

臺灣桃園地方法院民事判決

113年度勞訴字第108號

原告 羅偉哲

被告 王妍菲即禾麟商行

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國113年10月29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、原告主張：原告於民國113年4月15日至被告經營之訴外人統一超商股份有限公司（下稱統一超商公司）同銘門市進行面試，並於同年月18日確認到職日為同年5月24日，原告另於同年4月18日、5月22、27日均有向被告詢問是否會於同年6月3日當週給予排班，被告表示「會」，可見兩造互相意思表示一致，勞動契約成立。被告於同年5月28日要求原告出示合格之勞工體檢報告，原告遂依勞工健康保護規則（下稱系爭規則）第16、17條規定出示法定期限內之大魏診所勞工一般體格及健康檢查紀錄表、健康檢查證明書（下合稱系爭體檢報告），惟被告以體檢報告未在公司規定時限內為由而取消錄用，被告終止勞動契約非依勞動基準法（下稱勞基法）第11、12條之法定事由，原告認其違法解僱，遂於同年5月29日向桃園市政府申請勞資爭議調解，經桃園市人力資源管理協會於同年6月18日召開調解會議（下稱系爭調解），但調解不成立。為此，爰依勞動法令、民法僱傭關係等規定，提起訴訟等語。並聲明：(一)確認兩造間僱傭關係存在。(二)被告應自113年6月3日起至原告復職日止，按月於每

01 月次月10日給付原告新臺幣（下同）24,250元，及自各期應
02 給付日之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

03 (三)被告應自113年6月3日起至原告復職日止，按月提繳1,406
04 元之勞工退休金（下稱勞退金）至原告之勞退金個人專戶
05 （下稱勞退專戶）。(四)願供擔保，請准予宣告假執行。

06 二、被告則以：被告於面試當日，除向原告說明工作性質與內容
07 外，並說明從事便利商店工作因與餐飲有相關，依法令規範
08 皆須體檢，另外還要進行傷寒檢測且須1年內有效之檢驗，
09 後續連繫時皆有向原告說明請其儘速提供完整之食品從業人
10 員健康檢查報告，向原告提供統一超商公司將於113年5月1
11 日至3日在桃園國民運動中心舉辦年度員工健檢之資訊，然
12 原告遲未提供完整健檢報告，亦未前往進行健檢，雖原告遲
13 至同年月28日以通訊軟體LINE方式傳送系爭體檢報告，因該
14 報告已時隔1年，不符法令規範及被告與統一超商公司加盟
15 契約，致被告無法聘僱原告，則兩造間僱傭關係自始不生效
16 力等語，資為抗辯。並聲明：(一)原告之訴駁回。(二)如受不利
17 之判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

18 三、兩造不爭執事項（本院卷136-137頁）：

19 (一)原告於113年4月15日至被告所經營之統一超商公司同銘門市
20 應徵工讀生一職。

21 (二)被告曾向原告提供統一超商公司將於113年5月1日至3日，在
22 桃園國民運動中心舉辦年度員工健檢之資訊，而原告並未前
23 往參加檢查。

24 (三)原告有於113年5月28日以通訊軟體LINE傳送系爭體檢報告予
25 被告。

26 (四)原告曾於113年6月19日以龜山郵局存證號碼000138號存證信
27 函，請求被告告知提供勞務之確切地點與時間等資訊，被告
28 於同年月20日收受。

29 (五)被告曾於113年6月26日以桃園大業郵局存證號碼000220號存
30 證信函，向原告表示因其未繳交健康檢查報告而無法聘僱。

31 (六)原告於113年5月29日向桃園市政府申請勞資爭議調解，經桃

園市人力資源管理協會於同年6月18日召開系爭調解，但調解不成立。

(七)兩造對下列資料形式真正不爭執：

1.兩造間通訊軟體LINE對話紀錄。

2.113年4月15日面試對話錄音譯文。

3.系爭調解錄音譯文。

四、茲就兩造之爭點及本院之判斷，分述如下：

(一)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項定有明文。所謂有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，故確認法律關係成立或不成立之訴，苟具備前開要件，即得謂有即受確認判決之法律上利益（最高法院42年台上字第1031號、52年台上字第1240號民事判決先例意旨同此見解）。查，原告主張與被告締結勞動契約意思表示合致，兩造間僱傭關係應屬存在等語，此為被告否認，則兩造間是否存有僱傭關係即屬不明確，致使原告在法律上之地位及權利有不安之狀態存在，而此種狀態得以確認判決予以除去，揆諸前揭說明，原告提起確認僱傭關係存在之訴，即有受確認判決之法律上利益。

(二)兩造並未成立僱傭關係：

1.按稱僱傭者，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。民法第482條定有明文。次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。當事人對於必要之點，意思一致，而對於非必要之點，未經表示意思者，推定其契約為成立，關於該非必要之點，當事人意思不一致時，法院應依其事件之性質定之。民法第153條定有明文。所謂「必要之點」，通常固指契約之要素，但對於契約之常素或偶素，當事人之意思如特別注重時，該常素或偶素亦可成為必要之點。倘當事人

01 已視該常素或偶素為契約必要之點，而有所表示，其意思表
02 示又不一致時，即難謂契約已成立。又契約之成立，須當事
03 人互相表示意思一致，僱傭既為契約之一種，自須當事人就
04 僱用之期限、所服勞務之種類、報酬數額等必要之點，互相
05 表示一致，契約始為成立。原告主張兩造於113年6月3日成
06 立僱傭契約等情，既為被告所否認，依上說明，原告應就僱
07 傭契約業已成立之事實負舉證責任。

08 2.查，原告陳稱：我是於113年4月15日透過小雞上工APP應用
09 程式知道本案工作機會，兩造當時沒有明確約定薪資金額，
10 我沒有填載被告提供的相關表單、履歷，未約定勞健保內
11 容，我沒收到被告幫我排的班表，沒有明確講到每月正常工
12 時及上班天數，但有說一天上班8小時，最多每週不超過40
13 小時等語（本院卷133-135頁），可知兩造就原告何時可以
14 到班、每月正常工時及上班天數、薪資待遇、原告班表情形
15 等，未能具體明確達成意思表示合致，再被告尚未向原告解
16 說相關勞務給付內容、制度等僱傭契約之細節，原告亦未填
17 載相關資料之情形下，尚難認兩造就成立僱傭契約之必要之
18 點，已互相表示意思一致。

19 3.原告固主張：兩造有明確約定何時開始上班，但上班日期有
20 變更，本來約定是113年5月開始上班，我於同年4月18日詢
21 問被告可否改成同年5月24日之後開始排班，並在同年月10
22 日確定是同年6月3日那一週開始排班等語（本院卷134
23 頁），惟依兩造不爭執之兩造間通訊軟體LINE對話紀錄〔兩
24 造不爭執事項(七)、1.〕略以：「（原告：）店長～我想先跟
25 妳說一下，因為我這邊的房子要過一陣子才可以入住，所以
26 可以晚一點再排我班嗎？」、「（被告：）可以，因為我也
27 要等一位同學畢業㊗️」、「（原告：）我可以5/24後開始
28 排班嗎」、「（被告：）好㊗️」、「（原告：）我確定6/3
29 那週可以開始上班～」、「（原告：）請問我6/3那週的班
30 表，下禮拜會出來嗎？謝謝～」、「（被告：）會、晚一點
31 說喔」、「（原告：）目前還是只有晚班可以哦～我早上有

別的事情～」、「（原告：）可以到23.～」、「（被告：）是喔...因為我們有要上到2400的ㄗㄟ、15-23、18-24有2種班」、「（原告：）嗯....我是希望偶爾到24就好，希望大部分都是15-23的班～」、「（被告：）這個不是你希望就好，一個團體是要互相配合的ㄗㄟ」、「（原告：）店長您好，請問我下週的班表這幾天會知道嗎？」、「（被告：）我努力」、「（原告：）因為我需要知道班表才有辦法安排我下周的行程、麻煩您了」、「（被告：）坦白說，你有信心我們的時間可以搭配嗎、我好像有點沒信心、不過，你有空的時候先拍一下你的體檢報告給我看一下好嗎」、「（原告：）（傳送系爭體檢報告照片2張）」、「（被告：）這份體檢報告3/1就過期了、統一超商只接受一年喔、這樣好了，我還是覺得你先找其他工作好了、謝謝，我想我應該沒辦法配合你」（本院卷15-16頁），互核前揭對話內容，可見被告並未告知原告提供勞務之確切時間，且兩造對工作時間究為下午3時至晚間11時或晚間6時至凌晨零時之僱傭契約勞務提供時段重要之點，亦未能達成共識，另就系爭體檢報告時效性之要素，被告已向原告表示須1年內有效之健檢報告，則兩造意思表示亦有落差，從而兩造就僱傭契約上開必要之點，顯未有意思表示合意。

- 4.原告復主張：被告有提及一天上班8小時，每週不超過40小時云云（本院卷133、135頁）。惟依兩造不爭執之113年4月15日面試對話錄音譯文〔兩造不爭執事項(七)、2.〕內容略以：「（原告：）那原則上是一個月有最低的時數的限制嗎」、「（被告：）PT沒有，對，PT沒有，對，如果想要多班一點」、「（原告：）上限可能就是一個禮拜40個小時」、「（被告：）對這是一定的，因為我們正職也沒超過40個鐘頭」、「（原告：）就最多40小時，那如果最少的話可能就是，沒有明確的限制這樣」、「（被告：）對，對」、「（原告：）那一個班就是8個小時」、「（被告：）對對對一個班是8小時」（本院卷19頁），可知被告

01 僅係就其工時為一般之說明及介紹，惟兩造就原告班表時間
02 仍有意見相左一情，已如前述，尚難僅以被告曾對原告就其
03 工時制度之說明及介紹，即據為有利於原告之認定，是原告
04 前揭主張，自不足採。

05 5.至於原告主張依系爭規則第16、17條規定出示法定期限內之
06 系爭體檢報告部分，被告予以拒絕，無法律依據云云（本院
07 卷11、143頁）。惟按食品良好衛生規範準則第5條規定：

08 「食品業者之食品從業人員、設備器具、清潔消毒、廢棄物
09 處理、油炸用食用油及管理衛生人員，應符合附表二良好衛
10 生管理基準之規定。」依食品良好衛生規範準則第5條附表
11 二中之一、(一)規定「新進食品從業人員應先經醫療機構健康
12 檢查合格後，始得聘僱；雇主每年應主動辦理健康檢查至少
13 一次。」此係為避免新進食品從業人員所引起的疾病污染食
14 品，影響消費者健康，故規範新進食品從業人員須依規定於
15 從業前實施健康檢查，且雇主應主動辦理健康檢查1次，可
16 知非新進員工尚須每年健康檢查1次，舉重明輕，雇主要求
17 新進食品從業人員提供1年內之健檢報告，應無不當，惟原
18 告所提供之系爭體檢報告係112年3月1日所進行之檢驗結果
19 （本院卷153、155頁），距原告最早經被告面試113年4月15
20 日之時點，已逾1年，而為被告所拒絕接受，參以被告所營
21 事業為加盟連鎖式便利商店，販售商品包含熟食，其員工屬
22 食品從業人員，依食品業者良好衛生管理基準附表二中之
23 一、(三)規定，健康檢查項目需包含A型肝炎、手部皮膚病、
24 出疹、膿瘡、外傷、結核病、傷寒等，與一般體檢項目不
25 同，然依原告所提之系爭體檢報告中，並未載明上開傷寒等
26 檢查項目及結果，復觀諸原告以不欲負擔健檢費用為由，拒
27 絕再次提供合格健檢報告予被告（本院卷136頁），亦足認
28 原告之系爭體檢報告非屬食品從業人員之體檢而與被告要求
29 不符，是被告抗辯原告提出之系爭體檢報告不符規定，原告
30 亦不願配合被告提供之員工年度體檢乙情，即屬實在，是兩
31 造就原告系爭體檢報告是否符合新進食品從業人員相關規範

01 要求之要素，未能達成合致。原告雖陳稱其認為健檢費用應
02 由雇主支付云云（本院卷136頁），然此當非拒絕接受食品
03 從業人員依法應為體檢項目之正當理由，是原告此部分主張
04 殊嫌無據，亦無理由。

05 (三)承前所述，兩造既未成立僱傭契約，則原告請求確認兩造間
06 僱傭關係存在，及請求被告自113年6月3日起至原告復職日
07 止，按月給付薪資24,250元本息，併請求被告自同日起至原
08 告復職日止，按月提繳1,406元至其勞退專戶，均屬無據，
09 應予駁回。

10 五、綜上所述，原告依勞動法令、民法僱傭關係等規定，請求確
11 認兩造間僱傭關係存在，及請求被告自113年6月3日起至原
12 告復職日止，按月給付薪資24,250元本息，併請求被告自同
13 日起至原告復職日止，按月提繳1,406元至其勞退專戶，均
14 非正當，不應准許。又原告之訴既經駁回，其假執行之聲請
15 即失所附麗，亦應併予駁回。

16 六、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 七、訴訟費用負擔之依據：勞動事件法第15條、民事訴訟法第78
20 條。

21 中 華 民 國 113 年 11 月 20 日
22 勞動法庭 法 官 謝志偉

23 正本係照原本作成。

24 如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上
25 訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後
26 20日內補提上訴理由書（須附繕本）。如委任律師提起上訴者，
27 應一併繳納上訴審裁判費。

28 書記官 邱淑利

29 中 華 民 國 113 年 11 月 20 日