臺灣新北地方法院民事判決

111年度勞小字第46號

原　　告
即反訴被告　林宇承
被　　告
即反訴原告　新庚人力資源管理顧問有限公司
000000000000000000
法定代理人　金露華
000000000000000000
訴訟代理人　林鳳秋律師

上列當事人間請求請求給付工資等事件，經本院於民國111年9月27日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告應給付原告新台幣參萬參仟元及自民國一百一十一年六月八日起至清償日止,按年息百分之五計算利息。

被告應提繳新台幣貳仟壹佰零柒元至原告之勞工退休金個人專戶。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之九十八,餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行，但被告以新台幣參萬參仟元為原告供擔保後得免為假執行。

本判決第二項得假執行，但被告以新台幣貳仟壹佰零柒元為原告供擔保後得免為假執行

原告其餘假執行之聲請駁回。

反訴原告之訴及假執行之聲請均駁回。

反訴訴訟費用由反訴原告負擔。

事實及理由

壹、程序上理由

被告於言詞辯論終結前，得在本訴繫屬之法院，對於原告及就訴訟標的必須合一確定之人提起反訴。按反訴之標的與本訴之標的及其防禦方法不相牽連者，不得提起，民事訴訟法

第259條、第260條第1項定有明文。又該條項所稱之「相牽連」者，係指反訴之標的與本訴之標的間，或反訴之標的與防禦方法間，兩者在法律上或事實上關係密切，審判資料有共通性或牽連性者而言。舉凡本訴標的法律關係或作為防禦方法所主張之法律關係，與反訴標的之法律關係同一，或當事人兩造所主張之權利，由同一法律關係發生，或本訴標的之法律關係發生之原因，與反訴標的之法律關係發生之原因，其主要部分相同，均可認為兩者間有牽連關係（最高法院91年度台抗字第440號裁定意旨參照）。本件被告提起反訴，依其反訴所主張之權利，與原告所主張之權利，兩造間爭執係由同一法律關係發生，在法律上與事實上自屬關係密切，審判資料有其共通性及牽連性，按諸前開判決意旨，自屬民事訴訟法第260條第1項所稱相牽連。被告於民國（下同）111年7月18日具狀提出反訴，請求原告即反訴被告林宇承給付新台幣（下同）9萬8000元及自反訴起訴狀繕本送達翌日起算之法定遲延利息（見本院卷第59頁），揆之前開規定，核無不合，應予准許。

貳、實體上理由

甲、本訴部分:

一、原告起訴主張:其自110年10月25日起雇於被告，擔任院長特助，約定月薪4萬5000元，於110年11月16日自請離職，工作日數為23日，扣除事假1日，被告卻未給付22日薪資共3萬3000元，並未依法提繳勞工退休金2748元，為此，依據勞動法令，提起本訴，並聲明:被告應給付3萬3000元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之五之利息，被告應提繳2748元至原告之勞工退休金專戶，並願供擔保請准宣告假執行。

二、被告則以:原告於應徵時表示其為淡江大學會計系畢業，美國匹茲堡大學人力資源發展學系碩士班，美國阿肯色大學人力資源暨勞動力發展教育博士班，致被告陷於錯誤而簽訂勞動契約，但原告遲未提出相關學歷證明，甚至不知牙醫診所

之專有用語（criteria），其所曾擔任華信牙醫診所(以下簡稱華信診所）之總院長特助、山海雲企業醫療體系執行長秘書等經歷均屬虛偽不實，依據民法第92條第1項之規定，撤銷簽訂勞動契約之意思表示，且原告簽訂勞動契約為虛偽意思表示，致被告受有損害，原告之學經歷涉及是否錄用及是否能勝任工作之判斷，依據民法第489條第2項之規定，請求返還工資、獎金、紅利、資遣費、及預告工資及提繳勞工退休金，並請求損害賠償共9萬8000元，並據此主張抵銷等語置辯，並聲明:原告之訴駁回，如受不利之判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

乙、反訴部分:

一、反訴原告起訴主張:反訴被告提出不實之學歷證明，所曾擔任華信診所之總院長特助、山海雲企業醫療體系執行長秘書等職務均屬虛偽不實，致反訴原告陷於錯誤而簽訂勞動契約，依據民法第92條第1項之規定，撤銷簽訂勞動契約之意思表示，且反訴被告簽訂勞動契約為虛偽意思表示，致反訴原告受有損害，依據民法第489條第2項之規定，請求返還工資、獎金、紅利、資遣費、及預告工資及提繳勞工退休金，並請求損害賠償，反訴原告受有2倍之1個月薪資賠償，及刊登人力廣告費用2800元之損害，並依據民事訴訟法第222條之規定斟酌反訴原告所受損害，依據勞動契約第6條、民法第184條第1項、第489條、第179之規定，提起本訴，並聲明:反訴被告應給付9萬8000元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之五之利息，並願供擔保請准宣告假執行。

二、反訴被告則以:反訴被告確實已提出淡江大學會計系、美國匹茲堡大學、美國阿肯色大學之學歷證明，反訴原告卻於反訴被告離職後編造反訴被告提出假學歷之指訴，並提出毫無根據之求償，反訴原告主張均非事實等語置辯，並聲明:駁回反訴原告之訴及假執行之聲請，如受不利之判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

丙、兩造不爭執之事實:（111年8月2日筆錄，見本院卷第158頁）

(一)原告於110 年10月25日起受雇於被告擔任院長特助，最後工作日為110 年11月16日，並簽署如被證3 之勞動契約，林宇承簽署如被證5 之面試內容確認單。

(二)原告提供填載之人力銀行資料如被證1 、員工基本資料如被證2。

(三)原告曾於99年10月18日更名，更名為林立鑫，有本院依職權調閱之個人資料查詢結果、姓名更改資料查詢結果可按。

(四)原告於110年11月16日自請離職。

丁、得心證之理由：

原告主張被告未依法給付工資，依據勞動法令，請求被告給付如訴之聲明，被告則以前詞置辯，反訴原告主張反訴被告提供不實之學歷證明及填寫不實之經歷，致反訴原告陷於錯誤簽訂勞動契約，依法撤銷勞動契約，並依據民法第184條第1項、第179條第1項、第489條第2項請求如反訴之聲明，反訴被告則以前詞置辯，經查:本件爭點為:（一）原告是否提出虛偽不實之學歷證明及經歷?被告撤銷勞動契約是否有理由?（二）原告請求被告給付工資及提繳勞工退休金，是否有理由?（三）反訴原告請求被告賠償損害，是否有理由?茲分述如下:

(一）原告是否提出虛偽不實之學歷證明及經歷?被告撤銷勞動契約是否有理由?

1.民事訴訟法第 355 條規定「文書，依其程式及意旨得認作公文書者，推定為真正。公文書之真偽有可疑者，法院得請作成名義之機關或公務員陳述其真偽」。準此，公文書，則推定其真正，僅法院認為真偽可疑者，得請該機關或公務員陳述其真偽。

2.被告抗辯原告提出之淡江大學會計系畢業，美國匹茲堡大學人力資源發展學系碩士班，美國阿肯色大學人力資源暨勞動力發展教育博士之學歷不實，然為被告所否認，並以

前詞置辯，經查:原告已提出淡江大學會計系畢業證書、學生證、中文學位證書、英文學位證書、經我國駐外單位即堪薩斯台北經濟文化辦事處認證之美國匹茲堡大學人力資源發展學系碩士班畢業證書，碩士班學生證、畢業成績單、堪薩斯州之駕駛執照、美國阿肯色大學人力資源暨勞動力發展教育博士之就讀證明、成績單、學生證、美國阿肯色州之駕駛執照（見本院卷第105~129頁、第199~211頁），並經原告提出上開證物之原本供本院核對，堪信為真實。且原告提出之美國大學之碩士畢業證書，並經我國駐外單位認證，依據前開規定，推定其為真正。被告仍抗辯前開學歷證明為不實，再請求原告提出經駐外單位認證之資格證明書，並爭執其實質真正，自非可取。

2. 被告抗辯原告填寫之基本資料記載擔任華信牙醫診所集團之總院長特助，起薪45萬元，最近一年薪78萬元、山海雲企業醫療體系記載起薪52萬元，最近一年薪資58萬元，顯與原告之投保薪資各為2萬1900元、3萬300元、3萬6300元不符，足見原告填寫不實經歷云云，然為原告所否認，並以原告確實在上開集團任職，薪資計算經雙方合意給付，況原告任職山海雲集團，由集團中之其中一公司為景鈞整合室內裝修有限公司為原告投保，並無不妥等語置辯，經查:

(1)原告於99年11月7日起至107年4月3日由華信診所為其投保，自108年5月27日起至109年9月18日由景鈞營造股份有限公司(以下簡稱景鈞公司)為其投保，有本院依職權調閱之司法院暨所屬機關勞保局電子閘門網路資料表可按（見本院卷第53~55頁），核與原告自行填寫任職期間之員工基本資料完全相符，堪信為真實。又華信診所為原告投保金額、及景鈞公司為原告投保金額，與原告自行填寫實際領取之薪資金額雖有不符，但不影響原告實際曾受雇於上開二家公司之事實。原告仍聲請向華信診所查核原告是否曾任職及其實際受領薪資、調取勞動契約云云，顯無必要。

(2)再者，原告原名為林立鑫，於99年10月18日曾更名，業經本院調閱原告之個人資料查核屬實，並為兩造所不爭，原告亦提出原告於淡江大學之畢業證書原本供本院核對(見本院卷第215頁、111年9月27日筆錄)，自屬真正，被告卻仍聲請向淡江大學查核原告是否為該學校之畢業學生，自無必要。

(3)原告主張其受雇於景鈞公司，復提出其與景鈞公司之員工勞動契約即被證17為證，核與本院依職權調閱原告之司法院暨所屬機關勞保局電子閘門網路資料表（見本院卷第53~55頁）完全相符，堪信被證17之勞動契約為真正，被告仍否認其提出文書之真正。依據民事訴訟法第 357-1 條規定「當事人或代理人就真正之文書，故意爭執其真正者，法院得以裁定處新台幣三萬元以下罰鍰。」，揆之前開規定，被告故意爭執真正之文書，自不足取。

3.原告既已提出其學歷、經歷等相關證明，已如前述，則被告依據民法第92條第1項之規定，撤銷系爭勞動契約，並無理由。

（二）原告請求被告給付工資及提繳勞工退休金，是否有理由?

1.原告主張其自110年10月25日受雇於被告，於110年10月16日自請離職，實際工作日數為22日等情，為被告所不爭，因此，原告請求被告給付工資3萬3000元(45000/30X22=33000)，應屬有據。

2.雇主應為適用勞退條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。雇主每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資6%，勞退條例第6條第1項、第14條第1項定有明文。依同條例第31條第1項規定，雇主未依該條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償。該專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅於未符合同條例第24條第1項所定請領退休金規定之前，不得領取。是雇主未依該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金者，將減損

勞工退休金專戶之本金及累積收益，勞工之財產受有損害，自得依該條例第31條第1項規定請求損害賠償；於勞工尚不得請領退休金之情形，亦得請求雇主將未提繳或未足額提繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀，最高法院101年度台上字第1602號著有裁判可資參照。從而，被告有為原告依法提繳勞工退休金之義務，則原告依據前開規定，原告薪資為4萬5000元，應依據4萬5800元之級距提繳勞工退休金2748元，因此，請求被告應提繳2107元（45800/30X7+45800/30X16=2107），為有理由，逾此部分，應予駁回。

3. 又勞退條例第18條規定，雇主應於勞工到職、離職、復職或死亡之日起7日內，列表通知勞保局，辦理開始或停止提繳手續。勞退條例第21條第1、2項規定，雇主提繳之金額，應每月以書面通知勞工。雇主應置備僱用勞工名冊，其內容包括勞工到職、離職、出勤工作紀錄、工資、每月提繳紀錄及相關資料，並保存至勞工離職之日起5年止。勞退條例第49條規定，雇主違反第8-1條第5項、第9條、第18條、第20條第1項、第21條第2項、第35-2條或第39條規定，未辦理申報提繳、停繳手續、置備名冊或保存文件，經限期改善，屆期未改善者，處新臺幣2萬元以上10萬元以下罰鍰，並按月處罰至改正為止。勞退條例第52條規定，雇主違反第15條第2項、第21條第1項或第39條申報、通知規定者，處新臺幣5,000元以上25,000元以下罰鍰。勞退條例第53條第1項規定，雇主違反第14條第1項、第19條第1項或第20條第2項規定，未按時提繳或繳足退休金者，自期限屆滿之次日起至完繳前1日止，每逾1日加徵其應提繳金額3%之滯納金至應提繳金額之1倍為止。準此，被告有主動列冊為原告申報提繳勞工退休金之義務，並以書面告知原告，如未依法申報或逾期繳納，主管機關得就被告處以行政罰、滯納金等情，則被告抗辯其無主動提繳義務云云，顯有誤會。

(三)反訴原告請求反訴被告賠償損害，或主張抵銷，是否有理由?

反訴原告主張反訴被告提供不實之學經歷，致反訴原告陷於錯誤而簽訂系爭勞動契約，依據民法第184條第1項、第179條第1項、第489條第2項之規定，受有2倍之1個月薪資賠償，及刊登人力廣告費用2800元之損害云云，然為反訴被告所否認，經查:

1. 依民法第184條第1項前段規定，侵權行為之成立，須行為人因故意過失不法侵害他人權利，亦即行為人須具備歸責性、違法性，並不法行為與損害間有因果關係，始能成立，且主張侵權行為損害賠償請求權之人，對於侵權行為之成立要件應負舉證責任。就歸責事由而言，無論行為人因作為或不作為而生之侵權責任，均以行為人負有注意義務為前提，在當事人間無一定之特殊關係（如當事人間為不相識之陌生人）之情形下，行為人對於他人並不負一般防範損害之注意義務。又就違法性而論，倘行為人所從事者為社會上一般正常之交易行為或經濟活動，除被害人能證明其具有不法性外，亦難概認為侵害行為，以維護侵權行為制度在於兼顧「權益保護」與「行為自由」之旨意。(最高法院100年度台上字第328號民事裁判意旨參照）。主張不當得利請求權存在之當事人，對於不當得利請求權之成立，應負舉證責任，即應證明他方係無法律上之原因而受利益，致其受有損害。如受利益人係因給付而得利時，所謂無法律上之原因，係指給付欠缺給付之目的。故主張該項不當得利請求權存在之當事人，應舉證證明該給付欠缺給付之目的。(最高法院103年度台上字第2198號民事裁判意旨參照）。
2. 反訴被告已提出相關學經歷證明，已如前述，反訴原告並未舉證反訴被告有何故意或過失不法侵害反訴原告之權利，及反訴被告受有何利益，致反訴原告受有何項損害，及實際受損害之具體內容，反訴原告均未就上開侵權行為及不當得利之要件舉證以實其說，自難為有利於反訴原告之認定。

3.當事人之一方，遇有重大事由，其僱傭契約，縱定有期限，仍得於期限屆滿前終止之。前項事由，如因當事人一方之過失而生者，他方得向其請求損害賠償。民法第489條第2項定有明文 。考其立法理由為僱傭契約之定有期限者，在期限未屆滿以前，當事人應受期限之拘束，此屬當然之事。然若當事人一方遇有重大事由，有不得不終止契約之情形時，其僱傭契約之期限，縱未屆滿，亦應許其有終止契約之權。但其重大事由，係因當事人一方之過失所致者，雖亦許其有期限屆滿前終止契約之權，同時亦許他方損害賠償之請求權，蓋兼顧當事人雙方之利益。準此，民法第489條第2項，係規定定期雇傭契約，屆滿前終止契約之損害賠償請求權，與本件為不定期雇傭契約之事實不同，反訴原告援引此規定請求賠償，顯有誤會。況反訴原告亦未舉證反訴被告有何過失，致反訴原告受有損害，亦無從為有利於反訴原告之認定。

4.經查，雇主不按時給付工資，應負擔民法第229條第1項規定的給付遲延責任，依據勞基法第27條也規定，雇主不按期給付工資者，主管機關得限期令其給付。如果雇主屆期仍不給付工資，則依據同法第79條第1項第2款、第80-1條第1項等規定，處新臺幣二萬元以上一百萬元以下罰鍰，而且應公布事業單位或事業主的名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，並限期令其改善，如果雇主未於限期內改善，應按次處罰。反訴被告已於110年10月25日起至111年11月16日起受雇於反訴原告，已提供勞務長達22日，迄今已逾10個月，卻未受領任何薪資，揆之前開說明，反訴被告顯已受有遲延受領薪資之損害，自得請求反訴原告給付遲延給付薪資之損害賠償，並無利益可言。

5.依照勞工保險條例第11條及其施行細則第14條規定，各投保單位應於其所屬勞工到職、入會、到訓當日填具加保申報表寄（送）至本局辦理加保。其保險效力之開始，自投保單位將加保申報表送交保險人（本局）或郵寄之當日零

時起算。郵寄之當日，以原寄郵局郵戳為準。投保單位非於勞工到職、入會、到訓之當日列表通知保險人者，除依本條例第72條規定處罰鍰外，其保險效力之開始，均自通知之翌日起算。但勞工到職日如適逢國定例假日、週休二日、天然災害(颱風、豪雨等)停班日或夜間到職，投保單位於次一上班日將加保申報表及到職證明文件送交或郵寄保險人(本局)者，其保險效力之開始，自勞工到職之當日零時起算。同條例第72條第1項規定，投保單位違反本條例規定，未為其所屬勞工辦理投保手續者，按自僱用之日起，至參加保險之前一日或勞工離職日止應負擔之保險費金額處4倍罰鍰，勞工因此所受之損失，並應由投保單位依本條例規定之給付標準賠償之。另依照就業保險法第6條第3項規定，各投保單位應於本法施行之當日或勞工到職之當日，為所屬勞工申報參加本保險；其保險效力之開始，均自應為申報或通知之當日起算。但投保單位非於勞工到職之當日為其申報參加本保險者，除依本法第38條規定處罰外，其保險效力之開始，均自通知之翌日起算。同法第38條第1項規定，投保單位違反本法規定，未為其所屬勞工辦理投保手續者，按自僱用之日起，至參加保險之前一日或勞工離職日止應負擔之保險費金額，處10倍罰鍰。勞工因此所受之損失，並應由投保單位依本法規定之給付標準賠償之。反訴被告早於110年10月25日已受雇於反訴原告，為反訴原告所不爭，則反訴原告卻遲至110年11月18日始為反訴被告投保勞工保險，有本院依職權調閱之司法院暨所屬機關勞保局電子閘門網路資料查詢表可按（見本院卷第55頁），顯已違反前開規定，主管機關得科以行政罰鍰，如反訴被告受有損害，尚得依據前開規定請求反訴原告損害賠償，亦無利益可言。

6.綜上述，反訴原告依據前開規定，請求反訴被告賠償9萬8000元或據此主張抵銷，均無理由，應予駁回

(五)按給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其

催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相類之行為者，與催告有同一之效力；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，民法第229條第2項、第233條第1項前段分別定有明文。又應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為5%，亦為同法第203條所明定。被告於111年6月7日收受起訴狀繕本，有卷附之送達證書可按(見本院卷第45頁)，因此，原告請求被告應自111年6月8日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息， 應屬有據。

戊、綜上述，原告依據勞動法令，請求被告給付工資3萬3000元及自起訴狀繕本送達翌日即111年6月8日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息，並提繳勞工退休金2107元至原告之勞工退休金專戶，為有理由，應予准許，逾此部分，應予駁回。反訴原告依據民法第184條第1項、第179條第1項、第489條第2項之規定，請求反訴被告應給付9萬8000元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之五之利息，並無理由，應予駁回。

己、法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，應依職權宣告假執行，前項請求，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求標的物提存而免假執行，為勞動事件法第44條第1項、第2項所明定。本件判決為被告即雇主敗訴之判決，依據前開規定，並依職權宣告假執行及免為假執行之宣告。原告其餘之訴既經駁回，其假執行之聲請，亦失所附麗，併予駁回。反訴原告之訴既經駁回，其假執行之聲請，亦失所附麗，併予駁回。

庚、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及其餘爭點，核與判決結果無涉，爰不一一論述。反訴原告仍聲請向華信診所查核原告是否曾任職及其實際受領薪資、勞動契約，向淡江大學查核原告是否為該校之畢業學生，函詢景鈞公司查核被證17之勞動契約之真正，函詢外交部查核被證18、被證6

是否曾經認證畢業證書等文書之真正云云，均無必要，應予駁回。反訴被告請求傳訊證人林佑秭、鍾玉鳳，證明其任職於華信診所及山海雲企業集團等事實，亦無必要。

己、結論：原告之訴為一部有理由，一部無理由，反訴原告之訴為無理由，依民事訴訟法第78條、第79條、勞動事件法第44條第1項、第2項，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　10　　月　　11　　日

勞動法庭　　法　官　　徐玉玲

以上正本係照原本作成。

如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀，並表明上訴理由（上訴理由應表明一、原判決所違背之法令及具體內容。二、依訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事實。），如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（須附繕本），如未於上訴後20日內補提合法上訴理由書，法院得逕以裁定駁回上訴。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　10　　月　　11　　日

書記官　　王思穎