

發文字號：行政院人事行政總處 115.05.27 總處培字第 1150016210 號函

發文日期：民國 115 年 05 月 27 日

要 旨：機關若於年中終止僱用屆滿 65 歲之約僱人員，其契約僅向後失效，仍得依行政院與所屬中央及地方各機關聘僱人員給假辦法及相關規定，發給其 115 年度之慰勞假補助費、未休畢慰勞假加班費

主 旨：貴局所詢機關學校僱用之約僱人員於 114 年 12 月中旬已屆滿 65 歲，惟 115 年度仍僱用至 4 月下旬發現後始終止契約並解僱，其本年度慰勞假未休日數（含應休畢日數以內、以外）得否發給慰勞假補助費、未休畢慰勞假加班費疑義一案，復如說明，請查照。

說 明：一、復貴局 115 年 5 月 19 日中市教人字第 1150042946 號函。

二、查行政院與所屬中央及地方各機關約僱人員僱用辦法（以下簡稱僱用辦法）第 2 條第 1 項規定：「本辦法所稱約僱人員，指各機關以行政契約定期僱用，辦理事務性、簡易性等行政或技術工作之人員。」第 5 條第 2 項規定：「約僱人員僱用期滿，或僱用至屆滿六十五歲之當月末日為止，應即終止契約。」是以，機關與約僱人員簽訂僱用契約時，如該人員於僱用年度中將滿 65 歲，僱用期間原則上應約定至其屆滿 65 歲之當月末日為止，則於僱用期間屆滿時契約當然失其效力。至如僱用契約約定之僱用期間逾上述規定期限，抑或約僱人員已年滿 65 歲機關仍與之簽訂契約，機關應依規定終止僱用契約。

三、觀諸行政程序法有關行政契約之規定，其無效事由係規定於同法第 141 條、第 142 條，是如約僱人員年滿 65 歲機關仍予僱用而與約僱辦法第 5 條第 2 項規定未符，因尚難認有行政程序法第 141 條、第 142 條無效事由，且僱用辦法並無契約無效事由之規定，則該僱用契約並非無效（法務部 99 年 11 月 30 日法律決字第 0990700813 書函意旨參照）。復參酌僱用辦法第 4 條第 4 項規定，有關約僱人員於僱用後，發現其於僱用時即有同條所定不得僱用情事者，機關仍應對約僱人員終止契約以消滅契約關係。故本案機關與約僱人員簽訂 115 年度之僱用契約固與僱用辦法第 5 條第 2 項規定未符，惟該契約仍屬有效，須待機關對約僱人員行使契約終止權方能消滅契約關係。

四、又有關行政契約之終止，實務見解向認為，依行政程序法第 149 條準用民法相關規定，契約之終止應以意思表示向他方當事人為之，且

契約關係應自契約終止之時起向後失效，並無溯及效力（最高行政法院 113 年上字第 629 號判決、110 年上字第 660 號判決意旨及本總處 111 年 4 月 25 日總處組字第 1112000509 號書函參照）。是以，本案機關僱用年滿 65 歲約僱人員之情形，縱與僱用辦法相關規定不符，惟於其間之僱用契約終止前，該契約自仍屬有效；於該契約終止後，亦僅向後失效。

五、另依行政院與所屬中央及地方各機關聘僱人員給假辦法（以下簡稱給假辦法）第 2 條、第 4 條及第 6 條規定略以，依僱用辦法僱用之人員，應休畢之慰勞假日數，應於當年度全部休畢；應休而未休畢者，視為放棄。休慰勞假得酌予補助。應休畢日數以外之慰勞假確因公務需要經機關長官核准無法休畢者，得酌予發給未休畢慰勞假加班費或給予其他獎勵。應休畢之慰勞假日數、慰勞假補助費及未休畢慰勞假加班費等相關事項，準用公務人員請假規則或其他公務人員法令。次依行政院與所屬中央及地方各機關公務人員休假改進措施（以下簡稱休假改進措施）第 1 點及第 5 點規定略以，公務人員當年具有 10 日以下休假資格者，應全部休畢，應休而未休假者，不得發給未休假加班費。應依公務人員至審核通過之國民旅遊卡特約商店刷卡消費金額，核實發給休假補助費。

六、綜上，案詢機關既於 115 年 4 月下旬發現後始終止契約，仍得依給假辦法及休假改進措施等規定，發給其 115 年度之慰勞假補助費、未休畢慰勞假加班費。至慰勞假日數及未休畢慰勞假加班費之核給等涉及事實認定，宜由服務機關依上開規定本於權責核處。

正 本：臺中市政府教育局

副 本：臺中市政府人事處、行政院人事行政總處法規會