

臺灣高等法院花蓮分院民事判決

109年度勞上字第7號

上訴人 吳采鴻

訴訟代理人 賴淳良律師

複代理人 胡孟郁律師

被上訴人 臺灣電視事業股份有限公司

法定代理人 黃崧

訴訟代理人 王泰翔律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，上訴人對於中華民國109年10月22日臺灣花蓮地方法院108年度重勞訴字第1號第一審判決提起上訴，並為訴之擴張，本院於111年7月19日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴、擴張之訴及假執行之聲請均駁回。

第二審(含擴張之訴)訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

壹、程序部分：

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，致原告在私法上之地位有受侵害之危險，而此項危險得以對於被告之確認判決除去之者而言。本件上訴人主張其原受僱於被上訴人隸屬新聞部，兩造間訂有勞動契約，詎被上訴人於民國108年1月10日以上訴人私接標案違反新聞倫理公約、工作規則及勞動契約為由解僱上訴人，其終止契約違反勞動基準法之規定，而提起本件確認勞動契約關係存在之訴等情，是兩造間勞動契約關係之存否尚不明確，致上訴人在私法上之地位有受侵害之危險，而此項危險得以確認判決除去之，應認上訴人提起本件確認勞動契約關係存在之訴，具確認利益。

01 二、上訴人於原審聲明請求：「確認上訴人與被上訴人之僱傭關
02 係存在。被上訴人應給付上訴人新台幣(下同)2,138,016
03 元，及其中1,578,257元自起訴狀繕本送達翌日起至清償日
04 止，其餘自108年8月5日民事追加請求暨變更聲明狀繕本送
05 達翌日起至清償日止，均按年息百分之5計算之利息。被上
06 訴人應向上訴人在勞工保險局之勞工退休金個人專戶提繳6
07 2,894元。願供擔保，請准宣告假執行。」，原審判決上訴
08 人敗訴，上訴人不服全部提起上訴，原上訴聲明為：「一、
09 原判決廢棄。二、確認上訴人與被上訴人之勞動契約關係存
10 在。三、被上訴人應給付上訴人2,138,016元，及其中1,57
11 8,257元自起訴狀繕本送達翌日起，其餘金額自108年8月5日
12 起至清償日止，均按年息百分之5計算之利息。四、被上訴
13 人應向勞工保險局之勞工退休金個人專戶提繳62,894元。
14 五、第一、二審訴訟費用由被上訴人負擔。」(見本院卷一
15 第9、11頁)，嗣就上訴聲明第三項中關於依民法第229條第1
16 項請求起訴前已發生遲延利息147,342元部表示不請求(見本
17 院卷一第187頁)，並減縮該項請求之金額為1,670,802元，
18 嗣就上訴聲明第三項中關於加班費之請求為訴之擴張，請求
19 被上訴人另給付103年1月1日至107年12月31日加班費及補休
20 工資共127,560元(詳見本院卷一第186頁、卷三第282頁)，
21 最後聲明為：「一、原判決廢棄。二、確認上訴人與被上訴
22 人之勞動契約關係存在。三、被上訴人應給付上訴人1,670,
23 802元，及自108年8月5日民事追加請求變更聲明狀繕本送達
24 之翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。四、被
25 上訴人應給付上訴人127,560元，及自111年1月10日民事準
26 備(五)狀繕本送達之翌日起至清償日止，按年息百分之五計
27 算之利息。五、被上訴人應向勞工保險局之勞工退休金個人
28 專戶提撥62,894元。六、第一、二審訴訟費用由被上訴人負
29 擔。七、上訴人願供擔保請准上訴及擴張聲明第三項、第四
30 項為假執行之宣告。」(見本院卷三第281、282頁)，核其聲
31 明第三項部分屬上訴聲明之減縮，第四項部分為擴張訴之聲

明，核與民事訴訟法第446條第1項、第255條第1項第2款、第3款之規定相符，應予准許。

貳、實體部分：

一、上訴人主張：

(一)兩造僱傭契約之終止不合法：

1. 上訴人自89年8月起受僱於被上訴人，隸屬被上訴人新聞部，職稱為駐花蓮記者，工作內容係常駐花蓮地區採訪當地新聞並製作新聞影片後，回傳供被上訴人使用。花蓮縣政府於107年10月17日將縣政宣導影片素材資料庫蒐集建立採購案(下稱系爭採購案)決標公告上網，上訴人為其中00000000000000號、00000000000000-00號標案得標人，同年12月19日媒體鏡週刊報導傳崑其擔任花蓮縣長任內發包25個縣府媒體採購案新聞，因外界訛傳系爭採購案為傳崑其縣長籠絡收買花蓮在地記者之手段，被上訴人於當日即表示解僱上訴人，嗣於108年1月10日召開108年第一次評議委員會，以上訴人私接標案違反新聞倫理公約、工作規則及勞動契約為由補充解僱原因，但上訴人行為乃勞動基準法(下稱勞基法)未禁止之單純兼職，縱有違反勞動契約或工作規則，情節亦非重大。
2. 社會輿論抨擊花蓮縣政府及縣長傳崑其個人，未對牽涉其中之記者所屬媒體作出負面評價，足徵被上訴人形象、評價並未因此而受損，股價亦未下跌，無任何具體損失，被上訴人竟以解僱之嚴厲懲處手段終止兩造之僱傭關係，在程度上顯不相當，有違平等及比例原則，不符「解僱最後手段性原則」；且自107年12月19日鏡週刊報導本事件迄今，上訴人與其他承攬花蓮縣政府影片採購案之記者從未遭檢警列為起訴對象，顯見檢察官亦認為上訴人未涉入任何不法。其餘參與該採購案之記者，亦不乏留任原職位或僅調離原職務，被上訴人之解僱行為欠缺正當性且輕重失衡。
3. 兩造所簽訂之勞動契約所附工作規則第6條固然規定上訴人有專職義務，勞動契約第2條第7款、第9款均規定不得兼職，然而依照勞基法第9條之1之規定，係指上訴人不得擔任

01 與被上訴人新聞業務具有競業關係的其他新聞機構任職，不
02 能解釋為不得從事任何獲取報酬之行為。工作規則第6條、
03 兩造勞動契約第2條第7款、第9款之規定，違反勞基法第70
04 條之規定而無效。

05 (二)上訴人請求被上訴人違法減薪之差額部分：

06 上訴人於97年1月起應受領工資分作薪資47,000元、津貼3,0
07 00元，被上訴人於98年4月間為減少營運成本，要求上訴人
08 簽立調整同意書記載「...依公司規定將薪資...調整為每月
09 四萬七千元整」，俟於99年2月被上訴人片面將上訴人工資
10 降為43,000元，再次要求上訴人出具減薪同意書，上訴人拒
11 絕提出，被上訴人則以調職威脅之，上訴人因此屈忍而簽
12 署，且此脅迫狀態，於上訴人在職期間繼續，迄至上訴人於
13 107年12月19日遭違法解僱而終止。後上訴人於108年1月17
14 日、108年2月27日對上開片面減薪行為請求給付積欠工資，
15 當然寓有撤銷被脅迫所為意思表示之意思，上訴人請求103
16 年至107年間被上訴人違法減薪差額392,000元(金額計算如
17 原審卷二第110頁所示)。

18 (三)上訴人請求被上訴人遲延受領勞務期間工資部分：

19 因被上訴人於107年12月19日以上訴人單純兼職行為作為解
20 僱事由，終止不合法，兩造僱傭關係繼續存在，但被上訴人
21 拒絕受領勞務，上訴人請求108年1月至5月工資共270,000
22 元。

23 (四)上訴人請求加班費部分：

- 24 1. 上訴人依被上訴人指示不分時刻編採新聞事件，經常於工作
25 時間外仍須繼續服勞務，提出之勞務亦經被上訴人受領，且
26 上訴人發稿內容均為自行拍攝、撰寫或事前編採累積等到假
27 日時再予發稿，被上訴人當然有給付加班費義務，請求103
28 年1月1日至107年12月31日加班費1,136,362元(含第二審擴
29 張請求之127,560元，上訴及擴張之訴請求之加班日期、金
30 額詳見本院卷二第11-19頁、卷三第189-228、232、283頁，
31 減縮上訴聲明部分不再贅述)，分列如下：

01 (1)平日加班：37,320元。

02 (2)休息日加班：130,075元。

03 (3)例假日加班：283,524元。

04 (4)特別休假日加班：96,342元。

05 (5)國定假日加班：103,080元。

06 (6)補休折算工資：486,021元。

07 2. 108年2月27日調解會議紀錄中記載「原則上都要跑新聞，但
08 資方不一定會用」，可知發稿明細單與被上訴人新聞資料庫
09 播出紀錄並沒有不一致之情況。每則被上訴人新聞資料庫播
10 出紀錄，均可對應到發稿明細單的記載，之所以發稿明細單
11 會有較多則新聞，實因被上訴人沒有完全採用上訴人傳送回
12 去的新聞所致，惟上訴人已經在被上訴人的指揮、要求下提
13 供勞務，有加班之事實。

14 3. 上訴人未依被上訴人公司規定提出加班申請單，係因被上訴
15 人不同意採訪中心以外之駐地記者申報加班。勞工是否有延
16 長工時之事實，仍應實際確認勞工是否有於工作時間外工
17 作，加班申請單僅為輔助工具。

18 4. 出勤時數計算：被上訴人既已於訴訟中援引被上訴人新聞部
19 採訪中心副主任楊先謹說明函，就出勤時數之計算(每則1.5
20 至2小時)一事為自認，上訴人就此事項毋庸舉證，一則新聞
21 時數之計算，不論是親自採訪或借調畫面，以2小時為計算
22 基準，應屬合理。

23 5. 加班費每小時工資：上訴人2次薪資被調降之情形，均是被
24 上訴人以非法之調動，脅迫上訴人必須接受調降薪資，上訴
25 人片面減少工資行為應屬無效，故103年1月至106年3月上訴
26 人之工資總額為53,000元，平日每小時工資額為220.83元；
27 106年4月至107年12月之月工資總額為54,000元，平日每小
28 時工資額為225元。

29 (五)補提撥勞工退休金差額部分：

30 上訴人工資遭被上訴人片面調降，被上訴人除應給付工資差
31 額外，亦應按上訴人應領工資數額，提繳其差額62,894元至

01 上訴人勞工退休金專戶。

02 (六)爰依民事訴訟法第247條、兩造勞動契約、勞基法第24條、
03 第38條第4項及勞工退休條例(下稱勞退條例)第31條規定提
04 起本件訴訟。於原審聲明：1. 確認上訴人與被上訴人之僱傭
05 關係存在。2. 被上訴人應給付上訴人2,138,016元(按：此金
06 額含減縮前請求之加班費及起訴前已發生之遲延利息)，及
07 其中1,578,257元自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，其
08 餘自108年8月5日民事追加請求暨變更聲明狀繕本送達翌日
09 起至清償日止，均按年息百分之5計算之利息。3. 被上訴人
10 應向上訴人在勞工保險局之勞工退休金個人專戶提繳62,894
11 元。4. 願供擔保，請准宣告假執行。於本院上訴及擴張聲
12 明：1. 原判決廢棄。2. 確認上訴人與被上訴人之勞動契約關
13 係存在。3. 被上訴人應給付上訴人1,670,802元，及自108年
14 8月5日民事追加請求變更聲明狀繕本送達之翌日起至清償日
15 止，按年息百分之五計算之利息。4. 被上訴人應給付上訴人
16 127,560元，及自111年1月10日民事準備(五)狀繕本送達之
17 翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。5. 被上訴
18 人應向勞工保險局之勞工退休金個人專戶提撥62,894元。6.
19 第一、二審訴訟費用由被上訴人負擔。7. 上訴人願供擔保請
20 准上訴及擴張聲明第三項、第四項為假執行之宣告。

21 二、被上訴人答辯則以：

22 (一)被上訴人終止與上訴人僱傭關係有理由：

23 1. 上訴人未經許可，利用新聞媒體記者身分，在外私接花蓮縣
24 政府標案，違背其依勞動契約及工作規則對於被上訴人應盡
25 之忠誠義務，況被上訴人為媒體業者，需要公正、客觀才能
26 贏得社會大眾信賴，上訴人在外私接標案，違反新聞倫理公
27 約規定，在事件爆發後，鏡週刊、中央社等媒體，相競報導
28 被上訴人記者被收買，外界質疑被上訴人對於新聞事件處理
29 之公正性，嚴重影響被上訴人信譽。另上訴人濫用其記者身
30 分，私接標案並受有報酬，屬於職務上行為，已非單純兼差
31 行為，與其依勞動契約所任職務應客觀、公正之義務相衝

01 突，外觀上已難期待其能客觀、公正處理涉及花蓮縣政府之
02 新聞事件，甚外觀上會令人心生懷疑有花蓮縣政府之新聞事
03 件發生時，會有美化花蓮縣政府施政之嫌，違背記者客觀監
04 督責任，被上訴人自得逕為終止與上訴人間之勞動契約。

05 2. 上訴人以記者身分私接花蓮縣政府標案，與其原本擔任被上
06 訴人記者職務，已形成衝突而構成競業關係，此與花蓮縣政
07 府與被上訴人間有無競業關係，或上訴人有無實際報導對花
08 蓮縣政府不利之新聞要屬二事。

09 (二)上訴人請求被上訴人給付短少之工資392,000元部分：

10 上訴人於98年4月21日、99年4月22日分別親筆簽署薪資調整
11 同意書，並已充分清楚認知且無異議，同意不為任何申訴或
12 其他請求，是被上訴人係經上訴人同意後減薪，並無片面減
13 薪之情事。

14 (三)被上訴人已於108年1月10日合法解僱上訴人，上訴人自不得
15 請求終止後之工資270,000元。

16 (四)上訴人請求給付加班費部分：

17 1. 因上訴人係電視台駐地記者，依上訴人工作特性，其上班時
18 間非固定於平日之同一時間，上訴人任職之初即已明知，只
19 要上訴人能交出新聞，一般人上班時間駐地記者可彈性做自
20 己的事，亦不會受到規制，且由於駐地記者通常僅有一人，
21 各台駐地記者多半有互助性之策略聯盟、合作機制，相互調
22 配休假、代班，形成一人拍攝各家共享之默契，形成單純發
23 稿未採訪之形態。被上訴人亦未要求或限制每日必須發稿及
24 發稿量，是駐地記者之發稿不等於確實有工作採訪，發稿日
25 在假日亦不等於有加班事實。另被上訴人確實有加班費請領
26 機制，亦有核發之紀錄，惟上訴人從未依公司加班制度提出
27 申請，且其所稱之加班並未事先報經核准。上訴人主張其依
28 被上訴人指示加班及有加班之事實應負舉證之責，另加班費
29 之性質為工資，上訴人於108年7月起訴，對於103年7月前之
30 加班費亦已逾時效。

31 2. 被上訴人已明定加班原則上須事先經主管核准後始可為之，

01 惟被上訴人亦彈性准予同仁事前口頭報備加班，事後再提出
02 實際之加班時數申請，且依被上訴人記錄，記者同仁亦有加
03 班申請之情，上訴人既自89年8月起受僱於被上訴人，對上
04 開加班程序實無諉為不知之理，則其果有於正常工時以外工
05 作之必要，自當遵循上開程序，提出加班申請。退言之，上
06 訴人若有加班，於遭上訴人終止僱傭契約後始於訴訟程序中
07 提出，有違誠信原則。有關調解會議紀錄，無論是否涉及讓
08 步，依民事訴訟法第422條規定，雙方陳述當不得採為裁判
09 之基礎。

10 3. 出勤時數計算方式：上訴人從無證明在借調畫面而無實際採
11 訪之情形，確有進行查證、連絡之行為。退言之，上訴人已
12 經自認新聞播出時間不一定與採訪時間相同，且自認每則新
13 聞時間不一定，則上訴人主張加班費計算全以「每則2小
14 時」計算，與其自認之內容不合，上訴人仍無法證明加班時
15 數為何。

16 4. 上訴人之薪資自103年1月起至106年3月止，每月薪資為46,0
17 00元，平均日薪為1,534元，平均時薪為192元($1,534 \div 8$ ，元
18 以下四捨五入)。上訴人自106年4月1日起至107年12月31
19 日，每月工資48,000元，平均日薪為1,600元，平均時薪為2
20 00元($1,600 \div 8$)，應依此基礎計算加班費。

21 5. 發稿明細單是上訴人自行製作，不能證明其確實有上班採訪
22 之依據；又按台視新聞部慣例做法，為尊重駐地記者，不論
23 新聞是否駐地記者採訪，均會掛駐地記者之姓名，故被上訴
24 人新聞資料庫播出紀錄無法作為記者確切之工作紀錄。

25 6. 上訴人主張撤銷受脅迫之意思表示，被上訴人依民法第93條
26 提出時效抗辯，上訴人應舉證於98年5月、99年1月上訴人同
27 意調降薪資後，有於時效內提出撤銷之意思表示。

28 (五)上訴人請求給付特休未休工資11,892元部分：

29 依被上訴人系統之休假紀錄，上訴人105年度特休均已休
30 完，主管已審核，上訴人亦已讀取；另106年度休假遞延至1
31 07年度後，業已休完，且就上訴人107年度未休畢之部分，

01 已折算金額匯款予上訴人。

02 (六)被上訴人公司給付之工資既無短少情形，被上訴人無再補提
03 勞退金至上訴人勞退專戶內之義務。

04 (七)於原審聲明：上訴人之訴及假執行之聲請均駁回。如受不利
05 判決，願供擔保，請准宣告免予假執行。於本院聲明：上訴
06 及擴張之訴均駁回。第一、二審訴訟費用由上訴人負擔。如
07 受不利判決願供擔保，請准宣告免為假執行。

08 參、兩造不爭執之事項(見本院卷一第122頁)：

09 一、上訴人自89年8月21日起受僱於被上訴人，隸屬被上訴人新
10 聞部，職稱為駐花蓮記者，工作內容係常駐花蓮地區採訪當
11 地新聞並製作新聞影片後，回傳供被上訴人使用，兩造間自
12 89年8月21日起有不定期之勞動契約關係存在。

13 二、花蓮縣政府於107年10月17日將縣政宣導影片素材資料庫蒐
14 集建立採購案決標公告上網，上訴人為其中000000000000
15 號、00000000 0000-00號標案得標人。上訴人承接上開標案
16 均未經被上訴人事前同意。

17 三、107年12月19日媒體鏡週刊報導：花蓮縣長傅崐萁擔任花蓮
18 縣長任內以籠絡收買記者為手段，發包25個縣府媒體採購案
19 新聞。

20 四、被上訴人於108年1月9日召開人事評議委員會，通過將上訴
21 人解僱，並自即日起生效，即於108年1月9日正式終止系爭
22 勞動契約，並於108年1月10日生效。

23 五、被上訴人於96年民營化轉型，兩造就上訴人於96年10月6日
24 前之年資已結清。上訴人107年特別休假未休畢部分，被上
25 訴人有折算金額25,600元匯予上訴人。

26 六、上訴人於98年4月21日簽立薪資調整同意書記載「..依公司
27 規定將薪資..調整為每月四萬七千元整」；99年4月22日上
28 訴人簽立薪資調整同意書，自99年1月1日起將薪資調整為每
29 月4萬3千元；101年3月薪資調整為每月4萬6千元；106年4月
30 薪資調整為每月4萬8千元(上訴人不爭執同意書之真正，但
31 爭執係遭脅迫簽立，及同意書所載金額非實際應領取之薪

資)。

七、被上訴人訂有臺灣電視事業股份有限公司員工工作規則（原審卷一第305-331頁），上訴人應適用上開工作規則的之規定。

八、被上訴人之臺灣電視事業股份有限公司員工工作規則第6條規定，勞工應遵守下列守則：二、「專職」應專心執行公司業務，不得有分心兼職之行為；第69條規定：違反勞動契約或工作規則情節重大者（依個案事實認定之）經查證屬實或有具體事證，得不經預告逕予解雇（原審卷一307至323頁）。兩造簽定之勞動契約書第2條第7款「乙方（即上訴人）未經甲方（即被上訴人）同意不得兼任其他職務，以維工作品質」；第9條「乙方應專心執行甲方所指派之職務，未經甲方事前書面同意，不得兼職。乙方縱使取得前項同意，在兼職期間不得從事與甲方利益衝突之工作，亦不得影響甲方所指派之職務。」；第14條「一、乙方有違反本契約之情事或違法失職之行為者。二、前項情形，甲方除得不經預告終止本契約」（原審卷一第219-222頁）。

九、如上訴人有延長工作時間，其自103年2月至107年12月間之加班費，應依照被上訴人前開工作規則第44條規定計算加班費。

十、上訴人105年應有之特別休假日數為20日，上訴人已經休畢。

十一、監察院調查報告認為：「花蓮縣政府106年及107年間辦理縣政宣導平面及影片素材資料蒐集建立採購案計25件媒體記者個人之採購招標案，嚴重侵害民眾對新聞媒體應具有客觀中立及可信度的信賴，及損害新聞媒體監督政府機關應具之獨立自主的專業性，尤甚置入性行銷，形同收買媒體記者。」

十二、被上訴人給付上訴人薪資至108年1月9日止。

肆、本院之判斷：

一、本件爭執之重點在於：（一）兩造間系爭勞動契約是否已於10

8年1月9日經被上訴人合法終止？上訴人請求108年1月10日至108年5月31日止之工資270,000元，有無理由？(二)上訴人請求103年至107年間薪資差額392,000元，及就其差額補提撥勞工退休金差額62,894元，有無理由？(三)上訴人主張其於108年1月17日、2月27日請求被上訴人給付積欠之工資為撤銷被脅迫簽立99年2月減薪同意書之意思表示，有無理由？(四)上訴人請求103年1月至107年12月31日間之加班費共1,136,362元，有無理由？被上訴人抗辯上訴人103年7月4日前之加班費請求權已罹於時效而消滅，是否可採？茲就上開爭點說明本院之判斷如下。

二、兩造間系爭勞動契約是否已於108年1月9日經被上訴人合法終止？上訴人請求108年1月10日至108年5月31日止之工資，有無理由？

(一)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」，係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，方符合上開勞基法規定之「情節重大」之要件。應就勞工之違規行為態樣、初次或累犯、故意或過失違規、對雇主及所營事業致生之危險或損失，即該行為有損害事業主之社會形象評價、商業競爭力、內部秩序紀律之維護，勞雇間關係之緊密程度、勞工到職時間久暫等，均為判斷勞工之行為是否達到解僱之衡量標準(最高法院95年度台上字第2465號、104年度台上字第2185號、107年度台上字第1927號、109年度台上字第859號、110年度台上字第1932號、第2046號判決意旨參照)。是否達此「情節重大」之程度，則應依社會一般通念，審酌評估該行業性質、職場文化暨違規行為造成之影響、是否可歸責於勞工、有無賦與勞工必要程序保障等項，平衡雇主與勞工之利益而妥為

01 判斷（最高法院101年度台上字第2033號判決參照）。

02 （二）勞工與雇主間之勞動條件依工作規則之內容而定，有拘束勞
03 工與雇主雙方之效力，除該工作規則違反法律強制規定或團
04 體協商外，當然成為勞動契約內容之一部，勞工與雇主應受
05 拘束（最高法院88年度台上字第1696號判決參照）。勞動契
06 約之給付義務，除主給付義務有關雇主給付工資報酬義務及
07 勞工提供勞務義務外，雇主、勞工均尚有附隨義務存在，相
08 對於雇主對勞工之保護義務，勞工對雇主則有維護雇主利益
09 之忠誠義務存在，而所謂維護雇主利益義務，包括一系列作
10 為或不作為義務，例如遵守勞工保護法令之作為義務或不得
11 為對雇主有害行為之不作為義務等，而所謂雇主利益，非僅
12 限於一時金錢得失之利益，尚包括企業所維護之企業經營價
13 值文化及企業形象等。

14 （三）兩造均不爭執上訴人應適用之被上訴人員工工作規則（詳見
15 原審卷一第305-331頁、本院卷一第117頁）第6條規定：「勞
16 工應遵守下列守則：二、「專職」應專心執行公司業務；不
17 得有分心兼職之行為。」、第69條規定：「有下列情事之一
18 經查證屬實，或有具體事證者，本公司得不經預告逕予解
19 僱：六、下列違反勞動契約或工作規則情節重大者（依個案
20 事實認定之）」（見原審卷一第307-323頁）。另依兩造簽定之
21 勞動契約第2條第7款約定：「乙方（即上訴人）未經甲方
22 （即被上訴人）同意不得兼任其他職務，以維工作品質」、
23 第9條約定：「乙方應專心執行甲方所指派之職務，未經甲
24 方事前書面同意，不得兼職。乙方縱使取得前項同意，在兼
25 職期間不得從事與甲方利益衝突之工作，亦不得影響甲方所
26 指派之職務。」、第14條約定「一、乙方有違反本契約之情
27 事或違法失職之行為者，除本契約另有約定外，甲方得向違
28 約之一方請求相當於二個月薪資之懲罰性違約金。二、前項
29 情形，甲方除得不經預告終止本契約，及向乙方為前項懲罰
30 性違約金之請求外，若因此致甲方受有損害時，乙方並應賠
31 償甲方之損害」等語（詳見原審卷一第219至222頁）。

(四)上訴人未經被上訴人同意即承作花蓮縣政府系爭採購案之標案(詳見原審卷二第17-23頁花蓮縣政府行政暨研考處簽呈影本)，違反兩造勞動契約第2條第7款、第9條約定及員工工作規則第6條第2項應專職公司業務，不得分心兼職之規定，被上訴人主張上訴人違反兩造間勞動契約及工作規則，違背對被上訴人之忠誠義務等語，已堪信實。又被上訴人為媒體業者，依一般社會通念，新聞媒體應具有客觀中立及可信度之信賴，其新聞報導是否客觀、公正，對社會公益及被上訴人之形象影響甚鉅。而眾所周知地方政府機關首長及其施政動見觀瞻，為媒體採訪、報導之重要對象，上訴人為被上訴人新聞部派駐花蓮地區記者，負責採訪花蓮地區當地新聞等工作，自應注意維護與採訪對象之客觀中立形象，以免影響被上訴人之信譽。系爭採購案為花蓮縣政府所招標，上訴人承作系爭採購案，並約定相當之報酬(詳見原審卷二第19、23頁)，衡諸常情，已難期一般人信任上訴人對花蓮縣政府之相關新聞可為客觀公正無私之採訪、報導，參酌系爭採購案經其他媒體於107年12月間報導，內容多有負面批評(詳參原審卷一第337-403頁)，被上訴人亦因而遭到新聞主管機關國家通訊傳播委員會要求檢附佐證資料備函說明處理情形、對新聞製播之影響等情(詳見原審卷一第405頁該會107年12月28日函)，監察院調查後並認為：花蓮縣政府106年及107年間辦理「縣政宣導平面及影片素材資料蒐集建立採購案」，分別與14家媒體的15名在地記者個人議價簽約蒐集輿情、撰擬文稿、照片及影片，計25件採購招標案，... 侵害民眾對新聞媒體應具有客觀中立及可信度的信賴，及損害新聞媒體監督政府機關應具之獨立自主的專業性，其危害尤甚置入性行銷，形同收買媒體記者...。」有調查報告附卷為佐(見原審卷一第412頁)，足徵上訴人所為已對被上訴人作為媒體之信譽及企業形象造成重大影響，損及民眾對被上訴人報導中立、客觀的信賴基礎。是以上訴人私接花蓮縣政府標案違反勞動契約及工作規則，依其情節可謂重大，被上訴人於108

01 年1月9日召開人事評議委員會，通過將上訴人解僱，並即於
02 108年1月9日正式終止兩造間系爭勞動契約，於108年1月10
03 日生效，經核與前揭勞基法第12條第1項第4款規定、兩造間
04 勞動契約、員工工作規則之約定並無不合，堪認兩造系爭勞
05 動契約已經被上訴人合法終止。

06 (五)上訴人徒憑主觀，主張其承接系爭採購案係單純兼職，縱違
07 反勞動契約亦非情節重大，社會輿論未對牽涉之媒體作出負
08 面評價、被上訴人形象、評價未受損，股價未下跌，不符解
09 僱最後手段性原則，上訴人終止兩造間勞動契約違法云云，
10 依首揭說明，已非可採，且與前揭事證不符，尚非可採，況
11 且因媒體自107年12月17日起陸續報導「花蓮縣府詭怪標案
12 曝光」等，致與花蓮縣政府簽約之媒體記者紛紛自行辭職或
13 被解職，有卷附公務員懲戒委員會108年度澄字第3537號公
14 懲判決在卷可按（見原審卷一第489、505頁），足認上訴人
15 上開主張並非可取。

16 (六)被上訴人既已合法終止兩造間勞動契約，上訴人主張被上訴
17 人終止勞動契約不合法，請求被上訴人給付108年1月10日至
18 108年5月31日止拒領勞務之工資270,000元等語，即無理
19 由，不應准許。

20 三、上訴人請求103年至107年間薪資差額392,000元，及就其差
21 額補提撥勞工退休金差額62,894元，有無理由？上訴人主張
22 其於108年1月17日、2月27日請求被上訴人給付積欠之工資
23 為撤銷被脅迫簽立99年2月減薪同意書之意思表示，有無理
24 由？

25 (一)按工資由勞雇雙方議定之，而工資額度之議定、調整、計算
26 及給付之日期與方法，原則須由勞雇雙方合意定之，勞基法
27 第21條第1項及同法施行細則第7條第3款定有明文。

28 (二)兩造均不爭執上訴人於98年4月21日簽立薪資調整同意書記
29 載「..依公司規定將薪資..調整為每月四萬七千元整」；99
30 年4月22日上訴人簽立薪資調整同意書，自99年1月1日起將
31 薪資調整為每月4萬3千元；101年3月薪資調整為每月4萬6千

元；106年4月薪資調整為每月4萬8千元等情，足認被上訴人抗辯98年、99年間2次薪資調整均已獲上訴人同意等情，並非無據。上訴人主張其簽立薪資調整同意書係受調職之脅迫所為之意思表示，係遭被上訴人惡意降薪等語，雖提出99年4月22日薪資調整同意書為證(見本院卷三第81頁，下稱A同意書)，並稱其上記載「日後貴公司對立書人之薪資調整，無須立書人簽署薪資整同意書即可逕行調整」，為喪權辱國條款，一般有智識之人斷不可能將此不利條列為契約內容，足認上訴人非出於自願而是受被上訴人之強暴、脅迫而簽署等語，然為被上訴人所否認(見本院卷三第135、301-303頁)，且與被上訴人於原審所提出之99年4月22日上訴人簽署之薪資調整同意書(見原審卷一第508頁)明顯無上開記載之文字不符，本院審酌上訴人於原審及本院均不爭執被上訴人所提出之薪資調整同意書之真正(見原審卷一第528頁、本院卷三第245頁)，而A同意書係由上訴人持有，並非被上訴人所提出，依上訴人所述其簽署A同意書予被上訴人後，被上訴人復將A同意書寄回給上訴人等語，倘若被上訴人有脅迫上訴人簽署A同意書之情事，豈有又將A同意書寄回上訴人而不予留存之理，故上訴人此部分主張有違常情，難以憑採，上訴人復未能提出其他證據以實其說，其主張於脅迫終止後撤銷同意減薪之意思表示云云，即非有據。上訴人主張撤銷減薪之意思表示，請求被上訴人給付103年至107年間薪資差額392,000元，及就其差額應補提撥勞工退休金差額62,894元云云，難認可採，不應准許。

四、上訴人請求103年1月至107年12月31日間之加班費共1,136,362元，有無理由？被上訴人抗辯上訴人103年7月4日前之加班費請求權已罹於時效而消滅，是否可採？

(一)按勞工正常工作時間，每日不得超過八小時，每週不得超過40小時。雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存五年。前項出勤紀錄，應逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止，勞基法第30條第1項、第5項、第6項前段定有明文。被上訴人員工工作規

則第20條規定：「為適應電視事業特性，本公司從業人員工作時間，在勞基法工時規定原則之下，分別採左列方式辦理：一、員工正常工作時間，每日不得超過八小時，每週不得超過四十小時。二、有鑑於電視產業與一般行業不同，參與節目及新聞製播之新聞、節目、工程、宣傳、側錄、監看、警衛人員及其他確實無法長期定時上下班之人員，其工作時間應由單位主管視實際需要以輪值輪休之方式排定。三、...。」，第23條規定：「本公司之從業人員，依本規則第二十條規定之工作時間外，一律以不延長工作時間為原則。」，第24條規定：「如因特殊需要必須延長工作時間或於休息日工作者，應由工作單位簽報，經核定後如超過規定工作時間，依本規則第四十四條規定發給加班費或事後經員工同意選擇於適當時間補休。」（見原審卷一第311頁），兩造勞動契約第二條約定：「...三、乙方應於甲方規定之工作時間內準時上、下班。前開工作時間甲方因業務需要，得要求乙方配合輪班及於非工作時間內值日(夜)。...六、有關延長工作時間之工資、值日(夜)之報酬、補休及相關輪值、請領事項，由甲方訂定之。加班費支給，乙方同意甲方得改予補休代之。」（見原審卷一第333頁）。

（二）依上開被上訴人之員工工作規則及兩造勞動契約之約定，被上訴人已明定加班原則上須事先簽報，經核准後始可為之，被上訴人有權審核是否有加班必要及以補休代替發給加班費，亦即被上訴人訂有加班制度供員工運用。被上訴人並以：彈性准予同仁事前口頭報備加班，事後再提出實際之加班時數申請，且依被上訴人公司紀錄，同仁亦有加班申請之情事等語置辯（見原審卷一第300頁），且提出被上訴人員工多人於107年11月、12月間分別申請經核准加班4小時、3小時、1小時不等之加班/補休（不包含總值日）查詢影本為證（見原審卷一第513-517頁）。上訴人雖主張被上訴人新聞部不允許提出加班申請，有負責之人指示某些人提出申請加班才可以申請等語，然亦陳稱沒有文字或圖片上的直接指示可

資證明上情，雖口頭向被上訴人反應過應該准許申請平日或放假日的加班費，但沒有明確證據；沒有試過用公司電子系統申請加班費，因為試了申請只會給工作帶來波折，(問：所以加班費會導致工作上受到波折是你的猜測，實際上並沒有發生？)沒有，(問：有關其他費用或休假等，你是有澄清嘗試跟公司爭取？但是加班費並沒有爭取？)是的，我口頭有說過，但沒證據等語(見本院卷三第284-286頁)，是以上訴人實際上並無申請加班遭拒或因而遭遇工作波折之經驗，其空言以前詞主張被上訴人不允許提出加班申請等語，難以採信，被上訴人抗辯上訴人從未依加班制度提出加班申請並獲主管同意，難認有加班之事實及必要等語，尚非無據。

(三)上訴人雖提出103年1月至107年12月發稿單(見原審卷第84-151頁)、發稿明細單(見本院卷二第467-471頁)、加班時間與台視新聞資料庫播出紀錄對照表(下稱對照表)、影片圖檔(詳見本院卷二第21-455頁)以證明其有於平日、例假日、國定假日、特休日等加班之事實。惟查：依被上訴人所提出上訴人自行填載且不爭執形式上真正之出勤表(見原審卷一第37-84頁)所示，上訴人並未記載有何加班之起迄時間，對此上訴人陳稱：如依駐地記者正常的上班時間，製作表格(按：指出勤表)，那勞動稽查絕對不會通過，就是要我們造假出勤表，代表都是正常的等語(見本院卷三第290頁)，則依上訴人所言，其自行製作之出勤表內容既非真實，已難憑不實之出勤表推認上訴人正常之上班日、休息日為何。況被上訴人在花蓮之駐地記者僅上訴人1人，其工作具特殊性，無須上、下班打卡，每7日有2日休假，有前揭員工工作規則及兩造勞動契約可按，足認兩造對於上訴人每週上班日如何悉由其自行彈性安排，縱使有於周六、日發稿，亦難遽認係在正常工作日以外加班。復酌以上訴人陳稱：發稿內容均為自行拍攝、撰寫或事前編採累積等假日時再予發稿(見本院卷一第60頁)；89年到102、103年左右在花蓮有固定辦公室，但103年後就沒有固定的辦公室，伊所登載的上班時間

也不一定有工作，基本上就是在待命，待命的地點是自由的（見本院卷三第291頁）等語，可知上訴人工作時間、地點甚具彈性，且可以事前編採累積數日發稿內容後再予發稿，益徵難以上訴人之發稿單認定其有於正常工作日以外加班之事實。參以上訴人既未事先申請加班，其何日為加班日、加班起迄時間如何、有無加班之必要等，均未曾告知被上訴人，被上訴人亦無從審核管理監督，而上訴人為最清楚加班起迄時間及有無加班具體事實之人，其長時間以來卻未有任何記錄加班起迄時間及事實等相關內容以供查考，已難認上訴人有自103年1月1日至107年12月31日間加班之事實。

（四）又依上訴人提出之發稿單、發稿明細單雖可看出上訴人有按月製作該月每日新聞發稿名稱，然上訴人既可於事前編採作業累積數則再予發稿，則上開發稿單上所載每日發稿之新聞是否確為該日所為，即非無疑。而上訴人提出之加班時間與台視新聞資料庫播出紀錄對照表、影片圖檔等，為上訴人於本件訴訟中所製作整理，雖可看出上訴人發稿單上所載新聞發稿日期與各該新聞之播出時間、發稿內容，然查(1)上訴人陳明對照表上所記載之加班的時間就是上訴人採訪、拍攝、製作、上傳的時間，但跟台視新聞採出的時間可能不一樣等語（見本院卷三第162頁），可知對照表上所列新聞播出之時間不足以推認上訴人實際加班之時間；(2)上訴人自陳：可於事前編採累積等假日時再予發稿，沒有傳送的時間可以佐證（見本院卷一第60頁）；每則新聞完成所需的時間不一定，如果借調同業所拍攝新聞畫面，須整合相關畫面再做壓縮、文字稿上傳，影片可請同業幫忙傳，文字要自己來；被上訴人未規定每日需發幾則新聞，但基本上就一定要發新聞，採訪完當天就上傳公司，如果是深夜的話會在隔天早上上傳，新聞播出的時間，不一定是我加班當日採訪的（見本院卷三第162頁）等語，是上訴人可事先集中編撰累積數則發稿內容後改日再予發稿，即難以發稿單、對照表或其發稿內容認定上訴人真正之加班日及加班事實。(3)上訴人雖主張可從拍攝影

片、新聞內容事故發生時間，判斷工作時間等語，然依對照表所載新聞播出時間、發稿內容或影片圖檔所示，或無新聞事件發生之明確日期，或發生日、播出日明顯與上訴人所載加班日或新聞播出日不合，或新聞發生日在新聞播出前數日或數月不等，或無從看出採訪時間等，難據以推認上訴人工作日或真正發稿時間；此參其中上訴人主張於107年4月25日至27日有發稿行為，惟上訴人於該期間住院進行手術，有花蓮慈濟醫院診斷證明書可參(原審卷二第193頁)，足認難憑上訴人製作之發稿單、發稿明細單及對照表之內容推認上訴人加班之事實，是上訴人主張其自103年1月1日至107年12月31日期間有於平日、休息日、例假日、國定假日及特休日加班等，請求加班費等情，尚難憑採。

(五)勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作5年以上10年未滿，應給予每年14日之特別休假；滿10年以上，每1年加給1日，加至30日為止，106年1月1日修法前之勞基法第38條第1項第5、6款定有明文。勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作5年以上10年未滿，應給予每年15日之特別休假；滿10年以上，每一年加給1日加至30日為止，106年1月1日修法後之勞基法第38條第1項第5、6款亦有規定。依上開規定，上訴人自89年8月21日起任職於被上訴人，並於99年8月20日滿10年，該年度特別休假應有14日，自100年起每1年加給1日至105年止共計6年，則其特別休假應為20日，兩造對於上訴人105年度特別休假為20日，上訴人已經休畢之事實，並不爭執(參前述參、兩造不爭執之事實、十之記載)，則上訴人請求此部分特休日未休應予補休之工資補償即屬無據。又兩造對於被上訴人核算上訴人106年之特休為二階段：106年1月1日至8月20日計算年資特休為13日3小時，加計新制特別休假較舊制多1日，共計14日3小時；106年8月21日至107年8月20日計算年資特休為23日。被上訴人給予上開特別休假，與前述規定無違，而上訴人於106年1月1日至8月14日將特別休假14日3小時休畢，106年8月20日至107年8月14日總休假日數則

01 為12日，其餘休假11日則遞延至107年，是上訴人106年度之
02 特別休假亦已休畢。上訴人雖主張其於特休日有加班之事
03 實，並請求特休日未休應補休之工資補償等語，然參前所
04 述，上訴人不能證明加班之事實，其請求被上訴人給付特休
05 日加班應補休而未休之補償工資，亦屬無據。

06 (六)查不及一年之定期給付債權，其各期給付請求權，因5年間
07 不行使而消滅，民法第126條定有明文。本件上訴人於108年
08 7月4日提起本件訴訟，縱使認為上訴人可請求103年7月4日
09 以前之加班費(詳見本院卷二第21、33、57、75、85頁)，惟
10 被上訴人抗辯上訴人於108年7月4日起訴，於103年7月4日前
11 之加班費請求權已罹於時效而消滅等語，此部分請求權亦已
12 罹於5年之時效而消滅，上訴人此部分請求亦無理由，附此
13 敘明。

14 五、綜上所述，本件上訴人請求確認其與被上訴人之勞動契約關
15 係存在，並依兩造勞動契約、勞基法第24條、第38條第4項
16 及勞退條例第31條等規定請求被上訴人給付違法減薪差額、
17 遲延受領勞務期間薪資、加班費含特休未休應折算工資及補
18 提撥勞工退休金差額等，為無理由，不應准許，其上訴及擴
19 張之訴均應予以駁回，其假執行之聲請亦失所附麗，應併予
20 駁回。原審為上訴人敗訴之判決及駁回其假執行之聲請，並
21 無不合。上訴意旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理
22 由，應駁回其上訴。

23 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法與證據調查，核
24 與本件判決結果不生影響，爰不逐一論列，附此敘明。

25 據上論結，本件上訴及擴張之訴均為無理由，依民事訴訟法第44
26 9條第1項、第78條，判決如主文。

27 中 華 民 國 111 年 9 月 20 日

28 民事庭審判長法官 張宏節

29 法官 張健河

30 法官 林碧玲

31 以上正本係照原本作成。

01 如不服本判決，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書狀，其
02 未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書狀
03 （均須按他造當事人之人數附繕本）。上訴時應提出委任律師或
04 具有律師資格之人之委任狀；委任有律師資格者，另應附具律師
05 資格證書及釋明委任人與受任人有民事訴訟法第466條之1第1項
06 但書或第2項（詳附註）所定關係之釋明文書影本。如委任律師
07 提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

08 中 華 民 國 111 年 9 月 20 日
09 書記官 徐錦純

10 附 註：

11 民事訴訟法第466條之1（第1項、第2項）：

12 對於第二審判決上訴，上訴人應委任律師為訴訟代理人。但上訴
13 人或其法定代理人具有律師資格者，不在此限。