# 臺灣新北地方法院民事判決

112年度勞簡上字第1號

上　訴　人　張白穗（原名：陳佳音）

000000000000000000

訴訟代理人　孫伯昀

被上訴人　　億光電子工業股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　葉寅夫

訴訟代理人　李惠如

　　沈沐蓁

上列當事人間請求請求給付工資等事件，上訴人對於中華民國111年9月30日本院111年度勞簡字第56號第一審判決提起一部上訴，並為訴之追加，經本院於111年9月22日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

上訴及追加之訴均駁回。

第二審（含追加之訴）訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

壹、程序事項

按第二審訴之變更或追加，非經他造同意不得為之，但請求之基礎事實同一者，不在此限，民事訴訟法第446 條第1 項、第255 條第1 項第2 款分別定有明文。且依同法第436 條之1 第2 項規定，於簡易程序裁判之上訴準用之。本件上訴人提起上訴後，追加民法第227條準用第232條規定為請求權基礎，併聲明「被上訴人應給付上訴人新台幣（下同）120,083元，及自起訴狀繕本送達翌日起算至清償日止，按年利率百分之五計付之利息」（見本院卷第29至35頁）。又上訴人上開追加部分，亦本於其經被上訴人面試錄取，辭去原有工作後，被上訴人竟片面拒絕履行原先談定之僱傭契約等基礎事實，併基於民法第227條準用第232條之請求權基礎，

請求被上訴人給付損害賠償，核屬請求之基礎事實同一，且不影響被上訴人之防禦方法，並與前開規定相符，應予准許。

貳、實體事項

一、上訴人主張：

上訴人於民國（下同）109年2月20日至被上訴人公司參與研發部書記一職面試，被上訴人過程中對上訴人所希望薪資35,000元至40,000元表示沒問題，人資林小姐並告知明確的口頭錄取意思表示，上訴人隔天（21日）向原公司提出離職申請及辦理後續交接，並Email回覆被上訴人公司確定109年3月12日可到職，但時隔13天後，竟收到被上訴人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，上訴人直接詢問人資林小姐為何改變原錄取之意，000年0月0日下午林小姐來電致歉，表示主管於錄取上訴人後，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，除致歉外亦承認是主管於確定錄取上訴人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，上訴人並未接受此技術員職缺。被上訴人公司在雙方已於109年2月20日成立生效之僱傭契約上反悔不履行，導致上訴人因信賴其錄取之意思表示而辭去原工作，上訴人因此事生活遭受重大影響並受有損害。從而，上訴人依兩造之僱傭契約及民法第487條規定，向被上訴人請求至少3個月試用期之薪資差額99,083 元（計算式：35,000×3 -5917＝99083）；或依民法第227 條準用226條、232 條規定，向被上訴人請求不完全給付所生上開薪資差額99,083元之損害賠償；或因被上訴人違法終止僱傭契約，上訴人無法於被上訴人公司投保勞保，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6個月失業補助差額120,083元（計算式：3

5,000x60%x 6-5917＝120083）；或至少3個月試用期之「研發部書記」薪資與上訴人原工作薪資之差額24,113元（計算式：(35,000-00000)x3-5917＝24113），並請求擇一為判決。

二、被上訴人則以：

被上訴人公司於面試過程雖有評估薪資範圍，但亦有告知上訴人，需進行後續核薪流程，參酌上訴人非無求職經驗之社會新鮮人、兩造對薪資金額及報到日均未確認，以及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，應認被上訴人未曾發出僱傭契約之要約，兩造僱傭契約不成立。縱認被上訴人曾發出僱傭契約之要約，上訴人反覆變更報到日，應認為拒絕原要約而為新要約，被上訴人未為承諾，兩造意思表示未合致，僱傭契約不成立。退步而言，縱認僱傭契約成立，被上訴人對上訴人之調動符合調動五原則之要求，核屬合法有效之調動，則上訴人自應服從該調職命令，不得拒絕調動。該調動已通知上訴人，惟上訴人於所定期日即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。因上訴人未曾提出勞務給付，且上訴人已終止系爭僱傭契約，被上訴人自不負損害賠償責任。又僱傭契約之履行，核其性質，顯非屬不能補正之情形，如被上訴人曾邀上訴人以「助理工程師」乙職，或於109年12月22日調解期日提出僱傭上訴人擔任研發部書記原職，故上訴人以不完全給付、給付不能之法則行使權利，顯無理由。

三、原審為上訴人敗訴判決，上訴人就其敗訴一部提起上訴（逾120,083元敗訴部份，上訴人並未上訴已告確定，非本院審理範圍），並追加依民法第227條準用第232條規定而為請求，併聲明：㈠原判決關於駁回上訴人下列第二項之訴部分廢棄；㈡被上訴人應給付上訴人120,083元，及自起訴狀繕本送達翌日起算至清償日止，按年利率百分之五計付之利息。被上訴人則為答辯聲明：請求駁回上訴及追加之訴。

四、兩造不爭執事項（見原審卷第236、237頁）：

㈠上訴人於109年2月20日至被上訴人公司參與研發部書記乙職面試。

㈡上訴人於109年2月21日向原任職公司提出離職申請，同日以Email回覆被上訴人公司同年3月12日可到職。

㈢被上訴人公司於109年2月23日以Email回覆上訴人：「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」。

㈣109年3月4日上午，上訴人以Email通知被上訴人公司於同年月17日才能到職，下午收到被上訴人Email 回覆的面試感謝信，並表示目前職缺有限。上訴人直接回覆Email 詢問人資林小姐為何改變原錄取之意。

㈤上訴人於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……」。

㈥被上訴人公司人資解慧羚於109年3月6日電話中曾向上訴人表示：「就是林小姐（被上訴人另一位人資專員）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）。

㈦109年3月6日被上訴人公司以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，但上訴人並未接受此職缺。

五、本件爭執點及本院之判斷：

㈠兩造間成立僱傭契約

1.按法院於確定判決理由中，對訴訟標的以外當事人所主張或抗辯之重要爭點，本於當事人完足舉證及辯論之結果，已為實質之判斷者，除有顯然違背法令，或當事人提出新訴訟資料足以推翻原判斷之情形外，於同一當事人間，就與該重要爭點有關之他訴訟，不得再為相反之主張，法院亦不得作相異之判斷，此源於訴訟上之誠信原則及當事人公平之訴訟法理，避免紛爭反覆發生，以達「一次解決紛爭」所生之一種判決效力（拘束力），即所謂「爭點效」，亦當為程序法所容許（最高法院102年度台上字第106號判決參照）。

2.查兩造間前案（本院111年度勞簡上字第16號）民事確定判決已就「兩造間之僱傭契約是否成立」之重要爭點為判斷，認定兩造間應於109年2月20日，就僱傭契約之必要之點達成合意，上訴人主張兩造間成立勞動契約法律關係，應屬可採，業經本院調閱前案卷宗（本院110年度勞簡上字第16號、109年度勞簡字第149號）核對屬實，並有前案民事確定判決書可稽（見原審卷第249至257頁）。而經核本件與前案確定判決係屬同一當事人，且法院已於前案判決理由中對此重要爭點，本於當事人完足舉證及辯論之結果，已為實質之判斷，復參以前案確定判決就此重要爭點之判斷並無顯然違背法令，足認本件應有爭點效之適用。因此，被上訴人就前案確定判決理由中所為前開重要爭點所為判斷，於本件訴訟自不得再為相反之主張，法院亦不

得作相異之判斷，始符合訴訟上之誠信原則及當事人公平之訴訟法理。

3. 又上訴人經歷準備應徵資料、甄選、面試等各階段之應選過程，始獲被上訴人公司通知錄用，為確保上訴人已獲被上訴人公司錄用地位之安定，無庸再受四處謀職之累，及保護上訴人對於可獲取與被上訴人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，而以約定報到日為上訴人實際提供勞務之始期（即就勞始期說），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。是本件兩造勞動契約於109年2月20日達成合意時即成立生效之事實，應可認定。

㈡被上訴人係合法調動上訴人職務

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。

2. 又按雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應基於企業經營上所必須，且不得有不當動機及目的；對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變更，勞基法第10條之1第1款、第2款定有明文。揆其立法意旨在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，與勞工接受調職後可能產生之不利益程度，綜合考量（最高法院112年度台上字第1278號民事判決參照）。惟勞工擔任不同之工作，其受領之工資當有所不同，倘非不合理或無正當理由之違法減少，尚不得僅以工資總額減少，即認雇主對工資條件為不利益之變更（最高法院111年度台上字第2682號民事判

決參照）。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。從而，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，為綜合考量。

3.經查，被上訴人公司人資解慧羚於109年3月6日電話中曾向上訴人表示：「就是林小姐（被上訴人另一位人資專員）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…」、上訴人稱：「（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…」、上訴人回覆：「好，了解」等情（見同上卷第25頁）。又109年3月6日被上訴人公司以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），但上訴人並未接受此職缺。

4.由可知

⑴被上訴人於勞動契約成立後，將上訴人自研發部書記調動職務至助理工程師，原研發部書記一職則由內部合適人員接任，該調動係基於被上訴人公司受新冠肺炎疫情蔓延全球，國內各大企業均受程度不一之影響，及內部人力資源需求考量所致，縱使被上訴人已從內部找到其他適當人選調任研發部書記一職，但仍依上訴人行政事務方面之能力而另以助理工程師任用，且被上訴人於109年3月6日有寄發EMAIL詳細說明職缺需求變動、說明兩份工作內容，足認被上訴人所為之調職並無不當動機及目的。

⑵上訴人調動後之職務雖名稱為「助理工程師」，然而此僅為職缺分類，以及因被上訴人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，此亦經被上訴人於前述電子郵件中說明仍需借助上訴人之行政事務能力。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，亦沒有任何上訴人體能及技術不可勝任之處，此從上訴人於前案陳稱：「當時如果都是在樹林以及薪資不減少的話，我才能接受。」一語（見同上卷第160頁），即可為證。

⑶另調動後之工作地點與調動前均在樹林總部，調動後僅需於苗栗受訓一個月，之後有專案需求時偶爾需要至土城，被告也陳稱：「依照公司規定，樹林總部的同仁要去苗栗受訓，苗栗的同仁也要到樹林受訓，受訓期間也是短暫，

而不是整個職務的工作條件，況且助理工程師的職缺也沒有一定要到苗栗受訓一個月」等情（見原審卷第138頁），依照國內企業一般作業型態以觀，此實無調動地點過遠之情形。

⑷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，亦經被告陳明在卷（見原審卷第215頁）。參照前述最高法院見解，尚不得僅以工資底薪總額減少，即認被上訴人對上訴人工資條件為不利益之變更。

5.本院審酌被上訴人對上訴人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，但為上訴人體力及技術能力所能勝任，薪水部分底薪雖有降低約3000元（原職缺35,000-40,000元、新職缺32,000元），但仍較上訴人原公司月薪24,990元為高，對上訴人工資條件無不利益之變更，且無地點過遠之情形，對勞工即上訴人及其家庭生活無不利之影響，故認被上訴人對上訴人職務之調動符合勞基法第10條之1，核屬合法有效之調動。

6.綜上，被上訴人抗辯已合法調動上訴人職務，上訴人無正當理由拒絕給付勞務等情，應屬可採。

㈢上訴人依僱傭契約、民法第487條規定，請求被上訴人給付3個月試用期之薪資差額99,083元部分

按勞動契約屬於雙務契約，一方之義務即他方之權利，勞工有依約提供勞務之義務及請求給付報酬之權利，雇主則有依約給付報酬之義務及請求提供勞務之權利，雙方處於對待給付地位，具有同時履行抗辯關係。又民法第487條規定「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」。如前所述，被上訴人對上訴人之調動既經本院認定屬於合法調職，則上訴人即有依該調職命令提供勞務之義務，惟上訴人均未依新職報到或提供勞務，為上訴人所不爭執，則被上訴人即未處於「受領勞務遲延」之狀態，上訴人

自無從依上開規定請求被上訴人給付報酬，故其請求被上訴人給付薪資差額99,083元，無法准許。

㈣上訴人依民法第227條準用第226條、第232條請求損害賠償

損害賠償部分

1.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利」、「因可歸責於債務人之事由，致給付不能者，債權人得請求賠償損害」、「遲延後之給付，於債權人無利益者，債權人得拒絕其給付，並得請求賠償因不履行而生之損害」，民法第227條第1項、第226條第1項、第232條分別定有明文。換言之，債務人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。

2.被上訴人前述對上訴人之新職務之調動既係合法有效之調動，則上訴人自應依該調職命令到職，不得拒絕新職務之調動，被上訴人自無上述民法第227條「不完全給付」之情形可言。何況，勞動契約之履行，核其性質，顯非屬不能補正之情形，被上訴人既已合法調動上訴人擔任「助理工程師」新職，或於本院109年12月22日進行勞動調解期日同意僱傭上訴人擔任原職（即研發部書記）之適當方案，卻為上訴人所不接受（見同上卷第137、147頁），均足見被上訴人已履行兩造間勞動契約有關提供職務之約定，上訴人實無從主張被上訴人有不完給付之情形，亦無從再準用民法第226條及第232條規定請求損害賠償。

3.從而，上訴人依民法第227 條準用226 條及232 條等規定，向被上訴人請求不完全給付所生上開薪資差額99,083元、或6個月之失業補助差額120,083元、或至少3個月試用期之「研發部書記」薪資與上訴人原工作薪資之差額24,113元之損害賠償，依上說明，均缺乏依據，無法准許。

六、綜上所述，上訴人依僱傭契約及民法第487條、民法第227條

準用226條及232條等規定，向被上訴人擇一請求給付99,083元或120,083元或24,113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等情，均無理由，應予駁回。原審就上訴人前開請求部分予以駁回並駁回此部分假執行之聲請，並無不當。上訴人仍執陳詞，指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回其上訴。上訴人追加之訴，亦無理由，併予駁回。

七、本件事證已臻明確，至於兩造其餘之攻擊或防禦方法及所提出之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，自無一一詳予論駁之必要，併此敘明。

八、據上論結，本件上訴及追加之訴均為無理由，依民事訴訟法第436 條之1 第3 項、第449條第1項、第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　10　　月　　13　　日

勞動法庭 審判長法　官　賴彥魁

法　官　王士珮

法　官　劉以全

以上正本係照原本作成。

本判決不得上訴。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　10　　月　　13　　日

書記官　許慧禎