

臺灣士林地方法院民事判決

113年度勞簡字第7號

原告 林晨浩  
被告 瑞相科技股份有限公司

法定代理人 黃崇仁  
訴訟代理人 陳維鈞

上列當事人間請求損害賠償事件，本院於113年6月18日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴駁回。  
訴訟費用新臺幣1,880元由原告負擔。

事實及理由要領

一、本判決依民事訴訟法第434條第1項規定，合併記載事實及理由要領，其中兩造主張之事實，並依同項規定，引用當事人於本件審理中提出的書狀及本院言詞辯論筆錄。

二、本院之判斷：

(一)原告主張其於民國112年1月7日前往被告公司面試「資深工程師」之職缺，被告於面試後即要求原告等候被告錄取與否通知，嗣被告於同年3月25日發函通知原告不予錄取，而被告之研發處長Benson(即鄭重志)於上開通知前曾於同年2月2日通知原告「我會試著安排副總再談一次他跟總經理對年齡比較有疑慮」，同年2月23日通知原告「昨天VP找我討論以他的觀點結論就是目前無法聘用你除了年齡問題工作不穩定也是問題」等語，是以被告係因原告之年紀而未錄取原告，而有違反中高齡者及高齡者就業促進法第12條第1項及同法第17條第1項規定，原告於等待被告通知，而受有拒絕其他公司面試通知之損害新臺幣(下同)171,173元等語。

(一)按「雇主對求職或受僱之中高齡者及高齡者，不得以年齡為由予以差別待遇。前項所稱差別待遇，指雇主因年齡因素對求職者或受僱者為下列事項之直接或間接不利對待：一、招

01 募、甄試、進用、分發、配置、考績或陞遷等。二、教育、  
02 訓練或其他類似活動。三、薪資之給付或各項福利措施。  
03 四、退休、資遣、離職及解僱。」中高齡者及高齡者就業促  
04 進法第12條定有明文。本件依證人即被告公司副總經理黃建  
05 勛之證述，就原告當時於被告公司為面試過程及結果雖認為  
06 原告工作經驗、能力不符合被告公司之需求、原告於面試過  
07 程中之精神狀況有疑慮而不予錄取，在討論錄取與否亦未考  
08 慮到原告之年齡等情；證人即被告公司研發處處長鄭重志亦  
09 證稱：伊係於1月7日找原告過來聊天後即知其專業領域技  
10 術和我們要的不符合，但因有共同朋友，所以我想給他再多  
11 一次機會，安排我的上一階主管再做一次面試，因等待過程  
12 有點久，原告用line一直催促，那時候我想出來的理由就是  
13 跟他說是年齡問題，我跟原告講這些事的時候，當時原告還  
14 未跟公司其他主管談過。若當初有年齡歧視問題，我們不會  
15 安排在2月17日為正式面試，且進行聘任流程不一定會錄  
16 取，公司用人權限實際上在副總，而關於年齡問題，以技術  
17 為主的人，若被批評為技術不足會非常難受，所以我當初直  
18 接跟他說技術不符合原告可能會不開心、很難受，年齡是客  
19 觀存在的事實無法改變，所以我當時判斷若以年齡問題告知  
20 原告，心裡會好受一點，年齡問題只是用來推託及向原告交  
21 代的藉口，且因原告一直詢問我，但在1月7日前公司沒有  
22 任何一位我的長官知道原告要進來面試這件事情，若我講他  
23 技術不好他不會開心，所以我才對原告說是高層的關係等語  
24 (見本院卷第190至192頁)。經審核證人鄭重志與原告之上開  
25 對話，證人既為公司研發處處長，且已安排原告於2月17日  
26 為正式面試，顯見其個人仍認可原告之技術能力，當不可能  
27 因原告之技術能力已不符合公司須求下，仍因人情壓力而循  
28 私安排面試，且其既已協助安排面試，亦應係企望原告能順  
29 利通過面試，若無其他外力介入，自不可能僅因原告一再催  
30 促而產生壓力，進而以其年齡問題為推託以拒絕原告進入公  
31 司。是以，本件應認證人於1月7日找原告過來聊後，即開始

01 和公司更上級之主管討論原告是否有機會進入公司任職，而  
02 被告公司內部除就其能力部分為討論外，亦曾考慮到其年齡  
03 等綜合因素，故最後於正式面試後，經綜合考慮後，始不予  
04 錄取。原告嗣後以相同事由向臺北市政府提出申訴後，臺北  
05 市政府勞動局就業歧視評議委員會於112年12月13日評議認  
06 定「被申訴人(即瑞相科技股份有限公司)違反中高齡者及高  
07 齡者就業促進法第12條第1項(年齡歧視)規定成立」，有上  
08 開審定書可參。本院綜參上開事證，亦認被告應有違反中高  
09 齡者及高齡者就業促進法第12條第1項(年齡歧視)規定，應  
10 堪認定。

11 (二)按求職或受僱之中高齡者及高齡者，因第12條第1項之情事  
12 致受有損害，雇主應負賠償責任。中高齡者及高齡者就業促  
13 進法第17條第1項定有明文。被告於面試後並未錄取原告，  
14 兩造雖未成立僱傭契約，惟原告既屬求職者身分，因被告以  
15 混合年齡為由之因素而不予錄取，應認仍有上開規定之適  
16 用。

17 (三)按損害賠償，除法律另有規定或契約另有訂定外，應以填補  
18 債權人所受損害及所失利益為限。依通常情形，或依已定之  
19 計劃、設備或其他特別情事，可得預期之利益，視為所失利  
20 益。民法第216條定有明文。本件原告為求職者，依上開證  
21 人之證詞，尚無從認定若排除年齡因素外，被告公司定會錄  
22 取原告任職，故原告並未受有薪資上之損害。原告雖未為被  
23 告公司所錄取雇用，惟其若有可預期之所失利益，仍可依法  
24 向被告請求，惟原告僅稱其係於等待錄取通知期間即112年1  
25 月7日至同年3月25日止，拒絕多家公司之面試通知，因而受  
26 有損害，並以被告嗣後錄取同職位之月薪為65,000元為依據  
27 而計算其損害。縱原告已拒絕多家公司面試之情屬實，惟錄  
28 取與否尚非可確定之事實，原告亦未舉證其於該段期間已為  
29 何家公司錄取，且因等待被告公司之錄取而未至該已錄取之  
30 公司報到，故其亦無相關利益之損失。因此，原告依上開規  
31 定請求損害賠償，應屬無據。

01 五、綜上所述，原告主張中高齡者及高齡者就業促進法第17條第  
02 1項規定，請求被告給付171,173元及利息，為無理由，應予  
03 駁回，其假執行之聲請，應併予駁回。

04 六、訴訟費用依據：民事訴訟法第78條。

05 中 華 民 國 113 年 6 月 25 日  
06 勞動法庭 法官 徐文瑞

07 以上正本係照原本作成。

08 如對本判決上訴須於判決送達後廿日內向本院提出上訴狀。如委  
09 任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

10 中 華 民 國 113 年 6 月 25 日  
11 書記官 邱明慧