臺灣新北地方法院民事判決

111年度勞小字第12號

原　　告　良企機電顧問股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　林美伶

訴訟代理人　黃培根

被　　告　譚勻緁

000000000000000000

000000000000000000

上列當事人間請求請求損害賠償事件，經本院於民國111年3月16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。

訴訟費用新台幣壹仟元由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：

㈠被告自民國（下同）110年2月22日起於原告公司擔任總公司之人事經理，負責總公司及各駐點人員人力資源管理等工作，包括出缺勤作業管理、招募、離職面談及程序作業、勞健保作業、資遣程序通報、勞資爭議處理、行政規章制度建立與落實等，並兼任法務人員之工作職務。其既為原告公司之人事主管人員，受有薪資報酬，自應依雙方僱傭契約負善良管理人之義務，忠實履行其職務，然其竟疏於職責，而故意或過失違背其任務，致生損害於原告公司之財產等權益，衡其行為顯違背職務之債務不履行不完全給付、侵權行為損害賠償責任，且已實質造成原告公司之損害，其行為（作為或不作為）與結果間具有相當之因果關係。

㈡被告違背其職務而造成原告公司之損害至少包括但不限於：

1.未將原告公司位於苗栗市頭份鎮之永貞抽水站駐點之出缺勤作業依法令規定依其專業妥適規範及處理，包括人員加班作業及工時規定，未依法令實施或提出改善建議與對策，且該

駐點主管林卓逸未依公司工作規則及相關管理規範進行離職程序，造成原告公司駐點工作未落實並遭業主開罰之損害，包括：林員對於其自身維護、保養、巡檢之職責，竟對於發電機故障視而不見，知情而不上報直屬主管或尋求其他人員支援處理及修復，亦未報修，任其故障事實繼續擺爛面對處理；又於業主要求之防汛期前的重要前置期間，對於防汛之準備工作比如初撈垃圾雜物等避免堵塞及淹水等事務皆未依職責進行，日後因其失職更可能導致風災、水災等公共安全與危險情況發生，影響人身及居住安全，亦不符合業主對於駐點之標案工作要求規範，而直屬主管予以勸說處理竟態度桀驁不馴直接掛電話迴避責任；子母車之垃圾，於原告公司進駐抽水站履約交接時未提出盡到依職責之善良管理人告知義務，導致公司非可歸責於自己之事由，花費額外費用去處理垃圾清除載運；林員本身清理污水池等清淤工作未依主管之權責確實監督，導致原告公司再多花費約一倍多之人力及費用去做清理污水池工作；另因林員未依其基於僱傭契約之職責善盡駐點除草、清於工作，致浪費公司資源而另花費額外費用派人力另行整理除草以及清淤作業；而駐點辦公環境亦未依主管職責善加管理及清潔，遭業主投訴而讓原告公司亦須另外花費加以清除。上揭林員之行為，被告皆未善盡其人事主管之職責，妥善加以溝通面談，令林員處理善後之後始能離職，造成原告公司於駐點主管職缺尚無適當主管銜接之青黃不接情形，致使原告公司對業主有違約之虞。

2. 被告兼任法務人員之工作職務，然其於處理原告公司之另案與訴外人王台全之法院判決執行程序時，竟疏於善良管理人之注意義務，而誤將原告公司與王台全之間台北地方法院109年度勞簡字第95號判決主文嚴重看錯，誤將主文所記載之日期109年5月28日看成110年5月28日，並以此錯誤之結果記載於其離職交接待辦工作事項之上，讓原告公司誤以為只要在110年5月28日以前完成匯款給王台全即可。孰料此錯誤後續進而造成王台全誤以為原告公司無意解決匯款，而聲請法

院強制執行程序，造成原告公司數個銀行帳戶皆遭強制執行扣押凍結而無法使用，進而耗費人力予以緊急解決，並造成各銀行對於原告公司之債信誤解及形象商譽受損，實影響公司企業建構已久之良好形象與商譽，其所受損害甚鉅，至少有新台幣（下同）5萬元之商譽損失，整個過程亦有相關銀行及法院文件影本可供為憑。諸如上述被告未依僱傭法律關係盡其主管職責而履行善良管理人之義務情節與故意、過失行為，皆造成原告公司財產權及商譽之損害。

3. 被告自110年2月22日任職，於110年4月23日離職，短短兩個月期間，於其工作職掌範圍皆未能正確掌握各駐點之員工實際出缺勤狀況，報到任職日期，離職正確日期，勞、健保及勞退是否加退保、是否有重複加保、或投保薪資之正確性，致於任職期間前述職務項目之表現錯誤不斷，而讓原告公司為此被主管機關發文糾正或有裁罰情形，造成原告公司財產權及商譽之損失。例如：勞動基準法第30條第6項規定：前項出勤紀錄，應逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止。然被告竟疏於此條項法令之規定，而讓原告公司各駐點之每日簽到打卡出缺勤紀錄表現方式僅以員工簽到方式處理，而未明確記載勞工出勤情形至分鐘為止，致使原告公司遭苗栗縣政府對於永貞抽水站進行勞動檢查時，以違反前述勞動基準法第30條第6項規定而裁處罰鍰4萬元，亦造成原告公司之不必要的財產權損失。尤其，被告還曾與苗栗縣政府開會（根據4月份出勤卡，被告4月16日去苗栗永貞抽水站），討論永貞抽水站之缺失，惟被告均未將缺失狀況報告公司，讓公司改善狀況，致苗栗縣政府處原告罰鍰，此乃被告未善盡職守，告知原告應改善的不作為行為所致。

4. 被告未經過原告公司所制定之離職作業程序擅自離職，也未經過主管之簽核准予其離職，即離開其本職，在未有該職務新進人員報到及交接情況下，致使人事部之承辦人員空缺，各項人事工作無法進行，而原告公司也必須額外付出人力成本及管銷費用處理其擅自離職所產生之各項問題及人力銜接

空窗期，於此皆造成原告公司之財產權額外損失，實亦屬於可歸責於被告自己之事由而導致，兩者具相當因果關係，被告應賠償原告公司之損失。

5.原告之財產權及商譽實已遭侵害，並與被告之行為具有相當因果關係，依民法第482條、第227條、第184條、第195條等相關規定，提起本訴。

㈢聲明：1.被告應賠償原告9萬元，以及自本起訴狀繕本送達日起至全數金額清償為止，按年利率百分之五計算之利息。

2.願供擔保請准宣告假執行。

二、被告辯稱：

㈠本人在110年2月22日至原告公司擔任人事一職，主要負責的工作範圍也是以人事為主，如：勞健保作業、各駐點人員人力及職缺招募作業、公文收發及撰寫發文、對提出離職人員的面談、勞資爭議的協助處理、資遣程序通報、各種管理辦法的擬定及建立、其他老闆或各駐點主管交辦及需協助的事項、以及各類繁瑣雜事。自始至終，本人並不負責公司的法務工作，因為本身不具有法務人員之專長及專業，且無法判斷相關法律事務之執行方式，此部分皆由公司的法務人員或是公司的老闆及會計主管負責處理，與本人的工作職責完全不相關。

㈡公司和王台全之間的資遣費訴訟，本人未曾參與過，也不知他們彼此之間的紛爭及主要訴求，本人只是任職期間至將屆離職時，代收法院的人事相關判決書，本人只是在離職時將此事及法院文件列入待辦事項並交予公司會計部。由公司的會計部主管或承辦人員確認判決的內容，依判決所載再做帳務及後續履行的動作；沒想到因會計人員的疏忽且公司老闆自己沒注意此事，讓王台全發動強制執行，扣押公司的銀行帳戶，這些都不是本人該負責的職務內容，更沒有理由要負擔損害賠償。而且公司在被法院扣押帳戶後也立即做付款處理，並解除相關的扣押動作，公司並無遭受到實質損失，更沒有道理要本人負擔任何損害賠償責任。而公司向本人此部

分起訴求償5萬元，不知如此的金額計算方式及損害的項目是什麼？是依據什麼理由或法律基礎向本人求償的？受實質損害的證據為何？和本人之間如何證明是因為本人的行為而造成公司的損害？公司完全無法說明及列舉具體的證據，隨意提出訴訟，只是因為對於本人的離職有所抱怨，而報復主張起訴。

㈢本人雖然是人事人員，對於員工的離職需協助並予以勸留或面談，但是各員工依據其個人職涯規劃及各自因素考量，本就可依據勞基法向公司提出離職申請，而有關員工林卓逸向公司依法提出離職，依據他的年資時間，本人也盡量配合公司規定延長他的離職時間，但公司一直找不到人員接替其工作，本人也已經盡全力勸留，但無法違法強行留置員工，本人已善盡人事職責，並無違背職責，更無疏失，而公司要求員工簽署文件，要求不論年資皆須等到公司找到人員才能離職，都屬於違反勞基法的規定，公司位於苗栗市頭份鎮之永貞抽水站駐點之出缺勤作業，包括人員加班作業及工時規定，皆未依法令實施，都是本人在任職公司人事前，公司早已存在的問題，且該駐點主管林卓逸未依公司工作規則及管理規範進行辦理離職程序，造成公司駐點工作未落實並遭業主開罰之損害，林卓逸於任職期間之疏失而造成公司被標案的業主開罰，這筆金額4萬元也應由林卓逸本人自己負責，由公司另向林卓逸起訴求償，而款項沒有求償，卻要求本人負責此筆罰款，於法於理都是無所依據，本人沒有理由需要負責賠償，請問公司所起訴主張本人須賠償的依據是什嗎？中間與本人的關聯性與因果關係證據是什麼？請公司提出說明及舉證。

㈣公司成立以來，經常發生勞健保之加保及退保與人員實際任職或離職之時間不符的情況，並且因為人事人員這個職缺一直在換人，來去之間很多資料都有漏失，所以關於勞健保之加保及退保與人員實際任職或離職之時間不符的狀況，已經持續多年，本人是在110年的2月22日到公司任職，並於同年

的4月就離職，已盡力銜接調整，並且希望能夠增進各駐點的聯繫，避免發生上述錯誤不斷重覆，公司長久以來多年的問題，並非本人短短任職兩個多月可以產生或可以馬上解決，所以公司如要將這些損失或被政府機關罰款的事情也要算在本人頭上，著實很不公平，而且也沒有舉證是因為本人而造成前述的損失或罰款，請公司提出證據和因果關係證明。

㈤聲明：1.原告之訴駁回。2.被告如受不利判決，願提供反擔保，請准予宣告免為假執行。

三、本件爭執點及本院判斷如下：

㈠按「因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責任。故意以背於善良風俗之方法，加損害於他人者亦同。違反保護他人之法律，致生損害於他人者，負賠償責任。但能證明其行為無過失者，不在此限。」、「不法侵害他人之身體、健康、名譽、自由、信用、隱私、貞操，或不法侵害其他人格法益而情節重大者，被害人雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額。」，民法第184條、第195條第1項前段分別定有明文。又侵權行為之成立，須行為人因故意過失不法侵害他人權利，亦即行為人須具備歸責性、違法性，並不法行為與損害間有因果關係，始能成立，且主張侵權行為損害賠償請求權之人，對於侵權行為之成立要件應負舉證責任。

㈡次按民法第227條所謂之不完全給付，係指債務人向債權人或其他有受領權人提出之給付，不符合債務本旨而言。有償之僱傭契約，受僱人應盡善良管理人之注意義務，受僱人如因未盡善良管理人之注意，而為不完全之勞務者，固應負債務不履行中之不完全給付責任。惟倘受僱人係依僱用人之指示服其勞務，除有特別情形（如明知所服之勞務違法），即難認其違反善良管理人之注意義務，而令其負債務不履行之責任。

㈢就原告主張㈡1.事實部分

原告雖主張被告未善盡其人事主管之職責，妥善加以溝通面談，令苗栗永貞抽水站駐點主管林卓逸處理職務上諸多缺失之後始能離職，造成公司損失云云。惟查，

1. 原告已自陳：「林員對於其自身維護、保養、巡檢之職責，竟對於發電機故障視而不見，知情而不上報直屬主管或尋求其他人員支援處理及修復，亦未報修，任其故障事實繼續擺爛面對處理；又於業主要求之防汛期前的重要前置期間，對於防汛之準備工作比如初撈垃圾雜物等避免堵塞及淹水等事務皆未依職責進行，日後因其失職更可能導致風災、水災等公共安全與危險情況發生，影響人身及居住安全，亦不符合業主對於駐點之標案工作要求規範，而直屬主管予以勸說處理竟態度桀驁不馴直接掛電話迴避責任」等情，顯然對於駐點主管林卓逸執行職務的諸多缺失，原告公司已經由「直屬主管」予以勸說處理，但竟遭林卓逸掛電話迴避責任。
2. 被告於審理時陳稱：「我在職期間，公司有十幾個人，公司是由老闆娘的老公掌有實權，原告法定代理人林美伶是登記負責人，擔任副總職務，所有的業務都是她先生陳俊男負責，刁志遠他是公司的法務，公司也有會計主管負責公司的出缺勤、計算薪資、勞健保等經濟大權。」、「林卓逸是苗栗抽水站的站長，他是駐外點人員，他的主管是陳俊男，我的工作跟他完全沒有關連，他的出缺勤不歸我管及離職程序也是向陳俊男及公司會計報告，我只是負責要徵人接替他的職務。」、「 他做什麼工作我不知道，我也無法介入他的工作，他談離職的時候，假設他在一月就提出要離職，我挽留他一個多月，他堅持要離職我也無法做什麼的，我也無法違反勞基法的規定。」等情（見本院卷第28-29頁），原告對此也未能舉證加以否認，自應認定屬實。因此，林卓逸的直屬主管既然為陳俊男，則有關該抽水站工程標案相關業務執行，自應由陳俊男負責監督之責，而非由負責人事業務之被告負監督之責。而且，原告既然不負責林卓逸的出缺勤及離職程序，而林卓逸離職已經符合勞基法的預告期間規定

（最長30日），被告依法亦無不許林卓逸離職之理。

3.從而，原告並未舉證證明被告有如何未盡善良管理人之注意義務或不法之侵權行為，也未能舉證此部分主張之事實有造成公司如何之實際損害，故原告此部分請求，無法准許。

㈣就原告主張㈡、2事實部分

原告指被告誤將判決主文所記載之日期109年5月28日看成110年5月28日，並將此錯誤記載於其離職交接待辦工作事項之上，造成公司遲延匯款，導致王台全聲請法院強制執行程序，至少造成公司商譽損失5萬元云云。經查，

1.原告與王台全之間台灣台北地方法院（下稱台北地院）109年度勞簡字第95號請求給付資遣費等事件，是由法務刁志遠擔任原告訴訟代理人，於110年1月29日判決原告公司應給付王台全53,380元，及自109年5月28日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息，此有判決書可稽（見本院卷調字第51-77頁）。該判決時間早在被告任職時間（110年2月22日）之前，故被告辯稱其未曾參與過該案，也不知彼此之間的紛爭及主要訴求等情，應可採信。

2.另外，由原告提出的公司人事部Line群組可知（見本院卷第155-159頁），被告任職期間雖曾先後代理公司出庭應訊（胡家群案、新竹葉永敬案），但均在群組留言，再由刁志遠告知各個案件應如何進行並撰寫書狀，顯然原告公司相關民刑案件，仍由刁志遠居主導地位，被告只是配合執行而已。故關於上開判決主文內容及何時應給付款項給王台全，自應由刁志遠項公司說明清楚，並由會計人員於當時作業完畢。

3.被告於離職時雖將上開判決主文所記載之「自109年5月28日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息」誤認為「付款期限110年5月28日」，並將此錯誤記載於其離職交接待辦工作事項上（見本院調字卷第49頁）。惟被告辯稱「本人只是在離職時將此事及法院文件列入待辦事項並交予公司會計部。由公司的會計部主管或承辦人員確認判決的內容，依判

決所載再做帳務及後續履行的動作；沒想到因會計人員的疏忽且公司老闆自己沒注意此事，讓王台全發動強制執行，扣押公司的銀行帳戶」，顯然被告雖有錯誤記載之情形，但原告公司於110年1月29日法院判決後，應已知悉判決結果，卻遲未履行清償債務，而公司業務主管、會計主管就被告離職後所列之交接代辦事項，本有及時審核監督執行之責，但公司相關人員仍未即時處理，顯然原告公司相關人員（尤其業務主管、會計主管）均應就公司帳戶遭強制執行一事同負責任，自無僅要求被告一人負全部責任之理。

4. 何況，台北地院經王台全聲請強制執行後，於110年4月29日發執行命令扣押原告公司在元大商業銀行、台北富邦商業銀行等帳戶，經元大商業銀行於110年5月5日函覆台北地院已經足額扣押後，台北地院再於110年5月6日通知原告不得收取該銀行及聯邦商業銀行之存款債權等之禁止命令後，原告公司立即於110年5月7日到台北地院向王台全清償全部款項完畢，執行程序也宣告終結，此有原告提出的執行命令、執行筆錄可稽、函文可稽（見本院調字卷第81-89頁）。顯然原告於銀行帳戶雖有遭扣押之情形，但僅短短數日即結束。

5. 原告公司雖主張因此執行程序而蒙受商譽損失甚鉅，但就其商譽如何實際受損，卻未能舉證證明，再審酌前述王台全執行金額僅5萬餘元，也經原告公司立即清償，執行程序僅短短數日即告結束，衡諸常情，實難認其商譽有遭受損的情形。

6. 從而，被告雖有於離職交接待辦工作事項記載錯誤之情形，但與原告公司帳戶遭受強制執行間，並無相當因果關係存在，更遑論原告公司商譽有何受損之情事發生，自無法認定被告有不完全給付或不法之侵權行為之情事，故原告公司請求被告賠償商譽損失5萬元云云，無法准許。

㈤就原告主張㈡、3事實部分

原告指被告疏於勞基法規定，讓原告公司各駐點之每日簽到打卡出缺勤紀錄表現方式僅以員工簽到方式處理，而未明確

記載勞工出勤情形至分鐘為止，致使原告公司遭苗栗縣政府裁罰4萬元云云。經查，

1. 被告任職原告公司期間自110年2月22日起至同年4月23日止，此有原告提出的勞保資料可稽（見本院卷第35頁）。
2. 依原告提出的110年6月28日苗栗縣政府裁處書所載（見本院調字卷第43-47頁），苗栗縣政府於110年5月14日實施勞動條件檢查，而檢查後發現：⑴林卓逸於110年2月份應法應給付加班費5334元，但原告公司僅給付4000元，尚不足1334元，其餘人員於110年2-3月份亦有相同情形。⑵林卓逸等3人110年1月份之出勤表，每日實際之倒、退勤時間僅以「簽名」方式記載，未有逐日覈實記載出勤情形。故以違反勞基24條第1項及第30條第6項規定，各裁罰2萬元，合計4萬元。
3. 如前所述，原告公司另有會計主管負責公司的出缺勤及計算薪資，則有關林卓逸110年2月份加班費之計算及給付，自非被告業務範圍之內。另外，林卓逸等3人110年1月份有關出勤表未有逐日覈實記載出勤情形，該時間點是在被告到職之前，而被告也抗辯「永貞抽水站駐點之出缺勤作業，包括人員加班作業及工時規定，皆未依法令實施，都是本人在任職公司人事前，公司早已存在的問題」等語，顯然就該2項裁罰違規事實，均非屬可歸責被告之事由，自無從令被告負賠償責任。因此，原告公司就該遭裁罰4萬元部分請求被告負賠償之責，自無法准許。
4. 原告雖又主張被告未能正確掌握各駐點之員工實際出缺勤狀況，報到任職日期，離職正確日期，勞、健保及勞退是否加退保、是否有重複加保、或投保薪資之正確性，致於任職期間前述職務項目之表現錯誤不斷，而讓原告公司為此被主管機關發文糾正情形，造成原告公司財產權及商譽之損失云云。惟除上述有關苗栗縣永貞抽水站所述遭裁罰情形外，原告均未舉證證明有任何財產權或商譽受損情形，自無法認定屬實。而且被告也辯稱：「因為人事人員這個職缺一直在換人，來去之間很多資料都有漏失，所以關於勞健保之加保及

退保與人員實際任職或離職之時間不符的狀況，已經持續多年」等情，顯然原告公司長期多年的問題，實非令任期僅2個月之被告一人負全部之責，也無從認定可歸責於被告。

5.從而，原告公司既未能舉證證明被告有如何不完全給付或不法之侵權行為之情事，其請求被告負賠償責任，即無法准許。

㈥就原告主張㈡、4事實部分

原告指被告未經過公司所制定之離職作業程序擅自離職，也未經過主管之簽核准予其離職，即離開其本職，造成公司財產權損失，屬於可歸責於被告自己之事由而導致，被告應賠償原告公司之損失云云。惟查，

1.依原告公司提出之被告所簽署應徵人員面試資料表附件條款所載（見本院調字卷第37頁），雙方約定「試用期間」為受雇日起3個月（第1條），故被告自110年2月22日受雇日起，至同年5月22日止，應屬於試用期間。

2.按一般企業雇主僱用新進員工，僅對該員工所提出之學、經歷為形式上審查，未能真正瞭解該名員工在客觀上是否能勝任工作、抑或員工主觀上能否與該企業文化相容，因此，在正式締結勞動契約前雙方先行約定試用期間，藉以評價新進勞工之職務適格性與能力，作為雇主是否願與之締結正式勞動契約之考量，基於契約自由、私法自治原則，自應承認試用期間之約定為合法有效，此亦符合一般社會通念或業界之僱用習慣。

3.在試用期間因仍屬於締結正式勞動契約之前階（試驗、審查）階段，故目前法院實務見解認為，雙方當事人原則上均應得隨時終止契約，並無須具備勞基法所規定之法定終止事由。換言之，試用期間約定具有「附保留終止權」之法律性質。又所謂保留終止權之約定，仍屬由一方行使終止權之約定，性質上為單獨行為，其發生效力與否，端視有無法定或約定終止原因之存在，既無待他方當事人之承諾，更不因他方當事人之不反對而成為合意終止（最高法院105年度台上

字第639號判決意旨參照）。

4. 因此，雙方既有試用期間之約定，勞資任一方原則上均應得隨時終止契約，也無須得到他方之承諾。本件中，被告就離職一事辯稱：「（妳離職的時候，職務交接給誰？）我交接給人事助理賴芊毓，因為我當時任職未滿三個月，我有提早七天告知我要離職之事，助理的主管就是林美伶。」等語（見本院卷第28-29頁），並有前述離職交接待辦工作事項書面可稽（見本院調字卷第49頁），自應認定被告離職過程應屬合法。從而，原告指被告未經過公司所制定之離職作業程序擅自離職，也未經過主管之簽核准予其離職，即離開其本職云云，顯不足採信。

5. 更何況，原告雖指被告未依規定離職而造成公司財產權損失云云，也未能舉證證明有何實際損失。故原告既未能證明被告有如何不完全給付或不法之侵權行為，其主張即無法成立。

四、綜上所述，原告依民法第482條、第227條、第184條、第195條等相關規定，請求被告給付9萬元及自起訴狀繕本送達日起至全數金額清償為止，按年利率百分之五計算之利息，為無理由，應予駁回。又原告既受敗訴判決，其假執行之聲請亦應一併駁回。

五、本件係小額訴訟事件，應依民事訴訟法第436條之19第1項、第78條規定，確定本件訴訟費用為1,000 元，由原告負擔。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　4　　月　　6　　日

勞動法庭　　法　官　劉以全

以上正本係照原本作成

如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀，並表明上訴理由（上訴理由應表明一、原判決所違背之法令及具體內容。二、依訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事實。），如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（須附繕本），如未於上訴後20日內補提合法上訴理由書，法院得逕以裁定駁回上訴。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　　111　　年　　4　　月　　6　　日

書記官　許慧禎