臺灣臺南地方法院民事判決

111年度勞訴字第90號

原　　告　蔡國樑

訴訟代理人　鄭鈞懋律師

被　　告　中華電信股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　謝繼茂

訴訟代理人　張玉希律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，經本院於民國111年11月30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、原告起訴主張：原告參加「中華電信股份有限公司所屬機構107年從業人員（基層專員）遴選」（下簡系爭遴選）考試合格後，於民國108年3月4日任職於被告公司所屬新北營運處第一客戶網路中心，於111年7月18日調至台南營運第三客戶網路中心，擔任工程師，原告任職期間表現優異，屢獲嘉獎肯定，並於111年1月1日經考核後調整底薪為新臺幣（下同）42,605元，現每月薪資為49,156元（含津貼、獎金）。嗣被告公司以原告委託槍手代考舞弊錄取被告公司任職，違反相關規定情節重大為由，於111年8月19日起終止與原告間勞動契約，拒絕受領原告提供之勞務，並於同年月31日扣回當月19日至31日之薪資17,866元。被告公司於原告因考試舞弊事件經臺灣高雄地方檢察署（下稱高雄地檢署）以109年度偵字第2254、10251號案件為緩起訴處分（下稱系爭緩起訴處分書）時，被告公司於109年6月間應已知悉及有足夠之確信認定原告確有考試舞弊情事，依勞動基準法（下稱勞基法）第12條第2項規定之30日除斥期間，應自109年6月間開始起算，然被告公司遲至111年8月18日始終止兩造間之勞動

契約，顯已逾30日之除斥期間，而喪失終止權，故被告公司逾期始終止兩造間之勞動契約，即不合法，而不生效力，兩造間之勞動契約仍存在，並應返還扣回之17,866元薪資。並聲明：（一）確認兩造間僱傭關係存在。（二）被告應給付原告17,866元及自111年9月1日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。（三）被告應自111年9月1日起至原告復職前1日止，按月於當月1日前給付原告49,156元，及各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。（四）被告應自111年9月1日起至原告復職前1日止，按月於當月1日前提繳3,036元至原告之勞工退休金專戶。

二、被告則以：被告公司係於111年7月25日始收到系爭緩起訴處分書，經內部調查，原告於111年8月2日向被告公司坦承有考試舞弊之情形，因此被告始確認其確有該當勞基法第12條第1項第1、4款之解雇事由，即於111年8月16日及18日召開考核委員會會議及復議會議，旋於111年8月18日發函予原告表示自111年8月19日起終止兩造間之勞動契約。勞基法第12條第2項規定之30日除斥期間，應自調查程序完成，客觀上已確定，雇主獲得相當之確信時，方可開始起算，被告於111年8月18日終止兩造間之勞動契約，並未逾30日之除斥期間。縱被告公司終止勞動契約之權利已罹於除斥期間，惟被告公司係於111年7月20日收到系爭緩起訴處分書後始知悉原告委請槍手代考舞弊而獲錄取，換言之，被告公司係受原告之詐欺而簽訂兩造間之勞動契約，被告公司依民法第92條第1項撤銷被告與原告勞動契約之意思表示，並以起訴狀為撤銷之意思表示通知，兩造間之勞動契約即因此失效等語，以資抗辯。並聲明：原告之訴駁回。

三、兩造不爭執之事實：

（一）原告參加系爭遴選，原告找槍手代考上開考試第一試（筆試），第二試由原告本人應試，考試合格後，於108年3月4日任職於被告公司新北營運處第一客戶網路中心，於111年7月18日調至台南營運第三客戶網路中心，擔任工程

師，每月薪資42,605元（不含津貼、獎金）。被告每月為原告提撥之退休金為3,036元。被告有向原告收回111年8月19日至31日之薪資17,866元。

（二）被告公司所屬機構107年從業人員（基層專員）遴選簡章（下稱系爭遴選簡章）規定「陸、一、（十二）應考人有下列各款情形之一者，…；成績公告後發現者，合格者撤銷其合格資格，未合格者取消其成績。1.冒名頂替；2.持用偽造或變造之應考證件。…」。

（三）被告公司從業人員獎懲標準（下稱系爭獎懲標準）第8條「從業人員有下列情形之一者，終止勞動契約：一、於訂定勞動契約時為虛偽之意思表示，使公司誤信而有受損害之虞者。…四、違反勞動契約或工作規則，情節重大者。…」。

（四）原告因僱用槍手代考系爭遴選考試，經臺灣高雄地方檢察署（下稱高雄地檢）檢察官於109年5月19日以109年度偵字第2254、10251號為緩起訴處分。高雄地檢為回復被告公司111年6月27日信人關係字第1110001739號函，於111年7月20日寄送系爭緩起訴處分書予被告公司，被告公司於111年7月25日收受。

（五）原告於111年8月2日向被告公司坦承確有僱用搶手代考舞弊之情形，被告公司於111年8月16日及18日召開考核委員會會議及復議會議，依據系爭遴選簡章、勞基法第12條1項第1、4款及系爭獎懲標準第8條第1項第1、4款之規定決議終止兩造間勞動契約，被告公司旋於111年8月18日以111年8月18日信人關係密字第1110000469號、信人人力字第1110002300號函向原告表示自111年8月19日起終止與原告間之勞動契約。

（六）被告係以111年9月22日民事答辯一狀主張依民法第92條規定撤銷與原告簽訂勞動契約之意思表示，原告係於同年月23日收受該書狀。

四、得心證之理由：

（一）勞工有左列情形之一者，雇主得不經預告終止契約：一、於訂立勞動契約時為虛偽意思表示，使雇主誤信而有受損害之虞者。四、違反勞動契約或工作規則，情節重大者，勞基法第12條1項第1、4款定有明文。系爭遴選簡章規定「陸、一、（十二）應考人有下列各款情形之一者，…；成績公告後發現者，合格者撤銷其合格資格，未合格者取消其成績。1.冒名頂替；2.持用偽造或變造之應考證件。…」。系爭獎懲標準第8條「從業人員有下列情形之一者，終止勞動契約：一、於訂定勞動契約時為虛偽之意思表示，使公司誤信而有受損害之虞者。…四、違反勞動契約或工作規則，情節重大者。…」，均業如前述。原告自承其參加系爭遴選時，找槍手代考上開考試第一試（筆試），則被告依據系爭遴選簡章、勞基法第12條1項第1、4款及系爭獎懲標準第8條第1項第1、4款之規定終止兩造間勞動契約，自屬有據。

（二）被告於111年8月18日終止兩造間勞動契約尚未罹於勞基法第12條第2項之30日除斥期間：

（１）雇主依前項第1款、第2款及第4款至第6款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，30日內為之，勞基法第12條2項定有明文。當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，民事訴訟法第277條亦有明文。原告對其找槍手代考上開考試第一試（筆試），被告可依系爭遴選簡章、勞基法第12條1項第1、4款及系爭獎懲標準第8條第1項第1、4款之規定終止兩造間勞動契約雖不爭執，惟主張：被告於111年8月18日終止兩造間勞動契約已罹於勞基法第12條第2項之30日除斥期間，然為被告所否認，依上開規定，原告自應就上開有利於己之事實負舉證責任。

（２）原告主張廉政署於偵辦原告所涉考試舞弊案件期間，曾發函向被告調查原告之人事資料，被告自斯時起應已就考試舞弊乙事略知一二，惟查，廉政署僅發函向被告調查原告之人事資料，自不能僅以此即認被告知悉原告涉及考試舞

弊情節，原告上開主張，自不足採。

（３）原告主張被告於109年6月間收受系爭緩起訴處分書，勞基法第12條第2項規定之30日除斥期間，應自109年6月間開始起算，被告則否認其於109年6月間收受系爭緩起訴處分書，原告就該有利於己之事實自應舉證證明，惟原告並未舉證以實其說，則其主張被告於109年6月間「收受」系爭緩起訴處分書，不足採信。

（４）原告主張被告於111年6月6日收受高雄地院開庭通知，旋即向高雄地院（應係高雄地檢署）詢問有關開庭事宜，就該案係原告僱用槍手代考進入被告公司知之甚詳云云，惟查，被告固自承於111年6月間收受高雄地院109年度訴字482號刑事庭傳票，被告旋以111年6月27日信人關係字第1110001739號函向高雄地檢署表示「經電話詢問本件法院書記官所取得之資訊，案件相關人等尚在本公司任職，恐非所詢已有離職記載。請貴署提供109年度偵字第2254、10251起訴書影本，俾便本公司憑該起訴書所記載內容，進行必要之人事管理」，高雄地檢署以111年7月12日雄檢信呂109偵2254字第1119051483號函檢送起訴書，又於111年7月20日函送系爭緩起訴處分書予被告（同年月25日送達被告），此為兩造所不爭執，足見被告主張其係於111年6月6日收到高雄地院109年度訴字第482號刑事案件之傳票，通知被告得以被害人身分出席111年6月28日之審判程序，被告公司承辦人乃向該案承辦書記官電詢係何事通知被告公司出席，並據告得向高雄地檢署申請提供本案書類，被告遂於111年6月27日向高雄地檢署函請提供，高雄地檢署以111年7月12日雄檢信呂109偵2254字第1119051483號函檢送起訴書，被告公司發現起訴書之被告欄並未列有原告，經電洽該署承辦人，據告該署並未起訴原告，而係對原告為緩起訴處分，因此，該署再於同年7月20日函送系爭緩起訴處分書（同年月25日送達被告）等情，應可採信。可見被告係於111年7月25日收受系爭緩起訴處分書

後，始知悉原告考試舞弊情節。

（５）按勞工違反勞動契約或工作規則，情節重大者，雇主得不經預告終止契約。此項終止契約，應自知悉其情形之日起，30日內為之，勞基法第12條第1項第4款、第2項定有明文。所謂「情節重大」，屬不確定之法律概念，不得僅就雇主所訂工作規則之名目條列是否列為重大事項作為決定之標準，須勞工違反工作規則之具體事項，客觀上已難期待雇主採用解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係，且雇主所為之解僱與勞工之違規行為在程度上須屬相當，方屬上開勞基法規定之「情節重大」，舉凡勞工違規行為之態樣、初次或累次、故意或過失、對雇主及所營事業所生之危險或損失、勞雇間關係之緊密程度、勞工到職時間之久暫等，均為判斷勞工之行為是否達到應予解僱之程度之衡量標準。該所稱「知悉其情形」，係指對勞工違反勞動契約或工作規則，且衡酌上開情事而屬情節重大，有所確信者而言（最高法院109年度台上字第859號民事判決意旨參照）。被告於111年8月2日訪談原告，原告坦承確有雇用槍手代考舞弊之情形，被告因而於111年8月16日及18日召開考核委員會，確認原告確有該當勞基法第12條第1項第1、4款及系爭遴選簡章之解僱事由，決議終止兩造間勞動契約，並於111年8月18日發函予原告終止兩造間之勞動契約，為兩造所不爭執。被告為法人，其公司組織龐大，員工眾多，而其內部就員工之處罰並設有考核委員會審議，以保障員工不受不當之處罰。被告於111年7月25日收受系爭緩起訴處分書後，為調查原告是否承認系爭緩起訴處分書所載原告考試舞弊情節，隨即於111年8月2日訪談原告，於原告坦承確有雇用槍手代考舞弊之情形後，為審認原告考試舞弊情節，違反勞動契約或工作規則，是否「情節重大」，以保障原告不受不當之處罰，被告因而依該公司相關規定於111年8月16日及18日召開考核委員會，以確認原告考試舞弊情節，違反勞動契約或工作規則，是

否「情節重大」，是否達到應予解僱之程度。被告主張被告依該公司相關規定於111年8月16日及18日召開考核委員會，經考核委員會開會確認原告考試舞弊情節符合系爭遴選簡章、勞基法第12條1項第1、4款及系爭獎懲標準第8條第1項第1、4款之規定，斯時被告始「知悉」原告考試舞弊情節符合系爭遴選簡章、勞基法第12條1項第1、4款及系爭獎懲標準第8條第1項第1、4款之規定，應可採信。被告既於111年8月18日始知悉原告考試舞弊情節符合系爭遴選簡章、勞基法第12條1項第1、4款及系爭獎懲標準第8條第1項第1、4款之規定，則被告於同日發函予原告終止兩造間之勞動契約，自未逾30日除斥期間。

五、綜上所述，原告考試舞弊情節符合系爭遴選簡章、勞基法第12條1項第1、4款及系爭獎懲標準第8條第1項第1、4款之規定，被告已依上開規定終止兩造間勞動契約，且未逾30日除斥期間，兩造間勞動契約業經被告合法終止，則原告以兩造間勞動契約尚未合法終止為由，請求確認兩造間僱傭關係存在；被告應給付原告17,866元及自111年9月1日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息；被告應自111年9月1日起至原告復職前1日止，按月於當月1日前給付原告49,156元，及各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息；被告應自111年9月1日起至原告復職前1日止，按月於當月1日前提繳3,036元至原告之勞工退休金專戶，均為無理由，應予駁回。

六、本件待證事實已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，於判決結果不生影響，爰不一一論列，併此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　12　　月　　14　　日

勞動法庭法　官　蘇正賢

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　　111　　年　　12　　月　　14　　日

書記官　林容淑