高雄高等行政法院判決

高等行政訴訟庭第二庭
112年度訴字第96號
民國114年8月5日辯論終結

原　　告　鐘文英

訴訟代理人　吳剛魁　律師
複 代理 人　陳廷彥　律師
訴訟代理人　吳岳龍　律師
被　　告　高雄市左營區舊城國民小學

代　表　人　李緻明
訴訟代理人　林石猛　律師
　　王姿翔　律師
被　　告　高雄市政府教育局

代　表　人　吳立森
訴訟代理人　呂佳慧
　　黃培滋

上列當事人間停聘事件，原告不服教育部中華民國112年1月16日臺教法（三）字第1120000036號函附再申訴決定，提起行政訴訟，並為訴之追加，本院判決如下：

主　文

一、原告之訴及追加之訴均駁回。

二、訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序方面

一、被告高雄市政府教育局（下稱教育局）代表人原為謝文斌，嗣於訴訟中變更為吳立森，業經新任代表人具狀聲明承受訴訟（見本院卷3第125頁），核無不合，應予准許。

二、按「（第1項）訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但經被告同意或行政法院認為適當者，不在此限。……（第3項）有下列情形之一者，訴之變更或追加，應予准許：……二、訴訟標的之請求雖有變更，但其請求之基礎不變。……四、應提起確認訴訟，誤為提起撤銷訴訟。……」行政訴訟法第111條第1項、第3項第2款、第4款分別定有明文。次按憲法法庭111年憲判字第11號判決變更最高行政法院98年7月份第1次庭長法官聯席會議決議意旨，就關於公立學校教師因具修正前教師法第14條第1項各款事由之一（修正後教師法將之移列修正或增訂為同法第14條至第16條、第18條、第19條、第21條、第22條、第27條之解聘、不續聘、停聘或資遣事由），經該校教評會依法定組織及程序決議通過予以不續聘性質上為行政處分之見解，改採單純基於聘任契約所為意思表示之見解。上開憲法法庭判決雖僅就公立大學不予續聘教師決定之法律性質予以解釋，然教師法既已規範教師與公立學校間雙方簽立之聘約為本於教師應聘及學校審查通過後予以聘任之意思合致而生，形成雙方之權利義務關係，並於聘約期限屆至時決定是否繼續聘任。而聘期中聘約關係之消滅，除合意解消以外，若有前述解聘、不續聘、停聘或資遣法定事由發生時，係由校方予以解聘、不續聘、停聘或資遣。是公立學校對其所屬教師所為解聘、停聘或資遣之意思表示，與不續聘教師意思表示之性質相同，教師對之不服，均屬基於聘任契約法律關係存否之爭執，自應對該學校提起確認聘任法律關係存在之訴，以為救濟。又公立國民小學與其教師間之法律關係，與公立大學並無二致，則公立國民小學停聘其教師時，亦應本於前揭憲法法庭判決意旨，認停聘並非行政機關單方以高權作用作成行政處分，倘教師認學校所為停聘不合法，自應提起確認聘任法律關係存在之訴，以為救濟。查原告起訴時列高雄市左營區舊城國民小學（下稱舊城國小）作為被告並聲明：「再申訴決定、申訴決定及原處分（舊城國小111年2月17日高市舊城人字第11

170082500號函；下稱舊城國小111年2月17日函）均撤銷。」（見本院卷1第11頁）嗣於民國112年11月22日具狀追加教育局為被告，並變更其聲明為：「再申訴決定、申訴決定、舊城國小111年2月17日函及教育局111年2月11日高市教幼字第11131017200號函（下稱教育局111年2月11日函）均撤銷。」（見本院卷1第463頁至第464頁）復於114年3月28日具狀變更其聲明為：「一、確認原告與被告舊城國小間111年2月22日起至113年2月21日止之聘任法律關係存在。二、確認被告教育局111年2月11日函違法。三、被告舊城國小、教育局應各給付原告新臺幣（下同）1,375,579元，及自113年7月18日行政變更訴之聲明狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。如任一被告為給付時，其餘被告於其給付範圍內，免除其給付責任。」（見本院卷3第154頁）核其就被告舊城國小部分之訴訟標的請求雖有變更及追加，然依前揭說明，倘其認被告舊城國小所為停聘不合法，本應提起確認聘任法律關係存在之訴，以為救濟，是其起訴後就該變更為確認聘任法律關係存在之訴，自無不合；其就被告舊城國小部分追加給付訴訟部分則係以被告舊城國小所為停聘不合法為由而請求給付停聘期間之金錢給付及其利息，堪認其請求之基礎事實尚屬同一，依首揭規定，該部分變更及追加在程序上自應准許。至其追加教育局為被告並追加訴請確認被告教育局111年2月11日函違法部分，無非係以被告舊城國小所為停聘2年期間，其依教師法第18條第2項規定無法從事教職，應屬教育局111年2月11日函予以核准之結果為由；而被告教育局就此則抗辯：被告舊城國小作成111年2月17日停聘通知函送達原告而發生對外效力，教育局僅對被告舊城國小提送案件相關表件、調查報告及會議紀錄為適法性審查，未曾送達該局111年2月11日函予原告，自與行政程序法第92條行政處分要件顯有未符，以該局111年2月11日函為行政處分而使其成為本案被告機關，於法尚有未合等語。本院審酌訴之變更或追加除須符合上開變更或

追加之特別要件外，尚須符合一般訴訟要件。如變更或追加之訴欠缺一般訴訟要件且無法補正時，行政法院即應依行政訴訟法第107條第1項各款規定就該變更或追加部分認為追加不適當而裁定駁回之。而教師法第14條至第30條明定解聘、停聘、不續聘之原因及程序；此3種情形及其法律效果於教師法施行細則第7條定有明文，其中第1項為「解聘，指教師在聘約存續期間，經服務學校依規定程序終止聘約。」第3項為「……其停聘指教師在聘約存續期間，經服務學校依規定程序，停止聘約之執行。」對照行為時教保服務人員條例第21條規定：「公立幼兒園教師，其聘任、考核、資遣、解聘、停聘、不續聘及其他管理相關事項，準用教師法、教育人員任用條例、公立高級中等以下學校教師成績考核辦法及其他相關法規有關公立國民小學教師之規定。」參照前揭憲法法庭判決意旨所闡述之公法上契約法理，解聘或停聘均為契約一造之學校向他造教師所為意思表示，解聘即終止聘約之意思表示，為終止權之行使；停聘則為在聘約存續期間停止聘約之執行，並依教師法第23條第2項規定，於停聘期間屆滿後雙方回復未屆期之聘約關係。再對照教師法第18條第2項規定：「前項停聘期間，不得申請退休、資遣或在學校任教。」教師法施行細則第14條第1項規定：「本法第18條第2項所稱不得在學校任教，指不得在任何學校從事兼任、代理、代課及其他教學或輔導工作。」足見教師在終局停聘期間不得在任何學校從事兼任、代理、代課及其他教學或輔導工作，實係因教師法第18條第2項及教師法施行細則第14條第1項規定使然，尚非教育主管機關作成直接對外發生規制效力之行政處分所致。以本件而言，被告教育局111年2月11日函核准被告舊城國小作成終局停聘2年之決定，性質上至多僅係被告舊城國小111年2月17日函對外所為停聘意思表示之前置要件，應非屬直接對外發生規制效力之行政處分。被告教育局111年2月11日函性質上既非行政處分，原告追加教育局為被告並追加訴請確認被告教育局111年2月11日函違

法部分即屬不備起訴要件且其情形無從補正，依前揭規定及說明，該部分追加並不適當且被告教育局亦不同意，故該部分訴之追加為不合法，原應以裁定駁回，然因此部分與原告訴請確認其與被告舊城國小間111年2月22日起至113年2月21日止之聘任法律關係存在相關部分卷證共通，本院為求裁判卷證齊一及訴訟經濟，爰就此追加程序不合法部分以較為慎重之判決予以駁回。又本件原告追加請求確認被告教育局111年2月11日函違法部分既不合法，其就該部分實體上主張及陳述，本院無從實體審酌，惟為保留兩造就此部分與上開變更及追加合法部分相關之主張及抗辯脈絡，後列兩造攻防理由要旨部分仍擇要記載，合先敘明。

貳、實體方面

一、爭訟概要：

（一）原告為被告舊城國小附設幼兒園（下稱系爭幼兒園）教師。被告舊城國小於110年10月25日接獲家長指稱原告有打學童之行為並要求轉班，被告舊城國小於同年月26日向同班搭檔教師乙師（姓名年籍詳卷）瞭解情況後進行校安通報，並於同年月29日召開110學年度第3次校園事件處理會議（下稱校事會議）決議組成調查小組進行調查。經調查小組訪談相關人後於同年12月20日作成第2號案調查報告（下稱系爭調查報告），認定原告以拍打幼童肢體、施加強制力讓幼童待在廁所及儲藏室等方式管教，已明顯為體罰之樣態，涉有行為時高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法（下稱停聘辦法）第2條第4款及第5款所定情形。被告舊城國小於110年12月28日召開110學年度第4次校事會議，決議同意系爭調查報告事實認定，建議以教師法第15條第1項第3款規定處置並移送教師評審委員會（下稱教評會）審議。

（二）被告舊城國小乃於111年1月7日召開110學年度第4次教評會審議，作成決議認定原告確有體罰情事而依教師法第18條第1項規定予以終局停聘2年。後經被告教育局111年2月

11日函核准，被告舊城國小遂以111年2月17日函通知原告。原告不服被告舊城國小111年2月17日函，向高雄市教師申訴評議委員會（下稱高雄市申評會）提起申訴，經高雄市申評會駁回申訴；原告不服而向教育部中央教師申訴評議委員會（下稱教育部申評會）提起再申訴，經教育部申評會駁回其再申訴後，原告遂提起本件行政訴訟。

二、原告起訴主張及聲明：

（一）主張要旨：

1、調查委員於110年11月18日訪談原告時，違反正當程序：

⑴依刑事訴訟法第98條、行政訴訟法第154條等規定，詢問要以懇切態度。調查委員已先訪談完其他關係人而未審先判，對原告問話方式多為封閉式與誘導式問題，嚴厲斥責與大聲咆哮限制原告只能回答「是」或「不是」，並阻止原告進一步說明與解釋事情前因後果，企圖斷章取義、以偏概全，明顯不合法。除問話方式違法外，問話口氣態度失去公正與客觀，調查程序嚴重不合法，故系爭調查報告有失公允。調查委員以惡劣手段一直逼迫，原告無奈之下只好勉為其難承認「好像不是那麼適當」，卻被解讀為「我承認關廁所儲藏室」，調查委員對其人身攻擊，致其於訪談過程中難以基於自由意志完整陳述，更要求原告針對不明確之提問「猜猜看」，不僅違背正當法律程序，亦屬判斷出於錯誤或不完整之資訊，更違反行政程序法有利不利一律注意原則，自屬程序上重大瑕疵。

⑵110年11月18日訪談記錄者為系爭幼兒園蔡宜靜主任，蔡宜靜主任與原告素因理念不同而有爭執，蔡宜靜主任是利害關係人，理應迴避而未迴避，甚至擔任訪談記錄者、校事會議委員及會議記錄者，並於111年1月7日教評會列席說明，其利用職務之便刻意偏頗採用對原告不利之證據、隱匿對原告有利之證據。

2、被告舊城國小111年1月7日教評會有諸多違法之處：

⑴校事會議審議時，調查委員本來就要列席說明，教評會審議時雖無明文規定，然教評會與校事會議性質一樣，同理應比附援引與類推適用，請調查委員列席，讓教評會委員查看系爭調查報告後實質審查，而不是僅為橡皮圖章。被告舊城國小111年1月7日教評會依照程序須邀請調查委員其中1人列席報告、接受質詢以進行實質審查，惟該次教評會卻無調查委員其中1人列席報告，可見教評會作成停聘2年之決定顯非適法。

⑵被告舊城國小依政府資訊公開法第18條第1項第3款及高級中等以下學校教師評審委員會設置辦法（下稱教評會設置辦法）第12條第2項第1款規定限制原告閱覽委員發言情形，違反行政程序法第46條第1項規定。教評會召開前，被告舊城國小未使原告知悉系爭調查報告內容，會後原告始於111年1月20日收到系爭調查報告，致其無法就系爭調查報告內容充分答辯，未能充分保障其程序利益。

⑶黃○良委員（校內委員）表示：「我們的這個調查報告，調查小組有給校事會議確認過，校事會議的代表裡面有一個楊法官。」惟3位調查委員（分別為馬○琳、賴○男、孫○康）並無楊法官，黃○良委員公然在會議中說謊。林○新委員、邱○芳及何○芳委員對調查報告內容真實性提出質疑，但從紀錄中委員並無就該疑問進行充分討論，即在意見分歧情況下草率作出停聘2年之決議。

⑷原告列席教評會陳述意見之前，蔡宜靜主任事先以種種片面之詞誤導教評會委員，企圖使教評會委員對原告產生成見。蔡宜靜主任不是調查委員卻能於教評會列席說明，教評會委員應詢問調查委員而非蔡宜靜主任。

3、調查小組未充分考量原告陳述，系爭調查報告於欠缺客觀證據情況下，逕對原告認定有不當管教行為，顯有調查未盡完備之處：

⑴廁所事件：原告所屬班級之廁所及儲藏室均位在教室內，屬教室內之一隅，廁所門的高度大約120公分，上方均無

完全封閉，光線明亮、沒有壓迫感，是半開放式的空間，內外聲音可以輕易立即傳至另一方，幼童在裡面並不會恐懼害怕，且廁所外牆僅半個成人高，幼童在廁所內時，廁所外成年人可以輕易得見。幼兒園廁所門僅有成年人肩膀之高度且係內推之設計，以方便幼兒園教師進入其中協助學童，外側並無設計任何門鎖裝置。吳生（姓名年籍詳卷）為逃避老師指導，便開始在教室裡跑來跑去，跟原告玩躲貓貓，其跑進廁所躲起來後，由內部頂住廁所門，原告實難再推開廁所門，若強行推門可能導致裡面學童受傷，故客觀上由廁所門之設計可知原告實無可能由外部「關」住裡面學童。事實上原告當時並未施加任何強制力將學童「關」在廁所裡，係因為原告站在廁所門外，學童基於逃避輔導管教等因素不願開門出來面對原告，不得逕認原告有將學童「關」廁所之行為，調查委員既於訪談中發現此客觀事實，卻仍無視物理法則，對原告有利之事實不予採信，其認定顯違背經驗法則、論理法則，更違反行政程序法有利不利一律注意原則。原告採用陪同在側、對話機會教育的方式以適當管教吳生，並無主動或惡意以強制力隔離或限制其行動，原告表面上轉而處理其他班級事務，故意忽略以消弱行為問題，實際上暗中留意吳生動靜，後來吳生就自己出來；吳生之父表示吳生回家無異樣，並表示原告無不當對待吳生，如幼童在學校受到老師不當對待，必定心生恐懼害怕，害怕看到老師而不願意上學；幼童根本無任何恐懼害怕的負面情緒，足證原告未對幼童身心上造成影響。幼童及其家長不僅均無主動申請調查，更不斷強調希望原告能夠早日回到教室繼續照顧幼童，足證原告無任何不適當對待幼童之行為。乙師惡意顛倒是非，調查委員偏頗全部採信乙師證詞，未採認家長所述對原告有利證據，也未述明不採用理由，故調查結果不具說服力與公信力，自不可採。

⑵儲藏室事件：儲藏室上方與天花板間有約1公尺鏤空空間，外面光線可從此空間透進去，且儲藏室內有1扇對外窗，並非密閉幽暗空間，不會令人心生恐懼。幼兒園儲藏室之門板與廁所門構造相類似，均為內推且無鎖之設計，任何人均無從自外側限制門之開關，僅能從內部施力關門，故原告實無可能將學童「關」在儲藏室，僅有可能學童進入儲藏室後，由內部施力阻止原告進入。吳生和程生（姓名年籍詳卷）跑到儲藏室裡探險，原告於知悉後去查看狀況，吳生和程生已在儲藏室裡，原告並無將他們關起來。吳生和程生還沒玩完，根本沒有想要出來，2、3分鐘後2人就自己出來且只發生過1次，幼童均無向家長反應，家長也未向學校反應，足證原告並無任何不適當對待幼童之行為。程生之祖母及父母特撰說明書肯定原告是有愛心的老師；吳生和程生根本無任何恐懼害怕的負面情緒，又幼童及其家長均無主動申請調查，更不斷強調希望原告能夠早日回到教室繼續照顧幼童，乙師卻顛倒是非，惡意指控原告把幼童關進去，要讓他們恐懼害怕。

⑶拍打小腿事件：原告否認於幼童不遵守規範時拍打其小腿，家長非但沒有責問，反而於說明書感謝原告用心；原告為移動林生（姓名年籍詳卷）睡覺位置，不慎在其手臂和大腿留下指痕，原告也跟家長坦承疏忽未察覺，家長亦不願追究此事，並無林生及其家長稱過去亦曾遭受責打等情事。原告仍與林生家長頻繁聯繫，原告責打林生全是乙師片面之詞，且林生接受社工訪談時都是乙師陪伴和引導進行訪談，乙師並非林生的家長，幼童不應由其陪同受訪，故訪談程序有嚴重瑕疵與違法，原告合理推測3位當事幼童都在乙師不當引導和暗示下作出符合乙師目的之陳述，原告完全未責打過林生。社工於110年11月2日訪談林生家長時，未善盡查證責任，系爭調查報告採信社工於110年10月29日訪談林生內容，完全是不實指控，與原告求證林生家長結果不符，此部分僅有乙師之陳述可資補強，

惟乙師所述顯係主觀臆測且有誇大增飾。乙師自承從事幼教工作快20幾年，不僅頗有年資，亦無可能畏懼原告，理應有許多機會及途徑即時進行通報，乙師卻違反其即時通報義務，直到接受訪談時始全盤托出，其作為顯不符常理，況被告舊城國小及調查委員不僅未對乙師遲延通報之不合理處進行調查處理，更未釐清此部分疑點，顯有偏頗。

⑷吳生手臂紅腫之影片照片：吳生反應手臂痛都是乙師片面之詞，原告當時並未發現任何異樣，蔡宜靜主任到班級查看吳生時未作任何動作，例如幫吳生擦藥或帶吳生到健康中心給護理師查看等，可見吳生手臂當時無異樣；若吳生手臂紅腫疼痛屬實，那為何吳生還能繼續參與操場的戶外活動？乙師應立即優先處理吳生手臂紅腫，而非繼續帶全班幼童到操場從事戶外活動，足證吳生手臂紅腫照片影片是不實的；影片中吳生右手臂顏色看起來很嚴重，身為教師理應以幼童身心健康與安全為最優先考量，幼童受傷應立即就醫，可是乙師並無立即帶吳生到健康中心擦藥，亦無立即通報學校或告知家長吳生受傷之情事，只是一味錄影存證，不合常理。影片中許多不合常理處包括：①沒有錄到原告本人在影片中，原告沒有在現場，那個聲音也不是原告，有可能是隔壁班的其他老師，原告願意做聲波比對、測謊。②如吳生被老師責打，一定會生氣、委屈、傷心，可是影片裡面看到吳生是笑笑的。③乙師與吳生的對話完全不是被責打後的對話，被打之後應會有疼痛感或恐懼，原告合理懷疑乙師用玩的方式在吳生手臂作手腳。④手臂上痕跡很誇張，原告相信沒有老師會這樣打小孩，那個痕跡感覺是故意作出來的。⑤乙師完全沒有告知吳生家長，不符經驗法則，可知紅腫是乙師使用外物，例如水彩、廣告原料或口紅眼影塗抹上去的，乙師詢問吳生「這誰用的？」意思可能是「誰幫你畫的？」⑥吳生回家後，家長未投訴原告打吳生，不合常理。⑦該影片是用手機翻

拍，翻拍可加工處理，事實真偽難辨識，並非原始錄影資料，影片真偽待查證。調查委員不採信原告否認拍打吳生，若照片影片屬實，為何吳生家長沒有投訴，還特地寫說明書表達對原告感激之意。此部分事證僅有「吳生手臂紅腫照片及錄影」，除無從得知拍攝日期時間外，亦無從知悉吳生手臂紅腫係原告造成，更無法看出影片中吳生所指方向是否即為原告。倘乙師係經己師（姓名年籍詳卷）提議錄影以保存證據，乙師大可於影片中細問吳生紅腫如何造成，並將原告聲音影像均保存下來，或甚至當面與原告對質，理應不會於原告否認時即中斷錄影，況己師既在場，乙師亦無懼怕原告之理。隔壁班己師之陳述均係聽說自乙師而來，從未陳述其親自見聞原告有何不當管教之經驗，其陳述顯係自乙師衍生、傳述而生之累積證據，不足補強證明原告有何不當管教之行為。

⑸言語霸凌林生：被告舊城國小111年1月20日高市舊城學字第00000000000號函檢送言語霸凌調查報告（下稱言語霸凌調查報告），該調查報告內容與林生之母說明書查證內容有別，原告從來未當著全班面要小朋友看貶林生，且林生和其家長從來未反應被言語霸凌。

⑹近年多元教育發展甚深，包含幼兒園教保人員在內之教育專業人員，其施教方式應受尊重。依教育部發布學校訂定教師輔導與管教學生辦法注意事項第22條第1項第14款明定教師基於導引學生發展考量，衡酌學生身心狀況後，得在教學場所一隅，與其他同學保持適當距離之合法管教措施。原告所為係基於一定教育理念與方法，原告身為資深教育人員，其當下所採用之管教方式係基於盡其合理適當注意、善意且面對臨場環境下的專業判斷理應受到尊重，實非對吳生為不當對待之行為。

⑺系爭幼兒園為2位教保人員共同負責單一班級，輪流擔任主責班級工作之「主教」職務。乙師與原告為該班級之教保人員，共同負責學童之學習照料。然乙師對原告早已心

懷不滿，乙師於調查程序諸多片面陳述，除吳生手臂紅腫照片錄影外，皆無任何客觀證據可憑。系爭調查報告僅採信乙師片面陳述，作為認定原告行為成立之單一指述證據，原告之陳述部分皆未採納，更未於系爭調查報告中詳述為何選擇乙師部分而不採原告主張之理由，顯有違反有利不利一併注意原則及行政處分應附理由之規定，實屬理由記載不完備。

⑻原告與乙師共同負責該班級，無法區分個別幼童僅由原告負責。縱部分幼童身上留有傷勢之客觀事實，然該傷勢是否可歸咎原告而無乙師刻意所為後再栽贓嫁禍予原告之可能，調查委員單憑主觀意思及乙師片面指控，即認定原告為造成幼童傷勢之之行為人，容有疏漏。若原告與乙師任教之班級發生不當行為，理應共同承擔責任，乙師為免被告舊城國小與幼童家長究責，勢必將責任推卸於原告，原告與乙師具備高度對立性，故其所證述未經補強，不足以採信。縱系爭疑似不當對待事件為真，然事件發生時乙師同處同一環境，對於幼童之行為問題，皆消極推卸責任給原告，不積極也不主動處理，亦未向被告舊城國小立即通報，更未曾通知學生家長，有合於違法瀆職及消極不作為不當管教學生之事由，故乙師對原告之指控，實有自陷涉有瀆職及對幼童消極管教不當之事實，可見乙師指控顯有前後矛盾而虛假不實之情形，被告舊城國小卻未查明。投訴家長即饒生之母范女是乙師多年好友，范女稱小孩有看到原告動手的狀況，全是范女片面之詞與惡意栽贓，這一連串挾怨報復事件是范女幫乙師；蔡宜靜主任親口跟原告說，這一連串事件都是她們惡搞原告，其目的是要藉此把原告趕離學校。

⑼系爭調查程序多援引幼童、家長及乙師之陳述與其他物證資料而作成認定，惟幼童學習發展情形，3歲前不會說話為正常，兒童構音發展直到4歲始趨於成熟。幼童於案發時年僅4歲，正值牙牙學語之期，且智力發展未臻成熟，

易受到暗示而重複其用詞，其所認知與所述未經補強，難以證明原告對幼童有肢體不當對待；幼童家長之證詞多係經其他幼童轉告家長後再行轉告，具備高度同一性，實屬累積證據，不足以支持幼童之證述。系爭調查報告援引之證據多為片面陳述，其對立性證人及脆弱性證人未經補強，並引用大量幼童轉述具有高度同一性之證詞作為補強證據，其證據能力與證據證明力顯有不足，其採證違反證據法則。

4、高雄市政府社會局（下稱社會局）社工訪視調查報告所載內容與幼童家長對本案之認知大相逕庭，可徵被告舊城國小111年2月17日函認定之事實顯違經驗法則、正當法律程序原則，並違反行政程序法第4條、第8條及第9條規定：

⑴訪談無連貫的前因後果，社工摘要式記錄係斷章取義、前後矛盾，加上林生表達不完整和乙師在旁誤導；原告從未責打過林生，其當然不知原因而無法說明；原告沒有說林生跳不好，也沒有責罵林生，林生和其家長都沒有反應被霸凌；根本沒有乙師惡意捏造的關廁所、儲藏室或拍打小腿等事情；林生表示「我喜歡鐘老師」係想到平時與原告相處時愉快的情境，如原告有說林生跳舞不棒和打他手掌心，為什麼林生還會說他喜歡原告？社工和調查會議早已被乙師和蔡主任嚴重誤導，對原告有成見，才會做出偏頗決議。

⑵吳生直覺反應是遭「靜」老師打手跟拉腳，乙師為卸責和開脫而欲嫁禍原告，吳生受到乙師引導下又說「是另一個鐘老師」的陳述。本班只有1位靜老師，合理推測是明顯與乙師預想不同，才需再確認，目的是要吳生說出乙師想要的答案，於是請社工再確認或由乙師引導吳生回答；乙師應迴避而未迴避，幼童易受有心人惡意誘導而做出不實的陳述；吳生並未跟爸爸說「老師打他小腿」而是「任何人都打他的小腿」；乙師提供110年10月22日吳生右手臂被打紅腫的影片，但事後社工於110年10月31日到吳生家

中訪視時，完全未提到吳生右手臂被打紅腫的事情，足證當事人及其家長都沒有反應；乙師不僅知悉吳生不具備完整表達能力，而對被誰打之問題吳生均回答「靜老師」，乙師之名稱即為「陳靜誼」或「蔡宜靜」才有可能被稱為「靜老師」，惟蔡宜靜所製作之訪談紀錄逐字稿卻以括號之方式，遽稱吳生所指「靜老師」即為原告「鐘老師」，由此不僅證明蔡宜靜所製作之訪談逐字稿記載有失偏頗，惡意對原告為不實記載，更可知乙師之陳述係主觀臆測，不足採信。吳生家長110年12月3日聲明書內容不是其親筆所寫，而是蔡宜靜主任事先打字請吳生家長直接簽名。吳生家長於110年11月25日撰寫說明書，信封袋是吳生家長自己寫的。蔡主任意圖改變吳生家長最初的意思，有心人在慫恿家長。

⑶由本院111年度訴字第253號判決可知，原告因違反兒童及少年福利與權益保障法事件所依據之系爭調查報告僅採信乙師之片面陳述，作為認定原告行為成立之單一指述證據，原告陳述之部分皆未採納，更未於系爭調查報告中詳述為何選擇訴外人乙師對於原告不利之部分，而對於原告主張均未予採納之理由，毫無詳細記載，顯有違反行政程序法有利不利一併注意原則及行政處分應附理由之規定，實屬理由記載不完備，足證系爭調查報告顯有重大瑕疵，而被告舊城國小教評會又未予詳細查證，由於無進行實質審查，因此遭該判決撤銷原處分及訴願決定。原告疑似言語霸凌林生被記過2次處分，亦經教育部112年12月21日臺教法（三）字第0000000000號函檢附之再申訴評議書（下稱另案再申訴評議書）：「處理程序違誤，原申訴評議決定於法未合，應予撤銷。」與停聘2年之決定有直接關係，顯見被告舊城國小調查處理程序違誤。

5、言語霸凌調查報告及申復決定有諸多違誤：

⑴系爭調查報告記載：「鐘老師在管教幼生時，已明顯為體罰或霸凌幼生之樣態」可知該調查報告對於體罰、霸凌一

併審查。被告舊城國小111年3月2日高市舊城學字第11170111900號函（下稱111年3月2日函）通知申復不成立，倘言語霸凌部分有違背法令處，停聘2年決定亦無從維持。

⑵被告舊城國小111年3月2日函未附理由，違反行政程序法第5條及第96條第1項第2款、校園霸凌防制準則第12條第2項及第26條第3項第1款至第3款、政府資訊公開法第18條第1項第3款等規定。霸凌申復通知書未列出審議小組委員姓名，更不讓原告知悉委員意見，原告無從獲知審議小組委員資格是否符合規定，故被告舊城國小111年3月2日函尚難謂合法。被告舊城國小自承已先以校事會議認定本件成立霸凌後再為後續調查，顯已先畫靶再射箭。又校園霸凌調查報告未列出疑似遭霸凌幼童家長之訪談紀錄，僅草率羅列校事會議移轉之調查報告、原告提供之家長說明書等證據，可見調查小組行事草率，就證據使用範圍均未合法記載及確認。依校園霸凌防制準則第3條第1項第4款文義解釋，須是反覆實施並產生「使他人處於具有敵意或不友善環境，產生精神上、生理上或財產上之損害，或影響正常學習活動之進行」始符合校園霸凌之定義，霸凌申復通知書只論以疑似霸凌行為，不論疑似遭霸凌幼童之精神上、生理上或財產上損害，或影響正常學習活動之進行等構成要件結果，且關於幼童是否影響正常學習之論述，均無明確記載。

⑶原告本意係鼓舞激勵班上幼童，使班上幼童能更加整齊劃一，原告教導幼童為本職所在，所言「離離落落」亦屬客觀言詞，並無貶抑，若說言語霸凌則有待商榷。原告從來就沒有言語霸凌林生，且林生和其家長從來未反應有被言語霸凌的感覺，所以乙師證詞明顯與事實不符。原告沒有說林生跳得不好，家長亦表示林生不想上臺與原告無關。林生運動會沒有來係當天全家已經事先安排去嘉義玩且跟原告無關。據林生家長觀察，未發現林生有任何自信心受損或不高興等情形。范女投訴內容與林生跳舞事件無關，

乙師卻指控原告有言語貶抑霸凌林生，造成林生自我形象低落自信心受損，不願意再上臺示範跳舞，使林生處於不友善環境，而影響林生正常學習活動之進行；蔡主任則運用其行政權作成對原告不利之調查報告，更運用其在學校的關係影響調查委員與教評會，最後作出確認校園霸凌行為成立之結論。

⑷調查委員提問內容跟調查事件無直接關係，明顯已偏離主題，且已知乙師與原告間相處有問題。乙師稱林生「他非常的消沉」、「不願意參與」、「比較萎縮」企圖製造幼童身心受創之假象。調查委員於110年11月18日訪談中一直逼問：「你說適不適當？適不適當？你不要說這麼多，你只要回答我適不適當就好了。」原告在被逼迫之下只好勉強回答：「好像並不是這麼恰當。」

6、縱認原告不當管教學童，惟教評會未審酌原告之動機、手段及幼童有無受到心理創傷等因素，具體審酌行為之輕重，未依教師法第18條第1項為較輕微之6個月停聘處分，手段及目的顯失均衡，違反比例原則：

⑴縱認原告之行為構成不當管教，然實係要求幼童參與授課因而追逐並將學童帶回上課位置，非單憑個人主觀意識得以控制學童，動機非屬故意，如有造成吳生受傷亦屬過失；限制小孩行動部分係為使學童能夠不再任意進入儲藏室或廁所，以免造成安全上隱患，更甚造成多名幼童效仿，其目的並非惡劣，且事後無幼童身心靈受到重大傷害，與不當管教行為造成未成年學童嚴重身心受創之影響實屬有別，其所為情節並非重大。原告既往無任何故意不當管教紀錄，被告舊城國小教評會逕於6個月至3年停聘期間之法律效果內，採擇較重之停聘2年決定，捨較輕微之停聘6個月決定而不為，亦無附帶任何理由加以說明，顯悖於行政程序法第7條之比例原則。

⑵原告擔任教師25年，熱心教學，獲獎無數，先前完全無任何與體罰相關檢舉事件，被告應審酌原告違法之程度及所

生危險及損害等對原告一切有利不利之情事，裁量為對原告權益損害最少之方法。停聘2年嚴重影響原告之生計（例如尚需負擔3位就學中的小孩、年近80歲且疾病纏身需看診治療之孝養費用、房貸壓力），同時造成原告經濟與心理雙重打擊，裁量實屬過苛，顯有裁量瑕疵、恣意濫用之違法。

7、關於給付訴訟部分：

⑴終局停聘已於113年2月21日到期，原告於113年2月22日回校上課，其仍可依公法上契約關係請求被告給付薪資，得依教師待遇條例第19條第3項規定：「停聘、解聘、不續聘或資遣之教師，依法提起救濟後確定回復聘任關係者，其停聘、解聘、不續聘或資遣期間未發給之本薪（年功薪）應予補發。」以及依行政程序法第149條準用民法第487條本文：「僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得請求報酬。」規定，請求被告給付自110年11月18日起暫時停聘至111年2月10日提前復聘之日止，及自111年2月22日起至113年2月21日止終局停聘期間之薪資。倘原告聲明第1項之主張為有理由，原告應得依原告與被告舊城國小間教師聘任法律關係，提起行政訴訟法第8條一般給付之訴，請求舊城國小給付原告於停聘期間應得之薪資1,375,579元，及自原告113年7月18日行政變更訴之聲明狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。倘原告聲明第2項之主張為有理由，則教育局所為之違法行政處分，對原告產生於○○0年期間全面退出教師職場之薪資損害，原告應得依行政訴訟法第7條附帶提起之國家賠償訴訟，請求教育局給付原告於停聘期間應得之薪資1,375,579元，及自原告113年7月18日行政變更訴之聲明狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。由於舊城國小及教育局係基於同一給付目的，即原告受停聘處分所生之薪資損失，而分別本於教師聘任契約或損害賠償等債之發生原因，各對原告負全部

給付之義務，是如其中一被告為給付，他被告自得同免其責任。至原告薪資發給機關是否屬於舊城國小或教育局，應屬被告間內部關係，況若原告僅針對舊城國小請求給付金錢，則形式上原告於對教育局之主張取得勝訴、對舊城國小之主張取得敗訴之結果時，將無對象機關得請求因處分之作成違法所生之損害賠償，故原告仍有對被告教育局依行政訴訟法第7條附帶提起損害賠償訴訟之必要。

⑵暫時停聘3個月部分：行政院於110年10月27日核定111年度軍公教員工調薪4%，教師薪額對照表於111年1月起有所調整，原告具有碩士學位並自110年8月1日起晉級至650薪點，故原告於110年11月18日起暫時停聘至111年2月10日復聘3個月期間，第1個月應適用調薪前標準計算本薪49,875元，第2、3個月應適用調薪後標準計算本薪51,910元，故原告得請求暫時停聘期間之薪資為153,695元【計算式：49,875＋51,910＋51,910＝153,695】。

⑶終局停聘2年部分：本件終局停聘係自111年2月22日起至113年2月21日止，共24個月期間，由於原告自110年8月1日起晉級至650薪點，已屬支年功薪最高級者，故每月本薪（年功薪）均支領51,910元，原告於終局停聘期間總計得支領1,221,884元【計算式：51,910×24＝1,221,884】。

⑷以上，原告共應得請求給付1,375,579元之本薪（年功薪）及自113年7月18日行政變更訴之聲明狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息【計算式：153,695＋1,221,884＝1,375,579】。

（二）聲明：

1、確認原告與被告舊城國小間111年2月22日起至113年2月21日止之聘任法律關係存在。

2、確認被告教育局111年2月11日函違法。

3、被告舊城國小、教育局應各給付原告1,375,579元，及自113年7月18日行政變更訴之聲明狀繕本送達翌日起至清償

日止，按年息百分之5計算之利息。如任一被告為給付時，其餘被告於其給付範圍內，免除其給付責任。

三、被告舊城國小答辯及聲明：

（一）答辯要旨：

1、調查小組已充分考量原告陳述，並參酌各方陳述及相關物證而為事實認定：

⑴調查小組係由3人組成，分別為被告舊城國小教師會代表、家長會代表及兒少福利學者專家擔任，並於110年11月4日、同年12月20日召開調查會議。調查小組成員具教育方面專業，審酌系爭事件之相關卷證資料、原告所提書面陳述意見及各方訪談摘要等，經討論後作成調查報告，其專業性與客觀性實屬允當。而調查報告結論即係認定原告在管教幼生時，已明顯為體罰或霸凌幼生的樣態，原告確涉有疑似教師法第14條第1項第10款、第15條第1項第3款、第18條第1項規定之情形，學校應移送教評會或依法組成之相關委員會審議。調查小組認定事實之依據除乙師之書面及指述外，亦充分審酌相關卷證資料、原告所提書面陳述意見及各方訪談陳述等，原告指稱調查報告僅採信乙師之片面陳述而作為認定原告行為成立之單一指述，誠屬誤會。

⑵由調查小組訪談內容所示，有關肢體體罰部分，訪談搭檔老師乙師指稱：「有些小班（吳生、程生）可能比較沒辦法控制，上課不聽他的話，鐘師（即原告；下同）卻動手，他第一個反應是從小朋友小腿肚『啪』下去；另一個中班幼生，也是中午睡覺時，會把腳舉到桌椅上，他也是以打小腿肚方式打那個幼生；幼生在社工詢問過程中，他們可能口齒上比較沒辦法去回應，也有用肢體語言動作回答；社工問說打哪裡，幼生就用手比小腿肚的地方，問是誰打，他就會指是那個（鐘師）……。」訪談隔壁班老師指稱：「乙師帶吳生來找我，跟我說是鐘師有動手，我便問吳生，你的手怎麼了？吳生就說老師打，我問哪個老

師，吳生即指向鐘師，手上那個紅痕還蠻明顯的，是長橢圓形的……。」訪談幼生家長指稱：「因為有聽說家長有驗傷單這件事，我便擔心我小孩是不是也有被做過這樣的動作只是不敢說，在家問了小孩後，小孩說打大腿、很大聲，我就在某一天跟主任說明，我的小孩也算是目睹暴力，我不太能接受……。」訪談吳生家長稱：「有同學跟家長反映我兒子被打，隔天我問兒子，說老師有沒有給你打，他說有打這裡（指小腿），我看沒有傷，我說處罰是無所謂，但打傷就講不過去了……。」綜合各方陳述，雖原告未承認打小孩之情事，然家長說明小孩被打或反映小孩有看到同學被打，其搭檔老師乙師也目睹，在社工訪談中，幼生亦表示被打，參酌吳生手臂紅腫照片及錄影紀錄等物證，以事件發生之前後脈絡觀察，調查小組認定原告有為讓幼生服從管教，以拍打小孩肢體之方式處罰之管教不當行為，應屬有據。原告推測前述照片及影片揭示小孩手臂紅腫係有人用紅色顏料「用的」、捏造的等語，顯係原告主觀臆測及事後卸責之詞，亦僅為空言指摘，未提出證據以證其說，實不足採。

⑶有關儲藏室限制小孩行動部分，經調查小組訪談乙師指稱：「小班的吳生、程生可能就是在教室跑，有一次跑到儲藏室裡面，鐘師跟進去，出來時跟我說：『今天他們發現儲藏室了，我把他們關進去，教訓他們一下』，我當下是嚇到，說可以不要這樣嗎？然後馬上去儲藏室把門打開，其實小孩眼眶已經紅了，我就跟小朋友說，這是儲藏室不可以進來，然後就請小孩出來，也安撫他們一下……。」訪談原告陳稱：「他們躲到儲藏室裡面，叫他們出來，他們不願意出來，當下我就是順勢機會教育讓他們在儲藏室裡面待一下子，讓他們明白有時候亂躲藏是一件很危險的行為，有時候躲得進去，並不一定就出的來，譬如說有惡作劇的孩子，如果外面把你鎖上，就沒辦法出來，當下我就是這樣的順勢機會教育……。」可見原告調

查當時即自承有以將幼生關在儲藏室，處罰讓其無法出來，產生恐懼來達到讓其不再犯目的之不當處理方式。復參原告列席110年11月12日110學年度第2次教評會提供之書面說明資料第2頁：「二、○○（即吳生）有一次亂玩、亂躲，躲到廁所裡去，因為蹦～蹦～蹦很大聲，我去叫他出來，他不出來，我順勢機會教育，禁止他出來，讓他明白……。」等語，益徵原告為讓幼生服從管教，係以對幼兒施加強制力，以達到讓其不再犯之目的。原告於訴訟中卻改稱係吳生跑進儲藏室後因玩夠、感到無聊後自行跑出等節，顯然是臨訟飾卸之詞，與事實不符。

⑷關於廁所限制小孩行動部分，經調查小組訪談乙師指稱：「鐘師時常追吳生，吳生都跑給他追，追逐之下，吳生就會跑到廁所，第1次鐘師有請他出來，第2次我去請吳生出來，且告知不要跑到廁所，第3次鐘師就把他關在廁所；小孩的回應都是尖叫，就尖叫哭說要出來，我真的忍不住時，會跟鐘師說可以不要這樣，然後鐘師才說好，這次原諒你，然後才放他出來……。」訪談原告陳稱：「吳生就是不服從老師約束，他就是在教室亂跑、亂躲藏，躲到廁所去，其實我有叫他，他就不出來，一直躲在裡面，所以我當下就是讓他待在廁所裡面……。」足見調查小組乃根據各方陳述，認定原告為讓幼生服從管教，處罰係以對幼生施加強制力，將其關在廁所，讓其無法出來產生恐懼感，以達到使其不再犯目的之不當處理方式。

⑸調查小組基於上揭各項事實，參酌相關物證與各方訪談者之陳述，認定原告用拍打小孩肢體方式處罰、在孩子跑進廁所或儲藏室時，處罰以對幼兒施加強制力，將留置廁所或儲藏室，讓其無法出來，產生恐懼來達到讓其不再犯之目的，已違反行為時幼兒教保及照顧服務實施準則第3條第5款規定；而原告未了解幼生之發展階段，無法以幼生能理解之方式與其溝通，原告說明係以順勢機會教育給予警惕，惟對於3歲小班之幼生，此方式不符其發展階段能

理解之方式，反而會造成孩子心理上反抗與恐懼，亦違反行為時幼兒教保照顧服務實施準則第3條第3款規定，調查小組作成調查報告有關原告涉及體罰行為所據事實，並無違誤。

⑹原告主張調查小組之調查報告所援引之證據多為片面陳述，屬於傳聞證據，被告舊城國小111年2月17日函係基於傳聞證據作成。惟訴訟法學理上所稱「傳聞法則」並非一般法律原則或法理，各種訴訟法是否採取傳聞法則，毋寧是立法政策考量之問題，為立法者之形成自由，例如刑事訴訟法有傳聞法則之規定，行政訴訟法則無規定傳聞法則。行政訴訟法既無傳聞法則之明文規定，足見立法者已決定行政訴訟無如刑事訴訟法傳聞法則規定之適用（最高行政法院97年度判字第682號判決意旨參照）。況被告舊城國小係因接獲幼生家長檢舉，遂請搭檔老師乙師就其與原告搭檔期間，原告班級經營及與幼生互動之情況提出客觀說明，乙師係就其自身經驗所為之陳述，非屬傳聞證據；原告指摘調查報告係片面採憑搭檔老師乙師之供述、乙師有作成不利於原告證言之動機，惟乙師對原告並無成見，於溝通班級事務或教學理念上，縱有部分不認同原告之作法，仍多予以尊重，於發現原告管教幼生時疑有不當行為時，亦因身為同班搭檔老師身分而從旁提醒或處理，此由系爭調查報告結論第五（一）點：「……但因班上為雙導師，另一名老師（即乙師）積極介入後續處理，立即提醒鐘師（即原告），或馬上打開儲藏室，降低事件對幼生的身心傷害，否將造成不可預料的傷害。……。」可知係因乙師於當下積極介入處理，方無對幼生造成更大之身心傷害，並無原告指稱乙師不積極、不主動處理而消極推卸責任予原告，或說詞前後矛盾、虛假不實等情事，衡情乙師當無構陷原告之可能。且乙師對事件之處置方式，與其是否擔任主職務，亦與認定原告是否為不當管教體罰之行為無關。

⑺110年10月25日有幼生家長指稱小孩回家表示原告會打學生，被告舊城國小接獲檢舉而知悉教師疑似有涉及教師法第14條第1項第10款體罰學生之情事，學校依該規定即應進行調查，幼生家長無意申請調查亦不影響調查程序之依法進行。被告舊城國小組成調查小組續行調查，相關流程依規定通報及辦理，並無違誤。

2、被告舊城國小於系爭體罰事件成立調查小組後，組織教評會決議合法有據；教評會已審酌所有情狀作成較輕之終局停聘2年決議，並無違比例原則：

⑴原告於任教被告舊城國小期間，對管教吳生與程生時涉及教師法第14條第1項第10款、第15條第1項第3款及第18條第1項規定之情形，被告舊城國小於接獲幼生家長反映，檢舉原告有不當體罰幼生之情事後，即召開校事會議決議成立調查小組調查。復經調查小組檢視相關證據資料、訪談各方關係人等，依論理及經驗法則而認定原告不當管教行為成立，且因涉有停聘辦法第2條第4款及第5款所定情形，被告舊城國小依法即應移送教評會審議。而教評會應出席委員11名，實際出席委員9名（2名委員請假），已達全體委員3分之2以上出席，其組成符合教師法第14條第4項及第15條第3項規定之出席門檻，其組織合法。參照最高行政法院107年度判字第603號判決意旨，教評會就個案教師所為解聘、不續聘或資遣，係高度屬人性之評定事項，有判斷餘地，司法機關原則上應尊重教評會之決定。

⑵教評會係經委員間充分討論並審酌調查報告及原告當日所提之陳述意見等相關資料後，以無記名方式進行表決（增聘委員不計入教師法第18條出席及表決之委員人數），經教評會委員3分之2以上出席及出席委員3分之2以上之審議通過，同意原告確有體罰之情事。續依教師法第14條第1項、第15條第1項及第18條第1項所列終身解聘、解聘1年至4年及停聘6個月至3年，由重至輕之法律效果分項議決，最終同意依教師法第18條第1項作成終局停聘2年，教

評會職權行使及判斷餘地之權限，具高度屬人性及專業性，該決議亦具高度之共識性。教評會為停聘2年之決議，實已衡酌原告工作權、其動機、次數、手段、犯後態度等情狀，充分考量原告之不正行為對幼生價值觀及人格發展之負面影響而為適當決定，於解聘、停聘間選擇相對較輕之停聘處分，再依停聘期間由長至短逐一分項議決，並無違反比例原則。且此涉及高度屬人性之教育行政事項，法院審理本件時亦應尊重前開調查小組及教評會就此教育事項所為之專業判斷，方為適法。

⑶原告聲請調閱被告舊城國小111年2月17日函作成之全部卷宗及錄音檔，因被告舊城國小已於111年1月17日將全案調查報告以高市舊城人字第00000000000號函（下稱111年1月17日函）檢送予原告，其中即包含所有調查小組成員審酌之佐證資料及各關係人之訪談紀錄，故原告就此實無聲請調查證據之必要性。有關原告聲請調閱被告舊城國小110年10月8日第1次校事會議及110年11月18日第2次校事會議之影音檔，然因本件所涉不當管教體罰事件均非屬前開2次校事會議審議事項，原告就此指稱調查小組之調查結論未公正客觀，容有誤會，原告聲請調查證據實與本件無關，亦無必要性。

3、針對原告主張其未於111年1月7日教評會開會前知悉調查小組調查會議所作成之調查報告內容，答辯如下：

⑴教育部國民及學前教育署109年7月1日臺教國署人字第0000000000號函檢附「高級中等以下學校教師解聘不續聘或資遣辦法QA彙整表」，有關序號19「教師針對調查報告、輔導報告、結案報告或校事會議決議是否可以救濟？」回應說明略以：「調查報告……僅為學校於作成解聘、不續聘、停聘或資遣決定前之行政處置，教師應俟解聘、不續聘、停聘或資遣決定作成後，由學校發文檢具調查報告……及審議結果，才能救濟。」行政程序法第46條第2項第1款規定：「行政機關對前項之申請，除有下列情形

之一者外，不得拒絕：一、行政決定前之擬稿或其他準備作業文件。」政府資訊公開法第18條第1項第3款規定：「政府資訊屬於下列各款情形之一者，應限制公開或不予提供之：……三、政府機關作成意思決定前，內部單位之擬稿或其他準備作業。但對公益有必要者，得公開或提供之。」

⑵被告舊城國小有關調查報告檢送原告事宜均依上開規定辦理，惟為維護原告救濟權益，有關體罰事件之調查結果，被告舊城國小先以110年12月29日高市舊城幼字第00000000000號函（下稱110年12月29日函）通知原告。因調查報告為行政決定作成前之行政處置或準備作業文件，應於最終行政決定作成後，始由被告舊城國小發文檢具調查報告通知，而全案調查報告於教評會會議決議後，被告舊城國小旋以111年1月17日函檢送予原告。原告稱未於111年1月7日召開110學年度第4次教評會前取得調查報告，實係被告舊城國小業於110年12月29日以前揭書面函文通知調查報告之結果，並邀原告列席教評會，顯已充分保障原告之程序利益。

4、原告書狀有諸多與本件訴訟無直接關聯之論述與不實指摘，答辯如下：

⑴原告主張其與社會局間之確定判決（本院111年度訴字第253號）及教育部另案再申訴評議書均可證被告舊城國小111年2月17日函有重大瑕疵。惟原告所提本院111年度訴字第253號判決主文雖記載：「訴願決定及原處分撤銷」，然判決理由主要係對於社會局裁罰行為數之認定問題，不影響該判決中涉及本件停聘部分所作成的合法性，甚至該判決中與被告舊城國小111年2月17日函所涉基礎事實相同部分，法院也是肯認社會局作成裁罰事實認定並無違誤，與本件業經過調查小組等單位對於體罰成立的認定一致。觀諸教育部另案再申訴評議書所涉及之基礎事實為原告言語霸凌另名林姓幼童之行為，學校依法開啟調查及後經教

評會、考核會決議後，進而報經教育局考績委員會審議通過，予以記過2次之懲處事件，實質上非本件訴訟作成之基礎事實範圍。另案再申訴評議書之第三點亦敘明該再申訴評議決定「僅指摘原申訴評議決定程序違失事項，未就原措施之合法適當與否為實體判斷」；原告主張上開確定判決及教育部另案再申訴評議書結果與本件停聘2年之被告舊城國小111年2月17日函顯然有直接關係，已有誤會；原告指摘學校之調查會議或調查過程都在系爭幼兒園蔡宜靜主任之主導下，更是原告主觀臆測之詞，無具體事證，與事實亦不符。

⑵原告稱調查報告均未採納其主張，刻意不採納對於家長所提對原告有利之證據。實則調查結果係由調查小組成員檢視調查過程中之相關證據資料（包含原告提出之書面陳述意見）、訪談各方關係人等，依論理及經驗法則而認定原告成立不當管教行為，蔡宜靜主任並非調查小組成員，本即無法也不會影響或介入調查過程及結果之作成，何來原告稱「蔡宜靜卻刻意忽略不採納」之語，此乃原告對調查程序、要件有所紊亂，及對特定人之不實指摘。至原告所述程生之祖母111年10月11日說明書，係原告於再申訴期間始提出之資料，係調查小組110年12月20日完成調查報告後將近1年後之資料，調查小組如何審酌此未來資料？此顯係原告錯置各調查過程之時間順序。

⑶原告稱依規定學校教評會須邀請調查會議之委員其中1人列席報告。惟觀諸現行法規，教師法、教評會設置辦法等規定，均無強制調查會議之委員列席學校教評會之明文規定。現行法應僅於停聘辦法第5條第1項第8款規定在調查小組完成報告後提報校事會議審議時，方有調查小組應派代表至校事會議審議列席說明之規定。被告舊城國小於110年12月28日110學年度第4次校事會議中，亦依法由調查小組成員派代表到場列席說明。

⑷針對原告稱被告舊城國小提出111年1月7日教評會會議紀錄中部分限制閱覽之內容，係被告基於行政程序法第46條第2項、政府資訊公開法第18條及教評會設置辦法第12條等法律規定而限制公開。且參政府資訊公開法第18條第1項第3款之立法理由:「政府機關作成決定前為讓決定或決策的品質完善，常須經由單位內部提出不同意見，或徵詢專家學者之意見，透過協議討論方能定案，為了避免讓參與人員受到不當外來壓力、干擾或惡意攻擊，自不宜將討論過程公開。」故被告舊城國小就教評會會議紀錄部分內容限制閱覽，於法有據，原告率認此行為即係被告舊城國小企圖掩飾罪行或錯誤，顯非可採。

⑸針對原告稱蔡宜靜主任對其偏頗認定，企圖引導委員對原告產生成見、整個事件都是蔡宜靜主任在主導和操縱。被告舊城國小嚴正否認上情，原告所述均非事實。原告行為是否構成體罰行為之判斷過程均遵照法定正當程序組成合法且具判斷權限之調查小組進行實質調查，始依據調查結果作出妥適之論斷，並依法移送合法組成之教評會審議。不論係調查小組、教評會審議時，均已參酌相關書證、物證與各方訪談者之陳述，並請原告列席說明，且由會議紀錄足見調查小組會議與教評會均係經實質討論後作成之專業判斷。嗣教評會審議通過同意原告確有體罰之情事，續由重至輕之法律效果分項議決，最終同意依教師法第18條第1項作成終局停聘2年決議，顯見調查過程已臻完備；原告除大篇幅論述與本件體罰及不當管教事件無關之內容外，被告亦嚴正否認有原告指稱蔡宜靜主任因對原告帶有成見，而與其他人聯合對原告為人格、行政霸凌等情。事實上蔡宜靜主任從未主動介入原告本件調查之程序，其至多僅係本於職權進行學校接獲檢舉後依法應開啟之相關程序，在教評會調查時亦僅單就委員於一開始詢問案件背景時，為客觀事實陳述後即離席。對於後續委員間之詢問、討論與決議，蔡宜靜主任根本無參與討論權限，更遑論有

何左右委員間心證之可能，原告所述顯屬主觀臆測之詞，尚無具體事證即對蔡宜靜主任為人身攻擊之指摘。況原告所述曾與其搭檔過之代理老師離職情況亦與事實不符。經查證應僅有高玉惠老師因家庭因素於學年中提出離職，其餘何星瑩老師、陳靜誼老師均係在代理老師聘期期滿後離開學校，且何星瑩老師係在111學年度暑假，非原告所稱學年中、寒假突然離職；依111年1月7日教評會會議紀錄所載，原告於教評會中已自承其有主動找家長幫忙寫聲明書，以及原告有提供自己寫的內容給家長們參考等事實；參照吳生之父於110年12月3日出具之聲明書，吳生之父亦已說明原告主動聯繫之原委，足見聲明書係由原告主動要求家長協助提供之情，並非無據。且吳生之父也於聲明書中表達其有感覺受騙、針對先前110年11月25日寄發給被告舊城國小之說明書並非出於其本意等內容，顯見並非如原告所稱是吳生之父主動想幫其澄清，家長也非完全認同、正面肯認原告之行為與後續之處理方式。

⑹針對原告稱黃○良委員公然在會議中說謊、企圖掩飾、不實欺騙，企圖蒙混過關，甚至據此逕認被告舊城國小限制閱覽部分發言內容是在企圖掩飾等節。惟黃○良委員所言內容係表示校事會議人員中有1名「楊法官」，並非指調查小組會議中之委員，且被告舊城國小110年12月28日第4次校事會議之出席人員中確實有楊○強法律專家出席。原告卻刻意張冠李戴，用以指摘教評會決議之正確性，顯為混淆視聽之舉。原告對於教評會委員之指摘均係泛稱個別委員之發言內容有何不當、對原告有成見等，然原告爭執之內容均係就會議中個別委員單一句發言放大檢視、斷章取義，並非針對程序而論，其中亦多屬原告之過度解讀與主觀臆測。況會議中之發言對話本即為動態過程，自由發言與表達自己之想法，更係各委員之權利，且教評會之決議係經委員綜合判斷評價後，續經表決確認原告有體罰之情事而同意依教師法第18條第1項予以終局停聘2年，非謂

其中凡有出現似不利於原告之陳述即憑其主觀認定而認有何決議程序之瑕疵。由本件會議紀錄足見教評會係經實質討論後，秉其職責作成認定原告體罰行為依教師法第18條第1項規定予以停聘2年之決定，且其判斷過程係恪守法律正當程序組成合法且具判斷權限之調查小組進行實質調查後，始依調查結果加以審議作成之決議，並無出於不正確之事實或錯誤資訊、逾越權限或濫用權力等任何程序上不適法之情形，則此等具高度專業性及屬人性之決定，司法機關應予以尊重。

5、現行法規均未有強制調查會議之委員列席學校教評會之明文規定，且校事會議與教評會在組成方式、立法設置目的與任務等相關事項上迥然有別，不容混淆：

⑴校事會議性質上應屬學校任務編組織會議，學校於受理檢舉事件後應於一定期日內召開校事會議審議，由校長邀集家長會代表、教師會代表、行政人員代表及教育學者、法律專家、兒童及少年福利學者專家或社會公正人士等5類人員組成，審議知悉或檢舉案件，相關內容即規定於停聘辦法中。為使學校調查程序完備，經調查屬實後，按現行停聘辦法第25條（113年4月17日修正前規定於第7條）規定，乃依校事會議審議調查報告之決議結果續為處理，其中針對教師解聘、不續聘、停聘或資遣之審議，則須回歸學校教評會權責處理（亦可參教評會設置辦法第2條第1項第3款規定）。校事會議與教評會對於組成方式、設置目的與任務等相關事項顯不相同，殊無比附援引之餘地。

⑵被告舊城國小111年1月7日所召開之教評會，一切依教師法、教評會設置辦法等規定召開，並經委員們充分討論，審酌相關卷證資料及原告之陳述意見後，最終審議得出停聘2年之決議。至原告陳稱：「舊城國小111年1月7日教評會過程粗糙草率，沒有邀請調查委員列席報告進行實質審查、竟然叫幼兒園主任蔡宜靜在教評會一開始就列席報告向委員洗腦帶風向，並驟然作成停聘2年之決議」，顯無

根據而不足採。原告雖指稱蔡宜靜主任列席111年1月7日教評會報告向委員洗腦帶風向。然蔡宜靜主任從未主動介入本件調查程序，且蔡宜靜到庭證述：「（問：證人在會議裡面擔任什麼角色或職務？）一、校事會議擔任委員，以行政代表身份。二、教評會以幼教主任身份有列席說明。三、調查小組擔任工作人員幫忙錄音工作，但是沒有參與調查。」顯見蔡宜靜主任係單純基於原告所屬單位主管身分列席；況由111年1月7日教評會會議紀錄內之發言情形可知，教評會委員亦非詢問蔡宜靜主任有關調查報告之內容，蔡宜靜主任更無針對調查報告向委員們報告及說明，原告所述顯屬主觀臆測之詞，實屬無據。

6、關於給付訴訟部分：

⑴原告請求補發暫時停聘、終局停聘期間無法支領之薪資之給付之訴，應以聘約關係有效存在為前提；依教育部111年4月6日臺教人(三)字第0000000000號書函見解，教師受教師法第18條終局停聘之教師，於停聘期間與學校間聘約為停止執行之狀態。調查小組認定原告涉及體罰行為事實、教評會形成決議認定原告確有體罰情事，並於解聘、停聘間選擇相對較輕之停聘處分，再依停聘期間由長至短逐一分項議決，最終決議為終局停聘2年，自無濫權或存有不法。故原告所提此部分給付之訴，並無理由。

⑵退步言之，倘認原告給付之訴有理由，則原告主張被告給付之金額亦有違誤。依教師待遇條例第2條、第4條及第13條、公務人員俸給法第2條第5款及第5條、公務人員俸給法第19條第2項規定授權訂定之公務人員加給給與辦法第2條及第4條等規定，公務人員及教師之加給，應係指本俸、年功俸以外，因所任職務種類、性質與服務地區之不同，而另加之給與。而上開公務人員經銓敘審定之俸級，非依法律不得降級或減俸；所應得之法定加給，非依法令不得變更，各機關亦不得另行自定俸給項目及數額支給，未經權責機關核准而自定項目及數額支給或不依規定項目

及數額支給者，審計機關應不准核銷，並予追繳（參公務人員俸給法第19條第1項）。相對地，教師應敘之薪級，公立學校教師由主管機關敘定（參教師待遇條例第7條第3項前段），非依法令自亦不得任意變更。依教師待遇條例第19條第3項規定：「停聘、解聘、不續聘或資遣之教師，依法提起救濟後確定回復聘任關係者，其停聘、解聘、不續聘或資遣期間未發給之本薪（年功薪）應予補發。」又依教育部90年2月21日台(90)人（二）字第90013019號函釋，對於所詢教師依教師法第14條規定予以解聘或不續聘後，經申訴評議確定申訴有理，而撤銷原解聘或不續聘核定，回復其聘任關係後薪給補發疑義如何辦理，略以：「一、按教師解聘或不續聘決定如經確定撤銷，原聘任關係即予恢復，原服務學校應自原解聘或不續聘執行日期繼續聘任該師，並補發該段解聘或不續聘期間薪資。至補發薪資之內涵，……茲因原遭解聘或不續聘教師於該段解聘或不續聘期間仍有不到公不服勤之事實，該段原解聘或不續聘期間薪資之補發，不合發給各項加給，應僅包含本薪（或年功薪）一項。」關於公立教師倘因不續聘案業經行政救濟撤銷確定，嗣後與學校回復聘任關係，教師因而請求補發原不續聘期間之本薪、學術研究費及年終工作獎金等爭議，可參臺北高等行政法院106年度訴字第380號判決意旨（經最高行政法院109年度判字第206號判決維持原判決而確定）、最高行政法院103年度判字第161號判決意旨，由上開法令與司法實務判決可知，公教人員之加給係因其所任職務種類、性質與服務地區之不同，由國家斟酌財力、人員服勤與否所另加之給與，故該加給之支給，應係以「是否實際到任服勤」為給付之前提，倘教師未實際到校任職而對職務有所服務，則不符加給發放之要件。其中「專業加給」（教師部分為「學術研究加給」）應係針對從事教學職務上或學術上研究之教師，因應教學活動之專業度、繁簡難易等而設；「職務加給」則是針對

兼任校長、主任等行政職或擔任導師之教師，因應主管職務、職責繁重等而為給予。是教師若未實際到校服勤，即無從事教學或學術研究及擔任導師經營班級事務之事實，要無發給該專業加給（學術研究加給）及職務加給（導師職加）之理由。

⑶暫時停聘3個月部分：

①原告自110年8月1日起因教師考核晉級至650薪點即月支薪額49,875元，後又因行政院核定111年度軍公教員工調薪，調整教師薪額及月支數額對照表，並於000年0月0日起生效。原告暫時停聘3個月期間（即110年11月18日起至111年2月16日，後因原告申請提前復聘經被告舊城國小同意，並於111年2月11日回校），適逢上開教師考核晉級、軍公教員工調薪之調整，而依照一般行政流程，其與核發考核晉級、調薪後之實際日期必有一定時間差，嗣後會再以薪資補發之方式辦理。被告舊城國小依教師法第25條第3項前段規定已發放原告110年11月半數本薪（年功薪）（原告溢領之11月18日至30日薪俸另有辦理繳回公庫事宜）後，續亦補發109學年度教師考核晉薪人員獎金差額及8月至11月薪資晉級差額予原告。被告舊城國小發放原告110年12月半數年功薪，即以650薪點即月支薪額49,875元之半數為計；111年1月亦因軍公教員工調薪而調整650薪點即以月支薪額51,910元之半數為計。嗣因應原告111年2月中旬獲准於暫時停聘期間屆滿前提前復聘，及自111年2月22日起終局停聘2年期間薪俸，被告舊城國小發放原告111年2月11日前之半數本薪（年功薪）。

②被告舊城國小於原告暫時停聘3個月期間，已依教師法第25條第3項前段規定發給原告半數本薪（年功薪）。縱認被告舊城國小111年2月17日函違法，針對暫時停聘3個月之期間，原告至多僅能請求補發其暫時停聘期間之「另半數本薪(年功薪)」。申言之，110年11月18日

至同年12月31日應以調薪前月支薪額49,875元之半數即24,938元基準為計算；111年1月1日至同年2月10日應以調薪後月支薪額51,910元之半數即25,955元基準為計算，共計70,969元【計算式：24,938元x（13／30＋1）個月＋25,955元x（1＋10／28）個月＝70,969】。惟原告針對暫時停聘3個月期間之薪資未扣除原告每月已受領之半數本薪（年功薪），即以全數本薪作為其受有薪資損失之總額，已有違誤。

⑷終局停聘2年部分：

①原告已於113年2月21日停聘期滿，並於113年2月22日起到校恢復任職。倘認被告舊城國小111年2月17日函違法，依教師待遇條例、公務人員俸給法及司法實務判決見解，終局停聘期間薪資之補發，應僅包含年功薪，不包含各項加給及年終考核獎金之發給。又原告於終局停聘2年期間（即111年2月22日起至113年2月21日止）並無在被告舊城國小任教提供教育服務之事實，原告未到校服勤雖係因被告之停聘決定，然依上開法令及司法實務判決所示，尚不因是否可歸責於停職教師而有不同，依法即無請求補發專業加給（學術研究加給）即32,100元及職務加給（導師職加）即3,000元之餘地。至每學年之年終考核獎金應係教師有實際從事教學工作，按該學年其教學、輔導管教、服務、品德及處理行政等情形予以考核。惟原告於終局停聘2年期間（即111年2月22日起至113年2月21日止），尚無在被告舊城國小任教提供教育服務之事實，實不符領取考核獎金之要件。退萬步言之，縱原告於原停聘期間仍繼續於被告舊城國小從事教學工作，然原告於110年間除有本件不當體罰事件外，另有涉及不當管教及言語霸凌事件亦均各別經調查小組認定屬實在案，足當影響其年終考核結果。原告逕以109學年度之考核獎金作為其請求110學年、111學年度之考核獎金計算基礎，顯屬無據。年終（工作）獎金

亦非屬本俸或年功俸之範圍，其性質應係對有實際服勤者於在職期間所付出辛勞之獎勵給付，仍須實際從事教育事務，方符領取要件，原告未到校服勤，依法無請求年終（工作）獎金之理。

②是以，原告於終局停聘2年期間（即111年2月22日起至113年2月21日止），每月薪資應以650薪點即以月支薪額51,910元為計，總計得支領1,245,840元【計算式：（51,910元／月）x24個月＝1,245,840元】。

⑸據上，倘審理後認原告所提給付訴訟有理由，則原告得請求之金額至多應為1,316,809元【計算式：24,938元x（13／30＋1）個月＋25,955元x（1+10／28）個月＋（51,910元／月x24個月）＝70,969＋1,245,840＝1,316,809元】。

（二）聲明：原告之訴駁回。

四、被告教育局答辯及聲明：

（一）答辯要旨：

1、被告舊城國小處理原告案件符合教師法及停聘辦法等法定程序，且教評會審議過程符合司法院釋字第553號解釋審查原則，具高度屬人性質之判斷餘地，應予以尊重：

⑴被告舊城國小於110年10月25日接獲家長電話反映原告疑似體罰幼兒後，依停聘辦法於110年10月29日由法定組成人員召開校園事件處理會議決議受理調查，調查過程基於有利不利一體注意原則，訪談包含原告之案件相關人等及調閱相關資料，依調查結果審酌原告所涉情節，確涉有疑似教師法第14條第1項第10款、第15條第1項第3款、第18條第1項情形，移送學校教評會審議。學校乃於111年1月7日召開教評會。案經教評會審認原告確有體罰之情事，依教師法第18條第1項予以終局停聘2年之處分。經被告舊城國小函報被告教育局以111年2月11日函同意核准，被告舊城國小遂以111年2月17日函通知原告停聘2年，並無不合。被告舊城國小依法組成調查小組及進行後續調查程

序，並於調查過程中亦將原告之陳述作為認定是否存在體罰行為之重要基礎，且於系爭調查報告中已逐一論斷原告各項行為是否構成體罰，其認定並無違誤，故認定原告行為已構成體罰行為，自屬適法。

⑵依教師法第18條第1項規定，教師法將此項判斷授由學校教評會行使，並由主管教育行政機關檢視該判斷餘地是否有恣意之情事。上級主管教育行政機關在檢視時，主要以適法性監督為主，而其審查密度依司法院釋字第553號解釋及最高行政法院92年度判字第1238號判決意旨有5項審查原則：①學校教評會於審議過程中是否基於錯誤之事實而為決定；②有無遵守一般公認之評價標準；③有無基於考量不相干情事而為決定；④有無遵守程序規定；⑤有無違反平等原則情形，若教評會沒有違反該5項審查原則，則對此等具高度屬人性質之判斷餘地，即應予以尊重。參照司法院釋字第553號解釋對此類事件之審查密度，學理上亦有下列各點可參：①事件之性質影響審查之密度，單純不確定法律概念之解釋與同時涉及科技、環保、醫藥、能力或學識測驗者，對原判斷之尊重即有差異。又其判斷若涉及人民基本權之限制，自應採較高之審查密度。②原判斷之決策過程，係由該機關首長單獨為之，抑由專業及獨立行使職權之成員合議機構作成，均應予以考量。③有無應遵守之法律程序？決策過程是否踐行？④法律概念涉及事實關係時，其涵攝有無錯誤？⑤對法律概念之解釋有無明顯違背解釋法則或牴觸既存之上位規範。⑥是否尚有其他重要事項漏未斟酌。

⑶本案完成調查報告後提校事會議審議時，確有依法由調查小組推派代表孫○康列席說明，符合停聘辦法第5條第1項第8款規定。教評會設置辦法未訂有教評會審議教師涉及教師法第14條第1項第7款、第10款、第15條第1項第3款、第4款及第18條案件時，校事會議調查小組須派員列席說明。原告指稱依規定被告舊城國小111年1月7日教評會按

照程序須邀請110年11月18日調查會議之委員其中之1人列席報告，並不可採。

⑷被告舊城國小依規定由校長、家長會代表、行政人員代表、學校教師會代表及法律專家楊○強組成本案校事會議成員；由家長會代表、學校教師會代表及兒童及少年福利學者專家組成本案校事會議調查小組，學校依法各自組成校事會議成員及校事會議調查小組，校事會議調查小組於110年12月20日完成調查報告後，學校依法於110年12月28日召開校事會議，審議調查報告。原告質疑教評會黃○良委員就本案校事會議及調查小組組成說明發言不實，原告進而自行推導學校故意限制原告閱覽教評會會議紀錄一節，黃○良委員於教評會上所言係指校事會議調查小組所完成之調查報告，業經校事會議成員召開校事會議審議通過，委員所述內容符合停聘案件處理程序，且經比對學校校事會議與調查小組之組成及停聘案件辦理程序，皆符停聘辦法規定，原告質疑內容洵屬無據。

⑸被告舊城國小教評會成員共11人（含未兼行政教師代表5人、兼行政人員代表3人、家長會代表1人、增聘校外學者專家2人，符合教師法第9條未兼行政之教師代表人數少於委員總額2分之1規定），其教評會之組成合於教師法第9條及教評會設置辦法規定，其依調查小組調查報告決議原告應予停聘2年，由與會委員同意通過，本案亦未發現教評會成員有應考量因素而未予考量，或有判斷濫用、判斷逾越及違反正當程序之情事。

⑹被告舊城國小教評會基於專業性及法律授權之專屬性，就本案具體事實，秉其權責作成認定原告體罰行為依教師法第18條第1項規定予以停聘2年之決定，判斷過程係遵照法定正當程序組成合法且具判斷權限之調查小組進行實質調查後，方依據調查結果作出妥適之論斷，並無出於錯誤事實認定、違背公認價值判斷標準或違反不當聯結之禁止以

及相關法治國原理原則之情形，則對此等具高度屬人性質之判斷餘地，被告教育局即應予以尊重。

2、原告主張依其與社會局間本院111年度訴字第253號確定判決撤銷原處分及訴願決定，以及教育部另案再申訴評議書撤銷原評議決議，自行推導被告所作處分有重大瑕疵，實有未合：

⑴原告提及其不服社會局111年2月22日高市社家防字第00000000000號裁處書而向本院提起行政訴訟（即本院111年度訴字第253號），該案判決認定爭訟概要欄（一）抓傷林姓女童及爭訟概要欄（二）拍打吳姓男童及將幼兒限制於廁所及儲藏室等情事雖皆成立，然案件應屬獨立，分別處罰方屬適法，且因社會局不能證明原告爭訟概要欄（三）責打林姓幼童行為確有違反兒童及少年福利與權益保障法，使該處分為有瑕疵之行政處分，撤銷原處分，並應另為適法之處分。被告舊城國小111年2月17日函作成所依據之基礎事實為該案判決爭訟概要欄（二）拍打吳姓男童及將幼兒限制於廁所及儲藏室情事相同部分，業經該案法院認定屬實，並無違誤，原告自行推論為被告舊城國小調查處理程序有重大瑕疵，實有未合。

⑵關於教育部另案再申訴評議書所涉案件為原告霸凌幼兒，學校參照校園霸凌防治準則循程序調查及開會審議，經學校考核委員會審議決議記過2次懲處之行政處分，與本停聘案件所涉原告體罰行為有別，並非本案案件訴訟標的。

（二）聲明：原告之訴駁回。

五、爭點：

（一）被告作成原告終局停聘2年之意思表示所據調查程序及教評會決議程序是否適法？

（二）被告舊城國小依教評會決議而作成111年2月17日函通知原告終局停聘2年，是否適法？有無違反比例原則？

（三）原告請求被告給付暫時停聘及終局停聘期間之薪資及利息，有無理由？

六、本院之判斷：

（一）爭訟概要欄所載事實，業經兩造陳明在卷，並有被告舊城國小109年8月1日高市舊城人聘字第1090000004號聘書（見再申訴卷第137頁）、乙師110年10月28日書面陳述資料（見本院卷1第235頁至第237頁）、系爭調查報告（見本院卷2第27頁至第39頁）、被告舊城國小111年1月7日110學年度第4次教評會委員名單、會議紀錄及簽到表（見本院卷2第41頁至第71頁）、被告教育局111年2月11日函（見本院卷2第73頁至第74頁）、被告舊城國小111年2月17日函（見本院卷1第42頁至第43頁）、申訴決定（見本院卷2第77頁至第80頁）及再申訴決定（見本院卷1第31頁至第41頁）等附卷可稽，自堪認定。

（二）應適用的法令：

1、教師法

⑴第9條：「（第1項）高級中等以下學校教師之聘任，分初聘、續聘及長期聘任，除有下列情形之一者外，應經教師評審委員會審查通過後，由校長聘任之：一、依師資培育法規定分發之公費生。二、依國民教育法或高級中等教育法回任教師之校長。（第2項）前項教師評審委員會之組成，應包括教師代表、學校行政人員代表及家長會代表1人；其中未兼行政或董事之教師代表，不得少於總額2分之1，但教師之員額少於委員總額2分之1者，不在此限。（第3項）高級中等以下學校教師評審委員會於處理第14條第1項第7款及第10款、第15條第1項第1款至第4款時，學校應另行增聘校外學者專家擔任委員，至未兼行政或董事之教師代表人數少於委員總額2分之1為止。（第4項）前3項教師評審委員會之任務、組成方式、任期、議事、迴避及其他相關事項之辦法，由中央主管機關定之。」

⑵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。」

⑶第18條：「（第1項）教師行為違反相關法規，經學校或有關機關查證屬實，未達解聘之程度，而有停聘之必要者，得審酌案件情節，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，議決停聘6個月至3年，並報主管機關核准後，予以終局停聘。（第2項）前項停聘期間，不得申請退休、資遣或在學校任教。」

⑷第22條：「（第1項）教師涉有下列各款情形之一者，服務學校應於知悉之日起1個月內經教師評審委員會審議通過後，免報主管機關核准，暫時予以停聘6個月以下，並靜候調查；必要時，得經教師評審委員會審議通過後，延長停聘期間2次，每次不得逾3個月。經調查屬實者，於報主管機關後，至主管機關核准及學校解聘前，應予停聘，免經教師評審委員會審議：一、第14條第1項第4款至第6款情形。二、第15條第1項第1款或第2款情形。（第2項）教師涉有下列各款情形之一，服務學校認為有先行停聘進行調查之必要者，應經教師評審委員會審議通過，免報主管機關核准，暫時予以停聘3個月以下；必要時得經教師評審委員會審議通過後，延長停聘期間1次，且不得逾3個月。經調查屬實者，於報主管機關後，至主管機關核准及學校解聘前，得經教師評審委員會審議通過後，予以停聘：一、第14條第1項第7款至第11款情形。二、第15條第1項第3款至第5款情形。（第3項）前2項情形應經教師評審委員會委員2分之1以上出席及出席委員2分之1以上之審議通過。」

⑸第23條第1項、第2項及第4項：「（第1項）教師停聘期間，服務學校應予保留底缺；終局停聘期間遇有聘約期限屆滿情形者，學校應予續聘。（第2項）依第18條、前條第1項或第2項規定停聘之教師，於停聘期間屆滿後，學校應予復聘，教師應於停聘期間屆滿次日向學校報到復聘。……。（第4項）依前項規定申請復聘之教師，應經教師

評審委員會委員2分之1以上出席及出席委員2分之1以上之審議通過後復聘。……。」

⑹第25條第1項及第3項：「（第1項）依第18條第1項或第21條第2款、第3款停聘之教師，停聘期間不發給待遇。……。（第3項）依第22條第2項停聘之教師，於停聘期間發給半數本薪（年功薪）；調查後未受解聘或終局停聘處分，並回復聘任者，補發其停聘期間另半數本薪（年功薪）。」

⑺第26條第1項：「學校教師評審委員會、性別平等教育委員會或依法組成之相關委員會依第14條至第16條規定作成教師解聘或不續聘之決議，或依第18條規定作成教師終局停聘之決議後，除本法另有規定外，學校應自決議作成之日起10日內報主管機關核准，並同時以書面附理由通知當事人。」

⑻第29條：「高級中等以下學校依本法所為教師之解聘、不續聘、停聘或資遣程序及相關事項之辦法，由中央主管機關定之。」

⑼第52條：「本法施行細則，由中央主管機關定之。」

2、行為時教師法施行細則（109年6月28修正施行）

⑴第1條：「本細則依教師法（以下簡稱本法）第52條規定訂定之。」

⑵第7條：「（第1項）本法所稱解聘，指教師在聘約存續期間，經服務學校依規定程序終止聘約。（第2項）本法所稱不續聘，指教師經服務學校依規定程序，於聘約期限屆滿時不予續聘。（第3項）本法所稱終局停聘、當然暫時予以停聘、暫時予以停聘，其停聘指教師在聘約存續期間，經服務學校依規定程序，停止聘約之執行。」

⑶第8條：「（第1項）本法所稱體罰，指教師於教育過程中，基於處罰之目的，親自、責令學生自己或責令第三者對學生身體施加強制力，或責令學生採取特定身體動作，使學生身體客觀上受到痛苦或身心受到侵害之行為。（第

2項）本法所稱霸凌，指校園霸凌防制準則規定之霸凌。」

⑷第14條第1項：「本法第18條第2項所稱不得在學校任教，指不得在任何學校從事兼任、代理、代課及其他教學或輔導工作。」

3、行為時停聘辦法（109年6月28日發布施行）

⑴第1條：「本辦法依教師法（以下簡稱本法）第29條規定訂定之。」

⑵第2條第4款及第5款：「高級中等以下學校（以下簡稱學校）接獲檢舉或知悉教師疑似有本法第14條第1項、第15條第1項、第16條第1項、第18條第1項規定情形者，應依下列規定調查，並依本辦法規定處理：……四、涉及本法第14條第1項第8款、第9款、第10款體罰學生、第11款、第15條第1項第3款體罰學生、第5款、第16條第1項：依第二章相關規定調查。五、涉及本法第18條第1項：視所涉情形，依前4款規定調查。」

⑶第3條第1項：「學校應於接獲檢舉後20日內，以書面通知檢舉人是否受理；無從通知者，免予通知；不受理者，書面通知應敘明理由。」

⑷第4條：「（第1項）學校接獲檢舉或知悉教師疑似有第2條第4款情形，應於5日內召開校園事件處理會議（以下簡稱校事會議）審議。（第2項）前項校事會議成員如下：一、校長。二、家長會代表1人。三、行政人員代表1人。四、學校教師會代表1人；學校無教師會者，由該校未兼行政或董事之教師代表擔任。五、教育學者、法律專家、兒童及少年福利學者專家或社會公正人士1人。（第3項）校事會議任一性別委員人數不得少於委員總數3分之1。但學校任一性別教師人數少於委員總數3分之1者，不在此限。（第4項）第1項學校，於教師為合聘教師時，為其主聘學校。」

⑸第5條：「（第1項）學校調查教師疑似有第2條第4款情形時，應依下列規定辦理：一、校事會議應組成調查小組，成員以3人或5人為原則，應包括教師會代表及家長會代表，並得由校外教育學者、法律專家、兒童及少年福利學者專家或高級中等以下學校教師專業審查會組成及運作辦法（以下簡稱專審會辦法）所定教師專業審查會調查及輔導人才庫（以下簡稱人才庫）之調查員擔任；學校無教師會者，由該校未兼行政或董事之教師代表擔任。二、教師、檢舉人及學校相關人員應配合調查小組之調查及提供資料；教師為合聘教師時，從聘學校相關人員亦應配合。三、教師與學生、檢舉人或學校相關人員有權力不對等之情形者，應避免其對質。四、就學生或檢舉人之姓名及其他足以辨識身分之資料，應予保密。但有調查之必要或基於公共安全考量者，不在此限。五、檢舉人無正當理由拒絕配合調查者，視為撤回檢舉；必要時，調查小組得依職權或依教師之申請繼續調查。六、依第2款規定通知教師、檢舉人及學校相關人員配合調查及提供資料時，應以書面為之，並記載調查目的、時間、地點及不到場所生之效果。七、調查小組應於組成後30日內完成調查；必要時，得予延長，延長期間不得逾30日，並應通知教師。八、調查完成應製作調查報告，提校事會議審議；審議時，調查小組應推派代表列席說明。（第2項）依前項第4款規定負有保密義務者，包括參與處理校事會議案件之所有人員。（第3項）教師疑似有本法第16條第1項第1款情形，經校事會議決議向主管機關申請教師專業審查會（以下簡稱專審會）調查者，應依專審會辦法辦理。」

⑹第6條：「（第1項）校事會議之審議，應依下列規定辦理：一、依具體之證據調查事實，及判斷案件類型。二、必要時，得徵詢班級家長代表及學校相關人員意見。（第2項）前項審議之決議，應經委員2分之1以上出席及出席委員2分之1以上之審議通過。」

⑺第7條第1項第1款：「校事會議審議調查報告，應為下列決議之一：一、教師涉有第2條第4款或第5款所定情形，學校應移送教師評審委員會（以下簡稱教評會）審議。……。」

⑻第19條：「教師有本法第18條第1項情形者，學校應視所涉情形自調查確認後，10日內提教評會審酌案件情節議決停聘6個月至3年，於議決後10日內報主管機關，並於核准後，予以終局停聘。」

⑼第21條：「主管機關接獲學校報送教師解聘、不續聘或終局停聘案件，應即進行處理；必要時，得視需求邀請教師或學校相關人員陳述意見，並得組成審議小組協助處理。」

4、教評會設置辦法

⑴第1條：「本辦法依教師法（以下簡稱本法）第9條第4項規定訂定之。」

⑵第2條第1項第3款：「高級中等以下學校教師評審委員會（以下簡稱本會）之任務如下：……三、教師解聘、不續聘、停聘及資遣之審議。」

⑶第3條第1項至第3項：「（第1項）本會置委員5人至19人，其組成方式如下：一、當然委員：（一）校長1人。校長因故出缺時，以代理校長擔任。（二）家長會代表1人。（三）學校教師會代表1人。跨校、跨區（鄉、鎮）合併成立之學校教師會，以該教師會選（推）舉之各該校代表擔任；尚未成立學校教師會者，不置教師會代表。二、選舉委員：由全體專任教師選（推）舉之。（第2項）本會委員中未兼行政或董事之教師，不得少於委員總額2分之1。但學校未兼行政或董事之教師員額少於委員總額2分之1者，不在此限。（第3項）本會任一性別委員人數不得少於委員總額3分之1。但學校任一性別教師人數少於委員總額3分之1者，不在此限。」

⑷第5條第1項第1款：「學校依本法第9條第3項另行增聘校外學者專家擔任本會委員，產生方式如下：一、處理本法第14條第1項第7款、第10款及第15條第1項第3款、第4款時，自教育部國民及學前教育署（以下簡稱國教署）建置之高級中等以下學校教師評審委員會校外學者專家人才庫（以下簡稱教評會人才庫）遴聘之。……。」

⑸第7條：「（第1項）本會由校長召集；經全體委員2分之1以上連署召集時，校長應自受請求後5日內召集；校長不召集時，得由連署委員互推1人召集之。（第2項）本會開會時，以校長為主席，校長因故無法主持時，由委員互推1人為主席。」

⑹第8條：「（第1項）本會之決議，除有下列情形之一者外，應經全體委員2分之1以上出席及出席委員2分之1以上之審議通過：一、審查教師長期聘任事項，應經全體委員3分之2以上出席及全體委員3分之2以上之審議通過。二、本法第14條至第16條、第18條或相關法規另有規定。（第2項）審議本法第9條第3項之議案時，全體委員應計入校外學者專家之委員；非審議本法第9條第3項之議案時，不予計入。（第3項）決議過程及個別委員意見，應對外嚴守秘密。（第4項）本會為第1項序文及第2款決議時，迴避之委員不計入該項決議案之出席委員人數；為第1項第1款審查教師長期聘任事項決議時，迴避之委員不計入該項決議案之全體委員人數。」

⑺第11條：「（第1項）本會審議第2條第1項第3款及第4款事項時，應給予當事人陳述意見之機會。（第2項）本會基於調查事實及證據之必要，得以書面通知審議事項相關人員列席陳述意見。通知書中應記載詢問目的、時間、地點、得否委託他人到場及不到場所生之效果。」

5、行為時教保服務人員條例（106年4月26日公布、107年3月23日施行）第21條：「公立幼兒園教師，其聘任、考核、資遣、解聘、停聘、不續聘及其他管理相關事項，準用教

師法、教育人員任用條例、公立高級中等以下學校教師成績考核辦法及其他相關法規有關公立國民小學教師之規定。」

6、行為時幼兒教保及照顧服務實施準則（110年8月18日修正施行）第3條：「教保服務人員實施教保及照顧服務，應遵守下列規定：一、尊重、接納及公平對待所有幼兒，不得為差別待遇。二、以溫暖、正向之態度，與幼兒建立信賴之關係。三、以符合幼兒理解能力之方式，與幼兒溝通。四、確保幼兒安全，不受任何霸凌行為，關注幼兒個別生理及心理需求，適時提供協助。五、不得基於處罰之目的，親自、命令幼兒自己或第三者對幼兒身體施加強制力，或命令幼兒採取特定身體動作，致幼兒身心受到痛苦或侵害。」

（三）被告作成原告終局停聘2年之意思表示所據調查程序及教評會決議程序，核屬適法：

1、被告舊城國小於110年10月25日接獲家長指稱原告有打學童之行為並要求轉班，被告舊城國小於同年月26日向同班搭檔教師乙師瞭解情況後進行校安通報，並於同年月29日召開110學年度第3次校事會議決議組成3人調查小組進行調查；經調查小組訪談相關人後於同年12月20日作成系爭調查報告，認定原告以拍打幼童肢體、施加強制力讓幼童待在廁所及儲藏室等方式管教，已明顯為體罰之樣態，涉有行為時停聘辦法第2條第4款及第5款所定情形；被告舊城國小於110年12月28日召開110學年度第4次校事會議，決議同意系爭調查報告事實認定，建議以教師法第15條第1項第3款規定處置並移送教評會審議；被告舊城國小乃於111年1月7日召開110學年度第4次教評會審議，作成決議認定原告確有體罰情事而依教師法第18條第1項規定予以終局停聘2年；後經被告舊城國小函報教育局111年2月11日函核准，被告舊城國小遂以111年2月17日函通知原告等情，此觀系爭調查報告（見本院卷2

第27頁至第39頁）即明，並有乙師110年10月28日書面陳述資料（見本院卷1第235頁至第237頁）、調查小組委員名單、校事會議成員名單（見再申訴卷第131頁、第132頁）、調查小組於110年11月18日訪談原告及相關人之訪談紀錄（見本院卷2第371頁至第409頁）、被告舊城國小111年1月7日110學年度第4次教評會委員名單、會議紀錄及簽到表（見本院卷2第41頁至第71頁）、被告教育局111年2月11日函（見本院卷2第73頁至第74頁）、被告舊城國小111年2月17日函（見本院卷1第42頁至第43頁）在卷可稽。而被告舊城國小在召開111年1月7日110學年度第4次教評會之前，曾於110年12月29日以高市舊城人字第11070648100號函通知原告將召開110學年度第4次教評會，原告則於111年1月3日簽收表示將列席教評會；另以110年12月29日函通知前揭調查結果等情，有被告舊城國小110年12月29日高市舊城人字第11070648100號函及簽收單（見本院卷1第99頁至第102頁）、110年12月29日函（見本院卷2第165頁至第167頁）附卷可憑。且被告舊城國小於111年1月7日所召開之110學年度第4次教評會應出席委員11名（5男、6女；含增聘委員），實際出席委員9名，經原告列席教評會陳述意見且提供書面資料，經出席委員7名（增聘委員不計入委員人數）一致決原告確有體罰之情事，同意依教師法第18條第1項予以終局停聘2年等情，此觀該次會議紀錄及簽到表（見本院卷2第41頁至第69頁）即明，核符行為時停聘辦法第2條第4款及第5款、第4條、第5條、第6條、第7條第1項第1款、第19條、第21條；教評會設置辦法第2條第1項第3款、第3條第1項至第3項、第5條第1項第1款、第7條、第8條、第11條等規定，堪認被告作成原告終局停聘2年之意思表示所據調查程序及教評會決議程序均屬適法。

2、原告固主張：調查委員於110年11月18日對其訪談時，已先訪談完其他關係人，對其問話方式多為封閉式與誘導

式問題，嚴厲斥責與大聲咆哮限制其只能回答「是」或「不是」，並阻止其進一步說明與解釋事情前因後果，企圖斷章取義、以偏概全；問話口氣態度失去公正與客觀；致其於訪談過程中難以基於自由意志完整陳述云云。然由調查委員於110年11月18日訪談原告紀錄逐字稿（見本院卷2第391頁至第409頁）所顯示訪談過程以觀，調查委員係先請原告就各該事件始末連續陳述之後（見本院卷2第391頁至第393頁），繼而就各該事件之細節逐一詢問原告，核無僅一概限制原告只能回答「是」或「不是」之情形；且調查委員詢問過程中受限於訪談時間有限，引導原告能夠針對委員提問正面答覆，避免原告回答與提問無關之內容，亦難認屬阻止原告說明與解釋事情前因後果。此外，調查委員針對原告所答覆之內容當場質疑其真實性，例如原告陳稱幼童待在廁所裡面拒絕讓其內推門進去廁所，調查委員當場即質疑原告所述之真實性，亦即該名幼童年僅3歲，原告卻稱幼童很有份量其推不動門云云，無非係因原告之說詞未盡符合經驗法則，調查委員始於聽取原告之陳述後加以質疑，亦屬詰問取證之常情；況對照其於同年11月3日接受社會局社工訪談時，就其將幼童關在廁所及儲藏室目的亦係表示是為了管教，讓幼童知悉下次不可以再亂玩、亂躲等情（見本院111年度訴字第253號卷第289頁至第293頁），堪認其已向社工表示會將幼童關在廁所及儲藏室目的就是要讓他們有所警惕，知悉下次不可以再跑進去，幼童想要出來其有刻意壓住門，核與前揭調查委員於110年11月18日訪談時之說詞雷同，實難認原告於調查委員訪談過程中有何難以基於自由意志完整陳述之情形，原告此部分主張，自無可採。

3、原告另主張：110年11月18日訪談記錄者為蔡宜靜主任，蔡宜靜主任與原告是利害關係人，理應迴避而未迴避，並於111年1月7日教評會列席說明，其利用職務之便刻意

偏頗採用對其不利之證據、隱匿對其有利之證據云云。惟案「公務員在行政程序中，有下列各款情形之一者，應自行迴避：一、本人或其配偶、前配偶、4親等內之血親或3親等內之姻親或曾有此關係者為事件之當事人時。二、本人或其配偶、前配偶，就該事件與當事人有共同權利人或共同義務人之關係者。三、現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人者。四、於該事件，曾為證人、鑑定人者。」「（第1項）本會委員於審查有關委員本人或其配偶、前配偶、4親等內之血親或3親等內之姻親或曾有此關係者之事項時，應自行迴避。（第2項）本會委員有下列各款情形之一者，審查事項之當事人得向本會申請迴避：一、有前項所定之情形而不自行迴避。二、有具體事實，足認其執行任務有偏頗之虞。」行政程序法第32條、教評會設置辦法第9條第1項及第2項分別定有明文。足見公務員在行政程序中除有行政程序法第32條各款所定應行迴避情形外，無庸自行迴避，蔡宜靜主任列席教評會說明，核無上揭應自行迴避事由，且原告當時亦並未舉其原因及事實釋明確有具體事實足認蔡宜靜主任執行職務確有偏頗之虞，自遽難認蔡宜靜主任具有法定迴避事由，故蔡宜靜主任參與前揭行政程序，即難謂構成程序瑕疵。原告此部分主張，亦不可採。

4、原告復主張：111年1月7日教評會依照程序須邀請調查委員其中1人列席報告、接受質詢以進行實質審查，該次教評會卻無調查委員其中1人列席報告；教評會與校事會議的性質一樣，同理應比附援引與類推適用列席規定；教評會黃○良委員稱「我們的這個調查報告，調查小組有給校事會議確認過，校事會議的代表裡面有一個楊法官。」是公然於會議說謊；且於教評會召開前，被告舊城國小未使其知悉系爭調查報告內容，於會後其始於111年1月20日收到系爭調查報告，致其無法就系爭調查報告內容充分答辯，可見教評會作成停聘2年之決定顯非適法

云云。然按「學校調查教師疑似有第2條第4款情形時，應依下列規定辦理：……八、調查完成應製作調查報告，提校事會議審議；審議時，調查小組應推派代表列席說明。」行為時停聘辦法第5條第1項第8款定有明文。該款規定發布時理由為：「第8款明定調查結束後，調查小組應製作調查報告外，為協助校事會議具體明確了解調查經過及相關情事；於調查小組提交校事會議審議時，應推派代表列席。」該款於113年4月17日修正後移列為第22條第1項，修法理由敘明：「……二、調查小組係由校事會議依第16條規定組成進行調查，其完成調查報告後自應提校事會議審議，以完成校事會議交付之調查任務，爰第1項修正現行第5條第1項第8款，明定調查小組完成調查報告後，應提校事會議審議；審議時，調查小組應依校事會議通知，推派代表列席說明。……。」足見前揭法令僅明文規定調查小組應推派代表於校事會議列席說明，並未明文規定調查委員亦須出席教評會列席說明。而被告舊城國小110年12月28日110學年度第4次校事會議確有1名調查委員列席說明等情，有該次會議簽到表（見本院卷2第223頁）可稽，核符前揭法定程序；調查委員縱未再列席教評會，亦難認有何程序違法之處。此外，被告舊城國小在召開111年1月7日110學年度第4次教評會之前，曾於110年12月29日以高市舊城人字第11070648100號函通知原告將召開110學年度第4次教評會，另以110年12月29日函通知前揭調查結果等情，業如前述，而原告既於110年11月18日接受調查小組訪談，堪認其對調查內容方向並非毫無所悉，且由原告於111年1月7日110學年度第4次教評會所提出之詳細說明書面資料（見本院卷1第286頁至第290頁）以觀，實難認其未能於該次教評會充分陳述意見。至教評會黃○良委員於召開教評會之前述發言語意，顯非指楊法官擔任調查小組成員，再對照110學年度第4次校事會議簽到表

（見本院卷2第223頁）以觀，楊法官確實擔任校事會議委員，故原告此部分主張，容有誤解，亦無可採。

（四）被告依系爭調查報告認定原告有體罰幼童等情事而對其予以終局停聘2年，核無違法：

1、系爭調查報告事實認定行為態樣區分為「肢體體罰」、「於儲藏室限制小孩行動」、「於廁所限制小孩行動」、「言語霸凌」等4部分（見本院卷2第35頁至第37頁），調查小組就「言語霸凌」部分已建議移請防制校園霸凌因應小組調查審議，此觀系爭調查報告所載：「……關於言語霸凌的部分，移請防制校園霸凌因應小組調查審議。」（見本院卷2第38頁）即明；被告舊城國小於111年1月19日召開第2次霸凌會議確認言語霸凌成立，並於同年月20日發函檢送言語霸凌調查報告（校安通報事件序號為1833821）予原告等情，有被告舊城國小該函文及言語霸凌調查報告（見本院卷1第276頁至第285頁）在卷可稽，堪認該份言語霸凌調查報告係另案針對原告涉及在全班面前指責林生跳舞跳得不好等事實進行調查認定是否該當校園霸凌事件，核非被告舊城國小作成停聘2年意思表示之基礎事實範圍，故該言語霸凌事件調查程序及事實認定有無違誤均非本案審理範圍，原告就該部分之主張及舉證，本院即無從加以審究；以下本院僅就被告舊城國小作成停聘2年意思表示之基礎事實範圍內進行審查，先予敘明。

2、關於肢體體罰部分：

⑴系爭調查報告認定原告有肢體體罰幼童之行為，係經審酌：①乙師提供書面陳述資料（見本院卷1第235頁至第237頁）稱原告會以拍打小腿肚方式提醒幼童聽話；吳生向乙師表示手痛，乙師詢問吳生撞到什麼，吳生卻說是原告打的等詞。②吳生手臂紅腫的照片（見本院卷3第187頁至第191頁）及錄影；而該錄影紀錄亦經本院於114年6月17日當庭勘驗屬實（見本院卷3第197頁至第199

頁）。③原告於110年10月23日傳LINE訊息給乙師之截圖（見本院卷1第239頁至第240頁）。④原告書面說明資料（見本院卷1第143頁至第147頁）。⑤幼童家長寄給人事主任之3封說明書（見本院卷1第44頁至第46頁）。⑥吳生家長聲明書（見本院卷1第397）等證據資料。而調查小組於110年11月18日訪談相關人內容略為：①吳生向乙師告知手痛，乙師查看後發現有明顯紅紅的抓痕，幼童告知係被原告打，乙師詢問隔壁班老師才警覺要拍照錄影，剛好錄影時原告從教室走出來，幼童便指向原告說她打的，原告隨即回應「你不要亂講」等情，有乙師訪談紀錄（見本院卷2第373頁至第377頁）在卷可稽。②隔壁班老師己師表示當天有看到幼童手臂上有明顯紅印，己師詢問幼童怎麼了，幼童回答是老師打的，己師進一步詢問哪一位老師打的，幼童回答是原告打的，己師告知乙師要拍照錄影記錄再告知系爭幼兒園主任，隨後聽到原告很大聲的跟乙師及該名幼童說「你不可以亂講話」等情，有己師訪談紀錄（見本院卷2第379頁至第380頁）在卷可稽。③幼童家長庚聽聞原告有對幼童動手之情事，家長有驗傷單，擔心自己的小孩目睹暴力，始向系爭幼兒園表達轉班之意願等情，有庚訪談紀錄（見本院卷2第381頁至第383頁）在卷可稽。④原告於110年11月18日訪談中，調查委員詢問原告倘原告沒有打幼童之行為，為何還要擔心乙師亂講，原告隨即表示：「……我是擔心我不講這樣子的話，他會覺得我默認了，那我就是自己承認了，……。」等詞，有原告訪談紀錄（見本院卷2第391頁至第409頁）在卷可稽。對照原告於111年1月7日教評會所陳述意見，其一方面陳稱影片中吳生手臂有明顯傷痕（見本院卷2第50頁至第51頁），當教評會葉○芳委員詢問為何當下看到吳生手臂的傷痕沒有進一步詢問如何造成，原告卻回應「他的傷其實不明顯、沒有受傷」（見本院卷2第53頁）、「我10月22號當天，

我走過去稍微看一下那個紅紅的，是什麼紅紅的，是不明顯。」（見本院卷2第55頁）原告屢稱吳生並未受傷，又於知悉吳生手臂有傷痕時未進一步詢問造成原因，前後說詞反覆，於本案訴訟中又聲稱吳生手臂上痕跡是他人以顏料偽造，均堪認其歷來說詞矛盾，其陳述之憑信性顯然不足。綜合前揭事證以觀，吳生當日手臂確呈現紅腫且吳生當場指認是原告打其手臂，亦有乙師、己師之說詞可佐，堪認系爭調查報告就此部分認定，並無違誤，原告僅空言指摘乙師陳述偏頗、上開照片及影片有遭變造之虞，並不可採。

⑵原告固主張：隔壁班老師己師之陳述均係聽說自乙師而來，而從未陳述其親自見聞原告有何不當管教，故其陳述顯為累積證據云云。然觀諸己師訪談內容為：其遇到乙師時，乙師帶了一個學生來找她並說「你看他這邊」，己師當時明顯看到學生手有長橢圓形的紅印，己師詢問學生「你的手怎麼了」學生回答「老師打」，己師進一步詢問「哪個老師打的」學生指向教師裡面的鐘老師（即原告），己師見狀告知乙師要記得以手機紀錄，再找時間告知系爭幼兒園主任（見本院卷2第379頁）；且己師陳述其聽到原告很大聲的說「你不可以亂講話」（見本院卷2第379頁），己師陳述其親自見聞之事實，核與乙師書面陳述（見本院卷1第237頁）及本院勘驗該影片之結果（見本院卷3第198頁）相符，堪認原告此部分主張，自無可採。

3、關於儲藏室、廁所限制小孩行動部分：

⑴系爭調查報告認定原告有在儲藏室、廁所限制小孩行動之行為，係經審酌：①乙師提供書面陳述資料（見本院卷1第235頁至第237頁）稱吳生及程生主動跑進儲藏室並被原告關在儲藏室，原告跟乙師說：「吳生和程生發現儲藏室了，我把他們關在裡面，給他們一個教訓」；吳生跑進廁所後原告即將門壓住並說「要進去就不要讓

你出來了」。②原告提出之書面資料（見本院卷1第241頁至第243頁）表示吳生亂玩、亂躲跑進廁所裡，原告叫他但他不出來，原告就順勢機會教育禁止他出來，讓他知道亂躲是很危險的行為，並告訴吳生：「廁所是大便和小便的地方，既然進了廁所，那他就必須要完成小便或大便，才可以出來！如果沒有要大便和小便，就不能進廁所。」吳生和程生躲到儲藏室裡面去，原告順勢機會教育讓他們在儲藏室裡面待一下，讓他們明白有時候躲得進去，不一定出得來，藉以警惕希望幼童下次不要再躲。而調查小組於110年11月18日訪談相關人內容略為：①乙師表示幼童跑進儲藏室後原告跟著進去，出來時原告向乙師表示「我把他們關進去，教訓他們一下」，乙師把門打開後幼童已紅了眼眶；原告將幼童關在廁所，該幼童是以尖叫回應，後來原告放幼童出來時才說「好，這次原諒你」等情，有乙師訪談紀錄（見本院卷2第373頁至第377頁）在卷可稽。②隔壁班老師己師表示當時正值施工期間，廁所是在外面，其聽聞學生轉述原告將幼童關在廁所等情，有己師訪談紀錄（見本院卷2第379頁至第380頁）在卷可稽。③程生家長丁表示程生回家沒有跟家長說，也不知道為什麼程生為什麼被關，會擔心他心裡害怕、有陰影，原告有向程生家長表示「只關一下下」等情，有丁訪談紀錄（見本院卷2本院卷2第385頁至第386頁）在卷可稽。④吳生家長甲表示原告雖然有告知其係幼童自己進去玩，但甲不相信，孩子雖然調皮但不至於把自己關起來，平常也不會有躲起來的行為等情，有甲訪談紀錄（見本院卷2第389頁至第390頁）在卷可稽。⑤原告雖於110年11月18日訪談中表示係幼童自行跑進去也不讓其進去，若其用力推門會造成幼童受傷，但其亦自陳針對幼童亂躲藏之行為進行順勢機會教育，機會教育之目的是要讓幼童警惕，但委員即表示既然原告沒有告知幼童儲藏室之用途，幼

童不知道該空間是做什麼用，自然不會有亂玩、亂躲可言等情，有原告訪談紀錄（見本院卷2第391頁至第409頁）在卷可稽。綜觀上開事證，再對照原告於110年11月3日社會局訪視時陳稱：「……4、關於幼童關在廁所事宜……幼童於自由活動時間自己跑去廁所，我想說他都進去了，就把尿尿大便該完成的完成，我在門外等，門是他自己關上，但沒鎖上。後來他看到門關了，就急著要出來，我跟他說你不是要大便嗎，就大便完再出來，在說這話時，他一直想開門出來，我壓著門沒讓他出來，時間大概30秒……因為那陣子他常跑到廁所玩、躲，所以這一次才會處理。5、關於關在儲藏室的事情，……幼童自己跑進去儲藏室，我想說既然他們自己愛在裡面，我就讓你們在裡面，我也知道他們被關在裡面會擔心害怕，所以才讓他們知道下次不可以。當時雖然門關上，但沒有鎖，所以我有壓住門，讓他們沒辦法出來，以讓他們體會在小空間，被關住的害怕感，下次才不敢再進去，他們雖然有急著要出來，但因為有伴，所以沒哭，……。」等語（見本院111年度訴字第253號卷第291頁至第293頁）核與乙師提供之書面內容陳稱：「吳生和程生在學習自由操作時間在教室跑來跑去，原告制止二人不要在教室裡跑來跑去，但是吳生和程生沒有聽原告的話，依舊在教室跑來跑去，最後跑到廁所並發現儲藏室的存在。二人主動打開儲藏室……原告跟到廁所後發現二位幼童發現儲藏室後，就將吳生和程生關進儲藏室……之後，原告就到教室跟乙師說：『吳生和程生發現儲藏室了，我把他們關在裡面，給他們一個教訓』。」（見本院卷1第235頁）、「……吳生沒有聽原告的話，就在教室跑來跑去，讓原告追逐。第一次吳生跑進廁所的女生小馬桶間躲起來，原告提醒他不可以進去；第二次吳生又跑進廁所，乙師馬上請他出來；第三次因為被原告追逐，吳生又跑進廁所的女生小馬桶間躲

起來，原告跟進去後就把門壓住並說：『要進去就不要讓你出來了』……。」（見本院卷1第236頁）等情大致相符，均堪認系爭調查報告關於此部分事實之認定，亦無違誤。

⑵原告固主張：廁所及儲藏室的門均為內推設計，不可能有老師主動將學生關進去的情形；當時吳生和程生已經在儲藏室裡，其並沒有將他們關起來；吳生在跟原告玩躲貓貓，吳生跑進廁所躲起來之後，由內部頂住廁所門，其實難以再推開廁所門，倘若強行推門，更可能導致裡面學童受傷；幼童均無向家長反應，家長也沒有向學校反應，足證原告並無任何不適當對待幼童之行為云云。然依前揭事證已堪認原告確有施強制力限制幼童；且觀諸該幼兒園之廁所及儲藏室格局設計（見本院卷3第115頁至第119頁）並非全無可能由外施加強制力將門關住禁止裡面的幼童出來，原告即使站在門外仍可能透過施加強制力禁止幼童出來；復參以吳生之父訪談紀錄明確表示不相信原告陳述，即吳生平日雖然調皮，但不會有躲藏行為（見本院卷2第389頁），原告說詞顯與吳生之父平日觀察幼童行為不符；且原告前揭說詞明顯與其於110年11月3日接受社會局訪談所稱：「……我想說既然他們自己愛在裡面，我就讓你們在裡面，我也知道他們被關在裡面會擔心害怕，所以才讓他們知道下次不可以。當時雖然門關上，但沒有鎖，所以我有壓住門，讓他們沒辦法出來，以讓他們體會在小空間，被關住的害怕感，下次才不敢再進去」不符；而其前揭陳述內容與其於110年11月12日提出書面說明資料表示：「……我去叫他出來，他不出來，我順勢機會教育，禁止他出來……所以『亂躲』是很危險的行為……。」（見本院卷1第144頁）一致；對照搭檔老師乙師於110年10月28日提供之書面說明：「……原告就到教室跟乙師說：『吳生和程生發現儲藏室了，我把他們關在裡面，給他

們一個教訓……』。」（見本院卷1第235頁）等情，原告此部分主張，尚難遽採。至原告主張其為有愛心的老師、家長是否追究、幼童是否有告知家長等節，均無礙其有於儲藏室、廁所限制小孩行動之事實認定，均難作為有利其認定之佐憑。

4、按教師行為違反法規，情節如非重大，予以解聘有過於嚴苛之虞者，宜有解聘以外之其他處理方式，故針對未達到解聘之必要時，教師法第18條第1項規定：「教師行為違反相關法規，經學校或有關機關查證屬實，未達解聘之程度，而有停聘之必要者，得審酌案件情節，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，議決停聘6個月至3年，並報主管機關核准後，予以終局停聘。」賦予學校可考量其案件情節，經教評會審議通過後，予以終局停聘6個月至3年，以使教師於停聘期間自我反省。原告所為構成教師法第18條之教師行為違反相關法規，經被告學校查證屬實，未達解聘之程度而有停聘之必要者，核屬被告教評會之判斷餘地。除非停聘決定之作成違反審議之法定程序、或出於不正確之事實或錯誤資訊判斷、違反一般公認之價值判斷標準、逾越權限或濫用權力等重大情事，本院對被告學校所為停聘及期間之決定即應予尊重。原告固主張：其是過失造成吳生受傷，限制小孩行動部分目的並非惡劣，且事後無幼童身心靈受到重大傷害，與不當管教行為造成未成年學童嚴重身心受創之影響實屬有別；其踏入教師領域25年，熱心教學、獲獎無數，先前無體罰相關檢舉事件，停聘造成原告經濟與心理雙重的打擊，裁量實屬過苛，顯有裁量瑕疵、恣意濫用之違法云云。然觀諸教評會委員係經審酌原告陳述及其提出之書面資料、系爭調查報告、吳生手臂紅腫錄影等相關資料後，衡酌原告體罰行為是否造成幼童身心嚴重受傷，邱○芳委員表示：「剛才有問主任，……好像孩子的狀況

目前是比較穩定，……。」林○新委員表示：「……我們必須要考慮他的工作權，是不是嚴重到我們把他終身不得聘任，……。」邱○芳委員表示：「因為也有比例原則，……孩子有沒有身心嚴不嚴重，我們可能就要去判斷一下，……。」（見本院卷2第63頁至第64頁）顯見教評會委員已依比例原則審酌是否有停聘之必要及決定停聘期間，其停聘之必要性、停聘期間之決定，既自屬教評會之判斷餘地，依前揭說明，本院對被告舊城國小所為停聘及期間之決定應予尊重。故被告舊城國小111年2月17日函予以原告終局停聘2年，核無違法。

（五）原告請求被告給付暫時停聘及終局停聘期間之薪資及利息，均無理由：

1、按「提起行政訴訟，得於同一程序中，合併請求損害賠償或其他財產上給付。」「人民與中央或地方機關間，因公法上原因發生財產上之給付或請求作成行政處分以外之其他非財產上之給付，得提起給付訴訟。因公法上契約發生之給付，亦同。」固為行政訴訟法第7條、第8條第1項所明定。然行政訴訟法第7條得合併請求損害賠償或其他財產上給付之規定，係因此等請求與其所合併提起之行政訴訟間具有一定前提或因果關係，基於訴訟資料共通，為避免裁判之衝突及訴訟手續重複之勞費所為之規範。故當事人依該條規定併為請求時，必其所據以合併之行政訴訟已經行政法院實體審究且為勝訴判決，其合併之請求始有獲得實體勝訴判決可言。

2、查原告固以前揭停聘期間內其與被告舊城國小間聘任法律關係存在為由，請求被告給付該期間內之薪資共計1,375,579元及其利息。然被告舊城國小對原告予以終局停聘2年既無違法，業如前述，則原告請求被告給付前揭金額，即乏其據，均應併予駁回。又行政訴訟法第7條規定向行政法院提起行政訴訟，並於同一程序中合併依國家賠償法規定請求損害賠償者，屬附帶請求之性質，應以

提起之行政訴訟合法為前提，始得合併為請求，如所提起之該行政訴訟因不合法而予以駁回，則所合併提起國家賠償之訴，即因而失所依附，自得一併裁定駁回。準此，原告聲明關於請求被告教育局賠償之訴，其主張係依行政訴訟法第7條規定合併請求賠償，非可單獨提起之行政訴訟，即因而失所依附，自應併予駁回。

七、綜上所述，原告前揭主張，均非可採。而原告訴請確認其與被告舊城國小間111年2月22日起至113年2月21日止之聘任法律關係存在部分，尚乏其據，為無理由；是其另依據停聘期間之公法上契約關係追加請求被告舊城國小給付暫時停聘及終局停聘期間之薪資及利息，即乏其據，亦無理由，均應予駁回。至原告追加訴請確認被告教育局111年2月11日函違法部分，程序上不合法且其情形不能補正，原應以裁定駁回，然因此部分訴請確認其與被告舊城國小間111年2月22日起至113年2月21日止之聘任法律關係存在相關部分卷證共通，本院為求裁判卷證齊一及訴訟經濟，爰就此追加程序不合法部分以較為慎重之判決予以駁回；是其依行政訴訟法第7條規定對被告教育局所追加附帶合併請求之國家賠償，亦乏其據，均應併予駁回。又本件為判決基礎之事證已臻明確，原告所聲請傳喚證人及聲請調取110年12月22日防治霸凌因應小組調查會議、110年12月28日第4次校事會議、111年1月7日教評會之錄音檔，以及兩造其餘主張及抗辯與所提出之其他證據資料，核於判決結果均不生影響，自無再予調查及逐一論駁之必要，附此敘明。

八、結論：原告之訴一部為不合法、一部為無理由。

中　　華　　民　　國　　114　　年　　9　　月　　5　　日

審判長法官　孫　國　禎

法官　林　韋　岑

法官　曾　宏　揚

一、上為正本係照原本作成。

二、如不服本判決，應於送達後20日內，向本院高等行政訴訟庭提出上訴狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內補提理由書；如於本判決宣示或公告後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（均須按他造人數附繕本）。

三、上訴未表明上訴理由且未於前述20日內補提上訴理由書者，逕以裁定駁回。

四、上訴時應委任律師為訴訟代理人，並提出委任書（行政訴訟法第49條之1第1項第3款）。但符合下列情形者，得例外不委任律師為訴訟代理人（同條第3項、第4項）。

得不委任律師為訴訟代理人之情形	所需要件
(一)符合右列情形之一者，得不委任律師為訴訟代理人	1.上訴人或其代表人、管理人、法定代理人具備法官、檢察官、律師資格或為教育部審定合格之大學或獨立學院公法學教授、副教授者。 2.稅務行政事件，上訴人或其代表人、管理人、法定代理人具備會計師資格者。 3.專利行政事件，上訴人或其代表人、管理人、法定代理人具備專利師資格或依法得為專利代理人者。
(二)非律師具有右列情形之一，經最高行政法院認為適當者，亦得為上訴審訴訟代理人	1.上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親具備律師資格者。 2.稅務行政事件，具備會計師資格者。 3.專利行政事件，具備專利師資格或依法得為專利代理人者。 4.上訴人為公法人、中央或地方機關、公法上之非法人團體時，其所屬專任人員辦理法制、法務、訴願業務或與訴訟事件相關業務者。

是否符合(一)、(二)之情形，而得為強制律師代理之例外，上訴人應於提起上訴或委任時釋明之，並提出(二)所示關係之釋明文書影本及委任書。

中　　華　　民　　國　　114　　年　　9　　月　　5　　日

書記官　林　幸　怡