

臺灣臺南地方法院臺南簡易庭民事判決

114年度南勞簡字第24號

原告 曾佩玲

訴訟代理人 陳欣怡法扶律師(法律扶助)

被告 金銀座國際股份有限公司

法定代理人 孫美娟

訴訟代理人 孫嘉佑律師

上列當事人間請求損害賠償事件，經本院於民國114年10月28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。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第3款定有明文。原告起訴時原聲明第1項為「被告應給付原告新臺幣（下同）254,000元」，嗣原告於民國114年10月17日具狀變更聲明第1項為「被告應給付原告174,514元」（見本院卷第195頁）。核原告所為聲明之變更，係減縮應受判決事項之聲明，合於前揭規定，應予准許。

二、原告起訴主張：

（一）按當事人互相表示意思一致者，無論其為明示或默示，契約即為成立。稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內為他方服勞務，他方給付報酬之契約。勞動契約指約定勞雇關係而具有從屬性之契約。民法第153條、第482條以及勞動基準法第2條第1項第6款分別定有明文。勞動契約為不要式行為，書面並非成立要件，雙方約定勞

01 雇關係意思表示經一致即成立。被告於113年10月18日簡
02 訊通知原告可以面試，原告遂於10月21日到公司面試應徵
03 會計一職，被告告知薪資為32,000元，全勤獎金1,000
04 元，並通知原告於翌日即10月22日上班服勞務，兩造即已
05 達成勞動契約協議，有原告手機訊息與通聯紀錄可證（參
06 原證1、5）。原告於113年10月22日早上到職時，有簽署公
07 司報到程序書，並提供身分證影本以及玉山銀行存摺封
08 面，留存於被告公司。因為原告有提供個人資訊，在經勞
09 工局調查後，被告才能為原告補提報勞退金。勞動部勞工
10 保險局依據「被告通知原告於113年10月22日到公司上
11 班，後經評估不適用」等資訊，認定兩造確實有勞動契約
12 存在，仍應適用勞動基準法，10月23日以及24日原告到場
13 卻拒絕原告服勞務，被告於10月24日才傳簡訊告知因原告
14 可能不適合此份工作云云，以不適任工作為由資遣原告，
15 雇主依法仍得給付薪資（勞動契約）、勞退金（勞工退休
16 金條例第6、14條）、資遣費（勞動基準法第17條）以及
17 損害賠償。

18 （二）被告應給付原告之款項如下共174,514元：

19 1.9個月失業補助金163,620元。

20 2.健保補助7,434元。

21 3.3日薪資3,201元。

22 4.勞退金125元。

23 5.資遣費134元。

24 （三）聲明：

25 1.被告應給給付原告174,514元。

26 2.訴訟費用由被告負擔。

27 3.原告願供擔保請准宣告假執行。

28 三、被告抗辯：

29 （一）兩造間並無成立僱傭契約，原告請求薪資、資遣費及未提
30 撥退休金、損害賠償，均屬無據，茲述理由如下：

31 1.原告主張兩造間於113年10月22日至同年月24日成立僱傭

01 契約，約定由伊擔任會計乙職，月薪32,000元，乃請求被
02 告積欠之薪資3,201元、資遣費134元，及未提繳之退休金
03 云云，所持之證據無非以打卡單，及原告與被告公司人員
04 間之簡訊對話內容為據。

05 2.被告公司曾於求職網站上刊登會計職缺需求之廣告，並於
06 廣告中敘明須備妥相關會計工作能力資格要求之內容，例
07 如熟悉會計系統電腦作業系統等能力，後原告自我推薦被
08 告公司所求之會計職務，經被告公司通知於113年10月22
09 日前往面試並受檢核伊是否確實具有被告公司要求之能力
10 資格，然礙於原告僅會手帳，不會操作使用被告公司一般
11 常用基礎會計電腦系統，即MERP管理布政使，乃決定不予
12 錄用原告。承上，由於以往被告公司錄取求職者時，皆會
13 主動發給到職通知訊息，明確告知到職日期，且員工報到
14 時會提出報到程序書供簽名，並請員工提出身分證影本、
15 玉山銀行薪轉帳戶影本，後發給個人出勤卡，嗣再簽立勞
16 動契約書為憑。如前所述，因原告不具備會計系統電腦操
17 作能力而不予錄用，從而被告公司未曾主動發給原告任何
18 之到職通知訊息，是難認雙方就會計職務僱傭契約之必要
19 之點業已互相表示一致而成立。

20 3.再者，原告雖提出打卡紙照片為據，以圖證明雙方已成立
21 僱傭契約，然查該打卡紙上僅有原告自己之簽名，而別無
22 其他足以辯識為被告公司所製作、發給之文字或圖樣，可
23 得藉以推定原告經被告公司通知錄取，因此成為被告公司
24 之員工；更何況被告公司為方便考核所屬員工上、下班與
25 加班狀況，及排定員工班表起見，早於113年4月間請訴外
26 人利格資訊有限公司安裝電子考勤機及其相關作業軟體，
27 完成後被告公司遂發給所屬員工出勤卡供刷卡簽到，而新
28 進員工到職時亦會領取個人出勤卡，業如前述，是被告公
29 司無使用打卡鐘紀錄上下班情形，故倘若被告公司有錄取
30 原告時，自會發給其個人出勤卡以供簽到，根本不會再提
31 供任何無用之打卡紙，由此顯見原告並非被告公司所錄用

之員工甚明，因此本件自無從徒以由原告單方、片面所自行製作之打卡紙乙節，率認雙方間就僱傭契約之必要之點已經互相表示一致之情，而有成立僱傭契約。

4. 至於，被告公司人員於上揭簡訊中，雖曾提到「你10/22到職一天」、「你10/22到職一天的薪資我用轉帳匯款給你，再麻煩你提供你的銀行帳號給我」等詞，惟按解釋意思表示，應探求當事人之真意，不得拘泥於所用之辭句，民法第98條定有明文。是當事人之真意何在，應以過去事實及其他一切證據資料為斷定之標準，不能拘泥文字致失真意。參酌上揭簡訊內容全旨，被告公司主要在說明不錄用原告之理由與結果，已如前述，又會計職務本需具相當專業能力，且被告公司於求職廣告已說明要求具備相關能力，而社會上一般求職過程中，雇主均會先為考核資格，後評估決定錄用與否，鮮有先錄用後而再為評鑑決定之情，是探求上揭簡訊內容真意後，被告公司人員上開所謂「你10/22到職一天」，意在表示因原告曾於10月22日前往被告公司接受評估，願給予相當於一日之薪資作為車馬費為補貼，故被告公司人員所稱「到職」乙詞顯為誤繕甚明，否則原告苟經被告公司為錄取，自會完成前述報到流程取得原告之薪資匯款帳戶，則被告公司人員何需於簡訊中再請原告提供帳戶？因此本件尚無從片段拾取該片段之辭句後，即為有利於原告主張方面之認定。

5. 是以，被告公司除未發給原告任何之到職通知外，亦不曾因辦理報到後發給其正式員工出勤卡，更明確告知原告不錄用之具體理由與結果，足見兩造間並無成立任何僱傭契約。至於被告公司因原告檢舉而受有未依規定納保之罰鍰行政處分在案，然行政處分之理由中所為事實認定或法律上判斷，對其他機關或法院不生拘束力，是勞動部勞工保險局民國114年3月27日函所指，即認定兩造間存有僱傭關係乙節1為行政處分理由之事實認定，因民事法院當不受拘束，此無從作為原告主張之有利認定，被告雖為被告

01 投保勞工保險及提撥113年10月22日一日之勞退金，然基
02 於經濟上考量，不想就勞工行政爭訟再做爭執及著墨，不
03 代表被告公司有僱傭過原告。據上所述，關於原告請求薪
04 資、資遣費、未提撥退休金及損害賠償部分，均屬無據。

05 (二) 聲明：

06 1.原告之訴駁回。

07 2.如受不利之判決，被告願供擔保請准宣告免為假執行。

08 3.訴訟費用由原告負擔。

09 四、得心證之理由：

10 (一) 按稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內
11 為他方服勞務，他方給付報酬之契約。民法第482條定有
12 明文。再按當事人互相表示意思一致者，無論其為明示或
13 默示，契約即為成立。當事人對於必要之點，意思一致，
14 而對於非必要之點，未經表示意思者，推定其契約為成
15 立，關於該非必要之點，當事人意思不一致時，法院應依
16 其事件之性質定之。民法第153條定有明文。是契約之成
17 立，須當事人互相表示意思一致，僱傭既為契約之一種，
18 自須當事人就僱用之期限、所服勞務之種類、內容、報酬
19 數額等必要之點，互相表示一致，亦即，僱傭契約固為諾
20 成契約，不以書面為必要，惟就必要之點必需一致，僱傭
21 契約始能成立，縱僱傭契約性質屬諾成契約，既為被告所
22 否認，仍應由原告就其所主張與被告間僱傭關係已成立之
23 事實乙節負舉證責任。

24 (二) 原告主張兩造間有僱傭關係存在，業據提出下資證據：

25 1.原告提出原證1、原證5之通知職缺簡訊及通訊紀錄（見本
26 院卷第111-125、197頁）為證，然查簡訊係被告通知原
27 告：「曾佩玲您好：通知職缺『會計.出納人員』請點擊
28 以下網址或複製網址另開觀看詳細資訊。」通知原告前往
29 面試，無法證明面試結果，及兩造間之僱傭契約是否已成
30 立。至於手機通聯紀錄只有電話撥打日期、來電秒數等內
31 容，亦無從證明兩造間就本件僱傭契約有何互相表示意思

一致之情。

- 2.原告提出其在被告公司之打卡資料一紙（見補字卷第23頁）為證，然被告否認其真正。查上開打卡資料，除原告姓名「曾佩玲」外，僅有22日在9：36上班打卡，18：48下班打卡，23日9：21上班打卡，24日9：20上班打卡，其餘無任何標誌得以辯認係在被告公司所製作、發給之文字或圖樣，可得藉以推定是原告經被告公司通知錄取，因此成為被告公司之員工。況由原告提出其與被告公司現場人員之對話內容（詳如後述），原告於113年10月23日、24日二度到被告公司，被告公司現場人員請原告回去等待通知，不用上班，然原告竟能提出當日打卡資料，顯見該打卡行為並非被告公司授意為之，該打卡並非被告公司上下班之必備程序，原告主張是到被告公司上班而打卡尚無可採。
- 3.原告提出原證2、原證3原告與被告公司現場人員的對話錄音檔及譯文（見本院卷第129-143頁）為證。上開對話係113年10月23日、24日原告應徵後翌日、再次日，原告與被告公司現場工作人員之對話，原告問明天要不要來上班，現場人員請原告不用來上班，並稱「總監說你要上班她會打電話給你。所以妳今天不用上班。」等語，由上開對話，被告公司在面試之後並沒有錄取原告。
- 4.原告提出附件3其與被告孫總監簡訊對話譯文為證，被告公司孫總監於113年10月24日以簡訊向原告稱：「佩玲，昨天早上有請外場人員跟你說我要去醫院沒法去開門所以讓你先回去會再通知你，剛撥你手機你沒接，因為我今明兩天也必須去醫院，你10/22到職一天，對你的觀察評估，公司的會計系統應該跟你之前的工作經驗的手帳系統有差異，我這裡短時間無法安排人員教你，所以你可能不適合此份工作，你10/22到職一天的薪資我用轉帳匯給你，再麻煩你提供你的銀行帳號給我，謝謝~~。」（見補字第25-27頁）。且查：

01 (1)被告公司錄取求職者時，皆會主動發給到職通知訊息，
02 明確告知到職日期，且員工報到時會提出報到程序書供
03 簽名，並請員工提出身分證影本、玉山銀行薪轉帳戶影
04 本，後發給個人出勤卡，嗣再簽立勞動契約書為憑，此
05 有被告提出被告公司發給其他求職者時之到職通知、被
06 告公司報到程序書、被告公司之勞動契約書在卷可參
07 （見本院卷第65-76頁）。被告公司錄取求職者，會主
08 動發給到職者通知訊息，並明確告知到職日期，但由上
09 開簡訊已明確表達：「昨天（即10月23日）請外場人員
10 跟你說讓你先回去會再通知你」、「對你的觀察評估，
11 公司的會計系統應該跟你之前的工作經驗收帳系統有差
12 異，所以你不是適合此份工作」等詞，被告公司人員除
13 表明請外場人員讓原告先回去、會再通知是否錄取之意
14 思，更明確告知原告不為錄取之具體原因與結果，依上
15 開簡訊內容，難認兩造間就會計職務僱傭契約之必要之
16 點，已互相表示一致而成立。

17 (2)被告公司人員於上揭簡訊中，雖曾提到「你10/22到職
18 一天」、「你10/22到職一天的薪資我用轉帳匯款給
19 你，再麻煩你提供你的銀行帳號給我」等詞，惟按解釋
20 意思表示，應探求當事人之真意，不得拘泥於所用之辭
21 句，民法第98條定有明文。是當事人之真意何在，應以
22 過去事實及其他一切證據資料為斷定之標準，不能拘泥
23 文字致失真意。參酌上揭簡訊內容全旨，被告公司主要
24 在說明不錄用原告之理由與結果，又會計職務本需具相
25 當專業能力，且被告公司於求職廣告已說明要求具備相
26 關能力，而社會上一般求職過程申，雇主均會先為考核
27 資格，後評估決定錄用與否，鮮有先錄用後而再為評鑑
28 決定之情，是探求上揭簡訊內容真意後，被告公司人員
29 上開所謂「你10/22到職一天」，意在表示因原告曾於
30 10月22日前往被告公司接受面試評估，願給予相當於一
31 日之薪資作為車馬費，並不足以表示兩造間已成立僱傭

01 契約，否則以被告公司之慣例，苟經被告公司為錄取，
02 自會完成前述報到流程取得原告之薪資匯款帳戶，則被
03 告公司人員何需於簡訊中再請原告提供帳戶？故上開簡
04 訊內容尚不能為有利原告之認定。

05 5.原告又提出勞動部勞工保險局114年3月27日函，因原告檢
06 舉被告公司於原告113年10月22日在職期間，因未替原告
07 投保勞工保險及提撥退休金，故對被告科以罰鍰，被告亦
08 已提繳113年10月22日當日之勞工退休金67元，此有上開
09 函文及原告之勞工退休金個人專戶明細資料（見本院卷第
10 145-147頁），並經本院依職權向勞動部勞工保險局調取
11 相關資料在卷（見本院卷第155-181頁）。然查：

12 (1)按行政處分經通知生效後，發生存續力，在未遭撤銷、
13 廢止或因其他事由失效前，其效力繼續存在，處分機關
14 與相對人(或利害關係人)同受該行政處分規制內容之拘
15 束；且有效之行政處分，應為處分機關以外之其他國家
16 機關（包括法院）所尊重，並以之為既存之構成要件事
17 實，作為其本身決定之基礎，此即行政處分之構成要件
18 效力。又，所謂行政處分之構成要件效力，係指行政處
19 分之「規制內容」（即行政處分之主旨或主文部分）對
20 處分機關以外其他國家機關之拘束力而言，至於作為行
21 政處分規制內容基礎之「事實與法律認定」（即行政處
22 分之理由部分），是否對其他機關或法院發生拘束力，
23 則屬行政處分之「確認效力」問題。原則上，除法律有
24 特別規定外，行政處分之理由中所為事實認定或法律上
25 判斷，對其他機關或法院不生拘束力（最高行政法院
26 108年度上字第925號判決意旨參照）。是勞動部勞工保
27 險局雖認定兩造在113年10月22日當日有僱傭關係存
28 在，故對被告公司裁罰。然行政處分之理由中所為事實
29 認定或法律上判斷，對本院不生拘束力，本院自得依職
30 權認定。

31 (2)查被告公司於原告檢舉後，被告曾提出書狀向勞動部勞

01 工保險局答辯及接受訪查時稱：「勞方曾佩玲被通知於
02 113年10月22日到公司，當日本公司孫美娟經理因個人
03 身體不適確實疏忽為其投保，因該員只是被通知來上
04 班，且10月23日被通知先不用來上班會再通知，而該員
05 在10月24日在沒被通知來上班卻跑到公司，外場人員告
06 知請她先回去等通知，該員卻態度不佳罵同事後離去，
07 經本公司孫經理評估該員並不適用，並發簡訊請該員提
08 供銀行帳號以利匯款給她，然該員非但不提供帳號卻直
09 接至勞工局要求本公司須給付資遣費，…因該員只是被
10 通知來上班，並未正式錄取，沒有正式錄用關係她就罵
11 同事，隨即孫經理評估該員不適用所以不錄用，
12 …。」、「未完成到職手續、113年10月22日通知其來
13 認識環境，尚未決定是否錄用，惟其態度非常不佳，本
14 單位當下決定不予錄用，並請曾君等候通知，惟曾君不
15 離開本工作場所，自己拖到18：00才離開，自己跑去打
16 卡，惟其113年10月22日並未實際工作，113年10月23日
17 及113年10月24日皆無實際工作。」等語（見本院卷第
18 165、166、173頁）。被告公司答辯中雖用「通知上
19 班」之字眼，然亦稱「未正式錄用」，二者相矛盾，顯
20 示用語並不精確，尚不得以被告曾說通知上班即認僱傭
21 契約已意思表示合致。查被告通知被告前來面試，之後
22 請原告回家等候通知，原告於面試後隔日、再次日前往
23 被告公司查詢結果，被告隨即以簡訊表示不錄用，故依
24 被告於上開行政處分事件中所為之答辯，亦無從證明兩
25 造間之僱傭關係存在。

26 (3)綜上，被告公司雖因未替原告投保勞工保險而遭勞動部
27 勞工保險局科處罰鍰，然本院不受其事實認定之拘束。
28 原告於上開行政處分程序中所提出之證據即附件3被告
29 孫總監之簡訊（見補字第25頁），及被告所為之上開答
30 辯，均無從認定兩造間有僱傭關係存用，原告此部分之
31 主張為無理由。

01 五、綜上所述，原告所提之證據，均不足以證明兩造間在113年
02 10月22日至113年10月24日之間有僱傭關係存在，從而，原
03 告依據兩造僱傭關係，請求被告給付174,514元（含9個月失
04 業補助金163,620元、健保補助7,434元、3日薪資3,201元、
05 勞退金125元、資遣費134元），均為無理由，應予駁回，其
06 假執行之聲請亦失所依附，應併予駁回。

07 六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

08 中 華 民 國 114 年 11 月 27 日
09 台南簡易庭 法 官 張麗娟

10 以上為正本係照原本作成。

11 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（須
12 附繕本）。

13 中 華 民 國 114 年 12 月 2 日
14 書記官 高培馨