

臺灣新北地方法院民事判決

111年度訴字第1056號

原告 蒙帝那生物科技股份有限公司

法定代理人 羅昱生

訴訟代理人 林衍鋒律師

複代理人 林彥誠律師

被告 林鈺潔 指定送達地址：臺北市中山區長安東路

上列當事人間請求排除侵害等事件，經本院於民國111年7月26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、原告起訴主張：

(一)被告為原告已離職之員工，於任職期間在民國110年8月9日
簽有任職聘僱同意書（下稱系爭同意書），其中內容第8
條：「受僱人於任職期間或自公司離職後，均不得在相關媒
體、網路上（不論以匿名或本名）發表、討論任何有關公司
薪資、商業機密、內部情形或惡意毀謗之相關言論，及有任
何傷害公司之信譽及影響公司業務之行為：例如在任何通
路，折價販售公司之產品與在職人員聯繫，意圖挖角從事其
他相關業務性質之工作等情事皆屬之，倘有所違，受僱人除
賠償任職期間每月平均薪資20倍之懲罰性違約金給公司外，
並應依法負起相關民事損害賠償責任及刑事背信，洩密等責
任。」，不料，被告竟於離職後，於110年8月12日在社群平
台臉書爆怨2公社公開社團上撰寫如附表編號1之不實貼文，
且於貼文中轉貼附表編號2至4之不實負面流言，之後又於
111年3月16日在qollie網站上撰寫如附表編號5之不實貼

01 文，使不實之負面言論及流言透過網際網路、社群平台傳遞
02 無遠弗屆，用以詆毀原告，將使社會大眾陷於誤認，減低對
03 於原告之社會評價及求職意願，已嚴重侵害原告之社會評
04 價、商業信譽及信用，並貶損社會對於原告之信任，侵害情
05 節堪為重大，原告爰依民法第18條規定請求被告移除原證2
06 公證書中請求公證之網頁內容所示被告於臉書爆怨2公社於
07 110年8月12日所刊登之貼文及轉貼之圖片（即附表編號1至4
08 所示部分），以及移除原證3公證書中請求公證之網頁內容
09 所示被告於qollie網站於111年3月16日所刊登之貼文（即附
10 表編號5所示部分）。

11 (二)又被告惡意毀謗原告、傷害原告信譽及影響公司業務等行
12 為，係違反系爭同意書第8條約定，原告得請求被告賠償任
13 職期間每月平均薪資20倍之懲罰性違約金。而被告任職4
14 日，當月薪資為5,200元，以當月薪資20倍計算為10萬4,000
15 元，原告自得請求被告賠償10萬4,000元之違約金，原告據
16 此僅一部請求10萬元之違約金。另被告惡意散布不實言論及
17 轉貼不實貼文，已嚴重侵害原告社會評價、商業信譽及信
18 用，並貶損社會對原告之信任，侵害情節堪為重大，原告依
19 民法第184條第1項前段、第195條第1項前段規定，得請求被
20 告賠償非財產上損害10萬元。再僅以金錢尚無法填補原告名
21 譽塗地之損害，原告依民法第184條第1項前段、第195條第1
22 項後段規定、憲法法庭111憲判字第2號判決要旨，請求被告
23 負擔費用，將本件最後事實審之民事判決主文及理由，以新
24 聞類之5號字體刊登於自由時報1次，以公開刊登本件勝訴判
25 決之啟事或判決書之方式，以回復原告名譽等語。

26 (三)並聲明：1.被告應移除原證2公證書中請求公證之網頁內容
27 所示被告於臉書網站爆怨2公社於110年8月12日所刊登之貼
28 文及轉貼之圖片。2.被告應移除原證3公證書中請求公證之
29 網頁內容所示被告於qollie網站於111年3月16日所刊登之貼
30 文。3.被告應給付原告20萬元，及自起訴狀繕本送達翌日起
31 至清償日止，按週年利率5%計算之利息。4.被告應負擔費

01 用，將本件最後事實審之民事判決主文及理由，以新聞類之
02 5號字體刊登於自由時報1次。5.願供擔保請准宣告假執行。

03 二、被告則以：

04 (一)被告於110年8月9日至12日受僱於原告，擔任職位「電銷達
05 人」，保障底薪4萬元，簽有系爭同意書，惟被告僅受僱4
06 日，原告即以未達KPI為由，要求原告轉成低底薪2萬5,000
07 元，被告不同意後，即要求原告離職，原告計算4日薪資共
08 5,200元，並於110年8月16日給予被告離職證明書，離職原
09 因勾選非自願性離職之勞動基準法第11條第5款。又被告之
10 所以發表及轉貼附表編號1至4所示言論內容，乃因同日遭被
11 自願離職，故而以抱怨方式抒發心情，被告之所以發表附表
12 編號5所示貼文，起因被告於111年3月間突然收到臺灣新北
13 地方檢察署檢察官110年度偵字第39557號不起訴處分書，始
14 知原告於全然未給被告說明之機會下，即提告被告妨害名譽
15 （下稱系爭偵查案件），受氣於此，始張貼該貼文以表示自
16 己因相同之貼文受原告提告，故附表所示言論均無任何要詆
17 毀或損害原告社會評價、商譽或信用等惡意，且貼文內容主
18 要單純陳述被告自身經驗，並無任何不實，而雇主對外徵募
19 員工，對象為一般社會大眾，其工作職務內容為何、如何對
20 待員工等，本應預期或承受外界之關注或意見評論，自屬可
21 受公評而得討論之事項，被告見其他網路使用者亦有與原告
22 相關之評價，故於貼文時一併轉貼，並未使用任何偏激不堪
23 之字眼，亦無任何毀謗原告之內容，僅係單純有感而發。另
24 被告任職4日期間之每日電銷績效較同梯入職新人均排名較
25 前，無不適任情事，原告又未給與被告任何輔導等機會，即
26 直接要求被告選擇轉成低底薪2萬5,000元，且未依法提前預
27 告，亦未補發預告期間計算之資遣費，原告所為資遣顯屬違
28 法！況原告並未就其商譽信用等貶損有任何舉證，始有可能
29 依據民法18條規定請求除其去「侵害」。

30 (二)被告並無原告主張之惡意毀謗、傷害公司信譽及影響公司業
31 務之行為，原告無權依系爭同意書第8條約定請求被告賠償

違約金。又系爭同意書第8條幾近完全剝奪被告於網路上討論原告公司情形之可能，限制範圍廣大，且無任何終期之字眼，等同被告永無止境需受此義務拘束，顯不合理，且僅單方加重被告之義務，對於被告行使言論自由有重大不利影響，依民法第148條、第247之1條規定應屬無效。被告僅為一般求職者，對於系爭同意書內容全無協商爭論之可能，且原告提供給被告閱讀、簽名之時間非常倉促，合計不到1分鐘，且直接收回，並未製作任何副本或影本供被告存底，被告無法預見自己需遵守之義務細節，顯違誠實信用。退步言之，縱認被告有違反系爭同意書第8條約定，被告發表附表編號1所示貼文僅有231個回應，該社團人數約41萬人，換算僅約5%社員對被告貼文有所反應，可見被告貼文造成之影響甚微。況被告僅到職4日而自原告獲取5,200元之薪資，如需給付20倍懲罰性違約金，顯不合理，原告主張之違約金亦屬過高，依民法第252條規定應予酌減。另法人並無受有精神上痛苦，故原告請求非財產上損害賠償10萬元，自屬無據。而縱認被告如附表所示言論有構成民法第184條第1項前段之侵權行為，考量被告主觀及客觀侵害情節均屬輕微，若經被告以相同方式在該社團、網站刊登道歉啟事，使利用該平台交流意見之消費者知悉，應足以回覆原告之名譽，原告自應先行證明其認為本件侵害需登報民事判決及理由全部文字始足回復其名譽之必要性，否則因此造成被告負擔過高之登報廢用，與原告所受損害情節相符不成比例，並無必要等語，資為抗辯。

(三)並聲明：1.如主文第1項所示。2.如受不利判決，願供擔保免為假執行之宣告。

三、本院之判斷：

原告主張被告為其前員工，任職期間簽有系爭同意書，卻於離職後發表及轉貼附表所示言論，貶損原告之社會評價、商業信譽與信用，其得依民法第18條規定請求被告將前開言論移除，及依民法第184條第1項前段、第195條第1項前段規定

01 請求被告賠償非財產上損害10萬元，及將本件最後事實審之
02 民事判決主文及理由刊登報紙，並依系爭同意書第8條約定
03 請求違約金10萬元等語，被告固未否認發表及轉貼附表所示
04 言論，然就其有無侵害原告名譽造成損害，則以前揭情詞置
05 辯。是本件兩造爭執所在厥為：被告發表及轉貼附表所示言
06 論是否侵害原告之名譽權？經查：

07 (一)按涉及侵害他人名譽之言論，可包括事實陳述與意見表達，
08 前者具有可證明性，後者則係行為人表示自己之見解或立
09 場，無所謂真實與否。而民法上名譽權之侵害雖與刑法之誹
10 謗罪不相同，惟刑法就誹謗罪設有處罰規定，該法第310條
11 第3項規定「對於所誹謗之事，能證明其為真實者，不罰。
12 但涉於私德而與公共利益無關者，不在此限」；同法第311
13 條第3款規定，以善意發表言論，對於可受公評之事，而為
14 適當之評論者，亦在不罰之列。蓋不問事實之有無，概行處
15 罰，其箝制言論之自由，及妨害社會，可謂至極。凡與公共
16 利益有關之真實事項，如亦不得宣佈，基於保護個人名譽，
17 不免過當，而於社會之利害，未嘗慮及。故參酌損益，乃規
18 定誹謗之事具真實性者，不罰。但僅涉及私德而與公共利益
19 無關者，不在此限。又保護名譽，應有相當之限制，否則箝
20 束言論，足為社會之害，故以善意發表言論，就可受公評之
21 事，而適當之評論者，不問事之真偽，概不予處罰。上述個
22 人名譽與言論自由發生衝突之情形，於民事上亦然。是有關
23 上述不罰之規定，於民事事件即非不得採為審酌之標準。亦
24 即，行為人之言論雖損及他人名譽，惟其言論屬陳述事實
25 時，如能證明其為真實，或行為人雖不能證明言論內容為真
26 實，但依其所提證據資料，足認為行為人有相當理由確信其
27 為真實者；或言論屬意見表達，如係善意發表，對於可受公
28 評之事，而為適當之評論者，不問事之真偽，均難謂係不法
29 侵害他人之權利，尚難令負侵權行為損害賠償責任。然而，
30 針對具體事實，依個人價值判斷提出主觀且與事實有關連的
31 意見或評論，縱使尖酸刻薄，批評內容足令被批評者感到不

快或影響其名譽，除應認為不成立誹謗罪，更不在公然侮辱罪之處罰範圍（最高法院97年度台上字第970號判決意旨參照）。

(二)原告主張被告在附表所示網站、時間發表編號1、5所示貼文，及轉貼附表編號2至4所示貼文，係惡意散布不實言論及流言，嚴重侵害原告之社會評價、商業信譽及信用且情節重大云云，雖提出如附表編號1至4所示內容係在臉書報怨2公社網站存在事實之公證書、附表編號5所示內容係在qollie網站存在事實之公證書等件為佐（見本院卷第73頁至第93頁）。惟：

1.附表編號1至4部分：

(1)參酌原告提出系爭同意書記載被告於110年8月9日簽立，且第3條記載之聘僱報酬係「以"電銷達人薪津表"給付每月之薪津（如P2附件電銷達人薪津表），受僱人同意此薪津方式給薪。」（見本院卷第71頁），而「電銷達人薪津表」第1條記載薪金：「基本薪金為NT. 40,000（含全勤獎金1,000元）」（見本院卷第231頁），以及被告提出原告開立之離職證明書記載離職日期為110年8月12日（見本院卷第131頁），可知被告於原告任職期間僅有4日，兩造約定之每月月薪為4萬元，故被告此部分發表之言論係屬真實。

(2)又原告於離職證明書上非自願離職原因勾選勞動基準法第11條第5款（見本院卷第131頁），即「勞工對於所擔任之工作確不能勝任時」，可知原告認被告有不能勝任工作之情形而要求被告離職。而觀諸原告提出離職證明書110年8月16日開立當日之對話譯文（見本院卷第235頁），可見被告詢問：「是不是羅總覺得我沒達標，然後請佩珊（即原告公司培訓主管）跟我確認的」、「就是kpi佩珊跟我說公司要求20個人一天，我大概是12個人，我連三天都是12個人」、「我是想直白的問你，請問一下公司是否因為我當然kpi沒達標，要20個嘛，我只許可12個，請問公司是否，是否因為我只有許可12個所以他希望我從電銷達人四萬職缺降到一般二萬

五？」，可知被告曾詢問是否因其未達KPI標準，原告乃請培訓主管「佩珊」向被告確認將月薪4萬元降至2萬5,000元，而原告人員斯時回答：「應該這樣講，鈺潔的話，第一件事情，公司不會無緣無故降我們公司同仁的薪資這很重要的，而且通常基本上第二件事情，公司當初跟你談好的薪資就是四萬塊，那通常的話跟一般業務的起薪二萬五他是不一樣的，因為本來就有不同的制度，這是遊戲規則」，僅表示原告不會「無緣無故」降員工薪水，且說明電銷達人每月薪資4萬元確實與一般業務起薪每月2萬5,000元之制度不同，並無明確否認係因被告未達KPI標準，而請「佩珊」向被告表示原告希望將被告降薪，故被告因此認定原告以被告未達KPI標準而要求離職，其實際理由乃因原告以被告未達KPI為由希望被告降薪，被告未予同意降薪方遭原告解雇，難認其並無相當理由確信其為真實。

(3)是以，被告因認知其不同意原告降薪而遭解雇，對於在網路上搜尋附表編號2至4關於原告之負面評論，有感而發表示「原來別人都開罵這間公司」，乃就他人發表言論為意見之表達，且公司人事制度運作實際情形，涉及公司勞資關係是否合法妥適，乃屬可受公評之事，被告基於親身經歷並加以求證後方為發表，進而轉貼附表編號2至4所示貼文，難認其具有故意詆毀、貶損原告社會評價、商業信譽及信用之主觀惡意存在。至於附表編號2至4所示轉貼內容敘及以產品抵薪水、以試用期名義壓低時薪、若無業績將遭逼退、公司主管態度不佳、公司管理不善等內容，均屬第三人指摘情節，被告僅稱第三人亦有對原告之勞資關係情形發表負面評論之意思，並非稱自己亦有相同經歷，則附表編號2至4所示內容縱非真實，仍非可認被告明知為不實內容而仍在網路上予以轉貼，故原告主張被告發表及轉貼附表編號1至4所示言論乃侵害其名譽權云云，難認可採。

(4)原告雖主張被告離職係因工作表現不佳已達不適任之標準，原告並未因此解雇被告，反而持續培訓被告給予輔導及改善

01 期間，從未降過被告底薪，被告自覺能力無法達到考核標準
02 而自請要求原告解雇云云。然原告開立之離職證明書係於
03 「『非』自願離職」欄位勾選離職原因，如前所述，原告主
04 張被告係因自覺未達到考核標準而「自請離職」，已與客觀
05 事實不符，且原告曾因被告未達考核標準而給予被告輔導、
06 改善期間一情，並未經原告舉證以實其說，其空言主張，顯
07 乏所據。原告雖又稱非自願離職證明書係應被告要求開立，
08 原告為了好聚好散及顧及主雇之間關係和諧，方會開立非自
09 願離職證明書云云，然被告否認自行要求離職，且被告因遭
10 原告解雇，而要求原告開立非自願離職證明書，亦與常理相
11 符，原告前開主張，實無可採。至於原告雖主張被告指述遭
12 降薪一事乃被告單方陳述，並無任何憑據云云，惟被告於
13 110年8月16日當日已直接向原告人員詢問是否未達KPI而遭
14 要求降薪一事，原告人員卻未否認「佩珊」曾向被告提及降
15 薪之事實，僅表示公司降薪並非無緣無故，同前所述，則縱
16 認原告並無任意調降被告薪水之事實，被告因前開對話情節
17 而認知因其未同意降薪而遭原告解雇，仍非無相當理由，故
18 原告前開主張，無從為有利於原告之認定。

19 2.附表編號5部分：

20 原告前曾因被告發表及轉貼附表編號1至4所示言論，而對被
21 告提出妨害名譽告訴，經系爭案件為不起訴處分等情，有該
22 不起訴處分書在卷可稽（見本院卷第127頁至第128頁），故
23 被告以附表編號5所示言論表示其因此遭原告提告，但已獲
24 不起訴處分，與事實相符。又被告發表附表編號1至4所示言
25 論，並無侵害原告名譽權，如前所述，卻遭原告直接提出刑
26 事告訴，使被告之言論自由必須遭受檢察機關之檢驗，最終
27 雖獲得不起訴處分，然仍可能對被告造成相當程度之心理壓
28 力，則被告認其遭原告「欺負」、「欺壓」，乃依個人價值
29 判斷提出主觀且與事實有關連的意見或評論，縱使批評內容
30 足令原告感到不快，揆諸前開說明，仍非構成誹謗或公然侮
31 辱，故原告主張被告發表附表編號5所示言論乃侵害其名譽

01 權，仍非可採。

02 (三)按人格權受侵害時，得請求法院除去其侵害；有受侵害之虞
03 時，得請求防止之。前項情形，以法律有特別規定者為限，
04 得請求損害賠償或慰撫金；因故意或過失，不法侵害他人之
05 權利者，負損害賠償責任；不法侵害他人之身體、健康、名
06 譽、自由、信用、隱私、貞操，或不法侵害其他人格法益而
07 情節重大者，被害人雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當
08 之金額。其名譽被侵害者，並得請求回復名譽之適當處分，
09 民法第18條、第184條第1項前段、第195條第1項定有明文。
10 又兩造簽立之系爭同意書第8條約定：「受僱人於任職期間
11 或自公司離職後，均不得在相關媒體、網路上（不論以匿名
12 或本名）發表、討論任何有關公司薪資、商業機密、內部情
13 形或惡意毀謗之相關言論，及有任何傷害公司之信譽及影響
14 公司業務之行為：例如在任何通路，折價販賣公司之產品與
15 在職人員聯繫，意圖挖角從事其他相關業務性質之工作等情
16 事皆屬之，倘有所違，受僱人除賠償任職期間每月平均薪資
17 20倍之懲罰性違約金給公司外，並應依法負起相關民事損害
18 賠償責任及刑事背信，洩密等責任。」（見本院卷第71
19 頁）。被告發表及轉貼附表所示言論並無侵害原告之名譽
20 權，自無原告所稱侵害原告之社會評價、商業信譽及信用，
21 並貶損社會對原告之信任而情節重大，故原告主張其得依前
22 開民法規定請求被告移除附表所示言論，以及請求被告賠償
23 非財產上損害10萬元，並將判決書刊登報紙以回復名譽等請
24 求，均屬無據。又被告發表及轉貼附表所示言論並非惡意誹
25 謗或傷害原告信譽之行為，則原告依系爭同意書約定請求被
26 告賠償以平均薪資20倍計算之懲罰性違約金10萬元，亦屬無
27 據。

28 四、綜上所述，被告發表及轉貼附表各編號所示言論，或係真
29 實，或係有相當理由確認為真實，或係依個人價值判斷提出
30 主觀且與事實有關連的意見或評論，並無侵害原告之名譽
31 權，並無侵害原告之社會評價、商業信譽及信用，並貶損社

會對原告之信任而情節重大。從而，原告依民法第18條、第184條第1項前段、第195條及系爭同意書第8條約定，請求被告移除附表各編號所示言論，及給付20萬元與法定遲延利息，並將判決書刊登報紙以回復名譽，均無理由，應予駁回。又原告之訴既經駁回，其假執行之聲請亦失所附麗，應併予駁回。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘之主張、陳述暨攻擊防禦方法與證據，經本院斟酌後，認與本件判決結果已不生影響，故不一一加予論述，附此敘明。

六、據上論結，原告之訴為無理由，依民事訴訟法第78條，判決如主文。

中 華 民 國 111 年 8 月 18 日
民事第四庭 法 官 莊佩穎

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 8 月 18 日
書記官 李瑞芝

附表：

編號	發表網站/日期	貼文或轉貼內容
1	臉書爆怨2公社 110年8月12日	故事很短，公司請我一個月保障底薪40000起，然後到職第四天跟我說我kpi指數沒達標，要我轉低底薪25000，我不同意就被開除了！#別炮我我有認真工作#原來別人都開罵這間公司#第四天12個新人剩兩人
2		蒙帝那生物科技股份有限公司 網友網路po的 是多年前去上班三個禮拜 要離職要我折抵成贈品 結果我拿了四盒牛樟芝 這四盒等於是我的薪水 我根本沒領到薪水

		騙子公司能生存 沒能敢提告 原來不只我是受害者
3		我簽約時，會利用試用期之類的名義，把時薪低於勞基法，請小心！…第三天，業績標準再提高一點，你依然沒達到業績，就開罵你，直接逼你走的語氣，…，主管只會鬼打牆、跳針回罵你，…，還說我不知感恩，公司沒讓您在外面日曬雨淋挨家挨戶推銷，…給您在辦公室吹冷氣打電話，簡單的工作也沒辦法做到業績，總之就是沒業績趕快逼你走人，跟我同期的新人都一樣
4		畢竟奇怪的公司或主管，能盡快走人才是上策，不要浪費人生。…那時那些留言全都是真得，跟我遇到差不多，我才發現進到怪公司，…，只是公司管理和營運很差，裡面的人都很傳統，由其是上層，…裡面的電銷員工，我隨意瀏覽一下，全部都女生，但都是媽媽級的，可見沒有新血加入
5	qollie網站 111年3月16日	缺點 故事很短，公司請我一個月保障底薪40000起，然後到職第四天跟我說我kpi指數沒達標，要我轉低底薪25000，我不同意就被開除了！#別炮我我有認真工作#原來別人都開罵這間公司#第四天12個新人剩兩人 上述內容已經在爆怨2公社po過了，還被這間公司告我公然侮辱、加重妨礙信用等罪名，但我沒事…不起訴處分！110年度偵字第39557號！呼籲被欺負的民眾，別被該公司欺壓！我只是說出我遇到的事實讓你們知道而已！