

臺灣彰化地方法院刑事判決

110年度易字第451號

公 訴 人 臺灣彰化地方檢察署檢察官
被 告 張文銘

選任辯護人 林慈政律師（法律扶助）

上列被告因詐欺案件，經檢察官提起公訴（110年度偵字第1280號），本院判決如下：

主 文

張文銘無罪。

理 由

一、公訴意旨略以：被告張文銘於民國108年5月間，得悉告訴人曜凌光電股份有限公司（下稱曜凌公司）欲招募廠務工程師，明知其經歷不符合曜凌公司之需求，竟意圖為自己不法之所有，於104人力銀行履歷欄位中虛偽記載：「總年資14～15年」、「廠務14～15年」、「鴻○科技／寶○能源廠務課長2017/01（仍在職）」、「綠○科廠務工程師2014/03～2017/01（2年11個月）」、「台灣電氣（起訴書誤載為「器」，應予更正）○○動力設施副課長2013/02～2014/03（1年2個月）」、「昱○能源廠務工程師2011/02～2013/02（2年1個月）」等經歷，並投遞至曜凌公司，使曜凌公司負責審查履歷及面試之主管陷於錯誤，誤信被告廠務經驗豐富，且工作表現平穩而可在一般公司中久任，乃於108年5月13日通知被告參加面試，並誤認被告具有豐富廠務經驗而符合曜凌公司需求，遂錄取被告擔任廠務工程師，且自108年6月至10月期間，先後按月給付被告新臺幣（下同）46,293元、49,600元、82,268元、49,600元及13,227元之優厚薪資。因認被告涉犯刑法第339條第2項詐欺得利罪嫌。

二、按犯罪事實應依證據認定之，無證據不得認定其犯罪事實；又不能證明被告犯罪者，應諭知無罪之判決，刑事訴訟法第

01 154條第2項及第301條第1項分別定有明文。所謂證據，係指
02 足以認定被告確有犯罪行為之積極證據而言，該項證據自須
03 適合於被告犯罪事實之認定，始得採為斷罪資料。苟積極證
04 據不足為不利於被告事實之認定時，即應為有利於被告之認
05 定，更不必有何有利之證據。又告訴人之告訴，係以使被告
06 受刑事訴追為目的，本具有未盡公允之疑慮，是除其指訴本
07 身須無重大瑕疵外，尚應調查其他證據，彼此相互利用補強
08 而達足使犯罪事實獲得無合理懷疑之確信心證程度者，始得
09 據為有罪之判決（最高法院111年度台上字第2108號判決意
10 旨參照）。又所謂詐術，係指傳遞與事實不符之資訊之行
11 為，包括虛構事實、歪曲或掩飾事實等手段皆屬之。又所謂
12 陷於錯誤，係指任何一種不正確而與事實真相不相符合之事
13 件與狀態，致使被害人對於交付財物之基礎事實之認知產生
14 錯誤評估而影響意思表示之正確決定而言。

15 三、再者，犯罪事實之認定，係據以確定具體刑罰權之基礎，自
16 須經嚴格證明，故其所憑證據不僅應具有證據能力，且須經
17 合法調查程序，否則即不得作為有罪認定之依據。倘法院審
18 理結果認為不能證明被告犯罪而為無罪之諭知，即無刑事訴
19 訟法第154條第2項所謂「應依證據認定」犯罪事實之存在。
20 是以刑事訴訟法第308條前段規定，無罪判決書只須記載主
21 文及理由，而其理由之論敘，僅須與卷存證據資料相符，且
22 與經驗法則、論理法則無違即可，所用證據亦不以具有證據
23 能力者為限，即令不具證據能力之傳聞證據，亦非不得作為
24 彈劾證據使用。故無罪之判決書，就傳聞證據是否例外具有
25 證據能力，本無須於理由內論敘說明（最高法院100年度台
26 上字第2980號判決意旨參照）。故被告既經本院認定犯罪不
27 能證明（詳後述），揆諸上開說明，即不再論述所援引有關
28 證據之證據能力。

29 四、公訴意旨認被告涉有此部分犯行，無非係以被告之供述、證
30 人廖宜君之證述，及卷附到職通知單、招募廣告、面試評分
31 表、人事資料卡、被告所填寫之104履歷列印頁面與面試資

料、薪資單、核薪通知、勞工投保資料表、勞保資料表、被告先前任職公司出具之函文、被告之全民健保費用申報資料、相關醫療院所函文檢附之被告就診病歷或就醫說明，及曜凌公司人員對話訊息截圖等證據方法為主要論據。訊據被告則堅詞否認有何詐欺得利犯行，辯稱：填寫104履歷時，我是憑著印象填寫，因為工作時間久遠，我沒有辦法清楚記得每個工作的起訖日，但所填的每間公司我確實都有任職過，我只是偷懶、粗心大意，沒有對照勞保資料更新履歷記載，但並無故意虛偽填載及詐欺的意思，曜凌公司錄取我的原因應該是因為我的專業能力，蔡培玉、陳學文對我面試時有問我一些廠務的問題，他們對我評價都很高等語（易一卷第359至362頁、易二卷第52至59頁）。經查：

(一)首堪認定之基礎事實

被告於附表所示公司任職之實際期間詳如該表甲欄所示，而被告於108年5月間，因得悉曜凌公司欲招募廠務工程師，遂透過104網路人力銀行投遞內容略為：「總年資14至15年」、「廠務14至15年」，及附表乙欄（被告原始登載之年份如起訴書所示，係以西元紀年，本判決為方便對照，改以民國紀年方式呈現）所示經歷之履歷至曜凌公司，曜凌公司即於108年5月13日通知被告參加面試，最終即錄取被告擔任廠務工程師，被告乃自108年6月3日起開始在曜凌公司任職；惟被告於108年6月6日即因攀爬A字梯摔落受傷，經曜凌公司持續支付全薪待其休養至同年10月初，6月至10月每月支付薪資應稅加項各為46,293元、49,600元、82,268元、49,600元及13,227元，其後曜凌公司因認被告無故拒絕協商職務調整事宜亦未復工，遂以其曠職三日為由予以免職，經被告對曜凌公司之關係人提出過失傷害刑事告訴（案號為臺灣臺中地方檢察署109年度偵字第31050號，下稱丙案，嗣為不起訴處分確定）及確認僱傭關係存在相關民事訴訟等情，業據證人廖宜君（時任職於曜凌公司人力資源部門）於偵訊及審判程序時證述屬實（他二卷第258頁、易二卷第13至31

頁），並經證人蔡培玉（曜凌公司面試被告之幹部）、黃炤元、林永傑於丙案偵訊時供述無訛（易一卷第397至402頁），此外，尚有被告之人事資料卡、投遞至曜凌公司之104履歷列印資料、面試評分表、台灣電氣○○股份有限公司（下稱台灣電氣○○公司）離職證明書、鴻○科技股份有限公司（下稱鴻○公司）移交申請書、工作場所發生重傷職業災害檢查報告表、秀傳紀念醫院診斷證明書、寶○電化材料科技股份有限公司（下稱寶○公司）109年5月6日函文、綠○科技股份有限公司（下稱綠○公司）破產管理人109年5月12日函、曜凌公司到職通知單、寶○公司離職證明書、曜凌公司108年6月至10月員工薪資明細、廖宜君與蔡培玉之對話訊息截圖（他一卷第15至21、25、61、65、153至165、177、179、215至219、245至253、299頁）、被告上開職災之秀傳紀念醫院病歷資料、104網路人力銀行徵才發文頁面列印資料、面試評分表節本、曜凌公司寄予被告之核薪通知電子郵件（他二卷第99至185、217、241、267頁）、台灣電氣○○公司僱用契約書、鴻○公司聘僱通知書、被告在鴻○公司任職之名片、寶○公司錄用通知書、被告在寶○公司任職之名片、廖宜君108年9月30日寄予被告之電子郵件、丙案不起訴處分書、被告之勞保與就保線上查詢資料、被告之稅務電子閘門財產所得調件明細表、100至101年度之綜合所得稅各類所得資料清單，及臺灣高等行政法院110年度訴字第51號判決列印資料（易一卷第79至86、88、191、217至224、237至262、267、271、275、279、283、297至299、335至354頁）在卷為憑，復經被告於本院準備程序及審判程序時均是認無訛（易一卷第359至362頁、易二卷第52至59頁），此部分事實首堪認定。

(二)被告遞交曜凌公司之前述履歷內容，與實際任職期間存有相當落差，且係被告故意填載不實：

細觀附表甲欄所示被告在先前公司實際情形時可知，其在台灣電氣○○公司、綠○公司、鴻○公司之任職期間均僅數月

而未及一年，另在寶○公司亦僅任職將近一年，且於職場轉換過程並未連續，甚且在綠○公司更有任職二十日左右先行中斷，事隔約半年後再工作四個月即行離職之情事；反之，其遞交曜凌公司之履歷所呈現附表乙欄之經歷，則是穩定在各該公司任職一年以上甚至將近三年，且起訖日期均屬連續。此節倘經進一步對照被告之勞保與就保資料顯示，其自台灣電氣○○公司離職後、至綠○公司就職前之二年半期間，尚歷經七個公司之工作，另被告從鴻○公司離職後，於前往寶○公司任職前，亦有先前往另一個公司工作（詳易一卷第250至254、259至260頁）之情事，暨參酌被告於審判程序時，亦自陳知悉各該工作期間是有中斷的（易二卷第54至56頁）等節可知，被告縱然因歷經數個工作致無法明確精確記憶任職之年份與月份，或如其所稱係挑選與自身專長有關之經歷登載在履歷上（易一卷第360至361頁），然其主觀上至少明知自身在附表所示公司並未連續任職，而是中間摻雜其他數個工作經歷，詎其在此情況下，竟將附表所示公司之工作經歷頭尾完全銜接，顯見其投遞之前開履歷內容，係有意營造穩定連續任職之過往經歷，讓徵才之公司考量到此人具有久任、經驗豐富之特質，藉以提高成功受僱之機率，而非單純粗心誤填，是其此部分所辯尤難憑採。

(三)本案尚不足以證明前開填載不實之履歷，已使曜凌公司陷於錯誤而錄取被告擔任廠務工程師：

- 1.針對曜凌公司此次徵才作業流程，證人廖宜君於審判程序時證稱：本公司一般招聘流程是先由我初步篩選履歷，覺得可以會將履歷轉給職缺主管，主管看過後覺得可以再請我們安排面試，面試則分為管理部的初試及職缺主管的複試，我們篩選履歷的標準基本上就是工作穩定度，通常大抵在一個工作要二年的時間才能摸熟，這是我自己做人力資源所採取的標準，算是經驗上的判斷，也是業界的默契，確實有應徵者因先前工作經歷常常未達一、二年，或是中間有中斷太久，但又沒有特別註記說明中斷原因，於未註記之狀況會傾向認

01 定此人履歷不完整、對職缺不是很有誠意，這些狀況我在第
02 一時間就不予考慮而把他篩選掉；就本案職缺我看過的履歷
03 至少有20幾個人以上，當時大概有為10餘名應徵者安排面
04 試，但不是在同一天面試完，而是那一陣子陸續進行，我初
05 步與應徵者面談後，當天覺得沒問題就會交給下一位主管，
06 畢竟之後工作要用人的是主管，他們的面試會佔比較大成
07 分，而被告履歷看起來一直在從事廠務，工作並未間斷而有
08 銜接，是個相當穩定的人，所以我有將被告推薦給主管，以
09 我事後所得悉被告的實際經歷來看，如果在篩選履歷時我看
10 到，一定是將被告刪除等語在案（易二卷第13至16、24至27
11 頁）。然關於除被告外，究竟尚有多少人向曜凌公司遞遞履
12 歷應徵本案職缺，暨其他人所投遞履歷呈現之經歷內容為何
13 等節，除證人廖宜君口頭證述外，卷內並無任何供述或非供
14 述證據可資憑佐，則被告上開不實填載之履歷內容相較於其
15 他應徵者而言，是否確實具有壓倒性之優勢，尚值存疑。況
16 證人廖宜君雖提出前開「二年標準說」，然並未具體說明此
17 篩選標準訂為二年之依據，恐亦流於主觀之嫌。

18 2.次由曜凌公司本次在網路上發佈之徵才需求公告以觀（詳他
19 二卷第217頁，雖徵才主體記載「華凌光電股份有限公司」，
20 然證人廖宜君業已證稱該公司與曜凌公司為同一集團，且
21 前開公告確實為本案徵才公告等語無訛，參他二卷第
22 258頁、易二卷第21頁），除可見職稱為「廠務工程師」，
23 並記載工作內容外，關於「條件要求」欄位部分，則僅登載
24 接受身分包括上班族、應屆畢業生及二度就業，學歷要求須
25 專科以上，其餘包括工作經歷、學校科系、語文條件、擅長
26 工具及工作技能等項，則均記載「不拘」，故除學歷部分設
27 有一定門檻外，並未具體要求應徵者須具備何種程度之廠務
28 經驗，包括證人廖宜君前開所稱在同一職場任職二年以上之
29 潛規則，亦未載明於條件內，此際曜凌公司篩選應徵者之標
30 準，相較於有設定某特定校系學歷、具備某專業證照之狀況
31 （例如曜凌公司提出告訴時所檢附之實務判決即屬此類，詳

他一卷第29至45頁)而言，即屬相對抽象，倘欲認定被告填載之不實履歷內容，實已達影響曜凌公司決定是否聘僱被告，且須以刑罰相繩之程度，檢察官之舉證內容自須相應具體，尚無從徒以「徵人常態」、「經驗判斷」之抽象性用語取代。

3. 況由證人廖宜君前載證詞可知，其在初步篩選履歷後，應徵者尚須歷經兩個階段面試，曜凌公司方會決定是否錄用，而該證人針對本次職缺之用人決定經過，復具體證述略以：我當時看過被告履歷覺得可以給主管參考，就把履歷寄給主管蔡培玉，經蔡培玉認定可以面試，我就把他一卷第25頁之空白資料以電子郵件寄給被告，供其填寫右半部，面試的初試是由我先與被告面談，我就根據被告現場所述，將面談內容手寫在被告所投遞履歷的列印資料上，也就是他一卷第17頁之書面，面談完畢後，蔡培玉再進入會議室對被告面試，最後則是由陳學文對被告複試，至於在面試評分表上繕寫初、複評意見，及最終決定是否錄取被告，則非我所經手，就我的印象所及，蔡培玉在本案職缺面試過程中，並未特別針對我在被告履歷上的手寫文字，及其他用人事項詢問過我的意見等語綦詳（易二卷第20至28頁）。由此可知，證人廖宜君既未自始至終參與對被告面試、乃至於決定錄用之完整過程，則在蔡培玉、陳學文與被告面試時究竟談及哪些事項、有無針對被告填載履歷進一步全盤確認，暨被告究係為何在全部應徵者中雀屏中選，除前揭面試評分表上蔡培玉所繕寫「①14年廠務工作經驗，符合公司需求；②具消防管理員及高壓氣體作業主管，符合需求；③主專長為電力、消防；④建議予以錄取」，並於「初評意見」欄位勾選「複試」，另陳學文則在該評分表上手寫「①廠務經驗豐富且具管理（課級）經驗；②符合證照需求（消防及高壓）；③面試態度積極」，並於「複評意見」欄位勾選「擬試用」等情外，檢察官再無提出其他證據方法加以證明，且蔡培玉、陳學文之手寫意見當中，亦未具體記載如證人廖宜君所稱持續任職不間

01 斷之因素，僅有「14年廠務工作經驗」、「廠務經驗豐富」
02 此較為抽象、無從一望即知判斷標準之文字，則自證人廖宜
03 君參與之面談階段後，直至蔡培玉、陳學文做成上開判斷，
04 是否確實將被告所填履歷作為決定性因素，而未併予參酌面
05 試者與被告實際談話時，所感受被告之談吐、內涵及專業程
06 度，依現存卷證以觀，亦未達毫無合理懷疑之確信程度，更
07 無從率為對被告不利之認定。

08 4.又起訴書證據並所犯法條欄中，雖記載被告尚有在人事資料
09 卡上隱瞞先前在其他公司離職之真正原因等語，復提出該欄
10 編號7之醫療資料，欲佐證被告在應徵時，身體狀況並不符
11 合曜凌公司之需求；然起訴書犯罪事實欄所認定被告施用詐
12 術之方式，既已明確記載係將填載不實任職期間之履歷資料
13 投遞至曜凌公司，則在被告確定被錄用後，所填寫人事資料
14 卡內容，及被告實際之身體狀況，與上開詐術情節究竟有何
15 實質關聯，並未據檢察官進一步說明，且離職原因、身體狀
16 況等項，亦非本案制式履歷格式所須填載內容，更非曜凌公
17 司發佈徵人公告所具體記載之條件。況被告於前往曜凌公司
18 報到前，已於108年5月22日以員工身分，前往秀傳紀念醫院
19 接受體格檢查（見易一卷第205至211頁曜凌公司110年7月30
20 日函暨所檢附勞工一般體格及檢查紀錄表），當時除部分檢
21 查項目稍有異常外，並未見起訴書證據並所犯法條欄所載不
22 符合公司需求之情事。故起訴書所舉證此部分證據方法，亦
23 無從積極證明與被告嗣後經曜凌公司錄取之因果關係為何，
24 即無從作為對被告不利之論據。

25 5.職是，本件既無從積極證明被告填載不實之履歷，確已使曜
26 凌公司陷於錯誤而決定加以錄用，加以檢察官亦未舉證曜凌
27 公司基於被告具「豐富廠務經驗」，因而較其他員工領取較
28 高薪資之具體判斷基準及差額為何，則被告在與曜凌公司僱
29 傭關係合法存續期間，按月支領上開應得之薪資，自有其正
30 當依據，要難謂係基於詐欺行為而取得之財產或不法利益。

31 五、綜前所述，被告所辯情節雖與事實不盡相符，然公訴意旨所

提出之證據，既難認已達證明被告有起訴書所示詐欺得利犯
行而毫無合理懷疑程度，揆諸前開說明，即不得遽為不利於
被告之認定，自應諭知被告無罪。

據上論斷，應依刑事訴訟法第301條第1項，判決如主文。

本案經檢察官楊聰輝提起公訴，檢察官林佳裕、陳昭蓉、鄭積揚
到庭執行職務。

中 華 民 國 112 年 1 月 31 日

刑事第八庭 審判長法官 蘇品樺

法官 陳怡潔

法官 陳蕙儀

以上正本證明與原本無異。

如不服本判決應於收受判決後20日內向本院提出上訴書狀，並應
敘述具體理由。其未敘述上訴理由者，應於上訴期間屆滿後20日
內向本院補提理由書（均須按他造當事人之人數附繕本）「切
勿逕送上級法院」。

告訴人或被害人對於判決如有不服具備理由請求檢察官上訴者，
其上訴期間之計算係以檢察官收受判決正本之日期為準。

中 華 民 國 112 年 1 月 31 日

書記官 林曉汾

附表

編號	任職公司名稱	實際任職期間 (簡稱甲欄)	本案履歷所填載任職 期間(簡稱乙欄)
1	台灣電氣○○ 股份有限公司	101年10月9日 至102年2月2 日	動力設施副課長 102年2月至103年3月 (1年2個月)
2	綠○科技股份 有限公司	104年9月14日 至104年10月5 日	廠務工程師 103年3月至106年1月 (2年11個月)
3	綠○科技股份 有限公司	105年3月28日 至105年7月25	

(續上頁)

01

		日	
4	鴻○科技股份有限公司	106年1月11日 至106年9月15日	鴻○科技／寶○能源 廠務課長106年1月 (仍在職)
5	寶○電化材料 科技股份有限公司	107年4月10日 至108年4月19日	