臺灣臺南地方法院民事判決

110年度勞訴字第36號

原　　告　南晃交通器材工業股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　鄭丞焜

訴訟代理人　李育禹律師

　　曾靖雯律師

被　　告　鄭煜騰

訴訟代理人　陳信瑩律師

上列當事人間請求給付借款事件，經本院於民國111年2月21日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用新臺幣陸仟零陸拾元由原告負擔。

事實及理由

一、原告起訴主張：

(一)被告前任職於原告，並擔任財務副總經理，職務內容為員工薪資計算、薪資統計、申報等。嗣因被告任職期間，多次違反原告工作規則之情事，且情節重大，顯有不能勝任所擔任工作之情事，業經原告於民國109年3月17日公告通知解除被告職務。詎料，經原告查對財務後，始發現被告於108年間，多次未依循原告公司內部慣例發放獎金，即將外籍員工列入考勤獎金發放範疇內，而擅自結算考勤獎金予菲律賓籍員工，致原告發生錯誤而溢發獎金，合計新臺幣(下同)554,862元(即108年第一季192,456元、同年第二季201,729元及同年第三季160,677元)(下稱系爭考勤獎金)。被告長期擔任原告財務副總經理，並負責原告105年至108年員工薪酬結算事務，對於公司慣例，顯難謂為不知，卻違背其職務義務，違反善良管理人之注意義務，明知不應發放考勤獎金予外籍員工，仍逕自發放系爭考勤獎金予原告之外籍員工，致原告受有554,862元之損害。爰依民法第544條、第227條或第184

條第1項提起本件訴訟等語。

(二)並聲明：

1、被告應給付原告554,862元，及自起訴狀繕本送達翌日即110年1月26日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。

2、願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：

(一)被告任職原告財務副總期間，雖經辦原告員工薪酬之結算，然原告未就是否發給員工每年各季考勤獎金之節金，訂定內部規範。又原告員工獎金核決流程，為被告每年各季結算含外籍員工在內之各筆考勤獎金明細後，連同該季劃撥轉帳明細表、各員工比較總表，呈交原告財務專員、總務部主管簽核，並據其簽核內容製作付款單、應付憑單、媒體資料劃撥轉帳表等資料，並預開立支票後，始送交原告董事長核決並決定是否加發或扣發，且原告董事長核閱時，並於撥款相關文件蓋用公司大小章，憑以支付各該季之節金，故就系爭考勤獎金之發放，被告實無核准權限，系爭考勤獎金既經原告董事長批核發放，即無錯誤或溢發之情事，原告自不得主張因此受有損害，被告並無過失，亦未違背委任契約受任人職務或善良管理人注意義務。

(二)縱認被告就發給系爭考勤獎金予外籍員工具過失，且原告亦受有損害，然系爭考勤獎金既經財務專員、總務部主管及原告董事長核決後始發放，其等對於原告之損害亦有重大過失，原告自應依民法第224條承擔之。且原告如認外籍員工不得領取系爭考勤獎金，其本應請求該等員工返還，俾降低或免除自己之損害，惟原告怠於為之，顯亦有重大過失，亦應依免除或減輕被告應賠償之金額等語，資為抗辯。

(三)並聲明：

1、原告之訴及假執行之聲請均駁回。

2、如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執事項：

(一)被告原任職原告公司財務副總，職務內容包含員工薪酬結

算。

(二)108年第一季原告有核發菲律賓籍員工192,456元、第二季201,729元、第三季160,677元，合計554,862元。

四、兩造爭執事項：被告發給外籍員工系爭考績獎金，原告依民法第544條、第227條或第184條第1項請求被告賠償，有無理由？

五、得心證之理由：

(一)被告發給外籍員工系爭考勤獎金，原告依民法第184條第1項請求被告賠償，有無理由？

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條前段定有明文。次按民事訴訟如係由原告主張權利者，應先由原告負舉證之責，若原告先不能舉證，以證實自己主張之事實為真實，則被告就其抗辯事實即令不能舉證，或其所舉證據尚有疵累，亦應駁回原告之請求（最高法院17年上字第917號判例參照）。

2、次按因故意或過失不法侵害於他人之權利者，負損害賠償責任，民法第184條第1項前段定有明文。是侵權行為之成立，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。亦即，侵權行為之成立，應以其行為具不法性，為其要件之一；而所謂不法，係指違反法律強制禁止之規定而言，倘行為人所從事者，為社會上一般正常之交易行為或經濟活動，除被害人能證明其具有不法性外，難概認為侵害行為，以維護侵權行為制度在於兼顧權益保護與行為自由之旨意(最高法院86年度台上字第1815號、100年度台上字第328號判決意旨參照)。

3、本件原告固主張主張依公司慣例，外籍員工不得列入考勤獎金發放之範圍內，並提出2018年第一、二季獎金彙總截圖及節金計算表(104年7-9月、105年1-3月及4-6月、107年1-3月及4-6月)等件為證(卷一第25、27頁；卷二第205-215頁)。然查，原告於訴訟中自認關於「外籍員工未於發放考勤獎金

範圍」一節，於公司章程及工作規則並未明文禁止及規定，屬於公司歷年慣例，此有言詞辯論筆錄1紙附卷可查(見卷二第130頁)，自屬為真實。是以，就外籍員工考勤獎金發放與否等相關事宜，既未在原告公司章程及工作規則中有所規定，而我國法律亦無相關禁止規定，故原告製作財務時將外籍員工列入考勤發放範圍之行為，並無違反原告工作規則、章程等應遵守之法規範義務，亦無違反任何法律強制禁止規定，自難認其行為該當侵權行為之不法性，故原告依民法第184條之規定，請求被告賠償損害云云，並不可採。

(二)被告發給系爭考勤獎金，原告依民法第544條、第227條請求被告賠償，有無理由？

1、按受任人處理委任事務，應依委任人之指示，並與處理自己事務為同一之注意，其受有報酬者，應以善良管理人之注意為之；受任人因處理委任事務有過失，或因逾越權限之行為所生之損害，對於委任人應負賠償之責；因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544條及第227條第1項、第2項分別定有明文。惟損害賠償之債，以有損害之發生及有責任原因之事實，並二者之間，有相當因果關係為成立要件。故原告所主張損害賠償之債，如不合於此項成立要件者，即難謂有損害賠償請求權存在，此有最高法院48年台上字第481號判例參照。準此，委任人依民法第544條規定請求受任人負賠償責任時，仍須以委任人所受損害與受任人未盡善良管理人注意義務間有因果關係為前提。

2、原告固主張被告任職原告公司財務副總時，誤將系爭外籍員工考勤獎金列入，致使原告受有誤發系爭考勤獎金之損失云云。惟查：

①依原告公司之組織系統表所載，被告任職財務副總，其上尚有總經理及董事長，此有原告提出組織細表表1紙附卷可查(見卷二第143頁)，故關於外籍員工考勤獎金並非被告一人

可以獨自決定，需層層往上簽核始可甚明。是以，原告公司法代(即董事長)之簽核行為才是公司發放系爭外籍員工考勤獎金最終原因。易言之，原告公司若受有損害，應與原告法代(董事長)之簽核行為間始具有因果關係，被告之行為尚非損害結果之原因甚明。

②又原告公司每年每季發放員工節金之程序為：每季節金核發之前，先由各部主管簽核評分表，送給原告法代在複核欄上評分，而此有包含外籍員工部分；而被告收到評分資料後，製作各季節金彙整表，而節金彙整表會標示本季及上一季金額比較表，由原告法代審閱後再註記加減金額，而此節金彙整表同樣有包含外籍員工之考勤獎金，此有被告提出員工績效評分季統計表及節金彙整表標示黃色螢光筆部分各1紙附卷可查(見卷二第165-194頁、卷二第195-201)，自堪信為真實。

③再原告法代於上開欄位註記加減金額後，被告及原告公司會計出納人員分別依序「媒體資料劃撥轉帳明細表」、「總表」、「應付憑單」、「會計傳票」及「付款支票」後，再由原告公司法代核准(核決），其上均有原告公司及法代大小章，此有被告提出媒體資料劃撥轉帳明細表等件為證(見卷二第71-87頁)，亦堪信為真實。

3、依上可見，原告發放系爭考勤獎金，須經原告法代簽核應付憑單、付款單、轉帳明細、媒體資料劃撥轉帳表、付款支票，並於其上蓋用公司大小章後，始得發放考勤獎金乙節，業如前述，上開文件均經原告法代審閱簽核並蓋章，原告法代實無法諉為不知(白話文：上開文件既經原告法代簽核簽名蓋章，在法律評價上就是要負責任，法律上無法支持那種簽名後然後說我不知情之行為)。易言之，原告公司法代當時是否真沒有發現此有包含系爭外籍員工考勤獎金?或明知包含系爭外籍員工考勤獎金簽署核准，但嗣後因公司內部家族經營權紛爭反悔致提本訴？以令人生疑或均有可能。況觀諸被告提出108年第三季節金彙整表(見卷二第195-199頁)，

其上於「其他加項」部分，另有手寫記載數額，並於最右邊之欄位亦有加註其他事項(卷二第195-199頁，紅筆標示、綠色及黃色螢光筆所示)，足見系爭考勤獎金發放前，節金彙整表確經原告法定代理人鄭丞焜逐筆核閱，原告雖辯稱被告僅交付本籍員工節金彙整表予原告法定代理人核閱，就外籍員工部分並未交付批示，惟就此部分，原告並未提出其他積極證據證明原告法定代理人所核閱之文件態樣為何，復審酌被告所提出之108年第三季節金彙整表，該彙整表本籍員工與外籍員工之節金明細具連貫性，難以看出隱匿一節，況原告對有利於自己之事實應負舉證責任，惟綜觀卷內資料，原告對於「被告故意隱匿外籍員工節金明細表」一節，並無提出任何證明，故此部分主張，自無可採。

4、綜上，系爭考勤獎金之發放程序，均經原告法代簽核並簽蓋公司大小章，原告既已簽名蓋章，實在無法推諉不知情。況原告法代究竟是真的不知情?抑或因家族紛爭事後始執此爭訟，均已令人生疑，已如前述。故此，原告發放系爭考勤獎金，須經原告法定代理人簽核應付憑單、付款單、轉帳明細、媒體資料劃撥轉帳表、付款支票，並於其上蓋用公司大小章後，始得發放考勤獎金，既原告法代已經簽名，顯見發放系爭考勤獎金是依循公司既有規定程序，由法代簽章核准後發放，實難認定被告未盡善良管理人之注意義務致使原告發放系爭考勤獎金云云，自不可採。原告依民法第544條、第227條請求被告給付554,862元，顯然無據，自非可採。

六、綜上所述，原告依民法第184條或同法第544條、第227條規定，請求被告給付554,862元，為無理由，應予駁回。

七、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。

八、據上論結，本件原告之訴為無理由，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　3　　月　　18　　日

勞動法庭　法　　官　田玉芬

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　　111　　年　　3　　月　　18　　日

書 記 官　林彥汝