

臺灣士林地方法院民事判決

112年度勞訴字第106號

原告 王基昌

訴訟代理人 賴呈瑞律師

被告 臺北市北投區文林國民小學

法定代理人 何美瑤

訴訟代理人 謝宜庭律師

上列當事人間請求確認僱傭關係等事件，本院於民國113年2月1日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、確認兩造間僱傭關係存在。
- 二、被告應給付原告新臺幣（下同）460,770元，及自112年6月6日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。
- 三、被告應自112年5月1日起至原告復職之前1日止，按月給付原告46,077元，及自應給付日次日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。
- 四、本判決第二項得假執行。但被告如以460,770元為原告預供擔保後，得免為假執行。
- 五、本判決第三項得假執行，但被告如按每月以46,077元為原告預供擔保後，得免為假執行。
- 六、訴訟費用由被告負擔。

事實及理由

壹、程序事項

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但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255條第1項第3款定有明文。原告起訴原請求：(一)確認兩造間僱傭關係存在。(二)被告應給付原告418,820元，及自民事起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；暨自112年5月1日起至原告復職之前1日止，按月給付原告4

01 1,882元，及自應給付日次日起至清償日止，按週年利率5%
02 計算之利息（見本院卷一第10頁）。嗣於113年1月23日具狀
03 更改聲明如後述原告聲明欄所示（見本院卷二第173-174
04 頁）。核屬擴張應受判決事項之聲明，依前開規定，應予准
05 許。

06 貳、實體事項

07 一、原告主張：

08 (一)原告自99年3月起受僱於被告，擔任游泳教練，兩造間僱
09 傭關係至111年6月28日即違法解僱之日止，長達12年間未
10 簽訂定期勞動契約，屬具有繼續性之工作，兩造間勞動契
11 約應屬不定期勞動契約，不因被告於111年6月15日要求原
12 告簽立回溯適用外聘運動教練外聘契約書（下稱外聘契約
13 書）而改變兩造勞動契約之本質。

14 (二)被告於111年6月27日外聘教練獎懲會議並未對原告作成停
15 聘決議，惟被告於同年7月5日通知原告停聘至同年7月31
16 日，再於同年7月15日以存證信函通知原告，據前述停聘
17 決議，因原告違反外聘契約書第11條第7、8點，並依勞動
18 基準法（下稱勞基法）第12條第4款解僱原告。惟被告於1
19 11年6月15日之前，未有書面之勞動契約，且被告未曾發
20 布任何工作規則。再文林國小與臺北市立明德國中（下稱
21 明德國中）游泳隊多年來聯合訓練、組隊比賽，111年5月
22 14日為兩校合作之例行、正常賽前訓練，訓練時無救生
23 員，係被告自己責任，與原告無關。且原告係受託代為轉
24 繳新入隊學生之費用，並非額外收取費用，原告並無外聘
25 契約書第11條第7、8點之情形。又被告對於原告經手採購
26 學校游泳池設備及用品，有申報數量與採購數量不符之情
27 事，並未舉證以實其說，且原告將氯粉帶出學校之事，業
28 經臺灣士林地方檢察署以111年度偵字第15296號為不起訴
29 處分。原告並無違反勞動契約之情事，故被告以前揭事由
30 依勞基法第12條第4款解僱原告不合法，兩造間僱傭關係
31 仍存在。

01 (三)另被告所辯原告帶本校及明德國中游泳隊假日使用游泳池
02 及私自收費之解僱事由，被告係分別於111年5月14日、10
03 日知悉前揭情事，卻於同年7月15日始發函依勞基法第12
04 條第4款終止勞動契約，已逾勞基法第12條第2項規定之30
05 日除斥期間。

06 (四)原告業於111年7月7日以存證信函向被告主張僱傭關係存
07 在，及為勞務給付之提出，爰請求確認兩造間僱傭關係存
08 在，並依民法第487條本文規定請求被告給付自111年7月1
09 日起至112年4月30日止之合計為460,770元（計算式：原
10 告整年度總薪資如附表所示，以12個月平均計算，每月為
11 46,077元， $46,077\text{元} \times 10\text{個月} = 460,770\text{元}$ ），及自112年5
12 月1日起按月給付46,077元等語。

13 (五)並聲明：

14 1.確認兩造間僱傭關係存在。

15 2.被告應給付原告460,770元，及自民事起訴狀繕本送達
16 翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；暨自11
17 2年5月1日起至原告復職之前1日止，按月給付原告46,0
18 77元，及自應給付日次日起至清償日止，按週年利率5%
19 計算之利息。

20 3.前項請求，原告願供擔保，請准宣告假執行。

21 二、被告抗辯：

22 (一)原告自99年8月1日起至111年7月31日止擔任被告低、中年
23 及游泳隊、體育班游泳隊、游泳隊社團、暑期泳訓班教
24 練，為被告1年1聘之約聘教練，每期結算鐘點費，屬依量
25 計酬之兼職人員，且被告每年均需對教練資格審查，足認
26 是以明確期限之年聘方式簽訂兩造間勞動契約，應為定期
27 勞動契約。

28 (二)原告於111年間有下列多次違反勞動契約之情事：原告未
29 依被告學校校園場地開放使用管理辦法申請校園場地使用
30 許可，於假日帶領學校游泳隊選手與校外人士共同入校訓
31 練，並未收費，亦未於該訓練時段依教育部體育署頒布之

01 游泳池管理規範配置救生員在場。且原告長期經手學校游
02 泳池設備及用品採購業務，一直新購設備用品，惟申報數
03 量與採購數量不符，且無採購及驗收證據可佐，原告前揭
04 行為構成外聘契約書第11條第7、8點解聘或不續聘事由。
05 另於111年6月13日，被告經通知游泳池氯粉不見，調閱錄
06 影帶發現係原告所為。而且，原告私自向學生收費使其參
07 加游泳儲備隊訓練，原告之2位孩子疑似自110年間起參與
08 泳隊訓練，但未繳費，且其將小孩帶來上課，如何兼顧訓
09 練泳隊？原告上開行為未遵守外聘契約書第3條第1、3、1
10 1點，是原告行為顯已違反勞動契約與工作規則，亦違背
11 其對被告之忠誠義務，使兩造間勞動關係受嚴重破壞，學
12 生及家長亦認為被告內控不嚴、監督不周，實難期待被告
13 得以繼續留任原告。被告自得依勞基法第12條第4款規定
14 不經預告終止兩造勞動契約，且因兩造勞動關係已不存
15 在，原告請求遲付之薪資，自無理由。

16 (三)另被告於111年6月27日先行停聘原告，並於同年7月6日不
17 續聘，為釐清前揭解僱事由而召開審查會議釐清相關事件
18 始末，被告最終於同年7月6日經外聘運動教練考核會議決
19 議不續聘原告，故未逾越除斥期間，且被告無續聘原告之
20 義務等語。

21 (四)並聲明：原告之訴及其假執行之聲請駁回。

22 三、本院為行集中審理協同兩造整理並協議簡化爭點如下：

23 (一)兩造不爭執事項

- 24 1.原告自99年起受僱於被告擔任游泳教練，兩造間為勞動
25 契約，約定體育課1節320元、游泳隊1節課900元、游泳
26 儲備隊及課後學藝活動1節課550元，最後工作日為111
27 年6月29日。
- 28 2.被告於111年6月8日對原告所作之相關疑義調查及結果
29 報告如原證5所載。
- 30 3.原告於110年1月29日與被告簽立外聘契約書，聘用期間
31 自110年2月1日起至7月31日止。原告於111年6月15日簽

立外聘契約書，聘用期間為110年8月1日至111年7月31日，在此之前無書面聘約。

4.原告於111年5月14日假日上午約7時帶文林國小泳隊及明德國中泳隊使用文林國小泳池，約9時30分離校，使用游泳池時未有救生員。

5.鐘姓學生於000年0月00日開始參加學校游泳隊訓練，但未繳費，原告收取鐘姓學生之學費5,681元，於111年5月10日將該學費繳回學校。

6.原告為訴外人睿新國際公司之負責人，文林國小部分氣粉、氯錠係向睿新國際公司申購。

7.文林國小體育班111學年實際招收5人，110年實際招收2人。

8.被告於111年6月27日召開外聘教練獎懲會議。

9.被告於111年6月28日通知原告停聘至同年7月31日止，原告於同年7月5日收受。

10.被告於111年7月6日召開外聘教練考核會議，決議原告111學年不續聘。

11.原告於111年7月7日以存證信函向被告主張僱傭關係存在，及為勞務給付之提出。

12.被告於111年7月15日以存證信函依勞基法第12條第4款、外聘契約書第11條第7點、第8點對原告終止勞動契約。

(二)兩造爭執事項

1.本件勞動契約為定期或不定期勞動契約？

2.原告是否違反勞動契約或工作規則，情節重大？

3.被告於111年7月6日終止勞動契約，是否超過除斥期間？

四、本院之判斷

(一)本件勞動契約為不定期勞動契約：

1.按勞動契約，分為定期契約及不定期契約。臨時性、短期性、季節性及特定性工作得為定期契約；有繼續性工

01 作應為不定期契約。勞基法第9條第1項定有明文。

02 2.經查，原告自99年起受僱於被告擔任游泳教練，迄111
03 年已工作約12年，兩造間為勞動契約，約定體育課1節3
04 20元、游泳隊1節課900元、游泳儲備隊及課後學藝活動
05 1節課550元。審諸上開勞動契約之性質，被告長年設置
06 有體育班、游泳校隊，培訓校內游泳隊為被告經常性之
07 主要項目，故原告從事之工作具有繼續性，且為兩造所
08 得預見。嗣後兩造雖事後於110年1月29日、111年6月15
09 日簽立外聘契約書各1份，形式上雖訂有1年期限，但依
10 勞基法第9條前開規定，原告之工作有繼續性，應認為
11 不定期契約，不因前揭計酬方式或被告每年對教練有所
12 考核，而改變不定期契約之屬性。故被告抗辯：原告為
13 被告1年1聘之約聘教練，每期結算鐘點費，屬依量計酬
14 之兼職人員，且被告每年均需對教練資格審查，足認是
15 以明確期限之年聘方式簽訂兩造間勞動契約，應為定期
16 勞動契約等語，並不可採。

17 (二)原告無違反勞動契約或工作規則，情節重大之情事：

18 按勞基法第12條第1項第4款規定，勞工有違反勞動契約
19 或工作規則，情節重大者，雇主得不經預告終止契約。
20 所謂「情節重大」，不得僅就雇主所訂工作規則之名目
21 條列是否列為重大事項作為決定之標準，須勞工違反工
22 作規則之具體事項，客觀上已難期待雇主採用解僱以外
23 之懲處手段而繼續其僱傭關係，且雇主所為之解僱與勞
24 工之違規行為在程度上須屬相當，方屬上開勞基法規定
25 之「情節重大」，舉凡勞工違規行為之態樣、初次或累
26 次、故意或過失、對雇主及所營事業所生之危險或損
27 失、勞雇間關係之緊密程度、勞工到職時間之久暫等，
28 衡量是否達到懲戒性解僱之程度。倘勞工違反工作規則
29 之具體事項，係嚴重影響雇主內部秩序紀律之維護，足
30 以對雇主及所營事業造成相當之危險，客觀上已難期待
31 雇主採用解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係者，即

01 難認不符上開勞基法規定之「情節重大」之要件，以兼
02 顧企業管理紀律之維護（最高法院110年度台上字第2046
03 號判決意旨意旨參照）。被告抗辯：原告於111年間有下
04 列違反勞動契約情形：1.原告帶本校及外校人士於假
05 日、無救生員情況下使用學校泳池，並帶其小孩使用泳
06 池；2.原告私自對學生收費；3.原告經手採購，申報數
07 量與採購數量不符情形，及將氯粉自學校攜出等語，就
08 上開情形之有無及是否違反勞動契約而情節重大，茲分
09 述如下：

10 1.關於「原告帶本校及外校人士於假日、無救生員情況
11 下使用學校泳池，並帶其小孩使用泳池」：

12 (1)按兩造簽訂之外聘契約書第3條有關工作內容約定之第
13 1點規定：「應遵守教育法令，及學校相關規定、紀律
14 和相關法規，維護校譽」；第3點約定：「依學校排定
15 之培訓、輔導及比賽時間，實施選手之訓練活動」，
16 第5條約定：「原告上班時間應配合被告視訓練時間訂
17 定之。但雙方另有約定者，從其規定。同條第1點記載
18 平日訓練時間：每週一至週五，8時00分至9時20分；
19 第11條第6點約定：「違反教育法令或聘約，情節重
20 大，被告予以解聘或不續聘。」（見本院卷一第180-1
21 86頁）。經查，原告於111年5月14日假日上午約7時帶
22 文林國小泳隊及明德國中泳隊使用文林國小泳池，約9
23 時30分離校乙情，為兩造所不爭執，堪認原告於平日
24 訓練時間之外，於假日帶文林國小泳隊及外校明德國
25 中泳隊使用泳池。

26 (2)原告對泳池上開使用情形主張：文林國小與明德國中
27 游泳隊多年來聯合訓練、組隊比賽，111年5月14日假
28 日為兩校合作之正常、例行賽前訓練等語。經查，明
29 德國中於111年5月11日北市德中學字第1116003367號
30 函說明第1項所示：「本校104學年度起成立游泳隊，
31 由貴校王基昌教練指導，銜接貴校游泳隊學生，建立

01 游泳基層訓練站，組成地區二級聯盟，開啟溝通及合
02 作模式。」（見本院卷一第440頁）；且證人即前曾任
03 訓導、學務、教務主任傅碧琴具結證稱：當初文林國
04 小拜託明德國中申請游泳重點項目，明德國中於104年
05 4月經核准，因為明德國中沒有游泳池，故兩校游泳池
06 共享，明德國中向教育局申請的計畫案裡就有寫訓練
07 地點是文林國小游泳池，訓練教練是原告，訓練計畫
08 都是由原告安排，大型比賽前3週會於放學後、假日加
09 強訓練，歷來都是教練向學務主任口頭報備，沒有書
10 面申請，二校是合作泳隊，歷來也會聯隊參賽，未曾
11 拒絕明德國中泳隊成員進入學校泳池等語（見本院卷
12 二第104-105頁）；證人即前校長蔡新淵亦具結證稱：
13 兩造合作泳隊訓練是在我任內達成，訓練地點在文林
14 國小游泳池，當初我出發點是游泳池公有，希望共享
15 使用，假日也有訓練情形，基於合作前提，也未要求
16 明德國中使用游泳池前須先向文林國小申請等語，復
17 有原告提出文林國小與明德國中二校訓練、送舊餐會
18 照片可佐（見本院卷一第486-504頁），所證內容與前
19 揭函文相符，應堪採信。

20 (3)綜上事證，足認文林國小、明德國中於賽前假日使用
21 文林國小泳池，並由原告指導訓練，行之有年，並經
22 學校容許授權，不待原告、明德國中另行提出場地使
23 用申請。原告既經學校容許於上開賽前與兩校泳隊成
24 員於假日使用泳池，即屬外聘契約書第3條第3點、第5
25 條另有約定排訓情形，故原告於111年5月14日賽前假
26 日帶文林國小泳隊及明德國中泳隊使用文林國小泳
27 池，並未違反勞動契約。

28 (4)至於後來接辦1年學務主任之證人謝明臻，證述其只清
29 楚文林國小游泳隊狀況，不清楚有無申請慣例、原告
30 有無假日訓練等語，並不影響前揭兩校過往有賽前假
31 日訓練之合作慣例、不待另行申請之認定。另外，被

告之接任校長何美瑤如欲對過往原告或明德國中場地
使用方式改絃更張，否認原告有假日帶隊自行使用場
地權利，其理應在其本件事發前，對泳隊使用泳池乙
事建立事前申請制，制定相關規則辦法，其既未予以
明文或制度化，自無法指稱原告違反勞動契約或相關
規則。

(5)被告再抗辯：111年間疫情升溫，因教育局公發各國小
游泳池等場地自111年1月29日起對外開放，於111年4
月28日、5月11日公函仍維持5月1日至5月29日國小室
內場地全面暫停開放，且校外人士租用場地須行收
費，原告不可由外校人士入校使用泳池等語，並提出
臺北市政府教育局111年1月28日北市教體字第1113027
299號、111年4月28日北市教國字第1113048110號函、
111年5月11日北市教國字第1113051478號函（見本院
卷一第422-430頁）、被告校園場地開放使用管理辦法
暨場地使用同意書（見本院卷一第432-436頁）等件為
證。惟上述公文所謂之禁止「對外」開放之對象，字
義上應為校外一般人士，以避免疫情擴大。又明德國
中與文林國小依照申請共同組訓游泳基層訓練站，多
年共同賽前組訓，文林國小向來也未依上開使用管理
辦法對明德國中泳隊使用收費之情形，應認明德國中
泳隊無法與一般外人等同視之，故就前開公函而言，
難以解讀明德國中泳隊亦在禁絕使用泳池之列。是以
原告於疫情期間所為沿用往例之假日組訓作為，不能
認為違反教育部前開公函命令。

(6)被告雖再抗辯：明德國中於111年5月11日來函欲借用
泳池，被告依前述教育局禁止開放公文之指示，游泳
池不對外開放，被告並已於學校群組發布門禁公告，
及在校門口等處張貼門禁公告等語，並提出明德國中1
11年5月11日北市德中學字第1116003367號函及意見欄
（見本院卷一第440、441頁）、111年3月2日學校人民

01 陳情案件處理情形表為證（見本院卷二第43、44頁）
02 為證。查明德國中前揭來文，向被告表示：「疫情期
03 間，本校基層訓練站有備戰及參加全國賽需求，相關
04 訓練及參賽活動經評估確有辦理之必要，因本校無游
05 泳池，故需進行跨校訓練活動，將全力配合臺北市政
06 府教育局及貴校防疫措施，請惠予同意借用。」復查
07 證人謝明臻證稱：其按照疫情公文規定禁止校外人士
08 進入泳池等語（見本院卷二第97頁），謝明臻於111年
09 5月11日送陳會：「致電體衛科林科員表示：依據111
10 年4月7日北市教中文字第1113041998號，禁止跨校實
11 體課程，為了保護尚未打疫苗的小學生，所以至今國
12 小室內外校園都不開放。」（見本院卷一第441頁）。
13 惟被告係於111年5月13日（週五）16時1分許發文明德
14 國中：「本校暫無法提供游泳池場地，造成不便敬請
15 見諒」（見本院卷二第39-41頁），而原告係於翌（1
16 4）日（週六）即與校內及明德國中學生使用泳池訓
17 練，時間密接。被告臨時去函禁止明德國中學生使用
18 泳池，固為被告之職權，但已與向來慣例不同，故被
19 告就原告翌日訓練學生時，已獲悉學校禁止明德國中
20 學生使用泳池，應舉證以實其說。惟查，證人謝明臻
21 證稱：沒有印象有通知原告上述對明德國中之意見回
22 覆內容等語（見本院卷二第291頁），亦未見被告再另
23 舉證以實其說，自難認為原告於111年5月14日使用泳
24 池時，知情被告已拒絕明德國中使用泳池，而有故意
25 違反勞動契約及學校防疫政策之情節重大情事。

26 (7)被告又抗辯：原告於假日訓練學生時，無配置救生員
27 等語。惟查，臺北市政府教育局111年6月14日北市教
28 體字第1113059173號函說明第二項(三)救生員配置：
29 「貴校游泳池於假日校隊選手使用時段，未依相關規
30 定設置救生人員，故請貴校依相關規定辦理並確認督
31 導處室及人員，而非由約聘教練主責.....。」（見本

院卷一第97頁)。準此，救生員本非由原告聘僱，被告長年容許原告於假日加強訓練學生，則未救生員配置之責任係在於學校，不能推諉原告。故被告抗辯假日訓練時泳池未設置救生員，原告違反勞動契約等語，為無理由。

(8)被告再抗辯：原告110年將小孩帶來上課，小孩開始參加游泳隊下水訓練，使用泳池未繳交費用等語。惟被告對小孩下水游泳乙事未舉證以實其說，不足採信。又即使原告曾帶小孩至上課場所，惟被告亦未證明當時違反勞動契約何條約定，故被告前開所辯，不足憑認原告違反勞動契約。

2.關於「原告私自對學生收費」：

(1)按兩造簽訂之外聘契約書第3條有關工作內容約定之第1點規定：「應遵守教育法令，及學校相關規定、紀律和相關法規，維護校譽」；第11條第6點約定：「違反教育法令或聘約，情節重大」、第7點約定：「私自收費訓練，介紹學生參加校外訓練、向學生收取任何費用或有私人商業行為。」，有上揭情形，被告予以解聘或不續聘（見本院卷一第180-186頁）。

(2)經查，鐘姓學生於000年0月00日開始參加學校游泳隊訓練，但未繳費，原告收取鐘姓學生之學費5,681元，於同年5月10日將該學費繳回學校乙情，為兩造所不爭執，足堪認定。原告對此主張：原告係受託代為轉繳新入隊學生之費用，並非額外收取費用，漏未交給學校，此經詢問被告體育組長並向其繳納及開立收據等語。原告對於同在泳池與游泳儲備隊受訓之1位鐘姓學生收取費用，固然有違前揭向學生收取費用之約定。惟被告未能證明原告持續、反覆向多位學生收費謀取個人商業利益之情事，僅能證明原告有此次收費未繳回之情形。復查，被告之「體育班游泳隊約聘王教練相關疑義調查及結果」檢討報告之二、策進作為(一)2.

亦記載：「王教練因忙於訓練，未把費用繳交學校。經代理體育組長陳組長和學務主任謝主任提醒已於111年5月10日繳交費用。」（見本院卷一第387頁），可見原告此次收費未繳回之情形為疏失，並非故意行為。且原告於111年5月10日將學費繳回後，其後未再有同樣情事發生，此為被告所不爭執。原告任職12年，念及其係疏失、初犯違反前揭「向學生收取費用」規定，對被告未構成其他重大財產損失，客觀上非難以期待被告採用解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係，故不符合首開勞基法規定之「情節重大」要件。

3.關於「原告經手採購，申購數量與採購數量不符情形，及將氯粉自學校攜出」：

查原告將氯粉自學校搬出乙情，據證人林錫銘證述於卷（見本院卷二第112頁）；又原告為睿新國際公司之負責人，文林國小部分氯粉、氯錠係向睿新國際公司申購，為兩造所不爭執。復查，被告之「體育班游泳隊約聘王教練相關疑義調查及結果」檢討報告之一、還原過程(四)運動設備及用品採購亦記載：「1. 過往的單據及驗收證明為紙本，並無流存下來。一直以來王教練都把公司的氯粉擺置游泳池旁，無單據留存。」

（見本院卷一第387頁）。因被告對於所購之游泳運動設備用品，無完整之盤點紀錄，又前揭證人所證原告移走之氯粉，究為原告所營睿新國際公司暫置，或是學校已向睿新國際公司購入之氯粉，客觀上無法確認。況且，被告自承：其不知道申購數量與採購數量不符之項目為何，學校未設有驗收程序，且器材為消耗品無法清點等語。被告就何項目數量短少、短少數量，本未盡其主張說明之責，遑論進一步舉證任何申購單據、採購點收證明以實其說。故被告徒憑原告頻繁購買新品，臆測原告經手採購，申購數量與採購數

量不符，或憑原告搬走氯粉，推論原告侵占氯粉，均不足憑採。從而，被告未能證明原告有侵占氯粉等財產行為，自不能認為原告有違反勞動契約。

(三)原告得請求之工資：

1.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條定有明文。被告於111年7月6日召開外聘教練考核會議，決議原告111學年不續聘，並於同年月15日以存證信函依勞基法第12條第4款、外聘契約書第11條第7點、第8點對原告終止勞動契約。惟依前述(二)全部說明，原告並不構成違反勞動契約且情節重大之情形，故被告依勞基法第12條第1項第4款規定及外聘契約書約定對原告終止勞動契約，為無理由，是以兩造之僱傭關係仍存在。

2.查原告業於111年7月7日以存證信函向被告主張僱傭關係存在，及為勞務給付之提出，依前開規定，原告比照終止前1年內之薪資（因110年7、8月受新冠肺炎疫情影響，完全停辦暑期游泳訓練、夏令營等等，故以前一年度109年7、8月之薪資作為計算110年7、8月薪資之依據），整年度12個月平均計算之工資為每月46,077元（如附表所示），故原告得請求被告給付111年7月至112年4月共10個月工資總額460,770元，及自民事起訴狀繕本送達（送達證書見本院卷一第80頁）翌日即112年6月6日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；暨自112年5月1日起至原告復職之前1日止，按月給付原告46,077元，及自應給付日次日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

3.被告抗辯：社團與寒暑假營隊並不固定，也有開不成社團或營隊情事，故原告不應將上開期間費用計入薪

資，且原告已開立公司，擔任其他隊教練，亦不得請求111年7月後薪資等語。惟原告終止勞動契約前後均有開立公司，公司所得自不應予以扣除，而被告並未證明原告已另有其他勞動收入薪資，自無從扣除。又原告於疫情前薪資單既列有寒暑假營隊之鐘點費用（見本院卷二第79-81頁薪資單），自屬有對價之工資報酬，則此費用應納入工資之計算，是被告前開所辯並不可採。

五、綜上所述，被告依勞基法第12條第1項第4款規定及依外聘契約書第11條第7點、第8點終止勞動契約，為無理由。從而，原告請求確認兩造間僱傭關係存在，被告應給付原告460,770元，及自112年6月6日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；暨自112年5月1日起至原告復職之前1日止，按月給付原告46,077元，及自應給付日次日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為有理由，應予准許。

六、本件判決主文第二項、第三項係就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，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，職權宣告被告預供擔保後，得免為假執行。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘爭點、攻防方法及所提證據，經本院斟酌後，核於判決結果不生影響，爰不另逐一論駁，附此敘明。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中 華 民 國 113 年 2 月 26 日
勞動第一庭 法 官 張新楣

以上正本係照原本作成。

如對本判決上訴，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀（須附繕本）。若委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費，否則本院得不命補正逕行駁回上訴。

中 華 民 國 113 年 2 月 26 日
書記官 施怡愷

01 附表

02

年月份	薪資
111年6月	51,370
111年5月	60,100
111年4月	10,880
111年3月	62,020
111年2月	6,400
111年1月	60,520
110年12月	43,780
110年11月	43,780
110年10月	39,800
110年9月	35,820
109年8月	87,500
109年7月	50,950
12個月薪資總計	552,920
每月平均薪資	46,077