

裁判字號：彰化簡易庭 105 年彰勞簡字第 5 號民事判決

裁判日期：民國 106 年 02 月 07 日

裁判案由：給付資遣費等

臺灣彰化地方法院彰化簡易庭民事判決 105年度彰勞簡字第5號

原告 黃淑芬

訴訟代理人 何志揚律師

被告 李亦芬即彰化縣私立奕智圍棋短期補習班

上列當事人間給付資遣費等事件，本院於民國106年1月10日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新台幣30,057元，及自民國105年3月15日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

被告應提繳新台幣39,164元至原告於勞工保險局之勞工退休金個人專戶。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔五分之一，其餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行，但被告如以新台幣30,057元為原告預供擔保後，得免為假執行。

本判決第二項得假執行，但被告如以新台幣39,164元為原告預供擔保後，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

- 一、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項但書第2款、第3款分別定有明文。本件原告起訴聲明係請求：①被告應給付原告新台幣（下同）288,179元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。②被告應提繳68,257元至原告之勞工保險局勞工退休金個人專戶。③被告應發給原告非自願離職證明書。嗣於民國105年7月20日以書狀減縮聲明為：①被告應給付原告276,793元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。②被告應提繳40,748元至原告之勞工保險局勞工退休金個人專戶。③被告應發給原告非自願離職證明書。程序上與上開規定相符，合先敘明。
- 二、原告聲明求為判決：①被告應給付原告276,793元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。②被告應提繳40,748元至原告之勞工保險局勞工退休金個人專戶。③被告應發給原告非自願離職證明書。④原告願供擔保請准宣告假執行。其主張略以：

(一)緣原告自99年4月1日起受雇於被告彰化市私立弈智圍棋短期

補習班，擔任圍棋老師，兩造並簽立一份「弈智棋院專業師資培訓全職合約書」（下稱系爭勞動契約），系爭勞動契約契約期滿兩造雖然未再簽訂書面契約，但原告的工作屬於繼續性工作，因此兩造間仍存有不定期之僱傭契約（勞動契約），而原告任職5年以來，一直保持全勤認真工作，對於職務上交辦事項，從無怠惰敷衍之情事，然原告因持續授課過度使用喉嚨，開始有扁桃腺發炎、聲帶長息肉等病症，遂於104年7月份與被告負責人李亦芬協商於104年8月份請病假1個月，並經被告同意於同年9月1日恢復正常上班。惟於病假期間，被告竟單方面擅自調整系爭勞動契約，上開勞動條件與原告當時之薪資結構計算方式相比，顯然更為不利，雖原告經多次與被告協商，惟被告堅持新制度未來老師就是都要這樣配合，且原告亦不同意被告片面變動勞動條件，因此原告即依勞動基準法第14條第1項第6款規定，以被告既已違反原本之系爭勞動契約，而影響原告權益甚鉅，而於104年8月28日終止兩造之系爭勞動契約，被告對此無意見，並以簡訊通知原告應於104年8月31日前回棋院辦好離職手續及物品歸還等。另原告於104年8月份休養期間方發現自任職以來被告皆僅以最低工資為原告投保，將薪資以高報低，原告遂就前開事項及資遣費、薪資、特別休假、年終獎金等向彰化縣政府申請勞資爭議調解，104年9月16日調解時因被告堅持己見而調解不成立，有彰化縣勞資爭議調解記錄可稽，原告不得已提起本件訴訟，向被告請求提繳短少之勞工退休金，並給付原告失業給付差額、資遣費、8月份薪資、加班費、年終獎金、教師加給、應休未休特別休假、底薪考核、無理由扣薪等損失。

- (二)原告認兩造不爭執事項：(1)原告受僱被告期間，自99年4月1日至104年8月31日。(2)兩造於99年4月1日簽訂「弈智棋院專業師資培訓全職合約書」，合約有效期限為1年2個月。(3)原告於104年8月1日起至104年8月31日之間，向被告請病假。(4)原告於104年8月28日以電話向被告終止勞動契約，被告於104年8月31日簡訊回覆表示同意。(5)被告於105年5月3日補提繳原告103年5月至104年7月之勞工退休金20,243元。

(三)原告主張兩造爭執事項：

- (1)原告得依勞動基準法第14條第1項第6款終止兩造系爭勞動契約部分：被告於原告在104年8月份請病假期間，擅自片面更動系爭勞動契約，亦未依法足額提撥勞工退休金，皆構成勞動基準法第14條第1項第6款違反勞動契約及勞工法令，致有損害原告權益之事由，故原告自得依法不經預告終止勞動契約：

- ①104年8月27日被告召開會議並發放「未來展店計畫書」與「弈智棋院圍棋教師守則與培訓辦法」兩份文件（惟原告僅取走後者），並要求員工未來應適用新制度以及簽下承攬圍棋教學契約書，將勞動契約改為承攬型態，

原告不同意變更新制度且協商未果，方於隔日提出終止兩造勞動契約。原告於被告補習班任教長達5年，自99年3月底無薪試用一週後，4月即以全職員工擔任培訓教師做起領有月薪18,000元，此有99年4、5月份簽到表可稽、後為正式圍棋教師直至104年8月31日止。任職期間原告因長期授課造成聲帶受損、長繭，身體實已不堪負荷，故於104年1月底2月初左右遞出辭呈，表示須休養並開刀改善，惟被告補習班因教師流動率高，師資嚴重不足無人能接課，希望原告能繼續任教，當時經被告慰留並協商延後於趁學生較少的暑假期間休養，如欲開刀改善亦可避開農曆七月，因此兩造同意於104年8月份以病假休養1個月，104年9月1日再恢復上班。惟休養期間被告先於8月12日召開會議並要求老師簽署「承攬圍棋教學契約書」一紙，同意僱傭關係改為承攬關係，由於原告未出席，故被告持續要求原告應參加同年8月27日之會議，原告只好於同年8月27日回去，被告於會議當天發給所有教師「未來展店計畫書」與「弈智棋院圍棋教師守則與培訓辦法」兩份文件（會後原告僅攜出後者，未帶走「未來展店計畫書」），同時表示以後都要按照新的制度走，然新制度對原告實為不利且損害權益，兩造會後協商討論不成，原告方於隔日終止勞動契約。

- ②原告舊有之薪資結構每月固定有底薪、教師加給、全勤獎金、考績獎金、續報獎金、合積獎金、院外人數獎金、堂數獎金、年度考績獎金，另外尚有不定期之介紹獎金、新生報名獎金、教學組長獎金等等，此由歷年每月薪資單即可證明。然觀諸104年8月27日當日發放之「弈智棋院圍棋教師守則與培訓辦法」，其勞動條件與原本之薪資結構計算方式相比，竟短少許多獎金項目，且提高獎金及特休假門檻，對於原告此種底薪加獎金制之薪資結構而言，確實更為不利，例如：該辦法第6條第1節中，員工基本保障之底薪竟為空白，且節日獎金皆改為從零起算，其餘獎金皆取消改以每季分紅獎金、業務獎金計算，原告薪資中獎金即佔一半以上，而新制度變動最甚者亦為獎金，且原告深知所謂獎金金額從零起算，被告必定如往常設下難以達成之標準以規避發給，將來適用新制度其工資必然降低，薪資亦陷入不確定性。另該辦法第6條第2節中，年度考績獎金及屬於勞工基本權利之特休假，繫屬於同條第三節之學分計算，若未達54分則完全無獎金無特休，而細究其中各項學分標準及給分更屬苛刻，縱使各項均取最高分至多亦僅有62分，尚無法達到所謂之特優等，況且如第1點全年不得有事、病及休假乃強人所難，第2點取得圍棋段位證書並非易事且教師需在工作之餘自行準備，第9點學生在全國性大型賽事中得名僅得1分，遑論其餘皆為主觀可恣意認

定之標準。

- ③可見原告提出之新制度確屬不合理且難以達成，縱使兩造討論協商仍未果，被告堅持新制度未來老師就是都要這樣配合，因此，被告片面變更勞動條件對原告權益有更不利之影響，原告自得依勞動基準法第14條第1項第6款終止兩造勞動契約，被告亦同意並以簡訊通知應於同年月31日前回棋院辦好離職手續及物品歸還，原告不得已方決定終止勞動契約。
- ④被告固辯稱，新制度乃未來新老師方適用云云，然當時並無任何所謂的新進人員，且所有與會人員皆為原本在職員工，原告亦屢次要求原告回來參加會議（此有被證10錄音可證），倘原告真的不必適用新制度，則被告特別召開會議公布新政策與制度之意義何在？
- ⑤被告又辯稱乃原告要求段位證書被拒、領取展店計畫書打算在外開業，以其中之人事規章作為變更勞動契約之依據云云。實際上原告離職至今已長達1年3月仍完全無開業，自可證被告所言全屬虛言，殊不可採。再者，「展店企劃書」與「弈智棋院圍棋教師守則與培訓辦法」乃二份獨立不同之文件，後者確實係用以規範在任教師與展店毫不相干，原告當日亦僅領取後者，根本未取走所謂之展店企畫書，況該份文件僅屬目標、願景，不存有任何具體規劃，且被告每年皆重複提出至今仍無具體落實，縱使原告有意開業該文件亦毫無參考價值，何必此次刻意回補習班拿取？原告自離職至今確實無自行開業，更顯見被告誣稱原告欲創業競爭方惡意離職，全屬無據。另「弈智棋院圍棋教師守則與培訓辦法」皆為被告要求在職同仁皆須遵守之新制度，並非展店計畫之內容，所謂的未來展店企畫書實另有文件，原告並未領取，況且被告目前實無任何展店作為，僅係以未來展店之名目為由，欲藉機變更現職員工薪資計算方式而已，此亦有證人蔡素秋證稱「（問：證人是何時聽原告說過她想要離職？）就是在104年8月27日晚上開完會之後，原告有用LINE告訴我說她想要離職，時間是好像是當晚過後。（問：是否知道原告表示要離職的理由為何？）原告是有大概跟我說內容，我叫她自己考慮清楚，因為我沒有辦法幫她作主。（問：原告跟證人講她離職的內容是因為什麼？）有說到新的合約的內容，原告說用新的合約的內容，原告就不太想做。」，被告確實於當日會議布達新的薪資計算，原告因此萌生離職之意。原告請假、離職僅為了休養以改善身體狀況，更從未要求過任何段位證書，亦無自行開業之打算，而104年8月27日之會議，乃被告不斷要求病假中之原告回補習班，以便一併向全體員工宣布新的薪資及獎懲辦法而已，可見被告確實有片面變更勞動條件，竟試圖以展店企畫書混淆焦

點，所辯純屬虛言，殊不可採。

⑥被告再辯稱原告104年8月30日取走公司機密文件，9月17日經勞資調解人告知恐觸侵占罪，方於9月23日交還云云。然查，該次勞資調解會議中完全未論及此事，有104年9月17日勞資調解會議記錄可證，再者，被告要求每位教師皆需自行準備一L型資料夾，將個人之簽到表、歷次開會會議記錄、公佈之師訓記錄、與學校及學生之聯絡電話放置其中，其中簽到表僅供教師自行留存保管，薪資計算及發放係根據其他授課表現為憑，至於其他文件係被告發放之工作學習參考資料，已屬於教師個人所有，且每位教師皆有之，何來侵占及機密性可言？而由監視錄影畫面所見，當時確實有行政人員留守櫃臺，原告亦僅將自己資料夾及抽屜物品整理攜出，如原告當時真有竊取被告機密文件，該名行政人員豈會不知情且坐視不管，顯見被告屢次無中生有、空言辯稱，殊不可採。

⑦被告確實欲以新制度及承攬契約取代原本之獎金計算及勞動契約，除原告提出「承攬圍棋教學契約書」證明被告曾要求其他老師簽署外，被告亦自承補習班有「承攬圍棋教學契約書」，前者為被告要求其他教師簽署之版本，後者為開會當日要求原告簽署之版本，原告並無偽造文書，且經對比二份契約僅日期不同而內容大致相同，更證被告確實有陸續要求教師變更為承攬契約，以規避勞動基準法減省人事開銷成本。如被告聲稱新制度乃未來新員工方適用，並不變更原本勞工勞動條件，為何又自行提出契約書？開會當日原告確實不同意變更僱傭關係為承攬關係而拒絕簽署，今被告既已自行提出該紙契約，更證原告所述為真。

(2)被告長期未足額提繳原告之勞工退休金，乃違反系爭勞動契約及勞工法令並有損害原告勞工權益之虞，原告自得逕行依勞動基準法第14條第1項第6款終止系爭勞動契約，至於被告事後是否、何時補提繳，並不影響原告取得之權利：

①原告於休養期間查閱被告為其提撥之勞工退休金明細，方發現自任職以來被告皆僅以最低工資為原告投保，將薪資以高報低，嚴重侵害原告權益，因此，原告自得依勞動基準法第14條第1項第6款，以雇主違反勞工法令致有損害勞工權益之虞為由，終止兩造之勞動契約。被告固辯稱以底薪提撥勞退為兩造協議，並指原告簡訊可證乃原告要求被告低報，且被告發現違法後即主動補繳云云。然若真如此，則被告補習班其餘員工應皆有依照實領薪資投保勞健保，以及提撥勞工退休金，被告全體員工皆以底薪投保，自可明被告辯稱全屬虛言。又原告發現有勞工退休金及就業保險有以高報低情形後，於通知

被告並向勞保局檢舉，被告遲至隔年即105年5月方補提繳部分退休金，並非被告稱主動提繳，與被告所稱不符。其次，被告所有員工確實長期無勞健保而需自費另行加入公會投保，當時被告與其他員工正因違反勞動基準法令而纏訟，為避免再次遭到檢舉方刻意傳送原告如原證三之簡訊，內容並非真實。被告另辯稱高薪低報乃配合原告領取低收入戶云云。然原告從未以申請低收入戶為由要求原告將薪資以高報低，原告鄭重否認，原告任職期間從未領取過低收入戶之補助，何配合原告之有？而被告所提所得扣繳憑單，僅凸顯其為逃稅而高薪低報之事實。

②原告非法律專才，亦不諳勞工法令，就雇主每月應提撥6%之勞工退休金究竟應以底薪抑或實領薪資為據，並不清楚，縱使薪資單上有記載勞退金額也未多加詳究，況且被告違反勞工法令致生損害原告權益之事實存在，原告即得依據勞動基準法第14條第1項第6款不經預告逕行終止勞動契約，與原告是否知悉、何時知悉無涉。

③被告辯稱勞資爭議調解時已願意補提繳勞工退休金、103年5月以前之差額須待原告清算完畢方能提繳，故未違反勞動基準法第14條第1項第6款云云。被告於原告就職期間確實有以高報低，未足額提繳之事實，即已構成違反勞動基準法第14條第1項第6款之要件，原告取得終止勞動契約之權利，此與被告事後是否以及何時補提繳無涉。

④被告未足額提繳原告之勞工退休金，業已損及原告權益，原告並不負有先行催告雇主改正之義務，被告援引「行政院勞工委員會88年3月1日台88勞資二字第005470號函釋」主張原告未達請求要件，乃對勞工增加法律所無之限制：惟參照台灣新北地方法院99年度勞簡上字第9號判決意旨，被告所辯依據104年9月16日勞資調解會議之調解方案提及「勞方所提資方違反勞基法第14條第6款，主張終止勞動契約，依行政院勞工委員會88年3月1日台88勞資二字第005470號函釋，尚未達請求要件」可知被告並未違反勞動基準法第14條第1項第6款云云，並未加以解釋說明何謂「勞方尚未達請求要件」，難知悉被告確實主張為何。此外，該函令增加勞工負有先行催告雇主改正之條件，並未規定於勞動基準法第14條第1項第6款之中，且實務上亦認定勞工依據該條款行使權利前，無須受該函之拘束而負有先催告雇主改正之義務，換言之，只要原告知悉被告確實違反勞動契約及勞工法令時，致生損害勞工權益時，原告即得不經催告逕行終止勞動契約，因此原告於104年8月28日終止兩造勞動關係，自符合勞動基準法第14條第1項第6款要件。

(3)原告得依勞動基準法第14條第4項及同法第17條、勞工退

退休金條例第12條第1項請求被告給付資遣費94,648元：
按勞動基準法第2條第4款、勞工退休金條例第12條第1項等規定，查原告任職期間為99年4月1日至104年8月31日，年資為5年5個月，其任職期間每月薪資原本以薪資單上之總計欄位內之金額計算，現將勞退及就保二部分扣除後，改以實付欄位內之金額計算，故原告離職前6個月之平均工資則為34,947元（計算式： $\langle 36,746+35,979+36,827+37,052+37,575+25,500 \rangle / 6 = 34,947$ ，小數點以下四捨五入），而原告得請求資遣費為94,648元（計算式： $\langle 5+5/12 \rangle \times 34,947 \times 1/2 = 94,648$ 元，元以下四捨五入）。

- (4)原告得依就業保險法第38條第2項、第16條第1項第1款、第19條之1、第11條第3項請求短領失業給付之損失87,504元及依勞動基準法第19條及第25條第3項請求非自願性離職證明書：

①原告得向被告請求短領之失業給付差額87,504元部分：
按就業保險法第38條第3項、第16條第1項、第40條、勞工保險條例第14條第1項等規定，查兩造之系爭勞動契約於104年8月31日終止，原告出生年月日為53年7月28日，離職時已年滿45歲故可領取最高9個月之失業給付，原告離職前6個月即104年3月至8月之工資，原本以薪資單上之總計欄位內之金額計算，現將勞退及就保二部分扣除後，改以實付欄位內之金額計算，故分別為36,746元、35,979元、36,827元、37,052元、37,575元、25,500元，分屬月投保薪資等級之38,200元、36,300元、26,400元，則原告本得領之失業給付為192,240元（計算式： $\langle 38,200 \times 3 + 36,300 \times 2 + 26,400 \rangle / 6 \times 60\% \times 9 \text{個月} = 192,240$ 元），然104年2月至同年6月遭被告以19,273元薪資投保及同年7月份以20,008元薪資投保，致原告僅得請領104,736元（計算式： $\langle 19,273 \times 5 + 20,008 \rangle / 6 \times 60\% \times 9 \text{個月} = 104,736$ 元，元以下四捨五入），因此原告得依就業保險法第38條第2項，就其間之差額87,504元（計算式： $192,240 - 104,736 = 87,504$ 元），向原告請求賠償。

②原告得向被告請求載有「離職原因：勞動基準法第14條第1項第6款、離職日：104年8月31日」之非自願離職證明書：按勞動基準法第19條、就業保險法第11條第3項、第25條第3項等規定及參照臺灣高等法院台中分院103年度勞上易字第15號判決意旨，原告依勞動基準法第14條第1項第6款規定，不經預告合法終止勞動契約，即符合就業保險法所稱非自願離職之定義，因此，原告得請求被告發給載有「離職原因：勞動基準法第14條第1項第6款、離職日：104年8月31日」之非自願離職證明書。

- (5)原告得依勞動基準法第38條及勞動基準法施行細則第24條

第3款，請求按特別休假應休未休之日數發給36,115元：

- ①按勞動基準法第30條第1項規定每週工時42小時僅法定最低標準，而兩造約定每週工時37小時較有利於勞工，兩造自應遵守之。參照大法官釋字第496號解釋文、最高法院97年度台上字第2505號判決意旨，兩造簽訂之系爭勞動契約第四條第一節第二點「工作時間：每週工作總數37小時，星期一至週五：15：30～21：00；星期六：9：30～5：30(中午休息一小時)若有非上班時間內的外派課程或支援棋院工作，當日可調整上班時間」，可知兩造約定原告每週工作時數為37小時，並未違反勞動基準法第30條第1項法定工時每週42時之上限，自屬有利於勞工之約定，兩造即應遵守之。且無論原告或被告提出課表皆載明每週工時為37小時，直至104年度均相同，此有被告提出之課表可佐。
- ②被告固辯稱兩造應適用法定工時42小時，而原告實際僅上課30～32小時，故短少時數直接作為原告之特休假，因此原告再無任何特休假可請云云。然查，特別休假本即為勞工依累計年資可得之基本權益，與每週實際工作時數為何並無關連，更不得以約定工時少於法定工時為由，逕自事前由雇主扣減勞工之特別休假，況且特休假乃用以彈性調整工作與休息而設，皆需由勞工主動申請，豈有雇主事前設定平攤之理？且勞動基準法規定之每週工作時數乃最低標準，兩造如有更有利於法定之約定，本即應依約定為之，如工時超過仍須依法補發加班費，再者，特別休假之日數是以在同一雇主下繼續工作期間多久而計算，與每週工作時數為何並無關連，是以被告主張顯無理由。
- ③另外，原告自任職以來確實皆保持全勤，被告所提出之請假卡，乃被告要求原告等員工填寫，且需避開上課時段，以消化特別休假時數，實際上原告人仍於補習班持續工作，此由請假卡中原告之請假時間皆為週二晚間無排課時段即可證明，再者如休假為真，為何假卡上未勾選假別，更可佐此記錄僅為被告用以規避給付特別休假工資之手法，並非真實。
- ④原告得依法請求特休未休應領工資36,115元：按勞動基準法第38條、勞動基準法施行細則第24條第3款等規定，查原告任職期間為99年4月1日起至104年8月31日止，依法自100年4月起至103年4月止，每年各有特別休假7日，而103年5月至104年8月31日終止勞動契約止，則有特別休假10日，共計有31日（計算式7日×3+10日=31日），雖被告僅自102年度起給予原告每年21小時特休假(即3日特休假)，然原告皆保持全勤並未請休，且被告皆未折現，因此原告以離職前六個月平均月薪為34,947元計算，請求被告尚應發給工資共計36,115元(計算式：

日薪為34,947元/30日=1,165元，1,165元×31日=36,115元)。

(6)原告得依勞動基準法第30條、第24條請求應領未領加班費876元：

①原告僅就102年8月6日至103年12月9日期間，每日工時超過8小時之部分請求加班費共計876元：按勞動基準法第30條、第24條等規定，查原告於任職期間，每日工作時數經常超出約定工時，縱使有簽到表亦無法完全呈現超時工作之真實情形，此僅就102年8月6日至103年1月29日期間之弈智棋院簽到表中，當日工作時數超過8小時之部分請求之。其中於102年度之9月11日(週三)、9月18日(週三)、10月2日(週三)、10月16日(週三)、10月23日(週三)、10月30日(週三)、11月13日(週三)、11月20日(週三)、11月27日(週三)皆工作8.5小時(共加班4.5小時)、103年度之1月11日(週六)則為9.5小時(共加班1.5小時)，因此原告僅可請求當日工作超過8小時之加班費共6小時，如以離職前6個月平均月薪為34,947元計算，共計為876元(計算式：時薪為34,947元/30日/8小時=146元，146×6=876元)。

②被告固辯稱原告未將每日用餐休息時間1小時扣除、103年1月11日加班費已發放云云，然查，原告所請求102年度加班費皆為週三，開始期間皆為12時30分，並無所謂中午休息1小時之情形，被告所辯顯屬虛言。另被告辯稱原告每週六下午5點半即已下班，證人吳忠曉可作證云云，且其中唯一一天103年1月11日週六當天工作時間為上午10點至下午7點30分一共9.5小時，亦有簽到單可憑，證人吳忠曉既已到庭亦未就此作證說明，可見被告所辯顯屬無據，原告仍得依照前述計算方式請求應付未付之加班費。依據系爭勞動契約，週六扣除中午休息1小時後，約定工時為7小時，此亦經被告於105年6月14日民事答辯狀自承「103年1月11日為星期六，下班時間為下午五點半，被告困惑為何原告簽退為晚間7：30…」，因此103年1月11日當日縱使扣除休息時間1小時，原告仍得請求超時工作1.5小時之部分(計算式：9.5-7-1=1.5)。另外，103年1月份薪資單上「1/11組長代課費306*2堂=720元」所載，清楚可知該筆乃教師代課費用而非加班費，更可證被告辯稱顯屬無據。

(7)原告工時多寡乃兩造約定，然被告一面以少於法定工時故不得再有特休假，後又以少於法定工時需隨營收調整獎金、年終，被告擅自更動薪資內容，原告自得依據系爭勞動契約請求不當扣薪、年終獎金、考績獎金、104年8月份薪資共計57,650元：

①原告得請求不當扣薪全勤獎金900元：按系爭勞動契約第七條懲處「第一節遲到：1.上班遲到：每月累積遲到

十分鐘以內，罰款100元，從當月薪資扣款，考績總分扣3分。」。經查，原告於100年3月12日遲到10分鐘，本應僅扣款100元，惟被告竟逕將全勤獎金500元扣除，因此原告得向被告請求不當扣薪400元（計算式：500元－100元=400元）。另按勞動基準法第37條之規定，再按系爭勞動契約第五條請假「五、國定假日、天災：不上班、不上課，未上課之堂數兼職教師費用將不給付，全職人員當月國定假日及風災若三日以上，第四日不及付當日日薪(年假除外)。」、第六條薪資與獎勵：「一、全職薪資與獎勵：全勤獎金500」。系爭勞動契約約定國定假日不上班，而100年2月28日為國定假日原告本即不必上班，然被告竟於該月份薪資單上註記「228探索請假」，並扣除原告該月份之全勤獎金，因此原告得向被告請求不當扣薪500元。被告固辯稱，100年2月28日當天探索幼兒園要補課，原告補課當日臨時又請假云云，然被告補習班於100年度僅與員林探索安親班合作，當時尚無與探索幼稚園有合作關係，又228乃國定假日不必上班上課，若謂探索幼兒園小朋友需要於228當日補課，豈非相當荒謬？更證被告純屬虛構。

- ②原告得請求不當扣薪教師加給共計13,500元：查原告任職以來表現良好，99年9月提前晉升正式教師，正式老師資歷第3個月起，即領有教師加給1,500元，而自正式老師資歷第6個月起，即領有教師加給4,500元，此後每個月皆領有相同加給直至原告104年8月請病假之前一個月為止，可知教師加給之薪資業經被告調整為固定每月為4,500元，雙方已同意此屬原告薪資之一部分，惟嗣後於102年度起，被告以每年2月份為農曆新年及寒假營收減少為由，擅自將102年2月份、103年2月份及104年2月份之教師加給予以扣除，因此原告得向被告請求不當扣薪13,500元（計算式：4,500×3個月=13,500元）。另被告固於答辯狀辯稱，正式教師薪資異動為正式教師資歷6個月起教師加給從原先1,500元調升至4,500元，寒暑期恢復原1,500元，底薪固定21,000元，全勤獎金、堂數獎金、人數獎金、合積獎金…等，會依年資逐年增加；被告履行諾言，新增續報獎金、新生獎金、院外人數獎金、合積獎金，可見兩造已另外調整薪資而原告不得依據原本之合約書請求薪資。且兩造同意教師加給寒暑假可調整，加上原告之薪資、工時皆較同業優渥，原告請求補發教師加給乃爾虞我詐云云。然原告歷年之薪資明細，原告之教師加給自100年2月起即為每個月教師加給4,500元長達5年，既已固定發放，可知已屬於兩造約定為薪資之一部分，亦無因寒暑假而降為1,500元之情形，與被告所述不符，原告並未同意被告任意調整金額，被告擅自以營收不佳為由片面減薪，再辯稱教師

加給會隨寒暑假而調整，顯屬無據。教師加給4,500元已行之有年，自得認定該部分業屬兩造對薪資之約定，故被告片面調降102年至104年2月份該部分加給，實係違反系爭勞動契約。再者，縱使被告為資方，就薪資之結構及發放方式本即享有決定權，為不論加薪或調降均應明確列出，自99年8月起被告開始增加獎金項目例如續報合積獎金、新生報名獎金等等，並有敘明於員工薪資單上，乃為留住教師以減降低員工離職率，假設此即為被告所稱之調整薪資，則應一併註明其他變動計算方式，而非僅列出增加部分，但就減少部分隻字未提，調降應依照同樣方式為之，顯然未經原告同意而無約定，屬於不當扣薪。故可見上列獎金項目單純為加薪之用，因此其餘部分，仍應遵守原本系爭勞動契約之薪資約定。

- ③原告得請求應領未領之年終獎金15,500元，兩造並未於99年暑期口頭協議改為1萬元：按系爭勞動契約第六條薪資與獎勵：「一、全職薪資與獎勵：年資第二年，年終獎金1/3月薪。年資第三年，年終獎金：甲：1/3月薪、優：1/2月薪、特優：一個月月薪」。原告之年終獎金係依其年資及考績按系爭勞動契約發放，此可見原告100年12月份薪資明細中有「年終獎金7,000元」、102年12月份明細中有「102年度考績：優等獎金10,000元」、104年1月份薪資明細中有「103年度考績：優等獎金10,000元」即可明，原告如年度考績為優等則可領取年終獎金10,000元。然觀之原告102年1月份薪資明細中「101年度考績：特優等獎金10,000元」，依系爭勞動契約約定考績特優等應有一個月月薪，惟被告仍僅給予10,000元，因此原告僅以每月至少領有25,500元之底薪計算，原告自尚得向被告請求剩餘之年終獎金15,500元（計算式：25,500元－10,000元＝15,500元）。被告辯稱兩造並未依據系爭勞動契約發放薪資，而於99年暑假就原告之薪資另有口頭約定，即「因工時短少且已加薪，故考績、年終改視當月及當年度營收調整發放」云云，後辯稱原告101年12月時年資未滿3年、原告應全年每月考績特優等方可領取云云。然如前所述，原告之年終獎金往年皆依系爭勞動契約第6條，以年資及考績為據而發放，如100年發給1/3月薪8000元、102及103年年度考績為優等，發給10,000元，故可認為年終獎金之計算仍應以系爭合約為之，而原告之102年度考績既已為特優等，則原告自得向被告請求給付一個月之月薪。
- ④原告得向被告請求應領未領之考績獎金15,000元：按系爭勞動契約第六條薪資與獎勵：「一、全職薪資與獎勵：正式老師4至6個月，每月考績獎金：甲300元、優600元、特優1500元。年資第二年，每月考績獎金：甲500

元、優1000元、特優2000元」。原告自99年9月起為正式老師，即每月考績為甲等或優等分別領有考績獎金300元或600元，可見就考績獎金部份兩造均有合意依照系爭勞動契約約定之方式核定發給，原告自100年9月起至101年11月止（共15月），即已屬於資歷滿1年之正式老師，其考績獎金依系爭勞動契約第6條優等為1,000元，而原告此段期間每月考績皆為優等，然被告皆僅發給600元，短少400元；自101年12月起至102年6月（共7月），每月考績皆為特優，依約考績獎金特優為2,000元，被告皆僅發給1,000元，短少1,000元；自104年4月起至104年7月（共4月），每月考績皆為特優，依約考績獎金為2,000元，被告皆僅發給1,500元，短少500元。由此可知，被告僅依系爭勞動契約發放考績獎金直至100年8月，其後於原告給付勞務內容不變且未經協議之情況下，被告竟擅自減少考績獎金數額，有違反系爭勞動契約約定不當扣薪之情形，因此，原告得向被告請求短發之考績獎金共計15,000元（計算式：400元×15月+1,000元×7月+500元×4月=15,000元）。被告固辯稱，兩造並未依據系爭勞動契約發放薪資，而於99年暑假就原告之薪資另有口頭約定，即「因工時短少且已加薪，故考績、年終改視當月及當年度營收調整發放」云云，然如前所述，原告之考績獎金於100年8月之前皆依系爭勞動契約第6條發給，即優等考績獎金600元，而100年9月之後，原告既已成為年資第二年之正式老師，依約考績獎金應為優等1,000元、特優1,500元，惟被告皆未依約發放，至於被告所謂99年暑假兩造口頭約定之薪資條件為何，皆未見其提出證據以實其說，純屬虛言。

- ⑤原告得請求104年8月份半薪12,750元：按系爭勞動契約第五條請假：「四、病假：最晚需於上課前三小時提出（越早越好），並盡力安排代課之老師。未上課之堂課教師費用將不給付（全職人員不給付當日半日薪，並負擔未上課之棋院損失）。每年之病假以不超過七天為原則（特殊情況例外）。」。原告因聲帶長繭以及需要休養申請病假，經被告同意於104年8月暑假期間休養1個月，並親自向其他同事及學生宣布。被告固辯稱原告104年8月份乃留職停薪、規劃旅遊，被告員工還舉辦歡送會云云。然原告因持續授課過度使用喉嚨，有扁桃腺發炎、聲帶長息肉、長繭等病症，原告遂於104年1月底2月初左右向被告遞出辭呈表示須離職休養並開刀改善，惟被告補習班因教師流動率高，師資嚴重不足無人能接課，希望原告能繼續任教，經被告一再慰留後，兩造協商原告得趁學生較少的暑假期間以及避開農曆七月時間進行開刀治療，因此於104年8月份，兩造同意原告以病假方式休養一個月，並依照系爭勞動契約第五條中之特殊例

外情況，得領取當月薪資半薪即12,750元（計算式：25,500元 $\times$ 1/2=12,750元），於104年9月1日再恢復正常上班，而休養1個月一事被告補習班全員工皆知情，再者，7月28日乃原告之生日，被告補習班教師及員工所舉辦的是原告生日的慶生會，絕非所謂的歡送會。因此，懇請鈞院傳喚同事蔡素秋，證明原告確實104年8月份與被告協商請病假休養且可依約領取半薪，被告補習班全體員工皆知情。

⑥因此，原告共得請求以上金額合計為57,650元（計算式：900+13,500+15,500+15,000+12,750=57,650元）。

(8)原告得依勞工退休金條例第14條第1項、第31條第1項等規定請求被告提繳勞工退休金40,748元：按勞工退休金條例第14條第1項之規定及參照最高法院104年度台上字第1031號判決意旨參照，原告受僱於被告期間，被告並未按月依法提撥足額勞工退休金，因此原告得依勞工退休條例第31條第1項規定，並對照勞工退休金條例14條第5項所定之月提繳工資分級表，請求被告將未足額提繳之金額繳納至原告個人勞工退休金專戶內，如附表所示計算如下：

①99年4月份至99年12月份部分：原告自99年4月1日起受僱於被告，99年4月至12月薪資為18,000元至28,780元間，依提繳工資分級表規定，被告每月應依19,047元至28,800元之工資，提繳百分之6退休金即1,142元至1,728元不等。惟被告此段期間僅於99年8月份提繳968元、9月至12月份每月提繳1,037元，因此被告應補提繳7,520元（計算式：1,143 $\times$ 2+1,206 $\times$ 2+346+691+619 $\times$ 3=7,520）。

②100年1月份至100年12月份部分：原告於100年間薪資為26,680元至33,125元間，依提繳工資分級表規定，被告每月應依27,600元至33,300元之工資，提繳百分之6退休金即1,656元至1,998元不等。惟被告此段期間每月僅提繳1,073元，因此被告應補提繳9,678元（計算式：655+583+745 $\times$ 2+835+925 $\times$ 2+835+925+835 $\times$ 3=9,678）。

③101年1月份至102年3月份部分：原告於101年1月至102年3月間薪資為26,890元至35,115元間，依提繳工資分級表規定，被告每月應依27,600元至36,300元之工資，提繳百分之6退休金即1,656元至2,178元不等。惟被告此段期間每月僅提繳1,127元，因此被告應補提繳12,927元（計算式：781+691+871 $\times$ 4+961+781+871 $\times$ 2+781+961+1165+529+1051=12,927）。

④102年4月份至103年6月份部分：原告於102年4月至103年6月間薪資為26,470元至39,395元間，依提繳工資分級表規定，被告每月應依27,600元至40,100元之工資，提繳百分之6退休金即1,656元至2,406元不等。惟被告此段期間每月僅提繳1,152元，因此被告應補提繳15,

510元（計算式： $936 \times 3 + 1,140 + 1,026 \times 2 + 1,140 \times 2 + 1,254 + 1,140 + 504 + 1,140 + 1,026 + 1,140 + 1,026 = 15,510$ ）。

⑤103年7月份至104年8月份部分：原告於103年7月至104年8月間薪資為25,500元至38,052元間，依提繳工資分級表規定，被告每月應依26,400元至38,200元之工資，提繳百分之6退休金即1,584元至2,292元不等。惟被告於103年7月至104年7月間每月僅提繳1,156元，因此被告應補提繳15,356元（計算式： $1,136 + 932 + 1,136 \times 4 + 1,022 + 572 + 1,136 + 1,022 + 1,136 \times 3 + 1,584 = 15,356$ ）。

⑥因此，原告請求被告應補提繳60,991元（計算式： $7,520 + 9,678 + 12,927 + 15,510 + 15,356 = 60,991$ ）。被告固辯稱，業已提繳原告之勞工退休金20,243元云云，被告所提繳僅103年5月至104年7月之部分勞工退休金，尚未完全補提繳完畢，縱使扣除被告業已提繳之部分，被告仍然負有將其餘未足額提繳退休金繳納之義務，即被告尚須提繳40,748元（計算式： $60,991 - 20,243 = 40,748$ 元）。

⑦被告另辯稱99年9月、10月之實領薪資應改為26,380元、27,400元云云。然查，原告之勞退提撥皆以每月實領薪資為據，被告身為資方僅空言當初薪資計算有誤而無提出任何資料佐證，不足為採。

(9)綜上所述，原告得向被告請求給付共為276,793元（計算式： $94,648 + 87,504 + 36,115 + 876 + 57,650 = 276,793$ 元），並請求被告補提繳40,748元至原告之勞工退休金個人專戶。

(四)原告因聲帶長繭向被告請病假，雙方同意原告於104年8月份休養一個月，而被告亦有將此事向其他同事及學生宣布，故被告辯稱由原告簽到單可證雙方僱傭關係僅至104年7月31日止，顯無理由：

(1)原告確實有事前就104年8月期間請假一個月，因此被告再以簽到單主張兩造僱傭關係僅至104年7月底顯屬無據。被告固辯稱原告之簽到單僅至104年7月31日，故任職時間應至104年7月31日為止云云。然查，兩造同意原告104年8月份得基於病假休養1個月，原告當月並未上班，自然不會有任何簽到記錄，況且兩造所爭執之事乃104年8月份究竟屬病假、事假抑或留職停薪，此皆以兩造該月份之僱傭契約仍存在為前提，今被告又以簽到單為佐，欲主張兩造僱傭關係僅至104年7月底，顯然自相矛盾，無足憑採。

(2)證人蔡素秋亦證稱原告因喉嚨長繭請病假一事，為被告親自傳達並要求其向同學宣布。被告另辯稱原告104年8月份係請事假而非病假，要去旅遊1個月云云。然查，證人蔡素秋於105年8月9日言詞辯論程序中證稱「（問：證人是否知道原告黃淑芬老師為何從104年8月1日起未上班？）知道，因為主任即被告告知我們說，要我們跟班上的小朋

友說原告因為喉嚨長繭，要請病假休息。」、「（被告問：剛才證人有說，是因為我講原告喉嚨長繭才要請假，能否證人確認是我說的？）我的記憶中，是被告要我這樣跟小朋友講說原告要請假一個月。」、「（被告問：原告有無說過他8月要去開刀？原告實際上在8月份有無去開刀？）原告在7月份的時候一直去醫院檢查，我有聽原告說醫生說他開刀也沒用，要多休息，所以原告才8月沒有開刀…。」，可知，原告確實以喉嚨需要休養為由向被告申請病假，且被告當時亦要求證人蔡素秋將此事向班上同學宣布，兩造就原告所請假別為病假並無異議。

(3)原告確實聲帶長繭，亦以必須休養為由向被告申請病假並獲同意，至於病假期間是否有開刀治療必要，乃原告自身考量，無由事後以之作為判斷假別之依據。再者，被告亦自承原告確實有事先請假，僅爭執假別為何，並以原告未於104年8月份開刀及就醫為由，辯稱原告當初並非申請病假云云。然查，原告確實因講課造成聲帶長繭，此有診斷證明書可稽，其上並註明建議休養與禁聲，且原告有將此一職業傷害告知被告方得以休養長達1個月，況被告補習班因教師流動率高，師資嚴重不足無人能接課，如非原告身體狀況已不堪負荷，被告豈有可能放任原告以旅遊為由而請事假或留職停薪長達1個月？加以原告病因明確，縱使原告未依照預定計畫開刀治療，然聲帶恢復之主要方式本即是禁聲休息，原告於請假期間並未另行從事耗損聲帶之教學活動，循原定目的在家休養，故被告辯稱原告並未開刀足證所請並非病假云云，顯屬無據。

(4)被告於104年7月底所舉辦活動為慶生會而非歡送會，證人蔡素秋亦受託購買生日蛋糕，至於被告棋院當月至西堤餐廳，亦係主辦彰泰圍棋比賽後之員工聚餐活動，與原告請假無涉。被告固辯稱因原告請假出去玩，所以為原告舉辦歡送會云云。然查，被告從未舉辦過任何歡送會，104年7月28日當天（原告生日）僅係例行為當月壽星慶祝的慶生會而已，此有證人蔡素秋於105年8月9日言詞辯論程序中證稱「（問：被告補習班在104年8月之前幫原告黃淑芬老師辦歡送會？為何要辦歡送會？）主任即被告有叫我買兩個蛋糕幫原告慶生，而且也有讓學生寫卡片，這是在104年7月底上課發生的事（問：除了證人所述的慶生以外，有無其他的歡送會？）沒有。」，此外，證人蔡素秋於同日亦證稱「（被告：在7月左右，棋院補習班有去西堤餐廳辦活動，還有合照，在會上，有詢問原告再來要去那邊，原告說要去新竹玩，去台中學畫畫，很興奮自己要放假一個月出去玩。證人有無聽聞？）去西堤餐廳那次，是因為辦彰泰的圍棋比賽，是我們主辦的，那時候是大家一起去，並不是歡送會。我忘了原告是否有這樣說，但我記得原告有說她做了六年，沒有放過這麼長的假，她要好好休息

，至於是否去玩或學畫畫，我沒有印象。」，可見被告辯稱原告請長假目的在出遊、學畫畫，故全體為其歡送，並以屬性完全不同之慶生會、員工聚餐充當根本不存在之歡送會，純屬捏造，不足採信。

(5)因此，原告確實係因為長期教學喉嚨使用過度，聲帶長繭需要休養，經被告同意後，趁學生較少的暑假期間請病假1個月，否則為何證人蔡素秋證稱係透過被告方得知原告喉嚨長繭要請假1個月，並受要求向補習班同學如是宣布，而非原告私下告訴證人蔡素秋？況且被告亦僅爭執原告有無進行開刀治療，全然未就聲帶長繭一事反駁，可見原告有此病症確屬實在，加以除了慶生會及員工聚餐外，104年7月份並無任何被告聲稱之歡送會，更足證被告事後為逃避雇主責任，方捏造事實，推翻先前兩造合意讓原告請病假休養一事。

(五)系爭勞動契約經兩造合意於104年8月31日終止，且當日原告亦確實歸還物品並辦理清點交接，何來惡意曠職之有？經查，原告於104年8月28日去電被告表示終止勞動契約，而被告當日下午以簡訊挽留未果後，被告當日晚間再以簡訊回覆「淑芬老師，知道你的人生規劃，也同意你的選擇，那就請你週六來棋院辦妥離職手續。」，同意兩造勞動契約於104年8月31日終止，且終止當日被告並再度傳訊提醒原告辦理交接，此亦有簡訊內容「淑芬老師，再請你8/31今日21：00前，來棋院辦好離職手續及物品歸還清點交接。」可憑，顯見兩造已就系爭勞動契約何日終止達成共識，系爭勞動契約終止後原告已無給付勞務之義務，與無故未經通知即不到職之惡意曠職，顯屬有間。被告固辯稱原告未辦理離職手續，不配合交接、找不到代課老師，屬惡意曠職云云，然查，兩造同意於104年8月31日終止勞動契約，且原告確實於當日晚間7至8時回被告棋院歸還院服、棋具棋盤、識別證等物品，並經當時櫃臺行政人員曾惠鄉親自簽收，被告亦有錄影監視畫面可供擷取，則離職手續業已完備。退步言之，縱使原告未填具離職申請書，然被告既已主動以簡訊提出離職日及要求物品歸還，即應屬於離職手續，已具有取代書面申請書之作用，再者，原告104年8月份暑假請假1個月並無負責之班級，自無任何事宜需要交接，且原告從未與訴外人探索幼稚園承諾任教一事，被告聲稱臨時找不到代課老師乃被告與訴外人探索幼稚園間之協議，與原告無涉。因此，兩造既已同意終止勞動契約之日期，且原告亦履行歸還物品之義務，則其後有關被告安排課程是否需另聘代課老師，業與兩造之勞動契約終止無涉，應屬於另外損害賠償之範圍。

(六)原告就證人證詞、證物之意見如下：

(1)證人曾惠鄉部分：

①證人曾惠鄉固辯稱原告104年8月份係請事假而云云，其證述「(問：證人是否知道原告黃淑芬老師為何從104年

8月1日起未上班？)是請假，原告是請事假。（問：提示被證3請假卡，為何104年8月1日起至104年8月26日之間，原告黃老師都沒有請假記錄？）原告是口頭上講的，沒有寫請假卡。」。然查，原告既為口頭直接向被告請假，請假卡上104年8月1日至26日間皆無請假記錄，更未勾選假別，證人曾惠鄉如何肯定原告所請假別即為事假？況且證人曾惠鄉當庭被問到原告何時向何人請假細節皆聲稱記不清楚、沒有印象，如「（原告訴代：證人剛才回答104年8月1日開始，原告有請假，那麼當時原告請假是向證人講或是向被告講？是什麼時候？）還沒請假之前就有跟我們講，時間在什麼時候我沒有記得很清楚。（原告訴代：是在辦歡送會之前或之後？）我沒有印象是在什麼時候。（原告訴代：原告是在上午的時候講或是下午的時候？是在何種場合？）我也記不清楚，因為就是事先講。（原告訴代：原告請假的時候，是否都是請證人擔任職務代理人？）曾經有一次給我簽名，有簽名才有當職務代理人，沒有簽名就沒有當職務代理人，而且我也不會教課，我只是幫原告做請假時的職務代理人。（原告訴代：請庭上提示被證3之原告請假卡。102年12月3日是否是證人擔任原告之職務代理人？而且總共有3次，為何與證人剛才所稱不同？）因為我不是圍棋老師，我只是簽說原告有請假，而且我簽也沒有什麼利益，實際幾次我也不記得，我也沒有去上課。」。

②反觀被告所詢問之問題及日期皆能一一詳盡回答，縱使證人曾惠鄉並未親自見聞，此有「（原告訴代：證人為何記得104年9月23日是原告將東西拿回來的日期？）因為當時有看日期，看是否是星期三，因為我平常要算學生的學費，都要看一下。（原告訴代：證人來作證之前，原告有無找證人商量要作證的事情？）沒有，我也不曉得法官會問什麼問題。（原告訴代：為何被告問妳的日期，妳都記得，而原告問妳的日期，妳都不記得？）日期有很重要嗎？實際上原告就是把我們要的東西拿回來，也不曉得日期是記錯還是記對。（原告訴代：原告究竟是拿什麼東西回去？）就是簽到表、師訓資料。（原告訴代：原告當天把東西拿回去時，證人是否在場？）我當天在補習班，（思考許久）我是有看到資料，有沒有看到本人我忘了。」加上證人曾惠鄉現仍於被告補習班擔任行政人員，其證詞自會偏頗於雇主，可見證人曾惠鄉於出庭作證前確實有先與被告商量證詞內容，其就原告請假及離職後物品處置之證言，自不可採。

③再者，被告補習班於104年6、7月間之聚餐並非為原告舉辦之歡送會，而係圍棋比賽慶功宴及歡送威成老師回去上學，此有證人蔡素秋及吳忠曉證述可明，況且原告

乃請病假一個月並非離職何須歡送？惟證人曾惠鄉竟辯稱聚會目的乃歡送原告，此有「（問：被告補習班何時幫原告黃淑芬老師辦歡送會？為何要辦歡送會？）有辦過，應該是去年7月的時候。是因為原告說她要請假一個月，原告是口頭講的。」，其證詞與事實不符，且與證人蔡素秋及吳忠曉之證詞亦不相同，除寥寥數語並無具體說明外，更可明證人曾惠鄉證詞皆無據實陳述，其證詞殊不可採。

(2)證人吳忠曉部分：

①查被告補習班於104年6、7月間西堤餐廳之聚餐乃教育盃圍棋比賽慶功宴兼歡送威成老師回去上學，原告有出席但非歡送對象，此有證人吳忠曉於105年10月4日言詞辯論程序中證稱「（問：被告補習班何時幫原告黃淑芬老師辦歡送會或慶功宴？是去西堤餐廳那次嗎？為何要辦歡送會？）因為我們都會合在一起慶祝，我記得是在6月份，是在西堤餐廳，該次內容是為了歡送另外一位劉老師，因為他考上公職，（改稱）是威成老師要回去上學。（問：該次聚會，與原告有無關係？）原告該次也有出席，因為我們就是會定時舉辦慶功宴。（問：該次聚會，是否有要慶祝原告或是歡送原告什麼事情？）當下我們慶功宴內容就是大家聊天，因為那個時候在吃飯的時候，就會討論到接下來的規劃，就是因為那時候已經是5、6月，原告就有提到我之前2月是請假去玩，而原告也想請假一段時間休息。因為時間已經過很久，我印象中就是這樣子，可能是跟原告要去休息有關。」，此部分與證人蔡素秋104年8月4日當庭證述一致，有「（被告問：在7月左右，棋院補習班有去西堤餐廳辦活動，還有合照，在會上，有詢問原告再來要去那邊，原告說要去新竹玩，去臺中學畫畫，很興奮自己要放假一個月出去玩。證人有無聽聞？）去西堤餐廳那次，是因為辦彰泰的圍棋比賽，是我們主辦的，那時候是大家一起，並不是歡送會。我忘了原告是否有這樣說，但我記得原告有說她做了六年，沒有放過這麼長的假，她要好好休息，至於是否去玩或學畫畫，我沒有印象。（被告問：原告有無說過她8月要去開刀？原告實際上在8月份有無去開刀？）原告在7月份的時候一直去醫院檢查，我有聽原告說醫生說她開刀也沒用，要多休息，所以原告才8月沒有開刀，原告是這樣跟我講，不然我本來以為原告要去開刀。」，由此可知，聚餐性質在於慶功兼歡送威成老師，原告並非歡送對象，若據此認定原告係請事假出遊，顯然與事實不符。

②原告104年8月份確實係為了讓喉嚨休息而申請病假，此有證人吳忠曉105年10月4日當庭證述「（問：該次聚會，是否有要慶祝原告或是歡送原告什麼事情？）當下我

們慶功宴內容就是大家聊天，因為那個時候在吃飯的時候，就會討論到接下來的規劃，就是因為那時候已經是5、6月，原告就有提到我之前2月是請假去玩，而原告也想請假一段時間休息。因為時間已經過很久，我印象中就是這樣子，可能是跟原告要去休息有關。」、且證人蔡素秋於105年8月4日當庭亦為相同證述「（問：證人是否知道原告黃淑芬老師為何從104年8月1日起未上班？）知道，因為主任即被告告知我們說，要我們跟班上的小朋友說原告因為喉嚨長繭，要請病假休息。」、「（被告問：剛才證人有說，是因為我講原告喉嚨長繭才要請假，能否證人確認是我說的？還是原告說要去新竹玩，還規劃要畫畫、旅遊？）我的記憶中，是被告要我這樣跟小朋友講，說原告要請假1個月，至於被告問的原告有無說要去新竹玩，規劃要畫畫，我也不知道。」，因此，原告確實係因喉嚨長繭身體已不堪負荷，方與被告協調暫請病假一個月，否則被告補習班教師流動率高師資經常不足，被告豈有可能放任原告以出去玩、畫畫為由而請長假一個月？此有證人吳忠曉及蔡素秋之證詞可明。

- (3)證人吳忠曉陳報狀（附合約書）：證人吳忠曉之「奕智棋院專業師資培訓全職合約書」雖與原告之合約名稱相同，然究其內容薪資及獎金之計算方式均不相同，例如底薪部分，原告為21,000元而證人吳忠曉為19,000元；證人吳忠曉有週六值班獎金3,600元、績效獎金1,000元，而原告無；全勤獎金原告500元而證人吳忠曉為1,000元等等。至於工時部分，原告契約明定每週37小時且時間為週一至週五15：30～21：00、週六9：30～5：30（中午休息一小時），而證人吳忠曉則係週一至週五15：00～21：00、週六10：00～6：00（中午休息1.5小時），每週工時空白無約定。由此可知，被告分別與原告及證人吳忠曉簽訂不同之勞動契約，其工時及薪資獎金計算各有不同，縱使在職期間另有變更亦為個別口頭約定，因此無從以證人吳忠曉之合約書或者是口頭約定內容，認定原告之薪資獎金計算方式為何，兩造間之勞動契約仍應以原證一之合約內容為準。
- (4)對於被告提出被證10錄音光碟及譯文，原告就錄音內容提出原證12譯文：

- ①原告對於被告提出被證10錄音光碟及譯文之形式上真正皆有爭執：經查，被告提出被證10之錄音光碟中，對話之人確實為兩造無誤，然當時兩造對於原告離職一事各自皆有表露想法及意見。被告提出被證10之錄音暨譯文，辯稱原告當日去電輕聲細語告知「自己因為一時情緒問題而做出錯誤決定，對李老師很不好意思，現在可繼續任教了。」，足見被告極度沒有責任心、不管他人死活云云，惟該錄音檔案並非原始檔案，被證10之錄音所

呈現之結果卻幾乎僅剩原告一人聲音，被告刻意將其極力勸慰原告留任之對話刪減，且通話最後內容乃被告要求原告速辦離職手續，惟被告提出之檔案不僅前後順序對調更僅留原告獨自談話而被告剩應聲等隻字片語，完全不符合一般勞資雙方談論離職之情況，確實已經過被告之剪接拼湊而屬偽造。況且被告本即為強勢之人，由其開庭表現之態度即可明，其每次親自出庭及親自詢問證人，更當庭對原告所有請求細項皆力爭到底，反觀被證10錄音僅為私下電話對話場合，被告卻幾乎未有回應，益顯錄音經過被告增刪剪輯為有利於被告之版本。因此錄音光碟形式上並非真正。更甚者，被證10之錄音譯文不僅多處缺漏，有譯出之部分更非如實一字一句依序記載，而係被告依己意挑出，此由鈞院勘驗及對照原證12正確之譯文版本即可明瞭，因此被證10之錄音譯文亦不具有形式上真正。

- ②被證10譯文內容亦不具有之實質證明力，而原證12譯文就原告因實施新制度方離職此一部份，仍具有實質證明力：被告固辯稱由被證10錄音譯文中可知原告因個人壓力管理方離職云云。被告之被證10錄音暨譯文皆失真，業如上述，該份譯文自無法證明原告之離職原因，不具有實質證明力。惟從僅存之錄音中，原證12譯文既已如實譯出兩造對話，對於「原告當日主動去電表示雖因無法接受新制度而離職，但仍願協助新學期課程告一段落，並無請求繼續任教之意」此一部份，仍具有實質證明力，此由下列譯文即可明：

□0分14秒～1分30秒處：「（原告：其實我真的壓力很大，因為這學期可能小李老師在制度上面有更多願景，想要讓棋院更上一層樓，可是有時候我覺得我自己的腳步真的跟的很累啦，要花很多很多的時間那我是覺得沒有一點點喘息的空間，可是這幾天我又想說，就是真的老實說你真的沒有人我知道，可是我那時候真的是看完你的新的制度之後，我覺得真的是跟不上我真的沒有辦法，在棋院裡面照你那個制度去做，我會覺得我會瘋掉，壓力會很大。）被告：那你就看你什麼時候要來把離職手續辦好。」「（原告：我本來想說如果你真的找不到人，我就把這學期整個帶完，不要造成你這麼大的困擾。）被告：喔…喔…」「（原告：如果說你已經找到人，那我就可以整個放下。…）」。

□5分20秒～7分30秒為以下對話：「（原告：所以再把你的訊息再看一次，我覺得說壓力是真的很大，只是畢竟是自己做過的事情，自己畢竟要去…如果小李老師已經處理好，我覺得說至少不會造成棋院太大困擾這樣子。）被告：因為事情真的太突然，開會的時候

，其實我也是很尊重…，其實如果你早點再跟我講…我相信」「（原告：我知道，可是因為開會之後…沒有辦法早點阿，因為禮拜四拿到看到裡面的內容，我覺得說很多東西要去達到是讓我很精疲力盡的事情，我覺得壓力真的是太大了，所以我才會覺得說…，我畢竟我是勞工，所以說了小李老師有時候沒有辦法去想到我這一點，因為我必須要對自己負責任阿，很多事情公布的東西我又做不到，很多東西都一直壓一直壓，我會覺得對我來說太痛苦了。）被告：因為那時候…8月12的時候就有跟你說我們要來緊急開會，其實就是把這些新的制度、一些新的政策給大家公布，那時我有叫惠鄉，那時候我也有打給你拉」「原告：（因為那時候我有跟他講我人不在彰化我沒有辦法回去。不好意思拉，小李老師如果真的有需要，我就是把這整個學期帶完。因為新的制度，有時候讓我覺得力有未逮除了安親班以外，就是現在新的制度我是覺得說也沒有辦法達成，所以說我也不碰安親班我已經跟你說過，不是我個人能力可以做得到的事情，我就不要去為難自己，因為我都希望說每天可以快樂一點，都把事情做完是一件快樂的事情，安心的吃一頓飯那是一件很好的事情。」。

③原告於通話之際對於遭錄音一事完全不知情，其所言自有相當真實性，其次，原告去電表示真的因為無法配合新制度方離職，同時為降低離職之影響，願繼續原表定新學期之課程至結束，並非如被告所辯後悔離職云云。再者，被告稱「因為事情真的太突然…其實如果你早點再跟我講…」，原告回答「我知道，可是因為開會之後…沒有辦法早點阿，因為禮拜四拿到看到裡面的內容…」，更可證原告確實因8月27日得知新制度方提出終止契約，無法提前離職，與被告反覆指控之惡意曠職大相逕庭。

(七)原告自99年4月1日起至99年5月31日止，按照兩造原合約的第3條第1節的約定，是有兩個月的培訓期間沒錯。於104年8月1日起至104年8月26日之間向被告請病假。原告於104年8月28日以電話向被告表示終止勞動契約。原告離職事由是依據勞動基準法第14條第1項第6款之規定，雇主違反勞動基準法的強制規定，而且從簡訊可以看出被告負責人也同意原告主張依法終止勞動契約。有關兩造之間僱傭契約，原告否認被告主張99年9月起，應原告要求提高薪資，薪資給付方式未照契約、工時本來是每週37小時，縮短為每週30至32小時及離職要提前三個月告知。被告的契約第9條是違反勞動基準法第14條第1項第6款的規定，不生效力。原告主張104年8月有領半薪12,750元，被告否認該月份有薪水，這部分原告沒有薪資單。對於被證3員工請假卡、被證4課程異動表，形

式上真正不爭執。被證3請假卡上所載休假時數是原告所親寫，104年8月1日起至104年8月26日之間，依被告提出之被證3請假卡所示，原告沒有請假記錄，從證人蔡素秋의證詞可以證明確實有請假，而且被告也准假，才會跟其他老師講，但被告所提出的請假卡，並沒有按照事實來記載。週三上班時間，原告不一定是從12點30分或15點30分開始上班，會按照被告所排的班級而變動。週六上班時間正常為9點30分至17點30分，103年1月11日（週六）原告工作時間10點至19點30分，17點30分至19點30分是加班，因為被告沒有找其他的老師來替換原告，所以即便原告當班，也無法離開工作崗位去用餐，所以不應該扣除1小時。原告主張103年1月11日工時9.5小時，但是當月的薪資單已有記載加班費，被告雖稱此已給付加班費，然原告主張此代課費，因為原告是代替其他老師去上課，所以在名稱上叫代課費，但按照勞動基準法的規定，是屬於加班費。契約上對於加班的程序、內容，以及代課，兩造原契約並沒有特別規定，所以應回歸到勞動基準法。原告否認被告所辯有何口頭協議，從薪資單上看不出來被告所稱的口頭協議，且被告陳述自我矛盾，如果原告年資未達3年，怎麼會有口頭協議1萬元？另外關於依照原告所提的102年1月份的薪資明細當中，很清楚寫到101年度考績特優等獎金，所以可以證明101年度原告的考績就是特優等。原告否認被告所稱考績獎金的口頭協議，並否認被告所主張的新合約及制度。關於被告所提的被證19、被證20，均否認其形式上真正，又其中的被證20根本看不出來是何人的合約等語。

三、被告則聲明求為判決駁回原告之訴。其答辯略以：

(一)被告主張兩造爭執事項：

(1)原告主張104年1月底2月初左右因喉嚨聲帶受損即有向被告遞出辭呈，因被告師資流動率高，師資嚴重不足，經被告一再慰留後兩造協議讓原告8月申請病假一個月開刀修養治療等事，惟原告並無人證、物證。被告主張原告全為捏造事實，證人曾惠鄉證實104年2月16日原告在櫃台前主動向被告鞠躬道歉請求留任一事，此有證人曾惠鄉、吳忠曉為憑。

①事實經過：證人吳忠曉可證實原告早有自行開業、另謀高就打算，原告陸續請被告違背事實幫原告申請段位證書，被告一再拒絕，原告故於104年2月13日星期五晚間提出離職申請書給被告，原因僅用「工作不開心」5個字為離職理由，104年2月14日被告表示同意原告離職，惟同年2月16日星期一原告反悔，現場證人曾惠鄉可證實原告主動向被告鞠躬致歉，請求被告讓原告繼續留任，原告邊流淚邊向被告說：「是自己不懂珍惜福份、被另外一名教師煽動，才會提離職，請被告繼續讓原告任教，原告要將離職申請書收回，自己一時情緒不佳才會

胡思亂想…」等語，且當日在場證人曾惠鄉亦證稱「（問：104年2月13日、14日之間，原告表示要離職，而事後反悔的事情？）當天原告跟主任講話，我人在櫃台，原告說要收回離職單，因為說之前原告（應是：被告）對我們很好。說這份工作要做當（應是：到）退休。」，證實原告早有意離職，並非原告在起訴狀辯稱104年7月與被告協議8月請病假一個月、在準備狀(一)改口稱是2月提出離職時被告慰留並當時已與被告協議好8月請病假一個月，原告說詞反覆，謊言不攻自破，且原告無法解釋為何證人曾惠鄉於104年2月16日會看到、聽到原告在櫃檯前主動向被告流淚致歉希望復職？原告也無法解釋若2月就說要請病假，怎會到7月假卡都還不填寫病假？且按常理，若真是請病假1個月，為大事非小事，怎會被告都沒有要求原告趕快寫好病假手續？原告說法前後矛盾，事實為原告104年6月底向被告提出8月請事假一個月出遊玩。而104年2月被告同理原告處境，故同意讓原告繼續留任，被告痛心，當初2月16日雙方看似真誠的溝通原來只是原告另謀高就之時機尚未成熟因而演出的道歉戲碼（同年8月30日再次上演），如今原告竟將104年2月13日至16日事實扭曲為被告補習班人員流動率高、無代課老師、請原告繼續留任，雙方協議8月讓原告請病假1個月…等謊言，證人曾惠鄉、吳忠曉可證實被告補習班人員穩定、師資充足，平均約四年調動師資一次。原告所稱104年1月底2月初左右因喉嚨聲帶受損即有向被告遞出辭呈，為捏造事實。

(2)原告主張104年7月份向被告提出8月請病假1個月休養聲帶，被告同意，故被告須支付原告病假半薪25,500元。原告稱證人蔡素秋證實原告喉嚨長繭請病假一事，為被告親自傳達並要求其向同學宣布，證人蔡素秋證實原告在7月份時一直去醫院檢查等語。被告主張原告全為捏造事實，證人蔡素秋作偽證。

①事實經過：證人吳忠曉、曾惠鄉可證實原告104年6月就向被告告知104年8月要請事假1個月，放假旅遊，但原告礙於形象，總不能告訴學生：「我要去新竹找男朋友一個月」，故當被告於會議上問原告：「要如何向學生說明請假一個月之事？」，原告回：「就跟他們說我喉嚨要開刀，所以要休養一個月」，如今，原告用盡不義行為來濫取社會福利資源，作法不可取。被告絕無要求原告證人蔡素秋向同學宣布原告病假一事，事實為原告請同仁配合，向學生說：「我喉嚨要開刀，所以要休養一個月」，105年8月9日言辭辯論時，法官問證人蔡素秋：「原告究竟為何沒有真正上班原因，證人是否知道？」，證人蔡素秋：「我不知道」，法官問：「原告是請何種假？」，蔡素秋：「我不知道原告請何種假」，

法官問：「為何沒有請假記錄？」，蔡素秋：「我不知道」，法官問：「104年8月薪資要怎麼計算？」，蔡素秋：「我不知道」；被告詢問：「請證人再確認原告是否曾經表示8月份要出去玩？」，蔡素秋：「我有問原告8月份要去哪裡，原告有說可能會去新竹男朋友開店那邊幫忙…」，以上可證實蔡素秋明知道事實為原告8月份絕對不是請病假，是事假出門旅遊，也因為原告請事假是本補習班同仁皆知的事實，所以證人蔡素秋才會問原告：「8月份要去哪裡？」，但蔡素秋卻隱匿事實並作偽證說：「原告7月一直去看醫生」、「被告要求蔡素秋向學生宣佈…」，事實為原告於104年7、8、9月整整三個月皆無任何就醫紀錄。原告請求被告須支付原告病假25,500元的半薪，自不足採信。

(3)原告主張被告於原告104年8月病假中先召開會議，提出承攬教學契約書要求老師簽下，並於104年8月27日擅自更改勞動契約，影響原告權益甚鉅，導致原告無法繼續工作，請求資遣費、失業補助等語，全為捏造事實。

①事實經過為：被告於104年7月得知，原告與被告協議勞退以底薪提撥、配合原告勞保可在才藝工會續保而同意原告健保轉出，此作法仍為違法，而主動向原告表示「1.不再配合原告勞保加在工會而轉出本補習班健保。2.勞退、扣繳憑單不再配合原告節稅，須按實申報」。原告得知表示不同意，同年7月間在會議上告知「主任可以給現金就好，不然要繳很多稅，而且健保若轉入補習班則自身工會的勞保就要先停，請主任再想一想…等語」，被告表示勞健保須修正為合法，故在104年8月12日再次通知原告9月復職後需做的變更事項，但原告8月中皆表示「自己在新竹、不在彰化，放假期間不要找我」，104年8月27日晚間原告至被告補習班一同參與未來展店企劃會議，原告當時為被告棋院教學組長，原告負責「面試新人、培訓、督導」，從薪資單102年9月起書寫「教學組長獎金，組員：許珈瀟、吳忠曉」，皆可證實原告擔任被告棋院教學組長一職，故被告不疑有他，讓原告將展店企劃書草案帶回，104年8月27日會議中原告僅對被告要將勞健保健修正為合法表示不同意，孰知原告於隔日即104年8月28日中午主動來電，竟藉題發揮，用展店企畫書裏的人事規章謊稱是被告要擅自片面更動原告勞動契約，原告壓力很大要離職，被告當時感到莫名其妙，再三告知原告：「有說過那是新進人員的制度，同仁可以自己選擇要照舊或選擇新制度皆可（新進人員的薪資制度在業績類獎金比例佔比較少，但底薪及固定獎金會提高許多，所以舊有同仁若覺可以減輕業績壓力，也可以選擇新制度）」，原告得知無法以此理由作為離職藉口後，改口說「其實我壓力一直都很大，每天要

擔心那些學生要流失、要去打那些電話、反正就是這樣，我沒辦法再繼續到棋院上課、我也不會跟主任你要什麼…」等語，隨即掛上電話，被告覺得莫名其妙，且被告於104年8月27日會議上表示：「未來展店企劃書就是未來新進老師都是適用，原本在職同仁可以依自己是否適合舊制或是新制，自己衡量後再決定要選舊制或是新制」，原告聽完後說要拿展店企劃書回去參考，被告基於信任，同意讓原告帶回，當日在場同仁吳忠曉、曾惠鄉可證實被告所述為事實。但被告多次致電及傳簡訊給原告說明「新制度是未來新進人員適用」並慰留原告，一切都是原告早已有打算自行創業，展店企畫書內容剛好成為原告藉題發揮，原告利用展店企劃書做為自行創業的資料參考、再用展店企劃書裡的人事規章來捏造被告片面變更系爭勞動契約，故可依法不經預告終止勞動契約之謊言，原告的謊言如：

- 1.原告無法自圓其說為何104年8月12日原告沒有來補習班開會，人不在場，卻在準備狀敘述自己在104年8月12日拿到承攬契約並遭被告要求老師簽下？在104年8月30日電話譯文原告也不打自招承認自己104年8月12日不在場，也沒有與棋院聯絡「（被告：8/12要來開會，我也有打給你、惠鄉也有打給你）因為我（原告）那時候有跟他講我人不在彰化，我沒有辦法回去」，原告人不在場開會、也聯絡不上，卻可捏造出104年8月12日會議內容、更捏造出104年8月12日被告要求原告簽下承攬契約一事，原告謊言不攻自破。
 - 2.原告謊稱104年8月27日拿到弈智棋院教師守則與培訓辦法，但原證十一沒有以往合約書的封面，且在第九條復職留職停薪之後，便無下文，證實此教師守則辦法為被告104年8月27日會議中提出的展店企畫書內容之教師守則，原告藉題發揮僅擷取展店企畫書部份內容來辯稱遭到片面更動系爭勞動契約。
 - 3.若原告真有拿到教師守則，那為何原告不提供完整教師守則合約書？僅擷取片段內容？請鈞院向原告調閱原告所謂104年8月27日拿到的教師守則正本，即可查證原證11並非完整。
 - 4.原告於104年8月27日以前根本沒有來被告補習班參加任何會議，原告還曾向證人曾惠鄉說：「我放假不要打電話給我，我人不在彰化。」，原告放假期間與本補習班無任何聯繫，怎今日又說8月中病假期間被擅自變更契約？且原告起訴狀、準備狀一皆主張是104年7月向被告請病假，但在準備狀又改口說：「2月初就協議好要請病假」。
- ②另由104年8月28日的簡訊，被告也再次告知原告：「你（即原告）昨日提的勞保部份我沒有拒絕，我（即被

告)有說因為這樣做我還是違法，所以請再給我時間想一想」，證實變更勞動條件非原告所敘薪資結構異動，事實僅是原告因私人貪慾而不同意被告修正為合法。曾惠鄉、吳忠曉可證實原告在7、8月期間曾向被告反應不同意被告勞、健保修正為合法。故原告辯稱104年8月中旬休養期間被告要求老師簽下原證10承攬契約來變更雇傭關係，但原告所提證物10日期顯示為103年9月，且內容也與被告補習班承攬契約書形式不符合（與被證9比對），原告為濫取社會福利資源、失業補助，原告竟涉嫌偽造文書，用一張與被告補習班形式、日期皆不符合的承攬契約書及不適用原告的未來展店企劃書來充當證物，原告拿展店企劃書的內容來說變更，但根本就還沒有展店，怎麼可以以此為據，縱使展店，也是員林將來的新老師才適用該企劃書內容，與原告的工作內容無關。綜上，原告所稱遭到變更系爭勞動契約影響權甚鉅，為請求資遣費、失業補助為原告爾虞我詐，捏造被告違反勞動契約之虛構事實，來扣上被告片面更動勞動契約，不足採信。

- (4)原告主張病假休養期間才驚覺任職以來勞退皆被被告以多報少，影響原告權益甚鉅，可不經預告終止勞動契約，原告非自願離職等語，被告認為原告全為捏造事實，原告勞工退休金提繳金以多報少及原告為自願離職且惡意曠職。
- (5)原告主張於104年8月31日至被告補習班歸還物品並辦離清點交接，何來惡意曠職？且當日現場行政曾惠鄉親自親收等語，惟並無人證、物證。
- (6)原告請求特別休假37,200元等語，並無人證、物證。被告認為原告全為捏造事實，原告選擇平攤特休時數，每週僅排定自己約工時33小時，且實際已休時數每年皆遠遠多於勞動基準法特休假。
- (7)原告稱從未與訴外人探所幼稚園協議承諾任教，被告聲稱臨時找不到代課老師之事，與原告無關等語，惟並無人證、物證。事實經過為被告從未主張過訴外人探索幼稚園臨時換老師一事與原告有關，被告僅說到：「原告自己跟幼稚園說在9月1日可以去教課，但幼稚園等了一個月，原告又說他不要去教。另在8月16日的時候，經幼稚園跟原告聯繫9月開課情形，所以我們都以為在9月1日要去幼稚園教課」，原告不打自招，證實原告心知肚明8月16日就是跟探索幼稚園協議9月1日開課一事，探索幼稚園就是被原告出爾反爾、答應要開課卻等到學生都招了才又說不教的受害園所。原告惡意曠職造成被告與合作學校面臨開課前一天卻臨時找不到老師，原告明明任職才藝老師多年，深知才藝課就是與合作學校答應開班後，學校才會開始招生，原告卻還做出如此不負責任、沒有師德、失信學生、家長、雇主之行為，原告沒有職業道德、事不關己的態度實

不可取。

(二)原告辯稱受雇期間為99年4月1日起至104年8月31日止，被告答辯如下：

(1)原告於104年6月告知104年8月要請假1個月旅遊，於104年9月1日再恢復上班，被告同意，但原告卻言而無信在104年8月28日中午僅用電話告知被告：「不會再來上班」，104年9月1日起即惡意曠職，簽到單僅到104年7月31日止，8月起無任何簽到證明，原告任職時間為至104年7月31日止，非原告所述至104年8月31日。

(2)原告辯稱104年8月1日至104年8月31日之間為請病假及「避開農曆七月期間開刀治療…」等語，然原告於104年8月並無任何原告所述就醫紀錄，原告曾多次向訴外人吳忠曉、曾惠鄉告知：「8月要去新竹玩…」等語，證實原告於104年8月為請事假一個月旅遊，非原告所述病假。

(三)原告辯稱原告於104年8月28日以電話向被告中止系爭勞動契約，被告於104年8月31日簡訊回覆表示同意。被告答辯如下：被告傳簡訊給原告：「…可以離職，但不要學不負責任的方法…」、「…我（即被告）都可以配合你（即原告），但不要無預警連申請書都沒寫就說不要來上班」、「…請來棋院辦好離職手續及物品歸還清點交接…」等語，明顯意思為離職須配合交接、請依法辦妥離職手續，但原告竟狡辯為被告同意原告離職，事實為原告不配合交接，惡意曠職讓被告措手不及，臨時找不到代課老師。

(四)原告主張被告於104年8月病假期間，片面更動系爭勞動契約，故自得不經預告終止契約…等語，被告答辯如下：

(1)原告於99年4月到職，原告完全不會下圍棋，故被告提供2個月全時培訓，並非原告謊稱3月到職無薪試用一週，原告完全不會下棋，到職時也表示已兩年無工作、以前有過賞學生耳光道歉事件，情緒管理、棋力都需再加強培訓，如何教學？況且被告補習班從未有無薪試用之人員，原告怎可能在被告補習班無薪試用？原告無憑無據，卻一再製造自己為弱勢一方，換取社會福利資源，作法實不可取。

(2)查104年8月27日現場開會人員曾惠鄉、吳忠曉可證實原證10、11為「未來展店企畫書之教師守則與培訓辦法」，非原告辯稱被告片面更動系爭勞動契約，從簡訊內容「我（即被告）昨天有說新制度未來老師（指新進人員）就是要那樣配合，那我們同仁（已在職同仁）可以自己選擇或看要如何調整方式再告訴我…」等語，可證實事實如上所述，原告至補習班領取未來展店企劃書，從原告104年7月薪資單，可證實至原告離職前，被告也從未片面更動系爭勞動契約或有損害勞工權益，原告為順利取得資遣費、失業補助而捏造被告違反勞動契約之虛構事實，原告主張不足採信。

(五)原告辯稱遭被告長期未足額提繳勞工退休金…原告自得逕行

依勞動基準法第14條第1項第6款終止勞動契約…等語，被告答辯如下：

- (1)依原告每年扣繳憑單及原告每月薪資簽單底下兩欄有清楚記載勞退、就保金額，證實原告任職以來皆清楚知道勞工退休金提撥金額為以底薪提撥，原告當初為符合請領低收入戶補助，請被告配合以底薪提撥，非原告辯稱休養期間才發現任職以來皆被以高報低等語。在104年9月7日勞資協調上，被告即有向原告表示，願當面核對勞工退休金6%提繳差額及補提繳至勞方退休金專戶，然原告堅持被告還需再額外支付資遣費，故導致當日協調不成立，被告並無違反勞動基準法第14條第1項第6款之規定。
- (2)被告請原告清算勞退差額，並願依法補提繳，而原告已在104年9月至勞工保險局檢舉被告，被告在105年5月3日也依法補提繳20,243元至原告退休專戶，原告提供給勞工保險局的檢舉內容是從103年5月起至104年7月勞退差額，103年5月以前勞退差額，原告未提供給勞保局，需待原告清算完畢被告才能依法補提繳差額，故被告並無違反勞動基準法第14條第1項第6款之規定。又兩造在104年9月16日勞資協調會議裡，勞資協調也認為依行政院勞工委員會88年3月1日台勞資二字第005470號函示，尚未達請求要件，故資方（即被告）未違反勞動基準法第14條第6款之規定。
- (3)原告在99年6月任職期間主動告知被告：「本身仍有在領取低收入戶補助（請調查原告領取低收入戶之紀錄），請不要加我健保、每年扣繳憑單也不要超過...元」等語，被告當時年紀輕、涉世未深，從被證8文書可知原告還多次表示感謝被告（證人也可證實曾多次聽到），讓被告誤以為是在幫助原告，因而每年繼續同意配合原告要求「以底薪申報、未加健保」，原告竟捏造為被告單方面違反勞動基準法，事實為被告願依法申報並提繳勞退金差額至原告退休專戶。
- (4)被告配合原告私人因素（原告希望給現金就好，以底薪申報，不然要繳很多稅），在得知勞保申報上此舉仍屬於違法後，立即主動修正合法化，但原告不同意，可從104年8月28日被告簡訊裡告知原告「你昨日提的勞保部份我沒有拒絕，我有說因為『這樣做我還是違法』所以請再給我時間想一想」，證實原告不願意被告修正為合法。原告在104年8月30日談話錄音中5分20秒也主動說：「所以再把你(被告)的簡訊(8/28簡訊)看一次…」，說完原告再次向被告表示希望可以回棋院繼續教課，證實104年8月27日晚間勞退部分被告傳簡訊給原告堅持要修正為合法不再配合原告違法一事存在，且原告也確實看到，若原告驚覺長期受到被告未足額提繳勞工退休金，原告理當與被告理論勞退一事，怎會104年8月30日電話對談中隻字未提？原告看完簡訊「你昨日提的勞保部份我沒有拒絕，我有說因為『這

樣做我還是違法』」也沒反駁被告會還主動說：「再把你的簡訊看一次」、「要回來繼續教」「小李老師不好意思」等語。

- (5)曾惠鄉可證實104年8月28日開會當日原告要求被告：「直接給現金、以底薪申報，不然還要繳很多稅…」等對話，勞退以底薪申報事實為兩造合意，如今原告竟用驚覺勞退低報、被告單方面違法，來做理由離職，翻臉不認帳，原告出爾反爾沒有信用，違反誠信。
- (6)原告辯稱發現勞退以高報低一事後即通知被告並向勞保舉檢舉，被告遲至隔年105年5月方補提繳部份退休金云云。然由104年9月16日勞資協調會議記錄中顯示，資方（即被告）表示：勞方所提之勞工退休金6%提繳差額，願當面核對並依法處理，勞資協調方案內容為以下：根據雙方言詞，建議資方將勞工退休金6%提繳差額至勞方退休專戶，以回復原狀或直接賠償給付勞方減損金額計新台幣5萬9,405元，另勞方所提資方違反勞基法第14條第6款，主張終止勞動契約，依行政院勞工委員會88年3月1日台勞資二字第005470號函示，尚未達請求要件故資方未違反勞基法第14條第6款。建議資方酌發和解金，約新台幣6000元。最後調解結果不成立。原因為雙方對終止勞動契約之原因無共識。綜上所述，勞退金被告願意主動修正為合法，也至勞保局詢問該如何補提繳，勞保局告知「讓員工先自行清算較無爭議，若你現在清算補繳，對方可能還是覺得補提繳不足」，故被告於104年11月2日收到勞保局來函，主旨約為：請提供黃淑芬確實到職及離職日、工作性質、及提供103年5月至104年7月薪資帳冊等，被告遵從勞保局建議，應由原告提出申請再讓勞保局查核，而非被告先自行清算私下補現金給原告（因9/16勞資協調已失敗），若此做法則日後仍會大有爭議，故被告將勞退清算權全權交給原告清算，待原告清算滿意完畢，被告會立即補提繳，105年5月初被告收到勞保局補提繳款通知單，繳款期限為5月30日前，被告於105年5月3日立即繳款完成，被告願意將勞退修正為合法，並非原告所述，被告補提繳延遲且不足，非主動修正合法，故原告主張得依法不經預告終止勞動契約，自無理由。
- (7)原告自願離職經過：104年8月28日原告因已打算自己開業，並視被告為同業競爭對手，故在104年8月28日中午僅以電話告知被告：「工作以來壓力都一直非常大，已達崩潰邊緣，9/1不再來上班、也拒絕辦理離職、交接課程…」打擊被告，被告告知原告：「縱使要離職，也要提前說，要給我時間找老師交接，不能這樣臨時說走就走」，原告竟回：「你自己想辦法，反正就是這樣…」(另可參照原證3簡訊內容)。原告於104年8月28日已符合自願離職條件，而原告也同時違反勞動基準法第15條第2項之規定，應

依勞動基準法第16條所規定之預告期間預告雇主。另可從被告向補教機構調閱查詢原告應徵記錄，證實原告離職後隨即至多家補教機構接洽圍棋教學業務，可證原告等著看被告因臨時找不到代課老師，企圖破壞被告與各校之合作關係。104年8月28日下午被告陸續用簡訊、電話請原告須辦妥交接課程、離職手續，則被告可同意原告離職，原告已符合自願離職。104年8月30日中午原告竟又故技重施，將104年2月16日反悔戲碼再次上演（即被證物10電話對談譯文），來電親聲細語告知被告：「自己因為一時情緒問題而做出錯誤決定，對李老師很不好意思，現在可繼續任教了」，原告一再出爾反爾，讓被告不知到底該如何做事？原告說不做，被告就要趕緊到處向合作學校道歉、趕緊找代課老師，等到都快處理好問題了，原告又一通電話來說「我可以繼續做囉--之前只是情緒問題，不好意思--」，被告此時已看清原告極度沒有責任心、不管他人死活的人，所以婉拒原告，告訴原告：「如果真的有需要再請你幫忙」，原告回：「我了解，等李老師你想清楚之後我們再來看需不需要」，104年8月31日星期一，被告再次告知原告請來辦妥離職手續，原告離職確定生效，原告當日晚間8點至被告補習班涉嫌偷竊文件，曾惠鄉可證實104年8月31日原告利用被告上課期間進入補習班櫃台佯稱：「收自己的東西而已」，實際侵占機密文件資料。104年9月1日至4日若原告辯稱自己非自願離職，那為何原告在不願意離職的狀態下，104年9月1日至3日上班日皆不來上班？104年9月4日被告依勞動基準法第12條第6款規定，原告無正當理由繼續曠工三日，或一個月內曠工達六日者，雇主依規定終止契約解雇原告。原告在104年8月28日、30日先以個人情緒並符合自願離職條件為理由，降低被告警戒心，讓被告心軟不會向原告計較請求損害賠償，104年9月1日起曠職事實也確實存在。又原告104年8月事假一事皆無任何辦理請假手續，被告無法准假，被告早可於104年8月4日即依勞動基準法第12條第6款解雇原告。另因104年9月17日勞資協調人也告知原告行為恐會觸犯侵占罪，原告才於104年9月23日星期三下午歸還補習班簽到簿、會議記錄、師訓記錄、各校連絡電話、學生電話…等侵占機密文件，104年9月23日現場人證吳忠曉、曾惠鄉可證實。

- (六)原告稱被告違反勞動契約及勞工法令致有損害原告權益，原告自得逕行終止勞動契約，且無先行催告改正之義務，並得依據勞動基準法第14條第4項、第17條、勞工退休金條例第12條第1項請求被告給付資遣費94,648元，被告答辯如下：
- (1)被告並無片面變更原告勞動契約，且從原告薪資單、簽到表皆可看出原告工時、薪資待遇皆如往常並無異動，證實原告並無受到被告片面更動勞動條件。
 - (2)從104年8月28日被告以簡訊告知原告：「我（被告）昨天

有說新制度未來老師（指新進人員）就是要那樣配合，那我們同仁（已在職同仁）可以自己選擇或看要如何調整方式再告訴我，不知道你(原告)有沒有注意到這段」可以證實原告所稱104年8月27日才得知將來薪資、勞動條件會更不利原告，影響原告權益甚鉅，為原告為順利取得資遣費、失業補助爾虞我詐之言詞，實不可取，不足採信。事實為新制度是「適用新進人員」。

(3)從證人曾惠鄉稱「（法官問：是否知道104年8月27日晚上，被告補習班開會，會議將討論將來員林展店的事？）我有看到。（問：原告是否有來參加？）原告有參加。（問：原告來參加是否有拿展店企劃書？）原告跟主任說要借」及證人吳忠曉證實：「（問：是否知道104年8月27日晚上，被告補習班開會，會議將討論將來員林展店的事？）我們有討論到此事。（問：原告是否有來參加？）有參加。（問：原告來參加是否有拿展店企劃書？）每個人都有拿一份…」，證實被告於104年8月27日當日會議內容主要為討論未來員林展店企劃一事，而原告卻藉題發揮，將展店企劃書裡的人事章程混淆為遭到被告片面更動勞動條件之教師守則，但原告至今仍提不出所謂104年8月27日晚間拿到另外一份教師守則的完整資料，證人曾惠鄉、吳忠曉可證原告於104年8月27日當日確實有拿取展店企劃書回家。

(4)勞工退休金提撥金額低報部分，可參照原告薪資單及扣繳憑單，薪資單上每月清楚書寫當月提撥勞退金額、就保金額，字體、編排與底薪、獎金一致，清楚明瞭，若被告刻意隱瞞勞退以高報低，導致原告在104年8月病假期間才驚覺長期遭到勞退提撥不足，那被告理應在每月薪資單上不要書寫勞退項目及金額或編排上讓原告不易察覺、字跡縮小、語意含糊…等等，怎會將違法事實明目張膽呈現給被蒙在鼓裡的原告？勞工退休金提撥金額以底薪提撥之金額每月一式兩份清楚書寫，原告閱畢後親簽，證實勞退以底薪申報事實為兩造合意，如今原告竟用驚覺勞退低報、被告單方面違法來做理由離職，翻臉不認帳，原告出爾反爾沒有信用，違反誠信，不足採信。

(七)原告請求特別休假36,115元、加班費876元、病假12,750元、不當扣薪900元、教師加給13,500元、年終15,500元、考績15,000元部分，被告答辯如下：

(1)原告請求特別休假部分：

①第一年雙方約定工時為37小時，系爭勞動契約到期（期限為一年兩個月）後恢復為42小時，從被證3假卡、被證4課表、被證13簽到表、及工時計算，可證實原告習慣將特別休假日之時數於每週平攤分散，證人曾惠鄉、吳忠曉也證實原告主動將特別休假日平攤至平日（分散特休假日），原告第二年恢復回每週42小時工時，但原告

主動將班表僅排定每周33小時（被告附件五、被告證物十三），證實原告自行平攤特別休假時數，證人曾惠鄉證稱「（問：你是否知道原告的特休假的請假情形？）老師會跟主任排，如果一周休9個小時，一周就是工作三十幾小時，超過時數的話（指請假超過特休時數），2月份會扣那些錢，但主任另外給老師每年18到21小時的假，可以請假不用扣錢。」，證人吳忠曉證稱「（問：老師如果可以排週一到週五42小時工時，週六跟週日放假，那為何證人還要安排工時分散到週一到週六？）因為週六是開課的熱門時段，如果週六有上班，相對的除了薪資以外，獎金會提高。這就是老師選擇要不要在週六上課。（問：如果老師選擇週一到週六上班，則法定的特休假該如何處理？）就是如同我之前所述，老師可以安排上課時間，其他時間就用特休假。所以我每年都有使用特休假。（問：證人是否知道原告也可以選擇每週工時42小時？或是自己安排33小時？）可以，像是證人曾惠鄉是行政老師，就選擇每週工時42小時。」

②從曾惠鄉簽到表、薪資單比對，可證實證人曾惠鄉無將特休假分攤於平日之習慣，曾惠鄉請特休假方式為平均每月請假一日至二日不等，如102年9月僅上班23日、10月上班26日註記1日未休、11月上班25日註記1日未休、12月上班26日註記2日未休，曾惠鄉每週一到六工時42小時，週日固定休息，按計算每月為上班26日左右，9月僅上班23日請特休假2日，其餘月份薪資單也記載原排定特別休假之日若未休則換算為加班費給付（加班費：10月1,300元、11月910元、12月1,170元），原告既與證人曾惠鄉、吳忠曉三人皆屬被告補習班正職人員非承攬，三人工時每週42小時亦同，而原告主動將特休假平攤分散至各日，讓每週工時下降為33小時，原告確實每日皆請特別休假提早下班或延遲上班，特別休假為勞工自行運用排定的假，平日工作日縱使請假1小時也可以用特休假來抵（事假不支薪），如今原告竟謊稱每週33小時為被告排定，故仍需再依法定特休假給原告，若原告所述為真，那原告該如何解釋為何同一職場單位，同仁工時皆為42小時，為何只有原告33小時？原告請求為休之特別休假36,115元，自無理由。

③事實為原告主動平攤特休假日（分散特休假日）、原告主動排定每周工時僅約33小時，平均每周排假9小時，一年請假468小時，扣除國定假日19日（152小時）、法定特休7日（56小時），仍餘260小時需再請事假，被告為提供優於勞動基準法的工作環境，故多餘請假時數僅在102年起，每年2月扣除一個月教師加給4,500元，其餘請假時數被告不詳細追究，另外再提供原告每年18至21小時不等特休時數，證人曾惠鄉證稱「（問：你是否

知道原告的特休假的請假情形？）老師會跟主任排，如果一周休9個小時，一周就是工作三十幾小時，超過時數的話（指請假超過特休時數），2月份會扣那些錢，但主任另外給老師每年18到21小時的假，可以請假不用扣錢。（問：被告補習跟圍棋老師的契約，關於寒假期間，是否要授課？薪資怎麼算？）寒假期間要授課，老師會先跟主任協調每周上課時數30幾個小時，是以月薪計算。至於每個老師的月薪多少，是老師自己跟主任協調，老師有休假時，就會在2月份扣4千元到4千5左右。」，證實原告習慣每週排特休9小時事實存在，原告特休每年皆已休畢，從102年1月、12月薪資單證實未休完之特休時數被告也已換算為薪資給付原告，原告請求特休假36,115元為原告虞我詐之行為，做法實不可取，原告主張不足採信。

④原告曾說「自己一個人，放連假，真都不知道要做什麼？」，且若真要追究原告應再另外請事假260小時，被告為提供優於勞動基準法的工作環境，故多餘請假時數僅在102年起，每年2月扣除一個月教師加給4,500元，其餘請假時數被告不詳細追究，另外再提供原告每年18~21小時不等特休時數，可從102年1月、12月薪資單證實未休完之特休時數被告也已換算為薪資給付原告，另證人吳忠曉、曾惠鄉可證實原告每年樂於接受被告提供優於勞動基準法工時及工資條件。

⑤原告於每年皆有請特休假，且未休時數已用加班費支付，如薪資單102年1月記載：加班費12.5小時共計1,625元，與101年度假卡記載12.5小時未休時數比對。另102年12月薪資單記載未休時數18.5小時 $\times 130 = 2,405$ 元…等，且原告任職工時每周為30至32.5小時，未達法定工時每周42小時。兩造在104年9月16日勞資協調中，勞資協調也認為原告工時未達故無特休假請求，原告請求特別休假費，顯無理由。

(2)原告請求給付加班費部分：原告辯稱持有102年8月6日起至103年12月9日止簽到表，簽到表顯示共計加9.5小時，請求加班費876元。事實為原告未將每日用餐、休息時間扣除，以102年8月6日為例，簽到表顯示時間為8.5小時，但扣除中間休息一小時，實為7.5小時工時，另103年1月11日為星期六，下班時間為下午5點半，下班時間原告也無課程要教，被告困惑為何原告簽退為晚間7時30分，且103年1月份薪資單也有記載原告於103年1月11日已領加班費720元及原告簽收，如今原告竟還要請求103年1月份加班費，爾虞我詐行為，顯無理由。證人吳忠曉可證實原告每週六皆下午5時30分即下班。

(3)原告請求104年8月份薪資部分：

①依勞動基準法第10條規定勞工請假時，應於事前親自以

口頭或書面敘明請假理由及日數……雇主得要求勞工提出有關證明文件。原告稱早在104年2月兩造就協議104年8月整整為病假一個月，那原告理當有充裕的時間將假卡、就醫紀錄…等證明補足完成請病假手續，倘若未完成，被告也應在八月快到前屢次向原告催促病假手續請儘快完成，皆無此舉，原告至今仍提不出104年7、8、9月間任何就醫紀錄，證人蔡素秋、曾惠鄉、吳忠曉三人皆可證實，104年8月原告並沒有向被告補習班請病假事實存在，原告是事假出門旅遊，而原告請事假是本補習班同仁皆知的事實。

②原告於104年8月為留職停薪、規劃旅遊，而原告也向同仁告知：「8月要去新竹玩、還要去學畫畫、已規劃許多行程…」、「很開心及感謝主任讓她放長假」等語，並非原告所述請病假，就醫紀錄原告竟稱為病假，原告在職期間也未提過喉嚨不適看診證明來向被告請病假，且原告從不須使用本補習班麥克風教學，另原告又有助理教師協助班內秩序，原告病假請求8月半薪12,750元為原告爾虞我詐之行為，事實為原告留職停薪，原告請求自無理由。

(4)原告主張薪資單100年2月28日記載探索請假全勤扣500元、100年3月12日記載全勤多扣400元、每年2月教師加給取消4,500元部分：

①從原告簽到表可以看出，原告有習慣在過年期間連休七日以上，如：102年2月9日至15日共7日無上班，103年1月30日至2月5日共7日無上班，104年2月18日至28日共11日無上班，證實原告每年過年請一日事假。

②原告主張任職期間薪資遭被告不當扣薪900元等語，惟曾惠鄉可證實原告每年過年請一日事假，且2月份薪資兩造事先已有約定扣除部分加給、獎金作為抵銷每年請假工時之工資，其餘多休假之時數則不再追究扣除工資（颱風假、連假未補班除外），100年2月雙方協議僅扣除過年事假一日部份獎金900元，則教師加給4,500元暫不調回1,500元，被告薪資單形式上雖未再多做說明，原告看完無異議親自簽收。綜上所述，證實原告除了有習慣將特休假早已攤至平日外，另100年2月過年連休7日，雙方協議再扣除過年請事假一日部份獎金900元，因當初原告有說會再找時間補班，故100年2月、3月薪資單書面形式上未記錄過年多休一日，而原告看完後皆無異議，也同意簽收，倘若99年合約有兩造簽名，故成立，那每月薪資單無論品項、計算方式、被告皆清楚詳列，並非籠統僅呈現薪資總額，薪資單應是比99年合約更符合實際兩造協議勞動條件之情形，原告不僅同意還簽名，且另有一份可作保留核對，如此詳細的薪資單若原告可同意簽收後又可全盤反悔，那人與人之間的「誠

信」究竟要建立在哪儿？原告請求被告不當扣薪900元為原告虞我詐之行為，原告做法實不可取，原告主張不足採信。

- ③被告補習班國定假日、彈性假日一定放假或另行約定補班或補假日期，100年2月28日放假，但因原告事先已與訴外人探索幼兒園協議要補課，故被告仍發給教師獎金4,500元及補假給原告（原告將補假排在當年度過年休假，休假共7日），但原告於探所幼兒園補課當日臨時又請假，故被告當時告知原告「過年休假多一日需以事假補請」，原告表示「三月底前若無補班，再扣除」，故薪資單2、3月共扣除800元為事假之日薪，另遲到扣除100元為三月遲到，當時兩造以薪資單一式兩份簽收說明，兩造無異議，原告請求不當扣薪，顯無理由。

(5)原告稱教師加給短少13,500元部分：

- ①原告稱被告一面以少於法定工時，故不得再有特休假，後又以少於法定工時，故須隨營收調整獎金、年終，被告擅自更動薪資內容云云，然由原告與曾惠鄉簽到表比對，可證實原告確實比其他同仁每日提早下班或延遲上班，原告並非無特休假，而是原告自己主動將特休假分攤到平日，然原告卻刻意捏造出是被告排少於法定工時之勞動條件給原告，再剝奪原告特休假、獎金、年終，原告捏造事實之行為不可取。

- ②原告99年合約有記載工時37小時，合約期限為一年2個月，到期後回復42小時，每週有5小時不計工時休息吃飯時間，而原告實際簽到表，則顯示每周僅33小時工時，每日皆提早下班或延遲上班，原告任職第一年起工時即少於99年合約37小時，任職第二年起工時遠低於法定42小時，證實原告請假時數已超過法定特休假，原告多餘請假時數，被告與原告協議每年2、8月再降低其他獎金，則多餘請假時數，被告不再與原告清算追究。且被告實際操作為僅在102年起每年2月取消教師加給4,500元一個月，證人曾惠鄉可證實原告每年樂於接受被告提供優於勞動基準法工資條件。

- ③證人曾惠鄉證實原告102年2月起教師加給扣除4,500元，原因主要為原告每年事假累積多達260小時，事假時數縱使以最低平均時薪83元換算，換算工資應扣薪資21,580元（計算式：一年請假468小時-扣除國定假日152小時-法定特休56小時=260事假，260×83時薪=21,580元），但被告為提供優於勞動基準法的工作環境，故與原告約定僅每年2、8月教師加給，或獎金將降回原本給付方式或取消，則事假薪資21,580元被告不向原告追究，吳忠曉、曾惠鄉也可證實。而被告實際操作為僅在102年起每年2月取消教師加給4,500元一個月，原告每年樂於接受被告提供優於勞動基準法工資條件。證人曾惠

鄉證稱「（問：被告補習跟圍棋老師的契約，關於寒假期間，是否要授課？薪資怎麼算？）寒假期間要授課，老師會先跟主任協調每周上課時數三十幾個小時，是以月薪計算。至於每個老師的月薪多少，是老師自己跟主任協調，老師有休假時，就會在2月份扣4千元到4千5左右。（問：是否知道兩造之間如何計算原告的薪資？）我就不了解，是老師跟補習班算。我們有領薪水的時候，主任都會問薪水有無問題，當面點收後，如果有問題要馬上講，若有少算就會馬上補，所以我們當時簽收都沒有問題」、「（問：你是否知道原告的特休假的請假情形？）老師會跟主任排，如果一周休9個小時，一周就是工作三十幾小時，超過時數的話（指請假超過特休時數），2月份會扣那些錢，但主任另外給老師每年18到21小時的假，可以請假不用扣錢。」。

- ④原告99年4月合約記載教師加給每月應為1,500元，經查，從原證6及被證14比對可證實原告實領情況為100年2月後皆為4,500元，工時從99年4月合約37小時降低至33小時，另有多項新增獎金（續報獎金、新生獎金、院外人數獎金、合績獎金）及刪除部份獎金改視當月營運發放（考績、年終）共計7項獎金異動，證實底薪以外之獎金薪資會隨年資、工作內容而每年異動調整發放，99年之系爭動契約早不符合當時兩造勞動條件約定，原告勞動條件以新勞動契約為主(參照薪資單書寫)，可從被證20（證人吳忠曉102年合約書薪資與獎勵）證實99年勞動條件、薪資會逐年異動，至102年時系爭勞動契約內容已與原告99年4月所簽合約相差甚遠，而證人吳忠曉證稱「（問：證人的合約書是否與原告一致？）除了薪資外，獎金一樣，詳細情形需找到原始合約書，若找到在寄到法院。(更正)薪資獎金名稱雷同，詳細獎金金額與發放方式均不同，可參照證人合約書之第六條薪資與獎勵」，證實被告所述原告系爭勞動契約書期限為1年2個月，且在99年4月合約開始後第2個月即同年6月，兩造即有依當時實際情況來調整工作內容與薪資發放，證人吳忠曉證稱「（法官問：是否知道原告黃老師與被告補習班之間，有無定立書面契約？）我們是都沒有重新定契約，都是口頭變更而已」，證實教師加給給付兩造皆依當時約定發放，被告按時支付無積欠，而原告每月也同意簽收。
- ⑤兩造於99年4月1日簽訂系爭勞動契約，由被告提供兩個月免費課程讓原告學習，但原告在99年暑期某日竟毀約並告知被告：「經濟壓力大、不再來上班、也不至各校教課」，當日即曠職，被告臨時無法找到代課老師因而同意原告要求，調升原告薪資結構、縮短工時，異動內容如下：「1.升遷調整為實習三個月後，可提前晉升為

正式教師。2.工時從原先每週37小時縮短為32~30小時，低於基本工時之工資不扣減，但若遇補習班業務繁忙則需補足工時。3.正式教師薪資異動為正式教師資歷6個月起教師加給從原先1,500元調升至4,500元，寒暑期恢復回原1,500元、底薪固定21,000元，全勤獎金、堂數獎金、人數獎金、合績獎金…等，會依年資逐年增加。4.因工時短少且已加薪，故考績、年終改視當月及當年度營收調整發放。」，被告履行諾言，分別於99年新增：①續報獎金、②新生獎金、③院外人數獎金，故99年共計新增3項獎金共7,780元。100年新增①續報獎金、②新生獎金、③教師加給、④合績獎金，故100年共計新增4項獎金共54,260元、101年共58,450元，此後逐年增加獎金項目，按照99年暑期兩造約定因已調整薪資，教師加給寒暑期應恢復回原1,500元，故原本約定為每年2、8月，被告僅需給付教師加給共計3,000元給原告，而實際原告自102年至104年共3年，每年2、8月共已領取教師加給4,500元共13,500元並簽收，原告竟還要請求102年、103年、104年二月份教師加給共計13,500元，顯無理由。

⑥吳忠曉、曾惠鄉可證實被告致力提供比同業更優質的工作環境給同仁，可證實原告每年樂於接受被告提供優於勞動基準法工時及工資條件。兩造於系爭勞動契約到期之後（即100年6月底到期），沒有再另紙本訂新合約，沒有截止日，延續了不定期合約，工資給付方式、標準早已改變，原告於新合約開始第1、2、3個月…等皆無提出任何異議，代表原告也同意新的制度辦法，且從每年原告主動寫下滿意工作狀態、從被告薪資獎勵比對，可知原告任職期間確實實領比原合約更優渥的獎金福利；原告確實享有優於同業的工時條件，原告當初欣然與被告合意協訂，倘若被告早知今日原告會出爾反爾請求2月份教師加給，那理應將原告教師加給調回99年合約定1,500元給付，原告應先償還任職期間(99年至104年)每月溢領教師加給174,000元（計算式：4,500元－1,500元＝3000元，3,000元×58個月＝174,000元）歸還給被告。綜上所述，原告請求教師加給不當扣薪13,500元為原告爾虞我詐之行為，原告做法實不可取，原告主張不足採信。

(6)原告請求剩餘之年終15,500元部分：

①兩造於99年6月即口頭變更合約，兩造更於系爭勞動契約到期之後（於100年6月底到期），沒有再另紙本訂新合約，延續了不定期合約，工資給付方式、標準早已改變，原告於新合約開始第1、2、3個月…等皆無提出任何異議，代表原告也同意新的制度辦法，倘若99年系爭勞動契約有兩造簽名故成立，那每月薪資單無論品項、

計算方式、被告皆清楚詳列，並非籠統僅呈現薪資總額，薪資單應是比99年系爭勞動契約更符合實際兩造協議勞動條件之情形，原告不僅同意還簽名，且另有一份可作保留核對，如此詳細的薪資單若原告可同意簽收後又可反悔，那人與人之間的「誠信」究竟要建立在哪儿？

- ②查101年12月原告累計年資為2年7個月，距離年資3年還差將近半年之久，非原告自稱年資第三年起，而原告薪資單101年1~11月都評優等，只有12月寫特優等，證實原告稱自己為特優等為無憑無據，另101年考核平均應為優等，非特優等。證實原告稱自己為特優等為無憑無據，原告論年資、考評皆未達特優等標準，卻僅因被告薪資單書面文字上有誤，認定自己為特優等教師，請求年資須達第三年之年終條件。縱使按99年系爭勞動契約給付，年終獎金也應是在年資第二年此欄：年終1/3月薪。按原告所述每月至少皆有領25,500元之底薪計算，101年年終真要按照99年合約給付應是8,500元（計算式 $25,500 \times 1/3 = 8,500$ 元），而非被告給付之10,000元，而實際被告支付原告10,000元，若真要按照99年4月所簽系爭勞動契約，被告101年年終還多給付1,500元給原告。

- ③從每年原告主動寫下滿意工作狀態，曾惠鄉、吳忠曉也可證實原告多次說過「在弈智工作薪水很好讓我可以換新車不用貸款」、「這份工作要做到退休」等語，被告按時支付薪資無積欠，原告自無理由請求年終獎金15,500元，原告主張不足採信。

(7)考績獎金15,500元部分：

- ①原告辯稱考績獎金短少15,500元，實際為兩造已在99年暑期已協議異動薪資結構及工時，依原告任職共計5年又1個月，原告每月皆詳細核對簽收，若有錯誤，兩造皆會立即修正，此有100年11月、103年10月、104年1月薪資單核對之修改紀錄可稽，可證實兩造皆按99年暑期口頭協議更改內容履行勞務關係至104年7月31日，若非事實，怎原告要按照99年暑期異動內容來修正薪資單，卻不依照系爭合約第6條修正？故原告請求考績獎金15,500元，自無理由。
- ②另兩造於99年6月即口頭變更合約，兩造更於系爭勞動契約到期之後（於100年6月底到期），沒有再另紙本訂新合約，原告實領薪資單上與99年合約薪資不同的獎金共有：教師加給4,500元、續報獎金、新生獎金、院外人數獎金、合績獎金、考績、年終，共計七項獎金皆與99年系爭勞動契約不一樣，原告實領以上獎金行之有年、每月同意簽收，證實兩造早已變更99年系爭勞動契約，新勞動契約當初兩造雖僅口頭變更，但可從每月詳細表列各品項及計算方式之薪資單，證實為新合約制度，

原告不以前5項變更獎金作為被告未履行99年系爭勞動契約訴求，卻以6、7項獎金做為被告未履行99年系爭勞動契約訴求須給付6、7項獎金，原告雙重標準，既要被告履行99年系爭勞動契約內容給付第6、7項獎金不可照被告主張口頭約定來變更，卻又同意被告口頭變更後第1至5項獎金，原告對自認有利之獎金沒有書面簽約也沒有關係，對自認不利之獎金則如今反悔堅稱當初簽收的都不是自願、是忍氣吞聲，同意簽名之後又可以反悔之態度，原告做人處事原則實不可取。原告請求短發考績獎金共計15,500元，自無理由，原告主張不足採信。

- (七)原告於附表所示應提繳差額勞工退休金，被告請原告修正99年9月及10月實領薪資。原告99年9月實領薪資為原告記載為：①院外人數獎金記載經典園17人，每人100元共1,700元、②富蘭克林22人共2,200元。為應修正為經典園5人共500元、富蘭克林10人共1,000元，合計溢領2,400元，原告於99年9月薪資應為26,380元。99年10月實領薪資為原告記載為：①院外人數獎金記載經典園12人，每人100元共1,200元、②富蘭克林16人共1,600元。為應修正為經典園0人共0元、富蘭克林4人共400元，合計溢領2,400元，原告於99年10月薪資應為25,000元。故原告計算99年9月28,780元應修正為26,380元，99年10月27400元應修正為25,000元，其餘月份實領薪資表被告不爭執，並願依法補提繳給原告。
- (八)原告請求失業給付損失及發給非自願離職證明書，被告答辯如下：原告早有打算在外開業並聯合另位同仁一同破壞被告補習班信譽，於104年8月27日先至本補習班參加會議，將本補習班「未來展店企畫書」領取，在同年8月28日中午才來電告知被告，原告於同年9月1日起不再來上班，被告當時慰留原告並傳簡訊慰留，如今原告為請求資遣費、失業補助費，竟將簡訊內容辯稱為被告擅自變更勞動契約，原告做法不實在。另在104年9月16日勞資協調會議裡，勞資協調也認為依行政院勞工委員會88年3月1日台勞資二字第005470號函示，尚未達請求要件，故資方（即被告）未違反勞動基準法第14條第6款之規定。被告無擅自調整系爭勞動契約，無影響原告權益甚鉅，原告請求發給非自願離職證明書為原告爾虞我詐之行為，自無理由。
- (九)原告一再違反誠信、一再利用被告同理心，上述種種爭議，若當初原告不同意（勞健保、薪資、平攤特休假、事假、自願離職…），為何當初不表示意見，各項約定皆原告與被告協議同意，但原告卻等到好處拿盡後（放假多、薪水高、不用報稅），再抓住被告文書上不完整缺點、鑽各種文字漏洞來向被告請求薪資、資遣費、病假、特休假…等等費用，睜眼說瞎話表示當初自己都沒發現，任職5年又1個月，薪資單清楚詳列也簽名、放假時數比同仁多也有原告親自計算及簽名，一、兩個月沒發現是合理，但5年又1個月都沒察覺，卻

還可以寫出滿意工作狀態，就是知情也同意。

(+)原告稱若新制度乃未來老師適用，原告真的不必適用新制度，則被告為何特別召開會議公布新政策與制度之意義何在？，被告答辯如下：

(1)原告為被告補習班教學組長，負責師訓，可從原證六102年9月新學期開始原告皆有領教學組長獎金及證人蔡素秋證稱：「（問：證人到職前，有無經過棋院的面試？是何人面試？）有，是原告負責面試。（問：此後證人的師資培訓是否由原告負責？）培訓是原告負責沒錯」證實原告為教學組長，身為教學組長理當需了解未來展店企畫書之新進教師守則辦法，方可作為師訓組員之方針。且未來展店企畫書之薪資辦法將底薪、固定獎金提高、業務獎金改佔少比例，因此舊有同仁若覺得新制度對招生能力較不足的老師保障底薪較高、業務類獎金壓力較少，當然可選擇新制度，同仁可依自己的狀況來選擇，為求公平，被告理當讓舊有同仁除了了解新進人員該如何訓練？同仁也可以選擇新制或照舊皆可，可從被告所傳簡訊：「我昨天有說新制度未來老師（指新進人員）就是要那樣配合，那我們同仁（已在職同仁）可以自己選擇或看要如何調整方式再告訴我…」等語，可證實原告至補習班領取未來展店企劃書事實，從原告104年7月薪資單可證實至原告離職前，被告也從未片面更動勞動契約或有損害勞工權益，原告為順利取得資遣費、失業補助而捏造被告違反勞動契約之虛構事實，原告主張不足採信。

(2)證人曾惠鄉證實「（問：是否知道104年8月27日晚上，被告補習班開會，會議將討論將來員林展店的事？）我有看到。（問：原告是否有來參加？）原告有參加。（問：原告來參加是否有拿展店企劃書？）原告跟主任說要借」，及證人吳忠曉證實：「（問：是否知道104年8月27日晚上，被告補習班開會，會議將討論將來員林展店的事？）我們有討論到此事。（問：原告是否有來參加？）有參加。（問：原告來參加是否有拿展店企劃書？）每個人都有拿一份…」，證實原告確實有拿展店企劃書之事實，原告為何要一再謊稱說沒有拿？況且，若原告真拿到教師守則慘遭被告片面變更勞動條件，那為何原證十一無法提出完整之教師守則？僅影印沒有封面、沒有下文的片段內容來充當原證11，原告藉題發揮，僅擷取片段展店企劃書內容來謊稱遭到被告片面更動勞動條件影響權益，可依法終止勞動契約，順利取得資遣費、失業補助而捏造被告違反勞動契約之虛構事實，原告主張不足採信，事實為原告符合自願離職條件。

□原告辯稱無打算在外開業，原告離職至今已長達1年3個月仍完全無開業，自可證實被告所言原告要求段位證書，已有另謀高就之打算所言全屬虛言，被告答辯如下：

- (1)原告離職後立即至補教機構接洽圍棋教學業務，補教機構分別為彰化國語日報、台中因材施教、日麗圍棋機構、方圓圍棋機構，被告詢問是否原告與被告補習班另一位104年7月15日惡意離職員工於104年9月後兩人一同向各機構洽談圍棋教學業務一事，且更將被告補習班人員培訓方式、薪資給付方式洩密讓以上各機構主管、主任知道，懇請鈞院向以上機構主管詢問即可證實被告所述為真。
- (2)原告處心積慮想打擊被告之商業競爭手段，喪失職業道德，連同業都無法認同原告之行為，若非事實，請原告解釋為何在惡意曠職後即與另名惡意離職員工積極到處向各機構爭取圍棋教學業務一事？
- (3)證人曾惠鄉證稱「（問：是否知道原告離職理由？）之前是聽說有人要邀原告去外面教課，但事後（指離職後）聽家長說原告有在外面教課。（問：是否曾經有幼稚園跟原告黃老師聯繫要去幼稚園任教的事？）是有聽說，是聽學生家長說的，有時候聽一聽也會忘記。」、吳忠曉證稱：「（問：以證人的側面了解及判斷，原告離職的理由為何？）在我看來，平常聊天時，原告會自己講說有其他地方的老師要找原告一起合作開課，原告在離職後，我是不曉得原告有無跟其他人合作，但可以確定經由小朋友跟我說原告有在外面授課，所以我想原告離職理由一定也是為了要自己授課。」。

綜上所述，證實原告早有另謀高就打算，104年8月28日、30日原告也表示自願離職，離職後原告也確實自行創業。

□原告辯稱被證10之錄音乃經過被告增刪剪輯，僅存原告之談話，惟從中仍可聽出原告去電表示雖因無法接受新制度但仍願協助被告將新學期課程帶完，足證原告確實係因被迫接受更不利之勞動條件云云。被告答辯如下：

- (1)被證10之兩造錄音對話時間為104年8月30日中午，由原告主動致電給被告，並在電話中多達九次向被告表示「小李老師如果你有找到人的話，那我會覺得說我也可以放下心，沒有造成你太大的困擾，那不然我一定幫你把整個學期帶完」，證實104年8月28日、30日，原告皆以個人壓力太大理由表示自願離職，並非原告謊稱驚覺勞退以高報低，104年8月30日以前被告積極慰留原告（參照證物三8/28下午被告傳簡訊），並告知原告以勞動基準法之規定離職也要前一個月提出，原告不可如此不負責任說走就走，無奈，當時兩造溝通仍無效，被告哀莫大於心死而於104年8月28日晚間10:45分同意原告離職（參照證物三8/28晚間被告傳簡訊），而104年8月30日已是星期日，隔日周一被告只剩一日工作天，須將原告原先所有課程之代課老師找好，背負壓力甚大，卻聽到原告來電不痛不癢說：「可以繼續做了」，被告感到非常痛心，也看清此人極度不管他人死活，無需再與此人溝通。104年8月30日當原告又裝誤會

一場提到員林展店企劃書內容之人事章程讓原告壓力很大…等找臺階下之藉口時，被告也懶得再回復原告，懶得再次跟原告解釋104年8月27日會議就已經說過「適用未來新進人員，舊有同仁自己選擇」，通話大多時間被告僅回覆原告：「恩…喔…」，不想再多與原告說什麼，但原告卻將被告此舉汙衊為原告獨自談話而被告剩應聲等隻字片語，完全不符合一般勞資雙方談論離職狀況、錄音檔案前後順序對調、刪減，懇請鈞院送鑑定…等狡辯之語。

(2)被告提出之錄音檔完整無誤，錄音檔可以證實先前原告於104年8月28日是因私人因素問題（原告有強調自己情緒化，會做出許多錯誤決定）而自願離職，原告在錄音檔裡從談話開始到結束皆不時向被告說：「不好意思」、「小李老師你再看看是不是真的需要一個沒有辦法把事情做好的人…」，若離職理由為原告所述慘遭片面更動勞動條件、驚覺勞退以高報低…等，那為何8/30原告還要不斷放低姿態向被告說：「不好意思」、「要再回來繼續教」？若原告真是驚覺勞退以高報低，為何原告完全沒有就勞退一事於電話中與被告商量？

(3)原告所謂的新制度，被告也已多次告知原告是「適用未來新進人員，舊有同仁自己選擇要照舊或改新皆可」，而原告聽完也說：「其實自己(原告)壓力一直以來都很大」，證實原告離職原因為個人壓力管理因素而自願離職，然原告驚覺勞退以高報低、遭被告片面更動勞動條件為原告為領取失業補助、資遣費而捏造虛構之事實，且原證12譯文內容有串改、刪減，譯文不完整之處，如：原證12「（原告：我本來是想說……）」，原始錄音檔為：「不是啦--我本來是想說…」；又「（原告：不好意思啦，小李老師給我打一通電話…）」，原始錄音檔為：「不好意思啦，小李老師，又打一通電話打擾你」；另「（原告：沒關係啦，就講到這邊，如果都已經處理好了…）」，原始錄音檔為：「沒有關係啦--如果說小李老師已經都處理好了，那我就覺得說對自己的壓力沒有那麼大了，也比較坦然一點。」；再「（原告：我沒辦法接你電話是因為我還很亂，我真的沒有辦法跟你談…）」，原始錄音檔為：「我之前沒有辦法接電話是因為我很亂啦，你也知道我是一個比較情緒化的人，在我情緒還沒穩定之後跟人家談事情會很不OK，或許會說了不好聽的話，或則是做了不應該做了決定，因為之前有太多的錯誤，所以我會覺得說，我一定要看清楚了、想清楚了，把所有的事情覺得說，ㄟ…因為接下來整個半年，就算自己有什麼事情，都是必須把自己的工作做好，一個決定。」；另「（原告：我知道我了解，我覺得就是小李老師你就想清楚之後再…真的需不需要這樣…不要湊合到一個沒有辦法把事情做好的人）。」，原始錄音檔為：「我知道、我了解，我覺得說就是小李老師

你想清楚之後，我們再來看需不需要，需不需要一個沒有辦法把事情做好的人，真得不好意思。」，可證實原證12譯文不完整。

(4)被證十8/30電話錄音為原告自願離職後兩日的對話，時間順序如下：

①被告104年8月27日晚間會議公布未來員林展店企劃書內容，當日會議原告聽完未來員林展店企劃書無表示異議，原告僅再次提出「希望以底薪申報其餘照舊補給現金就好」，被告表示不願再配合原告，勞健保須修正為合法。

②隔日8月28日星期五中午原告來電情緒激動說「壓力很大、新制度跟不上，不要做了」，被告覺得莫名其妙再次告知「有說過新制度是未來新進人員適用，舊有同仁可以自己選擇要照舊或改成新制度，請原告不要誤會，原告可以照舊制度走都沒有關係」，原告聽完則說「自己壓力一直很大沒辦法再繼續做了」，被告告知「9/1就要開課了，8/29、8/30為星期六、日，被告也無法與各幼兒園連繫，coco老師（指原告）不想做也要有責任感，應該要讓我有時間找代課老師」，原告回「反正就是這樣，我也不會跟你要什麼，我就是沒有要再去棋院」，隨即掛上電話，被告心急如焚，隨即又多次撥電話給原告，原告不接。

③104年8月28日下午2時45分：被告只能傳訊息給原告，參照簡訊「……你有你的人生方向，我一定會支持，但希望不要因為情緒而選擇不當的方式離職，以後你回想起這樣的離職方式，不會覺得很可惜嗎？可以離職但不要學不負責任的方式，勞資法規定的離職也是要一個月前提出申請。我昨天有說新制度未來老師（指新進人員）就是要那樣配合，那我們同仁（已在職同仁）可以自己選擇或看要如何調整方式再告訴我，不知道你有沒有注意到這段……你（指原告）昨日提的勞保部份我沒有拒絕，我（指被告）有說因為這樣做我還是違法，所以請再給我時間想一下，也希望coco老師再想一想，如何在人生的規劃上與責任取得平衡，我都可以配合你，但不要無預警連申請書都沒寫就說不來上班，這樣我真的很難過。……」。從104年8月28日電話對談到簡訊，過程中被告皆百般慰留原告，且告知要有負責的態度，不可以做說走就走的事情，幼兒園才藝課都招生好了，園長也知道原告於104年9月1日會回來繼續上課，被告只剩下104年8月31日星期一一日工作天，要如何處理好代課或停課、賠償…等問題？叫被告該如何向多家幼兒園解釋交代？

④104年8月28日晚間10時45分：被告仍無法聯繫上原告，也等不到原告任何回復，被告對原告任職期間百般尊重

禮遇、提拔原告，原告卻突然說翻臉就翻臉，被告哀莫大於心死，故傳簡訊給原告「淑芬老師，知道你的人生規劃也同意你的選擇，那就請你周六來棋院辦妥離職手續了」。

⑤104年8月29日星期六：被告仍等不到原告任何回應，被告開始尋找時間剛好也可以配合上課之代課老師。

⑥104年8月30日星期日中午，原告突然來電告知被告「可以繼續教了」，試問所有在職工作者，若你的同事這樣反覆無常，屢次一下子說要做，一下子又臨時不做，你還會想再跟這樣沒有責任感的人多講些什麼嗎？原告非但不自省，竟還質疑被告為何錄音檔裡談話中被告剩應聲等隻字片語，質疑錄音檔為被告拼湊剪接，原告禮義道德標準讓被告感到不可思議。

□原告辯稱被告於104年8月28日此簡訊為當時為與其他員工正因違反勞動基準法令而纏訟，為避免再次遭檢舉刻意傳送，內容並非真實，被告所有員工長期無勞健保需自費另加入公會投保云云，被告答辯如下：

(1)被告補習班為私立短期補習班，屬自願加保團體(本補習班投保字號號00000000W)，需成立健保、勞退、就保，但無成立勞保並無違法，可參照內政部75年9月25日臺內社字第441984號函。

(2)原告於99年6月任職先是告知被告因有領低收入戶補助，且補習班雖有健保但無勞保，勞健保須投保同一單位，若健保加在補習班單位，那原先原告加保在其他單位的勞健保都必須轉出，這樣勞保會停保，原告請被告配合讓原告健保不要加在被告補習班單位，隔年100年10月17日有另名許姓員工到職培訓，被告也依法加其許姓員工健保，從被證物19證實101年12月原告告知許姓同仁，健保應該要加才藝工會才可以勞、健保一起保，101年12月3日許姓員工轉出，102年8月吳姓員工到職培訓，雖也受原告之邀加入才藝公會成為會員，但吳姓員工並無要求被告將其健保轉出，故吳姓員工健保持續加保在被告補習班至今，其餘被告補習班之教師為被告父親、母親、姊夫、及兼職承攬教師數名，以上其餘教師為兼職承攬，健保當然不可能加在被告補習班，就如同被告本身也會至其他學校、幼兒園教圍棋課，但不可能將健保加在幼兒園或學校，每家都加，那不是重複加保嗎？原告明知被告補習班性質為派遣教師至各校教授圍棋課，承攬人員居多，且主動鼓勵旗下正職組員一一轉出健保，加入工會，如今卻刻易混淆視聽，汙衊被告所有員工長期無勞健保需自費另加入公會投保，原告擅長抹黑、毀謗他人之習慣實不可取。

□原告主張於104年8月31日至被告補習班歸還物品並辦離清點交接，並沒有未配合交接、侵占棋院機密文件一事，何來惡意曠職？且9月16日勞資協調會議也完全未論及使此事，

會議記錄皆無此事，何來9月23日交還棋院機密文件？原告僅取自己資料夾及抽屜物品整理攜出，且當日現場行政曾惠鄉親自親收等語，惟並無人證、物證，被告答辯如下：當日協調為原告於104年9月7日申請，原告理當不會事先申請「我有拿公司機密文件，是否構成侵占一事？」來調解討論，故會議記錄中當然不會記載原告申請調解以外的事項來紀錄，當日調解為被告告知調解人（楊組長）：「原告將學生電訪資料、簽到、師訓紀錄…等機密文件通通帶走，原告不歸還」，調解人楊組長向原告表示那是屬於棋院的文件，若不歸還恐有侵占罪嫌疑，原告得知恐觸犯侵占罪而回：「擇日會歸還」，證實原告確實在104年8月30日取走棋院學生電訪、師訓、簽到…等機密文件事實存在，鈞院可向104年9月16日勞資關係協進會組長楊琄翔詢問，即可證實當日確實有此段談話內容，被告所言為真。倘若真如原告所述沒有侵占，那請原告解釋為何在104年9月23日原告還至被告棋院交還機密文件？如果文件是如原告所言屬於原告自行準備資料夾，那原告為何於104年9月23日還要來歸還屬於自己的物品？且證人曾惠鄉證稱「（法官問：所以當天原告回到被告補習班來，除了到櫃檯收拾東西以外，有無辦理離職手續？）沒有，也沒有交接。（問104年8月31日星期一晚上原告回補習班，在原告離開前，原告有帶什麼東西離開？）原告說是拿私人的東西，但主任回來的時候，說簽到表、師訓的東西、還有一些圍棋的資料都不見了。（問：證人有無證據可以證明上開東西事原告拿走的嗎？）我記得原告在9月23日有將這些東西拿回來。（法官問：證人有無通知原告要把補習班的東西拿回來？）好像有。（問：證人是否知道9月23日星期三下午那天，原告為何要進補習班？）因為原告要把東西拿回來，因為那些東西不是原告自己的，如果占為己有不是有罪嗎」，證實原告雖自願離職但不願配合交接，更涉嫌侵占被告棋院機密文件，非原告所述被告同意原告離職，而原告於104年8月31日也至被告棋院辦理交接。

- 兩造在99年9月起，應原告要求提高薪資，所以從99年9月起，薪資給付方式就沒有照契約走，工時本來是每週37小時，縮短為每週30至32小時。只有口頭約定，如果要離職的話，因為需要找老師，所以要提前三個月講，關於受僱的期間，因為上課要配合學校的寒暑假，所以從九月就是要上到隔年寒假二月，這是一般才藝老師都會有的認知。原證3電子郵件、原證4勞資爭議調解記錄、原證5已繳納勞工個人專戶明細資料、原證6薪資單，形式上均為真正。99年4月1日的時候，原告完全不會下圍棋，並沒有僱傭關係。就被告的認知，原告有提供勞務關係的時候，是從99年6月1日開始，就是在培訓兩個月以後，本來是到104年7月31日，原告在被告處工作期間，原告主張99年4月1日起至104年8月31日止，為5年5月，以合約是這樣子，但以實際上開課，原告是從8月1

日才開始開課，因為不會有學校突然在6月中就開一個圍棋才藝課，原告不但自行離職，還惡意曠職。原告於104年8月1日起至104年8月26日之間，明明是請假出去玩，也完全沒有請病假，在6月份的時候，原告有跟被告說要留職停薪出去玩，被告還有幫原告歡送會，原告完全沒有寫假卡，原告說事後會寫，所以當時被告是認知原告之後會回來，這部分被告的同仁都有聽到。原告在104年8月28日中午以電話向被告表示不要來上課也不要來做，並沒有回來辦離職手續，是等到104年9月1日原告利用被告在上課的時候，到櫃台收拾東西，櫃台人員有要求原告要辦離職手續，但後來還是沒有辦。104年9月1日被告的監視器有錄到原告進來收東西，而且櫃台人員有留原告，但原告就直接離開。原告曾在103年跟另外一位同仁要求段位證書，證書應該要經過鑑定，不能由被告背書，被告予以拒絕，或許原告是覺得被告這樣是阻止他們另外自行開業，所以在104年6月的時候原告先跟被告說他要出去玩一個月，在104年8月原告沒有來上班，在8月27日晚上原告還有特地來參加我們的會議，該會議本來是要講將來在員林展店的企劃內容，所以原告也有拿到該展店企劃書的內容，之後104年8月28日中午原告就打電話來說他不要做了。現在原告主張被告違反系爭勞動契約第6條的給付方式而擅自變更勞動契約，這部分原告就是拿展店企劃書的內容來說變更，但根本就還沒有展店，怎麼可以以此為據？縱使展店，也是員林店將來的新老師才適用該企劃書的內容，與原告的工作內容無關。原告是自行離職，而且算是惡意曠職，哪有人在三天前才說要離職，被告根本找不到代課老師，這個幼稚園也可以證明，原告自己跟幼稚園說在9月1日可以去教課，但幼稚園等了一個多月，原告又說他不要去教。另在8月16日的時候，經幼稚園跟原告聯繫9月開課的情形，所以被告都以為在9月1日原告要去幼稚園教課。

□其餘補充陳述：

- ①另原告請求特休應休而未休之工資部分，原告101年度的假卡，有原告親筆寫下未休時數12.5小時，所以在102年的1月，原告的薪資單上有記載未休時數12.5小時乘以時薪130元的費用，所以是給了1,625元，原告也已經簽收。
- ②原告請求加班費部分，原告所稱102年8月6日到簽到表有顯示原告有工時8.5小時，但實際上原告並沒有扣除每日的休息時間1小時，實際工時應該是7.5小時。另原告主張103年1月11日工時9.5小時，但是當月的薪資單已經有記載加班費720元，原告也簽收。
- ③原告主張104年8月份未領半薪12,750元部分，被告不同意，原告並沒有上班。證人蔡素秋從一開始面試，到師資培訓，及工作內容都是由原告規劃，證人是由原告介紹進被告補習班的，連證人跟原告的離職日，兩人都是協議好同時離職，所以證人與原告之間有串供。

- ④另工時本來是每週37小時，縮短為每週30至32小時，如被證4的課表及原告提出的簽到表做比對，兩者的時間都是縮短的。另離職要提前三個月告知，原合約第9條第2節，不管是期滿或是沒有期滿都是三個月。
- ⑤有關被告補提繳勞工退休金至原告的勞工個人專戶：對於原告99年4、5月份薪資各為18,000元，每月各有1,143元勞退金應提繳而未提繳，但去年9月勞資協調的時候，被告就有說勞退該補多少被告就補，但協調失敗。原告99年6、7月份薪資各為20,000元，每月各有1,206元勞退金應提繳而未提繳，但那時候沒有提繳是因為被告是圍棋的才藝班，但當時原告完全不會下圍棋，是進來後接受被告一對一的指導，且4月到7月原告也沒有正式去開課。依被證2勞動部勞工保險局勞工退休金繳款單20,243元，被告在105年5月3日繳款，原告跟另一位去勞保局及縣政府及健保局檢舉。在104年9月勞資協調前，被告就有接到勞保局的函，所以在協調時就說要多少就補。被告對於原告所主張其他月份提撥勞退金不足，扣除20,243元之後，仍有不足額，被告看原告當時提哪些資料，這部分不爭執。
- ⑥103年10月薪資實領，原告主張37,275元，被告主張36,775元，依原告提出該月薪資單，差額1,000元，是有這項獎金，一年才發這一次，但此與與工作無關。
- ⑦104年1月薪資實領，原告主張35,378元，被告主張34,678元，依原告提出該月薪資單，如果薪資單有錯的話，原告都是當場與被告核對，而這700元是被告手寫，上面的11.5是原告的筆跡，從這裡可以知道薪資單都是被告與原告當場核對，原告的修改方式都不是照99年4月簽的合約做修改，這可以證明，被告是照雙方有合意修改契約。
- ⑧原告之特休日數，第2年（000-000）、3年（000-000）、4年（000-000）年各有7日，第5年有10日，合計31日，原告自己主動排的班表每個週只有工作33小時，原告之特休日數有休假，都是平攤到週一到週六，原告有休假而且還休超過。
- ⑨原告工作起、迄時間，因為中間有必須要扣半個小時的用餐時間，例如12點半到5點，原告休息時間可以自己調配。周三上班時間，12點半開始，是因為學校上半天課，但學校有開設社團圍棋課，而被告派原告過去教課；周六上班時間，正常為9點30分至17點30分；103年1月11日（週六）原告工作時間10點至19點30分，當天簽到有誤，當天不可能留到19點30分，當天如同被證4，中午有一個小時的休息時間要扣除，且當月薪資單記載加班費，已給付完畢。系爭勞動契約上對於加班的程序、內容，以及代課，沒有約定。
- ⑩100年2月28日事先有協商到探索幼兒園補課，原告卻請假，所以扣全勤獎金500元。被告所有的外派才藝課，學費

已經事先收，所以有缺課就必須要補課，除非像是腸病毒那種停課，才會退費。這可以從100年的薪資單可以看到，教師加給有調整。

- ⑪原告於100年3月12日有遲到10分鐘，遲到10分鐘，應扣全勤獎金100元，被告實際上扣500元，是因為2月份探索幼兒園少上一堂課，原告事後也沒有補課，從100年的原告簽到表，原告在過年期間有多請一天的假，所以才會放假一個星期，但到三月份原告都沒有補回來，所以才會從全勤那邊扣款。
- ⑫原告在101年1月到11月，在薪資單評定都是優等，只有12月是特優，怎麼能說該年度的考績平均是特優，原告應該是優等，絕對不是特優。100年9月至101年11月（共15個月），原告考績為優等，被告每月發給600元，這就是協議好的結果。101年12月至102年6月（共7個月），原告考績為特優，被告每月發給1,000元，如果這是照薪資單上記載的話，104年4月至104年7月（共4個月），原告考績為特優，被告每月發給1,000元，薪資單都有原告的簽收同意，被告的薪資單並不是只有列總額，其中品項、金額都有列清楚。
- ⑬若原告否認雙方的協議，則原契約就有期限的限制，100年7月以後就用新的合約及制度。另從證人吳忠曉提供的合約書，薪資與獎勵可以看出在102年的薪資獎勵確實跟99年落差很大，可以證明每年薪資在發放上一定會有改變跟調整，原告都有簽名，事後怎麼能反悔。證人曾惠鄉的證詞有一個地方說錯，在9月23日的時候原告有拿東西回來，證人說他不記得有沒有看到，但實際上當時證人在打掃，有看到原告進來，但因為沒有直接面對面看到，所以證人才回答說不清楚，而且當天在場還有吳忠曉確定有看到原告。證人吳忠曉在慶功宴及歡送會的部分有記錯，因為證人說6月歡送許老師是不可能的，因為當時已經跟許老師的氣氛非常差，不可能會歡送。慶功宴也不可能，因為教育盃（天公盃）的主辦是彰化縣政府，而被告補習班不可能主辦。另對證人吳忠曉陳報狀（附合約書）沒有意見等語。

四、得心證之理由：

(一)有關原告請求被告應補提繳勞工退休金差額40,748元至原告勞工個人專戶部分：

- (1)按勞工退休金與勞工保險為不同的制度，勞工退休金為強制雇主應給付勞工退休金之制度，有新舊制之分，舊制依勞動基準法辦理，新制依勞工退休金條例辦理，而勞工保險（含老年給付）則為社會保險，被保險人發生保險事故時，得依勞工保險條例規定請領保險給付，無所謂新舊制之分；勞工退休金新制，係勞動基準法退休金規定之改制，與勞工保險無關。又按雇主應為適用勞工退休金條例之

勞工，按月提繳退休金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶；雇主應為第七條第一項規定之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資百分之六。每月工資，由中央主管機關擬訂月提繳工資分級表，報請行政院核定之；雇主未依本條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償。勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項、第5項、第31條第1項分別定有明文。是以雇主依上開法條規定，為勞工提繳退休金之對象，應為勞工保險局設立之勞工退休金專戶，並非勞工個人。因此，如有雇主因按月提繳退休金不足所生之差額，自應命雇主向勞工保險局給付。又為便於雇主申報，雇主據以提繳退休金之工資，由中央主管機關訂定提繳工資分級表，此為勞工退休金條例第14條第5項所由設，且同條例第15條僅就退休金之提繳率，規定一年內調整以二次為限，並非限制計算提撥金額之工資不得調整，且勞工退休金條例係於94年7月1日施行。

(2)本件原告於99年4月以後受僱於被告，所適用者應為勞退新制，揆諸前揭規定，被告應自應依「勞工退休金月提繳工資分級表」按月依工資為原告提繳退休金。本件原告主張自99年4月起至104年8月止，其實領薪資及應提撥金額、被告實際提撥金額、以及提撥差額，均如附表所示等語，被告除對99年9月、99年10月、103年10月、104年1月、104年8月所有爭執，並辯稱原告當初為符合請領低收入戶補助，所以請被告配合以底薪提撥，且已補提繳20,243元外，對於其於月份則不爭執，並有原告提出之薪資單可佐。茲有爭執部分，分別判斷如下：

①99年9月：原告主張實際薪資為28,780元，並提出薪資單為佐，被告雖辯稱院外人數獎金記載經典園17人，每人100元共1,700元、富蘭克林22人共2,200元，應修正為經典園5人共500元、富蘭克林10人共1,000元，合計溢領2,400元，原告於99年9月薪資應為26,380元等語，然被告對於薪資單之形式上真正並不爭執，而該月薪資單已載明院外人數獎金，經典園為17人，每人100元獎金共1,700元，富蘭克林22人，每人100元獎金共2,200元，則原告之主張，應屬可採。而被告上開所辯，除提出自己之計算式外，並未能舉證證明，故被告此部分所辯，即屬乏據，未能採信。因此，原告在99年9月實際薪資為28,780元，應可認定。

②99年10月：原告主張實際薪資為27,400元，並提出薪資單為佐，被告雖辯稱院外人數獎金記載經典園12人，每人100元共1,200元，富蘭克林16人共1,600元，為應修正為經典園0人共0元、富蘭克林4人共400元，合計溢領2,400元，原告於99年10月薪資應為25,000元等語，然被告對於薪資單之形式上真正並不爭執，而該月薪資單

已載明院外人數獎金，經典園為12人，每人100元獎金共1,200元，富蘭克林16人，每人100元獎金共1,600元，則原告之主張，應屬可採。而被告上開所辯，並未能舉證證明，故被告此部分所辯，即屬乏據，未能採信。

③103年10月：原告主張實領薪資37,275元等語，被告雖稱是有這個500元獎金，一年才發這一次，但與工作無關等語，然此既為發給原告之獎金，自應計入原告該月份實際薪資，因此薪資單上實領金額36,775元，加上此筆500元獎金，原告實領薪資應為37,275元，應堪認定。

④104年1月：原告主張薪資實領35,378元等語，被告則辯稱34,678元等語，有關兩造差額700元部分，被告既已自認手寫700元是被告手寫等語，則此筆700元自應計入薪資之內，故原告實領薪資應為35,378元，應堪認定。

⑤104年8月：原告主張該月份請病假實領薪資25,000元等語，為被告所否認，辯稱該月份原告請假，並無薪資等語。經查：被告所辯，業據證人即同補習班圍棋老師吳忠曉到庭證述略謂：原告沒有完成請假手續，在慶功宴的時候，原告很開心的跟大家說要休息一個月，要去新竹、苗栗那裡休息、玩、跟找朋友，原告在慶功宴上有跟大家講，所以口頭上先講，再補手續，但原告在書面上沒有做這個請假手續，原告也不是請特休，所以應該是沒有薪資，原告不是在這段期間喉嚨長繭，就我聽原告所說，原告在進補習班任職以前，就有喉嚨開刀，在慶功宴前後，原告有提到喉嚨開刀治療，我們也有詢問，但都沒下文，原告都沒說要確切在何時開刀的時間表等語明確，核與教職員工請假卡上，原告在104年8月並無任何請假記載之情形相符；另證人即已離職之圍棋老師蔡素秋雖到庭證述略謂：被告告知我們說，要我們跟班上的小朋友說原告因為喉嚨長繭，要請病假休息等語，然對於原告沒有上班的真正原因？原告有無請假？請何種假？證人蔡素秋均答稱不知道等語，復以證人蔡素秋亦證稱我有問原告8月份要去哪裡，原告有說可能要去新竹男朋友開店那邊幫忙，至於是否是要去玩，要去學畫畫，我就不知道等語，亦無從認定被告8月份是請病假；此外，原告復未能提出薪資單或已收受25,000元薪資之證據，亦未能提出此期間有關喉嚨長繭接受治療之證明，故原告此部分主張，難以採信，被告上開所辯，應屬可採。原告在此月既未工作，亦非請病假而無薪資，自無應提撥勞工退休金額可言。

⑥至於被告所辯原告當初為符合請領低收入戶補助，所以請被告配合以底薪提撥等語，則為原告所否認，姑且不論兩造有無此等約定，雇主依「勞工退休金月提繳工資分級表」，按月依工資為原告提繳退休金，此為法律之

強制規定，倘若有此等約定，實與上開規定之本旨不符，此種約定，亦屬違反法律強制規定而依民法第71條規定為無效。

(3)是以被告應提繳原告之勞工退休金差額，自99年4月至104年7月，依附表所示合計為59,407元。而被告已在105年5月3日補提繳20,243元一節，有被告提出之繳款單為證，且為原告所不爭執，則予以扣除後，被告尚應為原告提繳之勞工退休金差額為39,164元（59,407-20,243=39,164）。

(二)原告請求資遣費94,648元、非自願離職證明書、失業給付差額87,504元部分：

(1)本件首應探究者，為原告究竟是否依據勞動基準法第14條第1項第6款之規定，終止系爭勞動契約？原告主張被告單方面擅自調整系爭勞動契約，原告不同意被告片面變動勞動條件，被告既已違反原本之系爭勞動契約，且有違反勞動基準法的強制規定，原告已於104年8月28日依據勞動基準法第14條第1項第6款之規定，終止兩造之系爭勞動契約等語，則為被告所否認，辯稱原告於104年8月28日中午來電告知壓力一直很大要離職，原告係自願離職等語。經查：原告雖主張被告單方面擅自調整系爭勞動契約等語，然由證人吳忠曉已到庭證述略謂104年8月27日晚上，被告補習班開會，有討論到將來在員林展店的事，原告有參加，每個人都有拿一份，但因為展店這件事情從我任職開始就有在提，所以展店企劃最後到底能否實現，我也不確定等語，以及被告於104年8月28日傳簡訊予原告表示：「我昨天有說新制度未來老師就是要那樣配合，那我們同仁可以自己選擇或看要如何調整方式再告訴我，不知道那時你有沒有注意到這段，你的方式就是照底薪40000，…你昨日提的勞保部份我沒有拒絕，我有說因為這樣做我還是違法，所以請再給我時間想一下，也希望coco老師在想一想…」等情，均無從證明被告已經片面擅自調整系爭勞動契約，以及有何不利於勞動條件之情形；再者，有關原告對被告離職的緣由，證人蔡素秋到庭證述略謂：原告有說到新合約的內容，原告說用新的合約內容，原告就不太想做等語，另證人吳忠曉亦證述略謂平常聊天時，原告會說有其他地方的老師要找原告一起合作開課，原告在離職後，我是不曉得原告有無跟其他人合作，但可以確定經由小朋友跟我說原告有在外面授課，所以我想原告離職一定也是為了要自己授課等語，由2位證人之證詞，可知原告當時並非就被告有何已違反契約或法令而成為辭職之原因；又被告於104年8月28日22時45分被告再傳簡訊予原告表示：「淑芬老師，知道你的人生規劃，也同意你的選擇，那就請你週六來棋院辦妥離職手續。」等語，被告亦同意原告離職，堪認雙方已合意終止勞動契約；再由事後兩造在104

年8月30日之電話對談內容：「（原告：其實我真的壓力很大，因為這學期可能小李老師在制度上面有更多願景，想要讓棋院更上一層樓，可是有時候我覺得我自己的腳步真的跟的很累啦，要花很多很多的時間那我是覺得沒有一點點喘息的空間，可是這幾天我又想說，就是真的老實說你真的沒有人我知道，可是我那時候真的是看完你的新的制度之後，我覺得真的是跟不上我真的沒有辦法，在棋院裡面照你那個制度去做，我會覺得我會瘋掉，壓力會很大。」）被告：那你就看你什麼時候要來把離職手續辦好。」

「（原告：我本來想說如果你真的找不到人，我就把這學期整個帶完，不要造成你這麼大的困擾。）被告：喔…喔…」

「（原告：如果說你已經找到人，那我就可以整個放下。…）」等語，綜合上情以觀，足見原告終止勞動契約之動機，雖包括無法配合新制度、勞保問題、工作壓力等因素，而向被告為辭職之意思表示，然在為辭職之意思表示時，並非主張有何勞動基準法第14條第1項第6款之事由而終止系爭勞動契約。綜上所述，兩造應係合意終止勞動契約無訛，原告主張本件係依據勞動基準法第14條第1項第6款終止系爭勞動契約等語，尚無足取。

- (2)按雇主應發給勞工資遣費者，以雇主依勞動基準法第11條或第13條但書規定終止勞動契約，或雇主有勞動基準法第14條第1項所列各款情形之一，勞工得不經預告終止契約者為限，此觀該法第17條、第14條第4項之規定自明。足見，須雇主或勞工有勞動基準法所規定之終止事由，並因單方行使該終止權，使勞動契約終了時，勞工始得向雇主請求給付資遣費。本件兩造係合意終止勞動契約，已如前述，自與上開勞動基準法規定請求資遣費之要件不符，故原告請求給付資遣費，於法不符，為無理由，不能准許。
- (3)另按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其代理人不得拒絕，勞動基準法第19條定有明文。勞工於契約終止時，不論是勞工自請離職、自請退休、被迫辭職或遭雇主預告解僱、不經預告解僱、強制退休而離職，得向雇主請求發給內容相符之服務證明書。經查，本件兩造係合意終止勞動契約，已如前述，則原告請求被告開立原告離職原因為勞動基準法第14條第1項第6款之非自願離職服務證明書，即與前開事實不符，為無理由，不能准許。
- (4)又按就業保險法第11條第1項第1款規定：「失業給付：被保險人於非自願離職辦理退保當日前三年內，保險年資合計滿一年以上，具有工作能力及繼續工作意願，向公立就業服務機構辦理求職登記，自求職登記之日起十四日內仍無法推介就業或安排職業訓練。」，限於「非自願離職」之情形，方有適用。且同條第4項亦規定：「本法所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解

散、破產宣告離職；或因勞動基準法第十一條、第十三條但書、第十四條及第二十條規定各款情事之一離職。」。查本件兩造係合意終止勞動契約，已如前述，則原告並不符合就業保險法第11條第4項所定非自願離職之要件，自無從請領失業給付。是以原告請求被告給付失業給付差額，亦非有據，未能准許。

(三)原告請求特休未休之工資36,115元部分：原告主張其工作第2、3、4年各有7日，第5年有10日，合計31日特別休假，原告均保持全勤並未休假，被告並未有按照勞動基準法給予原告特休假等語，為被告所否認，辯稱原告自己主動排的班表每個週只有工作33小時，已將特休平攤到週一到週六，原告已有休假還超過等語。按勞動基準法施行細則第24條第2款規定「特別休假日期應由勞雇雙方協商排定之」。經查：被告上開所辯，業據證人吳忠曉到庭證述略謂：老師可以自己安排上班工作，像我自己還是新人的時候，還是有上班滿42小時。我們在安排班表之後，算下來等於是算每週上班多少小時，這時候就是已經扣除了特休，像我每週上班約37小時左右，原告上班時間33小時左右，這都是已經等於是請了特休之後的每週上班時數。就我的狀況來講，每年算下來，已經超過特休的日數，原告的情形也應該是更不用講；證人曾惠鄉是行政老師，就選擇每週工時42小時等語明確，並有課程異動表可佐，堪認原告已有排定特別休假日並已休假。故原告請求特休未休之工資，已非有據，未能准許。

(四)原告請求加班費876元部分：

(1)有關星期三部分：原告主張其在下列日期星期三（102年9月11日、102年9月18日、102年10月2日、102年10月16日、102年10月23日、102年10月30日、102年11月13日、102年11月20日、102年11月27日），每日工作8.5小時，每日加班0.5小時，共計加班4.5小時等語，並提出簽到表為佐，被告雖辯稱中間有必須要扣半個小時的用餐時間，休息時間原告可以自己調配等語，然核對奕智期院專業師資培訓全職合約書第4條有關工作時間之內容，工作時間星期一至星期五部分，並無休息時間之記載；而在星期六部分，則有「中午休息一小時」之記載；同樣在課程異動表於週一至週五亦無休息時間之記載。除此之外，被告未舉證證明有何應扣除休息時間之事實，故被告所辯，即屬乏據，未能採取。是以原告主張以時薪146元計算，則原告請求此部分加班費657元（ $146 \times 4.5 = 657$ ），為有理由，應予准許。

(2)有關星期六部分：原告主張103年1月11日週六工作9.5小時，加班1.5小時等語，被告雖辯稱已給付加班費完畢等語，然依103年1月份薪資單所示，被告所給付者為代課2堂之費用720元，並非加班費。被告又辯稱當天簽到有誤，當天不可能留到19時30分等語，查有關週六正常工作時

間是到17時30分，此既為兩造所不爭執，且與奕智期院專業師資培訓全職合約書第4條有關週六工作時間到五時三十分之內容相符，則原告於當日17時30分至19時30分之間，究竟有何加班之事實，原告並未能舉證以實其說，故原告請求此部分加班費，尚屬乏據，未能准許。

(3)從而，原告得請求之加班費為657元。

(五)原告請求返還短少給付部分：

(1)原告主張104年8月請病假，尚有半月薪資12,750元未領等語，為被告所否認，並辯稱被告當月請假並無薪資等語。查被告當月既未工作，亦非請病假而無薪資之事實，已如前述（見(一)(2)⑤之內容），故原告此部分主張，為無理由，未能准許。

(2)原告又主張100年2月28日是國定假日，卻被記載請假而扣全勤獎金500元等語，有薪資單可佐；被告對於扣全勤獎金固不爭執，雖辯稱事先協商當日到探索幼兒園補課，原告卻請假等語，然此為原告所否認，而被告未能舉證證明有何協商原告應於當日補課之事實，故被告所辯，未能採取。原告請求返還500元，應予准許。

(3)原告復主張100年3月12日遲到10分鐘，全勤獎金應扣100元，被告卻將500元全扣，故請求400元等語，有薪資單可佐，被告雖辯稱原告於當日遲到10分鐘，應該要扣100元，但因原告在2月份探索幼兒園少上一堂課，原告事後也沒有補課，從100年的原告簽到表，原告在過年期間有多請一天的假，所以才會放假一個星期，但到三月份原告都沒有補回來，所以才會從全勤那邊扣款等語，然被告所提出證物為102年、103年、104年簽到表，並非100年簽到表，此外復未能舉證以實其說，再依奕智期院專業師資培訓全職合約書第7條所示，持到10分鐘以內罰款100元，故原告請求返還多扣獎金400元，應屬有據，堪以採信。

(4)原告主張102年2月、103年2月、104年2月，均未發給教師加給4,500元，合計13,500元等語，被告則辯稱薪資異動為寒暑假教師加給恢復為原1,500元，原告在102年8月、103年8月，領取教師加給4,500元，已經多給等語。經查：原告從102年1月至104年7月之間，除102年2月、103年2月、104年2月沒有教師加給4,500元外，其餘各月均有教師加給4,500元之事實，有薪資單可憑，被告雖以前詞置辯，惟證人曾惠鄉對於兩造之薪資如何計算，既證述不了解等語，此外，被告未能再舉證以實其說，故被告所辯，即屬乏據，未能採信。故原告請求此三個月教師加給13,500元，為有理由，應予准許。

(5)原告主張101年度考績特優，依契約第6條年終獎金應為一個月月薪25,500元，被告只給1萬元，少給15,500元等語，被告則辯稱此為99年暑期口頭協議修正，且原告在101年1月到11月，在薪資單評定都是優等，只有12月是特優

，怎麼能說該年度的考績平均是特優，原告應該是優等，當時原告的年資是2年7個月，不到3年，應該是1/3的月薪，也就是8,500元，但被告還給1萬元等語。經查：原告在102年度考績為優等，獲得優等獎金10,000元一節，有102年12月份薪資單可憑；有關101年度考績，在101年12月份之薪資單則未記載，至於102年1月份薪資單上，雖記載101年度考績特優等獎金10,000元，然由101年度全年度之薪資單觀察，原告在101年1至11月的考績均為優等，僅12月份考績為特優等，有薪資單可憑，堪認被告所辯原告該年度的考績平均是優等，應屬可採，是以縱使101年度考績「特優等獎金10,000元」，「特優等」應係出於誤載，實際上應為「優等獎金10,000元」。故原告主張101年度考績特優，請求被告少給年終獎金15,500元等語，尚非有據，為無理由。

(6)原告請求短發考績獎金15,000元部分：

①原告主張100年9月至101年11月（共15個月），原告考績為優等，被告每月發給600元；101年12月至102年6月（共7個月），原告考績為特優，被告每月發給1,000元；104年4月至104年7月（共4個月），原告考績為特優，被告每月發給1,500元等語，為被告所不爭執，且有薪資單可稽，應堪信為真實。

②原告又主張依合約第6條，考績獎金優等為每月1,000元，特優等為每月2,000元，原告上開所發考績獎金有短少等語，有奕智期院專業師資培訓全職合約書可佐。被告則否認原告之主張，辯稱兩造已在99年暑期已協議異動薪資結構及工時，原告每月皆詳細核對簽收薪資單等語。經查：證人吳忠曉雖到庭證述沒有在重新訂定契約，都是口頭變更而已等語，固可證明兩造間契約有口頭協議變更，然對於原告之考績獎金有無修正？則未能再舉證以實其說，是以縱使薪資單經原告收受，惟原告如事後發現工資有短少時，仍得再向被告請求。故原告本於上開合約書第6條，請求被告給付短少之考績獎金，即屬有據。因此，原告請求15個月每月少發400元即為6,000元，7個月每月少發1,000元即為7,000元，4個月每月少發500元即為2,000元，合計為15,000元，為有理由，應予准許。

(7)小結，原告得請求被告返還短少之給付，合計為29,400元（ $500+400+13,500+15,000=29,400$ ）。

(六)綜上所述，原告請求被告應提繳之勞工退休金差額39,164元，以及被告應給付原告30,057元（ $657+29,400=30,057$ ），及自起訴狀繕本送達翌日即105年3月15日起至清償日止，按年息5%計算之利息，為有理由，應予准許。其餘逾此範圍之請求，則無理由，不能准許，應予駁回。

(七)原告勝訴部分，係就民事訴訟法第427條訴訟適用簡易程序

所為被告敗訴之判決，依同法第389條第1項第3款規定，應依職權宣告假執行，並依同法第392條第2項規定，依職權宣告被告如為原告預供相當之擔保後，得免為假執行。至於原告敗訴部分，其訴既經駁回，則此部分假執行之聲請，亦失所附麗，應併予駁回。

(八)本件事證已臻明確，兩造其餘主張、陳述及所提證據，經審酌均與本院前揭判斷不生影響，爰不一一詳予論述，附此敘明。

五、訴訟費用負擔之依據：依民事訴訟法第79條。

中 華 民 國 106 年 2 月 7 日
臺灣彰化地方法院彰化簡易庭
法 官 陳弘仁

以上正本係照原本作成。

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）。

中 華 民 國 106 年 2 月 7 日
書記官 林明俊

附表：原告主張被告應提繳之勞工退休金

年月份	原告實領 薪 資	應提繳金額	被告實際 提繳金額	被告應補提 繳差額
99年4月	18,000元	1,143元	0元	1,143元
99年5月	18,000元	1,143元	0元	1,143元
99年6月	20,000元	1,206元	0元	1,206元
99年7月	20,000元	1,206元	0元	1,206元
99年8月	21,350元	1,314元	968元	346元
99年9月	28,780元	1,728元	1,037元	691元
99年10月	27,400元	1,656元	1,037元	619元
99年11月	26,225元	1,584元	1,037元	547元
99年12月	26,725元	1,656元	1,037元	619元
100年1月	28,400元	1,728元	1,073元	655元
100年2月	26,680元	1,656元	1,073元	583元

100年3月	30,255元	1,818元	1,073元	745元
100年4月	30,200元	1,818元	1,073元	745元
100年5月	31,540元	1,908元	1,073元	835元
100年6月	31,980元	1,998元	1,073元	925元
100年7月	33,125元	1,998元	1,073元	925元
100年8月	31,075元	1,908元	1,073元	835元
100年9月	32,680元	1,998元	1,073元	925元
100年10月	31,155元	1,908元	1,073元	835元
100年11月	30,875元	1,908元	1,073元	835元
100年12月	30,870元	1,908元	1,073元	835元
101年1月	30,775元	1,908元	1,127元	781元
101年2月	29,320元	1,818元	1,127元	691元
101年3月	32,090元	1,998元	1,127元	871元
101年4月	32,085元	1,998元	1,127元	871元
101年5月	32,470元	1,998元	1,127元	871元
101年6月	32,162元	1,998元	1,127元	871元
101年7月	34,475元	2,088元	1,127元	961元
101年8月	31,050元	1,908元	1,127元	781元
101年9月	32,225元	1,998元	1,127元	871元
101年10月	32,150元	1,998元	1,127元	871元
101年11月	31,600元	1,908元	1,127元	781元
101年12月	33,874元	2,088元	1,127元	961元

102年1月	37,747元	2,292元	1,127元	1,165元
102年2月	26,890元	1,656元	1,127元	529元
102年3月	35,115元	2,178元	1,127元	1,051元
102年4月	34,615元	2,088元	1,152元	936元
102年5月	34,033元	2,088元	1,152元	936元
102年6月	34,580元	2,088元	1,152元	936元
102年7月	37,395元	2,292元	1,152元	1,140元
102年8月	35,020元	2,178元	1,152元	1,026元
102年9月	36,195元	2,178元	1,152元	1,026元
102年10月	37,492元	2,292元	1,152元	1,140元
102年11月	36,587元	2,292元	1,152元	1,140元
102年12月	39,395元	2,406元	1,152元	1,254元
103年1月	36,550元	2,292元	1,152元	1,140元
103年2月	26,470元	1,656元	1,152元	504元
103年3月	36,522元	2,292元	1,152元	1,140元
103年4月	35,755元	2,178元	1,152元	1,026元
103年5月	36,315元	2,292元	1,152元	1,140元
103年6月	35,490元	2,178元	1,152元	1,026元
103年7月	38,052元	2,292元	1,156元	1,136元
103年8月	33,465元	2,088元	1,156元	932元
103年9月	37,147元	2,292元	1,156元	1,136元
103年10月	37,275元	2,292元	1,156元	1,136元

103年11月	36,758元	2,292元	1,156元	1,136元
103年12月	36,668元	2,292元	1,156元	1,136元
104年1月	35,378元	2,178元	1,156元	1,022元
104年2月	27,525元	1,728元	1,156元	572元
104年3月	36,746元	2,292元	1,156元	1,136元
104年4月	35,979元	2,178元	1,156元	1,022元
104年5月	36,827元	2,292元	1,156元	1,136元
104年6月	37,052元	2,292元	1,156元	1,136元
104年7月	37,575元	2,292元	1,156元	1,136元
104年8月	25,500元	1,584元	0元	1,584元

資料來源：司法院法學資料檢索系統