臺灣臺北地方法院民事判決

107年度勞簡上字第55號

上　訴　人　台灣喜成美的事業有限公司
法定代理人　張志宸
訴訟代理人　賴呈瑞律師
被上訴人　　洪郁荏

上列當事人間請求損害賠償事件，上訴人對於民國107年6月29日本院臺北簡易庭106年度北勞簡字第348號第一審判決提起上訴，本院於108年6月10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

一、上訴人於原審起訴及上訴主張：

㈠被上訴人於民國106年5月22日起受僱於上訴人擔任美甲助理，依兩造所簽訂之「聘僱合約及保密協定」（下稱系爭聘僱合約）第8條約定，被上訴人不管任何理由均不得無故曠職或未依照雙方所約定勞僱契約離職程序而提前離職，被上訴人若有違反，上訴人將被迫取消顧客課程預約，並賠償顧客損失，上訴人信譽也因此受損，故被上訴人需無條件賠償上訴人損失，其賠償金額以被上訴人自曠職日當天起所有已經排好預約課程人數之顧客實際消費金額之2倍計算，而被上訴人自106年9月18日起即無故曠職，被上訴人雖有提出職務異動申請單請求離職，但系爭聘僱合約終止日期應係106年11月3日，則自9月18日起至10月31日止之期間，上訴人預約顧客之消費金額共計新臺幣（下同）136,150元，依上開約定，被上訴人無故曠職，自應賠償上訴人之損失以上開消費金額2倍計算272,300元，爰依系爭聘僱合約之約定提起本訴。並聲明：被上訴人應給付上訴人272,300元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

㈡兩造間系爭聘僱合約第7條第2項損害賠償業已明文約定，係以上訴人實際之損害向被上訴人請求，並非一經違反條款即

須賠償相當數額之懲罰性違約金，此與被上訴人離職是否合法無涉；兩造間勞動契約之預告期間固經原審認定低於勞動基準法第15條第2項準用同法第16條第1項規定最低標準之勞動條件而為無效，然除去該部分後，損害賠償之約定部分仍可成立，而被上訴人自106年9月18日起即未至上訴人處工作，縱認原判決認定被上訴人自斯時起之離職合法，然依兩造間損害賠償約定，被上訴人仍應賠償因離職造成調派其他員工支援，導致支援員工無法服務後補顧客造成272,300元之損害。

二、被上訴人於原審及上訴之答辯則以：系爭聘僱合約關於勞工終止勞動契約預告期間約定為60日，較勞動基準法所定預告期間為長，該約定顯然違反勞動基準法所定標準，此部分約定無效，應回歸適用勞動基準法之規定，而被上訴人在職期間為3個月以上1年未滿，依照勞動基準法所定預告期間為10日，被上訴人於106年9月3日提出書面離職申請，至106年9月18日離職日止，已逾10日預告期間，故被上訴人於同年9月18日離職，並無不法；且上訴人既已向預約顧客收取消費價金，亦無損失可言，是上訴人依系爭聘僱合約第8條之約定請求被上訴人給付損害賠償金，並無理由等語，資為抗辯。

三、本件原審駁回上訴人之請求，上訴人不服提起上訴，並為上訴聲明：原判決廢棄；被上訴人應給付上訴人272,300元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。被上訴人則聲明：上訴駁回。

四、得心證之理由：經查，上訴人主張之事實，業於原審提出聘僱合約及保密協定、職務異動申請單、預約顧客消費金額計算表、客戶使用簽名單等文件為證，被上訴人則否認上訴人之主張，並以前詞為辯，是本件所應審究者為：上訴人主張被上訴人未依系爭聘僱合約第8條約定離職，因此請求被上訴人賠償上訴人272,300元，有無理由？茲論述如下。

㈠按雇主依第11條或第13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3個月以上1年未滿者，於10日前預告之…不定期契約，勞工終止契約時，應準用第16條第1項規定期間預告雇主。勞動基準法第16條第1項、第15條第2項分別定有明文。又勞工終止勞動契約之終止權屬形成權，於勞工行使其權利時即發生形成之效力，不必得相對人即雇主之同意（最高法院93年度台上字第2528號判決意旨參照）。經查，本件被上訴人在職年資為3個月以上1年未滿，依勞動基準法上開規定之預告期間為10日，而被上訴人於106年9月3日填寫職務異動單向上訴人提出離職時，則其須於106年9月13日後離職，始符合勞動基準法關於預告期間之規定，而被上訴人係於106年9月18日離職，即無違背勞動基準法上揭規定，是被上訴人主張：被上訴人於106年9月3日提出書面離職申請至106年9月18日離職，已逾10日預告期間，被上訴人並無不法等語，應堪採信。

㈡其次，上訴人雖稱依系爭聘僱合約第4條第2項約定須有60日之預告期間，而兩造間勞動契約損害賠償之約定，係依照約定即上訴人所發生之實際損害，與被上訴人離職之預告期間並無衝突，亦非無效之範圍等語，以為主張。但是，勞動基準法為規定勞動條件最低標準，保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，特制定本法；本法未規定者，適用其他法律之規定。雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於本法所定之最低標準。勞動基準法第1條定有明文，經查，系爭聘僱合約前揭約定之期間，顯然高於勞動基準法關於預告期間之規定，已如前述，而此項約定之結果，無異將導致勞方為避免損害賠償結果之發生，因此必須增加其離職之預告期間而延滯離職及尋覓新職之計畫，如此將造成被上訴人無從依照勞動基準法之規定而離職，不當加重勞工之責任；甚至如准許資方得以損害賠償之方式為之，無異准許資方得以藉此達成為違背勞動基準法規範之結果，因而損害勞方受勞動基準法所應受保護之權益，顯非適法；是其約定自屬無效，則被上訴人提出之離職既屬合法，即無從造成上訴人之損

害；因此，上訴人依據該項約定主張被上訴人未於約定之預告期間提出離職，因此請求被上訴人賠償，並非有據，應予駁回。

五、綜上所述，上訴人主張被上訴人違反系爭聘僱合約第4條第2項約定須有60日之預告期間，造成上訴人損害，因此依第8條第2項約定，請求被上訴人賠償上訴人272,300元本息，為無理由，則原審判決駁回上訴人之請求，並無違誤，上訴意旨指摘原審判決有所違誤，求為廢棄改判，並無理由，應予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所舉未經援用之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不一一論述，附此敘明。

七、訴訟費用之負擔：本件上訴裁判費為4,470元，應由上訴人負擔，爰確定如主文第二項所載。

八、據上論結，本件上訴為無理由，爰依民事訴訟法第436條之1第3項、第449條第1項、第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　6　　月　　24　　日

勞工法庭　審判長法　官　林春鈴

法　官　李桂英

法　官　蘇嘉豐

以上正本係照原本作成。

不得上訴。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　6　　月　　24　　日

書記官　曾東紅