

臺灣彰化地方法院民事判決

113年度勞簡上字第1號

上訴人 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 陳珮君律師

被上訴人 蕭建宏

訴訟代理人 詹家杰律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，上訴人對於民國112年10月31日本院簡易庭第一審判決（112年度勞簡字第13號）提起上訴，本院於113年5月28日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

一、被上訴人主張：

(一)伊自民國95年2月8日起受僱於上訴人，擔任上訴人鹿港廠領班。嗣上訴人欲將伊調動至「熱端股」，伊因身體健康因素無法承受該單位之高溫工作環境而向上訴人反映無法配合調動，不料上訴人嗣後竟取消伊加班班次，並於000年0月間將伊降職為行政管理人員，調降薪資新臺幣（下同）5,000元，甚於112年3月24日以伊偽造學歷證明為由將伊予以資遣，致伊自112年3月25日起無法入廠工作。

(二)伊雖無高中職以上畢業之學歷，惟上訴人對伊有進行面試，其中學識與經歷僅佔總分40%，可知面試過程乃係上訴人決定錄取伊之重要考量，非以學歷為訂立勞動契約之唯一條件，且伊持有堆高機操作證書，符合上訴人僱用堆高機駕駛人員職務之需求，復依人事服務紀錄，伊除於000年0月間因降調而減少薪資，其餘幾乎均為晉升、調薪，任職17年間上

01 訴人皆未曾因伊工作能力對其有疑，上訴人雖提出新進人員
02 敘薪標準，然其上明確載有高中職以下之敘薪級距，洽可證
03 明應徵者即使為高中職以下學歷仍可能受上訴人錄取，且敘
04 薪伊28,200元，係在高中職以下範圍，更可佐證上訴人主張
05 係因伊偽造學歷因而錄取伊，並無理由。上訴人並未舉證係
06 因伊虛偽意思表示使其誤信致訂立勞動契約，又未舉證有受
07 損害之虞，上訴人解僱行為不合法，且違反勞動基準法（下
08 稱勞基法）解僱之最後手段性原則，構成勞基法第14條第1
09 項第6款之情形，伊已於112年3月29日勞動調解程序表示終
10 止兩造勞動契約，並於112年4月20日再次發函為表示。

11 (三)伊之年資共計17年又1個月，111年9月至112年2月每日平均
12 工資為1,964元，上訴人應給付伊6個月資遣費353,520元及
13 非自願離職證明書，爰依勞工退休金條例（下稱勞退條例）
14 第12條、勞基法第14條第4項、第19條、就業保險法第11條
15 第3項請求上訴人應給付被上訴人353,520元，及自起訴狀繕
16 本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；上
17 訴人應發給被上訴人離職原因勾選「勞基法第14條第1項第6
18 款」之非自願離職證明書；願供擔保，請准宣告假執行等
19 語。

20 二、上訴人則以：

21 (一)上訴人於95年間招聘堆高機駕駛人員，應徵條件為30歲以
22 下、男需役畢、高中職以上畢業、具堆高機駕駛證照、需輪
23 班等，應徵當時提供應徵者填寫之應考人員調查表亦有「學
24 經歷」欄，應徵者必須簽名保證所填載內容為真正及其不實
25 之效果，堪認學經歷為取得上訴人面試機會之主要原因之
26 一，亦為上訴人聘僱人員的重要之點，後續並依此為敘薪依
27 據。被上訴人於95年1月11日至上訴人應徵上開職位，並於
28 應考人員調查表的學歷一欄填寫「明道高中及中州技術學
29 院」並勾選「畢業」一欄；上訴人於同年月17日通知被上訴
30 人錄取，被上訴人於95年2月8日入職報到、繳交其最高學歷
31 證明即中州技術學院畢業證書影本（下稱系爭證書），並簽

署記載「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：學經歷填報不實」等內容之志願書（下稱志願書），自應受其簽認文書之拘束。詎料上訴人於112年3月21日接獲系爭證書係被上訴人自行偽造之匿名舉報，於同年月24日向中州技術學院確認系爭證書之真正，經該校函復始知悉系爭證書係造假不實，被上訴人非該校畢業生；並同時向明道高中確認被上訴人是否自該校畢業，經該校函復被上訴人遭該校退學而未高中畢業。

(二)被上訴人既無高中職以上畢業之學歷，自不符合上訴人堆高機駕駛人員之應徵條件，自始無獲得面試機會之可能，遑論錄取，原判決由應試人員調查表及新進人員招考面試表，認定學歷僅為上訴人錄取員工諸多標準之一，並非唯一、關鍵考量因素云云，顯然就填表時序有錯誤理解。被上訴人使用不實學歷證明而為虛偽意思表示，致上訴人誤信後錄取，並給付薪資予不符合擇員條件之被上訴人，因而每月受有最低月薪3萬元之損失，或至少有國中畢業與大專學歷薪資差額之損害，再者，終止勞動契約使雇主誤信而有受損失之虞，既謂之虞，顯然不須雇主舉證確實受有損失為終止契約之要件。被上訴人係以背於善良風俗之方法加損害於上訴人，且已破壞勞雇間信賴關係，違反上訴人員工工作規則第70條第1項第1款、勞基法第12條第1項第1款甚明，是上訴人於112年3月24日以上開事由合法終止兩造勞動契約，被上訴人自不得請求給付資遣費及非自願離職證明書等語。

三、原審審酌兩造提出之攻擊防禦方法並調查相關證據後，判命上訴人應給付被上訴人資遣費352,800元，及自112年6月28日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，並開立離職原因勾選「勞動基準法第14條第1項第6款」之非自願離職證明書予被上訴人，逾此範圍之請求則無理由，而駁回被上訴人其餘請求，並就被上訴人勝訴部分依職權宣告假執行。上訴人就其敗訴部分不服，提起上訴。被上訴人就其敗訴部分，未據聲明不服，該部分已確定。兩造之聲明為：

01 (一)上訴人上訴聲明：原判決不利於上訴人部分及該部分假執行
02 之宣告均廢棄；上開廢棄部分，被上訴人在第一審之訴駁
03 回。

04 (二)被上訴人聲明：上訴駁回。

05 四、兩造不爭執事項：

06 (一)被上訴人於95年2月8日受僱於上訴人；迄112年3月27日上訴
07 人始將被上訴人退出勞保。

08 (二)被上訴人僅明道中學肄業，但卻以明道中學畢業、中州技術
09 學院畢業學歷應徵上訴人堆高機駕駛職務。

10 (三)上訴人於112年3月13日將被上訴人降調為行政管理人員，薪
11 水調降5,000元。

12 (四)上訴人於112年3月24日以鹿港郵局存證號碼69號存證信函，
13 主張被上訴人以不實學歷訂立勞動契約時虛偽意思表示，依
14 勞基法第12條第1項第1款、工作規則第70條第1項第1款終止
15 勞動契約。

16 (五)被上訴人於112年3月29日以勞基法第14條第1項第6款終止勞
17 動契約。

18 (六)被上訴人具有駕駛荷重在1公噸以上堆高機操作人員結業證
19 書。

20 五、得心證之理由：

21 (一)按判決書內應記載之理由，如第二審關於攻擊或防禦方法之
22 意見及法律上之意見與第一審判決相同者，得引用之，民事
23 訴訟法第454條第2項前段定有明文。上開規定於簡易程序之
24 第二審亦有準用，同法第436條之1第3項復有規定。原審判
25 決理由欄之記載，除下列所述者外，均為本院所認同，並予
26 引用外，另補充理由如下。

27 (二)按勞工於訂立勞動契約時為虛偽意思表示，使雇主誤信而有
28 受損害之虞者，雇主得不經預告終止契約，勞基法第12條第
29 1項第1款定有明文；被告工作規則第70條第1項第1款亦為相
30 同之規定。上訴人雖辯稱被上訴人於應徵上訴人堆高機駕駛
31 職務時，虛偽填載學歷，致上訴人誤信後錄取，並給付薪資

予不符合擇員條件之被上訴人，主張依勞基法第12條第1項第1款規定、工作規則第70條第1項第1款終止勞動契約云云。惟查：

- 1.被上訴人僅明道中學肄業，但卻以明道中學畢業、中州技術學院畢業學歷應徵上訴人堆高機駕駛工作等情，固為兩造所不爭執，惟被上訴人係經上訴人面試合格後錄用，依上訴人提出之應試人員調查表及新進人員招考面試表，可知上訴人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（原審卷第164至167頁），是被上訴人雖高填其個人學歷，但其學歷僅為上訴人錄取員工諸多標準之一，並非唯一、關鍵考量因素。
- 2.且被上訴人具有駕駛荷重在1公噸以上堆高機操作人員結業證書乙節，為兩造所是認，堪認已具備上訴人所要求堆高機駕駛人員之法定資格，而被上訴人是否高中畢業，並無礙於堆高機之操作，縱被上訴人學歷有誇大不實之記載，然此項記載對於上訴人專業能力並無何影響，尚難僅憑被上訴人提供不實學歷，逕認被上訴人使上訴人誤信而訂立勞動契約。上訴人雖又提出其新進人員敘薪標準（本院卷限制閱覽證物袋），主張因被上訴人提供不實學歷，上訴人有受損害之虞，惟當時核予被上訴人之薪資級距係落於高中職以下，可見被上訴人學歷對於上訴人招聘堆高機駕駛人員並無影響。此外，上訴人復未提出其於招聘堆高機駕駛時，係以堆高機具有高中職以上畢之學歷要求為勞動契約成立與否之重要事項之證據；甚者，倘上訴人認被上訴人之學歷至關重要，本得於被上訴人應聘時，核實確認被上訴人填寫履歷之真偽，或於被上訴人到職後儘速為之，然上訴人不僅未為之，卻於被上訴人任職已超過十七年，兩造產生勞資爭議後，始以此事由終止勞動契約，

實難認被上訴人填寫之學歷內容對於上訴人是否聘用被上訴人之意願有何重大影響。

3.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。

(三)從而，被上訴人依勞退條例第12條、勞基法第14條第4項、第19條、就業保險法第11條第3項規定，請求上訴人應給付被上訴人352,800元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；上訴人應發給被上訴人離職原因勾選「勞基法第14條第1項第6款」之非自願離職證明書，自屬有據。

六、原審為本件上訴人敗訴之判決，核無違誤。上訴人猶執前詞，就其敗訴部分提起上訴，求予廢棄改判，為無理由，應予駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，核與判決結果無影響，無庸論述，併此敘明。

八、據上論結，本件上訴為無理由，爰判決如主文。

中 華 民 國 113 年 6 月 25 日

勞動法庭 審判長法官 王鏡明

法官 李 昕

法官 姚銘鴻

以上正本係照原本作成。

上訴人如不服本判決，僅得以適用法規顯有錯誤為理由，經本院許可後始可上訴第三審；前項許可以原判決所涉及法律見解具有原則上重要性者為限。提起上訴應於收受送達後20日內向本院提起上訴狀同時表明上訴理由；判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後10日內補提理由書狀。並應提出委任律師或具有律師資格之人之委任狀；委任有律師資格者，如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴裁判費。

中 華 民 國 113 年 6 月 25 日

書記官 楊美芳

