

臺灣臺北地方法院民事判決

112年度勞小字第7號

原告 陳岱菁

訴訟代理人 蕭予馨律師

被告 新加坡商德安中華有限公司臺灣分公司

法定代理人 吳永裕

訴訟代理人 黃子峻律師

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國112年3月14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

一、原告主張：

(一)原告於民國111年9月間，透過求職網站應徵被告公司，被告於同年月底進行面試並告知原告工作內容為會計助理，薪資每月新臺幣（下同）3萬4500元，3個月後調整為3萬8000元，並表示將於同年月30日通知面試結果。嗣被告另以電話、簡訊表示需與主管確認後將於同年10月1日上午10時告知面試結果，並準時於同年月1日上午10時由財務經理以電話通知原告錄取，雙方約定於111年10月3日報到，並依照面試時告知之條件開始工作，斯時兩造間僱傭契約（下稱系爭契約）即已成立。詎原告於約定報到日當天因身體不適，於該日上午8時許先行向被告請假，嗣經確診為新冠肺炎後，於當日下午2時許回報被告將依政府規定施行隔離7天。被告並於同年月6日以電話告知原告確診者應依公司規定隔離14天，將於同年月14日通知報到時間。原告於法定隔離期滿之111年10月11日以簡訊回報公司業依防疫規定解除隔離，可開始上班，詎被告卻於同年月14日以簡訊片面取消原告之報到，並要求原告於同年11月重新面試，明顯已違反依照系爭

01 契約，應於111年10月3日報到上班（因防疫規定延後至10月
02 11日）之約定。

03 （二）由被告通知錄取時頻繁聯繫之程度，足見被告確實錄取原告
04 而非僅係告知第二次面試，否則不可能如此謹慎反覆確認。
05 再者，原告主觀上亦認知自己業已錄取，始會於報到當日提
06 早請假，再回報確診狀況。被告既已於111年10月1日通知原
07 告依照面試之內容錄取，並約定同年月3日報到上班，應解
08 為於通知錄取時，兩造已就系爭契約必要之點即提供勞務、
09 給付報酬口頭上達成意思表示合致而成立，並發生效力，而
10 以約定報到日111年10月3日為原告實際提供勞務之始期。

11 （三）被告雖辯以尚須經過第二次面試始得確認聘用，惟被告未於
12 面試時，向原告告知需經第二次面試始認聘用，被告應就此
13 舉證以實其說。況以原告傳送之簡訊內屢次提及「上班」，
14 可見原告主觀上認知被告通知原告報到上班，而非面試；且
15 被告多次收受原告傳送之簡訊，均未曾向原告提出更正，足
16 見被告亦明知當初係約定報到上班，並非二次面試。被告既
17 於通知錄取之同時，亦約定原告報到時間，足見試用期確已
18 開始，且系爭契約於試用期間即已生效。

19 （四）系爭契約已於111年10月1日成立，原告實際提供勞務之始期
20 ，依照防疫規定由同年月3日延至居家隔離期滿之同年月11
21 日。被告雖要求原告自確診起應隔離14日至同年月18日，惟
22 隔離超過7日部分並非原告法律上之義務，且原告於同年月1
23 1日即以簡訊回報被告其已依政府規定解除隔離，得隨時開
24 始上班，故被告上開要求已構成受領勞務遲延，原告無庸補
25 服勞務，且仍得請求自111年10月11日起算之報酬。被告於
26 同年月14日片面取消原告之報到違反系爭契約之約定，並違
27 反勞動基準法第11、12條之規定，自不生終止之效力，僱傭
28 契約仍繼續存在。原告於111年11月10日依法不經預告終止
29 僱傭契約，故原告依約請求10月11日起至11月10日止，共計
30 1個月之報酬3萬4500元，並依勞動基準法（下稱勞基法）第
31 14條第4項、第17條、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第1

01 2條之規定，請求被告按比例計給1個月工作期間之資遣費14
02 38元，從而，被告共應給付原告3萬5938元等語（至原告所
03 追加依民法第245條之1規定請求相當於工資之損害1萬6100
04 元部分，由本院另為裁判之，附此敘明）。

05 （五）並聲明：被告應給付原告3萬5938元整，及自起訴狀繕本送
06 達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

07 二、被告則以：

08 （一）被告於111年9月間因有徵人需求，故透過求職網站刊登各項
09 職缺徵人，嗣原告於111年9月20日左右投遞履歷應徵，因各
10 項職缺應徵人員眾多，故由被告人事人員先行針對不同職缺
11 之應徵人員做初步篩選，隨後通知原告於111年9月29日由人
12 事及財務主管做初步面試。被告於初步面試時即明確告知原
13 告應徵職缺為會計助理，而此職缺為公司要職，且需經手財
14 務方面工作，仍須經過公司總經理二次面試做最終確認始認
15 正式錄取，且須待總經理回覆時間再安排第二次面試，原告
16 對此已清楚表示知悉。期間，原告曾來電表示收受其他公司
17 錄取通知尚待回覆到職與否，亟於知悉第二次面試時間，被
18 告財務經理遂於111年10月1日通知原告於111年10月3日由總
19 經理透過線上視訊方式面試，詎當日突遭原告通知因身體不
20 適無法到場面試，並於下午通知業已確診。因無法確認原告
21 面試意願，故被告人事主管於111年10月6日去電詢問並請原
22 告依據中央流行疫情指揮中心規定於14日期滿確認回復健康
23 後，倘有意應徵且職位尚有空缺時，斯時再與總經理面試，
24 未料原告卻誤認其業經錄取。

25 （二）被告對於應徵求職者，均會由需用單位主管及人事主管做初
26 步面試，經篩選後，再由公司總經理為最終面試以確認應徵
27 者之人品及專業能力能否勝任其所應徵之工作。所有通過面
28 試的員工，於到職前均會要求簽署勞動契約、競業禁止協
29 議、保密條款等協議，倘無法同意公司相關規定則無法錄
30 取，並且所有新進人員，一律都有試用期並簽署「離職預告
31 通知書」或「試用切結書」。原告僅於111年9月30日由人事

01 及財務主管進行初次面試，未持有任何正式錄取通知之證
02 據，顯未錄取，原告單方宣稱雙方有口頭契約存在，惟契約
03 必要之點仍須意思表示一致，而所謂必要之點並不限於薪資
04 及提供勞務兩項，所有的工作條件都必須意思合致。本件實
05 則詳細取得工作資格的前提條件與實際工作內容範圍均未談
06 及，顯見兩造間顯無可能存在有口頭契約。

07 (三)原告雖主張以簡訊內容作為被告錄取並通知原告之證明，惟
08 細繹訊息內容卻無關於通知原告錄取的隻字片語，反係說明
09 須經總經理再次面試始能確認，足徵兩造尚未成立系爭契
10 約。且原告未依循被告公司規定請假，益徵原告主觀上未認
11 知兩造間存有契約關係。縱兩造有成立勞動契約之合意，對
12 於勞動條件業已達成協議，惟原告可以提供勞務之時點並非
13 111年10月11日，而係因應被告公司規定之14日隔離期間屆
14 滿，故在此14日之期間內，公司本無給付薪資義務，原告實
15 際可以請求就職之時點最早為111年10月18日，則原告請求
16 被告給付自111年10月11日起之薪資及資遣費，即屬無據。
17 又倘原告已接受被告的工作條件成為公司員工，則理應適用
18 並遵守所有公司的工作規定，而依據公司「試用切結書」被
19 告本得在試用期間隨時要求自動離職，本件被告於111年10
20 月14日之簡訊回覆中已說明兩造間無契約關係，原告未曾依
21 據公司規定及雙方協議可以在被告公司工作任何1天，且被
22 告已確認在試用期滿前雙方無契約關係，故原告應無請求給
23 付任何工資或資遣費之權利。

24 (四)並聲明：1.原告之訴駁回。2.如受不利益判決，願供擔保請
25 求宣告免為假執行。

26 三、得心證之理由：

27 經查，原告於111年9月29日至被告公司面試應徵會計助理，
28 及後續雙方曾以手機通話及簡訊為聯繫乙節，有被告於1111
29 人力銀行刊登之求職廣告、原告通話及簡訊紀錄附卷可稽
30 (見本院卷第33至35、39至55頁)，復為兩造所不爭執，堪
31 信為真。而原告主張被告已錄取原告，兩造就契約必要之點

已達成合意而成立系爭契約，被告卻於111年10月14日片面取消原告之報到，違反勞基法第11、12條之規定，故原告於111年11月10日依法不經預告終止系爭契約，依系爭契約及勞基法第14條第4項、第17條、勞退條例第12條之規定，被告自應給付請求1個月薪資3萬4500元及資遣費1438元等情，則為被告所否認，並以前詞置辯，是本件兩造爭點厥為：兩造間僱傭契約即系爭契約是否已成立？被告是否應給付原告工資及資遣費，若是，數額為若干？茲分述如下：

(一)按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，民事訴訟法第277條定有明文。次按當事人對契約必要之點意思表示一致，契約始能成立，此觀民法第153條規定即明。又主張法律關係存在之當事人，須就該法律關係發生所須具備之特別要件，負舉證責任。而民法第482條規定之僱傭契約，係以雙方約定受僱人於一定或不定之期限內，為僱用人服勞務，僱用人給與報酬而成立。經查原告主張其與被告間已成立系爭契約之僱傭關係乙節，既為被告所否認，則縱僱傭契約性質屬諾成契約，仍應由原告就兩造曾約定，被告已同意錄取原告在試用期內為被告服會計助理職務之勞務，並允為給與報酬之要件事實，負舉證責任。

(二)細繹兩造所不爭執之簡訊內容，首見於111年9月30日由被告以0000000000門號發送簡訊予原告以：「陳小姐您好：我這邊是新加坡商德安中華（有）公司台灣分公司，由於與總經理會議時間較晚，怕會影響您休息時間，跟您約定明早十點由我們財務經理會使用個人電話與您電話聯繫，再麻煩您留意0000000000 謝謝」（見本院卷第41頁），未見被告有表示錄取原告之意思表示。嗣直至同年10月14日由被告以0000000000門號發送簡訊予原告稱：「今天人事主任有事不在公司，請我這邊幫忙轉達，先跟妳說聲抱歉，目前公司決議會計職缺要等11月初或11月中總經理回台灣作第二次面談複試，取消直接報到，待總經理回台後，會再與妳約時間複試。如有任何問題，星期一人事主任會進公司，可以再跟她

01 聯繫。」（見本院卷第51頁），雖原告據此「取消直接報
02 到」一詞主張此即為被告前已錄取原告，同意由其至公司服
03 勞務之云云，惟通觀該簡訊全文，被告實已反覆強調應「作
04 第二次面談複試」、「再與妳約時間複試」之意，是無從依
05 此等簡訊即認得以佐證被告前已為同意原告至公司服勞務之
06 意思表示。除上開簡訊，原告所舉證者僅為兩造曾以手機通
07 聯紀錄而無具體通話內容，亦難證明雙方就系爭契約已達成
08 合意，此外兩造間復無其他書面文件得以判斷當事人締約時
09 之真實情況，自難認原告已盡系爭契約已成立之舉證責任。

10 （三）另稽諸與原告為通話、簡訊聯繫之被告人員證詞，即證人被
11 告人事主任李佩珊於本院審理中結證稱：伊有參與本件原告
12 至被告公司之應徵招募過程，面試當天告知她會先書面給總
13 經理審核，看什麼時候方便由總經理做二次面試，並未告知
14 原告已錄取，只要是被告管理部門的所有同仁，包括人事、
15 會計、業務，都是要由總經理做二次面試，再由總經理決定
16 錄取人選。若被告錄取應徵者，會由伊來通知應徵者錄取。
17 伊與財務經理於面試那天跟原告溝通的薪資，是以書面資料
18 和工作經歷告知預估的薪水，到總經理那邊會有調整，總經
19 理會於二次面試時跟應徵者談最終薪資，故應該是由總經理
20 決定原告之薪資。這中間可能有什麼溝通上的誤會導致原告
21 誤解可直接到公司報到上班，但伊都是告知她說會再安排總
22 經理的第二次面試。111年10月14日之簡訊內容中的「取消
23 直接報到」指的是「取消直接面試報到」，簡訊後面也有寫
24 到會等總經理回台後，再由總經理親自複試等語明確（見本
25 院卷第216至221頁），以及證人被告財務主管張書瑜於本院
26 審理中結證稱：伊有參與本件原告至被告公司之應徵招募過
27 程，面試當天有伊、人事主任李佩珊及原告，由李佩珊先介
28 紹公司營業項目、員工福利，再由伊告知原告會計職缺的工
29 作內容，所以原告應徵職缺之薪資部分是李佩珊先初步評
30 估，後續最後確定薪資還是由總經理決定後才會確定。被告
31 若確定錄取應徵者，會由人事部之李佩珊通知應徵者錄取事

01 宜。面試後於111年9月30日上午9時46分伊有撥電話告知原
02 告第一階段面試通過，後續會再安排總經理第二階段複試，
03 同日下午原告表明她有接到其他公司的錄取通知，想要了解
04 被告公司何時能安排第二階段的複試，伊有表達總經理目前
05 不在台灣無法及時回覆，後續伊與總經理聯繫後，於同年10
06 月1日上午10時通知原告於10月3日與總經理做第二階段複
07 試。被告正常都會由總經理第二次複試後，履歷會傳送給總
08 經理去做覆核，才會告知應徵者是否錄取。因為被告新加坡
09 總部非常重視台灣的財務部門，所以原告之職缺必須做二次
10 面試，過往案例都是如此。111年10月3日上午8時35分原告
11 來電告知人不舒服，無法前往被告公司，並於111年10月3日
12 下午2時16分時告知稱她確診，伊有告知後續會請人事部李
13 佩珊跟原告聯繫等語綦詳（見本院卷第231至234、236、238
14 ），堪認被告於111年10月1日聯繫原告者為財務主管張書
15 瑜，並非由權責人事主任李佩珊通知應徵者錄取之情，則該
16 日之通話是否即告知錄取，以及兩造是否就僱傭契約必要之
17 點即被告已同意錄取原告服勞務、允為給與報酬、若予錄取
18 之薪資數額等已意思表示合致，均屬有疑，更無從推論有何
19 原告所主張之被告已於111年10月1日通知其錄取亦約定報到
20 時間，而已開始試用期間提供勞務之事實。綜上，縱原告主
21 張原告主觀上認知其業經通知錄取並得報到上班，且僱傭契
22 約性質屬諾成契約，雙方已口頭協議成立云云，舉證實仍未
23 足，依舉證責任分配原則，自難為對其有利之認定，是其主
24 張系爭契約已成立乙節，殊難憑採，為無理由。

25 (四)原告所主張之系爭契約既未成立，則原告是否應給付原告工
26 資及資遣費，數額為若干等爭點，即無再事審究之必要，併
27 此敘明。

28 四、綜上所述，原告依系爭契約法律關係、依勞基法第14條第4
29 項、第17條、勞退條例第12條之規定，請求被告應給付原告
30 3萬5938元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週
31 年利率5%計算之利息，為無理由，應予駁回。

01 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
02 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
03 逐一論列，附此敘明。

04 六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

05 中 華 民 國 112 年 4 月 11 日
06 勞動法庭 法 官 楊承翰

07 以上正本係照原本作成。

08 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
09 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

10 中 華 民 國 112 年 4 月 21 日
11 書記官 吳珊華