

臺灣高等法院民事判決

114年度勞上字第158號

上訴人 王淑怡

被上訴人 法意荷股份有限公司

法定代理人 謝淑英

訴訟代理人 鄭黎文

上列當事人間確認僱傭關係存在等事件，上訴人對於中華民國114年3月10日臺灣新北地方法院113年度勞訴字第231號第一審判決提起一部上訴，並為訴之減縮，本院於115年1月20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

壹、程序方面：

按在第二審為訴之變更或追加，非經他造同意，不得為之，但擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第3款、第446條第1項定有明文。上訴人原請求被上訴人應按月給付工資新臺幣（下同）3萬8414元本息（見本院卷第21頁），嗣於本院審理中，減縮請求給付金額為3萬2000元本息（見本院卷第194頁），核屬減縮應受判決事項之聲明，依上開說明，應予准許。

貳、實體方面：

一、本件上訴人主張：伊自民國112年10月9日起，以每月薪資3萬2000元受僱於被上訴人，從事珠寶銷售工作。被上訴人於113年5月21日、同年月28日、同年月30日要求伊改善服裝儀容，伊已依檢討書之內容為改善，並無不能勝任工作之情，詎被上訴人於同年月30日以伊不能勝任工作為由，違法終止

01 兩造間勞動契約等情，爰訴請確認兩造間僱傭關係存在，及
02 依民法第487條之規定，求為命被上訴人按月給付工資3萬20
03 00元本息之判決（原審就此部分為上訴人敗訴之判決，上訴
04 人不服，提起上訴，其餘未繫屬本院部分，不予贅述）。並
05 上訴聲明：(一)原判決關於駁回伊下列第二、三項之訴部分廢
06 棄；(二)確認兩造間僱傭關係存在；(三)被上訴人應自113年6月
07 1日起至伊復職日止，按月於每月10日給付伊3萬2000元，及
08 自各期應給付日之翌日起至清償日止，按年息百分之5計算
09 之利息；(四)願供擔保，請准宣告假執行。

10 二、被上訴人則以：伊經營精品珠寶，詎上訴人自113年4月起陸
11 續染粉紅色頭髮，穿唇環，且戴誇張耳飾，為不符合伊品牌
12 形象之儀容，經伊通知改善仍未改善，伊始於同年5月30日
13 以上訴人不能勝任工作為由，合法終止兩造間僱傭關係等
14 語，資為抗辯。並答辯聲明：(一)上訴駁回；(二)如受不利判
15 決，願供擔保請准宣告免為假執行。

16 三、上訴人自112年10月9日起受僱於被上訴人，擔任百貨公司專
17 櫃珠寶銷售工作，被上訴人於112年12月5日、113年5月21
18 日、同年5月28日因上訴人儀容未達要求或未符合公司形象
19 而要求其改善，嗣於113年5月30日以上訴人不能勝任工作為
20 由，終止兩造間勞動契約等事實，為兩造所不爭執（見本院
21 卷第194至195頁），且有勞保投保資料、工作改善書面紀錄
22 可證（見原審限閱卷、本院卷第93至99頁），堪信為真實。
23 上訴人主張被上訴人違法終止兩造間勞動契約，訴請確認兩
24 造僱傭關係存在，並請求被上訴人給付工資，則為被上訴人
25 所拒，並以前詞置辯，茲就兩造之爭點及本院之判斷，分述
26 如下：

27 (一)按勞基法第11條第5款之立法意旨重在勞工提供勞務，如無
28 法達成雇主透過勞動契約所欲達成客觀合理之經濟目的，雇
29 主得解僱勞工，其造成此項合理經濟目的不能達成之原因，
30 應就勞工客觀上之能力、學識、品行、身心狀況不能勝任工
31 作，及勞工主觀上能為而不為或怠忽所擔任之工作等違反忠

01 誠履行勞務給付情狀，合併為觀察判斷，尤以勞工若涉及各
02 項缺失行為時，更應整體評價綜合判斷，衡酌是否已達確不
03 能勝任工作；且雇主如已善盡勞基法所賦予之各種手段，但
04 勞工仍無法改善之情況，即客觀上已難期待雇主採用解僱以
05 外之懲處手段而繼續其僱傭關係者，雇主即得終止勞動契
06 約。

07 (二)查，被上訴人與百貨公司間之合約明定專櫃廠商派駐人員應
08 遵守「專櫃服務人員管理辦法」之各項規定，專櫃廠商派駐
09 人員之違規行為，致對百貨公司信譽、權益有所影響時，專
10 櫃廠商應負全部之賠償責任，百貨公司並得終止合約（見本
11 院卷第133頁），前開管理辦法復明定「服裝儀容不整，如
12 頭髮凌亂、雙手不潔、化濃妝或未擦口紅等」、「飾品配戴
13 誇張不宜，經勸不接受改進者」等服裝儀容之違規事項（見
14 本院卷第119頁）；又被上訴人已明確告知上訴人：「珠寶
15 顧問代表公司精品形象和品牌高度，應有敬業態度，到班時
16 即應準備好儀容和心態」等語，有經上訴人簽署之112年12
17 月5日工作改善書面紀錄可稽（見本院卷第93頁），可知百
18 貨公司及被上訴人對於專櫃銷售人員之服裝儀容確有要求，
19 且為上訴人所明知。再互核證人即被上訴人分店經理溫季辰
20 證稱：上訴人原在伊分店任職，後來調到別的店支援，回來
21 的時候就已經染髮、且有唇環，伊有跟上訴人說這樣會有問
22 題，因為百貨公司有規定做精品銷售是不能染特殊髮色或外
23 觀上做特殊造型，後上訴人雖有戴假髮，但卻多了眉環，且
24 上訴人雖有答應要戴口罩上班，但後來沒有做到；伊在被上
25 訴人113年5月21日通知上訴人改善之前，就跟上訴人說了很
26 多遍，且經被上訴人於113年5月21日、同年月28日通知上訴
27 人改善，上訴人仍未改善；伊問上訴人為何不改善，上訴人
28 回說改善期間未到等語（見原審勞訴字卷第94頁）；及經上
29 訴人簽署之113年5月21日、同年月28日工作改善書面紀錄分
30 別記載：「5/21已再次口頭說明，JOY COLORi是珠寶產業，
31 在百貨定位也是精品名品，珠寶顧問代表的是公司形象和品

牌高度，故服裝儀容有基本的要求，穿唇環眉環、染髮粉紅色等不端莊的外型是銷售大忌，應儘速改善」、「JOY COLORi是珠寶產業，在百貨定位也是精品名品，珠寶顧問代表的是公司形象，故服裝儀態有基本的要求。5/21已發出第一次書面紀錄，要求改善穿唇環眉環、染髮粉紅色等不端莊的外型。5/27經百貨樓管反應仍有違反品牌形象的行為如下，故發出第二次書面紀錄。1). 坐姿雙腳開開，儀態不端莊。2). 穿唇環眉環且於百貨營業時間未戴口罩遮住。3). 營業時間結束前30分鐘，就已提前將皮包拿出放至賣場，敬業態度不佳。4). 5/26晚間5~7點朋友來店上聊天等處理私人事務，時間長達2~3小時，影響商場營業正常運作」等語（見本院卷第95至97頁）；另參以百貨公司通知被上訴人之電子郵件記載：「專櫃人員王淑怡日前於櫃上發生違反專櫃服務人員管理辦法及影響品牌形象的舉動，包括讓朋友在櫃內逗留（攜帶電腦於櫃檯使用）、坐姿開放、以摔/踢的方式開關櫃子、飾品配戴誇張不宜，百貨已口頭勸導並請店經理協助」等語，有113年5月30日電子郵件可憑（見本院卷第101頁）。可見上訴人確有違反被上訴人服裝儀容規定之缺失，經被上訴人要求改善仍未改善之情。衡以前開不符被上訴人服裝儀容規定之缺失，並沒有無法或難以改善之情，上訴人經被上訴人要求改善後，未積極且確實配合改善，主觀上非無「能為而不為」、「可以做而無意願做」情形，該缺失與其工作態度及主觀上能為而不為或怠忽所擔任之工作，顯有違反忠誠履行勞務給付義務。上訴人經分店主管口頭勸誡、被上訴人書面要求儘速改善，仍怠於改善而持續違反相關要求，被上訴人因認上訴人對於所擔任之工作確達不能勝任之程度，且客觀上實難期待再以輔導方式督促上訴人改善，或以其他懲處而繼續僱傭關係，而於113年5月30日依勞動基準法第11條第5款規定終止兩造間勞動契約，並未違反解僱最後手段性原則，自屬合法。

(三)基上，被上訴人於113年5月30日所為之解僱為合法，兩造間

01 已無僱傭關係存在，上訴人自不得請求被上訴人給付自113
02 年6月1日起之工資本息。

03 四、綜上所述，上訴人訴請確認兩造間僱傭關係存在，及依民法
04 第487條之規定，請求被上訴人應自113年6月1日起至伊復職
05 日止按月給付工資3萬2000元本息，非屬正當，不應准許。
06 從而，原審所為上訴人此部分敗訴之判決，並無不合。上訴
07 論旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為無理由，應
08 駁回其上訴。

09 五、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
10 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
11 逐一論列，附此敘明。

12 六、據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第449條第1
13 項、第78條，判決如主文。

14 中 華 民 國 115 年 2 月 13 日

15 勞動法庭

16 審判長法官 邱育佩

17 法官 劉宇霖

18 法官 陳雯珊

19 正本係照原本作成。

20 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
21 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
22 （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
23 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
24 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
25 但書或第2項所定關係之釋明文書影本。如委任律師提起上訴
26 者，應一併繳納上訴審裁判費。

27 中 華 民 國 115 年 2 月 13 日

28 書記官 陳韋杉