

臺灣高等法院民事判決

110年度勞上易字第127號

上訴人 財團法人中華民國私立學校教職員退休撫卹離職資
遣儲金管理委員會

法定代理人 林宜男

訴訟代理人 沈以軒律師

游鎮瑋律師

張郁質律師

被上訴人 黃東烈

訴訟代理人 何方婷律師

梁超迪律師

李明智律師

被上訴人 李承錫

訴訟代理人 洪瑄憶律師

上列當事人間請求損害賠償事件，上訴人對於中華民國110年10月7日臺灣臺北地方法院110年度勞訴字第124號第一審判決提起上訴，本院於111年8月9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

壹、程序方面：

上訴人之法定代理人原為甲○○，嗣變更為乙○○，並具狀聲明承受訴訟等情，有聲明承受訴訟狀、原法院民國111年2月8日111北院忠登字第1110002259號公告附卷可稽（見本院卷第237頁至第239頁、第197頁至第201頁），核無不合，應予准許。

貳、實體方面：

01 一、上訴人主張：

02 (一)被上訴人丁○○（下稱其姓名）於107年3月1日起至108年12
03 月31日止，任職於伊，擔任執行長職務，伊與丁○○間為委
04 任契約關係；另被上訴人丙○○（下稱其姓名，與丁○○則
05 合則丁○○等2人）於107年1月5日起至109年6月30日止，任
06 職於伊，擔任副執行長職務，伊與丙○○間為僱傭關係。

07 (二)伊依107年5月5日核備之工作規則（下稱107年版工作規則）
08 第12條第1項第6款、第2項訂有「新聘人員採計曾任年資提
09 敘薪級原則」（下稱系爭敘薪原則），做為新聘人員提敘薪
10 級之依據，丁○○等2人依伊106年10月5日修正之辦事細則
11 （下稱系爭辦事細則）第3條、第10條、第11條規定，對新
12 聘人員任用採計曾任年資提敘敘薪有審核之權限，於審核訴
13 外人即新任人員林元培、黃燬文、莊明軒、潘致伶等人（下
14 稱林元培等4人）之薪資提敘案時，應以執行長或副執行長
15 之知識與經驗，忠於職守，依系爭敘薪原則辦理審核及決
16 行，惟丁○○等2人未盡善良管理人之注意義務，錯誤核擬
17 林元培等4人曾任年資提敘敘薪，林元培等4人因而溢領薪資
18 共新臺幣（下同）26萬3,522元，致伊受有財產上損害，先
19 位依民法第544條、第227條第1項、第2項規定請求丁○○，
20 依民法第227條第1項、第2項規定請求丙○○，賠償林元培
21 等4人溢領之薪資26萬3,522元，丁○○等2人並應就前開給
22 付負不真正連帶債務。另丁○○等2人未依規定審核林元培
23 等4人員工薪資之故意或過失行為，使伊名譽、信用受有損
24 害，應負共同侵權行為之損害賠償責任，備位依民法第184
25 條第1項前段、第185條第1項前段規定，請求丁○○等2人連
26 帶賠償林元培等4人溢領之薪資26萬3,522元。

27 (三)又丁○○擔任執行長期間，對其個人薪資及採計曾任年資提
28 敘敘薪有初步核擬之權，竟違背善良管理人之注意義務，錯
29 誤提列其曾任年資提敘敘薪，致伊依丁○○核定而為給付，
30 丁○○因而溢領薪資51萬3,016元，嗣經丁○○同意不予提
31 敘及先自行退回25萬元外，丁○○仍受有給付薪資差額26萬

3,016元之利益，並無法律上原因，致伊受有損害，依民法第544條、第227條第1項、第2項、第179條規定，請求丁○○賠償26萬3,016元。

(四)丙○○擔任副執行長期間，對其個人之薪資及採計曾任年資提敘敘薪，錯誤提列其個人副執行長之採計曾任年資提敘敘薪，且經丁○○核擬，致伊依該核定之薪資而為給付。丁○○未正確審核丙○○曾任年資提敘敘薪，違反應盡之善良管理人注意義務，具可歸責事由；且處理伊委任事務，未依善良管理人之注意為之，使伊溢付薪資予丙○○，並受有差額17萬8,902元之損害，應依民法第544條、第227條第1項、第2項規定，賠償17萬8,902元。丙○○因而受有溢領薪資差額17萬8,902元之利益，且為無法律上原因，致伊受有損害，應依民法第179條不當得利規定，返還薪資差額17萬8,902元，丁○○等2人並應就上開給付負不真正連帶債務。

(五)聲明：如附表訴之聲明欄所示。

二、被上訴人則以下列各詞置辯：

(一)丁○○抗辯稱：

1.上訴人為私法人，系爭敘薪原則性質上屬工作規則之衍生規範，僅為上訴人與職員間針對薪級提敘之勞動條件的私人約定，在未違反勞動法令情形下屬私法自治原則之範圍，非屬法律或法規命令，故非行政機關依法得為函釋之客體，教育部雖針對本件提敘爭議提出糾正，惟該糾正內容僅能視為改善意見之提供，而非有權對系爭敘薪原則之內容進行適用解釋，是本件提敘作業辦理仍應以系爭敘薪原則實際明文之內容為主。依系爭辦事細則第10條規定，執行長之權責，為工作上指揮調度，並依107年版工作規則第4章及考核標準規定進行考核核擬，依第7條及第9章規定進行任免核擬，依第4章及獎懲標準規定進行獎懲核擬，並無明定對職員之薪級提敘、改敘有當然權責。上訴人對職員薪級之提敘、改敘審核作業，係由職員依107年版工作規則第12條第6款規定申請，並填妥「新聘人員採計曾任年資一提敘薪級審核表」（下稱

01 提敘審核表），及檢附曾任年資證明文件，送呈用人單位主
02 管依系爭敘薪原則進行實質初審，再經人事單位即上訴人秘
03 書組（下稱秘書組）及主管依上開原則進行實質複審簽核通
04 過，最後呈由董事長核定決行辦理敘薪作業。丁○○任職期
05 間，須按107年版工作規則第5條規定上下班打卡，工作地點
06 為上訴人所在地，且丁○○每年度須依工作規則第4章規定
07 進行考核、獎懲，並依系爭辦事細則第10條第4款規定遵守
08 董事會及董事長之指示執行工作，故上訴人對丁○○有指揮
09 監督之權限，具有人格上之從屬性。又丁○○每月薪資係依
10 107年版工作規則第3章規定及薪級表向上訴人請領，顯然非
11 為丁○○自己之營業勞動，而係從屬於上訴人，亦有經濟上
12 從屬性。再依107年版工作規則第1條、第2條、第3條及第7
13 條第1項第1款規定，執行長乙職於上訴人內部仍屬職員身分
14 ，丁○○須與其他員工一同遵循上訴人之工作內規，應屬上
15 訴人經營團隊之一員，有組織上之從屬性；另上訴人亦有替
16 丁○○扣繳薪資所得稅與辦理勞工保險。是丁○○與上訴人
17 間係成立僱傭關係，上訴人依民法第544條規定請求損害賠
18 償，並無理由。

19 2. 丁○○申請提敘，係依秘書組通知檢附曾任年資證明文件，
20 經上訴人當時董事長劉維琪（下稱劉維琪）依系爭敘薪原則
21 第2點、第3點及第4點審核，合併採計14年年資，再經秘書
22 組代理組長高慧芬（下稱高慧芬）與劉維琪依上開原則複審
23 通過，於提敘審核表簽核丁○○薪級提敘，薪級從21級提至
24 35級，並未違反系爭敘薪原則，且丁○○自始未參與自身提
25 敘之審核。另丁○○為杜絕之後爭議，曾向劉維琪表示108
26 年8月起不再支領提敘薪資，其真意係自「108年8月起不辦
27 理提敘」，並無針對108年8月以前所領取提敘薪資有為權利
28 拋棄之表示，上訴人於本案訴訟惡意曲解丁○○真意，請求
29 丁○○返還108年8月前合法請領之提敘薪資，實無理由。至
30 丁○○於108年10月4日雖曾將提敘薪資之部分款項25萬元匯
31 入上訴人戶，係因丁○○當時仍為執行長，為維持上訴人與

01 教育部監理會之和諧，於上訴人重新研擬提敘改敘規定前，
02 暫時匯入之款項，待提敘改敘案確立相關事項，再行續處，
03 此並經劉維琪批示決行，非丁○○已承認自身薪級提敘辦理
04 有所違誤。

05 3.丙○○及林元培等4人之薪級提敘改敘作業皆依規定辦理，
06 符合106年3月27日工作規則（下稱106年版工作規則）、107
07 年版工作規則及系爭敘薪原則之規定，且丁○○並未對丙○
08 ○及林元培等4人之提敘審查作業進行實質審查，並經劉維
09 琪同意決行，故無溢領薪資致上訴人受有損害之情。上訴人
10 依民法第544條、民法第227條第1項、第2項規定主張丁○○
11 違反注意義務，且有可歸責之事由，應負損害賠償責任，顯
12 無理由。退步言，縱有上訴人所稱提敘、改敘之違誤，丁○
13 ○等2人及林元培等4人均有溢領薪資之情，惟上訴人既已就
14 薪資給付之必要之點，與丁○○等2人及林元培等4人達成意
15 思表示合致，並給付之，上訴人即不得嗣後以不符提敘、改
16 敘規定為由，請求丁○○等2人及林元培等4人返還溢領薪
17 資。再者，上訴人主張丁○○與林元培等4人係不真正連帶
18 債務之關係，上訴人於110年2月24日調解時，已表明不予追
19 究林元培等4人溢領薪資之免責意思，並具體表示潘致伶曾
20 將溢領薪資23,725元返還予上訴人，惟因上訴人不欲向潘致
21 伶追究而發還潘致伶，是上訴人既就林元培等4人各自應全
22 額負擔之溢領薪資為免責之意思，丁○○應同免責等語。

23 (二)丙○○抗辯稱：

24 1.丙○○自107年3月21日起任職上訴人，雖職稱為副執行長，
25 然丙○○之工作內容具從屬性，不僅需依上訴人之指揮監
26 督，亦需遵從上訴人指令，每天均需按時上下班，與上訴人
27 間具人格上、經濟上及組織上從屬性，兩造間屬僱傭關係。
28 又依系爭辦事細則第11條規定，副執行長之權責並不包含對
29 職員之薪級提敘、改敘，上訴人自不得主張丙○○有何可歸
30 責或違反義務之情。丙○○既未違反僱傭契約之義務或106
31 年版、107年版工作規則、系爭敘薪原則等規定，自無須負

債務不履行之不完全給付責任。另上訴人並未說明其究為何種權利受侵害，而得依民法第184條第1項前段主張侵權行為，亦對侵權行為損害賠償責任成立所需具備之歸責性、違法性、不法行為與損害間因果關係等要件，均未舉證說明，是上訴人主張丙○○應依民法第184條第1項前段、第185條規定負擔侵權行為損害賠償責任，顯不足採。

2.上訴人對新聘職員進行提敘作業流程，係由職員填妥「提敘審核表」及檢附相關年資證明文件提出申請後，經人事單位即秘書組依107年版工作規則第12條第6款，及系爭敘薪原則進行審核後，辦理提敘作業。本件相關人事提敘，前經專門負責職司人事任用、考評等專業事項之人事部門，進行提敘程序，提敘過程，並無違誤，嗣經上訴人片面自行增加無明文規定之相關提敘條件，方生本件爭議，上訴人焉有名譽、信用之損害？縱上訴人受有名譽、信用之損害，豈可直接援引溢領薪資金額做為計算其所受非財產損害金額。另丙○○對自身提敘作業亦是向秘書組提出申請，並檢附相關年資證明，經用人單位主管即丁○○進行初審，再經秘書組與劉維琪依系爭敘薪原則複審通過，始進行提敘作業，丙○○對自身提敘過程無核駁權限。上訴人嗣後片面推翻先前認定，主張丁○○等2人提敘違誤云云，並未提出任何具體實證。又依勞基法第21條第1項本文規定，勞雇雙方業已明確議定勞工薪資金額，資方不能嗣後片面以單方之意思表示，即斷然變更勞工薪資金額。丙○○或林元培等4人，既已與上訴人明確議定薪資，上訴人即不得以單方意思表示即變動勞工薪資，丙○○及林元培等4人，受有薪資之給付，屬法律上有理由而受有利益，非不當得利。是縱認上訴人前提敘違誤、錯誤給薪，上訴人不得請求丙○○返還溢領薪資，或與丁○○不真正連帶返還林元培等4人之薪資等語，資為抗辯。

三、原審為上訴人敗訴之判決，上訴人聲明不服，提起上訴，並上訴聲明：(一)原判決廢棄。(二)丁○○、丙○○應分別給付上訴人26萬3,522元，及自支付命令送達翌日起至清償日止，

按週年利率5%計算之利息，如其中一人已履行給付，在其給付範圍內，另一人免給付之義務；或丁○○等2人應連帶給付上訴人26萬3,522元，及自支付命令送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(三)丁○○應給付上訴人26萬3,016元，及自109年9月9日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(四)丁○○、丙○○應分別給付上訴人17萬8,902元，及丁○○自支付命令送達翌日起、丙○○自108年12月1日起，均至清償日止，按週年利率5%計算之利息，如其中一人已履行給付，在其給付範圍內，另一人免給付之義務。(五)願供擔保，請准宣告假執行。丁○○等2人之答辯聲明：(一)上訴駁回。(二)如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

四、兩造不爭執事項（見本院卷第140頁至第141頁）：

- (一)丁○○於107年3月1日起任職於上訴人，擔任執行長職務，一開始提敘薪級為35級，自108年8月1日改敘21級。
- (二)丙○○於107年1月5日起任職於上訴人，擔任副執行長職務，於109年6月30日離職，一開始提敘薪級為25級，離職時職銜為執行長；丙○○擔任副執行長期間與上訴人間為僱傭契約。
- (三)上訴人訂定「新聘人員採計曾任年資提敘薪級原則（即系爭敘薪原則）」，作為新聘人員提敘薪級之依據。
- (四)林元培於107年7月9日起任職上訴人，擔任上訴人資訊組組長，一開始提敘薪級為17級。
- (五)莊明軒於108年6月1日起任職上訴人，擔任上訴人會計組組長，一開始提敘薪級為13級。
- (六)潘致伶於108年7月1日起任職上訴人，擔任上訴人秘書組組員。
- (七)若上訴人主張應分別改敘丁○○為21級、丙○○17級、林元培6級、黃嫩文9級+107年度考核晉1級、莊明軒2級、潘致伶4級有理由，則每人任職期間各溢領之薪資額為51萬3,016元、17萬8,902元、6萬4,604元、11萬3,377元、6萬1,816元

01 、2萬3,725元。

02 五、本件上訴人主張丁○○於107年3月1日起至108年12月31日止
03 ，任職於伊，擔任執行長職務，伊與丁○○間為委任關係；
04 丙○○於107年1月5日起至109年6月30日止，任職於伊，擔
05 任副執行長職務，伊與丙○○間為僱傭關係。伊訂有系爭敘
06 薪原則，做為新聘人員提敘薪級之依據，丁○○等2人則依
07 系爭辦事細則第3條、第10條、第11條規定，對新聘人員任
08 用採計曾任年資提敘敘薪有審核之權限，惟丁○○等2人於
09 審核林元培等4人之薪資提敘案時，未盡善良管理人之注意
10 義務，錯誤核擬林元培等4人曾任年資提敘敘薪，致林元培
11 等4人溢領薪資共26萬3,522元，伊則受有財產上損害，丁○
12 ○等2人應負不真正連帶責任，賠償伊所受損害26萬3,522元
13 ；又丁○○等2人未依規定審核林元培等4人員工薪資之故意
14 或過失行為，使伊名譽、信用受有損害，應負共同侵權行為
15 之損害賠償責任，連帶賠償26萬3,522元。另丁○○擔任執
16 行長期間，對其個人薪資及採計曾任年資提敘敘薪有初步核
17 擬之權，竟違背善良管理人之注意義務，錯誤提列其曾任年
18 資提敘敘薪，致伊依丁○○核定而為給付，丁○○因而溢領
19 薪資51萬3,016元，嗣丁○○自行退回25萬元，伊仍受有溢
20 付薪資26萬3,016元予丁○○之損害。丙○○擔任副執行長
21 期間，對其個人之薪資及採計曾任年資提敘敘薪，錯誤提列
22 其個人副執行長之採計曾任年資提敘敘薪，且經丁○○核擬
23 ，致伊依該核定之薪資而為給付，丙○○因而受有溢領薪資
24 差額17萬8,902元之利益，丙○○應將溢領薪資差額17萬8,9
25 02元返還予伊，丁○○未正確審核丙○○曾任年資提敘敘薪
26 ，違反善良管理人注意義務，應與丙○○負不真正連帶責任
27 。爰依民法第544條、民法第227條第1項、第2項、第184條
28 第1項前段、第185條第1項前段、第179條等規定，及不真正
29 連帶法律關係提起本件訴訟等語；丁○○等2人則各以前詞
30 置辯。是本件應審究者厥為：(一)上訴人與丁○○間究為委任
31 關係或僱傭關係？(二)上訴人依民法第544條、第227條第1項

01 、第2項規定，及不真正連帶法律關係，請求丁○○、丙○○
02 ○應分別給付26萬3,522元本息，有無理由？(三)上訴人依民法
03 第184條第1項前段、第185條第1項前段規定，請求丁○○
04 等2人應連帶給付26萬3,522元本息，有無理由？(四)上訴人依民法
05 第544條、第227條第1項、第2項、第179條規定，請求
06 丁○○給付26萬3,016元本息，有無理由？(五)上訴人依民法
07 第544條、第227條第1項、第2項、第179條規定，及不真正
08 連帶法律關係，請求丁○○、丙○○應分別給付17萬8,902
09 元本息，有無理由？

10 六、得心證之理由：

11 (一)上訴人與丁○○間究為委任關係或僱傭關係？

12 按稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內為
13 他方服勞務，他方給付報酬之契約。而稱委任者，則謂當事
14 人約定，一方委託他方處理事務，他方允為處理之契約，民
15 法第482條及第528條分別定有明文。參酌勞基法規定之勞動
16 契約，指當事人之一方，在從屬於他方之關係下，提供職業
17 上之勞動力，而由他方給付報酬之契約。可知勞動契約與委
18 任契約固均約定以勞動力之提供作為契約當事人給付之標的
19 。惟勞動契約係當事人之一方，對於他方在從屬關係下提供
20 其職業上之勞動力，而他方給付報酬之契約，與委任契約之
21 受任人處理委任事務時，並非基於從屬關係不同。申言之，
22 勞動契約就其內涵言，勞工與雇主間有從屬關係，勞工與雇
23 主間之從屬性，通常具有①人格上從屬性，即受僱人在雇主
24 企業組織內，服從雇主權威，並有接受雇主之人事監督、管
25 理、懲戒或制裁之義務。②經濟上從屬性，即受僱人並不是
26 為自己之營業勞動而是從屬於他人，為該他人之目的而勞動
27 。③組織上從屬性，即納入雇方生產組織體系，並與同僚間
28 居於分工合作狀態等項特徵，初與委任契約之受委任人，以
29 處理一定目的之事務，具有獨立之裁量權者迥然不同。因此
30 ，公司經理人與公司間之關係究為勞動關係或委任關係，應
31 視其是否基於人格上、經濟上及組織上從屬性而提供勞務等

情加以判斷。舉凡在人格上、經濟上及組織上完全從屬於雇主，對雇主之指示具有規範性質之服從，為勞動契約。反之，如受託處理一定之事務，得在委任人所授權限範圍內，自行裁量決定處理一定事務之方法，以完成委任之目的，則屬於委任契約（最高法院97年度台上字第1542號民事判決意旨同此見解）。又在契約自由之前提下，當事人本得因應各自需求，訂定有名、無名或混合契約，規範彼此權利義務，僅因現今就業市場中，勞務提供者多屬於弱勢，無對等談判契約內容之地位，為確保勞工之權益，故制定勞基法為最低工作條件，並基於保護勞工之立場，一般就勞動契約關係之成立，均從寬認定，縱兼有承攬、委任等性質，只要有部分從屬性，應認仍屬成立勞動契約（最高法院89年度台上字第1301號、104年度台上字第1294號民事判決意旨同此見解）。

查，丁○○於107年3月1日起至108年12月31日止，任職於上訴人，擔任執行長職務之情，為兩造所不爭。依107年版工作規則第1條、第2條、第3條、第5條、第6條第1款、第7款、第7條第1項第1款分規定：「本規則依勞動基準法暨有關法令訂定。」、「本規則所稱職員，指僱用從事工作獲致工資者。」、「本會職員之權利義務關係依本規則規定辦理。」、「職員應依規定時間服勤，上午8時30分上班、下午5時30分下班，中午休息1小時。凡上班遲到或早退者，均應於到、離時刷卡，以作為計時請假之依據；無故未請假者，以曠職論……。」、「一、任職首重忠於職守、工作負責，對上級主管交辦事項，應戮力完成，不得推諉卸責。……七、未經核可，不得擅自對外發布消息或散發資料。」、「本會新聘職員應具備下列資格：一、執行長由董事長提名，經董事會通過後任用。」等語〔見原審110年度勞專調字第17號卷（下稱原審調解卷）第73頁〕；及系爭辦事細則第10條規定：「執行長之權責如下：……2. 重要政策及工作方針之擬議。3. 向董事會提出業務計畫，工作報告及預算事項。4. 執行董事會決議及董事長交辦事項。5. 職員工作之指揮、調配

與考核之核擬。6. 核擬職員任免及獎懲。」等語〔見原審110年度勞訴字第124號卷（下稱原審勞訴卷）第331頁〕；上訴人之分層負責明細表載明上訴人事務之決行層級共分第1層至第5層，執行長為第2層，對下屬員工呈報擬辦事項，部分有核定權、部分僅有審核權，仍須送第1層董事長核定（見原審調解卷第327頁至第336頁）；暨上訴人之考核標準及考核獎金發放原則第3條規定：「(一)在同一年度內，具有下列條件者始得考核甲等。考核甲等者，除晉本俸1級外，並給與1個月薪資總額之1次獎金……」等語（見原審調解卷第82頁），而丁○○107年度之考核結果列為甲等，有107年度考核通知書附卷可據（見原審勞訴卷第221頁）等情，可知丁○○擔任上訴人之執行長，惟其仍依上訴人規定之上班時間服勤，如有上班遲到或早退之情，應向上訴人請假，若無故未請假，則以曠職論；另丁○○執行職務，就擬議重要政策及工作方針外，並須向上訴人之董事會提出業務計畫，工作報告及預算事項，並執行董事會決議及董事長交辦事項，而須接受上訴人之指揮監督及考核，則丁○○與上訴人間具有人格上及組織上之從屬性甚明。又依107年版工作規則第9條第1項規定：「職員之薪給，分本俸及加給。加給分專業加給及主管職務加給，勞資雙方議定依本會薪級表（附表一）訂定，均以月計，但不得低於基本工資。」、第12條第1項第5款規定：「本會職員薪級依下列標準起敘：……五、執行長，自第21級起敘……」等語（見原審調解卷第75頁），及薪級表（即附表一）載明執行長每月之專業加給2萬6,523元、主管職務加給2萬8,840元（見原審調解卷第81頁），可知丁○○為上訴人提供勞務，並自上訴人受領報酬，顯見上訴人與丁○○間具有經濟上之從屬性。揆諸前開說明，上訴人與丁○○間為僱傭關係之情，洵堪認定；上訴人主張其與丁○○間為委任關係云云，並無可採。

(二)上訴人依民法第544條、第227條第1項、第2項規定，及不真正連帶法律關係，請求丁○○、丙○○應分別給付26萬3,52

01 2元本息，有無理由？

02 1.承前所述，上訴人與丁○○間既為僱傭關係，而非委任關
03 係，則上訴人主張其與丁○○間為委任關係，丁○○未盡
04 善良管理人之注意義務，錯誤核擬林元培等4人曾任年資提
05 敘敘薪，致林元培等4人因而溢領薪資26萬3,522元，而依民
06 法第544條、第227條第2項規定，及不真正連帶法律關係，
07 請求丁○○應賠償26萬3,522元，難謂有據。

08 2.次按契約關係在發展過程中，債務人除應負契約所約定之義
09 務外，依其情事，為達成給付結果或契約目的所必要，以確
10 保債權人之契約目的或契約利益（債權人透過債務人之給付
11 所可能獲得之利益），得以圓滿實現或滿足；或為保護當事
12 人之生命、身體、健康、所有權或其他財產法益遭受侵害，
13 尚可發生附隨義務，如協力、告知、通知、保護、保管、照
14 顧、忠實、守密等義務。此項屬於契約所未約定之義務一如
15 有機體般隨債之關係之發展，基於誠信原則或契約漏洞之填
16 補而漸次所產生。準此，契約之附隨義務既為履行給付義務
17 或保護當事人人身或財產上之利益，基於誠信原則而發生，
18 則債務人未盡此項義務，債權人即得依不完全給付之規定行
19 使其權利（最高法院104年度台上字第799號民事判決意旨同
20 此見解）。另參酌僱傭關係中，受僱人在雇主企業組織內，
21 須服從雇主權威及指揮，並接受雇主之人事監督、管理。是
22 以，受僱人在僱傭關係中，負有服從雇主之指揮，及接受雇
23 主之人事監督、管理，而忠誠履行勞務給付之義務。經查：

24 (1)上訴人訂定系爭辦事細則及分層負責明細表，將其組織內
25 各相關成員包括執行長、副執行長，及其他各組即業務組
26 、財務組、會計組、稽核組、秘書組、資訊組之辦理事務
27 範圍，暨董事長、執行長、副執行長、各組組長及承辦人
28 員之權責範圍為明確規定；其中系爭辦事細則第10條規定
29 ：「執行長之權責如下：1、綜理本會會務。2、重要政策
30 及工作方針之擬議。3、向董事會提出業務計畫，工作報
31 告及預算事項。4、執行董事會決議及董事長交辦事項。

01 5、職員工作之指揮、調配與考核之核擬。6、核擬職員之
02 任免及獎懲。」、第11條規定：「副執行長對權責如下：
03 1、襄助執行長管理本會會務。2、參與擬議重要政策及工
04 作方針。3、核擬職員獎懲、考核。」、第12條規定：「
05 各組組長之權責如下：1、處理掌管事務及指揮監督所屬
06 職員辦理之業務。2、所屬職員工作之分配、監督與考核
07 之擬議。3、執行各組職掌業務及交辦事項。」等語（見
08 原審勞訴卷第331頁）可知，執行長及副執行長並未負責
09 有關新聘職員薪級及提敘之事項，而係由各組組長負責處
10 理掌管各組事務及指揮監督該組所屬職員辦理之業務。另
11 觀系爭辦事細則第8條明定：「秘書組辦理下列事項……
12 6、人事管理相關作業。」（見原審勞訴卷第330頁），及
13 分層負責明細表秘書組部分之第5點、第10點分別明訂有
14 關上訴人所屬職員之派免遷調事項，勞健保加保、退保及
15 薪級調整，均係由秘書組承辦人負責辦理，並擬具簽呈，
16 呈報秘書組組長、副執行長及執行長審核，最後由董事長
17 核定（見原審調解卷第332頁）。再參以上訴人所提出之
18 林元培等4人之提敘資料，林元培、莊明軒係由用人單位
19 主管丙○○進行初核，潘致伶係由用人單位主管高慧芬進
20 行初核，再由高慧芬進行複核，並由承辦單位高慧芬擬具
21 簽呈，呈報會辦單位副執行長及執行長審核，最後由劉維
22 琪決行核定；另關於黃嫩文之辦理改敘，亦係由承辦單位
23 高慧芬擬具簽呈，呈報會辦單位副執行長及執行長審核，
24 最後由劉維琪決行核定（見原審勞訴卷第265頁至第267頁
25 、第285頁至第287頁、第303頁至第306頁、第277頁至第2
26 79頁）。是有關上訴人所屬職員之派免遷調事項，包括新
27 聘職員之薪級等相關業務，及薪級調整，均屬秘書組之職
28 掌範疇，並由秘書組負責辦理之情，堪以認定；丁○○等
29 2人抗辯上訴人新聘職員之薪級、提敘並非其等之權責範
30 圍等語，尚非無據，應堪採信；上訴人主張丁○○等2人
31 對其新聘人員任用採計曾任年資提敘敘薪有審核之權限云

云，尚乏依據。

(2)按107年版工作規則第12條規定：「本會職員薪級依下列標準起敘：一、專科學校畢業或普考及格者，自第3級起敘。二、具學士學位者，自第4級起敘。三、具碩士學位者，自第7級起敘。四、具博士學位者，自第16級起敘。五、行長，自第21級起敘；副執行長，自第17級起敘。六、具軍公教或私人企業資歷者，得參酌其任職年資，依『新聘人員採計曾任年資提敘薪級原則』提敘薪級。」、「任職本會期間取得較高學歷及相關國家考試及格證書者，得依前項標準改敘。已達職務最高級數者，不予晉級。」（見原審調解卷第75頁）；系爭敘薪原則第2點規定：「依本會工作規則第12條第1項第7款之規定，具以下資歷者，得參酌其任職年資提敘薪級：(一)曾擔任軍職、在國內公立機關（構）、公立大專校院或經中央主管機關核准設立之財團法人機構擔任與擬任工作性質相近且職務等級相當之年資。(二)曾在國內外民營機構，擔任與擬任工作性質相近且職務等級相當之年資。」、第3點規定：「前點所稱『與擬任工作性質相近及程度相當』，由用人單位依下列要件認定之：(一)曾任職務性質與擬任職務性質相近，其工作經驗確為現職工作所需者。(二)曾任職務為專任，且與擬任職務等級相當。曾任職務與擬任職務等級是否相當，應就其曾任職務與擬任職務需具之經歷、資格條件及擬支薪給認定之。」、第4點第1項規定：「年資採計原則如下：有第2點情形，且連續任職滿1年以上者，得按年提敘1級；未滿1年之年資不予採計。不同機關（構）、學校間之年資不得合併採計；惟考量職務性質或專業能力需求，經董事長核可者，不在此限。」、第6點規定：「應檢附之文件：(一)學歷（如畢業證書等）、經歷（如服務或職離證明書等）及薪資所得證明文件，新聘人員應提供正本查證…。(二)曾任具有規模之民營機構者，另檢附公司相關證明文件。」（見原審調解卷第325頁）。準此，上訴人職員如

01 以曾任職務之資歷申請提敘者，應提出證明文件，而所應
02 提出之證明文件，系爭敘薪原則雖有服務或職離證明書之
03 例示，但並未限制申請人提出其他相關證明文件作為申請
04 提敘之文件。查：

05 ①林元培（任職資訊組）申請提敘時檢附財團法人醫院評
06 鑑暨醫療品質策進會（下稱醫院評鑑策進會）離職證明
07 書、永慶房屋仲介股份有限公司（下稱永慶房屋公司）
08 離職證明書、大眾商業銀行（下稱大眾銀行）離職證明
09 書、勞工保險局被保險人投保資料、長庚大學碩士學位
10 證書（見原審勞訴卷第268頁至第273頁）。依前開資料
11 所載，林元培自90年3月1日起至92年2月27日止，任職
12 大眾銀行，職稱為資訊室辦事員，年資計1年11個月；9
13 3年10月4日起至101年3月30日止，任職永慶房屋公司
14 ，職稱為行政資訊科專案經理，年資計7年5個月；102
15 年7月4日起至106年2月28日止，任職醫院評鑑策進會，
16 職稱為專案副管理師，年資計3年7個月。經丙○○依林
17 元培所提前揭資料，認符合系爭提敘薪級原則第2點、
18 第3點規定之曾任年資為任職永慶房屋公司之年資7年5
19 個月，及醫院評鑑策進會之年資3年7個月，依系爭提敘
20 薪級原則第2點、第3點及第4點初審提出，經高慧芬依
21 上開原則複核，亦認符合系爭提敘薪級原則第2點、第3
22 點及第4點規定，同意合併採計10年年資；並擬具簽呈
23 ，擬採計林元培曾任年資共計10年，本俸自7級提敘至1
24 7級，經丁○○等2人用印後，再經劉維琪用印決行（
25 見原審勞訴卷第265頁至第267頁）。是林元培辦理提敘
26 薪級乙案，並未違反系爭提敘薪級原則之規定，否則承
27 辦單位高慧芬何以未發現錯誤而仍予同意，並擬具簽呈
28 呈請劉維琪核示。是丁○○等2人並無違反忠誠履行勞
29 務給付之義務乙節，洵堪認定。至上訴人所稱林元培任
30 職永慶房屋公司期間曾留職停薪半年部分，觀諸系爭提
31 敘薪級原則，並未明定留職停薪之年資不予計算；且林

元培提出之離職證明並無留職停薪之記載，林元培於辦理提敘時亦未曾告知丁○○等2人，是尚難據此推認丁○○等2人有未依系爭提敘薪級原則之規定審核林元培辦理提敘薪級乙案，而有未盡善良管理人注意義務之情事。

②莊明軒（會計組）申請提敘時檢附會計師證書、98年專門職業及技術人員高等考試會計師考試合格查詢資料、社團法人中華民國內部稽核協會頒發國際內部稽核師中文證明書、升隆會計師事務所（下稱升隆事務所）離職證明、安永企業管理諮詢服務股份有限公司（下稱安永企管公司）離職證明書、勤業眾信聯合會計師事務所（下稱勤業眾信事務所）服務證明書、國立政治大學碩士學位證書、勞工保險局查詢資料（見原審勞訴卷第289頁至第298頁）。依前開資料所載，莊明軒自101年9月3日起至102年10月8日止，任職勤業眾信事務所，職稱為審計部副組長，年資計1年1個月5日；102年10月14日起至106年3月6日止，任職安永企管公司，職稱為主任，年資計3年4個月19日；106年3月14日起至108年3月29日止，任職升隆事務所，職稱為專案經師，年資計2年15日。經丙○○依莊明軒所提前揭資料，認符合系爭提敘薪級原則第2點、第3點規定之曾任年資，依系爭提敘薪級原則第2點、第3點及第4點初審提出，經高慧芬依上開原則複核，亦認符合系爭提敘薪級原則第2點、第3點及第4點規定，同意合併採計6年年資；並擬具簽呈，擬採計莊明軒曾任年資共計6年，本俸自7級提敘至13級，經丁○○等2人用印後，再經劉維琪用印決行（見原審勞訴卷第285頁至第286頁）。是莊明軒辦理提敘薪級乙案，並未違反系爭提敘薪級原則之規定，否則承辦單位高慧芬何以未發現錯誤而仍予同意，並擬具簽呈呈請劉維琪核示。是丁○○等2人並無違反忠誠履行勞務給付之義務乙節，洵堪認定。上訴人雖主張莊明軒原提敘6

01 級，其中有4級因原任職務之薪給低於擬任職務會計組
02 長之薪給80%以下，兩者兼職務等級不相當云云，惟系
03 爭提敘薪級原則係針對職務相當之審核，並無上訴人所
04 稱有薪資比例80%之限制，而上訴人秘書組審核職務等
05 級相當，係參酌曾任職單位之規模、工作內容、專業證
06 照等具體實際工作經驗內容為綜合判斷，是上訴人逕以
07 莊明軒曾任薪資低於擬任薪資80%以下，認其職務等級
08 不相當，而重審不得提敘其中4級薪級，尚屬無據。再
09 者，莊明軒任職勤業眾信事務所審計部副組長之曾任年
10 資，係經秘書組以莊明軒擬任職務「組長」乙職，與勤
11 業眾信事務所曾任「審計部副組長」乙職相較，認鑒於
12 勤業眾信事務所之規模及會計之專業度，聘用要求比上
13 訴人任用資格更嚴謹，上訴人對擁有會計師執照及會計
14 專業人才之需求，故人事單位於初核實衡酌判定，建議
15 採計曾任年資6年等因素綜合考量（見原審勞訴卷第288
16 頁），而依系爭提敘薪級原則審核認定與上訴人會計組
17 長職務相當，採計年資給予提敘，並於該年資表上用印
18 。

- 19 ③潘致伶（秘書組）申請提敘時檢附銘傳大學學士學位證
20 明書、國立臺北科技大學碩士學位證書、上成實業有限
21 公司員工離職證明（職稱：助理）、偉盟系統股份有限
22 公司（下稱偉盟公司）離職證明書（職稱：業務經理）
23 、台灣中瑞國際企業股份有限公司離職證明書（職稱：
24 總經理行政特助）、特力屋股份有限公司（下稱特力屋
25 公司）員工離職證明（職稱：專案經理）、常州埃凱倫
26 家具有限公司（下稱常州埃凱倫公司）工資給付證明書
27 （負責協助採購與營運管理業務）、探網科技股份有限
28 公司員工離職證明單（職稱：專案經理）、勞工保險局
29 被保險人投保資料（見原審勞訴卷第307頁至第323頁）
30 。經高慧芬依潘致伶所提前揭資料，認符合系爭提敘薪
31 級原則第2點、第3點規定之曾任年資為任職偉盟公司之

年資5年20日（90年3月12日至95年3月31日）、特力屋公司之年資2年4個月30日（99年8月2日至101年12月31日）、常州埃凱倫公司之年資4年5個月14日（102年3月18日至106年8月31日），依系爭提敘薪級原則第2點、第3點及第4點通過初核、複核，同意合併採計6年年資；並擬具簽呈，擬採計潘致伶曾任年資共計6年，本俸自7級提敘至13級，經丙○○用印及丁○○用印並代劉維琪決行，劉維琪事後並補簽名同意潘致伶辦理提敘薪級乙案（見原審勞訴卷第303頁至第306頁）。是潘致伶辦理提敘薪級乙案，並未違反系爭提敘薪級原則之規定，是丙○○於簽呈上用印，及丁○○於簽呈上用印並代劉維琪決行，並無違反忠誠履行勞務給付之義務乙節，洵堪認定。上訴人雖主張核定潘致伶曾任年資6年中，有2年年資是潘致伶以學士學位在偉盟公司任業務經理之年資，並非97年取得碩士學位後之年資，不符合系爭敘薪原則第3點第2款「曾任職務與擬任職務等級是否相當，應就其曾任職與擬任職務需具之學歷、資格條件及擬支給薪給認定之。」之規定，而認潘致伶於偉盟公司之曾任年資不應予提敘云云。惟系爭提敘薪級原則並無明定上訴人上開所稱之限制，且潘致伶所任上訴人之職務為秘書組辦事員，依工作規則第7條第1項第6款規定，擔任辦事員應具資格為專科學校以上畢業，或普通考試或相當普通考試及格，而潘致伶任職偉盟公司時之學歷係大學學士學位，已高於任職辦事員所需資格，並無學歷與職務等級不相當之情形。是上訴人逕以潘致伶於偉盟公司之曾任年資係於取得碩士學位之前，認渠職務等級不相當，而重審不得提敘其中2級薪級，洵屬無據。

④黃燮文申請改敘部分：

黃燮文自104年8月5日起於上訴人之秘書組擔任辦事員，依106年版工作規則第12條第1項第3款規定，以學士

學位第4級薪級起敘；另第4款規定，具碩士學位者，自第11級起敘。又同條第2項規定，於任職上訴人期間得較高學歷及相關國家考試及格證書者，得依第1項標準改敘（見原審調解卷第211頁）。嗣107年版工作規則第12條第3款修訂為具碩士學位者，自第7級起敘（見原審調解卷第307頁、第308頁）。本件黃嫩文於107年6月取得工業碩士學位之情，有國立臺灣師範大學碩士學位證書在卷可稽（見原審勞訴卷第282頁），則依兩造勞動契約成立時之106年版工作規則第12條第1項第4款及第2項規定，黃嫩文得申請依碩士學位，自第11級起敘；雖107年版工作規則第12條第3款修訂為具碩士學位者，自第7級起敘，惟此項勞動條件之變更，明顯不利於黃嫩文，上訴人並未舉證證明此一勞動條件之變更，事後有獲黃嫩文之同意。是黃嫩文申請改敘，自應依兩造勞動契約成立時所合意之106年版工作規則第12條第1項第4款及第2項規定辦理。則上訴人之承辦單位高慧芬就黃嫩文申請改敘案，於107年7月31日擬具簽呈，以黃嫩文於任職期間取得碩士學位，擬請依106年版工作規則第12條第1項第4款規定，改自第11級起敘，並無違誤。從而，丁○○等2人分別在該簽呈用印（見原審勞訴卷第277頁至第278頁），並無違反忠誠履行勞務給付之義務之情事。上訴人雖主張黃嫩文所取得之工業管理碩士學位，與其所擔任財務組辦事員職務工作性質及會務範疇，無直接關聯性，故不予改敘，回復至原薪級云云。惟106年版工作規則第12條第2項，僅規定職員在任職期間有取得較高學歷，即可申請改敘，並無上訴人所稱所取得之學歷須與其工作性質相關之改敘限制，是上訴人此部分主張，並無可採。

3. 綜上，林元培等4人之薪級提敘改敘之審核，確屬上訴人人事單位即秘書組之權責範圍，並符合上訴人106年、107年版工作規則及系爭提敘薪級原則之規定，且皆經劉維琪同意決

行辦理，故無溢領薪資而致上訴人受有損害之情事。是上訴人依民法第227條第1項、第2項規定，及不真正連帶法律關係，請求丁○○等2人賠償林元培等4人提敘不當溢領之薪資26萬3,522元，及法定遲延利息，為無理由。

(三)上訴人依民法第184條第1項前段、第185條第1項前段規定，請求丁○○等2人應連帶給付26萬3,522元本息，有無理由？再按因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責任。數人共同不法侵害他人之權利者，連帶負損害賠償責任。民法第184條第1項前段、第185條第1項前段定有明文。故民法第184條第1項前段侵權行為損害賠償以行為人主觀上有故意或過失，客觀上有對被害人實施不法侵害他人權利之行為，即行為人須具備歸責性、違法性，並不法行為與損害間有因果關係，始能成立，且主張侵權行為損害賠償請求權之人，對於侵權行為之成立要件應負舉證責任。就歸責事由而言，無論行為人因作為或不作為而生之侵權責任，均以行為人負有注意義務為前提。查，丁○○等2人就林元培等4人之薪級提敘改敘案，並無違反忠誠履行勞務給付之義務之情事等情，已如前述，且上訴人復未舉證證明丁○○等2人有何其他共同不法侵害上訴人權利之情事，是上訴人依民法第184條第1項前段、第185條第1項前段規定，請求丁○○等2人連帶賠償林元培等4人提敘不當溢領之薪資26萬3,522元，及法定遲延利息，亦為無理由。

(四)上訴人依民法第544條、第227條第1項、第2項、第179條規定，請求丁○○給付26萬3,016元本息，有無理由？

上訴人主張丁○○擔任執行長期間，對其個人薪資及採計曾任年資提敘敘薪有初步核擬之權，竟違背善良管理人之注意義務，錯誤提列其曾任年資提敘敘薪，致伊依丁○○核定而為給付，丁○○因而溢領薪資51萬3,016元，嗣經丁○○同意不予提敘及先自行退回25萬元外，丁○○仍受有給付薪資差額26萬3,016元之利益，並無法律上原因，爰依民法第544條、第227條第1項、第2項、第179條規定，請求丁○○給付

26萬3,016元本息云云。經查：

1.承上(一)所述，上訴人與丁○○間為僱傭關係，並非委任關係，則上訴人主張其與丁○○間為委任關係，丁○○擔任執行長期間，違背善良管理人之注意義務，錯誤提列其曾任年資提敘敘薪，致伊受有溢付薪資差額26萬3,016元之損害，而依民法第544條、第227條第1項、第2項規定，請求丁○○賠償26萬3,016元本息云云，洵屬無據。

2.復按107年版工作規則第12條規定：「本會職員薪級依下列標準起敘：一、專科學校畢業或普考及格者，自第3級起敘。二、具學士學位者，自第4級起敘。三、具碩士學位者，自第7級起敘。四、具博士學位者，自第16級起敘。五、執行長，自第21級起敘；副執行長，自第17級起敘。六、具軍公教或私人企業資歷者，得參酌其任職年資，依『新聘人員採記曾任年資提敘薪級原則』提敘薪級。任職本會期間取得較高學歷及相關國家考試及格證書者，得依前項標準改敘。已達職務最高級數者，不予晉級。」等語（見原審調解卷第309頁）。另系爭提敘薪級原則第2點、第3點、第4點分別規定：「依本會工作規則（按即106年版工作規則）第12條第1項第7款規定（107年版工作規則已修正為第6款，內容並未修訂），具以下資歷者，得參酌其任職年資提敘薪級：(一)曾擔任軍職、在國內公立機關（構）、公私立大專院校或經中央主管機關核准設立之財團法人機構擔任與擬任工作性質相近且職務等級相當之年資。(二)曾在國內外民營機構，擔任與擬任工作性質相近且職務等級相當之年資。」、「前點所稱『與擬任工作性質相近及程度相當』，由用人單位依下列要件認定之：(一)曾任職務性質與擬任職務性質相近，其工作經驗確為現職工作所需者。(二)曾任職務為專任，且與擬任職務等級相當。曾任職務與擬任職務等級是否相當，應就其曾任職與擬任職務需具之學歷、資格條件及擬支給薪給認定之。」、「年資採計原則如下：有第2點情形，且連續任職滿1年以上，得按年提敘1級；未滿1年之年資不予採計。不同機關

（構）、學校間之年資不得合併採計；惟考量職務性質或專業能力需求，經董事長核可者，不在此限。上述得提敘之年資在用人單位經費許可情形下，每滿1年最多提敘1級，得於本職最高薪範圍內酌予提敘薪級。退休後再任職者，退休年資不得採計提敘。」等語（見原審調解卷第91頁）。查，本件丁○○申請提敘，依秘書組通知檢附中央通訊社退職證明書（職稱：副社長，任職期間94年11月1日至79年6月30日）、彰化縣政府離職證明書（職稱：新聞處處長，任職期間97年9月30日至103年12月24日、財團法人九昱文教基金會（下稱九昱文教基金會）離職證明書（職稱：執行長，任職期間104年3月9日至107年2月28日）、勞工保險局被保險人投保資料〔其中87年10月20日至91年5月2日任職中央日報社股份有限公司（下稱中央日報社）〕（見原審勞訴卷第241頁至第245頁）；嗣依上訴人要求補提出臺灣時報社股份有限公司（下稱臺灣時報社）離職證明（82年4月1日至68年8月31日擔任總編輯，86年9月1日至87年6月16日擔任總經理）、正中書局股份有限公司（下稱正中書局）離職證明（職稱：總經理，任職期間92年4月1日至93年3月31日）、九昱建設股份有限公司（下稱九昱公司）離職證明（職稱：總經理，任職期間93年5月3日至94年6月1日）（見原審調解卷第381頁至第385頁）。經劉維琪認丁○○在臺灣時報社、中央日報社、中央通訊社、正中書局、九昱文教基金會之服務年資符合系爭提敘薪級原則第2點、第3點、第4點規定之曾任年資，依系爭提敘薪級原則第2點、第3點及第4點初核同意合併採計14年年資，經高慧芬依上開原則複核，亦認符合系爭提敘薪級原則第2點、第3點及第4點規定，同意合併採計14年年資；並擬具簽呈，以提敘薪級審核表經董事長簽核，同意採計丁○○曾任年資共計14年，本俸自原21級提敘至35級，經丁○○用印，再經劉維琪決行核准丁○○辦理提敘薪級乙案（見原審勞訴卷第237頁至第240頁）。顯見丁○○辦理提敘薪級乙案，係由劉維琪親自審核丁○○，並同意合併採

計14年年資，復經高慧芬複核同意，丁○○並未參與自身提敘之審核；且丁○○辦理提敘薪級乙案，並未違反系爭提敘薪級原則之規定，是丁○○依劉維琪核准同意之合併採計14年年資，在高慧芬擬具之簽呈用印，難認其有何違反忠誠履行勞務給付之義務之事情，亦無違背善良管理人之注意義務。再者，縱丁○○辦理提敘薪級乙案事後經教育部認為不當，惟該提敘決定並非丁○○所為，自無違反忠誠履行勞務給付之義務或違背善良管理人之注意義務之情事。從而，上訴人主張丁○○擔任執行長期間，對其個人薪資及採計曾任年資提敘敘薪有初步核擬之權，竟違背善良管理人之注意義務，錯誤提列其曾任年資提敘敘薪，致伊依丁○○核定而溢付薪資予丁○○云云，尚屬無據。是上訴人主張依民法第227條第1項、第2項規定，請求丁○○賠償薪資差額263,016元，及法定遲延利息，為無理由。

- 3.另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。又按主張不當得利請求權存在之當事人，對於不當得利請求權之成立，應負舉證責任，即應證明他方係無法律上之原因而受利益，致其受有損害。如受利益人係因給付而得利時，所謂無法律上之原因，係指給付欠缺給付之目的。故主張該項不當得利請求權存在之當事人，應舉證證明該給付欠缺給付之目的（最高法院103年度台上字第2198號民事判決意旨同此見解）。查，丁○○係依兩造間之僱傭關係，及上訴人核定合併年資後之薪級表，按級領取上訴人所發給之薪資，則丁○○受領薪資並非無法律上之原因。縱事後教育部認上訴人對丁○○之提敘有所不當，而對上訴人提出糾正，然上訴人既未依法撤銷丁○○辦理提敘薪級案所核准之合併年資，自難認丁○○所領取之薪資係屬不當得利。是上訴人主張依民法第179條規定，請求丁○○返還提敘不當溢領之薪資26萬3,016元，及法定遲延利息，亦為無理由。

01 4.上訴人另主張丁○○審核自身薪資部分提敘為自己代理，依
02 民法第106條、第71條規定，應屬無效，故丁○○應依民法
03 第179條規定，返還領薪資云云。然按代理人於代理權限內
04 ，以本人名義所為之意思表示，直接對本人發生效力。民法
05 第102條定有明文。次按代理行為須由代理人以本人名義為
06 之，其所為意思表示或所受意思表示，始直接對本人發生效
07 力，此觀民法第103條第1項、第2項之規定自明。若代理人
08 以自己名義與他人為法律行為，則該法律行為發生之效果，
09 應由代理人自行承擔（最高法院74年度台上字第605號民事
10 判決意旨同此見解）。查，丁○○辦理提敘薪級乙案，係由
11 劉維琪親自審核丁○○，並同意合併採計14年年資，復經高
12 慧芬複核同意，丁○○並未參與自身提敘之審核乙節，已如
13 前述，縱丁○○在高慧芬擬具之簽呈上用印，及蓋用劉維琪
14 授權丁○○代為處理上訴人事務，所交付之「董事長劉維琪
15 （甲）」印章，而核准丁○○提敘薪級案，並未違反劉維琪之
16 授權範圍，且直接對劉維琪發生效力，亦不影響本件職員提
17 敘、改敘為董事長有權核定辦理之地位。是上訴人前揭主張
18 ，委無可採。

19 5.上訴人另主張丁○○事後已同意不予提敘，並已先退還25萬
20 元，自應再退還先前溢領之其他薪資云云；惟此已為丁○○
21 所否認，並辯稱其當時僅係表示自108年8月起不辦理提敘，
22 並無溯及自任職日之意；先退還25萬元，僅是基於維持雙方
23 間和諧，待爭議結束後處理等語。經查，上訴人雖提出原證
24 13簽呈為證（見原審調解卷第339頁），惟該簽呈係秘書組
25 高慧芬所擬辦，並非丁○○所製作，且高慧芬所擬簽呈內容
26 ，明顯與上訴人所提出致教育部之108年11月4日儲金秘字第
27 1080003746號函說明第二項之(一)所載：「曾任年資採計提敘
28 年資案：執行長已表明『自108年8月起』不辦理提敘……惟
29 就溯及既往之適法性仍持保留態度……」等語（見原審勞訴
30 卷第361頁），高慧芬另於108年12月15日所擬簽呈說明二所
31 載：「本會前於108年11月4日以儲金秘字第1080003746號函

01 復教育部監理會，就曾任年資採計提敘年資案，執行長已表
02 明『自108年8月起』不辦理提敘，且於日前將已領之提敘薪
03 資之部分款項新臺幣25萬元匯入本會帳戶……惟就溯及既往
04 追繳已領之提敘薪資，其適法性仍持保留態度……本會係主
05 張不予回溯並重行研商提敘改敘。」等語，擬辦則載：「執
06 行長所匯入新臺幣25萬元款項，因本會將重行研議提敘改敘
07 ，擬由本會先行入帳，俟曾任年資採計提敘年資案處理完竣
08 確立相關事項後，再行續處。」等語（見原審調解卷第213
09 頁）不符。是上訴人執高慧芬前揭原證13簽呈主張丁○○事
10 後已經同意溯及不予提敘為由，請求丁○○退還薪資26萬3,
11 016元云云，亦屬無據。

12 (五)上訴人依民法第544條、第227條第1項、第2項、第179條規
13 定，及不真正連帶法律關係，請求丁○○、丙○○應分別給
14 付17萬8,902元本息，有無理由？

15 1.承上(一)所述，上訴人與丁○○間既為僱傭關係，而非委任關
16 係，則上訴人主張其與丁○○間為委任關係，丁○○未正確
17 審核丙○○曾任年資提敘敘薪，違反應盡之善良管理人注意
18 義務，使伊溢付薪資予丙○○，受有差額17萬8,902元之損
19 害，丁○○具可歸責事由，應依民法第544條、第227條第1
20 項、第2項規定，及不真正連帶法律關係，賠償17萬8,902元
21 云云，即屬無據。

22 2.丙○○（副執行長）申請提敘時檢附中信證券股份有限公司
23 （現為凱基證券股份有限公司，下稱中信證券）離職證明（
24 職稱：業務襄理，任職期間96年8月1日至97年8月1日）、中
25 央銀行職員離職證明書（職稱：公務人員四等專員，任職期
26 間99年1月25日至103年12月28日）、勞動部職員離職證明書
27 （職稱：公務人員六等科員，任職期間103年12月29日至104
28 年12月14日）、教育部離職證明書（職稱：公務人員六等專
29 員，任職期間104年12月14日至107年1月14日）、公教人員
30 保險被保險人年資記錄表（見原審勞訴卷第254頁至第259頁
31 ）。經丁○○依丙○○所提前揭資料，認丙○○在中信證券

01 、中央銀行、勞動部及教育部之服務年資符合系爭提敘薪級
02 原則第2點、第3點規定之曾任年資而初核同意採計曾任年資
03 8年，經高慧芬依上開原則複核，亦認符合系爭提敘薪級原
04 則第2點、第3點規定，同意合併採計8年年資，並經劉維琪
05 簽核；嗣高慧芬擬具簽呈，以提敘薪級審核表經董事長簽核
06 ，同意採計丙○○曾任年資共計8年，自107年3月21日起，
07 本俸自原17級提至25級，經丁○○等2人用印後，再經劉維
08 琪用印決行（見原審勞訴卷第249頁至第253頁）。是丙○○
09 辦理提敘薪級乙案，並未違反系爭提敘薪級原則之規定，否
10 則承辦單位高慧芬何以未發現錯誤而仍予同意，經劉維琪簽
11 核同意後，高慧芬即擬具簽呈呈請劉維琪核示。是丁○○等
12 2人並無違反忠誠履行勞務給付之義務之情事。是上訴人依
13 民法第227條第1項、第2項，及不真正連帶法律關係，請求
14 丁○○應給付17萬8,902元本息，即不應准許。

15 3.又丙○○係依兩造間之僱傭關係，及上訴人核定合併年資後
16 之薪級表，按級領取上訴人所發給之薪資，則丙○○受領薪
17 資並非無法律上之原因。縱事後教育部認上訴人對丙○○之
18 提敘有所不當，而對上訴人提出糾正，然上訴人既未依法撤
19 銷丙○○辦理提敘薪級案所核准之合併年資，自難認丙○○
20 所領取之薪資係屬不當得利。是上訴人主張依民法第179條
21 規定，及不真正連帶法律關係，請求丙○○應給付17萬8,90
22 2元本息，亦不應准許。

23 七、綜上所述，上訴人依民法第544條、民法第227條第1項、第2
24 項、第184條第1項前段、第185條第1項前段、第179條等規
25 定，及不真正連帶法律關係，請求：(一)丁○○、丙○○應分
26 別給付上訴人26萬3,522元，及自支付命令送達翌日起至清
27 償日止，按週年利率5%計算之利息，如其中一人已履行給
28 付，在其給付範圍內，另一人免給付之義務；或丁○○等2
29 人應連帶給付上訴人26萬3,522元，及自支付命令送達翌日
30 起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；(二)丁○○應給
31 付上訴人26萬3,016元，及自109年9月9日起至清償日止，按

週年利率5%計算之利息；(三)丁○○、丙○○應分別給付上訴人17萬8,902元，及丁○○自支付命令送達翌日起、丙○○自108年12月1日起，均至清償日止，按週年利率5%計算之利息，如其中一人已履行給付，在其給付範圍內，另一人免給付之義務，非屬正當，不應准許。從而，原審為上訴人敗訴之判決，並駁回其假執行之聲請，核無不合。上訴論旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回其上訴。

八、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。

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

中 華 民 國 111 年 9 月 20 日
勞 動 法 庭

審判長法官 何君豪
法官 張文毓
法官 高明德

附表：

上訴人原審訴之聲明	請求權基礎
(1)先位聲明： 丁○○及丙○○應分別給付上訴人新臺幣（下同）26萬3,522元，及自支付命令送達被上訴人翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。如其中一被上訴人已履行給付，在其給付範圍內，其他被上訴人免給付之義務。 (2)備位聲明： 丁○○及丙○○應連帶給付上訴人26萬3,522元，及自支付命令送達被上訴人翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。	(1)先位聲明： ①丁○○部分： 民法第544條、第227條第1項、第2項及不真正連帶法律關係。 ②丙○○部分： 民法第227條第1項、第2項及不真正連帶法律關係。 (2)備位聲明： 民法第184條第1項前段、第185條第1項前段。
2.丁○○應給付上訴人26萬3,016元，及自民國109年9月9日起至清償日為止，按年息5%計算之利息。	民法第544條、第227條第1項、第2項、第179條。

(續上頁)

01

	3. 丁○○及丙○○應分別給付上訴人17萬8,902元，其中丁○○自支付命令送達丁○○之翌日起，丙○○自108年12月1日起，均至清償日為止，按年息5%計算之利息。如其中一被上訴人已履行給付，在其給付範圍內，其他被上訴人免給付之義務。	(1)丁○○部分： 民法第544條、第227條第1項、第2項及不真正連帶法律關係。 (2)丙○○部分： 民法第179條及不真正連帶法律關係。
--	--	---

02

正本係照原本作成。

03

不得上訴。

04

中 華 民 國 111 年 9 月 20 日

05

書記官 郭彥琪