

裁判字號：臺灣士林地方法院 103 年勞訴字第 17 號民事判決

裁判日期：民國 103 年 11 月 25 日

裁判案由：給付離職補償金

臺灣士林地方法院民事判決

103年度勞訴字第17號

原 告 陳泰引

訴訟代理人 周滄賢律師

林柔孜律師

秦嘉逢律師

複代理人 葉家馨律師

被 告 輝瑞生技股份有限公司

法定代理人 侯順治

訴訟代理人 蔣大中律師

湯舒涵律師

陳瑞萍

上列當事人間給付離職補償金事件，本院於民國103 年11月4 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

□原告起訴主張：伊於民國92年12月10日起進入被告任職，兩造因而定有勞動契約（下稱系爭勞動契約）。嗣因被告進行組織調整，兩造乃於102 年7 月26日合意終止系爭勞動契約（下稱系爭終止或系爭終止當日），兩造並約定被告除對伊依勞動基準法（下稱勞基法）規定給付伊資遣費，並應另給付伊高額之離職金（下稱系爭離職金）。雙方並簽訂終止勞動契約協議書（下稱系爭協議書）。依系爭協議書之約定，伊之各項表現符合被告之期待與要求，並已配合被告之要求辦理各項業務與財物交接手續後，被告將會在終止生效日後60日內，額外給付伊依服務年資，每滿1 年給付相當於2 個月平均薪資之系爭離職金（服務未滿半年以半年計，未滿1 年以1 年計）（下稱系爭離職金約定）。伊於系爭終止當日在被告派員監督下完成交接手續，之後亦取得被告所開立之非自願離職證明書（下稱系爭離職證明書）。是伊自得依系爭離職金約定，請求被告給付系爭離職金新臺幣（下同）489 萬6240元（計算式：平均薪資24 萬4812元×每年2 個基數×年資9 年8 月以10年計算）及自102 年9 月26日起算（依系爭協議書約定所定清償日期即終止生效日後60日內，而終止生效日為102 年7 月26日，故系爭離職金清償期最遲為102 年9 月26日）之法定遲延利息等語。並聲明：(一)被告應給付原告489 萬6240元，及自102 年9 月26日起

至清償日止，按週年利率5 %計算之利息。(二)願供擔保請准宣告假執行。

□被告則以：依系爭離職金約定，伊給付原告離職金係附有停止條件，須該條件成就後，伊始負有給付義務。停止條件之內容包括：「原告各項表現符合被告公司之期待與要求」以及「原告已配合被告之要求辦理各項業務與財物交接手續」。而伊之員工於執行業務時，均會定期將所經手之文件資料保管儲存於自己或伊配發員工使用之電腦中，於離職業務交接時，離職人員均會將其在職期間所經手之業務上文件資料電子檔案附隨於配發電腦內繳回公司，再由伊交付給承接原告業務之後手，使後手得以依繳回之文件資料瞭解離職人員所進行之相關業務情形，如有不明瞭之處，再由業務承接人員向離職人員請教，以方便業務承接人迅速瞭解離職人員之業務。系爭終止當日，原告雖有繳回其持有之伊配置供原告業務上使用之電腦（下稱系爭繳回電腦），但系爭繳回電腦中僅有約7GB 之電磁紀錄資料，內容僅見原告業務上94年以前之文件資料，而不見其後，甚至自原告於96年擔任伊消費保健事業部業務處長職務至離職時，長達6 年期間，負責處理各項業務之相關文件、檔案、outlook-email 記錄等（下稱系爭94年以後檔案文件）。經伊多次催告並聯繫原告交出，原告均拒不交出，顯見原告確未依伊之要求辦理業務交接手續，而違反系爭協議書約定，自不得向伊請求系爭離職金給付。又伊雖曾於系爭終止當日後，依勞基法第19條規定及原告請求，發給系爭離職證明書，然此僅為履行依勞動法規之雇主義務而已，不足認定原告已盡系爭協議書之交接義務等語，資為抗辯。並聲明：(一)原告之訴駁回。(二)如受不利判決，願以現金或等值之兆豐國際商業銀行大安分行可轉讓定期存單供擔保，請准宣告免為假執行。

□兩造協議簡化之不爭執事項（見本院103 年11月4 日言詞辯論筆錄，本院並依論述需要，調整其順序或簡化其文字用語，並刪除筆錄中記載兩造各自表述、已經原告撤回主張或與本案無關之部分）

(一)原告於92年12月10日起進入被告任職，兩造因而定有系爭勞動契約。並自96年起，擔任被告公司消費保健事業部業務處長職務至102 年7 月26日離職時止，其於擔任業務處長長達6 年期間，負責被告公司消費保健事業部業務。被告因進行組織調整，於系爭終止當日，曾與原告合意終止系爭勞動契約，雙方並簽訂系爭協議書如臺灣新北地方法院103 年度勞訴字第11號卷（下稱新北卷）第8 至9 頁原證1 所示。

(二)原告於系爭終止當日曾召開資遣會議，與會人員包含人事部經理李虹影及總經理甲○○，會議中原告並於人事部經理李虹影指示陪同下進行離職交接手續。系爭終止當日交接時，被告曾備有如本院卷第65頁被證6 號所示離職清單（下稱系爭交接清單），由原告簽名。原告於當場履行系爭交接清單上所列打勾與圈選之部分物品繳回事宜，所屬部門主管甲○○亦簽署其英

文姓名於直屬主管簽名欄。系爭終止當日原告已應被告要求交回屬於被告之物品及進行財務結清後打包離開被告公司場所，並自行坐計程車離去，公司原本有配車給原告，當日原告亦將配屬汽車交回。

(三)系爭終止當日，原告已交回系爭繳回電腦。原告於94年至離職期間，於公司執行業務時，確曾制作或經手業務往來文件、檔案、資料，且96年擔任處長後亦有經手下屬陳報或簽呈上級之業務文件、檔案、往來電子郵件記錄等，經手之內容涵蓋該部門營業資料、客戶資料、交易資料，以及屬下業務人員的紅利獎金發放資料等。若原告於執行業務中客觀上確曾保有系爭94年以後檔案文件，則此等資料係屬系爭協議書中約定應繳回之電磁紀錄資料或被告於系爭終止當日要求交出之資料，原告即有交出義務。原告於制作系爭94年以後檔案文件當時，若在自己個人電腦製作文件，並不會直接存入公司資料庫，僅有使用電子郵件將文件寄送出去，才會存入被告電腦系統資料庫控管機制。原告於被告任職期間，所經手之文件資料，與部門主管有關部分，會使用電子郵件陳報予部門主管。被告建制之內部電腦郵件系統儲存容量確有上限限制，超過的話無法收發信件。被告公司某員工信件系統列印資料如本院卷第66頁被證7所示。

(四)被告於102年8月初至11月曾向原告主張發現系爭繳回電腦中缺少系爭94年以後檔案文件，曾幾次指派相關員工即BT部門蕭乃傑、人力資源經理樂佳蓉以電話聯絡原告，請其協助被告找出業務文件資料。兩造曾於102年11月間於新北市政府勞工局調解（下稱系爭勞資調解），新北市政府勞資爭議調解紀錄如新北卷第13至15頁原證4所示。被告於系爭勞資調解會議中即以：原告並未辦妥業務交接離職手續，勞方電腦檔案僅有94年以前資料，無保留系爭94年以後檔案文件，而請原告補足後即願給付系爭離職金，兩造意見不一致而不成立。被告隨後又於102年11月6日及11月20日兩度委請律師寄發信函予原告所委任之律師，請其轉知原告，儘速逕行與被告聯絡，辦理業務交接與提供業務相關文件事宜，律師函如本院卷第19至22頁被證1、被證2所示。原告則於同年月13日、27日委請律師回函堅稱其已完成業務與財物交接手續，如本院卷第23、24頁被證3、被證4所示。

(五)原告提起本件訴訟後，兩造曾數次協商。被告曾於103年2月19日透過訴訟代理人湯舒涵律師交予原告訴訟代理人和解書如本院卷第44、45頁原證5所示（下稱系爭和解書面）。後實際上兩造並未簽署系爭和解書面，而和解不成立。原告除離職時所交付之系爭繳回電腦內資料外，客觀上並無另提供其他業務上文件資料給被告。

(六)被告曾於系爭終止當日後9日即同年8月5日，依系爭協議書之約定，主動寄發如新北卷第10、11頁原證2所示系爭離職證明書予原告。

(七)系爭協議書約定：「立協議書人（指原告）了解公司（指被告）將會指派同仁協助進行業務交接，俟『交接程序完成』後，公司將會於終止生效日提供立協議書人非自願離職證明書」、「如果立協議書人持續工作至終止生效日止，各項表現符合公司之期待與要求，並配合公司之要求辦理『各項業務與財物交接』手續，公司將會在終止生效日後60日內，額外給付立協議書人依服務年資，每滿1年給付相當於2個月平均薪資之離職金（服務未滿半年以半年計，未滿1年以1年計）」（下稱系爭離職金約定）。故依系爭離職金約定，被告給付原告離職金係附有停止條件，須該條件成就後，被告始負有給付義務。停止條件之內容包括：「原告各項表現符合被告公司之期待與要求」以及「原告已配合被告之要求辦理各項業務與財物交接手續」。又系爭離職金約定之「終止生效日」即指102年7月26日（系爭協議書前言）。故倘原告符合系爭離職金約定要件，被告應給付系爭離職金之清償期為102年9月25日以前。

(八)原告自92年12月10日起任職於被告至102年7月26日終止系爭勞動契約止，工作年資共計9年8個月又17日，每月薪資為24萬4812元，如新北卷第12頁原證3所示。依照系爭協議書約定，未滿1年以1年計，故系爭離職金約定之計算應以10年為基準。系爭離職金約定之離職金金額應為489萬6240元（平均薪資24萬4812元×每年2個基數×年資9年8月以10年計算）。

(九)上開事實，業據兩造提出與其主張相符之卷內相關文書資料為證，且既為兩造所不爭執，當可信為真實。

□本件經本院於103年11月4日言詞辯論期日與兩造整理並協議簡化爭點如下（見本院同上筆錄，並依本院論述先後順序、原告於上開言詞辯論期日協議簡化之意旨，調整其次序或刪除不必要項目）

(一)原告依系爭協議書及系爭勞動契約，於系爭終止當日後，對系爭94年以後檔案文件是否負有交出之義務？被告抗辯：被告郵件系統儲存有上限，故被告員工均會將在職期間所制作之文件資料電磁紀錄移交業務承接人；原告則否認稱：其已於系爭終止當日交接完成，交接義務僅止於系爭終止當日之前，故沒有再交出之義務，孰為可採？何人應負舉證責任？

(二)原告返還之系爭繳回電腦中，是否缺乏系爭94年以後檔案文件？原告客觀上是否並未交出系爭94年以後檔案文件？

□茲就上開爭點，分別論述如下：

(一)原告依系爭協議書約定，仍應於系爭終止當日後，就系爭94年以後檔案文件負有交出之義務。

1.按勞工離職時，對於雇主之業務承接應負有交接之義務，此等義務本屬勞動契約勞工之契約附隨義務。而交接不僅指財物之交接，更兼指「業務」之交接。亦即，勞工離職時，必須將與其業務有關之事項移交予承繼其業務之人，因此衍生具體上作為義務自當包括：業務上經手之文件資料、財產物件、應交付承接業務之人。且交接義務，並不僅於勞動契約終止生效前有

之，即便於終止生效後，倘其交接事項尚未完備，勞工自應配合加以補足。且業務交接手續之完成，並非單純以是否已履行雇主所開列之交接清單詳列之事宜為憑。交接清單縱經雇主各部門負責人簽章完竣，如嗣後發現有未經移交之業務而要求離職員工補辦交接手續，仍應認員工有補辦交接手續之義務，否則即難謂其交接業已完成，要屬當然。

2.經查，原告因兩造合意終止系爭勞動契約而由被告離職，對被告自應負有交接之義務（見不爭執事項(一)所示），且衡諸上述說明，此項交接義務履行，當不限於系爭終止當日以前為限，倘於系爭終止當日之後，被告仍發現有不足之部分，自仍得要求原告補足交接。原告主張：其僅須於系爭終止當日完成系爭交接清單上各項交接事宜後，即不再對被告負有任何交接義務云云，自非可採。尤以系爭協議書已明文規定：若原告配合被告要求辦理『各項業務與財物交接』手續，公司將會在終止生效日後60日內，額外給付系爭離職金等語（見不爭執事項(七)所示），更可見，原告至少於系爭終止當日後60日內，均需繼續配合被告要求辦理補足交接程序，彰彰甚明。否則，倘原告只須於系爭終止當日之前依系爭交接清單上之項目，完成相關部門之簽核後，即不再負有任何文件交付義務，則系爭離職金只須於系爭終止當日當日給付即可，何須約定須於系爭終止當日後60日給付？由此足見，系爭協議書所定被告給付系爭離職金60日猶豫期間，其目的顯然即為使原告離職前業務之交接完整確實而設，故原告在系爭交接清單之「財物」、「業務」交接之外，自必須於系爭終止當日後60日內，負有繼續配合被告檢查業務上所有經手文件是否均已確實完整移交之義務。

3.次查，原告於94年至離職期間，於被告執行業務時，確曾制作或經手業務往來文件、檔案、資料，且96年擔任被告處長後亦有經手下屬陳報或簽呈上級之業務文件、檔案、往來電子郵件記錄等，經手之內容涵蓋該部門營業資料、客戶資料、交易資料，以及屬下業務人員的紅利獎金發放資料等文件（見不爭執事項(三)所示）。而衡諸常情，一般人不論服務於公司行號或政府機關，倘業務上將經手大量文件時，應均會將與業務相關之文件檔案資料進行檔案管理，以方便業務之推展。由是體察，原告既然於業務上確曾經手系爭94年以後檔案文件，則其應保有此等文件資料，可供被告業務承接人參考，甚為明確。而系爭94年以後檔案文件，對於被告業務銜接之順暢，當甚有助益，自有於離職時一併移交被告業務承辦人之必要。尤以原告係擔任被告消費保健事業部業務處長職務，業務上勢必有許多與客戶往來之營業資訊及作為主管對於下屬處理業務情形管考之檔案文件，更有必要於交接時，一併交出。且原告對於其若保有系爭94年以後檔案文件，必須依系爭協議書約定交回乙節亦不爭執（見不爭執事項(三)所示）。是則，不論依系爭勞動契約之附隨義務或系爭協議書，原告對於其所保有之系爭94年以後檔案文件，無論系爭終止當日前後，均有交出之義務，彰彰甚

明。

(二)原告返還之系爭繳回電腦中，應缺乏系爭94年以後檔案文件，且原告並未舉證證明，其客觀上已依系爭協議書交出系爭94年以後檔案文件，應仍未完成系爭離職金約定之交接義務，自不得請求被告給付系爭離職金。

1.按法律行為附有停止條件者，停止條件之成就，應由主張條件成就之人負舉證之責任（最高法院46年台上字第227 號判例意旨參照）。查系爭離職金之給付，既以「原告各項表現符合被告公司之期待與要求」以及「原告已配合被告之要求辦理各項業務與財物交接手續」為停止條件（見不爭執事項(七)所示），而移交系爭94年以後檔案文件亦屬於原告對被告之交接義務之一部分已認定如上(一)所示，則此項「原告已依交付系爭94年以後檔案文件」之條件成就，自應由主張此事實之原告負舉證之責任。

2.經查，被告於系爭終止當日後之102 年8 月初至11月曾多次向原告索取系爭94年以後檔案文件，並於102 年11月間系爭勞資調解會議中、於102 年11月6 日及11月20日兩度委請律師寄發信函予原告為同樣之要求（見不爭執事項(四)所示）。甚至，於提起本件訴訟後，亦曾數次與原告協商，103 年2 月19日透過律師交付原告系爭和解書面，向原告表明只要原告配合交出部分系爭94年以後檔案文件，即為系爭離職金之給付等情（見不爭執事項(五)所示）。由此以觀，原告離職後，確實並未交付被告任何系爭94年以後檔案文件，彰彰甚明。否則，倘原告確實有交付系爭94年以後檔案文件，被告手上已有原告交付之系爭94年以後檔案文件，衡情當知悉原告手上確實持有系爭94年以後檔案文件，若其有意拒付系爭離職金而故為說詞，勢必另尋其他藉口，不可能僅以原告交付被告已持有之系爭94年以後檔案文件為唯一給付系爭離職金之條件，彰彰甚明。

3.原告雖以：被告已開立系爭離職證明書，可證明其已完成業務交接程序云云。然勞基法第19條本已規定，「勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其代理人不得拒絕」。顯見被告依法於系爭勞動契約終止後，本有依據勞工之請求，發給離職證明書之義務，此與原告是否已經完成交接義務，並無直接關聯。故自不得僅以被告已開立系爭離職證明書予原告，即認定原告已完成業務交接手續，甚或已盡其移交系爭94年以後檔案文件之義務。

4.又原告除離職時所交付之系爭繳回電腦內資料外，客觀上並無另提供其他業務上文件資料給被告，為兩造所不爭執（見不爭執事項(五)所認），原告復未能就其確實已將系爭94年以後檔案文件交付被告等有利事實再另為舉證證明，則其空言主張：其已完成系爭離職金約定所定給付系爭離職金之停止條件，並據以請求被告給付系爭離職金489 萬6240元，自屬無據，不能准許。

□從而，原告依系爭離職金約定，請求被告給付系爭離職金489

萬6240元及自102 年9 月26日起算之法定遲延利息，並無理由，應予駁回。其假執行之聲請亦失所附麗，應併予駁回。

□本件事證已臻明確，至於未論述之爭點；兩造其餘之攻擊或防禦方法；經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，自無一一詳予論駁之必要，併此敘明。

□據上論結，本件原告之訴為無理由，應依民事訴訟法第78條，判決如主文。

中 華 民 國 103 年 11 月 25 日
民事第三庭 法 官 王沛雷

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 103 年 11 月 25 日
書記官 陳琬婷

資料來源：司法院法學資料檢索系統