臺灣高等法院民事判決

109年度重勞上更一字第7號

上　訴　人　張寬德
訴訟代理人　詹文凱律師
被　上訴人　瑞士商瑞士銀行股份有限公司
000000000000000
法定代理人　陳允懋
訴訟代理人　余天琦律師
　　陳君薇律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在事件，上訴人對於中華民國106年11月24日臺灣臺北地方法院106年度重勞訴字第12號第一審判決提起上訴，經最高法院第一次發回更審，本院於109年10月20日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

上訴駁回。

第二審及發回前第三審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

一、上訴人主張：伊自民國100年12月1日起受僱於被上訴人擔任財富管理部之團隊主管，年薪為新臺幣（下同）561萬6,000元，嗣被上訴人於102年10月1日調整組織，要求伊銷售各項金融商品，並指定年度業績目標為200萬瑞士法郎（下稱瑞郎），因伊無專屬客戶，第1年目標降為120萬瑞郎。伊自102年10月起至105年9月止，平均每年業績為140萬瑞郎，在被上訴人內部及一般銀行理財業務均屬中等以上，詎被上訴人以伊不適任為由，於105年11月21日以口頭告知自106年3月1日起終止兩造間勞動契約（下稱系爭勞動契約），並自告知日起，拒絕伊提供勞務。惟伊並無不能勝任工作，且被上訴人認伊工作能力未符預期，卻未提供具體方法協助伊提升工作能力，亦未給予調整職務機會，即逕予解僱，不符解僱最後手段性原則，其終止系爭勞動契約為不合法，爰提起

本件訴訟，並聲明：確認兩造間僱傭關係自106年3月1日起繼續存在。

二、被上訴人則以：伊以執行副總裁之職等及月薪46萬8,000元聘任上訴人，惟上訴人帶領之團隊長期績效不佳，工作表現遠不如預期，伊乃於102年下旬裁撤該團隊，將上訴人轉任一般財富管理顧問，仍維持其職等及薪資，且將部分客戶之業務撥交其繼續經營，其自須達成該職等所設定之業績目標。詎上訴人無法達成業績標準，伊自103年10月起已多次提醒其改善，且將其列入PIP（Performance Improvement Process，即針對工作績效不佳員工所進行之輔導改善計畫）進行輔導，仍未獲改善。上訴人缺乏改善工作表現之意願，伊不得已依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第5款規定終止系爭勞動契約，並未違反解僱最後手段性原則等語，資為抗辯。

三、原審就上訴人之請求，判決上訴人敗訴，上訴人不服，提起上訴，並聲明：㈠原判決廢棄。㈡確認兩造間僱傭關係自106年3月1日起繼續存在。被上訴人則答辯聲明：上訴駁回。

四、兩造不爭執事項（見本院卷第52、66、67、69頁）：

(一)上訴人自100年12月1日起受僱於被上訴人擔任高資產財富管理部之業務主管，負責帶領一組理財顧問專員，輔導並協助屬下開發業務及銷售各項金融商品，職等為執行副總裁（ED），年薪為561萬6,000元，月薪為46萬8,000元。

(二)被上訴人於102年下旬裁撤上訴人所帶領之財富管理顧問團隊，上訴人則由原先業務主管轉任為一般財富管理顧問，向其他業務主管報告，其職等及年薪及職等均維持不變。

(三)被上訴人於105年11月21日以口頭預告上訴人將於3個月後終止系爭勞動契約，自翌日起停職休假，除薪資持續支付至系爭勞動契約終止日，另折算尚未休完之特別休假薪資，並計付122萬8,500元資遣費，再於同年12月6日以信函通知上訴人，依勞基法第11條第5款規定，系爭勞動契約將於106年2

月28日結束後即行終止，該信函業於105年12月8日送達上訴人。

(四)兩造間有勞基法之適用。

五、上訴人主張：伊並無不能勝任工作之情，被上訴人亦違反解僱最後手段性原則，其依勞基法第11條第5款規定終止系爭勞動契約，並不合法，兩造間僱傭關係仍存在，爰訴請確認兩造間僱傭關係自106年3月1日起繼續存在等語，為被上訴人否認，並以前詞置辯。是本件應審究者為：被上訴人依勞基法第11條第5款規定通知並預告上訴人系爭勞動契約於106年2月28日終止，是否有據？茲查：

(一)按勞基法第11條第5款規定，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。又該條款所稱之「勞工對於所擔任之工作確不能勝任」者，舉凡勞工客觀上之能力、學識、品行及主觀上違反忠誠履行勞務給付義務均應涵攝在內，且雇主如係於使用勞動基準法所賦予保護之各種手段促請勞工忠誠履行勞務義務，仍無法改善之情況下，憑以終止勞動契約，自不能認與「解僱最後手段性原則」有違（最高法院96年度台上字第2630號、106年度台上字第333號判決參照）。又僱用人為其事業發展及永續經營，對於僱用之業務人員訂定一定量能業績目標，倘所定業績目標與受僱人之職級、薪級相當，無顯然高估致受僱人無法達成之情形，且其業績表現與附隨工作所提供客戶之專業服務息息相關，受僱人長期無法達成業績目標，經僱用人給予相當改善期間仍無法達到，即屬不能勝任工作。

(二)上訴人是否有不能勝任工作之情事？

上訴人主張：伊自102年10月起至105年9月止3年之業績額，合計420萬瑞郎，平均每年140萬瑞郎，折合4340萬元，在伊公司內部及一般銀行理財業務均屬中等以上，並無不能勝任工作之情事云云，為被上訴人所否認。經查：

1.被上訴人抗辯其財富管理顧問按職等高低可分為執行副總裁(ED)、副總裁(DI)及助理副總裁(AD)，執行副總裁第1年、

第2年及標準須達成之業績目標分別為瑞郎60萬元、120萬元及200萬元，副總裁則分別為瑞郎45萬元、90萬元及150萬元，助理副總裁分別為瑞郎30萬元、60萬元及100萬元，同一職等之財富管理顧問應達到之業績目標均相同等情，為上訴人所不爭執（見本院卷第69頁），並有被上訴人對財富管理顧問所訂定之業績標準及其譯文（見原審卷第69、111頁），以及證人即被上訴人執行副總裁、曾任上訴人主管之林燕萍（即Sherry Lin）證稱：被上訴人高資產財富管理顧問有分3職等，最資淺之助理副總裁（AD）、副總裁（DI）及執行副總裁（ED），銀行對受僱者會因受僱者之經歷或資歷、期待不同而定有不同職等，不同職等之薪資不同等語（見原審卷第174頁背面）可證。足見被上訴人於設定業績目標時，已按不同職等訂定不同業績標準，且該業績標準適用於被上訴人所有財富管理顧問。基於被上訴人為營利法人，商業上自須追求營業利潤，以求事業之發展及永續經營，依各財富管理顧問職等之差異訂立業績目標，並以之作為評估財富管理顧問工作表現及能力之依據，應屬客觀、合理。

2. 上訴人自100年12月1日起受聘擔任被上訴人執行副總裁，擔任財富管理部門之團隊主管，約定年薪561萬6,000元，相當月薪為46萬8,000元，業績達標時尚可額外領取激勵獎金，有兩造間僱傭契約及其譯文可據（見原審卷第9至21、102至109頁）。被上訴人於102年下旬裁撤上訴人所帶領之財富管理顧問團隊，上訴人由原先業務主管轉任為一般財富管理顧問，惟其職等及年薪均維持不變，已如前四（二）所述。自102年12月1日起，上訴人為第3年擔任執行副總裁，依被上訴人之業績標準，業績目標應為200萬瑞郎，惟經兩造協商後，被上訴人調降上訴人之業績目標至職等為執行副總裁2年年資之120萬瑞郎，下年度再恢復應達成200萬瑞郎，此為上訴人所不爭執（見原審卷第96頁）。證人林燕萍亦證稱：被上訴人會考量新進顧問剛進來之資產為零，要去銀行服務

平台及開發新客戶，第1年業績通常都是該職等底標3成，第2年業績會是該職等底標6成，第3年目標就會是該職等的底標；據伊瞭解，上訴人轉為顧問職時，有轉其他資產部位，並非從零開始，故其業績目標在102年10月轉顧問職，是用新人第2年，以該職等底標6成計算，當時還有其他兩位業務主管轉職為顧問職，他們也有資產部位，所以適用第2年新人目標，進入第3年就會是以底標當目標，就是200萬瑞郎等語（見原審卷第175頁）。佐以上訴人於擔任財富管理顧問之第1年期間（即102年10月至103年9月）達成170餘萬瑞郎之收益，有業績表、業績收入統計表可稽（見原審卷第22、130頁），被上訴人亦不爭執上訴人於102年10月至103年9月確實有達成120萬瑞郎之業績目標乙情（見原審卷第47頁）。足見被上訴人於上訴人轉任一般財富管理顧問時，在未減薪降職等之情形下，已針對上訴人之情況通盤考量，並兼顧可行性，並經兩造協商後，將上訴人擔任財富管理顧問第1年之業績目標調降至職等為執行副總裁年資第2年之標準即120萬瑞郎，下年度起再恢復應達成之標準即200萬瑞郎，所設業績標準應屬合理，並無故意訂出較高業績目標使上訴人難以達成之情形。另依上訴人不爭執真正之被上訴人102年至104年不同職級財富管理顧問之年薪級距表（見本院卷第129、134頁），被上訴人所領取薪資係執行副總裁職等之最高額，較助理副總裁最低額高出一點五倍以上，然業績目標差距僅一倍，被上訴人以優渥之薪資僱用上訴人，對其自有相對應之期待，堪認被上訴人對上訴人所定之業績目標尚稱合理，與上訴人之職等、薪級相當。

3. 上訴人自承自102年10月起至105年9月間3年之業績額總共420萬瑞郎（見原審卷第5、209頁），扣除102年10月至103年9月之174.6萬瑞郎，顯然其103年10月至105年9月確實並未達到每年200萬瑞郎之業績目標，此觀其自認104年10月至105年9月業績為125萬瑞郎乙情（見本院卷第209頁）可徵，足見上訴人擔任財富管理顧問，自103年10月起回復至每年

200萬瑞郎業績目標後即未達到被上訴人對執行副總裁職等所設定之業績標準至明。又被上訴人訂有PIP（輔導改善計畫）供主管管理員工績效時參考及遵循，有上訴人不爭執真正之PIP及其譯文可稽（見本院卷第57、58、67、125頁）。上訴人時任主管Danny Wu於104年5月4日與上訴人討論後，於同年5月7日告知上訴人因104年第1季業績未達標準，第2季及第3季將其列入績效輔導改善計畫名單等語；上訴人後來主管林燕萍（即Sherry Lin）亦先後於105年2月18日、4月28日通知上訴人104年、105年第1季業績遠低於其職等之基本要求，被列入PIP之績效輔導名單內，希望上訴人至105年6月底收益可達到80萬瑞郎等語，並於同年7月13日再次通知上訴人其業績未達職等之基本要求，已針對上訴人擬定正式績效輔導改善計畫，期望上訴人在105年7月底收益可達10萬瑞郎，並要求上訴人提交潛在客戶計畫、具體目標及時程安排，按期更新計畫進度，並每周提交拜訪計畫，詳述預計拜訪之客戶及育達成之目標，且須提交客戶拜訪紀錄，詳述拜訪結果及後續工作規劃等語，有PIP名單、電子郵件及其譯文可憑（見原審卷第70至78、87至90、112至115頁）。上訴人並自陳其曾承諾105年1至6月間達成80萬瑞郎之業績，另於105年7月協議至少達10萬元瑞郎之業績，惟105年1至6月之業績僅52萬瑞郎，105年7月業績僅7萬瑞郎，未能達成前開設定之業績目標等情（見本院上字卷第80頁），亦有電子郵件及其譯文、業績表、業績收入統計表可稽（見原審卷第22、89、90、114至116、130頁）。可見上訴人不但未達成被上訴人就其職等所設定之業績標準，亦未達成其所承諾之業績目標。上訴人雖主張係因被上訴人要求始為前開承諾，伊無拒絕及選擇之空間云云。惟上訴人前開承諾顯然低於被上訴人原本所定業績目標，且被上訴人所定上訴人之業績目標尚稱合理，與上訴人之職等、薪級相當，並無故意高估致上訴人無法達成之情形，已如前述，則被上訴人要求上訴人至少應達成前開上訴人承諾之業績目標，亦無不當。上

訴人前開主張，自不可採。

4.上訴人雖主張其在全部財富管理顧問中，業績至少均在前三分之一，與其他同事相比毫不遜色云云，並聲請命被上訴人提出102年10月起至105年12月止期間在臺僱用之全部財富管理顧問之每人每月業績統計表為據。惟被上訴人於設定業績目標時，既已按不同職等劃定不同業績標準，則於評量各別財富管理顧問之業績表現時，自應以同職等之財富管理顧問進行評比，方具備合理性及公平性。況被上訴人所領取薪資係執行副總裁職等之最高額，被上訴人以相同職等作為比較，並無不合理處。上訴人聲請命被上訴人提出全部財富管理顧問（含AD、DI及ED等級）之每人每月業績統計表，並無必要。上訴人另主張係因103年10月起國際經濟情勢低迷，致客戶投資意願降低，故其業績表現不理想云云。惟104年職等為執行副總裁（ED）之平均收益為409萬瑞郎，高於103年之平均收益300萬瑞郎，有被上訴人所提出執行副總裁之業績評比可稽（見原審卷第79、80頁），104年職等為副總裁（DI）之平均收益為1.98萬瑞郎，較103年之平均收益1.89萬瑞郎更佳（見原審卷第82、83頁），足見104年度整體收益較103年度佳；又觀諸105年10月及11月上訴人與同組其他同屬執行副總裁財富管理顧問之業績收入，上訴人之業績表現分別位居倒數第三及第二（見本院卷第85至86頁），落後同組其他同屬執行副總裁之財富管理顧問。則上訴人主張國際經濟情勢乃其自103年10月以降業績表現欠佳之原因，非其不能勝任工作云云，亦不足取。

5.據上可知，上訴人自100年12月1日起受被上訴人聘任擔任財富管理部門之團隊主管，年薪為561萬6,000元，於102年10月起由業務主管轉任為一般財富管理顧問時，年薪及職等均維持不變，依上訴人所任執行副總裁職等之業績標準，應開始適用1年200萬瑞郎之業績目標，然經協商後，被上訴人調降上訴人之業績目標至職等為執行副總裁第2年年資之120萬瑞郎，下年度起再恢復應達成之200萬瑞郎，然自103年10月

起上訴人皆未能達被上訴人設定之業績標準，且被上訴人未立即終止系爭勞動契約，反於104年5月間通知上訴人列入PIP進行輔導改善，上訴人就此亦不爭執（見本院卷第95頁），惟迄105年間，上訴人始終未能達到被上訴人所設定甚或上訴人自行承諾較低之業績目標。上訴人業績不但未達被上訴人103、104年職等為執行副總裁之全體業務同仁平均收益分別為300萬、409萬瑞郎之水準，105年10月、11月業績表現相較與同組其他同屬執行副總裁財富管理顧問之業績收入亦屬落後。足見上訴人客觀上確未能達成被上訴人所設定並經其允諾之業績目標，且經被上訴人給予相當改善期間仍無法改善，依前說明，堪認上訴人確實不能勝任工作。

(三)被上訴人是否違反解僱最後手段性原則？

上訴人雖主張若被上訴人認伊之工作能力未符預期，應先協助輔導伊提升工作能力，並協商訂定合理之業績目標，惟被上訴人之輔導並非提供具體協助方式，亦未給予調整職務機會，不符解僱最後手段要件云云。惟查：

1. 依被上訴人供主管管理員工績效時參考及遵循之PIP規定：主管面對員工工作表現不佳時，先評估工作表現及目標，考量係工作表現問題或行為問題，如係工作表現不佳之潛在原因，透過非正式程序討論工作表現不佳問題，必要時應持續追蹤，如員工工作表現不佳問題持續，即啟動正式PIP程序，如工作表現未改善，書面告知該員工持續工作表現不佳程度及可能之後果，為接受輔導改善方案之員工訂定明確、可衡量之目標，並定期與員工會議，有PIP及其譯文可稽（見本院卷第57、58、67、125頁）。

2. 上訴人於104年第1季無法達成被上訴人設定之業績標準後，被上訴人未立即終止系爭兩造間之勞動契約，而係通知上訴人列入PIP。林燕萍於105年2月18日、4月18日並告知上訴人：如未能於指定期限前達到所要求之業績最低要求，被上訴人將對上訴人採取懲戒措施，最嚴重會終止系爭勞動契約等語，有電子郵件及其譯文可據（見原審卷第88、89、

113、114頁），並於同年7月13日更明確告知上訴人：如上訴人如未能於7月達到10萬瑞郎之業績，伊將於105年8月1日對其工作表現進行最後評估；伊於PIP所述之業績標準，僅係對上訴人職等之基本要求，如上訴人未能持續展現可接受之工作表現，被上訴人將會檢討與上訴人勞動契約有關之可能選項等語（見原審卷第90、115、116頁）。足見被上訴人為給予上訴人改善機會，先於104年5月、105年2月、4月間將上訴人列入PIP進行輔導改善計畫，並多次告知上訴人如未能達到業績要求，將終止系爭勞動契約，且上訴人承諾105年1至6月間達成80萬瑞郎之業績，同年7月達10萬元瑞郎之業績，惟分別僅達成52萬、7萬瑞朗，未能達成前開設定之業績目標，已如前述。堪信上訴人長期無法達成業績目標，經被上訴人給予相當改善期間，仍無法達到被上訴人要求之業績標準。

3. 又上訴人時任主管Danny Wu於104年5月7日通知上訴人時，即要求上訴人提交潛在客戶計畫、具體目標及時程安排，按期更新計畫進度，並每周提交拜訪計畫，詳述預計拜訪之客戶及育達成之目標，且須提交客戶拜訪紀錄，詳述拜訪結果及後續工作規劃，復告知如需被上訴人提供資源或協助達成目標，可儘量提出，被上訴人會全力支持等語，有電子郵件譯文可稽（見原審卷第87、112頁）。上訴人主管林燕萍（即Sherry Lin）亦證稱：被上訴人針對顧問業績起落不會馬上說績效不好，會觀察一段時間，看其業績是否達到底標8成，若一段時間業績又低於底標8成，就會列入PIP，一旦進入PIP，伊就會跟當事人談其客戶或潛在客戶計畫、落後原因，設定證明已有改善之目標，被輔導人要自行提供名單，業務本來就要自己開發客戶，被上訴人會提供適當協助促成；上訴人係於104年10月至伊所管理團隊，伊每月會與所帶領的財富管理團隊進行例會，有一對一和上訴人討論業績改善問題，因上訴人資產部位比較少，若要達到業績目標勢必要增加資產部位，故以開發客源為首要目標，伊有要求

提交潛在客戶計畫、拜訪計畫及拜訪紀錄等文件，藉由潛在客戶計畫或客人之帳戶計畫，伊較能掌握進度落後同事之狀況，且透過其自己定期更新也能提醒其進度，上訴人一開始有提交，但後來每次東西都沒有變，討論內容也雷同；伊也有要求上訴人提交前五大或前十大客戶名單，並安排其共同參與和客戶間之電話會議或親訪等，以確定客戶滿意度及風險控管，上訴人曾經提交名單，也說會安排會議，但自105年5月至10月都沒有安排過；輔導分兩種，一種伊想給上訴人的，一種是上訴人想要的，只要上訴人希望伊支援，伊都會想辦法努力，希望可以幫助達成業績目標，上訴人在105年第1季曾請伊幫忙重啟一位104年6月開立之帳戶，因該客戶身分有點爭議，經法遵部門凍結，若可開啟，客人馬上進資產投資就可以創造收益，伊馬上跟法遵部門討論提供風險控管方式說服法遵部門讓戶頭可以啟用；因上訴人跟伊都是業務主管同職等，可能認為兩人經歷能力沒有太大差別，所以對伊輔導或要求協同拜訪客戶較為消極，也不會主動帶伊認識客戶，上訴人原則上不太更新潛在客戶名單或客戶計畫書，應該就是不想交或沒有進度等語（見原審卷第175至178頁），並於105年9月1日、9月2日及9月6日，三度以電郵催促上訴人提交原應於同年8月31日前完成之潛在客戶開發計畫，有電子郵件可稽（見原審卷第138頁），足見上訴人主管確實已依PIP，定期與上訴人會議，督促上訴人按時提交相關計畫，設定上訴人現階段可達成之績效目標，並定期追縱上訴人之執行情形，以掌握上訴人工作進度及近況，從旁給予輔導、建議及提供協助。則上訴人稱被上訴人除將伊放入PIP績效輔導名單外，並無任何實質輔導作為云云，自不足採。再者，上訴人自104年第1季因業務收入未達標準而被列入PIP績效輔導名單後，對主管林燕萍所為之一切指示及建議，採取消極、被動之態度，業經證人林燕萍證述明確，且由林燕萍於105年5月時要求包含上訴人在內之財富管理顧問提交潛在客戶名單及共同拜訪潛在客戶時程，斯時上訴人

於名單內所列共同拜訪時間均為「TBD」（To Be Determined）（見原審卷第139頁），嗣林燕萍於同年9月要求各該財富管理顧問按實際進度更新前開名單及時程時，上訴人仍答覆「No need to update（無需更新）」等語可證（見原審卷第141頁），足徵上訴人對被上訴人PIP輔導改善計畫並未積極配合進行。則被上訴人對於工作績效不佳之上訴人，進行績效改善計畫程序，以協助其提升績效，然上訴人主觀上未積極配合，客觀上亦未能通過績效改善計畫程序，被上訴人本即可得採取解僱手段。

4.上訴人雖主張於被解僱前，曾向被上訴人表示願意調低職級及業績目標，然不為被上訴人所接受云云。惟證人林燕萍證述：上訴人105年第1季績效成果和目標有很大落差，在4月份例會時有討論如何有機會可以達到目標，上訴人說他在轉任顧問職時就提出可以降職降薪，但未得到回覆，伊當場跟他確認若要降職降薪，因從業務主管ED職等降到顧問職的D職等，薪水降幅會非常大，就伊過去僱用經驗，不會超過年薪320萬，伊表明會往這個方向幫他努力，上訴人並表示若無法降職降薪，他承諾在105年1月到6月會為銀行創造收益達底標8成，就是80萬瑞郎，這是我們那天討論之結論。後來伊有去找人資部門，發現銀行（即被上訴人）政策不允許降職降薪，因若有人表現不好就有降職降薪方案選擇，會抵觸銀行要鼓勵員工自我挑戰追求成長之企業文化，但伊還是跟人資部討論一個可行之折衷方案，先離職再雇用，然上訴人問伊銀行特有福利即滿五年後之離職金可否累計？經伊跟人資確認無法累計，上訴人考慮幾天後，確認放棄這個折衷方案；後來上訴人說認為降職降薪差異不大，太不值得了等語（見原審卷第175至178頁）。足見上訴人於105年4月份時雖曾向主管林燕萍表示願意降職降薪，經被上訴人提出其他方案，上訴人基於回聘者無法累計離職金等考量，而未能達成合意，上訴人嗣後亦認為不同職等間之業績目標差距不夠顯著，年薪卻有顯著差異，並不值得，顯然亦不同意以降低

職等及薪資調整業績目標之方式繼續系爭勞動契約。上訴人雖主張遭解雇時又再與林燕萍討論降級減薪，惟林燕萍表示要先離職再回聘云云，為被上訴人所否認（見本院卷第241頁），且未舉證以實其說，自難認可採。

5.據上，商業上公司以追求營業利潤為常態，業績是否優良關乎公司業務之發展，更關乎公司之存續，不可謂不重要，被上訴人以優渥薪資僱用上訴人，對其有相當期待，惟上訴人長期無法達被上訴人設定之業績目標；又被上訴人於104年間發現上訴人無法達成業績目標後，未立即終止系爭勞動契約，而係將上訴人列入PIP，進行輔導改善計畫，積極督促上訴人達成業績目標，並提供協助，已使用勞基法之保護手段，促使上訴人提升工作績效，給予上訴人相當改善期間，上訴人仍未改善，被上訴人經逾1年以上之觀察，上訴人業績持續無法達到被上訴人所定標準，甚至自己承諾之業績目標亦無法達成。被上訴人於105年11月21日始先以口頭預告上訴人將於3個月後終止系爭勞動契約，並持續支付薪資，如前三所述。是被上訴人於105年12月6日依勞基法第11條第5款規定，預告自106年2月28日終止系爭勞動契約，應認已符解僱最後手段性原則。

(四)綜上所述，上訴人確對於所擔任之工作不能勝任，被上訴人於105年12月6日依勞基法第11條第5款規定，預告系爭勞動契約將於106年2月28日終止，應屬合法。則上訴人請求確認兩造間僱傭關係自106年3月1日起繼續存在，即屬無據。

六、從而，上訴人請求確認兩造間之僱傭關係自106年3月1日起繼續存在，為無理由，不應准許。原審為上訴人敗訴之判決，核無違誤。上訴意旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回其上訴。

七、又本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法，經核於判決結果無何影響，爰不一一論述，附此敘明。

八、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　　109　　年　　11　　月　　3　　日

勞動法庭

審判長法　官　方彬彬

法　官　陳杰正

法　官　沈佳宜

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。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　11　　月　　3　　日

書記官　蕭麗珍

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。但上訴人或其他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。