

# 臺灣高等法院刑事判決

108年度上易字第720號

上訴人 臺灣宜蘭地方檢察署檢察官  
被告 陳美臻

上列上訴人因被告妨害名譽案件，不服臺灣宜蘭地方法院106年度易字第667號，中華民國108年3月11日第一審判決（起訴案號：臺灣宜蘭地方檢察署106年度偵字第5623號），提起上訴，本院判決如下：

主文  
上訴駁回。

理由

一、公訴意旨略以：被告陳美臻（下稱被告）曾於民國95年12月11日起，在設於新北市○○區○○路○號7樓之4之告訴人美日企業有限公司任職，並於97年3月間離職。其於106年間，因認遭美日企業股份有限公司積欠其自96年2月起至97年2月止之加班費，竟於106年5月26日，登入網際網路，在美日企業有限公司設於臉書供不特定多數人瀏覽之美日手藝館粉絲專頁中，留言「是一間積欠員工薪資的公司」等語。又另行起意，於數日後，復登入網際網路，在不特定多數人皆得瀏覽之GOOGLE地圖美日企業股份有限公司網頁中，留下「欠我薪資的公司」等語，足以貶抑社會對於美日企業有限公司之法人人格評價，因認被告涉犯刑法第310條第2項加重誹謗罪等語。本件公訴人認被告涉有前開犯嫌，無非以被告供述、告訴代理人陳健佑之證述、美日手藝館粉絲專頁網站網頁、GOOGLE地圖美日企業股份有限公司網頁擷取照片等為主要論據。

二、按犯罪事實應依證據認定之，無證據不得認定犯罪事實；不能證明被告犯罪者，應諭知無罪之判決，刑事訴訟法第154條第2項、第301條第1項分別定有明文。又按認定犯罪事實應依證據，為刑事訴訟法所明定，故被告否認犯罪事實所持之辯解，縱屬不能成立，仍非有積極證據足以證明其犯罪行為，不能遽為有罪之認定；如未能發現相當證據，或證據不

足以證明，自不能以推測或擬制之方法，以為裁判基礎；認定犯罪事實所憑之證據，無論為直接證據或間接證據，其為訴訟上之證明，須於通常一般之人均不致於有所懷疑，而得確信其為真實之程度者，始得據之為有罪之認定（最高法院30年上字第1831號、40年台上字第86號、76年台上字第4986號判例要旨參照）。另按對於所誹謗之事，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，刑法第310條第3項定有明文。末按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政治或社會活動之功能得以發揮。但為兼顧同受憲法所保障的個人名譽、隱私及公共利益，法律仍得對於言論自由，依其傳播的方式，為合理的限制。刑法第310條第1項及第2項所定的誹謗罪，即係調和上揭各法益而設，符合憲法第23條規定的意旨。至刑法同條第3項前段所定「對於誹謗之事，能證明其為真實者，不罰」，則係針對言論內容與事實相符之情形，予以保障，俾限定刑罰權之範圍；即便如此，仍非謂指摘或傳述誹謗事項之行為人，必須自行證明其言論內容確屬真實，始能免於刑責。甚且，進一步言，行為人雖不能證明其言論內容為真，但如依其所提證據資料，足以認為其有相當理由，確信係真實者，即不能以誹謗罪刑責相繩，自另方面言，亦不得因此項規定，而免除檢察官或自訴人於訴訟程序中，依法本應就所訴的行為人，存有故意毀損受害人名譽的舉證責任負擔，或法院發現其為真實之義務（參見司法院釋字第509號解釋意旨）。訊據被告固坦承有於前揭時間在告訴人公司臉書美日手藝館粉絲專頁、GOOGLE地圖美日企業股份有限公司網頁留言「是一間積欠員工薪資的公司」、「欠我薪資的公司」等語，惟堅詞否認有何誹謗犯行，辯稱：所寫均為事實等語。另被告原審辯護人為被告辯稱：告訴人給被告之加班費1小時僅新臺幣（下同）80元，依照勞動基準法在96年7月1日調整為17,280元，每小時為95元，以最低薪資計算

，低於最低薪資，加班費亦不合法，從薪資表上告訴人確實未依法給付，被告所留「欠員工薪資」、「欠我薪資」，是陳述事實，並未捏造，現今社會對有無依勞基法給予薪資，非常重視，是可受公評之事等語。經查被告於95年12月11日起，在告訴人美日企業有限公司任職，並於106年5月26日，登入網際網路，在美日手藝館粉絲專頁中，留言「是一間積欠員工薪資的公司」，復在GOOGLE地圖美日企業股份有限公司網頁中，留下「欠我薪資的公司」等情，為被告所坦承不諱，核與告訴代理人陳健佑之證述相符，並有美日手藝館粉絲專頁網站網頁、GOOGLE地圖美日企業股份有限公司網頁擷取照片為據，堪認屬實。再被告供稱係於97年3月間離職，告訴代理人陳健佑則稱被告於96年8月離職。經查依被告所提出之第一銀行存摺及內頁影本顯示（106年度易字第667號卷，下稱原審卷，第31至35頁），告訴人於96年9月20日、10月22日、11月20日、12月20日、97年1月21日、2月21日、3月20日、4月21日均有轉帳進入被告帳戶，故被告所稱於97年3月間離職，應認可採。告訴代理人陳健佑雖稱：被告離職時已與告訴人結清薪資，至於相關薪水單在當時是以手寫方式製作，且目前無相關檔案資料存檔，故已無電腦紀錄可供查等語。然查被告提出95年12月至96年3月、96年5月至10月、12月、97年1月、3月之電腦製作之薪資單明細（原審卷第25頁），比對被告所提出之第一銀行存摺及內頁影本（原審卷第31至35頁），被告所提出之薪資單明細與95年12月至96年3月、96年5月至10月、12月、97年1月、3月匯入被告前揭帳戶之薪資均相符合，足認被告所提出之薪資單明細為真正。再我國自96年7月1日起調整基本工資為每月17,280元，每小時95元，而依被告所提出之97年1月薪資單明細顯示，當月被告加班31小時，告訴人每小時給付被告80元加班費，而依被告於告訴人處工作時之勞動基準法第24條規定：「雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資依左列標準加給之：一、延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時

01 工資額加給三分之一以上。二、再延長工作時間在二小時以  
02 內者，按平日每小時工資額加給三分之二以上。三、依第三  
03 十二條第三項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額  
04 加倍發給之」，足認告訴人以每小時80元計算被告加班費，  
05 違反最低薪資及勞動基準法之規定，被告所稱告訴人積欠其  
06 薪資，並非無據。從而，依被告所提證據資料，足以認為被  
07 告有相當理由，確信其所留言之事係真實，堪以認定。又檢  
08 察官上訴雖稱本件被告係自95年12月至97年3月間任職於告  
09 訴人公司，即便確有勞資爭議，其薪資請求權已罹於時效云  
10 云。然查縱被告之薪資請求權已罹於時效，惟此一債權亦非  
11 當然消滅，僅變成債務人得拒絕給付之自然債務而已，是告  
12 訴人公司固得援引時效抗辯而拒絕給付，惟被告之此債權並  
13 未消滅，亦無從憑此即謂被告所指稱積欠薪資一情係虛偽不  
14 實，難謂被告具有加重誹謗之真實惡意。是檢察官所執上情  
15 ，委無可採。再企業之主要目的雖在追求利潤及股東的最大  
16 利益，惟隨時代演進，企業亦需承擔起企業社會責任，即同  
17 時兼顧到其他利害關係人的權益，包括員工、消費者、供應  
18 商、社區與環境等。而關於保護員工合法權益部分，重視勞  
19 工安全健康、不超時加班、不積欠工資等，依法辦理所僱用  
20 員工相關勞工權益事項，是企業應該履行最基本之社會責任  
21 。而企業未能遵循法令以保障員工權益，或未依規定給付最  
22 低薪資或加班費，已屬違反企業社會責任，自非僅涉於私德  
23 而與公共利益無關之事。從而，被告於網路上留言「是一間  
24 積欠員工薪資的公司」、「欠我薪資的公司」等語，實際意  
25 義為指稱告訴人公司未依勞動基準法相關規定給付加班費等  
26 ，被告留言內容並非無據，已如前述。又被告所稱之事項涉  
27 及告訴人公司是否遵守勞動基準法之企業社會責任，非僅涉  
28 於私德而與公共利益無關之事，準此，被告上開網路留言既  
29 屬有據且涉及公共利益而為可受公評之事，雖不免對告訴人  
30 公司有所影響，惟仍屬合理之評論，至被告上開網路留言不  
31 具有實質惡意一節，業經論析明確如前，倘告訴人公司認被

01 告於緩起訴期間屆滿後仍有騷擾之行為，當可另循法律途徑  
02 以保障自身權利，尚無從以被告於網路留言之行為遽指被告  
03 所為顯有真實惡意。是上訴意旨陳稱被告曾於99年間、103  
04 年間因分別對告訴人公司及相關員工為毀損及恐嚇等犯行，  
05 告訴人公司於104年間，因被告坦承犯行並應允日後不再騷  
06 擾告訴人公司，始同意予以緩起訴處分（臺灣宜蘭地方檢察  
07 署104年度偵字第2335號緩起訴處分書），惟被告於緩起訴  
08 期間過後仍騷擾告訴人公司，其所為顯有實質惡意云云，委  
09 無足憑。綜上，檢察官起訴被告誹謗之犯行，因被告有相當  
10 理由，確信其所留言之事係真實，且所述之事非僅涉於私德  
11 而與公共利益無關之事，依刑法第310條第3項，應為被告無  
12 罪之諭知。按刑事訴訟法第308條規定：「判決書應分別記  
13 載其裁判之主文與理由；有罪之判決並應記載犯罪事實，且  
14 得與理由合併記載」，同法第310條第1款規定：「有罪之判  
15 決書，應於理由內分別情形記載左列事項：一、認定犯罪事  
16 實所憑之證據及其認定之理由」，及同法第154條第2項規定  
17 ：「犯罪事實應依證據認定之，無證據不得認定犯罪事實」  
18 ，揆諸上開規定，刑事判決書應記載主文與理由，於有罪判  
19 決書方須記載犯罪事實，並於理由內記載認定犯罪事實所憑  
20 之證據及其認定之理由。所謂認定犯罪事實所憑之「證據」  
21 ，即為該法第154條第2項規定之「應依證據認定之」之「證  
22 據」。職是，有罪判決書理由內所記載認定事實所憑之證據  
23 ，即為經嚴格證明之證據，另外涉及僅須自由證明事項，即  
24 不限定有無證據能力之證據，及彈劾證人信用性可不具證據  
25 能力之彈劾證據。在無罪判決書內，因檢察官起訴之事實，  
26 法院審理結果，認為被告之犯罪不能證明，而為無罪之諭知  
27 ，則被告並無檢察官所起訴之犯罪事實存在，既無刑事訴訟  
28 法第154條第2項所規定「應依證據認定之」事實存在，因此  
29 ，判決書僅須記載主文及理由，而理由內記載事項，為法院  
30 形成主文所由生之心證，其論斷僅要求與卷內所存在之證據  
31 資料相符，或其論斷與論理法則無違，通常均以卷內證據資

料彈劾其他證據之不具信用性，無法證明檢察官起訴之事實存在，所使用之證據並不以具有證據能力之證據為限，是以本件被告既經本院認定犯罪不能證明，本判決即不再論述所援引有關證據之證據能力。

三、原審經審理結果，認無其他積極證據足資證明被告有檢察官所指之前揭犯行，而為被告無罪之諭知，尚無不合。檢察官上訴意旨略以：按刑法誹謗罪係以意圖散布於眾，而指摘或傳述足以毀損他人名譽之事，為其成立要件。行為人所指摘或傳述之事是否「足以毀損他人名譽」，應就被指述人之個人條件以及指謫或傳述內容，以一般人之社會通念為客觀之判斷。如行為人所指摘或傳述之具體事實足以使被指述人受到社會一般人負面之評價判斷，則可認為足以損害被指述人之名譽。另按散布之文字倘依遣詞用字、運句語法整體以觀，或依其文詞內容所引發之適度聯想，以客觀社會通念價值判斷，如足以使人產生懷疑或足以貶抑被害人之人格聲譽，或造成毀損之可能或危險者，即屬刑法第310條處罰之誹謗行為。再按民法第126條規定：「利息、紅利、租金、贍養費、退職金及其他1年或不及1年之定期給付債，其各期給付請求權，因5年間不行使而消滅」，本案被告固曾於95年12月至97年3月間告訴人美日企業有限公司任職，即便確有勞資爭議，惟其薪資請求權，業已於罹於時效，且被告未曾於此期間合法提出訴訟或申訴，合先敘明。然被告於離職後，因單方面認知有勞資糾紛，曾於99年間、103年間分別對告訴人公司及相關員工為毀損及恐嚇犯行，有被告前案紀錄表可稽，告訴人公司於104年間，因被告坦承犯行並應允日後不再騷擾告訴人公司始同意予以緩起訴處分（臺灣宜蘭地方檢察署104年度偵字第2335號緩起訴處分書）。詎料被告竟於前案緩起訴期間過後，明知其工資請求業罹於時效，且曾應允不再騷擾告訴人公司，竟仍基於妨害名譽之犯意，指摘告訴人公司係「欠薪資的公司」，其所為顯有實質惡意。況被告與告訴人公司間之勞資糾紛係屬將近9年前之舊事，告

01 訴人公司於被告於106年5月26日為加重誹謗犯行當時，並無  
02 違反勞動基準法或積欠薪資之事實，然因被告率爾指摘告訴  
03 人公司，既未於留言中具體指明稱告訴人公司積欠薪資之時  
04 間，又未說明積欠之金額及款項項目為何，致使瀏覽該粉絲  
05 專頁之不特定人，因被告之留言會被誤導為告訴人公司仍係  
06 積欠薪資之公司，足以貶抑社會對於告訴人公司之法人人格  
07 評價。再被告與告訴人公司糾纏多年，雙方間之關係豈是「  
08 欠我薪資的公司」一言能道盡，被告隱匿告訴人公司及相關  
09 人於前案多次原諒被告，給予被告自新機會，僅片面指摘對  
10 告訴人公司不利之部分，使不特定人無從得知事件之全部經  
11 過，致生損害於告訴人公司之名譽，顯非單純之屬可受公評  
12 之事由，原判決認被告無罪，顯有所誤云云。惟查被告自95  
13 年12月迄至97年3月間任職於告訴人公司，而告訴人公司以  
14 每小時80元計算被告加班費，違反最低薪資及勞動基準法之  
15 規定，堪以認定等節，業如前述，從而，被告指摘告訴人公  
16 司未依勞動基準法相關規定給付加班費等情，係屬真實，且  
17 涉及告訴人公司是否遵守勞動基準法之企業社會責任，洵屬  
18 與公共利益相關之事項，要屬可受公評之事項，被告所為指  
19 摘乃為合理評論，不具有真實惡意等節，業經本院據證剖析  
20 明確如前。再若被告於緩起訴處分期間屆滿後仍有騷擾之行  
21 為，告訴人公司尚可依法律途徑保障自身權利，且被告所指  
22 涉事項要屬真實且非與公益無涉之事項，並不具真實惡意等  
23 節，已論述明確如前，告訴人公司尚難以被告於緩起訴處分  
24 期滿後仍於網路留言之行為即任指被告所為具有真實惡意。  
25 準此，檢察官以被告於緩起訴處分期間過後，仍於網路留言  
26 騷擾告訴人公司之行為，顯具有實質惡意為由，提起本件上  
27 訴，容非可採等情，亦據本院論證綦詳如前。是檢察官徒憑  
28 己意，猶以前揭各情，泛稱被告所辯洵無足採，其加重誹謗  
29 犯行已堪認定云云，均難謂有據，容非可採。且查縱被告之  
30 薪資請求權已罹於時效，惟此一債權亦非當然消滅，僅變成  
31 債務人得拒絕給付之自然債務而已，是告訴人公司固得援引

01 時效抗辯而拒絕給付，惟被告之此債權並未消滅，亦無從憑  
02 此即謂被告所指稱積欠薪資一情係虛偽不實，難謂被告具有  
03 加重誹謗之真實惡意。是檢察官所執上情，委無可採。綜上  
04 ，檢察官以上揭情詞，提起本件上訴，指摘原判決不當，僅  
05 就原審適法依職權所為取捨及心證形成之事項，反覆爭執，  
06 未舉證其他積極證據，供本院調查審認，其上訴為無理由，  
07 應予駁回。

08 據上論斷，應依刑事訴訟法第368條，判決如主文。

09 本案經檢察官郭景銘到庭執行職務。

10 中 華 民 國 108 年 6 月 21 日  
11 刑事第二十一庭審判長法官 許宗和  
12 法官 黃惠敏  
13 法官 潘翠雪

14 以上正本證明與原本無異。

15 不得上訴。

16 書記官 陳嫻如  
17 中 華 民 國 108 年 6 月 21 日