

臺灣苗栗地方法院民事判決

113年度勞訴字第2號

原告 鄭○鴻  
訴訟代理人 胡峰賓律師  
複代理人 劉書帆

被告 ○○○○○○○○學校

法定代理人 黃柏翔  
訴訟代理人 范俊松

指定送達址:苗栗縣○○鎮○○里0鄰○  
○○00○0號

劉順寬律師  
陳長文律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國114年5月29日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

確認兩造間僱傭關係存在。  
被告應自民國一一二年十一月四日起至原告復職為止，按月給付原告新臺幣捌萬參仟陸佰玖拾元。  
原告其餘之訴駁回。  
訴訟費用由原告負擔。  
本判決第二項於各期清償期屆至得假執行；但被告如按月以新臺幣捌萬參仟陸佰玖拾元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序方面：

一、按教師法第14條第3項規定，主管教育行政機關就學校報請對教師之解聘、停聘或不續聘之核准，其有使學校得對教師為解聘、停聘或不續聘行為之效果，性質上為形成私法效果之行政處分，受解聘、停聘或不續聘之教師固可對該核准處

01 分提起行政爭訟，然對於學校解聘、停聘或不續聘行為是否  
02 合法有效有爭議，仍應視該學校為公立或私立學校而定其為  
03 公法爭議或私法爭議，而分別循行政訴訟或民事訴訟途徑尋  
04 求救濟（最高法院99年度臺上字第1202號判決及最高行政法  
05 院96年度裁字第1816號裁定意旨參照）。準此，被告學校既  
06 為私立學校，原告對於被告之解聘行為是否合法有所爭議，  
07 屬於私法爭議，原告自可循民事訴訟途徑尋求救濟。

08 二、次按確認法律關係之訴，非原告有即受確認判決之法律上利  
09 益者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項定有明文。而  
10 所謂即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存否不明  
11 確，原告主觀上認其在法律上之地位有不安之狀態存在，且  
12 此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言（最高法院  
13 52年台上字第1240號判決先例意旨參照）。原告主張被告終  
14 止兩造間之聘任契約不合法，兩造間之僱傭關係仍存在一  
15 節，為被告所否認，則兩造間是否有聘任契約之僱傭關係存  
16 在，即陷於不明確之狀態，致原告可否依聘任契約行使權利  
17 負擔義務之法律上之地位有不安之狀態存在，而此種狀態得  
18 以本件確認判決予以除去，揆諸上開說明，原告提起本件確  
19 認之訴，即有受確認判決之法律上利益。

20 貳、實體部分：

21 一、原告主張：

22 (一)、原告多年來受聘於被告學校擔任講師職務，月薪為新臺幣  
23 (下同)83,690元，採取一年一聘制，聘期均係自當年度7月3  
24 1日至翌年8月1日為止，被告並於聘期屆滿前之當年度5月  
25 間，均提出翌年度聘書予以續聘。嗣於112年度聘期即將於1  
26 12年7月31日屆滿前，原告依例於112年5月2日欲向被告領取  
27 翌年度聘書之際，被告學校承辦人員則以原告涉及對訴外人  
28 即被告學校學生甲女(真實姓名年籍資料詳卷)實施性平法第  
29 2條第3款所示性侵害行為，尚待該校性別平等教育委員會  
30 (下稱性平會)調查為由，而未發放聘書予原告。詎料，被告  
31 學校112年8月15日112學年度第一學期第一次性平會調查審

01 議後，認上開情事業已構成教師法第14條第1項第4款規定解  
02 聘要件，並據此作成調查報告(下稱系爭性平調查報告)，被  
03 告並於112年9月7日將上開調查報告以函文通知原告。惟原  
04 告並無該調查報告所稱性侵害行為，實則均係甲女主動積極  
05 與原告往來，且甲女於112年4月間向教育部提出上開檢舉  
06 後，除仍持續與原告有往來互動外，更自行去函撤銷上開檢  
07 舉，益可徵見其未曾遭原告性侵之事實，而上開性別平等教  
08 育委員會調查報告內容復有諸多違誤。故被告依該調查報告  
09 內容解聘原告，自屬無據，原告自得請求確認兩造間僱傭關  
10 係存在。

11 (二)、又被告上開解聘既非合法，且被告無不能給付報酬情事，則  
12 原告自得依民法第487條前段、兩造約定之法律關係，請求  
13 被告給付自解聘日起至同意原告復職日止之每月報酬。

14 (三)、並聲明：

15 1. 確認兩造間僱傭關係存在。

16 2. 被告應自112年9月8日起至原告復職之日止，每月給付原告8  
17 3,690元。

18 二、被告則以：

19 (一)、被告學校性平會於112年4月11日接獲教育部特教師專員來  
20 電，轉知該司收到具名檢舉函稱甲女遭原告觸摸下體，雖事  
21 後甲女已向教育部特教司表示欲撤銷投訴，然依據校園性別  
22 事件防治準則第24條第9款規定，被告仍需進行後續調查以  
23 釐清相關法律責任，況甲女復於112年4月13日致電及提出相  
24 關資料予被告學校性平會，表示欲對原告申請調查。故被告  
25 學校性平會遂組成調查小組進行調查後作成系爭調查報告，  
26 認定原告確有性侵害行為屬實，並據此作成應予解聘原告之  
27 結論及建議。嗣被告除將系爭調查結論通知原告外，並於收  
28 受教育部同意被告解聘原告之核定通知後，另對原告為終止  
29 聘僱關係之通知，並經原告於112年11月3日收受該終止通  
30 知，聘任契約關係始於112年11月4日發生終止。被告係依教  
31 師法第14條第1項第4款規定，合法解僱原告等語置辯。

01 (二)、並聲明：

02 1.原告之訴駁回。

03 2.如受不利判決，願供擔保請准宣告假執行。

04 三、兩造不爭執事項：

05 (一)、原告受雇於被告擔任教師職務，每月月薪為83,690元，採取  
06 一年一聘制，並成立不定期僱傭關係(見院卷第63、121至12  
07 2、314頁)。

08 (二)、被告以原告涉嫌對被告學校學生甲女實施性平法第2條第3款  
09 所示性侵害行為，被告學校112年8月15日112學年度第一學  
10 期第一次性平會作成系爭調查報告後，經教育部於112年10  
11 月31日函文通知同意核定被告解聘原告後，被告旋對原告為  
12 終止聘僱關係之通知，並經原告於112年11月3日收受該終止  
13 通知(見院卷第63、314頁)。

14 (三)、原證10、11之形式真正(見院卷第121頁)。

15 四、本院得心證理由：

16 (一)、關於本件是否存有教師法第14條第1項第4款解聘事由：

17 1.按「本法於公立及已立案之私立學校編制內，按月支給待  
18 遇，並依法取得教師資格之專任教師適用之。」，教師法第  
19 3條第1項定有明文。本件原告為經被告學校依教育人員任用  
20 條例聘任，且屬編制內之復健科專任講師，並依其每學年年  
21 度成績考核核定結果，逐年晉級及按月支給薪資等情，有卷  
22 附被告學校教師聘任辦法、歷年聘書、教職員工成績考核通  
23 知書等件可參(見院二卷第225至240、247至248、255至25  
24 6、261、361至364頁)，是兩造間聘任契約之僱傭關係，自  
25 有上開教師法相關規定適用，合先敘明。

26 2.次按「教師有下列各款情形之一者，應予解聘，且終身不得  
27 聘任為教師：…。四、經學校性別平等教育委員會或依法組  
28 成之相關委員會調查確認有性侵害行為屬實。」、「教師有  
29 第1項第4款至第6款規定情形之一者，免經教師評審委員會  
30 審議，由學校逕報主管機關核准後，予以解聘，不受大學法  
31 第20條第1項及專科學校法第27條第1項規定之限制。」，教

01 師法第14條第1項第4款、第3項定有明文；次按私立學校與  
02 教師間基於聘用契約所形成之法律關係，為私法上之契約關  
03 係，私立學校對教師解聘並報經教育主管機關核准，雖可產  
04 生形式之存續力，而形成一定之法律效果。惟倘被解聘之教  
05 師以學校之解聘不合法為理由，向民事法院提起確認其雙方  
06 聘任（或聘僱）關係存否之訴訟時，本於法官依據法律審判  
07 獨立之原則，法院即應就學校之解僱是否合法作實質上（包  
08 括程序與實體）之審認，至於法院在審理時，對於學校本於  
09 專業及對事實真相之熟知所為之判斷，應如何予以適度之尊  
10 重，係另一問題（參見最高法院106年度臺上字第812號民事  
11 判決意旨）。查：

12 (1)被告以原告涉嫌對甲女性侵害行為，經被告學校性平會對原  
13 告、甲女及其他關係師生等多人，進行多次個別訪談調查  
14 後，並參酌甲女所提出原告與甲女間之Messenger對話紀錄  
15 後，認定原告於109年6至8月期間內，先後2次前往甲女位在  
16 後龍鎮宿舍房間內，並均利用甲女服用抗憂鬱藥物後陷入沉  
17 睡之機會，以手指伸入甲女下體之方式實施性侵害，嗣後於  
18 109年8月間復以再次同一方式實施性侵害得逞等事實，有卷  
19 附系爭調查報告可參（見院一卷第131至526頁）。觀諸於上開  
20 性平調查程序過程中，甲女陳述：當時在我校外租的宿舍，  
21 原告蠻常到我租屋的宿舍去，6月到8月大概有發生2次，8月  
22 以後到竹南租屋處的時候有發生1次，我服用抗憂鬱藥時讓  
23 我比較放鬆，會想睡覺，然後我醒來以後發現覺得身體怪怪  
24 的，也就是醒來後下床時下體會疼痛，我中間有一點點清醒  
25 的感覺時，隱隱約約有看到原告弄我下體、摳我下體，一直  
26 到第三次發生後，我曾於電話中詢問原告是不是有做過什麼  
27 事情，原告問我怎麼知道的，然後表示對不起，我表示要去  
28 跟學校講，原告回覆我若去跟學校講的話，將無法得到他的  
29 照顧與支持等語（見院一卷第247至248、251至252頁），再佐  
30 以甲女所提出原告與甲女間之Messenger對話所示：「（甲  
31 女）：我想知道你後悔過對我做那樣不只一次的侵犯嗎？你知

01 道我這樣要花很大的時間走出來嗎?」、「(原告):很後悔。  
02 不止你痛苦，我現在也在承受壓力。其實你的檢舉函上去，  
03 即使最後不成案，我在學校都已經黑了，隨時要擔心學校刁  
04 難」等內容(見院一卷第457頁)，固可認定被告學校性平會  
05 上開認定，尚非無據。然參諸原告於性平會調查過程中，則  
06 否認上情，並陳述:甲女缺曠課很多天沒來學校的話，我會  
07 單獨去她宿舍看她的狀況，她吃了藥我就離開，我沒有挖她  
08 下體，至於上開Messenger對話內容的意思，是因為甲女內  
09 衣都會穿很緊，很不舒服，想要拿掉的過程中，我叫她不要  
10 拿掉，可是在這過程當中有可能不小心碰觸到她的胸部或什  
11 麼，但是我事實上是不知道的，後來甲女跟我說有，而且不  
12 止一次，故上開對話過程中所稱的侵犯可能就是不小心碰觸  
13 她的胸部等語(見院一卷第335至338頁)，顯與甲女所為陳述  
14 不一，故僅憑甲女單方面陳述及Messenger對話內容，能否  
15 認定原告確有實施上開性侵害行為，已待商榷。

16 (2)又經甲女於本院審理期間到場後證稱:原告從未傷害跟侵犯  
17 過我，我提出申訴當時，是因為我剛進入醫院壓力很大，我  
18 先前有作惡夢及幻覺，需要一些時間釐清現實跟夢境的區  
19 別，而當時原告跟我說我已經畢業了，需要自己去處理自己  
20 的事情，且我家裡情形也很混亂，我當時處在極無安全感的  
21 狀態下，對身邊的人有很大的敵意也很敏感，再加上先前有  
22 對原告懷疑過性侵，而原告極力否認我的說法，所以就提告  
23 了，至於上開Messenger對話內容的意思，是我認為原告的  
24 侵犯就是傷害到我心理，就是他要放手讓我自己去承擔家庭  
25 及工作、自身的狀況等語(見院二卷第330至331頁)，則其針  
26 對是否曾遭原告性侵害一節，於本院審理時所為證述內容，  
27 顯與其於性平會調查過程中所為陳述，有所齟齬，故實難僅  
28 憑甲女之證述遽以認定其遭原告性侵害之事實。此外，復無  
29 其他證據可資佐證原告上開性侵害之行為，故系爭調查報告  
30 認定原告涉有性侵情事一節，自非可採。職是，被告學校依  
31 據系爭調查報告，依據教師法第14條第1項第4款解聘原告，

01 自非合法，難認發生合法終止兩造間聘任契約之效力。

02 (二)、關於確認兩造間僱傭關係存在，及應自112年9月8日起至原  
03 告復職之日止按月給付薪資部分：

04 1.按「教師除有第13條至第16條、第18條、第19條、第21條及  
05 第22條情形之一者外，不得解聘、不續聘或停聘。」，教師  
06 法第13條定有明文，準此，可知凡教師受聘任後，非有教師  
07 法法定事由，學校即不得不予續聘，且依據同法第14條第1  
08 項各款事由而不予續聘者，均需依同條第2至4項規定報請主  
09 管機關核准始生效力。即於無上開法定事由且獲得主管教育  
10 行政機關核准時，學校即當然必須於教師之任期屆滿之後繼  
11 續聘任教師（即除教師有明確表示拒絕接受聘任之意思外，  
12 學校與老師之間當然發生聘任關係），不受學校在教師任期  
13 屆滿之前未發聘書之影響，此乃基於保障教師工作與生活之  
14 立法目的（參見教師法第1條）而來。查，原告受雇於被告  
15 擔任教師職務，係採取一年一聘制，嗣被告於111年8月1日  
16 續聘原告後，於112年7月31日聘期屆滿前，被告即以原告涉  
17 嫌對甲女性侵害行為，尚須經被告學校性平會調查為由，於  
18 上開聘期屆滿後仍遲未予發放續聘聘書予原告等情，固為兩  
19 造不爭執。然揆諸上開說明，可知兩造間之聘任契約關係，  
20 應屬不定期契約，縱被告於聘僱期間屆滿後未發放聘書，聘  
21 任契約關係仍應於112年7月31日聘期屆滿後當然繼續發生，  
22 未因被告未核發聘書予原告而有任何影響，故核發聘書之行  
23 為，僅在表彰學校與教師間已發生聘任關係之事實，作為聘  
24 任關係發生之證明資料而已。又本件並未具有教師法第14條  
25 第1項第4款解聘事由一節，業經本院認定如前，基此，原告  
26 請求確認兩造間僱傭關係仍屬存在，自屬有據。

27 2.次按僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍  
28 得請求報酬；但受僱人因不服勞務所減省之費用，或轉向他  
29 處服勞務所取得，或故意怠於取得之利益，僱用人得由報酬  
30 額內扣除之；債務人非依債務本旨實行提出給付者，不生提  
31 出之效力。但債權人預示拒絕受領之意思或給付兼需債權人

01 之行為者，債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不能受領  
02 者，自提出時起，負遲延責任。民法第487條、第235條、第  
03 234條分別定有明文。本件兩造間聘任關係仍屬存在，業經  
04 本院認定如前，而原告主張其遭被告學校違法終止聘任契約  
05 前，主觀上並無任意去職之意，且曾向被告申領聘書遭拒等  
06 情，亦未據被告爭執，足見原告已有為準備給付勞務通知，  
07 然遭被告所拒絕。揆諸前揭規定，應認被告已受領勞務遲  
08 延，且被告於受領遲延後，並未再恢復原告原職或請原告仍  
09 依原職提供勞務，原告自無從依原職向被告提供勞務，是原  
10 告並無補服勞務之義務，而得請求被告給付自遭違法終止勞  
11 動契約後之薪資報酬。又經教育部於112年10月31日函文通  
12 知同意核定解聘原告後，被告始對原告為終止聘僱關係之通  
13 知，並經原告於112年11月3日收受該通知等情，為兩造不爭  
14 執，故兩造間聘任契約之僱傭關係遭違法終止之日應為112  
15 年11月4日，則原告請求自112年11月4日起至復職之日止，  
16 被告應每月給付原告83,690元，固屬有據，至逾此範圍請求  
17 部分(即112年9月8日至同年11月3日之期間)，則非可採。

18 五、綜上所述，原告依民法第487條前段、兩造間聘任契約之法  
19 律關係，請求確認兩造間僱傭關係存在，及被告應自112年1  
20 1月4日起至復職之日止，每月給付原告83,690元，均有理  
21 由，應予准許。至愈上開範圍之請求部分，則為無理由，應  
22 予駁回。又本判決第2項係法院就勞工之請求為被告部分敗  
23 訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告  
24 假執行，併依同條第2項規定，酌定相當擔保金額併宣告被  
25 告預供擔保後得免為假執行。

26 六、本件判決基礎及事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法  
27 及所提之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之  
28 結果，爰不逐一論列，併此敘明。

29 七、訴訟費用負擔依據：民事訴訟法第79條。

30 中 華 民 國 114 年 6 月 27 日  
31 勞 動 法 庭 法 官 鄭 子 文

01 以上正本係照原本作成。

02 如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上  
03 訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後  
04 20日內補提上訴理由書（須附繕本）。

05 中 華 民 國 114 年 6 月 27 日

06 書 記 官 周 煒 婷