

臺灣彰化地方法院民事判決

113年度勞再易字第2號

再審原告 台灣玻璃工業股份有限公司

法定代理人 林伯豐

訴訟代理人 陳婉君律師

再審被告 蕭建宏

上列當事人間請求給付資遣費等事件，再審原告對於本院民國113年6月25日113年度勞簡上字第1號確定判決提起再審之訴，本院不經言詞辯論，判決如下：

主 文

再審之訴駁回。

再審之訴訟費用由再審原告負擔。

事 實 及 理 由

壹、程序方面：按不得上訴之判決，於宣示時確定；再審之訴應於30日之不變期間內提起；前項期間，自判決確定時起算，判決於送達前確定者，自送達時起算；其再審之理由發生或知悉在後者，均自知悉時起算。但自判決確定後已逾5年者，不得提起，民事訴訟法第398條第2項前段、500條第1項、第2項分別定有明文。本院113年度勞簡上字第1號民事判決（下稱原確定判決），因不得上訴，於民國（下同）113年6月25日宣示時即告確定，並於同年7月1日送達再審原告（見原審卷第125頁）。再審原告於同年7月30日向本院提起再審之訴（見本院卷第9頁），尚未逾30日之法定不變期間，合先敘明。

貳、實體方面

一、再審原告主張：

（一）原確定判決認定「被上訴人（即再審被告）雖高填其個人

學歷，但其學歷僅為上訴人（即再審原告）錄取員工諸多標準之一，並非唯一、關鍵考量因素…據此，本件無從認定上訴人依據勞基法第12條第1項第1款規定、工作規則第70條第1項第1款終止兩造間勞動契約為合法」云云。惟查，再審原告既於徵才公告上記載「30歲以下」、「男需役畢」、「高中職以上畢業」、「具堆高機駕駛證照」、「需輪班」五項工作條件限制，顯然上開五項主要條件為再審原告聘僱人員之重要之點，且應徵當時須應徵者填寫之應考人員調查表亦有「學經歷」欄，應徵者必須簽名保證所填載內容為真正及其不實之效果，堪認學經歷為再審被告取得再審原告公司面試機會之五項條件之一。再審被告既無高中職以上畢業之學歷，顯然不符合再審原告所訂之應徵條件，既與應徵條件不符，即無獲得面試之機會，遑論錄取之可能。原確定判決顯然錯誤理解再審原告之五項應徵條件非為重要之點，更將符合五項主要應徵條件後，始能填寫之應試人員調查表及新進人員招考面試表內容，與上開應徵條件二者混為一談，即誤認初步篩選之應徵條件與填表內容皆為第一階段擇員之條件，而遽認再審被告提供不實學歷，並無使再審原告誤信而訂立勞動契約云云，顯然逕依其主觀認定，擅自更改再審原告擇員之條件，而與客觀事實不符，其認定事實錯誤，且有違反經驗法則、論理法則之違背法令，且亦與卷內再審原告之徵才公告之客觀證據不符，而有認定事實違背證據法則之重大違法，應屬適用法規顯有錯誤，均足以影響判決之結果，實有民事訴訟法第496條第1項第1款規定之適用法規顯有錯誤之再審事由：

- (1)按適用法規顯有錯誤，得以再審之訴對於確定終局判決聲明不服，民事訴訟法第496條第1項第1款定有明文。次按，民事訴訟法第496條第1項第1款所謂適用法規顯有錯誤，係指確定判決違背法規或現存判例解釋者而言（最高法院71年台再字第210號判例意旨參照）。再按，確定判

01 決消極的不適用法規，顯然影響裁判者，自屬民事訴訟法
02 第496條第1項第1款所定適用法規顯有錯誤之範圍，應許
03 當事人對之提起再審之訴，以貫徹憲法保障人民權益之本
04 旨（司法院大法官會議釋字第177號解釋文參照）。

05 (2)查原確定判決理由欄記載略以：「被上訴人係經上訴人面
06 試合格後錄用，依上訴人提出之應試人員調查表及新進人
07 員招考面試表，可知上訴人除要求應徵人員填寫教育程度
08 外，尚須填寫語言程度、經歷、考試、家庭狀況等資訊供
09 參考；且面試表亦列有關於外表10分、談吐20分、性格2
10 0分、學識20分、經歷20分與待遇10分等不同考核項目及
11 對應配分，以及面試人員之綜合評語，是被上訴人雖高填
12 其個人學歷，但其學歷僅為上訴人錄取員工諸多標準之
13 一，並非唯一、關鍵考量因素。且被上訴人具有駕駛荷重
14 在1公噸以上堆高機操作人員結業證書乙節，為兩造所是
15 認，堪認已具備上訴人所要求堆高機駕駛人員之法定資
16 格，而被上訴人是否高中畢業，並無礙於堆高機之操作，
17 縱被上訴人學歷有誇大不實之記載，然此項記載對於上訴
18 人專業能力並無何影響，尚難僅憑被上訴人提供不實學
19 歷，逕認被上訴人使上訴人誤信而訂立勞動契約…據此，
20 本件無從認定上訴人依據勞基法第12條第1項第1款規
21 定、工作規則第70條第1項第1款終止兩造間勞動契約為合
22 法。」云云。

23 (3)按上訴人面試當日提供應徵人員填寫之履歷表，除姓名、
24 生日、性別、身分證統一編號、已否服役、血型、身高體
25 重、地址、電話、電子郵件信箱等基本資料外，僅有「教
26 育程度（含外語能力）」、「工作經歷」、「專業訓
27 練」、「家庭狀況」欄位，應徵人員簽名欄上並有「以上
28 所填資料均屬事實，本人允許百辰光電（股）公司調查，
29 本人若經百辰光電（股）公司錄用後，發現上述有虛構情
30 事等，願接受公司解雇處分，無任何異議」字樣（見原
31 審卷第十三頁），上訴人既僅在徵才網頁上記載「資訊

01 工程、電子電 機工程相關科系碩士以上學歷」、「一年
02 以上工作經驗」及「英文聽說讀寫中等外語能力」三項工
03 作條件限制，面試當時提供應徵人員填寫之履歷表亦有
04 「教育程度（含外語能力）」、「工作經歷」欄，且應徵
05 人員必須簽名保證所填載內容為真正及其不實之效果，堪
06 認應徵人員之學歷（含就讀科系）、工作經驗、英文能力
07 為上訴人聘僱人員（含決定是否聘僱及職務內容、待遇）
08 重要之點。…亦即被上訴人虛偽填載之「國立清華大學資
09 訊工程研究所碩士」學歷，確為被上訴人取得上訴人面試
10 機會之主要原因。…況倘該「國立清華大學資訊工程研
11 究所碩士（肄業）」之不實學歷於被上訴人求職及薪資數額
12 毫無影響，被上訴人又何必杜撰之？…被上訴人藉在
13 「一〇四人力銀行」網站履歷表上虛偽填載 最高學歷為
14 「碩士，國立清華大學/資訊工程所」、「最高教育程
15 度：碩士。最高：國立清華大學、科系：資訊工程所/肄
16 業）」，在面試當日應徵人員履歷表上虛偽填載「研究
17 所：清華大學資訊工程系所肄業」，以及以言詞向上訴人
18 面試人員重申其確有通過國立清華大學資訊工程研究所入
19 學考試之專業學識，僅因私人因素未能修畢課程、取得學
20 位， 誤導上訴人其實質已具備取得國立清華大學資訊工
21 程研究所碩士學位之專業學識，以此精極虛構事實、反覆
22 誤導、欺瞞方式，使上訴人陷於錯誤，而自100年5月5日
23 起至101年6月26日止以試用期間每月四萬六千元、試用期
24 滿每月四萬八千元之顯不相當高額薪資聘僱被上訴人擔任
25 PM專員，每月溢付被上訴人超過其應得薪資一萬五千元、
26 十四個月合計溢付二十一萬元，被上訴人以背於善良風俗
27 之方法加損害於上訴人，使上訴人受有二十一萬元之損
28 害，已足認定（台灣高等法院104年度上易字第154號民事
29 判決參照）。

30 (4)查再審原告為雇主，自應有權利訂立選擇適才適所員工之
31 條件，即得以條件限制應徵人貝之學歷，符合契約自由原

則，是再審原告既於徵才公告上記載「30歲以下」、「男需役畢」、「高中職以上畢業」、「具堆高機駕駛證照」、「需輪班」五項工作條件限制（見一審卷第162頁，被證3），清清楚楚，非常明確，顯然上開五項條件為再審原告聘僱人員之重要之點。次查，再審原告台玻公司規定，於入職報到時，需同時繳交「畢業證書影本」及簽署「志願書」（見一審卷被證7），志願書內容更記載「願切實恪遵公司工作規則」、「如公司認有左列情事，願無條件離職，絕不做任何要求：1. 學經歷填報不實」字樣，再審原告既在徵才公告上記載「30歲以下」、「男需役畢」、「高中職以上畢業」、「具堆高機駕駛證照」、「需輪班」五項工作條件限制，係應僱主有權訂立條件選擇適才適所之員工，故再審原告此限制，尚難認有任何不合理之處，符合契約自由原則，應係合法有效。且應徵當時提供應徵者填寫之應考人員調查表亦有「學經歷」欄，應徵者必須簽名保證所填載內容為真正及其不實之效果，堪認學經歷為再審被告取得再審原告公司面試機會之五主要條件之一，亦為再審原告聘僱人員（含決定是否聘僱及職務內容、待遇）重要之點。

- (5)是以，再審被告既無高中職以上畢業之學歷，顯然不符合再審原告所訂之應徵條件，既與應徵條件不符，即無獲得面試之機會，遑論錄取之可能。換言之，應徵者如非高中職畢業，再審原告即不會聘用，學歷確為取得再審原告面試機會之主要原因之一，即再審被告之學經歷為再審原告錄取聘僱之重要之點，有如前述，且再審被告應顯然明知須具有再審原告所要求之學歷，方有偽造畢業證書並虛偽填載學歷之必要。再者，若無符合上開五項重要之點之應徵條件，而獲面試之機會，豈有後續填寫應試人員調查表及新進人員招考面試表之可能？換言之，應徵者應先符合上開五項之應徵條件，始有填寫應試人員調查表及新進人員招考面試表之機會，進而錄取成為上訴人之員工。

01 原確定判決認定再審被告 雖高填其個人學歷，但其學歷
02 僅為再審原告錄取員工諸多標準之一，並非唯一、關鍵考
03 量因素，及再審被告是否高中畢業，均無礙於堆高機之操
04 作，而逕認再審被告提供不實學歷，並無使再審原告誤信
05 而訂立勞動契約，故不符勞基法第12條第1項第1款、工作
06 規則第70條第1項第1款終止勞動契 約「使雇主誤信而訂
07 立勞動契約」之要件云云。原確定判決顯然錯誤理解再審
08 原告之五項應徵條件非為重要之點，更將符合五項應徵條
09 件後，始能填寫之調查表及面試表內容，與上開應徵條件
10 二者混為一談，即誤認初步篩選之應徵條件與填表內容皆
11 為第一階段擇員之條件。顯然原確定判決逕依其主觀認
12 定，擅自更改再審原告擇員之條件，而與客觀事實不符，
13 其認定事實錯誤，即有違反經驗法則、論理法則之重大違
14 法，且其認定與卷內客觀證據不符，亦有違反證據法則之
15 違背法令，自屬適用法規顯有錯誤，均足以影響判決之結
16 果，實有民事訴訟法第496條第1項第1款規定之適用法規
17 顯有錯誤之再審事由。

18 (6)況且，再審原告為雇主，自應有權利訂立選擇適才適所員
19 工之條件，即得以條件限制人員之學歷，自屬合理。原判
20 決否認再審原告有權利選擇適才適所員工之條件，豈非對
21 卷內徵才公告清楚記載之條件之客觀事證視而不見？亦忽
22 視雇主（即再審原告）擇員條件之權利？又何以得擅自強
23 行將雇主所定之徵選條件去除？顯然不合常理。更依此逕
24 認再審被告 提供不實學歷，並無使再審原告誤信而訂立
25 勞動契約，不符合終止勞動契約之要件云云，足見原判決
26 此部分之認定，逕依其主觀認定擅自更改再審原告擇員之
27 條件，而與客觀事實及卷內客觀事證不符，其認定事實錯
28 誤，即有違反經驗法則、論理法則及證據法則之違背法
29 令，有適用法規顯有錯誤，均足以影響判決之結果，實有
30 民事訴訟法第496條第1項第1款規定之適用法規顯有錯誤
31 之再審事由。

01 (二) 再審原告已於提起第二審上訴之上訴理由中已清楚表明：

02 「依上訴人台玻公司規定，於入職報到時，需同時繳交
03 『畢業證書影本』及簽署『志願書』（見原審被證7），志
04 願書內容更記載『願切實恪遵公司工作規則』、『如公司
05 認有左列情事，願無條件離職，絕不做任何要求：1. 學經
06 歷填報不實』字樣」；參以再審原告已在徵才公告上清楚
07 記載「30歲以下」、「男需役畢」、「高中職以上畢
08 業」、「具堆高機駕駛證照」、「需輪班」五項工作條件
09 之限制，係應僱主有權訂立條件選擇適才適所之員工；佐
10 以，應徵當時提供應徵者填寫之應者人員調查表亦有「學
11 經歷」欄，應徵人員必須簽名保證所填載內容為真正及其
12 不實之效果。益加可證應徵者之學經歷為再審原告聘僱人
13 員（含決定是否聘僱及職務內容、待遇）重要之點。惟原
14 確定判決對再審原告關於卷內客觀事證「志願書」內容記
15 載部分之論述，隻字未提、視而不見，亦無論述其不足採
16 信之理由，足見原確定判決維持一審判決之錯誤見解，亦
17 屬違背法令，復有違反經驗、論理法則，亦與卷內客觀證
18 據不符，而有違背證據法則之重大違法，有適用法規顯有
19 錯誤，且有判決不備理由之違背法令，均足以影響判決之
20 結果，構成民事訴訟法第496條第1項第1款規定之適用法
21 規顯有錯誤之再審事由。

22 (三) 按勞基法第12條第1項第1款「勞工於訂立勞動契約時虛偽
23 意思表示，使雇主誤信而有受損失之虞者，雇主得不經預
24 告終止契約。」，以及再審原告公司員工工作規則第70條
25 第1項第1款亦明定：「員工於訂立勞動契約時虛偽意思表
26 示，使雇主誤信而有受損失之虞者，雇主得不經預告終止
27 契約。」；再按刑法「行使」偽造或不實之文書，乃行為
28 人依文書之用法，以之冒充真正文書而加以使用之意，是
29 此「行使」之行為，本質上含有欺罔之性質。換言之，指
30 以偽作真，將該不實文書置於可能發生文書之狀態下，而
31 就文書內容有所主張，而發生文書功能之狀態（最高法院

72年度台上字第4709號刑事判例、最高法院95年度台上字第4057號刑事判決、最高法院93年度台上字第4328號刑事判決意旨參照)。查本件再審被告自承提出偽造之中州技術學院畢業證書，並向不知情之再審原告台玻公司加以行使，以偽作真，辦理入職報到，使偽造之畢業證書置於其文書通常狀態之行為，而對此不實文書內容有所主張，持續發生不實文書功能之狀態，而使不知情之再審原告持續給付再審被告予其學歷不相當之薪資。換言之，再審被告主觀上認識到兩造之僱傭關係中，係因其提出該偽造畢業證書之行為，再審原告足以誤認再審被告係對該偽造畢業證書權利義務等內容有所主張。而再審原告長達17年誤認再審被告具有中州技術學院畢業之身分，而發放薪資予再審被告，再審被告則有每月固定受領薪資之相續緊密之行為，即再審被告持續就偽造文書內容(即具有中州技術學院畢業之身分)向再審原告有所主張，方得受領再審原告台玻公司依此身分所支給之薪水，直至再審原告台玻公司112年3月21日始接獲匿名舉報再審被告中州技術學院之畢業證書為其所偽造(經向中州技術學院查驗後，上開事實為真)，並於同年月24日對再審被告解雇之為止。則再審被告偽造畢業證書(特種文書)而行使，以偽作真，使不實文書讓再審原告誤信為真實文書，當然含有詐欺成分，而符合上開勞基法及工作規則之規定。(與本件基礎事實相類似之網路新聞，即吳姓男子誣稱畢業於美國紐約大學研究所，陸續詐領薪水等費用，業經台北地檢署依刑法詐欺及侵占等罪起訴吳男，足見本件再審被告於訂立勞動契約時為虛偽意思表示，即偽造畢業證書，且經其坦承不諱，使再審原告誤信而有受損失，再審原告自得不經預告終止契約，而應有勞動基準法第12條第1項第1款之適用)。是原判決消極不適用勞動基準法第12條第1項第1款，亦屬適用法規顯有錯誤，亦與客觀證據即再審原告之工作規則不符，而有違背證據法則之重大違法，有適用法

01 規顯有錯誤，均足以影響判決之結果，構成民事訴訟法第
02 496條第1項第1款規定之適用法規顯有錯誤之再審事由。

03 (四) 綜上所述，原判決錯誤理解再審原告之五項應徵條件非為
04 重要之點，更將符合五項應徵條件後，始能填寫之應試人
05 員調查表及新進人員招考面試表內容，與上開應徵條件二
06 者混為一談，而逕依其主觀認定擅自更改再審原告擇員之
07 條件，而與客觀事實及卷內客觀事證不符，其認定事實錯
08 誤，即有違反經驗法則、論理法則及證據法則之違背法
09 令，有適用法規顯有錯誤。且原確定判決對再審原告論述
10 「志願書」部分之上訴理由，隻字未提、視而不見，亦無
11 論述其不足採信之理由。足見原確定判決除有判決不備理
12 由之違背法令之外，並顯有認定事實重大錯誤，顯與卷內
13 客觀證據不符，而有認定事實違背證據法則之重大違法。
14 而再審被告已自認確有行使偽造畢業證書之事實，依行使
15 之定義，本質上有詐欺之性質，自屬虛偽不實，而使再審
16 原告誤信，則原判決亦有消極 不適用勞動基準法第12條
17 第1項第1款，亦屬適用法規顯有錯誤，且與客觀證據即再
18 審原告之工作規則不符而有違背證據法則之重大違法，有
19 適用法規顯有錯誤，均足以影響判決之結果，實有民事訴
20 訟法第496條第1項第1款規定之適用法規顯有錯誤之再審
21 事由。為此，爰狀請鈞院鑒核，賜判如再審聲明，至為德
22 感。

23 二、本件未經言詞辯論，故無再審被告之聲明及陳述。

24 三、本院之判斷：

25 (一) 按民事訴訟法第496條第1項第1款所謂適用法規顯有錯
26 誤，係指確定裁判所適用之法規顯然不合於法律規定，或
27 與司法院大法官解釋、憲法法庭裁判顯然違反，或消極的
28 不適用法規，顯然影響裁判者而言，不包括認定事實不當
29 或判決理由不備、理由矛盾、取捨證據失當、調查證據欠
30 週、漏未斟酌證據、認定事實錯誤及在學說上諸說併存致
31 發生法律上見解歧異等情形在內（最高法院111年度台再

字第4號民事判決、112年度台聲字第150號民事裁定參照）。又再審之訴顯無再審理由者，法院得不經言詞辯論，逕以判決駁回，民事訴訟法第502條第2項定有明文。所謂顯無再審理由，係指針對再審原告所主張之再審原因，無須另經調查辯論，即可判定其不足以動搖原確定判決所為判斷結果而言。

（二）再審原告主張原確定判決認定再審被告雖高填其個人學歷，但其學歷僅為再審原告錄取員工諸多標準之一，並非唯一、關鍵考量因素，本件無從認定再審原告依據勞基法第12條第1項第1款規定、工作規則第70條第1項第1款終止兩造間勞動契約為合法，屬適用法規顯有錯誤，消極不適用勞基法第12條第1項第1款規定等語。按勞工有左列情形之一者，雇主得不經預告終止契約：一、於訂立勞動契約時為虛偽意思表示，使雇主誤信而有受損害之虞者。勞動基準法第12條第1項第1款固定有明文，惟解釋及適用法規乃屬法院之職權，原確定判決審酌相關事證，認再審被告係經再審原告面試合格後錄用，依再審原告提出之應試人員調查表及新進人員招考面試表，可知再審原告除要求應徵人員填寫教育程度外，尚須填寫語言程度、經歷、考試、家庭狀況等資訊供參考；且面試表亦列有關於外表10分、談吐20分、性格20分、學識20分、經歷20分與待遇10分等不同考核項目及對應配分，以及面試人員之綜合評語，是被再審被告雖高填其個人學歷，但其學歷僅為再審原告錄取員工諸多標準之一，並非唯一、關鍵考量因素，且再審被告是否高中畢業，並無礙於堆高機之操作，縱再審被告學歷有誇大不實之記載，然此項記載對於再審被告專業能力並無何影響，尚難僅憑再審被告提供不實學歷，逕認再審被告使再審原告誤信而訂立勞動契約等情，已就契約內容及法律規定之解釋詳為認定，並非消極不適用法規；至再審原告公司員工工作規則第70條第1項第1款，亦僅重申前揭法條規定之內容。故再審原告主張原確定判決

就此部分有認定事實重大錯誤之情事，適用法規顯有錯誤云云，顯無可採。

(三) 再審原告復舉台灣高等法院104年度上易字第154號民事判決為例，並援引最高法院72年度台上字第4709號、最高法院95年度台上字第4057號、最高法院93年度台上字第4328號等刑事判決意旨，認再審被告確有行使偽造之文書，本質上含有欺罔之性質，構成勞基法第12條第1項第1款之解僱事由等詞。然高等法院裁判非屬民事訴訟法第496條第1項第1款所稱法規，並無拘束其他法院判決之效力；另法院組織法增訂第57條之1規定後，最高法院判例制度已廢止，前依舊法編選之判例，若無裁判全文可資查考者，應停止適用；其餘判例之效力與未經選編為判例之最高法院裁判相同。準此，原最高法院判例及決議已無通案之拘束力，亦不得再以判決違背最高法院判例，作為民事訴訟法第496條第1項第1款適用法規顯有錯誤之再審事由，況民事事件與刑事案件認定標準及適用法條均有所不同，不能混為一談。是再審原告主張原確定判決違背前述台灣高等法院及最高法院裁判意旨，具有民事訴訟法第496條第1項第1款所定再審事由云云，已無可採。

(四) 再審原告又稱原確定判決認定事實錯誤，即有違反經驗法則、論理法則及證據法則之違背法令，有適用法規顯有錯誤，且原確定判決對再審原告論述「志願書」部分之上訴理由，隻字未提、視而不見，亦無論述其不足採信之理由，足見原確定判決除有判決不備理由之違背法令之外，並顯有認定事實重大錯誤，顯與卷內客觀證據不符，而有認定事實違背證據法則之重大違法云云。惟所謂適用法規顯有錯誤，不包括認定事實不當或判決理由不備、理由矛盾、取捨證據失當、調查證據欠週、認定事實錯誤等情況，已如前述；又是否採用當事人提出證據，乃法院取捨證據之職權行使，倘經法院斟酌後認不足影響判決基礎而未記明於判決理由，亦不得據為適用法規顯有錯誤之再審

01 事由。此外，再審原告未說明原確定判決有何適用法規顯
02 有錯誤之情事，則其依民事訴訟法第496條第1項第1款規
03 定提起本件再審之訴，為顯無理由。

04 四、綜上所述，再審原告主張原確定判決具上述違法情事，依民
05 事訴訟法第496條第1項第1款規定提起本件再審之訴，顯無
06 理由，爰依民事訴訟法第502條第2項規定，不經言詞辯論，
07 逕以判決駁回之。

08 五、據上論結，本件再審之訴顯無理由，依民事訴訟法第502條
09 第2項、第78條，判決如主文。

10 中 華 民 國 113 年 11 月 7 日

11 勞動專業法庭審判長法官 陳弘仁

12 法官 劉玉媛

13 法官 謝仁棠

14 以上正本係照原本作成。

15 不得上訴。

16 中 華 民 國 113 年 11 月 7 日

17 書記官 余思瑩