

臺灣臺北地方法院民事判決

107年度勞訴字第240號

原告 洪崑傑
被告 鈦美旅行社有限公司

法定代理人 鄧偉立

訴訟代理人 陳瓊惠

上列當事人間請求損害賠償事件，本院於民國108年2月13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。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

原告經合法通知，未於最後言詞辯論期日到場，核無民事訴訟法第386條所列各款情形，爰依被告之聲請，由其一造辯論而為判決。

貳、實體方面：

一、原告方面：

兩造於民國106年4月6日簽訂鈦美旅行社外派委任工作人員工作協議暨同意書（下稱系爭協議），系爭協議約定為一年一簽，其中第12條「公司保障每月報酬至少為35000NT，如公司無故在工作期限屆滿前解約，須視期限剩下的時間，按每月最少報酬計算加一倍賠償，例如還有半年時間卻無故解約，換算剩下6個月才到期，公司除須補上6個月的21萬NT的保證最低報酬外，需再另外賠償21萬NT的違約金，反之，如工作者在工作期限屆滿前未經公司同意單方面終止委任合約，亦需負擔相同的違約賠償。」。嗣被告無故於原告工作期限屆滿前解約，依上開約定，距離一年期限剩下的時間為11個月又20日，故被告應賠償原告最低報酬新臺幣（下同）411,000元，另再賠償違約金411,000元，合計822,000元。爰依系爭協議第12條約定，提起本件訴訟。並聲明：被告應給付原告822,000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。願供擔保請准宣告假執行。

二、被告方面：

被告為旅行服務業，擬聘僱了解旅遊業務及有心提供服務之人在菲律賓（巴拉望科隆）協助被告安排至當地旅遊遊客之服務事宜，原告因此前來應徵，並表示具有上開能力及心意，被告乃聘原告先至當地實習，兩造並於106年4月6日簽立系爭協議，約定原告實習期間為2個月。嗣原告於106年4月23日抵達菲律賓實習，實習期間曾有未告知船家行程、未顧慮船平衡之安全性、未告知客人隔日早上應將行李拿出辦理退房、搭車未付款、在學習時間於房內睡覺、未妥善保管呼叫器致損壞、未隨手關燈等行為，已違反導遊守則與罰則關於帶團第9點、關於出海第1點、第2點、宿舍注意事項與罰則第3點規定，故認為原告工作違紀已超過3次，顯見原告於應徵時虛偽意思表示其具備在菲律賓為導遊之知識及能力，且經被告告知上開違規行為，原告仍予辯解而態度不佳，被告遂依勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第1款、第4款事由，於106年5月7日終止原告學習，並送原告回臺，原告於實習期間之薪資被告均如數發給，原告請求自無理由。並聲明：原告之訴及假執行之聲請均駁回。如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、兩造於106年4月6日簽立系爭協議，約定原告每月之底薪為3,5000元；嗣於同年月23日原告前往菲律賓科隆就職，任職期間因未妥善保管呼吸器、外出未隨手關燈而遭被告罰款共500元，於同年5月7日即遭被告解僱乙節，為兩造所不爭執，並有系爭協議、導遊守則與罰則各1份在卷可查（見勞調卷第4-5頁、勞訴字卷第105頁），自堪信為真實。

四、得心證之理由：

原告主張依系爭協議第12條約定，被告於工作期限一年屆滿前解僱，就剩餘之期間，應按每月最少報酬加計一倍賠償原告，並提出系爭協議1份為證，然此為被告所否認，並以前

詞置辯：

(一)兩造間僱傭契約已合意終止：

按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，民法第153條第1項定有明文。契約既因當事人雙方意思表示一致而成立，自亦可因互相表示意思一致而解除（參見最高法院57年台上第3211號判例要旨），契約之終止，亦同（參見民法第263條準用第258條規定）。依勞基法第15條第2項規定，勞工終止不定期契約，除須準用同法第16條第1項規定定期間預告雇主外，別無限制，可見勞工得任意終止不定期契約；又僱傭契約既因勞雇雙方意思表示一致而成立，自亦可因互相表示意思一致而終止，縱然係由一方先表示終止之意，其後雙方如經溝通、協調而就終止契約達成共識，亦可認其契約因互相表示意思一致而合意終止。本件被告以通訊軟體LINE告知原告「星期一5/8我會算給你5/1-5/7的薪水...可以麻煩請搬離員工宿舍，自行找住處」等語，通知原告自106年5月7日起終止兩造勞動契約，而原告回覆稱「好的那我明天，找您討論」而為應允之意思表示，嗣後原告亦無向被告表示欲繼續提供勞務之意，而係依系爭協議第12條之約定，就其任職未滿1年之剩餘期間提起損害賠償之訴訟，此有上開LINE通訊軟體對話紀錄、系爭協議及原告之民事起訴狀各1份附卷可憑（見勞調卷第2-5頁、勞訴卷第99頁），足認兩造間之僱傭契約已因互相意思表示一致而合意終止，其僱傭關係因此消滅。縱被告於訴訟中主張係依勞基法第12條第1項第1款、第4款之事由而終止勞動契約，然兩造既係合意終止僱傭契約，自毋須再就上開終止事由逐一檢視。

(二)原告依系爭協議第12條約定請求被告賠償822,000元為無理由：

依系爭協議第12條約定「公司保障每月報酬至少為35000NT，如公司無故在工作期限屆滿前解約，須視期限剩下的時間，按每月最少報酬計算加一倍賠償，例如還有半年時間卻無

01 故解約，換算剩下6個月才到期，公司除須補上6個月的21
02 萬NT的保證最低報酬外，需再另外賠償21萬NT的違約金，反
03 之，如工作者在工作期限屆滿前未經公司同意單方面終止委
04 任合約，亦需負擔相同的違約賠償。」（見勞調卷第5頁）
05 是原告得依上開約定請求被告賠償之前提應係被告「無故
06 解約」。然查，依兩造間簽訂之導遊守則與罰則中「導遊工
07 作注意事項與罰則」第9點規定：「分配新團單時，請仔細
08 閱讀所有內容，包含台灣訂團要導遊注意的事項或要處理的
09 特別事項，不要不看出了問題又說自己沒看見，團單分配下
10 去就要負責把事做好」、「關於出海」第2點規定「導遊在
11 客人下水前一定要裝備教學，如果因為沒有教導正確的使用
12 方式，客人使用不當造成損壞無法修補，導遊需賠償（面鏡
13 200NT）」、「宿舍注意事項與罰則」第3點則規定「導遊外
14 出請隨手關燈、拔插頭和關冷氣，如發現未遵守罰款300NT
15 」，此有導遊守則與罰則1份在卷可憑（見勞調卷第6頁及反
16 面、勞訴字卷第139-143頁）；而原告因未妥善保管呼吸器
17 、外出未隨手關燈遭被告以違反導遊守則與罰則之規定而分
18 別罰款200元、300元乙節，為兩造所不爭執如前，雖上開事
19 由非屬情節重大，但原告之行為仍係工作違紀之行為無疑；
20 另被告於本院審理時稱：原告除上開2次工作違紀外，另一
21 次最重要的工作違紀是原告違反「導遊工作注意事項與罰則
22 」第9點，蓋原告帶團上船時沒有告知船家行程、在船上沒
23 有顧慮平衡的安全性、於前一晚未告知團員隔日換飯店需將
24 行李拿出並辦理退房、車資未付給司機、在該出現學習之時
25 間在房內睡覺而未出現等等（見勞訴字卷第131頁、第147
26 -148頁），並提出原告與被告公司主管之LINE對話紀錄為證
27 （見勞訴字卷第97頁），而原告對於上開對話紀錄之真正並
28 未爭執，就被告所稱其缺失之行為亦未否認，僅表示由對話
29 紀錄可看出其並回應主管時並無態度不佳云云；然由被告上
30 開指摘之內容觀之，原告就其帶團之工作內容確實多有缺失
31 ，倘原告事前詳細閱讀團單內容，應不致發生未告知船家行

01 程或未提醒團員更換飯店而需將行李攜出之事，且此等事項
02 均屬導遊工作之基本內容，原告之行為自難謂盡責；況原告
03 斯時尚在2個月之實習期間，即因睡覺而遲誤工作，其屢次
04 違紀而遭被告解僱，實難認被告係「無故」在工作期限屆滿
05 前解約，是被告既非無故於一年內解僱原告，則原告依系爭
06 協議第12條之約定請求被告就未滿一年之期限，以每月底薪
07 加計一倍賠償云云，即屬無據，難認為有理由。

08 (三)綜上所述，原告依系爭協議第12條約定請求被告賠償822,00
09 0元，及起訴狀繕本送達翌日起至清償日止按週年利率5%計
10 算之利息，洵屬無據，非有理由，應予駁回。原告之訴既經
11 駁回，其假執行之聲請即失所附麗，應併予駁回。

12 五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊、防禦方法及援用之證據
13 ，經本院審酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐
14 一論述。

15 六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條

16 中 華 民 國 108 年 2 月 27 日
17 勞工法庭 法 官 陳威帆

18 以上正本係照原本作成。

19 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
20 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

21 中 華 民 國 108 年 2 月 27 日
22 書記官 黃瑋婷