

臺灣基隆地方法院民事判決

113年度勞訴字第23號

原告 祁正元

被告 陽明海運股份有限公司

法定代理人 蔡豐明

訴訟代理人 李蕙君律師

上列當事人間損害賠償等事件，本院於民國113年10月16日辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：

原告因獲國立臺灣海洋大學輪機工程學系學士後多元培力課程專班（下稱系爭海大專班）錄取，遂於民國110年8月5日同意參加「被告與國立臺灣海洋大學之產學合作計畫」（下稱系爭合作計畫）；依系爭合作計畫同意書第1條規定，被告除應於原告專班畢業後，提供原告至其所屬或代理船舶「進行一年海勤實習」並給付工資，並應於原告取得管輪執業資格以後，提供原告至其所屬或代理船舶服務五年。詎原告於系爭海大專班畢業以後，被告竟以「原告未能通過筆試、口試」之考核結果（下稱系爭考核），濫援系爭計畫同意書第3條規定，任意終止系爭合作計畫；然而，系爭考核之筆試、口試均有程序瑕疵，被告終止系爭合作計畫亦屬權利濫用，形同違法解僱並且侵害原告權利。為此，爰提起先位之訴，求為確認兩造間之僱傭關係存在，並請求被告按月給付原告薪資65,818元；若認先位之訴無理由，原告亦可請求被告給付資遣費197,454元、損害賠償533,126元。基上，爰提起本件先、備位之訴並聲明：

01 (一)先位聲明：

02 1.確認兩造間之僱傭關係存在。

03 2.被告應自112年7月7日起至回復原告職務之前1日止，按月給
04 付原告新臺幣（下同）65,818元，及自各期到期日起至清償
05 日止，按週年利率5%計算利息。

06 (二)備位聲明：

07 被告應給付原告730,580元（資遣費197,454元＋損害賠償53
08 3,126元），及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按
09 週年利率5%計算之利息。

10 二、被告答辯：

11 產學合作原不代表兩造已有僱傭契約，系爭合作計畫亦無
12 「被告保證提供海勤實務」之相關約定（故被告尚無提供海
13 勤實務之契約義務），尤以原告明知「被告尚得隨時考核並
14 視考核結果決定是否終止合作計畫」，系爭考核亦因原告個
15 人錯漏以致未達「合格標準（60分）」，是依系爭合作計畫
16 同意書第3條規定，被告終止兩造產學合作自屬合理有據；
17 更何況，系爭考核所涉及之筆試題目，並未脫逸本科畢業生
18 所應具備之專業知識，其相關口試問題亦與畢業生未來船上
19 實習之適應可能攸關，故原告攀扯考核瑕疵、權利濫用云
20 云，原非事實而不可採，遑論企業是否願予聘用員工，本即
21 應由企業先就「應聘者」適度考核，今原告既不能通過系爭
22 考核，兩造亦「未成立」僱傭契約，被告更不曾限制原告另
23 謀他職，故被告因系爭考核未達「合格標準」而就原告終止
24 產學合作，並無違法「解僱」或侵害原告工作權之疑慮。基
25 上，爰聲明：原告之訴駁回；如受不利之判決，願供擔保請
26 准宣告免為假執行。

27 三、本院判斷：

28 (一)原告乃系爭海大專班之錄取生，而國立臺灣海洋大學與被告
29 則已約定產學合作（即以國立臺灣海洋大學之在學學生，作
30 為被告就海事技術與實務能力的培育對象），故原告遂於11
31 0年8月5日簽署系爭合作計畫同意書，選擇參加系爭合作計

01 畫而為被告選擇培育（提供海勤實務）之對象；然而原告自
02 系爭海大專班畢業以後，經被告就其施以系爭考核未達標準
03 （不合格），被告乃就原告終止兩造間之產學合作，而未進
04 一步提供原告「海勤實習」之工作機會。此除有原告提出之
05 系爭合作計畫同意書（本院卷第17頁至第19頁）、陽明海運
06 股份有限公司112年9月11日船字第1120001109號函（本院卷
07 第21頁）、電子郵件（本院卷第23頁）、LINE對話截圖（本
08 院卷第27頁至第41頁）在卷可稽，並係兩造俱無爭執之前提
09 事實。而系爭合作計畫同意書第1條固規定：「□錄取生權
10 利與義務：…(2)專班畢業後，陽明（意指被告；下同）提供
11 錄取生至其所屬或代理之船舶進行一年的海勤實習，陽明依
12 照船員法規定提供實習工資。(3)錄取生畢業並取得管輪執業
13 資格後，應至陽明所屬或代理船舶服務五年（船員僱傭契約
14 採定期契約制，效期以契約所載為準）。錄取生日後至陽明
15 服務之各項權利及義務，由雙方另簽訂船員僱傭契約規範
16 之。」惟其第3條亦明定：「陽明得隨時考核錄取生在學及
17 實習狀況，並得視考核結果決定是否立即終止本項產學合作
18 計畫，錄取生不得異議。」此同有原告提出之系爭合作計畫
19 同意書（本院卷第17頁至第19頁）在卷可參。

20 (二)承前，原告雖稱系爭考核瑕疵歷歷，並援系爭合作計畫同意
21 書第1條之規定，主張被告恣意終止乃權利濫用，形同違法
22 解僱並且侵害原告權利云云。然查：

- 23 1.大學法第38條規定：「大學為發揮教育、訓練、研究、服務
24 之功能，得與政府機關、事業機關、民間團體、學術研究機
25 構等辦理產學合作；其實施辦法，由教育部定之。」而專科
26 以上學校產學合作實施辦法（下稱產學合作實施辦法）則為
27 其授權子法。故現行之產學合作，乃以在學學生作為對象，
28 透過產業界與學校合作的模式，經由「上課與實習」強化青
29 年人才的技術與實務能力，一來有助於學生藉由「工作實
30 習」提早認識職場（就業環境）、加強職能，俾其將來得以
31 做出適當的職涯選擇，二來則有助於企業藉由「提供實習

（工作）機會」從中發掘人才，是產學合作之主管機關，係「教育部」（而非勞動部），至於企業「提供實習（工作）機會」則為學校教學課程的延伸（使學生得以將其在校內習得之學科理論，實踐於「與學校簽訂合作契約」的企業實習場所），故產學合作契約並非單純規範「勞、資雙方權利義務」之勞動契約，學生（實習生）亦非勞動基準法所欲規範之一般勞工，產學合作期間所發生之權利義務，原則上理應優先適用產學合作契約，僅於產學合作之約定未盡並且涉及勞動條件者，方有退而準用勞動基準法或其他勞動法令之餘地。承前(一)所述，兩造固以系爭合作計畫同意書第1條約定「原告專班畢業後，被告應提供原告至其所屬或代理船舶『進行一年海勤實習』」等語，惟系爭合作計畫同意書之定性，乃「產學合作之契約」，此徵其標頭明載「本人祁正元…（以下稱「錄取生」）已錄取並將就讀國立臺灣海洋大學輪機工程學系學士後多元培力課程專班平日組，同意遵守以下條款，參加陽明海運股份有限公司（以下簡稱陽明）與國立臺灣海洋大學之產學合作計畫」等語，即足析其梗概；而參看同條規定「錄取生於畢業前應提具TOEIC達500分之成績證明」、「專班畢業後，陽明提供錄取生至其所屬或代理船舶進行一年海勤實習」、「錄取生畢業並取得管輪執業資格後，應至所屬或代理船舶服務五年」等各式內容，並佐以系爭合作計畫同意書第2條有關「錄取生任一學期操行成績低於80分、任何一項學習科目不及格、任一學習科目缺課超過四分之一、因故未能如期（依規定三學期）完成專班畢業、畢業前TOEIC檢定成績未達500分、『未能完成海勤實習』、無法達到船員體格檢查標準、未能於畢業後半年內通過交通部航海人員一等管輪測驗、無法配合完成陽明甲級實習生培訓管制計畫…，應全額償還陽明所支付之學雜費，以及所有陽明補助之住宿費用，…」等約定，客觀上亦明確可察「被告於原告畢業後所應提供之『海勤實習』」，誠乃學校海事教學課程之實踐訓練。是系爭合作計畫同意書第1條

01 所指「海勤實習」，原「非」單純之勞務提供，而係兼含
02 「學習訓練」目的之實習課程，故系爭合作計畫之終止與
03 否，理應優先適用系爭合作計畫同意書之相關規定；因系爭
04 計畫同意書第3條業已明訂「陽明得隨時考核錄取生在學及
05 實習狀況，並得視考核結果決定是否立即終止本項產學合作
06 計畫，錄取生不得異議。」故被告因系爭考核未達標準（不
07 合格），就原告終止合作而不提供實習（工作）機會，自有
08 契約上之根據而非恣意，更何況，被告係於提供「海勤實
09 習」以前終止合作，故原告「自始即無提供勞務之事實」
10 （原告由始至終均未向被告提供勞務），是兩造於產學合作
11 終止以前，根本不發生任何可能涉及「勞動條件」之權利義
12 務，是原告強邀「兩造間尚不存在之勞動契約」，謬指原告
13 終止產學合作形同「違法解僱」云云，首屬牽強附會而不可
14 取。

- 15 2.原告雖稱其已自系爭海大專班畢業，被告理應直接提供海勤
16 實習，否則其勢難取得專業證照，故被告逕以系爭考核終止
17 契約，無疑權利濫用而非適法云云。然國立臺灣海洋大學曾
18 對外公告「110年學士後多元專長培力方案招生簡章」（下
19 稱系爭簡章；參看本院卷第145頁至第155頁），藉以辦理系
20 爭海大專班之對外招考，因系爭簡章明揭「備註五、…陽明
21 海運股份有限公司將『依考核』提供海勤實習或服務。…」
22 （見本院卷第149頁）是原告向國立臺灣海洋大學報考專班
23 當時，客觀上即已明確可知「被告日後可在提供『海勤實
24 習』以前，就其進行考核並視結果決定是否依約提供『海勤
25 實習』之工作機會」，故原告明知並仍選擇向國立臺灣海洋
26 大學報考之舉，當然視為「原告同意系爭簡章所訂規範」，
27 換言之，系爭簡章乃兩造產學合作契約之一部，而有足可拘
28 束原告之法律效力，故被告就畢業生進行考核並視結果決定
29 是否終止合作契約（亦即視考核結果決定是否提供『海勤實
30 習』），俱有適法之根據而屬公允。更何況，兩造於產學合
31 作終止以前，根本「尚未成立」勞動契約之法律關係（同參

前揭1.，於茲不贅），而一般事業單位為期適切選用其所需人材，在決定聘用以前均會安排適度考核（或僅筆試，或僅面試，或筆試、面試二者併行），俾初步評估「應聘者之職務適格性與其能力程度」，再以此考核結果決定企業單位是否允為聘用（決定是否願與該名應聘者締結勞動契約），故被告於提供「海勤實習」之工作機會以前，先行安排畢業生進行考核以便擇優汰劣，原屬企業主即被告應受法律保障之契約自由，蓋契約自由乃私法自治的重要原則，而契約自由則係指「是否締約、選擇與何人締約、決定契約內容與其締約方式」，祇要不違反法律規定與公序良俗，悉任當事人自由而非國家或其他外力所能干涉，且被告即企業主藉由考核結果選用員工，亦屬一般事業單位「視需求擇才」之必要手段，縱使被告已就原告提供「海勤實習」（已允原告上船實習），被告亦非不能辦理考核以檢視其實習成果，甚至以此實習成果作為其將來「選擇與原告締結正式勞動契約與否」之判斷基礎，故原告與其東拉西扯，藉詞強邀被告允以海勤實習、提供工作機會，無寧正向思考其「職務適格性與能力程度」之提昇，如此方為其提高自己日後錄取可能之正辦。

3.再者，原告雖又指系爭考核瑕疵歷歷。然考試或類似考試之決定，無論出題或答案的評分，均屬考試特有之專業學術評價，因其攸關主考者或評分者的專業學術與經驗累積，且其考試情境亦難完全重現，故於訴訟中不能重構，法院亦無從進行審查；況基於機會均等原則，評分是在所有應考人之間對比的情境下所作成的決定，法院的司法審查僅得對於提起訴訟當事人（應考者）之具體個案進行審判，原告若要求係一個對比範圍以外的機會，有違平等原則，而法院若准提起訴訟者，個別獲得重新評分，無異將原告從整個對比關聯中抽離出來，意味著「法院剝奪了其他沒有提起訴訟的應考者之機會均等的權利」。承此說明，系爭考核所涉及之出題或答案評分，原「非」私權訴訟所應審核之客體。更何況，被告於提供「海勤實習」之工作機會以前，先行安排畢業生進

行考核以便擇優汰劣，乃企業主即被告應受法律保障之契約自由（同參前揭2，於茲不贅），而被告安排主管針對系爭考核出題或就學員答案給予評分，既然事涉學員職務適格性與其能力程度之評估，則被告因系爭考核判斷原告未備專業知識、能力與執行職務之正確觀念，進而依系爭合作計畫同意書第3條約定終止兩造間之產學合作，無疑乃「當事人是否締約、選擇與何人締約」之自由展限，本諸私法自治以及選擇締約當事人之契約自由，法院自當尊重被告即事業單位用人選才之決定。

(三)綜上，兩造於產學合作終止以前，尚未成立勞動契約之法律關係，故被告藉由系爭考核擇優汰劣，本院自應尊重而難干涉，尤以被告依約終止兩造合作俱屬適法有據，故原告指稱被告恣意終止乃權利濫用，其情形同違法解僱並且侵害原告權利云云，自屬誤會而非可取。

四、從而，原告主張被告終止違法並就其權利構成侵害，乃先位請求確認兩造間之僱傭關係存在，從而請求被告按月給付原告薪資65,818元，以及備位請求原告給付資遣費197,454元與損害賠償533,126元，均無理由，不能准許，應予駁回。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘主張、陳述及所提之證據暨攻擊防禦方法，經本院審酌後，認均與本件判決結果無影響，毋庸再予一一審酌，附此敘明。

六、訴訟費用由敗訴之原告負擔。

中 華 民 國 113 年 10 月 16 日
勞動法庭法 官 王慧惠

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日之不變期間內，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 10 月 16 日
書記官 余筑祐