臺灣高等法院民事判決

114年度勞上易字第19號

上訴人即附
帶被上訴人　張嘉鍶
訴訟代理人　張譽尹律師
　　黃晨育律師
被上訴人即
附帶上訴人　基隆市總工會
000000000000000000
法定代理人　江定發
訴訟代理人　謝憲愷律師
上　一　人
複 代理 人　劉亭妤律師
訴訟代理人　李家豪律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，兩造對於中華民國113年7月26日臺灣基隆地方法院110年度勞訴字第22號第一審判決各自提起一部上訴、附帶上訴，上訴人並為訴之追加，本院於115年3月17日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

一、原判決關於㈠駁回上訴人後開第二項之訴部分，㈡命上訴人給付逾新臺幣壹萬伍仟參佰參拾肆元本息部分，及該部分假執行之宣告，暨訴訟費用之裁判（除確定部分外）均廢棄。

二、上訴人應再給付被上訴人新臺幣參拾肆萬零玖佰參拾柒元，及自民國一一一年一月十五日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

三、上開廢棄㈡部分，被上訴人在第一審之訴及假執行之聲請均駁回。

四、被上訴人應給付上訴人新臺幣陸萬伍仟捌佰參拾陸元，及其中新臺幣參萬壹仟陸佰伍拾肆元自民國一一一年一月十五日起、其中新臺幣參萬壹仟伍佰壹拾伍元自民國一一五年一月十七日起、其中新臺幣貳仟陸佰陸拾柒元自民國一一五年三

月十八日起，均至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

五、上訴人其餘上訴及追加之訴均駁回。

六、被上訴人附帶上訴駁回。

七、第一審（除確定部分外）、第二審訴訟費用，關於上訴部分由被上訴人負擔五分之三，餘由上訴人負擔；關於追加之訴部分由被上訴人負擔十分之九，餘由上訴人負擔；關於附帶上訴部分由被上訴人負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

按第二審訴之變更或追加，非經他造同意不得為之，但請求之基礎事實同一者；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446條第1項、第255條第1項第2、3款分別定有明文。查本件上訴人即附帶被上訴人（下稱上訴人）起訴時，原就本訴請求被上訴人即附帶上訴人（下稱被上訴人）給付新臺幣（下同）153萬4,991元，及自民國111年1月15日起至清償日止，按年息5%計算之利息，原審判准56萬5,654元本息，上訴人就其餘敗訴部分提起上訴後，嗣迭經減縮及追加，最終於115年3月17日本院行言詞辯論程序時確認如下開上訴及追加聲明所示（見本院卷二第362頁至363頁），核上訴人上開所為，係減縮其應受判決事項之聲明，另其追加請求部分，與原訴皆係本於兩造間僱傭關係所生爭執之同一基礎事實，合於前開規定，均應准許。

貳、實體方面：

一、上訴人本訴及追加主張暨反訴答辯：

㈠上訴人於98年5月起受僱於被上訴人，初期擔任幹事，99年6月調整升任組長職務，負責撰寫職前專業訓練班、在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金馬分署（下稱北基宜花金馬分署）爭取委託代訓案，核准後，招募、甄試學員，開班時，配合授課教師製作相關課程資料，授課完畢時，整理相關資料報告與學員就業輔導評鑑，及工會幹部研習活動等工作（下稱系爭勞動契約）。惟被上訴人

有短付工作人員費用、上訴人薪資、109年年終暨考績獎金合計101萬7,500元、資遣費及預告工資44萬5,293元、自薪資中遭扣除被上訴人應負擔之勞保、健保及退休金提撥5萬8,070元、110年2月9日至同年月24日之工資1萬4,128元，共計153萬4,991元，被上訴人自應補為給付，爰依系爭勞動契約、民法第179條規定，請求被上訴人給付上訴人153萬4,991元，及自民事準備書㈣狀繕本送達翌日即111年1月15日起至清償日止，按年息5%計算之利息。另因上訴人於原審計算資遣費、預告工資及110年2月9日至同年月24日之工資時，均未加計職務加給5,000元，並誤用不正確之資遣費基數計算，爰再追加請求上訴人應給付上訴人3萬3,154元、3萬4,830元、2,667元，及各自111年1月15日、115年1月17日、115年3月18日起，均至清償日止，按年息5%計算之利息等語。

㈡就被上訴人所提反訴部分，被上訴人並未證明因上訴人疏失，導致被上訴人因該等活動受有損害，且上訴人於110年2月8日遭通知不必再來上班，其後該等活動均應由被上訴人自行負責，被上訴人就此所受損害與上訴人均無關係等語置辯。

二、被上訴人本訴答辯及反訴主張：

㈠被上訴人並無短付薪資之情，上訴人並未晉升組長，無從領取晉升薪資，上訴人於任職期間不僅從未反應有短付薪資情形，甚仍持續工作十餘年未曾異議。如認上訴人有權請求，亦僅能請求尚未罹於時效之5年內薪資。又工作人員費用，上訴人係以被上訴人名義申請補助，該等補助均係以被上訴人為受領人，上訴人受被上訴人僱用，至多僅係提供帳戶作為被上訴人領取之用，如該等工作人員費用全數歸屬上訴人不合常理，並侵害被上訴人之其餘會務人員、歷次活動外聘工作人員之權利，如認上訴人有權請求，100年至102年之工作人員費用亦已罹於時效。另關於109年年終暨考績獎金、資遣費部分，上訴人已簽署「自願放棄109年度年終獎金暨考績獎金切結書」（下稱系爭切結書），自無請求之權，且

上訴人於109年業務辦理有過失，依勞動基準法（下稱勞基法）第29條規定，被上訴人得拒絕給付，被上訴人於本件起訴前並已多次通知上訴人領取109年年終暨考績獎金、資遣費，上訴人均不予理會，可認已拋棄領取權利，其提起本件訴訟已屬權利濫用、違反誠信原則。如認上訴人有權請求，應以平均日工資864元計算，資遣費為15萬2,280元，不得加計工作人員費用。另關於預告工資，上訴人於離職前即另設立與上訴人任職被上訴人期間，工作內容相似之基隆市勞動力職能發展協會，並趁機領取匯入上訴人帳戶，但非歸屬於上訴人之工作人員費用，甚於辦理活動或開班時疏於申請、補正資料及未盡其督促義務，使上訴人短少領取補助或遭裁罰（詳反訴主張），被上訴人因此受有損害，已違反基隆市總工會會務人員管理辦法（下稱系爭管理辦法）第6條第14、19、21款，上訴人自得依系爭管理辦法與勞基法規定終止系爭勞動契約，並無給付預告工資之義務。關於勞健保與退休金之提撥，係上訴人主動要求低薪高報，經兩造討論後，約定該低薪高報之差額由上訴人負擔，是上訴人請求均違反誠信原則，並無理由等語，資為抗辯。

㈡上訴人於在職期間，為下列專案之負責人，卻因上訴人之過失導致：⑴109年第2次委託辦理失業者職業訓練－委外職前專案－魅力小吃職場創業班（下稱109年魅力小吃職場創業班），上訴人未事先將相關資料送審致遭扣款，造成1萬4,000元之損害；⑵109年度工會幹部勞工教育，上訴人未如期辦理補助申請致補助款遭取消，造成8萬5,000元之損害；⑶109年魅力小吃職場創業班，上訴人未依規定申請變更課程致遭扣款，造成1萬5,334元之損害；⑷109年度庶民美味小吃創業班，未能達到契約約定實效致遭裁罰，造成1萬4,700元之損害。被上訴人之損害金額總計12萬9,034元，上訴人自應賠償等語。爰依民法第489條、第227條第2項，系爭管理辦法第6條第21款規定，請求上訴人給付被上訴人12萬9,034元，及自民事答辯㈢狀暨反訴狀繕本送達翌日起至清償日

止，按年息5%計算之利息。

三、原審就本、反訴均為一部勝訴、一部敗訴之判決，即本訴判命被上訴人應給付上訴人56萬5,654元，及自111年1月15日起至清償日止，按年息5%計算之利息；反訴判命上訴人應給付被上訴人11萬4,334元，及自110年11月11日起至清償日止，按年息5%計算之利息，並均為准、免假執行之宣告，另駁回兩造其餘之本、反訴。兩造就敗訴部分不服，各自提起一部上訴、附帶上訴，上訴人並為訴之追加。其等上訴、追加聲明、附帶上訴聲明及答辯聲明如附表所載【上訴人就其餘減縮聲明部分業已確定，非本院審理範圍】。

四、兩造不爭執事項（見本院卷一第282頁至283頁、本院卷二第297頁）：

㈠上訴人自98年5月起受僱於被上訴人，負責撰寫職前專業訓練班、在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金馬分署爭取委託代訓案，核准後，招募、甄試學員，開班時，配合授課教師製作相關課程資料，授課畢，相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等工作。

㈡上訴人擔任被上訴人辦理109年度魅力小吃職場創業班（關於被證5、被證15部分）、109年度工會幹部勞工教育（關於被證12、13部分）、109年度庶民美味小吃創業班（關於被證19部分）之承辦人，各該班次遭勞動部扣款、罰款或取消補助，109年度魅力小吃職場創業班（關於被證5、被證15部分）遭扣款1萬4,000元、1萬5,334元、109年度工會幹部勞工教育（關於被證12、13部分）未予補助8萬5,000元、109年度庶民美味小吃創業班（關於被證19部分）遭罰款1萬4,700元。

五、本院之判斷：

甲、本訴部分：

㈠上訴人請求被上訴人給付短付本薪部分：

1.上訴人主張自99年6月1日起擔任組長，及自101年1月12日起

每月本薪應為2萬5,000元等語，為被上訴人所否認。查依被上訴人99年4月15日第26屆第2次理事會會議記錄「丙、討論提案」第六項記載：「案由：本會會務人員續聘調薪案，請討論。」、「決議：因本會會務人員工作繁重，且多年未調薪，組長蔡純慧加薪1,000元，幹事張嘉（應為罕用字「嘉」）未造字之替代字，下同）鍶、王枝蘭職稱調整為組長，津貼每人加貳仟元。」等語（見原審卷一第367頁、369頁），堪認上訴人業經被上訴人理事會會議決議調整職務為組長。被上訴人雖辯稱其程序不符基隆市總工會章程（下稱系爭章程）第15條規定，應屬無效云云，惟觀諸系爭章程曾於101年3月20日第26屆第3次會員代表大會通過修正共23條，佔系爭章程現行共33條規定三分之二強，被上訴人經本院闡明後（見本院卷一第163頁），復未提出當時章程或再為陳報聲請，難認上開決議與系爭章程於99年間之第15條規定有違；且上訴人擔任組長之決議案，既係列為該次會議之討論提案，而非以臨時動議之方式提出，自係依程序向理事會提案後，經理事會決議通過，而與現行系爭章程第15條規定之程序亦無違背，應認該決議為有效，況被上訴人亦未提出任何確認無效、撤銷該決議之訴訟，則上訴人確實於99年間開始擔任被上訴人之組長一職。被上訴人復辯稱：上訴人從未收受組長派令，且每月領取薪資時均未對薪資表表示異議，可見上訴人從未升任為組長云云，然被上訴人並未舉證證明其會於職務調動時核發派令，又縱或有上訴人在職時未就薪資短少為異議之事，亦不能排除僅係其不知如何主張權益，或因當時仍在職，為避免異議後遭不利對待而未主張，原因不一而足，尚難以此論斷上訴人未升任為組長。

2.又依系爭管理辦法第11條規定：「會務工作人員之薪給標準，由理事會視財政狀況，依勞動契約內容訂定支給標準。（如附件一）」；第30條規定：「本辦法視為會務工作人員聘雇勞動契約之一部份。」而其附件一「薪資支出表－本表得視本會財務狀況由理事會決議調整之」，其中並有組長本

薪2萬5,000元、勤勞加給5,000元、交通費1,500元、勞保2,033元、健保1,914元、提撥6%1,890元、總支出3萬7,337元之記載（見原審卷一第245頁、251頁）。並觀上訴人提出之「基隆市總工會會務人員管理辦法草案」，其附表一之內容即與現行規範相同（見原審卷一第99頁、103頁），且依卷附系爭管理辦法草案100年11月30日修正會議紀錄，上載明系爭管理辦法草案修正已由趙素貞等9名專案小組成員共同參與研擬，並授權專案小組通過後實施，決議全案修正完畢等語（見本院卷一第115頁），嗣被上訴人第26屆理、監事即均於101年1月12日召開會議，決議照案通過系爭管理辦法草案之修正等情，有該次會議之議程紀錄存卷足憑（見本院卷一第117頁、123頁、125頁至126頁），復與系爭管理辦法記載「100.11.30本會第廿六屆專案小組修正後通過」等語（見原審卷一第243頁）相符，堪認上訴人主張系爭管理辦法第11條及附件一於101年1月12日理監事會議通過實施乙節為可採。而上訴人自99年起即擔任組長，已如前所認定，即應依系爭管理辦法附件一，自101年1月12日調整本薪為2萬5,000元。被上訴人雖復抗辯其業依財務狀況決議調整薪資云云，然未提出相關會議紀錄證明，則上訴人就被上訴人短少給付部分，請求被上訴人為給付，即屬有據。

3.惟按利息、紅利、租金、贍養費、退職金及其他1年或不及1年之定期給付債權，其各期給付請求權，因5年間不行使而消滅，民法第126條定有明文。又按民法第126條所稱之「其他一年或不及一年之定期給付債權」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而言，諸如年金、薪資之類，均應包括在內（最高法院99年度台上字第1102號判決意旨參照）。再按消滅時效，自請求權可行使時起算；時效完成後，債務人得拒絕給付，民法第128條前段、144條第1項亦有明文。查被上訴人應給付與上訴人之本薪差額5,000元，屬每月給付之定期給付債權，而有民法第126條短期消滅時效之適用，又其清償期依卷內被上訴人現金支出傳票顯

示，均係在各月份25日或其後數日支出當月份之會務人員薪資及職務加給（見原審卷一第185頁至241頁），堪認上訴人所稱兩造約定每月25日給付當月薪資乙節為真。從而，上訴人至110年3月8日始對被上訴人提起本件訴訟（見原審卷一第11頁），被上訴人已為時效抗辯並聲明拒絕給付（見原審卷一第169頁），揆諸前揭說明，上訴人請求給付短少本薪之期間在105年3月（清償期為105年3月25日，距上訴人起訴時未逾5年）至110年1月（共59個月），總計29萬5,000元（計算式：5,000×59＝295,000）之範圍內為有理由，逾此部分之請求（即105年2月以前部分），因已罹於薪資短期消滅時效之5年期間而不得請求。至上訴人主張另得依不當得利規定請求返還云云，然縱因被上訴人無法律上理由違法短付上訴人之本薪，而獲得免付薪資之利益，致上訴人受損害，惟上訴人之返還利益請求權，性質上仍受民法第126條規定短期消滅時效之限制，而非適用同法第125條規定之15年消滅時效，上訴人即不得主張依不當得利之法則請求返還。

㈡上訴人請求109年年終暨考績獎金部分：

1.查上訴人雖曾簽立系爭切結書，表示其自願放棄支領該年度年終獎金暨考績獎金之意，然其上亦載明倘同年度被上訴人總體收入增加，仍請被上訴人從中回饋部分或全數年終獎金暨考績獎金予會務人員等語（見原審卷一第329頁），即僅附條件之放棄，復經被上訴人於110年1月22日第28屆第13次理事會決議同意依被上訴人理事長建議發給年終獎金（見原審卷一第373頁、383頁），被上訴人亦自承其於經濟狀況逐漸穩定後，經理事會通過決議核發109年度之年終暨考績獎金等語（見原審卷一第173頁），可知被上訴人於上訴人簽署系爭切結書後，嗣因經濟狀況漸趨穩定，又經被上訴人理事會決議核發年終暨考績獎金。且被上訴人就上訴人關於發放標準，係依本薪發放1個月年終獎金與1.5個月考績獎金之主張，並未爭執，僅抗辯上訴人工作多有過失，堪認上訴人

因被上訴人總體收入增加之條件成就而使其放棄意思表示失效。

2.被上訴人雖辯稱：上訴人於109年間業務辦理上多有過失，即非全年工作並無過失之勞工，被上訴人得不給與年終獎金云云，惟被上訴人於110年3月曾發函予上訴人，表示因上訴人離職時過程過於倉促，以致未及結算被上訴人所應交付上訴人之資遣費、年終獎金、經辦職訓業務可預期之工作人員所得等款項，請上訴人於近日撥冗到會，被上訴人將如數支付前述未及領取之全部款項，絕無二致等語（見原審卷一第331頁、333頁），顯然當時被上訴人就上開應發給上訴人之款項，應已綜核上訴人109年度業務表現之結果決定後結算完成，上訴人即已取得109年年終暨考績獎金之請求權，自無從嗣後由被上訴人另以上訴人於109年間業務辦理上之過失為由而拒絕給付。

3.至被上訴人抗辯上訴人此部分請求違背誠信原則，構成權利濫用云云。然按民法第148條第1項規定：「權利之行使，不得違反公共利益，或以損害他人為主要目的」，揭櫫權利濫用禁止之原則。所謂權利濫用，係指外觀上徒具權利行使之形式，實質上違背法律之根本精神，亦即與權利之社會作用及其目的相背馳者而言。其判斷應採客觀標準，觀察一切具體情事，尤應綜合權利人因權利行使所能取得之利益，與他人及國家社會因其權利行使所受之損失，比較衡量以定之（最高法院108年度台上字第1752號判決意旨參照）；又按行使權利，履行義務，應依誠實及信用方法，民法第148條第2項定有明文。而所謂權利失效係源於誠信原則，應以權利人不行使權利，確已達相當之期間，致義務人產生正當之信賴，信任權利人將不再行使其權利，並以此作為自己行為之基礎，對義務人之行為有應加以保護之情形，而依一般社會之通念，權利人如對之行使權利，有違誠信原則，始足當之。權利失效理論既係針對時效期間內，權利人不符誠信原則之前後矛盾行為規範上之不足，用以填補權利人長久不行

使權利所生法秩序不安定之缺漏，剝奪其權利之行使，故在適用上尤應慎重，以免造成時效制度之空洞化（最高法院103年度台上字第854號判決意旨參照）。查上訴人請求被上訴人給付年終暨考績獎金，乃正當權利之行使，難認係專以損害被上訴人為其主要目的，且依被上訴人雖提出函文、存證信函，其內容記載：經被上訴人於110年春節後至同年3月18日以電話、LINE、簡訊、掛號函件，或登門拜訪等方式，均未獲上訴人回應是否領取款項等語（見原審卷一第331頁、335頁），然上訴人業於110年3月8日對被上訴人提起民事訴訟，並就109年年終暨績效獎金已為請求（見原審卷一第11頁），顯無久不行使權利之情事，被上訴人復未舉證證明上訴人有何積極行為，足以使人產生其不欲行使權利之正當信賴，自難認有違反誠信原則而使權利失效，或有何權利濫用原則之適用可言。

4.又上訴人於當時應領取之本薪應為每月2萬5,000元，業如前述，是以，上訴人依此請求被上訴人給付109年年終暨考績獎金6萬2,500元（計算式：25,000×2.5＝62,500），洵屬有理。

㈢上訴人請求109年魅力小吃職場創業班工作人員費部分：

1.查被上訴人辦理109年魅力小吃職場創業班（109年11月23日至110年2月1日），由上訴人擔任工作人員，該班次職業訓練得向北基宜花金馬分署申請工作人員費3萬1,600元等情，業據上訴人提出被上訴人110年2月函暨附件109年魅力小吃職場創業班核撥訓練費用明細表、就業安定基金支出憑證黏存單、分批（期）付款表及科目分攤表、工作人員費印領清冊、工作人員簽到退表等件在卷可考（見原審卷一第87頁至97頁），被上訴人則就前開班次之工作人員費金額表示不爭執（見原審卷二第208頁），堪認為真實。

2.至就上訴人是否得向被上訴人請求給付109年魅力小吃職場創業班之工作人員費共3萬1,600元乙節，查依前揭工作人員費印領清冊、工作人員簽到退表，係載明由上訴人擔任工作

人員，工作項目為報名相關作業、TIMS資料鍵入、教務行政作業、結案報告書製作，以基本工資每小時158元、時數200小時，計算工作人員費為3萬1,600元，上訴人並於訓練期間按日簽到、退，合計總時數共為200小時（計算式：91＋91＋18＝200）在案，又工作人員費印領清冊下方除製表人即上訴人蓋章外，另蓋有訴外人即被上訴人秘書長鄭念福、總務組長兼會計蔡純慧與被上訴人法定代理人江定發（下逕稱其名）之職章，工作人員簽到退表下方亦蓋有被上訴人之戳章（見原審卷一第94頁至97頁）；並依被上訴人於110年3月間寄予上訴人函件所提及因上訴人離職時過程過於倉促，以致未及結算之款項，亦包含上訴人「經辦職訓業務可預期之工作人員所得」等語（見原審卷一第331頁），應認上訴人於被上訴人承辦109年魅力小吃職場創業班期間擔任該班次之工作人員，其工作項目及服務時間經被上訴人審核屬實後，據以向北基宜花金馬分署申請工作人員費，且兩造業已約定就被上訴人取得之此部分工作人員費3萬1,600元，係歸由上訴人取得，被上訴人既尚未與上訴人結算而給付，則上訴人請求被上訴人給付工作人員費3萬1,600元，應有理由。

3.被上訴人雖辯稱：上訴人已領取固定薪水，重複領取工作人員費用悖離北基宜花金馬分署109年度第2次委託辦理失業者職業訓練業務需求書（下稱系爭需求書）防杜重複給付之規範意旨，縱認得領取亦應依實際參與人員分工情形為分配，不應均列為上訴人之個人所得云云。惟查，系爭需求書中關於工作人員費部分，固規定「學員及已支領鐘點費或職場實習指導費之講師、術科助教、指導員，不得再支領同一班次工作人員費」（見本院卷一第315頁），然此屬政府機關與辦理職業訓練機構間之費用申請規定，與被上訴人及其會務人員間，除每月給付固定薪資外，如會務人員有實際承辦職業訓練，並擔任工作人員時，政府補助之工作人員費是否由會務人員取得，乃屬二事，況被上訴人於上訴人離職後，仍函請上訴人結算其經辦職訓業務之工作人員所得，顯與被上

訴人辯稱上訴人僅得支領每月固定薪資云云不符，益證兩造已約定工作人員費亦屬上訴人之所得。另依109年魅力小吃職場創業班之工作人員費印領清冊，僅列載上訴人1人為工作人員，工作人員簽到退表亦僅見上訴人之簽名（見原審卷一第94頁至97頁），此與被上訴人先前辦理職業訓練時，如有2名以上會務人員擔任同一班次工作人員，會核實依其等簽到退日期給付工作人員費之情形不同（例如「100年度會計財務報表實務應用班」支付蔡純慧3小時、訴外人許志堅42小時；「101年度手編流行時尚包設計班」支付上訴人9小時、訴外人汪志靜36小時，見原審卷二第235頁、237頁、249頁、251頁），足認109年魅力小吃職場創業班應係由上訴人獨立完成工作人員事項，即無再分配予其他會務人員之問題，被上訴人此部分所辯，難認可採。

㈣上訴人請求資遣費及預告工資部分：

1.按勞基法第16條第1項、第3項規定：「雇主依第十一條或第十三條但書規定終止勞動契約者，其預告期間依左列各款之規定：一、繼續工作三個月以上一年未滿者，於十日前預告之。二、繼續工作一年以上三年未滿者，於二十日前預告之。三、繼續工作三年以上者，於三十日前預告之。雇主未依第一項規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資」。次按「勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞動基準法第11條、第13條但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給2分之1個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工資為限，不適用勞動基準法第17條之規定」，勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項定有明文。又「平均工資：謂計算事由發生當日前六個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額」，勞基法第2條第4款定有明文。再「一個月平均工資」等於勞工退休或資遣前六個月工資總額直接除以六（行政院勞工委員會83年4

月9日(83)台勞動二字第25564號函參照）。另按勞基法第2條第3款規定：「工資：謂勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之」。所謂「因工作而獲得之報酬」者，係指符合「勞務對價性」而言；所謂「經常性給與」者，係指在一般情形下經常可以領得之給付。判斷某項給付是否具「勞務對價性」及「經常性給與」，應依一般社會之通常觀念為之，其給付名稱為何，尚非所問。是以，雇主依勞動契約、工作規則或團體協約前已經評量之勞動成本，無論其名義為何，如在制度上通常屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價（報酬），即具工資之性質，而應納入平均工資之計算基礎（最高法院100年度台上字第801號判決意旨參照）。

2.查系爭勞動契約係始於98年5月15日，而於110年2月8日終止等情，為兩造所不爭執（見原審卷一第586頁、卷二第213頁至214頁）。又依被上訴人所開立之離職證明書，上載明上訴人之離職原因為勞基法第11條第5款（見原審卷一第129頁），則上訴人依同法第17條規定，請求被上訴人給付資遣費，於法有據。另依被上訴人於110年3月間發函上訴人略稱：「…因台端或另有人生規劃待行等因素，似難繼續在本職承辦是類工作，故於本（110）年2月8日經與本會理事長充分溝通後，同意接受本會理監事會議決議勉以資遣離職安排。…」等語（見原審卷一第331頁），足認被上訴人於依勞基法第11條第5款規定終止系爭勞動契約前，未依同法第16條第1項規定，於30日前預告而終止契約，是上訴人依同法第16條第3項規定，請求被上訴人給付預告期間工資，亦屬有據。

3.被上訴人固辯稱：上訴人違反系爭管理辦法第6條第14款、第19款、第21款規定，有勞基法第12條第1項第4款之終止勞動契約事由，被上訴人即無給付資遣費及預告工資之義務云云。惟按勞基法第11、12條規定雇主之法定解僱事由，為使

勞工適當地知悉其所可能面臨之法律關係的變動，雇主基於誠信原則應有告知勞工其被解僱事由之義務，基於保護勞工之意旨，雇主不得隨意改列其解僱事由，同理，雇主亦不得於原先列於解僱通知書上之事由，於訴訟上為變更再加以主張（最高法院95年度台上字第2720號判決、101年度台上字第366號判決意旨參照）。承前所述，被上訴人本係以勞基法第11條第5款規定為其解僱事由，並告知上訴人，揆諸上述說明，被上訴人於訴訟上另主張勞基法第12條第1項第4款為解僱事由，自不合法，其仍依法負有給付資遣費及預告工資之義務。

4.就上訴人得請求資遣費及預告工資之數額，經查：

⑴上訴人離職前6個月（即109年8月9日至110年2月8日）實際領取之固定薪資為每月本薪2萬元、職務加給5,000元、交通津貼1,500元，合計2萬6,500元等情，有被上訴人給付工資清冊可稽（見原審卷二第133頁至145頁），然上訴人應取得之本薪為2萬5,000元，業如前述，即應以此為計算依據，認上訴人離職前6個月每月固定薪資為3萬1,500元（計算式：25,000＋5,000＋1,500＝31,500）。

⑵另上訴人除固定薪資外，於上開期間尚領取工作人員費共22萬8,980元（109年8月12日至110年1月19日，上訴人原主張領取22萬9,780元，為被上訴人所不爭執，嗣經上訴人更正數額減縮為22萬8,980元，見原審卷二第219頁、本院卷一第285頁、445頁），並據上訴人提出其基隆二信、郵局存摺內頁及被上訴人相關開班預支費用資料（見本院卷一第446頁、448頁至463頁），互核足資證明該等金額確為被上訴人給付上訴人之工作人員費。又工作人員費係因被上訴人辦理職業訓練業務，與經辦該項業務之勞工約定依其辦理情形而核發，且勞工職業訓練為被上訴人常年辦理之業務，堪認工作人員費屬在該特定工作條件下之固定常態工作中勞工取得之給與，係兩造間就特定之工作條件達成協議，為勞工於該一般情形下經常可以領得之給付，性質上屬勞工因工作所獲

之報酬，在制度上亦具有經常性，而符合「勞務對價性」及「經常性給與」之要件，亦屬工資之一部分，不因工作人員費之數額每月不固定，即認其非屬工資，自應計入平均工資計算之範疇。則計入上訴人於離職前6個月領取之工作人員費後，其所得工資總額應為41萬7,980元（計算式：31,500×6＋228,980＝417,980），平均工資為每日2,272元（計算式：417,980÷184【該期間總日數】＝2,272，元以下四捨五入，下同），一個月平均工資為6萬9,663元（計算式：417,980÷6＝69,663）。而上訴人自98年5月15日開始任職至110年2月8日離職，資遣年資為11年8月又25日，依勞退條例第12條第1項規定計算，上訴人得請求被上訴人給付之資遣費為40萬8,787元【計算式：69,663×1/2×（11+8/12＋25/30×1/12）＝408,787】。另上訴人繼續工作3年以上，其依勞基法第16條第3項所得請求給付之預告期間工資應為6萬8,160元（計算式：2,272元×30＝68,160），逾此部分則於法無據。

㈤上訴人主張被上訴人短付應負擔之勞健保費、退休金提撥部分：

1.按「工資應全額直接給付勞工。但法令另有規定或勞雇雙方另有約定者，不在此限。」，勞基法第22條第2項定有明文。次按「年滿十五歲以上，六十五歲以下之左列勞工，應以其雇主或所屬團體或所屬機構為投保單位，全部參加勞工保險為被保險人」、「本保險之保險費，依被保險人當月投保薪資及保險費率計算。」、「前條所稱月投保薪資，係指由投保單位按被保險人之月薪資總額，依投保薪資分級表之規定，向保險人申報之薪資。」、「投保單位未依本條例之規定負擔被保險人之保險費，而由被保險人負擔者，按應負擔之保險費金額，處2倍罰鍰。投保單位並應退還該保險費與被保險人。」、「本條例第14條第1項所稱月薪資總額，以勞動基準法第2條第3款規定之工資為準；其每月收入不固定者，以最近3個月收入之平均為準。」，勞工保險條例（下稱勞保條例）第6條第1項、第13條第1項、第14條第1項

前段、第72條第2項，勞保條例施行細則第27條第1項前段、中段亦分別明定。再按「雇主應為第7條第1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。」、「雇主每月負擔之年金保險費，不得低於勞工每月工資百分之六。」、「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。」、「雇主違反第三十六條及第三十九條規定，未按時繳納或繳足保險費者，處其應負擔金額同額之罰鍰，並按月處罰至改正為止。」、「勞工每月工資如不固定者，以最近3個月工資之平均為準。」，勞退條例第14條第1項、第36條第1項、第31條第1項、第53條第3項、勞退條例施行細則第15條第2項分別定有明文。復按「第一類及第二類被保險人，以其服務機關、學校、事業、機構、雇主或所屬團體為投保單位。」、「本保險保險經費於扣除其他法定收入後，由中央政府、投保單位及保險對象分擔之。」、「第一類至第三類被保險人及其眷屬之保險費，依被保險人之投保金額及保險費率計算之」、「受僱者以其薪資所得為投保金額。」、「第一類被保險人應自付之保險費，由投保單位負責扣、收繳，並須於次月底前，連同投保單位應負擔部分，一併向保險人繳納。」、「投保單位未依規定負擔所屬被保險人及其眷屬之保險費，而由被保險人自行負擔者，投保單位除應退還該保險費予被保險人外，並按應負擔之保險費，處以二倍至四倍之罰鍰。」、「下列被保險人之投保金額，應配合投保金額分級表等級金額，依下列規定向保險人申報：……二、受僱者：……（二）前目以外之受僱者，應以合於勞基法規定之工資計算其投保金額。每月工資不固定者，得以最近三個月平均工資申報投保金額」，全民健康保險法（下稱健保法）第15條第1項第1款、第17條、第18條第1項前段、第20條第1項第1款、第30條第1項第1款、第84條第3項、健保法施行細則第46條第1項第2款第2目亦有明定。則依前開規定，雇主應按勞工每月之月薪資總額，依法申報薪資，並

按保險費率繳納勞、健保之保險費，並足額提撥勞工退休金；並因勞保條例、勞退條例、健保法明文禁止雇主將應負擔之保險費、勞工退休金等轉嫁由勞工負擔，違者除有行政罰鍰外，尚應將轉嫁部分返還勞工，堪認該等保險費及勞工退休金提繳之負擔比例約定應屬強行規定，雇主應按勞工之工資數額，依法負擔相關費用，不得將其應負擔之保險費、勞工退休金等轉由勞工負擔；勞雇雙方縱有約定，在依勞工薪資應投保及應提撥金額之範圍內，亦因違反前揭強行規定而無效。

2.查上訴人之勞工保險投保薪資，自106年8月1日起為每月3萬6,300元，有其勞工保險異動查詢資料可稽（見原審卷一第21頁），則其勞工退休金、全民健康保險之提繳與投保薪資，亦應以3萬6,300元為申報。被上訴人雖執證人蔡純慧在原審證稱：107年間江定發上任理事長第3天叫伊、上訴人及另外一個汪小姐（作文書工作）一起進辦公室，理事長翻傳票看到勞健保，尤其是勞保的部分不對，伊問上訴人勞保怎麼調這麼高，她說以前在外面也有做事情，理事長說如果有差額的話要自負，不然就要調降下來，上訴人就說自己要付差額，理事長就尊重她，後來每月傳票備註欄都有註明上訴人自付差額，請上訴人蓋章等語（見原審卷二第10頁至11頁），辯稱係因上訴人低薪高報，而與被上訴人約定由上訴人自行負擔勞保費、健保費、退休金提撥之差額云云。然查，上訴人自被上訴人所領取之工資，除每月之固定薪資外，尚包括工作人員費部分，已如前所認定，而以被上訴人於107年至109年間，向稅捐機關申報給付給上訴人之薪資所得額分別為50萬1,844元、57萬6,800元、75萬400元，計算平均月所得各為4萬1,820元、4萬8,067元、6萬2,533元（計算式均為年度所得額除以12），均已高於投保薪資3萬6,300元，遑論被上訴人尚每月短付上訴人5,000元本薪，將此部分加計後其月所得顯然更高；並參酌上訴人於109年8月至110年2月間受領工作人員費之情形，其中金額最少之月份為11

9年11月領取8,640元，且各月份皆有領得工作人員費（見本院卷一第445頁），應得合理論斷上訴人於107年5月至110年1月間，每3個月平均領取之工作人員費，應已達投保薪資與應領固定薪資間之差額4,800元（計算式：36,300－31,500＝4,800），則被上訴人以3萬6,300元為投保及提繳薪資，要無低薪高報之情事，揆諸上揭規定與說明，即不得由兩造約定將被上訴人應負擔之其中一部分保險費、勞工退休金自上訴人應領薪資中扣除，而轉由上訴人負擔，上訴人就差額部分自得請求被上訴人給付。而被上訴人表示就上訴人主張差額為5萬8,070元（詳如原審卷二第17頁附表所示）不爭執（見原審卷二第208頁），從而上訴人就此部分主張被上訴人應給付5萬8,070元，應屬正當。

㈥上訴人請求110年2月9日至110年2月24日之工資部分：

上訴人主張其應被上訴人要求，於系爭勞動契約終止後，繼續完成原承辦之工作項目，經上訴人持續工作至110年2月24日後，將原證12各文件交予鄭念福簽收，應得請求按原應領日薪計算之工資等語。觀諸上訴人所提出之原證12係記載：「1.庶民美味小吃創業班執行成果結案報告書公文及附件。2.魅力小吃職場創業班第2期公文及附件（核銷資料）3.魅力小吃職場創業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班黏貼憑證。5.魅力小吃職場創業班黏貼憑證。6.食尚早午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簽到表、就業切結書、就業照片。8.古早味傳統小吃專技班就業活動簽到表、就業切結書。9.郵資未付190元、隨身碟1個。10.列印費370元。簽收人：鄭念福0224/0930」等語（見原審卷一第131頁），並互核上訴人在本院提出之上證2隨身碟檔案內容之螢幕畫面截圖，確有關於前開「庶民美味小吃創業班」期末成果報告、「魅力小吃職場創業班」公文及附件核銷資料，及「複合式烘焙輕食專技班」之學員就業資料等檔案，且最後修改日期多在110年2月18日至同年月23日間（見本院卷一第127頁），與原證12簽

收內容與日期之記載相吻合。此外，被上訴人於110年3月間寄予上訴人之函件尚提及：上訴人未及完成前所經辦有關「複合式烘焙輕食專技班」、「古早味傳統小吃專技班」、「魅力小吃職場創業班」等3班失業勞工職前訓練計畫之期末成果報告，請上訴人撥冗到會協助完成，以利結案，本會定另依上訴人前所領取日薪為計算基礎，全數給付額外工作之費用等語（見原審卷一第331頁、333頁），亦足資推論被上訴人曾有要求上訴人完成如原證12之工作項目，且約定以前所領取日薪計算額外工作費用之舉。是以，上訴人就其離職後繼續完成之工作項目，應得請求被上訴人給付以110年2月9日至同年月24日（共16日），依上訴人原應領月薪3萬1,500元計算之工資1萬6,800元（計算式：31,500÷30×16＝16,800），上訴人請求1萬6,795元（即起訴請求1萬4,128元＋追加請求2,667元），自屬有據。

㈦上訴人請求被上訴人給付特休未休折算工資部分：

1.按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依下列規定給予特別休假：一、6個月以上1年未滿者，3日。二、1年以上2年未滿者，7日。三、2年以上3年未滿者，10日。四、3年以上5年未滿者，每年14日。五、5年以上10年未滿者，每年15日。六、10年以上者，每1年加給1日，加至30日為止。勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。但年度終結未休之日數，經勞雇雙方協商遞延至次一年度實施者，於次一年度終結或契約終止仍未休之日數，雇主應發給工資，勞基法第38條第1項、第4項分別定有明文。次按勞基法施行細則第24條之1第2項第1款規定：「本法第38條第4項所定雇主應發給工資，依下列規定辦理：一、發給工資之基準：㈠按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其一日工資計發。㈡前目所定一日工資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前一日之正常工作時間所得之工資。其為計月者，為年度終結或契約終止前最近一個月正常工作時間所得之工資除以30所得之金

額。」。

2.經查，上訴人自98年5月15日起受僱於上訴人，則依上開規定，被上訴人於110年間（年資滿11年），應有17日之特別休假，而迄系爭勞動契約終止時，上訴人主張其已休2日，為被上訴人所不爭執（見本院卷二第296頁、238頁），則上訴人尚餘15日特別休假（計算式：17－2＝15）未休畢，自得依勞基法第38條第4項，請求被上訴人發給工資。又上訴人於系爭勞動契約終止前最近1個月（即110年1月）所得之工資，為應領固定薪資3萬1,500元，及110年1月所領取之工作人員費共3萬1,540元（計算式：7,840＋23,700＝31,540，見本院卷一第445頁、449頁、463頁），總計6萬3,040元（計算式：31,500＋31,540＝63,040），則上訴人得請求被上訴人給付之特休未休折算工資，應在3萬1,515元（計算式：63,040÷30＝2,101；2,101×15＝31,515）之範圍內為有據，逾此範圍則不應准許。

㈧綜上，上訴人應得請求被上訴人給付97萬2,427元（計算式：短付本薪295,000元＋109年年終暨考績獎金62,500元＋工作人員費31,600元＋資遣費408,787元＋預告期間工資68,160元＋勞健保費、退休金提撥差額58,070元＋110年2月9日至110年2月24日之工資16,795元＋特休未休折算工資31,515元＝972,427元）。

㈨復按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任；給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任，其經債權人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相類之行為者，與催告有同一之效力；遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息；應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為5%，民法第229條第1、2項、第233條第1項前段、第203條分別定有明文。再終止勞動契約時，雇主應即結清工資給付勞工，勞基法施行細則第9條亦有明定。又依勞退條例

第12條第1項規定計算之資遣費，應於終止勞動契約後30日內發給，此觀同條例第12條第2項自明。承前所述，系爭勞動契約經被上訴人於110年2月8日終止，則依前開規定，被上訴人即應於當日結清工資，並於110年3月10日前發給資遣費，被上訴人未按時給付，即應自110年2月9日、110年3月11日起負遲延責任。是被上訴人就上開經准許之97萬2,427元，併請求在此之後就其中93萬8,245元（即應給付總額扣除上訴人在本院追加請求經准許之特休未休折算工資3萬1,515元、110年2月9日至110年2月24日之工資2,667元）自111年1月15日（即民事準備書㈣狀送達之翌日，見原審卷一第495頁）起，其中3萬1,515元自115年1月17日（即自上訴人民事追加聲明暨陳述意見狀送達之翌日，兩造不爭執該書狀係於115年1月16日送達被上訴人，見本院卷二第362頁）起，其中2,667元自115年3月18日（即本院115年3月17日言詞辯論期日之翌日，見本院卷二第362頁）起之法定遲延利息，亦屬有據。

乙、反訴部分：

㈠按因可歸責於債務人之事由，致為不完全給付者，債權人得依關於給付遲延或給付不能之規定行使其權利；因不完全給付而生前項以外之損害者，債權人並得請求賠償，民法第227條定有明文。而按不完全給付，係指債務人所為之給付內容不符債務本旨，且有可歸責於其之事由，而造成債權人之損害所應負之債務不履行損害賠償責任。是以，不完全給付債務不履行責任，以可歸責於債務人之事由而給付不完全（未符債務本旨）為其成立要件（最高法院112年度台上字第301號判決意旨參照）。又按關於債務不履行之損害賠償請求權，以請求人受有損害為要件，無損害即無賠償可言（最高法院112年度台上字第2721號判決意旨參照）。茲就上訴人所經辦下列各業務項目，是否因可歸責於上訴人之事由致被上訴人受有損害，判斷如下。

㈡109年度魅力小吃職場創業班遭扣款部分：

1.被上訴人雖主張109年度魅力小吃職場創業班先後遭北基宜花金馬分署扣款1萬4,000元、1萬5,334元等語。然依北基宜花金馬分署110年3月25日北分署廣字第1100006073號函記載略以：109年度魅力小吃職場創業班（109年11月23日至110年2月1日）經查有2日學員簽到表之課程名稱與核定課程表不符，未事先以函、書面或傳真送本分署審查，本分署爰依契約書第17條、（十一）規定暨需求書捌、六、㈥、2等規定，扣款計1萬4,000元，請貴總工會（即被上訴人，下同）於請領第2期訓練經費時自行減列等語（見原審卷一第327頁）；另依同署110年5月7日北分署廣字第1102703817號函略稱：109年度魅力小吃職場創業班第2期訓練經費計65萬4,854元，因貴總工會未依規定申請變更課程，依據110年3月25日本署廣字第1100006073號函扣款金額，共計1萬5,334元（含行政管理費1,334元），並自第2期訓練經費中扣抵，實際撥付合計63萬9,520元等語（見原審卷一第397頁）。又參諸被上訴人110年2月25日基總工發字第110-24號函暨110年4月9日公文勘誤表，上載被上訴人申請109年度魅力小吃職場創業班第2期訓練經費65萬4,854元（原誤載為65萬5,146元）等語（見本院卷二第205頁至206頁），北基宜花金馬分署嗣後實際撥款63萬9,520元，應認其僅有扣款一筆1萬5,334元（計算式：654,854－639,520＝15,334），上開110年5月7日函所載扣款金額係110年3月25日函之補充，並無被上訴人所指遭二次扣款之事。至於北基宜花金馬分署110年5月6日北分署廣字第100009970號函另以：109年度魅力小吃職場創業班執行成果結案報告書格式有誤，附表1訓練經費審查記錄表填寫有誤、未附附表2、附表8、附表9、附表10，光碟內容請與上述項目一併修正，請於110年6月11日前補正上開各項資料函送本署審查，逾期將依契約書第18條第9項計罰違約金等語（見原審卷一第395頁），核與前述扣款無關，被上訴人自不得以此主張有二次扣款事件。

2.而前開109年度魅力小吃職場創業班有2日學員簽到表之課程

名稱與核定課程表不符，經上訴人自承係因其誤將全期課程表中110年1月12日、13日課程於上傳登錄勞動部備查時填反等語（見本院卷第239頁），自屬上訴人履行系爭勞動契約所為之不完全給付，且有可歸責於上訴人之事由，因此造成被上訴人受有遭扣款1萬5,334元損害，被上訴人即得依民法第227條規定請求上訴人賠償。

3.上訴人雖辯稱：本件非臨時課程調整，勞動部扣款即屬無據，且被上訴人亦與有過失云云。然依北基宜花金馬分署109年度第2次委託辦理失業者職業訓練-餐飲與食品職類委託訓練契約書第17條、（十一）規定：「各班次開班時須以機關核備之全期課程表（職前訓練資訊系統列印）及師資（或術科助教）為依據。若未依規定以函、書面或傳真辦理上述師資（或術科助教）及臨時課程變更，其不符之時數不予支付鐘點費用。（本案業務需求書第捌、六、（六）、2點」（見本院卷二第197頁），亦即各班次實際開班授課之情形應以機關核備之全期課程表為準，倘有原排定課程與該全期課程表不符之情事，即應調整其一使之相符，如未變更原排定課程時，仍應將先前上傳之全期課程表以書面辦理更正，始符規定，然上訴人並未循規範辦理，則勞動部之扣款應屬有據。且依卷附被上訴人110年3月19日基總工發字第110-46號函所載，被上訴人業就北基宜花金馬分署於110年3月11日所詢109年度魅力小吃職場創業班學員簽到表課程名稱與核備全期課程表不符之事函覆稱：經詢該班參訓學員表示猶記講師均有按原訂課程授課，且並無同班學員有所異見反應，故本案諒係承辦人誤植表件疏失，懇請體察並准予辦理更正，以免因此損及相關講師之授課鐘點費用權益等語（見本院卷二第13頁），可知被上訴人已將課程與全期課程表所載不符之原因查明後函覆北基宜花金馬分署，然系爭需求書第捌、六、（六）、2點業已規定有課程調整時應於「調整前」或「上課前」辦理（見本院卷二第55頁），而前開誤植課表之課程既已於110年1月12日、13日授課完畢，且109年

度魅力小吃職場創業班業於110年2月1日結訓，依規定即不得於嗣後再就課程不符之處為補正，上訴人抗辯被上訴人就此扣款未積極處理而與有過失云云，並無可取。

㈢109年度工會幹部勞工教育活動遭取消補助部分：

1.被上訴人雖起訴主張因上訴人工作上之疏失，致109年度工會幹部勞工教育活動遭取消補助，受有8萬5,000元之損害云云。惟依勞動部109年3月18日勞動關1字第1090125668號函記載：被上訴人辦理109年度工會幹部勞工教育活動，並請本部補助經費一案，經核同意補助旨揭活動（辦理日期109年9月20日至21日）8萬5,000元，請於活動前1個月內檢據送部憑撥等語（見原審卷一第389頁），係關於被上訴人申請補助「109年度」工會幹部勞工教育活動獲核准之事，且檢附資料申請經費核撥期間，應係在109年9月20日前1個月內；此與勞動部109年12月14日勞動關1字第1090128170A號函所稱：本部109年12月14日勞動關1字第1090128170號公告「勞動部補助工會辦理工會教育實施要點」受理申請期間為109年12月21日起至110年1月31日止，請於前揭受理申請期間內提出申請，逾期申請者，本部將不予受理等語（見原審卷一第385頁），及勞動部110年5月10日勞動關1字第1100008713號函係稱：有關被上訴人函請本部協查貴工會辦理110年度勞工教育訓練計劃相關資料，查本部於109年12月21日至110年1月31日受理110年度補助工會辦理工會教育之申請，於前開期間本部並未收到旨揭案件之申請資料等語（見原審卷一第393頁），乃說明被上訴人未遵期申請「110年度」工會幹部勞工教育活動，於辦理年度、申請時間之事項均有不同，自無從以上訴人未於110年度工會幹部勞工教育活動之申請補助期間內提出資料之事實，與其是否有於109年度工會幹部勞工教育活動前，確實取得經勞動部同意補助之款項乙節混為一談。被上訴人復未提出足資證明上訴人未依限辦理，致勞動部取消109年度補助之其他證據資料，從而，被上訴人此部分請求，即屬於法無據。

2.至於上訴人未於110年度工會幹部勞工教育活動之申請補助期間內提出資料，導致被上訴人無從申請110年度之活動補助部分，則不在被上訴人本件請求範圍，本院尚無從審理，併此指明。

㈣109年度庶民美味小吃創業班未達契約約定實效遭裁罰部分：

1.依卷附基隆市政府社會處勞資關係科110年6月7日簽呈係記載：有關被上訴人承辦本府109年度失業者職業訓練計劃-庶民美味小吃創業班，訓後就業率未達規定受罰款乙案，被上訴人業於110年5月18日將罰鍰金額1萬4,850元匯入本府指定代收付帳號（勞動部就業安定基金補助專戶），惟被上訴人所辦理之訓練課程，其中經典烘焙飲調點心就業班實已達到訊後就業比例46.4%（達45%以上不需罰款），另一庶民美味小吃創業班訓後未達就業率（僅44.8%），依規定應繳罰款1萬4,700元等語（見原審卷一第483頁），雖堪認被上訴人主張因109年度庶民美味小吃創業班訓練課程未達約定之就業率，而遭罰鍰1萬4,700元等情為真。而觀諸系爭需求書附表所載，上訴人除擔任各班次之導師外，亦係「可協助輔導就業之輔導人員」，負責辦理學員結訓前相關專長及就業意向調查、預為蒐集與篩選公司行號用人資訊、媒合在地廠家優先僱用結訓學員、輔導結訓學員擬定自我職涯計畫及求職行動之執行方法、定期追蹤並加強個案輔導未就業者之謀職技能等事項（見本院卷一第223頁至228頁），惟訓練班別結訓後學員未就業之原因甚多，亦可能受當時職缺多寡、學員求職積極程度等不可控制因素影響，自難僅以此班別結訓後學員就業率未達契約約定比率，遽認上訴人辦理業務有過失。是以，被上訴人既未證明109年度庶民美味小吃創業班未達契約約定實效遭裁罰，係因可歸責於上訴人所致，即無從就其遭扣款1萬4,700元之損害，請求上訴人為賠償。

2.至被上訴人主張：本件係因上訴人未熟稔職前訓練管理系統，致被上訴人遭裁罰云云。查前揭簽呈固記載：承辦單位

尚未熟稔此職前訓練管理系統，致登錄訓後就業人數有落差等語（見原審卷一第483頁），然該落差業經基隆市政府查明實際情形調整後，將原裁罰1萬4,850元之經典烘焙調點心就業班更正為不予裁罰，庶民美味小吃創業班則未見敘明有登錄時間落差之情事，自難認該班次之就業率未達標準，係因上訴人未熟稔職前訓練管理系統作業所致，尚不能執此論斷上訴人應就此負不完全給付損害賠償責任。

㈤末查，本件被上訴人請求上訴人為損害賠償，係屬無確定期限之債權，且以支付金錢為標的。是被上訴人就上開經准許之損害賠償金額1萬5,334元，併請求自民事答辯㈢狀暨反訴起訴狀送達之翌日即110年11月11日（該書狀繕本於110年11月10日送達上訴人，見原審卷一第449頁）起之法定遲延利息，亦屬有據。

六、綜上所述，上訴人於原審起訴請求被上訴人給付90萬6,591元（計算式：短付本薪295,000元＋109年年終暨考績獎金62,500元＋工作人員費31,600元＋資遣費380,523元＋預告期間工資64,770元＋勞健保費、退休金提撥差額58,070元＋110年2月9日至110年2月24日之工資14,128元＝906,591元），及自111年1月15日起至清償日止，按年息5%計算之利息之範圍內，即屬有據，應予准許；逾此部分之請求，為無理由，不應准許。上開應予准許部分，原審就上訴人應再給付部分（即90萬6,591元－56萬5,654元＝34萬937元）為上訴人敗訴之判決，尚有未合，上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為有理由，爰由本院廢棄改判如主文第二項所示。至上開本訴不應准許（除確定部分外）部分，原審為上訴人敗訴之判決，並駁回其假執行之聲請，核無違誤，上訴論旨指摘原判決該部分不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回其等此部分之上訴。另被上訴人原審反訴請求上訴人給付1萬5,334元，及自110年11月11日起至清償日起，按年息5%計算之利息之範圍內，為有理由，應予准許，逾此範圍之請求則無理由，不應准許。原審就上開不應准許部分，為上

訴人敗訴之判決，並為假執行之宣告，尚有未洽，上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄，為有理由，爰將原判決此部分改判如主文第三項所示。至上開反訴不應准許部分，原審為被上訴人敗訴之判決，並駁回其假執行之聲請，核無不合，被上訴人指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回此部分附帶上訴。另上訴人於本院追加請求被上訴人給付6萬5,836元（計算式：預告工資3,390元【68,160元－原審起訴請求64,770元】＋資遣費28,264元【408,787元－原審起訴請求380,523元】＋特休未休折算工資31,515元＋110年2月9日至110年2月24日之工資2,667元＝65,836元），及其中31,654元（即追加請求預告工資3,390元與資遣費2萬8,264元部分）自111年1月15日起，其中3萬1,515元自115年1月17日起，其中2,667元自115年3月18日起，均至清償日止，按週年利率5%計算之利息之範圍內，為有理由，應予准許，爰由本院判決如主文第四項所示，至逾此範圍之追加請求，為無理由，應予駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

八、據上論結，本件上訴人之上訴及追加之訴均為一部有理由、一部無理由，被上訴人之附帶上訴為無理由，爰判決如主文。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　4　　月　　14　　日

勞動法庭

審判長法　官　黃雯惠

法　官　林佑珊

法　官　宋泓璟

正本係照原本作成。

不得上訴。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　4　　月　　15　　日

書記官　簡素惠

附表：兩造於本院之聲明：

（幣別：新臺幣）

上訴人/被上訴人	上訴、追加聲明/附帶上訴聲明	答辯聲明
上訴人	上訴聲明： ㈠原判決關於1.駁回上訴人後開第二項之訴部分；2.命上訴人給付11萬4,334元本息部分之裁判均廢棄。 ㈡被上訴人應再給付上訴人58萬5,937元，及自111年1月15日起至清償日止，按年息5%計算之利息。 ㈢上開廢棄2.部分，被上訴人在第一審之訴及假執行之聲請均駁回。 追加聲明： ㈠被上訴人應給付上訴人3萬3,154元，及自111年1月15日起至清償日止，按年息5%計算之利息。 ㈡被上訴人應給付上訴人3萬4,830元，及自115年1月17日起至清償日止，按年息5%計算之利息。 ㈢被上訴人應給付上訴人2,667元，及自115年3月18日起至清償日止，按年息5%計算之利息。	被上訴人答辯聲明：上訴及追加之訴均駁回。
被上訴人	附帶上訴聲明： ㈠原判決關於1.命被上訴人給付56萬5,654元本息部分；2.駁回被上訴人後開第㈢項之訴部分之裁判均廢棄。 ㈡上開廢棄1.部分，上訴人在第一審之訴及假執行之聲請均駁回。 ㈢上訴人應再給付被上訴人1萬4,700元，及自110年11月11日起至清償日止，按年息5%計算之利息。	上訴人答辯聲明：附帶上訴駁回。