

調 查 報 告

壹、案由：據訴，新北市私立及人高級中學未經該校教師評審委員會審議通過及報請新北市政府教育局核准，逕自解聘黃員，損及權益。究新北市政府有無依法妥處？是否涉有違失情事？相關法令之適用有無疑義？均有查明之必要案。

貳、調查意見：

據黃君及全國高級中等學校教育產業工會所訴，渠等5名教師遭新北市私立及人高級中學（下稱及人中學）不當解聘，損及權益，相關單位是否涉有違失，認有深入調查之必要乙案。經本院向教育部、新北市政府教育局（下稱新北市教育局）與及人中學調取相關資料，並於105年5月25日約請教育部、新北市教育局與及人中學相關主管人員到院接受詢問，茲提出調查意見如后：

一、及人中學辦理教師身分變更事宜，於教師法所定程序未踐行前，相關教師聘任關係仍屬繼續有效，應積極保障教師權益；本案後續允由新北市教育局積極協助該校及相關教師以法律程序為適法妥當之處理。

（一）按教師法第3條規定：「本法於公立及已立案之私立學校編制內，按月支給待遇，並依法取得教師資格之專任教師適用之。」同法第14條第1項及第2項規定：「教師聘任後除有下列各款之一者外，不得解聘、停聘或不續聘：……13、行為違反相關法令，經有關機關查證屬實。14、教學不力或不能勝任工作有具體事實；或違反聘約情節重大。教師有前項第12款至第14款規定情事之一者，應經教師評審委員會委員3分之2以上出席及出席委員3分之2以上之審議通過……。」同法第14條之1第2項規定：「教

師解聘、停聘或不續聘案於主管教育行政機關核准前，其聘約期限屆滿者，學校應予暫時繼續聘任。」同法第15條規定：「因系、所、科、組、課程調整或學校減班、停辦、解散時，學校或主管教育行政機關對仍願繼續任教且有其他適當工作可以調任之合格教師，應優先輔導遷調或介聘；現職工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，報經主管教育行政機關核准後予以資遣。」教師法施行細則第21條規定：「本法第15條有關資遣原因之認定，由學校教師評審委員會審查。」教師身分變更涉及教師在憲法上工作權之保障，既影響教師個人權益，亦影響學生受教育之基本權利，涉屬重大公益事項；復以教師法及其施行細則對於涉及教師身分變更情事，定有解聘、停聘、不續聘等應經教師評審委員會(下稱教評會)審議通過，以及資遣原因之認定經教評會審查，並均應報請主管教育行政機關核准之嚴格法定生效要件，且一體適用公私立學校，立法保障教師權益之意旨甚明。

- (二)查據及人中學表示，該校103學年度以前已有核配數學教師兼上體育課以符合最低授課時數情形，並依據該校104年3月2日教評會會議所示：「資遣教職員可比照公立超額介聘積分原則，最少的淘汰。應先算出要資遣多少人員，各科須要多少人。」等，該校自104年3月起，實為辦理資遣教師事宜而召開教評會；復以該校103與104學年度學生數、班級數暨教師數異動情況(如下表)，堪認該校確有教師員額裁減之壓力。

學年度	學生數	班級數	教師數
103	1552	41	84

學年度	學生數	班級數	教師數
104	1364	34	69
異動幅度	-188	-7	-15

資料來源：本院依據及人中學於105年5月18日到院接受詢問前查復之資料製表。

(三)惟及人中學103學年度擬辦理資遣教師事宜之初，竟未事先確認資遣原則，並就資遣必要性謀求校內共識，復以適法性有疑之教評會研商辦理，肇致校內爭端。茲略述如下：

1、及人中學103學年度該校教評會委員出席、改選及相關運作爭議情形：

- (1) 104年3月30日該校103學年度教評會第4次會議，應出席11人，惟僅有2人出席，故流會。
- (2) 同年4月8日該校103學年度教評會第5次會議，應出席11人，實際出席4人，復又流會。
- (3) 因教評會陸續有3名委員辭職、4名委員表示「請假」而未出席會議達2次之情形出現，致會議無法召開，故該校於同年4月10日召開臨時擴大校務會議擬解除渠等教評會委員職務，惟該次臨時擴大校務會議實際出席人數僅15人，未達法定出席人數，該校仍據此決定解除7名教評會委員職務並以候補委員遞補2缺額；此時，該校教評會委員缺額5名。
- (4) 該校教評會設置辦法於同年5月21日修正，始納入教師會代表1人；此時，該校教評會委員缺額4名。
- (5) 同年6月1日該校召開103學年度第2學期校務會議，以「校務會議代表」補選教評會4名委員缺額。
- (6) 同年6月8日及人中學以黃君、陳○○與李○○3名教師於教評會及校務會議之出席參與情

形有行為不檢情事為事由，寄發存證信函通知渠等陳述「是否願意接受輔導觀察？」、「於任教科目超額時，是否願意接受輔導遷調？」、「如工作質量未達教學基準時，是否願意接受遷調他職？」等；同日，該3名教師以存證信函回復及人中學表示，該校所稱並非事實，渠等將保留法律追訴權等。

- (7) 同年6月22日該校召開103學年度教評會第7次會議，該次會議應出席11人，實際出席6人，達法定出席人數；會議審查104學年度續聘名冊，並議決「照案通過」，惟此名冊並未包含黃君在內之數名教師。
 - (8) 同年7月3日該校欲召開教評會審查「以教師法第14條不予續聘李○○教師、陳○○教師、黃君；因超額不續聘廖○○教師、王○○教師、陳○○教師」，惟因校內教師反映該校教評會不合法，故未做成會議紀錄。
 - (9) 同年7月17日新北市教育局以新北教中字第1041312549號函，告知及人中學「本局接獲民眾陳情貴校有不當資遣及不續聘教師，且教師評審委員會組成及審議過程違法之情事，請貴校依上開規定辦理相關事宜」等語；7月29日，該校召開「推舉本校教師評審委員會會議」辦理教評會委員補選事宜。
- 2、「高級中等以下學校教師評審委員會設置辦法」第3條規定：「本會置委員5人至19人，其組成方式如下：一、當然委員：包括校長、家長會代表、教師會代表各1人。校長因故出缺時，以代理校長為當然委員；學校尚未成立教師會者，不置教師會代表。二、選舉委員：由全體教師選（推）舉

之。本會委員中未兼行政或董事之教師不得少於委員總額之2分之1……。」惟該校103學年度之原教評會，係按其98年6月30日期末校務會議通過修正之「新北市私立及人高級中學教師評審委員會設置辦法」籌組，該辦法並未規定教師會代表為教評會當然委員，已有疑義。該校雖於104年5月21日校務會議修正其教評會辦法，增納學校教師會代表為教評會委員，惟又修正規定：「選舉委員：人數8人由『校務會議』就全體教師中選(推)舉之」，亦與教育部所定前開辦法未符。併有及人中學主管人員到本院接受詢問時稱：「當時是找網路上的教評會組織章程，我們參考其他學校的版本來規劃流程，後來才發現組織有問題。」等語，益證該校103學年度教評會之組成適法性，自始有疑，辦理案關教師聘任事宜之基礎，有欠正當。

- (四)茲以前開及人中學教評會之運作情形，至104年7月31日本案相關教師聘約屆滿後，該校仍無法完成教評會審議(查)程序，竟遽自104年8月1日起終止黃君在內之聘任狀態爭議中教師的薪資與公保、健保；對此，該校表示係依據民法第101條「因條件成就而受不利益之當事人，如以不正當行為阻其條件之成就者，視為條件已成就」，渠等教師聘約屆期視為不續聘，又稱「本案相關教師之所以非經教評會程序『不續聘』，係因該校教評會遭陳訴人等癱瘓而無法開會議決任何有關解聘、停聘或不續聘或資遣之事，又本案既非以教師法第14條之1第1項所定『學校教師評審委員會依第14條規定作成之決議』而為，當無同法第14條之1第2項『應予暫時繼續聘任』規定之適用」云云。惟按優先適用特別法

之法理(中央法規標準法第16條參照)，併有新北市教育局主管人員到院接受詢問時表示：「學校的律師可能認為教師為勞工，就是契僱關係，所以以民法角度來認定，但是教師法是特別法，所以教師的聘任應該要以教師法來完成。」等語同證，及人中學認定渠等教師聘約屆期視為不續聘之說法，不足為採。

(五)其次，新北市教育局說明，資遣抑或不續聘皆應由學校教評會就個案事實依法進行討論及決議，並踐行函報主管教育行政機關核准之程序，且本案無論係「不續聘案」或「資遣案」，均未經相關程序審議；由及人中學104年3月30日及4月8日召開教評會之案由「教師資遣原因認定審查事項」觀之，可知該校當時即預計以「資遣」方式精簡人力，該校既未召開教評會，針對本案相關教師符合教師法第14條第1項何款情形進行討論，亦未函報會議紀錄獲該局核准，實難謂屬「不續聘案」；是以，該局表示本案為「資遣案」、「目前聘任狀態應為『繼續聘任』」等。又黃君等5名教師業向新北市政府教師申訴評議委員會申訴¹，並經申訴評議決定²「申訴有理由，原措施撤銷，原措施學校應自104年8月1日起，為申訴人恢復公教人員保險及全民健康保險。其餘申訴不受理」，新北市政府教師申訴評議委員

¹ 黃君、李○○、陳○○等3人之申訴事由：自104年8月1日沒有收到學校任何不續聘通知或教育局核准不續聘公文，卻收到學校寄來的公保、健保退保通知。希望依法續聘、續保公健保並補發薪資(8月份)。」教師廖○○之申訴事由：「新北市私立及人高級中學未依教師法第14條不予續聘，且未經新北市教育局核准，竟退申訴人公保與健保。」教師陳○○之申訴事由：「校方未先告知新學年本人遭減薪、降級，致使本人生活經濟發生困難。希望回復原本薪水和專任教師資格、回復公健保資格」。

² 新北市政府105年1月19日新北府教申字第1041654090、1041654042、1041668664、1041678963、1041647615號函參照。

會評議書略以³，申訴人與及人中學之聘任關係，尚未經校內教評會做出決定，並報經主管教育行政機關核准前，學校應予「暫時繼續聘任」；及人中學續向教育部中央教師申訴評議委員會(下稱中央申評會)提起再申訴，再申訴評議決定為「再申訴駁回」⁴，再申訴評議決定理由略以，及人中學並未就渠等教師解聘、不續聘或資遣案提請教評會審議，縱其與教師聘約於104年7月31日屆滿，仍應「繼續聘任」。均證本案及人中學確未就渠等教師身分變更事宜完成教評會同意以及報請主管機關核准等法定程序，核與教師法規定未符。

(六)至本案其餘陳訴：「及人中學自104年8月1日起對案關教師所為之『退出公教人員保險及全民健康保險』措施，並有『積欠薪資』等情，致渠權益受損」一節，本案教師聘任關係繼續有效之狀態既如前述，則後續允宜由新北市教育局積極協助及人中學為合法妥適之處理：

- 1、依據公教人員保險法與全民健康保險法規定，私立學校教師聘任期間應受參加保險之保障，其服務學校應依法分擔保險經費並辦理投保事宜，迨屬無疑；且參酌中央申評會再申訴評議決定理由「公教人員保險與全民健康保險性質上屬學校及教師間聘任契約中之法定附隨義務，自不允許學校於契約有效履行過程中無正當理由而未依規定未教師投保」等；本案及人中學教師於繼續聘任期間，及人中學負有令渠等參加公教人員保險及全民健康保險之義務。及人中學主管人員到

³ 同註2。

⁴ 業提中央申評會105年5月16日第12屆第19次會議評議，教育部105年5月20日臺教法(三)字第1050056825號函參照。

本院接受詢問時稱：「公健保部分，因為確實沒有在本校任教的事實，無法為其投保。健保局認為要有薪資與工作事實。」之說法，顯係立於該校逕自認定之「不予續聘」基礎上，按其衍生的「教師104年8月1日後無工作事實、無領受薪資」結果，作為渠等喪失保險資格之理由，倒果為因，難謂正當。

- 2、關於渠等教師訴請及人中學發給薪資一節，私立學校依聘約支給教師薪給，為法所明定(教師待遇條例第23條參照)，又教育部針對教師法第14條之1第2項規定，於101年5月21日以臺人(二)字第1010076271號函釋：「學校依教師法第14條之1第2項規定，暫時繼續聘任教師，其暫時繼續聘任之聘期，應自前次聘約期滿之次日起至該教師解聘、停聘、不續聘案經主管教育行政機關核准並由學校以書面通知送達當事人之日止，至其薪津則按其所支標準繼續發給，本部88年9月2日台(88)人(二)字第88099674號書函自即日起停止適用。」雖是針對教師解聘、停聘、不續聘案經主管教育行政機關核准並由學校以書面通知送達當事人之日止之期間，與本案目前「繼續聘任」狀態不盡相同，惟其函釋意旨仍在於教師領受薪給之權益保障應完整及於聘任期間，後續處理宜併同參酌考量。
- 3、本案於本(105)年5月25日詢問及人中學主管人員時，渠稱「本案目前剩下4位教師聘任狀態尚有爭議，即陳○○、陳○○、黃○○、李○○等4人」等語⁵；本案歷時1年餘，已有部分原亦不

⁵ 查據及人中學人事室105年5月20日以電子郵件提供本院資料，103學年度原擬資遣或不續聘

服及人中學措施之教師辦理離職或退休之情形，其有無類此契約屆滿仍繼續聘任情事，後續併允注意處理，以維護其權益。

- 4、私立學校教師與學校間之聘任關係性質，學說與實務多採私法契約說之看法，是以教師救濟途徑與方式，係向普通法院提起民事訴訟，如同新北市府教師申訴評議委員會評議書指出「至於申訴人請求依法續聘並補發薪資一節，因涉及私法上給付爭議，本會不得越俎代庖，扮演民事法院角色，該部分不予受理」之意見，以及新北市教育局主管人員至本院接受詢問時表示：「本局建議當事人與工會循法律途徑，是最快的處理方式，但是他們不接受」等語，見解近似；惟行政機關權限尚非全無定紛止爭之功能，本案新北市教育局已肯認渠等教師繼續聘任狀態，且後續及人中學如欲變更渠等聘任關係，處理程序於教師法中已明確律定，則陳訴人等循司法途徑解決雖為可採，卻非唯一；換言之，本案是否已充分考量司法爭訟增加學校與教師負擔之情形？採司法途徑解決究否最為妥適？仍有斟酌餘地，亦允參採協處。

- (七)綜上，教師法及其施行細則就教師身分變更事宜定有嚴格處理程序，並有公私一體適用之原則，顯示立法者對於教師權益保障之意旨，本案及人中學未能踐行教師法所定程序前，陳訴人等之聘任關係仍屬繼續有效，該校遽自終止其薪資與公健保情事，足堪認定影響教師權益，作法殊屬不當；新北市教育局既有核准教師聘任狀態變更案件之權限，應就

者中，鍾○○教師已退休、廖○○教師已離職。

本案所涉之問題、法律規定及影響層面釐清，後續允宜積極協助及人中學為適法妥當處理。

二、新北市教育局自104年6月初即獲知及人中學教評會組織適法性有疑慮之陳訴，竟未積極確實查證處理，貽誤先機，難謂妥適，允應深刻檢討改善。

(一)教師法規定教師之解聘、停聘、不續聘或資遣，須經學校教評會審議(查)通過並報主管教育行政機關核准，相關法令規定前已述及。教評會制度之設計，乃欲藉此適當組成、立場公正且具專業知識之組織，協助認定判斷個案究否符合法律規定要件；教評會實具保障教師權益之功能，其運作攸關教師權益、行政作業有效性以及校園和諧關係，其組成之適法性，係重要而基本之要求，學校應依法籌組辦理之，主管教育行政機關亦應有監督輔導學校之責任。

(二)及人中學針對學校教評會成員請假或辭職不出席會議之情形，以解除教評會委員職務並補選之方式處理，然因其教評會辦法與組成情形有前開違誤爭議，反而使校內紛爭更加沸騰，已如前述；惟查新北市教育局接獲本案關於該校教評會組織適法性問題之陳訴後，雖均有回應，卻未確實查證，概片面轉述及人中學說法答復陳情人，肇致處理程序一再拖延，實難謂有效負責；例如：

1、該局於104年6月4日初接獲本案陳情(人民陳情案案號：電1040604002)，陳情內容略以，該校校務會議修訂之教師評審委員會設置辦法，係規定以校務會議代表進行教評會委員補選，未符合法令；104年6月9日及人中學提交陳情回復文件傳真予新北市教育局承辦人員，其內容略以，該校教評會選舉委員確實係自全體教師中選出，並

無疑義等。翌(10)日新北市教育局依據及人中學上開文件，回復陳情人⁶表示「……有關該校訂定之『教師評審委員會設置辦法』是否有違反『高級中等以下學校教師評審委員會設置辦法』第3條一節，本局已請校方釐清，並應依相關規定辦理。」等。陳情內容已明確指出該校教評會與法令規定未符之處，詎該局僅轉述及人中學說法，實未詳就該校內部規定與運作情形查證，而未能儘早發現該校教評會組成之適法性問題。

- 2、及人中學教師會於104年6月8日⁷函請該局確認該校補選教師評審委員會委員方式是否未符高級中等以下學校教師評審委員會設置辦法，該局於6月17日函復該校教師會：「及人高中訂定之『教師評審委員會設置辦法』是否有違反「高級中等以下學校教師評審委員會設置辦法」第3條規定一節，本局已請校方釐清，並應依相關規定辦理」(該局新北教中字第1041078083號函影本在卷可稽)，其函復內容仍未具體確認該校教評會委員選舉方式之適法性，語焉不詳，處理僅為形式。
- 3、104年7月3日新北市政府人民陳情案件(案號：電1040703745)陳訴內容略以，及人中學無故不續聘李○○、陳○○、黃君等3位教師，無故資遣廖○○、王○○、鍾○○等3位教師，以及解雇沙○○1位職員。同年月13日該局就陳情人所訴回復⁸表示「校方表示李○○、陳○○、黃君各自或共同涉及阻礙學校召開教評會及校務會議

⁶依據新北市教育局承辦人員104年6月10日創稿，文號1041034276；資料來源：該局查復提供。

⁷及人中學教師會104年6月8日及中教師會字第1030000012號函。

⁸依據新北市教育局承辦人員104年7月13日創稿，文號1041245709；資料來源：該局查復提供。

等不當行為，乃屬違反聘約情節重大等情事。另校方表示103學年度學生人數銳減……本府教育局將督導學校確依教師法等相關規定辦理不續聘及資遣事宜」等，該局之處理方式仍無異於前述，僅片面轉述及人中學說法，未為負責任之處理。

- 4、104年7月9日新北市政府人民陳情案件(案號：電1040709316)陳訴內容略以，及人中學教評會未兼行政或董事之教師少於委員總額2分之1違法。同年月13日及人中學提交陳情回復文件⁹表示「目前本校未兼行政職務教師有5位，另家長代表1人，未接學校行政職共6位委員，教評會委員總額11員，未兼行政職人員比例已過半」云云，明顯曲解相關規定。惟該局於同年月15日轉述回復¹⁰：「本局將督導該校確依高級中等以下學校教師評審委員會設置辦法等相關規定辦理學校召開教師評審委員會等相關事宜。」亦未明確答復。
- 5、104年7月17日新北市教育局以新北教中字第1041312549號函，告知及人中學「本局接獲民眾陳情貴校有不當資遣及不續聘教師，且教師評審委員會組成及審議過程違法之情事，請貴校依上開規定辦理相關事宜」等，然以104年6月4日迄至此際之1個月餘期間，及人中學仍分別於該年6月22日、7月3日規劃召開教評會，顯示該校可能對於教評會之組成錯誤未有具體認知，亦難即時採取適法之修正作法；據此，該局人員到本院接受詢問時陳稱：「在6月就已經發文給學校教師

⁹資料來源：新北市教育局。

¹⁰依據新北市教育局承辦人員104年7月15日創稿，文號1041281804；資料來源：該局查復提供。

會，表示請學校依法組成教評會」等語，惟以前述該局6月份歷次陳情回復之內容觀之，實難肯認該局對該校已明確指示處理改善之意見；退萬步言，依法組織教評會縱為學校職責，然本案陳訴意見已多次具體指出該校教評會適法性問題，新北市教育局之處理卻屢次消極答復「校方表示.....」、「已請校方釐清」、「已請校方依法辦理.....」等，殊屬不當。

- (三) 況以該局陳稱積極處理本案而於104年8月11日、8月27日、10月2日以非正式會議方式約談教師及校方代表(包括秘書、人事主任、教務主任等)至該局說明案情、辦理進度、要求該校應依相關規定召開教評會；同年9月2日、11月30日邀集校方人員、本案當事人及全國高級中等學校產業工會代表開會研商，並自104年8月19日起已11次發文糾正該校在案等情，其處理已逾渠等教師103學年度聘期屆滿後。又104學年度過後，該局雖於本(105)年4月25日召開私立學校諮詢會，議決105年度扣減及人中學國中部29名招生名額、高中部106學年度27名招生名額，以及於本(105)5月10日依「教師待遇條例」第23條及「私立學校法」第55條對該校裁罰新臺幣10萬元，惟目前該校罰鍰逾期未繳納，正由該局進行催繳¹¹等情，均為事後補救，致事倍功半，難謂允當。
- (四) 本案調查亦發現，及人中學未組織該校教師成績考核委員會，新北市教育局對此表示，係於本院調查函詢後始獲悉該情，該局本(105)年4月1日函復本院表示：「經查該校目前尚未依前開規定

¹¹ 據本院105年6月21日電話詢問新北市教育局承辦人；電話紀錄在卷可稽。

組成『成績考核委員會』並執行相關作業，本局將依私立學校法第55條列入違失議處」等語，惟至同年5月17日該局再函復陳稱：「私立學校之教師成績考核程序，係屬私立學校內部控制制度，無需報本局核備。……尚難以違失論處。惟為維護教師權益，本局未來亦將督導各私立學校應健全教師成績考核機制」等語，顯示該局對於所轄學校之督管，仍有不周；復以前述該局消極處理本案陳情案件之情形而論，該局陳稱「自102年接手管理改隸之私立高中職以來，均確實依據私立學校法針對學校法人及其設立學校積極進行監督與輔導，確保辦學品質，維護學生權益」云云，實難令人信服該局已盡督管職責，亦有檢討改善餘地。

(五)綜上，8月1日既為學年度起點，教師聘約又隨學年起訖，新北市教育局當有相當之敏感度，於104年6月初知悉本案後，便應體認處理時效至關緊要，否則學年度屆期而教師聘任狀態未定，將影響教師權益，且令爭議更趨複雜膠著。惟新北市教育局接獲相關陳訴後，竟未能詳加查證瞭解處理，處理方式消極，導致爭議擴大惡化，難謂允當，該局應確實檢討改善。

三、及人中學處理教師員額裁減事宜方面，校內程序及處理方式均有檢討改善空間，且該校教師資遣原則規定迄今仍有疑慮，為避免重蹈覆轍，允由新北市教育局積極協助該校為適法妥當處理。

(一)高級中等以下學校教評會設置辦法第2條規定，高級中等以下學校教師評審委員會之任務包括教師資遣原因認定之審查事項；高級中等教育法第25條第1項規定，高級中等學校設校務會議，審議事項

包括：校務發展或校園規劃等重大事項、教務、學生事務、總務及其他校內重要事項等，爰學校教師資遣如涉及超額原因，仍應依法經學校教師評審委員會審查，至於整體超額情形是否屬「校務發展或校園規劃等重大事項」有無納入校務會議報告之必要，尚無明文規定。另，詢據教育部與新北市教育局，目前公私立學校教師資遣案件之標準作業程序規範，均係依教師法第15條及同法施行細第21條辦理，私立學校併據學校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條規定辦理。是以，學校應依前開規定處理並謀求校內共識，以避免爭議。

(二)惟及人中學103學年度擬辦理資遣教師事宜之初，校內共識實未成熟，查閱該校內部文件所示，103學年度教評會第5次會議前，某教評會委員以電子郵件告知該校人事單位表示：「夥伴選我們當教評委員，應是信任我不會被人利用來通過資遣條例！所以婉拒參加資遣會議」等語；復以該校主管人員到本院接受詢問時表示，在本案發生前，該校並未定有資遣原則，並稱「討論的程序上，我們先找教評會的成員來討論，教評會成員感覺自己要幫超額這件事情背書，這是問題的來源，後來才演變成現在的局面。」等語，均足證之。又校方在此校內資遣原則闕如之情況下，即欲將整體超額事宜交付教評會決定，教評會委員認知其任務為決定資遣事宜備感壓力，進而出現以請假或辭職為由不出席會議之行為反應，導致學校與教師雙方後續之溝通陷入困境，甚以存證信函為學校內部措施通知之方式，前已述及，在在激化雙方情緒，實為本案紛爭產生之癥結。

- (三)此外，該校教師員額浮動至104學年度開學日後，復加劇校園不安定狀態；查據新北市教育局提供之資料¹²，104年4月8日該校103學年度教評會第5次會議因未達法定出席人數，流會後該校教務主任向4名教師說明「學校規劃104學年度員額72人，預計超額14人、自然科擬增聘2人」等情，此際，該校預估104學年度教師員額為72人；再據新北市政府勞工局104年勞裁字第25號案和解書，同年9月7日及人中學與全國高級中等學校教育產業工會訂定和解條件為「104年7月31日教師員額自72位減至65位」，該校教師員額數又減至65人；至本案約請相關人員到院詢問前，及人中學查復資料顯示，104年9月10日該校教師員額為69人。依此教師員額浮動情形，顯係不利該校內部溝通及維護其教師權益，容有改進空間。
- (四)另，關於該校自定資遣原則一節，本案黃君、陳○○及李○○3位教師於104年6月10日向新北市勞工局遞出「新北市政府勞資爭議調解申請書」，後續經同年7月2日「陳○○君等3人與及人中學有關恢復僱傭關係爭議案調解會議」、9月7日「全國高級中等學校教育產業工會與及人中學針對不當勞動行為爭議事件之裁決會議」，達成和解條件略以：訂定及人中學優退或資遣辦法，適用全體教職員。又，新北市教育局104年9月2日邀集校方人員、本案當事人及全國高級中等學校產業工會代表開會，議決事項亦包含該校應召開校務會議討論「資遣原因認定的審查原則」等，及人中學方於104年10月23日以校務會議通過「新北市私立及人高級中

¹²資料來源：新北市政府105年4月1日新北府教中字第1050526937號函附件。

學教職員退休資遣補充要點」。惟查，前開要點規定教評會審查教師資遣原因，如遇有無自願者之情形時，以「經認定有不良紀錄者」優先資遣。針對此規定內容，新北市教育局指出其與教師法規定之解聘案混淆，並建議為避免教評會委員認定困難，該校重新修正等；該局主管人員到院接受詢問時復稱「經本局檢視該校的資遣內規，發現有與教師法第14條混淆」等語；顯示該校教師資遣原則規定迄至本案調查時仍有疑慮。況以該校104年11月5日104學年度第1學期第1次教評會會議情形觀之（會議紀錄在卷可稽），該校欲將本案相關教師以「具不良紀錄」事由優先資遣之提案，仍無法經該校教評會同意，顯其所定資遣原則窒礙難行，實有儘速修正改進之必要。

(五)綜上，學校依據教師法第15條規定資遣教師，就學校整體課程調整或減班、停辦、解散等情，有無需要視其為「校務發展或校園規劃等重大事項」而納入校務會議報告，尚無明文規定，惟學校應依法令規定處理並謀求校內共識以避免爭議。以本案言之，及人中學103學年度為處理資遣事宜，除校內資遣原則闕如，未盡妥適之外，該校教師員額竟浮動至104學年開學後，亦不利該校內部溝通及維護其教師權益，容有改善空間；該校資遣原則雖已訂定，惟其內涵尚有不周，未免類似爭議再現，新北市教育局允宜協助該校速謀妥處。

四、基於公立學校性質不同，私立學校尚無法以介聘方式緩解資遣教師之壓力，處理教師資遣事項時，尤應確保相關組織與程序之適法性；另因應少子化趨勢，針對資遣教師事宜，主管教育行政機關允應未雨綢繆，協助學校共同因應。

- (一) 憲法第162條規定：「全國公私立之教育文化機關，依法律受國家之監督。」教育基本法亦規定，政府對於私人及民間團體興辦教育事業，應依法令提供必要之協助(該法第7條參照)。私立學校由學校財團法人設立，固屬私法人之內部組織，惟私立學校於實施教育之範圍內，仍屬依法律授權行使公權力之教育機構(司法院釋字第382號解釋理由書參照)，復以高級中等以下私立學校之教育內涵，仍在於實踐國民基本教育，爰仍應有受政府監督協助之必要。
- (二) 國內因少子化趨勢，各級學校無論公立或私立者，未來均可能面臨因生源不足而有裁減教師員額之挑戰；依教師法第15條，學校因課程調整或減班、停辦、解散時，學校或主管教育行政機關對仍願繼續任教且有其他適當工作可以調任之合格教師，應優先輔導遷調或介聘，惟經詢新北市教育局，該局表示「基於私立學校性質與公立學校不同，其教師資遣程序，尚無法以公立學校一般輔導介聘方式處理；本局將適時建議教育部考量公私立學校性質差異，檢討修正教師法等相關規定，以利法制推動」等語，顯示教師員額裁減時，私立學校尚無法優先輔導介聘仍願繼續任教之教師，僅能資遣教師；資遣教師涉及教師身分之變更，茲事體大，如相關處理程序未能適法謹慎並妥盡溝通，極易肇生爭議，本案即是一例。
- (三) 另，縱教育部與新北市教育局均稱教師法第15條及同法施行細第21條，以及學校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條規定等，已提供學校辦理資遣教師參據，惟以本案論，學校實務作業上仍有諸多事項未能妥為注意，況以學校行

政人員更迭頻繁情形，則更難期待其能周延處理。是以，公立學校目前雖尚得以介聘方式因應避免資遣教師，然少子化衝擊既難抵擋，主管教育行政機關仍應未雨綢繆，是否整體釐清資遣教師之注意事項或標準作業程序，以協助公私立各級學校共同因應處理，允宜考量。

(四)此外，私立學校尚無法以公立學校一般輔導介聘方式處理教師超額問題一節，詢據教育部主管人員到院時表示：「過去本部主管時，即便是私校，遇有資遣問題時，也會以協調鄰近學校來協助合格且有意願繼續任教教師機制，例如已解散的彰化培元高中。」等語，顯示學校與主管教育行政機關辦理涉及教師身分變更等重大事項時，實應積極維護教師權益，併供參酌。

(五)綜上，私立學校於實施教育之範圍內，尤以涉及教師學生權益者，仍有接受政府監督協助之必要，主管教育行政機關亦當有責。本案凸顯處理資遣教師事宜時，應以適法之組織與程序為基礎，且應妥盡溝通；另因應少子化趨勢，資遣教師勢難避免，如何使處理過程更為審慎、精緻，以減少資遣教師而生之爭議，主管教育行政機關均應未雨綢繆。

調查委員：仇桂美

劉德勳