

# 最高法院民事判決

114年度台上字第219號

上訴人 洪志生

訴訟代理人 林孜俞律師

被上訴人 臺北市住宅及都市更新中心

法定代理人 李四川

訴訟代理人 洪偉勝律師

胡珮琪律師

李燕俐律師

上列當事人間請求返還不當得利事件，上訴人對於中華民國113年9月30日臺灣高等法院第二審判決（113年度上字第345號），提起上訴，本院判決如下：

## 主 文

原判決關於命上訴人給付及該訴訟費用部分廢棄，發回臺灣高等法院。

## 理 由

一、本件被上訴人主張：上訴人自民國106年7月1日起擔任訴外人財團法人臺北市都市更新推動中心（下稱都更中心，已於111年9月21日清算終結）之副執行長，明知依都更中心103年9月23日第2屆第3次董監事會議決議通過之「財團法人臺北市都市更新推動中心人員服務績效考核要點」（下稱系爭考核要點），僅於年終考核成績總分80分以上未滿85分，或85分以上者，得作為各發給半個或1個基數考績獎金之參考依據，而所稱基數，則由執行長視營運狀況，核定其獎金額度或月薪比例，並無核發平時考績獎金之規定，且依106年9月5日行政院發布之「政府捐助之財團法人從業人員薪資處理原則」（已於108年2月1日廢止，下稱薪資處理原則），每人每年總獎金提撥上限為4.4個月。詎上訴人竟違反上開規定，以副執行長名義，恣意於107年4月20日以簽呈（下稱107年4月20日簽呈）簽請訴外人即執行長林洲民同意修改其

01 與都更中心於106年7月1日訂立之委任契約內容（下稱106年  
02 委任契約），於平時及年終固定各發放2個基數之考績獎金，繼而於107年5月1日、108年4月17日分別與都更中心簽  
03 定委任契約（下合稱系爭委任契約），並利用其審核發放都  
04 更中心員工薪資、獎金權限之機會，於107年7月9日退回人  
05 事專員簽呈，要求每1基數以2個月薪資比例計算其平時考績  
06 獎金，再逕予核定簽准都更中心行政組改以上開月薪比例核  
07 算其平時考績獎金之同年月10日簽呈；復無視都更中心就10  
08 8年年終考績獎金已經執行長核定每1基數為2個月薪資比  
09 例，竟於108年12月2日簽呈中要求於其任期期間，基數均比  
10 照107年度為3個月，不當溢領107年、108年平時考績獎金各  
11 新臺幣（下同）44萬4,000元、66萬6,000元，及該2年度年  
12 終考績獎金各33萬3,000元，合計177萬6,000元（下稱系爭  
13 獎金），顯違背忠實義務，未盡善良管理人之注意義務，圖  
14 利自己而致都更中心受有損害，自應負賠償之責。伊成立後  
15 已概括承受都更中心之權利義務，爰依系爭委任契約第7條  
16 約定及民法第544條規定，求為命上訴人給付系爭獎金及加  
17 計自起訴狀繕本送達翌日起算法定遲延利息之判決（被上訴  
18 人逾此範圍之請求，已受敗訴判決確定，不予贅述）。

20 二、上訴人則以：被上訴人前曾訴請伊返還溢領107年2個月平時  
21 考績獎金22萬2,000元之不當得利，經臺灣臺北地方法院109  
22 年度店簡字第1889號、110年度簡上字第433號判決（下合稱  
23 前案確定判決）駁回確定，認定伊無逾越權限之行為，本件  
24 應受前案確定判決爭點效之拘束。系爭考核要點僅適用於與  
25 都更中心簽訂勞動契約或僱傭契約之職員，伊與都更中心乃  
26 簽署委任契約，自無該要點之適用；至薪資處理原則規範之  
27 對象為政府機關，非政府捐助之財團法人或其從業人員，其  
28 制定欠缺法律授權依據，應屬無效，且已於108年2月1日停  
29 止適用。伊因107年職務內容增加建築師設計簽證工作，遂  
30 自行上簽爭取自身契約條件，並經執行長核准同意，乃處理  
31 伊私人事務，與受任之事務無涉，自無何逾越權限問題，且

01 副執行長之任免、委任契約內容之修正與商議、考績獎金基  
02 數之核定，均專屬執行長職權，非伊職務範圍，況伊領取之  
03 獎金已列於年度決算書，經執行長核定後，再提報董事會決  
04 議通過送主管機關核備，自難謂伊處理委任事務有何故意、  
05 過失或逾越權限等語，資為抗辯。

06 三、原審廢棄第一審所為被上訴人上開部分敗訴之判決，改判令  
07 上訴人如數給付，係以：

08 (一)被上訴人前依不當得利法律關係，起訴請求上訴人返還溢領  
09 之107年相當於2個月薪資之獎金，雖經前案確定判決駁回確  
10 定，惟前案確定判決未審究上訴人處理委任事務有無過失或  
11 逾越權限情事，對本件無爭點效之適用。

12 (二)依系爭考核要點第2條第2款、第3款、第4條第4款、第5款規  
13 定，凡都更中心僱用之職員均適用系爭考核要點辦理績效考  
14 核，員工之平時考核成績僅得作為年終考核、調整報酬、職  
15 務之參考依據，無從據以核發平時考績獎金，而年終考核成  
16 績則須達85分以上，始得發給1個基數之考績獎金，且執行  
17 長僅可視都更中心之營運狀態或專案盈收情形，核定「基  
18 數」之月薪比例，並無任意增減系爭考核要點所定基數數額  
19 之權限。上訴人自104年3月2日起至都更中心任職，同年7月  
20 1日代理副執行長，106年7月1日起擔任副執行長兼業務組組  
21 長。觀諸都更中心107年3月12日董事會議決通過之組織規  
22 章（下稱系爭規章）附表2、3所示都更中心員工職等職稱及  
23 薪資核定參考及薪資級距表，其上所列之都更中心員工包含  
24 副執行長，且附表1所示組織編制表更備註載明：「執行長  
25 為兼職未支薪，『不列入員額計算』」等語，足見副執行長  
26 係系爭規章列入都更中心員額計算之職員，故有關上訴人之  
27 績效考核及獎金發放等事宜，自應適用系爭考核要點之規  
28 定。上訴人與都更中心簽訂委任契約，乃因執行長得任免副  
29 執行長之故，縱執行長得就副執行長之薪資提出建議，然關  
30 於上訴人之考績獎金仍應受系爭考核要點之規範，不因其與  
31 都更中心係簽定委任契約而有異。上訴人自104年3月2日起

01 即任職於都更中心，應知系爭考核要點並無得發放平時考績  
02 獎金之規定，且年終考核成績結果，最多僅得請領1個基數  
03 之年終考績獎金，執行長無權增減該基數之數額，竟違反該  
04 要點規定，自行以107年4月20日簽呈簽請執行長逾權同意其  
05 固定請領各2個基數之年終考績獎金及額外之平時考績獎  
06 金，並據此修改委任契約，而與都更中心簽訂系爭委任契  
07 約，約定不論上訴人績效如何，平時及年終均得固定領取各  
08 2個基數之考績獎金，不僅剝奪執行長核定績效成績之職  
09 權，並違反忠於執行系爭考核要點之善良管理人注意義務，  
10 而有故意或過失，且屬逾越權限之行為。即令107年4月20日  
11 簽呈經執行長林洲民核准，然此僅屬其是否亦有違反委任義  
12 務之問題，無從解免上訴人未盡善良管理人注意義務、逾越  
13 權限發動簽准請領上開獎金之責。況依證人陳慧玉之證言及  
14 都更中心行政組107年7月4日及同年月10日簽呈之記載，亦  
15 可知上訴人未經執行長同意，自行核定其107年平時考績獎  
16 金每1基數以2個月月薪計算，益見其所為有逾越權限情事。

17 (三)上訴人於107、108年度各僅得領取1個基數（各年度執行長  
18 核定1基數為3個月月薪）之年終考績獎金，合計66萬6,000  
19 元，無從請領平時考績獎金，上訴人因處理委任事務有過失  
20 及逾越權限，不當溢領系爭獎金，致使都更中心受有損害，  
21 被上訴人已概括繼受都更中心之權利義務，其依民法第544  
22 條規定，請求上訴人給付系爭獎金本息，為有理由，應予准  
23 許等詞，為其判斷之基礎。

24 四、按稱委任者，謂當事人約定，一方委託他方處理事務，他方  
25 允為處理之契約，民法第528條定有明文。是委任係以處理  
26 委任人或第三人之事務為目的之契約，如僅屬受任人自己之  
27 事務，非委任之目的，原則上自不得為委任。查上訴人自10  
28 6年7月1日起擔任都更中心之副執行長兼業務組組長，嗣以1  
29 07年4月20日簽呈簽請執行長同意於平時及年終各發放上訴  
30 人2個基數之考績獎金，並據此與都更中心簽訂系爭委任契  
31 約，為原審認定之事實。觀諸上訴人之107年4月20日簽呈記

01 載：「……本人（即上訴人）辭業務組組長，專任副執行長  
02 並修正委任契約書重點如下：1、如任用乙方（即上訴人，  
03 下同）之執行長因故離職或請辭者，甲方（即都更中心，下  
04 同）得立即與乙方終止委任契約（與執行長同進退）。……  
05 7、考績獎金於平時及年終各發放2個基數」等語（見一審卷  
06 第37頁），參以106年委任契約首即載明都更中心為因應業  
07 務需要，聘任洪志生（即上訴人）擔任副執行長（兼任業務  
08 組組長），並於第1條第3款約定：「乙方知悉並瞭解本中心  
09 副執行長職位係由執行長任免，並報請董事會追認。如任用  
10 乙方之執行長因故離職或請辭者，甲方得立即與乙方終止委  
11 任契約（與執行長同進退），乙方不得以任何理由拒絕或請  
12 求賠償或補償（下稱系爭任職約定）。另日後若有其他人選  
13 擔任本中心副執行長職務者，乙方得歸建業務組組長（下稱  
14 歸建約定）」，而第3條則記載上訴人之薪資報酬數額，並  
15 無關於考績獎金之約定。惟其後於107年、108年間訂立之系  
16 爭委任契約第1條第3款雖仍保留系爭任職約定，但已無歸建  
17 約定，且第3條第3款均約明：「考績獎金於平時及年終各發  
18 放2個基數」，有各該委任契約附卷可稽（見一審卷第21、2  
19 2、40、50頁）。似見上訴人原擔任副執行長並兼任業務組  
20 組長，嗣擬請辭業務組組長一職，專任副執行長職務，因副  
21 執行長由執行長任免，與執行長同進退，一旦遭解任無從再  
22 歸建業務組組長，上訴人即以107年4月20日簽呈為自己謀取  
23 較佳利益，表明意欲修改委任契約相關內容，簽請執行長同  
24 意於平時及年終各發放其2個基數之考績獎金，而以契約當  
25 事人一方之地位，與契約他方當事人商議修正攸關其自身權  
26 益之委任契約權利義務內容。果爾，能否謂上訴人非屬處理  
27 自己之事務，洵非無疑。再者，系爭規章第3條明定副執行  
28 長由執行長任免，提經董事會追認之，有該規章及其附表1  
29 組織編制表附卷可憑（見一審卷第43、45頁）。似見都更中  
30 心執行長或董事會就上訴人之107年4月20日簽呈內容非無否  
31 准之權限，倘該簽呈已獲執行長核准，嗣更得都更中心承諾

01 而迭於107年、108年與上訴人簽訂系爭委任契約，於此情  
02 形，能否謂上訴人據其與都更中心意思表示合致成立之系爭  
03 委任契約，領取系爭獎金，係處理委任事務有過失或有逾越  
04 權限之行為，即非無再行研求之餘地。乃原審未遑推闡明  
05 晰，遽以上訴人未盡善良管理人注意義務，且逾越權限，發  
06 動簽准溢領系爭獎金，致被上訴人受損害，而為其不利之判  
07 決，未免速斷。上訴論旨，指摘原判決於其不利部分違背法  
08 令，求予廢棄，非無理由。

09 五、據上論結，本件上訴為有理由。依民事訴訟法第477條第1  
10 項、第478條第2項，判決如主文。

11 中 華 民 國 114 年 2 月 27 日

12 最高法院民事第四庭

13 審判長法官 盧 彥 如

14 法官 周 舒 雁

15 法官 蔡 和 憲

16 法官 陳 容 正

17 法官 吳 美 蒼

18 本件正本證明與原本無異

19 書 記 官 賴 立 旻

20 中 華 民 國 114 年 3 月 6 日