# 臺灣新北地方法院民事判決

109年度勞簡字第176號

原　　告　千翔保全股份有限公司
法定代理人　黃平璋
訴訟代理人　呂理標
被　　告　張德楷

上列當事人間請求損害賠償事件，經本院於民國110 年4 月8 日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：被告自民國108 年10月15日起至109 年2 月29日底任職於原告，擔任怡盛公寓大廈管理維護股份有限公司幕僚課長，108 年12月間，被告代原告辦理求才事宜，透過網路人力銀行向訴外人葉日凱發送面試邀請，並於108 年12月18日錄取葉日凱擔任保全職務，約定月薪新臺幣（下同）42,000元，並請葉日凱填寫任職報到文件。詎被告自錄取葉日凱後數月，均未為其安排任何保全班次，致葉日凱因虛耗數月而無任何收入，自109 年3 月起陸續向原告提出勞資爭議調解及民事訴訟，原告始知上情，惟被告竟於此時離職，徒留原告善後。原告為避免損害擴大，同意給付葉日凱190,000 元為條件，雙方達成和解。又原告係因可歸責於被告之事由，致無端承擔給付葉日凱薪資之責，自得請求被告賠償所受損害。爰依民法第188 條第3 項、第227 條規定，提起本件訴訟，並聲明：㈠被告應給付原告190,000 元，及自起訴狀繕本送達之次日起至清償日止，按週年利率百分之5 計算之利息。㈡訴訟費用由被告負擔。㈢請依職權宣告得為假執行。（見勞簡專調字卷第11頁）

二、被告則以：被告係依照原告公司之程序面試葉日凱，依公司規定，葉日凱錄取後應先繳交資料、良民證及高中以上（含）畢業證書等，若資料繳交不齊全會遭公司退回，惟葉日凱

未繳交高中畢業證書，致被告無法為其排班，亦無法將葉日凱之資料繳回公司等語資為抗辯。答辯聲明：㈠請求駁回原告之訴。㈡訴訟費用由原告負擔。㈢如受不利之判決，願提供擔保請准宣告免為假執行。（見本院卷第43頁）

三、不爭執事項：（見本院卷第45頁）

被告於108年10月15日至109年2月29日任職於原告公司，擔任課長職位，負責面試、錄取、排班等求才事宜，被告於108年12月18日，在公司面試葉日凱，並表示錄取，並給予報到需準備的資料，約定每個月的工資為4萬2千元，惟面試後並無將葉日凱之資料上呈原告公司，交接時亦無將葉日凱之資料給予原告公司。

四、本院之判斷：

（一）按債務人負有依債務本旨為給付之義務，違背債務之本旨為給付，即屬不完全給付，為瑕疵之給付，債務人如主張其已為給付，當由其負證明之責，雖債權人於受領給付後，以債務人給付不完全為由，請求債務人損害賠償，關於給付不完全之點，應轉由債權人負舉證責任，惟不完全給付，非有可歸責於債務人之事由，為債務人免責要件，故債務人以不完全給付係因非可歸責於己之事由所致為抗辯，就此仍應由債務人證明之。故若債務人所提出債務給付未符合債務本旨，自應構成不完全給付，債權人自得依民法第227條規定遲延給付行使權利，倘債務人經催告仍未為補正給付，應自受催告期限屆滿時起，負遲延責任。次按，依民法第184條第1項前段規定，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。因此，原告主張被告任職其公司期間，於108年12月18日錄取葉日凱擔任保全職務，但並未安排任何保全班次，致葉日凱因虛耗數月而無任何收入，被告於109年2月29日離職，徒留原告善後，被

告上開行為應屬不完全給付及侵權行為，應負賠償責任云云，然為被告所否認，自應由原告就被告之行為係提供勞務之不完全給付及不法侵權行為負舉證責任。

（二）經查，被告抗辯：被告係依照原告公司之程序面試葉日凱，依公司規定，葉日凱錄取後應先繳交資料、良民證及高中以上（含）畢業證書等，若資料繳交不齊全會遭公司退回，惟葉日凱未繳交高中畢業證書，致被告無法為其排班，亦無法將葉日凱之資料繳回公司等語，原告之訴訟代理人亦於本院審理時陳稱：如果面試錄取者未繳交完整資料，會被公司退回等語（見本院卷第45頁），原告亦於110年2月25日民事陳報狀中載明：新任員工面試錄取後，需準備報到資料，所有資料準備齊全後，如為保全員尚需進行教育訓練及約定書送核備後，才會安排進行駐點排班，任職本公司需提供最高學歷畢業證書影本，如為保全員需提供高中（職）以上畢業證書等語（見本院卷第23頁），並有報到所需文件表附卷可參（見本院卷第39頁），因此，被告抗辯：原告公司面試錄取後之人員，仍須依原告公司之規定，繳交臺灣士林地方法院109 年度勞簡專調字第10號卷第96頁所附準備資料表所載之所有文件，方得完成報到手續等語，應屬可採。而證人葉日凱於本院審理時證稱：被告面試我的過程順利，被告跟我說要我回去準備銀行帳戶、勞工體檢、公司一些規章要回去簽名、保證人，以及臺灣士林地方法院109 年度勞簡專調字第10號卷第96頁所附準備資料表所載之所有文件，我面試的時候我就有跟被告講我高中沒有畢業，被告說這部分他可以想辦法，基本上沒有什麼問題，如果公司沒有追究的話我就可以上班，我約於108 年12月份的時候交給被告這些資料，但是最高學歷證明沒有交，因為我高中沒有畢業，國中畢業證書要重新申請，所以沒有交齊等語（見本院卷第52至56頁），是以被告亦於面試時告知證人葉日凱，保全員須具備高中畢業以上之最高學歷，亦有告知仍需上級主管願意特

例通融學歷要求，方得正式上班，且證人葉日凱僅有高中肄業，又始終未繳交最高學歷證明，尚難認被告面試錄取證人葉日凱後，因證人葉日凱未繳交最高學歷證明而無法排班之行為，屬不完全給付或不法之侵權行為。原告主張被告應依不完全給付及侵權行為法律關係賠償原告損失云云，自屬無據。

（三）再按，勞動關係以勞工之勞務提供及雇主之報酬給付為其主要內容，但因勞動關係具有從屬性，含有高度之人格特質，且具有繼續性，故在勞務提供與報酬給付過程中，根據勞動契約及民法第148條之誠實信用原則，可衍生一系列之附隨義務。其中關於勞工之附隨義務部分，有保密義務、競業禁止義務、兼差限制義務、不傷害企業之言論義務、禁止不當影響同事義務、報告義務、遵守勞動保護規範義務、工作障礙及危害通知義務等，員工離職應履行之離職交接，即屬上述勞動契約之附隨義務之一。然員工履行勞動契約之附隨義務，如需雇主指揮、監督或指定人員共同為之，且員工已依公司規定而申辦離職程序，卻因雇主怠於履行其職責，致員工無從履行其離職交接之附隨義務，自無苛責員工承擔債務不履行之責任。經查，原告雖主張被告於面試錄取葉日凱後，未妥善處理，隨即離職云云，但被告於離職時已依原告公司規定繳交離職人員離職會辦單，並申辦離職手續，有該離職人員離職會辦單附卷可參（見本院卷第40頁），依該離職人員離職會辦單所載，應由被告之直接主管會辦職務移交，然則，原告公司並未由各單位權責主管落實離職會辦事項，徒留離職會辦單上之空白紀錄，則被告離職之時，並無可資辦理職務移交之對象，自無可歸責於被告，難認被告有違反離職交接之附隨義務。

五、綜上所述，原告依民法第188條第3項、第227條規定，請求被告給付190,000元及其法定遲延利息，均無理由，應予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及其他未經援用之證據，經斟酌尚無礙於本院前述之認定，無一一論究之必要。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　5　　月　　13　　日

勞動法庭　　法　官　許珮育

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　　110　　年　　5　　月　　13　　日

書記官　陳又甄