高雄高等行政法院判決

高等行政訴訟庭第三庭
113年度訴字第200號
民國114年12月18日辯論終結

原　　告　沈儀方
訴訟代理人　陳宣至　律師
被　　告　高雄市新興區信義國民小學

代　表　人　劉曜源
訴訟代理人　王滋靖　律師

上列當事人間教師法事件，原告不服高雄市政府中華民國113年3月13日高市府法訴字第11330190000號訴願決定，提起行政訴訟，本院判決如下：

主　文

一、原告之訴駁回。

二、訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序事項：

一、按「（第1項）原告於判決確定前得撤回訴之全部或一部。但於公益之維護有礙者，不在此限。（第2項）前項撤回，被告已為本案之言詞辯論者，應得其同意。（第3項）訴之撤回，應以書狀為之。但於期日得以言詞為之。（第4項）以言詞所為之撤回，應記載於筆錄，如他造不在場，應將筆錄送達。」行政訴訟法第113條第1項至第4項分別定有明文。

二、次按公立學校教師之聘用屬於行政契約關係，公立大學對所屬教師之不續聘措施，其性質係公立大學單純立於聘約當事人地位所為之契約上意思表示，而非行政處分，業經憲法法庭111年憲判字第11號判決意旨闡釋在案。準此，教師對不續聘之合法性及其效力有爭執，認為不得不續聘，自得提起確認聘任法律關係存在之訴。又聘任關係係存在於學校與教

師間，教育主管機關並非契約當事人，且教師之不續聘等事項由學校發動，教育主管機關依行為時教師法第15條第2項規定就解聘決議部分所為事後之核准，係為慎重保障教師權益之覆核，僅為核准契約效力終止之行政監督措施，為終止聘任契約生效要件，該事後核准不會產生任何規制效力，也不直接影響教師之法律地位，並非獨立對外發生法律效果之行政處分，自不得對該核准另提起撤銷訴訟（最高行政法院110年度上字第664號判決理由參照）。雖上揭見解僅就大學不予續聘教師決定之法律性質予以解釋，惟教師法既已框立教師與公立學校間之法律關係，則公立國民小學與所屬教師間不論解聘、停聘或不續聘措施，其性質均係學校單純立於聘約當事人地位所為之契約上意思表示，兩者間具有聘約關係，與公立大學及其教師間之基礎法律關係，並無二致，故上揭見解自可援用予本件。

三、經查，原告於本件訴訟原將高雄市政府教育局（下稱教育局）、○○市○○區信義國民小學（下稱學校）共同列為被告，但其於本案言詞辯論時，經審判長闡明上揭法律見解，即教育局依教師法第18條第1項規定就停聘決議部分所為事後之核准，係為慎重保障教師權益之覆核，僅為核准契約效力終止之行政監督措施，為終止聘任契約生效要件，該事後核准不會產生任何規制效力，也不直接影響教師之法律地位，並非獨立對外發生法律效果之行政處分等語；原告遂以言詞變更僅對學校為確認訴訟之聲明，並經教育局及學校之同意，係已撤回對教育局之起訴，有該言詞辯論筆錄附卷可稽（本院卷3第116-117頁），故教育局已非屬本件訴訟之被告。

貳、實體方面：

一、爭訟概要：

緣原告原係被告所聘之教師，被告於民國112年1月30日接獲家長投訴，原告對特定學生有霸凌行為、教學不力或不能勝任工作等情事，即於翌日進行校安通報（通報序號245471

2，下稱霸凌案），另依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（下稱教師解聘或資遣辦法）第4條規定，於112年2月3日召開校園事件處理會議（下稱校事會議）審議，決議就原告因疑似涉有教師法第16條第1項第1款規定「教學不力或不能勝任工作有具體事實」等情受理成案（案件編號：111-02，下稱教學不力案），並組成調查小組調查。案經調查小組訪談原告及多名相關師生、家長後，分別作成○○市○○區信義國民小學防制校園霸凌因應小組校安編號2454172號案調查報告書（下稱霸凌調查報告書）、○○市○○區信義國小校園事件處理會議調查小組報告(案號：111-02，下稱教學不力調查報告書)，並將教學不力調查報告書提校事會議審議。被告於112年8月8日召開111學年度校事會議第3次會議審議前揭調查報告之結果，決議原告涉有教師解聘或資遣辦法第2條第5款所定情形，應移送教師評審委員會（下稱教評會）審議，並建議予以停聘3年。被告爰於112年8月17日召開111學年度第24次教評會審議，原告經通知到場陳述意見惟未到場，亦無提供書面資料，案經教評會審酌相關事證後，核認原告所為違反教育基本法第8條第2項、行為時學校訂定教師輔導與管教學生辦法注意事項（下稱輔導管教辦法注意事項）第12點及第13點等規定，衡其情節未達解聘之程度，而有停聘之必要，乃依教師法第18條第1項規定決議停聘3年，並報請教育局核准。嗣經教育局以112年10月6日高市教小字第00000000000號函（下稱教育局112年10月6日函）核准後，被告遂以112年10月12日高市信義人字第00000000000號函（下稱系爭函文）通知原告予以終局停聘3年。原告不服教育局112年10月6日函及被告112年10月12日函，提起訴願，遭決定駁回，遂提起本件行政訴訟。

二、原告起訴主張及聲明：

㈠主張要旨：

1.原告曾經因教師法第16條第1項第1款「教學不力或不能勝任工作有具體事實」（下稱教學不力案）而遭被告以111年12月30日高市信義人字第00000000000號令予以「申誡1次」，原告不服提起申訴，經高雄市教師申訴評議委員會審認申訴有理由，被告即以112年6月15日高市信義人字第00000000000號函撤銷111年12月30日申誡處分，先予敘明。

2.依教育部112年3月24日臺教(三)字第00000000000號函（下稱教育部第112年3月24日函）所列示作業流程，被告於112年8月17日審議通過原告「依校事會議建議予以停聘3年」，卻未於10日內「以書面附理由通知當事人並教示提起申訴之方法、期間與受理單位等」，違反正當法律程序，已嚴重侵害原告程序上之權益。

3.被告違法將「教學不力案」與「霸凌案」合併調查，有程序上瑕疵：

⑴被告將兩案合併調查之法律依據為何不明，然因被告擅將兩調查程序合併進行，造成原告無從明確知悉當下所行之程序究屬為何，侵害原告答辯、表示意見及救濟之權利。如原告並未收受被告所稱之教學不力調查報告。原告曾向被告詢問：「為什麼未提供教學不力調查報告給我？」被告回覆稱：「學校並無義務提供校園事件調查報告。」因此，原告自始均未收受到被告所稱之教學不力調查報告，既未收受，亦無從就此為任何救濟或答辯。且因被告將霸凌案件、教學不力案件合併調查，致原告後續收受霸凌案調查報告書，以為此部分即係兩案併案後之合併調查報告，並據以提出後續之申訴等救濟；導致自始不知未收受教學不力調查報告，無從提出後續之救濟，顯屬不合理。

⑵而霸凌案件、教學不力案件中之調查小組均係相同之「5人調查小組」進行調查，惟此「5人調查小組」是否各自符合法規規範之資格，亦屬有疑：

A.被告將兩案併予調查，造成原告、甚至調查委員自身有混淆之情形，如：系爭編號2454172調查報告第6頁「(二)事實認定及理由」「1.」記載：「本校111-2號校園霸凌事件案之調查，……」惟系爭校園霸凌事件即係案件編號2454172，而非系爭校園事件之案件編號111-02。第11頁「五、處理建議」「(一)對丙師之建議及理由」中記載：「本調查小組為如上認定，認定丙師所涉情節、事件均非少數，……，則至少構成教師法第16條第1項第1款之『教學不力或不能勝任工作有具體事實』，……」惟既係各別分開出具調查報告，何以校安事件（案件編號2454172）調查報告認定原告有構成教師法第16條第1項第1款之具體事實？系爭校園事件（案件編號111-02）調查報告所載，該調查報告係於112年4月6日完成，惟被告曾寄發「開會時間：112年5月3日（星期三）上午8時10分」之開會列席通知單，其中開會事由記載：「召開本校111學年度第9次教師評審委員會。有關台端疑似涉及校園事件（案件編號：111-02）、校園霸凌事件（案件編號：2454127號），目前因有新事證及新被害人，……」而說明中則係以教師法第15條第1項第3款規定事由，延長停聘乙次。然相隔不到1週即112年5月8日，被告召開111學年度第11次教評會，討論有關原告涉及教學不力或不能勝任教學工作案件之相關審議。基此，該開會列席通知單所載之開會事由似與校園事件（案件編號：111-02）無涉，則何以將其列入開會事由之中？況且原告簽收112年5月3日開會列席通知單上記載「台端所涉及行為，違反本辦法第2條第4款之規定」，然該教師解聘或資遣辦法第2條第4款係指「體罰」之行為，原告並無涉及體罰情事，是該列席通知單上記載法令顯有違誤。

B.調查小組完成教學不力案調查後，後續對原告有霸凌行為之事實於前行教學不力調查案件時心證早已確立，對於原告殊有不公。如：系爭校園事件（案件編號111-02）調查報告顯示：「F.綜上所述，關於甲生對於丙師有『當眾指責甲生是壞小孩，要全班不要和她做朋友』、……等不當言行，而認有霸凌甲生之部分，業據認定如上。」「G.……，然上述A至E等五部分，應有違反①教育基本法第8條第2項『學生之學習權、……，並使學生不受任何體罰及霸凌行為，造成身心之侵害。』……。」而系爭校園事件（案件編號111-02）調查報告係於112年4月6日完成，換言之，系爭校園事件（案件編號111-02）調查報告認定原告有教學不力或不能勝任工作有具體事實同時，亦已構成霸凌情事。相對於認定原告構成霸凌行為之（案件編號2454172）調查報告係於112年5月25日完成，可知相同調查小組成員先認定原告之行為構成「教學不力或不能勝任工作有具體事實」要件，而符合此要件之具體事實之一係原告有「霸凌甲生」之行為；後再由相同調查小組成員於系爭校安事件（案件編號2454172）調查報告中認定原告有「霸凌」行為，然該調查小組早已於前行調查案件確立原告行為有構成霸凌之要件，後行調查案件之心證因早已於前行調查案件中確定，致使原告形同喪失後行調查案件答辯之實質意義，對於原告殊有不公。

4.原告先、後遭到考績委員會審議獎懲「記過1次」、教評會決議建議「停聘3年」，有重複處罰之疑慮：

原告前於112年10月因涉及校園霸凌事件（校安編號2454172），造成學生身心傷害，而受到「記過1次」之處分。被告後又因教學不力事件（案件編號：111-02）調查程序中，經認定原告涉有霸凌行為而有違反教育法第18條規定，予以停聘3年。是被告於短時間內，就相同之霸凌事

由分別對原告記過1次、停聘3年之獎懲，已構成重複處罰，對原告實有不公。

5.被告之決定有違比例原則：

霸凌防治因應小組委派5位委員成立調查小組，調查原告所涉遭檢舉疑似霸凌事件，該調查小組於調查報告中之末段並未對原告應受到何種程度之處分提出具體建議。然霸凌防治因應小組112年6月26日高市信義密字第00000000000號函向原告提出調查報告時，該函亦未對原告應受到何種程度之處分提出具體建議。惟嗣後原告收受原處分，其上卻記載：「說明：……三、臺端涉校園事件處理案件經本校查證屬實，本校教評會審議認定違反教師法第18條第1項規定，決議通過予以終局停聘3年之處分，案經教育局112年10月6日函核准。」原告何以遭受教評會逕行處以教師法第18條第1項終局停聘3年之最重決定？原告身為教師，停聘係對原告之工作權侵害甚鉅之決定，然原告前均未受到停聘之決定，甚至原告前次之處分係受申誡1次，現卻遭受侵害工作權最為嚴重之停聘3年決定，顯有違比例原則。

6.被告之決定違背行政法上之禁止不當聯結原則：

依教師法第18條第1項規定可知，如有停聘之必要，「得審酌案件情節」，而此要件係指被告所稱之「台端涉及教學不力及違反相關教育法規案件（案件編號：111-02）」案件之情節，而不得另以其他案件併同列入考量。原告受被告終局停聘3年，然原告何以受到侵害工作權最為嚴重之停聘3年決定，至今仍無法知悉具體理由。故原告主張該停聘決定並非僅審酌本件「案件情節」而有違反不當聯結禁止原則。

7.被告依據霸凌調查報告書認定原告有霸凌行為並據以為後續之停聘決定，並不符實情：

原告並無霸凌學生之意思，原告與學生之互動採取較為輕鬆、活潑之態度，原告以玩笑之方式提到「胖」之字眼，

不應被認定係霸凌行為。學生之主觀感受往往係需要積極輔導建立的，只要不嚴重侵犯到個人隱私或私人領域，在一定範圍內之開玩笑等自然互動不應被逕自認定為霸凌行為。更何況發言者當時說話本身並無惡意。原告既非出於惡意而係基於教育的立場引導學生培養正確自我認知、他人互動能力及適度之幽默感、自我調侃之能力，故原告並非惡意有所謂之言語霸凌行為。且原告一向竭盡心力、盡力嘗試與學生家長溝通，甚至願意付出精力與學生、家長一同面對老師與學生之間互動上之問題。然被告學校卻以原告有霸凌行為，而在教學不力案經校事會議認定原告有違反教師法第18條規定，核屬有誤。

8.原告要強調的是：被告對人民陳情案件回覆避重就輕，且不信任教師，沒有先向老師了解教育現場所發生之事實真相，就隨意進行校安通報，之後的種種行政作為更是荒腔走板，調查亦都偏離事實且預設立場，不僅讓原告身心疲憊，也造成教育現場的混亂與不信任，更別說浪費了多少人的時間、心力與公家寶貴的資源公帑。再者，被告未提供調查報告予原告，罔顧當事人權益，懲處更是有失偏頗。

㈡聲明：

1.確認原告與被告間教師聘僱契約之停聘法律關係不成立。

2.被告應給付原告停聘期間之全部薪資。

三、被告答辯及聲明：

㈠答辯要旨：

1.調查程序無違法：

⑴合併調查之正當性與必要性：

被告審酌家長陳情書內容涉有「霸凌」及「教學不力或不能勝任教學工作」之情形，遂依校園霸凌防治準則及教師解聘或資遣辦法，分別由被告防治霸凌校園因應小組會議(霸凌案)及被告校事會議(教學不力案)為討論。但因兩案行為人均為原告，且「防治霸凌校園因應小組

會議」及「校事會議」均為被告單位，基於行政單位間彼此協助義務，及避免受害學生承受多次調查詢問之壓力，而影響受害學生身心健康，故「防治霸凌校園因應小組會議」及「校事會議」各自決議組成5人調查小組，並合併進行調查。

⑵調查與審議程序各自獨立，原告權益未受損害：

嗣5人調查小組完成調查後，5人調查小組分別就霸凌案、教學不力案，各撰擬調查報告書乙份即○○市○○區信義國民小學防制校園霸凌因應小組校安編號2454172號案調查報告書、○○市○○區信義國小校園事件處理會議調查小組報告(案號：111-02)，並分別由被告防治霸凌校園因應小組會議及被告校事會議審查，且被告寄發之各次開會通知，均已載明該次會議之事由，原告實無混淆之可能。且原告就霸凌案已提出申復、申訴，另就教學不力案亦提出訴願及本件行政訴訟，足證其已清楚知悉兩案程序並行使完整之救濟權利，其稱無從答辯、救濟，顯非事實。是兩案之審議機關、法律依據、決議內容與救濟途徑皆各自獨立，程序上於法無違。

2.調查小組之心證形成過程並無偏頗，原告指控調查程序不公，純屬臆測：

⑴原告本件不服之事實係指「教學不力案」，此案於112年4月6日經校事會議調查小組完成調查報告，並於112年4月28日被告學校召開第2次校事會議，決議通過調查小組關於本案之事實認定，且於112年5月8日經教評會決議對原告予以停聘3年，並於10日內報請教育局審查核准。惟教育局112年6月13日來函要求被告就部分內容再為釐清；112年8月8日被告召開第3次校事會議，仍決議通過調查小組關於本案之事實認定，且於112年8月17日經教評會決議對原告予以停聘3年，並於10日內報請教育局審查核准。嗣教育局以112年10月6日函同意核准被告對原告予以停聘3年；被告即以112年10月12日函通

知原告予以終局停聘3年。由上可知，停聘決定之作成並非依據校安編號2454172號案調查報告書，認定原告有霸凌行為並據以為後續之處理。

⑵亦即原告主張，完全割裂了本件「先合併調查事實，後分離審議法律」的程序：

A. 第一階段：調查小組釐清同一份陳情書中所載之所有爭議事實，並對證人進行訪談，以查明原告所有被指控之行為。

B. 第二階段：調查小組在完成事實調查後，就原告之行為事實進行法律判斷【包括教師法第16條、教育部核釋令、教師法第18條、教育基本法第8條第2項、學校訂定輔導與管教學生辦法注意事項第12條及校園霸凌防制準則關於就「霸凌」之構成要件（如持續性、敵意環境等）】，且因兩種案件分屬不同權責單位審議之法定要求，而將調查結果分別撰寫成兩份報告。

是以，調查小組的心證，在本件事實全部調查完成，並為各該法律評價時業已形成，報告完成時間的先後，不代表心證形成的時間，原告以兩份報告的完成日期存在差距，來論斷調查小組心證有偏頗，實屬無稽。

3.被告決定之作成程序並無違誤：

⑴原告經校事會議調查小組調查，認定其有教師法第16條第1項第1款所定教學不力或不能勝任工作有具體事實之要件，同時亦違反教育基本法、學校訂定教師輔導與管教學生辦法注意事項等相關法規，並建議移送教評會，就是否對原告為解聘或不續聘之處分進行審議，設若教評會審議本案之決議為未達解聘或不續聘之程度，然有停聘之必要時，原告行為亦有違反教育基本法第8條第2項、修正前學校訂定教師輔導與管教學生辦法注意事項第12點、第13點，亦可依教師法第18條第1項予以停聘。嗣經被告校事會議決議建議對原告予以停聘3年。則被告遂通知原告列席111學年度第11次教評會之通知

單，並載明開會事由：「……有關台端疑似教學不力或不能勝任校學工作案(案件編號：111-02)，經本校111學年度校園事件處理第2次會議通過調查小組關於本案之事實認定，經校事會議決議，應移送本校教評會審議，並建議予以停聘3年，說明：(一)依據本校111年度校園事件處理第2次會議決議事項，通過調查小組關於本案事實認定。(二)後續處置參照修正前高級等學校以下學校教師解聘續聘停聘或資遣辦法(以下簡稱本辦法)第7條第1項第1款……之規定辦理。(三)台端所涉及之行為，違反本辦法第2條第4款，經校事會議全體委員決議應移送教評會，並建議予以停聘3年……。」經核無原告所指適用法條有違誤之處。

⑵因原告涉有霸凌案、教學不力案等兩案，遂分別由被告防治霸凌校園因應小組會議及被告校事會議審查，且後續分別由考核會及教評會為懲處，核其案由不同、處理流程不同、構成要件不同且行為態樣不同，自無原告所指重複處罰、一事二罰之情形。

⑶原告經被告校事會議決議建議對停聘3年，再經教評會決議對原告予以停聘3年，被告教評會並無基於錯誤之事實、與事件無關之考量、組織未合法、未遵守法定程序、及未違反平等原則及一般公認價值判斷標準等情事，且教評會係由具備專業素養及多元代表性之委員組成，其審酌乃一綜合性、專業性之判斷，對於應停聘多久，屬其「判斷餘地」之範疇，觀諸調查報告所載原告行為之多樣性、持續性及對學生造成之負面影響，教評會衡酌全體情事後，認有使原告暫時離開教學現場相當長期間以深刻反省之必要，故作成停聘3年之決議，此乃基於維護學生受教權及校園秩序之重大公益考量，其所為之決議應屬適法，該裁量並無恣意濫用或違反比例原則及禁止不當連結原則。

4.原告主張被告未踐行正當法律程序，均與事實不符：

⑴原告從未向被告申請閱覽調查報告：

原告稱被告應將教學不力案調查小組報告一併提供予原告，其依據為何，未見原告說明。況被告從未拒絕當事人申請閱覽，原告卻怠於行使權利，未向被告提出申請，卻將此歸責於被告，實屬無據。且依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第5條，調查小組應製作調查報告提校事會議審議，亦未要求學校應主動提供調查報告。又原告有出席112年5月8日教評會並有表示意見，且原告在112年5月8日及112年8月17日教評會開會前，得向被告申請提供調查報告及輔導報告之紙本，有現行高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法第43條本文可參，原告稱其無從知悉，亦屬無稽。

⑵被告之通知程序，完全符合相關法規：

原告所提教育部112年3月24日號函釋，其發文對象是專科以上學校，本件被告係國小並非專科以上學校，自不受其拘束，合先敘明。至於原告主張之「10日」，依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第19條明文規定，學校教評會就教師停聘案作成決議後，應「於議決後10日內報主管機關」，並於「核准後，予以終局停聘」，足見，該10日期間係規範學校應向主管機關呈報之期限，屬訓示期間，並而非通知當事人之期限，原告顯屬誤解。況被告於112年8月17日決議後，即依法定程序呈報主管機關，並於主管機關112年10月6日核准後，始於同年10月12日作成最終處分並附理由通知原告，程序完全合法。

㈡聲明：原告之訴駁回。

四、爭點：

㈠被告作成原告終局停聘3年之意思表示(系爭函文)所據之調查程序及教評會決議程序是否適法？

㈡被告教評會就原告教學不力之行為，依教師法第18條第1項規定，作成原告終局停聘3年之決議，是否違反禁止不當聯結原則、重複處罰及比例原則？

五、本院的判斷：

㈠前提事實：

如爭訟概要欄所載之事實，已經兩造分別陳述在卷，並有兒少保護案件通報表、教育部校園安全暨災害防救通報處理中心（事件序號：2454712，原處分卷第5-9頁）、被告112年2月1日防制校園霸凌因應小組第3次會議紀錄（本院卷2第16-18頁）、112年2月3日111學年度校事會議第1次會議紀錄（原處分卷第12頁）、112年4月28日111學年度校事會議第2次會議紀錄（原處分卷第93-94頁）、112年8月8日111學年度校事會議第3次會議紀錄（原處分卷第112-113頁）、112年2月7日111學年度校事會議調查小組第1次會議紀錄（原處分卷第15頁）、112年5月8日111學年第11次教評會議紀錄（原處分卷第99-103頁）、112年8月17日111學年第24次教評會議紀錄（原處分卷第118-128頁）、被告112年5月17日陳報教育局審查核准教評會決議結果函（原處分卷第106-107頁）、被告112年10月12日函（原處分卷第145頁）、教育局112年6月13日高市教小字第00000000000號函（原處分卷第109-110頁）、教育局112年10月6日函（原處分卷第144頁）、教學不力案調查報告（本院卷1第189-260頁）、霸凌案調查報告書（本院卷1第57-67頁）及訴願決定（本院卷1第33-48頁）附卷可稽，堪予認定。

㈡應適用之法規及說明：

1.教育基本法第8條第2項規定：「學生之學習權、受教育權、身體自主權及人格發展權，國家應予保障，並使學生不受任何體罰及霸凌行為，造成身心之侵害。」

2.教師法第16條第1項第1款規定：「教師聘任後，有下列各款情形之一者，應經教師評審委員會審議通過，並報主管機關核准後，予以解聘或不續聘；其情節以資遣為宜者，

應依第27條規定辦理：一、教學不力或不能勝任工作有具體事實。」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。」第26條第1項規定：「學校教師評審委員會……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。」第29條規定：「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。」

3.行為時（109年6月28日發布）教師解聘或資遣辦法第2條第4款及第5款規定：「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2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。」第4條第1項規定：「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5條第1項規定：「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，……。……八、調查完成應製作調查報告，提校事會議審議；……。」第6條規定：「（第1項）校事會議之審議，應依下列規定辦理：……。（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。」第7條第1項第1款規定：「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。」第19條規定：「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。」第21條規定：「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。」第22條第1項規定：「主管機關就前條第1項學校報送案件，得為下列決定，由主管機關以書面敘明理由，通知學校：一、認案件事實調查仍有疑義，退回學校重為調查。二、認案件學校教評會未依規定召開、審議或決議，有違法之虞，退回學校，命學校於一定期間內審議或復議。三、核准解聘、不續聘或終局停聘。」

4.行為時（111年2月11日修正生效）輔導管教注意事項第12點「比例原則」規定：「教師採行之輔導與管教措施，應與學生違規行為之情節輕重相當，並依下列原則為之：(一)採取之措施應有助於目的之達成。(二)有多種同樣能達成目的之措施時，應選擇對學生權益損害較少者。(三)採取之措施所造成之損害不得與欲達成目的之利益顯失均衡。」第13點「輔導與管教學生應審酌情狀」第1項規定：「教師輔導與管教學生應審酌個別學生下列情狀，以確保輔導與管教措施之合理有效性：(一)行為之動機與目的。(二)行為之手段與行為時所受之外在情境影響。(三)行為違反義務之程度與所生之危險或損害。(四)學生之人格特質、身心健康狀況、生活狀況與家庭狀況。(五)學生之品行、智識程度與平時表現。(六)行為後之態度。」

5.教育部109年11月11日臺教授國部字第00000000000號令：「核釋教師法第16條第1項第1款所定教學不力或不能勝任工作有具體事實，指教師聘任後，有下列各款1款以上情形，且其情節未達應依教師法第14條或第15條予以解聘之

程度，經就相關之各種具體事實綜合評價判斷，而有予以解聘或不續聘之必要者：……三、以言語、文字或其他方式羞辱學生，造成學生心理傷害。……五、教學行為失當，明顯損害學生學習權益。六、親師溝通不良，且主要可歸責於教師。七、班級經營欠佳，有具體事實。……十一、有其他教學不力或不能勝任工作之具體事實。」(下稱教育部109年函示)查此函釋係教育事務主管機關教育部為協助各級學校就教師法第16條第1款所規範的之具體態樣所為之闡釋，核屬解釋性行政規則，旨在維護學生學習權，亦與法律保留原則無違，自得予以援用。

6.綜上，教師有教師法第16條第1項第1款之行為，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，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。再者，學校接獲檢舉或知悉教師疑似有教學不力或不能勝任工作有具體事實之情形，應於5日內召開校事會議，並組成調查小組進行調查，調查完成應製作調查報告，提校事會議審議。

㈢本件審查之標的：

1.與被告111年12月30日高市信義人字第00000000000號懲處案（下稱被告111年12月30日懲處令）無關：

原告主張校方將其曾申訴成功撤銷處分之案件又另外立案調查，未經溝通即展開秘密調查，適法性顯有疑義云云。查，被告111年12月30日懲處令係以原告前於111年9月13日因教學、輔導管教行為失當有損學生權益，記申誡1次，經原告提起申訴後，申評會以校事會議委員組成之性別比例不符規定致組織不適法，認申訴有理由，應由學校另為適法之處置，被告遂於112年6月15日以高市信義人字第00000000000號函撤銷被告111年12月30日懲處令（見訴願卷第67、73-76頁）。反之，如後所述，本件係被告就甲生家長於112年1月30日投訴原告有教學不力或不能勝任教

學一情，經被告於112年2月3日校事會議後決議受理並組成5人調查小組，而為調查之爭議。是原告主張被告就已經撤銷之之舊案（即被告111年12月30日懲處令），再為調查云云，核屬無據。

2.本件與霸凌懲處案有別：

⑴如上所述，教師法第18條明定教師若違反相關法規，經查證屬實但未達解聘程度，而有停聘必要者，得經教師評審委員會審議通過，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。而本項停聘制度之設計，係以教師違反法規之情節，未達解聘程度，但仍有嚴重影響的情況下，提供一個中間性的管制措施，兼顧教師工作及生活，並維護學生學習權，此種處置屬「管制性措施」，而非處罰或裁罰性不利處分。

⑵霸凌案懲處部分：

經查，原告前因甲生申請轉班並訴稱原告對伊為霸凌，事實包括：①當眾指責甲生是壞小孩，要全班不要跟她作朋友。②業本之發回放於桌上，係依照其他老師的吩咐而做，卻被罵不知變通。③於學校常被原告罰重新拖地。④對參加語文競賽同學(包括甲生)嘲笑她沒有得獎(摃龜)。⑤原告曾在班上說：「你們的家長怎麼對付我，我就怎麼對付你們」，導致曾向被告反應原告問題之甲生心生畏懼。⑥原告曾向全班同學詢問「大家覺得甲生轉班會捨不得的人，搖搖頭我看看」而孤立甲生等。⑦甲生表示想當運動會掌旗手，原告甚至言語霸凌甲生：「你那麼胖還想當」。⑧四年級運動會後，原告命令全班對大隊接力被追過的S生比中指，且言語霸凌該名同學。⑨因某天全校要練大會舞，B生忘了搬餐桶，後來趕快去搬，仍被原告命令全班對其言語霸凌。⑩E生三年級下學期某次午餐未發到原告的水果，原告生氣的對E生說:「為什麼没有發到我的水果?」語氣嚴厲令E生當場嚇到愣住，E生至今難忘(見霸凌調查報告

第1-3頁)。被告防制校園霸凌因應小組調查後，認定業已構成對於甲生之霸凌行為(校安編號2454172號案調查報告書，見本院卷2第134頁)，另認上開②③⑥⑦構成對甲生之言語霸凌行為成立，餘各項事實，與霸凌行為需有持續性之要件不符，未予認定，並認應由教學不力案處置(見霸凌案調查報告書)。後調查報告提交被告112年7月11日教師考核會審議，經決議依公立高級中等以下學校教師成績考核辦法（下稱教師考核辦法）第6條第2項第5款第3目體罰、霸凌、不當管教或其他違法處罰學生，造成學生身心傷害，記過1次(本院卷2第68頁)。被告並以112年7月13日高市信義學字第00000000000號函通知原告(本院卷2第88頁)，原告不服提起申復，經被告以申復無理由駁回(見本院卷2第98頁)，原告續為申訴，經高雄市教師申訴評議委員會認逾期提起，而申訴不受理，各有上開調查報告、被告通知函、申復決定書、申訴評議書在卷可參，而原告前依教師考核辦法第6條第2項第5款第3目規定而受懲處，堪以認定。

⑶原告受雙重處罰之主張，並不可採：

又本件甲生家長提出檢舉後，另有家長亦就原告對學生之輔導、教學提出投訴，因其等指訴事實，非僅限前述甲生霸凌案，另涉及前揭教育部109年函示之「教學行為失當，明顯損害學生學習權益」「班級經營欠佳，有具體事實」「其他教學不力或不能勝任工作之具體事實」類型等事實，遂亦由校事會議組成之調查小組調查，調查小組調查之範圍，除前述甲生檢舉之範圍，如後所述，更兼及上開教學行為失當等事實。依此可知，霸凌案之事實，與本件教學不力案之事實，範圍已非同一，且如上所述，被告就霸凌案及教學不力案之個別處置，前者為行政罰，後者則屬非裁罰之管制措施，原告

以其因霸凌案之事實，先遭記過，後又為停聘3年，主張受雙重處罰云云，顯係事實之誤解，並不可採。

㈣校事會議調查小組調查程序及教評會決議程序是否適法部分：

1.被告作成停聘3年意思表示，已踐行法定程序：

如上所述，被告因於112年1月30日學校接獲家長投訴指對特定學生霸凌之行為及教學不力或不能勝任工作等情事，即於翌日進行校安通報，並於112年2月3日召開校事會議審議，決議就原告因疑似涉有教師法第16條第1項第1款規定「教學不力或不能勝任工作有具體事實」等情受理成案，並組成調查小組調查。案經調查小組調查後作成系爭調查報告，提校事會議審議。被告於112年8月8日召開111學年度校事會議第3次會議審議前揭調查報告之結果，決議原告涉有教師解聘或資遣辦法第2條第5款所定情形，應移送教評會審議，並建議予以停聘3年，案經被告於同年8月17日召開111學年度第24次教評會審議，核認原告所為違反教育基本法第8條第2項、輔導管教辦法注意事項第12點及第13點等規定，衡其情節未達解聘之程度，而有停聘之必要，乃依教師法第18條第1項規定決議停聘3年，並報經教育局核准在案，有系爭調查報告、111學年度校事會議第1次、第2次及第3次會議紀錄、111學年度第24次教評會議紀錄及教育局112年10月6日函等影本附原處分卷可稽。是原告經教評會作成停聘之決議，並報教育局核准後，並通知原告終局停聘3年，經核其法定程序，並無不合。

2.合併調查部分；

再者，有關本件「霸凌」及「教學不力或不能勝任教學工作」案，雖檢舉案伊始，事實交錯，然範圍及各應適用之法規並非同一，被告分別依校園霸凌防治準則及教師解聘或資遣辦法，由被告防治霸凌校園因應小組會議(霸凌案)及被告校事會議(教學不力案)為討論，並各組成調查小

組，而於調查階段，因行為人均為原告，且二案之事實，如上所述，亦有交錯之處，被告為避免受害學生承受多次調查詢問之壓力，而影響受害學生身心健康，故決議由各5人調查小組(二小組成員相同)，就關係學生、家長合併調查。惟調查後，仍就各該案之調查範圍，分別完成調查報告，後再分別提交被告所屬之考核會、教評會，依其受理之範圍為審議並決議，各有前揭霸凌案之調查報告及審議程序會議記錄附卷可參。審酌被告就上開二案之調查報告，於調查時均已告知調查事項，並請原告說明，而原告亦分別依調查報告所作成之考核案及停聘案提出救濟，足認教學不力案與霸凌案於調查階段之合併調查部分，並未妨礙原告之答辯、救濟，原告以二案合併調查，妨礙其適時提出救濟及充分答辯之權利，並無足採。

3.被告有無交付調查報告義務部分：

按行為時教師解聘或資遣辦法第5條第1項第8款規定：「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：……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。」就調查小組完成之調查報告，僅規定應提校事會議審議，亦未要求學校應主動賦予調查報告，參以原告於參與112年5月8日、112年8月17日教評會前，有閱覽調查報告及輔導報告必要，亦得聲請閱卷。原告稱被告於教評會開會前，未主動交付調查報告，原告無從知悉被調查之事實，妨礙其就事實為答辯云云，並無足採。

㈤原告行為構成教育部109令釋所謂「教學不力或不能勝任工作」之具體事實，分述如下：

1.以言語、文字或其他方式羞辱學生，造成學生心理傷害部分：

⑴甲生部分：

①甲生指訴原告以霸凌行為之事實，包括：A.當眾指責甲生是壞小孩，要全班不要跟她作朋友。同學作業本

之發回放於桌上，係依照其他老師的吩咐而做，卻被罵不知變通。B.於學校常被原告罰重新拖地。C.原告請伊參加語文競賽，卻嘲笑她沒有得獎。D.原告曾在班上說：「你們的家長怎麼對付我，我就怎麼對付你們」，導致曾向學校反應原告問題之甲生心生畏懼。E.原告曾向全班同學詢問「大家覺得甲生轉班會捨不得的人，搖搖頭我看看」而孤立甲生等事實。

②原告就甲生指訴之上情，以甲生未考量未到校同學之感受，直接將作業本放於桌上，並非妥適(班上有公用區可以放作業)，所以希望自主性比較高的學生或者表現比較好的可以做更好的處理。有關清潔部分，這是學校的例行公事，清潔是培養他的責任心，甲生如果覺得辛苦，一個學期就會再重新來認領不同的工作，至甲生晚回家的原因，在於用餐速度，甲生會用餐到30分或35分，留下比較短的整潔時間，如果他又有其他事情，比如說搬餐桶等，就會拖延到回家時間，至報告所述原告一直叫他重拖，不知道此說法何來，因為並沒有。就清潔工作，如果學生沒做好，其會適度降低標準，要求明天早上再來補做，惟調查小組調查過程中受訪之學生中未有人提及隔日補做或老師會適度降低標準，都以「大家就是拖完然後就結束了」。

③經查，就甲生指述A、B、C、D、E部分之行為，綜合調查報中甲生之陳述(見調查報告14-17頁)。B部分，A生陳述：「……老師對她(甲生)拖地特別嚴格，大家就是拖完然後就結束了，然後她就一直重複的拖，拖到老師滿意為止再讓她回家，那一次她就很晚回家，所以她阿公就來跟學校講」(見調查報告第22頁)、R生亦陳述：「她拖不乾淨的時候老師都叫她一直重拖，其他人好像沒有，我看過的可能就有三、四次」(見調查報告第37頁)，及Q生表示因為其座位在

甲生拖地區域附近，所以觀察到老師會叫甲生一直重拖等語(見調查報告第72頁)。C部分，O生陳述：「就是老師在公布上次那個比賽的成績，然後就說一些然後說損龜，不確定有說誰損龜」(見報告第38頁)。R生陳述：「我有去參加比賽，他說R生損龜甚麼有的沒有的」「別人都有，有去參加的，沒選上的都說」(見調查報告第37頁)。D部分，代號A、B、C、D、E等學生均為肯定之陳述，A生並陳述：原告曾說「如果這樣對付她的話，以後可能會有報應」(見調查報告第59頁)。E部分，C、E、F、G、H、I、O學生等為肯定之陳述，原告有甲生指陳之ABCDE行為，堪以認定。

⑵原告「要求班上同學對特定同學比中指」部分：

①有關原告要求班上同學對特定同學(S生、G生)比中指，業據學生訪談時，陳述甚詳(第29頁F、I、G生之陳述、第33頁L、M、O生之陳述、第37頁Q、R生之陳述)。原告雖以：學校不論哪個年代的小孩，比中指這件事在私下的互動是很頻繁的，好像是他們互動的方式之一，可能表達不滿的時候就會有這個動作，男、女生都會，但學生要學習尊重對方的感受，G生常常對其他同學比中指，故說要注意行為及顧慮對方感受，如果對方在意心裡不舒服就不要這樣做，希望他感受一下他對別人做的事，有時候禁止一個行為，不是禁止發洩就能做到，他能做到其實是因有感受到不好，所以我希望讓他自發性的不去做這件事。

②惟查，原告所謂藉由學生對特定學生(G生、S生)比中指之行為，目的在期待G生、S生應注意自身行為式，並考量他人之感受。然原告之處置方式，不惟使班級中罵髒話的風氣愈加盛行，且教師在輔導、矯正學生不良行為時，應避免使用羞辱、貶抑或造成心理

傷害的方式，原告之行為，已該當「以言語、文字或其他方式羞辱學生，造成學生心理傷害」之要件。

⑶綜上，原告上開輔導管教之行為，顯與教育基本法第8條第2項保障學生不受霸凌造成身心侵害、輔導管教辦法注意事項第12條教師採行之輔導與管教措施應符合比例原則、及第13條輔導管教應審酌個別學生之具體情狀以確保其合理有效性等規定有違。而就教育部109年函示之(涵射)適用部分，甲生指陳之開ABCDE行為，僅A部分該當109教育部函示中「以言語、文字或其他方式羞辱學生」之要件，餘B、C、D、E部分即對甲生公開揶揄或恐嚇、利用同儕孤立，應屬教育部109年函示之「有其他教學不力或不能勝任工作之具體事實」類型，應予說明。另原告要求學生比中指行為之處置方式，不僅損害部分學生的自尊心，也破壞師生間的信任關係，進而影響班級整體的教育環境，除構成「以言語、文字或其他方式羞辱學生，造成學生心理傷害」併同時該當前揭教育部令釋第7款 「班級經營欠佳，有具體事實」，併予說明。

2.關於原告教學行為失當，明顯損害學生學習權益部分：

⑴有關原告於課堂中談論政治及私事部分，原告並不否認有此行為，僅稱未對於學生學習權益有所影響。然參照訪談紀錄A生陳述：「她在上課，還沒開始上課的時候她就在講，然後講然後再繼續上，然後所以就拖延到我們下課時間，一個禮拜會有三、四次、課程教很慢、可是又教的很趕，她就講說她的老公的外面又遇見一個女人」、B生陳述：「有，她都會一直講（政治議題）、她就有一半都再講政治，然後課堂上就只有上一半而已。數學國語課都會講，她都會講課外的話然後講很久、課程教很慢」（見調查報告第22頁）、T生陳述：「上、下課時間都有播放滅火器的歌曲、有時候播四次（循環播放之意）」（見調查報告第41頁）、K生法定代

理人陳述：「可是她回來有在跟我們講說老師常會在上面講政治的東西、因為我是覺得說小朋友年紀太小，妳去跟她講這個不適合」(見調查報告第32頁)、O生陳述：「她好像就生氣然後就說她老公去外面找其他女人」(見調查報告第33頁)、P生陳述：「老師說她先生說她不會賺錢」、R 生陳述：「她就說她老公跟別人外遇怎麼樣，阿也說老師不會賺錢怎麼樣」等語(見調查報告第38頁)，是綜合前開學生及家長之陳述，原告有於課堂上提及政治及私事部分，應堪認定。

⑵而綜合上開學生陳述可知，原告因為在課堂上講授與課程無關之事，導致課程進度緩慢、後續又為了符合教學進度而趕課，原告顯然漠視學生之受教權益甚為明確，且原告所講授的課外內容與該堂（國語或數學）課程無甚關聯，亦無甚正當理由可有前開所述之進度緩慢、趕課之結果，足認原告上開行為，該當「教學行為失當，明顯損害學生學習權益」之要件。

3.班級經營欠佳，有具體事實：

⑴有關原告班級經營欠佳，班上秩序未予管理、導致班上同學常規不好、滿口髒話部分：經調查小組訪談學生(見調查報告第23頁、第27頁、第32頁、第33頁)，均稱原告對於同學日常中罵髒話之行為未予處理，原告甚且表示：「罵髒話是情緒發洩、正常之表現」，審酌O生法定代理人，訪談時陳述：「我記得她(O生)跟我說可不可以講髒話，我說當然不行啊，她說可是我們老師說這樣是發洩情緒」(調查報告第36頁)、L生法定代理人陳述：「這個大概是三年級下學期，O生法定代理人所述的內容我也有聽過，所以L生說班上就很多人都會罵髒話」等語(調查報告第37頁)，足認受訪談之學生或家長所述與事實相符。

⑵原告雖以學生講髒話之行為，應該由學生自己反省，查知講髒話行為的對錯，並自行調整，而非以處罰方式來

禁絕處理云云。惟為達成糾正班上同學罵髒話之行為，原告卻選擇未積極介入糾正，且消極默視之方式，使班上罵髒話之風氣愈來愈盛行，足認原告師於班級經營範疇有所欠缺，甚至還允許班上同學罵髒話之行為，是此部分足以構成「班級經營欠佳，有具體事實」，勘以認定。

4.關於師親師溝通不良，且主要可歸責於教師：

⑴教師在親師溝通上未建立暢通管道（聯絡簿缺乏回覆）：有關原告任教之四年四班多名家長表示與教師間未有溝通順暢管道，聯絡簿未見教師有任何註記或回覆，有學生法定代理人訪談紀錄在卷可參(參調查報告法定代理人陳述部分，調查報告第67-68頁)。

⑵成績單評語不符合規範，帶有負面、家庭攻擊性質，違反教育相關法規：

①乙生法定代理人以：「收到小孩學期成績通知單，文字描述內容如下：『對自己事情還滿負責任的，很可惜家庭成員的影響很負面，對人不信任，不願多溝通就採取攻勢，缺乏感恩心，也不聽別人的解釋和說明，讓人覺得很失望。』」認原告未依國民小學及國民中學學生成績評量準則規定實施評論，僅依個人想法就加以評論學生家庭，不僅無專業性可言並對學生家庭實施人身攻擊。

②原告雖以會有上述評語，是因不希望輔導紀錄去影響到下一階段接手的老師，這樣對學生不好、有關家長部分，就是實情，學生對自己行為還蠻負責任的，可是家長還是常常來跟她講，但都不聽她講，所以利用此方式與家長溝通，調查報告上學生家長之陳述，我也看得一頭霧水云云。

③惟查，依調查報告及原告之陳述可知，原告確有對於學生評語之記載均為一致，並未依據個別學生狀況或特性加以區分，難認係為令乙生家長注意到與乙生之

相處狀況，而為前開評語之記載，原告所述已屬無據。況原告固稱此係提醒家長與孩子間之相處模式，惟其並非不能透過其他方式告知，尚無需特別於成績單上註記如此負面之評語。是原告上開所為，自該當「親師溝通不良，且主要可歸責於教師」之要件。

5.綜上，被告於112年8月8日召開111學年度校事會議第3次會議審議通過調查小組關於本案之事實認定，並以原告前開行為涉有教師解聘或資遣辦法第2條第5款所定情形，決議移送教評會審議，並建議予以停聘3年。後被告復於112年8月17日召開111學年度第24次教評會審議，審酌原告所涉情節事件並非少數，除有符合教育部令釋教學不力或不能勝任工作有具體事實之情形外，上開「甲生指訴部分」「要求班上同學對特定同學比中指」部分，亦違反教育基本法第8條第2項、輔導管教辦法注意事項第12點及第13點等規定，經調查小組調查屬實，考量其情節尚未達解聘或資遣之程度，然有停聘之必要，以使其能於停聘期間自我反省，而決議予以停聘3年，應屬有據。

㈥系爭函文(停聘3年之意思表示)並無違反比例原則：

1.按教師法將解聘或不續聘之法律效果分為3種，即「終身不得聘任為教師」、「1年至4年不得聘任為教師」及「僅在原服務學校不得聘任為教師」，分列於教師法第14條、第15條及第16條予以規範，其中第14條明訂應予解聘且終身不得聘任為教師之情形，第15條則為應予解聘且應決議1至4年不得聘任為教師之情形，第16條則屬僅在原服務學校解聘或不續聘。至於教師行為違反法規，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（所稱終局停聘係相對於同法第21條、第22條所定於解聘處理程序中之暫時性措施之停聘而言）。本件原告所為是否構成教師法第18條之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，確屬不確定之法律概念，且屬高度屬人性之評定，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，本院對被告所為停聘及期間之決定應予適度尊重。

2.查，被告教評會之成員均符合高級中等以下學校教師評審委員會設置辦法第3條規定之資格，該會111學年度第24次會議出席參與投票委員11人，贊成予以停聘3年者10票通過該案。審酌本件並無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，是其所為停聘之決定，其合理性之專業判斷自當予以尊重。至於停聘期間部分，綜合考量原、被告之說明，第2次教評會決議停聘3年，本院審酌被告就停聘期間之裁量有教育目的上的合理性及手段必要性，並無違反比例原則，亦無重大瑕疵存在，依照上開說明，本院予以尊重。

六、綜上，被告以原告有前述事實，違反教師法第16條第1項第1款規定，然未達解聘程度，經被告教評會審酌案件情節，依教師法第18條為停聘3年之決議，並以系爭函文通知原告停聘3年，核無違誤。原告起訴請求確認原告與被告間教師聘僱契約之停聘法律關係不成立，即無理由，其進而請求被告給付上開停聘期間應核發之薪水，依教師法第25條第1項規定，亦無理由，應予駁回。又本件事證已臻明確，兩造其餘主張及舉證，與本件判決結果不生影響，爰不逐一論述，併此敘明。

七、結論：原告之訴為無理由。

中　　華　　民　　國　　115　年　　1　　月　　8　　日

審判長法　官　林　彥　君

法　官　黃　奕　超

法　官　黃　堯　讚

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	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。

行政法院認為適當者，亦得為上訴審訴訟代理人	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　　115　　年　　1　　月　　8　　日

書記官　林　映　君