

高雄高等行政法院判決

高等行政訴訟庭第一庭

114年度訴字第422號

115年8月5日辯論終結

原告 袁敬程

訴訟代理人 孫大昕律師（法扶）

被告 屏東縣恆春鎮水泉國民小學

代表人 王俞揮

訴訟代理人 林信宏律師

上列當事人間解聘事件，原告不服教育部中華民國114年9月18日臺教法(三)字第1140065866號再申訴決定，提起行政訴訟，本院判決如下：

主 文

一、確認原告與被告間聘任關係迄民國115年6月10日止仍存在。

二、原告其餘之訴駁回。

三、訴訟費用由被告負擔2分之1，餘由原告負擔。

事實及理由

一、爭訟概要：

原告原為被告聘任之教師，曾於民國113年5月間涉犯毒品危害防制條例第10條第2項施用第二級毒品罪，經臺灣屏東地方檢察署（下稱屏東地檢署）檢察官偵辦，因坦承犯行而獲緩起訴處分確定。嗣被告經屏東縣政府通報而獲悉上情後，於113年8月16日召開112學年度第9次教師評審委員會（下稱教評會）審議結果，認原告之行為違反相關法規，經有關機關查證屬實，有解聘之必要，爰依教師法第15條第1項第5款規定，決議將原告予以解聘，且1年不得聘任為教師，並函報屏東縣政府，經屏東縣政府以113年9月18日屏府教管字第1130103920號函退請重行審議後，被告即於113年9月25日召開113學年度第1次教評會，決議以相同理由將原告予以解聘，且4年不得聘任為教師，屏東縣政府爰以113年10月29日

屏府教管字第11301366360號函予以核准並請其轉致同日屏府教管字第11301366361號函予原告；原告於113年10月30日收受被告以113年10月30日屏恆水國人字第1130000327號函轉致之上述屏東縣政府函文後，即循序提起申訴、再申訴，均經決定駁回，於是提起行政訴訟。

二、原告主張要旨及聲明：

（一）主張要旨：

依高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法（下稱解聘辦法）第2條第4款規定，被告於知悉教師有教師法第15條第1項第5款情形時，應依解聘辦法第三章規定召開校園事件處理會議（下稱校事會議）進行調查、決議後，始得提送教評會審議。惟被告未先行召開校事會議，即逕行召開教評會作成解聘原告之決議，程序上有重大明顯瑕疵，縱經其報請主管教育機關屏東縣政府核准後，向原告為第1次解聘之意思表示，然因該解聘意思表示未依上述解聘辦法第2條第4款等規定之法定方式而為，自始不生解聘原告之效力，原告與被告間之聘任法律關係自仍存在。

（二）聲明：確認原告與被告間之聘任契約法律關係存在。

三、被告答辯要旨及聲明：

（一）答辯要旨：

- 1、原告涉犯施用第二級毒品罪，業經司法機關查證屬實，並非檢舉事件，且原告亦於偵查程序中坦承不諱，自無召開校事會議另行冗查之必要，自得逕由教評會審議決定解聘，原告主張乃對解聘辦法第12條第1項規定之誤解。
- 2、原告涉犯施用二級毒品罪之事，恐對學童之學習與身心健康造成負面影響，且原告就該事實亦未曾主動告知校方，使校方無從評估其身心狀況、司法程序是否影響教學等，有違教師法與教師專業倫理等規範，解聘原告之決定並無裁量過苛或違反比例原則之情。
- 3、本件訴訟繫屬中，被告另行於115年2月25日召開114學年度校園事件處理第1次會議、115年4月15日召開114學年度校園

01 事件處理第2次會議，並於115年4月23日召開114學年度第4
02 次教評會，已補正未經校事會議即解聘原告之程序瑕疵，重
03 為解聘之決定，再次以被告115年6月10日屏恆水國人字第11
04 50501852號函為第2次解聘之意思表示，是以，終止聘任契
05 約之效力自應溯及被告113年10月30日屏恆水國人字第11300
06 00327號函送達原告之次日即同年月31日生效，自該日起兩
07 造聘任契約法律關係即不存在。

08 (二)聲明：原告之訴駁回。

09 四、爭點：

10 (一)被告未經校事會議程序，即召開教評會，作成第1次解聘原
11 告之決議，其決議程序是否有瑕疵？兩造聘任契約法律關係
12 是否於第1次解聘原告之意思表示送達後，自113年10月31日
13 起即不存在？

14 (二)原告訴請確認兩造間聘任契約法律關係存在，有無理由？

15 五、本院的判斷：

16 (一)前提事實：

17 爭訟概要欄所記載的事實，已經兩造分別陳述在卷，並有屏
18 東地檢署113年度毒偵字第818、981、1018號檢察官緩起訴
19 處分書（第87-90頁）、臺灣高等檢察署高雄檢察分署113年
20 度上職議字第2516號處分書（第43-44頁）、屏東縣政府113
21 年7月31日屏府教學字第1130080638號函（第85-86頁）、被
22 告112學年度第9次教評會會議紀錄（第94-102頁）、屏東縣
23 政府113年9月18日屏府教管字第1130103920號函（第103-10
24 4頁）、被告113年9月18日屏恆水國總字第1130000283號函
25 （第106-107頁）、被告113學年度第1次教評會會議紀錄
26 （第108-118頁）、屏東縣政府113年10月29日屏府教管字第
27 11301366360號函（第119-120頁）、屏東縣政府113年10月2
28 9日屏府教管字第11301366361號函（第19-20頁）、被告113
29 年10月30日屏恆水國人字第1130000327號函暨簽收清冊（第
30 123-126頁）、屏東縣教師申訴評議委員會113年12月13日11
31 3申08號申訴評議書（第127-136頁）、教育部中央教師申訴

評議委員會114年9月15日再申訴評議書（第137-144頁）附
本院卷為證，應可信實。

(二)應適用的法令：

1、教師法

(1)第15條第1項第5款：「教師有下列各款情形之一者，應予解聘，且應議決1年至4年不得聘任為教師：……五、行為違反相關法規，經學校或有關機關查證屬實，有解聘之必要。」

(2)第15條第3項後段：「教師有第1項……第5款規定情形者，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，並報主管機關核准後，予以解聘。」

2、解聘時解聘辦法（115年1月12日修正前）

(1)第2條第4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款至第11款、第15條第1項第3款、第5款、第16條第1項：依第三章相關規定調查。」

(2)第13條第2項：「調查前項第1款規定之教師懲處事件時，發現該事件屬應依本法第14條至第16條或第18條予以解聘、不續聘或終局停聘之情形者，應報學校確認後，改由校事會議依本辦法規定組成調查小組進行調查。」

(3)第25條第1項第2款：「校事會議審議調查報告，應為下列決議之一：……二、教師涉有本法第14條第1項第8款至第11款、第15條第1項第3款、第5款、第16條第1項第2款所定情形，學校應移送教評會審議。」

(4)第38條：「教師有本法第15條第1項第3款或第5款規定情形之一者，學校應自校事會議調查確認之日起10日內提教評會；教評會審議通過解聘之日起10日內，學校應報主管機關，並於核准後，予以解聘。」

(三)被告未經校事會議程序，即召開教評會作成第1次解聘原告之決議，其程序顯有瑕疵，惟嗣已於本件訴訟中另行召開校

事會議及教評會，作成第2次解聘原告之決議，其程序瑕疵業經補正，解聘之意思表示已因合法送達而生效：

1、依上開教師法第15條第1項第5款、第3項後段、解聘辦法第2條第4款、第13條第1項第2款、第22條第1項前段、第25條第1項第2款、第38條等規定可知，公立高級中等以下學校接獲檢舉或知悉教師疑似有教師法第15條第1項第5款「行為違反相關法規，經學校或有關機關查證屬實，有解聘之必要」之情形時，應依解聘辦法第三章「校事會議之組織及審議、校園事件之調查及輔導」相關規定調查，亦即學校就教師是否涉有教師法第15條第1項第5款之情形，應召開校事會議，並組成調查小組進行調查，於調查小組完成調查報告後，再提校事會議審議，校事會議審議後，認教師確實涉有教師法第15條第1項第5款所定情形，應移送教評會審議，經教評會審議通過，並報主管機關核准後，始得予以解聘。準此，高級中等以下學校就教師疑似有教師法第15條第1項第5款之情形認有解聘之必要時，應先召開校事會議組成調查小組調查，俟校事會議審議調查報告後，始能提教評會審議，此乃學校為解聘決定之必備程序，倘學校未召開校事會議進行調查，或未召開校事會議審議調查報告，即逕行提請教評會審議，縱使經教評會決議通過解聘，仍與正當法律程序不符，學校據以作成解聘決定，即有違誤。

2、經查，被告自承因認原告涉犯施用第二級毒品罪，業經司法機關查證屬實，自無召開校事會議另行冗查之必要，故逕移教評會審議作成第1次解聘原告之決議之事實，有其113年10月30日屏恆水國人字第1130000327號函（本院卷第123-124頁）向原告列述之程序經過為證，核與前開應先召開校事會議組成調查小組調查，俟校事會議審議調查報告後，始能提教評會審議之正當行政程序不符，是以，被告未經正當行政程序向原告所為第1次解聘之意思表示，自不生終止聘約法律關係之效力。

01 3、又本院前依原告之聲請，以115年2月4日115年度停字第3號
02 裁定（本院卷第323-329頁）宣示於本件訴訟程序終結前，
03 停止屏東縣政府113年10月29日屏府教管字第11301366360號
04 函（本院卷第119-120頁）有關4年不得聘任為教師之處分之
05 執行後，被告已於115年2月25日召開114學年度第1次校事會
06 議決議組成調查小組進行調查，且調查期間停聘原告，續於
07 115年4月15日召開114學年度第2次校事會議決議同意調查報
08 告內容及結論，並決議原告有教師法第15條第1項第5款之情
09 形而移送教評會審議後，在115年4月23日召開的114學年度
10 第4次教評會決議解聘原告且4年不得聘任為教師，已補正行
11 政程序之瑕疵，且該項決定已於會議紀錄詳述係考量原告施
12 用毒品之行為除違反法令、聘約外，並已損及教師之專業尊
13 嚴，嚴重違反為人師表之倫理規範或背離社會多數共通之道
14 德標準與良善風俗；若其擔任教職，將對眾多學生身心影響
15 甚鉅；其經傳播者，更有害於社會之教化；身為學生之行為
16 典範，其守法意識及自我約束能力，本身即為社會及家長所
17 高度期待，倘涉有毒品犯罪行為，已足以動搖社會對教師專
18 業之信賴，並對校園教育環境之正當性產生負面影響等情，
19 並無過苛或違反比例原則之情，有各該次會議紀錄（本院卷
20 第205-208、209-212、227-230頁）為證，原告亦不爭執其
21 已收受被告115年6月10日屏恆水國人字第1150501852號函即
22 第2次解聘之意思表示，並有該函暨掛號郵件收件回執（本
23 院卷第259-264頁）可稽，足認被告115年6月10日解聘之意
24 思表示已於同年月11日到達原告而生效。

25 （四）被告115年6月10日解聘之意思表示於同年月11日到達原告而
26 發生終止聘約法律關係之效力，故兩造間聘任關係迄115年6
27 月10日止仍存在，應可確認：

28 1、被告雖主張其115年6月10日對原告所為第2次解聘意思表示
29 之效力可溯及自第1次解聘之意思表示送達原告之次日即113
30 年10月31日開始發生等語。

01 2、關於解聘之意思表示使聘約法律關係消滅之時點一節，按被
02 告為契約之一方，其以單方之意思表示向原告為解聘之表
03 示，形成契約效力之終止，具有契約終止權之性質。關於行
04 政契約終止權之行使事項，如聘約別無約定，又觀之行政程
05 序法亦無規定，自應準用民法之規定。依民法第263條規
06 定：「第258條及第260條之規定，於當事人依法律之規定終
07 止契約者準用之。」可知，民法上終止契約之行使方法係準
08 用解除權之規定；而依同法第258條第1項規定：「解除權之
09 行使，應向他方當事人以意思表示為之。」；再依同法第95
10 條第1項本文規定：「非對話而為意思表示者，其意思表
11 示，以通知達到相對人時，發生效力。」準此，公立學校如
12 以公函形式解聘教師，固合於準用上述民法規定以意思表示
13 行使終止權之要求，惟其屬於非對話而為意思表示，其效力
14 即應於到達教師時始告發生（最高行政法院110年度上字第6
15 60號判決參照）。再者，「終止契約，僅使契約自終止之時
16 起向將來消滅，並無溯及效力，當事人原已依約行使、履行
17 之權利義務不受影響。」（最高法院99年度台上字第818號
18 民事判決參照），是以，契約一旦經合法終止，其效果為契
19 約自終止之時起向將來消滅，並無溯及效力。

20 3、被告向原告所為第1次解聘之意思表示，因未經正當行政程
21 序，不生終止聘約法律關係之效力，業如前述，且查原告前
22 經被告於115年2月25日召開114學年度第1次校事會議決議依
23 教師法第22條及解聘辦法第11條第3款規定先行停聘，有該
24 次會議紀錄（本院卷第205-208頁）可稽，為兩造所不爭，
25 依上述說明，在原告未經被告依法解聘生效前，兩造間之聘
26 約法律關係仍繼續存在，僅停止行使或履行聘約所定相關之
27 權利或義務，應於被告報經屏東縣政府核准後之第2次解聘
28 函的意思表示到達原告時，始發生終止聘約而使聘約向後失
29 效之效力。嗣被告再以115年6月10日屏恆水國人字第115050
30 1852號函對原告所為第2次解聘之意思表示，既係於同年月1
31 1日到達原告而發生終止聘約之效果，則依上述準用民法相

01 關規定之結果，兩造間聘任關係迄115年6月10日止仍存在，
02 應可確認，被告主張其第2次解聘之意思表示，應溯及自其
03 第1次解聘之意思表示送達原告之次日即113年10月31日起發
04 生終止聘約之效果云云，尚難採取。

05 4、被告雖又以教育部112年6月29日臺教人(三)字第1124201920號
06 函為據，主張其報經屏東縣政府核准後所為之第2次解聘
07 函，應溯及自第1次解聘函所指定之生效日即113年10月31日
08 起生效等語。惟該第2次解聘函係於115年6月11日始送達原
09 告，且係因被告第1次解聘函之意思表示未依解聘辦法第三
10 章「校事會議之組織及審議、校園事件之調查及輔導」相關
11 規定之正當行政程序進行解聘之處理及審查核定，致使第1
12 次解聘函之意思表示不生效力，而另為第2次解聘之意思表
13 示，二者效力並無關涉；再者，原告雖經停聘，然依108年6
14 月5日修正公布之現行教師法第15條第1項第5款、第22條第2
15 項第2款及現行教師法第25條第3項等規定，縱原告經調查結
16 果確有該當教師法第15條第1項第5款「行為違反相關法規，
17 經學校或有關機關查證屬實，有解聘之必要」之要件屬實，
18 並遭被告於115年6月11日解聘生效，然於停聘期間，其與被
19 告間依教師法第25條第3項規定「發給半數本薪（年功薪）
20 及學術研究加給」之權利義務關係並未消滅，被告並無任何
21 為防止或除去對公益重大危害之論據基礎，得主張類推適用
22 行政程序法第146條第1項或第147條第1項規定，而溯及既往
23 解除與原告間之聘約關係；上開教育部函就解聘生效日應追
24 溯之見解，係以解聘之性質屬行政處分為基礎，與憲法法庭
25 111年憲判字第11號判決認教師解聘屬契約法律關係所為意
26 思表示之意旨顯不相合，尚難採取。是以，被告與原告間之
27 聘任契約關係，在115年6月11日第2次解聘函之意思表示尚
28 未到達原告之前，均尚未經解聘生效而終止，自仍存在，應
29 可認定。從而，原告訴請確認其與被告間之聘任契約法律關
30 係至115年6月10日止存在部分，於法有據，應予准許，逾此
31 部分，則無理由，應予駁回。

六、結論：原告之訴為一部有理由，一部無理由。

中華民國 115 年 8 月 19 日

審判長法官 孫 國 禎

法官 李 協 明

法官 邱 美 英

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。

01

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。

02

中 華 民 國 115 年 8 月 19 日

03

書記官 黃玉幸