

臺灣臺中地方法院民事判決

112年度勞訴字第137號

原告 林裕府 住○○市○○區○○○路000號23樓

訴訟代理人 蔡坤展律師

被告 凱納股份有限公司

法定代理人 莊侑頌

訴訟代理人 戴維余律師

林若婷律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國113年6月25日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及其假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

甲、程序方面：按確認法律關係之訴，非原告有即受確認判決之法律上利益者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項前段定有明文。所謂即受確認判決之法律上利益，係指因法律關係之存在與否不明確，致原告主觀上認為其在法律上之地位有不妥安之狀態存在，且此種不妥安之狀態，能以確認判決將之除去者而言（最高法院52年台上字第1240號判決意旨參照）。原告主張其遭被告公司違法解僱，致使其與被告公司間之僱傭關係非明確及有不妥安之狀態，足致原告之法律上地位有侵害之危險，而得依確認兩造僱傭關係之判決除去此種不妥安之狀態，足認原告有提起本件確認之訴之法律上利益，而得提起本件確認僱傭關係存在之訴。

乙、實體方面：

壹、原告主張：

一、原告曾任職於美國加州矽谷當地知名商業銀行的新創融資部

分約10年，離職前3年擔任部門經理，年薪約新臺幣（下同）500萬元，具有國際金融及財務管理專業。被告公司前總經理李雨勳多次以優渥待遇邀約招聘原告，參與公司營運決策及協助公司上市櫃，經雙方合意後，同意以月薪新臺幣（下同）22萬元、保障年終獎金至少一個月、保證獎金（各於每年8月初及10月初發放88萬元）及無償取得公司股票30萬股（即300張，於興櫃前給付完畢），於民國（下同）110年4月7日起聘僱為總經理室特助工作，並簽立人事聘僱契約（下稱聘僱契約），工作內容為提供營運策略及管理建議、規劃及推動各項管理規章及制度、兼管財務、總務、行政及部份產銷等。於110年10月間，原告被指派建立北美售後服務團隊及營運改善，兼負責標準品（OTS，Over The Shelf）銷售團隊的設計及執行，職稱為副總經理（V.P.），惟新任法定代理人莊侑頌於111年6月2日突以電子郵件片面預告原告的工作條件及內容將作不利益變更，原告當時受指示於111年7月18日至同年8月16日在美國處理公司業務，隨即於111年8月22日以電子郵件回覆希望瞭解具體內容，2人遂於111年8月26日會談，但原告認被告變更原告工作內容不具正當性，違反聘僱契約，於同年8月31日拒絕變更工作內容，嗣於111年9月5日被告以原告績效不彰、工作效率不佳、對於所擔任工作有不能勝任為由，要求原告進行績效改善計畫，改善步驟為提出市場目標計畫及歐美市場品牌車種分析等，原告於同年9月7日以電子郵件表示改善計畫與原告工作內容無直接關聯，然未獲被告回覆，被告竟於同年9月12日以勞動基準法第11條第4款業務變更事由，終止兩造間之勞動契約，交付非自願離職證明書予原告，於同年10月5日匯資遣費、獎金等共計88萬1,280元予原告。被告終止勞動契約，係濫用雇主權力，公司營業項目未變更，總經理室職位亦未裁撤，北美業務占公司營收比例約9成，無業務變動或經營結構調整之情，公司員工中僅原告遭資遣；縱公司業務性質變更，有裁員之必要時，亦應先提供原告轉職之可能，縱轉

職需先經訓練始能為之，除非造成公司重大困擾，否則被告不得拒絕。原告於111年10月19日以存證信函告知被告違法解雇，兩造間僱傭關係仍存續，應回復原告職務。被告於111年9月12日違法終止關係，即有預示拒絕受領原告提供勞務之意，原告主觀上無去職之意，願繼續提供勞務，被告應負受領遲延之責。為此，原告依據兩造間之僱傭法律關係、民事訴訟法第247條、民法第487條、勞動基準法第22條第2項、勞工退休金條例第31條第1項規定提起本件訴訟。

二、對被告抗辯之陳述：

- (一)被告辯稱兩造於110年9月12日合意終止勞動契約，然原告當日係於收受解僱通知，不得已被破離開之情形下，未選擇激烈抗爭方式，然會談過程中原告多次提及非自願離職證明書，事實上也拒絕簽署離職文件，顯然非自願離職，無合意終止勞動契約。被告雖於本件訴訟中追加勞動基準法第11條第5款終止勞動契約事由，然基於保護勞工，雇主不得隨意改列解僱事由，程序上顯不合法。
- (二)被告於解僱原告後，另聘李姓員工擔任特助，顯見被告並無業務緊縮，有裁員之必要。依111年4月被告公布公司組織圖（即原證12），總經理室仍保留原告職位（YF），僅次於總經理之下，並無調整結構，生產技術、經營決策、產品行銷方式等均未變更，難認業務性質有變更。
- (三)原告任職期間表現優異、業務穩定成長，如：1.取得美商崔克自行車公司（TREK公司）信任，持續下單至112年，並直接與該公司採購及財務主管聯繫，共同解決柬埔寨組車廠事件危機。2.與美商斯貝特自行車公司（SBC公司）達成共識，預估111年出貨量達5萬7,000套（價值約10億元）。3.重新規劃公司內部系統，建立與ERP連線的倉儲管理系統、設計分散式公司專屬服務外包商網路、建置保固申請管理系統、建立標準品（OTS）銷售方式等，大幅提昇公司營運效率。至於被告認知關於製作目標市場計畫、競爭對手數字分析、當前產品分析建議、歐美市場產品車種分析，均非兩造

約定之原告工作內容。

(四)被告於110年以優渥待遇招聘原告，與原告議定薪酬條件，包括約定被告興櫃前無償給付股票30萬股，此非贈與，自非可撤銷之標的，斯時因公司股票選擇權發放辦法正值變更，暫不便擬定書面，另以未上市而婉拒給付股票；法定代理人莊侑頌於111年7月份向董事會建議由原告取得90張股票選擇權，並於會後向原告提議公司給付74張股票選擇權，分3年給付，但需支付每股60元，但因此建議與當初約定不同，原告未同意變更。被告已於112年3月公開發行及同年7月掛牌興櫃，原告認為執行工作已有成果，約定期限已屆至，自得請求被告給付30萬股票，被告竟以解僱原告方式迴避約定給付義務。被告直接轉讓股票給員工，為法律所鼓勵之事，其他與原告同時期任職之員工亦有相類似約定，即事先未經董事會決議，由公司承諾無償給付特定張數股票；縱認被告係以發放同額資金方式，履行股票無償給付義務，原告亦可請求30萬之股票。

三、聲明：

(一)確認兩造僱傭關係存在。

(二)被告應給付原告自111年9月13日起至原告復職前一日止，按月於每月5日給付原告22萬元，及自各期應給付日之次日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

(三)被告應自111年9月13日起至原告復職之日止，按月提繳6,600元至原告於勞動部勞工保險局（下簡稱勞保局）設立之勞工退休金個人專戶。

(四)被告應給付原告30萬股之公司股票。

(五)如受有利判決，願以現金供擔保請准宣告假執行。

貳、被告答辯：

一、原告經被告前法定代理人李雨勳邀請，自110年4月7日起擔任總經理特助，隸屬於總經理辦公室，工作內容為襄助總經理處理各種事務、總經理交辦事務、進行相關營運管理工作，並簽署聘僱契約。被告於111年改選莊侑頌擔任董事長

並兼任總經理，同年1月26日變更登記，並調整內部組織，將原隸屬於總經理室之資訊部門（MIS）、財務部門、人資總務部門分配至開發處、財管處、營運處，總經理室之特助無需再管理資訊部門、財務部門、人資總務部門，而是直接交辦總經理指派任務。原告雖主張其工作內容為提供營運策略及管理建議、規劃及推動各項管理規章及制度、兼管財務、總務、行政及部份產銷等，然公司特助工作內容應為處理前經營者之法律問題、汽車問題、BikeFetish合作事項、北美OTS銷售利潤及預算計畫、北美分潤合約討論事項、製作目標市場計畫、經爭對手數字分析、被告當前產品分析建議、歐美市場產品車種分析等，然原告認為北美售後服務體系之設計、建置及持續改善以及標準品銷售流程及團隊之建置、銷售網路之建立及持續改善，與被告業務無關聯，因被告考量成本及原告職位不合乎改制後之經營決策遂裁撤，至今無僱傭他人擔任與原告相同職務或從事特助業務，被告改變經營方式係企業內部產生結構性或實質上之變異，符合勞動基準法第11條第4款事由。被告以電子郵件及111年9月12日詢問原告，並提供擔任總經理顧問之職位，工作內容為審核資料並給予被告建議，與原告得勝任、認知之職務內容相同，每月至公司提供1天勞務，以現有薪資換算後日薪為7,333元（220,000元÷30日＝7,333元），被告提供每月薪資3萬元，已優於原本工作條件，仍遭原告拒絕，被告已提供及善盡安置業務，是被告已合法終止勞動契約。另原告任職期間對於總經理交辦多項業務未能完成，如被告與李雨勳間訴訟，交由原告與律師研擬訴訟策略等，卻未確實執行，被告出售車輛之需求，交辦原告處理買賣事宜，惟原告向被告表示尋得買主，嗣經過1個月尚未辦妥過戶，原告與合作廠商、客戶均未積極討論，亦未回報工作進度，原告至國外出差考察，未向被告報告考察結果等，對於績效改善計畫，率稱與其職務無關，未簽署PIP，顯然客觀上不能勝任工作，符合勞動基準法第11條第5款不能勝任工作之事

01 由，被告據此主張終止勞動契約，並以民事答辯(二)暨證據調
02 查聲請狀繕本送達原告作為終止之意思表示。

03 二、縱認被告無上開終止事由，惟原告於111年9月12日會談中已
04 同意被告之資遣，會談過程中雙方並無爭吵，原告意思表示
05 健全無瑕疵，兩造係合意以資遣方式於111年9月22日終止勞
06 動契約。

07 三、被告並未允諾給付原告公司股票30萬股，亦未以此作為聘僱
08 條件，原告自應舉證以實其說，被告寄發予原告之錄取通知
09 記載聘僱條件，僅提及月薪22萬元、年終獎金1個月及每年7
10 月、10月發放獎金，並無給付股票300張之條件。原告以111
11 年7月1日董事會議討論員工認股權發行及認股辦法之議案，
12 據此認被告有給付原告股票30萬股之義務，惟兩者並無關
13 連。又員工認股權議案係依公司法第167條之2第1項執行，
14 被告是否發行員工認股權憑證，或與員工簽訂認股權契約，
15 均係公司經營決策，並非公司決議發行員工認股權憑證等同
16 公司應無償給付股票。縱使被告曾允諾贈與原告300張股
17 票，被告亦於112年8月31日言詞辯論期日為撤銷贈與之意思
18 表示，原告此部分請求無理由。

19 四、答辯聲明：

20 (一)原告之訴駁回。

21 (二)如受不利判決，被告願供擔保請准宣告免為假執行。叁、法
22 院會同兩造整理並協議本件不爭執事項與爭執事項（見本院
23 卷(二)第56頁），如下：

24 一、不爭執事項：

25 (一)原告自110年4月7日起受雇於被告，擔任總經理特助一職，
26 約定月薪為22萬元（卷(一)第35、319頁）。

27 (二)被告於111年1月26日變更登記後改組（卷(一)第135頁被證
28 6），被告於111年2月25日以電子郵件寄發公司組織圖予原
29 告（被證2、7）。

30 (三)被告於111年9月12日交付資遣通知書（卷(一)第175頁）予原
31 告，原告並無簽名。

01 (四)被告於111年9月12日交付非自願離職證明書（原證6）予原
02 告。

03 (五)被告於111年10月5日已給付原告16萬1,356元資遣費、預告
04 工資14萬7,240元（卷(一)第49頁）

05 二、爭執事項：

06 (一)兩造間勞動契約是否因下列事由而終止？

07 1.兩造是否於111年9月12日合意終止？

08 2.被告於111年9月12日依勞動基準法第11條第4款終止勞動契
09 約，並自111年9月22日起生效，是否有理由？

10 3.被告於111年9月12日依勞動基準法第11條第5款終止勞動契
11 約，並自111年9月22日起生效，是否有理由？

12 4.若前項無理由，被告抗辯於112年8月22日民事答辯(二)狀已提
13 出依照勞動基準法第11條第5款事由終止勞動契約？

14 (二)原告請求被告自111年9月13日起按月給付薪資22萬元有無理
15 由？及自111年10月1日起至復職之日止，按月提撥6,600元
16 至其勞工退休金個人專戶，有無理由？

17 (三)原告請求被告給付公司股票30萬股，有無理由？

18 肆、得心證之理由：

19 一、查，被告自110年4月7日起，聘僱原告擔任公司總經理特助
20 一職，約定月薪22萬元，雙方並簽立聘僱契約，於111年9月
21 12日被告法代理人莊侑頌與原告進行約談後，是日交付資遣
22 通知書（原告未簽名）及非自願離職證明書（記載：非自願
23 離職，勞動基準法第11條第4款）予原告，於111年10月5日
24 給付資遣費16萬1,356元及預告工資14萬7,240元予原告。嗣
25 原告於111年10月19日寄發存證信函予被告表示被告違法解
26 僱等事實，為兩造所是認（見不爭執事(一)、(三)至(五)項），並
27 有聘僱契約、非自願離職證明書、員工薪資單、存證信函
28 （見本院卷(一)第35至37、47至49、175、319頁）、錄音譯文
29 及光碟、資遣通知書（見本院卷(一)第139至173、175至176
30 頁），此客觀事實應堪信實。

31 二、被告於111年9月12日依勞動基準法第11條第5款終止勞動契

約，及以112年8月22日民事答辯(二)狀以同事由終止勞動契約，均屬不合法：

(一)按非有勞動基準法第11條、第12條第1項所定各款事由，雇主不得任意終止勞動契約，而勞動基準法第11條、第12條雖分別規定雇主之法定解僱事由，然勞工屬於僱傭關係中經濟及地位弱勢之一方，為保障勞工之工作權，避免雇主恣意解僱勞工，雇主在通知解僱勞工時，有明確告知解僱勞工事由之義務，使勞工適當地知悉其面臨遭解僱之事由及相關法律關係之變動。況且，基於誠信原則暨防止雇主恣意解僱勞工，雇主更不得事後隨意改列或增列其解僱事由，同理，雇主亦不得於原先列於解僱通知上之事由，於訴訟上再加以變更或增列主張，或將解僱後所發生之事由於訴訟中併為主張（最高法院101年度台上字第366號判決意旨、95年度台上字第2720號判決意旨參照）。是雇主於解僱勞工時，基於勞動契約之誠信原則，應告知勞工被解僱之具體事由，且不得隨便改列其解僱事由，以供法院審查雇主之解僱行為是否合法有據。

(二)被告雖辯稱：其於111年9月12日已依勞動基準法第11條第5款終止勞動契約乙情；惟觀以原告與被告法定代理人莊侑頤於111年9月12日對話譯文內容，會談過程中雖曾針對原告工作狀況討論及表現不積極、公司為何對原告提出改善計畫（Performance Improvement Plan，簡稱PIP）及原告不接受PIP、被告提出proposal及原告不接受此方案、走法定資遣流程、提出離職申請單及非自願離職證明書、預告期間應為20日等等細節，惟均未提及公司資遣理由為勞動基準法第11條第5款「勞工對於所擔任之工作確不能勝任」事由，縱然會談過程中提及法定資遣流程，然被告交付予原告之非自願離職證明書，其上離職原因僅記載：「非自願離職，勞動基準法第11條第4款」，並未同時勾選同條文第5款之事由，而原告於111年10月19日寄發予被告之存證信函，其內容亦僅針對被告以勞動基準法第11條第4款事由終止勞動契約，

01 顯見原告主觀認知被告解僱事由僅有勞動基準法第11條第4
02 款事由，足證被告於111年9月12日向原告表示終止勞動契約
03 之資遣事由，應僅限於勞動基準法第11條第4款事由甚為明
04 確。是被告上開辯解，要難採信。

05 (三)被告112年8月22日民事答辯(二)狀雖記載以勞動基準法第11條
06 第5款事由，終止兩造間之勞動契約等語；然查，被告自111
07 年9月12日兩造會談後起至112年8月22日提出民事答辯(二)狀
08 止，均未再向原告提出攸關增列勞動基準法第11條第5款事
09 由終止事由，直至起訴（111年12月5日，見本院卷(一)第11頁
10 收發室戳章）後，始以上開民事答辯狀(二)增列勞動基準法第
11 11條第5款終止勞動契約事由，二者時間相差約11個月之
12 久，顯見被告應係在本件訴訟進行中，恣意增列此解僱事
13 由，有違原告攻擊防禦，足以影響勞工即原告之權益，且有
14 違誠信原則，依上開最高法院判決意旨，被告於112年8月22
15 日民事答辯(二)狀以勞動基準法第11條第5款事由終止兩造間
16 之勞動契約，應係恣意增列終止勞動契約事由，於法有
17 違，當不得不利原告之認定，是被告為此辯解，洵屬無理
18 由。

19 三、被告於111年9月12日依勞動基準法第11條第4款終止勞動契
20 約，並自111年9月22日起生效，為無理由：

21 (一)按雇主因業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作
22 可供安置，得預告勞工終止勞動契約，觀勞動基準法第11條
23 第4款規定自明。依該條款規定，雇主因業務性質變更而有
24 減少勞工必要，仍應先盡安置勞工義務，必無處可供安置勞
25 工時，始得資遣勞工，此種安置乃為迴避資遣的調職，該所
26 謂「適當工作」，當指在資遣當時或資遣前後相當合理期間
27 內，有與勞工受資遣當時之工作條件相當，且屬勞工之能力
28 可勝任並勞工願意接受者而言。故雇主資遣勞工之際或相當
29 合理期間前後雖有其他工作職缺，惟該職缺之工作條件與受
30 資遣勞工顯不相當，或非該勞工所得勝任，或資遣勞工經相
31 當合理期間後始產生之工作職缺，均難認係適當工作，而責

01 令雇主負安置義務（最高法院107年度台上字第957號判決意
02 旨參照）。

03 (二)被告於111年改選莊侑頌擔任董事長並兼任總經理，同年1月
04 26日變更登記，調整內部組織，將原隸屬於總經理室之資訊
05 部門（MIS）、財務部門、人資總務部門分配至開發處、財
06 管處、營運處，總經理室之特助無需再管理資訊部門、財務
07 部門、人資總務部門，直接交辦總經理指派任務，於111年2
08 月25日以電子郵件寄發公司組織圖予原告等事實，為兩造不
09 爭執（見不爭執事項第(二)項），並有組織圖、電子郵件截圖
10 在卷可佐（見本院卷(一)第135頁被證6、第135頁被證2、第44
11 9頁被證7），堪認為事實。

12 (三)被告雖辯以：其已提供原告得勝任之總經理顧問職位，每月
13 至公司提供1天勞務、每月薪資3萬元，優於原本工作條件，
14 已善盡安置業務等語；然查，原告原職務為總經理室特助，
15 姑且不論，安置職務之總經理顧問工作內容是否與總經理特
16 助工作內容相同，然就勞工之工作天數從一個月變成一日，
17 薪資從每月22萬元變成每月僅3萬元，總經理顧問似未保有
18 原職務之保障年終獎金至少1個月、保證獎金88萬元待遇，
19 就經濟待遇而言，相差甚遠，顯然不利於原告，難謂被告已
20 盡安置義務。再者，被告亦坦承公司於111年間改組為內部
21 組織變動，並於同年1月26日辦理變更登記，果若公司有因
22 組織變動之業務性質變更，而有減少勞工之必要，又無適當
23 工作可供安置原告，何以被告遲至111年9月12日始以勞動基
24 準法第11條第4款事由終止，且原告自被告000年0月間組織
25 變動起至年9月12日止，已有8個月之久，均有提供服務予被
26 告，依此客觀情狀，公司內部豈會減少勞工之必要，又無適
27 當工作可供安置之情況？況且，兩造於111年9月12日會談過
28 程中，被告均未提及公司組織變動，無法安置原告之情狀，
29 顯見被告當日會談交付予原告之非自願離職證明書上離職原
30 因記載：「非自願離職，勞動基準法第11條第4款」，應係
31 恣意而為，依此，自不得為原告不利之認定。準此，被告上

01 開辯解，要難採信。

02 (四)是以，被告辯稱：其於111年9月12日依勞動基準法第11條第
03 4款終止兩造間之勞動契約，為無理由。

04 四、兩造間之勞動契約於111年9月12日已因兩造合意，並自111
05 年9月22日發生終止效力：

06 (一)按勞雇雙方合意終止勞動契約者，倘雇主未濫用其經濟上之
07 優勢地位，致勞工立於不對等地位而處於非完全自由決定之
08 情形時，除有其他無效之事由外，仍應承認其效力。次按勞
09 基法第11條、第12條分別規定雇主之法定解僱事由，基於誠
10 信原則，雇主固不得隨意改列解僱事由，惟兩造合意資遣以
11 終止勞動契約者，尚不在此限（最高法院109年度台上字第1
12 008號判決意旨參照）。又勞雇雙方得以資遣方式合意終止
13 勞動契約，此合意不以明示為限，倘依雙方之舉動或其他情
14 事，足以間接推知雙方就終止勞動契約之意思表示趨於一
15 致，即難謂非合意終止勞動契約（最高法院112年度台上字第
16 1280號判決意旨參照）。

17 (二)查，兩造固不否認於111年9月12日雙方進行會談，於是日被
18 告交付資遣通知書（原告未簽名）及自願離職證明書予原
19 告，並於111年10月5日給付16萬1,356元資遣費、預告工資1
20 4萬7,240元予原告等事實，並有離職證明書、員工薪資單、
21 資遣通知書在卷可憑（卷一）第47至49、175頁），堪認信為
22 真實。

23 (三)觀以兩造於111年9月12日會談錄音譯文（見本院卷一）第139
24 至173頁）內容略如下（以錄音光碟顯示時間，僅臚列重點
25 對話）：（37：53）莊侑頌（以下均稱「莊」）：…，我們
26 就是有法定的資遣流程啦。對，然後這是資遣的通知書，
27 …。：（38：33）林裕府（以下均稱「林」）：只有一個東
28 西要簽嗎？不需要別的東西要簽嗎？不需要別的東西要簽
29 嗎？（38：38）莊：後面可能就補一個離職單，然後那個我
30 就請Amy處理了對。（38：47）林：資遣通知書。（38：5
31 3）林：那應該要有，資遣的什麼，還有什麼東西嗎？我知

01 道通常資遣還有非自願離職證明單啊這些的，是不是？（3
02 9：00）莊：我這邊也有，我本來是請，因為那個是法
03 定的。（39：05）林：那個我一起看好了。：
04 （39：12）林：哦，離職申請單，哦，OKOK。：（39：27）
05 林：不是要有一個離職書嗎？自願離職證明書
06 嗎？如果是資遣的話。（39：38）莊：非自願離職證明
07 書，我等一可以跟Amy。（39：38）林：問一下，好。（3
08 9：48）林：這一個其實，內容艱，第一段有一些問題啦，
09 但是我知道大概沒有辦法改。（40：15）林：資遣通知書，
10 送達並勞方收受，9月22日起，9月22日起，這個好像不太
11 對。：（40：34）林：預告期我記得應該是20天啦。（40：
12 36）莊：喔，後面20天的預告期的薪資都會補上。（40：4
13 0）林：對，但是。（40：36）莊：就22日開始就是離職
14 日。：（40：53）林：沒有關係，你就找。（40：56）莊：
15 全部都印這樣。（40：58）林：對對對。就照規定做就好，
16 那所以你就請AMY改一下，還是怎樣。（41：05）莊：喔，
17 我先請他確定一下。（41：07）林：對對對，改的時候確定
18 一下，對。（41：12）林：啊如果確定是要，有需要簽的，
19 就是法律上規定我一定要簽收，公司才沒有問題我一定會
20 簽，這個不用擔心。（41：21）莊：那所以我今天請Amy處
21 理一下。（41：24）林：看一下，對對對，還有別的嗎？
22 （41：28）莊：目前沒有。（41：29）林：好，了解。依上
23 開對話內容，顯見對話雙方均表示同意以法定資遣方式合意
24 終止勞動契約，且資遣通知書亦記載被告公司給付一併支付
25 預告期之薪資，被告並已支付法定資遣費及預告工資。且原
26 告111年9月12日起亦未再至被告上班，並收受上開資遣費
27 等，倘原告知悉被告有違法解僱，理應於30日內（亦即於11
28 1年10月12日）提出異議，然原告卻遲至111年10月19日始以
29 存證信函表示被告違法解僱，綜上開客觀情狀，堪認原告於
30 111年9月12日已與被告同意合意資遣。至離職證明書上雖記
31 載離職原因：「非自願離職，勞動基準法第11條第4款」，

01 乃係兩造顧及不影響日後原告再任職於他公司所選擇之離職
02 原因，尚難以此反推兩造未有合意終止勞動契約。

03 (四)綜上，兩造於111年9月12日會談過程中雙方並無爭吵，原告
04 意思表示健全無瑕疵，足見兩造係合意以資遣方式於111年9
05 月22日終止勞動契約。

06 五、原告請求被告給付公司股票30萬股，為無理由：

07 (一)原告主張其於受聘時，被告同意無償給付公司股票30萬股
08 (即300張，於興櫃前給付完畢)乙節；然原告就此均未提
09 出證據以實其說。而卷附之HYENA Inc.錄取通知書(見本院
10 卷(一)第319頁)，其上知悉事項第1點為薪資說明，第2點記
11 載：根據績效結果提供公司之股數認購，其可認購價格與股
12 數於另訂合約之並經董事會同意，顯見原告於收受上開錄取
13 通知書時，應已知員工認股股數及認股價格，均需另訂合約
14 且需是董事會同意，原告自詡曾任職美國加州矽谷當地知名
15 商業銀行，具有國際金融及財務管理專業，對於公司員工認
16 股制度，理應知悉甚詳；縱被告前總經理李雨勳以此優渥條
17 件邀約招聘原告，然此僅屬要約，並非承諾；再細閱聘僱契
18 約條文均未有記載被告給付股票30萬元之約定，是原告此主
19 張，即有疑義。

20 (二)關於被告之員工認股權，認股員工資格及認股張數，均需經
21 過董事會通過，且員工行使認股權時需在職，始有資格行
22 使：

23 1.證人即前法定代理人李雨勳於本院審理時具結證稱略以：當
24 初談一個月20幾萬元，因為原告在捷敏上市公司擔任財務
25 長，提出獎勵機制要給原告股票獎勵。股東有給員工做現金
26 增資及選擇權方式，跟董事會提出3000張選擇權計畫，108
27 年執行員工選擇權，發行1000張，一股13元，後來為了招募
28 人才，又提3000張選擇權計畫，基於這個背景，跟原告提到
29 300張，以無償方式處理，目標是希望公司能上市，借用原
30 告的財務專長，因為董事會還沒有通過3000張的時間點，我
31 沒有跟原告說何時給付，我確實沒有得到董事會的同意，因

01 為選擇權的發放是董事會權限。300張是因為108年董事會開
02 會，有提到比例原則，備忘錄記載100%有45%分給副總級
03 以上的員工，當時有三位，是我、被告法代、原告，只有備
04 忘錄，因為選擇權沒有經過董事會通過，也不可以無償，不
05 能記載在董事會會議紀錄，只能用備忘錄方式處理。我們不
06 是無償方案，是提股票選擇權加獎金的方案，KPI業績獎金
07 達一定標準會發放獎金，再由獎金支付股價，每年度KPI未
08 定數，名單未定數，在職才有，提出員工認股名單給董事
09 會，最後決定權在董事會等語（見本院卷(一)第325至330
10 頁）。依此足見，證人李雨勳當初與原告談聘僱條件時，雖
11 有向原告提出獎勵機制，給股票獎勵，但沒有跟原告說何時
12 給付，因員工現金增資及選擇權方式是董事會權限，其確實
13 沒有得到董事會的同意。

14 2.證人即被告財務處長劉昀陞於本院審理時具結證稱略以：我
15 聽原告說過關於300張股票的事，原告和李雨勳再討論KPI達
16 到什麼狀況，才能拿到300張，但KPI沒有成立。過去有案例
17 是答應無償給員工股票，但是用發獎金給員工，讓員工拿獎
18 金去認股。111年董事會會議紀錄（提示原證13），該次董
19 事會決定發1,000張，是員工認股權，297頁提到給原告74
20 張，就是1,000張中74張要給原告，297至299頁這個表格是
21 董事會通過的張數，當天沒有討論到300張，只提到74張。
22 員工認股選擇權分期執行，第一期發放後一年執行50%，第
23 二年累積執行75%，第三年累積執行100%，執行與否在於
24 員工，員工必須連續在職三年，才可以執行認股完畢，如果
25 第一年認股完離職，其餘股份就不可以再認股等語（見本院
26 卷(一)第331至334頁）。依此足證，111年董事會會議決定發
27 公司員工認股1,000張，依該次會議附件原告得認購74張
28 （見本院卷(一)第297頁），但需連續任職3年，始得執行認股
29 完畢。

30 3.互核證人李雨勳、劉昀陞上開證述內容，足證公司股票員工
31 選擇權，需加獎金的方案，是KPI業績獎金達一定標準會發

01 放獎金，再由獎金支付股價，每年度KPI未定數，名單未定
02 數，需經過董事會會議同意，且員工必須連續任職，且在職
03 才有認股。亦即員工認股選擇係基於員工身分而取得具有財
04 產價值之利益，原告既與被告於111年9月12日合意終止勞動
05 契約，如上論述，則此，被告於112年6月30日起認股人得依
06 據認股辦法行使認股權利（見本院卷(二)第37頁民事陳報(三)
07 狀），其顯未具有被告員工身分，自不得行使員工認股選擇
08 權。

09 (三)綜上，原告依據聘僱契約及請求被告給付公司股票30萬元，
10 於法無據，不應准許。

11 六、綜上所述，原告請求：(一)確認與被告間之僱傭關係存在；(二)
12 被告應自111年9月13日起至原告復職前一日止，按月於每
13 月5日給付原告22萬元，及自各期應給付日之次日起至清償
14 日止，按週年利率百分之5計算之利息；(三)應自111年9月
15 13日起至准許原告復職之日止，按月提繳6,600元至原告於
16 勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶；(四)給付公司股票30
17 萬股，均為無理由，應予駁回。原告之訴既經駁回，其假執
18 行之聲請即失所附麗，併予駁回。

19 伍、本件事證明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及所提之證據，經
20 審酌後認均無礙判決之結果，爰不予一一論述，附此敘明。

21 陸、訴訟費用之負擔依據：民事訴訟法第78條。

22 中 華 民 國 113 年 7 月 30 日
23 民事勞動庭 法 官 吳昀儒

24 正本係照原本作成。

25 如對本判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀。如
26 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

27 中 華 民 國 113 年 8 月 2 日
28 書記官 陳麗靜

