臺灣高等法院民事判決

115年度勞上易字第33號

上訴人即附帶被上訴人　聯合生物製藥股份有限公司

法定代理人　胡世一

被上訴人即附帶上訴人　吳沛茹

姚采葳

王韋博

鍾向敏

共　　同

訴訟代理人　黃啟倫律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，上訴人對於中華民國114年8月22日臺灣新竹地方法院114年度勞訴字第2號第一審判決提起上訴，被上訴人為附帶上訴，本院於115年9月1日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

原判決關於駁回被上訴人後開第二項之訴部分，暨訴訟費用之裁判(除和解部分外)均廢棄。

上訴人應再給付被上訴人吳沛茹新臺幣肆萬零參佰元、被上訴人姚采葳新臺幣陸萬壹仟參佰元、被上訴人王韋博新臺幣肆萬柒仟肆佰貳拾元、被上訴人鍾向敏新臺幣伍萬參仟參佰元，及均自民國一一三年十二月十一日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

上訴人之上訴駁回。

第一、二審(含附帶上訴，和解部分除外)訴訟費用由上訴人負擔。

原判決主文第一項更正為「被告應給付原告如本判決附表一所示之資遣費、積欠薪資、特別休假工資金額，及均自民國一一三年十二月十一日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息」。

事實及理由

壹、程序方面：

上訴人經合法通知，未於言詞辯論期日到場，核無民事訴訟法第386條各款所列情形，爰依被上訴人之聲請，由其一造辯論而為判決。

貳、實體方面：

一、被上訴人主張：伊等係上訴人之員工，上訴人因虧損而決議自民國113年9月1日起資遣包含伊等在內之全體員工，並由斯時法定代理人即訴外人王長怡代表上訴人於113年8月14日為大量解僱及資遣通知之公告(下稱系爭解僱公告)，表示願意給付如附表所示之資遣費、積欠薪資、預告期間工資、特別休假工資等款項(下合稱系爭資遣款項)，與伊等協商以資遣方式終止兩造間勞動契約，經伊等於113年8月21日在員工年資及積欠員工薪資明細表上簽名確認金額無訛後，兩造業已達成以資遣方式終止勞動契約，並給付系爭資遣款項之合意(下稱系爭資遣合意)，上訴人嗣於113年8月26日交付欠薪證明書及明細表(下稱欠薪證明書)予伊等為憑，上訴人自應如數給付系爭資遣款項。退步言之，上訴人已於113年8月14日依勞動基準法(下稱勞基法)第11條第1項第1、2款規定終止勞動契約，上訴人依法應給付系爭資遣款項。再退步言之，因上訴人未按時給付工資，伊等已分別於113年9月2日依勞基法第14條第1項第5款規定終止勞動契約，上訴人亦應給付附表所示之資遣費、積欠薪資及特別休假工資。爰依系爭資遣合意、勞基法第16條、第17條、第19條、第22條、第38條第4項規定，請求上訴人各給付伊等如附表「合計」欄所示之金額，及均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(原審原告葉時勝部分已為和解，另開立非自願離職證明書部分，未據上訴人聲明不服，均非本院審理範圍，不予贅述)。

二、上訴人未於言詞辯論期日到場，惟據其之前所為書狀記載略以：伊於111年3月31日已解任王長怡之董事及董事長職務，

王長怡無權代理伊與被上訴人合意終止勞動契約。被上訴人明知王長怡無權代理，卻仍配合辦理資遣作業，違反誠信原則，構成權利濫用。又伊斯時之法定代理人林淑菁已於113年8月28日向全體員工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日以連續曠職為由，依勞基法第12條第1項第6款規定合法解僱被上訴人，被上訴人自無由請求伊給付系爭資遣款項等語，資為抗辯。

三、原審就前揭之訴判命上訴人給付被上訴人如附表所示之資遣費、積欠薪資、特別休假工資本息，駁回被上訴人其餘之請求。上訴人就其敗訴部分聲明不服，提起上訴，其上訴聲明：㈠原判決關於命上訴人給付附表所示之資遣費、積欠薪資、特別休假工資本息部分廢棄；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；另附帶上訴聲明：㈠原判決關於駁回被上訴人後開第㈡項之訴部分廢棄；㈡上訴人應再給付被上訴人各如附表「預告期間工資」欄所示之金額，及均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。

四、本院得心證之理由：

㈠王長怡有權代表上訴人與被上訴人達成系爭資遣合意：

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(最高法院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.被上訴人主張王長怡於113年8月14日代表上訴人為系爭解僱

公告，表示願意給付系爭資遣款項，以終止兩造間勞動契約，經伊等簽名同意，達成系爭資遣合意，上訴人並於113年8月26日交付欠薪證明書予伊等收受等情，有卷附系爭解僱公告、事業單位大量解僱計畫書、欠薪證明書、員工年資及積欠員工薪資明細表可憑(見原審卷一第33-53頁)，堪認王長怡代表上訴人與被上訴人達成系爭資遣合意之事實。

3.上訴人固抗辯伊已於111年3月31日解任王長怡之董事及董事長職務，王長怡無權代表伊為大量解僱之意思表示，亦無權與被上訴人達成系爭資遣合意，兩造並未合意終止勞動契約云云。惟查：訴外人英屬開曼群島商United Biopharma(Holdings)Co.,Ltd(下稱UBI公司)係上訴人之最大股東，持股比例為96.98%，UBI公司原係指派自然人王長怡擔任上訴人之董事，並被推舉為董事長，嗣UBI公司於111年3月31日終止指派王長怡擔任上訴人董事，並表示暫不指派任何人，然上訴人公司112年5月22日變更登記表仍登記董事長為王長怡，迨至113年8月27日始變更登記董事長為林淑菁等情，有卷附持股結構圖、董事改派書、股份有限公司變更登記表(見原審卷一第357頁、第375頁、本院卷第373-380頁)。足見自UBI公司於111年3月31日終止指派王長怡迄至113年8月26日止，上訴人之董事長始終登記為王長怡，並無變更登記，上訴人係遲至於113年8月27日始變更登登記其董事長為林淑菁。故王長怡於113年8月27日上訴人變更登記前，仍為上訴人之法定代理人，有權代表上訴人與被上訴人達成系爭資遣合意。

4.上訴人雖抗辯伊於111年12月12日、12月19日、12月20日、112年2月20日已多次發表新聞聲明，表示終止指派王長怡擔任上訴人之董事，被上訴人並非善意第三人，無從達成系爭資遣云云，並提出新聞報導為據(見原審卷一第387-399頁)。惟按公司設立登記制度，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。參以被上訴人分別擔任助理分析師、副工程師、工程師、資深工程師(見原審卷一第47-53頁)，皆係單純受僱人，並無參與公司經營，對於王長怡與林淑菁間之經營權爭議，本無從判斷何人為合法之上訴人法定代理人，縱使上訴人曾陸續於111年12月12日、12月19日、12月20日、112年2月20日發布新聞稿，公告解任王長怡一事(見原審卷一第389-399頁)，被上訴人得因新聞報導而知悉王長怡自111年3月31日被解任董事長暨董事職務，惟王長怡於113年3月25日仍持用經濟部登記之上訴人公司大小印鑑章發布聲明書(見原審卷一第377頁)，且上訴人之公司登記事項並無變更，顯見王長怡仍以上訴人法定代理人自居，並行使職權，足使被上訴人信賴王長怡為上訴人之法定代理人，有權代理上訴人為大量解僱之意思表示。因此，上訴人既遲於113年8月27日始為法定代理人之變更登記，王長怡於113年8月14日代表上訴人為系爭解僱公告，嗣於113年8月21日與被上訴人達成系爭資遣合意，應受公司法第12條規定之保障，上訴人不得以未登記事項對抗第三人。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，無從與上訴人達成系爭資遣合意云云，乃不足取。

㈡系爭資遣合意為合法有效：

1.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。

2.經查，上訴人於113年8月14日以經營權之爭，且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，發布系爭解僱公告，經被上訴人同意資遣，並於113年8月21日簽名確認上訴人應給付如附表所示之系爭資遣款項無訛後，兩造達成系爭資遣合意，有卷附系爭解僱公告、事業單位大量解僱計畫書、員工年資及積欠員工薪資明細表、欠薪證明書及明細表為憑（見原審卷一第35-43頁、第47-53頁）。足認王長怡已於113年8月21日代表上訴人與被上訴人達成以資遣方式終止兩造間勞動契約之合意。則上訴人之法定代理人既於113年8月27日前登記為王長怡，王長怡代表上訴人為法律行為，應受公司法第12條規定保障，上訴人不得以未變更登記事項對抗被上訴人，已如前述，應認兩造間已達成系爭資遣合意，且對上訴人已生效力。縱上訴人於113年8月27日變更登記法定代理人為林淑菁，林淑菁旋於113年8月28日寄發電子郵件予包含被上訴人在內之全體員工，表示上訴人並無大量解僱之意思，復於113年8月29日發函予新竹縣政府撤銷大量解僱勞工計劃書，有卷附上訴人113年8月28日電子郵件(見原審卷一第323-325頁)，仍不影響兩造已達成系爭資遣合意之效力。故上訴人抗辯伊已於111年3月31日解任王長怡，王長怡所為不得拘束上訴人云云，即無足採。

㈢被上訴人對王長怡代表上訴人所為系爭解僱公告為同意，達成系爭資遣合意，並無違反誠信原則：

1.按權利之行使，不得違反公共利益，或以損害他人為主要目的；行使權利，履行義務，應依誠實及信用方法，民法第148條定有明文。所謂誠信原則，係在具體之權利義務關係，依正義公平之方法，確定並實現權利之內容，避免當事人間犧牲他方利益以圖利自己，自應以權利人及義務人雙方利益為衡量依據，並應考察權利義務之社會上作用，於具體個案妥善運用之方法。又當事人行使權利，本足使他人喪失利益。在自由經濟市場機制下，當事人斟酌情況，權衡損益，

為追求其經濟效益或其他正當之目的而締結買賣契約，並據以行使其依法取得之權利，除係以損害他人為主要之目的，因此造成他人或國家社會極大之損害，而違背權利社會化之基本內涵與社會倫理外，尚難認其為權利濫用或違反誠信原則（最高法院110年度台上字第1842號判決意旨參照）。又權利人在相當期間內未行使其權利，除有特殊情事足使義務人正當信賴權利人已不欲行使其權利外，尚難僅因權利人久未行使其權利，即認其嗣後行使權利違反誠信原則而權利失效。所謂特殊情事，必須權利人之具體作為或不作為（如經相對人催告行使權利，仍消極未有回應），或積極從事與行使權利相互矛盾之行為等，始足當之（最高法院104年度台上字第1772號判決意旨參照）。

2.經查，上訴人之法定代理人於113年8月27日前仍登記為王長怡，王長怡代表上訴人為法律行為，既受公司法第12條規定保障，上訴人不得以未變更登記事項對抗被上訴人，業如前述，被上訴人自無明知王長怡無權代理上訴人，卻仍與之達成系爭資遣合意之情事，被上訴人與上訴人達成系爭資遣合意及訴請上訴人給付系爭資遣款項，均係正當行使權利，難認有何違反誠信原則或權利濫用之情形。上訴人前開所辯，並無足採。

㈣準此，兩造已於113年8月21日達成系爭資遣合意，且該合意合法有效，上訴人自應依系爭資遣合意給付被上訴人如附表所示之系爭資遣款項。職故，被上訴人依系爭資遣合意，請求上訴人給付各如附表所示資遣費、積欠薪資、預告期間工資、特別休假工資，並附加自起訴狀繕本送達翌日即113年12月11日(見原審卷一第141頁送達證書)起至清償日止之法定遲延利息，自屬有據。又被上訴人依系爭資遣協議之請求，既為有理，則其以上訴人於113年8月14日依勞基法第11條第1、2款規定終止勞動契約為由，依勞基法第16條、第17條、第19條、第22條、第38條第4項規定所為請求，及於113年9月2日依勞基法第14條第1項第5款規定終止勞動契約所為請

求，即無審究之必要，附此敘明。

五、綜上所述，被上訴人依系爭資遣合意，請求上訴人給付被上訴人各如附表所示資遣費、積欠薪資、預告期間工資、特別休假工資，並附加自起訴狀繕本送達翌日即113年12月11日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，為有理由，應予准許。原審就附表預告期間工資欄部分，為被上訴人敗訴之判決，於法未合，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，爰改判如主文第2項所示。至被上訴人請求上訴人給付附表資遣費、積欠薪資、特別休假工資欄本息部分，原審為上訴人敗訴之判決，經核於法並無違誤，上訴意旨指謫原判決此部分不當，求予廢棄，為無理由，應駁回此部分之上訴。又原判決主文第1項所命給付部分，有關起訴狀繕本送達上訴人之翌日誤載為114年1月21日，爰更正如本判決主文第5項所示，併敘明之。

六、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，附此敘明。

七、據上論結，本件上訴為無理由，附帶上訴為有理由。爰判決如主文。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　10　　月　　6　　日

勞動法庭

審判長法　官　郭顏毓

法　官　陳容蓉

法　官　楊雅清

正本係照原本作成。

不得上訴。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　10　　月　　14　　日

書記官　黃炎煌

附表

編號	姓名	資遣費	積欠薪資	預告期間工資	特別休假工資	合計

1	吳沛茹	10萬6875元	4萬300元	4萬300元	2萬5520元	21萬2995元
2	姚采葳	9萬6563元	6萬1300元	6萬1300元	-927	21萬8236元
3	王韋博	8萬6426元	4萬7420元	4萬7420元	1萬4852元	19萬6118元
4	鍾向敏	15萬5074元	5萬3300元	5萬3300元	-3286	25萬8388元