

臺灣彰化地方法院民事判決

112年度勞簡字第13號

原告 蕭建宏

訴訟代理人 陳盈壽律師

複代理人 廖珮羽律師

被告 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 陳珮君律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國112年10月3日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應給付原告新臺幣352,800元，及自民國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。

二、被告應開立離職原因勾選「勞動基準法第14條第1項第6款」
之非自願離職證明書予原告。

三、原告其餘之訴駁回。

四、訴訟費用由被告負擔百分之99，餘由原告負擔。

五、本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣352,800元為原
告預供擔保後，得免為假執行。

六、原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、兩造陳述：

一、原告主張：

(一)伊自民國95年2月8日起受僱於被告，擔任被告公司鹿港廠
領班工作。被告欲將伊調動至「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被告反映無法配
合調動，不料被告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）

01 5,000元，甚於112年3月24日以伊偽造學歷證明為由將伊
02 予以資遣，致伊自112年3月25日起無法入廠工作。

03 (二)被告雖以偽造學歷證明為由將伊予以資遣，實則係因伊無
04 法配合被告調動，被告上開調動行為及解僱行為分別違反
05 勞動基準法（下稱勞基法）第10條之1規定及解僱之最後
06 手段性原則，構成勞基法第14條第1項第6款之情形，伊已
07 於112年3月29日勞動調解程序表示終止兩造勞動契約，並
08 於112年4月20日再次發函為表示。

09 (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
10 均工資為1,964元，被告應給付伊6個月資遣費353,520元
11 及非自願離職證明書，爰依勞工退休金條例（下稱勞退條
12 例）第12條、勞基法第14條第4項、第19條、就業保險法
13 第11條第3項為請求等語。

14 (四)並聲明：1.被告應給付原告353,520元，及自起訴狀繕本
15 送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；2.
16 被告應發給原告離職原因勾選「勞基法第14條第1項第6
17 款」之非自願離職證明書；3.願供擔保，請准宣告假執
18 行。

19 二、被告辯稱：

20 (一)伊公司於95年間招聘堆高機駕駛人員，應徵條件為30歲以
21 下、男需役畢、高中職以上畢業、具堆高機駕駛證照、需
22 輪班等，均為伊公司聘僱人員的重要之點，又學歷除為應
23 徵基本條件，亦為錄取後之敘薪依據。原告於95年1月11
24 日至伊公司應徵上開職位，並於應考人員調查表的學歷一
25 欄填寫「明道高中及中州技術學院」並勾選「畢業」一
26 欄；伊公司於同年月17日通知原告錄取，原告於95年2月8
27 日入職報到、繳交其最高學歷證明即中州技術學院畢業證
28 書影本（下稱系爭證書），並簽署記載「願切實恪遵公司
29 工作規則」、「如公司認有左列情事，願無條件離職，絕
30 不做任何要求：學經歷填報不實」等內容之志願書（下稱
31 志願書），自應受其簽認文書之拘束。詎料伊公司於112

01 年3月21日接獲系爭證書係原告自行偽造之匿名舉報，於
02 同年月24日向中州技術學院確認系爭證書之真正，經該校
03 函復始知悉系爭證書係造假不實，原告非該校畢業生；伊
04 同時向明道高中確認原告是否自該校畢業，經該校函復原
05 告遭該校退學而未高中畢業。

06 (二)原告不符合伊公司堆高機駕駛人員之應徵條件，自始無獲
07 得面試機會之可能，遑論錄取，然原告竟使用不實學歷證
08 明而為虛偽意思表示，致伊公司誤信後錄取，並給付薪資
09 予不符合擇員條件之原告，因而每月受有最低月薪3萬元
10 之損失，或至少有國中畢業與大專學歷薪資差額之損害，
11 原告係以背於善良風俗之方法加損害於伊，且已破壞勞雇
12 間信賴關係，違反伊公司員工工作規則第70條第1項第1
13 款、勞基法第12條第1項第1款甚明，是伊於112年3月24日
14 以上開事由合法終止兩造勞動契約，原告自不得請求給付
15 資遣費及非自願離職證明書。又伊公司之解僱行為屬懲戒
16 性解僱而非經濟性解僱，且志願書既清楚記載學經歷填報
17 不實願「無條件」離職字樣，自無解僱最後手段性原則之
18 適用。

19 (三)伊公司係因上述原因合法終止兩造勞動契約，非原告所稱
20 因其不願配合公司職務調動，況原告於任職期間拒絕公司
21 輪崗規劃，不願配合輪調學習，態度惡劣，甚至透過伊公
22 司之中盤商向主管關說施壓，嚴重影響工廠管理，本已構
23 成伊公司員工工作規則第70條第1項第4.7款、勞基法第11
24 條第5款之雇主終止契約事由，伊公司考量其家庭適逢變
25 故，僅於112年3月13日將原告由領班調職為班員，該調動
26 行為在業務上有其必要性及合理性，且未令原告承受不合
27 理之不利益，符合勞基法第10條之1規定，非不當調動行
28 為等語。

29 (四)並聲明：1.原告之訴駁回；2.如受不利之判決，願供擔
30 保，請准免為假執行。

31 貳、不爭執事項（本院卷第201、329頁，並依本判決論述方式修

正之)：

一、原告於95年2月8日受僱於被告；迄112年3月27日被告始將原告退出勞保。

二、原告僅明道中學肄業，但卻以明道中學畢業、中州技術學院畢業學歷應徵被告堆高機工作。

三、被告於112年3月13日將原告降調為行政管理人員，薪水調降5,000元。

四、被告於112年3月24日以鹿港郵局存證號碼69號存證信函，主張原告以不實學歷訂立勞動契約時虛偽意思表示，依勞基法第12條第1項第1款、工作規則第70條第1項第1款終止勞動契約。

五、原告於112年3月29日以勞基法第14條第1項第6款終止勞動契約。

六、兩造勞動契約終止前6個月，原告平均工資為58,800元。

七、原告具有駕駛荷重在1公噸以上堆高機操作人員結業證書。

參、本院之判斷：

一、被告以原告於訂立勞動契約時提供不實學歷為由，主張依勞基法第12條第1項第1款、工作規則第70條第1項第1款終止勞動契約，有無理由？

(一)按勞工於訂立勞動契約時為虛偽意思表示，使雇主誤信而有受損害之虞者，雇主得不經預告終止契約，勞基法第12條第1項第1款定有明文；被告工作規則第70條第1項第1款亦為相同之規定。細繹前開條文之要件有三，包括：1. 勞工於訂立勞動契約時為虛偽意思表示、2. 使雇主誤信而訂立勞動契約、3. 雇主有受損害之虞等。次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，是行使法定終止權者，自應先就法定終止事由存在乙節，負舉證責任。查原告僅明道中學肄業，但卻以明道中學畢業、中州技術學院畢業學歷應徵被告堆高機工作等情，固為兩所不爭執（參不爭執事項

01 二），充其量僅該當勞基法第12條第1項第1款、工作規則
02 第70條第1項第1款所列第1項要件；而被告既主張依前開
03 規定終止勞動契約，即應舉證證明原告行為一併該當前開
04 條文所列其餘第2、3項要件，方可認定存有法定終止事由
05 而得解僱原告。

06 (二)就原告行為是否該當「使雇主誤信而訂立勞動契約」要件
07 （即前揭所列第2項要件）言：

08 1.查被告所提出95年間關於「堆高機駕駛人員」徵才公
09 告，應徵條件固列有「高中職以上畢」之學歷要求。然
10 查被告所提出應試人員調查表及新進人員招考面試表，
11 可知被告除要求應徵人員填寫教育程度外，尚須填寫語
12 言程度、經歷、考試、家庭狀況等資訊供參考；且面試
13 表亦列有關於外表10分、談吐20分、性格20分、學識20
14 分、經歷20分與待遇10分等不同考核項目及對應配分，
15 以及面試人員之綜合評語（本院卷第164至167頁），是
16 原告雖高填其個人學歷，但其學歷僅為被告錄取員工諸
17 多標準之一，並非唯一、關鍵考量因素。

18 2.反觀被告前開徵才公告應徵條件所明列「具堆高機駕駛
19 執照」之證照資格，方為聘用「堆高機駕駛人員」之決
20 定性考量。蓋按95年間所適用之勞工安全衛生設施規則
21 第126條規定：「雇主對於荷重在一公噸以上之堆高
22 機，應指派經特殊安全衛生教育、訓練人員操作」，勞
23 工安全衛生教育訓練規則第13條第1項第2款規定：「雇
24 主對荷重在一公噸以上之堆高機操作人員，應使其接受
25 特殊作業安全衛生教育訓練」；職是被告於95年間徵求
26 堆高機駕駛人員時，要求應聘人員「具堆高機駕駛執
27 照」，乃係基於前揭法令規定，必須確認應聘人員已接
28 受堆高機特殊作業安全衛生教育訓練，以利快速勝任堆
29 高機駕駛人員之工作。而查原告是否高中畢業，均無礙
30 於堆高機之操作；然欠缺前開法令規則所要求之條件資
31 格，即無法擔任堆高機駕駛人員。準此，與「高中職以

上畢」學歷條件相較，「具堆高機駕駛執照」方為確認能擔任堆高機駕駛人員之關鍵性資格。

3.經核原告具有駕駛荷重在1公噸以上堆高機操作人員結業證書乙節，為兩造所是認（參不爭執事項七），堪認原告已具備被告所要求堆高機駕駛人員之法定資格。從而尚難僅憑原告提供不實學歷，逕認原告使被告誤信而訂立勞動契約。

(三)就原告行為是否該當「雇主有受損害之虞」要件（即前揭所列第3項要件）言：

1.被告固抗辯：伊因誤信原告不實學歷證明，聘僱並給付薪資予不符合條件之原告，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云云；惟查，依僱傭契約勞務之對價性，原告於勞動契約存續期間已提供勞務，被告亦受領該勞務給付，即負有給付報酬之義務，此乃基於雙務契約所生之對待給付關係，而非被告之損害。復查原告自95年2月8日起經被告試用，並於同年5月11日經正式受僱後，逐年晉升、調薪等情，有被告所提出人事服務紀錄可稽（本院卷第194頁），可證原告於長達17年受僱期間所展現之工作能力已獲被告肯定，足敷被告所需，被告方願意支付相應於原告能力所應得工資，並逐年調薪；則被告前揭所謂被告受有支付國中畢業與大專學歷薪資差額之損害云云，似認工資僅受學歷單一因素所影響，而置其他因素不論，難認可採。況被告竟僅因原告於17年前曾高填學歷而解僱原告，無異將原告長達17年受僱期間已獲被告認可之工作能力逕予抹消，對原告未免有失公允。至於112年3月原告離職前遭被告調職之爭議，依卷內資料所示，亦堪認與原告學歷與專業能力無關。從而，核諸卷內現存事證，尚無從認定：因原告提供不實學歷，而發生雇主（即被告）有受損害之虞情事。

2.又查迄言詞辯論終結前，被告並未提出其他確切證據具

體說明：原告受僱期間，因其不實學歷而影響特種技能之提供，或因此於其提供勞務時，無法善盡其善良管理人注意義務，或存有類此事由恐致被告受有損失之可能等情事，顯未就該當「雇主有受損害之虞」要件事實善盡舉證之責，亦難為有利被告之認定。

3. 準此，縱原告學歷有誇大不實之記載，然此項記載對於原告專業能力並無何影響，尚難憑此逕認原告行為有任何致被告受損害之虞情事。

(四) 被告復抗辯：志願書既清楚記載學經歷填報不實願「無條件」離職，原告自應受此拘束，不得為其他請求云云，惟按雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於本法所定之最低標準，為勞基法第1條第2項所明定，亦即勞動契約內容形成之自由，應受勞基法規範之限制，無論是勞動契約的訂定或終止，都不得低於勞基法所定的最低標準。復按現行勞基法關於勞動契約之終止係採「法定事由制」，勞工非有勞基法第11條所定之事由，雇主不得預告終止勞動契約；勞工非有同法第12條第1項所定之事由，雇主不得未經預告終止勞動契約（最高法院91年度台上字第2203號判決參照）。查原告所簽署之志願書固記載：「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」等文字，然核諸前開終止勞動契約之約定，明顯低於勞基法第12條第1項第1款所定，關於須具備前開所列三項要件雇主始得不經預告終止契約之規範要求，而與勞動契約內容自由之限制及終止契約法定事由制相悖。從而被告自不得援引志願書主張原告提供不實學歷即應無條件離職。故被告前揭所辯，並無理由，無足憑採。

(五) 綜上，原告於訂立勞動契約時所提供學歷固有不實，然憑此不足以逕予認定原告使被告誤信而訂立勞動契約，被告復未舉證原告有何使被告有受損害之虞，從而被告據此為由解僱原告，與其主張依勞基法第12條第1項第1款、工作規則第70條第1項第1款終止勞動契約要件未合，並無理

01 由。

02 二、原告以被告非法解僱為由，主張依勞基法第14條第1項第6
03 款規定終止勞動契約，有無理由？

04 (一)按雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞
05 者，勞工得不經預告終止契約，勞基法第14條第1項第6款
06 定有明文。

07 (二)查雇主以原告提供不實學歷為由，於112年3月24日終止兩
08 造間之勞動契約，並不合法，已如前述，兩造間之勞動關
09 係本應存續。然被告拒絕原告提供勞務（本院卷第327
10 頁），亦足以推知拒絕給付原告薪資，顯然違反勞動契
11 約，並損害勞工權益。又查被告復於同年3月27日未經徵
12 得原告同意，而逕將原告之勞工保險退保，有原告之勞保
13 與就保資料在卷可稽（本院卷第80頁），並為兩造所不爭
14 （不爭執事項一後段），足以使原告依勞工保險契約所得
15 享有之權利因此中斷，自有違勞基法及勞工保險條例等法
16 令之規定，致生損害於原告。準此，原告於112年3月29日
17 以勞基法第14條第1項第6款規定，終止兩造間之勞動契
18 約，即於法自屬有據。

19 三、原告主張被告應給付資遣費353,520元，有無理由？

20 (一)按勞工適用勞退條例之退休金制度者，適用勞退條例後之
21 工作年資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第
22 14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定
23 終止時，資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給2分之
24 1個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給
25 6個月平均工資為限，不適用勞基法第17條之規定，勞退
26 條例第12條第1項定有明文。

27 (二)經查本件原告既依勞基法第14條第1項第6款合法終止勞動
28 契約，亦屬勞退條例之適用對象，則原告依勞退條例第12
29 條第1項規定，請求資遣費，自屬有據。核諸自95年2月8
30 日起至原告於112年3月29日合法終止勞動契約為止，其工
31 作期間為17年1月22日，依前開規定換算原告資遣費基數

顯然大於6個月，依法應以最高6個月基數計算；復參以兩造所不爭執終止兩造勞動契約前6個月原告平均薪資為58,800元（不爭執事項六），故原告得請求被告給付資遣費應為352,800元（計算式：58,800元×6月＝352,800元），逾此範圍即屬無據。

四、原告主張被告應開立離職原因勾選「勞基法第14條第1項第6款」之非自願離職證明書，有無理由？

(一)按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其代理人不得拒絕，勞基法第19條定有明文。復按就業保險法第11條第1項第1款所定失業給付之請領條件、同法第25條第1、2項所定申請失業給付之程序可知，勞工有就業保險法上所指「非自願離職」（依該法第11條第3項規定，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職，或因勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離職者而言）情事，必須取得雇主發給之非自願離職證明，始得向公立就業服務機構辦理求職登記及申請失業給付。故於雇主拒絕發給註記離職原因為非自願離職之服務證明書時，勞工起訴請求雇主發給註記離職原因為「非自願離職」之服務證明書應予准許。

(二)查原告係依勞基法第14條第1項第6款規定終止兩造間勞動契約，業如前述，符合前開就業保險法所稱之「非自願離職」定義，故原告請求被告開立離職原因勾選「勞基法第14條第1項第6款」之非自願離職證明書，自無不許之理。

五、另按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任。遲延之債務，以支付金錢為標的者，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，週年利率為百分之5。民法第229條第1項、第233條第1項前段、第203條分別定有明文。復按依勞退條例第12條第1項規定計算之資遣費，應於終止勞動契約後30日內發給，為勞退條例第12條第2項所明定。從而原告請求給付資遣費部分，應自離職日後30

01 日內發給，即於112年4月28日屆至，亦即該筆給付應屬確
02 定期限。惟原告起訴請求金額僅請求自起訴狀繕本送達被
03 告之翌日即112年6月28日起（本院卷第87頁），計付法定
04 遲延利息，並無不許之理。

05 肆、綜上所述，原告請求：一、被告應給付352,800元，及自112
06 年6月28日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；二、
07 被告應開立離職原因勾選「勞動基準法第14條第1項第6款」
08 之非自願離職證明書予原告，為有理由，應予准許。逾此範
09 圍之請求，核屬無據，應予駁回。

10 伍、本件係勞動事件，且係就勞工即原告為部分勝訴判決，爰就
11 原告勝訴部分併依勞動事件法第44條第1項規定職權宣告假
12 執行；同時依同條第2項規定，酌定相當之金額宣告雇主即
13 被告得供擔保而免為假執行。至於原告敗訴部分，其假執行
14 之聲請失所附麗，應併予駁回。

15 陸、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，經核
16 與判決結果不生影響，爰不予調查及一一論列。

17 柒、據上論結，原告之訴為一部有理由、一部無理由，依勞動事
18 件法第15條、第44條第1項、第2項、民事訴訟法第79條，判
19 決如主文。

20 中 華 民 國 112 年 10 月 31 日
21 勞動法庭 法 官 徐沛然

22 以上正本係照原本作成。

23 如對判決上訴，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀。如委
24 任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

25 中 華 民 國 112 年 10 月 31 日
26 書記官 游峻弦