

臺灣高等法院臺南分院民事判決

109年度勞上字第5號

上訴人 潘力齊

訴訟代理人 蔡東泉律師

被上訴人 宇川精密材料科技股份有限公司南科分公司

法定代理人 郭文哲

訴訟代理人 何紫滢律師

上列當事人間請求損害賠償事件，上訴人對於中華民國109年1月17日臺灣臺南地方法院第一審判決（108年度勞訴字第37號），提起上訴，本院於109年7月2日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

一、上訴人於原審起訴主張：其原任職於財團法人工業技術研究院（下稱工研院），每月薪資為新臺幣（下同）120,000元；嗣被上訴人於民國（下同）104年4月1日延聘上訴人至其公司上班，職務為廠務部資深副總經理，每月薪資為85,000元，被上訴人並承諾給予上訴人普通股股票員工認股選擇權20萬股（下稱系爭認股選擇權），作為薪資差額之彌補，上開約定均載明於兩造簽訂之聘書（下稱系爭聘書）。上訴人到職後認真打拼，藉由在工研院任職20餘年養成之高科技專業技能，及在半導體產業近10年高階經理人之公司治理磨練，讓被上訴人公司業績從先前年收10餘萬元成長至年收超過1,000餘萬元，並使被上訴人公司股價從每股10元，於105年增資時漲至每股18元，於106年增資時漲至每股21.5元。然被上訴人之董事會卻遲遲不通過員工認股選擇權實施辦法，致上訴人無法行使該權利。詎被上訴人於106年12月以公司虧損或業務緊縮為由資遣上訴人，通知上訴人工作至106年12月18日止。因被上訴人所承諾給予上訴人之普通股股票20萬股，係上訴人至被上訴人任職之重要因素，被上訴人自應依約履行，並應於董事會中通過員工認股選擇權辦法。而依

01 被上訴人105年10月28日董事會之提案，被上訴人原本預定
02 於105年11月發行員工認股權憑證，全體董事就此均有共識
03 ，足認上訴人有取得利益之可能。茲因被上訴人不合理資遣
04 上訴人，使上訴人喪失被上訴人之員工身分，已確定系爭認
05 股選擇權無法實現，顯可歸責於被上訴人，致對上訴人構成
06 主觀上給付不能，並使上訴人無法取得股票溢價之利益，而
07 受有損害；爰依民法第226條第1項、第216條規定，請求被
08 上訴人給付債務不履行之損害賠償。又以上訴人到職時被上
09 訴人之股價為每股10元，至上訴人離職時被上訴人之股價為
10 每股21.5元計算，上訴人每股損失11.5元，20萬股共2,300,
11 000元【計算式： $(21.5\text{元} - 10\text{元}) \times 200,000\text{股} = 2,300,000$
12 元】。原審駁回上訴人之請求，顯有違誤，為此提起上訴
13 ；並上訴聲明：(一)原判決廢棄。(二)被上訴人應給付上訴人2,
14 300,000元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週
15 年利率百分之5計算之利息。(三)上訴人願供擔保，請准宣告
16 假執行。

17 二、被上訴人則以：上訴人於103年3月4日除權現增15萬股，於
18 103年5月23日除權現增5萬股，而成為被上訴人股東，並表
19 示希望至被上訴人公司任職，且同意被上訴人所提出之每月
20 薪資85,000元及系爭聘書所載之工作條件，故兩造即簽立僱
21 傭契約。又上訴人於104年4月1日到職，至106年12日資遣，
22 任職期間僅2年7月，其雖擔任廠務部資深副總經理，惟對廠
23 務產能及產值均無法提升，被上訴人不得已再聘任廠長陳世
24 峯，負責廠務管理。且上訴人於任職期間，違反忠實義務，
25 於106年11月6日設立大元精密股份有限公司，被上訴人發現
26 後念及舊情，並未對其提出背信告訴；然因被上訴人持續虧
27 損，故而資遣上訴人。而系爭聘書係約定：「員工認股選擇
28 權：本公司普通股股票20萬股，認股辦法依公司實際發布之
29 認股辦法執行」，上訴人於到職時，亦知悉被上訴人尚未制
30 訂認股辦法，足見系爭聘書之約定僅屬上訴人之期待權；茲
31 被上訴人既已依法資遣上訴人，上訴人自己喪失系爭員工認

01 股選擇權之期待權利。又系爭聘書所謂之員工認股選擇權，
02 並非由上訴人無償取得股票，上訴人僅是享有認股之權利。
03 再者，被上訴人106年5月16日董事會固決議擬發行106年度
04 員工認股權憑證，發行普通股新股總數60萬股，員工認股權
05 憑證之發行及認股辦法，由本公司人事部定之，並授權董事
06 長核定；惟因人事部員工謝昆茂於106年9月13日離職，新聘
07 任之人事專員吳春玉於106年10月11日到職，於106年10月19
08 日至27日請假，經試用期滿，正式於106年12月1日升任人事
09 經理，隨即由人事經理吳春玉依106年5月16日董事會決議擬
10 發行106年度員工認股權憑證，並制訂員工認股權憑證辦法
11 。然因員工認股選擇權通常係在公司有獲利之情形下發行，
12 而被上訴人105、106年之營運均呈現虧損，恐發行後無員工
13 認股，反而造成員工不安及對公司無信心，加上被上訴人於
14 105、106年間亦忙於南部科學園區建廠遷廠事宜，故討論結
15 果最後於107年3月31日完成員工認股權憑證辦法之制訂。而
16 由107年3月發行新股後，果真如被上訴人所擔憂，無人行使
17 員工認股選擇權。再由107年3月31日員工認股權憑證辦法發
18 布後，每股10元仍無員工認股，亦足證107年3月被上訴人每
19 股並無10元價值。又被上訴人之股價不及10元，亦有108年
20 11月15日股份轉讓交易每股僅6.5元可證。再者，被上訴人
21 於108年續辦現金增資，每股價格定為20元，發行股數300萬
22 股，惟至109年3月16日增資金額僅11,346,660元，故調降為
23 每股10元，同時辦理109年現金增資，每股面額仍為10元。
24 是上訴人主張應以每股21.5元計算其損失，應由其負舉證責
25 任。原審駁回上訴人之請求，並無不當等語，資為抗辯。並
26 答辯聲明：(一)上訴駁回。(二)如受不利判決，願供擔保請准宣
27 告免為假執行。

28 三、兩造不爭執之事實：

29 (一)上訴人於104年4月1日任職於被上訴人擔任資深副總經理，
30 嗣被上訴人因虧損或業務緊縮於106年12月18日資遣上訴人
31 ，上訴人任職年資為2年8月18日。被上訴人已依勞動基準法

之規定，給付資遣費、預告工資、特別休假未休工資等款項給上訴人，有上訴人提出之資遣通知單在卷可佐（見原審新勞調卷第29頁）。於上開任職期間，兩造係勞動契約關係，上訴人就被上訴人之資遣行為，並未提出任何法律上救濟。

(二)兩造簽訂有系爭聘書（見原審新勞調卷第27頁），其中就聘僱條件約定有「員工認股選擇權：本公司普通股股票20萬股，認股辦法依公司實際發布之認股辦法執行」等語，此為兩造間就勞動契約所約定之權利義務內容，意指被上訴人同意給予上訴人普通股股票20萬股之認股選擇權。

(三)被上訴人員工認股選擇權認股辦法，分別於105年10月28日、106年5月16日經董事會討論。106年5月16日106年第2次董事會係討論：「由被上訴人人事部訂定員工認股選擇權認股辦法，並授權董事長核定」，並決議：「經董事長詢問各董事意見，董事回覆本議案先行通過，並授權董事長核定『員工認股權憑證發放名冊』，於執行發放員工認股權憑證前，須將該名冊報告於董事會核定後始可發放」。

(四)上訴人在被上訴人公司任職期間，被上訴人分別於105年、106年各辦理1次增資認股。於105年2月5日被上訴人董事會決議辦理增資認股（下稱105年增資認股），內容為「擬增資發行新股700萬股，每股金額18元，現金增資除依公司法保留百分之10由員工承購外，其餘由原股東按持有股份比例增認；…」，有該次董事會議事錄在卷可稽（見原審勞訴卷第175頁）。於上開105年增資認股時，被上訴人有提供上訴人股數為8萬股之認股繳款書，每股金額18元，認足股份應繳股款為1,440,000元；惟上訴人於收受認股通知後，因自身之金錢另有他用，而未繳款認股。

(五)被上訴人於106年7月25日召開董事會，決議「擬現金增資發行普通股300萬股，每股面額10元；擬將現金增資案之發行價格以區間決議，並以每股價格18-25元溢價發行，最後定價交由本公司董事長全權負責；依公司法第267條規定，保留發行股數之百分之10，即30萬股供員工認購；經員工及其

01 原始股東認購股數後，再對外募資，…」，有該次董事會議
02 事錄在卷可憑（見原審勞訴卷第185頁，下稱106年增資認股
03 ）。又依上開董事會決議，保留給員工認購之股數為30萬股
04 ，經被上訴人財務部詢問員工意願後定出員工認股名冊；且
05 定現金增資之每股價格為21.5元，財務部並根據該名冊發放
06 員工認股通知書。而106年增資認股員工認股名冊中，上訴
07 人可認股數為5萬股，每股金額21.5元，認足股份應繳股款
08 為1,075,000有被上訴人106年9月4日內部簽呈、106年第1次
09 現增員工認股名冊在卷可考（見原審勞訴卷第189至191頁）
10 。惟上訴人於收受認股通知後，亦因自身之金錢另有他用，
11 而未繳款認股。

12 (六)被上訴人於107年間發布107年第1次員工認股權憑證發行及
13 認股辦法（見原審勞訴卷第207至211頁）。

14 四、本件爭點：

15 (一)上訴人主張依據系爭聘書之約定，上訴人有員工認股選擇權
16 ，然被上訴人卻於上訴人任職期間，故意不發布員工認股選
17 擇權辦法，遲至106年12月18日資遣上訴人後，始於107年間
18 發布員工認股辦法，致上訴人無法以員工身分認股，顯係可
19 歸責於被上訴人之事由而致給付不能，依民法第226條第1項
20 規定，請求被上訴人賠償債務不履行之所失利益，有無理由
21 ？

22 (二)上訴人主張其所失利益，即上訴人因無法認股20萬股，而未
23 能取得售出該股份預期可獲得之差價利益，以106年10月24
24 日上訴人出售所持股份18萬股之每股交易價格21.5元，扣除
25 每股面額10元（即107年第1次員工認股辦法規定之認股價格
26 10元）即11.5元計算，20萬股之差價利益為2,300,000元；
27 依此，上訴人請求被上訴人賠償2,300,000元及法定遲延利
28 息，是否有理由？

29 五、得心證之理由：

30 (一)按上訴人於104年4月1日起任職於被上訴人擔任廠務部資深
31 副總經理，至106年12月18日為被上訴人資遣；及兩造簽訂

之系爭聘書，其中聘僱條件約定有「員工認股選擇權：本公司普通股股票20萬股，認股辦法依公司實際發布之認股辦法執行」等情，為兩造所不爭（見本院卷第197頁），並有系爭聘書在卷可稽（見原審新勞調卷第27頁），堪認為真實。惟上訴人主張被上訴人於其任職期間故意不發布認股辦法，遲至106年12月18日資遣上訴人後，始於107年間發布員工認股辦法，致上訴人無法以員工身分認股，而受有股票價差2,300,000元之損害一節，則為被上訴人所否認，並以前揭情詞置辯。是上訴人自應就被上訴人有故意不發布認股辦法，致其受有股票價差2,300,000元損害之情，均負舉證之責任。

(二)觀諸系爭聘書之前揭記載，業已明確約定被上訴人應給予上訴人普通股股票20萬股之員工認股選擇權，僅認股之條件及程序等技術性執行問題，尚待依被上訴人實際發布之認股辦法定之。再審諸系爭聘書之內容，皆為勞雇雙方就聘僱條件如職稱、工作性質、工作時間、薪資、福利等所為之合意約定，為兩造間就勞動契約所約定之權利義務內容至明，此並為兩造所是認（見本院卷第197頁）。從而，兩造之勞動契約既已定明被上訴人同意給予上訴人普通股股票20萬股之認股選擇權，堪認其為上訴人之權利，並為被上訴人之義務。被上訴人辯稱：上開約定僅係上訴人有認股期待權（並非權利）云云，尚難憑採。

(三)次按被上訴人於上訴人任職期間（104年4月1日至106年12月18日），雖未發布員工認股辦法，然被上訴人實際上已分別於105年、106年間各辦理1次增資發行新股，並提供員工認股；即105年2月5日，被上訴人董事會決議辦理105年增資認股，於該次增資認股中，被上訴人提供上訴人股數為8萬股之認股繳款書，每股金額18元，認足股份應繳股款為1,440,000元，然上訴人於收受認股通知後，因自身之金錢另有他用，而未繳款認股；另於106年7月25日，被上訴人董事會決議辦理106年增資認股，該次增資認股中，被上訴人提供給

上訴人之可認股數為5萬股，每股金額21.5元，認足股份應繳股款為1,075,000元，然上訴人於收受認股通知後，亦因自身之金錢另有他用，而未繳款認股等情，均為兩造所不爭（見本院卷第197至198頁），並有被上訴人105年2月5日、106年7月25日董事會議事錄、被上訴人給予上訴人之現金增資員工認股繳款通知書、簽呈、106年第1次現增員工認股名冊在卷可佐（見原審勞訴卷第175至183、185至195頁）。足認被上訴人於上訴人任職期間雖未發布員工認股辦法，然既已2次提供上訴人行使員工認股選擇權之機會，而上訴人皆因自身金錢運用之考量而均放棄認股。從而，上訴人未能在被上訴人提供之認股機會中取得被上訴人股份，要屬其自由選擇所致，難認被上訴人有何故意不提供認股機會，致上訴人無從認股而受有損害之情事。

(四)又系爭聘書所約定者，為上訴人得以每股若干金額之價格向被上訴人行使員工認股選擇權，非謂一經約定上訴人即可無償取得20萬股股票之意；而是否行使認股權利，本係由上訴人依自身考量自由選擇。本件上訴人於任職期間，既有前述2次可行使認股權利取得被上訴人股份之機會，而自行選擇放棄，則上訴人未能取得被上訴人公司股份，自無法歸責於被上訴人。

(五)再者，被上訴人董事會固於105年10月28日及106年5月16日曾討論員工認股選擇權認股辦法之制訂，惟前者討論後已擱置；後者雖決議通過，並由人事部制訂員工認股權憑證之發行及認股辦法，有董事會議事錄在卷可憑（見原審勞訴卷第91至93、137至138頁），然後者決議通過後，或因被上訴人人事部員工離職人力短缺，或因公司虧損不適宜辦理員工認股，或因被上訴人正值建廠遷廠繁忙之際，因而至107年3月31日始發布107年度第1次員工認股權憑證發行及認股辦法，依其時程僅經過10個月（106年5月16日至107年3月31日），尚在一般事理所容許之範圍；況系爭聘書所提及之認股辦法，亦未約定應於何期限內完成，自難認被上訴人有故意不發

01 布員工認股辦法之情。此外，上訴人復未能舉證證明被上訴
02 人有何故意不發布員工認股辦法，致其受有損害之情事。是
03 以，上訴人主張被上訴人應負給付不能之債務不履行責任云
04 云，自非有據。

05 六、綜上所述，系爭聘書固約定被上訴人應給予上訴人普通股股
06 票20萬股之員工認股選擇權，而被上訴人於上訴人任職期間
07 雖未及發布員工認股辦法，然被上訴人既已於105、106年間
08 提供上訴人2次共13萬股（8萬股+5萬股）之員工認股選擇權
09 行使機會，嗣皆因上訴人自身金錢運用之考量而未行使認股
10 選擇權，自非可歸責於被上訴人。上訴人主張本件係被上訴
11 人故意不發布認股辦法，為可歸責於被上訴人之事由，致上
12 訴人無法行使20萬股員工認股選擇權，而受有股票價差之損
13 害云云，核屬無據。從而，上訴人依民法第226條第1項、第
14 216條規定，請求被上訴人給付2,300,000元，及自起訴狀繕
15 本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息
16 ，自非正當，不應准許。原審為上訴人敗訴之判決，並駁回
17 其假執行之聲請，經核並無不合。上訴論旨指摘原判決不當
18 ，求予廢棄改判，為無理由，應駁回其上訴。

19 七、上訴人雖聲請本院訊問證人即被上訴人前研發部主管汪子立
20 ，欲證明被上訴人陸續以各種方式逼退公司主管，待公司主
21 管（含上訴人）離職後，再發布認股辦法（見本院卷第125
22 頁）。然查依上訴人所述之待證事實，該證人既仍無法證明
23 被上訴人係故意不發布認股辦法，而致上訴人受損害，是本
24 院認無訊問之必要，併此敘明。

25 八、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
26 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
27 逐一論列，附此敘明。

28 九、據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第449條第1項
29 、第78條，判決如主文。

30 中 華 民 國 109 年 7 月 23 日
31 勞動法庭 審判長法官 張世展

法官 莊俊華
法官 黃佩韻

上為正本係照原本作成。

上訴人如不服本判決，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日內向本院補提出理由書狀（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（詳附註）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。

被上訴人不得上訴。

中華民國 109 年 7 月 23 日

書記官 黃玉秀

【附註】

民事訴訟法第466條之1：

(1)對於第二審判決上訴，上訴人應委任律師為訴訟代理人。但上訴人或其法定代理人具有律師資格者，不在此限。

(2)上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親，或上訴人為法人、中央或地方機關時，其所屬專任人員具有律師資格並經法院認為適當者，亦得為第三審訴訟代理人。

民事訴訟法第466條之2第1項：

上訴人無資力委任訴訟代理人者，得依訴訟救助之規定，聲請第三審法院為之選任律師為其訴訟代理人。