

臺灣高等法院民事判決

110年度勞上字第164號

上訴人 吳俊逸

訴訟代理人 林秉衡律師

林啟瑩律師

被上訴人 威朋大數據股份有限公司

法定代理人 吳詣泓

訴訟代理人 邱韋智律師

複代理人 洪慧恆律師

上列當事人間請求履行契約事件，上訴人對於中華民國110年8月27日臺灣臺北地方法院110年度勞訴字第25號第一審判決提起上訴，並追加先位之訴，本院於112年3月7日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

追加先位之訴及上訴均駁回。

第二審（含追加先位之訴）訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

按第二審為訴之變更或追加，非經他造同意不得為之，但請求之基礎事實同一，不在此限。民事訴訟法第446條第1項、第255條第1項第2款定有明文。又按不變更訴訟標的，而補充或更正事實上或法律上之陳述者，非為訴之變更或追加。民事訴訟法第256條亦有規定。上訴人於原審起訴主張，被上訴人於民國104年初邀約上訴人任職被上訴人之事業發展部副總經理，被上訴人之負責人吳詣泓（下單獨逕稱其姓名）並於同年3月9日寄送電子郵件（下稱系爭電子郵件）予上訴人，就授與員工期權（Employee Stock Option，簡稱ESOP）並簽訂授與員工期權契約（即ESOP契約）之勞動契約提出要約，經上訴人同意而承諾，上訴人且於同年6月29日

01 任職於被上訴人，兩造已合意將簽訂「ESOP契約」而成立預
02 約，嗣上訴人數次催促吳詣泓履行訂立本約之義務，吳詣泓
03 僅於同年8月間代表被上訴人與上訴人簽訂員工期權備忘錄
04 （下稱系爭備忘錄），同意授與0.5%的公司期權，惟以授與
05 公司可能為廣告BU期權或是白牌BU期權，尚待公司切割決議
06 確認後再行確認授與期權主體，回歸公司「ESOP員工期權池
07 計畫」中執行為由，藉故拖延拒不簽訂「ESOP契約」本約，
08 嗣上訴人離職後迄今無下文，爰依據兩造間勞動契約、系爭
09 電子郵件、系爭備忘錄之約定，聲明請求被上訴人應就被上
10 訴人公司0.5%數量公司股權，與上訴人簽立員工期權計畫契
11 約。嗣於本院審理中，上訴人以系爭電子郵件、系爭備忘錄
12 已約明被上訴人同意無償授與按被上訴人公司同年3月9日已
13 發行股份之0.5%股權數計9萬1,000股予上訴人，且系爭備忘
14 錄所載「廣告公司及白牌公司切割完成」、「執行ESOP員工
15 期權池計畫」之停止條件已成就或清償期已屆至，爰依系爭
16 電子郵件、系爭備忘錄之約定，請求被上訴人應授與被上訴
17 人公司每股金額新臺幣（下同）10元之普通股股份9萬1,000
18 股（即被上訴人於104年3月9日已發行股權1,820萬股之0.
19 5%）予上訴人，並以被上訴人如不能給付該普通股股份，則
20 應依民法第226條第1項給付不能或民法第231條第1項給付遲
21 延之損害賠償規定為賠償91萬元之替代給付，據此追加先位
22 聲明，請求被上訴人應給付上訴人「威朋大數據股份有限公
23 司」每股金額10元之普通股股份9萬1,000股予上訴人，如不
24 能給付前開股份，則應給付上訴人91萬元（見本院卷二第11
25 5、197頁）；上訴人並以如認系爭電子郵件、系爭備忘錄之
26 約定僅係約定兩造應簽訂員工期權契約而屬預約性質，系爭
27 備忘錄已載明被上訴人同意提供被上訴人公司於同年3月9日
28 已發行股份之0.5%股權數計9萬1,000股予上訴人，且所載
29 「廣告公司及白牌公司切割完成」、「執行ESOP員工期權池
30 計畫」之條件已成就或清償期已屆至，被上訴人應就被上訴
31 人公司每股面額10元之普通股股份9萬1,000股，與上訴人簽

立員工期權計畫契約，爰將原審起訴聲明改列備位聲明，並更正備位聲明為被上訴人應就「威朋大數據股份有限公司」每股面額10元普通股股份9萬1,000股，與上訴人簽立員工期權計畫契約（見本院卷二第116、198頁）。核上訴人更正原審起訴聲明內容並改列為備位聲明，核屬更正事實上或法律上之陳述，且上訴人所為追加先位之訴與原訴主張之法律關係，均係本於上訴人所主張被上訴人曾同意授與員工認股期權，據此請求被上訴人應履行授與員工認股期權之同一基礎事實所衍生爭議，且原訴所主張之證據資料，得於追加之訴得加以利用，核與前開規定相符，應予准許。

貳、實體部分：

一、上訴人主張：被上訴人於104年初要約伊任職被上訴人之事業發展部副總經理，吳詣泓並於同年3月9日寄送系爭電子郵件予伊，內容記載：「如我微信跟你提到，由于期權方面的信息目前由我直接處理，所以會委由Cathy協助進行期權郵件確認，定義為目前(2015.3.9)的0.5%控股公司股權，等你回來台灣，我們當面提供有蓋章的文件給你簽署(ESOP合同)，感謝！」等語，被上訴人已就授與員工期權之勞動契約提出要約，經伊承諾並於同年6月29日任職被上訴人，兩造就授與員工期權之聘僱條件已達成合意，嗣吳詣泓於同年8月間代表被上訴人與上訴人簽訂系爭備忘錄，約定：「本人吳詣泓，以Vpon威朋公司董事長身分，僅代表Vpon威朋公司，與公司同仁吳俊逸先生簽訂公司期權備忘錄，Vpon威朋公司同意提供0.5%的公司期權授於吳俊逸先生，惟授與公司有可能為廣告BU期權，或者白牌BU期權，會在公司切割決議確認後，另行通知。此文件為備忘錄，後續正式文件，將在公司確認切割與授與單位後，回歸公司『ESOP員工期權池計畫』中執行」等語，兩造就員工期權契約必要之點即期權授與公司（廣告公司即被上訴人或白牌公司）、期權數量（被上訴人公司於104年3月9日已發行股份1,820萬股之0.5%即9萬1,000股）、期權行使條件（無償給與股份）及清償期

（廣告公司及白牌公司切割完成）已具體約定，兩造間員工期權契約已合法成立，雖該員工期權契約尚有「廣告公司及白牌公司切割完成」、「執行ESOP員工期權池計畫」之停止條件或清償期約定，然「廣告公司及白牌公司切割」已於105年間完成，被上訴人「ESOP員工期權池計畫」於102年間已存在，上述停止條件已成就或清償期已屆至，縱認「廣告公司及白牌公司切割」尚未完成，被上訴人「ESOP員工期權池計畫」尚未執行，均係被上訴人刻意消極不作為所致，被上訴人係以不正當行為阻止停止條件成就或清償期屆至之不確定事實發生，依民法第101條第1項規定或類推適用民法第101條第1項規定，應視為該停止條件已成就或清償期已屆至，爰依系爭電子郵件、系爭備忘錄約定，先位請求被上訴人應無償授與被上訴人公司每股金額10元普通股股份9萬1,000股予伊，如被上訴人不能給付該普通股股份，則應依民法第226條第1項給付不能或民法第231條第1項給付遲延之損害賠償規定，賠償伊91萬元以為替代給付。又如認系爭電子郵件、系爭備忘錄僅係約定兩造應簽訂員工期權契約而屬預約性質，因系爭備忘錄已載明被上訴人同意提供9萬1,000股股份予伊，且系爭備忘錄所載「廣告公司及白牌公司切割完成」、「執行ESOP員工期權池計畫」縱為停止條件或清償期約定，上述停止條件已成就或清償期已屆至，縱認該停止條件未完成或清償期屆至之不確定事實尚未發生，乃被上訴人刻意消極不作為所致，被上訴人以不正當行為阻止停止條件成就或清償期屆至之不確定事實發生，依民法第101條第1項規定或類推適用民法第101條第1項規定，應視為該停止條件已成就或清償期已屆至，爰依兩造間勞動契約、系爭電子郵件、系爭備忘錄之約定，備位請求被上訴人應就被上訴人公司每股面額10元之普通股股份9萬1,000股，與伊簽立員工期權計畫契約等語。

二、被上訴人則以：伊於104年3月17日聘請上訴人擔任業務拓展副總經理，約明上訴人每年底薪264萬元，尚可依表現領取

01 績效獎金，該薪資條件已達全球薪酬標準，且兩造固曾論及
02 員工認股期權，然因伊公司組織結構仍有調整需求，員工期
03 權必要之點尚無從確認，伊之負責人吳詣泓雖曾寄送系爭電
04 子郵件予上訴人，僅係表明員工期權之處理窗口及提供上訴
05 人審閱、簽署員工期權相關合約之時間點，全未表明簽署員
06 工期權契約為聘用條件，上訴人收受系爭電子郵件後，於10
07 4年3月17日、同年6月29日所簽署之聘用通知書、任職同意
08 書中，亦未有將員工期權作為聘用條件，上訴人亦自承兩造
09 從未簽署任何員工認股期權契約，且上訴人所謂員工期權，
10 參考公司法第167條之2第1項規定，員工期權契約之必要之
11 點包括發行公司、可認購股份之一定期間、認購價格、認購
12 數量等，至少應達可得特定程度，始可能成立員工期權契
13 約，而兩造所簽署系爭備忘錄，僅記載兩造曾討論期權可能
14 授與公司即可能為廣告BU期權或白牌BU期權，至於契約需俟
15 伊公司切割決議確認後兩造再行討論，顯見系爭備忘錄僅為
16 某時點討論內容紀錄而非法律行為，係為作為後續討論之藍
17 本，兩造就期權相關內容均無意思合致內容，顯非員工期權
18 契約或預約甚明，自亦無從將系爭備忘錄評價為附有停止條
19 件之法律行為或系爭備忘錄已約定清償期之情，更無從論伊
20 有何故意使停止條件不成就或阻止清償期屆至之不確定事實
21 發生之行為，又伊僅與若干員工酌情分別約定授與員工認股
22 權，基於債之相對性，上訴人自不得以伊與其他員工或前員
23 工所簽訂員工認股權契約內容，推論兩造就員工期權契約已
24 達意思表示合致事實，上訴人依系爭電子郵件、系爭備忘錄
25 約定及民法第226條第1項、第231條第1項規定，先位請求伊
26 應無償授與伊公司普通股股份9萬1,000股予上訴人，如不能
27 給付該普通股股份，應賠償上訴人91萬元以為替代給付，或
28 依兩造間勞動契約、系爭電子郵件、系爭備忘錄之約定，備
29 位請求伊應就伊公司普通股股份9萬1,000股，與上訴人簽立
30 員工期權計畫契約請求，均無理由等語，資為抗辯。

31 三、上訴人於原審起訴聲明：被上訴人應就被上訴人公司0.5%數

01 量公司股權，與上訴人簽立員工期權計畫契約。原審判決上
02 訴人敗訴，上訴人不服，提起上訴，並為訴之追加，請求權
03 基礎追加民法第226條第1項、第231條第1項規定請求損害賠
04 償（見本院卷一第114頁），並追加先位聲明：被上訴人應
05 給付上訴人「威朋大數據股份有限公司」每股金額10元之普
06 通股股份9萬1,000股，如被上訴人不能給付前開股份，則應
07 給付上訴人91萬元（見本院卷二第115、197頁），並將原審
08 起訴聲明更正後改列備位聲明，其上訴聲明：(一)原判決廢
09 棄。(二)被上訴人應就「威朋大數據股份有限公司」每股面額
10 10元普通股股份9萬1,000股，與上訴人簽立員工期權計畫契
11 約（見本院卷二第116、198頁）。被上訴人於本院答辯聲
12 明：上訴及追加之訴均駁回。

13 四、兩造不爭執事項：(本院卷一第114、115頁、本院卷二第19
14 9、200頁)

15 (一)被上訴人於104年間聘用上訴人擔任事業發展部副總經理，
16 兩造於104年3月17日簽立聘用通知書，約定每年底薪264萬
17 元，另依上訴人表現發給績效獎金。（見原審卷第103頁）

18 (二)上訴人於104年6月29日到職，並於同日簽立任職同意書，嗣
19 於106年6月30日離職。（見原審卷第29、111頁）

20 (三)系爭電子郵件、系爭備忘錄之形式為真正。（見原審卷第78
21 頁）

22 (四)上證3電子郵件、上證4契約之形式為真正。（見本院卷二第
23 200頁）

24 五、上訴人主張兩造已簽訂員工期權契約，被上訴人承諾無償授
25 與被上訴人公司於104年3月9日已發行股份1,820萬股之0.5%
26 股份即9萬1,000股予伊，且該員工期權契約之停止條件已成
27 就或清償期已屆至，縱認停止條件尚未成就或清償期尚未屆
28 至，係被上訴人以不正當行為阻止停止條件成就或清償期屆
29 至之不確定事實發生，依民法第101條第1項規定或類推適用
30 民法第101條第1項規定，應視為該停止條件已成就或清償期
31 已屆至，依系爭電子郵件、系爭備忘錄約定，先位請求被上

01 訴人應無償授與被上訴人公司每股金額10元普通股股份9萬
02 1,000股予伊，並以如被上訴人不能給付該普通股股份，則
03 應依民法第226條第1項給付不能或民法第231條第1項給付遲
04 延之損害賠償規定，賠償伊91萬元以為替代給付，上訴人另
05 以如認兩造僅預約簽訂員工期權契約，被上訴人已同意提供
06 9萬1,000股股份予伊，且該預約之停止條件已成就或清償期
07 已屆至，爰依兩造間勞動契約、系爭電子郵件、系爭備忘錄
08 之約定，備位請求被上訴人應就被上訴人公司每股面額10元
09 之普通股股份9萬1,000股，與伊簽立員工期權計畫契約等
10 情，為被上訴人所否認，並以前詞置辯，本件爭點為：(一)上
11 訴人先位請求被上訴人應給付被上訴人公司每股金額10元之
12 普通股股份9萬1,000股予上訴人，如被上訴人不能給付前開
13 股份，則應給付91萬元予上訴人，有無理由？(二)上訴人備位
14 請求被上訴人應就被上訴人公司每股面額10元普通股股份9
15 萬1,000股，與上訴人簽立員工期權計畫契約，有無理由？
16 (一)上訴人先位請求被上訴人應給付被上訴人公司每股金額10元
17 之普通股股份9萬1,000股予上訴人，如被上訴人不能給付前
18 開股份，則應給付91萬元予上訴人，有無理由？
19 (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
20 即為成立。民法第153條第1項定有明文。又按契約有預約與
21 本約之分，兩者異其性質及效力，預約係約定將來訂立一定
22 契約（本約）之契約，旨在使預約當事人負有成立本約之義
23 務（最高法院61年台上字第964號判例、103年度台上字第18
24 1號判決參照）。預約權利人僅得請求對方履行訂立本約之
25 義務，不得逕依預定之本約內容請求履行（最高法院97年度
26 台上字第945號判決參照）。當事人訂立之契約，究為本約
27 或係預約，應就當事人之意思定之，當事人之意思不明或有
28 爭執時，應通觀契約全體內容是否包含契約之要素，及得否
29 依所訂之契約即可履行而無須另訂本約等情形決定之（最高
30 法院109年度台上字第1638號判決參照）。是當事人互相表
31 示意思一致者，若係約定將來訂立一定契約（本約）者為預

約，倘將來係依所訂之契約履行而無須另訂本約者，即非預約。

(2)上訴人主張兩造間已成立員工期權契約，固提出系爭電子郵件、系爭備忘錄為據，且檢視系爭電子郵件內容，吳詣泓係告知上訴人：「如我微信跟你提到，由于期權方面的信息目前由我直接處理，所以會委由Cathy協助進行期權郵件確認，定義為目前(2015.3.9)的0.5%控股公司股權，等你回來台灣，我們當面提供有蓋章的文件給你簽署(ESOP合同)，感謝！」等語（見原審卷第25頁），系爭備忘錄內容則為：「本人吳詣泓，以Vpon威朋公司董事長身分，僅代表Vpon威朋公司，與公司同仁吳俊逸先生簽訂公司期權備忘錄，Vpon威朋公司同意提供0.5%的公司期權授於吳俊逸先生，惟授與公司有可能為廣告BU期權，或者白牌BU期權，會在公司切割決議確認後，另行通知。此文件為備忘錄，後續正式文件，將在公司確認切割與授與單位後，回歸公司『ESOP員工期權池計畫』中執行」等語（見原審卷第31頁），雖足認兩造確就被上訴人授與上訴人員工期權事項有所合意。然系爭電子郵件僅提及「期權」、「定義為目前（2015.3.9）的0.5%控股公司股權」，並告知「等你回來台灣，我們當面提供有蓋章的文件給你簽署(ESOP合同)」等語，而系爭備忘錄則僅記錄「Vpon威朋公司同意提供0.5%的公司期權」、「惟授與公司有可能為廣告BU期權，或者白牌BU期權，會在公司切割決議確認後，另行通知」、「後續正式文件，將在公司確認切割與授與單位後，回歸公司『ESOP員工期權池計畫』中執行」等語，該期權標的雖約定「0.5%的公司期權」，然不僅授與公司究為「廣告BU期權」、「白牌BU期權」待確認，系爭備忘錄更強調「後續正式文件，將在公司確認切割與授與單位後，回歸公司『ESOP員工期權池計畫』中執行」，而參酌上訴人所主張「員工認股期權（或稱員工認股選擇權，即ESOP）」，「係一種激勵報酬連動之誘因獎酬制度，亦即公司給予員工得以預定之價格（權利行使價格），在將來預定

之期間內（權利行使期間），買進預定數量之公司股份之權利之制度」等語（見原審卷第13頁），或「ESOP契約為員工期權計畫（Employee Stock Ownership Plan）」，係指「公司將已發行的股份保留一部分下來，或是在公司章程內明定公司可發行特定數量的股份作為員工期權計畫之用，在員工達成特定條件（通常是在職年資或績效指標）時，依照公司和員工間的合約約定數量，將股份無償轉讓給該員工之制度」，此即為員工期權池制度等語（見原審卷第270、271、279、281頁），或上訴人曾主張可參考公司法第167條之2第1項所規定：「公司除法律或章程另有規定者外，得經董事會以董事3分之2以上之出席及出席董事過半數同意之決議，與員工簽訂認股權契約，約定於一定期間內，員工得依約定價格認購特定數量之公司股份，訂約後由公司發給員工認股權憑證」之「員工認股權」規範，本於契約自由原則訂立員工期權契約等語（見原審卷第122、135頁），均可見上訴人所主張員工期權契約，其內容需包含特定之給付期權標的、期權數量、員工需履行義務、期權授與為有償或無償等內容，然對照系爭電子郵件、系爭備忘錄所載內容，不僅期權標的尚未確定，上訴人需達成要件並未約定，有償或無償取得期權則未載，系爭備忘錄更強調後續正式文件，待確認切割與授與單位後，回歸員工期權池計畫執行，足認兩造於系爭電子郵件、系爭備忘錄之協議內容真意，係待期權標的確認後，方簽訂員工期權契約，依據被上訴人之員工期權池計畫履行授與員工期權相關契約權利義務，是系爭電子郵件、系爭備忘錄應僅係約定將來訂立員工期權契約之協議，可資確認。

(3)且證人邱士軍已證述：伊自100年11月至107年1月任職被上訴人擔任研發副總裁，工作內容為負責整體研發團隊之建置、開發產品及管理工作，任職期間曾與被上訴人之負責人吳詣泓簽署3份有關期權契約，內容均如上訴人所提上證4契約即「NONQUALIFIED STOCK OPTION AGREEMENT」，非系爭

備忘錄形式之文件，伊前於100年間任職趨勢科技公司，吳詣泓以授與8萬股股份方式邀約伊任職被上訴人公司，伊於100年11月簽署第1份期權契約，102年重新簽署1份期權契約，約定授與伊40萬股股份，該份契約即為上訴人所提出上證4契約即「NONQUALIFIED STOCK OPTION AGREEMENT」，之前於100年11月所簽署契約則作廢，伊於103年、105年升遷之際，吳詣泓另同意授與期權，另簽訂期權契約，伊按期權契約約定可取得VADY Inc. 公司股份，伊被告知VADY Inc. 公司股份是被上訴人之員工期權，嗣伊離職3年後，與被上訴人聯絡要依據期權契約取得股份，而後與被上訴人公司約定變更取得VADY Inc, SAMOA公司之股份，而後轉換為VADY Inc, CAYMAN公司之股份，並委託被上訴人保管，被上訴人員工至少有30位簽署上證4相同形式契約等語（見本院卷一第190至198頁），且有「NONQUALIFIED STOCK OPTION AGREEMENT」（即上證4，見本院卷一第141至146頁）、「員工持股及委託保管協議書」（見本院卷一第203、204頁）可據，足認證人邱士軍任職被上訴人期間，與被上訴人所簽署員工期權契約，非如系爭電子郵件、系爭備忘錄內容所載，而係卷附「NONQUALIFIED STOCK OPTION AGREEMENT」內容，且檢視證人邱士軍與吳詣泓所簽署「NONQUALIFIED STOCK OPTION AGREEMENT」內容，約定授與員工期權為VADY Inc. 公司股份、股份數40萬股（400,000 Shares），取得股份對價0元（The purchase price of Shares subject to the Option shall be 0 per Share）、授與（Vesting）期程4年並按任職期間比例取得《Subject to the Participant's continued Employment with the Company, the Option shall vest and become exercisable as below：（i）with respect to twenty five percent（25%）of the Shares initially covered by the Option on the first anniversary of the Date of Grant；（ii）with respect to twenty five percent（25%）of the Shares initially covered by the 0

ption on the second anniversary of the Date of Grant; (iii) with respect to twenty five percent (25%) of the Shares initially covered by the Option on the third anniversary of the Date of Grant; (iv) with respect to twenty five percent (25%) of the Shares initially covered by the Option on the fourth anniversary of the Date of Grant》等事項（見本院卷一第141頁），其期權約定內容均較系爭電子郵件、系爭備忘錄詳細且特定，可見被上訴人縱與上訴人簽署員工期權契約，其契約內容應如上證4契約即「NONQUALIFIED STOCK OPTION AGREEMENT」所載內容，俾便期權契約履行有所遵循。而系爭電子郵件、系爭備忘錄所載期權標的尚未確定，授與期程未約定，有償或無償取得期權未記載，況證人邱士軍所簽署「NONQUALIFIED STOCK OPTION AGREEMENT」約定授與期權標的更非被上訴人公司股份，邱士軍與被上訴人後續約定變更取得VADY Inc, SAMOA、VADY Inc, CAYMAN公司股份亦非被上訴人公司股份，而系爭備忘錄所載「廣告BU期權」、「白牌BU期權」於簽署時尚未確認，上訴人與被上訴人間員工期權契約之期權標的是否如上訴人主張為被上訴人公司股份，亦未可知，據此，足認系爭電子郵件、系爭備忘錄僅為兩造約定將來訂立員工期權契約之協議，僅屬約定將來訂立一定契約（即員工期權契約）之契約，其性質為預約，自可確認。

(4)被上訴人雖以系爭電子郵件僅係表明員工期權之處理窗口及提供上訴人審閱、簽署員工期權相關合約之時間點，系爭備忘錄僅為某時點討論內容紀錄而非法律行為，兩造就期權相關內容均無意思合致內容而未成立預約云云。然吳詣泓所寄送系爭電子郵件已告知上訴人將簽署ESOP合同等語，系爭備忘錄則續約定被上訴人同意提供「0.5%的公司期權」、「授與公司有可能為廣告BU期權，或者白牌BU期權」、「後續正式文件，將在公司確認切割與授與單位後，回歸公司『ESOP員工期權池計畫』中執行」內容，可見兩造就被上訴人將授

01 與上訴人員工期權已有合意，雖授與期權公司尚待確認，相
02 關期權契約內容尚待確認，然兩造既約定待被上訴人確認公
03 司切割與授與單位後，則回歸「ESOP員工期權池計畫」執
04 行，兩造確係就未來簽訂員工期權契約有所協議，該協議真
05 意應係在將來訂立本約即員工期權契約事實可資認定，故系
06 爭電子郵件、系爭備忘錄自屬預約，已可認定，被上訴人上
07 開所辯，尚未可採。

08 (5)系爭電子郵件、系爭備忘錄性質既為預約，上訴人自不得逕
09 依系爭電子郵件、系爭備忘錄請求被上訴人授與員工期權，
10 則上訴人以系爭電子郵件、系爭備忘錄所約定停止條件已成
11 就或清償期已屆至，依系爭電子郵件、系爭備忘錄約定，請
12 求被上訴人應無償授與被上訴人公司每股金額10元普通股股
13 份9萬1,000股予上訴人，如被上訴人不能給付該普通股股
14 份，則應依民法第226條第1項給付不能或民法第231條第1項
15 給付遲延之損害賠償規定，賠償上訴人91萬元以為替代給
16 付，自屬依法無據，不應准許。

17 (二)上訴人備位請求被上訴人應就被上訴人公司每股面額10元普
18 通股股份9萬1,000股，與上訴人簽立員工期權計畫契約，有
19 無理由？

20 (1)按預約權利人雖得請求預約義務人履行訂立本約之義務，然
21 如預約訂立後之外在客觀情事有所變更，已不能達到預約之
22 目的，應認為預約已因情事變更而不能達到目的（最高法院
23 89年度台再字第59號判決意旨參照），則核該預約應已失其
24 效力，方符當事人訂立預約之真意。

25 (2)查系爭電子郵件、系爭備忘錄雖為預約，上訴人非不得請求
26 被上訴人訂立本約，然系爭電子郵件、系爭備忘錄係約定將
27 來訂立員工期權契約之本約，而有關員工期權契約，參考上
28 訴人所主張「係一種激勵報酬連動之誘因獎酬制度，亦即公
29 司給予員工得以預定之價格（權利行使價格），在將來預定
30 之期間內（權利行使期間），買進預定數量之公司股份之權
31 利之制度」，目的在激勵員工努力工作以提升公司股票價

01 值，並給予員工留任之動機等語（見原審卷第13頁），或係
02 為履行「ESOP契約為員工期權計畫（Employee Stock Owner
03 ship Plan）」，「公司將已發行的股份保留一部分下來，
04 或是在公司章程內明定公司可發行特定數量的股份作為員工
05 期權計畫之用，在員工達成特定條件（通常是在職年資或績
06 效指標）時，依照公司和員工間的合約約定數量，將股份無
07 償轉讓給該員工之制度」內容，為公司為達延攬人才、激勵
08 員工之方法（見原審卷第270、271、279、281頁），可見公
09 司與員工簽訂期權契約不僅為取代現金給付以達激勵員工效
10 果，亦在藉由期權合約規範，鼓勵員工達成績效目標或促使
11 員工久任之目的，故其前提為訂立員工期權契約時，該員工
12 應係在職或即將到職，否則即失訂立員工期權契約目的。而
13 上訴人係於104年6月29日任職被上訴人公司，嗣於106年6月
14 30日離職之情，已如不爭執事項(二)所示，上訴人於任職期間
15 未依系爭電子郵件、系爭備忘錄請求被上訴人訂立員工期權
16 契約，嗣於離職後方請求被上訴人應與上訴人簽訂員工期權
17 契約，上訴人為本件請求時既已離職而非被上訴人員工，顯
18 已無從達成期權契約內容如繼續任職一定期間或達成績效指
19 標之規範，被上訴人亦無從以期權契約達成鼓勵員工達成績
20 效或促使員工久任之目的，足認系爭電子郵件、系爭備忘錄
21 之預約已因上訴人離職事實發生之情事變更而不能達其目
22 的，自應認為兩造以系爭電子郵件、系爭備忘錄所為簽訂員
23 工期權契約之預約已失其效力，從而，上訴人依兩造間勞動
24 契約、系爭電子郵件、系爭備忘錄之約定，請求被上訴人應
25 就被上訴人公司每股面額10元之普通股股份9萬1,000股，與
26 上訴人簽立員工期權計畫契約，亦屬依法無據，不應准許。

27 六、綜上所述，上訴人依兩造間勞動契約、系爭電子郵件、系爭
28 備忘錄之約定，先位請求被上訴人應無償授與被上訴人公司
29 每股金額10元普通股股份9萬1,000股予上訴人，如被上訴人
30 不能給付該普通股股份，則應依民法第226條第1項給付不能
31 或民法第231條第1項給付遲延之損害賠償規定，賠償上訴人

01 91萬元以為替代給付，備位請求被上訴人應就被上訴人公司
02 每股面額10元之普通股股份9萬1,000股，與上訴人簽立員工
03 期權計畫契約，均為無理由，不能准許。上訴人於本院追加
04 之先位之訴，為無理由，應予駁回；原審就備位之訴部分，
05 為上訴人敗訴之判決，並無不合。上訴論旨指摘原判決駁回
06 其備位之訴部分不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回其
07 上訴。

08 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
09 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
10 逐一論列，附此敘明。

11 八、據上論結，本件追加先位之訴及上訴均無理由，判決如主
12 文。

13 中 華 民 國 112 年 4 月 11 日
14 勞動法庭

15 審判長法 官 陳慧萍

16 法 官 朱漢寶

17 法 官 陳杰正

18 正本係照原本作成。

19 不得上訴。

20 中 華 民 國 112 年 4 月 11 日
21 書記官 林雅瑩