臺灣橋頭地方法院民事判決

110年度勞訴字第153號

原　　告　黃子倩

被　　告　東森新媒體控股股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　王令麟

訴訟代理人　林韋志

000000000000000000

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國111年6月9日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

一、確認兩造間之僱傭關係存在。

二、被告應給付原告新臺幣29,496元，及自民國110年9月5日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

三、被告應自民國110年9月起至原告復職之前一日止，按月於次月5日給付原告新臺幣45,000元，及自各期應給付日之次日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

四、被告應提繳新臺幣1,924元至原告之勞工退休金個人專戶。

五、被告應自民國110年9月起至原告復職之前一日止，按月提繳新臺幣2,748元至原告之勞工退休金個人專戶。

六、原告其餘之訴駁回。

七、訴訟費用由被告負擔十分之九，餘由原告負擔。

八、本判決第二項及第四項得假執行。但被告如分別以新臺幣29,496元、1,924元為原告預供擔保，各得免為假執行。

九、本判決第三項及第五項所命給付已到期部分得假執行。但被告如分別以各月新臺幣45,000元、2,748元為原告預供擔保，各得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：原告自民國109年5月4日起受僱於被告擔任文字記者，負責高雄市全區警政司法線新聞，工作地點主要在高雄市，每月工資新臺幣（下同）45,000元。原告於任職期間

皆努力撰稿，力求達成被告之工作要求，卻遭被告以原告在110年4月至6月工作績效表現不佳，記申誡1次（即附表編號1），然被告僅比較110年4、5月短短2個月之點閱數據，即指原告「長期」表現不佳，顯非事實。嗣原告於110年7月4日撰文報導《要求非外事警員抽檢漁工？基層反彈？高雄市警局：任務傳達有誤》一文（下稱系爭報導），內容引述高雄市政府衛生局（下稱衛生局）簡任技正潘炤穎之言論，固未於事前求證於其本人，惟原告於報導前，已向高雄市政府警察局（下稱市警局）公共關係室股長游士興確認過消息真偽，非未為求證，內容亦無錯誤不實，且被告於尚未屆檢討報告繳交期限以前，即於同年月9日予以記大過1次之處分（即附表編號2），難認公允。被告復於110年8月9日以原告違反兩造間之保密約定，將調解內容洩漏於第三人，且多次將公司內部資料、公告信件及考核制度散播外傳於第三人，嚴重影響公司形象等理由，將原告分別記大過1次、小過1次（即附表編號3、4），進而於同日以原告同年度已累積大過2次、小過1次、申誡1次為由，依被告公司工作規則（下稱系爭工作規則）第48條第2款「同一年內經功過相抵後，仍記大過二次且符合法定解僱事由」（第13條第1項第4款第8目規定內容相同）及勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第4款「違反工作規則，情節重大」之規定，將原告予以解僱免職。惟原告僅係將親身經歷之調解過程及結果告知友人，且違反保密協議係約定負民事賠償責任，並非免職事由，被告因而將原告記大過1次，顯不合理。再原告係以親身經歷之事件，向友人陳述工作情形，難認此屬公司之機密資料、營業秘密，被告以原告傳送公司懲處公告等文件予第三人而記小過1次，亦有違誤，是被告所為解僱不符系爭工作規則及勞基法之解僱事由，不生契約終止之效力。原告已向被告表明願繼續提供勞務，惟被告拒絕受領原告之給付，原告自無補服勞務之義務，仍得請求報酬。而原告任職期間，每月薪資為45,000元，被告每月提繳之勞工退休金（下

稱勞退金）為2,748元，原告於110年8月份已領取工資13,500元，被告並已提撥勞退金824元，經扣除後，被告尚應給付110年8月份短少之薪資差額31,500元，及補提繳勞退金1,924元，並自同年9月起，按月於次月5日給付工資45,000元並提繳勞退金2,748元至原告之勞工退休金個人專戶（下稱勞退專戶）。為此，爰依民法第487條前段、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第31條第1項等規定，提起本件訴訟等語。並聲明：㈠確認兩造間之僱傭關係存在。㈡被告應給付原告31,500元，及自110年9月5日起至清償日止，按年息5%計算之利息。㈢被告應自110年9月起至原告復職之前一日止，按月於次月5日給付原告45,000元，及自各期應給付日之次日起至清償日止，按年息5%計算之利息。㈣被告應提繳1,924元至原告之勞退專戶。㈤被告應自110年9月起至原告復職之前一日止，按月提撥勞退金2,748元至原告之勞退專戶。

二、被告則以：原告係因績效表現不佳、態度散漫、缺乏重大新聞敏感度，經被告數月期間觀察後仍無改善，被告始依系爭工作規則第53條第1款規定處申誡1次（即附表編號1）。又原告撰寫疫情相關新聞引用潘炤穎之言論，僅稱已向市警局公關室確認，惟原告確認之對象有誤，未向正確之當事人確認消息來源，致散播不實資訊、違反傳染病防治法第63條，被告之新聞公信力受損，且遭潘炤穎揚言提告，被告方依系爭工作規則第55條第3款後段規定記大過1次（即附表編號2）。而原告任職時，曾簽署聘僱同意書（下稱系爭聘僱同意書），依系爭聘僱同意書第7條保密義務之約定，承諾對公司機密及各項合約、會議內容等負保密之義務，而勞資爭議調解過程中關於勞動條件之協議及公司內部文件屬原告因工作所知悉或持有之公司資訊，依前開規定負有保密義務，惟原告竟將勞動調解過程及結果洩漏於第三人，致第三人認被告對於員工之處置有所不當，進而影響被告聲譽，嚴重破壞勞資雙方之互信，顯見原告完全無為被告忠誠提供勞務之

意願。又原告所洩漏之第三人為原告因職務所接觸之警察機關媒體窗口，係被告經營新聞媒體需長期維護之重要對象，與原告私下交友圈有本質上之差異，原告此舉已造成被告形象及聲譽嚴重受損，被告依系爭工作規則第55條第10款、第13款規定，就附表編號3所示事由處以記大過1次，另考量情節輕重，就附表編號4所示事由僅記小過1次，難認不當。而原告於同一年度經功過相抵後，已累積大過2次、申誡1次、小過1次，被告亦曾透過請原告撰寫工作改善報告，希望協助原告找出工作上缺失進而改善，惟原告毫無反省之意，並將被告給予之指導視為刁難，難認原告尚有繼續忠誠提供勞務之意願。因原告屢次違反系爭工作規則而遭懲處，亦無改善意願，顯已嚴重影響被告內部秩序紀律之維護，亦嚴重破壞勞動關係之進行，無法期待被告採用解僱以外之懲處手段，維持雙方僱傭關係，被告之解僱符合最後手段原則。縱認被告解僱不合法，惟原告受解僱通知後並無提供勞務之事實及意願，亦未對被告提出準備給付勞務之通知，被告並無受領勞務遲延之情形，原告請求被告給付自離職日起至復職之前一日止之薪資本息，並無理由；縱有理由，惟原告自離職日起，不需再往返其屏東之住所與高雄之工作處所而簡省住宿（即房租）、交通費用，及原告於網路直播販售商品之營利收入，依民法第487條後段規定，均應予以扣除等語置辯。並聲明：原告之訴駁回。

三、兩造不爭執事項（卷一第414至415頁；卷二第214頁）

㈠原告自109年5月4日起，受僱於被告擔任新聞部地方中心駐地記者，工作內容為駐點高雄進行新聞編採工作，約定每月工資45,000元。

㈡被告以原告有附表各編號所示違反工作規則之事實，同一年內經功過相抵後，仍記大過二次且符合法定解僱事由，於110年8月9日依系爭工作規則第13條第1項第4款第8目、第48條第2款及勞基法第12條第1項第4款規定，不經預告終止兩造間勞動契約。

㈢如認被告解僱原告不合法，且原告請求繼續給付薪資為有理由，被告應按月給付薪資45,000元，及提撥勞退金2,748元。

㈣被告所提原告110年4月點閱率評比、110年5月份點閱率、供稿內容評比，形式為真正。

㈤原告於110年7月4日為系爭報導，遭潘炤穎寄發電子郵件向被告投訴系爭報導中引述其「警方查訪防疫旅館的確有增加染疫風險，因此安排優先施打疫苗」等語，實際上原告並未以任何方式向潘炤穎求證，潘炤穎也未對原告做出類似表述。

㈥兩造因扣薪爭議，於110年6月9日在高雄市政府勞工局（下稱勞工局）調解成立，依調解方案第3點所載，兩造應就調解內容保密，如任一方洩漏予第三人，應負民事損害賠償責任。原告於當日以LINE通訊軟體傳送如本院卷一第119頁之訊息予市警局苓雅分局行政組巡官方呈祥，以此方式洩漏上開調解內容。

㈦原告有與方呈祥為如本院卷一第121至127頁所示之LINE對話，原告並傳送如本院卷一第123、127頁所示之被告公司懲處文件予方呈祥。

四、本件爭點：

㈠原告有無附表各編號所示違反系爭工作規則之事實？

㈡被告依系爭工作規則第13條第1項第4款第8目、第48條第2款及勞基法第12條第1項第4款規定，不經預告終止兩造間勞動契約，有無理由？

㈢原告請求被告自離職日起至原告復職之前一日止，按月給付薪資及提撥勞退金，有無理由？

五、本院之判斷：

㈠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，係指因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，若縱經法院判決確認，亦不能除去其不安之狀態者，即難認有受確認判決之法律上利益（最高法院52年台度上字第1240號判決意旨參照）。本件原告主張遭被告非法解僱，兩造間之僱傭關係仍存在，為被告所否認，則兩造間是否有僱傭關係存在，即陷於不明確之狀態，致原告可否依勞動契約行使權利負擔義務之法律上之地位有不安之狀態存在，而此種狀態得以本件確認判決予以除去，依上開說明，原告提起本件確認之訴，即有受確認判決之法律上利益。

㈡原告有無附表各編號所示違反系爭工作規則之事實？

1.附表編號1部分：

①被告以原告績效表現不佳，屢經指導仍未改善，合於系爭工作規則第53條第1款「工作散慢、怠惰、漫不經心，屢經糾正，仍不改正」之情形，固提出訴外人鄭哲政即被告新聞部地方中心副總編輯所撰寫之110年4月至5月之考核評比報告、未記載撰寫人之110年6月份考核評比（與110年4月至5月考核評比合稱系爭考核評比報告）及「黃子倩績效表現不佳整理表（110年4月-6月）」（下稱系爭整理表）等件為證（卷一第99至111頁；卷二第57至85頁）。

②查系爭考核評比報告之考核期間為110年4月至同年6月，並以「點閱表現」、「供稿內容」作為評比項目。就點閱率部分，原告於110年4月份之發稿則數53則、稿數所占比例2.03%、點閱數103,485、點閱所占比例為0.26%、單則平均點閱數為1,952，雖原告之發稿則數與其他3名記者同事相當，惟點閱數及所占比例均為最低（卷一第99頁）；110年5月份原告之發稿則數66則、稿數所占比例1.97%、點閱數197,904、點閱所占比例為0.34%、單則平均點閱數為2,998，與其他3名同事相較，原告之發稿則數明顯偏低，點閱占比亦為最低（卷一第103頁）；110年6月份原告之發稿則數44則、占稿數比例1.39%、點閱數136,449、所占點閱比例0.33%、單則平均點閱數為3,101，其他3名同事之發稿則數均逾百件，稿

數占比、點閱數、點閱占比亦高於原告數倍之多（卷二第57頁），是以「點閱表現評比」而言，原告確屬不佳。再觀諸「供稿內容評比」，110年4月考核評比報告並無「供稿內容評比」一項（卷一第99至101頁），系爭整理表則列載原告於110年4月9日漏報導「『喵喵』摻果汁粉製新興毒品 高雄警逮27歲製毒師」事件及同年月12日值晚班未即時回報國道火燒車訊息，而由攝影記者吳世龍與晚班內勤處理等2項發稿表現不佳情事（卷二第79頁）；同年5月份考核評比報告則列舉原告多次漏新聞（包括①5月4日漏報導北市爆「潑蟑之亂」後，各地警方大動作掃黑，市警局局長黃明昭特地前往鳳山分局主持這場打擊黑幫的記者會；②5月5日漏報導「市警局傳槍響，特勤幹員恍神誤擊子彈貫穿內務櫃」；③5月18日漏報導「休旅車飆撞民宅，警拔槍逮捕2男不單純？傳BMW逼車尋仇」）、未跟進消息（5月27日「姑姑開門！高雄女等不到「應門」抓狂持磚砸門 慘遭驅趕她還自摔」事件，警方約於上午11時有更新進度，通知媒體說明已帶回持刀傷人的堂妹法辦等，惟原告均未處理）、發稿表現不積極，缺乏團隊合作精神（包括①5月12日當天高雄市傳出有確診者足跡，屬高雄疫情引爆的重大新聞，惟原告未主動表達需否幫忙、協助發稿或採訪，同事許宥孺當天發9則新聞、非主線同事洪靖宜也處理4條新聞（其中一條配合基隆足跡相關採訪）；②同日另有新興分局男警涉調戲女報案人、三民二分局襲警案、查緝隊走私毒品案等，原告均未主動爭取處理；③5月13日下午全台大停電，北中南各地同仁立即追問相關單位，停電區域、原因、有無災害、有無電梯受困、影響交通或民生等，一路忙到恢復供電，惟原告僅於下午3時11分、37分先後回報電力中斷通知、消防局接獲電梯受困案件數及脫困情形，之後再無下文，未掌握其他停電狀況，亦未出稿）；同年6月份考核評比報告則指出原告發稿數量及品質均不佳（16個工作天僅出稿44則，13天屬「中午過後未再出稿」，且所出文稿為不需太費心力進一步深入

採訪之警方新聞稿）、工作怠惰（包括①市警局三民分局哈爾濱派出所外裸女自拍的「調教女王」事件，各家媒體追蹤報導、延燒多日，風暴所及，連其男友是臺中警察亦被挖出，惟原告全未處理；②6月20日高雄因雨淹大水，原告僅出稿2則警局公關稿，對於淹水災情完全未報導），導致其他同事為求單位整體表現維持一定水準，須多分擔原告之社會警政司法新聞工作，其主管吳奕靖、主跑生活新聞之許宥孺、主跑政治新聞之洪靖宜均投入社會新聞等情（卷二第57至77、81至85頁）。觀諸原告於110年3月8日，即曾經吳奕靖告知經與地方中心主管討論後，認原告需改進之處為：「1.新聞梗不夠明確。2.通稿未詳細詢問細節以及特殊點。3.下標能力未顯著進步。4.遇重大案件未『主動』抵達現場採訪。5.重大新聞發生即時回報、掌握。6.重大判決未掌握。7.未接受第一線主管調度、回報。8.新聞處理態度不夠積極主動。」，有LINE對話紀錄可佐（卷一第23至24頁），原告嗣於110年4月至6月間，經考核評比仍認工作表現未有改善，被告並已提出據以考評之具體新聞事件及原告處理情形為據（卷一第103至111頁；卷二第57至77頁），則被告抗辯原告工作績效表現不佳，應非全然無據。

③原告主張其點閱表現評比低落，係因第一線主管規定大家各自守好自己的路線之餘，如有獨家掌握別人路線的新聞，亦可各憑本事處理，而其主管及另一位女同事往往不顧其是否已出聲詢問，甚至已開好稿子撰寫，仍將點閱率高的社會新聞於第一時間搶去寫，因屬重大新聞，被告亦幫忙推播，導致屬其路線之重大新聞被搶走點閱率等語（卷一第221頁），被告就此未予以爭執，則單以點閱率評比原告之工作績效表現，確非公允；惟原告除點閱表現評比於同地區記者中最低以外，尚有被告所述發稿表現不佳（多次漏新聞、未跟進消息等）之情形，且自110年4月至6月，發稿則數每況愈下，迄至110年6月僅發稿44則，相較同月份吳奕靖發稿155則、許宥孺140則、洪靖宜103則，且重大社會新聞亦不見

原告撰文報導，而係由其他同事處理（卷二第67至77頁），原告雖主張係因受被告要求撰寫工作精進報告致壓縮其新聞處理時間，惟相較於其所負報導社會警政司法新聞之重任，原告自應適度調配安排優先處理順序，尚無從以撰寫工作精進報告據為正當事由。被告抗辯原告工作表現較為消極，缺乏團隊合作精神，應堪採信。

④被告雖以要求原告撰寫工作精進計畫報告之方式，由原告自行審視就同一新聞事件，其發稿內容與其他媒體記者相互比較，指出其優、缺點，並提出改進計畫，有原告提出之110年4月至6月工作精進計畫報告在卷可參（卷一第193至254頁）。惟原告耗費相當時間、心力撰寫篇幅可觀之精進報告以後，未見被告就報告內容與原告有何討論、指導，或提供原告相關改進建議，協助原告提升新聞敏銳度、撰稿能力或調整工作心態、加強團隊合作精神等所認原告不足之處，而僅一再要求原告撰寫報告，自行檢討改善，難認已符合系爭工作規則第53條第1款後段「屢經糾正，仍不改正」之要件。從而，被告依系爭工作規則第53條第1款予以記申誡1次之處分，難認允當。

2.附表編號2部分：

①被告以原告於110年7月4日撰寫系爭報導，內容載述：「高雄衛生局簡任技正潘炤穎表示『警察局查訪防疫旅館的確增加染疫風險，因此安排優先施打疫苗』」等語，遭潘炤穎於報導之翌日以電子郵件投訴至被告客戶服務信箱，表示原告所引述其上開言論未曾以任何方式向其求證，其亦未對原告做出類似表述，依系爭工作規則第55條第3款後段「怠忽或擅離職守，情節重大或使公司蒙受重大損失」，處以記大過1次等情，業據被告提出系爭報導全文、潘炤穎電子郵件投訴函等件為憑（卷一第113頁；卷二第87頁）。

②原告不爭執其為系爭報導前確未曾訪談潘炤穎，潘炤穎亦未曾向其做出類似的表述，其係經詢問游士興並取得回應及相關照片後，依游士興口頭轉述衛生局曾向警局提出上開要求

而撰寫系爭報導（卷一第190頁）。然游士興於本院證稱其無權代表衛生局為任何發言，原告亦未就系爭報導中所引述潘炤穎言論部分向其求證等語（卷二第134頁），則原告於事前未向潘炤穎為任何訪談、向其查證之情況下，即於系爭報導以第一人稱方式引述潘炤穎之言論，致有誤認潘炤穎確曾向原告為上開表述，進而誤為衛生主管機關發布之官方訊息之虞，此由潘炤穎之投訴函載稱：「本人特此向貴單位表達嚴重抗議，記者黃子倩並未以『任何方式』來求證於我，而本人也未曾對她做出類似表述，故，殊不知『引述內容』從何而來，鑑請貴單位查核。同時本人……也是高雄市流行疫情指揮中心發言人之一，以本人『職稱』掛名報導，恐有誤導民眾之嫌，故本人在此鄭重提出抗議之外，也請貴單位回應對該名記者相關處理方式。同時提醒未經本人同意之發言，又引述本人職銜，恐涉及『不實資訊』，本人除將會對貴公司以及記者提出個人相關告訴之外，同時也會將對貴公司以及該名記者依照傳染病防制法來移送……。」等語可明（卷一第113頁）。而傳染病防治法第9條規定「利用傳播媒體發表傳染病流行疫情或中央流行疫情指揮中心成立期間防治措施之相關訊息，有錯誤、不實，致嚴重影響整體防疫利益或有影響之虞，經主管機關通知其更正者，應立即更正。」，立法意旨在避免民眾因媒體報導疫情內容未臻確實，致生心理恐慌，並維護社會大眾獲得正確資訊之權益，原告未向潘炤穎訪談求證，即逕於系爭報導中直接引述其言論，確有輕忽之處，被告依系爭工作規則第55條第3款後段「怠忽職守，情節重大」，予以記大過1次處分，難認不合情理。至被告雖聲請傳訊人資處主管謝橙輝，證明系爭報導已造成被告重大損失等情（卷二第214、221頁），惟本院已就此部分為有利被告之認定，自無再由謝橙輝到庭證述上情之必要，其上開調查證據之聲請，無調查必要性，應予駁回。

③原告雖以其為系爭報導後，曾致電潘炤穎確認內容是否有

誤，潘炤穎亦表示內容無誤，但未接受原告訪問，且被告於其尚在撰寫檢討報告期間，即處以記大過1次之嚴厲處分，未審酌其書面意見，所為處分難認合理。惟原告並不爭執確未於系爭報導前向潘炤穎求證，是其如未直接取得潘炤穎本人之陳述，而係輾轉聽聞自游士興所述，自應以轉述方式間接引述潘炤穎之言論，而非以親耳聽聞之表述方式加以引述，致生誤解，且遭致被告受到潘炤穎強烈抗議並揚言提告，由投訴內容更可見其對原告之專業能力、被告管理督導所屬員工之能力均產生相當質疑，原告輕忽錯誤引述可能導致之嚴重後果，確已斲傷被告之媒體公信力及聲譽。至被告雖於原告尚未繳交檢討報告以前即逕予處分，惟依原告提出於本院之「衛生局採訪報告」內容以觀，被告於事發後已向原告詢問確認系爭報導原委，原告亦於被告提出質疑當日即已回答（卷一第255頁），應認被告於為處分之前，已予原告陳述意見之機會。況原告受非議者，係其既未訪談潘炤穎本人取得其陳述，即應以轉述方式引述其言論，尚無從以內容並無不實，即得免為事前之查證義務或逕以新聞當事人之立場發布新聞。原告此部分主張，自不足採。

3.附表編號3部分：

①被告以原告違反兩造於110年6月9日勞資爭議調解成立內容之保密協議，於調解成立之當日旋將調解經過及結果以LINE通訊軟體傳送於未參與調解程序之方呈祥及市警局新興分局行政組組長鍾睿賢等警察機關與媒體的聯繫窗口，違反系爭工作規則第55條第10款「洩漏承辦或公司的機密資料、營業秘密，對公司造成相當不良影響」；另原告於文末以「勞權鬥士」自居，足使該第三人誤被告對員工為不當處置，損害被告之形象或聲譽，亦違反系爭工作規則第13款「在外言行不當，嚴重影響公司之形象或聲譽」之規定，予以記大過1次處分，固提出勞資爭議調解紀錄、LINE對話內容截圖等件為證（卷一第115至119頁）。

②查兩造於110年6月9日在勞工局成立調解時，調解方案第3點

約定「勞資雙方、調解委員就本調解內容應予保密，如有任一方就本調解案內容洩漏與第三人，應負民事損害賠償責任。」（卷一第117頁），被告抗辯因上開保密協議之約定，故調解內容屬系爭聘僱同意書第7條第2款所稱之「各項合約內容」或「各項會議中之討論內容」而屬「新媒體（按：即被告）之其他機密及相關資訊」，並提出系爭聘僱同意書為憑（卷一第351頁）。惟調解內容係兩造參與調解而形成之共識，尚無從以保密協議之約定，即認係屬於原告所承辦或被告所有之機密資料，而此亦不屬系爭聘僱同意書第6條所稱之「營業秘密」，此觀該條之定義性規定即明（卷一第350至351頁），被告抗辯勞資爭議調解結果係屬公司機密資料，不無過度擴張解釋之嫌。況違反保密協議之法律效果為民事損害賠償責任，與原告是否忠誠履行勞務給付而違反系爭工作規則並無關連，被告將原告違反保密協議之民事賠償責任與懲處處分不當連結，自非適法，其依系爭工作規則第55條第10款規定，處以記大過1次，難認公允。

③再觀諸原告所傳送關於調解過程及結果之訊息內容，並未加以渲染、誇大或為不實陳述，雖原告自稱「勞權鬥士」，將其與被告間之勞資爭議比喻為戰役，其為爭取勞工權益而與資方奮戰，然此應係緣於兩造前於110年3月31日，即因資遣爭議於勞工局調解，復於同年6月9日因扣薪爭議再於勞工局調解，有勞資爭議調解紀錄可參（卷一第25至30頁），則原告以「勞權鬥士」自居，與事實並無不符，縱其用語令被告感到不快，亦難認已該當系爭工作規則第55條第13款「在外言行不當」之要件。從而，被告依系爭工作規則第55條第13款規定，處以記大過1次，亦非允當。

4.附表編號4部分：

被告以原告在職期間，將包括公司提升內部員工效率考核依據及110年7月7日公司內部資料，以LINE通訊軟體傳送予方呈祥，對被告已造成不良影響，且嚴重影響公司形象或聲譽，依系爭工作規則第55條第10款、第13款規定，並考量情

節輕重，僅予記小過1次處分，業提出原告與方呈祥間之LINE對話紀錄截圖為證（卷一第121至127頁）。觀諸原告於對話中所傳送予方呈祥之文件，係被告對原告所為之人事懲處公告，及主管要求原告撰寫工作精進報告暨繳交期限之對話訊息（卷一第123、127頁；卷二第23頁），被告雖抗辯該等內部人事懲處公告係屬系爭聘僱同意書第7條第2款所稱「各項會議中之討論內容」，依同條第1款規定應負保密義務等語（卷一第414頁）。然人事懲處公告係經被告內部人事會議討論形成共識後，形諸於文字並公開揭示於公司，難認係屬「各項會議中之討論內容」，該等人事懲處公告亦未記載「公司機密不得外流」等相關文字，解釋上亦非屬系爭聘僱同意書第6條所稱「營業秘密」之範疇（卷一第350至351頁），且由雙方對話內容以觀，係原告因遭被告分別記申誡1次及大過1次（即附表編號1、2），向方呈祥大吐苦水，雖方呈祥回應以「先再觀察看看」、「我覺得如果還是這樣的話可能真的要考慮一下」、「換個地方了」等語（卷一第125頁），然此原屬原告與方呈祥之間非公開之對話，方呈祥所為上開言論，應僅係基於友人立場附和、安撫原告，無從認定方呈祥亦認同被告所為懲處確有不當，進而對被告產生負面評價，即與系爭工作規則第55條第10款「洩漏承辦或公司的機密資料，對公司相當不良影響」之要件不符。至原告於上開對話中以「很瞎」、「超有事」等用語，評論被告因系爭報導對其記大過1次處分不當，觀諸對話內容亦僅係向方呈祥抱怨被告處分過重，難認已合於系爭工作規則第55條第13款後段「在外言行不當，嚴重影響公司之形象或聲譽」之要件。從而，被告依上開規定，並考量情節輕重，予以記小過1次之處分，亦難認合理有據。至被告以原告所提出其與方呈祥間較完整之相關對話內容中，方呈祥另稱「整個公司在跟你抗衡」、「一個人的力量要對抗他們真的是很困難」等語，認原告所為確已損害被告形象及聲譽（卷二第159頁），惟比對被告所提出據以懲處之對話內容，並無方呈

祥所傳送之上開訊息（卷一第121至127頁），顯然此並非被告於為附表編號4懲處時之依據，本院自毋庸予以審酌。

5.綜上，被告以原告有附表編號2所示之事由，依系爭工作規則第55條第3款後段規定，對原告記大過1次，應屬合理有據；惟被告另以原告有附表編號1、3、4所示之事由，依系爭工作規則第53條第1款、第55條第10款、第13款規定，分別處以申誡1次、大過1次、小過1次，與上開規定之構成要件不符，難認有理由。

㈢被告依系爭工作規則第13條第1項第4款第8目、第48條第2款及勞基法第12條第1項第4款規定，不經預告終止兩造間勞動契約，有無理由？

1.按勞基法第12條第1項第4款規定，勞工有違反勞動契約或工作規則，情節重大者，雇主得不經預告終止契約。所謂「情節重大」，屬不確定之法律概念，不得僅就雇主所訂工作規則之名目條列是否列為重大事項作為決定之標準，須勞工違反工作規則之具體事項，客觀上已難期待雇主採用解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係，且雇主所為之解僱與勞工之違規行為在程度上須屬相當，方屬上開勞基法規定之「情節重大」，舉凡勞工違規行為之態樣、初次或累次、故意或過失、對雇主及所營事業所生之危險或損失、勞雇間關係之緊密程度、勞工到職時間之久暫等，均為判斷勞工之行為是否達到應予解僱之程度之衡量標準（最高法院97年度台上字第2624號裁定意旨參照）。而雇主為了維持工作秩序，依勞基法第70條規定，固得在工作規則中制定各種懲戒方式：如扣薪、申誡、記過甚至解僱，且為因應企業本身的特性及勞工在企業中的地位不同，亦於勞基法第12條第1項第4款設有「違反勞動契約或工作規則，情節重大」之懲戒解僱事由，然此尚非允許雇主得任意以單方之意思表示，訂定逾越勞基法規定或有違相當性之終止契約事由，即雇主不得因勞動契約之約定而擴張其解僱權限，亦不得藉由工作規則擴張其權限，是若勞動契約約定或工作規則規定雇主在特定情形，得

解僱勞工，該約定或規定應僅限於勞基法第12條所定範圍內有效，亦即勞動契約或工作規則所定某情況為「情節重大者，雇主得予解僱」，其認定非屬雇主之裁量權，而應依勞基法第12條第1項第4款規定，依客觀情事判認之。

2.被告固以原告有如附表編號1至4所示違反系爭工作規則情事，依系爭工作規則第13條第1項第4款第8目「同一年內累計受記大過二次處分，且符合法定解僱事由」、第48條第2款「同一年內經功過相抵後，仍記大過二次且符合法定解僱事由」及勞基法第12條第1項第4款「違反工作規則，情節重大」，不經預告終止勞動契約，而原告雖有附表編號1、3、4所示之事由，惟被告所為分別記申誡1次、大過1次、小過1次之懲處處分，不符系爭工作規則第53條第1款、第55條第10款、第13款之要件，業經本院認定如前，即難認有違反系爭工作規則情事；另原告固有如附表編號2所示之懲處事由，且經被告記大過1次，惟以原告斯時任職於被告已1年餘，尚無從單以1次違反工作規則情事，即認已達於情節重大而符合勞基法第12條第1項第4款得不經預告終止勞動契約之懲戒解僱事由。從而，被告依上開規定所為解僱，於法不合，不生勞動契約終止之效力，堪以認定。

3.末按勞動契約之終止，現行勞基法係採「法定事由制」，即勞工非有該法第11條所定事由，雇主不得預告終止勞動契約，勞工有同法第12條所定事由，雇主得不經預告終止勞動契約。因此，雇主若無法定事由，任意終止勞動契約，應係違反勞基法之強制規定，自不生終止效力。而勞基法第11條、第12條分別規定雇主之法定解僱事由，為使勞工適當地知悉其所可能面臨之法律關係的變動，雇主基於誠信原則應有告知勞工其被解僱事由之義務，並基於保護勞工之意旨，雇主不得隨意改列其解僱事由，始符「解僱最後手段性原則」，同理，雇主亦不得於原先列於解僱通知書上之事由，於訴訟上為變更再加以主張（最高法院95年度台上字第2720號、101年度台上字第366號判決意旨參照）。是雇主依勞基

法第11條、第12條解僱勞工，自應告知解僱之事由，且不應於事後任意變更增加解僱事由。查被告以2021年8月9日（2021）新媒體管字第2021080901號函所為對原告懲處暨解雇免職通報（下稱系爭解僱通知），所載解僱事由為原告當年度經功過相抵後，累積如附表各編號所示之記大過2次、小過1次、申誡1次，原告為累犯且多次勸導無效為由，依系爭工作規則第48條第2款「同一年內經功過相抵後，仍記大過二次且符合法定解僱事由」，不經預告終止兩造間勞動契約（卷一第19頁），嗣於本院抗辯原告對被告提出本件訴訟、另對其主管吳奕靖提出刑事妨害名譽告訴，且對被告新聞部資深主管黃泊川副總編輯、鄭哲政副總編輯皆表現出不服從之態度，顯示原告並無繼續忠誠為被告服勞務之意願，亦難以繼續於被告新聞部高雄地方中心服務，已難期待兩造繼續維持勞雇關係等情（卷二第181至183頁），然此均非被告據以解僱原告之事由，況此亦非不得藉由職務安排以與被告繼續勞雇關係，尚無從以原告訴訟權之正當行使，而為有利被告之認定。

㈣原告請求被告自離職日起至原告復職之前一日止，按月給付薪資及提撥勞退金，有無理由？

1.按僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得請求報酬。債務人非依債務本旨實行提出給付者，不生提出之效力。但債權人預示拒絕受領之意思或給付兼需債權人之行為者，債務人得以準備給付之事情，通知債權人以代提出。債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不能受領者，自提出時起，負遲延責任。民法第487條前段、第235條及第234條分別定有明文。又債權人於受領遲延後，需再表示受領之意，或為受領給付作必要之協力，催告債務人給付時，其受領遲延之狀態始得認為終了。在此之前，債務人無須補服勞務之義務，仍得請求報酬（最高法院92年度台上字第1979號裁定意旨參照）。

2.經查，被告以系爭解僱通知片面終止兩造間勞動契約，拒絕

原告服勞務，而原告係被動接受解僱處分，主觀上無去職之意，其後亦未在他處就職，有原告勞工保險被保險人投保資料表可稽（卷二第203頁），客觀上亦能繼續提供勞務，則於被告拒絕受領原告提出勞務後，應負受領遲延之責，依上開說明，原告無須催告被告受領勞務，亦無補服勞務之義務，仍得按月領取薪資。被告雖抗辯原告受解僱通知後，並無提出勞務之情形，且於勞資爭議調解時，係請求被告提供勞動契約及開立非自願離職證明書，亦無提供勞務之意願，固提出兩造110年8月27日勞資爭議調解紀錄為憑（卷二第317至319頁），惟此係因被告已表明不願意原告繼續工作，縱原告執意至公司上班，亦將遭受拒絕，而原告係遭被告非法解僱始離職，被告自解僱當日即要求原告清理現務並辦理移交，拒絕原告服勞務，可見原告在被告違法解僱以前，主觀上並無任意去職之意，客觀上亦繼續提供勞務，則於被告拒絕受領後，應負受領遲延之責。原告無須催告被告受領勞務，且被告於受領遲延後，須再表示受領之意，或為受領給付作必要之協力，催告原告給付時，其受領遲延之狀態始得認為終了。在此之前，原告無須補服勞務，自得請求被告自終止僱傭關係即110年8月9日起按月給付薪資。況原告於遭被告解僱後，已於110年8月25日向本院聲請勞動調解，聲明請求確認兩造間僱傭關係存在，及請求被告繼續按月給付薪資及提撥勞退金（卷一第9至10頁），被告上開所辯，自不足採。

3.又原告每月薪資為45,000元，月投保薪資級距為45,800元，每月勞、健保費自付額各為1,054元、710元，每月並由被告固定代扣福利金220元、誠實險保險費20元，合計2,004元（計算式：1054＋710＋220＋20＝2004），是原告如繼續受僱於被告，110年8月實領工資應為42,996元（計算式：00000-0000＝42996），有其110年1月至7月員工薪資表在卷可佐（卷一第129至141頁）。而原告於110年8月份已領取薪資13,500元（含本薪12,480元、伙食津貼720元、電腦補助300

元），尚有薪資差額29,496元未付（計算式：00000-00000＝29496），自得請求被告如數給付，至逾上開金額之請求，則無理由。再原告於遭被告解僱後，以全民健康保險法第10條第六類被保險人身分投保於屏東縣屏東市公所，有原告提出之衛生福利部中央健康保險署保險費繳納明細在卷可稽（卷二第277頁），被告亦不爭執如原告請求確認僱傭關係存在為有理由，其應按月給付之工資為45,000元（卷二第214頁），原告請求自110年9月起按月於每月5日（即發薪日）給付薪資45,000元，自屬有據。

4.按雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞保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6%，勞退條例第6條第1項、第14條第1項定有明文。依同條例第31條第1項規定，雇主未依該條例之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。該專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅於未符合同條例第24條第1項所定請領退休金規定之前，不得領取。是雇主未依該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金者，將減損勞工退休金專戶之本金及累積收益，勞工之財產受有損害，自得依該條例第31條第1項規定請求損害賠償；於勞工尚不得請領退休金之情形，亦得請求雇主將未提繳或未足額提繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀（最高法院101年度台上字第1602號判決意旨參照）。查，原告月薪為45,000元，依勞工退休金月提繳工資分級表，月提繳工資為45,800元，每月應提撥之勞退金數額為2,748元（計算式：45800×6%＝2748），此有原告勞工退休金個人專戶明細資料可佐（卷一第73至75頁），又被告於110年8月已提撥勞退金824元，有員工薪資表1紙可參（卷一第143頁），則原告請求被告補提繳該月份短少提繳之勞退金1,924元（計算式：0000-000＝1924），及自110年9月起按月提繳勞退金2,748元至其勞退專戶，亦屬有據。

5.被告雖抗辯原告居住於屏東，其因未提供勞務而簡省於高雄地區之房租、交通費用，且另在網路直播販售商品營利，依民法第487條後段規定，應自報酬額內予以扣除等語。惟原告受僱被告期間，被告並未另行補貼交通或住宿費用，而均由原告自行負擔，至所稱原告有於網路販售商品一情，固為原告所不爭執，惟被告僅提出原告於110年2月12日之直播影片截圖及直播前一日之貼文各1紙（卷二第233、261頁），尚難認原告自被告離職以後，係以網路販售商品為業。原告主張其並非代購，且僅零星販售過2次商品，非無可採。況縱原告仍任職於被告，以其僅屬零星販售情形，原非不得利用下班後、例休假日等閒暇之餘從事，此應非民法第487條後段所欲規範之情形。從而，被告抗辯應自其應給付之薪資中扣除原告因而簡省之住宿、交通費用及原告於網路販售商品之所得，均屬無據。

六、綜上所述，原告請求確認兩造間僱傭關係存在，於法有據，其依民法第487條前段規定，請求被告給付110年8月短少之薪資差額29,496元，及自110年9月5日起至清償日止，按年息5%計算之利息，及自110年9月起至原告復職之前一日止，按月於次月5日給付45,000元，暨自各期應給付日之次日起至清償日止，按年息5%計算之利息；另依勞退條例第31條第1項規定，請求被告補提繳勞退金1,924元，及自110年9月起至原告復職之前一日止，按月提繳2,748元至其設於勞保局之勞退專戶，為有理由，應予准許，逾上開範圍之請求，為無理由，應予駁回。

七、本判決第2項至第5項係法院就勞工之請求為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，並依同條第2項規定，酌定相當擔保金額宣告被告預供擔保後得免為假執行。

八、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊或防禦方法及所提之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，併此敘明。

九、據上論結，本件原告之訴一部為有理由，一部為無理由，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　7　　月　　1　　日

勞動法庭　法　官　楊捷羽

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　　111　　年　　7　　月　　1　　日

書記官　黃盈菁

附表（參卷一第97頁）：

編號	違反日期	處分日期	事由	處分內容	依據
1	110年4月至6月	110年6月30日	績效表現不佳	申誡一次	工作規則第53條第1款：「員工有下列情事之一，經查證屬實者，得予申誡處分：一、工作散漫、怠惰、漫不經心，屢經糾正，仍不改正者。」
2	110年7月4日	110年7月9日	於110年7月4日報導《要求非外事警員抽檢漁工？基層反彈？高雄市警局：任務傳達有誤》新聞。經衛生局表示原告並無直接採訪當事人，涉散播不實資訊且有違反傳染病防治法規定之情形。	大過一次	工作規則第55條第3款後段：「員工有下列情事之一，經查證屬實者，得予記大過處分： 三、……。怠忽或擅離職守，情節重大或使公司蒙受重大損失者。」
3	110年6月9日	110年8月9日	違反110年6月9日勞資爭議調解之保密約定，將調解內容洩漏予第三人。	大過一次	工作規則第55條第10款、第13款：「員工有下列情事之一，經查證屬實者，得予記大過處分： 十、洩漏承辦或公司的機密資料、營業秘密，對公司造成相當不良影響者。 十三、在外言行不當，嚴重影響公司之形象或聲譽者。」
4	任職期間	110年8月9日	將包含公司提升內部員工效率考核依據以及110年7月7日公司內部懲處公告信等公司內部資料外傳洩漏予第三人。	考量情節輕重，小過一次	工作規則第55條第10款、第13款：「員工有下列情事之一，經查證屬實者，得予記大過處分： 十、洩漏承辦或公司的機密資料、營業秘密，

（續上頁）

					對公司造成相當不良影響者。 十三、在外言行不當，嚴重影響公司之形象或聲譽者。」