

臺灣臺北地方法院民事判決

110年度勞訴字第138號

原告 萬星呈

被告 美麗信酒店股份有限公司

法定代理人 徐明潭

訴訟代理人 陳正謙

李向華

上列當事人間請求確認僱傭關係等事件，本院於民國110年9月8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、程序方面：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但請求之基礎事實同一、擴張或減縮應受判決事項者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第2款、第3款分別定有明文。次按不變更訴訟標的，而補充或更正事實上或法律上之陳述者，非為訴之變更或追加，民事訴訟法第256條亦定有明文。查本件原告起訴時聲明：確認兩造間僱傭關係存在。嗣於民國110年2月23日具狀變更聲明為：確認兩造間僱傭關係存在，及被告應給付原告新臺幣（下同）159萬元及週年利率5%之利息，暨自110年2月19日翌日起至原告復職日止按月給付原告2萬6,500元及週年利率5%之利息（見卷第21頁）；又於110年9月8日當庭變更聲明為：確認兩造間僱傭關係存在，及被告應給付原告159萬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，並自110年2月19日起，按月於每月19日給付原告2萬6,500元，及各期給付之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息（見卷第173頁）。核原

01 告前開所為變更，係屬請求之基礎事實同一，且屬擴張應受  
02 判決事項之聲明，並係就利息起算期間為事實上之補充、更  
03 正，自與前揭規定相符，應予准許。

04 貳、實體方面：

05 一、原告起訴主張：

06 原告於95年2月16日收受被告之員工任用通知書，約定由原  
07 告擔任調酒員，試用期月薪為2萬6,500元，被告並請原告於  
08 95年2月22日辦理報到，依民法第153條規定，兩造間勞動契  
09 約已成立。嗣原告依約報到，被告竟予以阻止，顯已違反勞  
10 動基準法（下稱勞基法）第11條、第12條第1項規定，被告  
11 違法解僱原告，則兩造間僱傭關係自仍存在，且依民法第48  
12 7條規定，原告無補服勞務之義務，被告仍應按月給付原告  
13 薪資及起訴前5年之積欠薪資。爰依員工任用通知書約定，  
14 提起本訴。並聲明：確認兩造間僱傭關係存在，及被告應給  
15 付原告159萬元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按  
16 週年利率5%計算之利息，並自110年2月19日起，按月於每  
17 月19日給付原告2萬6,500元，及各期給付之翌日起至清償日  
18 止，按週年利率5%計算之利息。

19 二、被告則以：

20 被告於人力銀行網站刊登徵調酒員之訊息，原告投履歷表  
21 後，被告於95年2月16日寄送員工任用通知書予原告，其上  
22 載明「擔任調酒員職務，試用期之月薪為NTD26,500元整。  
23 每月薪資於次月5日發放。試用3個月，期滿時單位主管將視  
24 工作表現給予考核評估，調整薪資。」，並通知原告於95年  
25 2月22日至公司報到，惟原告於95年2月20日交付被告其作成  
26 之「建議書」，表示「本人原95年2月22日以調酒員26500元  
27 起薪任用，望貴飯店改以資深調酒員40000元起薪任  
28 用。」，經被告以電話拒絕，並請原告無須再於95年2月22  
29 日報到，則依民法第160條第2項、第155條規定，原告已拒  
30 絕原要約而為新要約，而新要約業經被告拒絕而失效，則兩  
31 造間就僱傭契約成立必要之點即薪資之意思表示不一致，契

01 約未成立，原告向被告請求薪資，自屬無據。又原告所提確  
02 認僱傭關係存在之訴，欠缺訴權存在之實質要件，無即受確  
03 認判決之法律上利益，自不得提起。縱認兩造間僱傭契約成  
04 立，然原告遲至110年2月始提起本訴，應依民法第148條第2  
05 項規定，認有違誠信而權利失效。並聲明：原告之訴駁回。

06 三、得心證之理由：

07 (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  
08 即為成立；當事人對於必要之點，意思一致，而對於非必要  
09 之點，未經表示意思者，推定其契約為成立，關於該非必要  
10 之點，當事人意思不一致時，法院應依其事件之性質定之；  
11 要約經拒絕者，失其拘束力；將要約擴張、限制或為其他變  
12 更而承諾者，視為拒絕原要約而為新要約，民法第153條、  
13 第155條、第160條第2項定有明文。次按當事人主張有利於  
14 己之事實者，就其事實有舉證之責任，民事訴訟法第277條  
15 前段定有明文，本件原告主張兩造間僱傭關係存在，然此為  
16 被告否認在案，則就兩造間關於勞動契約必要之點達成意思  
17 表示合致乙節，原告應負舉證責任。

18 (二)經查，被告於95年2月16日以員工任用通知書通知原告於95  
19 年2月22日備妥資料證件辦理報到事宜，並於員工任用通知  
20 書載明原告之試用條件為「擔任調酒員職務，試用期之月薪  
21 為NTD26,500元整。每月薪資於次月5日發放。試用3個月，  
22 期滿時單位主管將視工作表現給予考核評估，調整薪資。」  
23 等情，有員工任用通知書1紙在卷可憑（見卷第17頁），且  
24 為兩造所不爭執，此節堪信屬實。而被告前開信件內容載明  
25 兩造間勞動契約之薪資、試用期間、發放薪資日期等必要之  
26 點，足認被告向原告提出要約意思表示，嗣原告於收受員工  
27 任用通知書後，於95年2月20日向被告提出建議書，並於建  
28 議書之末載明「本人原95年2月22日以調酒員26500元起薪任  
29 用，望貴飯店改以資深調酒員40000元起薪任用。」，此有  
30 建議書1紙附卷可參（見卷第51頁），由原告所稱「改以資  
31 深調酒員40000元起薪任用」，可認其係就被告所列聘僱條

01 件之要約內容為變更，向被告為表示反對或再行詢問之意，  
02 此舉足認原告已變更被告所提員工任用通知書之要約，應視  
03 為拒絕原要約而為新要約，又被告收受原告建議書之新要約  
04 後，旋即以電話向原告表示拒絕之意，並通知原告毋庸再於  
05 95年2月22日報到，更於原告報到時拒絕其報到，此業據原  
06 告自承在卷（見卷第115頁），足證原告所提新要約業經被  
07 告拒絕而失其效力，則兩造既就薪資報酬此一勞動契約必要  
08 之點未達成合意，兩造間勞動契約關係即未成立。原告復未  
09 能舉證證明兩造間就勞動契約之必要之點達成意思表示合  
10 致，則原告請求確認兩造間僱傭關係存在，被告並應給付原  
11 告積欠5年之薪資暨自110年2月19日起按月給付原告薪資26,  
12 500元云云，即屬無據，為無理由。

13 四、綜上，兩造就薪資數額未達成合意致勞動契約未成立，則原  
14 告依員工任用通知書請求確認兩造間僱傭關係存在，被告應  
15 給付其薪資等節，即為無理由，應予駁回。

16 五、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證  
17 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不  
18 逐一論列，附此敘明。

19 六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

20 中 華 民 國 110 年 9 月 30 日  
21 勞 動 法 庭 法 官 陳 威 帆

22 以上正本係照原本作成。

23 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  
24 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

25 中 華 民 國 110 年 9 月 30 日  
26 書 記 官 黃 文 芳