

職前訓練契約是不是勞動契約？是否適用勞基法規定？——以航空公司培訓機師為例

文:林俊龍（進階會員）· 勞動·工作 · 2022-11-29

本文

許多企業基於服務品質或為了確保勤務安全，在新進人員正式上線工作前，會先給予特殊訓練，例如電信公司客服人員、保全人員及航空公司機師等。訓練期間通常以上課為主，實作為輔，等到考核及格，確定人員具備足夠的專業知識後才正式僱用，此培訓期間通常稱為職前訓練期間。職前訓練期間雙方是否已存在勞動契約關係及適用勞動基準法規定，常有爭議。本文整理實務見解，從勞動契約的定義以及職前訓練期間的訓練內容加以說明。

一、勞動契約的定義

何謂勞動契約，勞動基準法並沒有明確定義。目前法院實務解釋勞動契約^[1]，主要參考1936年12月25日公布但未施行之勞動契約法第1條規定^[2]。簡單的說，必須一方提供勞務，另一方提供報酬作為對價，且雙方存在指揮監督關係，才成立勞動契約。假如契約期間一方不必提供勞務，或另一方不必提供報酬，或是雖提供勞務但自己有一定程度的判斷空間，不受指揮監督，就不成立勞動契約關係。

二、職前訓練是勞動契約嗎？

以航空公司的培訓機師為例，職前訓練期間主要都在上課學習，即使偶而駕駛飛機，性質上仍然是訓練的一部分，並非在公司指揮監督下執行勤務。按照前述，培訓期間雙方尚未成立勞動契約關係，也不適用勞動基準法，法院實務^[3]向來也都採相同見解。此時，航空公司發給之生活津貼可以低於基本工資^[4]，訓練期間終止契約也不受勞動基準法第11、12、13、14、20條的拘束^[5]。訓練期間即使公司為新進人員投保勞保，也不因此成立勞動契約關係。

不過如果新進人員可以證明訓練期間已經有工作的事實，上課只是在職訓練，則雙方很可能已經成立勞動契約關係，而應適用勞動基準法各項規定。

註腳

[1] 最高法院96年度台上字第2630號民事判決：「按勞基法所規定之勞動契約，係指當事人之一方，在從屬於他方之關係下，提供職業上之勞動力，而由他方給付報酬之契約，就其內涵言，勞工與雇主間之從屬性，通常具有：（一）人格上從屬性，即受僱人在雇主企業組織內，服從雇主權威，並有接受懲戒或制裁之

義務。（二）親自履行，不得使用代理人。（三）經濟上從屬性，即受僱人並不是為自己之營業勞動而是從屬於他人，為該他人之目的而勞動。（四）組織上從屬性，即納入雇方生產組織體系，並與同僚間居於分工合作狀態等項特徵，初與委任契約之受委任人，以處理一定目的之事務，具有獨立之裁量權者迥然不同。」

[2] 勞動契約法第1條：「稱勞動契約者，謂當事人之一方，對於他方在從屬關係提供其職業上之勞動力，而他方給付報酬之契約。」。而由於勞動契約法第43條規定：「本法施行日期以命令定之。」實際上由於戰亂等因素，本法尚未以命令施行，因此勞動契約法的內容，僅具參考作用。

[3] 最高行政法院107年度判字第298號判決：「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。」

[4] 最高行政法院107年度判字第298號判決：「關於華航公司違反行為時勞基法第21條第1項規定部分：1. 依行為時勞基法第1條第1項、第2條第6款、第21條第1項規定，可知，工資固然由勞雇雙方議定之，惟必以該契約為勞雇雙方所簽訂之勞動契約為限，倘雙方所簽訂之契約，並非基於勞雇關係，則一方基於契約所為之給付，縱然低於前開規定所定之最低基本工資，亦難認有何違反行為時勞基法第21條第1項規定之情事。」

[5] 高等法院98年度勞上更（一）字第6號民事判決：「因此，在丁○○訓練合格、完成試用副機師僱傭手續前，丁○○並未提供任何與副機師有關之勞務，僅係單純地接受被上訴人提供之訓練，且受訓期間內僅領生活津貼，該津貼之給付非因其提供勞務而獲得之對價，揆諸前揭說明，難認被上訴人與丁○○所訂之系爭飛航機師培訓契約，其性質屬於民法僱傭契約關係，或屬勞基法規範之勞動契約關係，堪以認定。上訴人辯稱丁○○經被上訴人錄取為培訓機師後，已有員工編號，且由被上訴人為其辦理勞工保險、按月給付薪資，依勞基法規定，雙方即成立僱傭關係，自有該法規定之適用，被上訴人獨對丁○○為退訓、解僱處分，顯違比例原則及解僱最後手段性原則，應屬無效，且其逾勞基法第12條第2項規定之30日除斥期間，始為退訓處分而終止勞動契約，亦不生終止之效力云云，自難採信。」

標籤

📁 勞動契約， 職前訓練， 機師