

臺灣臺北地方法院小額民事判決

114年度勞小字第43號

原告 瑪樂愛迪科技股份有限公司

法定代理人 林哲緯

訴訟代理人 許峻瑋律師

被告 潘珮琪

上列當事人間損害賠償事件，本院於民國114年9月3日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用新臺幣1500元由原告負擔。

事實及理由

壹、程序部分

被告經合法通知，無正當理由未於最後一次言詞辯論期日到場，核無民事訴訟法第386條各款所列情形，爰依原告之聲請，由其一造辯論而為判決。

貳、實體部分

一、原告主張：

(一)原告為經營協助網紅與客戶執行業配合作之公司，透過公司業務人員進行公司業務開發、客戶篩選、客戶專案之跟進及維護，故聯絡客戶後之進度及後續追蹤僅有業務人員知悉，原告僅得透過業務人員回報紀錄得知其聯繫客戶為何。被告於民國113年9月2日起擔任原告公司網紅銷售業務，約定月薪新臺幣（下同）3萬3000元，並於入職時簽立聘僱書及載明原告公司關於員工離職之提出、獲准、交接義務等離職流程及相關離職當月薪酬、資遣費計算之新進人員任用切結書（下稱系爭切結書）、員工規章制度審閱確認書等文件。

(二)因被告在職期間工作表現未達標準，原告為使其盡快適應工作，乃於113年11月29日對其提出改善項目及業務輔導之員工績效輔導計畫（Performance Improvement Plan，簡稱PI

P)，惟因被告不認同PIP改善項目，亦未提出改善工作表現方法，最終因被告無法勝任該職位，雙方於同日合意以資遣方式終止勞僱關係，並預計被告應於113年12月3日完成正式資遣手續（被告最後工作日為同年月2日），原告並於同日提出被告應交接之內容。依系爭切結書，被告應於離職日前，將其個人工作職掌列表書明工作進度及詳細內容載於填寫離職移交表進行交接，並將其個人職掌列表書明工作進度及詳細內容，經部門主管及交接同仁簽章確認無誤後，始完成離職交接手續；未於上列期間內辦妥離職手續者，願放棄該月份之薪資、獎金及各項加給。另依被告填載之離職申請單，亦載有未於在時間規定內辦妥離職手續者或未交接清楚者，則視同放棄該月份之薪資、獎金及各項加給等語。足徵被告知悉於其違反離職交接之附隨義務所致債務不履行時，同意支付離職該月份之薪資、獎金及各項加給之總額，且該總額即屬違約金。

(三)詎被告未就其工作成果完成業務交接，亦即未將1.所接觸之（潛在）客戶名單、2.所接觸之（潛在）客戶的聯繫窗口、3.被告提案給（潛在）客戶之專案內容、4.（潛在）客戶對於專案內容或報價之反應、5.被告與（潛在）客戶間溝通專案內容之進度、6(潛在)客戶是否有欲簽約者、7.計算客戶每次提案之產值，提供給公司追蹤等項目列載，致與其交接之原告公司員工葉智堯為確認被告待辦工作而耗時約1個月進行客戶查找、進度追蹤、專案跟進，耗費原告額外人力。經葉智堯確認結果，被告有達518件未完成業務交接之客戶專案，且葉智堯為確認被告經手之業務情形，致其原本負責之工作項目中斷，原告並因此受有人事成本支出增加費用4萬元（以葉智堯月薪計之）損害，自得依民法第227條第1項規定請求被告賠償；被告並應依系爭切結書第4條「離職守則」第(3)款、資遣申請單「申請程序說明」第4條之規定放棄該月份薪資3萬3000元，亦即給付懲罰性違約金3萬3000元。縱法院認上開懲罰性違約金理由不成立，因被告已依前

01 開規定拋棄薪資請求權，則就其已受領之薪資3萬3000元乃
02 無法律上原因而受有利益致原告受有損害，原告亦得依民法
03 第179條，請求被告返還3萬3000元。從而，被告共計應給付
04 原告7萬3000元（計算式：增加之人事成本4萬元+違約金或
05 不當得利3萬3000=7萬3000元）。

06 （四）並聲明：被告應給付原告7萬3000元，及自起訴狀繕本送達
07 翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

08 二、被告答辯：

09 業務應聯絡哪些客戶，均由原告決定後再分配給各業務，業
10 務於聯絡客戶後，會用通訊軟體LINE回傳原告知悉，並在電
11 腦中紀錄，每天均製作報表。被告每日均有製作報表，倘報
12 表製作不確實，原告法定代理人會再以通訊軟體LINE提醒並
13 要求修正，且原告法定代理人每日亦有口頭追蹤，惟沒有文
14 字紀錄。另被告至原告公司任職時，亦無人與被告進行業務
15 交接，且因業務表都在電腦裡面，故被告離職時除了物品以
16 外，不需再做其他交接，此外勞基法並未規定未辦理離職手
17 續即應放棄當月薪資，原告之主張無理由。並聲明：駁回原
18 告之訴。

19 三、得心證之理由

20 原告主張被告自113年9月2日起擔任原告公司網紅銷售業
21 務，約定月薪3萬3000元，並於入職時簽立原告公司提供之
22 聘僱書、切結書、員工規章制度審閱確認書等文件；嗣原告
23 於113年11月29日通知被告將於同年12月3日資遣被告，並提
24 供被告應於離職前完成之交接內容，被告亦於113年11月29
25 日填載離職申請單及離職移交表交予原告，被告最後工作日
26 為同年12月2日等事實，並提出上開聘僱書、切結書、員工
27 規章制度、員工規章制度確認書、資遣申請單、離職移交表
28 等件為證（本院114年度北司小調字第202號卷〈下稱調字
29 卷〉第25至59頁），而被告就此部分事實亦未為爭執（本院
30 卷第24至27頁），堪以認定。惟原告主張被告未履行離職交
31 接義務，致原告受有給付葉智堯4萬元薪資之損害，應依民

01 法第227條第1項賠償原告損害，且因被告未完成交接，應依
02 系爭切結書第4條第（3）項、資遣申請單申請程序說明第4
03 點給付懲罰性違約金3萬3000元或返還不當得利3萬3000元，
04 合計應給付原告7萬3000元等語，均為被告所否認，並抗辯
05 如前，茲論述如下：

06 （一）被告未違反交接義務：

- 07 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
08 等義務本屬勞動契約勞工之契約附隨義務。亦即，勞工離職
09 時，必須將與其業務有關之事項移交。至於交接的對象、方
10 式、內容、範圍應依勞動契約、工作規則定之，若勞動契
11 約、工作規則並無約定或明訂，自應嚴格以員工具體職務範
12 圍所涉者為限，避免員工單方負有過重之義務。
- 13 2. 原告主張被告未完成之交接內容包含：1. 所接觸之（潛在）
14 客戶名單、2. 所接觸之（潛在）客戶的聯繫窗口、3. 被告提
15 案給（潛在）客戶之專案內容、4. （潛在）客戶對於專案內
16 容或報價之反應、5. 被告與（潛在）客戶間溝通專案內容之
17 進度、6.（潛在）客戶是否有欲簽約者、7. 計算客戶每次提案
18 之產值等。然被告到職時所簽立之系爭切結書（調字卷第25
19 頁）及確認審閱之「員工規章制度」（調字卷第29頁、第33
20 至56頁）或經原告通知資遣當日所填載之離職移交表（調字
21 卷第57頁）均無具體業務交接項目之記載，足見原告所主張
22 上開7項業務交接項目非勞動契約或工作規則所訂，而是原
23 告資遣被告後始提出。依上開說明，被告交接之項目應僅以
24 其電聯客戶之業務工作相關者為限。
- 25 3. 被告辯稱其每日均以報表、LINE等方式將工作回報公司，而
26 原告亦自陳被告在職期間，每日均需制作日報表、來電客表
27 以紀錄與客戶聯繫情形（本院卷第36至37頁），而承接被告
28 業務之葉智堯亦到庭具結證稱：我與被告的工作內容相同，
29 主要是開發來電客、專案進度推進及維護客情。公司透過廣
30 告投放以取得客戶資訊，再交由我們開發。按表定，我們每
31 日聯繫客戶數為15通以上，並以有接洽到客戶即與客戶接通

電話、表明來意始列入計算，若客戶未接，或沒有聯絡上，就不計算在其中。每天都會在雲端建立聯繫客戶日報表，同步上傳回報公司，公司每天都可以看到。日報表會紀錄首次與客人接洽之內容與客人需求，之後會由業務填寫進度，但沒有強制一定要填寫。來電客也會同步填寫在日報表，但有些專案的推進就沒有強制要填寫在日報表內，因為專案進度推進不同，若只是做客情維護，就不會填寫在日報表。公司若對報表有疑問，主管即原告法定代理人會與我確認、討論等語。足見被告負責聯繫之客戶均為原告透過被告每日上傳至雲端之報表資料可掌握者，且依原告所提出被告在職期間填寫之日報表、來電客表（即原證14、15，本院卷第55至140頁），除記載有無聯繫上客戶、客戶有無需求外，亦有記載客戶預算、欲合作之網紅類型、專案名稱及內容等，實已將電聯客戶之主要內容及成果陳報予原告，縱被告於離職前未依原告事後要求之形式另將客戶資料整理移交予葉智堯，亦難認有違反交接義務。

(二)原告依民法第227條第1項規定請求被告賠償4萬元；另依系爭切結書第4條「離職守則」第(3)款、資遣申請單「申請程序說明」第4條之規定，給付懲罰性違約金3萬3000元或依民法第179條之規定請求返還3萬3000元均無理由。

1. 按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。民法第227條第1項定有明文。另按民事訴訟如係由原告主張權利者，應先由原告負舉證之責，若原告無法舉證證明自己主張之事實為真實，則縱被告不能舉證其抗辯事實，或其舉證有不足之處，亦應駁回原告之請求。查被告未違反交接義務，業說明如前，則原告就被告未完成業務交接之事實，既未舉證證明之，自難認被告有違反契約附隨義務，是原告主張被告應依民法第227條第1項規定負債務不履行損害賠償責任，賠償原告4萬元，自屬無據。

2. 被告於113年9月2日到職時簽立系爭切結書，該切結書第4條

「離職守則」規定「(1)正職人員需於離職日前10個工作日提出書面辭呈，經主管核准後轉人資人員辦理離職手續。(2)離職人員需於離職日前繳回在職期間領用之文具用品、電腦設備、資料表等公司資產予管理部；另將個人工作執掌列表書明工作進度及詳細內容移交予公司指定之交接人員，並經部門主管及交接同仁簽章確認無誤後，始完成離職手續。(3)未於上列期間內辦妥離職手續者，願放棄該月份之薪資、獎金及各項加給，絕無異議。」（調字卷第25頁）。另被告於113年11月29日經原告通知資遣，而於同日填寫原告公司提供之資遣申請單，該申請單之「申請程序說明」第1條「正式職員需於擬離職前10工作日，非正式職員於擬離職前1星期提出離職申請單，經主管核准後轉管理部辦理離職手續」，另第4條記載「由會計部計算薪資及獎金，按應付薪資核算至離職當日，並於次月10日撥發之。而未於在時間規定內辦妥離職手續者或未接交清楚者，則視同自動放棄該月份薪資、獎金及各項加給，絕無異議。」等語（調字卷第57頁）。由上開規定可知，職員應於離職前10個工作日提出申請並進行交接等離職手續。然本件並非被告主動提出離職申請，而係原告於113年11月29日通知被告將於113年12月3日資遣被告，其最後工作日為113年12月2日，被告因而填寫系爭切結書及資遣申請單，是以原告通知終止僱傭契約至被告離職日，僅有4日（其中113年11月30日及12月1日為週六及週日），不符上開規定，則原告猶以上開規定為據，請求被告給付懲罰性違約金3萬3000元或依民法第179條返還不當得利3萬3000元，實屬無據。

四、綜上所述，本件並無證據足證被告有債務不履行或違反系爭切結書、資遣申請單之交接規定之事實，從而原告依民法第227條第1項、系爭切結書第4條第(3)款、資遣申請單「申請程序說明」第4條或民法第179條之規定，請求被告給付原告7萬3000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，即無理由，應予駁回。

01 五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據資料，經
02 斟酌後，認均不足以影響本判決之結果，爰不一一論列，併
03 此敘明

04 六、本件為小額訴訟事件，依民事訴訟法第436條之19第1項、第
05 78條規定，確定本件訴訟費用額為第一審裁判費1500元，
06 應由原告負擔。

07 中 華 民 國 114 年 9 月 26 日
08 勞動法庭 法 官 張淑美

09 以上正本係照原本作成。

10 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
11 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

12 中 華 民 國 114 年 9 月 26 日
13 書記官 翁嘉偉