

臺灣高等法院臺南分院民事判決

112年度勞上易字第2號

上訴人 卓信誠

被上訴人 台灣首府學校財團法人台灣首府大學

法定代理人 張鴻德

訴訟代理人 邱怡仁

涂禎和律師

上列當事人間請求確認聘任關係存在事件，上訴人對於中華民國111年11月4日臺灣臺南地方法院第一審判決（111年度勞訴字第58號）提起上訴，本院於112年12月20日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴及假執行之聲請均駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

一、被上訴人之法定代理人原為張淑中，嗣變更為林博文，再變更為謝弘哲，嗣再變更為張鴻德，業據渠等具狀聲明承受訴訟，有民事陳報狀、台灣首府學校財團法人函、民事聲明承受訴訟狀、教育部函等件可稽，核無不合，應予准許。

二、按「當事人不得提出新攻擊或防禦方法。但有下列情形之一者，不在此限：一、因第一審法院違背法令致未能提出者。二、事實發生於第一審法院言詞辯論終結後者。三、對於在第一審已提出之攻擊或防禦方法為補充者。四、事實於法院已顯著或為其職務上所已知或應依職權調查證據者。五、其他非可歸責於當事人之事由，致未能於第一審提出者。六、如不許其提出顯失公平者。前項但書各款事由，當事人應釋明之。違反前二項之規定者，第二審法院應駁回之。」，民事訴訟法第447條定有明文。經查，上訴人於本院準備程序所提出「被上訴人以他人取代授課、未辦理公開公平安置作

01 業、直接黑箱作業、違反設置辦法」之主張（見本院卷第11
02 頁至第12頁），被上訴人固抗辯：上訴人於二審始提出前開
03 主張，為逾時提出新攻擊防禦方法，依民事訴訟法第447條
04 第1項本文規定，應予駁回等語（見本院卷第140頁）。然審
05 酌上訴人提出之此部分主張，對於本院調查被上訴人有無對
06 於上訴人予以輔導轉任、安置一情，並無任何延滯訴訟之情
07 事，且有助於釐清兩造間之關係，依本案具體情事，如不准
08 許上訴人提出此部分防禦方法，將顯失公平，應例外准許提
09 出。

10 貳、實體方面：

11 一、本件上訴人主張：伊受聘於被上訴人數位娛樂與遊戲設計學
12 系(下稱數遊系)擔任副教授，每月薪資為新臺幣(下同)99,5
13 35元，被上訴人於民國(下同)108年4月15日資遣伊。被上
14 訴人雖於104年5月至107年7月間提供職缺資訊，然該職缺均
15 為行政職，且縱嗣後伊應聘專長領域之教職，均遭取消安置
16 作業，亦無面談及試教。又被上訴人於107年5月30日召開10
17 6學年度第二學期第8次教評會(下稱第一次資遣會議)，決議
18 伊之資遣案，並未使伊陳述意見；另於107年10月11日召開1
19 07學年度第一學期第3次教評會(下稱第二次資遣會議)時，
20 亦未通知伊、未使伊到場陳述意見，且上開二次資遣會議，
21 均未依教評會設置辦法第6條第4款及第14條之規定召開，有
22 低階高審、未達法定開會出席人數、低階參與投票等情事，
23 被上訴人資遣伊，自屬違法，不生效力，兩造間之聘任關係
24 至伊年滿65歲前尚存在，爰依兩造間聘任法律關係，求為確
25 認兩造間之聘任關係存在，被上訴人應自108年4月16日起至
26 109年1月31日止，按月給付伊99,535元，並自應給付日之次
27 日起至清償翌日止，按年息百分之5計算之利息之判決（原
28 審為上訴人敗訴之判決，上訴人聲明不服，提起上訴）。並
29 上訴聲明：(一)原判決廢棄。(二)確認兩造間於108年4月16日起
30 至109年1月31日止之聘任關係存在。(三)被上訴人應自108年4
31 月16日起至109年1月31日止，按月給付上訴人99,535元，並

01 自應給付日之次日起至清償翌日止，按年息百分之5計算之
02 利息。(四)上開第三項聲明願供擔保，請准宣告假執行。

03 二、被上訴人則以：伊自104年5月起至107年7月，即依修正前教
04 師法第15條規定陸續提供上訴人職缺資訊，嗣於106年11月2
05 2日106學年度第一學期第2次教師安置會議(下稱第2次教師
06 安置會議)，伊雖函詢上訴人有意願之教職單位，惟各單位
07 均回覆因課程規劃開課班級縮減及專長不符等因素，致伊對
08 於上訴人安置輔導未果，故伊於107年5月30日召開第一次資
09 遣會議，決議通過資遣上訴人，並函告上訴人資遣並擬自10
10 7年8月1日生效。嗣因教育部發函要求伊補充相關資料及請
11 伊重新釐訂資遣生效期日，伊遂於107年10月11日召開第二
12 次資遣會議針對上訴人資遣案須補充之資料進行審議及確
13 認，決議依修正前教師法第15條及學校法人及其所屬私立學
14 校教職員退休撫卹離職資遣條例(下稱私校教職員資遣條例)
15 第22條第1款規定資遣上訴人，並報請教育部核准同意在
16 案，伊之資遣會議均屬合法，兩造間聘任關係確已於108年4
17 月15日終止等語，資為抗辯。並答辯聲明：(一)上訴駁回。(二)
18 如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

19 三、兩造不爭執事項：

20 (一)上訴人原為被上訴人學校數遊系副教授，數遊系於104年停
21 招，末屆學生於106學年度畢業，於107學年度裁撤。(上訴
22 人認107學年度教育部並未裁撤)

23 (二)被上訴人於104年5月至107年7月，依修正前教師法第15條之
24 規定提供上訴人職缺資訊。

25 (三)被上訴人於第一次資遣會議及第二次資遣會議之校教評會，
26 決議通過上訴人資遣案，教育部於108年4月12日以臺教人(四)
27 字第1080053598號函同意上訴人資遣案，並由上訴人於108
28 年4月15日簽收資遣函文件。

29 (四)教師法施行細則第9條為109年6月28日所增訂。

30 四、兩造爭執事項：

31 (一)上訴人請求確認於兩造間於108年4月16日起至109年1月31日

01 止之聘任關係存在，有無理由？

02 (1)被上訴人是否有違反修正前教師法第15條規定？

03 (2)被上訴人資遣有無違反教師法施行細則第9條規定？

04 (3)被上訴人有無違反首府大學教師評審委員會設置辦法第6
05 條第4款及第14條規定？

06 (二)上訴人請求被上訴人應自108年4月16日起至109年1月31日
07 止，按月給付上訴人薪資99,535元，有無理由？

08 五、本院之判斷：

09 (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
10 者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項定有明文。而所
11 謂有即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存否不明
12 確，原告主觀上認其在法律上之地位有不安之狀態存在，且
13 此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言，故確認法
14 律關係成立或不成立之訴，苟具備前開要件，即得謂有即受
15 確認判決之法律上利益（最高法院42年度台上字第1031號、
16 52年度台上字第1240號民事判決意旨參照）。查本件上訴人
17 主張被上訴人以資遣為由，終止兩造間之聘任契約不合法，
18 兩造間之聘任關係至伊65歲前仍存在乙節，為被上訴人所否
19 認，則兩造間於108年4月16日起至109年1月31日止是否仍有
20 聘任關係存在，雖為過去法律關係，惟仍影響兩造間之權利
21 義務關係，即陷於不明確之狀態，致上訴人可否依聘任契約
22 行使權利負擔義務之法律上之地位有不安之狀態存在，而此
23 種狀態得以本件確認判決予以除去，揆諸上開說明，上訴人
24 提起本件確認之訴即有受確認判決之法律上利益，應予准
25 許。

26 (二)本件上訴人主張兩造間聘任關係至伊年滿65歲前仍存在，被
27 上訴人所召開之第一次資遣會議及第二次資遣會議校教評
28 會，決議通過上訴人資遣案，違反修正前教師法第15條規
29 定、教師法施行細則第9條、首府大學教師評審委員會設置
30 辦法第6條第4款及第14條規定而無效，為被上訴人所否認，
31 而以前開情詞置辯。

01 1.按「系、所、科、組、課程調整或學校減班、停辦、解散
02 時，學校或主管教育行政機關對仍願繼續任教且有其他適當
03 工作可以調任之合格教師，應優先輔導遷調或介聘；現職工
04 作不適任或現職已無工作又無其他適當工作可以調任者或經
05 公立醫院證明身體衰弱不能勝任工作者，報經主管教育行政
06 機關核准後予以資遣。」修正前教師法第15條定有明文。又
07 查被上訴人對於因「停招、縮編及招生不足，於原聘任單位
08 授課鐘點不足或專長不符現職需要，經該單位教師評審委員
09 會審議提報安置」之專任教師，分別就轉任相關學系（學位
10 學程）、研究所、通識教育中心專任教師或轉任行政人員、
11 辦理資遣、符合退休資格者申請自願退休者，亦訂有台灣首
12 府大學專任教師安置辦法（下稱安置辦法）（見原審卷第305
13 頁至第306頁）。經查：

14 (1)上訴人為被上訴人數遊系副教授，數遊系於104年停招，不
15 再有新進學生，而末屆學生於106學年度畢業，為兩造所不
16 爭執，並有教育部函一份附卷可稽（見原審卷第197頁），是
17 數遊系自104學年度起即無新學生入學，且末屆學生於106學
18 年度畢業後，上訴人符合前開修正前教師法第15條之「現職
19 已無工作」之要件，堪以認定。

20 (2)上訴人雖主張伊為有意願繼續任教之教師，被上訴人應優先
21 輔導遷調或介聘，然被上訴人於104年5月至107年7月間提供
22 職缺資訊，為行政職，而上訴人應聘專長領域之教職，均遭
23 取消安置作業，亦無面談及試教云云（見原審卷第384頁、
24 本院卷第193頁、第406頁），然依被上訴人上開所提出之上
25 開校內外職缺之安置訊息、校外轉職輔導訊息，被上訴人業
26 已彙整「教師缺額」及「職員缺額」（見原審卷第199頁至第
27 269頁），上訴人僅於第2次教師安置會議，曾以書狀表示有
28 意願至被上訴人學校通識教育中心、資訊與多媒體設計學
29 系、餐旅管理學系及飯店管理學系任教（見原審卷第258
30 頁）外，其餘就被上訴人所另外提供之教師職缺，分別為
31 「106年3月16日，信箱通告：校內休閒資訊管理學系專任教

01 師1名、106年4月21日，網頁公告：烘焙管理學系專案教師
02 增聘1-2名、106年8月25日，信箱通告：飯店管理學系專任/
03 專案教師1名、106年8月25日，信箱通告：幼兒教育學系專
04 任/專案教師1-3名、107年7月3日日，幼兒教育學系專任教
05 師2名、107年7月13日，烘焙管理學系約聘教師1名」一情
06 （見原審卷第200頁至第202頁），上訴人皆未提出申請，有
07 被上訴人提出上訴人安置輔導歷程及電子郵件、書函、文件
08 簽收單、公告、開會通知、轉任意願調查表、放棄安置聲明
09 書等件為證（見原審卷第199頁至第202頁、第203頁至第269
10 頁），自應認為真實。上訴人所稱被上訴人前開所提出之上
11 開校內外職缺之安置訊息、校外轉職輔導訊息，為行政職一
12 節，與前開卷證不符，尚難採信為真實。至上訴人後於本院
13 準備程序以書狀補稱，針對3次（非6次）教師職缺安置作
14 業，係因與上訴人專長不符的系，當然上訴人不申請等語
15 （本院卷第256頁），然本院審視上開被上訴人所提出之教
16 師職缺內容（原審卷第200頁至第202頁），並未就擬聘請教
17 師之專長予以特定，再衡諸多元發展專長，增加競爭力為各
18 大學系所之發展目標，上訴人所稱前開教師職缺，與上訴人
19 專長不符，爰不申請一節，稍嫌速斷，亦不足採。

20 (3)又上訴人雖稱伊於前開第2次教師安置會議，表示有意願且
21 有專業能力至被上訴人學校通識教育中心、資訊與多媒體設
22 計學系、餐旅管理學系及飯店管理學系任教一節（見原審卷
23 第258頁），然依被上訴人人事室106年12月8日台首人事字
24 第1060011248號函就上訴人前開授課意願，詢問上述通識中
25 心、各系，經渠等回函，其中①通識教育中心回覆：經委員
26 討論後，針對此案決議：因受本校學生人數減少之影響，通
27 識教育課程同一課程數隨之減少，且為確保通識教育的教學
28 品質，學系專任教師申請開授課通識課程已具備課程教學專
29 長之非退場系所教師優先，所以106學年第2學期或其後學期
30 之課程沒有可供卓師授課之課程。②資訊與多媒體設計學系
31 回覆：經委員討論後採共識決，確認無課程可供卓師授課。

01 ③飯店管理學系回覆：經查99學年至106年學年度開課資料
02 卓師並未至本系授課，且符合卓師之學術專長及研究領域之
03 課程，本系專任師資已足夠。④餐旅管理學系回覆：107學
04 年度之餐旅管理資訊系統課程，因日間學制學士班開課班級
05 數由5班縮減至3班，依本系目前可教授該課程之專任教師業
06 已足夠，故無可提供卓師授課之課程等語，有前開通識中
07 心、各系所之函文、台灣首府大學通識中心106年度第2學期
08 第1次暨107學年度第1學期通識教育課程委員會會議紀錄暨
09 開課明細表在卷足憑（見原審卷第275頁、第277頁、第279
10 頁、第280頁、第282頁、本院卷第201頁至第213頁），足認
11 被上訴人所稱已協助輔導、安置退場上訴人，然因課程規
12 劃、開課班級數縮減及專長不符等因素，被上訴人之各系所
13 已無相關課程可供上訴人授課等情，堪認為真實。

14 (4)上訴人雖指稱前開通識中心、各系之函文，係因被上訴人的
15 人事室已經事先下令，不得排課給即將關係與資遣老師，私
16 立學校為了飯碗，沒人敢違背，前開被上訴人之人事室所函
17 詢通識教育中心106學年度第二學期或其後之學期是否有可
18 供上訴人授課之課程，通識教育中心係被迫謊稱無可供上訴
19 人授課之課程、且被上訴人以非合格教師教學云云（見本院
20 卷第10頁），並提出其所稱非合格教師名單（見本院卷第9
21 頁至第10頁），然上開非合格教師名單，為被上訴人所否
22 認，辯稱被上訴人上課老師，均係取得碩士或博士學位之教
23 師，均符合大學法第17條規定（見本院卷第436頁），經
24 查，上訴人所提出之前開名單，為其製作之內容，上訴人既
25 未提出其他相關事證，以實其說，其所稱前詞，自屬主觀臆
26 測之詞，而無可採。至上訴人雖指稱108學年度還有在校數
27 遊系延畢學生，故被上訴人的人事室網站還有109學年度第
28 一學期學術單位主管名單尚有數遊系主任是楊振銘副教授，
29 及被上訴人將上訴人原教過的科目，違法以非合格教師、兼
30 任教師取代授課、資多系老師低階年資較淺且超鐘點節數，
31 被上訴人未依據教師法第15條，取消安置作業，亦無面談及

01 試教，辦理關係教師遷調安置作業云云（見本院卷第257頁
02 至第262頁）。然本院審酌憲法第11條關於講學自由之規
03 定，係對學術自由之制度性保障，大學自治亦屬該條之保障
04 範圍。舉凡教學、學習自由、講授內容、學生選擇科系與課
05 程自由等均屬大學自治之項目，大學於上開教學研究相關之
06 範疇內，就其內部組織亦應享有相當程度之自主組織權；又
07 在大學自治範圍內之事項，如牽涉高度屬人性（如學生品行
08 考核、學業評量、教師升等前之學術能力評量等）、高度科
09 技性（如與環保、醫藥、電機有關之風險效率預估或價值取
10 捨等）及獨立專家委員會之決定，則屬大學之專業判斷，應
11 被予以尊重（司法院大法官釋字第450號解釋理由意旨參
12 照）。本件有關各系排課之認定及授課老師之決定等涉及高
13 度專業性及屬人性之事項，本得由學校所屬教評會審酌未來
14 發展之規劃、教師專長及表現、學生學習需求等因素後為專
15 業判斷，應非得僅由教師一己之詞，即可率認其自身專業及
16 適合何種課程，有關排課準則係規範得由教評會進行授課專
17 長審查與認定，就該判斷餘地事項自應予以尊重，且排課原
18 則應以學生受教權及學生學習之效益為優先考量，被上訴人
19 當尊重各系所教評會之專業判斷，上訴人雖稱其有授課之專
20 業能力，然此為上訴人主觀認定，有關各系所排課之需求，
21 仍應由各系所教評會專業判斷決定，被上訴人當應尊重，被
22 上訴人既已函詢學校通識教育中心、資訊與多媒體設計學
23 系、餐旅管理學系及飯店管理學等系、中心，均確認無課程
24 可供上訴人授課，自當予以尊重。上訴人指稱被上訴人故意
25 不排課給上訴人，或以他人取代授課，僅依上開通識中心、
26 各系所安排課程及教授老師為憑，既未提出相關事證，以實
27 其說，自無可採。

28 (5) 基上，被上訴人所辯稱已依安置辦法及修正前教師法第15條
29 之規定，協助輔導、安置退場上訴人，然確實因課程規劃、
30 開課班級數縮減及專長不符等因素，被上訴人之各系所已無
31 相關課程可供上訴人授課等情，堪認為真實，是上訴人已符

01 合「現職已無工作且無其他適當工作可以調任」之要件，堪
02 以認定。至上訴人雖稱其有收到被上訴人所發任期自107年8
03 月1日至108年7月31日聘書，不是被上訴人所稱106年就結束
04 云云（見本院卷第289頁），被上訴人主張係因依修正前教
05 師法第14條第1項規定，教師聘任後除有該法條各款所列情
06 事（如1.受有期徒刑一年以上判決確定，未獲宣告緩刑。
07 …）外，不得解聘、停聘或不續聘（見本院卷第308頁）；
08 被上訴人之數遊系雖於104學年度辦理停招，末屆學生於106
09 學年度畢業，尚不符合修正前教師法第14條第1項所列法定
10 事由，被上訴人才發給前開聘書，尚非無據，且此無礙於本
11 院就被上訴人有無依安置辦法及修正前教師法第15條之規
12 定，對於上訴人予以輔導轉任、安置等情之認定，併予敘
13 明。

14 (三)上訴人主張被上訴人於第一次資遣會議，決議伊之資遣案，
15 並未使伊陳述意見，另召開第二次資遣會議時，亦未通知
16 伊、未使其到場陳述意見，且拒絕伊審閱上開會議紀錄，迄
17 至109年4月始得閱覽云云，然查：

18 1.被上訴人於107年5月30日教師評審委員會議，曾通知上訴人
19 出席會議，且上訴人並於當日會議有提送意見資料，並簽名
20 於簽到表一情，有該開會通知單、簽到表附卷可憑（見原審
21 卷第369頁、第371頁），上訴人指稱被上訴人未通知上訴人
22 或未給予上訴人陳述意見等節，與前開卷證不符，自不足
23 採。再107年10月11日教師評審委員會議，係因教育部之要
24 求，針對同一資遣案需補充之資料進行審議及確認，因上訴
25 人於之前之會議已為意見陳述，應無必要再通知上訴人到場
26 一情，業據被上訴人陳明在卷（見本院卷第440頁），再依
27 被上訴人107年1月10日校務會議修正通過之台灣首府大學教
28 師評審委員設置辦法第15條「校教評會開會時，人事室主任
29 應列席，必要時得邀請有關人員列席提供意見。」規定內
30 容，107年10月11日教師評審委員會議，雖未通知上訴人陳
31 述意見，尚無違反前開規定，上訴人指稱前節，難謂有據。

01 2.上訴人另指稱被上訴人於107年5月30日、107年10月11日校
02 教評會決議通過上訴人資遣案，未達法定開會出席人數，違
03 反設置辦法第14條規定云云，然依107年1月10日被上訴人校
04 務會議通過之設置辦法第14條載明「校教評會應有1/2(含)
05 以上委員出席始得開議，並應有出席委員過半數之審議通
06 過，但遇有教師法第14條第1項第12款至第14款情形者，應
07 有2/3(含)以上委員出席始得開議，並應有出席委員2/3
08 (含)以上之審議通過」等情，有該設置辦法在卷足憑（見
09 本院卷第341頁至第345頁）。本件上訴人資遣案，於107年5
10 月30日被上訴人校教評會決議通過上訴人資遣案，該次會議
11 應到14人，實到10人，已達出席委員2/3以上，嗣並經出席
12 委員2/3以上同意通過上訴人資遣案，有該次會議紀錄附卷
13 可稽（見原審卷第369頁至第379頁），另107年10月11日被
14 上訴人校教評會係針對同一資遣案需補充之資料進行審議及
15 確認，該次會議應到13人、實到9人，已達出席委員2/3以
16 上，且就補充資料經出席委員全體審議通過，亦有該次會議
17 紀錄可憑（原審卷第353頁至第355頁），並無上訴人指稱未
18 達法定人數一節，上訴人指被上訴人違反設置辦法第14條規
19 定，亦不足採。

20 3.再上訴人雖稱依設置辦法第6條第1項第4款規定，委員執行
21 設置辦法第2條任何職掌時，都應該避免低階高審，第6條第
22 1項第4款規定低階高審與性別比同位階的，一旦違反，教師
23 評審委員會就不成立無效云云（見本院卷第377頁），然依
24 設置辦法第6條第1項第4款僅係規定，為符合「性別比例」
25 及避免「低階高審」，校長得自校外敦聘教授為遴聘委員，
26 委員任期為一年。（見本院卷第343頁），顯見符合「性別比
27 例」及避免「低階高審」，係由校長得自校外敦聘教授為遴
28 聘委員，委員任期為一年。並未規定未符合性別比例或低階
29 高審之法律效果，為該次評審會議決議無效，尚難以此推
30 論，一旦違反，教師評審委員會決議就為不成立或無效。再
31 依110年11月10日修正通過之設置辦法第13條規定之各級教

01 評會評審教師升等案時，不可有低階高審之情形（見原審卷
02 第366頁），其目的無非考量升等涉及教師之專業能力及學
03 術倫理，故明文規定，教師升等評審時，自不得由低階審高
04 階之內容。而上訴人之資遣案是因為所任教之系所停招，而
05 上訴人欲轉任之系所並無教師缺額或者與專業不符，故無缺
06 額可供上訴人任教而資遣，並無涉及專業能力及學術倫理等
07 低階高審之問題，且上訴人就前開資遣會議，有何低階高審
08 之事由，亦未提出相關證據，以實其說，上訴人此部分主
09 張，為無理由。

10 4.上訴人雖主張被上訴人資遣，違反行政程序法第39條（陳
11 述意見規定）、教師法施行細則第9條之規定云云（見本院
12 卷第367頁），然行政程序法第39條，係載明之行政機關基
13 於調查事實及證據之必要，得以書面通知相關之人陳述意見
14 規定，亦指行政機關於作成同法第2條之處分等行為，於必
15 要時，得通知相關之人陳述意見，與本件兩造因上訴人之資
16 遣案所生民事爭執，其與行政機關所為行政處分之機關、對
17 象互異，自難比附援引，況被上訴人於107年5月30日教師評
18 審委員會會議，曾通知上訴人出席會議，且上訴人並於當日會
19 議到場簽名，並提送意見資料等情，業已如前所述，上訴人
20 指稱被上訴人未通知上訴人，或未給予上訴人陳述意見等
21 節，自不足採。又教師法施行細則第9條為109年6月28日增
22 訂，上訴人資遣案，業經教育部於108年4月12日同意，而被
23 上訴人於108年4月15日資遣通知上訴人，因此上訴人資遣案
24 生效日為108年4月15日，係在上開施行細則增訂前，自無該
25 施行細則第9條之適用。上訴人所稱被上訴人之資遣，違反
26 行政程序法第39條、教師法施行細則第9條等節，亦屬於法
27 無據。

28 5.承上所述，上訴人之資遣案，迭經被上訴人依修正前教師法
29 第15條、學校法人及其所屬私立學校教職員退休撫卹離職資
30 遣條例第22條第1款規定，資遣上訴人，並經校教評會審議
31 通過，報教育部審議同意照辦，其處理程序並無違法之處，

01 另上訴人已向台灣銀行公教保險部請領資遣養老給付及核給
02 養老給付，合計2,191,667元（433,880元+1,626,746元+1
03 31,041元=2,191,667元）等情，並給付完訖，有該請領單
04 據在卷足憑（見本院卷第147頁至第161頁），是被上訴人所
05 辯稱，兩造聘任關係確已終止，尚屬有據。

06 六、綜上所述，本件因上訴人所任教之數遊系停招，上訴人至當
07 學年度結束前，仍未能依安置辦法之規定安置，依規定僅能
08 辦理資遣，是被上訴人依上開規定對於上訴人辦理資遣，並
09 無違反修正前教師法第15條、設置辦法第6條第4款及第14條
10 規定，上訴人主張依系爭聘僱關係，請求確認兩造間於108
11 年4月16日起至109年1月31日止之聘任關係存在，及被上訴
12 人應自108年4月16日起至109年1月31日止，按月給付上訴人
13 99,535元，並自應給付日之次日起至清償翌日止，按年息百
14 分之5計算之利息，為無理由，不應准許。原審為上訴人敗
15 訴之判決，及駁回其假執行之聲請，並無不合。上訴意旨指
16 摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應予駁回其上
17 訴，其假執行之聲請亦失所附立，應併予駁回。

18 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經
19 本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，而無逐一論
20 駁之必要，併此敘明。

21 八、據上論結，本件上訴無理由，依民事訴訟法第449條第1項、
22 第78條，判決如主文。

23 中 華 民 國 113 年 1 月 10 日
24 勞 動 法 庭 審 判 長 法 官 張 季 芬

25 法 官 王 雅 苑

26 法 官 顏 淑 惠

27 上為正本係照原本作成。

28 不得上訴。

29 中 華 民 國 113 年 1 月 10 日

