

臺灣高等法院高雄分院民事判決

112年度勞上字第35號

上訴人 陳泰良

訴訟代理人 唐治民律師

被上訴人 財團法人義守大學

法定代理人 古源光

訴訟代理人 陳鵬翔律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，上訴人對於民國112年6月21日臺灣橋頭地方法院111年度勞訴字第205號第一審判決提起上訴，本院於113年1月3日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

壹、程序部分：

被上訴人之法定代理人已變更為古源光，有教育部民國112年7月21日臺教高(三)字第1120070182號函在卷可稽（見本院卷第67頁），茲據古源光具狀聲明承受訴訟（見本院卷第63頁），核無不合，應予准許。

貳、實體部分：

一、上訴人主張：上訴人自88年8月1日起受聘於被上訴人，擔任工業管理學系專任教師，約定一年一聘，嗣於111年4月13日經被上訴人110學年度第2學期第2次校教師評審委員會（下稱校教評會）以上訴人109、110學年度連續二屆（第14、15屆）教師評鑑未通過，依義守大學教師評鑑辦法（下稱評鑑辦法）第14條第1項第2款、義守大學專任教師聘約（下稱聘約）第12條、義守大學教師聘任辦法（下稱聘任辦法）第13條及教師法第16條第1項第2款規定，認上訴人違反聘約情節重大，通過自111學年度（000年0月0日生效）不予續聘之決議，另依教師法施行細則第13條規定以資遣方式辦理，並報

01 經教育部核准在案。然上訴人致力於教學、研究，並無任何  
02 解聘事由，縱認上訴人連續二屆教師評鑑未通過即違反聘  
03 約，惟被上訴人未審酌違約情節是否已達於重大，所為終止  
04 聘僱並不合法，兩造間之聘任契約應繼續存在。又被上訴人  
05 於通知上訴人自111學年度不續聘時，即有預示拒絕受領勞  
06 務之意思，上訴人主觀上並無去職之意，客觀上亦可繼續提  
07 供勞務，則被上訴人預示拒絕受領勞務時，已屬受領遲延，  
08 上訴人自無補服勞務之義務，仍得請求被上訴人繼續給付每  
09 月5日發薪之月薪資報酬新臺幣（下同）91,234元等情。爰  
10 依兩造間聘任契約約定及民法第487條規定，並聲明：(一)確  
11 認上訴人與被上訴人間之僱傭關係存在。(二)被上訴人應自11  
12 1年8月1日起至上訴人復職日止，按月於次月5日給付上訴人  
13 91,234元，及自各月應給付日之次日起至清償日止，按年息  
14 5%計算之利息。

15 二、被上訴人則以：上訴人109、110學年度教師評鑑係參加「教  
16 研並重」類組，故就「教學」、「輔導暨服務」及「研究」  
17 三項目進行評鑑，評分方式則依據義守大學教師評鑑總表  
18 （下稱評鑑總表）、義守大學教師評鑑計分原則（下稱計分  
19 原則）辦理。上訴人連續二屆評鑑於「教學」、「輔導暨服  
20 務」表現均通過標準，惟於「研究」表現未達60分之通過標  
21 準，而上訴人並未申請改為「教學深耕」類組或提出免評資  
22 格申請，近四年來在研究上亦無積極產出，研究領域亦逐年  
23 退步，顯見其研究能力已匱乏，長期無法提升，不足提供基  
24 本研究品質以及培養可用人才。又教師評鑑係基於專業，法  
25 院應尊重大學之自主性，使大學可自行汰劣留良，且校教評  
26 會決議不予續聘後，依教師法施行細則第13條採資遣方式辦  
27 理，已是對上訴人較輕緩之處分，已充分保障上訴人權益，  
28 符合最後手段性原則等語置辯。

29 三、原審判決上訴人敗訴，上訴人不服，上訴聲明：(一)原判決廢  
30 棄。(二)確認兩造間僱傭關係存在。(三)被上訴人應自111年8  
31 月1日起至上訴人復職日止，按月於次月5日前給付上訴人

01 91,234元，及自各月應給付之次日起至清償日止，按年息百  
02 分之五計算之利息。被上訴人答辯聲明：上訴駁回。

03 四、兩造不爭執事項如下：

04 (一)上訴人自88年8月1日起受聘於被上訴人擔任工業管理學系專  
05 任教師，採一年一聘，嗣於111年4月13日經被上訴人110學  
06 年度第2學期第2次校教評會審議依教師法第16條第1項第2  
07 款、聘任辦法第13條、評鑑辦法第14條第1項第2款、聘約第  
08 12條規定，通過上訴人因109、110學年度連續二屆（第14、  
09 15屆）教師績效評鑑未通過，違反聘約情節重大，自111學  
10 年度（000年0月0日生效）不予續聘，另認上訴人符合教師  
11 法施行細則第13條規定，同意以資遣方式辦理，經教育部11  
12 1年5月17日臺教人(三)字第1110044836號函核准後，被上訴人  
13 以111年5月19日義大人字第1110005865號函通知上訴人不予  
14 續聘之決議業經教育部核准。

15 (二)上訴人因不服被上訴人校教評會上開決議，於111年5月16日  
16 向被上訴人教師申訴評議委員會提出申訴，經被上訴人教師  
17 申訴評議委員會於111年7月29日以義(110)教申評書字第1  
18 10002號申訴評議書決定上訴人申訴無理由。

19 (三)上訴人於109、110學年度係參加「教研並重」類組之教師評  
20 鑑，故就教學、研究、輔導及服務成效三項目進行評鑑（評  
21 鑑方式及得分、配分標準依據評鑑總表規定辦理）。上訴人  
22 連續二屆評鑑結果，於「教學」、「輔導暨服務」表現均達  
23 通過標準，惟於「研究」表現均未達通過標準60分。

24 五、兩造爭執事項為：(一)被上訴人依教師法第16條第1項第2款，  
25 以上訴人違反聘約情節重大，決議不予續聘，是否合法有  
26 效？(二)上訴人請求確認兩造間僱傭關係繼續存在及請求被上  
27 訴人按月給付薪資91,234元本息，有無理由？茲分述如下：

28 (一)按確認法律關係之訴，非原告有即受確認判決之法律上利益  
29 者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項前段定有明文。  
30 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  
31 明確，原告主觀上認其在法律上之地位有不安之狀態存在，

01 且此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言，若縱經  
02 法院判決確認，亦不能除去其不安之狀態者，即難認有受確  
03 認判決之法律上利益（最高法院52年台上字第1240號判決先  
04 例要旨參照）。本件上訴人起訴主張被上訴人違法將其解  
05 聘，該解聘行為自始無效，兩造間之僱傭關係仍屬存在，惟  
06 為被上訴人否認，是兩造間僱傭關係存否既有不明，此等不  
07 安之狀態可經由確認判決予以除去，則上訴人提起本件訴  
08 訟，自有受確認判決之法律上利益，合先敘明。

09 (二)被上訴人係合法終止兩造間僱傭關係：

10 1.按憲法第11條保障講學自由，賦予大學教學、研究與學習之  
11 自由，並於直接關涉教學、研究之學術事項享有自治權。大  
12 學法第1條第2項明揭：「大學應受學術自由之保障，並在法  
13 律規定範圍內，享有自治權」，進而同法第19、20條分別規  
14 定：「大學除依教師法規定外，得於學校章則中增列教師權  
15 利義務，並得基於學術研究發展需要，另定教師停聘或不續  
16 聘之規定，經校務會議審議通過後實施，並納入聘約」、  
17 「大學教師之聘任、升等、停聘、解聘、不續聘及資遣原因  
18 之認定等事項，應經教師評審委員會審議。學校教師評審委  
19 員會之分級、組成方式及運作規定，經校務會議審議通過後  
20 實施。」。又按教師法第16條第1項、第2項前段亦規定：  
21 「教師聘任後，有下列各款情形之一者，應經教師評審委員  
22 會審議通過，並報主管機關核准後，予以解聘或不續聘；其  
23 情節以資遣為宜者，應依第27條規定辦理：一、教學不力或  
24 不能勝任工作有具體事實。二、違反聘約情節重大。教師有  
25 前項各款規定情形之一者，應經教師評審委員會委員3分之2  
26 以上出席及出席委員3分之2以上之審議通過。」故在大學自  
27 治原則下，大學為確保學術研究及教學品質，自得於法律授  
28 權範圍內，就有關教師聘任、解聘、不續聘資格條件審查  
29 時，學校教師評審委員會之分級、組織及運作程序，訂定合  
30 理及必要自治規範。

31 2.經查，被上訴人為私立大學，上訴人於遭被上訴人不予續聘

01 前，乃受聘於被上訴人擔任工業管理學系副教授，上開聘任  
02 契約關係為僱傭關係，亦為兩造所不爭。而被上訴人乃因上  
03 訴人教師評鑑連續二屆未通過，故依教師法第16條第1項第2  
04 款、聘任辦法第13條、評鑑辦法第14條第1項第2款、聘約第  
05 12條規定，以違反聘約情節重大為由，經被上訴人110學年  
06 度第2學期第2次校教評會通過不予續聘之決議，並經教育部  
07 核定，於000年0月0日生效，為兩造所不爭執。上訴人雖主  
08 張其不續聘案先後經工業管理學系110學年度第2學期第4次  
09 教評會、管理學院110學年度第2學期第5次教評會審議均未  
10 通過，認校教評會所為決議確有違誤云云。惟依教育部98年  
11 12月24日台人(二)字第0980216714 號函釋，教師解聘、停聘  
12 或不續聘案如事證明確，而系（所）教評會所作決議與法令  
13 規定顯然不合或顯有不當時，基於維護學生受教權益及尊重  
14 大專院校自主，院教評會得逕依規定審議變更之，校教評會  
15 對院教評會有類此情形者亦同，並得納入學校教師評審委員  
16 會設置辦法中明確規範。而被上訴人校教評會設置辦法第16  
17 條已規定：「有關教師解聘、停聘、不續聘、聘任、升等、  
18 資遣原因認定及其他依法令應予審議事項如事證明確，而系  
19 （所）教評會所做之決議與法令規定或本校規定顯然不合  
20 時，院教評會得逕依規定審議變更之。校教評會對院教評會  
21 有類此情形者，亦同。」（見原審卷一第179頁、本院卷第1  
22 29頁），則被上訴人依上開規定，依相關規定進行審議，並  
23 變更系、院教評會續聘上訴人之決議，而決議上訴人不續聘  
24 之決定，程序上即無不合。

25 3.上訴人雖主張教師評鑑之審議評分有誤，將應予計分之項目  
26 未予採計，致其未通過評鑑等語。經查：

27 (1)上訴人係被上訴人任職滿一年之專任教師，無評鑑辦法第  
28 3、4條所定免接受評鑑情形，依評鑑辦法第2條前段規定，  
29 每年均應接受評鑑。又上訴人係選擇評鑑辦法第6條「教研  
30 並重」類組，評鑑項目包括「教學」、「輔導暨服務」及  
31 「研究」共三項，評鑑標的採計期間除「研究」係採前三個

01 學年度之表現外，「教學」、「輔導暨服務」則均採計前一  
02 學年度之表現，其中「教學」及「輔導暨服務」表現應分別  
03 達60分，或達50分且績效表現完成一項評鑑總表所定A級項  
04 目或二項B級項目始通過、「研究」表現則區分到校服務期  
05 間而訂定不同標準，以上訴人為任職滿3年以上之專任教  
06 師，應達60分始為通過，為評鑑辦法第5、6條及第8條第1款  
07 所明定，被上訴人並依同辦法第7條「教師評鑑項目之內容  
08 細目、計分原則、各類別教師評鑑總表、評鑑時程及教師提  
09 供受評鑑資料之方法等，由校教師評鑑委員會審議，陳請校  
10 長核定後公告實施，其修正時，亦同。」之授權，訂定評鑑  
11 總表、計分原則，且分經校長核定公告在案，業據被上訴人  
12 提出評鑑辦法、評鑑總表及計分原則為憑（見原審卷一第18  
13 7至211、413至415頁），此部分事實首堪認定。

14 (2)上訴人於109、110學年度教師評鑑僅「研究」表現連續二年  
15 未達60分，該項目係區分①論文、②專書、③專利、④技術  
16 轉移、⑤計畫、⑥作品及展演、⑦榮譽及⑧其他共8項，109  
17 學年度（資料採計期間為106年8月1日至109年7月31日）就  
18 「作品及展演」分項所列載之「智慧型健康管理系統」、  
19 「飲料容器」雖經自評得分（即評鑑系統連結表現系統自動  
20 帶入分數）各15分，惟經教師評鑑審議後，認「智慧型健康  
21 管理系統」僅為海報發表，非屬表演範疇而不予計分（按：  
22 該項業經前一學年度即第13屆教師評鑑審議不予計分），另  
23 「飲料容器」則認屬2018台灣創新技術博覽會發明競賽，僅  
24 為參賽證明並無得獎證明而不予計分；就「榮譽」分項所列  
25 載之「自動傘套包覆機（獲獎時間2019.09）」、「電梯空  
26 氣品質維持系統與電梯聲控系統（獲獎時間2019.03）」、  
27 「汽車電動遮陽板與電動晴雨窗（獲獎時間2019.06）」、  
28 「無臭馬桶的設計與研發（獲獎時間2019.05）」、「點滴  
29 預警系統之研發（獲獎時間2019.07）」、「汽車開門安全  
30 防撞裝置（獲獎時間2019.08）」、「車用磁力發電裝置  
31 （獲獎時間2018.12）」、「機車龍頭所之設計（獲獎時間2

01 018.11)」、「環保衛生之創新-環保鋁箔包(獲獎時間201  
02 8.10)」、「飛行器之逃生裝置-救生椅(獲獎時間2019.0  
03 2)」雖自評得分各2分,合計20分,然經評審後,以上開獎  
04 項或為感謝狀、或為僅提供簡報報告照片而無得獎證明、或  
05 為僅提供論壇海報及專利簡報報告照片而無得獎證明,均非  
06 屬競爭型之獎項而不予計分(按:其中「電梯空氣品質維持  
07 系統與電梯聲控系統」、「汽車電動遮陽板與電動晴雨  
08 窗」、「無臭馬桶的設計與研發」、「點滴預警系統之研  
09 發」前經第13屆教師評鑑審議不予計分),是上訴人於109  
10 學年度於「研究」表現僅計入其論文2篇(各10.5分、8  
11 分)、專利1項(1分),合計19.5分而遠低於60分之標準,  
12 有第14屆(109學年度)教師評鑑審查結果明細、109學年度  
13 教師專業成長歷程資料庫審查結果通知書及研究表現得分明  
14 細表在卷可參(見原審卷二第49至52、59至63頁)。上訴人  
15 於110學年度研究表現(資料採計期間為107年8月1日至110  
16 年7月31日),其中「專書」分項所列載「e通高中解析數  
17 學」、「e通瞄準大學學測」雖經自評得分各0.33分,然經  
18 評審後,以該2本著作均不屬於大學教師教學專業知識或教  
19 學創見經驗撰書而不予計分;另「作品及展演」分項列載之  
20 「飲料容器」雖經自評得分12分,惟經評審後,仍採與前一  
21 學年度相同認定標準而未予計分;至「榮譽」分項列載之表  
22 現明細相較於前一學年度僅新增「汽車之開門裝置(獲獎時  
23 間2020.08)」一項,雖經自評得分2分,惟經審議結果認僅  
24 為海報展示而無獲獎證明故不予計分,其餘10項均與第14屆  
25 相同而前經教師評鑑審議不予計分,是上訴人於110學年度  
26 於研究表現僅採計其論文2篇(各10.5分、15分)、專利1項  
27 (3分)、計畫1項(1.19分),合計29.69分,亦有第15屆  
28 (110學年度)教師評鑑審查結果明細、110學年度教師專業  
29 成長歷程資料庫審查結果通知書及研究表現得分明細表附卷  
30 可按(見原審卷一第67至73頁;原審卷二第53至56頁),雖  
31 相較於前一學年度分數已有增加,然仍遠低於60分之通過標

01 準。而因上訴人已連續二屆未通過教師評鑑，被上訴人依聘  
02 約第12條第2項前段「教師評鑑未通過者，悉依本校教師評  
03 鑑辦法規定辦理」約定，而依評鑑辦法第14條第1項第2款  
04 「教師評鑑連續二屆未通過，或五屆內有三屆未通過者，學  
05 校得按其情節並審酌教師個別情狀，分別促其退休或依規定  
06 予以資遣、停聘、不續聘。」規定，並經前開校教評會決議  
07 通過不予續聘，自屬有據。

08 (3)上訴人雖主張評鑑辦法並未限定「專書」之性質需為大學用  
09 書，亦未限定「榮譽」需為競爭型之獎項，且其經系統自評  
10 均予計分，認評審結果不予採計有失客觀云云。而參以評鑑  
11 總表「研究」項目中之分項內容定義，其中①「專書」分項  
12 規定內容需為以教師專業知識或教學創見經驗撰書且由出版  
13 社或圖書公司公開發行出版之著作初版（含科技部之經典譯  
14 著），每書至多40分；②「作品及展演」分項詳列12項具體  
15 內容及配分標準，與本件相關者為第11項「教師以第一作者  
16 名義之個人作品獲邀國際級各種公開展演」（每場展演15  
17 分）及第12項「教師以第一作者名義之個人作品獲邀國內各  
18 種公開展演」（每場展演12分）；③「榮譽」分項詳列11項  
19 具體內容及配分標準，與本件相關者為第11項「教師個人  
20 （非帶領學生參賽）獲頒以上六項以外之學術性榮譽」（每  
21 獎項2-80分，國際性以2-80分、全國性以2-60分、其他以2-  
22 30分為原則）（原審卷一第202至205頁）。雖就「專書」分  
23 項確未明文限於大學用書，惟參以評鑑辦法第1條明定教師  
24 評鑑目的係為提高教學、研究、輔導暨服務之品質，依大學  
25 法及被上訴人組織規程相關規定訂定，而上訴人110學年度  
26 著作出版之「e通高中解析數學」、「e通瞄準大學學測」係  
27 屬高中參考用書，非屬大學教師專業知識或教學創見經驗之  
28 撰書，難認於提高被上訴人在大學教學、研究品質有何助  
29 益，則評審結果不予計入「研究」項目分數，應符評鑑辦法  
30 第1條目的性解釋。另依計分原則第五條第(三)項第10款規  
31 定，已揭明榮譽分項之計分方式係先以獎次計分，再依排名

01 順位換算（學生不計入排名）所得分數（見原審卷一第415  
02 頁），顯然需為「競爭型獎項」始予計分，否則如屬非競爭  
03 型獎項，將評為0分，且上訴人既於109年度由被上訴人依評  
04 鑑辦法上開計分方式進行評鑑，該年度之評核結果亦有詳細  
05 說明，上訴人對此等結果未提出申訴，顯亦知悉被上訴人之  
06 計分方式且無異議，則其在第15屆教師評鑑中針對榮譽分項  
07 之計分原則，顯然知悉甚明，是其主張評鑑辦法、評鑑總表  
08 定義不明，致評審結果流於主觀認定云云，尚無足採。

09 (4)上訴人再主張其於109、110學年度任教期間仍持續進行研  
10 究、發明，亦多次應高雄市市立高雄中學校友會邀請以傑出  
11 校友身分發表研究或演說，而評鑑總表之「研究」項目尚有  
12 「其他」分項（即其他足以評鑑受評者研究或創作/展演品  
13 質，且在以上欄位皆未計分之具體事項），上訴人並已提出  
14 感謝狀、海報、論壇海報、專利簡報報告照片等資料，性質  
15 上與該分項例示應檢附之DM、新聞報導等相關資料相同，自  
16 得列入該分項項下予以計分云云。惟參以該分項內容亦例示  
17 「如縣市文學獎（劇本類）、戲劇展演、時報公與義紀錄片  
18 競賽、國際廣告影片展、縣市MV創作競賽（如南方大賞-原  
19 創影音大獎）」，且配分標準每件以5-20分為原則，雖至多  
20 僅採計30分，然相較於榮譽分項第11項每獎項起評分2分更  
21 高，故被上訴人抗辯該分項依其「獎」、「競賽」等例示文  
22 字內容以觀，亦屬競爭型之獎項，即非無據。

23 4.上訴人再主張縱其連續二屆教師評鑑未通過而違反聘約，然  
24 教師法第16條第1項第2款「違反聘約情節重大」解釋上應與  
25 同條項第1款「教學不力或不能勝任工作」相類似危害情  
26 形，始得不予續聘，且非不得以減薪、申誡、記過、記大過  
27 等權益侵害較小方式處理，被上訴人不予續聘之決議，違反  
28 最後手段性原則云云。經查：

29 (1)按教師法第16條第1項第2款所謂「情節重大」，乃不確定法  
30 律概念，應參照其職業之性質，行為具體態樣，所損害之法  
31 益，客觀上已難期待一般社會大眾容許之程度，且予以解僱

01 符合公共秩序及比例之原則，方屬之，亦即教師違規行為之  
02 態樣、初次或累次、故意或過失、對學生所生之危險或損  
03 失、任職時間之久暫等，均為判斷是否達到應予解僱之程度  
04 之衡量標準（最高法院109年度台上字第1752號判決意旨參  
05 照）。而教師評鑑之審查關係大學教師素質與大學教學、研  
06 究水準，評審程序係為維持學術研究與教學品質而設，審議  
07 決定之作成係基於客觀專業知識與學術成就之考量，應尊重  
08 專業學門領域與教學指標考量，被上訴人自得選定專家審  
09 查，並依大學自治或自律原則審議後提出具體結論，如無具  
10 體理由，可資動搖該專業判斷之可信度與正確性，司法審查  
11 上仍應尊重被上訴人判斷餘地或裁量，尚不得逕予否定被上  
12 訴人校教評會決議之效力。

13 (2)其次，上訴人自88年起即已受聘於被上訴人擔任專任教師，  
14 而其選擇「教研並重」類組，已知悉其教師評鑑將包括「教  
15 學」、「輔導暨服務」及「研究」項目，三者比重相當，被  
16 上訴人並已考量教師所具研究資源不盡相同，且研究成果非  
17 一蹴可幾，需一定時間的累積，故不同於「教學」、「輔導  
18 暨服務」項目僅採計一年表現，而係採計三年，且教師評鑑  
19 採三階段審議，各階段均提供教師檢視及補正資料之機會，  
20 每階段審查委員組成亦不相同，決審成員組成更達16人，非  
21 由少數人操控，被上訴人自實施教師評鑑制度15年以來，三  
22 項目僅設定最低要求門檻，連續二屆未通過教師評鑑人數比  
23 例僅占0.26%，應認其評鑑制度足以反應教師之教研品質，  
24 亦無過苛。然上訴人教師評鑑所提供之資料經校教評會認多  
25 為感謝狀，非實質研究成果，且2本專書亦不屬於大學教師  
26 教學專業知識或教學創見經驗撰書，而上訴人本得視自身研  
27 究能量，進行類組選擇，針對教學傑出教師（如榮獲校級傑  
28 出教學獎、獲得教育部數位學習認證、協助執行教育部課程  
29 推廣計畫案等），均可提出免予評鑑之申請（參評鑑辦法第  
30 3條，見原審卷一第188頁），然上訴人於教學方面亦無深耕  
31 作為，於其研究領域排序亦逐年退步，甚至退到落後10%，

01 在倒數名次，近4年於研究上亦無積極產出，且其於109學年  
02 度（即第14屆）未通過評鑑時，被上訴人亦積極介入提供研  
03 究知能協助，然於第15屆教師評鑑結果其研究成績仍無顯著  
04 改善，未達教師評鑑「研究」之基本門檻，業據被上訴人提  
05 出上訴人第7至15屆教師評鑑研究項目之「專利」分項得  
06 分、近五屆研究決審得分及榮譽事項計分情形表為佐（見原  
07 審卷一第222至224頁），被上訴人抗辯上訴人研究能力匱  
08 乏，長期無法提升，無法達到學校之基本要求，已影響學校  
09 達成大學研究與教學一體化人才培育目標，違反聘約情節已  
10 屬重大，即非無據。又大學為培育國家高等人才之搖籃，大  
11 學教師自需具備一定之專業知識及研究能力，透過研究啟發  
12 教學、教學實踐研究之過程，得以將專業知識轉化為教學傳  
13 遞，以培育學生為國家所需人才，故大學法第21條第1項明  
14 定大學應建立教師評鑑制度，對於教師之教學、研究、輔導  
15 及服務成效進行評鑑，作為教師升等、續聘、長期聘任、停  
16 聘、不續聘及獎勵之重要參考，被上訴人為維護學生受教權  
17 與大學教育之公益目的，就不適任教師不予續聘，應符適當  
18 性、必要性及衡平性，與比例原則無違。

19 (3)另參諸評鑑辦法第14條第1項第1款就教師評鑑當屆未通過  
20 者，已設有自次學期起，二學期內不得晉薪、晉級、超鐘  
21 點、校外兼職、兼課及教授休假研究、不得擔任校級委員及  
22 各級教師評審委員會委員，或兼任該校行政主管等規定，第  
23 3款則規定自次學期起，由所屬學院協調系所或校內相關單  
24 位給予一學期之適當協助及輔導，僅於「連續」二屆均未通  
25 過，或五屆內有三屆未通過者，始審酌教師個別情狀，促其  
26 退休或依規定予以資遣、停聘、不續聘（見原審卷一第193  
27 頁），是被上訴人所為不續聘決定，應已符最後手段性原  
28 則。再由上訴人在被上訴人為上開不予續聘之決議，及系爭  
29 聘約於111年7月1日屆期前，仍向被上訴人表示無法接受不  
30 續聘或資遣（見原審卷一第339、375、376頁），並提起本  
31 件訴訟，且仍以續聘而為其薪資主張，顯見其無意接受減薪

01 或其他職位，復依上開評鑑辦法，亦無上訴人得轉換其他職  
02 務規定，且已規定教師在連續二屆未通過者，始審酌教師個  
03 別情狀，促其退休或依規定予以資遣、停聘、不續聘，並經  
04 由校教評會參酌上訴人意見及上訴人教學、研究情形後，為  
05 維護學生受教權與大學教育之公益目的，乃對上訴人為不予  
06 續聘之決議，應符適當性、必要性及衡平性，亦無違比例原  
07 則，已如前述。故上訴人上開主張，及聲稱其實質上危害非  
08 屬重大，非不得以減薪、申誡、記過、記大過等方式處置，  
09 無必要使用不續聘之最後手段，或主張系、院教評會議多決  
10 議續聘上訴人，管理學院第5次院教評會議雖多數票為同意  
11 不續聘，惟未達2/3以上同意，足見其未違反聘約情節重大  
12 之程度云云，均無足採。

13 5.上訴人復主張其於110年原預計提出3至5件發明申請專利，  
14 於年初即積極研發，然於5月間因嚴重特殊傳染性肺炎疫情  
15 嚴峻，全國進入第三級警戒，致其正與專利申請公司討論之  
16 諸多會議因而延宕，導致專利申請延誤而影響其研究分數等  
17 語。惟此部分除未見上訴人舉證以實其說，亦無從推斷倘未  
18 爆發疫情，上訴人即能順利通過發明專利之申請而取得研究  
19 項目之「專利」分數，其此部分之主張，自難採憑。

20 (二)另按主管教育行政機關就私立學校報請對教師解聘、停聘或  
21 不續聘之核准，有使學校得對教師為解聘、停聘或不續聘行  
22 為之效果，性質上固為形成私法效果之行政處分。惟行政處  
23 分未經撤銷、廢止，或未因其他事由而失效者，其效力繼續  
24 存在，行政程序法第110條第3項定有明文，是以行政處分於  
25 生效後，如未於法律救濟期間內提起救濟，或放棄行政救  
26 濟，或因行政爭訟程序終結而告確定者，即生形式之存續  
27 力，產生規制作用，形成一定之法律關係，或創設權利或課  
28 予義務，並使其效力繼續存在（最高法院99年度台上字第12  
29 02號民事判決意旨參照）。上訴人雖主張教育部作成核准不  
30 續聘上訴人之處分前，並未依行政程序法第102條予上訴人  
31 陳述意見之機會，亦未依同法第104條第1項以書面將法定應

01 記載事項通知上訴人，即以111年5月17日臺教人(三)字第1110  
02 044836號函同意被上訴人所請，具有重大明顯瑕疵而為無效  
03 之行政處分云云。然上訴人於本院陳明未就教育部所為上開  
04 行政處分提起行政救濟程序（見原審卷一第266頁），而其  
05 雖曾就被上訴人校教評會於111年4月13日所為「申訴人違反  
06 聘約情節重大不予續聘，依教師法施行細則第13條之規定，  
07 同意以資遣方式辦理」之決議提出申訴，然經被上訴人教師  
08 申訴評議委員會以申訴無理由駁回後（見原審卷一第227至2  
09 30頁），未見上訴人依申訴評議書之教示規定（見原審卷一  
10 第230頁），依法向教育部提出再申訴，則被上訴人依教師  
11 法所為對上訴人不予續聘之行為，嗣經向教育部報備並核准  
12 後，已使該不續聘行為發生法律效力，又教育部准為不續  
13 聘，性質上為形成私法效果之行政處分（最高行政法院103年  
14 度判字第431號判決意旨參照），該處分既告確定而繼續存  
15 在，上訴人亦無法證明該不續聘之決議嗣後有遭推翻，已具  
16 存續力，而使不續聘之效力繼續存在，上訴人上開所述，並  
17 無足採，亦併敘明。

18 (三)從而，兩造間聘任契約關係因被上訴人自111年8月1日起不  
19 續聘上訴人生效而已合法終止，則上訴人請求確認兩造間僱  
20 傭關係存在，並請求被上訴人自111年8月1日起至復職日止  
21 按月給付薪資及遲延利息，即無理由。

22 六、綜上所述，上訴人因有教師法第16條第1項第2款違反聘約情  
23 節重大情事，經被上訴人不予續聘，兩造間聘任契約已於11  
24 1年8月1日合法終止，則上訴人依兩造間聘任契約約定及民  
25 法第487條規定，請求確認兩造間僱傭關係存在，及被上訴  
26 人應自111年8月1日起至上訴人復職日止，按月給付91,234  
27 元及自各月應給付日之次日起至清償日止，按年息5%計算之  
28 利息，均無理由，應予駁回。原判決為上訴人敗訴之判決，  
29 並駁回其假執行之聲請，於法並無不合，上訴意旨求予廢棄  
30 改判，為無理由，應駁回其上訴。本件事證已臻明確，兩造  
31 其餘攻擊防禦及所用之證據，經本院斟酌後，認於判決結果

01 不生影響，爰不逐一論駁，附此敘明。

02 七、據上論結，本件上訴為無理由，判決如主文。

03 中 華 民 國 113 年 1 月 17 日

04 勞 動 法 庭

05 審 判 長 法 官 洪 能 超

06 法 官 李 珮 好

07 法 官 楊 淑 珍

08 以上正本證明與原本無異。

09 如對本判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀，其  
10 未表明上訴理由者，應於上訴後20日內向本院提出上訴理由書（  
11 均須按他造當事人之人數附繕本）。上訴時應提出委任律師或具  
12 有律師資格之人之委任狀，並依附註條文規定辦理。如委任律師  
13 提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

14 中 華 民 國 113 年 1 月 17 日

15 書 記 官 葉 姿 敏

16 附註：

17 民事訴訟法第466條之1：

18 對於第二審判決上訴，上訴人應委任律師為訴訟代理人，但上訴  
19 人或其法定代理人具有律師資格者，不在此限。

20 上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親，或上訴人為  
21 法人、中央或地方機關時，其所屬專任人員具有律師資格並經法  
22 院認適當者，亦得為第三審訴訟代理人。

23 第1項但書及第2項情形，應於提起上訴或委任時釋明之。