

臺灣士林地方法院民事判決

113年度重勞訴字第4號

原告 孫寅瑞
訴訟代理人 張藏文律師
被告 臺北市私立方濟高級中學

法定代理人 胡嘉強
訴訟代理人 楊永芳律師

上列當事人間請求確認僱傭關係等事件，本院於民國113年11月5日言詞辯論終結，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

壹、程序部分：

一、確認之訴，非原告有即受確認判決之法律上利益者，不得提起，民事訴訟法第247條第1項前段定有明文。所謂即受確認判決之法律上利益，係指因法律關係之存否不明確，致原告在私法上之地位有受侵害之危險，而此項危險得以對於被告之確認判決除去之者而言（最高法院42年台上字第1031號判例意旨參照）。查原告主張其原於被告學校擔任國文科專任教師乙節，為兩造所不爭執，惟原告主張兩造間之僱傭關係仍然存在乙節，則為被告所否認，是兩造間之僱傭關係是否存在，顯已處於不安狀態，並致原告在私法上之地位有受侵害之危險，而此項不安之狀態得以本件確認判決予以除去，揆諸前開規定及說明，原告提起本件確認之訴自有即受確認判決之法律上利益。

二、次按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但擴張或減縮應受判決事項聲明者，不在此限。民事訴訟法第255條第1項第3款定有明文。查，原告起訴時，訴之聲明第二至四項原請求被告應自民國111年8月1日起至原告復職日止，

01 按月給付原告薪資新臺幣（下同）95,971元、按月提撥7,48
02 6元至原告個人退撫儲金專戶，並給付原告年終獎金143,957
03 元。原告嗣於113年11月5日之言詞辯論期日變更上開聲明為
04 如後所示（見本院卷二第184至185頁），核屬減縮應受判決
05 事項之聲明，與上開規定相符，應予准許。

06 貳、實體部分：

07 一、原告起訴主張略以：原告自95年8月1日受僱於被告擔任國文
08 科專任教師，每月本薪即年功薪為46,190元。詎被告於111
09 年4月間通知原告自111年8月1日起不再續聘，並於111年6月
10 20日以方校人字第1110600046號函（下稱系爭函文）向原告表
11 示：「因本校自111學年度起停止招生…致產生教師超額…
12 經考核會討論決議考核結果再經教師評審委員會以考核成績
13 為基礎討論決議台端列入111學年度超額教師，本校應依聘
14 約第35條規定不再續約聘用」等情。惟被告就不再續聘之基
15 礎原因事實相關資料並未提供原告確認，且上開考核會、教
16 師評審委員會復未依高級中等以下學校教師評審委員會設置
17 辦法第11條規定給予原告陳述意見之機會，難認程序係屬適
18 法，此外，被告亦未依教師法第16條規定將不予續聘原告之
19 案件報請臺北市政府教育局核准，故被告所為系爭函文難認
20 已生解消兩造間僱傭關係之法律效果，是兩造間僱傭關係應
21 仍有效存在，被告自應依兩造間僱傭契約、民法第487條、
22 教師法第14條至16條、教師待遇條例第19條第3項之規定按
23 月給付原告本薪49,570元（原告110學年度之考績為甲等，
24 故111學年度之薪級應晉級為575級，年功薪應調整為49,570
25 元）；依學校法人及所屬私立學校教職員退休撫卹離職資遣
26 條例第4條、教師待遇條例第19條第3項規定，按月提撥3,88
27 0元至原告個人退撫儲金專戶；依兩造僱傭契約按1.5個月薪
28 俸標準核發111年之年終獎金74,355元。又原告遭被告非法
29 終止勞動契約後，業於111年7月31日至他校任職，並於113
30 年7月31日於他校辦理退休。為此，爰提起本訴，請求確認
31 兩造間僱傭關係存在，並依上開規定請求被告給付111年8月

01 1日起至原告113年7月31日退休為止之本薪、提撥退撫儲
02 金，及給付111年之年終獎金等語。並聲明：（一）確認兩
03 造間之僱傭關係存在。（二）被告應自111年8月1日起至113
04 年7月31日止，按月於每月1日給付原告49,570元，並自每月
05 2日起至清償日止，按週年利率5 %計算之利息。（三）被
06 告應自111年8月1日起至113年7月31日止，按月提撥3,880
07 元至原告個人退撫儲金專戶。（四）被告應給付原告74,355
08 元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%
09 計算之利息。

10 二、被告則以：被告經臺北市政府教育局核定自111年起辦理停
11 招，被告為辦理停招事宜，於111年4月間召開考核會、教師
12 評審委員會，考量原告為110學年度之國九畢業班導師，且
13 當年度考核分數為國文科教師最低分，為配合停招減班、降
14 低在學生受教權益變動，乃將原告列為超額教師而決議通過
15 不續聘，被告並於111年4月28日及5月4日以口頭告知原告已
16 決議將其列為超額教師而未續聘，並告知將尊重原告意願，
17 以退休、資遣、不續約或自請離職等方式辦理終止事宜，原
18 告乃於111年6月10日向被告表示其擬於其他學校繼續任職，
19 故以自行離職並保留年資方式終止兩造間僱傭關係，並向被告
20 申請離職證明以利其得至新學校任職使用，經被告予以同意，
21 故被告未再依相關法規函請臺北市政府教育局核准不予
22 續聘，是兩造係合意於原聘期屆滿時即111年7月31日終止雙
23 方間之教師聘任關係。另被告所發放之年終獎金均係在發放
24 前，視學校財務狀況決定，於每年12月或1月發放，並以在
25 職人員為對象所為之恩惠性獎金，而原告於111年8月1日起
26 已不再任職於被告，不符合被告發放年終獎金之要件。退步
27 言之，縱認兩造間契約未經合法終止，惟原告於111年6月10
28 日向被告申請離職證明時，即已明確表示欲至新學校任職，
29 且迄未對被告為提出勞務之表示或通知，故被告並無受領勞
30 務遲延，縱有受領遲延，原告請求按月給付報酬亦應扣除其
31 轉向他處服勞務所取得或故意怠於取得之利益或減省往返學

01 校之交通費、綜合所得稅及研究費成本等支出及非屬勞務報
02 酬之經常性給予等語置辯。並答辯聲明：原告之訴駁回。

03 三、得心證之理由：

04 經查，原告自95年8月1日受僱於被告擔任國文科專任教師，
05 每月本俸為46,190元；兩造間之教師聘約為1年1聘，原聘期
06 於111年7月31日即屆滿；原告已於111年7月31日至其他學校
07 任職，嗣於113年7月31日因退休而離職等情，為兩造所不爭
08 執（見本院卷一第205、265、279頁），足認屬實，合先敘
09 明。至原告主張被告係以系爭函文單方終止兩造間之教師聘
10 約乙節，則為被告所否認，並以前詞置辯，是本件爭點厥
11 為：（一）兩造間之教師聘約是否係經合意終止，或係經被
12 告以系爭函文單方終止？如係經被告以系爭函文單方終止，
13 則此單方終止行為是否合法？（二）被告以原告非在職人員
14 為由拒絕發放111年度之年終獎金，是否屬有據？就此，本
15 院分別論述如下：

16 （一）教師聘約經兩造合意終止：

17 1. 證人即原任職於被告處負責人事事務並處理被告離職事宜
18 之謝佩芬到庭證稱：被告先有考評會及教評會確認原告為
19 超額教師，開完會兩三天後有口頭告知原告其被列為超額
20 教師，我們有跟原告說老師可以選擇資遣、不續聘或自行
21 離職、辭職的方式，111年6月9日原告考上新學校，原告
22 口頭告知其選擇自請離職，但擔心領不到慰助金，希望我
23 跟學校請示會不會因此領不到慰助金，我請示之後轉告原
24 告說學校有同意其自行離職，原告是被列為超額教師所以
25 會有慰助金，請原告放心；原告當時有口頭及書面即提出
26 離職證明申請書之方式告知學校其要自行離職，學校也同
27 意等語明確（見本院卷二第121至123頁），並有原告於11
28 1年6月10日出具予被告載明「欲申請離職證明書，以為報
29 到新任職學校專任教師之用」等情之離職證明申請書在卷
30 可參（見本院卷一第226頁），且被告確有經臺北市政府
31 教育局核定自111學年度起高中部及國中部停止招收新

01 生，被告乃於111年4月25日召開110學年度考核委員會並
02 通過下列議案：「因停招減班教職員員額過剩，依110學
03 年度考核結果處理說明如下：為配合學校停招，做適當人
04 事減縮，以維持學校正常運作，維護學生受教權益。於11
05 1學年度考核列為最低分縮減人員如下：孫寅瑞教師」、
06 「受不續聘人員，學校尊重個人意願，依私校退輔資格者
07 規定得以退休或資遣、離職方式辦理。…教師部分依資格
08 自主意願離退方式辦理。」而依被告於111年4月22日所製
09 作110學年教職員工成績考核統計表所示，原告於110學年
10 度教職員工成績考核確實經評為最低分，此有臺北市政府
11 教育局111年1月11日北市教中字第11031047821號函文
12 （見本院卷一第212頁）、被告110學年度考核委員會會議
13 紀錄（見本院卷一第220至222頁）、被告於111年4月22日
14 所製作110學年教職員工成績考核統計表（見本院卷二第1
15 36頁）存卷可查，上開情狀核與證人謝佩芬所述均屬相
16 符，本已足認證人謝佩芬所述應堪採信。

17 2. 再者，原告於兩造間教師聘約到期前之111年6月7日即經
18 基隆市輔大聖心高級中學甄選錄取擔任111學年度國文科
19 專任教師，該校並通知原告應於111年6月15日至該校報到
20 並提出離職證明書，此有基隆市輔大聖心高級中學人事室
21 所寄發之電子郵件存卷可查（見本院卷二第72頁），原告
22 乃於111年6月10日出具前揭離職證明申請書向被告申請核
23 發離職證明書以供其報到新任職學校專任教師之用，據
24 此，若非原告已確認其欲於兩造間教師聘約111年7月31日
25 屆至時即自被告處離職，衡情應無於聘約屆至前即自行參
26 與其他學校所辦理教師甄試，並於甄選錄取後以欲至他校
27 任職為由向被告申請核發離職證明書之理，是更足認證人
28 謝佩芬證述原告經被告告知其被列為超額教師而擬於聘約
29 屆至時不予續聘後，其因已甄選錄取他校教師，乃選擇自
30 被告處自請離職乙節，應屬可信。

31 3. 另查，被告就原告離職一事所製作離職證明書，前後有三

01 個用語不同之版本，分別為：①於「離職原因」欄記載
02 「配合學校停招減班自請轉任」等語之離職證明書（文
03 號：方校離字第111005號，下稱A證書，見本院卷一第108
04 頁）；②無「離職原因」欄，但於附註處記載「本證明僅
05 供孫師報到新學校使用向本校提出申請離職證明」等語之
06 離職證明書（文號：方校離字第111002號，下稱B證書，
07 見本院卷一第228頁）；③「離職原因」欄記載「配合學
08 校停招減班轉任」之離職證明書（文號：方校離字第1110
09 05號，下稱C證書，見本院卷一第236頁）。而證人謝佩芬
10 就此業已證稱：當時離職證明書前後有給原告兩份，第一
11 份是因為原告要去新學校辦理報到所以先發給原告的離職
12 證明即B證書，另外一份是原告辦理離職手續當天所發給
13 之離職證明書即A證書，至於C證書是因為當時學期末很
14 忙，嗣後方發現未將發給原告的離職證明影印留存，我才
15 再做一份要作為存檔使用，但套印到別的原稿所以才會有
16 C證書，但正式的離職證明書應該是A證書等語（見本院卷
17 二第122、123頁），是堪認原告曾於111年6月15日至基隆
18 市輔大聖心高級中學報到前收受被告所交付供其作為至上
19 開學校報到使用之B證書，及嗣後辦理離職手續時所收受
20 之A證書。

- 21 4. 又查，原告於收受上開A、B證書後，並未向被告表示其上
22 所記載「申請離職」、「配合學校停招減班自請轉任」之
23 用語有誤，僅於收受被告於111年6月20日所製作記載「主
24 旨：茲因本校停招台端與本校110學年度聘約期滿後將不
25 再續約…。說明：…經考核會討論決議考核結果再經教師
26 評審委員會以考核成績為基礎討論決議台端列入111學年
27 度超額教師，本校應依聘約第35條規定不再續約聘用，並
28 發給最高本俸3個月離職金，但因本校停招，基於照顧教
29 職員精神，與台端完成簽署『方濟高級中學停招後教職員
30 權益保障共約書』…各科所需教師、行政人數留任順序以
31 考核分數較高者，未留任者以優退優離方式發給最高6個

01 月慰助金，基於照顧教職員，本校將較優厚方式依共約書
02 規定核發「台端慰助金」等內容之系爭函文後，方先後於11
03 1年6月21、22日就系爭函文函所載文字向證人謝佩芬表
04 示：「麻煩您考量我的想法及需要，更改文句內容後給
05 我。若無法更改文句內容，請您提供考績會議中，我被扣
06 分或和留任教師相比，我不夠好部分，以讓我後續從事教
07 職的改進」、「請您給我申訴考績的填寫單」、「我不能
08 接受這樣讓我變成超額教師的理由」等語，此有被告111
09 年6月20日所製作之系爭函文（見本院卷一第140、141
10 頁）、原告於111年6月9日至111年8月5日間與證人謝佩芬
11 間之LINE對話內容截圖（見本院卷二第84至90頁）在卷可
12 參。衡以，證人謝佩芬就此復證稱：原告在辦理離職的過
13 程中，未表示其非自行離職之意，在辦離職手續、被告交
14 付離職證明時亦未表示欲撤回自行離職或提出任何意見；
15 原告收到上開函文的時候就成績部分不太開心，有請我修
16 改文字，我後來有給原告成績申訴書，但原告嗣未提出申
17 訴，也沒有說要撤回自行離職等語（見本院卷二第121、1
18 22頁），核其所述除與上開證據若符合節外，原告於本院
19 審理時亦陳稱：「我很在意被告給我的考績，我歷年來都
20 是甲等，在被告任職期間並無造成同事的不便或學生學習
21 上的困擾，我在考績上沒有任何理由會比別人低…後續我
22 有問被告可否告知我為什麼考績被列為最低，哪裡需要改
23 進我可以調整，但被告一直說不出任何理由，只有跟我說
24 我就是最低，哪怕是學校跟我說出實情我也會同意被列為
25 超額教師，但被告就是沒有跟我說理由，我仍舊獲得我考
26 績最低的答案…我只是想要知道我的考績為什麼會最低…
27 希望以被告重新召開教評會，讓我有陳述意見的機會」等
28 語（見本院卷二182、183第頁），據此，更堪認原告於自
29 被告處離職過程中、收受上開離職證明書後，確未向被告
30 表示上開離職證明書所載「申請離職」、「配合學校停招
31 減班自請轉任」之用語有誤，僅於收上開函文後，就所載

01 其因考核分數較低而被列為超額教師乙節有所不滿。準
02 此，原告既從未就上開離職證明書所載「申請離職」、
03 「配合學校停招減班自請轉任」之用語表示其非自請離職
04 而請求更正，此益徵證人謝佩芬前所證稱原告經告知其被
05 列為超額教師而擬於兩造聘約屆至時不予續聘後，其因已
06 甄選錄取他校教師，乃選擇自被告處自請離職等語係屬信
07 而有徵。

08 5. 綜上，堪認原告經被告告知其被列為超額教師而擬於兩造
09 聘約屆至時不予續聘後，確有自被告處自請離職，並經被
10 告同意之事實，從而被告所辯兩造間教師聘約係經合意終
11 止，即屬可採。是原告以被告單方終止兩造間教師聘約不
12 合法為由，提起本訴請求確認兩造間僱傭關係存在，並請
13 求被告給付自遭解僱之日即111年8月1日起至原告113年7
14 月31日退休為止之本薪、提撥退撫儲金，核非有據。

15 6. 至被告111年6月20日所製作系爭函文雖記載「聘約期滿後
16 將不再續約」等情，惟證人謝佩芬就此已證稱：系爭函文
17 是我擬的，第一次是原告口頭告知考到新學校所以要以自
18 行離職方式，擔心領不到慰助金，我當時有告知原告學校
19 有同意給付慰助金，後面原告擔心要到新的學校去報到，
20 希望我們可以更確認讓他放心，我因此急著要給原告函文
21 確認，說明中有清楚的告知原告請老師辦理離職手續，我
22 們會給他慰助金，只是在主旨部分，因為我當時比較急用
23 其他文就套用沒有更正到，所以才會有不續約的文字，該
24 函文的重點在於告知原告可以領到慰助金請他辦理離職手
25 續。」等語（見本院卷二第121頁），據此，堪信系爭函
26 文之旨在向原告表示其因被告停招而被列為超額教師，被
27 告同意依據兩造所簽署共約書核發其慰助金等情，且兩造
28 既已達成於原告教師聘約屆滿時終止勞動契約之合意，業
29 如前述，此合意終止契約之效力亦不因被告嗣以上開函文
30 向原告表示不再續約而異其結果，是本院尚難僅憑被告所
31 為上開函文，即認兩造間教師聘約係經被告單方終止，附

01 此敘明。

02 7. 此外，被告雖另依兩造間教師聘約第28條約定，主張原告
03 若係自行請辭，依約應於1個月前以書面提出，被告並未
04 提出該書面等語（見本院卷二第15頁）。但查，兩造間教
05 師聘約第28條固約定：「教師於聘約履行期間，如因故辭
06 職，應於一個月前以書面提出。」（見本院卷一28第
07 頁），然其就教師辭職一事所規範應為一定作為義務（即
08 「於一個月前以書面提出」）之主體乃為教師，足見其本
09 質上乃對教師辭職所為之權利限制，而非對學校即被告准
10 予請辭之限制，是自不排除原告申請辭職未依該約定「於
11 一個月前以書面提出」，被告仍得予以同意而達成合意之
12 效力。再者，本件乃於兩造間原聘約期滿後終止聘約，並
13 非「於聘約履行期間，如因故辭職」，是更難認有上開約
14 定之適用，從而本院尚難本於上開教師聘約之約定，而以
15 原告從未提出辭職表示之書面文件即為有利於原告之認
16 定，併此敘明。

17 （二）被告得拒絕發放111年度之年終獎金：

18 1. 按教師待遇條例第4條第7款規定：「獎金：指為獎勵教
19 學、研究、輔導與年度服務績效以激勵教師士氣，而另發
20 之給與。」準此，學校發給教師之年終工作獎金本為具有
21 勉勵、恩惠性質之給與，而同條例第18條第2項復規定：
22 「私立學校教師之獎金，除由政府依相關規定發給外，由
23 各校視教師教學工作及財務狀況自行辦理；其發給之對
24 象、類別、條件、程序及金額，由各校定之。」其立法意
25 旨並謂：「為尊重私立學校辦學之自主性，爰定明第二項
26 規定，賦予私立學校得自訂獎金發給對象、類別、條件、
27 程序及金額之彈性。」從而身為私立學校之被告對於具有
28 勉勵、恩惠性質之年終工作獎金之發放，本具有自主性，
29 得衡酌教師教學工作之情形及學校財務狀況而決定是否發
30 放，以及發給之對象、類別、條件、程序及金額，被告對
31 於具勉勵、恩惠性質之年終工作獎金並無應予發放之義

01 務。

02 2. 又查，被告所發放年終獎金均係以「本年度12月份仍在職
03 之教職員」為發放對象，「本年度已離職、退休之教職員
04 工、兼任教師，依往例不列入核發對象」，並按考核分數
05 「90分以上1.5個月另發特別獎金、89分1.5個月、70分以
06 下不發給」之標準發放，此業據被告提出110至112年度之
07 年終獎金簽辦單為證（見本院卷一242至244頁），堪可認
08 定。是被告所發放之年終獎金顯非在制度上依教職員工在
09 職天數比例，按每提供一年之勞務，即應給付固定金額之
10 方式計算，而是被告衡酌個別教職員工之工作績效、辦事
11 勤惰等工作情形之考核結果，以作為是否發放該獎金及發
12 放數額多寡之參考標準，被告對於此年終獎金是否發放、
13 發放金額多寡均有單方決定之權限，並無應予發放之義
14 務，是被告所發放之年終獎金性質上自不具有「勞務對價
15 性」及「給與經常性」，而應屬於恩惠性、勉勵性給與，
16 從而自不具有工資之性質。準此，兩造間之教師聘約既於
17 111年7月31日原聘期屆滿時即經合意終止，已如前述，原
18 告並於當日轉至他校任職，自非當年度仍於被告處任職之
19 教職員工，顯不符合上開年終獎金給付之標準，是被告拒
20 絕給付，核屬有據。

21 四、綜上所述，原告主張被告單方終止兩造間教師聘約不合法，
22 難認可採。從而，原告請求確認兩造間之僱傭關係存在，並
23 依兩造間之契約關係請求被告給付111年8月1日起至原告113
24 年7月31日退休為止之本薪、提撥退撫儲金，及給付111年度
25 之年終獎金，均無理由，不應准許。

26 五、本件事證已臻明確，兩造其餘主張及攻擊防禦方法，於判決
27 結果不生影響，爰不一一論述，附此敘明。

28 六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

29 中 華 民 國 113 年 12 月 13 日

30 勞 動 法 庭 法 官 趙 彥 強

31 以上正本係照原本作成。

01 如對本判決上訴，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀，若
02 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費，否則本院得不
03 命補正逕行駁回上訴。

04 中 華 民 國 113 年 12 月 13 日
05 書記官 陳玥彤