

最高法院民事判決

108年度台上字第2378號

上訴人 曾慶義
訴訟代理人 彭國書律師
韓瑋倫律師
李平義律師
被上訴人 昕濤科技股份有限公司
法定代理人 李家豪
訴訟代理人 余天琦律師
陳怡雯律師
黃雍晶律師

上列當事人間請求給付薪資等事件，上訴人對於中華民國106年12月26日臺灣高等法院第二審判決（106年度重勞上字第15號），提起上訴，本院判決如下：

主 文

原判決關於駁回上訴人請求給付新臺幣一千五百十七萬九千二百三十六元本息之上訴暨該訴訟費用部分廢棄，發回臺灣高等法院。

其他上訴駁回。

第三審訴訟費用關於駁回其他上訴部分，由上訴人負擔。

理 由

本件上訴人主張：伊原任職於訴外人九暘電子股份有限公司（下稱九暘公司）旗下子公司即訴外人恆發電子股份有限公司（下稱恆發公司）擔任總經理，訴外人瀾起集團（Montage Technology）於民國101年8月間向九暘公司購買恆發公司所有之無線網路智慧財產權及相關設備、產品，並延攬恆發公司包含伊在內之大部分研發技術人員而成立被上訴人公司。伊因被上訴人承諾承接所有轉任員工在恆發公司之服務年資，給予包含伊在內之重要核心技術人才3年久任獎金，及瀾起科技集團有限公司（Montage Technology Group Limited，依開曼群島法律成立，總部位於大陸地區上海，下稱瀾起開曼公司）股票認股權等優渥聘僱條件，始說服研發團隊一起加入被上訴人，並自101年8月23日起任職於被

上訴人。詎被上訴人於104年1月13日違法將伊解僱，應不生解僱效力，被上訴人拒絕受領伊給付勞務，屬受領遲延，伊得請求被上訴人給付自同年1月14日起之薪資每月新臺幣（下未註明幣別者同）26萬元及獎金（春節獎金1個月、端午及中秋獎金各0.5個月）。又被上訴人發予伊之聘僱書（下稱系爭聘僱書）載明給予伊10萬股瀾起開曼公司之股票認購選擇權（下稱認股權），並分4年發放，每股認購價格為美金3.77元，認股權執行後可獲得認購價格差額之預期利益；然瀾起開曼公司於其股票在美國上市前，將每股價格遽降為4美元，再以每2.5股併成1股之方式，使每股價格從美金4元重新調升成美金10元，致上訴人所認購之10萬股縮減為4萬股，認購價格從每股美金3.77元提高至美金9.43元；嗣瀾起開曼公司及被上訴人於103年11月間經訴外人大陸地區上海浦東科技投資有限公司（下稱浦東公司）收購，依伊與瀾起開曼公司簽訂之選擇權合約第7.3.2條約定之加速條款，伊所有之4萬股全數到期而可行使，以出售價格每股美金22.60元計算，伊受有認股權損害美金46萬7,851.14元，折合1,497萬1,236.48元等情，爰依兩造間之勞動契約、認股權合約及勞動基準法（下稱勞基法）之法律關係，求為確認兩造間之僱傭關係存在，命被上訴人給付伊①如附表所示之薪資、獎金、特別休假工資各本息；②1,497萬1,236元，及其中772萬7,479元加計自起訴狀繕本送達翌日起算，其餘724萬3,757元自民事更正聲明暨補充理由狀繕本送達翌日起算法定遲延利息之判決【上訴人於第一審除確認僱傭關係存在及請求給付1,521萬9,236元（即認股權損害1,497萬1,236元、特別休假工資20萬8,000元及短發之久任獎金4萬元）本息外，以先位聲明求為判決前述①除特別休假工資20萬8,000元外之薪資、獎金本息，以備位聲明求為命被上訴人給付自104年1月14日至同年8月23日止之薪資、104年春節及端午獎金計229萬6,667元本息，嗣於原審不再為備位聲明；又上訴人請求給付短發之久任獎金4萬元本息部分，經原審為被上訴人敗訴之判決後，不得上訴，均未繫屬本院，不予贅述】。

被上訴人則以：上訴人自101年8月23日起受聘擔任伊公司總經理

01 係常駐於伊公司負責日常業務執行的最高主管，兩造間為委任
02 關係，並非僱傭關係，無勞基法之適用。伊除給予上訴人優渥薪
03 資、各項激勵報酬外，亦同意給予每年4次、每次2週、全額負擔
04 機票費用之假期，讓其返美與家人團聚；嗣上訴人僅以電話、電
05 子郵件遙控業務之工作型態，與伊達成於103年12月份離職之共
06 識。詎上訴人未依約離職，經伊召開董事會決議自104年1月13日
07 起解任上訴人之總經理職務，並終止兩造間之委任關係，上訴人
08 不得請求伊給付薪資、獎金及特別休假工資。又系爭聘僱書載明
09 上訴人可獲得為「瀾起科技集團有限公司的激勵性股票認購選擇
10 權」，而上訴人已於101年9月17日與瀾起開曼公司簽訂選擇權合
11 約（下稱系爭選擇權合約），約定由瀾起開曼公司授予10萬股認
12 股權，分4年兌現，伊即履行對上訴人之義務，不論事後是否併
13 股、股數及認股價格是否調整，伊均無債務不履行致上訴人受損
14 等語，資為抗辯。

15 原審就上訴人上述聲明部分，維持第一審所為上訴人敗訴之判決
16 駁回上訴人該部分之上訴，係以：依系爭聘僱書所載，上訴人
17 擔任被上訴人之總經理職務，履行總管全公司之事務，比較12名
18 同時自恆發公司轉職人員之聘任條件，參酌證人即瀾起開曼公司
19 技術長尤立中、被上訴人之財務經理邊琦蓁、數位通訊處長陳宗
20 慧、林義淵之證詞，再參以被上訴人發給員工之聘僱要約、對外
21 之採購契約均由上訴人代表被上訴人簽名，並由上訴人核准員工
22 之請假；被上訴人次一年度之人力需求規劃，包括各職缺人數、
23 配置等，亦由上訴人決定後告知邊琦蓁，據以編列年度預算；被
24 上訴人之採購、員工之請款，在上訴人權限額度內由上訴人終局
25 核准，超過上訴人權限額度者，仍須經上訴人核准而進行後續程
26 序，且邊琦蓁每週須向上訴人提報請款明細，臚列被上訴人當週
27 所有費用支出供上訴人審閱，足見上訴人係常駐於被上訴人負責
28 日常業務執行之最高主管，就人事、財務、業務等事項有一定決
29 策權限，非受僱給付勞務而獲致工資，兩造間為委任關係。被上
30 訴人為瀾起集團之子公司、集團內之關係企業，除本身之考量外
31 尚須兼顧集團需求或配合集團調度，此乃關係企業之本質，無

01 損於各關係企業法人格之獨立性。而涉及全集團之事務，諸如年
02 終獎金發放時點、預算分配、企業形象一致性、研發預算、研發
03 策略考量等，或超過上訴人權限範圍，瀾起集團不可能放任旗下
04 企業各自為政，終須經最高決策者核可，尚不能以此否認上訴人
05 就其職掌之一定權限範圍內有獨立裁量決策之權限。況兩造間契
06 約究屬僱傭契約或委任契約，應以契約之實質關係即上訴人裁量
07 權之有無為斷，不因被上訴人於解任過程中所為之溝通或文字之
08 使用，影響兩造間屬委任契約之性質。而委任契約本得隨時終止
09 ，被上訴人董事會於103年12月22日決議自104年1月13日起解任
10 上訴人後，兩造間之委任契約即終止。上訴人請求確認兩造間僱
11 傭關係存在，為無理由。兩造間非僱傭契約關係，無勞基法之適
12 用，上訴人依勞基法第38條、第39條前段及勞基法施行細則第24
13 條第3款規定，請求任職期間所取得之特別休假工資20萬8,000元
14 ，亦屬無據。又依系爭聘僱書記載：「公司將平攤四年給予您共
15 計100,000股瀾起科技集團有限公司的激勵性股票認購選擇權」
16 等語，被上訴人負有給予上訴人10萬股瀾起集團激勵性股票認購
17 選擇權之義務。而上訴人已簽訂系爭選擇權合約，約定由瀾起開
18 曼公司授予10萬股認股權，按照下列時程兌現：自101年8月23日
19 起算，滿1年時，兌現25%（即2萬5,000股），剩餘75%於嗣後36
20 個月按月平均兌現，每期均於該月末日兌現。上訴人既如數取得
21 10萬股瀾起開曼公司認股權，不論瀾起開曼公司是否調整股數、
22 認股價格，均不影響被上訴人已履行系爭聘僱書所約定對上訴人
23 之義務。另系爭聘僱書未記載保證股票價值，且瀾起集團旗下之
24 子公司Montage Technology Hong Kong Limited（下稱瀾起香港
25 公司）於101年8月23日與恆發公司、九暘公司三方共同簽訂之合
26 約（下稱三方合約），亦無從佐證被上訴人承諾瀾起集團之股價
27 不低於美金10元。衡酌認股權係指公司與員工約定，員工於服務
28 滿一定期間後，得約定價格及數量等條件，向公司買入其股票；
29 公司於員工要求依上開約定買進股票時，有依約定條件出售其股
30 票之義務。其目的在激勵員工努力工作以提升公司股票之價值，
31 並給予員工留任之動機，並非在保障上訴人之將來收益。且系爭

選擇權合約本文載明：「本選擇權係依瀾起科技集團有限公司2006年股權激勵計畫（下稱股權激勵計畫）授與，且須受本契約所附之選擇權約款及股權激勵計畫之拘束」等語，顯見上訴人就認股權之授與、價格、行使等約定，同意受股權激勵計畫及選擇權約款之拘束，上訴人可請求授與、兌現、行使認股權之對象，為系爭選擇權合約之相對人瀾起開曼公司，並非被上訴人；縱上訴人有其所稱認股權股數遭縮減、行使價格遭提高而受有重大之損失，亦僅得向瀾起開曼公司請求，不能謂被上訴人未履行系爭聘僱書所載之義務，而向被上訴人請求賠償。況上訴人所授與之10萬股認股權，依原訂兌現時程，應先於102年8月23日兌現其中2萬5,000股，此後每月再兌現2,083.33股，惟同年9月間併股後，上訴人獲得之認股權均以2.5股併為1股，其認股權總數由10萬股調整為4萬股，行使價格由每股美金3.77元調整為美金9.43元，第1年兌現之股數亦調整為1萬股，此後每月兌現之股數則調整為833.33股，瀾起開曼公司於103年11月20日私有化時，上訴人已兌現之認股權總數為2萬1,666股，其餘1萬8,334股尚未兌現，上訴人並依瀾起開曼公司之通知，將已兌現之2萬1,666股認股選擇權，以每股美金22.6元之價格全數套現，實得美金28萬5,449.55元。而瀾起開曼公司董事會於103年6月6日，決議接受浦東公司以每股22.6美元收購100%股份而私有化，浦東公司承擔所有尚未行使之認股選擇權。嗣上訴人經被上訴人董事會決議解任時，其已兌現而未行使之認股權即為103年11月21至104年1月13日之2個月計1,667股，可依瀾起開曼公司106年5月3日之通知行使權利而獲益。依股權激勵計畫第5.7.1條約定，雙方服務關係終止時，其認股權亦於同日終止，上訴人經解任而尚未兌現之其餘認股權1萬6,667股即因解任致不能繼續兌現，自不得行使。另浦東公司既承諾按照原有條件承擔所有已兌現未行使及尚未兌現之認股權，即符合股權激勵計畫第7.3.2條但書所稱「已就股權獎勵的替代、承付、交換或延續或結算做出其他規定」之要件，無適用該條本文加速條款之餘地。被上訴人無債務不履行致上訴人受損之情事，上訴人不得對之請求給付認股權所受損失及應得利益。從

而，上訴人依上開法律關係，請求如上所聲明，均無理由等詞，為其判斷之基礎。

一、關於廢棄發回部分（即上訴人請求給付認股權損失1,497萬1,236元及特別休假工資20萬8,000元各本息部分）：

查股權激勵計畫第7.3.2條約定：「……如果發生控制權變更事件：（a）各期權（利）將立即兌現並且可行權（利）；（b）限制性股份將立即兌現，且不受沒收限制和／或使公司有權按照原始購買價購回股票的限制；但是，如果管理者沒有其他明確規定，對於管理者已就獎勵的替代、承付、交換或延續或結算作出其他規定的任何獎勵，則不適用此類加速條款」等語（見一審卷（一）第232頁背面）；且瀾起開曼公司董事會於103年6月6日決議接受浦東公司以每股22.6美元收購100%股份，並於同年11月20日私有化，復為原審所確定之事實，似見浦東公司如未承擔瀾起開曼公司原先授與之認股權，即應適用股權激勵計畫第7.3.2條本文約定之加速條款，立即兌現並行使各未到期之認股權。而上訴人否認浦東公司承受所有認股權，且證人陳宗慧證稱：「沒有方案出來，我也不知道要怎麼行使」、證人尤立中證稱：「買方當初願意承接繼續兌現的認股權，但是瀾起集團目前處於非上市狀況，所以員工繼續兌現的認股權處於無法交割的狀態」各等語（見一審卷（五）第74頁背面、第37頁），究竟實情如何？浦東公司是否承受認股權？如何承受？均有未明。倘若浦東公司未承受所有認股權，則在上訴人離職前適用加速條款兌現全部認股權之情形下，能否謂上訴人不得請求給付其餘未兌現之認股權利益？即非無研求之餘地。原審未遑深究，僅以瀾起開曼公司於103年6月30日發給全體員工之通知（即被證74），遽認浦東公司已承諾按照原有條件承擔所有已兌現未行使及尚未兌現之認股權，進而為上訴人不利之判決，不免速斷。又上訴人於原審一再主張：瀾起開曼公司未依系爭選擇權合約及股權激勵計畫結算上訴人可得之收益，即該當民法第268條所稱之「第三人不為給付」，被上訴人應負該條規定之損害賠償責任等語（見原審卷（一）第96頁、卷（三）第201頁、卷（四）第71頁）。則上訴人此一法律上論據是否有理由，攸關

其對被上訴人之認股權損害賠償請求權是否存在之判斷。乃原審對此恕置不論，亦有可議。其次，三方合約第5.1條約定：「…甲方（指被上訴人及瀾起香港公司）同意承認留用之核心人才及經理人與員工於乙方（指恆發公司）任職之年資」（見一審卷(二)第84頁背面）；證人陳宗慧亦證稱：伊特別休假之天數計算，是將恆發公司及被上訴人之工作年資合併計算，離職前未休完之特別休假，被上訴人有計算特休工資給伊等語（見一審卷(五)第67頁背面至68頁），則被上訴人對於其所留用之恆發公司員工，似承認其於恆發公司任職之年資，並予合併計算工作年資而發給未休之特別休假工資。果爾，上訴人主張被上訴人履行原來之勞動契約，應給付伊未休之特別休假工資等語（見一審卷(二)第119頁），自屬重要之攻擊方法，原審未說明不可採之理由，復未詳加調查兩造間所約定契約之內容，是否包含承接恆發公司之服務年資，及給予上訴人未休之特別休假工資，逕以兩造間為委任契約，無勞基法之適用，遽就此部分為上訴人不利之論斷，更嫌疏略，並有判決不備理由之違法。上訴論旨，執以指摘原判決關此部分為不當，求予廢棄，非無理由。

二、關於駁回上訴部分（即上訴人請求確認僱傭關係存在，及請求給付如附表所示之薪資、獎金各本息部分）：

原審本於取捨證據、認定事實及解釋契約之職權行使，合法認定上訴人係常駐於被上訴人負責日常業務執行之最高主管，就人事、財務、業務等事項，有一定決策權限，非受僱給付勞務而獲致工資，兩造間為委任關係，並已於104年1月13日終止，因以上開理由就此部分為上訴人不利之判決，經核於法洵無違誤。又證據應否調查及證人應否傳喚，事實審法院本得衡情酌定，若認事實已臻明瞭，或認其聲明之證據為不必要者，自可即行裁判，無庸再為調查。上訴人於原審準備程序終結後，具狀聲請被上訴人提出104年員工健檢經費、102年購買辦公桌椅、訴外人程心璿任職期間所簽署之相關PR（請購）單，以證明程心璿之勞工身份處理被上訴人內部事務之權限與上訴人任職總經理期間並無不同；然程心璿處理事務之權限與兩造間委任契約之認定，本無必然關係

，且原審已就包含上訴人此部分之攻擊方法，於其判決理由表明兩造其餘攻擊防禦方法，不足以影響該判決之結果為理由，而無逐一詳予論駁之必要，即難謂有何判決不備理由之違法。上訴論旨，執此並以原審認事、採證及解釋契約之職權行使暨其他與判決基礎無涉之理由，指摘原判決關此部分為不當，求予廢棄，非有理由。

據上論結，本件上訴為一部有理由，一部無理由。依民事訴訟法第477條第1項、第478條第2項、第481條、第449條第1項、第78條，判決如主文。

中 華 民 國 109 年 10 月 22 日

最高法院民事第五庭

審判長法官 鄭 傑 夫

法官 盧 彥 如

法官 林 麗 玲

法官 張 恩 賜

法官 吳 麗 惠

本件正本證明與原本無異

書 記 官

中 華 民 國 109 年 11 月 4 日