

臺灣桃園地方法院民事判決

112年度勞訴字第112號

原告 邱垂周

訴訟代理人 鍾儀婷律師(法扶律師)

被告 科園清潔有限公司

法定代理人 張慶芬

訴訟代理人 龍其祥律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國113年6月18日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、確認兩造間僱傭關係存在。

二、被告應給付原告新臺幣12,995元，及自民國112年9月11日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

三、被告應自民國112年9月10日起至原告復職日止，按月於次月10日給付原告新臺幣28,195元（後續如遇當年度法定基本時薪調整，被告則應依當年度調整後之法定基本時薪乘上原告實際出勤日數後之金額給付予原告），及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

四、被告應補提繳新臺幣38,004元至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶。

五、被告應自民國112年9月1日起，按月提繳新臺幣1,728元（後續被告應依原告每月實際應領薪資計算當月應提繳勞工退休金之金額）至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶。

六、原告其餘之訴駁回。

七、訴訟費用由被告負擔百分之66，餘由原告負擔。

八、本判決第二、四項得為假執行。但被告如分別以新臺幣12,995元（第二項）、新臺幣38,004元（第四項）為原告預供擔保後，均得免為假執行。

九、本判決第三、五項所命給付已屆期部分得假執行。但被告如

各以每期之基本時薪工資金額（第三項）、新臺幣1,728元（第五項）為原告預供擔保後，均得免為假執行。

十、原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序事項：

一、按勞動事件以勞工為原告者，由被告住所、居所、主營業所、主事務所所在地或原告之勞務提供地法院管轄。勞動事件法第6條第1項前段定有明文。查原告主張其受僱於被告，工作地點在址設桃園市○○區○○路0段000號之訴外人世界先進積體電路股份有限公司（下稱世界先進公司）三廠內，此部分被告亦無意見（本院卷一156頁），依前開規定，本院自有管轄權，合先敘明。

二、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，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255條第1項但書第3款定有明文。又按不變更訴訟標的，而補充或更正事實上或法律上之陳述者，非為訴之變更或追加，民事訴訟法第256條亦有明文。查，原告於起訴時原聲明請求為：(一)確認兩造僱傭關係存在。(二)被告應給付原告新臺幣（下同）476,054元及自起訴狀繕本送達翌日起加付法定遲延利息。(三)被告應補提繳37,260元至原告設於勞動部勞工保險局（下稱勞保局）之勞工退休金（下稱勞退金）個人專戶（下稱勞退專戶）。(四)被告應自民國112年7月27日起至原告復職日止，於次月10日前給付原告32,000元及自每月工資給付日翌日起加付法定遲延利息。(五)被告應自112年7月27日起至原告復職日止，按月提繳1,584元至原告之勞退專戶。(六)願供擔保，請准宣告假執行（本院卷一7、9頁）。嗣原告之聲明迭經變更，最後分別就訴之聲明第2、3項予以擴張，第6項予以減縮，並就第4項補充而為：(一)被告應給付原告622,662元，及其中476,054元部分自起訴狀繕本送達翌日起，其餘146,608元部分自民事準備書（四）狀繕本送達翌日起，加付法定遲延利息。(二)被告應補提繳86,650元至原告之勞退

專戶。(四)被告應自112年7月27日起至原告復職日止，按月於次月10日前給付原告32,000元及自每月工資給付日翌日起加付法定遲延利息。(六)就第2、3、4、5項聲明願供擔保請准宣告假執行（本院卷三43、45、87-88頁）。經核原告所為訴之變更，係屬擴張、減縮應受判決事項之聲明，及補充法律上之陳述，揆諸前揭說明，並無不合，應予准許。

貳、實體事項：

一、原告主張：原告自109年2月16日起受僱於被告，經指派至世界先進公司三廠提供勞務，約定工資為每小時200元，並約定次月10日以現金方式給薪，每月排班工作日最少為20日，每日工時為晚間7時至翌日7時，扣除中間2小時休息及用餐時間後，每日工時為10小時。惟：

(一)自110年7月1日起，因受疫情影響，被告為配合世界先進公司三廠加強防疫需要，將原告從原夜班工作調整為日班即每週一至週五為工作日，如逢國定假日仍須照常上班，每週六、日為休息日，每日工時自上午7時至晚間7時，工作內容則為定時進行廠內環境防疫、消毒、清潔工作（下稱系爭防疫工作），及公共區域內花圃之澆水、打掃及園藝整理（下稱系爭園藝工作）等。詎被告未經原告同意，同時逕將原告工資由每小時200元調降為每小時160元，並改以轉帳匯款支付工資。由於世界先進公司三廠廠區範圍相當大，每日系爭防疫工作已佔去原告所有工時，僅能利用休息及用餐時間進行系爭園藝工作，故原告自110年7月1日改調日班起，每日工時長達12小時。

(二)被告不定時要求原告於下班後，前往址設桃園市○○區○○路000○000號大樹林水電材料有限公司（下稱大樹林公司）購買被告所需水電材料等物品，致原告耗費約1小時完成後始得返家。

(三)自111年1月1日起，被告因應基本工資調整而將原告工資調升為每小時180元，自同年12月1日起，工時又調整為晚間7時至翌日上午7時，卻未比照其他夜班同事給予夜班津貼。

另被告自112年1月1日起，將原告工資調升為每小時190元，惟因原告多次向被告反應工資給付不足情事，被告非但不予理會，甚至自同年5月起將原告每月工作日數減少至15日，則被告自110年7月1日起，在未與原告協議並取得原告同意下，擅自降低原告約定工資，亦未依勞動基準法（下稱勞基法）第24條第1、2項規定計算原告平日、休息日延長工時工資，更未依勞基法第37條第1項所定應放假日部分，依同法第39條規定加倍發給工資，是被告給付原告工資不足額共62,662元（正常工時工資差額＋平日延長工時工資＋國定假日延長工時工資），且有未依法足額提繳勞退金共86,650元。原告遂申請勞資爭議調解，經桃園市政府於同年5月24日召開調解會議，但調解不成立（下稱第一次行政調解）。

(四)嗣於112年6月28日，被告突然至原告工作場所中發放不知何時制訂之「科園人力派遣有限公司工作場所性騷擾防治措施及懲戒辦法」（下稱系爭性騷擾防治辦法），於翌（29）日起，被告除通知世界先進公司三廠禁止原告進入廠區外，另以通訊軟體LINE將該意旨通知原告，原告並於同年7月26日突然收受被告所寄發之新竹寶山大崎郵局存證號碼000045號存證信函（下稱系爭存證信函），以原告遭他人申訴性騷擾成立且情節重大，依勞基法第12條第1項第2款規定終止兩造間勞動契約，然原告任職期間從未對他人性騷擾，被告解僱行為於法不符，且未就其解僱有符合最後手段性原則加以說明，原告遂又向桃園市政府勞動局申請勞資爭議調解，經桃園市政府於同年8月17日召開調解會議，但調解不成立（下稱第二次行政調解）。

(五)因被告未依法給予原告延長工時工資、未經原告同意即調降原告工資致有工資給付不足、未足額為原告投保勞保、提繳勞退金及違法解僱情事，爰依兩造間勞動契約、民法第486條、第487條、勞基法第23條第1項、第24條第1項、第39條、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第6條、第14條第1項等規定，提起訴訟。並聲明：如上開變更後之聲明所示。

01 二、被告則以：

02 (一)原告受僱時，雙方並未約定時薪200元，亦未調降原告時薪
03 為160元，被告係以約定月薪底薪為基礎，換算工作160小時
04 之時薪計算給薪。

05 (二)被告於109年4月收到臺灣新竹地方法院（下稱新竹地院）對
06 原告薪資扣押款之執行命令（下稱執行命令），被告乃依執
07 行命令將扣得之原告薪資轉至新竹地院民事執行處，詎原告
08 無清償債務誠意，於同年00月間先以個人因素無法工作為由
09 離職，俟被告通知法院撤銷執行命令後，原告旋即重新到被
10 告處求職，並表示不願加入勞健保而出具勞健保棄保切結書
11 （下稱棄保切結書），以規避債權人查封薪資所得。另被告
12 當時與世界先進公司訂立人力派遣契約（下稱派遣契約）而
13 人力甚缺，故派原告至世界先進公司三廠擔任晶圓片推送作
14 業員，並接受該公司管理、指揮、監督而未為原告加保勞健
15 保，被告仍於110年1月不顧原告反對而為其加保勞健保。

16 (三)被告於112年2月再次收到法院查封原告薪資之執行命令，雖
17 原告不同意被告扣薪，惟為被告所拒絕，並要求原告書立切
18 結書（下稱恢復扣薪切結書）以杜爭議，因此原告對被告心
19 生怨懟。嗣原告除向被告勒索800,000元外，並要求被告出
20 具非自願離職證明書，以便其向勞保局申請失業給付，否則
21 原告將對被告提出勞動檢舉，惟被告不願出具不實之非自願
22 離職證明書，原告遂於112年4月向桃園市政府勞動檢查處舉
23 發被告違反勞基法，並申請第一次行政調解，此時原告因遭
24 法院扣薪收入頓減，已無繼續勞動契約之意，故屢屢不配合
25 世界先進公司之調度指揮，並四處散布詆毀被告之訊息。嗣
26 世界先進公司向被告反應，原告除不配合調派指揮造成困擾
27 外，先前曾欲對訴外人即該公司線上作業員楊恩惠施暴而被
28 制止，另對訴外人即該公司管理人員王淑盈恫稱原告隨時可
29 帶走被告所派晶圓片推送作業員而停頓線上生產作業，要求
30 將原告調離晶圓廠無塵室。此外，原告因年資較深常倚老賣
31 老而與被告公司其他人員爭吵，同仁多不願與原告搭擋，被

01 告乃將原告調派至辦公室擔任清潔員。

02 (四)詎被告公司傳出女性清潔員遭原告故意用手肘碰觸胸部、口
03 出粗俗、詆毀言詞，另有女性清潔員遭原告強要加通訊軟體
04 LINE，隨後多次傳送不雅照片，並表示「可以用嘴滿足」、
05 詢問可否介紹其他女子給原告認識等性騷擾之事，被告立即
06 派員訪談原告而遭拒，其亦拒絕在談訪表上簽名。因當時原
07 告及被害人均在同處工作，恐原告對被害人恫嚇或報復，遂
08 先要求原告自112年6月29日起不要進廠，但仍給付此期間工
09 資。嗣被告於同年7月5日召開性平會議並協助被害人循司法
10 途徑救濟後，認原告遭申訴性騷擾行為屬實且情節重大，遂
11 於同年月25日依勞基法第12條第1項第2款規定以系爭存證信
12 函終止與原告之勞動契約，係合法有效之解僱行為等語置
13 辯。並聲明：1.原告之訴及假執行之聲請均駁回。2.如受不
14 利之判決，願供擔保為假執行。

15 三、兩造不爭執事項（本院卷三88-89頁）：

16 (一)原告自109年2月16日起受僱於被告，指派到世界先進公司三
17 廠擔任清潔人員，約定次月10日以現金或轉帳支付方式發
18 薪，最後工作日為112年7月26日。

19 (二)夜班正常工時為晚間7時至翌日7時，扣除2小時休息及用餐
20 後，為10小時。

21 (三)110年7月1日起，世界先進公司三廠將原告工時調整為日
22 班，即每週一至週五為工作日，如逢國定假日仍須出勤，每
23 週六、日則為休息日，每日工時為上午7時至晚間7時，工作
24 內容為系爭防疫工作及系爭園藝工作等，並以匯款方式支付
25 工資。

26 (四)111年12月1日起，原告工時調整為晚間7時起至翌日上午7
27 時。

28 (五)原告向桃園市政府勞動局申請勞資爭議調解，經桃園市政府
29 於112年5月24日召開第一次行政調解，但調解不成立。

30 (六)被告有於112年6月28日將原證三之系爭性騷擾防治辦法發給
31 原告，並於翌（29）日通知世界先進公司三廠禁止原告進入

01 廠區，「科園老闆娘」傳送通訊軟體LINE對話紀錄略以「因
02 為有員工反應問題，造成少數人會上班暫時無法進入場
03 區……並從今天6/29開始算起，暫時無法進入場區……」
04 （本院卷一63頁）予原告。

05 (七)被告以系爭存證信函通知原告，以原告遭性騷擾申訴而情節
06 重大，依勞基法第12條第1項第2款規定終止勞動契約，原告
07 於112年7月26日收受。

08 (八)原告又向桃園市政府勞動局申請勞資爭議調解，經桃園市政
09 府於112年8月17日召開第二次行政調解，但調解不成立。

10 (九)被告曾因未依勞基法標準核算原告任職期間之平日加班費、
11 原告於110年1月加班時數共計52小時、未給付原告109年10
12 月10日國慶日之國定假日加班費，經桃園市政府各裁處20,0
13 00元罰鍰（本院卷二51-53、57-58、61-62頁）。

14 (十)原告曾因在世界先進公司三廠男廁內，涉嫌對A女強制猥褻
15 案件，經臺灣桃園地方檢察署（下稱桃園地檢署）檢察官以
16 113年度偵字第8378號為不起訴處分（本院卷三37-41頁）。

17 (十一)下列文件及內容之形式真正不爭執：

18 1.原告110年10、12月；111年5至11月；112年1至8月之薪資條
19 （本院卷〇000-000、353頁）。

20 2.原告填寫之員工離職申請書、棄保切結書、恢復扣薪切結書
21 （本院卷一219、221、223頁）。

22 3.原告與被告負責人甲○○分別於112年4月18日、同年6月20
23 日之通訊軟體LINE對話紀錄擷圖（本院卷一225、227頁）。

24 4.兩造於110年4月8日簽立之定期勞動契約。

25 5.桃園市政府勞動檢查處113年3月4日桃檢一字第1130002549
26 號函檢附原告任職期間之出勤表（本院卷二47、73-115
27 頁）。

28 四、茲就兩造之爭點及本院之判斷，分述如下：

29 (一)按確認法律關係之訴，非原告有即受確認判決之法律上利益
30 者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項定有明文。所謂
31 有即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存否不明

01 確，原告主觀上認其在法律上之地位有不妥之狀態存在，且
02 此種不妥之狀態，能以確認判決將之除去者而言，故確認法
03 律關係成立或不成立之訴，苟具備前開要件，即得謂有即受
04 確認判決之法律上利益（最高法院42年台上字第1031號、52
05 年台上字第1240號民事判決先例意旨同此見解）。查，原告
06 主張被告依勞基法第12條第1項第2款規定對其解僱係屬違法
07 而無效，兩造間僱傭關係仍應存在等語（本院卷一33-39
08 頁），此為被告否認，則兩造間是否存有僱傭關係即屬不明
09 確，致使原告在法律上之地位及權利有不妥之狀態存在，而
10 此種狀態得以本件確認判決予以除去，揆諸前揭說明，原告
11 提起本件確認僱傭關係存在之訴，即有受確認判決之法律上
12 利益。

13 (二)被告依勞基法第12條第1項第2款規定，終止兩造間勞動契
14 約，是否合法？

15 1.按勞工對於雇主、雇主家屬、雇主代理人或其他共同工作之
16 勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為者，雇主得不經預告終
17 止契約，勞基法第12條第1項第2款定有明文。所謂「重大侮
18 辱」，固應就具體事件，衡量受侮辱者（即雇主、雇主家
19 屬、雇主代理人或其他共同工作之勞工）所受侵害之嚴重
20 性，並斟酌勞工及受侮辱者雙方之職業、教育程度、社會地
21 位、行為時所受之刺激、行為時之客觀環境及平時使用語言
22 之習慣等一切情事為綜合之判斷，惟端視該勞工之侮辱行為
23 是否已達嚴重影響勞動契約之繼續存在以為斷（最高法院92
24 年度台上字第1631號判決意旨參照）。又該款所謂之「重大
25 侮辱行為」，其中「重大」二字，固屬不確定之法律概念，
26 然應指因該事由而導致勞動關係進行受到干擾，而有賦予雇
27 主立即終結勞動關係權利之必要，並且亦無法期待雇主於解
28 僱後給付資遣費為限，若某事由之發生，並不導致勞動關係
29 進行受到干擾或有所障礙，則雇主即無據以解僱之正當利
30 益，自解僱最後手段性原則而言，侮辱之情節，應就具體事
31 件，衡量受侮辱者（即雇主、雇主家屬、雇主代理人或其他

共同工作之勞工)所受侵害之嚴重性，並斟酌勞工及受侮辱者雙方之職業、教育程度、社會地位、行為時所受之刺激、行為時之客觀環境及平時使用語言之習慣等事項，視勞工之行為是否已嚴重危害勞動契約繼續存在等一切情事為綜合之判斷，若依社會通念並非重大，而參照個案具體狀況，為其他懲戒處分如警告、申誡、記過、調職等即可達到維護工作場所之紀律，進而防止類似事件再度發生時，即可期待雇主僅為其他較輕微之處分，而非可逕行解僱勞工，是苟勞工對於雇主、雇主家屬、雇主代理人或其他共同工作之勞工未實施暴行或雖有侮辱但未至重大程度，雇主企業秩序未受嚴重侵害時，雇主自不得解僱勞工。是勞工之違規行為態樣、初次或累次、故意或過失違規、對雇主及所營事業所生之危險或損失、商業競爭力、內部秩序紀律之維護，勞雇間關係之緊密情況、勞工到職時間之久暫等，衡量是否達到懲戒性解僱之程度（最高法院105年度台上字第1894號判決意旨參照）。次按勞動契約為一繼續性及專屬性契約，勞雇雙方間非僅存有提供勞務與給付報酬之權利義務存在關係，其他如雇主之照顧義務、受僱人之忠誠義務，亦存在於契約間，是故勞動契約不應只有契約自由原則之適用，其他之正當信賴原則、誠實信用原則、手段正當性及社會性因素亦應顧慮之，準此，雇主終止契約時，對於勞工既有工作將行喪失的問題，當屬勞工工作權應予保障核心範圍，因此解釋勞基法第12條時，應要求雇主對終止契約之採用是為對勞工之最後手段，處於不得不如此實施之方式，倘尚有其他方式可為，即不應採取終止契約方式為之。申言之，須雇主於其使用勞基法所賦予保護之各種手段後，仍無法改善情況下，始得終止勞動契約，以符合「解僱最後手段性原則」（最高法院96年度台上字第2630號判決意旨參照）。

- 2.按本法所稱性騷擾，指性侵害犯罪以外，對他人實施違反其意願而與性或性別有關之行為，且有下列情形之一：一、以明示或暗示之方式，或以歧視、侮辱之言行，或以他法，而有

01 損害他人人格尊嚴，或造成使人心生畏怖、感受敵意或冒犯
02 之情境，或不當影響其工作、教育、訓練、服務、計畫、活
03 動或正常生活之進行，性騷擾防治法第2條第1項第1款定有
04 明文。另依系爭性騷擾防治辦法「貳、定義一、性騷擾：(一)
05 受僱者於執行職務時，任何人以性要求、具有性意味或性別
06 歧視之言詞或行為，對其造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工
07 作環境，致侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作
08 表現」(本院卷一61頁)。

09 3.經查，有關訴外人即原告同事甲女、乙女(因涉及性騷擾事
10 件，故不公開被害人姓名，其等姓名詳卷，下分稱甲女、乙
11 女)陳述遭原告性騷擾之經過分述如下：

12 (1)甲女於112年6月21日提出性騷擾事件申訴書(本院卷一25
13 9、261頁)，並於同日接受訴外人即被告公司領班李湘妍訪
14 談，訪談紀錄記載為：我於111年8月底至10月間，在3B棟-7
15 樓男廁裡面，遭原告的手肘觸碰到胸部，且原告有說一些詆
16 毀的話並搞小動作，我心裡想怎麼會這樣，但不敢說，因為
17 我還是新人，且有小孩要養，不能沒工作，我有告知領班，
18 但當時男廁沒有其他人，我感受很不舒服、很害怕，不敢面
19 對原告，會儘量迴避，我知道乙女有收到不雅影片及騷擾的
20 言語等語(本院卷一145、243、263頁)。

21 (2)乙女於112年6月27日接受領班李湘妍訪談，並於同年7月5日
22 提出性騷擾事件申訴書(紀錄)(警察機關使用)(本院卷
23 ○000-000、283-284頁)，訪談紀錄記載為：我於110年7月
24 5日報到後，原告就開始在3B棟5樓健身房裡，先加入我的通
25 訊軟體LINE後會傳早安圖，後面還會加1張不雅照(約2至3
26 次)給我，後續誣賴我在健身房講電話20分鐘，詢問我可否
27 介紹其他女孩子給原告認識，原告說他可以用嘴滿足她，我
28 回原告說你一個當阿公的人怎麼會傳這個，原告卻說我們都
29 是成年人了，這是健康的，我有回報領班李湘妍，我感覺到
30 不舒服、很煩，而且原告會在上班時間來找我麻煩，導致延
31 誤我下班，我知道甲女有和我一樣的遭遇，因為有一次我和

01 甲女搭同一班電梯，甲女看到原告會避開，且甲女按電梯
02 時，手會發抖等語（本院卷一147、241頁）。

03 (3)由上可知，甲女、乙女於接受被告公司安排之性騷擾訪談時
04 所述原告曾分別於111年8月底至10月間、110年7月5日對其
05 等性騷擾之情事，僅為其等個人單一陳述，且觀諸其等陳述
06 內容，均有與原告發生爭執，是否挾怨而誇大其詞，已有可
07 疑，況原告行為時點相距其等各申訴日期112年6月21日（本
08 院卷○000-000頁）、同年7月5日（本院卷○000-000、283-
09 284頁），已有1、2年之久，則其等所述是否屬實，已非無
10 瑕疵可指。

11 (4)縱認甲女、乙女所述屬實，然查：

12 ①被告依前述系爭性騷擾防治辦法「貳、定義」有關「一、性
13 騷擾」內容，認定原告確有對甲女、乙女為性騷擾行為，然
14 衡諸甲女、乙女所述，原告係以手肘方式碰觸甲女胸部，及
15 傳送不雅資訊予乙女等情節、次數、原告行為手段等，縱認
16 原告有上開性騷擾行為屬實，然尚難認已達勞基法第12條第
17 1項第2款所定之「重大侮辱」。

18 ②參諸系爭性騷擾防治辦法「肆、罰則：如確有性騷擾之事
19 實，公司將依情節輕重對被申訴者作成申誡、記過、大過、
20 調職、降級等處分，或依勞動基準法第十二條第一項各款予
21 以免職；如該事實涉及刑責，公司得同時移送司法機關。」
22 （本院卷一61頁），依該條規定，被告對於涉及性騷擾之員
23 工懲戒方式，依情節輕重分別列有申誡、記過、大過、調
24 職、降級等5種類型，可見被告對於原告所涉性騷擾事件，
25 尚可依前開5種處分類型對原告進行懲處，以使原告心生警
26 惕、知所悔改，被告自不得僅以原告涉有性騷擾之事實，在
27 採取解僱以外之手段前，即逕依勞基法第12條第1項第2款予
28 以解僱。

29 4.依甲女、乙女於接受被告公司安排之性騷擾訪談時所述，其
30 等於遭原告性騷擾之事發時，均有回報告知領班（本院卷一
31 145、147、241、243、263頁），而被告對於乙女申訴部分

01 辯稱：因事出突然舉證困難，故領班李湘妍當時只道德勸說
02 乙女儘量避開原告（本院卷一209頁）；被告對於甲女申訴
03 部分則辯稱：領班李湘妍將甲女調離當時工作單位，讓原告
04 沒有接觸甲女機會（本院卷一207頁），此亦有領班李湘妍
05 於000年0月0日出具之陳述書內容：「……，因為甲女表示
06 會害怕，我後續處理就是把甲女調離目前的工作崗位，讓原
07 告不會接觸到甲女。」在卷可佐（本院卷一265頁），又依
08 證人即世界先進公司三廠副理乙○○證稱：我們是於112年
09 收到被告公司領班通知後，被告公司負責人甲○○入廠與我
10 們討論有關性騷擾事件等語（本院卷二22、27-28頁），且
11 被告遲至112年7月6日始對原告進行訪查（本院卷一285
12 頁），顯見被告於110年7月第1次發生乙女遭性騷擾事件
13 時，即已獲悉原告有不當行為，竟未立刻積極展開調查，並
14 依相關處分手段懲處原告，以避免類此事件再次發生，而僅
15 以道德勸說乙女自行避開原告，後於111年再次發生甲女遭
16 性騷擾事件時，亦僅以調離甲女工作崗位方式處理，仍未對
17 原告所涉性騷擾事件展開調查並懲處原告，反均係讓甲女、
18 乙女為消極、被動式避開原告，是被告抗辯係於112年5、6
19 月間因Me Too運動讓沉積多年的性騷擾受害者挺身而出，被
20 告始知悉一情（本院卷一159、207、209頁），自難遽信屬
21 實，則被告既已於110年、111年間知悉原告行為，依照勞基
22 法第12條第2項規定，被告應自知悉其情形之日起30日內為
23 終止契約之意思表示，然被告早已知悉原告有上揭情事，卻
24 遲至112年7月26日，始以此為由，將原告解僱，其所執解僱
25 事由，顯於法有違。

- 26 5.依被告於112年7月5日召開112年度第1次性別平等教育委員
27 會會議紀錄所載：「……案由三：本案有申請人或檢舉人提
28 出進行調查，故本公司具事件管轄權，需組調查小組調查或
29 交由性平委員推派委員進行調查？請討論。……決議：交由
30 性平委員進行調查。案由五：本公司應續處之事項，請討
31 論？說明：(一)討論當事人之相關輔導及宣導，並請主管擬訂

01 當事人之個案輔導計畫並加強輔導。(二)建請進行性平教育、
02 法治教育宣導及環境之安全檢視等。(三)請指定專責單位以密
03 件彌封本案所有相關資料，妥善保管上鎖，俾利資料保存調
04 閱。決議：經投票表決，全數同意建議將邱員開除，因已造
05 成兩件以上性騷擾案件。」（本院卷○000-000頁），可知
06 被告應將原告是否有性騷擾之情事交由性平委員進行調查，
07 後續並依3種討論事項內容辦理，惟被告卻辯稱：決議就是
08 開除原告，不要輔導，案由五的輔導計畫並加強輔導，只是
09 討論項目，因為原告性騷擾不是1個人而是2個人，故無違反
10 解僱最後手段性（本院卷一159頁；卷二30頁），然案由五
11 討論之議題為「應續處之事項」，即係指後續對原告或被害
12 人所為之處置作為，則被告當時尚未依決議對原告所涉之性
13 騷擾行為進行相關調查程序，竟隨即於會議當日決議「經投
14 票表決，全數同意建議將邱員開除，因已造成兩件以上性
15 騷擾案件」（本院卷一251頁），可證該次性別平等教育委
16 員會議徒備形式，參與會議之訴外人即管理師許喻婷、訴外
17 人即清潔人員鄭榮添、顧卓稚、余進得、林鳳琴均淪為被告
18 違法解僱原告意志之橡皮圖章，被告違反解僱最後手段性原
19 則之手段粗糙，漠視勞工權益之心昭然若揭，是被告此部分
20 所辯，要無可取。

21 6.綜上所述，就原告性騷擾之情節，被告均未對原告施以如系
22 爭性騷擾防治辦法所載之申誡、記過、大過、調職、降級等
23 解僱以外影響程度較小之手段懲處，且於知悉原告有性騷擾
24 情事之時，亦怠於積極處理並預防再次發生，即逕對原告採
25 用最嚴厲之解僱懲戒手段，顯已過苛，且違反解僱最後手段
26 性原則，是被告依勞基法第12條第1項第2款規定終止兩造間
27 勞動契約，並不合法，自不生合法終止勞動契約之效力，兩
28 造間之僱傭關係當仍存在。從而，原告據此請求確認兩造間
29 之僱傭關係存在，當屬有據。

30 (三)原告主張兩造間勞動契約有約定時薪為200元、保障每月排
31 班工作天數至少20日，另於中午休息時間處理園藝澆水，及

01 受被告要求於下班時間購買被告所需之水電材料等，有無理
02 由？

03 1.按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，
04 民事訴訟法第277條前段定有明文。所謂舉證係指就爭訟事
05 實提出足供法院對其所主張者為有利認定之證據而言，若所
06 舉證據，不能對其爭訟事實為相當之證明，自無從認定其主
07 張為真正。次按民事訴訟如係由原告主張權利者，應先由原
08 告負舉證之責，若原告先不能舉證，以證實自己主張之事實
09 為真實，則被告就其抗辯事實即令不能舉證，或其所舉證據
10 尚有疵累，亦應駁回原告之請求（最高法院17年上字第917
11 號判決先例意旨參照）。

12 2.原告主張兩造約定時薪為200元，並保障每月排班工作天數
13 至少20日云云（本院卷一11、156-157、160、363頁；卷二2
14 8頁），惟為被告所否認，並以前詞置辯（本院卷一157、34
15 5頁；卷二28-29頁）。經查，原告自承時薪200元係以薪資
16 條回算所得出（本院卷一190頁；卷二20頁），然兩造僅不
17 爭執110年1至6月之時薪為200元（本院卷二28-29頁），且
18 依兩造不爭執之薪資條〔兩造不爭執事項(四)、1.〕所示，及
19 原告不爭執由被告提出之薪資明細表所載（本院卷一215、2
20 17、363頁），以應領薪資數額（不含加班金額）除以工作
21 天數，所得出之實際時薪均非200元，則原告僅憑薪資條上
22 薪資數額即自行推測並回算薪資係時薪200元之計算方式，
23 顯與原告主張之事實不符而無足採。

24 3.再依前開薪資明細表所載（本院卷一215、217頁），除112
25 年5至6月被告辯稱係世界先進公司因原告有不當行為而要求
26 換人，原告改派為清潔人員後的工作天數分別為15、13天外
27 （本院卷二20-21頁），109年2月、110年7、9、10月、111
28 年1、2、12月、112年2月的天數分別為13、19、18、17、1
29 9、12.5、17、19天，並無原告主張有保障每月排班工作天
30 數至少20日之情形，可認被告抗辯不會保證22天，但缺人時
31 一定會做到25天以上等語（本院卷二28頁），並非全然無

據，且原告未能提出其他資料用以佐證被告確有保障其每月排班工作天數至少20日之事證，是原告主張任職期間，被告保障其每月工作至少20日云云，自難採信。

- 4.原告復主張自110年7月1日起，利用中午休息時間處理園藝澆水，及受被告要求於下班時間購買被告所需之水電材料云云（本院卷一13、156-157、160、190-191、365頁），惟為被告所否認，並辯稱：並無原告所稱下班後須採購被告所需水電材料之事實等語（本院卷一157、190-191、343、349頁）。經查，原告自陳是利用吃飯時間去澆水（本院卷一160頁），然此是否為被告指示原告於中午休息時間必須加班處理園藝，未見原告舉證以實其說，參以證人乙○○證稱：原告有3段工作內容，109年2月至110年某月秋冬時間，原告是做夜班推晶圓作業，110年秋冬到111年12月，這段時間是做日班防疫清潔工作。111年12月之後，因為疫情結束之後所以擔任日班清潔工作。原告花圃清潔工作是屬於第三段（111年12月之後）的工作，防疫與花圃清潔沒有重疊等語（本院卷二22-24頁），佐以原告所不爭執被告提出之原告薪資明細中，110年7月至111年11月，「單位」欄記載為「防疫日-10H」，而證人乙○○證稱：「防疫日-10H」就是防疫工作在日班10小時等語（本院卷二23頁），可見原告最早應係自111年12月起從事花圃清潔工作，則原告主張自110年7月1日起，利用中午休息時間處理系爭園藝工作，時間點容有將近1年半之出入，已難遽信。況證人乙○○復證稱：有關世界先進公司113年1月9日回函中「二、(二)、1、(C) 111年12月因疫情結束取消防疫清潔人員工作，故科園公司安排轉任日班清潔工作……」部分，我無法確認是日班還是夜班，此清潔工作包含花圃澆水，沒有防疫工作，我有看到原告在花圃澆水及清潔水池等語（本院卷二25頁）；證人即被告公司主任丙○○證稱：我沒有看過他在中午時間工作，也沒有同仁反應他中午在工作等語（本院卷三91頁），亦未能證明原告確實於中午休息時間加班處理系爭園藝工

01 作，尚難認定原告確有於中午休息時間加班之事實。

02 5.至原告自陳下班時間受被告要求至大樹林公司購買水電材料
03 致需耗費約1小時始能下班云云（本院卷一13、160頁），然
04 原告自承：固定吃飯時間去辦事，我沒有特別做紀錄，買水
05 電的話，吃飯時間、下班後都會去買，有時中午吃一吃就趕
06 快去辦事等語（本院卷○000-000頁），惟證人丙○○證
07 稱：銷貨對帳單上所載物品，是當時我跟原告討論什麼方式
08 可以賺更多錢，世界先進公司三廠會需要有一點水電技術的
09 維修人員，上面這些工具我列給他，有些是原告自己知道要
10 買什麼，我沒有請原告何時如何購買，他隨時都可以去買，
11 也沒有指定要去哪裡買，買材料費用都是我出的，是使用在
12 世界先進公司三廠，被告若要進貨不會叫員工個人去買等語
13 （本院卷三91-93頁），可見原告就採購之物品、何時向何
14 人採購等工作內容，有一定程度之決定自由，原告復未提出
15 證據證明被告命其於下班時間購買水電材料，自難認其此部
16 分主張可採。另觀諸原告所提出其至大樹林公司購買水電材
17 料之銷貨對帳單（本院卷一55-59頁），並與大樹林公司出
18 具之銷貨對帳單內容並於其上記載：「此份銷貨對帳單購買
19 人皆為丁○○先生，並開統編：00000000，特此證明」等節
20 相符（本院卷○000-000頁），然前開銷貨對帳單上僅有歷
21 次購買品項之貨單日期（即年月日），並無顯示購買時間，
22 故充其量僅能證明原告確有至大樹林公司購買水電材料，尚
23 無從證明原告均係於其下班時間前去購買水電材料，亦無從
24 證明兩造合意由原告於正常工時以外之時間採購水電材料等
25 事實。

26 6.綜上，依原告提出之證據及其所述，均無足證明兩造間有約
27 定時薪為200元、保障每月排班工作天數至少20日，另於中
28 午休息時間處理園藝澆水，及受被告要求於下班時間購買被
29 告所需之水電材料等事實，則原告此部分之主張，殊嫌無
30 據。

31 (四)原告請求被告給付加班費622,662元，有無理由？

01 1.按雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資，依下
02 列標準加給：一、延長工作時間在2小時以內者，按平日每小
03 時工資額加給3分之1以上。二、再延長工作時間在2小時以內
04 者，按平日每小時工資額加給3分之2以上。……雇主使勞工
05 於第36條所定休息日工作，工作時間在2小時以內者，其工
06 資按平日每小時工資額另再加給1又3分之1以上；工作2小時
07 後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給1又3分之2
08 以上；內政部所定應放假之紀念日、節日、勞動節及其他中
09 央主管機關指定應放假日，均應休假；第36條所定之例假、
10 休息日、第37條所定之休假及第38條所定之特別休假，工資
11 應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資
12 應加倍發給。因季節性關係有趕工必要，經勞工或工會同意
13 照常工作者，亦同，勞基法第24條、第37條第1項、第39條
14 分別定有明文，而所稱「加倍發給」，係指假日當日工資照
15 給外，再加發1日工資。是勞工依雇主指示於國定假日、休
16 息日、例假日工作者，工資應加倍發給。又以時薪制計付勞
17 務報酬之勞工，關於例假日工資已折入約定報酬；關於國定
18 假日則未折入約定報酬。末按工資不得低於基本工資，則工
19 資可由勞雇雙方自行議定之，勞基法第21條第1項定有明
20 文。

21 2.查，原告主張兩造約定時薪為200元云云，惟其就此主張並
22 未舉證以實其說，自不可採，業經本院認定如前，依兩造不
23 爭執原告任職期間之出勤表〔兩造不爭執事項(七)、5.〕，則
24 工資數額若未低於勞動部所核定之基本工資及以基本工資為
25 基準計算出之延長工時工資之總和，勞雇雙方即應受此合意
26 之拘束。依勞動部所頒訂之基本工資，依序調整情形如附表
27 一「法定最低工資額」欄所示，而兩造不爭執原告每日上班
28 10小時〔兩造不爭執事項(二)〕，又原告平日及休假日之出勤
29 天數分別如附表一「平日工作日數」、「休假日工作日數」
30 等欄所示，則以此計算，原告每月平日及休假日加班費應如
31 附表一「小計」欄所示，扣除被告每月給付及曾給付原告如

01 附表一「應領薪資」、「扣減已付加班費」等欄所示金額
02 後，被告尚無積欠應給付予原告之加班費（如附表一「合
03 計」欄所示）。是原告請求被告加班費622,662元，即屬無
04 據。

05 (五)原告請求被告補提繳勞退金86,650元至原告設於勞保局之勞
06 退專戶，有無理由？

07 1.按雇主應為適用勞退條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於
08 勞保局設立之勞退專戶；雇主應為勞工負擔提繳之退休金，
09 不得低於勞工每月工資6%；雇主未依上開規定按月提繳或
10 足額提繳勞退金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損
11 害賠償；勞退條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項
12 分別定有明文。又勞退專戶該專戶內之本金及累積收益屬勞
13 工所有，僅於未符合同條例第24條第1項所定請領退休金規
14 定之前，不得領取；是雇主未依該條例之規定，按月提繳或
15 足額提繳勞退金者，將減損勞退專戶之本金及累積收益，勞
16 工之財產受有損害，自得依該條例第31條第1項規定請求損
17 害賠償，於勞工尚不得請領退休金之情形，亦得請求雇主將
18 未提繳或未足額提繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復原
19 狀（最高法院101年度台上字第1602號判決要旨參照）。另
20 按第1項至第3項所定每月工資及前項所定每月執行業務所
21 得，由中央主管機關擬訂月提繳分級表，報請行政院核定
22 之，勞退條例第14條第5項定有明文。

23 2.查，有關原告勞退金提繳情形，依勞保局113年3月8日保退
24 二字第11313050670號函檢附原告之勞退專戶明細資料（本
25 院卷二39-43頁）所載，及勞動部分別於109年1月1日、110
26 年1月1日、111年1月1日（112年適用）公布生效之勞退金月
27 提繳分級表，計算被告應提繳部分詳如附表二「合計」欄所
28 示，則原告得請求被告依法應補提繳此部分勞退金至其設於
29 勞保局之勞退專戶，為有理由，應予准許。逾此範圍之請
30 求，為無理由，應予駁回。

31 (六)原告請求確認兩造間僱傭關係存在，被告並應自112年7月27

01 日起至原告復職日止，按月於次月10日給付原告32,000元本
02 息，並按月提繳1,584元至原告之勞退專戶，有無理由？

03 1.承前所述，被告於112年7月25日依勞基法第12條第1項第2款
04 規定以系爭存證信函解僱原告既不合法，則原告請求確認兩
05 造間僱傭關係存在，即屬有據，應予准許。

06 2.另按僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍
07 得請求報酬；債務人非依債務本旨實行提出給付者，不生提
08 出之效力。但債權人預示拒絕受領之意思或給付兼需債權人
09 之行為者，債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不能受領
10 者，自提出時起，負遲延責任。民法第487條前段、第235
11 條、第234條分別定有明文。又按債權人於受領遲延後，需
12 再表示受領之意，或為受領給付作必要之協力，催告債務人
13 給付時，其受領遲延之狀態始得認為終了。在此之前，債務
14 人無須補服勞務之義務，仍得請求報酬（最高法院92年度台
15 上字第1979號民事判決意旨同此見解）。查，被告於112年6
16 月29日通知世界先進公司三廠禁止原告進入廠區，為兩造所
17 不爭執〔兩造不爭執事項(六)〕，顯見被告有為預示拒絕受領
18 原告提供勞務之意思表示；原告於第二次行政調解時，請求
19 恢復僱傭關係，有桃園市政府勞資爭議調解紀錄可證（本院
20 卷一51頁），足見原告經被告預示拒絕受領其勞務，仍無去
21 職之意，且已將準備給付之事通知被告。而兩造間僱傭契約
22 仍存在，已認定如前，揆核諸上開規定，應認被告受領勞務
23 遲延。茲以原告自112年7月起已發生之薪資請求權，經扣除
24 被告已給付之薪資後，原告得請求被告給付如附表三編號2
25 「合計」欄所示金額，及按月給付如附表三編號3「合計」
26 欄所示金額，逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。另原
27 告得請求被告提繳如附表四編號2「合計」欄所示勞退金至
28 其勞退專戶，及按月提撥如附表四編號3「合計」欄所示金
29 額，逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。

30 3.按給付有確定期限者，債務人應自期限屆滿時起，負遲延責
31 任。遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法

01 定利率計算之遲延利息。民法第229條第1項、第233條第1項
02 分別定有明文。原告每月薪資係於次月10日給付，為雙方所
03 不爭執〔兩造不爭執事項(一)〕，已如前述，則本件薪資債權
04 為定有期限之給付，原告請求前開給付暨自各期應給付日翌
05 日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，亦屬有理。

06 五、綜上所述，被告依勞基法第12條第1項第2款規定終止兩造間
07 勞動契約為不合法，兩造間之僱傭關係仍屬存在，則原告請
08 求：(一)確認兩造間僱傭關係存在。(二)被告應給付原告12,995
09 元（如附表三編號2「合計」欄所示），及自112年9月11日
10 起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；另自112年9月1
11 0日起至原告復職日止，按月於次月10日給付原告28,195元
12 （如附表三編號3「合計」欄所示，後續如遇當年度法定基
13 本時薪調整，被告則應依當年度調整後之法定基本時薪乘上
14 原告實際出勤日數後之金額給付原告），及自各期應給付
15 日之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(三)被
16 告應補提繳38,004元（計算式：附表二「合計」欄之37,313
17 元＋附表四編號2「合計」欄之691元）至原告設於勞保局之
18 勞退專戶；另自112年9月1日起，按月提繳1,728元（如附表
19 四編號3「合計」欄所示，後續被告應依原告每月實際應領
20 薪資計算當月應提繳勞退金之金額）至原告設於勞保局之勞
21 退專戶，均為有理由，應予准許；至逾此範圍之請求，為無
22 理由，應予駁回。又本判決主文第2至5項係法院就勞工之請
23 求為被告即雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規
24 定，應依職權宣告假執行，並依同條第2項規定，酌定相當
25 擔保金額同時宣告被告預供擔保後得免為假執行，所以分別
26 宣告如主文第8、9項所示。再本院前開依職權宣告假執行部
27 分，原告雖陳明願供擔保後聲請宣告假執行，惟此乃促請法
28 院職權發動而已，本院自無庸就其聲請而為准駁之裁判；至
29 原告敗訴部分，其假執行之聲請即失所附麗，應併予駁回，
30 附此敘明。

31 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，核

與判決結果不生影響，因此不逐一論述，併此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：勞動事件法第15條、民事訴訟法第79條。

中華民國 113 年 7 月 15 日
勞動法庭 法官 謝志偉

正本係照原本作成。

如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（須附繕本）。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

書記官 邱淑利

中華民國 113 年 7 月 15 日
以下附表金額均為新臺幣(元)，元以下四捨五入。

附表一：法院計算原告得請求短付工資之金額										
年月	法定最低工資 (A)	上班總日數 (本院卷一215、217頁；卷二73-115、121-123頁)	平日工作日數 (B) (本院卷二73、75頁)	平日工資及加班費 $C = (8\text{時} \times A \times B) + (2\text{時} \times A \times B \times 1.34)$	休假日工作日數 (D) (本院卷二73、75頁)	國定假日加班費 $E = 2 \times [(8\text{時} \times A \times D) + (2\text{時} \times A \times D \times 1.34)]$	小計 (F=C+E)	應領薪資 (G) (本院卷一000-000、353頁；卷二57-73頁)	扣減已付加班費 (H) (本院卷一37、139、353頁)	短付加班費 (I=F-G-H)
109/2	158元	13	13	21,937元			21,937元	23,140元		-1,203元
109/3	158元	27	27	45,561元			45,561元	49,810元		-4,249元
109/4	158元	26	24	40,499元	2	6,750元	47,248元	47,880元		-632元
109/5	158元	27	27	45,561元			45,561元	49,810元		-4,249元
109/6	158元	26	26	43,873元			43,873元	47,880元		-4,007元
109/7	158元	26	26	43,873元			43,873元	47,880元		-4,007元
109/8	158元	26	26	43,873元			43,873元	47,880元		-4,007元
109/9	158元	24	24	40,499元			40,499元	44,020元		-3,521元
109/10	158元	26	24	40,499元	2	6,750元	47,248元	47,880元		-632元
109/11	158元	24	24	40,499元			40,499元	44,020元		-3,521元
109/12	158元	25	25	42,186元			42,186元	45,950元		-3,764元
110/1	160元	26	25	42,720元	1	3,418元	46,138元	52,000元		-5,862元
110/2	160元	23	19	32,467元	4	13,670元	46,138元	46,000元		138元
110/3	160元	25	25	42,720元			42,720元	50,000元		-7,280元
110/4	160元	25	24	41,011元	1	3,418元	44,429元	50,000元		-5,571元
110/5	160元	24	24	41,011元			41,011元	48,000元		-6,989元
110/6	160元	25	25	42,720元			42,720元	50,000元		-7,280元
110/7	160元	19	19	32,467元			32,467元	30,400元		2,067元
110/8	160元	22	22	37,594元			37,594元	35,200元		2,394元
110/9	160元	18	18	30,758元			30,758元	28,800元		1,958元
110/10	160元	17	17	29,050元			29,050元	27,200元		1,850元
110/11	160元	21	21	35,885元			35,885元	33,600元		2,285元
110/12	160元	22	22	37,594元			37,594元	35,200元		2,394元
111/1	168元	19	19	34,091元			34,091元	34,200元		-109元
111/2	168元	12.5	12.5	22,428元			22,428元	22,500元		-72元
111/3	168元	23	23	41,268元			41,268元	41,400元		-132元
111/4	168元	23	23	41,268元			41,268元	41,400元		-132元

(續上頁)

01

111/5	168元	21	21	37,679元			37,679元	37,800元		-121元
111/6	168元	21	21	37,679元			37,679元	37,800元		-121元
111/7	168元	21	21	37,679元			37,679元	37,800元		-121元
111/8	168元	23	23	41,268元			41,268元	41,400元		-132元
111/9	168元	21	21	37,679元			37,679元	37,800元		-121元
111/10	168元	20	20	35,885元			35,885元	36,000元		-115元
111/11	168元	22	22	39,473元			39,473元	39,600元		-127元
111/12	168元	17	17	30,502元			30,502元	30,600元		-98元
112/1	176元	20	18	33,834元	2	7,519元	41,353元	38,000元		3,353元
112/2	176元	19	18	33,834元	1	3,759元	37,594元	36,100元		1,494元
112/3	176元	23	23	43,233元			43,233元	43,700元		-467元
112/4	176元	22	22	41,353元			41,353元	41,800元	10,384元	-10,831元
112/5	176元	15	15	28,195元			28,195元	28,500元	7,080元	-7,385元
112/6	176元	13	13	24,436元			24,436元	24,700元	6,136元	-6,400元
112/7	176元	15	15	28,195元			28,195元	28,500元	7,080元	-7,385元
合計										-82,713元

02

附表二：法院計算原告得請求補提繳勞退金之金額

年月	應領薪資(扣除勞動節、 端午節、春節、年度結 算、介紹費等獎金) (本院卷○000-000、21 5、217、353頁；卷三57- 73頁) (A)	應補加班費 (B) (如附表一)	應領薪資 (C=A+B)	應提繳勞退 金工資 (D)	應提撥勞退金 額 (E=D×6%)	雇主已提撥 勞退金額 (F) (本院卷○000- 000、177-185 頁；卷二41-43 頁)	短提金額 (G=E-F)
109/2 (16日到職)	23,140元	—	23,140元	23,800元	689元 (23,800元×0. 06×14/29)	714元	-25元
109/3	49,810元	—	49,810元	50,600元	3,036元	1,428元	1,608元
109/4	47,880元	—	47,880元	48,200元	2,892元	1,891元	1,001元
109/5	49,810元	—	49,810元	50,600元	3,036元	2,634元	402元
109/6	47,880元	—	47,880元	48,200元	2,892元	2,011元	881元
109/7	47,880元	—	47,880元	48,200元	2,892元	3,036元	-144元
109/8	47,880元	—	47,880元	48,200元	2,892元	3,036元	-144元
109/9	44,020元	—	44,020元	45,800元	2,748元	3,036元	-288元
109/10	47,880元	—	47,880元	48,200元	2,892元	1,995元	897元
109/11	44,020元	—	44,020元	45,800元	2,748元	1,557元	1,191元
109/12	45,950元	—	45,950元	48,200元	2,892元	0元	2,892元
110/1	52,000元	—	52,000元	53,000元	3,180元	0元	3,180元
110/2	46,000元	138元	46,138元	48,200元	2,892元	0元	2,892元
110/3	50,000元	—	50,000元	50,600元	3,036元	0元	3,036元
110/4	50,000元	—	50,000元	50,600元	3,036元	0元	3,036元
110/5	48,000元	—	48,000元	48,200元	2,892元	0元	2,892元
110/6	50,000元	—	50,000元	50,600元	3,036元	0元	3,036元
110/7	30,400元	2,067元	32,467元	33,300元	1,998元	702元	1,296元
110/8	35,200元	2,394元	37,594元	38,200元	2,292元	950元	1,342元
110/9	28,800元	1,958元	30,758元	31,800元	1,908元	950元	958元
110/10	27,200元	1,850元	29,050元	30,300元	1,818元	950元	868元
110/11	33,600元	2,285元	35,885元	36,300元	2,178元	950元	1,228元
110/12	35,200元	2,394元	37,594元	38,200元	2,292元	950元	1,342元
111/1	34,200元	—	34,200元	34,800元	2,088元	950元	1,138元
111/2	22,500元	—	22,500元	23,100元	1,386元	950元	436元
111/3	41,400元	—	41,400元	42,000元	2,520元	2,088元	432元
111/4	41,400元	—	41,400元	42,000元	2,520元	2,088元	432元
111/5	37,800元	—	37,800元	38,200元	2,292元	2,088元	204元

(續上頁)

01

111/6	37,800元	—	37,800元	38,200元	2,292元	2,088元	204元
111/7	37,800元	—	37,800元	38,200元	2,292元	2,088元	204元
111/8	41,400元	—	41,400元	42,000元	2,520元	2,088元	432元
111/9	37,800元	—	37,800元	38,200元	2,292元	2,292元	0元
111/10	36,000元	—	36,000元	36,300元	2,178元	2,292元	-114元
111/11	39,600元	—	39,600元	40,100元	2,406元	2,292元	114元
111/12	30,600元	—	30,600元	31,800元	1,908元	1,604元	304元
112/1	38,000元	3,353元	41,353元	42,000元	2,520元	2,088元	432元
112/2	36,100元	1,494元	37,594元	38,200元	2,292元	2,088元	204元
112/3	43,700元	—	43,700元	43,900元	2,634元	2,292元	342元
112/4	41,800元	—	41,800元	42,000元	2,520元	2,292元	228元
112/5	28,500元	—	28,500元	28,800元	1,728元	2,292元	-564元
112/6	24,700元	—	24,700元	25,250元	1,515元	1,728元	-213元
112/7 (26日離職)	28,500元	—	28,500元	28,800元	1,449元 (28,800元×0.06×26/31)	1,728元	-279元
合計							37,313元

備註：到職日及離職日未滿1個月，當月「應提撥勞退金額」欄之金額按天數計算。

02

附表三：法院計算原告得請求按月給付工資之期間及金額						
編號	年月	法定最低工資額 (A)	112年5月起轉為清潔人員，每月工作15天 (本院卷二20-21頁) (B)	平日工資及加班費 $C = (8\text{時} \times A \times B) + (2\text{時} \times A \times B \times 1.34)$	被告已給付薪資及加班費 (D) (本院卷一139、353頁；卷三73頁)	合計 (E=C-D)
1	112/7	176元	15	28,195元	28,500元	-305元
2	112/8	176元	15	28,195元	15,200元	12,995元
3	112/9	176元	15	28,195元	0元	28,195元

03

附表四：法院計算原告得請求按月提撥勞退金之期間及金額						
編號	年月	應領平日工資及加班費 (A) (如附表三)	應提繳勞退休金工資 (B)	應提撥勞退金額 (C=B×6%)	雇主已提撥勞退金額 (D) (本院卷二41-43頁)	合計 (E=C-D)
1	112/7	28,195元	28,800元	1,728元	1,728元	0元
2	112/8	28,195元	28,800元	1,728元	1,037元	691元
3	112/9	28,195元	28,800元	1,728元	0元	1,728元

備註：被告應補繳112年7月27日至同年月31日之勞退金為279元(計算式：28,800元×0.06×5/31)，惟其當月已提撥足額(如附表二「112/7」欄所示)。