獎金NTD10）

... (略)

(6)稅負：

①（未來股票既得日之收盤價-合約認股單價NTD10）*既得股數。（可申請延緩課稅）

②舉例說明：

●認股名目單價NTD20，合約認股單價NTD10。（員工實際繳款金額為NTD10，另扣2021/4獎金NTD10）

公司2021/4/7給予認股8,000股，另有獎金NTD200,000

0000年獎金所得=(200,000-10*8,000股)=120,000

0000/4/7股票既得50%，股票所得=(2023/4/7收盤價-NTD10)*4,000股(可申請延緩課稅)

●若員工離職，未既得股票，員工僅可拿回合約認股單價NTD10*未既得股數。」等語（詳本院卷1第109頁），

可知倘員工認購被告公司發行之限制員工權利新股，除應按認購股數以每股10元計算所得數額實際繳納股款外，另須自110年度員工獎金所得中，扣除按認購股數以每股10元計算所得數額。

5、被告雖辯稱上開電子郵件所載「認股名目單價NTD20」僅係方便員工計算其機會成本，扣除獎金之例示僅為舉例，並無抵扣獎金支付股款之情事云云，然據證人鄭世輝於本院112年11月2日言詞辯論期日就其彼時認購股票繳納股款等情到庭結證稱：「我於109年11月2日加入敦泰電子公司，當時是擔任董事長特助，任職至111年11月7日，剛好滿2年又多5天；我於被告公司任職時，有認購限制員工權利新股，關於限制型股票我認購的時間是110年4月，認購32張，也就是32,000股；（法官問：你在當時認股的價格是多少金額？）

01 我收到通知後，我匯款一筆錢即32萬元到公司指定的帳戶，
02 因為我加入的時間是109年11月，我還沒有做滿一整年，所
03 以我沒有獎金，其他同事有拿到獎金的會從獎金再扣，我除
04 了有付了一筆32萬元到公司指定的帳戶之外，還有從110年4
05 月、5月、6月、7月的薪水每個月扣8萬元，我從我的薪水總
06 共又扣了32萬元，所以我自己總共對這筆認股是拿出64萬
07 元，即32萬元加32萬元；因為我每個月拿的薪水是美金，所
08 以美金算成臺幣時，當時的匯率會有一些浮動，比如3月的2
09 98,000元，我只拿到221,000元，就少了8萬元，因為美金的
10 關係所以不是整數的8萬元，然後人資那邊要扣我的薪水，
11 要我簽字，當時的同意就是每個月扣8萬元，連續4個月，去
12 達成32萬元的數字，下一張到8月又回復到29萬元的金額；

13 【法官問：你本身有無簽立限制員工權利新股受領同意書
14 （提示本院卷1第103頁）？】我相信我一定有簽限制員工權
15 利新股受領同意書，才會有認到這些股票，因為那是公司的
16 要求，我認為我認購股票每股的成本寫10元就是10元，至於
17 公司要扣我的錢，我相信這麼大的上市公司，不會無緣無故
18 扣我錢，我都是採取配合的態度；（法官問：你個人在110
19 年4月至7月每月被扣8萬元，你認為公司為何可以扣你每月8
20 萬元？）就說是要去認那些股票；（法官問：你已經有匯款
21 給公司32萬元了，為何還會被扣32萬元？）事實上就是對公
22 司一種信任，就是說要認這些股票，要再扣32萬元，是股務
23 及掌管薪水的人資跟我說要認股票要再被扣薪32萬元；（法
24 官問：你在111年11月7日離職時，針對尚未獲配的認購股
25 票，被告公司是如何處理的？）我在111年11月7日離職時，
26 公司有一個清單，就是我欠公司什麼、公司欠我什麼，該還
27 的、該付的，都有一個清單的計算，包括股票的清單也有
28 在，這32張因為我沒有做滿後來的2年，所以我1張都沒有資
29 格去認領，所以在給我的清單也就是離職員工認股成本返還
30 計畫上面，我有核對離職時的數字是怎樣，上面就有寫說單
31 位成本是10元，未既得股數是還沒有認領32張、10元，我就

01 覺得我付了2次32萬元，應該是64萬元，如果成本是10元，
02 總成本就是32萬元，應該再退我32萬元，但是沒有退，我有
03 跟人事詢問，他說我簽了股票同意書就沒辦法」等語（詳本
04 院卷2第211頁至第215頁）。參諸被告公司提出證人鄭世輝
05 因認購32,000股被告公司限制員工權利新股而簽署之新股受
06 領同意書（詳本院卷2第237頁），與證人鄭世輝提出被告公
07 司按月申報其所得之所得申報明細及其個人中國信託銀行存
08 款交易明細等件（詳本院卷2第231頁至第235頁），核與前
09 開證述情節相符，足見證人鄭世輝於000年0月間被告公司發
10 行限制員工權利新股供員工認股時，尚無獎金可資領取，然
11 就其認購之股數32,000股，除實際繳納依認購股數以每股10
12 元計算，合計32萬元之股款外，另於110年4月至7月每月被
13 扣8萬元之薪資，合計共32萬元作為認購上開股款之費用，
14 則衡以薪資乃勞工給付勞務時雇主所應支付之對價，究與機
15 會成本之概念無涉，被告公司是否確無抵扣員工應獲之獎
16 金、薪資作為認購股款之費用，即屬有疑。被告雖就證人鄭
17 世輝另扣薪資費用乙節辯稱係因證人鄭世輝有與被告公司另
18 有特別約定方式處理認股事宜云云，惟未據其舉證以實其
19 說，當難逕予憑採，且被告公司訂頒109年度第一次限制員
20 工權利新股發行辦法既係適用於該公司正式編制內之全職員
21 工（詳本院卷1第369頁），應無在員工間有何歧異適用認股價
22 格之理，故原告主張被告公司對於員工認購之新股，除以每
23 股發行價格10元計算員工實際應繳納之股款數額外，另自員
24 工所得之獎金或薪資中扣除以每股發行價格10元計算之認購
25 股款費用等情，堪予採信。

26 6、而被告胡正大為被告公司之董事長，為被告公司人資及行政
27 部門最高主管乙情，業據被告陳明在卷（詳本院卷2第264
28 頁），並有被告公司職務授權辦法節本在卷可參（詳本院卷
29 2第273頁），則其對於被告公司限制員工權利新股發行業務
30 之執行，本應遵循經董事會、股東會決議通過之新股發行條
31 件為執行，即原告就其認購限制員工權利新股24,000股僅需

繳納以每股10元計算之認購股款，然證人鍾幸娟於本院112
年8月7日言詞辯論期日到庭證稱：「（問：若認股的價格，
股東會通過的是10元的認股價格，請問在妳這封電子郵件所
說的20元名目單價，有無經過股東會或董事會的同意？）
答：沒有，因為董事會及股東會通過的認股單價就是10元，
也就是發行辦法上的10元」、「（問：該名目單價20元是何
人決定的名目單價？是妳決定的，還是財務長決定的，還是
董事長個人的決定？）答：董事長，但該名目單價就是讓員
工淺顯易懂去計算他的機會成本」、「（問：妳是否知道董
事會或股東會知不知道妳所提的機會成本是20元的名目認股
價格？）答：股東會一定不知道，董事會也沒有提起這件
事，董事會通過的認股單價就是10元」等語（詳本院卷2第1
34頁、第141頁），可知乃被告公司董事長即被告胡正大另
定自應發放予員工之獎金或薪資中，扣除以認購股數每股10
元計算之金額作為員工認購新股所需繳納之股款費用，已違
反前經被告公司董事會、股東會通過之系爭新股發行辦法規
定。參以被告公司於110年3月3日登記公司資本總額50億
元，實收資本總額21億353萬2,420元，已發行股份總數為普
通股210,353,242股，迨至110年5月20日則登記公司資本總
額50億元，實收資本總額21億6,276萬9,420元，已發行股份
總數為普通股216,276,942股，亦對外表彰以每股10元發行
新股，則被告胡正大未依股東會決議以每股10元發行限制員
工權利新股，私擅決定以每股20元發行限制員工權利新股，
復未就其上開決定有踐行程序提請董事會、股東會追認之事
實舉證以供本院審酌，應認被告胡正大所為已違反法令執行
公司業務，並致原告受有應得獎金報酬在認購每股10元計算
限制員工權利新股時遭扣抵共計240,000元之損害，是原告
依公司法第23條第2項及民法第28條等規定，主張被告胡正
大應與被告公司負連帶損害賠償責任，並應連帶賠償原告所
受之損害即原告認購限制員工權利新股成本尚未經被告公司
返還之價差240,000元，應屬有據。

01 7、末查，本件被告公司資遣原告既為合法，業如前述，是其給
02 付原告資遣費，及其因原告未既得股票，返還原告庫藏股認
03 購股款與限制員工權利新股認股成本，尚非無法律上原因致
04 原告受有利益，被告公司自無何對於原告之不當得利債權存
05 在，故被告執以主張抵銷本件原告對於被告公司之債權數
06 額，自無理由。

07 8、據此，原告依公司法第23條第2項、民法第28條規定，請求
08 被告連帶給付原告認購限制員工權利新股成本價差24萬元，
09 為有理由，自應准許；至原告上開請求雖尚有主張其他請求
10 權基礎，惟因其既係就數個法律關係為訴訟標的，併請求法
11 院擇一判決，是為選擇的訴之合併，則法院就原告所主張之
12 數項訴訟標的如認定其中一項訴訟標的為有理由，即可為原
13 告勝訴判決，是本院無再審酌其餘請求權之必要，附此敘
14 明。

15 五、綜上所述，原告依公司法第23條第2項、民法第28條規定，
16 請求被告連帶給付原告240,000元，及被告公司自起訴狀繕
17 本送達翌日即112年3月23日起；被告胡正大自民事追加被告
18 暨準備(三)狀送達翌日即112年10月31日起，均至清償日
19 止，按週年利率百分之5計算之利息，為有理由，應予准
20 許；其餘部分之請求，則無理由，應予駁回。

21 六、本判決主文第一項所命被告連帶給付之金額未逾50萬元，爰
22 依民事訴訟法第389條第1項第5款規定，依職權宣告假執
23 行，並依民事訴訟法第392條第2項規定，酌定相當之擔保金
24 額准被告供擔保後免為假執行。原告雖陳明願供擔保請准宣
25 告假執行，然其聲請僅係促使法院為職權之發動，爰不另為
26 假執行准駁之諭知。至原告敗訴部分，其訴既經駁回，其假
27 執行之聲請亦失所附麗，應併予駁回。

28 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經
29 本院斟酌後，核與判決結果不生影響，爰不逐一論駁，併此
30 敘明。

31 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條、第78條、第85條

01 第2項。

02 中 華 民 國 113 年 3 月 15 日

03 勞動法庭 法 官 王佳惠

04 以上正本係照原本作成。

05 如對本判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀。如
06 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

07 中 華 民 國 113 年 3 月 15 日

08 書記官 黃伊婕