

臺灣高等法院民事判決

107年度勞上字第47號

上訴人 智寶電子股份有限公司

法定代理人 張維祖

訴訟代理人 吳志勇律師

蔡佳蓁律師

被上訴人 陳淑文

訴訟代理人 蘇衍維律師

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107年2月13日臺灣臺北地方法院106年度勞訴字第55號第一審判決提起上訴，本院於中華民國108年3月19日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴駁回。

原判決主文第二項關於命上訴人應自民國一〇六年十二月一日起至准許被上訴人復職之日止，按月於每月六日給付被上訴人新臺幣肆萬肆仟柒佰元部分，應更正為上訴人應自民國一〇六年十二月一日起至准許被上訴人復職之日止，按月於次月六日給付被上訴人新臺幣肆萬肆仟柒佰元。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

按不變更訴訟標的，而補充或更正事實上或法律上之陳述者，非為訴之變更或追加，此規定於上訴程序準用之，民事訴訟法第256條、第463條有明文規定。本件被上訴人就給付薪資之聲明，於原審請求並經判決金額：上訴人應給付被上訴人新臺幣（下除標明為人民幣或美金者外，均指新臺幣）37萬7,830元，及自民國（下同）106年12月1日起至准許被上訴人復職之日止，按月於每月6日給付4萬4,700元。惟上訴人係於每月6日給付前1月份薪資，為兩造不爭執，而於本院審理中，更正聲明為按月於次月6日給付4萬4,700元（見本院卷一第394頁），核屬更正及補充陳述，依上

開說明，應予准許。

貳、實體方面：

一、被上訴人主張：伊自102年4月1日受僱於上訴人，擔任業務人員，月薪4萬4,700元。詎上訴人於105年12月21日，依勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第1款及第11條第4款規定，向伊為終止勞動契約之意思表示。惟伊前任職於訴外人盛泰科技股份有限公司（下稱盛泰公司）均有達到公司業務目標，並無欠延客戶貨款，乃自行離職，並非遭資遣，伊到職後申請書之填寫並無不實，且至上訴人為終止時，顯已逾30日除斥期間。又上訴人並無組織調整，亦未曾另為伊安置適當工作，上訴人之終止並不合法。至上訴人另以伊屢未經主管同意向客戶為低於毛利率15%報價，致公司受損害，而於106年2月23日依勞基法第12條第1項第4款終止勞動契約，並非屬實，且已逾30日除斥期間，終止亦不合法。況依誠信原則，雇主一旦告知勞工解僱事由後，不得隨意改列、變更或追加發生於其終止意思表示前已發生之事由，上訴人另以上開事由所為終止，自不合法。兩造間勞動關係仍然存續，計至106年11月30日到期未付薪資，經扣除上訴人支付之12萬8,289元金額，尚欠伊37萬9,801元。退步言之，伊並無報價之最終決定權，且上訴人於105年4月21日表示應以毛利率15%報價，係針對新客戶，而非舊客戶，且亦非無議價空間，上訴人亦未因此實際受有何損害，而得有抵銷之債權存在。另薪資債權為民法第334條第1項但書、第338條規定禁止扣押及依性質不得為抵銷之債。上訴人抵銷債權為不同種類貨幣，且未屆期，亦不得為抵銷。另伊105年11月獲發第3季獎金4萬4,274元，依伊表現，每季至少有此等額季獎金可領取。爰依兩造間勞動契約之約定，提起本件訴訟，聲明：（一）確認兩造間之僱傭關係存在。（二）上訴人應給付伊37萬9,801元及自106年12月1日起至同意伊繼續提供勞務之前1日止，按月於次月6日給付伊4萬4,700元，及每年2月6日、5月6日、8月6日、11月6日各

01 給付季獎金4萬4,274元。(三)並願供擔保准為假執行之宣告
02 。【原審判決確認兩造間僱傭關係存在，上訴人應給付被上
03 訴人37萬7,830元，及自106年12月1日起至准許被上訴人
04 復職之日止，按月於次月6日給付4萬4,700元，駁回被上
05 訴人其餘請求。上訴人就敗訴部分，提起上訴】。並於本院
06 答辯聲明：駁回上訴【被上訴人敗訴部分（包括季獎金部分
07 ）未據上訴已確定，非本院審理範圍】。

08 二、上訴人則以：工作申請書之事項為錄取評估及勞動條件協商
09 重要依據，被上訴人對於於盛泰公司離職事由未據實以告，
10 僅以個人因素搪塞，致伊誤信被上訴人工作能力，而有受損
11 害之虞。被上訴人於104年間，明知客戶即訴外人得明公司
12 多次貨款遲延給付，竟為圖自己業績，未積極催討，亦未暫
13 停供貨，無正當理由為得明公司申請開放逾期，致曾累積無
14 法回收之應收帳款達人民幣17萬3,367.86元，受有損害，被
15 上訴人誠信盡失，伊已無法再信任被上訴人。另被上訴人負
16 責新客戶開發之業務，惟伊於105年底業務重心置於維繫原
17 有客戶，而非開發新客戶，有減少勞工之必要，復無適當工
18 作可安置被上訴人，伊於105年12月21日以前揭情事，依勞
19 基法第12條第1項第1款及第11條第4款事由，終止勞動契
20 約。縱認上開終止不合法，因被上訴人起訴後，伊始知悉被
21 上訴人任職期間，屢未經同意而向客戶為低於15%毛利率之
22 報價，致伊受有如附表一、二、三之損害，違反工作規則情
23 節重大，伊於同年2月23日依勞基法第12條第1項第4款規
24 定，終止勞動契約。另伊對被上訴人得請求上開違反聘僱契
25 約第4條、第10條、獎懲辦法第2.2.2條第(2)(B)、第(3)
26 (B)、(4)(T)、(5)點，及侵權行為損害賠償債權，暨自
27 各如附表一、二、三書狀送達翌日起算之法定遲延利息為抵
28 銷，且此等債權均屬金錢之債，均得為抵銷等語置辯。上訴
29 聲明：(一)原判決不利於上訴人部分廢棄。(二)上開廢棄部分，
30 被上訴人第一審之訴駁回。

31 三、本院之判斷：

(一)查被上訴人自102年4月1日受僱於上訴人，擔任業務人員，月薪為4萬4,700元。上訴人以其於105年12月13日知悉被上訴人於前公司離職原因為資遣，而非其於工作申請書所載之「個人因素」，及公司將進行組織調整、業務範圍變更，已無適當工作可安排為由，於105年12月21日，依勞基法第12條第1項第1款、第11條第4款規定，終止勞動契約，有工作申請書、資遣通知書（簽收日期錯植為105年12月20日）、付款明細為憑（見原審卷第10、47、127頁），堪予認定。上訴人另於訴訟進行中，於106年2月23日依勞基法第12條第1項第4款規定，以存證信函向被上訴人為終止勞動契約之意思表示，經被上訴人於同年月24日收受，有回執可按（見原審卷第126頁），並為被上訴人所不爭執，亦堪認定。

(二)被上訴人主張上訴人未合法終止兩造間之勞動契約，僱傭關係仍存在，為上訴人所否認。是本件應審究者即為兩造間之僱傭關係是否已經合法終止：

1.上訴人於105年12月21日終止兩造間之勞動契約，是否合法？

(1)按勞基法第12條第1項第1款之規定為：勞工於訂立勞動契約時為虛偽意思表示，使雇主誤信而受有損害之虞者，雇主得不經預告終止契約。查被上訴人到職時簽立工作申請書，其上載明盛泰公司任職期間離職原因為：「個人因素」，其後並有「本人同意貴公司查證本表內所填各項，如有虛報情事願受解職處分」，有工作申請書可按（見原審卷第47、48頁），固堪認定。上訴人以被上訴人實際離職原因為資遣，如涉及勞工對所擔任工作不能勝任，影響對被上訴人工作能力是否符合需求，甚至影響同事間團隊合作，此等潛在風險皆會影響錄取被上訴人之意願，並於雙方協調薪資給付及勞動條件時必要考量，被上訴人未誠實告知，致誤信其工作能力，且於104年間有逾期帳款未收，圖謀業績表現及獎金，並無誠信，得為資遣云云，為被上訴人所否認。惟查：

01 ①所謂「資遣」，原因多端，其中本不乏個人因素，被上訴人
02 於工作申請書填載「個人因素」，亦屬客觀中性字眼，實難
03 逕謂此等記載非法律之資遣用語即屬虛偽不實。且上訴人就
04 被上訴人有故意為不實記載，使上訴人誤信而受僱，並未提
05 出證據以實其說，復未提出任何評估說明倘知其於前公司離
06 職原因，給予勞動條件有何不同，自難逕認屬記載不實。上
07 訴人以工作申請書上已載明虛報願受解職處分云云，尚無可
08 採。

09 ②況查，被上訴人於102年4月1日應聘至上訴人公司任職時
10 ，尚同時錄取瀚碩科技股份有限公司（下稱瀚碩公司）職缺
11 ，薪資5萬1,000元，其選擇至上訴人公司任職後，亦曾升
12 任主管、並因業績良好而簽署留才協議等情，業據其提出瀚
13 碩公司聘任通知書、留才獎勵協議書可按（見原審卷第180
14 、181頁），並據證人即人事主管陳沁麟證述：不是大家都
15 有簽，當時只有一些部門主管有簽留才獎勵協議書，被上訴
16 人有擔任主管，但後來表示身體不好，影響家庭而自願卸任
17 主管職，因為這樣客戶就會做調整，大客戶要承擔責任比較
18 多，所以比較大的客戶就不會由她去當窗口，業績就無法達
19 到留才獎勵金標準等語（見本院卷一第401、402頁），足
20 見被上訴人受僱上訴人，已歷數年，業績尚稱良好，曾升任
21 主管，並無不能勝任工作之疑慮。證人陳沁麟復證述：發資
22 遣函前，曾於105年12月初有口頭告訴被上訴人可能會被資
23 遣，當時董事長是說要做一些內部調整，因被上訴人一直是
24 獨立作業，董事長覺得各部門運作上不是這麼順暢，有跟被
25 上訴人說組織部門要調整。當時未提到她來公司資料有問題
26 ，當時也不知道，是因為被上訴人表示不接受資遣，就跟董
27 事長報告，同步去向前公司詢問其當時的工作狀況後才知道
28 這件事等語明確（見本院卷一第401至403頁），足見並非
29 被上訴人工作表現有何誠信問題，始查詢其於前公司真正離
30 職原因至明。

31 ③上訴人雖稱被上訴人於104年間，明知客戶得明公司有多次

貨款遲延給付，卻疏未向得明公司催討款項，亦未暫停供貨，導致上訴人承受高達人民幣17萬3,367.86元應收帳款無法收回之重大風險，圖謀其個人業績表現及獎金、缺乏誠信云云。惟查：觀諸被上訴人與上訴人員工及董事長之往來電子郵件，時任上訴人中國地區總經理張維祖得知逾期金額後，於104年5月25日表示：「我的建議是1.放大額度，但是理由要能說服公司。2.在額度未放大，但是因為逾期款未付而鎖單的，除非有帳期立帳的因素（金額不會到17萬）否則新的定單，不建議新建定單，直到把貨款付清。現在系統是鎖單沒法入新定單的，請告訴客戶」；被上訴人旋於同年月28日向董事長翁啟勝表示：「得明告知6/18會將貨款全數匯入，請您知悉」，並將張維祖列為該信件之收件人，另於同日向張維祖表示：「請問如今客戶已確認貨款時間，請問是否能入單」，嗣張維祖向員工陳珮行表示：「5/29下午2點我會打電話告訴你 and 得明會談的情況」，陳珮行則於同年月29日發信予被上訴人及其他員工表示：「Hi all已和張總確認，可以入單，請速入單，也請財務先開放入單，謝謝」，張維祖與其他員工先後以電子郵件商討得明信用額度事宜，亦已談及：「財務會先開放入單，請協議後續補逾期申請單及信用客度申請單，以利財務作業。PS得明目前信用額度使用率89.84%，加入此筆出貨，信用額度超過」、「已於5/29將D10069得明，信用額度增加至TWD 6,500,000元（原先額度5,400,000）Risk category：2（逾期開放），請營業補填寫『逾期帳款開放申請單』及『客戶信用額度開放申請單』，以利後續作業，感謝配合」、「D10069得明，原先於5/29暫行將信用額度增加至TWD 6,500,000，截至6/1止，得明額度使用率為127.10%，經與Lesley經理確認後，以原額度TWD 5,400,000元，另增加RMB 1,000,000元（換算TWD4,947,000元），暫行將信用額度增加至TWD10,347,000元，以利入單」、「以下是權宜之計，正式的額度，我們要以抵押的估價為標準，請joan進行抵押的事宜，暫時將信用額度

增加至 TWD10,347,000 元」等語（原審卷第 84 至 93 頁）。足見得明公司逾期帳款未收時，依上訴人內部控管流程，本得知悉而逕予銷單拒絕出貨。且得明公司信用額度多寡，係由公司相關人員共同決策，非被上訴人得單獨決定，被上訴人僅有建議於公司決定之信用額度內為得明公司下單之權利。遑論上訴人已自承得明公司已經催款而結清貨款，並未受有貨款無法回收之損害。且上訴人可要求得明公司提供擔保品、設定信用額度，有相當審核之機制，得明公司亦已全數結清貨款，就該等交易之完成，上訴人亦受其惠，其反以此認被上訴人圖謀業績，疏未催款，造成公司風險，違背誠信云云，顯無可採。

④ 又得明公司貨款一事，與被上訴人填載前公司離職原因，亦難認有何關聯，上訴人復未舉證證明被上訴人有何勞工於訂立勞動契約時為虛偽意思表示，使雇主誤信而受有損害之虞者，是其基此終止與被上訴人之勞動契約，即無可採。

(2) 按勞動基準法第 11 條第 4 款規定，業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置時，雇主可終止勞動契約。是依該款規定，雇主除須業務性質變更，有減少勞工之必要外，必須雇主又無其他適當工作可供安置時，始得合法終止勞動契約。又所謂業務性質變更，就雇主所營事業項目變更固屬之；就經營事業之技術、手段、方式有所變更，致全部或部分業務發生結構性或實質性之變異亦屬之。故雇主出於經營決策或為因應市場競爭條件及提高產能、效率需求之必要，採不同經營方式，該部分業務之實施，亦發生結構性、實質性之變異，亦屬業務性質變更之範疇。又業務性質變更，有減少勞工之必要外，尚須無其他適當工作可供安置時，始得終止勞動契約（迴避型資遣）。本件上訴人以被上訴人負責新客戶開發業務並無成長，欲將業務重心置於維繫原有客戶上，致公司將進行組織調整，業務範圍變更，需減少業務人員狀況下，已無適當工作可安排被上訴人云云。惟查，上訴人並未就其因業務範圍減縮、須減少業務人員等情，

01 提出任何證據證明。上訴人於106年1月10日勞資爭議調解
02 會議中，亦稱「因本公司另覓其他適合人選，本公司始資遣
03 勞方」等語（見原審卷第14頁），足認上訴人並無因業務性
04 質變更而須減少業務人員之情。況上訴人亦自陳被上訴人自
05 資深經理轉降為業務人員後，因具擔任資深經理之經驗，始
06 由被上訴人負責新客戶之開發，益徵縱有因業務性質變更而
07 有減少開發新客戶部門內業務人員之必要，亦可將被上訴人
08 調任至維繫原有客戶之部門任業務人員。揆諸前揭說明，上
09 訴人既未能舉證證明有其所述業務性質變更之情，且尚有其
10 他適當工作可安置被上訴人，其抗辯已依勞基法第11條第4
11 款規定終止兩造之勞動契約，即非有據。

12 2.上訴人另於106年2月23日依勞基法第12條第1項第4款之
13 規定，終止兩造間之勞動契約，有無理由？

14 (1)按勞基法第11條、第12條分別規定雇主之法定解僱事由，為
15 使勞工適當地知悉其所可能面臨之法律關係變動，雇主基於
16 誠信原則應有告知勞工其被解僱事由之義務，基於保護勞工
17 之意旨，雇主不得隨意改列其解僱事由，同理，雇主亦不得
18 於原先列於解僱通知書上之事由，於訴訟上為變更再加以主
19 張（最高法院95年度台上字第2720號判決意旨參照）。縱然
20 ，勞動契約為繼續性契約，如因勞僱一方之終止不合法，而
21 致勞動契約效力仍存續，勞僱一方仍可再為終止之意思表示
22 。惟除有可歸責於勞工，致雇主向勞工為終止前無從知悉解
23 僱事由之存在，否則，基於上開保護勞工相同之誠信原則，
24 自不得允許雇主於終止後重新蒐集改列該等事由，再為終止
25 之意思表示。

26 (2)上訴人固以其於訴訟進行中始知悉被上訴人自104年6月24
27 日起至105年12月1日止，屢次未得公司同意而向客戶為低
28 於15%毛利率之報價，致上訴人受有如附表一、二、三之損
29 害，違反工作規則情節重大，上訴人於106年2月23日依勞基
30 法第12條第1項第4款規定，再為終止之意思表示云云。惟
31 為被上訴人所否認。而依上訴人自行提出被上訴人報價之電

子郵件往來資料（見原審卷第54至77頁、第101至104頁），其料號及報價金額與毛利率均載於電子郵件附表內，於同日收受電子郵件時即已知悉，價差即一目瞭然，無待查證，倘受有損失自無諉為不知之理。況證人即公司負責報價事務之陳珮行於偵查中亦證述其早已知悉等語，有臺灣臺北地方法院檢察署106年度他字第4667號（下稱4667偵查案件）偵查訊問筆錄可按（見本院卷一第414頁）。足見上訴人於105年12月21日向被上訴人為解僱時，即知此事由之存在。陳珮行既為公司負責此部分業務之人，其收受業務回報公司之電子郵件，自己知悉，上訴人以董事長張維組並不知悉，且需待查證始知損害云云，顯無可採。又而證人陳沁麟亦證述：關於被上訴人業務資料為伊所蒐集，因為公司沒有法務單位，對律師窗口是由伊負責。因為被上訴人提起本件訴訟，就找律師談，陳珮行就提到被上訴人報價已經告訴她不能報這麼低，但是還是低報，會議結束之後陳珮行就開始找資料等語（見本院卷一第399、400頁），足見上訴人於105年12月21日向被上訴人為終止勞動契約時，並無以此作為對被上訴人為終止事由，嗣因被上訴人提起本件訴訟，始蒐羅改列上開事由，再行對被上訴人為終止，並無可歸責於被上訴人，致上訴人於終止前無從知此解僱事由存在之情形，揆諸前揭說明，顯有違誠信原則。又依被上訴人與陳珮行往來電子郵件（見原審卷第59、60頁、本院卷一第99頁），被上訴人並無建（決）價權，被上訴人報價尚須陳珮行等人同意（詳後述）。是上訴人於訴訟進行中，另於106年2月23日，以被上訴人有低報價造成公司損失，依勞基法第12條第1項第4款之規定，終止兩造間之勞動契約，於法自有未合。

(3) 另上訴人所引據最高法院96年度台上字第1750號裁定、本院105年度重勞上字第3號判決、95年度勞上易字第126號判決等相關實務見解，與本件事實並不相同，即無從比附援引，附此敘明。

(三) 承上，如被上訴人有得請求上訴人給付之金額，其金額為何

01 ？上訴人主張有損害賠償債權為抵銷抗辯，有無理由，其抵
02 銷後被上訴人得請求上訴人給付之金額為何？如何按各期利
03 息扣抵？

04 1.上訴人終止兩造間之勞動契約既未合法，則兩造間之僱傭關
05 係即仍存續。被上訴人主張勞動契約未終止，其得請求自上
06 訴人於105年12月21日通知終止勞動契約起迄至恢復勞僱關
07 係止之薪資，上訴人並不否認，堪以認定。

08 2.被上訴人任職期間月薪為4萬4,700元，並於每月6日給付
09 前1月份之薪資，為兩造不爭執。上訴人已給付105年12月
10 1日至21日之薪資共2萬9,488元，另於106年1月20日以
11 給付資遣費及預告工資名義，給付12萬8,289元予被上訴人
12 ，亦為被上訴人所不爭執，並有匯款紀錄可按（原審卷第12
13 7、176頁）。是上訴人應給付被上訴人105年12月22日起
14 計至106年11月30日應受領薪資共計50萬6,119元（計算式
15 ： $44,700 \times 10/31 + 44,700 \times 11 = 506,119$ ，小數點以下四
16 捨五入），扣除上訴人已給付之資遣費及預告工資12萬8,28
17 9元，尚應給付被上訴人37萬7,830元（計算式： $506,119$
18 $- 128,289 = 377,830$ ）。是被上訴人請求上訴人給付37萬
19 7,830元，及自106年12月1日起至復職之日止，按月於次
20 月6日給付4萬4,700元，即屬可採。

21 3.上訴人雖以被上訴人報價未依公司規定，而向客戶以低於15
22 %毛利率之報價，致伊受有如附表一、二、三之損害，依聘
23 僱契約第4條、第10條、獎懲辦法第2.2.2條第(2)(B)、
24 第(3)(B)、(4)(T)、(5)點，及侵權行為損害賠償之規定
25 ，對被上訴人有債權得以抵銷等語，被上訴人則以前情置辯
26 。查：

27 (1)上訴人以：董事長張維祖已於105年4月21日明確告知應以
28 毛利率15%報價，被上訴人仍逕為以較低價格報價，違反公
29 司規範云云，固以105年5月3日（幸康）電子郵件「（陳
30 颯行：）請新料未來以FTPGM%有15%以上為目標，若有特殊
31 考量可以再來討論」，及被上訴人回以「自張董所說的4/21

起之新報價，若有低於15% 會先讓你們知道」為據（見原審卷第59頁反面）。然該郵件往來並無說明具體規範內容，是否得以工作規則一部分要求員工，已非無疑。且由上開郵件內容觀之，陳颯行並未拒絕被上訴人之說明，僅泛稱將來要討論，仍予以同意云云。而上訴人亦不否認於105年4月21日前並未要求業務有不得低於毛利率15%之標準，則針對舊客戶，突然變更採購毛利標準，復無相當合理之說明，確有造成客戶訂單流失之風險，是被上訴人表示其認知上應不包括舊客戶等語，尚非無據。查本件上訴人行使抵銷權之客戶元宏國際股份有限公司（即大陸地區稱宏夏－蘇州宏夏電訊科技股份有限公司，下簡稱元宏）及光寶網路通訊（東莞）有限公司大陸地區旭福廠（下簡稱旭福）（詳如附表一、二、三），為舊客戶，上訴人對此並未爭執（見本院卷一第158頁），僅表示舊客戶新料號仍有適用。惟上開電子郵件係針對幸康，而非元宏或旭福，且對照同年月16日（宏夏）電子郵件，該封電子郵件係由楊鈺清所發送，並表示宏夏新料號申請，被上訴人即回覆以新料號申請建價時，毛利率為14.73%（見原審卷第61頁反面），陳颯行並未有任何回應，此郵件與上開郵件時間密接，如認該報價規範確有適用於舊客戶新料號，陳颯行豈會未為任何異議，上訴人認為該毛利15%之報價，於舊客戶建立新料號時亦有適用云云，並未能舉證以實其說，而無可採。另上訴人抗辯應抵銷之客戶幸康電子股份有限公司（下簡稱幸康，詳如附表一、二、三）部分，被上訴人表示已於105年1月27日即詢問新料號成本，且提供樣品測試，有被上訴人提出之電子郵件為憑（見本院卷一第359至363頁），亦為上訴人所不爭執，足見被上訴人洽談測試該料號時，並無從預知將來（105年4月21日）會以毛利率15%報價，倘知如此，恐會影響客戶試驗意願，是被上訴人認幸康亦無毛利率15%報價之適用，亦難認有違反被上訴人前述對該報價要求之認知。況被上訴人首次為幸康客戶報價時即係以前述105年5月3日電子郵件為相關之說明，而

01 被上訴人回應陳姵行質疑則以：「如今早所說，此料是與冠
02 坤競爭，此訊息請參考，依東莞提供的訊息，後續幸應還有
03 000KPCS之訂單」等語，足見被上訴人於此發送此電子郵件
04 時，曾與陳姵行進行過相關討論，並有向上訴人報告說明其
05 認為應報價及爭取客戶之依據，並非毫無討論。而上開交易
06 嗣均經上訴人同意，出貨並完成交易，上訴人事後執此認被
07 上訴人報價過低，造成損害云云，實屬無據。

08 (2) 又證人陳姵行於偵查中證述：客戶有詢價的需求，將此需求
09 先給業務，業務再給研發部門，研發部門再去解料號，就是
10 研發部門能否符合客戶需求提供我們該料號產品給客戶，之
11 後業務拿這個料號給伊部門計算成本（劉娜娜為其下屬，負
12 責計算成本，幫伊將價格建到系統裡，價格是經過伊確認後
13 就可以建價，業助進行後續入單時，系統會自動帶出這個價
14 格，業助不能自行更改）。此階段會和業務討論，看報什麼
15 價格出去，就由業務報價給客戶，如果客戶也接受這樣的報
16 價，就會下訂單，下完訂單要由我們部門建價，之後業務助
17 理就入單，之後就會進行出貨程序，一般而言，訂單是在收
18 到客戶訂單時就已完成。期程需視客戶嚴謹度而定，印象中
19 宏夏、幸康、元宏、旭福等客戶都是需要送樣的，可能在詢
20 價或是報價後，客戶會要求公司將商品樣本給客戶作測試，
21 測試時間不一定，有時會2、3個月，有的幾天而已。測試
22 完後，客戶認為可以，才會有後續的訂單等語，有4667偵查
23 案件訊問筆錄可按（見本院卷一第419、420頁）。足見公
24 司交易成交與否，除公司方面需研發部門有能力提供客戶需
25 求（料號），以先自行計算成本，以決定是否有利潤外，尚
26 需客戶測試後確認品質，並以可接受符合市場行情之同業價
27 格始為下訂，價格絕非上訴人以毛利率15%計算之公定價格
28 逕為要求客戶接受即可取得訂單完成交易至明。

29 (3) 證人陳姵行復證述：在報價前，如果我認為價錢OK，就不用
30 跟老闆討論，如果我認為這價錢有虧錢可能性或利潤太低，
31 會與老闆討論，被上訴人問劉娜娜成本及劉娜娜回覆的信件

會副本給我，所以會知道目前客戶的需求，我會等被上訴人來找我討論報價等語，有4667偵查案件訊問筆錄可參（見本院卷一第420、421頁）；及證人陳沁麟證述：據瞭解研發單位只是對應料號，陳颯行會算出成本，即FTP，再加上毛利率也就是15%，就是價格，但也不見得是15%，但業務都會與陳颯行討論，有些可能更高，有些可能更低，業務會依據同行價格或是客戶要下單的量來與陳颯行討論等語（見本院卷一第401頁）。足見上訴人所稱毛利率15%報價並非強制規範，僅為給予業務與客戶報價參考基準，可事後經由討論磋商價格無訛。是上訴人主張被上訴人報價低於毛利率15%，即當然構成違反工作規範，價差即為公司損害云云，顯無可採。

- (4)再依上訴人所提出被上訴人以低於毛利率15%報價之電子郵件等件，被上訴人均會將完整料號、FTP、GP（毛利率）等以表列方式，而於電子郵件中請求建價等情（見原審卷第59至77頁），業如前述。足見該等料號、FTP於被上訴人發送上開電子郵件前，已先經過與研發部門往來溝通並確認料號無誤、計算出FTP後，始能據以計算出GP，上開電子郵件顯非被上訴人招攬客戶後立即成交之電子郵件。且上開過程經公司相關人員透過電子郵件往來知悉，被上訴人並無刻意隱瞞報價之情形，依陳颯行前開證述亦表示報價亦會與董事長張維祖討論，且上開電子郵件亦有以張維祖為收件人之情形，足見相關人員交互討論後，上訴人對於成交與否自仍有最終決定權。而依上開電子郵件所示，被上訴人所報價亦均高於成本價格，並為兩造所不爭。嗣經上訴人持續與宏夏（元宏）、幸康、旭福交易，並以出貨、沖帳方式，收受上開貨款，此為上訴人所自承（見本院卷一第318頁），該等交易實難認有損害可言。上訴人雖稱參考104年、105年公司損益表，毛利率15%以上始有盈收獲利云云，並提出損益表為憑（見本院卷二第522、524頁），惟公司財務報表係當期成本之結算，並非以個別訂單售價逕予扣除貨物成本；又依損

01 益表所列營業費用（即營業毛利應扣除之科目），尚有推銷
02 費用、管理費用及研究發展費用，應於每筆訂單FTP如何計
03 算攤提其成本，非被上訴人所得知悉，被上訴人上開交易既
04 未以低於上訴人所計算之FTP成交，至多僅利潤較低，尚難
05 認屬損害，上訴人執此為據，尚無可採。

- 06 (5) 而依上訴人所提出之電子郵件，其中前述105年5月3日電
07 子郵件，被上訴人建價（幸康）後，陳颯行與被上訴人有就
08 價格為相關討論，業如前述，該電子郵件並有以張維祖併列
09 收件人（見原審卷第59頁正反面）、105年6月2日電子郵
10 件標題則係：請確認原材料庫存，105年6月14日被上訴人
11 所發電子郵件則有：「…幸康以下料件已來訂單，煩請您協
12 助建價，由於第一次下單500PCS不滿MOQ，再請您核示等語
13 （見原審卷第62、64頁），及105年9月7日針對客戶旭福
14 之電子郵件：「（陳颯行：）請報至少25%以上，目前是外
15 包不了，要外包，要重送樣，實驗也要3個月以上的來回時
16 間。（被上訴人：）我已經報價了，由於客戶是以KS517M01
17 6C3A5E05X來談KH5107M016C3A5E05X價格，原本的KS5107M0
18 16C3A5E05X的價格就是USD 0.0085，所以KH5107M016C3A5E0
19 5X先報價USD 0.0107。（被上訴人：）以下料件客戶將下試
20 產訂單，再請您協助建價（與上同料號）…」、「（被上訴
21 人：）請幫忙建價（顯示訂單與上同料號，但後方FTP已提
22 高）。（陳颯行：）3000H更難外包，6X5不好做，請你FT
23 PGM報25%以上，這一定是和日系比價的」、「（被上訴人
24 ：）昨日已在客戶那完成報價了，因為這個案子很趕，我是
25 在客戶那完成報價的，若未來要報價25%，建議在FTP上就
26 墊高」等語（見原審卷第71至74）。可知被上訴人會將與客
27 戶磋商價格報與上訴人知悉、說明參考報價依據，而加以討
28 論，並無上訴人所指被上訴人未與陳颯行討論而違反報價流
29 程情事。甚且於前開討論過程中，上訴人有要求被上訴人應
30 以毛利率25%報價情形，亦徵並無僅能以毛利率15%為報價
31 之規範存在。而被上訴人在外洽談業務，本具時效性，縱偶

01 有不及與陳姵行討論，公司亦得逕予拒絕成交即可，即可避
02 免虧損；亦徵交易價格最終決定權，並非被上訴人。證人陳
03 姵行雖證述業務報價後到訂單完成，很難再改價格云云（見
04 本院卷一第421頁），實無礙於公司仍有權拒絕成交，而無
05 從為有利於上訴人之認定。上訴人稱被上訴人上開行為違反
06 聘僱契約第4條、第10條、獎懲辦法第2.2.2條第(2)(B)、
07 第(3)(B)、(4)(T)、(5)點（獎懲辦法修正前後此部分僅文
08 字調整，應適用版本，內容意旨相同）等有未按規定作業擅
09 自改變工作方針、有重大過失、未依規定處理採購作業云云
10 ，即無可採。

- 11 (6) 上訴人既未舉證證明其受有損害，亦未證明被上訴人上開報
12 價情形，有違反其何規定而應受懲處，或有故意或過失侵害
13 上訴人權利，上訴人以對被上訴人有損害賠償債權存在，所
14 為抵銷抗辯云云，即無可採。至上訴人既無抵銷債權存在，
15 關於薪資債權是否適於抵銷，即無再一一審究之必要，附此
16 敘明。

17 四、綜上所述，上訴人於105年12月21日、106年2月23日，向
18 被上訴人所為之終止不合法，不生終止兩造間勞動契約之效
19 力。從而，被上訴人請求確認兩造間之僱傭關係存在，並請
20 求上訴人給付37萬7,830元，及自106年12月1日起至准許
21 被上訴人復職之日止，按月於次月6日給付4萬4,700元，
22 為有理由，應予准許。從而，原審為上訴人敗訴之判決，並
23 就金錢給付部分，依兩造聲請為准、免假執行之宣告，核無
24 不合。上訴意旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由
25 ，應駁回上訴。並更正原判決主文如第二項所示。又其更正
26 不影響准、免假執行之擔保金，則就原判決主文第六項無併
27 更正諭知之必要，併此敘明。

28 五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊或防禦方法及所用證據，
29 經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一
30 論列，附此敘明。

31 六、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 108 年 4 月 9 日

勞工法庭

審判長法官 黃嘉烈

法官 邱 琦

法官 陳筱蓉

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 108 年 4 月 9 日

書記官 陳珮茹

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。

附表一（106年3月16日答辯狀繕本送達為抵銷意思表示）：

編號	客戶名稱	料號	幣別	損害金額	備註
1	宏夏	KSH476M400CDA5N20K	人民幣	740.47	
2	幸康	KTC827M063SIG6K356	人民幣	4128.54	
3	宏夏	KSQ686M400SIA5N25K	人民幣	88.19	
4	幸康	KSH106M400TIH5H166	人民幣	2368.17	

(續上頁)

5	幸康	KSH476M400SIK5M256	人民幣	577.2	
6	幸康	KTA687M016T2A5G166	人民幣	362.7	
7	幸康	KTA337M035T2A5G166	人民幣	45.6	
8	幸康	KSH157M400S1H5N366	人民幣	572.28	
9	元宏	KSH107M400SIE5N25K	人民幣	29.74	
10	旭福	KTB477M016C3G5G12X	美金	435.34	
11	旭福	KH5107M016C3A5E05X	美金	4916.88	
12	旭福	KH5107M016C3K6E05X	美金	2408.62	
13	元宏	KSH226M400T1E5L20K	人民幣	84.98	
14	元宏(宏夏)	PFP107M016S1ANE08K	人民幣	43.74	

附表二(107年1月11日民事綜合辯論續三狀繕本送達為抵銷之意思表示)：

編號	客戶名稱	料號	幣別	損害金額	備註
1	宏夏	KSH476M400CDA5N20K	人民幣	無新增損害	
2	幸康	KTC827M063SIG6K356	人民幣	9797.58	
3	宏夏	KSQ686M400SIA5N25K	人民幣	無新增損害	
4	幸康	KSH106M400TIH5H166	人民幣	801.92	
5	幸康	KSH476M400SIK5M256	人民幣	500.24	
6	幸康	KTA687M016T2A5G166	人民幣	48.9	
7	幸康	KTA337M035T2A5G166	人民幣	36.48	
8	幸康	KSH157M400S1H5N366	人民幣	858.42	
9	元宏	KSH107M400SIE5N25K	人民幣	無新增損害	
10	旭福	KTB477M016C3G5G12X	美金	3728.75	
11	旭福	KH5107M016C3A5E05X	美金	42513.61	
12	旭福	KH5107M016C3K6E05X	美金	16194.01	

(續上頁)

13	元宏	KSH226M400T1E5L20K	人民幣	1869.56	
14	元宏（宏夏）	PFP107M016S1ANE08K	人民幣	43.74	

附表三（107年11月9日民事上訴補充理由狀二繕本送達為抵銷之意思表示）

編號	客戶名稱	料號	幣別	損害金額	備註
1	宏夏	KSH476M400CDA5N20K	人民幣	23686.39	
2	幸康	KTC827M063SIG6K356	人民幣	無新增損害	
3	宏夏	KSQ686M400SIA5N25K	人民幣	無新增損害	
4	幸康	KSH106M400TIH5H166	人民幣	無新增損害	
5	幸康	KSH476M400SIK5M256	人民幣	無新增損害	
6	幸康	KTA687M016T2A5G166	人民幣	無新增損害	
7	幸康	KTA337M035T2A5G166	人民幣	無新增損害	
8	幸康	KSH157M400SIH5N366	人民幣	無新增損害	
9	元宏	KSH107M400SIE5N25K	人民幣	無新增損害	
10	旭福	KTB477M016C3G5G12X	美金	1719.96	
11	旭福	KH5107M016C3A5E05X	美金	無新增損害	
12	旭福	KH5107M016C3K6E05X	美金	7470.27	
13	元宏	KSH226M400T1E5L20K	人民幣	無新增損害	
14	元宏（宏夏）	PFP107M016S1ANE08K	人民幣	無新增損害	