

臺灣臺北地方法院民事判決

112年度勞簡字第96號

原告 高泳富

訴訟代理人 林景瑩律師（法扶律師）

被告 私立再興高級中學附設臺北市幼兒園

法定代理人 柯文柔

訴訟代理人 孫慧芳律師

侯少鈞律師

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國112年3月5日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣壹萬零伍佰壹拾捌元，及自民國一百一十二年七月二十七日起至清償日止，按週年利率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六，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行；但被告如以新臺幣壹萬零伍佰壹拾捌元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序部分：

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、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款定有明文。查本件原告起訴時聲明為「被告應給付原告新臺幣（下同）17萬3169元，及其中2萬0235元自民國108年6月16日起，其中15萬2934元自起訴狀繕本送達翌日起均至清償日止，按年息5%計算之利息」（見本院卷第9頁），嗣於112年11月13日以民事辯論意旨狀變更請求金額為「被告應給付原告16萬4606元，及其中3萬6155元自108年6月16日起、其中15萬2934

01 元自民事起訴狀繕本送達翌日起，均至清償日止，按週年利
02 率5%計算之利息」（見本院卷第121頁），核屬減縮應受判
03 決事項聲明之情形，揆諸首開規定，自應准許。

04 貳、實體部分：

05 一、原告主張：

06 (一)緣原告於101年10月1日起受聘於被告，擔任交通車駕駛，約
07 定工作時間為每週一至週五，上午6時50分至8時30分、下午
08 3時至7時30分，於108年5月16日兩造勞動契約終止前之每月
09 工資為3萬0550元。嗣原告於000年0月間經診斷罹患鼻咽惡
10 性腫瘤，故於同年7月至9月間陸續請病假治療與休養，後原
11 告於同年9月18日回診，經醫師診斷身體狀況已恢復，並可
12 回復正常上班狀況。詎被告卻以原告前有罹患疾病恐仍需休
13 養為由，單方面將原告每日駕駛交通車之原工作內容調整為
14 需視每日有無代班人力需求而定，倘當日毋需他人代班駕駛
15 交通車，或被告未安排原告代班，則原告該日即無法駕駛交
16 通車，並以無薪事假之方式辦理，被告並事先準備好空白假
17 單，要求原告先行簽名，其餘日期及請假期間，則由被告事
18 後填載。原告因此自107年10月起每月工資均減少1萬餘元，
19 收入幾難以支付其開銷，遂而至其他幼兒園代班1日交通車
20 駕駛。惟被告於108年5月6日告知原告至其他幼兒園駕駛交
21 通車之行為違規，嗣依照勞動基準法（下稱勞基法）第11條
22 第4款之規定於108年5月16日終止兩造間勞動契約，辦理原
23 告勞保之退保，並開立非自願離職證明書，於次日給付108
24 年5月份工資1萬5920元及資遣費6萬5062元共8萬0982元。原
25 告就被告單方變更兩造間之勞動契約致降低每月工資，且有
26 資遣費差額及預告工資未給付等情，聲請調解而不成立。

27 (二)本件請求金額：

28 1.工資差額：

29 被告單方以原告請事假為由，扣除107年10月工資1萬1458
30 元、11月工資1萬7227元、12月工資5067元、108年1月工資1
31 萬8330、2月工資1萬5275元、3月工資2萬0367元、4月工資2

01 萬0367元，合計10萬8091元。被告未經原告同意片面減少原
02 告駕駛交通車之時間，並實質減少原告每月工資，應屬受領
03 遲延，原告自得依民法第487條、勞基法第22條第2項前段規
04 定，請求被告給付工資差額。

05 2.預告工資：

06 又原告自101年10月1日到職，至108年5月16日已任職6年7月
07 又16日，依勞基法第16條第1項第3款規定，應給予30日預告
08 期間；惟被告係於108年5月6日方通知原告，被告雖稱原告
09 早於108年4月24日已請謀職假，可知原告早已知悉資遣一
10 事，然請假單並非原告實際之請假情況，故無從據以認定原
11 告早已預告資遣。被告於108年5月6日時預告原告，未依法
12 給予30日預告期間，則依同條第3項規定，自應給付剩餘20
13 日之預告期間工資2萬0360元【計算式： $(30,550 \div 30) \times 20 = 20,360$ 】。
14

15 3.資遣費差額：

16 再原告每月平均工資應為3萬0550元，原告據此得請求之資
17 遣費即為10萬1217元【計算式： $30,550 \times \{6 + [(7+16/31) \times 1/2]\} \times 1/2 = 101,217$ 】，而被告僅給付6萬5062元，自應再給付
18 原告差額3萬6155元（計算式： $101,217 - 65,062 = 36,155$ ），
19 及自108年6月16日起計算之利息。
20

21 4.為此，爰依勞基法第16條及依勞工退休金條例（下稱勞退條
22 例）第12條第1、2項規定，請求被告應再給付預告期間工資
23 2萬0360元，及給付資遣費差額3萬6155元暨自108年6月16日
24 起計算之利息。

25 (三)對被告抗辯之陳述：原告固曾於000年0月間經診斷罹患鼻咽
26 惡性腫瘤，並在同年7月至9月間請病假治療與休養，而在休
27 養及治療後，原告於107年9月18日業經醫師診斷原告身體狀
28 況恢復程度已可回到工作崗位，足見原告身體狀況並非無法
29 負擔原先之交通車駕駛工作。被告所提之保險紀錄表，除無
30 法釐清駕駛人員、肇事原因和情況等節外，亦難認此與原告
31 於107年10月以後是否能安全駕駛一事有關，故於原告已經

01 康復之情況下，實無理由會與被告協商變更其工作內容。被
02 告係先內部決定調整原告之工作內容，方將上述決定結果之
03 簽呈交由原告簽收，原告當時於被告要求下簽名，僅為表示
04 簽收到上開簽呈，並無同意被告調動原告之工作內容和工
05 資，或變更兩造間之勞動契約；從而原告並無與被告合意於
06 107年10月5日回復工作後，以排班方式出勤，且未出勤之工
07 作日改以事假方式辦理扣薪等語。

08 (四)並聲明：1.被告應給付原告16萬4606元，及其中3萬6155元
09 自108年6月16日起、其中15萬2934元自民事起訴狀繕本送達
10 翌日起，均至清償日止，按週年利率5%計算之利息。2.願
11 供擔保，請依職權宣告假執行。

12 二、被告則以：

13 (一)原告自101年10月1日起，受僱於被告擔任交通車駕駛，並於
14 108年5月16日離職，離職前約定工資為3萬0550元。原告駕
15 駛車牌號碼「4592-YK」之交通車於107年3月16日、同年6月
16 15日曾發生2次交通車事故而辦理保險出險理賠紀錄，嗣於
17 同年0月間原告經診斷罹患鼻咽惡性腫瘤，故於同年7月至9
18 月間陸續請病假治療與休養，同年10月5日因病假期滿而回
19 復上班。然被告考量原告於罹癌前即有不能安全駕駛情事，
20 基於保障幼童乘車安全為優先考量，在無法確認原告身體恢
21 復狀況是否已可安全駕駛娃娃車載送學童之情形下，原告依
22 幼兒教育及照顧法第31條第1、2項、幼童專用車及駕駛管理
23 辦法第11條第3項之規定，有義務令原告暫停駕駛工作，故
24 建議原告先改工友職務復職，惟經原告試行工作數日後，以
25 工作時間缺乏彈性予以拒絕調任工友職務。經兩造於000年0
26 0月間商議後，遂達成原告改以排班方式出勤之合意，未出
27 勤之工作日，則以事假辦理請假扣薪，以兼顧原告擔任交通
28 車駕駛意願與幼兒園學童之安全保障，且該折衷辦法業經原
29 告於107年11月15日簽署同意。嗣被告卻發現原告有至他校
30 兼職情形，顯然已重大違反兩造間禁止兼職之約定，然考量
31 原告任職已久、身體健康等因素，遂改依勞基法第11條第4

01 項規定，由被告園長於108年4月16日逕向原告預告於30日後
02 (即同年5月16日)終止兩造間之勞動契約，並於108年5月1
03 7日依法給付資遣費計6萬5062元，以及108年5月薪資1萬592
04 0元，共計8萬0982元，並開立非自願離職證明書予原告。

05 (二)依勞工請假規則及行政院勞工委員會函釋意旨，員工請事假
06 期間不給付工資，因此扣除事假工資後之工資餘額不得低於
07 扣除因請假而未發之每日基本工資後之餘額。故被告自107
08 年10月起至108年5月16日止給付原告因請事假而扣薪之工資
09 均依循上開規則，縱低於最低工資要求，並無不法，亦無短
10 發。原告主張被告提出之員工請假單，僅簽名而內容均非其
11 所填載，然依通常情形，員工請假單均是員工先行填載完畢
12 後，方交由主管或人事單位簽核，況原告所請之假別均為謀
13 職假，此係原告考量自身謀職需求，而預為向被告請假，故
14 原告既無法舉證其主張為真實，且其主張亦有違常理，不足
15 為採。

16 (三)原告自101年10月1日到職，至108年5月16日已任職6年7月又
17 16日，依勞基法第16條第1項第3款應給予30天之資遣預告期
18 間。依原告於108年4月15日向被告提出請假單紀錄，可知原
19 告分別於同年4月24日、4月25日、4月30日、5月2日、5月7
20 日、5月8日、5月14日、5月15日安排謀職假，顯見原告於同
21 年4月15日前即已知悉資遣預告，否則原告無法事前做謀職
22 假之安排，故原告主張被告於同年5月6日始為資遣預告，顯
23 與事實不符。是被告至少於108年4月16日前即向原告為資遣
24 預告，則自同年4月16日至5月16日間共計30日，符合勞基法
25 第16條第1項第3款規定，且原告於該期間仍任職於被告並領
26 有薪資，故原告稱被告短發20日預告工資，並請求差額2萬0
27 360元，洵屬無據。另被告業經原告同意調整其工作時間，
28 因而原告請事假休養時，被告依雙方約定得不予支薪，故原
29 告自107年10月起每月應領工資應為每月約定薪資(底薪+年
30 資津貼)扣除事假不支薪之數額。再依勞基法第2條第4款、
31 勞基法施行細則第2條第1款規定，應以108年5月16日前6個

01 月領得工資總額計算平均工資，並以此基礎計算資遣費數
02 額。而被告當時因內部資料記載錯誤，誤植原告年資為7年4
03 月又15日、原告108年4月應領薪資為2萬1385元，並以此誤
04 算原告平均工資為1萬7644元，從而計算原告資遣費為6萬50
05 62元【計算式： $17,644 \times 7 + 2 + 17,644 \times [(4 \times 30 + 15) \div 360] \div 2$ 】

06 。是經確認後原告108年4月應領薪資實為1萬0183元，其平
07 均工資實為1萬5777元，且原告年資實為6年7月又16日，故
08 正確應發放之資遣費應為5萬2284元【計算式： $15,777 \times 6 + 2 +$
09 $15,777 \times [(7 \times 30 + 16) \div 360] \div 2$ 】，被告因內部資料誤載，致溢
10 發1萬2778元資遣費予原告，益證被告並無短發資遣費之情
11 形等語。

12 (四)並聲明：1.原告之訴駁回。2.如受不利判決，願供擔保請准
13 宣告免為假執行。

14 三、兩造不爭執事項（見本院卷第139至140頁，並依判決格式修
15 正或刪減文句）：

16 (一)原告自101年10月1日起至108年5月16日止，受僱於被告擔任
17 交通車駕駛，經被告終止勞動契約前之約定工資為每月3萬0
18 550元。

19 (二)原告於107年7月至9月間因罹患鼻咽惡性腫瘤，而請病假治
20 療及休養，並於107年10月5日因病假期滿恢復工作。

21 (三)被告因原告有至他校兼職交通車駕駛情形原擬予解僱處分，
22 嗣於108年5月16日依勞基法第11條第4款規定，終止兩造間
23 勞動契約，並開立非自願離職證明書予原告。

24 (四)被告於108年5月17日給付原告108年5月工資1萬5920元、資
25 遣費6萬5062元，合計給付8萬0982元。

26 四、得心證之理由：

27 原告主張被告未經同意變更兩造間之勞動契約致降低其每月
28 工資，且有資遣費及預告工資差額未給付等語，均為被告否
29 認，並執上詞置辯。則本件所應審究爭點厥為：(一)原告請
30 求短付之工資差額有無理由？若有，金額為若干？(二)原告
31 請求預告工資及資遣費差額有無理由？若有，金額為若干？

01 (一)原告請求短付之工資差額有無理由？若有，金額為若干？

02 1.按勞工請假規則第7條規定：「勞工因有事故必須親自處理
03 者，得請事假，1年內合計不得超過14日。事假期間不給工
04 資」。復依行政院勞工委員會77年7月26日（77）臺勞動二
05 字第14423號函意旨，若雇主原擬發給之工資有達法定基本
06 工資數額，僅因勞工當月有請假或缺勤事實，而於扣除請假
07 期間相應之工資額後，致生低於法定基本工資之結果者，仍
08 無違反勞基法第21條第1項規定之可言。

09 2.查被告就原告前因病治療休養而於107年10月5日回復上班後
10 ，工作內容有所調整乙事，於107年11月6日內部簽核：「…
11 107學年度第一學期，因幼生搭乘人數減少，除放學維持10
12 輛車之外，早上交通車發車數量為9輛，故交通車正職駕駛
13 人力多出一員。辦法：一、考量幼兒園交通車駕駛高詠富先
14 生病癒後恢復穩定，但仍須持續觀察駕駛狀況，故建議於本
15 學期調整高員工作內容，並同意於本學期無派車、活動支援
16 等工作拾予以事假休養（無薪）。二、高員本學期工作內容
17 及薪資調整如下：1.依正常月薪給薪，無派車及活動支援
18 時，需填寫假單以事假辦理扣薪。2.本園若遇活動及校外教
19 學將優先排入支援，如當日無代理車班則依正常日薪給付，
20 如當日有代理車班則比照其他駕駛發放加班費」（下稱系爭
21 簽呈）後，層轉校長於107年11月7日核定，復經原告於107
22 年11月15日在該簽呈簽名等情，有系爭簽呈影本附卷可稽
23 （見本院卷第41、79頁）。是原告雖主張本件係由被告片面
24 決定原告之工作條件內容云云，衡情亦諒得悉其內心對此有
25 所不滿及委屈，惟觀諸其原先改工友職務復職數日而予拒絕
26 調任，嗣由被告提出暫以排班方式出勤、未出勤日以事假不
27 給薪之調整工作條件後，並非不能就被告所提此變更勞動條
28 件之要約再予拒卻，嗣顯係經考量評估後，始於系爭簽呈上
29 簽認；復參以其嗣後亦確以此條件繼續工作並領取薪資而未
30 表示反對之情，則依社會一般通念，堪認原告於107年11月1
31 5日時已同意被告調整工作條件之要約，雙方對此確已達成

01 合意，故於扣減事假日數後縱生原告月薪低於法定基本工資
02 之結果，揆諸首揭說明，亦於法無違。

03 3.然應辨明者係，細繹系爭簽呈「107年度第一學期」、「本
04 學期調整高員工作內容」、「高員本學期工作內容及薪資調
05 整如下」等文義用詞，足徵兩造對於調整勞動條件之期限僅
06 合意至107學年第一學期即108年1月止，第二學期即108年2
07 月以後並未見被告舉證原告尚有於斯時後再度同意被告要約
08 變更勞動條件之情事，則兩造間勞動關係當應恢復為原契約
09 約定。從而，原告主張被告給付於108年2月後之工資差額自
10 屬有據，即其工資108年2月差額1萬5275元、3月差額2萬036
11 7元、4月差額2萬0367元（見本院卷第95至99頁之被告工友
12 及交通車人員薪津表），合計5萬6009元部分（計算式：1萬
13 5275元+2萬0367元+2萬0367元=5萬6009元），為有理由。至
14 原告所主張之因工資減少、收入難以支付開銷始至其他幼兒
15 園代班等語，固已指明被告僅予原告比例計算工資卻要求其
16 不得兼職，其等約定已有致原告不足維持生活之嫌，惟原告
17 本件既僅就工資等之差額為請求，而未爭執意思表示瑕疵或
18 係被告終止契約之效力，則核與本件爭點仍屬貳事，併此敘
19 明。

20 (二)原告請求預告期間工資及資遣費差額有無理由？若有，金額
21 為若干？

22 1.按平均工資，謂計算事由發生之當日前6個月內所得工資總
23 額除以該期間之總日數所得之金額，勞基法第2條第4款前段
24 定有明文。查兩造不爭執原告任職至108年5月16日止（參不
25 爭執事項(一)），則往前回溯6個月應自107年11月17日起
26 算；又於107學年第一學期期間，如前所述應認兩造已合意
27 原告以排班方式出勤，未出勤日以事假不給薪辦理，則被告
28 據此核算予原告之107年11月17日起至108年1月份止之工資
29 數額均足採認，認列如附表1編號1至3；至108年2月起仍應
30 恢復為原勞動契約約定，均以月薪3萬0550元認列如附表4至
31 7，則原告之月平均工資應為2萬5024元（計算式：附表合計

01 欄所示之15萬0143元÷6月=2萬5024元，元以下四捨五入，下
02 同)。

03 2.預告期間工資差額部分：

04 (1)按雇主依第11條或第13條但書規定終止與繼續工作3個月
05 以上1年未滿、1年以上3年未滿、3年以上之勞工間勞動契
06 約者，應分別於10日、20日、30日前預告之；雇主未依規
07 定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資，此為
08 勞基法第16條第1項第1項、第3項所明定。另勞工於接到
09 前項預告後，為另謀工作得於工作時間請假外出；其請假
10 時數，每星期不得超過2日之工作時間，請假期間之工資
11 照給，同條第2項復有明文。

12 (2)原告此部分係主張被告於108年5月6日方通知原告終止勞
13 動契約，未依法給予30日預告期間，應補足其剩餘20日之
14 預告工資等語。查原告於被告101年10月1日起至108年5月
15 16日任職期間（參不爭執事項(一)）共6年7月餘，屬繼續
16 工作3年以上之勞工，依前揭規定被告應於終止勞動契約
17 前30日前預告之。被告雖抗辯係因原告前已安排謀職假，
18 顯於108年4月15日前即已知悉資遣預告云云，並提出謀職
19 假請假單4份為證（見本院卷第81至84頁），然查被告係
20 因於108年5月5日發現原告有於翌（6）日至其他幼兒園代
21 班駕駛交通車乙情，始要求原告自同年7日至16日止不得
22 進行校外下班同業兼職，並與原告合意於同年月16日資遣
23 離職之事實，有原告離職申請書、被告司機群組對話紀錄
24 截圖、聲明書影本等在卷足憑（見本院卷第75、133、135
25 頁），堪信原告前開主張被告係於108年5月6日始為通知
26 終止勞動契約等詞為真；另依勞基法第16條第2項固規定
27 雇主於預告終止契約後有給與勞工謀職假之義務，惟難以
28 有給與謀職假之舉反推雇主有預告勞工終止契約之事實，
29 則被告既無法對有於108年4月15日前向原告為資遣預告乙
30 節再舉證以實其說，其上揭所辯即難採憑。從而，原告請
31 求被告給付之20日預告期間工資應屬有理，其得再請求差

01 額為1萬6590元（計算式：15萬0143元÷181日×20日=1萬65
02 90元）。

03 3.資遣費差額部分：

04 (1)按勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作
05 年資，於勞動契約依勞動基準法第11條、第13條但書、第
06 14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定
07 終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給2分
08 之1個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發
09 給6個月平均工資為限，不適用勞基法第17條之規定，勞
10 退條例第12條第1項定有明文。

11 (2)查原告於101年10月1日至108年5月16日受僱於被告，被告
12 係依勞基法第11條第4款規定終止兩造間勞動契約（參不
13 爭執事項(三)），原告自得依勞退條例第12條第1項規定
14 之計算方式請求被告給付資遣費，而原告月平均工資業經
15 本院前所審認為2萬5024元，並依年資6年7月16日計算，
16 其資遣基數即為3又113/360基數，資遣費應為8萬2927元
17 （計算式：2萬5024元×〈3+113/360〉=8萬2927元，可參
18 本院卷第187頁之資遣費試算表）。經扣減被告已給付之
19 資遣費6萬5062元（參不爭執事項(四)）後，被告尚應給
20 付差額1萬7865元。

21 (三)綜上，原告得請求被告給付總額為9萬0464元（計算式：5萬
22 6009元+1萬6590元+1萬7865元=9萬0464元）；逾此範圍之請
23 求，則屬無據。末按依勞退條例第12條第1項規定計算之資
24 遣費，應於終止勞動契約後30日內發給。給付有確定期限
25 者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任。給付無確定期限
26 者，債務人於債權人得請求給付時，經其催告而未為給付，
27 自受催告時起，負遲延責任。其經債權人起訴而送達訴狀，
28 或依督促程序送達支付命令，或為其他相類之行為者，與催
29 告有同一之效力。又遲延之債務，以支付金錢為標的者，債
30 權人得請求依法定利率計算之遲延利息，但約定利率較高
31 者，仍從其約定利率；應付利息之債務，其利率未經約定，

01 亦無法律可據者，週年利率為5%。勞基法第17條第2項、民
02 法第229條第1、2項、第233條第1項、第203條各有明文。查
03 資遣費既如上規定應於終止勞動契約後30日內履行，被告即
04 應於該期限內發給之，否則期限屆滿起即應負遲延責任，是
05 原告依此請求資遣費差額1萬7865元應於108年6月16日起算
06 法定利率5%計算之遲延利息，即屬有據；另其餘數額7萬25
07 99元部分，原告請求自民事起訴狀繕本送達翌日即112年7月
08 27日（見本院卷第57頁之送達證書）起至清償日止之法定遲
09 延利息，揆諸前揭規定亦應准許。

10 五、綜上所述，原告依兩造間勞動契約約定、勞基法第16條第1
11 項、第3項、第22項第2項前段、勞退條例第12條規定，請求
12 被告給付9萬0464元，及其中1萬7865元自108年6月16日起、
13 其中7萬2599元自112年7月27日起，均至清償日止按週年利
14 率5%計算之利息，為有理由，應予准許；逾此範圍之請
15 求，則屬無據，應予駁回。

16 六、本件係勞工之給付請求訴訟，就勞工即原告勝訴部分，依勞
17 動事件法第44條第1項、第2項規定，本院應依職權宣告假執
18 行，原告雖陳明願供擔保聲請假執行，然僅促使法院職權發
19 動，本院不受其拘束，無再命原告提供擔保之必要，亦不另
20 為准駁之諭知；同時宣告被告得供擔保而免為假執行，並酌
21 定相當之金額。至原告其餘假執行之聲請，因訴之駁回而失
22 所依據，不予准許。

23 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

24 中 華 民 國 113 年 3 月 29 日
25 勞 動 法 庭 法 官 楊 承 翰

26 以上正本係照原本作成。

27 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
28 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

29 中 華 民 國 113 年 3 月 29 日
30 書 記 官 馮 姿 蓉

01
02

附表：

編號	期間 (民國)	應付工資 (新臺幣)	工資數額證據出處
1	107年11月17 日至11月30日	5067元	本院卷第68、91頁
2	107年12月份	2萬5333元	本院卷第68、89頁
3	108年1月份	1萬2325元	本院卷第68、93頁
4	108年2月份	3萬0550元	不爭執事項(一)
5	108年3月份	3萬0550元	不爭執事項(一)
6	108年4月份	3萬0550元	不爭執事項(一)
7	109年5月1日 至5月16日	1萬5768元	不爭執事項(一)， 期間按比例計算式 為3萬0550元×16日/ 31日=1萬5768元
合計	181日	15萬0143元	