

臺灣高等法院民事判決

113年度勞上易字第75號

上訴人 李孟融
訴訟代理人 徐志明律師
複代理人 林怡均律師
被上訴人 臺北市私立方濟高級中學

法定代理人 胡嘉強
訴訟代理人 楊永芳律師

上列當事人間請求給付獎金等事件，上訴人對於中華民國112年1月28日臺灣士林地方法院112年度勞訴字第48號判決提起上訴，本院於114年5月20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、上訴人主張：被上訴人由訴外人財團法人臺北市私立方濟高級中學開設，僱用伊擔任教師，月薪新臺幣（下同）8萬元。被上訴人經臺北市政府教育局於民國111年1月11日核准自111學年度起停止招收新生，為保障教職員工作權，提供「方濟高級中學停招後教職員權益保障共約書」（下稱系爭共約書）為保障方案。伊在110年12月1日簽署系爭共約書，另在111年5月5日收受111學年度聘書，後於同年月13日不同意續聘，並於同年7月底離職；被上訴人自應依照系爭共約書第3條給付6個月慰助金共48萬元。再者，自108年8月1日起至111年7月底，伊實質擔任被上訴人輔導主任，然而被上訴人並未按月支付1萬元輔導主任加給，合計3年期間受有不當得利共36萬元。再其次，被上訴人遲未給付110學年度年終獎金12萬元。以上三筆款項合計為96萬元，爰依系爭共約書第3條、民法第179條、聘僱契約第10條與被上訴人歷年核發年終獎金標準，訴請：被上訴人應給付伊96萬元，及自起

01 訴狀繕本送達翌日起至清償日止按年息百分之五計算之利息
02 等語。

03 二、被上訴人則以：系爭共約書適用對象為111年8月停招至113
04 年7月停辦為止，配合伊停招減班但是無法繼續聘用之超額
05 教職員。上訴人在110年12月1日簽署系爭共約書以後，先於
06 111年5月5日收受111學年度聘書，忽於同年月13日表示不接
07 受續聘；足見上訴人係自行離職，並非配合伊停招減班而無
08 法繼續受僱之超額教師，自無從請求慰助金48萬元。再者，
09 自108年8月至111年7月，上訴人並無實質擔任輔導主任情
10 事，上訴人擔任輔導組長工作期間，伊已支付相關加給或減
11 少授課時數（減堂），並無不當得利可言。再其次，教師聘
12 約並未約定伊應給付年終獎金，伊僅於承辦人員簽辦時，才
13 對於前一年度12月份仍在職之人員支付年終獎金；上訴人於
14 111年12月31日並未在職，不得請求110學年度年終獎金，且
15 其離職前月薪未達8萬元等語，資為抗辯。

16 三、原審為上訴人全部敗訴之判決，並駁回其假執行之聲請。上
17 訴人提起上訴並聲明：(一)原判決駁回上訴人後開第(二)項之訴
18 部分廢棄；(二)被上訴人應給付上訴人96萬元，及自起訴狀繕
19 本送達翌日起至清償日止按年息百分之五計算之利息。被上
20 訴人答辯聲明：上訴駁回。

21 四、兩造不爭執事項：

22 (一)被上訴人由財團法人臺北市私立方濟高級中學開設，曾於11
23 0年9月3日與110年11月30日，先後召開會議向教職員說明停
24 招減班期間之員工保障方案措施（見本院卷第193-194頁筆
25 錄）。

26 (二)上訴人原為被上訴人教師，於110年12月1日簽署系爭共約書
27 （見本院卷第194-195頁筆錄、第199頁翻拍相片）。

28 (三)臺北市政府教育局以111年1月11日化市教申字第1103104782
29 1號函通知財團法人臺北市私立方濟高級中學與被上訴人，
30 核准被上訴人申請自111學年度起高中部及國中部停止招收
31 新生（見調解卷第54頁公函）。

01 (四)上訴人於111年5月5日收受被上訴人111學年度聘書；迨同年
02 5月中旬，則向被上訴人表示不接受續聘（見調解卷第114頁
03 簽領單。本院卷第277、303頁）。

04 五、本件爭點為：(一)上訴人是否得請求慰助金48萬元？(二)上訴人
05 是否得請求不當得利36萬元？(三)上訴人是否得請求年終獎金
06 12萬元？茲就兩造論點分述如下。

07 六、關於上訴人是否得請求慰助金48萬元方面：

08 上訴人主張其已簽署系爭共約書，被上訴人應依系爭共約書
09 第3條支付6個月慰助金48萬元云云（見本院卷第296-305、3
10 17-318頁）。為被上訴人所否認。經查：

11 (一)上訴人原為被上訴人教師，於110年12月1日簽署系爭共約書
12 ；被上訴人經主管機關核准自111學年度起，高中部及國中
13 部停止招收新生（見不爭執事項(二)(三)）。系爭共約書載明：
14 「方濟高級中學自民國111年8月起停招至民國113年7月停辦
15 前學校與教職員共同承諾配合停招事務並遵守下列事項：
16 一、不可以任何理由減發薪資，並維持鐘點費各項津貼正
17 常發放。二、應依規定調薪或調升薪俸級數。三、每人發慰
18 助金最高六個月薪俸，依本校年資計算比例。自民國99年起
19 每年0.5個月至113年7月止。四…五、班級數減少時，核算
20 各科所需教師人數、行政人數，其列為留任順序為：考核分
21 數較高之同科專任教師、代理教師。專任教師或代理教師不
22 足以擔任教學、行政工作時，則由兼任教師替代，被替代之
23 教師以優退優離方式辦理。六、自111年8月起，專任教師、
24 代理教師，維持基本鐘點費。七、自111年8月起，擔任導師
25 每滿一年者加發5萬元整(考核乙等以下者不發)。八、依教
26 師法解聘之教職員，不適用優退優離方式辦理。…」（見本
27 院卷第199頁翻拍相片）。是系爭共約書前言已表明係針對
28 同意配合被上訴人停招減班事務而訂立系爭共約書；被上訴
29 人於停招減班期間雖然減少收入，但是不得對教職員減薪、
30 調降各種給付，仍應依既有規定調薪或調升薪俸級數（第1
31 、2、6條），慰助金最高為6個月薪資（第3條），擔任導師

01 職務每滿1年則增加5萬元獎金（第7條）；第5條約定停招減
02 班之裁減人力標準，對於配合停招減班以致無法繼續留任之
03 教職員（即超額人員）則以優退、優離方式辦理。

04 (二)兩造於110年4月22日所簽立110學年度教師聘約第35條約定
05 :「學校因課程調整或減班、停辦、解散時，學校對於之教
06 職員工，如無適當工作可以安排時，將於聘約期滿不再續聘
07 ;因而受不續聘之編制內專任教職員得依本校年資每月本俸
08 半個月、最高三個月，非編制內之約聘教職員依本校年資得
09 酌發給最高一個月薪資…」(見調解卷第112頁教師聘約)
10 。可知教師聘約對於減班、停辦、解散所安排離職方案僅為
11 3個月薪資；相較之下，系爭共約書則約定慰助金達6個月。
12 益證被上訴人考慮因辦理停招減班，教職員將面臨失業風險
13 而產生人心浮動或另謀新職，可能影響被上訴人學校教學品
14 質及行政事務推行，遂於系爭共約書提供優於聘約第35條之
15 慰助金等給付，藉以爭取教職員同意在停招減班期間繼續按
16 照被上訴人規劃而留任，並依被上訴人減班程序逐步離職，
17 另一方面，被上訴人對於配合減班程序以致無法繼續留任之
18 教職員（即超額人員），則以優退、優離方式辦理。

19 (三)上訴人主張系爭共約書並未區分教職員離職原因，無論是自
20 願離職或依該共約書第5條減班離職之教職員，均可要求被
21 上訴人支付共約書第3條慰助金。並舉110年9月3日與110年1
22 1月30日會議錄音與譯文為證云云（見本院卷第317-318、29
23 6-301頁）。惟查：

24 (1)依上訴人所提出110年9月3日會議譯文（14分18秒至16分1
25 8秒）：「…這裡我們會提出方濟高中教職員資遣、優
26 退、優離的方案，那我們會有很詳細的一個保障措施。這
27 邊先跟大家介紹一下，就是我們這裡會有優退、優離、資
28 遣的三種狀態，那當然符合那個私校的退休撫卹條件。如
29 果你是符合退休的教職員，如果你願意退休，依照你的工
30 作職務，加發慰助金與獎勵金。假設你還沒有符合退休的
31 要件，如果你願意優離，我們就依照你的工作職務，加發

01 慰助金與獎勵金。適用勞基法的同仁，我們將依照勞基法
02 的規格比照辦理。慰助金編列的目的，是為了讓各位同仁
03 離職後，沒有工作期間內能有更安定的過日子，讓大家在
04 沒有經濟壓力下可以處於穩定的狀態。我們視發放的對象
05 為編制內的專任教職員，以你在校的年資來計算，我們核
06 以0.25的基數來計算，最高發以3個基數，這個基數是以
07 你的年資加以研究費。如果是聘僱人員，就是一個月的基
08 本薪資。如果你是在111年7月前離職的，最高發3個基
09 數。就是以你的在校最高年資，112年7月離職的，最高就
10 兩個基數。113年7月離職的，最高就一個基數。再來就是
11 獎勵金的發放對象，是以針對導師為原則。導師要帶班帶
12 到畢業…」（見本院卷第155頁），依上開譯文，被上訴
13 人說明停招減班期間，提供教職員優退、優離、資遣三種
14 方案，至多為3個基數（即3個月薪資）。

15 (2)再依上訴人所提出110年11月30日會議譯文：「胡嘉強：
16 一個學校的停招，其實影響是很大的，但是我們學校所做
17 的，就是維護老師的權益，和學生的受教權益。…董事會
18 他們不得已要執行停招，但是在我們這邊，我能做的，我
19 一定是會跟老師站在一起爭取權益，停不停招，董事會決
20 定，所以這邊和老師說聲抱歉，但是在權利部分，我一定
21 會維護，我先表明，今天我們都同意這個，那我們會把個
22 人全部都計算出來，計算好之後，另外再簽一張，我們應
23 該所有權益保障所有的多少錢，然後這個錢，我要跟董事
24 會強力建議，用信託，也就是說，誰都不能動，我們離開
25 了才可以領得到…。我現在一項一項和大家報告，第1點
26 ：不能減發薪資，鐘點費只要我們有教多少，鐘點費照領
27 ，不可以扣錢，不能因為財務狀況不好，本來是400元鐘
28 點費，就減為360元，這是不可以的。第2點：明年調薪，
29 我們和董事會要求，要正常調薪，升級的部分，一樣正常
30 升級。再來，慰助金發放的部分，是以全薪，本俸加學術
31 研究費，最高是6個月，這個計算方式，是從99年到113年

01 7月為止，只要你屆滿12年，就有6個月，不管你何時到學
02 校來，從那時開始計算。…還有一個，阿杰老師昨天有提
03 到的，如果我年資還沒到，我要用資遣的方式，我們一樣
04 用優退優離的方式辦理…。照顧教職員的部分，我們一定
05 盡全力和董事會溝通認同（13分10秒）董事會主要是照顧
06 老師與教職員，希望大家都能體認現在的時刻，簽了這一
07 份，我們會送教育局，也會監督我們，不會影響到老師的
08 權益…」（見調解卷第58頁）。依譯文，被上訴人於會議
09 中表明，為了維持停招減班期間學生與教職員權益，不會
10 刪減教職員待遇，慰助金則調高為6個月，對於配合停招
11 之教職員，以優退、優離或資遣方式辦理，並提出系爭共
12 約書供教職員考慮。足見該次會議已修正110年9月3日會
13 議所提出3個月（3個基數）離職金方案，對於願意配合被
14 上訴人減招程序之教職員，被上訴人願提供慰助金6個月
15 ，以爭取教職員簽署系爭共約書配合減班程序。

16 (3)原任被上訴人教師之田怡甄於本院114年4月21日準備程序
17 結證稱：「〔被上訴人110年9月3日會議（說明會），證
18 人田怡甄有無參加？〕我有印象，我有去參加該會議」、
19 「（提示被上證3即被上訴人110年11月30日會議紀錄，…
20 證人田怡甄有無參加該次會議？）我有參加該會議…」、
21 「（前述會議紀錄提到優退、優離、資遣；三者意義為何
22 ？）我當時立刻思考我是屬於哪一種，我選擇優退。優退
23 的要件應該要服務滿25年，但是我服務還沒有滿25年，但
24 是如果學校在進行重組這一類的事務時，服務滿20年就可
25 以申請退休，我符合這種情形」、「（這兩次會議結論是
26 否相同？何者對教職員較有利？）兩次會議結論關於金錢
27 的部分並不一樣，…110年11月30日會議的方案對於教職
28 員比較有利」、「（前述二次會議結論與系爭共約書條款
29 相比較，何者對教職員較為優惠？）110年11月30日會議
30 的內容就是系爭共約書的內容，系爭共約書比110年9月3
31 日會議內容更有保障」、「（被上訴人進行110年11月30

01 日會議時，系爭共約書是否已提供予教職員？）會議當時
02 就發給每人一張空白共約書」等語（見本院卷第255-256
03 頁筆錄）。即出席110年11月30日會議之教職員均已收到
04 系爭共約書而得以明瞭系爭共約書內容，得衡量自身規劃
05 再決定是否簽署；於簽署共約書後，被上訴人對於配合停
06 招減班以致無法繼續留任之教職員（即超額人員）則以優
07 退、優離、資遣方式給付慰助金。則上訴人既出席110年1
08 1月30日會議（見本院卷第183頁簽到表），應已知悉其簽
09 署系爭共約書，必須配合被上訴人留任或停招減班流程，
10 始得依優退、優離或資遣方式領取慰助金6個月。

11 (4)至於田怡甄於前開庭期證稱：「（證人田怡甄簽署系爭共
12 約書當時，是否遭被上訴人列入超額教師？證人田怡甄屬
13 於系爭共約書何條款之優惠離職事由？）我沒有聽過『超
14 額教師』這個名詞。110年11月30日會議並沒有討論跟說
15 明這部分，只有強調學校會想辦法保護老師們…」（見同
16 卷第257頁筆錄）。惟其證稱被上訴人於110年11月30日會
17 議內容即為系爭共約書第5條內容，已如前述，亦即被上
18 訴人已說明教師留任與否之標準；是被上訴人當時縱未以
19 「超額教師」一詞說明因減班而離職教師之屬性，上訴人
20 亦得依系爭共約書第5條內容明瞭。

21 (5)從而，被上訴人對於簽署共約書之教職員，已表明將依第
22 5條進行減班程序，其因而留任或配合減班以致無法繼續
23 留任之教職員（超額人員），方得依優退、優離或資遣方
24 式領取第3條慰助金。

25 (四)上訴人於111年5月5日收受被上訴人111學年度聘書；迨同年
26 5月中旬，向被上訴人表示不接受續聘（見不爭執事項(四)
27)；依前開說明，上訴人並非配合被上訴人依系爭共約書第
28 5條減班程序離職人員，自無從以優退、優離、資遣方式請
29 求第3條約定之6個月慰助金；上訴人主張自願離職之教職
30 員，仍可依系爭共約書第3、5條規定領取6個月慰助金云
31 云；並非可取。上訴人固然主張教師孫寅瑞、沈郁杰、朱國

01 良、黃琦雯等4人（下合稱孫寅瑞等4人，分稱其名）與教師
02 田怡甄，離職情形均與其相同，但是被上訴人發給上述教師
03 慰助金，可見其亦可領取慰助金云云（見原審卷第177-180
04 頁、本院卷第188頁）。惟查：

05 (1)田怡甄於前述庭期證稱：「（前述110年9月3日會議紀錄
06 提到優退、優離、資遣；三者意義為何？）…優退的要件
07 應該要服務滿25年，但是我服務還沒有滿25年，但是如果
08 學校在進行重組這一類的事務時，服務滿20年就可以申請
09 退休，我符合這種情形」、「〔提示被上證4上訴人李孟
10 融名義之共約書（下稱系爭共約書），證人田怡甄有無簽
11 署過相同內容之文件？何時簽署？（比對上證3田怡甄名
12 義系爭共約書，不含下方批示，本院卷第143頁）〕我簽
13 的共約書跟李孟融簽的共約書內容是一樣的。我簽共約書
14 的日期是110年11月30日，印象中是110年11月30日上午7
15 點30分開會，9點鐘我就去簽這份共約書」、「（上證3系
16 爭共約書下方『一、田老師申請於111年7月前退離…』及
17 『二、田老師有禮讓成全之心…』，證人田怡甄是否知悉
18 是何人所為批示？）這是胡嘉強校長寫的，他寫完後親自
19 交給我的」、「（為何會有前述批示？）當時我有問校長
20 ，我打算在111年7月前退離，這樣是否還屬於共約書的保
21 障範圍嗎？校長表示這樣的情形還是屬於共約書的保障範
22 圍，所以就寫下這兩點的內容。後來我在111年7月31日離
23 職」、「（證人田怡甄是否記得離職時，領取被上訴人哪
24 些項目之給付？）我有領到共約書所說的6個月慰助金。
25 至於校長批示的第二點『…特別鼓勵』，校長當時是說
26 要問董事會爭取能否多給我一些錢，但是後來就沒有了」
27 、「（按照本院卷第143頁共約書，證人是在110年11月30
28 日簽署共約書以後就表示要離職，為何本院卷第149頁的
29 退休申書是111年3月9日才簽署？）當初在110年11月30日
30 表示要退休時，我有問人事單位要不要辦理什麼手續。人
31 事單位表示當時是第一學期，辦理手續還太早，要等到第

01 二學期才能辦手續。所以在111年3月份拿了退休申請書給
02 我簽名」等語（見本院卷第255-259頁筆錄）。可知田怡
03 甄在110年11月30日會議後簽署共約書，並同意配合被上
04 訴人於111年7月底成為第一批優退教職員，被上訴人立即
05 同意其申請，並以第二學期結束時（111年7月31日）為離
06 職日，田怡甄因而領取慰助金6個月。足見田怡甄係依照
07 系爭共約書程序，由被上訴人安排優退時間，此與上訴人
08 未依被上訴人減班程序而自行離職（不接受續聘）情形並
09 不相同。

10 (2)再者，孫寅瑞等4人均簽署系爭共約書，後因被上訴人停
11 招減班產生教師超額，故同意111年8月起，配合被上訴人
12 不再續聘前述4人為教師，相關資遣文件如下：

13 ①孫寅瑞簽收被上訴人111年6月20日方校人字第11106000
14 46號資遣暨核發慰助金函文（見原審卷第14-15頁）在
15 卷可按。

16 ②沈郁杰出具無意見陳述書與資遣具結書（見同卷第20-2
17 2頁）、簽收被上訴人111年4月28日方校人字第1110400
18 026號同意沈郁杰主動資遣函文（見同卷第24頁），並
19 有臺北市政府教育局111年6月6日北市教人字第1113000
20 295號核准函（見同卷第26頁）、被上訴人111年6月9日
21 方校人字第1110600042號資遣函（見同卷第28頁）可
22 稽。

23 ③朱國良出具無意見陳述書與資遣具結書（見同卷第32-3
24 4頁）、簽收被上訴人111年4月28日方校人字第1110400
25 027號同意朱國良主動資遣函文（見同卷第36頁），並
26 有臺北市政府教育局111年6月6日北市教人字第1113000
27 296號核准函（見同卷第38頁）、被上訴人111年6月9日
28 方校人字第1110600041號資遣函（見同卷第40頁）可
29 稽。

30 ④黃琦雯出具無意見陳述書與資遣具結書（見同卷第44-4
31 6頁）、簽收被上訴人111年6月2日方校人字第11106000

01 48號同意黃琦雯主動資遣函文（見同卷第48頁），並有
02 臺北市政府教育局111年7月4日北市教人字第111301089
03 3號核准函（見同卷第50頁）、被上訴人111年7月29日
04 方校人字第1113010893號資遣函（見同卷第52頁）可
05 查。

06 ⑤基上可知孫寅瑞等4人係由被上訴人依系爭共約書第5條
07 進行人事刪減所資遣教師，因而領取第3條約定之慰助
08 金。此與上訴人非依被上訴人減班程序而自行離職（不
09 接受續聘）情形並不相同。

10 (五)綜上，上訴人於110年12月1日簽署共約書以後，曾在111年5
11 月5日收受111學年度聘書，後於同年月中旬表示不接受續
12 聘；是以上訴人並非系爭共約書第5條約定因配合被上訴人
13 辦理停招減班事務以致無法留任之人員，自無從依系爭共約
14 書第3條領取慰助金。則上訴人主張被上訴人應依系爭共約
15 書第3條給付慰助金6個月共48萬元一節；並非可採。

16 七、關於上訴人是否得請求不當得利36萬元方面：

17 上訴人主張自108年8月1日起至111年7月31日，被上訴人不
18 再聘僱專任輔導主任與相關人員，其實質擔任輔導主任工作
19 ，被上訴人卻未支付每月1萬元之輔導主任加給，3年期間，
20 被上訴人不當得利共36萬元云云（見本院卷第305-308頁）
21 。為被上訴人所否認。經查：

22 (一)按「無法律上之原因而受利益，致他人受損害者，應返還其
23 利益。雖有法律上之原因，而其後已不存在者，亦同」，民
24 法第179條定有明文。

25 (二)上訴人主張其自108年8月1日起至111年7月31日為專任教師
26 並兼任輔導組長職務，此有專任教師聘書及輔導組長聘書在
27 卷可憑（見調解卷第126頁至132頁）。上訴人主張被上訴人
28 於前述期間並未聘僱專人擔任輔導主任，108年8月至110年7
29 月，由學務主任葉勝宏兼任輔導主任，110年8月至111年7月
30 則由教務主任周英慈兼任輔導主任；此為兩造所不爭（見本
31 院卷第287、307頁）。上訴人主張前述兼任輔導主任之人，

01 均未從事該項工作，而是由其實質擔任輔導主任工作，輔導
02 主任印章也由其保管；惟查：

03 (1)上訴人固然提出110年10月1日蓋用「輔導組長李孟融」、
04 「代理教務主任周英慈」印章之面額3200元請款及黏貼憑
05 證用紙為證（見調解卷第60頁）；然而，上開憑證僅能證
06 明該紙憑證係蓋用「代理教務主任周英慈」印章，尚無從
07 推論該枚印章係由上訴人保管並代為蓋章、由其實質擔任
08 輔導主任工作。

09 (2)其次，證人葉勝宏於原審112年11月8日庭期結證稱：「（
10 證人是否曾經代理過被告輔導主任職務？）是」、「（在
11 代理上開職務期間，有無實質代理輔導主任全部業務？）
12 應該是部分，沒有全部」、「（剛才說只有部分，其他部
13 分由何人負責？）大部分還是原告，主任本身是做最後確
14 認、蓋章，蓋章就是負責，最後的確認審查工作」、「（
15 證人是在何時代理被告輔導主任職務？）108學年度或109
16 學年度」、「（證人方才說擔任輔導主任期間會做最後確
17 認和簽名，依據證人當時確認或簽名事項，是否表示當時
18 你有以主任的職務進行相關的審核及督導？）這是我本身
19 的職責，我代理就是有這個職責」、「（證人在代理輔導
20 主任期間，是否會參加輔導室個別化教育計畫擬定會議？
21 ）有部分我會參加，但不記得是否全部都有參加，因為我
22 本身也接學務主任，不見得所有會議我都會參加，但最後
23 簽名就是我」、「（證人接任輔導主任期間，是否可以分
24 派輔導室工作？）沒有。分派工作是校長就分派好」、「
25 （證人剛才提到負責工作以外的部分，主任工作大部分
26 由原告負責，但證人又提到有參加部分會議且對相關輔導
27 工作會行最後確認，輔導主任的工作是否除了最後的確認
28 以外還有其他的工作要進行，且這個工作是由原告做主要
29 處理？）輔導室的工作業務，輔導室承辦人員當然全部都
30 是他做，主任工作就是負責稽核的工作，不可能主任做下
31 面辦公的事」、「（證人剛才說是做稽核得工作，有針對

01 何事具體要求原告哪個部分要修強、加強或補充，或完全
02 依據原告相關資料做核章的動作？）比如辦活動，主任當
03 然會先看一下跟其他處室有無衝突，送出去的文件主任要
04 蓋章，但要先看過裡面的內容有無錯誤，因為蓋章就是要
05 負責，我要先看清楚才可以送出」、「（原告檢驗相關憑
06 證，證人的職章有三種，有代理輔導主任、學務主任等，
07 請問為何會如此？提示本院卷第255頁至第257頁）因為這
08 是不同時間，不同時間有不同職務。應該是說我105學年
09 度完整當學務主任，106學年度也是純學務主任，107學年
10 度上學期學務主任加輔導主任，107學年度下學期，原本
11 的教務主任走掉我就被調去當教務主任，但是輔導主任代
12 理工作我還是沒有離開，108學年度第一學期我還是教務
13 主任兼輔導主任，108年第二學期又回去學務處當學務主
14 任，同時兼輔導主任」、「（證人代理輔導主任期間所蓋
15 的章，依照提出的資料有蓋不同的章，對照所謂的學校輔
16 導法第14條第2項、第4項規定，擔任輔導主任必須具有法
17 定資格，證人是否有此資格？）（審判長法官諭知證人請
18 就是否具有40小時職前訓練及每年18小時在職訓練的經歷
19 的問題回答）針對40小時我沒有紀錄，但職務部分我是奉
20 命行事，學校要我做什麼我就做什麼，私立學校就是聽
21 命。至於我的資格是否符合，我是覺得我奉命行事就好，
22 不符合是上級要負責的問題，另外有沒有領錢，我只有領
23 學務主任的加給，我沒有另外領輔導主任的加給」、「（
24 照證人剛才所述是108年度及109年度擔任輔導室主任期
25 間跟原告有共事在輔導室？）應該說輔導室都是原告在那
26 邊，我大部分時間是在學務處，會接觸到就是原告拿公文
27 給我簽」、「（大部分都是原告在那邊是指哪段期間？）
28 整個輔導室都是原告在管理，108、109都是原告在裡面，
29 109結束後我就不接行政工作，後續我知道他在輔導室，
30 但因為我已經離開行政界就不是我執掌範圍」等語（見原
31 審卷第312-316頁筆錄）。依葉勝宏證詞，其於108、109

01 學年度兼任輔導主任，輔導室由上訴人管理，證人負責最
02 終審查並在公文蓋章及出席輔導業務會議，如果是他人代
03 為出席，仍由其在相關資料簽章。在兼職輔導主任期間，
04 其僅領取學務主任加給，並未支領輔導主任加給。堪認被
05 上訴人指派葉勝宏兼任輔導主任期間，輔導主任職權仍由
06 葉勝宏行使。上訴人主張由其實質擔任輔導主任工作一事
07 ，尚無憑據。

08 (三)其次，被上訴人辯稱因上訴人兼任輔導組長等職務，遂按月
09 發給職務加給5140元，並搭配減少教學時數（減堂）方式為
10 對應等語（見本院卷第318-319頁筆錄），核與上訴人110年
11 8月至111年7月薪津表、108學年度上學期至110學年度下學
12 期鐘點明細表相符（見調解卷第138、124頁）。堪認被上訴
13 人考量上訴人兼任輔導組長等行政工作，遂提供職務加給做
14 為對價，或是減少教學時數以避免其負荷過多工作，並無不
15 法獲利情形。上訴人固然辯稱薪資單並未附有職務加給資料
16 ，且其需要教學收入，並未同意被上訴人片面減堂云云（見
17 本院卷第318-319頁）。惟查，上訴人所陳，與其是否實質
18 擔任輔導主任工作無涉，上訴人執此主張被上訴人應按月支
19 付1萬元輔導主任加給，亦屬無據。

20 (四)綜上，上訴人主張其自108年8月1日起至111年7月底，實質
21 擔任輔導主任工作，但是，被上訴人並未支付每月1萬元之
22 輔導主任加給，合計3年期間受有不當得利共36萬元；遂依
23 民法第179條規定請求被上訴人返還不當得利36萬元一節；
24 並非可採，應予駁回。

25 八、關於上訴人是否得請求年終獎金12萬元方面：

26 上訴人主張其於111年8月1日收受110學年度之成績考核通知
27 書，其考核結果為甲等，可獲得1.5個月年終獎金即12萬元
28 ；爰依聘僱契約第10條、被上訴人歷年核發年終獎金標準，
29 請求給付上開款項云云（見本院卷第309-310、319-320頁）

30 。被上訴人辯稱上訴人不符合請求年終獎金要件。經查：

31 (一)依兩造所定教師聘約第10條約定「學校教職員工之薪給、薪

01 資、各項獎金或津貼，如有短發，可於5年內向學校請補
02 發…」觀之（見調解卷第110頁），並無被上訴人負有給付
03 不在職員工年終獎金之約定。是上訴人主張依聘約第10條約
04 定，被上訴人應給付年終獎金12萬元；自屬無據。

05 (二)上訴人固然主張按照被上訴人以往核發年終獎金標準，110
06 學年度結束時（111年7月31日），其仍為在職專任教師，被
07 上訴人即應核發年終獎金，不應以教職員於111年12月31日
08 在職為給付年終獎金之要件。然而，被上訴人向來在春節前
09 夕，由承辦單位簽請校長批准發放年終獎金，說明欄均記
10 載：「一、以本年度12月分仍在職之教職員工最高核發本俸
11 加學術研究費單一薪俸1個半月獎金。二、本年度已離職、
12 退休之教職員工、兼任教師，依往例並不列入核發對象」，
13 此有被上訴人110年2月1日、111年1月13日、112年1月12日
14 簽辦單在卷可考（見調解卷第166至170頁），可知被上訴人
15 向來在次年春節前，對於學年度所屬日曆年度結束時仍然在
16 職專任教職員，簽請校長發放年終獎金1.5個月；已離職
17 者，則非年終獎金發放對象。上訴人主張被上訴人至少應按
18 （7/12）比例發放年終獎金，仍與前開聘書及發放標準不
19 符，自屬無據，應無可採。

20 (三)綜上，上訴人依聘僱契約第10條、被上訴人歷年核發年終獎
21 金標準，請求年終獎金12萬元；亦無依據，不應准許。

22 九、綜上所述，上訴人依系爭共約書第3條、民法第179條、聘僱
23 契約第10條、被上訴人歷年核發年終獎金標準，訴請：「被
24 上訴人應給付上訴人96萬元，及自起訴狀繕本送達翌日起至
25 清償日止按年息百分之五計算之利息」，為無理由，應予駁
26 回。是則原審依此駁回其訴，經核並無違誤，上訴意旨指摘
27 原判決此部分不當，求予廢棄改判，為無理由，應予駁回。

28 十、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊、防禦方法及證據，經斟
29 酌後，認均不足以影響本判決結果，自無逐一詳予論述之必
30 要，併予敘明。

31 十一、據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第449條第1

01 項、第78條，判決如主文。

02 中 華 民 國 114 年 6 月 10 日

03 勞動法庭

04 審判長法官 李慈惠

05 法官 謝永昌

06 法官 吳燁山

07 正本係照原本作成。

08 不得上訴。

09 中 華 民 國 114 年 6 月 11 日

10 書記官 莊雅萍