

收到公司錄取通知之後想反悔，怎麼辦？

文:謝宜霓（認證法律人）· 勞動·工作 · 2022-12-13

案例

A先生為資訊工程師，早出晚歸的生活讓他感到厭倦，因此決定轉職，透過人力銀行投遞了多份不同的履歷，也順利接受了多場面試，好不容易收到頗負盛名的B公司正式錄取通知，欣喜若狂的A先生於是向現職服務的公司提出辭呈，並拒絕了其他公司的面試邀約……

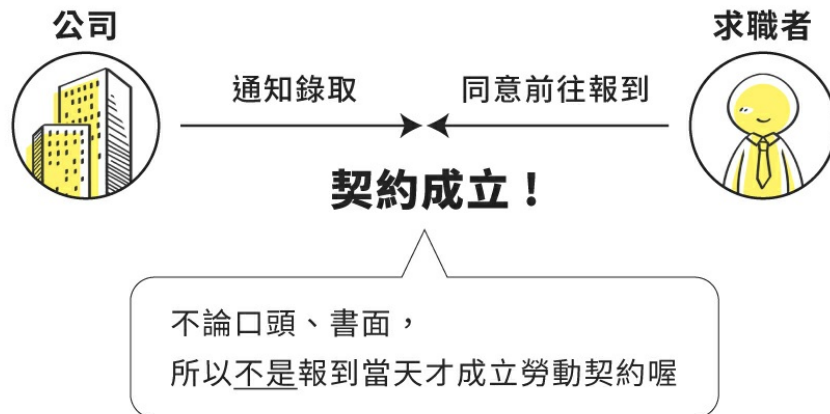
情境1：正當A先生準備正式報到前，B公司又突然發訊息告知A先生已有其他更適合的人選，面對這樣的窘況，A先生有沒有其他權益能主張呢？

情境2：假設A先生已經答應要向B公司報到，結果在正式報到前，A先生又突然接到C公司的錄取通知，而且薪資條件比B公司更為優渥，此時A先生如果毀約，是否可能面臨B公司求償或是必須負擔其他法律上的責任呢？

本文

一、只要雙方對於勞動契約的必要之點達成合意，契約就能合法成立（見圖1）

求職時，勞動契約什麼時候會成立？



But! 對方如果反悔怎麼辦？

| 反悔方 | 另一方 | 另一方處理方式 | |
|-----|-----|---------|------------|
| | | 要求履約 | 舉證不履約的損害賠償 |
| 公司 | 求職者 | ✓ | ✓ |
| 求職者 | 公司 | ✗ | ✓ |

法律百科
Legispedia

圖1 求職時，勞動契約什麼時候會成立？

資料來源：謝宜霓 / 繪圖：Yen

依照民法第153條第1項^[1]規定，只要雙方對於勞動契約的必要之點（所謂必要之點，是指契約不可欠缺的要素，此部分視契約內容及性質不同而有異，在買賣契約中，買賣的「標的物」以及「價格」就是必要之點；而在勞動契約中，「薪資」以及「工作內容」則是必要之點）達成合意，契約就能合法成立。

除非有法律特別規定^[2]，否則一般來說，勞動契約並不一定需要以書面方式訂立，無論是以口頭或是書面等方式，只要A先生在收到B公司發出的錄取通知後答應如期前往報到，並且雙方對於薪資以及工作內容有共識，則此時勞動契約就已經正式成立，即便A先生還沒開始前往B公司正式報到或提供勞務，仍不影響契約的效力。

二、公司若突然反悔取消錄取，權益受損的勞工得要求公司履行契約，或依照債務不履行主張損害賠償責任

承上所述，情境1的狀況，在A先生收到錄取通知並同意前往報到後，雙方勞動契約即已成立，如果B公司又突然反悔取消錄取，此時已經構成違約，此種情況下，A先生有以下兩種方式得主張自身權益：

(一)

A先生可以要求B公司履行契約，並依照合約內容提出勞務，若公司不願讓員工報到，則會被認為有違約之情事，而可能構成違法解僱。

(二)

A先生可以依照民法第227條^[3]以下債務不履行的相關規定，要求公司負起賠償責任，因為A先生在收到B公司錄取通知後辭去原本工作，而B公司現在違約導致A先生受有相關損害，不過此部分的損害必須由A先生負擔舉證責任。

三、勞工若反悔取消報到，雖然公司不得強制勞工從事勞動，但若因此導致公司另外受有損害，公司仍可以依法請求相關賠償

針對情境2，收到B公司錄取並答應報到後，A先生是否可以反悔取消報到不去工作，依照勞動基準法第5條^[4]之規定，公司不得強制勞工從事勞動。即便是已於公司報到並任職一段期間的正式員工，仍然有權利於符合勞動基準法規定之情況下，提前預告^[5]後終止勞動契約，因此A先生的確是可以嗣後再向B公司取消報到。

然而，若因為A先生取消報到的行為，導致B公司受有損失，例如：B公司因此拒絕其他面試者的求職，往後必須再花額外的費用、人力、時間等成本重新招募、面試其他員工，假設B公司能夠證明這部分的損失，則的確可以同樣依照民法第227條^[6]以下債務不履行的相關規定，另外依照民事管道向A先生請求損害賠償。

只是一般而言，公司不太可能會為了此事提起訴訟，徒耗時間費用，不過A先生可能要有心理準備被B公司列入不受歡迎的黑名單。

無論如何，在此一併提醒各位員工及雇主，在選擇接受或拒絕公司的錄取通知，或是決定是否錄取員工一事上，雙方均應審慎評估、謹慎思考後再做決定，以維持勞資關係和諧，避免不必要的爭議。

註腳

[1] 民法第153條第1項：「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。」

[2] 法律另有規定應以書面方式訂立勞動契約的條文，例如：

勞動基準法第65條第1項：「雇主招收技術生時，須與技術生簽訂書面訓練契約一式三份，訂明訓練項目、訓練期限、膳宿負擔、生活津貼、相關教學、勞工保險、結業證明、契約生效與解除之條件及其他有關

雙方權利、義務事項，由當事人分執，並送主管機關備案。」、

[勞動基準法第84條之1](#)：「

I 經中央主管機關核定公告之下列工作者，得由勞雇雙方另行約定，工作時間、例假、休假、女性夜間工作，並報請當地主管機關核備，不受第三十條、第三十二條、第三十六條、第三十七條、第四十九條規定之限制。一、監督、管理人員或責任制專業人員。二、監視性或間歇性之工作。三、其他性質特殊之工作。

II 前項約定應以書面為之，並應參考本法所定之基準且不得損及勞工之健康及福祉。」、

[勞動基準法施行細則第7條之1](#)：「離職後競業禁止之約定，應以書面為之，且應詳細記載本法第九條之一第一項第三款及第四款規定之內容，並由雇主與勞工簽章，各執一份。」

[3] [民法第227條](#)：「

I 因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。

II 因不完全給付而生前項以外之損害者，債權人並得請求賠償。」

[4] [勞動基準法第5條](#)：「雇主不得以強暴、脅迫、拘禁或其他非法之方法，強制勞工從事勞動。」

[5] 員工若欲提前終止勞動契約，仍必須遵守勞動基準法的預告期間，相關規定可以參考 [勞動基準法第15條](#) 第2項：「不定期契約，勞工終止契約時，應準用第十六條第一項規定期間預告雇主。」

及 [勞動基準法第16條](#) 第1項：「雇主依第十一條或第十三條但書規定終止勞動契約者，其預告期間依左列各款之規定：一、繼續工作三個月以上一年未滿者，於十日前預告之。二、繼續工作一年以上三年未滿者，於二十日前預告之。三、繼續工作三年以上者，於三十日前預告之。」

[6] 同前註3。

標籤

👉 勞動契約，成立生效時點，債務不履行，損害賠償