

臺灣臺北地方法院小額民事判決

109年度勞小字第45號

原告 蔡佳蓁

被告 虎記貿易有限公司

法定代理人 徐麒豐

上列當事人間損害賠償事件，本院於民國109年7月3日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用新臺幣1000元由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：

原告於民國108年12月16日與被告面試，雙方議定原告自同年月23日先接受員工職訓，銜接於翌年1月1日就職，擔任眼鏡批發業務員，約定月薪為底薪新臺幣（下同）23,800元加上按業績抽成。然被告於108年12月19日致電原告表示因工廠無法出貨，即便原告到職亦因無業績，而無法領取業績獎金，而取消受訓，兩造遂再協議原告延後至109年2月3日再到職。不料，原告於109年農曆年後詢問被告確切報到時間，被告卻以簡訊回復已取消報到，原告再致電被告，被告竟表示因為業務緊縮及其他個人因素，已無職缺可提供給原告，而終止兩造僱傭契約。原告因深信不疑將赴被告處就職，而拒絕其他公司提供之面試機會，造成原告從108年12月至109年2月間受有未能工作之損失，且被告片面終止僱傭契約違反勞動基準法第11條第5款預告終止之規定，應支付資遣費至少一個月。為此依民法第227條不完全給付之規定，請求被告補償相當於四個月薪資等語。並聲明：被告應給付原告95,200元，並願供擔保請准宣告假執行。

二、被告答辯：

01 被告因受到肺炎疫情影響，中國貨物無法流動運送，造成被
02 告無業績及訂單，被告於108年12月18日收到中國無法出貨
03 的通知，而於翌日通知原告取消報到，告知原告可另覓更好
04 的就業機會。原告未經受訓，尚非合格的業務員，未曾提供
05 勞務，兩造之僱傭契約並未成立生效，被告無須發給資遣
06 費。原告請求被告賠償其因失去至其他家公司工作機會之損
07 害，未舉證以實其說等語。並聲明：原告之訴駁回。

08 三、本院之判斷：

09 （一）按「當事人互相表示意思一致者，無論其為明示或默示，
10 契約即為成立」，「稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一
11 定或不定之期限內為他方服勞務，他方給付報酬之契
12 約」，民法第153條第1項、第482條分別定有明文。是僱
13 傭契約原則上為諾成不要式契約，口頭或書面約定由勞工
14 一方於一定或不定之期限內為雇主服勞務，由雇主給付報
15 酬，即成立僱傭契約。次按「附停止條件之法律行為，於
16 條件成就時，發生效力」，民法第99條第1項亦有明文。

17 （二）原告主張兩造僱傭契約已經成立，被告則抗辯僱傭契約並
18 未成立生效。經查，原告於108年12月16日與被告面試
19 後，被告告知原告自同年月23日開始報到接受為期1週之
20 員工職訓，完成受訓後再提供勞務，原告表示同意，此為
21 兩造所不爭執（見本院卷第75、76頁）。兩造於面試後相
22 互約定，原告於接受為期1週之職訓後由被告服勞務及由
23 被告給付報酬，並就勞務之內容及報酬之計算方式口頭約
24 明，堪認兩造間已成立僱傭契約，惟兩造既約定以完成職
25 訓作為提供勞務之條件，則於原告尚未完成職訓前，條件
26 尚未成就，僱傭契約尚未生效。

27 （三）再者，被告稱其於原告預定報到日前之108年12月19日致
28 電原告表示因工廠出貨問題，將會影響業績獎金，告知原
29 告得選擇到其他公司上班等情，業據其提出湖南雅情眼鏡
30 製造工廠108年12月18日之訂單延期通知為證（見本院卷
31 第79頁），並有原告所提之兩造108年12月19日通聯紀錄

在卷可佐（見本院卷第21頁之原證3），復為原告所不爭執（見本院卷第76頁）。

（四）本件原告主張其因深信不疑將赴被告處就職，而拒絕其他公司提供之面試機會，造成其受有從108年12月至109年2月間未能工作之損失，故依不完全給付之規定，請求被告賠償損害。惟被告前已於108年12月19日致電原告表示原告得選擇到其他公司上班，亦即被告並未因兩造僱傭契約之約定而限制或剝奪原告參加其他公司面試之機會。又被告於108年12月16日與原告成立僱傭契約後，同年12月18日接獲大陸工廠訂單延期之通知，再於翌日（109年12月19日）即告知原告上情並表示原告可以選擇到其他公司上班，亦難認被告之所為顯然違反誠實及信用方法。兩造間僱傭契約既尚待完成職訓之條件始生效，而是否會完成職訓實屬未定，則原告執尚未生效之僱傭契約主張被告應負不完全給付責任，難認有據。

（五）至於原告請求資遣費部分，按勞動基準法第17條第1項規定：「雇主依前條終止勞動契約者，應依下列規定發給勞工資遣費：一、在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿一年發給相當於一個月平均工資之資遣費。二、依前款計算之剩餘月數，或工作未滿一年者，以比例計給之。未滿一個月者以一個月計」，其立法目的在於提供繼續工作之勞工生活之保障，而本件僱傭契約因未完成職訓之條件而尚未生效，原告並未開始為被告工作，則其請求資遣費，於法未合，自難准許。

四、結論：

原告依僱傭之法律關係，請求被告給付95,200元，為無理由，應予駁回；其假執行聲請，亦失其依據，應併予駁回。

五、其他說明：

（一）民法第101條第1項規定「因條件成就而受不利益之當事人，如以不正當行為阻其條件之成就者，視為條件已成就」，本件被告因工廠出貨問題而將受訓報到日期延後，

01 尚難認屬民法第101條第1項「以不正當行為阻其條件之成
02 就」之情形，併此敘明。

03 (二) 原告於言詞辯論終結後具狀聲請調閱被告之108年12月16
04 日14時至16時之監視器，並查明被告公司員工人數，經核
05 與原告主張無涉，無調查之必要。

06 (三) 本案事證已明，兩造其餘主張陳述及所提之證據，經審酌
07 後認與判決結果無影響，爰不逐一論述。

08 六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

09 中 華 民 國 109 年 7 月 22 日
10 勞動法庭 法 官 戴嘉慧

11 以上正本係照原本作成。

12 如不服本判決，應於判決送達後20日內，以判決違背法令為理由
13 ，向本院提出上訴狀並表明上訴理由，及須按他造當事人之人數
14 附繕本。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

15 上訴理由應表明：

16 一、原判決所違背之法令及其具體內容。

17 二、依訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事實。

18 如未表明上訴理由者，應於上訴後20日內向本院提出上訴理由。
19 當事人如對本件訴訟內容有所疑義，得聲請閱卷。

20 中 華 民 國 109 年 7 月 22 日
21 書記官 石勝尹