

臺灣宜蘭地方法院民事判決

107年度勞訴字第13號

原告 何宗韋
扶助律師 程昱菁律師
被告 首都客運股份有限公司
法定代理人 李博文
訴訟代理人 苗怡凡律師

上列當事人間確認僱傭關係存在事件，本院於民國108年1月18日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序事項：

一、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項定有明文。所謂即受確認判決之法律上利益，係指因法律關係之存在與否不明確，致原告在私法上之地位有受侵害之危險，而此項危險得以對被告之確認判決除去者而言（最高法院42年台上字第1031號判例意旨參照）。本件原告主張其與被告間有僱傭關係存在，為被告所否認，堪認兩造間僱傭關係之存否不明確，致原告在私法上之地位即處不明確之狀態，且能以本件確認判決除去之，是原告提起本件訴訟自有即受確認判決之法律上利益，於法即無不合，合先敘明。

二、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限。民事訴訟法第255條第1項第3款定有明文。查原告原起訴聲明請求第二項為：「被告應自民國107年3月1日起至同意原告回復原職務之日止，按月給付原告新台幣（下同）49,500元」；嗣於107年9月10日具狀變更其聲明請求為「被告應自107年3月1日起至同意原告回復原職務之日止，按月給付原告42,878元。」（本院卷第133頁）。核屬減縮應受判決事項之聲明，揆諸前

01 揭法文，應予准許。

02 貳、實體事項

03 一、原告主張：原告自105年9月28日起受僱被告擔任羅東站之職
04 業駕駛，月薪42,878元。於107年2月間，遭被告以接獲投訴
05 得知原告有重傷害前科為由，要求於107年2月14日前往被告
06 位於三重之總公司會談，於會談當日即遭被告即由在場之二
07 位經理人員以原告未於面試期間告知有前科紀錄為由，要求
08 原告簽署離職單，雖原告主張當初面試時，被告有要求提供
09 良民證，而原告已依法檢附等情而拒絕簽署離職單，但在場
10 之二位經理人員均不予理會，於當日即口頭表示欲解僱原告
11 ，且於107年2月15日開始便不再為原告排定班表、於班表上
12 逕註明「缺」、或「缺員」字樣，嗣於107年3月1日正式發
13 文以原告違反被告員工工作規則第27條第18款規定解僱原告
14 。然依就業服務法第5條第2項第2款及就業服務法施行細則
15 第1-1條之規定，被告於招募員工時，依法即不應要求原告
16 提供犯罪紀錄之隱私資料，此係為避免就業歧視，而屬強制
17 規定，故被告應不得要求原告提供或說明前科紀錄；況被告
18 亦無法證明被告員工工作規則第27條第18款要求規定屬其「
19 經濟上需求或維護公共利益等特定目的之必要範圍，且與其
20 所稱之公共目的間具有正當合理之關聯」，被告前揭員工工
21 作規則之規定，顯已逾越必要程度，不符憲法第23條比例原
22 則，亦與憲法第15條保障人民工作權之意旨有違，應屬違法
23 。從而，被告解僱於法不合，兩造間僱傭契約應仍繼續存在
24 ，爰請求確認之，並依民法第487條規定，請求被告給付自
25 107年3月1日起至同意原告回復原職務之日止，每月薪資
26 42,878元。並聲明：

27 (一) 確認原告與被告間之僱傭關係存在。

28 (二) 被告應自107年3月1日起至同意原告回復原職務之日止，按
29 月給付原告42,878元。

30 (三) 願供擔保，請准予宣告假執行。

31 二、被告則以：被告於應徵原告時，經原告填寫駕駛員報名表時

01 關於有無前科紀錄一欄，虛偽填載為「無」，並提出良民
02 證誤導被告。實則原告前因傷害致重傷犯行遭法院判刑三年
03 確定，甫入監執行完畢。則據勞動基準法第12條之規定，及
04 被告員工工作規則第27條第1、3、18款規定：「員工有下列
05 情事之一者，本公司得不經預告逕予解雇不發給資遣費：…
06 一、於訂立勞動契約時為虛偽意思表示，使公司誤信而蒙受
07 損之虞者。…三、受有期徒刑以上宣告確定而未諭知緩刑或
08 未准易科罰金者。…十八、經本公司調查於訂立勞動契約前
09 填報個人資料有欺瞞不實例如經歷、學歷、前科等，而使公
10 司誤信錄用者。」又被告要求原告於應聘時提供前科紀錄，
11 乃有維護公眾利益、公益上需求之正當目的，兩者間並有合
12 理關聯，故未違反就業服務法之規定。蓋被告需為眾多乘客
13 之安全負責，並須為受僱人執行職務之行為連帶負賠償責任
14 ，故被告要求面試時應提供正確資料，俾能審慎評估，實屬
15 必要。另原告係自願提供個人資料，且於應徵時即知悉被告
16 公司對於未據實填寫駕駛員報名表各項資料之情事，若錄取
17 後知道不實公司就可以中止僱傭契約，報名表下方也有記載
18 若沒有據實填寫，公司將無法進行徵財審核，所以報名人可
19 以不填寫，但不能填寫不實，更何況今日原告所提刑事紀錄
20 證明刻意限制沒有犯罪紀錄，但是涉犯重傷害才剛執行完沒
21 有多久，原告故意讓被告公司誤導相信其沒有前科，是說明
22 不實，相當於詐欺行為，況被告員工工作規則在原告就職時
23 已知悉清楚，並無違反法律強制規定或比例原則適用。是被
24 告解雇原告，於法有據，原告請求應屬無理由。並聲明：

25 (一)原告之訴駁回。

26 (二)如受不利判決，請准宣告供擔保免為假執行。

27 三、查原告自105年9月28日起受僱被告擔任羅東站職業駕駛，每
28 月薪資為42,878元；原告於105年9月20日向被告應徵時曾書
29 立駕駛員報名表就關於有無前科紀錄一欄填寫為「無」（本
30 院卷第55-57頁），另提出中華民國宜蘭縣政府警察局警察
31 行事紀錄證明一份載以「104年9月12日至105年9月12日在台

01 灣地區無犯罪紀錄」(本院卷第59頁)；惟原告前因犯傷害
02 致重傷罪，遭法院判刑三年並經上訴最高法院以101年度台
03 上第3796號判決駁回上訴確定，經入監執行甫出監；嗣於
04 107年3月1日遭被告以其不實填寫駕駛員報名表資料，蓄意
05 欺瞞，違反員工工作規則第27條第18款規定，發文予以解雇
06 ，自此時起未給付薪資，原告於107年3月1日起亦未為勞務
07 之給付等事實，為兩造所不爭執，且據兩造分別提出被告公
08 司獎懲通知書、前揭駕駛員報名表、中華民國宜蘭縣政府警
09 察局警察行事紀錄證明、106年9月至107年2月之薪資明細表
10 在卷為證(本院卷第27、55-57、59、131頁)，堪認屬實。
11 惟原告主張：被告終止契約不合法，原告得依兩造間之僱傭
12 契約及民法第487條請求被告自107年3月1日起按月給付工資
13 等語，為被告所否認。經查：

14 (一)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
15 損害之虞者，雇主得不經預告終止契約，勞動基準法第12條
16 第1項第1款定有明文。參酌就業服務法第5條第2項「雇主招
17 募或僱用員工，不得有下列情事：…二、違反求職人或員工
18 之意思，留置其國民身分證、工作憑證或其他證明文件，或
19 要求提供非屬就業所需之隱私資料。…」及就業服務法施行
20 細則第1條之1第1項「本法第5條第2項第2款所定隱私資料，
21 包括下列類別：…三、個人生活資訊：信用紀錄、犯罪紀錄
22 、懷孕計畫或背景調查等。」、第2項「雇主要求求職人或
23 員工提供隱私資料，應尊重當事人之權益，不得逾越基於經
24 濟上需求或維護公共利益等特定目的之必要範圍，並應與目
25 的間具有正當合理之關聯。」等規定，雇主招募或僱用員工
26 時，要求求職人提供就業所需之隱私資料，若未逾越基於經
27 濟上需求或維護公共利益等特定目的之必要範圍，並與目的
28 間具有正當合理之關聯，尚非法律所不許，求職人在此情形下
29 ，對於雇主要求提供之隱私資料，若為虛偽意思表示，使雇
30 主誤信而訂立勞動契約，致有受損害之虞時，雇主自得不經
31 預告終止契約。

01 (二)查原告有前揭不實填寫前科紀錄之情形，業如前述。而被告
02 於原告應徵時填寫之駕駛員報名表上亦已載明：「應徵人員
03 資料蒐集告知及聲明之目的，蒐集台端之個人資料。…三、台
04 需要，為人事管理之確實填寫，本公司將無法進行必要之徵才審核
05 端若未完整及確實填寫，原告於填寫時並於「我已閱讀並且同意提
06 及處理作業。」欄位下簽名確認；另被告員工工作規則第27條
07 供本人資料」欄位下簽名確認；另被告員工工作規則第27條
08 第18款規定：「員工有下列情事之一者，本公司得不經預告
09 逕予解雇不發給資遣費：十八、經本公司調查於訂立勞動契
10 約前填報個人資料有欺瞞不實例如經歷、學歷、前科等，而
11 使公司誤信錄用者。」被告辯稱伊為經營汽車運輸業者，為
12 公眾運輸，依汽車運輸業管理規則第19條規定對於駕駛人員
13 有管理之責任、依民法第188條規定亦需對於駕駛人員所為
14 執行職務行為負連帶賠償責任，且現今交通環境惡劣、乘客
15 意識高漲，駕駛人除需具備駕駛技術外，並需具有高情緒智
16 商、適合之人格特質始能勝任，可見被告係為維護公眾運輸
17 之安全性、避免損害公司利益，乃詢問應徵者有無任何犯罪
18 前科，則本院考量被告並未強求原告提供其前科資料，且被
19 告係經營汽車運輸業者，以提供駕駛及大客車為公眾運輸，
20 應徵原告係為擔任客運駕駛之職位，原告執行之業務除需駕
21 駛技術外，須頗長時間留置於封閉之客運車內與搭乘旅客相
22 處，如能事先審核其前科資料當有助於維護公眾安全與被告
23 公司利益之目的，堪認被告要求原告提供前科資料之資訊，
24 尚未逾越基於經濟上需求等特定目的之必要範圍，並與目的
25 間具有正當合理之關聯，應非非法所不許。又原告於駕駛員報
26 名表上虛偽表示並無前科一情，致被告誤信而訂立僱傭契約
27 ，堪認被告因此有受損害之虞。則被告於107年3月1日依被
28 告員工工作規則第27條第18款規定終止兩造僱傭契約，核亦
29 無違勞動基準法第12條第1項第1款之規定，尚無不可。

30 (三)據上，兩造間之僱傭契約既經被告於107年3月1日合法終止
31 ，原告請求確認兩造間僱傭關係存在並據以請求被告自107

01 年3月1日起按月給付工資，均無理由。

02 四、綜上所述，原告請求確認兩造間僱傭關係存在，並依兩造間
03 僱傭契約及民法第487條前段，請求被告自107年3月1日起至
04 原告復職日止，按月給付原告42,878元為無理由，應予駁回
05 ；其假執行之聲請因訴之駁回而失所附麗，應併予駁回。

06 五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，核
07 與本件判決結果不生影響，爰不另一一論述，併予敘明。

08 六、據上論結，本件原告之訴為無理由。依民事訴訟法第78條，
09 判決如主文。

10 中 華 民 國 108 年 2 月 1 日
11 勞 工 法 庭 法 官 陳 雪 玉

12 以上正本係照原本作成。

13 如對本判決上訴，須於判決送達後二十日之不變期間內，向本院
14 提出上訴狀（應附繕本）。

15 如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 108 年 2 月 1 日
17 書 記 官 葉 宜 玲