臺灣臺北地方法院民事判決

110年度重勞訴字第1號

原　　告　蔡順利

000000000000000000

訴訟代理人　簡榮宗律師
　　黃翊華律師
　　陳佑羽律師

被　　告　宏達國際電子股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　王雪紅

訴訟代理人　許雅婷律師
　　朱瑞陽律師
　　黃郁喬律師

上列當事人間請求給付工資事件，本院於民國110年9月6日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告應給付原告新臺幣伍仟壹佰萬元，及如附表所示之利息。

訴訟費用由被告負擔。

本判決得假執行，但被告如以新臺幣伍仟壹佰萬元為原告供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告起訴主張：

㈠兩造於民國103年8月1日簽訂HTC Corporation PRIVATE AND CONFIDENTIAL（下稱系爭聘用契約），約定由原告擔任被告新興裝置部門之高階副總裁（Senior Vice President），負責拓展穿戴式裝置及手機產品以外之業務，被告則按月給付薪資新臺幣（下同）45萬元（保證14個月），並於103年、104年分別給付長期激勵獎金（Long Term Incentive）3,000萬元，105年後之激勵獎金，則按原告個人及公司表現決定是否發放及發放數額之多寡。詎被告僅支付103年第1期之長期激勵獎金225萬元，即未再依約給付，迄今尚短少給

付5,100萬元。

㈡長期激勵獎金之性質為工資：

依系爭聘用契約關於長期激勵獎金約定內容，原告於103年、104年均在職並提供勞務付出，被告即應提供並按年分期給付長期激勵獎金，105年後則需視個人及公司表現發放，故103年、104年之長期激勵獎金為原告提供勞務即可取得之對價，具有勞務對價性，且係原告任職期滿即得受領之對價，與勞務具同時履行之關係，性質應屬工資；且兩造締約前即以電子郵件內容為書面往來，被告於103年7月3日、7日之電子郵件內向原告表示「保證於2014年及2015年提供分別不少於3,000萬元之激勵獎金」，顯見被告自始即向原告展現必然於103年、104年發放各3,000萬元長期激勵獎金之真意，嗣後並經雙方以系爭聘用契約合意約定，足證原告對於任職期滿後受領長期激勵獎金當具有可預期及可信賴性。

㈢長期激勵獎金之受領資格無在職之限制：

長期激勵獎金之性質既屬工資，而係聘用契約固定薪資之一部，被告自不得自行增設「在職條件」之限制而免除給付義務，故原告只要103年、104年全年在職，被告即應依勞動基準法（下稱勞基法）第22條規定，給付原告長期激勵獎金。縱兩造間有在職條件之限制，依系爭聘用契約所載「You will only be eligible for the incentive grant if you leave HTC Corporations before the grant released date to HTC employees.（若您於發放日前離職，您將會喪失領取激勵獎金之資格）」，係使用「if you leave（如果您離開）」，即以主動用語形容，則依照文義解釋，應僅限於原告主動離職而可歸責之情形，而原告係遭被告單方終止勞動契約，自不屬之。且此在職條件係被告所設單方調整聘用契約之限制，顯已違反勞基法第21條第1項及其施行細則第7條第3款規定。

㈣爰依系爭聘用契約第3條約定，提起本訴。並聲明：

1.被告應給付原告5,100萬元，及如附表所示之利息。

2.願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：

㈠兩造於103年8月1日簽訂系爭聘用契約，約定原告自103年10月1日起受僱於被告，擔任高階副總裁，薪資結構為每月薪資45萬元（保證年薪14個月，含12個月月薪、2個月年終獎金，年終獎金按服務年資比例分配）、簽約金300萬元及103年度、104年度長期激勵獎金各3,000萬元（給付方式、期限及條件依聘用契約「激勵項目」之約定），105年度以後，將依原告及被告表現制定之HTC常態性長期激勵獎金計畫領取獎金，且發放長期激勵獎金日前原告倘離職，將會喪失領取長期激勵獎金之資格，另約定被告保留隨時根據政策規定調整原告系爭聘用契約條款之權利。嗣被告於105年3月8日依勞基法第11條第2款虧損及業務緊縮之事由，預告原告於105年5月8日終止系爭聘用契約，原告遂於105年3月7日以存證信函通知被告給付長期激勵獎金，惟被告並未同意給付，原告至109年8月28日始提起本件訴訟。

㈡依系爭聘用契約約定，長期激勵獎金雖於103年及104年有約定可能達到之數額及給付時點，惟其仍具有一定行使條件之限制，至105年後更無數額比例之約定，完全依原告個人及公司表現不同而定，顯與原告之勞務並無任何對價性；甚之，更有約定若原告於發放日前離職，則無法領取，益可證明該筆獎金為留才久任獎金，與工資有別，係屬具有激勵、恩惠性質之給與。又系爭聘用契約第一條為薪資(Compensation)，第二條為簽約金(Sign on Bonus)，第三條為激勵項目(Incentive Program)，是依契約體系及論理邏輯而言，同一個項目下之給付，其性質應為相同，殊難想像同一項目之給付，僅因給付條件不同，而會產生性質之變異，故103年、104年之長期激勵獎金性質與105年後應為相同，均屬勞基法施行細則第10條第2款所定具有恩惠、勉勵性質之給與，而非勞基法第2條第3款所謂之工資。

㈢系爭聘用契約關於激勵項目已有約定若原告於發放長期激勵

獎金日前離職，將會喪失領取資格，且離職方式不限，均屬之，則原告於發放日既已未在被告公司任職，自無領取長期激勵獎金之資格。

㈣被告營收逐年下滑，至105年之總營收甚且不及103年之半數，而原告負責之產品「HTC RE 迷你攝錄影機」營業收入下降之幅度最為嚴重，於104年第一季時營收驟降幅度高達64%，且逐年下降並無增長，被告為維持繼續經營與競爭力之合理性及正當性，並綜合考量全體員工及股東權益，於104年11月3日提出聘用契約修正案予原告，惟原告未同意，嗣因虧損及業務緊縮之狀況持續未能改善，被告遂依勞基法第11條第2款規定，於105年5月8日終止兩造間僱傭契約，則被告為保障股東權益，避免高階人員領取過高之薪酬，自得依民法第227條之2情事變更之規定請求減少聘用契約所約定長期激勵獎金之給與。

㈤原告前已提起確認僱傭關係存在訴訟（下稱系爭前案），本可同時提起本件訴訟，然遲至系爭前案確定後不及4個月方提起本訴，已有怠於行使權利之外觀。又原告於105年3月7日以存證信函通知被告給付長期激勵獎金後，長達近5年的時間未再向被告為長期激勵獎金之任何主張，足使被告信原告並無請求長期激勵獎金之意願，則有關本案兩造締約相關資料早因時間久遠及人事更迭而不易尋獲，依民法第148條第2項規定，原告當以因其怠於行使權利而權利失效。

㈥並聲明：

1.原告之訴駁回。

2.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：（見卷二第130頁）

㈠兩造於103年8月1日簽訂系爭聘用契約，約定原告自同年10月1日起受僱於被告，擔任高階副總裁；原告每月薪資為45萬元（保證年薪14個月，即12個月月薪、2個月年終，年終將會按服務年資比例分配）、簽約金300萬元及103年度、104年度長期激勵金各3,000萬元（給付方式、期限及條件依系

爭聘用契約「激勵項目」之約定）；105年以後，將依原告及被告表現制定之HTC常態性長期激勵獎金計畫，領取獎金。

㈡被告於103年底給付原告長期激勵獎金225萬元，其餘長期激勵獎金並未依系爭聘用契約之約定給付。

㈢被告於104年11月3日欲變更長期激勵獎金之給付方式，惟原告並未同意。

㈣被告於105年3月8日以勞基法第11條第2款虧損及業務緊縮為由，預告原告於105年5月8日終止系爭聘用契約，原告認被告解僱不合法，遂提起系爭前案訴訟，經臺灣高等法院以106年度重勞上字第24號民事判決認定被告解僱合法，原告上訴後，經最高法院以109年度台上字第7號判決駁回確定。

四、得心證之理由：

原告依系爭聘用契約第3條之約定請求被告給付103年度、104年度之長期激勵獎金5,100萬元，惟為被告否認，並抗辯如前，是本件爭點厥為：㈠長期激勵獎金性質是否為工資；㈡原告請求被告給付長期激勵獎金5100萬元，是否有理由。茲分述如下：

㈠長期激勵獎金性質為工資:

1.按所謂工資，係指勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼，暨其他任何名義經常性給與均屬之（勞基法第2條第3款規定參照），該所謂「因工作而獲得之報酬」者，係指符合「勞務對價性」而言。

2.本件原告主張於103年間，被告透過台灣光輝國際股份有限公司（下稱光輝公司）延攬原告，並提出具體獎金計畫，承諾給付原告每月薪資45萬元，保證年薪14個月，另提供原告103年及104年長期激勵獎金各3,000萬元等聘僱條件，原告應允後，兩造於103年8月1日簽立系爭聘用契約，並就「Incentive Program（激勵項目）」具體約定如下「In Year 2014, HTC will offer you long term incentive which wil

l be no less than NTD30,000,000 gross including vest and un-vest portion (cash and/or shares) subject to your consent to the HTC Corporation Bonus & Shareholding Agreement (the market value of stock bonus will be based on the closing price of stock bonus released date) 30% of NTD30,000,000 will be paid in 0000 (prorated according to on board date), followed by 30% in 0000 and 40% in 2016. For 0000 instalment,it will be paid before December 31 st,2014.（於2014年，在您同意宏達國際電子股份有限公司Bonus & Share holding Agreement 前提下，HTC將提供您不少於新臺幣3,000萬元之長期激勵獎金，其包含已執行及未執行之部分(現金和/或股票)(股票紅利的市價以股票紅利發放當日收盤價格為準）。新臺幣3,000萬元之30%將於2014年給付(依到職日期比例計算)。剩餘之30%及40%分別於2015及2016年給付。2014當期應付款項，應於2014年12月31日前給付。）In Year 2015, HTC will offer you long term incentive which will be no less than NTD30,000,000 gross…30% of NTD30,000,000 will be paid in 2015 (prorated according to on board date), followed by 30% in 0000 and 40% in 2017.(於2015年，HTC將給付你至少新臺幣3,000萬元之長期激勵獎金…3,000萬元之30%將於2015年給付。剩餘之30%及40%分別於2016及2017年給付。）In Year 0000 and beyond, you will follow HTC regular incentive program which is based on your personal and company performance.(於2016年及以後，你將依照根據你個人及公司表現制定之HTC常態性激勵獎金計畫，領取獎金。）」，此有被告與原告103年7月3日電子郵件及系爭聘用契約各1份在卷可憑（見卷一第27-30頁、第47-52頁），而由前開激勵項目之約定內容觀之，被告於103年及104年允諾給付原告各3,000萬元以上之長期激勵獎金，並約定各期給付之金額及期限，105年以

後，則依照原告之表現依被告常態性激勵獎金計畫給予原告獎金，是系爭聘用契約已明確將103、104年度之長期激勵獎金與105年度以後之激勵獎金給付方式、條件予以區分，於103年、104年度之長期激勵獎金，系爭聘用契約係使用「HTC will offer you」之用語保證給予原告，並未規定需參酌原告該年度之表現及績效等作為發放條件，核與105年度明確規範「In Year 0000 and beyond, you will follow HTC regular incentive program which is based on your personal and company performance.」即需視原告表現而發放獎金等情顯然不同，是系爭聘用契約文字上已可見將103年度及104年度之長期激勵獎金與105年度以後之激勵獎金加以區分，足證兩者性質迥異，而103、104年度之長期激勵獎金既未設領取條件之限制（是否在職始能領取，詳下述），則原告主張103、104年度之長期激勵獎金為原告該年度提供勞務之報酬，為「工資」之性質，應屬可採。佐以本件係被告主動延攬原告至被告公司任職，此節為被告所不爭執（見卷一第298頁），而依被告寄送予原告之電子郵件中，就103、104年度之長期激勵獎金部分，被告係以「guarantee（保證）」之用語保證發放予原告（見卷一第27頁），足見被告係以此高薪之聘僱條件為誘因，招攬原告至被告公司任職，益證103、104年度長期激勵獎金之性質，確屬原告之工資，而非具不確定性之被告恩惠性給予甚明。

3.被告雖抗辯長期激勵獎金屬勞基法施行細則第10條第2款具恩惠性、獎勵性之給予，且依原告任職期間之長短影響所得領取長期激勵獎金發放之比例，故應屬久任獎金之性質，非屬工資；且依系爭聘用契約末段之約定「We reserve the right to vary the Terms & Conditions of your employment in accordance with the provisions contained in the policies, from time to time.（我們保留隨時根據政策規定調整您聘僱契約條款之權利。）」，被告可在任何時間任意調整系爭聘用契約，足見長期激勵獎金係恩惠性、任意

性、非經常性給付等語。惟查，系爭聘用契約雖就103、104年度之長期激勵獎金設定原告領取之期限，然此僅為兩造就清償方式所為之約定，並不因此影響該長期激勵獎金性質為工資之認定；再者，被告所舉系爭聘用契約末段被告得任意調整聘用契約條款之部分，係就系爭聘用契約整體所為之約定，而非針對長期激勵獎金所為，系爭聘用契約中除長期激勵獎金外，亦包含原告每月45萬元之報酬、保證年薪14個月等約定，然此等報酬亦不因此而變更其工資之性質，是被告徒執前詞欲佐證長期激勵獎金為恩惠性之給付、非屬工資，尚嫌速斷，仍應就被告給付之內容為工作而獲得之報酬予以認定，從而被告此部分抗辯亦難逕採。

㈡原告請求被告給付長期激勵獎金5,100萬元，為有理由：

1.按工資應全額直接給付勞工，勞基法第22條第2項定有明文。即工資為雇主於勞動契約對勞工所負主給付義務，勞基法本諸保障勞工權益之立法目的，故明定雇主依約負有給付全額工資之義務。

2.本件依系爭聘用契約之約定，原告於103、104年度各得領取工資性質之長期激勵獎金各3,000萬元，此為原告103、104年度勞務給付之對價，然被告迄今僅給付225萬元，此為兩造所不爭執，而原告係於105年5月8日始離職，足見原告於103年及104年業已完整提供勞務給付，被告自應給付足額之工資予原告，是原告依系爭聘用契約第3條之約定，請求被告給付剩餘之5,100萬元長期激勵獎金，當屬有據，應予准許。

3.被告雖抗辯系爭聘用契約約定「You will not be eligible for the incentive grant if you leave HTC Corporation before the grant released date to HTC employees.（您若於發放日前離職，您將會喪失領取激勵獎金之資格。）」，而原告於105年5月8日離職，故依系爭聘用契約長期激勵獎金發放之期限約定，原告離職後自無法向被告請求云云。惟本件長期激勵獎金既經本院認定為工資，業如前

述，應認其屬勞工對雇主提供勞務之對價，其給付目的即在給付勞工提供雇主勞務之報酬，兩造間之僱傭關係雖於105年5月8日經被告依勞基法第11條第2款規定終止，然此解僱事由非屬可歸責於原告，原告既已依勞動契約關係提供勞務，卻因被告片面終止勞動契約，而依前開系爭聘用契約之約定，以原告未在職而拒絕給付原告此部分工資，實有違工資之給付目的。佐以被告就長期激勵獎金之性質亦主張係希望原告得以久任，故約定分期給付之期限，足認兩造當時將103、104年度長期激勵獎金各分三期給付之真意，係用以吸引原告久任於公司，避免原告短期內離職，準此以觀，系爭聘用契約所設在職條件之限制，應限縮於原告自願離職或可歸責於原告之事由而終止勞動契約之情形，較為公平合理，如此亦能防免被告恣意選擇資遣原告之時間，以逃避其給付長期激勵獎金之義務，是本件原告既非自願離職，並有提供勞務給付之意願，卻因被告片面終止勞動契約關係而喪失原得請領長期激勵獎金之資格，顯非公平，是被告依系爭聘用契約，抗辯原告已離職而喪失領取激勵獎金資格云云，難認有據，無從採信。

4.被告又抗辯於104年營收大幅下降，原告負責之產品「HTC RE迷你攝錄影機」銷售不佳，此情形非兩造於簽訂系爭聘用契約所得預料，爰依民法第227條之2第1項規定請求法院減少系爭聘用契約長期激勵獎金之給與等語，並以被告101年度至105年度總營收圖及新聞媒體報導為據（見卷一第633-663頁）。惟按契約成立後，情事變更，非當時所得預料，而依其原有效果顯失公平者，當事人得聲請法院增、減其給付或變更其他原有之法效果，民法第227條之2第1項定有明文。準此，須兩造系爭聘用契約成立後，發生非當時所得預料之情事，且依其原有效果給付，會顯失公平時，方有情事變更原則之適用。惟查，本件被告聘用原告擔任高階副總裁，參與被告公司之營運，而被告為上市之科技公司，以高薪延攬、任用原告，本應就聘用原告之薪資條件為審慎評

估、預測，況商業經營有其風險，產品銷售多寡、開發成功與否本為公司營運所應自行負責，難認非兩造於簽約時所不得預料，況長期激勵獎金為工資之性質，原告既已提供103年度及104年度之勞務給付，並據此請求被告給付勞務之對價，亦難認有顯失公平之情形，是被告依情事變更原則請求酌減給付，難認有據。

5.被告再辯稱原告於105年5月8日兩造終止僱傭契約關係後近五年始提起本件訴訟，依民法第148條第2項之規定，顯有怠於行使權利而權利失效等語。經查，原告於105年1月12日、3月7日兩度向被告要求給付長期激勵獎金，此有原告提出之電子郵件及存證信函各1份在卷可憑（見卷一第57-60頁），嗣原告遭被告依勞基法第11條第2款之事由資遣後，原告即對被告提起系爭前案訴訟，並於109年3月27日經最高法院駁回原告之上訴而確定，原告嗣於109年8月28日即提起本件給付工資之訴訟，難認有何怠於行使權利之情形，是被告此部分抗辯亦屬無據，難以憑採。

五、綜上，本件原告依系爭聘用契約第3條之約定，請求被告給付長期激勵獎金5,100萬元，及如附表所示各期應給付期限之翌日起至清償日止按年息5%計算之利息，洵屬有據，應予准許。

六、本件為勞動事件，就勞工即原告勝訴部分，應依勞動事件法第44條第1項、第2項之規定，依職權宣告假執行，同時宣告被告公司得供擔保，而免為假執行，並酌定相當之金額。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊、防禦方法及援用之證據，經本院審酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論述。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　9　　月　　30　　日

勞動法庭　　法　官　陳威帆

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　　110　　年　　9　　月　　30　　日

書記官　黃文芳

附表：（新臺幣/民國）

編號	被告各期應給付之獎金	請求利息	利息起算日
1	900萬元 (103年第2期應於104年給付之部分)	百分之五	104年10月1日起至清償日止
	900萬元 (104年第1期應於104年給付之部分)		
2	1200萬元 (103年第3期應於105年給付之部分)	百分之五	105年10月1日起至清償日止
	900萬元 (104年第2期應於105年給付之部分)		
3	1200萬元 (104年第3期應於106年給付之部分)	百分之五	106年10月1日起至清償日止