最高法院民事判決

109年度台上字第2256號

上　訴　人　鑽德科技股份有限公司

法定代理人　謝公仁

訴訟代理人　陳楷天律師

被上訴人　余俊郎

訴訟代理人　劉安桓律師

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5月28日臺灣高等法院第二審判決（107年度重勞上字第31號），提起上訴，本院判決如下：

主　文

原判決關於㈠確認兩造間之僱傭關係存在㈡命上訴人為給付，暨該訴訟費用部分廢棄，發回臺灣高等法院。

理　由

本件被上訴人主張：伊自民國103年10月1日起任職於上訴人，擔任研發經理，月薪新臺幣（下同）6萬元。上訴人於105年11月16日以伊督導不周、管理不當為由，將伊職稱由研發經理改為研發工程師，並不當減薪每月5000元；嗣於106年1月20日以伊工作不力為由，終止勞動契約，然上訴人減薪及終止勞動契約均無理由，兩造間之僱傭關係仍然存在。上訴人片面終止勞動契約，拒絕受領勞務，仍應依約給付工資，伊自得依兩造間之僱傭契約，請求上訴人給付自106年1月21日起至同年5月31日止之薪資25萬1290元及自105年11月16日起至106年1月20日止之短付薪資1萬726元，共計27萬2016元，另自106年6月1日起至伊復職日止，按月給付原薪資等情，爰求為確認兩造間之僱傭關係存在，命上訴人給付27萬2016元本息，及自106年6月1日起至伊復職日止，按月於次月5日給付伊6萬元本息之判決（未繫屬本院部分，不另贅述）。

上訴人則以：被上訴人擔任伊研發部經理，負責依據客戶需求及公司指示，進行商品開發，不僅須依據客戶需求，將客戶提供之圖面進行修圖，以利伊所合作之供應商依圖製作樣品及商品，亦應負責監督供應商如期完成樣品及商品。然被上訴人自任職以來

，時常延誤開發進度，經多次勸告仍無效果。105年8月至11月間，伊接獲客戶訂單開發製作T303筆蓋及筆夾，惟屢次發生進度未回報、進度落後等情形，客戶因而向伊求償，並將原預定交由伊製作之筆身訂單抽出，致伊受有約180 萬元利潤之損失，伊乃於105年11月間對被上訴人記2大過並調離主管職務之懲處。詎被上訴人於105年12月至106年1月間，執行KB2專案時再度發生類似情形，伊因遭客戶取消訂單，受有利潤損失約225萬元，伊乃於106年1月對被上訴人施以記1大過處分，因被上訴人累積滿3 大過，情節重大，乃依伊公司工作規則（下稱工作規則）第23條第1 項第4款、第89條第5款及第14款，不經預告終止勞動契約，符合勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第4款之規定。上訴人薪資中之職務加給5000元即為主管加給，被上訴人既經調離主管職，自不得請領等語，資為抗辯。

原審廢棄第一審駁回被上訴人請求確認兩造間之僱傭關係存在及給付薪資部分之判決，改判如其聲明，無非以：被上訴人於 103年10月1日起任職於上訴人研發經理，月薪6萬元，上訴人於 105年11月16日以被上訴人未盡管理之職，造成T303專案交貨遲延，其因而受有重大損失為由，對被上訴人處以記2 大過懲處並調離主管職務，改任研發工程師，調降薪資為5 萬5000元；上訴人嗣於106年1月20日以被上訴人交付KB2 樣品遲延，造成該公司重大損失，再對被上訴人處以記1 大過懲處，同日通知被上訴人依工作規則第23條第1項第4款、勞基法第12條第1項第4款規定終止兩造間之勞動契約。雖工作規則第89條第5 款及第14款分別規定「屢次不服從主管合理之命令及指揮，經勸導不聽者」及「處理公務發生重大錯誤者」為記大過之事由，同規則第23條第1項第4款並規定「違反勞動契約或工作規則，情節重大者」為不經預告終止勞動契約之事由，但依證人即上訴人業務及採購協理藍常月、研發工程師趙鴻元及訴外人立煥工業有限公司（下稱立煥公司）負責人蔡只之證述可知，T303專案交貨遲延係因客戶設計問題及供應商立煥公司遲延交付組件所致，上訴人積欠立煥公司貨款復為立煥公司遲延交貨之部分原因，難認係被上訴人未盡監督催促

之責。上訴人總經理謝公仁於105年8月10日寄發電子郵件予被上訴人，以筆夾原供應商品質不穩定，建立第二供應商之進度為何，及筆蓋之試產一再延誤等，催促被上訴人盡快辦理，可見當時被上訴人已完成修圖；另依上訴人105年9月19日主管會議記錄可知，當時T303筆蓋已處於可以準備量產交貨之狀態，後來未能如期交貨，應為供應商之問題，尚難將遲延責任歸責於被上訴人，縱使被上訴人有監督催促供應商及適時更換供應商之責，然供應商之行為非被上訴人所能直接控制，證人藍常月已證稱被上訴人有一直催促供應商，至被上訴人未適時更換供應商，則屬其能否勝任工作之問題，究非不服從主管合理之命令及指揮，難認違反上開工作規則情節重大。再依上訴人業務專員藍培文、蔡只之證言，及被上訴人與謝公仁間之電子郵件內容，雖堪認被上訴人就KB2 之修圖有遲延，但訴外人金順義電鍍廠電鍍有瑕疵、立煥公司打樣無法達到客戶標準，亦為造成KB2 專案遲延之原因，不應全歸責於被上訴人。被上訴人執行T303專案，既無違反工作規則，被上訴人執行KB2專案遲延，僅記1大過，未達3 大過，尚未達情節重大之程度，上訴人以被上訴人違反前開工作規則情節重大為由終止僱傭契約，即非有據，被上訴人請求確認兩造間之僱傭關係存在，為有理由。又工作規則除有關全體員工年度薪資調整之規定外，並無關於減薪之規定，被上訴人之薪資明細記載月薪5萬2700元、伙食費1800元、餐費補助500元、職務加給5000元，均屬每月固定給付項目，另「職務加給」文義上非等同「主管加給」，證人蘇靜宜雖稱職務加給即為依上訴人之薪資結構表發給之主管職務津貼，但另稱並無薪資結構表並不存在，難認被上訴人薪資中之職務加給即為主管加給，上訴人自105 年11月16日起每月減少發給被上訴人薪資5000元，即非可取。被上訴人自得依兩造間之僱傭關係，請求上訴人給付自105年11月16日起至106年1月20日止短付薪資及自106年1月21日起至同年5月31日止之薪資共27萬2016元，另自106年6月1日起至復職日止，按月於次月5日給付被上訴人6萬元等詞，為其判斷之基礎。

惟證人藍常月及藍培文分別證稱：「（如果協力廠商製作樣品有

問題或是遲延）當然是RD（研發）及RD主管要負責，……因為協力廠商製作樣品是RD要去確認尺寸，確認交期，尺寸外觀也要負責……，在樣品時段（RD可以更換廠商）」、「（如果供應商製作樣品有問題或是遲延，是）RD及RD主管（要負責），一直以來的模式都是這樣，試產的階段RD要給我好的樣品給客人承認，……RD要去要求廠商給他好的東西，RD應該要檢查才給我。……據我所知試產都是RD主導的，所以是RD決定（更換協力廠商）」等語（見原審卷第207至208頁、第210至212頁）。倘非虛妄，被上訴人本負有追蹤供應商製作進度及監督品質之責，必要時並有權更換供應商。證人藍常月、趙鴻元均證述T303專案原訂105年8月交貨（見一審重勞訴卷第111頁、原審卷第179頁），謝公仁於同年8 月10日即以電子郵件向被上訴人表示原供應商之筆蓋品質不穩定，試產一再延誤，詢問建立第二供應商之進度情形，並催促被上訴人盡快辦理（見一審重勞訴卷第58頁），可知當時已出現供應商交貨延誤及品質不佳等情形；謝公仁復於同年9 月19日召開主管會議，與包含被上訴人在內之主管討論後決議：「……2.T303筆蓋第一批量產5K訂單由RD下單採購物料，此批品質由RD負責。……量產時請生管依據此工時安排排程。此訂單交期業務已回覆給客戶，不可遲交。若有遲交造成客戶收取斷線損失費用，此費用由當責人員負擔。……12.RD每週需提供開案進度表。13.回覆給業務的交期要如期交貨，若有問題，請盡早提出，不要出貨當天才說。」等語（見同卷第59頁），亦一再叮嚀被上訴人注意生產進度及交貨期限，被上訴人身為研發部經理，理應隨時掌握相關進度及品質是否符合要求，如發現不符要求，應即時採取必要之措施，以避免上訴人違約。則被上訴人於發現供應商供貨延誤及品質不穩定等情形後，有無為必要之督促、適時更換供應商，或將相關情形回報上訴人？依客戶欣旺迪達電子股份有限公司索賠通知單記載：「……3.9/19第38周周計劃交期回復每周交付數量為15-17K，實際交貨9647PCS，交期跳票5353PCS……。4.第41周周計劃交期回復每周交付數量為15-17K，實際10月11日到貨2400PCS，交期跳票600PCS……。5.第41 周周計劃交期回復每

周交付數量為15-17K，實際10月12日未到貨，交期跳票……。6.筆筒組件交期回復每天3K，每周交付數量為：15K，實際11/4 未到貨，交期跳票。7.筆筒組件交期回復每天3K，10/28-11/3累計需交付數量為：15K，實際交付數量僅3384PCS，交期跳票11616PCS。」等語（見同卷第63頁），似見上開主管會議決議及謝公仁催促被上訴人後，仍持續發生遲延交貨之情形。參以證人藍常月證稱：上訴人於105 年10月19日指派其尋找新供應廠後，產品始進入正規等語（見同卷第111 頁），可知被上訴人在客觀上非無法改覓其他協力廠商以資解決。被上訴人既負有監督管理產品之品質及進度之責，必要時並有權更換供應商，則能否謂其就T303專案處理過程，未違反系爭工作規則第89條5 款「屢次不服從主管合理之命令及指揮，經勸導不聽」或第14款「處理公務發生重大錯誤」之規定？原審未遑究明，徒以T303專案交貨遲延係因客戶設計問題、供應商遲延交付組件，供應商遲延交貨之部分原因為上訴人積欠供應商貨款所造成，被上訴人已一再催促供應商，至供應商之行為非被上訴人所能直接控制，縱被上訴人未能適時更換供應商，亦屬其是否勝任工作之問題，究非不服從主管合理之命令及指揮，遽謂被上訴人未違反工作規則規定云云，不免速斷。次查上訴人以被上訴人未盡管理之職，導致開發進度落後，造成其損失為由，於105年11月14日公告處以2大過，並調任非主管職，由總經理代任研發經理一職（見一審重勞訴卷第60頁），證人蘇靜宜證稱：被上訴人自主管職調任非主管職後，其部門之公文不再由上訴人核可，改由總經理核可等語（見同卷第137 頁），被上訴人既已調離主管職而未實際從事主管工作，自不得請領主管加給。原審未查明被上訴人薪資單所列「職務加給5000元」是否因擔任主管職務始得領取之薪資，徒以其名稱非「主管加給」，竟謂上訴人不得減發該5000元薪資云云，亦嫌疏略。再查原審雖謂KB2 專案樣品遲延，係因被上訴人修圖遲延、金順義電鍍廠電鍍有瑕疵及立煥公司打樣無法達到客戶標準所致，然未說明金順義電鍍廠之電鍍瑕疵對於交貨遲延究造成何種程度之影響；又證人蔡只證述自被上訴人委託其製作至其交付樣品之時間約

一週，其間未修改過，拖延不會超過3天等語（見原審卷第293至296頁），倘立煥公司打樣未達要求之品質，何以未見被上訴人退回要求立煥公司修改或更換其他協力廠商以避免交貨遲延？果如上訴人所述，其因被上訴人上開行為致未能依約履行，遭客戶求償或取消訂單，分別受有180萬元及225萬元之利潤損失，則能否謂被上訴人違反工作規則之情節尚非重大，上訴人終止與被上訴人間之僱傭契約為不合法？非無研求之餘地。原審未詳加推求，逕謂被上訴人執行T303專案未違反工作規則，其執行KB2修圖雖有遲延，但僅為KB2交貨遲延之原因之一，不應全歸責於被上訴人，其情節非重大，而為不利上訴人之論斷，尤有可議。上訴論旨，指摘原判決不利於己部分違背法令，求予廢棄，為有理由。

據上論結，本件上訴為有理由。依民事訴訟法第477條第1項、第478條第2項，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　9　　月　　29　　日

最高法院勞動法庭

審判長法官　高　孟　焄

法官　彭　昭　芬

法官　蘇　芹　英

法官　徐　福　晉

法官　邱　璿　如

本件正本證明與原本無異

書　記　官

中　　華　　民　　國　　109　　年　　10　　月　　7　　日