

臺灣新北地方法院簡易民事判決

111年度勞簡字第123號

原告 展輝技研股份有限公司

法定代理人 葉依萍

訴訟代理人 薛祈維

被告 溫知人

上列當事人間請求損害賠償事件，經本院於民國112年3月6日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及其假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：

(一)緣原告於民國111年1月間於1111人力銀行公司（以下簡稱人力銀行）刊登求才軟體工程師乙職，並於求才內容說明需具備撰寫軟體工程相關工作內容「1.熟悉Web-base Application應用系統及維護2.熟悉Windows Form軟體開發及維護3.熟悉PLC電控程式」，而被告之最近1份工作經歷實際僅為約半年時間，卻於人力銀行求職履歷登載最近相關工作任職經歷長達5年之久，經人力銀行於111年1月19日以電子郵件通知原告，被告符合應徵軟體工程師職務之條件，原告乃通知被告於111年1月20日至公司應徵軟體工程師乙職，被告竟再於原告人事資料表之工作經歷欄填寫「雅順工業：服務期間2016年至2020年、京晨科技：服務期間2010年至2011年、明曜科技：服務期間2015年至2016年」，致原告陷於錯誤，誤認被告具前述相關工作經歷，因而核定被告每月薪資為新臺幣（下同）3萬元（試用期3萬元）。又因被告前工作經歷係屬於軟體程式部分，為使被告發揮專長，故於正式錄取後，將被告安排於軟體工程業務（下稱MES），工作內容為PLC電子預算控制系統、資料庫程式撰寫編成及公司軟體MES製造系

01 統程式，惟因被告無法勝任，為順利運作故聘請新工程師即
02 訴外人徐家皓任職該部門，經分配之工作內容均能如期完
03 成，在該部門亦能獨當一面。。

04 (二)嗣原告於111年3月底將被告工作內容調整為網頁製作管理、
05 網頁介面設計、官網設定等，惟因被告仍無法達成該職務之
06 水準，經被告表示其為電機系畢業出身，對於配盤、可程式
07 控制器（Programmable Logic Controller，簡稱PLC電子運
08 算的控制系統）比較擅長，原告復於111年5月間將被告職務
09 調整為負責PLC電子運算控制系統（電控系統），然因被告
10 無法瞭解基本設備配線圖內容，為使被告瞭解整個設備基礎
11 能力與專業知識，於111年7月中旬將被告調派至製造部，由
12 基本濕製程設備機台配盤、配線做學習及扎根專業知識，並
13 由部門學長從製造部基本學習起，於111年8月始實際切白鐵
14 條，而因被告對於切錯白鐵條尺寸事件態度一副事不關已，
15 多位同仁反應被告工作狀態及分工無法勝任，故由原告招開
16 工作檢討，針對被告工作表現及態度做出懲處。而因原告對
17 於被告工作能力與當時面試及履歷所填載之工作經歷相差甚
18 鉅，經原告分別向雅順公司、京晨公司及明曜公司查證被告
19 之經歷，雅順公司表示被告僅任職半年時間，工作狀況表現
20 不佳；京晨、明曜公司則無被告任職之相關人事資料。原告
21 始知被告有工作經歷造假、填載不實之情形，而有勞動基準
22 法（下稱勞基法）第12條第1項第1款之情事存在，乃於111
23 年8月18日寄發存證信函終止兩造間之勞動契約，並於被告
24 之服務證明之離職原因欄填寫「開除」。而因被告所載之工
25 作經歷造假不實，致原告陷於錯誤錄用被告，因而支出被告
26 自111年2月7日起至111年8月18日止任職期間所給付之薪資
27 19萬2,000元，此即為原告因被告上開不法行為所受之損
28 害，原告自得依民法第184條第1項後段規定請求被告賠償。

29 (三)併為聲明：被告應給付原告19萬2,000元，及自起訴狀繕本
30 送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。並陳
31 明願供擔保，請准宣告假執行。

01 二、被告則以：

02 (一)被告係於111年1月18日收到原告通知於111年1月20日上午10
03 時30分進行面試之電子郵件，當日係由老闆特助即訴外人陳
04 嘉明進行面試，並無筆試亦無詢問複雜之程式問題，被告僅
05 稱會PHP+MYSQL、C程式設計語言，之前在雅順公司係擔任
06 製作圖控、PLC程式自動控制之助理（幫忙修改圖控、PLC跟
07 寫VB程式）等語，被告亦有於應徵之人事資料表上載明，復
08 於當日下午2時30分，經原告通知被告已通過面試錄取，並
09 要求被告於111年2月7日至原告任職。而人力銀行上之工作
10 經歷，係因被告未進行更新，始記載被告於雅順公司之任職
11 期間為4年6個月等情，惟被告亦有向原告告知此情形，故無
12 工作經歷造假之情事。

13 (二)又被告於任職第1天即經原告要求至製造部切細白鐵條200
14 根，且經常支援製造部雜項工作，原告於111年2月至4月間
15 交付被告做公司網頁，被告於111年2月9日著手製作網頁至
16 111年4月初完成，原告根本未交付被告寫MES製造系統，且
17 此期間被告仍有支援製造部之工作。又訴外人徐家皓係於
18 111年3月22日到職，迄今到職將近8個月，原告仍尚在招募
19 編寫MES程式之員工，顯與原告所稱徐家皓能獨當一面云云
20 不符，況被告面試時並未陳稱其擅長編寫MES程式。其後，
21 原告將被告調至電控部門，於111年4月中旬至111年7月係做
22 名佳利（22005）電控線路的配置暨操作手冊製作、盟利
23 （21087）測機暨操作手冊製作、電料庫房清點製檔、至名
24 佳利、盟利現場裝機、支援製造部雜項工作，於111年7月中
25 旬支援製造部用修邊刀去除PVC板毛邊、用平台圓鋸切組裝
26 水槽用的PVC板，於111年8月支援製造部加班切方管不鏽鋼
27 條等。

28 (三)再者，被告因原告任意調職及遭主管辱罵，故於111年8月15
29 日依勞基法第14條第1項第2、6款規定終止兩造間之勞動契
30 約，並要求原告給付資遣費及非自願離職證明書，惟原告陳
31 稱並未同意解僱被告，於被告拿出醫生證明後仍繼續安排切

01 不鏽鋼條工作以強迫被告自動離職，且於被告因不熟練、過
02 勞造成失誤後，再逼迫被告於懲戒單上簽名表示同意賠償損
03 失，實屬惡劣。被告於111年2月7日起至111年8月18日止既
04 有提供上開勞務，原告自應依勞基法第21條規定支付薪資。

05 (四)答辯聲明：原告之訴及假執行之聲請均駁回。並陳明如受不
06 利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

07 三、原告主張被告所載工作資歷造假不實，而被告尚未具相關軟
08 體工程工作經歷及服務年限，原告即不會錄用被告而與其成
09 立勞動契約，故原告自111年2月7日起至111年8月18日止所
10 給付被告共計19萬2,000元之薪資，係因被告上開不法行為
11 所受損害，爰依民法第184條第1項後段規定，請求被告賠償
12 19萬2,000元等語。被告則以前揭情詞置辯。經查：

13 (一)按故意以背於善良風俗之方法，加損害於他人者，負損害賠
14 償責任，民法第184條第1項後段定有明文。又民事上所謂詐
15 欺，係謂欲相對人陷於錯誤，故意示以不實之事，令其錯誤
16 而為意思表示；即詐欺行為，係指對於表意人意思形成過程
17 屬於重要而有影響之不真實事實，表示其為真實，而使他人
18 陷於錯誤、加深錯誤或保持錯誤者而言；又主張被詐欺而為
19 表示之當事人，應就此項事實負舉證之責任（最高法院100
20 年度台上字第858號、44年台上字第75號民事判決要旨參
21 照）。準此，原告主張其因被告之詐欺陷於錯誤而成立勞動
22 契約，自應就此部分事實負舉證責任。

23 (二)原告主張被告實際上最近1份工作係於雅順公司任職半年，
24 且無京晨、明曜公司任職資料，竟在人力銀行求職履歷登載
25 最近相關工作任職經歷長達5年之久，復於原告人事資料表
26 工作經歷欄為不實記載，顯有工作經歷填載不實，致原告陷
27 於錯誤而與其成立勞動契約等情，固據提出人力銀行求職履
28 歷、人事資料表等件為證。然查，依卷附被告勞工保險投保
29 明細所載，其中雅順公司投保期間係自105年5月17日至106
30 年3月10日，共計9月21日；明曜科技公司投保期間係自104
31 年11月23日至105年2月23日，共計3月；京晨科技公司投保

01 期間係自100年3月1日至100年12月1日，共計9月，並為兩造
02 所不爭。而雇主依法應為其受僱員工投保勞工保險，是被告
03 在各該公司任職期間自得以勞保投保期間認定之。又被告在
04 人力銀行求職履歷填載雅順公司任職4年6月、明曜科技公司
05 任職8月、京晨科技公司任職1年1月，另在原告人事資料表
06 填載雅順公司任職起迄為西元2016年至2020年、明曜科技公
07 司任職起迄為西元2010年至2011年、京晨科技公司任職起迄
08 為西元2015年至2016年，雖核與卷附被告勞工保險投保明細
09 未盡相符，惟原告倘認被告之工作經歷至關重要，當於締結
10 勞動契約時盡其查證義務，且其既稱對被告有試用期，倘
11 因被告無法勝任工作，在被告任職1個多月後即復於111年3
12 月22日僱用新工程師徐家皓任職該部門，何以仍未對被告之
13 工作資歷進行查證，而使被告繼續工作逾6個月之久，經被
14 告於111年8月15日通知原告依據勞基法第14條規定終止勞動
15 契約請求發給資遣費及非自願離職證明時，始於111年8月17
16 日寄發存證信函，以其經調查被告上1份工作之服務期間實
17 際為半年，被告填寫之履歷、人事資料表之工作經歷有虛偽
18 不實之情事，依勞基法第12條第1項第1款規定終止系爭勞動
19 契約，此觀諸起訴狀、被告所提出111年8月15日通訊軟體
20 LINE對話紀錄（本院卷第115-117頁）及原告所提出存證信函
21 及其上郵戳章（本院卷第23-25頁）等件即知。是以，難認被
22 告先前之工作經歷為系爭勞動契約成立與否之重要事項。況
23 原告所述向各公司查證情形，均核與被告實際任職情形不
24 符，且原告就其究係於何時以何方式向各公司查證，並未提
25 出任何證據舉證以實其說，則原告是否於兩造間勞動契約成
26 立前即已知悉被告之工作資歷而仍願僱用被告，尚非無疑。
27 從而，被告填寫之工作資歷雖與其實際任職經歷不盡相符，
28 然既非屬系爭勞動契約成立與否之重要事項，尚不足認原告
29 有因此等記載陷於錯誤，而重大影響是否僱用被告之意思形
30 成過程，自核與施用詐術有別。是原告主張其因被告之詐欺
31 陷於錯誤而成立勞動契約，委不足採。

01 (三)復按工資，指勞工因工作而獲得之報酬，勞基法第2條第3款
02 定有明文。查被告依兩造間勞動契約關係，在契約存續期間
03 既有為原告提供勞務，則其獲致之工資，並非欠缺給付目的
04 之給付，取得款項自具有法律上正當權源。縱認被告之工作
05 資歷與其實際任職情形不符，然原告並未能舉證證明係因受
06 被告之詐欺而締結勞動契約，已如前述，且原告既有對於被
07 告交辦工作內容，被告亦有依原告之指示為原告服勞務，自
08 仍不影響工資作為先前提供勞務之對價給付性質。況因被詐
09 欺而為之意思表示，於依民法第92條第1項規定撤銷其意思
10 表示之前，其所為意思表示仍為有效，是被告本於有效之勞
11 動契約為原告服勞務而受領原告所給付之工資，難認有因此
12 致原告受有損害。從而，原告依民法第184條第1項後段規
13 定，請求被告賠償在受僱原告期間即自111年2月7日起至111
14 年8月18日止獲致之工資19萬2,000元，洵屬無據，不應准
15 許。

16 四、綜上所述，原告依據民法第184條第1項後段規定，請求被告
17 給付19萬2,000元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日
18 止，按年息百分之5計算之利息，為無理由，應予駁回。又
19 原告之訴既經駁回，其假執行之聲請，亦失其依據，應併予
20 駁回。

21 五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經
22 本院斟酌後，認核與判決結果不生影響，爰不逐一論述，併
23 此敘明。

24 六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

25 中 華 民 國 112 年 4 月 17 日

26 勞動法庭 法 官 王士珮

27 以上正本係照原本作成。

28 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
29 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

30 中 華 民 國 112 年 4 月 17 日

31 書記官 李依芳

