臺灣臺北地方法院民事判決

108年度訴字第2826號

原　　告　數果網路股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　康瑋成

訴訟代理人　蕭家捷律師

被　　告　許羽瑄　　指定送達：新北市○○區○○路000號00樓之0

訴訟代理人　吳麗如律師（法扶律師）

上列當事人間請求損害賠償等事件，本院於民國109年5月11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

壹、程序部分：

一、按因侵權行為涉訟者，得由行為地之法院管轄，民事訴訟法第15條第1項定有明文。又管轄權之有無，應依原告主張之事實，按諸法律關於管轄之規定而為認定，與其請求之是否成立無涉（最高法院101年度台抗字第59號裁定參照）。本件原告主張其名譽權因被告於民國106年3月間在被告臺北市信義區吳興街居所發表如附表一所示之言論（下稱系爭言論）而遭受不法損害，依民法第184條第1項前段、第195條第1項之規定請求被告負損害賠償責任，堪認原告主張之侵權行為地在本院轄區，本院就本件訴訟自有管轄權，合先敘明。

二、原告原起訴請求：「㈠被告應於求職天眼通網站原告公司頁面（https://www.qollie.com/companies/5860c63e9c3c0b7ce2f33642?commentId=58c8f7dc7521Z0000000000f）發表登載附件1詞句之文章，於登載日起2年內不得刪除。㈡被告應於狄卡網站工作板頁面（https://www.dcard.tw/f/job）發

表登載附件1詞句之文章，於登載日起2年內不得刪除。㈢被告應於Dcard「https://www.dcard.tw/f/job/p/000000000-＃黑特＃波波戴厲」網址頁面以「我是一條魚@pityiii」之帳號，以回應文章之方式，登載附表1詞句之文章，於登載日起2年內不得刪除。㈣被告應以其帳號「許羽瑄」申請之Facebook網站網頁（https://www.facebook.com/p000000000）上，以隱私設定公開方式，登載如附表1所示之道歉啟事6個月。㈤被告應於刪除聲明一至聲明四之道歉啟事時，同時刪除附表一之各篇文章全部內容。㈥被告應給付原告新臺幣（下同）20萬元」。嗣原告變更聲明為後述，核屬請求之基礎事實同一之情形，合於民事訴訟法第255條第1項第2款之規定，應予准許。

貳、實體部分：

一、原告主張：

㈠原告為經營「PopDaily波波黛莉的異想世界」網站及同名之臉書粉絲專頁之企業，以高品質之主題文章深受年輕族群喜愛，原告於106年2月13日起聘任被告為新設人力資源部門之唯一員工，被告到職後，因飾詞矯造公司福利及勞動法令以掩飾其製作薪資表錯誤，經原告於106年3月9日終止兩造間勞動契約關係。詎被告明知前情，卻於臺北市信義區吳興街居所，於求職天眼通網站（Qollie）網站及狄卡（Dcard）網站工作板公開發表如附表一所示之系爭言論，系爭言論主旨包含「原告為了省錢，故意長期不幫工讀生投保勞健保」、「被告因為提議為工讀生投保勞健保而遭到解僱」、「原告人員流動率高」等不實事項，使不特定第三人誤以為有多名勞工均遭原告侵害勞動權益之錯誤印象，損害原告名譽。

㈡原告自105年10月起開始聘用部分工時勞工（工讀生），即始終依法為包括部分工時勞工在內之全體員工投保勞健保。又被告遭原告解僱之原因實係被告誤發薪資、飾詞卸責，經本院107年度勞訴字第141號判決及臺灣高等法院108年度勞

上字第26號判決（下稱高院另案判決）確認在案，與原告是否為工讀生投保勞健保全然無涉。被告自承係以原告及訴外人拾果媒體有限公司（下稱拾果公司）合併計算人員流動率，已足見其任意拼湊事實以捏造原告人員流動率高之不實事實陳述，且原告於106年2月僅訴外人許貞雅1人離職、3月僅3人（全公司30人）離職，被告所稱訴外人廖盈亞、林宛儒、鄭元偉均未離職。被告發表系爭言論未經合理查證且不可能確信為真實，嚴重影響社會大眾視聽，損害原告之名譽，被告應負侵害原告名譽權之侵權行為損害賠償責任，除應刪除系爭言論及賠償慰撫金外，尚應刊登道歉啟事始足回復原告之名譽。

㈢爰依民法第184條第1項前段、第195條第1項規定提起本件訴訟等語，並聲明：㈠被告應於天眼通網站原告公司頁面（https://www.qollie.com/companies/5860c63e9c3c0b7ce2f33642?commentId=58c8f7dc7521Z0000000000f）發表登載附表二詞句之文章，於登載日起3年內不得刪除。㈡被告應於狄卡網站工作板頁面（https://www.dcard.tw/f/job）發表登載附表二詞句之文章，於登載日起3年內不得刪除。㈢被告應於Dcard 「https://www.dcard.tw/f/job/p/000000000-＃黑特＃波波戴厲」網址頁面以「我是一條魚@pityiii」之帳號，以回應文章之方式，登載附表二詞句之文章，於登載日起3年內不得刪除。㈣被告應以其帳號「許羽瑄」申請之Facebook網站網頁（https://www.facebook.com/p000000000）上，以隱私設定公開方式，登載如附表二所示之道歉啟事6個月。㈤被告應於刪除聲明一至聲明四之道歉啟事時，同時刪除附表三之各篇文章全部內容。㈥被告應給付原告20萬元。㈦第六項聲明如獲勝訴判決，願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：

㈠如附表一編號2、8所示之言論非被告所發表。就被告所為附表一其餘系爭言論，答辯如下：

1.如附表一編號1、3、4所示之言論：

如附表一編號1、3、4所示之言論涉及事實陳述為「原告公司未依法為工讀生投保勞保」乙事，被告有相當理由確信為真，並無不法，原告主張自105年1月起聘用部分工時人員僅有訴外人歐昭妏，經原告依法投保，並不實在。該言論內容與被告於任職期間取得原告人事資料明細所示及LINE群組內對話內容均相符，且原告主管雖於106年3月9日line回覆被告勞保未保到的補齊，但未待被告辦理相關投保程序即旋於當日晚間違法解僱被告，被告主觀因此認原告係為規避勞保，亦係合理之推斷評論。

2.如附表一編號5、6所示之言論：

高院另案判決理由認定原告違反解僱最後手段性原則，其終止與被告間勞動契約不合法。106年3月9日被告於Line詢問主管工讀生勞保補保問題，旋於當日即遭原告片面終止勞動契約。且被告於106年3月14日申請臺北市政府勞動局勞資爭議調解時，所敘及之遭解僱原因，除因薪資計算錯誤外，尚有向僱主提出為工讀生加保勞保等情事，被告自有相當理由確信其遭解僱之實際原因，與先前所提為工讀生投保事項有關。

3.如附表一編號7所示之言論：

被告106年2月13日任職原告公司，當月另有6名員工報到，其中2名員工係投保於拾果媒體公司下，但與原告公司均於共同辦公處所受相同公司股東之指揮監督，故106年2月份共有7人報到；惟被告於106年3月9日遭開除時，已確定離職之員工，除被告外，尚有許貞雅、歐昭妏、訴外人林奕廷、廖盈亞等4人，故共計5人離職。此前林宛儒、鄭元偉曾向被告表示有離職意願，故被告稱3月份另有2人離職，係預料此2人可能於3月份離職。且依臺灣臺北地方檢察署（下稱北檢）106年度第20150號不起訴處分書（下稱不起訴處分）所載，據原告所提健保投保資料，106年1月份，原告公司被保險人有22人，2月份為28人，有6人轉入，3月份則為30人，

有2人轉入，7人轉出等情，核與如附表一編號7所示內容大致相符。另關於原告公司很爛乙事，則為被告主觀所為與事實相關之評論。

㈡如附表二所示之道歉啟事中關於「因重大違反勞動契約之忠實義務，遭數果網路公司終止勞動契約」，與高院另案判決認定相違。被告所為系爭言論有關勞工投保勞保及員工流動率等事項，係與不特定多數求職者之公共利益有關，與公司商業信用無涉，故附表二中關於「嚴重貶抑數果公司之形象和名譽，並嚴重損害其商業利益」亦非適當。系爭言論內容並非被告惡意捏造，業經北檢檢察官為不起訴處分確定，並經本院107年度聲判字第100號駁回原告交付審判聲請，均認並無不法，如附表二所示內容顯非適當。原告係法人，其人格權遭受侵害，並無精神上痛苦可言，自無依民法第195條第1項規定請求精神慰輔金之餘地等語，資為抗辯，並聲明：原告之訴駁回。願供擔保請准宣告免予假執行。

三、經查，原告經營「波波黛莉」網站，被告於106年2月13日起任職於原告公司人力資源部門，原告於106年3月9日終止與被告間勞動契約關係。如附表一編號1、3至7所示之言論均為被告所發表等情，為兩造所不爭執，應堪信為真實。

四、原告另主張系爭言論侵害原告名譽權，被告應負侵權行為損害賠償責任，應刊登如附表二所示之道歉啟事，賠償慰撫金20萬元，並於刪除道歉啟事之同時刪除如附表三所示之言論等節，則為被告所否認。是本院應審酌者厥為：㈠被告是否因系爭言論應負侵害原告名譽權之侵權行為損害賠償責任？㈡原告請求被告應刊登如附表二所示之道歉啟事，是否有理由？㈢原告請求被告應予賠償慰撫金20萬元，是否有理由？㈣原告請求被告應於刪除道歉啟事之同時刪除如附表三所示之言論，是否有理由？茲分述如下：

㈠被告毋庸因系爭言論負侵害原告名譽權之侵權行為損害賠償責任：

1.如附表一編號2、8所示之言論部分，在原告前以系爭言論對

被告提起之另案刑事妨害名譽告訴中，被告於另案警詢、偵查中均否認如附表一編號2、8所示之言論為其所發表（見北檢106年度偵字第20150號卷第9頁、第114頁反面），且此部分原經本院函詢闊力股份有限公司（下稱闊力公司），如附表三編號1至5所示之言論之發表人IP位置，以查明言論之發表人，然闊力公司業已解散，此有經濟部商工登記公事資料查詢服務在卷可稽（見本院卷第211頁），終未能函覆本院函詢事項，經核如附表一編號2、8所示之言論，均為匿名所為，經被告否認為其發表，原告又未舉出其他證據證明為被告發表，是自難僅因北檢不起訴處分中誤為記載被告坦承發表如附表一所示系爭言論，即逕認如附表一編號2、8所示之言論確為被告發表。因此，本院以下僅需認定如附表一所示之系爭言論中，編號1、3至7之言論是否侵害原告之名譽權，被告是否應負侵權行為損害賠償責任，合先敘明。

2.按因故意或過失，不法侵害他人之權利者，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195 條第1 項分別定有明文。次按言論自由為人民之基本權利，有個人實現自我、促進民主政治、實現多元意見等多重功能，維護言論自由即所以促進民主多元社會之正常發展，與個人名譽之可能損失，兩相權衡，顯然有較高之價值，國家應給予最大限度之保障，使個人名譽為必要之退讓（最高法院95年台上字第2365號判決要旨參照）。又涉及侵害他人名譽之言論，可包括事實陳述與意見表達，前者具有可證明性，後者則係行為人表示自己之見解或立場，無所謂真實與否。而民法上名譽權之侵害雖與刑法之誹謗罪不相同，惟刑法就誹謗罪設有處罰規定，該法第310 條第3 項規定「對於所誹謗之事，能證明其為真實者，不罰。但涉於私德而與公共利益無關者，不在此限」；同法第310 條第3 款

規定，以善意發表言論，對於可受公評之事，而為適當之評論者，亦在不罰之列。蓋不問事實之有無，概行處罰，其箝制言論之自由，及妨害社會，可謂至極。凡與公共利益有關之真實事項，如亦不得宣佈，基於保護個人名譽，不免過當，而於社會之利害，未嘗慮及。故參酌損益，乃規定誹謗之事具真實性者，不罰。但僅涉及私德而與公共利益無關者，不在此限。又保護名譽，應有相當之限制，否則箝束言論，足為社會之害，故以善意發表言論，就可受公評之事，而適當之評論者，不問事之真偽，概不予處罰。上述個人名譽與言論自由發生衝突之情形，於民事上亦然。是有關上述不罰之規定，於民事事件即非不得採為審酌之標準。申言之，行為人之言論雖損及他人名譽，惟其言論屬陳述事實時，如能證明其為真實，或行為人雖不能證明言論內容為真實，但依其所提證據資料，足認為行為人有相當理由確信其為真實者（參見司法院大法官會議釋字第509 號解釋）；或言論屬意見表達，如係善意發表，對於可受公評之事，而為適當之評論者，不問事之真偽，均難謂係不法侵害他人之權利，尚難令負侵權行為損害賠償責任。而有關個人名譽與言論自由之保護，民、刑事之本質並無不同，應適用相同原則，合先敘明。查如附表一編號1、3至7所示之言論，可如附表一所示分為3類，依序分述如下：

⑴附表一編號1、3、4部分：

如附表一編號1、3、4所示之言論，經核均屬事實性陳述，涉有事實真偽與否之問題，且其言論主旨為「原告公司未幫工讀生、實習生投保勞健保」。關於被告所提出之原告人事明細資料（見本院卷第175頁至第177頁），證人即被告在原告公司職位之前手許貞雅於另案偵查中證稱：此文件格式由伊製作，內容大部分由伊所打等語（見北檢106年度偵字第20150號卷），且原告對於被告本件所提證物之形式真正均不爭執（見本院卷第327頁），是此人事明細資料堪可作為本院認定之證據，先予敘明。綜合被告提出之原告人事明細資

料及原告提出之原告公司勞保線上申辦資料查詢作業投保單位被保險人名冊可知（見北司勞調第31頁至第40頁），其中歐昭妏、訴外人張芷寧均屬原告公司之工讀生，且歐昭妏於105年10月加保勞保，至106年2月每月均有投保勞保，張芷寧於105年10月加保勞保，105年11月退保，是在被告發表如附表一編號1、3、4所示言論之106年3月間時點，被告所述「原告公司工讀生完全沒有加保勞保」，確係與事實不符之陳述。然依被告提出之原告人事明細資料亦可看出，同為工讀生性質之訴外人曹又晨、林柏君、林巧凰、周子馨、張凱淇、江函芸、楊予萱在「勞健保投保異動紀錄」乙欄內資料均為空白。佐以被告與原告公司執行長（通訊軟體帳號名稱：Kim Hung）間在Line「數果人力資源部」群組中106年3月9日對話紀錄顯示：「被告（12時31分）：目前工讀生都沒有加勞保，除了（Marvis）有，所以煩請主管回覆勞保問題。是否補保？如果要保就是每天都要加退保，再把之前沒有保到的發函到勞保局補齊。另外沒有加保受勞檢檢查會面臨罰款。…Kim Hung（12時37分）：勞保的部分加保，之前沒保到的也補齊。」等語，其中Marvis即為歐昭妏，此為兩造所不爭，可見被告的確於109年3月9日主觀上認知原告公司之工讀生，除歐昭妏1人外，其餘絕大多數均未投保勞保，揆諸上開意旨，如附表一編號1、3、4所示之言論，雖與事實未盡相符，但被告於發文當時，根據其所持有之原告公司人事明細資料，主觀上有相當理由確信言論之真實，不得遽令被告就此部分言論負侵害原告名譽權之損害賠償責任。

⑵附表一編號5、6部分：

如附表一編號5、6所示之言論，經核均屬事實性陳述，涉有事實真偽與否之問題，且其言論主旨為「人資因為提議要幫工讀生加保勞保，旋遭到原告開除」。被告前曾對原告提起另案請求給付薪資等請求，業經本院於107年12月28日作成本院107年度勞訴字第141號民事判決，駁回被告在該案之請

求，被告雖提起上訴，仍經臺灣高等法院於108年7月17日作成臺灣高等法院108年度勞上字第26號民事判決，駁回被告該案之上訴等節，有上開2判決各1份在卷可稽（見本院卷第59頁至第71頁、第331頁至第339頁）。原告雖執臺灣高等法院108年度勞上字第26號民事判決主張被告遭解僱之原因係因被告任職期間「誤發薪資、飾詞卸責」始為遭原告解僱之真正理由，而非因被告提議幫工讀生加保勞保云云。然依被告與原告公司執行長（通訊軟體帳號名稱：Kim Hung）間在Line「數果人力資源部」群組中106年3月9日上開對話紀錄，被告係於該日12時31分提出請主管回覆是否幫工讀生加保勞保，及將先前未保勞保部分是否補齊之疑問。又被告係於同日下午5時許，經原告告知將片面終止兩造間勞動契約關係乙節，亦為兩造所不爭，綜合上開對話紀錄時點及被告遭終止勞動契約關係之時點可知，被告身為原告之人資，在發表如附表一編號5、6所示言論之106年3月15日、17日之時點，主觀上確實有相當根據確信其於106年3月9日下午5時許遭解僱，係與其同日稍早向原告執行長請示是否幫原告公司工讀生加保勞保，及將先前未保勞保部分補齊事宜有關。此部分雖事後經臺灣高等法院上開判決確認被告遭原告解僱之原因在於「誤發薪資、飾詞卸責」，判決日期已為108年7月17日，原告不得執事後司法機關之判斷，推論被告於發表如附表一編號5、6所示之言論當下主觀上無相當理由確信言論為真實，是就此部分言論，原告請求被告應負侵害名譽權之侵權行為損害賠償責任，仍屬無據。

⑶附表一編號7部分：

如附表一編號7所示之言論，核屬事實性兼意見陳述，部分涉有事實真偽與否之問題，而其言論主旨為「原告公司流動率高，106年2月份5人離職，3月份2人離職」。原告主張原告於106年2月份僅有許貞雅1人退保，同年3月份僅有被告、歐昭妏、林奕廷3人退保等節，業據原告提出勞動部勞工保險局投保單位被保險人名冊為證（見本院卷第313頁至第315

頁），可見被告所發表之如附表一編號7所示之言論，與事實不符。然被告抗辯：106年2月份，除被告外，尚有許貞雅、歐昭妏、林奕廷、廖盈亞等共5人離職。又林宛儒、鄭元偉曾向被告表示有離職意願，被告預料此2人可能於3月份離職等語，其中許貞雅部分，確實於106年2月份離職，與事實相符。歐昭妏、林奕廷部分，離職部分亦屬事實，被告僅誤植時點。廖盈亞、林宛儒、鄭元偉部分則係出源自被告在原告公司擔任人資期間形成之認知，雖與事實有所偏差，鑑於兩造間為勞資關係，權力、地位本不對等，被告在求職天眼通或Dcard網站工作板上就勞工權益相關事項發表相關言論，供原告公司潛在求職者參考，因事涉維繫勞工在勞動市場知之權益，促進職場透明化，具有高度公益性，被告之言論自由應給予高度之保障，原告名譽權之保障則應予適度之退讓，不得僅因被告之言論與事實稍所出入或未能提出言論背後之實據，即遽令侵害名譽權侵權行為損害賠償之責，否則將生寒蟬效應，求職天眼通或Dcard網站工作板等類此性質之網站原應達到之監督勞動市場正常化之功能將無從達成。況針對被告如附表一編號7所示之言論，原告亦可於相同之平台進行說明、澄清，不致因被告如附表一編號7所示之言論，名譽權即遭受侵害。至被告所為「原告公司超爛」之意見評論，仍係基於其主觀認知之事實（原告公司流動率超高）而為所為之評論，雖用詞尖酸強烈，尚非恣意謾罵，難認逾越善意發表適當評論之範疇，是原告請求被告就如附表一編號7所示之言論，負侵害名譽權之侵權行為損害賠償責任，亦屬無據。

㈡原告請求被告應刊登如附表二所示之道歉啟事，應予賠償慰撫金20萬元，及應於刪除道歉啟事之同時刪除如附表三所示之言論，均無理由：

就本件系爭言論，如附表一編號2、8所示之言論，尚無證據證明係由被告發表，另就附表一編號1、3、4；編號5、6；編號7所示言論，均無侵害原告之名譽權，本院業已分敘如

前，原告請求被告負侵害名譽權之侵權行為損害賠償責任，均無理由。從而，原告請求被告應刊登如附表二所示之道歉啟事，應予賠償慰撫金20萬元，及應於刪除道歉啟事之同時刪除如附表三所示之言論，自亦無據。

五、綜上所述，原告依民法第184條第1項前段、第195條第1項之規定請求：㈠被告應於天眼通網站原告公司頁面（https://www.qollie.com/companies/5860c63e9c3c0b7ce2f33642?commentId=58c8f7dc7521Z0000000000f）發表登載附表二詞句之文章，於登載日起3年內不得刪除。㈡被告應於狄卡網站工作板頁面（https://www.dcard.tw/f/job）發表登載附表二詞句之文章，於登載日起3年內不得刪除。㈢被告應於Dcard 「https://www.dcard.tw/f/job/p/000000000-＃黑特＃波波戴厲」網址頁面以「我是一條魚@pityiii」之帳號，以回應文章之方式，登載附表二詞句之文章，於登載日起3年內不得刪除。㈣被告應以其帳號「許羽瑄」申請之Facebook網站網頁（https://www.facebook.com/p000000000）上，以隱私設定公開方式，登載如附表二所示之道歉啟事6個月。㈤被告應於刪除聲明一至聲明四之道歉啟事時，同時刪除附表三之各篇文章全部內容。㈥被告應給付原告20萬元，為無理由，應予駁回。原告之訴既經駁回，其針對第6項聲明所為之假執行之聲請，亦應一併駁回之。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，核與判決之結果不生影響，爰不一一論列，併此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　5　　月　　29　　日

民事第一庭　　法　官　李子寧

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　　109　　年　　5　　月　　29　　日

書記官　簡素惠

附表一（出處：原告民事綜合言詞辯論意旨狀及109年5月11日言詞辯論中之陳述）：

編號	文章主旨	文章內容
1	稱原告公司「為了省錢」、「故意」、「長期」不幫工讀生投保勞健保	去年也是老闆說工讀生才來幾天要勞保太貴了
2		這篇真實性100%，之前我工讀也沒有保
3		這家公司非常惡劣！！工讀生和實習生完全沒保障，沒有幫保勞保健保
4		老闆為了規避高額勞保企業負擔費用，雇用工讀生的這一兩年之間完全沒有加保！
5	稱被告因提議為工讀生投保勞健保而遭解僱	人資就是做太多了，事發當天她提議要幫工讀生加保勞保，兩年多來沒保到的也要去保，隔兩個小時當天就被開除
6		聽正職說因為人資提議要幫工讀生加保勞保，連同之前的也要去函勞保局加保補足，當天提議當天就被開除！！！提議為員工投保而被辭退
7	稱原告公司之不實離職情形	全公司不到30人，上個月7人報到，5人離職，3月另外有2人離職，流動率超高代表這間公司超爛！
8	我是裡面的員工……他們很會剝削員工	

附表二：

道歉啟事

本人於民國106年3月間，因誤發薪資，飾詞卸責，為數果網路公司（PopDaily）解僱後，於求職天眼通網站及Dcard網站，公開散布關於數果公司違反勞基法之不實言論，嚴重貶抑數果公司之形象和名譽，並嚴重損害其商業利益。本人特此鄭重向數果公司衷心及毫無保留的道歉，聲明該等文章內容均為本人惡意捏造，並對數果公司因該言論之散布而產生之所有不便及困擾深表歉意。

道歉人：許羽瑄

附表三（出處：原告起訴狀附件2）：

編號	張貼網站	張貼時間	文章內容
1	求職天眼通內數果網路公司徵才頁面之評論欄下	106年3月15日	人資就是做太多了，事發當天她提議要幫工讀生加保勞保，兩年多來沒保到的也要去保，隔兩個小時當天就被開除
2			去年也是老闆說工讀生才來幾天要勞保太貴了
3		106年3月16日	這篇真實性100%，之前我工讀也沒有保
4		106年3月13日	我是裡面的員工……他們很會剝削員工！
5		106年3月16日	全公司不到30人，上個月7人報到，5人離職，3月另外有2人離職，流動率超高代表這間公司超爛！
6	Dcard 工	106年3月	這家公司非常惡劣！！工讀生和實

（續上頁）

	作看板	17日	習生完全沒保障，沒有幫保勞保健保之外，老闆為了規避高額勞保企業負擔費用，雇用工讀生的這一兩年之間完全沒有加保！
7			聽正職說因為人資提議要幫工讀生加保勞保，連同之前的也要去函勞保局加保補足，當天提議當天就被開除！！！提議為員工投保而被辭退
8			我查過求職天眼通，這家公司風評超級差！ https：//www.qollie.com/companies/5860c63e9c3c0b7ce2f33642提醒同學們要找工讀務必注意小心