

臺灣高等法院民事判決

110年度重勞上字第33號

上訴人 宏達國際電子股份有限公司

法定代理人 王雪紅

訴訟代理人 郭雨嵐律師

汪家倩律師

李佺穎律師

被上訴人 蔡順利

訴訟代理人 簡榮宗律師

黃翊華律師

陳佑羽律師

上列當事人間請求給付工資事件，上訴人對於中華民國110年9月30日臺灣臺北地方法院110年度重勞訴字第1號第一審判決提起上訴，本院於111年12月20日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原判決關於命上訴人給付利息逾如附表所示「本院判准利息起算日欄」部分，及該部分假執行之宣告均廢棄。

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。其餘上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

一、被上訴人主張：

兩造於民國103年8月1日簽訂HTC Corporation PRIVATE AND CONFIDENTIAL聘用契約（下稱系爭聘用契約），約定被上訴人自同年10月1日起受僱於上訴人，擔任高階○○○，月薪新臺幣（下同）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），另給付簽約金300萬元，並於103年、104年各給付Long Term Incentive Program（長期激勵獎金，下逕稱LTI）3000萬元，105年後

之LTI則按被上訴人個人及公司表現決定是否發放及發放之數額。然上訴人僅給付103年第1期之LTI225萬元後，其餘則未依約給付如附表所示之LTI，共計5100萬元。爰依系爭聘用契約，聲明請求上訴人給付5100萬元，及如附表請求利息起算欄起算之利息（原審為被上訴人全部勝訴之判決，上訴人不服，提起上訴）。並答辯聲明：上訴駁回。

二、上訴人則以：

依系爭聘用契約之約定，如被上訴人於LTI發放日前離職，將會喪失領取之資格，且尚須考量被上訴人績效、在職期間等其他因素，可認長期激勵獎金屬被上訴人長期留任之額外獎勵，並非勞務之對價，非屬工資。且系爭聘用契約所稱離職，並不限於被上訴人主動離職之情形，是上訴人既於105年5月8日依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第2款規定預告後終止系爭聘用契約，被上訴人對於尚未發放之LTI即不再有權利請求。縱認被上訴人須為給付，然上訴人之營收於104年及105年大幅下降，整體銷售業務亦呈現逐年下滑之趨勢，上開情形並非兩造於簽訂系爭聘用契約時所能預料，已顯失公平，上訴人自得依民法第227條之2第1項規定，請求法院減少LTI之金額。又被上訴人於105年3月7日時即已寄發存證信函請求上訴人給付LTI，系爭聘用契約並於105年5月8日終止，被上訴人卻遲至109年8月始提起本件訴訟，違背上訴人已認為被上訴人不再請求給付LTI之正當信賴，系爭聘用契約之締約相關資料亦因時間久遠與人事更迭而難已尋得，應依權利失效理論認定被上訴人業已權利已失效。未如附表所示各期LTI應以每年度之12月31日為給付期限，應自隔年度之1月1日方才起算遲延利息等語。並上訴聲明：（一）原判決廢棄；（二）被上訴人於第一審之訴及假執行之聲請均駁回。

三、兩造不爭執事項（見本院卷一第126至128頁）：

（一）兩造於103年8月1日簽訂系爭聘用契約，約定被上訴人自同年10月1日起受僱於上訴人，擔任高階○○○；被上訴

人每月薪資為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LTI各3000萬元（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，將依被上訴人及上訴人表現制定之HTC常態性LTI計畫，領取獎金。

（二）系爭聘用契約中之「Incentive Program（激勵項目）」有約定：「In Year 2014, HTC will offer you long term incentive which will 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 31st, 2014.（於2014年，在您同意宏達國際電子股份有限公司 Bonus & Shareholding Agreement 前提下，HTC 將提供您不少於3000萬元之長期激勵獎金，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）。3000萬元之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3000萬元之長期激勵獎金...3000萬元之30%將於2015年給付。剩餘之30%及40%分別於2016及2017年給

01 付。) In Year2016 and beyond, you will follow HTC
02 regular incentive program which is based on your p
03 ersonal and company performance.(於2016年及以後，
04 你將依照根據你個人及公司表現制定之HTC常態性激勵獎
05 金計畫，領取獎金。)」、「You will not be eligible
06 for the incentive grant if you leave HTC Corporati
07 on before the grant released date to HTC employee
08 s.」等語。

09 (三) 上訴人於103年底給付被上訴人LTI225萬元，其餘LTI並未
10 依系爭聘用契約之約定給付。

11 (四) 上訴人於104年11月3日欲變更LTI之給付方式，惟被上訴
12 人並未同意。

13 (五) 上訴人於105年3月8日以勞基法第11條第2款虧損及業務緊
14 縮為由，預告被上訴人於105年5月8日終止系爭聘用契
15 約，被上訴人認上訴人解僱不合法，遂提起確認僱傭關係
16 存在等訴訟，分經臺北地院105年度重勞訴字第32號判決
17 確認兩造間僱傭關係存在；上訴人應自105年3月9日起至
18 被上訴人復職之日止，按月於每月5日給付被上訴人45萬
19 元本息。經上訴後，再經本院106年度重勞上字第24號判
20 決原判決關於確認兩造間僱傭關係存在及判令上訴人給付
21 部分、暨訴訟費用之裁判（除確定部分外）均廢棄；上開
22 廢棄部分，被上訴人在第一審之訴及假執行之聲請均駁
23 回。再經被上訴人上訴後，經最高法院以109年度台上字
24 第7號判決上訴駁回確定（下稱另案確認僱傭關係訴
25 訟）。

26 四、得心證之理由：

27 被上訴人主張依系爭聘用契約，上訴人應於103年、104年各
28 給付LTI3000萬元；然上訴人僅給付103年第1期之LTI225萬
29 元後，其餘即如附表所示部分則未依約給付，爰依系爭聘用
30 契約，請求上訴人給付5100萬元本息等語。為上訴人所否
31 認，並為前開辯述，茲就本件爭點分論如下：

01 (一) 查兩造於103年8月1日簽訂系爭聘用契約，約定被上訴人
02 自同年10月1日起受僱於上訴人，擔任高階○○○；被上
03 訴人每月薪資為45萬元（保證年薪14個月，即12個月月
04 薪、2個月年終，年終將會按服務年資比例分配）、簽約
05 金300萬元及103年度、104年度LTI各3000萬元（給付方
06 式、期限及條件依系爭聘用契約「激勵項目」之約定）；
07 105年以後，將依被上訴人及上訴人表現制定之HTC常態性
08 LTI計畫，領取獎金。而上訴人有於103年底給付被上訴人
09 LTI225萬元，其餘LTI並未依系爭聘用契約之約定給付等
10 情，為兩造所不爭，並有系爭聘用契約在卷可稽（見原審
11 卷一第47至49頁），則上開事實，堪信為真實。

12 (二) LTI其性質應屬工資：

13 1、按工資，謂勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及
14 按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎
15 金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之，勞基法第
16 2條第3款定有明文。所謂「因工作而獲得之報酬」，所謂
17 「因工作而獲得之報酬」者，係指符合「勞務對價性」而
18 言（最高法院110年度台上字第2287號判決意旨參照）。

19 2、參諸系爭聘用契約約定「Incentive Program（激勵項
20 目）：In Year 2014, HTC will offer you long term in
21 centive which will be no less than NTD30,000,000 g
22 ross including vest and un-vestportion(cashand/or s
23 hares) subject to your consent to the HTC Corporat
24 ion Bonus& Shareholding Agreement(the market value
25 of stock bonus will be based on the closing price
26 of stock bonus released date)30% of NTD30,000,000
27 will be paid in 0000(prorated according to on boar
28 ddate), followed by 30% in 0000 and 40% in 2016. For
29 0000 instalment, it will be paid before December 31
30 st, 2014.（於2014年，在您同意宏達國際電子股份有限公
31 司Bonus& Shareholding Agreement前提下，HTC將提供您

不少於3000萬元之長期激勵獎金，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)。3000萬元之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 longterm 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% in2017.(於2015年，HTC將給付你至少3000萬元之長期激勵獎金...3000萬元之30%將於2015年給付。剩餘之30%及40%分別於2016及2017年給付。) In Year2016 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。)」、「You will not be eligible for the incentive grant if you leave HTC Corporation before the grant released date to HTC employees.」等語(見不爭執事項(二))，足見激勵項目業已約明上訴人於103年、104年允諾各給付被上訴人「不少於」、「至少」LTI3000萬元以上，即明確表示其給付金額之下限，而其後續之分期給付方式說明，亦係以各年度3000萬元之總額為據，而為期數分配(如104年度係採900萬元、900萬元、1200萬元，合計3000萬元之分期給付方式)，亦呼應上訴人至少會給付共達3000萬元之情事。

- 3、復依系爭聘用契約，就103年度LTI給付部分，尚有約明「依到職日期比例計算」等語(因被上訴人係於103年10月1日始受僱於上訴人)，足見LTI給付所反映者，係被上訴人提供勞務期間之對價，並非視被上訴人後續之工作表現而為之獎金給與。且由系爭聘用契約就103、104年度與

01 105年度及以後所約定之內容差異亦證，103、104年度係
02 載「HTC will offer you」等語，而明確表示該年度將至
03 少給付3000萬元予被上訴人，並無加註其他條件或額外考
04 量等依據。至105年及以後則載「In Year 0000 and beyo
05 nd, you will follow HTC regular incentive program w
06 hich is based on your personal and company perform
07 ance.」等語，即105年之後，將改視被上訴人個人及公司
08 表現制定之HTC常態性激勵獎金計畫，領取獎金，顯有明
09 確區分。益徵103、104年度之LTI係採至少固定之金額給
10 付，並非依照被上訴人之工作表現以決定給付金額之多
11 寡，而在在顯示兩者性質之迥異。

12 4、況且，上訴人起初係藉由獵人頭公司（即光輝公司）之媒
13 介，而主動延攬被上訴人至上訴人公司任職等情，此據上
14 訴人陳稱在卷（見原審卷一第298頁），並有上訴人自身
15 所提其與光輝公司之電子郵件在卷可參（見本院卷一第26
16 9至279頁）。且參上訴人於103年7月3日寄送予被上訴人
17 之電子郵件內容，其就103、104年度LTI給付部分，上訴
18 人亦係以「we will guarantee（保證）no less than 30
19 mm LTI」（見原審卷一第27頁）之「保證」用語告知被上
20 訴人，是依此可知，上訴人當時因求才若渴，而被上訴人
21 所任職位又為高階○○○，上訴人為能延攬被上訴人至其
22 公司任職，即以保證給付一定金額為誘因，使被上訴人確
23 保得受領之薪資達其可接受之數額，以令其放棄原有之工
24 作機會而至上訴人公司任職，而達上訴人順利延攬人才之
25 目的。由此均證系爭聘用契約所約定之103、104年度LT
26 I，自係被上訴人該段期間提供勞務之當然對價，其性質
27 應屬「工資」無訛。自非上訴人所謂LTI係屬工資與純粹
28 任意性給與間之中間類型給與，而偏屬純粹任意性給與之
29 情事。

30 5、上訴人雖辯稱由103、104年度LTI之發放時間及發放條件
31 觀之，該給付並不存在「同時履行關係」，而不具勞務對

01 價性，非屬工資云云。經查，承上說明，LTI是否係屬工
02 資，係以「勞務對價性」為其判斷依據，並無上訴人所稱
03 須於勞務提供之同時，即得給付報酬方屬工資之概念存
04 在。復由系爭聘用契約之約定可知，其已明確約明LTI係
05 採各年度以為區分，僅係該給付方式另採分期給付之方式
06 而分階段履行，則該年度之LTI當係反映被上訴人當年度
07 之勞務給與，而具對價性，亦無上訴人所謂未存在對價關
08 係之情事。

- 09 6、上訴人復辯稱LTI僅屬恩惠性、獎勵性之給予，且依被上
10 訴人任職期間之長短影響所得領取LTI發放之比例，而屬
11 鼓勵員工長期留任之久任獎金之性質，又依系爭聘用契約
12 末段約定「We reserve the right to vary the Terms &
13 Conditions of your employment in accordance with t
14 he provisions contained in the policies, from time
15 to time.（我們保留隨時根據政策規定調整您聘僱契約條
16 款之權利。）」，上訴人可在任何時間任意調整系爭聘用
17 契約，足見LTI並非工資云云；惟查，就兩造間勞動關係
18 之約定，係以系爭聘用契約為據，此據上訴人陳稱在卷
19 （見本院卷一第295至296頁），是103、104年度LTI之性
20 質為何？當以系爭聘用契約所約定之內容而為認定。復依
21 證人即上訴人公司前人資主管李秀容於本院準備程序時證
22 稱，上訴人公司有建立Long Term Incentive制度，而被
23 上訴人這種係在僱傭契約裡另行約定之一個特別方案，跟
24 其他人不同，須視兩造間僱傭契約之約定，而不受其他公
25 司制度影響。又上訴人公司會與員工約定分年、分次在職
26 的獎金通常有2個可能原因，一個係彌補高階主管除了月
27 薪外，達到雙方談好想要達到的年薪需求，另一個是為了
28 留任，希望員工能繼續在公司服務等語（見本院卷一第40
29 9、411頁），足見上訴人公司所設立之Long Term Incent
30 ive制度，該獎金給與本有不同之給付原因，可能係為彌
31 補高階主管之年薪需求，而非上訴人所謂僅以員工久任為

01 考量，而系爭聘用契約所約定之內容又係特別為之，自難
02 單以其他人員可能之不同狀況，遽以作為本件103、104年
03 度LTI性質之認定依據。是承前所述，本院就系爭聘用契
04 約所約定之103、104年度LTI其性質為何？業已認定說明
05 如前。則上訴人另以其他不同之產業、制度或引用發行人
06 募集與發行有價證券處理準則第54條規定等，而謂103、1
07 04年度LTI非屬工資云云，其所辯自不足採。

08 7、再者，承上所述，兩造間勞動契約所約定之內容為何？當
09 以兩造所約定合致之範圍為據，則系爭聘用契約末段縱載
10 「We reserve the right to vary the Terms & Condi
11 tions of your employment in accordance with the prov
12 isions contained in the policies, from time to tim
13 e.（我們保留隨時根據政策規定調整您聘僱契約條款之權
14 利。）」等語，僅係表示上訴人日後可能會與被上訴人進
15 行約款修改之預示說明；但如未經被上訴人為同意合致
16 前，自難僅憑前開約款，即謂上訴人得任意修改、調整或
17 解釋兩造間勞動關係內容之情事。

18 8、上訴人又辯稱被上訴人已自承其於簽立系爭聘用契約之
19 時，已充分瞭解其於在職期間主動離職，將無法再領取LT
20 I等語，可見上訴人如因被上訴人自願離職，即毋須給付
21 後續之LTI，則LTI應非勞工提供勞務之對待給付云云。經
22 查，參諸被上訴人所提111年8月16日民事答辯二狀固載，
23 其於簽立系爭聘用契約之時，已充分瞭解其於在職期間主
24 動離職，將無法再領取LTI等語（見本院卷一第389頁），
25 核其前後說明內容，被上訴人係在闡述LTI具勞務對價
26 性，係屬工資，及認在被上訴人主動離職時，始有放棄領
27 取工資權利所為之相關說明（見本院卷一第388頁被上訴
28 人於該第參、一點即有說明），並無自承LTI非屬工資之
29 情事。且被上訴人倘因「主動」離職而不得再領取LTI之
30 問題，亦係涉及系爭聘用契約另約定「You will not be
31 eligible for the incentive grant if you leave HTC

01 Corporation before the grant released date to HTC
02 employees.」等語之解釋（此部分詳下述），尚不影響LT
03 I是否係屬工資之認定，是上訴人以被上訴人前開所述之
04 內容，作為LTI非屬工資之依據，亦不足採。

05 （三）被上訴人請求上訴人給付LTI5100萬元，為有理由：

06 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
07 文。即工資為雇主於勞動契約對勞工所負主給付義務，勞
08 基法本諸保障勞工權益之立法目的，故明定雇主依約負有
09 給付全額工資之義務。

10 2、承上所述，被上訴人依系爭聘用契約之約定，其於103、1
11 04年度所得領取之LTI，為其該年度勞務給付之對價，而
12 上訴人迄今僅給付225萬元，又被上訴人係於103年10月1
13 日到職，迄至105年5月8日始遭上訴人解僱而為離職，足
14 見被上訴人於業已完整提供其於上揭期間之勞務給與，上
15 訴人自應依約給付足額之工資予被上訴人。是被上訴人依
16 系爭聘用契約第3條之約定，請求上訴人給付如附表所示
17 剩餘之5100萬元LTI，應屬有據。

18 3、上訴人辯稱系爭聘用契約有約定「You will not be elig
19 ible for the incentive grant if you leave HTC Corp
20 oration before the grant released date to HTC empl
21 oyees.」等語（見不爭執事項(二)，下稱系爭在職約款），
22 故被上訴人倘未在职即不得領取LTI，而該「leave（即離
23 職）」，並不限於被上訴人主動（自願）離職，尚應包含
24 遭上訴人解僱（非自願離職）在內，則被上訴人既遭上訴
25 人解僱，其不得再為本件請求云云。經查：

26 (1)按解釋契約，應於文義上及論理上詳為推求，以探求當事
27 人立約時之真意，並通觀契約全文，斟酌訂立契約當時及
28 過去之事實、交易上之習慣等其他一切證據資料，本於經
29 驗法則及誠信原則，從該意思表示所根基之原因事實、主
30 要目的、經濟價值、社會客觀認知及當事人所欲表示之法
31 律效果，作全盤之觀察，以為判斷之基礎，不能徒拘泥字

面或截取書據中一二語，任意推解致失其真意（最高法院98年度台上字第1925號判決意旨參照）。

(2)查系爭在職約款，核其文義內容，及參諸證人李秀容於本院準備程序時證稱，我有在上訴人公司其他契約中也看過與上開內容一樣之約定，這約定的意思是如果員工在預定要發放獎金的時候之前離職，獎金就不會發放了等語（見本院卷一第410頁），可見該約款應係意指如果被上訴人離職後，即不得再領取LTI等情。至於該所謂「You will not be eligible for the incentive grant if you leave HTC Corporation」等語，其離職係指被上訴人自行（自願）離職，抑或尚包含「非自願」離職乙節。經查：

①依證人李秀容前開證述可知，上訴人公司固會使用「You will not be eligible for the incentive grant if you leave HTC Corporation before the grant released date to HTC employees.」之約款；但其亦證稱，這個約款沒有考慮到離職原因係自請離職或非自願離職的問題，確實沒有想到這麼多等語（見本院卷一第413頁），足見系爭在職約款之離職究指何意？仍應探究兩造訂約時之真意，並斟酌系爭聘用契約之各項情事後，而為全盤認定。

②基此，經衡以103、104年度LTI之性質係屬工資，業如前述。則上開給付係屬勞務之對價，而屬勞工提供勞務所當然應獲取之報酬。故103、104年度之LTI所反映者，係被上訴人103、104年度之勞務提供；至兩造約定延至104至106年度始陸續給付，核其考量應係上訴人公司希望藉由延後、分期給付（一年度再分三期給付）之方式，以免勞工一次領取全部LTI後，即自請離職之情況發生，藉此達到使勞工久任之目的，是依其約款之真意，所謂「You will not be eligible for the incentive grant if you leave HTC Corporation」，應僅指勞工自請（自願）離職時，方不得領取LTI之意。否則，倘認前開約款尚有包含

01 非自願離職（即遭上訴人單方解僱），上訴人即可無視是
02 否可歸責於被上訴人，均得藉由嗣後單方解僱之方式，以
03 規避自身原應於當年度給付應付工資之責，如此不啻使勞
04 工無法取得其原應獲得之勞務對價，而與勞動契約應顧及
05 勞雇雙方之公平、合理目的，亦大大相違。

06 ③又查被上訴人係因上訴人於105年3月8日以有構成勞基法
07 第11條第2款虧損及業務緊縮為由，而預告被上訴人於105
08 年5月8日終止系爭聘用契約等情，為兩造所不爭（見不爭
09 執事項(五)）。經核上訴人前開解僱事由，均係因上訴人自
10 身因虧損及業務緊縮所致，而非可歸責於被上訴人，則上
11 訴人以前開事由與被上訴人終止系爭聘用契約，經認並未
12 構成系爭在職約款所示被上訴人自請離職之情事，是上訴
13 人以被上訴人有構成系爭在職約款為由，而謂其毋庸給付
14 剩餘之103、104年度LTI云云，其所辯自不足採。

15 ④至上訴人雖有提出其與光輝公司間往來之電子郵件（見本
16 院卷一第269至291頁），而辯稱其已告知光輝公司只要未
17 繼續在職，即不得領取LTI，而光輝公司亦回覆將讓上訴
18 人知道被上訴人之回應，故應將上開電子郵件內容，作為
19 系爭在職約款解釋之依據云云；惟查，依上訴人自承，其
20 未曾授與光輝公司代理上訴人與被上訴人締約之權限等語
21 （見本院卷一第185頁），且兩造間勞動關係之約定，亦
22 僅以系爭聘用契約為據，業如前述，而上開電子郵件又為
23 上訴人單方與光輝公司間之往來溝通內容，被上訴人並未
24 參與，且其亦否認有知悉相關內容下（見本院卷一第430
25 頁），自難單以上訴人與光輝公司間往來之電子郵件內
26 容，作為系爭聘用契約之解釋依據。

27 ⑤況且，參諸上訴人與光輝公司於103年7月30日上午往來之
28 電子郵件雖有提及「3. Will the two "guaranteed" LTI's
29 still be paid out even if he is let go by HTC (inv
30 oluntarily and not for non-performance reasons), a
31 nd if so when? No, the policy is LTI will only be p

aid when the employee is still active. (3. 如果他被
HTC解僱（非自願且非因績效不佳），是否仍會給付這兩個保證的LTI，若然，則何時給付？不，政策是LTI只會於員工在職時給付。）」等語（見本院卷一第282、289頁）；但光輝公司後續與上訴人往來之電子郵件僅提及「（103年7月30日12時15分）光輝公司表示：I just finished the call with Simon and had a great call. Simon asks if HTC can send him the revised offer right away and asked for a few days to think it through and to discuss with his family as to make a final decision. Thanks!（我剛剛與Simon通話，談話很順利。Simon詢問HTC是否能立刻將修訂版錄用信寄給他，並希望有幾天的時間詳細考慮及與他的家人討論，以做出最終決定。謝謝！）」（見本院卷一第281頁、288頁）、「（103年7月30日15時9分）光輝公司表示：I will let you know as soon as I hear back from Simon. In the meantime, please send him the revised offer directly or we'd be happy to pass it along. Thanks!（收到Simon的回覆後，我會立刻通知您。同時，請直接將修訂版錄用信寄給他，或我們也很樂意轉寄給他。謝謝！）」、「（103年7月30日19時53分）上訴人公司表示：Please find the revised HTC offering letter to Simon Tsai with waive the 6 months' probation period. Please let me know if any question, thanks.（請查收HTC給Simon Tsai的修訂版錄用信，其中刪除了6個月的試用期。如果有任何問題請讓我知道，謝謝。）」等語（見本院卷一第281、287頁），但核其內容僅為上訴人公司與光輝公司於系爭聘用契約締約前所為之相關討論、磋商，且最終係談及上訴人有修改修訂版錄用信，刪除6個月之試用期等情，然其間亦未見被上訴人就此等商討事項有為參與，且同前所述，兩造間之勞動關係既係以系爭聘用契約為據，

01 自難僅憑上訴人與光輝公司於締約前所為未確定之商議內
02 容，作為系爭聘用契約之解釋依據。

03 ⑥又上訴人雖另提出美國有限電視新聞網、時代雜誌新聞報
04 導、法務部全國法規資料庫網站公告之勞基法、就業保險
05 法及就業服務法英譯文等（見本院卷一第345至366頁），
06 而辯稱「leave」字義不僅指自願離職云云；然承上說
07 明，解釋契約，應探求當事人立約時之真意，並通觀契約
08 全文，斟酌訂立契約當時及過去之事實、交易上之習慣等
09 其他一切證據資料，本於經驗法則及誠信原則，從該意思
10 表示所根基之原因事實、主要目的、經濟價值、社會客觀
11 認知及當事人所欲表示之法律效果，作全盤之觀察，而不
12 能徒拘泥字面或截取書據中一二語。而依前所述，本院已
13 就「You will not be eligible for the incentive gra
14 nt if you leave HTC Corporation」之解釋認定說明如
15 前，則上訴人徒以與系爭聘用契約全然無關之其他文件資
16 料，而謂系爭在職約款所約定之「leave」，不單指自願
17 離職云云，其所辯自不足採。

18 ⑦此外，上訴人另辯稱其與被上訴人終止系爭聘用契約，係
19 因被上訴人決策錯誤、績效表現不佳，以致公司發生虧
20 損，非與被上訴人之管理疏失全然無關，而謂其毋庸給付
21 103、104年度之LTI云云；然承前所述，103、104年之LTI
22 其性質係屬「工資」，且系爭在職約款並無包含被上訴人
23 非自願離職等情，已如前述，則上訴人嗣後以被上訴人有
24 表現不佳而作為卸免其自身應負工資之責之依據，顯不足
25 採。遑論上訴人係以有構成勞基法第11條第2款虧損及業
26 務緊縮為由，而與被上訴人終止系爭聘用契約等情，業如
27 前述，亦非被上訴人存有不能勝任工作之情事。再者，觀
28 諸被上訴人所提上訴人公司之101至105年度營收資料可知
29 （見原審卷一第633頁），上訴人公司係自101年後營收即
30 開始下降，並非係於被上訴人任職後始有發生此等情況，
31 且上訴人公司100年至104年間，其公司市值即已蒸發一兆

元（上訴人公司100年4月時其上市股價為1,300元，至104年7月時，股價僅剩73.8元），而上訴人公司會大幅下滑，係因上訴人公司所銷售手機之出貨量逐步減少、市佔率降低、手機產品涉及專利侵害、其他廠商崛起，及其另轉型投入VR產業等諸多因素影響，有相關新聞報導可參（見原審卷一第635至663頁），是上訴人公司營運不佳，亦非全因被上訴人所負責之產品（即「HTC RE迷你攝錄影機」）所致，則上訴人前開所辯，僅係臨訟卸責之詞，當難憑採。

4、上訴人又辯稱，其於104年營收大幅下降，被上訴人負責之產品「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103、104年度LTI之給與云云；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。查103、104年度之LTI係被上訴人當年度勞務提供之對價，而屬工資等情，已如前述。則上訴人嗣後縱有發生營運狀況不佳情況，仍難解免上訴人自身原應給付工資之責。且上訴人為我國知名之科技公司，其以高薪延攬、任用被上訴人，本應就聘用被上訴人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、開發成功與否等，本為公司營運所應自行負責。又如前所述，上訴人公司係自101年後營收即開始下降，並非係於被上訴人任職後始有此等情況發生，又上訴人公司主要營業項目係手機產品之銷售（後轉投入VR領域），亦非被上訴人所負責之迷你攝錄影機，則上訴人嗣後縱有所稱整體營運狀況不佳情況，仍難認系爭聘用契約所為約定，有何非兩造於簽約時所不得預料，且該給付有達顯失

01 公平之情形。是上訴人依上開規定請求酌減本件給付云
02 云，亦難憑採。

03 5、上訴人再辯稱被上訴人於109年8月28日即系爭聘用契約終
04 止近五年始提起本件訴訟，依民法第148條第2項之規定，
05 顯有怠於行使權利而權利失效云云。經查，被上訴人前於
06 105年1月12日、3月7日即已兩度向上訴人要求給付LTI，
07 此有被上訴人提出之電子郵件及存證信函各1份在卷可憑
08 （見原審卷一第57至60頁）。且被上訴人前遭上訴人依勞
09 基法第11條第2款規定為解僱後，其亦對上訴人提起另案
10 確認僱傭關係訴訟，並於109年3月27日始經最高法院駁回
11 被上訴人之上訴而告確定（見不爭執事項(五)）。則被上訴
12 人於109年8月28日提起本件訴訟（見原審卷一第9頁收案
13 章），自難認有何怠於行使權利之情事，是上訴人前開所
14 辯，並不足採。

15 6、此外，本件所爭執者，係上訴人應否給付被上訴人如附表
16 所示103、104年度LTI之情事，此與被上訴人於在職或離
17 職後，是否另有違反上訴人公司關於機密保護之規範情
18 事，尚屬無涉，則上訴人以被上訴人有違反前開機密保護
19 規範為由，而作為自身卸免本件給付責任之依據，當不足
20 採。

21 （四）承上，被上訴人依系爭聘用契約第3條之約定，請求上訴
22 人給付剩餘之5100萬元LTI，為有理由。則就如附表所示
23 各期LTI款項之給付，該給付期限究屬為何一節。經查：

24 1、按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責
25 任；應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據
26 者，週年利率為百分之五。民法第229條第1項、第203條
27 定有明文。

28 2、參諸系爭聘用契約，就103、104年度各期應給付之LTI，
29 雖有約明「應給付年度」，但就該期確切之給付期限為
30 何？則未見明確約明。就此，被上訴人固有提出其於103
31 年7月14日與上訴人公司往來之電子郵件為據，而主張該

01 期應給付之LTI，應於該年度9月30日前為給付云云。經
02 查，參諸上開電子郵件係載「Regarding the schedule o
03 f LTI installation, HTC usually gives out of the LT
04 I and other incentive during August and September
05 every year. (有關激勵獎金的分期給付時程，上訴人通常
06 在每年8月至9月發放激勵獎金及其他獎勵)」等語（見原
07 審卷一第37頁、第551頁），核其內容僅在說明上訴人公
08 司通常會發放LTI之期間，並非明確表示LTI之給付期限。
09 復兩造間之勞動關係係以系爭聘用契約為據，業如前述，
10 而前開電子郵件內容則係於系爭聘用契約成立前即103年7
11 月14日往來之對話內容，亦難作為103、104年度LTI給付
12 期限之約定依據。是參以系爭聘用契約既僅約明應給付之
13 年度，且參證人李秀容於本院準備程序時亦證稱，如果合
14 約有明載哪一天就是那一天，如果沒有明載，我的認知LT
15 I原則上就是12月底發放等語（見本院卷一第411至413
16 頁），由此可認上訴人就各期應給付之LTI，其給付期限
17 應為該給付年度之最終日即12月31日，為其給付期限。則
18 被上訴人所請求如附表所示之各期LTI，其法定遲延利息
19 起算日，應以如附表所示「本院判准利息起算日」起始為
20 起算法定遲延利息。被上訴人逾此以外之請求，則無理
21 由，而予駁回。

22 五、綜上所述，被上訴人依系爭聘用契約第3條約定，請求上訴
23 人給付LTI5100萬元，及如附表「本院判准利息起算日」欄
24 所示各期應給付之日起至清償日止，按年息5%計算之利息
25 之範圍內，為有理由，應予准許。逾此以外之請求，則無理
26 由，而予駁回。原審就逾上開應予准許部分，為上訴人敗訴
27 之判決，自有未洽，上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予
28 廢棄改判，為有理由，爰由本院廢棄改判如主文第二項所
29 示。至於上開應予准許部分，原審為上訴人敗訴之判決，並
30 無不合，上訴人仍執陳詞，指摘原判決此部分不當，求予廢
31 棄改判，為無理由，應駁回其上訴。

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，本件上訴為一部有理由、一部無理由，判決如主文。

中 華 民 國 112 年 1 月 10 日
勞 動 法 庭

審判長法 官 黃雯惠

法 官 戴嘉慧

法 官 華奕超

附表：

編號	各期應給付之LTI (長期激勵獎金)	應給付年度	請求利息	請求利息起算日	本院判准利息起算 日
1	900萬元 (103年第2期)	104年	年息5%	104年10月1日起至 清償日止	105年1月1日起至 清償日止
	900萬元 (104年第1期)				
2	1200萬元 (103年第3期)	105年	同上	105年10月1日起至 清償日止	106年1月1日起至 清償日止
	900萬元 (104年第2期)				
3	1200萬元 (104年第3期)	106年	同上	106年10月1日起至 清償日止	107年1月1日起至 清償日止

正本係照原本作成。

如不服本判決，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書狀（均須按他造當事人之人數附繕本）上訴時應提出委任律師或具有律師資格之人之委任狀；委任有律師資格者，另應附具律師資格證書及釋明委任人與受任人有民事訴訟法第466條之1第1項但書或第2項所定關係之釋明文書影本。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 112 年 1 月 12 日

