

# 臺灣桃園地方法院民事判決

110年度勞訴字第83號

原告 周孫帆

訴訟代理人 張耀天律師

被告 百世教育科技股份有限公司

法定代理人 王百世

訴訟代理人 李玲玲律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國110年11月22日言詞辯論終結，茲判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

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。本件原告主張其受僱於被告公司，工作地點在桃園市中壢區新明分校及桃園區中平分校、同安分校等地，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。經查，原告原起訴時訴之聲明為：(一)被告應給付原告新臺幣(下同)174,536元，及自民國110年4月17日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(二)被告應開立非自願離職證明書予原告(見本院卷第3頁)，嗣於本院審理中即110年9月27日當庭變更利息起算日為110年4月20日(見本院卷第137頁)，核屬減縮應受判決事項之聲明，揆諸前開規定，應予准許。

貳、實體方面：

一、原告主張：原告自102年1月17日起受僱於被告經營補教事業之桃園區分校擔任專任教師，每日上課4小時，每周上課

01 6 天，平均每月上課約 96 小時，工作地點為中壢新明分校、  
02 桃園中平分校、桃園同安分校等地，約定工資則長期依兩造  
03 間勞動契約以舊制薪資（即底薪 21,200 元、伙食津貼 1,800  
04 元、鐘點津貼 21,500 元、全勤獎金 1,000 元）計算，迄 108  
05 年 6 月原告應領薪資為 45,500 元，又扣除相關勞、健保費用  
06 及福利金後，實領薪資為 39,222 元，嗣因原告妻子生產，遂  
07 向被告申請自 108 年 6 月 27 日起至 109 年 6 月 26 日止留職停  
08 薪，復自 109 年 7 月 1 日起至 110 年 4 月 18 日止申請展延留  
09 職停薪。詎被告於 110 年 3 月 23 日起片面將薪資改為新制（  
10 即底薪 25,000 元、不代課獎金固定 5,000 元、授課鐘點津貼  
11 依被告於 110 年 3 月 23 日百世教育人文字第 110001 號函所示  
12 說明計算，下稱系爭函文）計算，顯有片面變更薪資結構，  
13 降低原勞動契約約定應給付工資之不利變更行為，已違兩造  
14 間勞動契約約定，原告遂向新北市政府勞工局申請勞資爭議  
15 調解，並分別於 110 年 4 月 15 日、同年 4 月 21 日在新北市勞工  
16 局進行勞資爭議調解，惟因兩造未能達成共識以致調解不成  
17 立，嗣原告於同年 4 月 16 日主張被告違反勞動基準法（下稱勞  
18 基法）第 14 條第 1 項第 6 款規定之事由，寄發中壢普仁郵局  
19 存證號碼 000086 號存證信函（下稱系爭存證信函）予被告而  
20 終止兩造間勞動契約。從而，原告爰依勞動契約、勞基法、  
21 勞工退休金條例（下稱勞退條例）第 12 條第 1 項、就業保險  
22 法（下稱就保法）第 11 條第 3 項之法律關係提起本件訴訟，  
23 請求被告給付資遣費 174,536 元，及開立非自願離職證明書  
24 等語。並聲明：(一)被告應給付原告 174,536 元，及自 110 年  
25 4 月 20 日起至清償日止，按週年利率 5 % 計算之利息。(二)被  
26 告應開立非自願離職證明書予原告。

27 二、被告則以：依被告員工留職停薪申請單之注意事項第 3 點規  
28 定：「留職停薪人員應於期滿二個月前，就下列三項，擇一  
29 辦理申請手續，若無則視同自動辭職：1. 以書面申請復職。  
30 2. 以書面申請延長期限。3. 以書面申請辭職。」然原告截至  
31 110 年 2 月 18 日即期滿 2 個月前均未提出復職申請，經由訴

01 外人即被告公司北區校務部高專謝惠雯分別於110年3月19  
02 日、同年月23日以電話聯絡原告辦理復職事宜，惟均未獲置  
03 理，故依被告員工留職停薪申請單第3點規定，原告已於同  
04 年4月18日視同自動辭職，勞動契約已終止。又原告於系爭  
05 存證信函中稱被告將於110年7月1日起調整專任教師薪資  
06 結構致實質薪資大幅減少一事，因該制度尚未實施，原告權  
07 益尚未受損害，且原告亦未表明復職之意，故被告於110年  
08 4月19日收受系爭存證信函後，再以電子郵件催告原告復職  
09 ，惟仍未獲置理，被告遂於同年月22日寄發鳳山三民路郵局  
10 存證號碼000099號存證信函予原告，告知原告因其無故曠職  
11 已達3日，依勞基法第12條第1項第6款終止兩造間勞動契  
12 約，故原告不得請求資遣費等語，資為抗辯。並聲明：原告  
13 之訴駁回。

14 三、兩造不爭執事項（見本院卷第204-205頁）：

15 (一)原告自102年1月17日起受僱於被告經營補教事業之桃園區  
16 分校擔任專任教師，工作地點為中壢新明分校、桃園中平分  
17 校、桃園同安分校等地，當時約定每月工資結構為底薪21,2  
18 00元、伙食津貼1,800元、鐘點津貼21,500元、全勤獎金1,  
19 000元，合計為45,500元（見本院卷第21、23、25、137-13  
20 8頁）。

21 (二)原告因妻子生產，曾提出被告員工留職停薪申請單向被告申  
22 請自108年7月1日起至109年6月30日止留職停薪，復自  
23 109年7月1日起至110年4月18日止申請展延留職停薪（  
24 見本院卷第7、27、29、69頁、110年11月18日民事補充狀  
25 被證11）。

26 (三)被告曾以系爭函文公告110學年度專任及特約教師薪資制度  
27 ，再以110年7月1日百世教育人文字第110003號函修訂員  
28 工薪資作業管理辦法（見本院卷第31、33、89-115、139頁  
29 ）。

30 (四)原告於110年4月16日主張被告違反勞基法第14條第1項第  
31 6款規定之事由，寄發系爭存證信函予被告而終止兩造間勞

01 動契約，被告於同年月19日收受（見本院卷第39、81、139  
02 頁）。

03 (五)被告於110年4月22日寄發鳳山三民路郵局存證號碼000099  
04 號存證信函予原告，告知原告因其無故曠職已達3日，依勞  
05 基法第12條第1項第6款終止兩造間勞動契約，原告於110  
06 年4月26日收受該存證信函（見本院卷第87、139、181、  
07 182頁）。

08 (六)被告公司北區校務部高專謝惠雯除分別曾於110年3月19日  
09 、同年月23日以電話聯絡原告辦理復職事宜，另於同年4月  
10 19日以電子郵件及通訊軟體LINE催告原告復職（見本院卷第  
11 76、79、83、85、139、197、202頁）。

12 (七)兩造分別於110年4月15日、同年月21日在新北市勞工局進  
13 行勞資爭議調解，最終結果為調解不成立（見本院卷第61-6  
14 2、117-123、139頁）。

15 四、茲就兩造之爭點及本院之判斷，分述如下：

16 (一)原告主張被告片面變更薪資結構而有違反勞基法第14條第1  
17 項第6款規定，是否有理？

18 1.按工資由勞雇雙方議定之；工資應全額直接給付勞工，勞基  
19 法第21條第1項前段、第22條第2項前段分別定有明文。次  
20 按勞基法第11條第2款規定：「非有左列情形之一者，雇主  
21 不得預告勞工終止勞動契約……二、虧損或業務緊縮時。」  
22 該款立法意旨是指倘公司營運確有虧損或業務緊縮時，可依  
23 勞基法第11條第2款規定得預告勞工終止勞動契約，並依同  
24 法第16、17條規定，給予勞工一定之預告期間及資遣費，但  
25 並非賦予雇主因此而取得單方減薪之權利。再工資為勞工提  
26 供勞務之對價，並係勞工及其家屬據以維持生活之憑據，是  
27 勞基法第1條即明文揭櫫其立法目的乃為規定勞動條件之最  
28 低標準，且明定雇主得減薪之唯一方法，僅能以取得勞工同  
29 意，雙方重新訂定之方式為之。準此，雇主若經營上有虧損  
30 或業務緊縮時，原則上僅取得可依勞基法第11條第2款規定  
31 終止勞動契約之權利而已，至於全面調降薪資事項，則必須

01 勞工與雇主共同協商，並取得勞工同意之後，始得為減薪之  
02 勞動契約變更，雇主不得以單方之意思表示片面變更雙方之  
03 勞動契約至明。復依民事訴訟法第277條之舉證責任分配原  
04 則，被告就兩造合意變更勞動契約之利己事實，自有證明之  
05 責。

06 2. 依行政院勞工委員會（現改制為勞動部，下稱勞動部）於10  
07 0年12月1日勞動2字第1000133284號函發布之「因應景氣  
08 影響勞雇雙方協商減少工時應行注意事項」（109年7月1  
09 日修正），其中第2、3、9點之注意事項分別為：「事業  
10 單位受景氣因素影響致停工或減產，為避免資遣勞工，經勞  
11 雇雙方協商同意，始得暫時縮減工作時間及減少工資」、「  
12 事業單位如未經與勞工協商同意，仍應依約給付工資，不得  
13 片面減少工資。勞工因雇主有違反勞動契約致有損害其權益  
14 之虞者，可依勞動基準法第十四條規定終止勞動契約，並依  
15 法請求資遣費」、「勞雇雙方如同意實施減少工時及工資，  
16 應參考『勞雇雙方協商減少工時協議書（範例）』（如附件  
17 ）），本誠信原則，以書面約定之，並應確實依約定辦理。」  
18 可知若勞雇雙方同意減少工時及工資應以書面為之，縱未依  
19 書面為之，亦應得勞工之明示同意，以杜爭議。末按因景氣  
20 因素所造成之停工，屬可歸責於雇主之事由，工資本應依約  
21 照付。雇主如片面減少工資，即屬違法，可依法裁罰。

22 3. 經查，原告主張其自102年1月17日起受僱於被告經營補教  
23 事業之桃園區分校擔任專任教師，工作地點為中壢新明分校  
24 、桃園中平分校、桃園同安分校等地，約定每月舊制工資結  
25 構為底薪21,200元、伙食津貼1,800元、鐘點津貼21,500元  
26 、全勤獎金1,000元，合計為45,500元等節，有原告提出10  
27 8年2月至同年6月之被告公司員工薪資表影本在卷可憑（  
28 見本院卷第21-25頁），且為兩造所不爭執見兩造不爭執  
29 事項(一)✓，而被告竟於110年3月23日以系爭函文片面將薪  
30 資改為新制（即底薪25,000元、不代課獎金5,000元、授課  
31 鐘點津貼）計算，顯已降低原勞動契約約定應給付工資之不

01 利變更行為，並違反兩造間勞動契約約定等語（見本院卷第  
02 7、9、11頁），被告則辯稱係因少子化、環境改變、市場  
03 競爭及疫情關係，且新制薪資制度係為激勵員工提升工作效  
04 能，積極擴張班級規模所為之嘗試，以及新制薪資制度係於  
05 110年7月1日後才開始實施，施行日前均係依照舊制薪資  
06 制度發放員工薪資，因而原告權益尚未受影響云云（見本院  
07 卷第62、72-73、119、123頁）。惟查：

08 (1) 依勞基法第14條第1項第6款規定：「雇主違反勞動契約或  
09 勞工法令，致有損害勞工權益之虞者」，勞工即得不經預告  
10 終止契約，自前開規定可知，只要有「損害之虞」，並非需  
11 有「實際損害」發生，勞工即可終止契約。查系爭函文內容  
12 均無記載「草案」、「並非定案」、「尚待協商討論」等文  
13 字，被告亦未提出相關事證證明新制薪資制度業經兩造協  
14 合意，也無任何曾召開勞資會議之記載，僅於主旨記載：「  
15 公告110學年度專任及特約教師薪資制度」，及說明欄記載  
16 ：「一、專任教師薪資計算表與制度。…二、特約教師制  
17 度…。」（見本院卷第31、33頁），且兩造均不爭執新制  
18 薪資制度係於110年7月1日後始實施（見本院卷第39、71  
19 、73頁），經細繹系爭函文內容及從上述可知，變更薪資結  
20 構並由舊制改為新制已屬定案無疑。從而，被告抗辯有關新  
21 制薪資制度係於110年7月1日後始實施，施行日前均係依  
22 照舊制薪資制度發放員工薪資，因而原告權益尚未受影響云  
23 云，於法無據，不足採信。

24 (2) 被告復辯稱新制薪資制度遭原告及其他部分員工反彈而向新  
25 北市勞工局申請勞資爭議調解後，被告即將薪資制度再次修  
26 改，放寬不代課獎金發放標準，改以區間方式核定數額，可  
27 見公告數月後將實施之新制薪資制度仍可因勞資間之協商而  
28 再行更動，於施行前均未終局確定云云（見本院卷第73頁）  
29 。依系爭存證信函所載：「…本人不同意台端片面調減本  
30 人薪資，…」（見本院卷第39頁），另依新北市府勞資  
31 爭議調解紀錄所載，原告及訴外人即被告公司員工陳品儒、

01 鄭宇倩、丁國益（於第2次會議前撤案）、陳弘諺、王培安  
02 、呂逸晨等7人第1次及第2次會議均主張：勞方不同意變  
03 更，故請求資方維持原薪資結構之計算或以資遣方式處理勞  
04 動關係。而被告於第1次會議抗辯：對於勞方請求，願意攜  
05 回研議；第2次會議則抗辯：資方因為情勢變更，不得已仍  
06 須變更110學年度之薪資制度，此有新北市勞資爭議調解紀  
07 錄在卷可稽（見本院卷第61-62、117-123頁），雖被告辯  
08 稱新制薪資制度在4月還在做微調，仍繼續與勞方協商，真  
09 正異動在110年7月才確定等語（見本院卷第140頁），惟  
10 被告嗣以110年7月1日百世教育人文字第110003號函修訂  
11 員工薪資作業管理辦法（見本院卷第89-115頁），並為原告  
12 所不爭執。見兩造不爭執事項(三)✓，此堪信為真實，而依該  
13 辦法第6條第5項表一之內容（見本院卷第99頁），基本薪  
14 、班平均人數及人數津貼欄所示之內容，均與系爭函文所公  
15 告之內容相同，況被告自陳僅有不代課獎金部分由本來請假  
16 會扣薪，但後來修正為請假時數達一定級距才扣薪（見本院  
17 卷第202頁），甚而曾陳稱：班級人數14人以上之專任教師  
18 薪資才會高於舊制薪資（見本院卷第138頁），足見於110  
19 年7月1日以後，被告於發放薪資予原告時確實將會有調降  
20 薪資數額之情，則依前開說明，被告未經與原告協商並取得  
21 原告同意，即以片面之方式變更勞動契約甚明。至被告辯稱  
22 於系爭函文公告前，有舉辦多場巡迴解說、多方聽取意見，  
23 並公告相關Q&A等詳細內容（見本院卷第155、177-179頁  
24 ），然此係被告單方面宣傳新制薪資制度之行為，難認業已  
25 取得原告之同意，是難以執為有利被告之認定。

26 4. 綜上，被告縱抗辯因少子化、環境改變、市場競爭及疫情關  
27 係，且新制薪資制度係為激勵員工提升工作效能云云，然其  
28 既未選擇終止與原告間勞動契約，片面採取以減薪因應環境  
29 變遷之方式，依前開說明，此屬勞動契約內容重大變更，須  
30 經勞工同意始得為之，惟被告就將於110年7月1日以後有  
31 無重新與原告合意調整每月薪資結構一事，既未舉證以實其

01 說，且被告違反前揭「因應景氣影響勞雇雙方協商減少工時  
02 應行注意事項」，未經協商即減少原告薪資。是原告主張被  
03 告片面變更薪資結構而有違反勞基法第14條第1項第6款規  
04 定之事實，自屬有據。

05 (二)兩造間勞動契約係於何時以何事由終止？

06 1.原告主張被告違反勞基法第14條第1項第6款規定之事由，  
07 於110年4月16日寄發系爭存證信函予被告終止兩造間勞動  
08 契約等語（見本院卷第11、39頁），惟被告抗辯係因原告未  
09 於110年2月18日即期滿2個月前提出復職申請，故依被告  
10 員工留職停薪申請單第3點規定，於同年4月18日視同原告  
11 自動辭職云云（見本院卷第70頁）。經查，原告曾因妻子生  
12 產而提出被告員工留職停薪申請單向被告申請自108年7月  
13 1日起至109年6月30日止留職停薪，復自109年7月1日  
14 起至110年4月18日止申請展延留職停薪等情，此有原告申  
15 請2次留職停薪之申請單各1份影本在卷可憑（見本院卷第  
16 29、195頁），又依被告員工留職停薪申請單之注意事項第  
17 3點規定：「留職停薪人員應於期滿二個月前，就下列三項  
18 ，擇一辦理申請手續，若無則視同自動辭職：1.以書面申請  
19 復職。2.以書面申請延長期限。3.以書面申請辭職。」細繹  
20 該規定之意義係被告員工如未於期滿2個月前申請前述手續  
21 ，應屬雙方合意於留職停薪期滿時終止勞動契約，亦係出於  
22 公司管理之必要並確認其離職之真意。而原告育嬰留職停薪  
23 業經被告核准，亦為兩造所不爭執。見兩造不爭執事項(二)V  
24 ，又原告分別於108年5月31日、109年6月1日填具被告  
25 員工留職停薪申請單為育嬰留職停薪之申請，並經被告直屬  
26 主管、一級主管、行政中心會簽、人資會簽至董事長核准等  
27 逐級呈核，復依被告員工留職停薪申請單之注意事項第7點  
28 規定：「本人已審閱並同意以上事項。」顯然原告於申請育  
29 嬰留職停薪時，就注意事項欄第1至6點部分，有關：育嬰  
30 留職停薪應填寫員工職務移交清冊；留職停薪期間不得有受  
31 僱其他單位或受訓上課或自行營業；留職停薪期滿2個月前

01 應辦理之復職手續；申請復職時，被告得視業務需要而調  
02 整工作職務；申請單有塗改須加蓋申請人印章；須提供配偶  
03 就業證明及全戶戶籍謄本等相關規定之記載，均已清楚瞭解  
04 及知悉，是原告應受前揭被告員工留職停薪申請單之注意事  
05 項欄所規定之內容之拘束。

06 2. 查，原告未於留職停薪期滿前申請復職一節，為原告自陳在  
07 卷（見本院卷第203-204頁），業據被告陳稱於110年2月  
08 未收到原告復職申請時，謝惠雯即分別於同年3月19日、23  
09 日以電話聯絡原告辦理復職事宜，並寄出復職申請表予原告  
10 ，惟均未獲置理，故依被告員工留職停薪申請單第3點規定  
11 ，視同原告已於同年4月18日自請辭職，並提出電話通聯紀  
12 錄影本附卷可稽（見本院卷第76-77、79、139、197頁）  
13 ，此亦為原告所不爭執見兩造不爭執事項(六) v，而原告應  
14 已知悉明瞭留職停薪期滿2個月前，應辦理復職之手續，已  
15 如前述，從而，原告應於留職停薪期滿2個月（即110年2  
16 月18日）之前向被告申請復職，惟原告迄未向被告申請復職  
17 ，依據前揭被告員工留職停薪申請單規定，原告已因留職停  
18 薪期滿前未申請復職，可推知原告有與被告終止勞動契約之  
19 默示意思表示，依前揭規定，視為原告自動離職，亦即兩造  
20 間合意終止系爭勞動契約。準此，兩造間應係於110年4月  
21 18日終止兩造間勞動契約。

22 3. 被告雖陳稱謝惠雯另於110年4月19日再度以電子郵件及通  
23 訊軟體LINE催告原告復職，此有被告提出主旨為「育嬰留停  
24 申請將於110年4月18日截止」之電子郵件、通訊軟體LINE  
25 對話截圖等件影本為證（見本院卷第83、85頁），惟仍未獲  
26 原告置理，被告遂於同年4月22日寄發鳳山三民路郵局存證號  
27 碼000099號存證信函予原告，告知原告因其無故曠職已達3  
28 日，依勞基法第12條第1項第6款終止兩造間勞動契約云云  
29 （見本院卷第70-71、87頁），然查，兩造間勞動契約已於  
30 110年4月18日合意終止，業經本院認定如前，縱認被告有  
31 再次通知原告復職之意思，並於同年4月22日以原告曠職而再

01 次終止兩造間勞動契約，另原告於110年4月16日主張被告  
02 違反勞基法第14條第1項第6款規定之理由，寄發系爭存證  
03 信函予被告而終止兩造間勞動契約，被告於同年月19日收受  
04 見兩造不爭執事項(四) V，惟本院認此部分並不影響兩造間  
05 勞動契約已於110年4月18日合意終止之效力，即兩造均無  
06 從再為終止。

07 (三)原告依勞基法第17條、勞退條例第12條規定，請求被告給付  
08 資遣費174,536元，有無理由？

09 原告以被告片面調降薪資為由，依勞基法第14條第1項第6  
10 款規定終止兩造間勞動契約並不合法，已如前述，則其依勞  
11 基法第17條、勞退條例第12條規定，請求被告給付資遣費17  
12 4,536元，自非有據。

13 (四)原告依就保法第11條第3項規定，請求被告發給非自願離職  
14 證明書，有無理由？

15 按就保法所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷  
16 廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞基法第11條、第13  
17 條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離職。就保法第  
18 11條第3項定有明文。原告依勞基法第14條第1項第6款規  
19 定終止兩造間勞動契約並不合法，已如前述，其即非屬就保  
20 法第11條第3項所稱之非自願離職，則其依就保法第11條第  
21 3項規定，請求被告發給非自願離職證明書，應屬無據。

22 五、綜上所述，原告依勞動契約、勞基法、勞退條例第12條第1  
23 項等規定，請求被告給付資遣費174,536元，及自110年4  
24 月20日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，並依勞  
25 基法第19條、就保法第11條第3項規定請求被告開立非自願  
26 離職證明書，均為無理由，不應准許，應予駁回。

27 六、本件事證已臻明確，被告雖聲請謝惠雯到庭作證，欲證明被  
28 告有於110年3月23日有寄送復職申請表予原告等情事（見  
29 本院卷第203頁），然此待證事實，依兩造所提事證已可認  
30 定，無再行調查之必要，且兩造其餘攻擊防禦方法及所提證  
31 據，核與判決結果不生影響，爰不逐一論述，併此敘明。

01 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。  
02 中 華 民 國 110 年 11 月 26 日  
03 勞 動 法 庭 法 官 謝 志 偉

04 以上正本係照原本作成。  
05 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。  
06 如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。  
07 中 華 民 國 110 年 11 月 29 日  
08 書 記 官 蘇 玉 玫