

臺灣高等法院臺中分院刑事判決

112年度上易字第327號

上訴人 臺灣彰化地方檢察署檢察官

被告 張文銘

選任辯護人 王瑞甫律師（法扶律師）

上列上訴人因被告詐欺案件，不服臺灣彰化地方法院110年度易字第451號中華民國112年1月31日第一審判決（起訴案號：臺灣彰化地方檢察署110年度偵字第1280號），提起上訴，本院判決如下：

主 文

上訴駁回。

理 由

一、公訴意旨略以：被告張文銘於民國000年0月間，得悉告訴人曜凌光電股份有限公司（下稱曜凌公司）欲招募廠務工程師，明知其經歷不符合曜凌公司之需求，竟意圖為自己不法之所有，於104人力銀行履歷欄位中虛偽記載：「總年資14～15年」、「廠務14～15年」、「○○科技／○○能源廠務課長2017/01（仍在職）」、「○○科廠務工程師2014/03～2017/01（2年11個月）」、「○○電氣（起訴書誤載為「器」，應予更正）硝子動力設施副課長2013/02～2014/03（1年2個月）」、「○○能源廠務工程師2011/02～2013/02（2年1個月）」等經歷，並投遞至曜凌公司，使曜凌公司負責審查履歷及面試之主管陷於錯誤，誤信被告廠務經驗豐富，且工作表現平穩而可在一般公司中久任，乃於108年5月13日通知被告參加面試，並誤認被告具有豐富廠務經驗而符合曜凌公司需求，遂錄取被告擔任廠務工程師，且自108年6月至10月期間，先後按月給付被告新臺幣（下同）46,293元、49,600元、82,268元、49,600元及13,227元之優厚薪

資。因認被告涉犯刑法第339條第2項詐欺得利罪嫌。

二、按犯罪事實應依證據認定之，無證據不得認定犯罪事實；又不能證明被告犯罪者，應諭知無罪之判決，刑事訴訟法第154條第2項、第301條第1項分別定有明文。再按認定犯罪事實所憑之證據，雖不以直接證據為限，間接證據亦包括在內，然而無論直接證據或間接證據，其為訴訟上之證明，須於通常一般之人均不致有所懷疑，而得確信其為真實之程度者，始得據為有罪之認定，倘其證明尚未達到此一程度，有合理之懷疑存在而無從使事實審法院得有罪之確信時，即應由法院為諭知被告無罪之判決（最高法院76年度台上字第4986號刑事判決意旨參照）。另刑事訴訟法第161條第1項規定：檢察官就被告犯罪事實，應負舉證責任，並指出證明之方法。因此，檢察官對於起訴之犯罪事實，應負提出證據及說服之實質舉證責任。倘其所提出之證據，不足為被告有罪之積極證明，或其指出證明之方法，無從說服法院以形成被告有罪之心證，基於無罪推定之原則，自應為被告無罪判決之諭知（最高法院92年台上字第128號判決參照）。再者，證據之證明力，雖由法官評價，且證據法亦無禁止得僅憑一個證據而為判斷之規定，然自由心證，係由於舉證、整理及綜合各個證據後，本乎組合多種推理之作用而形成，單憑一個證據通常難以獲得正確之心證，故當一個證據，尚不足以形成正確之心證時，即應調查其他證據。尤其證人之陳述，往往因受其觀察力之正確與否，記憶力之有無健全，陳述能力是否良好，以及證人之性格如何等因素之影響，而具有游移性；其在一般性之證人，已不無或言不盡情，或故事偏袒，致所認識之事實未必與真實事實相符，故仍須賴互補性之證據始足以形成確信心證；而在對立性之證人（如被害人、告訴人）、目的性之證人（如刑法或特別刑法規定得邀減免刑責優惠者）、脆弱性之證人（如易受誘導之幼童）或特殊性之證人（如秘密證人）等，則因其等之陳述虛偽危險性較大，為避免嫁禍他人，除施以具結、交互詰問、對質等預防方法

01 外，尤應認有補強證據以增強其陳述之憑信性，始足為認定
02 被告犯罪事實之依據（最高法院107年度台上字第3381號判
03 決意旨參照）。又所謂詐術，係指傳遞與事實不符之資訊之
04 行為，包括虛構事實、歪曲或掩飾事實等手段皆屬之。又所
05 謂陷於錯誤，係指任何一種不正確而與事實真相不相符合之
06 事件與狀態，致使被害人對於交付財物之基礎事實之認知產
07 生錯誤評估而影響意思表示之正確決定而言。

08 三、刑事訴訟法第154條第2項規定，有罪判決書理由內所記載認
09 定事實所憑之證據，須經嚴格證明之證據，在無罪判決書
10 內，因檢察官起訴之事實，法院審理結果認為被告之犯罪不
11 能證明，所使用之證據不以具有證據能力之證據為限，故無
12 須再論述所引有關證據之證據能力（最高法院100年度台上
13 字第2980號判決意旨參照）。本案經審理後既為無罪之判決
14 （詳如後述），依據前開說明，本院爰不就後述證據資料是
15 否具有證據能力等程序事項，再於理由中逐一論述。

16 四、公訴意旨認被告涉有此部分犯行，無非係以被告之供述、證
17 人廖宜君之證述，及卷附到職通知單、招募廣告、面試評分
18 表、人事資料卡、被告所填寫之104履歷列印頁面與面試資
19 料、薪資單、核薪通知、勞工投保資料表、勞保資料表、被
20 告先前任職公司出具之函文、被告之全民健保費用申報資
21 料、相關醫療院所函文檢附之被告就診病歷或就醫說明，及
22 曜凌公司人員對話訊息截圖等證據方法為主要論據。

23 五、訊據被告堅詞否認有何詐欺得利犯行，於原審及本院審理時
24 辯稱：我確實有書寫履歷表上的資料，填寫104履歷時，我
25 是憑著印象填寫，因為工作時間久遠，我沒有辦法清楚記得
26 每個工作的起訖日，但所填的每間公司我確實都有任職過，
27 我只是偷懶、粗心大意，沒有對照勞保資料更新履歷記載，
28 但並無故意虛偽填載及詐欺的意思，曜凌公司錄取我的原因
29 應該是因為我的專業能力，蔡培玉、陳學文對我面試時有問
30 我一些廠務的問題，他們對我評價都很高等語（見原審卷一
31 第359至362頁、卷二第52至59頁，本院卷第138頁）。經

查：

(一)被告於附表所示公司任職之實際期間詳如該表甲欄所示，而被告於000年0月間，因得悉告訴人曜凌公司欲招募廠務工程師，遂透過104網路人力銀行投遞內容略為：「總年資14至15年」、「廠務14至15年」，及附表乙欄（被告原始登載之年份如起訴書所示，係以西元紀年，本判決為方便對照，改以民國紀年方式呈現）所示經歷之履歷至告訴人曜凌公司，告訴人曜凌公司即於108年5月13日通知被告參加面試，最終即錄取被告擔任廠務工程師，被告乃自108年6月3日起開始在告訴人曜凌公司任職；惟被告於108年6月6日即因攀爬A字梯摔落受傷，經告訴人曜凌公司持續支付全薪待其休養至同年10月初，6月至10月每月支付薪資應稅加項各為46,293元、49,600元、82,268元、49,600元及13,227元，其後告訴人曜凌公司因認被告無故拒絕協商職務調整事宜亦未復工，遂以其曠職3日為由予以免職，經被告對告訴人曜凌公司之關係人提出過失傷害刑事告訴（案號為臺灣臺中地方檢察署109年度偵字第31050號，下稱丙案，嗣為不起訴處分確定）及確認僱傭關係存在相關民事訴訟等情，業據證人廖宜君（時任職於告訴人曜凌公司人力資源部門）於偵訊及原審審判程序時證述屬實（見109年度他字第783號〈下稱他783卷〉卷二第258頁，原審卷二第13至31頁），並經證人蔡培玉（告訴人曜凌公司面試被告之幹部）、黃炤元、林永傑於丙案偵訊時供述無訛（見原審卷一第397至402頁），此外，尚有被告之人事資料卡、投遞至告訴人曜凌公司之104履歷列印資料、面試評分表、○○電氣硝子股份有限公司（下稱○○電氣硝子公司）離職證明書、○○科技股份有限公司（下稱○○公司）移交申請書、工作場所發生重傷職業災害檢查報告表、秀傳紀念醫院診斷證明書、○○電化材料科技股份有限公司（下稱○○公司）109年5月6日函文、○○科技股份有限公司（下稱○○公司）破產管理人109年5月12日函、曜凌公司到職通知單、○○公司離職證明書、曜凌公司

01 108年6月至10月員工薪資明細、廖宜君與蔡培玉之對話訊息
02 截圖（見他783卷一第15至21、25、61、65、153至165、17
03 7、179、215至219、245至253、299頁）、被告上開職災之
04 秀傳紀念醫院病歷資料、104網路人力銀行徵才發文頁面列
05 印資料、面試評分表節本、曜凌公司寄予被告之核薪通知電
06 子郵件（見他783卷二第99至185、217、241、267頁）、○
07 ○電氣硝子公司僱用契約書、○○公司聘僱通知書、被告在
08 ○○公司任職之名片、○○公司錄用通知書、被告在○○公
09 司任職之名片、廖宜君108年9月30日寄予被告之電子郵件、
10 丙案不起訴處分書、被告之勞保與就保線上查詢資料、被告
11 之稅務電子閘門財產所得調件明細表、100至101年度之綜合
12 所得稅各類所得資料清單，及臺灣高等行政法院110年度訴
13 字第51號判決列印資料（見原審卷一第79至86、88、191、2
14 17至224、237至262、267、271、275、279、283、297至29
15 9、335至354頁）在卷可稽，復經被告於原審準備程序及審
16 理程序時均是認無訛（見原審卷一第359至362頁、卷二第52
17 至59頁），此部分事實首堪認定。

18 (二)觀以附表甲欄所示被告在先前公司實際情形時可知，其在○
19 ○電氣硝子公司、○○公司、○○公司之任職期間均僅數月
20 而未及1年，另在○○公司亦僅任職將近1年，且於職場轉換
21 過程並未連續，甚且在○○公司更有任職20日左右先行中
22 斷，事隔約半年後再工作4個月即行離職之情事；反之，其
23 遞交告訴人曜凌公司之履歷所呈現附表乙欄之經歷，則是穩
24 定在各該公司任職1年以上甚至將近3年，且起訖日期均屬連
25 續。此節倘經進一步對照被告之勞保與就保資料顯示，其自
26 ○○電氣硝子公司離職後、至○○公司就職前之2年半期
27 間，尚歷經7個公司之工作，另被告從○○公司離職後，於
28 前往○○公司任職前，亦有先前往另一個公司工作（見原審
29 卷一第250至254、259至260頁）之情事，暨參酌被告於原審
30 審判程序時，亦自陳知悉各該工作期間是有中斷的（見原審
31 卷二第54至56頁）等節可知，被告縱然因歷經數個工作致無

01 法明確精確記憶任職之年份與月份，或如其所稱係挑選與自
02 身專長有關之經歷登載在履歷上（見原審卷一第360至361
03 頁），然其主觀上至少明知自身在附表所示公司並未連續任
04 職，而是中間摻雜其他數個工作經歷，詎其在此情況下，竟
05 將附表所示公司之工作經歷頭尾完全銜接，顯見被告遞交告
06 訴人曜凌公司之前述履歷內容，與實際任職期間存有相當落
07 差，且係被告故意填載不實，其投遞之前開履歷內容，係有
08 意營造穩定連續任職之過往經歷，讓徵才之公司考量到此人
09 具有久任、經驗豐富之特質，藉以提高成功受僱之機率，而
10 非單純粗心誤填，是其此部分所辯尤難憑採。

11 (三)本案爭點在於被告前開所填載之不實履歷，是否已使告訴人
12 曜凌公司陷於錯誤而錄取被告擔任廠務工程師：

13 1.依據證人廖宜君於原審審理時證稱：本公司一般招聘流程是
14 先由我初步篩選履歷，覺得可以後，會將履歷轉給職缺主
15 管，主管看過後覺得可以再請我們安排面試，面試則分為管
16 理部的初試及職缺主管的複試，我們篩選履歷的標準，基本
17 上就是工作穩定度，通常大抵在一個工作要二年的時間才能
18 摸熟，這是我自己做人力資源所採取的標準，算是經驗上的
19 判斷，也是業界的默契，確實有應徵者因先前工作經歷常常
20 未達一、二年，或是中間有中斷太久，但又沒有特別註記說
21 明中斷原因，於未註記之狀況會傾向認定此人履歷不完整、
22 對職缺不是很有誠意，這些狀況我在第一時間就不予考慮而
23 把他篩選掉；就本案職缺我看過的履歷至少有20幾個人以
24 上，當時大概有為10餘名應徵者安排面試，但不是在同一天
25 面試完，而是那一陣子陸續進行，我初步與應徵者面談後，
26 當天覺得沒問題就會交給下一位主管，畢竟之後工作要用人的
27 是主管，他們的面試會佔比較大成分，而被告履歷看起來
28 一直在從事廠務，工作並未間斷而有銜接，是個相當穩定的人，
29 所以我有將被告推薦給主管，以我事後所得悉被告的實際
30 經歷來看，如果在篩選履歷時我看到，一定是將被告刪除
31 等語（見原審卷二第13至16、24至27頁）。於本院審理時證

01 稱：二年是業界的一個標準，是因為我們認為一個新人到公
02 司以後，他也是需要一段時間去適應公司的文化還有作業，
03 二年的話，才會有一個經驗的累積，在我做人資審履歷的立
04 場上，最佳狀況當然是他每一份工作都能夠有二年以上的經
05 驗。被告透過104投遞履歷到我們公司的104帳號內，我們會
06 蒐集履歷，篩選過後供主管參考是不是安排面試，依照審核
07 的線路，會經由蔡培玉經理初試，之後再由陳學文副總複
08 試。我們公司主要是看應徵者的學經歷是不是符合公司職務
09 的需求，還有人格特質的部分，是不是可以穩定的在工作上
10 發揮。就我們公司來說，應徵者的經歷不會是唯一的因素，
11 但是是非常重要的因素，我們公司後來調出被告的勞保資料
12 來看，發現他的就職期間和他104履歷上是不符合的。被告
13 除了104的履歷不實在之外，就面試當天來說是沒有不實在
14 的感覺等語（見本院卷第150至152頁）。雖證人廖宜君提出
15 告訴人曜凌公司之進用人員有所謂的「二年標準說」，然並
16 未具體說明此篩選標準訂為二年之依據，僅說明「二年標
17 準」是業界之標準，認為新人到公司以後，需要約二年的時
18 間去適應公司的文化還有作業，才會有所謂經驗的累積云
19 云，然觀之告訴人曜凌公司於108年1月31日所訂定之「人員
20 任用管理程序」中（見本院卷第237至245頁），卻無任何
21 「二年標準」之記載，倘若此評斷標準如證人廖宜君所述係
22 非常重要之因素，何以告訴人曜凌公司內部之「人員任用管
23 理程序」卻未予明訂之，而係以負責審核履歷之人力資源部
24 門人員依其「主觀方式」及所謂「業界標準」為之，是證人
25 廖宜君所述工作穩定度之二年判斷標準顯無相關依據。又依
26 告訴人曜凌公司112年5月23日所提之刑事告訴理由（二）狀
27 所附之應徵者資料表單、同時期面試及錄取人員之相關文件
28 觀之，應徵本案職缺（廠務工程師）之人，其等總年資分別
29 為「10至11年」（錄取）、「3至4年」（錄取）、「14至15
30 年」（錄取，此為被告）、「8至9年」（未錄取）、「16至
31 17年」（未錄取）、「9至10年」（未錄取），顯然並非以

01 年資及經歷為主要考量，是被告上開不實填載之履歷內容相
02 較於其他應徵者而言，是否確實為告訴人曜凌公司主要進用
03 被告之原因，尚值存疑。

04 2.又由告訴人曜凌公司本次在網路上發佈之徵才需求公告以觀
05 （見他783卷二第217頁，雖徵才主體記載「華凌光電股份有
06 限公司」，然證人廖宜君業已證稱該公司與曜凌公司為同一
07 集團，且前開公告確實為本案徵才公告等語無訛，見他783
08 卷二第258頁，原審卷二第21頁），除可見職稱為「廠務工
09 程師」，並記載工作內容外，關於「條件要求」欄位部分，
10 則僅登載接受身分包括上班族、應屆畢業生及二度就業，學
11 歷要求須專科以上，其餘包括工作經歷、學校科系、語文條
12 件、擅長工具及工作技能等項，則均記載「不拘」，故除學
13 歷部分設有一定門檻外，並未具體要求應徵者須具備何種程
14 度之廠務經驗，包括證人廖宜君前開所稱在同一職場任職二
15 年以上之潛規則，亦未載明於條件內，此際告訴人曜凌公司
16 篩選應徵者之標準，相較於有設定某特定校系學歷、具備某
17 專業證照之狀況（例如告訴人曜凌公司提出告訴時所檢附之
18 實務判決即屬此類，見他783卷一第29至45頁）而言，即屬
19 相對抽象，倘欲認定被告填載之不實履歷內容，實已達影響
20 告訴人曜凌公司決定是否聘僱被告，且須以刑罰相繩之程
21 度，檢察官之舉證內容自須相應具體，尚無從徒以「徵人常
22 態」、「經驗判斷」之抽象性用語取代。

23 3.況且，由證人廖宜君前述證詞可知，其在初步篩選履歷後，
24 應徵者尚須歷經兩個階段面試，告訴人曜凌公司方會決定是
25 否錄用，而該證人針對本次職缺之用人決定經過，復於原審
26 具體證述略以：我當時看過被告履歷覺得可以給主管參考，
27 就把履歷寄給主管蔡培玉，經蔡培玉認定可以面試，我就把
28 他783卷一第25頁之空白資料以電子郵件寄給被告，供其填
29 寫右半部，面試的初試是由我先與被告面談，我就根據被告
30 現場所述，將面談內容手寫在被告所投遞履歷的列印資料
31 上，也就是他783卷一第17頁之書面，面談完畢後，蔡培玉

再進入會議室對被告面試，最後則是由陳學文對被告複試，至於在面試評分表上繕寫初、複評意見，及最終決定是否錄取被告，則非我所經手，就我的印象所及，蔡培玉在本案職缺面試過程中，並未特別針對我在被告履歷上的手寫文字，及其他用人事項詢問過我的意見等語綦詳（見原審卷二第20至28頁）；並於本院審理時證稱：他783卷一第17至19頁的104人力銀行履歷上的手寫註記是我和陳學文所寫的，我所註記的部分，主要是要供後面面試的主管參考用的，讓主管知道面試者對這份工作的意願高不高，我也會註記面試者每個工作離職的原因，這個部分雖然公司沒有明文規定，但是主管都會詢問。我們公司決定要不要錄取員工，主要是看他的學經歷是不是符合公司職務的需求，還有人格特質的部分，是不是可以穩定的在工作上發揮等語（見本院卷第144至152頁）。而證人陳學文則於本院審理時證稱：被告的面試過程，我是擔任複試主管，我們面試的時候，會先拿到他783卷一第25頁的面試評分表，初試主管蔡培玉面試完後，在上面書寫評語並勾選複試後，才會到我這邊進行複試，在面試的時候我會寫上他是不是試用，上面會寫評語，當我勾擬試用的時候，這個面試會是結束的，然後會繞到人事那邊，擬試用之後，會過來核薪。基本上我們的面試有一定的流程，大概會先以自我介紹，幾乎每個人來都是一樣，自我介紹大概有10分鐘左右，第二個是我們會問他離職的原因，就是他上面寫的他的離職原因，一般的回覆不外乎是生涯規劃和家庭因素，但是這個問題我們都一定會問，第三個是我們會去看他詢問他問題的時候，他回答的邏輯，一般我們會問的是興趣、家庭狀況還有學校學習，還有過去的經歷，所以我們一般問的題目大概會是這樣，依序這樣問下來，但是因為時間的關係，這些問的其實並不是全部都會問，一般我面試的過程大概是這樣，之後會跟他介紹一下公司的大概狀況，很簡單的大概介紹，這是我們在面試的時候的一般流程。他783卷一第17頁之書面上手寫之計算式是我所書寫的，那些計

01 算式是已經面試結束之後，要核薪的時候我才會寫上去的，
02 那是我核定應徵者工作年資的標準，也是我核薪的方式等語
03 （見本院卷第157至168頁）。互核以觀，證人廖宜君未自始
04 至終參與對被告面試、乃至於決定錄用之完整過程，而證人
05 陳學文與被告面試時所談及之事項則為自我介紹、離職的原
06 因、回答問題的邏輯、過去的經歷等等，然並無針對被告填
07 載履歷做進一步全盤確認，且除前揭面試評分表上蔡培玉所
08 繕寫「①14年廠務工作經驗，符合公司需求；②具消防管理
09 員及高壓氣體作業主管，符合需求；③主專長為電力、消
10 防；④建議予以錄取」，並於「初評意見」欄位勾選「複
11 試」，另證人陳學文則在該評分表上手寫「①廠務經驗豐富
12 且具管理（課級）經驗；②符合證照需求（消防及高壓）；
13 ③面試態度積極、廠務工程師（未來培養成主管）」，並於
14 「複評意見」欄位勾選「擬試用」等語，是蔡培玉、陳學文
15 之手寫意見當中，均未具體記載如證人廖宜君所稱持續任職
16 不間斷之因素，僅有「14年廠務工作經驗」、「廠務經驗豐
17 富」等較為抽象、無從一望即知判斷標準之文字，是被告先
18 經證人廖宜君參與之面談階段後，復經蔡培玉對被告進行初
19 試面試後，認為被告符合告訴人曜凌公司之需求，始於初評
20 意見勾選複試，再經證人陳學文與被告實際談話時，所感受
21 被告之談吐、內涵及專業程度後，決定錄取被告，並做成上
22 開面試評分表之主管評語判斷，顯然並非單憑被告所填寫之
23 履歷做為是否聘僱被告之決定性因素，雖證人陳學文於本院
24 審理時另證稱：我會在面試評分表上面寫廠務經驗豐富的原
25 因，是因為被告履歷上的經歷紀載，大約占了70到80%，回
26 答問題的邏輯，這個大概占了20%左右，我主要是依據我寫
27 的主管評語的那三點決定聘用被告的等語（見本院卷第16
28 3、168頁）。然按告訴人之告訴，係以使被告受刑事訴追為
29 目的，是其陳述是否與事實相符，仍應調查其他證據以資審
30 認。被害人就被害經過所為之陳述，其目的在於使被告受刑
31 事訴追處罰，與被告處於絕對相反之立場，其陳述或不免渲

01 染、誇大。是被害人縱立於證人地位具結而為指證、陳述，
02 其供述證據之證明力仍較與被告無利害關係之一般證人之陳
03 述為薄弱。從而，被害人就被害經過之陳述，除須無瑕疵可
04 指，且須就其他方面調查又與事實相符，亦即仍應調查其他
05 補強證據以擔保其指證、陳述確有相當之真實性，而為通常
06 一般人均不致有所懷疑者，始得採為論罪科刑之依據，非謂
07 被害人已踐行人證之調查程序，即得翹置其他補強證據不
08 論，逕以其指證、陳述作為有罪判決之唯一證據（最高法院
09 95年度台上字第6017號判決意旨參照）。則證人陳學文任職
10 於告訴人曜凌公司，其本身即屬於被告之敵性證人，其證詞
11 憑信性本即較為薄弱，況且觀其上開所述，則係以應徵者履
12 歷表填載之經歷為錄取與否之關鍵，面試僅係走個過場而
13 已，顯有違一般社會通念，無法使人確信告訴人曜凌公司係
14 以被告所填履歷作為決定性因素決定是否聘用被告，自無從
15 率為對被告不利之認定。

- 16 4.再者，起訴書證據並所犯法條欄中，雖記載被告尚有在人事
17 資料卡上隱瞞先前在其他公司離職之真正原因等語，復提出
18 該欄編號7之醫療資料，欲佐證被告在應徵時，身體狀況並
19 不符合告訴人曜凌公司之需求；然起訴書犯罪事實欄所認定
20 被告施用詐術之方式，既已明確記載係將填載不實任職期間
21 之履歷資料投遞至告訴人曜凌公司，則在被告確定被錄用
22 後，所填寫人事資料卡內容，及被告實際之身體狀況，與上
23 開詐術情節究竟有何實質關聯，並未據檢察官進一步說明，
24 且離職原因、身體狀況等項，亦非本案制式履歷格式所須填
25 載內容，更非告訴人曜凌公司發佈徵人公告所具體記載之條
26 件。況被告於前往告訴人曜凌公司報到前，已於108年5月22
27 日以員工身分，前往秀傳紀念醫院接受體格檢查（見原審卷
28 一第205至211頁，曜凌公司110年7月30日函暨所檢附勞工一
29 般體格及檢查紀錄表），當時除部分檢查項目稍有異常外，
30 並未見起訴書證據並所犯法條欄所載不符合公司需求之情
31 事。故起訴書所舉證此部分證據方法，亦無從積極證明與被

告嗣後經告訴人曜凌公司錄取之因果關係為何，即無從作為對被告不利之論據。

六、綜上所述，本件既無從積極證明被告填載不實之履歷，確已使告訴人曜凌公司陷於錯誤而決定加以錄用，加以證人廖宜君、陳學文所證述之內容，亦不足以使本院形成告訴人曜凌公司係單純基於被告填載不實之履歷而認定被告具「豐富廠務經驗」，因而核給被告較其他員工領取較高薪資之具體判斷基準之心證，則被告在與告訴人曜凌公司僱傭關係合法存續期間，按月支領上開應得之薪資，自有其正當依據，要難謂係基於詐欺行為而取得之財產或不法利益。本件檢察官起訴及上訴意旨所指之證據資料及調查證據之結果，尚無法使本院對於被告確有因公訴意旨所指之詐欺得利犯行，形成確切無合理懷疑之確信，基於罪疑唯輕、無罪推定原則，應予被告有利之判斷，原審因此為被告無罪判決之諭知，應無不當。檢察官上訴所執之理由，業經本院指駁如前，並無理由，應予駁回。

據上論斷，應依刑事訴訟法第368條，判決如主文。

本案經檢察官楊聰輝提起公訴，檢察官鄭積揚提起上訴，檢察官林彥良到庭執行職務。

中	華	民	國	112	年	6	月	6	日
			刑事第五庭			審判長法官	張	智	雄
						法官	陳	鈴	香
						法官	游	秀	雯

以上正本證明與原本無異。

不得上訴。

書記官 賴 玉 芬

中 華 民 國 112 年 6 月 6 日

01 附表
02

編號	任職公司名稱	實際任職期間 (簡稱甲欄)	本案履歷所填載任職 期間(簡稱乙欄)
1	○○電氣硝子 股份有限公司	101年10月9日 至102年2月2 日	動力設施副課長 102年2月至103年3月 (1年2個月)
2	○○科技股份 有限公司	104年9月14日 至104年10月5 日	廠務工程師 103年3月至106年1月 (2年11個月)
3	○○科技股份 有限公司	105年3月28日 至105年7月25 日	
4	○○科技股份 有限公司	106年1月11日 至106年9月15 日	○○科技／○○能源 廠務課長106年1月 (仍在職)
5	○○電化材料 科技股份有限 公司	107年4月10日 至108年4月19 日	