

臺灣高雄地方法院民事判決

112年度訴字第22號

原告 上宇科技有限公司

法定代理人 邱建文

訴訟代理人 陳凱翔律師

羅閱逸律師

吳佩書律師

羅玉惠

被告 對稱資訊股份有限公司

法定代理人 陳致宏

被告 圓周律資訊有限公司

法定代理人 陳致宏

共同 朱世璋律師

訴訟代理人 陳倩宇律師

上列當事人間請求損害賠償等事件，本院於民國112年11月23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

一、原告主張：比薪水網站（網址為<https://salary.tw>）係由  
被告共同架設及管理經營，由其會員提供職場情報，供求職  
者付費觀覽，被告就職場情報自有適當審核及管理義務，然  
而比薪水網站自民國110年9月13日、111年2月23日起刊登迄  
今如附表編號1、2所示之貼文（下稱系爭甲、乙貼文），關  
於系爭甲貼文部分，原告近3年來未曾有業務助理之工作或  
職稱，且正職員工薪資每月均在新臺幣（下同）3萬元以  
上，更無平均工時10小時及2個月更換20幾人之高流動率情

01 形，可見系爭甲貼文其中「業務助理：月薪28-29K、年薪00  
02 0-000K、加班頻率常常加班、在職年資1年、個人總年資10  
03 年、日均工時10小時、在職狀況已離職。工作內容：…整體  
04 員工流動率大概2個月可以20幾個人（包含新人報到又離  
05 開），是我看過最特別的公司」之內容不實；關於系爭乙貼  
06 文部分，原告並無個人總年資18年、在職未滿1年即離職之  
07 國貿助理存在，原告唯一國貿助理丙○○係於108年6月到  
08 職，任職3年多，其110年年薪55萬7,628元，可見系爭乙貼  
09 文其中「國貿助理：月薪36-37K、年薪000-000K、在職年資  
10 未滿1年、個人總年資18年、日均工時9小時、在職狀況已離  
11 職。工作內容：…上班時間會被要求不能接聽手機，家人有  
12 事聯絡一定要打公司電話，上班不能聊天，非常講求效率的  
13 公司。其他建議：…如果屬於安靜、乖乖牌，不太有自己想  
14 法的，或許很適合。」之內容不實。被告就系爭甲、乙貼文  
15 未盡適當審核及管理義務，造成求職者誤認原告吝於給薪、  
16 苛待員工、工作過重、職場環境不友善等負面印象，致原告  
17 之公司名譽嚴重受損，被告應回復原告之名譽，並連帶賠償  
18 原告非財產上損害賠償10萬元等語，爰依侵權行為之法律關  
19 係，聲明：（一）被告應將比薪水網站上之系爭甲、乙貼文下  
20 架刪除，且不得再行刊登。（二）被告應將本判決書全文以電  
21 腦標楷體14號字體刊載於比薪水網站上首頁2年。（三）被告  
22 應連帶給付原告10萬元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償  
23 日止，按年息百分之5計算之利息。（四）就前項聲明，願供  
24 擔保請准宣告假執行。

25 二、被告則以：被告於比薪水網站之使用者條款中規範使用者不  
26 得有侵害他人名譽等之言論內容，且被告就系爭甲、乙貼  
27 文，均有派員先初步過濾顯無價值或人身攻擊等惡意言論，  
28 始刊登在網站，且原告於111年6月2日寄發律師函檢舉系爭  
29 甲、乙貼文後，被告隨即以電子郵件通知系爭甲、乙貼文之  
30 發文者確認內容是否屬實，並於收受本件起訴狀繕本後，於  
31 系爭甲、乙貼文上方以紅色標記「此篇薪水情報可能涉及爭

01 議，可前往幫助中心了解詳細內容」等語，足徵被告已為適  
02 當之審核，並有採取防止措施。且系爭甲、乙貼文並非不  
03 實，亦與107年3月19日面試趣網站「這間去年就在找人，  
04 ……但目前辦公室裡面沒有年資超過一年的，請三思」之貼  
05 文、108年Google地圖「流動率、離職率爆高的公司，難道  
06 會都是員工的問題，大家就別去浪費自己時間了。」之評論  
07 相符等語，資為抗辯，並聲明：(一)原告之訴駁回。(二)如  
08 受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

### 09 三、兩造不爭執事項：

10 (一)比薪水網站(網址為<https://salary.tw>)係由被告共同架  
11 設及管理經營，經營模式為：提供不特定民眾註冊為會員  
12 後，上傳會員所知悉之各公司實際薪水、工作內容、工時、  
13 工作環境等職場情報予被告，被告整理上開職場情報為比薪  
14 水網站之固定格式，並於審核後貼文上架至比薪水網站上，  
15 欲觀看職場情報之求職者向被告支付費用或提供其他職場情  
16 報後，即可觀覽比薪水網站所揭露之情報資訊。

17 (二)被告就比薪水網站之貼文，有適當審核查證及管理控制之義  
18 務。

19 (三)被告於110年9月13日起至000年00月間，在比薪水網站上，  
20 刊登如附表編號1所示貼文內容之職場情報資訊(即系爭甲  
21 貼文)，自000年00月間迄今於貼文內容上方以紅色標記  
22 「此篇薪水情報可能涉及爭議，可前往幫助中心了解詳細內  
23 容」。

24 (四)被告於111年2月23日起迄000年00月間，在比薪水網站上，  
25 刊登如附表編號2所示貼文內容之職場情報資訊(即系爭乙  
26 貼文)，自000年00月間迄今於貼文內容上方以紅色標記  
27 「此篇薪水情報可能涉及爭議，可前往幫助中心了解詳細內  
28 容」。

### 29 四、本件之爭點：

30 (一)被告就系爭甲、乙貼文是否已善盡審核等義務？系爭甲、乙  
31 貼文是否屬實？

01 (二)原告之請求有無理由？

02 四、本院得心證之理由

03 (一)按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，  
04 民事訴訟法第277條前段有明文規定。民事訴訟如係由原告  
05 主張權利者，應先由原告負舉證之責，若原告不能舉證，以  
06 證實自己主張之事實為真實，則被告就其抗辯事實即令不能  
07 舉證，亦應駁回原告之請求（最高法院82年度台上字第1723  
08 號判決意旨參照）。次按侵權行為之成立，須有加害行為，  
09 所謂加害行為包括作為與不作為，其以不作為侵害他人之權  
10 益而成立侵權行為者，必以作為義務之存在為前提。在當事  
11 人間無一定之特殊關係之情形下，原則上固無防範損害發生  
12 之作為義務，惟如基於法令之規定，或依當事人契約之約  
13 定、服務關係（從事一定營業或專門職業之人）、自己危險  
14 之前行為、公序良俗而有該作為義務者，亦可成立不作為之  
15 侵權行為。而名譽有無受損害，應以社會上對個人評價是否  
16 貶損作為判斷之依據，苟行為人之行為足以使他人社會上  
17 之評價貶損，不論故意或過失均可構成侵權行為。網路平台  
18 服務提供者，架設網站為一定營業之服務，平台使用者發表  
19 文章及資料公布於其網路平台上，得供他人點選，其行為自  
20 足以傳播文章作者之言論，倘經平台使用者（被害人）檢舉  
21 或告知，網路平台上存在侵害其名譽之言論，請求刪除該言  
22 論時，本於網路平台服務提供者對於該平台有管理及控制權  
23 限，並為兼顧平台使用者之表現自由及被害人之權益保護，  
24 網路平台服務提供者應有適當之審核作為義務，如有相當理  
25 由足認確屬侵害名譽之言論，更有採取防止措施之作為義  
26 務。倘網路平台服務提供者未為任何審核，或已有相當理由  
27 足認屬侵害名譽之言論而未為任何防止措施，猶令該侵害名  
28 譽之言論繼續存在，自屬違反作為義務，亦可成立不作為侵  
29 權行為（最高法院109年度台上字第1015號民事判決參  
30 照）。準此，網路平台服務提供者「並非」網路內容提供者  
31 （使用網路平台張貼或公布內容者），為兼顧發文者之言論

01 自由及發文指涉對象之權利，除非發文者之言論一望即知屬  
02 於侵權行為，否則網路平台服務提供者僅於被害人檢舉時，  
03 始有適當之審核義務，並於有相當理由足認該言論屬侵權行  
04 為時，始有採取防止措施之義務，而非謂網路平台服務提供  
05 者，對於發文者之言論，有事先實質審查具真實性始准發文  
06 之義務，及一遭檢舉時即應將該言論下架之義務，如此非但  
07 不切實際，且非無箝制言論自由等基本權之嫌，依基本權對  
08 第三人之效力，亦難認為適法。

09 (二)經查：

10 1、前述兩造不爭執事項(一)至(四)之事實，為兩造所不爭執  
11 (見本院訴字卷一第234至235頁)，足以認定。

12 2、依證人甲○○於本院證稱：我受雇於被告擔任審核客服，每  
13 天要審核300到800篇貼文，系爭甲、乙貼文有經過我事先審  
14 核並無不雅謾罵、洩漏個人的個資、人身攻擊，且具有參考  
15 價值才上架，但我不會去審核是否符合事實，因為只有發文  
16 者自己本人知道事實等語(見本院訴字卷三第52至53頁)，  
17 堪認被告內部設有事前排除惡意貼文之機制，而系爭甲、乙  
18 貼文經證人甲○○事前審核其形式上非屬惡意貼文後始上  
19 架。而依附表所示系爭甲、乙貼文之內容，並無一望即知屬  
20 於侵害名譽之言論之內容，是被告事前審查系爭甲、乙貼文  
21 後，認為並無侵害原告名譽之虞，而將系爭甲、乙貼文上  
22 架，應非屬侵權行為。

23 3、依證人甲○○於本院證稱：系爭甲、乙貼文被檢舉後，我以  
24 Email通知系爭甲、乙貼文的發文者，主要是告知發文者該  
25 貼文受到檢舉，請他協助確認貼文是否屬實或是否有疑慮的  
26 地方，但我不會去審核是否符合事實，因為只有發文者自己  
27 本人知道事實，我寄出Email後，發文者並沒有回應等語  
28 (見本院卷三第51至59頁)，及被告於111年6月2日收受原  
29 告指稱系爭甲、乙貼文內容不實之律師函(見本院審訴卷第  
30 91至95頁)後，隨即於111年6月7日以電子郵件通知系爭甲  
31 貼文之發文者：「…關於您所分享的薪資情報內容，我們收

01 到一通知，需向您盡到告知的義務。您在0000-00-00於比薪  
02 水網站分享的（上宇科技有限公司業務助理）薪資內容於00  
03 00-00-00收到檢舉信件，檢舉原因為『內容不實』…我們始  
04 終相信，每位願意分享個人經驗的求職者，內容皆為屬屬，  
05 但倘若您發現薪水情報有誤鍵之處或有部分不實的內容，想  
06 進行修改或刪除，歡迎您直接透過此信件回覆告訴我，我將  
07 於收到信後第一時間協助您處理。若無任何問題，您亦可選  
08 擇不予理會此信。」、「…您在0000-00-00於比薪水網站分  
09 享…」等語、同日通知系爭乙貼文發文者（除「0000-00-0  
10 0」改成「0000-00-00」外，其餘與上述相同之內容（見本  
11 院訴字卷一第71、72頁），堪認被告內部除事前審查機制  
12 外，另設有經檢舉後向發文者查證之機制，並於系爭甲、乙  
13 貼文遭原告以律師函指稱不實後，立即啟動此查核機制，以  
14 電子郵件通知系爭甲、乙貼文的發文者，告知系爭甲、乙貼  
15 文遭檢查「內容不實」，並以禮貌性口氣告知發文者，若發  
16 現確有不實可透過電子郵件回覆進行修改或刪除，若無不  
17 實，即無庸回覆。被告既已於原告寄發律師函後，即以電子  
18 郵件通知系爭甲、乙貼文之發文者，要求其等確認內容是否  
19 確有「不實」，被告自無違反「遭請求刪除該言論時」之  
20 「適當之審核作為義務」。又系爭甲、乙貼文之內容並無明  
21 顯違反常情之處，是否不實，僅原告及發文者知悉，被告難  
22 以透過其他方法查悉，被告為網路平台服務提供者，對於發  
23 文者之言論自由及原告之名譽均應注意，不能偏廢，倘若一  
24 經原告檢舉，被告在未經發文者同意或確認「不實」之情況  
25 下，逕將系爭甲、乙貼文下架或標註，非無箝制言論自由等  
26 基本權之嫌，依基本權對第三人之效力，亦難認為適法，是  
27 被告因系爭甲、乙貼文之發文者均尚未回覆，依前述電子郵  
28 件之內容即代表該2名發文者仍認為系爭甲、乙貼文屬實之  
29 情況下，暫未將系爭甲、乙貼文下架或標註，尚難認為係屬  
30 侵權行為。

31 4、被告於112年12月1日受送達本件起訴狀繕本等情，有本院送

01 達證書可稽（見本院審訴卷第325、327頁），被告隨即於系  
02 爭甲、乙貼文內容上方以紅色標記「此篇薪水情報可能涉及  
03 爭議，可前往幫助中心了解詳細內容」（見前述兩造不爭執  
04 事項(三)(四)之事實），堪認被告在無法判斷系爭甲、乙貼  
05 文是否屬實，並因系爭甲、乙貼文已涉訟之情況下，為兼顧  
06 發文者之言論自由及原告之名譽，以紅色標記「此篇薪水情  
07 報可能涉及爭議，可前往幫助中心了解詳細內容」等語，已  
08 有採取適當之審核及防止措施，應不構成侵權行為。

09 5、原告雖主張系爭甲貼文其中「業務助理：月薪28-29K、年薪  
10 000-000K、加班頻率常常加班、在職年資1年、個人總年資1  
11 0年、日均工時10小時、在職狀況已離職。工作內容：…整  
12 體員工流動率大概2個月可以20幾個人（包含新人報到又離  
13 開），是我看過最特別的公司。」及系爭乙貼文其中「國貿  
14 助理：月薪36-37K、年薪000-000K、在職年資未滿1年、個  
15 人總年資18年、日均工時9小時、在職狀況已離職。工作內  
16 容：…上班時間會被要求不能接聽手機，家人有事聯絡一定  
17 要打公司電話，上班不能聊天，非常講求效率的公司。其他  
18 建議：…如果屬於安靜、乖乖牌，不太有自己想法的，或許  
19 很適合。」，均為不實內容云云。惟系爭甲、乙貼文並非被  
20 告所發文，且非一望即知屬於侵權行為，被告僅於原告檢舉  
21 時，始有適當之審核義務，並於有相當理由足認該言論屬侵  
22 權行為時，始有採取防止措施之義務，而被告並無違反上揭  
23 義務，業如前述。且依卷內證據，亦難遽認系爭甲、乙貼文  
24 之上開內容不實，詳述如下：

25 (1)本院經兩造同意由原告提出近3年來的「每一個」員工的任  
26 職、去職、職稱、薪資、工作時數等人事資料，被告提出系  
27 爭甲、乙貼文之提供者之原始資料，在兩造均不得閱覽他方  
28 資料下，由本院核對並告知兩造核對結果（見本院訴字卷一  
29 第237至238頁）。經本院以上開兩造同意之程序核對後，系  
30 爭甲貼文之核對結果為：(1)由facebook註冊之帳號登入被  
31 告平台，未有該帳號發文者之年籍資料。(2)被告公司確有

01 曾有符合「月薪28-29K」、「在職年資1年」、「在職狀況  
02 已離職」之員工。(3)原告公司110年度員工平均每日加班4  
03 1.31分鐘，與貼文「加班頻率常常加班」大致相符。但「日  
04 均工時10小時」應有誇大（應僅平均加班約9個小時）。(4)  
05 原告公司之員工流動率高，109年至111年任職未滿1年即離  
06 職者有37人，貼文「大概2個月可以20幾個人（包含新人報  
07 到又離開）」應有誇大。若是依照109年9月至10月的到職、  
08 離職次數（同1人在當月報到、離職各算1次，共算2次）共  
09 計有18次。若是依照110年8月至9月的到職、離職次數（同1  
10 人在當月報到、離職各算1次，共算2次）共計有14次，均未  
11 逾20次；系爭乙貼文之核對結果為：(1)由facebook註冊之  
12 帳號登入被告平台，未有該帳號發文者之年籍資料。(2)原  
13 告公司確曾有「月薪36-37K」、「在職年資未滿1年」、  
14 「在職狀況已離職」之員工。(3)原告公司110年度員工平均  
15 每日加班41.31分鐘，與貼文「日均工時9小時」大致相符。  
16 （見本院訴字卷二第378頁、卷三第65頁、卷四證物袋內之  
17 核對表單、兩造各自所提資料之禁閱卷宗）。

18 (2)系爭甲貼文其中「日均工時10小時」、「整體員工流動率大  
19 概2個月可以20幾個人（包含新人報到又離開）」雖有稍有  
20 誇大，但系爭甲貼文之發文者顯僅係以自己在職場工作之感  
21 受發文，並非經過儀器精確測量後之發文，猶如體感溫度與  
22 實際溫度有一定的偏離，發文者體感日均工時10小時、20幾  
23 人次到離職，與實際日均工時約9小時、18人次到離職，相  
24 去不遠，且利用中午休息時間或下班後繼續處理公事，而不  
25 報加班之情形，一般職場並非罕見，系爭甲貼文之發文者或  
26 因有此習慣而發文「日均工時10小時」亦符常情。且依原告  
27 所提出之原告109年4月22日公告「不要比誰晚下班：在職  
28 場，不要和你的同事比晚下班，公司是看你一天做多少事，  
29 …我每天從ERP的登錄人都可以查出你每天打了幾張銷單…  
30 你耗到6：00才下班，結果當天才打了一張訂銷單，這樣不  
31 是告訴老闆你的能力奇差無比或是你是愛做表面的員工，老

01 闊不喜歡事情沒做完就打卡下班的員工，但更討厭能力奇差  
02 無比或是愛做表面的員工。把自己的事做完了，就準時回家  
03 吧！P.S。以上不適用於還在學習當中的試用期員工，剛進  
04 一新職場，本就必須比別人多花3倍的時間學習，準時回家  
05 才是不正常！」等語之公告內容（見本院訴字卷一第340  
06 頁），堪認原告應有不少員工有「晚下班」之情形，否則原  
07 告即無特地公告「不要比誰晚下班」之必要。且該公告之字  
08 面上之意思，雖是要求員工把事情做完並準時下班，但能力  
09 未臻優秀之員工，為了避免成為原告眼中之「能力奇差無比  
10 或是愛做表面的員工」的員工，也只剩下自願無償加班不報  
11 加班費之選項而已，又該公告末段要求試用期員工「多花3  
12 倍的時間學習，準時回家才是不正常」等語，堪認原告公司  
13 非無無償加班文化，是尚難僅以原告留存之加班紀錄，即認  
14 系爭甲貼文「日均工時10小時」不實。

15 (3)原告雖主張並無系爭甲貼文之「在職年資1年、個人總年資1  
16 0年」之「業務助理」存在，亦無系爭乙貼文之「在職年資  
17 未滿1年、個人總年資18年」之「國貿助理」存在云云。惟  
18 所謂個人總年資，系爭甲、乙貼文之發文者未必僅計正職年  
19 資，或有可能兼計工讀或打工。而業務助理、國貿助理之職  
20 稱，在一般職場使用上甚為廣泛，且均屬較為低薪、低階之  
21 助理職稱之工作，而非屬主管、高薪或高階職稱之工作，系  
22 爭甲、乙貼文張貼之薪資內容屬於較低薪工作，發文者縱為  
23 其他助理而以業務助理、國貿助理發文，亦無造假主管或高  
24 階工作職稱卻領低薪之情形，可見此僅是發文者自認其工作  
25 性質屬於業務助理、國貿助理，而未嚴格依照原告所給予之  
26 職稱發文而已，尚難認為不實。況證人陳忻展於本院證稱：  
27 我自108年起至109年間，受雇於原告，擔任行政會計，認識  
28 在同一個辦公室的乙○○、丙○○，但忘記她們是國貿助理  
29 或業務助理，國貿助理與業務助理主要都是對客人的部分，  
30 我覺得工作性質差不多等語（見本院訴字卷三第189至190  
31 頁），亦堪認系爭乙貼文之發文者，僅是未嚴格性質相近之

01 國貿助理與業務助理，並非刻意造假。

02 (4)原告主張系爭乙貼文之「上班時間會被要求不能接聽手機，  
03 家人有事聯絡一定要打公司電話，上班不能聊天，非常講求  
04 效率的公司」並非事實云云。惟查，依證人丙○○於本院證  
05 稱：我自108年6月起至112年5月止任職於原告擔任國貿助  
06 理，上班時間有規定不能用手機，家人有事一定要打公司電  
07 話，上班時間沒有規定不能聊天，有講求效率等語（見本院  
08 訴字卷三60至64頁）；證人陳炘展於本院證稱：原告是非常  
09 講求效率的公司，且上班時間會被要求不能接聽手機，家人  
10 有事聯絡一定都要打公司電話，都是事實，但沒有硬性規定  
11 上班不能聊天等語，堪認上開系爭乙貼文之內容，與事實相  
12 符。

13 (5)證人丙○○、陳炘展雖於本院證稱其2人及其他員工均準時  
14 上、下班云云，惟原告公司之流動率甚高，業如前述，然其  
15 2人竟證述對於原告公司流動率並無印象等語（見本院卷三  
16 第192頁），可見其2人並無注意原告員工之出勤狀況，況其  
17 2人上揭證述「準時」上下班情形，亦與前述原告員工實際  
18 上確有加班之情形不符，是本件尚難以其2人之證述認為系  
19 爭甲、乙貼文關於工時、加班部分不實。

20 (6)系爭甲貼文其中「是我看過最特別的公司」及系爭乙貼文其  
21 中「其他建議：…如果屬於安靜、乖乖牌，不太有自己想法  
22 的，或許很適合。」，顯屬發文者基於自身經驗所發表之意  
23 見，並無不實之問題，且其內容依一般人之理解，應屬對於  
24 可受公評之事為善意並適當之評論，難認有侵害原告之權  
25 利。

26 (三)按「名譽」是一種外部社會的評價，法律所保障的名譽，應  
27 為「不被他人以虛偽言論毀損的社會評價」，亦即，一個人  
28 有維護良好聲譽不受不實事實抹黑的權利。名譽本即構築在  
29 事實之上，是以，陳述真實之事或真誠之意見，應非屬侵害  
30 名譽，法律沒有理由禁止說出誠實話語，若說真實言論或真  
31 誠意見會造成他人不快，則只是所謂的「名譽感情」（內部

01 名譽) 受損，而此名譽感情充其量祇是個人擁有較佳聲譽的  
02 主觀願望，並無理由當然成為法律上可以主張的「權利」。  
03 即名譽權是否受侵害不能以被指涉對象之主觀感受為準，應  
04 就社會一般人對於所認識之客觀事實之評價，客觀判斷之，  
05 蓋名譽或社會上對個人評價，乃個人品行之反映，評價或高  
06 或低，取決於個人自己所作所為，而非禁止他人為壞的評  
07 價。經查，系爭甲、乙貼文並非一望即知屬於侵權行為之言  
08 論（系爭甲、乙貼文形式上非屬侮辱或誹謗之言論等），且  
09 被告於原告檢舉時，已為適當之審核（以電子郵件通知系爭  
10 甲、乙貼文之發文者，要求其等確認內容是否確有「不  
11 實」），並於有相當理由足認該言論「有可能」屬侵權行為  
12 時，採取防止措施（於系爭甲、乙貼文內容上方以紅色標記  
13 「此篇薪水情報可能涉及爭議，可前往幫助中心了解詳細內  
14 容」），又依卷內證據尚難認為系爭甲、乙貼文之內容不  
15 實，可見系爭甲、乙貼文僅是發文者基於事實而陳述真實之  
16 事及發表真誠之意見，縱會造成原告不快，充其量亦僅原告  
17 個人擁有希望較佳聲譽的主觀願望不能實現而感受不佳而  
18 已，實已難認為系爭甲、乙貼文僅是發文者有侵權行為，更  
19 難認定僅為提供網路平台服務並已為適當之審核及採取防止  
20 措施之被告有侵權行為。

21 六、綜上所述，原告基於侵權行為損害賠償之法律關係，請求  
22 (一)被告應將比薪水網站上之系爭甲、乙貼文下架刪除，且  
23 不得再行刊登；(二)被告應將本判決書全文以電腦標楷體14  
24 號字體刊載於比薪水網站上首頁2年；(三)被告應連帶給付  
25 原告10萬元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年  
26 息百分之5計算之利息，均無理由，應予駁回。原告假執行  
27 之聲請，因原告之訴遭駁回而失所附麗，應併駁回之。

28 七、本件事證業臻明確，兩造其餘攻防方法及證據，核與判決結  
29 果不生影響，爰不逐一論述，併此敘明。

30 八、據上論結，本件原告之訴為無理由，依民事訴訟法第78條，  
31 判決如主文。

01 中 華 民 國 112 年 12 月 13 日  
02 民事第四庭 法官 施盈志

03 以上正本係照原本作成。

04 如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上  
05 訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後  
06 20日內補提上訴理由書（須附繕本）。

07 中 華 民 國 112 年 12 月 13 日  
08 書記官 陳玫燕

09 附表：  
10

編號	貼文內容	備註
1	<p>上宇科技有限公司 業務助理：月薪28-29K、年薪000-000K、加班頻 率常常加班、在職年資1年、個人總年資10年、日 均工時10小時、在職狀況已離職。 工作內容：公司老闆跟老闆娘思考都很特別，認 為只要花錢就可以請到好員工，整體員工流動率 大概2個月可以20幾個人（包含新人報到又離 開），是我看過最特別的公司。</p>	即系爭甲貼 文
2	<p>上宇科技有限公司 國貿助理：月薪36-37K、年薪000-000K、年終360 00、三節18000、分工1000、在職年資未滿1年、 個人總年資18年、日均工時9小時、在職狀況已離 職。 工作內容：工作環境整潔乾淨是優點，佈告欄貼 滿各式公告，看完要簽名，上班時間會被要求不 能接聽手機，家人有事聯絡一定要打公司電話， 上班不能聊天，非常講求效率的公司。 其他建議：公司管理屬於比較高要求，如果屬於 安靜、乖乖牌，不太有自己想法的，或許很適 合。</p>	即系爭乙貼 文