

臺灣臺南地方法院民事判決

105年度勞訴字第83號

原告 蔡玉琴

訴訟代理人 李耿誠律師

許博傑律師

被告 南臺學校財團法人南臺科技大學即南臺科技大

法定代理人 盧燈茂

訴訟代理人 蔡雪苓律師

溫菀婷律師

複代理人 邱銘峰律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，經本院於民國108年2月20日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序事項

一、按不變更訴訟標的，而補充或更正事實上或法律上之陳述者，非為訴之變更或追加，民事訴訟法第256條定有明文。

本件原告起訴時原聲明第2項為「被告應自民國105年8月26日起至原告復職之日止，按月給付原告新臺幣（下同）

40,690元，及各自次月15日起至清償日止，按年息5%計算之利息，第一次應給付日期為105年9月15日。」，嗣於107

年5月25日具狀更正聲明為「被告應給付原告854,490元，及自107年6月1日起至復職之日止，按月給付原告40,690元，及自其應給付之翌日起至清償日止，依年息5%計算之利息。

」（本院卷二第176頁），核係屬聲明之更正或補充，並非訴之變更追加，合先敘明。

二、確認法律關係之訴，非原告有即受確認判決之法律上利益者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項定有明文。而所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確，原告主觀上認其在法律上之地位有不安之狀態存在，且此

種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言，故確認法律關係成立或不成立之訴，苟具備前開要件，即得謂有即受確認判決之法律上利益，最高法院42年台上字第1031號、52年台上字第1237號、52年台上字第1240號判例參照。查原告主張被告於105年8月25日終止兩造間之勞動契約不合法，兩造間之僱傭關係仍存在乙節，為被告所否認，則兩造間是否有僱傭關係存在，即陷於不明確之狀態，致原告可否依勞動契約行使權利負擔義務之法律上之地位有不安之狀態存在，而此種狀態得以本件確認判決予以除去，揆諸上開說明，原告提起本件確認之訴即有受確認判決之法律上利益，合先敘明。

貳、實體事項

一、原告起訴主張：原告自102年12月16日起受僱於被告，為被告研究發展暨產學合作處約聘助理，從事推廣教育開班事宜、洽談合約、經費申請核銷、訓練計畫、簽收領據等工作；並於同年至105年間每年均與被告簽訂○○科技大學計畫專任約聘人員僱用契約書（下稱系爭契約）。詎料，被告竟於105年8月25日，逕以原告違背系爭契約第6條約定為由，未對原告為任何解釋說明，指稱原告有違反行政作業程序等虛構事實，終止與原告間之聘用契約，要求原告立即離職。因原告任職期間之工作內容屬繼續性之工作，兩造僱傭關係應為不定期僱傭契約，被告解僱原告違反勞動基準法之規定，兩造僱傭關係仍屬存在，原告自102年任職於被告學校以來，每個月月薪為40,690元，而薪資係於每月15日匯入原告薪資帳戶，被告自105年9月1日起即未再給付原告薪資，故請求被告應自105年9月起至原告復職之日止，按月於每月15日給付原告40,690元，及自其應給付之翌日起至清償日止，依年息5%計算之利息。聲明：1.確認原告與被告間僱傭關係存在。2.被告應給付原告854,490元，及自107年6月1日起至復職之日止，按月給付原告新臺幣40,690元，及自其應給付之翌日起至清償日止，依年息5%計算之利息。3.本件願供擔保

01 ，請准宣告假執行。

02 二、被告則以：

03 (一)被告聘請原告擔任專案行政約聘職員，負責協助被告辦理政
04 府機關委辦之推廣教育專案業務，原告係專職辦理、規劃該
05 推廣教育專案，辦理專案期間，須負責處理相關行政事務，
06 亦須經手對外應付費用之支付、核銷經費等，專案完成後，
07 即無工作標的，是以系爭契約，明定僱用關係至106年1月1
08 日期滿終止，薪資比照科技部專案助理，足證系爭契約係屬
09 定期契約。

10 (二)原告受僱期間辦理培訓課程，有令講師、工讀生等簽收領據
11 與實際領款金額不符之情形，及經費核銷不實等重大違反兩
12 造勞動契約第6條規定之情事，是原告之行為已使勞動關係
13 之進行受到干擾且情節重大，亦難期待被告採用解僱以外之
14 懲處手段繼續其僱傭關係，被告始依勞動基準法第12條第1
15 項第4款之規定終止與原告間之勞動契約。而被告承辦政府
16 機關專案，自規劃課程、招生至經費支出、核銷等所有程序
17 ，均由原告負責處理，並無其他人員負責此專案工作，被告
18 除解聘原告外，實無其他手段得以繼續僱傭關係，原告亦未
19 表明有何得以勝任之適當職缺而被告未主動安置，則被告解
20 聘原告，確已符合最後手段性原則。並聲明：原告之訴駁回
21 ；如受不利判決，被告願供擔保，請准宣告免為假執行。

22 三、兩造不爭執事項：

23 (一)原告自102年12月16日起受僱於被告，於104年12月1日起每
24 年均與被告簽訂「○○科技大學學校約聘職員僱用契約」（
25 下稱系爭契約），為約聘職員，104年12月1日簽訂系爭契約
26 約定任職期間自105年1月1日起至106年1月1日止，月薪為
27 40,690元。

28 (二)系爭契約第6條「乙方（即原告）於僱用期間應接受甲方（
29 即被告）工作上之指派調遣，並有忠實履行職務及甲方有關
30 規定之義務。如有違背，甲方得隨時解僱並視情節依法追究
31 ，如對甲方造成損害時，乙方應負損害賠償責任。」。

01 (三)被告於105年8月25日以南科大人字第1050011090號函予原告
02 ,表示原告辦理推廣教育經費核銷違反被告行政作業程序,
03 依系爭契約書第6條解僱原告,並於說明表示「一、經查台
04 端(即原告)承辦推廣教育之經費核銷憑證,確有授課講師
05 相同但簽收領據筆跡不同,且有學生已簽收實習津貼領據但
06 未付款等多起案件,實有違反本校經費核銷之行政作業程序
07 。」

08 (四)訴外人沈子甄於乙紙「有關所得說明書」簽名,內容「
09 104/12初接到電話通知簽名,但因我不在學校,急送正本到
10 勞動部核銷,所以同意代簽。105/4月份得知經費不足,無
11 法支付助教費,當時也沒有意見。105/4/29(五)與企管系林義
12 旭主任、企管系余建明老師到會計室向胡先生調明細。105/
13 5/9(一)向會計室胡先生說明這件事已有處理。·誤解部分:
14 領到的工讀金與所得報稅單上有些落差,進而到會計室調出
15 明細。·解決:工讀時都有拿到該領的工讀金,其餘的金額
16 是由補貼的方式解決。·工讀金:大約80,000(79,465)」

17 (五)104年度「推動事業單位辦理職前培訓計畫-不動產經紀營業
18 員培訓班」補助案,勞動部勞動力發展署雲嘉南分署「推動
19 事業單位辦理職前培訓計畫」經費支出憑證封面內容記載「
20 11.實際支出金額457,957元、12.核定金額273,490元」經費
21 分攤表內容,其記載南臺科技大學分攤金額為184,467元。

22 (六)104年度「推動事業單位辦理職前培訓計畫-地政士助理培訓
23 班」補助案,勞動力發展署雲嘉南分署「推動事業單位辦理
24 職前培訓計畫」經費支出憑證封面記載「11.實際支出金額
25 170,955元、12.核定金額120,888元」。經費分攤表內容,
26 其記載○○科技大學分攤金額為50,067元。

27 (七)104年度「推動事業單位辦理職前培訓計畫-物業管理師培訓
28 班」補助案,勞動力發展署雲嘉南分署「推動事業單位辦理
29 職前培訓計畫」經費支出憑證封面內容,其記載「11.實際
30 支出金額332,688元、12.核定金額263,031元」。經費分攤
31 表內容,其記載○○科技大學分攤金額為69,657元。

01 (八) 104年度「推動事業單位辦理職前培訓計畫—管家達人培訓
02 班」補助案，勞動力發展署雲嘉南分署「推動事業單位辦理
03 職前培訓計畫」經費支出憑證封面內容，其記載「11.實際
04 支出金額245,050元、12.核定金額144,736元」。經費分攤
05 表內容，其記載○○科技大學分攤金額為100,314元。

06 四、爭執事項：

07 (一)系爭契約係屬定期契約或不定期契約：

08 (二)被告以違反勞動契約情節重大之事由，依勞動基準法（下稱
09 勞基法）第12條第1項第4款之規定及兩造僱傭契約第6款解
10 僱原告，是否合法？

11 (三)若被告解僱不合法，則兩造間之僱傭關係是否存在？被告應
12 給付原告之金額為若干？

13 五、得心證之理由：

14 (一)系爭契約係屬定期契約：

15 1. 按「勞動契約，分為定期契約及不定期契約。臨時性、短期
16 性、季節性及特定性工作得為定期契約；有繼續性工作應為
17 不定期契約」，「定期契約屆滿後，有左列情形之一者，視
18 為不定期契約：一、勞工繼續工作而雇主不即表示反對之意
19 見者。二、雖經另定新約，惟其前後勞動契約之工作期間超
20 過90日，前後契約間斷期間未超過30日者」，「前項規定於
21 特定性或季節性之定期工作不適用之」，為勞基法第9條第
22 1、2、3項定有明文。可知特定性工作得訂立定期契約，
23 契約屆滿即使另訂新約，前後未有間斷，亦不因而視為不定
24 期契約，而所謂特定性工作，係指可在特定期間完成之非繼
25 續性工作，為勞基法施行細則第6條第4款前段所明定。而所
26 謂「非繼續性工作」，係雇主非有意持續維持之經濟活動，
27 而欲達成此經濟活動衍生之相關職務工作。是工作有無繼續
28 性，應以訂立契約前後雇主事業單位所從事之業務內容及規
29 模綜合判斷，如勞工所從事之工作與雇主過去持續不間斷進
30 行之業務有關，且此種人力需求非屬突發或暫時者，則該工
31 作應具有繼續性。又勞動契約之種類繁多，所需之勞動能力

亦有不同，勞動內容之差異性亦各有別，本應委由當事人依其個別情形加以約定，故勞動契約有關僱用期間之約定，應屬當事人契約自由之範疇，倘若其約定係屬合法成立，並未違反強行法規或公序良俗，亦具備訂約之目的性及合理性，該約定自屬合法有效，契約雙方當事人自應同受該約一定之拘束，法院亦應尊重當事人契約自由原則，不宜強行介入干涉，以兼顧勞資雙方在營運及勞務之需求。

2. 原告雖主張：兩造已自102年12月16日起至106年1月1日止，連續簽約已達3年餘而未曾中斷，且原告任職之職稱為專案經理，工作的性質並不符合「臨時性」、「短期性」、「季節性」或「特定性」等等訂有期限之契約，應屬繼續性之工作，然查：

(1) 觀諸兩造所簽訂之約聘職員僱用契約之記載，原告受僱於被告之契約期間為一年一聘，而工作項目依原告陳報內容為「辦理被告南臺科技大學推廣教育事宜，從事前課程、計畫、開班之前階段文案、報告撰擬與申請、負責洽談合約、規劃訓練計畫及後續執行等工作事項並接受單位主管之指示辦理交辦業務。」等語（本院卷二第269頁），依被告陳報內容為「申請政府標案、負責推廣教育開課事務與後續核銷事宜」等語（本院卷二第289頁），足見原告受僱被告係為辦理推廣教育課程，包括申請政府標案、規劃課程文案及該標案之執行，據此，被告辯稱被告聘任原告係專職辦理、規劃該推廣教育專案等語，堪足採信。則原告既係因特定性事務而受僱，且系爭契約又明定僱用關係至106年1月1日期滿終止，薪資比照科技部專案助理，足證系爭契約係屬定期契約。

(2) 原告雖主張兩造間僱傭關係已經三年不間斷，應屬不定期契約，然系爭契約乃係為專案計畫而為之特定性工作之定期契約，已如前述，至於被告於系爭計畫每年度完了後如欲再行聘僱原告則須另簽續約，原告雖有於當年度處理前1年度或次年度系爭計畫之行政事務，然如被告無從預期專案計畫是否擴張至下年度，則仍有準備或執行該專案計畫下年度之需

01 求，且前揭行政事務亦屬當年度系爭計畫工作內容之一部分
02 此無礙於系爭聘僱契約為特定性工作之定期契約性質。

03 (二)被告以違反勞動契約情節重大之事由，依勞動基準法第12條
04 第1項第4款之規定及兩造僱傭契約第6款終止系爭契約為合
05 法：

06 1.按勞工有違反勞動契約或工作規則，情節重大者，雇主得不
07 經預告終止契約，勞基法第12條第1項第4款定有明文。而所
08 謂「情節重大」，屬不確定之法律概念，不得僅就雇主所訂
09 工作規則之名目條列是否列為重大事項作為決定之標準，須
10 勞工違反工作規則之具體事項，客觀上已難期待雇主採用解
11 僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係，且雇主所為之解僱與
12 勞工之違規行為在程度上須屬相當，方屬上開規定之「情節
13 重大」。而舉凡勞工違規行為之態樣、初次或累次、故意或
14 過失、對雇主及所營事業所生之危險或損失，即該行為有損
15 害事業主之社會形象評價、商業競爭力、內部秩序紀律之維
16 護、勞雇間關係之緊密程度、勞工到職時間之久暫等，均為
17 判斷勞工之行為是否達到懲戒性解僱之衡量標準（最高法院
18 97年度台上字第2624號判決意旨參照）。又雇主為維護企業
19 內部秩序，對於不守公司紀律之勞工得以懲處，而在各種懲
20 戒手段中，以解僱終止勞雇雙方之勞動契約關係，因涉及勞
21 工之工作權保障之範圍，因此在可期待雇主之範圍內，若有
22 捨解僱而得採用對勞工權益影響較輕之措施者，應係符合憲
23 法保障工作權之價值判斷，故解僱係雇主終極、無法迴避、
24 不得已的手段，即「解僱之最後手段性」。

25 2.本件兩造間簽訂系爭契約第六條約定「六、乙方（即原告）
26 於僱用期間應接受甲方工作上之指派調遣，並有忠實履行職
27 務及甲方有關規定之義務。如有違背，甲方得隨時解僱並視
28 情節依法追究，如對甲方造成損害時，乙方應負損害賠償責
29 任。」。被告抗辯：原告因辦理專案計劃，違反被告經費核
30 銷之行政作業程序，復未給付學生應領之薪資，影響學生權
31 益並損害校譽，情節重大，被告乃依上開約定終止系爭契約

01 ，原告主張原告並未違反勞動契約，縱有疏失，情節未達重
02 大，被告終止不符懲戒處分相當性原則及解僱最後手段性原
03 則，不生中止契約之效力。經查：

04 (1)原告受雇被告期間辦理之培訓課程有四：即「不動產經紀營
05 業員培訓班」、「地政士助理培訓班」、「物業管理師培訓
06 班」、「管家達人培訓班」（下合稱系爭推廣課程），原告
07 有為被告支付上課鐘點費給講師及助教、工讀費用給工讀生
08 ，及對外購買之書籍文具費用等。然查：

09 ①依證人即被告研發處處長證稱：「原告是在我們處室的職員
10 ，我算是她的直屬長官，原告主要負責推廣教育。（原告除
11 負責推廣教育外，相關經費與她有無關係？）也是由她個人
12 負責核銷。（你是否知道被告因原告在核銷經費程序上有重
13 大疏失，將原告解聘的事情？）我是在105年4月左右被學校
14 會計室告知原告在經費核銷上有疏失，在6月17日由我與原
15 告、會計室主任、主秘作報告，報告有關於整個計畫的核銷
16 事宜。（原告在經費核銷上被發現有怎樣的問題？）當時瞭
17 解是有關於沈○○同學擔任計畫工讀生部分的金額並未實際
18 支付給她本人。（除沈同學的狀況外，還有無其他的？）
19 後來瞭解我們處室參與此計畫的工讀生也有遲付的現象。」
20 等語（本院卷二第20頁）。

21 ②證人鄭○○證述：「（你之前在○○科技大學研究發展處總
22 共工作多久？）約2年。（妳在○○○○大學研究發展處的
23 薪水是誰付給你的？用何方式給付？）有幾種方式，一種是
24 我簽收單據而由○○科技大學撥款，後期學校改成統一由承
25 辦人幫我們製作撥款清冊，學校直接將錢撥到我的帳戶。（
26 何時改成直接撥款的，而不是簽收領據？）在我離開○○科
27 技大學研究發展處之後的事情。（就你所知你實際領取的薪
28 水有無跟簽收的單據所載金額不符的情況？）有。（不符的
29 情況有幾次，內容為何？）原告蔡玉琴開了一班不動產估價
30 師班，那時候原告蔡玉琴開給我的簽收領據跟我實際收到的
31 錢不一樣，實際金額我忘記了，但是我記得我還有壹萬多元

原告蔡玉琴沒有給我。（你說你還有壹萬多元沒有領到，這個金額有無記載在你的簽收領據裡面？）有。（你是否只有這次領的金額跟簽收領據金額不符？）是。（提示本院卷第73頁背面、74頁前面、78頁背面、79頁、80頁、81頁、86頁背面、87頁前面的收據與證人辨識，你剛剛所說妳有壹萬多元沒有領到，是否是這幾張收據的金額？）是。（你上開簽收收據上面所載日期是否就是你實際簽名的日期？）上開收據是我同一天簽的，但日期不是我壓上去的。（上開9張收據是誰拿給你簽的？）是原告蔡玉琴拿給我簽的。（後來你發現少了壹萬多元之後你做何處理？）有跟原告蔡玉琴反應，原告蔡玉琴說那個班已經賠錢了，原告蔡玉琴說之後會從日後開班的錢裡面撥足這個少發的薪水給我。（你有無跟南臺科技大學反應？）沒有，因為我的薪水是從原告蔡玉琴的計畫或案子裡面所撥的錢來給付，所以我認為如果這個班沒有錢，南臺大學也不會給我錢。（你當時去受僱於南臺科技大學研究發展處時，面試的人員有無跟你說你的薪水是要從南臺科技大學研究發展處開班所撥的錢來支應，如果賠錢你就沒有薪水？）沒有。（你怎麼會認為你的薪水沒有發，南臺大學也不會給你錢？）因為學校通常就是看計畫案，雖然是學校跟我們簽約，但是這個經費來源可能是某個案子。（後來原告蔡玉琴有無補給你沒領到的壹萬多元薪水？）沒有，她說開班都賠錢，沒有錢給我。（所以你目前這壹萬多元尚未領到？）對。（○○大學是否知道你沒有領到壹萬多元的事情？）不知道。」等語（本院卷一第181-183頁）。

③證人陳○○證稱：「（你認不認識原告蔡玉琴？因何關係而接觸？）認識，原告蔡玉琴找我接103年度托育人員專業訓練班的工讀生。（原告蔡玉琴做何職務？）學校的約聘職員。（妳在103年托育人員專班的薪水是誰付給你的？）由原告蔡玉琴接的托育人員專班所撥的經費支付的。（你只有在托育人員專班擔任過工讀生，其他還有嗎？）在103年原告蔡玉琴總共開了10個托育人員專業訓練班，我都擔任工讀生

，在103年約8月份左右，薪水開始由○○科技大學研究發展處撥付，之前是原告蔡玉琴給我的，原告蔡玉琴給我的薪水一樣也是由我簽收收據，然後由○○科技大學撥款到我的帳戶。（就你所知你實際領取的薪水有無跟簽收的單據所載金額不符的情況？）目前知道的就是104年開的職前推動班我的薪水沒有領到，我在104年也有擔任工讀生，大約2000元左右沒有領到。（你沒有領到薪水有無跟原告蔡玉琴說？）我請同仁鄭○○協助跟原告蔡玉琴反應，但據鄭○○表示原告蔡玉琴說沒有賺錢以後再付我薪水。（請鈞院提示鈞院卷第166頁背面收據與證人辨識，是否證人所簽名，其上金額有無領到？）是我簽名的，日期不是我壓的，錢沒有拿到。（證人陳○○是否認識余康聞？）認識。（余○○是否跟你擔任鈞院卷第166頁背面收據所載同一個案子的工讀生？）不清楚，因為同時有3個班在執行，但余○○也有擔任原告蔡玉琴所開職前訓練班的工讀生。（你是否知道余康聞也有沒領到薪水的情形？）知道。（是否也是原告蔡玉琴沒有給余○○薪水？）是。」等語（本院卷一第184-186頁）。

- ④證人沈○○證稱：「（你在○○科大擔任工讀生期間，工作內容為何？）行政處理或督課人員。（你在南台科大擔任工讀生期間，薪資如何給付給你？）以時薪計算，有時拿現金，一段時間余○○會計算工讀時數，拿錢給我。（你有無發現你的薪資與扣繳憑單有不一致的情況嗎？）有，薪資與所得不符，所得單的金額比較高，我實際上拿到的金額比較低，差距多少我忘記了。（你發現有不一致的情況後你如何處理？）先向會計室要明細，事後余○○有補所得差額給我。（余○○補差額給你有無告知你為何會有不一致的狀況？）我不清楚。（事後原告有無跟你談過這件事情？）沒有。（你在104年時在南台科大擔任工讀生嗎？）有。（你是否知道104年你擔任南台科大工讀生，當時裡面有推動職前培訓計畫，你是否知道當時這個計畫是虧損賠錢？）不知道。（事後有沒有人跟你講？）事後有聽說，是聽余○○講。（

01 105年4月時你發現因國稅局報稅問題，當時你有去找會計室
02 你是否知道當時報稅資料與你實際上拿到的薪資有差異？
03)當時不知道，後來也不太清楚。(會計室有無跟你說過原
04 因?)沒有。(請求提示鈞院卷第198頁106年3月12日附證
05 五有關所得說明。)你有無看過這張所得說明?有。(其上
06 簽名是否你本人親簽?)是。(請說明當時簽這張說明的情
07 形。)當時事發時研發處處長找我瞭解情形，情形就如其上
08 所寫。(這張是誰打的字或拿給你簽名?)是我打的，內容
09 是我認知的，我再簽名後提供給處長。」等語(本院卷二第
10 13頁)。

11 ⑤證人余○○證述：「(你在104年是否再南台科大研究發展
12 處研究計畫擔任講師?)是。(105年系上學生沈○○是否
13 有去會計室反應她相關工讀費用的問題?)是。(就你去會
14 計室瞭解的情況，會計室有無跟你說明相關差異的情形存在
15 ?)當時我跟主任、○○一起去，會計室說他照研發處核發
16 的資料去填報。(就你自己104年研究計畫的講師費用，是
17 否有講師費晚給的情形?)有，這件是拖到勞動部錢撥到學
18 校，學校再把錢給我們，計畫完成到領錢的時間都蠻久的，
19 計畫完成是指104年12月，領錢好像是105年8或9月，我不能
20 很確定，我要看簿子。」等語(本院卷二第20頁)。

21 ⑥核上開證人所述，均足證明被告於執行系爭推廣課程時，確
22 有短付報酬或工讀費用予系爭專案課程之講師、行政職員或
23 工讀生之情事，且此情事係因領取短少之工讀生收受扣繳憑
24 單等報稅資料向被告反映，被告才知情，則原告付予工讀生
25 、講師或行政職員之金額低於原告以被告為扣繳義務人，向
26 國稅局申報扣繳之所得金額，使該等受短付之工讀生、行政
27 職員或講師負擔不相當之稅賦，不惟有損其等之權益，亦損
28 學校之誠信，應認原告所為，已違反兩造系爭契約第六條約
29 定之「忠實履行職務」義務，且情節重大，被告主張依系爭
30 契約第六條、勞基法第12條第1項第4款終止契約，於法有據
31 。

- (2) 原告雖又主張：其是依主管葉義生指示其先代為墊付相關支出，導致其尚須自賠云云，然據證人葉○○證稱：「（他們薪資的支付是否一定要你們推廣教育的計畫最後有通過才可以給付？有無需要原告先墊付金額？）有關墊支的部分，本校有兩種方式都不須由同仁作墊支動作，第一個是計畫已經通過，可以先跟學校借支或動支，若來不及借支或動支，我們會跟老師或同學說明，待計畫核銷完後支付，我們辦理推廣教育的同仁有四至五個同仁，每年的經費達2千4百萬元，我們同仁不可能有類似這樣墊支的可能，原告提出她有墊支與我們先前的作法不符。」等語（本院卷二第18頁），已陳明如果原告在辦理過程即需付款，可先向被告申請借支或動支款項，並不須由原告自行墊支款項；若在計畫最後核銷時，原本核銷計畫的金額不足，補助金額不足時將由被告經費補足。被告不會要求員工先墊付款項，也不可能因執行計畫虧損而要員工賠付之情事。至於證人余○○另證述：「（為何你要拿相關的工讀費用給沈子甄？）因為那時候學校沒有錢，但五月份要報稅，學校說沒有辦法先給，所以我先拿出來給，勞動部給學校，學校給的時候已經超過那個時間點。」等語，然就104年度的計畫案，被告向勞動部領取之撥領金於105年4月6日，一次撥入該4筆款項給原告，此有原告員工存摺為憑（本院卷一第192-193頁）。故在105年5月底之報稅日以前，被告早已經依原告之申請將應付款項全額（包括講師和工讀生的鐘點費）給付予原告，何以需要由證人余○○墊付工讀費用給沈○○？證人余○○上開「學校沒有辦法先給」之陳詞，與事實不符，要難憑採。
- (3) 至於原告又主張：被告並未針對原告行為善盡告知之責，抑或召開會議予以議處、懲戒，被告所為並不符合解雇最後手段性原則，其所為之解雇無效等語。然查：原告受僱於被告有其特定性，其工作內容負責承辦政府機關專案，工作項目最重要部分即管理經費支出及核銷，原告核銷不實情節已如上述，已嚴重影響被告師生權益，及被告社會形象評價、內

部秩序紀律之維持，破壞兩造間之信賴關係，亦難期待被告採用解僱以外之懲處手段繼續其僱傭關係，原告主張被告終止有違最後手段性原則，尚非可採。

六、綜上，系爭契約為特定性工作之定期契約，且經被告合法終止，則原告起訴請求(一)確認與被告間僱傭關係存在；(二)被告應給付原告854,490元，及自107年6月1日起至復職之日止，按月給付原告40,690元，暨自其應給付之翌日起至清償日止，依年息5%計算之利息等，均無理由，應予駁回。又原告之訴既經駁回，其假執行之聲請亦失所附麗，併予駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘主張與攻擊防禦方法，經核均與本案判決結果無影響，爰不一一予以審酌，附此敘明。

八、據上論結，本件原告之訴為無理由，爰依民事訴訟法第78條，判決如主文。

中 華 民 國 108 年 3 月 20 日
民事勞工法庭法官 李杭倫

以上正本係照原本作成。

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。

如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中 華 民 國 108 年 3 月 21 日
書記官 方秀貞