

臺灣臺北地方法院民事判決

113年度勞訴更一字第1號

原告 楊蕾

訴訟代理人 蔡晴羽律師

複代理人 孫國成律師

被告 國立臺北商業大學

法定代理人 任立中

訴訟代理人 陳怡文律師

上列當事人間給付工資等事件，本院於民國114年1月9日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、原告之訴及假執行之聲請均駁回。

二、訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：

(一)原告為被告專任教學人員，隸屬於被告創新設計與經營學院數位多媒體設計系。最早約定為教學型，期間為民國108年9月9日到109年7月31日，第2年聘約是產學型從109年8月1日到110年7月31日；第3年聘約是產學型從110年8月1日到111年7月31日；第4年聘約是產學型從111年8月1日到112年07月31日，目前聘約約定月薪為75,780元。

(二)原告在校期間，經兩次教師評鑑，第1次評鑑期間為109年9月1日到110年8月31日，評鑑合計總分為96.4分；第2次評鑑期間為110年9月1日到111年8月31日，評鑑合計總分91.8分；依被告所制定「國立臺北商業大學教師評鑑準則」第3條規定，總成績達90分以上評鑑結果為「特優」，可見原告在職期間之教學、研究、輔導及服務表現均屬「特優」等級。且依被告制定之「國立臺北商業大學約聘教學人員聘任要點」（下稱聘任要點）第5條第3項產學型的關鍵績效指標為：「產學型擇一辦理」之關鍵績效指標中，其中「2、聘任後

01 每年擔任產學合作案計畫主持人，計畫經費達新臺幣30萬  
02 元。」，本件原告於該年度破實已取得計畫經費30萬元之產  
03 學合作計畫，是非屬不能達成關鍵績效指標之情形。

04 (三)本件原告所屬被告之數位多媒體設計系於112年4月12日召開  
05 111學年度第2學期第1次系教師評審委員會（下稱系教評  
06 會），而依會議紀錄第二案聘任審議案，當日出席委員5人  
07 （另有2人請假），並以3票不同意續聘、2票同意續聘，即  
08 記載決議結果：「不同意續聘」，並於112年4月12日將該次  
09 會議紀錄節本交給原告（但並未提供該紀錄所提之附件  
10 二）。原告不服提出申覆後，原告所屬之創新設計與經營學  
11 院於112年5月11日召開第2學期第2次教評會提案十五討論續  
12 聘案，當日出席委員8人（另有1人請假），並以3票同意續  
13 聘、3票不同意續聘、2票廢票，即記載決議「不予續聘」，  
14 並於112年5月19日以行文表將該次會議紀錄節本交予原告。

15 (四)原告教學成績包括指導學生專案，分兩種小專、畢專組數，  
16 原告都幾乎帶滿2組上限；且教學評量都接近5分滿分；指導  
17 學生參賽也都有得獎紀錄，且全系學生亦有150人以上發起  
18 聯署希望續聘原告，更見原告表現優異，被告違法不續聘決  
19 定，亦將中斷學生受指導權益，有相關新聞、Dcard學生貼  
20 文及學生相關不滿留言，可見自屬不當。是以，原告認為上  
21 述不續聘決議違法，除損害原告自身權益也嚴重影響指導學  
22 生受教權益，是原告亦申請勞資爭議調解，並於臺北市政府  
23 112年9月5日勞資爭議調解會議中，調解委員之建議亦為：

24 「相關規定之條文用語皆為不續聘，故相關會議之程序及決  
25 議是否合法容有疑問」、「本件申請人之工作性質具有繼續  
26 性…建議對造人考慮給予額外金錢補償或其他任職機會」，  
27 然被告拒絕接受，是最終調解不成立。

28 (五)依被告所屬創新設計與經營學院制定之「國立臺北商業大學  
29 數位多媒體設計係教師評審委員會設置要點」（下稱系教評  
30 會設置要點）第6條規定「本會須有3分之2委員之出席始得  
31 召開，各項議案需達出席委員2分之1（含）以上之同意始得

01 決議。但新聘、升等、不續聘、解聘等重要事項，應有出席  
02 委員3分之2以上無記名投票同意。」、「國立臺北商業大學  
03 創新設計與經營學院教師評審委員會設置要點」（下稱院教  
04 評會設置要點）第5條規定：「開會時應有委員3分之2以上  
05 出席始得開議，非有出席委員2分之1以上同意不得議決。但  
06 新聘、升等、不續聘、解聘等重要事項，應有出席委員3分  
07 之2以上無記名投票同意。」被告所屬之數位多媒體設計系  
08 教評會、創新設計與經營學院教評會對原告決議不續聘，未  
09 達規定出席委員3分之2以上同意，其「不續聘」難謂合法，  
10 屬民法第101條第2項不具正當性促其條件成就者，視為條件  
11 不成就，則不續聘不成就，於教評會重為組織及決議前，兩  
12 造僱傭關係繼續存續。又本案原告所屬被告數位多媒體設計  
13 系拒絕提供原告系教評會討論參考之附件二「楊師績效指  
14 標」資料，且有關被告明訂未達關鍵績效指標可不予續聘，  
15 原告已達被告要求之產學型關鍵指標績效，被告顯然違法未  
16 依績效評估結果，即逕為不續聘決議，決議自屬違法，而屬  
17 故意使條件成就，即應視為不續聘條件不成就。再者，被告  
18 所為系教評會、院教評會不續聘決議，均未依規定為3分之2  
19 以上多數決，更屬程序重大違法瑕疵，而屬違法故意促使條  
20 件成就，應視為條件不成就。綜上，本件聘書第3點前段

21 「約聘教學人員須於聘期屆滿前由原提聘單位依程序提請續  
22 聘，否則即不予續聘」，既係因被告於履行本件債務時，先  
23 未考量原告已達關鍵指標而無不續聘理由，且程序未達出席  
24 委員3分之2以上多數決議而存有重大瑕疵，應屬不具正當性  
25 促其條件成就者，依民法第101條第2項規定應視為條件不成  
26 就，即不續聘條件不成就，即應認定兩造間僱傭關係自112  
27 年7月31日起仍繼續存在於兩造之間，而考量被告過往聘約  
28 至少都是一年一聘，是原告於本件訴訟請求被告應給付1年  
29 薪資，自屬有據。

30 (六)按勞動基準法（下稱勞基法）第3條第3項規定，本件原告及  
31 被告過往固以一年一聘方式簽訂勞動契約，然其工作內容具

01 有繼續性，並已續約達4年，被告也未舉證證明原告符合排  
02 除勞基法適用，應適用勞基法且為不定期契約關係，且本件  
03 被告未明示其依勞基法第11條第5款終止與原告勞動契約之  
04 相關事由；也未舉證證明原告有不能勝任工作，其以不續聘  
05 為由終止僱用，不符合最後手段性原則，自屬違法。退步言  
06 之，縱認本案無勞基法適用，按相關法院實務見解，僱傭契  
07 約之終止仍應考量是否構成民法第489條之重大事由，而重  
08 大事由應斟酌僱傭契約之性質或內涵審認之，亦即須客觀上  
09 已難期待僱用人採取解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關  
10 係，且僱用人所為懲戒性解僱與受僱人之違規行為在程度上  
11 相當。然本案原告同上述表現優異、關鍵績效達標，甚且被  
12 告尚對外招募原告原有職缺有用人需求，難認已合乎須終止  
13 僱用之重大事由，更見被告所為終止並不合法。再者，依民  
14 法第487條之規定，本件被告違法終止僱用原告在先，已屬  
15 於拒絕受領勞務給付，是原告據此依原契約約定請求該段期  
16 間工資，應屬合法有據。

17 (七)並聲明：

- 18 1.被告於民國112年8月1日起至113年7月31日止，按月於每月1  
19 5日前給付原告新臺幣75,780元及各期應給付日之次日起至  
20 清償日止，按週年利率5%計算之利息。
- 21 2.原告願供擔保，請准宣告假執行。

22 二、被告則辯以：

23 (一)依據教育部頒佈之「專科以上學校進用編制外專任教學人員  
24 實施原則」第5條關於聘期係規定「由學校自行訂定，每次  
25 最長不得超過2年，其聘期起訖日期依契約約定。」，又  
26 「約聘教學人員以一年一聘為原則」、「聘期屆滿如未經原  
27 聘任單位簽請續聘者，視同不續聘，應無條件離職。」被告  
28 之聘任要點第6條第1項本文及第2項前段亦分別定有明文，  
29 本件無論依據原告之主張或係學校校務會議資料，自112年8  
30 月1日起，兩造並未簽署約聘契約書，雙方契約關係自應至1  
31 12年7月31日止，自無疑義。

01 (二)經數位多媒體設計系112年4月12日召開之系教評會，7名委  
02 員中有5名委員出席，以3票不同意續聘、2票同意續聘為不  
03 同意續聘之決議，原告之續聘案未獲通過；嗣經創新設計與  
04 經營學院之院教評會以8人投票，3票同意續聘、3票不同意  
05 續聘、2票廢票，未獲過半數同意續聘，故而亦決議不予續  
06 聘。

07 (三)按「教師對本會之決議如有不服，得於收到通知後30日內，  
08 依本校教師申訴評議委員會相關規定，提起申訴等救濟」，  
09 院教評會設置要點第10條定有明文，本件院教評會會議時，  
10 原告亦有列席，於當日即知悉教評會決議，若有不服，自應  
11 依據前揭規定於法定期間內提出申訴，否則該決議自有拘束  
12 力。綜上，本件兩造自112年8月1日起確實未簽訂約聘契約  
13 書，雙方已無約聘關係存在，而相關決議內容亦為確定之決  
14 議，對於兩造自有拘束力，以資抗辯。並聲明：1.原告之訴  
15 及假執行之聲請均駁回。2.如受不利判決，願供擔保請准宣  
16 告免為假執行。

17 三、兩造不爭執事項（參見本院卷第188至190頁、第215、220  
18 頁）：

19 (一)原告為被告專任教學人員，隸屬於被告創新設計與經營學院  
20 數位多媒體設計系。最早聘約約定為教學型，期間為108年9  
21 月9日到109年7月31日，最近一次聘約約定月薪為75,780  
22 元。

23 (二)原告任職期間經2次教師評鑑，第1次評鑑期間為109年9月1  
24 日至110年8月31日，評鑑合計總分為96.4分；第2次評鑑期  
25 間為110年9月1日至111年8月31日，評鑑合計總分為91.8  
26 分；依被告制定之「國立臺北商業大學教師評鑑準則」規  
27 定，總成績達90分以上評鑑結果為「特優」。

28 (三)被告制定之聘任要點第5點第3項產學型關鍵績效指標為「產  
29 學型擇一辦理」之關鍵績效指標中「2.聘任後每年擔任產學  
30 合作案計畫主持人，計畫經費達30萬元」。原告於111學年  
31 度已取得計畫經費30萬元之產學合作計畫，符合關鍵績效指

01 標。

02 (四)原告所屬被告數位多媒體設計系於112年4月12日召開111學  
03 年度第2學期第1次系教評會，該次會議並未事先通知原告出  
04 席或表示意見。當日出席委員5人（另有2人請假），第二案  
05 以3票不同意續聘、2票同意續聘，決議結果：「不同意續  
06 聘」，並於112年4月12日將該次會議紀錄節本交給原告。

07 (五)原告不服上開決議提出申覆後，其所屬之創新設計與經營學  
08 院於112年5月11日召開第2學期第2次院教評會，當日出席委  
09 員8人（另有1人請假），提案十五以3票同意續聘、3票不同  
10 意續聘、2票廢票，即決議結果：「不予續聘」，並於112年  
11 5月19日以行文表將該次會議紀錄節本交予原告。

12 (六)兩造自108年9月起至112年7月31日止，均簽有約聘教學人員  
13 契約書（下稱系爭聘約），一年一聘，自112年8月1日起，  
14 兩造無再簽立約聘契約書。

#### 15 四、本院之判斷：

16 (一)原告非屬教師法第3條所定編制內之專任教師，自不適用教  
17 師法之規定，合先敘明。又按勞基法適用於一切勞雇關係，  
18 但因經營型態、管理制度及工作特性等因素適用本法確有窒  
19 礙難行者，並經中央主管機關指定公告之行業或工作者，不  
20 適用之，同法第3條第3項亦有規定。依行政院勞工委員會87  
21 年12月31日（87）台勞動一字第59605號函示，私立各級學  
22 校之教師、職員不適用勞動基準法。惟為保障私立各級學校  
23 編制外之工作者（不包括僅從事教學工作之教師），爰勞動  
24 部改制前之行政院勞工委員會103年1月17日勞動1字第10301  
25 3055號函及附表公告渠等自103年8月1日起適用勞動基準  
26 法。本件原告所主張之工資項目，均係基於其從事教學工作  
27 所生，本無上開行政院勞工委員會103年1月17日函示之適  
28 用，非勞基法適用對象，原告主張其適用勞基法，顯有誤  
29 認。本件原告所主張之工資項目，既係基於受僱於被告之教  
30 師職務所生，且原告係依據國立大學校院校務基金設置條  
31 例、專科以上學校進用編制外專任教學人員實施原則，及國

01 立大學校院校務基金進用教學人員研究人員及工作人員實施  
02 原則所聘僱之教學人員（參見兩造聘約第10條之約定），兩  
03 造間自應依民法僱傭契約之規定。原告主張被告違反勞基法  
04 第11條規定終止兩造間勞動契約，應屬無據。

05 (二)按稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內為  
06 他方服勞務，他方給付報酬之契約，民法第482條定有明  
07 文。又僱傭定有期限者，其僱傭關係，於期限屆滿時消滅，  
08 民法第488條第1項亦有明文。依系爭聘約內容，被告聘用原  
09 告擔任助理教授級教師，約聘期間係以1年為期，並於系爭  
10 聘約第2條明定約聘期間，第3條則約定「約聘教學人員須於  
11 聘期屆滿前由原提聘單位依程序提請續聘，否則即不予續  
12 聘；聘約並於聘期屆滿自然終止」（參見本院勞訴卷第31、  
13 33、35頁）；再參以聘任要點第6點規定：「約聘教學人員  
14 以一年一聘為原則。....聘期屆滿如未經原聘任單位簽請續  
15 聘者，視同不續聘，應無條件離職。....」（見本院卷第11  
16 8頁），足見兩造間應屬定有期限之僱傭契約，期滿後未經  
17 原單位簽請續聘者，視同不續聘，於原聘期屆滿時僱傭關係  
18 終止。

19 (三)原告主張依系爭聘約及聘任要點，僅限於未達關鍵績效指標  
20 方得決議不予續聘，原告已達被告要求之產學型關鍵指標績  
21 效，被告卻為不續聘決議，違反系爭聘約及聘任要點，有違  
22 誠信云云。查系爭聘約第6條約定「績效考核，需達到以下  
23 關鍵績效指標：(一)產學型（擇一辦理）：....」，及聘任要  
24 點第5點規定亦同。同要點第6點第1項中段規定「聘期超過1  
25 年以上者，應每年接受評估，評估解果作為續聘與否之依  
26 據」，原告之系爭聘約屬同要點第6點第1項前段之一年一  
27 聘，非屬應每年接受評估之對象。聘任要點第13條固規定  
28 「約聘教學人員聘任後，如不能達成本要點第5點第3項關鍵  
29 績效指標，得經各級教師評審委員會審議通過後不予續  
30 聘」，係關於不予續聘之消極條件規定，並非僅限於以此為  
31 由不予續聘。原告主張被告僅得以此為由，無從以其他理由

01 決議不續聘，並不可採。

02 (四)原告另以：數位多媒體設計系教評會違反系教評會設置要點  
03 第6點、創新設計與經營學院之院教評會違反院教評會設置  
04 要點第5點規定，關於原告不續聘議案之決議違反規定，有  
05 重大違法之程序瑕疵云云。經查：1.被告所屬數位多媒體設  
06 計系於112年4月12日召開系教評會，其中提案二：「本系11  
07 2學年第1學期約聘專業技術人員聘任案，提請審議」，係依  
08 聘任要點第6點第2項由原聘任單位即數位多媒體設計系討論  
09 聘約期滿是否簽請「續聘」，並非屬系教評會設置要點第6  
10 點但書所定之「不續聘」事項。則依照該要點第6點前段規  
11 定，此提案由3分之2委員出席始得召開，需達出席委員2分  
12 之1（含）以上同意始得決議（參見勞訴卷第109頁）；該次  
13 會議由8位委員中之6位出席（參見本院卷第75頁簽到表），  
14 已達3分之2以上召開系教評會門檻，投票結果其中僅2位委  
15 員同意續聘，3位委員不同意續聘（參見本院卷第72頁），  
16 並未達出席委員2分之1以上同意，依上開要點規定不得決議  
17 續聘，系教評會決議「不同意續聘」，其程序並無瑕疵。2.  
18 被告所屬創新設計與經營學院於112年5月11日召開院教評  
19 會，開會通知載明討論提案14項為「數媒系專案教師續聘  
20 案」（參見本院卷第79頁），院教評會會議記錄記載「提案  
21 十五、數位多媒體設計系提：112學年約聘專業技術人員聘  
22 任案，提請審議」，足認本此院教評會提案十五係討論原告  
23 之「續聘案」。依院教評會設置要點第5點第1項中段規定  
24 「開會時應有委員3分之2以上出席始得開議，非有出席委員  
25 2分之1以上同意不得議決。」（參見本院卷第114頁），而  
26 該次會議由9位委員中之8位出席（參見本院卷第86頁簽到  
27 表），已達3分之2以上開議人數，投票結果其中3票同意續  
28 聘，3票不同意續聘，2票廢票（參見本院卷第85頁），並未  
29 達2分之1以上同意，自不得議決續聘案，院教評會之決議  
30 「不予續聘」，與上開設置要點規定相符，難認有何瑕疵或  
31 違反誠信原則。

01 (五)綜上，系爭契聘約之聘期自111年8月1日起至112年7月31日  
02 止，且被告之系教評會、院教評會所為之決議，並無違法之  
03 處，原告於系爭聘約期限屆滿後未獲被告續聘，兩造間僱傭  
04 關係已終止，則原告請求被告自112年8月1日起至113年7月3  
05 1日止，按月於每月15日前給付薪資75,780元本息，核屬無  
06 據。

07 五、兩造間僱傭契約既已終止，已不復存有僱傭契約，則原告依  
08 僱傭契約請求被告按月給付薪資75,780元本息，為無理由，  
09 應予駁回。原告之訴既經駁回，其假執行之聲請失所依據，  
10 併予駁回。

11 六、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及舉證，經本  
12 院審酌後，認均不足以影響本判決之結果，毋庸一一論列，  
13 併此敘明。

14 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

15 中 華 民 國 114 年 2 月 14 日  
16 勞 動 法 庭 法 官 薛嘉珩

17 以上正本係照原本作成。

18 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  
19 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

20 中 華 民 國 114 年 2 月 18 日  
21 書 記 官 吳 珊 華