臺灣高雄地方法院民事判決

109年度訴字第350號

原　　告　張羣正
訴訟代理人　王志雄律師
被　　告　唐榮鐵工廠股份有限公司
法定代理人　吳豐盛
訴訟代理人　鍾元珧律師
　　鍾詩敏律師
　　俞仲宣律師

上列當事人間因請求確認會議無效事件，經本院於民國 109 年 5 月 12 日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：被告為公開發行公司，原告原為被告之資訊處處長，訴外人薛仲祐（下稱薛仲祐）原擔任被告之助理副總經理。被告於民國105 年10月26日召開第17屆第12次董事會會議決議通過「105 年度企業資源規劃（簡稱ERP ）系統建置預算案」，其專案顧問服務費之預算編列金額為新臺幣（下同）9,900 萬元。上開專案之決議內容只有決議「同意本案顧問標採公開招標辦理，管理部門請依各董事意見審慎辦理招標事宜，避免廠商低價搶標」，並未決議「ERP 專案之採購限定必須使用Oracl 系統」、「ERP 專案公開招標採購應訂定關於投標廠商之技術評比方式」等節，且3 家合格之投標廠商之原始報價均高於本專案之預算編列金額9,900 萬元，係依規定於公開開標時再進行優先減價程序、第一次比減價格程序及第三次比減價格程序後，最後方決標由訴外人銘威國際企業股份有限公司（下稱銘威公司）以合計9,700 萬元得標。銘威公司表示該公司係將導入EpicorERP 系統，原告及薛仲祐均曾以口頭向前董事長即訴外人趙健在報告上情並請示「擬在董事會會議報告ERP 系統專案辦理公開招標及

決標結果」一事，經訴外人趙健在指示「俟全案執行完畢後再行報告」等語，並無「未曾提請上級裁示」一事。詎被告公司嗣後認定「訴外人銘威公司對於EPR 系統之建置有給付遲延情事」、「銘威公司已交付之工作有瑕疵」等，向銘威公司主張行使契約解除權，被告依法設置之審計委員會之三名獨立董事遂認定「原告張羣正有擅自變更第17屆第12次董事會會議之決議，將Oracl 系統變更為Epicor系統之行為，且未曾提請董事會裁示」等節，進而認定「原告張羣正已構成違反勞動契約情節重大」乙節，遂以審計委員會名義於108 年11月8 日向被告董事會提出「一、張羣正：EPR 案執行過程中，違反職務行為節重大，造成公司嚴重損失，應予以解雇。．．．」之決議，被告董事會於第18屆第11次董事會會議（下稱系爭會議）第5 案決議「．．．1.張羣正解雇。．．．3.將張羣正．．．涉及EPR 案相關事項移送檢調偵辦。」在案（下稱系爭決議）。然依「唐榮鐵工廠股份有限公司審計委員會組織規程」（下稱系爭組織規程）第5 條第1 項第8 款規定，只有「財務、會計或內部稽核主管之任免」方為審計委員會之職權事項，然原告為資訊處處長，非財務、會計或內部稽核主管，故被告之審計委員會無權作出「建議解雇資訊處處長張羣正」之決議，並向被告董事會提出議案職權。又依被告公司章程（下稱系爭章程）第23條第11款規定，只有「總經理以上人員任免、報酬及財務、會計、稽核主管任免之核定」方為被告公司董事會之職權事項，故被告公司董事會亦無依審計委員會之提案核定「解雇資訊處處長張羣正」決議之職權，故系爭決議內容不符上開規定，應為無效。而系爭決議將導致原告遭被告之人事評議委員會做出終止勞動契約之處分，影響原告張羣正繼續在被告公司服勞務、取得薪資、累積年資及升遷等權利。上開法律上地位不安狀態均得藉由本件確認判決除去，原告有即受確認判決之法律上利益，為此，爰依民事訴訟法第247 條第1 、2 項提起本件訴訟。並聲明：確認系爭會議決議無效。

二、被告則以：系爭決議之效力為何，僅為被告公司內部問題，並不影響對外終止勞動契約意思表示之效力。原告提起本件確認董事會決議無效訴訟之目的係為維持與被告公司間之僱傭關係，惟其縱然勝訴，亦無確認其與被告公司間僱傭關係之效力，原告對本件訴訟顯然欠缺確認利益，其訴不合法。又原告負責辦理被告公司ERP系統建置專案，於採購程序中未依董事會決議制定足以確保履約能力之投標廠商資格條件，亦未實質審查，顯已違背職務，又未依董事會決議採購Oracle ERP系統，擅自決定蓋為導入EpicorERP系統，係屬違反董事會決議之違背職務行為，且原告執行導入ERP系統歷時三年有餘，卻未見成果，造成被告公司諸多損害，故被告董事會決議依勞動基準法第12條第1項第4款規定終止與原告間之勞動契約，並無逾越董事會權限之情等語，以資抗辯。並聲明：原告之訴駁回。

三、爭點整理：

㈠不爭執事項

1.被告公司為公開發行公司，薛仲祐原為被告公司助理副總經理。

2.被告公司於105年10月26日召開第17屆第12次董事會，決議通過105年度企業資源規劃（下稱ERP）系統建置預算案，編列預算金額9,900萬元。後由銘威公司以減價9,700萬元得標。因銘威供司逾期未完成ERP系統建置工作，且其已交付工作有瑕疵，被告公司於108年10月22日解除契約。

3.被告公司於108年11月8日召開之第18屆第11次董事會會議第5案（下稱系爭決議），決議終止與原告間之勞動契約關係。

㈡爭執事項

1.原告提起本件確認系爭決議無效，是否有確認利益？

2.系爭決議是否有違反被告公司審計委員會組織規程或被告公司章程？

3.系爭決議是否無效？

四、本院得心證之理由：

㈠原告並無提起本件訴訟之確認利益：

1.按確認法律關係之訴，非原告有即受確認判決之法律上利益者，不得提起之。民事訴訟法第247條第1項前段定有明文。確認之訴非原告有即受確認判決之法律上利益者，不得提起。所謂即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存否不明確，原告主觀上認其在法律上之地位有不安之狀態存在，且此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言，若縱經法院判決確認，亦不能除去其不安之狀態者，即難認有受確認判決之法律上利益（最高法院52年台上字第124號判決意指參照）。

2.原告提起本件確認之訴，主張被告之審計委員會違反系爭組織規程第5條第1項第8款規定，並無任免斯時擔任資訊處處長之原告之職權，故被告之審計委員會並無作出「建議解雇資訊處處長張羣正」之決議，更無向被告董事會提出解雇原告議案之權限；其次依系爭章程第23條第11款規定，只有「總經理以上人員任、免、報酬及財務、會計、稽核主管任、免之核定」是被告董事會之職權事項，原告既為資訊處處長，被告董事會自無由依照審計委員會之提案、核定「解雇資訊處處長張羣正」之決議職權，故被告董事會所為系爭決議，因不符系爭組織規程及系爭章程等規定，而為無效之決議，又系爭決議影響原告繼續在被告處服勞務、取得薪資、累積年資及升遷等權利，且因被告主張系爭決議有效，原告之主張既為被告否認，系爭決議之效力即有不明確，造成原告在法律上地位有不安之危險，原告即具有確認利益云云。惟原告於本院109年5月12日言詞辯論期日已表明提起本件確認之訴，主要目的係在於主張被告公司終止勞動契約不合法（本院卷第240至241頁），換言之，對原告而言，所謂法律關係之存否不明確者，實乃兩造間之勞動契約關係不明確，申言之，原告主觀上認其在法律上之地位有不安之狀態存在者係為兩造間勞動契約關係，原告既自承對被告於108

年12月7日之終止勞動契約業已提起確認僱傭關係存在之訴，被告對原告提起確認兩造間之勞動關係存在已進入訴訟乙事，亦不否認，則原告不安狀態已得於另案之確認勞動關係存在之訴決定之，基此，原告提起本件確認系爭決議無效之訴，實無確認利益存在。再者，原告提起本件訴訟之目的係在主張被告終止勞動關係不合法，惟系爭決議不過為被告形成內部決策之過程與結果，並非被告對外所為之意思表示，故本件確認系爭決議有效與否之判決結果，均無從直接發生確認兩造間勞動關係存在與否之效果，亦即，縱本件確認系爭決議無效，亦不能除去原告之不安狀態，由此以觀，原告提起本件確認之訴亦欠缺確認利益。

㈡原告提起本件確認系爭決議無效之訴，既無確認利益存在，原告即不得提起本件確認之訴，本院亦無須再就系爭決議是否違反系爭組織規程及系爭章程而有續為審理及判斷之必要，併予敘明。

五、綜上所述，原告提起本件確認系爭決議無效之訴，並無確認利益，依民事訴訟法第247條第1項前段及第2項規定，應予駁回。

六、本件為判決之基礎已臻明確，兩造其餘之陳述及所提其他證據，經本院斟酌後，認為均於判決之結果無影響，亦與本案之爭點無涉，自無庸逐一論述，併此敘明。

七、訴訟費用負擔依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　5　　月　　25　　日

民事第七庭　法　　官　林育丞

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　　5　　月　　25　　日

書　記　官　陳秋燕