

臺灣高雄地方法院民事判決

112年度勞訴字第89號

原告 洪偉倫
被告 榮順混凝土有限公司

法定代理人 曹忠智

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國113年5月13日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、原告之訴駁回。
- 二、訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序事項：

一、被告經合法通知，未於最後言詞辯論期日到場，核無民事訴訟法第386條所列各款情形，依原告之聲請，由其一造辯論而為判決。

二、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但被告同意者，不在此限。被告於訴之變更或追加無異議，而為本案之言詞辯論者，視為同意變更或追加。民事訴訟法第255條第1項第1款、第2項分別定有明文。原告起訴時原請求：

「(一)確認僱傭關係存在。(二)被告應給付原告精神慰撫金新臺幣（下同）30,000元、僱傭關係及勞健保補償50,000元，及自起訴狀起訴至賠償完全給付原告本人為止之法定利息。」

（本院卷第13頁至第14頁），嗣變更請求為：「(一)確認兩造間僱傭關係存在。(二)被告應給付原告75,000元（細目如附表原告請求金額欄），及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5 %計算之利息。」（本院卷第67頁），被告並無異議而為本案之言詞辯論，視為同意原告之變更，自應准許。

貳、實體事項：

一、原告主張：

01 (一)伊於民國112年2月15日受被告面試欲擔任司機，兩造於面試
02 時約定每月工資為45,000元，被告於112年2月17日寄發錄取
03 簡訊，通知伊於112年3月2日報到，堪認兩造已成立僱傭關
04 係（下稱系爭僱傭關係）。然伊於112年3月2日報到時，因
05 認定被告所提、請伊簽署之勞動契約，恐有違反勞動基準法
06 之虞，而欲向被告討論之際，竟遭被告之受僱人趕出，堪認
07 伊已遭被告違法解僱，該等解僱不生效力，求為確認兩造間
08 之僱傭關係存在，並依系爭僱傭關係請求被告給付伊112年3
09 月2日到職後一個月薪資45,000元。

10 (一)又伊於111年3月2日向高雄市政府勞工局（下稱勞工局）申
11 請勞資爭議調解，被告負責人曹忠智代表公司參與112年3月
12 13日勞資爭議調解（下稱系爭調解），竟於系爭調解程序
13 中，以「不知禮義廉恥（下稱A言詞）」、「只會打訴訟，
14 身為勞工，不知感謝，你知道自己是什麼身份嗎（下稱B言
15 詞）」等語（A、B言詞，下合稱「系爭言詞」）羞辱伊，已
16 侵害伊之名譽權，故依民法第184條第1項前段、第195條第1
17 項，請求被告賠償精神慰撫金30,000元。並聲明：如變更後
18 之聲明。

19 二、被告則以：

20 (一)原告於112年2月15日至伊處受第一階段面試，並於112年3月
21 2日進行第二階段面試，惟原告於面試過程當中，稱無法接
22 受伊提出之制式合約，原告嗣未完成簽立勞動契約、加保勞
23 健保及團保等到職程序即離開，難認系爭僱傭關係已成立。
24 況原告並無駕駛大型混凝土攪拌車之經驗，伊也不會給原告
25 每月45,000元之工資。

26 (二)又原告未上班就請求伊給付數萬元，曹忠智始會於系爭調解
27 程序中，向原告稱「你知不知道禮義廉恥怎麼寫，有沒有讀
28 過這些書？」，惟未講過B言詞等內容等語置辯。並聲明：
29 原告之訴駁回。

30 三、得心證之理由：

31 (一)本件具確認利益。

01 按確認法律關係之訴，非原告有即受確認判決之法律上利益
02 者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項前段定有明文。
03 而所謂即受確認判決之法律上利益，係指因法律關係之存否
04 不明確，致原告在私法上之地位有受侵害之危險，而此項危
05 險得以對於被告之確認判決予以除去者而言。經查，原告主
06 張系爭僱傭關係已成立，遭被告以前詞否認之，是系爭僱傭
07 關係存否即屬未明，致原告私法上地位有受侵害之危險，惟
08 此種不確定之狀態得以本件確認判決除去，原告提起本件確
09 認之訴，有受確認判決之法律上利益。

10 (二)兩造間並未成立系爭僱傭關係，原告請求確認系爭僱傭關係
11 存在，並請求被告給付薪資45,000元，均屬無據。

12 1.按當事人互相表示意思一致者，無論其為明示或默示，契約
13 即為成立。當事人對於必要之點，意思一致，而對於非必要
14 之點，未經表示意思者，推定其契約為成立，關於該非必要
15 之點，當事人意思不一致時，法院應依其事件之性質定之。
16 民法第153條定有明文。所謂「必要之點」，通常固指契約
17 之要素，但對於契約之常素或偶素，當事人之意思如特別注
18 重時，該常素或偶素亦可成為必要之點。倘當事人已視該常
19 素或偶素為契約必要之點，而有所表示，其意思表示又不一
20 致時，即難謂契約已成立。又將要約擴張、限制或為其他變
21 更而承諾者，視為拒絕原要約而為新要約，民法第160條第2
22 項亦有明定(最高法院109年度台上字第67號判決意旨參
23 照)。

24 2.經查，原告於000年0月間至被告處、由受僱於被告擔任會記
25 行政之證人邱佩雯面試，嗣經被告法定代理人曹忠智同意僱
26 用原告，由邱佩雯於113年2月17日寄發本院卷第71頁之簡訊
27 予原告，通知原告於112年3月2日到職，有簡訊截圖可證
28 (本院卷第71頁)，並經證人邱佩雯證述綦詳(本院卷第
29 167頁至第169頁)，堪可認定。

30 3.原告主張兩造已成立系爭僱傭關係，尚難採信之原因如下：

31 (1)、證人邱佩雯證稱：印象中，原告在面試時有要求一個月薪

資為45,000元。我說這個我無法答應，我不是老闆，不是我說了算…我們公司就沒有經驗而進來學習駕駛大型混凝土攪拌車的司機通常會給予的月薪為30,000元…隔天我跟老闆報告面試結果…老闆雖然沒有講到薪資怎麼算，但是公司有默契，沒有經驗的司機會保障底薪30,000元…原告112年3月2日來公司時，我就拿鈞院卷第127至155頁之資料給原告，原告對契約表示有許多不合理的地方，我就請原告先把問題列出來，因為原告檢視契約的時間很長，我剛好當天與客戶有約，就轉交代給林雅雯等詞（本院卷第168頁至第169頁）。

(2)、受僱於被告擔任會計助理之證人林雅雯另證稱：

①因為邱佩雯臨時有事要外出，故交代我看原告有無填寫好契約契約並把原告的證件加保勞、健保…原告看資料過程中，我去影印原告的身分證正、反面影本，原告沒有簽契約，另表示契約中沒有寫到受訓期間被告願意付一個月45,000元的薪資，我表示此部分我不清楚…也無法同意原告把薪資的部分一個月寫45,000元，後續我就向原告表示，如果有問題，就直接向我的主管反應。

②影印完後，我將身分證正本就還給原告，並告知原告說，因為原告沒有簽契約，所以影印好的身分證影本先還給原告，原告表示不能還給他，並說他既然來了，他就是我們的員工。我就說，因為勞動契約還沒有寫，且原告也不同意公司的契約，我就請原告先回去，之後再由主管與原告連絡。因為原告沒有收取身分證影本，我就當著原告的面，將原告的身分證影本以碎紙機碎掉。

③之後原告並未馬上離開，並表示想去廠內看一看，我表示廠內原告不熟悉，且有危險性，拒絕原告到廠內看看，我就自己忙著自己的事。後續原告待了約10分鐘左右，就表示要去勞工局告我們等語（本院卷第172頁至第173頁）。

(3)、原告亦自陳：

①我於面試時，就有跟邱小姐表示不管加班時間如何，我一

01 個月就是要拿到45,000元的薪水。當時邱小姐說要去問一
02 下老闆的狀況，沒有通知我何時報到。但後來他們有寄簡
03 訊來，但被告的受僱人，沒有明確跟我講已經決定，依上
04 開流程，我認為被告同意以45,000元僱用我。

05 ②被告提供的制式合約填寫的工作時間，有規避給付勞工加
06 班費的情形…我就有表示要跟老闆談一下，因為人資小姐
07 表示她無法做決定並表示有事要外出…我就一個人留在那
08 邊，當時我繼續看合約還發現其他問題，現場只能找到會
09 計小姐，我就強烈的要求會計小姐請老闆來說明，因為人
10 資小姐及會計小姐一直在迴避且又找不到老闆，我在公司
11 就直接打電話給勞工局。

12 ③當時林雅雯有要將身分證影本退給我，但我覺得報到當天
13 就要為我加保勞、健保，若將身分證影本退給我，會讓我
14 有不被錄用的感覺，所以我就拒收等內容（本院卷第122
15 頁、第119頁至第120頁、第174頁）。

16 (4)、綜合證人及原告上開陳述，原告雖於000年0月間經被告錄
17 用為司機，惟被告並未以任何方式明確承諾願以月薪
18 45,000元僱用原告，原告復於報到時，特別表示欲與被告
19 協商薪資數額及工作時間等節，可認前述勞動條件已屬僱
20 傭契約之必要之點，如兩造未能就此達成意思表示一致，
21 其契約自屬不成立。

22 (5)、被告以其制式合約所載之勞動條件，向原告提出要約，原
23 告於112年3月2日並未同意全數內容，反表示尚須與被告
24 協商工作時間並請被告載明月薪為45,000元，應認原告
25 有意將要約變更而為承諾，依法視為拒絕原要約而為新要
26 約，被告因原告尚須商議契約內容，未替原告加保勞保、
27 健保，並已透過林雅雯欲將身分證影本返還原告，於原告
28 拒收後，另將前述身分證影本以碎紙機碎掉，顯然被告未
29 就原告欲提出之新要約而承諾，兩造既尚未達成意思表示
30 一致，被告也不負有與原告強制締約之義務，系爭僱傭關
31 係自不成立。是原告請求確認系爭僱傭關係存在，並請求

01 被告給付一個月工資45,000 元，皆屬無據。

02 (三)原告不得依民法第184條第1項前段、第195條第1項請求被告
03 賠償精神慰撫金30,000元。

04 1.按名譽權之侵害，須行為人故意或過失抑貶他人之社會評價
05 而不法侵害他人之名譽，且具有違法性、歸責性，並不法行
06 為與損害間有相當因果關係，始成立侵權行為。又所謂涉及
07 侵害他人名譽之言論，可包括事實陳述與意見表達，如言論
08 屬意見表達，惟係善意發表，對於可受公評之事而為適當之
09 評論者，使批評內容用詞遣字不免尖酸刻薄，足令被批評者
10 感到不快或影響其名譽，均難謂係不法侵害他人之權利。

11 2.查原告於112年3月2日此報到日，因未能覓得可與其商議勞
12 動契約內容之人，即於該日向勞工局申請勞資爭議調解，曹
13 忠智屬被告法定代理人，代表被告出席系爭調解，原告於該
14 調解中請求恢復僱傭關係，並請求被告給付薪資及離職補償
15 共50,000元等節，有系爭調解紀錄在卷可查（本院卷第19頁
16 至第20頁），被告亦不爭執曹忠智曾於系爭調解，曾向原告
17 陳稱「你知不知道禮義廉恥怎麼寫，有沒有讀過這些書？」
18 等語（本院卷第68頁），惟原告於兩造尚爭議僱傭關係是否
19 已成立之過程，原告亦未正式提供勞務予被告之情況下，即
20 訴請被告給付原告50,000元，曹忠智因主觀認定原告無端興
21 訟，故以前開言詞質疑原告之提訟動機，並非無端，縱用詞
22 遣字尖酸刻薄，令被批評者感到不快，難認構成妨害名譽，
23 曹忠智之行為既不構成侵權行為，難認被告此法人需負賠償
24 責任。

25 3.又民事訴訟如係由原告主張權利者，應先由原告負舉證之
26 責，若原告先不能舉證，以證實自己主張之事實為真實，則
27 被告就其抗辯之事實即令不能舉證，或其所舉證據尚有疵
28 累，亦應駁回原告之請求（最高法院 100 年度台上字第
29 415 號判決意旨參照）。原告主張被告曾於系爭調解陳稱B
30 言詞，惟經被告否認，原告復未就有利於己之事實進行舉
31 證，難認曹忠智曾於系爭調解陳稱B言詞，原告亦未能就B言

詞請求被告賠償精神慰撫金。

4.綜上，原告就系爭言詞依民法第184條第1項前段、第195條第1項請求被告賠償30,000元精神慰撫金，尚屬無據。

四、綜上所述，原告請求確認系爭僱傭關係存在，並依系爭僱傭關係、民法第184條第1項前段、第195條第1項請求被告給付原告75,000元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為無理由，應予駁回。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經核與判決結果不生影響，不逐一論述，併此敘明。

六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中 華 民 國 113 年 6 月 12 日
勞動法庭 法 官 葉晨暘

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 6 月 12 日
書記官 許雅惠

【附表】

編號	請求項目	原告請求金額(新臺幣/元)	本院判准金額(新臺幣/元)
1	112年3月2日到職後一個月薪資	45,000	0
2	精神慰撫金	30,000	0
合計		75,000	0