臺灣臺北地方法院民事判決

114年度勞訴字第317號

原　　告　SHIU HO FAI MATEO LAWRENCE（中文蕭浩暉）

000000000000000000

000000000000000000

訴訟代理人　吳姝凌律師（法扶律師）

被　　告　竑大商貿有限公司

000000000000000000

法定代理人　許譯文

000000000000000000

訴訟代理人　陳明彥律師

　　蔡淑湄律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國115年8月13日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

一、確認原告與被告間僱傭關係存在。

二、被告應自民國一一四年五月二日起至原告復職前一日止，按月於次月十日給付原告新臺幣陸萬元，及自各月應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

三、原告其餘之訴駁回。

四、訴訟費用由被告負擔十分之九，餘由原告負擔。

五、本判決第二項已到期部分，得假執行。但被告如按期以各期應給付金額為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序方面：

按確認法律關係之訴，非原告有即受確認判決之法律上利益者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項前段定有明文。所謂即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存否不明確，原告主觀上認其在法律上之地位有不安之狀態存在，且此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言（最高法院112年度台上字第323號判決意旨參照）。本件原告主張兩造

已於民國114年4月14日成立僱傭契約，被告於同年月18日終止僱傭契約違法，兩造間僱傭關係仍存在等節，為被告所否認，則兩造僱傭關係是否存在並不明確，致原告在法律上之地位及權利有不安之狀態存在，此種狀態得以確認判決予以除去，是依上開說明，原告提起本件訴訟請求確認兩造間僱傭關係存在，有即受確認判決之法律上利益。

貳、實體方面：

一、原告主張：

(一)原告於114年3月27日應徵被告Fully Remote（遠端 WFH）Drayage Dispatcher職務，同年月28日經被告邀請視訊面試，同年4月10日經被告法定代理人許譯文以電子郵件通知原告錄取Drayage Dispatcher一職，並提供入職Offer（下稱系爭Offer）予原告，其上羅列載明：入職前應攜帶辦理入職手續之資料、工作職務、試用期及轉正期間、薪資、休假、工作地點等構成僱傭契約之必要之點，而原告亦於同年月14日將最高學歷證書、就業金卡、新轉帳戶的存摺提供給許譯文。至於體檢報告部分，原告已向許譯文說明體檢報告待來臺灣後再提供，且被告人資即訴外人周宥伶亦以電子郵件回覆原告體檢報告可來臺檢查後，等報告出來再補就好等語。是以，原告於114年4月14日依據系爭Offer提供入職資料予被告時，兩造已對於工作之薪資、內容、報到日期、僱傭期間等必要之點皆達成合意，僱傭契約即為成立。

(二)嗣後被告人資周宥伶於114年4月18日以因近期受到美國關稅政策變動的重大影響，導致公司整體營運策略及用人計畫不得不調整為由，以電子郵件單方向原告為終止僱傭契約之意思表示，惟被告並未具體敘明係依勞動基準法（下稱勞基法）哪一條款終止契約，亦未就其主張之情事提出任何舉證，且美國係於114年4月2日宣布實施對等關稅，隨後於同年月9日宣布暫緩90天實施，被告仍於同年月10日通知錄取原告並提供系爭Offer，又關稅政策於同年月18日亦未確定，被告顯無可預知將影響公司營運，可見被告主張營運將

受上開關稅政策影響並非屬實，被告單方面終止兩造僱傭契約顯非適法，解僱不生效力，兩造僱傭關係仍然存在。

(三)被告單方向原告為終止僱傭契約之意思表示，即係拒絕受領原告於114年5月2日報到日提供勞務之意，然原告主觀上並無終止僱傭契約之意，客觀上能也欲提供勞務，被告自應負受領遲延之責，原告無補服勞務之義務，被告依法仍應依兩造之約定，自114年5月2日起至准許原告復職前一日止，按月於次月10日給付原告新臺幣（下同）6萬元工資。且被告單方違法終止兩造僱傭關係，侵害原告之工作權，亦違反保護他人之法律即勞基法，原告為香港居民，不識臺灣法令，為確認僱傭關係存在，分別於114年6月16日出席調解會議、114年7月1日至法扶基金會臺北分會申請訴訟扶助，以及114年8月14日與扶助律師面談簽署委任狀，前後至少3次來臺，因被告之侵權行為，受有機票及住宿費用支出之損害。以原告114年8月3日來臺機票價格港幣615元計算3次往返港臺機票費用共計港幣3,690元（計算式：615元×6＝3,690元），以臺灣銀行114年6月6日牌告現金買入匯率3.602計算，折合新臺幣為1萬3,291元（計算式：3,690元×3.602＝13,291元，元以下四捨五入，下同）；原告為出席調解期日之一日住宿花費為港幣550.63元、為申請訴訟扶助之一日住宿花費為港幣495.145元、為與扶助律師面談簽署委任狀之一日住宿花費為港幣329.555元，共計為港幣1375.43元（計算式：550.63元＋495.145元＋329.555元＝1375.43元），以前述匯率3.602計算，折合新臺幣為4,954元（計算式：1375.43元×3.602＝4,954元），以上被告應賠償原告之損害共計為1萬8,245元（計算式：1萬3,291元＋4,954元＝1萬8,245元）。為此，爰依兩造間勞動契約、民事訴訟法第247條、民法第184條第1項前段、第2項之規定，提起本件訴訟等語。並聲明：㈠確認原告與被告間僱傭關係存在。㈡被告應自114年5月2日起至准許原告復職前一日止，按月於次月10日給付原告6萬元，及自各月應給付日翌日起至清償日止，

按週年利率百分之5計算之利息。㈢被告應給付原告1萬8,245元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

二、被告則以：

(一)依系爭offer所記載略以：「一、入職前，請攜帶以下相關資料到公司，辦理入職手續。1.本人身分證正本、就業金卡（正反面）2.最高學歷證書正本、3.薪轉帳戶的存摺正本、4.近期體檢資料（由於端作業拍照回傳至s09100000000i1.com信箱即可）。.....三、溫馨提醒：確保以上提交的證件及資料真實有效，絕無偽造。請於114年5月2日線上報告。如接受我公司的offer，請回復郵件說明並附上上述相關資料。」可知被告當初所提出之要約，係附有「相關資料辦理入職手續」為停止條件，並以「114年5月2日」為完成上述停止條件之終期，如在終期屆至前停止條件未成就，該法律行為即失其效力，而原告於114年4月14日僅提出近期體檢資料以外之資料，又未於同年5月2日來台檢查，未依被告所附期限內完備其資料，自不能認為兩造僱傭契約已成立生效。

(二)縱認兩造僱傭契約已成立，被告於114年4月18日由人資周宥伶發給原告電子郵件並致電說明終止僱傭契約，原告隨即以電子郵件回覆被告表示：「謝謝你的通知，坦白說，這是帶給我一些損失和不便，但亦理解你們公司的情形，我衷心期盼不久將來能和大家一起共事。」足認原告當時亦同意終止原僱傭契約之意，此後至預定入職日114年5月2日前既未完備其入職程序，亦未再提出反對之意，足見兩造縱曾有僱傭契約成立，亦於114年4月18日終止。

(三)又依據系爭offer所記載，兩造間約定有3個月試用期限，被告對原告於試用期間之表現決定是否終止契約，本有較大之彈性，雖原告未曾提供勞務使被告得以評估其能力，然非不能因客觀環境改變致降低人力需求，於未造成原告損害情形下終止契約。自美國總統唐納川普於114年1月就任以來，其代表美國發布的關稅政策時而猝然頒布，時而朝令夕改，難

以預測，同年4月2日頒布之「對等關稅」雖於同年9日宣布暫緩實施，然對象僅限於歐盟、日本等盟友，非對世界各國等同視之，如對中國商品關稅直接調升至125%，在此之前中國為世界第一出口國，此一政策使貿易量最大國家不得不降低出口量，國際物流需求隨之大幅降低，對被告營運勢必造成巨大衝擊而不得不減少其他營運成本，已構成勞基法第11條第2款因業務緊縮而終止勞動契約之事由，是縱認兩造僱傭關係業已成立且未達成合意終止（假設語氣，非自認），惟原告尚在試用期間內，被告於原告僅提出學歷等書面資料，尚未來臺體檢及提供勞務之情形下先行終止，並未造成原告進一步損害。被告既未有濫用終止權之情事，終止契約自屬合法有效。

(四)兩造僱傭契約既已於114年4月18日終止，且原告事實上未曾為被告提供勞務，是其請求自114年5月2日起之每月薪資，及請求賠償來臺訴訟所支出交通住宿費用，均無理由等語，資為抗辯。並聲明：㈠原告之訴駁回。㈡如受不利之判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、本院之判斷：

(一)原告請求確認兩造僱傭關係存在，為有理由：

1、兩造僱傭關係已於114年4月14日成立，並於同年0月0日生效：

(1)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。民法第153條第1項定有明文。次按要約，係以訂立契約為目的之須受領的意思表示，且其內容需確定或可得確定而包括契約必要之點，得因相對人之承諾而成立契約（最高法院109年度台上字第2957號民事判決要旨參照）。從而，倘當事人一方之要約與他方之承諾意思表示一致時，契約即為合法成立，雙方當事人即應受該契約之拘束。經查，被告於114年4月10日以電子郵件通知原告：「.....我們很高興地通知您，您已被選中加入我們的團隊，擔任Dispatcher Specialist一職.....」等語，並寄送系爭offer予

原告表示：「非常榮幸通知您，經過公司綜合評估，Toppoint Inc決定聘用您加入竑大商貿有限公司（即被告），擔任Dispatcher Specialist一職，一起共創未來！相關入職要求說明如下：.....請於114年5月2日線上報到，如接受我公司的Offer，請回復郵件說明並附上上述相關資料。」等語，有上開電子郵件及系爭offer在卷可稽（見本院卷第31至32頁、39頁）。而原告於同年4月14日將體檢資料以外之相關資料寄送予被告，並詢問：「就體檢方面.....待我來台後，在到職日前提供會更方便嗎？」等語，分別經被告負責人許譯文告以：「.....香港或是台灣的檢查報告都可以.....」，及被告人資周宥伶回復：「您也可來台後到醫院檢查，之後報告出來再補就好.....」等語，亦有上開電子郵件在卷可稽（見本院卷41、43頁），均堪認定。細繹系爭offer內容，其上既已記載包含入職職位、薪資、獎金、休假、工作地點與上班時間等成立僱傭契約之必要之點，堪認系爭offer係以訂立兩造僱傭契約為目的之「要約」，得因原告之承諾而使兩造間成立僱傭契約。而原告既已於114年4月14日依被告所提出系爭offer之要求回復郵件並附上體檢報告以外之相關資料，又經被告同意體檢報告待原告來臺體檢後補上即可，應認原告斯時已就被告上開要約為承諾之意思表示，兩造就僱傭契約成立之必要之點已達合致，僱傭契約於斯時即已成立。

(2)按附停止條件之法律行為，於條件成就時，發生效力；因條件成就而受不利益之當事人，如以不正當行為阻其條件之成就者，視為條件已成就，民法第99條第1項、第101條第1項定有明文。經查，系爭offer上已載明：「.....一、入職前，請攜帶以下相關資料到公司，辦理入職手續。1.本人身分證正本、就業金卡（正反面）2.最高學歷證書正本、3.薪轉帳戶的存摺正本、4.近期體檢資料（由於端作業拍照回傳至s0910000000il.com信箱即可）。.....請於114年5月2日線上報到。」等語，有系爭offer在卷可稽（見本院卷第31

至32頁），依此，兩造乃以原告攜帶上述相關資料到公司，辦理入職手續，並於114年5月2日完成線上報到為兩造僱傭契約生效之停止條件。而原告未於114年5月2日完成體檢及報到手續，固為兩造所不爭執（見本院卷第183頁），惟依據證人周宥伶於本院審理中所證述：原告目前未在被告任職，被告當時有發系爭offer給原告，但因發給原告一周後左右，就發生川普宣布關稅責罰這件事.....當時公司高層召開會議告知我們要停止招聘行為，尚未入職同事需要取消offer；證人收到公司上層指示寄發原證9電子郵件給原告；公司有發系爭offer，但沒辦法讓原告入職；被告係單方面向原告為通知；系爭offer上所記載線上報到原應由證人提供連結，但證人並未提供上開線上報到連結給原告等語（見本院卷第126至131頁），佐以原證9電子郵件所示，被告於114年4月18日以電子郵件告知原告：「.....目前將無法如期履行原offer letter中所提及之職務安排.....」等語（見本院卷第45頁），顯見原告未能於114年5月2日完成體檢及報到手續，乃因被告於114年4月18日單方面向原告表示欲終止兩造僱傭契約，且於114年5月2日並未向原告提供線上報到連結所致，可認為係被告以不正當行為阻止兩造僱傭契約生效條件成就，依據民法第101條第1項之規定，應視為條件已成就，則兩造間之僱傭契約，於114年5月2日停止條件成就時即發生效力。

2、兩造並未於114年4月18日合意終止僱傭契約：

(1)按合意終止契約，係雙方契約當事人以第二次之契約終止原有之契約，使原有契約之效力向後歸於無效。故合意終止時，就契約等必要之點，依民法第153條規定，自須雙方互相意思表示一致，始生效力（最高法院102年度台上字第2326號判決意旨參照）。

(2)經查，原告於114年4月18日收受被告寄發之原證9電子郵件後，固於當日以電子郵件回復被告略以：「謝謝你的通知。坦白說，這是帶給我一些損失和不便，但亦理解你們公司的

情形，我衷心期盼不久將來能夠和大家一起共事。」等語（見本院卷第117至120頁），然上開回復內容僅原告表達感謝通知與表示遺憾之意，不外乎係於被告單方面表示欲終止兩造僱傭關係後，原告立於被動接受資訊之情況下禮貌回應之詞，在無更多具體明確字句可認原告亦同意被告終止兩造僱傭關係之情況下，自不足以原告此封電子郵件回應內容逕認原告有與被告合意終止兩造僱傭契約之意。嗣後原告旋於114年4月22日向勞動部陳情、同年5月7日向臺北市政府勞動局申請勞資爭議調解，主張要與被告恢復僱傭關係等情，此有臺北市政府勞動局勞資爭議調解紀錄、原告寄至勞動部電子民意信箱的電子郵件在卷可稽（見本院卷第33至34、47頁），亦證原告從始至終均未曾與被告達成合意終止兩造僱傭關係之意思表示合致。準此，被告所辯兩造已合意於114年4月18日終止兩造僱傭關係乙節，自不可採。

3、被告於114年4月18日單方面終止兩造僱傭關係為不合法：

(1)按勞動契約附有合理試用期間之約款者，雇主得於試用期間內，觀察該求職者業務之能力、操守、適應企業文化及應對態度，判斷該求職者是否為適格員工，如不適格，雇主於試用期間或期滿後終止勞動契約，於未濫用權利之情形下，其終止勞動契約具正當性（最高法院113年度台上字第101號民事判決意旨參照）。次按雇主依勞基法第11條第2款之業務緊縮為由，固得預告勞工終止勞動契約，惟本諸勞基法保障勞工權益及加強勞雇關係之旨趣，仍應以相當時間持續觀察，從雇主之事業單位近年來營業狀況及盈虧情形綜合加以判斷，自客觀上觀察其整體業務是否有應予縮小範圍之情形及必要。如僅短期營收減少或因其他一時性原因致收入減少，而不致影響事業之存續，或僅一部業務減少而其他部門依然正常運作仍需勞工者，尚不得遽認其得預告勞工終止勞動契約，以避免雇主僅因短時間業務減縮或適逢淡旺季，生產量及營業額發生波動起伏，即逕予解雇勞工之失衡現象（最高法院106年度台上字第2648號判決意旨參照）。

(2)經查，被告於原定報到日114年5月2日前之同年4月18日單方面終止兩造僱傭關係，斯時原告尚未向被告報到並入職開始服勞務，兩造間僱傭契約亦未生效，被告尚無從於一定期間內經由所交付原告之職務與工作，觀察原告是否具備其於應徵時所表明之能力、是否敬業樂群、能否勝任工作等特質之可言，被告逕以美國關稅政策變動需降低人力成本為由主張終止兩造僱傭關係，不符約定試用期旨在試驗、審查勞工是否具備勝任工作之能力之目的。又被告雖抗辯本件有勞基法第11條第2款因業務緊縮而終止勞動契約之事由，然被告所指關稅政策係於114年4月2日宣布，隨後於同年月9日宣布暫緩90天實施，而被告係於同年月10日以電子郵件通知原告：「.....我們很高興地通知您，您已被選中加入我們的團隊，擔任Dispatcher Specialist一職.....」等語，並寄送系爭offer予原告表示：「非常榮幸通知您，經過公司綜合評估，Toppoint Inc決定聘用您加入竑大商貿有限公司（即被告），擔任Dispatcher Specialist一職，一起共創未來！相關入職要求說明如下：.....請於114年5月2日線上報到，如接受我公司的Offer，請回復郵件說明並附上上述相關資料。」等語，有上開電子郵件及系爭offer在卷可稽（見本院卷第31至32頁、39頁），業經本院認定如前，顯見被告係於知悉上開關稅政策之變更後，始作成錄取原告入職之要約，自114年4月10日至同年月18日間未逾10個工作天，顯難認為已經相當時間之持續觀察，而可認為被告之整體業務有應予縮小範圍之情形及必要，被告復未舉證證明114年4月10日至同年月18日間，被告之事業單位自營業狀況及盈虧情形，自客觀上綜合判斷觀察後，可得出其整體業務確有應予縮小範圍之情形及必要，自不得遽認其得預告終止兩造間僱傭契約。依據證人周宥伶於本院審理中所證稱：被告於114年4月18日後仍有在104人力銀行發布工作職缺招募員工等語（見本院卷第130頁），更徵被告之事業單位於114年4月18日時並未發生業務緊縮之情形，被告僅以上開關稅政

策之頒布與變更，辯稱本件有勞基法第11條第2款業務緊縮之事由，而於114年4月18日單方終止兩造僱傭關係，自無理由。

(二)原告請求被告應自114年5月2日起至原告復職前一日止，按月於次月10日給付原告6萬元，為有理由：

1、按僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得請求報酬。但受僱人因不服勞務所減省之費用，或轉向他處服勞務所取得，或故意怠於取得之利益，僱用人得由報酬額內扣除之；債務人非依債務本旨實行提出給付者，不生提出之效力。但債權人預示拒絕受領之意思或給付兼需債權人之行為者，債務人得以準備給付之事情，通知債權人以代提出；債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不能受領者，自提出時起，負遲延責任，民法第487條、第235條及第234條分別定有明文。次按債權人於受領遲延後，需再表示受領之意，或為受領給付作必要之協力，催告債務人給付時，其受領遲延之狀態始得認為終了。在此之前，債務人無須補服勞務之義務，仍得請求報酬（最高法院92年度台上字第1979號裁定意旨參照）。

2、經查，被告於114年4月18日終止兩造間僱傭契約並非合法，兩造間僱傭契約已於114年0月0日生效，業如前述，嗣後原告於114年4月22日向勞動部陳情、同年5月7日向臺北市政府勞動局申請勞資爭議調解，請求恢復僱傭關係，並於同年8月18日提起本件訴訟請求確認兩造僱傭關係存在，顯證其主觀上並無去職之意，惟被告於114年4月18日為終止兩造僱傭關係之意思表示，即已預示自該日起拒絕受領原告所提供之勞務，復無另向原告表示受領勞務之意，則揆諸前揭說明，被告於拒絕受領後，即應負受領遲延之責任，原告毋庸補服勞務，被告仍應自114年5月2日起至原告復職前一日止，按月給付工資予原告。準此，原告請求被告自114年5月2日起至原告復職前一日止，按月於次月10日給付原告6萬元，為有理由。

(三)原告請求被告應給付1萬8,245元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，為無理由：

按損害賠償之債，以有損害之發生及有責任原因之事實，並二者有相當因果關係為其成立要件。所謂相當因果關係，係以行為人之行為所造成之客觀存在事實為觀察，依吾人智識經驗判斷，無此行為，必不發生此損害；有此行為，通常即足發生此種損害者，為有因果關係；有此行為，通常亦不生此種損害者，即無因果關係。人民關於私權糾紛，循調解、訴訟等方式謀求解決，因此所生之時間、勞力及金錢之耗費，不可一概認屬他方應賠償之損害。蓋原告循民事訴訟主張自身權利，本需耗費相當勞費進行訴訟，而被告應訴亦有勞費支出，此為法治社會解決私權糾紛制度設計所不得不然，故雙方之勞費支出，除經法律明定為訴訟費用而依勝敗比例分擔外，本應由各當事人自行承擔，尚難向他方請求賠償。本件原告為主張自身權利而出席調解、申請法律扶助，此乃原告訴諸司法救濟所為程序選擇之結果，核屬原告主張自身權利所生之費用，尚非因被告對原告所為行為而直接導致之損害，難認與被告之行為間具備相當因果關係，故原告因此所生之勞費，自應由其自行負擔，無以要求被告負擔。準此，原告請求被告賠償原告來臺出席調解及至法律扶助基金會申請扶助所支出之往返機票費用及住宿費用共計1萬8,245元，難認有據。

(四)末按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任；遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息；應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之5，民法第229條第1項、第233條第1項前段及第203條分別定有明文。查本件判決主文第二項所命被告應給付原告之工資，屬有確定期限之給付，被告屆期如未給付，自應負遲延責任。從而，原告請求被告自各期應給付日次日起至清償日止，按週年利率百分

之5計算之利息，亦屬有據，應予准許。

四、綜上所述，原告依兩造間勞動契約、民事訴訟法第247條之規定，請求：㈠確認兩造間僱傭關係存在；㈡被告應自114年5月2日起至原告復職前一日止，按月於次月10日給付原告6萬元，及自各月應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，為有理由，應予准許；逾此範圍之請求，則屬無據，應予駁回。

五、本件係勞動事件，就勞工即原告為勝訴判決部分，應依勞動事件法第44條第1項、第2項之規定，依職權宣告假執行，並酌定相當之金額同時宣告被告得供擔保，而免為假執行。

六、本件事證已臻明確，兩造所提其餘攻擊防禦方法及證據，核與判決結果不生影響，爰不一一論列，併此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　9　　月　　10　　日

勞動法庭法　官　呂俐雯

以上正本係照原本作成。

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。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　9　　月　　10　　日

書記官　鄧家柔