

臺灣臺中地方法院民事判決

110年度勞訴字第45號

原告 黎東碩
訴訟代理人 楊貴智律師
被告 弘光科技大學

法定代理人 黃月桂
訴訟代理人 洪國禎
蔡宜宏律師

上列當事人間確認僱傭關係存在等事件，本院於民國111年2月11日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、確認兩造間勞動關係存在。
- 二、被告應自民國109年8月1日起至原告復職日止，按月於次月5日給付原告新臺幣74,510元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按年息百分之5計算利息。
- 三、訴訟費用由被告負擔。
- 四、本判決第2項於各期清償期屆至得假執行，但被告如按月以新臺幣74,510元為原告預供擔保，得免為假執行。

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，但請求之基礎事實同一、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2、3款定有明文。查原告起訴原聲明：「一、請求確認原告與被告之僱傭關係繼續存在，自民國109年8月1日至110年7月31日。二、被告應自109年8月1日起至110年7月31日止，按月給付原告每月薪資新臺幣70,443元及自起訴狀繕本送達被告翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。」。嗣於110年6月15日以勞動事件擴張聲明暨補充理由狀（見本院卷第175頁），變更訴之聲明為請求：「一、確認兩造間勞動關係存在。二、被告應

01 自109年8月1日起至原告復職之日止，按月於次月5日給付新
02 臺幣74,510元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按
03 年息百分之5計算利息。」。本件原告起訴後，變更訴之聲
04 明，被告雖不同意，惟原告係將原聲明第一項確認僱傭關係
05 存在之訴之權利存續期間從一年期變更為不定期；第二項聲
06 明之變更則是擴張每月薪資數額及更正各該月份薪資之法定
07 遲延利息起算日，核其為所為訴之變更，係本於同一勞動契
08 約關係之基礎事實而為訴之變更及擴張、更正聲明，於法並
09 無不合，自應准許。

10 貳、實體事項

11 一、原告主張：

12 (一)被告為因應該校於108學年度將新興產業與新型技術之跨域
13 多元專長育成列為校務發展目標，將無人載具應用科技學分
14 課程列為重點發展項目，先於108年5月1日聘僱具有無人機
15 專業的原告擔任環境安全系諮詢顧問，後於108年8月1日起
16 聘任其擔任編制外之專案教師及智慧科技學院無人機籌備組
17 組長。而原告係被告編制外之教師，且原告職務之內容涵蓋
18 諸多行政事項，並非僅從事教學工作，參照勞動部改制前行
19 政院勞工委員會之公告，兩造間之法律關係自屬勞動關係，
20 而有勞動基準法(下稱勞基法)之適用。

21 (二)又參酌被告之校務發展計畫至少規劃了3年期之願景及目
22 標，且被告於解僱原告後，仍繼續辦理無人機相關業務，並
23 將無人機籌備組改名為無人機訓練中心，其教學軟硬體之建
24 設、維護及升級；教學資源及經費之申請、執行具有繼續
25 性，足徵被告確有長期發展無人機教學之規劃，是被告既聘
26 雇原告擔任無人機學分課程之專案教師並身兼籌備處組長辦
27 理無人機行政業務，依勞基法第9條第1項規定，此等聘雇約
28 定不得以定期契約之方式為之，更不容被告以契約到期不予
29 續聘為由，終止兩造間勞動契約，兩造間之勞動契約應仍屬
30 存在。

31 (三)復依據兩造所簽立之弘光科技大學專案教師契約書(下稱系

01 爭契約書)第6條清楚揭禁，原告在聘期間須接受考核及評
02 鑑，而考核之依據為被告專案教師考核辦法，其考核結果得
03 作為續聘與否之參據，詎料，被告於109年5月28日先以弘大
04 人教續第000000000號通知原告於同年7月31日期滿不續聘；
05 後於109年6月11日再以弘大人教續第000000000號再次通知
06 原告因教師評量因素，不予續聘。惟依被告108學年度第二
07 學期行事曆所載，於109年6月15日始舉行期末考，被告規定
08 學生填寫教學評量問卷之時間為同年5月18日至6月14日止，
09 然被告竟於同年6月9日108學年度第2學期第5次校級教師評
10 議委員會會議即得以「黎師教師評量低於本校教師50%的水
11 準，同意不續聘」等語作為不續聘之事由，不予續聘之決議
12 顯有重大瑕疵。甚者，原告於被告校務資訊系統查詢108學
13 年度第二學期之教學評量結果，原告排名全校前26.97%，被
14 告主張顯然不實，不續聘之事由既然不存在，兩造之勞動契
15 約自繼續存在。而被告雖先後於109年5月28日、109年6月11
16 日以通知函告知原告，聘期將於109年7月31日屆滿不予續
17 聘，兩造間勞動關係已經被告依勞基法第11條第5款規定終
18 止云云，惟被告均未於系爭通知函內將勞基法第11條第5款
19 規定列為解僱事由，是被告並未依據該條款對原告為意思表
20 示，自不得再於訴訟上主張勞基法第11條第5款之規定終止
21 兩造勞動關係。

22 (四)承上，被告既未合法終止兩造間勞動契約，兩造之勞動契約
23 仍然存在，而原告離職前之月薪為新臺幣(下同)74,510元，
24 原告於接獲被告不予續聘之通知後，立即依據被告校內申訴
25 程序提出申訴，惟遭被告拒絕繼續僱傭，應認被告拒絕受領
26 勞務而陷於受領遲延之狀態，原告並無補服勞務之義務，並
27 得請求被告自109年8月1日起依按月給付工資74,510元。縱
28 認原告不得自109年8月1日起請求被告給付工資，惟原告於
29 同年8月10日申請勞資爭議調解，而被告於同年9月9日調解
30 時拒絕恢復僱傭關係而陷於受領遲延之狀態，原告至遲亦應
31 得請求被告自109年9月10日起按月給付工資74,510元予原

01 告。

02 (五)綜上，兩造間應為勞動關係，且應適用勞基法之規定，被告
03 之解雇應屬違法，兩造間之勞動關係應仍屬存在，被告自應
04 按月給付原告工資74,510元，爰依兩造間之勞動關係及民事
05 訴訟法第247條、民法第487條規定，提起本件訴訟，並聲明
06 求為判決如主文所示。

07 二、被告則以：

08 (一)原告為被告學校編制外專案教師，任職期間僅從事教學工
09 作，至於其所擔任之無人機籌備組組長職務，係從事無人機
10 教學所需，與其教學有直接關連性，屬於教學工作內容之一
11 部，並不因此構成有兼任行政職務，依改制前行政院勞工委
12 員會103年1月17日勞動1字第1030130055號公告之意旨，原
13 告應無法適用勞基法。

14 (二)依系爭契約書第1條有關於聘任期間之約定：「一、聘任期
15 間:自108年8月1日至109年7月31日。聘期屆滿須經三級教評
16 會審議是否續聘，續聘者至多以兩次為限；不續聘者於聘期
17 期滿之次學期應排除在本校新聘教師名單中。未獲續聘者，
18 於聘期期滿翌日與本校終止聘約關係。因應校務若超過二次
19 續聘者，則須以專簽陳校長核定後始得以續聘。」系爭契約
20 書第13條另約定...聘期屆滿，原告即須離職，不得異議等
21 語，均可知兩造已約定聘任期間，顯係定期契約，原告受聘
22 期間自108年8月1日至109年7月31日，於聘任期間屆滿後，
23 被告並無續聘之義務，且經被告三級教評會審議後決議不續
24 聘原告，兩造間之專案教師契約即因聘期屆滿終止。是兩造
25 間專案教師契約之聘任關係既已於109年7月31日因聘期屆滿後
26 而告消滅，原告仍主張被告應自109年8月1日起至復職之日
27 止，按月給付原告74,510元云云，自無理由。

28 (三)依據系爭契約書第2條揭載，原告之月薪58,135元，有關被
29 告給予原告之特別津貼，即特支費1及特支費2項目，係用以
30 補貼事務或公關支出，此部分並非勞務對價性之經常性給
31 與，自非報酬之性質。另夜間導師鐘點費項目，係供原告支

01 用於導師班級之經費，亦非勞務對價性之經常性給與，亦非
02 報酬之性質。是原告之每月薪資應為統一薪俸26,210元及學
03 術研究費31,925元，共計58,135元，始屬原告之報酬。從而
04 原告主張兩造之勞動契約繼續存在，而被告約按月給付原告
05 74,510元，並無理由。

06 (四)縱認原告仍適用勞基法，且兩造間之系爭契約書屬於不定期
07 契約，惟兩造間契約亦已於109年7月31日經被告依勞基法第
08 11條第5款之規定合法終止。原告之108學年度第1學期及108
09 學年度第2學期共兩學期之全校專任百分比相加並平均後，
10 原告之教學評量成績百分比僅為59.86，未達全校前百分之5
11 0，原告顯有無法勝任之情事。此外，原告不符教育部師資
12 比例高階師資助理教授級以上之資格，且原告無符合民航局
13 無人機操作之相關證照，原告亦顯有無法勝任之情事。因原
14 告有上開無法勝任之情事，被告乃於109年5月28日以通知函
15 告知原告，聘期將於109年7月31日屆滿，不予續聘。嗣因原
16 告對此提出異議，被告重新評估是否續聘事宜，並於109年6
17 月3日通知原告重新評估，經於109年6月4日重新召開系級教
18 師評議委員會會議、院級教師評議委員會會議，及於109年6
19 月9日重新召開校級教師評議委員會會議，仍決議不續聘原
20 告，被告再於109年6月11日以通知函告知原告，依決議原告
21 之聘期於109年7月31日屆滿，本校不予續聘等語，並再重申
22 原告確有前開無法勝任之情事。被告已以系爭通知函告知原
23 告聘期於109年7月31日屆滿不予續聘，且已敘明係因原告教
24 師評量低於全校教師50%之意旨，即係以原告無法勝任工
25 作，依勞基法第11條第5款規定，預告原告終止契約之意思
26 表示，故兩造間契約於109年7月31日即已合法終止，原告請
27 求確認兩造間勞動關係存在，自無理由。

28 (五)並聲明：原告之訴駁回。

29 三、兩造不爭執事項及爭執事項：

30 (一)不爭執事項：

31 1.原告自108年8月1日至109年7月31日止擔任被告環境與安全

01 衛生工程系講師級專業技術人員，並同時受任自108年8月1
02 日起至109年6月30日止擔任被告智慧科技學院無人機籌備組
03 組長。

04 2.被告分別於109年5月28日及109年6月11日分別以弘大人
05 教績第000000000號函、弘大人教績第000000000號函通知
06 原告聘期屆滿後不續聘。

07 3.原告針對上述弘大人教績第000000000號函提起申訴，經被
08 告教師申訴評議委員會於109年7月28日做成申訴無理由之
09 評議。

10 (二)爭執事項：

11 1.兩造間就不續聘之合法性及妥當性相關爭議，應循行政程序
12 救濟？抑或是得適用勞基法之規定向本院提起確認僱傭關係
13 存在之訴？

14 2.承上，若應適用勞基法，兩造間簽立之系爭契約書，是屬於
15 定期契約抑或是不定期契約？

16 3.若為不定期契約，兩造之僱傭關係是否已經合法終止？

17 4.若兩造的僱傭關係繼續存在，則原告每月薪資為多少？

18 四、得心證之理由：

19 (一)按確認法律關係之訴，非原告有即受確認判決之法律上利益
20 者，不得提起之；民事訴訟法第247條第1項定有明文。而所
21 謂有即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存否不明
22 確，原告主觀上認其在法律上之地位有不安之狀態存在，且
23 此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言，故確認法
24 律關係成立或不成立之訴，苟具備前開要件，即得謂有受確
25 認判決之法律上利益。原告主張兩造間之勞動關係存在，為
26 被告所否認，是兩造間之勞動關係是否存在處於不明確之狀
27 態，且此不安之狀態得以確認判決予以除去，故原告有即受
28 確認判決之法律上利益，其提起本件訴訟，應予准許。

29 (二)兩造間就不續聘之合法性及妥當性相關爭議，應循民事訴訟
30 程序救濟，且應有勞基法之適用：

31 1.依據教育部大專校院校務資訊公開平臺資訊查詢系統之分

01 類，將大學專任教師分為編制內與編制外兩大類，而前者係
02 指學校依「教師法」、「教育人員任用條例」、「大學聘任
03 專業技術人員擔任教學辦法」、「國立大學校務基金進用教
04 學人員研究人員及工作人員實施原則」、「專科學校專業及
05 技術教師遴聘辦法」、「學校教職員退休條例」、「學校法
06 人及其所屬私立學校教職員退休撫卹離職資遣條例」、「公
07 立專科以上學校辦理教授副教授延長服務案件處理要點」、
08 學校制定「專任教師基本授課時數」等相關規定聘任之專任
09 教師，受到教師法保障；後者則指學校依相關規定「聘任」
10 之編制外專任教師，包括專案教學人員(即專案教師)、專業
11 技術人員及專業技術教師。而編制外之專任教師當中之專業
12 技術人員、專業及技術教師之待遇、福利、休假研究、進
13 修、退休、撫卹、資遣、年資晉薪等事項，依其聘任之等
14 級，比照教師之規定(參見專科學校專業及技術教師遴聘辦
15 法第14條、大學聘任專業技術人員擔任教學辦法第12條之規
16 定)，其與學校間就聘任關係所生爭議，比照適用教師法之
17 爭訟救濟程序。而專案教師則無比照適用教師法之法律依
18 據，故其與學校間就契約關係是否存續之爭議，應循私法救
19 濟程序認定之。本件原告於被告擔任之職務名稱為講師級專
20 業技術人員(見本院卷第27頁)，惟兩造就被告進用原告擔任
21 專任教師之法源，均主張非被告依據大學聘任專業技術人員
22 擔任教學辦法所訂定之弘光科技大學專業技術人員聘任暨升
23 等準則，而係依據弘光科技大學專案教師聘任暨升等辦法
24 (下稱系爭專案教師聘任暨升等辦法，見本院卷第345-349
25 頁)，是原告既為被告進用之專案教師，兩造間就不續聘之
26 合法性及妥當性相關爭議，無比照適用教師法之餘地，而應
27 循民事訴訟程序救濟，先予敘明。

28 2.另按勞基法第3條第1項除規定自勞基法公布後即適用勞基法
29 之行業外，尚於同項第8款規定授權中央主管機關指定適用
30 勞基法之事業，復於同條第3項規定「本法適用於一切勞雇
31 關係，但因經營型態、管理制度及工作特性等因素適用本法

01 有窒礙難行者，並經中央主管機關指定公告之行業或工作
02 者，不適用之」等語，是法律已授權由中央主管機關視實際
03 狀況指定應適用及不適用勞基法之行業及工作者。依行政院
04 勞工委員會(已更名為勞動部)103年1月17日勞動一字第1030
05 130055號公告將「私立各級學校編制外之工作者(不包括僅
06 從事教學工作之教師)」納入適用勞基法。其中所稱「僅從
07 事教學工作之教師」，係指僅從事國民中小學、高級中等學
08 校相關課程綱要所列課程、大專校院發給學分或授予學位之
09 課程教學者，易言之，若編制外專案教師兼任行政或其他教
10 學以外之工作，亦為本次指定之適用對象。經查，系爭專案
11 教師聘任暨升等辦法第2條規定：本辦法所稱專案教師，係
12 指以約聘方式晉用之編制外教師，是原告屬被告編制外之教
13 師；又參酌兩造所簽訂之系爭契約書第4條規定，工作內容
14 含：(一)擔任教學、實習課程；(二)分擔系(所、中心)學程教
15 學、行政相關業務；(三)交辦其他相關核定之事項，已揭釐原
16 告之工作內容不僅是從事學分或授予學位之課程教學，尚包
17 括行政相關事務。另從，被告於108年8月1日起聘用原告兼
18 任智慧科技學院無人機籌備組組長，任期至109年6月30日
19 止；且被告108年8月3日公告108學年度單位主管名單中，原
20 告為智慧科技學院無人機籌備組之行政組長，任期自108年8
21 月1日起生效(見本院卷第523頁)等情，併觀察被告薪資單中
22 將原告之所屬單位列名為智慧科技學院無人機籌備組、行政
23 職務：無人機籌備組組長，並領有特支費等節(見本院卷第29
24 3頁)，已足證原告主張其擔任專案教師期間兼任上述職務並
25 非僅為從事教學工作之教師，洵屬有據；又以原告任職期間
26 著手撰寫弘光科技大學與台灣發展研究基金會合作推動無人
27 機發展說明書、規劃無人機教學場地、進行軟硬體採購事宜
28 等舉措，均足認非屬無人機教學工作之附隨行政工作，而係
29 配合校務發展規劃所為之行政工作(見本院卷第195、213、2
30 15、217-247頁)。據此，原告既非被告編制內之教師，且從
31 兩造約定之原告工作內容觀之，原告非僅從教學工作，尚同

01 時兼任行政工作，依照前揭行政院勞工委員會(已更名勞動
02 部)公告，足徵兩造間應有勞基法之適用。

03 (二)兩造間簽立之系爭契約書，屬不定期契約：

04 1.按勞動契約除具有臨時性、短期性、季節性或特定性，且非
05 繼續性工作者，得為定期契約外，其餘均為不定期契約；本
06 法第九條第一項所稱臨時性、短期性、季節性及特定性工
07 作，依左列規定認定之：一、臨時性工作：係指無法預期之
08 非繼續性工作，其工作期間在六個月以內者。二、短期性工
09 作：係指可預期於六個月內完成之非繼續性工作。三、季節
10 性工作：係指受季節性原料、材料來源或市場銷售影響之非
11 繼續性工作，其工作期間在九個月以內者。四、特定性工
12 作：係指可在特定期間完成之非繼續性工作。其工作期間超
13 過一年者，應報請主管機關核備，此觀勞基法第9條第1
14 項、第2項及勞基法施行細則第6條規定自明。所稱有繼續
15 性工作，係指勞工擔任之工作，就該事業單位之業務性質與
16 經營運作，具有持續性之需要。是否屬於繼續性或特定性之
17 工作，應以勞動契約訂立當時該事業單位之業務性質與經營
18 運作之情形，判斷勞工擔任之工作是否有持續性之需要，而
19 非以契約訂立以後之情形為斷，否則勞動契約因訂立後情事
20 變更而變易其性質，將無以維持法律秩序之安定。(最高法
21 院101年台上字第264號判決意旨參照)。而所謂「非繼續性
22 工作」，係雇主非有意持續維持之經濟活動，欲達成此經濟
23 活動所衍生之相關職務工作，亦即工作是否具有繼續性，應
24 以訂立契約前後雇主事業單位所從事之業務內容及規模綜合
25 判斷，如勞工所從事之工作與雇主過去持續不間斷進行之業
26 務有關，且此種人力需求非屬突發或暫時者，則該工作應具
27 有繼續性。準此，雇主為處理事業永續經營必然伴隨之事務
28 所訂立之勞動契約，應以不定期契約為原則，至於事業因一
29 時特定工作之需，於工作完成後即無勞力需求者，始可承認
30 雇主亦得訂立定期勞動契約。

31 2.查被告為私立科技大學，與原告訂立系爭契約書之學年度所

01 編撰之校務發展計畫書(108~111學年度-增修 I 版)提及被告
02 校務發展之五大策略之一「新興產業與新型技術之跨域多元
03 專長育成」揭橥：本校洞察無人機發展潛力及產業需求人
04 才，結合台灣的無人機產業，由智慧科技學院主導無人機應
05 用發展相關課程及建構場域，結合資工系、環安系、文創
06 系、及運休系等，共同成立跨院系的智慧型無人載具應用科
07 技學分課程，希望能共同培育無人機產業發展所需人力。10
08 9年度採購之無人載具機型除供跨學院系學程課程使用外，
09 亦可滿足各系課程對於無人機不同用途所需，此外可提供學
10 生考取國家級專業無人載具證照時輔導、訓練及考照使用。
11 且於109學年度至111學年度在課程陸續規劃發展無人載具應
12 用於防災、環境監測、通訊、自動控制、視覺創意、科技藝
13 術、旅遊觀光導覽等運用創新課程外，並預計110年度將無
14 人載具科技融入系所專業課程，整合環安系、資工系、文創
15 系與運休系資源，持續開設跨院系學程、跨育跨領域人才目
16 標；111學年度開設無人載具高階商業應用課程，引進新創
17 專業授課模式，規劃學生產業實習及銜接就業、結合AI人工
18 智慧、物聯網及影像辨識等系所專業，結合產業營運模式並
19 融入社區場域，發展無人載具產業/商業教學模式，建立無
20 人載具菁英培育基地等（見本院卷第195至第210頁），足認
21 被告於系爭契約書訂立時，就無人機業務之發展性質與經營
22 運作之情形，有持續性之需要；且原告受僱擔任講師級專業
23 技術人員，須擔任教學、學生輔導工作（導師）及兼任智慧
24 科技學院無人機籌備組長，負責校務發展計畫當中無人機之
25 跨域多元專長育成及相關軟硬體採購事宜等行政職務，已如
26 前述，工作性質非特定性或季節性工作，且此種人力需求非
27 屬突發或暫時性，應認兩造間勞動契約有繼續性，非屬勞基
28 法第9條第1項之臨時性、短期性、季節性及特定性工作情
29 形，則原告主張兩造間為不定期契約，自屬有據。

30 (三)兩造之僱傭關係尚未經合法終止：

31 1.按勞工如因專業、學識、技術能力、體力等不足以勝任工作

01 達成業績者，屬勞基法第11條第5款所定之情形(最高法院91
02 年度第2203號民事判決意旨參照)。經查，兩造於108年7月2
03 2日簽訂系爭契約書，第6條並約定原告在聘期間須接受考核
04 與評鑑，得依據被告專案教師考核辦法考評之，其考核結果
05 以作為續聘與否之參據(本院卷第213頁)；而被告於109
06 年6月11日以弘大人教續第000000000號函通知原告聘期屆
07 滿後不續聘，內文略以：一、依本校專案教師聘任辦法第3條
08 「專案教師以一年一聘為原則.....」，及本校專案教師考
09 核辦法第4條第2項「學生評量教師教學成績若低於校排序5
10 0%以下的水準，則其考核等第得列為丙等。」；二：依決議
11 通知環安系黎東碩講師級專案教師(專技)，聘期109年7月31
12 日屆滿，本校不予續聘。敬請台端於109年7月31日前完成離
13 職手續等語(本院卷第255頁)，細譯其文義，係以勞工因
14 專業、學識、技術能力等不足以勝任工作達成實績者為由，
15 核屬勞基法第11條第5款所定之情形。

16 2.按勞工對於所擔任之工作確不能勝任時，雇主得預告勞工終
17 止勞動契約，揆其立法意旨，重在勞工提供之勞務，如無法
18 達成雇主透過勞動契約所欲達成客觀合理之經濟目的，雇主
19 始得解僱勞工，其造成此項合理經濟目的不能達成之原因，
20 應兼括勞工客觀行為及主觀意志，且須雇主於其使用勞基法
21 所賦予保護之各種手段後，仍無法改善情況下，始得終止勞
22 動契約，以符「解僱最後手段性原則」(最高法院103年度
23 台上字第341號判決意旨參照)。經查，針對公、私立大學
24 教師之評鑑制度，參考大學法第21條第1項規定，明文揭櫫
25 應對於教師之教學、研究、輔導及服務成效等各面向進行評
26 鑑，作為教師升等、續聘、長期聘任、停聘、不續聘及獎勵
27 之重要參考。復參酌弘光科技大學評量與輔導實施辦法(下
28 稱系爭評量與輔導實施辦法，見本院卷第283-285頁)第1、
29 2、10條規定可知，被告實施之教學評量，指學生對授課教
30 師教學透過問卷或調查表所進行之評量；評量之目的，係為
31 提供教師瞭解學生對於教學內容、方式及學習效果之反應，

01 藉以改進教學及提升教學品質。而教師教學評量結果除納入
02 專任教師教學評鑑外，各系（科、所、學位學程）與授課教
03 師應根據評量結果，檢討教學成效及擬定改善方案。據此可
04 證，被告學生教學評量成績應僅為被告專任教師教學評鑑項
05 目之一，而非全部，且進行評量之目的係供專任教師檢討教
06 學成效及擬定改善計畫，而非作為決定不續聘之唯一標準。
07 然本件被告僅依據其專案教師考核辦法第4條第2項規定「學
08 生評量教師教學成績低於校排序50% 以下者，其考核等第得
09 列於丙等」之單一考核要件，即認定原告不能勝任專案教師
10 工作，不僅與大學法及系爭評量與輔導實施辦法有所扞格，
11 亦不足以證明原告客觀上確有不能勝任工作之事實。況且，
12 參酌系爭評量與輔導實施辦法第8、9條規定可知：學生教學
13 評量經被告教務處教學組統計結果後，單一班級課程教學評
14 量成績低於70分之授課教師（講座教授及特聘教授除外），
15 須參加教學資源中心辦理之研討及一系列之教學輔導流程，
16 然被告陸續於109年5月28日及109年6月11日分別以弘大人教
17 績第000000000號函、弘大人教績第000000000號函通知原告
18 聘期屆滿後不續聘，後續針對原告之申訴，逕以原告為被告
19 之專案教師，非教師法適用之對象，申訴當事人顯不適格為
20 由，為不受理之諭知（見本院卷第278頁），未給予原告陳
21 述意見及事後改善、補救之機會，自難認符合解雇最後手段
22 性之要求。是被告僅以原告學生評量教師教學成績低於校排
23 序50%以下逕認原告不能勝任工作，並據以終止兩造間僱傭
24 契約，即非合法。兩造間之僱傭關係仍然存在，應堪認定。

25 (四)原告每月薪資為74,510元：

- 26 1.按勞工與雇主間關於工資之爭執，經證明勞工本於勞動關係
27 自雇主所受領之給付，推定為勞工因工作而獲得之報酬。勞
28 動事件法第37條定有明文。而勞工就其與雇主間關於工資之
29 爭執，因處於受領給付之被動地位，通常僅能就受領給付之
30 事實及受領時所附文件如薪資單等關於與勞動關係之關連性
31 部分提出證明；而雇主係本於計算後給付勞工工資之主動地

01 位，對於給付勞工款項之內容、依據等當知悉甚詳，且依勞
02 基法第23條之規定，雇主本應置備工資清冊，將發放工資、
03 工資各項目計算方式明細、工資總額等事項記入並保存5
04 年，足見雇主對於勞工因勞動關係所為給付，於實質上是否
05 符合「勞務對價性」及「經常性之給與」，是否屬勞工因工
06 作所獲得之報酬，具有較強且完整之舉證能力。爰明定於勞
07 動事件法第37條，勞工與雇主間關於工資之爭執，如勞工已
08 證明係本於勞動關係自雇主受領給付之關連性事實時，即推
09 定該給付為勞工因工作而獲得之報酬，依民事訴訟法第281
10 條無庸再舉證；雇主如否認，可本於較強之舉證能力提出反
11 對之證據，證明該項給付非勞務之對價或非經常性之給與而
12 不屬於工資，以合理調整勞工所負舉證責任，謀求勞工與雇
13 主間訴訟上之實質平等。

14 2.經查，本件原告已陸續提出109年6月及9月薪俸單（本院卷
15 第293、465頁），其上載明收入的項目為：統一薪俸26,210
16 元、學術研究費31,925元、特支費(1)11,060元、夜間導師
17 鐘點費3,375元、特支費(2)1,940元等項，其中特支費(1)1
18 1,060元、夜間導師鐘點費3,375元、特支費(2)1,940元等項
19 目及數額均跨月份固定一致，應認係經常性給與。而被告未
20 能舉證證明前述特支費及夜間導師鐘點費等工資項目係被告
21 對原告所為之恩惠性給付或一次性給付，僅以系爭契約書已
22 約定每月報酬為58,138元答辯，依據前述舉證責任之分配原
23 則，被告此部分抗辯，並非可採。從而，原告主張每月工資
24 74,510元，應屬有據。

25 五、綜上所述，原告依兩造勞動契約關係，請求確認兩造間勞動
26 關係存在，於法有據，其進而請求被告應自109年8月1日起
27 至原告復職日止，按月於次月5日給付原告74,510元，及自
28 各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率百分之五計
29 算之利息，均有理由，應予准許。又本判決第2項係法院就
30 勞工之請求為被告敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項
31 規定，應依職權宣告假執行，並依同條第2項規定，酌定相

01 當擔保金額併宣告被告預供擔保後得免為假執行。

02 六、本件判決基礎及事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法
03 及所提之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之
04 結果，爰不逐一論列，併此敘明。

05 七、訴訟費用負擔依據：民事訴訟法第78條。

06 中 華 民 國 111 年 4 月 8 日

07 勞動法庭 審判長 法 官 鄭舜元

08 法 官 劉奐忱

09 法 官 莊毓宸

10 正本係照原本作成。

11 如對本判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀。如
12 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

13 中 華 民 國 111 年 4 月 8 日

14 書記官 劉欣怡