

臺灣新北地方法院民事判決

113年度勞小字第121號

原告 蔡佩姍

被告 東吳精密工業股份有限公司

法定代理人 羊蜀忠

訴訟代理人 羊婕妤

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114年1月14日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用新台幣壹仟元由原告負擔。

事 實

壹、程序上理由

本件原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

貳、實體上理由

一、原告未於最後言詞辯論期日到庭，惟之前具狀主張：其於民國（下同）113年7月10日前往被告公司面試會計，雙方約定薪資新臺幣（下同）3萬5000元，面試當天公司主管告知錄取，成立口頭勞動契約，被告公司羊小姐於113年7月12日下午致電給原告，告知113年7月15日報到當日要攜帶身分證、照片二張、最高學歷畢業證書等文件，惟過不到3分鐘羊小姐又致電給原告，告知原告113年7月15日不用去公司報到，因為被告公司原本會計要繼續上班不離職了，但原告在113年7月10日面試當天被告公司負責人一直強調被告公司的會計確定要離職，所以被告公司急需可以立即上班的會計，原告錄取該職缺後，把其他面試及工作都推掉，被告公司卻叫我不用再去報到，卻持續於人力網站刊登該職缺之求才廣告，被告公司明顯危害勞工權益。爰依兩造勞動契約之規

01 定，提起本訴，並聲明：被告應給付原告3萬5000元及自起
02 訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利
03 息，並願供擔保請准宣告假執行。

04 二、被告則以：

05 (一)原告尚未提出應徵報到所需文件及完成程序，兩造間自未成
06 立僱傭關係，參照臺灣桃園地方法院107年度簡上字第207號
07 判決意旨，本件被告公司通知原告之電子郵件中明確表示，
08 應進行報到手續、並攜帶身分證正本及最高學歷畢業證書正
09 本等重要文件，以利被告公司隊員告知應徵學歷進行查驗，
10 確認無任何偽造或不實，方符合報到手續，此為一般公司均
11 會進行之標準流程。是以，雖原告主張僱傭契約於被告公司
12 向其以電子郵件通知時即以成立生效云云，然原告暨未攜帶
13 約定之文件在約定之日期完成報到，尚未符合被告公司之報
14 到程序，則系爭僱傭契約顯未生效，又衡諸社會常情，經雇
15 主錄取後之求職者，因各種情狀未必均會依約完成報到程
16 序，且在完成報程序前多未實際為雇主服勞務，故原告之主
17 張，自不足採。

18 (二)退步言之，縱兩造間以成立僱傭關係(假設語，被告公司仍
19 否認之)，惟原告於應徵履歷中，有諸多不實工作經歷，應
20 構成勞基法第12條懲戒解僱之事由，參照最高法院83年度台
21 上字第1703號等多則判決意旨，本件原告於應徵履歷中填載
22 數項前任工作之經歷，惟經被告公司詢問過後，其中幾任工
23 作並非事實，即未實際到任或與其所載不符，足認原告有虛
24 偽意思表示，且將此虛偽不實資訊填載至應徵履歷之上，致
25 被告公司誤信而發出電子郵件通知，若原告到職後，因其虛
26 偽陳述恐難以勝任，亦影響薪資核算之多寡，則將發生原告
27 已被於善良風俗之放法，每月溢領薪資，致被告公司有受損
28 害之虞，應有引勞基法第12條規定之適用。倘被告公司未即
29 時解僱，後續將衍生諸多法律爭議，徒耗司法資源，方於不
30 得已下，先行通知原告無須到職，應符常理，並符法制。

31 (三)聲明：原告之訴駁回，如受不利判決，請准供擔保免為假執

01 行。

02 三、原告主張其於113年7月10日經由被告面試擔任會計，約定月
03 薪3萬5000元，於113年7月15日辦理報到，原告於113年7月1
04 2日先通知原告需攜帶最高學歷影本、2吋照片，之後又通知
05 原告不用辦理報到，被告於113年8月5日持續刊登徵人啟
06 事，有原告提出如本院卷第17頁之企業通知函文、本院卷第
07 19頁之網頁為證（見本院卷第17、19頁）。

08 四、本件爭點應為：原告依據勞動契約，請求被告給付3萬5000
09 元，是否有理由？茲分述如下：

10 （一）兩造是否已成立勞動契約？

11 當事人互相表示意思一致者，無論其為明示或默示，契約即
12 為成立。當事人對於必要之點，意思一致，而對於非必要之
13 點，未經表示意思者，推定其契約為成立，關於該非必要之
14 點，當事人意思不一致時，法院應依其事件之性質定之。民
15 法第153條定有明文。原告主張被告於113年7月10日通知錄
16 取，兩造已就勞動契約之工作條件及薪資條件，達成意思表
17 示合致，故兩造於113年7月10日之勞動契約已成立。從
18 而，被告抗辯原告未於113年7月15日未提出身分證正本；最
19 高學歷畢業證書，尚未完成報到程序，兩造僱傭契約尚未成
20 立云云，自非可採。

21 （二）原告得否依據勞動契約請求薪資，是否有理由？

22 勞工有左列情形之一者，雇主得不經預告終止契約：於訂立
23 勞動契約時為虛偽意思表示，使雇主誤信而有受損害之虞
24 者。雇主依前項第1款、第2款及第4款至第6款規定終止契約
25 者，應自知悉其情形之日起，三十日內為之。勞動基準法第
26 12條第1項第1款、第2項定有明文。因被詐欺或被脅迫而為
27 意思表示者，表意人得撤銷其意思表示。民法第92條第1項
28 亦有明文。被告抗辯原告所填載工作經歷，經被告查詢後，
29 均為虛偽，致被告誤信而為錄取，並提出被告查詢之應徵人
30 員基本資料表可按（見本院卷第157頁），並有本院依職權
31 調閱之原告勞工保險投保資料（見本院卷第65-121頁），從

01 而，被告於發現上開事由立即於113年7月15日撤銷勞動契約
02 之意思表示，並解雇原告，合於上開規定，況原告並未提供
03 勞務，被告自無給付薪資之義務。

04 五、綜上述，原告依據兩造勞動契約，請求被告應給付原告3萬5
05 000元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分
06 之五計算之利息，並無理由，應予駁回。

07 六、原告之訴既經駁回，其假執行之聲請，亦失所附麗，併予駁
08 回。

09 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及其餘爭點，核
10 與判決結果無涉，爰不一一論述。

11 八、結論：原告之訴為無理由，判決如主文。

12 中 華 民 國 114 年 2 月 18 日
13 勞動法庭 法 官 徐玉玲

14 以上正本係照原本作成。

15 如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀，並表明
16 上訴理由（上訴理由應表明一、原判決所違背之法令及具體內容
17 。二、依訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事實。），如
18 於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提
19 上訴理由書（須附繕本），如未於上訴後20日內補提合法上訴理
20 由書，法院得逕以裁定駁回上訴。

21 中 華 民 國 114 年 2 月 18 日
22 書記官 林昱嘉