

臺灣高等法院臺南分院民事判決

113年度勞再字第1號

再 審 原 告 李宛靜
訴訟代理人 蘇慶良律師
再 審 被 告 國立成功大學
法定代理人 沈孟儒
訴訟代理人 鄭漢蓁律師
 陳敬于律師
 汪令璿律師

上列當事人間確認僱傭關係存在等事件，再審原告對於中華民國112年9月26日本院112年度勞上更一字第3號確定判決提起再審，本院於113年7月3日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

再審之訴駁回。
再審訴訟費用由再審原告負擔。

事實及理由

壹、程序部分：

一、按提起民事再審之訴，應於30日之不變期間內為之，又該期間自判決確定時起算，判決於送達前確定者，自送達時起算，民事訴訟法第500條第1項、第2項前段定有明文。查本院112年度勞上更一字第3號判決（下稱原確定判決）於民國（下同）112年9月26日宣判後，因再審原告不服提起上訴，經最高法院於113年1月11日以112年度台上字第2879號裁定駁回上訴確定，再審原告於113年1月22日收受前開裁定之送達，有送達證書附卷可稽（見最高法院112年度台上字第2879號卷第123頁），並經本院調取該事件全卷審閱無訛。再審原告於113年2月15日提出民事再審聲請狀，依民事訴訟法第496條第1項第1款之規定提起本件再審之訴（見本院卷第5-21頁），此部分再審之提起，並未逾前揭30日之不變期間，應屬合法，合先敘明。

二、再按確定判決有民事訴訟法第496條第1項各款所列情形之一

01 者，當事人得以再審之訴對之聲明不服，但當事人已依上訴
02 主張其事由或知其事由而不為主張者，不在此限，固為同條
03 項但書所明定。惟該但書之規定，係以當事人已依上訴主張
04 其事由，而其事由已受上級法院審判，為訴訟經濟計，乃不
05 許當事人復以再審之方法更為主張。故如其上訴係因不合法
06 而被駁回者，因未受上級法院實體審判，自無不許其以相同
07 事由提起再審之訴之理（最高法院96年度台上字第370號、
08 99年度台上字第1951號裁判意旨參照）。再審原告前對原確
09 定判決提起第三審上訴，經最高法院以上訴不合法而裁定駁
10 回，依上開說明，再審原告縱曾以與提起第三審上訴相同之
11 事由，提起本件再審之訴，亦非屬民事訴訟法第496條第1項
12 但書之情形。是再審被告所辯：最高法院112年度台上字第
13 2879號民事裁定既已論及兩造勞動契約業經其於108年12月
14 23日依勞動基準法第11條第5款規定合法終止，並未違反解
15 雇最後手段性原則，再審原告仍以此為由提起本件再審並不
16 合法云云，自不足取。

17 三、又按訴訟全部或一部之裁判，以他訴訟之法律關係是否成立
18 為據者，法院得在他訴訟終結前以裁定停止訴訟程序，民事
19 訴訟法第182條第1項固定有明文。惟他訴訟業已判決確定，
20 雖已由當事人提起再審之訴，仍不足據為裁定停止之原因，
21 已有最高法院37年度抗字第1075號裁判意旨可資參照。是再
22 審原告主張其已對原確定判決之第三審駁回上訴裁定（即最
23 高法院112年度台上字第2879號民事裁定）提起再審等情，
24 縱屬實在，亦與民事訴訟法第182條第1項規定得裁定停止訴
25 訟程序之不符。再審原告以為免訴訟矛盾為由，請求本院應
26 於上開再審之訴終結前裁定停止本件訴訟云云，自屬無據，
27 不應准許。

28 貳、實體部分：

29 一、再審原告主張：兩造間請求確認僱傭關係存在等事件，經原
30 確定判決伊敗訴確定。惟原確定判決未適用103年、112年版
31 教育部大專院校特殊教育資源手冊內容、高等教育階段學校

01 特殊教育專責單位設置及人員進用辦法（下稱系爭進用辦
02 法）之規定，誤認伊依法應進修研習時數為36小時，且伊並
03 未達法定之研習時數。又法院未審酌伊於105年至108年間所
04 發生特通網、張姓學生事件，早為再審被告所知悉，再審被
05 告未予懲處，仍給予相當考績乙等之年終獎金，於終止勞動
06 契約當月仍通知下期續聘，除早已逾勞動基準法（下稱勞基
07 法）第12條第2項規定30日除斥期間，不得再以前揭理由終
08 止兩造勞動契約外；再審被告未對伊為績效改善計畫，於10
09 8年林姓學生事件發生後，迂迴未適用工作規則量予較輕之
10 懲戒處分，即以其不能勝任工作為由，依勞基法第11條第5
11 款規定終止勞動契約，所為已違反誠信原則、解雇最後手段
12 性原則，且已違反最高法院103年度台上字第341號裁判意旨
13 而無效，原確定判決應有適用法規顯有錯誤之情形。爰依民
14 事訴訟法第496條第1項第1款之規定，對原確定判決提起再
15 審之訴，求為確認兩造間僱傭關係存在；再審被告應自109
16 年1月1日起至伊復職之前一日止，按月於每月10日給付伊
17 新臺幣（下同）4萬5,070元本息；及自109年1月1日起至伊
18 復職之前一日止，按月提繳勞工退休金2,748元至伊勞工退
19 休金專戶。

20 二、再審被告則以下列情詞置辯，並求為判決駁回本件再審之
21 訴：教育部補助大專校院招收及輔導身心障礙學生實施要點
22 （下稱系爭實施要點）已於105年10月13日修正第8點第5項
23 第2款關於大專院校輔導人員在職進修之規定，再審原告以
24 原確定判決未適用103年舊法，或與上開條文授權訂定依據
25 不同之系爭進用辦法第11條第1項規定之研習時數，指摘原
26 確定判決有適用法規違誤之情形，並不可採。且伊係依勞基
27 法第11條第5款規定並引用「國立成功大學臨時人員工作規
28 則」第6條第2款規定終止兩造勞動契約，與勞基法第12條第
29 1項第4款、第12條第2項規定之除斥期間全然無涉。又伊曾
30 以扣年終獎金、主管勸誡之方式告誡再審原告，仍續聘再審
31 原告，以給予再審原告改善機會，惟再審原告仍一再發生擅

01 自將特通網特教生休學、畢業人數異動；經濟系孫生事件及
02 政治系林生事件等不能勝任工作之具體事實，又上述不能勝
03 任工作之具體事實並非集中於同一時期，顯見再審原告對於
04 勞雇關係間應基於忠誠義務為雇主服勞務之認識低落，方多
05 次違反學生利益或者違反應遵守之程序、規則，實已嚴重破
06 壞勞雇間之信賴關係，卻將給予續聘機會解為再審被告事後
07 解雇為違反誠信原則，實已無從期待有其他替代方式使再審
08 原告改善，伊依勞基法第11條第5款規定終止勞動契約，並
09 無違反誠信原則、比例原則與最後手段性，原確定判決並無
10 再審原告所主張民事訴訟法第496條第1項第1款適用法律顯
11 有錯誤之再審事由等語。

12 三、兩造不爭執事項：

13 (一)再審原告自96年2月1日起任職於再審被告處，擔任心輔組資
14 源教室之輔導人員。兩造分別於107年11月27日、108年3月4
15 日、108年6月3日、108年8月28日簽立國立成功大學專案工
16 作人員契約書。其中本院110年度勞上字第14號卷(二)第181至
17 182頁之108年8月28日國立成功大學專案工作人員契約書內
18 容略以：「國立成功大學（以下簡稱甲方）為應業務需要，
19 以校務基金聘（僱）甲○○君（以下簡稱乙方）為專案工作
20 人員，經雙方訂立條款如下：一、聘(僱)期間：自108年10
21 月1日至108年12月31日止。契約期滿，終止勞雇關係。二、
22 工作內容：輔導電資、醫學、生命科學與社科身心障礙生並
23 支援心輔組業務。三、工作場所：乙方接受甲方之監督指
24 揮，由甲方視業務需要指定之，必要時並得派往甲方所在地
25 以外之其他地點，擔任本契約所定之工作。四、工作報酬：
26 甲方每月給付乙方45,070元，一次發給。惟因計畫尚未撥款
27 致無法及時發給者，得俟經費撥下後一次補足。自報到日起
28 支，離職日停支。五、計畫案名稱及經費來源：108年度教
29 育部補助大專校院招收及輔導身心障礙-教育部補助款及自
30 籌經費等。六、到職及離職：乙方應於起聘日報到，並依規
31 定辦妥到職手續後始予聘（僱）用；離職時，應依規定辦妥

01 離職手續後始得離職。…九、服務守則：(一)遵守政府之相關
02 法令及甲方合於法理之工作指派、管理規定，不得為圖私
03 利，而有犧牲或損害甲方利益之行為。(二)愛護公物，不得毀
04 損：遵守工作秩序，維護工作場所安全：保守職務上之機
05 密，離職後亦同。(三)不得利用職務圖利自己或他人，並不得
06 接受不正當之利益、餽贈或報酬。(四)不得有其他行為不檢或
07 足以損害甲方聲譽之行為。(五)乙方於聘(僱)期間，不得在
08 校內外兼職或兼課，庶免影響本契約工作之履行。但因業務
09 需要經依校內相關規定專案簽准者，不在此限。(六)遵守性別
10 平等教育相關法規。(七)乙方依法令辦理業務時，應維持公正
11 中立。(八)乙方應尊重他人與自己之性或身體之自主，避免不
12 受歡迎之追求行為，並不得以強制或暴力手段處理與性或性
13 別有關之衝突。乙方如違反前項各款約定，致甲方受有損
14 害，乙方應依法負損害賠償責任並自負相關法律責任。十、
15 考核及獎懲：乙方於服務滿一年時，得由用人單位主管或計
16 畫主持人自行考核，決定其是否晉薪：乙方之獎懲由用人單
17 位主管或計畫主持人視需要參照甲方相關適法規定辦理。…
18 十五、契約終止：(一)甲方得依所訂之臨時人員工作規則第5
19 條、第6條規定終止契約。…十七、資遣：甲方終止契約
20 時，如依勞基法規定應給與資遣費，其金額依勞退條例之規
21 定計算…」等語。

22 (二)再審原告於105年間擔任資源教室向教育部申請補助經費之
23 負責人，為提高106年度資源教室補助經費執行率，將具有
24 特教身分而仍在學註冊之學生，於教育部設置之特通網特教
25 學生名單，將未休學異動為休學者有4人。

26 (三)於108年10月9日，再審原告發現林生於圖書館資源教室有異
27 狀後，聯繫林生母親並通知系辦與導師，再審原告陪同林生
28 前往成大醫院急診就診，後經急診人員建議轉於精神科門診
29 就診。嗣於108年10月17日經再審原告通報而填載於「國立
30 成功大學校安中心接獲意外事件通報表」。

31 (四)108年10月21日心輔組組長陳高欽於資源教室召開臨時行政

01 會議；另於108年10月29日，再審原告出席林生就學協調討
02 論會議。

03 (五)再審被告於108年12月23日交付再審原告「國立成功大學資
04 遣編制外專任人員預告通知書」，其上記載資遣原因為「勞
05 基法第11條第5款：勞工對於所擔任之工作確不能勝任」；
06 資遣日「自000年0月0日生效」。再審被告已給付再審原告
07 資遣費及預告期間工資。

08 (六)兩造於109年1月8日於臺南市政府勞工局為勞資爭議調解，
09 調解結果為不成立。

10 (七)如認兩造之僱傭關係自109年1月1日仍然繼續存在，再審被
11 告按月應於每月10日給付再審原告薪資4萬5,070元，及按月
12 提繳勞工退休金2,748元至再審原告勞工退休金專戶。

13 (八)再審被告依「教育部補助大專院校招收及輔導身心障礙學生
14 實施要點」（即系爭實施要點）第4點第1項第2款、第5點第
15 1項第1款、第4項規定，應於每年11月20日前將符合特教資
16 格之學生登錄上網申請，若通報不實，教育部會不予補助或
17 減少補助款額度，並要求學校追究相關人員行政責任。

18 (九)再審被告訂有下列行政規則或工作計畫：

19 1.依「成大資源教室畢業轉銜輔導會議办理流程」之規定，應
20 屆畢業生應區分「準備升學」、「延畢」、「準備就業」之
21 不同情形，而分別為不同之處理程序，其處理程序詳如臺灣
22 臺南地方法院109年度勞訴字第29號卷(二)第107頁所示。

23 2.依「國立成功大學作業流程圖身心障礙學生輔導作業」規
24 定，身障生關於學業輔導部分，輔導老師可以聯繫任課老
25 師、提供調整考試形式建議、學習策略分析、學科讀書會、
26 課業加強班、課堂協助，課堂聽打協助等。

27 3.依「國立成功大學校園事件處理要點」第3點第4款規定，所
28 稱校園事件，係指發生下列事件或有發生之虞者，包含自傷
29 事件：包括嚴重之情緒困擾、身心狀況適應不良、自殘與自
30 殺行為等。

31 4.依「國立成功大學學生精神疾病及自我傷害處理流程」規

01 定：發生學生精神疾病及自我傷害之校園事件，當事人、發
02 現者及事發單位應通報24小時專線之校安中心，由校安中心
03 值班人員接觸個案並至現場研判是否為自傷或傷人高危險
04 群，再由校安中心聯絡家長，請心輔組與衛保組至現場處
05 理。

06 5.依「國立成功大學108年度特殊教育工作計畫」，其計畫服
07 務對象包括直接服務：成功大學身障生。間接服務：成功大
08 學一般學生及教職員。辦理時間：108年1月1日至108年12月
09 31日。

10 6.再審被告訂有「國立成功大學臨時人員工作規則」、「國立
11 成功大學職員獎懲實施要點」、「國立成功大學校聘人員考
12 核作業要點」、「國立成功大學校務基金進用專案工作人員
13 實施辦法」。

14 (十)再審原告於105年11月10日填載特通網資料，將屬於聽障生
15 之張生記載：「大四階段於105年9月19日召開ISP會議已無
16 後續特殊教育需求」。

17 (十一)再審原告於105年5月至106年4月期間，經單位主管之平時考
18 核成績均為70分；自106年5月起，經單位主管之平時考核成
19 績均為69分；自107年1月至108年11月，經單位主管之考核
20 成績均為60分。其中107年5月1日至8月31日之考核表，另經
21 學務長考核成績為55分。

22 (十二)再審被告發給再審原告105年度之年終獎金，為1個月薪資金
23 額之年終獎金，106年度至108年度之年終獎金，為1.5個月
24 薪資金額之年終獎金。

25 (十三)再審原告、訴外人林佳蓉、周宜蓁均為資源教室之輔導人
26 員，再審原告負責系所為生物科技學院、醫學院、電機資訊
27 學院、社會科學院，林佳蓉負責系所為文學院、管理學院、
28 規劃與設計學院，周宜蓁負責系所為工學院、理學院。

29 (十四)再審被告訂定或修正通過之「國立成功大學臨時人員工作規
30 則」、「國立成功大學職員獎懲實施要點」、「國立成功大
31 學校聘人員考核作業要點」、「國立成功大學校務基金進用

01 專案工作人員實施辦法」，均公開揭示於再審被告官網「法
02 規編系統」。

03 四、兩造爭執事項：

04 (一)再審原告依據民事訴訟法第496條第1項第1款提起本件再審
05 之訴，是否有理由？

06 (二)再審原告依民法第486條、第487條、第234條、勞工退休金
07 條例（下稱勞退條例）第6條、第14條第1項、第31條第1項
08 之規定，求為確認兩造間僱傭關係存在，並請求再審被告自
09 109年1月1日起至再審原告復職之前一日止，按月於該月10
10 日給付45,070元本息；及應自109年1月1日起至再審原告復
11 職之前一日止，按月提繳勞工退休金2,748元至再審原告勞
12 工退休金專戶，有無理由？

13 五、本院得心證之理由：

14 (一)按民事訴訟法第496條第1項第1款所謂適用法規顯有錯誤
15 者，係指確定判決所適用之法規顯然不合於法律規定，或與
16 司法院現尚有效及大法官會議之解釋，或最高法院有效之判
17 例顯然違反者而言，含消極之不適用法規，顯然影響裁判
18 者，但不包含漏未斟酌證據、判決理由不備、判決理由矛
19 盾、取捨證據及認定事實錯誤之情形在內（最高法院60年台
20 再字第170號、63年台上字第880號、92年度台上字第320號
21 判決意旨參照）。

22 (二)原確定判決依105年10月13日修正之系爭實施要點第8點第5
23 項第2款關於大專院校輔導人員在職進修之規定，認定再審
24 原告於106年至108年間應參加教育部委託各特教中心辦理大
25 專院校特殊教育專責單位輔導人員特殊教育研習時數，並無
26 適用法規顯有錯誤之情形：

27 1.系爭實施要點關於大專院校特殊教育專責單位輔導人員在職
28 期間應參加特教相關專業知能研習之時數，於105年10月13
29 日修正公布該要點第8點第5項第2款前，係要求每人每年最
30 低學習時數為36小時，其中應包括由教育部辦理之資源教室
31 輔導人員知能研習課程僅18小時等情，雖經再審原告提出教

01 育部編印103年7月之大專校院特殊教育資源手冊為憑（見前
02 程序三審112年度台上字第2879號卷第73-77頁）。然依再審
03 原告所提出教育部112年7月發行之大專校院新進資源教室輔
04 導人員工作手冊「四、特殊教育專責單位」之章節內，即已
05 載明特殊教育法第35條、系爭進用辦法及系爭實施要點均為
06 教育編纂該等輔導人員資源或工作手冊之法源依據之一（見
07 本院卷第291頁）。而系爭實施要點第8點第5項第2款關於輔
08 導人員在職進修時研習時數之規定，已於105年10月13日從
09 上開「每人每年最低學習時數為36小時，其中應包括教育部
10 辦理之資源教室輔導人員知能研習課程18小時。輔導人員研
11 習時數資料，應於年度計畫經費申請時，一併報本部作為經
12 費審查參據」，修正為「輔導人員於在職期間應參加本部委
13 託各特教中心辦理之大專校院特殊教育專責單位輔導人員特
14 殊教育研習，每人每年最低研習時數為36小時。輔導人員研
15 習時數資料，應於年度計畫經費申請時，一併報本部作為經
16 費審查參據」，該條規定於111年11月7日雖變更條號為第8
17 點第5項第3款，但其內容自105年10月13日修正公布時起迄
18 今未變，自應為各大專院校特殊教育專責單位輔導人員，依
19 據系爭實施要點爭取年度計畫經費補助時，參加在職進修取
20 得研習時數所應遵守之規定。再審原告既自96年起即任職再
21 審被告心輔組資源教室之輔導人員，且每年均申請計畫案以
22 輔導再審被告之身心障礙學生，當無不知之理。

23 2. 至系爭進用辦法第11條第1項及教育部於112年7月發行之上
24 開工作手冊，就輔導人員應參加特殊教育相關專業知能研習
25 之時數，雖係規定「每年應參加36小時以上之特殊教育相關
26 專業知能研習，其中應包括中央主管機關辦理之輔導人員知
27 能研習課程18小時」。然系爭進用辦法第1條已規定該辦法
28 係依特殊教育法第35條第1項規定所制訂，目的係就特殊教育
29 專責單位、資源教室、專責人員之設置及進用，制訂相關
30 辦法供高等教育階段學校遵行；與系爭實施要點則係教育部
31 為執行特殊教育法施行細則第11條及第12條、系爭進用辦法

01 第3條、身心障礙學生升學輔導辦法第6條、身心障礙學生教育
02 教育輔助器材及相關支持服務辦法第7條及身心障礙學生無法
03 自行上下學交通服務實施辦法第3條規定所訂定，係欲以補助
04 招收及輔導身心障礙學生工作經費之方式，達到增加大專
05 院校提供身心障礙學生就讀名額，並鼓勵學校輔導該等身心
06 障礙學生之目的不同，顯係透過對各大專院校申請補助經費
07 之審查，進一步要求輔導人員於特定機構之在職研習時數，
08 以管控並增進其專業程度，若僅違反系爭實施要點前揭研習
09 時數之規定，影響者應為學校向教育部申請補助之金額，及
10 該輔導人員之工作績效之參考，並不影響輔導人員依據系爭
11 進用辦法所規定基本進用及管理規定之權益。再審原告所述
12 系爭實施辦法關於輔導人員在職進修時數之規定，有子法凌
13 越母法即系爭進用辦法之情形，並不可採。

14 3.而再審原告於106年至108年間參加教育部委辦之特殊教育研
15 習時數分別為35小時、35小時、19.5小時；參加非教育部委
16 辦之研習時數分別為48小時、41小時、44.5小時等情，業據
17 再審原告於前程序一審提出統計表為證（前程序一審卷二第
18 239-247頁），且為再審原告所不爭。則原確定判決認定再
19 審原告於106年至108年參加教育部委辦之特殊教育研習不足
20 系爭實施要點第8點第5項第2款所規定之法定時數，即屬有
21 據。再審原告主張原確定判決就此部分研習時數之認定，未
22 適用系爭進用辦法之規定，有適用法規錯誤之情形云云，即
23 無足採。

24 (三)原確定判決認定兩造勞動契約業經再審被告依勞基法第11條
25 第5款之規定終止，並無違反除斥期間之規定，亦未違反比
26 例原則、解雇最後手段性原則及誠信原則，自無適用法規顯
27 有錯誤情事：

28 1.按勞工對於所擔任之工作確不能勝任時，雇主得預告勞工終
29 止勞動契約，勞基法第11條第5款定有明文。揆其立法意
30 旨，重在勞工提供之勞務，如無法達成雇主透過勞動契約所
31 欲達成客觀合理之經濟目的，不論基於因勞工客觀上學識、

01 能力、身心狀況不能勝任工作，或主觀上「能為而不為」、
02 「可以做而無意願做」，違反勞工應忠誠履行勞務給付之義
03 務，在雇主於使用勞基法所賦予之各種手段後，仍無法改善
04 情況下，應允雇主給付資遣費終止勞動契約，以符解僱最後
05 手段性原則（最高法院111年度台上字第1820號、110年度台
06 上字第74號、109年度台上字第1516號判決意旨參照）。

07 2.本件再審原告於105年間為謀資源教室經費執行率，不惜損
08 及再審被告及特教生之利益，擅將特通網特教生休學、畢業
09 人數為不實異動；又自106年起，連續3年未依法參加由教育
10 部委託各特教中心辦理特教研習時數共36小時，並以不實證
11 書字號等虛偽資訊，填載於教育部網站；且於108年間處理
12 政治系林生事件，逾越資源教師職權、延遲辦理校安通報等
13 情，為再審原告所不爭執，則原確定判決以再審原告上開所
14 為已影響特教生之特教資源、再審被告資源教室業務之運
15 作、推展及經費運用，損及兩造間基於勞動契約之誠信基
16 礎，且顯示其從事輔導人員之專業及倫理已有不足、主觀上
17 能為而不為之怠忽工作態度，亦違反忠誠履行勞務給付義
18 務，而認定再審原告確有再審被告所主張勞基法第11條第5
19 款規定不能勝任工作之事實，所為並無違誤。且勞基法第11
20 條第5款係就雇主需經預告而得單方終止僱傭契約所為之規
21 定，與同法第12條係雇主得不經預告即單方終止僱傭契約之
22 規定不同，且無同法第12條第2項30日除斥期間之規定，顯
23 係立法者故意排除之故，無類推適用同法第12條第2項之必
24 要，是再審原告主張原確定判決未考量再審被告知悉其有上
25 開得由雇主單方終止僱傭契約之行為，均已逾30日除斥期間
26 而終止不合法，卻未類推適用同法第12條第2項除斥期間之
27 規定，逕認兩造僱傭契約已合法終止，適用法規已有違誤云
28 云，即無足採。

29 3.再審原告雖辯稱：再審被告依據勞基法第11條第5款之規定
30 終止兩造勞動契約，已違反解僱最後手段性原則及誠信原則
31 云云。然查：

01 ①依臨時人員工作規則第27條規定，再審被告專案工作人員之
02 考核方式，係授權由單位主管或計畫主持人自行辦理，而其
03 考核方式係以分數為之，無申誡、小過或大過等懲戒制度之
04 適用，亦無年終考核，只有每年3次之平時考核。學務處對
05 專案工作人員工作表現不佳之改善或懲戒手段，主要係透過
06 調整建教酬勞分配款、年終獎金數額及會議報告與檢討等方
07 式為之等語，已據提出再審被告主管就再審原告105年5月至
08 106年11月、107年1月至108年11月所為平時考核自評表、再
09 審原告工作酬勞金額表單及資源教室工作會議紀錄為證（見
10 前程序一審卷一第153至164、211至235頁、前程序二審卷二
11 第13至23、31至40、235至241、245至261、271至286頁），
12 再審原告自96年2月1日起即擔任心輔組資源教室輔導人員。
13 則其對心輔組輔導老師應遵循之職責、倫理、再審被告學生
14 事務處建教合作工作酬勞核給原則（見前程序一審卷一第20
15 7頁）等，自無不知之理。

16 ②又依再審被告學生事務處建教合作工作酬勞核給原則第3點
17 第1款規定（見前程序一審卷一第207頁），該考核績優項目
18 評分對照表，分數級距85分以上，核給金額最高為2,500
19 元，每5分為1級距，每級距核給金額以500元遞減，最低為
20 500元（即70分以下）。再審原告於105年5月至108年11月因
21 考核成績所領建教合作之工作酬勞，最多1次僅受配發1,000
22 元，其餘均為最低分之500元，有再審被告學生事務處《職
23 技人員》平時考核自評表附卷可稽（見前程序一審卷一第15
24 3-164頁）。可知再審原告縱未經再審被告告知考評分數，亦
25 可從其所領取工作酬勞，知其考評長期不佳，且依再審被告
26 學生事務處同仁績效考核作業要點第2條及第6條之規定，係
27 有上班時間怠忽職守或工作態度欠佳；工作職掌業務應做未
28 做或處理時效上催辦率極高，而達不予續聘之程度（見前程
29 序一審卷一第205頁）。

30 ③且再審原告於105年間擅自異動再審被告特通網特教生名
31 單，該缺失除影響再審被告心輔組計畫經費使用與規劃，另

01 侵害資源教室學生使用經費及資源之權益甚鉅，然再審被告
02 尚未以此終止勞動契約，而採取召開心輔組資源教室工作會
03 議及臨時工作會議，告知再審原告務必依所屬輔導學群之身
04 障人數確實申請計畫經費，並以本薪1個月計算年終獎金，
05 較為輕微之手段，督促再審原告改善，有再審被告心輔組資
06 源教室105年11月22日工作會議、105年12月14日臨時工作會
07 議在卷可參(見前程序一審卷一第107-111頁)。又再審原告
08 於105年5月至106年4月之平時考核均為70分，然自106年5月
09 始，再審原告之平時考核成績為69分，其後即自107年1月始
10 至108年11月，考核成績均僅60分，有上開再審被告學生事
11 務處《職技人員》平時考核自評表在卷可參，依再審被告學
12 生事務處同仁績效考核作業要點第6條之規定，早已達不予
13 續聘之程度，亦如前述。再審原告不爭執再審被告未依上開
14 規定立即將再審原告解雇，而仍依再審原告之考核成績發放
15 最低核給工作酬勞500元，以督促再審原告改善工作態度，
16 有教職員工、額外臨時人員兼職酬勞、津貼、各項補助及其
17 他印領清冊在卷可佐(見前程序一審卷一第211-235頁)。再
18 審被告亦曾希望將再審原告調離直接面對學生之工作職務，
19 以改善其工作情形，但再審原告卻透過其配偶向主管施壓，
20 拒絕接受調職決定等情，亦據提出李俊璋教授兼副校長之說
21 明書及聲明書表示：因學務處長期觀察，再審原告工作態度
22 及輔導工作狀況有所偏差，影響學生權益及資源教室運作，
23 但再審原告最終拒絕轉換至高教深耕計畫之工作職務。伊係
24 經由學務長及心輔組組長之定期報告，而知悉再審原告之工
25 作狀況等語為證(見前程序二審卷二第225、231至233
26 頁)。又再審被告因再審原告在特通網為不實填載事件，扣
27 減再審原告105年度0.5個月年終獎金，且對之為指正勸誡
28 時，再審原告則會與主管衝突(見前程序一審卷一第202
29 頁)，並於電子郵件中叫囂(見前程序二審卷一第195-196
30 頁)，是再審被告主張其明確指正再審原告不當行為為何，
31 甚至施以扣年終獎金等之具體懲處，再審原告主觀上，將該

01 等指正、告誡及懲處視為「找碴、羞辱及霸凌」。原確定判
02 決因而認定再審原告經扣年終獎金、主管勸誡後，仍一再違
03 反其專業、倫理，客觀上實難期待再審被告再以輔導方式督
04 促再審原告改善，或以改調其他工作之較輕微手段為懲處，
05 以繼續其間僱傭關係，是再審被告於108年12月23日以書面
06 通知再審原告，依勞基法第11條第5款規定，自109年1月1日
07 起終止兩造勞動契約，應屬合法，並未違反解雇最後手段性
08 原則，已詳載其認定之理由。再審原告主張：原確定判決僅
09 以其抱怨之電子郵件，作為解雇其之事由，或作為無需用其
10 他改善輔導方式之理由，除理由疏漏外，因違反比例原則及
11 最後手段性原則而適用法規顯有錯誤云云，亦不足採。

12 ④而再審原告於105年至108年間，因擅將特通網特教生休學、
13 畢業人數為不實異動，連續3年未依規定參加由教育部委託
14 各特教中心辦理特教研習取得足夠研習時數，處理政治系林
15 生事件逾越資源教師職權、延遲辦理校安通報等情事，已有
16 勞基法第11條第5款不能勝任工作之情形。又其上開工作情
17 形，已據再審被告依據再審被告相關工作及考評規則，反應
18 於再審原告之考核成績及工作酬勞上，並由再審被告以扣減
19 年終獎金、指正、告誡、甚或調職之方式，督促並協助再審
20 原告改善，但再審原告仍一再違反其專業、倫理，已難期待
21 其改善而繼續兩造僱傭關係等情，已如前述。可知再審原告
22 所述：再審被告係在未予懲處及要求改善之情形下，即突以
23 勞基法第11條第5款規定終止兩造勞動契約，有違誠信，且
24 與最高法院103年度台上字第341號判決意旨所認，雇主未先
25 依工作規則就勞工工作疏失為獎懲，不應適用勞基法第11條
26 第5款之規定不符云云，並非可採。又再審原告所提再審被
27 告於108年10月21日所寄送關於續聘之電子郵件，其內所載
28 「敬愛的同仁們～轉知陳組長指示，109年資源教室輔導人
29 員續聘申請，維持3個月一聘」等語，僅係通知再審原告應
30 為3個月1次之續聘申請，並非再審原告業經續聘下期工作之
31 通知，亦無法據此認為再審被告已有不追究其工作疏失或不

01 能勝任工作之意，則再審原告以再審被告寄送其上開續聘通
02 知後，隨即終止兩造勞動契約，實有違誠信原則云云，亦屬
03 無據，原確定判決自無適用法規顯有錯誤情事。

04 六、綜上所述，再審原告主張原確定判決有民事訴訟法第496條
05 第1項第1款規定之再審事由，實無可採，其提起本件再審之
06 訴為無理由，應予駁回。

07 七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證
08 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
09 逐一論列。又本件再審之訴為無理由，本院自毋庸逐一論究
10 再審原告陳述前訴訟程序於再開或續行後所應審酌之實體問
11 題，附此敘明。

12 八、據上論結，本件再審之訴為無理由，判決如主文。

13 中 華 民 國 113 年 8 月 14 日

14 勞 動 法 庭 審 判 長 法 官 王 金 龍

15 法 官 孫 玉 文

16 法 官 劉 秀 君

17 上為正本係照原本作成。

18 再審原告如不服本判決，應於收受送達後20日內向本院提出上訴
19 書狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提
20 出理由書狀（均須按他造當事人之人數附繕本），上訴時應提出
21 委任律師或具有律師資格之人之委任狀；委任有律師資格者，另
22 應附具律師資格證書及釋明委任人與受任人有民事訴訟法第466
23 條之1第1項但書或第2項（詳附註）所定關係之釋明文書影本。
24 如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

25 再審被告不得上訴。

26 中 華 民 國 113 年 8 月 14 日

27 書 記 官 蘭 鈺 婷

28 **【附註】**

29 民事訴訟法第466條之1：

30 (1)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

01 訴人或其法定代理人具有律師資格者，不在此限。
02 (2)上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親，或上訴人
03 為法人、中央或地方機關時，其所屬專任人員具有律師資格並
04 經法院認為適當者，亦得為第三審訴訟代理人。
05 民事訴訟法第466條之2第1項：
06 上訴人無資力委任訴訟代理人者，得依訴訟救助之規定，聲請第
07 三審法院為之選任律師為其訴訟代理人。