

臺灣新北地方法院民事判決

111年度勞簡上字第4號

上訴人

即被上訴人 郭華竣

訴訟代理人 李柏毅律師

被上訴人即

上訴人 康暻企業有限公司

兼法定代理

人 郭秀然

共同

訴訟代理人 林智群律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，上訴人對於中華民國110年11月17日本院109年度勞簡字第75號第一審判決提起上訴，本院於115年4月15日言詞辯論終結，判決如下：

主文

【本訴部分】

- 一、原判決關於駁回郭華竣後開第二項之訴部分暨該部分訴訟費用之裁判均廢棄。
- 二、康暻企業有限公司應再給付郭華竣新臺幣3,688元，及自民國109年5月12日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。
- 三、郭華竣其餘上訴、康暻企業有限公司及郭秀然上訴均駁回。
- 四、第一審訴訟費用、第二審訴訟費用，由郭華竣負擔四分之一，康暻公司負擔四分之二，餘由郭秀然負擔。

【反訴部分】

- 一、原判決第一項關於命郭華竣應給付康暻企業有限公司逾新臺幣（下同）501,268元，及自民國109年7月8日起至清償日止，按年息5%計算之利息部分，及該部分假執行之宣告，暨訴訟費用之裁判均廢棄。

- 01 二、上開廢棄部分，康暻企業有限公司在第一審之訴駁回。
02 三、郭華竣其餘上訴、康暻企業有限公司上訴均駁回。
03 四、第一審訴訟費用、第二審訴訟費用，由郭華竣負擔四分之一
04 一，康暻企業有限公司負擔四分之三。

05 事實及理由

06 壹、本訴部分

- 07 一、上訴人即被上訴人郭華竣（下稱郭華竣）於原審起訴主張及
08 上訴主張：

09 (一)郭華竣自民國108年1月2日開始，受雇於被上訴人即上訴人
10 康暻企業有限公司（下稱康暻公司）擔任產品/專案工程
11 師，約定月薪為新臺幣（下如未標明幣別者為新臺幣）3萬
12 元，工時為上午8點45分至下午6點，午間休息時間為12點至
13 下午1點15分。惟郭華竣在職期間，康暻公司每月均僅給付
14 基本薪資24,000元，有短付薪資之情事，且郭華竣自108年1
15 月到職後，每月均有加班，康暻公司未給付郭華竣加班費。
16 又康暻公司亦以低於郭華竣實際領得薪資之數額，高薪低報
17 未據實為郭華竣提繳勞健保，亦未足額提繳勞退金。嗣康暻
18 公司於109年4月27日依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第
19 4款以資遣方式終止與郭華竣間之勞動契約，但康暻公司未
20 足額給付郭華竣之特別休假未休工資、20日預告期間工資、
21 資遣費等費用。是康暻公司應給付郭華竣短付薪資31,366
22 元、加班費92,918元、特別休假未休工資5,941元、預告期
23 間工資8,120元、資遣費8,253元，共計146,598元；另康暻
24 公司、被上訴人即上訴人郭秀然（下稱郭秀然）應連帶給付
25 失業給付差額78,480元，及補提繳勞工退休金20,268元。爰
26 依勞基法第16條、第22條、第24條第1項、第30條第1項、第
27 38條、勞工退休金條例第12條第1項、第31條第1項、公司法
28 第23條等規定提起訴訟等語，並聲明：1.康暻公司應給付郭
29 華竣146,598元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，
30 按年息百分之5計算之利息；2.康暻公司、郭秀然應連帶給
31 郭華竣78,480元，及自聲明變更二狀起至清償日止，按年息

01 百分之5計算之利息；3.康暻公司、郭秀然應提繳20,268元
02 至郭華竣之勞工退休金專戶；4.前項聲明之任一人為給付
03 時，就其給付範圍內，其餘被告免為給付。

04 (二)另於上訴補充說明：

05 1.康暻公司應再給付郭華竣短少工資3,250元：

06 原判決雖認郭華竣於108年1月領取薪資為30,450元，但其中
07 包含「尾牙禮金1,200元」，然尾牙禮金應屬勞基法施行細
08 則第10條第3款所謂「節金」性質的非經常性給與，則非屬
09 工資性質，不應計入薪資總額內。又原判決認郭華竣於108
10 年1至3月領取之薪資數額中各有一筆「電腦補貼1,250
11 元」，惟原判決亦認定「電腦補貼1,250元」非屬工資性質
12 而駁回郭華竣該部分請求，實有矛盾。且觀員工行為守則暨
13 工作規則（下稱系爭工作規則）之薪資待遇第2條規定，員
14 工薪資項目並不包含「尾牙禮金」、「電腦補貼」，則此二
15 項目既非工資性質，亦非公司規定的薪資範疇，自不應計入
16 薪資總額。是郭華竣於108年1月薪資應為28,000元（原判決
17 認定之30,450元－尾牙禮金1,200元－電腦補貼1,250元），
18 108年2月薪資應為28,000元（原判決認定之29,250元－電腦
19 補貼1,250元）、108年3月薪資應為31,000元（即原判決認
20 定之32,250元－電腦補貼1,250元）。則康暻公司108年1、2
21 月各短付郭華竣2,000元，合計4,000元，然原判決僅判准10
22 8年2月之750元，故郭華竣應得再請求其給付3,250元。

23 2.康暻公司應再給付郭華竣預告工資3,985元：

24 按勞動部109年10月29日勞動關2字第1090128292A號令釋可
25 知，如平均工資高於契約終止前最近一個月正常時間所得工
26 資，則應以平均工資計算預告工資。原判決既認郭華竣月平
27 均工資為39,833元，已高於原判決所認離職前約定薪資34,3
28 00元，則依上開勞動部令釋，自應以平均工資39,833元計算
29 20日預告期間工資即26,555元（計算式：39,833元÷30×2
30 0）。然康暻公司僅給付預告工資20,860元，應補發差額5,9
31 92元，而原判決僅判准其中2,007元，是郭華竣應得再請求

01 康暲公司給付3,985元。並上訴聲明：(一)原判決關於本訴駁
02 回上訴人後開第二、三、四項之訴部分廢棄。(二)第一項本訴
03 廢棄部分，康暲公司應再給付郭華竣40,652元及自109年5月
04 12日起至清償日止，按年息5%計算之利息。(三)第一項本訴廢
05 棄部分，康暲公司、郭秀然應再連帶給付郭華竣20,520元，
06 及自109年9月30日起至清償日止，按年息5%計算之利息。(四)
07 第一項本訴廢棄部分，康暲公司、郭秀然應再提繳2,508元
08 至郭華竣之勞工退休金專戶。康暲公司、郭秀然其中任一人
09 已為給付時，就其給付範圍內，其餘被上訴人免為給付。答
10 辯聲明：上訴駁回。

11 二、康暲公司、郭秀然於原審答辯及上訴主張則以：

12 (一)雙方約定「試用期間暫支薪3萬元」，依康暲公司數次通知
13 全體員工之系爭工作規則「薪資待遇」第2條即有針對員工
14 薪資項目進行說明，除基本薪資外，還有職務加給、津貼、
15 績效獎金、全勤獎金、加班費及伙食津貼費等，故「3萬
16 元」是指全部薪資數額而言，並非基本薪資。又郭華竣每月
17 所受領之「職務性加給」、「電腦補貼」、「交通津貼」、
18 「全勤獎金」等項均不符合經常性給付之要件，並非工資之
19 一部分。

20 (二)就郭華竣各項請求抗辯：

21 1.短少工資部分：

22 (1)108年1至3月每月工資少給付750元部分，因雙方僅約定於試
23 用期內「暫」支薪3萬元，並未訂明薪水為3萬元。

24 (2)郭華竣主張康暲公司於109年1月至4月未按月發給電腦津貼
25 合計5,000元部分，因電腦津貼本非經常性給付性質，故郭
26 華竣無權請求。

27 (3)108年8月、9月颱風假各多扣1,210元部分，依天然災害發生
28 事業單位勞工出勤管理及工資給付要點第6點第1項及第7點
29 規定，如遇天然災害停止上班上課致勞工無法出勤工作，雇
30 主「宜」不扣發工資，並無強制雇主不得扣發工資，故康暲
31 公司於郭華竣因颱風天未上班之情況下不支付薪資，於法並

01 無違誤。

02 (4)108年10月、11月、109年1月全勤獎金各扣2,000元部分，依
03 工作規則規定：「上班遲到超過一分鐘、未滿30分鐘者，以
04 請事假半小時計。」，郭華竣幾乎每個月都有遲到或請假之
05 情況，致使其無法領取全勤獎金。

06 (5)108年1月至109年4月遭遲到扣款9,085元部分，康暻公司即
07 依系爭工作規則規定計算扣薪，符合程序，並無不法。

08 2.加班費部分：

09 郭華竣請求給付加班費，然並未依照工作規則事前申請加
10 班，且未經康暻公司主管核定，於本件訴訟中亦未提出加班
11 工作內容之具體事證，僅以打卡記錄即主張其有加班工作，
12 與系爭工作規則相違背，且無法證明其逗留於辦公室時間係
13 用來工作，是其不得主張請求加班費。

14 3.特別休假工資部分：

15 康暻公司同意以郭華竣離職前六個月薪資表計算得出之平均
16 日薪1,037元，給付7日特別休假薪資7,259元給郭華竣，扣
17 除前已給付2,823元，願再給付4,436元。

18 4.預告工資及資遣費部分：

19 康暻公司於109年4月27日資遣郭華竣，以資遣當日前六個月
20 所得薪資總額計算其平均月薪為30,765元，而給付郭華竣資
21 遣費20,340元及20日預告工資20,740元，並於109年5月5日
22 匯款至郭華竣帳戶，康暻公司並未短付預告工資及資遣費。

23 5.失業給付差額部分：

24 郭華竣以明顯高於其在職期間平均薪資之金額44,440元作為
25 計算失業給付差額之基礎，毫無根據，其主張並不足採。

26 6.勞工退休金部分：

27 雙方合意之基本薪資為24,000元，康暻公司每月替郭華竣提
28 撥勞工退休金數額均為1,440元，未低於法定應提撥數額。

29 (三)另於上訴補充說明：

30 1.加班費部分：

31 依系爭工作規則第24、25頁6.「加班申請與加班費核發作

01 業」第一項第(1)款、第三項第(1)款，可知康暻公司加班係採
02 事前申請制，然被上訴人請求加班費未事前申請加班，且未
03 經康暻公司主管核定。又證人楊奕嫻、張凱翔、康暻公司總
04 經理林金興（下稱林金興）於原審證述，郭華竣沒有加班之
05 必要，上班常常都在做私事，亦經康暻公司多次規勸、要求
06 專注勿逗留公司。若依原判決或郭華竣之主張，豈非謂員工
07 只要平常上班時間散漫、故意拖延到下班後慢慢做事，就算
08 公司有規定要先申請也不先申請，員工都可以向公司請求加
09 班費云云。原判決顯有不公，應經雙方權益權衡後，若員工
10 有規避公司申請加班之規範、實際上無加班必要之情況，則
11 不得主張公司有給付加班費之義務，是本件康暻公司應無給
12 付加班費之必要。

13 2.預告工資及資遣費部分：

14 郭華竣於109年4月27日遭康暻公司資遣，康暻公司在其離職
15 前6個月給付數額裡面，有年終獎金在內，惟此為勉勵、恩
16 惠性質之給與，非勞工之工作給付之對價，與勞動契約上之
17 經常性給與有別，應不得列入工資。是原判決計算郭華竣離
18 職前6個月平均薪資應有違誤，應以康暻公司於原審主張之
19 平均月薪30,675元計算，並康暻公司已於109年5月5日匯款
20 資遣費20,340元及20日預告工資20,740元至郭華竣帳戶，是
21 康暻公司並未短付預告工資及資遣費。

22 3.勞工退休金部分：

23 康暻公司員工並未超過5人，依勞工保險條例第6條第1項第2
24 款，並非勞工保險之強制投保單位，康暻公司及郭秀然是基
25 於照顧員工之心情以自願投保方式為郭華竣申報參加勞工保
26 險，且康暻公司以每月基本薪資為24,000元替郭華竣提撥勞
27 工退休金數額1,440元，未低於法定應提撥數額等語。並上
28 訴聲明：(一)原判決不利於康暻公司、郭秀然部分均廢棄。(二)
29 原判決廢棄部分，郭華竣之訴駁回。答辯聲明：上訴駁回。

30 貳、反訴部分：

31 一、本訴郭華竣提起訴訟請求資遣費、預告工資、加班費及短報

01 勞工退休金等項目，均起因於郭華竣遭到康暎公司資遣，而
02 康暎公司就郭華竣遭到資遣之事由（因作業疏失導致康暎公
03 司產品出現嚴重錯誤導致重大損害2,005,070元）及郭華竣
04 遭資遣後拒絕返還康暎公司資產等事由向郭華竣主張權利，
05 反訴標的之法律關係（因資遣事由衍生之對郭華竣之損害賠
06 償請求權、向郭華竣告請求交付公司資產之不當得利請求
07 權）與本訴所主張之法律關係（資遣費等）間，兩者在法律
08 上或事實上關係密切，審判資料有其共通性或牽連性，康暎
09 公司提起反訴自符合反訴要件。

10 二、原審反訴原告康暎公司、郭秀然於原審反訴及上訴主張：

11 (一)林金興於109年2月11日請郭華竣先依據AmazonMPN編碼成BEA
12 MMPN便於生產地區及廠商區隔管理，嗣林金興於109年2月12
13 日請郭華竣就康暎公司已於中國大陸生產多時之7款膜切圖
14 （後增加為10款膜切圖），依對應的BEAMPN編碼修改檔名
15 即可，然郭華竣就其中「Douglas06T00008-AG&CLR（即BA04
16 019、BA03003）」2款膜切圖（下合稱系爭圖檔，分則逕稱
17 系爭BA04019、BA03003圖檔），未遵照林金興指示辦理，逕
18 自將膜切圖檔進行左右鏡射，導致上開產品孔位左右相反，
19 犯下重大錯誤，嗣代工廠依郭華竣後製之錯誤圖標進行加
20 工，並依康暎公司指示出貨至歐美地區，致Amazon於109年4
21 月間頻頻收到客戶投訴，要求康暎公司進行調查，康暎公司
22 於109年4月24日寄發電子郵件給康暎公司負責人及其他員
23 工，之後客戶Amazon要求康暎公司返還訂單款項美金66,780
24 元，經雙方協議後，康暎公司以其他貨物折讓方式退還上開
25 款項，故康暎公司因郭華竣侵權行為所受損害為2,005,070
26 元（計算式：美金66,780元×台灣銀行109年3月2日牌告匯率
27 30.025元）。

28 (二)郭華竣遭資遣當日，郭秀然及同事表示要提供其在職期間之
29 工作成果檔案上傳至雲端資料庫供康暎公司下載，嗣數次以
30 Line連絡郭華竣要求其提供，然其卻以與康暎公司間尚有爭
31 議為由，拒絕交付其經手之檔案資料。郭華竣本應交付之檔

01 案資料，為其任職期間經手完成公司自有品牌網站設計、國
02 內外電商通路及產品彩盒設計所需產品圖檔及影片、網站製
03 作內容及網站管理密碼等，因涉及商標、智慧財產權歸屬，
04 然郭華竣拒絕交付，顯係故意癱瘓公司網站運作及行銷作業
05 之行為，致後續人員無法接手，其中公司網站，距離一開始
06 時間點108年7月1日已經1年半，仍未完成。系爭工作規則第
07 12頁規定，員工就職期間之工作成果及智慧財產權為康暎公
08 司所有，郭華竣之行為已明顯違反上開規定，康暎公司得向
09 郭華竣請求賠償三個月平均薪資87,954元。爰依民法第184
10 條第1項前段及第227條規定提起反訴等語。

11 (三)另於上訴補充說明：

12 1.就錯誤鏡射系爭圖檔部分：

13 (1)郭華竣於109年2月12日下午4時40分寄予康暎公司之電子郵
14 件，其稱已經將檔名改好，並附上附表四之7筆產品編碼對
15 照表，是其完全清楚林金興之指示內容為「修改檔名，將原
16 本之Amazon產品編碼修改為BEAM產品編碼」，康暎公司並未
17 要求郭華竣修改圖檔內容，則林金興不用將附檔打開，也可
18 以確認該附檔之檔名已修改為新的產品編碼，已善盡確認郭
19 華竣工作之義務。且郭華竣擅自修改電子郵件之7個附檔其
20 中2個即系爭圖檔，若公司要求郭華竣修改圖檔，理應會對7
21 個圖檔全部進行修改，不會只修改系爭圖檔，縱只修改2檔
22 案也應在電子郵件註明，又郭華竣擅將7個圖檔各從1個圖更
23 改為4個圖，亦未於兩造所有之電子郵件中註明，則康暎公
24 司及主管自始未知郭華竣所為。而郭華竣為康暎公司員工，
25 為康暎公司處理事務，本應基於善良管理人之注意義務處理
26 事務，其卻因對公司不滿而惡搞公司圖檔，致康暎公司蒙受
27 重大損失，郭華竣故意侵害康暎公司之意圖而進行系爭圖檔
28 修改，顯有重大惡意，自應就康暎公司之損害負100%責
29 任，原判決就3/4之責任認定由康暎公司負擔，顯非合理。

30 (2)另康暎公司於原審提出之被證28第2頁係為「06T00009-CLR
31 (BA03001)」正確孔徑之原始膜切圖，非郭華竣於109年2

01 月11日上午11:13、11:45寄送之電子郵件附檔即被證28第3
02 頁郭華竣自行修改錯誤孔徑之膜切圖，康暎公司僅係為提供
03 原審法院參考正確孔徑之原始膜切圖，非林金興指示郭華竣
04 修正該膜切圖，是原判決該部分之解讀證據顯有違誤。

05 2.就交接損賠部分：

06 (1)郭華竣依照康暎公司指示製作之圖檔均為AI或PSD格式的之
07 原始檔，為郭華竣工作成果，依系爭工作守則應屬康暎公司
08 之智慧財產，郭華竣不應予以更動檔案性質或刪除。再前開
09 原始檔屬於可編輯之檔案，康暎公司可以再利用，則郭華竣
10 惡意不交接上開原始檔案，已侵害康暎公司之智慧財產權。
11 又原始檔案容量通常很大，無法用電子郵件方式傳輸，且非
12 每位員工皆有軟體能打開，故康暎公司員工及主管內部間為
13 便宜傳送檔案，均先將原始檔轉換為較小的jpg、gif、png
14 或PDF等格式之圖檔，以利傳輸。然前開便利傳輸之舉動，
15 並不等於康暎公司與郭華竣間約定之工作成果，得用不精細
16 且不能修改之jpg、gif、png或PDF等格式之圖檔取代或進行
17 檔案交接。

18 (2)是郭華竣並未將圖檔為AI或PSD格式的之原始檔，傳送予康
19 暎公司同事或主管及公司網路平台，而康暎公司及自有品牌
20 之網站維護、產品包裝設計、圖檔設計、網站平台圖、Face
21 book粉絲團管理、影片製作等皆為郭華竣一人負責製作、管
22 理，其他人均未持有可編修之原始檔案。郭華竣迄今仍無意
23 返還工作成果檔案、甚或在未完成工作交接前任意刪除檔
24 案，顯已違反契約交接之附隨義務，康暎公司依法請求提出
25 賠償，為有理由。

26 三、郭華竣於原審反訴答辯及上訴主張則以：

27 (一)就錯誤鏡射系爭圖檔部分：

28 1.系爭圖檔係由主管林金興將原始圖檔交由公司當時另一位員
29 工方冠智（即Franky，下稱方冠智）修改，郭華竣為PM助
30 理，故郭華竣僅係為協助進行檔案內容確認之工作。就系爭
31 圖檔乃係由方冠智完成第一次修改，並由郭華竣協助進行檔

01 案內容確認後，即與主管林金興確認該檔案內容是否無誤。
02 惟當時主管林金興認為該檔案之原始圖檔內容標號或孔洞有
03 錯誤之處，便指示方冠智就系爭圖檔為左右鏡射之修改，是
04 系爭圖檔之錯誤，實係林金興指揮監督方冠智及郭華竣之結
05 果。

06 2.林金興及郭秀然就系爭圖檔，經方冠智依林金興錯誤指示繪
07 製並由郭華竣確認寄送電子郵件後，理應再就電子郵件夾帶
08 之系爭圖檔再行檢查。且林金興於取得系爭圖檔之試做樣品
09 時，亦未確認或檢視該樣品開孔位置是否有誤，即逕向代工
10 廠表示可將樣品進行量產，才造成本件損害。是郭秀然、林
11 金興亦應對錯誤之系爭圖檔負與有過失責任，則縱認郭華竣
12 真有疏失，亦僅係就未檢查出方冠智製作之圖檔有錯誤應予
13 負責等語資為抗辯。

14 (二)就交接損賠部分：康暲公司係自行放棄預告期間之交接，要
15 求郭華竣立刻離職，無足以追究之文件或資料：

16 1.有關網站使用者密碼部分一般網站後台部分，康暲公司作為
17 業主，本可向承包商（即泉源公司）請求重設或更新密碼，
18 且經郭華竣向泉源公司確認，密碼遺失之事僅需公司配合更
19 新密碼即可重行取得使用者密碼，並無任何密碼均僅由郭華
20 竣保管，且他人皆無從修正或更改之情。

21 2.有關交接檔案，查郭華竣遭解僱當日，公司僅要求交回與職
22 務相關之一切網站帳號密碼，並切斷原本使用公司之電子郵
23 件連結、刪除一切電子郵件，並未論及任何檔案交接之事，
24 此亦致郭華竣無法保留任何證據。另就個別檔案部分說明如
25 下：

26 (1)產品平面設計圖檔、產品膜片檔案：

27 康暲公司所要求平面設計圖的部分，公司本有公用資料夾用
28 以存放檔案，且郭華竣於任職期間，皆以電子郵件夾帶檔案
29 之方式與公司總經理或其他人確認修改檔案或圖檔，只要透
30 過公司電子郵件程式，檔案應皆保留其中。且此類產品為公
31 司之主要產品，豈有可能未保存任何檔案，亦應可透過聯繫

01 既有廠商取得檔案。

02 (2)印刷（包裝/說明書）於郭華竣任職時就有發email給廠商，
03 且廠商是負責人妹妹經營之公司，也會副本寄送公司幹部，
04 沒有理由無留存檔案。

05 (3)影片檔案已交還公司，再者，康暎公司本即保有FACEBOOK社
06 群網站及YOUTUBE影片網站之帳號密碼及後台操作權限，只
07 要登入重行下載之後即可取回影片。

08 (4)康暎公司對公司資料控管不周，於前員工（即證人張凱翔）
09 離職時，即並未仔細踐行交接程序，反係於本件爭執產生
10 時，將公司過去未妥善保存資料遺失（實際上並未遺失，僅
11 康暎公司未詳加確認或以他法取得）之責任，加諸於郭華
12 竣，且康暎公司提到有關寶可夢授權之相關文件，於郭華竣
13 離職時，該授權案尚無定案，郭華竣為免於離職後持有此種
14 授權不明確檔案，恐有其他法律問題，故已於離職後刪除等
15 語，資為抗辯。

16 (三)另上訴主張：

17 1.就錯誤鏡射系爭圖檔部分：

18 (1)林金興曾指示郭華竣、方冠智共同處理修改圖檔，非僅變更
19 檔名：查兩造於臺灣高等法院111年度上易字第942號刑事二
20 審（下稱另案刑事二審）112年5月23日準備程序，已勘驗10
21 9年2月12日上午11:13、11:45、10:07、10:24、下午2:54、
22 4:29、4:40、109年2月17日下午2:51、上午10:15、109年4
23 月24日下午6:52之電子郵件暨附檔，可證郭華竣與主管、同
24 事間於109年2月12、17日傳送之電子郵件附檔，均為自原始
25 圖檔的1個圖修改後變成4個圖之圖檔（原由大陸廠商生產，
26 因改至臺灣廠商生產需改成4個圖），林金興於109年2月17
27 日傳給工廠的圖檔亦同。因圖檔從1個圖，轉至需改成4個
28 圖，非僅更改檔名，才会有109年2月12日11:13AM，郭華竣
29 將其中BA03001、BA04018圖檔發電子郵件予林金興表示：
30 「這是修改後之膜切圖」，而不慎將BA03001膜切圖之孔位
31 直徑標示錯誤，原始圖檔孔徑為R2.69，誤標示成R22.69之

01 落差，並經林金興就孔位直徑標示錯誤提示郭華竣修正，郭
02 華竣再於109年2月12日11:45AM，重新發出電子郵件予主管
03 林金興：「兩款膜切圖皆已重複確認過。」，是林金興確實
04 看過從1個圖更改為4個圖之後的圖檔，才會發現「孔位直徑
05 標示錯誤」，並指示郭華竣修改圖檔。又依郭華竣109年2月
06 12日2:53PM、4:29PM寄送給給方冠智之電子郵件，已表示請
07 核對，且均附系爭圖檔，且依方冠智於另案刑事二審113年2
08 月22日之證詞及LINE對話紀錄，亦可知方冠智曾以LINE於10
09 9年2月12日1:49PM傳送BA03003.pdf、dwg檔案給郭華竣，於
10 同日2:52PM再傳送BA04016.pdf檔案給郭華竣，而郭華竣則
11 以LINE於同日4:20PM回傳BA04016.pdf、BA04017.pdf檔案給
12 方冠智。另方冠智亦表示上開互通電郵、LINE之原因係有操
13 作「AutoCAD」之圖檔工作會由郭華竣與方冠智分派各做幾
14 個，再由郭華竣寄給老闆檢查等語，是二人分工既需使用
15 「AutOCAD」之繪圖軟體，則非僅用於圖檔更改名稱。是上
16 開足證係因林金興指示方冠智修改流程，郭華竣才會與方冠
17 智以電郵、LINE方式互相核對圖檔。

18 (2)系爭圖檔受翻轉顛倒，純屬過失：因郭華竣必須依指示將系
19 爭圖檔從原始圖檔的1個圖面改為4個圖面，必須操作相關軟
20 體，而郭華竣於操作過程中發生失誤，致系爭圖檔的錯誤翻
21 轉發生。又系爭圖檔為同圖檔，因材質不同而分二檔案，是
22 郭華竣僅為1次操作，為單純過失，顯非故意。況另案刑事
23 二審已判決郭華竣無罪確定，並認定郭華竣並無故意，是郭
24 華竣充其量僅工作疏失，至多為過失責任。

25 (3)郭華竣工作性質為「業務行銷」，名片上職稱為「ProjectC
26 oordinator」，應屬基層「專員」工作，而非PM專案經理，
27 且經擔任PM之張凱翔證稱其可管理原告之工作內容，又依楊
28 奕嫻證稱郭華竣僅從事相當於助理工作，是郭華竣並無負則
29 圖檔修改、定稿，甚至傳送工廠打樣、生產之決策工作。縱
30 認為郭華竣應負賠償責任，惟本件損害之發生過程，至少包
31 含方冠智、Emily、林金興、郭秀然，既為整體組織運作中

01 多人參與下仍發生之錯誤，原判決令郭華竣負25%責任，准
02 予康暎公司請求郭華竣50萬元顯有不公，應審酌勞動契約之
03 特殊性，再予酌減甚予以免責。

04 2.就交接損賠部分：

05 (1)郭華竣離職時以兩造間尚有爭議為由未立刻返還，是因109
06 年4月28日已申請勞資爭議調解，並爭執公司解僱合法性，
07 尚爭取復職的可能性，如調解成立獲得復職，亦無再負交接
08 義務之問題，實屬正當。再康暎公司雖主張郭華竣違反交接
09 義務造成損害，然未無明確舉證具體損失，且康暎公司於告
10 知郭華竣解僱當日，即令郭華竣於同日立刻離職，未依勞基
11 法第16條給予原告預告期間，使郭華竣無法於離職前實施交
12 接，則難認有何重大交接利益存在。原判決逕行認定康暎公
13 司損失5萬元，令郭華竣負賠償責任，亦屬速斷。

14 (2)縱認康暎公司於有所損失且郭華竣需負責，惟康暎公司於原
15 審訴訟期間與郭華竣交接過程中，尚有窒礙難行或誤解事實
16 之交接要求（堅持郭華竣提出AI或psd格式圖檔），亦與有
17 過失，郭華竣亦應可依民法第217條規定主張過失相抵請求
18 酌減賠償金額。並上訴聲明：(一)原判決關於反訴不利於郭華
19 竣部分廢棄。(二)上開廢棄部分，康暎公司、郭秀然在第一審
20 之反訴及假執行之聲請均駁回。答辯聲明：上訴駁回。

21 參、不爭執事項：

22 一、郭華竣於康暎公司擔任專案管理專員，任職期間自108年1月
23 2日到109年4月27日，其主管為林金興，雙方約定「試用期
24 間」為三個月，試用期間暫支薪3萬元。

25 二、康暎公司於109年5月5日已給付郭華竣資遣費20,563元、預
26 告期間工資20,860元。

27 三、郭華竣工作年資共1年4個月；109年特別休假日數共計7日，
28 郭華竣從未排休，康暎公司已給付特別休假未休工資2,823
29 元予郭華竣。

30 四、郭華竣於原審所提原證4即郭華竣108年1月至3月薪資單（見
31 原審卷一第75至80頁）。

- 01 五、康暻公司於原審所提附表5-1所載郭華竣108年3至5月薪資均
02 為31,000元；108年6月至109年3月薪資均為34,300元；109
03 年4月薪資為33,270元（見原審卷三第313頁）。
- 04 六、郭華竣於108年9月至109年1月之各月全勤獎金2,000元均未
05 領取。
- 06 七、郭華竣108年1月至12之出勤資料電子檔(原審卷二第67頁)、
07 109年1至4月出勤資料電子檔(原審卷一第371頁)。
- 08 八、康暻公司於原審所提被證1為康暻公司員工守則即系爭工作
09 規則；康暻公司有將系爭工作規則以EMAIL寄給員工，被證2
10 電子郵件所示「KOVER」為郭華竣（見原審卷一第75至80
11 頁）。
- 12 九、郭華竣於109年2月12日11時13分以將如06T00009-CLR、06T0
13 0007-AG所示原圖檔之檔名變更為BEAMMPN之新檔名即「BA03
14 001」、「BA04018」。
- 15 十、郭華竣於109年2月12日11時45分再將前開圖檔寄送給林金興
16 並表明圖檔已重複確認過。
- 17 □、郭華竣於109年2月12日下午2時53分寄送電子郵件與Frank
18 y，並註明：「請核對如附檔案。含DWG&PDF各式」，檢附檔
19 案包含系爭錯誤圖檔。
- 20 □、郭華竣於109年2月12日下午4時40分寄送電子郵件與林金
21 興，主旨為「新編碼(NEWDIELINEUPDATE)」，內容為「這是
22 全部AmazonMPN修正後對應之BEAMMPN之編碼」，並檢附附表
23 四所示7款AmazonMPN編碼與對應之BEAMMPN之編碼，以及檢
24 附刀膜圖檔(包含系爭圖檔)，該圖檔編號均已更改為BEAMMP
25 N之編碼。
- 26 □、康暻公司前以郭華竣意圖損害康暻公司本人之利益，基於背
27 信之犯意，違背總經理林金興指示，擅自將如06T00008-A
28 G、06T00008-CLR所示之amazonMPN刀模圖檔內容即系爭圖檔
29 之原圖檔，於繪圖軟體中輸入左右鏡射之指令，製作成如左
30 右顛倒之系爭圖檔而涉犯背信罪嫌，提出刑事告訴，經本院
31 以109年度自字第12號判決郭華竣此部分犯背信罪，嗣郭華

01 竣不服提出上訴，經另案刑事二審撤銷此部分判決，判決郭
02 華竣無罪。

03 □、康暲公司於109年4月27日依勞基法第11條第4款資遣郭華
04 竣。嗣兩造於109年5月14日在新北市政府勞資爭議調解中，
05 康暲公司改列以勞基法第11條第5款、第12條第1項第4款為
06 解雇郭華竣之事由。

07 肆、本訴爭點：

08 一、郭華竣請求康暲公司給付短付薪資31,366元 ((一)108年1月至
09 3月短付薪資部分；(二)擬制事假扣薪7,765元；(三)108年9月至
10 109年1月全勤獎金1萬元；(四)補班日未補班之扣薪四日4,420
11 元；(五)08年9月扣薪605元；(六)109年1月至4月之電腦補貼5,0
12 00元；(七)颱風假扣薪2,420元)，有無理由？

13 (一)108年1月至3月短付薪資部分：

14 1.按「工資：指勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及
15 按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金
16 、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之」，勞基法第2
17 條第3款定有明文。次按「勞工與雇主間關於工資之爭執，
18 經證明勞工本於勞動關係自雇主所受領之給付，推定為勞工
19 因工作而獲得之報酬」勞動事件法第37條亦定有明文。又按
20 所謂因工作而獲得之報酬者，係指符合「勞務對價性」而
21 言，所謂「經常性之給與」者，係指在一般情形下經常可以
22 領得之給付。判斷某項給付是否具「勞務對價性」及「給與
23 經常性」，應依一般社會之通常觀念為之，其給付名稱為何
24 ；尚非所問。是以雇主依勞動契約、工作規則或團體協約之
25 約定，對勞工提供之勞務反覆應為之給與，乃雇主在訂立勞
26 動契約或制定工作規則或簽立團體協約前已經評量之勞動成
27 本，無論其名義為何；如在制度上通常屬勞工提供勞務，並
28 在時間上可經常性取得之對價，即具工資之性質而應納入平
29 均工資之計算基礎（最高法院100年度台上字第801號判決意
30 旨參照）。

31 2.查，依康暲公司提供之錄取通知書所示：「新進人員必須先

01 行試用3個月。若新進人員於試用期間因能力不足不適任
02 者，本公司得保留隨時終止權」、「試用期間暫支薪3萬元
03 整」(見原審卷一第71頁)，而上開3萬元係指所受領之當月
04 全部薪資數額，非單指基本薪資乙情，為兩造所不爭執(本
05 院卷二第214、362頁)，是郭華竣108年1月至同年3月之薪資
06 應為3萬元，可以認定。而108年1月至3月實領之薪資分別為
07 28,207元、26,820元、30,726元，有薪資明細表可參(見原
08 審卷一第75至79頁)，加計勞健保自負額及事假扣薪分別為
09 2,243元、2,430元、1,524元，則108年1至3月之薪資數額則
10 為30,450元、29,250元、32,250元，除108年2月份不足額75
11 0元外，108年1月、3月薪資均逾約定之薪資3萬元，是郭華
12 竣請求108年2月薪資部分750元，為有理由，其餘請求為無
13 理由。

14 3.郭華竣雖稱員工薪資項目並不包含「尾牙禮金」、「電腦補
15 貼」，則此二項目既非工資性質，亦非公司規定的薪資範
16 疇，自不應計入薪資總額。然查，錄取通知書所載之3萬元
17 為當月受領之薪資數額，已如前述，並非以該等數額是否具
18 有經常性工資性質而認定，是郭華竣再以108年1至3月受領
19 之數額非屬工資性質者康暎公司應額外給付，自屬無據。

20 (二)擬制事假扣薪7,765元；

21 郭華竣主張其自108年1月至109年4月因遲到遭康暎公司以
22 「事假」為由扣減薪資7,765元乙情，業據其提出薪資明細
23 表為據(見原審卷一第75至105頁)，且為康暎公司所不爭
24 執，此部分事實，堪信為真實。又按關於勞動關係領域內，
25 為求經營之效率，有必要將勞動條件及服務規律的契約內容
26 予以統一化、定型化之方式來處置，工作規則即係雇主為了
27 實現企業營利之目的，對於所僱用之勞工，制定統一之勞動
28 條件及服務規律以維持企業內部秩序。依我國現況而言，勞
29 工與雇主間之勞動條件依雇主所訂之工作規則所規定之內容
30 而定，已成為勞工與雇主間合意之一種事實上習慣，除非勞
31 工有反對之意思表示，否則工作規則之內容即轉化成為勞動

01 契約內容之一部分，有拘束勞工與雇主雙方之效力。換言
02 之，所謂工作規則，性質上應認為係雇主所提出之勞動條
03 件，因勞工明示或默示而成為勞動契約內容之一部分，除有
04 違反法律強制或禁止或其他有關該事業適用之團體協約規定
05 外，應即有拘束勞雇雙方之效力。查，康暎公司定有關於員
06 工工作時間、請假、扣薪計算之規範，此據康暎公司提出員
07 工手冊附卷可參（見原審卷一第179至184頁），郭華竣對此
08 工作規則亦未予爭執，故本院認員工手冊為兩造勞動契約內
09 容之一部分，兩造均應受其拘束至明。再依工作規則之工作
10 時間規範：「上班遲到超過1分鐘，未滿三十分鐘者，以事
11 假半小時計，參以郭華竣前於109年4月1日寄出之請假內容
12 所示（見原審卷三第367至381頁），其因遲到30分、1小時為
13 由而請事假半小時、1小時數次，可知郭華竣對於公司制度
14 規範遲到需請事假乙情，已有知悉且同意遵循，則此規定自
15 為兩造勞動契約內容之一部分，郭華竣自應受其拘束，其事
16 後飾詞爭執，自屬無據。故郭華竣因遲到而同意依公司規定
17 請事假，康暎公司則按事假時數於每月薪資作扣減，即屬合
18 法。是郭華竣主張康暎公司應給付擬制事假扣薪7,765元，
19 自屬無據。

20 (三)108年9月至109年1月全勤獎金1萬元；

21 郭華竣主張其108年9月至109年1月之全勤獎金各2千元遭康
22 暎公司扣減等語，為康暎公司所不爭執，此部分事實，可以
23 認定。而依兩造不爭執之工作規則所示（見原審卷一第184
24 頁），其中「全勤獎金」之約定：員工請事假與普通傷病假
25 不發給全勤獎金，可知郭華竣已知悉員工如有請事假或傷病
26 假之情事，即無從請領全勤獎金。而參以郭華竣108年9月至
27 109年1月之薪資明細表所示（見原審卷一第91、93、95、99
28 頁），郭華竣於上開月份期間分別有遲到或事假之情事，而
29 遲到則需依規範請事假乙情，亦如前述，郭華竣亦自承分別
30 於108年9月至12月均有請事假之情事（見原審卷一第45至59
31 頁），顯見郭華竣自108年9月至109年1月確實有請假之情

01 形，無請領全勤獎金之資格，康暻公司依工作規則未發給全
02 勤獎金，自屬有據。郭華竣此部分請求，難認合理。

03 (四)補班日未補班之扣薪四日4,420元；

04 郭華竣主張108年1月、2月、10月及109年2月遭扣薪共4,420
05 元等語，為康暻公司所不爭執。查，觀諸康暻公司之員工工
06 作規則僅載明普通傷病假、事假及生理假之扣薪標準，並未
07 載明補班日未補班同屬扣薪事由，且依兩造所不爭執薪資明
08 細表亦未見補班日未補班列為扣減項目，可知兩造並未就補
09 班日未補班之計薪方式達成合意，康暻公司係單方面變更兩
10 造間勞動契約工時、工資等事項，未經郭華竣同意，對郭華
11 竣尚難謂於法有據，是郭華竣請求康暻公司應給付補班日未
12 補班之扣薪4,420元，應屬有據。

13 (五)108年9月扣薪605元；

14 郭華竣主張108年9月遭扣薪605元等語，固據其提出薪資明
15 細表為據(見原審卷一第91頁)，且為康暻公司所不爭執，此
16 部分事實，先予認定。又依上開薪資明細表所示，其扣減事
17 由為事假4小時，與原告於起訴狀自承於108年9月5日請事假
18 2.5小時；108年9月20日請事假1小時；108年9月24日請事假
19 0.5小時(見原審卷一第37至45頁)，合計4小時，相互吻合，
20 是康暻公司以請事假4小時為由，扣減薪資605元，自屬有
21 據。郭華竣再行請求此部分薪資，難謂有理。

22 (六)109年1月至4月之電腦補貼5,000元；

23 查，電腦補貼項目經兩造約定補貼金額為15,000元，由康暻
24 公司分12次按月給付予郭華竣乙情，業據康暻公司提出薪資
25 明細表為據(見原審卷一第75至95頁)。查，觀諸上開薪資明
26 細表所示，康暻公司自108年1月至同年12月按月給付1,250
27 元予郭華竣，且經郭華竣於原審稱：我以我個人電腦來工
28 作，故公司給我補貼每月1千多元，約定共給付12個月等語
29 (見原審卷三第96頁)；於本院亦稱：電腦補貼非屬經常性給
30 付等語(見本院卷一第102頁)，故電腦津貼係屬康暻公司所
31 為補貼性質之給付，給付期間僅有108年1月至12月共12個

01 月，非屬經常性給予，是非為勞工之工作給付之對價，不得
02 認列為工資，可以認定。是郭華竣再行請求109年1月至4月
03 之電腦補貼5,000元，自屬無據。

04 (七)颱風假扣薪2,420元

05 郭華竣主張康暎公司因109年8月、9月颱風假而各扣1日薪資
06 共2,420元乙情，為康暎公司所不爭執，此部分事實，堪以
07 認定。惟颱風假之施放，係不可歸責於勞雇雙方事由，除另
08 有約定外，勞工不必補服勞務，雇主亦可不發工資，是颱風
09 假是否給付薪資並無強制規定，亦即勞工如確因災害而未出
10 勤，雇主不得視為曠工，或強迫以事假處理，惟亦可不發工
11 資，是康暎公司以郭華竣於颱風假未到班而扣薪2,420元，
12 於法有據。故郭華竣請求康暎公司給付此部分之扣薪2,420
13 元，自屬無據，應予駁回。

14 (八)基此，郭華竣請求108年2月短付薪資750元、補班日未補班
15 之扣薪四日4,420元，為有理由，應予准許。其餘請求，為
16 無理由，應予駁回。

17 二、郭華竣請求康暎公司給付加班費92,918元，有無理由？

18 (一)按「勞工正常工作時間，每日不得超過8小時」、「雇主延
19 長勞工工作時間者，其延長工作時間在2小時以內者，按平
20 日每小時工資額加給3分之1以上，加給延長工作時間之工
21 資；再延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額
22 加給3分之2以上。雇主使勞工於第36條所定休息日工作，工
23 作時間在2小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加
24 給1又3分之1以上；工作2小時後再繼續工作者，按平日每小
25 時工資額另再加給1又3分之2以上」、「第36條所定之例
26 假、休息日、第37條所定之休假及第38條所定之特別休假，
27 工資應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，
28 工資應加倍發給。因季節性關係有趕工必要，經勞工或工會
29 同意照常工作者，亦同」，勞基法第30條第1項前段、第24
30 條第1項第1款、第2款、第2項、第39條分別定有明文。又勞
31 基法為勞動條件最低標準之規定，於勞工平日延長工時或於

01 休息日工作者，雇主應依勞基法第24條規定按平日每小時工
02 資額發給延長工時之工資，乃屬強制規定，除非有法律明文
03 規定，如勞基法第84條之1規定之情形，並經中央主管機關
04 核定公告之勞工外，勞雇雙方均應遵守（最高法院111年度
05 台上字第4號判決意旨參照）。復按「出勤紀錄內記載之勞
06 工出勤時間，推定勞工於該時間內經雇主同意而執行職
07 務」，勞動事件法（下稱勞事法）第38條亦有明文。勞工在
08 正常工作時間外，延長工作時間，無論是基於雇主明示的意
09 思而為雇主提供勞務，或雇主明知或可得而知勞工在其指揮
10 監督下的工作場所延長工作時間提供勞務，卻未制止或為反
11 對的意思而予以受領，則應認勞動契約雙方當事人已就延長
12 工時達成合致的意思表示，該等提供勞務時間即屬延長工作
13 時間，雇主負有本於勞動契約及勞基法規定給付延長工作時
14 間工資的義務，此不因雇主採取加班申請制而有不同（最高
15 行政法院108年度判字第437號判決意旨參照）。

16 (二)郭華竣主張其有如附表六(見原審卷三第269至275頁)所示之
17 延長工時時數等乙情，為康暎公司所不爭執，並參以證人即
18 康暎公司前業務助理楊奕嫻於原審證述：我自107年6月至10
19 9年3月底在康暎公司擔任業務助理，我大概都是6點下班，7
20 點多才會離開，一周上班五天大概有四天都是如此，平均是
21 7點多離開，公司並未給付加班費，此在到職時即已有此共
22 識，是採責任制，我從未向公司申請過加班費；我認識郭華
23 竣，他是專案經理的助理，也有和郭華竣一起加班過，我每
24 周大約加班4天，郭華竣也差不多，我跟郭華竣的事情會一
25 起處理，公司同事人數比較少，郭華竣做私事的頻率蠻高，
26 例如打掃個人桌子，因為他大概下午4、5點才會進入工作狀
27 況，所以才會拖到晚上需要加班把事情做完等語(見原審卷
28 二第99至101頁)；證人張凱翔於原審證述：我自106年7月至
29 108年12月在康暎公司擔任專案管理職務，關於郭華竣加班
30 部分，以我主觀認定是郭華竣之工作效率狀況，比較不及其
31 他同仁能力，是否因此造成郭華竣延長工作時間我就不清楚

01 了，郭華竣有工作拖延情事，康暎公司的法定代理人都知悉
02 等語(見本院卷二第112頁)，互核上開證人證述可知，郭華
03 竣長期有因未能如期完成工作而造成工時延長情形，佐以康
04 暎公司提出之108年1月至109年4月出勤資料所示(見原審卷
05 三第104至217頁)，上述證人、郭華竣及另名員工亦頻繁於
06 晚上7時、8時始打卡下班，顯見康暎公司之員工有常態性加
07 班之情形，足認郭華竣長期均超過正常上下班時間，為康暎
08 公司明知未加制止而仍予以受領，依前開說明，應認兩造間
09 就郭華竣加班行為有所合意。

10 (三)康暎公司固辯以上開工時均未經依公司加班申請制度提出加
11 班申請，不符請領加班費之要件，兩造對於加班並未達成合
12 意，郭華竣不得請求加班費等語。然按勞工在正常工作時間
13 外，延長工作時間，無論係基於雇主明示或可得推知之意思
14 而為雇主提供勞務，或雇主明知或可得而知勞工在其指揮監
15 督下之工作場所延長工作時間提供勞務，卻未制止或為反對
16 之意思而予以受領，均應認勞動契約之雙方當事人就延長工
17 時達成合致之意思表示，該等提供勞務時間即屬延長工作時
18 間，雇主負有本於勞動契約及勞基法規定給付延長工時工資
19 之義務，此不因雇主採取加班申請制而有所不同，否則無法
20 避免資方以其優勢，迫使勞工事實上延長工作時間，卻未申
21 請加班，致無法達到保護勞工之立法目的。查，依康暎公司
22 工作規則第6點「加班申請與加班費核發作業」規定：「在
23 規定上班時間以外，依實際業務需要經單位主管指派或主動
24 申請延長工作者，應事先填報加班指派單敘明事由及起迄時
25 間，經單位主管核定後，始得加班。凡未於事前提出申請或
26 未依報支程序者一律不予核可。」(第1項第1款)、「加班
27 事後以加班補休為原則，並應於加班補休後6個月內補休完
28 畢，並以小時為單位，逾期視為放棄，不另外支給加班
29 費」、「加班費支給要件，應以員工在規定上班時間以外，
30 經主管覈實指派延長工作時間者為限」(第2項第1、2
31 款)、「凡屬本職之例行性業務，不得申請加班補休或請領

01 加班費。」、「員工已支領職務加給者，不得支領加班費，
02 但得申請補休或獎勵」（第3項第1、3款）（見原審卷一第18
03 4頁），上開規定有違反勞基法第24條第1項、第32條之1之規
04 定，已難認適法。且據證人張凱翔、楊奕嫻均一致證稱：其
05 等未申請過加班費等語（見本院卷二第100、106頁），而上開
06 證人之下班時間有高頻率均晚於約定下班時間，足見康暻公
07 司員工確有所顧忌，而憚於提出加班之申請，該加班申請差
08 勤系統並無法真正反應員工加班之事實，而無從依此形式有
09 無加班之申請，作為有利於康暻公司之認定。康暻公司執此
10 認兩造未就延長工時達成合意，抗辯其無給付延長工時工資
11 之必要，自無可採。

12 (四)再郭華竣108年1月至2月之薪資約定為3萬元，已如前述；至
13 108年3月至5月之薪資為31,000元；108年6月至109年3月薪
14 資為34,300元；109年4月為33,270元，復為兩造所不爭執，
15 可以認定。郭華竣既有如附表一所示加班時數，已如前述，
16 準此，依附表一「每月薪資」欄所載每月薪資為基礎，計算
17 郭華竣各該月份之日薪（即以每月工資 \div 30日）及以每日約
18 定工作時間8小時計算之平日每小時約定工資額（即以工資 \div
19 30日 \div 8小時）各如附表一「時薪」所載。又郭華竣任職期間
20 之加班時數如「平日加班前2小時」、「逾2小時加班」欄所
21 示，則康暻公司應給付郭華竣之加班費如附表一「總計」欄
22 所示，共計87,197元（元以下四捨五入）。

23 三、郭華竣請求康暻公司給付特別休假未休工資5,941元，有無
24 理由？

25 (一)按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應
26 依勞基法第38條第1項規定給予特別休假。勞工之特別休
27 假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工
28 資。勞基法第38條第1項、第4項定有明文。又勞基法第38條
29 第4項所定雇主應發給工資，依下列規定辦理：一、發給工
30 資之基準：(一)按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其1日工
31 資計發。(二)前目所定1日工資，為勞工之特別休假於年度終

01 結或契約終止前1日之正常工作時間所得之工資。其為計月
02 者，為年度終結或契約終止前最近1個月正常工作時間所得
03 之工資除以30所得之金額。(三)勞雇雙方依本法第38條第4項
04 但書規定協商遞延至次一年度實施者，按原特別休假年度終
05 結時應發給工資之基準計發。勞動基準法施行細則（下稱勞
06 基法施行細則）第24條之1第2項第1款亦有明文。又按勞工
07 在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，每年應依
08 左列規定給予特別休假。一、1年以上3年未滿者7日。二、3
09 年以上5年未滿者10日。三、5年以上10年未滿者14日。四、
10 10年以上者，每1年加給1日，加至30日為止。第36條所定之
11 例假、第37條所定之休假及第38條所定之特別休假，工資應
12 由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應
13 加倍發給。因季節性關係有趕工必要，經勞工或工會同意照
14 常工作者，亦同。105年12月21日修正公布106年1月1日施行
15 前勞基法第38條、第39條定有明文。且按本法第38條之特別
16 休假，依左列規定：一、計算特別休假之工作年資，應依第
17 5條之規定。二、特別休假日期應由勞雇雙方協商排定之。
18 三、特別休假因年度終結或終止契約而未休者，其應休未休
19 之日數，雇主應發給工資。106年6月16日修正前勞基法施行
20 細則第24條亦有規定。又按特別休假應按年度計算，勞工應
21 休之特別休假日於年度終結時，如有未休完日數，且可歸責
22 於雇主時，勞工始得請求雇主發給未休特別休假日數之工資
23 （最高法院103年度台上字第1425號判決參照）。另按勞工
24 未於年度終結時休完特別休假，如係因事業單位生產之需
25 要，致使勞工無法休完特別休假時，則屬可歸責於雇主之原
26 因，雇主應發給未休日數之工資。至於特別休假未休完之日
27 數，如係勞工個人之原因而自行未休時，則雇主可不發給未
28 休日數之工資（行政院勞工委員會79年9月15日□台勞動二
29 字第21827號函釋意旨參照）。是於105年12月31日以前，勞
30 工應休之特別休假日於年度終結時，如有未休完日數，且因
31 可歸責於雇主之事由所致時，勞工始得請求雇主發給未休特

01 別休假日數之工資，至於106年1月1日以後，勞工應休之特
02 別休假日於年度終結時，如有未休完日數，勞工均得依勞基
03 法第38條第4項規定請求雇主發給未休特別休假日數之工
04 資。再按「本法第三十八條第四項所定雇主應發給工資，依
05 下列規定辦理：一、發給工資之基準：(一)勞工未休畢之特別
06 休假日數，乘以其一日工資計發。(二)前目所定一日工資，為
07 勞工之特別休假於年度終結或契約終止前一日之正常工作時
08 間所得之工資。其為計月者，為年度終結或契約終止前最近
09 一個月正常工作時間所得之工資除以三十所得之金額」，勞
10 動基準法施行細則第24條之1第2項第1款第1、2日亦定有明
11 文。

12 (二)郭華竣有特別休假未休7日乙情，為兩造所不爭執(見本院卷
13 二第220、305頁)，是郭華竣請求7日特別休假未休之工資，
14 自屬有據。又郭華竣於109年4月之薪資為33,270元，其當月
15 工作天數為27日，揆諸前開說明，其契約終止前一日之工資
16 為1,232元(計算式： $33,270 \div 27 = 1,232$ 元)，則郭華竣得請求
17 之特別休假未休工資應為8,624元(計算式： $1,232 \text{元} \times 7 = 8,624$
18 4元)，扣除康暻公司已給付2,823元，康暻公司尚應給付5,8
19 01元，是郭華竣請求特別休假未休5,801元，為有理由。康
20 暻公司雖主張應以離職前六個月薪資計算每日薪資為1,037
21 元，固據其提出附表一為據(見原審卷一第240頁)。然上開
22 計算與前開勞動基準法施行細則第24條之1規定不符，自難
23 認有據。

24 四、郭華竣請求康暻公司給付預告期間工資8,120元，有無理
25 由？

26 (一)按勞基法第16條第1項、第3項規定：「雇主依第十一條或第
27 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
28 規定：一、繼續工作三個月以上一年未滿者，於十日前預告
29 之。二、繼續工作一年以上三年未滿者，於二十日前預告
30 之。三、繼續工作三年以上者，於三十日前預告之。雇主未
31 依第一項規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工

01 資」。次按勞動部109年10月29日勞動關2字第1090128292A
02 號令，謂：核釋勞基法第16條第1項及第3項規定，關於預告
03 期間計算及預告期間工資給付標準如下：…二預告期間工資
04 之給付標準，為「雇主應預告期間之日數乘以勞工1日工
05 資」；該1日工資，為勞工契約終止前1日之正常工作時間所
06 得之工資。其為計月者，為契約終止前最近一個月正常工作
07 時間所得之工資除以30所得之金額。但該金額低於平均工資
08 者，以平均工資計給。至所謂平均工資，係指計算事由發生
09 之當日前6個月所得總工資數額除以工作期間之總日數所得
10 之金額，勞基法第2條第4款同有規定。

11 (二)查，郭華竣自108年1月2日到職，於109年4月27日遭康暎公
12 司以勞基法第11條第4款為由資遣，有非自願離職證明書在
13 卷可參(見原審卷一第73頁)，是系爭勞動契約始於108年1月
14 2日，而於109年4月27日終止，年資共計1年3月25日，可以
15 認定。揆諸前開說明，康暎公司依勞基法第11條第4款規定
16 終止系爭勞動契約前，應給予預告期間20日，然康暎公司未
17 於20日前預告終止契約，是郭華竣依勞基法第16條第3項規
18 定請求20日預告期間工資，自屬有據。又郭華竣1日工資為
19 1,143元(計算式： $34,300 \div 30 = 1143.3$)計算，而系爭勞動
20 契約終止日前六個月平均工資為39,833元，平均日工資則為
21 1327.8元(詳下述)，依前開說明，應以平均工資計之，則郭
22 華竣請求20日預告期間工資應為22,867元(計算式： $1,327.8 \times 20 = 26,555$)。而康暎公司已給付20,860元，是郭華竣請
23 求康暎公司再給付5,695元，洵屬有據，逾此範圍之請求，
24 即屬無據。

26 五、郭華竣請求康暎公司給付資遣費8,253元，有無理由？

27 (一)按「勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作
28 年資，於勞動契約依勞動基準法第11條、第13條但書、第14
29 條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止
30 時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給2分之1個
31 月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月

01 平均工資為限，不適用勞動基準法第17條之規定」，勞工退
02 休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項定有明文。又「平
03 均工資：謂計算事由發生當日前六個月內所得工資總額除以
04 該期間之總日數所得之金額」，勞基法第2條第4款定有明
05 文。再「一個月平均工資」等於勞工退休或資遣前六個月工
06 資總額直接除以六（行政院勞工委員會83年4月9日(83)台勞
07 動二字第25564號函參照）。

08 (二)查，康暻公司於109年4月27日以勞基法第11條第4款為由資
09 遣郭華竣，兩造間之勞動契約始於108年1月2日，而於109年
10 4月27日終止，年資共計1年3月25日乙情，已如前述。又郭
11 華竣於109年4月27日契約終止前六個月之工資總額為239,00
12 0元(詳如附表二)，則契約終止日前六個月平均工資為39,83
13 3元(計算式： $239,000 \div 6 = 39,833$)，故郭華竣自94年7月1日
14 勞退新制施行日起之資遣年資為【1年3個月又26天】，新制
15 資遣基數為【476/720】，(新制資遣基數計算公式： $([年 +$
16 $(月 + 日 \div 30) \div 12] \div 2)$)，郭華竣得請求康暻公司給付之資遣費
17 為26,334元(計算式：月平均工資 \times 資遣費基數，元以下四
18 捨五入)。扣除康暻公司已給付之20,563元，康暻公司尚應
19 給付5,771元。

20 (三)康暻公司主張郭華竣資遣前六個月之薪資總額應為184,588
21 元，固據其提出表格為據(見原審卷一第249頁)。然查，康
22 暻公司提出之表格與其於訴訟程序中主張之約定薪資不符，
23 且該等表格亦未計加班費，難據以此信為薪資數額。

24 六、郭華竣請求康暻公司、郭秀然連帶給付失業給付差額78,480
25 元，有無理由？

26 (一)按失業給付按申請人離職辦理本保險退保之當月起前6個月
27 平均月投保薪資60%按月發給，最長發給6個月。但申請人離
28 職辦理本保險退保時已年滿45歲者，最長發給9個月，就業
29 保險法第16條第1項定有明文投保單位違反本法規定，將投
30 保薪資金額以多報少或以少報多者，自事實發生之日起，按
31 其短報或多報之保險費金額，處4倍罰鍰，其溢領之給付金

01 額，經保險人通知限期返還，屆期未返還者，依法移送強制
02 執行，並追繳其溢領之給付金額。勞工因此所受損失，應由
03 投保單位賠償之，就業保險法第16條第1項、第38條第3項，
04 分別定有明文。次按，投保單位違反本條例規定，將投保薪
05 資金額以多報少或以少報多者，自事實發生之日起，按其短
06 報或多報之保險費金額，處4倍罰鍰，並追繳其溢領給付金
07 額。勞工因此所受損失，應由投保單位賠償之，勞保條例第
08 72條第3項亦有明文。

09 (二)查，郭華竣於109年4月27日經康暎公司以勞基法第11條第4
10 款規定終止勞動契約而離職乙節，業如前述，自屬就業保險
11 法第11條第3項所稱之非自願離職。又郭華竣離職前六個月
12 之薪資詳如附表二所示，則康暎公司應以投保級距40,100元
13 為郭華竣投保就業保險，然康暎公司均以24,000元為郭華竣
14 投保，有勞工保險局109年8月26日函文在卷可按（見原審卷
15 二第55頁），足見康暎公司有將投保金額以多報少之情事，
16 致郭華竣於終止勞動契約後，請領失業給付時，受有因短報
17 薪資之差額損害，郭華竣自得依就業保險法第38條第3項規
18 定，請求康暎公司賠償其失業給付差額之損害。又郭華竣平
19 均月投保薪資應為40,100元，則郭華竣請求康暎公司賠償其
20 受有6個月之失業給付差額損失57,960元【計算式： $(40,100$
21 $-24,000) \times 60\% \times 6 = 57,960$ 】，洵屬有據。又郭秀然為康暎公
22 司之法定代理人，其違法短報郭華竣之投保薪資，依民法第
23 184條第1項、第2項、第188條第1項、公司法第23條第2項應
24 與康暎公司負連帶賠償責任至明。

25 (三)康暎公司雖以其員工未超過5人，非屬勞工保險之強制投保
26 單位等語。然縱令康暎公司為5人以下事業單位，既已經為
27 員工投保，即應按投保規定投保，否則仍屬違反勞基法令，
28 無從以此解免康暎公司之責任。

29 七、郭華竣請求康暎公司、郭秀然就補提繳勞工退休金20,268元
30 至郭華竣帳戶部分負不真正連帶責任，有無理由？

31 (一)按雇主應為適用本條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞

01 保局設立之勞工退休金個人專戶；雇主應為第7條第1項規定
02 之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資百分之
03 6；雇主未依本條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休
04 金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償，勞退
05 條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項分別定有明
06 文。又勞工退休金個人專戶內之本金及累積收益屬勞工所
07 有，僅於未符合同條例第24條第1項所定請領退休金規定之
08 前，不得領取。是雇主未依該條例之規定，按月提繳或足額
09 提繳勞工退休金者，將減損勞工退休金專戶之本金及累積收
10 益，勞工之財產受有損害，自得依該條例第31條第1項規定
11 請求損害賠償；於勞工尚不得請領退休金之情形，亦得請求
12 雇主將未提繳或未足額提繳之金額繳納至其退休金專戶，以
13 回復原狀（最高法院101年度台上字第1602號判決參照）。
14 另按公司負責人對於公司業務之執行，如有違反法令致他人
15 受有損害時，對他人應與公司負連帶賠償之責，公司法第23
16 條第2項亦有明文。

17 (二)查郭華竣自108年1月12日起與康暎公司成立僱傭契約，郭華
18 竣每月薪資詳如附表一「約定薪資」欄所示，加計平日延長
19 工時工資後，對照勞工退休金月提繳分級表，計算康暎公司
20 應提繳郭華竣108年1月至109年4月間之勞工退休金如附表三
21 所示，又康暎公司於前開期間已為郭華竣提繳勞工退休金如
22 附表三「已提繳金額」欄所示，為兩造所不爭執，則康暎公
23 司尚應補提繳17,760元至郭華竣之勞退專戶。而郭秀然為康
24 暎公司之法定代理人，勞退金提繳業務亦為其參與執行之公
25 司業務，現康暎公司違反勞退條例，未提繳足額之勞退金，
26 導致郭華竣受有前揭損害，依公司法第23條第2項規定，郭
27 秀然自應與康暎公司就勞退金之補提繳負連帶責任。郭華竣
28 僅就此聲明郭秀然應負不真正連帶債務之責任，請求如康暎
29 公司、郭秀然中任一人已為給付者，另一人於該給付範圍內
30 同免給付義務，為有理由，亦應允准。

31 八、基此，郭華竣請求108年2月短付薪資750元、補班日未補班

01 之扣薪四日4,420元；加班費87,197元、特別休假未休工資
02 5,801元、預告期間工資5,695元、資遣費5,771元，共計10
03 9,634元；暨請求康暲公司與郭秀然就失業差額給付57,960
04 元負連帶責任；暨康暲公司、郭秀然應補提勞退金17,760元
05 至郭華竣之勞退專戶，康暲公司與郭秀然就此補提勞退金應
06 負不真正連帶責任，為有理由，應予准許。逾此範圍之請
07 求，為無理由，應予駁回。

08 九、綜上所述，郭華竣依勞基法第16條、第22條、第24條第1
09 項、第30條第1項、第38條、勞工退休金條例第12條第1項、
10 第31條第1項、公司法第23條等規定，請求(一)康暲公司應給
11 付109,634元，及自起訴狀繕本送達之翌日即109年5月12日
12 (見原審卷一第139頁)起至清償日止，按年息百分之五計
13 算之利息。(二)康暲公司、郭秀然應連帶給付原告57,960元，
14 及自訴之聲明變更(二)狀送達之日即109年9月30日起至清償日
15 止，按年息百分之五計算之利息。(三)康暲公司、郭秀然應提
16 繳17,760元至原告之勞工退休金專戶。其中任一人已為給付
17 時，就其給付範圍內，其餘人免為給付部分，為有理由，應
18 予准許。逾此部分所為之請求，為無理由，應予駁回。
19 原審就上開應准許部分，駁回郭華竣超過105,946元之本息
20 請求，及該部分假執行之聲請，尚有未洽，郭華竣上訴意旨
21 就此部分指摘原判決不當，求予廢棄，請求康暲公司再給付
22 3,688元(計算式：109,634元－105,946元＝3,688元)之本
23 息，為有理由，爰由本院予以廢棄改判如主文第2項所示。
24 至於上開不應准許部分，原審判命駁回郭華竣之訴及假執行
25 之聲請，核無違誤，兩造上訴意旨指摘原判決該部分不當，
26 求予廢棄改判，為無理由，應駁回兩造此部分上訴。

27 伍、反訴爭點：

28 一、郭華竣就錯誤鏡射系爭圖檔部分是否故意為之？如認不具故
29 意，其就此錯誤鏡射系爭圖檔是否具有過失？

30 (一)郭華竣於108年起至109年4月27日止在康暲公司任職，於109
31 年2月間依指示於執行業務過程中，將如附表四所示原圖檔

01 之檔名變更為BEAM MPN之新檔名，另於過程中有將原圖檔之
02 內容左右鏡像顛倒，再將顛倒圖檔以電子郵件寄送給林金
03 興，經由林金興交由晟權公司依顛倒圖檔內容製造之手機貼
04 膜共1萬8,000個，由康暎公司出貨至amazon平臺，卻因手機
05 貼膜左右顛倒無法使用遭amazon下架等情，為兩造所不爭
06 執，此部分事實，先予認定。

07 (二)郭華竣有無受指示翻轉系爭圖檔？

08 1.按當事人主張有利於己之事實，就其事實有舉證之責任，民
09 事訴訟法第277條定有明文。又原告於起訴原因已有相當之
10 證明，而被告於抗辯事實並無確實證明方法，僅以空言爭執
11 者，當然認定其抗辯事實之非真正，而應為被告不利益之裁
12 判（最高法院87年度台上字第730號判決意旨參照）。郭華
13 竣主張其係受林金興指示修改圖檔始錯誤將系爭圖檔進行翻
14 轉等語，為康暎公司所否認，揆諸前開說明，郭華竣應就此
15 部分有利於己之事實，盡舉證之責。

16 2.郭華竣就上開主張，業據其提出109年2月間所製作之電子圖
17 檔（包含如附表四所示出錯之BA04019、BA03003圖檔及未出
18 錯之BA04016、BA04017、BA04018、BA04020、BA03001等圖
19 檔，見另案台灣高等法院111年度上易字第942號，下稱另案
20 刑事二審卷一第45至72頁），其內容均包含多個正視圖及底
21 視圖，此與另案刑事二審向製造上開圖檔之保護貼之晟權公
22 司函調康暎公司案發時提供以製造保護貼之圖檔顯示（見另
23 案刑事二審卷一第283至294頁），晟權公司於109年2月17日
24 收受康暎公司總經理林金興之電子郵件，其中所附製作保護
25 貼之圖檔，與郭華竣上開稱修改過之內容相同，且晟權公司
26 所收受之該圖檔包含正視圖、底視圖等資訊較充分之修改後
27 圖檔，與原始檔之內容顯然有別（見另案刑事二審卷一第99
28 至111頁），顯見郭華竣所提供修改過之圖檔確係於109年2
29 月間即繪製完成，並非臨訟所捏造之圖檔，足認郭華竣於10
30 9年2月間有將包含附表四之圖檔內容做修正，並製作正視
31 圖、底視圖等圖檔後，寄出予林金興，再經林金興將該等修

01 正之圖檔交付廠商晟權公司，是郭華竣主張其經林金興指示
02 而將原圖檔修改內容為包含正視圖、底視圖之圖檔等情，應
03 非子虛。

- 04 3.再依卷附109年2月12日上午11時13分、11時45分；下午4時4
05 0分郭華竣與林金興之電子郵件，及109年2月17日之郭華竣
06 與林金興之電子郵件所示(見原審卷二第419至429頁、第431
07 至435頁)，109年2月12日上午11時13分，郭華竣寄發內容
08 為：「此為修正後之圖檔，BA03001、BA04018」予林金興，
09 並檢附「BA03001」「BA04018」之PDF檔及DWG檔；於同日
10 上午11時45分，郭華竣再寄發內容為「BA03001、BA04018兩
11 款之圖檔已重複確認過」，並再檢附「BA03001」「BA0401
12 8」之PDF檔及DWG檔，佐以本院當庭勘驗上開檔案結果，關
13 於PDF檔勘驗內容略以：「郵件畫面顯示為畫面顯示為2020
14 年2月12日上午11點13分，郵件內容如原審卷二419頁，當
15 庭點開BA03001之PDF檔，內容顯示為正視圖孔徑上方有兩
16 孔，孔徑分別載明為 $R22.69+-0.01$ 、 $R2.32+-0.01$ 。另一封
17 郵件畫面顯示為畫面顯示為2020年2月12日上午11點45分，
18 郵件內容如原審卷二425頁，當庭點開BA03001之PDF檔，
19 內容顯示為正視圖孔徑上方有兩孔，孔徑分別載明為 $R22.69$
20 $+-0.01$ 、 $R2.32+-0.01$ 。」；關於DWG檔勘驗內容則為：
21 「畫面可見BA03001DWG-DWGSEE、BA00000-0000DWG-DWGSE
22 E、BA00000-0000DWG-DWGSEE之分隔頁面，BA03001DWG-DWGS
23 EE之顯示畫面為一正視圖孔徑上方有兩孔，孔徑分別載明
24 為 $R2.69+-0.01$ 、 $R2.32+-0.01$ 。BA00000-0000DWG-DWGSEE
25 的畫面為顯示畫面為一正視圖孔徑上方有兩孔，孔徑分別載
26 明為 $R2.69+-0.01$ 、 $R2.32+-0.01$ 。BA00000-0000DWG-DWGSE
27 E的畫面為顯示畫面為一正視圖孔徑上方有兩孔，孔徑分別
28 載明為 $R2.69+-0.01$ 、 $R2.32+-0.01$ 。」，可見郭華竣於10
29 9年2月12日上午11時13分寄送修改後圖檔與林金興，此時之
30 圖檔內容即有包含正視圖數個圖面，復再於同日11時45分寄
31 送包含正視圖檔之檔案，雖經本院勘驗結果上開前後兩封圖

01 檔內容相同，然該等圖檔均已經郭華竣修正為正視圖等複數
02 圖檔，足認林金興早於109年2月12日11時前即已指示郭華竣
03 將圖檔進行製作正面及反面視角之圖檔，並修改檔名。

04 4.康暎公司雖辯以郭華竣擅將7個圖檔各從1個圖更改為4個
05 圖，並未於兩造所有之電子郵件中註明等語，並提出郭華竣
06 與林金興108年3月19日之電子郵件所示(見本院卷二第143至
07 145頁)。查，觀諸上開電子郵件，林金興指示修正版本依據
08 及修正之尺寸，郭華竣嗣回應：已依指示重新修改並重新命
09 名等語，並檢附修正後之檔案等語，可見郭華竣受指示後所
10 為之回應亦僅為簡要回覆，並未於回覆信件中具體指明修改
11 內容，是康暎公司以郭華竣未於信件中表明有將圖檔更改為
12 4個圖檔乙情否認有指示更改圖檔之情，難認有據。康暎公
13 司再主張如林金興有指示進行圖檔修改，郭華竣應會對7個
14 圖檔做修改而非僅翻轉附表四所示圖檔等語。然郭華竣確實
15 有就7個圖檔均製作正視圖、底視圖等圖檔而作修正，此業
16 據其提出圖檔列印紙為據(見本院卷一第185至223頁)，益徵
17 其並非刻意修正其中2個圖檔。惟於修改圖檔過程中將附表
18 四所示圖檔錯誤翻轉(詳下述)，要難以事後錯誤之結果遽認
19 郭華竣未受指示而惡意為之。至林金興雖堅持否認有下達指
20 示之情，然證人林金興亦自承：郭華竣將修改檔名後的圖檔
21 以電子郵件傳給我後，我就轉寄給廠商，我沒有打開電子郵
22 件附件等語(見另案刑事卷二第352至354頁)，則依其所
23 述，其未就更改後圖檔進行確認，即將該錯誤內容之顛倒圖
24 檔以電子郵件發給晟權公司，林金興就其主管之監督責任恐
25 亦有未盡相當責任之情事，是證人林金興所述有為求卸責而
26 為不實陳述之可能，自難以其證述遽認為郭華竣不利之認
27 定。

28 (三)郭華竣就系爭圖檔進行左右鏡像顛倒之行為具有過失之認
29 定：

30 1.郭華竣受林金興指示修改圖檔內容，將圖檔製作正視圖、底
31 視圖等圖檔乙情，業如前所述，而郭華竣將7個圖檔包含附

01 表四之圖檔均有進行修改，製作正視圖及底視圖等情，亦經
02 其提出圖檔列印紙為據(見本院卷一第185至223頁)，而觀諸
03 郭華竣修改後之圖檔內容資訊明顯較原圖檔(見另案刑事二
04 審第99至111頁)內容資訊更為豐富，則郭華竣顯然並非僅
05 製作一個錯誤的顛倒圖檔，而係於製作多個視角不同之圖檔
06 過程中，僅如附表四編號4、6所示2個圖檔產生錯誤(附表
07 四編號4、6原圖檔雖係2個圖檔，然內容完全相同，僅係保
08 護貼材質為透明或霧面之差異，然就該2圖檔之尺寸、孔位
09 位置完全相同)，是郭華竣主張其係因於製作過程中誤將正
10 視圖、底視圖混淆，造成圖面上方孔位標示錯誤之結果乙
11 情，應非子虛。

12 2.再依據正確之原圖檔(見另案刑事一審卷一第141頁；另案
13 刑事二審卷一第105頁、第111頁)及錯誤之顛倒圖檔(見另
14 案刑事一審卷一第143頁；另案刑事二審卷一第57頁、第6
15 9至72頁)內容觀之，原圖檔與顛倒圖檔之內容極為相似，
16 僅保護貼上方孔洞位置有所不同，質以該設計圖上方留有2
17 孔洞(無論原圖檔或顛倒圖檔均如此)，原圖檔(即資訊內
18 容正確檔案)自正面觀之，於保護貼正上方中央(圖上標記
19 為R2.05mm)及左側(圖上標記為R1.80mm)各留一孔洞，且
20 原圖檔自保護貼中央畫有一輔助線貫穿上方中央之孔洞(即
21 圖上標記為R2.05mm之孔洞)；而顛倒圖檔(即資訊內容錯
22 誤檔案)，則未畫有中央輔助線，原保護貼上方之兩孔洞，
23 則變為畫面上方中央(圖上標記為R2.05mm)及右側(圖上
24 標記為R1.80mm)，其餘資訊均與原圖檔內容相符，由此應
25 可推知係郭華竣於重新繪製各視角圖面時，因取消貫穿正上
26 方孔洞(即圖上標記為R2.05mm之孔洞)之中央輔助線後，
27 導致其將翻轉後的底視圖誤認為正視圖，又將正視圖誤認為
28 底視圖，以致於產生內容錯誤之顛倒圖檔，而此番差異在取
29 消中央輔助線後以肉眼殊難分辨，此觀證人林金興於刑案一
30 審中亦證稱：郭華竣所造成的錯誤，如果沒有原圖比較，很
31 難會發現，因為看圖的人看到上面都有兩個孔洞，不會有感

01 覺等語（見另案一審卷二第354頁），則郭華竣於以原圖檔
02 為藍本繪製各視角圖面時，不慎將該設計圖之正視圖及底視
03 圖混淆，因而造成附表四編號4、6所示圖檔之錯誤，實屬可
04 能。

05 3.再依郭華竣與訴外人方冠智之訊息所示，方冠智於109年2月
06 12日有傳送「BA03003」檔案予郭華竣，郭華竣於同日亦有
07 寄送「BA04016」、「BA04017」之檔案與方冠智，並參以證
08 人方冠智於另案刑事審理中證稱：上開LINE訊息是郭華竣與
09 我的訊息內容，但我現在已經不記得那是什麼圖了。我在康
10 暲公司任職期間有跟郭華竣一起工作過，郭華竣指派甚麼工
11 作內容給我，我就做什麼，我對於繪圖軟體非常陌生，我沒
12 有以繪圖軟體繪製圖面的能力，我當時有拿到圖檔，但我只
13 有按照指示複製，並且輸出成PDF檔，老闆有跟我和郭華竣
14 說過你們一定要double check等語（見另案刑事二審卷三第
15 85至95頁），可知郭華竣與方冠智有一同製作圖面作業之情
16 形，且會相互確認圖檔，果如郭華竣有惡意更改圖檔之情
17 事，豈會再行由他人另行確認、複查以求發現錯誤之理，益
18 徵郭華竣所為附表四編號4、6圖檔錯誤修正之舉，應屬過
19 失，可以認定。

20 4.康暲公司雖以鏡像翻轉需輸入特別指令，可見郭華竣為刻意
21 為之等語。然郭華竣依指示將1個圖檔更改為4個圖檔，並製
22 作正視圖及底視圖，本即會以鏡像翻轉圖檔以繪製底視圖，
23 自難以曾進行此作業即認郭華竣為惡意為之。

24 二、康暲公司請求郭華竣給付錯誤鏡射系爭圖檔之損害2,005,07
25 0元，有無理由？

26 (一)按因不完全給付而生前項以外之損害者，債權人並得請求賠
27 償，民法第227條第2項定有明文。所謂前項以外之損害，係
28 指債務人提出之給付不合債之本旨，致債權人固有利益受有
29 損害者而言。次按所謂相當因果關係，係指無此事實，雖不
30 必生此結果，但有此事實，按諸一般情形，通常均可能發生
31 此結果者而言。查，郭華竣於任職康暲公司期間，因其修正

01 圖檔之疏失，致康暎公司遭亞馬遜公司要求退回上開圖檔之
02 產品款項共計2,005,070元乙情，有康暎公司與亞馬遜公司
03 之電子郵件附卷可參(見原審卷二第283至299頁)，且為兩造
04 所不爭執，是康暎公司因郭華竣之上開行為，受有2,005,07
05 0元損失，可以認定。而郭華竣上開行為具有過失，是其提
06 供勞務給付確有未符合債之本旨而屬於不完全給付之情形，
07 且此不完全給付內容已構成康暎公司之損害，是郭華竣之不
08 完全給付與康暎公司受有損害間，顯具有相當因果關係，郭
09 華竣自應依前揭民法第227條第2項規定對康暎公司負損害賠
10 償責任。

11 (二)惟按損害之發生或擴大，被害人與有過失者，法院得減輕賠
12 償金額，或免除之。民法第217條第1項定有明文。民法第21
13 7條所謂損害之發生或擴大，被害人與有過失云者，係指被
14 害人苟能盡善良管理人之注意，即得避免其損害之發生或擴
15 大，乃竟不注意，致有損害發生或擴大之情形而言，是與固
16 有意義之過失，以違反法律上注意義務為要件者，屬尚有間
17 (參最高法院70年度台上字第375號民事判決)。換言之，
18 民法上之過失，有二種意義，一為固有意義之過失，以違反
19 法律義務為前提，例如不得侵害他人之一般義務、基於契約
20 關係而生之特別義務；另一為非固有意義之過失，不以違反
21 法律義務為前提，係行為人對自己利益之維護照顧有所疏
22 懈，又稱「對自己之過失」，民法第217條所稱之過失即屬
23 此種意義，蓋被害人在法律上並未負有不損害自己權益之義
24 務，其既因自己之疏懈釀成損害，與有責任，依誠實信用及
25 公平原則，應依其程度忍受減免賠償額之不利益。查，郭華
26 竣就系爭圖檔錯誤翻轉，以致後續生產廠商依顛倒圖檔生產
27 保護貼，造成康暎公司所生產保護貼因孔位無法對齊之瑕疵
28 遭退貨而受有損失，固如前開認定。然郭華竣將系爭圖檔完
29 成後寄予林金興，佐以郭華竣因本案而於2月12日寄送修正
30 檔案予林金興，以及林金興前於109年2月21日因孔徑標示錯
31 誤而指示郭華竣做修正，有電子郵件在卷可參(見本院卷二

01 第341頁)，足見林金興就郭華竣圖檔之交付、修正及完成具
02 有監督之責，然林金興迄至發送圖檔予廠商晟權公司前均未
03 發現系爭圖檔錯誤之情，應認林金興及康暎公司對系爭圖檔
04 之監督確認亦有疏失，是康暎公司就避免損害之發生有未盡
05 注意義務之疏失，為與有過失。基此，本院認康暎公司為雇
06 主，未能建立完善之監督機制，致郭華竣因己之疏失即造成
07 客戶商品無從銷售進而大量退款，並考量兩造各自可歸責及
08 違失情節，認郭華竣應承擔25%之責任，即應減少康暎公司
09 25%之賠償責任，則郭華竣對康暎公司所負不完全給付之損
10 害賠償金額為501,268元(計算式：2,005,070元x25%)=50
11 1,268元)。

12 (三)基此，康暎公司請求郭華竣賠償501,268元，為有理由，應
13 予准許。逾此範圍請求，為無理由，應予駁回。

14 三、康暎公司請求郭華竣給付離職交接之損害，有無理由？

15 (一)按勞工離職時，對於雇主之業務承接應負有交接之義務，此
16 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
17 物之交接，更兼指「業務」之交接。亦即，勞工離職時，必
18 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
19 具體上作為義務自當包括：業務上經手之文件資料、財產物
20 件、應交付承接業務之人。再交接義務，並不僅於勞動契約
21 終止生效前有之，即便於終止生效後，倘其交接事項尚未完
22 備，勞工自應配合加以補足。亦即，勞工離職時，必須將與
23 其業務有關之事項移交。至於交接的對象、方式、內容、範
24 圍應依勞動契約、工作規則定之，若勞動契約、工作規則並
25 無約定或明訂，自應嚴格以員工具體職務範圍所涉者為限，
26 避免員工單方負有過重之義務。

27 (二)康暎公司主張郭華竣未完成之交接內容為網站使用者密碼及
28 交接檔案部分。而網站使用者密碼已經兩造於110年4月12日
29 當庭已聯繫網路平台公司，該公司已提供網路平台後台密碼
30 及路徑乙情，有該次筆錄在卷可參(見原審卷三第28頁)，是
31 此部分之已經交接完畢；至檔案部分，郭華竣復於110年4月

01 26日檔案以隨身碟存取方式交還康暻公司，有陳報狀及電子
02 郵件紀錄及簽收紀錄在卷可參(見本院卷三第67至91頁)，是
03 郭華竣已完成檔案交接乙情，可以認定。康暻公司雖以郭華
04 竣交付之檔案均非原始檔，康暻公司無從編輯等語。然郭秀
05 然於本院自承：我向郭華竣索取之檔案為OBM部分即公司自
06 行設計修正之圖檔，郭華竣提供之PDF檔確實可以編輯，但
07 轉換PDF檔案時會壓縮檔案大小及解析度等語(見本院卷三第
08 288頁)，可見郭華竣交付之檔案仍屬可編輯，康暻公司事後
09 以未能編輯為由否認交接完成，自屬無據。再觀諸兩造不爭
10 執之工作規則關於離職程序規範(見原審卷一第186頁)，並
11 未載明移交之檔案須限於原始檔案，且康暻公司自承郭華竣
12 任職期間交付之檔案亦均係以PDF形式交付等語(見本院卷三
13 第288頁)，可知郭華竣在職期間其所設計之相關檔案均以PD
14 F檔提供公司，其離職後再以相同形式辦理交付，尚屬合
15 理，果因其離職即令其應提供最初原始檔案，顯有課予其過
16 重之義務，難認可採。故檔案交付部分，應認郭華竣亦已盡
17 其交接義務。

18 (三)再按民法不完全給付之規定請求損害賠償者，均須以有可歸
19 責於債務人之事由為必要，而損害賠償請求權，以受有實際
20 上之損害為其成立要件，倘無實際之損害即無賠償請求權可
21 言(最高法院100年度台上字第2204號判決意旨參照)。郭
22 華竣已於訴訟程序中完成交接乙情，業如前開認定，已難認
23 康暻公司因此受有何損害。此外，康暻公司復未就郭華竣未
24 立時於109年4月27日離職前完成交接受有何具體損害、郭華
25 竣如何致使康暻公司業務進行或工作停頓等事實，舉證以實
26 其說，康暻公司空言主張其業務執行因郭華竣未完成交接致
27 受有損害，自難認可採。

28 (四)基此，康暻公司請求郭華竣給付離職交接受受之損害，自屬
29 無據，應予駁回。

30 四、綜上所述，康暻公司依據民法第227條第2項請求郭華竣給付
31 501,268元，及自反訴起訴狀繕本送達日即109年7月8日起至

01 清償日止，按年息百分之5計算之利息，為有理由，應予准
02 許。逾此範圍請求為無理由，應予駁回。原審就超過上開應
03 准許部分，為郭華竣敗訴之判決，並為假執行之宣告，即有
04 未洽，郭華竣上訴意旨就此部分指摘原判決不當，求予廢棄
05 改判，為有理由。至於上開應准許部分，原審為郭華竣敗訴
06 之判決，並依職權宣告假執行及供擔保免為假執行，並無不
07 合，兩造上訴意旨指摘原判決該部分不當，求予廢棄改判，
08 為無理由，應駁回兩造此部分上訴。

09 肆、本件事證已臻明確，兩造其餘主張與攻擊防禦方法及所提證
10 據，經審酌後認與本件判決之結果不生影響，爰不另一一論
11 述，附此敘明。

12 伍、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

13 中 華 民 國 115 年 6 月 10 日
14 民事第六庭 審判長法官 許瑞東
15 法官 謝依庭
16 法官 陳幽蘭

17 附表四

18

編號	原圖檔名	修正後圖檔名
1	04T00004-AG	BA04016
2	04E00004-AG	BA04017
3	06T00007-AG	BA04018
4	06T00008-AG	BA04019
5	08M00003-AG	BA04020
6	06T00004-CLR	BA03003
7	06T00009-CLR	BA03001

19 以上正本係照原本作成。

20 不得上訴。

01 中 華 民 國 115 年 6 月 12 日
02 書記官 李奇翰