

新北市政府教師申訴評議委員會評議書

新北市教申（六）字第 109033 號

申訴人：○○○

出生年月日：民國○年○月○日

身分證字號：○○○○○○○○○○

服務學校及職稱：○○○○○○○○高級中學專任教師

住居所：○○○○○○○○○○

原措施學校：○○○○○○○○高級中學

申訴事由：薪資及教育事務事件

本申訴評議委員會評議決定如下：

主文

申訴有理由。原措施學校應依本評議書之意旨，給付申訴人 109 年 8 月 1 日起之薪資，並安排其授課課程。

事實

- 一、申訴人任教於○○○○○○○○高級中學（下稱○○中學或原措施學校），及人中學於 109 年○月間通知申訴人稱可能被資遣，嗣該校先後於同年○月○日、109 年○月○日、109 年○月○日、109 年○月○日、109 年○月 3 日、109 年○月○日召開教師評審委員會（下稱教評會）審議申訴人之資遣案，均因該校未踐行教師法第 11 條優先輔導調整職務或輔導介聘而未通過資遣案。109 年○月○日起申訴人仍如常到班，同年○月○日收到「學校職缺通知單」開缺三種如下：1. 舍監—改聘職員，重敘薪。2. 警衛—

改聘職員，重敘薪。3. 人事管理員兼校長秘書—改聘職員，重敘薪。申訴人願意擔任前列第 3 種職務：人事管理員兼校長秘書，惟不同意改以職員聘任之作法。遂於該單上手寫意見：「1. 自民國 109 年○月○日起依照教師法，本人已依法續聘為 109 學年度及人中學教師。2. 依教師法……本人亦按時上、下班，然校方至今，八、九月薪資尚未發放予本人，請依法發放。3. 依照法規，校長秘書應由具備教師資格的教師兼任。4. 本人願意以教師身份兼任校長秘書、人事管理員。同時請安排本人課務。」回覆予原措施學校。該校則仍堅持「學校職缺通知單」所列，同日下午以書面要求申訴人應於翌日下班前回覆確認是否轉任職員、重敘薪。申訴人就此回覆：「本人願意以教師兼任校長秘書兼人事管理員。請學校依法安置。」

二、 申訴人申訴意旨略以：

- (一) 原措施學校於 109 年○月○日教評會審議申訴人之資遣案，未經議決同意後，該校校長竟於第二次（109 年○月○日）教評會開會前，分別單獨約談個別教評會委員，向各該委員施壓、欲左右個別教評會委員評審動向，違反行政中立，從而該校稱已符合教師法第 27 條第 1 項第 1 款云云……，實於法無據，洵無可採。
- (二) 申訴人原係國文科專任教師，除具國文科專業外，可得勝任之課程包括公民、體育、家政、美術、歷史等相關課程。且該校 109 年○月總務主任離職出缺、人事主任於 109 年○月○日免職、教務主任及生活輔導組組長均於 109 年○月底卸任、圖書館組長於 108 學年度期末退休、教學組長被資遣，而校長秘書則待聘中。申訴人之法定身分為教師，縱然符合自願退休資格，惟尚未達法定退休年齡，該校不得強迫申訴人自願退休。再按高級中等學校組織設置及員額編制標準」第七條第一項第九款第一目：「……九、兼行政職務人員：(一) 學校得置副校長一人，由校

長就曾任一級單位主管以上人員聘兼之；未置副校長者，得置秘書一人，由校長就編制內專任教師聘兼之。」簡言之，高級中等學校校長秘書，法定應由學校「編制內專任教師」兼任，然該校卻違法變更學校組織章程，將原措施學校校長秘書改為非編制內專任教師之「專案教師」兼任；更有甚者，該校於 109 年○月○日竟欲逼使申訴人改任職員，其於學校職缺通知單僅列「1. 舍監—改聘職員，重敘薪。2. 警衛—改聘職員，重敘薪。3. 人事管理員兼校長秘書—改聘職員，重敘薪。申訴人願意擔任前列第 3 種職務：人事管理員兼校長秘書」，在在可見原措施學校之違法作為完全不尊重申訴人之教師身分。

(三) 申訴人先前任教於公立國民中學，亦曾擔任輔導及童軍課程教師，是申訴人具有可調整職務之其他專長，又該校目前之「公民科」、「家政科」係由已自該校退休之游姓教師擔任；「童軍課」則另自校外聘任教師擔任，此外，國際文教組亦是新聘一教師擔任；人事主任及組長均被取消原職銜、改以「人事管理員」方式充任；校長秘書亦尚未聘任。

(四) 原措施學校代理人 2 位律師於 109 年○月○日在新北市政府勞工局勞資爭議調解時，已自認原措施學校與申訴人間聘僱關係仍存續中，故請貴會命該校應立即發給申訴人自民國 109 年○月○日起之原措施學校 109 學年度教師聘書，並按月給付薪資新台幣七萬元。

三、原措施學校答辯陳述略以：

(一) 事實說明：

- 1、109 年○月○日人事室以電子郵件寄出「公布超額教師積分表」。
- 2、109 年○月○日依招生狀況，預估國、高中各 1 個班，教務處依各科 109 學年度班級數，核計國文科課程該學期需求師資之員額。人事室依超額教師積分表排序，國文科教師申訴人為超額教師。

- 3、本校 109 學年度新生註冊國一 1 個班共計 32 人、高一 1 個班計 37 人。國中部 4 班、高中部 4 班，全校共計 8 班，依員額編制標準教師員額為 19 名。依本校課程需求，本學年教師員額為 22 位。
- 4、國文科共 6 位教師，依國文教學兼任行政、導師，實際需求為 5 位教師。申訴人依排序為最後一員，無授課班級，實為超額教師，亦無其他教學專長。
- 5、安置作業：本校期望申訴人轉任職員，留校繼續服務，申訴人仍以堅持保留教師身分為由，不願接受學校安置。
- 6、本校考量無授課班級，亦為超額教師，以教師身分留任，實有困難。

(二) 教師評審委員會決議情形：

- 1、本校於 109 年○月○日、109 年○月○日、109 年○月○日、109 年○月○日、109 年○月○日、109 年○月○日召開教評會審議國文科教師申訴人資遣案，會議決議皆不同意申訴人資遣案。
- 2、教評會委員對於依 108 學年度下學期超額教師積分比序結果申訴人為國文科之最後一名，及 109 學年度因減班致申訴人於國文科並無授課時數之情形，於會議中皆無提出異議，且本校亦已善盡安置作業程序，並於教評會中多次詢問申訴人對於本校所提出之職缺之安置意願，但申訴人皆表示拒絕，惟教評會委員於申訴人資遣案已符合教師法第 27 條第 1 項第 1 款規定之情形，仍多次不通過該資遣案，對於無授課班級以教師身分留任，學校實有困難，亦對局端超額教師無法說明。

- (三) 關於本校安置職缺中校長秘書之部份，依高級中等學校組織設置及員額編制標準第 7 條第 1 項第 9 款第 1 目雖規定：「學校得置副校長一人，由校長就曾任一級單位主管以上人員聘兼之；未置副校長者，得置秘書一人，由校長就編制內專任教師聘兼之。」，惟該規定係指校長秘書係

由有授課時數之專任教師兼任之，而非因無授課時數之受安置教師有意願擔任校長秘書，學校則需反過來讓其保留專任教師身分而不需授課，顯然本末倒置，實屬申訴人故意曲解該規定之解釋。且校長秘書係學校得設置之編制，惟迄今並無聘任他人擔任，本校係基於申訴人已無授課時數之情形下，為提出最大安置機會及善意，申訴人又具教師資格，才詢問伊是否願意以職員身分擔任校長秘書，盡可能維護其工作權益。本資遣案尚在程序中，並依本校教職員退休資遣要點辦理，教評會持續進行，尚未達成決議，故尚未呈報主管機關，並無違法資遣情事。

理由

- 一、按教師法（109年6月30日修正施行）第3條第1項：「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。」、第4條：「教師資格……解聘、不續聘、停聘及資遣、權利義務、教師組織、申訴及救濟等事項，應依本法之規定。」、第11條第1項：「高級中等以下學校科、組、課程調整或學校減班、停辦或解散時，學校對仍願繼續任教且在校內有其他適當工作可以調任之合格教師，應優先輔導調整職務；在校內無其他適當工作可以調整職務者，學校或主管機關應優先輔導介聘。」、第13條：「教師除有第14條至第16條、第18條、第19條、第21條及第22條情形之一者外，不得解聘、不續聘或停聘。」、第27條第1項：「教師有下列各款情事之一者，應經教師評審委員會審議通過，並報主管機關核准後，得予以資遣：一、因系、所、科、組、課程調整或學校減班、停辦、解散時，現職已無工作又無其他適當工作可以調任。二、現職工作不適任且無其他工作可調任；或經中央衛生主管機關評鑑合格之醫院證明身體衰弱不能勝任工作。」

三、受監護宣告或輔助宣告，尚未撤銷。」高級中等教育法第 24 條第 1 項：「高級中等學校之組織設置及員額編制標準，由中央主管機關定之。」據此而發布之「高級中等學校組織設置及員額編制標準」第 7 條第 1 項第 9 款：「……九、兼行政職務人員：（一）學校得置副校長一人，由校長就曾任一級單位主管以上人員聘兼之；未置副校長者，得置秘書一人，由校長就編制內專任教師聘兼之。（二）（略）……」，復按私立學校法第 51 條：「學校法人及所設私立學校應建立內部控制制度，對人事、財務、學校營運等實施自我監督；其實施辦法，由教育部定之。」據此而訂定之「學校財團法人及所設私立學校內部控制制度實施辦法」（下稱私校內控辦法）第 8 條：「學校應就教職員工人事事項，訂定管理規章及設計作業程序與內部控制點；其內容包括下列事項：一、聘僱、敘薪、待遇、福利、保險、退休、資遣及撫卹。二、出勤、差假、訓練、進修、研究、考核及獎懲。」

二、次查，原措施學校依據前開私立學校法第 51 條、暨據此而訂定之私校內控辦法，而於 107 年○月○日校務會議通過「○○○○○○○○高級中學教職員退休資遣要點」（下稱教職員退休資遣要點）第 3 點第 1 項第（一）款，因科、組、課程調整或學校減班、停辦、解散，現職已無工作且無其他適當工作可擔任，且未符合退休條件者，得由學校予以資遣；依同要點第 5 條：「依第三條第一款為資遣教師時，教師評審委員會應按下列順序調查……」、第 8 條：「依本要點第三條各款規定，應予資遣之教職員，應依法定程序辦理資遣。本校通知教師評審委員會審查時，應一併書面通知當事人陳述意見。」由上述校內規範可知，原措施學校倘要資遣教職員，須依前開要點由該校教評會審查通過，始生效力。

三、然而，該校教評會至本會審議當日（109 年○月○日）尚未通過對申訴人

之資遣案，而學校又不安排課務予申訴人，致令申訴人數月來，到校上班卻無課可上、該校亦未發放待遇之窘境。惟查，原措施學校 109 學年度既另有招聘新任教師、並有延請退休教師返校兼任授課之情事，原措施學校能否謂已竭盡教師法第 11 條調整職務之法定義務？不無疑問；且申訴人對「學校職缺通知單」亦回覆該校：「願意以教師兼任校長秘書兼人事管理員。請學校依法安置。」，然學校何以非要申訴人從「教師」身分變更為「職員」不可？就申訴人之身分將從「教師」變更為「職員」一節，影響個人權益至深且鉅，非得當事人（申訴人）之同意，無從變更之。是以，本件原措施學校既尚未依教師法資遣申訴人，復無其他如教師法第 13 條得解聘、不續聘或停聘之情事，依教師法申訴人仍為該校之教師無疑，學校仍有給付其教師待遇之義務。

四、承上所述，申訴人與原措施學校之間聘約關係，在未依教師法依法資遣、解聘、不續聘、停聘或辦理退休之前，依舊存在，且於法教師聘約並無強制必須形諸書面之規定；是以申訴人請求原措施學校發予 109 學年度聘書非屬必要。基於雙方聘約關係依然存在之事實，原措施學校自應依申訴人實際到校服勤情形發放薪資，至於申訴人月薪是否如其自陳每月為七萬元？因涉及該校薪資結構、申訴人年資及薪級、代扣公保及健保費、差假情形等，本會無從代為計算與置喙，允應由原措施學校根據申訴人之薪級、實際到班情形……等計算後給付予申訴人。

五、據上論結，本件申訴有理由，原措施學校應秉前開說明，給付申訴人 109 年 8 月 1 日起之薪資，俱如前述；爰依教師申訴評議委員會組織及評議準則第 30 條第 1 項之規定，決定如主文。

中華民國 109 年 10 月 30 日
如不服本評議書決定，得於本評議書送達次日起 30 日內
向「教育部中央教師申訴評議委員會」提起再申訴。

新北市府政府教師申訴評議委員會評議書