

臺灣臺北地方法院民事判決

112年度勞簡上字第40號

上訴人 何亞萍

被上訴人 內政部

法定代理人 林右昌

訴訟代理人 陳清進律師

洪孟歆律師

段陶喻律師

上列當事人間請求返還不當得利等事件，上訴人對於民國112年6月9日本院112年度勞簡字第51號第一審簡易判決提起上訴，本院於113年1月10日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

一、被上訴人主張：

(一)本件訴訟係受僱於被上訴人擔任技工（技術工友）之上訴人，基於其與被上訴人間之僱用關係，溢領「一次退休金」及「退職補償金」然不予返還溢領部分之不當得利事件，依最高行政法院之見解及法務部函令之意旨，應屬私權爭議，民事法院具有審判權，先予敘明。

(二)行政院於民國61年修正事務管理規則前，得僱用臨時工友並得併編制內工友年資辦理退職。嗣於64年核定「編餘工友處理原則」，依該處理原則規定，臨時及額外僱用之工友，比照編制內工友，發給半數之一次退職金，予以遣離，不得留用，準此，自66年度起，已受僱之臨時工友於5年內（即70年6月30日以前）應予以遣離完畢，未依規定期限遣離者，其70年7月1日以後之年資應不得採計，其於70年6月30日以前改僱為編制內工友者，原臨時工友年資得予併計。至於上項原則實施後進用之臨時工友，既與規定不合，其年資自無從併計

。行政院於72年更明定於事務管理規則第365條第3款（現為工友管理要點第24點第1項第3款至第5款），即規定64年11月3日前進用之臨時工友，已於編餘工友處理原則規定期限（70年6月30日）前改僱為編制工友者，具有證明文件者准予併計退職年資。而原事務管理規則，業於94年7月1日廢止，工友管理事項並自同日起改依工友管理要點規定辦理，94年版工友管理要點在第25點第1項第2款係規定，曾依據法令規定進用之本機關按月支給工資臨時員工，年資銜接者，年資准予併計。且依該點說明欄內所定義之「臨時員工」，係指各機關於64年11月3日前進用之臨時工友，已於編餘工友處理原則規定期限（70年6月30日）前改僱為編制工友者。嗣於101年修正工友管理要點時，正式將64年11月3日前，已擔任機關之臨時工友，並於編餘工友處理原則所定70年6月30日期限前，改僱為本機關編制內工友，且年資銜接者，得併計退休年資修入該版工友管理要點第27點第1項第3款條文。從而，「臨時工友」得併計退休年資者，係指64年11月3日前，已擔任被上訴人之臨時工友，並於編餘工友處理原則所定70年6月30日期限前，改僱為本機關編制內工友，且年資銜接者，始得併計退休年資。上訴人固然自60年9月26日即受僱於被上訴人擔任臨時技工，惟70年12月1日始改僱為本機關編制內技工，已逾編餘工友處理原則所定之70年6月30日之期限，故上訴人實未符合臨時工友服務年資可併計退休年資之規定。

（三）事務管理規則、工友管理要點及臺灣省政府人事處85年10月21日85局企字第36882號函釋核屬勞動基準法（下稱勞基法）第84條之2後段之「當時應適用之法令」，各行政機關之工友適用勞基法前工作年資核給退休金，應依上開規定及函釋辦理。勞基法施行前，除臺灣省工廠工人退休規則外，我國並無法令明文規定雇主需給付勞工退休金，除退休規則所稱之工廠外，雇主自訂退休辦法，乃為酬庸勞工之辛勞，保障其退休生活之一種福利措施，自無受該退休規則或勞基

01 法拘束之餘地。本件並無適用勞基法前之工作年資核給退休
02 金及退職金之法令依據，故上訴人於勞基法施行前之臨時工
03 友工作年資不應併計為退休金及退職金之年資。又勞基法就
04 自請退休及強制退休之退休條件分別明定於第53條及第54
05 條，而關於退休金之給與，勞基法第84條之2明定退休金採
06 用分段適用之原則。是以，基於上開勞基法相關法規，工作
07 年資係同作為退休條件及退休金計算之基準，然並非謂勞工
08 退休時，工作年資即不區分適用勞基法前後之情形，一律併
09 計為勞基法第55條規定之退休金計算基準，故上訴人之主張
10 與上開勞基法法規尚有未合，應不得採。

11 (四)上訴人雖以行政院61年6月6日臺61人政肆第15366號令規
12 定，各機關學校臨時工友，經補編為編制內正式工友後辦理
13 退職，如係在同一機關連續服務，其年資從未間斷者，曾任
14 臨時工友之年資，准予併計，核給工友退職金；進而主張關
15 於上訴人前為臨時工友之年資得予併計為退休年資。惟依事
16 務管理規則規定及人事處之函釋，上訴人於70年12月1日前
17 仍為臨時工友，並非編制內人員，自非為該函令所述之對
18 象，從而，上訴人於適用勞基法前擔任臨時技工之工作年
19 資，並無可併計工作年資核給退休金及退職金之法律依據。
20 且勞基法第84條之2已明文規定退休金計算係採分段適用原
21 則，故與實體從舊原則無涉。再參酌勞基法第84條之2之文
22 義及立法理由，以及107年版工友管理要點之立法理由，可
23 知年資併計者僅涉及退休條件，退休金仍採分段適用之原
24 則。又107年版工友管理要點第24點第2項亦明定，適用勞基
25 法前之臨時人員工作年資不發給工友退休金，故上訴人顯係
26 誤解各該函釋之旨意，其主張自不可採。行政院係基於精簡
27 員額、貫徹依編制用人及國家財政等公益之目的，而於61年
28 修訂事務管理規則明定不得再僱用臨時工友，且規劃就已受
29 僱之臨時工友改為編制內人員或進行遣離，並給予退職金，
30 且明定未於70年6月30日以前遣離之臨時工友，其70年7月1
31 日以後之年資應不得採計為退休年資。故行政院為上開公益

之目的而進行人員縮編，並貫徹編制內用人以保障員工之權利，亦階段性將臨時工友異動為編制內人員，或遣離臨時工友並給予退職金，行政院之作為係已兼顧保障人民基本權、維護法律安定性及誠實信用原則。

(五)至上訴人主張原判決未審酌87年內政部工友工作規則云云，惟查勞基法第84條之2規定係於85年12月27日增訂，87年內政部工友工作規則第58條就退休服務年資之採計以及退休金給與標準之制訂，皆與勞基法第84條之2規定相仿，難認原判決就認定事實上有何不當。而上訴人提出林蘇阿月及沈田和蘭2案主張渠等均合併計算臨時人員年資，惟查該2人分別係於67年1月1日、70年7月1日到職，渠等應屬編制內工友，而無臨時年資併計之問題，上訴人主張被上訴人有違平等原則，顯有誤會；倘若確有不應併計臨時年資情事，被上訴人亦會依法請求返還，並不影響本件得向上訴人行使之不當得利返還請求權。

(六)上訴人另主張本件未有派令，無法以70年11月30日技工工友異動表認定上訴人有人事異動云云，惟勞動契約係非要式契約，且遍查斯時僱用臨時工友之相關法令，亦未見法令明文要求須以派令作為勞動契約生效之要件。又上訴人提出之其他人員僱用或調整工作之時點皆為79年2月16日，而上訴人係於70年12月1日正式異動為編制內人員，兩者時點未盡相同，被上訴人就人員僱用之相關法令多有更迭，自難比附援引。又行政院為辦理人事行政規劃，特設人事行政總處，於82年制定行政院人事行政局組織條例，並授權制定工友管理要點，故工友管理要點就臨時工友年資是否併計已有明文規範，且與勞基法第84條之2規定相符。是以，本件臨時工友年資併計之相關規定並無違法律優位原則之虞。

(七)上訴人申請屆齡退休時，被上訴人承辦人之職務代理人即廖雪莉誤將上訴人臨時技工之年資併入退休年資，致溢發「一次退休金」及「退職補償金」，被上訴人於當時係計算上訴人「一次退休金」及「退職補償金」之數額為新臺幣（下

同) 216萬2022元(按分為202萬5900元+13萬6122元=216萬2022元), 然被上訴人就此並無行政裁量權限, 亦無創設兩造間新的法律關係, 僅係發函通知上訴人於退休時得請領「一次退休金」及「退職補償金」之數額, 該函之性質應為一般通知函, 核屬事實行為, 並非可得撤銷之標的。嗣被上訴人發現上訴人並未於70年6月30日期限前, 改僱為本機關編制內工友, 其臨時人員之年資不應併計為退休年資, 則上訴人應得之「一次退休金」及「退職補償金」之數額應為174萬8799元(分別為167萬1015元+7萬7784元=174萬8799元)。與前揭誤發之數額相減後, 可知上訴人溢領「一次退休金」為35萬4885元(計算式: 2,025,900元-1,671,015元=354,885元)及「退職補償金」5萬8338元(計算式: 136,122元-77,784元=58,338元), 合計溢領41萬3223元(計算式: 354,885元+58,338元=413,223元)。是以, 本件被上訴人給付退休金係基於上訴人行使退休金請求權, 被上訴人因而清償債務之事實行為, 就上訴人溢領之數額核屬自始給付目的欠缺之不當得利事件。末參酌行政機關就公法上之不當得利請求權, 行政機關並無裁量權限, 故被上訴人應得援引相類之法理, 主張被上訴人就退休金及退職金之數額無裁量核定之權, 被上訴人請求上訴人返還溢領之金額, 亦應適用民法不當得利之相關規定。爰依民法第179條、第182條第2項規定訴請上訴人返還溢發款項之不當得利41萬3223元暨法定利息等語。

二、上訴人則以：

(一)原判決以70年11月30日技工工友異動表認定上訴人係於70年12月1日始改僱為編制內技工。然異動表係工作分配, 並非任用職務調動或僱傭人員之職務賦予, 該異動表並非派令, 亦無法取代派令。上訴人退休金及退職金業經被上訴人109年7月7日總務司0000000000號退休簽呈核可, 並於109年7月9日核定公文、退休申請書及退職補償金發給名冊, 均詳列計算之方式、並記明各項應給付之金額, 是本件業經相關審

核及覆核作業，應無溢發之情形。公務人員承辦業務應就與本身業務相關之勞工法令函釋等規定詳加瞭解，善盡職務上的注意事項，訴外人廖雪莉為約僱職務代理人，各機關職務代理應行注意事項明文規定，各機關對與人民權利義務攸關之業務，應注意避免以約聘僱人員辦理之，縱職務代理人不諳業務，公文皆循行政程序陳核並層層決行，公文既經呈奉核定在案，應具有其信賴度，且已為通知給付，並經當事人受領。上訴人既未冒領或偽造文書，或以詐術或其他非法定之脅迫情形下取得，自非屬無法律上原因之受領，並無不當得利之情形可言。且被上訴人在事隔1年11個月後始函稱溢發上訴人退休金及退職補償金，並責令上訴人限期繳回，被上訴人行使權利顯有違誠信原則，屬權利濫用。又被上訴人兩次催繳函均僅係催繳之觀念通知，全文內容、主旨、說明，無提及撤銷錯誤之意思表示，顯難認已有撤銷該錯誤之意思表示。被上訴人倘認上訴人退休金額關於臨時人員年資併計起算日期之意思表示有錯誤，自應於1年之除斥期間內，向上訴人為撤銷錯誤之意思表示。被上訴人之撤銷權已逾1年除斥期間而消滅，其撤銷自不生效力。

(二)依勞基法第10條、第84條之2及同法施行細則第5條之規定暨行政院人事行政局（現改制為行政院人事行政總處，下稱人事局）88年8月6日88局企字第016931號書函、行政院勞工委員會（現改制為勞動部，下稱勞委會）88年6月3日台88勞動一字第022585號函、87年12月31日台87勞動一字第057499號函等函釋內容，公務機構技工、工友曾任臨時人員之年資，如未有中斷之情形，於適用該法後其年資應自受僱日起算，始為合法。本件上訴人自60年9月26日至70年11月30日以臨時技工身分受僱於被上訴人，嗣於未中斷年資隔日之70年12月1日起轉任為正式技工，並於109年6月30日屆齡退休，且其任臨時技工及正式技工在同一機關連續服務，其年資從未間斷，揆諸勞基法第10條、第84條之2及同法施行細則第5條之規定暨勞委會前揭函釋之說明，上訴人之退休金及退職補

01 償金年資，應自受僱日即60年9月26日起算至109年6月30日
02 退休離職之日止，應予併計，合計共48年10個月甚明。依勞
03 基法第84條之2之規定，勞工工作年資雖應自受僱之日起
04 算，然退休金給予標準，應按該工作年資在適用該法之前
05 後，分別適用當時之法令，而上訴人的臨時年資（即60年9
06 月26日至70年11月30日）係在人事局85年10月21日85局企字
07 第36882號書函就「臨時員工」定義解釋前，依當時應適用
08 之法令為行政院72年4月29日台72秘字第7606號令修正「事
09 務管理規則」第365條第3款之規定，基於「實體從舊原則」
10 為對勞工權益為保障，上訴人之臨時技工年資自應併計。行
11 政院61年6月6日臺61人政肆字第15366號令全文並無須於何
12 時補實之時間規定，僅敘明須於同一機關連續服務，其年資
13 從未間斷者，曾任臨時工友之年資，准予併計。詎被上訴人
14 竟以上訴人70年12月1日前仍為臨時技工，並非編制內人
15 員，自不符合該函令所述之對象云云，錯誤理解該令。

16 (三)「編餘工友處理原則」經原人事局64年11月3日以64局壹字
17 第23522號函實施，僅屬行政函釋，被上訴人逕以未經授權
18 之行政函釋排除64年11月3日以後進用之臨時工友或70年7月
19 1日以後始改僱為編制內正式工友之臨時工友年資，顯已牴
20 觸勞基法第10條及第84條之2之明文規定，與法律優位原則
21 有違，亦違反勞基法之強制規定，依民法第71條之規定，應
22 屬無效。而94年訂定發布「工友管理要點」，並未將工友管
23 理要點逐點說明之第25點說明三所稱「臨時員工」定義納入
24 條文內，則發布時如條文未視定者，「說明」並無意義，即
25 無規制之作用。101年7月3日修正工友管理要點第27點第2
26 項、107年11月18日修正工友管理要點第24點第2項所稱「臨
27 時人員」，依據勞委會96年11月30日勞動一字第0960130914
28 號公告，係指非依公務人員法制進用之臨時人員，不包括適
29 用勞基法之技工、駕駛人、工友、清潔隊員、國會助理，上
30 訴人並非上揭公告所稱適用人員，相關退休金規定自依勞基
31 法前之工作年資計算退休金適用事務管理規則，勞基法後工

01 作年資之退休金計算依據勞基法，兩者截然不同。是以，上
02 訴人於60年9月26日至70年11月30日之臨時年資，應依當時
03 法令即事務管理規則第365條第3款辦理准予併計，上訴人領
04 取退休金及退職補償金皆有法律上之原因受領，自無不當得
05 利可言。

06 (四)被上訴人於87年訂定「內政部工友工作規則」，於該規則第
07 58條明確規定工友退休金給付，且於108年12月召開工友座
08 談會，談及退休人員的臨時人員年資，確認在同一機關，年
09 資未中斷，只要確認到部時間，即同意工作年資自受僱日起
10 併計，原審就此重要事項應傳喚證人而不為，即有應調查之
11 證據未予調查之違法。行政機關依法行政係執行法律之規定
12 作成行政行為而非審查法律，如係立法不周，即應迅速尋求
13 補救，追溯既往，而非任由勞工四處投訴，並以不具正當性
14 之文件作為核定上訴人退休年資之依據。

15 (五)又訴外人林蘇阿月、沈田和蘭均係未於64年11月3日前進用
16 、70年6月30日前補實，且臨時年資與編制年資有併計並給
17 予退休金者，依行政程序法第6條之規定，相同事件應為相
18 同處理，而不得有差別待遇。又109年與上訴人同時辦理退
19 休共有7人，即北部3人、中辦4人，其中中辦同仁服務年資
20 有長達49年11個月，竟無臨時年資併計問題，被上訴人顯對
21 上訴人有差別待遇。再者，依行政程序法第51條第2項對於
22 政府針對人民互動文件之處理，有2個月為處理之期限，然
23 本案經核發退休金後，經過長達1年11個月之時程，為應處
24 理時限之17.5倍，其處理程序顯有違依法行政原則。本件上
25 訴人既無任何不當得利構成要件之存在事實，就宜依最有利
26 於勞方之「信賴保護原則」，維護對上訴人的既得利益，始
27 符勞基法之精神等語。

28 三、原審為上訴人敗訴之判決，並依職權為假執行暨免為假執行
29 之宣告，上訴人不服，提起上訴，聲明：(一)原判決廢棄，
30 (二)被上訴人在第一審之訴駁回。被上訴人則答辯聲明：上
31 訴駁回。

01 四、兩造不爭執事項（見本院卷第92至93頁，並依判決格式調整
02 文字及順序）：

03 （一）上訴人自60年9月26日起受僱於被上訴人擔任臨時技工，兩
04 造當時無退休金及資遣費之約定，嗣於70年12月1日起上訴
05 人經被上訴人改僱為內政部編制內技工至109年6月30日止。

06 （二）勞委會86年9月1日(86)勞動一字第037287號函指定公務機構
07 技工自87年7月1日起適用勞基法，其中公務機構包含被上訴
08 人。

09 （三）上訴人於109年6月30日屆齡退休，其於70年12月1日起至87
10 年6月30日適用勞基法前之服務年資得合併計算成退休年
11 資，此期間基數為35（計算式： $16 \times 2 + 1 \times 2 + 1 = 35$ ），其最後
12 在職時月工餉為1萬8515元，加計本人實物代金930元，再乘
13 以上開基數後數額為68萬0575元（計算式： $[18,515 + 930]$
14 $\times 35 = 680,575$ ）；其於87年7月1日起至109年6月30日適用勞
15 基法後之服務年資共計22年，此期間基數為22（每年1個基
16 數，共22年之年資），退休前6個月平均工資為4萬5020元，
17 再乘以上開基數後數額為99萬0440元（計算式： $45,020 \times 22 =$
18 $990,440$ ）。

19 （四）上訴人得請領之退職補償金係計算至84年6月30日期間之服
20 務年資，屬適用勞基法前之服務年資。

21 （五）被上訴人於111年6月7日發函催告上訴人應於同年7月31日返
22 還前所溢發之一次退休金及退職補償金，該函經上訴人於同
23 年6月10日、同年6月15日收受送達。

24 五、得心證之理由：

25 經本院協同兩造整理並協議簡化爭點如下（見本院卷第93
26 頁）：上訴人於60年9月26日起至00年00月00日間之臨時技
27 工服務年資（下稱系爭臨時技工年資），得否合併計算於上
28 訴人之退休金及退職補償金？被上訴人以上訴人溢領退休金
29 及退職補償金共41萬3223元為由，依不當得利規定請求返還
30 上開金額暨法定利息，有無理由？茲分述如下：

31 （一）按為規定勞動條件最低標準，保障勞工權益，加強勞雇關係

，促進社會與經濟發展，特制定本法；本法未規定者，適用其他法律之規定。雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於本法所定之最低標準。勞基法第1條定有明文。再其他經中央主管機關指定之事業，適用勞基法。經指定時，中央主管機關得就事業之部分工作場所或工作者指定適用。又勞基法適用於一切勞雇關係。但因經營型態、管理制度及工作特性等因素適用勞動基準法確有窒礙難行者，並經中央主管機關指定公告之行業或工作者，不適用之。勞基法第3條第1項第8款、第2項及第3項亦分別定有明文。查勞基法所稱之主管機關即勞委會於86年9月1日以(86)台勞動一字第037287號函，公告指定公務機構技工、駕駛人、工友與清潔隊員等工作人員，於87年7月1日起適用勞基法，而其中公務機構包含被上訴人（參不爭執事項(二)）。準此，本件上訴人擔任被上訴人之技工，應自87年7月1日起有勞基法之適用。

(二)次按勞工工作年資自受僱之日起算，適用本法前之工作年資，其資遣費及退休金給與標準依其當時應適用之法令規定計算，當時無法令可資適用者，依各事業單位自訂之規定或勞雇雙方之協商計算之，適用本法後之工作年資，其資遣費與退休金給與標準，依第17條及第55條規定計算。勞工工作年資以服務同一事業單位為限，並自受僱日起算；適用本法前已在同一事業單位工作之年資合併計算。勞基法第84條之2、同法施行細則第5條分別定有明文。而觀諸上開條文規定之文義、精神，乃就勞工之「工作年資」明定自受僱日起算，惟就「資遣費及退休金給與標準」，仍肯認於適用勞基法前之年資應如何給予資遣費及退休金，應依當時應適用之法令規定計算或依事業單位自訂之規定或勞資雙方之協商計算之；適用勞基法後之退休金給與標準始依勞基法相關規定計給，並不生溯及既往問題。是上訴人雖提出人事局88年8月6日88局企字第016931號書函、勞委會88年6月3日台88勞動一字第022585號函、87年12月31日台87勞動一字第057499號等函為證（見原審卷第129至137頁），然細繹其所稱年資

01 應予併計一事，均係針對是否得併計成就退休要件之「工作
02 年資」而為說明，並未就「退休金給與標準」作成函釋，故
03 與本件乃涉及退休金之採計標準爭議，要屬二事，自難為本
04 件之參採。從而，系爭臨時技工年資既屬於上訴人於87年7
05 月1日適用勞基法前之工作年資，本件爭點亦係針對該等年
06 資得否採計為上訴人之退休金及退職補償金之計算，則揆諸
07 上開勞基法第84條之2等規定及說明，本件即應適用當時應
08 適用之法令、或依各事業單位自訂之規定、或依勞資雙方即
09 兩造間就此之協商以決之，且未牴觸上訴人所辯之勞基法第
10 10條規定，核與法律優位原則無違。

11 (三)再按行政院於46年8月2日以(46)台人字第4212號令訂定發
12 布「事務管理規則」(其中第328條至第371條規定工友之僱
13 用與退休事項，於94年7月1日廢止，自同日起改依工友管理
14 要點規定辦理)第328條規定，本規則所稱工友，係指各機
15 關編制內非生產性之技術工友及普通工友。嗣為精簡員額及
16 貫徹依編制用人，行政院另於64年核定「編餘工友處理原
17 則」，由人事局於64年11月3日以64局壹字第23522號通函實
18 施，規定對於當時已受僱之臨時工友(包含臨時技工及臨時
19 駕駛)，應比照編制內工友發給半數之一次退職金，自66年
20 度起，於5年內(即70年6月30日以前)予以遣散完畢，不得
21 留用，嗣後亦不得再行僱用臨時工友；因此，各機關於64年
22 11月3日上項原則通函實施前已進用之臨時工友，而未依規
23 定期限遣離者，其70年7月1日以後之年資應不得採計；其餘
24 70年6月30日以前改僱為編制內工友者，原臨時工友年資得
25 予併計，有人事局64年11月3日64局壹字第23522號函、85年
26 10月21日85局企字第36882號書函附卷可稽(見原審卷第147
27 至148頁、本院卷第203至204頁)。事務管理規則第363條第
28 1、2項復於72年4月29日修正明定：「工友之退休，依勞動
29 基準法之規定，按其服務年資發給一次退休金。工友適用勞
30 動基準法前之服務年資，每服務半年給予1個基數，滿15年
31 後另行一次加發一個基數，但最高總數以61個基數為限。未

01 滿半年者，以半年計；滿半年以上未滿1年者，以1年計。一
02 次退休金，均以工友最後在工時之月工餉及本人實物代金為
03 基數。」，第365條第3款規定：「工友退休年資之計算，除
04 勞動基準法及其他相關法令另有規定者外，以在本機關服務
05 之年資為準。但具有下列服務年資，准予併計：…□曾依據
06 法令規定進用之本機關按月支給工資臨時員工年資銜接，具
07 有證明文件者。」，依此規定，行政院各機關臨時員工在任
08 職正式工友之前，如「曾依據法令規定進用之本機關按月支
09 給工資臨時員工年資銜接，具有證明文件者」之臨時員工服
10 務年資，准予併計；然上開所稱「臨時員工」，自係指「各
11 機關於民國64年11月3日前進用之臨時工友，已於『編餘工
12 友處理原則』規定期限（70年6月30日）前改僱為編制內工
13 友者，及約聘僱人員或擔任應徵召服役員工（包含職員及
14 工友）職務輪代等依據法令規定進用之按月支給工資人員而
15 言」，此情亦經上開人事局以85年10月21日85局企字第3688
16 2號函釋在案（見本院卷第204至205頁），復可觀之工友管
17 理要點第24點（於94年7月1日修正公布時為第25點）立法說
18 明中揭槩「臨時員工」係指各機關於64年11月3日前進用之
19 臨時工友，已於「編餘工友處理原則」規定期限（民國70年
20 6月30日）前改僱為編制內工友者甚明（見原審卷第199
21 頁）。是以上開編餘工友處理原則、事務管理規則之規定及
22 人事局之函釋，即屬勞基法第84條之2所規定「當時應適用
23 之法令」，各機關之工友適用勞基法前工作年資核給退休金
24 標準，自應依上開規定及行政函釋為採計。

25 （四）經查，上訴人固係自60年9月26日受僱於被上訴人擔任臨時
26 技工，惟於70年12月1日始改僱為編制內技工，有內政部工
27 技人員考核記錄表、70年11月30日技工工友異動表可佐（見
28 原審卷第19、21頁），顯非於「編餘工友處理原則」規定期
29 限即70年6月30日前已改僱編制內工友，則上訴人於系爭臨
30 時技工年資期間即不符上開規定及函釋所指之臨時員工，自
31 不屬事務管理規則第365條第3款所載「曾依據法令規定進用

01 之本機關按月支給工資臨時員工年資銜接，具有證明文件
02 者」之情形，其所適用勞基法前之系爭臨時技工年資，自無
03 上開規定應予併計核給退休金之適用。而就本件適用勞基法
04 前之工作年資併計核給退休金標準一事，被上訴人斯時並無
05 自訂規定，雙方亦未協商，則上訴人之系爭臨時技工年資，
06 並無可併計工作年資核給退休金之法律依據，故被上訴人主
07 張不得將上訴人之系爭臨時技工年資併計核給退休金，應屬
08 有據。上訴人雖辯以被上訴人改僱其為編制內技工並未見派
09 令，無法確認其究為何時改僱云云，並執79年2月16日由被
10 上訴人將其他臨時工友改僱為正式工友之令稿為證（見本院
11 卷第43頁），惟勞動契約非要式契約，不以一定方式方得成
12 立或生效，自非必以派令為之，且觀諸被上訴人提出之內政
13 部70年11月30日技工工友異動表，內容已明載上訴人之職別
14 為「技工」、異動別為「到職」、日期為「12月1日」、工
15 作單位為「總務司」等事項（見原審卷第21頁），均核與上
16 訴人前開提出之令稿記載方式雷同，足認上訴人確於斯時始
17 正式補實為被上訴人編制內之員工，另遍查全卷亦無其他反
18 證上訴人在此之前即已非臨時技工，則上訴人此部分抗辯，
19 即難逕採。又上訴人尚辯稱被上訴人有自訂內政部工友工作
20 規則第58條之規定云云，然查該規則既經上訴人自認為87年
21 所訂定（見本院卷第31頁），核非適用勞基法前之工作年資
22 規定，且細繹其內容亦僅係重申勞基法第84條之2之規範意
23 旨，自不得以之為事業單位自訂之規定。再上訴人所述於10
24 8年12月底由被上訴人總務司陳科長召開之座談會中，即已
25 與含上訴人在內之工友為工作年資自受僱日起併計之協商乙
26 節，惟查座談會性質僅具宣導效果，會議中僅由不具代理權
27 之陳科長在場難認有何跟與會人士達成意思表示合致之可
28 能，且上訴人復未爭執該次座談會並無任何正式文書可憑，
29 則殊難想像果若涉及是否核給員工退休金之重要協商結論，
30 卻未交予雙方書面文件或製作會議紀錄之理，是該次會議難
31 認有生協商之效力，上訴人請求傳訊與會相關證人，亦核無

01 調查之必要。故綜上查證，本件應認系爭臨時技工年資期間
02 上訴人非屬得併計年資核給退休金之臨時員工，並無當時法
03 令即事務管理規則第365條第3款應予年資併計核給退休金規
04 定之適用。

05 (五)至上訴人抗辯縱本件真有溢領問題，業經被上訴人內部簽請
06 部長核准並經勞工退休準備金監督委員會審核通過，被上訴
07 人遲於其退休後1年11月後始為催告，其中並未撤銷錯誤之
08 意思表示，亦已逾1年除斥期間等語，惟查被上訴人單純發
09 放退休金及退職補償金之行為，應屬事實行為，對此溢發款
10 項自無民法撤銷意思表示及該除斥期間規定之適用。又上訴
11 人所稱其他林蘇阿月、沈田和蘭等退休人士之臨時年資有經
12 併計等節，亦屬個案情形，並無事證足佐相關基礎事實、核
13 定條件與本件相同，自不足影響本案之認定。再以本件乃肇
14 因於兩造勞動關係下之核發退休金事件，被上訴人係立於私
15 法主體地位從事私法行為，屬私權爭議範疇，自適用私法自
16 治原則，不受上訴人主張行政程序法相關規定之拘束。從
17 而，上訴人前揭抗辯，均難憑採，被上訴人主張上訴人系爭
18 臨時技工年資，不得合併計算核給退休金及退職補償金，即
19 屬有據。

20 (六)上訴人得領取一次退休金之數額為167萬1015元：

21 查兩造如前三、(三)所載不爭執上訴人於109年6月30日屆齡
22 退休，其於70年12月1日起至87年6月30日適用勞基法前之服
23 務年資得合併計算成退休年資，此期間基數為35（計算式：
24 $16 \times 2 + 1 \times 2 + 1 = 35$ ），其最後在職時月工餉為1萬8515元，加計
25 本人實物代金930元，再乘以上開基數後，此期間退休金數
26 額為68萬0575元（計算式： $[18,515 + 930] \times 35 = 680,575$ ）；
27 其於87年7月1日起至109年6月30日適用勞基法後之服
28 務年資共計22年，此期間基數為22（每年1個基數，共22年
29 之年資），退休前6個月平均工資為4萬5020元，再乘以上開
30 基數後，此期間退休金數額為99萬0440元（計算式： $45,020$
31 $\times 22 = 990,440$ ）。至其於60年9月26日起至00年00月00日間之

01 臨時技工服務年資則如前述，不得併計領取退休金。合計上
02 訴人得請領一次退休金之總額共為167萬1015元（計算式：6
03 80,575元+990,440元=1,671,015元）。

04 （七）上訴人得領取工友退職補償金之數額為7萬7763元：

05 按工友退職補償金發給辦法第2條規定：「本辦法適用對象
06 為工友管理要點所稱編制內之普通工友及技術工友（含駕
07 駛）（以下合稱工友），其具有84年6月30日以前服務年資，
08 經採計核給退休金或離職給與者」，系爭臨時技工年資則經
09 本院審認不得合併計算退職補償金，是採計期間應自70年12
10 月1日上訴人受僱為被上訴人編制內技工，迄至84年6月30
11 日，共為13年7月，屬適用勞基法前之服務年資。而計算方
12 式依工友退職補償金發給辦法第3條之規定為：「工友合於
13 前條規定之年資，其補償金總額，應以工友補償金基數乘以
14 補償金基數內涵計算。前項所定工友補償金基數，為依工友
15 管理要點及中央各機關學校工友員額管理作業要點規定，所
16 計得應領退休金或離職給與之基數。第1項所定工友補償金
17 基數內涵，為工友最後在職餉級之月工餉15%」，補償金基
18 數基數則由上依工友管理要點第22點第1項第1款：「適用勞
19 動基準法前之服務年資，以工友最後在工時之本餉或年功餉
20 及本人實物代金新臺幣930元為基數，每服務滿半年給與1個
21 基數，滿15年後，另行一次加發1個基數，但最高總數以61
22 個基數為限。未滿半年者，以半年計；滿半年以上未滿1年
23 者，以1年計之方式定之」之規定，是該基數應為28（計算
24 式：13〔13年年資〕×2〔每半年給1個基數〕+1〔7個月年
25 資以1年計〕×2〔每半年給1個基數〕=28）。合計上訴人得
26 請領退職補償金之總額為7萬7763元（計算式：18,515元
27 〔最後在職餉級月工餉〕×15%×28〔基數〕=77,763元）。

28 （八）又按無法律上之原因而受有利益，致他人受損害者，應返還
29 其利益。雖有法律上之原因，而其後已不存在者，亦同。民
30 法第179條定有明文。又不當得利制度，旨在矯正及調整因
31 財貨之損益變動而造成財貨不當移動之現象，使之歸於公平

01 合理之狀態，以維護財貨應有之歸屬狀態，俾法秩序所預定
02 之財貨分配法則不致遭到破壞。故當事人間之財產變動，即
03 一方受財產上之利益，致他方受損害，倘無法律上之原因，
04 即可構成不當得利（最高法院102年度台上字第930號判決意
05 旨參照）。查上訴人得以請領之一次退休金與退職補償金，
06 業經本院審認共計174萬8778元（計算式：1,671,015元+77,
07 763元=1,748,778元），其實際領取者為加計系爭臨時技工
08 年資後所核給共計216萬2022元（計算式：2,025,900元+13
09 6,122元=216萬2022元，見原審卷第108頁），然因系爭臨時
10 技工年資並無可併計工作年資核給退休金之法律依據，則上
11 訴人即受有溢領41萬3244元（計算式：2,162,022元-1,748,
12 778元=413,244元）之利益，且致被上訴人受有損害，故被
13 上訴人因此依不當得利法律關係向上訴人請求返還41萬3223
14 元，為有理由。

15 (九)末按受領人於受領時，知無法律上之原因或其後知之者，應
16 將受領時所得之利益，或知無法律上之原因時所現存之利益
17 ，附加利息，一併償還；如有損害，並應賠償。應付利息之
18 債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為5%
19 。民法第182條第2項、第203條各有明定。查被上訴人於111
20 年6月7日發函催告上訴人應於同年7月31日返還前所溢發之
21 一次退休金及退職補償金，該函經上訴人於同年6月10日、
22 同年6月15日收受送達（參不爭執事項(五)），足徵上訴人
23 至遲於同年6月15日已知悉被上訴人主張有上開溢發金額之
24 無法律上原因情事，是揆之前揭規定，被上訴人請求自111
25 年8月1日起至清償日止，按週年利率5%計算之法定利息，
26 核屬有理。

27 六、綜上所述，被上訴人依據民法第179條、第182條第2項不當
28 得利之規定，請求上訴人給付41萬3223元及自111年8月1日
29 起，按週年利率5%計算之利息，洵屬有據，應予准許。原
30 審為被上訴人勝訴之判決，並依職權為假執行暨免為假執行
31 之宣告，核無違誤，應予維持。上訴意旨指摘原判決不當，

01 聲明廢棄改判，為無理由，應予駁回。

02 七、本件判決基礎已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及訴訟資
03 料，經本院斟酌後，認為與判決基礎之事實並無影響，均不
04 足以影響本裁判之結果，自無一一詳予論駁之必要，併此敘
05 明。

06 八、據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第436條之1第
07 3項、第449條第1項、第78條，判決如主文。

08 中 華 民 國 113 年 2 月 7 日
09 勞動法庭 審判長法官 方祥鴻
10 法官 陳裕涵
11 法官 楊承翰

12 以上正本係照原本作成。

13 本判決不得上訴。

14 中 華 民 國 113 年 2 月 7 日
15 書記官 馮姿蓉