臺灣高雄地方法院民事判決

109年度勞訴字第183號

原　　告　吳世雄
訴訟代理人　吳復興律師
被　　告　中國鋼鐵股份有限公司
法定代理人　翁朝棟
訴訟代理人　尤中瑛律師
複代理人　郭敏慧律師

上列當事人間確認僱傭關係存在等事件，本院民國（下同）110年1月6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、原告主張：兩造間有僱傭勞動契約關係，被告公司以伊於甄試過程隱瞞有碩士學位為由，違法將伊解僱，請求確認僱傭契約關係仍存在。並聲明：確認兩造間僱傭契約關係存在。

二、被告抗辯：伊公司委託中山大學辦理的108年新進人員甄試簡章，其中有「為適才適所，具碩士（含）以上學位者，請報考師級職位，如有碩士（含）以上學位報考員級學位者，經查獲則不予錄取」之註記，原告有國立高雄第一科技大學營建工程研究所碩士學歷，卻隱瞞該碩士學歷報考員級職位，依規定終止兩造間僱傭之勞動契約關係。並聲明：原告之訴駁回。

三、兩造不爭執事項：

1.原告自109年4月14日至相對人公司擔任進料操作技術員，通過3個月試用期間，新進考績於同年8月被評為甲等，正式被聘用，基本薪給為3萬0,049元，現支本薪2萬7,649元。

2.被告公司於109年9月15日下午1時，曾召開獎懲評議委員會，並通知原告中途入席，詢問原告是否有碩士學歷等相關問題，嗣後請原告先行離席。

3.被告公司於109年9月17日，作成「原告參加108年新進人員甄試時提供不實個人資料表，經109年9月15日獎懲評議委員會決議，並依人事權責劃分表規定簽奉依民法第184條第2項、本公司人事管理規則第4篇第2章第3條第1項第3款第1目、甄試簡章及聲請人面試親簽之學歷切結書予以免職，生效日為109年9月18日」之免職處分決定（被告辯稱「民法第184條第2項」為「民法第148條第2項」之誤載，見本院卷第271頁）。

4.原告109年9月18日上午7時30分上班時，被告公司副廠長即通知原告，被告公司已決議對其作出免職處分，並給予免職通知，另請原告辦理離職手續。

四、就兩造爭執事項之判斷：

1.關於被告公司終止勞動契約之所為有無罹於除斥期間：

A.勞工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，雇主得不經預告終止契約，勞動基準法第12條第1項第1款定有明文，而依同法條第2項規定，雇主依前開規定終止契約，雖應自知悉其情形之日起，30日內為之。又所謂「知悉」需經查證，在事實真相尚未清楚知悉之前，貿然解僱（終止勞動契約），殊非保障勞工之道及勞資關係和諧之法，故該30日之除斥期間，自應以調查程序完成，客觀上已確定，即雇主獲得相當之確信時，方可開始起算，此有最高法院100年度台上字第1393號裁判意旨見解略同，可資參照。

B.兩造不爭執被告公司係因原告參加108年新進人員甄試時，提供之個人資料隱瞞其有碩士學位，因而依公司內部與上開法文相仿之規定，終止兩造間之勞動契約關係，並於109年9月18日對其作出免職處分（即終止兩造間之勞動契約關係，見兩造不爭執事項3.、4.），原告並自承其擁有國立高雄第一科技大學營建工程研究所碩士學歷（見109年度勞專調字第118號卷【下稱調解卷】第71頁勞動調解程序筆錄）。原告雖主張被告公司於109年8月19日，即宣稱已調查確定

其有碩士學位，如不自己申請辭職，公司也會將其開除，距正式終止勞動契約關係之同年9月18日，已經過31日，違反除斥期間之規定（見調解卷第15頁、29頁起訴狀），然被告辯稱其公司雖於109年8月中旬，接獲原告有碩士學位之匿名檢舉電話，需蒐集資料，並給與原告陳述意見機會，而原告否認有碩士學位，故非於109年8月19日即已確定知悉原告有碩士學位之情。經查：

a.並無證據資料可佐證被告公司於109年8月19日時，已經過查證確定原告有碩士學位，而可證明原告在本件新進人員甄試時，有隱瞞碩士學位，以虛偽意思表示而使被告公司誤信之情形，原告主張本件除斥期間之「知悉」應自109年8月19日起算，尚難認與事實相符，不足採信。

b.以日、星期、月或年定期間者，其始日不算入，民法第120條第2項定有明文。縱如原告所主張，被告公司於109年8月19日已確定知悉，原告在學歷上有欺騙之情，本件30日之除斥期間應自翌日之109年8月20日起算，算至被告公司終止兩造間勞動契約關係之同年9月18日，亦僅恰為第30日，並未逾越30日之除斥期間規定，故本件當無罹於除斥期間之可言。

2.關於兩造訂立僱傭勞動契約時原告有無為虛偽意思表示：

原告自承其擁有國立高雄第一科技大學營建工程研究所碩士學歷（見調解卷第71頁勞動調解程序筆錄），雖主張其參加被告公司108年新進人員甄試過程，並無以虛偽意思表示隱瞞碩士學歷之情。然：

A.本件原告參加被告公司108年新進人員甄試之簡章，於第2頁壹「報名資格、甄試方式、甄試類別、錄取名額及測驗科目」欄之一「報名資格條件」欄之（一）學歷欄底下，有以「＊」註記「為適才適所，具碩士（含）以上學位者，請報考師級職位，如有碩士（含）以上學位報考員級職位者，經查獲則不予錄用」等語，有該簡章附卷可稽（見調解卷第89頁）。

B.原告參加上開甄試，於108 年7 月27日進行複試時，曾在載有「本人＿＿＿報考中國鋼鐵股份有限公司新進人員員級職位之甄試，依該甄試簡章規定：為適才適所，具碩士（含）以上學位者，請報考師級職位，如有碩士（含）以上學位報考員級職位者，經查獲則不予錄用。茲切結保證，本人於進入中國鋼鐵股份有限公司服務之前，絕無具備碩士（含）以上之學位，如有隱匿學歷，日後查獲屬實，願意接受中國鋼鐵股份有限公司得不經預告終止勞動契約，絕無異議。此致中國鋼鐵股份有限公司」之切結書上填寫姓名及簽名，並填寫身分證統一編號及住址，亦有該切結書附卷可按（見調解卷第93頁）。

C.原告參加上開甄試，於進行複試前之108 年7 月24日，填寫中鋼公司應徵個人資料表時，在「最高學歷」欄「主修科系」項下記載記載「高雄第一科技大學營建工程系」，「學位」項下記載「大學」，有該資料表附卷可據（見調解卷第117 頁）。且原告在其主張被告公司宣稱，已調查確定原告有碩士學位後之109 年8 月21日，於被告公司人員與其晤談時，仍堅稱沒有碩士學歷，並拒絕授權被告公司向相關單位，查詢原告是否具碩士學歷，此亦有晤談表附卷可佐（見調解卷第119 頁），足見原告於本件甄試過程及勞動契約訂立後，均故意隱瞞其擁有碩士學歷之事實，則被告辯稱原告於本件新進人員甄試過程，有以虛偽意思表示隱瞞其碩士學歷之情形，堪認與事實相符，應可採信。

3.關於本件終止勞動契約是否適法及符合解僱最後手段性：

A.被告公司人事管理制度第4 編第2 章第3 條第1 項第3 款第1 目，其上載明「有下列情事之一者，予以免職：（一）於訂立勞動契約時，為虛偽意思表示，使本公司誤信而有受損害之虞者」，此部分規定與勞動基準法第12條第1 項第1 款之無需預告即得終止勞動契約之規定相同，有該資料附卷可考（見調解卷第122 頁）。而兩造不爭執被告公司即以上開人事規定，及原告面試時簽署之上開學歷切結書約定，將原

告予以免職（見兩造不爭執事項3.），參照原告確有如上之虛偽意思表示隱瞞其碩士學歷之情形，則堪認被告公司應有適法之終止勞動契約依據。至原告雖主張被告公司之規定，形同剝奪碩士生之工作機會，但高學歷低就，確有可能影響該職缺之人員流動率，此為眾所周知之理，被告辯稱為選擇適才適所之員工，有限制員級人員學歷之必要，尚難認有不合理之處，更何況，原告即使對此限制不滿，亦應尋求其他管道與將來可能之雇主溝通，而不適於以欺騙隱瞞之方式訂立勞動契約關係，破壞勞雇間之信賴關係，原告上開主張當不足採信。另原告雖主張本件免職處分上，被告公司援引民法第184 條第2 項規定，作為終止勞動契約之依據，於法無據（見兩造不爭執事項3.），但被告公司已陳明此為誤載，且不論被告公司援引之法規如何，其依公司本身之人事規範及兩造間在切結書上之約定，本即可適法終止本件之勞動契約，是原告此部分主張無礙被告公司終止兩造間勞動契約之適法，併予敘明。

B.勞動基準法為保障勞工權益，就雇主得主動終止勞動契約設有列舉之限制，僅於該法第11條規範雇主有經濟性原因時（第5 款除外）可預告後終止勞動契約，及第12條規範勞工有需予以懲戒之事由時，雇主可不經預告直接終止勞動契約。而所謂之「解僱最後手段性原則」，基本上適用於上開經濟性解僱，蓋在勞雇間信賴關係並無違常之情況下，捨棄保障勞工就業權益，准許雇主終止勞動契約關係，單純僅因考量雇主企業經營本身之經濟因素，如該經濟上因素雖不利雇主，但尚未壞到一定要解僱勞工之地步，即可適用「解僱最後手段性原則」，以保障勞工之就業權益。但不適用於懲戒性解僱，蓋此時雇主之所以要解僱勞工，非其本身遇有經濟上或其他不利企業經營之情形，而係因勞工有其需予以懲戒之事由，該懲戒事由對勞雇間最基礎之信賴關係，已造成破壞，且勞動基準法在規範雇主得終止勞動契約之懲戒事由時，已可就該懲戒事由之種類及輕重作篩選，是已無再適用「解

僱最後手段性原則」之必要。本件原告在勞動契約訂定前，即一再虛偽隱瞞本身之碩士學歷，致原告參加甄選之進料操作技術員職務，有員級員工高學歷之情，則被告公司當有可能因誤信原告無碩士學歷，而造成往後員級員工流動率變高之損害，如上所述，被告公司可不經預告終止兩造間之勞動契約，不需考量適用「解僱最後手段性原則」。

五、綜上所述，兩造間僱傭之勞動契約關係，業經被告公司適法終止，原告訴請確認兩造間僱傭契約關係存在，於法無據，應予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所舉證據，經審酌認與判決結果不生影響，爰不逐一論列，併此敘明。

據上論結，原告之訴為無理由，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　1　　月　　20　　日

勞動法庭　法　官　鄭峻明

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　　110　　年　　1　　月　　20　　日

書記官　洪光耀