臺灣高雄地方法院民事判決

111年度訴字第1381號

原　　告　中國鋼鐵股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　翁朝棟

訴訟代理人　尤中瑛律師

被　　告　黃耀進

上列當事人間請求侵權行為損害賠償事件，原告於刑事訴訟程序（109年度訴字第482號）附帶提起民事訴訟（111年度附民字第435號），經本院刑事庭裁定移送前來，本院於民國112年5月5日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：被告為賺取高額報酬而從事國營事業等相關考試之代考舞弊，訴外人吳慈芳則自民國107年5月至108年10月間受雇於被告，負責開發槍手、居間聯繫考生及槍手，並打理考試準備過程中相關文書作業。被告於108年間，與訴外人梁斌及其母莊雯琪約定，由被告安排槍手為梁斌代考伊公司辦理之「中國鋼鐵股份有限公司108年新進人員甄試」第一試筆試及第二試面試（下稱系爭甄試），如梁斌確定錄取，需給付新臺幣（下同）100萬元報酬，其後莊雯琪於108年4月17日交付20萬元訂金予被告，吳慈芳則向梁斌收取其身分證及健保卡，交由槍手徐辜建源持之代考系爭甄試，使伊公司委外之監考人員陷於錯誤，誤以為係梁斌實際應考，而使徐辜建源成功代替梁斌通過系爭甄試，並致伊公司誤認梁斌具有專業能力且優於其他應試者而予以錄取，梁斌隨後於108年10月21日進入伊公司任職受薪，嗣於109年2月1日離職。被告又於108年間，鼓吹訴外人李鴻慶及其父李豐隆，並徵得其等之同意，以由被告安排槍手為李鴻慶代考之方式

報考系爭甄試，如李鴻慶確定錄取，需給付90萬元報酬，之後吳慈芳即向李鴻慶收取其身分證及駕照，交由槍手陳繼仁持之代考系爭甄試，使伊公司委外之監考人員陷於錯誤，誤以為係李鴻慶實際應考，而使陳繼仁成功代替李鴻慶通過系爭甄試，並致伊公司誤認李鴻慶具有專業能力且優於其他應試者而予以錄取，李鴻慶隨後於108年10月14日進入伊公司任職受薪，嗣於109年6月10日離職。被告上開行為，顯係以背於公序良俗之方法，故意不法侵害伊公司之權益，並致伊公司支出梁斌、李鴻慶之人事費用共37萬8,165元及訓練費用共9萬41元，且因梁斌、李鴻慶嗣後離職，伊公司於110年間重新辦理新進人員甄試，俾填補其2人之職缺，以每位考生所需費用1萬1,916元計算，共受有2萬3,832元之損害。伊公司復為填補梁斌、李鴻慶職缺之新進人員，支出服裝費用8,760元及安全護具費用5,440元。又上開代考舞弊事件，破壞伊公司之企業文化，損及伊公司之名譽，伊公司亦得請求賠償非財產上損害109萬3,762元。以上金額合計160萬元，依民法第184條第1項前段、後段（二者請擇一為有利於伊公司之判決）及第195條第1項前段規定，伊公司得請求被告如數賠償等情，並聲明：被告應給付原告160萬元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

二、被告則以：伊對於原告主張之代考舞弊事實，並不爭執。惟原告支出梁斌、李鴻慶之人事費用共37萬8,165元及訓練費用共9萬41元，係本於其與梁斌、李鴻慶間之僱傭契約，難謂與本件代考舞弊行為間有相當因果關係。又原告本即每年辦理新進人員甄試，並非出於梁斌、李鴻慶離職之故，尚難認原告於110年間辦理新進人員甄試，即係為填補梁斌、李鴻慶之職缺，且原告為上開甄試錄取之新進人員支出服裝費用8,760元及安全護具費用5,440元，乃其僱用員工必須支出之費用及成本，不僅與本件代考舞弊無因果關係，亦難謂其因此受有損害。其次，本件代考舞弊業遭查獲，梁斌、李鴻

慶復均已離職，亦難認原告有何名譽受損，而得請求伊賠償非財產上損害109萬3,762元之可言。原告並未因伊之代考舞弊行為，受有前揭損害，則其依侵權行為法律關係，請求伊賠償160萬元，洵屬無據等語，資為抗辯，並聲明：原告之訴駁回。

三、查被告於108年間，安排槍手徐辜建源、陳繼仁分別為梁斌及李鴻慶代考系爭甄試，致原告委外之監考人員陷於錯誤，誤以為係梁斌、李鴻慶實際應考，最終成功代替其2人通過系爭甄試，使梁斌、李鴻慶經原告錄取任用、領有薪資，以此方式就系爭甄試為代考舞弊之事實，為兩造所不爭執，且刑事部分，被告所涉戶籍法第75條第3項冒用身分而使用他人交付之國民身分證及刑法第339條之4第1項第2款三人以上共同詐欺得利之犯行，業經本院刑事庭以109年度訴字第482號、111年度訴字第98號判處罪刑，應執行有期徒刑3年6月，有刑事判決在卷可憑（見本院卷第13至102頁），堪認屬實。

四、本件之爭點為：原告依侵權行為法律關係，請求被告負損害賠償責任，有無理由？茲論述如下：

㈠按因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責任。故意以背於善良風俗之方法，加損害於他人者亦同。民法第184條第1項前段、後段分別定有明文。又侵權行為之成立，以行為人因故意過失不法侵害他人權利，致他人受有損害為要件，準此，損害之發生與加害行為間需有因果關係存在，倘其間無因果關係，即無從成立侵權行為。

㈡關於原告請求梁斌、李鴻慶之人事費用共37萬8,165元及訓練費用共9萬41元部分：

1.本件原告主張：梁斌於108年10月21日到職，於109年2月1日離職，其間領得108年度薪資4萬949元、109年度薪資8萬7,360元，伊公司並為其負擔勞保費用7,744元、健保費用5,195元，及按月提繳退休金共4,032元，合計14萬5,280元；李鴻慶於108年10月14日到職，於109年6月10日離職，其間領得1

08年度薪資4萬9,252元、109年度薪資14萬7,775元，伊公司並為其負擔勞保費用1萬9,048元、健保費用1萬516元，及按月提繳退休金共6,294元，合計受有23萬2,885元之損害云云，固據其提出薪資所得明細表、勞工保險費被保險人及勞工退休金雇主提撥名冊、健保費明細為證（見本院卷第141至155頁）。惟查，梁斌、李鴻慶均為適用勞動基準法（下稱勞基法）之勞工，其等到職後，有試用期間之新進人員考評，且與所任職單位其他正式員工上班時間相同，上、下班均要打卡，倘未正常出勤且未依規定請假，即會被記錄為曠職，曠職超過3天，原告即會依勞基法規定予以免職等情，為原告所自陳（見本院卷第320、321頁），而勞基法所稱勞工，係指受雇主僱用從事工作獲致工資者（勞基法第2條第1款參照），可見梁斌、李鴻慶在職期間，均受原告之指揮監督而「實際」受僱於原告。又梁斌、李鴻慶任職期間，經原告依其人事管理制度第二編第一章「薪給管理」第4條規定，給予年終獎金各5,622元及6,168元（見本院卷第143、151頁），而上開規定適用於原告之「從業人員」（見本院卷第373頁），益見梁斌、李鴻慶與原告間確有僱傭契約關係存在。梁斌、李鴻慶雖係透過被告代考舞弊而進入原告任職，然在原告撤銷其被詐欺而僱用梁斌、李鴻慶之意思表示前，上開僱傭契約仍屬有效（民法第92、93條參照），原告負有給付薪資及為梁斌、李鴻慶等投保勞工保險、全民健康保險，暨按月提繳退休金之義務（民法第482條、勞工保險條例第6條、全民健康保險法第15條、勞工退休金條例第14條參照），則原告於梁斌、李鴻慶任職期間，支出其等前揭薪資及勞、健保費用，並按月提繳退休金，即難認係受有損害。且原告既係本於僱傭契約而為前揭支出，亦難認與被告之代考舞弊行為間有因果關係存在。是原告執前詞主張：伊公司係因被告代考舞弊行為，始需支出前揭費用，致受有損害云云，自無足取。

2.原告另主張：梁斌、李鴻慶在職期間為新進人員，伊公司安

排技術資深同仁為其等進行一對一導師制訓練，每週5日，以每日1小時之指導時數計算，就梁斌部分支出訓練費用3萬1,302元，就李鴻慶部分支出訓練費用5萬8,739元，合計受有9萬41元之損害云云，並提出計算明細表為據（見本院卷第193、203頁）。然原告所有新進人員均有3個月試用期，現場操作人員則同時安排一對一導師訓練，試用期及接受導師指導期間，由導師引導熟悉工作環境、認識同儕、解說公司及單位一般性規定；教導和指導工作所需專業知識、技能、應用工具，傳授個人實務經驗；協調或安排工作所需之其他訓練、給予建議；提供工作或生活方面之諮詢、協助及給予建言，期能順利進行業務銜接，業據原告陳明在卷（見本院卷第285、286、301頁），足認上開試用期及導師指導期間，係為新進人員將來銜接職務內容作準備，自應認屬原告與新進人員間僱傭契約內容之一部，則原告為梁斌（職稱為儲備技術員）、李鴻慶（職稱為天車操作技術員）支出前揭訓練費用，顯係在履行其依僱傭契約所應負之義務，至為明確。前揭訓練費用既係原告本於與梁斌、李鴻慶間之僱傭契約所應支出，即難謂係其因被告代考舞弊行為所受之損害。是原告上開主張，要無足取；被告辯稱：原告支出梁斌、李鴻慶前揭人事費用共37萬8,165元及訓練費用共9萬41元，係本於僱傭契約為之，與本件代考舞弊行為間無相當因果關係等語，應屬可採。

3.原告雖謂：梁斌、李鴻慶在職期間均在試用、學習階段，且分別到職3個多月、8個多月即自請離職，其等所做工作對伊公司毫無助益，並致伊公司前揭支出之人事及訓練費用付諸流水，致伊公司受有損害云云。惟原告所有新進人員均需經過試用及指導階段後，才銜接自身職務，此為原告自行制定之人事制度，亦為原告辦理甄試招募新進人員時所知悉，則原告事後再陳稱新進人員到職後之試用、學習對其業務毫無幫助，其因此支出人事及訓練費用為受有損害云云，顯然不合事理。又依原告新進人員師徒導師作業規定第5條，新進

人員均需繳交學習紀錄（見本院卷第311頁），而徵諸原告所提梁斌、李鴻慶之學習紀錄，可知其等於到職後4天及1週，即分別分發至Y591機械設備維護單位、W355四階精整二課，於各該單位進行觀看及實際操作，並由導師及主管就其等之學習表現進行評鑑，其中李鴻慶更於109年1月14日獨立作業，正式接下四階D4751天車駕駛負起正常輪班工作（見本院卷第341至367頁、第377至391頁），則原告猶稱梁斌、李鴻慶於任職期間所為對其毫無助益云云，即難認與事實相符。況原告自承：梁斌、李鴻慶離職後，因其等在職期間出勤狀況均正常，故未追回其等薪資等語（見本院卷第285、301頁），益徵梁斌、李鴻慶在職期間仍有為原告提供勞務之事實。其次，原告與梁斌、李鴻慶間未約定最低服務年限，其等及原告全部員工均可以隨時自請離職乙節，業據原告陳明屬實（見本院卷第414頁），顯見原告於支出前揭人事及訓練費用之初，對於梁斌、李鴻慶可能隨時自請離職，早有預見，自應自行承擔因其等離職，所導致原本訓練花費歸於徒勞之不利益，尚難將此歸咎於被告而責由被告負擔。是原告上開所述，亦無足取。

4.從而，前揭人事及訓練費用既係原告本於與梁斌、李鴻慶間之僱傭契約所支出，即難認係原告因被告之代考舞弊行為所受之損害，則原告就此部分請求被告賠償，自屬無據。

㈢關於原告請求110年辦理新進人員甄試費用2萬3,832元部分：

1.查原告雖主張：伊公司因梁斌、李鴻慶離職，於110年委託中山大學重新辦理新進人員甄試，扣除該次收取之報名費及成績複查費，共支出599萬3,935元，以該次錄取人數503人計算，平均每位考生所需費用為1萬1,916元，2位考生費用為2萬3,832元，則伊公司該次招募新進人員填補梁斌、李鴻慶之職缺，即受有2萬3,832元之損害云云，並提出其110年新進人員甄試簡章、收據、試務費用結算表及現有職缺撥補調查表為證（見本院卷第123至140頁、第309頁、第399至40

1頁）。惟梁斌、李鴻慶於108年均係報考員級職位機械類組，為原告所自陳（見本院卷第325頁），而徵諸原告110年新進人員甄試簡章，該次員級職位機械類組預定錄取名額為350名，較108年預定錄取名額347名（見本院卷第333頁）為多，則原告是否僅僅為填補梁斌、李鴻慶之職缺而辦理110年新進人員甄試，即非無疑。又110年新進人員甄試，除招募員級職位機械類組人員外，尚預定錄取員級職位電機、化工、土木類組人員各72名、10名、4名，及師級職位機械、電機、資訊工程、材料、財務會計、工業工程、環境工程類組人員共67名，全部預定招募人數多達503人，互核原告自陳：伊公司辦理甄試，代表有人員缺額，原則上係根據各類組人員缺額計算預定錄取名額等語（見本院卷第414頁），顯見原告原本即人力短缺，為填補其「所有」短少人力之類組人員，始於110年辦理新進人員甄試，並非因梁斌、李鴻慶於109年間離職之故，更非僅為填補其2人之職缺，至為灼然。是原告上開所述，顯與事實不符，自不足採信；被告辯稱：原告並非因梁斌、李鴻慶離職，始辦理110年新進人員甄試等語，堪予採信。

2.從而，原告既非因梁斌、李鴻慶離職，始辦理110年新進人員甄試，則其請求被告賠償前揭甄試費用，即屬無據。

㈣關於原告請求填補梁斌、李鴻慶職缺之新進人員之服裝費用8,760元及安全護具費用5,440元部分：

原告固以其於梁斌、李鴻慶離職後，於110年招募2名新進人員，填補梁斌、李鴻慶之職缺，並於該2名新進人員報到後，各發給4套工作服、2套制服暨工作服、1套外套及1套制服夾克，每人服裝費用為4,380元，合計支出8,760元；又各提供該2名新進人員安全帽、安全皮鞋各1套，每人安全護具費用為2,720元，合計支出5,440元，而謂其前揭支出乃因被告之代考舞弊行為致受損害云云。惟查，原告於110年辦理甄試、招募新進人員，與梁斌、李鴻慶離職及被告之代考舞弊行為無關，已如前述。又每位甄試進入原告任職之新進人

員，均會由原告提供服裝及安全護具，此乃原告依法必須提供，新進人員試用及接受導師指導時都必須配戴乙情，亦經原告陳明屬實（見本院卷第414、415頁），足認上開服裝及安全護具乃原告基於雇主身分，本於與該2名新進人員間之僱傭契約所必須提供，亦難認係其所受損害。是原告就此部分請求被告負損害賠償責任，要屬無據。

㈤關於原告請求非財產上損害109萬3,762元部分：

查原告雖謂：被告之代考舞弊行為，破壞伊公司之企業文化，損及伊公司之名譽，爰依民法第195條第1項前段規定，請求被告賠償非財產上損害109萬3,762元云云，然其此一說詞，未據舉證以實其說，已難遽信。又原告並未參與前揭代考舞弊事件，衡情社會大眾譴責之對象當為心存僥倖並以舞弊行為破壞考試公平之被告、槍手及考生，而不致因此降低對原告之社會評價。且前揭代考舞弊事件經查獲後，原告除於109年因嚴重特殊傳染性肺炎（COVID-19）疫情，未辦理新進人員甄試外，其於110年辦理新進人員甄試，尚有多達6,781名考生報考，其中2,224名報考師級職位機械、電機、資訊工程、材料、財務會計、工業工程、環境工程類組，其中4,557名報考員級職位機械、電機、化工、土木類組，有原告報考人數統計表在卷可稽（見本院卷第305頁），顯見事發後仍有甚多考生願意報名應考，期進入原告任職，原告猶廣受考生青睞，自難認其企業文化有何受破壞，導致評價受貶抑之情事。則原告空言其名譽因被告之代考舞弊行為受損，進而請求被告賠償其非財產上損害109萬3,762元，亦屬無據。

㈥依上所述，原告既未因被告之代考舞弊行為，致受有前揭財產上及非財產上之損害，則其依民法第184條第1項前段、後段及第195條第1項前段規定，請求被告賠償其160萬元，於法即有未合，應不予准許。

五、綜上所述，本件原告依民法第184條第1項前段、後段及第195條第1項前段規定，請求被告給付其160萬元，及自起訴狀

繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，為無理由，應予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，經審酌後均於判決結果不生影響，爰不一一論述，附此敘明。

七、據上論結，本件原告之訴為無理由，依民事訴訟法第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　5　　月　　24　　日

民事第二庭　　法　官　林婕妤

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。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　　112　　年　　5　　月　　24　　日

書記官　黃雅慧