

裁判字號：臺灣士林地方法院 102 年勞訴字第 63 號民事判決

裁判日期：民國 103 年 03 月 31 日

裁判案由：給付薪資

臺灣士林地方法院民事判決 102年度勞訴字第63號

原告 黃建瓏

訴訟代理人 尤彰澤律師

被告 創見資訊股份有限公司

法定代理人 束崇萬

訴訟代理人 吳俊熾

上列當事人間給付薪資事件，本院於民國103 年3 月5 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

甲、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者，不在此限。民事訴訟法第255 條第1 項但書第2 款定有明文。原告起訴時，係本於民法第226 條規定主張被告公司因無正當理由取消原告錄取通知，致原告受有新臺幣（下同）42萬元之損害，及依民法第195 條規定，請求被告賠償慰撫金10萬元。嗣於本件審理中，關於前者之請求，變更以民法第487 條規定為請求權基礎（見本院卷第58 頁）。被告雖不同意原告所為訴之變更，惟經核原告變更後之新訴，與原訴兩者之主要爭點皆為被告公司取消原告之錄取通知是否合法，且原訴之訴訟及證據資料，與新訴部分具有同一性，得於後訴審理時予以利用，自屬基於同一基礎事實而變更訴訟標的之法律關係，揆諸前揭規定，原告所為訴之變更，於法並無不合，應予准許。

乙、實體方面：

□原告主張：其於民國102 年4 月11日，經被告公司通知錄取擔任研發工程師一職，並於翌日領得錄取通知書及新進員工體格檢查說明書，被告公司並同意原告於同年5 月2 日報到任職。兩造僱傭契約即已成立。詎被告公司於102 年4 月24 日以原告未能配合體檢時程，認原告無報到意願，且已錄用他人取代原告職位為由，取消原告錄取。惟原告原所預定接受體檢之日期即102 年4 月26日仍在體檢作業時間5 至7 日的範圍內，原告亦同意改於102 年4 月24日或25日前往體檢，或可於報到當日提出其他指定醫療機構出具之體檢報告，實無不符被告公司規定之情事。被告公司終止兩造僱傭契約

為不合法，兩造僱傭關係仍屬存在。依民法第487條前段規定，被告公司應按錄取通知書上所載承諾原告之薪資每月新臺幣（下同）5萬6千元，及依被告公司公開宣示保障勞工年薪含年終獎金、端午及中秋獎金在內為15個月月薪即每月薪資7萬元（計算式： $15 \times 56,000 \div 12 = 70,000$ ）之計算標準，給付原告102年5月2日至言詞辯論終結時之薪資，並於42萬元之範圍內為請求。又被告公司以上開事由污衊原告，侵害原告之名譽權，致使原告遭受經濟上及精神上之壓力痛苦，爰請求被告公司給付名譽損害之精神慰撫金10萬元。以上兩項合計為52萬元等語。並聲明：被告應給付原告52萬元，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。

□被告公司辯稱：被告公司於102年2月26日接獲原告面試申請時，自102年3月1日起即多次與原告確認報到意願，原告均表示尚須考慮，直至102年4月11日原告主動聯繫請求被告發出錄取通知，兩造協議報到日為102年5月2日。然被告公司於102年4月23日提醒原告應於報到日前完成體檢時，原告以其於同月24日、25日有旅遊規劃，故於102年4月26日始會前去體檢，惟依被告合作診所之門診時間表，該日並無體檢服務，故原告顯不可能於報到日繳交體檢報告，可見原告自始欠缺至被告公司提供勞務之誠意，疑是延宕以等待其他公司之錄取報到機會，導致被告公司人力無法填補，被告公司始取消原告錄取（下稱系爭事由）。本件被告係在原告試用期正式開始前考察原告之態度與行為，此階段應賦予被告在終止勞動契約上較大之自由，故被告公司評估原告無積極意願到被告公司任職，亦不適合被告企業文化，並無不當，亦非權利濫用。再原告未提通知被告公司已有給付勞務之準備，並無依民法第487條規定主張被告公司受領遲延請求給付薪資報酬之權利。且原告已至他處任職，所獲得報酬依民法第487條但書規定應予扣除。保障年薪係以原告為被告公司提供勞務滿一年可確保獲得之薪酬總價，原告未曾為被告公司提供勞務，不得以此作為損害賠償之基準。又原告之薪資結構中之伙食津貼及生活津貼均不得作為計算原告全薪之數額，不應以被告承諾之月全薪為準。原告至被告公司應徵求職以前仍有工作，並無失業之情形，原告請求精神慰撫金，應屬無據。並聲明：原告之訴及假執行之聲請均駁回。

□兩造不爭執之事項（見本院卷第68頁反面至第69頁）：

- (一)原告於102年4月12日取得被告公司之錄取通知，於102年5月2日報到。兩造議定之薪資為每月56,000元，及兩個月全薪之年終獎金。
- (二)被告公司於104人力銀行公告之福利制度，載有全年保障15個月薪資等語。
- (三)嗣於102年4月24日，被告公司以電子郵件取消原告之錄

取通知，並於同日到達原告。理由為：原告於102年3月1日、4日、11日屢以尚待其他公司錄取與否之通知為由，考慮是否接受被告公司之錄取，於102年4月11日原告雖同意接受被告公司錄取並於102年4月12日領取錄取通知書及新進員工體格檢查說明，然於102年4月23日被告公司人資部提醒原告應進行體檢，但原告以將於同年月24、25日至宜蘭出遊，預定於26日或29日前往體檢，被告公司故認原告無任職意願。

(四)原告於102年5月2日報到日仍有可能提出符合被告公司要求之健檢報告。

(五)原告與被告公司人資部有如上開102年4月23日之對話。

□兩造爭執之點（見本院卷第69頁）：

(一)兩造勞動契約於102年4月12日是否已成立生效？或者係於102年5月2日原告報到當時始成立生效？

(二)被告公司以系爭事由取消原告之錄取通知，是否正當？

(三)原告依民法第487條規定請求被告給付薪資42萬元，有無理由？

(四)原告主張被告侵害其名譽權，請求精神慰撫金10萬元，有無理由？

□本院之判斷：

(一)兩造勞動契約於102年4月12日即已成立生效。

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。是僱傭契約依民法第482條之規定，係以約定受僱人於一定或不定之期限內，為僱用人服勞務，僱用人給與報酬為其成立要件。且其性質係屬諾成契約，即於契約當事人意思表示合致時即可成立。

2.經查：原告於102年4月12日取得被告公司錄取通知之事實，為兩造所不爭執（見不爭執事項第(一)點），堪認原告及被告公司已互有「受被告公司雇用」及「雇用原告」之合意，此際兩造間之勞動契約即已成立。又原告經歷準備應徵資料、甄選、面試等各階段之應選過程，始獲取被告公司之錄取通知，為確保原告已獲被告公司錄用地位之安定，無庸再受四處謀職之累，及保護原告對於可獲取與被告公司議定薪資之期待，兩造勞動契約應解釋為於勞動契約成立時即發生效力，而以約定報到日為原告實際提供勞務之始期，而非以約定報到日為兩造勞動契約生效之日期，或以原告於約定報到日報到並完成全部報到手續為兩造勞動契約生效之停止條件。是被告抗辯：兩造契約性質上屬於附停止條件之法律行為云云，尚不足採。本件兩造勞動契約於102年4月12日原告領取被告公司錄取通知時即成立生效之事實，堪可認定。

(二)被告公司以系爭事由取消原告之錄取通知，難認為正當。

- 1.兩造間之勞動契約於102 年4 月12日原告領取被告公司錄取通知時既已成立生效，縱認原告於報到日應提出健檢報告為兩造勞動契約合意約定之解除條件，但查原告於102 年5 月2 日報到日仍有可能提出符合被告公司要求之健檢報告乙節，為兩造所不爭執（見不爭執事項第(四)點），即不能認被告於102 年4 月23日取消原告之錄取通知時，該項「原告未能取得符合被告公司要求之解除條件」之解除條件已確定成就。再觀諸卷附錄取通知書上所列各項條文內容（見湖勞調卷第9-10頁），並無其他任何有關賦予被告公司於特定事由發生時可取消錄取之終止權約定。是被告公司如欲行使勞動契約之終止權，仍應受勞動基準法第11條、第12條之限制。
 - 2.被告公司雖抗辯：其基於系爭事由認定原告實際上欠缺為被告提供勞務之積極意願，縱使報到後，原告將來之穩定性及配合度不無疑問，並不適合被告公司之企業文化等語。但查：原告於102 年4 月11日確定接受被告公司之錄取通知之前，即曾3 度向被告公司以尚待其他應徵廠商之面試通知而推遲是否同意接受錄取之期限，而被告公司於3 度未獲原告肯定回覆後，仍然同意發給原告錄取通知而雇用原告，是原告於同意受被告公司雇用以前，有向其他公司投遞履歷，且未將被告公司列為首選之情，已為被告公司所詳知，並非被告公司在篩選、考察原告並錄用原告之過程中所不知悉之事項。而被告公司在未確認原告是否無從於報到日以前取得被告公司指定醫療機構（即特約醫院創健診所或勞委會指定之體格檢查醫療機構）所出具健檢報告之情況下，僅以原告未能配合特約醫院之健檢時程為由，揣測原告即無至被告公司任職之意願，實乏所據。此外，被告復未提出其他證據（如各項職業心理測驗）足以證明原告對於被告公司企業文化及所任職務之適應性，有重大欠缺之情事，或具備勞動基準法第11條、第12條第1 項各款所列之事由。是則被告抗辯：伊係基於正當事由取消原告之錄取云云，即非可採。原告主張：被告公司終止兩造勞動契約，為不合法等語，足堪信取。
- (三)原告依民法第487 條規定請求被告給付薪資42萬元，不能認有理由。

- 1.按勞動基準法所規定之勞動契約，乃當事人之一方，在從屬於他方之關係下，提供職業上之勞動力，由他方給付報酬之契約。受僱人於勞動契約有效期限內，有依勞動契約約定之工作時間及工作處所為雇主提供勞務之義務。次按民法第235 條規定：「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。」是勞工提供

勞務，應現實提出使雇主處於現實得受領之狀態。僅例外於雇主預示拒絕受領勞工給付之意思，或給付兼需雇主之行為者，始得以準備給付之事情，通知雇主，以代提出給付。如係以非對話方式為通知者，參照同法第95條第1項前段規定，以通知達到相對人，始發生效力。所謂達到，係指通知達到債權人之支配範圍，置於債權人隨時可了解其內容之客觀之狀態而言。而受僱人以言詞向僱用人為通知，除有言詞之通知外，尚須以已有給付準備之具體事實存在為前提，若不能認為已有給付之準備，徒為空言之通知，尚不生言詞提出之效力。

2. 被告公司於102年4月24日取消原告之錄取而終止兩造勞動契約，有原告提出之電子郵件一份為憑（見湖勞調卷第15頁），固可認被告公司已預示拒絕受領原告之勞務給付，依民法第235條後段規定，原告得以通知被告公司勞務準備之方式代替提出現實之勞務給付。原告雖主張：其於102年4月24日上午11時55分以電子郵件向被告公司至被告公司上班之意願，即屬提出勞務之準備等語，並提出前開電子郵件為憑（見湖勞調卷第14頁），但觀諸上開電子郵件全文，原告係向被告公司請求協助安排特約健檢機構之健檢時程，並竭力遊說被告公司維持錄取原告之決定。惟被告於102年4月24日下午4時44分仍以電子郵件寄送取消錄取通知書予原告。是前開電子郵件僅能認係兩造關於是否取消原告錄取談判過程中之一環，原告主張：上開電子郵件即為原告於被告公司取消錄取後通知被告公司勞務準備云云，尚不足採。至原告起訴狀所載之請求內容，係請求被告賠償因失去至其他家公司工作之機會，及需再另謀工作所受之損害，並未請求回復原告之工作，不能認為原告有提出給付準備之具體事實。徵諸原告於102年5月20日已至第三人台灣新思科技股份有限公司任職，有勞保局被保險人投保資料查詢在卷可按（見本院卷第65頁），再被告公司履於本件審理中，表明同意原告復職，且堅詞否認原告主張：被告公司係用假設之語氣，並無明確告知原告取消錄取通知書之效力是否解除等語（見本院卷第47頁反面、第58頁反面、第69頁），乃原告於言詞辯論終結以前均未現實向被告公司提出勞務給付。據上諸端，堪認被告公司抗辯：原告未提出勞務給付之準備等語，尚屬可採，
3. 綜上所述，原告未能舉證證明已將給付準備之具體事實通知被告公司，被告公司於102年4月24日終止兩造間之勞動契約後，不能認已處於受領勞務遲延之狀態。是原告依民法第487條規定，一部請求被告公司給付自102年5月2日起至言詞辯論終結時之薪資42萬元，即屬無據，為無理由。

(四)原告主張被告侵害其名譽權，請求精神慰撫金10萬元，並無理由。

1.按名譽有無受損害，應以社會上對個人評價是否貶損作為判斷之依據。最高法院著有90年台上字第646號判例可資遵循。蓋「名譽」為個人在社會上享有一般人對其品德、聲望或信譽等所加之評價，屬於個人在社會上所受之價值判斷。因此名譽有無受損害，應以社會上對其評價是否貶損為斷。再名譽既係以社會上一般人對個人所為之評價，故行為人之行為雖不以廣佈於社會為必要，惟仍應使第三人知悉其事，始足當之。如行為人之傳述或舉止並未處於使第三人知悉或可得知悉之狀態，即不能認其行為構成對名譽權之侵害。

2.原告固主張：被告公司以原告態度顯示無任職意願等不實理由解除僱傭契約侵害其名譽權云云，並提出被告公司102年4月24日以電子郵件傳送之取消錄取通知書為據（見湖勞調卷第15頁）。但依上開電子郵件所示，發信人為被告公司人力資源部人員，收件者則僅有原告1名，並未有其他列為副本的收件對象。堪認上開電子郵件僅於原告和被告公司內部人員間傳遞，被告公司並未使第三人知悉。縱使原告心中不快，亦不能認原告之社會評價有何受到貶抑或減損。是被告公司以系爭事由取消原告錄取通知之行為，未侵害原告之名譽權，原告主張因被告公司之侵權行為致其受有精神上痛苦云云，並不足採，本院即無庸再行審酌原告所得請求慰撫金之數額。

從而，原告依民法第487條規定，一部請求被告給付102年5月2日起至言詞辯論終結時之薪資42萬元，暨依民法第195條之規定，請求被告給付慰撫金10萬元，共計52萬元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止之法定遲延利息，為無理由，應予駁回。原告之訴既經駁回，其假執行之聲請亦失所附麗，應併予駁回

本案事證已臻明確，兩造其餘主張陳述及所提之證據，均毋庸再予審酌，附此敘明。

據上論結，原告之訴為無理由，依民事訴訟法第78條，判決如主文。

中 華 民 國 103 年 3 月 31 日
勞 工 法 庭 法 官 許 碧 惠

以上正本證明與原本無異。

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，否則本院得不命補正逕行駁回上訴。

中 華 民 國 103 年 4 月 7 日
書 記 官 陳 弘 祥