

臺灣士林地方法院民事判決

113年度勞訴字第56號

01
02
03 原 告 王以倫
04 訴訟代理人 沈哲慶律師
05 張源育律師
06 兼送達代收
07 人 蔡坤旺律師
08 被 告 聚塔創意股份有限公司

09
10 法定代理人 蔡沅佑
11 訴訟代理人 黃照峯律師
12 施國興

13 上列當事人間確認僱傭關係等事件，本院於民國114年6月4日言
14 詞辯論終結，判決如下：

15 主 文

- 16 一、確認原告與被告間僱傭關係存在。
17 二、被告應給付原告新臺幣柒拾陸萬柒仟伍佰伍拾貳元及自民國一
18 百一十三年七月十二日起至清償日止，按週年利率百分之五計算
19 之利息。
20 三、被告應自民國一百一十三年七月一日起至原告復職日止，按月
21 給付原告新臺幣陸萬陸仟肆佰陸拾肆元，及自民國一百一十三年
22 八月二十六日起於各月應給付月薪日之翌日起至清償日止，按週
23 年利率百分之五計算之利息。
24 四、被告應提撥新臺幣肆萬捌仟零肆拾捌元之勞工退休準備金，至
25 原告於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。
26 五、被告應自民國一百一十三年七月一日起至原告復職日止，按月
27 提撥新臺幣肆仟參佰陸拾捌元之勞工退休準備金，至原告於勞工
28 保險局設立之勞工退休金個人專戶。
29 六、原告其餘之訴駁回。
30 七、訴訟費用由被告負擔百分之九十八，餘由原告負擔。
31 八、本判決第二項得假執行，但被告以新臺幣柒拾陸萬柒仟伍佰伍

01 拾貳元為原告預供擔保後得免為假執行。
02 九本判決第三項得假執行，但被告按月以新臺幣陸萬陸仟肆佰陸
03 拾肆元為原告預供擔保後得免為假執行。
04 十本判決第四項得假執行，但被告以新臺幣肆萬捌仟零肆拾捌元
05 為原告預供擔保後得免為假執行。
06 十一本判決第五項得假執行，但被告按月以新臺幣肆仟參佰陸拾捌
07 元為原告預供擔保後得免為假執行。

08 事實及理由

09 壹、程序方面：

10 按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但請求基
11 礎事實同一、擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此
12 限。民事訴訟法第255條第1項第2款、第3款定有明文。查原
13 告起訴聲明原為：(一)確認原告與被告間僱傭關係存在。(二)被
14 告應給付原告新臺幣(下同)46萬1,472元，及自起訴狀繕
15 本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。(三)
16 被告應給付原告自起訴狀繕本送達翌日起至原告復職日止，
17 按月於每月5日給付原告6萬6,464元，及自起訴狀繕本送達
18 翌日起於各月應給付月薪日之翌日(即各月6日)起至清償日
19 止，按年息百分之5計算之利息。(四)被告應給付原告自起訴
20 狀繕本送達翌日起至原告復職日止，按年依被告訂定之年節
21 節金暨年終獎金給與標準同一職等之員工實際受領之年終獎
22 金，及各期自應給付之翌日起至清償日止，按年息百分之5
23 計算之利息(本院卷一第10頁)。嗣於民國113年7月10日以
24 書狀變更聲明為：先位聲明：(一)確認原告與被告間僱傭關係
25 存在。(二)被告應給付原告86萬260元，及自本訴狀送達(準備
26 一狀)翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。(三)被
27 告應自本訴狀送達翌日起至原告復職日止，按月給付原告6
28 萬6,464元，及自113年8月26日(翌日應為贅字)起於各月應
29 給付月薪日之翌日(即各月6日)起至清償日止，按年息百分
30 之5計算之利息。(四)被告應提撥4萬8,048元之勞工退休準備
31 金，至原告於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。(五)被

01 告應自本訴狀送達翌日起至原告復職日止，按月提撥4,368
02 元之勞工退休準備金，至原告於勞工保險局設立之勞工退休
03 金個人專戶。(六)如受有利之判決，願供擔保，請准宣告假執
04 行。備位聲明：(一)被告應給付原告76萬8,775元，及自本訴
05 狀送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。(二)
06 如受有利之判決，願供擔保，請准宣告假執行（本院卷一第
07 272至273頁）。又於113年12月11日本院言詞辯論期日撤回
08 假執行之聲請（本院卷一第466至467頁）。於114年6月4日
09 言詞辯論期日更正聲明如下，核其所為與上開規定相符，應
10 予准許。

11 貳、實體方面：

12 一、原告起訴主張：

13 (一)、原告自110年起受僱於被告公司，並於112年擔任被告公司之
14 協理一職。惟112年7月12日至同年月13日間Dcard網路平台
15 出現多篇指控原告對下屬有性騷擾言語、不當肢體行為等不
16 實文章。原告遂於同年月13日受被告公司集團總部（即阿曼
17 開發股份有限公司，下稱阿曼公司）通知商討處理事宜，詎
18 原告於同年月14日抵達被告公司會議室後，卻受阿曼公司協
19 理甲○○、阿曼公司順總等人要求簽署員工離職申請書（下
20 稱系爭離職申請書）。渠等陳稱因被告公司受到民意代表之
21 壓力而須先讓公司與原告進行切割等語，要求原告簽署系爭
22 離職申請書，否則將解聘原告，使原告在業界留下汙點。原
23 告數次表明不願意簽署系爭離職申請書，並要求公司進行停
24 職調查，均不為被告公司接受，之後確認被告公司僅是為求
25 切割，雙方明知原告無離職之真意，僅因顧及被告公司聲譽
26 而配合簽署系爭離職申請書，被告公司負責人丙○○仍於Li
27 ne通訊軟體創立管理顧問群（後改名為避嫌顧問群），邀請
28 原告及被告公司業務經理陳昭延加入該群組，原告亦繼續在
29 群組內聯絡授權品牌方及處理被告公司事務。丙○○表示並
30 無終止雙方間僱傭關係之意思。是兩造間並無終止契約之真
31 意，如認有終止契約亦為原告遭被告公司以經濟上優勢地位

01 威逼。又縱認112年7月14日曾終止勞動契約但之後又再度成
02 立勞動契約。

03 (二)、是以，原告離職前每月平均應領薪資為6萬6,464元，勞退金
04 應每月提撥4,368元，兩造間勞動契約仍存在，故被告應繼
05 續給付原告薪資及提撥勞退金，至113年6月30日到期之薪資
06 共76萬8,775元、113年年節獎金暨112年年度獎金共9萬1,48
07 5元，總計為86萬260元；至113年6月份到期之勞工退休準備
08 金共4萬8,048元。退步言之，若認兩造間僱傭關係已終止，
09 被告受領原告之勞務係屬不當得利，原告備位主張依不當得
10 利法律關係請求相當於薪資76萬8,775元。為此，爰依兩造
11 間勞動契約、民法第87條第1項、第179條、第181條但書、
12 第482條、第486條、勞動基準法(下稱勞基法)第22條第2項
13 前段、第29條、勞工退休金條例(下稱勞退條例)第14條第
14 1項、第31條第1項、被告公司工作規則第42條之規定，提起
15 本件訴訟。並聲明：先位聲明：(一)確認原告與被告間僱傭關
16 係存在。(二)被告應給付原告86萬260元，及自本訴狀送達翌
17 日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。(三)被告應自1
18 13年7月1日起至原告復職日止，按月給付原告6萬6,464元，
19 及自113年8月26日翌日(贅字)起於各月應給付月薪日之翌日
20 (即各月6日)起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。(四)
21 被告應提撥4萬8,048元之勞工退休準備金，至原告於勞工保
22 險局設立之勞工退休金個人專戶。(五)被告應自113年7月1日
23 起至原告復職日止，按月提撥4,368元之勞工退休準備金，
24 至原告於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。備位聲
25 明：被告應給付原告76萬8,775元，及自本訴狀送達翌日起
26 至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

27 二、被告則以：

28 被告公司職員蔡○○等人於112年4月間以陳情書方式，將遭
29 原告性騷擾、言語及行為騷擾之情事，告知阿曼公司董事
30 長，並向臺北市議員陳淑華提出陳情，市議員更於臉書揭露
31 此事，致被告公司極大商譽損失，事後臺北市政府勞動局認

01 定被告公司違反性別平等法第13條第2項規定，裁罰10萬元
02 在案。嗣經被告公司內部調查，無法排除原告有女職員所陳
03 述言語及行為騷擾之情事，被告公司本欲依勞基法第12條第
04 1項第4款解雇原告，然經詢問原告意願，原告同意以自願離
05 職方式終止兩造之僱傭關係，並親自簽署系爭離職申請書，
06 兩造間為合意終止勞動契約。被告並無知悉原告無欲受離職
07 意思所拘束之意，亦無濫用經濟上強勢地位威逼原告簽署。
08 而原告所稱之「避嫌顧問群」亦非公司員工所共同使用之LI
09 NE群組，群組中成員為丙○○、原告、接替原告工作之陳昭
10 廷，顯足證原告明知被告公司於其離職後已找其他員工接替
11 其工作。況丙○○與甲○○於112年6月19日與原告就該性騷
12 擾事件進行約談時，原告已承認其行為，並承諾會向被害人
13 公開道歉，然並未獲得被害人之諒解，因此被告公司依法自
14 得解雇原告。退步言之，縱認兩造間僱傭關係存在，就原告
15 所主張112及113年終獎金部分，應為恩惠性、勉勵性給與，
16 非雇主經常性支出之勞動成本，被告公司自無給付之義務。
17 且就原告之備位聲明，縱認原告有提供勞務予被告公司，則
18 有關原告所提供之勞務範圍，亦僅有LINE上所提供之內容，
19 自應計算該部分提供之勞務價值，並非以所謂相當於薪資之
20 勞務所得計算等語置辯。並聲明：原告之訴駁回。

21 三、本件不爭執事項（本院卷二第61、62頁）：

- 22 (一)、原告與被告於110年12月27日簽訂定期勞動契約書，契約期
23 間自110年12月27日至111年2月28日止。
- 24 (二)、原告與被告公司於111年4月1日簽訂不定期勞動契約書，契
25 約期間自111年4月1日起。
- 26 (三)、原告112年1月至同年6月之平均月薪資為6萬6,464元。
- 27 (四)、被告公司為原告申報之勞工退休準備金申報薪資為7萬2,000
28 元，被告每月為原告提撥之勞工退休準備金為4,368元（計
29 算式：72,800元x0.06=4,368元）。
- 30 (五)、被告公司工作規則第八條解僱原因約定：凡本公司員工有下
31 列情形之一，本公司得不經預告終止勞動契約（不發給資遣

01 費)，第四項約定：違反勞動契約或本工作規則之規定，情
02 節重大者。第三十九條懲處事項：有下列事實之一者，公司
03 得審酌其程度，依前條之規定予以懲罰：第十三項：於工作
04 場合對同仁或客戶有性騷擾或性侵害之行為者。第四十五條
05 性騷擾防治：本公司各級主管對於其所屬員工，或員工與員
06 工相互間及與求職者間，不得有下列之行為：一、以性要
07 求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其他員工造成
08 敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，侵犯或干擾其人格尊
09 嚴、人身自由或影響其工作表現。第四十七條調查小組：受
10 理申訴事件之人員或單位，應於三日內成立調查小組展開調
11 查，小組成員應含括被檢舉人之最高主管、各事業部廠主管
12 人事單位主管，其中女性調查人員應有二分之一以上之比
13 例，小組召集人由接獲檢舉之單位主管擔任之。第四十九條
14 懲戒辦法：性騷擾行為或事件經調查屬實者，本公司得視情
15 節輕重，對申訴人之相對人作工作規則等相關規定為懲戒或
16 處理。

17 (六)、原告於112年7月14日簽署系爭離職申請書、離職事務交接明
18 細單及離職保密切結書。

19 (七)、被告於112年7月20日透過Line訊息傳送員工離職證明書截圖
20 予原告，離職原因記載為「因為公司業務緊縮，進行資
21 遣」。被告交付原告之系爭離職證明書，離職原因記載為
22 「因為公司業務緊縮，予以資遣」。

23 (八)、臺北市政府於112年12月25日以府勞就字第11260784671號及
24 府勞就字第11260363141號裁處書分別裁處被告公司違反性
25 別平等工作法第13條第2項規定，並依同法第38條之1第2
26 項、第3項規定，各處罰鍰10萬元。

27 (九)、原告受被告公司女職員提起公然侮辱、誹謗及性騷擾等罪告
28 訴，經臺灣士林地方檢察署以112年度偵字第19844號不起訴
29 處分。

30 四、爭執事項：

31 (一)、兩造是否於112年7月14日合意終止勞動契約？

- 01 1. 是否為通謀虛偽意思表示？
- 02 2. 被告是否濫用其經濟上地位優勢合意終止契約無效？
- 03 (二)、若兩造於112年7月14日合意終止勞動契約，是否於同日另行
- 04 締結勞動契約？
- 05 (三)、原告請求被告給付所欠112年7月15日至113年6月30日薪資共
- 06 86萬260元（含113年年節獎金暨112年年度獎金9萬1,485
- 07 元），及自113年7月起至原告復職日止，按月給付原告6萬
- 08 6,464元之本息，是否有理由？原告請求被告提撥4萬8,048
- 09 元勞工退休準備金至原告於勞工保險局設立之勞工退休金個
- 10 人專戶，及自113年7月起至原告復職日止，按月提撥4,368
- 11 元至原告之勞退專戶，是否有理由？
- 12 (四)、勞動契約若於112年7月14日終止，之後無另成立勞動契約，
- 13 原告是否有繼續提供勞務，被告是否應給付相當於薪資之不
- 14 當得利？若構成不當得利，應給付之金額為若干？
- 15 五、本院得心證之理由：
- 16 (一)、兩造是否於112年7月14日合意終止勞動契約？是否為通謀虛
- 17 偽意思表示？被告是否濫用其經濟上地位優勢合意終止契約
- 18 無效？
- 19 1. 本件於112年7月14日會議經過：
- 20 (1)被告公司主張於112年6月7日、6月19日接受兩名受害人之申
- 21 訴，並於同年6月19日由甲○○及丙○○與原告進行會談，
- 22 並與集團董事長會面商討，依據申訴情節，應以違反工作規
- 23 則，已決定依勞基法第12條第1項第4款規定終止與原告間之
- 24 僱傭契約，此有證人甲○○到庭證詞可證(本院卷二第104頁
- 25 至第108頁)。雖原告行為經臺灣士林地方檢察署以112年度
- 26 偵字第19844號不起訴處分，然性騷擾刑事處罰要件是必須
- 27 符合乘人不及抗拒而為親吻、擁抱或觸摸其臀，是以不起訴
- 28 處分僅說明原告之行為並無該當性騷擾防治法及毀謗等罪，
- 29 並非證明原告並無於職場上對女職員有言語及行為騷擾的情
- 30 事。被告公司仍認為原告有構成性騷擾行為。
- 31 (2)於112年7月14日會議當時，阿曼公司總經理吳火順、丙○

01 ○、甲○○、賴勇全律師、原告、原告太太(即陳凱惠)均在
02 場，一開場證人甲○○即稱：「我們上星期其實有跟兩位被
03 害者開會，他們有幾點需求」、賴勇全律師表示「大概三點
04 訴求，第一個要你離職，第二個希望公開道歉，第三個要提
05 告我們。」，但原告配偶陳凱惠表示：「這是他們單方面說
06 詞，有沒有可能是說，我們積極配合勞工局調查，我們也願
07 意主動來跟許議員做到案說明，那我們把中間的過程都釐清
08 後，到底有沒有性騷擾這件事由勞工局來介入，而不是說他
09 們單方面這樣子的認定。」原告則表示：「是不實指控，官
10 網、人證、甚至包含離職員工都打電話給我說他願意過來人
11 證，甚至這邊蔡總也是人證之一，很多東西是不實的東西，
12 在現場…」數次表明不願意簽署，並要求公司進行停職調
13 查，但順總以「公司必須要切割」、「這一張你今天不簽都
14 沒關係，我們堅持把你離職辦了就對了，那你們認為公司不
15 對，你可以去勞工局告」等語，陪同被告公司之賴勇全律師
16 稱「法律上根據勞基法12條、不然就第14條請公司資遣
17 你」，並稱「不寫就算了...我自己私底下跟Ben講，把公司
18 的部分資料全部刪掉。後續公司跟他們不會配合你證據，證
19 人或幹嘛的，因為公司事情太多了…」(本院卷二第70頁至
20 第74頁)。丙○○於會議中告知「因為如果是用開除，不起
21 訴，公司無法跟你恢復僱傭關係...所以寫自願離職比較
22 好…」(本院卷二第73頁)。是以該次會議的內容，即是因
23 原告有相關性騷擾遭投訴，被告公司母公司阿曼公司指派代
24 表、委任律師，已明確主張因為性騷擾案件經被害人投訴議
25 員，並披露至媒體上，影響被告公司、母公司商譽，且被害
26 人訴求明確，故當日原本要依勞基法第12條規定終止契約，
27 但原告如果配合離職，則同意以離職書為之，是以當日吳火
28 順、甲○○之意顯然是希望兩造間合意終止勞動契約，讓被
29 告公司不受牽連，也讓原告無須以違反勞動契約之事由離
30 職。

31 2. 被告公司董事長丙○○顯無終止與原告間勞動契約之意：

01 惟查，112年7月14日被告公司負責人丙○○即成立「避嫌顧
02 問群」，將原告以及接任者陳昭延拉進群組內(本院卷一第3
03 4頁)，丙○○仍然持續交辦工作給原告，並非僅是要求原告
04 將未了事務交接給陳昭延，且丙○○還交辦原告審視新合
05 約，是否有不合理之處並請原告提供意見、與原告討論韓國
06 廠商品牌授權、討論報價、帳務、報關等事宜，且從前開群
07 組討論內容可知，由原告甚至直接指揮陳昭延拜訪廠商，以
08 及如何談品牌授權，而非僅是交接事務，甚至直到113年5月
09 29日為止，均有與被告公司業務相關之聯絡，此參見該群組
10 對話截圖、原告與丙○○間通訊軟體對話截圖(本院卷一第2
11 94頁至第306頁)。另證人乙○○曾擔任被告公司會計到庭證
12 稱：伊曾擔任被告公司之財務會計，期間是112年3月10日至
13 113年11月6日，負責應收帳款處理、經銷、電商、活動、對
14 帳、開立發票、應付貨款核對、請款相關事務、海外權利金
15 計算及核對。伊先將作業給原告審核之後再給丙○○。伊負
16 責所有貨款支出及權利金計算，還要與廠商開發票、與海外
17 做權利金計算、一般商品貨款、採購(應付)、經銷跟通路
18 (應收)(問：自112年7月14日後與原告的業務往來是否有
19 變動?)主要是海外權利金計算，有些合約不清楚之處我會
20 與原告確認要開立什麼時間的發票。原告於112年7月14日後
21 沒有進公司，我只有與丙○○確認如果有授權合約的問題，
22 是否可以直接與原告確認(法官問：以你認知，原告112年7
23 月14日後有無在被告公司任職?)我一直都有與他業務接
24 洽，所以我覺得有，112年7月14日後接新的業務也是持續問
25 原告等語(本院卷二第97頁至第104頁)。是以原告112年7
26 月14日之後仍然為被告公司提供勞務，且與被告公司之其他
27 員工分工合作，此均為被告公司董事長兼總經理丙○○明知
28 且指示所為。

- 29 3. 依上所述，阿曼公司董事長雖指派代表吳火順、甲○○於11
30 2年7月14日會議要求原告離職，但被告公司董事長兼總經理
31 丙○○，旋即與原告另外成立工作群組，持續交辦被告公司

01 業務給原告，除自己與原告聯絡，又指示被告公司其他員工
02 陳昭延、乙○○持續與原告工作上分工，除原告未到被告公
03 司辦公室外，乙○○覺得與先前無異，亦不認為原告於112
04 年7月14日有離職等情。是以被告公司母公司阿曼公司雖有
05 人員至被告公司於112年7月14日與原告進行會議，要求離職
06 與被告公司進行切割，但被告公司法定代理人旋即指示原告
07 繼續工作，且不斷交辦被告公司事務，與其他同事一同工
08 作，從丙○○之行為客觀上顯然難以認為有終止契約之意，
09 姑不論是否得被告公司母公司阿曼公司同意或授權，但丙○
10 ○身為被告公司董事長兼總經理，所有對外契約均由其具
11 名，依法為被告公司之負責人，自應以其行為為據。準此，
12 原告雖曾簽署系爭離職申請書，但並無實際離職而仍繼續工
13 作，被告公司仍指示原告繼續從事原定工作，並持續與被告
14 公司其他同事陳昭延、乙○○分工合作，被告公司持續受領
15 其勞務之提出，工作內容完全已超過所謂交接之範疇。是以
16 被告公司辯稱前述群組對話僅為單純業務交接，顯不可採。
17 足認兩造間並無合意終止雙方間僱傭關係之真意。原告主張
18 其無離職之真意，且被告公司法定代理人無與原告有終止勞
19 動契約之意，即核與雙方上開客觀行為所表徵之意義一致，
20 而可採信。原告無離職真意，亦為被告公司明知，是依民法
21 第86條規定，系爭離職申請書自不生效力，兩造間之僱傭關
22 係當仍繼續存在。被告辯稱兩造間之僱傭關係已經合意終止
23 云云，並不可信。

24 4. 因兩造間僱傭關係已認定未終止而存在，是以毋庸審酌被告
25 是否濫用其優勢地位、兩造於112年7月14日合意終止勞動契
26 約後是否於同日另行締結勞動契約。另備位聲明若無成立勞
27 動契約，原告是否有繼續提供勞務，被告是否應給付相當於
28 薪資之不當得利？不當得利金額為若干等問題，均無須論
29 述。

30 (二)、原告請求被告給付所欠112年7月15日至113年6月30日薪資共
31 86萬260元（含113年年節獎金暨112年年度獎金9萬1,485

01 元)，及自113年7月起至原告復職日止，按月給付原告6萬
02 6,464元之本息，是否有理由？原告請求被告提撥4萬8,048
03 元勞工退休準備金至原告於勞工保險局設立之勞工退休金個
04 人專戶，及自113年7月起至原告復職日止，按月提撥4,368
05 元至原告之勞退專戶，是否有理由？

06 1. 又勞工在雇主違法終止勞動契約前，主觀上並無任意去職之
07 意，客觀上亦願繼續提供勞務時，堪認勞工已將準備給付之
08 事情通知雇主，但為雇主所拒絕，則雇主拒絕受領後，即應
09 負受領遲延之責，勞工無須再行催告雇主受領勞務，而雇主
10 於受領遲延後，並未再對勞工表示受領勞務之意或為受領給
11 付作必要之協力，即應認雇主已經受領勞務遲延，並應給付
12 薪資予勞工（最高法院92年度台上字第1979號裁定意旨參
13 照）。

14 2. 原告請求被告給付薪資為有理由：

15 查，原告於112年7月14日前六個月之平均薪資為6萬6,464
16 元，如不爭執事項(三)，被告尚未給付原告112年7月15日至11
17 3年6月30日止之薪資共76萬7,552元〔計算式：66,464×(1
18 7/31+11)=767,552〕，原告依雙方間勞動契約，請求被
19 告給付原告112年7月15日至113年6月30日之薪資及自113年7
20 月1日起至復職日為止按月給付6萬6,464元，為有理由。

21 3. 原告不得請求113年年節獎金暨112年年度獎金9萬1,485元：
22 按阿曼開發集團工作規則第2條及第42條規定「凡本集團員
23 工均應確實遵守本規則。本規則所稱之員工，係指依勞動聘
24 僱契約正式受雇於本集團從事工作獲得報酬之人員。」「本
25 集團於營業年度終了結算，如有盈餘，除繳納稅捐、彌補虧
26 損、公積金外，對於全年工作績效卓越之員工，依其年度考
27 核成績，給予不定額之年終獎金。」（本院卷一第330頁、
28 第347頁）。經證人乙○○證述被告公司於112年度有發放年
29 終獎金，且發放金額以每人平均月薪資之1.4倍為計算基礎
30 （本院卷二第101頁），原告主張以原告前一年確實獲得之
31 獎金額為請求。然查，原告於112年間曾經被告公司員工A女

01 提出性騷擾等告訴，然不起訴原因係因無證據有對A女為親
02 吻、擁抱、觸摸臀部胸部或其他身體隱私處之為。但有證人
03 證述原告曾以暗示方式稱A女為「賤貨」、「婊子」，又曾
04 跟其他同事稱A女私下會脫衣服很會玩等情，亦有其他證人
05 證述曾經聽聞集團公司其他同事說原告有說A女很會玩等
06 情，此參見不起訴處分書(本院卷一第46頁至第53頁)甚明。
07 被告公司亦認定原告行為不當，難謂其表現卓越必定得以領
08 取獎金，是為其主張依雙方間勞動契約、勞基法第29條及阿
09 曼開發集團工作規則第42條規定給付原告113年年節獎金暨1
10 12年年度獎金9萬1,485元，應無理由。

11 4. 原告得請求被告提撥勞退金：

12 按雇主應為第七條第一項規定之勞工負擔提繳之退休金，不
13 得低於勞工每月工資百分之六；第一項至第三項所定每月工
14 資及前項所定每月執行業務所得，由中央主管機關擬訂月提
15 繳分級表，報請行政院核定之；雇主未依本條例之規定按月
16 提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向
17 雇主請求損害賠償，勞退條例第14條第1項、第5項、第31條
18 第1項。被告每月應為原告提撥之勞工退休準備金應為4,368
19 元（計算式： $72,800 \text{元} \times 0.06 = 4,368 \text{元}$ ），為不爭執事項
20 (四)。既然兩造間僱傭關係仍存在，被告自應提撥勞工退休準
21 備金至原告之勞工退休金專戶，惟被告未依法提撥，並因此
22 造成原告之損害，則原告自得依前述規定，請求被告提繳勞
23 退金至原告之勞工退休金個人專戶，原告請求被告提撥112
24 年8月起至113年6月30日止，共11個月之勞工退休準備金共
25 為4萬8,048元（計算式： $4,368 \text{元} \times 11 \text{個月} = 48,048 \text{元}$ ），
26 並自113年7月1日起至原告復職日止，按月提撥4,368元之勞
27 工退休準備金，至原告於勞工保險局設立之勞工退休金個人
28 專戶，洵屬有據。

29 六、從而，原告依兩造間勞動契約、勞退條例第14條第1項、第3
30 1條第1項、請求(一)確認原告與被告間僱傭關係存在。(二)被告
31 應給付原告76萬7,552元，及自準備一狀繕本送達翌日(113

01 年7月12日)起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利
02 息。(三)被告應自113年7月1日起至原告復職日止，按月給付
03 原告6萬6,464元，及自113年8月26日起於各月應給付月薪日
04 之翌日(即各月6日)起至清償日止，按年息百分之5計算之利
05 息。(四)被告應提撥4萬8,048元之勞工退休準備金，至原告於
06 勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。(五)被告應自113年7
07 月1日起至原告復職日止，按月提撥4,368元之勞工退休準備
08 金，至原告於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶，為有
09 理由，應予准許，逾此範圍即屬無據，不應准許，應予駁
10 回。

11 七、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 八、原告勝訴部分依勞動事件法第44條第1項依職權告假執行，
15 被告敗訴部分，依勞動事件法同條第2項，宣告得供擔保免
16 為假執行。

17 九、依民事訴訟法第79條，判決如主文。

18 中 華 民 國 114 年 6 月 20 日
19 勞 動 法 庭 法 官 絲 鈺 雲

20 以上正本係照原本作成。

21 如對本判決上訴，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀，若
22 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費，否則本院得不
23 命補正逕行駁回上訴。

24 中 華 民 國 114 年 6 月 30 日
25 書 記 官 邱 勃 英