

臺灣桃園地方法院民事判決

113年度勞訴字第1號

原告 趙晟宏

訴訟代理人 朱健興律師

被告 允新方企業股份有限公司

法定代理人 鄭月招

訴訟代理人 葉華雄

邱奕澄律師

複代理人 吳庭毅律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國113年4月10日言詞辯論終結，茲判決如下：

主 文

被告應給付原告新台幣壹萬陸仟壹佰陸拾玖元，及自民國一百一十二年八月十六日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告應提繳新臺幣玖佰柒拾肆元至原告在勞動部勞工保險局所設立之勞工退休金專戶。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之一，餘由原告負擔。

本判決第一項、第二項得假執行，但被告如分別以新臺幣壹萬陸仟壹佰陸拾玖元、新臺幣玖佰柒拾肆元為原告供擔保後，各得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實與理由

壹、程序方面

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，民事訴訟法第247條第1項前段定有明文。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安之狀態存在，且此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言（最高法院52年台上字第1240號判例要旨參照）。經查，原告起訴主張：被告公司乃違法終止兩造間勞動契約，是兩造勞動契約迄今仍存在等情，為被告所否認，是兩造勞動契約是否存續，致原告在法律上之地位陷於不安狀態，且此種不安之狀態，能以確認判決將之除去之，揆諸前揭法條規定及判例意旨，原告自有即受確認判決之法律上利益，其提起本件確認之訴，於法洵屬有據，應予允許，先予敘明。

貳、實體方面

一、原告主張：

(一)原告於民國112年5月2日任職於被告公司擔任營運業務協理，除負有業務工作外，也負責應徵業務人員並進行教育訓練。又依兩造間之聘僱合約書（下稱系爭聘僱合約）第3條約定：「薪資結構：基本年薪及業績獎金(一)、聘僱期間內，原則以年薪新臺幣（下同）150萬元整。惟聘用第1年業績總額未達到1億元前，以100萬元除以12個月為其月薪，若達到1億元以上，以達到業績之次月補足薪資差額」。又原告任職時已為被告公司具體從事之工作內容有：1.原告於111年5月4日上午8時18分許，與葉華雄之LINE訊息：「今天十點面試一個，下午三點一個。」（見勞專調卷一第99頁）；另於000年0月0日下午2時20分許LINE訊息：「何明翰確定下星期三報到桃園南區」（見勞專調卷一第101頁）。依此可證，原告已有為被告招募人才以推展被告公司業務。2.原告於111年5月3日上午10時27分許，於被告公司允新發業助（即業務助理）管理互動平臺群組（下稱公司業助群組）中有以下LINE訊息：「桃園市公寓大廈管理委員會清冊（桃園區）」、「以上的桃園區，自行上都發局網站查詢收集更詳細資料」、「桃園市公寓大廈管理維護商業同業公會亦可找

網址如下」、「看社區內是否有相關的公告與防水工程及漏水招標案」（見勞專調卷一第25至29頁）等語，已於公司業助群組敘明有蒐集相關業務資料。3.於同年月0日下午3時15分許，以LINE訊息向公司同仁逸伶提出被告公司銷售產品資料，且為被告公司招募人才，並有提升業績之效果（見勞專調卷一第398、399頁）。可見，原告確實有為被告公司積極推廣業務而蒐集資料、確認業務進度並協助進行開會事宜。惟原告之主管即被告公司實際負責人葉華雄（下稱葉華雄）竟於112年5月7日（星期日）下午10時44分許，以LINE簡訊：告知原告「你現已失職，不適合作行銷工作，明天星期一不用去上班了，明天下午去你住的地方當面處理。」等語，又於次日即112年5月8日（星期一）下午5時54分以LINE傳簡訊「你不接電話，我約定時間去了，也沒能見到你？」等語，原告回傳稱：「你沒在上班時間打給我，何時幾點都沒確認。已下班，時間請約上班時間，謝謝。等您一天從早上到下午5點，5點半左右老闆才回，都下班了，5點半到，找誰？」、「葉老闆，明天要請您確定面談時間。」、「…你說要到林口住處找我，我當天週日人在台北，已告訴您我沒辦法，…等你確認會面時間，但都無接到你電話，先去其他地方，週一下午五點半打給我，我看到時已7點55，吃萆麻診的西藥，會想睡覺，說明如下。」等語予葉華雄（見本院112年度勞專調字第133號卷〈下稱勞專調卷〉一第109頁、第115至121頁）。嗣後，原告聯繫葉華雄面談處理兩造間勞動契約時，葉華雄均未回應。又葉華雄係於非上班時間要求原告回應工作事務，原告本無回應義務，故被告公司以原告未即時回應處理工作事務為由，據此認定原告失職不適合作行銷工作，因此不用上班乙情，顯屬雇主恣意而為，並非基於客觀合理之經濟目的所為之解僱，自不得爰依勞基法第11條第5款規定，終止兩造間勞動契約。是原告方提起勞資爭議調解，並向勞工保險局、桃園市政府檢舉被告公司未依法投保勞保及違法終止兩造間勞動契約等情。

01 (二)又原告確有相當之專業工作能力而受聘於被告，亦未對被告
02 為任何虛偽之意思表示。當時被告公司營業項目是作防水工
03 程，需要有人訓練作防水工程的教育業務，而原告目前就讀
04 臺灣科技大學建築研究所博士班，在工程上有一定專業知
05 識，而且兩造已經面談四、五次，被告公司應該已經認同原
06 告有一定專業才會簽立聘僱合約。另在業務上有經歷，也有
07 說明保險業、房仲業都是承攬約，且係因原告任職時有兼職
08 制度，都是不加入勞健保，故有無加入勞健保與否，並不表
09 示原告沒有任職該工作，因當時原告對於業務工作是採取一
10 週2天進公司，不加勞健保，雇主以現金給予業務獎金。且
11 原告先前履歷資料中所任職的公司有些已經解散、清算或已
12 經併購而消失。由於原告履歷中有些任職公司之時間較短，
13 乃係因為以兼職方式工作，不需全天在公司，可以兼顧生涯
14 規劃之故。又原告應徵刊登在人力銀行所提供之履歷上記載
15 「最近工作由媒體職務卸職」等語，是因為履歷沒有更新至
16 最近資料，但有口頭說明；另原告是104年4月以後任職於
17 「在地報導」執行副總之職務，應該是工作到同年12月，真
18 正有進公司作招募是1個月，之後對外還是掛執行副總的職
19 務，當時正職的薪水是3萬元，每日工作半天。另原告曾任
20 職於國泰人壽保險股份有限公司（下稱國壽保險公司）擔任
21 籌備主任、中國人壽保險股份有限公司（下稱中壽保險公
22 司）擔任業務襄理、保誠人壽保險股份有限公司（下稱保誠
23 保險公司）擔任業務經理、永達保險經紀人股份有限公司
24 （下稱永達經紀人公司）報聘區經理受相關之教育訓練、宏
25 泰人壽股份有限公司（下稱宏泰保險公司）擔任業務經理等
26 工作，確實有金融專業主管3至4年之經歷。原告也確曾任職
27 於城門廣告、歐普廣告擔任廣告AE，而且在不動產行銷擔任
28 店經理時要推銷案件時，也需要作廣告企畫，確實有廣告企
29 畫主管2至3年之經歷。

30 (三)再則，從原告與葉華雄之LINE對話記錄，至原告提起本件訴
31 訟之前，被告公司均未主張原告履歷不實之終止勞動契約事

01 由，因此縱使該主張有理由（原告否認之），被告公司亦是
02 在訴訟中方提出，因此被告公司依勞基法第12條第1項第1款
03 終止兩造間勞動契約仍屬無據。

04 (四)基上，原告並無被告所述終止勞動契約之事由。為此，爰依
05 兩造間勞動契約關係，提起本件訴訟，並聲明：1.確認兩造
06 間之僱傭關係存在。2.被告公司應給付原告16,677 元，及
07 自起訴狀繕本送達日起至清償日止，按週年利率5%計算之
08 利息。3.被告公司應自112年5月8日起至原告復職前一日
09 止，按月給付原告83,333元，及自各期應給付日之翌日起至
10 清償日止，按週年利率5%計算之利息。4.被告公司應自112
11 年5月2 日起至原告復職之日止，按月提撥5,034元至原告設
12 於勞工保險局之勞工退休金個人專戶。5.原告願供擔保，請
13 准宣告假執行。

14 二、被告則以：

15 (一)被告公司為拓展銷售業務，徵求業務協理一名，負責處理行
16 銷、運營、管理及組織規劃並辦理新進人員招聘及教育訓練
17 等事務。又因上開職位乃屬管理性質之主管缺，故對於應徵
18 者是否曾有管理職之工作經歷甚為重視，更是作為判斷應徵
19 者是否具有工作能力、工作表現及誠信等事項之重要因素，
20 先予敘明。被告公司實際負責人葉華雄於面試原告中因信任
21 原告於履歷中所提出之學歷、過往工作資歷、工作狀況等事
22 項後，方與原告成立系爭聘僱合約，但原告於履歷中卻隱匿
23 下列情事，並未告知：1.：原告扣除職業訓練等暫時加保退
24 保情形，原告實際投保勞工保險之年資僅10年，且有諸多僅
25 任職1至2個月，或不到1個月隨即辦理退保之工作，計算前
26 後加退保次數有34次（見勞專調卷一第311至342頁），故原
27 告顯有隱匿不斷轉職之情形。2.又原告聲稱：其最近之工作
28 是媒體主管卸職（見勞專調卷一第267頁）等語，但實際上
29 於112年4月16日至同年月19日期間在訴外人企金達人股份有
30 限公司（下稱企金公司）擔任業務專員之職前訓練，此依該
31 公司函覆本院詢問時陳明：原告在職前訓練時有連續請假，

01 故原告在112年4月10日至同年4月19日擔任業務專員時遭到
02 資遣等語（見勞專調卷二第111頁），可知，原告之最新工
03 作經歷並非如其所述係自媒體主管卸職，而係有意隱匿其前
04 一份工作於接受職前訓練期間遭解僱之情形。足見，原告於
05 應徵時有意隱匿其資歷，業已破壞勞雇間之誠信關係。

06 (二)又原告有謊稱其資歷年資之不誠實情事：1.原告在履歷中，
07 稱其曾擔任金融專業主管，全職3至4年之久，但查原告於金
08 融專業主管部分之年資卻僅有曾於中壽保險公司任職經理約
09 3個月；於保誠保險公司任職襄理約2個月；於永達經紀人公
10 司任職業務區經理（後改稱業務員）約2個月；於朝陽人壽
11 保險股份有限公司（下稱朝陽保險公司）任職業務主管約2.
12 5個月，亦即，原告實際上任職所謂之金融專業主管之經理
13 或襄理之年資僅9.5個月，且係將招攬保險業務亦統稱為金
14 融專業主管，顯有不實。2.另原告於履歷中所稱其曾全職擔
15 任廣告企畫主管2至3年，但遍觀本院調取之勞保資料以及原
16 告所稱任職公司之函覆，均未見有任何廣告企畫主管之職
17 稱；且原告僅自承：曾在城門廣告擔任過廣告AE（即廣告業
18 務人員）等語（見本院卷第46頁），顯見原告實際上並未擔
19 任廣告企畫主管。3.原告於履歷中，稱其曾擔任不動產房仲
20 管理職之店經理，然而依據被告所整理本院函詢信義房屋、
21 太平洋房屋之附表（見本院卷第103至104頁），原告僅曾在
22 信義房屋擔任試用專員，且業績獎金有數月掛零，並未擔任
23 經理人或店經理，任職期間僅有約1年2個月；在太平洋房屋
24 擔任二級經理人亦僅5日，並非原告宣稱任職達到3至4年；
25 另東龍寬頻國際開發股份有限公司（下稱東龍開發公司）則
26 函覆原告並無任職。

27 (三)再依原告提出其與葉華雄之LINE對話記錄所示：「請葉老闆
28 跟股東溝通，由原職務業務協理轉直為負則臺北區業務主
29 管，不負擔招募人力及一切組織規劃及總業績要求與教育訓
30 練等，單純業務職，請擬好合約及獎金分配比例，確認勞動
31 條件」等語（見勞專調卷一第257頁），可知，原告已明白

01 向被告公司表示其不願意從事原本約定之招募人力、組織規
02 劃、辦理教育訓練等工作，而要求簽立新契約，顯見其主觀
03 上能為而不為之消極不作為情形，已徵其就系爭聘僱合約書
04 約定之職務難以勝任之情事。若強行要求被告以專業經理人
05 之薪資聘請一般業務職，難謂符合勞雇雙方利益之衡平，與
06 系爭聘僱合約書所欲達成之目的不符。

07 (四)準此，原告於應徵時就其工作履歷中之年資、職稱為虛偽不
08 實之填載，被告公司於112年5月7日由被告公司實際負責人
09 葉華雄以LINE訊息通知原告，依勞基法第12條第1項第1款規
10 定，不經預告終止兩造間勞動契約之舉，應屬有據。退步言
11 之，且原告已明確在LINE對話中明示其不願意負擔原約定之
12 職務內容，亦可知悉其對兩造約定之工作內容確有不能勝
13 任，且無意願繼續提供勞務，故被告公司於上開時間、以上
14 開方式依勞基法第11條第5款終止兩造間之勞動契約，亦屬
15 有據等語置辯。並聲明：原告之訴駁回。

16 三、兩造所不爭執之事實：

17 (一)被告公司之實質負責人葉華雄以被告公司法定代理人名義與
18 原告於112年4月27日簽立之系爭聘僱合約（見勞專調卷一第
19 17頁）。並約定略以：「受聘期間：自112年5月2日起至115
20 年4月31日止，為期3年，屆時如因甲方（即被告公司）需
21 要，並徵得乙方（即原告）同意後，得延長聘僱期限。」
22 （見勞專調卷第17頁）。

23 (二)系爭聘僱合約之性質為勞動契約而非委任契約（見本院卷第
24 84頁）。

25 (三)原告於000年0月00日下午8時44分許，以在yes求職網站上之
26 履歷資料向被告公司應徵職務（見勞專調卷一第267頁）。

27 (四)被告公司之實際負責人葉華雄於000年0月0日下午10時44分
28 許，以LINE簡訊「你現已失職，不適合做行銷工作，明天星
29 期一，不用去上班了。明天下午去你住的地方當面處理。」
30 等語告知原告，終止與原告間之勞動契約（見勞專調卷第10
31 9頁）。

01 四、得心證之理由：

02 原告主張：其自112年5月2日起任職於被告公司擔任營運
03 業務協理一職，兩造間應係成立僱傭關係，詎於同年月7
04 日，遭被告公司違法終止兩造間勞動契約，爰依兩造間之勞
05 動法律關係，確認兩造間僱傭關係存在，並請求被告公司給
06 付及提撥如聲明第2項至第4項之工資及勞工退休金等語，惟
07 為被告公司所否認，並以上揭情詞置辯。茲就兩造間之爭
08 點，分述如下：

09 (一)被告公司依勞基法第12條第1項第1款之事由，不經預告終止
10 兩造間勞動契約，是否有據？

11 1.按勞工於訂立勞動契約時為虛偽意思表示，使雇主誤信而有
12 受損害之虞者，雇主得不經預告終止契約，勞動基準法第12
13 條第1項第1款定有明文。又所謂虛偽意思表示係指除指勞方
14 於應聘時有積極虛構、杜撰事實而使雇主誤信與之訂立勞動
15 契約之情形外，如勞方明知而故意隱瞞，致使雇主因不知而
16 誤為同意訂立勞動契約，亦應屬之。復參酌就業服務法第5
17 條第2項：「雇主招募或僱用員工，不得有下列情事：…
18 二、違反求職人或員工之意思，留置其國民身分證、工作憑
19 證或其他證明文件，或要求提供非屬就業所需之隱私資料。
20 …」及就業服務法施行細則第1條之1第1項：「本法第5條第
21 2項第2款所定隱私資料，包括下列類別：…三、個人生活資
22 訊：信用紀錄、犯罪紀錄、懷孕計畫或背景調查等。」、第
23 2項：「雇主要求求職人或員工提供隱私資料，應尊重當事
24 人之權益，不得逾越基於經濟上需求或維護公共利益等特定
25 目的之必要範圍，並應與目的間具有正當合理之關聯。」等
26 規定，是雇主招募或僱用員工時，除基於經濟上需求或維護
27 公益之特定目的且有正當合理關聯外，原則上不得違反求職
28 者之意願而留置其私人證件或要求提供隱私資料。則雇主通
29 常僅能憑藉求職人自行提供履歷表中之學、經歷資訊，俾決
30 定求職人是否符合所聘僱之職缺及給予相應之薪津數額，倘
31 求職人所提供予雇主之履歷資料為虛偽之記載，使雇主誤信

其具有履歷中所宣稱之經歷、年資、專業背景或表現而訂立勞動契約，勢將破壞勞雇間之誠實信賴關係，致使雇主有受損害之虞，自得不經預告而終止兩造間之勞動契約。

2.經查，原告係於112年0月00日下午8時44分許透過yes123求職網向被告公司投遞履歷資料徵求業務協理一職，此有被告公司提出原告於上開網站投遞之個人履歷資料為憑（見勞專調卷一第267至271頁），依其首頁記載略以：「允新方企業股份有限公司【應徵時間】2023.04.12下午08：44：24【應徵職務】業務高首（臺北區）-高抽成、業績達標每月可領6萬以上，年所得可達佰萬以上！【自我推薦】敬愛的企業，您好！我是《趙晟宏》，最近工作由媒體主管卸職，今預計2月20日北上，若時間允許可否安排當日面試，謝謝，從yes123求職網得知貴企業正在徵求合適人才，我對於此職務的工作內容，非常感興趣，誠心希望您能給予我面試機會，謝謝！…」，及原告於113年2月2日言詞辯論期日亦陳稱略以：「我沒有寄履歷給被告，是被告打電話給我（後改稱）當時我有寄存，但104會有相關的職稱，我一點就寄出去了，我沒有每一家公司都去查看，我自己也忘記寄給哪個公司。我知道履歷資料沒有全部更新，但我有跟對方口頭作說明。我有登入沒有錯，因我在打這個資料。」等語（見本院卷第44頁），可知，原告確實投遞電子履歷資料至被告公司刊登在yes123求職網向其應徵工作無訛。又原告於112年4月12日投遞上開履歷後，經被告公司實際負責人葉華雄於同年月16日首次面談（見勞專調卷一第71頁、本院卷第41頁），兩造方於112年4月27日簽立系爭聘僱合約。且原告於起訴時自陳：依系爭聘僱合約之約定，其任職於被告公司之工作為業務協理，年薪為100萬元或150萬元（視其銷售業績是否達到1億元而定），負責之工作內容為面試業務專員及業務助理，並進行教育訓練兼及負責臺北區業務等語（見勞專調卷一第9頁），並提出系爭聘僱合約書第3條：「薪資結構：基本年薪及業績獎金(一)、聘僱期間內，原則以年薪新臺

幣（下同）150萬元整。惟聘用第1年業績總額未達到1億元前，以100萬元除以12個月為其月薪，若達到1億元以上，以達到業績之次月補足薪資差額。」之內容以佐之（見勞專調卷一第17頁）；而被告公司之營業項目主要為「銷售奈米厭水無機之防水水泥」（見勞專調卷一第307至309頁）。依上開系爭聘僱合約之內容及原告所述情事，而參酌原告與被告公司所約定之年薪、職位及其應負責之工作內容，可推認被告公司所要徵求之求職人，乃公司之高級業務主管且需有一定之管理經驗，亦應具備一定之工作歷練與表現。是以，被告公司為判斷原告是否符合其所要求之工作歷練與表現，在原告未提供其他可供查驗其工作歷練與表現之相關證件或資料以供佐證時，被告公司尤會信賴原告所投遞應徵履歷上所記載之學歷、過往工作狀況，及在原雇主時之薪資、離職原因等重要因素，以作為判斷原告是否符合其所要求之工作歷練與表現之參考。若原告於履歷上之記載與實情相去甚遠，甚至刻意隱瞞故意不為告知真實之工作歷練與表現，則不僅誤導被告公司對其聘僱與否之決定，亦會損及被告公司創造高額收益之機會。惟：

- (1)依據企金達人股份有限公司（下稱企金公司）112年11月30日桃院增民瑞112勞專調133字第112000933387號函覆本院有關原告任職經過，說明略以：「本公司已離職趙晟宏（即原告）曾任職我司的業務部，業務專員一職，約定薪資：新臺幣26,400元，於112年4月10日（一）到我司同意參加職前訓練（資產管理訓練課程），於112年4月13日（四）結束職前訓練，原訂次日簽署員工合約，但趙晟宏因其臨時請假，改於112年4月17日（一）簽署員工合約並加保勞健保，但當日又告知有在外面報名課程要去聽課需要請假，請假時間為4月18日至21日之每日下午2點至6點，但趙晟宏於4月18日上午又告知請病假，我司經內部討論認為其不適任，於該日下午6時前均無法聯繫，直至112年4月19日（三）早上9時20分約談告知資遣，並提供非自願離職證明，趙晟宏下午請事

01 假，提早10時30分離開公司」等語（見本院卷第111頁）。
02 可徵，原告向被告公司投遞履歷資料時尚在企金公司接受職
03 前訓練，且約定之每月工資為26,400元，顯然與其在履歷表
04 中所述之「最近工作由媒體主管卸職…」等語出入甚大，且
05 在與原告面試及簽約時均未談其該工作之經歷與離職過程，
06 亦有刻意隱瞞遭資遣之事實，而誤導被告公司相信其工作歷
07 練與表現之嫌疑。

08 (2)再細繹原告履歷所記載之工作經歷內容為：「總年資：10年
09 （含）以上相關年資：1.金融專業主管/全職3～4年。2.保
10 險業務/經紀人/全職3～4年。3.廣告企劃主管/全職3～4
11 年。工作經歷：1.求職者隱藏企業名稱/區經理（2009.03～
12 2010.05，共1年3個月）金融投顧/保險業全部 經營管理主
13 管企業規模：500～800人 性質：全職 薪資：月薪60000元
14 管理人數：8人」，且在其履歷之自傳及其工作經歷欄目中
15 曾自述略以：於大學及研究所就學時曾擔任廣告業AE、媒體
16 擔任擔任執行副總，負責組織徵員及應徵主管，但因環境複
17 雜及職場調性而婉拒繼續擔任，目前為台科大建築研究所博
18 士班肄業；畢業後曾任法律事務所、房仲經理人約3至4年及
19 房仲管理職之店經理，管理人數約8至10人；在金融資歷上
20 曾任國泰金控、國泰世華銀行及國泰人壽主任，亦曾任投顧
21 公司副理與協理；在保險業資歷曾任南山人壽高資產客戶理
22 財菁英、中國人壽與保誠人壽業務襄理、台銘保險經紀人公
23 司副理、永達保險經紀人公司區經理等，並希望應徵職務包
24 括經營管理主管等（見勞專調卷第267至271頁）。經被告公
25 司聲請本院調查原告於上開履歷中所記載之工作經歷，調查
26 結果之回函如下：①金融、保險專業任職部分：A.國壽保險
27 公司112年12月6日國壽字第1120120557號函覆本院說明略
28 以：「趙晟宏自91年11月4日起至92年11月27日止，任職該
29 公司業務員（職稱：儲備主任），年資1年。」（見勞專調
30 卷二第39至42頁）；B.國泰世華銀行股份有限公司112年12
31 月6日國世銀人證字第001800號函覆本院說明略以：「趙晟

宏於94年10月19日到職，同年11月25日離職，職稱為約聘消
金業務人員。」（見勞專調卷貳第67頁）；C. 聯邦商業銀行
112年12月4日聯銀人事字第1120032053號函覆本院略以：
「趙員自94年12月1日起至98年1月28日止任職於本行」（見
勞專調卷二第31頁）；D. 永達經紀人公司113年2月26日永達
（113）業行字第0021號函覆本院略以：「趙晟宏於96年12
月7日起至97年2月1日止，為本公司招攬保險業務，為業務
專員，另於98年7月24日起至98年10月30日止，初簽約為業
務區經理，惟自98年10月1日起該稱業務專員，均因屬承攬
契約關係而無固定報酬，且趙晟宏兩次承攬契約期間，均未
曾成功招攬任何保險契約。」（見本院卷第73頁）；E. 中壽
保險公司112年12月14日中壽業支字第1122006435號函覆本
院略以：「趙晟宏於97年3月25日到職行銷顧問（承攬契
約），於97年4月14日增聘為經理（僱傭契約），於97年7月
24日終止僱傭契約，於97年8月1日終止承攬契約。」（見勞
專調卷二第57頁）；F. 保誠保險公司112年12月4日保誠總字
第0001121768號函覆本院略以：「趙晟宏於97年9月4日至同
年11月17日任職本公司誠山通訊處業務襄理一職，已逾員工
資料保存年限，查無薪酬資訊。」（見勞專調卷貳第19
頁）；G. 南山人壽保險股份有限公司113年1月5日南壽業字
第1130000443號函覆本院略以：「朝陽保險公司於105年1月
26日經金管會接管，嗣經本公司標售中得標，於106年5月2
月完成分割，趙晟宏於102年10月28日至103年1月8日簽有業
務主管合約，協助通訊處業務推動、招募、輔導與管理，於
102年10月31日至103年11月9日並簽有業務人員承攬合約，
但查無相關所得。」（見勞專調卷第113至114頁）；H. 宏泰
保險股份有限公司112年12月6日函覆本院略以：「趙君於10
4年7月15日起至105年1月8日止，任執行銷經理，負責招攬
保險，任職期間因無招攬保單，故無薪資。」（見勞專調卷
二第33頁）。②房仲業任職部分：A. 信義房屋股份有限公司
112年12月6日信人字第112559號函覆本院略以：「趙晟宏

(原名趙芳茂)自89年2月起至90年4月止，除試用期外，職務為一、二級專員（見勞專調卷第53至55頁）；B.太平洋房屋仲介股份有限公司112年12月7日太屋總法字第112120701號函覆本院略以：趙晟宏於96年2月1日起至同年4月6日止，任職新進人員（前2個月）、二級經紀人（後6日）。」（見勞專調卷二第43頁）；C.東龍寬頻國際開發股份有限公司113年2月17日（113）東寬法字第03號函覆本院略以：「本公司總部、直營店均無趙君任職或承攬資料，加盟店部分本公司未有存檔。」等語（見本院卷第69頁）。由上開各金融業者回函可得知，原告任職金融專業主管之經理或襄理職稱之工作，僅在永達經紀人公司任職業務區經理約3個月、保誠保險公司任職襄理約2個月、中壽保險公司任職經理約3個月、朝陽保險公司任職業務主管約3個月、宏泰保險公司任職行銷經理約6個月，任職主管時間均僅有數個月，合計亦僅有1年5個月，顯與所稱全職金融主管之年資3至4年不符，況於永達經紀人公司、宏泰保險公司回函均稱並無實際招攬業務之業績；其次，依據上開原告任職於房仲業者之回函所述，原告並無擔任不動產房仲管理職店經理之經歷；再觀諸上開所有回函資料，均無發現原告有曾任職廣告企畫主管之職務。益徵，原告於履歷所稱之經歷與實情落差甚大，有就其工作經歷之職稱以及年資為虛偽之意思表示，足使被告公司誤以為原告曾擔任金融主管、不動產仲介店經理等業務主管職務。

(3)另原告固於113年2月2日言詞辯論期日到庭陳稱略以：當時在應徵的時候，在人力銀行的資料沒有更新，雖於111年7月9日有登入，但當時來不及更新，登入的時候不是代表我完全更新完成；當時被告公司說他們主要是作防水工程，需要有人來訓練業務，我跟被告公司說我在業務上面有經歷，現在在上臺大土木工程研究所的課程，也跟他說明保險業、房仲業是承攬約，所以沒有勞健保；在媒體業是在104年4月以後一家在地報導的雜誌社任職執行副總的職務，當時正職薪

01 水是3萬元，只工作半天，應該是工作到12月，目前已經停
02 止營業，當時是承攬契約，所以沒有薪資的轉帳紀錄；我在
03 永達保險是報聘區經理且有受區經理相關教育訓練，履歷上
04 擔任保險業務經紀人3至4年之記載是沒有更新資料；至於履
05 歷上提到廣告企畫主管全職2至3年，是我在高中之前有在城
06 門廣告任職，承接廣告業務，後來自己私下作廣告，且在擔
07 任不動產行銷之店經理時，要推案也是會做廣告企畫的；被
08 告故意找理由說履歷不實，其實面試時我都有口頭跟他說
09 明，且從勞資爭議調解之前也每有主張這個部分等語（見本
10 院卷第41至49頁）。惟查，依原告所述，其在應徵的時候沒
11 有更新履歷，有在面試時有告知被告實際負責人葉華雄等
12 語，然而，原告最近工作乃在「企金公司」接受職前訓練，
13 已如前述，而依原告履歷記載最新登錄時間為112年4月12
14 日，此有原告應徵提出之履歷資料可佐（見勞專調卷一第26
15 7頁），但卻未對其上所記載之「最近工作由媒體主管卸
16 職」之內容一併修正，則原告有無以上開資料蓄意誤導被告
17 相信該履歷為真實，已非無疑。況且一般正常之工作經歷，
18 通常伴隨職場工作時間增長，工作年資與經驗增加，職銜與
19 薪資也會增多，故所謂之更新履歷，均是增加填載新的工作
20 年資及職稱，而非刪除舊有之工作經歷與年資，則原告所稱
21 履歷所記載之有保險業經紀人3至4年之資歷是忘記更新云
22 云，益徵屬脫免之詞。另原告於經歷上所述之廣告企畫主管
23 「全職」2至3年之資歷，依吾人智識之理解，是指專職廣告
24 公司之企畫行銷主管或是公司廣告或企畫部門之專職主管而
25 言，顯與一般房仲業務員在行銷之餘要兼為書寫廣告文案有
26 所不同，是原告僅有高中時期曾從事廣告行銷業務，並無擔
27 任廣告全職主管。再則，原告陳稱：以保險業之報聘區經理
28 這個職缺就是要接受產品訓練、客戶拜訪，只是沒有達到考
29 核標準，職階會掉下去等語（見本院卷第45頁），亦即，縱
30 使原告有報聘保險業之區經理職務，仍需已達到一定之業績
31 方可受聘為區經理，若未達到一定業績，仍只是保險業務

01 員，然原告在永達保險經紀人公司、宏泰人壽保險經紀人股
02 份有限公司任職時，均無達成任何業績，則其所稱區經理職
03 位分別約為3個月、6個月，亦僅屬無實績之區經理一職，尚
04 難謂屬實質之主管經歷。

05 (4)從而，被告主張：原告係提供不實之主管經歷使被告誤信原
06 告有所宣稱之工作能力與表現而簽立勞動契約等語，堪認
07 屬實。

08 3.又葉華雄於112年11月28日言詞辯論期日到庭陳稱略以：所
09 謂告知原告你現已失職，不適合做行銷工作，明天星期一不
10 用去上班等語而終止兩造間勞動契約，是原告形象很差，不
11 夠格領到一個團隊，上班服裝不整齊，無法展現領導能力與
12 知識，而且無法與公司員工相處；原告說他在之前服務過的
13 公司業績很好，這個是不實在，我覺得原告的履歷一定有問
14 題，原告失職的部分、不適合作行銷的部分也包含其履歷及
15 相關經歷部分等語（見勞專調卷二第393至394頁），可知，
16 被告公司係以原告之實際表現與其於履歷上所宣稱之主管經
17 歷與表現相去甚遠，而認為履歷不實在，遂終止兩造間勞動
18 契約。又勞基法第12條第1項第1款規定，並不以實際受有損
19 害為要件，蓋員工之學、經歷為雇主用以判斷該員是否足以
20 堪任該次擬聘僱職位工作能力、工作表現等各方面之重要參
21 考，據以決定是否僱用員工及員工薪資數額，員工於訂立雇
22 用契約時就其經歷為虛偽之陳述，不僅會誤導雇主之判斷，
23 且將破壞勞雇間之誠實信賴關係，使雙方無法互信互利自有
24 受損害之虞。是以，原告填載於履歷上之主管年資與經歷確
25 有虛偽不實之情形而與客觀真實相背離，已如前述，乃係對
26 重要事項有所欺瞞，致被告公司誤判而聘僱其擔任業務協
27 理，已破壞勞雇間之誠實信賴關係，足使被告受有損害之
28 虞。是以，被告公司於112年5月7日以LINE訊息通知原告，
29 並依勞基法第12條第1項第1款之規定，不經預告終止兩造
30 間之勞動契約，於法並無不合。

31 (二)原告請求被告公司應給付自112年5月2日起至同年月7日止之

工資，計16,666元及其遲延利息，有無理由？

1.按工資應全額直接給付勞工；依本法終止勞動契約時，雇主應即結清工資給付勞工，勞動基準法第22條第2項前段、勞動基準法施行細則第9條分別定有明文。

2.經查，原告於112年5月7日依勞基法第12條第1項第1款之事由，終止兩造間之勞動契約，於法有據，已如前述。惟原告自受僱日112年5月2日起至同年月7日經被告公司終止兩造間勞動契約止，仍為被告公司之勞工，自不待言。又依系爭聘僱合約書約定略以：「…三、聘僱薪津：薪資結構：基本年薪及業績獎金(一)、聘僱期間每月由甲方（即被告）支給乙方（即原告）酬勞：原則以年薪150萬元，惟聘用之第1年，公司業務業績總額未達1億元前，以100萬元除以12個月為其月薪。」（見勞專調卷第17頁）等語，顯見，兩造約定之年薪無論其年營業額是否達到1億元，即先以100萬元分12個月按月給付為每月工資。又被告並未給付工資予原告，業經桃園市政府裁處葉華雄因其未給付原告任職期間之工資，爰依勞基法第79條第1項第1款及桃園市政府處理違反勞基法事件統一裁罰基準附表第16項甲類之規定，罰鍰2萬元，此有被告自行提出桃園市政府112年7月31日府勞檢字第000000000號裁處書、112年10月19日府勞檢字第000000000號罰鍰催繳通知書等件為憑（見本院卷第51至53頁）。則原告請求被告公司應給付上開任職期間之工資16,129元（計算式： $0000000 \div 12 \times 6/31 = 16129$ ，小數點以下四捨五入，下同），及自起訴狀繕本送達（本件起訴狀繕本於112年8月15日送達於被告，見勞專調卷一第225頁）之翌日即112年8月16日起算之法定其遲延利息，應屬有據，然逾此範圍之請求，則屬無據。

(三)原告請求被告公司自112年5月8日起至其復職前1日止按月給付每月工資83,333元，是否有據？

經查，兩造間之勞動契約，業經被告公司於112年5月7日依勞基法第12條第1項規定，合法終止，已如前述。則原告請求被告公司自112年5月8日起至復職日止，按月繼續給付工

資，自屬無理由，不應准許。

(四)原告請求被告公司應自112年5月2日起至原告復職日止，按月提繳5,034元至原告在勞動部勞工保險局所設立之勞工退休金專戶，有無理由？

1.按雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，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百分之6，勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項分別定有明文。另依同條例第31條第1項規定，雇主未依該條例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。

2.經查，原告自112年5月2日起至同年月7日止，共計6日，仍為被告公司之勞工，被告公司於上開期間內自應負有義務按原告每月工資級距而依法定提繳率提撥其勞工退休金，惟被告公司確實未提撥原告之退休金，有勞動部勞工保險局112年8月4日保退伍字第11213203480號函檢附原告勞工退休金個人專戶明細在院可稽（見勞專調卷一第211至220頁）。而原告之月薪應為83,333元（計算式： $0000000 \div 12 = 83333$ ），依勞工退休金投保薪資分級表之規定，被告公司每月應提繳級距為83,900元，金額計算為5,034元（計算式： $83900 \times 6\% = 5034$ ），則原告請求被告公司補提繳勞工退休金之金額共計974元（計算式： $5034 \times 6 / 31 = 974$ ），核屬有據，然逾此範圍之請求，洵屬無據。

六、綜上，原告依兩造勞動契約之法律關係、勞基法第22條及勞工退休金條例第31條第1項之規定，請求被告公司給付16,129元，及自112年8月16日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；暨請求被告公司補提繳974元至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶，為有理由，應予准許；然原告逾此範圍之請求，於法無據，應予駁回。

七、又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

01 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
02 項所明定。本件判決主文第1、2項為被告公司即雇主敗訴之
03 判決，依據前開規定，應依職權宣告假執行及免為假執行之
04 宣告。至原告敗訴部分，其假執行聲請已失所附麗，應予駁
05 回。

06 八、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證
07 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
08 逐一論列，附此敘明。

09 九、訴訟費用負擔之依據：勞動事件法第15條、民事訴訟法第79
10 條規定。

11 中 華 民 國 113 年 5 月 31 日
12 民事勞動法庭 法 官 姚葦嵐

13 以上正本係照原本作成

14 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
15 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

16 中 華 民 國 113 年 5 月 31 日
17 書記官 賴昱廷