

臺灣臺北地方法院民事判決

109年度重勞訴字第67號

原告 張琬甄

訴訟代理人 詹豐吉律師

被告 臺北欣積國際商務有限公司

台北雷格斯商務服務有限公司

臺北雷格斯企業管理諮詢股份有限公司即臺北雷格
斯企業管理諮詢有限公司

兼 上 三 人

法定代理人 Shingo Nishioka即西岡真吾

共 同

訴訟代理人 蔣大中律師

許筑涵律師

上列當事人間請求確認僱傭關係等事件，經本院於民國111年5月
6日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序部分：

一、按公司變更組織，乃公司不影響其人格之存續，而變更其組
織為他種公司之行為。換言之，組織變更前之公司與組織變
更後之公司，不失其法人之同一性，並非兩個不同之公司，
組織變更前公司之權利義務，當然由組織變更後之公司概括
承受（最高法院85年度台上字第2255號判決意旨參照）。被

01 告臺北雷格斯企業管理諮詢股份有限公司（下稱雷格斯企業
02 公司）起訴時組織為有限公司，嗣於訴訟繫屬中組織變更為
03 股份有限公司，其法人格仍為同一，且組織變更前之權利義
04 務，由組織變更後之股份有限公司概括承受，先予敘明。

05 二、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
06 者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項定有明文。而所
07 謂即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存否不明
08 確，原告主觀上認其在法律上之地位有不安之狀態存在，且
09 此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言（最高法院
10 52年台上字第1240號判決意旨參照）。本件原告主張兩造間
11 僱傭關係仍存在等情，然被告予以否認，辯稱其業已依勞動
12 基準法（下稱勞基法）第11條第5款合法終止兩造間勞動契
13 約等情，故兩造間勞動契約法律存在與否陷於不明確之狀
14 態，而此不明確之狀態得以確認判決加以除去，是原告提起
15 本件確認僱傭關係存在之訴，即有確認利益，合予敘明。

16 三、原告原起訴聲明第2項為被告應給付原告新臺幣（下同）11
17 6,667元，及自民國109年8月5日起至原告復職日止，按月於
18 每月5日給付原告100,000元，及自上開應給付之日起至清償
19 日止按週年利率5%計算之利息，如被告其中一人履行，其他
20 被告於其履行範圍內免除給付責任；嗣變更聲明第2項為被
21 告應給付原告123,593元，及自109年8月5日起至原告復職日
22 止，按月於每月5日給付原告105,937元，及自上開應給付之
23 日起至清償日止按週年利率5%計算之利息，如被告其中一人
24 履行，其他被告於其履行範圍內免除給付責任。原告變更訴
25 之聲明所依據之事實，與原起訴主張之勞動關係基礎事實均
26 屬同一，在證據資料之利用上具有一體性，其為擴張之聲
27 明，與民事訴訟法第255條第1項第2款、第3款並無不合，應
28 予准許。

29 貳、實體部分：

30 一、原告主張：

31 （一）原告自民國102年8月6日起任職於台北雷格斯商務服務有

01 限公司（下稱雷格斯商務公司）擔任業務處長，工作內容
02 為拓展及銷售被告臺北欣積國際商務有限公司（下稱欣積
03 公司）及其關係企業經營之辦公室出租業務，月薪為105,
04 937元；原告管轄據點包含「台北曼哈頓、台北華新信
05 義、台北置地、台北三連、內湖極光」等，均非被告欣積
06 公司之營業據點，且被告欣積公司、雷格斯商務公司、臺
07 北雷格斯企業管理諮詢股份有限公司即臺北雷格斯企業管
08 理諮詢有限公司（即雷格斯企業公司）具實質同一性、均
09 為原告雇主，蓋原告簽訂契約之對象為訴外人雷格斯集團
10 （即IWG集團，下稱雷格斯集團），雷格斯集團為全球最
11 大服務式辦公室及虛擬辦公室之供應商，在全球提供長短
12 期服務式辦公室、虛擬辦公室、會議室、行動辦公貴賓室
13 （商務環球貴賓室與ThinkPod）、視訊會議室及郵件代
14 收、商業登記等服務，雷格斯集團於我國為未經認許之外
15 國法人，經營租賃業務並僱用人員，其先後設立數個子公
16 司即被告欣積公司、雷格斯商務、雷格斯企業公司為營業
17 據點，作為招募僱用員工、投保勞健保之事業單位，實質
18 為雷格斯集團所控制支配，是上開數公司之法人格雖不
19 同，卻均為雷格斯公司於我國所設立及控制，其資本額皆
20 為250,000元，顯不足支付人員、廣告等營運成本，其提
21 供之出租辦公室服務、經營模式受雷格斯集團指示、具高
22 度相同性，而原告之勞動契約受控於同一指揮監督體系，
23 勞健保投保事業單位皆由被告單方控制，於108年10月1日
24 原控制公司即雷格斯公司將經營權轉讓予訴外人日本TKP
25 公司（即日商株式會社TKP SPV-10號），該公司在臺灣亦
26 未經認許成立，該公司選派日本Regus執行長法人代表Shi
27 ngo Nishioka（即西岡真吾，下稱西岡真吾）為董事長，
28 足見被告等3家公司具實質同一性，均受日本TKP公司控
29 制，被告西岡真吾為實際控制人。我國事業主多有將所僱
30 用勞工之薪資發放、勞保健保分由所轄不同關係企業辦
31 理，或關係企業形成人事管理上共同體情形，使勞工或勞

動契約在集團內不同公司間反覆移動，於中小企業中同一勞工為多數關係企業同時服務亦屬常見，此舉常導致雇主認定混淆、勞工工資金額確認不易及年資中斷、影響請領退休金等權益。為保護勞工，多數雇主概念之採認有其必要，而判斷勞動契約當事人之標準，本於勞動契約屬債權債務契約，債之關係存在特定人間，因此判斷債權債務之主體，應以締結契約之當事人為準，綜合考量給付報酬義務人、受領勞務對象、對勞工實施指揮命令之人等情狀加，民法第484條勞務專屬性規定，非絕對專屬性，而係相對專屬性，基於契約自由原則應允許成立多重雇主之勞動關係，另民法總則施行法第15條規定未經認許其成立之外國法人，以其名義與他人為法律行為者，其行為人就該法律行為應與該外國法人負連帶責任，本件3家公司先後為原告之勞健保投保單位，自應認該3家公司為原告之多重雇主，又日本TKP公司在我國未經認許成立，且以被告等3家公司資本不足清償債務之公司作為投保單位，且被告西岡真吾為日本TKP公司、被告3家公司之負責人，對被告3家公司之債務自應負連帶責任。

（二）原告銷售被告之辦公室租賃歷年業績均達標、每年業務固定增長，惟自108年10月1日起，被告原有經營階層由日本團隊接手，自此改變業績採計標準、提高原告個人業績目標、修改獎金制度為極不合理之標準、撤換原告長期合作之主管與同事，又因新冠肺炎疫情導致109年1月至6月間辦公室租賃需求下降。原告於109年6月30日請休生理假，詎返回工作時公司已將原告之電子郵件系統停用又未告知具體原因，此後拒絕與原告溝通，原告於109年7月10日向臺北市勞動局提起調解，上開期間內原告仍持續上班，直至109年8月5日調解當日始由被告之代理人告知以勞基法第11條第5款終止兩造間勞動契約。被告主張原告不能勝任工作，惟原告於108年10月1日被告經營階層接手前，任職近7年均表現良好，新主管設定不合理之業績目標後，

01 原告積極與主管討論改善方式，卻因一時無法達成不合理
02 之目標，遭率斷為不能勝任工作，被告欣積公司雖對原告
03 進行績效改善計畫，惟改善內容諸如：要求原告遵守上級
04 命令、按時報告、突出新的業績要求、重申公司報銷費
05 用、進入辦公室應向主管報到等，均無益於業績達成；且
06 被告欣積公司亦未嘗試將原告調離原職務，可供調動之職
07 位如：社群經理業務長、社群業務經理、電話行銷經理
08 等，被告終止兩造契約顯違反最後手段性原則而無效，是
09 兩造間僱傭契約仍存在，被告公司自109年8月5日起即未
10 給付原告薪資，被告自應給付按月給付原告工資及提撥勞
11 工退休金至原告之退休金專戶等情。

12 (三)爰依兩造間僱傭法律關係提起本件訴訟，並聲明：1、確
13 認原告與被告間僱傭關係存在。2、被告應給付原告123,5
14 93元，及自109年8月5日起至原告復職日止，按月於每月5
15 日給付原告105,937元，及自上開應給付之日起至清償日
16 止按週年利率5%計算之利息，如被告其中一人履行，其他
17 被告於其履行範圍內免除給付責任。3、被告應自109年8
18 月5日起至清償日止按月提繳6,606元至原告於勞工保險局
19 設立之勞工退休金個人專戶，如被告其中一人履行，其他
20 被告於其履行範圍內免除給付責任。3、願供擔保，請准
21 宣告第2項、第3項聲明假執行。

22 二、被告則以：

23 (一)原告主張被告欣積公司、雷格斯商務公司與雷格斯企業公
24 司具有實質同一性且均為原告雇主，並非事實；原告之雇
25 主實為被告欣積公司，而被告欣積公司、臺北雷格斯商務
26 服務有限公司、雷格斯企業公司之股東及法定代理人相
27 同、經營業務相似，仍為不同法人主體、具不同法人格，
28 營業地址、營業區域亦不相同，依法不得混為一談。雷格
29 斯集團之經營模式固為成立不同公司，惟每位員工均由一
30 家公司雇用，非數家公司雇用同一員工，原告請求被告雷
31 格斯商務公司、雷格斯企業公司負連帶責任，卻未說明為

01 何上開2家公司同時為其雇主；又原告將被告欣積公司之
02 法定代理人西岡真吾個人列為本件被告，惟本案係法人與
03 勞工間終止勞動契約是否有效之爭議，與雇主之法定代理
04 人個人無涉，況被告西岡真吾雖為欣積公司登記負責人，
05 卻居於日本鮮少來台，不負責處理被告欣積公司之日常業
06 務，原告將其列為本件被告，顯非有理。

07 (二) 原告自109年1月起工作表現陡然下降，被告公司自同年3
08 月起對原告進行績效改善計畫、明定原告需要達成之各項
09 指標，若原告遭遇困難，得隨時尋求被告協助，惟原告始
10 終不配合要求、無視主管一再善意提醒，執意荒怠工作，
11 經4個月之績效改善期間，績效反而大幅下降至被告無法
12 接受之程度（原告於109年4月及同年5月引介出租辦公室
13 之面積均僅有個位數字，均為7平方公尺），欣積公司別
14 無他途，僅得於同年6月30日以電子郵件通知原告，依勞
15 基法第11條第5款規定，終止兩造間勞動契約，自同年7月
16 10日起生效，符合解雇最後手段原則。

17 (三) 原告指稱被告自108年10月1日起縮減原告客源、其業務量
18 下降可歸責於被告，與事實不符，被告欣積公司於108年1
19 0月1日以前，由業務處長兼管各商務中心之行政管理，造
20 成業務人員無法專心拓展業務，遂調整規定，卸除業務處
21 長兼管各商務中心行政管理之職責，以便業務處長全力拓
22 展業務。此項調整之後，原告業務拓展之時間更加充裕，
23 應可有更佳之業績表現，原告卻以此為業績下滑之理由，
24 實屬無稽。

25 (四) 被告未針對原告設定不合理之績效目標，被告認定原告不
26 能勝任工作乃因原告於109年之工作績效表現為被告欣積
27 公司3名業務人員中最差者，於109年4月及同年5月，原告
28 引介出租辦公室之面積均僅有7平方公尺，績效改善計畫
29 無效後，被告方於109年6月30日依法通知原告終止勞動契
30 約。

31 (五) 被告欣積公司提出原告之業績資料，係根據雷格斯集團全

01 球績效統計系統之資料，原告指稱其中有誤算之處，則應
02 具體指明何筆交易漏未計算。原告空言主張其自行計算之
03 於108年5月、6月、8月、12月及109年3月之出租面積數額
04 與被告欣積公司提出的數額不同，顯非可採。

05 (六) 被告欣積公司於108年及109年之業務非但未因新冠肺炎疫
06 情而受到不利影響，反較107年成長，參諸台北國稅局調
07 閱之資料即知，因新冠疫情許多企業需要讓員工異地辦
08 公，反而使被告辦公室租賃業務暢旺，原告稱辦公室租賃
09 需求下降，與事實不符，況被告欣積公司共有3名負責業
10 務銷售的人員，其中原告職位及月薪最高、最有工作經
11 驗，109年之工作績效卻表現最差且工作態度惡劣，原告
12 於同年3月19日下午3點55分寄發郵件給被告欣積公司總經
13 理表示：「再次申明我於1月及2月份的績效報表顯示相較
14 於其他業務人員，是表現良好的成績，雖無被公平性之對
15 待，但個人仍努力為公司營收增加最大利益，因此本人不
16 認為需要出席關於績效表現之會議，感謝您！」更拒絕向
17 被告之總經理提出其活動報告(activity report)、不
18 出席公司的業務會議，於同年5月26日以郵件回覆被告欣
19 積公司總經理表示：「本人已多次意思表示，從一開始，
20 這樣的考績評估方法就不合理也不公平，且雙方也已經進
21 入調解程序，相信在調解委員會前面，會比較有清楚的答案。」對於毫無工作表現且拒絕改善之員工，被告欣積公
22 司除依法終止勞動契約，別無他途，此項終止符合解雇最後
23 手段原則，無任何違法。
24

25 (七) 原告於其110年11月1日所提出之準備狀中指稱：「當時正
26 逢2月底原告業務繁忙，且當時新冠疫情影響，並不適合
27 召開實體會議」，更屬無稽，因109年2月間新冠疫情初
28 起，所有企業仍維持既有之工作模式，並未開始允許員工
29 居家辦公，何況即使原告業務繁忙，也不可能沒有時間與
30 其業務主管開會，足見原告工作態度不佳。且原告於109
31 年6月30日以後即未再進入被告欣積公司辦公室工作，亦

01 未提供任何勞務，其主張提供勞務至109年8月5日止，實
02 屬無稽，其提出109年7月、8月於被告辦公室自拍之照
03 片，僅能證明其於該等時間擅自侵入被告辦公室，不足證
04 明實際出勤，原告應具體說明其於上開期間內提供何等勞
05 務予被告。

06 (八) 被告欣積公司原擬於109年6月30日下午4點於會議中當面
07 終止與原告間之勞動契約，原告卻於同日下午3點36分通
08 知被告欣積公司請假，被告欣積公司只得於當日下午4點4
09 7分以電子郵件通知原告前述決定，且終止契約生效日為
10 同年7月10日，此日期前原告應如常提供勞務並不時檢視
11 電子郵件，上開電子郵件已達到原告之支配範圍，原告空
12 言指稱該郵件未合法送達，為無理由。且原告自同年7月1
13 日起即未請假、未前往辦公室工作，足證原告確有收到該
14 契約終止通知。

15 (九) 被告以前詞置辯，並聲明：1、原告之訴駁回。2、如受不
16 利判決，願以現金或兆豐國際商業銀行安和分行所發行可
17 轉讓定期存單供擔保，請准免為假執行。

18 三、兩造不爭執之事實：

19 (一) 原告於102年8月6日到職，離職前每月薪資為105,937元
20 (不含獎金)，每月提撥至勞工退休金帳戶金額為6,066
21 元，原告擔任職務為業務處長，工作內容為負責拓展及銷
22 售被告欣積公司及其關係企業所經營的辦公室出租業務。
23 原告與被告欣積公司間，於被告欣積公司對原告為終止勞
24 動契約之意思表示前，就上開僱傭關係成立勞動契約（下
25 稱系爭勞動契約）。

26 (二) 原告之工作年資如自102年8月6日起計算至109年7月10日
27 止，共計6年11個月又5日。

28 (三) 原告自102年8月6月任職於被告雷格斯商務公司、於102年
29 12月10日勞保轉投保至被告雷格斯企業公司，並於105年1
30 月1日勞保轉投保至被告欣積公司。

31 (四) 原告與被告欣積公司曾於109年6月8日及8月5日2次在臺北

01 市政府勞動局進行勞資爭議調解，調解不成立。

02 (五) 被告欣積公司已給付原告資遣費367,297元及20日預告期
03 間工資70,625元，合計497,973元，並經原告收訖。

04 四、得心證之理由：

05 本件兩造爭執之點在於：(一) 原告之雇主為何人？是否包
06 含被告雷格斯商務公司、雷格斯企業公司？(二) 原告以被
07 告欣積公司、雷格斯商務公司、雷格斯企業公司之法定代理
08 人西岡真吾為被告提起本件訴訟，是否有理由？(三) 原告
09 於系爭勞動契約終止前，是否有勞基法第11條第5款所定
10 「不能勝任工作」之情形？被告據此終止系爭勞動契約，是
11 否合法？(四) 如被告上開終止系爭勞動契約合法，被告欣
12 積公司終止契約通知係於何時合法送達於原告？原告與被告
13 欣積公司間勞動契約之終止生效日為何？係被告欣積公司抗
14 辯109年6月30日寄發電子郵件並於109年7月10日生效？抑或
15 為原告主張於109年8月5日調解期間受告知始生效？(五)
16 如被告上開終止系爭勞動契約不合法，原告請求確認兩造間
17 僱傭關係存在、請求被告給付薪資及提繳勞工退休金，是否
18 有理由？，是否有理由？茲分述如下：

19 (一) 原告之雇主為何人？是否包含被告雷格斯商務公司、雷格
20 斯企業公司？

21 1、按企業集團內含多數法人，雖勞工僅與其中一企業法人簽
22 約，然該集團之母公司或屬家族企業之其中一公司對集團
23 或家族企業內之員工有指揮、監督、調職等人事管理決策
24 權，勞工不得拒絕母公司或任一公司人事指揮，是該勞工
25 之年資、調動或工作性質，應就集團內之企業一體觀察，
26 綜合判斷，而不能單就與之簽約之法人為判斷，以免企業
27 集團藉此規避勞基法相關規定之適用（最高法院109年度
28 台上字第690號判決意旨參照）。準此，基於保障勞工基
29 本勞動權，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，防止雇
30 主以法人、企業集團經營之法律上型態規避法律規範，在
31 認定勞工之雇主時，宜適度採取擴張雇主之概念，拋棄僅

01 以形式上勞動契約當事人作為權利主體，使非契約上之當
02 事人負擔雇主責任，將其等視為一體，俾保障弱勢勞工之
03 權利。而於判斷雇主應否擴張時，應參酌該二法人或事業
04 單位之間，有無實體同一性，亦即以實質管理權或實質實
05 施者之控制從屬關係而為定。

06 2、原告主張被告欣積公司、雷格斯商務公司、雷格斯企業公
07 司均為雷格斯集團控制之子公司，在我國境內受雷格斯集
08 團指示並提供出租辦公室服務，僅係在不同之營業據點設
09 立數個子公司，原告前係受其主管指示，於數子公司間借
10 調，故被告欣積公司、雷格斯商務公司、雷格斯企業公司
11 應均為原告之雇主等情，乃為被告否認。經查：

12 (1) 原告自102年8月6月任職於被告雷格斯商務公司、於102
13 年12月10日勞保轉投保至被告雷格斯企業公司，並於10
14 5年1月1日勞保轉投保至被告欣積公司等情，有原告勞
15 工保險被保險人投保資料表（明細）影本附卷可稽（見
16 本院卷一第79頁），且為兩造所不爭執，已如前述。

17 (2) 而就被告欣積公司、雷格斯商務公司、雷格斯企業公司
18 間之關係及員工任職情形等情，乃據證人即被告雷格斯
19 企業公區域社群經理蔡喬安到庭具結證言略以：被告欣
20 積公司、雷格斯商務公司、雷格斯企業公司均係雷格斯
21 集團之公司，雷格斯集團在不同大樓設立新的中心時，
22 都會有新的抬頭、統編、法人的名字，員工之勞健保是
23 在哪個中心工作，就會投保在哪個中心之公司，然因伊
24 是在集團裡工作，每個中心伊都會去服務，只是投保在
25 那個地方。伊在雷格斯集團任職期間，離職前集團有14
26 個中心，伊後來是負責1個區域，共4個中心，該4個中
27 心也是用4個不同的公司名稱去經營，變成加盟商之後
28 有打算要變成統一的名稱，但伊不知道後來有沒有變，
29 在雷格斯集團任職之員工，受雇方式乃與伊上開證述內
30 容相同等語（見本院卷二第94頁至第97頁）。就證人蔡
31 喬安前揭證言內容，對照原告所提雷格斯集團網站截

圖、被告欣積公司、雷格斯商務公司、雷格斯企業公司之公司登記資料等件影本（見本院卷一第25頁至第77頁），被告欣積公司等3間公司之法定代理人均為被告西岡真吾，而其亦係由法人股東日商株式會社TKP SPV-10號指派為董事，上開公司之經營項目均為住宅及大樓開發租售業、工業廠房開發租售業、不動產租賃業、管理顧問業、租賃業，以及被告對於原告所主張其任職期間負責管轄出租之辦公室據點，乃非限於被告欣積公司之據點，更包括被告雷格斯商務公司、雷格斯企業公司之據點等節乃未爭執等情，前揭客觀證據均與證人蔡喬安之證述內容互核相符，證人蔡喬安前揭證述應堪採信。

（3）是綜合上開證人證述內容及客觀證據所示，堪認被告欣積公司、雷格斯商務公司、雷格斯企業公司為關係企業，均由相同之法人股東控制，僅係分別經營不同之辦公室據點，惟其等服務項目相互結合以達業務推廣、提升、增進彼此商業利益之效，其等對員工之人事管理系統互通，其員工究係以何公司名義投保勞工保險及提繳勞工退休金，俱由被告欣積公司、雷格斯商務公司、雷格斯企業公司決定，而於經濟上及企業活動面向均具有統一性，為具實體同一性之法人，則原告主張被告欣積公司等3公司為具實體同一性之法人，而均屬其雇主等情，即屬有據。

（二）原告以被告欣積公司、雷格斯商務公司、雷格斯企業公司之法定代理人西岡真吾為被告提起本件訴訟，是否有理由？

1、按未經認許其成立之外國法人，以其名義與他人為法律行為者，其行為人就該法律行為應與該外國法人負連帶責任，民法總則施行法第15條定有明文。

2、原告固依前揭規定，主張被告欣積公司、雷格斯商務公司、雷格斯企業公司之法定代理人西岡真吾應與上開公司

就原告之勞動契約負連帶責任云云。惟查，本件原告之勞動法律關係，係成立於原告與被告欣積公司、雷格斯商務公司、雷格斯企業公司間，上開公司乃具有實質同一性等節，業經本院認定如前。然被告欣積公司、雷格斯商務公司、雷格斯企業公司均係依我國公司法設立，公司所在地均設於我國境內之本國公司，並非未經認許成立之外國法人，此均有上開公司之登記資料存卷可考（見本院卷一第63頁至第73頁），自無前揭規定適用之餘地。至被告西岡真吾固為未經認許成立之外國法人日商株式會社TKP SPV-10號之取締役（見本院卷一第75頁），然日商株式會社TKP SPV-10號僅係被告欣積公司、雷格斯商務公司、雷格斯企業公司之法人股東，於本件中乃未與原告成立若何法律關係，則原告亦無從依前揭規定請求被告西岡真吾就原告與被告欣積公司、雷格斯商務公司、雷格斯企業公司間勞動契約法律關係所生權利義務負連帶責任。

（三）原告於系爭勞動契約終止前，是否有勞基法第11條第5款所定「不能勝任工作」之情形？被告據此終止系爭勞動契約，是否合法？

- 1、按勞工對於所擔任之工作確不能勝任時，雇主得預告勞工終止勞動契約，勞基法第11條第5款定有明文，所謂不能勝任工作，係指勞工在客觀上之學識、品行、能力、身心狀況，不能勝任工作者而言。至勞工主觀上能為而不為，可以做而無意願做，違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務者亦屬之。然揆其立法意旨，重在勞工提供之勞務，是否無法達成雇主透過勞動契約所欲達成客觀合理之經濟目的。另解僱與勞工不能勝任之具體事實，在程度上應具相當之對應性，該具體事實之樣態、初次或累次、故意或過失、對雇主及事業所生之危險或損失、勞雇關係之緊密程度、勞工到職時間之久暫等，均為是否達到解僱之衡量標準。且須雇主於其使用勞基法所賦予保護之各種手段後，仍無法改善情況下，始得終止勞動契約，以符解僱最後手

01 段性原則。

02 2、被告抗辯稱原告自109年1月起因工作表現陡然下降，經績
03 效改善計畫後猶未改善，被告欣積公司不得已而需於109
04 年6月30日通知自109年7月10日起，依勞基法第11條第5項
05 之規定終止與原告間之勞動契約乙節，經查：

06 (1) 被告抗辯稱原告自109年1月起，其工作績效表現如附表
07 所示，原告就其中108年5、6、8、12月份及109年3月份
08 之出租面積有所爭執，而主張正確之出租面積應依序分
09 別為123、131、167、22、73平方公尺，其餘並不爭執
10 (見本院卷一第399頁)。而就此觀之，縱認原告主張
11 其出租辦公室面積為真實，亦堪認原告之工作績效自10
12 9年1月份起，有顯著之下降，甚且至109年4、5月份其
13 出租面積僅分別有7、7平方公尺，客觀上其工作表現已
14 有低落之事實。

15 (2) 而就原告上開工作表現低落，被告欣積公司已採取要求
16 改善之措施乙節，被告乃提出訴外人即被告欣積公司臺
17 灣區總經理江雲峰與原告間之往來電子郵件，其內容略
18 以：

19 ①被告抗辯稱：江雲峰因發現原告工作表現自109年1月起
20 陡然下降，且原告還有溝通技巧問題與行為不當問題，
21 故決定自109年3月起對於原告進行績效改善計畫。電子
22 郵件往來紀錄記載：江雲峰於109年2月26日晚上8時52
23 分許寄發電子郵件予原告，欲約定開會討論原告之工作
24 狀況，原告旋於同日晚上9時許回復稱以適逢月底工作
25 忙碌為由拒絕。江雲峰隨即於同日9時2分許回覆詢問何
26 時方便開會。江雲峰復於109年2月27日以電子郵件通知
27 原告，將於109年3月3日上午10時當面向原告說明，原
28 告並未確認，至109年3月3日上午9時45分許始回覆稱：
29 「如果會議室要討論晉升與加薪，我則樂於參加」。江
30 雲峰於109年3月3日上午10時8分回覆稱：「並不是，我
31 是要看到妳的行為與工作表現立即改善，因為妳現在的

01 工作表現不如去年，而且妳現在與我互動的方式也不夠
02 尊重，我想我們需要討論我們如何共同工作。事實上我
03 已經根據妳過去兩個月的工作表現與業務人員的績效標
04 準，設計了一份績效改善計畫，我們需要討論該計畫以
05 及需要完成的目標與協議」。

06 ②江雲峰隨後於109年3月11日下午以電子郵件通知原告，
07 安排於109年3月12日當面向原告說明，並稱：「妳被要
08 求參加此次會議，以便與我討論妳的績效改善計畫。因
09 為妳沒有出席第一次會議，妳必須明天參加會議與我面
10 對面討論」。應堪認原告並未參加上述109年3月3日之
11 會議。

12 ③江雲峰復於109年3月13日寄發2封電子郵件予原告，稱
13 原告未參加109年3月3日、3月12日之2場會議，指明109
14 年1、2月份係原告自108年2月以來工作表現最差之月
15 份，且原告尚有溝通技巧及行為紀律之問題。並分別列
16 出其過往工作表現以及該績效改善計畫的具體改善指
17 標，並要求原告每日進辦公室後即通知江雲峰，以便江
18 雲峰得與原告共同工作。

19 ④原告於109年3月19日下午3時55分許寄發電子郵件予江
20 雲峰，陳稱：「再次申明我於1月及2月份的績效報表顯
21 示相較於其他業務人員，是表現良好的成績，雖無被公
22 平性之對待，但個人仍努力為公司營收增加最大利益，
23 因此本人不認為需要出席關於績效表現之會議，感謝
24 您！」故江雲峰於109年3月19日下午5時19分以電子郵
25 件郵件通知原告，通知該績效改善計畫之各項改善指
26 標。

27 ⑤江雲峰於109年3月25日再次安排於109年3月26日下午5
28 時許與原告開會，原告出席此次，然以客戶來訪為由提
29 前離開。江雲峰乃於109年3月26日下午11時6分許寄發
30 電子郵件予原告，紀錄該次會議討論內容，並提醒原告
31 尚改善之項目。

01 ⑥江雲峰於109年4月20日以電子郵件寄發109年3月份績效
02 改善計畫各項改善指標情況予原告，同時提醒原告其改
03 善狀況並非理想，要求原告積極改善。

04 ⑦江雲峰於109年5月19日寄發電子郵件予原告，告知原告
05 有關109年4月份績效改善計畫各項改善指標之情況，並
06 告知因原告改善情況並非理想，因此將於109年5月20日
07 與原告進行會議，以探求如何協助原告改善。

08 ⑧江雲峰於109年5月20日會議後寄發電子郵件予原告，指
09 出原告需要立即配合的事項，並告知原告必須在109年
10 5、6月展現原告之努力與業績成果。

11 ⑨江雲峰於109年5月25日寄發電子郵件予原告，告知原告
12 109年3、4月份之績效改善狀況均未達到公司期待之標
13 準，因此原告的績效改善期間將再延長1個月，並要求
14 原告於109年5月26日前提出自訂的業績目標與相關業務
15 活動與行為改善準則，以便公司審核，如逾期未能提
16 出，公司將逕行訂定認定業務活動與績效改善狀況業績
17 目標之標準。原告於109年5月26日以電子郵件回覆江雲
18 峰稱：「…本人已多次意思表示，從一開始，這樣的考
19 績評估方法就不合理也不公平，且雙方也已經進入調解
20 程序，相信在調解委員會前面，會比較有清楚的答案
21 」，表示否定之意思。

22 ⑩江雲峰於109年5月29日寄發電子郵件予原告，調解時將
23 會就原告所提內容討論，然仍告知績效改進計畫將繼續
24 進行，並訂定原告109年6月份的績效改善目標，並對原
25 告稱：「…如上次會議所提的，一個月7 SqM 的成果絕
26 對不是妳認真做這份工作的結果，期待你六月的努力工
27 作表現」等語。

28 上開各節有電子郵件及中文譯文等件附卷可稽（見本院
29 卷一第153頁至第195頁）。是據此觀之，於原告之工作
30 表現下滑後，被告欣積公司乃由其總經理江雲峰多次要
31 求原告改善，並提出改善計畫。且被告欣積公司提出改

01 善計畫後，自原告與江雲峰之電子郵件往來紀錄之脈
02 絡，足悉原告並未依循該改善計畫進行，甚且自認並無
03 若何績效不佳之情事，而拒絕與江雲峰會談，被告欣積
04 公司給予多次改善機會後，原告猶未改善，則被告於原
05 告不能勝任工作時，既已給予4個月期間督促其改善，
06 且非原告在客觀上之學識、品行、能力、身心狀況所不
07 能勝任，則原告能為而不為，已使勞雇間信賴關係喪
08 失，終因未見改善而解僱，難認違反最後手段性原則。

09 3、原告固另聲請傳喚證人許恆豪到庭具結證述略以：伊原係
10 臺灣雷格斯公司總經理，臺灣雷格斯原為英商直營，至10
11 8年10月由日商TKP公司控制，主導人改為被告西岡真吾，
12 由其兼任臺灣總經理，將伊轉任為開發總監。嗣後人事、
13 組織、流程均有大變動，原告原為業務處長，然日商接手
14 後中心團隊要自己負責業績，不再隸屬業務處長，網路資
15 源、行銷會集中在總經理、業務總監手上。又108年底至1
16 09年間肺炎疫情對於雷格斯有非常重大影響，母公司日本
17 股價大幅滑落至原本二至三成，西岡真吾甚至要求可與房
18 東要求降租、違約、挑租約毛病或使租約無法開始等等，
19 來客數也大幅衰減、沒生意。伊沒有辦法參與原告之績效
20 考核計畫，因原告之主管為江雲峰等語（見本院卷二第98
21 頁至第103頁）。惟證人許恆豪上開對原告有利之證述是
22 否可採乙節，因證人許恆豪前亦基於工作績效不佳之理
23 由，而遭被告雷格斯企業公司解雇，證人許恆豪提起確認
24 僱傭關係等事件，經本院以109年度重勞訴字第72號審理
25 後駁回其訴，則其證述內容是否可能失於偏頗，本屬可
26 議，本院認應另參酌適切之客觀證據方能審認。而就被告
27 欣積公司等於108年至109年間之公司營運是否因COVID-19
28 疫情受有影響，及原告是否因為被告欣積公司組織之調
29 整、資源之分配而致原告獲得較少接洽業務之機會等節，
30 除證人許恆豪上開片面證言外，尚乏客觀證據證明之。且
31 若原告係因證人許恆豪所證稱上情而致109年1月份起工作

01 績效低落，則自原告與江雲峰間往來之電子郵件紀錄觀
02 之，於渠等多次開會商討檢討績效改善計畫後，江雲峰曾
03 寄發商討結論或原告應改善事項予原告，原告尚且回覆稱
04 「再次申明我於1月及2月份的績效報表顯示相較於其他業
05 務人員，是表現良好的成績，雖無被公平性之對待，但個
06 人仍努力為公司營收增加最大利益，因此本人不認為需要
07 出席關於績效表現之會議，感謝您」等語，直指其己身並
08 無績效不佳問題，然仍未見原告具體指明上情，抑或據以
09 反駁江雲峰對其業績不佳之指摘，亦似與常情未合。則上
10 情既尚乏客觀證據佐證及對照，證人許恆豪前揭證述內
11 容，尚難遽採。

12 4、綜上，被告欣積公司依勞基法第11條第5款之規定終止與
13 原告間之勞動契約，應屬合法，兩造間之僱傭關係因此消
14 滅。原告猶執前詞請求確認兩造間僱傭關係存在，及請求
15 被告給付109年8月5日起至復職日止之薪資及利息，及提
16 繳勞工退休金，即屬無據。

17 (四) 如被告上開終止系爭勞動契約合法，被告欣積公司終止契
18 約通知係於何時合法送達於原告？原告與被告欣積公司間
19 勞動契約之終止生效日為何？係被告欣積公司抗辯109年6
20 月30日寄發電子郵件並於109年7月10日生效？抑或為原告
21 主張於109年8月5日調解期間受告知始生效？

22 1、按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責
23 任，民事訴訟法第277條本文定有明文。

24 2、被告欣積公司終止系爭勞動契約為合法乙節，業經本院認
25 定如前。原告另主張稱：被告欣積公司委任被告訴訟代理
26 人蔣大中律師以電子郵件寄發終止勞動契約之通知，然因
27 原告於被告欣積公司之信箱於當時已遭被告欣積公司切斷
28 而無從登入，故未經合法通知云云。然原告就此主張，除
29 未舉證以實其說外，觀諸原告所提109年7月1日至109年8
30 月5日間之「打卡照」（即原告於被告欣積公司辦公室內，
31 與有日期時間功能之電話機或平板電腦合照），果爾

原告未收訖被告欣積公司之終止勞動契約通知電子郵件，
何以其會特別採取此等拍照紀錄其曾到被告欣積公司辦公
室內服勞務，此種常見於僱傭關係是否存在、解雇爭議爭
訟中雇主拒絕勞工提供勞務時，勞工據以反制之行為？應
堪認原告為上開「打卡照」之時，應已預知被告欣積公司
可能有拒絕原告繼續提供勞務之情事，而此預知應係原告
業已知悉被告欣積公司業已通知終止勞動關係之緣故。原
告所為此行為，即與其主張於109年8月5日調解時始知悉
被告欣積公司解聘等情，有所未合。是原告此部分主張，
尚非可採，應認被告欣積公司委任被告訴訟代理人蔣大中
律師所寄發之通知終止勞動契約之電子郵件（見本院卷一
第147頁），原告應已收訖並知悉其內容，則依該通知之
內容，原告之勞動契約應自109年7月10日起終止。是原告
請求被告給付109年8月5日以前未給付之薪資，即屬無
據。

五、綜上所述，原告依兩造間僱傭法律關係，據以請求判決如其
聲明所示，為無理由，應予駁回。又原告之訴既經駁回，其
假執行之聲請已失所附麗，應併予駁回。

六、本件判決之基礎已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，
核與判決無影響，爰不另一一論述，併此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中 華 民 國 111 年 6 月 6 日
勞 動 法 庭 法 官 陳 裕 涵

以上正本係照原本作成。

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
委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中 華 民 國 111 年 6 月 6 日
書 記 官 林 怡 玟

附表：被告所提原告工作期間之績效表現

時間 (民國)	出租面積 (平方公尺)
------------	----------------

(續上頁)

01

108年3月	463
108年4月	85
108年5月	93
108年6月	138
108年7月	71
108年8月	154
108年9月	134
108年10月	120
108年11月	105
108年12月	114
109年1月	41
109年2月	36
109年3月	68
109年4月	7
109年5月	7
109年6月	24