最高法院民事判決

109年度台上字第6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台北分公司
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107年5月1日臺灣高等法院第二審判決（107年度重勞上字第2號），提起上訴，本院判決如下：

主　文

原判決廢棄，發回臺灣高等法院。

理　由

本件上訴人主張：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門之團隊主管，年薪為新臺幣561萬6000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200萬元瑞士法郎（以下未標幣別者同），因伊無專屬客戶，第1年目標降為120萬元。伊自102年10月起至105年9月止，平均每年業績為140萬元，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日起終止兩造間僱傭契約（下稱系爭僱傭契約），並自告知日起，拒絕伊提供勞務。惟被上訴人認伊之工作能力未符預期，並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，其終止系爭僱傭契約為不合法等情，求為確認兩造間僱傭關係自106年3月1日起繼續存在之判決。

被上訴人則以：伊以執行副總裁之職等及月薪新臺幣46萬8000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。詎上訴人仍無法

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 （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，伊不得已而終止系爭僱傭契約，並未違反解僱最後手段性原則等語，資為抗辯。

原審維持第一審所為上訴人敗訴之判決，駁回其上訴，無非以：被上訴人於100年11月1日與上訴人簽立系爭僱傭契約，約定自100年12月1日起聘用上訴人擔任財富管理部門之團隊主管，職等為執行副總裁，月薪新臺幣46萬8000元，嗣自102年10 月起轉任一般財富管理顧問，薪資、職等均相同。按僱傭定有期限者，其僱傭關係，於期限屆滿時消滅；僱傭未定期限，亦不能依勞務之性質或目的定其期限者，各當事人得隨時終止契約；但有利於受僱人之習慣者，從其習慣，民法第488 條定有明文。又系爭僱傭契約第9.2 條約定：「於完成試用期後，僱傭關係得由公司（即被上訴人）或你（即上訴人）依據本契約之約定，由公司或你以書面隨時終止：…（c）任職3年以上，職級為副總裁、執行副總裁、董事副總裁者，應於3 個月前通知…；在公司終止契約之情形，得以支付資遣費代替通知」。此係兩造基於契約自由原則而保留終止權之約定，兩造均得隨時終止契約，與終止之一方有無勞動基準基法（下稱勞基法）所定終止事由，係屬二事，難謂與勞基法之規定有違，是被上訴人依約得隨時終止系爭僱傭契約。被上訴人於105年11月21日以口頭預告上訴人將於106年2月28 日終止系爭僱傭契約，復於105年12月6日發函通知上訴人上開終止契約之事，該函於同年月8 日送達上訴人，是被上訴人依上開約定終止系爭僱傭契約為合法。又被上訴人訂定之財富管理顧問第 3 年須達成之業績目標，助理副總裁為100萬元，副總裁為150萬元，執行副總裁為200 萬元，係依職級、薪級而定，並無高估致無法達成之情形。上訴人轉任一般財富管理顧問後，其每年業績目標原為200萬元，被上訴人應上訴人之要求，於調職後第1年調降為120萬元，次年起恢復為200萬元。而上訴人於第1年達成174.6萬元之收益，自第2 年起均未達到目標，且未達同職等之平均收

益，甚而其承諾於105年1至6月間達成80萬元、於同年7月至少達成10萬元之業績，亦未達成，足見上訴人在客觀上確未能達成其業績目標。又上訴人長期無法達成業績標準，經被上訴人多次提醒並列入PIP 進行輔導，仍未達到整體業績目標，自屬不能勝任工作，被上訴人據以終止兩造間僱傭契約，難認違反最後手段性原則，自屬合法。從而，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，為無理由，不應准許等詞，為其判斷之基礎。

惟按勞基法第1 條規定，為規定勞動條件最低標準，保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，特制定本法；本法未規定者，適用其他法律之規定。雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於本法所定之最低標準。是勞基法為民法有關僱傭關係規定之特別法，自應優先適用，且雇主與勞工所訂勞動契約，如違反勞基法之強行規定或禁止規定，依民法第71條規定，原則上應為無效。又勞基法第11條明定雇主非有該條所定事由，不得預告勞工終止勞動契約，此為禁止規定，非可由勞、雇雙方以契約方式排除其適用。上訴人受僱於被上訴人，職等為執行副總裁，而兩造訂立之系爭僱傭契約第9.2條約定，兩造得隨時終止契約，任職3年以上，職級為副總裁者，應於3 個月前通知，但被上訴人終止契約時，得以支付資遣費代替通知。倘兩造間法律關係應適用勞基法，而上開約定係排除勞基法第11條規定之適用，且不利於上訴人，能否謂其約定為有效，而得拘束上訴人？非無再予研求之餘地。乃原審未遑細究，遽謂依民法第488 條規定及契約自由原則，被上訴人得依該約定隨時終止系爭僱傭契約云云，已有可議。次按勞基法第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，揆其立法意旨，重在勞工提供之勞務，如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，不論基於因勞工客觀上學識、能力、身心狀況不能勝任工作，或主觀上能為而不為，在雇主於使用勞基法所賦予之各種手段後，仍無法改善情況下，始應允雇主給付資遣費終止勞動契約，以符「解僱最後手段性原則」。原審認定被上訴人訂定

之財富管理顧問第3年須達成之業績目標，助理副總裁為100萬元，副總裁為150萬元，執行副總裁為200萬元。而上訴人原擔任被上訴人之財富管理團隊主管，於102 年間轉任一般財富管理顧問，上訴人並主張伊自102年10月起至105年9 月止，平均每年業績為140萬元等語（見一審卷第182至183 頁），似為被上訴人所不爭執（見同上卷第193 頁），果爾，上訴人之業績雖未達執行副總裁之標準，惟高於助理副總裁，接近副總裁之標準，則上訴人主張：伊曾向被上訴人表示願以降低職等及薪資以調整業績目標，但未為被上訴人所接受，被上訴人在未盡各種改善可能之手段前，逕將伊解僱，顯不符解僱最後手段性原則等語，是否可採？被上訴人調整上訴人之職務，是否有重大困難？原審未遑審究，亦未說明否採上訴人上開主張之理由，遽為上訴人不利之判決，不免率斷。上訴論旨，指摘原判決違背法令，求予廢棄，非無理由。

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　　6　　月　　4　　日

最高法院勞動法庭

審判長法官　高　孟　焄

法官　袁　靜　文

法官　邱　璿　如

法官　徐　福　妙

法官　彭　昭　芬

本件正本證明與原本無異

書　記　官

中　　華　　民　　國　　109　　年　　6　　月　　8　　日