

裁判字號：臺灣高等法院 104 年勞上字第 6 號民事判決

裁判日期：民國 104 年 09 月 08 日

裁判案由：給付離職補償金

臺灣高等法院民事判決

104年度勞上字第6號

上訴人 陳泰引

訴訟代理人 周滄賢律師

葉家馨律師

被上訴人 輝瑞生技股份有限公司

法定代理人 侯順治

訴訟代理人 陳瑞萍

蔣大中律師

湯舒涵律師

上列當事人間請求給付離職補償金事件，上訴人對於中華民國103年11月25日臺灣士林地方法院103年度勞訴字第17號第一審判決提起上訴，本院於104年8月11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、上訴人主張：上訴人於民國（下同）92年12月10日起進入被上訴人公司任職，並簽有勞動契約（下稱系爭勞動契約），嗣因被上訴人公司進行組織調整，兩造遂於102年7月26日合意終止系爭勞動契約（下稱系爭終止當日），並簽立合意終止勞動契約協議書（下稱系爭協議書），除約定被上訴人應依勞動基準法（下稱勞基法）規定給付上訴人資遣費、預告期間工資、未及休完之特別休假薪資補償外，復於系爭協議書約定上訴人之各項表現符合被上訴人之期待與要求，並已配合被上訴人之要求辦理各項業務與財物交接手續後，被上訴人將會在終止生效日後60日內，額外給付上訴人依服務年資，每滿1年（服務未滿半年以半年計，未滿1年以1年計）給付相當於2個月平均薪資之離職金（下稱系爭離職金約定）。又上訴人於系爭終止當日即在被上訴人派員監督下完成交接手續，之後亦取得被上訴人開立之非自願離職證明書（下稱系爭離職證明書），上訴人自得依系爭離職金約定，請求被上訴人給付離職金新臺幣（下同）489萬6,240元（計算式：平均薪資24萬4,812元×每年2個基數×年資9年8月以10年計算，下稱系爭離職金）。為此，爰依系爭離職金約定，求為判命被上訴人應給付上訴人489萬6,240元，及自102年9月26日起算法定遲延利息。原審判決上訴人敗訴，上訴人不服，提起上訴。並上訴聲明：(一)原判決廢棄。(二)被上訴人應

給付上訴人489萬6,240元，及自102年9月26日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。(三)願供擔保請准宣告假執行。

二、被上訴人則以：上訴人固於系爭終止當日將被上訴人配發予其使用之電腦（下稱系爭電腦）繳回，惟經被上訴人事後檢視結果，上訴人繳回系爭電腦中僅見上訴人業務上94年以前之文件資料，而不見其後，甚至上訴人於96年後擔任被上訴人公司消費保健事業部業務處長8年期間，所負責處理之各項業務資料（含相關文件、檔案、outlook-email等，下稱系爭94年以後檔案文件），經被上訴人屢請上訴人提供系爭94年以後檔案文件，並協助辦理業務交接，惟遭上訴人拒絕，更發現上訴人於離職前1天惡意刪除系爭電腦內之檔案，而此等表現顯未符合被上訴人之期待與要求，故被上訴人依系爭離職金約定給付離職金之條件並未完成，上訴人請求被上訴人給付系爭離職金即無理由等語，資為抗辯。並答辯聲明：(一)上訴駁回。(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所發行之可轉讓定期存單供擔保，請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執事項（見本院卷第50至51頁反面）：

(一)上訴人於92年12月10日起至被上訴人公司任職，兩造因而定有系爭勞動契約；上訴人自96年起，擔任被上訴人公司消費保健事業部業務處長職務，負責被上訴人公司消費保健事業部業務。兩造於102年7月26日合意終止系爭勞動契約，並簽訂系爭協議書。依系爭協議書第3項約定：「如果立協議書人持續工作至終止生效日，且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（即102年9月24日）內，額外給付立協議書人依服務年資，每滿1年給付相當於兩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）」等語。有系爭協議書、資遣證明書、離職證明書為證（見原審新北地院卷第8至11頁）。

(二)被上訴人於102年7月26日召開資遣會議，與會人員包含人事部經理李虹影及總經理侯順治，會議中上訴人並於人事部經理李虹影指示陪同下進行離職交接手續，上訴人依被上訴人所備離職清單記載事項當場履行清單上所列打勾與圈選之部分物品繳回事宜（含系爭電腦），上訴人之直屬主管侯順治於直屬主管簽名欄處簽署英文姓名「Frank Ho」。系爭終止當日上訴人已應被上訴人要求交回屬於被上訴人之物品及進行財務結清後打包離開被上訴人公司場所，並自行坐計程車離去，被上訴人原本有配發車輛予上訴人使用，系爭終止當日上訴人亦將配屬汽車交回。有離職清單為證（見原審卷第65頁）。

(三)被上訴人於102年8月4日核發資遣證明書、離職證明書予上訴人。有資遣證明書、離職證明書為證（見原審新北地

院卷第10、11頁）。

- (四)上訴人自92年12月10日起任職於被上訴人至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24萬4,812元。依照系爭協議書第3項約定，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489萬6,240元（平均薪資24萬4,812元×每年2個基數×年資9年8月以10年計算）。有薪資單、系爭協議書為證（見原審新北地院卷第10、12頁）。
- (五)上訴人於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。
- (六)上訴人於制作系爭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，才會暫時存入被上訴人電腦系統資料庫控管機制（因為有容量限制，在該容量滿之後就會刪除）。上訴人於被上訴人任職期間，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。被上訴人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。有被上訴人公司某員工信件系統列印資料為證（見原審卷第66頁）。
- (七)被上訴人於102年8月初至11月曾向上訴人主張發現系爭電腦缺少系爭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上訴人，請其協助被上訴人找出業務文件資料。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）。被上訴人於系爭勞資調解會議中即以：上訴人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年以後檔案資料，而請上訴人補足後即願給付系爭離職金，兩造意見不一致而不成立。被上訴人隨後又於102年11月6日及11月20日兩度委請律師寄發信函予上訴人所委任之律師，請其轉知上訴人，儘速逕行與被上訴人聯絡，辦理業務交接與提供業務相關文件事宜。上訴人則於同年月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。有新北市政府勞資爭議調解紀錄、律師函為證（見原審新北地院卷第13頁、原審卷第19至22、23至24頁）。
- (八)上訴人提起本件訴訟後，兩造曾數次協商。被上訴人曾於103年2月19日透過訴訟代理人湯舒涵律師交予上訴人訴訟代理人和解書如原審卷第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。上訴人除離職時所交付之系爭電腦內資料外，

客觀上並無另提供其他業務上文件資料給被上訴人。

四、上訴人主張其於系爭終止當日即在被上訴人派員監督下完成交接手續，之後亦取得系爭離職證明書，依系爭離職金約定，被上訴人即給付上訴人離職金489萬6,240元等情，為被上訴人否認，並以前揭情詞置辯。是本件應審酌者在於：上訴人依系爭離職金約定請求被上訴人給付系爭離職金，有無理由？爰析述如下。

五、上訴人於系爭勞動契約終止後，負繳回系爭94年以後檔案文件之義務：

(一)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。再交接義務，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。

(二)上訴人於94年至離職期間，於被上訴人執行業務時，確曾制作或經手業務往來文件、檔案、資料，且96年擔任被上訴人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（見上開三、(五)）。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，上訴人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，可供被上訴人業務承接人參考，甚為明確。而系爭94年以後檔案文件，對於被上訴人業務銜接之順暢，當甚有助益，依上訴人基於系爭勞動契約之附隨義務，自有於離職時一併移交被上訴人業務承辦人之必要。尤以上訴人自96年後即擔任被上訴人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。況依系爭離職金約定內容，被上訴人給付系爭離職金約定之條件，即包括上訴人應完成業務交接手續（見原審新北地院卷第8頁），則上訴人既保有系爭94年以後檔案資料，即必須依系爭協議書約定交回予被上訴人以完成業務交接。是則，不論依系爭勞動契約之附隨義務或系爭協

議書，上訴人對於其所保有之系爭94年以後檔案資料，均負有交出之義務。上訴人主張：伊未經要求應將文件資料留存，伊負責審核下級部屬遞交之文件，於確認無誤後，再轉呈上級，故伊經手之資料多非由伊保管，伊並未保有系爭94年以後檔案文件云云，核與常情不符，自不足取。

(三)兩造既於系爭終止當日合意終止系爭勞動契約，揆諸上開說明，上訴人自負有交接（即包括交回系爭94年以後檔案文件）義務。再觀諸系爭離職金約定內容，被上訴人於上訴人履行系爭離職金約定條件（即：1.持續工作至終止生效日止；2.上訴人各項表現符合公司之期待與要求；3.上訴人配合公司要求辦理各項業務與財物交接手續。）後，於系爭終止當日後60日內，給付系爭離職金（見原審新北地院卷第8頁），復徵以前開說明，足認上訴人交接義務之履行，當不限於系爭終止當日以前為限，上訴人至少於系爭終止當日後60日內，均需繼續配合被上訴人要求辦理補足交接程序。否則，倘上訴人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，系爭協議書所定被上訴人給付系爭離職金60日猶豫期間，其目的顯然即為使上訴人離職前業務之交接完整確實而設，故上訴人在系爭交接清單之「財物」、「業務」交接之外，自必須於系爭終止當日後60日內，負有繼續配合被上訴人檢查業務上所有經手文件是否均已確實完整移交之義務。故上訴人主張：伊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，即不再對被上訴人負有任何交接義務云云，自非可採。

(四)綜上，上訴人於系爭勞動契約終止後，仍負有繳回系爭94年以後檔案文件之義務。

六、上訴人於系爭勞動契約終止後，未盡其繳回系爭94年以後檔案文件之義務，被上訴人給付系爭離職金之條件未完成：

(一)按附停止條件之法律行為，於條件成就時，發生效力。民法第99條第1項定有明文。再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）。觀諸系爭離職金約定內容，被上訴人給付系爭離職金既以：「上訴人持續工作至終止生效日止，且各項表現符合公司之期待與要求」、「並配合公司要求辦理各項業務與財物交接手續」（見原審新北地院卷第8頁）為條件，而上訴人移交系爭94年以後檔案資料亦屬於上訴人對被上訴人之交接義務之一部，業如上開認定，則上訴人應就其已交付系爭94年以後檔案文件之條件完成乙節，負舉證責任。

(二)按當事人對於他造主張之事實，為不知或不記憶之陳述者，應否視同自認，由法院審酌情形斷定之，民事訴訟法第

280條第2項定有明文。被上訴人辯稱：上訴人所繳回之系爭電腦缺少系爭94年以後檔案文件，更於系爭終止當日前一日即102年7月25日惡意刪除相關文件，足認上訴人並未繳回系爭94年以後檔案文件等語，並提出系爭電腦檔案截圖為證（見本院卷第65至67頁）。上訴人則陳稱：伊不知道系爭電腦有無系爭94年以後檔案文件資料；因時間久遠，伊不記得有無於102年7月25日刪除系爭電腦之檔案文件，縱有刪除，亦無不妥等語（見原審卷第98頁、本院卷第77頁反面、第74頁）。本院審酌被上訴人於系爭終止當日後之102年8月初至11月曾多次向上訴人索取系爭94年以後檔案資料，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上訴人為同樣之要求，更於提起本件訴訟後，亦曾數次與上訴人協商，103年2月19日透過律師交付上訴人系爭和解書面，向上訴人表明只要上訴人配合交出部分系爭94年以後檔案資料，即為系爭離職金之給付等情（見上開三、(七)）。再徵以被上訴人提出系爭電腦檔案截圖所示，被上訴人自102年7月5日至25日，仍有開啟系爭電腦檔案使用，則其對於系爭電腦中是否有缺少系爭94年以後檔案文件乙節，當知之甚詳，上訴人就系爭電腦是否缺少系爭94年以後檔案文件為不記憶之陳述，依前開規定經本院審酌前開情形，應認被上訴人抗辯上訴人交付之系爭電腦缺少系爭94年以後檔案文件，業經上訴人自認而為可採，是上訴人離職後，確實未交付被上訴人系爭94年以後檔案資料。上訴人既未交付系爭94年以後檔案文件，自不能以被上訴人未具體指明應交付何種文件為由，而拒絕提出，上訴人主張被上訴人要求其提出系爭94年以後檔案文件實不合理云云，自不足取。

(三)上訴人主張：伊已於系爭終止當日完成業務與財物交接手續，並經其主管侯順治離職清單上簽名（即Frank Ho）確認，且被上訴人亦依系爭協議書約定開立非自願離職證明書，故伊之交接義務即已完成云云。惟觀諸離職清單內容，係就上訴人應繳回之財物項目（含系爭電腦）進行確認及交接（原審卷第65頁），而兩造於系爭終止當日並未開啟系爭電腦確認是否有系爭94年以後檔案文件乙節，為兩造所不爭執（見本院卷第59頁正、反面、第60頁反面），足見兩造於系爭終止當日並未就上訴人應交回其業務上製作之文件進行業務交接，自不能以其主管侯順治於離職清單上簽名（見原審卷第65頁之Frank Ho），即認兩造已完成業務交接手續，上訴人此部分主張，殊無憑採。

(四)上訴人再以：被上訴人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。觀諸系爭協議書固約定：「立協議書人了解公司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」等語（見原審新北地院卷第8頁），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」。顯見被上訴人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，此與上訴人是否已經完成交接義務，並無直接關聯。故自不得僅以被上訴人已開立系爭離職證明書予上訴人，即認定上訴人已完成業務交接手續，甚或已盡其移交系爭94年以後檔案資料之義務。

(五)再矧以系爭離職金約定內容，係有別於被上訴人基於勞基法相關規定給付之額外給付（見原審新北地院卷第8頁），並以上訴人完成業務交接等事項，為其給付之條件。上訴人空言主張系爭離職金約定，係換取上訴人合意終止之對價云云，核與系爭離職金約定內容不符，自不足取。則上訴人主張其已完成系爭離職金約定給付系爭離職金之條件，並據以請求被上訴人給付系爭離職金，自屬無據，不應准許。

七、從而，上訴人依系爭離職金約定，請求被上訴人給付489萬6,240元，及自102年9月26日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息，為無理由，不應准許。原審所為上訴人敗訴之判決，並無不合。上訴論旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回其上訴。又本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

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 104 年 9 月 8 日
勞工法庭

審判長法 官 李媛媛
法 官 陳婷玉
法 官 陳心婷

正本係照原本作成。

如不服本判決，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書狀（均須按他造當事人之人數附繕本）上訴時應提出委任律師或具有律師資格之人之委任狀；委任有律師資格者，另應附具律師資格證書及釋明委任人與受任人有民事訴訟法第466條之1第1項但書或第2項（詳附註）所定關係之釋明文書影本。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 104 年 9 月 9 日
書記官 陳珮茹

附註：

民事訴訟法第466條之1（第1項、第2項）：

對於第二審判決上訴，上訴人應委任律師為訴訟代理人。但上訴人或其法定代理人具有律師資格者，不在此限。

上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親，或上訴人為法人、中央或地方機關時，其所屬專任人員具有律師資格並經法院認為適當者，亦得為第三審訴訟代理人。

資料來源：司法院法學資料檢索系統