臺灣臺北地方法院小額民事判決

110年度勞小字第77號

原　　告　李建章

被　　告　萬成航空科技股份有限公司

000000000000000000

000000000000000000

法定代理人　曹美香

訴訟代理人　邱咨竣

000000000000000000

上列當事人間請求損害賠償事件，本院於民國110年10月5日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告應給付原告新臺幣捌仟元。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用新臺幣壹仟元由被告負擔新臺幣肆佰元，餘由原告負擔。

本判決原告勝訴部分得假執行。但被告如以新臺幣捌仟元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告起訴主張：其於民國109年11月17日通過被告面試，受聘擔任清潔人員，約定月薪新臺幣（下同）26,500元，被告並通知原告於109年11月24日至捷運局指定區上課及考核，經通過捷運局訓練核發廠商工作證，被告即安排原告於109年12月3日、同年12月8日前往捷運西湖站實習，原告於該二日執行勤務共計10小時，被告另指示原告於同年月10日下午2時前往捷運西湖站報到值勤，惟原告於該日報到時，領班藉故原告遲到5分鐘，即將原告開除，原告因兩造間勞動契約放棄其他工作機會受有損失，故被告應賠償原告自109年11月24日起至109年12月12日止之薪資損失20,000元，並聲明：被告應給付原告20,000元。

二、被告則以：

㈠被告承攬臺北捷運公司（下稱捷運公司）清潔勞務工作，原告於109年11月招考期間應報名參加，被告於109年11月17日通知原告同年月24日至捷運公司參加安全衛生講習4小時，並繳納考試費用380元，考核通過取得證明後進入第2階段實習考試，並非於109年11月17日已錄取擔任清潔人員職務。

㈡嗣原告通過捷運公司安全衛生講習課程，並取得證明書，被告遂通知原告於109年12月3日下午2時、同年月8日下午2時至捷運公司進行第2階段考試實習考核，原告已通過考核。被告另通知原告於109年12月12日前往捷運公司西湖站上班，並告知應注意事項及上班時間。

㈢詎原告於109年12月12日至捷運公司西湖站報到，未依規定穿著制服上班又遲到，現場領班詢問原因時，原告竟情緒失控咆哮，並辱罵領班，當下引起捷運公司西湖站站長關心並安撫情緒，原告竟更激動，並報警控訴被告之西湖站領班，要求警方協助。

㈣按勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第2款對於雇主、雇主家屬、雇主代理人或其他共同工作之勞工，實施暴行或有重大侮辱行為者，雇主得不經預告終止勞動契約，原告明知未著制服無故遲到，被告將受捷運公司間之承攬契約懲發性違約扣款，原告涉有勞基法第12條第1項第5款之事由。

㈤又原告當日並未將被告交付之勞動契約書、人事資料表等相關文件交付被告，兩造勞動契約尚未成立，何有開除之爭議？縱然兩造契約成立，原告亦符合勞基法上開不經預告終止勞動契約之規定。

㈥按損害賠償之債，以有損害之發生及有責任原因之事實，並二者間有相當因果關係為成立要件，原告主張損害賠償之債，不合於此項成立要件，難謂有損害賠償請求權存在。次按侵權行為之成立，須行為人因故意過失不法侵害他人權利，亦即行為人須具備歸責性、違法性，並不法行為與損害間有因果關係，始能成立。然原告參加被告辦理的招聘考試，並非代表參加即為錄取，考試考核期間原告未能工作，

與本事件並無相當因果，原告請求應屬無據。

㈦並聲明：原告之訴駁回。

三、查原告主張其應徵清潔人員，兩造於109年11月17日間面試約定其月薪為26,500元，被告通知原告參加捷運公司安全衛生講習及實習通過，被告並通知原告於109年12月12日至捷運西湖站報到等事實，為被告所不爭執，且有門禁紀錄表可佐，自堪信此部分事實為真正。惟原告主張兩造間成立勞動契約，嗣因被告片面終止勞動契約，其因捨棄其他工作機會受有薪資損失，並據此請求損害賠償一節，則為被告所爭執，本件即應論究兩造間勞動契約是否已成立，原告請求損害賠償是否有理由。

四、得心證之理由：

㈠按稱僱傭者，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。又當事人互相意思表示一致者，無論其為明示或默示，契約即為成立，民法第482條、第153條第1項分別定有明文。參酌勞動基準法規定之勞動契約，指當事人之一方，在從屬於他方之關係下，提供職業上之勞動力，而由他方給付報酬之契約。可知，僱傭契約乃當事人以勞務之給付為目的，受僱人於一定期間內，應依照僱用人之指示，從事一定種類之工作，是僱傭契約成立要件有二，即勞務與報酬之約定，故當事人間之一方表示願意提供勞務之給付，他方允與一定之職務或給付報酬者，無論其意思表示為明示或默示，契約即為成立。

㈡原告於109年11月17日經被告面試，被告告知時薪158元，每日工作8小時，採排班制，月休8至10日，每月15日結算薪資，任職前需先通過捷運公司之安全衛生講習及實習等節，為兩造所不爭執，是兩造對原告服勞務之內容、薪資、考核等契約主要內容，意思表示應已合致。且原告確已通過講習、實習，被告並已通知原告於109年12月12日前往捷運西湖站報到開始工作，足徵兩造契約意思表示一致，從而，兩造僱傭契約應已成立生效。

㈢被告辯稱：因原告於109年12月12日報到時未著制服又遲到，且對領班咆哮並報警處理，故依勞基法第12條予以解僱，並提出Line訊息為證（見本院卷第79頁）。原告亦未否認當日有遲到情事，惟陳稱並無辱罵領班。被告固稱原告有勞基法第12條重大侮辱行為或故意耗損雇主物品、洩漏雇主技術上、營業上秘密等無須預告終止契約事由，然僅提出Line訊息為證，其上僅記載「西湖站新到任清潔李建章今天遲到，跟領班有口角（站長表示跟清潔李員交談眼神異常似有精神方面問題）領班向清潔李員表示清潔公司老闆表示無法任用李員，清潔李員自述要到西湖派出所針對此情報案，回報中心...」，並無法佐證原告確已構成「對雇主或共同工作之勞工有重大侮辱」或有何「耗損雇主物品、洩露秘密」之情事，難認被告所辯有理由。兩造間既已成立僱傭契約，被告應依約為原告排班，由原告提供清潔工作之勞務，原告既依約從被告指示參與講習、實習，且至捷運西湖站報到，並無拒絕提供勞務之意思，因原告報到時遲到、態度不佳，被告即不願繼續履行兩造契約，是本件勞動契約關係成立後發生之變更情事，實導因於被告一方片面發動終止勞動契約之意思表示，此契約之無法履行乃屬可歸責於被告之事由。

㈣末按終止契約者，謂不使契約繼續進行，其性質與契約之解除相同。故當事人終止契約者，依民法第263條準用第260條之規定，於契約終止後，不妨礙損害賠償之請求。又損害賠償，除法律另有規定或契約另有訂定外，應以填補債權人所受損害及所失利益為限。依通常情形，或依已定之計劃、設備或其他特別情事，可得預期之利益，視為所失利益，民法第216條定有明文。又民法第216條第1項所謂所受損害，即現存財產因損害事實之發生而被減少，屬於積極的損害。所謂所失利益，即新財產之取得，因損害事實之發生而受妨害，屬於消極的損害，因此，負有賠償責任之義務人，其填補被害人所受之「損害」，包含財產的積極減少（積極損害）與財產的消極不增加（所失利益），是當事人因信賴法

律行為有效成立之信賴利益亦包括於其內。本院審酌兩造已成立勞動契約，原告亦接受被告安排參與講習、實習，付出相當時間、勞力，並非未提供任何勞務，期間卻因可歸責於被告事由終止契約，不但失去原先信賴日後任職可得之工資報酬，尚須另覓他職，於相當期間復受制於兩造契約不敢貿然要約承接其他工作，失去另與他人締約賺取報酬之利益，而受有相當損失，又兩造約定原告時薪158元，每日工作8小時，月休8至10日，採排班制，應認原告當時提供勞務可獲致相當之收入，另參酌本件起因係原告遲到及被告商業規模、清潔員排班之工作模式等一切情狀，認本件原告請求損害賠償金額20,000元過高，而以8,000元為適當，原告於此範圍之請求為有理由，應予准許，逾此範圍，為無理由，應予駁回。

五、本件係屬勞工之給付請求，就勞工即原告勝訴部分，應依勞動事件法第44條第1項規定，依職權宣告假執行，並依同條第2項規定，職權宣告被告預供擔保後，得免為假執行。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，經審酌後，對於判決結果均無影響，爰不一一論述，併此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：本件為適用小額訴訟程序之事件，依民事訴訟法第436條之19規定，確定本件訴訟費用金額為1,000元，並依勞動事件法第15條、民事訴訟法第79條規定，宣告如主文第3項所示。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　10　　月　　29　　日

勞動法庭　　法　官　薛嘉珩

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　　10　　月　　29　　日

書記官　范國豪