

臺灣屏東地方法院民事判決

112年度勞訴字第15號

原告 許嘉芬

訴訟代理人 宋明政律師

被告 屏東縣潮州鎮民代表會

法定代理人 王淑貞

訴訟代理人 陳欽煌律師

吳哲華律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國113年1月4日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、確認兩造間僱傭關係存在。

二、被告應給付原告新臺幣2,796元，及自民國112年7月2日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

三、被告應自民國112年8月1日起至原告復職前1日止，按月於每月1日給付原告新臺幣3萬920元，及自各期應給付日之次日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

四、被告應自民國112年2月1日起至原告復職前1日止，按月提撥勞工退休金新臺幣1,908元至原告之勞工退休金專戶。

五、原告其餘之訴駁回。

六、訴訟費用由被告負擔百分之90，餘由原告負擔。

七、本判決第2至4項部分得假執行。但就第2項部分，被告如以新臺幣2,796元為原告預供擔保，就第3項部分，被告如按月以新臺幣30,920元為原告預供擔保，就第4項部分，被告如按月以新臺幣1,908元為原告預供擔保，各得免為假執行。

八、原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

一、原告主張：伊自民國101年1月1日起至110年1月17日受僱於被告擔任臨時人員，並自110年1月18日起擔任工友，兩造間成立僱傭契約(下稱系爭僱傭契約)，伊任職工友期間之薪資

01 原為每月新臺幣（下同）3萬360元，自112年1月1日調整為
02 每月3萬920元。詎被告於111年12月30日以業務性質變更，
03 有減少勞工必要，又無適當位置可供安置為由，預告兩造間
04 系爭僱傭契約於112年1月31日終止，伊旋於112年1月3日聲
05 請勞資爭議調解請求回復僱傭關係，遭被告拒絕，於112年2
06 月17日調解不成立。惟被告並無業務性質變更之情形，且尚
07 招募新進之任臨時人員，亦無減少勞工之必要，其終止不符
08 勞動基準法（下稱勞基法）第11條第4款規定，不生終止契
09 約之效力，兩造間系爭僱傭關係仍存在。被告否認兩造間系
10 爭僱傭關係存在，致伊在法律上之地位有不安之狀態存在，
11 可經由確認判決加以除去，依民事訴訟法第247條第1項規
12 定，伊得提起本件確認之訴，確認兩造間系爭僱傭關係存
13 在。其次，被告已預示拒絕受領伊所提出之勞務給付，應負
14 受領遲延之責，伊無補服勞務之義務，被告前已給付伊預告
15 工資至112年1月31日止，依系爭僱傭契約及民法第487條前
16 段規定，伊得請求被告自112年2月1日起至伊復職之前1日
17 止，按月給付伊薪資3萬920元；又伊之111年度年終獎金為
18 1.5個月之薪資即4萬6,380元，惟被告僅於112年1月12日給
19 付伊年終獎金3萬7,875元，依系爭僱傭契約，伊亦得請求被
20 告給付111年度年終獎金之差額8,505元。再者，依勞工退休
21 金條例（下稱勞退條例）第6條及第14條第1項規定，伊得請
22 求被告按月為伊提撥勞工退休金1,908元至伊之勞工退休金
23 個人專戶等情，並聲明：(一)確認兩造間僱傭關係存在。(二)被
24 告應自112年2月1日起至原告復職前1日止，按月於每月1日
25 給付原告3萬920元，及自各期應給付日之次日起至清償日
26 止，按週年利率百分之5計算之利息。(三)被告應自112年2月1
27 日起至原告復職前1日止，按月提撥勞工退休金1,908元至原
28 告之勞工退休金專戶。(四)被告應給付原告8,505元，及自112
29 年1月14日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。
30 (五)第2至4項部分，原告願供擔保，請准宣告假執行。

31 二、被告則以：依111年10月19日修正前之中央政府機關員額管

理辦法第25條、110年度中央及地方預算籌編原則第4條第8項、第10項第1款及中央各機關學校工友員額管理作業要點第4條第2項第1款本文之規定，自99年起政府各機關之工友不得新僱，而關於工友遇缺不補，係我國政府為精簡工友、節省財政負擔之既定政策，是前開法令為法律或法律所授權之法規命令，均屬禁止規定，屏東縣政府亦以107年3月29日屏府行庶字第10711315400號函將前開政策之意旨通知伊代表會。是伊代表會僱用原告為工友之初，即違背前開政策，並有違背前開法令之情事，而凡經合法僱傭之工友，政府均會發給派令，並將該派令報中央政府或縣市政府，始為有效，原告未曾合法取得工友派令，益徵系爭僱傭契約因違反禁止規定，依民法第71條之規定，應為無效。退步言之，縱認系爭僱傭契約為有效，伊代表會發覺系爭僱傭契約抵觸前開政策及法令，為排除違法僱傭之情事，乃於111年12月30日以資遣預告通知書載明資遣事由為「業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置」，預告通知原告將於112年1月31日終止系爭僱傭契約，既合於前開政策，即確屬因業務性質變更而有減少工友之必要，要與勞基法第11條第4款之規定無違，原告請求確認兩造間僱傭關係存在，於法自屬無據。再者，倘認伊代表會終止系爭僱傭契約不合法，原告已受領之資遣費18萬2,724元為不當得利，依民法第334條第1項本文規定，伊代表會得主張抵銷；又依民法第487條但書規定，原告因轉服他處服勞務所取得之利益，亦應自其得向伊代表會請求之報酬額內扣除之。此外，兩造間未就年終獎金為特別約定，伊代表會雖於112年1月給付原告年終獎金，惟此屬於恩惠性質，非屬經常性給與，且伊代表會就此數額得自行決定，則原告請求伊代表會給付不足月薪1.5倍之年終獎金差額，於法亦無據等語，資為抗辯，並聲明：(一)原告之訴及假執行之聲請均駁回。(二)如受不利之判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執事項：

以下事項，為兩造所不爭執，並有勞工保險局勞工退休金提繳異動查詢、被告110年1月18日潮鎮代總字第11030003700號函、潮鎮代人字第10930074100號函(稿)、110年1月6日簽、工友甄選小組成立暨第一次會議紀錄、第二次會議紀錄、110、111年員工薪資及各項保費總表、離職證明書、員工資遣預告通知書、員工報到單、110年1月員工薪資及各項保費總表、中華郵政交易明細查詢、屏東縣政府勞資爭議調解紀錄、勞保局電子閘門網路資料查詢表在卷可憑(見本院卷第25至35頁、第47、48頁、第101頁、第103頁、第131至177頁、第207至212頁；證物袋)，均堪信為實在。

(一)原告自101年1月1日起至110年1月17日受僱於被告擔任臨時人員，並因參加被告之工友甄選，評定合格錄取，自110年1月18日起擔任被告之工友，於112年1月之月薪為3萬920元。

(二)被告於111年12月30日以資遣預告通知書通之原告，而以「依據勞基法第11條規定，業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置」為由，預告於112年1月31日終止系爭僱傭契約。嗣後，被告已給付原告資遣費18萬2,724元，並發給記載離職原因為勞基法第11條第4款、離職日期為112年1月31日之離職證明書予原告。

(三)原告於112年1月3日向屏東縣政府申請勞資爭議調解，兩造於112年2月10日及同年17日在屏東縣政府勞動暨青年發展處，進行勞資爭議調解，調解結果為不成立。

(四)被告於112年1月12日發給原告111年度之年終獎金3萬7,875元。

四、本件之爭點為：(一)系爭僱傭契約是否因違反禁止規定而無效？(二)被告以勞基法第11條第4款為由，預告終止兩造間系爭僱傭契約，是否生合法終止契約之效力？(三)原告請求確認兩造間僱傭關係存在，並請求被告自112年2月1日起至原告復職前1日止，按月於每月1日給付原告3萬920元及提撥勞工退休金1,908元至原告之勞工退休金專戶，是否於法有據？(四)原告請求被告給付其111年度年終獎金之差額8,505元，是

否有理由？茲敘述如下：

(一)系爭僱傭契約是否因違反禁止規定而無效？

1.按法律行為，違反強制或禁止之規定者，無效。但其規定並不以之為無效者，不在此限。民法第71條定有明文。又該條所稱之「規定」可分為任意法規及強行法規，強行法規又可分為強制規定（例如民法第27條第1項）及禁止規定，而禁止規定又分為取締規定（例如民法第980條）及效力規定（例如民法第222條），不論如何細分，可構成強制無效之規定者，僅限於法律，中央各部會訂定的法規命令，及省市單行法規；至於是否為強行規定，則視其依據、內容而定。倘行政規則依行政程序法第159條第1項規定尚未發生外部效力，縱行政機關違反該內部之行政規則，亦屬行政責任範圍，自無民法第71條無效規定之適用(最高法院91年度台上字第841號判決意旨參照)。

2.被告主張兩造間系爭僱傭契約違反111年10月19日修正前之中央政府機關員額管理辦法第25條、110年度中央及地方預算籌編原則第4條第8項、第10項及中央各機關學校工友員額管理作業要點第4條第2項之禁止規定而無效云云。按各機關工友、技工及駕駛之員額管理原則如下：一、各機關非超額工友、技工及駕駛缺額之進用，應由本機關工友、技工及駕駛轉化或其他機關工友、技工及駕駛移撥，不得以借調、支援或新僱方式辦理。其經行政院核定為超額工友、技工及駕駛之預算員額，應列管為出缺不補，並配合年度預算編列核實減列。二、各機關應將其事務性工作積極採取廣泛使用現代化事務機具、推動業務資訊化、簡化流程、擴大外包、運用志工、替代役等人力，及全面推行職員自我服務等替代措施辦理，並鼓勵現有工友、技工及駕駛提早退離及有效運用其人力。111年10月19日修正前之中央政府機關員額管理辦法第25條定有明文。次按非超額工友之缺額，其進用方式如下：1.各機關學校非超額工友缺額之進用，應由本機關學校工友轉化或由其他中央機關學校工友移撥，不得以新僱方式

01 辦理或由地方機關學校工友移撥。但有下列情形之一者，不
02 在此限：(1)因工作性質特殊，經主管機關從嚴檢討確無法
03 由現職工友轉化移撥且難以採行替代措施者，得在預算員額
04 總數額度內，專案報行政院核定。(2)位於山僻、離島地區
05 及未足額進用原住民及身心障礙人員之非超額工友缺額，得
06 報經行政院同意由地方機關學校工友移撥。2. 各機關學校超
07 額工友擬移撥至其他非超額機關學校缺額，並經該缺額機關
08 學校同意者，其原服務機關學校不得拒絕。3. 各機關學校非
09 超額工友擬移撥至其他非超額機關學校缺額，該缺額機關學
10 校行文至原服務機關學校後，原服務機關學校應於收文之次
11 日起30日內回復同意與否，屆期未回復者，視為同意。4. 各
12 機關學校之非超額工友缺額經轉化或移撥補實者，應於完成
13 後1星期內函請主管機關報送行政院辦理員額轉正作業，或
14 定期函送人事總處備查。中央各機關學校工友員額管理作業
15 要點第4條第2項雖定有明文。惟中央政府機關員額管理辦法
16 係行政院依中央政府機關總員額法第9條規定所訂定之員額
17 管理辦法，而中央各機關學校工友員額管理作業要點則係行
18 政院為落實工友員額精簡政策所訂定之作業要點(該要點第1
19 點參照)，均係行政院依其權限或職權，為規範機關內部秩
20 序及運作，而對下級機關所為之一般行政規則，揆諸上開說
21 明，系爭僱傭契約縱有違反中央政府機關員額管理辦法第25
22 條及中央各機關學校工友員額管理作業要點第4條第2項之情
23 形，亦屬行政責任範圍，尚無民法第71條無效規定之適用餘
24 地。

25 3. 次按各機關聘僱人員，應確實基於專業性、技術性、事務性
26 及簡易性業務需要進用；另應核實檢討已進用之聘僱人員所
27 辦理業務是否屬聘僱計畫所定業務。如聘僱計畫所定業務已
28 結束，應即檢討減列。為貫徹工友、技工及駕駛員額精簡政
29 策，有效彈性運用人力，各機關應落實下列規定：1. 各機關
30 工友、技工及駕駛，不論超額與否，均予全面凍結不得新
31 僱；未達員額設置基準之機關，如因業務需要，擬進用工

友、技工或駕駛者，得由本機關工友、技工或駕駛彼此間轉化或其他機關移撥。110年度中央及地方預算籌編原則第4條第8項及第10項固分別定有明文。然而，所謂預算，係以提供政府於一定期間完成作業所需經費為目的；而政府歲入與歲出、債務之舉借與以前年度歲計賸餘之移用及債務之償還，均應編入其預算，並得編列會計年度內可能支付之現金及所需未來承諾之授權。又地方制度法第71條第1項規定：「直轄市、縣（市）、鄉（鎮、市）年度總預算、追加預算與特別預算收支之籌劃、編製及共同性費用標準，除另有規定外，應依行政院訂定之中央暨地方政府預算籌編原則辦理。」第2項規定：「地方政府未依前項預算籌編原則辦理者，行政院或縣政府應視實際情形酌減補助款。」財政收支劃分法第35條之1第1項規定：「各級政府年度總預算、追加預算與特別預算收支之籌劃、編製及共同性費用標準，除其他法律另有規定外，應依行政院訂定之中央暨地方政府預算籌編原則辦理。」及預算法第32條第1項規定：「各主管機關遵照施政方針，並依照行政院核定之預算籌編原則及預算編製辦法，擬定其所主管範圍內之施政計畫及事業計畫與歲入、歲出概算，送行政院。」準此可知，為妥善運用國家整體資源，加強財務管理，並使中央及地方政府年度預算收支之編製有所準據，前開規定就各級政府之年度總預算、追加預算與特別預算收支之籌劃、編製及共同性費用標準，乃授權行政院訂定各年度之中央及地方政府預算籌編原則，以統一規範各年度各直轄市、縣（市）地方總預算之編製及執行，其性質亦為行政院依其權限或職權為規範機關內部秩序及運作，所為非直接對外發生法規範效力之一般、抽象之規定，是縱有地方政府未依行政院訂定之預算籌編原則辦理，亦僅生行政院或縣政府是否應視實際情形酌減補助款之問題，要與違反禁止規定無涉。

4. 證人即被告之先前秘書宋惠盛及被告之行政人員賴儷月到場作證，雖分別就原告經徵選為被告工友之經過為證述（見本

院卷第198至203頁、第224至230頁)；又證人即屏東縣政府科員李惠娟及萬巒鄉鄉民代表會之先前秘書潘慶文到場作證，固分別就屏東縣鄉(鎮)民代表會得否新聘工友乙節為證述(見本院卷第244至252頁)。惟適用法規或解釋法律係法院依職權為之，無待當事人提出證據或陳述(最高法院70年台上字第2979號判決意旨參照)。前揭辦法、要點及原則，均屬為行政院規範機關內部秩序及運作，對下級機關所為之一般行政規則，難認係禁止規定，業據本院詳述如前，相關規定既已明確特定，尚不因證人為如何之證述而有不同，茲不就前揭證人所為證述另為記載。

5. 被告雖抗辯：工友遇缺不補係我國既有政策，而屏東縣政府亦以107年3月29日屏府行庶字第10711315400號函將前開政策之意旨通知伊代表會；系爭僱傭契約違反111年10月19日修正前之中央政府機關員額管理辦法第25條、110年度中央及地方預算籌編原則第4條第8項、第10項及中央各機關學校工友員額管理作業要點第4條第2項之禁止規定而無效云云。惟前揭辦法、要點及原則非屬禁止規定，已如前述，而屏東縣政府107年3月29日屏府行庶字第10711315400號函，不過係將行政院之函文及宣導精簡工友政策之內容，轉知屏東縣各鄉鎮市公所及各鄉鎮市民代表會知悉，亦難認前開政策，已構成法律之禁止規定，則本件自無民法第71條違反禁止規定而無效之適用。被告又抗辯：凡經合法僱傭之工友，政府均會發給派令，並將該派令報中央政府或縣市政府，始為有效，未曾合法取得工友派令，益徵系爭僱傭契約因違反禁止規定云云。按公務員收受人事派令後，應於1個月內就(到)職。但具有正當事由，經任免權責機關(構)同意者，得延長之；其延長期間，以1個月為限。公務員服務法第9條第1項固定有明文。惟工友係指各機關編制內非生產性之普通工友及技術工友(含駕駛)，工友管理要點第2點說明綦詳，是工友係從事非屬公權力之事項，自與公務員有別，並無公務員派令相關規定之適用。況且，行政院勞工委

員會已於86年9月1日公告指定公務機構技工、駕駛人、工友及清潔隊員自87年7月1日起適用勞基法，此為本院職務上所
知悉之事項，則原告受僱擔任被告之工友，縱無派令，亦不
影響系爭僱傭契約之成立與生效。是被告以上之抗辯，均難
憑採。

(二)被告以勞基法第11條第4款為由，預告終止兩造間系爭僱傭
契約，是否生合法終止契約之效力？

1.按雇主業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可
供安置時，得預告勞工終止勞動契約，勞基法第11條第4款
定有明文。又所謂「業務性質變更」，除重在雇主對於全部
或一部分之部門原有業務種類（質）之變動外，最主要尚涉
及組織經營結構之調整，舉凡業務項目、產品或技術之變
更、組織民營化、法令適用、機關監督、經營決策、預算編
列等變更均屬之（最高法院98年度台上字第652號判決意旨參
照）。是雇主得依勞基法第11條第4款規定，預告勞工終止勞
動契約者，必以雇主確有業務性質行業類別有所變更、或業
務內容的變更而言，且同時亦須符合因此項業務性質變更，
確有減少勞工之必要，而所減少之勞工又確無適當工作可供
安置等要件，始足當之。

2.經查，被告雖主張其依勞基法第11條第4款規定，以業務性
質變更為由終止兩造間僱傭關係，惟此為原告所否認，而依
原告提出之被告機關網頁資料及112年度臨時人員甄選須知
（見本院卷第37至44頁），可見被告於對原告為終止契約預告
之同時，猶於112年12月28日至同年12月30日公告公開甄選臨
時人員3名，預定進用期間為112年1月15日至同年12月31日
等情，則被告既有繼續僱用臨時人員以因應業務需求，則其
有何因業務性質變更，而有減少勞工之必要，又確無適當工
作可供安置之情形，誠屬有疑。被告就其機關有何業務性質
變更之情事，復未舉證以實其說，則被告有關業務性質變更
致須減少人力之主張，已難採信。

3.被告雖抗辯：伊代表會預告通知原告將於112年1月31日終止

01 系爭僱傭契約，合於政府精簡工友之政策，即確屬因業務性
02 質變更而有減少工友之必要，要與勞基法第11條第4款之規
03 定無違云云。惟依被告所提出之屏東縣政府107年3月29日屏
04 府行庶字第10711315400號函、107年11月23日屏府行庶字第
05 10782345100號函、中央政府機關員額管理辦法部分條文修
06 正條文對照表、中央各機關學校工友員額管理作業要點(見
07 本院卷第73至77頁、第99、100頁、第113至123頁)，可知至
08 遲於99年4月1日中央政府機關員額管理辦法施行時，行政院
09 即已推動精簡工友之政策，嗣後行政院於107年3月28訂定發
10 布「中央各機關學校事務勞力替代措施推動方案」，並於10
11 7年11月18日訂定發布前開作業要點，暨於111年間修正前開
12 辦法修正，就工友之進用均規定不得新僱，則行政院就前開
13 精簡工友之政策，自99年至112年間均無重大變更，堪認自
14 原告110年1月18日受僱擔任工友起迄111年12月30日被告預
15 告將於112年1月31日終止系爭僱傭契約止，尚無法令適用之
16 變更，則被告主張本件因業務性質變更而有減少工友之必要
17 云云，即非可採。

18 4.從而，被告以勞基法第11條第4款之事由，於111年12月30日
19 對原告預告將自112年1月31日起終止系爭僱傭契約，自屬於
20 法不合，不生合法終止契約之效力。

21 (三)原告請求確認兩造間僱傭關係存在，並請求被告自112年2月
22 1日起至原告復職前1日止，按月於每月1日給付原告3萬920
23 元及提撥勞工退休金1,908元至原告之勞工退休金專戶，是
24 否於法有據？

25 1.按確認法律關係之訴，非原告有即受確認判決之法律上利益
26 者，不得提起之。民事訴訟法第247條第1項前段定有明文。
27 所謂即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存否不明
28 確，原告主觀上認其在法律上之地位有不安之狀態存在，且
29 此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言（最高法院
30 52年台上字第1240號判例意旨參照）。本件原告主張被告終
31 止系爭僱傭契約為不合法，兩造仍有僱傭關係存在，為被告

01 所否認，則系爭僱傭契約是否繼續存在，即屬不明確，致使
02 原告在法律上之地位及權利有不安之狀態存在，而此種狀態
03 得以本件確認判決予以除去，揆諸前揭說明，原告提起本件
04 確認僱傭關係存在之訴，即有受確認判決之法律上利益。查
05 原告自110年1月18日起受僱擔任被告之工友，為兩造所不爭
06 執，而被告於111年12月30日，以勞基法第11條第4款之事
07 由，預告將自112年1月31日起終止系爭僱傭契約，不生合法
08 終止契約之效力等情，業據前述，則原告請求確認兩造間之
09 僱傭關係存在，為有理由，應予准許。

10 2.按僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得
11 請求報酬。但受僱人因不服勞務所減省之費用或轉向他處服
12 勞務所取得，或故意怠於取得之利益，僱用人得由報酬內扣
13 除之。民法第487條定有明文。本件被告終止系爭僱傭契約
14 並非合法，兩造間之勞動契約關係仍有效存在，已如前述，
15 而原告於112年1月3日向屏東縣政府申請勞資爭議調解，兩
16 造於112年2月10日及同年17日在屏東縣政府勞動暨青年發展
17 處，進行勞資爭議調解，調解結果為不成立等情，為兩造所
18 不爭執，堪認被告於預告終止契約時，已預示自112年2月1
19 日起，拒絕原告為勞務之給付，而原告已為隨時準備勞務給
20 付，是被告就此應負受領遲延責任，原告則無補服勞務之義
21 務，且仍得請求報酬。又原告於112年1月之月薪為3萬920
22 元，為兩造所不爭執，兩造間僱傭關係既繼續存在，則原告
23 依系爭僱傭契約，請求被告自112年2月1日起至原告復職前1
24 日止，按月於每月1日給付原告3萬920元，及自各期應給付
25 日之次日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，
26 亦屬於法有據。

27 3.被告固主張：依民法第487條但書規定，原告因轉服他處服
28 勞務所取得之利益，亦應自其得向伊代表會請求之報酬額內
29 扣除之云云。惟本院查詢原告截至112年5月29日止之勞工保
30 險與就業保險之投保紀錄，可見原告自101年1月3日加保日
31 起至112年1月31日退保日止，均以被告為勞工保險及就業保

險之投保單位，而其雖自112年5月11日起，以社團法人台南市復健青年勵進會為勞工保險及就業保險之投保單位投保，惟該投保薪資僅1萬3,500元，並註記「不適用就業保險」，有勞保局電子閘門網路資料查詢表附卷可參(見本院卷證物袋)。又原告否認自112年2月1日迄今曾因轉向他處服勞務而取得利益之事實，並陳稱其以社團法人台南市復健青年勵進會為勞工保險投保單位，係因在該會接受職業訓練，並未受該會僱用，亦無受領薪資等語(見本院卷第182頁)，而該會之設立宗旨為舉辦技藝訓練、就業輔導、介紹工作機會、宣導社會福利等，有該會組織章程修正條文對照表在卷可考(見本院卷第263頁)，堪認該會係在政府登記有案之職業訓練機構，依勞工保險條例第6條第1項第6款規定，原告自應以所屬團體或所屬機構為投保單位，難認原告係受僱於該會並受領薪資。本院依原告之聲請，於112年8月22日就「原告於該會投保期間，是否自該會受有薪資或其他相類給付」及「原告於前開保險期間，是否經該會轉介至其他第三人處所服勞務」之事項，向該會為函詢(見本院卷第217頁、第218-1頁)，迄未獲回覆，而原告已於最後言詞辯論期日撤回關於此部分證據之調查聲請，被告雖於原告撤回前開證據之調查聲請後，聲請再次向該會為函詢，然而本院依前開事證，認已足以證明原告未因轉服他處服勞務而取得利益，因認被告此部分證據調查之聲請，應無必要。是以，被告主張原告所得請求之薪資數額，應扣除其因轉服勞務而取得利益云云，即非可採。

- 4.按無法律上之原因而受利益，致他人受損害者，應返還其利益。雖有法律上之原因，而其後已不存在者，亦同。民法第179條定有明文。次按二人互負債務，而其給付種類相同，並均屆清償期者，各得以其債務，與他方之債務，互為抵銷。但依債之性質不能抵銷或依當事人之特約不得抵銷者，不在此限。又抵銷，應以意思表示，向他方為之，其相互間之債之關係，溯及最初得為抵銷時，按照抵銷數額而消滅。

01 民法第334條及第335條第1項亦分別設有明文。本件被告於1
02 11年12月30日預告於112年1月31日終止系爭僱傭契約，不生
03 合法終止契約之效力，業經本院認定如前。而被告已給付原
04 告資遣費18萬2,724元，為兩造所不爭，被告所為此項給
05 付，因其終止系爭僱傭契約不生效力，原告受有利益即無法
06 律上原因，被告自得依民法第179條規定，請求原告返還
07 之，是被告就此抗辯：原告已受領之資遣費18萬2,724元為
08 不當得利，依民法第334條第1項本文規定，伊代表會得主張
09 抵銷等語(見本院卷第63頁)，核屬有據。經抵銷後，原告得
10 請求被告給付之工資，其中自112年2月1日起至同年6月30日
11 止之15萬4,600元，及同年7月之工資其中2萬8,124元，合計
12 18萬2,724元部分(154600+28124=182724)，均因被告為抵
13 銷抗辯而消滅，原告僅得請求被告給付抵銷後剩餘之工資即
14 112年7月之工資2,796元(30920-28124=2796)，及自112
15 年8月1日起至原告復職前1日止之每月工資3萬920元。再按
16 抵銷，應就兩造債務相當額，溯及宜為抵銷時生其效力者，
17 係使得為抵銷之債務，於宜為抵銷時消滅，此後即不生計算
18 利息之問題(最高法院18年上字第316號判例意旨參照)。
19 本件原告得請求被告給付工資，前揭因被告為抵銷而消滅部
20 分，揆諸前開說明，自不生計算息問題。是以，原告就此僅
21 得請求被告自112年7月1日起，就其各期應給付日之次日起
22 至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

23 5.按雇主應為適用本條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞
24 保局設立之勞工退休金個人專戶。雇主應為第7條第1項規定
25 之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資百分之
26 6。勞退條例第6條第1項及第14條第1項分別定有明文，是本
27 件被告本有於原告任職期間，為原告按月提繳退休金之義
28 務。查原告於112年1月之月薪為3萬920元，被告於112年12
29 月間，按月為原告提繳1,908元之勞工退休金，提繳率為百
30 分之6等情，有勞保局勞工退休金提繳異動查詢、被告111年
31 12月員工薪資及各項保費總表在卷可憑(見本院卷第25頁、

第29頁)，則原告依勞退條例第6條第1項及第14條第1項規定，請求被告按月提撥勞工退休金1,908元至原告之勞工退休金專戶，即屬於法有據。

(四)原告請求被告給付其111年度年終獎金之差額8,505元，是否有理由？

1.按勞工因工作而獲得之報酬謂工資，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，勞基法第2條第3款定有明文。次按年終獎金、競賽獎金、研究發明獎金、特殊功績獎金、久任獎金、節約燃料物料獎金及其他非經常性獎金，係具有恩惠、勉勵性質之給與，並非工資，觀諸勞基法施行細則第10條第2款規定甚明。勞基法施行細則第10條將勞工非因工作而獲得之對價，或雇主為單方之目的而為任意性、恩給性之給付等，明文排除於上開條款所稱「其他任何名義之經常性給與」範圍之外，以杜爭議。故勞基法第2條第3款規定之工資，不僅須為勞工因工作而獲得之報酬，且須經常性之給與，始足當之（最高法院93年度台上字第1767號判決意旨參照）。再按雇主為改善勞工生活而給付非經常性給與，或為其單方之目的，給付具有勉勵、恩惠性質之給與，則非為勞工之工作給付之對價，與勞動契約上之經常性給與有別，無論其係固定發放與否，倘未變更其獎勵恩惠給與性質，應不得列入工資範圍之內，此部因是否為政府機關之工友有別（最高法院86年度台上字第2393、108年度台上字第2169號判決意旨參照）。

2.查被告於112年1月12日發給原告111年度之年終獎金3萬7,875元乙節，為兩造所不爭執，原告固主張：伊之111年度年終獎金為1.5個月薪資即4萬6,380元，被告僅給付3萬7,875元，依系爭僱傭契約，伊亦得請求被告給付111年度年終獎金之差額8,505元云云。惟原告未舉證證明兩造間有每年不論工作表現及出勤狀況等各項情形，被告均給付原告工資1.5倍數額年終獎金之約定，而年終獎金係具有恩惠、勉勵性

01 質之給與，與勞動契約上之經常性給與有別，尚非工資。又
02 行政院發布工友管理要點，對於工友之年終考核及獎金，另
03 有規定，並許各機關自行訂定關於工友平時考核及獎懲規定
04 (第20點、21點)，被告依對原告之考核及獎懲結果，核發11
05 1年度之年終獎金3萬7,875元，原告未舉證證明於法有違，
06 是原告請求被告給付其111年度年終獎金之差額8,505元本
07 息，不應准許。

08 3.原告雖提出行政院發布之111年度軍公教人員年終工作獎金
09 發給注意事項為證(見本院卷第191、192頁)，並主張原告應
10 有前開注意事項之適用，被告應發給原告1.5個月薪資即4萬
11 6,380元云云。觀之前開注意事項固規定：第1點「為激勵現
12 職軍公教人員士氣，慰勉工作辛勞，特發給年終工作獎
13 金」、第2點「發給對象如下：(一)各級政府年度總預算所列
14 員額與年度中經核准增加員額之現職軍公教人員(含技警工
15 友)」、第3點「(三)1月31日前已在職人員至12月1日仍在職
16 者，依前2款所定基準，發給1點5個月之年終獎金……」。
17 惟前開注意事項係行政院所為之一般行政命令，而政府機關
18 之工友應適用勞基法規定，且依行政院已發布之工友管理要
19 點，對工友之年終考核及獎金另有規定，業如前述，是被告
20 縱有違反前開注意事項之情事，原告亦無從就屬恩惠性質之
21 年終獎金，請求被告補給付其差額8,505元。是原告此部分
22 主張，自無可採。

23 五、綜上所述，本件原告依民事訴訟法第247條第1項、系爭僱傭
24 契約、勞退條例第6條第1項及第14條規定，請求：(一)確認兩
25 造間僱傭關係存在；(二)被告應自112年2月1日起至原告復職
26 前1日止，按月於每月1日給付原告3萬920元，及自各期應給
27 付日之次日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利
28 息；(三)被告應自112年2月1日起至原告復職前1日止，按月提
29 撥勞工退休金1,908元至原告之勞工退休金專戶；(四)被告應
30 給付原告8,505元，及自112年1月14日起至清償日止，按週
31 年利率百分之5計算之利息，於如主文第1至4項所示範圍，

01 為有理由，應予准許，逾此範圍，非有理由，應予駁回。本
02 判決主文第2至4項部分，均屬就勞工之給付請求，為雇主敗
03 訴之判決，依勞動事件法第44條第1項及第2項之規定，應依
04 職權宣告假執行，並同時宣告被告如為原告提供相當擔保金
05 額後，得免為假執行。原告就此雖陳明願供擔保後聲請宣告
06 假執行，惟此乃促請法院職權發動而已，本院自無庸就其聲
07 請而為准駁之裁判。至原告敗訴部分，其假執行之聲請，因
08 訴之駁回而失所依據，應併予駁回。

09 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，經審酌
10 後均於判決結果不生影響，爰不一一論述，附此敘明。

11 七、據上論結，本件原告之訴為一部有理由，一部無理由，依民
12 事訴訟法第79條、勞動事件法第44條第1項、第2項，判決如
13 主文。

14 中 華 民 國 113 年 2 月 1 日
15 民事勞動法庭 法 官 薛全晉

16 正本係照原本作成。

17 如對判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀，其未
18 表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書狀
19 （均須按他造當事人之人數附繕本）。

20 如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

21 中 華 民 國 113 年 2 月 1 日
22 書記官 蔡語珊