

臺灣高等法院民事判決

109年度勞上字第34號

上訴人 周禹公

訴訟代理人 賀華谷律師

被上訴人 香港商全源採購有限公司

法定代理人 馬克史

訴訟代理人 林大偉律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，上訴人對於中華民國108年12月27日臺灣臺北地方法院108年度勞訴字第99號第一審判決提起上訴，本院於109年9月22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、上訴人主張：伊自民國99年3月1日起受僱於美商特朗克有限公司（下稱特朗克公司）擔任品保人員，負責成衣服飾查驗工作（下稱系爭工作），約定每月工資新臺幣（以下未載明幣別者均同）10萬元，其中6萬元於當月月底發給（下稱月發工資），其餘4萬元於工作滿1年後一次發給48萬元（下稱系爭年發工資）。嗣特朗克公司併入被上訴人，經被上訴人承認伊在特朗克公司之工作年資，並自107年1月5日起繼續以相同勞動條件留用伊。伊任職被上訴人（含併入前特朗克公司，以下同）期間，並無不能勝任工作之情事。詎被上訴人先積欠伊自106年1月1日起至同年12月31日止之系爭年發工資48萬元（下稱系爭106年發工資）不發，後於107年5月8日以伊不能勝任工作為由，預告於同年6月8日終止兩造間勞動契約（下稱系爭解僱）。被上訴人所指伊不能勝任工作之事由，均發生在多年以前，顯逾解僱30日除斥期間；為系爭解僱前，亦未給伊申辯機會，不符解僱最後手段性原則，所為解僱自不合法，兩造間僱傭關係自107年6月9日起至109年

01 10月11日即伊法定退休年齡屆至前1日止（下稱系爭期
02 間），仍然繼續存在。被上訴人於該期間拒絕受領伊提供之
03 勞務，伊無補服勞務義務，得請求被上訴人按月於每月月底
04 前給付月發工資6萬元，並得請求被上訴人給付伊系爭106年
05 發工資48萬元等情，爰依兩造間勞動契約及民法第487條本
06 文規定，請求確認兩造間僱傭關係於系爭期間存在，及為命
07 被上訴人給付伊154萬6000元本息之判決（包括自107年6月9
08 日至108年3月31日止之月發工資106萬6000元，及系爭106年
09 發工資48萬元），暨自108年4月1日起至109年10月11日止按
10 月於每月底給付伊6萬元本息之判決（原審為上訴人敗訴之
11 判決，上訴人聲明不服，提起上訴）。並上訴聲明：(一)原判
12 決廢棄。(二)確認兩造間僱傭關係於系爭期間存在。(三)被上訴
13 人應給付伊154萬6000元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清
14 償日止按年息5%計算之利息。(四)被上訴人應自108年4月1日
15 起至109年10月11日止按月於每月最末日給付伊6萬元，及自
16 應給付之翌日起至清償日止按年息5%計算之利息。

17 二、被上訴人則以：上訴人任職期間每月工資為6萬元，兩造間
18 並無系爭年發工資約定，上訴人不得請求伊給付系爭106年
19 發工資48萬元。上訴人擔任品保人員，工作表現不佳，配合
20 態度消極，拒絕依伊指示提出貨品查驗報告，且屢次未確實
21 查驗貨品，致生重大疏失及損害，影響伊之商譽，並曾逾越
22 工作權限，擅自指示工廠改造服飾，且曾自行決定出貨，對
23 於系爭工作確有不能勝任情形，經伊指正仍然拒絕改善，系
24 爭解僱已合法終止兩造間勞動契約，終止後之系爭期間，兩
25 造間僱傭關係已不存在，伊無繼續給付月發工資予上訴人之
26 義務等語置辯。並答辯聲明：上訴駁回。

27 三、查，上訴人係44年10月11日出生，其自99年3月1日起受僱於
28 特朗克公司擔任品保人員負責系爭工作，嗣因特朗克公司併
29 入被上訴人，經被上訴人承認上訴人在特朗克公司之工作年
30 資，自107年1月5日起繼續以相同勞動條件予以留用，嗣被
31 上訴人法定代理人馬克史於107年5月8日代表被上訴人以電

子郵件寄發解僱通知書予上訴人，預告於同年6月8日終止兩造間勞動契約，並於翌（9）日交付書面解聘通知書予上訴人，嗣於同年月12日給付上訴人資遣費23萬5523元，復於同年7月26日勞資爭議調解時交付離職證明書予上訴人等情，為兩造所不爭執（見本院卷220至221頁），並有勞工保險被保險人投保資料表、電子郵件、解僱通知書、勞資爭議調解紀錄、離職證明書及存款交易明細在卷可稽（見原審卷一第77、159至161、41、45至48、49、29頁），堪信為真實。

四、上訴人主張兩造間有系爭年發工資之約定，伊得請求被上訴人給付系爭106年發工資48萬元，且系爭解僱不合法，兩造間僱傭關係於系爭期間仍然存在，被上訴人應按月給付伊該期間之月發工資云云，被上訴人則予否認，並以前揭情詞置辯，茲就兩造爭點，即：（一）上訴人任職被上訴人期間之每月工資為何？上訴人請求被上訴人發給106年發工資48萬元，有無理由？（二）上訴人是否確不能勝任系爭工作？被上訴人所為系爭解僱是否發生合法終止兩造勞動契約之效力？上訴人請求被上訴人於系爭期間按月於每月月底前給付月發工資6萬元，有無理由？析述判斷如下：

（一）上訴人任職於被上訴人期間每月工資為6萬元，上訴人不得請求被上訴人發給系爭106年發工資48萬元：

1. 查，被上訴人自106年1月起至107年4月止均以薪資名義按月給與上訴人6萬元，經扣除勞、健保等扣項後，於每月月底匯款5萬8183元入上訴人設於渣打商業銀行之帳戶，為兩造所不爭執（見本院卷第220頁），並有存款交易明細在卷可查（見原審卷一第31頁），堪信為真。又兩造就被上訴人每年另給予上訴人6萬元年終獎金乙事，亦無爭執（見本院卷第385頁），亦認為真實。參酌上訴人任職被上訴人自102至106年之各類所得扣繳暨免扣繳憑單，可知被上訴人在該期間分別申報上訴人年薪資總額依序為75萬8400元、69萬8400元、75萬8400元、78萬元、78萬元（見本院卷第207至215頁）。據此計算，上訴人102至106年各年之每月薪資所得平

均數依序為5萬8338元（ $75,840 \div 13 = 58,338$ ，小數點以下四捨五入，下同）、5萬3723元（ $698,400 \div 13 = 58,338$ ）、5萬8338元（ $75,840 \div 13 = 58,338$ ）、6萬元（ $780,000 \div 13 = 60,000$ ）及6萬元（ $780,000 \div 13 = 60,000$ ），核與被上訴人所辯上訴人每月工資6萬元之情節相符，應難認定上訴人主張其每月工資為10萬元乙節為真。

2.上訴人任職於被上訴人期間，雖曾向被上訴人催討餘額工資或外加工資，且其華南商業銀行帳戶曾有被上訴人及其法定代理人馬克史所為、訴外人凱郝實業有限公司（下稱凱郝公司）及莊麗琴受馬克史委託而為如附表所示匯款，為兩造所不爭執（見本院卷第220、385頁），並有存款交易明細、電子郵件、美元存款票據、支票及帳戶對帳單等在卷可證（見原審卷一第25至29、31頁、本院卷第246、107、109、171、245、250、243、109-2、173、109、172、173頁），另有證人即凱郝公司負責人邱錦瑞證稱：凱郝公司匯款給上訴人是因其印度人老闆託伊匯給上訴人等語（見本院卷第98頁）；證人即凱郝公司員工張化倫證稱：凱郝公司因接被上訴人訂單，由伊負責處理，被上訴人老闆馬克史就請伊幫忙匯款予上訴人等語可考（見本院卷第101頁）；被上訴人復自承：前揭匯款是因馬克史認為上訴人隻身在海外工作，為鼓勵而為等語（見同上卷385頁），固堪認前揭匯款應係馬克史代表被上訴人為之。然查：

(1)附表所示匯款僅初次匯款係由被上訴人自行為之，嗣即改由其法定代理人馬克史自行或委託凱郝公司、莊麗琴代為匯款，款項匯入之上訴人華南商業銀行帳戶，亦非上訴人平常受領工資給付之渣打商業銀行帳戶，被上訴人自行或委託他人為此匯款，顯然有意與工資給付相互區隔處理，且其每年匯款數額不一，未曾與上訴人主張之系爭年發工資數額即48萬元相同，每年匯款時間亦不相同，顯非固定金額之給與，其金額最高45萬5000元，最低32萬3985元，差詎達13萬1015元；時間最早在當年度年初之1月28日，

01 最晚在當年度年中之6月13日，相差將近半年，並非雇主
02 固定時間給予勞工之工資，與上訴人主張系年發工資於其
03 服務滿1年時固定發給48萬元之情節，已有不符。再參酌
04 上訴人於105年5月4日曾出具聲明書提及：了解紅利取決
05 於表現（I understand that my bonus is based on my
06 performance）等語（見原審卷一第33頁），堪認被上訴
07 人辯稱附表所示匯款係被上訴人為獎勵上訴人而發給為
08 真，亦足證被上訴人所為附表所示匯款，目的係為獎勵上
09 訴人，而屬於恩惠性、獎勵性之給與，非屬上訴人所稱系
10 爭年發工資。上訴人據其前揭催討及受匯款之事實，主張
11 兩造間有系爭年發工資約定，要難憑採。

12 (2)上訴人於104年4月3日固曾向馬克史表示：未收到應於104
13 年2月給付之餘額工資（balance salaries），惟馬克史
14 僅邀上訴人下週skypee聯繫；105年1月30日雖曾要求馬克
15 史略謂：勿再遲付紅利（bonus），但並未獲得馬克史回
16 應；105年2月17日向馬克史催討紅利（bonus）30萬元，
17 及外加工資（add salaries）美金6000元，然馬克史僅回
18 復：見面再談；107年3月14日稱未收到餘額工資（blance
19 salaries n bouns），馬克史則回以：近日見面等語，
20 有電子郵件及通訊軟體對話紀錄可考（見原審卷一第147
21 至153頁）。上訴人所為前揭催討，就項目而言，或稱餘
22 額工資，或謂紅利，亦有稱為外加工資者，用詞不一，已
23 無從據之認定係催討系爭年發工資，且觀馬克史之回復，
24 未見其代表被上訴人承諾給予催討之項目，亦難認定兩造
25 間有系爭年發工資之約定。

26 3.上訴人雖主張：伊為資深經理人，於97、98年任職於訴外人
27 康義有限公司（下稱康義公司），平均月薪已超過10萬元，
28 受僱於被上訴人之月薪，不可能僅有6萬元云云。然上訴人
29 任職康義公司投保勞工保險，其投保薪資最低為4萬100元，
30 最高為4萬3900元，已難遽認其當時平均工資超過10萬元。
31 且工資由勞雇雙方議定。但不得低於基本工資。勞基法第21

01 條第1項定有明文。是勞雇間約定之工資，如已高於基本工
02 資，即受契約自由原則之保障，工資數額既可由締約雙方自
03 由磋商，且勞工更換雇主容有多重可能原因，未必能維持原
04 有工資水平，則上訴人任職康義公司每月工資之約定，即與
05 兩造間之工資數額之認定，無必然關涉，亦無從據上訴人與
06 康義公司間之工資約定，認定兩造間工資約定為每月10萬
07 元，準此，上訴人請求函查其任職於康義公司期間之每月工
08 資數額云云，即無調查必要。

09 4.兩造無系爭年發工資約定，既經認定如前，則上訴人依據該
10 不存在之約定，請求被上訴人給付系爭106年發工資48萬
11 元，即非有據。

12 (二)上訴人不能勝任系爭工作，系爭解僱已合法終止兩造間勞動
13 契約，上訴人不得請求被上訴人給付系爭期間之月發工資：

14 1.按勞基法第11條第5款規定，勞工對於所擔任之工作確不能
15 勝任時，雇主得預告勞工終止勞動契約，揆其立法意旨，重
16 在勞工提供之勞務，如無法達成雇主透過勞動契約所欲達成
17 客觀合理之經濟目的，不論基於因勞工客觀上學識、能力、
18 身心狀況不能勝任工作，或主觀上能為而不為，在雇主於使
19 用勞基法所賦予之各種手段後，仍無法改善情況下，應允雇
20 主給付資遣費終止勞動契約。

21 2.本件被上訴人以上訴人工作表現無法符合其職務上之要求與
22 期待，且經過多次告知提高工作質量，表現仍然不符合被上
23 訴人之要求為由，而為系爭解僱，有解聘通知書在卷可稽
24 （見原審卷一第41頁）。觀其文義，可認被上訴人係以上訴
25 人有勞基法第11條第5款所定「對於所擔任之工作確不能勝
26 任」之事由，而終止兩造間勞動契約。上訴人雖主張伊無不
27 能勝任工作情事云云，然查：

28 (1)被上訴人辯稱上訴人於105年1、2月間，曾不願按其規定
29 確實提交驗貨報告等情，業據提出電子郵件為證（見原審
30 卷一第275至289頁）。觀諸郵件內容，可知訴外人Rajesh
31 於105年1月27日下午1時42分代表被上訴人，要求上訴人

01 嘗試了解客戶Kirkland第1張訂單之重要性，並詢問上訴
02 人：期中驗貨報告下落？且表示：伊沒收到等語。上訴人
03 則於同日下午2時19分回稱：Kirkland買家會知道他們從
04 被上訴人處得到最佳品質（並未說明驗貨報告下落）。經
05 Rajesh於當日下午4時9分提醒上訴人：要求發送期中驗貨
06 報告；馬克史亦於同日下午5時40分告知上訴人：每次期
07 中驗貨完，伊必須收到1份驗貨報告。馬克史嗣於同日下午
08 6時14分質問並告誡上訴人：為何不遵循？必須每次遵
09 循！伊不會一直提醒。上訴人則於當日夜間11時1分回
10 稱：伊每次都遵循，但有些時候……只是中文手寫記錄。
11 伊會整理並打報告發送。伊非常忙碌，從北到南越有7家
12 工廠，需多1位QC（Quality Control，即品質控制）幫
13 忙，伊就不會漏寫任何報告。馬克史隨即於同日夜間11時
14 37分回應：現在就照制度做，所有QC都這樣做。中國年
15 後，會查看工作量，再討論。惟上訴人於翌（28）日下午
16 6時3分竟回信抱怨：伊也想要，也應該，但事實上伊經常
17 沒有休息趕搭汽車和飛機……仍然需要關注一些不必要且
18 不重要的報告。浪費時間給大家審查，然後沒做什麼。只
19 檢查報告號碼、款號或顏色錯誤……進行修正和重新發
20 送。一些不專業的批評……！馬克史再於同（28）日下午
21 6時12分回應：不同意及不接受上訴人觀點；重申：驗貨
22 完必須給成衣廠提供書面報告要求簽字後掃描發送，這是
23 標準操作程序，必須寫下所有內容讓工廠簽名，一定必須
24 遵循。已經一次一次告知，所有QC都遵循。上訴人卻再回
25 信質疑：即便發送每個期中檢查報告，為了什麼？Rajesh
26 能做什么？他想做什么？坐在辦公室要求伊發送期中驗貨
27 報告？Rajesh見此，乃回信指責上訴人不懂文明語言，並
28 邀上訴人明（29）日Skypee上談。上訴人續回稱：伊是一
29 個專業QA（Quality Assurance，即品質保證）！完成所
30 有大貨質量和出口。但需要荒謬完美的驗貨報告，請去找
31 一個QC。伊可以去任何地方，為世界上任何品牌提供最佳

品質。馬克史見此回復：伊向上訴人解釋了幾次標準操作程序。如果上訴人沒有提供期中驗貨報告，工廠如何知道問題所在？如何更正大貨？工廠會責怪被上訴人沒有事先講。QA必須告知紐約辦事處和當地辦事處有關上訴人在期中驗貨所發現的問題，寫在驗貨報告以便將來不產生誤解。……如果買方索賠或退款，紐約辦事處和中國辦事處必須處理，沒有驗貨報告，如何與工廠一起處理？……工廠不會同意任何索賠。上訴人的工作是及時發送驗貨報告，以便被上訴人與服裝工廠談，並施加壓力提高品質。詎上訴人翌（30）日竟再回稱：為什麼需要沒有任何價值和浪費時間來做每1份驗貨報告……伊會留到新的QA來的時候，把辭職郵件發給被上訴人等語。由上對話內容，可知被上訴人僱用上訴人從事系爭工作，工作內容包括每次驗貨完成時，須作成驗貨報告交由工廠簽名，並即時發送給被上訴人所設辦事處及指定之人，俾留作紀錄，以為爭議處理時之依據，並達到控制及提高成衣品質之合理經濟目的。然而，上訴人主觀上認為該項工作並無實益，經被上訴人一再要求，上訴人仍再三質疑必要性，甚至不惜辭職，可見上訴人就系爭工作之忠誠，容有欠缺不足之處。

(2)上訴人雖主張被上訴人惡意增加伊工作量，要求提供工作計畫表、各種樣品報告，生產尺寸套報告書等，最後甚至要求提出進廠inline報告云云。然就被上訴人惡意增加其工作量之主張，未舉證以實其說，且被上訴人遇上訴人未提出期中驗貨報告，而要求其製作期中或終期驗貨報告發送予指定之人，乃依勞動契約請求上訴人提出勞務，上訴人就此合理要求，藉詞被上訴人另指示其提出工作計畫與報告，拒絕勞動契約之履行，核無足取。

(3)上訴人於105年5月4日出具規範同意書，承諾：①所有成衣生產一定要做期中驗貨（即中檢）與期末驗貨（即尾檢），若中檢查核有貨品不良，須請工廠修改更正，並持續檢查，尾檢時不再發生同樣問題。②無論何時，所有中

01 檢及尾檢之驗貨報告，確定給成衣工廠代表簽名留底存
02 查。③所有中檢報告應附工廠簽名轉給GN/DUNNING業務，
03 於當天驗貨完成，若否，亦應通知業務。④尾檢貨品查驗
04 若失敗，確定驗貨報告附隨照片給予工廠存查，並須轉給
05 GN/DUNNING業務。⑤尾檢通過，驗貨報告可不給工廠，但
06 要儘快轉給GN/DUNNING業務接續。⑥若有任何理由，當下
07 無法回報，將通知Rajesh先生及Gunjan女士，並為說明。
08 ⑦仔細閱讀信件並即時回復，待辦事項完成，亦即時回
09 報。⑧適當禮貌回復信件給業務及同仁，否則將自動辭
10 職。⑨工作太多，將通知Rajesh先生派員支援。⑩依勞基
11 法作息休假，超休一律經上級同意且無薪。⑪知悉年終獎
12 金依據工作表現定奪。⑫改住公司租的住宅與同事共住。
13 ⑬簽署離職證明書，若不遵守上列事項，離職立即生效等
14 語（見原審卷一第33至39頁）。上訴人雖主張前揭規範同
15 意書係受脅迫而出具，惟未舉證以實其說，不能採信。且
16 前揭承諾事項，核其內容，除有關自動辭職及簽署離職證
17 明書附條件生效部分外，本屬勞工依勞動契約應為履行或
18 雇主本於勞動契約之從屬性得指示勞主遵循之事項，乃上
19 訴人出具前揭規範同意書後，於105年9月19日遭訴外人即
20 被上訴人之員工Patric催討Style#G7S7K443貨品終期檢驗
21 報告，並要求告知#G7S7K428及G7S7K428貨品是否已經驗
22 貨時，於同年月20日以筆記型電腦（下稱筆電）當機44次
23 正等待新筆電為由，僅回復檢查通過之結果，未補提出驗
24 貨報告。此情經Rajesh質疑上訴人每日仍有寄送電子郵件
25 卻未傳送報告，並要求上訴人使用訴外人即被上訴人所屬
26 員工Naji之筆電製作報告並發送紐約。上訴人回复：伊與
27 Naji在不同一工廠驗貨，僅能發送不超過300kb之郵件云
28 云，有電子郵件在卷可查（見原審卷一第291至303頁）。
29 由此對話內可知，上訴人遇筆電故障仍可每日發送電子郵
30 件，卻未應遵守前揭規範同意第⑥點之承諾，先向Rajesh
31 及Gunjan回報說明筆電故障情事即不依前揭規範同意書提

出驗貨報告，直到Patric催討，始被動為說明，足見上訴人對提貨驗報告之提出，仍然欠缺工作之忠誠。

(4)上訴人因前揭筆電故障，受告知於等待更換新筆電期間使用工廠電腦查詢郵件，卻於105年11月13日告知Rajesh：筆電無法使用，再無法重新啟動，已由工廠IT部門協助送去重新安裝所有電腦系統，以供臨時使用，維修費用74美元，要求確認得為申請。嗣經Rajesh質疑上訴人未依指示使用工廠電腦且未獲得批准卻先將筆電送修。上訴人始告知Rajesh：工廠不允許其使用工廠電腦云云。惟經Rajesh追問哪家工廠？為何不透過手機發送電子郵件？上訴人卻僅回答：私人電話無法聯結業務使用之電子郵件，伊別無選擇，且筆電維修是為了業務，非為伊個人等語，並未回應究竟何工廠不提供伊使用電腦。馬克史見此，雖事後批准上訴人申請筆電維修費用，惟告知上訴人：上訴人可在手機上安裝業務用電子郵件軟體，無法發業務郵件時，亦可使用私人郵件申請費用，且查看電子郵件，確認上訴人可使用訴外人Michael所屬公司電腦，此亦有電子郵件附卷可查。審諸前揭電子郵件對話內容，可知上訴人仍有違返前揭規範同意第⑦點未仔細閱讀信件並即時回復之情事。且其更換新筆電前，舊筆電仍可繼續使用，並有其他電腦可供支援，上訴人卻以工廠不允許其使用電腦與事實不盡相符之理由，未獲批准前即送修筆電，並可知上訴人於105年9月19日被催討期中驗貨報告，係因不積極製作及提出驗貨報告所致。據此，被上訴人辯稱：上訴人以筆電故障為由，藉詞不配合提出驗貨報告等情，尚非全然無據，亦足認上訴人就系爭工作之忠誠，容有欠缺。

(5)Gunjan於106年1月6日就上訴人查驗貨品有2萬件前門襟未滾邊向Rajesh表達震驚，經Rajesh指責上訴人其未發現瑕疵後，上訴人已為道歉，有電子郵件在卷可查（見原審卷一第305至307頁）。上訴人雖稱樣品是美國公司核可，實際生產數額亦僅5000件，被上訴人卻刻意指為2萬件，且

01 該筆訂單是工廠趕出貨而私自生產，與伊無關云云。然上
02 訴人就驗貨有瑕疵已經道歉，並說明因生產時忙於其它工
03 廠驗貨，致生品質錯誤等語，足認瑕疵未被發現，係因上
04 訴人驗貨不確實所致，此不因工廠趕工，上訴人即得草率
05 驗貨。又上訴人辯稱樣品係由美國公司核可云云，但就驗
06 貨瑕疵係樣品錯誤造成一節，未舉證以實其說，所辯瑕疵
07 與伊無關云云，自不足採。再者，上訴人前揭道歉郵件記
08 載：實際產量約為5000件和其它數量也準備就緒等語，足
09 見瑕疵產品之實際產量，除5000件外，尚有其他數量準備
10 就緒，上訴人指控被上訴人刻意將5000件增為2萬件云
11 云，難謂可採。準此，上訴人就驗貨有瑕疵，雖為道歉，
12 但不忘推諉卸責，亦堪認其對於系爭工作之忠誠，持續欠
13 缺。

14 (6)訴外人即被上訴人之代工廠Vinh Thanh Garment Export
15 Co., Ltd (下稱VTGE公司) 於106年10月11日由Michael代
16 表，指控上訴人對其工作人員大喊大叫，並多次在驗貨部
17 門丟衣服，另有時遲到，及在下午須搭交通工具到場驗
18 貨，驗到很晚造成伊必須開放工廠至深夜及增加安排交通
19 之支出，故要求Rajesh改派他人驗貨，有VTGE公司信函在
20 卷可稽（見原審卷第377頁）。由是可見，上訴人對待代
21 工廠人員之態度過度不佳而引發抱怨，亦足證其對系爭工
22 作欠缺忠誠。

23 (7)上訴人雖主張被上訴人對伊刻意抹黑，威逼Michael對伊
24 為不實之指控云云，並提出與Michael之line對話紀錄為
25 證（見原審卷一第405頁）。然觀諸上訴人自承管理下屬
26 會表現出上位者威嚴（見本院卷第229頁），可知VTGE公
27 司前揭指控並非空穴來風。又上開指控由VTGE公司為之，
28 難認被上訴人刻意抹黑。至上訴人所提line對話紀錄，雖
29 顯示上訴人詢問Michael：「後來他還有逼你寫出我的不
30 好嗎？」惟僅獲「完全沒有連絡。」之回復，要難據以認
31 定被上訴人刻意抹黑上訴人。

01 (8)訴外人即被上訴人代工廠代表Elin於106年12月13日發電
02 子郵件予上訴人，請求協助尋找更新採購訂購表，並要求
03 轉發該文件，俾當日放貨。詎上訴人逕回復：「確認發
04 貨」等語，Elin見此隨即回復：會當日放貨等語，同時副
05 知Patric。經Patric告知Gunjan，Gunjan乃於翌（14）日
06 質問上訴人：為何直接允許工廠出貨？為何驗貨報告不完
07 整？為何尺寸表晚發？並要求上訴人不可直接批准出貨。
08 而上訴人就自己逕發出貨通知，亦感到驚訝，並就失誤通
09 知放貨之事表示抱歉，但經Rajesh告知先前亦曾警告不可
10 給予任何貨件發布批准，故已將此視為最終警告等語，上
11 訴人竟然回稱：只是想幫忙，避免工廠採取任何藉口拖延
12 大貨交期云云，有電子郵件在卷可證（見原審卷一第309
13 至314頁）。由此可知，上訴人並無通知工廠出貨之權
14 限，卻因重大失誤而逾越權限逕行通知。上訴人雖曾就此
15 表示抱歉，但立即又試圖以想幫忙為其藉口，推卸責任。
16 可知上訴人無法深切反省己身疏誤，其先輕率而後卸責之
17 工作態度，亦難認其主觀上可勝任系爭工作。

18 (9)上訴人雖主張被上訴人發給伊之郵件中已要求發貨（for
19 shipment reslease），伊是將該要求轉達工廠，非私自
20 放貨云云。然觀諸前揭電子郵件內容，Patric於106年12
21 月13日寄給Elin電子郵件內容僅表示：please see my se
22 -parate mail for comment on Joe's final inspection
23 report result for shipment. 對照前後內容，可知因上
24 訴人遲未提交完整終期驗貨報告，Patric始要求Elin須參
25 閱另一封郵件其就上訴人終期報告所為評論，才決定是否
26 放貨。而Elin亦僅請求上訴人協助尋找及轉發文件，未請
27 求上訴人准許放貨。上訴人竟主張Patric已要求放貨，其
28 僅將該要求轉達工廠云云，所為此項主張顯與事實不符，
29 核無足採。

30 (10)上訴人負責檢驗之款號G7S8H808貨品，其第一批貨品（船
31 班編號L70323）出貨後，經被上訴人所屬warehouse（倉

庫)抽樣檢驗其中87件，發現有62件腰圍超出尺寸，因而須進行100%查驗。此經訴外人即倉庫代表Virgilo Dizon於107年3月26日告知Gunjan，再由Gunjan轉知Rajesh，並副知馬克史，續由Rajesh通知代工廠(聯繫窗口Lee)須負擔100%查驗費用、並停止出貨及重新檢查，同時告知上訴人：高層人員對此感到不滿。馬克史亦於翌(27)日向Rajesh表示震驚，且副知上訴人。上訴人於同日回復：伊也很震驚。期終驗貨時伊肯定會自己查驗等語。代工廠則於107年4月30日發函予被上訴人，指責上訴人沒做好驗貨才導致沒有及早發現問題，有電子郵件、驗貨照片及函文在卷可考(見原審卷一第324至336、303至313、434頁)。據此，被上訴人辯稱上訴人就前揭貨品未確實驗貨，應可採信。

- (11)上訴人雖主張：依伊出具之最終驗貨報告，G7S8H808貨品無尺寸過大情形，且G7S8H808貨品分4批出貨，被上訴人僅指摘第1批出問題，其他3批皆符合標準，而伊收到第1批出問題之通知後，立即前往重驗，可見該批貨品沒問題，被上訴人係藉此惡意指摘伊不能勝任工作云云，並提出驗貨照片、驗貨報告、驗貨報告明細及電子郵件為證(見本院卷第261至285、395至399頁)。然上訴人自承所提之驗貨照片均為款號G7XSH5793貨品，自難據以證明款號G7S8H808貨品驗貨無瑕疵。而上訴人所提之驗貨報告及明細未記載該款貨品有腰圍超出尺寸問題，適足以證明上訴人驗貨不確實。再審諸前揭兩造提出之電子郵件，可知Virgilo Dizon於107年4月25日通知Rajesh有關於船班編號L70323款號G7S8H808貨品6167件已經驗貨通過，與被上訴人所辯船班編號L70285同款號貨品2327件經抽樣檢驗87件發現其中62件有問題乙事，顯僅款號相同，但運送批次不同之貨品，上訴人以船班編號L70323貨品收到Virgilo Dizon驗貨通過通知為由，主張船班編號L70285貨品無問題，再據以指控上訴人惡意指摘伊不能勝任工作，核屬無

01 稽。且Rajesh於107年4月25日收到Virgilo Dizon驗貨通
02 過通知後，於翌（26）即轉知工廠並副知上訴人，此見電
03 子郵件副本欄列載「Joe Chou」即上訴人甚明（見本院卷
04 第395頁）。上訴人竟指稱被上訴人刻意迴避伊而私下通
05 知美國公司相關業務人員云云，所為指述，更難憑採。

06 (12)上訴人就款號G7S8J045貨品指導工廠加縫針，經Rajesh於
07 107年4月25日要求上訴人應將建議交給紐約之技術團隊，
08 讓他們決定是否添加額外的針線等情，有電子郵件在卷可
09 稽（見原審卷一第345至372頁）。上訴人雖主張此為工作
10 方法之討論，並無品管缺失云云。惟上訴人負責系爭工作
11 而為驗貨，掌握決定產品驗貨通過與否之權限，職責在確
12 保工廠依訂單生產服裝，其未經被上訴人同意，指導工廠
13 在特定產品上加針線，工廠若為遵從，將生工廠是否違反
14 訂單及被上訴人應否接受不合訂單規範貨品之爭議；若不
15 為遵從，工廠難免憂心影響驗貨順利受影響。上訴人竟認
16 所為指導僅是工作方法討論，更可見其擔任系爭工作恐無
17 法達到被上訴人所欲品質保證之合理經濟目的。

18 (13)綜上，上訴於105年1、2月間不願按規定確實提交驗貨報
19 告，遇被上訴人合理要求提供，揚言辭職；於105年9至11
20 月以筆電故障為由，不配合提出驗貨報告；106年1月發生
21 驗貨不確實情形；同年10月遭工廠申訴驗貨態度不佳，要
22 求更換驗貨人員；同年12月再發生未確實驗貨情形，並逾
23 越權限逕行決定出貨；107年3月仍發生驗貨不確實之情
24 事；同年4月又未經被上訴人授權，指導工廠在產品上加
25 針線。審酌上訴人前揭工作疏失及錯誤，皆與其不願配合
26 被上訴人之管理制度及工作態度欠佳有關，堪認上訴人主
27 觀上欠缺改善疏失之意願，已符合勞基法第11條第5款所
28 定「對於所擔任之工作確不能勝任」之解僱事由。

29 (14)上訴人雖又主張：伊工作繁重，始有工作缺失，伊實際上
30 工作認真積極，驗貨結果零索賠，且被上訴人為系爭解僱
31 前未給予伊申辯機會，有違解僱最後手段性原則云云。然

01 查，上訴人身為品管人員，提出驗貨報告乃其履行勞動契
02 約之核心內容，被上訴人要求上訴人提出驗貨報告，核屬
03 合理，上訴人不願配合而欠缺工作忠誠，已屬主觀不能勝
04 任工作，實難認定其積極認真，更與其工作繁重與否無
05 涉；上訴人早上驗貨遲到，下午驗貨至深夜，對工廠人員
06 復不假辭色致遭申訴，或越權指導工廠在貨品加針線及逕
07 自通知工廠放貨，均屬工作態度之問題，亦與工作繁重與
08 否無關；上訴人106年1月未確實驗貨，致未發現2萬件服
09 飾前門襟未滾邊，數量龐大。107年3、4月未確實查驗貨
10 品，抽樣檢查87件高達62件出問題，不合格率達71.26%，
11 顯非以工作繁重為由即得卸免其責任。被上訴人每遇上訴
12 人犯錯，即諄諄告誡，上訴人雖曾道歉，但事後未能深切
13 檢討改進，常尋工作忙碌等藉口，以圖卸責，其工作態度
14 顯然不佳，自105年1月起至107年6月止頻繁出錯，期間長
15 達2年有餘，此因態度問題而生長期工作表現不佳之結
16 果，當非安排轉調其他職務得以改善。且被上訴人外派上
17 訴人在海外單獨驗貨，依其驗貨結果決定貨物是否放行，
18 如有錯誤，恐承擔索賠及商譽受損風險，遇品保人員工作
19 消極態度不佳，亦不宜以採取減少工資、降職或其他替代
20 解僱之懲處手段以迴避解僱。準此，被上訴人所為系爭解
21 僱與最後手段性原則無違，應生合法終止兩造間勞動契約
22 之效力。上訴人主張伊工作繁忙始有工作缺失，且被上訴
23 人未給予伊申請機會即為系爭解僱，有違解僱最後手段性
24 原則而不合法云云，均非可採。

25 (15)至被上訴人另辯稱：上訴人於106年12月因未確實驗貨，
26 造成被上訴人喪失15萬件大貨訂單云云，因被上訴人僅提
27 出電子郵件為證，且觀其內容，Gunjan亦謂：這是工廠系
28 統問題！不是被上訴人品管人員的問題等語（見本院卷第
29 177頁），固難認上訴人有該工作缺失。被上訴人再辯
30 稱：上訴人對伊107年4月3日詢問款號G7XLP456貨品是否
31 與Rajesh討論乙事，未為回復；同年4月20日未經諮商紐

約，即更改款號G7F8K980貨品下擺；款號G7S8901貨品驗貨未發現內長問題而被擱置，致需進行100%查貨等情，僅提出Runjesh片面為指述之電子郵件為證（見原審卷一第376頁），未再舉證以實其說，亦難認上訴人有各該工作缺失。惟上訴人既有不能勝任工作情事，已如前述。被上訴人就上訴人其他不能勝任工作之事實，縱不能舉證證明，亦不足以為上訴人有利之認定，附此敘明。

3.被上訴人於107年5月8日預告上訴人，自同年6月8日終止兩造勞動契約（即系爭解僱），於法並無不合，已如前述，兩造間勞動契約即因此而於107年6月8日終止。上訴人仍請求被上訴人給付勞動契約終止後之系爭期間（即107年6月9日起至109年10月11日止）月發工資，自無憑據。

五、綜上所述，上訴人依兩造間勞動契約及民法第487條本文規定，請求被上訴人應給付伊154萬6000元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止按年息5%計算之利息，並自108年4月1日起至109年10月11日止按月於每月最末日給付伊6萬元，及自應給付之翌日起至清償日止按年息5%計算之利息，非屬正當，不應准許。從而，原審所為上訴人敗訴之判決，並無不合。上訴論旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，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，本件上訴為無理由。依民事訴訟法第449條第1項、第78條，判決如主文。

中 華 民 國 109 年 10 月 6 日

勞動法庭

審判長法 官 方彬彬

法 官 沈佳宜

法 官 周群翔

附表

編號	匯款人	匯款日期	匯款金額
01	特朗克公司	100年1月28日	34萬3398元
02	馬克史	101年2月14日	32萬3985元
03	凱郝公司	102年3月8日	44萬4720元
04	凱郝公司	103年2月24日	45萬5000元
05	凱郝公司	104年4月15日	42萬7200元
06	莊麗琴	105年6月13日	41萬9160元
07	凱郝公司	106年3月13日	42萬5640元

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（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。

中 華 民 國 109 年 10 月 6 日

書記官 秦千瑜

附註：

民事訴訟法第466條之1（第1項、第2項）：

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。

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。