

臺灣新北地方法院民事判決

107年度重勞訴字第18號

原告 雷○○

訴訟代理人 張清浩律師

被告 訊鼎電子股份有限公司

法定代理人 潘○○

訴訟代理人 許家偉律師

複代理人 何信義律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，經本院於民國108年1月23日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：

(一)原告於民國（下同）104年8月17日受僱於被告公司從事業務，每月薪資新台幣（下同）50,600元、交通津貼2,000元、伙食津貼2,400元，合計55,000元。原告在職期間，工作表現良好，被告公司的人事主管（即公司負責人丁○○配偶）丙○○卻於107年2月27日以原告有婚外情（對象為公司同事戊○○，即丙○○之子）違反工作規則為由，以給付原告20萬為條件要求原告離職，原告拒絕之；丙○○又以人力縮編為由再次要求，原告仍拒絕。後被告公司竟於107年3月13日以解僱通知書通知原告「依工作規則第7條、第57條第4項、第5項、第8項、第11項、第14項、勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第2款、第4款之規定且情節重大，核以懲戒解僱處分」，故原告之最後工作日為107年3月13日。

(二)原告並無勞動基準法第12條第1項第1、2、4款之情形：

1.被告指摘106年2月7-16日原告出差期間，與同公司同事戊

01 ○○擅離職守，並與之有婚外情；且原告將上開事實之文  
02 章及照片張貼於社群網站上，其中有造謠之情節傷害公司  
03 商譽；原告之後又聯繫戊○○之配偶及其家屬及被告公司  
04 之主管，以婚外情等事威脅並侮辱等語，然原告皆否認  
05 之。且勞基法第12條第1項第2款所規定之「雇主家屬」，  
06 應指雇主為自然人之情形，與本件法人雇主不同。退步言  
07 之，縱使在解釋上要將「雇主家屬」擴張為「雇主」負責  
08 人之家屬。依據民法第1123條第2、3項之規定：「同家之  
09 人，除家長外，均為家屬。」，「雖非親屬，而以永久共  
10 同生活為目的同居一家者，視為家屬。」。但是，戊○○  
11 及其妻乙○○、乙○○之親友，都沒有與被告公司負責人  
12 丁○○同居一家之情形，其等並非被告公司負責人丁○○  
13 之家屬。

14 2.再者，原告否認被證2臉書截圖之帳號「Jenny N Wayne  
15 (乙○○夫)」為原告所設立、被證2及被證7圖片文章為  
16 其在107年2月13日至15日所張貼。且原告早在106年間（2  
17 017年4月11日）亦就有將被證2圖文張貼在社群網站上，  
18 乙○○亦曾稱：「我是在去年四月的時候，因為原告在她  
19 個人的臉書上放一些她跟戊○○接吻的照片」一語，足見  
20 丙○○、乙○○也早就知悉原告與戊○○婚外情，則其等  
21 稱是在107年農曆除夕才看到，並推定係原告所張貼，欠  
22 缺證明，且該貼文亦難謂有侮辱之構成。

23 3.原告均無怠忽職守：原告並無被告所指違反工作規則第7  
24 條、第57條第5款之行為，且原告到國外出差、工作報告  
25 均為完善，白天開車拜訪客戶及開會，晚上還要跟台灣報  
26 告、開會及處理所有台灣信件，於國外期間出遊也是選擇  
27 平常日晚上、週末假日，絕無怠忽職守之行為。縱認原告  
28 有怠忽職守之行為，被告公司在原告105年6月及106年2月  
29 回國後，應已知悉。戊○○與原告在國外出遊，被告公司  
30 負責人丁○○及其配偶丙○○，也在106年4月間因為有與  
31 原告商談而得知。故被告公司以此為由解僱原告，已逾越

01 勞基法第12條第2項所規定之30日除斥期間。

02 4.原告否認訂立勞動契約時有虛偽表示：原告當時在人事資  
03 料卡上所填載「長榮有限公司」，是該公司預訂登記之名  
04 稱，此實非原告所能控制。但原告在中國的經歷、「一年  
05 代理缺」及薪給「10,000-12,000 RMB」，則屬事實，並  
06 無虛偽不實之情形。又原告104年剛受僱時薪資33,000  
07 元，至107年1月5日最後一次調薪到55,000元；不到2年  
08 半，調薪幅度達60%。此外，亦多年獲得3.2-5個月不等年  
09 終獎金，是原告為被告公司創造出大幅業績，遂有高額獎  
10 金，足證被告公司並未受到任何損害。

11 5.據此，被告公司依勞動基準法第12條第1項第1、2、4款解  
12 雇原告，應無理由。

13 (三)被告公司工作規則，對原告不生效力：被告公司就工作規  
14 則，並未公開揭示，照最高法院105年度台上字第193號民事  
15 判決之見解，被告公司工作規則對於原告不生效力。

16 (四)原告得請求項目：

17 1.給付工資：

18 被告於107年3月13日將原告解僱，原告在遭被告違法解僱  
19 前，主觀上並無任意去職之意，客觀上亦繼續提供勞務，  
20 故原告依民法第487條前段規定，請求被告應給付107年3  
21 月14日至同年月31日之薪資31,166元【即55,000元-3月份  
22 已付工資（每月薪資21,927元+交通津貼867元+伙食津  
23 貼1,040元）=31,166元，3月份已付工資請見原證2第2頁  
24 之107年3月份薪資單】。原告並請求被告給付自10  
25 7年4月1日至其復職日止之每月55,000元工資；且一併請  
26 求自每期發薪日（即次月5日）之翌日起算之法定遲延利  
27 息。而如訴之聲明第2、3項所載。

28 2.提繳退休金：

29 原告每月工資是55,000元，被告應以55,400元等級提繳，  
30 亦即每月應提繳 $55,400 \times 6\% = 3,324$ 元。原告依勞工退休金  
31 條例第31條第1項規定，請求被告就107年3月份之工資，

01 依已繳納日數13日之比例，再提繳1,930元【 $3,324 \times (18/$   
02  $31) = 1,930$ 】；就4月份起之工資，則按月於再次月最後  
03 一日提繳勞工退休金3,324元至原告之勞工退休金專戶。  
04 而如訴之聲明第4、5項所載。

05 (五)並聲明：1.確認原告受僱於被告之僱傭關係存在。2.被告應  
06 給付原告31,166元，及自107年4月6日起至清償日止，按年  
07 息百分之五計算之利息。3.被告應自107年4月1日起至原告  
08 復職日止，按月於次月5日，給付原告55,000元，及自應給  
09 付之翌日即次月6日起至清償日止，按年息百分之五計算之  
10 利息。4.被告應提繳1,930元至原告之勞工退休金專戶。5.  
11 被告應自107年4月1日起至原告復職之日止，按月於再次月  
12 最後一日提繳3,324元至原告之勞工退休金專戶。

## 13 二、被告抗辯：

14 (一)原告構成勞基法第12條第1項第2款解雇事由：

15 1.被告公司於106年4月間，發現原告與被告公司已婚之員工  
16 戊○○竟有婚外情，而於被告公司內部引起軒然大波，戊  
17 ○○遂自請離職，然被告公司並未曾向原告為任何指責，  
18 僅告知原告可自行決定去留。

19 2.原告繼續留任後，竟復向戊○○及其父母即被告公司法定  
20 代表人丁○○、人事主管丙○○宣稱已因與戊○○之戀情  
21 而受孕，要求給交代云云，而致使被告公司再次紛亂不  
22 休。嗣經戊○○陪同原告先後前往二家婦產科診所進行檢  
23 驗，一家謂無懷孕跡象，另一家則謂尚難判斷，建議二週  
24 後再行檢驗，惟原告斷然拒絕，二週後原告隨即改稱其已  
25 處理妥當，丁○○夫婦雖對有無懷孕一事已生疑心，但仍  
26 因此給予原告10萬元以資補償。

27 3.106年4、5月間，戊○○之配偶乙○○的親朋好友、子女  
28 教師等第三人竟均接獲原告傳送FACEBOOK之交友邀請，以  
29 向上述乙○○的親友散播原告與戊○○之親密照片、宣告  
30 婚外戀情，並稱戊○○與乙○○婚姻不諧、乙○○患有精  
31 神疾病而經常酗酒、鬧自殺云云，致乙○○無端受辱、精

01 神倍受打擊。其後，原告以不明方式取得乙○○之父母所  
02 在公司之電話，再次去電騷擾乙○○之父母，聲稱其為戊  
03 ○○之女友並質問示威。

04 4.107年2月15日即農曆除夕夜，戊○○、乙○○之親戚、朋  
05 友再度接獲原告於社群網站FACEBOOK上公開張貼其與訴外  
06 人戊○○親密照片與詆毀乙○○之文章，原告並將FACEBO  
07 OK帳號名稱設為「Jenny N Wayne(乙○○夫)」，且設定  
08 為公開權限使不特定人均可共聞共見。

09 (二)原告構成勞基法第12條第1項第4款解雇事由：

10 1. 原告於其臉書「Jenny N Wayne(乙○○夫)」之公開文章  
11 中自承其於105年6月間與戊○○單獨至拉斯維加斯、亞特  
12 蘭大等地出差之際，藉機遊山玩水、於公園「日光浴」等  
13 等；嗣原告於106年2月間與戊○○單獨至荷蘭、以色列出  
14 差期間，亦有擅離職守而行觀光旅遊之舉，此觀其個人帳  
15 號「HsiangLin Lei」及其帳號「Jenny N Wayne(乙○○  
16 夫)」中所張貼之文章與照片均足證實，然其出差報告則  
17 不實填寫為「處理信件」、「辦理手續」，原告上開行為  
18 顯然已違反被告公司工作規則第7條、第57條第4、5項規  
19 定甚明。

20 2. 原告藉由戊○○之關係，於公司內部宣稱其可影響被告公  
21 司員工之去留，儼然以被告公司之支配者自居；並以受孕  
22 一節，要脅戊○○之父母即被告公司法定代表人丁○○、  
23 丙○○，實已違反被告公司工作規則第57條第5、11項規  
24 定。是被告公司據此解僱原告，應有理由。

25 (三)原告構成勞基法第12條第1項第1款解雇事由：

26 1. 依原告自行書寫之人事資料表中記載其104年1月至104年  
27 8月於長榮有限公司擔任國外業務員，然依原告所提勞工  
28 保險被保險人投保資料表中，則記載原告於104年1月15日  
29 自台新國際商業銀行股份有限公司敦南分公司離職後，直  
30 至104年3月30日始至速必樂有限公司任職，復於104年6月  
31 1日改至宏鑫原實業股份有限公司任職，並於短短9天後離

01 職，隨後又於104年7月8日至104年8月20日間至廣祿源有  
02 限公司任職，而原告所聲稱之「長榮有限公司」，卻根本  
03 不存在。

04 2.被告公司本欲借重原告曾於長榮有限公司擔任國外業務員  
05 之經歷而聘請原告，但原告所述經歷竟屬虛偽，顯已使被  
06 告公司誤信而受有損害，自己符合勞動基準法第12條第1  
07 項第1款所定之解雇事由。再者被告公司於其他職位錄用  
08 無工作經驗之大學新鮮人者，平均起薪為2萬8千元，而被  
09 告公司本係綜合考量原告之學歷與該等工作經歷，方以3  
10 萬3千元之起薪錄取原告，實造成公司損害。

11 (四)並聲明：原告之訴駁回。

### 12 三、兩造不爭執事項：

13 (一)原告於104年8月17日受僱於被告公司從事業務，最後工作日  
14 為107年3月13日，離職前每月薪資為55,000元。

15 (二)原告於105年6月間與戊○○單獨至拉斯維加斯、亞特蘭大等  
16 地出差，又於106年2月間與戊○○單獨至荷蘭、以色列出  
17 差，二人發生婚外情。

18 (三)被告公司於107年3月13日以解僱通知書通知原告「依工作規  
19 則第7條、第57條第4項、第5項、第8項、第11項、第14項、  
20 勞基法第12條第1項第2款、第4款之規定且情節重大，核以  
21 懲戒解僱處分」。

### 22 四、本件爭執點及本院判斷如下：

23 (一)被告追加以勞基法第12條第1項第1款為解雇事由不合法：按  
24 勞基法第11、12條分別規定雇主之法定解雇事由，為使勞工  
25 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  
26 原則應有告知勞工其被解雇事由之義務，基於保護勞工之意  
27 旨，雇主不得隨意改列其解雇事由，同理，雇主亦不得於原  
28 先列於解雇通知書上之事由，於訴訟上為變更再加以主張  
29 (最高法院95年度台上字第2720號、101年台上字第366號、  
30 100年台上字第2024號、100年台上字第2095號判決參照)。  
31 被告公司於107年3月13日以解雇通知書通知原告解雇事由

01 只有記載「依工作規則第7條、第57條第4項、第5項、第8  
02 項、第11項、第14項、勞基法第12條第1項第2款、第4款之  
03 規定且情節重大」，並未提到勞基法第12條第1項第1款的事  
04 由（即原告訂立勞動契約時有虛偽意思表示，使雇主誤信而  
05 有受損害之虞情形），故被告於訴訟中追加此部分解雇事  
06 由，顯不合法，本院依法不予審酌。

07 (二)原告構成勞基法第12條第1項第2款解雇事由：

- 08 1. 按勞基法第12條第1項第2款規定，對於雇主、雇主家屬、  
09 雇主代理人或其他共同工作之勞工，實施暴行或有重大侮  
10 辱之行為者，雇主得不經預告終止勞動契約。此處所稱之  
11 「雇主」，係指同法第2條第2款規定中所定義之「僱用勞  
12 工之事業主、事業經營之負責人或代表事業主處理有關勞  
13 工事務之人」，而所指「雇主家屬」，係指雇主之配偶、  
14 父母、子女、祖父母即其他與雇主同財共居之人而言。
- 15 2. 勞基法第2條第2款之立法意旨本在於將雇主定義為「功能  
16 性雇主」，而非單指契約當事人而言，是被告公司負責人  
17 丁○○、代表事業主處理有關勞工事務之人即被告公司人  
18 事主管丙○○，均屬勞基法所稱之雇主甚明，原告辯稱被  
19 告公司為法人，無勞基法第12條第1項第2款所謂「雇主家  
20 屬」云云，顯屬誤會。
- 21 3. 查戊○○為被告公司負責人丁○○、人事主管丙○○之  
22 子，乙○○為戊○○之配偶，為原告所不爭執，故乙○○  
23 依法自應認定屬於丁○○、丙○○之直系姻親卑親屬。又  
24 據證人戊○○證稱：「(原告訴訟代理人問：你的住址?)  
25 麗水街23號或25號，這是同一個地方，因為兩戶打通，只  
26 有一個門。」、「(原告訴訟代理人問：你什麼時候搬到  
27 麗水街23號?)詳細日期不確定，但是應該是去年六、七  
28 月。」、「(原告訴訟代理人問：在你搬到麗水街23號以  
29 前，你都和證人乙○○同住?)是的，到現在也是同  
30 住。」、「(原告訴訟代理人問：你們有無分居過?)沒  
31 有。」（見本院卷第189頁），以及證人乙○○證稱：

01 「(原告訴訟代理人問：你的住的地址在哪裡?)我本來跟  
02 戊○○跟小孩自己住在麗水街的17巷18號那邊，後來發生  
03 這件事情之後，公婆要求我們全家搬回去麗水街25號3樓  
04 那邊居住。」、「(原告訴訟代理人問：你是什麼時候搬  
05 過去的?)大概是去年差不多六月左右。」等語(見本院  
06 卷第196-197頁)，顯見證人乙○○、戊○○經原告訴訟  
07 代理人隔離訊問後均一致證稱自106年6、7月間即與被告  
08 公司負責人丁

09 ○○、人事主管丙○○處同住，復參證人乙○○就其個人  
10 107、108年間財務處理相關之金融機構對帳單、股  
11 東權益通知書、與子女相關之兒童教材訂購等，均  
12 寄送至台北市○○區○○街00號3樓(見本院卷第3  
13 61-367頁)，足證證人乙○○自106年6、7月間起  
14 即與被告公司負責人丁○○、人事主管丙○○同財  
15 共居至今，自屬勞動基準法第12條第1項第2款之家  
16 屬，當無疑義。

17 4. 次按，所謂「侮辱」，係指故意使人難堪為目的，以言  
18 語、文字、圖畫或動作，表示不屑輕蔑或攻擊之意思，足  
19 以對於個人在社會上所保持之人格及地位，達貶損其評價  
20 之程度。又勞基法第12條第1項第2款所稱之「重大侮  
21 辱」，固應就具體事件，衡量受侮辱者(即雇主、雇主家  
22 屬、雇主代理人或其他共同工作之勞工)所受侵害之嚴重  
23 性，並斟酌勞工及受侮辱者雙方之職業、教育程度、社會  
24 地位、行為時所受之刺激、行為時之客觀環境及平時使用  
25 語言之習慣等一切情事為綜合之判斷，惟端視該勞工之侮  
26 辱行為是否已達嚴重影響勞動契約之繼續存在以為斷(最  
27 高法院92年度台上字第1631號判決參照)。

28 5. 經查，原告於107年2月某日間在社群網站FACEBOOK其所設  
29 立之帳戶「Jenny N Wayne(乙○○夫)」上，除張貼其與  
30 戊○○共同出差(荷蘭、以色列)、國內出遊的照片幾十  
31 張外，並公開發表文章稱：「聽說王小姐最近又在搞自

01 殺，酗酒、拿刀，上演自殺戲碼……都憂鬱幾年了，還以  
02 為已經好一點？作為媽媽半夜酗酒、家裡都酒味、酒罐，  
03 不怕小孩發現？雖然會鬧自殺的人往往不太會真的死，只  
04 是要以死威脅別人或是情需勒索的一種而已……希望拿刀  
05 鬧自殺這類戲碼可以早日落幕，"個人"是覺得蠻幼稚的，  
06 像這種新聞一堆。我的朋友裡真的有想自殺的都是直接自  
07 殺，已經好幾位了，皆一次成功，而大家也會尊重這種選  
08 擇，不予置評。但鬧自殺到底是哪招…？大家周遭有這樣  
09 的嗎？」、「…北鼻總是說，當初會早早結婚是因為對方  
10 (指乙○○)逼婚。對方父母過度傳統又保守，而且重男輕  
11 女。…」等貶抑性字句（見本院卷第95-123頁，即被證  
12 2）。上開文章雖未指明「王小姐」為何人，然依照上下  
13 文文義，以及其他文章內容（例如「你不是說你太太說要  
14 離婚但開的條件都很誇張，根本沒誠意真的要談離婚？而  
15 且她等於用小孩沒父或沒母威脅你不是嗎？」、「不用在  
16 意我，我很樂意分一點次數給她的（指發生性行為的次  
17 數），如果她不怕得病又不嫌很骯髒的話啦！反正你都說  
18 她裝傻，蒙蔽自己雙眼了，裝沒事，呵！」，見本院卷第  
19 115、119頁），即可使閱覽該照片、文章之戊○○、乙○  
20 ○的親戚、朋友均得以認定文章所稱之「王小姐」是指戊  
21 ○○之配偶乙○○無疑，再參照原告甚至以「我的朋友裡  
22 真的有想自殺的都是直接自殺，已經好幾位了，皆一次成  
23 功」等語，暗諷證人乙○○「如果是真的想自殺應該直接  
24 自殺」，均足以認定原告公開張貼上述與戊○○親密關係  
25 的照片、文字，確實故意有使乙○○難堪之目的，而上述  
26 文字、照片更有表示不屑、輕蔑或攻擊之意思（例如：  
27 「聽說王小姐最近又在搞自殺，酗酒、拿刀，上演自殺戲  
28 碼」、「如果她不怕得病又不嫌很骯髒的話啦！」等  
29 等），顯然足以對於乙○○在社會上所保持之人格及地  
30 位，達貶損其評價之程度。衡諸社會一般常情，任何一家  
31 公司均無法容忍公司之員工對公司經營者之家屬為此種侮

01 辱。

02 6.再者，據證人戊○○證稱：「(法官問：(提示被證2第10  
03 頁)你是否知悉該文章所稱之自殺、酗酒、拿刀等節，所  
04 指為何？是否屬實？)這些內容我有看過，裡面指的對象  
05 是我太太，這些都與事實不符。」；證人丙○○證稱：  
06 「(法官問：(提示被證二第10頁)你是否知悉該文章所稱  
07 之自殺、酗酒、拿刀等節，所指為何？是否屬實？)跟事  
08 實不符，乙○○沒有原告說的這些情形。」等語(見本院  
09 卷第187、193頁)，足證原告上開侮辱之內容，均非事  
10 實。又證人乙○○亦證稱：「(法官問：你看到這些文章  
11 跟照片時，有什麼感受？)我當然是很生氣，也很難過，  
12 因為我這麼努力在照顧小孩，他們竟然發生這種事情，而  
13 且農曆(年)的時候，原告又加了更多的人進去看，讓其他  
14 我的朋友不知情的人都知道。」、「(法官問：有一些朋  
15 友也會來問你這些事情嗎？)在除夕那天，有比較少聯絡  
16 的朋友就打電話給我，問我我先生是不是外遇了，他們就  
17 告訴我他們看到一些東西，叫我不要上去看，叫我不要酗  
18 酒也不要自殺，我才知道原告在上面寫了這些的內容。」  
19 等語，亦可見原告上開侮辱文章，已對證人乙○○之心理  
20 造成嚴重傷害，且致證人乙○○之親友信以為真，而使證  
21 人乙○○在社會上所保持之原有人格及地位)，已達貶損  
22 其評價之程度。因此，原告上開侮辱文章，當已構成對雇  
23 主家屬之重大侮辱，且已嚴重影響兩造勞動契約之信賴關  
24 係，無法繼續勞動關係，故被告公司依勞動基準法第12條  
25 第1項第2款解僱原告，應認有理由。

26 (三)被證2內容應認定是原告所開設之帳號，該帳號中之照片、  
27 文章為其所張貼：

28 1.原告雖否認被證2帳號名稱為「Jenny N Wayne(乙○○  
29 夫)」之FACEBOOK帳號(下稱FB帳號)為其所開設，亦否認  
30 系爭FB帳號中之照片、文章為其所張貼，辯稱有可能是他  
31 人擷取原告1年前於網路公開之照片文章後，另設帳號再

01 予以公開云云。然查，據證人戊○○證稱：「(法官問：  
02 你是否知悉「Jenny N Wayne(乙○○夫)」這個FACEBOOK  
03 帳號為何人所開設?)我不知道是誰開設的，但是裡面的  
04 照片只有原告有，裡面的對話也是我跟原告的對話。」、  
05 「(原告訴訟代理人問：(提示被證2照片)你自己有沒有這  
06 些照片?)應該是沒有，我沒有印象，我不確定。」；證  
07 人丙○○證稱：「(法官問：你是否知悉「Jenny N Wayne  
08 (乙○○夫)」這個FACEBOOK帳號為何人所開設?)因為原  
09 告在公司的帳號就是JENNY，而且裡面有一張照片沒有遮  
10 到臉，就是原告本人，所以我認為這個帳號是原告開  
11 的。」；證人乙○○證稱：「(原告訴訟代理人問：你剛  
12 講今年農曆除夕，原告加了很多人去臉書的照片，你怎  
13 麼知道是原告加的?)因為我已經關閉我的臉書，會知道  
14 有那些好友的，應該是原告，她應該早就把它存下來。  
15 (原告訴訟代理人問：所以你是推測是原告加的，帳號是  
16 原告的?)是的，因為那些照片只有原告有，內容也只有  
17 原告知道。」等語(見本院卷第188、193、197頁)，由  
18 此可知，系爭FB帳號所公開張貼之照片、文章內容，均為  
19 原告一人所有或原告與戊○○二人私底下之生活經歷，衡  
20 諸一般常情，要先取得原告一人所有之照片，並知悉原告  
21 與戊○○二人極私密的私生活經歷及互相對話內容(例如  
22 「北鼻(指戊○○)第一次送我花」、「北鼻帶我去了一個  
23 他以前住亞特蘭大去過的地方」、「北鼻第一次幫我綁  
24 辮子」、「北鼻她說這是他人人生第一場演唱會喔」，見本  
25 院卷第97、101頁)，再設立以「結合原告及證人戊○○  
26 之英文名字(即JENNY與WAYNE)並附註證人乙○○名諱」為  
27 名稱之FACEBOOK帳號，再設法取得乙○○之親友設立於社  
28 群網站FACEBOOK之帳號，之後再以系爭FB帳號向乙○○之  
29 親友散佈侮辱乙○○之文章內容，能夠有能力完成上開全  
30 部行為者，只有原告一人，故原告辯稱系爭FB帳號亦有可  
31 能是他人擷取原告1年前的照片文章並另設帳號予以公

01 開，顯然違背常理及經驗法則，自不足採信。

02 2. 次查，依證人戊○○證稱：「(原告訴訟代理人問：有無  
03 看過被證一的臉書帳號?)曾經有看過。(原告訴訟代理人  
04 問：被證二的照片，是否在被證一帳號裡面也會有這些照  
05 片?)就我所知是沒有，我沒有看到這些照片出現在被證  
06 一的帳號上面。」；證人乙○○證稱：「(原告訴訟代理  
07 人問：你以前有看過原告的臉書嗎?)以前有看過。(原告  
08 訴訟代理人問：那她也有把那些照片放在臉書上?)沒  
09 有。」等語可知(見本院卷第190-191、197頁)，原告既  
10 未曾將被證2所示之照片、文章於其個人FACEBOOK帳號(即  
11 HsiangLin Lei)中公開發貼，其他人如何能夠自被告個人  
12 FACEBOOK帳號中擷取其未曾公開或張貼過之照片與私密生  
13 活經歷?從而，系爭FB帳號之開設人、其內照片與文章之  
14 張貼人，除原告外，實無其他可能，故原告一再否認系爭  
15 FB帳號為其所設立並張貼照片、文章，實不足取。

16 3. 再者，依證人甲○○(即乙○○姊姊)具結證述：  
17 「(問：有何補充?)…，而且原告在去年曾經打電話到  
18 我們公司，說她指名要找我爸爸汪文欽，她說他女兒乙○  
19 ○老公的女朋友，後來電話有我接到，我直接跟她談，她  
20 說要把事情鬧大，讓我們家沒有臉。」等語(見本院卷第  
21 378頁)，足見原告已有預謀以侮辱乙○○之方式將其與  
22 戊○○間之戀情向乙○○之親友廣為散播，此也與其設立  
23 系爭FB帳號、發布侮辱乙○○之文章並向乙○○之親友散  
24 佈等行為不謀而合。

25 4. 另外，原告於106年7月間，也曾以錄音自述稱：「…，但  
26 你們卻用告我來威脅我，讓我一點選擇都沒有，我覺得我  
27 必須要用匿名的方式讓這個，不是匿名，是我這個作者，  
28 是我的親身故事，但是沒有你們的名字，我覺得要讓這個  
29 社會知道，因為我的身分，懷孕被知道了，居然是這種下  
30 場。」、「多說也沒有用，小孩已死不能復生，但是書跟  
31 我的各種管道，也許宣傳，也許訪談，都可以呈現，而且

01 沒有爭議，如果有爭議，這是個平台，大家都可以發言，  
02 我現在只想用最冷靜、很精確的用字，寫一本書，希望這  
03 本書有意義，能夠留下來，告訴大家，這是一個真人真  
04 事，且發生不久。」、「…我覺得我也不是故意影響你，  
05 但寫書這件事已經陸陸續續有個架構了，想得還可以，目  
06 前為止，希望沒有…反正你要搬去美國了，寫書這件事，  
07 可能要兩年後才能在書店出現，…。」（見本院卷第499-  
08 503頁），此錄音檔經原告於訴訟中兩度承認確實是其所  
09 錄製（見本院卷第509、510頁），自應認定屬實。

10 5. 由上可知，原告至少從106年7月份開始，已預謀將其與戊  
11 ○○間戀情之始末，利用「書跟我的各種管道」等平台公  
12 諸於世，以平復其所遭受之委屈，則被證二所示之照片既  
13 僅有原告一人持有，被證二所示之文字描述又為原告與戊  
14 ○○私下之極私密互動，他人無從知悉，而原告又一心將  
15 此婚外戀情之過程予以公開，則被證二所示之內容，不論  
16 係照片與文章內容之來源、為發佈行為之可能與動機，均  
17 再再指向原告一人，依經驗法則觀之，被證二所示之照片  
18 與文章，應即為原告所公開發佈，當無疑義。

19 (四)被告公司所為解雇行為並未逾越30日除斥期間：

20 1. 勞基法第12條第2項明文規定：「雇主依前項第1款、第2  
21 款及第4款至第6款規定終止契約者，應自知悉其情形之日  
22 起，三十日內為之。」

23 2. 被告抗辯被證2所示之內容乃證人乙○○之姊甲○○於107  
24 年2月15日以其個人手機所擷取一節，業據證人甲○○當  
25 庭提出其手機內截圖供本院勘驗（截圖內容如被證11，見  
26 本院卷第425-472頁），勘驗結果為：「被證二第一頁及  
27 第十頁、第十五頁在證人手機上，並無相同的畫面，其他  
28 被證二的每一頁紀錄兩人交往的中文文字及兩人出遊的圖  
29 片內容在證人手機上都可找到。但是每一張的截圖，並沒  
30 有如被證二每一頁上方的JENNY N WAYNE這一欄的顯示，  
31 而且每一張截圖，都只有紀錄時間是三小時或四小時不

01 等，並無被證二每一頁所記載的時間點昨天上午九點四十  
02 四分、九點五十六分或者十一點四十一分等等的時間。手  
03 機上截圖的時間記載為107年2月15日下午四點二十五分，  
04 地點斗南鎮，證人表示是在她的婆家。」等語（見本院卷  
05 第377頁），並經證人甲○○具結證稱：「（問：有何補  
06 充？）我有2月15日我同事的太太及我表姊傳給我LINE的  
07 資料，都可以證明我在2月15日那天才知道有這些內  
08 容。」（見本院卷第378頁），且同時提出其於107年2月1  
09 5日經訴外人即證人之表姊陳若欣、訴外人即證人之友人  
10 李秀玲詢問告知始得知被證二所示照片與文章之存在之通  
11 訊軟體LINE對話紀錄（見本院卷第383-404、473-481  
12 頁），足以證明證人甲○○確實於107年2月15日始發見被  
13 證2所示之照片與文章，而被告公司既然是在證人甲○○  
14 截圖後，經其通知始上網瀏覽該FB帳號內所張貼之照片與  
15 文章，並擷取如被證2所示之內容，則應認定被告公司至  
16 早係於107年2月15日始知此侮辱乙○○之事實。

- 17 3. 再者，觀證人甲○○所截取之圖片顯示，該「JENNY NWAY  
18 NE(乙○○夫)」之FACEBOOK帳號所發布之照片與文章係於  
19 截圖時之3至6小時前所發布，而證人甲○○既係於107年2  
20 月15日下午4時25至26分間截圖，則往回推算該等照片與  
21 文章之發布時間，應即大約為107年2月15日上午10時至下  
22 午1時之間，此與被證2所示之照片與文章顯示之發布時間  
23 為「昨天上午9:44」、「昨天上午9:56」、「昨天上午1  
24 1:41」、「昨天上午11:43」、「昨天上午11:45」、  
25 「昨天上午11:51」、「昨天上午11:53」、「昨天上午  
26 11:58」、「昨天下午12:00」、「昨天下午12:03」、  
27 「昨天下午12:07」大致相合，足可認為與事實相符，則  
28 被證2所示之照片與文章亦可推知係被告公司於107年2月1  
29 6日所擷取，且無偽造變造之可能。何況，被證2所示之照  
30 片與文章，其發布時間既係107年2月15日上午10時至下午  
31 1時之間，被告公司更無可能於該等照片及文章發布之

01 前，即擷取得該等照片與文章之畫面，則原告辯稱被告公  
02 司得反覆擷取該等畫面以推遲或假造發見該等照片與文章  
03 之時間云云，尚無足採。

04 4. 雖然證人甲○○之手機勘驗結果，並未見如被證2第1頁、  
05 第10頁、第14頁之內容，惟被證2第1頁為系爭FB帳號之首  
06 頁，而作為與其後各頁照片、文章發文者之帳號圖像與名  
07 稱比對之用，縱證人甲○○漏未擷取該等畫面，亦應不足  
08 影響其真實性之判斷。另外，其中第10頁之發布時間為  
09 「昨天下午12：00」、第14頁之發布時間為「昨天下午1  
10 2：07」，經核亦與依證人甲○○截圖所推知系爭FB帳號  
11 之發文時間為107年2月15日上午10時至下午1時之間等節  
12 相符，則發布於其前、後之照片與文章既均為真實，依照  
13 一般常理及經驗法則，被證2第10頁、第14頁之內容亦應  
14 堪認為真實。

15 5. 又據證人丙○○證稱：「(法官問：(提示被證2)有無看過  
16 該等FACEBOOK文章跟照片?)這個是今年除夕(即107年2  
17 月15日)四點多，我的親家打電話跟我說，就是乙○○的  
18 父母，說她收到一些很奇怪的東西，傳真給我們就是如被  
19 證2的內容。」；證人乙○○證稱：「(法官問：(提示被  
20 證2)你有無看過該等FACEBOOK文章跟照片?)這是在大概  
21 今年農曆二月除夕的時候才看到的。」(見本院卷第19  
22 2、196頁)，可證被告公司係於107年2月15日始知悉有被  
23 證2之侮辱文章一事，是被告公司據此進行查證，並於107  
24 年3月13日解僱原告，並未逾越勞動基準法第12條第2項之  
25 30日期間，則原告辯稱被告公司之解僱已超過30日除斥期  
26 間云云，自無足採。

27 (五)原告請求被告公司給付工資及提繳勞工退休金均無理由：

28 1. 被告於107年3月13日將原告合法解僱，勞動契約已告消  
29 滅，被告已無繼續給付工資的義務，故原告請求被告應給  
30 付107年3月14日至同年月31日之薪資31,166元，及自107  
31 年4月1日至其復職日止之每月55,000元工資；且一併請求

01 自每期發薪日（即次月5日）之翌日起算之法定遲延利  
02 息，均無理由。

03 2. 兩造間勞動契約既然已於107年3月13日消滅，被告亦無繼  
04 續提撥勞工退休金的義務，故原告請求被告就107年3月份  
05 之工資，依已繳納日數13日之比例，再提繳1,930元，並  
06 請求就4月份起之工資，則按月於再次月最後一日提繳勞  
07 工退休金3,324元至原告之勞工退休金專戶，亦均無理  
08 由，無法成立。

09 五、綜上所述，原告依勞動契約、民法第487條前段、勞工退休  
10 金條例第31條第1項等規定，請求(一)確認原告受僱於被告之  
11 僱傭關係存在。(二)被告應給付原告31,166元，及自107年4月  
12 6日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。(三)被告應  
13 自107年4月1日起至原告復職日止，按月於次月5日，給付原  
14 告55,000元，及自應給付之翌日即次月6日起至清償日止，  
15 按年息百分之五計算之利息。(四)被告應提繳1,930元至原告  
16 之勞工退休金專戶。(五)被告應自107年4月1日起至原告復職  
17 之日止，按月於再次月最後一日提繳3,324元至原告之勞工  
18 退休金專戶，均為無理由，應予駁回。

19 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及其餘爭點（有  
20 關被告公司依工作規則第7條、第57條第4項、第5項、第8  
21 項、第11項、第14項、勞基法第12條第1項第4款規定解雇原  
22 告部分），核與判決結果不生影響，爰不一一論述。

23 七、訴訟費用負擔的依據：民事訴訟法第78條。

24 中 華 民 國 108 年 2 月 20 日  
25 民事勞工法庭 法官 劉以全

26 以上正本係照原本作成

27 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  
28 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

29 中 華 民 國 108 年 2 月 20 日  
30 書記官 蔡忠衛