

## 刑法判解

## 偽造文書之「足生損害」解釋

## 臺中地方法院99年度訴字第2585號判決

## 【實務選擇題】

甲自公司非自願性之自行離職時，其仍堅信自己具有勞動基準法第20條規定得請求資遣費之事由，而符合就業保險法第11條第3項所定非自願離職之要件，且認公司依法本有發給其服務證明書即（非自願）離職證明書之義務卻未履行，是其於請求資遣費遭拒後，未經公司同意逕行蓋用公司大小章及保險證字號、電話號碼等條戳章在上開（非自願）離職證明書上。問依實務見解，甲之刑責為何？

- (A) 甲不成立第210條偽造私文書罪。
- (B) 甲成立第210條偽造私文書罪。
- (C) 甲成立第216條行使偽造文書罪。
- (D) 甲成立第212條偽造特種文書罪。

**答案**：A

## 【裁判要旨】

刑法偽造私文書罪之成立，應以行為人有「無製作權之認識」而冒用他人名義製作私文書之故意，為其主觀構成要件。若行為人為保護自己權利而自信係有權為之，所實施之行為即欠缺犯罪之認識，尚難遽以偽造私文書或行使偽造私文書罪相繩。……復按刑法上之偽造文書罪，須以足生損害於公眾或他人為成立要件，而所謂足生損害，係指他人有可受法律保護之利益，因此遭受損害或有受損害之虞而言，若他人對行為人原負有制作某種文書之義務而不履行，由行為人代為制作，既無損於他人之合法利益，自與偽造文書罪之構成要件不合（最高法院50年臺上字第1268號判例意旨參照）。又按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其代理人不得拒絕，勞動基準法第19條亦定有明文。準此，被告自永安公司非自願性之自行離職時，其仍堅信自己具有勞動基準法第20條規定得請求資遣費之事由，而符合就業保險法第11條第3項所定非自願離職之要件，且認雇主依法本有發給其服務證明書即（非自願）離職證明書之義務，是其於請求資遣費遭拒後，未經永安公司同意逕行蓋用公司大小章及保險證字號、電話號碼等條戳章在上開（非自願）離職證明書上，其所為於客觀上縱有偽造文書之外觀，然其應係信永安公司依

法對其本有製作（非自願）離職證明書之義務而不履行，乃逕由其代為制作所致，此應出於其保護、主張自身權利之主觀意圖而為，顯然欠缺犯罪之認識，而無盜用印章或偽造文書之故意甚明，被告上開所辯並無偽造文書持以行使之犯意等語，應堪採信。

### 【裁判分析】

「足生損害於公眾或他人」此一要素應如何解釋，學說、實務上有不同判準，以下簡單介紹：

#### 一、視內容記載是否真實：

實務見解多數認為偽造文書既保護文書之公共信用，則作成名義出於虛偽，如內容為真實，即無足以生損害於公眾或他人，不成立偽造文書罪（30年上字第465號判例參照）。

#### 二、就文書整體觀察：

少數實務亦曾出現「偽造文書罪，係指學理上所稱之有形偽造，亦即無製作權人冒用他人名義而製作文書，故判斷文書是否偽造，應就文書之整體而為觀察，不能予以割裂評價。如係虛捏或假冒他人之名義，虛構製作他人名義出具之文書，其內容亦已屬於虛構，整體而言，足以使人誤信其真實性，而有生損害信用之虞，自該當於上揭犯罪之構成要件，本院上開判例即本斯旨特就偽造之意義予以說明，非謂除製作人名義之外，如其餘內容不虛，即不構成偽造文書罪。上訴意旨予以割裂觀察，核屬誤會（94年度台上字第1582號判決。）

#### 三、視偽品是否足以取信於人：

本說認為若偽造的技法拙劣，無法取信於人者自然不會有造成損害之可能。

#### 四、多餘之要素：

本說認為偽造文書罪的重點在於無製作權人冒用他人名義製作文書，如此已影響到文書在法律上往來的信用功能，與內容真實與否無關。

除此之外實務上更進一步表明，若他人對行為人原負有製作某種文書之義務而不履行，由行為人代為製作，既無損於他人合法利益，自與偽造文書罪之構成要件不合。所謂他人對行為人在法律上負有製作某種文書之義務而不履行，由行為人代為製作，無損於他人合法利益，必須其法律責任已經確定，或該他人對其負有該項義務之事實，已經承認或不爭執者，始足當之。故若該他人對其應負製作某種文書之義務，已有爭執，行為人仍不顧其反對，擅自代為製作，對該他人之合法利益，即不能謂無損害或受損害之虞。

【關鍵字】

偽造文書罪、足生損害。

【相關法條】

刑法第210條、第211條、第212條。

【參考文獻】

1. 盧映潔，〈《刑法分則新論》〉，2011年9月，頁311-313，新學林。
2. 林東茂，〈《刑法綜覽》〉，六版，2007年9月，頁2-282，一品。

