臺灣花蓮地方法院民事判決

112年度訴字第344號

原　　告　蝴蝶谷實業股份有限公司
法定代理人　廖治德
訴訟代理人　陳清華律師
被　　告　邱宜樺
訴訟代理人　陳彥旭律師

上列當事人間請求侵權行為損害賠償事件，本院於民國113年4月25日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告應給付原告新臺幣1,092,603元，及自民國113年1月2日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

訴訟費用由被告負擔。

本判決於原告以新臺幣360,000元供擔保後，得假執行；但被告如以新臺幣1,092,603元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：

㈠被告邱宜樺前於民國110年8月16日起任職伊公司擔任財務部副理，訴外人王○霖則自111年1月28日任職伊公司，擔任財務部出納專員，嗣因王○霖於任職期間挪用伊營收款項，涉犯業務侵占罪嫌，2人已先後離職，先予敘明。王○霖擔任財務部出納專員期間，每日例行性工作之一，係將當日各部門營收彙整並存入伊所開立之郵局帳戶，惟王○霖竟意圖為自己不法之所有，利用經手伊每日營收之便，自111年1月29日起至同年11月28日止，陸續挪用營收前後共侵占達新臺幣（下同）1,092,603元之譜（下稱本件挪用公款行為），東窗事發後，伊即向警方報案，王○霖雖於偵查中坦承犯行，並於全案移送花蓮縣光復鄉調解委員會調解後，同意分期全數賠償侵占款項，此有花蓮縣光復鄉調解委員會112年民調字第13號調解書（下稱系爭調解書）可稽，惟嗣後王○霖卻分文未賠，該案並經臺灣花蓮地方檢察署112年度調偵字第2

34號以涉犯刑法第336條第2項業務侵占罪提起公訴（下稱系爭刑案）。

㈡被告任職伊公司擔任財務部副理期間，根據其制定之工作職掌內容，其工作項目可分為「例行性工作」及「非例行性工作」，其中例行性工作中，每日例行性工作項目包括「每日收入稽核、拋轉傳票」；王○霖任職伊公司財務部出納專員期間，根據被告制定之工作職掌內容，其工作項目亦分為「例行性工作」及「非例行性工作」，其中例行性工作中，每日例行性工作，包括1.到郵局存錢、寄信/包裹、2.貼銀行帳戶明細及3.做每月各部門營收報表，此分別有被告及王○霖之工作項目表可佐（以下分別稱被告及王○霖工作項目表），王○霖涉嫌利用每日經手各部門營收之便，將之據為己有，被告身為王○霖之主管，並未恪遵「每日收入稽核、拋轉傳票」之工作規定，監督不周，致令王○霖有機可乘，挪用伊當日營收，前後達近1年之久，被告竟渾然不覺，難辭其咎，應與王○霖負共同侵權行為連帶賠償責任等語。

㈢被告抗辯原證四或五是人事單純統計財務部工時人力調度表，避免浮報加班或超時工作，非每日實際職務內容之「工作項目」云云，惟原證四（卷第31頁）為被告依據財務部各業務承辦人員之工作內容，統計各承辦人員工時，製作「蝴蝶谷財務部工作盤點表」後，於111年10月18日以電子郵件寄送給伊公司所屬秀泰集團人力資源處處長郭○賢，再由郭○賢於同日轉寄給伊「行銷業務總監楊○恩Coco」，楊○恩嗣於112年10月25日轉寄至目前本件承辦人電子信箱，此有檢附上開「蝴蝶谷財務部工作盤點表」電子郵件歷次轉寄紀錄（下稱系爭電子郵件）及開啟之「蝴蝶谷財務部工作盤點表」可稽，由此可見，被告製作之「蝴蝶谷財務部工作盤點表」，為伊公司財務部各承辦人員之工作內容，卷附原證四之工作項目，為被告工作項目，實已無庸置疑，被告抗辯原證四之工作項目，並非被告工作項目，僅是統計財務部工時人力調查表云云，顯為卸責之詞，洵不足採。又王○霖工作

項目，必須將每日營收存入郵局及將各銀行存款作帳（原證五例行性工作項次1、4，鈞院卷第33頁），被告則須每日稽核收入、拋轉傳票（原證四例行性工作項次1，鈞院卷第31頁），每月則另須進行傳票覆核（原證四例行性工作項次9，鈞院卷第31頁），其中每日收入稽核之工作，包括確認王○霖有無將每日營收存入郵局，稽核王○霖是否提出當日營收存入郵局之存款單，至若每日拋轉傳票之工作，則須於傳票檢附王○霖將每日營收存入郵局之存款單，以為憑據，每月傳票覆核部份，亦復如是，惟被告卻未善盡每日收入稽核及拋轉傳票之責，致訴外人王○霖有機可趁，長期挪用營收，倘若被告能恪遵上開「每日收入稽核、拋轉傳票」及「每月傳票覆核」工作規定，善盡職責，當能避免王○霖挪用營收，由此觀之，被告對於伊所受遭王○霖挪用營收之損害，難辭其咎，應負共同侵權行為損害賠償責任，至為灼然。

㈣被告另抗辯其對於王○霖長期侵占營業收入，並無過失，不負共同侵權行為損害賠償責任云云，惟被告任職期間，每月均需製作伊公司科目餘額表（下稱科目餘額表），查核每月營業現金收入，有無存入伊郵局帳戶，此觀伊每月科目餘額表製表者，均為「邱宜樺」自明，惟根據伊查核結果，111年2月份科目餘額表，短少1/29　11,774（B1）、111年3月份短少3/9　66,608元及3/31　2,748元，共計69,356元（B2）、111年4月份，短少4/16　29,223元、4/17　31,300元及4/27　35,270元，共計95,793元（B3）、111年6月份，短少6/2　12,380元、6/6－6/9　36,320元、6/22　20,865元及6/23　17,410元，共計86,975元（B4）、111年7月份，短少7/6　59,300元及7/19　26,880元，共計86,180元（B5）、111年8月份，短少8/3　28,175元、8/9　11,350元、8/10　18,444元、8/14　25,935元、8/15　24,060元及8/16　23,460元，共計131,424元（B6）、111年9月份，短少8/31　47,865元、9/7　13,173元、9/10　48,195元、9/14　6,305

元、9/15　13,445元、9/18　39,365元、9/22　11,290元、9/23　6,275元及9/27　14,525元，共高達200,438元之譜（B7）、111年10月份，短少10/2　17,377元、10/6　57,728元、10/7　11,097元、10/13　10,756元、10/15　32,803元、10/17　5,888元、10/18　14,365元、10/19　13,471元、10/20　21,323元、10/22　19,490元、10/23　14,645元、10/24　30,595元，共計249,538元（B8）、111年11月份，則短少11/6　23,288元、11/12　42,494元及11/28　34,073元，共計99,875元（B9），其中111年9月份及10月份旅遊旺季，短少現金收入各高達200,438元及249,538元之譜，被告身為財務部門主管，卻渾然不知，代表被告在各該現金收入短少之日，連電詢客房部、餐飲部、販賣部、休閒部及SPA區等營業部門，查證當日有無現金收入之基本稽核動作，均付之闕如，豈無疏失可言？由此觀之，被告對於營業收入長期遭訴外人王○霖侵占挪用，難辭其咎，早已無庸置疑等語。

㈤並聲明：被告應給付原告1,092,603元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息；願供擔保宣告假執行。

二、被告則以：

㈠伊並未遭檢察官偵查或列為同案被告，原證四或五只是原告公司人事人員單純統計財務部工時人力調度表，避免浮報報加班或超時工作，非每日實際職務內容之「工作規定」，且其上並無伊之之職章以示負責，況兩造間之勞動契約根本未約定任何工作範圍或工作規定，原告復未提出任何每日實際工作報表，即那種需層層蓋章以表負責之監督格式（例如：員工蓋章、單位主管蓋章、經理蓋章等等），原告一再空言主張伊未恪守「每日收入稽核、拋轉傳票」之工作規定，並未實質舉證上開所述究係何物，亦未提出工作手冊或規定，包含原告公司應如何監督，及伊應如何稽核執行等，均無任何規定要求伊執行為之，現卻稱有該「工作盤點及內容」，

應認原告並未舉證證明伊有侵權行為。

㈡依勞動基準法（下稱勞基法）第70條之規定，雇主僱用勞工人數在三十人以上者，應依其事業性質，就勞動條件等事項訂立工作規則，報請主管機關核備後並公開揭示之。惟為管理上方便之著想，但工作規則，並非得由雇主任意規定之；另依同法第71條之規定，不得違反法律強制或禁止規定，且不能違反勞資雙方所訂定之團體協約（卷135頁）。亦即「工作規則或規定」，旨在拘束兩造就勞動之權利義務劃分，其權利與義務必然需要清楚列載，然本件原告舉證之工作規定，僅有如原證四至六之內容，僅係單純統計盤點工作內容與作業時間，並非一般之「工作規定」，且未存在於「工作規則手冊」上，自不得拘束兩造。

㈢伊後來雖為該部門副理（副主管），但因公司長期以來並無統一內帳格式關係，都由負責科目之個別人員自行為之（記帳習慣、格式並不完全一致），且公司處理慣例原則是因為基於防止勾結舞弊，稽核對帳之人不能經手金錢，即管帳的人不管現金，導致無法確認每日現金是否確實存入郵局，且由於前揭無統一內帳關係可供查帳，導致伊事實上根本無法對於王○霖經手金錢之出納業務為監督，僅能就已有提出之傳票內容為稽核比對。而伊在警局作證人時所陳明「檢查帳務」，係因王○霖曠職情況嚴重且無法聯繫上，經伊在王○霖座位上發現資料才察覺王○霖有異，事實上也是伊最先發現異常，才報告原告調查後應對其提告，由於新上線之德○系統尚有導入舊資料部分，本來就無法比對有無漏帳問題，若非從王○霖座位上察覺並找出其所隱匿之資料，方能比對檢查帳務，否則無從查考。就伊而言，所謂檢查帳務亦僅能核對“收入傳票”與“開立發票”的金額是否正確，無法確認每日現金是否確實存入郵局，因為基於防止勾結舞弊，管帳的人不管現金，唯有在新/舊資料全數補入新系統後才能利用「科目餘額表」來核對最終金額是否與實際相符。換言之，若非伊從王○霖座位發現相關資料得以加以比對，否則

根本無從「核對」。

㈣又此涉及原告公司原有慣例與組織文化，係因「早期財務部並無主管，由各經辦自行負責各自的業務，收入以excel表統計提供給董事長祕書向林務局申報，出納存款後入傳票，不需給任何人簽核。只有付款傳票（與相關憑證）有送到台北總公司請款，由副總簽核傳票並用印支票，導致在花蓮部分實際上每日現金營收並無固定存入，通常都是出納累積一定相當金額才一次存入，因此各別資料都是各別負責出納之人持有，並依據其各自已整理之檔案易造成內帳混亂不堪」；而董娘因為健康狀況不佳才由其兒子（台北副總）接手管理蝴蝶谷，欲解決此積弊，故於111年4月15日藉由導入德○資訊系統只是要把內帳導入系統完整建立起來，便於身在台北總公司之副總，以及花蓮最高主管之協理（劉○安）能夠透過系統進行查帳，但經過很長一段系統學習期間，多數各別人員仍無法完全將舊資料導入完備至系統，若非在王○霖桌上發現出各營業點繳給出納之「交班日報表」（上有各營業點當日收現金額），此份報表理論上應該與現金包在一起，若現金已不在，就必須要有「郵局存款單」（代表現金已存入郵局），正因沒有現金也沒有郵局存款單，伊才開始懷疑出納盜竊公款，否則實際上在各別人員對自己所負責資料多數未整理完畢，且未完全導入新系統前，事實上不論被告以及花蓮最高主管「協理」（劉○安），也都無法從系統上進行比對，如此產生空窗過渡期間之問題。對此，理應由原告優先舉證伊事實上能監督卻未善盡監督之責，導致適用民法第184條不法侵權行為要件，但原告卻僅提出原證4至6幾張表格就稱伊監督不周（此亦同時涉及勞基法第70條工作規則有無明確化被告責任範圍），然公司財務部實際運作之真實狀況，並非原告提出之書面表格得以舉證。

㈤本件訴外人王○霖的事情最後會被伊發現，主要是因為伊多次要求王○霖盡快將銀行資料補入帳，而王○霖可能知道帳務一旦入完帳，挪用公款的事情就會爆開，所以開始請假不

來上班，拖延工作進度，最後公司以曠職的方式將她免職。而伊在王○霖的工作位置上清理文件時發現被她藏起來的文件，方才發現王○霖挪用公款並舉報她，復代表公司提起告訴，並勸其出面認罪等語，資為抗辯。

㈥並聲明：原告之訴駁回；如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、本院之判斷

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；數人共同不法侵害他人之權利者，連帶負損害賠償責任，民法第184條第1項前段及民法第185條第1項前段分別定有明文；次按共同侵權行為之成立，以各加害行為有客觀的共同關連性，亦即各加害行為均為其所生損害之共同原因為已足，不以各行為人間有意思聯絡為必要，其行為係出於故意或過失，在所不問，雖僅其中一人為故意，他為過失，亦得成立（最高法院83年度台上字第742號判決意旨參照）；次按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227條定有明文。關於受僱人應如何服勞務，民法並未設規定，自應依契約約定內容，並服從僱用人之指示，服其勞務；如係有償之僱傭契約，受僱人應盡善良管理人之注意義務，受僱人倘因未盡善良管理人之注意，而為不完全之勞務給付，致僱用人受有損害者，即應負不完全給付損害賠償責任（最高法院106年度台上字第1887號判決意旨參照）。所謂盡善良管理人之注意，則係指依交易上一般觀念，認為有相當知識經驗及誠意之人所具有之注意。

㈡經查，原告主張之事實，業據提出原告與被告及王○霖之勞動契書、系爭調解書、系爭刑案起訴書、被告暨王○霖工作項目表及系爭電子郵件等件影本為證（卷17至33、115至122頁），並經本院調取系爭刑案電子卷宗核閱無訛，堪信為真實。被告雖以前詞置辯，惟查：

1.按雇主僱用勞工人數在三十人以上者，應依其事業性質，就左列事項訂立工作規則，報請主管機關核備後並公開揭示之：一、工作時間、休息、休假、國定紀念日、特別休假及繼續性工作之輪班方法。二、工資之標準、計算方法及發放日期。三、延長工作時間。四、津貼及獎金。五、應遵守之紀律。六、考勤、請假、獎懲及陞遷。七、受僱、解僱、資遣、離職及退休。八、災害傷病補償及撫卹。九、福利措施。十、勞雇雙方應遵守勞工安全衛生規定。十一、勞雇雙方溝通意見加強合作之方法。十二、其他，勞動基準法第70條定有明文。是「工作內容」或「工作職掌」並非勞基法第70條所列應以工作規則明訂之事項，故被告抗辯工作項目表未列於工作規則手冊，不足以拘束兩造云云（135頁），誠屬誤會，不足採憑；況被告於系爭刑案偵查中自承：「我在檢查帳務時，發現收入款項有短缺…另外我在核對的時候發現公司損失的金額與她（王○霖）抽屜內的未入帳資料都相符」等語（卷127頁），而上開檢查帳務及核對等行為，均未明文記載於工作規則，依被告上開答辯，被告自無須為之，益證其所辯不足採憑。

2.次按乙方（即被告）應於甲方（即原告）所指定之工作場所，接受甲方各項指派工作及指揮監督；甲方每月給付乙方月薪50,000元…，兩造勞動契約第2條第2項第1款及第6條第1項分別定有明文（卷17至18頁），是兩造間係有償之僱傭契約，且被告本有接受甲方各項指派工作及指揮監督之義務，而依被告工作項目表所示，其每日例行性工作項目包括每日收入稽核、拋轉傳票及每月傳票覆核（卷31頁），被告雖辯稱系爭工作項目表僅係單純統計財務部工時人力調度表，避免浮報報加班或超時工作云云（卷66頁），惟由上開警詢筆錄觀之，被告已自承其曾檢查帳務，核與上開例行性工作之每日收入稽核大致相符，且若非自己之業務，又何須列入工作項目表，以便人力調度及超時工作？故被告所辯要無足採；參以被告另自承：「實際上每日現金營收並未固定存入，通常是出納累積一定金額後才一次存入…」（卷154

頁），當庭復稱：「若無德○系統建置，被告只能稽核目前有的單據，沒辦法稽核現金是否存入原告公司帳戶」、「被告只會稽核到各業務人員呈上來的資料，比如刷卡資料、折扣券資料，稽核確認公司發出去的收據或發票是否與上開資料相符，這就是被告的稽核工作內容，所以不會碰到出納現金那塊」等語（卷146至147頁），是被告得稽核現有的單據，如公司發出去的收據或發票等，被告亦明知出納會待累積一定金額後始將款項存入公司帳戶，而本件王○霖挪用公款行為長達11個月之久，金額高達1,092,603元之譜，應「每日稽核收入」之被告，本可將現有之收據或發票，與出納交付之傳票互相核對，縱非每日為之，亦得等待數日為之，卻均未為之，即應該察覺且能察覺卻未能察覺，揆諸首揭說明，實難認被告已盡善良管理人之注意義務，而有過失。則原告主張被告對於其所受本件挪用公款行為之損害，應與王○霖負共同侵權行為損害賠償責任，自屬有據。

四、綜上，原告本於共同侵權行為之法律關係，請求被告賠償原告1,092,603元，及自起訴狀繕本送達翌日即113年1月2日起至清償日止，按年息5%計算之利息，為有理由，應予准許。

五、兩造均陳明願供擔保聲請宣告假執行及免為假執行，經核於法並無不合，爰分別酌定相當之擔保金額宣告之。

六、被告雖聲請傳喚原告財務部人員到庭作證，以釐清德○新系統上線前後及教育訓練之空窗與適應期過程之處理運作與因應，暨釐清原告所誤解之相關新、舊資料等帳務文件云云（卷159至160頁），惟本件挪用公款行為始自111年1月29日至同年11月28日止，被告所稱之德○系統則於同年4月15日上線，即該系統建置與否，均無礙系爭挪用公款行為之遂行，實難認二者有何關聯，且本件事證已臻明確，原告調查證據之聲請，核無必要；至兩造其餘主張及舉證，核與本件判決結果無影響，爰不再予逐一論駁，併此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　113　　年　　5　　月　　15　　日

民事第二庭　法　官　李可文

上列正本係照原本作成。

如不服本判決，應於送達後20日內向本院提出上訴狀（上訴狀應表明上訴理由）並繳納上訴審裁判費，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（均須按他造當事人之人數附繕本）。

如委任律師提起上訴者，亦應一併繳納上訴審裁判費。

中　　華　　民　　國　　113　　年　　5　　月　　15　　日

書記官　莊鈞安