臺灣新北地方法院民事判決

110年度勞簡上字第16號

上　訴　人　陳佳音

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　王斌彥

上列當事人間請求損害賠償事件，上訴人對於中華民國110 年4月7 日本院109 年度勞簡字第149 號第一審判決提起上訴，上訴人並為訴之追加，經本院於110 年12月17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。本件上訴人於原審依民法第188條、第245條之1規定，請求被上訴人應給付新臺幣（下同）174,906元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止按年利率百分之5計付之利息。嗣上訴人提起上訴後，於民國110年9月23日本院準備程序中，更正上訴聲明及追加起訴聲明為：「一、原判決關於駁回上訴人後開第二項之訴及該部分訴訟費用之裁判均廢棄。二、上開廢棄部分被上訴人應再給付上訴人168,989元，及自109 年10月24日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。三、被上訴人應給付上訴人21,876元，及自民事上訴狀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60頁）。又上訴人上開追加部分，亦本於其經被上訴人面試

錄取後，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188條、第245條之1規定之請求權基礎，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、上訴人起訴及追加主張：

㈠原起訴部分：

上訴人於109年2月20日，至被上訴人公司參與研發部書記一職面試，經被上訴人公司錄取後，上訴人即於109年2月21日向原公司提出離職聲請，但時隔13日，被上訴人公司竟以電子郵件告知上訴人，片面拒絕履行原先談定的僱傭契約，被上訴人公司之行為顯然有違誠信原則，致上訴人因信賴被上訴人公司錄取之意思表示而辭去原工作，並受有辭去工作、在此期間無勞保、勞退之保障、健保亦須自行全額給付、年資中斷之損害，為此，上訴人受有原工作之本薪、勞退、勞保雇主負擔及健保雇主負擔每月共29,151元之損害，以上訴人6個月失業期間計算，上訴人得依民法第188條、第245條之1第1項第3款之規定，請求被上訴人公司賠償上訴人174,906元之本息。

㈡追加起訴部分：

上訴人除受有原工作之本薪、勞退、勞保雇主負擔及健保雇主負擔每月共29,151元之損害外，另亦受有原有工作年終獎金之損害，每個月為32,797元，以上訴人6個月失業期間計算，共計196,782元，故上訴人得依民法第188條、第245條之1第1項第3款之規定，追加請求被上訴人公司賠償上訴人21,876元之本息。

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，並以最後錄取通知文件為準，因此，兩造並未就僱傭契約之必要之點意思表示合致。且被上訴人公司於109年2月23日即寄發電子郵

件，明確表示尚未完成錄用流程，上訴人明知上未經被上訴人公司錄取，仍可撤回原公司之離職申請，卻仍執意繼續辦離職，造成自己的損害。嗣後，被上訴人公司亦提供新職缺，卻遭上訴人拒絕等語，資為抗辯。

三、原審為上訴人一部勝訴、一部敗訴判決，即命被上訴人應給付上訴人5,917元本息（此部分未經被上訴人上訴而確定，非本院審理範圍），並駁回上訴人其餘之訴。上訴人就其敗訴部分提起上訴，並追加上訴聲明，如前開程序事項中變更後之聲明。被上訴人則為答辯聲明：請求駁回上訴（見本院卷第60頁）。

四、不爭執事實：（見本院卷第60至61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一職面試。

㈡上訴人隔天（21日）向原公司提出離職申請，並Email 回覆被上訴人公司於109 年3 月12日可到職。

㈢109 年2 月23日被上訴人公司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，上訴人再以Email 通知被上訴人公司於109 年3 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。

㈤109 年3 月6 日被上訴人公司以Email 通知錄取另外一個「技術員」職缺，月薪32000 元，報到日期為同年月23日，並於翌日（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、本院之判斷：

㈠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，上訴人主張其於109年2月20日，至被上訴人公司面試，面試職位為「研發部書記」，希望薪資為每月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），並經被上訴人公司錄取，被上訴人公司僅需一周時間核薪，請上訴人先向原公司申請離職，並回覆報到時間等情，業據上訴人提出其與被上訴人公司人資解慧羚於109年3月6日電話錄音譯文為證（見原審卷第23至25頁）。細譯上開電話錄音譯文，被上訴人公司人資解慧羚曾於109年3月6日，電話中向上訴人表示：「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」、「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」等語（見原審卷第23頁第25頁）。由此可知，被上訴人公司既然於109年2月20日對上訴人應徵「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，且就上訴人希望薪資「35,000元至40,000元」部分，被上訴人公司也表示「ok」，足見兩造於109年2月20日面試當天，對於上訴人工作薪資、內容、時間等必要之點皆已達成合意。是上訴人主張：兩造間之勞動契約已於面試當日成立等語，應屬可採。

3.被上訴人公司雖抗辯：被上訴人公司曾於109年2月23日，以電子郵件回覆上訴人，明確表示尚未完成錄用原告之流程，需與單位主管確認後，進行核薪的流程，並為正式通知云云。然按，僱傭契約，並非要式契約，不以書面為必要，如勞雇雙方就勞工於一定或不定之期限內為雇主服勞務，雇主給付勞工報酬等契約必要之點，互相表示意思一致，無論其為明示或默示，該僱傭契約即為成立。又衡諸國內業界招聘慣例，雖常有以書面通知（即俗稱之「offer」）記載職稱、工資等勞動條件，作為雇主錄取員工之要約，待求職者回覆就任後，視為承諾，至此雙方才成立勞動契約，此情尤以電子產業為甚。但揆諸前揭說明，僱傭契約既然並非要式契約，苟雇主與求職者已就僱傭契約必要之點達成合意，可認雙方已成立勞動契約法律關係，自不以雇主另行書面通知為必要。經查，兩造於面試當日，既然已就僱傭契約必要之點達成合意，即已成立勞動契約法律關係，自無待被上訴人公司單位主管確認，或完成核薪程序，更無庸另行為正式錄取通知（即offer）。至證人解慧羚雖曾於原審審理中證述：上訴人面試時，我們有告訴上訴人還是要等我們錄取的通知云云（見原審卷第166頁），然此與其於109年3月6日，電話中向上訴人表示之內容全然二致，自難以證人解慧羚前後矛盾之陳述而為對被上訴人公司有利之認定。被上訴人公司亦未能提出其他證據，舉證以實其說，反而於面試當日請上訴人盡速確認到職日期，以至於上訴人於面試翌日即109年2月21日上午10時57分，隨即以電子郵件向原公司表示自請離職之

意思表示，並於同日下午3時29分，以電子郵件告知被上訴人公司可以到職日期，此情除為證人解慧羚於109年3月26日電話中向上訴人陳述甚明（見原審卷第23頁），亦有上訴人上開電子郵件附卷為證（見原審卷第31至33頁、第59頁），上訴人係於原公司任職期間前往被上訴人公司面試，苟非被上訴人公司確實於面試當日表達錄取之意，並請上訴人盡速回覆到職日期，上訴人何以甘冒新職位尚未確定之風險，無故向原公司自請離職，而使自己驟然陷入無收入亦無新工作之失業狀態。是被上訴人公司抗辯其曾於面試時向上訴人表明尚未正式錄取，需等待進一步通知云云，不足採信。

4.據此，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。

㈡上訴人依民法第188條規定，請求被上訴人公司賠償196,782元，有無理由？

1.按因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責任。故意以背於善良風俗之方法，加損害於他人者亦同。受僱人因執行職務，不法侵害他人之權利者，由僱用人與行為人連帶負損害賠償責任，民法第184條第1項、第188條第1項前段固然定有明文。又按，其次，侵權行為保護之客體，主要為被害人之固有利益（又稱持有利益或完整利益），民法第184條第1項前段所保護之法益，原則上限於權利（固有利益），而不及於權利以外之利益特別是學說上所稱之純粹經濟上損失或純粹財產上損害，以維護民事責任體系上應有之分際，並達成立法上合理分配及限制損害賠償責任，適當填補被害人所受損害之目的，故該條項前段所定過失侵權行為之成立，須有加害行為及權利受侵害為成立要件（最高法院101年度台上字第496號判決要旨可資參照）。所謂權利乃得享受特定利益之法律上之力，利益係指私人享有並為法律（私法體系）所保護，尚

未賦予法律之力者而言。權利本質上亦屬於利益之一種，二者之觀念隨時代變遷及社會需求而相互流通發展，原難有一絕對之劃清界線。權利與利益並均為法律上之概念，必須經由法律上之評價始能加以判斷，與單純之事實認定未盡相同。因此，被害之客體究為權利或利益？應就當事人主張之原因事實加以法律上之評價後定之，而非以當事人所主張之名稱為準。另在辯論主義及處分權主義之原則下，原告於起訴時固須表明訴訟標的及其原因事實（民事訴訟法第二百四十四條第一項第二款），但依「法官知法」、「法律屬於法院專門」之原則，關於法律之評價、判斷及適用，係法院之職責，法院就當事人之主張及提出之證據依調查證據程序確定事實後，即應依職權尋求、發現法之所在，不受當事人所表示或陳述法律意見之拘束（最高法院100年度台上字第943號判決要旨亦可參照）。而雇主主張終止勞動契約，要屬雇主權利之行使，違法終止勞動契約，僅勞動契約不生終止之效力，勞動契約繼續存在期間，勞工除因雇主拒絕受領勞務給付，並拒絕給付薪資報酬，得依債務不履行之相關規定，向雇主主張權利外，不得以雇主終止契約不合法，而要求雇主負侵權行為之損害賠償責任。再者，雇主如係法人者，代表其行使終止權利之法定代理人，於向勞工表示終止勞動契約時，自亦屬終止權利之行使，如有終止權行使不合法之情形，亦不負侵權行為之損害賠償責任甚明（最高法院97年度台上字第2710號判決亦同此見解）。

2.上訴人雖主張被上訴人公司面試錄取後，單方違法終止已經成立之僱傭契約，侵害其工作權云云。查兩造固然因渠等於上訴人面試當日，就必要之點達成合意，而成立僱傭契約，已如前述，而被上訴人公司嗣後係因職缺有限，另覓得他人任職，而未能如約提供上訴人原有職位，故片面終止聘僱乙節，有證人解慧羚於109年3月26日電話錄音譯文、被上訴人公司109年3月4日之電子郵件附卷可考（見

原審卷第23至25頁、第37頁），足認被上訴人公司僅為片面終止兩造間之僱傭契約，上訴人雖得依債務不履行相關規定，向被上訴人公司主張終止契約後之損害賠償，但揆諸前揭說明，無論被上訴人公司或被上訴人公司所屬職員，向上訴人表示終止僱傭契約，均難認屬不法之侵權行為。因此上訴人主張其得向被上訴人公司依民法第188條規定，主張侵權行為損害賠償責任云云，自非可採。

㈢上訴人依民法第245條之1第1項第3款，請求被上訴人公司賠償196,782元，有無理由？

1.按締約過失責任係指締結契約的準備階段，當事人互相接觸、磋商，或於締結契約之際，因一方未盡相當的注意，為必要的作為或不作為，致他方信賴可順利締結契約之目的不能達成，或發生未曾預期的損害，其未盡注意之一方應負之責任而言。民法第245條之1將締約過失責任之發生限於：契約未成立時，當事人為準備或商議訂立契約而有同條第1項規定3款情形為要件。準此，可知民法第245條之1第1項第3款規定締約過失責任之要件，其一為契約未成立，其二為當事人為準備或商議訂立契約而建立特別信賴關係，遭一方以「顯然」違反誠實及信用方法予以背棄，其三則以他方當事人須非因過失而信契約能成立者，始足當之。

2.經查，兩造間之僱傭契約，於上訴人面試當日，已然成立乙節，業經本院認定如前，則揆諸前揭說明，民法第245條之1將締約過失責任，僅於契約「未成立」時方有適用，而與本件兩造間已成立僱傭契約法律關係有別，上訴人據此規定，而主張被上訴人公司應賠償其損害，亦無所據。

六、綜上所述，上訴人本於民法第188條、第245條之1第1項第3款規定，請求被上訴人公司應再給付上訴人168,989元，及自109 年10月24日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息；追加請求被上訴人應給付上訴人21,876元，及自民事上

訴狀送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息，均無理由，應予駁回。則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，雖與本院理由不同，但結論並無二致，本院仍應予以維持。上訴人仍指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回其上訴。上訴人追加起訴部分，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450 條、第78條、第463 條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　1　　月　　14　　日

勞動法庭 審判長法　官　張誌洋

法　官　吳幸娥

法　官　許珮育

以上正本係照原本作成。

本判決不得上訴。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　1　　月　　14　　日

書記官　陳又甄