

臺灣新北地方法院民事判決

112年度勞訴字第120號

原告 賴家煌

訴訟代理人 洪宗暉律師(法扶律師)

被告 鴻馳國際管理顧問有限公司

法定代理人 朱麗如

訴訟代理人 吳文馨

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，經本院於民國112年11月7日言詞辯論終結，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

壹、程序上理由

(一)本件被告未於言詞辯論期日到場，核無民事訴訟法第386條各款所列情形，爰依原告之聲請，由其一造辯論而為判決

(二)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者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項定有明文。而所謂有即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存否不明確，原告主觀上認其在法律上之地位有不安之狀態存在，且此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言，故確認法律關係成立或不成立之訴，苟具備前開要件，即得謂有即受確認判決之法律上利益，最高法院42年台上字第1031號、52年台上字第1237號、52年台上字第1240號判例參照。本件原告主張兩造已成立勞動契約，然被告公司片面否認該勞動契約效力及兩造間僱傭關係，則兩造間僱傭關係存否不明確，致原告在私法上之地位有受侵害之危險，而此項危險得以判決除去之，應認本件確認之訴有確認利，合先敘明。

貳、實體上理由

一、原告起訴主張：原告原先受僱於訴外人京東國際物業有限公

01 司(下稱京東公司)，擔任新北市林口區未來城社區(以下簡
02 稱系爭社區)之游泳池救生員，自民國(下同)112年5月1日
03 起，系爭社區改由被告公司承攬，系爭社區主委林碧瀨向被告
04 推薦原告，被告之人事經理吳文馨於112年4月26日以通訊
05 軟體及電話表明同意雇用原告，同意以薪資3萬6000元，發
06 薪日與訴外人京東公司相同，為每月10日，若需調整將另行
07 告知，並自112年5月1日起開始上班；休假制度為排休等語
08 雇用原告，原告同意接受，本件勞動契約於112年4月26日成
09 立生效。被告卻於112年4月30日晚間通知原告取消錄用，並
10 要求原告辦理工作交接，乃於112年5月2日申請勞資爭議調
11 解，經調解不成立，爰依兩造間之僱傭關係、民法第487
12 條、勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項及第31條第1
13 項規定之規定，提起本訴，並聲明：確認原告與被告間僱傭
14 關係存在、被告應自112年5月1日起至准許原告任職日止，
15 按月於次月10日給付原告3萬6000元及自各期應給付之日之
16 次日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息、被告應自
17 112年5月1日起至准許原告任職之日止，按月提繳2,178元致
18 勞工保險局設立之原告勞工退休金個人專戶。

19 二、被告則以：

20 (一)按民法第153條、第155條、第160條第2項及民事訴訟法第27
21 7條、最高法院103年度台上字1844號判決意旨參照，被告於
22 112年4月20日得標系爭社區之運動俱樂部，並於同年5月1日
23 正式管理，被告得依據其業務需求自行指定任用人選，自屬
24 當然，原告雖屬京東公司之受僱人，被告於得標後並無承接
25 原告與京東公司間勞動契約之義務。原告稱被告於112年4月
26 26日向原告提出要約，表示願以3萬6000元等條件僱用原告
27 為救生員云云。實則，先前系爭社區之副主委向被告公司之
28 督導人員丁先生介紹原告，而於是日，丁先生向原告表明，
29 被告公司僅願以每月3萬5000元之薪資雇用原告，原告當時
30 表示無法接受，兩造間就薪資之必要之點並未合致，按上開
31 實務見解，兩造間之勞動契約並未成立。

01 (二)另於同年月30日即被告接管之前一日為交接之日，被告再次
02 派員即被告公司所屬之資深教練白先生偕同丁督導向原告強
03 調，因先前已拒絕被告之雇用條件，兩造勞動關係並未成
04 立，原告基於職場道德應行工作事務之交接，原告仍拒不為
05 之，已對被告造成莫大困擾，現更以訴訟方式逼迫被告以其
06 所開之薪資條件僱用原告，難認於法有據，要非可取。綜觀
07 原證3之對話紀錄，左方對話人吳小姐係被告負責人之女
08 兒，其僅基於親情關係而協助其母親公司之行政業務，而原
09 告利用吳小姐不瞭解情況，且不知先前原告與丁督導之對話
10 中原告基於禮貌、不衝突之原則僅簡短回覆原告，並善意詢
11 問排休，惟兩造間關於勞動契約之必要之點即薪資，從未達
12 成合致，業如前述，況對於排休之部分，吳小姐對於原告之
13 回應並未給予回覆，實難僅憑原證3之對話紀錄，即任兩造
14 間成立勞動關係。

15 (三)聲明：原告之訴駁回，如受不利判決，請准供擔保免為假執
16 行。

17 四、兩造不爭執之事項（見112年9月12日筆錄，本院卷第107至1
18 08頁）：

19 (一)原告原先受雇於京東公司，擔任系爭社區游泳池救生員，被
20 告於112年4月20日得標，並自112年5月1日起承攬系爭
21 社區之管理工作。

22 (二)被告公司之職員吳文馨（即被告公司法定代理人之女兒）於
23 112年4月27日到30日，以通訊軟體與原告對話如原證3所示
24 （見本院卷第23-27頁）。

25 (四)林碧瀨與原告間對話如原證1所示（見本院卷第17頁）

26 (五)原告與被告公司之督導人員丁先生與原告間對話如被證1所
27 示（見本院卷第73頁）。

28 (五)京東公司於111年12月1日起至112年4月30日止，以投保金額
29 3萬6300元，為原告投保勞工保險，有司法院暨所屬機關
30 勞保局電子閘門網路資料查詢表可按（見本院卷第68頁）

31 四、本件爭點是：原告主張兩造於112年4月26日成立勞動契約，

01 內容為「月薪3萬6000元，發薪日為每月10日，休假制度為
02 排休」已成立，是否有理由？

03 原告主張依據原證1、3至5之對話紀錄，兩造勞動契約已成立。
04 且依據被證1之對話紀錄顯示，原告無意將薪資自3萬60
05 00元降為3萬5000元，且被證1之對話後，被告之負責人吳文
06 馨陪同林碧瀨向原告表示誤會，隨即以3萬6000元雇用原告
07 等語，然為被告所否認，並以前詞置辯，經查：

08 1. 當事人互相表示意思一致者，無論其為明示或默示，契約即
09 為成立。當事人對於必要之點，意思一致，而對於非必要之
10 點，未經表示意思者，推定其契約為成立，關於該非必要之
11 點，當事人意思不一致時，法院應依其事件之性質定之。民
12 法第153條第1項、第2項分別定有明文。有關勞動契約意思
13 表示合致之必要之點，包括薪資金額、排休日期、開始上班
14 日期、受僱人是否符合受雇條件(如本件為合法救生員執照)
15 等必要之點，意思表示成立，始能成立雇傭契約，原告主張
16 兩造就上開契約必要之點之意思表示已經合致，自應由原告
17 就上開有利於己之事實負舉證責任。

18 2. 原告主張於000年0月00日下午2時許，被告之職員丁先生即
19 吳文馨之夫要求原告減薪為3萬5000元，原告並不同意，有
20 被證1之對話紀錄可按(見本院卷第73頁)，足見，兩造於000
21 年0月00日下午2時許，兩造間就薪資3萬5000元之條件，並
22 未達成合致等情，為兩造所不爭，則兩造於000年0月00日下
23 午2時許之勞動契約，因薪資金額並未合意而未成立，應可
24 認定。

25 3. 原告復主張吳文馨於同日下午4時許，再與原告聯絡，同意
26 以3萬6000元雇用原告，並要求原告提出存摺影本及身分證
27 影本，若未成立勞動契約，吳文馨不可能詢問原告之排休日
28 期及並要求原告提出身分證等資料，並提出證人林碧瀨之證
29 詞為據。然查：

30 (1)原告並未提出於000年0月00日下午4時許，原告與吳文馨間之
31 對話紀錄，而原證3為原告與吳文馨間於112年4月27日之對

01 話紀錄，時間均在被證1之對話紀錄之翌日，其中僅有原告
02 單方面將存摺影本及身分證件以line傳給吳文馨，而吳文馨
03 詢問原告於112年5月排休日期為3日，原告亦不同意，兩造
04 間對話，並未談及薪資金額等事實。況吳文馨擔任被告之訴
05 訟代理人於本院審理時陳述：「這對話是原告單方面傳送，
06 其實上公司所有人事權都在丁先生的權限裡，為何這個社區
07 會找我是因為五年前我在那裡任職過，我只是社區的窗口，
08 我是負責對業主即社區的部分。」（法官問：原告主張你
09 已經問原告排休的日期，就是要僱傭他，有何意見？）在僱
10 傭關係的上，我們沒有收到原告的救生員的執照，且沒有簽
11 勞動契約，所以契約並沒有成立，在救生員執照部分，要有
12 體育署的執照，我不知道原告是否具備這樣的條件。」等
13 語（見本院卷第113頁），足見，兩造於112年4月27日之對
14 話，並未再討論薪資條件，吳文馨雖於112年4月28日再詢問
15 原告5月之排休日期為3日時，原告則稱5月之排休日期為5
16 日，足見，兩造就排休日期之意思表示亦未達成合致，原告
17 亦未要求合格之救生員證照，亦為難以認定兩造間之勞動契
18 約於000年0月00日下午4時已成立。

19 (2)原告提出原告與吳文馨間於112年4月15日之line對話紀錄如
20 本院卷第123-127頁，並無有關於兩造經過討論，或兩造同
21 意以薪資3萬6000元成立勞動契約之證據，而兩造於112年4
22 月15日以line連絡後，直到112年4月27日之前(如原證3所
23 示，見本院卷第23頁)，亦無其他聯繫之資訊，果吳文馨與
24 原告已談妥薪資條件，原告卻未以line與吳文馨再度確認，
25 且被告職員丁先生即吳文馨之夫於同日下午2時許已要求原
26 告減薪，吳文馨焉有可能於短短2小時，與其夫丁先生採取
27 相反意見，又同意原告之薪資條件，及吳文馨是否有負責被
28 告公司人事雇用之權限等情，均未據原告舉證以實其說，況
29 原證3之line僅有原告單方面傳存摺影本及身分證證件，並
30 無吳文馨或被告確實已同意雇用原告之意思表示，從而。被
31 告抗辯原告以line傳存摺及身分證影本係原告個人行為，顯

與被告無關等語，應屬可信。

(3)原證1對話為原告與系爭社區主委林碧瀨間之對話，顯無從證明兩造勞動契約，是否達成意思表示合致，況經證人林碧瀨於本院審理時對於兩造是否成立勞動契約等情並不知情，並拒絕作證，有本院112年9月12日筆錄可按（見本院卷第110-111頁），從而，證人林碧瀨之證詞難為有利於原告之認定。

4.原告主張兩造已成立薪資3萬6000元之合意，被告於112年4月30日拒絕承認兩造已成立之契約內容云云，然查，依據原告之陳述之先後經過為原告先拒絕被告減薪為3萬5000元之要約，斯時兩造並未成立勞動契約，原告亦未就原告與吳文馨間之後又成立3萬6000元之勞動契約之事實，舉證以實其說，已如前述，原告前開主張，自非可採。

5.原告主張被告於000年0月00日下午8時許通知不雇用云云，然為被告所否認，有新北市政府勞資爭議調解紀錄可按（見本院卷第35頁），因此，被告是否有於112年4月30日通知不雇用原告等事實，被告並未舉證證明之，難為有利於原告之認定。退萬步言之，果原告前開主張為真實，則被告於112年5月1日勞動契約生效前，再度終止勞動契約，兩造亦不成立雇傭契約，原告主張確認兩造雇傭關係存在，亦無理由。

五、綜上述，原告依兩造間之雇傭關係、民法第487條、勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項及第31條第1項規定之規定，提起本訴，並聲明：確認原告與被告間雇傭關係存在、被告應自112年5月1日起至准許原告任職日止，按月於次月10日給付原告3萬6000元及自各期應給付之日之次日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息、被告應自112年5月1日起至准許原告任職之日止，按月提繳2,178元致勞工保險局設立之原告勞工退休金個人專戶，並無理由，應予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及其餘爭點，核與判決結果無涉，爰不一一論述。

七、結論：原告之訴為無理由，依民事訴訟法第385條第1項前

01 段、第78條，判決如主文。

02 中 華 民 國 112 年 11 月 21 日

03 勞動法庭 法 官 徐玉玲

04 以上正本係照原本作成。

05 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
06 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

07 中 華 民 國 112 年 11 月 21 日

08 書記官 王思穎