

最高法院民事判決

114年度台上字第1797號

上訴人 黃麗玉

訴訟代理人 柯晨皓律師

被上訴人 新北市私立豫章高級工商職業學校

法定代理人 林振雄

訴訟代理人 姚清欣律師

上列當事人間請求確認聘任關係存在等事件，上訴人對於中華民國114年7月8日臺灣高等法院第二審判決（113年度勞上字第58號），提起上訴，本院判決如下：

主 文

原判決關於駁回上訴人請求確認兩造間聘任關係存在之上訴及撤銷資遣案決議之追加之訴，暨各該訴訟費用部分均廢棄，發回臺灣高等法院。

其他上訴駁回。

第三審訴訟費用關於駁回其他上訴部分，由上訴人負擔。

理 由

一、本件上訴人主張：伊自民國107年2月1日起受聘為被上訴人代理教師，同年8月1日起受聘為英文科專任教師。詎被上訴人未彈性配課、未調整行政職缺，復未踐行輔導遷調或介聘程序，逕以少子化減班減課為由，於111年6月30日之110學年度第3次教師評審委員會（下稱系爭教評會），決議於伊聘約期滿後，自同年8月1日起將伊資遣（下稱系爭資遣決議），並報新北市政府教育局核准。惟系爭資遣決議違反教師法第11條、第27條規定，兩造間之聘任關係仍屬存在。又伊擔任專任教師期間，被上訴人就伊之學術研究費僅給付75%，自110年8月起調整為80%，違反教師待遇條例第17條加給準用公立同級同類學校教師支給數額標準之規定，自107年8月起至111年7月止，短付伊學術研究費及年終獎金共新臺幣（下同）36萬1241元等情。爰訴請確認兩造間聘任關係

01 存在，及被上訴人應如數給付伊上開差額。並於原審追加依
02 民法第184條第1項、第2項規定，求為撤銷系爭資遣決議之
03 判決。

04 二、被上訴人則以：因111學年度各科減班及課程調整，導致英
05 文科教師超額，且現職已無上訴人可擔任之其他適當工作，
06 經系爭教評會討論後，決議依法資遣上訴人，並報請新北
07 市政府教育局核准在案，伊依規定發給上訴人2個基數之資遣
08 慰助金，系爭資遣決議並未違法或有得撤銷決議情形。上訴
09 人受聘擔任代理教師或專任教師前，伊均充分告知關於教職
10 員人事服務準則（下稱人事服務準則）及相關敘薪之規
11 定，業經上訴人簽名及確認無誤，則伊按雙方合意之學術研
12 究費如數發給，並無短付等語，資為抗辯。

13 三、原審以：

14 (一)上訴人自107年2月1日起受聘為被上訴人代理教師，同年8月
15 1日起受聘為英文科專任教師。被上訴人於111年6月30日召
16 開系爭教評會，決議自同年8月1日資遣上訴人，並報經新北
17 市政府教育局核准。上訴人不服，提出申訴，經新北市政府
18 教師申訴評議委員會作成「申訴有理由，原措施撤銷」之決
19 定；被上訴人對之提起再申訴，經教育部中央教師申訴評議
20 委員會作成「原申訴評議決定撤銷，原措施維持」之決定，
21 為兩造所不爭。

22 (二)被上訴人111學年度開課班級數自22班縮減為17班，英文課
23 程自51節縮減為第1學期39節、第2學期38節，由3位專任教
24 師（含上訴人）及1位兼任教師任課，無法使上訴人達到
25 「豫章工商教師每週任課時數基準」第2點專任教師每週任
26 課基本時數18節之要求，其他科別課程無缺額，亦無使上訴
27 人擔任導師或兼課之可能。上訴人為英文科年資最淺之專任
28 教師，現職已無工作又無其他適當工作可調任，系爭資遣決
29 議符合教師法第27條第1項第1款、學校法人及其所屬私立學
30 校教職員退休撫卹離職資遣條例（下稱私校教職員資遣條
31 例）第22條第1款、被上訴人教職員工退休撫卹資遣辦法

01 (下稱教職員工資遣辦法)第10條第2項之規定，洵屬有
02 據。

03 (三)依教師待遇條例第17條規定：「私立學校教師之職務加給、
04 學術研究加給及地域加給，各校準用前三條規定訂定，並應
05 將所定支給數額納入教師聘約；私立學校在未與教師協議
06 前，不得變更支給數額。教師加入工會者，得授權由工會代
07 表協議」。又上訴人應聘所簽之教師聘任合約第19條約定：
08 「專任（代理、兼任）教師及擔任行政職務人員薪津依照本
09 校相關薪津支給辦法發給」，人事服務準則第4條第12款規
10 定：「105學年度起，新聘合格專任（代理）教師，合格專
11 任教師其學術研究費按相當等級專任教師7.5成至全額數額
12 支給，合格代理教師其學術研究費按相當等級專任教師7成
13 至全額支給（任職本校服務年資3年以下，（專7.5）7成數
14 額支給；服務年資第4~9年，（專8）7.5成數額支
15 給...）」，既經上訴人於107年8月1日擔任專任教師前在被
16 上訴人教職員敘薪建議單上簽名確認「學術研究費按相當等
17 級專任教師7成5數額支給」，並自110年8月起按相當等級專
18 任教師80%數額支給，足認兩造就學術研究費之支給數額已
19 達成合意，被上訴人如數給付，並無短付情事。

20 (四)系爭教評會決議自111年8月1日資遣上訴人，核屬有據，難
21 謂構成侵權行為，則上訴人追加依民法第184條第1項、第2
22 項規定，訴請撤銷系爭資遣決議，為無理由。從而，上訴人
23 訴請確認兩造間聘任關係存在；被上訴人應給付36萬1241
24 元，及追加請求撤銷系爭資遣決議，均應駁回，因而維持第
25 一審所為上訴人敗訴之判決，駁回其上訴及追加之訴。

26 四、本院之判斷：

27 (一)關於廢棄發回（即上訴人請求確認兩造間聘任關係存在及追
28 加請求撤銷系爭資遣決議）部分：

29 1. 按立法者為調和學校終止聘任與教師工作權及學生學習權
30 之保障（教師法第1條），特於教師法第11條第1項明定：

31 「高級中等以下學校科、組、課程調整或學校減班、停辦

01 或解散時，學校對仍願繼續任教且在校內有其他適當工作
02 可以調任之合格教師，應優先輔導調整職務；在校內無其
03 他適當工作可以調整職務者，學校或主管機關應優先輔導
04 介聘」，第27條第1項第1款規定：「教師因系、所、科、
05 組、課程調整或學校減班、停辦、解散時，現職已無工作
06 又無其他適當工作可以調任，應經教師評審委員會審議通
07 過，並報主管機關核准後，得予以資遣」，是高級中等以
08 下（包括公立及私立）學校因課程調整、減班資遣合格教
09 師，應依上開條文規定要件為之。準此，私立高級中等以
10 下學校依私校教職員資遣條例第22條第1款所定循「相關
11 法令」規定程序資遣合格教師，自應依教師法第11條第1
12 項、第27條第1項第1款規定之程序為之。準此，公私立高
13 級中等以下學校以課程調整或學校減班為由，資遣合格專
14 任教師前，對仍願繼續任教之教師，須先踐行輔導調整職
15 務（於校內安排調整其他適當工作）或介聘（僅限公立學
16 校教師申請校外調動）之程序，必達「現職已無工作又無
17 其他適當工作可以調任」，始符合解僱最後手段性原則，
18 俾達教師法保障教師工作權之立法旨趣。

- 19 2. 查被上訴人因111學年度減班，上訴人為英文科年資最淺
20 之專任教師，現職已無工作又無其他適當工作可調任，經
21 系爭教評會決議，依教師法第27條第1項第1款、私校教職
22 員資遣條例第22條第1款、教職員工資遣辦法第10條第2項
23 規定，資遣上訴人，固為原審所認定（見原判決第5-6
24 頁）。然依前開說明，被上訴人為私立高級中等以下學
25 校，依法須踐行教師法第11條第1項之（校內）輔導調整
26 職務程序，並達現職已無工作又無其他適當工作可調任之
27 程度，始得資遣上訴人。而學生之課程安排雖為被上訴人
28 之權責，惟先前曾否對上訴人行輔導調整職務？未見原審
29 查明。上訴人於事實審一再主張：伊另得擔任導師、行政
30 教師或其餘行政工作，被上訴人可排不同科教師跨科上
31 課，調配其他科目課程，以彈性時數計算鐘點等語（原審

01 卷二第7-8頁、卷三第110頁），是否毫無足取？非無詳予
02 研求之餘地。究竟被上訴人以現職已無工作又無其他適當
03 工作可以調任為由，資遣上訴人，是否符合最後手段性原
04 則？攸關係爭資遣決議是否合法及有無侵害上訴人權益之
05 判斷，自應查明釐清。原審未詳查細究，逕認被上訴人所
06 為系爭資遣決議合法，而為不利上訴人之判決，自嫌速
07 斷。上訴論旨，指摘原判決此部分違背法令，求予廢棄，
08 非無理由。

09 (二)關於駁回上訴（即上訴人請求短付36萬1241元）部分：

10 原審依其取捨證據、認定事實及解釋契約之職權行使，論
11 斷：兩造就學術研究費之支給數額已為協議，被上訴人無短
12 付上訴人學術研究費及年終獎金36萬1241元之情事，因以上
13 揭理由，為不利上訴人之判決，經核於法洵無違誤。上訴論
14 旨，徒就原審採證、認事及解釋契約之職權行使暨其他與判
15 決基礎無涉之理由，指摘原判決此部分不當，聲明廢棄，非
16 有理由。

17 據上論結，本件上訴為一部有理由，一部無理由。依民事訴訟法
18 第477條第1項、第478條第2項、第481條、第449條第1項、第78
19 條，判決如主文。

20 中 華 民 國 114 年 11 月 13 日

21 最高法院勞動法庭第二庭

22 審判長法官 林 金 吾

23 法官 徐 福 晋

24 法官 高 榮 宏

25 法官 藍 雅 清

26 法官 蔡 孟 珊

27 本件正本證明與原本無異

28 書 記 官 林 蔚 菁

29 中 華 民 國 114 年 11 月 25 日