

最高法院民事裁定

112年度台上字第1027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

上列當事人間請求給付工資事件，上訴人對於中華民國112年1月10日臺灣高等法院第二審判決（110年度重勞上字第33號），提起上訴，本院裁定如下：

主 文

上訴駁回。

第三審訴訟費用由上訴人負擔。

理 由

按上訴第三審法院，非以原判決違背法令為理由，不得為之。又提起上訴，上訴狀內應記載上訴理由，其以民事訴訟法第469條所定事由提起第三審上訴者，應於上訴狀內表明原判決所違背之法令及其具體內容、暨依訴訟資料合於該違背法令之具體事實。其依同法第469條之1規定提起上訴者，並應具體敘述為從事法之續造、確保裁判之一致性或其他所涉及之法律見解具有原則上重要性之理由。同法第467條、第470條第2項分別定有明文。而依同法第468條規定，判決不適用法規或適用不當者，為違背法令；依同法第469條規定，判決有該條所列各款情形之一者，為當然違背法令。是當事人提起第三審上訴，如合併以同法第469條及第469條之1之事由為上訴理由時，其上訴狀或理由書應表明該判決所違背之法令條項，或有關司法院解釋、憲法法庭裁判，或成文法以外之習慣或法理等及其具體內容，暨係依何訴訟資料合於該違背法令之具體事實，並具體敘述為從事法之續造、確保裁判之一致性或其他所涉及之法律見解具有原則上重要

性之理由。如未依上述方法表明，或其所表明者與上開法條規定不合時，即難認為已合法表明上訴理由，其上訴自非合法。

本件上訴人對於原判決關於其敗訴部分提起上訴，雖以該部分判決違背法令為由，惟核其上訴理由狀所載內容，係就原審取捨證據、認定事實及解釋契約之職權行使所論斷：兩造於民國103年8月1日簽訂系爭聘用契約，由上訴人自同年10月1日起僱用被上訴人擔任高階副總裁。依系爭聘用契約約定，上訴人除應給付被上訴人簽約金新臺幣（下同）300萬元、每月薪資45萬元外，另應給付103、104年度之長期激勵獎金（Long Term Incentive Program，下稱LTI）各3000萬元，其中103年度LTI於年底給付30%（依到職日期比例計算），104年、105年底各給付30%、40%；104年度之LTI則自104年起至106年止，於每年年底依序給付30%、30%及40%，既已明確約定上訴人於103年、104年各給付被上訴人「不少於」、「至少」LTI3000萬元以上，即設有給付金額之下限，並以3000萬元為其後續分期給付方式之計算依據，與105年以後之LTI金額應視被上訴人與上訴人表現制定之HTC常態性激勵獎金計畫核發，並非定額給付者迥異。上訴人即應依約定給付103、104年度LTI予被上訴人，雖其辯稱：系爭聘用契約另約定：「You will not be eligible for the incentive grant if you leave HTC Corporation before the grant released date to HTC employees.」，被上訴人既於105年5月8日遭解僱而離職，即無權請求給付云云。但兩造約定103、104年度之LTI遞延分次給付，係因上訴人為使勞工久任，避免一次領取全額即自請離職，是該條款僅於勞工自願離職時，方有適用，而被上訴人係於105年5月8日遭上訴人以虧損及業務緊縮為由，依勞動基準法第11條第2款規定解僱，既非自願離職，亦無可歸責事由，上訴人自不得據以拒付被上訴人離職後始到期之LTI。從而被上訴人依系爭聘用契約之約定，請求上訴人給付5100萬元本息（明細詳如原判決附表所示），為有理由等情，或原審贅述而與上開認定無關部分，指摘其為不當；並就原審已論斷者，泛言未論斷，而非表明該部分判決所違背之法令及其具體內容，暨依訴訟資料合

01 於該違背法令之具體事實，並具體敘述為從事法之續造、確保裁
02 判之一致性或其他所涉及之法律見解具有原則上重要性之理由，
03 難認其已合法表明上訴理由。依首揭說明，應認其上訴為不合
04 法。末查系爭聘用契約關於「prorated according to on board
05 date（依到職日期比例計算）」等字，係緊接於「30% of NTD3
06 0,000,000 will be paid in 2014〔3000萬元之30%將於（西
07 元）2014年給付〕」等語之後，在「followed by 30% in 2015
08 and 40% in 2016〔剩餘之30%及40%分別於（西元）2015及2016
09 年給付〕」等語之前，原審因認103年度第2、3期之LTI無須按到
10 職日期比例計算，並無不合。又原審既認LTI係上訴人為延攬被
11 上訴人至該公司任職承諾給予之給付，則關於LTI是否屬勞務對
12 價之工資，自與判決結果不生影響；至本院109年度台上字第7號
13 判決係謂上訴人因自104年間起業務緊縮、調整組織，於104年10
14 月1日改以新約聘僱被上訴人，減少105、106年度之LTI金額，
15 具有正當理由，非謂就此之前上訴人已承諾給予之103、104年度
16 之LTI數額，得不經勞工同意，逕調整其金額或拒絕給付，與原
17 審認定自無歧異可言，均附此敘明。

18 據上論結，本件上訴為不合法。依民事訴訟法第481條、第4
19 44條第1項、第95條、第78條，裁定如主文。

20 中 華 民 國 112 年 5 月 18 日

21 最高法院勞動法庭

22 審判長法官 高 孟 焄

23 法官 彭 昭 芬

24 法官 蘇 芹 英

25 法官 徐 福 晋

26 法官 邱 璿 如

27 本件正本證明與原本無異

28 書 記 官 陳 嫻 如

29 中 華 民 國 112 年 5 月 22 日