臺灣臺北地方法院小額民事判決

110年度勞小字第97號

原　　告　良企機電顧問股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　林美伶

000000000000000000

訴訟代理人　黃培根

　　刁志遠

被　　告　林牧萱

000000000000000000

上列當事人間請求損害賠償事件，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。

訴訟費用新臺幣壹仟元由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：

被告自民國109年5月6日起受僱於原告，每月薪資為新臺幣（下同）36,000元，擔任人事法務，負責總公司及各駐點人員人力資源管理工作，並兼任法務人員工作職務，為原告公司幹部。詎被告明知原告規定，技術員所對應之兼職日薪為2,000元，竟未經原告授權及核准，即擅作主張同意以日薪2,700元聘僱訴外人即兼職人員黃銘輝，黃銘輝為此向法院提起訴訟向原告求償薪資差額，經臺灣新北地方法院以110年度勞小字第37號判決（下稱系爭判決）原告應給付黃銘輝11,200元，而受有損害。又被告依兩造間勞動契約之約定應負責各案場駐點人員排班表之正確性及人力充足，惟被告卻於109年9月1日、11日在臺北市政府工務局新建工程處（下稱新工處）「109年臺北市車人行地下道、陸橋及隧道機電設備委外維護管理」案之駐點（下稱新工處駐點），各短少一名排班人員，致原告各被新工處罰款10,000元，合計20,0

00元，而受有損害。嗣被告於109年9月15日申請離職，預計於109年9月30日生效，惟其離職申請單並未依新進人員履歷表（下稱系爭履歷表）第8點第1項之約定提出辭呈經總經理批准及完成交接，依該條之約定，被告本應給付原告2個月月薪72,000元之違約金，而本件原告僅請求違約金30,000元。爰依系爭履歷表第8點第1項之約定及民法第110條、第184條第1項前段、第188條第3項、第227條規定，提起本訴。並聲明：㈠被告應給付原告61,200元，及自起訴狀繕本送達日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。㈡願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：

㈠被告遭調至新工處駐點上班後，係協助駐點負責人即駐點經理處理雜事，包括協助提供新工處駐點之人員名單，並依該名單聯繫人員支援代班事宜，每日亦會將人員可支援之日期及薪資回報駐點負責人，由駐點負責人為每日工作安排，並上呈監造及其主管機關，被告所為均得到駐點負責人之授權；而黃銘輝支援新工處駐點期間被告亦有將黃銘輝之每日薪資2,700元呈報駐點負責人同意，並非被告擅自決定其日薪為2,700元。

㈡被告係應徵擔任原告之人事法務，專職處理勞資糾紛專案，故關於公司各駐點缺員問題，皆係由各駐點負責人自行尋找或排班調派可代班人員，或向原告提出缺員需求，由原告於求職網站刊登求職資訊，代為聯繫求職者確認面試時間及地點。原告所指新工處駐點本處於人員不足狀態，只要有人員排休，當日即會缺員，需由駐點行政人員於前一天致電符合資格之人員代班，並將詢問代班結果告知駐點負責人，故新工處駐點缺人並非因被告失職，原告因此被裁處罰鍰與被告無涉。

㈢被告於109年5月6日到職，系爭履歷表為面試時填寫，與勞動契約不同，兩造間自始即未簽立書面勞動契約，故原告主張系爭履歷表為勞動契約，並不可採；再者，被告並非原告

之幹部，且被告於109年9月15日已在公司人事群組（含行政管理幹部、負責人及經營者）上傳離職申請書，離職生效日為109年9月30日，已符合勞動基準法第16條第1項預告期間之規定，且被告亦依照原告之要求於109年9月30日至公司完成交接，原告請求被告給付違約金，並無理由。

㈣並聲明：

1.原告之訴及假執行之聲請均駁回。

2.如受不利判決，願供擔保，請准宣告免為假執行。

三、得心證之理由：

被告自109年5月6日起受僱於原告，擔任人事法務，至109年9月30日離職乙節，為兩造所不爭執（見卷第133頁）。惟原告主張被告未經其同意即擅作主張以日薪2,700元聘僱黃銘輝，致原告受有給付黃銘輝11,200元薪資差額之損害，且被告之工作職責應妥善安排各駐點出勤人力之充足，如有缺員即應立刻向駐點負責人反應或尋求原告協助，卻怠於為之，致原告因109年11月1日、11日新工處駐點各缺員1名而遭新工處裁處罰鍰合計20,000元，又觀被告工作內容及性質，被告為公司幹部，其離職程序應遵循系爭履歷表第8點第1項約定，被告卻未依約為之，自應給付原告違約金30,000元等語，均為被告所否認，並抗辯如前，茲論述如下：

㈠薪資差額損害11,200元部分：

1.按因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責任；又僱用人賠償損害時，對於為侵權行為之受僱人，有求償權；因可歸責於債務人之事由，致為不完全給付者，債權人得依關於給付遲延或給付不能之規定行使其權利；因不完全給付而生前項以外之損害者，債權人並得請求賠償，民法第184條第1項前段、第188條第3項、第227條第1項、第2項分別定有明文。惟按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，民事訴訟法第277條亦有明文規定。民事訴訟如係由原告主張權利者，應先由原告負舉證之責，若原告先不能舉證，以證實自己主張之事實為真實，則被告就其

抗辯事實即令不能舉證，或其所舉證據尚有疵累，亦應駁回原告之請求（最高法院100年度台上字第415號判決參照）。

2.本件原告主張被告明知原告聘僱兼職員工日薪僅2,000元，卻承諾以日薪2,700元聘僱黃銘輝，致黃銘輝另訴向原告請求薪資差額，原告因此受有系爭判決判命原告應給付黃銘輝薪資差額11,200元之損害等語，並提出系爭判決及國內匯款申請書各1份為證（見卷第47-55頁），惟被告雖不否認以日薪2,700元招募黃銘輝之事實，然辯稱：黃銘輝之薪資業經原告案場駐點負責人同意等語；查，證人黃銘輝於本院審理時證稱：被告一直打電話給我，說公司請不到人，叫我去幫忙，我到臺中工作後，又接到被告LINE的訊息，叫我去新工處駐點幫忙，問我3,000元要不要，我回被告說2,700元就好，我不會那麼貪，有賺就好；我覺得駐點的楊經理知道我的薪水一天是2,700元等語（見卷第188頁），核與被告前揭所述大致相符，應認被告抗辯尚非無據，且審酌被告之職位為「人事法務」，其上尚有駐點負責人甚至總經理，被告雖需負責招募駐點不足之人力，然其與證人黃銘輝並無私交，證人黃銘輝領得薪資之多寡亦與被告無任何利害關係，則依一般社會常情判斷，被告倘非得主管之同意，焉有可能擅自決定給付高於原告授權之薪資聘僱員工，是被告抗辯證人黃銘輝之日薪2,700元係得到駐點負責人同意乙節，應堪採信，原告主張被告未得同意即擅自決定給付證人黃銘輝日薪2,700元乙節，則未舉證以實其說，不足採信。從而，原告依侵權行為及不完全給付之法律關係，請求被告給付11,200元，為無理由，不應准許。另原告雖再依民法第110條之規定請求被告賠償此部分損害，然按民法第110條係規定「無代理權人，以他人之代理人名義所為之法律行為，對於善意之相對人，負損害賠償之責。」，惟原告並非善意之相對人，核與前開條文規定之構成要件不符，其據此請求被告賠償，仍屬無據，附此敘明。

㈡罰鍰20,000元部分：

原告主張被告為總公司之人事法務，負責各駐點之人力安排，卻未補足新工處駐點之人力，新工處因此裁罰原告共20,000元，則依民法第227條規定，被告應負賠償之責等語，並提出新工處109年9月23日北市工新養字第1093079505號、1093079506號函為證（見卷第121-123頁），惟被告業已否認補足駐點人力為其負責之工作，則就此有利於己之事實，自應由原告負舉證之責，然依原告提出之系爭履歷表，其上雖記載「負責單位人力表安排及調班調配與人員招募」等文字（見卷第145頁），然此與原告主張之「補足駐點人力」仍未盡相符，蓋人力之短缺、招募不足或因原告之薪資條件或各駐點環境差異等因素而受影響，而此等客觀因素顯非被告此一「人事法務」之職位所得負責並承擔，故原告主張依上開約定之內容，被告需負責「補足駐點人力」，尚嫌無據。佐以證人劉玟葛於本院審理時證稱：被告職稱是人事法務，而公司原則上薪酬是由會計部門處理，人力資源管理則是駐點主管處理，人力招募的部分是接到駐點主管需求後，會在網站上開缺，讓駐點主管去面試等語（見卷第189頁），益徵駐點人力之補足，係由駐點負責人提出要求後為之，自難逕認補足駐點人力為被告之職務範圍。況依原告自陳：原告公司雖因疫情影響目前駐點較少，但仍有30幾個駐點等語（見卷第186頁），則各駐點間之人力調配是否均由被告一人負責，亦未見原告陳明並提出證據，是原告徒憑系爭履歷表即主張「補足駐點人力」為被告之職責，難認已盡舉證之責，從而，原告主張被告未盡其勞動契約之善良管理人責任，依民法第227條規定請求被告賠償20,000元，為無理由，不應准許。

㈢違約金30,000元部分：

原告主張被告為幹部，卻未依系爭履歷表第8點第1項之規定於1個月前以書面提出辭呈並完成交接，應賠償違約金30,000元等語；惟查，系爭履歷表第8點第1項、第2項分別規定「員工於本公司任職滿一個月後，離職時需於一個月前提出

書面辭呈（技術員經過經理批准主管幹部經過總經理批准後，一個月後方能離職），擔任幹部員工之離職，需待新幹部完成交接後方可離職（公司並於完成交接後，給予一定之交接獎金），倘未完成交接，則應賠償公司所受之損害，並無條件以貳個月月薪做為違約金。」、「試用期三個月，本公司保有續任員工與否之權利，幹部於公司任職三個月後須簽立每年工作契約書。」（見卷第145頁），由上開規定可知原告公司之「幹部」需與原告簽立工作契約書，然本件原告訴訟代理人於111年1月19日言詞辯論期日當庭陳稱：被告是人事法務，進入公司之後，並沒有跟公司簽立勞動契約等語（見卷第187頁），顯與前開規定不符，是被告抗辯其非原告之幹部，不受前開離職條款之拘束等語，應屬可採。而依系爭履歷表第8點第1項之規定「擔任幹部員工之離職，需待新幹部完成交接後方可離職（公司並於完成交接後，給予一定之交接獎金），倘未完成交接，則應賠償公司所受之損害，並無條件以貳個月月薪做為違約金」，亦即僅幹部員工離職未完成交接，始有違約金規定之適用，則被告既非原告之幹部，其離職不論有無完成交接，均無違約金之懲罰，是原告依前開規定請求被告給付違約金30,000元，當屬無據，不應准許。至被告雖抗辯原告不得以面試時簽立之系爭履歷表作為兩造間勞動契約之約定云云，惟系爭履歷表第8點第10項約定「本履歷視同工作契約書之一部分，並須依照業主契約規定執行。」（見卷第145頁），已明示得作為勞動契約之一部分，被告並於詳閱後簽立，則系爭履歷表自得作為兩造間勞動契約之一部，併此敘明。

四、綜上，原告依民法第184條第1項前段、第188條第3項、第110條、第227條及系爭履歷表第8點第1項等規定，請求被告給付原告61,200元，及自起訴狀繕本送達日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為無理由，應予駁回。又原告之訴既駁回，其假執行之聲請亦失依據，應併駁回。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，核與判

決之結果不生影響，爰不一一論列，併此敘明。

六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　4　　月　　8　　日

勞動法庭　　法　官　陳威帆

以上正本係照原本作成。

如不服本判決，須以違背法令為理由，於判決送達後20日內向本院提出上訴狀（應按他造當事人之人數附繕本），上訴狀內應記載表明原判決所違背之法令及其具體內容、依訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事實者。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　　8　　日

書記官　黃文芳

附表：訴訟費用明細

項　　目	金　額（新臺幣）	備註
第一審裁判費	1,000 元	
合　　計	1,000 元	