

裁判字號：臺灣高等法院 92 年勞上字第 20 號民事判決

裁判日期：民國 92 年 10 月 14 日

裁判案由：確認僱傭關係存在等

臺灣高等法院民事判決

九十二年度勞上字第 20 號

上訴人 中華航空股份有限公司

法定代理人 李雲寧

訴訟代理人 陳金泉律師

被上訴人 陳瑋綾

訴訟代理人 鄭文玲律師

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九十二年三月二十日臺灣臺北地方法院九十一年度勞訴字第一二〇號第一審判決提起上訴，本院於九十二年九月三十日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原判決廢棄。

被上訴人在第一審之訴及假執行之聲請均駁回。

第一、二審訴訟費用由被上訴人負擔。

事 實

甲、上訴人方面：

一、聲明：如主文第一項、第二項所示。

二、陳述：除與原判決記載相同者茲以引用外，並補稱略以：

（一）被上訴人前係應徵上訴人之地勤運務員，負責旅客至機場內上訴人服務櫃檯報到後之劃機位、托運行李、以及確認機票等事宜，而有直接面對、服務旅客之需求。是以，檢驗被上訴人是否具備勝任上開工作之能力，自須有較長的時間。而被上訴人於第一次試用期間內（即民國八十九年六月十八日至九月十七日），因伊考核成績偏低未通過適用標準，故經伊同意後，延長試用期間，使被上訴人之服務態度與工作表現、以及工作流程之熟悉度，因時間與經驗之累積而獲提昇與改進，俾助被上訴人有符合其所要求之工作能力之可能。且與被上訴人同時延長試用期間者，尚有何佳蓉、韋安莉、張明月、林德荃、楊國長等人，足見上訴人所提出之延長試用要求，乃係賦予第一次考核不合格者再次接受考核評估之機會，並無任何歧視或權利濫用等情事。

（二）上訴人業已透過書面明確告知被上訴人延長試用期間的起訖點（即八十九年九月十九日至十二月十八日，被上訴人確實知悉試用期延長之起訖，則被上訴人於知悉延長試用期間之起訖以及自身權利狀況後，即可自由選擇立即去職或延長試用再予評估，因而本件試用期之延長並無使被上訴人立於更不利之地位。

三、證據：除援用原審所提出證據外，並補提部分工時勞動契約（例稿）、上訴人公司地服部新進同仁考核及任用標準說明表、地服部新進時薪運務同仁每日服務作業考核表等件為證。

乙、被上訴人方面：

一、聲明：上訴駁回。

二、陳述：除與原判決記載相同者茲以引用外，並補稱略以：

(一) 上訴人既於招募時薪地勤人員時公告，試用期間為三個月，則雙方自應受試用期三個月約定之拘束，上訴人即無理由延長；再者，試用期間三個月，就一般社會經驗法則而言，是相當合理，上訴人若認為有必要延長試用，則為何不於招募公告時即表明？或是於招募公告時表明試用期間必須為六個月，才可以審認受僱人員是否符合資格？所以上訴人於事後主張其延長試用期間之正當性，應無理由。

(二) 又上訴人於試用期間並未與上訴人簽訂任何「部分工時勞動契約」，是於試用三個月期滿及格後，才將「部分工時勞動契約」給試用合格員工正式簽訂，此為上訴人規避爾後計算員工之年資日數，所以上訴人延長試用期間三個月，並非基於被上訴人之利益，為無正當理由。

三、證據：援用原審所提出證據。

理 由

一、被上訴人起訴主張：上訴人於八十九年三月間招募時薪地勤人員，伊經上訴人錄用後於八十九年五月十八日報到，五月二十二日起至六月八日止受訓三週，並至桃園中正機場實習操作櫃檯電腦二週後，自八十九年六月十九日（起訴狀及原判決均誤載為六月十八日）起正式為期三個月試用期間，然卻於同年九月十五日下午被通知約談，並告知伊因表現不良，卻未告知具體事項，必需再延長三個月試用期間，伊基於工作生計之考量乃繼續服務。詎於同年十二月十八日試用期間屆滿前，上訴人竟通知伊不適用而予以解聘。但因上訴人於招募公告明訂試用期間為三個月，是其無故延長試用期間應為無效，爰依勞動契約法律關係，訴請（一）確認兩造間僱傭關係存在。（二）上訴人應自八十九年十二月十九日起至同意伊復職日止，按月給付伊新台幣（下同）二萬零四百元云云。

二、上訴人則以：被上訴人於八十九年六月十九日至同年九月十八日試用期間，因上訴人公司之督導人員針對伊工作能力所為考核平均分數偏低，故認伊並未通過試用標準，在徵得伊同意後，始再予伊延長試用期間三個月。嗣延長試用期間（即八十九年九月十九日至同年十二月十八日），經上訴人地勤服務處各組督導人員再為考評，伊仍未達及格標準，故上訴人始於延長試用期間屆滿前，通知伊不予正式僱用。上訴人基於試驗、審查伊工作能力結果，評價伊不具備勝任其所應募「時薪運務員」職務之能力，而決定不正式僱用，係依據客觀之考評事實所為合法權利行使，並無權利濫用情事可言，且於試用期間內，其本得隨時終止與被上訴人間勞動契約等語，資為抗辯。

三、被上訴人（原名為陳品衣，嗣於九十年九月六日更名為陳瑋綾）起訴主張上訴人於八十九年三月間招募時薪地勤人員，伊經上訴人錄用後於八十九年五月十八日報到，五月二十二日起至六月八日止受訓三週，並至桃園中正機場實習操作櫃檯電腦二週後，自八十九年六月十九日（起訴狀及原判決均誤載為六月十八日）起正式為期三個月試用，然卻於同年九月十五日下午被通知約談，並通知伊因工作表現不佳，必需再延長三個月試用期間，伊基於工作生計之考量乃繼續服務。詎於同年十二月十八日試用期間屆滿前，竟通知伊不適用而予以解聘等情，業據提出

上訴人公司經理通知函、台北市政府勞工局九十年三月十五日北市勞二字第九〇二〇六四八四二〇號函檢附九十年三月六日勞資爭議協調會議紀錄及九十年七月二十六日北市勞二字第九〇二二六二五七〇〇號函等件為證（見原審九十一年度北勞調字第六七號卷七至一一頁），並為上訴人所不爭執，堪採信為真。

四、本件兩造所爭執為上訴人於被上訴人第一次三個月試用期間（即九十年六月十九

日至同年九月十八日止）屆滿前，以被上訴人未通過試用標準為由，通知被上訴人再予伊第二次試用機會，期間自九十年九月十九日至同年十二月十八日止，則該第二次試用期間是否有違反勞動契約違反保護勞工之強制規定為無效？茲分別論述如下：

- (一) 按所謂適用勞動制度，乃是雇主以評價試用勞工之職務適格性及能力，作為考量締結正式勞動契約與否，且存續期間較為短暫之定期性、實驗性之約定。又，勞雇間關於試用期間之約定，其法律上性質，學說上有所謂預約說、停止條件說、解除條件說或附保留終止權契約說等不同見解，而從國內企業界僱用員工之初，通常定有試用期間，使雇主得於試用期間內觀察該求職者關於業務之能力、操守、適應企業文化及應對態度，判斷該求職者是否為適格員工，本院認為試用期間約定，應屬附保留終止權之約定，即雇主於試用期間內綜合判斷求職者對企業之發展是否適格，如不適格，雇主即得於試用期滿前終止勞雇契約，而勞工於試用期間內，亦得評估企業環境與將來發展空間，決定是否繼續受僱於該企業，若勞雇雙方於試用期間內發覺工作不適於由該勞工任之，或勞工不適應工作環境，應認勞資雙方於未濫用權利情形下，得任意終止勞動契約。
- (二) 查客運部門收益乃為經營航空業務之上訴人公司最重要的營收來源，且旅客選擇航空公司之考量因素，除飛航安全外，則繫諸於與其直接接觸之空勤空服人員與地勤服務人員之服務內容與態度。易言之，即地勤空服人員之服務，能否盡速協助旅客完成登機程序等事項，厥為上訴人公司吸引旅客搭乘之關鍵因素。是以，直接服務旅客之地勤人員，其人格特質、反應能力以及工作態度，則為其提供勞務之核心內容，故而觀察、評估是否適任該地勤職務，則須相當之試用期間始足以為之，故而上訴人公司對於地勤人員之新進同仁定有試用期間，並於試用期間內，上訴人公司對於地勤服務部（以下簡稱地服部）試用員工之考核共分三大部分，其考核項目與比重則為：(1)每日服務作業考核統計，比重為百分之六十，考核時由考核人員於「地服部新進時薪運務同仁每日作業考核表」分六項（即①是否準時上下櫃臺、②服裝儀容是否妥當、③是否始終面帶微笑、④是否落實四大堅持、⑤工作態度是否積極、⑥專業知識是否充足等項目）計分；(2)試用期間之出勤紀錄，比重為百分之三十；(3)CASE REPORT相關記錄，比重為百分之十，此有上訴人所制訂之「地服部新進同仁考核及任用標準說明表」在卷足憑（見本院卷七一至七三頁），揆諸上揭說明，上訴人對於地服部新進人員，依據此考核標準考評是否通過試用標準，核屬於企業經營上所必需且正當之手段。
- (三) 次查，被上訴人前係應徵上訴人之地勤運務員，負責旅客至機場內上訴人服務櫃檯報到後之劃機位、托運行李、以及確認機票等事宜，而有直接面對、服務旅客之需求。是以，上訴人則依上開公司之作業與制度安排，關於地服部之新進試用人員，乃由輪值之督導員負責考核，即由每次上線之督導員，於其上線時間內，就新進地服人員之表現予以考核並評估其成績，故而每位新進地服人員考核成績皆係由多位督導員於其上線時間交叉考核所構成（即督導員與試用人員上線時間、輪班次序分別錯開排定）。是被上訴人在第一次試用期間內（即八十九年六月十九日至同年九月十八日），由上訴人公司所屬地服部督導員即陳顯宏、劉振剛、曾后君、朱恩擇、李昭瑩、王英彥、李鵬飛、華民、吳永昌、劉怡謙、池書恭、簡淑、齊明偉、古筱建、王允謀、徐惠琳、陳三元、鍾宏政、沈曉慶、鄭啟東、林偉文等二十一人，分別就右開公司規定之考核標準

審核與被上訴人同梯次試用員工，其中就被上訴人及訴外人何佳蓉、韋安莉、張明月、林德荃、楊國長（以下簡稱何佳蓉等五人）共計六人，係第一次試用期間經考核不合格等情，此有「時薪第三梯次新進同仁試用報告」及檢附平日考核成績等件為證（見原審卷二〇至二七頁），並為被上訴人所不爭執，嗣經被上訴人所屬主管（即地服部經理）董瑋與被上訴人、何佳蓉等五人面談，並經其等同意後，其等主管董瑋乃當面給予延長試用期間通知函，再給予其等延長試用期間之機會，即再予一次試用期間（即自八十九年九月十九日至同年十二月十八日），並有被上訴人所自提之經理通知函在卷可憑（見原審九十一年北勞調字第六七號卷八頁），是上訴人乃給予被上訴人及何佳蓉等五人，再一次試用期間（即自八十九年九月十九日至同年十二月十八日），且於延長試用期間內，再更換部分不同之督導員即林春銘、劉振剛、吳永昌、羅其昌、王英彥、刑宗紳、莊國甯、張祖淵、劉道新、龔宏超、池書恭、簡淑、齊明偉、陳伯敦、古筱建、王允謀、陳三元、林偉文、沈曉慶、陳進興等二十一人，依據上訴人公司右開考核標準進行考核，經再次延長試用期間之考評後，僅有被上訴人一人被評比為不適用（即不符合試用之考核標準），亦有卷附上訴人公司地勤服務處台北地服部會簽意見單、「時薪第三梯次延長試用暨第五梯次新進同仁試用報告」及考績評比資料等件為證（見原審卷二九頁、三〇至三六頁、三七至四二頁），足證，被上訴人經上訴人依據右開公司所制訂之「地服部新進同仁考核及任用標準說明表」，請地服部所屬督導員於第一次試用期間被考評為不合格後，經被上訴人及何佳蓉等五人均同意後，給予第二次試用期間，並經督導員再次考核，仍未通過考核標準，仍被評定為不適用，上訴人始於第二次試用期間屆滿前，通知被上訴人不予以聘用為正式員工。準此可知，上訴人乃是依據公司所制訂之「地服部新進同仁考核及任用標準說明表」（見本院卷七一至七三頁），並由不同督導員（共計二十一人）每日交叉考核評定後，仍認為伊未通過試用考核標準，始於第二次試用期間屆滿前，通知被上訴人不予聘用，並非無正當理由而予以終止至明。是被上訴人主張上訴人是無故而予以終止勞動契約云云，顯無可取。

- （四）又勞工於試用期間內，亦得評估企業環境與將來發展空間，決定是否繼續受雇於該企業，若勞雇雙方於試用期間內發覺工作不適於由該勞工任之，或勞工不適應工作環境，應認勞資雙方於未濫用權利之情形下，得任意終止勞動契約。易言之，試用期間對勞雇雙方之意義不僅是雇主保留終止權爾，勞工亦得任意終止勞動契約，且勞工依勞動基準法之規定，本可隨時終止勞動契，僅是如未經預告期間即終止契約之情形，有勞工應對雇主負損害賠償之問題，況承前所述，上訴人是依據公司所制訂之「地服部新進同仁考核及任用標準說明表」，由二十一位不同督導員每日交叉考核評定後，始認定被上訴人未通過考核標準使不予以雇用，則被上訴人主張：上訴人操控錄用標準，其係弱勢之勞工，上訴人濫用權利云云，亦無可採。

- （五）再查，被上訴人自陳伊乃係由上訴人公司地勤部經理董瑋通知未獲試用合格，並當場交於信函且告知延長試用期間情事一節，然伊基於工作生計考量，不得不接受再度延長試用期三個月云云。但查，勞工莫不是在為求工作之情形下接受雇主所定勞動條件而同意受雇，若依被上訴人所稱伊是乞求有工作之情形下，只有再繼續任職，非自願同意上訴人延長試用期間，如此豈不謂所有勞工均非自願同意任職？況如前所述，被上訴人於試用期滿經考核不及格，由伊主管（即地服部經理）董瑋親自告知時，被上訴人若未同意試用期間之延長，伊本

可選擇離職，且上訴人亦可依「地服部新進同仁考核及任用標準說明表」第三條第三款規定（即新進同仁在試用期間經考核不合格者，即無條件終止雇用關係，見本院卷七二頁），逕行不予適用，何需大費周章，再給予被上訴人第二次試用期間之理？益證，此第二次之試用期間（即本件試用期間之延長），確實是經被上訴人同意無疑。再者，上訴人告知延長試用期間之際，業已透過書面明確告知被上訴人延長試用期間的起訖點（即八十九年九月十九日至十二月十八日），此為被上訴人所自陳（見原審卷九十一年度北勞調字第六七號卷四頁），則上訴人給與被上訴人之延長試用期間，自始即確定、有限，並無任何不確定因素。被上訴人既已被明確告知，則伊於知悉延長試用期間之起訖日，及斟酌自身權利狀況，即可自由選擇立即去職或延長試用再予評估，且上訴人延長試用期間，乃肇因於被上訴人於原第一次試用期滿時，經考核為不及格，故給予被上訴人再次評價是否適任運務員，而使伊有被正式僱用之機會，否則上訴人於原試用期間屆滿時，即逕依試用報告不及格之結論，而得行使任意終止權，被上訴人將立即喪工作而頓失收入來源，反而使被上訴人處於更不利狀態。準此以觀，上訴人本件試用期間之延長，係基於試用勞工（即被上訴人）之利益而為，且該第二次試用期間，並無使被上訴人立於更不利之地位。是上訴人主張第二次試用期間（即試用期間延長）是使勞工陷於不利益之狀態云云，自無可取。

（六）依上說明，上訴人之延長試用期間，已明確告知被上訴人，且得被上訴人同意。又此一試用期間之延長不僅得使被上訴人免除立即失業之困境，且給予伊再一次獲得正式錄用之機會，上訴人之決定延長試用期亦屬正當並無權利濫用之情形，現上訴人於延長期間內亦遵照各項考核標準，嚴格確實予以實行評估考核，且被上訴人於試用延長期間內之權利義務亦比照一般正常勞動關係，並無使被上訴人因而更不利益。據此，被上訴人於第二次試用期間內，經再次考核仍未通過，上訴人認伊不適任系爭職務工作，終止勞動契約、不予聘用，於法尚無不合。

五、綜上所述，上訴人抗辯：試用期間是經被上訴人同意，且本件延長試用期間（即第二次試用期間）並未違反法律強制規定，況對於被上訴人並無不利益或不正當，足以採取，被上訴人主張上訴人延長試用期間，且為違反勞動契約強制規定，應為無效云云，為不足採。從而，被上訴人本於勞動契約法律關係，訴請（一）確認兩造間僱傭關係存在。（二）上訴人應自八十九年十二月十九日起至同意伊復職日止，按月給付伊二萬零四百元，均為無理由，不應准許。原判決判准（一）確認兩造間僱傭關係存在，及命（二）上訴人應自八十九年十二月十九日起至同意伊復職日止，按月給付伊二萬零四百元，自有未洽。上訴意旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為有理由，爰廢棄改判如主文第二項所示。

六、據上論結，本件上訴為有理由，依民事訴訟法第四百五十條、第七十八條，判決如主文。

中 華 民 國 九 十 二 年 十 月 十 四 日
勞工法庭

審判長法官 蔡 炯 燉
法官 俞 慧 君
法官 楊 絮 雲

正本係照原本作成。

如不服本判決，應於收受送達後二十日內向本院提出上訴書狀，其未表明上訴理由者

，應於提出上訴後二十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四百六十六條之一第一項但書或第二項（詳附註）所定關係之釋明文書影本。

中 華 民 國 九 十 二 年 十 月 十 四 日
書記官 王 秀 雲

附註：

民事訴訟法第四百六十六條之一（第一項、第二項）：

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。

資料來源：司法院法學資料檢索系統