臺灣新北地方法院民事判決

111年度勞簡字第56號

原　　告　陳佳音
被　　告　億光電子工業股份有限公司
法定代理人　葉寅夫
訴訟代理人　李曼寧律師
複代理人　　張文郡

上列當事人間請求請求給付工資等事件，經本院於民國111年9月14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

壹、程序方面：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項但書第3款定有明文。查原告原起訴聲明為：被告應給付原告至少新臺幣（下同）196,782元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息（見本院卷第11頁），嗣於民國111年7月12日言詞辯論期日變更起訴聲明為：被告應給付原告315,000元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息（見本院卷第139頁），經核原告所為上開訴之變更，屬擴張應受判決事項之聲明，揆諸上開法律規定，應予准許。

貳、實體方面：

一、原告起訴主張：

（一）原告因想轉換工作，於109年2月20日至被告公司參與研發部書記一職面試，過程中有談到原告所希望薪資35,000元至40,000元沒問題，結束面試時人資林小姐告知明確的口頭錄取意思表示，並表示主管面試後希望原告可以加入公司，並告知原告回去之後儘速與原公司確認並回覆可到職

日期，才來得及為原告安排三月初或是三月中的新人員工訓練以及確認後續報到事宜，同步公司內部會跑核薪流程約需一個禮拜的時間，當下原告即表示隔天（21日）便會向原公司提出離職申請，人資林小姐亦表示同意。

（二）原告隔天向原公司提出離職申請且開始辦理後續工作交接相關事宜，並Email回覆被告公司確定109年3月12日可到職，但時隔13天後，竟收到被告所傳來的面試感謝信，表示目前職缺有限，意思是將不履行原先談定的僱傭契約，原告深感錯愕，因原告已辭去現有之穩定工作，原公司已開始進行現職的後續交接工作，原告直接回覆Email詢問人資林小姐為何改變原錄取之意，109年3月4日下午林小姐來電致歉，表示主管於錄取原告後，又決定錄用內部別單位調來的員工。109年3月6日另一位人資解小姐也電話回覆，除致歉外亦提到「我知道林小姐先行有通知您關於原本錄取的部分」、「其實原先主管跟您談完都覺得蠻ok，有明確跟正向的告知您希望您可以加入」等語，並承認是主管於確定錄取原告後臨時變動決定用內部其他員工，後提供了另一個與原合意之書記全然不同的技術員職缺，於薪資（改為32,000元）、工作地點（由樹林改為苗栗）、工作內容（行政改為工程師之助理）盡不相同，為新職缺要約，與原書記一職無涉，原告並未接受此技術員職缺。

（三）被告公司在雙方已於109年2月20日因意思表示合意而成立生效之僱傭契約上反悔不履行，導致原告因信賴其錄取之意思表示而辭去原工作，原告因此事生活遭受重大影響並受有損害。原告依兩造之僱傭契約及民法第487 條，向被告請求9個月待業期間依被告給付研發部書記一職之月薪35,000元計算之損害315,000 元（計算式：35,000×9＝315,000）或原告依民法第227 條準用256 條及226 條債務不履行損害賠償，向被告請求不完全給付至少3個月試用期之薪資105,000 元（計算式：35,000×3 ＝105000）或

以因被告違法終止僱傭契約，卻因原告無於被告公司投保勞保之紀錄致不符合申請勞動部按離職退保前平均月投保薪資6%發給最長發給6個月之失業補助126,000 元（計算式：35,000×60%× 6＝126000），並擇一為請求。

（四）併聲明：

1. 被告應給付原告315,000 元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止按年息百分之五計算之利息。
2. 訴訟費用由被告負擔。
3. 原告願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：

（一）本件訴訟與原告前提起之鈞院110年度勞簡上字第16號判決，前後兩訴均係基於同一原因事實所涵攝之法律關係，屬確定判決於言詞辯論終結時點，經當事人已提出，或得提出而未提出之其他攻擊防禦方法之同一原因事實所涵攝之法律關係，均應受其既判力之拘束。縱認前後兩訴非同一案件，對於兩造間是否成立雇傭契約亦因對於前提要件之「重要爭點未經充分攻擊、防禦」，暨前後兩訴「標的利益顯不相當」，被告於前案訴訟中未能預測該判決結果可能對於本件發生拘束力，致未為相同程度之攻防，無爭點效之適用。

（二）被告「無受拘束之主觀意思」，亦「無表現出受其意思拘束之客觀行為」，綜合參酌被告多次「尚待核薪流程」之明白表示、原告「已非無求職經驗之社會新鮮人」之性質、兩造「對薪資金額及報到日均未確認」之磋商過程、「人力資源市場須待提供offer且均會例行性詢問最快可報到日」之交易習慣，並依誠信原則合理認定，應認被告未曾發出雇用契約之要約，兩造雇傭契約不成立，又縱認被告曾發出雇用契約之要約，嗣原告反覆變更報到日，應認為拒絕原要約而為新要約，被告未為承諾，兩造意思表示未合致，雇傭契約不成立。

（三）又被告對原告之調動符合調動五原則之要求，核屬合法有

效之調動，則原告自應服從該調職命令，不得拒絕調動。該調動已通知原告，惟原告於所定期日即109年3月23日仍未提供勞務，應認其自該日起無正當理由曠職。因原告未曾提出勞務給付，且原告已終止系爭雇傭契約，被告自不負損害賠償責任，又雇傭契約之履行，核其性質，顯非屬不能補正之情形，諸如被告曾邀原告以「助理工程師」乙職，或於109年12月22日調解期日提出雇傭原告擔任原職（即「研發部書記」），既雇傭契約之履行尚可由被告補正，是原告無由以給付不能之法則行使權利。

（四）原告應就其能通過試用期（3個月）直至9個月之利己事實負舉證責任，茲依原告提出之勞工保險異動查詢表單（被證；下稱系爭勞保表單），原告成年後，前後更換工作高達10多份，投保期間多不足3月，且多為派遣工，就系爭勞保表單所示之期間以觀，原告不能通過各該派遣職務之試用期，已為常態，遑論原告提出高達9個月之薪資損害。其次，原告亦應證明「原告之損害與被告債務不履行」間具備因果關係，蓋被告債務不履行之行為，不當然造成求職者待業高達9個月。退萬步言之，原告遲至109年12月14日始參與勞動部職業訓練（職訓局開辦各式課程及梯次），加之原告亦不諱言專為請領政府之各項失業或就業補助之行為，原告顯然對於待業期間損害之擴大，與有過失，前開損害皆令被告負擔，未免過苛，原告顯有權利濫用之虞，要與誠信原則有違等語置辯。

（五）併答辯聲明：

1. 原告之訴及假執行之聲請均駁回。
2. 訴訟費用由原告負擔。
3. 被告願供擔保，請准宣告免為假執行。

三、協商兩造不爭執事項，並同意依此爭點做為辯論及判決之基礎（見本院卷第308、309頁）：

（一）原告於109年2月20日至被告公司參與研發部書記乙職面試。

（二）原告於109年2月21日向原任職公司提出離職申請，同日以Email回覆被告公司同年3月12日可到職。

（三）被告公司於109年2月23日以Email回覆原告：「目前我司尚未完成錄用流程，待與單位主官確認後，會正式核薪並發offer以及通知，若有進一步消息會儘快讓您知道」。

（四）109年3月4日上午，原告以Email通知被告公司於同年月17日才能到職，下午收到被告Email 回覆的面試感謝信，並表示目前職缺有限。原告直接回覆Email 詢問人資林小姐為何改變原錄取之意。

（五）原告於109年3月5日表示「……請朝貴公司反悔不履行勞務契約的金錢賠償方面去回覆，已達成雙方都可接受的和解……」。

（六）被告公司人資解慧羚於109年3月6日電話中曾向原告表示：「就是林小姐（被告另一位人資專員）這邊先行有通知您，就是關於原本錄取的那個部分，就是在一些我們主管原先....，我先大概跟您講一下狀況好了，我想林小姐應該也有跟您說，就是其實原先主管跟您談完就是是真的覺得都還蠻ok，然後就是有算是比較明確跟正向的告知您希望您可以加入，那我們也很謝謝你，就是這個部分真的很謝謝你，就是很立刻的配合我們，然後就是盡快地確認了報到日期的部份給我們」（見本院109年度勞簡字第149號卷第23頁）、「剛好就是因為近期我們內部的主管有些調整，所以就是主管這邊他們剛好也有內部找到合適的同仁，所以才會後來他們做了一下討論....」、「（因為原本談的是說35,000到40,000是ok，那現在就是改成32,000這樣子嗎？）對」等情（見同上卷第25頁）。

（七）109年3月6日被告公司以Email通知提供另外一個「技術員」職缺，「月薪32,000元，報到日期為同年月23日」，並於翌日（即同年月7日）再以Email回覆「工作內容可以參考助理工程師，技術員與助理工程師工作內容相近，上班地點在樹林總部，有需要實驗會去土城廠，配合負責的

專案有些工程師或助工會去苑里廠確認產品生產狀況」等語，但原告並未接受此職缺。

四、協商兩造爭執事項（見本院卷第309頁）：

（一）兩造間之僱傭契約是否成立？

（二）被告抗辯已合法調動原告職務，原告無正當理由拒絕給付勞務，有無理由？

（三）原告依兩造之僱傭契約及民法第487條，請求被告應給付原告315,000元，或依民法第227條準用256條及226條向被告請求105,000元或126,000元，及均自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止按年息百分之五計算之利息，有無理由？

五、本院之判斷：

（一）兩造間之僱傭契約是否成立？

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。」、「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153條、第482條分別定有明文。依此規定，公司和求職者雙方對於工作薪資、內容、雇用時間皆達成合意，則無論口頭或書面約定都可以視為勞動契約已經成立。

2. 經查，原告主張109年2月20日至被告公司參與「研發部書記」一職面試，希望薪資為35,000元至40,000元，該職務並未約定工作期限（即屬不定期契約）等情，為被告所不否認。依被告不爭執真正的錄音譯文所載（見本院卷第23-25、160頁），被告公司人資解慧羚於109年3月6日電話中曾向原告表示：「就是林小姐（被告另一位人資專員）這邊先行有通知您，就是關於原本錄取的那個部分，就是在一些我們主管原先....，我先大概跟您講一下狀況好了，我想林小姐應該也有跟您說，就是其實原先主管跟您談完就是是真的覺得都還蠻ok，然後就是有算是比較明確跟正向的告知您希望您可以加入，那我們也很謝謝你，就是這個部分真的很謝謝你，就是很立刻的配合我們，然後

就是盡快地確認了報到日期的部份給我們」（見本院卷第23頁）、「剛好就是因為近期我們內部的主管有些調整，所以就是主管這邊他們剛好也有內部找到合適的同仁，所以才會後來他們做了一下討論....」、「（因為原本談的是說35,000到40,000是ok，那現在就是改成32,000這樣子嗎？）對」等情（見本院卷第25頁）。可知，被告公司既然於109年2月20日對原告應徵「研發部書記」一職表示「關於原本錄取的那個部分」、「原先主管跟您談完就是是真的覺得都還蠻ok，然後就是有算是比較明確跟正向的告知您希望您可以加入」，顯然已經為錄取的意思表示，且就原告希望薪資「35,000元至40,000元」部分，被告公司也表示「ok」，足見雙方於當天對於工作薪資、內容、時間皆已達成合意，勞動契約自應認定已經成立。

3. 被告雖抗辯曾於109年2月23日的Email回覆原告，明確表示尚未完成錄用原告之流程，需與單位主管確認後，會正式核薪的流程並發offer以及通知，若有進一步消息會盡快告知，又國內之求職網站，均有一欄是「最快可報到日」，縱無此欄位，企業亦會於面試時口頭詢問，益徵「報到日」是雇主評估是否願締約之關鍵因素，既未完成正式到職日之確認，應認兩造勞動契約並未成立等情。然查，雖然在許多公司業界慣例（尤其是電子產業公司），會以書面offer作為正式錄取通知（記載職稱、工資等勞動條件），並視為正式要約，待求職者承諾後（回覆或就任），雙方才成立勞動契約。但依照前述法律規定，如果於發offer前，公司與求職者間已經就工作薪資、內容、時間皆已達成合意，勞動契約自應認定已經於發出offer前成立。換言之，被告公司於面試當日，已經當場告知原告「比較明確跟正向的告知您希望您可以加入」、「薪資35,000元至40,000元部分ok」，原告也當下表示將翌日（21日）向原公司辭職，並於翌日Email回覆確定報到日期，顯然雙方就本件勞動契約的要約承諾已經合意，契約

已經成立，至於事後核薪流程、發offer，只是業界作業慣例而已，並不影響契約成立。何況，被告也無法舉證證明曾於應徵過程中告知原告「是否錄取將以書面offer」為準一事，反而告知原告回去之後儘速與原公司確認並回覆可到職日期，更足見被告面試當日確有錄取原告之事實無疑，故被告此部分抗辯，不足採信。

（二）被告抗辯已合法調動原告職務，原告無正當理由拒絕給付勞務，有無理由？

1. 按「雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應符合下列原則：□基於企業經營上所必須，且不得有不當動機及目的。但法律另有規定者，從其規定。□對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變更。□調動後工作為勞工體能及技術可勝任。□調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助。□考量勞工及其家庭之生活利益。」，勞基法第10條之1定有明文，揆其立法意旨係雇主調動勞工應受權利濫用禁止原則之規範，其判斷之標準，應自調職在業務上有無必要性、合理性，調職有無其他不當之動機或目的、調職是否對工資或其他勞動條件造成不利之變更、與勞工接受調職後所可能產生生活上不利益之程度，就社會一般通念綜合考量判斷該調職有無權利濫用或違反誠信原則。又按勞動契約係繼續性契約，雇主基於企業經營或合理行使懲戒權之需要，調整勞工之職務，在所難免，如要求雇主於行使調職命令權，均必須得到每個勞工之同意，將妨礙企業之存續發展、雇主之人力運用，進而影響全體勞工之職業利益，是雇主基於企業經營上或合理懲戒上之需要調動勞工工作，如新工作為勞工技術體能所能勝任，其薪資及其他勞動條件又未作不利之變更，自應認並未違反勞動契約之本旨，故為維護事業單位營運及管理並本於勞資合作之精神，應認雇主原則上具有行使勞工調職命令之權限。又調職乃雇主對勞工人事配置上之變動，調職通常必伴隨勞工職務、職位及特定津貼等內容之

變更，如僱用人係基於企業經營上之必要性與合理性而對於受僱人之職務、職位等內容加以調整，而勞工因擔任不同之工作，其受領之工資因而合理伴隨其職務內容有所調整，尚不得僅以工資總額減少，即認該調職違法（有最高法院98年台上字第600號判決要旨可資參照）。是審究薪資及其他勞動條件是否為不利之變更，不應僅以工資總額是否減少作為認定之依據。故雇主調動勞工應受權利濫用禁止原則之規範，其判斷之標準，應自調職在業務上有無必要性、合理性，與勞工接受調職後所可能產生生活上不利益之程度，綜合考量。勞工調職就個別家庭之日常生活通常在某程度受有不利益，但該不利益如依一般通念未逾勞工可忍受之程度範圍內，則非權利濫用。故雇主調動勞工之工作場所或變更工作有關事項時，除依契約約定者外，應顧及企業本身之需求，及斟酌勞工利益，並應參酌上述調動五原則辦理，否則其調職命令即屬權利濫用，為不合法；反之，若雇主行使調職命令權無違前揭五原則，勞工即應服從命令，不得拒絕調動，亦不得主張雇主違反勞動契約，合先敘明。

2. 經查，被告公司人資解慧羚於109年3月6日電話中曾向原告表示：「就是林小姐（被告另一位人資專員）這邊先行有通知您，就是關於原本錄取的那個部分，就是在一些我們主管原先....，我先大概跟您講一下狀況好了，我想林小姐應該也有跟您說，就是其實原先主管跟您談完就是是真的覺得都還蠻ok，然後就是有算是比較明確跟正向的告知您希望您可以加入，那我們也很謝謝你，就是這個部分真的很謝謝你，就是很立刻的配合我們，然後就是盡快地確認了報到日期的部份給我們」（見本院109年度勞簡字第149號卷第23頁）、「剛好就是因為近期我們內部的主管有些調整，所以就是主管這邊他們剛好也有內部找到合適的同仁，所以才會後來他們做了一下討論，那因為我想你也知道其實這陣子的武漢疫情，其實真的影響到全球不

是只有臺灣，就是各大企業其實真的的蠻辛苦的，…那就是目前主管這邊討論完了之後，是希望說還是借助您在一些比較行政事務這一塊的一個文件類的能力的部分，…所以我們目前的職稱是採用我研發這邊的一個叫作技術員的職稱，…考量到在行政面這塊是您所擅長的，所以現階段的薪資我們核定是每月32,000，那這裡面有包括1,000塊的全勤跟1,800的伙食…」、原告稱：「（因為原本談的是說35,000到40,000是ok，那現在就是改成32,000這樣子嗎？）」、解慧羚回覆「對，…因為現行的這個職務有作了一些調整…」、原告回覆：「好，了解」等情（見同上卷第25頁）。又109年3月6日被告公司以Email通知提供另外一個「技術員」職缺，「月薪32,000元，報到日期為同年月23日」（見同上卷第41頁），並於翌日（即同年月7日）再以Email回覆「工作內容可以參考助理工程師，技術員與助理工程師工作內容相近，上班地點在樹林總部，有需要實驗會去土城廠，配合負責的專案有些工程師或助工會去苑里廠確認產品生產狀況」等語（見同上卷第45頁），但原告並未接受此職缺。

3. 而查，被告將原告自研發部書記調動職務至助理工程師，該調動係基於被告公司內部人力資源需求之考量，被告有寄發EMAIL詳細說明職缺需求變動、說明兩份工作內容，上述兩造往來之電子郵件可知被告並無不當動機及目的。而調動後之職務雖名稱為「助理工程師」，然而此僅為職缺分類以及因被告登載於人力資源網站上無法開太多不同細項名稱之職缺所致，實則兩者皆為助理性質，即不需要高度專業性，僅需要有文書能力，此亦經被告於前述電子郵件中說明仍需借助原告之行政事務能力。且電子郵件中亦明確表示有特定專案時才需要去產線紀錄生產狀況，並非一直在產線作生產工作，只是有特定需求時去產線紀錄狀況，亦沒有任何原告體能及技術不可勝任之處。另調動後之工作地點與調動前均在樹林總部，調動後僅有專案需

求時偶爾需要至土城，無調動地點過遠之情況。而調動後之助理工程師職位底薪僅較調動前低三千元，然而調動後之助理工程師因專案至產線作文書紀錄，其獎金之配發亦有可能較總部低階文書人員更高。

4. 是本院審酌被告對原告上開調職並無不當動機及目的，且新職缺工作內容雖與原應徵職缺略有不同，但為原告體力及技術能力所能勝任，薪水部分雖有降低約3000元（原職缺35,000-40,000元、新職缺32,000元），但仍較原告原公司月薪24,990元為高，且無地點過遠之情，因此，被告雖取消原應徵職缺，但仍提供新職缺，且新職缺為原告所能勝任、薪水差距亦不大，並無上班地點過遠之情，且對勞工即原告及其家庭生活無不利之影響，因認被告對原告職務之調動符合調動五原則，核屬合法有效之調動。

5. 綜上各情以參，被告抗辯已合法調動原告職務，原告無正當理由拒絕給付勞務，為有理由。

（三）原告依兩造之僱傭契約及民法第487條，請求被告應給付原告315,000元，或依民法第227條準用256條及226條向被告請求105,000元或126,000元，及均自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止按年息百分之五計算之利息，有無理由？

1. 原告依兩造之僱傭契約及民法第487 條，向被告請求給付報酬315,000 元（計算式：35,000×9個月＝315,000 ），有無理由？

第按勞工有無正當理由繼續曠工3日，或1個月內曠工達6日者，雇主得不經預告終止契約，勞基法第12條第1項第6款定有明文。查被告前述對原告之調動既係合法有效之調動，則原告自應服從該調職命令，不得拒絕調動。而該調動已通知原告，惟原告於所定期日即109年3月23日仍未提供勞務，應認其自該日起無正當理由曠職，從而原告訴請被告給付9個月之薪資加計法定遲延利息，依上說明，尚乏所據，為無理由。

2. 若上述無理由，原告依民法第227 條準用256 條及226

條，向被告請求105,000 元或126,000 元（計算式：35,000×3 個月試用期＝105,000，35,000×60%× 6個月失業補助＝126,000），有無理由？

①原告無非以被告拒絕受領原告以「研發部書記」之職務給付勞務云云，然被告前述對原告之新識務之調動既係合法有效之調動，則原告自應服從該調職命令，不得拒絕新職務之調動，且被告並未拒絕原告於111年3月12日或同年月17日進入被告位於樹林之總部接受新人訓練，然依兩造往來信件以觀，原告均以「助理工程師」之職位「理念不太相當」、「各項條件亦不相符」、「決定還是放棄這個機會」並強邀被告以「先前研發部書記的契約反悔一事，有無任何賠償對策？」，截至111年7月12日言詞辯論期日，原告仍以不願跨縣市受訓云云，拒絕給付任何勞務，亦未曾通知被告準備以「研發部書記」乙職給付勞務，自不生提出之效力，被告無從受領給付。況被告公司雖取消原應徵職缺，但仍提供新職缺，且新職缺為原告所能勝任、薪水也差距不大的情形下，如原告願意接受而於109年3月23日就職，當不致於發生後續因辭去原工作、也無新工作期間所造成的損害。

②按可歸責於債務人之事由，致為不完全給付者，債權人得依關於給付遲延或給付不能之規定行使其權。不完全給付之情形可能補正者，債權人可依遲延之法則行使其權利；如其給付不完全之情形不能補正者，則依給付不能之法則行使權利。而雇傭契約之履行，核其性質，顯非屬不能補正之情形，如被告曾邀原告以「助理工程師」乙職，或於109年12月22日調解期日提出雇傭原告擔任原職（即「研發部書記」），既雇傭契約之履行尚可由被告補正，是原告無由以給付不能之法則行使權利，遑論主張民法第226條及第267條。

③而本院前已於110年4月7日另案認定被告公司所應負擔的賠償損害期間，應自109年3月17日原告自原公司離職日

起，至109年3月22日為止（109年3月23日為新職缺到職日），共計6日之損失為5,917元，此亦經本院調取本院109年度勞簡字第149號損害賠償案件核閱無訛，則原告再依民法第227 條準用256 條及226 條等債務不履行損害賠償，請求被告請求至少3個月試用期之薪資105,000 元或依平均月投保薪資6%發給最長發給6個月之失業補助126,000 元，依上說明，尚乏所據，不應准許。

六、綜上所述，原告依兩造之僱傭契約及民法第487條，請求被告應給付原告315,000元，或依民法第227條準用256條及226條向被告請求105,000元或126,000元，擇一為請求，及請求均自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止按年息百分之五計算之利息等情，為無理由，應予駁回。

七、本件判決之基礎已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法、未經援用之證據及聲請調查之證據，經本院斟酌後，認均不足以影響本判決之結果，不逐一詳予論駁，併此敘明。

八、訴訟費用負擔的依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　9　　月　　30　　日

勞動法庭　　法　官　吳幸娥

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　　111　　年　　9　　月　　30　　日

書記官　周子鈺