臺灣高等法院民事判決

114年度勞上易字第87號

上　訴　人　楊蕾
訴訟代理人　蔡晴羽律師
　　孫國成律師
上　一　人
複　代理人　李佳真律師
被　上訴人　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

上列當事人間請求給付工資等事件，上訴人對於中華民國114年2月14日臺灣臺北地方法院113年度勞訴更一字第1號第一審判決提起上訴，本院於115年3月24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：伊自民國108年9月9日起受僱於被上訴人，擔任創新設計與經營學院數位多媒體設計系之專任教學人員，其後每1年簽署為期1年之勞動契約，兩造間存在僱傭關係。嗣兩造於111年6月24日簽立任期自111年8月1日起至112年7月31日止之約聘教學人員契約書(下稱系爭契約)，約定薪資為新臺幣(下同)每月7萬5780元。詎被上訴人先後於112年4月12日111學年度第2學期第1次系教師評審委員會(下稱系評會)、112年5月11日111學年第2學期第2次創新設計與經營學院院教師評審委員會(下稱院評會)均作成不續聘決議(下合稱系爭決議)。而依據被上訴人之約聘教學人員聘任要點(下稱系爭聘任要點)第13條，教師未達關鍵績效指標固得決議不續聘，然伊已達產學型關鍵指標績效，且系爭決議之決議人數均未達三分之二以上，違反系評會設置要點第6點、院評會設置要點第5條規定，程序上具有重大瑕疵，被上訴人

故意使伊之續聘條件未成就，應認續聘條件已成就，兩造間僱傭關係繼續存在。退步言之，系爭契約雖定有期限，然伊已連續4年受聘，可見伊之教學工作具有繼續性，系評會、院評會雖作成不續聘決議，然系爭決議有上開重大程序瑕疵，且違反解僱最後手段性原則，未合法終止系爭契約，兩造間僱傭關係仍然存續等情。爰依兩造間僱傭關係，請求被上訴人應自112年8月1日起至113年7月31日止，按月於每月15日前給付伊7萬5780元，及各期應給付日之次日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

二、被上訴人則以：系爭契約之期限屆至，兩造間契約關係即為消滅，系爭決議係由各系及學院教師評審委員會作成之決議，伊當予以尊重，要無上訴人所稱故意阻止條件成就之情事。又系爭契約已屆期終止，並無適用勞動基準法(下稱勞基法)之餘地，且上訴人之工作內容屬產學合作計畫，不具有繼續性，兩造間已不存在僱傭關係，上訴人自不得請求伊給付薪資等語，資為抗辯。

三、原審為上訴人敗訴之判決，上訴人聲明不服，提起上訴，上訴聲明為：㈠原判決廢棄；㈡被上訴人應自112年8月1日起至113年7月31日止，按月於每月15日前給付上訴人7萬5780元，及各期應給付日之次日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。被上訴人則答辯聲明：上訴駁回。

四、兩造不爭執事項(見原審卷第188-190頁、第215頁、第220頁、本院卷第371頁)：

㈠上訴人為被上訴人之專任教學人員，隸屬於創新設計與經營學院數位多媒體設計系；兩造自108年9月9日起至112年7月31日止，均有簽屬聘約，1年1聘；自112年8月1日起，兩造無繼續簽立聘約，最近一次即111年8月1日起至112年7月31日止之聘約薪資為7萬5780元。

㈡上訴人任職期間經2次教師評鑑，第1次評鑑期間為109年9月1日至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日至111年8月31日，評鑑合計總分為91.8

分；依被上訴人制定之「國立臺北商業大學教師評鑑準則」規定，總成績達90分以上評鑑結果為「特優」。

㈢系爭聘任要點第5點第3項產學型關鍵績效指標為「產學型擇一辦理」之關鍵績效指標，其中「2.聘任後每年擔任產學合作案計畫主持人，計畫經費達30萬元」；上訴人於111學年度已取得計畫經費30萬元之產學合作計畫，符合關鍵績效指標。

㈣數位多媒體設計系於112年4月12日召開111學年度第2學期第1次系評會，並未事先通知上訴人出席或表示意見；當日出席委員5人(另有2人請假)，以3票不同意續聘、2票同意續聘，決議結果：「不同意續聘」。

㈤上訴人不服上開決議提出申覆後，其所屬之創新設計與經營學院於112年5月11日召開第2學期第2次院評會，當日出席委員8人(另有1人請假)，以3票同意續聘、3票不同意續聘、2票廢票，決議結果：「不予續聘」。

五、本院之判斷：

上訴人主張被上訴人作成之系爭決議，均未達出席委員3分之2以上同意，故意使伊續聘條件不成就，且違反勞基法之最後手段性原則，兩造間僱傭關係仍存在，被上訴人應按月給付自112年8月1日起至113年7月31日之薪資，然為被上訴人所否認，並以前詞置辯。是本件爭點為：㈠被上訴人是否故意使系爭契約之續聘條件不成就？㈡系爭契約是否適用勞基法，屬未定有期限之契約?㈢上訴人請求被上訴人自112年8月1日起至113年7月31日，按月給付薪資7萬5780元，有無理由？茲就本件之爭點分別判斷如下(以下係依上訴人主張之審理順序為論述，見本院卷第333頁、第340頁)：

㈠系爭契約係定有終期之契約，非屬附條件之契約，期限屆滿即當然終止：

1.按附終期之法律行為，於期限屆滿時，失其效力，民法第102條第2項定有明文。期限屆滿時，法律行為之效力係當然發生，當事人不必再為意思表示或其他行為。次按民法所謂條

件，係當事人以將來客觀上不確定事實之成就或不成就，決定法律行為效力發生之一種附款。苟當事人非以法律行為效力之發生繫於將來不確定之事實，而僅以其履行繫於不確定事實之到來者，則非條件，應解釋為於其事實到來時，為權利行使期限之屆至。

2.經查，兩造簽訂之系爭契約第10條約定：「本契約書如有未盡事宜，悉依本校約聘教學人員聘任要點(即系爭聘任要點)、教育部國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原則及各項專案計畫專案規定辦理」(見原審勞訴卷第38頁)，可知系爭聘任要點應屬兩造契約約定之一部。再審諸系爭契約第3條約定：「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聘，否則不予續聘...」；及系爭聘任要點第6條第2項規定：「聘期屆滿如未經原聘任單位簽請續聘者，視同不續聘，應無條件離職...」(見原審勞訴卷第37頁、第62頁)，可知兩造約定聘期屆滿，如未經提聘單位簽請續聘者，即生不續聘效果。則兩造自始既已約明系爭契約期限屆滿，若未經續聘者，即生不續聘之效果，堪認兩造間就是否續聘上訴人乙節，並非約定繫於不確定之事實，而使其發生效力與否，而係明定如未經聘任單位簽請續聘，系爭契約屆期即為終止，並不因被上訴人有無召開會議決議是否續聘上訴人，而影響系爭契約屆期終止之效果。

3.上訴人雖主張依系爭契約第3條約定，聘期屆滿前由原提聘單位依程序提請續聘，系爭決議違反系評會設置要點第6點、院評會設置要點第5條規定，程序上具有重大瑕疵，故意使伊無法依程序簽請續聘，應視為條件成就，被上訴人須續聘上訴人云云。經查，系評會設置要點第6條規定：「本會須有三分之二委員之出席始得召開，各項議案須達出席委員二分之一(含)以上之同意始得決議。但新聘、升等、不續聘、解聘等重要事項，應有出席委員三之二以上無記名投票同意」(見原審勞訴卷第109頁)；另院評會設置要點第5條規

定：「本院原則每學期召開一次會議，必要時得臨時召開之；開會時應有委員三分之二以上出席始得開議，非有出席委員二分之一以上同意不得議決。但新聘、升等、不續聘、解聘等重要事項，應有出席委員三分之二無記名投票」(見原審勞訴卷第112頁)，可知被上訴人之系評會、院評會均須要3分之2委員出席，且出席委員三分之二同意，始得作成不續聘之重要決議。而被上訴人於112年4月12日召開之系評會，7位委員中有2位請假，出席人員為5位，其中3位不同意續聘，2位同意續聘；嗣被上訴人於112年5月11日召開之院評會，8位委員中有1位請假，出席人員為7位，其中3位不同意續聘，3位同意續聘，2位廢票，有卷附上開系評會、院評會之會議記錄可憑(見原審勞訴卷第71頁、第75頁)，且為兩造所不爭執(見兩造不爭執事項㈣㈤)，可知系評會、院評會作成之不續聘決議(即系爭決議)，均未達出席委員三分之二同意之比例。然系爭契約第3條約定、系爭聘任要點第6條第2項規定，均已明文約(規)定屆期未經續聘者，即不予續聘，非屬附條件之契約，如前所述，則系爭契約既約定聘期係自111年8月1日起至112年7月31日止(見原審勞訴卷第37頁)，核屬附有終期之契約，於112年7月31日期限屆至時，兩造間之契約關係即為終止，自不因系爭決議具有瑕疵，而影響系爭契約屆期終止之效力。是上訴人以系爭決議未達出席委員三分之二同意之比例而有瑕疵為由，主張被上訴人故意阻止依程序簽請續聘上訴人之條件成就，應認續聘條件已成就，兩造間存在僱傭關係云云，自無可採。

㈡系爭契約不適用勞基法規定：

1.按勞基法適用於一切勞雇關係，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礙難行者，並經中央主管機關指定公告之行業或工作者，不適用之，勞基法第3條第3項定有明文。勞委會於87年12月31日(87)台勞動一字第059605號公告，公立之各級學校……等(技工、工友、駕駛人除外)之工作者，不適用勞基法；又於96年11月30日勞動1字第096

0130914號公告暨97年6月23日勞動1字第0970130317號令，明示公部門各業（含公立教育訓練服務業）非依公務人員法制進用之臨時人員自97年1月1日起適用勞基法，前開所稱非依公務人員法制進用之臨時人員，不包括依聘用人員聘用條例、行政院暨所屬機關約僱人員僱用辦法(現名修正為行政院與所屬中央及地方各機關約僱人員僱用辦法)進用之人員，以及依教育人員法令進用之編制外教學、研究及專業等人員(最高法院112年度台上字第2211號判決意旨參照)。是以，依教育人員法令進用之編制外教學、研究及專業等人員，並無勞基法之適用。

2.經查，系爭聘任要點第2點規定：「本要點所稱約聘教學人員，係指在本校校務基金各項經費項下，依專科以上學校進用編制外專任教學人員實施原則或各項專案計畫，以約聘方式進用之編制外教學人員」(見原審勞訴卷第61頁)，可明被上訴人係依專科以上學校進用編制外專任教學人員實施原則聘任上訴人，上訴人屬非依教育人員法令進用之編制外教學人員。復參以上訴人亦不爭執其不受教師法規範(見原審勞訴更一卷第229頁)，足認上訴人為上開函令所指依教育人員法令進用之編制外教學人員，核屬中央主管機關指定公告不適用勞基法之行業或工作。則上訴人既係依專科以上學校進用編制外專任教學人員實施原則或各項專案計畫進用，受僱於被上訴人擔任教學人員，屬編制外教學人員，且其工作內容與技工、工友、駕駛人等職務之性質並不相同，並經中央主管機關明示不適用勞基法之工作者，系爭契約自無適用勞基法之餘地。

3.上訴人雖主張系爭契約定有期限，惟上訴人之教學工作具有繼續性，上訴人歷年來均獲續聘，實質上屬於不定期契約，系爭決議為不續聘決議，實質上屬解僱行為，違反勞基法最後手段性原則，兩造間僱傭關係仍存續云云。惟查，系爭契約不適用勞基法之規定，已如前述，且系爭契約屬於附有終期之契約，依民法第102條第2項規定，於期限屆滿時，本即

失其效力，自無從認系爭契約因上訴人歷年來均獲續聘，有關上訴人工作期間之約定，違反勞基法第9條第1項規定，而成為不定期契約。又系爭聘任要點第6條第2項既已明訂聘期屆滿如未經原聘任單位簽請續聘者，視同不續聘，應無條件離職，上訴人復未為續聘之意思表示，系爭契約已於112年7月31日期限屆滿而終止，系爭決議僅係原聘任單位是否簽請續聘上訴人之程序，並非解僱上訴人之意思表示，亦無勞基法解僱最後手段性之問題。故上訴人前開所辯，無足可採。

4.又上訴人主張教育部應改善專案教師之工作權，應類推適用解僱權濫用法理云云，並提出監察院就教育部專案教師制度所為之調查報告、學者張鑫隆之法律意見書為憑（見本院卷第139-241頁、第301-314頁）。惟適用勞基法之事業，以經中央主管機關指定者為限，為勞基法第3條第3項所明定，勞委會既以前開函令將專案教師排除於勞基法之適用範圍，衡情應係斟酌國立大學對於專案教師之經營型態、管理制度及其工作特性等因素後而為決定，難認與勞基法之立法目的有違，上訴人上開主張，洵難憑採。

㈢上訴人請求被上訴人給付薪資無理由：

承上所述，系爭契約已於112年7月31日屆滿，上訴人既未獲被上訴人續聘，兩造間之僱傭關係即為終止，且無勞基法之適用，則上訴人依兩造間僱傭關係請求被上訴人給付自112年8月1日起至113年7月31日之薪資，即非有理。

六、綜上所述，上訴人依兩造間僱傭關係，請求被上訴人應自112年8月1日起至113年7月31日止，按月於每月15日前給付上訴人7萬5780元，及各期應給付日之次日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，為無理由，不應准許。原審為上訴人敗訴之判決，於法並無不合。上訴意旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應予駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

八、據上論結，本件上訴為無理由。爰判決如主文。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　4　　月　　21　　日

勞動法庭

審判長法　官　郭顏毓

法　官　陳容蓉

法　官　楊雅清

正本係照原本作成。

不得上訴。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　4　　月　　22　　日

書記官　黃炎煌