臺灣新竹地方法院民事判決

108年度訴字第906號

原　　告　黃韋云
訴訟代理人　許進德律師
被　　告　聯瑞科技股份有限公司
法定代理人　張聖
訴訟代理人　劉煌基律師
複代理人　鄭雅芳律師

上列當事人間請求給付報酬等事件，本院於民國109年9月8日辯論終結，判決如下：

主　文

一、被告應給付原告新臺幣貳佰捌拾捌萬柒仟貳佰壹拾柒元，及自民國一百零八年七月十二日起至清償日止按年息百分之五計算之利息。

二、原告其餘之訴駁回。

三、訴訟費用由被告負擔二分之一，餘由原告負擔。

四、本判決第一項於原告以新臺幣玖拾柒萬元為被告供擔保後，得假執行；但被告如以新臺幣貳佰捌拾捌萬柒仟貳佰壹拾柒元為原告供擔保後，得免為假執行。

五、原告其餘假執行之聲請駁回。

事實理由

壹、程序方面

一、按當事人喪失訴訟能力或法定代理人死亡或其代理權消滅者，訴訟程序在有法定代理人或取得訴訟能力之本人承受其訴訟以前當然停止；第168 條至第172 條及前條所定之承受訴訟人，於得為承受時，應即為承受之聲明，民事訴訟法第170 條、第175 條第1 項分別定有明文。本件起訴時，被告之法定代理人原為陳建坤，嗣於本件訴訟進行中先後變更為林慧鈞、張聖，有被告公司變更登記表、商工登記公示資料查詢服務資料附卷可稽（見本院卷第23頁、193-194頁），被告並先後於民國（下同）109年1月7日、2月2日具狀聲明承受訴訟（見本院卷第155、191頁），核無不合，應予准許。

二、次按訴狀送達後，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，原訴之聲明第一項為：被告應給付原告新臺幣（下同）5,432,185元，及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。嗣於109年2月20日本院言詞辯論期日當庭變更聲明為：被告應給付原告5,272,217元及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（見本院卷第187頁）。核原告所為金額請求聲明之變更，屬單純減縮應受判決事項之聲明，揆諸前開規定，並無不合，程序上應予准許。

貳、實體方面

一、原告主張：

㈠、原告原任被告之董事、董事長，並自99年1月4日起擔任被告之總經理職務，兩造間並多次簽訂總經理委任契約，其中最後一次係於106年5月31日簽立（此份契約下稱系爭契約），因訴外人聯合光纖通信股份有限公司（下稱聯光通公司）為被告之大股東，持有股份總數2,088,601股，詎因聯光通公司股權，嗣遭人有計劃收購、經營權異動，聯光通公司竟於107年11月16日，召開違法之被告107年第1次股東臨時會（下稱系爭股東會），決議解任原告及訴外人林峻樟、齊森投資股份有限公司（下稱齊森公司）之董事職位，並解任監察人侯晉琛，而另補選四席董事及一席監察人後，並於其同一日召開之董事會（下稱系爭董事會）中，違法決議解任原告之總經理職務。就上開違法情事，業經齊森公司另案起訴確認股東會決議無效等之訴，雖經臺灣臺北地方法院107年度訴字第5011號判決齊森公司敗訴確定（上開確定判決下稱另案確定判決），然該判決僅係認定系爭股東會之出席人數已達法定人數，且其表決等行為無瑕疵，並無認定兩造間原經營理念及信賴基礎已動搖，且原告亦無拒絕交付股東名簿予被告之情事，被告以此為由謂原告破壞兩造間之信賴基礎，其已合法解除原告總經理職務云云，自非可採。因兩造間就

原告受任擔任被告之總經理，已簽有系爭契約，故兩造間之權利義務自應依系爭契約之約定，因依系爭契約第4、5條之約定，可知被告除原告有違反公司法第30條之情形外，其如欲終止與原告之委任契約或解任原告，均應給予原告1個月之預告期間及資遣費，否則被告之解任即不合法，被告稱其得適用民法549條之規定，隨時終止與原告之委任關係云云，並不可採。又因原告並無公司法第30條所列情形，然被告卻未於一個月前預告終止契約，逕以不明原因，於系爭董事會決議解任原告，其解任之程序不合法，兩造間之委任關係自仍屬存在。

㈡、依被告董監事酬勞給付辦法（下稱系爭辦法）第3條，關於董事及監察人酬勞約定「董監事之酬勞總額，由董事會依據公司章程擬具提列，依董監事人數平均分配之，並提送股東會報告，若獲利年度中董事及監察人有所變動時，分配金額依其任職期間按天計算」，原告於系爭股東會前，已擔任被告之董事合計319日，而被告107年度董監酬勞總數為1,589,736元，原有4位董事、1位監察人，107年11月16日後為5位董事、1位監察人，亦即前後任董監任職之天數共計1,871日，則原告所得請求之董事酬勞為271,045元（計算式：1,589,736元÷ 1871日x 319日＝271,045元），原告可得271,045元，然被告僅發給原告158,973元，短少112,072元（計算式：271,045元－158,973元＝112,072元），又系爭辦法既未經修訂，被告亦自承未有董事會議紀錄記載決議變更分配辦法，是就被告短付原告上開董事酬勞112,072元，原告自得依系爭辦法向被告請求。

㈢、又因兩造間就原告為被告總經理之委任關係仍存在，原告亦得依系爭契約第8條之約定，向被告為下列請求：

1、積欠薪資1,344,000元：

因兩造間系爭委任關係仍存續，被告即應給付原告自107 年11月17日起暫計至108年6月30日止之薪資，共計1,344,000元（計算式：180,000元x 14/30＋180,000元x 7＝1,344,0

00元）。

2、年終獎金18萬元：

依上開約定，被告應給付原告年終1個月之獎金即18萬元。

3、變動薪資1,836,145元：

107年度被告業務在原告努力下，員工酬勞得分配5,564,077元，則依系爭契約第8條第3項及其附件一績效獎懲之約定，因被告於107年度每股盈餘（EPS）達2元以上，原告得獲分派之比例為上開金額之33%，故原告可分得1,836,145元（計算式：5,564,077元x 33%＝1,836,145元）。

4、是以原告得向被告請求之金額，為上開短少之董事酬勞112,072元、積欠薪資1,344,000元、年終獎金18萬元、變動薪資1,836,145元，合計3,472,217元。

㈣、惟若認被告係合法解任原告之總經理職務，則依系爭契約第4條之約定，被告應給付原告一個月之預告工資及資遣費，因原告年資為9年，是被告應該給付原告預告工資一個月即180,000元及資遣費1,620,000元（計算式：180,000元x 9年＝1,620,000元）。另因原告擔任被告之總經理職位長達9年，被告驟然解任原告，使原告必須另覓相當之職位，如原告未遭被告解任，自107年11月17日起暫計至108年6月30日止，本可獲取薪資1,344,000元、年終獎金1個月180,000元，是此部分金額合計1,524,000元，即為被告依民法第549條第2項規定，所應賠償原告所受損害之金額。又原告縱使已遭被告解任，亦無礙於其得向被告請求上開107年度之變動薪資1,836,145元。是以，原告所得請求之金額為短少之董事酬勞112,072元、預告工資180,000元、資遣費1,620,000元、損害賠償1,524,000元、變動薪資1,836,145元，合計5,272,217元。

㈤、為此，爰依系爭契約及系爭辦法第3條、民法第549條第2項之規定，提起本件訴訟。並聲明：如上開變更後聲明所示，並願供擔保請准宣告假執行。

二、被告之答辯：

㈠、聯光通公司為繼續三個月以上，持有被告已發行股份總數過半之股東，即得自行召集股東臨時會，而於107 年11月16日所召開之系爭股東會，有代表已發行股份總數三分之二以上股東出席，於系爭股東會解任董事黃韋云、林峻樟、齊森公司、監察人侯晉琛，並補選出新的董事及監察人等討論案，係經出席股東過半數之87.87%同意通過決議。縱使系爭股東會囿於時任被告董事長之原告刻意刁難不交付被告之股東名簿，致系爭股東會因無法通知所有股東而有召集程序之瑕疵，然亦經另案確定判決認系爭股東會召集程序之瑕疵，不影響該股東會決議之效力，而判決認定系爭股東會之決議合法有效，並駁回原告代表齊森公司，所提確認該股東會決議無效等之訴訟確定在案。又依系爭契約第4條所定，被告要解任原告須一個月前預告者，僅限於契約第4條所定之情形，本件被告之解任原告總經理職務，並非屬契約第4條之情形，自得回歸民法第549條規定，得隨時終止與原告之委任關係。況聯光通公司要召集系爭股東會時，需有被告公司之股東名簿，以便通知被告公司之全體股東開會，然原告時任被告公司之董事長兼總經理，卻違法拒絕提供該股東名簿，已破壞雙方間信賴關係，原告後又以其任職董事長之齊森公司名義，提起前述之另案訴訟無端為指摘，顯見兩造間已無信賴基礎可言，被告依合法之系爭股東會而改選董事，並經合法董事會予以決議解任、終止與原告之總經理委任關係，自屬合法有效之解任，之後雙方已無委任關係，原告亦無再為被告處理任何委任事務，且本件被告並非依系爭契約第4條解任原告，原告自無從請求被告給付其預告工資及資遣費；另變動薪資部分，因系爭契約所約定之變動薪資，非屬經常性給與，而係具有勉勵、恩惠性質暨鼓勵經理人留任之給與，然原告總經理職務已於107年11月16日即遭解任，原告就此變動薪資並無請求之權利。是以原告請求被告給付其薪資1,344,000元、年終獎金180000元、變動薪資1,836,145元、預告工資180000元、資遣費1,620,000元，均無理由。

㈡、又關於被告107年度董監事之酬勞，依照公司章程第22條之規定，分配董事及監察人酬勞總額為1,589,736元，至於董監事間內部分配金額及方法等細節，係屬董事會得自決之事項，並已由被告系爭股東會改選後之全體董事，事後予以同意並決議追認按該年度含改選前後全體董監事之人數10人，予以每人平均分配上開酬勞，原告得獲分配之金額即為158,973元，被告亦已給付，自無短少。又因原告上開行為，已破壞兩造信賴關係，且兩造間係因已無信賴基礎，而經被告合法終止與原告間總經理之委任關係，倘若主張終止之一方，須對對方負損害賠償責任，豈非變相強迫雙方受限於特約而維持委任關係，全然違背委任契約成立之基本宗旨，原告之主張不符法理，其另依民法第549條第2項請求被告賠償1,524,000元，亦無理由等語。並答辯聲明：原告之訴及假執行之聲請均駁回；如受不利判決，願供擔保，請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執事項

㈠、原告自99年1月4日起，擔任被告公司總經理職務，迄至107年11月16日被告之系爭董事會，決議解任原告之總經理職務前為止，兩造簽立有包括原證2系爭契約、原證6之共4份總經理委任契約（見台北地院卷第27-29頁、本院卷第173-182頁）。

㈡、被告公司之股東聯光通公司於107年11月16日召開系爭股東會，並決議解任原為被告公司董事之原告及訴外人林峻樟、齊森公司之董事職位，及解任監察人侯晉琛，另補選出新的董事及監察人後，於同一日召開之系爭董事會，以決議解任原告之總經理職務，當時原告原亦為被告之董事長。就系爭股東會之決議，經齊森公司（法定代理人為本件原告）另案向台北地院起訴請求確認股東會決議無效及訴請撤銷股東會決議之訴，嗣經系爭另案確定判決，判決齊森公司敗訴確定在案。

㈢、原告於107年度實際任職被告董事期間為107年1月1日起至10

7年11月15日止，其已受領被告給付之107年度董事酬勞為158,973元。

㈣、系爭辦法第3條「董事及監察人之酬勞」規定：董監事之酬勞總額，由董事會依據公司章程擬具提列，依董監事人數平均分配之，並提送股東會報告，若獲利年度中董事及監察人有所變動時，分配金額依其任職期間按天計算，此有上開辦法附卷可佐（見台北地院卷第31頁）。

四、本件爭點及本院之判斷：

茲本件兩造間有爭執應予以審究者，在於：㈠、被告解任原告之總經理職務是否合法？兩造間有關原告總經理職務委任之法律關係是否仍存在？㈡、若被告解任原告總經理職務係屬合法，則原告請求被告給付預告工資180,000元、資遣費1,620,000元、變動薪資1,836,145元、損害賠償1,524,000元，有無理由？㈢、若被告解任不合法，則原告請求被告給付積欠薪資1,344,000元、年終獎金18萬元、變動薪資1,836,145元，是否有據？㈣、被告就該公司107年度之董事酬勞，是否應依系爭辦法第3條為分配？原告是否少獲分配112,072元？爰予以論述如下。

㈠、被告解任原告之總經理職務是否合法？兩造間有關原告總經理職務委任之法律關係是否仍存在？

1、經查，被告公司之股東聯光通公司於107年11月16日召開系爭臨時股東會，決議解任原為被告公司董事之原告及訴外人林峻樟、齊森公司之董事職位，及解任監察人侯晉琛，並另補選出新的董事及監察人，就系爭股東會上開之決議，經被告公司之股東齊森公司（法定代理人為本件原告）另案向台北地院起訴請求確認股東會決議無效及訴請撤銷股東會決議之訴，業經系爭另案確定判決，判決齊森公司敗訴確定，於判決理由中，並認定上開決議內容有效，縱有漏未通知被告部分股東開會之召集程序瑕疵，亦無影響上開決議之結果，而無撤銷該決議之必要等情，有被告提出上開民事判決及確定證明書各一份在卷為憑（見本院卷第217-225頁、第299頁

），此並為原告所不否認，而原告又未進一步舉證系爭股東會之上開決議，有何無效或得撤銷之事由存在，是系爭股東會上開之決議係屬合法有效，堪以認定。

2、次查，系爭契約就其存續期間，已分別於第1條載明起始日為：董事會決議正式委任日起（106年5月31日起），終止日於第2條記載：為經甲方（即被告）董事會依本契約第3條規定通過不繼續聘任或乙方（即原告）申請退職、退休為止；而系爭契約第3條則約定：甲方對於經理人之委任、解任及報酬等，應由甲方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，再第4條第1項則約定於被告有歇業或轉讓、公司出現巨額虧損、公司不可抗力暫停工作在一個月以上、公司業務性質或範圍變更時、原告對於所擔任工作確不能勝任之任一情況時，被告得於1個月前預告原告以終止其總經理委任關係，並於第2項約定於此種情形預告終止（解任）原告時，被告應依原告之服務年資發給原告資遣費等情，有系爭契約影本在卷可參（見台北地院卷第27頁）。又對照原告所提兩造先前已簽訂之3份總經理委任契約及系爭契約以觀（見本院卷第173-182頁、台北地院卷第27-29頁），除契約之第1、2條有關契約之存續期間日期等及分紅條文有差異外，其餘4份契約之內容均相同，且揆諸系爭契約第4條訂定之目的，應係在處理兩造於契約第1、2條之存續期間內，被告公司發生歇業、巨額虧損、不可抗力暫停工作、業務性質或範圍變更或原告不能勝任情況下，被告得在存續期間屆至前，預告終止雙方之委任契約，以提早結束雙方契約關係之情形，至於契約第5條，則應僅在重申於契約存續期間內，原告發生有公司法第30條所定經理人之消極資格時，原告即當然應解任其總經理職務，兩造間之契約當然消滅，被告不需預告終止，原告也不得請求任何資遣費或補償之意旨。又因系爭契約係在規範，身為高階經理人即總經理身份之原告，與被告公司間之委任契約關係，兩造間本需有信賴關係之存在，以便能繼續順利遂行契約所定之權利義務

事項，以謀求雙方之契約利益，此核與一般較低階員工與公司間之聘雇契約，就契約義務之履行較不需信賴關係，且通常係屬不定期及繼續性契約之性質，本有所不同。是以系爭契約雖有第4條之約定，然不能毋視於契約第2條，已有明確關於契約終止日期之約定，以及前述契約第4條，僅在處理契約存續期間內，發生該條所定特殊情形時，被告得提前終止契約及因此需給予原告資遣費補償之說明。準此，應認於不符合契約第4條所定要件時，兩造間契約關係之存續與否，仍應回歸適用契約第2條之約定，而第2條則已約定契約終止期，係為被告之董事會依契約第3條決議解任時。因此，於被告之董事會，依契約第3條規定之程序要件決議解任原告時，雙方之總經理委任關係即應歸於消滅。則原告主張：對照系爭契約第4、5條等之約定，縱使未符合契約第4條之要件，被告如欲終止與原告之委任契約，仍應符合第4條1個月之預告期間，其終止始為合法云云，即不可採認。

3、按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：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。公司法第29條第1項第3款已有規定，另甲方對於經理人之委任、解任及報酬等，應由甲方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，系爭契約第3條亦有約定。經查，原告係因系爭股東會解任包括原告等舊董事，並改選出新董事後，由新的董事會於系爭董事會，依契約第3條及上開公司法所規定之程序，解除原告之總經理職務乙節，已據被告提出被證7之董事會議事錄影本一份在卷可憑（見本院卷第109-111頁），且被告之董事會決議解除原告之總經理職務，並非因兩造有系爭契約第4條第1項所定要件之情形，亦為原告所不否認（見本院卷第188頁），則依系爭契約第2、3條約定，及上開之說明，被告主張其已合法終止與原告之總經理委任關係，應屬有據。況委任契約係以信賴關係為前提及其契約成立之基礎，已

如前述，而按「當事人之任何一方，得隨時終止委任契約。」，民法第549條第1項已有明定，另按「委任契約之成立，係以相互之信用關係為基礎，如其信用動搖，即可由一方之意思，將受任人解除，而不問有無相反之約定。因此上訴人與被上訴人間之委任契約，縱有不得撤銷之特約，亦不排除民法第五四九條第一項之適用。」、「當事人之任何一方，得隨時終止委任契約，民法第五百四十九條第一項定有明文。又終止契約不失為當事人之權利，雖非不得由當事人就終止權之行使另行特約，然委任契約，係以當事人之信賴關係為基礎所成立之契約，如其信賴關係已動搖，而使委任人仍受限於特約，無異違背委任契約成立之基本宗旨。是委任契約不論有無報酬，或有無正當理由，均得隨時終止。」，亦有最高法院59年度台上字第1944號民事判決、98年度台上字第218號民事裁定意旨可參。本件被告既因改選新董事，新的董事經營團隊進駐被告公司，則其以新的董事經營團隊與原告間欠缺信賴關係，基於新董事經營團隊之需要，予以解任原經營團隊所委任之總經理即原告，並改委任新的總經理，揆諸上開之規定及最高法院裁判之意旨，即難謂於法有何不合。原告主張被告終止原告總經理之委任關係不合法，雙方之委任關係仍存在，應不可採。

㈡、若被告解任原告總經理職務係屬合法，則原告請求被告給付預告工資180,000元、資遣費1,620,000元、變動薪資1,836,145元、損害賠償1,524,000元，有無理由？

1、依系爭契約第4條第1項所定，僅於兩造發生該條項所定之5種情形，而由被告方面預告終止系爭契約時，被告始需依該條第2項之約定，給付原告資遣費，惟亦不包括預告工資在內，此觀系爭契約第4條之約定即明（見台北地院卷第27頁），然查，因本件被告並非依契約第4條之約定，終止與原告之委任關係，已如前述，則原告依系爭契約第4條第2項之約定，請求被告給付其預告工資180,000元、資遣費1,620,000元，即屬無據。至就原告請求被告給付其107年度之變動

薪資1,836,145元部分，原告主張107年度被告業務在原告努力下，員工酬勞得分配5,564,077元，依系爭契約第8條第3項之「變動薪資」及其附件一績效獎懲之約定，因被告於107年度每股盈餘（EPS）達2元以上，原告基於總經理之身份，得獲分派變動薪資之比例為上開金額之33%，即1,836,145元（計算式：5,564,077元x 33%＝1,836,145元）之情，有原告提出之系爭契約及被證4被告公司108年度股東常會議事錄影本各一份在卷可憑（見台北地院卷第28-29頁系爭契約第8條第3項、台北地院卷第33頁被告公司108年度股東常會議事錄第三案），而此等金額依系爭契約之約定，既仍屬「變動薪資」，且為原告於107年度基於總經理之職位，受被告之委任而為被告處理事務，所為被告達成上開之營運目標，依約定所能獲取之金額，核其性質亦屬原告107年間為被告處理事務所得獲取之對價，應非僅係勉勵、恩惠性及鼓勵經理人留任之給與而已，且原告係遭被告一方終止委任關係，並非原告自己主動求去，是基於上開所述及公平合理之原則，原告請求被告給付107年度之變動薪資1,836,145元，即屬有據而應予准許，被告稱該等金額僅屬恩惠性給與，原告無請求之權利云云，並不可採。

2、又按當事人之一方，於不利於他方之時期終止契約者，應負損害賠償責任。但因非可歸責於該當事人之事由，致不得不終止契約者，不在此限。民法第549條第2項已有規定，另按『委任契約依民法第五百四十九條第一項規定，不論有無報酬，或有無正當理由，均得隨時終止。上訴人等之被繼承人對被上訴人終止委任契約，無論於何時為之，均不能謂被上訴人原可獲得若干之報酬，因終止契約致未能獲得，係受損害。同法條第二項規定：「於不利於他方之時期終止契約者，應負損害賠償責任」其所謂損害，係指不於此時終止，他方即可不受該項損害而言，非指當事人間原先約定之報酬。』，亦有最高法院62年台上字第1536號民事裁判意旨可供參考。再按損害賠償，除法律另有規定或契約另有訂定外，應

以填補債權人所受損害及所失利益為限，亦為民法第216條第1項所規定。本件原告主張被告於不利於其之時期終止系爭契約，應依民法第549條第2項之規定，賠償原告按其自被解任之翌日即107年11月17日起，至108年6月30日為止該期間，以原有薪資計算之1,344,000元、年終獎金1個月180,000元合計1,524,000元之損害，惟被告加以否認，並辯稱如上。經查：

⑴、依系爭契約及前述兩造於之前另簽立之總經理委任契約觀之，可見原告原係預期雙方之系爭契約，可存續至其該屆董事長之正常任期結束時為止，此觀先前另簽立之該等契約第1、2條之約定可明。然之後因被告於107年11月16日，即於原該屆董事任期109年5月30日屆滿日之前，召開系爭臨時股東會，決議解除包括原告等舊董事之職務，改選出新董事，其等新董事之任期補足至109年5月30日，並因公司經營權變動之關係，由新董事於107年11月16日以系爭董事會，決議終止原告之總經理職務，已如前述，並有被證1系爭股東會議事錄影本在卷可參（見本院卷第68頁），是原告主張被告係於不利於原告之時期，提早終止與原告之委任契約，應依民法第549條第2項之規定，對原告因此所受之損害負賠償責任，即非無憑。被告雖辯以：原告於聯光通公司欲召集系爭股東會時，拒絕提供被告之股東名簿，導致該股東會無法通知全體股東開會之召集程序瑕疵，其後原告復以其身為齊森公司法定代理人之地位，以該公司名義對被告提起前述確認股東會決議無效等之訴訟，原告上開行為已破壞兩造之信賴關係，被告不得以據此終止與其之委任，係不可歸責於被告，無需賠償原告，然為原告所否認。查，依被告所提出被證8聯光通公司之函文、被證9聯光通公司人員至被告公司處，要求提出股東名簿而未果過程之公證書、被證21之電子郵件影本資料（見本院卷第113-118頁、第255頁）內容觀之，尚無從據以認定原告當時，有以被告公司董事長、總經理之身分，指示並拒絕提供被告之股東名簿予聯光通公司，且另案

確定判決，亦未認定原告有拒絕提供股東名簿之情，亦有該判決在卷可參（見本院卷第217-224頁），是被告指稱原告當時拒絕提供股東名簿，已難遽以採信。況縱認原告當時確有拒絕提供股東名簿之舉，然其此一行為，與被告新的董事會，後來於系爭董事會解任原告總經理職務之間，是否具有因果關係，亦非無疑；又原告代表齊森公司提起系爭另案訴訟，乃係在其遭被告董事會解任之後，故原告提起該訴訟之行為，核與被告之解任原告無涉。從而，被告辯稱係因原告之行為破壞兩造間之信賴關係，其不得已解任原告，係不可歸責於被告，不須因此對原告負賠償責任云云，洵不可採。

⑵、至就原告因被告之解任所受之損害部分，原告固逕以其自107年11月17日起，至108年6月30日為止該期間，如未被解任之原有薪資1,344,000元，加計年終獎金1個月180,000元合計1,524,000元為準，然為被告所否認，經查，揆諸上開之規定及說明，此處原告所受之損害，乃係指如被告不於107年11月16日終止與原告之契約，原告即可不受該項損害之損害而言，非指兩造間原先約定之原告報酬數額，則原告逕以其原與被告間約定之上開報酬數額，作為其之損害額，尚屬無據。本院審酌原告於107年11月16日遭被告終止委任之翌日起至108年6月底為止該期間之中，因有另任職於訴外人晉侯企業有限公司（下稱晉侯公司），而獲有薪資所得，其中107年者為300,000元，108年為285,000元，合計585,000元，此有本院依職權所查得原告之勞保被保險人投保資料及107、108年度之稅務電子閘門財產所得調件明細表各一份在卷可憑（見本院卷第322、323、327頁）。是以倘被告當時未解任原告之總經理職務，原告於上開期間，本可獲有合計1,524,000元之報酬，卻遭被告提早解任，致其僅得另謀他職，而於上開期間僅能獲取合計585,000元之薪資所得，則原告此部分短少之939,000元報酬（薪資所得）『計算式：1,524,000元－585,000元＝939,000元』，即屬被告於不利於原告之時期終止與原告之委任契約，所致原告之所失利益之

損害，故原告依民法第549條第2項之規定，請求被告賠償其損害939,000元，核屬有據，逾此金額，則不應准許。

㈢、若被告解任不合法，則原告請求被告給付積欠薪資1,344,000元、年終獎金18萬元、變動薪資1,836,145元，是否有據？

經查，因被告解任原告係屬合法，已如前述，則原告以被告對其之解任不合法為由，訴請被告給付其積欠薪資1,344,000元、年終獎金18萬元、變動薪資1,836,145元部分，即屬無據。

㈣、被告就該公司107年度之董事酬勞，是否應依系爭辦法第3條為分配？原告是否少獲分配112,072元？

經查，系爭辦法第3條已訂明：董監事之酬勞總額，由董事會依據公司章程擬具提列，依董監事人數平均分配之，並提送股東會報告，若獲利年度中董事及監察人有所變動時，分配金額依其任職期間按天計算，且上開辦法係經被告先前之董事會，於105年3月16日所訂定並公布後而實施，其第4條亦訂明：本辦法經董事會同意後公佈實施，修改時亦同等情，有系爭辦法在卷可參（見台北地院卷第31頁）。是以上開辦法所定之分配方式，如未經董事會同意後修改並予以公布實施時，自仍屬有效。雖被告辯稱：系爭107年度董監事之酬勞，改為按該年度之全體董監事人數平分之方式，已經董監事之同意，此等分配方式自屬有效並得拘束原告，然原告予以否認，而被告並未舉證上開更改之分配方式，已獲後來董監事會議之同意，並已修改上開分配辦法後予以公布實施，反而自承沒有作成書面決議（見本院卷第153頁），準此，依上開之說明，被告自仍應適用系爭辦法第3條之上開規定，以分配原告之107年度之董事酬勞。因原告於系爭股東會前，已擔任被告之董事合計319日，而被告107年度可分配之董監酬勞總數為1,589,736元，且107年度於107年11月16日之前，原有4位董事、1位監察人，107年11月16日後為5位董事、1位監察人，亦即前後任董監任職之天數共計1,871日乙節，為被告所不爭執（見本院卷第152頁），且有被告公

司108年度股東常會議事錄，其第三案所載107年度之可分配董監事酬勞數額在卷可憑（見台北地院卷第33頁），是經計算結果，原告所得請求被告給付之107年度之董事酬勞為271,045元（計算式：1,589,736元÷ 1871日x 319日＝271,045元），因被告迄今僅給付原告158,973元，尚短少112,072元（計算式：271,045元－158,973元＝112,072元），是原告主張依系爭契約及分配辦法第3條之規定，訴請被告給付其107年度之短付董事酬勞112,072元，亦屬有據而應予准許。

㈤、綜上所述，應認被告於107年11月16日終止與原告間總經理之委任關係，尚屬合法有效，兩造間之總經理委任關係已不存在，然原告依系爭契約第8條第3項，請求被告給付其107年度之變動薪資1,836,145元，及依系爭辦法第3條之約定，請求其所少獲分配107年度之董事酬勞112,072元，暨依民法第549條第2項之規定，請求被告賠償其遭被告終止總經理委任契約所受之損害939,000元，合計共2,887,217元（即1,836,145元＋112,072元＋939,000元＝2,887,217元），及自起訴狀繕本送達翌日即108年7月12日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息，核屬有據，應予准許，其餘之請求，則無理由而應予駁回。

㈥、就原告勝訴部分，兩造均陳明願供擔保，請求宣告假執行及免為假執行，均核於法均無不合，爰各酌定相當之擔保金額，皆准許之。至原告敗訴部分，其假執行之聲請已失所附麗，應併予駁回之。

㈦、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提之證據，經本院審酌後，認於判決結果均不生影響，爰不一一論述。

五、結論：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390條第2項、第392條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　10　　月　　12　　日

民事第二庭　　法　官　鄭政宗

以上正本係照原本作成。

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。

如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　10　　月　　12　　日

書記官　楊嘉惠