

臺灣臺北地方法院民事判決

111年度勞簡上字第11號

上訴人 李宗穎

訴訟代理人 黃冠嘉律師

被上訴人 台灣力德信息科技有限公司

法定代理人 吳文杰 (GOH BOON KIAT EIMER)

訴訟代理人 周仲鼎律師

黃柏彰律師

上列當事人間損害賠償事件，上訴人對於民國111年1月7日本院10年度勞簡字第80號第一審判決提起上訴，本院於111年11月23日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

壹、程序部分：

按不變更訴訟標的，而補充或更正事實上或法律上之陳述者，非為訴之變更或追加，民事訴訟法第256條定有明文。本件上訴人上訴聲明原為：（一）原判決廢棄。（二）被上訴人於第一審之訴駁回。嗣上訴人於本院審理時更正上訴聲明為：（一）原判決廢棄。（二）被上訴人應給付上訴人新臺幣（下同）642,300元，及其中232,300元部份自起訴狀繕本送達翌日起，暨其中410,000元部份自原審追加訴之聲明狀送達翌日起，均至清償日止，按週年利率5%計算之利息。核其所為，係更正事實上之陳述，非為訴之變更或追加，合先敘明。

貳、實體方面：

一、上訴人起訴主張：

（一）上訴人原任職於Wipro, contracted to Google（下稱Wip

ro公司)擔任test engineer，於民國110年2月1日接獲Aptly Technology Corporation (下稱Aptly公司)之Microsoft派遣職缺邀請，於同年2月10日收受錄取自動化工程師職位之通知及待遇與福利說明，惟因上訴人於同年8月將前往美國攻讀碩士，遂於同年2月11日婉拒該職位，Aptly公司仍於110年2月16日以電子郵件通知上訴人表示願提供該職位，且為使上訴人得兼顧學業與人生規劃，上訴人可離線工作，經上訴人多次與Aptly公司確認上開條件後，上訴人於110年2月23日接受該職位，且為配合原任職公司於2週前提出辭呈，上訴人立即辭職以配合110年3月9日新職上任。詎上訴人於110年2月25日接獲Aptly公司告知因美國Microsoft取消遠端工作之可能性而取消此工作機會，此已損害上訴人工作權及出國前應得之薪資，且因被上訴人為Aptly公司在台灣之代理公司，上訴人聲請勞動調解，因被上訴人未出席而調解不成立。

(二) 上訴人於110年2月23日收受被上訴人僱傭契約之要約，該要約要求上訴人於同年2月25日前回覆是否同意且須終止與前雇主之僱傭關係，上訴人承諾該要約並同意報到，兩造間勞動契約即已成立且生效。詎被上訴人於上訴人自Wipro公司離職後取消錄取，顯已違約，上訴人自得依民法第227條、第216條規定請求損害賠償。而上訴人預計自110年3月9日至110年8月7日間受僱於被上訴人，以兩造約定月薪43,000元計算，則被上訴人應給付上訴人薪資215,000元(計算式： $43,000 \times 5 = 215,000$)，並應為上訴人提繳勞工退休金13,170元(計算式： $43,900 \times 5 \times 6\% = 13,170$)及健保自負額4,130元(計算式： $826 \times 5 = 4,130$)，共計232,300元。另被上訴人允諾上訴人最少聘僱1年之薪資，則被上訴人自應賠償上訴人所失利益，就此部分，上訴人暫先請求410,000元。另被上訴人為從事跨國人力仲介之公司，自當知悉美國聯邦之法令，而上訴人業已告知被上訴人赴美讀書之事，倘外籍留學生不得工作，則兩造間契

約以不能之給付為標的而無效，依民法第247條第1項規定，被上訴人亦應對上訴人負賠償責等情。爰先位依民法第216條、第227條規定，備位依民法第247條第1項規定請求被上訴人損害賠償等語，並聲明：1、被上訴人應給付上訴人642,300元，及其中232,300元自起訴狀繕本送達翌日起，其中410,000元自追加訴之聲明狀繕本送達翌日起，均至清償日止，按週年利率5%計算之利息。2、願供擔保，請准宣告假執行。

二、被上訴人則以：

（一）被上訴人為人力資源服務公司，負責為外商公司仲介人才。上訴人於110年2月1日參加Aptly公司之面試，經Aptly公司同意錄取，上訴人於110年2月23日至被上訴人公司簽署Letter of Appointment（下稱系爭勞動契約），約定到職日為110年3月9日。嗣Aptly公司將系爭勞動契約交予美國總公司法規人員審核，發現上訴人明知其即將赴美國芝加哥大學就讀，其所取得之美國居留簽證為F-1級別，依美國芝加哥大學內部規定及美國聯邦法規法典規定，留學生須完成第一學年後方得申請校外就業，且每週工作時數不得超過20小時等情事，卻未向被上訴人說明，已違反系爭勞動契約第1項約定「All the information you provided must be true and accurate.（您提供的所有信息必須真實且準確）」；又依系爭勞動契約第3項約定「You must terminate any previous employment relationship and be under no other employment obligation.（您必須終止與前雇主的僱傭關係並且沒有其他僱傭）」，兩造間勞動契約成立時，上訴人應終止任何先前之僱傭關係，若上訴人仍任職於其他公司，兩造間勞動契約即未成立，故上訴人簽署系爭勞動契約時，尚未與Wipro公司終止僱傭關係，直至110年3月8日方離職，系爭勞動契約自屬無效；再依系爭勞動契約第4項約定「Successful passing a background check and reference verific

ation by the Company. (成功地通過本公司的背景調查和參考)」可知，兩造簽署系爭勞動契約時，尚未即必然完成聘僱，仍須通過後續背景調查及考核，確認上訴人並無其他不適任之情形時，兩造間僱傭關係方成立，為免觸犯美國法律影響上訴人就學權益及Aptly公司形象，Aptly公司於110年2月25日通知上訴人審核不通過而不予聘用。上訴人既已違反系爭勞動契約第1項、第3項、第4項約定，則兩造間僱傭關係即未成立。兩造間既無僱傭關係，即無任何債權債務關係存在，上訴人自未因此受有損害，且上訴人雖於110年3月8日自Wipro公司離職，惟被上訴人並無另行要求上訴人不得再尋工作，是上訴人逕向被上訴人請求薪資損害232,300元及所失利益410,000元，均無理由。

(二) 退步言之，縱認兩造間已於110年2月23日達成合意而成立僱傭關係，惟依系爭勞動契約約定，上訴人明知其若於美國留學第一學年有校外工作為非法行為，卻未告知被上訴人，已違反系爭勞動契約第1項、第3項、第4項約定，故被上訴人於110年2月25日因可歸責於上訴人之事由解除兩造間僱傭關係，自屬合法。再退步言之，縱認被上訴人應給付上訴人工資，被上訴人已於110年2月25日終止兩造間僱傭關係，上訴人在職期間僅2天，上訴人請求繼續任職5個月之薪資及半年薪資之所失利益，亦無理由。另上訴人自始即無坦然揭露其自身之所有相關資訊，更無告知被上訴人其所就讀之學校早已明定相關工作規定，上訴人確有重大過失，本案實無民法第247條第1項之適用等語置辯，並聲明：1、上訴人之訴駁回。2、如受不利判決，願供擔保請准免予宣告假執行。

三、原審為上訴人全部敗訴之判決，上訴人不服原審判決提起本件上訴，上訴理由略以：上訴人基於美國法令，留學第1年無法至校外工作，係法律行為時已確定之事實，屬不能條件，以不能之給付為契約標的者，其契約為無效，故系爭勞

01 動契約應屬無效，被上訴人不應提供系爭勞動契約予上訴
02 人，且通知上訴人錄取、要求上訴人向前公司辭職，被上訴
03 人長期經營外國工作媒合，本應可得而知美國相關就業法
04 規，竟疏於確認，致上訴人信任系爭勞動契約有效而向Wipr
05 o公司請辭，造成上訴人薪資損失，兩造間契約以不能之給
06 付為標的而無效，爰依民法第247條第1項，請求被上訴人損
07 害賠償，原判決誤認系爭勞動契約附停止條件，屬判決適用
08 法規不當等語，並聲明：（一）原判決廢棄。（二）被上訴
09 人應給付上訴人642,300元，及其中232,300元部分自起訴狀
10 繕本送達翌日起，暨其中410,000元部分自原審追加訴之聲
11 明狀送達翌日起，均至清償日止，按週年利率5%計算之利
12 息。

13 四、被上訴人答辯意旨，除引用其於原審之主張外，另補充：被
14 上訴人於背景調查時發現上訴人為留學生，依芝加哥大學內
15 部規定及美國聯邦法規法典規定，留學生須完成第一學年後
16 方得申請校外就業，上訴人未通過背景調查，未達成勞動契
17 約之停止條件，故系爭勞動契約未生效，上訴人明知其於美
18 國留學第1學年有校外工作為非法行為，卻未自行揭露，顯
19 見上訴人刻意隱瞞，或至少有重大過失，故本案不適用民法
20 第247條第1項之規定等語。並聲明：上訴駁回。

21 五、得心證之理由：

22 （一）按當事人互相表示意思一致者，無論其為明示或默示，契
23 約即為成立。民法第153條第1項定有明文。次按契約之成
24 立，須有要約與承諾二者意思表示一致之事實始足當之，
25 若無此事實，即契約尚未合法成立，自不發生契約之效力
26 （最高法院88年度台上字第661號判決意旨參照）。是倘
27 當事人一方之要約與他方之承諾意思表示一致時，契約即
28 為合法成立，雙方當事人即應受該契約之拘束。經查，上
29 訴人於110年2月23日接獲系爭勞動契約之要約，表示提供
30 其自動化測試工程師之職位予被上訴人，被上訴人當日於
31 系爭勞動契約簽名，並約定到職日為110年3月9日，年薪

01 為820,000元等情，有系爭勞動契約1份在卷可憑（見臺灣
02 新北地方法院〈下稱新北地院〉110年度勞簡字第34號卷
03 〈下稱新北卷〉卷第17頁至第21頁、原審卷第29頁至第33
04 頁），自堪認兩造就系爭勞動契約所列聘用條件，意思表
05 示已達成一致，兩造間之契約關係已合法成立。

06 （二）次按附停止條件之法律行為，於條件成就時，發生效力，
07 民法第99條第1項定有明文。又法律行為之附停止條件，
08 係指該法律行為效力之發生，繫於將來、客觀、不確定的
09 事實之成就（最高法院96年度台上字第848號判決意旨參
10 照）。系爭勞動契約乃約定：「This offer of employme
11 nt is contingent upon the following conditions: 1.
12 All the information you provided must be true and
13 accurate; 2. You must pass a pre-employment medica
14 l check prior to commencing work; 3. You must term
15 inate any previous employment relationship and be
16 under no other employment obligation; 4. Successfu
17 l passing a background check and reference verific
18 ation by the Company; 5. Your signing of acceptanc
19 e of this letter of appointment before 25th Februa
20 ry 2021; 6. Your signing of, immediately after emp
21 loyment, "Confidentiality & Non-Circumvention Agre
22 ement". Failure to complete any of the above-menti
23 oned conditions will render this offer null and vo
24 id.（中文翻譯：此工作機會須滿足以下條件為前提：1、
25 您提供的所有信息必須真實且準確；2、您必須在就職前
26 通過就職前體檢；3、您必須終止與前雇主的僱傭關係並
27 且沒有其他僱傭義務；4、成功地通過本公司的背景調查
28 和參考驗證；5、本任命書簽署必須在在2021年2月25日之
29 前完成；6、本任命簽署完成後即受制於『保密和非規避
30 協議』。未能完成上述任何條件將視同此合約無效。）」
31 有系爭勞動契約及中譯文1份在卷可憑（見本院卷第29

頁、第75頁），由上開約定之內容觀之，兩造間法律關係附有應完備系爭勞動契約所載事項（即前開6項條件）之停止條件，被上訴人始能取得系爭勞動契約之自動化測試工程師職位，兩造勞動契約始生效。

（三）系爭勞動契約所載之6項條件中第4項規定「Successful passing a background check and reference verification by the Company.（成功地通過本公司的背景調查和參考驗證）」，係指被上訴人需就被上訴人之任用為背景調查及相關審核，而本件被上訴人於110年2月23日提供系爭勞動契約予被上訴人簽立時，同時告知被上訴人需進行背景調查，110年2月24日再次告知被上訴人背景調查需5至7日之時間，此有上訴人與被上訴人員工間之LINE通訊軟體對話稱：「Juni Wu（按：即被上訴人員工）：我今天給出 offer. About 2 weeks. Background check clear.」，經上訴人告知其已簽好系爭勞動契約後，被上訴人員工告知被上訴人：「Joy（即被上訴人員工）：好的哦William我們這邊的HR會幫你盡快process background check 這個大概會需要5-7天左右」等語，有LINE通訊軟體對話紀錄畫面1份在卷可憑（見原審卷第25頁）。足見上訴人簽立系爭勞動契約後，被上訴人依系爭勞動契約第4項之約定，仍須進行上訴人之背景調查及審核，而經審核後察覺上訴人赴美攻讀芝加哥大學之身分，依美國相關法令規定，留學生第一年不得於校園外工作，因而認上訴人並未通過背景調查，則系爭勞動契約即因前開停止條件未成就而未生效。

（四）上訴人就上開停止條件另主張稱：因被上訴人於締結系爭勞動契約前，即已知悉上訴人將赴美攻讀碩士，於碩士就讀期間依美國法令不得在校外工作等節，故系爭勞動契約約定「需成功地通過本公司的背景調查和參考驗證」為不能條件，系爭勞動契約應屬以不能給付為標的而為無效云云。然查，系爭契約中約定之停止條件為「是否得通過被

上訴人公司背景調查」，而本件上訴人前往美國攻讀碩士時是否得在校外工作，本即需依上訴人在美國之居留身分，例如是否為美國公民、具有美國居留權或取得何種類簽證及是否有工作許可（是否為留學簽證、是否適用OPT等）進一步為判斷，如非經過被上訴人實質審查，尚難一概以上訴人將至美國芝加哥大學攻讀碩士學位而逕論上訴人無法在美就學期間工作，是上開停止條件既屬將來仍可能發生，自非屬於上訴人主張之「不能條件」，系爭勞動契約自非如上訴人主張為無效，而屬有效成立。

（五）從而，本件因上訴人未通過背景調查，而致上開停止條件未成就，而系爭勞動契約並未生效，則上訴人猶執前詞，先位依民法第227條請求被上訴人負損害賠償責任，為無理由；且系爭勞動契約並非因以不能之給付為標的而無效，上訴人備位依民法第247條第1項請求損害賠償，亦無依據。

六、綜上所述，上訴人先位依民法第247條第1項、備位依民法第247條第1項之規定，據以請求被上訴人給付642,300元，及其中232,300元自起訴狀繕本送達翌日起，其中410,000元自追加訴之聲明狀繕本送達翌日起，均至清償日止，按週年利率5%計算之利息，洵屬無據，應予駁回。原審為上訴人全部敗訴之判決，核無不合。上訴意旨猶執前詞，指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應予駁回。

七、本件事證已經明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及證據，核予判決結果不生影響，爰不一一論列，併此敘明。

八、據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第449條第1項、第78條，判決如主文。

中 華 民 國 111 年 12 月 23 日

勞動法庭 審判長法官 方祥鴻

法官 黃鈺純

法官 陳裕涵

以上正本係照原本作成。

01 本判決不得上訴。

02 中 華 民 國 111 年 12 月 23 日

03 書記官 林怡廷