臺灣新竹地方法院民事簡易判決

110年度竹簡字第92號

原　　告　台灣碳科股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　羅時雙

被　　告　葉國君

000000000000000000

000000000000000000

范雅琳

上列當事人間請求損害賠償事件，本院於民國110年3月17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：

㈠被告葉國君、范雅琳於民國107年8月分別入職原告公司擔任行政中心副總經理及人事管理師職務，負責原告公司人事業務，被告葉國君並為原告公司人事管理最高主管，被告范雅琳為其下屬。嗣被告葉國君、范雅琳於108年間自原告公司離職。

㈡被告葉國君具有20多年擔任多家上市公司人事處長級主管之經驗，不可能不清楚僱傭關係的勞工應有之義務與職責，其身為原告公司副總經理並負責人事行政業務，卻失職未盡管理職責，又合謀被告范雅琳在法庭上作不實偽證而圖利其個人，致原告公司受有經濟上之損害，造成股東對原告公司之信任蕩然無存，已危及原告公司之經營。蓋屬於傭關係者應簽到退，屬於委任關係者(例如：董事）才無須簽到退。被告葉國君任職原告公司期間，亦擔任原告公司之董事，故被告葉國君與原告間屬於委任關係。被告葉國君在原告公司任職期間，自行決定自己可不依法簽到退，已明顯違反勞動基

準法（下稱勞基法）第30條之規定。而被告葉國君離職後，對原告提起給付工資等訴訟(即本院108年度竹東勞簡字第6號、109年度勞簡上字第1號，以下合稱勞簡上1號)，主張其與原告間為僱傭關係，原告抗辯被告葉國君無簽到退故非僱傭關係，卻不為勞簡上1號所採納，勞簡上1號認為沒有簽到退係公司內部未落實管理措施，屬於人事部門失職，並採信被告范雅琳於另案即本院108年度竹北勞簡字第24號（下稱竹北勞簡24號）之證詞，判決原告應給付被告葉國君積欠工資、預告期間工資、資遣費等共新臺幣（下同）211,875元。而訴外人盧廷當與被告葉國君情形相同，離職後對原告提起給付工資等訴訟(即本院109年度竹東勞簡字第3號、109年度勞簡上字第4號，以下合稱勞簡上4號)，原告同前之抗辯仍不為勞簡上4號所採納，勞簡上4號亦採信被告范雅琳於竹北勞簡24號之證詞，判決原告應給付訴外人盧廷當積欠工資、預告期間工資、遣費等共210,714元。

㈢被告葉國君任職原告期間既為人事最高主管，卻未落實公司內部管理措施，豈能謂沒有嚴重違法失職？甚且被告葉國君於108年2月1日至108年3月8日幾乎未進公司上班，而積極串聯其他股東欲掌控董事會，不願承擔責任又要實質操控公司。原告法定代理人在股東、員工及債權人之請託下，對外舉債超過1千萬元並擔任連帶保證人，公司方暫免於倒閉。被告葉國君不知悔過，除詐領失業補助金遭勞保局退回，反提出勞簡上1號事件，並夥同原下屬即被告范雅琳作偽證，如此行為還沒有嚴重失職並造成公司重大損害？被告范雅琳於竹北勞簡24號之證詞內容，與多處與事實不符而係偽證。被告2人合謀故意損害原告公司利益，致原告公司受有勞簡上1號、勞簡上4號判決主文所示合計422,589元之損害。爰依債務不履行、侵權行為之法律關係對被告葉國君，依侵權行為之法律關係對被告范雅琳提起本件訴訟，請求被告2人共同給付422,589元。並聲明：被告應共同給付原告422,589元。

二、被告辯以：

㈠被告葉國君部分：

1.本件原告係以勞簡上1號、勞簡上4號之判決結結果為基礎，指控被告葉國君致原告公司受有損害，顯然其訴訟標的為上述判決效力所及，原告之請求顯無理由。

2.原告法定代理人兼總經理羅時雙，在原告公司成立4年多以來，身居要職把持公司，主導原告公司各項業務及大小決策，而被告葉國君在職期間恪盡職守，卻在毫無預警之下，慘遭原告公司以粗暴方式資遣。因原告公司積欠被告葉國君、訴外人盧廷當工資，故分別提起勞簡上1號、勞簡上4號訴訟，經本院判決告原告公司敗訴確定，足見失職者係原告法定代理人羅時雙，應發薪資卻未給薪，當為而不為，原告公司若因此受有損害，原告法定代理人應自請處分，怎會由一被欠薪、被資遣之受害人賠償？勞簡上一1號判決原告公司應給付被告葉國君之211,875元，乃被告葉國君應得者，如何能謂原告公司因此受有損害？原告又稱被告葉國君自行決定不用簽到退且無簽到退、108年2月1日至108年3月8日幾乎未進公司上班云云，均非事實。被告葉國君出勤正常，上下班均刷卡進出公司，勞基法規定員工出勤非以簽到簿為唯一依據。假設被告葉國君任職期間未提供勞務，原告法定代理人羅時雙為被告葉國君之直屬主管，卻未為任何糾正，顯不合理，足見原告主張不實。

3.被告范雅琳並未在勞簡上1號、勞簡上4號作證，何來偽證之說？而被告范雅琳在竹北勞簡24號作證後，當庭法官詢問原告意見，原告法定代理人表示沒有意見，況被告范雅琳之證詞經承審法官認為可採，根本沒有偽證情事。原告提起本件訴訟，顯係基於惡意、有不當目的且欠缺證據。

4.並聲明：原告之訴駁回。

㈡被告范雅琳部分：

被告范雅琳未在勞簡上1號、勞簡上4號作證，而係在竹北勞簡24號作證，當時竹北勞簡24號承辦法官詢問原告對於證詞

有何意見，原告法定代理人表示沒有意見，既然原告公司當時已無意見，現卻斷章取義、片段拼湊方式做出不實指控，而扭曲當事人原意，殊不知被告范雅琳之證詞與其他證人證詞具有諸多同向性，且經承審法官認為可採，根本沒有偽證之情形。原告提起本件訴訟，並無理由。並聲明：原告之訴駁回。

三、本院之判斷：

㈠本件是否受勞簡上1號、勞簡上4號之確定判決效力及：

1.按除別有規定外，確定之終局判決就經裁判之訴訟標的，有既判力，民事訴訟法第400 條第1 項定有明文。又訴訟法上所謂一事不再理之原則，乃指同一事件已有確定之終局判決者而言。所謂同一事件，必同一當事人就同一法律關係而為同一之請求，始為相當，若此三者有一不同，即不得謂為同一事件，自不受確定判決之拘束。

2.查勞簡上1號、勞簡上4號，係葉國君、訴外人盧廷當以原告公司積欠工資、未給付預告工資與資遣費為由，分別對原告公司提起請求給付工資等訴訟，業經本院調閱前開案卷查核無訛。本件則係原告公司主張被告葉國君任職期間嚴重失職、未落實公司內部人事管理措施，有債務不履行之情事，另夥同被告范雅琳於竹北勞簡24號作偽證，被告2人該當侵權行為，依債務不履行及侵權行為之法律關係對被告2人請求賠償損害。觀諸前開說明，本件與勞簡上1號、勞簡上4號之當事人並不完全一致，訴訟標的之法律關係顯不相同，足徵本件原告公司之起訴，無違反既判例力之可言，自無受上述確定判決效力所及，首應敘明。

㈡原告主張被告葉國君夥同被告范雅琳作偽證而共同侵權行為部分：

1.按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，民事訴訟法第277 條本文規定甚明。次按侵權行為之成立，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。本件原告既主張被告2人有上開侵權行為，對其構成權利之侵害，應由原告負舉證責任。

2.經查，被告范雅琳於竹北勞簡24號以證人身分於109年2月20日具結作證，有該案言詞辯論筆錄附卷可考（見本院卷第87-105頁）。原告雖主張被告范雅琳於該案所為之證詞係偽證，然偽證罪於刑法第168條定有明文，即：證人於執行審判職務之公署審判時或於檢察官偵查時，於案情重要關係之事項，供前或供後具結，而為虛偽陳述者，該當偽證罪，應處7年以下有期徒刑。原告並未提出被告范雅琳於前述作證經判決犯偽證罪之任何證明，自不能僅因被告范雅琳於竹北勞簡24號之證詞與原告主張未盡相合，即遽認被告范雅琳係作偽證。其次，被告范雅琳為前開證詞後，經該案承辦法官詢問對於范雅琳所述有何意見，原告公司表示「沒有意見」（見本院卷第101頁），更無從佐證被告范雅琳所為之證詞係偽證。再者，原告亦未提出證據可供證明被告葉國君有夥同被告范雅琳為偽證之事實，則原告主張被告2人以作偽證方式而共同侵權行為云云，委無從採，原告以侵權行為之法律關係請求被告2人賠償，即乏所據。

㈢原告主張被告葉國君債務不履行部分：

原告以被告葉國君有前述債務不履行之情事，造成原告損害乙節，為被告葉國君所否認，揆之上開說明，應由原告對此負舉證之責。原告雖提出勞簡上1號、勞簡上4號判決、107年8、9月份出勤簿、原告公司員工李保清寄給被告范雅琳之電子郵件、李保清之請假申請單、原告公司107年7月26日會議紀錄、核決權限一覽表為證，主張被告葉國君身為人事最高主管但未落實公司內部管理措施，屬於人事部門失職，勞簡上1號、勞簡上4號亦為此認定，因而判決原告敗訴，依上開判決主文原告須給付被告葉國君、訴外人盧廷當各211,875元、210,714元，此即原告因被告葉國君嚴重失職所受之損害云云。惟查：

1.經細譯勞簡上1號、勞簡上4號判決理由，此二判決係認為被告葉國君、訴外人盧廷當於任職原告公司期間，雖自107年8月27日起兼任原告公司之董事，然勞動契約與委任契約並非必然相互排斥而無法併存，且被告葉國君、訴外人盧廷當兼任原告公司之董事後，仍繼續擔任行政中心副總經理、財會中心副總經理並提供勞務，其等於執行副總經理職務時，就包括用印、工作報告等執行職務時，均仍須經原告公司法定代理人兼總經理羅時雙之核准及受其監督，且迄被告葉國君、訴外人盧廷當離職時，皆按月受領相同薪資，故認被告葉國君、訴外人盧廷當所提供之勞務，與原告公司之間具有人格、組織及經濟上從屬性，認定渠等與原告公司間屬於勞動契約關係，而原告確有積欠工資、預告期間工資及資遣費等事實，因而判決原告應給付予被告葉國君、訴外人盧廷當。前述二判決顯然並非僅憑被告葉國君、訴外人盧廷當有無簽到退乙情，即作上開認定。原告主張被告葉國君自行決定可不簽到退、屬於嚴重失職，致原告於上開案件因而敗訴云云，已非可採。

2.勞簡上1號、勞簡上4號判決理由中，固記載「至被上訴人固於任職上訴人公司一個月後，未再為簽到退，惟此係因上訴人公司內部未落實管理措施，非僅被上訴人及盧廷當二人，而係上訴人所有主管，包括研發製造中心副總亦然等情，有證人范雅琳、李保清於另案事件之證述可參…是自不得憑此謂被上訴人不受上訴人內部之指揮、監督而非為勞工」等語。但究其文義，係指原告公司未落實管理措施，尚非逕予認定被告葉國君身為人事主管有嚴重失職。且如前述，原告於前開案件之主張，不為本院所採納，係因被告葉國君、訴外人盧廷當與原告間具有勞動契約所具備之人格、組織、經濟之從屬性，而有無簽到退，充其量僅係表彰從屬性有無之其中一項證據，尚不能因原告公司未落實簽到退之人事管理措施，即遽認係被告葉國君有債務不履行情事，進而推論係原告於勞簡上1號、勞簡上4號遭判決敗訴之原因，並以此認

為原告受有此揭判決主文所命給付之損害。

3.原告提出之上開證物，即令屬實，僅能佐證原告公司有簽到退制度。然如前述，前案判決係認為被告葉國君、訴外人盧廷當與原告公司間屬於勞動契約關係，因原告積欠渠等工資、預告期間工資及資遣費，故判決原告應予給付。原告就確定判決所命之給付義務，本應給付予被告葉國君、訴外人盧廷當，其於本件主張係被告葉國君嚴重失職之債務不履行行為所致之損害，於邏輯上實有矛盾，亦無從採。

4.至於被告葉國君於108年2月1日至108年3月8日有無上班、是否串連其他股東欲掌控董事會，與原告於勞簡上1號、勞簡上4號判決敗訴應給付工資、資遣費等義務，洵屬無涉，不能以此認為原告之主張為可取。

5.綜上，原告主張被告葉國君有前述債務不履行之情事，造成其受有損害422,589元云云，非屬可採。

四、綜上所述，依本院調查證據之結果，原告之主張，尚無從憑採，不能認為屬實。從而，原告依債務不履行、侵權行為之法律關係，請求被告共同給付422,589元，於法無據，應予駁回。

五、本件判決之基礎已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，核與判決無影響，爰不另一一論述，併此敘明。

六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　4　　月　　15　　日

新竹簡易庭　法　官　李珮瑜

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　　4　　月　　15　　日

書記官　蕭宛琴