

臺灣臺北地方法院民事簡易判決

113年度勞簡字第124號

原告

即反訴被告 林同棧工程顧問股份有限公司

法定代理人 王宇睿

訴訟代理人 彭仁傑

孫吉甯

被告

即反訴原告 楊博翔

上列當事人間請求返還預付工資等事件，本院於民國114年7月15日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應給付原告新臺幣壹拾玖萬捌仟肆佰貳拾柒元，及自民國一百一十三年九月六日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

二、本訴訴訟費用由被告負擔。

三、本判決第一項得假執行；但被告如以新臺幣壹拾玖萬捌仟肆佰貳拾柒元為原告預供擔保，得免為假執行。

四、反訴被告應給付反訴原告新臺幣貳萬壹仟貳佰伍拾參元，及自民國一百一十四年二月五日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

五、反訴原告其餘之訴駁回。

六、反訴訴訟費用由反訴被告負擔百分之九，餘由反訴原告負擔。

七、本判決第四項得假執行；但反訴被告如以新臺幣貳萬壹仟貳佰伍拾參元為反訴原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

甲、程序部分：

01 按被告於言詞辯論終結前，得在本訴繫屬之法院，對於原告  
02 及就訴訟標的必須合一確定之人提起反訴；反訴之標的，如  
03 專屬他法院管轄，或與本訴之標的及其防禦方法不相牽連  
04 者，不得提起，民事訴訟法第259條、第260條第1項定有明  
05 文。而所謂反訴之標的與本訴之標的及其防禦方法有牽連關  
06 係者，乃指反訴標的之法律關係與本訴標的之法律關係兩者  
07 之間，或反訴標的之法律關係與本訴被告作為防禦方法所主  
08 張之法律關係兩者之間，有牽連關係而言。即舉凡本訴標的  
09 之法律關係或作為防禦方法所主張之法律關係，與反訴標的  
10 之法律關係同一，或當事人雙方所主張之權利，由同一法律  
11 關係發生，或本訴標的之法律關係發生之原因，與反訴標的  
12 之法律關係發生之原因，其主要部分相同，均可認兩者間有  
13 牽連關係。本件原告起訴係依兩造間「不定期勞動契約書」  
14 （下稱系爭契約）之約定，請求被告返還預付之建築師專業  
15 加給等，被告則以兩造間勞動契約之約定，反訴請求被告給  
16 付資遣費、專案經理加給及因勞動契約終止所失之建築師專  
17 業加給利益（見本院卷一第141頁），其反訴標的法律關係  
18 所發生之原因，與本訴標的法律關係所發生之原因，均與兩  
19 造間勞動契約之法律關係有關，彼此間之請求有重大牽連，  
20 其提起反訴乃循上揭法律規定所為，當為法之所許。

21 乙、實體部分：

22 壹、本訴部分：

23 一、原告主張：原告自民國112年5月16日起僱用被告擔任營建管  
24 理部駐地經理，工作內容為營建管理及相關必要的建築簽證  
25 等工作，並簽有系爭契約。雙方約定每月薪資為新臺幣（下  
26 同）8萬2400元（含伙食津貼2400元）、試用期滿及業主核  
27 定資格並派駐工地後每月給付專案經理加給2萬元（含工地  
28 津貼3000元）、加給及津貼之金額隨職務變動因應調整、建  
29 築師簽證費每月3萬元（以年付方式給付，未滿1年按比例計  
30 算），是被告每月可領薪資係隨職務變動而調整。嗣被告於  
31 113年5月7日離職時，因被告於113年4月21日至5月7日間共

01 請事假33小時及病假30小時，依原告工作規則第40條第1項  
02 第2、3款之規定，事假不計日薪，病假給付半日薪計算，被  
03 告應減付工資1萬9584元，事病假減付後113年5月份薪資為2  
04 455元（計算式：113年5月1日至7日薪資2萬2039元-1萬9584  
05 元）。另被告特休假超休33小時，依勞動基準法施行細則（  
06 下稱勞基法細則）第124條之1第2項之規定，以契約終止前  
07 最近1個月正常工作時間所得之工資即113年4月份日薪3267  
08 元計算後，被告共溢領1萬3464元（計算式：日薪3267元÷8  
09 小時×33小時）應予扣回。且依系爭契約第3條之約定，建築  
10 專業加給係以年付方式給付，未滿1年按比例計算，故被告  
11 依約應按未服勞務期間比例返還，是被告應返還113年5月8  
12 日至同年12月31日間原告預付之專業加給共計23萬3226元。  
13 再扣除原告應給付之資遣費4萬5808元後，被告應返還預付  
14 工資19萬8427元（計算式：1萬3464元+23萬3226元-2455元-  
15 4萬5808元）等語。並聲明：被告應返還原告19萬8427元及  
16 自調解聲請書送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算  
17 之利息。

18 二、被告則以：原告於112年4月10日以電子郵件寄發錄取報到通  
19 知，其中明確載明薪資為每月13萬2400元，包含每月8萬240  
20 0元本薪(含伙食津貼2400元)，俟試用期滿及業主核定資格  
21 並派駐工地後每月給付專案經理加給2萬元(含工地津貼3000  
22 元)，以及建築師專案加給每月3萬元（以年付方式給付，  
23 未滿1年按比例）。被告經確認錄取通知並同意報到，亦完成  
24 入職所有手續，足徵兩造就上開薪資及勞動條件達成合意，  
25 勞動契約即為成立，倘原告片面變更前述薪資及勞動條件，  
26 而令被告之勞工權益有受損害之虞者，被告自有依勞動基準  
27 法（下稱勞基法）第14條第1項規定終止勞動契約之權利。  
28 然原告自112年9月1日，未敘明調動之原因逕將被告調離駐  
29 地經理工作，使被告每月薪資驟減2萬元，已然違反勞基法  
30 第10條之1之規定。再者，系爭契約既已約定支付每月3萬元  
31 之建築師專業加給，卻又另向被告核發訂有聘用期限（113

01 年1月1日起至113年12月31日止)之聘書，亦有片面變更不  
02 定期勞動契約之約定，致有損害被告權益之虞，被告乃於11  
03 3年4月30日向原告告知終止系爭契約。就原告主張返還之建  
04 築師專業加給部分，系爭契約並未有「按比例返還」之約  
05 定，按一般社會通念，除非被告自願離職，難有返還餘地，  
06 縱應返還，亦非全額返還等語。並聲明：原告之訴駁回。

07 貳、反訴部分：

08 一、反訴原告主張：反訴被告以電子郵件寄發載明薪資包含每月  
09 本薪8萬2400元(含伙食津貼2400元、嗣變更為3000元)、專  
10 案經理加給2萬元，以及建築師專業加給每月3萬元之錄取報  
11 到通知，既經反訴原告確認並報到且完成入職手續，兩造薪  
12 資及勞動條件即已合意一致，詎反訴被告於反訴原告到職  
13 後，以系爭契約片面變更錄取報到通知之內容，迫使反訴原  
14 告接受系爭契約，嗣又逕自112年9月1日起未經業主核定即  
15 無端將反訴原告調離駐地經理工作，使反訴原告每月薪資驟  
16 減2萬元。系爭契約係因可歸責於反訴被告之上述違約原因  
17 而終止，爰依勞工退休金條例(下稱勞退條例)第12條、系  
18 爭契約及民法第216條之規定，請求反訴被告應給付反訴原  
19 告以月平均工資13萬3000元(計算式：8萬3000元+2萬元+3  
20 萬元)為計算標準之資遣費6萬5023元，受僱期間未給付專  
21 案經理加給11萬1328元(計算式：〈2萬元×11個月+2萬元×  
22 7/30個月〉-已給付11萬3339元)，及因系爭契約終止所失  
23 建築師專業加給之利益5萬3642元(計算式：23萬3226元×11  
24 2年度營利事業各業所得額暨同業利潤23%)，共計22萬999  
25 3元(計算式：6萬5023元+11萬1328元+5萬3642元)等語。  
26 並聲明：反訴被告應給付反訴原告22萬9993元，及自反訴狀  
27 送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

28 二、反訴被告則以：

29 (一)反訴原告雖爭執反訴被告片面變更錄取報到通知之內容，然  
30 錄取報到通知縱與系爭契約有部分文字不同，但其薪資結構  
31 並無不同，實無反訴原告所云被迫接受薪資改變之事實。縱

01 有改變約定之薪資條件，以反訴原告為具有國家證照之條件  
02 及學識程度，可與反訴被告磋商，反訴被告亦無強迫反訴原  
03 告接受之理。又依系爭契約第3條之約定，專案經理加給部  
04 分已特別約明反訴原告需滿足試用期滿、業主核定資格及派  
05 駐工地3個條件始可領取，意即反訴原告之加給及津貼金額  
06 會隨職務變動因應調整，而非固定不變。反訴原告於112年6  
07 月起派駐「金仁寶北市科總部大樓」擔任駐地經理（下稱金  
08 仁寶案），因遭業主抱怨執行工作上有所不足，且斯時並無  
09 其他駐地經理之需求，遂於同年8月暫時將其調回公司。迄  
10 至同年9月因「高雄捷運凹子底站旁商業區開發案」（下稱  
11 凹子底站案）有職務需求，並已有駐地專案經理，故調派反  
12 訴原告擔任「專案管理助理」，無需駐地，僅需不定期至工  
13 地參加會議，故無專案經理加給。至112年12月派任其擔任  
14 「國家電影及視聽博物館統包工程委託專案管理」之專案經  
15 理（無需駐地，故經雙方協議予每月專案經理加給1萬5000  
16 元，下稱電影博物館案），直至113年5月7日離職。足徵反  
17 訴被告原欲借重反訴原告身為建築師之長才，故依系爭契約  
18 載明之薪資條件僱用為駐地專案經理，惟因業主反應不佳，  
19 反訴被告僅得調職，俟有類似職務時再行提報與派任，調職  
20 後之工資及勞動條件仍與系爭契約之約定相符，並無反訴原  
21 告所稱違反勞基法之情形。至兩造約定建築師簽證費每月3  
22 萬元（以年付方式給付，未滿1年按比例計算），既是「以  
23 年付方式給付」，為證明給付費用之期間，反訴被告以聘書  
24 方式載明聘用期間，並無不妥，亦無損反訴原告任何權益。

25 (二)反訴原告曾於113年3月21日就專案經理加給未給付部分提起  
26 勞資爭議調解，兩造已達成1.反訴原告自112年6至8月派駐  
27 金仁寶案，雖於試用期間，惟仍給予每月2萬元之專案經理  
28 加給；2.其於112年9月至113年1月間擔任凹子底站案之專案  
29 管理助理，因不符系爭契約約定，故無專案加給；3.113年1  
30 月22日至同年5月派駐電影博物館案專案經理期間，雖不符  
31 加給條件，但仍給予1萬5000元之專案加給等之協議後，反

01 訴原告於113年4月15日撤回勞資爭議調解申請。至建築師專  
02 業加給是簽證費，屬反訴原告之執行業務所得，不屬工資。  
03 是以，反訴原告離職前6個月經核算平均工資為9萬3407元，  
04 資遣費為4萬5808元，並無資遣費及專案經理加給金額短少  
05 之情事。反訴被告並無未依契約正常給付工資及片面變動勞  
06 動條件等事實，故反訴原告無勞基法第14條第1項規定之勞  
07 動契約終止權及損害賠償請求權。且反訴原告至遲應於反訴  
08 被告將其調離金仁寶案並領取112年9月份薪資時，即應知曉  
09 反訴被告未支付如其主張之所謂每月固定薪資13萬2400元，  
10 卻遲至113年4月30日始函知反訴被告行使終止權，顯已逾30  
11 日之除斥期間而消滅。況反訴原告到職至提起勞資爭議調  
12 解，均未表示終止系爭契約並領取扣減後薪資，反於反訴被  
13 告同意給付優於契約條件之專案經理加給且撤回勞資爭議申  
14 請後，隨即行文表示終止系爭契約，實有違誠實信用原則，  
15 已屬權利濫用。另反訴被告並未說明其實際所受之損害，僅  
16 泛稱因終止契約所失利益，顯未盡舉證責任，倘反訴原告得  
17 請求損害賠償，反訴被告亦得依民法第216條之1之規定主張  
18 損益相抵等語。

19 (三)並聲明：反訴原告之訴駁回。

20 參、不爭執之事項（見本院卷第119至120頁，並依判決格式修正  
21 或刪減文句）：

22 一、被告與原告簽立系爭契約，約定自112年5月16日起受僱於原  
23 告擔任營建管理部營建管理駐地經理，約定工資如系爭契約  
24 第3條第1項所示。被告已領取113年1月1日起至113年12月31  
25 日止之建築師專業加給共36萬元。

26 二、被告於113年4月30日以2024年4月30日翔終勞函字第2404300  
27 1號函知原告依勞基法第14條第1項規定終止系爭契約。原告  
28 應給付被告資遣費，迄未給付。

29 三、被告於113年4月21日至同年5月7日間共請事假33小時及病假  
30 30小時，經依原告工作規則扣減工資後，原告應給付被告11  
31 3年5月份工資為2455元，尚未給付。

01 四、被告在原告繼續工作1年未滿，特別休假為3日（24小時），  
02 被告已休特別休假67小時，超休33小時。

03 肆、得心證之理由：

04 一、本訴部分：

05 (一)按契約之終止，有由當事人合意而終止者，亦有依當事人一  
06 方行使終止權而為終止之意思表示者。前者，係當事人就終  
07 止契約達成合意之契約行為。後者，當事人一方終止權之發  
08 生原因，有依法律規定（法定終止權），亦有由當事人約定  
09 （約定終止權）者；法定終止權之行使，其發生效力與否，  
10 端視有無法定終止原因存在。是合意終止契約與當事人單方  
11 行使終止權，二者殊異，應予區辨。準此，勞雇雙方得以合  
12 意終止勞動契約，法無明文禁止以資遣方式達成合意，惟應  
13 由主張雙方合意終止契約者，盡其舉證責任（最高法院110  
14 年度台上字第2705號判決要旨參照）。經查，雙方固不爭執  
15 被告於113年4月30日函知原告依勞基法第14條第1項規定終  
16 止系爭契約（參不爭執事項二前段），惟嗣後雙方仍持續就  
17 被告離職事宜為協商，未經雙方合意被告於113年5月7日以  
18 資遣方式離職之事實，有兩造往返電子郵件附卷可稽（見本  
19 院卷第57至60頁），復有被告自陳其以迄至113年5月7日止  
20 之期間為相關工資、加給之計算等語可參（見本院卷第143  
21 頁），足徵系爭契約係經兩造合意於113年5月7日以資遣方  
22 式終止雙方契約關係之情，堪以認定。

23 (二)次依系爭契約第3條第1項約定：「三、工資：(一)1.工資按  
24 月給付，甲方（按即原告）每月給付乙方（按即被告）為新  
25 台幣82,400元（含伙食津貼2,400元）。2.俟試用期滿及業  
26 主核定資格並派駐工地後，每月給付專案經理加給20,000元  
27 （含工地津貼3,000元），加給及津貼之金額隨職務變動因  
28 應調整。3.建築師專業加給，每月30,000元（以年付方式給  
29 付，未滿一年按比例計算）。」，及原告已自承於113年4月  
30 起調整伙食津貼為3000元等節，有系爭契約書及原告製作之  
31 平均工資計算表附卷可稽（見本院卷第15、163頁），是兩

01 造約定被告受僱於原告之薪資結構為1.本薪8萬元、2.伙食  
02 津貼2400元（於113年4月起調升為3000元）、3.專案經理加  
03 給2萬元、4.建築師專業加給3萬元（加給部分是否必應給與  
04 及數額為何之爭點，則詳後述）之事實，亦足憑認。

05 (三)細繹上開系爭契約第3條第1款第3目所載，建築師專業加給  
06 係以年付方式給付，惟未滿1年按比例計算，已揭櫫該加給  
07 係依原告實際任職期間計算給付，俾符有提供勞務斯有報酬  
08 之對價性原則意旨甚明；被告雖泛稱按一般社會通念，除非  
09 其自願離職，難有返還餘地，縱應返還，亦非全額返還云  
10 云，惟不僅未舉證以實其說，亦不符勞務對價性原則，要難  
11 採信。又按無法律上之原因而受利益，致他人受損害者，應  
12 返還其利益；雖有法律上之原因，而其後已不存在者，亦  
13 同，民法第179條定有明文。查原告發予被告之聘書第1項記  
14 載「每月致奉新台幣30,000元」，第2項載為「聘期自民國1  
15 13年1月1日起至113年12月31日止」（見本院卷第17頁），  
16 雙方復不爭執被告已領取113年1月1日起至113年12月31日  
17 止之建築師專業加給共36萬元（參不爭執事項一後段），則系  
18 爭契約既如(一)所述於113年5月7日終止，被告於契約關係  
19 終止後即無權受領加給，卻仍繼續占有已領取之加給而受有  
20 利益，並致原告受有損害，屬無法律上原因，原告自得依民  
21 法第179條規定，請求被告返還113年5月8日至113年12月31  
22 日之建築師加給共23萬3226元（計算式： $\langle 5 \text{月份} \rangle 3 \text{萬元} \times 2$   
23  $4/31 + \langle 6 \text{月份至} 12 \text{月份} \rangle 3 \text{萬元} \times 7 = 23 \text{萬} 3226 \text{元}$ ，元以下四捨  
24 五入，下同）。

25 (四)再按勞基法細則第24條之1第2項第1款之規定為：「本法第3  
26 8條第4項所定雇主應發給工資（按即特休未休折算工資），  
27 依下列規定辦理：1.發給工資之基準：(1)按勞工未休畢之特  
28 別休假日數，乘以其1日工資計發。(2)前目所定1日工資，為  
29 勞工之特別休假於年度終結或契約終止前1日之正常工作時  
30 間所得之工資。其為計月者，為年度終結或契約終止前最近  
31 1個月正常工作時間所得之工資除以30所得之金額…」，原

01 告工作規則第37條規定則以：「如因公司預先給予特別休  
02 假，員工離職時其已休畢特別休假日數有超休之情形，公司  
03 得自員工之工資扣回」。查原告依前規定以系爭契約終止前  
04 最近1個月正常工作時間所得之工資為準，依113年4月份薪  
05 資計算後主張發給被告特休未休折算工資之日薪應為3267元  
06 乙節，未見被告爭執，首堪信實。而被告確有休畢特別休假  
07 共67小時，合計超休33小時之情，為被告所不爭執（參不爭  
08 執事項四），復有其簽認之字據為證（見本院卷第23頁），  
09 故原告依上開工作規則規定，請求被告扣回其超休之特別休  
10 假折算工資1萬3464元（計算式：日薪3267元÷8小時×33小時  
11 =1萬3476元，原告為不足額請求），為有理由。

12 (五)第按勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作  
13 年資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條及  
14 第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，  
15 其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給2分之1個月之  
16 平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均  
17 工資為限，不適用勞基法第17條之規定，勞退條例第12條第  
18 1項定有明文。查如前(一)所述兩造勞動契約業合意於113年  
19 5月7日以資遣方式終止，原告之到職日為112年5月16日，自  
20 94年7月1日勞退新制施行日起之資遣年資為11個月又22天，  
21 依前揭規定已得認資遣基數為352/720，再依被告月平均工  
22 資12萬2654元（本院認定平均工資數額理由，詳反訴部分所  
23 述），計算資遣費結果為5萬9964元等節，有司法院資遣費  
24 試算表在卷足憑（見本院卷第251頁），是原告於本訴中主  
25 張其尚未給付資遣費數額為4萬5808元，而被告以此範圍為  
26 抵銷抗辯（見本院卷第249、250頁之言詞辯論筆錄），要屬  
27 有據。

28 (六)末兩造復不爭執於扣除事假33小時、病假30小時後，原告尚  
29 未發放之被告113年5月份薪資（即113年5月1日至7日薪資）  
30 數額為2455元（見不爭執事項三後段），亦應於本件一併結  
31 算。

01 (七)綜上，原告主張被告應給付其19萬8427元（計算式：23萬32  
02 26元+1萬3464元-4萬5808元-2455元=19萬8427元），為有理  
03 由。

## 04 二、反訴部分：

05 (一)按工資，謂勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按  
06 計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、  
07 津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之，勞基法第2條第3  
08 款定有明文。所謂「因工作而獲得之報酬」及「經常性之給  
09 付」，分別係指符合勞務對價性，及在一般情形下經常可以  
10 領得之給付。判斷某項給付是否具「勞務對價性」及「給與  
11 經常性」，應依一般社會之通常觀念為之，其給付名稱為  
12 何，尚非所問（最高法院111年度台上字第698號判決意旨參  
13 照）。經查，反訴原告主張應列入平均工資計算之建築師專  
14 業加給，無論係系爭契約將之列於工資項下、抑或兩造曾主  
15 張之簽證費、執業費、執行業務所得等名目，揆諸前開最高  
16 法院意旨皆非所問，仍應回歸勞基法上述原則斷其是否應定  
17 性為工資，是反訴被告逕以營利事業所得稅查核準則第85條  
18 第1項規定反推建築師專業加給不屬於工資云云，已屬無  
19 據。又如前述，兩造均不爭執系爭契約約定以年付方式給付  
20 反訴原告建築師專業加給，足徵此部分加給已具經常性給與  
21 之性質；另系爭契約約定反訴原告擔任者為「營建管理駐地  
22 經理」，而專案經理一職於營建實務上乃由開業建築師或技  
23 師任之，有文化部回覆凹子底站案人力資格審查意見之112  
24 年12月28日文工字第1121035265號函文附卷可證（見本院卷  
25 第160頁），反訴被告自係因反訴原告具開業建築師資格始  
26 聘僱之，反訴被告並藉此達成系爭契約需求專案經理之預定  
27 目標，是則反訴原告於受僱期間提供建築專業之勞務而獲得  
28 此部分加給，兩者間自具對價性，當屬勞基法第2條第3款規  
29 定之工資無訛。從而，反訴原告主張兩造約定之建築師專業  
30 加給應計入平均工資計算資遣費等語，應屬有理，堪以憑  
31 採。

01 (二)另反訴原告主張受僱期間未經足額給付之專案經理加給部分  
02 ,細繹關於此之系爭契約第3條第1項第2款「俟試用期滿及  
03 業主核定資格並派駐工地後,每月給付專案經理加給20,000  
04 元(含工地津貼3,000元),加給及津貼之金額隨職務變動  
05 因應調整」文義,應解為該約款精神在於反訴被告固有視各  
06 工地現實狀況指派反訴原告職務之權限,惟只要核定由反訴  
07 原告擔任駐地專案經理一職,即應發給專案經理加給,此亦  
08 較符合前(一)所論及反訴被告需借重反訴原告建築師長才,  
09 俾符營建法規對於專案經理資格要求之契約目的;至於反訴  
10 原告是否實際派駐前往工地,所影響者應限於工地津貼3000  
11 元部分,方符雙方締約真意。查反訴被告就其抗辯之派任反  
12 訴原告至金仁寶案、凹子底站案、電影博物館案等工地等  
13 情,業據反訴被告提出其檢送文化部專案人力資格文件函  
14 文、文化部函覆補正暨審查通過等函文在卷足憑(見本院卷  
15 第159至161頁),反訴原告對該等專案亦僅爭執依約反訴被  
16 告於每月均應發給2萬元之專案經理加給,其餘部分則未有  
17 爭議,故應認反訴被告所稱上開3專案之相關情節為真,因  
18 此金仁寶案中反訴被告有就派駐反訴原告至該地擔任專案經  
19 理期間,依約發給共6萬元加給,已足額給付;凹子底站案  
20 中則因反訴原告所任者為「專案管理助理」、非專案經理職  
21 務,依首揭系爭契約第3條之契約解釋,即無發與專案經理  
22 加給之必要;至電影博物館案中既業經反訴被告行文文化部  
23 審查通過反訴原告開業建築師資格(見本院卷第161頁),  
24 而於113年1月22日起反訴原告確擔任該案專案經理,則縱未  
25 實際派駐工地乙節為真,充其量亦僅係扣除工地津貼每月30  
26 00元,而應給足每月專案經理加給1萬7000元(計算式:2萬  
27 元-3000元=1萬7000元)。是反訴被告抗辯因不符派駐工地  
28 條件故無加給云云,實屬無理,其最終僅以每月1萬5000元  
29 給付反訴原告關於電影博物館案之專案經理加給部分,自有  
30 不足,應就扣除工地津貼3000元後之數額為完整給付,故於  
31 該案中即應補足每月專案經理加給2000元之差額(計算式:

01 1萬7000元-1萬5000元=2000元)。依比例核算後反訴被告尚  
02 應給付反訴原告專案經理加給共計7097元(計算式：〈1月  
03 份〉645元+〈2月份〉2000元+〈3月份〉2000元+〈4月份〉2  
04 000元+〈5月份〉452元=7097元)，且因具勞務對價性及給  
05 與經常性，均應計入平均工資之計算。

06 (三)而按「1個月平均工資」等於勞工退休或資遣前6個月工資總  
07 額直接除以6，行政院勞工委員會83年4月9日台(83)勞動2字  
08 第25564號函釋在案。查本件反訴原告係爭執應依系爭契約  
09 載明工資全額13萬2400元(113年4月後調至13萬3000元)為  
10 月平均工資，而未爭執反訴被告提出之其他平均工資計算方  
11 式(見本院卷第163頁)。則本院綜上事證及計算式，核計  
12 反訴原告遭資遣前之前6個月應各為11萬2400元(本薪8萬元  
13 +伙食津貼2400元+建築師專業加給3萬元)、11萬7884元  
14 (本薪8萬元+伙食津貼2400元+專案經理加給5484元+建築師  
15 專業加給3萬元)、12萬9400元(本薪8萬元+伙食津貼2400  
16 元+專案經理加給1萬7000元+建築師專業加給3萬元)、12萬  
17 9400元(本薪8萬元+伙食津貼2400元+專案經理加給1萬7000  
18 元+建築師專業加給3萬元)、13萬元(本薪8萬元+伙食津貼  
19 3000元+專案經理加給1萬7000元+建築師專業加給3萬元)、  
20 11萬6839元(本薪8萬元+伙食津貼3000元+專案經理加給383  
21 9元+建築師專業加給3萬元)，工資總額加總為73萬5923元  
22 (計算式：11萬2400元+11萬7884元+12萬9400元+12萬9400  
23 元+13萬元+11萬6839元=73萬5923元)除以6後，月平均工資  
24 即為12萬2654元(計算式：73萬5923元÷6=12萬2654元)。  
25 故依此計算資遣費結果為5萬9964元，業如前一、(五)所  
26 述，是扣除已在本訴抵銷之資遣費4萬5808元，反訴被告尚  
27 應給付反訴原告1萬4156元(計算式：5萬9964元-4萬5808元  
28 =1萬4156元)。

29 (四)末按民法第216條規定，損害賠償除法律另有規定或契約另  
30 有訂定外，應以填補債權人所受損害(積極損害)及所失利  
31 益(消極損害)為限。既存利益減少所受之積極損害，須與

01 責任原因事實具有相當因果關係，始足當之。又依通常情  
02 形，或依已定之計劃、設備或其他特別情事，可得預期之利  
03 益，視為所失利益。該所失利益，固不以現實有此具體利益  
04 為限，惟該可得預期之利益，亦非指僅有取得利益之希望或  
05 可能為已足，尚須依通常情形，或依已定之計劃、設備或其  
06 他特別情事，具有客觀之確定性（最高法院95年度台上字第  
07 2895號判決意旨參照）。查反訴原告主張其有契約終止所失  
08 利益，並稱依營利事業業所得額暨同業利潤23%為計算，就  
09 此卻未舉證以實其說，其主張已非無疑。又反訴原告復自陳  
10 其自反訴被告離職後，於113年5月8日已開始在另處工作，  
11 那是之前就已經找好之工作，也是與建築師相關的工作等語  
12 綦詳（見本院卷第186頁），則難認反訴原告離職後有何依  
13 通常情形，或依已定之計劃、設備或其他特別情事，可得預  
14 期利益損失之情。故反訴原告此部分主張，洵無可取。

15 (五)從而，反訴原告主張反訴被告應給付其2萬1253元（計算式  
16 : 7097元+1萬4156元=2萬1253元）之範圍內，為有理由；逾  
17 此部分之請求，則屬無據。

18 伍、綜上所述，原告依民法第179條、原告工作規則第37條規定  
19 請求被告給付19萬8427元，及自起訴狀繕本送達翌日即113  
20 年9月6日（見本院卷第85頁之本院送達證書）至清償日止，  
21 按週年利率5%計算之利息，為有理由，應予准許。至反訴  
22 部分，反訴原告依系爭契約第3條第1項、勞退條例第12條第  
23 1項規定，請求反訴被告給付2萬1253元，及自反訴狀送達翌  
24 日即114年2月5日（見本院卷第147頁之言詞辯論筆錄）至清  
25 償日止，按週年利率5%計算之利息，為有理由，亦應允准  
26 ；逾此部分，為無理由，則應駁回。

27 陸、本件本反訴所命給付金額均未逾50萬元，依民事訴訟法第38  
28 9條第1項第5款規定，應就被告及反訴被告敗訴之部分依職  
29 權宣告假執行，並依同法第392條第2項規定，依職權宣告預  
30 供擔保後，得免為假執行。

31 柒、本件本反訴判決之基礎皆臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及

01 舉證，經本院斟酌後，認均不足影響判決結果，自無逐一詳  
02 予論駁之必要，併此敘明。

03 捌、訴訟費用負擔之依據：依民事訴訟法第78條、第79條。

04 中 華 民 國 114 年 8 月 5 日

05 勞動法庭 法官 楊承翰

06 以上正本係照原本作成。

07 如對本判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀。如  
08 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

09 中 華 民 國 114 年 8 月 5 日

10 書記官 馮姿蓉