臺灣臺北地方法院民事判決

109年度重勞訴字第72號

原　　告　許恒豪

訴訟代理人　黃博聖律師

被　　告　臺北雷格斯企業管理諮詢股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　Shingo Nishioka

000000000000000000

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110年12月17日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

一、被告應交付原告民國108年10月1日至109年6月26日之出勤紀錄副本或影本。

二、原告其餘之訴及其假執行之聲請均駁回。

三、訴訟費用新臺幣(下同)3,000元由被告負擔，餘由原告負擔

事實及理由

一、程序方面：訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求之基礎事實同一、不甚礙被告之防禦及訴訟之終結者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第2款、第7款定有明文。本件原告起訴時，聲明請求確認兩造間僱傭關係自109年6月26日起繼續存在，並命被告自同日起按月給付原告321,563元；其後原告於110年3月30日、同年12月17日變更聲明如附表「2.變更後」部分所示(見卷第291、485頁)，核其請求之基礎事實同一，不甚礙被告之防禦及訴訟之終結，尚非不許。

二、原告主張：被告是全球性商業集團雷格斯(Regus)在臺灣地區設立者，原告自101年12月3日起受僱於被告，擔任臺灣區總裁

(Country Manager-Taiwan)，104年4月1日起每月工資321,563元，於次月25日發放；被告未與原告討論，於108年10月13日、109年4月6日先後調整原告職務為開發總監(Development Director)、業務開發總監(Business Development Director)，既非基於企業經營上所必須，並有不當動機及目的，調動後工作又非原告可勝任，且工作量增加、獎金減少，違反兩造間僱傭契約之約定及勞動基準法第10條之1第1至3款規定，其調職處分無效；其後被告雖以原告工作表現不佳為由，依勞動基準法第11條第5款規定，於109年6月16日向原告預告同月26日終止契約，惟原告非不能勝任工作，被告終止契約亦不符解僱最後手段性原則，其終止不合法，兩造間僱傭關係仍存在，原告得依兩造間之僱傭契約及民法第487條前段、勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項規定，請求被告自109年6月26日起按月發給工資321,563元及提繳勞工退休金9,000元；另被告應依勞動基準法第30條第5項規定置備原告出勤紀錄並保存5年，原告得依同條第6項規定請求被告交付原告104年6月27日至109年6月26日之出勤紀錄等情。聲明如附表「2.變更後」部分所示。

三、被告辯稱：被告委任原告擔任臺灣區總裁，是臺灣地區最高負責人，負責處理臺灣地區所有事務，兩造間無勞雇關係；被告於108年1月間調整原告職務為銷售總監(Sales Director)，負責銷售事務，惟原告工作表現不佳，被告復於108年10月13日調整原告職務為開發總監，負責拓展營業據點事務，惟原告工作表現仍不佳，經被告於109年2月17、18日要求改善，未據改善，被告乃於同年4月6日調整原告職務為業務開發總監，負責銷售事務，上開職務調整均符合兩造間之約定及勞動基準法第10條之1所定原則；原告於109年4月6日調整職務後，出勤狀況不佳，又未說明每日工作行程或繳交業務報告，亦無工作成果，被告乃依勞動基準法第11條第5款規定，於同年6月16日向原告預告同年6月26日終止僱傭契約，其解僱符合最後手段性原則；被告要求員工填寫出勤紀錄表，惟原告擔任臺灣區總裁

期間，是被告最高階管理人員，其怠於逐日記載出勤情形，被告實難強求，故被告並無原告之出勤紀錄等語。聲明請求駁回原告之訴及其假執行之聲請，如受不利判決，被告願供擔保，請准宣告免為假執行。

四、兩造不爭執事項：（見卷第292至293頁）

㈠被告於101年11月19日寄發原證3郵件給原告，請原告擔任臺灣區總裁，並表明兩造間之僱傭契約條款，薪資初為每月291,667元，104年4月1日起每月321,563元，被告於次月25日發放，並分別於105年3月、106年3月、108年3月發給工作獎金1,201,036元、1,041,863元、1,377,574元，108年7月發給獎金261,585元，108年12月發給選擇權獎金808,744元；原告於104年至108年受領之薪資總額依序為4,902,191元、5,059,792元、4,900,619元、3,858,756元、6,306,659元。（見原證3、5至9，被證1薪資清冊）

㈡原告於108年10月13日經被告調整職務為開發總監，109年4月6日再經被告調整職務為業務開發總監。（見被證2、5電子郵件）

㈢原告於109年4月10日申請勞資爭議調解，兩造於同年5月29日、6月10日調解不成立。（見原證11開會通知單、被證6、7勞資爭議調解紀錄）

㈣被告以原告於108年10月以後工作表現持續不佳，因此於109年4月調整職務為業務開發總監，原告拒絕接受，連月來毫無工作表現為由，於109年6月16日向原告預告同年月26日終止契約，並表示：倘日後法院認為兩造間為勞動契約關係，則依勞動基準法第11條第5款規定終止勞動契約，將依法於30日內發給資遣費及預告期間工資等語；被告已發給原告109年6月份薪資278,688元，另曾發給原告1,441,307元(含資遣費1,216,213元及預告期間21日工資225,094元)，原告於109年7月9日退還被告1,441,307元。（見被證1、原證12、被證8存證信函）

㈤原證1至14，被證1至9，形式上均為真正。

五、本院之判斷：

原告主張：被告於108年10月13日及109年4月6日所為調職處分違反兩造間僱傭契約之約定及勞動基準法第10條之1第1至3款規定，均無效，被告於109年6月16日向原告預告同年6月26日終止契約不合法，兩造間之僱傭關係仍存在，被告應自同年6月26日起按月給付原告工資321,563元及提繳勞工退休金9,000元，並應交付原告104年6月27日至109年6月26日之出勤紀錄副本或影本等語，被告否認之，爰依兩造爭執要點分述如次。

㈠原告主張其與被告間有勞雇關係，並非無據：

1.勞工係指受雇主僱用從事工作獲致工資者，勞動基準法第2條第1款定有明文。勞雇關係中之勞工是在從屬關係下為雇主提供勞務，通常具有人格從屬性及經濟從屬性；人格從屬性係指勞工提供勞務之時間、地點及方式須服從雇主指揮監督，不能自行支配作息時間，且須接受雇主考核、懲戒；經濟從屬性係指勞工非為自己之營業勞動，而是為雇主之營業勞動，僅提供勞務換取工資，不承擔雇主營業之風險。

2.被告雖辯稱：其委任原告為臺灣地區最高負責人，負責處理臺灣地區所有事務，兩造間無勞雇關係等語，然依被告於101年11月19日寄發郵件請原告自101年12月3日起擔任臺灣區總裁時，所表明之僱傭契約條款(terms of your employment with the Company，下稱系爭條款)，包括原告工作之地點與時間、請假、工作規則(Your duties are to be carried out loyally,diligently and in accordance with the Group's codes of conduct,policies and procedures in force from time to time and the directions of the Board or the Chief Executive Officer-Asia Pacific.)及被告按月發放薪資、提繳勞工退休金等約定(見兩造不爭執事項㈠、原證3之1.Position and Location、3.Hours of Work,Duties and Obligations、5.Ill Health and injury、4.Salary,and Expenses、7.

Benefits)，參酌被告所稱：原告之主管為雷格斯集團亞太區首席執行官等語(見卷第343頁)，可見原告主張：其對於被告有人格從屬性及經濟從屬性，兩造間有勞雇關係等語，並非無據。

㈡原告主張被告於108年10月13日及109年4月6日所為調職處分均無效，為無理由：

1.雇主調動勞工工作，除不得違反勞動契約之約定外，依勞動基準法第10條之1規定，應符合「基於企業經營上所必須，且不得有不當動機及目的。但法律另有規定者，從其規定」、「對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變更」、「調動後工作為勞工體能及技術可勝任」、「調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助」、「考量勞工及其家庭之生活利益」等原則，其立法目的在於防免雇主調動勞工工作時濫用權利，故衡量雇主調動勞工工作是否符合上開原則時，若非其不符合之情節已達濫用權利程度，尚難遽認其調動無效。

2.依系爭條款1.3約定，被告基於企業經營上所必須，得隨時變更原告之職位、職務或報告對象，被告提議變更時，會與原告討論，並提供適合原告技術與經驗之新職位或職務(the Company may at any time vary your position, require you to undertake different duties or change your reporting line in order to take account of the changing need of the Group's business and your role within it. In any such circumstances the Company will discuss with you any proposed changes and may offer you a new position or altered duties that it considers to be appropriate to your skills and experience at the time of the change.見原證3)。

3.原告雖主張：原告長年擔任管理職，被告未與原告討論，逕於108年10月13日、109年4月6日調整原告職務為開發總監、業務開發總監，既非基於企業經營上所必須，並有不

當動機及目的，調動後工作又非原告可勝任，且工作量增加、獎金減少，違反系爭條款1.3約定及勞動基準法第10條之1第1至3款規定，其調職處分無效等語，惟被告否認之。經查：

⑴原告主張被告違反系爭條款1.3約定，不足採信：

①依被告法定代理人西岡真吾(Shingo Nishioka)於108年10月13日以電子郵件向原告表示：在組織調整後，我想變更臺灣團隊之職稱，以符合其真實角色，你可否變更職稱為開發總監？抱歉，我們在同一國家不能有兩位總裁(Country Manager)，因為會造成混淆，如有任何問題，請讓我知道，否則，請更改你的名片及人事資料中之職稱等語(見被證2、原證18)，難認被告調整原告職務為開發總監前未曾與原告討論。

②依西岡真吾於109年4月6日以電子郵件向原告表示：雖然我想與你討論，但經多次聯絡，未獲回應，因此通知你調整職務，擔任直接銷售工作，以因應商業環境劇烈變化，職稱為業務開發總監等語(見被證5)，原告於同年4日7日以電子郵件回復時，並未爭執西岡真吾曾多次聯絡原告而未獲回應等情，難認被告調整原告職務為業務開發總監前未曾與原告討論。

③從而，原告主張：被告未與原告討論，逕於108年10月13日、109年4月6日調整原告職務，違反系爭條款1.3約定等語，不足採信。

⑵原告主張被告所為調動不符合勞動基準法第10條之1第1至3款所定原則，不足採信：

原告雖主張：被告於108年10月13日、109年4月6日所為調動，不符合勞動基準法第10條之1第1至3款所定原則，原告均隨即以電子郵件表示反對等語，惟審酌原告於108年10月14日電子郵件僅表示希望繼續擔任臺灣區總裁等語(見卷第311至312頁之原證18)，於109年4月7日電子郵件僅表示原告能藉由領導臺灣團隊提供更多幫

助等語(見被證5)，未見指摘被告所為調動如何不符合勞動基準法第10條之1所定原則，再參酌下列情形，難認被告所為調動不符合勞動基準法第10條之1第1至3款所定原則：

①原告雖主張：被告所為調動，非基於企業經營上所必須，且有不當動機及目的等語，然原告僅引用其於108年10月14日、109年4月6日寄給被告之電子郵件內容為據(見卷第311至312、387頁之原證18、28)，審酌上開郵件內容，除原告之意見外，僅有被告寄給原告之電子郵件表示希望與原告討論，並一再請原告回覆等情，尚難據以認為被告所為調動非基於企業經營上所必須或有何不當動機及目的。除此之外，原告別無舉證，其主張被告所為調動不符合勞動基準法第10條之1第1款所定「基於企業經營上所必須，且不得有不當動機及目的」之原則，難認可採。

②原告雖主張：其職務調整後之工作量增加，且因一併調整獎金辦法致獎金減少等語，並製表說明其擔任各職務之工作內容與獎金(見卷第307至310頁)，然未具體表明如何衡量職務調整前、後之工作量多寡，亦未具體表明其於職務調整前、後之獎金如何計給，難認其職務調整後之工作量如何增加或獎金如何減少。再者，原告收受被告109年2月17日電子郵件所附獎金計畫(2020 Incentive and Bonus Plan，見被證3)、同年4月7日電子郵件所附獎勵計畫(2020 Incentive Plan，見被證9)之後，未見爭執獎金減少，難認原告之主張屬實。何況，依系爭條款4.2約定(見卷第37至39頁之原證3)，原告除按月領取定額薪資之外，固得享有獎金(you will be entitled to a maximum bonus per annum of 30% of your annual salary)，惟被告對於獎金之發放有裁量權(The payments of any bonuses are discretionary and subject to the fi

nal sign-off of the Chief Executive Officer of Asia Pacific.)，亦即不論原告調整職務前後所適用之獎金辦法有何不同，被告對於獎金之發放應均有裁量權，尚難逕以不同之獎金制度比較其優劣；因此，被告雖未於109年3月發給原告獎金，惟被告於109年以前縱然曾依原告每年之業績表現而於次年3月發給業績獎金(見卷第333頁)，亦非每年發給(見兩造不爭執事項㈠)，則在被告認為原告於108年10月以後工作表現持續不佳之情況下(見兩造不爭執事項㈣)，難認被告未於109年3月發給原告獎金是因原告調整職務後所適用之獎金辦法較劣所致。從而，原告主張被告所為調動不符合「對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變更」之原則，難認可採。

③原告雖主張：其長年擔任管理職，被告卻於108年10月13日、109年4月6日調整原告職務，變更工作內容，調動後之工作非原告可勝任等語。惟審酌被告經營住宅及大樓開發租售、工業廠房開發租售、不動產租賃等事業(見卷第23頁之原證1)，以及原告於108年10月13日調整職務後經被告通知109年12月底前須簽訂總面積7,500平方公尺之租賃契約，不包括108年已簽訂之宏匯(Hongwell)案(109年2月17日電子郵件，見被證3)，109年4月6日調整職務後經被告通知每月須簽訂面積100平方公尺之租賃契約(109年4月7日電子郵件，見被證9)，均未見表示不能勝任調動後之工作等情，原告主張被告所為調動不符合「調動後工作為勞工體能及技術可勝任」之原則，難認可採。。

⑶綜上，被告於108年10月13日、109年4月6日調整原告職務，既難認違反系爭條款1.3後段約定，亦難認不符合勞動基準法第10條之1第1至3款所定原則而有濫用權利情形，則原告主張上開調職處分均無效，為無理由。

㈢被告依勞動基準法第11條第5款規定，於109年6月16日向原

告預告同年月26日終止契約，並非無據：

被告辯稱：原告於108年10月13日調整職務後，工作表現不佳，經被告於109年2月17、18日要求改善，未據改善，同年4月6日調整職務後，出勤狀況不佳，且未說明每日工作行程或繳交業務報告，又無工作成果，被告乃依勞動基準法第11條第5款規定，於同年6月16日向原告預告同年6月26日終止僱傭契約等語，原告雖主張被告終止契約不合法，然查：

1.依被告所提109年2月17日電子郵件記載其法定代理人西岡真吾向原告表示：我非常關切你最近的工作表現及進度，希望你立即改變你的行為及成效等語(見原證3)，同年2月18日電子郵件記載西岡真吾請原告給與Outlook行事曆使用權，並請原告在行事曆記載其會議之對象、地點及目的等語(見原證4)，可見被告於108年10月13日調整原告職務後，曾因原告之工作表現及出勤狀況不佳，要求原告改善。

2.關於出勤狀況，原告既然受僱於被告，本應依系爭條款所定工作地點與工作時間提供勞務(見卷第33至34頁之原證3)。依被告辯稱：原告上下班毋須簽到或打卡等語(見卷第258頁)及原告主張：被告自101年間原告到職後，從未置備原告之出勤紀錄等語(見卷第187頁)，可見被告在原告上下班毋須簽到或打卡之情況下，要求原告說明每日行程，據以瞭解原告是否依約提供勞務，應是監督原告工作情形之合理方式。然依原告主張：西岡真吾於109年2月18日請原告開放Outlook行事曆相關權限後，原告因不熟悉程式操作致漏未輸入等語，可見被告辯稱：原告未說明每日工作行程，經被告要求改善，仍未改善等語，並非無據。至於原告提出其於108年10月至109年6月間與被告往來之電子郵件清單(無郵件內容，原證47)及108年10月27、28日、同年11月18日、109年3月3日寄給被告之電子郵件(見原證21)，主張：其每週寄送工作進度檔案給被告等語，縱然屬實，亦無從據以瞭解其工作地點或工作時間確

實符合約定，自難證明原告已依約提供勞務。

3.關於工作表現，原告於108年10月13日調整職務後經被告通知109年12月底前須簽訂總面積7,500平方公尺之租賃契約，不包括108年已簽訂之宏匯案，109年4月6日調整職務後經被告通知每月須簽訂面積100平方公尺之租賃契約(見被證3、9)，已如前述。被告辯稱：原告於108年10月13日調整職務後，直到109年6月16日為止，未曾簽回客戶合約，毫無工作成果等語，原告雖主張：其於108年10月13日以後持續有活躍之工作表現，依被告要求，努力拓展營業據點，陸續與客戶洽談成功，直至109年6月24日仍有客戶確定簽約之案件等語(見卷第366至368頁)，並提出108年11月至109年6月電子郵件等資料為證(見原證33至46)，惟被告否認之(見卷第448至449頁)，原告又未說明所稱工作表現與被告對於原告簽訂租賃契約之要求有何關係，其主張難認可採，被告所辯並非無據。

4.綜上，被告辯稱：原告於108年10月13日調整職務後，工作表現不佳，經被告於109年2月17、18日要求改善，未據改善，同年4月6日調整職務後，出勤狀況不佳，又未說明每日工作行程或繳交業務報告，亦無工作成果，被告乃依勞動基準法第11條第5款規定，於同年6月16日向原告預告同年6月26日終止僱傭契約等語，並非無據。又被告於原告不能勝任工作時，既已採取調整職務等方式，督促其改善，終因未見改善而解僱，難認違反最後手段性原則。故原告以被告終止契約不合法為由，主張兩造間之僱傭關係仍存在，為無理由。

㈣被告於109年6月26日終止僱傭契約既非無據，兩造間之僱傭關係因此消滅。原告請求確認兩造間僱傭關係自109年6月26日起繼續存在，並命被告自當日起按月發給工資321,563元及提繳勞工退休金9,000元，均無理由。

㈤原告請求被告交付在職期間之出勤紀錄副本或影本，於108年10月1日至109年6月26日之範圍內，為有理由：

1.「雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存5年。」、「前項出勤紀錄，應逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止。勞工向雇主申請其出勤紀錄副本或影本時，雇主不得拒絕。」勞動基準法第30條第5項、第6項定有明文。

2.原告依勞動基準法第30條第6項規定請求被告交付原告104年6月27日至109年6月26日之出勤紀錄，被告否認之，並辯稱：被告要求員工填寫出勤紀錄表，惟原告擔任臺灣區總裁期間，是被告最高階管理人員，其怠於逐日記載出勤情形，被告實難強求，故被告並無原告之出勤紀錄等語。經查，被告依上開規定置備原告出勤紀錄並保存5年，是為勞雇雙方之利益，尚難因原告怠於記載而謂被告無置備或保存義務，故被告所辯尚難為其免責之正當理由。惟審酌原告主張：其擔任臺灣區總裁是負責全面管理職務，依董事會或亞太區行政總裁之指示執行職務，被告自101年間原告到職後，從未置備原告之出勤紀錄等語(見卷第354至355、187頁)，堪認原告擔任臺灣區總裁期間，被告未置備並保存原告出勤紀錄，應可歸責於當時負責全面管理職務之原告，故原告請求被告提出該期間之原告出勤紀錄，有違民法第148條所定誠信原則，此部分請求不應准許。另審酌被告之法定代理人西岡真吾於108年9月30日經選任為董事，且隨即自任臺灣區總裁(見外放公司變更登記資料、原證18之108年10月14日電子郵件)，堪認原告自同年10月1日起，實際上應不再有全面管理權限，則縱然原告仍怠於記載其出勤情形，被告應再無難以置備或保存出勤紀錄之情形，故原告請求被告交付在職期間之出勤紀錄副本或影本，於108年10月1日至109年6月26日之範圍內，為有理由。

六、綜上所述，原告依勞動基準法第30條第6項規定，請求被告交付原告108年10月1日至109年6月26日之出勤紀錄副本或影本，為有理由，應予准許，逾此之請求為無理由，應予駁回，其假執行之聲請應併予駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法、所提證據及證據之聲明，核與本件判決結果不生影響，爰不另一一論述，併予敘明。

八、本件被告敗訴部分之訴訟費用即裁判費3,000元(請求交付出勤紀錄副本或影本，非因財產權而起訴）應由被告負擔，餘由原告負擔。

九、據上論結，本件原告之訴為一部有理由、一部無理由。依民事訴訟法第79條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　1　　月　　21　　日

勞動法庭　法　官　林玲玉

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，應一3併繳納上訴審裁判費。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　1　　月　　21　　日

書記官　張婕妤

附表：原告訴之聲明	
1.起訴時	一、確認兩造間僱傭關係自109年6月26日起繼續存在。 二、被告應自109年6月26日起按月給付原告321,563元。
2.變更後	一、確認被告於108年10月13日及109年4月6日所為調職處分均無效。 二、確認兩造間僱傭關係自109年6月26日起繼續存在。 三、被告應自109年6月26日起至原告復職日止，按月於次月25日給付原告321,563元及各自次月26日起至清償日止按年利率5%計算之利息。 四、被告應自109年6月26日起至原告復職日止，按月於再次月底前提繳9,000元至原告之勞工退休金個人專戶。 五、被告應交付原告104年6月27日至109年6月26日之出勤紀錄副本或影本。 六、原告願就第三項供擔保，請准宣告假執行。