


離職後可以不回LINE訊息嗎

 518職場熊報 (進階會員) 勞動·工作 / 終止勞動契約、失業 2021-04-07 07:48

網友陳小玲提問：

離職後可以不回LINE訊息嗎？想說我都不是員工了我有義務要LINE回答前主管所有問題嗎？前公司的主管一直情緒勒索我說這樣新進員工很可憐甚麼都不知道，但是公司自己找人找那麼慢，我離職前都沒有找到新員工，這樣怪我不對吧？跟新人交接不是主管的責任嗎？很想要封鎖前主管要不然一直打擾我現在的新工作。



法律百科 (認證法律人)

讚：4 留言：0

2021-07-28 07:36

離職時交接，在法律上的意義是什麼？

(一) 員工離職負有交接的義務

主管機關（以前的勞委會、現在的勞動部）和法院見解都認為，員工離職的時候對於雇主的業務負有交接的義務（屬於勞工在勞動契約中的「附隨義務」）^[1]。包含離職員工所保管、使用的財物，以及工作內容的業務，都必須要由離職員工交付給承接自己業務的人^[2]。如果沒有完成交接，即使到了離職日或甚至已經離職，離職員工也還是要回來補完交接程序喔^[3]。

(二) 沒有完成交接會有什麼法律問題？

交接雖然是附隨義務，並不是勞動契約中主要的內容（主要義務例如員工提供勞動成果、雇主提供薪資），但雇主仍然可以請求員工離職時交接。如果員工沒有確實進行交接，或交接內容有問題，雇主可以起訴請求員工履行交接義務，並賠償因此受到的損害^[4]。

在賠償損害的部分，必須由前雇主舉證說明交接不完備跟後續的損害之間具有因果關係^[5]。如果確實證明是因為離職員工交接時有問題，導致前雇主受到損害，離職員工才需要負擔民法上的損害賠償責任。

(三) 交接與否不影響離職時間，也不影響薪資

離職是勞工的權利，而不需要雇主的核准^[6]，所以勞工只要遵守勞動基準法的預告期間即可^[7]。雇主不能以找不到新人來接替當作理由，迫使員工延後離職的時間。

同時依照相關函釋，雇主不可以因為員工沒有完成交接而扣發員工的薪水，就沒有完成交接造成的損害，只能另外請求民事賠償^[8]。

什麼時候才算是交接完成呢？

勞動法規當中並沒有明確的說明交接是要交接哪些具體的東西，不過就法院實務所提及的內容來說，離職員工必須要將工作業務上經手的文件資料、財產物件交付給應該承接自己業務的人^[9]。但沒有提及一定要符合公司的SOP、也沒有提到要把繼任者教到工作上手的程度。

所以，如果前雇主並沒有妥善的規定交接流程，或者沒有先找好繼任的員工，只要離職員工有確實將財物、業務內容交付給主管或者是其他職務代理人，仍可算是有完成交接義務，不會單純因為違反一些公司內部作業規定就被認定是沒有完成交接^[10]。

離職並完成交接後，沒有協助前雇主的義務

確實完成交接的義務之後，員工對前雇主所有跟契約有關的義務就會全部完成，所以不需要再接前雇主的電話，協助回答問題、幫新人解惑。如果是員工離職後，公司才另外僱用新員工來接替本來的工作，那教育新員工是雇主自己要做的事，而不是前員工「交接」的範圍。

除非有和前雇主再簽約或口頭約定可以幫忙帶新人，雙方成立一個新的契約，否則就只是人情問題，而沒有法律上的責任。如果真的不願意受到前主管、前同事、後手的打擾，甚至是情緒勒索，封鎖社群網站及其他聯繫方式是沒有問題的。

此問答為518職場熊報與法律百科合作企劃【搶救離職大作戰－「離職前，我還想問」】共同製作。此問答內容也同步刊登於518職場熊報中：[【回覆讀者】離職後，前公司一直傳LINE訊息問事情，我可以不回覆嗎？](#)

註腳

- [1] 行政院勞工委員會（88）台勞資二字第0034926號函釋（1999/9/2）：「……二 另基於工資係勞工賴以維生之主要收入，本於勞務無法儲存之特性，如經雙方約定，而勞工涉有違約時，雇主宜循民事訴訟求償。至約定之違約金如過高者，得依民法第二五二條規定向法院訴請核減。三 勞工於離職時，本於契約終止之附隨義務，無論有無約定，自應克盡交接離職手續之義務。惟如勞雇雙方未有約定，而雇主逕以勞工未辦妥離職手續扣發薪資，為法所不許可。至雇主如因勞工未盡必要之交接離職手續義務，致受有損害者，可循民事求償程序，請求損害賠償。」
- [2] 臺灣臺北地方法院104年度勞訴字第192號民事判決：「應知原告之董事長已由被告甲○○變更為乙○○，則所稱於104年7月間離職時已將如附表一（除編號19外）、二所示之物交付被告甲○○等語縱然屬實，亦因被告甲○○當時並非有權代表原告受領之人，難認被告丙○○、丁○○已履行離職交接之附隨義務。故原告依僱傭關係，請求被告丙○○、丁○○分別將如附表一（除編號19外）、二所示之物返還原告，為有理由；又原告依僱傭關係所為請求既有理由，其另依民法第767條第1項前段請求部分即不予論述。」
- [3] 臺灣高等法院104年度勞上字第6號民事判決：「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。」

[4] 最高法院98年度台上字第78號民事判決：「所謂附隨義務，乃為履行給付義務或保護當事人人身或財產上利益，於契約發展過程基於誠信原則而生之義務，包括協力義務以輔助實現債權人之給付利益。倘債務人未盡此項義務，債權人得依民法第二百二十七條不完全給付之規定行使其權利。」

[5] 臺灣臺北地方法院104年度重勞訴字第27號民事判決。

臺灣高等法院108年度勞上字第67號民事判決：「而上訴人僅泛稱被上訴人之工作性質與一般工作性質相異，若任意離職將導致雇主工作上遭受莫大損害，且雇主也需一定期間提供相當教育訓練予受僱者，被上訴人未事先告知即擅自離職，全無工作交接，造成上訴人醫院諸多工作斷層、業務損失云云，並未舉證證明其有何花費時間、費用培訓甲○○之情，……。」

[6] 民法第488條：「

I 僱傭定有期限者，其僱傭關係，於期限屆滿時消滅。

II 僱傭未定期限，亦不能依勞務之性質或目的定其期限者，各當事人得隨時終止契約。但有利於受僱人之習慣者，從其習慣。」

最高法院102年度台上字第120號民事判決：「不定期契約之勞工以單方意思表示對雇主表示終止契約之意思表示，係形成權之行使，無待乎對方之同意或核准，即生效力。此項勞工之權利，不得以勞雇雙方之特約約定勞工自請離職須待雇主核准始生效力而限制之，縱有此特約，亦違反法令而無效。上訴人主張：被上訴人工作規則第二十五條規定雇主核准為員工辭職之生效要件，伊未辦離職交接手續，亦不生效力云云，尚非可採。」

[7] 勞動基準法第15條第2項：「不定期契約，勞工終止契約時，應準用第十六條第一項規定期間預告雇主。」

勞動基準法第16條第1項：「雇主依第十一條或第十三條但書規定終止勞動契約者，其預告期間依左列各款之規定：

一、繼續工作三個月以上一年未滿者，於十日前預告之。

二、繼續工作一年以上三年未滿者，於二十日前預告之。

三、繼續工作三年以上者，於三十日前預告之。」

關於預告期間的問題，可以參考法律百科文章：雷皓明、張學昌（2020），《離職、請辭要遵守什麼程序？》。

[8] 行政院勞工委員會（88）台勞資二字第0034926號函（1999/9/2）：「勞工於離職時，本於契約終止之附隨義務，無論有無約定，自應克盡交接離職手續之義務。惟如勞雇雙方未有約定，而雇主逕以勞工未辦妥離職手續扣發薪資，為法所不許可。至雇主如因勞工未盡必要之交接離職手續義務，致受有損害者，可循民事求償程序，請求損害賠償。」

[9] 同註3。

另也可以參考Workforce勞動力量（2019），《沒做好交接工作，就不能離職嗎？》一文中，對勞資雙方該如何進行職務交接的建議。

[10] 臺灣臺北地方法院102年度勞訴字第227號民事判決：「被告既已實際進行並完成交接工作，並經接替人簽名，應認其已完成離職手續，至移交清冊及離職交接暨設備繳回流程單並無監交人及原告總經理之簽名，應僅係原告內部作業問題，尚難據此即認被告之未完成離職手續。」

臺灣臺北地方法院107年度勞簡上字第23號民事判決：「再查上訴人主張其離職規定及流程乃係『員工提出離職申請後，由對應主管完成離職面談，並由HR進行』、『員工離職需要進行離職交接，按

照離職交接表，完成部門內部的工作交接各職能部門的資產或權限交接，完成全部交接，公司出具離職證明』（見本院卷第182至183頁），然上訴人並未提出其確實制訂有上開辦理離職及交接流程之工作規則，況被上訴人未與對應主管完成離職面談，亦難認有何情節重大情事；另關於離職工作交接項目與日期不明部分，……。足見被上訴人確有不依公司規定之方式辦理交接之情，然被上訴人亦已於106年6月1日就其負責之業務與甲○○辦理交接，此有被上訴人提出上訴人不爭執其形式真正之甲○○錄影光碟及畫面截圖為證（見原審卷第69頁、本院卷第123至138頁、第157頁），是縱上訴人認為被上訴人有未依公司規定方式辦理交接、交接不完足或未於離職交接單簽名，亦難認係違反規定情節重大。況按所謂離職交接程序，乃指僱傭關係終止時，受僱人為便於僱用人所交辦之業務順利移轉而繼續進行暨免因職務交接不清而對雇主負有損害賠償責任之中性程序，此乃屬僱傭關係終止時之附隨義務，上訴人以此為由，終止兩造間之勞動契約，應屬無據。」

► 離職， 交接， 附隨義務， 損害賠償， 薪資， 職場熊報
