

01
02
03
04
05
06
07
08
09
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28
29
30
31
32

最高法院民事判決

109年度台上字第2722號

上訴人 林楠期
訴訟代理人 邵允亮律師
被上訴人 台灣中油股份有限公司
法定代理人 歐嘉瑞
訴訟代理人 許乃丹律師
蔡宛庭律師

上列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108年9月11日臺灣高等法院高雄分院第二審判決（108年度重勞上字第2號），提起上訴，本院判決如下：

主文

上訴駁回。

第三審訴訟費用由上訴人負擔。

理由

本件上訴人主張：伊報考被上訴人辦理之105年僱用人員甄試（下稱僱員甄試），於民國105年10月30日通過「筆試測驗」（下稱第一次考試）及同年12月17、18日之「口試/現場測試測驗」，被上訴人並寄發錄取通知函通知伊於106年2月13日至被上訴人公司事業部報到，兩造已成立僱傭契約（下稱系爭僱傭契約）。然被上訴人於伊報到當日上午，以做日後分發單位參考之用為由，對伊進行臨時測驗（下稱第二次考試），嗣於106年3月20日以伊之基本能力測試結果不符合業務需求為由終止勞動契約。又於106年4月13日至15日間，發函補充解僱事由為勞動基準法（下稱勞基法）第11條第5款勞工對於所擔任工作確不能勝任之事由，惟該解僱行為不符合「解僱最後手段性原則」，不生效力。爰依系爭僱傭契約、勞工退休金條例第14條第1項規定，求為確認兩造間之僱傭關係存在，及命被上訴人給付106年4月薪資新臺幣（下同）2萬3625元，及自106年5月起至恢復工作之日止按月於每月15日給付2萬3625元，並按月提繳退休金1418元之判決（未繫屬本院部分，不予贅述）。

被上訴人則以：甄試之共同科目國文、英文測驗，為伊之各

01 事業部、工廠相關製程操作所必須具備之基本能力，尤其所有儀
02 器系統介面、控制系統均需使用英文，為檢驗及測試新進人員之
03 基本實力及是否符合業務需求，遂於106年2月13日新進人員報到
04 當日，針對高雄地區錄取之睦鄰名額共計64人，統一實施共同科
05 目（國文、英文）基本能力測驗，考題與第一次考試內容完全相
06 同，僅將題目順序更動。詎上訴人前後分數落差比例逾43.48%，
07 重考分數明顯未達招考之錄取標準，未達伊公司業務之用人需求
08 ，致可能操作具高度危險性設備時，有不慎發生重大公安事故之
09 風險，難認其具有堪用之學識能力及任用資格。且因上訴人尚在
10 試用期間，無解僱最後手段原則之適用，伊終止系爭僱傭契約尚
11 無權利濫用情事，亦未違反解僱最後手段性原則等語，資為抗辯
12 。

13 原審審理結果，以：上訴人參加被上訴人之僱員甄試，經被
14 上訴人通知錄取後，於106年2月13日報到接受訓練半年之試用期
15 間。按我國勞基法並未就試用期間或試用契約制定明文規範，而
16 一般企業雇主僱用新進員工，亦僅對該員工所陳之學、經歷為形
17 式上審查，未能真正瞭解該名員工是否能勝任工作，因此，在正
18 式締結勞動契約前先行約定試用期間，藉以評價新進勞工之職務
19 適格性與能力，作為雇主是否願與之締結正式勞動契約之考量。
20 又被上訴人之工作規則第6條規定：新進工作人員需經與員工議
21 定試用或實習半年，期滿考核合格正式派用、僱用。試用或實習
22 期間考核確不能勝任工作或期滿經考核不合格者，依勞基法第11
23 、12、16、17條及勞工退休金條例第12條等相關規定辦理；第9
24 條規定：新進人員到職後，應接受職前訓練，拒絕接受訓練或訓練
25 考核成績未達規定標準者，得不予以僱用，並依勞基法第11、12
26 、16、17條及勞工退休金條例第12條等相關規定辦理。另新進人
27 員訓練及考核實施要點（下稱實施要點）第9條規定：「統一測
28 驗：本公司得視需要適時舉辦統一測驗，以評估新進人員基本能
29 力是否符合業務需求，其測驗方式及合格標準另訂之，測驗不合
30 格者，即停止訓練，不予以僱用」，是依被上訴人之工作規
31 則，試用期間不能勝任工作或經考核不合格者，得不予以僱用；所

謂不能勝任工作，係雇主依據觀察試用期間之考核情形或勤務狀態，判斷繼續雇用該勞工明顯不適當者，只要非屬權利濫用，即得據以終止勞動契約。而依被上訴人之實施要點第9條規定，被上訴人對於試用期間之新進人員，本得視需要適時舉辦統一測驗，以評估新進人員基本能力是否符合業務需求。是於上訴人試用期間，被上訴人可視需要隨時對上訴人舉辦測驗，以評估其能力、操行、品德。被上訴人於106年2月13日上訴人報到當日針對高雄地區以「睦鄰資格」錄取之睦鄰名額人員再次統一實施第二次考試，題目與第一次考試相同，僅將題目之順序更動，上訴人於第一次考試取得85分以上之高分，而兩次考試僅相距3月餘，第二次考試成績竟為37.5分，兩者有重大落差情形，已足以使一般人合理懷疑及不信任上訴人是否有足夠之專業能力，或有做事草率之情形。又被上訴人本即以國文及英文之語文能力測試作為錄取之標準，且所有儀器系統介面、控制系統均需使用英文，需具有相當之英文程度，則上訴人既於試用期間，經測試語文能力不及格或與錄取標準差距過大，故被上訴人認上訴人之學識能力、專業能力及個性不符其業務需求，已不能勝任工作，自屬有據，難認有何權利濫用之情事。至被上訴人雖於106年3月6日舉行第三次考試，惟上訴人應已有所準備，且此次國文及英文考試題目又與第一、二次考試之題目完全相同，故不論上訴人之第三次考試成績如何，均已失真而不足以再做為判斷上訴人是否適任之參考依據。被上訴人終止系爭僱傭契約既為合法，則上訴人依民事訴訟法第247條、系爭僱傭契約、民法第482條、第486條、第487條、第233條第1項、第203條，及勞工退休金條例第7條第1項第1款、第14條第1項等規定，請求確認僱傭關係存在，及被上訴人自106年4月起至上訴人回復原職之前一日止，按月給付薪資本息，及按月提繳退休金至上訴人之勞工退休準備金專戶，即屬無據等詞，因而維持第一審所為上訴人敗訴之判決，駁回其上訴，經核於法並無違誤。

按勞動契約附有合理試用期間之約款者，雇主得於試用期間內，觀察該求職者業務之能力、操守、適應企業文化及應對態度

01 , 本於具體之事實而為客觀之評價，判斷該求職者是否為適格員
02 工，如不適格，雇主於試用期間或期滿後終止勞動契約，於未濫
03 用權利之情形下，其終止勞動契約具正當性。被上訴人於上訴人
04 試用期間可視需要隨時對其舉辦測驗，以評估其能力、操行、品
05 德。被上訴人於106年2月13日上訴人報到當日，針對高雄地區以
06 「睦鄰資格」錄取之睦鄰名額人員再次統一實施第二次考試，題
07 目與第一次考試相同，僅將題目之順序更動，上訴人於第一次考
08 試取得85分以上之高分，而兩次考試僅相距3月餘，第二次考試
09 成績竟為37.5分，兩者有重大落差等情，既為原審確定之事實，
10 則被上訴人以此具體事由，認定上訴人之學識能力、專業能力及
11 做事態度不符其業務需求而不能勝任工作，應屬合理，其於106
12 年3月20日終止系爭僱傭契約，並無權利濫用之情事。原審為上
13 訴人不利之判決，自無違背法令可言。上訴論旨，仍執陳詞，並
14 就原審取捨證據、認定事實之職權行使，復就原審贅述與判決結
15 果無關之其他理由，指摘原判決不當，求予廢棄，非有理由。

16 據上論結，本件上訴為無理由。依民事訴訟法第481條、第
17 449條第1項、第78條，判決如主文。

18 中華民國109年12月24日

19 最高法院勞動法庭

審判長法官	高	孟	君
法官	彭	昭	芬
法官	蘇	英	英
法官	邱	璿	如
法官	徐	福	晋

20 本件正本證明與原本無異

21 記官

22 中華民國110年1月4日