臺灣士林地方法院小額民事判決

111年度勞小字第3號

原　　告　乙○○

兼

訴訟代理人　丙○○

被　　告　怡盛保全股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　丁○

訴訟代理人　甲○○

上列當事人間請求損害賠償事件，本院於民國111年2月11日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告應給付原告甲○○新臺幣18,148元，及自民國110年8月18日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

被告應給付原告乙○○新臺幣7,070元，及自民國110年8月18日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用新臺幣1,000元，其中新臺幣260元由被告負擔，餘由原告負擔。

本判決原告勝訴部分得假執行。

事實及理由

壹、程序部分：

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項第2款定有明文。原告甲○○、乙○○（下合稱原告，如個別指稱則省略稱呼）原起訴係主張兩造間成立僱傭契約，因可歸責於被告之人員業務疏失，致發生給付不能，依民法第227條第1項準用民法第226條規定，請求被告賠償原告為準備就職所支出之服裝費用、自原任職公司請假及離職之薪資損失等，嗣於審理中，於民國111年2月11日言詞辯論期日（見本院卷第206頁），主張僱傭關係因被告否認而不成立，乃變

更依民法第245條之1規定為上開損失之請求權基礎。經查，原告變更後之請求權基礎，其原因事實與原起訴事實相同，則其為請求權基礎之變更，核無不合，應予准許。

貳、實體部分：

一、原告主張：甲○○於110年5月4日到被告公司面試，應徵社區秘書職務，由訴外人即被告總經理高洧然面試，高洧然面試後表示錄取甲○○，除要甲○○填寫人事資料，及開立薪資轉帳之帳戶，並要甲○○向原任職公司即立德國際資產管理服務股份有限公司（下稱立德資產公司）辦理離職手續，及將5月20日以後之日間空下來，以配合被告公司安排之業務及實習流程，並表示會再將服裝儀容之注意事項通知甲○○。甲○○收到服裝儀容之注意事項後，為公司業務需要而添購白色圓領T恤、黑色高跟鞋等，支出費用新臺幣（下同）2,148元，另甲○○先後向原任職之立德資產公司請假3日，以接受被告安排至案場實習。又甲○○向立德資產公司提出離職，於5月31日生效，離職時月薪3萬元，但甫收到將調薪至4萬元之通知。另乙○○於5月10日由被告之襄理林翰曜面試，應徵保全人員職務，亦獲被告任用之承諾，約定月薪44,000元，乙○○除填寫人事資料外。因被告要求175公分之身高，乙○○乃購買鞋墊，支出費用150元。另乙○○於5月18日向原任職公司請假接受被告安排至新案場實習，並受被告指示而排定5月29日、30日及31日休假至新案場實習，並向原任職公司辦理離職手續。然被告竟於5月25日，以無法接到新案場之理由，表示目前不缺人，隨即對原告到任就職事情置之不理，且否認兩造間成立僱傭關係。致原告因信任被告任用之承諾，而支出上開費用，及請假、離職受有薪資損失，被告應賠償甲○○1個月薪資損失4萬元、請假3日3,000元、服裝費用2,148元，合計45,148元。被告應賠償乙○○1個月薪資損失44,000元、請假4日6,500元、鞋墊150元，合計50,650元。爰依民法第245條之1第1項第3款規定，提起本件訴訟等語。並聲明：（一）甲○○應給付原告

45,148元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按過年利率5%計算之利息。（二）乙○○應給付原告50,650元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按過年利率5%計算之利息。

二、被告則以：被告之總經理高洧然雖面試初試通過甲○○，但正式錄取尚待甲○○檢附相關報到資料後，由被告審核，且依物業公司與新開發之案場簽約慣例，均會要求被告之人員要經新案場之社區管理委員會再次確認符合該案場所需後，始發給原告錄取通知。而被告之總經理高洧然於面試後，曾要甲○○先別離職，並無原告所稱要求儘快辦理離職手續之事。又依原告所述，兩造尚於5月18日至新案場與業主面談，則被告不可能於未與新案場之業主面談前即通知原告錄取。至被告雖於期間要求原告提供薪資轉帳之帳戶，亦只是為將來正式錄用後之準備，並非以此認定兩造間僱傭契約成立。又原告原預計擔任新案場之社區秘書及保全人員，既新案場無法接案，則縱認僱傭契約成立，被告亦得依民法第488條第2項前段規定，通知原告終止契約。而原告為能順利通過面試及將來符合被告公司之服裝儀容規定，支出服裝費用，本係其應支出之必要費用，縱未經錄取，該服裝並非即無用處，何來損害。且原告為找到更好的工作，其面試請假乃其成本，怎可未經錄取即向被告要求請假之費用，甚至原告實際上並未於5月29日至31日至案場實習，怎可以要求被告賠償其該期間請假之薪資損失。而兩造既未成立僱傭契約，即無期待薪資利益之損害等語，以資抗辯。並聲明：駁回原告之訴。

三、本院之判斷：

（一）按契約未成立時，當事人為準備或商議訂立契約而有顯然違反誠實及信用方法者，對於非因過失而信契約能成立致受損害之他方當事人，負賠償責任，民法第245條之1第1項第3款有明文。

（二）甲○○主張其於110年5月4日面試，被告之總經理高洧然

於面試時表示錄取甲○○等語，乙○○主張其於5月10日由被告公司林翰曜面試，經過5月13日、16日面試後亦獲被告任用之承諾，被告並安排原告於5月18日至山海匯與新案場業主會談及實習等語。原告並提出被告通知面試簡訊、甲○○與高洧然對話內容、乙○○與林翰曜對話內容、被告為新案場山海匯所開設之群組對話內容等件為佐（見本院卷第30頁至66頁）。經查，依甲○○與高洧然於5月4日之對話內容，高洧然對甲○○稱「我建議，妳先別提離職。」，甲○○回覆稱「我已經想清楚了」，高洧然再稱「有想清楚我會給妳這個機會」，之後高洧然即傳送「現場人員簡歷資料/双湖匯客服秘書」檔案予甲○○，再通知「檔名改成山海匯（山匯）行政秘書」等語，及就甲○○提供之個人照片進行討論及指示，可知甲○○已想清楚要任職行政秘書，高洧然亦同意給予該職務，並傳送相關就職資料予甲○○，及指示甲○○提供正式照片等。另依乙○○與林翰曜之對話，林翰曜通知乙○○「18日要與業主會談」，並且5月12日乙○○向林翰曜表示「我6/1到職可以嗎」，林翰曜回應「嗯哼」。可認經二人面談後，林翰曜既已安排原告到案場會談之事宜，且於乙○○確認其實際到職日時，以默許之意思回應乙○○。則被告自面試起至指派原告至案場實習等上開諸行為，顯使原告有相當理由相信兩造間僱傭契約確已成立，使原告產生已締結契約，等候被告派駐案場之預期。原告為配合被告開發新案場，而添購原本不需要購買之服裝，向原任職公司請假而至新案場與業主會談，以及向原任職公司提出離職之申請等，均可認與被告上開行為間有相當因果關係，則被告之行為使原告受有購置服裝費用支出、請假之工資損失及離職所受薪資損失，且被告係以山海匯與新案場未接案為由，通知兩造間契約不成立，由此來看，尚難認原告相信契約成立，而為添購服裝及請假、離職之舉有何過失，故應認原告依民法第245條之1第1項第3款規定請求賠

償，為有理由。被告雖辯稱兩造尚需於5月18日至新案場與業主面談，其不可能於未面談前即通知原告取錄取云云，然觀之上開證據資料，均係兩造以確定要任用及準備派駐至新案場服務之內容，未見被告就保留錄取乙節，有何向原告說明之情形，自難期待原告能預料如新案場契約無法成立時，被告將不再任用原告，是被告此部分抗辯，並非可採。

（三）甲○○得請求賠償之金額：

1. 甲○○主張其為業務需要而添購白色圓領T恤、黑色高跟鞋，支出費用2,148元，業據提出購買訂單及發票明細為佐（見本院卷第70頁），堪信為真，應予准許。

2. 甲○○主張其向原任職之立德資產公司請假3日，受有薪資損失等語。衡情，甲○○如未請特別休假，其於離職時可依勞動基準法第38條第4項規定，向立德資產公司請求發放工資，則其因信任已受任用，請休假而無法領取之特別休假工資，自得請求被告賠償。而甲○○5月18日請假至案場會談乙節，為兩造所不爭執，依甲○○提出之立德資產公司之薪資單（見本院卷第196-1頁），可知甲○○月薪3萬餘元，則甲○○主張其受有1日工資損失1,000元，應有理由。至於甲○○雖再主張其另受有2日請假之工資損失乙節，但未見提出證據以佐，此部分尚不能准許。

3. 甲○○主張其向立德資產公司提出離職申請，於5月31日生效，離職時月薪3萬元，但甫收到將調薪至4萬元之通知，被告應賠償1個月薪資損失4萬元等語，並提出勞工保險異動查詢、離職證明、晉升通知書（見本院卷第168頁、第194頁至196）。經查，依上開資料，僅能認甲○○確係於5月31日離職，但尚無法認甲○○薪資將由前述3萬元調升為4萬元之事實。又甲○○自陳其自立德資產公司離職後，因被告不予安排工作，其於6月16日已另行至其他公司工作。則甲○○因被告之行為所受之薪資損失應為

6月1日至6月15日，共15日，計算後為15,000元。

4. 綜上，甲○○得請求被告賠償之金額為18,148元（計算式：2,148＋1,000＋15,000＝18,148）。

（四）乙○○部分：

1. 乙○○主張購買鞋墊，支出150元等語。然乙○○就此並未提出證據佐證，尚非可採。

2. 乙○○主張其向原任職公司請假4日，其每日工資1,625元（月薪39,000元，上班24日，每日1,625元），受有薪資6,500元損失等語。查，乙○○於5月18日請假至案場會談之事，為兩造所不爭執，依乙○○提出之勞工保險異動查詢及薪資單（見本院卷第170頁、第202頁），僅能認定乙○○月薪30,300元，則乙○○主張1日工資損失1,010元部分，即有理由，應予准許。至於乙○○再主張其因被告要求，業已於向原任職公司排定5月29日至31日請假，事後亦不能銷假，故亦受有薪資損失乙節，未見乙○○提出證據以佐，此部分尚不能准許。

3. 乙○○主張其向原任職公司提出離職申請，被告任用時承諾給付月薪44,000元，被告應賠償1個月薪資損失44,000元等語。經查，乙○○向原任職公司提出離職申請，其所受損害應係因離職而無法獲得原任職公司給付薪資，而非無法獲得被告承諾之薪資。而乙○○主張其於110年6月15日離職，並於6月22日找到新工作乙節，有勞工保險異動查詢可佐（見本院卷第170頁），堪信為真實。則乙○○所受之薪資損失應為6月16日至6月21日共6日，計算後為6,060元（計算式：1,010×6＝6,060）。

4. 綜上，乙○○得請求被告賠償之金額為7,070元（計算式：1,010＋6,060＝7,070）。

（五）末按給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催告而未為給付者，自受催告時起，負遲延責任，其經債權人起訴而送達訴狀，或依督促程式送達支付命令，或為其他相類之行為者，與催告有同一之效力。遲延之債

務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息。但約定利率較高者，仍從其約定利率。應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之五。民法第229條第2項、第233條第1項、第203條亦分別著有明文。本件原告之請求為給付無確定期限者，其經准許部分，併請求自起訴狀繕本送達翌日即110年8月18日（見本院卷第88頁）起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為有理由。

四、從而，原告依民法第245條之1第1項第3款規定，請求被告賠償甲○○18,148元，賠償乙○○7,070元，及均自110年8月18日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息部分，為有理由，應予准許。逾此範圍，為無理由，應予駁回。又本件適用小額訴訟程序，所為被告敗訴部分，應依職權宣告假執行。

五、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。並確定訴訟費用額為1,000元（第一審裁判費），其中260元由被告負擔，餘由原告負擔。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　2　　月　　25　　日

勞動法庭　　法　官　林銘宏

本件為正本係照原本作成。

如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並應記載上訴理由，表明關於原判決所違背之法令及其具體內容與依訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事實，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（須附繕本）。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　2　　月　　25　　日

書記官　許秋莉