

臺灣臺北地方法院民事判決

112年度勞訴字第247號

原告 A女 年籍詳卷

訴訟代理人 林柏男律師

複代理人 簡辰曄律師

被告 山林希家具有限公司

法定代理人 陳文

被告 沈家慶

前二人共同

訴訟代理人 楊智全律師

上列當事人間給付加班費等事件，本院於民國113年10月17日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告山林希家具有限公司應給付原告新臺幣781,937元，及其中新臺幣624,767元自民國112年5月12日起至清償日止，其中新臺幣157,170元自民國112年6月11日起至清償日止，各按週年利率5%計算之利息。
- 二、被告山林希家具有限公司應補提繳新臺幣155,688元至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶。
- 三、被告山林希家具有限公司應開立記載離職原因為勞動基準法第14條第1項第5款、第6款之非自願離職證明予原告。
- 四、原告其餘之訴駁回。
- 五、訴訟費用由被告山林希家具有限公司負擔43%，餘由原告負擔。
- 六、本判決第一、二項得假執行。但被告山林希家具有限公司如各以新臺幣781,937元、新臺幣155,688元為原告預供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序部分：

01 按行政機關及司法機關所公示之文書，不得揭露性騷擾事件
02 被害人之姓名、出生年月日、住居所及其他足資識別被害人
03 身分之資訊，性騷擾防治法第10條第6項定有明文。本件原
04 告為性騷擾事件之被害人，依上開規定，法院不得揭露其真
05 實姓名及住所、職稱等足以識別其身分之資訊，合先敘明。

06 貳、實體部分：

07 一、原告主張：

08 (一)原告自民國104年3月16日至112年5月11日期間受僱於被告山
09 林希家具有限公司（下稱山林希公司）擔任門市銷售人員，
10 約定工資除每月底薪新臺幣（下同）30,000元外，另有依銷
11 售業績核發之獎金。山林希公司有違法調動原告工作、未全
12 額給付工資（例如：特休未休工資、加班費等）、違反性別
13 平等工作法（修正前：性別工作平等法，下稱性平法）、高
14 薪低報等違反勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第5款
15 及第6款之行為，故原告於112年5月12日終止兩造之勞動契
16 約，屬就業保險法（下稱就保法）第11條第3項所定之「非
17 自願離職」，故原告得依同法第25條第3項及勞基法第19條
18 規定請求山林希公司發給非自願離職證明。山林希應給付項
19 目金額如下：

- 20 1.工資：原告112年5月在職11日，山林希公司僅給付10日工
21 資。依勞基法第22條第2項、民法第486條請求山林希公司給
22 付工資1,000元。
- 23 2.加班費：山林希公司未依勞基法規定給予原告每7日休息、
24 例假日各1日，且原告有國定假日出勤情形，且原告每日上
25 班時間為9小時，固定加班1小時，山林希公司短付上開加班
26 費；山林希公司至遲於112年4月20日收受原告請求加班費
27 （含平日延長工時、休息日、國定假日加班費）之意思表
28 示，故原告請求該日回溯5年內之加班費，請求金額明細詳
29 見起訴狀附表1，扣除已給付之83,000元後，依勞基法第24
30 條第1項第1款、第2款、第2項、第39條請求被告給付1,218,
31 969元。

01 3.特休未休工資：原告107年未休14天，折算工資為17,276
02 元；108年未休14天，折算工資為19,096元；109年未休15
03 天，折算工資為20,715元；110年未休7天，折算工資為11,4
04 38元；111年未休4天，折算工資為4,932元；112年未休14
05 天，折算工資為16,030元。扣除前已給付之63,000元，原告
06 得請求26,487元，依勞基法第38條第4項請求山林希公司給
07 付之。

08 4.資遣費：原告於104年3月16日到職，於112年5月11日離職，
09 年資共8年1個月又26日。原告之平均工資為46,624元，得請
10 求之資遣費為189,863元【計算式：46,624元 \times 1/2 \times 〔8+(1+2
11 2/30) \div 12〕，元以下四捨五入】，依勞工退休金條例（下稱
12 勞退條例）第12條第1項請求山林希公司給付189,863元。

13 5.補提繳勞工退休金：原告每月工資起伏甚大，依勞退條例第
14 15條第2項、勞退條例施行細則第15條第2項規定，應各以每
15 年2月、8月申報前3個月之平均工資計算山林希公司應為原
16 告提繳之退休金數額，並於每年3月、9月生效。惟被告卻未
17 依法將原告之獎金及加班費列入提繳級距中，致原告受有勞
18 工退休準備金不足之損害。原告自得請求山林希公司依法補
19 提繳，依勞退條例第31條第1項請求被告補提繳257,177元。

20 (二)被告甲○○（以下逕稱其名）為山林希公司所僱用之勞工，
21 為原告直屬主管，甲○○自110年9月至11月間，多次騷擾
22 原告，致原告遭受莫大心理創傷。甲○○性騷擾原告之行為
23 例如：於110年9月19日晚間7時許於辦公室內刻意從遠處靠
24 近原告，並將嘴巴貼著原告耳邊講話。甲○○於前述行為之
25 數日後，再度於辦公室內刻意接近原告，甚至已將其胸部壓
26 在原告右肩上，遭原告大聲喝斥後，才悻悻然離去。被告甲
27 ○○於110年11月初，趁原告與物流司機討論公務時，偷偷
28 接近原告，並將其褲檔貼近原告臀部，致原告轉身時誤觸到
29 甲○○的褲檔，甲○○因此在一旁得意訕笑。甲○○上述行
30 為已然逾越一般同事間該有之分際，且顯然帶有性意味，已
31 然造成原告莫大心理陰影，甚至須向朋友索取相關藥物才能

01 入睡。原告向訴外人山林希公司副總陳韻如（以下逕稱其
02 名）反應後，陳韻如僅表示「我以後不要再聽到這樣的
03 事」，不僅未對被告甲○○做出任何懲處，也無作適當的保
04 密措施，讓原告飽受其他同事的閒言閒語，諸如「真的假的
05 啊？他那麼喜歡你啊？」、「妳說妳一直閃他？不對啊！他
06 這麼喜歡妳，就算妳一直閃，他也會從很遠的地方跑過來弄
07 妳啊！」、「妳被性騷擾關公司鳥事啊！要簽單，簽單最重
08 要…」等等。更加重原告心理創傷，需求助相關門診、服用
09 抗焦慮藥物，才能勉強繼續生活、工作。顯見山林希公司並
10 未盡其性騷擾防治、糾正及補救之義務。本件為「上對
11 下」、「男對女」的職場性騷擾，甲○○所侵害者不僅女性
12 身體不受侵害權利，更侵害職場上性別友善環境其不法程
13 度、惡性遠高於一般單純性騷擾；而山林希公司未盡其性騷
14 擾防治、糾正及補救義務，亦難辭其咎。原告依性平法第27
15 條第1項及第29條請求被告等連帶賠償500,000元之精神慰撫
16 金，應屬合理妥適。

17 (三)並聲明：

- 18 1.山林希公司應給付原告1,436,319元，其中1,246,456元自11
19 2年5月12日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；其
20 餘189,863元自112年6月11日起至清償日止，按週年利率5%
21 計算之利息。
- 22 2.山林希公司應補提繳257,177元至原告設立於勞動部勞工保
23 險局之勞工退休金專戶。
- 24 3.山林希公司應開立記載離職原因為勞動基準法第14條第1項
25 第5款及第6款之非自願離職證明予原告。
- 26 4.被告應連帶給付原告500,000元，及自起訴狀送達翌日起至
27 清償日止按週年利率5%計算之利息。

28 二、被告答辯：

- 29 (一)原告最後提供勞務日為112年5月2日，112年5月3日起未到班
30 出勤，當時為勞資調解期間，山林希公司不願逕行登錄勞方
31 曠職、勞資調解未結束亦不能終止勞動契約，山林希公司先

01 等待112年5月11日有無調解紛爭可能。然112年5月11日臺北
02 市政府第二次勞資調解時，原告堅決表示終止勞動契約，山
03 林希公司認原告終止勞動契約實屬無理，且原告於該次勞資
04 調解時不願補正112年5月3日至112年5月10日請假程序，明
05 確表達要終止勞動契約；山林希公司見勞僱關係已無維持可
06 能，只得於112年5月11日以曠職3日為由終止勞動契約，112
07 年5月工資亦發給至112年5月10日。

08 (二)原告之勞動契約工作地點本即包括新北五股店及臺北南昌店
09 兩地，因原告年度業績表現大幅下滑，山林希公司同仁於11
10 2年1月31日即通知原告，客戶來電抱怨，請原告立即向客戶
11 聯繫說明，但原告卻置之不理，至112年4月客戶再次來電第
12 二次投訴抱怨，公司同仁再通知原告盡快處理，此可證原告
13 工作消極及應對客戶狀況不佳，有業績輔導暨教育訓練必
14 要；同時，兼顧原告所申訴反映疑有職場性騷擾情事，減少
15 處於疑慮工作環境，同時給予勞工必要協助，發給勞工油資
16 補助；更為避免勞工不適應，暫先採取兩地輪調方式。以上
17 種種作為，實為兼顧勞工及法律規範措施，原告主張山林希
18 公司涉及違法調動云云，顯有誤解。

19 (三)原告起訴狀記載日期為112年8月10日，請求加班費為工資性
20 質，請求權時效為5年，縱使請求加班費有理由，原告至多
21 僅得請求「107年8月11日至112年8月10日」之加班費，逾此
22 期間請求，山林希公司援引其請求已罹於時效之抗辯。又原
23 告出勤日均有至少1小時休息時間，並無所稱連續上班9小時
24 未休息，其虛增每日1小時之加班時數，無理請求加班費
25 用；另山林希公司除支付底薪外，工資及獎金均已內含加班
26 費，實無原告所稱加班費短少情事，原告以此終止勞動契
27 約，顯屬有誤。山林希公司非固定以週六、週日為週休二
28 日，而是採取排班輪休制度，此為實施多年制度且為原告明
29 知，原告卻逕將「每星期六」計算為全日加班時數，若加計
30 實際休假日，顯超過每月可休日數，顯見原告加班費請求無
31 理。因應行業特性及業務需要，山林希公司調移平攤12日國

01 定假日及5日休息日於每月薪資發放，即山林希公司最初所
02 發工資及已內含12日國定假日及5日休息日加班費，此可參
03 山林希公司所列「原告薪資項目明細」附表，國定假日加班
04 費及休息日加班費已攤算於12個月發放給原告，並無國定假
05 日或休息日加班費短少，則原告每月領取工資中實已包含國
06 定假日加班費及休息日加班費。山林希公司僅係會計業務計
07 算方便，避免員工薪資過度複雜化，發放工資直接採對勞工
08 有利方式，以整數30,000元核給發給，並無低於法定加班費
09 數額。又因家具販售採業績制，如增加出勤時間，尤其是週
10 末或是假期出勤，較有機會成交業績。原告任職期間，為賺
11 取業績獎金，與山林希公司約定月休6日，如月休未達8日
12 （大多數為月休6日、未休2日），未休滿日數之加班費併入
13 業績獎金一併發放。則兩造既已有約定，原告明知且同意加
14 班，更因此領取高額業績獎金內含加班費。原告任職期間數
15 年，每月所領取業績獎金（含加班費）金額甚高，加計本薪
16 後月領金額多有70,000、80,000元，甚至可高達100,000餘
17 元，此可參原告自行提出之附表2領取工資欄。原告實別有
18 所圖，為領取失業給付而刻意挑剔雇主瑕疵、刻意終止勞動
19 契約，翻異原有勞資約定，其主張實屬無理，原告以未核發
20 加班費並主張終止勞動契約云云，均無理由。

21 (四)原告每月正常工時所得工資為28,000元，一個月正常工作時
22 間所得之工資除以30所得金額為933元，山林希公司即依據
23 勞工特別休假未休日數，以933元乘以日數發放，為圖會計
24 記帳便利及避免計算困難，甚至優於法規以每日1,000元發
25 放，特休未休工資並無違法短少。原告請求特別休假部分，
26 過往未休日數均採取曆年制計算及可遞延累計，於每年度1
27 月結算，勞工可視其個人選擇領取特別休假工資或遞延特
28 休，山林希公司確實曾發給原告特休未休工資；若有未結算
29 完畢或累計遞延至次年度者，則待後續再為結算。此亦有原
30 告手寫遞延使用特別休假之請假單可證，原告已將111年特
31 別休假全數休畢，且是遞延至112年使用，原告突主張以特

01 別休假未休工資未付為由終止勞動契約云云，實屬無理。11
02 2年度特別休假部分，累計未休畢部分，因原告有提出勞資
03 調解要求，山林希公司便全數結算發放工資予原告，縱於勞
04 動契約結束後須結算工資，此為勞動契約終止「後」所生之
05 權利義務關係，於勞動契約終止前，被告實無結算或是積欠
06 特休工資，原告突主張以「勞動契約終止後」發生之權利義
07 務「終止勞動契約」，恐有邏輯謬誤。原告雖請求107年3月
08 16日所取得之特休未休工資，惟山林希公司依民法第126條
09 之規定抗辯此部分特休未休工資已罹於時效，故超過5年時
10 效部分，山林希公司毋庸給付。原告另請求山林希公司給付
11 108年3月16日起至112年3月16日止之特休未休工資部分，兩
12 造對於原告尚未使用之特別休假日數並無爭執，累計特休未
13 休日數共計54日。原告可得請求之數額54,000元顯然低於被
14 告山林希公司先前所給付之總額55,000元，原告既已喪失請
15 求之權利，自不應再次請求。

16 (五)甲○○否認有對原告任何職場性騷擾情事，此部分係原告虛
17 捏事實。原告係於111年12月21日申訴「110年間」發生職場
18 性騷擾情事，縱使山林希公司有未即時處置不當，顯已逾勞
19 動基準法第14條第2項明文之30日除斥期間，原告以勞基法
20 第14條第1項第6款主張終止勞動契約顯屬無理由。且由監視
21 錄影譯文內容，可知原告早有自行離職意願，僅係原告意圖
22 領取資遣費及領取失業給付，持續挑剔山林希公司瑕疵，要
23 求「被資遣」，藉此達到其目的。1.原告最初勞資調解申請
24 書所載請求項目，「完全」無任何隻字片語提及有關職場性
25 騷擾內容；2.原告於112年4月3日手寫請求單，亦無任何有
26 關職場性騷擾內容。山林希公司除立即排開減少原告與被告
27 甲○○工作時段，同時兼顧保護申訴人身分方式，對全公司
28 員工進行分開、個別約談，同時調取所有監視錄影影片檢
29 視，加強宣導職場性騷擾法治及宣導檢舉管道。然山林希公
30 司經反覆調查，實查無任何原告所指內容，亦查無甲○○對
31 原告或對任何其餘同仁有職場性騷擾行徑，甚至查無任何

01 「疑似」職場性騷擾行為。更甚者，原告於111年12月始申
02 訴「110年9月、11月間」發生職場性騷擾，時隔已久查無當
03 時監視影像。但山林希公司仍詳盡調查，反查知原告與甲○
04 ○於任職期間甚少往來、幾乎無交談，縱使同時段出勤亦幾
05 乎全無互動，此有諸多公司同仁可證。另客觀上原告體型略
06 為壯碩，甲○○身型普通，由監視影像均可清楚確認人別、
07 並非無法辨識或混淆可能，然遍查既存監視影像內容，未見
08 二人有任何肢體接觸，經過反覆調取檢視影像及約談同仁，
09 甲○○未曾對任何公司同仁有任何疑似職場性騷擾或不恰當
10 之作為，山林希公司實查無甲○○有任何涉嫌職場性騷擾行
11 為。原告於111年12月21日突提出時隔1年前之職場性騷擾申
12 訴，又無敘明具體時間、地點，山林希公司只能就既有資訊
13 遍查，然查無所指職場性騷擾行為，已盡責依法保護申訴勞
14 工原告，原告請求被告等連帶賠償精神慰撫金500,000元云
15 云，實屬無理。

16 (六)原告每月領取工資極大部分屬於績效獎金，依據勞基法施行
17 細則第10條第2項、最高行政法院107年度判字第657號行政
18 判決、最高行政法院107年度判字第545號行政判決，並非經
19 常性給付而非屬工資性質，並無須列入勞工退休金投保級距
20 計算，原告主張山林希公司高薪低報云云，實有誤會。且原
21 告所列每月領取數額顯屬有誤。退步言之，縱使山林希公司
22 勞工退休金提繳金額有短少，然短少提繳額係就工資數額認
23 知差異，且非不得以補提繳方式更正，補提繳後無損勞工權
24 益，顯非情節重大得終止勞動契約事由。原告逕以此為由終
25 止勞動契約，實屬無理。

26 (七)山林希公司並無原告所指違法情事，原告終止勞動契約及請
27 求資遣費，並無理由；原告請求被告公司開立非自願離職證
28 明書亦屬無理等語。

29 (八)並聲明：1.原告之訴均駁回。2.如受不利判決，被告願分別
30 供擔保，請准宣告免為假執行。

31 三、兩造不爭執事項：

01 (一)原告自104年3月16日至112年5月11日期間受僱於山林希公司
02 擔任門市銷售人員，原告自112年5月2日後未再進公司。

03 (二)原告於107年1月1日起至112年5月2日止之出勤打卡時間，如
04 民事準備(二)狀附表1之1「出勤時間」欄所示（參見本院卷一
05 第486至517頁）。原告之上班時間為南昌店中午12時至下午
06 21時，五股店為上午8時30分至下午17時30分，五股店之午
07 休時間為中午12時至13時。

08 (三)原告任職期間各月實際領取山林希公司支付之金額如被告於
09 112年10月11日提出民事答辯狀附表三所示（見本院卷一第1
10 81至185頁）。

11 (四)原告於112年5月12日，以臺北長安郵局存證號碼1113號存證
12 信函，以山林希公司有違法調動原告工作、未全額給付工資
13 （包含但不限於：特休未休工資、各項加班費、6%短提
14 撥）、違反性平法、高薪低報等，依勞基法第14條第1項，
15 終止兩造之勞動契約，山林希公司於112年5月15日收受送
16 達，有存證信函及回證在卷為憑（見本院卷一第63至66
17 頁）。

18 (五)山林希公司以每日1,000元給付特休未休工資，有薪資單在
19 卷為憑（見本院卷一第233至237頁）。原告特休日數如本院
20 卷一第179頁特休日數欄。山林希公司已給付原告特休未休
21 工資金額為63,000元（見本院卷一第179、241頁）。

22 (六)對112年度請假表所示請假紀錄不爭執（見本院卷一第239
23 頁）。

24 四、本院之判斷：

25 (一)山林希公司是否短發工資1,000元、加班費、特休未休工
26 資？是否短少提撥勞工退休金257,177元？如有短少，應補
27 發或補提撥金額若干？

28 1.山林希公司是否短發工資1,000元部分？

29 (1)按工資應全額直接給付勞工。但法令另有規定或勞雇雙方另
30 有約定者，不在此限。

31 (2)原告主張112年5月在職11日，山林希公司僅給付10日工資。

01 經查，原告於104年3月16日至112年5月11日期間受僱於被告
02 公司擔任門市銷售人員（參見兩造不爭執事項(一)），原告10
03 7年間起固定工資原為29,000元（含本薪25,000元、全勤獎
04 金3,000元、津貼1,000元），自111年7月起調整為30,000元
05 （本薪26,000元、全勤獎金3,000元、津貼1,000元），有原
06 告107/1~112/5薪資表可憑（見本院卷一第69至95頁），故
07 原告每日正常工時之固定薪資（不含業績獎金）為1,000元
08 （ $30,000 \div 30 = 1,000$ ）。原告於112年4月28日以通訊軟體告
09 知山林希公司會計即證人朱小綿：「5月排休：3（月休
10 1）、4（月休2）、5（月休3）、6（月休4）、7（月休
11 5）、8（月休6）、9（月休7）、10（月休8）、11（特休
12 1）、12（特休2）、13（特休3）、14（特休4）、15（特休
13 5）」，證人朱小綿則於同年5月4日回覆班表，告稱「上面
14 是先預排5月份的班表，你看一下有沒有需要更改的部
15 分...」，並於班表上註記原告5月2日至10日「休」、5月11
16 日至15日為「▲」特休代號（見本院卷一第525、526頁），
17 亦與山林希公司向勞工局提出之原告年度請假表記載相符
18 （見本院卷二第63頁），足認原告自112年5月3日起係因山
19 林希公司會計已依原告要求，於班表上安排輪休及特休故未
20 到班，原告並無曠職之事實。原告既於112年5月11日勞資爭
21 議調解會議當日已表達終止勞動契約，另於112年5月12日寄
22 發存證信函，向山林希公司表達其自是日起離職，則山林希
23 公司自應給付兩造勞動契約終止前之當月工資，即同年5月1
24 日至11日之工資計11,000元，惟山林希公司竟未給付同年5
25 月11日工資，則原告依兩造勞動契約請求山林希公司給付工
26 資1,000元，應屬有據。

27 2.山林希公司是否短發加班費？金額若干？

28 (1)按消滅時效，自請求權可行使時起算。利息、紅利、租金、
29 贍養費、退職金及其他1年或不及1年之定期給付債權，其各
30 期給付請求權，因5年間不行使而消滅。民法第128條前段、
31 第125條、第126條分別定有明文。次按時效因聲請調解而中

01 斷者，若調解不成立時，依民法第133條規定，固視為不中
02 斷。惟民法第129條第1項第1款所稱消滅時效因請求而中
03 斷，並無需何種之方式，祇需債權人對債務人為請求履行債
04 務之意思，即為已足（最高法院98年台上字第462號裁定、9
05 3年度台上字第1227號判決意旨可資參照）。原告於112年3
06 月9日申請勞資爭議調解，兩造於同年4月20日進行調解（參
07 見本院卷一第61至62頁勞資爭議調解紀錄），斯時請求之意
08 思表示已達於債務人即山林希公司，於此情形自仍有民法第
09 129條第1項第1款及第130條規定之適用。查，上開調解於11
10 2年4月20日不成立後，原告於6個月內之同年8月14日起訴
11 （見本院卷一第7頁），依同法第130條規定，時效因原告於
12 112年4月20日請求而中斷。再加班費之請求係基於法律規定
13 所生因時間經過而依序發生之定期給付債權，依首揭之規定
14 及判決意旨，自應適用5年之短期時效，經被告提出時效抗
15 辯後，原告得請求給付加班費期間為自112年4月20日回溯5
16 年內之107年4月20日起至離職時止。

17 (2)按勞工每7日中應有2日之休息，其中一日為例假，一日為休
18 息日；內政部所定應放假之紀念日、節日、勞動節及其他中
19 央主管機關指定應放假日，均應放假；雇主使勞工於第36條
20 所定休息日工作，工作時間在2個小時以內者，其工資按平
21 日每小時工資額另再加給1又1/3以上；工作2小時後再繼續
22 工作者，按平日每小時工資額另再加給1又2/3以上；第36條
23 所定之例假、休息日，第37條所定之休假及第38條所定之特
24 別休假，工資應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於休假日
25 工作者，工資應加倍發給，勞基法第36條第1項、第37條第1
26 項、第24條第2項、第39條各有明文。經查，本件並無依勞
27 基法第30條之1之規定採用變形工時制之情形，揆諸前開規
28 定及說明，原告受山林希公司僱傭期間每7日當有2日休息
29 （1日例假日、1日休假日），有國定假日工作者亦應核發加
30 班費，且據前開規定及說明，就休息日、例假日與國定假日
31 之延長工時加班費，應依上開規定計算。本院參照原告所提

01 供之薪資單（見本院卷一第69至95頁），認原告自107年4月
02 起至112年5月任職期間，各月份之約定薪資，如附表一工資
03 匯算表之「合計」各欄所示之金額，依此計算原告平日正常
04 工時之時薪各如附表一「平均時薪」欄所示（當月薪資÷30
05 日÷8小時）。

06 (3)按勞基法所稱工作時間係指勞工在雇主指揮監督之下，於雇
07 主之設施內或雇主指定之場所提供勞務或受令等待提供勞務
08 之時間，不包括不受雇主支配之休息時間。勞基法第35條定
09 有明文。次按勞工繼續工作4小時，至少應有30分鐘之休
10 息。但實行輪班制或其工作有連續性或緊急性者，雇主得在
11 工作時間內，另行調配其休息時間，勞基法第35條定有明
12 文，而該項休息時間應不包括在正常工作時間內。原告主張
13 兩造間無休息時間之約定；被告則抗辯原告每日均有1小時
14 以上休息時間，此為原告及公司同仁所明知，更有監視錄影
15 影片（見本院卷一219至223頁）可證云云。陳韻如證述：

16 「…從12點開始稍微打掃環境就會到後面的休息室用餐到結
17 束，大約休息1小時左右，再繼續工作，有時候原告會吃晚
18 餐，時間就不固定…具體時間，中午如果要算從12點10分一
19 直到中午至少1點，下午時間就不固定…」等語（同上卷第4
20 46頁）；又證人陳芯敏證稱：「…如果沒有客人的話就會先
21 吃飯。如果有客人來就會放下便當招呼客人，基本上我覺得
22 會超過一個小時，做服務業本來就是這樣，不能說現在要吃
23 飯不能招呼客人。門市的用餐時間沒有說到非常固定。…如
24 果門市沒有其他人的話，要怎麼用餐，她跟我說就把門鎖起
25 來，去買完便當再回來…」等情（同上卷第596至597
26 頁）。經查，自山林希公司經營家具販售之行業特性，及原
27 告任職南昌店通常之人員調配情形觀之，實際上山林希公司
28 無從控管原告外出購餐流程或於辦公室用餐時間之勤惰，原
29 告於每日上班時間內，並未受禁止自行擇定時間進行休息或
30 用餐，且每日午餐乃必要之常態，原告於服務過程，雖須隨
31 時招呼客人，無固定休息時間，惟仍可彈性調配用餐時間，

01 且午餐時間屬勞工不受雇主指揮與監督之休息時間，應不包
02 括在正常工作時間之內。而山林希公司所提出之監視器截圖
03 並未連續，不足證明原告用餐時間每日均達1小時，則山林
04 希公司所辯除正常工時外，每日給予原告外出及用餐1小時
05 之休息時間，尚難採信，揆諸上開規定，以每4小時休息30
06 分鐘計算較為適當。

07 (4)依原告提出112年5月打卡記錄（見本院卷一第523至524
08 頁）、山林希公司提出之107年1月至112年4月份打卡紀錄
09 （見同上卷第389至421頁），扣除每日正常用餐及休息時間
10 30分鐘（0.5小時）後，本院認原告自107年4月起至離職時
11 止之加班日期及時數，各如附表二之1至附表二之6所載加班
12 時數。綜上，本院計算原告之延長工時加班費，如附表三加
13 班費明細表所示，經以「平日加班費」欄所示金額加上「休
14 息日加班費」欄所示金額、再加上「國定假日或例假日加班
15 費」欄所示金額，山林希公司應核發予原告如「合計」欄所
16 示之加延長工時班費680,280元（元以下四捨五入），扣除
17 原告自陳已領取山林希公司核發之加班費83,000元（參見本
18 院卷一第521頁、本院卷二第140頁），原告尚得請求被告給
19 付597,280元。逾此範圍之請求則屬無據，不應准許。

20 3.山林希公司是否短發特休未休工資？金額若干？

21 (1)原告於112年3月9日申請勞資爭議調解，兩造於同年4月20日
22 進行調解（參見本院卷一第61至62頁勞資爭議調解紀錄），
23 請求之意思已達於債務人，於此情形自仍有民法第129條第1
24 項第1款及第130條規定之適用。特別休假未休工資之請求係
25 基於法律規定所生因時間經過而依序發生之定期給付債權，
26 依首揭之規定及判決意旨，自應適用5年之短期時效。原告
27 於112年8月14日起訴，時效視為自請求時起不中斷，已如前
28 述，則原告得請求「107年4月20日起至離職時止」應核發之
29 特別休假未休工資，逾此期間請求，被告為其請求已罹於時
30 效之抗辯，自屬有理。

31 (2)再按勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日

01 數，雇主應發給工資。但年度終結未休之日數，經勞雇雙方
02 協商遞延至次一年度實施者，於次一年度終結或契約終止仍
03 未休之日數，雇主應發給工資。勞基法第38條第4項定有明
04 文。兩造對於原告特休未休日數（如本院卷一第179頁）、
05 山林希公司歷年以每日1,000元核發特休未休工資、山林希
06 公司已核發特休未休工資63,000元予原告等情均無爭執，並
07 有薪資單在卷為憑，惟原告主張被告尚積欠特休未休工資2
08 6,487元，則為被告所否認。經查，依證人朱小綿之證述
09 （同上卷第461頁）、原告任職期間之薪資單所載，山林希
10 公司係於每年度終結後，於翌年1月份結算前一年度之特休
11 未休工資（同上卷第74、80、86、89、114頁），此情兩造
12 均無爭執；原告於107年3月16日繼續工作滿3年，山林希公
13 司應給予14日特別休假，於108年1月份應結算核發107年度
14 特休未休工資，此部分之請求權並未罹逾5年消滅時效。山
15 林希公司結算特休未休工資採曆年制，自應以107至111年度
16 終結之12月份，及兩造契約終止前最近一個月即112年4月份
17 正常工作時間所得工資（各如附表一合計欄位所示金額），
18 作為發給原告特休未休工資計算基準之1日工資（計算式：
19 當月薪資÷30，元以下四捨五入），則原告於107、108、10
20 9、110、111年12月份及112年度4月份之1日工資，各為2,25
21 6元、2,989元、3,052元、2,048元、1,094元、1,229元，山
22 林希公司應發給原告之特休未工資總額為155,128元【計算
23 式：（2,256元×14）+（2,989元×14）+（3,052元×15）+
24 （2,048元×7）+（1,094元×4）+（1,229元×14）=155,12
25 8元】；扣除山林希公司歷年已發給之63,000元，山林希公
26 司仍應給付92,128元，原告請求26,487元，應予准許。

27 4.山林希公司是否少短少提撥勞工退休金？金額若干？

28 (1)按雇主應為適用本條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞
29 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
30 金提繳率，不得低於勞工每月工資6%，勞退條例第6條第1
31 項、第14條第1項分別定有明文。依同條例第31條第1項規

01 定，雇主未依該條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休
02 金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償。該專
03 戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅於未符合同條例第24
04 條第1項所定請領退休金規定之前，不得領取。是雇主未依
05 該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金者，將減損
06 勞工退休金專戶之本金及累積收益，勞工之財產受有損害，
07 自得依該條例第31條第1項規定請求損害賠償；於勞工尚不
08 得請領退休金之情形，亦得請求雇主將未提繳或未足額提繳
09 之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀（最高法院101年
10 度台上字第1602號判決意旨參照）。

11 (2)查原告任職期間，其每月應領工資各如附表四「原告每月應
12 領工資」欄所示，山林希公司本應每月按其應領薪資所屬級
13 距為原告提繳工資6%，為其提繳勞工退休金至渠之勞工退
14 休金專戶，未足月者按該月實際工作日數比例計算之，而應
15 提繳如附表四「應提繳級距」欄所示之金額，惟原告主張山
16 林希公司於如附表四所示期間僅為原告提繳如附表四「被告
17 提繳級距」欄所示之退休金，有不足額提繳情形，是山林希
18 公司自應將如附表四「被告提繳不足額」欄「合計」所示之
19 款項155,688元，補提繳至原告之勞工退休金專戶，則原告
20 請求山林希公司補提繳155,688元至原告設於勞動部勞工保
21 險局之勞工退休金專戶，應予准許。逾此範圍，則無理由，
22 不予准許。

23 (二)原告是否遭甲○○於110年9月至11月間多次性騷擾？山林希
24 公司是否未盡其性騷擾防治、糾正及補救之義務？被告等是
25 否應依性平法第27條第1項及第29條連帶賠償原告精神慰撫
26 金500,000元？

27 1.按除法規有特別規定外，程序從新、實體從舊，為適用法規
28 之原則，亦即權利義務本體之發生及其內容如何，均應適用
29 行為時或事實發生時所施行法律之規定（最高法院91年度台
30 上字第1411號判決意旨參照）。是以民事實體法修正時，除
31 非法律明文規定溯及適用，否則當事人關於民事實體法權利

01 義務，仍應依行為時法律以判斷，不受法律修正所溯及影
02 響。性平法於112年8月16日修正公布，並自公布日施行。是
03 依法不溯及既往原則，本案應適用當時有效之性平法，合先
04 敘明。

05 2.按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，
06 民事訴訟法第277條前段亦有明文，是主張權利存在之人就
07 權利發生事實負舉證責任，主張權利不存在之人就權利障礙
08 事實、權利消滅事實與權利排除事實負有舉證責任。若上述
09 應負舉證責任之一方先未能舉證證實自己主張、抗辯事實為
10 真實，則他方就渠抗辯、主張事實縱不能舉證或所舉證據尚
11 有疵累，仍無從認定負舉證責任之一方所言可採。次按本法
12 所稱性騷擾，謂下列二款情形之一：一、受僱者於執行職務
13 時，任何人以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行
14 為，對其造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，致侵犯
15 或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現。二、雇主
16 對受僱者或求職者為明示或暗示之性要求、具有性意味或性
17 別歧視之言詞或行為，作為勞務契約成立、存續、變更或分
18 發、配置、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲等之交換條件。
19 前項性騷擾之認定，應就個案審酌事件發生之背景、工作環
20 境、當事人之關係、行為人之言詞、行為及相對人之認知等
21 具體事實為之。再接受僱者或求職者因第12條之情事，受有
22 損害者，由雇主及行為人連帶負損害賠償責任。但雇主證明
23 其已遵行本法所定之各種防治性騷擾之規定，且對該事情之
24 發生已盡力防止仍不免發生者，雇主不負賠償責任。前三條
25 情形，受僱者或求職者雖非財產上之損害，亦得請求賠償相
26 當之金額。其名譽被侵害者，並得請求回復名譽之適當處
27 分。修正前性平法第12條、第27條第1項、第29條定有明
28 文。準此，工作職場上無論階級及性別均應相互尊重，任何
29 人以性或性別關係而為具有性意味或性別歧視之言詞或行
30 為，造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，不當影響工
31 作等之性騷擾行為，應構成對工作自由及人格尊嚴之人格法

01 益侵害之侵權行為。

02 3.原告指述其於110年9月19日晚間7時許，在辦公室內遭甲○
03 ○刻意靠近，嘴巴貼著耳朵講話，及數日後甲○○復將其胸
04 部壓在原告右肩上而為性騷擾，同年11月初偷偷貼近原告，
05 將其褲襠貼近原告臀部等節，甲○○則否認之。經傳訊證人
06 朱小綿稱：原告說靠她很近，但沒有當場看到。...是靠她
07 耳朵邊跟她講話。...不記得有和原告說甲○○逼近伊，甲
08 ○○沒有靠伊很近到耳邊，沒有看過甲○○對其他同仁靠很
09 近的行為。...甲○○與伊說話時，大概兩個手臂的距離就
10 不會再靠近了。...沒有聽其他同事講過甲○○跟她們講話
11 靠的很近，只有聽原告這樣說。...大概民國111年，聽到的
12 都是同一次。...是在聊天、電話裡面說的...等語（參見本
13 院卷一第456至459頁）。另證人即送貨司機葉泊青證稱：
14 「...過去送貨的時候，原告經常性的跟我抱怨，甲○○經
15 理接洽客人或處理事情上專業度或專業知識不足，有一天突
16 然跟我講到甲○○會靠原告很近，...臉快要靠到原告臉頰
17 上，是說他們雙方在講話的時候。...原告（描述時）沒有
18 用性騷擾三個字，只說有這樣的行為讓她不舒服。...基本
19 上一個月大概平均會有一天到南昌店送貨，...偶爾會聊
20 天，大多都是抱怨甲○○的部分，...不知到那天怎麼會突
21 然講到甲○○這個動作，...原告有提到一、兩次左右。...
22 沒有（看過甲○○與原告有過任何肢體接觸），沒有（聽過
23 其他同事抱怨甲○○涉及職場性騷擾）...110年12月教育訓
24 練當晚聊天時，原告有提到甲○○靠她很近的事。...110年
25 11月初沒有看過甲○○對原告有不當性騷擾行為...原告提
26 過之後仔細去觀察過，並沒有特別靠很近，交談過程都是一
27 個小手臂的距離...」等情（同上卷第588至592頁）。可知
28 證人朱小綿、葉泊青均未曾親自見聞原告有遭受甲○○性騷
29 擾行為，僅各有一、二次聽聞原告陳述，且據證人葉泊青觀
30 察甲○○並無此情，而講話距離是否靠近，與個人主觀感受
31 甚為相關，是證人上開所述，均不足證明甲○○是否確實貼

01 近原告臉頰講話，或講話距離遠近如何，難認原告指述可
02 採；另原告稱證人葉泊青曾親見甲○○將褲襠靠近其臀部，
03 使原告轉身時誤觸甲○○褲襠乙節，與證人葉泊青前揭所陳
04 不符，尚難認原告所述屬實。觀諸現有卷內證據資料，難以
05 逕認甲○○對原告有不當肢體碰觸情形，亦不足認定有違反
06 原告意願而與性或性別有關之性騷擾行為可言，難令本院認
07 定甲○○有性平法所稱性騷擾之心證。

08 4.本院既無從認定甲○○有對原告不當肢體觸碰或性騷擾行
09 為，自不需就山林希公司是否未盡性平法規定之義務，而應
10 與甲○○連帶負修正前性平法第12條第1項第1款、第27條第
11 1項、第29條賠償責任予以論述。從而，原告依前揭規定請
12 求被告等連帶賠償500,000元慰撫金，為無理由，不應准
13 許。

14 (三)原告主張依勞基法第14條第1項第5款及第6款終止勞動契
15 約，有無理由？

16 1.按雇主不依勞動契約給付工作報酬者、雇主違反勞動契約或
17 勞工法令，致有損害勞工權益之虞者，勞工得不經預告終止
18 契約，勞基法第14條第1項第5、6款定有明文。查，山林希
19 公司確有違反勞基法第24條、第38條第4項、勞退條例第14
20 條等規定，短付原告加班費、特休未休工資、勞工退休金之
21 情事，既經認定於前，原告主張山林希公司有未依勞動契約
22 給付工作報酬，且有違反勞工法令致其受有損害，得依勞基
23 法第14條第1項第5、6款規定，終止兩造間勞動契約，自屬
24 有據。

25 2.查原告於112年5月11日勞資調解會議時，已明確表達終止勞
26 動契約之意，並請求山林希公司法給資遣費、開立非自願離
27 職證明，業經山林希公司所自陳，另原告於112年5月12日以
28 臺北長安郵局存證號碼1113號存證信函，通知山林希公司依
29 勞基法第14條第1項第5、6款規定，終止兩造間之勞動契
30 約，被告於112年5月15日收受送達等情，為兩造所不爭執
31 (參見兩造不爭執事項(四))，並有勞資爭議調解紀錄(本院

01 卷一第61至62頁)、存證信函及回證在卷為憑(見本院卷一
02 第63至66頁)。則原告主張其已依勞基法第14條第1項第5、
03 6款規定,於112年5月11日終止兩造間之勞動契約,且其終
04 止意思表示已到達山林希公司等情,為有理由。

05 (四)原告請求被告給付資遣費有無理由?金額若干?

06 1.按勞工適用勞退條例之退休金制度者,適用本條例後之工作
07 年資,於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條及
08 第20條終止時,其資遣費由雇主按其工作年資,每滿1年發
09 給2分之1個月之平均工資,未滿1年者,以比例計給;最高
10 以發給6個月平均工資為限,不適用勞基法第17條之規定,
11 勞退條例第12條第1項定有明文;所謂平均工資,係指計算
12 事由發生之當日前6個月內所得工資總額除以該期間之總日
13 數所得之金額,勞基法第2條第4款亦有明文。而月或非連
14 續計算者,每月為30日,為民法第123條第2項所明定,勞基
15 法就該每月之日數如何計算,既未明文規定,依該法第1條
16 第1項規定,自應適用上開民法之規定。從而,資遣費計算
17 月平均工資,應為資遣事由發生之當日前6個月所得工資總
18 額除以該期間之「總日數」,再按每月以30日計算之金額
19 (最高法院110年度台上字第675號判決意旨參照)。

20 2.原告依勞基法第14條第1項第5款、第6款終止勞動契約,被
21 告自應依上開規定給付資遣費。本件即應以計算事由發生之
22 當日前6個月內所得工資總額,除以該期間之總日數所得之
23 金額,再計以區間月均日數(回溯6個月之總日數/6)所得
24 之金額作為月平均工資。經查,原告自112年05月12日離
25 職,計算前6個月內所得工資總額期間應溯至111年11月12
26 日。參照附表三工資合計欄所示,自原告離職:(1)當月即11
27 2年05月01日起至112年05月11日,計11天,當月工資12,084
28 元;(2)前第1月即112年04月01日起至112年04月30日,計30
29 天,當月工資45,087元;(3)前第2月即112年03月01日起至11
30 2年03月31日,計31天,當月工資45,852元;(4)前第3月即11
31 2年02月01日起至112年02月28日,計28天,當月工資32,089

01 元；(5)前第4月即112年01月01日起至112年01月31日，計31
02 天，當月工資36,402元；(6)前第5月即111年12月01日起至11
03 1年12月31日，計31天，當月工資36,860元；(7)前第6月即11
04 1年11月12日起至111年11月30日，計19天，當月工資38,163
05 元，而當月總日數計有30天，按比例計算工資為24,170元
06 (元以下四捨五入)，以上共計工資232,544元、總日數181
07 天，計算平均工資即為38,543元【計算說明：離職前6個月
08 薪資總和÷離職前6個月總日數×30，元以下四捨五入】。又
09 原告到職日為104年03月16日，離職日為112年05月12日，年
10 資計有8年1月又26日，計算原告資遣費基數為4又7/90【計
11 算說明：[年數+(月數+日數÷30)÷12]÷2】，則本件原告得請
12 求山林希公司給付之資遣費為157,170元(計算說明：平均
13 工資×基數，元以下四捨五入)。逾此範圍，則屬無據，不
14 應准許。

15 (五)原告請求被告應開立非自願離職證明書，有無理由？

16 1.按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其
17 代理人不得拒絕，勞基法第19條定有明文。次按本法所稱非
18 自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解
19 散、破產宣告離職；或因勞基法第11條、第13條但書、第14
20 條及第20條規定各款情事之一離職；第一項離職證明文件，
21 指由投保單位或直轄市、縣(市)主管機關發給之證明。就
22 業保險法第11條第3項、第25條第3項前段分別定有明文。

23 2.經查，原告於112年5月12日依勞基法第14條第1項第5、6款
24 發函終止勞動契約，112年5月15日意思表示已達於山林希公
25 司，發生終止勞動契約之效力，已如前述，核屬就業保險法
26 第11條第3項規定之「非自願離職」，是其請求山林希公司
27 開立非自願離職證明書，合於上開規定，應予准許。

28 五、綜上所述，原告主張依兩造勞動契約、勞基法第24條、第38
29 條第4項、第39條及勞退條例第12條規定，請求被告給付短
30 付之工資1,000元、延長工時加班費597,280元、特休未休工
31 資26,487元、資遣費157,170元，共計781,937元，及其中62

01 4,767元自112年5月12日（離職日）起至清償日止，按週年
02 利率5%計算之利息；其中157,170元自112年6月11日起至清
03 償日止，按週年利率5%計算之利息；及依勞退條例第14、31
04 條規定，請求被告補提繳155,688元至系爭勞退專戶，及依
05 勞基法第19條、就業保險法第11條第3項請求被告開立非自
06 願離職證明（離職原因：勞基法第14條第1項第5、6款），
07 均為有理由，應予准許；逾此部分之請求，為無理由，不應
08 准許。且就本判決主文第1、2項部分，應依勞動事件法第44
09 條第1項之規定依職權宣告假執行，併酌定相當擔保金額准
10 被告供擔保後免為假執行。

11 六、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
12 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
13 逐一論列，附此敘明。

14 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

15 中 華 民 國 113 年 11 月 8 日
16 勞 動 法 庭 法 官 薛嘉珩

17 以上正本係照原本作成。

18 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
19 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

20 中 華 民 國 113 年 11 月 11 日
21 書 記 官 吳珊華