# 臺灣高等法院民事判決

114年度重勞上字第27號

上訴人即附
帶被上訴人　聯合生物製藥股份有限公司
000000000000000000
法定代理人　胡世一
訴訟代理人　楊朝淵律師
被上訴人即
附帶上訴人　孫潤本
　　沈珍芙
　　張美玲
　　沈孟君
　　吳竺燕
　　黃偉政
　　郭必盛
　　宋岱青
　　林世昌
　　胡哲榮
　　孫珮慈
　　方敏如
　　鄧靖璇
　　陳秀玲
　　王姝淳
　　白喬之
共　　同
訴訟代理人　黃啟倫律師

上列當事人間請求給付工資等事件，上訴人對於中華民國114年3月5日臺灣新竹地方法院113年度重勞訴字第19號第一審判決提起一部上訴，並擴張上訴聲明，被上訴人則為一部附帶上訴，本院於115年8月18日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

上訴人之上訴駁回。

原判決關於駁回被上訴人後開第三項之訴部分，及該部分假執行之聲請，暨訴訟費用（除調解成立、確定部分外）之裁判均廢棄。

上開廢棄部分，上訴人應再給付附表A編號1至16所示被上訴人各如該表第㈢欄所載之金額，及均自民國113年11月13日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。

第一、二審訴訟費用（除調解成立、確定部分外）均由上訴人負擔。

本判決第三項得假執行；但上訴人如各以附表A第㈢欄所載金額為該表編號1至16所示被上訴人預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序方面：

一、如附表A編號1至17所示被上訴人孫潤本、沈珍芙、張美玲、沈孟君、吳竺燕、黃偉政、郭必盛、宋岱青、林世昌、胡哲榮、孫珮慈、方敏如、鄧靖璇、陳秀玲、王姝淳、白喬之等16人（下合稱被上訴人，分稱其名）及賴烟羽於原審請求上訴人給付如原判決附件一「欠薪總金額」欄〔即原判決附件一「11308欠薪金額」、「資遣費」、「預告工資」、「未休假代金」、「勞保個人自提退休金」欄（即本件判決附表A第㈠至㈣欄、第㈥欄）合計金額〕所示本息，並提繳如原判決附表二（見原審卷一第49頁）所示勞工退休金（下稱勞退金）（見原審卷二第60頁、卷一第93、49頁），經原審判命上訴人㈠給付如原判決附件一「11308欠薪金額」、「資遣費」、「未休假代金」（即附表A第㈠、㈡、㈣欄）所示本息，㈡補繳如原判決附件二所示之勞退金，駁回被上訴人其餘請求。上訴人上訴時原僅就附表A第㈡欄資遣費部分聲明不服，嗣於民國114年9月20日具狀擴張上訴聲明，對附表A第㈠欄11308欠薪金額及第㈣欄未休假代金部分亦提起上訴（即對原判決主文第1項所命給付均提起上訴，見本院卷二第37至38、84頁），屬上訴聲明範圍之擴張，程序上

應屬合法。

二、又被上訴人於本院言詞辯論終結前之114年6月24日，對於原審駁回附表Ａ第㈢欄預告工資之請求部分提起一部附帶上訴（見本院卷一第109至114頁），核與民事訴訟法第460條第1項規定相符，程序亦屬合法。

三、嗣上訴人與附表Ａ編號17之賴烟羽於114年8月18日與上訴人調解成立，賴烟羽請求部分已因調解成立而終結。

四、另上訴人之法定代理人於本院審理期間變更為胡世一，有經濟部商工登記公示資料查詢可稽，並據具狀聲明承受訴訟（見本院卷二第115至116、109至111頁），核無不合，應予准許。

貳、實體方面：

一、被上訴人主張：上訴人於113年8月13日登記之法定代理人王長怡因公司虧損無力給付113年8月份之薪資，乃與公司主管決議於113年9月1日起資遣包含伊等在內之全體員工，並於113年8月14日代表上訴人為大量解僱及資遣通知之公告（下稱系爭解僱公告）後，旋即以願意給付如員工年資及積欠員工薪資明細表（下稱系爭明細表，即附表Ａ第㈠至㈣、㈥欄）所示款項（下合稱資遣款項）之方案與伊等協商資遣終止勞動契約，經伊等同意後，上訴人並於113年8月26日交付欠薪證明書及明細表（下稱欠薪證明書），兩造既已達成以資遣方式而於113年9月1日終止勞動契約及給付資遣款項之合意（下稱系爭資遣協議），上訴人自應如數給付附表Ａ第㈠至㈣欄（合計為附表Ａ第㈤欄）所示款項（下稱系爭款項）；縱兩造間未達成系爭資遣協議，上訴人於113年8月14日依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第1、2款規定以系爭解僱公告預告終止勞動契約，上訴人亦應給付系爭款項。又縱上訴人之終止不合法，伊等於113年9月3日以上訴人積欠113年8月份薪資為由，依勞基法第14條第1項第5款規定終止勞動契約，上訴人仍應給付附表Ａ第㈠、㈡、㈣欄所示款項。爰依附表Ｂ第㈡欄所示請求權基礎為請求等語，並聲

明：㈠上訴人應給付伊等附表Ａ第㈤欄所示金額，及均自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息（下合稱系爭款項本息）。㈡願供擔保，請准宣告假執行。【㈠原審駁回被上訴人所為附表Ａ第㈥欄之請求，及補提繳逾原判決附件二所示勞退金之請求，未據被上訴人聲明不服；上訴人應補提繳如原判決附件二所示勞退金部分，亦未經上訴人提起上訴，均已確定（見本院卷二第293至294頁）。㈡附表Ａ編號17賴烟羽請求部分則調解成立，亦已終結，均非本院審理範圍，不予贅述】

二、上訴人則以：王長怡自111年3月31日經解任董事及董事長職務後，林淑菁即申請變更登記，並非不為變更之登記，無公司法第12條規定之適用；縱有該規定之適用，王長怡自斯時起即非其董事長，無權代表伊為任何法律行為，為被上訴人明知，依公司法第12條第1項規定，王長怡於111年3月31日至113年8月26日間代表伊聘僱沈珍芙、郭必盛，並調漲被上訴人之薪資，以及於113年8月14日為大量解僱之行為，應類推無權代理規定均屬無效；且所為大量解僱之行為，並未經董事會決議為之，對伊亦不生效力。被上訴人所提文件無法證明兩造有合意終止勞動契約之意思，縱有合意，亦屬通謀虛偽而無效。孫潤本因屆滿65歲，經伊以113年8月29日函及通知強制其退休，白喬之則於113年8月29日自請離職獲准，伊對其二人自無給付系爭款項之義務。又林淑菁已於113年8月28日向全員說明無大量解僱之意思及計畫，並於113年8月29日撤銷大量解僱通報，亦無歇業情事，被上訴人卻未提供勞務，經伊於113年9月7日以113年8月30日至9月4日連續曠職為由，依勞基法第12條第1項第6款規定對孫潤本及白喬之以外被上訴人合法解僱，被上訴人無由請求伊給付系爭款項。且被上訴人以王長怡名義進行大量解僱並許以自身高額補償，顯屬權利濫用，並違反誠信原則。如認伊有給付義務，被上訴人之薪資調漲對伊既不生效力，則113年8月份薪資及資遣費應以調漲前之標準計算之，渠等於111年3月31日

至113年8月27日間溢領之薪資應屬不當得利，伊得請求返還並為抵銷抗辯等語，資為抗辯。

三、原審除調解成立及確定部分外，為被上訴人一部勝訴、一部敗訴之判決，即：㈠上訴人應分別給付附表A編號1至16所示被上訴人如該表第㈠、㈡、㈣欄所載金額，及均自起訴狀繕本送達翌日即113年11月13日起至清償日止，按年息5%計算之利息。㈡為依職權及附條件之得免假執行宣告。㈢駁回其餘之訴及假執行之聲請。上訴人不服提起一部上訴，並為上訴聲明：㈠原判決（除調解成立、確定部分外）關於主文第一項命上訴人給付部分（即附表A第㈠、㈡、㈣欄部分），及該部分假執行之宣告暨訴訟費用之裁判，均廢棄。㈡上開廢棄部分，被上訴人在第一審之訴及假執行之聲請均駁回。被上訴人則答辯聲明：上訴駁回。

被上訴人就不利己部分，就附表A第㈢欄請求部分提起一部附帶上訴，並聲明： ㈠原判決關於駁回被上訴人後開第㈡項請求，及訴訟費用之裁判，均廢棄。㈡上開廢棄部分，上訴人應再給付被上訴人附表A第㈢欄所示金額，及均自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。上訴人則答辯聲明：附帶上訴駁回。

四、兩造不爭執事項（見本院卷五第137至139頁，並依判決文字調整）：

㈠上訴人登記之實收資本為17億5,591萬1,990元，英屬開曼群島商聯合生物製藥(控股)有限公司（下稱開曼聯合生藥公司）為其最大法人股東，指派代表人擔任上訴人董事；而聯亞生技開發股份有限公司（下稱聯亞公司）持有開曼聯合生藥公司近四成股份（見原審卷一第379至387頁）。

㈡被上訴人原為上訴人勞工，到職日及職稱詳如原判決附件一所示。

㈢經濟部於112年5月22日原就上訴人申報印鑑變更乙案，准予備查，嗣於113年8月27日准予上訴人申請補選董事長變更登記為林淑菁，另變更上開准予備查為不符申報要件，併塗銷

印鑑變更（見原審卷二第33至36頁）。即上訴人登記之代表人於113年8月27日前為王長怡，113年8月27日變更為林淑菁。

㈣王長怡於113年8月13日與斯時上訴人部門主管（含孫潤本、沈珍芙、張美玲、吳竺燕、宋岱青、林世昌、胡哲榮、孫珮慈等8人）舉行主管重大決策會議，以公司財務困難，已無力支付員工薪資等費用為由，決定於113年9月1日資遣全體員工，並於113年8月14日以上訴人名義為系爭解僱公告（見原審卷一第61至64頁）。

㈤上訴人於113年8月8日填載大量解僱勞工計畫書，於113年8月15日向新竹縣政府（下稱新竹縣府）辦理大量解僱勞工計畫書通報，經新竹縣府於113年8月28日准予備查。上訴人嗣於113年8月29日致函向新竹縣府說明並申請撤銷大量解僱勞工計畫書及資遣通報（見本院卷四第61至228頁）。

㈥上訴人員工（含被上訴人）於113年8月21日向新竹縣府申請勞資爭議調解，雙方於113年8月30日調解不成立（見原審卷一第91至92頁、本院卷四第7至60頁）。

㈦林淑菁於113年8月28日以電子郵件通知公司員工，說明王長怡發布上開大量解雇及資遣通知係違法無效（見原審卷一第127頁）。

㈧白喬之於113年8月29日以工作、環境不適為由，申請自請離職，並辦理離職交接；林淑菁於113年9月11日在申請書上簽名，且於本件起訴前上訴人均未將已准自請離職一事通知白喬之（見原審卷一第183至196頁）。

㈨孫潤本於000年00月00日滿65歲。

㈩被上訴人（除白喬之外）於113年9月3日寄發存證信函，依勞基法第14條第1項第5、6款規定向上訴人終止勞動契約，並請求113年8月份薪資、資遣費及預告期間工資，各該信函最遲於113年9月6日送達上訴人（見原審卷一第287至352頁）。

㈠上訴人於113年9月7日寄發存證信函予孫潤本以外之其餘被

上訴人，以其等連續無故曠職達3日為由，依勞基法第12條規定終止勞動契約（見原審卷一第135至179頁）。

五、本院之判斷：

㈠關於聘僱合約、調漲薪資之效力部分：

1.按公司設立登記後，已登記之事項有變更而不為變更之登記者，不得以其事項對抗第三人，公司法第12條定有明文。所謂第三人，並無善意、惡意之別，即不問第三人對其事項知與不知，在所不問，其立法意旨，乃在使法律關係劃一確定，藉以促使公司辦理登記，貫徹公司登記之效力。準此可知，公司除設立登記外，其他登記事項係採登記對抗主義，其登記之對抗效力係賦予第三人對抗公司之權利，而非為保障公司（108年度台抗字第701號裁定、司法院72年5月2日第三期司法業務研究會司法院第一廳研究意見參照）。

2.上訴人抗辯王長怡於111年3月31日經解任董事及董事長職務後，林淑菁即申請變更登記，並非不為變更之登記，無公司法第12條規定之適用；縱有該規定之適用，孫潤本於111年4月19日曾為其發布媒體聲明稿，對外說明王長怡不適任董事長，推選訴外人崔贊捷為董事長等情，擔任人資主管之沈珍芙與孫潤本關係甚篤，且是由孫潤本所招聘，其餘被上訴人則是其專業技術人員或主管，郭必盛在112年8月4日受僱王長怡團隊前，並曾於其公司及聯亞公司任職，又係其母公司開曼聯合生藥公司之股東，任職於其公司是擔任副總經理之要職，被上訴人對於王長怡自111年3月31日起即非其董事長一事，顯早已知悉，其得以法定代理人於111年3月31日即變更為林淑菁之理由對抗被上訴人，王長怡於111年3月31日至113年8月26日期間代表上訴人，聘僱沈珍芙與郭必盛，及調漲被上訴人薪資之法律行為，應類推無權代理規定，對其均不生效力云云，並以電子郵件（聲明稿）及孫潤本、沈珍芙之照片與光碟、上訴人與開曼聯合生藥公司之聯合聲明、網路新聞報導等件為證（見本院卷三第371至372頁、卷二第565頁，原審卷一第419至434頁）。經查：

⑴細繹孫潤本於111年4月19日為上訴人向媒體發出聲明稿（見本院卷三第371、372頁），固提及上訴人之董事會已解任王長怡之董事及董事長職務等情；又上訴人、開曼聯合生藥公司於111年4月20日，上訴人於111年12月12日、111年12月19日、112年2月20日發出聲明，及網路新聞為上訴人經營權爭議之相關報導（見原審卷一第419至434頁）；上訴人於113年8月14日為系爭解僱公告記載「公司因不可抗力之事由（經營權之爭）」等詞（見原審卷一第63頁）；被上訴人另自陳林淑菁原本即上訴人之董事，並擔任總經理，且自111年3月31日起即一再主張其為上訴人公司之董事長等語以觀（見本院卷二第128頁），雖堪認王長怡與林淑菁對於上訴人之經營權爭議已經由新聞媒體之報導而對外公開，上訴人對於王長怡與林淑菁之經營權之爭並非毫無所悉。

⑵然公司設立登記制度，係因公司設立之事實及其組織應公示於社會，藉以維護交易安全，因此主管機關之公司登記有其公信力，公司董事之改選及董事長之推選倘未完成變更登記，又未經主管機關撤銷或塗銷原公司登記，原公司登記事項即繼續對外公示，基於交易安全，應認與公司法第12條所定「已登記之事項有變更而不為變更登記」之情形相同。而上訴人於111年3月31日申請法人股東改派代表人解任董事（王長怡）、解任董事長（王長怡）、補選董事長（林淑菁）變更登記一案，迭經經濟部要求補正，經濟部於111年12月16日仍不予登記；於111年4月19日申請法人股東改派代表為董事變更登記一案，經濟部於111年12月23日以依留存之登記資料所示，上訴人現行代表人為董事長「王長怡」，本案申請非由有權代表公司之人代表公司為之，本案依法應不予登記；111年4月29日申請董事長解任及補選董事長變更登記一案，經濟部於112年1月11日仍不予登記；嗣113年8月27日，經濟部始准林淑菁代表上訴人申請法人股東改派代表人為董事（林淑菁）、董事長（王長怡）解任及補選董事長（林淑菁）變更登記等情，既有經濟部所提供上訴人法人股

東改派代表人解任董事、解任董事長及補選董事長登記之函文可參（見原審卷二第9至11、13至26、27、29至30、35至40頁）。足見林淑菁於113年8月27日始經變更登記為上訴人之法定代理人，在111年3月31日至113年8月26日期間，王長怡仍經登記為上訴人之法定代理人，對於受僱於上訴人之被上訴人而言，就王長怡與林淑菁間之經營權爭議，並無置喙之餘地，亦無法判斷董事改選與董事長推選之效力，僅能信賴主管機關之公司登記，而與上訴人成立聘僱契約，並依聘僱契約繼續提供勞務。則縱使被上訴人因上開聲明及報導而知悉王長怡自111年3月31日即經決議解任董事及董事長職務，亦因尚未完成董事與董事長之變更登記，而應受公司法第12條規定之保護。故上訴人抗辯被上訴人早已知悉王長怡非其董事長，非善意第三人，王長怡代表其人聘僱沈珍芙、郭必盛，並為受僱於上訴人之被上訴人進行調薪等行為，應類推適用無權代理規定，對其均不生效力云云，乃不足取。

⑶又上開經濟部113年8月27日准許林淑菁變更登記之函文，雖載：「王長怡於111年3月31日起已非貴公司董事（長）；是以，貴公司前於111年12月16日以王長怡為代表人向本部申報印鑑變更備查案時，因王長怡已解任董事（長）職務，無權代表貴公司行使各項法律行為，故本部變更112年5月22日經授商字第11230085430號函原准予備查為不符申報要件，併塗銷印鑑變更之登載」等語（見原審卷二第39至40頁）。但沈珍芙、郭必盛既無爭執聘僱契約未經合法代表，被上訴人亦未爭執調薪契約之效力，依前所述公司法第12條第1項規定在於賦予第三人對抗公司之效力而非保障公司而言，縱經濟部之上開函文表示王長怡自111年3月31日起無權代表上訴人，對於由王長怡代表上訴人與沈珍芙、郭必盛成立之聘僱契約，暨與被上訴人成立之調薪約定之效力，應不生影響。況上訴人已依聘僱沈珍芙及郭必盛之契約受領其二人所提供勞務並給付薪資，其後亦依調薪後之契約受領被上訴人之勞務及給付調薪後之薪資，基於雙方契約關係之安定，更

不得僅因林淑菁事後代表上訴人表達不同意聘僱沈珍芙與郭必盛，以及不同意調薪，即認上開聘僱及調薪對上訴人不生效力。故上訴人援引經濟部113年8月27日函文及應類推無權代理規定為辯，亦非有據，仍不可取。

⑷是以，上訴人依公司法第12條第1項規定，抗辯沈珍芙與郭必盛之聘僱契約、被上訴人之調薪契約，對其並不生效云云，均非可取。

㈡關於勞動契約之終止部分：

被上訴人主張兩造已於113年8月14日達成以資遣方式於113年9月1日終止勞動契約並給付資遣款項之系爭資遣協議等語；上訴人則辯稱其未與被上訴人達成系爭資遣協議，縱然有之，王長怡自111年3月31日起已非其法定代理人，系爭資遣協議未經董事會決議，對其亦不生效力；縱已生效，亦屬通謀虛偽而無效云云。茲分述之：

1.關於系爭資遣協議之成立、對上訴人生效部分：

⑴按當事人互相表示意思一致者，無論其為明示或默示，契約即為成立，民法第153條第1項定有明文。其次，法無明文禁止勞雇雙方以資遣之方式合意終止勞動契約，雇主初雖基於其一方終止權之發動，片面表示終止勞動契約資遣勞方，但嗣後倘經雙方溝通、協調結果，達成共識，就該終止勞動契約之方式，意思表示趨於一致，即難謂非合意終止勞動契約。而當事人雙方如就終止契約已達成合意時，均應受其拘束，不得事後藉詞反悔再事爭執。

⑵被上訴人主張上訴人於113年8月13日針對公司財務困難、廠區問題及員工資遣問題，召開主管會議，會中討論由人資部門依法協助同仁未結（113年8月份）薪資、未休假獎金、資遣費、非自願離職證明、欠薪證明，並請人資部門進行事業單位大量解僱計畫書、資遣通報、自113年9月1日起解除僱傭關係等事項；繼於113年8月14日以無力支付廠房維護所需、員工薪水、廠商欠款、法院支付命令等費用為由，發布系爭公告，被上訴人同意上訴人所提以於113年9月1日終止

勞動契約並依勞基法規定給付相關費用之方案後，旋即在上訴人所提供記載員工年資、11303欠薪金額、資遣費、預告工資、未休假代金、勞保個人自提退休金、欠薪總金額之系爭明細表上簽認，上訴人嗣並交付欠薪證明書，兩造已於113年8月14日達成系爭資遣協議等情，業據其提出會議紀錄、系爭解僱公告、系爭明細表、欠薪證明書等件為證（見原審卷一第61至64、69至73頁，本院卷三第203至233頁）。上訴人雖不爭執113年8月14日之系爭解僱公告有經王長怡授權（見本院卷五第136頁），但辯稱於資遣給付項目與金額未確定前，兩造無可能達成系爭資遣合意云云。查被上訴人於113年8月21日申請新竹縣府進行勞資爭議調解時，即表明「因聯合生物製藥已無力支付113年8月薪資及資遣費等相關費用，全體員工於113年9月1日被大量解雇，申請雇主確定付款時間及於9月2日後勘驗雇主歇業事實」並提出系爭明細表，有新竹縣府檢送之勞資爭議調解申請書等件可徵（見本院卷四第16至22頁）。倘在此之前兩造並未就以資遣方式於113年9月1日終止勞動契約及給付系爭明細表所載款項達成系爭資遣協議，被上訴人無可能於申請勞資爭議調解時即為如此之主張，由此可證被上訴人在113年8月21日申請勞資爭議調解前已與上訴人達成系爭資遣協議，系爭明細表上之簽章僅是確認金額之用意，被上訴人上開主張應堪採之。上訴人徒以前開臆測之詞抗辯兩造並無成立系爭資遣協議云云，乃不可取。

⑶雖上訴人又抗辯大量解僱勞工保護法（下稱大量解僱法）第5條至第7條定有勞資雙方之協商程序，第7條甚至就主管機關召集勞資雙方組成協商委員會之情形訂有詳細規範，被上訴人提出之會議紀錄、系爭解僱公告及系爭明細表未見勞資雙方協商內容，難認兩造係合意終止勞動契約云云。惟勞雇雙方之協商並非大量解僱法第4條第3項所定解僱計畫書內容之應記載事項，且上訴人於113年8月15日向新竹縣府通報大量解僱勞工計畫書（見不爭執事項㈤）後，業與被上訴人達

成系爭資遣協議（如前⑵所述），自無大量解僱法第5條所定由主管機關召集協商委員會進行協商之必要。上訴人以前詞抗辯兩造非合意終止勞動契約云云，並不可取。

⑷上訴人另截取系爭解僱公告記載「不得已必須對全體現職38名員工…『資遣』…」等文字，抗辯上訴人並無合意終止勞動契約之意思；又辯稱系爭解僱公告背面之簽名已經加註「簽到名單」，且無孫潤本、郭必盛、胡哲榮之簽名，系爭明細表上之簽章只是確認年資及欠薪，並無以之表示合意終止勞動契約，顯見兩造並無終止勞動契約之合意云云。惟依前所述，被上訴人係因上訴人在公告終止勞動契約後提出依勞基法關於資遣規定計算之系爭明細表而同意終止勞動契約，已認定如前，又倘被上訴人未與上訴人達成終止勞動契約並給付該明細表所載各項金額之合意，殊無據以申請勞資爭議調解請求上訴人如述給付之可能，由此更徵被上訴人於系爭明細表上簽章，係對於上訴人以資遣方式終止勞動契約並給付系爭明細表所載各項金額表達同意之意思。故上訴人上開抗辯，均非可取。

⑸上訴人再辯稱被上訴人（除白喬之外）於113年9月3日對上訴人終止勞動契約（不爭執事項㈩），足證兩造無終止勞動契約之合意云云。查林淑菁於113年8月27日變更登記獲准之翌日即以電子郵件通知上訴人員工，說明王長怡之大量解僱與資遣係違法無效（見不爭執事項㈦），顯然否認王長怡代表上訴人與被上訴人達成之系爭資遣協議。原受僱於上訴人提供勞務獲取勞務對價之被上訴人，因恐未能即時獲得系爭明細表所載各項金額之給付，兩造間勞動契約亦可能無法於原合意之113年9月1日終止，而有遭上訴人以連續曠工3日或1個月內連續曠工達6日為由而終止勞動契約之虞，並恐失去勞基法之法定資遣權利，而於上開日期對上訴人為終止勞動契約之表示，無非保障自身權益之舉，尚難依此而認兩造間無終止勞動契約並給付系爭明細表所載款項之系爭資遣協議。上訴人此項抗辯，亦無足取。

⑹至上訴人另抗辯王長怡自111年3月31日起即非其法定代理人，依公司法第12條規定，王長怡代表其所為終止勞動契約並給付系爭明細表所載款項之合意對其不生效力云云。惟依前所述，王長怡在113年8月27日林淑菁經變更登記為上訴人法定代理人前，得代表上訴人為法律行為，上訴人不得以111年3月31日即已改選為由對抗被上訴人，上訴人此項抗辯，於法無據，仍不可取。

⑺是以，被上訴人主張兩造間於113年8月14日上訴人發布系爭公告後，與上訴人成立系爭資遣協議，且對上訴人發生效力等語，應屬可採。

2.關於系爭資遣協議應否經董事會決議部分：

⑴按股份有限公司業務之執行，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，雖為公司法第202條所明定。惟董事長對外代表公司，關於公司營業上一切事務，有辦理之權，此觀公司法第208條第3項、同條第5 項準用第57條規定甚明。是以，凡與公司營業有關之一切事務，公司董事長均有辦理及代表之權。

⑵上訴人抗辯一次終止38名員工之勞動契約，對其營運影響甚鉅，且不具日常性及經常性，非屬公司營業上事務，依公司法第208條第5項準用第57條規定，仍須經其董事會決議，系爭資遣協議既未經其董事會決議，且未經其同意，類推適用民法第170條第1項規定，該合意自不生效力云云。經查：

①公司之營收係由員工創造，員工之聘僱及解僱應屬公司營業事務之一部分，依上說明，董事長自有辦理及代表之權。又觀之臺灣土地銀行新工分行（下稱土銀新工分行）檢送之薪資轉帳資料，既無上訴人於113年7月、8月進行薪資轉帳之紀錄，訴外人胡忠銘代理上訴人出席113年8月30日被上訴人請求依系爭明細表給付資遣款項之勞資爭議調解時亦稱：「資方仍日以繼夜努力調度資金中」等語（見本院卷四第10頁勞資爭議調解紀錄），足見王長怡代表上訴人於113年8月14日對員工系爭解僱公告時所載「公司財務亟為窘困…，11

3年8月3日起已無力支付廠商維護所需…」等語（見原審卷一第63頁）確屬事實，兩造在此之後協商而達成之系爭資遣協議，應可達精簡人力及減少支出之節流目的。

②又參以上訴人抗辯胡忠銘係上訴人之員工，曾於113年8月29日送交強制退休通知予孫潤本；胡忠銘係到其竹北分公司提供勞務，從未離開林淑菁團隊等語（見本院卷二第298頁、卷三第197頁），並提出胡忠銘等員工訴請確認其等與上訴人間僱傭關係存在之起訴狀、答辯狀、和解筆錄、言詞辯論筆錄、原法院112年度勞全字第3號裁定，原法院114年度重勞訴字第10號判決（見本院卷二第443至497頁、卷二第139至143頁），暨土銀新工分行所檢送上訴人113年6月28日及113年9月30日薪資轉帳資料等情（見原審卷一第499至501、503頁），可知上訴人於113年8月14日為系爭解僱公告時，向王長怡團隊及林淑菁團隊提供勞務之員工至少分別為46人及24人。則王長怡代表上訴人於113年8月14日為系爭解僱公告時，資遣員工之比例約54%〔即38÷（46＋24）≒0.54（小數點以下第3位四捨五入，下同）〕，並非上訴人所稱已達嚴重影響公司營運之82.6%（即38÷46≒0.826）比例，亦當屬仍經登記為上訴人董事長之王長怡得處理之營業事務。況依公司法第203條之1第1項規定，董事會係由董事長召集之，王長怡與林淑菁間既有經營權爭執，顯無法召集董事會就前開大量解僱進行決議。基於保護勞工權益及縮小上訴人組織規模減輕資金負擔等考量，難認系爭資遣協議應經上訴人董事會決議始得為之。故上訴人辯稱系爭資遣協議解僱達82.6%（即38÷46≒0.826）之員工，對其營運影響甚鉅，未經董事會決議，應類推適用民法第170條第1項規定，認系爭資遣協議對其不生效力云云，於法無據，並不可取。

3.關於系爭資遣協議是否通謀虛偽成立部分：

⑴按民法第87條第1項所謂通謀虛偽意思表示，係指表意人與相對人互相故意為非真意之表示而言；亦即表意人與相對人均明知其互為表現於外部之意思表示係屬虛構，而有不受該

意思表示拘束之意，始足當之。

⑵上訴人抗辯系爭資遣協議隱藏申請工資墊償之法律行為，自屬通謀虛偽意思表示，應屬無效云云。經查：

①被上訴人於113年8月21日即向新竹縣府申請勞資爭議調解，請求上訴人如數給付系爭明細表所載各項金額；林淑菁代表上訴人於113年9月7日以孫潤本以外之被上訴人曠工3日以上為由，依勞基法第12條規定終止勞動契約（見不爭執事項㈣）。顯見被上訴人於達成系爭資遣協議後，即依於113年9月1日終止勞動契約之合意而不再為上訴人提供勞務，被上訴人確有受系爭資遣協議所達成終止勞動契約並給付資遣款項拘束之意思。至上訴人未給付系爭明細表所載各項金額，並於上開勞資爭議調解時重申拒絕履行之意思，乃是因113年8月27日經變更登記為上訴人法定代理人之林淑菁否定王長怡代表上訴人與被上訴人達成系爭資遣協議之效力所致，自不得依此而謂上訴人與被上訴人成立系爭資遣協議時無受該協議內容拘束之認定。因此，兩造間所成立之系爭資遣協議應屬真實。

②上訴人雖以向新竹縣府通報之大量解僱計畫書資遣費計算方式欄記載「茲因聯合生物製藥（股）已無力支付113年8月薪資及資遣費，需讓員工申請勞保局之工資墊償」等文字，抗辯資遣被上訴人是要申請工資墊償而通謀虛偽成立系爭資遣協議云云。惟上訴人之土銀新工分行並無於113年7月、8月轉帳薪資給上訴人員工之紀錄，上訴人亦自陳胡忠銘代理其參加勞資爭議調解時表示「資方仍日以繼夜努力調度資金中」等語（見本院卷四第10頁），上訴人於系爭資遣協議成立時之資力欠佳，均如前述。則被上訴人陳稱大量解僱計畫書要記載給付資遣費之資金來源，因當時已無力支付薪資，方為上開申請工資墊償等記載等語（見本院卷五第387頁），即非不可信。故難依大量解僱計畫書之上開文字，即推論兩造無以資遣終止勞動契約並給付系爭明細表所載各項金額之真意。

③是以，上訴人所提證據不足證明系爭資遣協議係通謀虛偽成立，復未再為其他舉證，依上說明，上訴人以通謀虛偽為由，抗辯系爭資遣協議，應屬無效云云，自非可取。

4.關於白喬之於113年8月29日自請離職部分：

⑴按契約合意終止，係契約雙方當事人，依合意訂立契約，使原有契約之效力向後歸於無效，亦即以第二次之契約終止原有之契約。準此，合意終止為契約行為，於合意終止後，除有無效事由，或經當事人行使法定終止權、約定終止權，或再次合意變更該合意終止契約之內容外，當事人均應受合意終止契約之拘束。

⑵上訴人抗辯白喬之於113年8月29日自請離職，其後又未與其他被上訴人於113年9月3日發函終止勞動契約，足證白喬之並未與其達成系爭資遣協議，其二人間之勞動契約於113年8月29日離職申請單到達人資部門時終止云云，並以離職申請單、離職移交清冊、離職切結書、離職程序單、離職員工保密承諾書、職務移交清冊為證（見原審卷一第183至196頁）。查林淑菁於113年8月28日對上訴人之全體員工發出：王長怡之大量解僱均屬非法無效等語之電子郵件（見原審卷一第131頁），可知林淑菁於113年8月27日完成董事長變更登記後，旋即推翻王長怡代表上訴人與被上訴人達成之系爭資遣協議，勞動契約原將依系爭資遣協議之約定而於113年9月1日終止，合意終止勞動契約之員工原可獲得系爭明細表所載各項給付，均因此陷於不安之狀態。白喬之於113年8月29日提出離職申請單，於離職原因記載：「工作、環境不佳」（見原審卷一第183頁），衡情當是為了避免此不安之狀態持續而影響其另謀新職，本件自不得以白喬之離職申請單於113年8月29日到達上訴人人資部門，且未與其他被上訴人於113年9月3日發函終止勞動契約，即為兩造在此之前並無達成系爭資遣協議之認定。況系爭資遣協議乃契約行為，白喬之自請離職則僅是其單方終止原勞動契約之意思表示，而非對該資遣協議行使法定終止權或約定終止權，復未與上

訴人成立新的合意，自無法變更系爭資遣協議之約定，此由白喬之有出席113年8月30日之勞資爭議調解會議，與其他申請人一同主張：「1.勞方主張因資方積欠勞方113年8月薪資等相關費用，全體勞方於113年9月1日被大量解僱，…2.勞方請求資方給付113年8月薪資、資遣費、預告工資、未休假代金、退休金勞方自提金額退還（即系爭明細表之各項）、非自願離職證明書」（見本院卷四第9至10頁），亦可明白喬之之自請離職並未使系爭資遣協議失其效力。依上說明，上訴人與白喬之仍應受該資遣合意約定之拘束，上訴人以白喬之自請離職，抗辯未成立系爭資遣協議，且白喬之之勞動契約係因自請離職而終止云云，乃不可取。

⑶上訴人另抗辯白喬之於原審原係主張其自請離職獲准而生終止勞動契約之效力，並請求給付113年8月份欠薪5萬4,521元及提繳勞退金5萬8,236元（見原審卷一第10、47至53頁），於二審卻改稱自請離職不生終止勞動契約之效力，顯然違反訴訟上之禁反言原則，洵無足採，應認其自請離職已於113年8月29日發生終止之效力云云（見本院卷五第250至253頁）。查被上訴人於原審114年1月2日準備狀記載：「一、㈢故於本件被告公司變更登記代表人之前，既已由登記代表人王長怡代表被告公司向原告（包括白喬之在內）表示依勞動基準法第11條規定資遣之方式終止兩造間之勞動契約，並經原告為同意之表示…。二、…姑不論原告業與被告公司合意依勞動基準法第11條規定資遣之方式終止兩造間之勞動契約，得依勞動基準法第17條之規定請求被告給付資遣費…」（見原審卷一第284至285頁），嗣又於114年1月17日言詞辯論期日將白喬之起訴時所為資遣費本息之請求，改為請求上訴人給付附表Ａ編號17第㈠至㈣欄所示金額本息（見原審卷二第60頁、卷一第93頁），堪認白喬之於原審審理中即變更其起訴之原因事實為其與上訴人間達成系爭資遣協議，並依此請求該合意所允諾給付之系爭明細表各項金額。上訴人抗辯被上訴人於二審始變更原因事實違反訴訟上之禁反言原

則，白喬之之勞動契約於113年8月29日離職申請單到達上訴人時發生終止之效力云云，亦非可取。

⑷因此，白喬之與上訴人達成之系爭資遣協議不受白喬之事後自請離職之影響，亦不因在原審變更起訴原因事實及擴張請求金額而謂白喬之之勞動契約於113年8月29日因自請離職而終止。

5.關於胡忠銘於113年8月29日送達強制退休通知書予孫潤本部分：

⑴按勞工年滿65歲者，雇主得強制其退休，勞基法第54條第1項第1款雖有明文。惟勞雇雙方合意以資遣方式終止勞動契約，並就其資遣費及與勞務對價有關之給付予以約定者，係勞雇雙方以契約行為終止勞動契約並約定各項給付，除該契約違反強制規定而無效或經合法撤銷外，自應從其約定。

⑵上訴人抗辯其於113年8月29日下午14時50分許經由員工胡忠銘送達強制退休通知予孫潤本，其與孫潤本之勞動契約於斯時終止云云，並提出錄影光碟、錄影截圖畫面、錄影勘驗紀錄等件為證（見原審卷二第103頁，本院卷二第435至442頁）。查孫潤本係00年00月00日生（見原審卷一第13頁委任狀），於113年8月29日強制其退休前固已年滿65歲（見不爭執事項㈨），上訴人於113年8月14日為系爭解僱公告，孫潤本與上訴人協商後，同意上訴人以資遣方式終止勞動契約並給付系爭明細表所載各項金額，進而達成系爭資遣協議，雙方自應受拘束。再者，系爭資遣協議並無未對上訴人生效、通謀虛偽而無效等情形，復未經任何一造當事人合法撤銷，依上說明，勞動契約之合意終止與應為之給付，自應從系爭資遣協議之約定。故上訴人以在達成系爭資遣協議後強制孫潤本退休為由，抗辯其二人間勞動契約於113年8月29日終止，不受系爭資遣協議之拘束云云，乃不可取。

㈢關於本件之金錢請求：

1.依前所述，兩造已達成自113年9月1日終止勞動契約並給付系爭明細表所載各項金額之系爭資遣協議，且對上訴人發生

效力，復無無效情事，上訴人自有履行之義務。

2.雖上訴人抗辯被上訴人以王長怡名義進行大量解僱並許以自身高額補償，顯屬權利濫用，並違反誠信原則云云。查依前述，上訴人之資力不佳，被上訴人係與上訴人協商而達成系爭資遣協議，該協議已對上訴人生效，且無無效事由，被上訴人請求上訴人履行該協議，應係權利之合法行使，上訴人之此項抗辯，並無可取。

3.上訴人另抗辯沈珍芙與郭必盛之聘僱契約不生效力，被上訴人之調薪契約亦不生效力，以溢領之薪資及調薪薪資為抵銷云云。惟沈珍芙與郭必盛之聘僱契約對上訴人發生效力，被上訴人之調薪契約亦對上訴人發生效力，復如前述，自無溢領薪資及調薪薪資，上訴人以此債權為抵銷抗辯，亦不可取。

4.是以，被上訴人依系爭資遣協議，請求上訴人給付附表A第㈠至㈣欄所示系爭款項（合計為第㈤欄），並附加自起訴狀繕本送達翌日即113年11月13日（見送達證書及信封卷第7頁）起至清償日止之法定遲延利息，為有理由。又被上訴人先位依系爭資遣協議之請求為有理由，其依附表B之第一備位、第二備位請求權基礎所為請求，即無審究之必要，附此敘明。

六、綜上所述，被上訴人先位依系爭資遣協議，請求上訴人給付附表A第㈠至㈣欄（合計為第㈤欄）所示金額，及自113年11月13日起至清償日止之法定遲延利息，洵屬正當，應予准許。上開附表A第㈠、㈡、㈣欄所示本息應准許部分，原審為上訴人敗訴之判決並為假執行宣告，理由雖有不同，但結論並無二致，仍應予維持。上訴人上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回其上訴。至上開附表A第㈢欄所示本息應准許部分，原審駁回被上訴人之請求，尚有未洽。被上訴人附帶上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為有理由，爰由本院予以廢棄改判如主文第3項所示，並依勞動事件法第44條第1項、第2項規定，

依職權宣告假執行，及被上訴人供擔保得免假執行之諭知。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，併此敘明。

八、據上論結，本件上訴人之上訴為無理由，被上訴人之附帶上訴為有理由，爰判決如主文。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　9　　月　　8　　日

勞動法庭

審判長法　官　李慈惠

法　官　吳燁山

法　官　許純芳

正本係照原本作成。

如不服本判決，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書狀（均須按他造當事人之人數附繕本），上訴時應提出委任律師或具有律師資格之人之委任狀；委任有律師資格者，另應附具律師資格證書及釋明委任人與受任人有民事訴訟法第466條之1第1項但書或第2項所定關係之釋明文書影本。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　　115　　年　　9　　月　　8　　日

書記官　郭晉良

附表A：被上訴人請求之項目、金額（新臺幣／元）

| 編號 | 原判決附件一項次 | 姓名 | ㈠11308欠薪金額 | ㈡資遣費 | ㈢預告工資 | ㈣未休假代金 | ㈤合計 | ㈥勞保個人自提勞退金 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | 1 | 孫潤本 | 229,798 | 1,322,760 | 264,300 | 88,533 | 1,905,391 | |
| 2 | 2 | 沈珍芙 | 114,965 | 86,898 | 81,867 | 56,700 | 340,430 | |
| 3 | 3 | 張美玲 | 95,338 | 596,460 | 100,800 | 40,507 | 833,105 | 48,528 |
| 4 | 4 | 沈孟君 | 41,003 | 133,898 | 44,800 | 42 | 219,743 | 6,756 |

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 5 | 6 | 吳竺燕 | 82,024 | 549,871 | 84,400 | 17,028 | 733,323 | |
| 6 | 7 | 黃偉政 | 66,010 | 120,173 | 68,100 | -828 | 253,455 | |
| 7 | 8 | 郭必盛 | 225,572 | 140,518 | 173,333 | 0 | 539,423 | |
| 8 | 11 | 宋岱青 | 84,022 | 324,480 | 86,320 | 47,748 | 542,570 | |
| 9 | 15 | 林世昌 | 99,178 | 511,930 | 101,800 | -16,680 | 696,228 | |
| 10 | 29 | 胡哲榮 | 81,117 | 233,822 | 83,300 | 680 | 398,919 | 34,944 |
| 11 | 30 | 孫珮慈 | 75,803 | 324,618 | 77,800 | 35,550 | 513,771 | |
| 12 | 31 | 方敏如 | 61,360 | 229,512 | 64,300 | -3,096 | 352,076 | |
| 13 | 32 | 鄧靖璇 | 51,298 | 189,505 | 53,300 | 749 | 294,652 | |
| 14 | 37 | 陳秀玲 | 85,031 | 517,098 | 87,600 | 44,213 | 733,942 | |
| 15 | 38 | 王姝淳 | 50,461 | 154,558 | 52,300 | 6,720 | 264,039 | |
| 16 | 18 | 白喬之 | 57,150 | 151,172 | 59,100 | -2,629 | 264,793 | |
| 17 | 16 | 賴烟羽 | 已調解成立，請求金額均省略 | | | | | |

附表Ｂ：

| 編號 | ㈠請求內容（附表一各項，下省略附表） | ㈡請求權基礎 |
|---|---|---|
| 1 | 先位 | |
| | 第㈠至㈣欄（即第㈤欄）所示款項 | 依兩造於113年8月14日所達成以資遣方式終止勞動契約並給付第㈠至㈣欄、第㈥欄所示款項之合意（下稱系爭資遣協議） |
| 2 | 第一備位：如兩造無系爭資遣協議，上訴人於113年8月14日終止勞動契約 | |
| | ⑴第㈠欄所示款項<br>⑵第㈡欄所示款項<br>⑶第㈢欄所示款項<br>⑷第㈣欄所示款項 | ⑴兩造間勞動契約<br>⑵勞動基準法（下稱勞基法）第16條第1項<br>⑶勞基法第17條第1項、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條<br>⑷勞基法第38條第4項 |
| 3 | 第二備位：如上訴人之終止不合法，被上訴人於113年9月2日、3日終止勞動契約 | |
| | ⑴第㈠欄所示款項<br>⑵第㈢欄所示款項<br>⑶第㈣欄所示款項 | ⑴兩造間勞動契約<br>⑵勞基法第14條第4項準用第17條第1項、勞退條例第12條<br>⑶勞基法第38條第4項 |
| 備註 | ⑴見本院卷五第385至386頁<br>⑵附表Ａ第㈥欄非二審審理範圍 | |