臺灣高等法院高雄分院民事判決

111年度勞上字第48號

上　訴　人　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　邱基峻律師

　　賴柏宏律師

被 上訴 人　黃子倩

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111年7月1日臺灣橋頭地方法院110年度勞訴字第153號第一審判決提起上訴，被上訴人並為訴之減縮，本院於112年2月1日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

上訴駁回。

原判決主文第二項所命給付之利息，減縮自民國一一〇年九月六日起算。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

一、本件被上訴人就上訴人於民國110年8月份短付之薪資部分，於原審係請求自110年9月5日起加計法定遲延利息而為給付，嗣於本院變更為自110年9月6日起算利息，核屬減縮應受判決事項之聲明，合於民事訴訟法第446條第1項但書、第255條第1項第3款規定，應予准許。

二、被上訴人起訴主張：伊自109年5月4日起受僱於上訴人擔任文字記者，負責高雄市全區警政司法線新聞，月薪為新台幣（下同）45,000元，上訴人應按月提繳2,748元至伊之勞工退休金個人專戶（下稱勞退專戶）。伊自認對工作盡心盡力，且追求完美，並無長期流量與發稿表現不佳之情事，詎上訴人竟以伊有此情事、經多次指正教導仍未改善為由，於110年（以下均為同年度）6月30日對伊為申誡1次之處分（下稱處分①）。又伊於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，固未先向潘炤穎本人求證，惟伊已先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消息真偽，且系爭報導之內容亦無錯誤不實，詎上訴人竟未待伊繳交檢討報告，即以伊怠忽職守情節重大為由，於7月9日對伊為記大過1次之處分（下稱處分②）。再兩造就謀職假扣薪事宜，曾於6月9日在高雄市政府勞工局（下稱勞工局）成立調解（下稱系爭調解），因訴外人即時任市警局新興分局行政組組長鍾睿賢，及時任市警局苓雅分局行政組巡官方呈祥，均為伊之舊識、友人，伊為回應其等之關心，而將系爭調解結果告知鍾睿賢，及將伊遭受處分①、處分②之情事告知方呈祥，詎上訴人竟以伊洩漏公司機密資料、在外言行不當影響公司形象聲譽為由，於8月9日分別對伊為記大過、小過各1次之處分（下稱處分③、④），並以伊於同一年內經功過相抵後仍記大過2次為由，於同日將伊解僱。上訴人所為之解僱，不符被上訴人工作規則（下稱工作規則）第48條第2款及勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第4款規定，不生終止兩造間勞動契約之效力，且伊欲提出勞務給付，為上訴人所拒，則伊得請求確認兩造間之僱傭關係存在，並依兩造間之僱傭契約及勞工退休金條例（下稱勞退條例）第31條第1項規定，請求上訴人加計法定遲延利息給付110年8月短付之薪資31,500元，及補提繳110年8月份之勞工退休金1,924元，另請求上訴人自110年9月起，於伊復職前按月加計法定遲延利息給付薪資45,000元及提繳勞工退休金2,748元等語，於原審聲明：㈠確認兩造間之僱傭關係存在。㈡上訴人應給付被上訴人31,500元，及自110年9月5日起（被上訴人已於本院減縮自110年9月6日起）至清償日止，按年息5%計算之利息。㈢上訴人應自110年9月起至被上訴人復職之前一日止，按月於次月5日給付被上訴人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上訴人應提繳1,924元至被上訴人之勞退專戶。㈤上訴人應自110年9月起至被上訴人復職之前一日止，按月提繳勞退金2,748元至被上訴人之勞退專戶。

三、上訴人則以：

㈠被上訴人自109年5月4日任職於伊公司新聞部高雄地方中心後，即有新聞稿鋪陳能力不足、出稿量不足、點閱率不佳、欠缺團隊合作精神等缺失，屢經主管逐項指正及提供建議促請改正而未果，伊公司始依工作規則第53條第1款規定，對被上訴人為處分①。又被上訴人就系爭報導所確認消息來源之對象有誤，涉及散播不實資訊，而有違反傳染病防治法第63條之虞，致伊公司之新聞公信力受損，且遭潘炤穎揚言提告，伊公司自得依工作規則第55條第3款後段規定，對被上訴人為處分②。再被上訴人擅自將系爭調解及處分①、②之內容，洩漏予伊公司經營新聞媒體所須接觸之警察機關對應人員，復一併散佈伊公司之負面言論，除違反兩造間聘僱同意書（下稱聘僱同意書）第7條約定之保密義務外，更造成伊公司之形象及聲譽嚴重受損，伊公司考量情節輕重後，依工作規則第55條第10款、第13款規定，分別對被上訴人為處分③、④，並無不當。被上訴人於同一年內經功過相抵後仍記大過2次，乃屢次違反工作規則而遭懲處，惟其未見反省，欠缺改善意願，更恣意向伊公司新聞部高雄地方中心之主管、新聞部副總編輯提出刑事告訴，顯已影響伊公司內部紀律，並將兩造間之信賴關係破壞殆盡，伊公司依工作規則第48條第2款規定予以解僱，符合解僱最後手段性原則，亦合於勞基法第12條第1項第4款規定，兩造間之勞動契約即因而終止。是以，被上訴人請求確認兩造間之僱傭關係存在，並請求伊公司給付薪資及提繳勞工退休金，洵屬無據。

㈡縱認伊公司之解僱不合法，惟被上訴人受解僱通知後並無提供勞務之事實及意願，於110年8月25日以前亦無給付勞務之準備，則伊公司於110年8月9日至同年月25日間並無受領勞務遲延之情形，則被上訴人請求伊公司給付薪資，仍屬無

據。又縱認被上訴人得請求給付薪資，惟被上訴人具有通常之勞動能力，原得受領基本工資，則被上訴人於上訴人終止勞動契約後迄今均未工作，乃故意怠於取得利益，依民法第487條但書規定，被上訴人所請求給付之薪資，應按月扣除基本工資之數額等語置辯。

四、原審判決：㈠確認兩造間之僱傭關係存在，㈡上訴人應給付被上訴人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，㈢上訴人應自110年9月起至被上訴人復職之前一日止，按月於次月5日給付被上訴人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上訴人應提繳1,924元至被上訴人之勞退專戶，㈤上訴人應自110年9月起至被上訴人復職之前一日止，按月提繳2,748元至被上訴人之勞退專戶，並就命上訴人給付部分依職權為假執行及供擔保免為假執行之宣告，而駁回被上訴人其餘之請求。上訴人就其敗訴部分提起上訴，於本院聲明：㈠原判決不利於上訴人部分廢棄。㈡上開廢棄部分，被上訴人在第一審之訴駁回。被上訴人答辯聲明：上訴駁回（原審判決被上訴人敗訴部分，未據其聲明不服，非本院審理範圍）。

五、兩造不爭執之事項（見本院卷第339至340頁）：

㈠被上訴人自109年5月4日起受僱於上訴人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，於110年8月9日之勞保投保薪資為45,800元。

㈡上訴人製作之被上訴人110年4、5、6月考核評比，其中點閱率、供稿內容均為真實。

㈢兩造因扣薪爭議，於110年6月9日在勞工局調解成立（即系爭調解），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。被上訴人於當日以LINE通訊軟體傳送如原審卷一第119頁所示之訊息予市警局新興分局行政組組長鍾睿賢，以此方式洩漏系爭調解內容。

㈣上訴人於110年6月30日以被上訴人110年4月至6月績效表現

不佳為由，對被上訴人為申誡1次之處分（即處分①）。被上訴人於當日以LINE通訊軟體傳送如原審卷一第127頁所示之上訴人懲處文件予鍾睿賢。

㈤被上訴人於110年7月4日為如原審卷二第87頁所示之報導（即系爭報導），遭衛生局簡任技正潘炤穎寄發如原審卷一第113頁所示之電子郵件向上訴人投訴。

㈥上訴人於110年7月9日以被上訴人之系爭報導未向潘炤穎訪談求證為由，對被上訴人為大過1次之處分（即處分②）。

㈦被上訴人於110年7月中旬與市警局苓雅分局行政組巡官方呈祥為如原審卷一第121至125頁所示之LINE對話，並於同月14日傳送如原審卷一第121頁所示之上訴人懲處文件予方呈祥。

㈧上訴人於110年8月9日以被上訴人於110年6月9日洩漏調解內容為由，對被上訴人為大過1次之處分（即處分③）；又以被上訴人於任職期間洩漏考核依據及內部資料等為由，對被上訴人為小過1次之處分（即處分④）；末以被上訴人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2次且符合法定解僱事由，依上訴人工作規則第13條第1項第4款第8目、第48條第2款規定，不經預告終止兩造間勞動契約。

㈨如認上訴人終止勞動契約為不合法，且被上訴人請求於復職前繼續給付薪資為有理由，上訴人於110年8月份應給付之薪資全額為29,496元，應提繳之勞工退休金為1,924元；自110年9月份起應按月給付之薪資全額為45,000元，應提繳之勞工退休金為2,748元。

六、本件爭點為：

㈠上訴人依工作規則第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？

㈡被上訴人有無故意怠於取得利益之情事？該利益數額為何？

七、本院判斷如下：

㈠1.⑴按勞基法第1條揭櫫其立法目的在於保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，而為勞動條件最低標準之規定，故雇主所定工作規則中如訂有優於勞基法之規定者，除有違反法令之強制或禁止規定或其他有關該事業適用之團體協約規定外，有拘束勞雇雙方之效力，而為勞動契約之一部，自應從其所訂（最高法院106年度台上字第524號民事判決意旨參照）。又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（最高法院95年度台上字第2720號民事判決意旨參照）。

⑵經查：上訴人係依工作規則第48條第2款規定解僱被上訴人，並據以通知被上訴人一事，有東森新聞雲股份有限公司110年8月9日（2021）新媒體管字第2021080901號通報附卷可稽（見原審卷一第19頁），則上訴人即不得就原先未列於解僱通知上之其他事由，於訴訟上再予以主張。又工作規則第48條第2款規定：「對員工之懲處，按情節輕重分為申誡（申誡3次作為記小過1次）、小過（記過3次作為記大過1次）、大過及同一年內經功過相抵後，仍記大過2次且符合法定解僱事由者得予以解僱」（見原審卷一第327至328頁），乃對於解僱違反勞動契約或工作規則之勞工一事，附加勞工「同年度經功過相抵後累計受記大過2次」，且「符合法定解僱事由」之條件，與勞基法第12條第1項第4款規定「違反勞動契約或工作規則，情節重大者」之法定解僱事由相較，以前揭工作規則對解僱一事予以較多之程序限制，亦即對勞工權益之保障較為周全，則本件判斷兩造間之勞動契約是否已合法終止，即應視上訴人之解僱是否符合工作規則第48條第2款規定。而除處分①至④外（其日期、內容、事由及依據詳如附表所示），被上訴人於

110年度別無其他獎懲紀錄等情，業據兩造陳明在卷（見本院卷第107、293頁），則上訴人解僱被上訴人是否有理由，實即繫諸於其對被上訴人所為上開處分，是否於功過相抵後累計達記大過2次，合先敘明。

2.被上訴人所為之處分③為不當：

⑴按工作規則第55條第10款、第13款規定：「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」（見原審卷一第335頁）。又聘僱同意書第6條第1項第5款、第2項約定：「一、本同意書所謂之『營業秘密』係指與新媒體（指上訴人，下同）業務相關，由新媒體之職員或受託人所開發、撰擬、製作、彙整包括但不限於下列之各種相關資料：…㈤人事資料、績效考核、工作輪調、工作說明書等文件、資料、資訊或資訊系統資料庫之資料。…前項所謂之『營業秘密』或『各種相關資料』，係指無論口頭上、或紀錄於任何儲存媒介者，舉凡依本公司規章、一般商業觀念視為機密之物品、文件、或資訊，或依新媒體員工工作規則、營業秘密法或其他規定將其定義為『營業秘密』者均屬之」，第7條第1、2項約定：「一、立同意書人（指被上訴人，下同）保證於服務期間嚴守保密義務。非經新媒體之書面同意，絕不以任何方式洩漏或使其他第三人知悉或持有新媒體之任何營業秘密，並不得自行以非供職務目的取得使用或以任何方式使第三人利用之。對於前開營業秘密以外，新媒體之其他機密及相關資訊，立同意書人亦負有保密義務，不得洩漏，或使他人知悉、持有。二、前項所稱之「新媒體之其他機密及相關資訊」，包括但不限於新媒體之政策、對外策略合作聯盟、各項合約內容及執行情形、各項會議中之討論內容，以及本同意書第六條所稱之營業秘密等相關資訊」（見原審卷一第35

0至351頁）。

⑵經查：

①被上訴人因謀職假扣薪爭議，於110年5月5日向勞工局聲請與上訴人調解，嗣於同年6月9日成立系爭調解，其內容包括：「3.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」等情，有勞工局勞資爭議調解紀錄附卷可稽（見原審卷一第29至30頁）。又系爭調解固涉及人事紛爭，惟系爭調解之方案內容，尚非聘僱同意書第6條第1項第5款所指之人事資料，亦無從歸類於同條項其他各款之資料，亦即並非聘僱同意書第6條所規範之營業秘密；然兩造及調解委員既均就系爭調解內容負有保密義務，則系爭調解內容屬於聘僱同意書第7條第1、2項所指上訴人之「其他機密及相關資訊」，應堪認定。

②系爭調解成立後，被上訴人旋於同日上午11時14分許以LINE通訊軟體傳送訊息予鍾睿賢，表示：「剛結束！一切順利，公司很瞎一開始派來的人還想用我4月份的考績評比來模糊焦點（說我4月份點閱率不高），結果主席跟委員說：『今天依照這件事來調解即可』/總之，公司答應如果勞工局認為我被扣的薪水應該返還，那下個月我領的薪水就會加回去/真是太好了，也就是說，經過這次調解，我下個月領的薪水就會加回去被扣的，等於沒有被扣薪！/看來勞權鬥士3.0又獲勝了一次/女戰士勝利的一拍」等語，並附加其自拍照片，有訊息紀錄附卷可稽（見原審卷一第119頁）。惟被上訴人向鍾睿賢傳達之資訊內容，僅為調解成立之概況，並未涉及系爭調解之具體內容（如給付金額、日期及其他條件等），尚難認被上訴人所洩漏者，屬聘僱同意書第7條第1、2項所指之「其他機密及相關資訊」。又被上訴人傳送上開訊息

予其採訪警政新聞之機關從業人員，其言行固未嚴守職務與交友行為之分際，且訊息內容含有貶抑上訴人之意，然其所為並未逾常見之職場抱怨範圍，亦無證據證明已對上訴人日後之新聞採訪作業造成妨礙，尚難認將對上訴人造成相當不良之影響，遑論將嚴重影響上訴人之形象或聲譽。

⑶綜上，被上訴人之行為，與「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」，或「在外言行不當，嚴重影響公司之形象或聲譽」之情形，均屬有間，上訴人依工作規則第55條第10款、第13款規定，對被上訴人給予記大過1次之處分（即處分③），即為不當。

3.上訴人對被上訴人所為之處分③為不當，業據前述，縱認處分①、②、④均為允當，被上訴人於110年度仍僅有受申誡、記大過、記小過各1次，並無經功過相抵後累計受記大過2次之情事，則上訴人所為解僱，不符於工作規則第48條第2款規定，關於處分①、②、④是否允當，原均無再予審究之必要。惟依工作規則第13條第1項第4款第8目規定，員工累計受記大過3次（不以同年度為限），亦為得予以解僱之事由（見原審卷一第297頁），則關於處分②是否允當，對兩造間之權利義務關係影響較為深遠，且兩造對此之爭執亦甚為激烈，爰仍就此敘明如下：

⑴按工作規則第55條第3款後段規定：「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」（見原審卷一第335頁）。又於報導前須加查證，為媒體從業人員的基本規範及慣例，是對於查證義務，就大眾傳播媒體之專業準則要求，至少須具有下列內涵：①報導之事實確有消息來源；②如有查證之可能性，則應於合理範圍內予以查證，並給予衡平報導之機會；③如因事實上之困難致無法查證，又因為保護消息來源而無法揭示

消息來源時，則須衡量下列兩項因素，以決定應否加以揭露及報導：❶消息來源之可靠性❷報導內容與公共利益之關連性；④對此等報導之評論，則須明示消息未經查證之情況，而以假設性之語氣單就已揭露之事實部分謹慎論斷，且不得單憑已揭露之情事，輕率推測其他相關而未經揭露之事實。

⑵經查：

①系爭報導內容包括：「高雄衛生局簡任技正潘炤穎表示『警察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（見原審卷二第87頁），乃明確向讀者傳達其係直接引述潘炤穎上開發言之意涵。

②惟潘炤穎於系爭報導翌日，即以電子郵件向上訴人投訴：「貴單位記者黃子倩在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》一文。其中有引述本人，也是高雄市衛生局簡任技正潘炤穎的話『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』，本人特此向貴單位表達最重抗議，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，孰不知『引述內容』從何而來，建請貴單位查核。同時本人屬高雄市政府衛生局簡任技正，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（治）法來移送，故請回應」等語（見原審卷一第113頁）。

③核諸系爭報導之採訪經過，經被上訴人於原審陳稱：「當時本人有先向市警局公關室詢問並取得回應及照

片，之後本人依據市警局公關人員之口頭轉述，得知衛生局確實有向警局提出該要求，本人遂而撰寫該篇新聞」等語（見原審卷一第190頁），及證人游士興於原審證稱：「我是高雄市政府警察局公共關係室股長，主要工作內容是服務媒體，也就是媒體想要知道關於市警局的相關新聞，我們會告訴他應向哪個科室詢問或索取資料。…原告（指被上訴人，下同）報導前有打電話詢問我，因為在原告刊登這則報導（指系爭報導，下同）前，蘋果日報有就防疫旅館、外籍漁工等相關防疫事務及警方的處理與高雄市警局公關室、行政科、外事科開會請我們提出說明，蘋果日報有報導政府要求入境漁工皆須入住防疫旅館14天，警方在漁工入住期間每天要防疫旅館健康訪視，高雄市警局要求加碼非外事警員需不定時抽檢漁工等相關新聞，原告在蘋果日報上開報導出來後，有致電詢問我市警局有無官方說明，我回答原告說沒有，市警局的意見就如同蘋果日報所記載的，後來原告有向我要相關照片，我有提供給原告防疫旅館的照片。…（問：系爭報導第2段有提到高雄市衛生局簡任技正潘炤穎表示：『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，原告是否有以任何方式向你求證？及公關室是否有權利代表高雄市衛生局就防疫相關的措施或消息發言？）我們無法代表衛生局為任何發言，另外關於簡任技正潘炤穎表示的部分，我們完全不知情」等語（見原審卷二第132、134頁），再徵諸被上訴人事後就系爭報導所製作之採訪報告，關於其以電話採訪游士興之內容，全未提及潘炤穎曾為任何發言等情（見原審卷一第255頁），足認被上訴人於系爭報導前，既未曾直接見聞潘炤穎為上開發言，亦未向潘炤穎查證是否有為上開發言，且被上訴人此部分報導之消息來源即游士興，其對於潘

炤穎有無表示「警方查訪防疫旅館增加染疫風險，因此安排優先施打疫苗」等語，並不知情。是以，系爭報導中關於「高雄衛生局簡任技正潘炤穎表示『警察查訪防疫旅館的確增加染疫風險，因此安排優先施打疫苗』」部分，原欠缺消息來源，縱有，亦係被上訴人由「非疫苗施打權責單位」處所獲知，且於系爭報導前未經查證，應堪認定。

④按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。散播有關傳染病流行疫情之謠言或不實訊息，足生損害於公眾或他人者，科3,000,000元以下罰金。傳染病防治法第9條、第63條分別定有明文。關於COVID-19疫苗施打之優先順序，於系爭報導當時爭議正烈，被上訴人未盡查證義務，輕率於系爭報導中以直接引述潘炤穎發言之形式，傳達政府將就查訪防疫旅館之警察人員優先施打疫苗之訊息，其行為除斲傷上訴人新聞之公信力外，亦難謂對整體防疫利益不生影響，更確已造成潘炤穎表示其於公於私均將對兩造採取法律途徑以資解決，而使上訴人有受罰或涉訟之虞，堪認被上訴人此部分之行為係怠忽職守，且情節重大。

⑤又上訴人於事發後即不斷向被上訴人追問系爭報導之作成經過，被上訴人則提供相關截圖及通話記錄予以回覆等情，有被上訴人與上訴人公司資深主管黃泊川間之LINE對話紀錄、被上訴人製作之採訪報告附卷可稽（見原審卷一第255至256頁、本院卷第231至233頁），堪認上訴人於為處分②之前，已為相當之查證，並給予被上訴人陳述意見之機會。

⑶綜上，被上訴人撰寫系爭報導，就其中「高雄衛生局簡任技正潘炤穎表示『警察查訪防疫旅館的確增加染疫風

險，因此安排優先施打疫苗』」部分，未盡媒體從業人員所應遵循之查證義務，而為怠忽職守，且情節重大；上訴人於查證屬實，復給予被上訴人陳述意見之機會後，就被上訴人上開行為，依工作規則第55條第3款後段規定給予記大過1次之處分（即處分②），尚屬允當。

4.本件上訴人對被上訴人所為之處分③為不當，被上訴人於110年度並無經功過相抵後累計受記大過2次之情事，有如前述。從而，上訴人遽以被上訴人於同年度經功過相抵後累計受記大過2次為由，於110年8月9日解僱被上訴人，與工作規則第48條第2款之規定不符，不生合法終止勞動契約之效力。

㈡1.⑴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。但受僱人因不服勞務所減省之費用，或轉向他處服勞務所取得，或故意怠於取得之利益，僱用人得由報酬額內扣除之。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、第235條、第234條分別定有明文。又債權人於受領遲延後，須再表示受領之意，或為受領給付作必要之協力，催告債務人給付時，其受領遲延之狀態始得認為終了（最高法院92年度台上字第1979號民事裁定意旨參照）。

⑵本件上訴人解僱被上訴人，並不生合法終止勞動契約之效力，有如前述。上訴人於110年8月9日向被上訴人為解僱免職之通報，而拒絕被上訴人服勞務，然被上訴人在上訴人違法解僱前，主觀上並無任意去職之意，客觀上亦繼續提供勞務，且其受解僱後未逾10日，即於同年月17日主張上訴人未履行勞動契約之承諾，向勞工局申

請勞資爭議調解，復於調解會議召開前之同年月25日，另向原法院聲請勞動調解，請求確認兩造間僱傭關係存在及請求上訴人給付薪資、提繳勞工退休金，迄今均未在他處就職等情，有勞資爭議調解紀錄、本件勞動調解聲請書狀、勞工保險異動查詢資料、稅務電子閘門財產所得調件明細表附卷可稽（見原審卷一第9、51頁、卷二第203頁、第339頁證物袋內、本院卷第145至146頁），則以被上訴人請求上訴人履行勞動契約義務之時空密接程度觀之，堪認上訴人自110年8月9日拒絕受領被上訴人之勞務給付時起，即已負受領遲延之責任，於其受領遲延後，除其再表示受領之意，或為受領給付作必要之協力，催告被上訴人給付，否則其受領遲延之狀態仍繼續存在，依民法第487條前段規定，被上訴人即無須補服勞務，而仍得請求報酬。是以，上訴人抗辯其於110年8月9日至同年月25日間並無受領勞務遲延之情事，即無庸給付該期間之薪資云云，尚無可採。

⑶又民法第487條但書所謂故意怠於取得之利益，係指有服勞務之機會，而故意不服，致未能取得報酬而言。經查：聘僱同意書第10條約定：「非經新媒體事前同意，立同意書人不得兼任公司職務以外之任何職務」（見原審卷一第48頁），則在上訴人處任職期間，被上訴人原無在他處兼職而取得報酬之機會。而本件被上訴人主張上訴人為違法解僱，兩造間之僱傭關係於110年8月9日以後仍然存在，則被上訴人嗣後未向他處服勞務，即係為遵守前揭聘僱同意書第10條約定之故，當無「有服勞務之機會而故意不服」之情事。是以，上訴人抗辯被上訴人於上訴人終止勞動契約後迄今均未工作，有故意怠於取得利益之情事，所請求給付之薪資應依民法第487條但書規定按月扣除基本工資之數額云云，亦無可採。

2.末按雇主應為適用勞退條例之勞工，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%。雇主未依本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。勞退條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項分別定有明文。本件上訴人終止勞動契約為不合法，且被上訴人得請求上訴人於復職前繼續給付薪資，有如前述；又如認上訴人終止勞動契約為不合法，且被上訴人請求於復職前繼續給付薪資為有理由，上訴人於110年8月份應給付之薪資全額為29,496元，應提繳之勞工退休金為1,924元，自110年9月份起應按月給付之薪資全額為45,000元，應提繳之勞工退休金為2,748元等情，為上訴人所不爭執（見本院卷第340頁）。從而，被上訴人請求確認兩造間之僱傭關係存在，並請求上訴人加計法定遲延利息給付前揭薪資，及提繳前揭勞工退休金，洵屬有據。

八、綜上所述，本件被上訴人請求確認兩造間之僱傭關係存在，並依兩造間之僱傭契約及勞退條例第31條第1項規定，請求上訴人給付其29,496元，及自110年9月6日起至清償日止，按年息5%計算之利息，暨自110年9月起至被上訴人復職之前一日止，按月於次月5日給付被上訴人45,000元，並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；另請求上訴人提繳1,924元，及自110年9月起至被上訴人復職之前一日止，按月提繳勞退金2,748元至被上訴人之勞退專戶。為有理由，應予准許。原審就上開範圍為被上訴人勝訴之判決，並依職權諭知兩造供擔保後，得、免假執行，經核於法並無違誤。上訴意旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應予駁回。

九、本件判決基礎已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，經本院審酌後，核與判決結果不生影響，無逐一論列之必要，併此敘明。

十、據上論結，本件上訴為無理由，爰判決如主文。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　2　　月　　15　　日

勞動法庭

審判長法　官　洪能超

法　官　楊淑珍

法　官　李珮妤

以上正本證明與原本無異。

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，其未表明上訴理由者，應於上訴後20日內向本院提出上訴理由書（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具有律師資格之人之委任狀，並依附註條文規定辦理。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　　112　　年　　2　　月　　15　　日

書記官　黃瀚陞

附註：

民事訴訟法第466條之1：

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

上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親，或上訴人為法人、中央或地方機關時，其所屬專任人員具有律師資格並經法院認適當者，亦得為第三審訴訟代理人。

第1項但書及第2項情形，應於提起上訴或委任時釋明之。

附表：上訴人所為處分明細

編號	處分日期	處分內容	處分文件所載事由	頁碼	處分依據
①	110年6月30日	申誡1次	長期流量與發稿表現不佳、且經多次指正教導，個人流量、點閱及績效仍未見改善，影響高雄地區新聞流量及當地其他地方記者士氣	本院卷第307頁	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9日	記大過1次	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》一文，因內文引述致使高雄市衛生局表示此為散播不實資訊，導致公司因發佈錯誤之新聞內容，怠忽職守，使公司蒙受違法之情事，情節重大	本院卷第301頁	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。」

（續上頁）

③	110年8月9日	記大過1次	違反勞資調解三方保密約定，將勞資調解內容（指系爭調解）任意公開於第三人，足以影響公司聲譽及形象	原審卷一第19頁	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。…言在外言行不當，嚴重影響公司之形象或聲譽者。」
④	同上	記小過1次	於110年6月至7月間，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，在外言行不當，影響公司對外形象	同上	同上
⑤	同上	解僱	自110年8月9日起，當年度經功過相抵，累計記大過2次、小過1次、申誡1次，經查該員為累犯且多次勸導無效，依工作規則第48條第2點（第2款）規定，予以解雇免職	同上	工作規則第48條第2款：「對員工之懲處，按情節輕重分為申誡（申誡3次作為記小過1次）、小過（記過3次作為記大過1次）、大過及同一年內經功過相抵後，仍記大過2次且符合法定解僱事由者得予以解僱」