臺灣臺北地方法院民事判決

112年度勞訴字第241號

原　　告　蘇曄宏

000000000000000000

　　許毓芳

000000000000000000

共　　同

訴訟代理人　張道鈞律師

　　劉冠廷律師

　　林琬純律師

被　　告　中華航空股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　謝世謙

訴訟代理人　葛百鈴律師

　　黃胤欣律師

　　陳金泉律師

上　一　人

複 代理 人　吳宗奇律師

上列當事人間請求確認僱傭關係等事件，本院於中華民國113年4月17日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

原告先、備位之訴及其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：

按不變更訴訟標的，而補充或更正事實上或法律上之陳述者，非為訴之變更或追加，民事訴訟法第256條定有明文。查原告蘇曄宏、許毓芳起訴時，先位聲明各均為：㈠確認兩造間僱傭關係存在；㈡被告應各給付蘇曄宏、許毓芳自民國112年5月7日起至蘇曄宏、許毓芳復職日前一日止，按月於次月5日給付蘇曄宏、許毓芳各新臺幣（下同）4萬1,160元

薪資，及自各期應給付日之次日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。備位聲明則均聲明請求被告應各依每月工資4萬1,160元之預約約定，與蘇曄宏、許毓芳分別訂立僱傭契約本約（本院卷一第9至11頁）。嗣為特定備位聲明請求被告訂立僱傭契約本約之權利義務內容，乃先後補充各該備位聲明請求（本院卷一第204頁、第405至407頁），最後調整聲明如後貳之□㈠、㈡所示。因訴訟標的均未變更，仍均本於兩造間職前訓練協議書之約定而為請求，核屬補充及更正事實上及法律上陳述，合先敘明。

貳、實體部分：

一、原告主張：蘇曄宏、許毓芳於112年初通過被告公司客服人員甄選面試，嗣於112年3月22日收受錄取通知，記載職前訓練為期四週，被告每日應發給原告各700元車馬費，原告完訓經考核合格，被告將聘僱原告為「7C職等新進客服中心營業員」之正式員工，並預為約定薪資如附件1所示。原告於112年4月6日簽署職前訓練協議書（下稱系爭協議），並於同日在被告客服中心開始接受職前訓練（下稱系爭訓練），第一週（112年4月6日至13日）、第二週（112年4月14日至20日）為基礎訓練課程，學習客服人員基礎知識，並於同年月14、21日實施筆試測驗，第三週（112年4月21日至27日）起讓學員觀摩、跟聽客服學長姐實際工作情形，第四週（112年4月28日起至5月4日）則由學員實際進行客服操作，替客戶處理票務查詢、訂購等事務，於同年4月28日、5月3日實施考試。詎被告竟於系爭訓練結束後之112年5月6日通知原告未通過考核，依系爭協議第9條第2項第1款約定終止系爭協議；再於112年5月8日通知原告於同年月9日上午10時至客服中心辦理中止訓練程序。系爭協議雖屬職前訓練協議，但原告於受訓練期間既有替客戶處理票務查詢、訂購等事務，自係受被告指揮監督而提供勞務，兩造間有勞務關係之從屬性，成立僱傭契約關係。原告於受訓期間均無不良表現或劣於其他學員，亦無未達被告考核標準之情形，被告終

止系爭協議、解僱原告並不合法，兩造間僱傭關係仍繼續存在，為此先位之訴求為確認兩造間僱傭契約關係存在；又被告已於112年5月6日以電子郵件預示拒絕受領勞務，原告自無再行提出勞務之必要，仍得依僱傭契約關係請求自翌日即112年5月7日起按月領取薪資如附件1所示，及自次月5日之翌日起之法定遲延利息。倘認兩造非屬僱傭關係，因被告終止系爭協議與第9條第2項第1款約定要件不合而無效，且系爭協議屬預約，故備位之訴請求被告依系爭協議履行與原告訂立如附件2所示僱傭契約本約之義務等語。而聲明求為判決：

㈠蘇曄宏部分：

1.先位聲明：

⑴確認蘇曄宏與被告間僱傭關係存在。

⑵被告應自112年5月7日起至蘇曄宏復職日前一日止，按月於次月5日給付蘇曄宏4萬1,160元薪資，及自各期應給付日之次日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

⑶聲明第二項部分，願供擔保以代釋明，請准宣告假執行。

2.備位聲明：

被告應依每月工資4萬1,160元之預約約定與蘇曄宏訂立依附件 1「任用職等及敘薪部分」所示之「7C職等新進客服中心營業員」之僱傭契約本約（契約細節如附件2）。

㈡許毓芳部分：

1.先位聲明：

⑴確認許毓芳與被告間僱傭關係存在。

⑵被告應自112年5月7日起至許毓芳復職日前一日止，按月於次月5日給付許毓芳4萬1,160元薪資，及自各期應給付日之次日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

⑶聲明第二項部分，願供擔保以代釋明，請准宣告假執行。

2.備位聲明:

被告應依每月工資4萬1,160元之預約約定與許毓芳訂立依附件1「任用職等及敘薪部分」所示之「7C職等新進客服中心

營業員」之僱傭契約本約（契約細節如附件2）。

二、被告則以：被告與客服中心受訓學員間之契約即系爭協議，屬訓練契約，此觀系爭協議第1條、第3條第1項、第8條約定至明；至於原告在訓練期間即便可能涉及實作，惟均係單純以受訓學習為目的，並無提供勞務；況原告受訓期間係由被告依勞工保險條例第6條第1項第6款規定，以被告附設教育訓練中心為投保單位，而投保「訓」字號勞工保險，且不投保就業保險；足見原告並未受被告指揮監督提供勞務，兩造間非僱傭契約關係。又系爭協議第1條已約定被告「得」聘僱原告，並無承諾應予聘僱，被告並無應僱用原告之義務，另系爭協議亦非僱傭契約之預約；縱認為預約，亦因原告均未達考核標準，經被告依系爭協議第9條第2項第1款約定終止契約，自無與原告訂立本約之義務等語，資為抗辯。並答辯聲明：原告之訴及其假執行之聲請均駁回，如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、原告主張蘇曄宏、許毓芳於112年初通過被告公司客服人員甄選面試，於112年3月22日收受錄取通知，記載職前訓練即系爭訓練為期四週，期間被告每日發給原告各700元車馬費，原告完訓經考核合格，被告將聘僱原告為「7C職等新進客服中心營業員」之正式員工；原告於112年4月6日簽署職前訓練協議書即系爭協議，並於同日在被告客服中心開始接受四週之系爭訓練；被告於系爭訓練結束後之112年5月6日通知原告未通過考核，依系爭協議第9條第2項第1款約定終止系爭協議，再於112年5月8日通知原告於同年月9日上午10時至客服中心辦理中止訓練程序等事實，業據其提出錄取報到通知、職前訓練協議書、職前訓練考核結果通知為證（本院卷一第25至41頁），上情為被告所不爭執（本院卷一第78頁），自堪信為真實。

四、原告主張其等受訓期間表現良好，被告依系爭協議第9條第2項第1款約定終止該協議不生效力，為此先位之訴求為確認兩造間僱傭契約關係存在，及依僱傭契約關係請求被告自

112年5月7日起按月給付薪資如附件1所示，及自次月5日之翌日起之法定遲延利息；倘認兩造非屬僱傭關係，因被告終止系爭協議之意思表示無效，且系爭協議屬預約，故備位之訴請求被告依系爭協議履行與原告訂立如附件2所示僱傭契約本約之義務等情。然為被告所爭執，並以前開情詞置辯，茲就先位之訴部分，析述如下：

㈠按民法第482條規定：稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內為他方服勞務，他方給付報酬之契約。而勞動基準法所規定之勞動契約，乃當事人之一方，在從屬於他方之關係下，提供職業上之勞動力，由他方給付報酬之契約。換言之，受僱人於勞動契約有效期限內，有為雇主提供勞務之義務。

㈡然而，因事業單位僱用新進員工，僅能先對該員工之學經歷為形式上審查，並未能真正瞭解該名員工是否適合僱傭，因此，實際上亦應允事業單位有必要對新進員工施以訓練、養成，藉由評價受訓對象之職務適格性及能力，作為考量將來締結正式勞動契約與否之依憑。此與向來所討論之勞動契約附有試用期間條款者，其法律性質又有相異之處，蓋試用期間內之勞工，仍然提供勞務；倘若事業單位僅對勞工實施教育訓練、養成技能，但未要求勞工盡勞務給付之義務者，則該等契約性質顯然與附試用期間之勞動契約有別。亦即，倘該勞務之性質，必須經特殊訓練及格後始能提供，僱用人為將來能由特定受僱人提供該當之勞務，方為職前必要之訓練，則於訓練期間內受僱人既無提供勞務之可能性，除非契約有特別約定外，即難謂於職前訓練期間，雙方間已有勞動契約關係存在（最高法院98年度台上字第1276號判決參照）。

㈢原告雖主張：系爭協議為僱傭契約，受訓期間充其量僅係試用期約定云云（本院卷一第208頁）。但查：

1.系爭協議書第1條「本協議書訂立之目的」約定：「甲方（即被告）出資供乙方（即原告）學習或增進航空運輸產業

之相關專業技能，使乙方取得航空運輸產業從業人員之基本能力，待乙方訓練完畢（下稱完訓）並經甲方審查核定或經考試（下稱考核）合格後 ，甲方得聘僱乙方為其員工從事工作提供勞務」，原告收受被告通知錄取之職務為客服中心營業員，而被告係經營民用航空運輸業，有商工登記公示資料查詢足稽（本院卷一第65至67頁），雖上開客服中心營業員一職並未直接涉及執行飛航運輸駕駛、空服等工作，然因將來之勞務給付、工作內容涉及飛航安全事項，自須具備航空運輸產業從業人員基本能力及相關知識，被告乃特別對此等錄取人員先施以職前訓練，考核彼等之適職性，此觀諸被告提出之客服人員職前訓練課程教學重點說明所載之課程科目，包括禁運品等危險品須知、孕婦及使用輪椅、擔架、氧氣、手提電子醫療器材者搭機注意事項、寵物託運、機上佔位行李、運動器材託運等（本院卷一第351頁），即可得知。是以，民用航空運輸業之客服中心人員，所須具備之專業知識自與一般產業客服人員有別，難謂無施以職前訓練之必要，被告此部分所為抗辯（本院卷一第326頁），應可信取。

2.依系爭協議第2條「職前訓練期間」約定：「自中華民國112年4月6日起至乙方完訓、經考核合格並簽訂聘僱契約之日止」，及第3條第2項前段約定：「甲方得指派或委任訓練機構負責乙方之技能訓練、生活輔導」，第5條第1項約定：「訓練期間除另有約定外甲方應發給乙方車馬費每日新台幣柒佰元整，未到訓、例假、休假或請假者不予支給；膳宿暨其他生活費用由乙方自理」（本院卷一第31、35頁）。又兩造對於系爭訓練期間，第一週（112年4月6日至13日）、第二週（112年4月14日至20日）主要係由被告訓練教師於課堂教授受訓學員客服人員基礎知識，並於112年4月14日、112年4月21日進行筆試測驗；第三週（113年4月21日至27日）係隨側資深同仁(稱為小老師)見習跟聽進線電話，由受訓學員跟聽小老師實際工作情形及做筆記，並於112年4月28日進

行筆試測驗；第四週（112年4月28日至同年5月5日）係再跟聽及查找KM資料（KM為被告公司內部知識庫的代稱，可在該資料庫內搜尋被告公司所提供各項服務的內容或相關規則資訊，例如違禁品、輪椅等規範），並不爭執（本院卷一第11、89、186頁），可知原告在系爭訓練期間，係接受課堂訓練、跟聽見習之訓練內容，並無為被告提供客服中心營業員一職所應履行之勞務給付義務，而僅單純受被告訓練，以提升擔任此職務之技能需求；另僅領車馬費，該車馬費之給付，並非因其等提供客服人員勞務而獲得之對價。

3.再者，系爭協議第8條約定：「訓練期間不視為工作年資。乙方完訓考核合格並與甲方另訂聘僱契約後，乙方工作年資自該聘僱契約起始日起算」（本院卷一第32、36頁），足見原告必須係於訓練合格後，始得與被告簽訂僱傭契約，受僱用為客服中心營業員，而與被告成立勞動契約關係，此締約前之系爭訓練與將來成立之僱傭契約，二者間之差異，當為原告在簽署系爭協議時，已然知悉者。

4.併被告依系爭協議第6條約定，在原告受訓期間係由被告依勞工保險條例第6條第1項第6款規定：「□在政府登記有案之職業訓練機構接受訓練者」之身分，以被告附設教育訓練中心為投保單位，而投保「訓」字號勞工保險，有被告提出之勞工保險投保紀錄足稽（本院卷一第177、179頁），並有勞動部勞工保險局112年12月4日保費團字第11260339960號函可證（本院卷一第369至382頁），故與勞動、僱傭契約關係下之勞工所投保之勞工保險種類有別。

5.至於系爭協議第3條第1項雖約定：「甲方為訓練相關目的得要求乙方進行實作訓練」（本院卷一第31、35頁），然原告自陳：系爭訓練第三、四週期間，原告係以陪同小老師即學長姐之工號登入訂位及eVoice系統，幫客人改票或訂票是由原告手動操作電腦系統，學長姐依照原告操作過程回覆客人當時是在幫客人處理改票或訂票作業，有些案件需要追蹤的話，原告會將自己的工號648508紀錄在訂位的備註

（Comment）或電報裡面等語（本院卷一第482頁、第488至489頁），足見，系爭訓練見習跟聽進線電話期間，原告並不能獨立以自己之名義為客人處理客服事務，且登入相關系統操作，亦非以原告之工號登入。依上開契約文字及訓練過程運作情形，原告縱然在系爭訓練期間有實際操作正式客服人員提供勞務之部分流程，但所從事者實屬以學習成為客服人員為目的之訓練實習課程，且不能獨立作業，並須受被告指示進行相關實務訓練課程內容，乃職前必要之訓練，非單純為被告提供客服中心營業員之勞務或工作。

6.綜此，兩造在系爭協議存續期間及系爭訓練期間之契約性質非屬於民法僱傭契約關係，亦非勞動基準法規範之勞動契約關係，兩造間並無僱傭及勞動契約關係存在，僅屬單純之訓練契約關係，應堪認定；原告主張系爭協議為僱傭契約，受訓期間充其量僅係試用期約定云云，自非有據。準此，兩造間應以系爭協議約定之內容，決定彼等間權利義務關係。

㈣又原本基於契約自由及意思自主之原則，當事人得在理性思考與自由經濟市場機制下，立於相互平等之基礎，斟酌情況，權衡損益，選擇締約之對象、方式及內容，以追求其締約之經濟目的。惟為落實保護勞工之目的，亦不可使事業單位在訓練養成勞工之勞動契約締結前階段，行使權利過於恣意。本院認為既然事業單位設此訓練養成期間之目的，在於促成、試驗、審查該受訓對象是否具備將來勝任工作之能力，故在此正式勞動契約成立之前階試驗、審查、訓練階段，雙方當事人契約終止權之行使，原則上依其等間契約約定內容決之，並無須具備勞動基準法所規定之法定終止事由；此時雇主之解僱、終止權在法律上應容許較大之彈性，無須如一般勞動契約基於保護正式任用勞工之地位而嚴格限制雇主解僱權以防止雇主濫用解僱權（勞動基準法第11條、第12條規定參照）；受訓者是否有該當契約終止事由之行為，事業單位應得依彼等間約定認定之，倘非恣意為之，即非法所禁止。查：

1.系爭協議第9條第2項第1款約定，乙方即原告若未能通過考核，並經甲方即被告審定者，甲方毋經預告得逕行終止本協議書（本院卷一第32、36頁）。如兩造不爭執之事實所載，被告係於系爭訓練結束後之112年5月6日通知原告未通過考核，而依上開約定終止系爭協議，再於112年5月8日通知原告於同年月9日上午10時至客服中心辦理中止訓練程序。

2.被告抗辯：系爭訓練之考核分數占比為第一、二次平均成績佔總分40%，第三、四次平均成績占總分50% ，適職性（含考勤）佔總分10% ，合計100% ，而蘇曄宏、許毓芳經被告考核之總成績各為70.8分、69.13分，總評分別為「表現不穩定，打卡時間在遲到邊緣，甚至比教師晚進教室」、「安靜學習，較無成效，應付客服大量資訊吃力」，經被告提出原告之考核總成績、全部學員歷次成績考核及總成績為佐（本院卷一第183、355頁）。雖原告爭執上開總成績表之形式上真正（本院卷一第213頁、第426頁），並主張：原告在第四週實際上線操作時表現無任何瑕疵或違反被告工作程序之行為，接受測驗之結果也應無落後其他學員，甚至蘇曄宏於筆試後，核對試驗答案確認其考試填答完全正確，原告之表現絕無未達審核標準之可能；另蘇曄宏受訓期間之打卡紀錄從未遲到，上課專心、勤做筆記；許毓芳亦有與講師互動、發問，註記問題再於下課期間詢問學長姐，故否認上情等語（本院卷一第211至213頁），提出筆記為佐（本院卷一第273至305頁）。但查：

⑴被告之客服中心設有人員訓練作業辦法（本院卷一第357至360頁），並就系爭訓練亦規劃有課程內容及課程表，有系爭訓練課程內容及課程表可證（本院卷一第361至367頁）。雖上開辦法第5.2.1就新進人員之訓練規定：「5.2.1.1必備專業知識：為期二週，教授CICOS+系統訂位、開票及改票、SKMS之操作與知識、接聽電話情境語法訓練及服務理念課程。」「5.2.1.2.旁聽觀摩接聽電話及實際作業：為期三週由資深營業員輔助，以學習實際應對技巧。」（本院卷一第

358頁），惟同辦法第5.7.1規定：「訓練項目之課表，需於實施訓練前備妥並呈經理或其代理人核准」（本院卷一第360頁），而系爭訓練課程表、週數、訓練內容，已經被告客服中心經理即訴外人崔媛琳核准為進行二週課堂訓練，接續二週旁聽觀摩學習（本院卷一第367頁），該經核准修正後之課表自應優先於人員訓練作業辦法之上開規定適用之。再者，證人楓雯晶、陳昭芳即系爭訓練教師均證稱：因被告施行系爭訓練當時之公司現有客服人員人力，無法應付、負荷訓練課程中之旁聽觀摩學習所需人力，故乃將辦法原訂三週之旁聽觀摩接聽電話及實際作業訓練調整為二週等語甚詳（本院卷二第19、31頁）。是以，原告主張系爭訓練週數與被告之人員訓練作業辦法不符，而違反工作規則云云（本院卷一第424頁），自不足採。系爭訓練週數、課程內容等，即以上開課程內容及課程表為據（本院卷一第361至367頁），並期間如上開㈢之2.所示，亦堪認定。

㈡觀之被告所提上開全部學員歷次成績考核及總成績（本院卷一第355頁），蘇曄宏四次筆試成績依序為86、82、62、60.8分，適職性6.5分，總平均分數為70.8分；許毓芳則依序為80、71、72.5、51.2分，適職性8分，總平均分數為69.13分。原告固爭執該成績表之形式上真正，但證人楓雯晶、陳昭芳均具結證稱：該成績表為彼等輸入，此為包括原告在內之學員全部考核成績等語（本院卷二第25頁、第35至36頁）。

㈢又系爭訓練之考核成績中，除四次筆試外，另有佔比10% 之適職性成績評量，此據證人楓雯晶證稱：除了4 次考試以外，會把學員的學習表現反應給副理、經理等3 位主管，反應的方式是用口頭報告，每個講師都會向主管做口頭報告。如何評量、考核成績如何計算，不是我負責，所以我不清楚，我只有在筆試考卷的部分評分選擇題跟問答題，筆試的考題類型包含選擇題、問答題、申論題，申論題部分是由3位主管評分。筆試考完、評分以後的考試卷是交給主管，我

之後就不會再看到了；4 次筆試的成績佔總考試的成績依次為20% 、20% 、25% 、25% ，另外還有10% 適職性成績；適職性成績不是我負責，是誰負責我也不是很清楚等語（本院卷二第23頁）；核與證人陳昭芳證述：系爭訓練共有四次筆試，第1、2次成績各占20% ，第3、4次成績各占25%，剩下10% 是適職性的比例，筆試題目類型有選擇題、問答題、申論題，伊只負責選擇題及問答題之出題及改考卷，老師考完之後會將考試卷送給經理等語（本院卷二第34頁）相符。可知，系爭訓練四次筆試中之選擇題、問答題由老師出題及評打成績；至於申論題出題、評分及適職性考評，並非由課堂老師負責；故證人楓雯晶、陳昭芳對於申論題、適職性之出題、評量及評分方式、標準並不知悉，自無違反常理之處。

⑷酌以證人楓雯晶證稱：四次筆試申論題部分是由三位主管評分；系爭訓練第三週起之旁聽觀摩期間，會安排小老師一對一指導受訓學員，會請小老師評量學員工作態度是否積極、有無認真聽小老師與客人的應對、不懂的地方有沒有做筆記，…… 伊再將小老師做的評量會回報給二位副理、經理等三位主管等語（本院卷一第23、24頁）；及證人陳昭芳證稱：小老師會把學員的學習狀況反應給老師，老師再以口頭方式反應給二位副理及經理等主管參考（本院卷二第35頁）。亦知，四次筆試申論題評分係由客服中心之主管包括二位副理、一位經理負責考評，且在系爭訓練期間，三位主管亦會適時自課堂老師之處瞭解受訓學員學習狀況，此自影響四次筆試成績及上開適職性考評成績。

⑸則原告在系爭訓練期間，即令如彼等主張四次筆試之選擇、問答題成績非低；但由主管考評之申論題、適職性成績，既係由主管綜酌學員受訓期間一切表現為斷，而每位旅客選擇航空公司莫不以飛安作最重要之考量因素，故原告是否具備適任客服中心營業員之專業能力、知識，有無具備正確之執行職務觀念、人格，厥為原告在系爭訓練期間應受被告考核之重要內容。準此，被告綜合考評後，評定原告未達80分之

考核合格標準，而依系爭協議第9條第2項第1款約定，終止系爭協議，既未見有何恣意之處，本諸前述私法自治、契約自由之選擇締約當事人自由，自當尊重事業單位用人選才之決定。承此，原告聲請命被告提出其二人受訓期間歷次考核評量表、考試題目及答案卷，及同梯次受訓學員之考核成績，所指歷次考核評量表：包含「後兩週每日評分表各9份（共18份）、四次考核評量與其他相關成績評量紀錄」（本院卷一第214頁、第425頁），因本院依上開證據即可為論斷，自無再為調查而命被告提出之必要，併予敘明。

3.原告雖另主張：被告未依人員訓練作業辦法第5.2.3.4規定，給予其等補考或延長試用一個月之機會云云（本院卷一第424頁）。惟查，上開辦法第5.2.3.4係規定：「評定不合格，但平均分數在80分以下70分(含)以上者，緣所屬一級正副主管(含)以上核可，得延長試用一個月，延長試用以一次為限。延長試用期間再次依接聽電話實務考核成績，分數達80分(含）以上者，評定合格；不合格者將不予錄用。」（本院卷一第359頁），已明定須考核分數在70分以上者始有適用。查許毓芳並未符合此標準；況本條亦係規定「得」延長試用一個月，非規定補考；且兩造尚未簽訂僱傭契約而未進入三個月試用期間，有被告正職人員類聘僱契約（營運人員）可稽（本院卷一第353至354頁，如後附件2），自無所謂延長試用期間之適用；復遍閱上開辦法全文，亦未明定有補考之程序。至於系爭協議第3條第3項後段亦僅約定：「…完訓考核未合格者，甲方（即被告）得視情形給予乙方（即原告）再考核之機會…」（本院卷一第31、35頁），非謂被告必須、應給予原告再考核或補考，即被告仍有裁量給予再考核與否之權限。併參據證人楓雯晶、陳昭芳，亦均證稱系爭訓練並未規劃補考流程等語明確（本院卷二第18、30頁）。則原告所為上開主張，自乏所據。

㈤綜上各節，兩造間系爭協議、原告在系爭訓練期間與被告之契約性質，僅屬訓練契約，非僱傭契約，亦非勞動基準法之

勞動契約關係，而原告因考核未達標準而不合格，被告依系爭協議第9條第2項第1款約定，終止系爭協議，自生效力。是以，原告先位之訴先求為確認兩造間僱傭契約關係存在，及依僱傭契約關係請求被告自112年5月7日起按月給付薪資如附件1所示，及自次月5日之翌日起計付法定遲延利息，均無理由，不應准許。

五、就原告備位之訴請求被告依系爭協議履行與原告訂立如附件2所示僱傭契約本約之義務部分：

㈠原告主張：被告之錄取報到通知已載明：「錄取為『客服中心營業員』、『任用職等及敘薪：……安排您接受四周基礎客服訓練……完訓經考核合格後，聘僱為正式員工。聘僱時將以7C職等任用，新進適用起薪資TWD41,160……。』」，原告均同意上開被告所提條件與要求後，方與被告簽訂系爭協議，兩造就將來原告二人受僱於被告公司擔任客服中心業員之職務內容與新進人員薪資內容一節業已達成意思合致；再者，系爭協議第3條第3項前段、第14條之約定，已課予兩造必須締結僱傭契約即本約之義務，系爭協議為預約，訓練完畢後，被告有與原告訂立如附件2所示僱傭契約本約之義務云云（本院卷一第203至204頁）。

㈡惟如前述，系爭協議已經被告於系爭訓練結束後之112年5月6日通知原告未通過考核，依系爭協議第9條第2項第1款約定終止，再於112年5月8日通知原告於同年月9日上午10時至客服中心辦理中止訓練程序，系爭協議之契約關係已經被告終止而消滅，無論系爭協議是否為附件2所示僱傭契約之預約，原告均無由再本系爭協議之契約關係，請求被告訂立本約如附件2所示，故其備位之訴所為之請求，亦不准許。

六、從而，原告先位之訴求為確認兩造間僱傭契約關係存在，及依僱傭契約關係請求被告自112年5月7日起按月給付薪資如附件1所示，及自次月5日之翌日起之法定遲延利息；及備位之訴請求被告依系爭協議履行與原告訂立如附件2所示僱傭契約本約之義務，而聲明如上開□之㈠、㈡所示，均為無理

由，應予駁回。又原告先位之訴既經駁回，其假執行之聲請即失所附麗，應併予駁回。

七、本件為判決之基礎已臻明確，兩造其餘之陳述及所提其他證據，經本院斟酌後，認為均於判決之結果無影響，亦與本案之爭點無涉，自無庸逐一論述，併此敘明。

八、據上論結，本件原告先備位之訴均為無理由，依民事訴訟法第78條、第85條第1項前段，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　113　　年　　4　　月　　30　　日

勞動法庭　法　官　賴錦華

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　　113　　年　　4　　月　　30　　日

書記官　陳玉鈴

附件1：

聘僱時將以7C職等任用，新進試用起薪資TWD 41,160【=基本薪TWD 26,360+每月伙食津貼TWD 4,000+每月交通津貼TWD 1,800+地勤津貼(一)TWD 5,000+地勤津貼(二)TWD 2,000；機場工作獎金平均每月TWD2,000(依相關作業辦法發放)】