臺灣臺北地方法院民事判決

109年度勞訴字第87號

原　　告
即反訴被告　許雅玲
訴訟代理人　陳佳鴻律師
複代理人　　江孟洵律師
　　石鋒琳
被　　告
即反訴原告　內容力有限公司
000000000000000000
法定代理人　陳思宇
訴訟代理人　呂聿雙律師

上列當事人間給付資遣費等事件，本院於民國110年8月17日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

被告應給付原告新台幣492,436元，及自民國109年3月20日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

本訴其餘之訴駁回。

本訴訴訟費用由被告負擔90%，餘由原告負擔。

反訴被告應給付反訴原告新台幣27,742元，及自民國109年5月28日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

反訴其餘之訴駁回。

反訴訴訟費用由反訴原告負擔。

本訴部分，本判決於原告以新台幣50,000元供擔保後，得假執行；但被告如以新台幣492,436元為原告預供擔保後，得免為假執行。

反訴部分，本判決於反訴原告以新台幣9,500元供擔保後，得假執行；但反訴被告如以新台幣27,742元為反訴原告預供擔保後，得免為假執行。

其餘假執行聲請均駁回。

事實及理由

甲、程序部分：

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、不甚礙被告之防禦及訴訟之終結者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第2款、第3款、第7款定有明文。查原告許雅玲（以下簡稱許雅玲）於起訴狀所載應受判決事項之聲明原為「被告應給付原告新台幣（下同）591,936元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息」，嗣於民國109年7月7日以民事準備書㈢狀變更為「被告應給付原告612,851元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息」（卷一第175頁），次於109年8月18日以民事準備書㈣狀變更為「被告應給付原告新臺幣597,983元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息」（卷一第305頁），復於109年10月28日以民事辯論意旨狀變更為「被告應給付原告548,362元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息」（卷二第15頁），經核其聲明之變更，請求之基礎事實並未改變，仍係基於兩造間僱傭關係所生之爭執，且金額之變更亦屬擴張減縮應受判決事項聲明之情形，揆諸前開規定，核無不合，應予准許。

二、次按被告於言詞辯論終結前，得在本訴繫屬之法院，對於原告及就訴訟標的必須合一確定之人提起反訴。反訴之標的，如專屬他法院管轄，或與本訴之標的及其防禦方法不相牽連者，不得提起。民事訴訟法第259條、第260條第1項定有明文。而所謂反訴之標的與本訴之標的及其防禦方法有牽連關係者，乃指反訴標的之法律關係與本訴標的之法律關係兩者之間，或反訴標的之法律關係與本訴被告作為防禦方法所主張之法律關係兩者之間，有牽連關係而言。即舉凡本訴標的之法律關係或作為防禦方法所主張之法律關係，與反訴標的之法律關係同一，或當事人雙方所主張之權利，由同一法律關係發生，或本訴標的之法律關係發生之原因，與反訴標的

法律關係發生之原因，其主要部分相同，均可認兩者間有牽連關係（最高法院91年度台抗字第440號裁判意旨參照）。查許雅玲主張被告內容力有限公司（下稱內容力公司）違反勞動基準法第14條第1項第5款，不依勞動契約給付工作報酬之情事，及違反勞動基準法第14條第1項第6款違反勞動契約或勞工法令等部分，請求內容力公司給付許雅玲專案業績獎金509,550元、資遣費32,886元、延長工時之工資5,926元（合計548,362元），內容力公司則依①民法第18條、第195條第1項，請求名譽權侵害之非財產上之損害賠償50萬元、②依聘僱契約第10條第8項之約定，就二次違約行為分別請求50萬元之懲罰性賠償金（總計100萬元）、③依民法第18條、第195條第1項、第227之1條、聘僱契約第9條第1、2項之約定，請求債務不履行及侵害名譽權之非財產上之損害賠償60萬元、④返還溢領之薪資27,742元（合計2,127,742元），其反訴標的法律關係所發生之原因，與本訴標的法律關係所發生之原因，均與兩造間之僱傭契約書所生之權利義務相關，彼此間之請求有重大關連，且其提起反訴乃循上揭法律規定所為，自為法之所許。

乙、實體部分：

一、原告許雅玲起訴主張及反訴答辯部分：

㈠許雅玲自107年1月1日起受僱於內容力公司擔任專案經理，負責內容流通、內容企劃、網路營運、社群行銷、專案承攬等工作，108年每月薪資為43,000元（107年每月薪資為4萬元），並得領專案績效獎金；許雅玲在職期間競競業業，對工作絲毫不敢懈怠，在職期間除於107年爭取到之專案收入總額為15,091,000元、108年爭取到之專案收入總額為2,068,000元外，更時常受內容力公司法定代理人以LINE等通訊軟體之指示，於下班後、休息日、例假日等非正常工作時間延時工作，原告均盡力完成其要求，然迭次向內容力公司請求給付專案績效獎金及延時工資，均遭置之不理，為此依勞動基準法第22條第2項規定及原證二即聘僱契約書之「附

件：專案承攬之執行方式」三、績效獎金之給付約定，請求內容力公司給付許雅玲107年專案業績獎金459,550元、108年專案業績獎金50,000元（合計509,550元）。

㈡因內容力公司未給付許雅玲工資即專案績效獎金，已違反勞動基準法第14條第1項第5款及第14條第1項第6款之規定，許雅玲於108年7月12日以電子郵件方式通知內容力公司終止兩造間之勞動契約，又許雅玲於離職前6個月的平均薪資為43,000元，因此依勞動基準法第14條第4項準用同法第17條規定之規定請求內容力公司給付資遣費32,886元。

㈢又許雅玲每週工時至少30小時，每日工作時間6小時，此有聘僱契約書第5條第1項約定及內容力公司於107年5月31日寄發之mail可憑，而許雅玲於：⑴107年間之月薪為4萬元，時薪為222元（計算式：4萬元÷30日÷6時=222元，小數點以下四捨五入），107年5月至12月每月之延長工時，在2小時以內，應按平日每小時工資加給三分之一以上，故此部分延長工時每小時工資為297.48元（計算式：222元時×1.34=297.48元），如係屬再延長工時，應按平日每小時工資加給三分之二以上，故此部分延長工時每小時工資為370.74元（計算式：222元時×1.67=370.74元）、⑵自108年1月起之月薪為4萬3000元，時薪為239元（計算式：4萬3000元÷30日÷6時=239元），許雅玲108年1月至7月之每月延長工時在2小時以內，應按平日每小時工資加給三分之一以上，故此部分延長工時每小時工資為320.26元（計算式：239元×1.34=320.26元），如係屬再延長工時，應按平日每小時工資加給三分之二以上，故此部分延長工時每小時工資為399.13元（計算式：239元×1.67=399.13元），合計延長工時之工資為5,926元。

㈣並聲明：被告應給付原告548,362元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息；並願供擔保，請准宣告假執行。

㈤反訴部分：

⑴就內容力公司反訴請求100萬元懲罰性違約金部分：

①按所謂機密資訊，應符合非一般涉及該類資訊之人所知者、因其秘密性而具有實際或潛在之經濟價值者、所有人已採取合理之保密措施者等三要件。查內容力公司雖主張許雅玲擅自洩露內容力公司之內部機密資訊，然內容力公司應先說明其所指聘僱契約內容、許雅玲之薪資數額、專案績效獎金制度之設計、專案簽約之總金額如何屬非一般週知之特性、具有何實質或潛在性之經濟價值，及已採取合理之保密措施之情形，揆諸首揭說明，實難認內容力公司所指稱之前開事項在客觀上是否足資認為秘密，即非無疑。從而，內容力公司主張許雅玲違反聘僱契約第10條約定等語，自不足取。|

②個人薪資乃員工人格權一部份，員工本人為該法益持有人，因此員工自我揭露薪資並無洩密可言，此有改制前勞委會台78勞動一字第17215號函釋「勞工個人薪資所得非屬業務上之秘密，不應於工作規則中訂定勞工對於個人工資應予保密，嚴禁與他人談論，違者予以處分」可稽。從而，許雅玲之薪資既為許雅玲之人格權一部份且此非屬業務上之秘密，故許雅玲於律師函中提及個人薪資乙節，對於內容力公司並未造成任何損害，且亦無違反任何機密可言；另內容力公司稱許雅玲於反訴原證四及反訴原證五之律師函洩露聘僱契約內容、專案績效獎金制度之設計，然觀反訴原證四及反訴原證五之律師函之內容，許雅玲並未載及聘僱契約內容及專案績效獎金制度之設計，內容力公司對此主張顯與事實不符。

⑵就反訴請求非財產上之損害賠償50萬元、60萬元之部分：

①公司係依法組織之法人，並非自然人，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項前段規定請求精神慰藉金之餘地，此有最高法院62年台上字第2806號判決、103年度台上字第134號等判決可稽。從而，內容力公司係法人組織，並不像自然人一樣有感情、感知能力，所以並沒有人格權，縱遭到名譽上之侵害時，不會感到痛苦，依上開最高法院判決要旨，內容力公司主張非財產上之損害賠償

並無依據。

②言論自由為人民之基本權利，憲法第11條有明文保障，國家應給予最大限度之維護，俾其實現自我、溝通意見、追求真理及監督各種社會活動之功能得以發揮，使大眾對於公共議題保有不受拘束，可充分討論之空間。基此，許雅玲於反訴原證四及反訴原證五之律師函所述情事，乃出於維護勞工合法權益，非出於毀損他人名譽之惡念為唯一動機，何況內容力公司確實有違法要求許雅玲加班、不給付加班費、不給付專案獎金等情事，尚難逕謂許雅玲有誹謗之惡意，故內容力公司主張許雅玲有散布不實誹謗貶損內容力公司之名譽等語，自屬無據。

③內容力公司主張伊受有名譽權受損，依聘僱契約第9條第1、2項約定及民法第277之1條規定，向許雅玲請求非財產上損害賠償云云，然內容力公司自須證明其之名譽，因許雅玲不法行為致受侵害之事實，不得僅因全信影印屋未收到款項，即遽認其等名譽或商譽必遭侵害，內容力公司未依民事訴訟法第277條本文規定舉證以實其說，自難認其名譽或商譽遭許雅玲侵害，故其主張實無可採。

④況此業據全信影印屋負責人杜清秀109年9月22日到庭證述：「（提示反原證6，卷P57，在108年7月初，原告是否要求你結帳，開立如反原證6三張發票？）是我們開的，這是因為原告離職之後，帳都未結清，被告公司的人告訴我說，影印的內容要如何開發票等等，所以我就依照他們的指示開這三張發票，之後被告公司就匯款給我，發票我是交給被告公司人員，因為那時候原告已經離職，不是原告負責，是被告公司其他人負責接手的人處理。原告離職前經手的部分，我都有開發票，原告也都有付款，這三張是原告離職後的。」、「（剛才說是被告公司的人請你開發票，聲明書上記載是原告通知你要開發票，二種不同？）原告要離職時有指示我要開，因為原告要離職要結清，但是我不能依照原告所說，我有跟被告公司做確認，就是我剛才所說開三張發票，我有電

話聯絡被告公司，公司說會來結帳，但是都沒有來，這個過程很久，我也催了很多次。」、「（三筆發票合計62146元，原告是否告訴你，這筆錢是向被告公司請款？或是原告會先支付？）向被告公司請款。這三張發票是被告公司叫我開的，跟原告無關，而且當時原告已經離職了。」等語，足徵許雅玲並無內容力公司所稱將款項侵占入己之情事，且全信影印屋迭次通知內容力公司付款，然內容力公司遲未付款，此亦與許雅玲無涉。

⑶並為反訴聲明：反訴及假執行聲請均駁回；如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

二、內容力公司內容力公司答辯及反訴主張部分：

㈠許雅玲前受雇擔任「內容專案經理」，負責內容流通、內容企劃、網站營運、社群行銷、專案承攬等（聘僱契約第一條第一項）等職務，內容力公司自公私立單位承攬文史專案，交由許雅玲擔任專案負責人負責執行，為其受雇之職責工作範圍，作為前述工作之對價，並領有每月薪資40,000元（108年起調整為43,000元）。而在前述薪資之外，內容力公司基於希望人事穩定、專人專責、獨立執行、不致頻頻更換專案負責人造成內部成本虛耗之考量，希望鼓勵員工自專案提案、投標、管理、執行、乃至結案，能夠自始至終將整個專案執行完成，為獎勵員工獨立管理執行專案的努力與貢獻，兩造乃額外約定聘僱契約附件，於員工薪資之外，額外支付專案獎金，此為系爭專案獎金之制度設計目的。

㈡因此專案承攬本即為許雅玲之工作項目及每月薪資之對價，是倘若許雅玲僅參與專案之一部或半途，未獨立管理負責專案，對專案之完成未有特別突出之貢獻，即依每月薪資40,000元（調薪後43,000元）領取月薪；而倘若許雅玲自專案提案、投標、管理、執行、乃至結案，自始至終獨立管理負責完成專案，此時始有額外獎勵之合理性，而發給專案獎金。

㈢再由許雅玲之職稱「內容專案經理」亦可知，內容力公司雇用許雅玲之職務著重點在於專案內容之管理及執行，內容力

公司所欲獎勵之著重點亦在於專案之完整管理及妥善執行。許雅玲之職務並非業務推銷員，許雅玲聲稱只要許雅玲完成專案提案及投標，不須執行任何專案內容，即可請求全部之專案績效獎金，無異扭曲其職務之本質為業務推銷員，並將專案獎金之本質扭曲為推銷獎金，殊與實情不合。基於上情，聘僱契約附件第一條第二項特別明定：「乙方所承攬之專案，於個案之履約期間，須善盡管理之責，包含專案執行方式、預算分配、人員聘用等，得與甲方協議後執行。若有執行不力，致違約扣款之情事，得不列入績效獎金之計算範疇」，明定原告要負責管理執行期間範圍為整個「個案之履約期間」；另由聘僱契約附件全文中多次使用「承攬」一詞，可探究並推論當事人真意-專案績效獎金之發給原因，係建立於許雅玲對專案之提案、投標、管理、履行、乃至結案，自始至終負責完成專案工作，付出努力與貢獻，因而發給相對應之獎勵之基礎之上。換言之，許雅玲必須自始至終負責完成專案工作，始得請求專案績效獎金，如若執行不力、不完整或有瑕疵，即不發給專案獎金。由此可知，系爭獎金係以許雅玲自始至終獨立負責完成專案工作且無瑕疵為發放條件，並非如許雅玲所聲稱，只要完成專案提案及投標，不須執行任何專案內容即可請求。

㈣有關系爭專案績效獎金之累進週期及計算方式、核定程序及發放時點之部分：

⑴專案績效獎金之累進週期：專案獎金之計算為逐年分別累進計算，各年度的專案只於該年度內累進計算，不同年度的專案不跨年度累進，故聘僱契約附件第二條第一項約定以一年為一周期。惟須說明者，本項僅旨在闡明專案獎金係各年度各別累進，不同年度者不跨年度累進之意，並非指各年度一結束就要立即結算發放獎金，本項並非在規範獎金發放時點，發放時點係規範於第三條，許雅玲曲解本項文義，解釋為每年度一結束就要立即結算獎金並發放，顯為罔顧契約架構及不合文義之過度延伸解釋。

⑵專案績效獎金之計算方式採「門檻級距制」：

①依聘僱契約附件第2條第2項約定，專案獎金之計算採「門檻級距制」，專案金額須累計達到一定門檻，始計算該級距之獎金，聘僱契約附件第二條第二項表格第二欄中之「計算基準」，即「級距門檻」之意。

②詳言之，表格第二列為第一級距，門檻為500萬元，即專案簽約金額達500萬元，方可領取500萬之1%之獎金5萬元，專案簽約金額未達500萬元門檻，不計算獎金。表格第三列為第二級距，門檻為800萬元，即專案簽約金額達800萬元者，方可領取500萬之1%之獎金5萬元及300萬之2.5%之獎金7萬5000元，共12萬5000元，專案簽約金額高於500萬元未達800萬元之門檻，則只計算第一級距之獎金5萬元，超過部分不計算第二級距之獎金，以下門檻級距，依此類推。

③許雅玲曲解本項文義，指稱「計算基準」是指不管金額有無達到基準，都以該基準數額乘上比例計算獎金，然若依許雅玲之算法，則即使許雅玲完全不承攬專案，專案金額為0元（或極低數額），也都可以請求500萬之1%之獎金5萬元，此顯不符比例，造成的不勞而獲之結果更不合常情常理，衡情當事人之真意不可能如此。另參考聘僱契約附件第四條之約定，若許雅玲負責之專案金額未達500萬元，將檢討次年度的敘薪基準，亦可佐證500萬元是許雅玲負責專案之基本門檻，若低於此金額，表示許雅玲之工作表現屬於「極差而應降薪」程度，既然已「極差而應降薪」，又豈有再額外給予獎金5萬元之理？衡諸當事人真意，更不可能如此設計。

⑶專案績效獎金之核定程序：

①依聘僱契約附件第一條第二項「若有執行不力，致違約扣款之情事，得不列入績效獎金之計算範疇」等語之文義，此處使用之文字為「列入」，按「列入」者，即「加入」、「排入」之意，邏輯上屬於正面表列，將符合資格者予以加入之意；另依本段文字之敘事前後順序，「列入」後才能確定「計算範疇」，可知其處理順序是先「列入」後「計算」。

換言之，當許雅玲自始至終將專案管理及執行完成，且沒有執行不力瑕疵，符合約定給付之本旨時，此專案才能「列入」績效獎金之計算範疇，進而計算獎金之多寡。

②又參照系爭獎金之設計目的可知，系爭獎金係建立於許雅玲對專案之提案、投標、管理、履行、結案等全部過程所付出之努力與貢獻之獎勵，自須於專案執行完畢、業主驗收結案、確認有無違約瑕疵、確認有無被扣款罰款扣違約金扣尾款、確認有無追加款項等全部定案後，方能確認最終專案金額。確認專案金額後，再依聘僱契約附件第一條第二項之規定，審查許雅玲有無善盡專案負責人之管理執行之責，有無執行不力情事，如有，即不列入專案獎金。以上「確認專案金額」及「審查執行狀況」二步驟，均須於專案結案後始可能進行，才能核定專案獎金，其順序流程實所至然且明確。

③至於許雅玲主張系爭獎金不必限於專案結案後始行發放，若結案後發現有執行不力之瑕疵，可再事後扣回云云。惟依許雅玲之邏輯，則該條款之文字應記載為「若有執行不力，致違約扣款之情事，績效獎金應予返還（或追回、扣回）」，始符其義。此外，姑不論該條款文字完全沒有「事後扣回」之涵義，該條款也沒有就「事後扣回」之程序、時間、方式等細節為具體約定，則試問：若採取「事後扣回制」，其具體程序是內容力公司向許雅玲請求返還款項？與許雅玲之月薪抵銷？與許雅玲其他專案獎金抵銷？何時行使請求？若許雅玲已離職時如何抵扣？凡此種種，全無規範依據可遵循，足見許雅玲所謂之「事後扣回制」不僅欠缺契約規範之基礎，也無執行之具體步驟，法律上及事實上均曖昧不明、窒礙難行，毋寧是徒生更多爭議而已。許雅玲曲解本條款之文義，解釋為每年度一結束就要立即結算獎金並發放，不待專案結案確認有無執行瑕疵，若有執行上之瑕疵，再扣回獎金云云，實為不合契約文義之過度延伸解釋，且事實上根本沒有執行之可能性，顯不可採。

⑷專案績效獎金之發放時點：

①基於前述背景，可清楚理解聘僱契約附件第三條：「績效獎金經甲方核定後，於隔年度三月底前，甲方會以獎金方式撥付給乙方」之「核定」，必定是在專案驗收結案後，不可能在專案驗收結案之前就做「核定」，從而，內容力公司「核定後」之隔年三月底，始為發放獎金之時點。許雅玲曲解本項文義，解釋為不管專案是否結案，均應於次年三月結算、發放獎金，顯為不合文義、悖離現實操作可能性之過度延伸解釋，並不足採。

②許雅玲另稱內容力公司企劃協理於108年2月28日以Line通知許雅玲討論專案獎金，可證明系爭專案獎金應於三月底前撥付云云。惟查原證七Line對話內容僅記載二人要「討論」，全無提及任何「結算、計算、發放」獎金之語詞，事實上二人只是討論許雅玲之工作狀況（當時許雅玲之工作表現已然不佳，出現諸多狀況，詳後述），更何況依據內容力公司公司之內部職務權責，企劃協理並無核定及發放專案獎金之權限，並無可能踰越職務權限決定獎金之發放事宜，許雅玲以隻字片語之Line對話片面斷章取義、曲解事實，內容力公司謹予否認。

③新北市勞工局對系爭獎金之核發條件及時點，於原證6函文第2頁，亦明確認定：「針對您所述該公司未付給您專案績效獎金（下稱獎金）一節，該公司表示因交付予您的案件均仍在執行中，須待案件結案後，由該公司評估您的案件績效後，始能於隔年3月發放獎金給您。復比對該公司所提供與您簽署聘用契約書之附件顯示，勞工須於個案履約期間善盡管理之責（例如專案執行方式、預算分配、人員聘用等），得與雇主協議後執行。若有執行不力，致違約扣款情事，得不列入績效獎金之計算範疇。據此，該公司尚未核發您獎金，難認有違法之虞。」顯見主管機關新北市勞工局審酌整體契約之架構及理念、制度目的、實際執行可能性後，亦認為內容力公司必須於專案結案後，計算金額並審查執行狀況，才能核定專案獎金。許雅玲曲解契約文義及精神，主張

不管專案是否結束都要立即於隔年3月發放獎金，並向新北市勞工局申訴，已為新北市勞工局所不採，新北市勞工局作為客觀第三人，對於本條款之文義理解與解釋，可作為本條款探求當事人真義及文義解釋時之客觀參考。

㈤再者，依聘僱契約附件第1條第2項明定：「乙方所承攬之專案，於個案之履約期間，須善盡管理之責，包含專案執行方式、預算分配、人員聘用等…」，業已明定許雅玲負責管理執行的期間範圍為整個「個案之履約期間」之內，許雅玲必須提供符合上開條件之勞務給付，始得請求系爭獎金作為契約之對價給付，業如前述。而許雅玲負責執行之各項專案，因多有疏失，遲遲未能結案，如：專案期中審查延遲、遭業主退回、超過原定結案時間3個月以上仍無法結案等重大違失，導致內容力公司無法向業主交代，內容力公司因此展開調查，於108年7月8日嚴正通令許雅玲於108年7月18日第二季業務簡報會議前提出檢討報告。詎料，許雅玲因逃避不敢面對，竟自108年7月12日起無預警曠職，一走了之，拒絕提出檢討報告，棄專案於半途而不顧，內容力公司只得緊急協調其他同仁接手，造成本已遲延之專案更加遲延，以及內容力公司之嚴重損失。依據聘僱契約附件第1條第2項、第3條之約定，許雅玲顯不符合專案績效獎金之發放條件；另從核定程序而言，此時因專案尚未結案，內容力公司亦無從核定金額，發放時點更未屆至，許雅玲請求內容力公司公司給付專案績效獎金，實無理由。

㈥若認為系爭獎金不限於專案結案後發放，結案後發現有執行不力之瑕疵，內容力公司可事後扣回（假設語，非自認），則因許雅玲主張之各項專案，除編號9外，許雅玲均未執行完畢即曠職，許雅玲參與執行之比例僅約一半或低於一半，遠遠未達聘僱契約附件約定之整個「個案之履約期間」之約定，不符合聘僱契約附件所約定之獎金發放條件，復構成「執行不力」之債務不履行違約瑕疵。準此，內容力公司主張行使許雅玲所謂之「扣回權」，請求扣回全部獎金，或依

民法債務不履行之規定請求損害賠償，或依不當得利之法則請求返還無法律上受領原因之利益，以上請求權均請求與許雅玲之請求逕行相互抵銷。且因許雅玲未將系爭專案自始至終執行完畢，不符聘僱契約附件約定之整個「個案之履約期間」之約定，未達獎金發放之條件，其請求給付系爭獎金，並依勞動基準法第14條第1項第5、6款終止勞動契約，均屬無據。

㈦就許雅玲請求延時工資5,926元之部分：

⑴原證九之一LINE對話內容不外為許雅玲主動向內容力公司負責人傳送訊息、報告工作進度、傳送檔案，內容力公司負責人被動接收許雅玲之訊息，給予後續工作之指示、建議、提醒應注意之事項，或二人就職場事務之閒談聊天。遍查原證九之一內容，內容力公司負責人從未有任何一語要求許雅玲「於對話當下立即完成一定之工作」，許雅玲亦只單純接收後續工作之指示或建議，亦無「於對話當下立即完成一定之工作」，顯非於雇主之監督指揮下提供勞務，依前述「勞工在事業場所外工作時間指導原則」之規定，不構成勞務之提供，亦不符合工作時間之定義。

⑵且內容力公司為文史創作產業，員工從事文史作品之創作，為讓員工有更舒適愜意之創作環境，員工之工作時間、地點均採自由彈性，員工每週僅需至辦公室內工作三日（日期由員工自選），每次至少六小時，亦即員工每週僅需進辦公室工作十八小時，其餘二十二小時之工作時數，完全由員工自行決定地點及時間（聘僱契約第5條第2項），員工在辦公室外工作時，則以電子通信之方式提供勞務予內容力公司，依「勞工在事業場所外工作時間指導原則」第3條第2項之規定，許雅玲屬於電傳勞動工作者。

⑶又「勞工在事業場所外工作時間指導原則」第3條第2項第2、3款規定：「電傳勞動工作者工作時間之分配，應由勞雇雙方約定並依約履行。又電傳勞動工作者自主性高，較易自由調配工作時間及休息時間，有關實際出勤情形及確切休息

時間，應由勞工自我記載（如工作日誌等），並透過電子設備（如線上登錄系統等）記錄後電傳雇主記載」、「因電傳勞動工作者工作場所多半非在雇主之事業場所，雇主對於勞工之延長工作時間難以管控或為反對之意思表示，有關延長工作時間，應採事前申請或約定等方式為之」，明確規範電傳勞動工作者之工作時間由勞工自行調配，並應由勞工負責記錄工作時間、提交雇主，勞工如有需要加班之情形，為平衡雇主之監督管理權，應於加班前向雇主申請，取得雇主同意，始得加班。

⑷許雅玲為電傳勞動工作者，其在辦公室外工作之時間係由許雅玲自行調配，由許雅玲自行記錄，與一般朝九晚五上班族之工作時間並不相同。因此，退步言之，縱使鈞院認為原證九之一之對話構成勞務之提供（假設語，非自認），許雅玲亦應就該等時間究竟是許雅玲之正常工作時間（未逾每日八小時）或是延長工作時間（超過每日八小時）先為確實之舉證，尚不得援引一般朝九晚五上班族之工時，即空口逕行主張上開時間為延長工作時間。

⑸況內容力公司對於加班之管理，採取加班申請制（被證三工作規則第二十三條），員工如有需要加班之情形，應事先申請取得主管之同意，並填報「加班單」，據以核算加班時數、核發加班費或補休時數。然內容力公司查對原證九之一所列之時間，許雅玲從未曾就該等時間提出「加班單」或加班之申請，亦查無主管批示記錄，顯見許雅玲從未就該等時間向內容力公司提出加班、加班費或補休之申請，足證許雅玲並無加班之事實。

⑹再者，許雅玲前於108年7月12日寄發原證三律師函，主張有加班事實，內容力公司隨即回函請許雅玲具體說明加班之時日、內容、原因、時長、核准主管等節，以便內容力公司查核，許雅玲均置之不理，此後歷經新北市勞工局勞資調解，內容力公司再度要求許雅玲說明詳情，許雅玲仍不予回應，迄許雅玲起訴至今，長達一年餘，許雅玲仍無法提出任何加

班之證據，顯屬空言而非實在。又許雅玲於原證三律師函及起訴狀中聲稱其屢次向內容力公司請求給付延時工資而內容力公司置之不理云云，迄今亦無任何舉證，事實上，於原證三律師函之前，內容力公司從未曾收到許雅玲申請或請求給付延時工資，何來置之不理之說，而內容力公司於收到原證三律師函之後，多次要求許雅玲說明具體詳情，以便核對，反而係許雅玲一再置之不理。

㈧資遣費32,886元部分：

⑴內容力公司公司並無違反勞動契約未給付專案績效獎金及延時工資之情形，均詳如前述，許雅玲於108年7月12日以電子郵件通知內容力公司終止兩造間之勞動契約，不符勞動基準法第14條第1項第5款、第6款之規定，其終止及資遣費之請求，均不合法。

⑵且內容力公司自許雅玲無理曠職後，曾先後發函予許雅玲，向許雅玲說明因專案均未結案，斯時尚無法核定專案績效獎金、未屆發放時點等情，並請許雅玲具體說明其請求延時工資之金額、細節，以便內容力公司查核，許雅玲均不回應，嗣後更因內容力公司發現許雅玲詐稱已為內容力公司代墊款項，要求內容力公司給付代墊費（實則並無，全屬虛構），欲詐領62,146元之事實，令內容力公司深感震驚、痛心與遺憾，經內容力公司要求許雅玲說明，許雅玲仍拒不回應！內容力公司無奈，始於108年9月19日發函通知許雅玲，依勞動基準法第12條第1項第6款之規定，自該日起解雇許雅玲，兩造之雇傭關係，係於斯時由內容力公司依法終止，許雅玲自不得請求資遣費。

㈨並聲明：原告之訴及假執行聲請均駁回；如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

㈩反訴部分：

⑴許雅玲散布不實誹謗貶損內容力公司名譽之言論，內容力公司反訴請求非財產上之損害賠償50萬元：

①許雅玲於反原證四、五律師函中，不實指謫傳述：「本人…

時常受內容力公司負責人陳思宇以LINE等通訊軟體之指示，於下班後、休息日、例假日等非正常工作時間延時工作等情事，對此，本人自本（108）年度起，已屢次請求給付專案績效獎金及延時工資，惟內容力公司均置之不理。」、「內容力公司已有違反勞動基準法第14條第1項第5款，不依勞動契約給付工作報酬之情事，及違反勞動基準法第14條第1項第6款違反勞動契約或勞工法令，致有損害本人權益之情事甚明。」等言論，內容概非事實。

②實則，內容力公司並不曾要求許雅玲於非正常工作時間內工作，也不曾接獲許雅玲提出加班費之申請，更無許雅玲屢次請求加班費卻置之不理之情事。專業績效獎金部分，依據兩造間聘僱契約之約定，須於許雅玲將專案執行完畢、業主驗收結案，經內容力公司核定後，始行發放，而許雅玲執行專案多有疏失、遲遲無法結案等情，業如前述，故本件並未滿足專案績效獎金之發放條件、無從核定、更未屆發放時點，許雅玲明知兩造間之聘僱契約有上開約定，卻故意不實指控內容力公司未依約給付專案績效獎金云云，自屬無理。

③許雅玲不實指控內容力公司未依約給付專案績效獎金及加班費乙事，以及許雅玲騙取外部廠商之請款發票，卻對內容力公司稱其已代墊款項，要求內容力公司將款項支付予許雅玲，詐領、侵占款項，導致外部廠商遲遲收不到款項乙事，均嚴重影響內容力公司之名譽、商譽、信用及社會評價，內容力公司所請求者，係法人名譽、商譽、信用、社會評價遭受侵害之非財產上損害，並非精神痛苦之慰撫金；因此，許雅玲之上開言論，足使收受律師函之公眾心生誤解，產生內容力公司違法要求員工加班、不付加班費、不給付專案獎金、違反勞動基準法、惡質雇主等足以貶損名譽之錯誤負面認知及印象，已生損害於內容力公司之名譽、商譽、信用及社會評價，侵害內容力公司之名譽權，內容力公司謹依民法第18條、第195條第1項，請求名譽權侵害之非財產上之損害賠償50萬元。

⑵許雅玲洩漏內容力公司公司之內部機密資訊，反訴請求100萬元懲罰性賠償金部分：

①內容力公司係從事文創內容之創作及製作公司，營業項目包括自行創作及製作之文史類作品（包含：電影、網站、文章、書籍等各種形式），以及承攬政府或學術機關之文史研究調查專案，屬於文化創意產業，是以不論是公司創作製作之內容或內部營業活動之各種資訊，均有保密之必要，以免創作內容或公司營運狀況外洩，妨礙公司作品之產出或承攬專案之接洽報價議價，具有需要保護之正當商業上利益，內容力公司因此在與員工之聘僱契約中均有保密義務之約定。基此，兩造遂於聘僱契約第十條約定，關於人事、薪資、合約、顧客、公司營業活動之資訊，均屬於公司內部之機密資訊（第1項第1、5款），許雅玲對此負有保密之義務，不得對外公開、洩漏（第2項），保密期間：永久（第6項），許雅玲違反保密義務時，應給付懲罰性賠償金50萬元。

②詎料，許雅玲卻於原證四、五律師函中，擅自洩露內容力公司公司內部機密資訊，包括：聘僱契約之內容、許雅玲之薪資數額、專案績效獎金制度、內容力公司公司專案收入之金額等屬於人事、薪資、合約、顧客、公司營業活動之詳細資訊，已然違反兩造間聘僱契約第十條保密義務之約定。更有甚者，許雅玲洩漏之對象，乃內容力公司所承攬專案之委託業主（即客戶）-國立彰化美學館、大溪木藝生態博物館，許雅玲將內容力公司內部之人事異動、人事成本、專案營業收入之金額洩漏予內容力公司之客戶知曉，此等資訊一旦流出於業界，將嚴重影響內容力公司承攬專案時之接洽、報價及議價空間，減損內容力公司之競爭力。

③許雅玲先後於不同日期（108年7月12日、108年7月15日）、基於各自獨立之行為決意，分別二度寄發反原證四、五律師函，應評價為獨立之二行為，二度違反兩造聘僱契約第十條之約定，內容力公司自得依聘僱契約第10條第8項之約定，就上述二次違約行為分別請求50萬元之懲罰性賠償金，總計

100萬元。

⑶將應付給外部廠商之款項詐領侵占入己，導致外部廠商遲遲未收到款項，誤認內容力公司係故意賴帳不付款之惡質企業，嚴重損害內容力公司之名譽、商譽、信用及社會評價，反訴請求非財產上之損害賠償60萬元之部分：

①許雅玲在職期間，利用職務上影印文書之機會，屢次利用不知情之外部廠商－全信影印屋，未經內容力公司之允許，擅自於全信影印屋掛帳賒欠，並在108年7月9日，許雅玲即將曠職之奇特時間點，突然向全信影印屋詐稱內容力公司要結清與全信影印屋間之影印費，要求全信影印屋依其指示開立發票三紙，供其辦理請款，總額62,146元。全信影印屋不疑有他，許雅玲取得發票後，明知該等發票僅係辦理請款之用，伊實際上並未墊付全信影印屋任何款項，竟虛構情節，刻意於曠職之後，才以律師函及電子郵件向內容力公司詐稱伊已代墊上開款項，內容力公司應返還該等款項等語，意圖不法之所有，以詐術向內容力公司詐取上開款項。

②然因許雅玲請求之金額62,146元實在過高，不符代墊常情，奇特之時間點更有瓜田李下之嫌，使內容力公司起疑向全信影印屋查證，始得知許雅玲根本沒有墊付給全信影印屋任何款項！不知情的全信影印屋遲遲未收到款項，竟認為是內容力公司故意拖欠賴帳不付款，對內容力公司深感不滿。內容力公司平白無故蒙受不白之冤，訝異痛心之餘，為求釐清事實，嚴正發函要求許雅玲說明，許雅玲均置之不理。

③此外，據全印影印屋告知，許雅玲於107年12月間，亦曾向全信影印屋表示要結清內容力公司之影印費，要求全信影印屋依其指示開立發票，供其辦理請款，金額1,411元。許雅玲取得發票後，明知該發票僅係辦理請款之用，伊實際上並未墊付全信影印屋任何款項，竟虛構情節，向內容力公司詐稱已代墊上開款項，向內容力公司請領代墊費（許雅玲誤申請為未稅價1,344元），內容力公司不疑有他，遂於108年3月3日支付該筆款項予許雅玲，許雅玲隨即將之侵占入己。

內容力公司獲悉上情後，嚴正要求許雅玲說明，許雅玲竟於108年10月8日新北市政府勞資爭議調解會中，不負責任、雲淡風輕地表示，伊已於前幾日將該筆款項還給全信影印屋了，伊沒有欠公司什麼等語。

④是故，許雅玲於執行職務時，屢次假借內容力公司之名義，騙取外部廠商之發票，對內卻稱已經代墊該筆款項，以此方法詐領、侵占款項，導致公司應付給外部廠商之款項遲延將近一年之久仍未付，外部廠商因此對內容力公司產生惡劣印象，認為內容力公司係故意拖欠賴帳不付款之惡質企業，嚴重影響內容力公司之名譽、商譽、信用及社會評價。許雅玲所為，業已違反兩造間聘僱契約第9條第1、2項之約定，致內容力公司之名譽權受損，依契約約定、債務不履行及侵權行為之規定，均應對內容力公司負賠償義務。內容力公司自得依民法第18條、第195條第1項、第227之1條、聘僱契約第九條第一、二項之約定，請求債務不履行及侵害名譽權之非財產上之損害賠償60萬元。

⑷反訴請求返還溢領之薪資27,742元之部分：內容力公司對於員工薪資之發放，係於每月5日預付該月份之員工薪資，內容力公司於108年7月5日發薪時，並不知悉許雅玲已有曠職以逃避追究責任之意圖，仍全額預付該月之薪資43,000元予許雅玲，詎料，許雅玲隨即自108年7月12日起曠職，從此未再到班，不再提供勞務，屬於因歸責於許雅玲之原因而致給付不能，內容力公司得依民法第226條第1項、第213條之規定請求損害賠償，許雅玲應將所領取之108年7月薪資43,000元，按出勤日數（11日），回復原狀返還溢領薪資27,742元（43,000*20/31）予內容力公司。

⑸並為反訴聲明：反訴被告應給付反訴原告2,127,742元暨自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年利率5%計算之利息；並願供擔保，請准宣告假執行。

三、得心證之理由：

㈠本訴部分：

⑴經查，許雅玲主張之事實，業據其提出新北市政府勞資爭議調解紀錄、聘僱契約書、電子郵件、資遣費試算表、LINE對話紀錄、新北市政府勞工局陳情案件回覆表、行政院勞工委員會81年4月6日(81)台勞動二字第09906號函、96年3月2日勞動2字第0960062674號函等文件為證，內容力公司則以前揭情詞資為抗辯，並提出律師函及掛號回執影本、專案執行進度狀況說明表、勞務報酬收據影本、內容力公司工作規則、聘僱契約書、電子郵件及律師函、發票、聲明書等文件為證，及提起反訴請求①非財產上之損害賠償50萬元、②懲罰性賠償金100萬元、③非財產上之損害賠償60萬元、④返還溢領之薪資27,742元（合計2,127,742元）；是本件所應審究者為：許雅玲主張內容力公司違反勞動基準法第14條第1項第5款及第14條第1項第6款之規定，並於108年7月12日以電子郵件方式通知內容力公司終止兩造間之勞動契約，是否合法？許雅玲請求內容力公司給付專案業績獎金509,550元、資遣費32,886元、延長工時之工資5,926元（合計548,362元），有無理由？內容力公司反訴請求許雅玲給付非財產上之損害賠償50萬元、懲罰性賠償金100萬元、非財產上之損害賠償60萬元、返還溢領之薪資27,742元（合計2,127,742元），有無理由？以下分別論述之。

⑵經查，原告請求專案績效獎金部分，起訴時係請求107年度之「日治至戰後水利與糧政影響下的台南市米糧文化歷史調查」、「日本所藏台灣近代政治社會運動蒐集及翻譯整理」、「彰化學術研討會」、「中興紙廠・宜蘭興自造-口述歷史採訪錄像二年期（107-108）紀錄片」、「馮阿軒家族口述歷史案」、「104-107年度博物館年報規劃編採製作案」、「清法戰爭滬尾之役調查研究計畫第三期-無形文化資產暨民俗文物」、「107-108年中臺灣文化記憶庫計畫執行」、「許昭榮文獻輯編印」，及108年度「19世紀西方臺灣書寫史料翻譯整理」等10筆（卷第95-96頁），嗣經原告就其中：①「日治至戰後水利與糧政影響下的台南市米糧文

化歷史調查」之部分，於109年9月22日言詞辯論期日同意剔除（卷1第371頁）、②「彰化學術研討會」之部分，主張因撤案不在請求範圍（卷1第95頁），因此，本件原告之請求為：107年度之「日本所藏台灣近代政治社會運動蒐集及翻譯整理」、「中興紙廠・宜蘭興自造-口述歷史採訪錄像二年期（107-108）紀錄片」、「馮阿軒家族口述歷史案」、「104-107年度博物館年報規劃編採製作案」、「清法戰爭滬尾之役調查研究計畫第三期-無形文化資產暨民俗文物」、「107-108年中臺灣文化記憶庫計畫執行」、「許昭榮文獻輯編印」等7筆（言詞辯論意旨狀，卷2第19頁）、108年度之「19世紀西方臺灣書寫史料翻譯整理」1筆（言詞辯論意旨狀，卷2第20頁），合先敘明。

⑶其次，就許雅玲所請求專案績效獎金之部分，係依據雙方所簽訂之「聘僱契約書-附件：專案承攬之執行方式」約定內容略以：「一、工作內容：…㈡乙方所承攬之專案，於個案之履約期間，須善盡管理之責，包含專案執行方式、預算分配、人員聘用等，得與甲方協議後執行。若有執行不力，致違約扣款之情事，得不列入績效獎金之計算範疇。」、「二、專案績效獎金計算方式：㈠以每年度（1月1日至12月31日）為計算專案績效獎金之有效期限（2018年度為5月1日至12月31日），每年1月1日起重新計算。…」、「三、績效獎金之給付：績效獎金經甲方核定後，於隔年度三月底前，甲方會以獎金方式撥付給乙方，並依法辦理申報與扣繳事宜。」、「四、乙方若於年度內未達新台幣五百萬元之專案績效，甲方得檢討乙方隔年度之敘薪基準。」等語，此有該「聘僱契約書-附件：專案承攬之執行方式」在卷可按（卷1第37頁），而以此作為專案績效獎金之計算：

①就專案績效獎金計算之期間，依照第2條第1項係以每年度（1月1日至12月31日）作為計算期限，並於次年1月1日起重新計算；另就就107年度時，則係以5月1日至12月31日作為計算期間，因此，許雅玲所請求專案績效獎金，依照此約

定，應該分107年度（7筆）、108年度（1筆）分別計算。

②就專案績效獎金之金額計算方式部分，附件第2條第2項約定專案績效獎金會因為年度區間所達成之簽約金額不同，而有不同之抽成比例之計算方式，因此在計算時，即應將107年度（7筆）、108年度（1筆）合併計算總額後，再依照簽約金額區間之抽成比例計算專案績效獎金；其次，就專案績效獎金有無領取門檻要件之部分，經查，附件第4條係約定「乙方若於年度內未達新台幣五百萬元之專案績效，甲方得檢討乙方隔年度之敘薪基準。」等語，因此，足認為雙方係以500萬元作為領取專案績效獎金或檢討敘薪基準之分界點，應可確定，是內容力公司主張：依照附件第2條第2項之約定，必須該年度簽約金額達到500萬元以上時，方得以抽成比例1%之方式，計算專案績效獎金，若年度簽約金額未達500萬元時，即無專案績效獎金等語，應堪採信；從而，就許雅玲所請求108年度之專案績效獎金部分，因該年度簽約金額僅有2,068,000元，年度簽約金額未達500萬元，故該部分並無從請領專案績效獎金，應可確定。

③就專案績效獎金之金額核定及給付之部分，依照附件第3條係約定：「績效獎金之給付：績效獎金經甲方核定後，於隔年度三月底前，甲方會以獎金方式撥付給乙方，並依法辦理申報與扣繳事宜。」等語，因此，年度之專案績效獎金之給付期限，係應於次年3月底前給付，應可確定；而舊文句中所記載「甲方核定」之部分，就附件全部約定內容以觀，其僅有附件第1條第2項但書所約定「若有執行不力，致違約扣款之情事，得不列入績效獎金之計算範疇。」之約定，並無其他相關約定，換言之，依照附件專案績效獎金之金額計算，僅於有因「違約扣款之情事」發生時，得以將該部分款項扣除而不列入績效獎金之計算範疇，應可確定；而就許雅玲所請求107年度之專案績效獎金部分，該年度簽約金額共計為15,091,000元，而就此部分並未據內容力公司提出符合附件附件第1條第2項但書所約定遭受違約扣款情事之事證，

即無從將績效獎金計算範疇為扣除，故應以15,091,000元作為107年度專案績效獎金之計算基礎，而依照附件第2條第2項之計算，該部分專案績效獎金應為459,550元，是許雅玲此部分請求，即非無據，應予准許。

④就此內容力公司雖答辯略以：專案績效獎金之發給原因，係建立於許雅玲對專案之提案投標管理履行、乃至結案，須於專案執行完畢、業主驗收結案、確認有無違約瑕疵、確認有無被扣款罰款扣違約金扣尾款、確認有無追加款項等全部定案後，方能確認最終專案金額後，再依聘僱契約附件第1條第2項之規定，審查許雅玲有無善盡專案負責人之管理執行之責，有無執行不力情事，如有即不列入專案獎金等語，以為主張，但是：(A)依照附件約定之內容，僅有發生違約扣款之情事，才會產生減少專案績效獎金之計算，而本件既未據內容力公司就此部分為舉證，即無從任由內容力公司以附件約定以外之事由作為剋扣獎金或抑留不發之理由；(B)依照附件第3條係之約定，績效獎金應於「隔年度三月底前」亦即於次年3月31日前給付，則於該期限之前，若未有發生違約扣款之情事時，即應該依照簽約金額計算專案績效獎金並按期給付，縱使發生違約扣款之情事時，即應該依照附件約定扣除後支付專案績效獎金，並無遲誤之理由；(C)況且，附件約定之內容雖為內容力公司所決定，但是既然已經雙方簽訂，即應該遵守該約定內容，並無再任由內容力公司增加必須履行完工才能領取等等之事由，是內容力公司之主張，顯非有據；(D)再者，就此部分，即與勞動基準法第14條第1項第5、6款之規定相符，則許雅玲據此而主張內容力公司遲延給付專案績效獎金之工資，並於108年7月12日以電子郵件方式通知內容力公司終止兩造間之勞動契約，即屬合法；(E)從而，是內容力公司前揭主張，並非有據，是許雅玲此部分主張，應予准許。

⑷次按雇主不依勞動契約給付工作報酬、雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者，勞工得不經預告終止

契約。第17條資遣費規定於本條終止契約準用之。勞動基準法第14條第1項第5款、第14條第1項第6款、第14條第4項分別定有明文。而本件內容力公司既遲延給付專案績效獎金459,550元，因此許雅玲主張內容力公司遲未給付專案績效獎金而有違反勞動基準法第14條第1項第5款、第14條第1項第6款等規定，而於108年7月12日以電子郵件方式通知內容力公司終止兩造間之勞動契約，即屬合法，已如前述。而許雅玲主張離職前6個月之平均薪資為43,000元，其於107年1月1日開始任職至108年7月12日最後工作日止（共1年6月又11日），依勞工退休金條例第12條第1項規定請求內容力公司給付資遣費32,886元，即非無據。

⑸就延長工時工資5,926元部分：

①按工作時間（正常工作時間、延長工作時間），係指勞工在雇主指揮監督下提供勞務或受指示等待提供勞務之時間，勞工在事業場所外工作時間指導原則第2條第2項定有明文，故工作時間之認定，應以勞工在雇主之監督指揮下實際從事勞務或待命為判斷標準，若雇主僅在通訊軟體上傳達工作之注意事項、將來工作之提醒、進度詢問、甚至職場閒談聊天等訊息，但未實際指揮監督勞工於對話當下立即完成一定之工作或提供勞務，而非構成勞務之提供，即與工作時間定義有間。且依勞動基準法第24條之規定，勞工延長工作時間必須雇主認有延長工作時間之必要，而要求勞工延長工作時間，且勞工確有延長工作時間時，勞工始可請求延長工作時間之工資。如非雇主主動要求勞工延長工作時間，而係勞工自行將上下班時間延長，則勞工必須舉證證明其延長工作時間係因工作上之需要，而非自身狀況之決定，始可請求延長工作時間之工資，否則勞工非因工作上需要而自行延長工作時間，即命雇主給付加班費，對雇主有失公平。

②經查，許雅玲雖主張每週工時至少30小時，每日工作時間6小時，內容力公司以LINE通訊軟體於正常工作時間以外之時間指示交代工作，107年度之延長工作時間合計13.9小時、1

08年度之延長工作時間合計5.16小時，因此請求延長工時工資5,926元等語，並提出LINE通訊軟體對話紀錄「（許雅玲：我確認一下喔，你履歷裡面，達陣那個）是，怎麼樣？（印象中你有說不要放還是要更正？）可以不要放，但已經更正過了（好的）劇本那邊結束了嗎？（不知道耶，我們六點多收一收，玉純跟我過來我家弄，我煮晚餐給她吃）OK，了解。明天送案前，最好先跟宜蘭那通電話，確定所有細節。（好）」、「（服務建議書正面居然要每本都讓主持人簽名，然後蓋大小章。這真的很愚蠢。明天我先幫你代蓋）好的。大小章有嗎？（有，我有從公司帶回去）好的，要保管好。」、「問問看，當時林家是怎麼稱呼彼此，阿什麼、阿什麼的，很奇怪…（好。我也會翻翻霧峰林家文書，因為上面有，比如說林朝棟一開始是都被叫蔭堂。後來就是「總統」、「統領」，不過那就很晚了，印象中還有看過他們在信中靠北夏獻綸）他小名是"松"，主要是林文明。（好，那要問問，我有跟他說疑霧公堂的事情，然後他又再度抱怨阿罩霧的表現方式，我：.....）他看不懂。（應該是，然後我問他台北市長選舉的事情。）妳跟他說，"疑霧公堂"是改編，不是歷史（不是，他是抱怨阿罩霧風雲）了解，我說他不要以為我們在拍歷史劇。（我有跟曾品滄說我們憤怒的菩薩要播出了。好。我會跟他說）反正"疑霧"會掛他當顧問，就麻煩他多幫忙了（好，沅芷說他爸爸要幫我們介紹建築界的人，如果之後要接偏測繪類的案子，可以合作。明天早上會去跟對方見面，中午前會回到辦公室，我會帶圖解台灣史給對方）」、「（目前暫告一段落，我有提供了一些，半避免不夠用，或者不能用，我剛跟他們說我去台灣圖書館借幾本圖錄來，大家當面挑比較快，我現在在剪清宮據裡面一些禮儀的片段，給他們參考用，看了滄海百年、雍正皇朝、天下糧田、于成龍）」、「（先前提過在公視國際部待過的那個台大歷史的學妹，下週看可否約各時間跟她談一下？）好的，文化部那個應該月底。（瞭解，楊老師說之後我們如果

跟台南的發案單位比較熟了，像議價他可以幫我們跑，就部用多跑一趟，不過這次是睦容剛好不在，之後他有長期合作的話，就是請睦容跑）OK，了解。（那約學妹下周二過來可以嗎？下午）目前應該OK。（好，那先約下午三點後）」、「剛已將妳的墊款匯入。麻煩告訴睦容一下，最近公司因為都在處理電影製作的款項，所以這個月的費用稍晚，但月底會會給他（好。我連密令的一起弄成WORD檔，左宗棠給林文明信封　右：內涵專差送至彰化阿罩霧交　中：林文明親啟　左：左緘）（丁曰鍵給凌定國信封　右：送至彰化縣衙交　中：凌定國親啟　左：丁緘）」、「釋明瑛的事，今天找時間跟我說，我大概中午到。（好，釋明瑛說彰化步要，台史博這邊要繼續）」、「準備投那幾個案（預計是台江跟伯公那兩個，但伯公那個我問鄭導，等她回我才能確認。）台圖館那個也去試試（OK）」、「（台史博改12/10下午開會。沅芷文章、圖片被侵權的事情。傷腦筋。台灣中小企銀打電話找。）了解」、「另外，我想明年先將妳的月薪提到四萬三千元，獎金部分，我們再討論，妳先思考一下是否OK。（好，我想想看。然後我這週會儘快處理逢阿軒、台史博的人事，約陳映潔談一下工作規劃，畢竟計畫已經開始了）OK，了解。（趕緊整頓一下，喔，對了，宜蘭的研究員他們今天是有回覆我們，就說評估之後，覺得比較可能是在前兩個月協助蒐集受訪者。）了解。另外，釋明瑛那我已經去信了，等他回。OK（好的）那先做一期試試。好。不懂為什麼要切那麼多案（我也不懂，覺得有可能是弄得人不知到不同學科，調查類別的差別）這個可能要找簡義明協助。（是，因為就淡水的經驗，這個需要很多人，因為我們就是一直被問說，這樣人真的夠嗎…）了解，我問下他如果OK再決定…」、「（也是有做到3D啦）（但因為前跟時間很少）（所以就很醜）了解。（我們要投的話，我會禮貌上跟當時的計畫主持人說一下，去年也有介紹她跟楊老師認識）好的」、「那就請他也掛顧問，另外找荷蘭時期的研究者，以

及古蹟建築方面的研究者（好，我問問看陳宗仁，因為還要往下做到清代的話，他是蠻適合的，古蹟建築的話，我問問看徐逸鴻）還是要有荷蘭的。（他都有做啊，或者家找鄭維中或翁佳音）也許找查忻（好）」等語資為佐證（卷2第31-87頁）。

③就此部分，內容力公司答辯略以：該部分係許雅玲向內容力公司負責人陳思宇傳送訊息、報告工作進度、傳送檔案，陳思宇則被動接收許雅玲之訊息後，給予後續工作之指示建議提醒應注意之事項，或二人就職場事務之閒談聊天，並非指示許雅玲完成一定工作，非於雇主之監督指揮下提供勞務，不構成勞務之提供等語，以為答辯，而依照上揭LINE通訊軟體對話紀錄內容以觀，尚難認為有就「雇主認有延長工作時間之必要」、「勞工延長工作時間係因工作上之需要」部分之情形，亦即並無從認為有於工作時間外為勞務提供之要件，許雅玲亦未提出其他證據以為佐證此部分之主張，則許雅玲請求內容力公司給付延長工時工資，即非有據。

④況且，依照系爭聘僱契約書所約定：「五、工作時間、地點、休假及請假：㈠乙方之工作時間，由甲方排定或由雙方協商議定之，乙方每週工時至少30小時，為執行或完成業務之必要時，得延長工作時間，不已前述工時為限。㈡乙方之工作地點，以甲方公司之辦公處所為原則，乙方每周至少三天於甲方公司之辦公處所執行職務，其餘工作時間，得經雙方協商於乙方住居所地為之。乙方如因職務內容之需要，應配合職務出差外地。…」、「出勤注意事項：1.每位員工，每週至少需到班三天，值班時間為10~11點至15~16點（彈性上下班1小時）。值班時間，每天6小時，三天共18小時。其餘兩天，非值班日，亦屬上班日。」、「本公司依第22條辦理後，因工作需要加班時，家班人員應填寫『加班單』，經權責主管核准後交家班人員平以加班」等情，此有兩造間之聘僱契約書第5條第1、2項、EMAIL、工作規則第23條附卷可憑（卷1第32、191、421頁），而本件許雅玲並未提出曾向

內容力公司加班之申請文件，則其請求內容力公司給付加班費5,926元，即屬無據。

⑹又按給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相類之行為者，與催告有同一之效力。又遲延之債務以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息，民法第229條、第233條第1項分別定有明文。查許雅玲請求內容力公司給付專案績效獎金459,550元、資遣費32,886元（合計492,436元）等部分為有理由，已如前述，而本件起訴狀繕本係於109年3月19日合法送達於內容力公司設籍地址，有本院送達證書附卷可稽（卷1第61頁），則許雅玲請求自起訴狀繕本送達翌日（即109年3月20日）起至清償日止之法定遲延利息，即屬有據，應予准許。

⑺小結：許雅玲請求內容力公司給付492,436元，及自109年3月20日起至清償日止，按年息5%計算之利息等部分為有理由，逾此範圍為無理由，即應予以駁回。

㈡反訴部分：

⑴就名譽權侵害之非財產上損害，請求賠償50萬元及懲罰性違約金100萬元之部分：

①反訴原告內容力公司主張許雅玲將反原證三律師函寄送予國立彰化生活美學館、大溪木藝生態博物館，以此方式刻意對公眾散布不實誹謗貶損內容力公司名譽之言論，並洩漏內容力公司之內部機密資訊，復於反原證四、五律師函中，不實指謫傳述：「本人…時常受內容力公司負責人陳思宇以LINE等通訊軟體之指示，於下班後、休息日、例假日等非正常工作時間延時工作等情事，對此，本人自本（108）年度起，已屢次請求給付專案績效獎金及延時工資，惟內容力公司均置之不理。」、「內容力公司已有違反勞動基準法第14條第1項第5款，不依勞動契約給付工作報酬之情事，及違反勞動基準法第14條第1項第6款違反勞動契約或勞工法令，致有損

害本人權益之情事甚明。」等不實言論，上開言論足使收受律師函之公眾心生誤解，產生內容力公司違法要求員工加班、不付加班費、不給付專案獎金、違反勞動基準法、惡質雇主等足以貶損名譽之錯誤負面認知及印象，已生損害於內容力公司之名譽、商譽、信用及社會評價，侵害內容力公司之名譽權，內容力公司依民法第18條、第195條第1項，請求許雅玲給付名譽權侵害之非財產上之損害賠償50萬元、懲罰性違約金100萬元等語。

⑵然而：①按所謂機密資訊，應符合非一般涉及該類資訊之人所知者、因其秘密性而具有實際或潛在之經濟價值者、所有人已採取合理之保密措施者等三要件。然而，勞工薪資之資訊並非具有實際或潛在之經濟價值，且上揭律師函內容亦僅提及內容力公司未依法給付資遣費、專案績效獎金，違反勞動基準法第14條第1項第6款規定，因此許雅玲依上開規定不經預告終止與內容力公司間之勞動契約等部分，並未就內容力公司專案績效獎金制度條文、創作製作之內容或內部營業活動之各種資訊為敘述，且個人薪資乃員工人格權一部份，而員工本人為該法益持有人，因此員工自我揭露薪資並無洩密可言，此有改制前勞委會台78勞動一字第17215號函釋「勞工個人薪資所得非屬業務上之秘密，不應於工作規則中訂定勞工對於個人工資應予保密，嚴禁與他人談論，違者予以處分」可稽；②其次，當事人於訴訟中與律師討論案情，並據此為權利之主張，乃係基於個人權利之正當行使，自不能遽以認為屬侵害他人名譽，是故許雅玲於反訴原證四及反訴原證五之律師函所述情事，乃出於維護勞工自身合法權益，非出於毀損他人名譽之惡念為唯一動機，自與侵害名譽權之要件不符；③再者，內容力公司亦有不依勞動契約給付工作報酬之情事，而延長工時部分，經查，本件確有於下班後或休息日例假日等非正常工作時間討論工作相關事項之情形，僅非屬於符合勞務提供之要件，而認為其無從請領加班費，由此足見，許雅玲於律師函所記載之上揭內容，均與事

實相互吻合，亦難認為有何侵害行為，應可確定。

⑶尤其，內容力公司復未就專案績效獎金制度之設計、專案簽約之總金額與「非一般涉及該類資訊之人所知」、「秘密性而具有實際或潛在之經濟價值」及「已採取合理之保密措施」等部分符合機密資訊要件之部分，提出證據以為佐證，則內容力公司反訴請求許雅玲給付名譽權侵害之非財產上之損害賠償50萬元、懲罰性違約金100萬元，即非有據。

⑷就債務不履行及侵害名譽權之非財產上損害，請求賠償60萬元之部分：

①內容力公司主張略以：許雅玲在職期間，利用職務上影印文書之機會，屢次利用不知情之外部廠商全信影印屋，未經內容力公司之允許，擅自於全信影印屋掛帳賒欠，其並於108年7月9日向全信影印屋詐稱內容力公司要結清影印費，要求全信影印屋依其指示開立發票三紙，請款總額62,146元，許雅玲取得發票後，明知該等發票僅係辦理請款之用，實際上並未墊付全信影印屋任何款項，竟虛構情節以反原證三律師函及電子郵件向內容力公司詐稱已代墊上開款項，內容力公司應返還該等款項，意圖不法之所有，以詐術向反訴原告詐取上開款項，經內容力公司起疑向全信影印屋查證，始得知許雅玲根本沒有墊付給全信影印屋任何款項，更於108年10月8日新北市政府勞資爭議調解會中稱已於前幾日將該筆款項還給全信影印屋，許雅玲假借內容力公司名義，騙取外部廠商發票，對內卻稱已經代墊該筆款項，以此方法詐領侵占款項，導致內容力公司應付給外部廠商之款項遲延將近一年之久仍未付，外部廠商因此對內容力公司產生惡劣印象，認為內容力公司故意拖欠賴帳不付款之惡質企業，嚴重影響內容力公司之名譽、商譽、信用及社會評價，為此依民法第18條、第195條第1項、第227之1條、聘僱契約書第9條第1、2項之約定請求債務不履行及侵害名譽權之非財產上之損害賠償60萬元等語。

②就此部分，業經證人杜清秀證述略以：「（原告是否有將被

告公司、個人文件、中研院相關委託你們影印？）有，結帳是用記帳的，會分文件的來源分別記帳，有分成被告公司、中研院、黃富三老師，這三個帳戶。中研院、黃富三老師會自己來付款，至於被告公司，我會開發票請原告帶回去，也有用郵寄的給被告公司，當時沒有約定。被告公司也會有其他的人員會來影印，也是被告公司的人員，時間太久是誰來印，我不記得，但是所影印的也是用記帳，原告跟被告公司其他的人來影印，都是記在同一筆帳，時間到一起開發票一起請款。結帳是沒有約定，但是如果累積金額太大，我就會開發票請款，另被告公司的人員也會告訴我說是特定的帳戶，要求我先結帳，我就照他們的意思先結帳。…（提示反原證6，卷P57，在108年7月初，原告是否要求你結帳，開立如反原證6三張發票？）是我們開的，這是因為原告離職之後，帳都未結清，被告公司的人告訴我說，影印的內容要如何開發票等等，所以我就依照他們的指示開這三張發票，之後被告公司就匯款給我，發票我是交給被告公司人員，因為那時候原告已經離職，不是原告負責，是被告公司其他人負責接手的人處理。原告離職前經手的部分，我都有開發票，原告也都有付款，這三張是原告離職後的。（提示反原證58，卷P65，反原證8聲明書，是否證人所出具？）是我簽名蓋章的，聲明書內容是被告公司寫的，當時是誰交給我，一時記不起來，是被告公司寫好，有人拿給我的。當時被告公司的人拿給我，說是一種證明而已，我就簽名蓋章。（在簽署聲明書之前，是否曾經向被告公司人員陳述聲明書上所記載之內容？）沒有，因為我看完之後，積欠的金額沒有錯，我就簽名了，上面記載1,411元款項，我有跟原告提醒，他有付款，我有收到。（剛才說是被告公司的人請你開發票，聲明書上記載是原告通知你要開發票，二種不同？）原告要離職時有指示我要開，因為原告要離職要結清，但是我不能依照原告所說，我有跟被告公司做確認，就是我剛才所說開三張發票，我有電話聯絡被告公司，公司說會來結帳，但是

都沒有來，這個過程很久，我也催了很多次。（就聲明書第三段所記載，許雅玲表示會向內容力請款，但是迄今沒有付款給本人，這段內容是否實在？）這段內容是被告公司的人寫的。1,411元原告有匯款給我。（三筆發票合計62,146元，原告是否告訴你，這筆錢是向被告公司請款？或是原告會先支付？）向被告公司請款。這三張發票是被告公司叫我開的，跟原告無關，而且當時原告已經離職了。」等語，此有言詞辯論筆錄在卷可按（卷1第368-370頁），由此足認係許雅玲於108年7月12日離職後，全信影印屋屢次通知內容力公司付款，但亦未付款，而聲明書係內容力公司要求證人杜清秀簽署，故其在內容力公司已經製作完成之聲明書（反訴卷第65頁）上簽名，應可確定，是內容力公司主張：許雅玲要求全信影印屋依其指示開立發票三紙，供其辦理請款總額62,146元、未付1,411元之部分，顯與上揭證人杜清秀之證述不符，尚無足採，且依照證人杜清秀證述之內容，亦無從認為有何因此對內容力公司產生惡劣印象之情節，認為應係支付全信影印屋影印費用過程之認知誤差，此與內容力公司所主張：廠商認為內容力公司故意拖欠賴帳不付款之惡質企業，嚴重影響內容力公司之名譽、商譽、信用及社會評價等情，即非有據，是其主張債務不履行及侵害名譽權之非財產上損害，顯屬有間，其主張即非可採；而內容力公司亦未提出其他證據以資證明許雅玲確有屢次假借內容力公司之名義，騙取外部廠商之發票，對內卻稱已經代墊該筆款項之行為，則其請求許雅玲給付債務不履行及侵害名譽權之非財產上損害賠償60萬元，即非有據。

⑸就溢領薪資27,742元部分：

①內容力公司主張公司對於員工薪資之發放，係於每月5日預付該月份之員工薪資，而許雅玲自108年7月12日起曠職，不再提供勞務，屬於因歸責於許雅玲之原因而致給付不能，依民法第226條第1項、第213條之規定請求許雅玲將所領取之108年7月薪資43,000元，按出勤日數（11日），回復原狀返

還溢領薪資27,742元（=43,000*20/31）予內容力公司等語。

②而許雅玲就此部分金額及計算部分不為爭執（卷1第179頁），則內容力公司請求許雅玲返還溢領薪資27,742元部分，為有理由，應予准許。

③又本件反訴起訴狀係於109年5月27日合法送達予內容力公司，有本院送達證書附卷可稽（反訴卷第75頁），則內容力公司請求自起訴狀繕本送達翌日（即109年5月28日）起至清償日止之法定遲延利息，即屬有據，應予准許。

四、綜上所述，許雅玲請求內容力公司給付給付492,436元，及自109年3月20日起至清償日止，按年息5%計算之利息等部分為有理由，逾此範圍為無理由，即應予以駁回；而內容力公司反訴請求許雅玲返還溢領薪資27,742元，及自109年5月28日起至清償日止，按年息5%計算利息之部分，亦有理由，逾此範圍為無理由，均應予以駁回。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不一一論述，附此敘明。

六、假執行之宣告：

㈠本訴原告許雅玲勝訴部分，查民事訴訟法就假執行之規定，於第389條為依職權宣告假執行、第390條第1項為依聲請宣告假執行、第391條為依聲請不准假執行、第392條第1項為宣告預供擔保而為假執行，第2項為依職權或聲請宣告預供擔保或提存而免為假執行，因此，其就假執行之發動（依職權或聲請）、是否預供擔保（依第389條、第390條第1項未有擔保規定，依第392條第1項得宣告供擔保），乃係個別規定，亦即依第390條第1項聲請宣告假執行，得依第392條第1項為預供擔保之宣告，此於第389條並無不適用之規定，又職權宣告假執行之立法理由，其係在謀求訴訟迅速終結，儘速實現權利，未排除否決預供擔保之必要，另第392條第1項亦未限制於依聲請假執行時適用，是應認於職權宣告假執行

之事件，仍得適用第392條第1項之規定。其次，勞工於勞動事件起訴時，就「與前項事件相牽連之民事事件，得與其合併起訴，或於其訴訟繫屬中為追加或提起反訴。」、「法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權宣告假執行。」勞動事件法第2條第2項、第44條第1項分別定以明文，是於勞動事件中，得就相牽連事件合併起訴，其得以合併之類型範圍及請求金額，均未有限制，就此種相牽連民事事件，為勞工勝訴判決時，即應依職權宣告假執行，若認為職權宣告假執行不適用第392條第1項之規定，則有不當擴大之疑，是應認於職權宣告假執行時仍得適用第392條第1項之規定。是本件應依勞動事件法第44條第1、2項規定職權宣告假執行，並依同法第392條第1、2項規定，分別酌定相當擔保金額，宣告原告預供擔保後得為假執行，以及宣告被告預供保後得免為假執行，並如主文所示。

㈡而訴訟費用，由敗訴之當事人負擔，被告對於原告關於訴訟標的之主張逕行認諾，並能證明其無庸起訴者，訴訟費用，由原告負擔。民事訴訟法第78條、第80條分別定有明文。本件反訴部分，許雅玲就內容力公司請求溢領薪資27,742元部分不為爭執，而經詢問內容力公司就該部分亦不為抵銷抗辯之主張，而主張要以反訴請求，因此，就溢領薪資部分，足認並無提起反訴之必要，爰依民事訴訟法第80條規定，故就該勝訴部分之反訴訴訟費用，認應由反訴原告內容力公司負擔。

七、據上論結，本訴一部有理由、一部無理由，反訴一部有理由、一部無理由，爰依民事訴訟法第79條、第80條、第390條第2項、第392條第2項，勞動事件法第44條第1、2項，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　9　　月　　7　　日

勞動法庭　　法　官　蘇嘉豐

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　　110　　年　　9　　月　　7　　日

書記官　陳靜