臺灣花蓮地方法院民事判決

108年度重勞訴字第1號

原　　告　吳采鴻
訴訟代理人　許正次律師
　　李韋辰律師
　　鄭道樞律師
被　　告　臺灣電視事業股份有限公司
法定代理人　黃崧
訴訟代理人　黃子寧律師

上列當事人間確認僱傭關係存在等事件，本院於民國109年10月8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

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但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3款定有明文。本件原告起訴聲明求為：㈠確認原告與被告間之僱傭關係存在。㈡被告應給付原告新臺幣（下同）1,725,599元，及其中1,578,257元自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之計息。㈢被告應向原告在勞工保險局之勞工退休金個人專戶提繳62,894元。㈣願供擔保，請准為假執行之宣告。嗣就上開聲明㈡部分變更為：被告應給付原告2,138,016元，及其中1,578,257元自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，其餘自民國108年8月5日民事追加請求暨變更聲明狀繕本送達翌日起至清償日止，均按年息百分之5計算之利息。核其變更，屬擴張減縮應受判決事項之聲明，於法並無不合，應予准許。

貳、實體部分

一、原告起訴主張：

㈠原告自89年8月起受雇於被告，隸屬被告新聞部，職稱為駐

花蓮記者，工作內容係常駐花蓮地區採訪當地新聞並製作新聞影片後，回傳供被告使用。花蓮縣政府於107年10月17日將縣政宣導影片素材資料庫蒐集建立採購案（下稱系爭採購案）決標公告上網，原告為其中SZ0000000000號、SZ0000000000-00號其擔任花蓮縣長任內發包25個縣府媒體採購案新聞，因外界訛傳系爭採購案為傅崐萁縣長籠絡收買花蓮在地記者之手段，被告於當日即表示解雇原告，嗣於108年1月10日召開108年第一次評議委員會，以原告私接標案違反新聞倫理公約、工作規則及勞動契約為由補充解雇原因，但原告行為乃勞動基準法（下稱勞基法）未禁止之單純兼職，縱有違反勞動契約或工作規則，情節亦非重大，被告終止不合法，請求確認兩造僱傭關係存在。

㈡另原告請求給付工資（違法減薪差額、遲延受領勞務期間、加班費、特休未休應折算工資）部分：

1.被告違法減薪之差額部分，原告於97年1月起應領受工資分作薪資47,000元、津貼3,000元，被告於98年4月間為減少營運成本，要求原告簽立調整同意書記載「..依公司規定將薪資..調整為每月四萬七千元整」，俟於99年2月被告片面將原告工資降為43,000元，再次要求原告出具減薪同意書，原告拒絕提出，被告則以調職威脅之，原告因此屈忍而簽署，且此脅迫狀態，於原告在職期間繼續，迄至原告於107年12月19日遭違法解雇而終止。後原告於108年1月17日、108年2月27日對上開片面減薪行為請求給付積欠工資，當然寓有撤銷被脅迫所為意思表示之意思，原告請求103年至107年間被告違法減薪差額392,000元（金額計算如卷二110頁所示）。

2.被告遲延受領勞務期間部分，因被告於107年12月19日以原告單純兼職行為作為解雇事由，終止不合法，兩造僱傭關係繼續存在，但被告拒絕受領勞務，原告請求108年1月至5月工資共270,000元。

3.加班費部分，原告依被告指示不分時刻編採新聞事件，經常於工作時間外仍須繼續服勞務，提出之勞務亦經被告受領，

且原告發稿內容均為自行拍攝、撰寫或事前編採累積等到假日時再予發稿，被告當然有給付加班費義務，請求103年2月至107年12月間之加班費共1,316,782元（金額計算如卷一83、97頁所示）。

4.特休未休應折算工資部分，被告未依勞基法第38條規定使原告自行排定休假，逕於差勤系統中自行將原告未行使之特休排畢，卻未給予原告休息；又被告因計算錯誤，原告105年應有特休21日，實際排定之休息日僅有20日，而有1日未休；106年應有特休22日，實際排定休息日為16日又3小時，而有5日又5小時未休，原告得請求應特休未休折算之工資。為此，請求105、106年共11,892元。

5.被告應給付前述款項（違法減薪差額、遲延受領勞務期間、加班費、特休未休應折算工資），依法定遲延利息計算，並請求本件起訴前已生遲延利息147,342元，共2,138,016元。

㈢補提撥勞工退休金差額部分，原告工資遭被告片面調降，被告除應給付工資差額外，亦應按原告應領工資數額，提繳其差額62,894元至原告勞工退休金專戶。

㈣爰依民事訴訟法第247條、兩造勞動契約、勞基法第24條、第38條第4項、民法第229條第1項及勞退條例第31條規定請求等語。並聲明：確認原告與被告之僱傭關係存在。被告應給付原告2,138,016元，及其中1,578,257元自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，其餘自108年8月5日民事追加請求暨變更聲明狀繕本送達翌日起至清償日止，均按年息百分之5計算之利息。被告應向原告在勞工保險局之勞工退休金個人專戶提繳62,894元。願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告辯稱：

㈠原告未經許可，利用新聞媒體記者身分，在外私接花蓮縣政府標案，違背其依勞動契約及工作規則對於被告公司應盡之忠誠義務，況被告為媒體業者，需要公正、客觀才能贏得社會大眾信賴，原告在外私接標案，違反新聞倫理公約規定，在事件爆發後，鏡週刊、中央社等媒體，相競報導被告記者

被收買，外界質疑被告對於新聞事件處理之公正性，嚴重影響被告信譽。另原告濫用其記者身分，私接標案並受有報酬，屬於職務上行為，已非單純兼差行為，與其依勞動契約所任職務應客觀、公正之義務相衝突，外觀上已難期待其能客觀、公正處理涉及花蓮縣政府之新聞事件，甚外觀上會令人心生懷疑有花蓮縣政府之新聞事件發生時，會有美化花蓮縣政府施政之嫌，違背記者客觀監督責任，被告自得逕為終止與原告間之勞動契約。

㈡被告並無積欠原告任何工資：

1.原告請求被告給付短少之工資392,000元部分，原告於98年4月21日、99年4月22日分別親筆簽署薪資調整同意書，並已充分清楚認知且無異議，同意不為任何申訴或其他請求，是被告係經原告同意後減薪，並無片面減薪之情事。

2.又被告已於108年1月10日合法解雇原告，原告自不得請求終止後之工資270,000元。

3.原告請求給付加班費部分，因原告係電視台駐地記者，依原告工作特性，其上班時間非固定於平日之同一時間，原告任職之初即已明知，只要原告能交出新聞，一般人上班時間駐地記者可彈性做自己的事，亦不會受到規制，且由於駐地記者通常僅有一人，各台駐地記者多半有互助性之策略聯盟、合作機制，相互調配休假、代班，形成一人拍攝各家共享之默契，形成單純發稿未採訪之形態。被告亦未要求或限制每日必須發稿及發稿量，是駐地記者之發稿不等於確實有工作採訪，發稿日在假日亦不等於有加班事實。另被告確實有加班費請領機制，亦有核發之紀錄，惟原告從未依公司加班制度提出申請，且其所稱之加班並未事先報經核准。原告主張其依被告公司指示加班及有加班之事實應負舉證之責，另加班費之性質為工資，原告於108年7月起訴，對於103年7月前之加班費亦已逾時效而拒絕給付。

4.原告請求給付特休未休工資11,892元部分，依被告系統之休假紀錄，原告105年度特休均已休完，主管已審核，原告亦

已讀取；另106年度休假遞延至107年度後，業已休完，且就原告107年度未休畢之部分，已折算金額匯款予原告。

5.被告並無短少給付工資，原告自無權請求此部分款項起訴前之遲延利息。

㈢被告公司給付之工資既無短少情形，被告無再補提勞退金至原告勞退專戶內之義務。

㈣並為答辯聲明：原告之訴及假執行之聲請均駁回。如受不利判決，願供擔保，請准宣告免予假執行。

三、經查，原告自89年8月21日開始受雇被告，擔任花蓮駐地記者，兩造間勞動契約書第2條第7款、第9條有禁止兼職約定。原告於107年間承攬花蓮縣政府系爭採購案標案未經被告同意。原告於108年1月9日因上開承攬事宜經被告人事評議委員會決議解職，其任職期間為89年8月21日至108年1月9日。被告於96年民營化轉型，兩造於96年10月6日前之年資已結清。原告107年特別休假未休畢部分，被告業已折算金額25,600元匯予被告。上開事實為兩造所不爭執，並有花蓮縣政府勞資爭議調解申請書、存證信函、被告公司人事評議委員會會議紀錄、勞動契約書、薪資調整同意書等件在卷可稽，堪認屬實。本件原告主張被告終止勞動關係不合法，請求確認僱傭關係存在，並請求給付工資（違法減薪差額、遲延受領勞務期間、加班費、特休未休應折算工資）及補提撥勞工退休金差額等，被告則以前詞置辯。

四、本院判斷如下：

㈠兩造間僱傭契約是否經被告合法終止？原告請求108年1月至5月之工資，有無理由？

1.按勞基法第12條第1項第4款規定，勞工有違反勞動契約或工作規則，情節重大者，雇主得不經預告終止契約。所謂「情節重大」，係屬不確定之法律概念，不得僅就雇主所訂工作規則之名目條列是否列為重大事項作為決定之標準，須勞工違反工作規則之具體事項，客觀上已難期待雇主採用解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係，且雇主所為之懲戒性解僱

與勞工之違規行為在程度上須屬相當，方符合上開勞基法規定之「情節重大」之要件。應就勞工之違規行為態樣、初次或累犯、故意或過失違規、對雇主及所營事業致生之危險或損失，即該行為有損害事業主之社會形象評價、商業競爭力、內部秩序紀律之維護，勞雇間關係之緊密程度、勞工到職時間久暫等，均為是否達到懲戒性解僱之衡量標準（最高法院95年度台上字第2465號、97年度台上字第2624號、104年度台上字第2185號、107年度台上字第1927號判決意旨）。

2.次按被告之臺灣電視事業股份有限公司員工工作規則第6條規定，勞工應遵守下列守則：二、「專職」應專心執行公司業務，不得有分心兼職之行為；第69條亦規定違反勞動契約或工作規則情節重大者（依個案事實認定之）經查證屬實或有具體事證，得不經預告逕予解雇（卷一307至323頁）。再按兩造簽定之勞動契約書第2條第7款「乙方（即原告）未經甲方（即被告）同意不得兼任其他職務，以維工作品質」、第9條「乙方應專心執行甲方所指派之職務，未經甲方事前書面同意，不得兼職。乙方縱使取得前項同意，在兼職期間不得從事與甲方利益衝突之工作，亦不得影響甲方所指派之職務。」、第14條「一、乙方有違反本契約之情事或違法失職之行為者。二、前項情形，甲方除得不經預告終止本契約」（卷一219至222頁）。而勞工應遵守勞動契約之約定，受到雇主的監督，忠實履行勞動契約義務，勞動關係雖以勞工之勞務提供及雇主之報酬給付為其主要內容，但因勞動關係具有從屬性，含有高度之人格特質，且具有繼續性，故在勞務提供與報酬給付過程中，根據勞動契約及民法第148條之誠實信用原則，衍生出一系列之附隨義務，其中關於勞工之附隨義務部分，包括保密義務、競業禁止義務、兼差限制義務，不傷害企業之言論義務、禁止不當影響同事義務、工作報告義務、遵守勞動保護規範義務、工作障礙及危害通知義務等。換言之，在勞動契約中，受僱人除依約遵照指示提供勞務之義務，亦即具有工作義務外，仍具有對雇主之忠誠義

務，即對於僱用人之合法利益需依照誠信原則之要求予以維護，也就是必須盡力避免或減少雇主之損害，此外對雇主可能發生之損害之一切行為均不得作為。如利用職務謀取利益、在外兼職或競業行為等，損害事業主之社會形象評價、商業競爭力、內部秩序紀律之維護，均構成忠誠義務之違反。

3.查原告未經被告同意即承攬花蓮縣政府系爭採購案之標案，原告之行為違反兩造勞動契約書第2條第7款、第9條及員工工作規則第6第2項應專職公司業務，不得分心兼職，原告顯已違反勞動契約及工作規則。另依原告為被告服勞務之工作內容及性質，原告上開行為，嚴重違反新聞自主、自律、中立之媒體工作者的核心價值，亦違背新聞倫理公約規定「新聞工作者應拒絕採訪對象收買（解釋上應含以各種名義而受取之利益）」、「新聞工作者不得利用職務牟取不當利益」、「新聞工作者不得兼任與本職相衝突的職務或從事此類事業」等。況此事件發生後，外界質疑被告對於新聞事件處理之公正性，嚴重影響被告信譽，被告亦遭到新聞主管機關NCC關切，足徵原告所為已對被告之聲譽構成重大影響並損及對被告報導中立、客觀的信賴基礎。復參監察院調查後認為：「花蓮縣政府106年及107年間辦理縣政宣導平面及影片素材資料蒐集建立採購案計25件媒體記者個人之採購招標案，嚴重侵害民眾對新聞媒體應具有客觀中立及可信度的信賴，及損害新聞媒體監督政府機關應具之獨立自主的專業性，尤甚置入性行銷，形同收買媒體記者。」有調查報告附卷為佐，亦為相同見解。如上，原告私接花蓮縣政府標案違反勞動契約及工作規則，依其情節顯屬重大，被告自得終止勞動僱傭關係。兩造間僱傭契約經被告合法終止，原告請求終止後之工資，亦無所據。

㈡原告請求103年至107年間薪資差額392,000元，及就其差額補提撥勞工退休金差額62,894元，有無理由？

1.按工資由勞雇雙方議定之，而工資額度之議定、調整、計算及給付之日期與方法，原則須由勞雇雙方合意定之，勞基法

第21條第1項及同法施行細則第7條第3款定有明文。

2.被告於98年、99年間2次薪資調整均已獲原告同意，並經原告簽立薪資調整同意書，有原告所簽立2份薪資調整同意書影本為證。原告固主張其簽立薪資調整同意書係受脅迫所為之意思表示，然原告就此部分事實未能舉證證明，故原告請求103年至107年間薪資差額392,000元，及就其差額應補提撥勞工退休金差額62,894元，並不足採。

㈢原告請求103年2月至107年12月間之加班費共1,316,782元，有無理由？

1.被告已明定加班原則上須事先報經主管核准後始可為之，且被告亦彈性准予同仁事前口頭報備加班，事後再提出實際之加班時數申請，且依被告公司紀錄，同仁亦有加班申請之情事，此有加班/補休（不包含總值日）查詢影本為證，原告並未提出加班申請單證明有加班需求並獲主管同意，難認有加班之事實與必要。

2.另原告提出發稿單記載其於107年4月25日至27日有發稿行為，惟原告於該期間住院進行手術，有花蓮慈濟醫院診斷證明書可參，可知原告所提出之發稿單並非全然真實，且因駐地記者一人派駐縣市工作之特殊性，無須上、下班打卡，每七日有二日休假，原告上班時間既係由其自行安排，並無固定，縱其有於週六、日發稿，亦難遽認係在正常工時以外加班，是原告主張其天天上班，而有加班情事，請求加班費尚難足採。

㈣原告請求105、106年應休特別休假未休之補償工資，有無理由？

1.按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作5年以上10年未滿，應給予每年14日之特別休假；滿10年以上，每一年加給1日，加至30日為止，106年1月1日修法前之勞基法第38條第1項第5、6款定有明文。依上開規定，原告自89年8月21日起任職於被告，並於99年8月20日滿十年，該年度特別休假應有14日，自100年起每1年加給1日至105年止共計6年，則其

特別休假應為20日，原告主張105年度特別休假應有21日，被告僅給予20日，尚有1日特別休假未計，尚非足採。次按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作5年以上10年未滿，應給予每年15日之特別休假；滿10年以上，每一年加給1日加至30日為止，106年1月1日修法後之勞動基準法第38條第1項第5、6款定有明文。

2.查被告核算原告106年之特休為二階段：106年1月1日至8月20日計算年資特休為13日3小時，加計新制特別休假較舊制多1日，共計14日3小時；106年8月21日至107年8月20日計算年資特休為23日。被告給予上開特別休假，與前述規定無違，而原告於106年1月1日至8月14日將特別休假14日3小時休畢，106年8月20日至107年8月14日總休假日數則為12日，其餘休假11日則遞延至107年，是原告105年、106年度之特別休假均已休畢，原告主張被告應給付應休特別休假未休之補償工資，亦屬無據。

五、從而，原告訴請確認其與被告之僱傭關係存在，並請求工資（違法減薪差額、遲延受領勞務期間、加班費、特休未休應折算工資）及補提撥勞工退休金差額等，為無理由，應予駁回。原告之訴既經駁回，其假執行聲請，失所依附，併予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法與證據調查，核與本件判決結果不生影響，爰不逐一論列，附此敘明。

七、依民事訴訟法第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　10　　月　　22　　日

民事庭　法　官　范坤棠

以上正本係照原本做成

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　　10　　月　　22　　日

書記官　徐大鴻