

臺灣高等法院民事判決

111年度勞上字第51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 李宏澤律師

林柏杉

被上訴人 柳信泰

訴訟代理人 劉冠廷律師

陳宣劭律師

上列當事人間請求確認僱傭關係等事件，上訴人對於中華民國111年3月10日臺灣臺北地方法院110年度勞訴字第110號第一審判決提起上訴，被上訴人並為起訴聲明之減縮及訴之追加，本院於112年6月6日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴駁回。

上訴人應自民國一百零九年十月十七日起至被上訴人復職日前一日止，按月提繳新臺幣肆仟參佰陸拾捌元至被上訴人於勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。

本判決主文第二項所命給付已到期部分得假執行。但如上訴人就所命給付已到期部分，各以每期金額全額為被上訴人預供擔保，各得免為假執行。

原判決主文第一項應減縮為：確認兩造間僱傭關係自民國一百零九年十月十七日起迄今仍存在。

原判決主文第二項應減縮為：上訴人應自民國一百零九年十月十七日起至被上訴人復職前一日止，按月於翌月一日給付被上訴人新臺幣柒萬貳仟伍佰陸拾柒元，及自各期應給付日之次日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

原判決主文第三項應減縮為：上訴人應自民國一百零九年十月十七日起至被上訴人復職前一日止，按年於翌年春節前十日給付被

上訴人新臺幣壹拾萬捌仟捌佰伍拾壹元，及自各期應給付日之次日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

原判決主文第四項應減縮為：上訴人應自民國一百零九年十月十七日起至被上訴人復職前一日止，按年於每年十一月一日給付被上訴人新臺幣壹仟元，及自各期應給付日之次日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

第二審（除減縮部分外，但含追加之訴部分）訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

按在第二審為訴之變更或追加，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款、第3款定有明文。查被上訴人於原審起訴主張其自民國100年10月4日起受僱於上訴人，在職期間無違反勞動契約或工作規則情事，上訴人於109年10月16日依勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第4款規定終止勞動契約不合法，兩造間僱傭關係仍存在，爰請求：(一)確認兩造間僱傭關係繼續存在。(二)上訴人應給付被上訴人自109年10月16日起至准許被上訴人復職日止，按月於翌月1日給付被上訴人新臺幣（下同）7萬2,567元薪資，及自各期應給付日之次日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(三)上訴人應給付被上訴人自109年10月16日起至准許被上訴人復職日止，按年於每年春節前10日給付被上訴人10萬8,851元，及自各期應給付日之次日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(四)上訴人應給付被上訴人自109年10月16日起至准許被上訴人復職日止，按年於每年春節前10日給付被上訴人7萬2,567元，及自各期應給付日之次日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(五)上訴人應給付被上訴人自109年10月16日起至准許被上訴人復職日止，按年於每年11月1日給付被上訴人1,000元，及自各期應給付日之次日起至清償日止，按週年利率5%

01 計算之利息。(六)第2至5項請求，願供擔保請准宣告假執行。
02 原審就上開聲明(一)至(三)、(五)部分請求為被上訴人勝訴之判
03 決，駁回上開聲明(四)部分請求，上訴人不服提起上訴（原審
04 判決被上訴人敗訴部分，未據被上訴人聲明不服，已經確
05 定，非本院審理範圍）。嗣於本院審理時，被上訴人就原審
06 判決其勝訴部分，減縮起訴聲明為：(一)確認兩造間僱傭關係
07 自109年10月17日起迄今仍存在。(二)上訴人應自109年10月17
08 日起至被上訴人復職前一日止，按月於次月1日給付被上訴
09 人7萬2,567元，及自各期應給付日之次日起至清償日止按週
10 年利率5%計算之利息。(三)上訴人應自109年10月17日起至被
11 上訴人復職前一日止，按年於翌年春節前10日給付被上訴人
12 10萬8,851元，及自各期應給付日之次日起至清償日止按週
13 年利率5%計算之利息。(四)上訴人應自109年10月17日起至被
14 上訴人復職前一日止，按年於每年11月1日給付被上訴人1,0
15 00元，及自各期應給付日之次日起至清償日止按週年利率5%
16 計算之利息（見本院卷一第238至239頁），核屬減縮應受判
17 決事項之聲明，應予准許（減縮部分亦非本院審理範圍）。
18 又被上訴人於本院審理時，追加依勞工退休金條例（下稱勞
19 退條例）第6條第1項、第14條第1項、第4項及第31條第1項
20 規定，聲明請求上訴人應自109年10月17日起至被上訴人復
21 職日前一日止，按月提繳4,368元至勞動部勞工保險局（下
22 稱勞保局）設立之被上訴人退休金個人專戶（下稱系爭勞退
23 專戶）（見本院卷二第147頁、卷三第316頁），核被上訴人
24 所為追加之訴與原訴均係本於兩造間勞動契約性質爭議之同
25 一基礎事實，亦應予准許。

26 貳、實體方面：

27 一、被上訴人主張：伊自100年10月4日起任職於上訴人，先後擔
28 任業務組長、稽核人員，自101年7月2日起擔任稽核組組
29 長，且自108年10月4日起兼任代理業務組組長至109年3月17
30 日止，自109年3月18日起調任業務組組長，兩造約定每月薪
31 資7萬2,567元，每年有1.5個月年終獎金10萬8,851元及生日

01 禮金1,000元（下稱系爭勞動契約），嗣學校法人及其所屬
02 私立學校教職員退休撫卹離職資遣儲金監理會（下稱監理
03 會）於108年6、7月間執行上訴人108年度定期稽核作業（下
04 稱系爭外部稽核）後，教育部於109年6月10日以上訴人辦理
05 私校退撫儲金108年度定期稽核報告所列「未確依工作規則
06 及新聘人員採計曾任年資提敘薪級原則辦理」缺失事項案，
07 核有辦理業務不遵循法令，洵有重大違失，提出糾正案（下
08 稱系爭糾正案），被上訴人逕將系爭糾正案之疏失歸咎於
09 伊，上訴人之人事評議委員會（下稱人評會）竟於109年10
10 月15日以「伊就提敘薪級案與上訴人提敘薪級原則未合之
11 處，有未向董事會或監察人提出稽核之缺失」及「伊身為稽
12 核組組長卻兼任代理業務組長，有違稽核獨立性，並領受兼
13 任之加給」為由，決議依上訴人獎懲標準第6條(四)、(五)、第7
14 條、工作規則第37條第1項第5款規定，對伊作成記2大過懲
15 戒處分，並以伊違反上開懲戒標準之規定且情節重大，依勞
16 基法第12條第1項第4款規定終止系爭勞動契約，並於同年月
17 16日發函通知，然伊進行內部稽核係以抽查方式為之，無故
18 意避而不查情事，且正、副執行長之敘薪非伊稽核範圍，伊
19 於系爭外部稽核後，針對缺失改善情形，均持續追蹤以簽呈
20 告知各權責單位應依教育部指示辦理，並提報改善進度於上
21 訴人董事會，況且提敘薪級案業經法院判決無違反提敘規定
22 情事，並無上訴人指述違反稽核制度事實，另伊兼任代理業
23 務組長職務係依上訴人執行長及董事長命令，伊曾於內部簽
24 呈拒絕兼任，係上訴人執意為之，自不得以伊兼任業務組組
25 長並領取兼任加給，而謂伊違反工作規則。且縱認伊有違反
26 工作規則情事，伊僅負責內部稽核工作，非提敘薪級案之實
27 際承辦人員，上訴人對伊為記大過2次並為解僱處分，實有
28 違相當性原則，人評會部分委員因敘薪案遭糾正有擬任職務
29 等級不相當情形，與伊有利益衝突卻未迴避，人評會所為決
30 議顯有程序瑕疵。退步言，上訴人於109年6月10日遭到教育
31 部糾正時，應已知悉上訴人所主張伊違反工作規則情事，卻

01 遲至109年10月16日始終止系爭勞動契約，已逾勞基法第12
02 條第2項規定30日除斥期間，上訴人所為終止不合法，系爭
03 勞動契約關係仍存在，爰依系爭勞動契約關係，請求確認兩
04 造間僱傭關係自109年10月17日起迄今仍存在，上訴人應自1
05 09年10月17日起至復職前一日止，按月給付薪資7萬2,567元
06 本息，及按年給付年終獎金10萬8,851元及生日禮金1,000元
07 本息，另依勞退條例第6條第1項、第14條第1項、第4項及第
08 31條第1項規定，請求上訴人應自109年10月17日起至復職前
09 一日止，按月提繳4,368元至系爭勞退專戶等語。

10 二、上訴人則以：伊為國內唯一非公務體系之退撫儲金管理機
11 構，首重會務人員之廉潔誠信之基本要求，且伊為管理退撫
12 儲金，設有內部稽核制度，用以興利除弊，內部稽核為重要
13 及時防弊制度。緣監理會委託廣信益群聯合會計師事務所
14 （下稱廣信益群事務所）於108年6、7月執行系爭外部稽核
15 作業，發現伊有「未確依工作規則及新聘人員採計曾任年資
16 提敘薪級原則辦理」之缺失事項，而被上訴人斯時任職稽核
17 組組長，於系爭外部稽核作業前，已知悉提敘不當情事，竟
18 未依規定向董事長、董事會及各監察人報告，亦未進行內部
19 稽核，顯有疏失，嚴重怠忽職守，且於系爭外部稽核作業提
20 出不當提敘之人事管理重大缺失後，被上訴人未依規定報告
21 董事長、董事會及各監察人，亦未依規定執行追蹤查核，致
22 內部稽核之即時防弊功能盡失，最終導致教育部對伊提出系
23 爭糾正案，致伊會譽遭受損害，被上訴人行為顯有疏失，且
24 損害會譽，亦有辦事不力、怠忽職守，情節重大等具體事
25 實，伊之人評會依獎懲標準第7條規定，對被上訴人核予記
26 大過2次懲處，復依工作規則第37條第1項第5款及勞基法第1
27 2條第1項第4款規定，終止系爭勞動契約，該終止勞動契約
28 事由未包括被上訴人兼任代理業務組長事實，人評會委員無
29 利害衝突應迴避情事，所為懲處及終止系爭勞動契約依法有
30 據且無違相當性原則，另伊係接獲教育部糾正案後，經進行
31 調查、確認事實及責任歸屬，嗣監察人於109年9月18日約談

01 被上訴人後，始發現並確認被上訴人有上開違反工作規則事
02 實，伊於109年10月16日終止系爭勞動契約，未逾30日除斥
03 期間等語，資為抗辯。

04 三、除確定及減縮部分外，原審為被上訴人全部勝訴判決，上訴
05 人不服，提起上訴，上訴人上訴聲明：(一)原判決不利於上訴
06 人部分廢棄。(二)上開廢棄部分，被上訴人在第一審之訴及假
07 執行之聲請均駁回。被上訴人於本院答辯聲明：上訴駁回。
08 被上訴人追加起訴聲明：上訴人應自109年10月17日起至被
09 上訴人復職前一日止，按月提繳4,368元至系爭勞退專戶。
10 上訴人於本院答辯聲明：追加之訴駁回。

11 四、兩造不爭執事項：（見本院卷一第236至238頁、卷三第68至
12 70頁）

13 (一)被上訴人自100年10月4日起任職於上訴人，先後擔任業務組
14 長、稽核人員，並自101年7月2日起擔任稽核組組長，期間
15 同時兼任代理業務組組長(108年10月4日起至109年3月17日)
16 ，有上訴人所發人事命令及員工服務證明書可參。

17 (二)上訴人辦理監理會系爭外部稽核報告所列「未確依工作規則
18 及新聘人員採計曾任年資提敘薪級原則辦理」缺失事項案，
19 核有辦理業務不遵循法令，洵有重大違失，經教育部於109
20 年6月10日以臺教儲監字第0000000000號函（下稱第0000000
21 000號函）糾正，有上開函文可稽。

22 (三)監理會委託廣信益群事務所於108年6月3日至同年7月2日間
23 進行系爭外部稽核查核，嗣教育部及監理會曾先後於下述時
24 間發函或召開會議，有上訴人提出之相關會議紀錄及函文可
25 參：

26 (1)教育部108年7月10日臺教儲監字第1080101553號函，要求依
27 108年7月外部稽核於系爭外部稽核作業缺失及建議事項處
28 理，釐清、檢討人事提敘及學歷改敘，查處違失人員責任。

29 (2)教育部108年7月26日臺教儲監字第1080109610號函，令上訴
30 人補正及回復原薪級，並追繳溢領薪資等。

31 (3)監理會於108年8月20日第41次委員暨顧問聯席會會議（下稱

第41次會議)決議，令上訴人針對缺失事項應確實於期限內完成改善。

(4)教育部108年8月21日臺教儲監字第1080122441號函，令上訴人依監理會第41次會議決議辦理，並於108年9月2日前函復所有提敘案清查結果及相關資料，同年10月1日前將追繳溢領薪資及追究相關人員違失責任辦理情形報部。

(5)教育部108年9月5日臺教儲監字第1080130500號函，以上訴人仍未確依監理會第41次會議決定辦理，令上訴人於108年9月12日前完成改善並提報到部。

(6)教育部108年10月8日臺教儲監字第1080148502號函，令上訴人速依監理會第41次會議決定辦理，儘速提報追繳溢領薪資與追究相關人員違失責任之辦理情形。

(7)教育部108年11月14日臺教儲監字第1080147797號函表示資訊組長提敘案應依第41次會議決定，不得提敘。

(8)監理會108年11月28日第42次委員暨顧問聯席會會議(下稱第42次會議)決議，請上訴人針對逾期未完成改善事項積極辦理，監理會應持續追蹤改善。

(9)教育部108年12月17日臺教儲監字第1080184452號函，令上訴人依第42次會議決議辦理，上訴人如該函第3點所示情形，除不得生效、支給外，將追回其溢發金額並議處核辦人員。

(10)教育部108年12月24日臺教儲監字第1080185238號函，第41次會議決議，上訴人應辦理追繳溢領薪資、追究相關人員核薪違失責任，惟逾4個月後，仍無任何具體結果，上訴人一再拖延，漠視前開會議決定，請儘速妥處，於108年12月31日前將辦理情形提報到部。

(11)教育部109年3月13日臺教儲監字第1090036944號函，令上訴人追回溢發金額並議處核辦人員。

(12)教育部於109年6月10日以第0000000000號函就不當提敘及稽核組未依規定執行稽核業務而提出系爭糾正案。

(四)上訴人之人評會於109年10月15日作成「柳信泰(被上訴

人)記大過兩次處分，並終止其與本會間之勞動契約關係」之評議決定，並於同年月16日以儲金秘字第0000000000號函(下稱第0000000000號函)通知被上訴人，有人評會109年度第4號評議決定書(下稱第4號決定書)及第0000000000號函可稽。

(五)被上訴人任職上訴人期間，每月薪資為7萬2,567元。

五、被上訴人主張其自100年10月4日起受僱於上訴人，並無違反勞動契約或工作規則，情節重大情事，人評會於109年10月15日依上訴人懲戒標準第6條(四)、(五)、第7條、工作規則第37條第1項第5款規定，決議對其作成記2大過懲戒處分，並依勞基法第12條第1項第4款規定於同年月16日終止系爭勞動契約不合法，爰依系爭勞動契約關係及勞退條例第6條第1項、第14條第1項、第4項及第31條第1項規定，請求確認兩造間僱傭關係自109年10月17日起迄今仍存在，上訴人應自109年10月17日起至其復職前一日止，按月給付薪資7萬2,567元本息，及按年給付年終獎金10萬8,851元及生日禮金1,000元本息，並按月提繳4,368元至系爭勞退專戶等情，為上訴人所否認，並以前詞置辯，本件爭點應為：(一)上訴人以被上訴人違反工作規則且情節重大，符合工作規則第37條第1項第5款前段所定事由，並依勞基法第12條第1項第4款規定，終止系爭勞動契約，是否合法?有無逾勞基法第12條第2項規定30日除斥期間?(二)被上訴人主張上訴人違法解僱，依系爭勞動契約，請求確認兩造間僱傭關係迄今仍存在，上訴人應給付自109年10月17日起至復職前一日止之每月薪資、年終獎金、生日禮金本息，有無理由?(三)被上訴人依勞退條例第6條第1項、第14條第1項、第4項及第31條第1項之規定，請求上訴人應自109年10月17日起至復職前一日止，按月提繳4,368元至系爭勞退專戶，有無理由?

(一)上訴人以被上訴人違反工作規則且情節重大，符合工作規則第37條第1項第5款前段所定事由，並依勞基法第12條第1項第4款規定，終止系爭勞動契約，是否合法?有無逾勞基法第

12條第2項規定30日除斥期間？

- (1)查上訴人人評會係以被上訴人辦理稽核業務，有「於108年6月廣信益群聯合會計師事務所執行本會108年度定期稽核作業前，已明知本會辦理107年人事提（改）敘案，有未確依本會『工作規則』及『新聘人員採計曾任年資提敘薪級原則』之情事發生，卻未於執行內部稽核工作中，查核黃前執行長及李前副執行長之提敘案，顯有疏失」、「已明知管理階層有重大違規情事、或員工不當情事，或內部控制有缺失事項，不僅未於108年7月以前之稽核報告中揭露，且未曾向董事會或董事長報告，該當於辦事不力，怠忽職守，情節重大，有具體事實者」，依據上訴人獎懲標準六（四）規定「行為疏失，足以損害會譽，記大過」、六（五）規定「辦事不力、怠忽職守，情節重大，有具體事實者，記大過」，核予記大過處分，並以被上訴人有「知道本會管理階層核決之提改敘案件有諸多缺失及疑慮，未遵守本會組織及管理辦法第10條第3項規定及『內部稽核制度』各項稽核作業規定，堅守稽核獨立精神，認真查核提（改）敘之缺失及管理階層未適時處理究責之缺失，其怠忽職守，情節重大」、「且若被付評議人秉持超然獨立精神，以客觀公正立場，確實執行其職務，協助董事長、董事會及監察人掌握儲金會管理階層處理提（改）敘按之實際情形，不僅事前得以防患，嗣後亦得有效改善，避免糾正案之發生」、「其怠忽職守，使稽核組對問題之及時控制及補救之功能喪失，對本會因為糾正案造成之會譽損失，具有因果關係，影響甚鉅」、「且事後未見反省與檢討，託辭無法與劉前董事長連繫上，或辯稱本案因涉及高層，很難處理，稽核無法再進行下去，均屬推諉卸責之詞」，衡量其怠忽職守之影響程度至鉅，依獎懲標準七規定，核予記大過二次懲戒，復以工作規則第37條第1項第5款前段規定，累計記2大過且符合法定終止事由者，得依法終止契約，依勞基法第12條第1項第4款規定，決議終止系爭勞動契約之情，有第4號決定書「二、懲戒的理由及

懲戒效果的選擇」(四)、(五)、(六)所載內容可據
(見本院卷一第190、191頁)，且檢視第4號決定書「二、
懲戒的理由及懲戒效果的選擇」(二)亦載有「被付評議人
擔任稽核組組長期間，知道本會前執行長及副執行長於107
年3月採計自己之年資及嗣後審核其他職員之提敘薪級案件
中，有未依本會『新聘人員採計曾任年資提敘薪級原則』之
情事發生，卻未於107年和108年上半年之稽核報告中提出糾
正或建議，也未曾向董事長、董事會或監察人報告」、「10
8年6月廣信益群聯合會計師事務所於執行本會108年度定期
稽核作業後，被付評議人亦僅於董事會之稽核組報告事項
中，提出例行性之內部稽核報告及歷次內部稽核查核缺失事
項追蹤改善情形，對於管理階層未處理監理會第41、42次委
員暨顧問聯席會議要求追討溢領薪資及追究相關人員違失責
任之決議，未做詳細的分析評核，亦未向董事長、董事會或
監察人為詳盡之報告，未盡內部稽核人員應隨時觀察各項作
業情況反應給各管理階層，使可能發生的問題能及時控制或
獲得補救，其應維護各單位作業能正常而有效之義務」內容
(見本院卷一第78頁)，核與(四)、(五)、(六)所載
內容相呼應，足認上訴人係以被上訴人於廣信益群事務所10
8年6、7月執行系爭外部稽核作業前，明知上訴人辦理107年
人事提(改)敘案有未依工作規則及新聘人員採計曾任年資
提敘薪級原則(下稱提敘薪級原則)之情事，卻未查核執行
長黃東烈、副執行長李承錫之提敘案，顯有疏失，且明知管
理高層有上述違規情事，未於108年7月以前之稽核報告中揭
露及向董事長、董事會報告，辦事不力、怠忽職守，情節重
大，有具體事實，有獎懲標準六(四)、(五)之情事，且
未依上訴人組織及管理辦法第10條第3項規定及「內部稽
核制度」各項稽核作業規定，認真查核提(改)敘按之缺失
及管理階層未適時處理究責之缺失，怠忽職守，情節重大，
且若被上訴人確實執行其職務，協助董事長、董事會、監察
人掌握管理階層處理提(改)敘案，不僅事前得以防患，事

後亦得有效改善，避免糾正案之發生，被上訴人怠忽職守，使稽核組對問題之及時控制及補救之功能喪失，對上訴人因為糾正案造成之會譽損失，有因果關係，影響甚鉅，其怠忽職守之影響程度甚鉅，依獎懲標準七規定核予記2大過懲戒，並以工作規則第37條第1項第5款前段規定平時考核1次記2大過且符合法定終止事由者，得依法終止契約規定，依勞基法第12條第1項第4款規定終止系爭勞動契約。至於被上訴人於108年10月4日至109年3月17日期間兼任代理業務組組長且兼領專業津貼及職務加給部分，則非上訴人所主張被上訴人有違反勞動契約或工作規則，情節重大之終止系爭勞動契約事由之範圍，可資確認。上訴人雖曾於原審110年5月10日言詞辯論期日陳述終止系爭勞動契約事由包括被上訴人自108年10月起溢領稽核、業務專業加給，應辭任業務組長或稽核組長秉持稽核組長超然獨立地位等語（見原審卷一第24頁），嗣於同年8月26日、111年2月14日言詞辯論期日更正陳述為知悉提敘不當事件，未即時向董事會及監察人報告，記一大過，在108年7月外部稽核查詢後，教育部要求改善，被上訴人身為稽核組長，依內部稽核制度應該追蹤至改善處理完畢，詎一直到109年6月都還未處理，教育部對上訴人提出糾正案，造成外界對上訴人機關有所誤解，會譽受損，再記一大過等語（見原審卷一第259、260頁、原審卷二第577頁），上訴人所更正後陳述之終止勞動契約事由，核與第4號決定書所載內容相符，自應以上訴人更正後陳述為據，以為認定上訴人終止系爭勞動契約事由是否有據之判斷基礎。

(2)按財團法人中華民國私立學校教職員及退休撫卹離職資遣儲金管理委員會組織及管理辦法（下稱儲金委員會組織及管理辦法）第10條規定，上訴人設稽核組，置專任組長1名，辦事員若干人，稽核組直屬董事會，以超然獨立之精神，執行稽核業務，並應定期向董事會及監察人報告。董事會或監察人於必要時，得隨時命稽核人員報告之；其有重大內部控制缺失之情事時，稽核人員並應即時向董事會報告之（見原審

卷一第39頁）。又依財團法人中華民國私立學校教職員及退休撫卹離職資遣儲金管理委員會「內部稽核制度」（下稱「內部稽核制度」），則分別規範內部稽核之目的、稽核事務之範圍、內部稽核之組織體系、內部稽核組之職能、稽核人員適格資格、稽核人員之職責、內部稽核人員應注意之事項、內部稽核工作之執行、內部稽核實施之方式、定期內部稽核實施程序、專案性稽核實施程序、內部稽核之技術、稽核工作底稿、稽核報告、獎勵懲處等內容（見原審卷一第61至67頁），其中規定內部稽核工作之目的，在調查及評估內部控制制度之缺失並衡量營運之效率，適時提供改進建議，以確保內部控制制度得以持續有效地實施，並協助管理階層確實履行其責任；稽核組隸屬於董事會，負責執行稽核業務；稽核組長應定期向董事會及監察人報告稽核業務事項；稽核人員之職責應隨時觀察各項作業情況及反應給各管理階層，使可能發生的問題能及時控制或得補救，其應維護各單位作業能正常而有效；內部稽核人員從事工作時，如發現員工有不當情事，除與其直屬長官連繫外，並應立即向稽核組長及董事長報告；內部稽核實施之方式分為定期性稽核（計畫性稽核，由稽核人員依年度稽核計畫所擬訂之時間及稽核項目實施稽核）、專案稽核（1. 依董事會、監察人或主管機關之指示而辦理之稽查案件。2. 稽核人員針對重大異常事件或某特定事項執行調查工作）；定期內部稽核實施程序，應於評估作業週期及風險後，擬定包括稽核目的、稽核項目、稽核對象、實施期程、稽核方法、作業程序、稽核重點及稽核結果等，依照所排訂之稽核項目，訂定作業程序及稽核重點，稽核時並得依情況適時調整；稽核人員就其稽核結果製作稽核報告，稽核人員就其稽核結果用具體化資料予以描述，將全部業務狀況或重要事項正確報告各有關單位，對具有迫切或強制性的各項問題，應作詳盡的分析評核，使有關主管單位能獲得更深刻印象，據以採取適當的行動，稽核報告應通知受查單位，與受查單位溝通缺失情形後，請受查單

01 位提出改善對策，稽核報告應經稽核組長覆核並陳報董事會
02 會議後，將副本交付各監察人查閱，且於1個月內提交教育部；
03 稽核人員依受查單位所提出之預定完成改善期限進行追蹤
04 查核，稽核人員依據稽核報告撰寫「內部稽核查核缺失事項
05 追蹤報告」，受查單位之改善事項未於改善期限內完成或
06 未執行改善者，稽核人員應於「內部稽核查核缺失事項追蹤
07 報告」中明確記載，並通知受查單位，「內部稽核查核缺失
08 事項追蹤報告」應經稽核組長覆核並陳報董事會會議後，將
09 副本交付各監察人查閱，且應併同稽核報告於1個月內提交
10 教育部，改善事項未於改善期限完成或未執行改善追蹤事項
11 者，應依相關獎勵懲處辦法處理，並列入下次稽核重點（見
12 原審卷一第61至67頁）。又為確保上訴人內部稽核制度之遂
13 行，上訴人訂立財團法人中華民國私立學校教職員及退休撫
14 卹離職資遣儲金管理委員會內部稽核制度實施細則（見原審
15 卷一第69頁），規定內部稽核目的、適用範圍、內部稽核作
16 業查核意見處理原則、稽核追蹤及外部稽核作業之規範。由
17 上述相關規範可知，稽核組隸屬於董事會，負責執行稽核業
18 務，稽核組長應定期向董事會及監察人報告稽核業務事項，
19 內部稽核人員從事工作時，如發現員工有不當情事，除與其
20 直屬長官連繫外，並應立即向稽核組長及董事長報告，且實
21 施定期稽核前，應先行評估並擬定稽核重點，稽核後應製作
22 稽核報告，就異常事項應預定改善期限進行追蹤。另財團法
23 人中華民國私立學校教職員及退休撫卹離職資遣儲金管理委
24 員會辦事細則（下稱辦事細則）第7條亦規定稽核組辦理下
25 列事項：1、擬訂年度稽核計畫。2、進行定期或不定期之內
26 部稽核作業。3、執行一般性稽核及專案性稽核作業。4、本
27 會委外廠商受託業務之稽核作業。5、退撫儲金及原私校退
28 撫基金，運用效益之稽核。6、其他有關本會各項業務之稽
29 核。7、其他交辦事項（見原審卷二第375頁）。上述法令規
30 範既未限定稽核組稽核範圍及事項，是上訴人主張包括執行
31 長、副執行長在內之新進人員提敘事項屬稽核組得稽核範

01 圍，應屬有據。

02 (3)經查，證人賴俊男證述：伊在監理會擔任督學兼執行秘書，
03 上訴人於107、108年間有不當提敘案，是被上訴人主動告
04 知，應該是監理會在108年3月28日把內部提敘、專業津貼不
05 當列入外部稽核重大風險項目之前，外部定期查核就薪資部
06 分只看每年加班費及晉級的問題，後來聽到之後就把提敘及
07 專業津貼列入重大風險事項，伊記得被上訴人當時向伊提到的
08 黃東烈（即執行長）提敘的問題是沒有證明，且有提到黃
09 東烈應辦過退休，不符合提敘規定，伊記得被上訴人與伊討
10 論提敘不當時，被上訴人當時有說沒有附證明，以及已經退
11 休過了等語（見原審卷二第475至478、481頁），被上訴人
12 不否認曾與證人賴俊男談過執行長之提敘問題（見原審卷一
13 第240頁、卷二第482頁），可見證人賴俊男證述內容確有所
14 據。且被上訴人曾於109年9月18日監察人會議陳述：「吹哨
15 者吹到後來自己也有事情，那誰要去做吹哨者」；「外稽會
16 知道這件事也是稽核組跟他們講的啊」、「當年稽核組在做
17 的這件事是有扮演角色的，那我是覺得說當年算是吹哨者」
18 等語（見本院卷一第279、288、290頁）。被上訴人於109年
19 10月7日人評會會議陳述：「（問）：外稽是你反應過他們
20 才來查？還是查完才知道？（被上訴人回答）：外稽事不歸
21 我們管，他們會知道是監理會跟他們指示說可能哪一塊，我
22 猜啦，這沒辦法講」、「（問）：監理會可能是你之前跟他
23 提？（被上訴人回答）：這我保證有啦」、「（問）：這你
24 跟他們講，他們會把他列入重點這樣？（被上訴人回答）：
25 不是啦，他們覺得有點怪怪的，他們想要了解，一開始只是
26 覺得執行長薪水很高之類的」、「（問）：那是107年，從
27 你這樣講起來，事實上提改敘有一些問題，你應該有認知到
28 吧？（被上訴人回答）：對」、「（問）：只是在定稽之前
29 有哪些查核紀錄，我想知道一下，你會不會覺得這事情很難
30 辦，因為涉及到長官你會不想辦？（被上訴人回答）：我不
31 會不想辦，但你期待就是你敢講出來就不容易了，再來就是

01 追蹤的責任是誰，會是稽核人員嗎？」、「（問）：那你手
02 上有他們的提改敘資料嗎？你在107上半年度的查核，也就
03 是說當時的三案，副執行長是在1月來，之後到7月份這中
04 間，所以那次的內稽你那時候有沒有他們的人事資料所謂的
05 提改敘資料？（被上訴人回答）：我應該有看過」、「（被
06 上訴人陳述）：我會覺得說某種程度稽核組先扮演吹哨者的
07 角色，誰保護吹哨者」、「（問）：現在有件事我很關心，
08 表示說是你告訴監理會，問題是說你那時候內稽不同時進
09 行？（被上訴人回答）：因為有些東西也要事後確認，因為
10 頭尾剛好，因為你也怕被人說內鬥，把人趕走，因為李承錫
11 （即副執行長）是誰，他們那邊過來的人，你現在講什麼，
12 他就會覺得你想把人家趕走，因為執行長的東西是模稜兩
13 可，李承錫那段第一個是說他也只能辦事員那到底能不能
14 算，職務等級相當，不要跟我說辦事員有管理責任，像元培
15 管理師就被追究說管理師有管理責任嗎？那我覺得你用不同
16 標準在度量自己，度量別人，你要期待我們怎麼做，不要講
17 得他們都知道，超然獨立」、「（問）：可是那時候怎麼不
18 是循董事長或監察人的體制，而是向監理會，應該跟董事長
19 吹哨，而不是向監理會吹哨？（被上訴人回答）：我覺得董
20 事長那時候比較沒機會跟我們接觸，我們跟他也沒那麼熟，
21 line也是後來才有，所以沒有他私下聯絡方式，再來監理會
22 是第一個案子有碰到，通電話或是，才有講到這件事」等語
23 （見原審卷二第323、324、326、328、330頁、本院卷一第2
24 06頁、本院卷四第22頁），被上訴人於監察人會議及人評會
25 會議陳述內容，提及知悉執行長、副執行長的提敘案有問
26 題，有看過107年度上半年度有關3案（即執行長、副執行
27 長、林元培）的人事提改敘資料，核與上訴人所提被上訴人
28 辦理稽核工作底稿（見本院卷一第113至135頁），有執行
29 長、副執行長、林元培之薪資明細及考核清冊內容相符，足
30 以確認被上訴人知悉執行長、副執行長提敘案有問題之情。
31 另上訴人所提109年2月24日高慧芬（即執行長、副執行長之

01 提敘案承辦人員) 訪談內容，高慧芬陳述：伊對執行長之提
02 敘案核定覺得為難、好像有問題，但不可能也不敢去質疑，
03 伊只能跟被上訴人講一講、唸一唸，抱怨一下，被上訴人曾
04 說「這根本就是亂來」，但被上訴人不會講，只會私底下
05 念，但不會抽案子來看，也不處理等語（見本院卷二第359
06 至361頁），高慧芬已陳述曾向被上訴人告知執行長提敘案
07 有問題，亦與上述證據所得證明被上訴人知悉執行長、副執
08 行長提敘案有問題之情相符。據此判斷，上訴人主張被上訴
09 人於系爭外部稽核作業前，已知悉執行長、副執行長之提敘
10 案恐有不符提敘薪級原則情事，然未於108年7月以前之稽核
11 報告中揭露，亦未向董事長、董事會報告事實，自可確認。

12 (4)然依上訴人工作規則第12條規定：「本會職員薪級依下列標
13 準起敘：一、專科學校畢業或普考及格者，自第3級起敘。
14 二、具學士學位者，自第4級起敘。三、具碩士學位者，自
15 第7級起敘。四、具博士學位者，自第16級起敘。五、執行
16 長，自第21級起敘；副執行長，自第17級起敘。六、具軍公
17 教或私人企業資歷者，得參酌其任職年資，依『新聘人員採
18 記曾任年資提敘薪級原則』提敘薪級。任職本會期間取得較
19 高學歷及相關國家考試及格證書者，得依前項標準改敘。已
20 達職務最高級數者，不予晉級」（見原審臺灣士林地方法院
21 110年度勞訴字第22號【下稱原審第22號】卷第52頁），又
22 提敘薪級原則第2點、第3點、第4點分別規定：「依本會工
23 作規則第十二條第一項第七款之規定，具以下資歷者，得參
24 酌其任職年資提敘薪級：(一)曾擔任軍職、在國內公立機關
25 (構)、公私立大專院校或經中央主管機關核准設立之財團
26 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。
27 (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
28 級相當之年資」、「前點所稱『與擬任工作性質相近及程度
29 相當』，由用人單位依下列要件認定之：(一)曾任職務性質與
30 擬任職務性質相近，其工作經驗確為現職工作所需者。(二)曾
31 任職務為專任，且與擬任職務等級相當。曾任職務與擬任職

01 務等級是否相當，應就其曾任職與擬任職務需具之學歷、資
02 格條件及擬支給薪給認定之」、「年資採計原則如下：有第
03 二點情形，且連續任職滿一年以上，得按年提敘一級；未滿
04 一年之年資不予採計。不同機關（構）、學校間之年資不得
05 合併採計；惟考量職務性質或專業能力需求，經董事長核可
06 者，不在此限。上述得提敘之年資在用人單位經費許可情形
07 下，每滿一年最多提敘一級，得於本職最高薪範圍內酌予提
08 敘薪級。退休後再任職者，退休年資不得採計提敘」（見原
09 審卷一第71頁），上述「與擬任工作性質相近及程度相當」
10 規定，係由用人單位依：「(一)曾任職務性質與擬任職務性質
11 相近，其工作經驗確為現職工作所需者。(二)曾任職務為專
12 任，且與擬任職務等級相當」要件認定之，本具有裁量性
13 質，僅「退休後再任職者，退休年資不得採計提敘」規定較
14 為具體，而執行長黃東烈提敘案，係由黃東烈檢附中央通訊
15 社退職證明書（職稱：副社長，任職期間94年11月1日至79
16 年6月30日）、彰化縣政府離職證明書（職稱：新聞處處
17 長，任職期間97年9月30日至103年12月24日、財團法人九昱
18 文教基金會（下稱九昱文教基金會）離職證明書（職稱：執
19 行長，任職期間104年3月9日至107年2月28日）、勞工保險
20 局被保險人投保資料明細〔記載87年10月20日至91年5月2日
21 任職中央日報社股份有限公司（下稱中央日報社）〕，經上
22 訴人董事長劉維琪認符合提敘薪級原則規定，於107年3月21
23 日簽章同意採計曾任年資14年，經秘書組承辦人高慧芬複審
24 符合規定，採計曾任年資14年，再經劉維琪簽認核定，嗣由
25 高慧芬於同日擬具簽呈，以提敘薪級審核表經董事長簽核，
26 同意採計黃東烈曾任年資共計14年，本俸自原21級提敘至35
27 級，經黃東烈用印，再經劉維琪決行核准黃東烈辦理提敘薪
28 級之情，有簽呈、新聘人員採計曾任年資-提敘薪級審核
29 表、黃東烈簡歷表、退離職證明書、勞工保險局被保險人投
30 保資料明細可據（見本院卷二第230至238頁），嗣因上述提
31 敘案衍生爭執，黃東烈曾補提正中書局股份有限公司（下稱

01 正中書局)離職證明(職稱:總經理,任職期間92年4月1日
02 至93年3月31日)、臺灣時報社股份有限公司(下稱臺灣時
03 報社)離職證明(82年4月1日至68年8月31日擔任總編輯,8
04 6年9月1日至87年6月16日擔任總經理)、九昱建設股份有限
05 公司(下稱九昱公司)離職證明(職稱:總經理,任職期間
06 93年5月3日至94年6月1日)為據,經高慧芬於108年7月29日
07 初核提敘11年年資(與原提敘14年年資差異處在臺灣時報社
08 任職年資原採認6年,後採認5年2個月又15日,中央日報社
09 任職年資原採認3年,後以中央日報社已停業,未能提供離
10 職證明為由未採認年資),劉維琪決行核准之情,則有提敘
11 案核定內容、離職證明書(見本院卷二第200至203頁)可
12 稽,上述黃東烈之提敘年資14年年資採認,實非無依據;又
13 副執行長李承錫提敘案,係由李承錫檢附中信證券股份有限
14 公司(後變更為凱基證券股份有限公司,下稱凱基證券)離
15 職證明(業務襄理,任職期間96年8月1日至97年8月1日)、
16 中央銀行職員離職證明書(四等專員,任職期間99年1月25
17 日至103年12月28日)、勞動部職員離職證明書(薦任第六
18 職等科員,任職期間103年12月29日至104年12月14日)、教
19 育部離職證明書(薦任第七職等至第九職專員,任職期間10
20 4年12月14日至107年1月14日)、公教人員保險被保險人年
21 資記錄表,經執行長黃東烈認符合提敘薪級原則規定,於10
22 7年3月21日簽章同意採計曾任年資8年,經承辦人高慧芬複
23 審符合規定,採計曾任年資8年,再經劉維琪簽認核定,嗣
24 由高慧芬於同日擬具簽呈,以提敘薪級審核表經董事長簽
25 核,同意採計李承錫曾任年資共計8年,本俸自原17級提敘
26 至25級,經李承錫、黃東烈用印,再經劉維琪決行核准李承
27 錫辦理提敘薪級之情,有簽呈、新聘人員採計曾任年資-提
28 敘薪級審核表、離職證明書、公務人員保險被保險人年資紀
29 錄表可據(見本院卷二第275、279至286頁),嗣因上述提
30 敘案衍生爭執,高慧芬於108年7月29日初核李承錫上開任職
31 年資均不予採計(與原提敘年資認定差異處在任職凱基證券

01 期間之工作性質與擬任職務等級未盡相當，又其餘任職年資
02 屬公務人員年資，公務人員離職時，已辦理「公務人員退休
03 撫卹基金人員發還原繳付基金費用申請」，就申請發還原繳
04 付之基金費用如經領回，嗣後再任公職，該部分年資不得再
05 行併計退撫年資領取退撫給與，亦不得申請補繳已發還之基
06 金費用，等同年資已結清，已領退休金（或相當給與），年
07 資不得提敘），黃東烈簽章，劉維琪決行核准之情，則有提
08 敘案核定內容（見本院卷二第242頁）可稽，李承錫原提敘
09 年資8年採認，亦確有相關離職證明可據，且經承辦人員高
10 慧芬複審，劉維琪核定，嗣雖以上開理由事後不予採計提敘
11 年資，然不予採計理由涉及「與擬任工作性質相近及程度相
12 當」規定之裁量範圍及「退休後再任職者，退休年資不得採
13 計提敘」規定之適用解釋，況該提敘案前經高慧芬複核、黃
14 東烈簽章、劉維琪核准，原採計8年提敘年資，非顯有違法
15 之處；又按前開證人賴俊男證詞、高慧芬訪談內容及被上訴
16 人陳述內容，均為被上訴人對於執行長提敘年資有所懷疑，
17 就副執行長部分則未提及，更未提及林元培的人事提改敘
18 案，被上訴人於109年10月7日人評會會議亦陳述其覺得林元
19 培是沒有問題的等語（見原審卷二第326頁），故被上訴人
20 對於執行長、副執行長之提敘年資認有不符提敘薪級原則情
21 事，應僅為被上訴人個人主觀認知提敘或有問題，尚未達確
22 信程度，對其餘新進人員提改敘案則無不符提敘薪級原則情
23 事認知，故被上訴人未於108年7月以前之稽核報告中揭露，
24 亦未向董事長、董事會報告，尚與上訴人所主張被上訴人明
25 知執行長、副執行長提敘案確有未依工作規則及提敘薪級原
26 則辦理之事實不同，被上訴人應無故意違背稽核職權事實。
27 況且監理會執行系爭外部稽核後，將內部提敘問題列入外部
28 稽核重大風險項目，系爭外部稽核報告以執行長「薪級提敘
29 14年年資案，惟未依上開規定檢附相關證明文件，即逕予提
30 敘」，副執行長「部分非主管職務年資予以提敘，主管年資
31 所提供資料未足以辨識其是否擔任主管年資」，認定上訴人

「未確依工作規則及新聘人員採計曾任年資提敘薪級原則辦理」，有系爭外部稽核報告可據（見本院卷二第409頁），教育部、監理會據此要求上訴人釐清、檢討人事提敘及學歷改敘，查處違失人員責任等，如不爭執事項(三)所示，被上訴人所製作108年8月份內部稽核報告，已將系爭外部稽核查核結果登載在內，有108年8月份內部稽核報告可據（見原審卷二第59頁），被上訴人非無執行稽核職責。

- (5)且上訴人曾向黃東烈、李承錫提起損害賠償事件，主張黃東烈、李承錫任職上訴人執行長、副執行長期間，審核新進人員林元培等4人之薪資提敘案，未依提敘薪級原則辦理審核及決行，違背善良管理人注意義務，錯誤核擬林元培等4人曾任年資提敘敘薪，林元培等4人溢領薪資23萬3,522元，致上訴人受有損害，依民法第544條、第227條第1項、第2項、第184條第1項前段、第185條第1項規定，請求黃東烈、李承錫應負連帶賠償上訴人因林元培等4人溢領薪資23萬3,522元所受損害，又以黃東烈擔任執行長期間，違背善良管理人注意義務，錯誤提列其曾任年資提敘敘薪，黃東烈因此溢領薪資51萬3,016元，除自行退回25萬元外，黃東烈受有溢領薪資差額26萬3,016元之利益，並無法律上原因，上訴人因此受有損害，依民法第544條、第227條第1項、第2項、第179條規定，請求黃東烈賠償或返還溢領薪資差額26萬3,016元，另以李承錫擔任副執行長期間，錯誤提列其曾任年資提敘敘薪，黃東烈未正確審核李承錫曾任年資提敘敘薪，違反善良管理人注意義務，李承錫因此無法律上原因溢領薪資17萬8,902元，黃東烈應依民法第544條、第227條第1項、第2項，李承錫應依民法第179條規定，就賠償、返還溢領薪資17萬8,902元負不真正連帶給付責任等情，經本院110年度勞上易字第127號判決以林元培等4人之薪級提敘改敘之審核，屬上訴人人事單位秘書組之權責範圍，符合工作規則及提敘薪級原則規定，並經董事長劉維琪同意決行，無溢領薪資致上訴人受有損害之情事，又黃東烈申請提敘，業據黃東烈提

01 出相關退、離職證明，經劉維琪認符合提敘薪級原則規定，
02 同意合併採計14年年資，經秘書組承辦人員高慧芬複核認符
03 合提敘薪級原則規定，再經劉維琪決行核准，黃東烈辦理提
04 敘薪級未違反提敘薪級原則，上訴人亦未撤銷黃東烈辦理提
05 敘薪級按所核准之合併年資，黃東烈領取薪資26萬3,016元
06 並無違法、無法律上原因情事，另李承錫申請提敘，業據李
07 承錫提出相關退、離職證明，黃東烈認符合提敘薪級原則規
08 定，同意合併採計8年年資，經劉維琪簽核，嗣經高慧芬擬
09 具簽呈以提敘薪級審核表經董事長劉維琪簽核同意採計曾任
10 年資8年，再經劉維琪決行核准，未違反提敘薪級原則，黃
11 東烈辦理李承錫提敘薪級未違反忠誠履行勞務給付情事，李
12 承錫領取薪資17萬8,902元非無法律上原因等情，全部駁回
13 上訴人請求而確定，有本院110年度勞上易字第127號確定判
14 決可據（見本院卷二第97至124頁），足認系爭外部稽核報
15 告所認定上訴人「未確依工作規則及新聘人員採計曾任年資
16 提敘薪級原則辦理」（見本院卷二第409頁），應非確屬有
17 據，更足認被上訴人於系爭外部稽核報告所認定上訴人「未
18 確依工作規則及新聘人員採計曾任年資提敘薪級原則辦理」
19 前，對於執行長提敘年資是否違反提敘薪級原則，僅達懷疑
20 程度而未確信，其未於108年7月以前之稽核報告中揭露，亦
21 未向董事長、董事會報告，應無故意違背稽核職權之情。

22 (6)被上訴人主張其所製作108年10月至109年2月（109年3月卸
23 任稽核組長）之歷次內部稽核查核缺失事項追蹤檢核表、歷
24 次內部稽核查核缺失事項追蹤報告，已將內部稽核報告缺失
25 事項（編號：R00000-00）列入定期追蹤事項並報告董事
26 會，其中「觀察與發現」欄記載：「有關新聘人員採計曾任
27 年資提敘薪級一事，教育部監理會依108年度定期稽核作業
28 之查核發現結果，於108年7月26日以臺教儲監字第10801096
29 10號函，函請本會於108年8月2日前，應依『新聘人員採計
30 曾任年資提敘薪級原則』補正相關資料並妥善處理，逾期未
31 補正資料者，其年資不得採計，溢領薪資一併追回。而後，

01 復於108年8月21日以臺教儲監字第1080122441號函告本會，
02 未來相關之提敘作業應依108年度定期稽核作業稽核報告意
03 見及108年8月20日教育部私校退撫儲金監理會第41次委員暨
04 顧問聯席會議決議辦理」，「建議或改善計畫」欄記載：
05 「（稽核組）有關新聘人員採計曾任年資提敘薪級一事，應
06 確依本會工作規則及相關規定辦理，並按教育部監理會108
07 年8月21日臺教儲監字第1080122441號函旨揭意旨辦理」、
08 「（秘書組）依稽核組意見辦理」，「追蹤改善情形」欄記
09 載：「尚待時日，確認改善情形」（108年10月至同年12
10 月）、「預計於109年8月底前確認改善情形」（109年1月、
11 2月），「復查結論」欄記載：「於確認缺失改善前，繼續
12 列管」之情，則有各該追蹤檢核表、追蹤報告可據（見原審
13 卷二第127至290頁），被上訴人以「內部稽核制度」八、
14 「內部稽核工作之執行」（五）規定「稽核組應將本會稽核
15 報告及追蹤報告送董事會會議，並將副本交付各監察人查
16 閱」（見原審卷一第63頁），主張上開歷次內部稽核查核缺
17 失事項追蹤檢核表、歷次內部稽核查核缺失事項追蹤報告均
18 於董事會議報告並副知監察人，且常務監察人均列席董事會
19 議之情，則為上訴人所未爭執，亦有上訴人所整理內部稽核
20 報告、歷次內部稽核查核缺失事項追蹤檢核表、歷次內部稽
21 核查核缺失事項追蹤報告資料可據（見本院卷三第21頁），
22 是被上訴人所製作108年8月份內部稽核報告、108年10月至1
23 09年2月之歷次內部稽核查核缺失事項追蹤檢核表、歷次內
24 部稽核查核缺失事項追蹤報告，確曾提出於董事會議及監察
25 人事實，自可確認，上訴人之董事會、監察人應可知悉上
26 情。且依辦事細則第8條規定「秘書組辦理下列事務：6、人
27 事管理相關作業」（見原審卷二第375頁），有關新聘人員
28 採計曾任年資提敘薪級為秘書組應辦業務，此由執行長、副
29 執行長及林元培之提敘薪級案均由秘書組高慧芬簽呈辦理，
30 有各該新聘人員採計曾任年資-提敘薪級審核表可據（見本
31 院卷二第231、279、309頁），且教育部函送監理會第41

次、第42次會議紀錄，上訴人內部簽呈均由秘書組為承辦單位簽呈辦理，有各該簽呈（見本院卷三第31、33頁）可據，則關於提敘不當缺失，本應由秘書組負責改善，且秘書組早已知悉監理會來函要求改善事項及期限，本應按其業務執掌規範辦理，被上訴人主張其所製作歷次內部稽核查核缺失事項追蹤報告所載「預計於109年8月底前確認改善情形」，係依據秘書組所承諾確認改善缺失期限，非其延誤改善期限之情，自屬有據。又教育部以108年7月26日臺教儲監字第1080109610號函，令上訴人補正及回復原薪級，並追繳溢領薪資等事項（見原審卷一第509、510頁），上訴人秘書組於108年7月26日簽呈擬於108年8月2日前完成提敘資料補正，於期限內函覆教育部等語，該簽呈曾經董事長劉維琪簽名決行（見本院卷二第185頁），上訴人秘書組繼於108年8月8日簽呈有關辦理執行長提敘重行審定事項，原重行審定提敘11級，然依執行長指示，其不予辦理提敘，並據此函覆教育部，簽呈亦經董事長劉維琪簽名決行，有該簽呈、上訴人108年8月13日儲金秘字第1081001110號函可稽（見本院卷二第331、333頁），教育部108年9月5日臺教儲監字第1080130500號函，以上訴人仍未確依第41次會議決定辦理，令上訴人於108年9月12日前完成改善並提報到部（見原審卷一第511頁），上訴人秘書組於同年9月12日簽擬函覆教育部函稿，亦經董事長劉維琪簽名決行，有該函稿可據（見原審卷二第314、315頁），教育部以108年12月24日臺教儲監字第1080185238號函以按第41次會議決議，上訴人應辦理追繳溢領薪資、追究相關人員核薪違失責任，惟逾4個月後，仍無任何具體結果，上訴人一再拖延，漠視前開會議決定，請儘速妥處，於108年12月31日前將辦理情形提報到部等語（見本院卷一第177、178頁），上訴人秘書組於108年12月30日簽擬函覆教育部函稿，亦經董事長劉維琪簽名決行（見本院卷一第299、300頁），且就教育部108年8月21日臺教儲監字第1080122441號函，令上訴人依第41次會議決議辦理，並於108

01 年9月2日前函復所有提敘案清查結果及相關資料，同年10月
02 1日前將追繳溢領薪資及追究相關人員違失責任辦理情形報
03 部（見本院卷一第173、174頁），及教育部108年10月8日臺
04 教儲監字第1080148502號函，令上訴人速依第41次會議決定
05 辦理，儘速提報追繳溢領薪資與追究相關人員違失責任之辦
06 理情形（見原審卷一第513頁），上訴人秘書組於108年10月
07 31日簽擬函覆教育部函稿，其內容有：「二、本會除曾函復
08 辦理情形外，再次進一步將辦理情形敘明如次：（一）曾任年資
09 採計提敘年資案：執行長已表明自108年8月起不辦理提敘，
10 且於日前將部分款項新臺幣25萬元匯入本會帳戶，惟就溯及
11 既往之適法性仍持保留態度；副執行長經重行審定其曾任年
12 資全數不予提敘、資訊組組長經重行審定其曾任年資3年不
13 予提敘，副執行長及資訊組組長就不予提敘調降薪資及溯及
14 既往追繳1事提出異議，並認為有違勞動基準法第21、22條
15 等相關規定。（二）較高學歷辦理改敘案：黃○○辦事員經重行
16 審定不予辦理改敘，黃員就不予辦理改敘、調降薪資及溯及
17 既往追繳1事提出異議，並主張依勞動基準法第14條、第17
18 條等相關規定，提出與本會終止契約、要求補發短少薪資、
19 加班費及發給資遣費，黃員已於108年10月22日離任。（三）溯
20 及既往爭議案：當員工依勞雇契約完成勞務後，再行回溯追
21 討資方認定之溢領薪資，此追討之適法性恐存爭議。未來縱
22 使本會依『不當得利』等法律規定，向當事人爭訟要求返還
23 溢領薪資，其可能主張此薪資數額係經當時勞資雙方議定，
24 依規定雇主事後不得任意扣減，並認為倘本會未遵循相關規
25 範據以辦理致有錯誤，亦非能歸責於彼，不得據此主張當事
26 人係無法律上之原因而受利益（僅陳臺灣高等法院105年勞
27 上字第74號民事判決供參）」、「三、本會尊重主管機關權
28 責，但本案執行至今，已讓本會有觸法之虞，衝擊管理效
29 能、勞資關係緊張、人心浮動及人員異動頻繁等諸多負面影
30 響及爭議，因而本會主張不予回溯並重行研商提敘改敘部
31 分，建請鈞部通盤衡酌，並適時指導本會妥處方針，俾利本

案相關制度之建立」內容（見本院卷一第301、302頁），亦經董事長劉維琪簽名決行（見本院卷一第303頁），至於上訴人就其餘教育部來函由秘書組所擬簽呈，均呈核至董事長蓋用董事長甲章可據（見本院卷一第298頁、本院卷三第31、33、84、86、88、90頁），由此可見，不僅相關簽呈均已呈核予上訴人董事長劉維琪，且劉維琪早已知悉系爭外部稽核所衍生人事提敘、改敘案爭議，然其不支持溯及既往並重行研商提敘改敘之情，可資認定。而系爭糾正案所載事實與理由，其中：「一、……。本部依規定程序確認後限期管理會改善，管理會執行長承諾照辦，事後未依程序告知溢領薪級人員。更無書面通知，並阻止本項業務承辦人員辦理各項告知業務，引發勞資爭議，衍生後續訴訟風險及費用；再以恐違反勞動基準法（以下簡稱勞基法）為由拒絕改善，確保黃、李二人溢領薪資，漠視本部定期稽核及相關決定，嗣後再隱匿臺北市勞動局檢查未違反勞基法之結果，企圖誤導董事會作成不溯及既往，不追討溢領薪資之決定，浪費各級私校撥繳退撫經費（管理會每年運作所需經費來源），背離善良管理責任及各校付託。……」（見原審卷一第103頁），既與被上訴人無涉，且此部分乃董事長劉維琪不支持溯及既往並重行研商提敘改敘所致，至於系爭糾正案所載「……。又外部稽核提出前開人事管理重大缺失後，內部稽核人員僅提出相同缺失於內部稽核報告，惟就決策當局高層拒不改善等內部控制重大缺失，未依規定報告董事會或監察人，……」（見原審卷一第111頁），則與被上訴人所製作108年10月至109年2月之歷次內部稽核查核缺失事項追蹤檢核表、歷次內部稽核查核缺失事項追蹤報告，已將內部稽核報告缺失事項（編號：R00000-00）列入定期追蹤事項並報告董事會、副知監察人，且董事長早已知悉系爭外部稽核所衍生人事提敘、改敘案爭議事實不符，系爭糾正案實係因董事長不支持溯及既往追討薪資並重行研商提敘改敘所致，非上訴人所主張被上訴人未依稽核規定報告董事會或監察人造

01 成。

02 (7)按勞基法第12條第1項第4款規定，勞工有違反勞動契約或工
03 作規則，情節重大者，雇主得不經預告終止契約。所謂「情
04 節重大」，不得僅就雇主所訂工作規則之名目條列是否列為
05 重大事項作為決定之標準，須勞工違反工作規則之具體事
06 項，客觀上已難期待雇主採用解僱以外之懲處手段而繼續其
07 僱傭關係，且雇主所為之解僱與勞工之違規行為在程度上須
08 屬相當，方屬上開勞基法規定之「情節重大」，舉凡勞工違
09 規行為之態樣、初次或累次、故意或過失、對雇主及所營事
10 業所生之危險或損失、勞雇間關係之緊密程度、勞工到職時
11 間之久暫等，衡量是否達到懲戒性解僱之程度。倘勞工違反
12 工作規則之具體事項，係嚴重影響雇主內部秩序紀律之維
13 護，足以對雇主及所營事業造成相當之危險，客觀上已難期
14 待雇主採用解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係者，即難
15 認不符上開勞基法規定之「情節重大」之要件，以兼顧企業
16 管理紀律之維護。又雇主得否依上開勞基法之規定解僱勞
17 工，應視其解僱是否符合上開要件，不得僅以懲處之結果為
18 依據，且與勞工行為違反工作規則雇主施以之懲處是否適
19 當，亦屬二事（最高法院110年度台上字第2046號判決參
20 照）。查被上訴人於系爭外部稽核作業前，既無故意違背稽
21 核職權，且監理會執行系爭外部稽核後，被上訴人所製作10
22 8年8月份內部稽核報告，已將系爭外部稽核查核結果登載在
23 內，被上訴人所製作108年10月至109年2月之歷次內部稽核
24 查核缺失事項追蹤檢核表、歷次內部稽核查核缺失事項追蹤
25 報告，亦將內部稽核報告缺失事項（編號：R00000-00）列
26 入定期追蹤事項並報告董事會、副知監察人，董事長劉維琪
27 更已知悉系爭外部稽核所衍生人事提敘、改敘案爭議事實，
28 而系爭糾正案係因董事長不支持溯及既往並重行研商提敘改
29 敘所致，況且系爭外部稽核報告所認定上訴人「未確依工作
30 規則及新聘人員採計曾任年資提敘薪級原則辦理」，亦非確
31 屬有據，已見前述，則人評會於109年10月15日以被上訴人

01 明知上訴人辦理107年人事提（改）敘案，有未確依工作規則
02 則及提敘薪級原則之情事發生，未於執行內部稽核工作中，
03 查核執行長、副執行長之提敘案，顯有疏失，明知管理階層
04 有重大違規情事，或員工不當情事，或內部控制有缺失事項，
05 未於108年7月以前之稽核報告中揭露，且未向董事會或
06 董事長報告，該當於辦事不力、怠忽職守，情節重大，有具
07 體事實，核予記大過處分，再以被上訴人知道上訴人管理階
08 層核決之提改敘案件有諸多缺失及疑慮，未遵守上訴人組織
09 及管理辦法第10條第3項規定及「內部稽核制度」各項稽
10 核作業規定，堅守稽核獨立精神，認真查核提（改）敘之缺
11 失及管理階層未適時處理究責之缺失，其怠忽職守，情節重
12 大，且若被付評議人秉持超然獨立精神，以客觀公正立場，
13 確實執行其職務，協助董事長、董事會及監察人掌握儲金會
14 管理階層處理提（改）敘案之實際情形，不僅事前得以防
15 患，嗣後亦得有效改善，避免糾正案之發生，其怠忽職守，
16 使稽核組對問題之及時控制及補救之功能喪失，對上訴人因
17 為糾正案造成之會譽損失，具有因果關係，影響甚鉅，怠忽
18 職守之影響程度至鉅等情，核予記大過2次懲戒，復以工作
19 規則第37條第1項第5款前段規定，累計記2大過且符合法定
20 終止事由者，得依法終止契約，依勞基法第12條第1項第4款
21 規定，決議終止系爭勞動契約（見本院卷一第190、191
22 頁），所認定終止勞動契約事由與前開認定事實不符，且縱
23 使被上訴人曾懷疑人事案業務承辦單位秘書組簽呈及董事長
24 核定執行長、副執行長薪級提敘案有誤，未先行內部稽核涉
25 有違誤，然被上訴人既非明知執行長、副執行長提敘案違法
26 而故意不為稽核，且於系爭外部稽核執行後，被上訴人已進
27 行內部稽核及進行內部稽核查核缺失事項追蹤，該缺失事項
28 更為董事會、監察人所知悉，系爭糾正案發生係因董事長不
29 支持溯及既往追討薪資並重行研商提敘改敘所致，與被上訴
30 人是否違反稽核制度無涉，被上訴人違反工作規則情節實非
31 重大，縱使上訴人得為懲戒處分，但其程度應尚無必要為懲

戒性解僱必要，則上訴人所為終止系爭勞動契約與被上訴人之違規行為在程度上顯不相當，是上訴人依勞基法第12條第1項第4款規定終止系爭勞動契約，自屬無據。

(8)上訴人依勞基法第12條第1項第4款規定終止系爭勞動契約主張既屬無據，本院即毋庸審認上訴人終止系爭勞動契約有無違反勞基法第12條第2項所規定30日除斥期間，在此敘明。

(二)被上訴人主張上訴人違法解僱，依系爭勞動契約，請求確認兩造間僱傭關係迄今仍存在，上訴人應給付自109年10月17日起至復職前一日止之每月薪資、年終獎金、生日禮金本息，有無理由？

(1)查上訴人以被上訴人遭記大過2次懲戒，依工作規則第37條第1項第5款規定，平日考核一次記2大過或一年度內獎懲抵銷後，累計達2大過且符合法定終止契約事由者，得依法終止契約，及以被上訴人違反獎懲標準第6條(四)、(五)、第7條之規定且情節重大，依勞基法第12條第1項第4款規定，以被上訴人違反勞動契約或工作規則情節重大，終止系爭勞動契約，既於法無據，不生合法終止效力，兩造間僱傭關係自仍存在，被上訴人請求確認兩造僱傭關係自109年10月17日起迄今仍存在，自有理由。

(2)按僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得請求報酬。債務人非依債務本旨實行提出給付者，不生提出之效力。但債權人預示拒絕受領之意思或給付兼需債權人之行為者，債務人得以準備給付之事情，通知債權人以代提出。債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不能受領者，自提出時起，負遲延責任。民法第487條前段、第235條及第234條分別定有明文。次按債權人於受領遲延後，需再表示受領之意，或為受領給付作必要之協力，催告債務人給付時，其受領遲延之狀態始得認為終了。在此之前，債務人無須補服勞務之義務，仍得請求報酬（最高法院92年度台上字第1979號判決參照）。查兩造間僱傭關係既仍存在，業經認定於前，而上訴人之人評會於109年10月15日作成「柳信泰（被

上訴人)記大過兩次處分，並終止其與本會間之勞動契約關係」之評議決定，並於同年月16日以第0000000000號函通知被上訴人之情，已如不爭執事項(四)所示，而被上訴人主張其於同年11月24日向臺北市政府勞動局申請勞資爭議調解，主張上訴人終止勞動契約無理由請求回復僱傭關係，同年12月18日調解時為上訴人所拒而不成立之情，則有臺北市政府勞動局勞資爭議調解紀錄可據（見原審第22號卷第84、85頁），足見上訴人於同年10月16日向被上訴人為終止勞動契約之意思表示，顯已為預示拒絕受領勞務之意思表示，被上訴人則已將準備給付勞務事宜通知上訴人，上訴人則拒絕受領，揆諸前揭規定，上訴人應負受領遲延之責任，被上訴人無補服勞務之義務，仍得請求被上訴人給付薪資報酬。又上訴人在職期間之每月薪資為7萬2,567元，已如不爭執事項(五)所示，被上訴人主張每月薪資於次月1日給付之情，為上訴人所不否認，則被上訴人請求上訴人應自109年10月17日起至復職之前一日止，按月於次月1日給付薪資7萬2,567元，自屬有據。

(3)又按勞工與雇主間之勞動條件依工作規則之內容而定，有拘束勞工與雇主雙方之效力，除該工作規則違反法律強制規定或團體協商外，當然成為勞動契約內容之一部，勞工與雇主應受拘束（最高法院88年度台上字第1696號判決參照）。查上訴人工作規則第10條規定：「年終獎金為一個半月之薪給總額，於春節前十日發放；到職未滿一年者，以十二月份之薪給總額為準，並依當年在職月數比例計算」，工作規則附表(六)「職員福利」第3點規定職員生日禮金1,000元，有工作規則可據（見原審第22號卷第52、66頁），該工作規則係上訴人訂定並公告，且明定上訴人所屬勞工任職滿1年，上訴人應在翌年春節前10日發給1.5個月薪給總額為年終獎金，在職員工於生日時應發給生日禮金1,000元，該規定無明顯重大瑕疵或違反法律強制規定，自為兩造間勞動契約之一部，對兩造均有拘束力，上訴人有依工作規則規定給付年

終獎金及生日禮金之勞動契約義務，從而，被上訴人依系爭勞動契約關係，請求上訴人應自109年10月17日起至被上訴人復職前一日止，按年於翌年春節前10日給付被上訴人年終獎金10萬8,851元（計算式：7萬2,567元×1.5月＝10萬8,851元，小數點以下四捨五入），及按年於被上訴人每年生日當月1日即11月1日給付被上訴人1,000元，亦屬依法有據。

(4)另按僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得請求報酬。但受僱人因不服勞務所減省之費用，或轉向他處服勞務所取得，或故意怠於取得之利益，僱用人得由報酬額內扣除之。民法第487條有所明文。被上訴人自陳遭上訴人終止系爭勞動契約後迄今未任職其他事業單位而無勞務所得收入（見本院卷二第142頁、本院卷四第25頁），核與本院查詢被上訴人勞工保險紀錄所載被上訴人自109年10月16日退保後迄今無任職其他事業單位保險紀錄資料相符（勞保紀錄資料附於本院限閱卷內），上訴人亦未爭執上情，是就被上訴人所得請求勞務報酬，本院毋庸按民法第487條規定為扣除，在此敘明。

(5)復按給付有確定期限者，債務人應自期限屆滿時起，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。但約定利率較高者，仍從其約定利率。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項、第2項、第233條第1項、第203條分別定有明文。上訴人每月薪資係於翌月1日給付、春節前10日發給年終獎金、每年11月1日給付生日禮金，已如前述，足見本件薪資、年終獎金、生日禮金債權均為定有期限之給付，則被上訴人主張上訴人應自每月薪資、年終獎金、生日禮金應給付日之次日起加計按年息5%計算之遲延利息，於法自無不

01 合。

02 (三)被上訴人依勞退條例第6條第1項、第14條第1項、第4項及第
03 31條第1項之規定，請求上訴人應自109年10月17日起至復職
04 前一日止，按月提繳4,368元至系爭勞退專戶，有無理由？

05 (1)按雇主應為適用勞退條例之勞工按月提繳退休金，儲存於勞
06 保局設立之勞工退休金個人專戶；雇主每月負擔之勞工退休
07 金提繳率，不得低於勞工每月工資6%；雇主未依勞退條例之
08 規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，
09 勞工得向僱主請求損害賠償，勞退條例第6條第1項、第14條
10 第1項、第31條第1項分別定有明文。

11 (2)查系爭勞動契約關係未經上訴人合法終止而仍繼續存在，上
12 訴人有按期給付薪資義務，上訴人自有依上揭規定為被上訴
13 人提繳勞退金之義務，而上訴人在職期間之每月薪資為7萬
14 2,567元，已如不爭執事項(五)所示，依勞工退休金月提繳分
15 級表所載，上述薪資級距第8組44級，月提繳工資為7萬2,80
16 0元，上訴人按月應為被上訴人提繳之勞退金為4,368元（計
17 算式：7萬2,800元 $\times$ 6%=4,638元），則被上訴人請求上訴人
18 應自109年10月17日起至復職前一日止，按月提繳4,368元至
19 系爭勞退專戶，自屬有據。

20 六、綜上所述，被上訴人減縮聲明請求確認兩造間僱傭關係自10
21 9年10月17日起迄今仍存在，上訴人應自109年10月17日起至
22 被上訴人復職之前一日止，按月於次月1日給付薪資7萬2,56
23 7元，按年於翌年春節前10日給付年終獎金10萬8,851元，按
24 年於每年11月1日給付生日禮金1,000元，及均自應給付日之
25 次日起起至清償日止按週年利率5%計算之利息，均有理由，
26 應予准許。原審就上開應准許部分，判決上訴人敗訴，並為
27 被上訴人得假執行及上訴人得供擔保後免假執行之宣告，核
28 無不當，上訴人之上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢
29 棄改判，為無理由，應駁回其上訴。又被上訴人追加請求上
30 訴人應自109年10月17日起至被上訴人復職前一日止，按月
31 提繳4,368元至系爭勞退專戶，亦有理由，應予准許。另被

上訴人追加部分既有理由，應依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，並依同條第2項規定，同時宣告上訴人得供相當擔保金額而免為假執行。至於被上訴人就原判決主文第1、2、3、4項之請求，既已分別減縮如前所述，則原判決主文第1、2、3、4項自應分別減縮如本判決主文第4、5、6、7項所示，附此敘明。

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，本件上訴人上訴為無理由，被上訴人追加之訴為有理由，爰判決如主文。

中 華 民 國 112 年 6 月 27 日
勞動法庭

審判長法 官 陳慧萍

法 官 朱漢寶

法 官 陳杰正

正本係照原本作成。

如不服本判決，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書狀（均須按他造當事人之人數附繕本），上訴時應提出委任律師或具有律師資格之人之委任狀；委任有律師資格者，另應附具律師資格證書及釋明委任人與受任人有民事訴訟法第466條之1第1項但書或第2項所定關係之釋明文書影本。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中 華 民 國 112 年 6 月 27 日
書記官 林雅瑩