臺灣臺北地方法院民事判決

107年度勞訴字第328號

原　　告　闕和榮
被　　告　東京都保全股份有限公司
法定代理人　吉田裕幸
訴訟代理人　陳馨強
　　李孟璟

上列當事人間給付資遣費等事件，本院於民國108年3月5日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告應開立非自願離職之服務證明書予原告。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用（除撤回部分外），由被告負擔。

事實及理由

一、按原告於判決確定前，得撤回訴之全部或一部，但被告已為本案之言詞辯論者，應得其同意。民事訴訟法第262條第1項定有明文。原告原起訴聲明請求：(一)被告應給付原告新臺幣795元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息；(二)被告應開立非自願離職之服務證明書予原告，並不得註記其他任何不利於原告之事項；(三)第1項聲明請准供擔保，宣告假執行。嗣於本院民國108年3月5日言詞辯論程序以言詞撤回前開第1、3項聲明，合於前開規定，自生撤回效力。又原告經合法通知，未於最後言詞辯論期日到場，核無民事訴訟法第386條所列各款情形，爰依被告之聲請，由其一造辯論而為判決。

二、原告主張：

(一)原告自民國106年11月10日起受僱於被告，擔任白天鵝花園廣場（基隆市○○區○○路）社區保全員，約定月薪為26,000元，被告於106年12月1日以原告違反保全業法第10條之1規定，通知解職，復於同年12月6日寄發存證信函稱原告於應徵時填寫之資料不實，依勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項規定終止僱傭契約。然原告原屬待業人口，請領失

業救濟給付中，於106年10月初至被告公司由鄭成興副主任面試時，已明確表示有吸毒、詐欺、恐嚇、偽造文書、偽造有價證券等多項前科，並於所填寫之資料上勾選有前科紀錄，並無任何隱瞞，惟鄭成興表示可先試用2週，並將原告所填寫勾選有前科紀錄之基本資料撕毀，要求原告重新填寫一份，並於是否具有前科紀錄處勾選否，是原告並無為虛偽意思表示，使雇主誤信而有受損害之虞，被告依勞基法第12條第1項第1款終止勞動契約，係屬違法而無效，且侵害原告工作權甚鉅，原告於106年12月18日基隆市政府勞資爭議調解時，請求被告給付資遣費及開立非自願離職證明書，實屬依勞基法第14條第1款或第6款規定終止勞動契約，爰依就業保險法第11條第3項規定，請求被告開立註記離職原因為「非自願離職」之服務證明書予原告。

(二)聲明：被告應開立非自願離職之服務證明書予原告，並不得註記其他任何不利於原告之事項。

三、被告答辯略以：

(一)被告公司係由擁有近60年經營管理經驗之日本NIHON HOUSING株式會社於83年9月在台成立，迄今已逾20年，素秉日資企業嚴格守法之經營理念，積極配合政府法令規定。原告於106年11月7日應徵時履歷表勾選無前科紀錄，並依個人資料保護法第19、20條規定，書面同意被告公司將其資料送主管機關中正第一分局進行安調查核，該同意書並已附上保全業法第10條之1規定，原告並填寫切結書，表明並無任何保全業法第10條之1所不許之前科素行紀錄，一經查核發現有該等前科素行紀錄，願意無條件辦理離職。被告於106年11月23日接獲中正第一分局來函告知原告不符合保全業法第10條之1資格，乃以存證信函通知原告終止兩造間委任契約。又縱使原告於應徵時稱有前科，實則並無把握是否符合保全業法第10條之1規定，始來被告公司應徵，面試人員方告知「建議送安調查核由分局確認」等語。否則，原告倘明知其有「吸毒、詐欺、恐嚇、偽造文書、偽造有價證券」等多項前

科，且受有期徒刑之宣告，顯與保全業法第10條之1第1項第2款規定有違，依法不得從事保全業務，何以前來應徵？又自願填寫履歷勾選無前科，及簽立同意書及切結書，被告公司更不可能大費周章與原告面談、報聘、派任至案場並給予職前教育訓練、在職教育訓練、送交安調查核，再發存證信函通知終止契約。原告主張於應徵時已明確告知有多項前科，且受有期徒刑之宣告，顯非事實且與常情不符，自不得請求開立非自願離職證明。

(二)聲明：⑴原告之訴駁回。⑵如受不利判決，願供擔保，請准免為假執行。

四、本院之判斷：

(一)原告自106年11月10日起受僱於被告，擔任基隆市○○區○○路白天鵝花園廣場社區保全員，約定月薪為26,000元，嗣臺北市政府警察局中正第一分局以106年11月21日北市警中正一分刑字第10631487200號函通知被告公司，有關被告公司所報新進保全人員僱用資格審查案，原告有保全業法第10條之1情形不符資格，被告即於106年12月6日寄發台北航南郵局1947號存證信函，以原告於應徵時填寫之資料不實，依勞基法第12條第1項終止勞動契約，原告乃向基隆市政府聲請勞資爭議調解，請求被告給付資遣費、不足工資及開立非自願離職證明，兩造於106年12月18日為勞資爭議調解時，原告撤回資遣費之請求，被告則同意給付不足工資，原告請求開立非自願離職證明部分則因雙方無法達成共識而調解不成立等情，業據兩造各自提出存證信函、基隆市政府勞資爭議調解紀錄（見基隆地院卷第25、27頁）、個人履歷資料表、同意書、切結書、臺北市政府警察局中正第一分局函（見本院卷第35至41頁）存卷可稽，自堪信為真實。

(二)按「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。」勞基法第12條第1項第1款定有明文，此係指勞工於訂立勞動契約時，就其應具備之僱用條件有所欺瞞，致

雇主誤信予以僱用，因而有受損害之虞者而言。經查，原告應徵時固於個人履歷資料表素行紀錄欄勾選「本人無素行不良前科紀錄」，並簽立同意書、切結書，切結無前科素行不良紀錄，若有隱瞞未據實告知，一經查核發現有前科素行之紀錄，願無條件辦理離職等語（見本院卷第35至39頁）。然依原告提出其與被告公司面試人員鄭成興之對話內容：「原告：…我當初有表態說我有案子。鄭成興（下稱鄭）：有有有！我知道，…我當時也有跟你說…案底這種東西，警政署單位每年都在改，…所以那時候我們說先送看看，如果OK，那當然就天下太平了，因為你以後走到哪，你都在保全這一塊，你是都沒有問題的，因為我們是送警政單位…。原告：…錯不在我啊，我表態說，我也跟你們講，你既然叫我去上班了，你叫我不要寫那個有案底的，我也照你的意思去做了，結果你們現在給我的情況就是說，我去做了超過兩個禮拜的情況之下，你叫我說這樣不行，我後面的失業給付不能領…。我有案底，你們既然要讓我去做。鄭：…我那時候也跟你講過，…我們那時候想法很簡單，如果這件事幫你送，讓你送警政單位查，你以後走到哪，你去哪一家保全公司，你也都可以去了，我也特別跟你擺明了，如果說案件真的沒有過，那就真的沒辦法了。」（見本院卷第47、49頁）。證人鄭成興證稱：原告在應徵保全人員時，係由伊面試，原告在面試時有告知他有前科，他講得很含蓄，說是有毒品之類的前科；若有案底，公司會先試用，並送警政署審查，若警政署回文說案底不符合保全業法，公司會請他離職；伊沒有要求原告一定要在無素行不良前科紀錄的欄位勾選；錄音譯文是伊與原告對話內容，譯文第1頁第5行伊說先送送看的意思是那時公司部門在汐止很缺人，原告看起來很有意願要做保全，部長說警政署的法規有變動，原告的案底可能會符合保全業法，所以才說先送送看等語（見本院卷第68至69頁）。鄭成興雖證述原告確有告知有毒品之類的前科，惟否認有要求原告勾選無素行不良前科紀錄的欄位，然依保全業法第10

條之1第1項第2款規定，除有第1項但書情形外，曾犯肅清煙毒條例、麻醉藥品管理條例、毒品危害防制條例，經判決有罪，受刑之宣告者，不得擔任保全人員，鄭成興身為面試人員，原告既已告知有毒品之類前科，理應督促原告勾選曾有前科紀錄欄位，而由前揭譯文內容，原告稱「…我表態說，我也跟你們講，你既然叫我去上班了，你教我不要寫那個有案底的，我也照你的意思去做了…」等語，鄭成興並未予以反駁，否認有指導原告勾選無素行不良前科紀錄欄位之事；且原告既已明確告知有前科紀錄，足見無隱瞞之意圖，若非經人指導，應無違反其意思，勾選無素行不良前科紀錄欄位之理；復觀之鄭成興證稱那時公司部門在汐止很缺人，原告看起來很有意願要做保全，部長說警政署的法規有變動，原告的案底可能會符合保全業法，所以才說先送送看等語，足見當時被告公司亟需保全人員，惟原告如勾選有前科紀錄欄位並註記前科為毒品，則依保全業法第10條之1第1項第2款規定即不得僱用，或至少應待警政單位審核通過後方得僱用，然此即無法立即解決人員缺口。是綜合上開證據資料，原告主張鄭成興表示可先試用2週，並要求其勾選無素行不良前科紀錄欄位，送警政單位試試看是否能通過等情，要非無稽，堪以採信。況原告既已告知其有毒品前科紀錄，即無為虛偽意思表示，使被告誤信而予以僱用，縱鄭成興未有指示原告應如何勾選，原告既未欺瞞，被告亦未因誤信其無前科而僱用，即與勞基法第12條第1項第1款規定之解僱要件未合，被告依該條款終止勞動契約，自非合法，而不生解僱之效力。

(三)按雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者勞工得不經預告終止契約，勞基法第14條第1項6款定有明文。次按本法所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職，或因勞動基準法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情形之一離職；勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其代理

人不得拒絕，就業保險法第11條第3項及勞基法第19條分別定有明文。本件原告於106年12月18日基隆市政府勞資爭議調解時，即主張被告非法解僱，並請求開立非自願離職證明，自有以雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞，依勞基法第14條第1項第6款，向被告為終止勞動契約之意思表示，並依就業保險法第11條第3項及勞基法第19條請求被告開立非自願離職證明書，本件被告解僱既不合法，自有損害原告工作權情事，原告依勞基法第14條第1項6款終止兩造間之勞動契約，即無不合。又原告依勞基法第14條第1項第6款終止勞動契約而離職，核與前揭條文所定非自願離職之要件相符，原告請求被告開立非自願離職之服務證明書，於法有據，應予准許；至於原告併請求被告不得註記其他任何不利於原告之事項，然被告於將來開立非自願離職證明書時是否會註記其他事項，而該等事項對於原告是否不利，均有不明，此項請求核無保護必要，應予駁回。

四、綜上所述，原告依就業保險法第11條第3項及勞基法第19條，請求被告開立非自願離職之服務證明書予，為有理由，應予准許，逾上開範圍之請求，即非有據，應予駁回。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘主張陳述及所提之證據，經審酌後認於判決結果無影響，爰不另一一論述。

六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　3　　月　　19　　日

勞工法庭　法　官　鍾淑慧

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　　108　　年　　3　　月　　19　　日

書記官　石勝尹