

臺灣桃園地方法院民事判決

113年度勞簡字第43號

原告 邵愛萍

被告 永平學校財團法人桃園市私立永平工商高級中等學校

法定代理人 胡劍峯

訴訟代理人 蕭芳樺

沈政雄律師

上列當事人間請求給付薪資等事件，本院於民國113年10月22日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序事項：

按簡易訴訟之訴狀送達後，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；調解經當事人合意而成立；調解成立者，與訴訟上和解有同一之效力。和解成立者，與確定判決有同一之效力，民事訴訟法第436條第2項、第255條第1項但書第3款、第416條第1項、第380條第1項分別定有明文。經查，原告於起訴時原聲明請求為：一、被告應給付原告新臺幣（下同）166,674元（含本俸差額76,083元、導師費差額31,319元、考績獎金差額59,272元，前開3項目之金額均已包含本金加利息），及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。二、願供擔保，請准宣告假執行（本院卷9、15頁），然兩造經本院於民國113年9月11日以113年度勞簡專調字第101號就原告起訴狀請求本俸差額76,083元調解成立，此有勞動調解程序筆錄、勞動調解筆錄（下稱系爭調解筆錄）在卷可稽（本院卷96、98、109-110頁），是本件僅以原告尚繫屬於

01 法院之聲明即導師費差額、考績獎金差額暨法定遲延利息等  
02 部分有無理由進行審理，合先敘明。後原告於同年10月7日  
03 以民事起訴狀就上開請求之導師費差額、考績獎金差額分別  
04 變更為26,000元、51,355元，並變更聲明為：一、被告應給付  
05 原告薪資差額77,355元，及自113年10月7日之民事起訴狀送  
06 達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息（如附表  
07 一「編號1」列所示）。二、被告應給付原告自欠薪日起計算  
08 至113年7月31日之利息13,237元（如附表一「編號2」列所  
09 示）。三、被告應給付原告遲延給付調解金額之利息10元。四、  
10 願供擔保，請准宣告假執行（本院卷119-121、154-155  
11 頁），嗣於同年月22日言詞辯論程序中被告訴訟代理人已當  
12 庭給付原告10元，則原告就前開變更後訴之聲明第3項不再  
13 請求（本院卷157頁），核屬減縮、擴張應受判決事項之聲  
14 明，依前揭說明，應予准許。

## 15 貳、實體事項：

16 一、原告主張：原告原受僱於被告，擔任之職務、到職日、退休  
17 日均詳如附表一所示。詎被告未依規定足額給付導師費、考  
18 績獎金，導致原告薪資短少如下：

19 (一)自108學年度（108年8月1日至109年7月31日）至109學年度  
20 （109年8月1日至110年7月31日），被告以原告所任導師之  
21 班級人數未滿35人（實際班級人數32人）為由，扣減原告導  
22 師費，然原告之導師義務如：班級衛生及秩序管理、暑期家  
23 庭訪問、導師運用課程、各處室交辦業務等，未因班級人數  
24 未滿35人而減輕，且各班班級人數之安排非原告事務範圍，  
25 負責單位為教務處及招生處，以此為由處罰原告實屬無由。  
26 依教師待遇條例（下稱待遇條例）第4條、第13條等規定，  
27 導師費屬教師薪給中之職務加給，職務加給亦為教師薪資中  
28 主要構成，且為保障教師生活之重要給與，惟被告未與原告  
29 討論及未經同意下，私自扣減原告該職務加給，經原告發現  
30 並抗議後，被告始通知此扣減為行政會議之決議，然原告非  
31 該會議之參與人，故此決議未經本人同意薪給調整，不應生

01 效，原告自得請求被告給付導師費差額及利息（詳如附表一  
02 編號2、附表二所示）。

03 (二)原告於110年7月因急性肝炎住院，於住院期間收到被告通  
04 知，自110年8月1日起需擔任2個班級導師，原告於考量身體  
05 狀況無法負荷後辦理退休離職，後被告於110年8月通知原告  
06 領取109學年度之成績考核通知書，惟原告於同年9至10月均  
07 未收到109學年度之考績獎金，經詢問被告後，被告以原告  
08 於同年8月1日退休為由拒絕給付。依公立高級中等以下學校  
09 教師成績考核辦法（下稱教師成績考核辦法）第4條、私立  
10 學校法施行細則（下稱系爭細則）第33條第4項等規定，被  
11 告應給付原告109學年度之考績獎金。另原告107、108學年  
12 度之考績獎金，應為1個月薪給，惟被告就107、108學年度  
13 之本俸皆缺額給付，致原告受領之考績獎金均未足額，故請  
14 求被告給付考績獎金差額及利息（詳如附表一編號2、附表  
15 三所示）。

16 (三)並聲明：如上開變更後之聲明所示。

## 17 二、被告則以：

18 (一)導師費部分：依待遇條例第13、14、17條等規定，兼任導師  
19 職務之加給，由私立學校準用前開條例第14條規定訂定，未  
20 與教師協議前，不得變更支給數額，107年1月起適用之公立  
21 國中小學教師俸額簡表，導師費為3,000元，故經依上開規  
22 定準用前開簡表，被告給付原告每月3,000元導師費並無短  
23 少。至原告主張先前給付為4,300元，未經其同意而調降班  
24 級人數未滿35人者，為3,000元，惟此係因近來學校招生人  
25 數不穩定，每班級人數多少不一，均一律4,300元，亦有不  
26 公平，故自108學年度起改以導師費支給視班級學生人數而  
27 不同發給標準(如附表四)，以茲公平，並促使導師能更加用  
28 心於學生人數較多之班級，且回歸至以公立學校教師標準為  
29 最低基準，並無不合理，如附表四之標準為原告所知情且全  
30 校教師均依此標準發給，原告每月領取薪資條後而無異議，  
31 且繼續擔任導師職務，應認為已同意如附表四之標準發給，

01 而原告108至109學年度擔任導師班級學生人數如附表四所  
02 示，無論依如附表四之標準或公立教師標準，均是給付3,00  
03 0元，並無短少或扣減，原告一方面於本俸、考績獎金主張  
04 比照公立教師之給付標準，另一方面於導師費之職務加給，卻  
05 又不主張按公立教師之給付標準而依被告所訂定之發給標  
06 準，復另爭執其應負責之事務範圍並未因班級人數未滿35人  
07 而減輕，主張應按先前數額給付，應屬無理。

08 (二)考績獎金部分：依勞動基準法（下稱勞基法）第2條第3款、  
09 勞基法施行細則第10條第2款、待遇條例第2條、第4條第7  
10 款、第18條第2項等規定，可知獎金指為獎勵教學及年度服  
11 務績效以激勵士氣之勉勵性、恩惠性給與，非屬教師勞動對  
12 價之經常性給與，與薪資之性質顯然有別，再者，私立學校  
13 教師之獎金，亦無應準用公立學校教師之強制規定。被告給  
14 付學校教職員考績獎金之發給標準詳如附表五，而原告自82  
15 年間任職於被告至110年間退休，發給標準自89年起迄今歷  
16 年均如此，亦為原告所知情而無異議接受續聘。原告於10  
17 7、108學年度，敘薪為625，以其當時之本俸1個月47,080  
18 元，即發給1個月本俸相同數額之考績獎金，並無短少，此  
19 為被告視教師教學工作及財務狀況所為給付，並無強制準用  
20 公立學校教師之依據，至109學年原告考核結果為「四條一  
21 款」（如附表五編號1），如未退休離職，其考績獎金亦是  
22 本俸1個月47,080元，惟因原告109學年度成績考核結果係於  
23 110年8月12日核定，此時始能基於存續之聘約關係而發生考  
24 績獎金之請求權，又因原告早於110年7月31日辦理退休，即  
25 兩造聘任契約於當日即已終止而無存續之聘約關係，原告自  
26 無請求被告給付其考績獎金之權利，況考績獎金屬獎勵教  
27 學、年度服務績效以激勵教師士氣之勉勵性、恩惠性給與，  
28 並非工資性質或經常性給與，被告因考量原告已辦理退休而  
29 無存續聘約關係，原告既然後續不再任職於被告學校，已無  
30 給予獎金以資勉勵之必要，發給考績獎金之目的已不存在，  
31 被告不予發給，亦屬合理，故原告請求，實無理由。

01 (三)並聲明：1.原告之訴駁回。2.如獲敗訴判決，請准供擔保免  
02 予假執行。

03 三、兩造不爭執事項（本院卷154頁）：

04 (一)被告為私立學校，原告為被告於82年8月1日依法聘任之教  
05 師，並任職至110年7月31日辦理退休生效。

06 (二)原告109學年度成績考核中，現支薪額分別為：本薪450、年  
07 功薪175、合計敘薪625（本院卷13頁）。

08 (三)原告主張被告已給付之導師費、考績獎金等數字，詳如原告  
09 主張之內容，即附表二、三（本院卷15頁）。

10 (四)下列文件及內容之形式真正不爭執：

11 1.原告所提之聘書（本院卷61頁）；彰化銀行新臺幣交易明細  
12 （本院卷63-77頁）；教職員工離職證明書（本院卷83  
13 頁）；怡仁綜合醫院診斷證明書（本院卷85頁）。

14 2.公立國中小學教師俸額簡表（107年01月起）（本院卷141  
15 頁）。

16 3.原告108年8月起至110年7月之教職員工薪資冊（條）（本院  
17 卷143-147頁）。

18 四、茲就兩造之爭點及本院之判斷，分述如下：

19 (一)原告請求被告給付如附表二導師費差額計算表之「合計」欄  
20 所示金額、如附表一編號2導師費差額利息5,320元，為無理  
21 由：

22 1.按當事人互相表示意思一致者，無論其為明示或默示，契約  
23 即為成立，民法第153條第1項亦定有明文。而默示之意思表  
24 示，係指依表意人之舉動或其他情事，足以間接推知其效果  
25 意思者而言。次按當事人本於自主意思所締結之契約，若其  
26 內容不違反法律強制規定或公序良俗，基於私法自治及契約  
27 自由原則，即成為當事人間契約相關行為之規範；縱或契約  
28 約定之權利義務有失平之處，除依法定程序變更外，雙方均  
29 應受其拘束，即應依從該契約之內容或本旨而履行，其私法  
30 上之權利義務，亦應受其拘束，非一造於事後所能主張增減  
31 （最高法院109年度台上字第88號判決、110年度台上字第26

01 0號判決參照)。而工資及工時，為勞動契約之最重要事  
02 項，倘無意思表示合致，勞雇雙方如何長期履行契約，殊難  
03 想像(最高法院111年度台上字第2299號判決意旨參照)。  
04 另私立學校教職員之薪給、考核，準用公立同級同類學校之  
05 規定辦理，系爭細則第33條第4項定有明文。參照教育部102  
06 年10月24日臺教人(四)字第1020145899B號令(下稱系爭5  
07 899B號令)所示：衡酌系爭細則規定之意旨在衡平同屬教育  
08 工作者之私立學校教師待遇，以保障其生活，並鑑於本薪即  
09 為各等級教師領取之基本給與，私立學校教師薪級架構及起  
10 敘標準，應依公立同級同類學校教師標準辦理，其薪額給與  
11 之月支數額，應不低於公立同級同類學校教師標準辦理，私  
12 立學校未符規定者，應於103年8月1日前調整完竣，以及學  
13 校財團法人所設私立學校未依本解釋令規定辦理者，以違反  
14 教育法令論處等語(本院卷149頁)，可知系爭5899B號令之  
15 意旨，系爭細則第33條第4項規定係作為規範私立學校教師  
16 「本薪」之標準，即教師領取之基本給與，應依公立同級同  
17 類學校教師標準辦理，至本薪以外之加給、獎金或研究費  
18 等項目，則授權私立學校衡酌公立學校教師支給數額標  
19 準，教師專業及校務發展自行訂定，並未強制規定應與公立  
20 同級同類學校教師標準相同。再私立學校所給付導師費，係  
21 私立學校就教師本(年功)薪以外之其他給與，依據前開論  
22 述，私立學校就導師費給付內容，得本於私法自治、契約自  
23 由之精神，自行與教師以契約約定為之，除約定內容有違反  
24 法律強制規定、公序良俗等例外情形外，其約定內容自生拘  
25 束私立學校與教師之效力。

26 2.原告主張被告未與其協商即扣除導師費，且其一直都領取4,  
27 300元導師費(本院卷10、97、155頁)。按私立學校在未與  
28 教師協議前，不得變更支給數額，待遇條例第17條中段固然  
29 定有明文，惟並未規定協議之方式為何；依原告所提之教職  
30 員聘約(本院卷61頁)，被告係與其採1年簽訂1次聘約方  
31 式，於每學年度開始前簽訂聘約，且聘約內容有關報酬給付

01 事項係約定：「一、教職員之聘任……待遇……依本聘約執  
02 行，本聘未約定之處悉依教師法及有關法令規定辦理……」  
03 （本院卷61頁），觀諸該聘約內容，並無明文說明導師費給  
04 付數額及方式，惟原告於原聘約到期後接受新聘約之期間  
05 （如附表二「期間」欄所示），知悉調降導師費後，仍願接  
06 受調降後之薪資而於每學期繼續任教，並連續長達約1年10  
07 個月按月領取調降後導師費且都未有異議，應認原告有認知  
08 調降導師費並同意變更聘約之內容，況依教職員聘約第21條  
09 約定：「教職員收到聘書後，應於十天內將應聘書送還學校  
10 人事室，未如期送還者以不願應聘論」（本院卷61頁），足  
11 見原告有10天之審閱期，而有相當之充裕時間決定是否應  
12 聘，縱使原告主觀上不願接受調降導師費，惟仍基於自由意  
13 志做出同意續聘之決定，則本院認原告願接受被告對於導師  
14 費額度之給與，並依調整後之導師費額度而繼續任教，被告  
15 亦據此給予相關費用，應認兩造就此部分金額計算、給予方  
16 式之意思表示趨於一致，是原告主張被告應給付如附表二導  
17 師費差額計算表之「合計」欄所示金額、如附表一編號2導  
18 師費差額利息5,320元，核屬無據。

- 19 3.原告固主張：我是當年6月接教職員聘約，依該聘約第4條有  
20 兼任導師義務，而我在10月始知導師費被調降，若我當時做  
21 了反映，可能違反教職員聘約第4條，並違反該聘約第17條  
22 約定而有1至3個月違約罰款，並有無法取得離職證明風險，  
23 故我對導師費調降並非沒有異議，而係隱忍接受云云（本院  
24 卷156頁），然依教職員聘約第17條約定：「教職員於聘約  
25 期限屆滿後，不再應聘時，應於聘約屆滿一個月前書面通知  
26 學校，教職員於接聘並回聘後要求辭職者，除須經學校同意  
27 外，學校並得視對校務工作影響程度處以一至三個月薪俸之  
28 違約罰款，始得辦理離職，否則學校得拒絕發給離職或服務  
29 證明。」（本院卷61頁），然原告已自108學年度知悉導師  
30 費有所調降，仍繼續應聘至110年6月30日，而捨於108學年  
31 聘約屆滿前1個月書面通知學校不再應聘而不為，可認其繼

01 續簽署應聘之意思表示已屬默示同意導師費調降，否則勞工  
02 將可任意於勞動契約終止後，隨意主張先前履行之勞動條件  
03 係未經同意，實有違誠信原則，且僅以勞雇雙方經濟地位不  
04 平等而認勞工為生計考量恐委屈受領減少之薪資，將使民法  
05 默示意思表示制度在勞動法律關係中永無適用之可能，殊不  
06 利於勞雇關係之加強及社會經濟發展之促進，是原告此部分  
07 所辯，誠無足取。

08 4.原告另主張被告不應該以公立學校標準給付導師費云云（本  
09 院卷97頁）。查，私立學校可就教師本（年功）薪以外之其  
10 他給與，本於私法自治、契約自由之精神，自行與教師以契  
11 約約定為之，已如前述，則被告以與公立同級同類學校教師  
12 標準相同之導師費額度給付予原告，並無不可，是原告此部  
13 分之主張，難認有理。

14 (二)原告請求被告給付如附表三111學年度之考績獎金差額計算  
15 表之「合計」欄所示金額、如附表一編號2考績獎金差額利  
16 息7,917元，為無理由：

17 按勞基法第2條第3款規定：「工資，謂勞工因工作而獲得之  
18 報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金  
19 或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給  
20 與均屬之」。該所謂「因工作而獲得之報酬」者，係指符合  
21 「勞務對價性」而言，所謂「經常性之給與」者，係指在一  
22 般情形下經常可以領得之給付。判斷某項給付是否具「勞務  
23 對價性」及「給與經常性」，應依一般社會之通常觀念為  
24 之，其給付名稱為何？尚非所問。是以雇主依勞動契約、工  
25 作規則或團體協約之約定，對勞工提供之勞務反覆應為之給  
26 與，乃雇主在訂立勞動契約或制定工作規則或簽立團體協約  
27 前已經評量之勞動成本，無論其名義為何？如在制度上通常  
28 屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價（報  
29 酬），即具工資之性質而應納入平均工資之計算基礎，此與  
30 同法第29條規定之獎金或紅利，係事業單位於營業年度終了  
31 結算有盈餘，於繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、公積金

01 後，對勞工所為之給與，該項給與既非必然發放，且無確定  
02 標準，僅具恩惠性、勉勵性給與非雇主經常性支出之勞動成  
03 本，而非工資之情形未盡相同，亦與同法施行細則第10條所  
04 指不具經常性給與且非勞務對價之年終獎金性質迥然有別  
05 （最高法院100年度台上字第801號判決意旨參照）。次按待  
06 遇條例第2條規定：「教師之待遇，分本薪（年功薪）、加  
07 給及獎金」、第4條第7款規定：「獎金：指為獎勵教學、研  
08 究、輔導與年度服務績效以激勵教師士氣，而另發之給  
09 與」、第18條第2項規定：「私立學校教師之獎金，除由政  
10 府依相關規定發給外，由各校視教師教學工作及財務狀況自  
11 行辦理；其發給之對象、類別、條件、程序及金額，由各校  
12 定之」，可知獎金指為獎勵教學及年度服務績效以激勵士氣  
13 之勉勵性、恩惠性給與，非屬教師勞動對價之經常性給與，  
14 與薪資之性質顯然有別。考績獎金既屬獎勵教學、年度服務  
15 績效以激勵教師士氣，則非工資性質，是被告未依公立學校  
16 標準發給原告相應於如附表三「期間」、「應付」等欄所示  
17 之考績獎金，自無違約可言。是原告請求被告給付如附表三  
18 「合計」欄所示金額、如附表一編號2考績獎金差額利息7,9  
19 17元，為無理由。

20 五、綜上所述，原告依待遇條例第4條、第13條、教師成績考核  
21 辦法第4條、系爭細則第33條第4項等規定，請求被告應給付  
22 原告如附表一編號1、2之「合計」欄所示金額，均為無理  
23 由，不應准許。又原告之訴既經駁回，其假執行之聲請即失  
24 所附麗，應併予駁回。

25 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  
26 與判決結果不生影響，因此不逐一論述，併此敘明。

27 七、訴訟費用負擔之依據：勞動事件法第15條、民事訴訟法第78  
28 條。

29 中 華 民 國 113 年 10 月 30 日  
30 勞 動 法 庭 法 官 謝 志 偉

31 正本係照原本作成。

01 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  
 02 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  
 03 20日內補提上訴理由書（須附繕本）。如委任律師提起上訴者，  
 04 應一併繳納上訴審裁判費。

05 書記官 邱淑利

06 中華民國 113 年 10 月 30 日

07 以下附表金額均為新臺幣(元)

08 附表一：原告變更起訴主張之項目及金額  
 卷頁碼：本院卷119-121、154-155頁

編號	職務	到職日 (年月日)	退休日 (年月日)	導師費差額 (108.8.1-110.7.31)	考績獎金差額 (109.8.1-110.7.31)	合計
1	專任教師與導師	82.8.1	110.7.31	26,000元	51,355元	77,355元
2	導師費差額利息5,320元+考績獎金差額利息7,917元					13,237元

09 附表二：原告請求108年8月1日至110年7月31日之導師費差額計算表  
 卷頁碼：本院卷11、15、58-59、120-121頁

期間 (年月日)	應付 (A)	被告實付 (B)	每月差額 (C=A-B)	差額總月數 (D)	小計 (E=C×D)
108.8.1~109.1.31	4,300元	3,000元	1,300元	6	7,800元
109.3.1~109.6.30	4,300元	3,000元	1,300元	4	5,200元
109.8.1~110.1.31	4,300元	3,000元	1,300元	6	7,800元
110.3.1~110.6.30	4,300元	3,000元	1,300元	4	5,200元
合計					26,000元

10 附表三：原告請求107年8月1日至110年7月31日之考績獎金差額計算表  
 卷頁碼：本院卷10-12、15、59、121頁

期間 (年月日)	薪額	應付 (A)	被告實付 (B)	每月差額 (C=A-B)
107.8.1~108.7.31	625元	48,505元	47,080元	1,425元
108.8.1~109.7.31	625元	48,505元	47,080元	1,425元
109.8.1~110.7.31	625元	48,505元	0元	48,505元
合計				51,355元

11 附表四：被告抗辯依班級人數給付導師費  
 卷頁碼：本院卷134-135頁

班級學生人數	導師費	原告擔任導師之班級學生人數	學年度/班級

(續上頁)

01

1至34人	3,000元	28人	108/資處一甲
35至49人	4,300元	27人	109/資處二甲
50人以上	5,300元	—	—

02

附表五：被告抗辯教職員考績獎金發給標準 卷頁碼：本院卷135-137、169頁						
編號	1	2	3	4	5	6
考績等級	考績甲等	考績甲等	考績乙等	考績乙等	考績丙等	考績丁等
條款	四條一款	四條一款	四條二款	四條二款	四條三款	四條四款
內容	已達功俸年限當年不再晉級者，發給1個月本俸考績獎金。	晉本薪（功俸）乙級，發給半個月本俸考績獎金。	已達功俸年限當年不再晉級者，發給半個月本俸考績獎金。	晉本薪（功俸）乙級，發給1/4個月本俸考績獎金。	留支原薪，不發考績獎金。	移請教評會審議不續聘事宜。