

臺灣苗栗地方法院民事判決

113年度勞訴字第14號

原告 遠景光學股份有限公司

法定代理人 沈明鋒

訴訟代理人 張仕忠

吳旭洲律師

連永捷律師

鄭典顥律師

被告 曾煥秋

訴訟代理人 許雅婷律師

朱瑞陽律師

上 一 人

複 代理人 龍美瑜律師

上列當事人間請求侵權行為損害賠償事件，本院於民國115年2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320萬4800元，及自民國113年4月16日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔52%，餘由原告負擔。

本判決原告勝訴部分，於原告以新臺幣106萬8000元為被告預供擔保後，得假執行；但被告如以新臺幣320萬4800元為原告預供擔保，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序部分：

一、按勞動事件以勞工為原告者，由被告住所、居所、主營業所、主事務所所在地或原告之勞務提供地法院管轄；以雇主為原告者，由被告住所、居所、現在或最後之勞務提供地法院管轄，勞動事件法第6條第1項定有明文。本件係以雇主為

01 原告之勞動事件，而被告之最後勞務提供地為苗栗縣，屬本
02 院之轄區，為兩造所共同不爭執（勞訴卷一第355、381、39
03 7頁），故依前開規定，本院對本件具有管轄權。

04 二、另按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但有下列各款情形之一者，不在此限：二、請求之基礎事實同一
05 者。七、不甚礙被告之防禦及訴訟之終結者。民事訴訟法第
06 255條第1項第2款、第7款定有明文。經查：

07
08 (一)本件原告起訴時已經提及：被告於民國106年間，對原告佯
09 稱其取得美國康乃爾大學（Cornell University）物理博士
10 及阿拉巴馬大學（The University of Alabama）電機博士
11 等雙博士學位，並曾任職美國太空總署NASA研發助理科學
12 家、聯電技術行銷處長等，擁有極為豐富之學經歷等語，致
13 原告董事會誤認被告為不可多得之人才，而任用被告為原告
14 之執行長等語。（調解卷第13至21頁）嗣後追加起訴此部分
15 之事實，主張被告以不實學經歷誘騙原告任職，故擇一依民
16 法第184條第1項前段、第179條規定，請求被告給付每月逾1
17 0萬元所得之薪資。（勞訴卷二第96至99頁）追加之事實既
18 然早已於起訴時提及，被告自起訴時即對此部分為充分防禦
19 （勞訴卷一第50頁），且本院於本件訴訟中亦持續調查此部
20 分追加之事實（勞訴卷一第187至197頁、第229至343頁，勞
21 訴卷二第7頁、第103至105頁），應認此部分不甚礙被告之
22 防禦及訴訟之終結，故應准許此部分之追加。

23 (二)原告起訴主張被告擅自為自己調薪之事實，請求權基礎為民
24 法第179條、第184條（調解卷第19頁），嗣後就同事實追加
25 請求權基礎為公司法第23條第1項、民法第227條第2項規
26 定，並陳明為選擇合併關係（勞訴卷二第27至28頁），乃基
27 於同一原因事實，合乎上述法文規定，應予准許。

28 貳、實體部分：

29 一、原告主張：

30 (一)追加起訴部分：被告於民國106年間，對原告佯稱其取得美
31 國康乃爾大學（Cornell University）物理博士及阿拉巴馬

大學 (The University of Alabama) 電機博士等雙博士學位，並曾任職美國太空總署NASA研發助理科學家、聯電技術行銷處長等，擁有極為豐富之學經歷等語，致原告董事會陷入錯誤而認被告為不可多得之人才，任用被告為原告之執行長。被告於106年6月15日到職，並填具內容不實之人事資料表。被告於109年底向原告提報資金不足，原告遂於110年4月增資新臺幣(下同)2.66億元。詎料原告甫增資完畢，於同年7月又接獲財務部份報告，原告營運資金將於同年11月再出現缺口。嗣經原告監察人查核，發現被告諸多事項恐有嚴重弊端，遂於同年8月23日經原告董事會決議，將被告停職待查。事後原告更發現，被告向原告出示之畢業證書影本，為被告自行製作，原本上有明顯剪貼、偽變造之痕跡，致原告陷於錯誤而任用被告，自106年6月15日起，核給每月15萬9000元顯不相當之薪資，原告認僅以每月10萬元作為勞務對價為適當，故此部分擇一依民法第184條第1項前段、第179條規定，請求給付被告溢領薪資297萬9500元（計算式：【15萬9000元-10萬元】/月X任職期間50.5月=297萬9500元）。

(二)起訴部分：被告於其任職執行長期間，數次未提報董事會核決，擅自利用自己職務之便為自己調薪：自107年2月1日起調薪為21萬1400元、自108年1月1日起調薪為23萬1400元、自110年5月15日起調薪為26萬元。被告自106年6月15日至110年8月31日止，共領1212萬1843元工資，其中被告違法擅自調薪部分為320萬4800元部分，原告擇一依民法第184條第1項、第179條、第227條第2項、公司法第23條第1項規定請求等語。並聲明：被告應給付原告618萬4300元，及其中320萬4800元自起訴狀繕本送達翌日起，其餘297萬9500元自民事準備八狀繕本送達翌日起，均至清償日止，按週年利率5%計算之利息。願供擔保請准宣告假執行。（於114年11月24日追加起訴300萬元本息部分，經本院另以裁定駁回之，是不於本判決贅述。）

二、被告則以：

01 (一)被告給原告之人事資料記載，僅為內部留存之用，原告非因
02 被告學歷而聘任被告擔任執行長。且被告於人事資料表上所
03 載之美國康乃爾大學物理博士是誤載，其原意是康乃爾大學
04 博士研究、曾於康乃爾大學參加研討會、學分班，且被告也
05 從未表達擁有雙博士學位。履歷之誤載是因被告所學為電
06 機，但博士論文都偏重在固態物理之研究，本意是表達為電
07 機或物理博士。阿拉巴馬州立大學亨斯維爾分校於86年頒予
08 被告電機工程博士學位，嗣於91年9月20日該校董事會撤銷
09 該學位，撤銷函以聯邦快遞通知被告，惟被告於89年改居現
10 址後未收受該撤銷函，而不知此情事無從救濟。被告現雖僅
11 有該校電機工程學碩士學位，然其當時提供原告之博士、碩
12 士學位證書及駐外使領館認證文件均確屬真實。退步言之，
13 縱博士學位遭撤銷，於美國學位制度被告仍為博士候選人，
14 薪資水準當然高於碩士學位之水平。

15 (二)被告擁有電機專長背景，更多年任職電子科技業。原告創立
16 之初，借重被告多年任職電子科技業善於整合團隊各領域專
17 業人才經驗，於團隊分工上整合團隊、帶領團隊，與被告學
18 歷並無關聯。蓋原告產品為隱形眼鏡，著重於鏡片光學設計
19 及測試、矽水膠材料專業，鏡片生產機台設計與證照申請與
20 被告專長電子業並無關聯。前述種種係依原告未來發展需求
21 循序漸進完成，各項目均須投入相當資金，是否有增資需
22 求、增資總額及價額每次均係由董事會作成決議，非被告一
23 人自行決定，被告僅是執行董事會決議。兩造間之委任契約
24 即為被告受領給付之正當法律原因，原告應就不當得利要件
25 負舉證責任。縱認原告受有損害，原告至遲於110年11月提
26 起刑事告訴時，既確已知其受有損害及賠償義務人，卻遲於
27 113年2月21日方提起民事訴訟，侵權行為損害賠償請求權已
28 罹於2年消滅時效。

29 (三)原告主張被告調薪須填具人事異動申請單，經董事會提報、
30 董事會審核後方得為之，乃非屬實。原告自106年6月15日任
31 執行長起，依原告有效之核決權限管理辦法，就不列等人員

(即職稱為資深副總/執行副總、執行長與董事長)之薪資調整係由執行長核決，執行長之報酬調整則由執行長執行審查，送交董事長代表核准，並不須經董事會同意；另依原告章程第30條規定，應經董事長決議者，僅限經理人員之任免，未包含調薪在內。原告前身為春秋光學股份有限公司，因公司創業之初管理制度尚未完備，仍以中小企業之經營模式進行，被告報酬自始未經董事會核定，且營運未上軌道，故創始經營團隊共識為一級主管先行調降，待經營漸入佳境後方逐步調整。核敘管理辦法未提及薪資調整部分應行何程序，不足證被告報酬調整有違原告當時調薪規定。被告第一次調薪107年2月，係因正式取得相關營業執照而適度調整；第二次調薪110年6月，因公司各單位協同努力年產能提升約400%並發展海外事業。業務經營進展甚良，且已3年3月未調薪，故一級主管再次為薪資調整，且主管職薪資均獲調整，非僅止於被告。

(四)被告為一級主管，如調薪原告人事成本勢必會顯著增加，必會告知董事長並徵得同意。惟因董事長為兼任性質且經常不在國內，致徵詢方式以電話或口頭獲得同意，相關人事管理費用均詳實記載董事會提交股東會之財務報告及公司管理文件，亦依原告當時管理制度揭露調薪過程。原告當時調薪簽呈程序無須至董事長或董事會層級，可知被告無故意主觀之不法，更無隱瞞行為。平時董事長亦言執行長有適度調整薪資權責，且屬適當。對原告主張不合法行為或多次擅自調薪之情，經營團隊本可提出疑義或提出反對意見，斷無原告所述同意被告私自多次調薪乙情。

(五)被告之所以製作康乃爾大學之畢業證書，係因其妻病危時對被告有機會至康乃爾大學就讀卻放棄乙事感到遺憾。如妻子因病去世，為紀念妻子製作用以燒給妻子。因康復而未使用暫放於私人保險櫃內，後妻子仍不敵疾病去世，被告乃將製作用以紀念較為精緻的康乃爾大學畢業證書燒給亡妻，其餘明顯有透明膠帶黏貼、姓名、學位欄位、打有被告英文姓

01 名、博士學位英文字樣以透明膠帶黏貼紙條覆蓋者則置於保
02 險櫃內。如此粗糙之製作顯可使一般人知悉該證書有經塗改
03 痕跡，無誤認之虞。被告未曾將此文件交付原告以行使之等
04 語，以資抗辯。並聲明：原告之訴及假執行之聲請均駁回。
05 願供擔保請准宣告免為假執行。

06 三、本院之判斷：

07 (一)原告追加起訴每月溢付5萬9000元薪資部分：

08 1.被告有以不實學經歷對外宣稱之行為：

09 (1)按因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責
10 任，民法第184條第1項前段定有明文。民法上所指詐欺，重
11 在對表意人自由意思形成過程中為不當干涉，故須對表意人
12 意思形成過程屬於重要而有影響之不真事實，積極表示為
13 真，而使他人陷於錯誤，或有告知義務但消極隱匿該事實，
14 使他人既存之錯誤加深或保持，並該事實與表意人自由意思
15 之形成有因果關係者，始克當之。又被詐欺而為意思表示
16 者，依民法第92條第1項前段規定，表意人固得撤銷其意思
17 表示，然應就受詐欺之有利事實負舉證責任(最高法院112年
18 度台上字第2895號判決參照)。該所稱詐欺，係指對表意人
19 意思形成過程屬於重要，而有影響之不真實事實，為虛構、
20 變更或隱匿之行為，故意表示其為真實，使表意人陷於錯
21 誤、加深錯誤或保持錯誤者而言。是項規定所欲保護之法
22 益，為表意人意思表示形成過程之自由。蓋詐欺者慣於利用
23 受害人之需求、疏忽、恐懼、同情、貪財、迷信等心理狀
24 態，施以言語行動、傳媒資訊或數人分工等手法交互運作，
25 使受害人逐步陷於錯誤，而影響其意思表示之形成自由(最
26 高法院111年度台上字第176號判決參照)。

27 (2)經查，被告自106年6月15日在原告到職而任執行長。被告所
28 填載人事資料表，記載學歷為「Cornell Univ. 物理 Ph.
29 D」、「Univ.of Alabama 電機 Ph.D」，在校期間分別為
30 「0000-0000」、「0000-0000」，均已畢業。另在工作經驗
31 載明曾任職「美國太空總署NASA」「研發助理科學家」、

「聯電UMC」「技術行銷處長」、「優你康光學」「董事長特助」，時間分別為「0000-0000」、「0000-0000」、「0000-0000」，有人事資料表為證（調解卷第25頁），且為兩造所不爭（勞訴卷一第381、397頁），足見被告對外表示自己具上述學經歷之背景。此外，證人朱世宏、羅世豪尚於本院證述，被告曾向其等表述具有臺灣交通大學物理系學士學位、國立臺灣大學之電機碩士學位（勞訴卷二第216、227頁），證人間之證述相互吻合而堪採信，可徵被告確實對外宣稱自己另具上開學位。基上，被告對外宣稱自己具豐富之學經歷乙節，洵堪認定。

(3)被告雖曾有阿拉巴馬大學亨思維爾分校之電機博士學位，但嗣後經該校董事會於91年9月20日，因涉嫌抄襲他人論文，遭撤銷學位，並經聯邦快遞寄送給被告，被告未就此尋求救濟，有法務部111年5月12日法外決字第11100090570號函、111年7月18日法外決字第11100141040號函可憑（他卷第279頁，偵卷第11頁），可知被告於91年間已經知悉其博士學位遭撤銷之事實，且其涉嫌抄襲他人論文行為，自己身為行為人當無不知之理，卻於106年間仍對原告宣稱自己具阿拉巴馬大學博士學位，而非僅止於博士候選人，其對外不實宣傳學經歷之行為已足認定。再者，關於其所稱之康乃爾大學物理博士學位，被告乃製作康乃爾大學畢業證書，在學位受頒人及學位名稱處具膠帶黏貼之痕跡（調解卷第29頁）。被告對此諉稱係因其妻病危時，仍對被告過去有機會至康乃爾大學就讀而未能成行耿耿於懷，被告為慰藉妻子方製作該證書，其意係遇妻子不幸離世時燒給亡妻。復因妻子好轉未使用而放置被告私人保險櫃，後妻子亡故，被告方製作較為精緻紀念用之證書燒給亡妻，其餘學歷證書明顯有透明膠帶黏貼痕跡、姓名與學位欄位以紙條覆蓋等粗糙外觀，肉眼明顯可辨識塗改痕跡者則置放保險櫃，避免遭他人看見以引發誤會等語（勞訴卷一第382頁）。倘若被告所辯情節為真，則該虛偽變造之學位證書紙本早應該燒給亡妻；若怕他人誤

會，更不該將之留存而應速銷燬。被告所辯燒給亡妻情節，不能提出相關事證以實其說，此乃相當於刑事案件中之幽靈抗辯，以難查證之虛構事實混淆真相，自屬無稽而不可採。其之所以留存在個人保險箱，依照其不斷對外宣稱具有康乃爾大學學歷之事實可以推知，目的在確保自己可以隨時複印該虛偽變造之學位證書，以哄騙他人確實具有康乃爾大學之顯赫學歷。

(4)復而，被告沒有國立臺灣大學電機研究所碩士學位、國立交通大學之學籍就讀紀錄，有國立臺灣大學115年1月20日校教字第11500005179號函、國立陽明交通大學115年1月22日陽明交大教註二字第1150002036號函為憑（勞訴卷二第103至105頁）。其雖曾在聯華電子股份有限公司任職，但職位為資深部經理，非其所填載在人事資料表之技術行銷處長，有聯華電子股份有限公司114年12月11日(114)聯人資字第626號函可參（勞訴卷一第587頁）。再就被告所述在NASA工作經歷，被告聲請之證人楊建基雖於本院證述，阿拉巴馬大學所有經費有9成以上均與NASA相關，被告研究經費亦來自NASA（勞訴卷二第60至61頁）；但是縱便該證人所述假定為真，在美國國家航空暨太空總署（NASA）工作，和在NASA補助研究之阿拉巴馬大學從事研究，仍有本質上之區別，被告聲請之證人不能立證被告確實曾經在NASA工作。綜合上述，可知被告編纂豐富之大量不實學經歷，以取信他人。

2.本件無法認定原告向被告所述不實學經歷，與被告發送薪資給原告間，具有相當因果關係：

(1)按關於侵權行為賠償損害之請求權，以有損害之發生及有責任原因之事實，並二者之間，有相當因果關係及實際上受有損害為其成立要件；故原告所主張侵權行為損害賠償之債，如不合於此項成立要件者，即難謂有損害賠償請求權存在。又損害賠償責任之相當因果關係，係以行為人之行為（包括作為與不作為）所造成之客觀存在事實為觀察，依吾人知識經驗判斷，無此行為，必不發生此損害；有此行為，通常即

足發生此種損害者，為有因果關係；有此行為，通常亦不生此種損害者，即無因果關係（最高法院48年度台上字第481號、101年度台上字第942號判決參照）。

(2)原告主張：被告以不實學經歷反覆誤導、欺瞞，致原告陷入錯誤而信被告足堪執行長重任，自106年起以每月15萬9000元聘任被告為執行長等語（勞訴卷二第96至97頁）；被告則抗辯：被告於原告人事資料記載，僅為內部留存紀錄之用，原告非因被告學歷而聘任其為執行長。被告擁有電機專長更多年任職電子科技業，原告創立之初借重被告多年任職電子科技業善於整合團隊各領域專業人才經驗，團隊分工上負責整合、帶領團隊，與被告學經歷並無關係。蓋原告公司產品為隱形眼鏡，著重於鏡片光學設計、光學測試、矽水膠材料專業、鏡片生產機台設計、證照申請，與被告專長電子業並無關聯等語（勞訴卷一第50至51頁）。本件兩造既然就此有所爭執，則就此權利發生之爭點，當由原告負舉證責任。

(3)經查，張仕忠曾證述，其係經原告前財務長羅世豪引薦而認識被告，誤信被告有上述之豐富學經歷（他卷第57至59頁，勞訴卷二第68至70頁），但此證人本身為原告訴訟代理人，證言本有迴護原告之傾向。張仕忠雖於本院證稱：「（你在參與投資時會考量哪些因素？）人，主要執行的人對了，成功的機會就比較大，我們考量的是都是人，任何人聽到了曾煥秋的學、經歷，相信都會認為人對了，成功機會比較大，投資的意願也就會比較大。」、「如果不是因曾煥秋的學、經歷，任何人來說隱形眼鏡有多好，我不會去見這個人、也不會投資這個產業。」（勞訴卷二第74至75頁）但是考量被告所任執行長，依照原告所提之事證，未能證明原告曾限定任此職位必須具備之專長、證照或資格，處理之事務應在綜合處理公司部門間之事務，則被告抗辯其獲得任用並收受薪資，非起因於其豐富學經歷，而係側重在其帶領團隊之能力等語，尚非全然不可信。原告聘任被告為執行長綜理公司一切事務，發放被告執行長每月15萬9000元之薪資，與被告對

01 外宣稱不實學經歷行為間之關係，原告未充分舉證證明之，
02 故就此爭點應認無相當因果關係存在，因此原告依侵權行為
03 法律關係，請求被告給付每月逾10萬元之溢付薪資共297萬9
04 500元，應屬無理由。

05 3.原告侵權行為損害賠償請求權已罹於時效：

06 (1)按因侵權行為所生之損害賠償請求權，自請求權人知有損害
07 及賠償義務人時起，2年間不行使而消滅，民法第197條第1
08 項前段定有明文。又關於侵權行為損害賠償請求權之消滅時
09 效，應以請求權人實際知悉損害及賠償義務人時起算，非以
10 知悉賠償義務人因侵權行為所構成之犯罪行為經檢察官起訴
11 或法院判決有罪為準(最高法院112年度台上字第1398號判決
12 參照)。所謂知有損害及賠償義務人之「知」，係指明知而
13 言，亦即該請求權之消滅時效，應以請求權人實際知悉損害
14 及賠償義務人時起算，若僅知受有損害，而不知行為人及其
15 行為為侵權行為，則無從本於侵權行為請求賠償，時效即無
16 從進行(最高法院110年度台上字第370號判決參照)。該所謂
17 知有損害及賠償義務人之「知」，係指明知而言。如當事人
18 間就知之時間有所爭執，應由賠償義務人就請求權人知悉在
19 前之事實，負舉證責任(最高法院72年度台上字第1428號判
20 決參照)。

21 (2)被告抗辯原告於110年8月時之董事會將被告解職，業於斯時
22 起明知，卻遲於113年2月21日始提起本件訴訟，已經罹於侵
23 權行為時效(勞訴卷一第52頁，勞訴卷二第470頁)。原告
24 則回應係於110年10月間懷疑被告有偽造、背信情事，於110
25 年8月間係因查核AOI自動檢測系統軟硬體合約、久宇科技相
26 關工程合約及相關行政流程資料，發現諸多事情涉及嚴重弊
27 端，故暫停被告職務，時效非自110年8月起算。本件涉及公
28 司詐欺、行為偽造文書等罪，錯綜複雜而具高度專業性，且
29 有被害人難以取得相關證據特性，原告無法輕易判斷被告行
30 為是否構成侵權行為。經提起刑事告訴後仍存有懷疑、臆
31 測，尚需司法機關調查、釐清相關事實後，始能判斷並確實

01 知悉。退步言之，縱使假定原告提起刑事告訴時已經確實知
02 悉受有損害及損害賠償義務人，原告業於112年8月22日寄發
03 存證信函，被告於翌(23)日收受。原告並於請求後6個月內
04 起訴，未罹於時效等語（勞訴卷一第94至96頁）。兩造既對
05 此有所爭執，則稽諸上述法律說明，當由原告就此負舉證之
06 責。

07 (3)經查，原告係於110年8月23日之董事會議中暫停被告職務，
08 事由記載：經監察人於同年月18日查核有關AOI自動檢測系
09 統軟硬體合約、久宇科技相關工程合約及相關行政流程資
10 料，「發現諸多事情涉及嚴重弊端」，有必要委由外部律師
11 向相關單位舉報。為利調查事證，擬請董事會決議暫停被告
12 及羅世豪職務，配合調查有關事項等語（調解卷第27頁）。
13 自上開記載，難知董事會決議暫停原告職務之事實原因，即
14 為本件原告虛構不實學經歷，故時效不應自110年8月23日起
15 算。

16 (4)再原告曾於110年9月29日，向臺灣苗栗地方檢察署對被告提
17 起刑事詐欺、行使偽造私文書罪嫌告訴，主張之事實略以：
18 被告明知未取得美國長春藤名校博士學位，竟於106年間對
19 被告誣稱取得美國康乃爾大學物理博士及阿拉巴馬州立大學
20 電機博士雙博士學位，並有美國太空總署NASA研發助理科學
21 家、聯電技術行銷處長等極為豐富學經歷，使被告董事會誤
22 認為不可多得人才，任用被告為執行長綜理公司一切事務。
23 被告遂於106年6月15日填具人事資料表正式就職，並附上阿
24 拉巴馬州立大學博士畢業證書。被告離職後，原告派員整理
25 被告辦公室保險箱，發現阿拉巴馬州立大學博士畢業證書，
26 及經偽造變造痕跡之康乃爾大學博士畢業證書變造後之原
27 本。原告為求慎重，派員向美國學歷驗證單位全國學生信息
28 交流中心查證，經回復未查得被告具上述學位，僅於82年6
29 月19日取得阿拉巴馬立大學亨茨維爾分校工程碩士學位。被
30 告斷不可能於其在人事資料表所載載80年間取得康乃爾大學
31 物理博士後，再去攻讀美國排名151名之阿拉巴馬立大學亨

01 茨維爾分校碩士學位，益徵被告有偽造使用上述學位證書之
02 情事。被告填載其在美國太空總署擔任研究助理科學家亦屬
03 虛構，其行使偽造之學經歷，致被告董事會陷入錯誤，而自
04 106年6月15日任用被告並核給每月15萬9000元顯不相當之薪
05 資。被告並於其任執行長之107年、108年、110年間私自調
06 薪，迄至110年8月31日離職日止，共詐領763萬5100元等語
07 （他卷第9至12頁），並同時檢附全國學生信息交流中心查
08 詢資料（他卷第17至18頁）。原告對被告提起刑事告訴之11
09 0年9月29日時，已經自行查證被告學歷之真實性，且明確陳
10 述被告有詐領原告薪資情事，應認定原告自斯時起，即明確
11 知悉被告虛構學經歷、原告發放被告執行長職位之薪資等情
12 事，並認定被告行為對原告構成侵權行為，故侵權行為時效
13 應自110年9月29日起算。

14 (5)追加之訴本質上係屬獨立之訴，而本件原告追加起訴請求被
15 告返還每月逾10萬元之溢領薪資，乃於115年1月20日始為追
16 加，此有民事準備狀上之法院收狀章可憑（勞訴卷二第95
17 頁），距離110年9月29日知悉之時，已逾民法第197條第1項
18 前段規定之2年侵權行為消滅時效。

19 4.原告受領薪資不構成不當得利：

20 (1)按民法第197條第2項規定：「損害賠償之義務人，因侵權行
21 為受利益，致被害人受損害者，於前項時效完成後，仍應依
22 關於不當得利之規定，返還其所受之利益於被害人。」所謂
23 「依關於不當得利之規定」，請求加害人返還其所受之利
24 益，仍須具備不當得利之構成要件（最高法院114年度台上
25 字第1334號判決參照）。無法律上之原因而受利益，致他人
26 受損害者，應返還其利益。雖有法律上之原因，而其後已不
27 存在者，亦同，民法第179條定有明文。被指示人依指示人
28 之指示，而使其財產發生變動，致利益流向指示人所指定之
29 領取人，倘被指示人係為履行其對於指示人所負債務（補償
30 關係、資金關係或填補關係），在指示人依其與領取人間債
31 權債務關係而為指示下，為向指示人為給付，使利益流向該

01 領取人，以滿足領取人與指示人間之債權債務關係（對價關
02 係），因該被指示人知其利益變動之對象係指示人所指定之
03 領取人，且有意識的增加領取人之財產，於此情形，給付關
04 係存在於指示人與被指示人之間，被指示人與領取人間僅為
05 履行關係（給與關係或出捐關係），如有因給付關係不成
06 立、無效或經撤銷等欠缺法律上原因之情事，被指示人僅得
07 向指示人請求返還不當得利，且就無法律上原因，應負舉證
08 責任。惟若被指示人係受指示人詐騙，始依其指示，有目的
09 意識的為增加指示人之財產，而使利益流向其所指定之領取
10 人，被指示人並無增加領取人財產之目的意識，領取人因非
11 出於被指示人之意思導致其受有利益，即難認被指示人因履
12 行關係而使利益流向領取人，該利益變動應屬欠缺給付目的
13 而無法律上原因，即有別於首揭給付型不當得利之類型，仍
14 應由領取人就其得保有受領之利益，及其不知無法律上原
15 因，而其所受之利益已不存在，得免負返還或償還價額之責
16 任等事實負舉證責任(最高法院113年度台上字第764號判決
17 參照)。

- 18 (2)本件原告主張受被告詐騙，構成權益侵害型之非給付型不當
19 得利(勞訴卷一第26至27頁)；被告則抗辯屬給付型不當得
20 利，應由原告舉證無法律上原因（勞訴卷一第49頁）。按二
21 者的適用關係，給付不當得利請求權有優先性，非給付不當
22 得利則為輔助性，即就同一不當得利客體有給付不當得利與
23 非給付不當得利存在時，應優先適用給付不當得利。因為在
24 給付關係處理其不當得利，較符合債之當事人的利益（王澤
25 鑑，不當得利，113年6月增補版二刷，第63、310頁參
26 照）。基此，本件被告受領原告給付之薪資，係因為被告經
27 原告聘任為執行長，乃基於滿足委任債權契約之給付報酬義
28 務，係有目的及意識增添被告財產，應屬給付型之不當得
29 利。上述最高法院113年度台上字第764號判決所依據之事
30 實，為遭詐騙而匯款者，當事人間本無任何債權契約關係，
31 與本件事實即兩造間成立委任契約，原告聘用被告為執行

01 長，二者事實間尚有差異，附此敘明。

02 (3)本件被告受領每月15萬9000元之薪資，仍係基於兩造間之委
03 任債權契約，係屬有法律上原因，不構成不當得利。按因被
04 詐欺或被脅迫而為意思表示者，表意人得撤銷其意思表示。
05 但詐欺係由第三人所為者，以相對人明知其事實或可得而知
06 者為限，始得撤銷之。被詐欺而為之意思表示，其撤銷不得
07 以之對抗善意第三人；前條之撤銷，應於發見詐欺或脅迫終
08 止後，1年內為之。但自意思表示後，經過10年，不得撤
09 銷，民法第92條、第93條分別定有明文。法定除斥期間縱未
10 經當事人主張或抗辯，法院亦應依職權予以調查審認，以為
11 判斷之依據（最高法院87年度台上字第2815號、88年度台上
12 字第1411號、第1236號判決參照）。縱便假定原告係遭被告
13 詐欺而聘任被告為執行長，但是原告應於110年9月29日即明
14 知其受詐欺之事實，亦經論斷如上消滅時效之部分，其未在
15 發現詐欺後1年除斥期間內，撤銷兩造間之債權委任契約，
16 則被告受領薪資仍有法律上原因，附此指明。

17 5.綜合上述，原告依民法第184條第1項前段、第179條規定，
18 請求被告給付每月15萬9000元逾10萬元部分，即每月溢付5
19 萬9000元薪資，為無理由，不應准許。

20 (二)原告起訴被告擅自調薪部分：

21 1.原告主張被告於其任職執行長期間，職等為不列等員工。被
22 告核決為自己調薪：自107年2月1日起調薪為21萬1400元、
23 自108年1月1日起調薪為23萬1400元、自110年5月15日起調
24 薪為26萬元，調薪部分共320萬4800元等情，業據其提出薪
25 資異動明細表、人事異動申請書、薪資明細表為憑（調解卷
26 第31至39頁），且為被告所不爭（勞訴卷一第382至383頁），
27 自堪信屬實。

28 2.按私文書應由舉證人證其真正，民事訴訟法第357條前段定
29 有明文。又當事人提出之私文書，必先證其真正，始有形式
30 上之證據力，且私文書之真正，如他造當事人有爭執者，舉

證人應負證其真正之責(最高法院92年度台上字第1533號判決參照)。私文書經本人或其代理人簽名、蓋章或按指印或有法院或公證人之認證者，推定為真正，同法第358條第1項亦有規定。被告提出之被證十五職務暨職等核敘管理辦法（勞訴卷二第457至466頁），經原告爭執形式之真正（勞訴卷二第482頁），則揆諸前開規定，應由被告負舉證責任。被告雖述證人羅世豪證述原告相關辦法應有固定格式，因原告不願提出正式版本，故被告盡力找尋先前可能留存之電子檔，應考量事證偏在原告等語（勞訴卷二第472至473頁），但是被證十五未有任何人之簽章，且證人羅世豪之證述為：（勞訴卷一第81頁的核決權限表，是原告正式的核決權限表嗎？）這應該是我們辦法規章裡的核決權限表。（這為何沒有跟原證十相當有會簽過程？你們內部管理辦法通常有會簽嗎？）內部管理辦法，通常定完稿後會有會簽給各單位。（勞訴卷一第81頁的核決權限表簡單表格，有另一個正式版本？）我不知道有沒有正式的，不過核決權限表都是有通過董事會等語（勞訴卷二第236至237頁），其未正面肯認被告訴訟代理人之問題，且斯時被告尚未提出被證十五，其因此未曾見被證十五之文件，無從肯認該文件之形式真正，故被告未成功舉證被證十五職務暨職等核敘管理辦法之形式真正，故不得作為本件證據資料使用。相反的，原告所提出原證十職務暨職等核敘管理辦法（勞訴卷一第31至35頁），其上有各部門主管之簽章，並有會簽之日期，合乎羅世豪之上開證述內容，且被告未曾就其上簽章之形式真正為爭執，則揆諸上述法律說明，得資為本件證據使用。

- 3.原告主張上開調薪為被告擅作主張，未提報董事會，被告所任之執行長，晉升依照職務暨職等核敘管理辦法，應經執行長建議，董事長提報後，由董事會核定，亦經原告提出職務暨職等核敘管理辦法、員工晉升提報表、人事異動申請單、職位暨職等職稱對照表為憑（勞訴卷一第31至39頁）。經被告抗辯依照斯時有效之核決權限管理辦法，執行長之報酬調

01 整應由執行長執行審查，送交董事代表核准，不需要董事會
02 同意，請本院命原告提出核決權限管理辦法即可證明，且被
03 告有經過董事長之同意等語(勞訴卷一第52頁)。對於被告聲
04 請命原告提出核決權限管理辦法，原告於準備程序回應：雖
05 確實有此資料，但此與調薪升等無關，僅為採購權限之劃分
06 而已等語(勞訴卷一第75頁)，並提出董事會議紀錄並附件
07 為憑(勞訴卷一第79至81頁)。被告雖抗辯核決權限管理辦
08 法不僅有原告所提出之部分，堅持命原告提出全部文件(勞
09 訴卷一第75頁)，然而時任原告董事之羅世豪於本院證述核
10 決權限表都有通過董事會(勞訴卷二第236至237頁)，被告
11 並未提出任何事證，以初步證實核決權限管理辦法有其抗辯
12 之董事長同意即可調薪部分。況則縱假定被告所述為真，被
13 告所提出之微信對話紀錄(勞訴卷一第165至168頁)，亦只
14 能夠證明董事長將原告營運之多樣事務，委由身為執行長之
15 被告決定，但不足證明被告之調薪確實曾經過董事長同意，
16 應認定此為子虛烏有之抗辯，洵無足採。

17 4.按因可歸責於債務人之事由，致為不完全給付者，債權人得
18 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
19 付而生前項以外之損害者，債權人並得請求賠償，民法第22
20 7條定有明文。本件被告違背原告內部規定職務暨職等核敘
21 管理辦法，未經董事會之核定擅自為自己調薪，已經構成契
22 約之不完全給付，致原告受有損害320萬4800元，原告依民
23 法第227條第2項規定請求320萬4800元，乃屬有理由，應予
24 准許。本院既以依民法第227條第2項規定准許原告請求，且
25 原告就請求權基礎之競合係採取選擇合併，則本院即無庸再
26 行贅究及論駁所餘請求權基礎，併予敘明。

27 5.末按給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經
28 其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權
29 人起訴而送達訴狀，與催告有同一之效力；遲延之債務，以
30 支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利
31 息；應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，

週年利率為5%，民法第229條第2項、第233條第1項前段、第203條分別定有明文。查原告對被告之不完全給付損害賠償請求權，屬給付無確定期限之金錢債權，而起訴狀繕本係於113年4月15日送達(調解卷第65頁)，是原告自得併予請求自翌(16)日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

(三)駁回其餘證據調查之聲請：

- 1.關於原告於114年11月24日追加起訴，主張被告任職期間未經董事會決議，逕使原告與弘邦資訊股份有限公司（下稱弘邦公司）簽立AOI系統開發合約，將原告公司資源持續挹注至上開空殼公司，故請求被告給付300萬元本息。兩造因而聲請①函詢弘邦公司提供106至110年間與原告間之AOI系統相關合約並當時外包人員3人之工作日誌、②函調被告、弘邦公司、黃奕忠與弘邦公司外包人員3人均自106至110年間之銀行往來明細、③函詢財政部北區國稅局新竹分局提供弘邦公司於106至110年間報稅資料、④通知劉勇志到庭作證、⑤函詢弘邦公司提供106至110年間之會計帳簿及會計師工作底稿等相關證據資料（勞訴卷一第373頁、第404至408頁，勞訴卷二第17、121頁），業經本院認定不符追加要件，另以裁定駁回追加之訴，未經實體審認，故無調查必要。
- 2.再被告不斷聲請本院命原告提出核決權限管理辦法，被告無法釋明上述辦法規範調薪之程序，此部分聲請當屬不必要。至於原告聲請函調原告學經歷而未經本院調查之部分（勞訴卷一第403至404頁，勞訴卷二第120至121頁），就不實學經歷之主張業經本院為認定，但原告無法證實被告對外宣稱不實學經歷，與原告聘任被告為執行長致受有損害間之相當因果關係，待證事實已明確經過認定，無再行調查之必要。
- 3.按當事人聲明之證據，法院應為調查。但就其聲明之證據中認為不必要者，不在此限，民事訴訟法第286條定有明文。本院既認上開證據調查之聲請均屬不必要，故依上開規定但書，不予調查。

(四)基上，原告起訴依民法第227條第2項規定，請求如主文第1

項所示，為有理由而應准許；追加起訴依民法第184條第1項前段、第179條規定，請求給付297萬9500元本息，為無理由而應駁回。

四、本件原告勝訴部分，兩造陳明願供擔保聲請宣告假執行與免為假執行，於法並無不合，爰酌定相當之擔保金額，分別予以准許。至原告敗訴部分既經駁回，該部分假執行之聲請即失所依據，應併予駁回。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經本院斟酌後，核與判決結果不生影響，爰不逐一論駁。

六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中 華 民 國 115 年 3 月 18 日
勞動法庭 審判長法官 宋國鎮

法 官 許惠瑜

法 官 李昆儒

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（須附繕本）。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 115 年 3 月 18 日
書記官 陳靜芳