臺灣臺南地方法院民事判決

112年度重勞訴字第3號

原　　告　陳興時
訴訟代理人　林堡欽律師
複代理人　　林劼穎律師
被　　告　榮剛材料科技股份有限公司
000000000000000000
000000000000000000
法定代理人　王炯棻
訴訟代理人　李亞駿
　　李玲玲律師

上列當事人間請求給付退職金等事件，於民國112年9月7日言詞辯論終結，本院判決如下：

主　　文

一、被告應給付原告新臺幣7,444,658元，及自民國107年2月24日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。
二、原告其餘之訴駁回。
三、訴訟費用由被告負擔新臺幣69,752元，餘由原告負擔。
四、本判決第一項於原告以新臺幣249萬元為被告供擔保後，得假執行；但被告如以新臺幣7,444,658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：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限。民事訴訟法第255條第1項第3款定有明文。本件原告起訴時原聲明：被告應給付原告新臺幣（下同）27,760,000元，及其中9,520,000元自107年2月24日起，其中18,240,000元自起訴狀繕本送達翌日起，均至清償日止，按週年利率5%計算之利息。原告又於民國112年3月31日具狀追加請求，擴張聲明為：被告應給

付原告28,868,080元，及其中9,520,000元自107年2月24日起，其中18,240,000元自起訴狀繕本送達翌日起，其中1,108,080元自追加起訴狀繕本送達翌日起，均至清償日止，按週年利率5%計算之利息；原告嗣於112年8月25日具狀減縮聲明為：被告應給付原告28,188,080元，及其中8,840,000元自107年2月24日起，其中18,240,000元自起訴狀繕本送達翌日起，其中1,108,080元自追加起訴狀繕本送達翌日起，均至清償日止，按週年利率5%計算之利息。經核原告所為聲明之擴張、減縮，與上開規定相符，應予准許。

貳、實體方面：

一、原告主張：

（一）原告自93年5月20日起，受被告聘任為執行長，迄至107年1月23日經被告董事會決議通過解任為止，任職期間共13年8月3日，因被告之職工退休辦法係於94年5月13日公布實施，則原告之退休年資僅13年，計算基數26。依據被告於95年1月24日修訂之職工退休辦法（下稱系爭退休辦法）第2條第1項、第5條、第6條規定，及被告於94年5月13日訂定之薪資管理辦法（下稱系爭薪資辦法）第12條第1項規定，以原告解任執行長前6個月之平均本薪（工資）每月34萬元（含本薪23萬元、職務考核獎金11萬元）計算，被告應給付原告退職金8,840,000元（計算式：340,000元×13年×2基數＝8,840,000元）。又依系爭退休辦法第12條規定，被告應於原告解任日即107年1月23日後1個月內（107年2月23日前）給付退職金予原告，惟被告迄今仍未給付，原告復於109年7月間以新營郵局第53號存證信函催告被告給付上開退職金，仍未獲被告置理，原告依系爭退休辦法請求被告給付退職金8,840,000元，及自107年2月24日起至清償日止之遲延利息。

（二）被告104年8月11日第8屆第9次董事會會議記錄附件十薪資結構變革文件，固將總經理以上高階主管部分薪資，由單一薪資制修改為複式薪級，即將單一本薪拆解成「本薪」

＋「考核獎金」，惟薪資數額仍維持不變，該文件亦有標註「現階段僅先將薪資變革，各經理人薪資總額暫時不變」之字句，原告薪資始終維持每月34萬元，並無變動，故兩造簽立委任經理人契約書（即原證12，下稱系爭經理人契約）時，原告每年酬勞即據此計算為408萬元，足見原告解任前6個月之薪資確為每月34萬元（本薪23萬元＋考核獎金11萬元）。

（三）被告於106年間經106年3月17日第8屆第19次董事會議決議通過，由被告與公司經理人簽訂委任契約，並將委任契約檢附為該次董事會會議紀錄之附件，斯時原告為被告之執行長，並依已決議通過之前述董事會議案，由原告與被告簽立系爭經理人契約。被告實係由原告創立並經營茁壯，原告憑藉著德國留學博士學位之專業知識及創業決心，成功說服訴外人長榮集團投資特殊鋼產業，並成立長榮超合金股份有限公司（即被告之前身），雖嗣因日本企業的競爭影響，致使長榮集團分段退出該產業之投資，惟原告從未輕言放棄，日以繼夜地為被告尋求擴展國外市場的機會，更於短時間內能通過ISO9001及相關產業所需的各類特種認證，而獲得歐洲及美洲市場之知名度，成功躍為全球唯三家專業生產應用於半導體設備產品之粉末高速鋼之製造商，奠定被告於特殊鋼產業之商業地位，被告更將生產之特殊鋼材運用於飛機引擎、起落架與致動器等關鍵零組件，使得被告可進入美國GE奇異供應鏈而跨足到能源產業領域，最終使得被告至今成為該產業龍頭地位之成功企業。然原告於107年1月23日，突遭被告董事會決議通過解任原告執行長之職務，被告於系爭經理人契約存續期間，單方終止與原告間之委任關係，而被告於終止契約前，未依契約約定以書面或口頭通知原告任何終止契約之情事，顯見被告已違反系爭經理人契約第12條之約定，原告已將人生之精華、精力俱奉獻、投注於被告上，且所獲成效卓著非凡，惟被告在毫無預警、未留情份之情形下，率予解

任原告擔任執行長之職務，顯見被告違約情狀甚鉅，並致原告所受損害非輕。原告解任前6個月之平均本薪（工資）為每月34萬元，再加上紅利獎金平均每月44,000元、年終獎金每月平均72,000元，合計原告於離職前6個月之月平均薪資（包含各節節金、獎金或各項津貼、加給）為每月456,000元，依系爭經理人契約第12條約定，原告得向被告請求違約金共54,720,000元，惟考量訴訟費負擔過重、違約金性質暨違約情節等等因素，原告於本案僅先請求該數額3分之1即18,240,000元。

（四）被告106年3月17日第8屆第19次董事會決議通過由被告與公司經理人簽訂委任經理人契約書，並將契約書檢附為該次董事會會議紀錄之附件，兩造乃依上開董事會決議及會議附件，由被告代表人即獨立董事簡聰明與原告於106年5月3日簽立系爭經理人契約，嗣後被告陸續於同年6月2日、同年8月11日、同年11月14日分別經由其薪資報酬委員會（下稱薪酬委員會）無異議照案通過「本公司經理人調薪案」，可見被告未曾否認系爭經理人契約之存在及有效。又公司法第223條規定旨在禁止雙方代理，非為公益而設，自非強行規定，倘公司事前許諾或事後承認，對公司亦生效力，即最高法院100年度台上字第1672、101年度台上字第1092、98年度台上字第2050號民事判決亦同此見解。是上開經理人委任案由及附件之委任經理人契約書，既經被告薪酬委員會及董事會照案通過，被告獨立董事簡聰明既有參與上開薪酬委員會及董事會，對此事自屬明瞭，益證簡聰明確是獲被告授權簽立系爭經理人契約。依最高法院107年度台上字第1280號、108年度台上字第538號民事判決意旨，證券交易法（下稱證交法）第14條之6乃取締規定，非效力規定，無民法第71條規定之適用，系爭經理人契約既經被告之獨立董事簡聰明代表被告與原告簽立，則兩造間已就系爭經理人契約達成合意並生效，毋庸經被告之薪酬委員會、董事會決議通過。況原告薪資並

未異動或增加，並非證券交易法第14條之6俗稱肥貓條款之適用對象，且依主管級（含工程師）人員薪資結構調整作業規劃簡報第8頁最下方所載：協理（含）以上高階主管薪資異動時應經過薪酬委員會及董事會同意之反面解釋，系爭經理人契約毋庸經被告薪酬委員會及董事會決議，已然成立生效。

（五）被告106年度之稅後盈餘為147,744,000元，依系爭經理人契約第5條約定按比例計算，被告應給付原告經營紅利1,108,080元【計算式：1,500,000元×（147,744,000元÷200,000,000元）＝1,108,080元】。

（六）綜上所述，原告依據系爭退休辦法第2條第1項、第5條、第6條規定、系爭薪資辦法第12條第1項規定，請求被告給付退職金8,840,000元，原告另依系爭經理人契約，請求被告給付違約金18,240,000元、106年度經營紅利1,108,080元，共28,188,080元等語。

（七）聲明：

１、被告應給付原告28,188,080元，及其中8,840,000元自107年2月24日起，其中18,240,000元自起訴狀繕本送達翌日起，其中1,108,080元自追加起訴狀繕本送達翌日起，均至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

２、原告願供擔保，請准宣告為假執行。

二、被告則辯稱：

（一）原告係於93年5月20日擔任被告之執行長，執行長職位與被告間屬委任契約，非如一般勞工有請領退休金之權利，系爭退休辦法係於94年5月13日訂定，並無溯及規定，故原告正確年資應扣除93年5月20日起至94年5月12日止之期間，應為94年5月13日起至107年1月22日止，共12年8月9日，以13年計算。

（二）被告104年8月11日董事會決議通過之「總經理（含）高階主管薪資結構由單一薪制修改為複式薪級（『單一本薪』拆解成『本薪＋職務考核獎金』）」並非固定數額，參見

被告104年7月1日、105年7月1日1版本之課員級以上人員起薪對照表（下稱系爭起薪對照表），執行長本薪區間為125,000元至350,000元，職務考核獎金係於每月/季依各級人員表現進行檢視，區間為0元至155,000元，是以職務考核獎金為一個區間，會依表現及公司狀況不同而浮動，原告106年8月至107年1月間，實質本薪為每月23萬元，職務考核獎金（經常性給予）如附表1所示共341,000元，故原告解任前6個月平均報酬為286,333元【計算式：（230,000元×6＋341,000元）÷6＝286,333元】。

（三）被告雖於94年5月13日訂有適用於執行長、副執行長、總經理之系爭退休辦法，然該辦法性質上僅屬董事會通過之契約例稿，並非直接對該等經理人發生契約之效力，原告不得逕引用被告該內部規範作為請求權基礎，被告未曾與原告成立退職金契約。原告為被告當時之董事長，非同於其他經理人，如同時代表被告與自己成立有利於己之退職金契約，即屬雙方代表，該退職金契約復未經被告當時之監察人代表被告為之，依民法第106條、公司法第223條規定，該退職金契約無從為有效契約。再者依證交法第14條之6規定及其立法理由、臺灣高等法院高雄分院104年度重勞上字第10號民事判決意旨，個別經理人之報酬、退休福利或離職給付之數額，應先經薪酬委員會通過，而薪酬委員會對於董事、監察人及經理人之薪資報酬僅具建議權，最終核定權仍係董事會或股東會，董事會應審慎討論委員會之建議，並綜合考量各項因素，以決定是否採納或修正薪酬委員會之建議。原告係依系爭退休辦法請求被告給付退職金，惟系爭退休辦法乃於94年5月13日訂定，被告已於99年11月證交法修正增訂第14條之6後之101年3月20日前設立薪酬委員會，系爭退休辦法訂定時並未經薪酬委員會通過，則在薪酬委員會設置之後，個別經理人請求公司給付退職金時，就個別經理人得請領之退職金、報酬之數額多寡，自須再經薪酬委員會決議通過，否則無法達到證

券交易法第14條之6之立法目的，原告退職金之請求，明顯未經被告薪酬委員會及董事會進行討論決議，原告直接援引系爭退休辦法請求退職金，於法不合。

（四）依公司法第221條、第223條規定、最高法院100年度台上字第1026號、109年度台上字第2295號民事判決意旨，公司之監察人若有數人時，應由全體監察人共同代表公司與董事為買賣、借貸或其他法律行為，若被告之審計委員會及董事會決議授權第三人為法律行為時，即無須由全體獨立董事共同代表公司。被告有3名獨立董事，系爭經理人契約僅由1名獨立董事簡聰明代表被告簽訂，並未由全體獨立董事共同代表簽署，且被告董事會、薪酬委員會亦均未授權簡聰明獨自代表被告簽訂系爭經理人契約，系爭經理人契約對被告不生效力。

（五）被告106年3月17日董事會決議通過的是例稿式空白的委任經理人契約。系爭經理人契約之立契約書人為被告之獨立董事簡聰明代表，簽約日為106年5月3日，惟遍查被告106年5月至同年11月之薪酬委員會議事錄，及同年6月至同年12月之董事會議事錄，均未見關於原告薪酬之討論案，顯見原告擔任被告執行長之薪酬並未經薪酬委員會討論，更遑論有經被告董事會決議通過。依被告章程第24條規定、最高法院91年度台上字第1432號民事判決意旨，委任經理人之報酬，應由被告董事會以普通決議決定之，系爭經理人契約既未依法定方式經被告董事會過半數同意，即屬不生效力（臺灣高等法院91年度勞上更（一）字第5號民事判決意旨參照）。是以原告依據不生效力之系爭經理人契約，主張原告解任執行長前6個月之委任報酬每月34萬元，亦難認有理。

（六）系爭經理人契約既不生效力，原告據以向被告請求違約金，亦難認有理由。縱認系爭經理人契約有效，對比系爭經理人契約第12條及第7條約定，原告違約時賠償被告之金額金為2倍，被告違約時卻要賠償原告120倍，兩相比

較，原告請求120倍之違約金數額明顯過高，顯失公平。再者系爭經理人契約所載執行長任期至112年5月2日止，距原告提前解任日即107年1月23日為63月又10日，原告縱使繼續任職，其利益至多僅63又1/3月，遠遠不及120倍。又觀自系爭經理人契約第4條約定，系爭經理人契約既為委任契約，卻於第12條違約金條款引用月平均薪資的概念，平均薪資係引用勞動基準法平均工資的概念，則年終獎金及紅利等非固定性給與，應無從計入平均薪資計算。再者系爭經理人契約第5條約定文字係「得」發放紅利，而非「應」發放紅利，縱使系爭經理人契約有效，被告亦有選擇是否發給之權利等語。

（七）聲明：

１、原告之訴及其假執行之聲請均駁回。

２、如受不利判決，被告願供擔保請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執之事實（見本院112年7月6日、同年9月7日言詞辯論筆錄，本院卷第312頁至第314頁、第461頁）：

（一）原告自93年5月20日起，受聘為被告之執行長，迄至107年1月23日（被告主張至22日）經被告董事會決議通過解任為止。

（二）104年8月11日被告董事會決議通過「總經理（含）高階主管薪資結構由單一薪制修改為複式薪級（『單一本薪』拆解成『本薪＋職務考核獎金』）」。

（三）106年3月17日被告董事會決議通過之經理人委任案，其中檢附之委任經理人契約書，業已於106年3月17日薪酬委員會經全體出席委員無異議照案通過。

（四）被告之獨立董事簡聰明代表被告與原告於106年5月3日簽立系爭經理人契約，由被告聘任原告為執行長，委任期間自106年5月3日起至112年5月2日止，此契約未經被告之薪酬委員會、董事會討論及決議。

（五）原告前於109年4月7日以新營郵局第53號存證信函通知被告，應於函到7日內給付原告退職金8,868,000元。

（六）被告於95年1月24日修訂之系爭退休辦法第2條第1項規定：「執行長屬性同委任經理人，不適用員工退休辦法。」、第4條第2項：「年資計算不滿半年以半年計,滿半年不滿一年者以一年計。」，第5條：「給付金＝退休/卸任時薪資管理辦法所訂給付薪酬金額*尚未結清之服務年資*2基數/年。」，第6條：「於退休/卸任發生一個月內，依退休/卸任給付金計算金額全額給付。」（見本院調字卷第53頁）。

（七）被告於94年5月13日訂定之系爭薪資辦法第12條第1項規定：「平均工資：謂計算事由發生之當日前六個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額。」（見本院調字卷第61頁）。

（八）系爭經理人契約第5條約定：「甲方（即被告）於營業年度終了結算，如有盈餘，剃除應納稅捐、彌補虧損及提列股息、公積金後之稅後盈餘，為慰勉乙方（即原告）經營之辛勞，得依下列約定，發給乙方經營紅利。一、稅後盈餘在新台幣貳億元（含）以內之部份，發給新台幣壹佰伍拾萬元以內經營紅利。二、稅後盈餘在新台幣貳億元以上至肆億元（含）以內之部份，發給新台幣貳佰萬元以內經營紅利。三、稅後盈餘在新台幣肆億元以上至陸億元（含）以內之部份，發給新台幣貳佰伍拾萬元以內經營紅利。四、稅後盈餘在新台幣陸億元以上至壹拾億元（含）以內之部份，發給新台幣伍佰萬元以內經營紅利。五、本紅利應於每年8～12月份由甲方直接匯入乙方之帳戶內。六、若乙方於紅利發放前因故離職，則不得向甲方要求補發本項紅利。」（見本院調字卷第79頁）。

（九）系爭經理人契約第12條約定：「甲方（即被告）如欲終止委任契約，須經乙方（即原告）同意並終止前一個月以書面或口頭通知乙方，否則應賠償乙方離職前6個月內所得之月平均薪資（包含各節節金、獎金或各項津貼、加給）之120倍以為違約金賠償予乙方。」（見本院調字卷第83

頁）。

（十）被告於106年6月2日、106年8月11日、106年11月14日所召開之董事會會議，及106年6月2日、106年11月14日所召開之薪酬委員會會議，均有提出「案由：擬提本公司經理人調薪案；說明：鑑於現今專業經理人難尋，擬依同業通常水準並保障公司多年來專業經理人之經理累積，擬為公司專業經理人陳興時調薪15％及專業經理人張世豐調薪10％，並提報董事會決議。」之議案，且前揭議案並經被告薪酬委員會無異議通過。

（十一）前項議案，依據被告106年度董事會會議記錄：

１、106年6月2日董事會針對提案（案由三），作成之決議為「提送下次董事會討論」。

２、106年8月11日董事會依上次決議重新提案（案由四），決議：「本案經主席徵詢全體出席董事之建議，待下次薪資報酬委員會完成行政程序決議後再送董事會討論」。

３、106年11月14日董事會經理人調薪案（案由四），決議：「⑴專業經理人陳興時調薪案因評核資料未充足，故本議案待下次提示相關資料就薪酬委員會後送董事會決議」。

４、106年12月11日臨時董事會：並無任何調薪案討論。

５、107年1月23日董事會決議：解任原告執行長職務。

（十二）被告於106年度之稅後盈餘為147,744,000元。

四、兩造爭執之事項（見本院112年7月6日言詞辯論筆錄，本院卷第312頁至第314頁、本院112年9月7日言詞辯論筆錄，本院卷第461頁）：

（一）原告依據系爭退休辦法第2條第1項、第5條、第6條規定、系爭薪資辦法第12條第1項規定，請求被告給付退職金8,840,000元，有無理由？

（二）系爭經理人契約是否生效？

（三）原告分別依系爭經理人契約第12條、第5條約定，請求被告給付違約金18,240,000元、106年度經營紅利1,108,080元，有無理由？

五、本院得心證之理由：

原告主張其自93年5月20日起，受聘為被告之執行長，迄至107年1月23日解任為止，退休年資共13年。又獨立董事簡聰明代表被告與原告於106年5月3日簽立系爭經理人契約，已經生效，原告解任前6個月之每月薪資34萬元。原告依系爭退休辦法第2條第1項、第5條、第6條規定、系爭薪資辦法第12條第1項規定，請求被告給付退職金8,840,000元；另分別依系爭經理人契約第12條、第5條約定，請求被告給付違約金18,240,000元、106年度經營紅利1,108,080元等情，被告則抗辯系爭經理人契約僅由被告之獨立董事簡聰明代表被告簽立，未經被告事前許諾或事後承認，對被告不生效力，且系爭退休辦法、系爭薪資辦法為被告之內部規範，原告之退職金請求未經被告之薪酬委員會及董事會決議通過，原告不得據以請求被告給付。又系爭經理人契約既未生效，原告亦不得請求被告給付系爭違約金及紅利等語。經查：

（一）被告為財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心證券上櫃交易之公司，被告於106年度有獨立董事訴外人徐小波、簡聰明、黃德旺、陳發熹、簡金城等5人乙情，有原告提出之被告105、106年度年報（股票代碼：5009）可證，且為被告所不爭執（見本院卷第419頁、第439頁至第449頁、本院112年9月7日言詞辯論筆錄，本院卷第459頁），自堪信為真實。

（二）系爭經理人契約未經被告事前許諾或事後承認，對被告不生效力：

１、按除法規有特別規定外，程序從新實體從舊為適用法規之原則，亦即權利義務本體之發生及其內容如何，均應適用行為時或事實發生時所施行法律之規定（最高法院91年度台上字第1411號民事判決意旨參照）。

２、次按董事為自己或他人與公司為買賣、借貸或其他法律行為時，由監察人為公司之代表。公司法第223條定有明文。再按已依本法（即證交法）發行股票之公司，應擇一

設置審計委員會或監察人。但主管機關得視公司規模、業務性質及其他必要情況，命令設置審計委員會替代監察人；其辦法，由主管機關定之。審計委員會應由全體獨立董事組成，其人數不得少於3人，其中1人為召集人，且至少1人應具備會計或財務專長。公司設置審計委員會者，本法（即證交法）、公司法及其他法律對於監察人之規定，於審計委員會準用之。公司法第200條、第213條至第215條、第216條第1項、第3項、第4項、第218條第1項、第2項、第218條之1、第218條之2第2項、第220條、第223條至第226條、第227條但書及第245條第2項規定，對審計委員會之獨立董事成員準用之。審計委員會及其獨立董事成員對前2項所定職權之行使及相關事項之辦法，由主管機關定之。112年6月28日修訂前之證交法第14條之4第1項至第5項定有明文。查系爭經理人契約既係於106年5月3日簽立，則關於認定系爭經理人契約成立生效要件之實體事項，應適用系爭經理人簽立當時之法規即112年6月28日修訂前之證交法第14條之4。

3、再按本法（即證交法）第14條之4第4項關於公司法涉及監察人之行為或為公司代表之規定，於審計委員會之獨立董事成員準用之。金融監督管理委員會（下稱金管會）依證交法第14條之4第5項規定訂定之公開發行公司審計委員會行使職權辦法第5條第2項亦有明文。又公司法第223條係規定監察人之代表權，而非監察權之行使，公司之監察人若有數人時，應由全體監察人共同代表公司與董事為買賣、借貸或其他法律行為，復因證交法第14條之4第4項準用公司法第223條規定，關於獨立董事代表權，獨立董事如有數人時，自應類推適用民法第168條規定，由全體獨立董事共同代表公司與董事為買賣、借貸或其他法律行為。惟公司法第223條規定旨在禁止雙方代表，以保護公司之利益，非為維護公益而設，自非強行規定，故董事與公司為法律行為違反該規定，並非當然無效，倘公司事前

許諾或事後承認，對公司亦生效力（最高法院100年度台上字第1672號民事判決意旨參照）。且股份有限公司董事違反公司法第223條「董事為自己或他人與公司為買賣、借貸或其他法律行為時，由監察人為公司之代表」之規定與公司簽訂租賃契約，固為效力未定之法律行為，並得經本人追認而對本人發生效力，即最高法院97年度台上字第508號民事判決亦同此見解。

4、經查被告之獨立董事簡聰明代表被告與原告於106年5月3日簽立系爭經理人契約，惟被告當時之獨立董事共有5人，原告當時為被告之董事長兼執行長，為兩造所不爭執，依照前開規定及說明，被告與原告為法律行為時，應由全體獨立董事為代表。系爭經理人契約僅由獨立董事簡聰明代表被告簽立，雖並非當然無效，惟仍屬效力未定，依前揭說明，倘簡聰明經被告事前許諾或事後承認，對被告亦生效力。

5、又查證人簡聰明於本院證稱：我應該有擔任被告之獨立董事，沒有印象是何時到何時，斷斷續續，我的專業很好，被告有困難找我幫忙，我是這個角色，系爭經理人契約是我的簽名沒錯，簽立系爭經理人契約的動機我完全忘了，原告是被告的董事長，是我很好的朋友，我去幫忙朋友是很正常的事，我只是去幫忙朋友，有人叫我去幫忙，我就簽了，我忘了是誰叫我簽系爭經理人契約的。這份不是我代表被告簽約吧？我只是去被告公司幫忙而已。那麼久了，我也不記得我有無看系爭經理人契約內容，我只是去幫忙，也不記得簽完這份契約後交還給誰。我跟榮剛完全是朋友關係，陳興時是我很好的朋友，他要我幫忙，純粹朋友跟幫忙的性質，互相協助解決問題等語（見本院112年7月6日言詞辯論筆錄，本院卷第305頁至第312頁），可知被告之獨立董事簡聰明對要其簽立系爭經理人契約之原因、契約內容及其是否有代表被告簽立系爭經理人契約等情，全然不知，僅係基於幫忙之意思，便應原告之要求簽

立系爭經理人契約，則由被告之獨立董事簡聰明單獨代表被告簽立系爭經理人契約，亦難認簡聰明具有簽約之法效意思。而簡聰明既不知其簽名後之系爭經理人契約交給何人，原告復未提出簡聰明事前得被告之同意單獨代理簽署或被告事後承認系爭經理人契約之證明，則單由被告之獨立董事簡聰明單獨簽署系爭經理人契約，對於被告自不生效力。

6、復按公司業務之執行，除本法或章程規定應由股東會決議之事項外，均應由董事會決議行之。公司法第202條定有明文。又公司得依章程規定置經理人，其委任、解任及報酬，依下列規定定之。但公司章程有較高規定者，從其規定：一、無限公司、兩合公司須有全體無限責任股東過半數同意。二、有限公司須有全體股東表決權過半數同意。三、股份有限公司應由董事會以董事過半數之出席，及出席董事過半數同意之決議行之。公司有第156條之4之情形者，專案核定之主管機關應要求參與政府專案紓困方案之公司提具自救計畫，並得限制其發給經理人報酬或為其他必要之處置或限制；其辦法，由中央主管機關定之。亦為公司法第29條所明定。

7、原告固主張106年3月17日被告董事會決議通過之經理人委任案，其中檢附之委任經理人契約書，業已於106年3月17日薪酬委員會經全體出席委員無異議照案通過，兩造乃依該董事會決議及會議附件，由被告代表人簡聰明與原告於106年5月3日簽立系爭經理人契約，且被告陸續於同年6月2日、同年8月11日、同年11月11日分別經由薪酬委員會無異議照案通過「本公司經理人調薪案」，可見被告未曾否認系爭經理人契約之存在及有效，兩造已就系爭經理人契約達成合意並生效，毋庸經過被告薪酬委員會、董事會決議通過云云。惟該董事會決議通過之經理人委任案，其中檢附之委任經理人契約書為空白之例稿契約書，其中有關契約之重要內容例如委任期間、受任人職稱、委任酬勞、

經營紅利計算、給付等均屬空白，自不能等同於被告同意系爭經理人契約或被告已於事前同意或事後承認簡聰明與原告簽立系爭經理人契約。又被告抗辯被告公司章程第24條規定：「本公司得設執行長一人、經理人一人，其委任、解任及報酬依照公司法第二十九條規定辦理。」等語（見被告民事答辯一狀第9頁，本院調字卷第149頁），為原告所不爭執，則依被告公司章程第24條及公司法第202條及第29條第1項第3款規定，被告執行長之委任、解任及報酬均應由被告董事會以董事過半數之出席，及出席董事過半數同意之決議行之。而依兩造不爭執之事實（四）、（十）、㈡所示內容，可知系爭經理人契約未曾經被告之薪酬委員會、董事會討論及決議，實難認簡聰明係經被告之董事會授權而與原告簽訂系爭經理人契約，則依被告公司章程第24條及公司法第202條及第29條第1項第3款規定，原告依系爭經理人契約之報酬既未經被告之董事會決議，自對被告不生效力。因此被告薪酬委員會雖於同年6月2日、同年8月11日、同年11月11日無異議照案通過「本公司經理人調薪案」，然原告之調薪案既未經被告董事會決議通過，要無拘束被告之效力，上開事實難為有利於原告主張之認定。再者被告於本案中多次陳明系爭經理人契約對被告不生效力，即拒絕事後承認系爭經理人契約（見本院調字卷第145頁、本院卷第21頁、第211頁、第231頁、第327頁至第329頁、第477頁），堪認系爭經理人契約未經被告事前許諾或事後承認，依照前開說明，對被告不生效力。是原告主張被告之獨立董事簡聰明有權代表被告與原告簽立系爭經理人契約，兩造已就系爭經理人契約達成合意並生效云云，要無可採。被告抗辯系爭經理人契約事前未經被告許諾，事後亦未經被告董事會決議承認，對被告不生效力乙節，則屬有據。

（三）原告得依據系爭退休辦法第2條第1項、第5條、第6條規定、系爭薪資辦法第12條第1項規定，請求被告給付卸任

給付金（即原告所稱之退職金）7,444,658元，原告超過此數額之請求，則屬無據：

1、按股票已在證券交易所上市或於證券商營業處所買賣之公司應設置薪資報酬委員會；其成員專業資格、所定職權之行使及相關事項之辦法，由主管機關定之。前項薪資報酬應包括董事、監察人及經理人之薪資、股票選擇權與其他具有實質獎勵之措施。證交法第14條之6定有明文。嗣金管會據此訂定股票上市或於證券商營業處所買賣公司薪資報酬委員會設置及行使職權辦法（下稱薪酬委員會職權辦法）。

2、經查原告係自93年5月20日起即受聘為被告之執行長，又系爭退休辦法係被告於95年1月24日修訂、系爭薪資辦法係被告於94年5月13日訂定【見上開兩造不爭執之事實（一）、（六）、（七）】，而證交法第14條之6規定係於99年11月24日所增訂，薪酬委員會職權辦法則由金管會於100年3月18日所訂定，可知原告開始擔任被告執行長之時間早於證交法第14條之6規定及薪酬委員會職權辦法施行前，又證交法第14條之6規定並無溯及適用之規定，是系爭退休辦法、系爭薪資辦法應構成兩造委任契約之一部分，兩造應受拘束，並無證交法第14條之6規定之適用。被告自不得以事後增訂之證交法第14條之6規定，回溯拒絕原告依系爭退休辦法、系爭薪資辦法請求卸任給付金，被告此部分抗辯，自屬無據。

3、被告抗辯原告擔任執行長乙職至107年1月22日止，以此回推其解任前6個月，本應為106年7月23日至107年1月22日，共180天，惟倘以此細算，過於繁瑣，故以原告107年1月實領本薪163,226元及實領職務考核獎金78,065元為計算基準，反推計107年1月之薪資為34萬元計算【計算式：（163,226＋78,065）÷22日x31日＝340,000】，亦即本薪230,000元（實領163,226÷22日x31日＝230,000）、職務考核獎金110,000元（實領78,065÷22日x31日＝110,00

0），此計算猶較106年7月計算9日、107年1月計算22日為高，較有利於原告，又系爭薪資辦法第12條所稱平均工資，係引用勞動基準法平均工資概念，則非固定性、經常性給予紅利、年終獎金不予計入原告平均工資之計算基礎。依系爭薪資辦法第12條第1項規定，原告解職前6個月即106年8月起至107年1月止之平均工資為286,333元（計算式詳如附表1所示）等情，已據被告提出原告自106年7月起至107年1月止之薪資明細為證（見本院卷第27頁至第39頁）。原告雖否認上開薪資明細之真正（見本院112年4月1日言詞辯論，本院卷第17頁），主張其薪資依系爭經理人契約第4條約定，為每年408萬元，即月薪34萬元云云。惟系爭經理人契約對被告並不生效力，業經本院認定如前，原告復未能舉出任何證據證明其解職前6個月之月平均工資為34萬元或其每月實際受領34萬元薪資，是原告主張其月薪為34萬元，並以此計算其卸任給付金，要屬無據。被告抗辯原告退職前6個月之月平均薪資為286,333元乙節，應屬可採。

4、再按執行長、總經理及其他委任經理人乃經董事會核可聘任之委任經理人，不屬於一般勞工，故不適用員工退休辦法，為確保執行長、總經理…等委任經理人之退休請領權益，特訂定本辦法。執行長屬性同委任經理人，不適用員工退休辦法。年資計算不滿半年以半年計,滿半年不滿一年者以一年計。給付金＝退休/卸任時薪資管理辦法所訂給付薪酬金額*尚未結清之服務年資*2基數/年。於退休/卸任發生一個月內，依退休/卸任給付金計算金額全額給付，系爭退休辦法第1條、第2條第1項、第4條第2項、第5條、第6條規定甚明，有原告提出之系爭退休辦法1份附卷可查，為兩造所不爭執，且兩造均同意原告年資以13年計算（見本院調字卷第53頁、第54頁、本院112年4月11日言詞辯論筆錄，本院卷第69頁、第371頁、第463頁）。又原告已於107年1月23日卸任被告之執行長乙職，有原告提出

之被告107年1月23日重大訊息公告2份及被告提出之被告107年1月23日董事會議事錄1份附卷可參，且為兩造所不爭執（見本院調字卷第39頁至第43頁、本院卷第257頁至第261頁、本院112年7月6日言詞辯論筆錄、本院卷第315頁），依系爭退休辦法及系爭薪資辦法前開規定，原告得請求被告給付卸任給付金。是以原告退職前6個月之月平均薪資286,333元為基礎，依系爭退休辦法第5條規定，計算原告之卸任給付金為7,444,658元（計算式：286,333元×13年×2基數＝7,444,658元）。故原告依系爭退休辦法第2條第1項、第5條、第6條規定、系爭薪資辦法第12條第1項規定，請求被告給付卸任給付金即退職金7,444,658元，要屬有據，原告逾此數額之卸任給付金請求，則屬無據。

（四）原告不得依系爭經理人契約第12條、第5條約定，請求被告給付違約金18,240,000元、106年度經營紅利1,108,080元：

系爭經理人契約事前未經被告許諾，事後又未經被告董事會決議承認，對被告不生效力，業經本院認定如前（二）所述，被告既不受系爭經理人契約之拘束，則原告依系爭經理人契約第12條約定，請求被告給付違約金18,240,000元，及依系爭經理人契約第5條約定，請求被告給付106年度經營紅利1,108,080元，均屬無據。況依系爭經理人契約第5條第5款及第6款約定，紅利應於每年8至12月份發放，若受任人於紅利發放前因故離職，則不得向委任人要求補發本項紅利〔見兩造不爭執之事實（八）〕，原告既已於107年1月23日解任執行長職務，則原告依系爭經理人契約第5條約定，請求被告給付紅利，實屬無據。被告抗辯原告不得請求被告給付系爭違約金及紅利，均屬可採。

（五）末按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任。給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。

其經債權人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相類之行為者，與催告有同一之效力。前項催告定有期限者，債務人自期限屆滿時起負遲延責任。應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之5。民法第229條、第203條亦有明文。原告請求被告給付之卸任給付金，依系爭退休辦法第6條規定，被告應於原告卸任執行長乙職發生1個月內全額給付，且因系爭退休辦法構成兩造委任契約之一部分，無證交法第14條之6規定之適用，被告依系爭退休辦法給付原告卸任給付金，毋庸經被告薪酬委員會及董事會決議，原告於107年1月23日卸任執行長乙職，被告即應於1個月內全額給付原告卸任給付金，自該日起算30日屆滿即同年2月24日起，被告即應負遲延責任，是原告另請求被告給付自107年2月24日起至清償日止，按週年利率5%計算之遲延利息，亦屬有據。

六、綜上所述，原告主張依系爭退休辦法第2條第1項、第5條、第6條規定、系爭薪資辦法第12條第1項規定，被告應給付原告卸任給付金7,444,658元，及自107年2月24日起至清償日止之法定遲延利息，均屬有據，原告逾此部分之請求，則屬無據。被告抗辯系爭經理人契約未經被告事前許諾或事後承認，對被告不生效力，同屬有據，被告另抗辯原告不得請求被告給付卸任給付金部分，則無可採。從而原告依系爭退休辦法第5條、第6條規定，請求被告給付7,444,658元，及自107年2月24日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為有理由，應予准許；原告逾此範圍之請求，則無理由，應予駁回。

七、末按各當事人一部勝訴、一部敗訴者，其訴訟費用，由法院酌量情形，命兩造以比例分擔或命一造負擔或命兩造各自負擔其支出之訴訟費用。法院為終局判決時，應依職權為訴訟費用之裁判。民事訴訟法第79條、第87條第1項分別定有明文。本件訴訟費用即第一審裁判費268,277元（256,288元＋

11,989元）。本院審酌原告勝訴部分7,444,658元占原告全部請求金額28,868,080元（含原告減縮請求部分）之比例為百分之26（百分以下4捨5入），因認本件訴訟費用應由被告負擔百分之26即69,752元，餘198,525元由原告負擔，爰依職權確定如主文第3項所示。

八、兩造均陳明願供擔保，聲請准予宣告或免為假執行，經核原告勝訴部分，與民事訴訟法第390條第2項、第392條第2項規定相符，爰分別酌定相當之擔保金額併准許之。至原告敗訴部分，其假執行之聲請應併予駁回之。

九、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，核與判決結果無影響，爰不一一論述。

十、據上論結，本件原告之訴為一部有理由，一部無理由，依民事訴訟法第79條、第87條第1項、第390條第2項、第392條第2項，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　9　　月　　19　　日

勞動法庭　　法　官　林雯娟

上列正本證明與原本無異。

如不服本判決，應於判決送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（須附繕本）。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　9　　月　　19　　日

書記官　朱烈稽

附表1：

編號	月份	本薪	職務考核獎金	紅利	年終獎金	合計
1	106年8月	23,000元	49,500元	0元	0元	279,500元
2	106年9月	23,000元	49,500元	0元	0元	279,500元
3	106年10月	23,000元	44,000元	0元	0元	274,000元
4	106年11月	23,000元	44,000元	528,651元	0元	802,651元
5	106年12月	23,000元	44,000元	0元	0元	274,000元

（續上頁）

6	107年1月	23,000元	110,000元	0元	865,459元	1,205,459元
計算式： 本薪：23,000元x6月＝138,000元 職務考核獎金：49,500元x2月＋44,000元x3月＋110,000元＝341,000元 平均工資：（138,000元＋341,000元）÷6月＝286,333元						