

臺灣臺北地方法院民事判決

113年度重勞訴字第13號

原告 游豐兆

游宏鈞

共同

訴訟代理人 張軒豪律師

莊鎔瑋律師

複代理人 張凱欽律師（嗣終止委任）

被告 元瀚材料股份有限公司

法定代理人 陳永恒

訴訟代理人 宋重和律師

複代理人 陳韋辰律師

上列當事人間請求確認僱傭關係等事件，本院於民國114年8月13日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序部分：

按確認法律關係之訴，非原告有即受確認判決之法律上利益者，不得提起之；確認證書真偽或為法律關係基礎事實存否之訴，亦同，民事訴訟法247條第1項定有明文。所謂「即受確認判決之法律上利益」，係指法律關係之存否不明確，原告主觀上認其在法律上之地位有不妥之狀態存在，且此種不妥之狀態，能以確認判決將之除去者而言，最高法院52年台上字第1240號判例意旨可資參照。查原告主張其於民國112年6月19日遭被告違法解僱，兩造間僱傭關係仍然存在，然此為被告公司所否認，則兩造間僱傭關係是否存在，即屬不明確，致使原告在法律上之地位有不妥之狀態，而此種狀態得以本件確認判決予以除去，揆諸前揭說明，原告提起本件

01 確認僱傭關係存在之訴，即有受確認判決之法律上利益。

02 貳、實體部分：

03 一、原告主張：

04 (一) 原告游豐兆(下逕稱其名)自民國109年4月22日起受僱於
05 被告，擔任先進材料部處長，111年4月升任副總經理，月
06 薪新臺幣(下同)17萬元；原告游宏鈞(下逕稱其名)為
07 原告游豐兆之侄子，自109年5月4日起受僱於被告，擔任
08 高級工程師，月薪5萬元，原告2人任職期間均無表現不良
09 之紀錄。詎被告於112年5月8日通知游豐兆、游宏鈞(下
10 稱原告2人)停職接受公司調查，並於同年6月19日以原告
11 2人違反忠誠義務為由，以勞動基準法第12條第1項終止僱
12 傭關係。

13 (二) 被告雖以原告2人合謀於游宏鈞徵才時填載不實之蘇州柔
14 彩半導體柔性科技有限公司(下稱柔彩公司)經歷終止勞
15 動契約，然被告徵才時並未要求有高黏度漿料(下稱PI)
16 之相關工作經驗為必要，游宏鈞應徵被告高級工程師職位
17 時，被告之總經理楊水利已知悉游宏鈞無柔彩公司工作經
18 驗，即錄取為工程師，已考量游宏鈞資歷，難認有何使雇
19 主誤信而受有損害之可能。而游豐兆對於游宏鈞於履歷填
20 載柔彩公司工作經驗，事先並不知情，亦未合謀欺瞞被
21 告，且被告決定錄用人員與否及職位，非僅游豐兆面試即
22 可當方決定，尚須經被告人資主管、總經理、董事長等人
23 共同決定，亦難謂有何違背忠誠義務。

24 (三) 被告以誤信不實事實致頒發游宏鈞優秀員工獎金終止勞動
25 契約，然游宏鈞確實參與GTPI-01廢AA之開發，並經唐澤
26 民推薦參與優秀員工選拔，並無不實。

27 (四) 被告以採購不鏽鋼反應釜弊案終止勞動契約，然松祐有限
28 公司(下稱松祐公司)為被告現有之反應釜供應商，併留
29 有相關聯絡資訊，確有能力提供能符合被告需求之反應
30 釜，游豐兆係出於考量方作出此一決定。廠房現有設備均
31 無法製造透明PI漿料，被告先後分別以工研院中心軸、自

01 購偏心軸反應釜做比較實驗後，方認為以偏心軸作為設計
02 較為妥適，故偏心軸設計乃有意為之，並非瑕疵。被告公
03 司辦理不鏽鋼反應釜之請購，經由被告主管層層簽核至董
04 事長核准後，交由被告採購部門與廠商議價，由採購部門
05 決定向何家廠商採購、並約定價格、交期、採購流程非游
06 宏均可單獨決定，又被告之驗收需要層層把關，游宏鈞無
07 法單獨進行驗收，不可能出具不實之驗收報告。又因PI漿
08 料所需量不大，無需使用50公升反應釜，然因仍有需求，
09 故由游豐兆、唐澤民、鍾仁宏及其所屬員工合作，以鐵鍋
10 製作少量之PI漿料。游豐兆任職期間，積極尋找可配合製
11 作且價格為被告能負荷之廠商，手繪設計圖、參與50公升
12 反應釜驗收及與員工合作，在PI漿料需求不大時，以低成
13 本鐵鍋製作PI漿料，替被告公司節省外購PI漿料之成本。

14 (五) 被告公司更以上開事由對原告2人提起刑事背信罪告訴，
15 均獲不起訴處分，原告2人確實未違反忠實義務，被告終
16 止顯然違法，兩造間之僱傭關係應繼續存在等語。爰依民
17 法第487條，勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項、
18 第31條第1項規定，提起本件訴訟。並聲明：確認兩造間
19 之僱傭關係存在；被告應自112年6月19日起至復職日止，
20 按月給付原告游豐兆17萬元、原告游宏鈞5萬元，及自各
21 期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之
22 利息；被告應自112年6月19日起至復職日止，按月提繳90
23 00元至原告游豐兆勞工退休金專戶、按月提繳3036元至原
24 告游宏鈞勞工退休金專戶。

25 二、被告則以：

26 (一) 被告主要業務為化學材料之生產，負責出售化學材料予被
27 告母公司元太科技工業股份有限公司（下稱元太公司）用
28 以製作電子紙產品或其他公司製作面板。游豐兆自109年4
29 月22日起任職被告公司副總經理及研發製造處處長，負責
30 並主導被告公司所有關於化學材料PI單體及漿料之技術開
31 發與生產計畫，游宏鈞為游豐兆之姪子，於109年5月4日

01 起經游豐兆面試進入被告任職工程師，負責執行PI單體及
02 漿料之技術開發與生產計劃，並負責相關設備、原物料之
03 採購及驗收，112年5月吹哨者告知游宏鈞曾參與游豐兆指
04 示多件具嚴重瑕疵之設備交易之採購及驗收，被告隨即進
05 行內部調查，認定檢舉內容屬實，原告2人確有違反被告
06 公司勞動契約及工作情節等重大情事。

07 (二) 游豐兆亦為柔彩公司總經理，其執行主管面試職務時，明
08 知游宏鈞未曾任職柔彩公司，就此不實履歷卻仍配合游宏
09 鈞進行面試，使被告陷於錯誤與游宏鈞締結勞動契約。游
10 豐兆執掌PI漿料專案預算計劃，主導系爭反應釜交易之採
11 購及驗收，包含製造廠商之選擇及釜體設計均是游豐兆所
12 決定，游豐兆明知系爭反應釜存有無法為通常使用之瑕
13 疵，卻指示游宏鈞出具不實驗收報告進行驗收，系爭反應
14 釜經員工回報無法使用，游豐兆明知上情卻掩飾採購不法
15 情節，授意基層員工以一般廚具鐵鍋繼續製造PI漿料，更
16 稱此為創舉。游豐兆明知游宏鈞並非GTPI-01 廢AA回收技
17 術開發之開發人，竟指示下屬主管以不實理由推薦游宏鈞
18 為優良員工而獲取獎金，游豐兆行為已嚴重違反員工忠實
19 義務，違背兩造勞動契約第6條忠誠義務、工作規則第11
20 條第2項第5款規定情節重大，被告終止僱傭關係合於勞動
21 基準法第12條第1項第4款規定。

22 (三) 游宏鈞於面試時出具不實柔彩公司任職之履歷，誤導被告
23 公司陷於錯誤與之締結勞動契約。嗣後游宏鈞聽從游豐兆
24 指示，就系爭反應釜出具不實驗收報告進行驗收。游宏鈞
25 利用游豐兆職務指示下屬主管推薦，領取優良員工獎金；
26 亦於其年終績效考核自評表虛偽填載伊完成GTPI-01 廢AA
27 回收技術開發企圖獲取年終績效獎金，游宏鈞已嚴重違反
28 員工忠實義務，被告終止僱傭關係合於勞動基準法第12條
29 第1項第1款、第4款規定等語，資為抗辯。並聲明：原告
30 之訴駁回；如受不利判決，被告願供擔保請准宣告免為假
31 執行。

01 三、不爭執事項（見本院卷一第312頁）

02 （一）原告游豐兆自109年4月22日起擔任被告研發製造處處長，
03 每月薪資17萬元。

04 （二）原告游宏鈞自109年5月4日起任職被告擔任工程師，每月
05 薪資5萬元。

06 （三）原告游宏鈞於111年經被告評選為優秀員工，受有獎金500
07 0元。

08 （四）被告於112年6月19日通知原告以勞動基準第12條第1項第4
09 款終止勞動契約。

10 四、本院之判斷

11 （一）游宏鈞以不實經歷之虛偽事項使雇主誤信締結勞動契約，
12 另游豐兆違反兩造勞動契約忠實義務且情節重大。

13 1. 按勞工違反勞動契約或工作規則，情節重大者，雇主得不
14 經預告終止契約，勞基法第12條第1項第4款定有明文；又
15 判斷是否符合勞基法第12條第1項第4款「情節重大」之要件，
16 應就勞工之違規行為態樣、初次或累次、故意或過失
17 違規、對雇主及所營事業所生之危險或損失、商業競爭
18 力、內部秩序紀律之維護，勞雇間關係之緊密情況、勞工
19 到職時間之久暫等，衡量是否達到懲戒性解僱之程度。倘
20 勞工違反工作規則之具體事項，係嚴重影響雇主內部秩序
21 紀律之維護，足以對雇主及所營事業造成相當之危險，客
22 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
23 關係者，即難認不符上開勞基法規定之「情節重大」之要件，
24 以兼顧企業管理紀律之維護（最高法院105年度台上
25 字第1894號判決意旨參照）。又勞工基於勞動契約所負之
26 義務，不僅包括勞務給付之義務，更包括忠實義務（最高
27 法院107年度台上字第666號裁定意旨參照）。如勞工違背
28 忠實提供勞務義務，已達嚴重影響雇主對事業統制權及企
29 業秩序之程度，足認勞動關係受嚴重之干擾而難期繼續，
30 而有立即終結之必要，自可認勞工違反勞動契約，情節重
31 大，得逕予終止勞動契約。又按勞工於訂立勞動契約時為

01 虛偽意思表示，使雇主誤信而有受損害之虞者，雇主得不
02 經預告終止契約，勞動基準法第12條第1項第1款定有明
03 文。又所謂虛偽意思表示係指除指勞方於應聘時有積極虛
04 構、杜撰事實而使雇主誤信與之訂立勞動契約之情形外，
05 如勞方明知而故意隱瞞，致使雇主因不知而誤為同意訂立
06 勞動契約，亦應屬之。又任職時提供之履歷，可供雇主決
07 定求職人是否符合所聘僱之職缺及給予相應之薪津數額，
08 倘求職人所提供予雇主之履歷資料為虛偽之記載，使雇主
09 誤信其具有履歷中所宣稱之經歷、年資、專業背景而訂立
10 勞動契約，勢將破壞勞雇間之誠實信賴關係，致使雇主有
11 受損害之虞，自得不經預告而終止兩造間之勞動契約。

12 2. 經查，游宏鈞未曾任職柔彩公司，然於面試被告之人事資
13 料表，載有自108年9月至109年4月任職於柔彩公司，擔任
14 研發部門工程師，月薪2萬元，同時間任職億尚科技股份
15 有限公司，擔任光電部門工程師，月薪3萬元等情（見本
16 院卷一第251頁）。又該職位係由游豐兆申請雇用、並經
17 游豐兆面試，有間接人員雇用申請表、間接人員甄試紀錄
18 表、人事增補申請單在卷可佐（見本院卷一第253至255
19 頁、第341至344頁），雇用申請表擬雇用人選主要職掌載
20 為柔性電子材料製程研發、PI漿料合成技術材料製程研
21 發，技術本位相關問題與障礙之排除、產品驗證。經游豐
22 兆於任用說明表示：該員已有超過半年PI漿料合成經驗，
23 為人誠信正直，工作態度負責，學習能力強，適合作為高
24 分子人才的種子，建議錄取該員，甄試紀錄表則載面談者
25 游豐兆評估游宏鈞具PI漿料合成經驗等語。

26 3. 參酌人事增補申請單、雇用表之雇用人選職掌內容，可推
27 認被告所需人員需具備PI漿料合成技術材料製程研發之專
28 業。游豐兆因負責被告PI漿料研發計畫，依其職責，負責
29 申請該部門擬雇用人員，亦明確知悉受僱用條件需有PI漿
30 料相關背景或經驗人員。其身為柔彩公司總經理，對於其
31 姪子游宏鈞有無任職柔彩公司研發部門工程師，具備PI漿

01 料合成之工作經驗，應甚為知悉，游豐兆仍於游宏鈞面試
02 時，共同就前述事項虛偽表示。

03 4. 再游宏鈞柔彩公司經歷，經認定與擬用專業相關度10
04 0%，年資承認0.58年，敘薪表之核敘參考資訊，其薪資
05 背景亦記載目前薪資5萬元（即前載憶尚公司之3萬元、柔
06 彩公司之2萬元），期待薪資5萬元，原敘薪標準為3萬880
07 0元至3萬9300元，建議核敘薪資為4萬元，有間接人員雇
08 用申請表、敘薪表在卷可佐（見本院卷一第256至257
09 頁），則被告確實因游宏鈞前曾任職柔彩公司，承認該部
10 分年資，並以柔彩公司年資及薪資背景為核敘薪資參考資
11 訊。另綜合游宏鈞之學歷及專長（見本院卷一第251至252
12 頁），係電子工程學系，僅具數位電子、電腦硬體裝修、
13 工業電子等證書，本非被告原擬用人員工作職掌之PI漿料
14 合成技術之範圍，均可認虛構之柔彩公司工作經歷，足以
15 誤導被告對其聘僱與否之決定，亦因游宏鈞不具蘇州柔彩
16 公司之PI漿料專業，可能損及被告研發PI漿料之計畫之機
17 會、進程。綜此，游宏鈞確實於面試為虛偽之意思表示，
18 致被告誤信而有受損害之虞，則被告以游宏鈞有勞動基準
19 法第12條第1項第1款終止勞動契約，應屬有據。

20 （二）次游豐兆與被告間聘僱合約書第6條約定略以：原告應盡
21 其學識、經驗及才智，遵循法令及被告之政策與管理規
22 則，以其在職務上所應具有之善良管理人注意義務，忠誠
23 勤勉為被告執行職務。被告工作規則第11條第2項第5款規
24 定：凡本公司員工有下列情形之一者，視為違反勞動契約
25 或工作規則，情節重大：營私舞弊、挪用公款、收受賄
26 絡，佣金，有具體事證者（見本院卷一第83頁、第181至1
27 82頁）。游豐兆身為被告研發PI漿料之主管，就職掌之申
28 請雇用人員，應有之專業經驗、背景甚知，本應依照前開
29 聘僱合約書忠實審核確認，卻故意於游宏鈞面談時虛偽陳
30 述如前，以期使自身親屬以該虛偽經歷順利任職，足以影
31 響對於被告任用人員之秩序紀律之維護，核已嚴重違反對

01 被告之忠誠義務甚明，則被告以游豐兆違反兩造勞動契約
02 第6條規定未忠誠執行職務，營私舞弊為由，終止兩造勞
03 動契約，亦屬有據。

04 (三) 原告固主張虛構柔彩公司之經歷，已經楊水利經理知悉云
05 云，然就此未提出證據以佐，難認可採。又其主張雇用游
06 宏鈞需經被告主管、人資部門層層審核，虛構柔彩公司經
07 歷，不致影響任用、薪資或致被告公司受有損害，然審酌
08 虛構之柔彩公司經歷，洽亦為游豐兆任職之公司，並因游
09 豐兆為直接主管，從而被告就此信任游豐兆虛偽表示之經
10 歷及任用說明、甄試記錄表，未實際查核，更徵游豐兆違
11 背忠誠義務甚鉅。難憑被游豐兆經上級主管簽核同意任
12 用，即認對被告無受損之虞。

13 (四) 原告復主張前開虛構經歷情事，並非情節重大，逕予解雇
14 原告有違最後手段性原則。然游宏鈞虛構不實經歷，並經
15 游豐兆積極配合虛偽面試，實已影響被告評估任用人員專
16 業能力及部門主管評估任用人員之管理秩序，已屬情節重
17 大，原告主張亦無可採。

18 (五) 綜上，被告以勞動基準法第12條第1項第1款對游宏鈞，以
19 同條項第4款對游豐兆終止勞動契約，均屬合法有據，故
20 原告2人請求確認兩造僱傭關係存在，游豐兆請求命被告
21 給付自112年6月19日後之每月工資17萬元、按月提繳勞工
22 退休金9000元，游宏鈞請求命被告給付自112年6月19日後
23 之每月工資5萬元，按月提繳勞工退休金3036元，及工資
24 部分均自各期應給付日翌日起至清償日止之按週年利率
25 5%計算之利息，均無理由。

26 五、綜上，原告2人依民法第487條，勞工退休金條例第6條第1
27 項、第14條第1項、第31條第1項規定，請求確認兩造僱傭關
28 係存在，及命被告給付工資、提繳勞工退休金暨其利息，均
29 為無理由，應予駁回。

30 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻防方法及所用證據，經斟酌
31 後認均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘

01 明。

02 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條

03 中 華 民 國 114 年 9 月 12 日

04 勞 動 法 庭 法 官 曾 育 祺

05 以上正本係照原本作成。

06 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

07 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

08 中 華 民 國 114 年 9 月 12 日

09 書 記 官 林 祐 均