

臺灣新竹地方法院民事判決

113年度重勞訴字第19號

- 01
02
03 原 告1. 孫潤本
04 2. 沈珍芙
05 3. 張美玲
06 0000000000000000
07 4. 沈孟君
08 5. 吳竺燕
09 6. 黃偉政
10 7. 郭必盛
11 8. 宋岱青
12 9. 林世昌
13 10. 賴烟羽
14 11. 胡哲榮
15 12. 孫珮慈
16 13. 方敏如
17 14. 鄧靖璇
18 15. 陳秀玲
19 16. 王姝淳
20 17. 白喬之

21 上列17人共同

22 訴訟代理人 黃啟倫律師

23 被 告 聯合生物製藥股份有限公司

24 設新竹縣○○鄉○○○路00○0號

25 法定代理人 林淑菁 住○○市○○區○○街000巷0號

26 訴訟代理人 楊朝淵律師

27 胡忠銘

28 上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國114年1月17日言
29 詞辯論終結，判決如下：

30 主 文

31 被告應分別給付如本判決當事人欄編號1至17各人，每人各如本

01 判決附件一所示之各個原告姓名該列項下「11308欠薪金額」及
02 「資遣費」與「未休假代金」所載之金額，暨均加計自民國113
03 年11月13日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。
04 被告應為如本判決當事人欄編號1至17各人，依序分別補為提撥
05 如本判決附件二序號1至17所示之勞工退休金至各個原告設於勞
06 動部勞工保險局勞退金專戶。
07 原告其餘之訴駁回。
08 訴訟費用新臺幣壹拾壹萬零陸佰肆拾捌元由被告負擔百分之八十
09 六即新臺幣玖萬伍仟壹佰伍拾柒元及加給自本判決確定之翌日起
10 至清償日止按年息百分之五計算之利息，餘百分之十四即新臺幣
11 壹萬伍仟肆佰玖拾壹元由原告負擔。
12 本判決原告勝訴部分得假執行。但被告如以新臺幣玖佰伍拾玖萬
13 貳仟參佰玖拾貳元為原告預供擔保後，得免為假執行。
14 原告其餘假執行之聲請駁回。

15 事實及理由

16 一、原告起訴主張：民國113年8月13日被告公司原先登記之代表
17 人王長怡（下逕稱其姓名王長怡）因虧損而無力付薪，竟連
18 水電費屬於每月營運基本費，亦難支應，於是決定資遣包括
19 吾等17人在內之30餘名勞工、翌（14）日公告大量解僱並定
20 自113年9月1日起生效、113年8月15日已向行政主管機關通
21 報、8月23～26日間發給欠薪證明書，項目及金額經王長怡
22 蓋章並細算計有：113年8月欠薪、資遣費、預告工資、特休
23 未休代金四項，原告17人部分總計為新臺幣（下同）976萬
24 8,727元，此外公司方面尚有勞退提撥不足而應補為提撥，
25 原告17人部分總計為143萬1,388元，情形則詳如到院日113
26 年10月14日起訴狀附表二所列（改稱：惟經勞保局匯算後，
27 如本判決附件二序號1至17所示，對此原告沒有意見），原
28 告方面已配合後續關閉廠房之步驟及轉移客戶留存有價值之
29 細胞株轉移各項工作，卻因113年8月27日經濟部突然變更代
30 表人登記，將被告公司代表人由原先的王長怡，改登記成林
31 淑菁（後1人逕稱其姓名林淑菁），雖被告公司表面上欲作

01 罷前開大量解僱，然現實上卻明確通知「會有2~3月無法發
02 出薪水」，甚至在發給眾人之在職證明書，記載最後上班日
03 是113年8月29日，那是因為台電預計於113年8月30日斷電，
04 原因是公司久欠電費，又新竹縣政府113年8月30日當天進行
05 勞資爭議調解時，被告公司指派胡忠銘到場（上1人本件被
06 告訴訟代理人之一），說是「資方仍日以繼夜努力調度資金
07 中、希望另訂調解日期，以期共好未來」，為維護勞工權
08 益，提起本件訴訟，爰聲明：1. 被告應給付原告如起訴狀附
09 表一所示金額（經原告共同訴訟代理人於最後期日更正稱：
10 若有不一致，則以本判決附件一所載為準。民事訴訟法第25
11 6條規定參看），暨自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日
12 止，按年息5%計算之利息。2. 被告應提繳如起訴狀附表二
13 所示勞工退休金至原告勞工退休金專戶。3. 訴訟費用由被告
14 負擔。4. 第1至2項聲明，願供擔保請准宣告假執行。

15 二、被告則以：王長怡不是合法代表人，其個人假借公司名義，
16 進行大量解僱，自屬違法無效，故不得拘束於被告，對此經
17 濟部已明白說明「王長怡自111年3月31日起非為被告公司董
18 事長」，所以真正代表人林淑菁已於113年8月28日召開會
19 議，向全員說明並無大量解僱之意思及計畫、要求全員堅守
20 崗位，並於次（29）日行文於主管機關，撤銷先前之大量解
21 僱通報、113年9月27日經新竹縣政府派員現場勘查，亦未見
22 歇業事實，且於113年8月30日勞資調解會議時，再再重申無
23 解僱計畫，而原告17人卻逕自未前來提供勞務，於是經被告
24 公司以113年8月30日~9月4日連續曠職多日為事由，對原告
25 孫潤本及白喬之以外之15名原告，明確引用勞動基準法第12
26 條第1項第6款規定，以113年9月7日函通知解僱，至原告孫
27 潤本則因屆滿65歲，故被告公司係以113年8月29日函及通知
28 單，強制其退休，至原告白喬之係113年8月29日自請離職獲
29 准，所以被告認為公司方面對原告17人並未有何給付之義
30 務，甚至檢視起訴狀所附證物，上面蓋用之被告公司名義大
31 章，竟與王長怡個人於112年5月22日向經濟部申請印鑑變更

01 登記時之大章，有所不同，且被告公司內部亦無查悉該等文
02 件，相關用印申請及簽核紀錄，此是否果係王長怡之授權及
03 授意，顯有疑義，原告對此應盡說明及舉證責任。再者，被
04 告始終未承認王長怡之作為，天底下哪有哪間公司放著正經
05 生意不做，每天都在大量解僱勞工的？大量解僱並不是屬於
06 被告之經常性、日常性事務，且對公司營運而言，大量解僱
07 30餘名勞工，必將對被告營運造成負面影響，甚至導致公司
08 倒閉效果，承辦法官自己於114年1月17日也說「本件案情重
09 大複雜」（指卷二第63頁擬報請延長本件宣判期日之電腦打
10 字列印例稿簽呈），沒有付113年8月份薪資，僅係偶然且金
11 額非鉅，勞工方面應誠實信用，所以請求再開辯論、將案件
12 調查清楚等語，資為抗辯，爰答辯聲明：原告之訴駁回，如
13 受不利判決願供擔保請准宣告免為假執行，訴訟費用由原告
14 負擔。

15 三、按，僱傭契約原則上為一繼續性及專屬性契約，勞雇雙方間
16 非僅存有提供勞務與給付報酬之權利義務存在關係，其他如
17 雇主之照顧義務、受雇人之忠誠義務，亦存在於契約間，故
18 不應只有契約自由原則之適用，其他之正當信賴原則、誠實
19 信用原則、手段正當性及社會性因素亦應顧慮之。勞動契約
20 之終止，於雇主解僱員工時，依照勞動基準法第11條與第12
21 條區分有經濟性解僱（第11條第1至4款）、能力解僱（第11
22 條第5款）、懲戒解僱（第12條），又勞動基準法第11條、
23 第12條分別規定雇主之法定解僱事由，為使勞工適當地知悉
24 其所可能面臨之法律關係的變動，雇主基於誠信原則應有告
25 知勞工其被解僱事由之義務，基於保護勞工之意旨，雇主不
26 得隨意改列其解僱事由，同理，雇主亦不得於原先列於解僱
27 通知書上之事由，於訴訟上為變更再加以主張（最高法院95
28 年度台上字第2720號判決參見）。查，本件經被告方面具狀
29 稱：「該公司於113年8月間一度大量解僱包括17名原告在內
30 之勞工並為通報，嗣同月復發函向新竹縣政府勞工處撤銷
31 『113年8月21日通報之113年8月8日』大量解僱勞工計畫

01 書」等語，並提出被證5新竹縣政府函文1件（見卷一第115
02 頁、被告訴訟代理人楊朝淵律師提出之民事答辯狀第3頁及
03 同卷第133頁證物函文），原委起因於「林淑菁團隊於113年
04 8月28日實實上接掌被告公司之經營權及控制權後，林淑菁
05 即於113年8月28日寄發電子郵件予被告公司之全體員工，再
06 次說明以王長怡之名義並假借被告公司之名義所為之大量解
07 僱係屬違法且無效被告公司實際上並無進行大量解僱之意思
08 及計畫，並且要求全體員工堅守原工作崗位」（見同上卷頁
09 被告書狀第10～15行陳述），依其情狀，被告公司內部經營
10 權之爭，造成勞工無所適從，時而公告大量解僱、時而要求
11 堅守崗位，核其所為，於本質上為繼續性之勞動關係而言，
12 已違反前述正當信賴原則，此情甚為明顯。

13 四、又，勞資爭議在調解、仲裁或裁決期間，資方不得因該勞資
14 爭議事件而歇業、停工、終止勞動契約或為其他不利於勞工
15 之行為，勞資爭議處理法第8條定有明文。茲因被告反覆無
16 常，如上所述，嚴重影響勞工生涯規劃及其等家庭經濟基礎
17 所在，且擺明地113年8月份工資沒有著落，此情有本判決附
18 件一資料即已提示調查之勞資爭議案卷其中「聯合生物製藥
19 股份有限公司員工年資及積欠員工薪資明細表113/8/31」
20 （出處：卷一第93～94頁、由新竹縣政府以函提供，該府11
21 3年11月14日府勞資字第1130394856號函及附件），該次調
22 解經被告公司指派胡忠銘於指定之113年8月30日調解期日到
23 場並表示「資方仍日以繼夜努力調度資金中」等語（見卷一
24 第92頁調解資料），及據胡忠銘於本院指定之114年1月17日
25 辯論期日在庭稱「（113年）九月份有發薪水，正常發薪日
26 都是每個月最後一個工作日，9/30。（法官問：那八月的薪
27 水應該要在8/31還是9/30發？）8/30，但他們那天勞動調
28 解，是不合理的，因為事情還沒發生，他們就在調解這件
29 事」等語在卷（見卷二第60頁筆錄第17～23行、被告訴訟代
30 理人胡忠銘陳述），則依前開勞資爭議處理法第8條規定及
31 勞動基準法第22條第2項前段「工資應全額直接給付勞工」

01 規定，被告必須於約定發薪日即113年8月30日將113年8月份
02 工資全額直接給付勞工，不得為不利於勞工之自動延展行為
03 （甚至綿綿無期、調度資金、以期共好未來，畫餅中）。

04 五、鑑於被告公司內部經營權之爭（併參卷二第39、41、47頁經
05 濟部提供之各件函文，出處：經濟部114年1月14日經授商字
06 第11300141650號覆函及其附件即處分公文或往來公文共19
07 件），致使勞工莫衷一是，因此產生無權代表（理）之法律
08 問題（見卷一第359頁以下，被告訴訟代理人楊朝淵律師提
09 出之民事答辯(二)狀所述），故為周延計，原告17人於上述11
10 3年8月14日申請、指定113年8月30日調解期日，於調解不成
11 立後之次（9）月，以雇主方面未依勞動契約給付113年8月
12 份薪資、已合於勞動基準法第14條第1項第5款之事由，寄發
13 存證信函而為終止彼此間僱傭關係之意思表示，業據提出與
14 其所述相符之原證9存證信函與回執（附於卷一第287～352
15 頁），並經被告方面具狀及在庭稱：除了原告孫佩慈外，其
16 餘16名原告各自於113年9月2～3日所發之存證信函，均有送
17 達被告，且最後送達日為113年9月6日，沒有意見（見卷二
18 第60頁筆錄第4行陳述、卷二第79頁書狀第5～6行），而原
19 告孫佩慈所發之存證信函，確實於113年9月5日完成投遞，
20 並未退件（見卷二第67頁、原證10新工郵局第76號存證信函
21 回執影本），綜據兩造陳述，可認原告17人業已合法終止彼
22 此間之僱傭關係，且最後生效日為113年9月6日，此後兩造
23 間即再無繼續性之僱傭關係存在，則被告方面對於不存在之
24 法律關係，於113年9月7日（除原告孫潤本、白喬之以外之1
25 5名原告）以無故曠職為由，發函「解除」（應為終止之
26 誤）勞動契約並限令辦理離職（見卷一第135～179頁、被證
27 6存證信函，及卷一第371頁被告訴訟代理人楊朝淵律師提出
28 之民事答辯(二)狀第19頁所述），自無足取。至被告方面對於
29 原告孫潤本以113年8月29日湖口鳳凰郵局第48號存證信函，
30 以屆齡為由，通知強制退休並限令辦理離職（見卷一第181
31 頁、被證7存證信函，及同上頁律師書狀所述。惟經孫潤本

01 否認有收到該件信函且否認其形式真正，見卷二第113頁倒
02 數第2行陳述），因悖於前開勞資爭議處理法第8條規定，故
03 不能憑採；又原告白喬之113年8月29日離職申請單（見卷一
04 第183～185頁被證8離職申請單、離職切結書），考其原因，
05 乃前1日（8月28日）林淑菁開會，說是公司沒有要大量
06 解僱（見卷二第59頁第9行被告訴訟代理人胡忠銘陳述），
07 復經本院檢視該份離職申請書，被告代表人林淑菁以英文名
08 簽署核可日期為113年9月11日（見卷一第183頁右下角日期S
09 ep/11/24及卷二第59頁第5行被告訴訟代理人胡忠銘陳
10 述），審酌被告違反正當信賴原則，反覆不一，影響勞工及
11 其家庭生計，業前所述，且於被告代表人林淑菁於9月11日
12 核可之前，原告白喬之亦有出席簽名113年8月30日調解會
13 議，主張：「因資方積欠其本人『113年8月薪資』及『資遣
14 費』與『預告工資』三項、全體勞方於113年9月1日被大量
15 解僱、申請調解資方確定付款時間及於9月2日勘驗資方歇業
16 事實」（見卷一第77頁調解紀錄、第79頁上、下簽名各1
17 處，共兩處），綜合上開各情，應從寬認定原告白喬之於11
18 3年9月11日被告代表人林淑菁核准離職前之113年8月30日，
19 於是日到場聽聞胡忠銘代理雇主一方向勞工表示「資方仍日
20 以繼夜努力調度資金中、希望另訂調解日期，以期共好未
21 來」之前（見卷一第92頁調解資料），即原告白喬之於確信
22 其113年8月份勞動薪資果真無著以前，仍屬動向不明，並無
23 自願放棄財產權益之理，即非有形成真實自請離職意思存在
24 之情形。

25 六、從而，原告17人以欠薪為由，引用勞動基準法第14條第1項
26 第5款規定，已合法發動終止權，終止與被告公司間之僱傭
27 關係，且最後生效日為113年9月6日，故原告方面自得依勞
28 動基準法第22條第2項前段、第17條、第38條第4項、民法第
29 229條第1、2項、第203條、第233條第1項前段規定，請求給
30 付如本判決主文第1項所示之金額（此准許部分17人總計為
31 「欠薪總金欄」991萬2,297元—「預告工資欄」158萬9,320

01 元＝共832萬2,977元)及遲延給付之利息，暨依勞工退休金
02 條例第6條第1項、第14條第1項、31條第1項併參最高法院10
03 1年度台上字第1602號判決之意旨，求為補為提撥勞退金至
04 專戶如本判決主文第2項所示，以上原告請求有理由之部
05 分，應為其等勝訴判決，爰分別判決准許如主文第1至2項所
06 示。惟按雇主依勞動基準法第11條、第13條但書終止勞動契
07 約，而未依規定先予預告者，應給付預告工資，勞動基準法
08 第16條第1項、第3項固有明文，本件係原告方面基於勞動基
09 準法第14條第1項第5款之事由而合法終止勞動契約，自與上
10 揭規定之要件不符。且勞動基準法第14條第4項僅明示勞工
11 依同條規定不經預告終止契約時，同法第17條有關資遣費之
12 規定準用之，至同法第16條關於預告期間工資之規定，則不
13 在準用之列，亦可推知其明示其一、排除其它之立法意旨。
14 況於勞工以雇主違反勞動契約而終止兩造間之勞動契約時，
15 本得自行決定何時終止，自不生預告期間之問題，亦無類推
16 適用可言，故原告17人尚不得請求請求給付如本判決附件一
17 「預告工資」欄所示之金額（此駁回部分金額共計為158萬
18 9,320元）及遲延給付之利息，此部分之請求為無理由，應
19 予駁回，又本件起訴狀附表二勞退提撥之請求（原告方面自
20 行表列共143萬1,388元，見卷一第49頁），於逾本判決附件
21 二範圍之請求，亦不能准許，併予駁回（此駁回部分金額為
22 143萬1,388元一本判決附件二經勞保局函覆序號1至17金額
23 共126萬9,415元＝16萬1,973元），爰判決如主文第3項所
24 示。並於前開原告勝訴部分，應依勞動事件法第44條第1、2
25 項規定，為准、免假執行之宣告（雇主部分由本院並酌定相
26 當之擔保金額），如主文第5項所示，至原告受敗訴判決，
27 其假執行之聲請即失所依據，應予駁回，如主文第6項所
28 示。

29 七、因本案事證已臻明確，兩造其餘主張陳述及所提之證據或再
30 開辯論之聲請（見卷二第117～121頁被告訴訟代理人楊朝淵
31 律師書狀），均毋庸再予審酌，附此敘明。

01 八、訴訟費用之負擔：本件訴訟標的金額或價額為1,120萬0,115
02 元，第一審起訴裁判費為11萬0,648元，前依勞動事件法第1
03 2條第1項規定為部分暫免繳納，業據原告預繳3萬6,882元，
04 有綠聯收據乙紙存卷，訴訟過程中未發生其他訴訟費用，爰
05 依民事訴訟法第79條、第91條第3項規定，依兩造勝、敗比
06 例，定其負擔，如主文第4項所示。

07 中 華 民 國 114 年 3 月 5 日
08 勞 動 法 庭 法 官 周 美 玲

09 以上正本係照原本作成。

10 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
11 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。若原告方面對
12 於駁回預告工資之請求部分，不服提起上訴時，仍有勞動事件法
13 第12條第1項暫免規定之適用；若被告方面對本判決不利部分，
14 全部不服提起上訴時，按標的金額新臺幣959萬2,392元計算（指
15 832萬2,977元+126萬9,415元=959萬2,392元），依修正後費
16 率，應繳納上訴費新臺幣17萬0,730元。

17 中 華 民 國 114 年 3 月 5 日
18 書 記 官 徐 佩 鈴

19 本判決附件一：即卷一第93~94頁影本1份（原告17人共列991萬
20 2,297元，惟剔除預告工資158萬9,320元，其餘1
21 13年8月欠薪金額+資遣費+未休假代金，三項
22 共832萬2,977元）。

23 本判決附件二：即卷一第247頁影本1張、勞保局提供，非原證9
24 （共新臺幣126萬9,415元）。