

發文單位：司法院

解釋字號：釋字第 301 號

解釋日期：民國 81 年 07 月 24 日

資料來源：司法院公報 第 34 卷 9 期 13-17 頁

司法院大法官解釋（五）（98 年 10 月版）第 156-165 頁

相關法條：中華民國憲法 第 15、165 條

教育人員任用條例 第 31 條

解 釋 文： 教育人員任用條例第三十一條第三款關於因案停止職務，其原因尚未消滅者，不得為教育人員之規定，乃因其暫不適宜繼續執行教育職務，此為增進公共利益所必要，與憲法並無牴觸。惟因案停止職務之教師，於聘期屆滿後，經法定程序確定為無刑事及行政責任，並經原學校依規定再予聘任者，其中斷期間所失之權益，如何予以補償，應由主管機關檢討處理之。

理 由 書： 教育人員任用條例第三十一條第三款關於因案停止職務，其原因尚未消滅者，不得為教育人員之規定，乃因此等人員在停職期間，難以專心任職，足以影響教育工作之正常進行，有暫不適宜繼續執行教育職務之情形存在。故上開規定，為增進公共利益所必要，與憲法並無牴觸。惟依現行法律規定，學校教師有採聘任制度者，其因案停止職務之教師於聘期屆滿後，經法定程序確定為無刑事及行政責任，並經原學校再予聘任者，足證事已澄清，自原聘期屆滿至再予聘任之一段期間，其所失之權益，如何補償，現行法令未設規定，有所疏漏，應由主管機關檢討處理之。至教育人員任用條例施行細則第十九條第一項規定：「各級學校對聘約期限屆滿之教師不予續聘時，應於聘期屆滿一個月內，書面通知當事人，並報經主管教育行政機關備查」，乃規定學校對於聘約期限屆滿之教師不予續聘之程序，以督促學校對於教師之不續聘，應審慎辦理。此種情形，業經本院釋字第 203 號解釋認與憲法並無牴觸在案，適用此項規定之見解，亦不屬憲法解釋範圍，併予說明。

該會議由司法院林院長洋港擔任主席，大法官馬漢寶、楊日然、翁岳生、陳瑞堂、張承韜、張特生、劉鐵錚、李志鵬、楊與齡、鄭健才、吳庚、楊建華、翟紹先出席，會中通過之解釋文、解釋理由書經該院以院令公布。

抄陳○茂聲請書

受文者：司法院

聲請人：陳○茂

聲請事項：為聲請人受臺灣高等法院七十九年度勞上易字第三七號民事確定判決（附件一），該判決適用教育人員任用條例第三十一條第三款及同條例施行細則第十九條之規定，違反憲法第十五條、第二十三條、第一百五十二條、第一百六十五條之規定，爰依司法院大法官會議法第四條第一項第二款規定，聲請大院大法官解釋前揭條例第三十一條第三款之規定及臺灣高等法院適用上開施行細則第十九條之規定所持之見解，牴觸憲法。

聲請釋憲之事實及理由

一、事實經過概述

聲請人陳○茂原係鶯歌國中聘任之教師，原聘期自七十五年八月一日起至七十七年七月三十一日止（附件二）。七十七年間聲請人兼任學校合作社經理，遭檢察官以侵占罪起訴，鶯歌國中不察，報奉臺北縣政府，依行政院暨所屬各級行政機關公務人員獎懲案件處理辦法第六條第二款之規定（附件三）令聲請人自同年七月二日起停職（附件四），嗣刑事部分經判決聲請人無罪確定（附件五），且於七十八年二月二十二日奉准復職（附件六），惟鶯歌國中雖准聲請人復職，卻拒發七十七年八月一日起至七十八年二月二十二日止停職期間之薪津計新臺幣二十四萬一千三百元及利息，亦不補發自七十七年八月一日起至七十八年七月三十一日止之聘書。聲請人不得已爰具狀起訴主張上揭權益，經二審確定適用教育人員任用條例第三十條第三款及同條例施行細則第十九條之規定駁回聲請人之主張。

二、聲請釋憲之理由

（一）按工作對人之意義而言，既足以累積財富，且係肯定自我充實生命價值所不可或缺之憑藉。簡言之，工作是人追求美好生活之基礎，因此，工作權無庸置疑乃成為最重要之基本人權。倘工作權任由法律加以限制，則非但直接侵害個人之財產，危及個人之生命更足以造成社會之不安。憲法有鑑於此，故不但在第二章人民之權利義務內第一五條規定人民之工作權應予保障。又於第二十三條規定，以上各條列舉之自由權利，除為防止妨礙他人自由、避免緊急危難、維持社會秩序或增進公共利益所必要者外，不得以法律限制之。同時在第十三章基本國策第四節社會安全內，第一百五十二條規定，人民具有工作能力者，國家應予以適當之工作機會，且為使從事教



職工作者能安居樂業、作育英才，特別在同章第五節教育文化內，第一百六十五條規定，國家應保障教育科學藝術工作者之生活，並依國民經濟之進展，隨時提高其待遇。由上揭憲法之規定，足以顯現憲法重視並保障人民之工作權，特別是對從事教育藝術工作者生活之保障。而七十四年五月一日公布之教育人員任用條例第三十八條第一項規定，學校在聘約有效期間內，除教師違反聘約或因重大事故報經主管教育行政機關核准者外，不得解聘，即本於上揭憲法意旨而為之規定。

(二) 本件臺灣高等法院七十九年度勞上易字第三七號民事確定判決適用教育人員任用條例第三十一條第三款關於因案停止職務，其原因尚未消滅者，其已任用者，應報請主管教育行政機關核准後，予以解聘或免職之規定，既牴觸憲法第十五條、第一百五十二條、第一百六十五條之立法精神，又未符合憲法第二十三條之規定，茲分別說明如下：

- 1 關於牴觸憲法第十五條、第一百五十二條、第一百六十五條之立法精神之部分：按對於已任用之教育人員若因案停止職務，在法院尚未判決是否有罪確定之前，依前揭任用條例第三十一條第三款規定，即有遭受解聘、免職之危險，使憲法對於保障教育人員工作權及保護教育人員生活無後顧之憂之規定無法落實，同時違反教育人員任用條例第三十八條第一項規定。
- 2 關於未符合憲法第二十三條規定之部分：查憲法為直接保障基本人權對於限制基本人權之立法，憲法第二十三條定有嚴格之要件，即既須符合正當目的（為了防止妨礙他人自由、避免緊急危難、維持社會秩序及增進公共利益），又須出於必要之方法，所謂必要即須符合比例原則（目的應具有正當性、限制之手段與其目的應具有牽連性，應以最少限制之手段為之）。對於因案停止職務，其原因尚未消滅之教育人員，依前開條例第三十一條第三款規定予以解聘或免職，能否謂符合防止妨礙他人自由、避免緊急危難、維持社會秩序及增進公共利益之正當目的，顯有疑義，蓋對任何人在未受法院有罪之判決確定前，應受無罪之推定，而其一切合法權益，仍應受法律保護，此乃法律之基本原則。故對於因案停止職務其原因尚未消滅之教育人員依前開條例第三十一條第三款規定予以解聘或免職，非但有違上揭法律之基本原則，亦且因侵害憲法所保障之工作權及生活權，反易造成社會之不安，以限制人權之立法手段卻無法達到防止妨礙他人自由、避免緊急



危難、維持社會秩序及增進公共利益之正當為目的，其不符合憲法第二十三條規定所揭櫫之比例原則，自不待言。

(三) 本件臺灣高等法院七十九年度勞上易字第三七號民事確定判決，適用教育部七十六年七月三日發布之教育人員任用條例施行細則第十九條規定：「各級學校對於聘約期限屆滿之教師不予續聘時，應於聘期屆滿前一個月，以書面通知當事人，並報經主管教育行政機關備查」，認為該施行細則並未規定未於一個月前以書面通知不予續聘，則原聘約於期滿後應繼續有效，從而上訴人（即鶯歌國中）雖未以書面通知被上訴人（即聲請人）不予續聘，惟原聘期既已於七十七年七月三十一日屆滿，自無從認原聘約應繼續有效，其所持見解，既有違憲法第一百六十五條、教育人員任用條例第三十八條規定保障教育人員之本旨，亦不符上開施行細則第十九條之規範目的，茲分別說明如左：

- 1 按上開施行細則第十九條有關書面通知之目的，參酌同條第二項規定，固在使不予續聘之教師得於聘約存續期間內依規定申請資遣或退休，以確保其權益。然上開施行細則第十九條第一項，依解釋宜限於各級學校對聘約期限屆滿之教師能有權表示不予續聘時始有其適用，對於因案停止職務之教育人員，學校已無權表示不予續聘，同時因案停止職務之聘約期間自有別通常能自由表示是否續聘之情形，其期間亦不能繼續進行，據上說明，判決對因案停止職務之特殊情形適用上開施行細則第十九條之規定，其見解有違該條之規範目的。
- 2 次查國家為保障教育工作者之生活，憲法第一百六十六條定有明文。為落實憲法精神，故於教育人員任用條例第三十八條規定不得任意解聘，復查我國現階段中等教師之聘任，雖依教育人員任用條例第三十七條第二項規定，除初聘者外，為二年一聘，在通常情況下，如無特殊緣故，學校均予續聘，以符憲法保障教育工作者生活之意旨，亦係全國公立中學學校之慣例，因此聲請人若未受檢察官起訴，當享有續聘之機會與權利，現既受無罪判決確定，自難令其承受停職期間之一切損失，而應認為兩造間自七十七年七月二日起至七十八年二月二十一日止之約聘關係繼續存在，本件確定判決適用上開施行細則第十九條，認為上開條文既未規定原聘約於期滿前未書面通知不予續聘者，原聘約於期滿後應繼續有效，則原聘約關係自應於期滿後消滅。若上開施行細則第十九條之規定，持此見解，則任何從事教育工作人員動輒有遭受



失業之危，蓋任何人只要偽造證據誣告教育人員貪污，若檢察官不察起訴，則因案停止職務之教育人員，依確定判決之見解，其聘期仍繼續進行至期滿為止，其教育人員完全不受法律保障其權益，實難謂符合憲法第一百六十五條規定保障教育人員工作者生活之意旨。

綜上所敘，確定判決適用教育人員任用條例第三十一條第三款及同條例施行細則第十九條規定，既有違憲法第十五條、第二十三條、第一百六十五條之立法意旨，爰依法聲請大院解釋前揭條例第三十一條第三款，及確定判決適用前揭條例施行細則所持見解違背憲法。

此 致

司 法 院

聲請人：陳○茂

中 華 民 國 八 十 年 三 月 十 五 日

附件一：臺灣高等法院七十九年度勞上易字第三七號民事確定判決影本。

二：臺灣省臺北縣立鶯歌國民中學聘書影本。

三：行政院暨所屬各級行政機關公務人員獎懲案件處理辦法。

四：臺北縣政府七十七年七月二日七七北府人二字第一七三五三八號令影本。

五：臺灣高等法院刑事判決七十七年度上訴字第二九三〇號影本。

六：臺北縣政府七十八年二月二十二日北府人二字第二九四九八號令影本。

附件 一：臺灣高等法院民事判決

七十九年度勞上易字第三七號

上訴人 臺北縣立鶯歌國民中學

法定代理人 裘松釗

訴訟代理人 黃觀榮律師

被上訴人 陳○茂

訴訟代理人 張玉希律師

右當事人間請求給付勞務報酬事件，上訴人對於中華民國七十九年四月九日臺灣板橋地方法院七十九年度訴字第二八九號第一審判決提起上訴，本院判決如左：

主 文

原判決除命上訴人補發自七十八年二月廿二日起至七十八年七月三十一日止擔任教師之聘書部分外，廢棄。

右開廢棄部分，被上訴人在第一審之訴及假執行之聲請均駁回。



其餘上訴駁回。

第一、二審訴訟費用由上訴人負擔二十分之一，餘由被上訴人負擔。

事 實

甲、上訴人方面：

一、聲明：求為判決（一）原判決廢棄。（二）被上訴人在第一審之訴及假執行之聲請均駁回。

二、陳述：

（一）教育人員任用條例施行細則第十九條規定係針對各級學校而言，且屬教師服務期間無特殊事由，學校應遵守之程序規定，學校若有違反，僅生是否負行政責任，及教師得據予申請行政救濟之問題，與本案聘約是否發生續聘之效力無關。

（二）按聘書反面教師服務規約，縱屬聘約之一部份，依第十條約定，并未載明通知之方式，是不論是書面或口頭、明示或默示，表示不予續聘者，均無不可。本案上訴人依檢察官起訴書，報請臺北縣政府核准停職已是七十七年七月二日，離原聘期終止日即七十七年七月三十一日未滿一個月，上訴人將停職函轉交被上訴人時，已表示聘期將屆滿，刑案尚在一審審理中，恐無法在本（七）月內確定，依法自不得續聘之旨通知被上訴人，并經發放七月份薪資時重複以口頭表示，已盡通知之義務，且停職後未復職前不得續聘乃當然之解釋，為被上訴人所明知，上訴人既轉交停職令，亦有默示通知，自不生續聘之效力。

（三）原審復以教育部 76.09.19 臺 76 人字第四三八九一號函示「教師停職期間之薪資，同意補發」，及「停職」乃暫時停止雙方聘約效力之部分，兩造聘約於形式上仍屬存在云云，查上開教育部函示，僅指原聘約期間內停職期間之薪津補發。蓋原聘約期滿後未續聘者，契約關係消滅，自無停職期間可言，不生薪資補發之問題。其理至明。

（四）次查被上訴人兼任上訴人學校員生消費合作社經理執行職務，視為學校公務之一部分之規定（見原審附件四）以及上訴人報請停職是否妥適，乃被上訴人得否另依侵權行為或其他法律關係請求賠償之問題，與本案訴訟標的為勞務報酬請求權，必有僱傭契約合法存在為前提無涉。被上訴人於原審指摘上訴人停職處分於法不合，不生停職效力乙節，顯有誤解，合併敘明。

（五）其餘與原審判決書所記載者相同，茲引用之。

三、證據：援用原審之證據。



乙、被上訴人方面。

一、聲明：求為判決上訴駁回。

二、陳述：

(一) 查上訴人主張曾以口頭通知不予續聘，經被上訴人一再否認，而上訴人迄今均無法舉證以實其說，從而其徒空言曾口頭通知不予續聘，顯無足採。

(二) 次查從以下事實，亦可證明上訴人所謂曾口頭通知不予續聘，並非事實：

1 上訴人於原審謂係人事單位口頭通知不予續聘，而於鈞院審理時，則謂係校長口頭通知不予續聘，前後矛盾。

2 上訴人謂於轉交停職令時，以口頭通知被上訴人不予續聘，然查停職令係由郵局寄送而非轉交，故事實上不可能於轉交時，以口頭通知不予續聘。

3 上訴人謂於發放七月份薪資時，復以口頭表示不予續聘，然查上訴人發放薪資係直接轉帳至被上訴人郵局帳戶，並非直接領取；再者，發薪係於每月月初轉帳，而上訴人係於七月五日收獲上級停職令（請參見原審被上訴人七十九年三月十四日準備書狀原證九），故事實上亦絕無可能於七月份發薪時，以口頭表示因停職而不予續聘。

(三) 再者，上訴人於原審亦供認「如果係在聘約期內，係復職，若係在聘約期外獲判無罪確定係重新任職」（請參見原審七十九年二月十九日筆錄），而被上訴人接獲之人事命令為「復職」而非「重新任職」（請參見原審被上訴人七十九年三月十四日準備書狀原證十四），由此，亦足證兩造之聘僱關係確屬存在。

(四) 其餘與原審判決書所記載者相同，茲引用之。

三、證據：除援用原審之證據外，補提上訴人函及信封（均影本）各一件為證。

理 由

一、被上訴人主張：伊為上訴人聘請之教師，七十七年間伊兼任上訴人學校合作社經理，遭檢察官以侵占罪起訴，上訴人不察，報奉臺北縣政府令伊自同年七月二日起停職。嗣刑事部分經判決伊無罪確定，伊並奉准復職。惟上訴人雖准伊復職，卻拒發七十七年八月一日起至七十八年二月廿一日止停職期間之薪津，求為命上訴人給付該期間薪津新臺幣二十四萬一千三百九十三元及利息並補發自七十七年八月一日起至七十八年七月三十一日止之聘書之判決。上訴人則以：伊與被上訴



人之聘約至七十七年七月三十一日期滿，期滿後兩造間已無僱傭關係存在，伊自無支付被上訴人薪津之義務云云資為抗辯。

二、兩造對於被上訴人係上訴人聘任之教師，原聘期自七十五年八月一日起至七十七年七月三十一日，七十七年七月二日被上訴人因案遭臺北縣政府命令停職，七十八年二月廿二日同府令准復職，七十七年八月一日起至七十八年二月廿一日止之薪津，上訴人並未支付之事實，為兩造所不爭，並有聘書，臺北縣政府令在卷足證，自堪信為真實。按教育人員任用條例第三十一條第三款規定，教育人員因案停止職務，其原因尚未消滅者，不得任用。本件被上訴人原來之聘期至七十七年七月三十一日止，同年七月二日臺北縣政府以其涉案，命令停職，有如前述，是在其七十七年七月三十一日原來之聘期屆滿時，其既因案被停職且停職原因尚未消滅（對當時刑事案件尚未結案之事實，兩造並不爭執），上訴人自無從續予聘用。雖被上訴人主張伊為復職，且上訴人未於聘期屆滿前一個月以書面通知不予續聘，原聘約自仍存在云云。但查教育人員任用條例施行細則第十九條固規定各級學校對聘約期限屆滿之教師不予續聘時，應於聘期屆滿一個月前，書面通知當事人。惟該施行細則並未規定未於一個月前以書面通知不予續聘，則原聘約於期滿後應繼續有效。從而上訴人雖未以書面通知被上訴人不予續聘（兩造不爭），惟原聘期既已於七十七年七月三十一日屆滿，自無從以上訴人此項行政上之疏失，認原聘約應繼續有效，兩造原聘期早已屆滿，在另訂新約以前，兩造間並無聘任關係存在，臺北縣政府所為准被上訴人復職之命令，其所云復職云云，要屬其行文用詞之當否，不能影響本院之依法判斷，該復職字樣，尚不足為被上訴人有利之證明。

三、被上訴人又主張上訴人之停職處分違法，兩造間之聘任關係仍然存在云云。本院查兩造間之聘約原定有期限，期限屆滿，法律既未規定原約繼續有效，則除另訂新約外，無論如何，不能使已屆滿之聘約，延長其有效期間。本件縱認上訴人申報被上訴人停職，有違法律之規定，惟兩造並未訂立新約，舊約仍因期滿而消滅，被上訴人此項主張，仍非可採。

四、足見被上訴人主張自七十七年八月一日起至七十八年二月二十一日止，兩造間之聘任關係存在乙節，洵非可採。其請求上訴人補發前述期間之聘書及薪津，沒有依據。原審判決其勝訴，尚有未當。上訴論旨，求為廢棄，非無理由，爰改判駁回其被上訴人上述部分之訴及其假執行之聲請。又自七十八年二月廿二日起至七十八年七月三十一日止



，被上訴人已受上訴人聘任且未獲上訴人發給聘書，此為上訴人所不爭，則被上訴人請求上訴人發給該期間之聘書，自屬有據。原審判決被上訴人勝訴，核無不合，上訴應予駁回。

五、據上論結，本件上訴為一部有理由，一部無理由，依民事訴訟法第四百四十九條第一項、第四百五十條、第七十九條但書、判決如主文。

中 華 民 國 七 十 九 年 九 月 三 日

（本聲請書其餘附件略）