

臺灣宜蘭地方法院民事判決

113年度勞簡上字第1號

上訴人 聖母醫護管理專科學校

法定代理人 陳立言

訴訟代理人 林忠熙律師

被上訴人 林慧雯

上列當事人間請求給付資遣費事件，上訴人對於本院民國112年1月27日所為112年度勞簡字第5號第一審判決提起上訴，被上訴人並為訴之追加本院於民國114年5月28日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原判決廢棄。

被上訴人於第一審之訴及第二審之追加之訴均駁回。

第一審及第二審訴訟費用（含追加之訴部分）均由被上訴人負擔。

事實及理由

壹、程序部分

按在第二審為訴之變更或追加，非經他造同意，不得為之，但請求之基礎事實同一者，不在此限。民事訴訟法第446條第1項但書、第255條第1項第2款、第3款定有明文。查被上訴人於原審主張上訴人未依其自願資遣之申請給付優惠退職金等語，起訴聲明：上訴人應給付被上訴人新臺幣(下同)196,430元及自書狀繕本送達上訴人之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息（見原審卷第411頁），嗣於本院審理時主張：上訴人未安置輔導被上訴人即資遣之，致被上訴人受有損害等語(見二審卷第233頁)，故追加聲明：上訴人應再給付被上訴人166,210元，及自民事追加訴之聲明狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息

01 (見二審卷第207、232頁)。被上訴人於本院前開追加之  
02 訴，與原審請求之基礎事實並非同一，追加之訴與原訴之原  
03 因事實不同，而上訴人亦未同意被上訴人之上開追加(見二  
04 審卷第226頁)，被上訴人之追加不合法，先予敘明。

## 05 貳、實體部分

06 一、被上訴人於原審起訴及上訴審答辯意旨略以：被上訴人自10  
07 5年2月1日起經上訴人聘僱為編制內專任教師，於上訴人所  
08 屬健康與休閒管理科(下稱健管科)擔任講師。上訴人於11  
09 0年11月5日第14屆第5次董事會議通過「專任教師自願退休  
10 資遣及離職優惠退職金方案」(下稱系爭優惠退職金方  
11 案)，嗣因招生不佳實施科系整併而決議資遣被上訴人，被  
12 上訴人依系爭優惠退職金方案，於111年3月18日填具「專任  
13 教師自願退休資遣及離職優惠退職金方案申請書」(下稱系  
14 爭申請書)申請自願資遣。嗣後健管科教師評審委員會(下  
15 稱科教評會)於同年4月7日、上訴人教師評審委員會(下稱  
16 校教評會，或與科教評會合稱各級教評會)於同年4月19日  
17 分別決議自111年8月1日資遣被上訴人，並經教育部同意照  
18 辦在案。系爭優惠退職金方案係上訴人自行訂定，無須報請  
19 教育部核定，被上訴人既在期限內遞交申請書，即已符合請  
20 領資格，上訴人自應依系爭優惠退職金方案第7點第1項第3  
21 款及第2項之規定，以上述資遣生效日計算，發給被上訴人  
22 優惠退職金196,430元，然上訴人卻拒絕給付。爰依系爭優  
23 惠退職金方案第7點第1項第3款及第2項規定，求為判決上訴  
24 人應給付被上訴人196,430元及法定遲延利息。

25 二、上訴人於原審答辯及上訴意旨略以：系爭優惠退職金方案非  
26 國家法規或主管機關強制命令應訂之規範，係各學校決定是  
27 否訂定，且優惠退職金亦非法定資遣費，蓋私立學校教職員  
28 之資遣費係依「學校法人及其所屬私立學校教職員退休撫卹  
29 離職資遣條例」核發，故優惠退職金乃各學校於法定資遣費  
30 外另再決定是否給予符合退職金方案之額外獎勵金性質，核  
31 其性質為有別於兩造聘僱關係之獨立契約法律關係，即被上

01 訴人提出申請之要約，上訴人同意其申請之承諾，雙方意思  
02 表示一致始發生效力，本件被上訴人於111年3月18日依系爭  
03 優惠退職金方案申請自願資遣時，上訴人前已於111年3月9  
04 日決議對被上訴人啟動資遣作業，而被上訴人系爭申請書填  
05 載資遣生效日期112年2月1日，與各級教評會決議被上訴人  
06 資遣生效日111年8月1日不符，經上訴人2次給予被上訴人補  
07 正，然被上訴人均未補正，上訴人於111年4月19日決議資遣  
08 被上訴人，資遣生效日為111年8月1日，同時否准被上訴人  
09 之申請案，故兩造並未就終止契約以及給付優惠退職金有達  
10 成合意，原審逕認被上訴人提出系爭申請書、申請「自願資  
11 遣」之性質上係表明放棄輔導遷調措施，促請上訴人辦理資  
12 遣等語，乃被上訴人於原審未曾主張之事實，原審依職權斟酌，  
13 顯有違法。況被上訴人於111年1月16日已提出轉任上訴  
14 人餐旅管理科專任教師安置乙案，可知被上訴人自始均未表  
15 明放棄輔導遷調措施，被上訴人意思表示之自願資遣日為11  
16 2年2月1日，此與上訴人表意之111年8月1日不合。依系爭優  
17 惠退職金方案第6點第1項，上訴人之各級教評會對優惠退職  
18 金之申請案有實質審查權，除審查申請人是否符合「適用教  
19 師」申請資格外，並應審查學校發展及學生受教權，並非申  
20 請教師符合「適用教師」之要件，上訴人即應核准，本件被  
21 上訴人所提之系爭申請案未經上訴人各級教評會通過，上訴  
22 人無給付優惠退職金之義務，原審認被上訴人已申請自願資  
23 遣，經上訴人各級教評會決議資遣被上訴人且經教育部核准  
24 在案，已符合系爭優惠退職金方案之規定與發給條件，顯有  
25 違誤。再者，系爭優惠退職金方案用意係在使教師能和平離  
26 校、減少糾紛，但被上訴人卻對各級教評會決議資遣以及否  
27 准優惠退職金申請之決議為申訴、再申訴，亦失系爭優惠退  
28 職金方案之制訂目的，故被上訴人請求並無理由等語。並聲  
29 明請求駁回被上訴人之訴，併陳明如受不利判決，願供擔保  
30 請准宣告免為假執行。

31 三、原審為被上訴人勝訴之判決，即上訴人應給付被上訴人196,

01 430元，及自112年7月29日起至清償日止，按週年利率百分  
02 之5計算之利息。上訴人對原判決全部聲明不服，提起上  
03 訴，上訴聲明：原判決廢棄，被上訴人於第一審之訴駁回。  
04 被上訴人則聲明：上訴駁回。

05 四、兩造不爭執事項（見二審卷第60頁）：

06 (一)被上訴人自105年2月1日起受聘為上訴人編制內專任教師，  
07 於上訴人所屬健管科任教、職稱為講師。

08 (二)被上訴人於111年3月18日填具系爭申請書，以112年2月1日  
09 為生效日，申請自願資遣。並表明「本人因個人職涯規劃願  
10 意申請本校優惠退職金方案，並放棄適用本校專任教師安置  
11 作業要點等輔導遷調、改聘或其他安置措施，依學校法人及  
12 其所屬私立學校教職員退休撫卹離職資遣條例提出自112年2  
13 月1日自願資遣」（見原審卷第17、241頁）。

14 (三)上訴人於111年3月21日以聖專校人字第1110000161號函通知  
15 被上訴人「本校健康與休閒管理科將於111年8月1日起停  
16 辦，另台端已連續2學期授課時數未達基本鐘點…本校將依  
17 本校專任教師安置作業要點第12點、學校法人及其所屬私立  
18 學校教職員退休撫卹離職資遣條例第22條第1、3款及教師法  
19 第27條第1項第1款之規定辦理強制資遣，000年0月0日生  
20 效」、「本校於111年3月18日收執臺端申請自願資遣優惠退  
21 職金案，案內勾選000年0月0日生效，與上開規定未符，若  
22 係誤植，請於函達3日內逕洽人事室補正，逾期未補正，視  
23 同不補正，將送相關委員會審議，後果自負」，被上訴人則  
24 於同日簽收（見原審卷第79、243頁）。

25 (四)上訴人於111年3月23日以聖專校健字第1110000172號函通知  
26 被上訴人關於健管科訂於111年4月7日上午8時將召開科教評  
27 會審議被上訴人資遣案，被上訴人於翌日接獲通知。111年4  
28 月7日健管科召開110學年度第2學期第1次科教評會，就被上  
29 訴人111年8月1日資遣案，決議「依教師法第27條第1項第1  
30 款、學校法人及其所屬私立學校教職員退休撫卹離職資遣條  
31 例第22條第1款、本校專任教師安置作業要點第12點及學校

01 法人及其所屬私立學校教職員退休撫卹離職資遣條例第22條  
02 第3款資遣林師，資遣生效日111年8月1日，並提校教評會審  
03 議」；就被上訴人申請112年2月1日自願資遣優惠退職金  
04 案，決議「因前案已通過林師111年8月1日資遣生效，林師  
05 申請自願資遣於000年0月0日生效，與前案資遣生效日不  
06 符，故本案不予通過」（見原審卷第245、251、252頁）。

07 (五)上訴人111年4月19日召開110學年度第2學期第2次校教評  
08 會，就被上訴人於111年8月1日資遣案，決議「依教師法第2  
09 7條第1項第1款、學校法人及其所屬私立學校教職員退休撫  
10 卹離職資遣條例第22條第1款、本校專任教師安置作業要點  
11 第12點及學校法人及其所屬私立學校教職員退休撫卹離職資  
12 遣條例第22條第3款資遣林師，資遣生效日111年8月1日，並  
13 依規定於10日內函報教育部核准」、就被上訴人優惠退職金  
14 之申請，則決議「因前案已通過林師111年8月1日資遣生  
15 效，林師申請自願資遣於000年0月0日生效，與前案資遣生  
16 效日不符，不予核准，但請人事室再次通知林師，若林師3  
17 日內補正申請書111年8月1日自願資遣生效，並配合填寫自  
18 願資遣相關文件，則核准申請」（見原審卷第265、267  
19 頁）。

20 (六)上訴人於111年4月20日以聖專校人字第1110002262號函通知  
21 被上訴人關於申請112年2月1日自願資遣優惠退職金案校教  
22 評會審議結果以及會議紀錄，並載明被上訴人可於函達3日  
23 內親至人事室依會議決議補正申請書內容，逾期未補正，視  
24 同放棄，依旨揭會議決議辦理。嗣後被上訴人就此向上訴人  
25 教師申訴評議委員會申訴、教育部中央教師申訴評議委員會  
26 再申訴提起申訴，均經駁回申訴及再申訴在案（見原審卷第  
27 81至96、261至267頁）。

28 (七)上訴人於111年4月26日以聖專校人字第1110002645號函報教  
29 育部，以「本案（被上訴人資遣案）因本校健康與休閒管理  
30 科經整併而停辦，且林師已連續2學期授課時數不足，工作  
31 質量均未達教學基準，經本校二級教評會依教師法第27條第

01 1項第1款及學校法人及其所屬私立學校教職員退休撫卹離職  
02 資遣條例第22條第1、3款規定通過於111年8月1日資遣生  
03 效」為由，陳請教育部核准（見原審卷第73、269頁）。

04 (八)教育部於111年7月18日以臺教人五字第1110043086號函復上  
05 訴人「所報擬依教師法第27條第1項第1款暨學校法人及其所  
06 屬私立學校教職員退休撫卹離職資遣條例第22條第1款規定  
07 資遣講師甲○○，並自000年0月0日生效一案，同意照辦」  
08 （見原審卷第75頁）。上訴人並於111年7月20日以聖專校人  
09 字第1110002834號函通知被上訴人上旨，被上訴人於同日簽  
10 收（見原審卷第77、399頁）。

#### 11 五、本院之判斷：

12 被上訴人主張其經上訴人決議資遣後，已於111年3月18日依  
13 系爭優惠退職金方案填具自願資遣之系爭申請書，縱被上訴  
14 人填載之資遣生效日112年2月1日與上訴人決議之資遣生效  
15 日111年8月1日不同，上訴人仍應依系爭優惠退職金方案給  
16 付等語，上訴人則辯稱其就系爭優惠退職金方案有實質審查  
17 權，非謂被上訴人一經申請，上訴人即應給付優惠退職金，  
18 兩造因就資遣生效日之認定不同，被上訴人經上訴人通知後  
19 拒絕補正，經上訴人駁回優惠退職金之申請等語。是本件應  
20 探究者為：被上訴人得向上訴人請求給付優惠退職金之請求  
21 權依據為何？被上訴人是否因提出系爭申請書表明自願資  
22 遣，即符合系爭優惠退職金方案所定要件，而得依此請求給  
23 付？

24 (一)按所謂請求權基礎，乃某項可以支持一方當事人，得向他方  
25 當事人請求特定行為（作為或不作為）之法律規範。又按請  
26 求權基礎之結構型態，有完全性法條、不完全性法條及準  
27 用、擬制性規定等。完全性法條指一個具有構成要件及法律  
28 效果之規定而言，例如民法第179條規定、第184條第1項規  
29 定等為完全性法條，即所謂請求權基礎；至不完全性法條  
30 中，其一為定義性法條，其功能僅在對完全性法條構成要件  
31 上所使用之概念加以界限或闡釋；其二為補充性法條，其功

01 能乃在對於一個不確定法律概念，尤其是對完全性法條所定  
02 之法律效果，予以明確化，加以補充。從而，不完全性法條  
03 既非同時具有構成要件及法律效果之規定，尚難據為獨立之  
04 請求權基礎，亦即非獨立之訴訟標的。

05 (二)本院觀之系爭優惠退職金方案之文義，依第1點規定，本方  
06 案目的係為配合科系整併，並兼顧專任教師之安置與職涯規  
07 劃；依第2點規定，適用之教師應自願放棄適用「專任教師  
08 安置作業要點」，自願退休、資遣或離職；依第3點第2款規  
09 定，本方案所稱自願資遣係指適用教師符合「學校法人及其  
10 所屬私立學校教職員退休撫卹離職資遣條例」資遣條件並辦  
11 理自願資遣者；依第5點第1項第3款、第2項規定，本方案分  
12 3梯次辦理申請，第3梯次申請自願退休、資遣或離職生效日  
13 為111年8月1日或112年2月1日者，應於111年3月20日前申  
14 請。申請人應於每梯次最後申請日前填寫申請書，向人事室  
15 提出。未依期限提出者，逾期視為放棄；依第6點規定，人  
16 事室受理後，應送各級教評會審核，各級教評會得依學校發  
17 展及學生受教權做最終決定，申請案通過後會簽會計室，並  
18 送校長核定；依第7點第1項第3款、第2項規定，第3梯次申  
19 請者發給優惠退職金標準為編制內專任職務服務每滿1年發  
20 給1個月優惠退職金，服務年資未滿1個月以1個月計。申請  
21 人若屬自願資遣，前項發給優惠退職金標準若低於「教育部  
22 鼓勵私立學校加發教職員資遣慰助金推動原則」者，得依教  
23 育部推動原則標準發給；依第9點第1項規定，依本方案核准  
24 自願退休、資遣及離職，如尚於聘期內，免除教師聘約之賠  
25 償責任；依第10點規定，未於期限內提出者，本校得逕依學  
26 校法人及其所屬私立學校教職員退休撫卹離職資遣條例及本  
27 校相關規定辦理資遣，不可主張適用本方案。細譯上開各規  
28 定之內容，係針對適用對象及發給退職金標準為定義，並說  
29 明申請時間、流程及申請審核通過後之效果，各規定均非同  
30 時具有「構成要件」及「法律效果」之完全性法條，自不可  
31 單獨做為獨立之請求權基礎。上訴人所屬教師之所以可依系

01 爭優惠退職金方案向上訴人請求，係因具備規定所定之下列  
02 要件：(1)符合學校法人及其所屬私立學校教職員退休撫卹離  
03 職資遣條例之資遣條件。(2)於所定期限內提出同意被上訴人  
04 資遣之申請。(3)所提申請經上訴人各級教評會審核決定通  
05 過。因此對上訴人有私法上之請求權，而此一私法上請求  
06 權，既非民法等法律規定，自屬私法契約關係甚明。

07 (三)觀之系爭優惠退職金方案之訂定目的，係上訴人為配合科系  
08 整併，並兼顧專任教師之安置與職涯規劃，故於109年2月18  
09 日經校務會議訂定、於109年3月10日經董事會議通過，復於  
10 110年10月20日經校務會議修正、於110年11月5日董事會議  
11 通過，藉由給予優惠退職金之誘因，讓授課不足基本授課時  
12 數之專任教師同意放棄安置，自願辦理退休、資遣或離職，  
13 且拋棄因聘僱契約所生之賠償請求。又教育部為鼓勵各級私  
14 立學校健全教職員資遣制度，提高私校教職員受資遣處分時  
15 臨時生活保障，依私立學校法第59條規定制定「教育部鼓勵  
16 私立學校加發教職員資遣慰助金推動原則」(下稱教育部鼓  
17 勵私校加發資遣慰助金推動原則)，並自110年1月1日起實  
18 施，補助私校加發教職員資遣慰助金之經費。兩相比較「系  
19 爭優惠退職金方案」與「教育部鼓勵私校加發資遣慰助金推  
20 動原則」，兩者目的均包含提高私校教師受資遣時之生活保  
21 障，而系爭優惠退職金方案之訂定，則早於教育部鼓勵私校  
22 加發資遣慰助金推動原則；又系爭優惠退職金方案之適用對  
23 象，限於「辦理自願資遣(即同意被資遣)」之教師，並制定  
24 相關申請及審核流程，而教育部鼓勵私校加發資遣慰助金推  
25 動原則，則係針對有加發資遣慰助金之私校予以補助，而各  
26 私校是否就加發資遣慰助金之對象予以限制，非該原則所  
27 問。可徵教育部鼓勵私校加發資遣慰助金推動原則，係教育  
28 部透過補助方式「鼓勵」私立學校加發資遣慰助金予教職  
29 員，並非強制私立學校均需訂定相關規範，系爭優惠退職金  
30 方案亦非基於教育部鼓勵私校加發資遣慰助金推動原則始訂  
31 定，則上訴人於系爭優惠退職金方案中，未對受資遣之教師

01 一律發放優惠退職金，而是規定受資遣之教師需於所定期限  
02 內提出自願資遣之申請，復經各級教評會審核通過後始發  
03 放，上訴人所設之前開限制，並無違反任何強制或禁止之規  
04 定之情形，被上訴人如欲依系爭優惠退職金方案請領優惠退  
05 職金，自需符合系爭優惠退職金方案所定之全部要件，始足  
06 當之。

07 (四)綜上，系爭優惠退職金方案之任一規定，均不可做為獨立之  
08 請求權基礎，系爭優惠退職金方案亦無違反強制或禁止之規  
09 定之情形，而上訴人所屬教師需完備下列要件：(1)符合學校  
10 法人及其所屬私立學校教職員退休撫卹離職資遣條例之資遣  
11 條件。(2)於所定期限內提出同意被上訴人資遣之申請。(3)所  
12 提出申請經上訴人各級教評會審核決定通過。始因此與上訴  
13 人成立私法契約關係，並得據此契約關係請求給付優惠退職  
14 金。本件被上訴人雖符合系爭優惠退職金方案所定之適用教  
15 師，並於所定期限內提出辦理自願資遣之系爭申請書，然被  
16 上訴人之系爭申請書，因填載資遣之生效日期與上訴人決議  
17 資遣之生效日期不符，經上訴人於111年6月24日駁回申請，  
18 有上訴人111年6月24日聖專校(人)字第1110002770號函文在  
19 卷可佐(見原審卷第271頁)，可徵被上訴人與上訴人間，並  
20 無因系爭優惠退職金方案成立私法契約關係，是被上訴人對  
21 上訴人無私法上之給付請求權存在，自不得請求上訴人給  
22 付。

23 (五)被上訴人固主張其符合資遣條件，亦於所定期限內申請自願  
24 資遣，兩造僅就資遣日期有爭議，上訴人強制資遣被上訴  
25 人，即應給付優惠退職金，其他私立學校就超額教師均一律  
26 給予慰助金，教育部並未實質監督私立學校等語(見二審卷  
27 第233至234頁)，然如前所述，系爭優惠退職金方案之任一  
28 規定均非獨立之請求權基礎，非謂僅需符合部分要件，即可  
29 據系爭優惠退職金方案第7點第1項第3款及第2項規定予以主  
30 張，況被上訴人之主張，等同無論其是否同意資遣，上訴人  
31 均應給予優惠退職金，此顯與系爭優惠退職金方案之規定不

01 合，亦架空系爭優惠退職金方案賦予上訴人各級教評會之審  
02 查權限。再者，系爭優惠退職金方案係上訴人為提高受資遣  
03 教師之生活保障，並藉此免除與受資遣教師間聘僱契約所生  
04 之賠償責任而自主訂定，縱教育部為鼓勵私校加發資遣慰助  
05 金而予以補助並制定相關要點，而相關要點就各私校加發資  
06 遣慰助金之對象未限制，亦非等同上訴人不能就發放優惠退  
07 職金之對象予以設限或審核，故被上訴人之主張，尚無可  
08 採。

09 六、綜上所述，被上訴人依系爭優惠退職金方案第7點第1項第3  
10 款及第2項規定，請求上訴人給付196,430元，為無理由，應  
11 予駁回。原審判決命上訴人應給付196,430元，及自112年7  
12 月29日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，並  
13 依職權宣告假執行，尚有未洽，上訴意旨指摘原判決不當，  
14 求予廢棄改判，為有理由，爰由本院改判如主文第2項所  
15 示。

16 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提之證據，  
17 經審酌後均與判決之結果不生影響，爰不另一一論述，併此  
18 敘明。

19 八、據上論結，本件上訴為有理由，依民事訴訟法第436條之1第  
20 1項、第3項、第450條、第78條，判決如主文。

21 中 華 民 國 114 年 6 月 25 日

22 勞動法庭審判長法官 伍偉華

23 法官 張文愷

24 法官 高羽慧

25 以上正本係照原本作成。

26 本判決不得上訴。

27 中 華 民 國 114 年 6 月 25 日

28 書記官 林欣宜