

臺灣臺北地方法院民事判決

114年度勞訴字第132號

原告 謝昀秀
被告 建新國際股份有限公司

法定代理人 陳彥銘

訴訟代理人 蕭若君
洪振興

林宗遠

上列當事人間確認僱傭關係存在等事件，本院於民國114年7月15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)原告自民國113年7月8日起受僱於被告擔任報關帳務人員，工作內容為報關部請款帳單及報表製作。工作地點在臺北市中正區，每月薪資新臺幣（下同）33,000元，被告並每月依法提撥勞工退休金1,800元至原告勞工退休金專戶。原告於113年7月8日早上和被告沒有達成共識，被告以原告拒絕提供戶籍謄本給被告，被告之人資以口頭方式向原告告知終止勞動契約之意思表示。其中被告發來的錄取通知之電子郵件內容記載若因故無法繳齊規定之項目，須於報到日起7個工作日內補件，逾期仍缺件者，視同未完成報到手續。而被告認為文件齊全才視同報到成功，惟原告不認同。據上，被告單方終止兩造間勞動契約，因違反勞動基準法第11條而不生效力，兩造間僱傭關係仍存在。

01 (二)並聲明：

02 1.確認兩造間僱傭關係存在。

03 2.被告應自113年7月9日起至原告復職日止，按月於當月5日給
04 付原告33,000元，及自各期應給付日之次日起至清償日止按
05 週年利率5%計算之利息。

06 3.被告應自113年7月9日起至原告復職日止，按月提撥勞工退
07 休金1,800元至原告勞工退休金專戶。

08 二、被告則辯以：

09 (一)原告於113年6月間透過104人力銀行應徵被告之報關帳務人
10 員職缺，經面試後，被告於同年7月1日寄發錄取通知電子郵件
11 予原告，內容為關於報到時間、核定月薪32,000元、應繳
12 交文件等報到事宜，並於「通知事項」欄第1至3點載明「1.
13 收到本通知後，敬請於113/07/03（三）前回信回覆是否如
14 期報到，以便安排報到事宜。2.若未按本通知指定時間及地
15 點辦理報到手續，視為拒絕受僱，本通知因而失去效力。3.
16 本表及應繳驗文件須於報到日全繳回總經理室/人資單位，
17 若因故無法繳齊規定之項目，須於到日起7個工作日內補
18 件。逾期仍缺件者，視同未完成報到手續。」等內容，原告
19 於同日回信詢問戶籍謄本是否必須繳交事宜，經被告於同日
20 為肯定回覆後，原告乃於同年7月3日回覆可以如期報到。

21 (二)原告於113年7月8日上午如期報到後，旋即參加被告之新任
22 人員職業安全衛生教育訓練，期間因被告於新進員工人事資
23 料建檔過程發現原告並未繳交全戶戶籍謄本、體檢表等文
24 件，被告乃詢問並要求原告應於7個工作日內補件，惟原告
25 卻以隱私為由，拒絕提供其全戶戶籍謄本，經被告與其溝通
26 後，仍遭原告斷然拒絕，並表示其欲終止僱傭關係之意，同
27 時抱怨其支出之體檢費用形同一筆損失。而被告除告知將給
28 付其3小時之薪資外，當面銷毀相關文件紙本，並於送其離
29 去時在梯廳交付現金1,000元以為體檢費用之補償，原告又
30 於離職後之當日下午，來信詢問薪資給付事宜。

31 (三)依錄取通知電子郵件「通知事項」欄第3點，可知為附停止

01 條件之要約，即原告須承諾願於約定之報到日攜帶包括全戶
02 戶籍謄本、體檢表等文件至被告並完成報到，方能使勞動契
03 約生效，而原告於113年7月8日未能繳交全戶戶籍謄本、體
04 檢表，甚至表明連記事省略之全戶戶籍謄本或是記事省略之
05 個人戶籍謄本亦不願繳交及補正，顯見原告未能完成系爭錄
06 取通知信所附之停止條件，是兩造間之勞動契約因停止條件
07 未成就而尚未生效。又衡諸社會常情，經雇主錄取後之求職
08 者，因各種情狀未必均會依約完成報到程序，且在完成報程
09 序前多未實際為雇主服勞務，故原告主張兩造間僱傭關係仍
10 然存在，自無理由。

11 (四)退步言之，縱兩造間已成立僱傭關係，該勞動契約亦經兩造
12 之合意而終止。原告於113年7月8日上午報到期間，因不願
13 繳交任何形式之戶籍謄本，於被告欲持續與之溝通時，表示
14 其欲終止兩造間僱傭關係、不願受僱於被告之意，之後又要
15 求被告立刻銷毀其已繳交之相關報到文件，以及收受被告給
16 予之現金1,000元體檢費用補償，嗣後更來信詢問薪資給付
17 事宜等情已如前述，均足認原告自請離職在前，而被告同意
18 其離職請求在後，兩造因互相表示意思一致，確已合意終止
19 勞動契約無訛。另參以原告於提起本件勞資爭議訴訟前，已
20 有數件勞資爭議訴訟經驗，其對於相關勞動法令規定之內容
21 應屬嫻熟，是其於系爭報到當日所為自請離職或終止僱傭關
22 係之意思表示，當無任何錯誤或不自由之可能，兩造合意終
23 止勞動契約自應合法有效。綜上所述，兩造間既尚未成立勞
24 動契約，或縱已成立勞動契約，該契約亦經原告自行終止或
25 經兩造合意終止後而不復存在，則原告請求確認兩造間僱傭
26 關係仍然存在，並請求被告自113年7月9日起至原告復職之
27 日止，按月給付其薪資本息暨按月提撥勞工退休金等，自屬
28 均無理由，以資抗辯。並聲明：原告之訴駁回。

29 三、被告於人力銀行網站刊登徵報關帳務人員之廣告，原告投遞
30 履歷應徵，被告透過電子郵件與原告聯繫，於113年7月1日
31 通知原告通過甄試，於113年7月8日上午8時30分報到，並告

01 知須於113年7月3日前回信是否如期報到，報到時並應繳交1
02 1項文件供查驗，若因故無法繳齊，須於報到日起7個工作日
03 內補件，逾期仍缺件者，視同未完成報到手續。原告於同日
04 以電子郵件詢問戶籍謄本是否一定要提供及大學畢業證書遺
05 失等情；被告則於同日下午再覆以：戶籍謄本及畢業證書皆
06 為報到必繳文件，將留在公司保存，畢業證書可先繳交影本
07 等語；原告嗣於同年月3日下午回覆：「2024/7/8可以如期
08 報到」等情，有兩造之電子郵件紀錄為證（參見本院卷第75
09 至77頁）。原告於113年7月8日上午如期報到，被告安排其
10 參加新任人員安全衛生教育訓練，並為原告辦理勞工保險加
11 保，期間被告發現原告未繳全戶戶籍謄本等文件，即與原告
12 溝通應於7個工作日內補件，然原告以涉及隱私為由，拒絕
13 提供戶籍謄本，原告旋於當天上午2時許離開，被告於同日
14 辦理原告之勞工保險之退保，有勞保被保險人投保資料表可
15 參（見本院限閱卷）。上情為兩造所無爭執，惟被告否認兩
16 造間有僱傭關係存在，並以前詞置辯。

17 四、本院之判斷：

18 (一)兩造是否成立僱傭契約：

19 1.按民事訴訟如係由原告主張權利者，應先由原告負舉證之
20 責，若原告先不能舉證，以證實自己主張之事實為真實，則
21 被告就其抗辯事實即令不能舉證，或其所舉證據尚有疵累，
22 亦應駁回原告之請求（最高法院110年度台上字第1096號判
23 決要旨參照）。又負舉證責任之一方，苟能證明間接事實並
24 據此推認要件事實，雖無不可，並不以直接證明為必要，惟
25 此經證明之間接事實與待證之要件事實間，須依經驗法則或
26 論理法則足以推認其關聯性存在，且綜合各該間接事實，已
27 可使法院確信待證之要件事實為真實者，始克當之。否則，
28 即應對其未就利己事實盡舉證責任一事，承擔不利益之結果
29 （最高法院108年度台上字第1501號判決意旨參照）。另稱
30 僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定期限內為他方服
31 勞務，他方給付報酬之契約，民法第482條定有明文。又契

01 約之成立，須當事人互相表示意思一致，僱傭既為契約之一
02 種，自須當事人就僱用之期限、所服勞務之種類、報酬數額
03 等必要之點，互相表示一致，契約始為成立。

04 2.本件原告主張兩造於113年7月8日成立僱傭契約，為被告所
05 否認，並辯稱其寄發之錄取通知信「通知事項」欄第3點已
06 載明「本表及應繳驗文件須於報到日全繳回總經理事/人資
07 單位，若因故無法繳齊規定之項目，須於報到日起7個工作
08 日內補件。逾期仍缺件者，視同未完成報到手續。」係為一
09 附停止條件之要約，原告需承諾願於約定之報到日攜帶包括
10 全戶戶及謄本、體檢表等文件至被告完成報到，方能使勞動
11 契約生效，而原告於113年7月8日未能繳交全戶戶籍謄本、
12 體檢表，亦不願補正，顯未能完成停止條件，勞動契約因停
13 止條件未成就尚未生效云云。惟查，原告於上開期日報到
14 後，被告已收件並指派原告參與勞工安全衛生教育訓練，且
15 被告亦不否認已將勞動契約交付原告簽署完成，足認兩造就
16 契約必要之點應已達成合意；又於原告表示其不適合公司職
17 務時，被告人資部門即為其辦理離職手續，嗣後並核發3小
18 時工資予原告，綜合上情足認兩造間之僱傭契約應已成立。
19 至原告所謂停止條件，係指「7日內未補件」，然113年7月8
20 日此條件尚未發生，兩造僱傭契約於當日屬成立生效之狀
21 態，被告上開所辯不足採信。

22 (二)兩造間之僱傭契約是否已終止？如是，原因為何？

23 兩造僱用契約雖於113年7月8日成立生效，然被告依據其所
24 寄發之錄取通知記載，由證人即副理陳靜怡（以下逕稱其
25 名）與原告當面溝通應繳文件，另亦聯繫與洪振興經理（以
26 下逕稱其名）視訊，告以原告提交全戶戶籍謄本之必要性，
27 原告則以涉及隱私為由拒絕，嗣原告復向陳靜怡及洪振興稱
28 伊不適合該公司，沒辦法做這份工作，陳靜怡當場詢問原告
29 是否要辦離職，經原告確認後即由人資為原告辦理離職手
30 續，陳靜怡再偕同原告將報到文件銷毀，原告則於同日11時
31 許自行離開被告辦公處所等情，業經陳靜怡到庭證述明確

01 (參見本院卷第169至173頁)，堪認原告於113年7月8日已
02 主動表達去職之意，被告亦向原告確認後為其辦理離職手續
03 並銷毀文件，兩造終止勞動契約之意思表示已達於一致。且
04 原告於辦妥離職手續、銷毀文件後即離去未繼續提供勞務，
05 嗣後除於同日下午3時許以電子郵件詢問113年7月8日之薪水
06 如何發放(參見本院卷第84頁)外，未曾向被告表達繼續提
07 供勞務之意願，足認兩造間勞動契約確已合意終止。

08 (三)兩造於113年7月8日雖曾成立勞動契約，惟既於同日經兩造
09 合意終止，則原告請求確認兩造間僱傭關係存在，及1.依僱
10 傭契約之約定及民法第486條、第487條之規定，請求被告自
11 113年7月9日起復職之日止，按月給付薪資33,000元本息，
12 2.依勞退條例第14條、第31條第1項之規定，請求被告自113
13 年7月9日起至原告復職之日止，按月提撥1,800元至原告之
14 勞工退休金專戶，均屬無據，應予駁回。

15 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
16 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不

17 六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

18 中 華 民 國 114 年 8 月 7 日

19 勞動法庭 法官 薛嘉珩

20 以上正本係照原本作成。

21 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
22 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

23 中 華 民 國 114 年 8 月 8 日

24 書記官 吳珊華