臺灣基隆地方法院民事判決

111年度勞簡上字第2號

上　訴　人
即　原　告　馮韶韻
訴訟代理人　陳奕仲律師（法扶律師）
被　上訴人
即　被　告　宏遠不動產仲介經紀有限公司
000000000000000000
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，上訴人對於民國110年11月30日本院基隆簡易庭110年度基勞簡字第2號第一審判決提起上訴，本院第二審合議庭於民國111年12月5日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

壹、程序事項：

按第二審訴之變更或追加，非經他造同意，不得為之，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436條之1第3項準用同法第446條第1項、第255條第1項第3款定有明文。上訴人提起上訴時聲明為：「一、原判決不利上訴人部分及假執行均廢棄。二、上開廢棄部分，被上訴人應再給付上訴人新臺幣（下同）110,439元，及自民事起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。三、被上訴人應提繳勞工退休金1,950元至上訴人勞工退休金專戶。四、被上訴人應開立非自願離職證明書予上訴人。」嗣於民國110年12月29日提出減縮上訴聲明狀而確認上訴聲明為：「一、原判決不利上訴人部分及假執行均廢棄。二、上開廢棄部分，被上訴人應再給付上訴人110,439

元，及自民事起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。三、被上訴人應提繳勞工退休金1,950元至上訴人勞工退休金專戶。」上訴人所為訴之變更，核屬減縮應受判決事項之聲明，與前揭規定相符，應予准許。

貳、實體事項：

一、上訴人於原審主張：

(一)上訴人自109年3月23日起受僱於被上訴人公司，擔任不動產經紀人員，約定每月薪資為3萬元。緣上訴人任職期間，頻遭王姓同事職場性騷擾，上訴人迭向公司主管反應未果，遂於109年8月31日至同年9月9日間前某日以電腦繕打內容表明希望能在109年9月23日正式離職之辭呈（下稱系爭辭呈）後，將系爭辭呈放在被上訴人公司當時之法定代理人乙○○之辦公桌上；嗣上訴人於109年9月9日前或當日再向乙○○表示不願離職，要繼續在被上訴人公司工作等語，乙○○亦已同意。然上訴人於109年9月9日向乙○○請求調取同年8月31日其在公司遭職場騷擾之監視器錄影畫面，乙○○初雖有安撫、慰留上訴人，後卻因對上訴人調取前開監視器錄影畫面之請求不滿，並對上訴人稱「你們兩個就都不要做啦就走啦！」等語，資遣並要求上訴人離職。而上訴人於任職被上訴人公司期間並無任何違反兩造間勞動契約之情事，遑論情節重大，故被上訴人前開資遣上訴人之舉，自屬依勞動基準法第11條規定終止兩造間勞動契約，上訴人依法得請求被上訴人給付資遣費7,000元及預告工資1萬元，併請求被上訴人開立非自願離職證明書予上訴人。又上訴人於任職期間，每月薪資為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，然被上訴人於上訴人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，致上訴人任職期間實領薪資僅共142,496元，短付薪資差額為20,039元；且上訴人每月薪資為3萬元，月提繳工資

級距為30,300元，被上訴人依法每月應提繳6%之勞工退休金為1,818元，惟被上訴人每月僅以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，迄被上訴人於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；且倘被上訴人依法以30,300元為上訴人之月投保薪資，上訴人離職後得請領之失業給付最多可達109,080元，惟被上訴人將上訴人投保薪資金額以多報少為23,800元，致上訴人離職後得請領之失業給付至多僅有85,680元，受有因短報薪資之失業給付差額損害23,400元。另上訴人任職期間長期遭同公司另名王姓同事職場性騷擾，然被上訴人未採取任何立即有效之糾正及補救措施，經基隆市就業歧視暨性別工作平等評議委員會認定被上訴人違反性別工作平等法第13條第2項規定，上訴人並因遭職場性騷擾而產生焦慮、憂鬱情緒與失眠問題，被上訴人自應對上訴人負非財產上之損害賠償責任。爰依勞工退休金條例、勞動基準法、就業保險法、性別工作平等法、侵權行為損害賠償之法律關係，請求被上訴人給付資遣費7,000元、預告工資1萬元、短付薪資差額20,039元、短報薪資之失業給付差額損害23,400元、精神慰撫金10萬元，合計160,439元，併提繳短繳之勞工退休金差額1,950元至上訴人之勞工退休金專戶，暨開立非自願離職證明書予上訴人等語。並聲明：

1. 被上訴人應給付上訴人160,439元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。
2. 被上訴人應提繳勞工退休金1,950元至上訴人之勞工退休金專戶。
3. 被上訴人應開立非自願離職證明書予上訴人。
4. 願供擔保，請准宣告假執行。

(二)對被上訴人抗辯之陳述：

1. 證人即被上訴人公司秘書張瑋真於原審作證，可證明被上訴人確實於109年9月9日要求上訴人離職而片面終止兩造間勞動契約，並非上訴人自願離職；又依證人張瑋真於原審證稱

「公司並沒有准許甲○○提辭呈」、「老闆乙○○一直在慰留甲○○，還是希望甲○○繼續做」等語，可知上訴人雖曾提出系爭辭呈，然被上訴人未為准許，是上訴人遭被上訴人片面資遣時，兩造間勞動關係尚且存在，上訴人仍有機會接受被上訴人慰留而繼續為被上訴人提供勞務，故被上訴人辯稱上訴人曾提出系爭辭呈，係屬自願終止勞動關係等語，洵非事實。

2. 上訴人自109年3月23日受僱於被上訴人起，與被上訴人約定之每月薪資即係被上訴人在1111人力銀行網站之徵人廣告（下稱系爭徵人廣告）上所刊登之工作待遇3萬元，且依證人張瑋真於原審證述，可知被上訴人確係以保證薪資3萬元作為招募員工之條件，上訴人亦係因系爭徵人廣告保證薪資3萬元始向被上訴人應徵工作，不容被上訴人任意臨訟否認，且系爭徵人廣告之工作待遇嗣已更易為「月薪2.4萬至3萬元」，顯見被上訴人給付上訴人之薪資實以招聘廣告之內容為準，上訴人受僱當時並無薪資彈性調整空間，亦足徵上訴人任職被上訴人公司期間每月實際自被上訴人領取之薪資顯與系爭徵人廣告內容不符。

二、被上訴人於原審答辯：

(一)上訴人於109年9月9日前向乙○○提交系爭辭呈請求被上訴人批准其於同年月23日辭職時，乙○○雖曾慰留上訴人，並建議上訴人先休息一陣子再返回公司上班，不要辭職，復請被上訴人公司秘書勸留上訴人，然上訴人辭意甚堅，乙○○無奈始於109年9月9日對上訴人說若上訴人已無心續留，隨時可離職，無須等到同年月23日，惟被上訴人仍給付上訴人及至同年月23日止之薪資，故上訴人既係自願離職，被上訴人自無須給付上訴人資遣費、預告工資及開立非自願離職證明書。

(二)系爭徵人廣告刊登之3萬元係有指經驗、有證照應徵者之薪資，而上訴人全無經驗、亦無營業員證照，乙○○於上訴人應徵面試時已當面向上訴人表示初期每月薪資為23,800元加

計全勤獎金1,200元，共25,000元，倘當月有業績，則另按業績總數之15%發給業績獎金，並請上訴人回去考慮後再決定，嗣上訴人同意被上訴人前開面試時提出之薪資條件始辦理到職手續，且上訴人受僱於被上訴人近半年期間，被上訴人每月亦均係以此條件給付薪資予上訴人，上訴人均無異議，故被上訴人自無短付上訴人薪資之情事。

(三)被上訴人公司秘書於上訴人到職時已向上訴人詳為說明職務為業務人員，倘獎金已達標準即須扣繳1.91%之二代健保費，未達標準者則將於年度終了時退還當年度所扣繳之保費，且被上訴人於上訴人任職期間每月依法扣繳予國稅局應扣獎金所得稅5%共300元，上訴人亦得於申報年度綜合所得稅時抵繳或申請退稅，故上訴人主張被上訴人於上訴人任職期間濫扣上訴人薪資共415元云云，實屬無據。

(四)依上訴人提出之醫療診斷證明書，其早於109年3月23日到職前之108年11月1日即至精神科就診，故上訴人所受精神損害及醫療費用損失均與被上訴人無關等語。並聲明：上訴人之訴駁回；如受不利之判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、原審判決意旨略以：上訴人係自願離職，故其請求被上訴人給付資遣費、預告工資、開立非自願離職證明書部分，均無理由。兩造間勞動契約合意之薪資條件為底薪23,800元加計全勤津貼1,200元，非系爭徵人廣告刊登之3萬元，故上訴人請求被上訴人給付資短付之薪資差額、提繳勞工退休金差額及給付短報薪資之失業給付差額部分，亦均無理由。至上訴人請求精神慰撫金部分，因被上訴人違反性別工作平等法第13條第2項規定，故上訴人之請求於5萬元之範圍內，應屬適當，逾此部分之請求，則無理由等語，並判決：被上訴人應給付上訴人5萬元，及自110年3月26日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息；上訴人其餘之訴駁回；上訴人勝訴部分得假執行，但被上訴人如以5萬元為上訴人預供擔保後，得免為假執行；上訴人其餘假執行之聲請駁回。

四、上訴人不服原審判決提起上訴，除援用於原審之主張外，補

充陳述略以（有關上訴人請求被上訴人應開立非自願離職證明書乙節，原審判決上訴人敗訴部分，未據上訴人聲明不服而告確定，並非二審審理範圍）：

(一)被上訴人係於109年9月9日遭被上訴人片面終止勞動契約，且上訴人雖提出系爭辭呈，但被上訴人並未准許，故上訴人並非自願終止勞動關係。而上訴人既遭被上訴人片面終止勞動契約，被上訴人依法應給付上訴人資遣費7,000元及預告期間之工資1萬元。

(二)被上訴人確實以保證薪資3萬元作為招攬員工之條件，上訴人亦係因被上訴人保證薪資3萬元方在被上訴人公司工作，是上訴人之薪資應為3萬元，被上訴人屢有短付薪資之情形，故被上訴人應將積欠之薪資加上濫扣之健保費與稅金20,039元給付予上訴人，且被上訴人應依薪資3萬元之薪水級距補足提繳勞工退休金差額1,950元至上訴人之勞工退休金帳戶，並應給付上訴人因此損失之失業給付金額23,400元。

(三)由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）可知，被上訴人違法情節嚴重，造成上訴人產生焦慮、憂鬱情緒及失眠問題，故原審認定之精神慰撫金數額顯然過低，被上訴人應再給付5萬元。

(四)並聲明：

1. 原判決不利上訴人部分及假執行均廢棄。
2. 上開廢棄部分，被上訴人應再給付上訴人110,439元，及自民事起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。
3. 被上訴人應提繳勞工退休金1,950元至上訴人勞工退休金專戶。

五、被上訴人對於上訴人之上訴，均援用於原審之答辯（就原審判決被上訴人敗訴部分，被上訴人未據聲明不服而告確定，並非二審審理範圍），並聲明：請求駁回上訴。

六、本件不爭執事項如下（見二審卷頁88、117）：

(一)上訴人自109年3月23日起受僱於被上訴人，擔任不動產經紀人員，未約定僱傭期限。

(二)上訴人於109年9月9日辦理離職手續。

(三)上訴人自109年3月23日起至同年9月23日止，自被上訴人受領之給付，合計142,496元。

七、本院之判斷：

(一)上訴人業於109年9月初提出系爭辭呈向被上訴人表示離職，故上訴人主張其係於109年9月9日遭被上訴人依勞動基準法第11條規定解僱，請求被上訴人給付資遣費、預告期間之工資云云，均無理由：

1.按僱傭未定期限，亦不能依勞務之性質或目的定期限者，各當事人得隨時終止契約，民法第488條第2項前段定有明文。次按對話人為意思表示者，其意思表示，以相對人了解時，發生效力；非對話而為意思表示者，其意思表示，以通知達到相對人時，發生效力，民法第94條、第95條第1項前段亦分別著有明文。所謂達到，係指意思表示達到相對人之支配範圍，置於相對人隨時可了解其內容之客觀之狀態而言（最高法院58年台上字第715號判例參照）。準此，不定期契約之勞工以單方意思表示對雇主表示終止契約，係形成權之行使，本無待雇主之同意或核准，且勞工終止勞動契約之意思表示到達雇主時，即發生終止勞動契約之效力。

2.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資，於勞動契約依「勞動基準法第11條」、第13條但書、第14條及第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1年發給2分之1個月之平均工資，未滿1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3個月以上1年未滿者，於10日前預告之。二、繼續工作1年以上3年未滿者，於20日前預告之。三、繼續工作3年以上者，於30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號判例參照)。準此，上訴人主張被上訴人未依法定期間預告而依勞動基準法第11條規定終止勞動契約，故應給付資遣費、預告期間之工資等節，自應由上訴人負舉證責任。

3. 查兩造間之勞動契約，未約定期限乙情，業如前述。再者，上訴人受僱於被上訴人時既係擔任不動產經紀人員，並不能依勞務之性質或目的定期限。又上訴人於109年9月初提出系爭辭呈，表示於109年9月23日離職乙情，有系爭辭呈在卷可稽（原審卷頁97）。而且，系爭辭呈於109年9月初已放在被上訴人公司當時之法定代理人乙○○之辦公桌上乙情，亦經上訴人於原審自承明確（原審卷頁157）。可知，兩造間之勞動契約既未定期限，亦不能依勞務之性質或目的定期限，則上訴人以系爭辭呈為終止兩造間勞動契約之意思表示，且放在乙○○辦公桌上而置於被上訴人隨時可了解內容之客觀之狀態，亦即達到被上訴人之際，揆諸上開說明，無待被上訴人之同意或核准，即已發生終止兩造間勞動契約之效力。從而，上訴人既已提出系爭辭呈向被上訴人表示離職，則其主張被上訴人嗣未依法定期間預告而依勞動基準法第11條規定終止勞動契約，故應給付資遣費、預告期間之工資云云，難認有據。

4. 至上訴人雖主張其提出系爭辭呈後有接受被上訴人之慰留，嗣於109年9月9日方遭被上訴人資遣云云，並提出其與乙○○間談話之錄音暨譯文（下稱系爭錄音譯文），惟觀諸系爭錄音譯文（原審卷頁43至47），乙○○於系爭錄音譯文之談話內容中雖曾稱「我想說到此為止就好，你（指上訴人）要

不要干（乾）脆休息一個月」，然上訴人就乙○○之慰留，係答稱「我不管有沒有休息一個月，我覺得我要做對的事情...」、「他根本沒有跟我什麼道歉，因為我根本不想要看到他...」、「...而且不管我有沒有繼續做或是怎樣，我覺得他這個人很恐怖...」等語，而未有任何接受慰留之意（遑論上訴人從未拿回系爭辭呈，此可參原審卷頁159）。況且，乙○○於109年9月9日與上訴人、張瑋真談話時，雖曾稱「阿～告他不如說妳…妳…你們兩個就都不要做啦就走啦！不想要拉～就這樣講而已」等語，惟證人張瑋真具結證稱：上訴人於109年9月初打好系爭辭呈，有給我看，她做到109年9月23日這件事，不只跟我說，且全公司的人都知道，當時公司有很多人都在慰留她；因為員工離職要依年資提前跟雇主說，所以上訴人才會將系爭辭呈日期押在109年9月23日；系爭辭呈是放在乙○○的桌上，乙○○看到後有試著慰留上訴人，但上訴人不願意接受慰留；109年9月9日上訴人說要調監視器，乙○○說不要把事情弄成這樣，不想要提供光碟給上訴人，但上訴人堅持要光碟，後來感覺乙○○遭上訴人激怒，因為上訴人一直跟乙○○要光碟，乙○○一直跟他說不要給光碟，雙方爭執不下，搞到最後才會這樣等語（原審卷頁245至259），可知，上訴人於109年9月初提出系爭辭呈向乙○○表示自109年9月24日起終止兩造間勞動契約，雖經被上訴人慰留，惟上訴人並未接受而堅持辭職，從而，縱乙○○嗣於109年9月9日因監視器錄影光碟交付問題與上訴人發生爭執而放棄慰留，亦不得以此即謂被上訴人係於109年9月9日資遣上訴人。進者，上訴人亦不爭執被上訴人就上訴人109年9月份之薪資，係給付至109年9月23日止乙情，業如前述，益徵被上訴人於109年9月9日不過係停止試圖挽留上訴人，並依上訴人已提出自109年9月24日起終止兩造間勞動契約之意思表示，為必要之後續處置，而非主動要求上訴人自109年9月9日起離職，故上訴人主張其係於109年9月9日遭被上訴人依勞動基準法第11條規定解僱云云，難認

有據。至上訴人雖據證人張瑋真所陳「事後上訴人有跟我講，是老闆叫他不要做，所以上訴人才要去申請失業補助」，而主張係被上訴人有依勞動基準法第11條規定終止勞動契約云云，然證人張瑋真上開所述「老闆叫他不要做」等語，係轉述自上訴人之陳述，顯不足證明被上訴人有依勞動基準法第11條規定終止勞動契約乙節，故上訴人此部分主張，亦不可採。

5.職故，上訴人既於109年9月初提出系爭辭呈向被上訴人表示離職，揆諸前揭說明，上訴人依勞工退休金條例、勞動基準法之規定，請求被上訴人給付資遣費7,000元、預告期間之工資1萬元云云，不應准許。

(二)兩造間勞動契約就月薪係約定底薪23,800元，加計全勤時可領取之獎金1,200元，故上訴人主張月薪為3萬元，被上訴人應給付上訴人任職期間被上訴人短付之薪資差額、提繳勞工退休金差額至上訴人之勞工退休金專戶、給付短報薪資之失業給付差額損害云云，亦均無理由：

1.按勞工與雇主間關於工資之爭執，經證明「勞工本於勞動關係自雇主所受領之給付」，推定為勞工因工作而獲得之報酬，勞動事件法第37條定有明文。準此，勞工本於勞動關係自雇主所受領之給付，即推定為勞工因工作而獲得之報酬，若為不同主張者，自應負舉證責任。

2.按雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶；雇主每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資百分之6，勞工退休金條例第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工退休金」，致勞工受有損害者，勞工始得向雇主請求損害賠償。次按本保險各種保險給付之請領條件如下：一、失業給付：被保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年以上，具有工作能力及繼續工作意願，向公立就業服務機構辦理求職登記，自求職登記之日起

14日內仍無法推介就業或安排職業訓練。二提早就業獎助津貼：符合失業給付請領條件，於失業給付請領期間屆滿前受僱工作，並參加本保險3個月以上；本法所稱非自願離職，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「勞動基準法第11條」、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離職；失業給付按申請人離職辦理本保險退保之當月起前6個月平均月投保薪資百分之60按月發給，最長發給6個月；符合失業給付請領條件，於失業給付請領期限屆滿前受僱工作，並依規定參加本保險為被保險人滿3個月以上者，得向保險人申請，按其尚未請領之失業給付金額之百分之50，一次發給提早就業獎助津貼；投保單位違反本法規定，將投保薪資金額「以多報少」或以少報多者，自事實發生之日起，按其短報或多報之保險費金額，處4倍罰鍰，其溢領之給付金額，經保險人通知限期返還，屆期未返還者，依法移送強制執行，並追繳其溢領之給付金額。勞工因此所受損失，應由投保單位賠償之，就業保險法第11條第1項第1款、第2款、第3項、第16條第1項前段、第18條、第38條第3項分別定有明文。準此，上訴人主張被上訴人給付之薪資有短少，而未能按月足額提繳勞工退休金，且將投保薪資金額「以多報少」，嗣依勞動基準法第11條規定終止勞動契約，因此造成上訴人受有損害，故應提繳勞工退休金差額至上訴人之勞工退休金專戶、給付短報薪資之失業給付差額損害等節，自應由上訴人負舉證責任。

3. 查上訴人自109年3月23日起至同年9月23日止，自被上訴人公司受領之給付，合計142,496元乙情，業如前述，揆諸上開規定，即推定為上訴人因工作而獲得之報酬為142,496元。其次，上訴人每月應扣除之勞保費用為667元、健保費用為426元，合計為1,093元乙情，業據上訴人自承在卷（原審卷頁195）。再者，上訴人已領得退回之5個月補充保費共115元、退稅之5個月扣繳所得稅共300元，合計415元乙情，亦經上訴人自承在卷（原審卷頁161、289、二審卷頁88）。

可知，上訴人自109年3月23日起至同年9月23日止，在被上訴人公司工作而獲得之報酬總計為149,469元（計算式：142,496＋1,093×6＋415），月薪為24,912元（149,469÷6），從而，上訴人主張其任職被上訴人公司期間月薪應為3萬元云云，礙難信實。至上訴人雖提出系爭徵人廣告而主張其任職被上訴人公司期間月薪應為3萬元云云，然按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號判決參照），亦即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，並不當然構成契約之內容，而人力銀行網站乃提供求職求才資訊之管道，被上訴人於該網站所刊登之系爭徵人廣告，作用重在吸引瀏覽該網站之不特定多數求職者向被上訴人應徵工作之動機，進而向被上訴人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，而非要約（按：倘若系爭徵人廣告為要約，則應徵者為締結勞動契約之承諾意思表示時，勞動契約即為成立，則等同應徵者一上門，被上訴人即不能拒絕，而喪失是否與應徵者締結勞動契約之權利，此顯非當事人之真意），故上訴人僅據系爭徵人廣告而主張兩造間勞動契約所約定之月薪應為3萬元乙節，難認可採。進者，證人張瑋真具結證稱：上訴人薪資是我處理，當時老闆還是乙○○，面試時是開放空間，上訴人跟乙○○在談的時候，我有在場，且有聽到乙○○跟上訴人說至少有23,800元，如果有全勤，會加1200元全勤津貼；系爭徵人廣告的3萬元是乙○○跟我說要刊登這個數字，但上訴人受僱時實際上可以領的薪水是乙○○個別和她談的金額，可能因為上訴人沒有經驗，所以底薪是23,800元，且上訴人面試時聽到乙○○說薪水只有23,800元，沒有表示異議，後來每個月領到薪水只有23,800元加全勤獎金，也無異議等語（原審卷頁24

5至259），足見上訴人向被上訴人應徵工作時，尚需經面試，並非一經應徵即無條件錄用，而乙○○於面試上訴人時即已告知上訴人薪資條件係底薪23,800元，若全勤時，則加計1,200元全勤獎金，且上訴人不僅當時未表示前開薪資條件與系爭徵人廣告不符而拒絕締約，且其於任職期間領取每月薪資時，亦未曾向乙○○或經手上訴人薪資之證人張瑋真提出薪資數額有誤之異議，堪認上訴人主張兩造間勞動契約所約定之月薪應為3萬元乙節並不可採。從而，上訴人主張被上訴人於上訴人任職期間給付之月薪未達3萬元，有短付薪資之情形，故被上訴人得請求上訴人給付薪資差額20,039云云，不應准許。

4. 上訴人任職被上訴人期間每月薪資係底薪23,800元，加計全勤時可領取之獎金1,200元，而非上訴人主張之3萬元乙節，既如前述，則被上訴人以23,800元為上訴人之月提繳工資級距而每月提繳1,428元，並無未足額提繳之情形，從而，上訴人主張被上訴人未按30,300元之提繳工資級距，每月提繳勞工退休金1,818元，迄兩造間勞動契約終止時，共短少提繳勞工退休金1,950元云云，於法無據，亦難准許。

5. 上訴人雖主張被上訴人以勞動基準法第11條規定終止兩造間之勞動契約，符合失業給付之請領條件，且上訴人每月薪資應為3萬元，被上訴人應以30,300元為上訴人之月投保薪資，上訴人得請領之6個月失業給付最多可達109,080元，而被上訴人將上訴人投保薪資金額以多報少為23,800元，致上訴人離職後得請領之失業給付至多僅有85,680元，因此受有失業給付差額損害23,400元云云，惟兩造間之勞動契約係因上訴人自願離職而終止，且上訴人任職被上訴人公司期間每月薪資係底薪23,800元，加計全勤時可領取之獎金1,200元，均業如前述，從而，上訴人本不符請領失業給付之要件，更未受有任何短報薪資之失業給付差額損害，則上訴人請求被上訴人給付短報薪資之失業給付差額損害23,400元云云，亦非有據。

(三)原審判決被上訴人給付上訴人非財產上之損害賠償5萬元，核屬妥適，故上訴人請求被上訴人再給付非財產上之損害賠償5萬元云云，應無理由：

1.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。準此，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。次按受僱者或求職者因雇主違反第13條第2項之義務，受有損害者，雇主應負賠償責任；前3條情形，受僱者或求職者雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額，性別工作平等法第28條、第29條亦有明文。再按因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責任。違反保護他人之法律，致生損害於他人者，負賠償責任；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，民法第184條第1項前段、第2項前段、第195條第1項前段亦分別定有明文。所謂相當，應以實際加害情形與其人格權受影響是否重大，及被害者之身分地位與加害人經濟狀況等關係定之；又慰藉金之賠償須以人格權遭遇侵害，使精神上受有痛苦為必要，其核給之標準固與財產上損害之計算不同，然非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當之數額（最高法院47年台上字第1221號、51年台上字第223號判例參照）。

2. 查上訴人以其於任職被上訴人公司期間，頻遭同公司之另名王姓男性同事多次以無端貼近上訴人說話、觀察上訴人身體部位，或暗示上訴人與公司客戶或老闆間有不當關係之不堪言語戲弄、霸凌，經上訴人向乙○○反應，乙○○竟認該王姓男性職員性格幼稚，所為並非性騷擾，而未進行調查或其他防止上訴人繼續受王姓職員騷擾之作為，且上訴人向乙○○請求調取監視錄影器畫面亦遭拒絕等語，主張被上訴人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，綜合上訴人所提出申訴書及於調查時之陳述、乙○○未否認真正之上訴人與乙○○間之對話錄音及譯文，暨乙○○於調查時之陳述，認定上訴人確向乙○○反應其遭王姓職員職場騷擾而有不舒服感覺，而乙○○亦知悉上訴人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，並要求其向上訴人道歉，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，並據此認定被上訴人於知悉上訴人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，有系爭審定書為證（原審卷頁113至126）。再者，證人張瑋真具結證稱：我感覺上訴人任職被上訴人公司期間有受到王

姓員工騷擾，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；上訴人有向被上訴人表示被騷擾，乙○○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，且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，也無法調動等語（原審卷頁245至259），益徵上訴人於任職被上訴人公司期間確有遭同公司王姓員工騷擾之情事，而被上訴人於知悉該職場騷擾情事後，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要求其向上訴人道歉，而未主動立案調查或採取其他任何立即有效之積極措施甚明。揆諸前揭規定及說明，被上訴人上開於知悉上訴人遭職場性騷擾後消極處理之作為，業已違反性別工作平等法第13條第2項規定，洵堪認定。

3. 被上訴人於上訴人遭受其向基隆市政府申訴之職場性騷擾情事時，為上訴人之雇主，而其於知悉上訴人遭性騷擾之情形時，未採取立即有效之糾正及補救措施，未盡保護員工之責任，使上訴人陷於敵意性環境，違反性別工作平等法第13條第2項規定等情，已如前述。其次，上訴人於109年9月14日向基隆市政府申訴，並於同年月25日因焦慮、憂鬱情緒與失眠問題至基隆長庚醫院精神科就診等情，有系爭審定書及基隆長庚醫院診斷證明書在卷可參（原審卷頁27），顯見上訴人因其向被上訴人提出之性騷擾申訴未受被上訴人積極、公平之處理，致上訴人身心蒙受巨大壓力，受有精神上之痛苦。揆諸上開規定，被上訴人自應賠償上訴人因此所受非財產上之損害。本院審酌上訴人前從事仲介工作，月薪約23,800元，於任職被上訴人期間之109年有所得收入共2筆，給付

總額共145,571元，名下無其他財產資料；被上訴人近2年來因疫情緣故，故整年度營業額均未達1000萬元（參兩造之陳述，以及稅務電子閘門財產所得調件明細表）；被上訴人未盡雇主保護義務，且其於上訴人所申訴之性騷擾事件發生後之消極作為不僅無助於解決問題，甚而增加上訴人精神上負擔，暨上訴人之身分、地位、教育程度、經濟狀況、損害情形及被上訴人之營業規模、違反法令程度等一切狀況，認上訴人請求之精神慰撫金數額於5萬元之範圍內，應屬適當，逾此部分之請求，則無理由，不應准許。

八、綜上所述，上訴人請求被上訴人給付精神慰撫金5萬元，及自起訴狀繕本送達翌日即110年3月26日（原審卷頁77）起至清償日止，按年息百分之5計算之利息，於法有據；上訴人請求被上訴人給付資遣費、預告工資、短付之薪資差額、提繳勞工退休金差額、給付短報薪資之失業給付差額損害、再給付精神慰撫金等部分，均無理由，應予駁回。從而，原審就逾上開5萬元及法定遲延利息之請求，為被上訴人勝訴判決，核無不合。上訴意旨仍執前詞指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應予駁回。

九、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

十、據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第436條之1第3項、第449條第1項、第463條、第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　12　　月　　26　　日

民事庭審判長法　官　黃梅淑

法　官　王慧惠

法　官　曹庭毓

以上正本係照原本作成。

本判決不得上訴。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　12　　月　　26　　日

書記官　黃婉晴