

臺灣臺南地方法院民事判決

113年度勞訴字第8號

原告 吳淑真 住○○市○○區○○路000巷00號3樓之

訴訟代理人 簡涵茹律師

被告 臺南市○區○○○○○○○

法定代理人 洪榮進

訴訟代理人 陳迪茜

何建宏律師

上列當事人間請求給付薪資等事件，於民國113年9月10日言詞辯論終結，本院判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：

（一）原告於民國00年0月間至被告任職，擔任課後照顧老師，兩造自89年2月起至111年4月27日止，從未簽立任何書面契約，原告持續至被告處上班，被告於112年4月28日向原告表示要簽立1份書面，否則原告無法繼續任職云云，要求原告簽立「臺南市東區崇學國小課照服務人員勞動契約」之定期契約（下稱系爭勞動契約），系爭勞動契約之聘僱期間自111年8月30日起至112年6月30日止，被告於系爭勞動契約到期前約2個月，始要求原告簽立系爭勞動契約，等同於在此之前兩造均係不定期勞動契約。系爭勞動契約屆期後，原告仍持續至被告處擔任課後照顧老師，足徵兩造間於112學年度已成立僱傭契約，被告突於112年8月29日片面終止兩造間之僱傭契約，顯無理由。又被告人員分別於108年2月13日、108年8月27日、110年8月31日之

會議中表示甄選只是形式上的做法、之後3年才會舉辦1次形式上的甄選、被告任用教師採後進先出等情，原告信任被告人員之承諾，此應為兩造勞動契約之一部分，故兩造自112年8月30日起至113年6月30日止之僱傭關係仍應存在。又原告離職前6個月之平均工資為新臺幣（下同）39,132元，則依兩造間勞動契約，被告應給付原告自112年8月30日起至113年1月31日止之工資共195,660元（計算式：39,132元×5月＝195,660元），及自113年2月1日起至113年6月30日止，按月於每月13日給付原告39,132元。

（二）被告112學年度課後照顧服務班教師甄選簡章中雖記載112年8月7日前公告學校首頁，並個別通知錄取，8月21日（一）下午16:00前未辦理報到者，視同放棄錄取資格云云。惟被告並未於112年8月7日公布錄取名單，而是於同年8月26日始公布於通訊軟體LINE「崇學國小課後照顧班」群組，其甄選程序是否適法顯有疑慮。面試過程中訴外人即被告教務主任丙○○向原告表示都是這麼久的同事了，無須贅述，遂與訴外人即被告教學組長汪純伊、原告閒話家常，原告自112年8月1日起至同年月29日止亦正常到被告處上下班，詎丙○○、汪純伊於同年月29日快下班之際才向原告表示明天不用來上班了，原告深感困惑，並向丙○○、汪純伊表示仍想繼續擔任課後教師，惟汪純伊當時跟原告說先休息1個月，之後會再讓原告回來。又被告雖提出112年4月28日課後照顧班第三次會議紀錄，惟被告係於112年6月6日始公告暑期課後照顧班報名事宜，怎可能於同年4月28日即可獲悉課後照顧班報名人數安排班級教師，被告應係於同年6月20日始安排暑期班帶班教師事宜，且該會議紀錄與會議中佈達之事項並不相符，原告從未收受被告發送之會議紀錄，該份會議紀錄顯與事實不符。再者自被告112學年度課後照顧服務班教師甄選簡章，可知其任用期間均係以年度為單位，且被告是長時間有課後照顧班教師之需求，並非是以學期為單位，故兩造

間自112年8月30日起至113年6月30日止之僱傭關係仍應存在等語。

(三) 聲明：

- 1、確認兩造間於112年8月30日起至113年6月30日止之僱傭關係存在。
- 2、被告應給付原告195,660元，及自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。
- 3、被告應自113年2月1日起至113年6月30日止，按月於每月13日給付原告39,132元，及各期應給付之日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

二、被告則以：

(一) 原告於100年6月30日前，因彭婉如基金會借用被告場地辦理國小學童課後照顧，而受僱於彭婉如基金會為被告所屬學童提供課後照顧服務，並非直接受僱於被告。國小學童之課後照顧服務，係教育部依92年5月8日制定施行之兒童及少年福利法第19條第3項規定所為之教育福利措施，其目的在於使學生家長不致因工作時間與學校下課時間不同，而有無法同時兼顧之困擾，本質上與學校正常上課時間不同，況課後照顧服務非學校應辦事項，而係受教育主管指定或學校自行提出申請始有開辦，學校可自行決定自行遴聘或委由他人辦理，學校自行遴聘之方式，並非學校辦理課後照顧服務之唯一選項，若學校不採自行遴聘方式，自無遴聘教師之需求及必要，課後照顧服務既非學校必辦事項，且非必須採自行遴聘方式辦理，難認遴聘課後照顧教師之工作具有繼續性。

(二) 公立學校並非應辦課後照顧服務，如有辦理課後照顧服務，雖未同課後照顧中心服務般，於兒童課後照顧服務班與中心設立及管理辦法（下稱系爭辦法）第18條之1明訂平日服務期間為學期起訖期間，但課後照顧服務開始與結束確與學校學期開始、結束期間一致，學期結束後課後照顧服務契約終止，學校無須給付課後照顧服務人員鐘點

費，次學年是否開辦課後照顧服務或開辦班數均非固定，學校須視實際狀況重新聘用課後照顧服務人員，故學校與課後照顧服務人員訂立之服務契約應屬可預期於特定期間內完成之定期契約，於約定之服務期間屆至後，契約效力即為終止。

(三) 原告自陳兩造最近一次簽立之聘僱契約係自111年8月30日起至112年6月30日止，彰顯兩造間勞動契約係屬定期契約之性質，原告自112年7月1日起至同年月31日止，並無擔任課後照顧教師上課之事實，而原告自112年8月1日起至同年月29日止，係擔任臨時性之暑期課後照顧業務，非學期課照班契約之延續，是兩造另成立自112年8月1日起至同年月29日止之定期勞動契約，且原告自111年8月30日起至112年6月30日止，與自112年8月1日起至同年月29日止之二個定期契約間，間斷期間超過30日，依勞基法第9條第2項第2款規定，不能視為不定期契約，是原告主張後定期契約應視為不定期契約，兩造間自112年8月30日起至113年6月30日止之僱傭關係仍存在云云，實屬無據。兩造間之定期勞動契約於112年6月30日終止，因參加112學年度課後照顧班之學童人數減少，僅能開9班，為重新遴聘教師，被告於112年8月4日舉辦甄試，無奈應試者眾，教師員額卻減少，原告未能錄取，原告未向被告提供自112年8月30日起至113年1月31日止之勞務，自無請求被告給付薪資之理由。

(四) 原告於112年8月29日自被告領取之9,632元，係依臺南市政府教育局（下稱臺南教育局）111年12月15日調增課後照顧服務人員差額鐘點費函，而補給原告鐘點費110學年度下學期4,416元、111學年度上學期2,704元、111學年度下學期2,512元等語。

(五) 聲明：如主文第1項所示。

三、兩造不爭執之事實（見本院113年9月10日言詞辯論筆錄，本院卷第318頁、第319頁）：

01 (一) 原告自00年0月間起至112年8月29日止，於被告處擔任學
02 童課後照顧教師。兩造間除於112年2月15日簽立聘僱期間
03 為111年8月30日起至112年6月30日止之系爭勞動契約外，
04 均未再簽立任何書面契約。

05 (二) 原告112年2月至同年8月之工資，依序為18,320元、41,60
06 0元、29,360元、39,120元、37,040元、0元、69,350元，
07 平均工資為39,131.6元。

08 (三) 原告以被告為投保單位之勞工保險（下稱勞保）加保及退
09 保情形如附表所示。

10 四、兩造爭執之事項（見本院113年9月10日言詞辯論筆錄，本院
11 卷第318頁、第319頁）：

12 (一) 兩造間之課後照顧班服務人員勞動契約究為定期或不定期
13 契約？原告請求確認兩造僱傭關係自112年8月30日起至11
14 3年6月30日止存在，有無理由？

15 (二) 原告請求被告給付自112年8月30日起至113年1月31日止之
16 薪資195,660元，及自113年2月1日起至同年6月30日止，
17 每月薪資39,132元及法定利息，有無理由？

18 五、本院得心證之理由：

19 原告主張其自89年2月起至被告任職，擔任課後照顧老師，
20 被告於系爭勞動契約到期前約2個月，始要求原告簽立系爭
21 勞動契約，等同在此之前兩造均係不定期勞動契約。系爭勞
22 動契約屆期後，原告仍持續至被告處擔任課後照顧老師，足
23 徵兩造於112學年度已成立僱傭契約，且被告人員之承諾，
24 應為兩造勞動契約之一部分，被告任用期間均係以年度為單
25 位，且長時間有課後照顧班教師之需求，並非以學期為單
26 位，被告於112年8月29日終止兩造間之僱傭契約，顯無理
27 由，故兩造自同年8月30日起至113年6月30日止之僱傭關係
28 仍應存在，被告應給付原告自112年8月30日起至113年1月31
29 日止之工資共195,660元，及自113年2月1日起至113年6月30
30 日止，按月於每月13日給付原告39,132元等情，為被告所否
31 認，並以前詞置辯。經查：

01 (一) 按確認之訴非原告有即受確認判決之法律上利益者，不得
02 提起。所謂即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之
03 存否不明確，原告主觀上認其在法律上之地位有不妥之狀
04 態存在，且此種不妥之狀態，能以確認判決將之除去者而
05 言，若縱經法院判決確認，亦不能除去其不妥之狀態者，
06 即難認有受確認判決之法律上利益（最高法院52年度台上
07 字第1240號民事判決意旨參照）。查原告主張兩造間於11
08 2年8月30日起至113年6月30日止之僱傭關係仍應存在，為
09 被告所否認，致原告私法上地位有受侵害之危險，且此危
10 險，於本院認原告之訴有理由時，並得以確認判決除去，
11 故原告提起本件確認之訴，應有確認利益。

12 (二) 兩造間之課後照顧班服務人員勞動契約為定期契約，已於
13 112年8月29日因期間屆滿而失效，原告請求確認兩造間僱
14 傭關係自同年8月30日起至113年6月30日止存在，為無理
15 由：

16 1、按除經中央主管機關指定公告不適用勞基法之行業或工作
17 者外，均有該法之適用，此從勞基法第3條第1項、第3項
18 規定觀之即明。又行政院勞工委員會（現已改制為勞動
19 部）業於96年11月30日以勞動1字第0960130914號公告，
20 指定公部門各業非依公務人員法制進用之臨時人員適用勞
21 基法，並自00年0月0日生效。本件被告係依系爭辦法第4
22 條第1項規定，由學校自行辦理，而遴聘原告擔任課後照
23 顧服務人員（即兩造不爭執所稱之學童課後照顧教師），
24 足見原告並非依公務人員法制所進用之人員，自應有勞基
25 法之適用，合先敘明。

26 2、次按勞動契約，分為定期契約及不定期契約。臨時性、短
27 期性、季節性及特定性工作得為定期契約；有繼續性工作
28 應為不定期契約。派遣事業單位與派遣勞工訂定之勞動契
29 約，應為不定期契約。定期契約屆滿後，有下列情形之
30 一，視為不定期契約：一、勞工繼續工作而雇主不即表示
31 反對意思者。二、雖經另訂新約，惟其前後勞動契約之工

01 作期間超過90日，前後契約間斷期間未超過30日者。前項
02 規定於特定性或季節性之定期工作不適用之。勞基法第9
03 條定有明文。又本法第9條第1項所稱臨時性、短期性、季
04 節性及特定性工作，依左列規定認定之：一、臨時性工
05 作：係指無法預期之非繼續性工作，其工作期間在6個月
06 以內者。二、短期性工作：係指可預期於6個月內完成之
07 非繼續性工作。三、季節性工作：係指受季節性原料、材
08 料來源或市場銷售影響之非繼續性工作，其工作期間在9
09 個月以內者。四、特定性工作：係指可在特定期間完成之
10 非繼續性工作。其工作期間超過1年者，應報請主管機關
11 核備。勞基法施行細則第6條亦有明文。勞基法所稱「非
12 繼續性工作」係指雇主非有意持續維持之經濟活動，而欲
13 達成此經濟活動所衍生之相關職務工作而言。至「特定性
14 工作」是指雇主僱用勞工之目的，在於完成特定之事務，
15 當該事務完成後，即對該勞工之勞務給付欠缺需求者而
16 言。

17 3、經查證人即被告前教務主任甲○○到庭具結證稱：我100
18 年退休前在崇學國小擔任教務主任，期間從90年至100
19 年。課後照顧班在小學是歸教務處管理，所以我有管理到
20 崇學國小課後照顧班的業務。因為原告是崇學國小課後照
21 顧班的師資，我接手教務主任後，因為工作上業務認識原
22 告。原告說她在98年9月1日前就受僱於崇學國小擔任課後
23 照顧班的老師這個說法不完全正確，我90年接手教務主
24 任，學校的課後照顧班在前任之內就已經存在，隸屬彭婉
25 如基金會在學校所開設的課後照顧班。我90年接手時，原
26 告及其他課後照顧班都是隸屬彭婉如基金會管理，不是崇
27 學國小聘請的，崇學國小應該約在00年0月間才收回自辦
28 課後照顧班的業務，學生家長的繳費是98年學校收回自辦
29 才交給學校，在這之前家長交的費用都是由課後照顧班的
30 老師自行處理。98年9月以後，崇學國小自己聘用課後照
31 顧班老師。課後照顧班的業務，那個時候就沒有這樣學年

度，因為暑假時間比較長，學年度開始每個學期開始招生，就一直這樣進行，隨著學生年紀，學年度結束、學生升級，陳老師（指乙○○）會安排這些老師擔任班級的師資，唯一的應該是寒假因為日程較少，並沒有招生，暑假是有招生的。暑假與上學年招生的學生人數跟班級數應該不會都一樣，因為學生數會有微量進出，暑假期間隨著家長需求，學生數跟班級數可能會有增加或減少。他們的行政陳老師會負責協調，如果有真的有影響到課後照顧班老師人數的問題，陳老師會跟我講，98年後，學校導入行政的主導會比較多，但是我印象中並沒有因為暑假而增減需要異動老師的狀態。學校接辦課後照顧班業務後，這些課後照顧班老師的薪資來源是學生收費。原告是98年9月1日被納入學校的勞保，這是我承辦的，納保的那天應該是學校實際接辦課後照顧班的時間等語（見本院113年6月11日言詞辯論筆錄，本院卷第224頁至第229頁），且為兩造所不爭執，堪認原告係於其第一次以被告為投保單位加入勞保之98年9月1日始受僱於被告，擔任被告自行辦理課後照顧班之服務人員（即兩造所稱學童課後照顧教師），在此之前，原告係受僱於彭婉如基金會在設於被告處之課後照顧班服務，而被告自行辦理課後照顧班之經費來源係向自由參加之學生家長收費，並非被告之全體學生均強制參加，且寒假期間沒有招生，暑假期間參加之學生人數隨著家長之需求或有增減，因此暑假與上、下學年招生的學生人數跟班級數不會都一樣，所以課後照顧班的業務並不是以學年度為期間。是原告主張其自00年0月間起至98年8月31日期間，亦係受僱於被告云云，要無可採，被告抗辯原告於此期間係受僱於彭婉如基金會乙節，要屬可信。

4、再按兒童課後照顧服務（以下簡稱本服務）：指招收國民小學階段兒童，於學校上課以外時間，提供以生活照顧及學校作業輔導為主之多元服務，以促進兒童健康成長、支持婦女婚育及使父母安心就業。公立國民小學或鄉（鎮、

市、區）公所（以下簡稱委託人），得委託依法登記或立案之公、私立機構、法人、團體（以下簡稱受託人）辦理公立課後照顧班或公立課後照顧中心。國民小學辦理課後照顧班，應充分告知兒童之家長，儘量配合一般家長上班時間，並由家長決定自由參加，不得強迫。公立課後照顧班之收費如下：一、低收入戶、身心障礙及原住民兒童：免費。二、情況特殊兒童：經學校評估後，報直轄市、縣（市）主管機關專案核准者，減免收費。三、一般兒童：依第20條規定收費。前項兒童，除第5條第4項規定外，以分散編班為原則。國民小學或受託人每招收兒童20人，第2項減免之費用，應自行負擔1人；其餘由直轄市、縣（市）主管機關補助之；仍不足者，由中央主管機關視實際情況補助之。公立課後照顧班，由直轄市、縣（市）主管機關指定公立國民小學，或由公立國民小學提出申請，經直轄市、縣（市）主管機關核定後辦理；私立課後照顧班，由直轄市、縣（市）主管機關指定私立國民小學辦理者，由直轄市、縣（市）主管機關核定後辦理之。課後照顧中心之服務，分為下列三類：一、平日服務：於學期起迄期間提供服務者。二、寒暑假服務：於寒暑假期間提供服務者。三、臨時服務：為父母、監護人或其他實際照顧兒童之人因臨時需要提供服務者。系爭辦法第3條第1項第1款、第4條第1項、第5條第2項、第7條第2項、第3項、第4項、第9條第1項、第18條之1分別定有明文。可知被告辦理課後照顧班服務之業務，並非國小教育之本業，而是於學校上課以外時間，提供國小學童生活照顧及學校作業輔導為主之多元服務，以促進兒童健康成長、支持婦女婚育及使父母安心就業，配合一般家長上班時間，由學生家長決定自由是否參加，並以參加學生家長繳交之費用支應辦理課後照顧搬所需開銷，而於課後之特定期間內，對欲參加之特定學生，分別提供系爭辦法第18條之1規定之三類短期服務，自非被告有意持續維持之經濟活動及其因此衍

01 生之相關職務工作，應屬短期性及特定性之非繼續性工作。
02

03 5、又查原告係由被告依系爭辦法第9條第1項規定選擇自行辦
04 理課後照顧班所遴聘之服務人員，為兩造所不爭執；對照
05 兩造簽訂系爭勞動契約約定：聘僱期間自111年8月30日起
06 至112年6月30日止，被告應依「僱用部分時間工作勞工應
07 行注意事項」第4點所列各款工作型態與原告約定工作內
08 容及工作時間，並依「僱用部分時間工作勞工應行注意事
09 項」第6點第2款第1目規定給付原告工資，兩造於聘僱期
10 間結束時終止勞動契約，並於112學年起始日重新招聘，
11 原告得依被告公告之招生簡章重新參加招考應聘，契約終
12 止時，原告應依被告之規定或指示於一定期間內將職務上
13 所職掌之事項辦理交接事宜乙節，有原告提出之系爭勞動
14 契約1件在卷可稽（見本院卷第33頁、第35頁），可知兩
15 造已以系爭勞動契約明確約定原告擔任之課後照顧教師，
16 僅係被告僱用之部分時間工作勞工，在系爭勞動契約期滿
17 即失效，被告於112學年起始日會重新招聘，原告若要繼
18 續任職，須依被告公告之招生簡章重新參加招考應聘，並
19 非被告當然必須繼續聘僱原告，此當為原告簽訂系爭勞動
20 契約時所明知，堪認原告確實知悉被告僱傭其擔任課後照
21 顧教師乃屬短期內之特定性工作性質，聘僱期間屆滿即失
22 效，原告須重新參加招考應聘，始能繼續擔任被告課後照
23 顧教師。再參諸被告辦理課後照顧班之服務業務，係於課
24 後之特定期間內，對自由參加之特定學生，分別提供系爭
25 辦法第18條之1規定之三類短期服務，並非被告有意持續
26 維持之經濟活動及其因此衍生之相關職務工作，應屬短期
27 性及特定性之非繼續性工作，有如前述；又被告110學年
28 度課後照顧服務班教師甄選簡章（下稱110學年甄選簡
29 章）載明：甄選依據為系爭辦法，任用期間自110年9月1
30 日起至111年6月30日止，若參加人數不足以開班時停止聘
31 用，甄選成績未達標準不予錄取；111學年度課後照顧服

務班教師甄選簡章（下稱111學年甄選簡章）載明：甄選依據為系爭辦法，任用期間自111年8月30日起至112年6月30日止，若參加人數不足以開班時停止聘用，甄選成績未達標準不予錄取；112學年度課後照顧服務班教師甄選簡章（下稱112學年甄選簡章）載明：甄選依據為系爭辦法，任用期間自112年8月30日起至113年6月28日止，若參加人數不足開班（15人以下）時停止聘用，甄選成績未達標準不予錄取，有被告提出之110學年、111學年、112學年甄選簡章各1件在卷可憑（見本院卷第313頁、第314頁、第261頁、第262頁、第79頁、第80頁），且為原告所不爭執，可知被告確實於每一個學年度開始重新辦理課後照顧班教師之甄選，須成績達到標準者始能錄取，且聘用期間並未包括暑假，確實未滿1年。而被告抗辯原告有參加被告112學年課後照顧班教師之甄選，但未能錄取乙節，為原告所不爭執，益認原告亦明確知悉其須重新參加招考應聘，始能在被告112學年度開始之課後照顧班繼續擔任教師。再依證人甲○○上開證述內容，對照兩造不爭執如附表所示原告實際以被告為投保單位加保、退保勞保之期間，原告訴訟代理人並自承：原告對於中斷投保勞保的期間沒有上班不爭執等語（見本院113年9月10日言詞辯論筆錄，本院卷第319頁），可見被告在暑假期間亦有未開班之情況，原告加保多數期間均為上、下學期之開學期間，部分寒、暑假期間未有加保及退保勞保，原告未以被告為投保單位加保勞保之期間，即為其未與被告成立勞動契約之期間，因此原告無工作，被告即無須為原告投保勞保，益證被告辦理課後照顧班之服務工作，其本質上確具有特定之目的性，且為可在特定之上學期或下學期或暑假期間等短期內完成之工作，此情並為原告所明知，因此兩造歷年來多次成立短期之僱傭契約，被告並依聘僱原告之期間為原告辦理勞保之加保及退保，故原告多年來不為異議。再審酌小學之上、下學期期間均在4至5個月以內，通

01 常寒假為21日，暑假為2個月以內，原告在被告課後照顧
02 班提供之服務，在學生自由報名參加之上學期或下學期或
03 暑假等下課期間屆滿後，被告即無再需要原告繼續提供服
04 務，須待再下一學期或暑假屆至，再重新詢問學生是否要
05 參加另一新開設之課後照顧班，待學生人數足以開班後，
06 被告始再有需要原告提供服務，此不同學期、暑假開班之
07 班數及參與之學生、人數均有不同，因須要被告再次依系
08 爭辦法第5條第2項規定告知學生家長，並由家長決定自由
09 參加，顯非以原班級及原學生編班，而屬短期性、為課後
10 照顧之特定目的之編班。是依上開各情，堪認被告自行辦
11 理上、下學期或暑假之課後照顧班，確係基於學生家長無
12 法即時在學生下課時接回學生，而於學校上課以外之時
13 間，區分上學期、暑假、下學期等3個時段，提供自由參
14 加學生之生活照顧及學校作業輔導服務，應屬具有短期性
15 及特定性之非繼續性工作。即臺南市政府教育局（下稱臺
16 南教育局）亦認為：依據系爭辦法第3條第1項第1款、第5
17 條第2項、第21條第1項規定，學校辦理兒童課後照顧班係
18 學校於上課以外時間所提供之服務，至其收費則應依系爭
19 辦法第21條規定辦理，學校與課後照顧服務人員訂立之服
20 務契約應屬可預期於特定期間內完成之短期性、特定性定
21 期契約，於約定之服務期間屆至後，契約效力即為終止，
22 有被告提出臺南教育局113年8月16日南市教課（一）字第
23 1131158044號函1件存卷可按（見本院卷第311頁、第312
24 頁），且為原告所不爭執（見本院113年9月10日言詞辯論
25 筆錄，本院卷第317頁、第318頁）。是被告抗辯兩造間之
26 勞動契約屬於定期契約乙節，要屬可採。

- 27 6、原告雖主張兩造僅簽訂系爭勞動契約，等同在112年4月28
28 日之前，兩造均係不定期勞動契約。系爭勞動契約屆期
29 後，原告仍持續至被告處擔任課後照顧老師，足徵兩造間
30 於112學年度已成立僱傭契約，且被告人員分別於108年2
31 月13日、108年8月27日、110年8月31日之會議中承諾甄選

只是形式上的做法、之後3年才會舉辦1次形式上的甄選、被告任用教師採後進先出等情，應為兩造勞動契約之一部分。再自被告112學年甄選簡章，可知其任用期間均係以年度為單位，且被告是長時間有課後照顧班教師之需求，並非是以學期為單位，故兩造間自112年8月30日起至113年6月30日止之僱傭關係仍應存在云云。惟查：

(1)、勞動契約並不以書面為必要，只要勞工及雇主雙方合意薪資、工作時間、地點等僱傭條件必要之點，即可成立勞動契約，是兩造除簽訂系爭勞動契約外，並未簽訂其他書面契約，亦不能因此即認原告其他未簽訂書面契約之工作期間因此變為不定期勞動契約。原告此部分之主張，要屬無據。而被告辦理課後照顧班服務，應屬具有短期性及特定性之非繼續性工作，已如前述，因此兩造間勞動契約存在期間，自應以原告實際提供勞務即如附表所示原告加保、退保勞保之期間，作為兩造歷次勞動契約之存續期間。被告此部分之抗辯，要屬可採。

(2)、又查系爭勞動契約屆期後，原告自112年8月1日起至同年月29日止雖亦到被告處上下班，然被告教務主任丙○○、教學組長汪純伊於同年月29日已向原告表示明天不用來上班乙節，為原告所自承，足認被告在原告此112年8月1日起至同年月29日止之勞動契約屆滿時，已表示反對原告繼續工作之意，又系爭勞動契約存續期間為111年8月30日起至112年6月30日止，原告於112年7月份並未自被告受領工資，為兩造所不爭執，可見被告抗辯原告於112年7月並無擔任被告課後照顧班老師上課，原告在112年7月前後之2個定期勞動契約間斷期間超過30日乙節，要屬可採，則原告亦無依勞基法第9條第2項規定視為不定期契約之情形。是原告主張其在系爭勞動契約屆期後，仍持續至被告處擔任課後照顧老師，兩造間於112學年度已成立僱傭契約云云，顯然無據。

(3)、再查原告所稱被告人員分別於108年2月13日、108年8月27

01 日、110年8月31日之會議中承諾甄選只是形式上的做法、
02 之後3年才會舉辦1次形式上的甄選、被告任用教師採後進
03 先出等情，然為被告所否認，原告並未舉證以實其說，已
04 難信實，縱然原告此主張屬實，亦難認係被告已承諾絕對
05 會繼續聘僱原告。況原告所稱被告人員是否有權代表被告
06 向原告承諾，並未據原告為說明及舉證，且被告聘僱課後
07 照顧服務班教師，必須經過公開甄選，被告之人員並不得
08 私下承諾必定會聘僱原告，以原告亦參加被告112學年課
09 後照顧服務班教師之甄選，可見原告亦明知被告人員顯然
10 無權承諾必會聘僱原告，有如前述，因此原告所稱被告人
11 員之上開表示，至多僅係告知原告有關被告課後照顧服務
12 班教師甄選之作法，難認係被告人員對原告必然聘僱之承
13 諾，是原告主張被告人員上開表示係對原告之承諾，應為
14 兩造勞動契約之一部分云云，仍無可採。

15 (4)、復查被告112學年甄選簡章固記載任用期間自112年8月30
16 日起至113年6月28日止，惟被告課後照顧班之開課時間為
17 每學年之上學期、下學期或暑假之下課特定時段，且課後
18 照顧班教師之勞保在未開班期間即有中斷退保之情，業如
19 前述，則被告112學年甄選簡章上記載之任用期間，是否
20 即表示被告在該期間內一定全無中斷的聘僱甄選上之教
21 師，即非無疑。況原告雖參加被告112學年課後照顧服務
22 班教師之甄選，然原告並未錄取，始產生本件勞資爭議，
23 因此縱依被告112學年甄選簡章，可認其任用期間係以學
24 年度為單位，亦無從據以認定被告在112年8月30日後仍有
25 意繼續聘僱原告，112學年甄選簡章自無從據為兩造於112
26 學年度仍繼續成立僱傭關係之證明。原告此部分之主張，
27 仍無足取。

28 (5)、至原告所稱被告112學年課後照顧服務班教師之甄選程序
29 是否適法顯有疑慮，且面試過程中，被告教務主任丙○
30 ○、被告教學組長汪純伊僅與原告閒話家常，又被告提出
31 112年4月28日課後照顧班第三次會議紀錄，與會議中佈達

之事項並不相符，該份會議紀錄顯與事實不符，被告提出112年2月15日、同年3月17日課後照顧班會議紀錄之真正（本院卷第145頁至第148頁）云云，亦無從據以認定兩造間於112年8月30日起至113年6月30日止有僱傭關係存在。另原告主張汪純伊於112年8月29日跟原告說先休息1個月，之後會再讓原告回來云云，核屬汪純伊對原告表示仍想繼續擔任課後教師之禮貌性回應，難認具有與原告繼續成立勞動契約之法效意思。是原告上開主張，均無從為有利於原告之認定，同無足採。

(6)、是原告以上開各節，主張兩造間自112年8月30日起至113年6月30日止之僱傭關係仍應存在云云，要屬無據。

7、綜上所陳，堪認兩造間之課後照顧班服務人員勞動契約為定期契約，已於112年8月29日因期間屆滿而失效，原告請求確認兩造間僱傭關係自同年8月30日起至113年6月30日止存在，自無理由。

(三) 原告不得請求被告給付自112年8月30日起至113年6月30日止之薪資：

經查兩造間之勞動契約既已於112年8月29日屆期而失效，並不發生視為不定期契約之情形，則原告依兩造間之勞動契約，請求被告給付自112年8月30日起至113年1月31日止之薪資195,660元，及自113年2月1日起至同年6月30日止，按月於每月13日給付原告39,132元，及其遲延利息，均屬無據。

六、綜上所述，兩造間之勞動契約應屬特定性、短期性之定期契約，已因契約屆期而自112年8月30日起向後失效，原告主張兩造自00年0月間起至112年6月30日前之勞動契約應屬不定期契約，且自112年8月30日起至113年6月30日止之僱傭關係仍應存在等情，要屬無據，被告之抗辯，則屬可採。從而原告依兩造之勞動契約，請求確認兩造間於112年8月30日起至113年6月30日止之僱傭關係存在、被告應給付原告195,660元，及自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、自113年2月1日起至113年6月30日止，按月於每月13日給付原告39,132元，及各期應給付之日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，均無理由，應予駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊、防禦方法及舉證，核與判決結果無影響，爰不一一論述，附此敘明。

八、據上論結，本件原告之訴為無理由，依民事訴訟法第78條，判決如主文。

中 華 民 國 113 年 10 月 4 日
勞 動 法 庭 法 官 林 雯 娟

上列正本證明與原本無異。

如不服本判決，應於判決送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（須附繕本）。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 113 年 10 月 4 日
書 記 官 朱 烈 稽

附表：

編號	加保日期	退保日期
1	98年9月1日	99年11月3日
2	99年11月4日	99年12月1日
3	99年12月2日	100年1月20日
4	100年2月14日	101年2月8日
5	101年2月9日	102年1月18日
6	102年2月4日	102年2月8日
7	102年2月18日	102年6月28日
8	102年8月30日	103年1月20日

9	103年2月11日	103年6月30日
10	103年9月1日	104年1月27日
11	104年2月24日	104年6月30日
12	104年7月1日	104年7月31日
13	104年8月31日	105年1月20日
14	105年2月15日	105年6月30日
15	105年8月29日	106年1月19日
16	106年2月13日	106年6月30日
17	106年7月1日	106年8月1日
18	106年8月30日	107年1月24日
19	107年2月21日	107年6月29日
20	107年8月1日	107年8月31日
21	107年9月1日	108年1月18日
22	108年2月11日	108年6月28日
23	108年8月30日	109年1月20日
24	109年2月25日	109年7月14日
25	109年8月31日	110年1月20日
26	110年2月22日	110年7月2日
27	110年9月1日	111年1月20日
28	111年2月11日	111年6月30日
29	111年7月1日	111年7月31日
30	111年8月30日	112年1月19日
31	112年2月13日	112年6月30日
32	112年8月1日	112年8月29日

