

臺灣臺中地方法院民事判決

111年度勞訴字第184號

原告 許佳儒
訴訟代理人 吳憶如律師
被告 先騰馬業有限公司

法定代理人 陳子星
被告 陳御龍
共同

訴訟代理人 陳秉樑律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國112年11月22日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告先騰馬業有限公司應給付原告新臺幣（下同）74萬8,293元，及自民國（下同）112年10月31日起至清償日止按年息5%計算之利息。
- 二、被告應提繳3萬5,448元至勞動部勞工保險局所設立原告之勞工退休金個人專戶。
- 三、被告應連帶給付原告10萬元，及自112年4月21日起至清償日止按年息5%計算之利息。
- 四、原告其餘之訴駁回。
- 五、訴訟費用由被告先騰馬業有限公司負擔19%、被告連帶負擔2%，餘由原告負擔。
- 六、本判決原告勝訴部分得假執行，但被告先騰馬業有限公司如以78萬3,741元就第一、二項為原告預供擔保，被告以10萬元就第三項為原告預供擔保後，得免為假執行。
- 七、原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

- 一、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求之基礎事實同一、擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第2、3款定有明文。本件原告

起訴時原第一至三項聲明為：(一)被告先騰馬業有限公司（下稱先騰公司）應給付原告120萬3,751元，及自110年12月20日起至清償日止按年息5%計算之利息。(二)先騰公司應提繳2萬6,844元至原告於勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶（下稱勞退專戶）。(三)被告應連帶給付原告24萬元及自110年12月20日起至清償日止按年息5%計算之利息。嗣於112年12月15日變更聲明如下述二(一)至(三)所示（見本院卷(四)第55頁）。經核均屬擴張（第一至三項本金部分）、減縮（第一項利息部分）應受判決事項之聲明，就第三項聲明請求命被告將判決全文公告於網頁部分，則係基於原告起訴主張下述被告丙○○侵害名譽之同一基礎事實，應予准許。

二、原告主張：原告自108年3月1日起至110年12月20日任職於先騰公司，擔任行政企劃，每月平均工資為4萬元，月休6日，工作內容係處理客戶預約、活動執行、行政文書及庶務、突發狀況等，上班時間約為上午8時至8時半之間，無固定下班時間，經常於下午9時後仍回覆客戶訊息，馬場舉辦活動期間甚至工作至凌晨，每日平均延長工時約為6小時不等，國定假日、休息日及例假日亦須出勤加班，惟先騰公司迄未發給原告加班費合計190萬8,643元（平日及排休日延長工時工資165萬4,365元＋國定假日、例假日及休息日出勤工資25萬4,278元＝190萬8,643元）、未依109年9月29日公告之每季分紅制度發給業績獎金70萬7,399元，且其為原告提撥之勞工退休金有高薪低報之情事，應補提3萬5,448元至原告勞退專戶。丙○○為先騰公司之總經理，係原告直屬主管，惟丙○○自109年7月起多次辱罵及恐嚇原告如附表一編號1至4所示，使原告身心受創；先騰公司亦未依法建立事前預防、事後申訴職場霸凌之相關措施，致原告至今仍持續於精神科就醫，原告遂於110年11月30日依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第2、6款通知先騰公司於同年月20日終止勞動契約，先騰公司應給付原告資遣費5萬5,000元。嗣丙○○及先騰公司另以言語辱罵原告及對外散布對原告不實之言論如附表一

01 編號5、6所示，致原告名譽受損；先騰公司為丙○○之僱用
02 人，未盡指揮監督之責，被告應就前揭附表一所示侵權行為
03 負連帶損害賠償責任，爰請求精神慰撫金120萬元及被告應
04 刊登本判決全文如聲明(三)所示，以回復原告名譽。另原告離
05 職前尚有特休20日未休，先騰公司迄未給付特休未休工資2
06 萬6,666元。爰依兩造間勞動契約之法律關係及勞基法第24
07 條、第38條第4項、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12
08 條第1項、第31條第1項、民法第184條第1項前段、第188條
09 第1項、第195條第1項等規定提起本訴等語。並聲明：(一)先
10 騰公司應給付原告269萬7,708元，及自112年10月31日起至
11 清償日止按年息5%計算之利息。(二)先騰公司應提繳3萬5,448
12 元至原告勞退專戶。(三)被告應連帶給付原告120萬元，及自1
13 10年12月20日起至清償日止按年息5%計算之利息，及命先騰
14 公司將判決全文公告於其臉書粉絲專頁、馬術協會，暨命丙
15 ○○將判決全文公告於其個人臉書頁面。(四)如受有利判決，
16 原告願供擔保請准宣告得予假執行。

17 三、被告則以：原告擔任先騰公司之企劃客服，月薪3萬5,000
18 元，嗣於109年8月調整為月薪4萬元，均包含加班費，並以
19 獎金補貼原告薪資。原告每日工作8小時，可自行決定上下
20 班時間，工作內容係活動企劃、回覆客戶訊息及安排馬場，
21 先騰公司並未要求立即回覆訊息；又先騰公司加班費採申請
22 制，原告未依規定申請加班費，亦未提出實際加班時間，自
23 不得請求平日延長工時工資、國定假日、例假日及休息日出
24 勤之工資。原告於110年11月30日以LINE通訊軟體向丙○○
25 表示離職，任職期間至同年12月20日止，兩造已合意終止勞
26 動契約。如認兩造未合意終止勞動契約，丙○○並未同意原
27 告自110年12月1日至20日之請假，原告曠職達3日，先騰公
28 司遂依勞基法第12條第1項第6款、第12條第2項規定終止兩
29 造勞動契約，自無庸給付原告資遣費。否認原告主張如附表
30 一所示之事實；縱認有之，丙○○與原告係於電話中對談，
31 並無使特定第三人知悉之可能，原告名譽未受損害，故原告

01 請求被告連帶給付賠償120萬元及刊登判決為無理由等語，
02 資為抗辯。並答辯聲明：(一)原告之訴及其假執行之聲請均駁
03 回。(二)如受不利判決，請准供擔保免為假執行。

04 四、爭點整理結果（見本院卷四第57至58頁）

05 (一)兩造不爭執事項

- 06 1.原告於108年3月至9月本薪為3萬元、108年10月至12月本薪
07 為3萬3,000元、109年1月至7月本薪為3萬4,000元，及109年
08 8月至離職前本薪為4萬元。
- 09 2.原告自108年3月到110年11月之實領薪水如本院卷一第361頁
10 之小計欄所載。
- 11 3.原告因特休假而未休之工資為2萬6,666元，先騰公司同意給
12 付。
- 13 4.先騰公司於108年3月7日起至108年12月31日止為原告投保勞
14 工保險之投保薪資為2萬3,100元；於109年1月1日起至109年
15 12月31日止則為2萬3,800元；而110年1月1日起至109年12月
16 23日止則為2萬4,000元。
- 17 5.原告工作期間之排休天數如本院卷一第399頁所載。
- 18 6.被告對原證1至原證53形式真正不爭執。

19 (一)爭執事項

- 20 1.原告與先騰公司間勞動契約終止事由及日期為何？
- 21 2.先騰公司應否給付原告資遣費？若應給付，其數額為何？
- 22 3.原告請求先騰公司給付平日延長工時工資165萬4,365元，有
23 無理由？
- 24 4.原告請求先騰公司給付國定假日、休息日、例假日出勤工資
25 25萬4,278元，有無理由？
- 26 5.原告請求先騰公司給付業績獎金70萬7,399元，有無理由？
- 27 6.原告請求先騰公司提繳退休金3萬5,448元至其勞退專戶，有
28 無理由？
- 29 7.丙○○對原告有無如附表一所示侵權行為？原告得否請求被
30 告連帶賠償精神慰撫金？其數額以若干為相當？
- 31 8.原告請求先騰公司將判決全文公告於其臉書粉專、馬術協

會、丙○○將判決全文公告於個人臉書網頁，有無理由？

五、得心證之理由（依論述必要調整爭點次序）

(一)原告請求特休未休工資2萬6,666元，為先騰公司所認諾，此部分請求為有理由，合先敘明。

(二)原告依勞基法第14條第1項第2款於110年12月20日終止兩造勞動契約，原告請求先騰公司給付資遣費5萬5,000元，為有理由：

1.原告主張遭丙○○於任職期間以附表一編號1至4之言語辱罵，為被告所否認，依民事訟法第277條前段規定，應由原告就此有利於己之事實負舉證責任。

2.就附表一編號1之行為，原告雖主張證人戊○○在場，然經戊○○到庭證述對此事並無印象等語（見本院卷四第104頁）；原告復未提出其他證據以實其說，本院即無從認定此節主張為真。

3.就附表一編號2之行為，原告固提出與訴外人丁○○（原告主張為先騰公司之財務，惟為丁○○本人具狀到院否認之，見本院卷三第127頁）之LINE對話截圖1份為證（見本院卷一第601至604頁）。惟查，該對話中僅原告自陳「我們偉大的新任總經理今天叫我滾蛋」等語，丁○○之回覆均為安慰原告之言詞；且原告自陳當日僅原告及丙○○在場（見本院卷二第83頁），則丁○○亦未在场見聞事發經過，是縱丁○○有安慰原告之言詞，亦僅係聽聞原告轉述之內容而回應，無法證明丙○○確有附表一編號2之行為。

4.就附表一編號3之行為，經原告提出LINE對話截圖1份為證（見本院卷一第45頁），足見原告此節主張為真。就附表一編號4之行為，依110年12月1日丙○○與原告之對話錄音中，丙○○稱：「我如果叫妳滾蛋我當天叫妳滾了還留著妳」、「我屌妳正常而已！幹！員工不能罵是不是！」等語（見本院卷一第61至63頁）；及丙○○於翌（2）日於原告、丁○○、丙○○及訴外人陳榮呈之LINE群組中稱：「我說的是，沒辦法做就滾蛋」等語（見本院卷一第405頁），

01 可證丙○○確實有對原告提及要原告滾蛋等言詞。則丙○○
02 於原告任職期間，多次提及要原告滾蛋、「不要在那邊靠
03 邀」等不雅言詞，客觀上已對原告之工作能力及人格尊嚴產
04 生侮辱之感受，應屬雇主代理人實施之重大侮辱行為。是原
05 告依勞基法第14條第1項第2款規定，於110年11月20日以LIN
06 E訊息告知丙○○將於同年12月20日終止原告與先騰公司間
07 勞動契約，即屬合法。

08 5.被告雖否認前揭對話錄音為原告與丙○○之對話等語。然經
09 本院將該對話錄音送請瓦器聲聞鑑識實驗室鑑定，鑑定結果
10 認該錄音中男性聲音與丙○○提供其他音檔很可能出自同一
11 人，有該實驗室鑑定報告1份可佐（附於卷外）；參以該錄
12 音並無證據可認有變造之虞，堪信該對話錄音確為原告與丙
13 ○○之對話無訛。先騰公司另抗辯原告於110年11月30日請
14 辭，經丙○○同意而合意終止勞動契約等語。然該日原告所
15 傳訊息已表明：「鑑於上次因活動報價而在涼亭的對話，那
16 是你上任以來第三次叫我滾蛋」等語，已足資識別係因丙○
17 ○之重大侮辱行為而終止原告與先騰公司間勞動契約，此節
18 抗辯即非可採。

19 6.先騰公司復抗辯並未准許原告110年12月1日至20日之請休，
20 原告仍屬曠職，而經先騰公司依勞基法第12條第1項第6款終
21 止勞動契約等語。然查：

22 (1)無正當理由繼續曠工3日者，雇主得不經預告終止契約，勞
23 基法第12條第1項第6款定有明文。所謂無正當理由曠工，係
24 指勞工於應工作日未出勤，且未有不提出勞務給付之正當理
25 由，致曠工達法律所定之程度者，雇主即取得不經預告而逕
26 予終止契約之權利。從法條結構觀之，顯然應包括「無正當
27 理由」與「連續或一個月內最低曠工日數」兩項構成要件要
28 素，而非僅具備後者即足當之，應甚明確。從而，勞工雖繼
29 續曠工三日，但其曠工非屬無正當理由者，雇主即不得據以
30 終止契約。至何謂正當理由，當應就勞資雙方之主客觀因素
31 而加以判斷，勞工請假未符雇主所定必要程式或未請假或請

01 假未獲雇主准假，而未工作，即便構成曠工，仍非當然構成
02 勞基法第12條第1項第6款之「無正當理由而曠工」，仍須審
03 查「有無正當理由」之要件（最高法院84年度台上字第1275
04 號判決參照）。

05 (2)次按勞基法第38條係規定，勞工在同一雇主或事業單位，繼
06 續工作滿一定期間者，每年應依規定給予特別休假。雇主如
07 違反該規定者，勞基法第79條亦有處罰之規定。足見特別休
08 假是強制規定，為勞工之權利，用以獎勵勞工並使其能調劑
09 身心等之用。是當勞工向雇主提出指定日期請求特別休假
10 時，原則上雇主應當尊重並依勞工所需求之日期給與。但由
11 於勞工與雇主間具有組織上之從屬性，勞工與同僚間亦處於
12 分工合作之協力關係，因此勞工在行使特別休假權時，亦應
13 本著誠信原則不得有妨害企業正常營運之作為。又勞基法並
14 未明文規定勞工行使特別休假權利時，雇主有准駁之權利，
15 勞基法施行細則第24條第2款「特別休假期日期應由勞雇雙方
16 協商排定之」之規定，其意當在於勞工提出特別休假期日
17 時，勞資雙方針對是否有妨礙企業正常營運狀況為適法之調
18 整。非謂雇主無須合理理由即可拒絕勞工特別休假期日。

19 (3)經查，原告已於111年11月30日以LINE訊息告知先騰公司總
20 經理丙○○將於同年12月1日至20日請休，並於同年12月20
21 日終止勞動契約，經丙○○以貼圖回覆OK，有LINE對話截圖
22 1紙在卷可稽（見本院卷一第59頁）；原告復於翌（2）日寄
23 送紙本請假單，載明請假事由為「休假」，且未勾選其他假
24 別，有請假單1紙附卷為憑（見本院卷一第333頁），足見原
25 告110年12月1日至20日真意係請休特休。而先騰公司雖拒絕
26 原告請休，惟未舉證證明原告請休有何妨礙其營運之事由，
27 揆諸上開說明，難認先騰公司有拒絕原告排定特休之正當理
28 由，應認原告於110年12月1日至20日請休特休為合法，而非
29 無正當理由曠職3日。是先騰公司抗辯已依勞基法第12條第1
30 項6款規定終止勞動契約，亦屬無據；其與原告間勞動契約
31 業於110年12月20日經原告依勞基法第14條第1項第2款規定

01 合法終止。

02 7.原告與先騰公司間勞動契約既已依勞基法第14條第1項第2款
03 規定於110年12月20日終止，依勞保條例第12條第1項規定，
04 原告自得請求先騰公司給付資遣費。而原告離職前6個月之
05 實領平均工資為4萬1,000元[計算式：(32,000元+41,333元
06 +41,333元+44,000元+42,000元+45,333元)÷6=41,000元，
07 元以下四捨五入，下同)，則原告僅請求以本薪4萬元計算
08 之資遣費5萬5,000元，即應准許。

09 (三)原告請求平日(含排休日)延長工時加班費，於44萬2,411
10 元之範圍內為有理由：

11 1.原告主張依平日(含排休日)延長工時加班時數計算可得加
12 班費為165萬4,365元等語，為先騰公司所否認，抗辯與原告
13 約定之本薪已包含加班費，且採加班申請制等語。惟先騰公
14 司就其上開抗辯均未提出勞動契約或工作規則以實其說，已
15 難認原告確有與其明文約定本薪已包含加班費，且採加班申
16 請制等情。且依先騰公司所提原告薪資明細，亦僅載明本
17 薪、休假加給、其他獎金、績效獎金等項，除休假加給可推
18 知為未休滿休息日、例假日所加給之薪資外，其餘項目均無
19 從識別已預先包含之加班費金額為若干，而無從計算其與原
20 告之約定是否符合勞基法之規定，自無法認定兩造已約定原
21 告本薪包含加班費在內。

22 2.況雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，雇主經
23 工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將
24 工作時間延長之，雇主並應給付延長工作時間之工資，勞基
25 法第32條第1項、第24條定有明文。又所謂工作時間，係指
26 勞工在雇主指揮監督之下，於雇主之設施內或指定之場所，
27 提供勞務或受令等待提供勞務之時間，但不包括不受雇主支
28 配之休息時間。因勞工常屬弱勢之一方，或有時囿於組織文
29 化、氛圍或潛規則，難以期待其得以立於平等地位與雇主協
30 商，且雇主對於勞工在其管領下的工作場所提供勞務，具有
31 指揮監督的權利及可能，故勞工在正常工作時間外延長工作

01 時間，無論是基於雇主明示的意思而為雇主提供勞務，或雇
02 主明知或可得而知勞工在其指揮監督下的工作場所延長工作
03 時間提供勞務，卻未制止或為反對的意思而予以受領，則應
04 認勞動契約雙方當事人已就延長工時達成合致的意思表示，
05 該等提供勞務時間即屬延長工作時間，雇主負有本於勞動契
06 約及勞基法規定給付延長工作時間工資的義務，此不因雇主
07 採取加班申請制而有所不同。又現今員工與客戶、廠商等公
08 務處理以LINE通訊軟體聯繫者，所在多有，如雇主知悉或可
09 得而知員工於工作時間外以LINE訊息處理公務而不為反對之
10 意者，揆諸上開說明，亦應認勞動契約雙方當事人已就延長
11 工時達成合致的意思表示，雇主負有本於勞動契約及勞動基
12 準法規定給付延長工作時間工資的義務。

13 3.本件原告就其於工作時間外以LINE訊息處理公務乙情，提出
14 LINE對話截圖1份存卷可查（見本院卷一第109至217頁、481
15 至563頁、577至596頁、卷二第415至441頁）。依該等LINE
16 訊息內容，多為回覆客戶預約事宜及與丙○○聯繫公務事
17 項，足見丙○○對於原告長期於下午6時後仍繼續處理公務
18 一事可得而知，而未予拒絕。又客戶預約時間並不固定，於
19 工作時間外以LINE傳送訊息之情形並非鮮見，為一般人所明
20 知。而110年10月先騰公司僅原告1位行政人員，為先騰公司
21 所自承（見本院卷二第98頁）。則於先騰公司客戶預約聯
22 繫、專案規劃等所有行政作業均需由原告1人獨力完成之
23 下；原告復時常於下午6時以後以LINE訊息與其主管丙○○
24 聯繫公務事項或完成其臨時交辦事務，堪認先騰公司確可得
25 而知原告於正常工作時間外有延長工作時間之情事，而受領
26 其勞務。依前揭說明，先騰公司自應給付該等時間之延長工
27 時工資。

28 4.而就原告於該等時間延長工時工資之計算，原告均以下午6
29 時計算至其傳訊息之時間計算加班時數，並主張實際加班時
30 數為3倍等語。然依原告所提LINE對話紀錄，其多為回覆客
31 戶之個別預約或聯繫專案規畫相關事宜，其個別處理時間應

無法長達數小時之久；而原告就其實際加班時數，無法提出其他證據以實其說，則斟酌原告前揭所提LINE對話內容與各項事務之繁雜程度，本院認原告於平日及休息日出勤（第9小時起之延長工時）之每日正常時間外延長工時以4小時計算為適當。則自109年8月26日起（原告主張109年8月27日加班2小時、8月28日加班2.5小時，依其主張計算；109年8月26、29、30日均為正常上班日，以上開標準計算）至110年11月止，以每月平日出勤22日、休息日出勤4日、時薪167元（計算式：4萬元÷30日÷8小時=167元）計算，原告得請求之延長工時工資共計44萬2,411元{計算式：167元×15月×[(4/3×2時+5/3×2時)×22日+(8/3×4時)×4日]+109年8月167元×(2時×5日×4/3+6.5時×5/3)=442,411元}。逾此範圍之請求，核非有據。

(四)先騰公司抗辯兩造約定薪資包含加班費及採加班申請制並不可採，已如前述。參以依兩造所不爭執之原告班表，原告任職期間每月均未休滿8天，足見原告確實有於休息日、例假日及國定假日出勤之情，先騰公司即應依勞基法第24條給付原告休息日、例假日及國定假日出勤工資。就此部分金額，經先騰公司計算如附表二所示，總額為22萬4,216元，並為原告所不爭執，同意採為判決基礎（見本院卷三第54頁），此部分請求為有理由，逾此範圍之請求，為無理由。

(五)原告固主張兩造於109年9月29日議定業績獎金發放標準，請求業績獎金70萬7,399元等語，並提出丙○○簽名之獎金制度書面1份為證（見本院卷二第213頁）。惟依原告所提與丁○○之LINE對話內容，109年9月29日丙○○召開所有員工說明薪資結構之改制後，原告稱：「然後我的部分就是全部歸零」、「1、大嫂說我有騎馬也有用到公司資源。2、乙○○對我調整後的底薪也很有意見。3、多說無益，看要不要接受而已」，有LINE對話截圖1紙存卷可查（見本院卷二第359頁）。足見109年9月29日對於原告是否要新增業績獎金乙節，尚未經先騰公司法定代理人乙○○之最終核決，而仍於

磋商階段；縱使丙○○曾於上開制度書面簽名，仍無從認定先騰公司已與原告就其業績獎金制度達成合意。此外，卷內並無其他證據可證原告此節主張為真，原告請求業績獎金70萬7,399元，核屬無據。

(六)依勞退條例第31條第1項規定，雇主未依該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。該專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅於未符合同條例第24條第1項所定請領退休金規定之前，不得領取。是雇主未依該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金者，將減損勞工退休金專戶之本金及累積收益，勞工之財產受有損害，自得依該條例第31條第1項規定請求損害賠償；於勞工尚不得請領退休金之情形，亦得請求雇主將未提繳或未足額提繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀（最高法院101年度台上字第1602號判決意旨參照）。本件被告為原告按月提繳勞工退休金如附表三實際提撥金額欄所載，有原告勞退專戶明細1份附卷可稽（見本院卷第337頁）；原告每月實領薪資如附表三所示，則為兩造所不爭執。而原告每月應得加班費既屬工資，即應納入每月薪資計算其應提繳勞工退休金級距，然原告僅請求依實領薪資提繳退休金差額，本院自應准許。故原告請求先騰公司提繳之退休金計算如附表三所示共3萬5,448元，為有理由。

(七)就原告主張如附表一所示之行為，原告得請求被告連帶給付精神慰撫金10萬元：

1.按因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責任；受僱人因執行職務，不法侵害他人之權利者，由僱用人與行為人連帶負損害賠償責任。不法侵害他人之身體、健康、名譽、自由、信用、隱私、貞操，或不法侵害其他人格法益而情節重大者，被害人雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額。其名譽被侵害者，並得請求回復名譽之適當處分，民法第184條第1項前段、第188條第1項前段、第195條第1項分別定有明文。言論自由為人民之基本權利，有實

01 現個人自我、促進民主發展、呈現多元意見、維護人性尊嚴
02 等多重功能，保障言論自由乃促進多元社會正常發展，實現
03 民主社會應有價值，不可或缺之手段。至於名譽權旨在維護
04 個人主體性及人格之完整性，為實現人性尊嚴所必要，二者
05 之重要性固難分軒輊，在法的實現過程中，應力求其二者保
06 障之平衡。故侵害名譽權而應負侵權行為損害賠償責任者，
07 須以行為人意圖散布於眾，故意或過失詆毀他人名譽為必
08 要，蓋如此始有使他人之名譽在社會之評價受到貶損之虞。
09 在一對一之談話中，應賦予個人較大之對話空間，倘行為人
10 基於確信之事實，申論其個人之意見，自不構成侵權行為，
11 以免個人之言論受到過度之箝制，動輒得咎，背離民主社會
12 之本質（最高法院99年度台上字第1664號判決意旨參照）。
13 惟按諸民法第195條第1項得請求非財產上即精神上之損害賠
14 償者所適用保護之人格權，除列舉之身體、健康、名譽、自
15 由、信用、隱私、貞操外，亦明文保護其他人格法益。是如
16 私人間之對話中一方之侮辱言詞已達對人格之重大貶損，實
17 屬不法之侵害，應為吾人生活經驗所肯認。

18 2.就原告主張附表一編號1至4之行為是否已證明為真，已認定
19 如前，不再贅述。而原告雖主張附表一編號3為其與戊○○
20 ○、丙○○三人之群組，惟依該LINE截圖尚無從識別丙○○
21 於何對話群組發表該等言論，尚無從認定為散布於眾之言
22 論。至附表一編號5之行為，業經鑑定認定有高度可能為丙
23 ○○之聲音，亦經論述如上，堪認丙○○確有如附表一編號
24 5所載之言論。

25 3.又就附表一編號6之言論，原告雖提出訴外人甲○○之錄音
26 光碟及譯文、聲明書、原告與胡瑤雪之LINE對話截圖、聲明
27 書各1份為證（見本院卷二第221至227頁、卷三第83至85
28 頁）。然甲○○僅稱「安哥說聽先騰那邊講說…」等語，則
29 究竟為何人發表言論，尚無法特定，難認丙○○或先騰公司
30 確有散布不利於原告之言論。至胡瑤雪與原告之對話內容
31 中，胡瑤雪僅稱：丙○○說原告想要加班費，收集了超多資

料要告他們，告公司不只這些，還有妨礙名譽之類的；原告告不贏，因為他們有律師；加班是原告自願的行為，沒有人要求原告這麼做，很多時候更是原告主動去聯繫人家，他們供住、供騎馬，騎馬的費用加起來就不知道多少了，難道這些錢他們也要要回來嗎；另外，妨礙名譽是要在有他人的情況下，指名道姓的罵才有成立，所以原告告不成等語（見本院卷三第83頁）。查上開言論均為丙○○陳述原告提起本件告訴之主張及舉證情形，及就訴訟之勝敗發表個人意見，尚難認將使原告有何貶損名譽之虞，是原告主張此部分行為侵害其名譽權，並請求先騰公司及丙○○將判決全文張貼於公司臉書粉絲專頁、馬術協會、臉書個人網頁以回復原狀，要非可採。

4.依上所述，丙○○對原告有如附表一編號3、4(要原告滾蛋部分之言論)、5之言論，雖僅為私人間之對話，並非公開周知於眾，依前揭說明，就原告名譽在社會上之評價無貶損之虞，無從認定原告之名譽權受侵害；然上開侮辱言詞如稱原告為廢物、要原告滾蛋等語，已對原告人性尊嚴有所貶抑，仍足生原告其他人格之不法侵害，並達情節重大之程度，原告自得依前揭規定請求丙○○給付精神慰撫金。又先騰公司為丙○○之雇主，就丙○○於原告執行職務時所為附表一編號3、4之行為並未設置相關之安全衛生或防免措施，任令丙○○多次對原告為上開貶抑人格之言詞，應依民法第188條第1項前段規定與丙○○負連帶損害賠償責任。

5.按慰撫金之多寡，應斟酌雙方之身分、地位、資力與加害之程度及其他各種情形核定相當之數額。其金額是否相當，自應依實際加害情形與被害人所受之痛苦及雙方之身分、地位、經濟狀況等關係決定之（最高法院85年度台上字第460號判決參照）。本院審酌丙○○對原告所為侮辱行為之次數、行為態樣及情節輕重；復參酌原告大學畢業，擔任外公司行政總監，年收入破百、丙○○高中畢業，擔任先騰公司之總經理，月收入4萬元（見本院卷一第446頁、卷二第73

頁），及本院依職權調取原告與丙○○之稅務電子閘門財產所得調件明細表（見本院卷一第619至637頁）審酌兩造之經濟能力等一切情狀，認原告得請求之精神慰撫金以10萬元為適當。

(八)本件原告請求先騰公司給付加班費、特休未休工資、資遣費，屬給付有確定期限之債權，被告應分別於每月發薪日給付加班費、110年12月20日兩造契約終止日給付特休未休工資及該日後30日內給付資遣費，先騰公司迄未給付，應依民法第229條第1項規定負遲延責任。是原告就上開項目金額均請求先騰公司給付自112年10月31日起至清償日止，依民法第233條、203條規定按年息5%計算之利息，即屬有據。又原告請求被告連帶給付精神慰撫金之損害賠償債權，核屬無確定期限之給付，自應經原告之催告而未為給付，被告始負遲延責任。原告請求120萬元損害賠償之民事更正聲明暨言詞辯論五狀於112年4月20日送達被告（見本院卷二第449至450頁、卷三第89頁），是原告請求被告連帶給付自該狀繕本送達翌日即112年4月21日起至清償日止按年息5%計算之法定遲延利息，為有理由，應予准許。逾此範圍之請求，則無理由，應予駁回。

六、綜上所述，原告依兩造間勞動契約之法律關係及勞基法第24條、第38條第4項、勞退條例第12條第1項、第31條第1項等規定，請求先騰公司給付原告74萬8,293元（特休未休工資2萬6,666元+資遣費5萬5,000元+平日延長工時工資44萬2,411元+假日出勤工資22萬4,216元），及自112年10月31日起至清償日止按年息5%計算之利息、提繳3萬5,448元至原告勞退專戶；暨依民法第184條第1項前段、第188條第1項前段、第195條等規定，請求被告連帶給付10萬元，及自112年4月21日起至清償日止按年息5%計算之利息，為有理由，應予准許；逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法，核與判決結果不生影響，爰不逐一論述。

01 八、本判決第一、二項係就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判
02 決，爰依勞動事件法第44條第1項規定職權宣告假執行；並
03 依同條第2項規定，同時酌定相當之金額宣告雇主即先騰公
04 司得供擔保而免為假執行，不再審酌原告與先騰公司陳明願
05 供擔保聲請宣告或免為假執行之請求。本判決第三項為所命
06 給付金額未逾50萬元之判決，爰依民事訴訟法第389條第1項
07 第5款規定職權宣告假執行。而被告陳明願供擔保請准宣告
08 免為假執行，經核尚無不合，爰依同法第392條第2項前段規
09 定酌定相當擔保金額准許之。至於原告敗訴部分，其假執行
10 之聲請，因失所依附，應予駁回。

11 九、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條、第85條第2項。

12 中 華 民 國 112 年 12 月 15 日
13 勞動法庭 法 官 劉煥忱

14 正本係照原本作成。

15 如不服本判決，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀並表明
16 上訴理由（須附繕本）；如委任律師提起上訴者，應一併繳納上
17 訴審裁判費。

18 中 華 民 國 112 年 12 月 19 日
19 書記官 吳淑願