

最高法院民事判決

115年度台上字第300號

上訴人 陳依婷

訴訟代理人 李鴻維律師

被上訴人 臺北市私立育達高級中等學校

法定代理人 劉育仁

訴訟代理人 蔡甫欣律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，上訴人對於中華民國114年11月12日臺灣高等法院第二審判決（113年度勞上字第119號），提起上訴，本院判決如下：

主 文

原判決除假執行部分外廢棄，發回臺灣高等法院。

理 由

一、本件上訴人主張：伊自民國101年8月1日起受僱於被上訴人，擔任高職部國文專任教師，每月薪資、儲金如原判決附表（下稱附表）1之C、D欄所示。詎被上訴人於110年11月5日召開第25屆第1次教師評審委員會（下稱系爭教評會），以伊為超額教師，且無適當職務安置為由，自111年1月1日起將伊資遣（下稱系爭資遣）。然被上訴人如將其他國文教師超授節數分配予伊，或規劃伊教授生涯規劃、公民與社會課、國中部國文課，即可達每週14小時基本授課時數，並非現職已無工作，被上訴人未優先輔導伊調任至其他適當工作，系爭資遣自屬違法等情。爰依民事訴訟法第247條第1項、民法第486條、教師法第3條第1項、學校法人及其所屬私立學校教職員退休撫卹離職資遣條例（下稱私校資遣條例）第8條第4項規定，求為（一）確認兩造間僱傭關係存在；（二）命被上訴人回復伊原正式教師職位，及自111年1月1日起至伊復職前1日止，按月於每月16日給付如附表1之C欄所示薪資，暨按月提繳如附表1之D欄所示儲金之判決（未繫屬本院部分，不予贅述）。

01 二、上訴人則以：伊因110學年度學生人數減少而減班，致教師
02 超額，依教師資績排序，上訴人為資遣之最優先順位，且無
03 其他適當工作可供安置，系爭資遣應屬合法等語，資為抗
04 辯。

05 三、原審廢棄第一審所為上訴人勝訴之判決，改判駁回其訴，無
06 非以：上訴人自101年8月1日起受僱於被上訴人，擔任高職
07 部國文專任教師，依被上訴人教職員薪津支給辦法，每週基
08 本授課時數需達14節。而依附表2所示被上訴人110學年度第
09 1學期高職部國文專任老師配課狀況，訴外人即被上訴人高
10 職部國文專任教師蕭敬樂、趙海涵、謝馨樂、陳財貴（下稱
11 蕭敬樂等4人）雖分別有3節超堂數（共計12節）得分配予上
12 訴人，然上訴人縱兼任導師而增加1節公訓課，仍無法達到
13 每週基本授課時數14節。又依申請書、會議紀錄及審查結
14 果，被上訴人自107學年度第2學期開始審查生涯規劃課、公
15 民與社會課授課能力，上訴人從未申請認證公民與社會課
16 程，雖申請審查認證生涯規劃課程，惟未通過，可見上訴人
17 於110學年度第1學期不具教授公民與社會課、生涯規劃課程
18 之資格。又依國中部教師甄選校內公告，被上訴人國中部為
19 雙語教學，國文老師需與外籍老師溝通協調，除需為大學或
20 研究所以上本科系畢業外，尚需具備多益500分以上或其他
21 同級英語能力檢測證明，上訴人未具備該項資格要求，國中
22 部國文課非屬可供安置上訴人之適當工作。被上訴人因學校
23 減班，依教師法第27條第1項第1款及被上訴人教職員退休資
24 遣補充要點（下稱資遣補充要點）第3條第1項第1款、第2項
25 規定，以無足夠國文課基本授課節數供上訴人授課，亦無其
26 他適當工作可由其擔任，且上訴人於109學年度第2學期係高
27 職部國文教師資績總分最低者，經系爭教評會於110年11月5
28 日審議通過資遣上訴人，再於同年12月21日經臺北市政府教
29 育局核准，自111年1月1日起生效，應屬合法。上訴人雖提
30 起申訴、再申訴，惟經臺北市教師申訴評議委員會、教育部
31 中央教師申訴評議委員會駁回而確定。從而，上訴人請求確

01 認兩造間僱傭契約存在，並請求被上訴人回復原正式教師職
02 位及按月給付、提撥如附表1之C、D欄所示薪資、儲金，均
03 為無理由等詞，為其判斷之基礎。

04 四、本院判斷：

05 (一)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之
06 保障（教師法第1條），於教師法第11條第1項明定：「高級
07 中等以下學校科、組、課程調整或學校減班、停辦或解散
08 時，學校對仍願繼續任教且在校內有其他適當工作可以調任
09 之合格教師，應優先輔導調整職務；在校內無其他適當工作
10 可以調整職務者，學校或主管機關應優先輔導介聘」，第27
11 條第1項第1款規定：「教師因系、所、科、組、課程調整或
12 學校減班、停辦、解散時，現職已無工作又無其他適當工作
13 可以調任，應經教師評審委員會審議通過，並報主管機關核
14 准後，得予以資遣」，是高級中等以下（包括公立及私立）
15 學校因課程調整、減班資遣合格教師，應依上開條文規定要
16 件為之。準此，私立高級中等以下學校依私校資遣條例第22
17 條第1款所定循「相關法令」規定程序資遣合格教師，自應
18 依教師法第11條第1項、第27條第1項第1款規定之程序為
19 之，即公私立高級中等以下學校以課程調整或學校減班為
20 由，資遣合格專任教師前，對仍願繼續任教之教師，須先踐
21 行輔導調整職務（於校內安排調整適當之工作）或介聘（僅
22 限公立學校申請校外調動）之程序，必達「現職已無工作又
23 無其他適當工作可以調任」，始符合解僱最後手段性原則，
24 俾達教師法保障教師工作權之立法旨趣。

25 (二)查被上訴人因110學年度減班，上訴人為高職部國文科資績
26 最淺之專任教師，嗣經系爭教評會決議，依教師法第27條第
27 1項第1款及資遣補充要點第3條第1項第1款、第2項規定，資
28 遣上訴人之事實，為原審所認定（見原判決第3至5頁）。被
29 上訴人既為私立高級中等以下學校，依法須踐行教師法第11
30 條第1項之（校內）輔導調整職務程序，必須已無現職又無
31 其他適當工作可供安置上訴人再予資遣，始為合法。然查11

01 0學年度第1學期被上訴人高職部國文專任教師蕭敬樂等4人
02 各有3節超堂國文課（共12堂）得分配予上訴人，國中部國
03 文課（共5節）則由不具備英文檢測能力之教學總監張輝誠
04 代課，亦為原審所認定（見原判決第3至4頁）。果爾，以國
05 中部國文課似非全然不得由未具英文檢測能力之教師授課，
06 學生課務又為被上訴人所安排之情況，上訴人於事實審一再
07 主張：蕭敬樂等4人之12節超堂國文課可分配予伊，再安排
08 伊教授國中部國文課，併計後即可達每週基本授課時數等語
09 （見原審卷二第77頁），是否毫無足取？非無詳予研求之餘
10 地。另被上訴人於109年4月14日通知上訴人可能於109學年
11 度第1學期成為超額教師後，於同年7月31日、8月2日、10月
12 21日、11月9日係通知上訴人到校、參加資遣離退慰助方
13 案、資遣事宜說明會（見通知函、電子郵件，第一審卷二第
14 57至65頁），並非輔導調整職務之措施。被上訴人其後於10
15 9年12月22日公告110學年度國中部教師校內徵聘程序，於徵
16 聘公告記載國中部國文教師需具備多益500分以上或其他同
17 級英語能力檢測證明（見電子郵件、簽呈、公告，第一審卷
18 一第511頁、第291頁、原審卷一第121至123頁、卷二第57
19 頁），上訴人未參加徵選，但於110年2月22日告知被上訴人
20 可將其安置於國中部。究竟被上訴人有無對上訴人為任何輔
21 導措施，安排調整其適當之工作？未見原審查明。此攸關係
22 爭資遣是否符合最後手段性原則、該決議合法與否之判斷，
23 自應查明釐清。原審未詳查細究，逕認被上訴人所為系爭資
24 遣決議合法，遽為不利上訴人之判決，自嫌速斷。上訴論
25 旨，指摘原判決違背法令，求予廢棄，非無理由。

26 據上論結，本件上訴為有理由。依民事訴訟法第477條第1項、第
27 478條第2項，判決如主文。

28 中 華 民 國 115 年 6 月 18 日

29 最高法院勞動法庭第二庭

30 審判長法官 林 金 吾

31 法官 徐 福 晉

01					法官	高	榮	宏
02					法官	李	國	增
03					法官	藍	雅	清
04	本件正本證明與原本無異							
05				書	記	官	林	沛
06	中	華	民	國	115	年	7	月
								1
								日