

臺灣基隆地方法院民事判決

110年度勞訴字第22號

原告

即反訴被告 張嘉鋐

訴訟代理人 張漢榮律師

複代理人 游文愷律師

被告

即反訴原告 基隆市總工會

0000000000000000

法定代理人 江定發

訴訟代理人 謝憲愷律師

複代理人 張峻瑋律師

林珊玉律師

上列當事人間確認僱傭關係存在等事件，本院於民國113年5月8日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

壹、本訴部分：

一、被告應給付原告新臺幣伍拾陸萬伍仟陸佰伍拾肆元，及自民國一百一十一年一月十五日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

二、原告其餘之訴駁回。

三、訴訟費用由被告負擔千分之三百六十八，餘由原告負擔。

四、本判決主文第壹、一項得假執行，但被告如以新臺幣伍拾陸萬伍仟陸佰伍拾肆元為原告預供擔保，得免為假執行。

五、原告其餘假執行之聲請駁回。

貳、反訴部分：

一、反訴被告應給付反訴原告新臺幣壹拾壹萬肆仟參佰參拾肆元，及自民國一百一十年十一月十一日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

二、反訴原告其餘之訴駁回。

三、訴訟費用由反訴被告負擔千分之八百八十六，餘由反訴原告

01 負擔。

02 四、本判決主文第貳、一項得假執行，但反訴被告如以新臺幣壹
03 拾壹萬肆仟參佰參拾肆元為反訴原告預供擔保，得免為假執
04 行。

05 五、反訴原告其餘假執行之聲請駁回。

06 事實及理由

07 甲、本訴部分

08 壹、程序部分

09 按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求之
10 基礎事實同一者、擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在
11 此限。民事訴訟法第255條第1項第2款、第3款定有明文。查
12 原告起訴時，訴之聲明為：(一)被告應給付原告新臺幣（下
13 同）1,017,500元，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日
14 止，按年息百分之5計算之利息。(二)確認原告與被告間之僱
15 傭關係存在。(三)第一項之請求，原告願供擔保，請准宣告假
16 執行。(四)訴訟費用由被告負擔。嗣原告變更訴之聲明，原告
17 最後訴之聲明應為：(一)被告應給付原告1,534,991元，及自
18 民事準備書(四)狀送達之翌日即民國111年1月15日起至清償日
19 止，按年息百分之5計算之利息。(二)訴訟費用由被告負擔。
20 (三)原告願供擔保，請宣告准為假執行。查原告上開訴之變
21 更，其請求之基礎事實同一，且屬擴張、減縮應受判決事項
22 之聲明，核與上開規定並無不合，應予准許。

23 貳、實體部分

24 一、原告起訴主張：

25 (一)請求1,017,500元之部分：

26 1.100、101、102年短付之工作人員費用部分：

27 原告於98年5月起受僱被告，初期擔任幹事，99年6月調整升
28 任組長職務（勞工保險投保薪資幹事20,100元，組長25,200
29 元），負責撰寫職前專業訓練班、在職專業訓練班計畫建議
30 書，向勞動部勞動力發展署北基宜花金馬分署爭取委託代訓
31 案，核准後，招募、甄試學員，開班時，配合授課教師製作

01 相關課程資料，授課畢，相關資料整理報告與學員就業輔導
02 評鑑，及工會幹部研習活動等工作，98年至109年所完成之
03 班別如原證2所示。上開班別經費明細表其中「(E)工作人
04 員費」即屬原告執行該訓練案之報酬。上開班別於99年度及
05 103年度以後之課程工作人員費用，均由被告支付予原告
06 (原證6-1、6-2)，唯獨100年度短付106,000元(原證6-
07 3)；101年度短付115,120元(原證6-4)；102年度短付16
08 1,800元(原告誤載為161,680元，原證6-5)。查上開工作
09 人員費，為原告提供勞務之對價，被告竟部分扣留剋扣，部
10 分發給其他職員，惟不論扣留剋扣或移用犒賞，均屬被告無
11 法律上原因受利益，致原告遭受損害，原告爰依兩造間勞僱
12 契約及民法第179條不當得利法律關係請求被告返還上開款
13 項合計383,520元(計算式：106,600元+115,120元+161,8
14 00元=383,520元，惟原告僅請求383,400元)。

15 2.109年第2次委託辦理失業者職業訓練—委外職前專案—魅力
16 小吃職場創業班(下稱系爭109年魅力小吃職場創業班)之
17 工作人員費用31,600元(原證7)，此部分亦為工作人員款
18 項，爰依兩造間勞僱契約及民法第179條不當得利法律關係
19 請求被告返還。

20 3.101年2月起迄至110年1月止，每月本薪部分短付5,000元，
21 共計108個月，合計54萬元：原告受僱被告，自99年6月1日
22 起擔任組長，觀之被告100年11月30日修正通過會務人員管
23 理辦法草案，訂定組長本薪25,000元、職務加給5,000元，
24 勞保負擔2,033元、健保負擔1,914元、退休金提撥百分之6
25 即1,800元。上開草案經被告101年1月12日理監事聯席會議
26 通過實施，被告本薪應自101年2月起調為25,000元，詎被告
27 竟無視上開草案及理監事會議決議，本薪部分無故按月短付
28 5,000元，迄110年1月止，計108個月，共短付54萬元(計算
29 式：5,000元×108月=540,000元)。原告雖一再反應未果，
30 就短付而獲利而言，被告乃無法律上原因受利益，致原告受
31 損害，爰依兩造間勞僱契約及不當得利法律關係，被告應給

01 付或返還原告54萬元。

02 4.原告請求被告支付109年年終（1個月）暨考績（1.5個月）
03 獎金（本薪25,000元），合計62,500元之部分，被告雖否認
04 有原告所陳被告法定代理人放棄支領之經過，然被告於民事
05 答辯狀中稱被告經濟狀況漸趨穩定後，經理事會通過決議核
06 發109年度之年終暨考績獎金後，被告有多次主動通知原告
07 惟原告皆無故不回應，依被告所述，顯然被告不爭執有給付
08 予原告之義務，被告就此已有自認，請鈞院依法審酌。

09 5.以上合計1,017,500元（計算式：383,400元+31,600元+54
10 0,000元+62,500元=1,017,500元）。

11 (二)請求資遣費及預告工資合計445,293元部分：

12 1.依被證7之被告110年3月函，書面記載「同意接受本會理監
13 事會議勉以資遣離職安排」，及「未及時結算本會所應支付
14 台端之資遣費、年終獎金、經辦職訓業務可預期之工作人員
15 所得等款項」、當有「如數支付前述未及領取之全部款項，
16 絕無二致」之意思表示，原告爰依被告書面意思表示，同意
17 受領資遣費等款項。

18 2.被告抗辯計算資遣費應以事故發生前6個月即109年8月9日至
19 000年0月0日間所領得之薪資為據，就此期間原告每月領得
20 之除固定薪資26,500元外，另原告尚得請領各項課程之工作
21 人員費用，合計即為原告每月之薪資，原告自109年8月9日
22 至000年0月0日間所領得之工作人員費用如原告民事辯論意
23 旨狀第6頁附表所示（本院卷(二)第29頁），而依該附表所統
24 計，原告自109年8月9日至000年0月0日間，共領工作人員費
25 用229,780元，加計原告每月固定領得26,500元（6個月合計
26 159,000元），則事由發生前6個月，原告領得之薪資共計38
27 8,780元，平均日薪為2,159元（計算式：388,780元÷6月÷30
28 日=2,159元，元以下捨去），則依被告民事答辯(三)狀所載
29 之資遣費計算公式，原告之資遣費應為380,523元【計算
30 式：2,159元×30日×0.5×(11+9/12年)=380,523元，元以
31 下捨去】。再據上計算，則預告期間之工資為64,770元（計

01 算式：2,159元×30日=64,770元）。

02 3.綜上，本件之資遣費及預告期間之工資合計應為445,293元
03 （計算式：380,523元+64,770元=445,293元）。

04 (三)被告自原告應領薪資中扣除被告應負擔之勞保、健保及退休
05 金提撥合計58,070元：被告於107年5月起，自原告應領薪資
06 中扣除應由被告負擔之勞保費用、健保費用及提撥之退休
07 金，形同被告短付薪資，及以原告應領之薪資負擔被告應給
08 付之勞保、健保費用及退休金提撥，被告享有免除給付之義
09 務，卻造成原告受有薪資差額之損害，故請求被告於107年5
10 月起至110年1月之遭扣除之薪資合計58,070元，詳如111年1
11 2月19日言詞辯論期日所提之附表（本院卷(二)第17頁）所
12 示。

13 (四)110年2月9日至110年2月24日之工資14,128元：被告法定代
14 理人於000年0月0日下午4時，通知原告翌日起不用來上班，
15 原告於民事準備書(二)狀亦表示原告接受資遣，惟原告雖然於
16 110年2月9日起未至被告上班處所工作，但被告要求原告完
17 成原證12之工作項目，原告持續工作至110年2月24日，而將
18 原證12所載之文件交予被告秘書長簽收。原告於110年2月9
19 日起迄至110年2月24日止，仍持續完成被告交辦之任務，被
20 告自應依兩造約定之薪資如數給付，依前述原告每月固定部
21 分薪資為26,500元，每日即為883元，2月9日至2月24日共計
22 16天，被告應再給付原告14,128元。

23 (五)綜上，被告應給付原告1,534,991元。

24 (六)原告請求100、101、102年短付之工作人員費用，請求權基
25 礎為依據僱傭契約請求給付薪資之差額，及民法第179條不
26 當得利之規定。而關於不當得利部分，請求權時效適用民法
27 第125條15年之規定，故本件原告之請求並未罹於時效。

28 (七)聲明：

29 1.被告應給付原告1,534,991元，及自民事準備書(四)狀繕本送
30 達之翌日即111年1月15日起至清償日止，按年息百分之5計
31 算之利息。

01 2.訴訟費用由被告負擔。

02 3.願供擔保，請宣告准為假執行。

03 二、被告抗辯略以：

04 (一)原告主張其自101年1月12日起晉升為組長，本薪應為25,000
05 元，故被告短付本薪54萬元云云，然原告未曾盡其舉證責
06 任：原告雖以基隆市總工會會務人員管理辦法（被證2，下
07 稱系爭管理辦法）之附件一，主張其自101年即晉升為組長
08 云云。然系爭管理辦法第1條明文記載：「本規定依據本會
09 章程第十五條訂定之。」，系爭管理辦法既依照基隆總工會
10 章程（下稱系爭章程）第15條訂定，則不得牴觸章程內容，
11 否則依工會法自屬無效。而系爭章程第15條已明文訂定組長
12 職位應由理事長提名並經理事會決議通過，然綜觀原告所舉
13 之證據及系爭管理辦法中，均無任何關於原告由理事長提名
14 並經理事會表決決議通過之會議紀錄，亦無任何關於將原告
15 提名晉升為組長之議案、臨時動議或表決經過、表決結果、
16 同意反對票數等紀錄，足證原告根本未曾依照系爭章程所訂
17 定之程序，晉升為組長一職，其主張應受組長之本薪，顯無
18 理由。原告雖稱若非組長何以能夠領取組長之職務加給云
19 云，然原告自98年任職後，即任幹事一職，幹事之職務加給
20 為3,000元，惟嗣後因理事會體諒會務人員工作辛勞，遂於9
21 9年4月15日理事會時，決議對會務人員均予調薪（本院卷(一)
22 第367頁），討論議案六記載案由為：「本會會務人員續聘
23 調薪案，請討論。」，足證該條議案係為調整會務人員薪
24 水，並非原告晉升組長之議案，否則，應當依照系爭章程第
25 15條之程序，有理事長之提名及表決過程、表決結果之記
26 載。該會議後原告即領取每月5,000元之職務加給。由系爭
27 章程對於晉升組長職有特定程序之規定可知，理事會若予員
28 工調高職務加給，非可謂必然同時發生晉升職位之效果，況
29 原告係主張依系爭管理辦法通過之年份起晉升為組長（原告
30 主張為101年，然依被證2，通過之年份應為105年），並非
31 以99年調整職務加給之情作為依據，可證原告亦自認職務加

01 給之變動與原告職位是否變動之間沒有關聯。且原告任職期
02 間，未曾向被告反映薪資短付之情，依照一般常理，若有短
03 付薪資（假設語），勞工根本不可能繼續持續工作逾十數
04 年，且十數年間均未異議，是以原告之主張顯無理由。退步
05 言之，縱認原告有權請求每月5,000元之工資，被告亦依民
06 法第126條主張時效抗辯，原告僅能請求5年內之短付費用。

07 (二)原告主張被告短付其工作人員費用云云，然原告為被告之受
08 僱人，領取每月定額工資，原告並未舉證為何除按月給付之
09 工資外，其尚有權領取以被告名義申請之補助款項：

10 1.原告既於98年至110年受雇於被告，兩造並有每月約定之定
11 額薪資。則基於僱傭契約之從屬性，原告以被告之名義申請
12 諸多課程班別所獲得之經費補助，自應歸屬於被告。且細譯
13 原證4記載：「勞動部勞動力發展署北基宜花金馬分署109年
14 度第1次委託辦理失業者職業訓練-餐飲與食品職類經費明細
15 表」，其下並載有「基隆市總工會健康銀髮族飲食創業
16 班」，且除「工作人員費用」欄外尚有其餘如場地費、宣導
17 費、設備維護費、個案輔導費、術科材料費等項目，顯然該
18 類政府補助之經費，均係以被告為受領人，而非給付予原告
19 個人，原告自不得以此謂凡載有工作人員費用之款項均為其
20 工資。

21 2.次查，觀諸原證16基隆二信存摺明細，頻繁可見於現金存入
22 數千至數萬元款項後，旋於數日內提領或轉帳至僅百元餘
23 額，此與一般人民團體常見將以團體名義申請而來之補助款
24 暫存於其中1、2位成員名下帳戶，待用時再取出支付相關成
25 本之情形相似；且該帳戶中未曾長期留存大筆款項，又均於
26 款項存入後約8日內即全數移轉，足證該帳戶非屬原告個人
27 存款戶，則該帳戶之金額不可逕謂均屬原告所有，遑論是否
28 屬原告基於勞務取得之工資。且原告所舉原證16之存摺有郵
29 局帳戶及基隆二信帳戶，衡情與一般薪轉戶固定使用同一帳
30 戶之情形不同，原告若欲主張該二帳戶內之存款均屬工資，
31 自應先舉證以實其說。

01 3.原告既長期掌握被告向政府申請補助案之帳務管理內容，亦
02 可預見原告為圖方便而將個人金錢與被告受領之補助款存入
03 同一帳戶。原告自行製作之原證6，被告爭執其真正性。是
04 以，縱被告向政府申請之補助款項曾流經原告名下帳戶，亦
05 不得逕認該款項之受領對象均為原告。原證16所示存摺明細
06 中，縱有來源於被告向政府單位申請之補助款項（假設
07 語），然原告身為受僱人，僅係提供其名下帳戶作為被告取
08 得經費之帳戶，該款項自歸屬於被告而非原告個人，否則，
09 原告豈非以幹事之職位，實領高於理事長之薪資。原告主張
10 工作人員費用應全數歸屬於原告，不僅不合常理，亦侵害被
11 告會內其餘會務人員、歷次活動外聘工作人員之權利。退步
12 言之，縱認被告應給付工作人員補助款，則被告亦依民法第
13 126條主張時效抗辯，原告不得請求100年至102年之工作人
14 員補助款費用。

15 (三)原告請求被告給付109年年終、考績獎金及資遣費部分：

16 1.原告請求給付109年度年終獎金及考績獎金云云，然原告親
17 自簽署之自願放棄109年度年終獎金暨考績獎金切結書，已
18 無再請求被告給付年終或考績獎金之權利。再者，原告於10
19 9年間業務辦理上多有過失（詳反訴部分），依勞動基準法
20 第29條意旨，被告自可拒絕給付年終及考績獎金。

21 2.原告請求以本薪25,000元並加計前開工作人員費用後，計算
22 109年之年終、考績獎金及資遣費云云，然原告之本薪為20,
23 000元，已如前述，且早在本件訴訟前，被告就已積極致電
24 原告十餘次未果，而後又以存證信函通知原告前往工會領
25 取，然原告皆置之不理，應認已自願拋棄權利。原告對於被
26 告之領款通知均不予理會，反而提起本件訴訟，要求被告給
27 付巨額款項，實屬權利濫用並違反誠信原則。

28 3.退步言之，縱認被告應給付109年年終、考績獎金及資遣費
29 （假設語），依勞動事件法第2條第4款，事由發生前6個月
30 內之平均薪資，應以被證1現金傳票之下半頁所載之實領薪
31 資作為計算基礎，故原告之平均日工資為864元，資遣費為1

01 52,280元【計算式：864元×30×0.5×(11+9/12) = 152,280
02 元】，非如原告所主張納入主管機關核發給被告之工作人員
03 補助款。

04 (四)原告主張被告短付應負擔之勞健保、退休金提撥部分：

05 原告於就職後，即要求理事長幫其調升投保薪資，有低薪高
06 報之情形。而被告之現任理事長上任後，認為原告自己要求
07 調漲投保薪資，此部分之差額負擔不應加諸於工會甚或其他
08 會務人員身上，否則有違公平，故與原告商談，低薪高報之
09 差額由原告自行負擔，此亦經原告當面同意，並由會計於每
10 月出具之現金支出傳票上加註差額，經原告親自蓋章、受領
11 薪資、自付差額，數年來原告均無異議。前開事實有證人蔡
12 純慧證述在卷。原告所指勞健保、勞退差額部分，係經原告
13 自己同意自行負擔。

14 (五)原告主張被告應給付其預告工資部分：

15 1.系爭管理辦法規定會務人員之管理及權利、義務，自屬勞動
16 基準法第12條第4款之工作規則，而屬兩造雇傭契約之一
17 部，而系爭管理辦法第6條第14款明定，會務人員若在外從
18 事與被告工會利益衝突之工作而情節重大者，被告得不經預
19 告終止聘僱關係並得請求損害賠償。此一規定近似於保密條
20 款或競業禁止條款，係為保障會內營業秘密及會務人員之工
21 作權益，核屬目的正當，亦未侵害勞工權益。

22 2.原告於離職前，即以原告之父張葉川、母姚慧鏐、外甥張綵
23 歲為主要成員，另設立與原告於被告任職所從事之工作內容
24 相似之基隆市勞動力職能發展協會，且該協會之理事、監事
25 人員多係與被告有合作關係之講師及助教，且於被告會內辦
26 理講座時，均係由原告與該些講師、助教進行聯繫，顯然原
27 告係利用其職務之便，取得被告合作之勞工訓練資料及講師
28 資料後，以其家屬之名另設立之基隆市勞動力職能發展協
29 會，亦辦理與被告相似之勞工訓練業務內容，則原告之行為
30 已然違反系爭管理辦法第6條第14款，屬違反工作規則，此
31 舉不僅造成被告會內資訊外流，更使其他會務人員面臨喪失

01 工作機會、失業之窘境，自屬情節重大，則被告自得依照勞
02 動基準法第12條第4款，不經預告而終止契約。

03 3.原告明知以被告名義申請之補助費用，並非歸屬於原告，然
04 原告竟乘補助款進入自己帳戶之機，擅自領取部分之工作人
05 員費用，此已經原告自承，則原告於正常工作時間內，同時
06 領得兩造議定之薪資及工作人員補助款，實屬擅自取用歸屬
07 於被告之補助款項，屬系爭管理辦法第6條第19款利用職務
08 圖利自己，且情節重大事證確鑿，則被告自得依勞動基準法
09 第12條第4款，不經預告而終止契約。

10 4.又系爭管理辦法第6條第21款明定，會務人員有其他重大過
11 失或不當行為，導致嚴重後果者，得不經預告終止聘僱關
12 係。原告承辦代被告向勞動部請求「109年度工會幹部勞工
13 教育活動」之補助經費，經勞動部核發85,000元款項，惟原
14 告疏於提出相關申請資料，致被告增加85,000元之支出損
15 害，另原告承辦系爭109年魅力小吃職場創業班因原告未能
16 依主管機關函文補正資料，致遭扣除專案費用15,334元，又
17 原告承辦之「經典烘焙飲調點心就業班」因未盡其督促義
18 務，使該活動未能達成實效，遭基隆市政府裁罰14,850元。
19 則難謂原告之行為無不當或重大過失，而致被告遭裁罰等嚴
20 重後果，故被告自得依系爭管理辦法及勞動基準法之規定，
21 不經預告而終止契約。

22 (六)原告主張被告應給付其離職後仍然進行工作之工資部分：

23 1.原告稱其離職後仍然將工作帶回家完成云云，惟被告否認，
24 被告從未要求原告離職後繼續工作，被告亦爭執原證12之真
25 正，又勞工離職後，自有義務將手上進行之業務相關資料
26 返還給雇主，則縱認原證12為真正（假設語），亦不能證明
27 當時原告交給被告之內容為何，更無法證明原告係於離職後
28 方完成該些內容，亦無證據顯示兩造曾約定離職後仍然給付
29 薪資，則原告係空言指摘，均未盡其舉證責任。

30 2.次查，從被告於110年3月22日寄發之被證8存證信函：「茲
31 因作成上述職訓計畫之成果報告所需資料，仍待台端將相關

01 文件及照片圖檔等攜返始利匯報政府機關結案……期盼台端
02 於函到三日內盡速洽繫本會，以利商討本案接續如何處理」
03 等語，足證於原告離職後到000年0月00日間，尚未將職訓文
04 件全數返還給被告，被告聯絡不上原告，又須確保會內資料
05 之保管狀況，才寄發該存證信函，請原告將相關資料交還，
06 全文未見被告催促原告完成剩餘工作之語，僅係請求原告將
07 文件交還，則究竟何來被告要求原告離職後仍繼續工作之
08 說？原告根本未就其主張盡舉證責任。

09 (七)綜上所述，原告所主張之各項金錢給付，均無法律上理由，
10 且就年終、考績獎金、工資本薪、工作人員補助款、差額自
11 付部分，均明顯違反其原先與被告之協議，亦違誠信原則。

12 (八)聲明：

13 1.原告之訴駁回。

14 2.訴訟費用由原告負擔。

15 3.如受不利判決，願供擔保免為假執行。

16 三、本院之判斷：

17 原告主張自98年5月起受僱於被告，負責撰寫職前專業訓練
18 班、在職專業訓練班計畫建議書，向勞動部勞動力發展署北
19 基宜花金馬分署爭取委託代訓案，核准後，招募、甄試學
20 員，開班時，配合授課教師製作相關課程資料，授課畢，相
21 關資料整理報告與學員就業輔導評鑑，及工會幹部研習活動
22 等工作等情，為被告所無爭執，堪信為真。至於原告主張被
23 告短付100年度、101年度、102年度工作人員費383,520元及
24 系爭109年魅力小吃職場創業班之工作人員費31,600元，自1
25 01年2月至110年1月短付組長職務之本薪（每月短付5,000
26 元）合計540,000元，積欠109年年終及考績獎金62,500元，
27 並應給付資遣費及預告工資445,293元及自被告薪資中扣除
28 之勞保、健保及退休金提撥合計58,070元、自110年2月9日
29 至110年2月24日之工資14,128元等情，則為被告所否認及拒
30 絕，並以上開情詞置辯。是本件應審酌原告上開各項請求，
31 有無理由，茲分述如下：

01 (一)原告請求工作人員費用部分：

02 原告主張被告短付100年度、101年度、102年度工作人員費3
03 83,520元及系爭109年魅力小吃職場創業班之工作人員費31,
04 600元，各該工作人員費為原告執行各該訓練案之報酬等
05 情，為被告所否認，並以上開情詞置辯。關於100年、101
06 年、102年之工作人員費，原告提出其自行製作之表格為證
07 (原證6-3至6-5，本院卷(-)第83至86頁)，被告對於原證6-
08 3至6-5所列工作人員費用之金額並無爭執，關於系爭109年
09 魅力小吃職場創業班之工作人員費用金額31,600元，被告亦
10 無爭執，惟被告否認該等工作人員費係屬原告應得之報酬。
11 按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任。
12 但法律別有規定，或依其情形顯失公平者，不在此限。民事
13 訴訟法第277條定有明文。本件被告既否認原告所指「工作
14 人員費」係原告依僱傭契約所得請求之報酬，即應由原告就
15 此有利於己之主張，負舉證之責。經查：原告與被告間之僱
16 傭關係，原告領取每月固定工資等情，為原告所無爭執。原
17 告自陳其受僱於被告之工作為負責撰寫職前專業訓練班、在
18 職專業訓練班計畫建議書，向勞動部勞動力發展署北基宜花
19 金馬分署爭取委託代訓案，核准後，招募、甄試學員，開班
20 時，配合授課教師製作相關課程資料，授課畢，相關資料整
21 理報告與學員就業輔導評鑑，及工會幹部研習活動等工作等
22 情，則於原告於所承辦之各該訓練班擔任「工作人員」，本
23 屬其受僱工作內容之一部。原告主張所承辦各該訓練班之
24 「工作人員費」亦屬其報酬，是否屬實，已有疑義。雖原告
25 提出之「勞動部勞動力發展署北基宜花金馬分署109年度第1
26 次委託辦理失業者職業訓練-餐飲與食品職類經費明細表」
27 (班別：健康銀髮族飲食創業班)(原證4，本院卷(-)第75
28 頁)，其中列有「工作人員費」，惟觀之該經費明細表內之
29 費用內容分為「指定報價項目」與「開放報價項目」，其
30 「開放報價項目」除「工作人員費」外，尚有場地費、宣導
31 費、設備維護費、個案輔導費、職場實習指導費、訪視費、

01 術科材料費等各項經費，可知勞動部勞動力發展署北基宜花
02 金馬分署就該等經費係整體以被告為給付對象，至於被告受
03 領該「工作人員費」後是否應給付原告，仍應視兩造間之契
04 約關係而定，尚無從僅以該類經費中列有「工作人員費」及
05 原告為該訓練班之承辦人，即逕認該「工作人員費」係屬原
06 告之報酬。原告雖以：被告就99年度執行7個班訓練課程，1
07 03年以後之全部班別訓練課程之工作人員費，被告均全數給
08 付等情，惟尚不能僅以被告曾經給付原告工作人員費，據以
09 推認兩造間有「由原告承辦之班別，其工作人員費均歸由原
10 告取得」之約定。原告雖主張依109年度綜合所得稅各類所
11 得資料清單顯示薪資總額為750,400元，超出以每月25,000
12 元計算之金額等情，惟縱使被告於申報原告所得時將所給付
13 之「工作人員費」列為原告薪資，此亦僅能證明被告曾經給
14 付原告「工作人員費」，而無從據以推認凡由原告承辦訓練
15 班之「工作人員費」，原告均有請求權。此外，原告並未提
16 出其他確切證據證明兩造間約定就原告所承辦之訓練班別之
17 「工作人員費」，均屬原告所得請求之僱傭契約報酬，原告
18 關於「工作人員費」之請求，即屬無據。

19 (二)原告主張被告每月短付本薪5,000元部分：

20 1.原告主張自99年6月1日起擔任組長，本薪應為25,000元等
21 情，為被告所否認。經查，依被告99年4月15日第26屆第2次
22 理事會會議記錄「丙、討論提案」第六項記載：「案由：本
23 會會務人員續聘調薪案，請討論。」、「決議：因本會會務
24 人員工作繁重，且多年未調薪，組長蔡純慧加薪1,000元，
25 幹事張嘉鋐、王枝蘭職稱調整為組長，津貼每人加貳仟
26 元。」等語（本院卷(一)第367、369頁），堪認被告已經理事
27 會會議決議調整原告職務為組長。被告雖以其程序不符系爭
28 章程第15條規定云云，惟被告並未提出99年4月15日第26屆
29 第2次理事會當時之被告章程以資證明。且原告擔任組長既
30 經理事會決議通過，亦核與被告現行章程第15條「由理事長
31 提名經理事會通過任用」之規定，實質上並無違背。被告此

01 項辯解自無可採。

- 02 2.原告主張依100年11月30日修正通過之會務人員管理辦法草
03 案，訂定組長本薪25,000元，該草案經被告101年1月12日理
04 監事會聯席會議通過實施等情，為被告所否認。經查，觀之
05 原告提出之「基隆市總工會會務人員管理辦法草案」記載為
06 100.11.30日本會第廿六屆專案小組修正後通過」等語（本
07 院卷(-)第99頁），而被告提出之「基隆市總工會會務人員管
08 理辦法」（即系爭管理辦法）則記載：「100.11.30本會第
09 廿六屆專案小組修正後通過」、「105.04.15本會第廿七屆
10 第十次理監事會議修正通過」等語（本院卷(-)第243頁）。
11 而原告並未提出其他確切證據證明上開管理辦法草案於101
12 年1月12日理監事會議通過實施，原告此項主張即非可採。
13 而系爭管理辦法第11條規定：「會務工作人員之薪給標準，
14 由理事會視財政狀況，依勞動契約內容訂定支給標準。（如
15 附件一）…。」。第30條規定：「本辦法視為會務工作人員
16 聘雇勞動契約之一部份。」。其附件一「薪資支出表一本表
17 得視本會財務狀況由理事會決議調整之」，則記載組長本薪
18 25,000元、勤勞加給5,000元、交通費1,500元、勞保2,033
19 元、健保1,914元、提撥6%1,890元、總支出37,337元（本院
20 卷(-)第245、251頁）。原告既擔任組長，依系爭管理辦法附
21 件一之記載，堪認原告之本薪自105年4月15日調整為25,000
22 元。而原告主張被告迄至110年1月，每月僅給付本薪20,000
23 元等情，為被告所無爭執，則原告自得請求被告給付自105
24 年4月16日起至110年1月31日止短付原告每月5,000元之本
25 薪，故原告得請求被告給付短少之本薪為287,500元（計算
26 式：5,000元×57.5月=287,500元），原告請求短付本薪部
27 分逾此範圍之請求，為無理由。
- 28 3.被告雖提出時效抗辯，按利息、紅利、租金、贍養費、退職
29 金及其他1年或不及1年之定期給付債權，其各期給付請求
30 權，因5年間不行使而消滅。民法第126條定有明文。次按民
31 法第126條所稱之「其他一年或不及一年之定期給付債權」

01 者，係指基於同一債權原因所生一切規則而反覆之定期給付
02 而言，諸如年金、薪資之類，均應包括在內。最高法院97年
03 度台上字第2178號判決意旨參照。是薪資債權應有民法第12
04 6條規定之適用。而原告係於110年3月8日提起本件訴訟，有
05 原告民事起訴狀上本院收文戳章可憑，原告105年4月16日至
06 110年1月31日短付本薪之請求，於原告起訴時均尚未罹於民
07 法第126條所規定之5年時效，是被告就此部分所為時效抗
08 辯，即無可採，附此敘明。

09 (三)原告請求109年年終(1個月)暨考績(1.5個月)獎金62,50
10 0元之部分。經查，原告雖曾簽立108年12月31日「自願放棄
11 支領109年度年終獎金暨考績獎金切結書」(本院卷(-)第329
12 頁)，惟被告於110年3月曾發函原告提及「…因台端或另有
13 人生規劃待行等因素，似難繼續在本職承辦是類工作，故於
14 本(110)年2月8日經與本會理事長充分溝通後，同意接受
15 本會理監事會議決議勉以資遣離職安排。惟因該過程過於匆
16 促，以致：(-)未及結算本會所應交付台端之資遣費、年終獎
17 金…等款項。…」等語，有被告提出之函文可稽(本院卷(-)
18 第331頁)。被告亦以：被告於經濟狀況逐漸穩定後，經理
19 事會通過決議核發109年度之年終暨考績獎金後，被告有多
20 次主動通知原告，惟原告皆無故不回應等情(本院卷(-)第17
21 3至175頁)。可知被告於原告簽署「自願放棄支領109年度
22 年終獎金暨考績獎金切結書」後，嗣因經濟狀況漸趨穩定，
23 又經理監事會決議通知核發年終暨考績獎金，是原告此部分
24 之請求應屬有據。且被告既經理監事會決議核發年終暨考績
25 獎金，即為綜核原告109年度業務表現之結果而為之決定，
26 原告即已取得此項請求權。被告臨訟抗辯原告於109年間業
27 務辦理上多有過失，自無從據以拒絕給付。再者，原告既有
28 請求給付109年年終暨考績獎金之權利，原告起訴請求，難
29 認有何權利濫用之情形。被告此部分辯解亦無可採。從而，
30 原告請求被告給付109年年終暨考績獎金62,500元(計算
31 式：本薪25,000元×2.5月=62,500元)，為有理由。

01 (四)原告請求資遣費及預告工資部分：

02 1.兩造間之勞動契約係始於98年5月15日，而於110年2月8日終
03 止等情，為兩造所無爭執（本院卷(一)第586頁、卷(二)第213
04 元、214頁）。按當事人互相表示意思一致者，無論其為明
05 示或默示，契約即為成立，民法第153條第1項定有明文。經
06 查法無明文禁止勞雇雙方以資遣之方式合意終止勞動契約，
07 雇主初雖基於其一方終止權之發動，片面表示終止勞動契約
08 資遣勞方，但嗣後倘經雙方溝通、協調結果，達成共識，就
09 該終止勞動契約之方式，意思表示趨於一致，即難謂非合意
10 終止勞動契約。最高法院95年度台上字第889號判決意旨參
11 照。經查，被告於110年3月發函原告提及「…因台端或另有
12 人生規劃待行等因素，似難繼續在本職承辦是類工作，故於
13 本（110）年2月8日經與本會理事長充分溝通後，同意接受
14 本會理監事會議決議勉以資遣離職安排。…」等語如前述，
15 並開立以勞動基準法第11條第5款事由之（非自願離職）離
16 職證明書予原告（本院卷(一)第129頁），原告則以民事準備
17 (二)狀表明接受被告理監事會決議勉以資遣離職安排（本院卷
18 (一)第436頁），則堪認兩造已合意以資遣之方式合意終止勞
19 動契約。被告雖於本件訴訟中又以：原告與親人另設「基隆
20 市勞動力職能發展協會」，違反會務人員管理辦法第6條第1
21 4款規定，且屬違反工作規則情節重大；又擅領工作人員
22 費，屬會務人員管理辦法第6條第19款之利用職務圖利自己
23 且情節重大，被告得依勞動基準法第12條第4款不經預告終
24 止契約，且原告承辦109年度業務有重大過失或不當行為，
25 導致嚴重後果，依會務人員管理辦法第6條第21款規定，得
26 不經預告終止契約等情（見被告民事言詞辯論意旨(二)狀第47
27 1、473頁）。惟本件勞動契約既經兩造合意以資遣方式合意
28 終止，即無再予片面終止之可言。被告此項辯解難以採認。
29 且既已經兩造合意以資遣方式終止勞動契約，被告據此抗辯
30 而拒絕給付預告期間工資，亦無可採。

31 2.按「雇主依第11條或第13條但書規定終止勞動契約者，其預

01 告期間依左列各款之規定：一、繼續工作三個月以上一年未
02 滿者，於十日前預告之。二、繼續工作一年以上三年未滿
03 者，於二十日前預告之。三、繼續工作三年以上者，於三十
04 日前預告之。」、「雇主未依第1項規定期間預告而終止契
05 約者，應給付預告期間之工資。」，勞動基準法第16條第1
06 項、第3項定有明文。次按「雇主依前條終止勞動契約者，
07 應依下列規定發給勞工資遣費：一、在同一雇主之事業單位
08 繼續工作，每滿一年發給相當於一個月平均工資之資遣費。
09 二、依前款計算之剩餘月數，或工作未滿一年者，以比例計
10 給之。未滿一個月者以一個月計。」、「前項所定資遣費，
11 雇主應於終止勞動契約三十日內發給。」，同法第17條亦有
12 明文。兩造既合意以資遣方式合意終止勞動契約，原告請求
13 被告給付資遣費及預告期間工資，即有理由。

14 3.原告離職前6個月所領取之薪資為本薪20,000元、職務加給
15 5,000元、交通津貼1,500元，合計26,500元等情，有被證一
16 之現金支出傳票可稽，而被告應取得之本薪為25,000元，業
17 如前述，即應以本薪25,000元作為計算之依據。則被告離職
18 前6個月每月薪資應為31,500元（計算式：本薪25,000元＋
19 職務加給（勤勞加給）5,000元＋交通津貼1,500元＝31,500
20 元）。原告雖主張平均工資應算入於離職前6個月領得之工
21 作人員費用，惟原告並非對於所承辦訓練課程之「工作人員
22 費」均有請求權，業如前述，工作人員費用係原告有承辦訓
23 練課程時，由被告決定是否給付之報酬，原告能否取得工作
24 人員費用，取決於原告是否承辦訓練課程及被告是否給付，
25 性質上與原告所領取之本薪、職務加給、交通津貼不同，難
26 認係屬經常性給與，是原告主張平均工資應計入工作人員費
27 用，難以採認。則原告離職前6個月（即109年8月9日至110
28 年2月8日）之平均工資為每日1,027元（計算式：31,500元×
29 6月÷184日＝1,027元，元以下四捨五入，下同），則原告所
30 得請求給付之預告期間工資應為30,810元（計算式：1,027
31 元×30日＝30,810元）；原告自98年5月15日開始任職至110

01 年2月9日離職，資遣年資為11年8月又25日，資遣費基數為5
02 +125/144，原告得請求被告給付之資遣費為184,844元（計
03 算式：月薪×資遣費基數）。

04 (五)原告主張被告短付應負擔之勞健保、退休金提撥部分：

05 原告主張被告於107年5月起，自原告應領薪資中扣除勞保費
06 用、健保費用及提撥之退休金如本院卷(二)第17頁附表所示，
07 合計58,070元。被告對於差額部分並無爭執，惟辯稱：此部
08 分差額係原告同意自行負擔等情。經查，證人即被告之會計
09 蔡純慧於本院證稱：「（是否記得原告關於她的勞健保及提
10 撥的部分，有無與你或是與你及江定發討論過這件事情？）
11 有，那時江理事長有叫我們進去他的辦公室，叫我及另外一
12 個汪小姐（作文書工作）、還有原告三人一起進去，是理事
13 長上任第三天的事情，理事長有翻傳票看到勞健保的事情，
14 他叫我們三人一起進去，他看到勞健保，尤其是勞保的部分
15 不對，我就問原告妳的勞保怎麼調這麼高，原告就說他以前
16 在外面也有做事情，也有一段時間很長，理事長說你勞保調
17 這麼高，如果有差額的話要自負，不然就要調降下來，我們
18 三人同時在場，原告就說那這樣的話部分的差額自己要付，
19 理事長說就這樣，理事長就尊重他。」、「（差額是包括勞
20 健保及勞退提撥的部分都在內，原告就這些差額都要自己負
21 擔？）對。」、「（有無講到細節的部分，包括差額多少錢
22 的事情？）當場沒有細算，但是後來的傳票，傳票有備註
23 欄，備註原告差額要自付，傳票每個月都有註明，都有請原
24 告蓋章。」、「（原告任職期間她的投保薪資有無調整
25 過？）就按照勞工最低，後來才慢慢調升。」、「（你剛剛
26 說理事長到職三天請妳們進去，這時原告自付差額，這個前
27 後原告的投保薪資有調整嗎？）沒有，他已經調到36300
28 元，就沒有再調。」、「（你說107年的時候妳們三人一起
29 去理事長辦公室的時候，原告的投保薪資就是36300元？）
30 沒錯。」等語（本院卷(二)第9至12頁）。且有108年1至3月、
31 108年5月至109年12月之現金支出傳票影本可稽（被證一，

01 本院卷(一)第195至200、203至241頁)，觀之該等現金支出傳
02 票下方之表格，於原告之薪資及職務加給部分，均有記載健
03 保費、勞保費、退休金之差額，除108年7月26日之現金支出
04 傳票外，其餘均經原告蓋章。足見兩造已經協議由原告自行
05 負擔勞保費、健保費、退休金提撥之差額。是原告此部分之
06 請求難以准許。

07 (六)原告請求110年2月9日至110年2月24日之工資14,128元部
08 分：

09 原告主張其雖於110年2月9日起未至被告上班處所工作，但
10 被告要求原告完成原證12之工作項目，原告持續工作至110
11 年2月24日，而將原證12之文件交予被告秘書長簽收等情，
12 為被告所否認，是自應由原告就所主張被告要求原告於110
13 年2月9日以後持續完成原證12之工作等有利於己之事實，舉
14 證以實其說。觀之原告提出之原證12內載：「1.庶民美味小
15 吃創業班執行成果結案報告書公文及附件。2.魅力小吃職場
16 創業班第2期公文及附件（核銷資料）3.魅力小吃職場創業
17 班生活津貼簽收單及收據。4.創意合袋開發技術與設計應用
18 班黏貼憑證。5.魅力小吃職場創業班黏貼憑證。6.食尚早午
19 茶料理製作班黏貼憑證。7.複合式烘焙輕食專技班就業活動
20 簽到表、就業切結書、就業照片。8.古早味傳統小吃專技班
21 就業活動簽到表、就業切結書。9.郵資未付190元、隨身碟1
22 個。10.列印費370元。簽收人：鄭念福0224/0930」等內容
23 （本院卷(一)第131頁），惟其真正為被告所否認。經查，原
24 證12之簽收文件縱使屬實，亦僅足以證明原告將該文件上所
25 列12項文件物品或金錢於110年2月24日交付鄭念福簽收，衡
26 之原告離職後，本即應將任職期間業務上掌管之文書、物品
27 及金錢，與被告辦理交接，且由原證12內容以觀，亦無從看
28 出原告係於何時完成內載工作，或被告有指示原告於離職後
29 繼續完成內載工作，從而，自無從以此認定被告於原告離職
30 後，要求原告繼續完成工作。此外，原告並未提出其他確切
31 證據證明被告要求原告於110年2月9日以後持續完成原證12

01 之工作，原告此部分之請求，尚屬無據。

02 (七)綜上，原告請求被告給付短付本薪287,500元、109年年終暨
03 考績獎金62,500元、預告期間工資30,810元、資遣費184,84
04 4元，合計565,654元，為有理由。原告逾此範圍之請求，則
05 屬無據。

06 四、綜上所述，原告請求被告給付565,654元及自民事準備書(四)
07 狀繕本送達翌日即111年1月15日起至清償日止，按年息百分
08 之5計算之利息，為有理由，應予准許。原告逾此範圍之請
09 求，為無理由，應予駁回。

10 五、按法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，應依職權宣
11 告假執行，前項請求，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請
12 求標的物提存而免假執行，為勞動事件法第44條第1項、第2
13 項所明定。本判決本訴部分主文第壹、一項係就勞工即原告
14 之給付請求，為被告即雇主敗訴之判決，依前開規定，應依
15 職權宣告假執行及免為假執行。至於原告敗訴部分，其假執
16 行之聲請失所依附，併予駁回。

17 六、本件事證已臻明確，兩造其餘主張舉證及攻擊防禦方法，經
18 核於判決結論無涉或無違，爰不一一論述。

19 乙、反訴部分

20 壹、程序部分

21 一、按被告於言詞辯論終結前，得在本訴繫屬之法院，對於原告
22 及就訴訟標的必須合一確定之人提起反訴；反訴之標的，如
23 專屬他法院管轄，或與本訴之標的及其防禦方法不相牽連
24 者，不得提起，民事訴訟法第259條、第260條第1項分別定
25 有明文。又該條項所稱之「相牽連」者，係指反訴之標的與
26 本訴之標的間，或反訴之標的與防禦方法間，兩者在法律上
27 或事實上關係密切，審判資料有共通性或牽連性者而言。舉
28 凡本訴標的法律關係或作為防禦方法所主張之法律關係，與
29 反訴標的之法律關係同一，或當事人兩造所主張之權利，由
30 同一法律關係發生，或本訴標的之法律關係發生之原因，與
31 反訴標的之法律關係發生之原因，其主要部分相同，均可認

01 為兩者間有牽連關係。最高法院91年度台抗字第440號裁定
02 意旨參照。經查，本件反訴原告於本院110年11月10日言詞
03 辯論期日具狀提起反訴，以反訴被告任職期間因工作上之疏
04 失致反訴原告受有損害，依兩造之契約關係及民法不完全給
05 付之規定請求反訴被告賠償，查本件反訴與本訴間之標的及
06 其防禦方法相牽連，核與首揭規定相符，應予准許。

07 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
08 減縮應受判決事項之聲明者，不在此限。民事訴訟法第255
09 條第1項第3款定有明文。查反訴原告提起反訴時，其反訴之
10 聲明第一項為：反訴被告應給付反訴原告129,184元，及自
11 民事答辯(三)狀暨反訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按年
12 息百分之5計算之利息，嗣於110年12月15日（本院收狀日
13 期）以民事訴之聲明更正暨陳述意見狀更正請求損害賠償之
14 金額為129,034元，查反訴原告所為訴之變更，屬減縮應受
15 判決事項之聲明，參以首開規定，應予准許。

16 貳、實體部分

17 一、反訴原告主張：

18 (一)反訴被告於在職期間，因工作上疏失，至反訴原告受有129,
19 034元之損害，原告應負損害賠償責任：按當事人之一方，
20 遇有重大事由，其僱傭契約，縱定有期限，仍得於期限屆滿
21 前終止之。前項事由，如因當事人一方之過失而生者，他方
22 得向其請求損害賠償；因不完全給付而生前項以外之損害
23 者，債權人並得請求賠償。民法第489條、第227條第2項定
24 有明文。依系爭管理辦法第6條第21款明定，會務人員有其他
25 重大過失或不當行為，導致嚴重後果者，得不經預告終止
26 聘僱關係，並得請求損害賠償。本件反訴被告在職期間為下
27 列專案之負責人，卻因反訴被告之過失，致反訴原告受有損
28 害：(1)系爭109年魅力小吃職場創業班，反訴被告未事先將
29 相關資料送審（遭扣款），造成14,000元之損害（被證
30 5）；(2)109年度工會幹部勞工教育，反訴被告未如期辦理補
31 助申請（補助款遭取消），造成85,000元之損害（被證12、

01 13) ;(3)系爭109年魅力小吃職場創業班，反訴被告未依規
02 定申請變更課程（遭扣款），造成15,334元之損害（被證1
03 5）；(4)109年度庶民美味小吃創業班，未能達到契約約定實
04 效（遭裁罰），造成14,700元之損害（被證16、19）。以上
05 損害金額合計129,034元（計算式：14,000元+85,000元+1
06 5,334元+14,700元=129,034元）。而上揭109年度工會幹
07 部勞工教育一案，依被證10，報告事項編號13，可知該案由
08 反訴被告主辦無誤，縱反訴被告稱該決議當日休假，仍無礙
09 反訴被告為該案主要承辦人之事實。另系爭109年魅力小吃
10 職場創業班，反訴原告遭扣款之原因為反訴被告未依規定申
11 請變更課程，與反訴被告所稱得否補正等語無關。又經典烘
12 焙飲調點心就業班一案，訓練期間為109年8月14日至10月21
13 日（原證2），並無反訴被告主張之離職後接手之問題可
14 言。綜上所述，反訴被告於任職期間因多有疏失，致反訴原
15 告受有129,034元之損害，反訴被告應負擔損害賠償責任。

16 (二)聲明：

- 17 1.反訴被告應給付反訴原告129,034元，及自民事答辯(三)狀暨
18 反訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之
19 利息。
- 20 2.訴訟費用由反訴被告負擔。
- 21 3.願供擔保，請准宣告假執行。

22 二、反訴被告抗辯略以：

- 23 (一)本件本訴與反訴之法律關係並不相同，亦非基於同一法律關
24 係所生，且兩者法律關係之原因事實主要部分均不相同，其
25 請求乃基於各自獨立之基礎事實，攻擊防禦方法亦不相同，
26 是被告提起之反訴於法不符，應予駁回。
- 27 (二)反訴原告上開所稱，與被證7記載之「台端於本會服務多
28 年，累積辦事經驗著稱豐富，故向為本會常年所充分信賴及
29 倚重」等語之境境截然不同。
- 30 (三)觀之被證11之勞動部函，內容略以：本部110年度勞動部補
31 助工會辦理工會教育實施要點受理申請一案，申請期間自10

01 9年12月21日起至110年1月31日止，請貴工會於前揭期間受
02 理申請期間內提出申請，逾期申請者，本部將不予受理等
03 語。上開函文第1頁下方擬辦批示：秘書長「擬建請循例於
04 期限前先行提報110年度勞教計畫（草案），並俟本會理事
05 會議議決後再據以陳報修正計畫」等語，理事長決行「擬先
06 訂出方案備用，至1月15日理監事會決議後再行申請與否」
07 等語。次觀被證10之110年1月22日反訴原告第20屆第13次理
08 事會紀錄十四、討論提案(七)案由：本會爭取勞動部補助辦理
09 工會幹部教育訓練活動案，提請審議。決議：循例申請勞動
10 部補助辦理2日勞教訓練活動等語。惟觀被證3之110年1月工
11 作日誌，110年1月22日「組長張嘉鋁休假」。查反訴原告爭
12 取「110年度勞動部補助辦理工會幹部教育訓練活動案」，
13 由被證11之理事長批示「至1月15日理監事會決議后再行申
14 請與否」，可知是否辦理係取決於「理監事會決議」，而被
15 證10之理事會開會當天，反訴被告休假，不知反訴原告理事
16 會決議結果，無人告知反訴被告，理事會已決議辦理（若反
17 訴原告對此為相反主張，應舉證），而反訴被告於決議作成
18 後第17日即110年2月8日遭告知「翌日不用來上班」，如
19 是，反訴原告之「110年度勞動部補助辦理工會幹部教育訓
20 練活動案」未於109年12月21日至110年1月31日申請，責任
21 不在反訴被告，反訴原告所稱致使反訴原告增加85,000元之
22 支出，係因反訴被告未依規定提交申請資料所產生之損害等
23 語，顯無理由。

24 (四)再觀被證14之勞動部勞動力發展署北基宜花金馬分署函，略
25 以：貴總工會所送「109年第2次委託辦理失業職業訓練-委
26 外職前專案-魅力小吃職場創業班（109年11月23日至110年2
27 月1日）結案報告書一案」，所附結案成果報告書資料，補
28 正項目如下：(一)執行成果結案報告書格式有誤…。(二)附表
29 1：訓練經費審查紀錄填寫有誤。(三)未附附表2：…、附表
30 8：…、附表9：…、附表10：…。(四)光碟內容請與上述項目
31 一併修正。上開函件下方擬辦批示：組長汪志靜「請鈞長核

01 示，會紘湏」、「幹事「簽章」、理事長決行「擬請紘湏針對
02 此事進行了解後更改，於6/11日前補正」等語。查反訴被告
03 於110年2月8日遭通知翌日不用來上班，反訴被告雖不能到
04 反訴原告辦公室工作，手邊未完成工作，得完成部分將之完
05 成，不能完成部分，將相關文件、憑證等，於110年2月24日
06 點交予秘書長鄭念福（原證12）。上開交回文件含：2.魅力
07 小吃職場創業班第2期公文及附件。3.魅力小吃職場創業班
08 生活津貼簽收單及收據。5.魅力小吃職場創業班黏貼憑證。
09 反訴被告將上開文件、附件及憑證交回，反訴原告據以製作
10 被證14之「魅力小吃職場創業班結案報告書」陳報，陳報文
11 件不論引用反訴被告交付或反訴原告自行製作者，如有格
12 式、訓練經費審查紀錄表有誤等情形，應自行依限調整補
13 正，反訴被告既已離職，調整補正不能，亦無調整補正義
14 務，如有未補正而遭扣款者，其責任不在反訴被告。反訴原
15 告稱：主管機關遂來函告知，遭扣除專案費用15,334元之補
16 助，係反訴被告於業務上之重大過失致使反訴原告之損害云
17 云，顯非有理。

18 (五)關於被證15部分，反訴原告主張反訴原告沒有申請變更課
19 程，然辦理「109年度第2次委託辦理失業者職業訓練-委外
20 職前專案-魅力小吃職場創業班（109年11月23日至110年2月
21 1日），被證15係因未申請變更課程，勞動部勞力發展署北
22 基宜花金馬分署於110年3月25日發函扣款，然扣款前勞動部
23 勞力發展署北基宜花金馬分署就此部分應有通知反訴原告要
24 申請變更課程，但反訴原告並未辦理，且反訴被告業已離
25 職，並不知悉勞動部勞力發展署北基宜花金馬分署發文通知
26 被告申請變更之事項，此部分自屬不可歸責於反訴被告。

27 (六)末觀被證16之基隆市政府110年5月11日函，略以：有關基隆
28 市總工會承辦本府109年度失業者職業訓練計畫，經典烘焙
29 飲調點心就業班，訓練就業未達百分之45依規定計罰違約金
30 （契約總價99萬元之百分之1.5計14,850元）並予繳回等
31 語，查失業者職業訓練計畫經典烘焙飲調點心就業班訓練完

01 成，學員是否找到工作就業，達成訓練目的，須一再聯繫、
02 關心、鼓勵，而反訴被告於110年2月8日遭通知翌日不用來
03 上班，沒有立場再去與學員聯繫、關心、鼓勵，按理，原告
04 離職，上開聯繫、關心、鼓勵工作應由反訴原告接續，反訴
05 原告竟未為之，令訓練學員就業未達百分之45，其責任不在
06 反訴被告。又觀被證7之反訴原告110年3月函揭明「說明
07 一、(二)：台端未及完成前所經辦有關：1.複合式烘焙…。2.
08 古早味傳統小吃…。3.魅力小吃…之期末報告（後二班之失
09 業率追蹤動態事項，當由本會負責接辦）」等語，反訴被告
10 離職後之經典烘焙飲調點心就業班學員就業後續追蹤工作，
11 應由反訴原告自行負責。反訴原告稱：反訴被告於本件業務
12 中，未能盡其督促義務，督促失業勞工期勉找工作及協助輔
13 導就業等業務，致使反訴原告應承擔違約之罰鍰，實屬業務
14 上存有重大過失等語，顯非可取。

15 (七)由前述事證觀之，反訴原告以反訴被告業務上未依規定辦
16 理，致反訴原告出現財物上之重大損失，依系爭管理辦理第
17 21條，不經預告終止兩造間之聘僱關係，顯無理由。

18 (八)聲明：

- 19 1.反訴原告之訴駁回。
- 20 2.訴訟費用由反訴原告負擔。
- 21 3.如受不利之判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

22 三、本院之判斷：

23 反訴原告主張反訴被告擔任反訴原告辦理系爭109年魅力小
24 吃職場創業班（關於被證5、被證15部分）、109年度工會幹
25 部勞工教育（關於被證12、13部分）、109年度庶民美味小
26 吃創業班（關於被證19部分）之承辦人，各該班次因反訴原
27 告所述原因遭勞動部扣款、罰款或取消補助，系爭109年魅
28 力小吃職場創業班（關於被證5、被證15部分）遭扣款14,00
29 0元、15,334元、109年度工會幹部勞工教育（關於被證12、
30 13部分）未予補助85,000元、109年度庶民美味小吃創業班
31 （關於被證19部分）遭罰款14,700元等情，為反訴被告所無

01 爭執。至於反訴原告主張上揭被扣款、罰款或不予補助係反
02 訴被告之過失所致，應由反訴被告賠償損害等情，則為反訴
03 被告所否認，並以上開情詞置辯。按「因可歸責於債務人之
04 事由，致為不完全給付者，債權人得依關於給付遲延或給付
05 不能之規定行使其權利。」「因不完全給付而生前項以外之
06 損害者，債權人並得請求賠償。」，民法第227條定有明
07 文。經查：

08 (一)系爭109年魅力小吃職場創業班遭扣款14,000元（被證5）部
09 分：

10 勞動部勞動力發展署北基宜花金馬分署110年3月25日北分署
11 廣字第1100006073號函記載：「主旨：有關貴總工會『109
12 年度第2次委託辦理失業者職業訓練—委外職前專案—魅力
13 小吃職場創業班（109年11月23日至110年2月1日）』經查有
14 2日學員簽到表之課程名稱與核定課程表不符一案，詳如說
15 明，請查照。」、「說明：…二、依據貴總工會來函說明旨
16 揭班次未事先以函、書面或傳真送本分署審查，本分署爰依
17 契約書第十七條、（十一）規定暨需求書捌、六、（六）、2等
18 規定，扣款計新臺幣1萬4,000元（110年1月12日至110年1月
19 13日計14小時，講師鐘點費14小時*1,000元=14,000
20 元）。三、上開扣款金額計新臺幣1萬4,000元，請貴總工會
21 於請領第2期訓練經費時自行減列。」等語，（被證5，本院
22 卷(一)第327頁），可知反訴被告承辦該班次訓練課程，確有
23 因未依約定事先以函、書面或傳真送勞動部勞動力發展署北
24 基宜花金馬分署審查，而遭該分署依約定扣款14,000元之情
25 事，反訴原告主張反訴被告有過失而造成反訴原告受有遭扣
26 款14,000元之損害等情，堪予採認。

27 (二)109年度工會幹部勞工教育活動遭取消補助（被證12、13）
28 部分：

29 1.勞動部109年3月18日勞動關1字第1090125668號函記載：
30 「主旨：有關貴工會辦理『109年度公會幹部勞工教育』（1
31 場次）活動，並請本部補助經費一案，復如說明，請查

01 照。」、「說明：…二、本案經核同意補助旨揭活動（辦理
02 日期109年9月20日至21日）新臺幣8萬5,000元整（請於活動
03 前1個月內摺據送部憑撥）。…」等語（被證12，本院卷(-)
04 第389頁）。勞動部110年5月10日勞動關1字第1100008713號
05 函記載：「主旨：有關貴工會函請本部協查貴工會110年度
06 勞工教育訓練計劃相關資料乙案，復如說明，請查照。」、
07 「說明：…二、查本部於109年12月21日至110年1月31日受
08 理『110年度補助工會辦理工會教育』之申請，於前開期間
09 本部並未收到貴工會旨揭案件之申請資料。」等語（被證1
10 3，本院卷(-)第393頁），則反訴原告主張反訴被告未如期申
11 請該項補助，致該補助款無法申領等情，可以採認。

12 2.反訴被告雖以：依反訴原告理事長於勞動部109年12月14日
13 勞動關1字第1090127170A號函批示：「擬先訂出方案備用至
14 1月15日理事會決議后再行申請與否」等語（見本院卷(-)第3
15 85頁），可知是否辦理取決於理事會決議。而反訴原告於11
16 0年1月22日第20屆第13次理事會決議循例申請勞動部補助辦
17 理2日勞教訓練活動（本院卷(-)第383頁），反訴被告110年1
18 月22日當天休假，不知理事會決議結果，故未於109年12月2
19 1日至110年1月31日之期限內申請，責任不在反訴被告等
20 情。惟反訴被告既為該項業務之承辦人，縱使110年1月22日
21 理事會開會當日休假，亦應於休假完畢後積極瞭解理事會決
22 議情形並於期限內辦理申請補助事宜，自不得以理事會決議
23 當日休假，而主張卸免其業務上之義務，反訴被告此項辯解
24 難以採認。是反訴原告主張反訴被告有過失而導致反訴原告
25 未能申領此部分補助85,000元，為有理由。

26 (三)系爭109年魅力小吃職場創業班遭扣款15,334元（被證15）
27 部分：

28 1.勞動部勞動力發展署北基宜花金馬分署110年5月7日北分署
29 廣字第1102703817號函記載：「主旨：貴總工會請領『109
30 年度第2次委託辦理失業者職業訓練—委外職前專案—魅力
31 小吃職場創業班（109年11月23日至110年2月1日）』第2期

01 訓練經費一案，復如說明，請查照。」、「說明：一、復貴
02 總工會110年2月25日基總工發字第110-24號函暨同年4月9日
03 公文勘誤表。二、旨揭班次第2期訓練經費計新臺幣65萬4,8
04 54元整，因貴總工會未依規定申請變更課程，依據110年3月
05 25日本署廣字第1100006073號函扣款金額，共計新臺幣1萬
06 5,334元整（含行政管理費1,334元），並自第2期訓練經費
07 中扣抵，實際撥付合計新臺幣63萬9,520元整。…」等語
08 （被證15，本院卷(-)第397頁）。是以，反訴原告主張反訴
09 被告未依規定申請變更課程，而遭勞動部勞動力發展署北基
10 宜花金馬分署扣款15,334元等情，可以採認。

11 2.反訴被告雖以：依勞動部勞動力發展署北基宜花金馬分署11
12 0年5月6日北分署廣字第100009970號函：「主旨：貴總工會
13 所送『109年度第2次委託辦理失業者職業訓練—委外職前專
14 案—魅力小吃職場創業班（109年11月23日至110年2月1
15 日）』結案成果報告書一案，復如說明，請查照。」、「說
16 明：一、復貴總工會110年4月29日基總工發字第110-80號
17 函。二、所附旨揭班次之結案成果報告書資料，補正項目如
18 下：(一)執行成果結案報告書格式有誤，…。(二)附表1：訓練
19 經費審查記錄表填寫有誤。(三)未附附表2…附表8…附表9…
20 附表10…。(四)光碟內容請與上述項目一併修正。…」。（被
21 證14，本院卷(-)第395頁），下方理事長批示：「擬請紘湏
22 針對此事進行了解後更改，於6/11前補正」等語，而反訴被
23 告於110年2月8日遭通知翌日不用來上班，反訴被告雖不能
24 到反訴原告辦公室工作，手邊未完成工作，得完成部分將之
25 完成，不能完成部分，將相關文件、憑證等，於110年2月24
26 日點交予秘書長鄭念福。上開交回文件含：2.魅力小吃職場
27 創業班第2期公文及附件。3.魅力小吃職場創業班生活津貼
28 簽收單及收據。5.魅力小吃職場創業班黏貼憑證。反訴被告
29 將上開文件、附件及憑證交回，反訴原告據以製作被證14之
30 「魅力小吃職場創業班結案報告書」陳報，陳報文件不論引
31 用反訴被告交付或反訴原告自行製作者，如有格式、訓練經

01 費審查紀錄表有誤等情形，應自行依限調整補正，反訴被告
02 既已離職，調整補正不能，亦無調整補正義務，如有未補正
03 而遭扣款者，其責任不在反訴被告等情。惟觀之被證15與被
04 證14之函文，雖均針對同一訓練班次，惟所指事項「未依規
05 定申請變更課程而予扣款」（被證15），及「結案成果報告
06 書應予補正」（被證14）二者顯有不同，顯係就不同之事項
07 分別所發之函文，反訴被告此項辯解將上開2函文混淆，而
08 稱遭扣款15,334元之責任不在反訴被告，自無足取。

09 3.反訴被告又辯稱：扣款前勞動部勞力發展署北基宜花金馬分
10 署就此部分應有通知反訴原告要申請變更課程，但反訴原告
11 並未辦理，且反訴被告業已離職，並不知悉勞動部勞力發展
12 署北基宜花金馬分署發文通知反訴原告申請變更之事項，此
13 部分自屬不可歸責於反訴被告等情。惟本班次訓練課程之辦
14 理時間為109年11月23日至110年2月1日，係在反訴被告任職
15 期間內。且反訴被告就所辯稱：扣款前勞動部勞力發展署北
16 基宜花金馬分署就此部分應有通知反訴原告要申請變更課
17 程，但反訴原告並未辦理等情，並未舉證以實其說，此部分
18 之辯解亦難採認。

19 4.綜上，反訴原告主張因反訴被告過失未辦理課程變更致反訴
20 原告受有遭扣款15,334元之損害，堪予認定。

21 (四)109年庶民美味小吃創業班未達契約約定實效遭裁罰14,700
22 元（被證19）部分：

23 反訴原告提出之110年6月7日簽呈內載：「主旨：有關基隆
24 市總工會承辦本府109年度失業者職業訓練計劃-庶民美味小
25 吃創業班，訓後就業率未達規定受罰款乙案，如說明，簽請
26 核示。」、「說明：一、案經本府110年5月11日發文後（本
27 府文號：基府社關參字第110021135號函），旨揭單位業於1
28 10年5月18日將罰鍰金額新臺幣14,850元整匯入本府指定代
29 收付…帳號（勞動部就業安定基金補助專戶）。二、…旨揭
30 單位所辦理之訓練課程，…另一庶民美味小吃創業班訓後未
31 達就業率（僅44.8%），依規定應繳罰款新臺幣14,700

01 元…」等語（本院卷(-)第483頁），堪認反訴原告主張因該
02 班別訓練課程未達約定之就業率，而遭罰鍰14,850元等情為
03 可採。惟查，訓練班別結訓後學員就業與否，其影響之因素
04 甚多，縱使該班別為反訴被告所承辦，亦不能僅以此班別結
05 訓後學員就業率未達契約約定比率，而推認係反訴被告辦理
06 業務之過失所致。此外，反訴原告並未提出其他確切證據證
07 明反訴被告就109年庶民美味小吃創業班未達契約約定之就
08 業率，係因反訴被告之故意或過失行為所致，反訴原告此部
09 分之主張難以採認。

10 (五)綜上，反訴原告依民法不完全給付之規定，請求反訴被告賠
11 償114,334元（計算式：14,000元+85,000元+15,334元=1
12 14,334元），為有理由。

13 四、綜上所述，反訴原告請求反訴被告給付114,334元及自民事
14 答辯(三)狀暨反訴起訴狀送達之翌日即110年11月11日起至清
15 償日止，按年息百分之5計算之利息，為有理由，應予准
16 許。反訴原告逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。

17 五、反訴原告勝訴部分，所命給付金額未逾50萬元，依民事訴訟
18 法第389條第1項第5款規定，應依職權宣告假執行，並依職
19 權宣告反訴被告預供擔保後，得免為假執行。至於反訴原告
20 敗訴部分，其假執行之聲請失所依附，併予駁回。

21 六、本件事證已臻明確，兩造其餘主張舉證及攻擊防禦方法，經
22 核於判決結論無涉或無違，爰不一一論述。

23 丙、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

24 中 華 民 國 113 年 7 月 26 日

25 民事庭法 官 高偉文

26 以上正本係照原本作成。

27 對於本件判決如有不服，應於收受送達後20日內向本院提出上訴
28 書狀，敘述上訴之理由，上訴於臺灣高等法院，並按他造當事人
29 之人數附具繕本。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁
30 判費。

31 中 華 民 國 113 年 7 月 26 日

