臺灣高雄地方法院民事判決

114年度勞訴字第151號

原　　告　台灣電力股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　曾文生

訴訟代理人　蘇俊誠律師

被　　告　吳昱傑

000000000000000000

000000000000000000

000000000000000000

吳柔紗

000000000000000000

000000000000000000

林宗逸

000000000000000000

000000000000000000

上三人共同

訴訟代理人　翁子清律師

被　　告　莊閔茹

000000000000000000

訴訟代理人　王翊瑋律師

上列當事人間請求損害賠償事件，本院於民國115年7月30日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告起訴主張：

(一)被告吳昱傑（原名吳岱霖）、吳柔紗、林宗逸、莊閔茹均為以國營事業新進人員甄試為電子舞弊牟利標的之集團（下稱舞弊集團）成員。被告吳昱傑為舞弊集團首腦，自105年起

經營電子舞弊集團至110年遭查獲為止，其掌管集團所有事務及收取旗下成員上繳錄取考生之舞弊費用；被告吳柔紗自107年間加入舞弊集團，負責管理集團金錢收支、彙整並以化名註記各仲介招攬舞弊考生名單、招攬考生（即仲介）、聘僱解題人員、播報答案、辦理面試教學及修改自傳、收取舞弊費用等工作；被告林宗逸經由吳昱傑介紹，於107年以電子舞弊方式獲中國鋼鐵股份有限公司錄取後，加入舞弊集團，負責招攬考生、統一保管保養及交付回收電子舞弊設備、指定考前1日考生住宿之飯店、筆試當日監控考場環境並於舞弊設備故障時加以維護（即顧考場）、收取舞弊費用等工作；被告莊閔茹於107年間加入舞弊集團，負責招攬考生、交付及回收電子舞弊設備、收取舞弊費用、協助面試教學及修改自傳、預錄舞弊暗語音檔教材等工作。被告等人分別於原告107年12月、108年8月、109年5月、110年5月之新進僱用人員甄試中，以電子設備舞弊方式，使考生邱永安、余齊耀、張簡志鑫、黃俊瑋、洪志忠等人(原為本件共同被告，均與原告調解成立，下稱邱永安等5名考生)通過甄試，致原告誤認渠等具備錄取資格而予以進用。

(二)被告等人為謀私利，於原告對外招考人員時從事考試舞弊之行為，經國內媒體大肆報導，導致原告公司遭受批評，考試取才之公正性亦遭質疑，被告等之舞弊行為已侵害原告公司之名譽。另依國營事業管理法第33條及經濟部所屬事業機構人員進用辦法第1條及第6條規定，原告公司有公平對外招考人員之權利，被告等4人及邱永安等5名考生以舞弊行為不法侵害原告之權利，且故意以背於善良風俗之舞弊行為加損害於原告，致使原告陷於錯誤，誤認邱永安等5名考生具備錄取資格而進用，該等考生因此獲取原本不應獲取之薪資及相關員工福利，被告等人應依民法第184條第1項前段、第1項後段、同條第2項、第185條及第195條之規定，就原告所受損害連帶負損害賠償責任。而就財產上損害部分，本案屬於締約詐欺類型之犯罪，被告等人及考生使用詐騙手段，

致使原告陷於錯誤，誤認邱永安等5名考生具有該職位相應之專業知能，而與之締結了一個在客觀上對價顯失均衡的契約，並負擔薪資福利給付義務，是原告受有邱永安等5名考生於試用期間之薪資、原告為其等提繳之勞工退休金、繳付之勞保費用及健保費用、正式僱用前之訓練成本（含招募費用、課程鐘點費、生活津貼、教材費、實習材料費、工作服費用、住宿費），總計新臺幣(下同)2,526,879元之財產上損失（詳如附表所示）；又被告等人共同不法侵害原告商譽及社會評價，茲斟酌渠等加害之情形、原告名譽所受影響、原告之身分及地位等，在暫不考慮連帶責任之情形下，原告對每名被告及邱永安等5人各請求10萬元分擔額之非財產上損害賠償，此部份非財產損害合計即為90萬元等，以每人10萬元為估算，共受有110萬元之非財產上損害。再者，因邱永安等5人已與原告達成調解成立，故上開損害賠償總額0000000元扣除邱永安5人之應分擔額後，金額計為1,523,059元(計算式：3,426,879元/9人x5人=1,903,820元，3,426,879元-1,903,820元=1,523,059元)，他債務人仍不免其責任，故被告等人仍應連帶給付原告1,523,059元。為此，爰依法提起本件訴訟等語。並聲明：㈠被告等人應連帶給付原告1,523,059元，暨自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。㈡原告願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告等人答辯：

(一)被告吳昱傑、吳柔紗、林宗逸以：被告等對於原告主張之舞弊事實，及原告有支出如附表所示之費用均不爭執。惟原告所主張之財產上損害部分，因原告尚有第二階段之複試受測項目，有任一不合格則不予錄取，於口試成績未達60分亦不予錄取，足見原告具有最終決定是否錄取邱永安等5名考生，並非全然由被告等人之行為而錄取。又原告於發現舞弊行為後即終止勞動契約，惟終止乃係向後發生效力，於終止前之法律關係仍然存在，簡言之，原告所主張給付邱永安等

5人薪資，係屬邱永安等5人之勞務給付所得，其原告亦自邱永安等5人有受領勞務之事實，則該薪資本即為原告與邱永安等5人間勞務契約之對價關係，核與被告等人無涉，原告逕將邱永安等5人之薪資認為係被告等人侵害原告之財產權，顯就法律規定存有重大謬誤，並不足取。另健保、勞保及勞工退休金之提撥，本係雇主在勞動契約存續期間依全民健康保險法、勞工保險條例、勞工退休金條例規定之義務，則原告既與邱永安等5人於工作訓練期間成立試用之勞動契約，則原告盡其法律上之義務，自難謂受有損害，故原告主張被告等人應負前開損害賠償責任，並非有據。又原告固有提出邱永安等5人之訓練成本，然該訓練成本係原告依照最終決定錄取後，以該訓練之總成績及意願，作為分發相關單位之判準，則該訓練成本是否本即係原告作為其內部分發相關單位之必要訓練，而不可歸咎於被告等人。再者，原告歷年新進僱用人員甄試均有明示「服務義務」條款，即正式僱用者之服務義務期間不得短於訓練期間，倘有於服務義務期間遭除名時，應賠償養成班訓練已領取之「生活津貼」及個人所耗之實習材料及教材文具費，亦即原告此服務義務條款乃係具備「最低服務年限」之意義，則邱永安等5人既均已超過服務義務期間，縱有任何離職事由，亦不得請求賠償訓練費用即養成班訓練已領取之生活津貼與個人所耗之實習材料、教材文具費等，始符合最低服務年限之法律精神，然原告竟再為請求被告等人連帶賠償邱永安等5人之上開費用，自無理由。另就原告所主張之非財產上損害部分，原告就舉行考試一節非屬商業行為，應與商譽無涉，且原告並未共同參與舞弊行為，不致因被告等人之舞弊行為而降低原告之信用及名譽，況原告既為法人，亦無精神上之痛苦可言，自無依民法第195條第1項請求精神慰撫金之餘地。再者，本件於110年11月 30日，法務部廉政署即有向原告函詢作弊考生名單，原告於110年12月7日回函答覆，並於111年1月8日經新聞媒體大肆報導，則原告至遲於111年1月8日即知悉本件損

害及賠償義務人，其於114年9月10日始提起本件侵權行為損害賠償訴訟，已罹於時效。再被告等人並非國營事業管理法、經濟部所屬事業機構人員進用辦法所欲規範之對象，原告所引之國營事業管理法第33條及經濟部所屬事業機構人員進用辦法第1條及第6條之規定，進而主張請求被告等人應負損害賠償責任，亦屬於法不合等語，資為抗辯。並聲明：1、原告之訴駁回。2、如受不利之判決，被告等人願供擔保請准宣告免為假執行。

(二)被告莊閔茹則以：原告辦理各年度甄試，乃應運公司內部人員之需求，因此所需支出之甄試費用，不因邱永安等5名考生是否參加甄試而異；況原告辦理甄試並非無償，參加 者皆需繳納報名費用900元方得具備考試資格，而報名費用 本應為原告考量其舉辦甄試時，所需支出之人事、場地、材料等費用，由歷年錄取比例評估每年參加考試人數而訂定之，且系爭甄試原告所收取之報名費用通常遠高於其主張之甄試年度費用報支，實難認定因邱永安等5名考生作弊而受除名，使原告受有召募費用增加之損害。又參加系爭甄試者，於初（筆）試 、複試通過錄取後，並接受訓練，訓 練順序為先為養成班訓練，待養成班訓練考評合格，取得 指定職類技術檢定，方依各地區及有關單位用人需要、受 訓學員受訓總成績、志願分發至各相關單位工作訓練。養成訓練期間給予生活津貼，工作訓練期間則給按評價5等1級 支給待遇，在養成班訓練及工作訓練期滿成績考評合格後簽訂勞動契約書，始由原告公司僱用人員正式僱用，由此對照原告所為之請求，訓練成本應為養成訓練班所支出之費用；試用期間薪資、提繳勞健保費用則為工作訓練期間所支付薪資等費用。原告於系爭甄試簡章內明確約定，就甄試錄取後之服務義務即義務期間不得短於其訓練期間（含養成班訓練及工作訓練，合計1年），如在服務義務內自請辭職或自行離職或因刑案或因重大過失遭除名時，應賠償在養成班訓練期間已領取之生活津貼及個人所耗之實習材料及教材

文具費。此約定之用意應為避免錄取者受原告訓練取得檢定後，於短期間離職，造成原告支出之培訓費用，付諸流水無從回收其效益，經考量、評估該訓練成本應可由錄取者正式任職1年時間所得之效益予以補足，故約定不論考生為何原因在成為正式員工後離職（任意或因刑案、重大過失除名），亦僅在服務不足1年時，方需賠償訓練成本費用，是邱永安等5名考生縱因作弊而受原告除名，然如渠等服務年限滿於訓練期間即1年，則難認原告因此受有損害，而邱永安等5名考生皆服務年限逾1年，原告自未受有訓練成本之損害。另原告就邱永安等5人所為有關繳付健保費、勞保費、勞工退休金之提撥，本係雇主在勞動契約存續期間依全民健康保險法、勞工保險條例、勞工退休金條例規定之義務，難認原告盡其法律上之義務，為受有損害。又考場舞弊並非係需求單位或承辦單位共同參與，正常應試考生或其他社會大眾當不致僅因不肖考生作弊行徑，而降低對於考試需求單位或主辦考試單位之信譽或社會評價，是原告主張其名譽因被告前揭舞弊行為而受損，並依民法第195條請求非財產上損害等，難認有據等語，資為抗辯。並聲明：1、原告之訴駁回。2、如受不利之判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執事項：

(一)被告吳昱傑、吳柔紗、林宗逸、莊閔茹等4 人均係以台電公司、中油公司、中鋼公司等國營事業新進人員甄試為電子舞弊牟利標的之集團成員，吳昱傑（代號：林良俊、林良仲、老闆）為電子舞弊運作首腦，自民國105年起經營電子舞弊牟利至110年遭查獲為止，其掌管所有事務及收取旗下成員上繳錄取考生之舞弊費用；吳柔紗（代號：紗紗、曲）自107年間加入舞弊，負責管理金錢收支、彙整並以化名註記各仲介招攬舞弊考生名單、招攬考生（即仲介）、聘僱解題人員、播報答案、辦理面試教學及修改自傳、收取舞弊費用等工作；林宗逸（代號：錢樂群、油伯、二紹、宗）經由吳昱傑介紹，於107年以電子舞弊方式獲中鋼公司錄取後，自107

年台電公司考試即負責招攬考生、統一保管保養及交付回收電子舞弊設備、指定考前一日考生統一住宿之飯店、筆試當日監控考場環境並於舞弊設備故障時加以維護（即顧考場）、收取舞弊費用等工作；被告莊閔如(代號：茹)於107年間加入舞弊集團，負責招攬考生、交付回收電子舞弊設備、收取舞弊費用、協助面試教學及修改自傳、預錄舞弊案語音檔教材等工作。邱永安等5人則係參加原告公司僱用人員甄試，以電子舞弊方式錄取之考生。而被告吳昱傑、吳柔紗、林宗逸、莊閔茹等4人與考生邱永安等5人為共同意圖為自己及他人不法之所有，基於三人以上詐欺得利之犯意聯絡，使考生邱永安等5人以舞弊方式考進原告公司。

(二)被告吳昱傑、吳柔紗、林宗逸所為舞弊行為，業經臺灣高等法院高雄分院113年度上訴字第632、633號刑事判決犯三人以上共同詐欺得利罪或兼共同詐欺得利罪，各科處如該判決所載之刑，並經最高法院114年度台上字第2418號刑事判決駁回被告等人之上訴。

(三)原告有支出如本判決附表(即原證13)所載之項目及金額。

四、得心證之理由：

(一)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。違反保護他人之法律，致生損害於他人者，負賠償責任。數人共同不法侵害他人之權利者，連帶負損害賠償責任。不法侵害他人之身體、健康、名譽、自由、信用、隱私、貞操，或不法侵害其他人格法益而情節重大者，被害人雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額。民法第184條、第185條第1項前段及第195條第1項前段分別定有明文。次按主張侵權行為賠償損害之請求權者，除須有損害之發生，及有責任原因之事實外，並以二者之間有相當因果關係為成立要件，故侵權行為賠償損害之訴訟，原告須先就上述要件為相當之證明，始能謂其請求權存在。

(二)原告主張因被告等人間之舞弊行為，受有系爭費用之損害及

非財產上之損害。被告等人固不否認有原告所主張之舞弊行為及原告支付邱永安等5名考生如附表所載之費用，惟否認原告受有何損害，並以前揭情詞置辯。茲就原告請求被告等連帶給付如附表二所列載之款項及非財產上損害，是否有理，分述如下：

1.關於召募費用：

原告固主張其因考生邱永安等5人舞弊，因而多支出其等所參加之年度甄試辦理費用。惟查，原告辦理各年度甄試，乃應運公司內部人員之需求，因此所需支出之甄試費用，不因邱永安等5人考生是否參加甄試而異。況參以原告辦理甄試並非無償，參加者皆需繳納報名費用方得具備考試資格，此有甄試簡章在卷可佐（參本院專調卷第61頁至第141頁），而報名費用本應為原告考量其舉辦甄試時，所需支出之人事、場地、材料等費用，由歷年錄取比例評估每年參加考試人數而訂定之，且原告亦不爭執其所收取之甄試報名費用高於實際支出之甄試費用(參本院卷第506頁至第507頁)，實難認定原告有因考生邱永安等5人作弊而除名，即受有召募費用增加之損害。原告雖復主張因系爭考生作弊被除名，勢必重新招募，以補足缺額，故不得以各該年度之報名總費用高於費用報支，即認為未受損害云云（參本院卷第490頁），惟未見原告舉證證明各該年度有因此重新招募新進員工之情；又原告縱於日後有另承辦徵才考試而增加成本支出，當亦屬為優化公司選才制度之政策考量，難認即與本次舞弊遭查獲有關，則原告以此為由，主張被告等人應連帶賠償本次之召募費用云云，亦非有據。

2.關於訓練成本及試用期間薪資、提繳勞健保費用及勞工退休金：

⑴查參加系爭甄試者，於初（筆）試、複試通過錄取後，並接受訓練，訓練順序為先為養成班訓練（按班別為5週至6個月不等），期間須參加原告指定職類之技術檢定，檢定成績不合格予以退訓，待養成班訓練期滿成績考評合格，且取得指

定職類技術檢定合格，方依各地區及有關單位用人需要、受訓學員受訓總成績、志願分發至各相關單位工作訓練。養成訓練期間支給生活津貼，工作訓練期間比照評價5等1級支給待遇，在養成班訓練及工作訓練（下稱系爭訓練）期滿成績考評合格後簽訂勞動契約書，始由原告以新進僱用人員正式僱用，在系爭訓練期間如訓練考評或指定職類之技術檢定成蜻不合格、品行欠佳、工作適應不良、有其他不堪勝任事由或發現進入原告公司前曾有不法情事者，得隨時依有關規定予以退訓，不得請求旅費或其他補償，此有系爭甄試簡章在卷可佐（本院卷第89頁至第91頁、第155頁至第159頁、第215頁至第217頁、第281頁至第285頁）。由此對照原告所為之請求，訓練成本應為養成訓練班所支出之費用；試用期間薪資、提繳勞健保費用則為工作訓練期間所支付薪資等費用。

⑵關於訓練成本（即附表所示之課程鐘點費、生活津貼、教材費、實習材料費、工作服費用、住宿費等）：

原告固主張訓練成本之支出係屬因被告等人上開共同侵權行為所受之損害等語。惟查，原告所舉辦之107年至110年度甄試均有正取及備取名額，此觀系爭甄試簡章可稽(參本院卷第51頁、第123頁、第179頁、第245頁)，可知經甄試錄取而獲得試用資格者，縱無考生邱永安等5人，亦會有正、備取人員可供原告錄取進用，故原告本即會支出該訓練成本之相關費用，且考生邱永安等5人經錄取獲得試用資格後，在試用期間未被退訓，反因受訓成績合格而獲得原告正式任用，足見原告支出訓練成本，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，則原告為邱永安等5人支出前揭訓練費用，顯係在履行其依僱傭契約所應負義務之必要支出，自難認此等必要支出係屬因被告等人上開共同侵權行為所致，故原告此部分之請求尚屬無據。

⑶關於試用期間薪資、提繳勞健保費用及勞工退休金：

按勞動基準法所規定之勞動契約，係指當事人之一方，在從

屬於他方之關係下，提供職業上之勞動力，而由他方給付報酬之契約。又所謂試用期間、試用契約雖係試驗、審查勞工是否具備勝任工作之能力，故在試用期間屆滿後是否正式僱用，仍應視試驗、審查之結果而定，雙方當事人原則上均應得隨時終止契約，並無須具備勞基法所規定之法定終止事由，且亦無資遣費相關規定之適用，然因勞工於試用期間提供其勞務，並獲取薪資報酬，仍不解其為勞動契約之本質。而考生於訓練期間，雖未簽立正式之勞動契約，須待訓練期滿成績考評合格後，始由原告正式僱用，而工作訓練需分發至不同單位，分發地點則配合原告單位用人需要，足見其分發目的乃為提供需求單位其勞動服務，且原告按正式制度（5等1級）比敘給予薪資報酬(參本院卷第91頁至第93頁、第157頁至第159頁、第215頁至第219、第283頁至第285頁)，故該工作訓練應屬試用之勞動契約。基此，原告所給付考生邱永安等5人於試用期間之薪資，為其等提供勞務之報酬，原告獲得渠等提供之勞務，並無損害可言。原告雖主張因被告等人之舞弊行為，致使原告誤認考生邱永安等5人備有該職位相應之專業知能，進而錄取試用、聘僱、給付薪資、福利及提供相關工作場所、設備等義務，然實際能力卻與雇主所要求之程度有所落差，致原告受有給付試用期間薪資之損失等語。然查考生通過錄取後，須接受養成班訓練，訓練期間須參加原告指定職類之技術檢定，檢定成績不合格將予以退訓，待養成班訓練期滿成績考評合格，且取得指定職類技術檢定合格，方依各地區及有關單位用人需要、受訓學員受訓總成績、志願分發至各相關單位工作訓練，在訓練期間如訓練考評或指定職類之技術檢定成績不合格、品行欠佳、工作適應不良、有其他不堪勝任事由等，原告得隨時依有關規定予以退訓，業如前述，則考生邱永安等5人縱經舞弊而錄取，然既經原告施以嚴格之養成班訓練及工作訓練，並取得指定職類技術檢定合格，訓練期間亦無品行欠佳、工作適應不良或有其他不堪勝任等情事，故於訓練期滿成績考

評合格後，方由原告正式僱用，足見渠等尚無原告主張實際能力與雇主所要求之程度有所落差，致原告受有給付試用期間薪資損失之情。至於健保、勞保、勞工退休金之提撥，本係雇主在勞動契約存續期間依全民健康保險法、勞工保險條例、勞工退休金條例規定之義務，在系爭訓練期間原告與考生邱永安等5人間既有試用之勞動契約，難認原告盡其法律上之義務，為受有損害。故原告主張其受有原屬不應支付而支付之薪資及提撥勞健保費用、勞工退休金等款項之損害，被告等人應負損害賠償責任云云，亦不足採。

3.關於非財產上損害：

原告主張被告等人為謀私利，於原告對外招考人員時從事考試舞弊之行為，經國內媒體大肆報導，致原告遭受批評，考試取才之公正性亦遭質疑，被告等之舞弊行為已侵害原告公司之名譽，原告自得請求非財產上損害等語。惟觀之原告所提媒體新聞資料（參本院114年度勞專調字第90號卷第193至213頁），皆報導被告等人藉國營事業招考組成舞弊集團獲利，及該舞弊集團之手法、分工，針對被告等之犯罪行為為事實上之陳述；且參以在各個求學、求職過程之考試、各項比賽，甚至國際賽事，古今中外皆有應試、參加者為圖僥倖而採取作弊手段，此乃眾所皆知之情，一般人對此情事發生，僅不恥該等考生、參加者之品格及道德毅力，對於舉辦考試之需求單位，若非有共同參與舞弊，正常應試考生、參加者或其他社會大眾，當不致僅因不肖人員之舞弊行徑，即降低對於需求單位或主辦單位之信譽或社會評價。又酌以前揭舞弊事件查獲後，仍有許多考生報名應考國營事業甄試，期能進入原告公司任職，且競爭激烈，猶難認原告之社會評價受貶損之情事。原告主張因被告等人之舞弊行為，致原告之名譽受有貶損，請求被告等人給付非財產上損害，難認可採。

六、綜上所述，原告依侵權行為之法律關係，請求被告吳昱傑、吳柔紗、林宗逸、莊閔茹應連帶賠償原告1,523,059元，暨

自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之遲延利息，為無理由，應予駁回。又原告之訴既經駁回，其假執行之聲請即失所附麗，應併予駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法暨所提證據，經核與判決之結果不生影響，爰不一一論述。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　8　　月　　21　　日

勞動法庭　法　官　呂佩珊

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　　115　　年　　8　　月　　21　　日

書記官　解景惠