

臺灣基隆地方法院基隆簡易庭民事判決

110年度基勞簡字第2號

原告 馮韶韻

訴訟代理人 陳奕仲律師

被告 宏遠不動產仲介經紀有限公司

法定代理人 游金福

訴訟代理人 林芳民

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國110年11月4日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣伍萬元，及自民國一百一十年三月二十六日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之三十，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣伍萬元為原告預供擔保後，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序事項

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者，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款、第3款分別定有明文。查原告起訴時原係聲明：(一)被告應給付原告新臺幣(下同)16萬元，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。(二)願供擔保，請准宣告假執行。嗣於本件訴訟進行中追加請求被告賠償原告因被告短報投保薪資所受請領失業給付之差額損害、提繳勞工退休金差額至原告之勞工退休金專戶及開立非自願離職證明書予原告，並變更其請求

01 本金為160,439元，其訴之聲明最終變更為：(一)被告應給付
02 原告新臺幣160,439元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償
03 日止按年息5%計算之利息。(二)被告應提繳勞工退休金1,950
04 元至原告之勞工退休金專戶。(三)被告應開立非自願離職證明
05 書予原告。(四)願供擔保，請准宣告假執行。經核原告上開聲
06 明之變更，係擴張其應受判決事項之聲明，且其請求之基礎
07 事實與原請求均係本於兩造間勞動契約之同一社會事實，而
08 原請求所主張之事證於變更追加之訴均得加以利用，亦無害
09 於被告程序權之保障及訴訟經濟，揆諸前開規定，自應准
10 許。

11 二、次按當事人喪失訴訟能力或法定代理人死亡或其代理權消滅
12 者，訴訟程序在有法定代理人或取得訴訟能力之本人承受其
13 訴訟以前當然停止，民事訴訟法第170條定有明文。又該條
14 所定之承受訴訟人，於得為承受時，應即為承受之聲明，同
15 法第175條第1項亦有明定。查被告公司之法定代理人原為甲
16 ○○，嗣於本件訴訟進行之民國110年1月26日變更為丙○
17 ○，並經其於同年5月12日具狀聲明承受訴訟等情，有經濟
18 部商工登記公示資料、民事聲明承受訴訟狀、被告公司負責
19 人變更登記資料影本附卷可稽，經核於法並無不合，應予准
20 許，合先敘明。

21 貳、實體事項

22 一、原告起訴主張：

23 (一)原告自109年3月23日起受僱於被告公司擔任不動產經紀人
24 員，約定每月薪資為3萬元。詎原告任職被告期間，頻遭同
25 公司另名王姓男性同事職場性騷擾，原告迭向公司主管反應
26 未果，原告不堪其擾，遂於109年8月31日至同年9月9日間前
27 某日以電腦繕打內容表明希望能在109年9月23日正式離職之
28 辭呈(下稱系爭辭呈)後，將該辭呈放在被告公司當時之法定
29 代理人甲○○(下逕稱其名)之辦公桌上；嗣原告擔憂疫情期
30 間工作難尋，乃於109年9月9日前或當日再向甲○○表示不
31 願離職，要繼續在被告公司工作等語，甲○○亦已同意。惟

原告為維護自身權益，於109年9月9日向甲○○請求調取同年8月31日其在被告公司遭職場騷擾之監視器錄影畫面，而甲○○起初雖有安撫、慰留原告，其後卻因對原告調取前開監視錄影畫面之請求不滿，並對原告稱「你們兩個就都不要做啦就走啦！」等語，資遣原告、要求原告離職，而原告於任職被告期間並無任何違反兩造間勞動契約之情事，遑論情節重大，故被告前開資遣原告之舉，自屬依勞動基準法(下稱勞基法)第11條規定終止兩造間勞動契約。另原告自109年3月23日到職起至同年9月9日遭被告片面資遣間，工作年資共5個月又18天，且被告未於10日前向原告預告終止兩造間勞動契約，原告依法自得請求被告給付資遣費7,000元【計算式：3萬元 $\times$ 1/2 $\times$ (5+18/30)個月 $\times$ 1/12=7,000元】及預告工資1萬元【計算式：3萬元 $\times$ 10/30=1萬元】，併請求被告開立非自願離職證明書予原告；又原告於任職被告期間，每月薪資既為3萬元，經扣除勞保費用667元、健保費用426元後，每月應領薪資為28,907元，任職期間應領取薪資共162,535元，然被告於原告任職期間每月僅以底薪23,800元加計全勤津貼1,200元計算薪資，經扣除勞、健保費用後，復濫扣每月補充保費23元、所得稅60元，5個月共415元【計算式：(23元+60元) $\times$ 5個月=415元】，致原告任職被告期間實領薪資僅共142,496元，短付薪資差額為20,039元【計算式：162,535元-142,496元=20,039元】；再原告每月薪資為3萬元，月提繳工資級距為30,300元，被告依法每月應提繳6%之勞工退休金為1,818元【計算式：30,300元 $\times$ 6%=1,818元】，惟被告每月僅以23,800元之月提繳工資級距提繳6%之勞工退休金1,428元，差額390元【計算式：1,818元-1,428元=390元】，迄被告於109年9月9日片面終止兩造間勞動契約時止，共短少提繳勞工退休金1,950元【計算式：390元 $\times$ 5個月=1,950元】，且倘被告依法以30,300元為原告之月投保薪資，原告離職後得請領之失業給付最多可達109,080元【計算式：30,300元 $\times$ 60% $\times$ 6個月=109,080元】，惟被告

01 將原告投保薪資金額以多報少為23,800元，致原告離職後得
02 請領之失業給付至多僅有85,680元【計算式：23,800元×60%
03 ×6個月＝85,680元】，受有因短報薪資之失業給付差額損害
04 23,400元【計算式：109,080元－85,680元＝23,400元】；
05 另原告任職被告期間長期遭同公司另名王姓男性同事職場性
06 騷擾，然被告未採取任何立即有效之糾正及補救措施，經基
07 隆市就業歧視暨性別工作平等評議委員會認定被告違反性別
08 工作平等法第13條第2項規定，原告並因遭職場性騷擾而產
09 生焦慮、憂鬱情緒與失眠問題，被告自應對原告負非財產上
10 之損害賠償責任。爰依勞工退休金條例(下稱勞退條例)、勞
11 基法、就業保險法、性別工作平等法、侵權行為損害賠償之
12 法律關係，請求被告給付資遣費7,000元、預告工資1萬元、
13 短付薪資差額20,039元、短報薪資之失業給付差額損害23,4
14 00元、精神慰撫金10萬元，合計160,439元【計算式：7,000
15 元＋1萬元＋20,039元＋23,400元＋10萬元＝160,439元】，
16 併提繳短繳之勞工退休金差額1,950元至原告之勞工退休金
17 專戶，暨開立非自願離職證明書予原告。

18 (二)對被告抗辯所為之陳述：

- 19 1. 依證人即被告公司秘書乙○○於本院證稱：「事後丁○○有
20 跟我講，是老闆叫他不要做，所以丁○○才要去申請失業補
21 助。」、「(問：所以9月9日是老闆甲○○一時失去理智才
22 會這樣講?)…因為丁○○一直跟老闆甲○○要光碟，老闆
23 甲○○一直跟他說不要給光碟，雙方爭執不下，搞到最後才
24 會這樣…。(問：這時候老闆甲○○有無說不要走?)沒有。」等語，足見被告確實於109年9月9日要求被告離職而
25 片面終止兩造間勞動契約，並非原告自願離職；又依證人乙
26 ○○於本院證稱「公司並沒有准許丁○○提辭呈」、「老闆
27 甲○○一直在慰留丁○○，還是希望丁○○繼續做」等語，
28 可知原告雖曾提出系爭辭呈，然被告未為准許，是原告遭被
29 告片面資遣時，兩造間勞動關係尚且存在，原告仍有機會接
30 受被告慰留而繼續為被告提供勞務，被告辯稱原告曾提出辭
31

01 呈係屬自願終止勞動關係云云，洵非事實。

02 2. 原告自109年3月23日受僱於被告起，與被告約定之每月薪資
03 即係原告所提出被告在1111人力銀行網站之徵人廣告(下稱
04 系爭徵人廣告)上所刊登工作待遇3萬元，且依證人乙○○於
05 本院證稱：「(問：為何被告公司在1111的徵人廣告上刊登
06 之待遇為月薪30000元?)30000元是甲○○跟我說要刊登這
07 個數字。」、「(問：原告提出之民事準備一狀後附證物發
08 展願景下方有『保證薪資30000元』，是否被告要求你寫上
09 去的?)對。」等語，可知被告公司確係以保證薪資3萬元作
10 為招募員工之條件，原告亦係因該徵人廣告保證薪資3萬元
11 方向被告應徵工作，不容被告任意臨訟否認，另被告上開徵
12 人廣告之工作待遇嗣已更易為「月薪2.4萬至3萬元」，顯見
13 被告給付原告之薪資實以招聘廣告之內容為準，原告受僱當
14 時並無薪資彈性調整空間，亦足徵原告任職被告期間每月實
15 際自被告領取之薪資顯與被告網路招聘公告不符。

16 (三)並聲明：

- 17 1. 被告應給付原告160,439元，及自起訴狀繕本送達翌日起至
18 清償日止按年息5%計算之利息。
19 2. 被告應提繳勞工退休金1,950元至原告之勞工退休金專戶。
20 3. 被告應開立非自願離職證明書予原告。
21 4. 願供擔保，請准宣告假執行。

22 二、被告則聲明請求駁回原告之訴，並陳明如受不利判決，願供
23 擔保免為假執行，其答辯略以：

24 (一)原告於109年9月9日前向甲○○提交系爭辭呈請求被告批准
25 其於同年月23日辭職時，被告公司負責人甲○○曾慰留原
26 告，並建議原告先休息一陣子再返回公司上班，不要辭職，
27 復請被告公司秘書勸留原告，詎原告辭意甚堅，甲○○無奈
28 始於109年9月9日對原告說若原告已無心續留，隨時可離
29 職，無須等到同年月23日，惟被告公司仍給付原告及至同年
30 月23日止之薪資，故原告既係自願離職，被告自無須給付原
31 告資遣費、預告工資及開立非自願離職證明書。

01 (二)系爭徵人廣告刊登之3萬元係有指經驗、有證照應徵者之薪
02 資，而原告全無經驗，亦無營業員證照，甲○○於原告應徵
03 面試時已當面向原告表示原告初期每月薪資為23,800元加計
04 全勤獎金1,200元，共25,000元，倘當月有業績則另按業績
05 總數之15%發給業績獎金，並請原告回去考慮後再決定，嗣
06 原告亦同意被告前開面試時提出之薪資條件始辦理到職手
07 續，且原告受僱於被告近半年期間，每月亦均係以此條件給
08 付薪資予原告，原告均無異議，故被告自無短付原告薪資之
09 情事。

10 (三)被告公司秘書於原告到職時已向原告詳為說明原告應徵之職
11 務為業務人員，倘獎金已達標準即須扣繳1.91%之二代健保
12 費，未達標準者則將於年度終了時退還當年度所扣繳之保
13 費，另被告於原告任職期間每月依法扣繳予國稅局應扣獎金
14 所得稅5%共300元，原告亦得於申報年度綜合所得稅時抵繳
15 或申請退稅，原告主張被告於原告任職期間濫扣原告薪資共
16 415元，實屬無據。 ■

17 (四)依原告提出之醫療診斷證明書，原告早於109年3月23日到職
18 前之108年11月1日即至精神科就診，故原告所受精神損害及
19 醫療費用損失均與被告無關。

20 三、經查，原告自109年3月23日起受僱於被告公司擔任不動產經
21 紀人員，未約定僱傭期限，嗣原告於109年9月9日辦理離職
22 手續而離職，及其自109年3月23日起至109年9月23日間自被
23 告公司受領之給付合計142,496元等事實，有勞資爭議調解
24 紀錄、系爭辭呈、原告自109年3月起至同年9月間任職被告
25 公司之薪資明細資料等件影本附卷足稽，且為兩造所不爭
26 執，應堪信為真實。

27 四、原告請求被告給付資遣費、預告工資及開立非自願離職證明
28 書部分：

29 (一)按勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年
30 資，於勞動契約依勞動基準法第11條、第13條但書、第14條
31 及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止

時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿一年發給二分之一個月之平均工資，未滿一年者，以比例計給；雇主依第11條或第13條但書規定終止勞動契約者，其預告期間依左列各款之規定：一、繼續工作三個月以上一年未滿者，於十日前預告之。二、繼續工作一年以上三年未滿者，於二十日前預告之。三、繼續工作三年以上者，於三十日前預告之；雇主未依第1項規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資，勞工退休金條例第12條第1項、勞動基準法第16條第1項、第3項分別定有明文。次按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，僱主或其代理人不得拒絕；本法(即就業保險法)所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離職，勞動基準法第19條、就業保險法第11條第3項亦分別有所明定。再按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，民事訴訟法第277條前段定有明文。又民事訴訟如係由原告主張權利者，應先由原告負舉證之責，若原告先不能舉證，以證實自己主張之事實為真實，則被告就其抗辯事實即令不能舉證，或其所舉證據尚有疵累，亦應駁回原告之請求(最高法院17年上字第917號判例意旨參照)。本件原告主張其自109年3月23日起受僱於被告，嗣於109年8月31日至同年9月9日間某日將其繕打內容表明希望能在109年9月23日正式離職之系爭辭呈交予被告公司當時之負責人甲○○，嗣原告於109年9月9日前或當日曾向甲○○表示不願離職，要繼續在被告公司工作等語，甲○○並已同意，惟甲○○於原告109年9月9日請求調取在被告公司遭職場騷擾之監視器錄影畫面時，竟心生不滿而於同日要求原告離職，是被告係依勞基法第11條規定片面終止兩造間之勞動契約，原告依法自得請求被告給付資遣費、預告工資及開立非自願離職證明書云云，被告則辯稱甲○○於109年8月31日至同年9月9日間自原告收受系爭辭呈後曾慰留原告，惟原告仍執意離職，被告公司並

01 未資遣原告，原告既係自願離職，其向被告請求資遣費、預
02 告工資及開立非自願離職證明書均無理由等語，揆諸前揭規
03 定及說明，自應由原告就其提出系爭辭呈後已接受被告公司
04 慰留，嗣於109年9月9日遭被告資遣之事實負舉證之責。

05 (二)原告固提出其與甲○○間談話之錄音暨譯文(下稱系爭錄音
06 譯文)為證，主張甲○○曾於109年9月9日先慰留原告，於原
07 告接受後，又對原告表示「你們兩個就都不要做啦就走
08 啦！」等語，而終止兩造間勞動契約云云，惟查，甲○○於
09 系爭錄音譯文之談話內容中雖曾稱「我想說到此為止就好，
10 你(指原告)要不要干(乾)脆休息一個月」，然原告就甲○○
11 之慰留，係答稱「我不管有沒有休息一個月，我覺得我要做
12 對的事情...」、「他根本沒有跟我什麼道歉，因為我根本
13 不想要看到他...」、「...而且不管我有沒有繼續做或是怎
14 樣，我覺得他這個人很恐怖...」等語，而未有任何接受之
15 意，有系爭錄音譯文附卷可稽。況查，甲○○於109年9月9
16 日與原告及被告公司祕書即證人乙○○談話時，雖曾稱「阿
17 ～告他不如說妳…妳…你們兩個就都不要做啦就走啦！不想
18 要拉～就這樣講而已」等語，惟查，證人即被告公司祕書乙
19 ○○於本院言詞辯論期日到庭證稱：「(問：丁○○後來提
20 辭呈的事，妳是否知悉?)我知道，丁○○打好A4辭呈紙張
21 有給我看，當時公司有很多人都在慰留她。」、「(問：妳
22 看到丁○○的辭呈，是否就是這一份？〈提示被證三〉)
23 是。應該就是這份辭呈放在老闆甲○○的桌上。」、「
24 「(問：甲○○看到丁○○的辭呈的反應如何?)丁○○將辭
25 呈放在老闆甲○○桌上之前，我有先看到這份辭呈，甲○○
26 表示丁○○有交出辭呈，甲○○有試著慰留原告，但原告丁
27 ○○表示因為那件事情，所以不願意接受慰留，因為員工離
28 職要依年資提前跟雇主說，所以丁○○才會將辭呈日期押在
29 9月23日。」、「(問：被告公司有無規定要多久之前提出辭
30 呈?)因為事隔太久，丁○○確切提出辭呈日期我不確定，
31 我印象中丁○○大約是在9月初說要辭職，且丁○○說要做

01 到9月23日。」、「(問：原證一譯文甲○○說『你們二個就
02 不要做就走了…就照程序走』，老闆講這段話是丁○○提出
03 辭呈當天，還是過了好幾天？〈提示原證一錄音譯文〉)公
04 司並沒有准許丁○○提辭呈，但丁○○9月初提辭呈表示9月
05 23日要走，本來丁○○是要上班到9月23日，但因為9月9日
06 丁○○跟甲○○要光碟乙事起爭執，丁○○才會在當天9月9
07 日突然說不做了。」、「(問：丁○○說要做到9月23日，為
08 何後來丁○○只做到9月9日？)因為丁○○說要調監視器，
09 因為甲○○說不要把事情弄成這樣，甲○○不想要提供光碟
10 給丁○○，但丁○○堅持要光碟，後來甲○○才會說『照程
11 序走』的話。」、「(問：丁○○有無跟你說她要做到9月23
12 日？)丁○○不只跟我說，全公司的人都知道。」、「(問：
13 也就是，丁○○不管老闆甲○○同不同意，就是走定了？)
14 我們公司每個人認定丁○○做到23日，但老闆甲○○不希望
15 他做到23日，老闆甲○○希望他一直做下去。」、「(問：
16 所以9月9日是老闆甲○○一時失去理智才會這樣講？)感覺
17 老闆甲○○被丁○○激怒，因為丁○○一直跟老闆甲○○要
18 光碟，老闆甲○○一直跟他說不要給光碟，雙方爭執不下，
19 搞到最後才會這樣，所以我們當天並沒有想到會發生這些事
20 情。」等語(見本院110年9月9日言詞辯論筆錄)。是依證人
21 乙○○上開證言，足見原告於109年9月初提出系爭辭呈向甲
22 ○○表示109年9月24日起離職，雖經被告公司慰留，惟原告
23 並未接受。而按僱傭未定期限，亦不能依勞務之性質或目的
24 定期限者，各當事人得隨時終止契約，民法第488條第2項定
25 有明文。次按對話人為意思表示者，其意思表示，以相對人
26 了解時，發生效力；非對話而為意思表示者，其意思表示，
27 以通知達到相對人時，發生效力，民法第94條、第95條第1
28 項前段亦分別著有明文。所謂達到，係指意思表示達到相對
29 人之支配範圍，置於相對人隨時可了解其內容之客觀之狀態
30 而言。而意思表示者，乃表意人將其內心期望發生一定法律
31 效果的意思，表示於外部的行為。是不定期契約之勞工以單

01 方意思表示對雇主表示終止契約之意思表示，係形成權之行使，
02 本無待雇主之同意或核准，勞工終止勞動契約之意思表示
03 到達雇主時，即發生終止勞動契約之效力。本件原告提出
04 系爭辭呈後，雖經甲○○慰留並建議原告休息一個月，惟原
05 告既未接受，則其終止勞動契約之意思表示到達被告時，即
06 已生終止契約之效力，縱甲○○嗣因監視器錄影光碟交付問
07 題與原告發生爭執而放棄慰留原告，亦不得以此即謂被告公
08 司係於109年9月9日資遣原告。再參以原告亦不爭執被告公
09 司就原告109年9月份之薪資，係給付至109年9月23日止乙
10 節，益徵被告公司於109年9月9日不過係停止試圖挽留原
11 告，並依原告已提出，自109年9月24日起終止兩造間勞動契
12 約之意思表示，為必要之後續處置，而非主動要求原告自10
13 9年9月9日起離職，原告主張其係於109年9月9日遭被告依勞
14 基法第11條規定解僱云云，自無足取。揆諸前揭規定，原告
15 依勞退條例、勞基法及就業保險法之法律關係，請求被告給
16 付資遣費7,000元、預告工資1萬元及開立非自願離職證明書
17 予原告，均屬無據，不應准許。

18 五、原告請求被告給付原告任職期間被告短付之薪資差額部分：
19 原告主張其任職期間每月薪資為3萬元，經扣除勞保費用667
20 元、健保費用426元後，每月應領薪資為28,907元，然被告
21 於原告任職期間每月僅以底薪23,800元加計全勤津貼1,200
22 元計算薪資，經扣除勞、健保費用後，復濫扣每月補充保費
23 23元、所得稅60元，5個月共415元，致原告任職被告期間實
24 領薪資僅共142,496元，差額20,039元云云，惟均為被告所
25 否認，並以前詞置辯，揆諸前揭說明，應由原告就兩造有約
26 定原告每月薪資為3萬元及被告有自原告薪資濫扣5個月補充
27 保費、所得稅共415元等利己事實負舉證之責。經查：

28 (一)原告主張其任職被告期間每月薪資應為3萬元乙節，係以被
29 告在1111人力銀行網站刊登之系爭徵人廣告上所載工作待遇
30 即保障薪資為月薪3萬元，而原告係依系爭徵人廣告向被告
31 應徵不動產經紀人員房仲業務之工作，及證人乙○○於本院

證稱系爭徵人廣告係其依被告公司負責人甲○○指示所刊登，且被告在1111人力銀行網站刊登之徵人廣告所載工作待遇現已更易為「月薪2.4萬至3萬元」為據，並提出系爭徵人廣告及被告目前在1111人力銀行網站刊登之徵人廣告截圖等件影本為證。查系爭徵人廣告雖記載「不動產仲介專業業務（保障薪資3萬元＋銷售獎金另計）」、「工作待遇：月薪30,000元」等語，證人乙○○復於本院證稱「（問：為何被告公司在1111的徵人廣告上刊登之待遇為月薪30000元？）30000元是甲○○跟我說要刊登這個數字…。」、「（問：原告提出之民事準備一狀後附證物發展願景下方有『保證薪資30000元』，是否被告要求你寫上去的？）對。」等語（見前揭言詞辯論筆錄），而堪認系爭徵人廣告確記載被告係以保障薪資3萬元之工作待遇招聘求職者，且系爭徵人廣告係證人乙○○依甲○○之指示所刊登。惟按當事人互相表示意思一致者，無論其為明示或默示，契約即為成立；契約之要約人，因要約而受拘束。但要約當時預先聲明不受拘束，或依其情形或事件之性質，可認當事人無受其拘束之意思者，不在此限。貨物標定賣價陳列者，視為要約。但價目表之寄送，不視為要約，民法第153條第1項、第154條分別定有明文。又要約與要約之引誘不同；要約者，乃以訂立契約為目的所為之意思表示，至要約之引誘，乃以喚起他人向自己要約為作用之意思通知，必須經自己承諾後，契約始能成立（最高法院85年度台上字第2681號判決意旨參照）。要約之引誘乃表示意思，使他人向自己為要約，是為契約之準備行為，並不發生法律上效果，亦即無締約意思，其性質為意思通知。查1111人力銀行網站乃係提供求職求才資訊之管道，此乃公眾週知之事實，被告於該網站所刊登之求才資訊，作用重在吸引瀏覽該網站之不特定多數求職者向被告應徵工作之動機，進而向被告提出勞務給付之要約以締結勞動契約，其性質應為勞動契約中要約之引誘，實際之勞動契約內容，仍應依當事人訂立之勞動契約決之。

01 (二)又查，證人乙○○就兩造訂立勞動契約之經過於本院證稱：

02 「(問：之前原告在你們公司應徵工作，原告薪資部分是否
03 由你處理?)原告薪資是我處理，當時老闆還是甲○○。面
04 試時是開放空間，面試時原告跟被告訴訟代理人甲○○在談
05 的時候我有在場，但我不是負責面試的人，我有聽到甲○○
06 跟丁○○說至少有23800元，如果有全勤會加1200元全勤津
07 貼。」、「(問：為何被告公司在1111的徵人廣告上刊登之
08 待遇為月薪30000元?)30000元是甲○○跟我說要刊登這個
09 數字，但是原告受僱時實際上可以領的薪水是當時法定代理
10 人甲○○個別和她談的金額，可能是因為原告沒有經驗，所
11 以底薪是23800元。」、「(問：後來公司發給原告的薪水，
12 都有經過妳嗎?)有。」、「(問：丁○○來面試時聽到甲○
13 ○說薪水只有23800元，有沒有表示與徵人廣告內容不符或
14 其他異議?)沒有。」、「(問：原告後來每個月領到薪水只
15 有23800元加全勤獎金，有無異議?)沒有。因為丁○○就是
16 知道薪水已經講好了。」等語(見前揭言詞辯論筆錄)，足見
17 原告向被告應徵工作時，尚需經面試，並非一經應徵即無條
18 件錄用，而被告公司負責人甲○○於面試原告時即已告知原
19 告薪資條件係底薪23,800元，若全勤則另加計1,200元全勤
20 津貼，原告不僅當時未表示前開薪資條件與系爭徵人廣告不
21 符而拒絕締約，且原告任職期間領取每月薪資時，亦未曾向
22 甲○○或經手原告薪資之證人乙○○提出薪資數額有誤之異
23 議，堪認兩造間勞動契約合意之薪資條件應為底薪23,800元
24 加計全勤津貼1,200元，是縱原告確係因被告公司在1111人
25 力銀行所刊登之系爭徵人廣告至被告公司應募任職，然兩造
26 既已對於上開廣告內容另為斟酌、約定，自無再受前揭廣告
27 內容拘束之意，原告即不得逕依系爭徵人廣告之內容作為其
28 請求被告給付薪資之依據，則原告以被告每月至少應給付原
29 告保證薪資3萬元，故應就原告實領月薪未達3萬元部分補發
30 短欠薪資云云，亦屬無據。

31 (三)至原告雖又主張被告於原告任職期間另有自原告薪資濫扣每

01 月補充保費23元、所得稅60元，5個月共415元云云，惟原告
02 已於本院自承該5個月補充保費共115元已據原告領得退費，
03 另5個月扣繳所得稅共300元應係由國稅局退稅等語(見本院1
04 10年11月4日言詞辯論筆錄)，是原告請求被告給付被告自原
05 告任職期間之薪資中所扣繳此部分之補充保費、所得稅共41
06 5元，亦無足取。

07 (四)從而，原告主張被告於原告任職期間短付薪資，依勞基法上
08 揭規定請求原告給付薪資差額20,039云云，非有理由，不應
09 准許。

10 六、原告請求被告提繳勞工退休金差額1,950元至原告之勞工退
11 休金專戶部分：

12 按雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，按月提繳退休金，
13 儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶；雇主每月負擔之
14 勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資6%，勞工退休金
15 條例第6條第1項、第14條第1項定有明文。依同條例第31條
16 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
17 工退休金，致勞工受有損害者，勞工固得向雇主請求損害賠
18 償。惟查，原告任職被告期間每月薪資係底薪23,800元加計
19 全勤時可領取之全勤獎金1,200元，而非原告主張之3萬元乙
20 節，既如前述，則被告以23,800元為原告之月提繳工資級距
21 而每月提繳1,428元，並無未足額提繳之情形，準此，原告
22 主張被告未按30,300元之提繳工資級距，每月提繳勞工退休
23 金1,818元，迄被告於109年9月9日終止兩造間勞動契約時
24 止，共短少提繳勞工退休金1,950元云云，於法無據，不應
25 准許。

26 七、原告請求被告給付短報薪資之失業給付差額損害部分：

27 按本保險各種保險給付之請領條件如下：一失業給付：被保
28 險人於非自願離職辦理退保當日前3年內，保險年資合計滿1
29 年以上，具有工作能力及繼續工作意願，向公立就業服務機
30 構辦理求職登記，自求職登記之日起14日內仍無法推介就業
31 或安排職業訓練。二提早就業獎助津貼：符合失業給付請領

01 條件，於失業給付請領期間屆滿前受僱工作，並參加本保險
02 3個月以上；本法所稱非自願離職，指被保險人因投保單位
03 關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞動基準法
04 第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離
05 職；失業給付按申請人離職辦理本保險退保之當月起前6個
06 月平均月投保薪資百分之60按月發給，最長發給6個月；符
07 合失業給付請領條件，於失業給付請領期限屆滿前受僱工
08 作，並依規定參加本保險為被保險人滿3個月以上者，得向
09 保險人申請，按其尚未請領之失業給付金額之百分之50，一
10 次發給提早就業獎助津貼；投保單位違反本法規定，將投保
11 薪資金額以多報少或以少報多者，自事實發生之日起，按其
12 短報或多報之保險費金額，處4倍罰鍰，其溢領之給付金
13 額，經保險人通知限期返還，屆期未返還者，依法移送強制
14 執行，並追繳其溢領之給付金額。勞工因此所受損失，應由
15 投保單位賠償之，就業保險法第11條第1項第1款、第2款、
16 第3項、第16條第1項前段、第18條、第38條第3項分別定有
17 明文。本件原告主張被告係以勞基法第11條規定終止兩造間
18 之勞動契約，符合失業給付之請領條件，又其每月薪資為3
19 萬元，依法被告應以30,300元為原告之月投保薪資，原告離
20 職後得請領之6個月失業給付最多可達109,080元，而被告將
21 原告投保薪資金額以多報少為23,800元，致原告離職後得請
22 領之失業給付至多僅有85,680元，受有因短報薪資之失業給
23 付差額損害23,400元云云。惟查，原告任職被告期間每月薪
24 資係底薪23,800元加計全勤時可領取之全勤獎金1,200元，
25 且兩造間之勞動契約係因原告自願離職而終止，均如前述，
26 是原告本即不得請領失業給付，而未受有任何短報薪資之失
27 業給付差額損害，是原告請求被告給付短報薪資之失業給付
28 差額損害23,400元云云，亦非有據。

29 八、原告請求非財產上之損害賠償部分：

30 (一)按雇主於知悉前條性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正
31 及補救措施，性別工作平等法第13條第2項定有明文。而所

謂立即有效之糾正及補救措施，當指雇主於知悉性騷擾行為發生時，應有「立即」且「有效」之作為，該作為足以「糾正及補救」性騷擾之情形，此自應包括雇主知悉時即啟動調查機制，以釐清確認性騷擾事件始末。如未能立即、完善調查，則性騷擾之樣態無法確認，即難期其後續得進行積極有效之糾正及補救措施，是自不得由雇主逕行認定申訴內容非屬性騷擾事件，而恣意決定不啟動調查機制。從而，雇主於知悉員工反映遭性騷擾情事時，依性別工作平等法第13條第2項規定意旨，即應啟動調查機制並進行積極有效之糾正及補救措施，至該性騷擾事件經調查後是否成立，尚非所問。又雇主既已知悉其職場範圍有性騷擾情事發生，自應於其能力範圍有所糾正及補救，包括主動介入調查以確認事件之始末，採取適當解決之措施，對加害人之性騷擾行為予以糾正，若有實施對於加害人之調整措施，應由雇主出面告知加害人，以及設身處地主動關懷被騷擾者之感受，以免被性騷擾者長期處於具敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，方與前揭立法目的相符，更是雇主積極保護勞工，並提供友善職場環境之表現。倘若僅為調整被騷擾者之工作區域，消極請被騷擾者避開加害者，並未糾正及補救，難謂符合依上揭規定意旨。

(二)原告主張其於任職被告期間長期遭同公司另名王姓男性同事職場性騷擾，然被告並未依性別工作平等法第13條第2項規定採取立即有效之糾正及補救措施之事實，雖為被告公司所否認。惟查，原告前於109年9月14日以其於任職被告期間，頻遭同公司之另名王姓男性同事多次以無端貼近原告說話、觀察原告身體部位，或暗示原告與公司客戶或老闆間有不當關係之不堪言語戲弄、霸凌，經原告向甲○○反應，甲○○竟認該王姓男性職員性格幼稚，所為並非性騷擾，而未進行調查或其有其他防止原告繼續受王姓職員騷擾之作為，且原告於109年9月9日向甲○○請求調取監視錄影器畫面亦遭拒絕，主張被告公司違反性別工作平等法第13條第2項規定，

而向基隆市政府提出申訴，經基隆市就業歧視暨性別工作平等評議委員會調查後，綜合原告所提出申訴書及於調查時之陳述、甲○○未否認真正之原告與甲○○間之對話錄音及譯文，暨甲○○於調查時之陳述，認定原告確向甲○○反應其遭王姓職員職場騷擾而有不舒服感覺，而甲○○亦知悉原告有遭同公司王姓員工以身體靠近及言語性騷擾之情事，惟僅告誡該王姓員工勿再違犯，並要求其向原告道歉，除此之外則未進行任何調查或糾正補救措施，難認係立即有效能糾正及補救性騷擾情況之作為，且實際亦未能達立即有效能糾正及補救性騷擾之效果，並據此認定被告公司於知悉原告在工作場所中有遭同事性騷擾之情形後，未採取立即有效之糾正及補救措施，違反性別工作平等法第13條第2項之規定等事實，有原告提出之基隆市就業歧視暨性別工作平等評議委員會110年1月26日基府社關貳字第1100202927號審定書(下稱系爭審定書)影本為證。參以證人乙○○於本院就原告是否有遭同公司王姓員工騷擾及被告公司處理方式等節證稱：「(問：原告丁○○任職被告公司期間是否有受到王姓員工騷擾?)我感覺是有，感覺是小學生的互動，像言語上的騷擾，譬如女生想要請人家幫忙都會先想到找王姓員工幫忙，但該名王姓員工就會說你不要一直找我，女生的反應就會比較大，另外王姓員工也會說我覺得妳今天哪裡怪怪的類似的話，因為女生的反應會比較大，王姓員工就會覺得很好玩，我會覺得是騷擾，但不是肢體接觸上的騷擾。」、「(問：丁○○有向公司表示被騷擾，公司有無做什麼措施?)老闆甲○○曾經有在會議上直接當著全部員工說『男生不能跟女生講一些話』，不要特別去跟人家互動，老闆甲○○私下叫王姓員工過來問，但成效並不是很好，因為公司是一個店面，位置是開放空間，就算要調部門，也無法調動，因為公司都是在一個開放空間上班。」等語(見本院110年9月9日言詞辯論筆錄)，堪認原告於任職被告期間確有遭同公司王姓員工騷擾之情事，而被告公司當時之負責人甲○○於知悉該

01 職場騷擾情事後，僅在公開場合口頭告誡員工注意同事間之
02 言行舉止，另私下對為騷擾行為之王姓職員予以口頭告誡並
03 要求其向原告道歉，而未主動立案調查或採取其他任何立即
04 有效之積極措施甚明，揆諸前揭規定及說明，被告上開於知
05 悉原告遭職場性騷擾後消極處理之作為，業已違反性別工作
06 平等法第13條第2項規定，洵堪認定。

07 (三)次按受僱者或求職者因雇主違反第13條第2項之義務，受有
08 損害者，雇主應負賠償責任；前三條情形，受僱者或求職者
09 雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額，性別工作平
10 等法第28條、第29條亦有明文。再按因故意或過失，不法侵
11 害他人之權利者，負損害賠償責任。違反保護他人之法律，
12 致生損害於他人者，負賠償責任。但能證明其行為無過失
13 者，不在此限；不法侵害他人之身體、健康、名譽、自由、
14 信用、隱私、貞操，或不法侵害其他人格法益而情節重大
15 者，被害人雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額，
16 民法第184條第1項前段、第2項、第195條第1項前段亦分別
17 定有明文。所謂相當，應以實際加害情形與其人格權受影響
18 是否重大，及被害者之身分地位與加害人經濟狀況等關係定
19 之；又慰藉金之賠償須以人格權遭遇侵害，使精神上受有痛
20 苦為必要，其核給之標準固與財產上損害之計算不同，然非
21 不可斟酌雙方身分資力與加害程度，及其他各種情形核定相
22 當之數額(最高法院47年台上字第1221號、51年台上字第223
23 號判例意旨參照)。查本件被告公司於原告遭受其向基隆市
24 政府申訴之職場性騷擾情事時，為原告之雇主，而其於知悉
25 原告遭性騷擾之情形時，未採取立即有效之糾正及補救措
26 施，未盡保護員工之責任，使原告陷於敵意性環境，違反性
27 別工作平等法第13條第2項等情，已如前述，原告復於109年
28 9月9日離職後數日之同年月14日即向基隆市政府申訴，並於
29 同年月25日因焦慮、憂鬱情緒與失眠問題至基隆長庚醫院精
30 神科就診，有前揭審定書及基隆長庚醫院診斷證明書在卷可
31 參，顯見原告因其向被告提出之性騷擾申訴未受被告積極、

01 公平之處理，致原告身心蒙受巨大壓力，受有精神上之痛
02 苦，依前開規定，被告自應賠償原告因此所受非財產上之損
03 害，被告徒以依上開診斷證明書醫囑所示，原告前於108年1
04 1月1日受僱於被告前即有至基隆長庚醫院精神科就診，遽認
05 原告所受精神損害與其全然無關云云，要無可採。復查，原
06 告為大專畢業，現從事仲介工作，月薪約3萬元，於任職被
07 告期間之109年有所得收入共2筆，給付總額共145,571元，
08 名下無其他財產資料；另被告公司近2年來因疫情緣故，整
09 年度營業額均未達1000萬元等情，業據兩造陳明在卷，並有
10 原告近5年稅務電子閘門財產所得調件明細表在卷可考。本
11 院審酌被告未盡雇主保護義務，且其於原告所申訴之性騷擾
12 事件發生後之消極作為不僅無助於解決問題，甚而增加原告
13 精神上負擔，暨原告之身分、地位、教育程度、經濟狀況及
14 被告之營業規模等一切狀況，認原告請求之精神慰撫金數額
15 於5萬元之範圍內，應屬適當，逾此部分請求則無理由，不
16 應准許。

17 九、未按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責
18 任；給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經
19 其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權
20 人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他
21 相類之行為者，與催告有同一之效力，民法第229條第1項、
22 第2項分別定有明文。又遲延之債務，以支付金錢為標的
23 者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息。但約定利率
24 較高者，仍從其約定利率；應付利息之債務，其利率未經約
25 定，亦無法律可據者，週年利率為5%，民法第233條第1項、
26 第203條亦有明文。本件原告請求被告給付非財產上損害賠
27 償額之債權，並無確定期限，應自被告受催告時起，始負遲
28 延責任。而本件起訴狀繕本於110年3月25日送達被告乙情，
29 有本院送達證書可稽，則原告請求自本件起訴狀繕本送達被
30 告之翌日即110年3月26日起至清償日止，按年息5%計算之利
31 息，即屬有據。從而，原告依性別工作平等法及侵權行為損

01 害賠償之法律關係，請求被告給付精神慰撫金5萬元，為有
02 理由，應予准許；其逾此範圍之請求，為無理由，應予駁
03 回。

04 十、兩造均陳明願供擔保，請准宣告假執行及免為假執行。而本
05 件依勞動事件法第44條第1項規定應依職權宣告假執行，原告
06 請求供擔保宣告假執行，核無必要，本院併依同條第2項規
07 定酌定被告以相當金額供擔保後，得免為假執行。至原告敗
08 訴之部分，其假執行之聲請亦失所依附，爰併予駁回之。

09 十一、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及未經援
10 用之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結
11 果，自無一一詳予論駁之必要，併此敘明。

12 十二、據上論結，本件原告之訴為一部有理由、一部無理由，依
13 民事訴訟法第436條第2項、第79條、第87條第1項、第83
14 條第1項前段、勞動事件法第44條第1項、第2項，判決如
15 主文。

16 中 華 民 國 110 年 11 月 30 日
17 基隆簡易庭法 官 姚貴美

18 以上正本係照原本作成。

19 對於本件判決如有不服，應於收受送達後20日內向本院提出上訴
20 書狀，上訴於本院合議庭，並按他造當事人之人數附具繕本。如
21 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

22 中 華 民 國 110 年 11 月 30 日
23 書記官 湯惠芳