臺灣新北地方法院民事判決

109年度勞簡字第149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　王斌彥

上列當事人間請求請求損害賠償事件，經本院於民國110年3月10日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告應給付原告新台幣伍仟玖佰壹拾柒元，及自民國一百零九年十月二十四日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔十分之九，被告負擔十分之一。

本判決第一項得假執行，但被告以新台幣伍仟玖佰壹拾柒元供擔保後，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

一、原告主張：

㈠原告因想轉換工作，於民國（下同）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新台幣（下同）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。

㈡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。

㈢被告公司在雙方已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，侵害原告之權利，並受有辭去原工作、在此期間無勞保、勞退之保障、健保亦須自行全額給付之損害。為此，依民法第188條、245之1條第1項第3款之規定，計算前工作之本薪、勞退、勞保雇主負擔及健保雇主負擔總計為29,151元，乘上另尋工作期間估計六個月期間，要求被告公司給付損害賠償金額174,906元。

㈣併聲明：1.被告應給付原告174,906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。2.願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告抗辯：

㈠關於雙方意思表示及合約成立必要之點，雙方並未一致

1.被告當下與原告於面試過程中雖有進行初步評估薪資範圍，但亦有明確告知原告，最終仍須依原告最後確認的錄取通知文件為準，原告也表示知悉。另被告亦有在109年2月23日的Email回覆，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。

2.被告與原告面談中及面談後，均有告知尚未完成面試錄取流程，需待被告正式通知，且人資林小姐並無表示錄取，僅針對原告表現表示肯定，且告知公司亦會進行後續核薪流程，為通過面談流程之意。

3.被告公司的面試流程，對所有求職者均會告知新人訓練時間並請求職者預估可到職日期，而當下人資林小姐也有向原告表明尚未完成核薪流程，需待被告正式的通知，對於求職者的可報到之日期或是求職者自身對於到職日期的確認方式，基於每個求職者狀況不同，並不會提供任何意見，僅對求職者進行一般說明。

4.被告公司主管確認透過內部輪調將職缺補上，決定此職缺不進行補人，因此將資訊如實回覆原告，原告卻主張被告不履行僱傭契約實屬無理，因為被告於面試過程以及電子郵件的回覆，皆有明確表示需待被告正式的錄取通知，原告其實亦於109年3月4日的電子郵件中表示知道本公司並未完成公司核薪流程，也就是面試結果尚未確定。

㈡對原告請求之抗辯

1.觀原告提供之離職申請單，雖申請日是109年2月21日，但原告親筆簽名之日為2月24日，而原告原公司之部門主管及人事主管簽署日為2月25日，實際簽准離職日則是3月16日。然而，被告公司於2月23即寄發E-mail回覆，明確表示尚未完成錄用流程，須與單位主管確認後，會正式核薪的流程並發offer以及通知。原告當時明知尚未錄取，且原告之辭職申請尚未被批准（2月25日原告主管才簽名），原告仍可撤回錯誤的離職申請，卻仍自行執意繼續辦理離職（原告2月24日簽署），此事件顯為原告之過失造成，實無理由將其結果責難予原告。

2.原告於3月離職，被告考量人員、專業，曾主動提供職位，經原告考量後婉拒，原告訴請6個月之賠償，毫無依據。則原告另有提供月薪32,000元之職務，但原告拒絕（放

棄）辭職自行擴大造成損失，若被告縱有過失，所需賠償亦應限於兩職位之差額，並原告亦有造成自身損害之過失責任須承擔。

3.被告面談過程依現行業界做法，程序上大都先完成面（試）談後再提醒候試者等候正式的通知，對於每位求職者提供詳細工作說明，包含後續訓練計畫及時程，公司基於資訊對等理念，卻屢遭原告扭曲事實並指控，深感無奈與遺憾。又原告在離職前已知未獲被告公司錄取，卻執意離職，明顯是故意或嚴重過失造成自身損失，此與民法第245條之1第1項規定不符，其主張被告公司應賠償，實無理由。

㈢併聲明：1.駁回原告之訴及其假執行之聲請。2.如受不利之判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、雙方不爭執的事實：

㈠原告於109年2月20日至被告公司參與研發部書記一職面試。

㈡原告隔天（21日）向原公司提出離職申請，並Email回覆被告公司於109年3月12日可到職。

㈢109年2月23日被告公司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」。

㈣109年3月4日上午，原告再以Email通知被告公司於109年3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。

㈤109年3月6日被告公司以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，但原告並未接受此職缺。

四、本件爭執點：

㈠雙方的勞動契約（僱傭契約）是否已經成立？

㈡原告請求另尋工作期間估計六個月期間的損害賠償金額174,906元，是否有理由？

以下分別說明

五、就雙方的勞動契約（僱傭契約）是否已經成立而言：

㈠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。

㈡本件中，

1.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。

2.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）。

3.由上可知，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。

4.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。

六、就原告請求賠償六個月損失174,906元有無理由而言：

㈠民法第245條之1第1項規定，契約未成立時，當事人為準備或商議訂立契約而有「其他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。其立法理由為：「當事人為訂立契約而進行準備或商議，即已建立特殊信賴關係，如一方未誠實提供資訊、嚴重違反保密義務或違反進行締約時應遵守之誠信原則，致他方受損害，既非侵權行為，亦非債務不履行之範疇，原法對此未設有賠償責任之規定，有失周延。」

㈡本件中，雙方已於109年2月20日對原告應徵「研發部書記」一職成立勞動契約，已如前述，則之後被告於109年3月4日以Email通知不錄用（職缺有限、無法借重長才），且實際原因是「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」，顯然有違誠信原則，導致原告因信賴被告錄取之意思表示而辭去原工作，並受有辭去原工作、在此期間無勞保、勞退之保障、健保亦須自行全額給付之損害，故原告依民法第245條之1第1項規定請求被告負損害賠償責任，即屬有理由。

㈢原告雖主張其受有六個月待業期間之損失一語，但原告於Email回覆被告中自陳「確定3/16離職，3/17之後開始可正式到職」（見本院卷第35頁），而被告公司於109年3月4日以Email通知原告因職缺有限無法錄用後，另曾於109年3月6日以Email通知原告錄取另外一個「技術員」職缺，月薪32,000元，報到日期為同年月23日，並於翌日（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」等情（見本院卷第41、45-47頁），但原告並未接受此職缺，並於109年3月12日以Email回覆拒絕（見本院卷第49頁）。本院審酌新職缺工作內容雖與原應徵職缺略有不同，但為原告能力所能勝任，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，此從原告陳稱：「（新的工作內容，你可否勝任？）前面一個月要去住在苗栗（受訓），我就無法接受，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（見本院卷第160頁），即可佐證。因此，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，故本院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。

㈣從而，依原告主張損害內容包括前工作每月本薪（24,990元）、勞退（1512元）、勞保雇主負擔（1965元）及健保雇主負擔（1120元）計算，總計為29,587元，此有原告薪資表及勞保費、勞退金、健保費提繳對照表可稽（見本院卷第61、171頁），故被告公司應負擔6日賠償金額為5,917元（29587x6/30=5917，元以下四捨五入）。

七、綜上所述，本件原告依民法第245條之1規定，請求被告給付5,917元，及自起訴狀繕本送達翌日即109年10月24日（見本院卷第75頁）起至清償日止按年息5%計算之利息部分，為有理由，應予准許。逾此部分所為之請求，為無理由，應予駁回。

八、法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，應依職權宣告假執行，前項請求，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求標的物提存而免假執行，勞動事件法第44條第1項、第2項定有明文。本件判決第1項為被告即雇主敗訴之判決，依據上開規定，本院並依職權宣告假執行及免為假執行。至於原告敗訴部分，其假執行之聲請已經失所依據，均應併予駁回。

九、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及其餘爭點，核與判決結果無涉，不再一一論述。

十、訴訟費用負擔的依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　4　　月　　7　　日

勞動法庭　　法　官　劉以全

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　　110　　年　　4　　月　　7　　日

書記官　許慧禎