臺中高等行政法院判決

高等行政訴訟庭第三庭
113年度訴字第125號
民國115年6月3日辯論終結

原　　告　熊美德

訴訟代理人　蘇靜雅　律師
被　　告　臺中市立大雅國民中學

代　表　人　黃正隆

上列當事人間因確認公法上法律關係存在事件，原告提起行政訴訟，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

一、程序事項：

㈠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2項）被告於訴之變更或追加無異議，而為本案之言詞辯論者，視為同意變更或追加。（第3項）有下列情形之一者，訴之變更或追加，應予准許：一、訴訟標的對於數人必須合一確定，追加其原非當事人之人為當事人。二、訴訟標的之請求雖有變更，但其請求之基礎不變。三、因情事變更而以他項聲明代最初之聲明。四、應提起確認訴訟，誤為提起撤銷訴訟。五、依第197條或其他法律之規定，應許為訴之變更或追加。（第4項）前3項規定，於變更或追加之新訴為撤銷訴訟而未經訴願程序者不適用之。」行政訴訟法第111條第1項至第4項定有明文。所謂訴之追加，係指於起訴後，提起新訴以合併於原有之訴，即於起訴之當事人、訴訟標的及訴之聲明之外，另增加當事人、訴訟標的及訴之聲明之謂。

而追加之訴，除有行政訴訟法第111條第3項各款規定情事，或經對造同意，或行政法院認為適當，否則其追加之訴即不應准許。

㈡查原告於起訴時訴之聲明原為：「一、確認原告與被告間聘任關係存在。二、訴訟費用由被告負擔。」（見本院卷第11頁），嗣於民國113年11月27日具狀追加其訴之聲明為：「一、確認原告與被告間聘任關係存在。二、被告應給付原告自112年2月1日起至112年12月31日止所得請領之薪資每月26,400元，及從113年1月1日起至職務回復日前所得請領之薪資每月27,470元；暨均自本書狀送達被告翌日起，自清償日止，按年息百分之五計算之利息。」（見本院卷第103頁），並經被告同意追加在案（見本院卷第120頁）。原告復於114年10月17日具狀變更訴之聲明為：「一、確認原告與被告間聘任關係存在。二、被告應給付原告新台幣526,786元，及從114年10月1日起至職務回復日前按月給付原告20,261元；暨均自本書狀送達被告翌日起，自清償日止，按年息百分之五計算之利息。」（見本院卷第289頁）；再於115年6月3日言詞辯論詞日將訴之聲明修正為：「一、確認原告與被告間自111年8月30日起至112年8月31日止之聘任關係存在。二、被告應給付原告新臺幣526,786元，及自更正聲明暨準備三狀送達被告翌日即114年10月21日起，至清償日止，按年息百分之五計算之利息。」（見本院卷第447頁），核原告就訴之聲明第1項部分，係依其所主張兩造聘任關係存續期間，就關於確認與被告聘任關係存在之期間予以特定，使之更符合其請求之本意，且請求之基礎並無變更；另原告所為有關薪資金額之聲明，係屬起訴狀送達後追加、變更，依其主張意旨，乃係附隨在行政訴訟同一程序中合併請求之事項，與原來起訴部分之訴訟資料有共同利用之可能，且其請求之基礎不變，符合訴訟經濟原則，是本院認為原告此部分訴之追加及修正均為適當，應予准許，併為本件審判範圍。

二、事實概要：

㈠原告原係被告之退休教師，於107學年度第1學期擔任被告之本土語言（閩南語）教學支援工作人員。被告前於111年9月15日接獲甲生（真實姓名年籍詳卷）學籍所屬學校之校安通報，通報甲生疑似在就讀於被告學校期間，有遭受原告體罰及不當管教等情事，被告乃於111年9月15日進行校安通報「管教衝突事件」/「教師不當管教造成學生身心嚴重侵害之疑似事件」（校安通報序號：2218518）。嗣被告校園事件處理會議（下稱校事會議）認定上開事件涉及公益，決議以檢舉案形式啟動調查，並組成三人調查小組，然因與「高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法」第5條第1項第1款規定不符，未包括教師會代表，乃經被告校事會議決議改組本案調查小組成員，改組後之調查小組完成112年6月20日校安通報序號第22158518號案調查小組調查報告（下稱系爭調查報告），系爭調查報告認定原告有以下之行為，即：1.原告於甲生就讀被告國一寒假，在閩南語演講比賽訓練期間，因認甲生程度不夠、努力不夠、表現不佳，對甲生有打耳光2次之行為，成立對甲生之體罰行為；2.原告於甲生就讀被告國一至國三之期間，在閩南語演講訓練期間及109年全國語文競賽期間，因認甲生程度不夠、努力不夠、表現不佳，竟不顧甲生人格尊嚴，予以責罵而貶抑甲生言詞，應成立不當管教行為。並建議被告應按「國民中小學教學支援工作人員聘任辦法」第7條第1項第3款及第5款規定，予以原告解聘並一年不得聘任為本土語言教學支援工作人員。嗣經被告校事會議於112年6月20日審議通過調查報告，決議移送被告教師評議委員會（下稱教評會）審議。

㈡經被告教評會於112年7月17日召開111學年度第5次教評會，案經原告到場陳述意見及討論後，決議原告上開行為涉及「國民中小學教學支援工作人員聘任辦法」（下稱聘任辦法）第7條第1項第3款及第5款規定，依同辦法第9條第1項第2款規定，予以解聘並一年不得聘任為本土語言教學支援工

作人員。被告再以112年7月19日雅中人字第1120004557號函（下稱112年7月19日函）通知原告，並函報臺中市政府，嗣經臺中市政府教育局以113年1月15日府授教中字第1130009190號函同意核准。其間原告不服被告112年7月19日函，提起訴願，經臺中市政府113年3月6日府授法訴字第1130054832號函檢附訴願決定書（下稱訴願決定）以訴願不受理為由予以駁回。原告不服，遂提起本件行政訴訟。

三、原告主張要旨及聲明：

㈠原告無體罰及不當管教甲生之情事：

1.甲生於就讀被告學校國一時即為培訓選手，由原告在107年到110年時進行指導，原告指導期間盡心盡力，中間在108年及109年歷經兩次開刀手術也不敢鬆懈，都是配合甲生課堂間下課時間、午休時間、整天下課時間大概到5點半來進行指導，教學稿都是原告自己準備，只希望甲生好好學習、練習，在語言競賽上獲得佳績，從來不曾打過甲生耳光，也未因為甲生程度不夠、努力不夠、表現不佳去責罵或是貶抑甲生。

2.甲生就讀國一時，被告之校園進行改建，三年訓練期間都是在教務處旁邊的影印室。甲生於國一寒假由原告指導時，另一學生O生已經加入指導，要非甲生所述O生係國一下學期才開始接受原告指導。原告進行指導時，因為影印室可以給的空間很小，且有人進進出出，原告指導甲生時，O生要待在圓桌的另一側旁聽，有時影印室人更多了，O生就要在影印室門口前走廊旁聽。因為甲生語文底子好，指導一開始需要30分鐘，等甲生熟稿了就只要15分鐘；O生程度比較需要多一點時間訓練，所以都是甲生先開始練，再換O生接受原告指導，大概是一小時的時間或甚至更晚，原告不曾與甲生單獨相處及練習。

3.從國一寒假到國三甲生到109年11月到南投進行109年全國語文競賽期間，甲生跟O生都是共同接受原告指導，O生有接受訪談表示原告根本沒有任何責罵及貶抑甲生之言詞，更無

對甲生為掌摑(打耳光)之行為。原告從未與甲生單獨相處過，苟原告真於影印室打甲生耳光，應有其他目擊證人，甲生更可以向其他老師求救或是反應，而非到上高二始反應此事，當屬有疑。

4.於109年11月全國語文競賽期間，雖然O生未參與比賽，但是同行的有教務主任及資料組長黃老師進行接送，加上黃老師本身也是閩南語字音字形選手，苟甲生真的在全國語文競賽期間遭受原告辱罵、貶抑，當時可馬上向教務主任及黃老師表達，何須到了高二才反應？

5.何況，甲生就指摘原告打耳光兩次一事，僅敘明原告認為他態度不佳，但具體上，原告是因為什麼事情認定甲生態度不佳進而打耳光、在哪裡打耳光、打耳光之後有無向其他同學說或是向國中老師、甚或是班導說等項，都付之闕如，實難令人相信確有此事。暨甲生就指謫原告於國一到國三期間進行語文訓練及全國競賽期間原告有責備、貶抑，但具體上原告因為什麼事情認定甲生程度不夠、努力不夠、表現不佳而責罵、時間、地點、甲生之後有無跟其他同學或是向國中老師、至跟班導說等項，也全無交代清楚。

6.甲生指出目擊掌摑現場之賴生，經調查小組訪談並沒有目擊甲生遭原告打耳光。甲生於上高中後還曾向原告問有無閩南語情境式演說DVD可以提供給他。另外有於109年9月20日傳訊息跟原告說：「我永遠不會忘記這份恩情的。」等語，可證原告與甲生感情良好，實無體罰及不當管教之情事。

㈡被告調查小組參酌並做為佐證之關係人D師、G師及H師、C師、E師之陳述、高二輔導紀錄，均僅係甲生之累積陳述，即均係從甲生處聽聞，均無法具體證明原告有體罰及不當管教等情事，被告之調查報告有未盡證據調查之情事：

1.關係人C師跟E師依據被告之調查報告節錄內容，應該為甲生升國三時期教務處之教學組長和教務主任，依據C師所述甲生有跟他敘述其有被原告打耳光及要求下跪的事情，但C師認為這都是甲生跟他說的，語氣跟平常一樣，因為甲生平常

就很大喇喇等語，既然C師根本沒有去查證，也僅是甲生之累積陳述，不足證明原告有如此行為。

2.E師在陳述時，也表明甲生當時比賽壓力大才睡不好，甲生雖然有跟他說原告打巴掌、下跪，但其認為是開玩笑的語氣，且甲生雖然之後有去看醫生，E師也無法認定是跟訓練嚴格有關係等語。則E師之陳述內容同樣不足認定原告有該等不當行為。

3.又甲生於高二之輔導紀錄也是依據其自述而記載，實際上也是甲生之累積陳述；何況，甲生輔導紀錄中記載國三時因故與家人有所衝突，而有失眠等現象，則甲生接受諮商、輔導、看醫生，原因應與家人衝突有關，也或許是比賽壓力，也或許是上高中後重新適應人際關係及課業壓力有關，實際上根本與原告無關。

4.關係人J生、I生均有陳述在受原告指導期間，原告根本沒有打耳光或是要求甲生下跪之事實。甲生所指J生有看到他被原告打巴掌一事，J生已經於調查時嚴正否認之，同表明根本沒看到甲生被原告責備，甲生所述已然呈現矛盾，可見甲生根本是誣指。何況，調查報告僅以關係人J生、I生與其他人陳述不一致即認為不能為原告較有利之認定，過於草率也未附具體理由表明為何不採信，顯然有理由不備及未盡證據調查之能事，調查小組所為之調查採證過程和結論均與行政程序法第9條有利不利一律注意原則相左。

5.關係人G師、H師於調查中陳述原告有拉著甲生對質一事，實在是令原告費解，因為原告是甲生高二時經其學校通報、臺中市社會局人員來訪查才知道甲生指控其體罰跟不當管教，怎麼可能在甲生國三時拉著他對質？如果真有對質，關係人C師跟E師及被告當時之教學組長、教務主任會不知道嗎?為何這兩位老師在調查時不提及？是以，顯然根本沒有對質一事，調查小組顯然根本未盡力調查，該等調查採證過程顯然有誤。則關係人G師、H師陳述跟關係人C師跟E師有所矛盾，實無法採信之。

6.學生O生及其母親之陳述書可證明原告其他指導學生及老師均知道原告盡心盡力，不可能為體罰及亂為責備之情事。

7.又就G師而言，其也表示甲生在跟他說時，好像在講別人的事、沒有受傷之情緒。原告於影印室指導學生，苟G師有聽到原告罵學生的話，那為何G師聽到後沒有馬上進來阻止?或是馬上進行錄音、錄影？甚且，G師既然在甲生告知其與原告關係緊張時，其在外面頻繁走動時，到底有無聽到原告罵甲生嗎？均未見G師具體陳述。

8.調查小組均未實際調查到底是指什麼話語、針對誰？顯然已經違法上開行政程序法第9條所指對原告有利或是不利事項都應盡力調查之意旨。本件更無實質客觀證據可以證明原告有打巴掌或是責備甲生、不當管教之情事，全是累積的聽聞證據。

㈢被告學校於通知原告在調查小組、校事評審委員會會議中陳述意見時，應依行政程序法第9條、第24條第1項、第39條規定，告知原告可以委任律師，因為被告學校未依上開法條告知原告可以委任律師，導致原告於不知情可以委任律師情況下，完全無法律支援下自行陳述，卻遭被告學校之調查小組暨校事評審委員會完全不採納原告意見，影響原告權益甚鉅，調查小組初始之調查程序確實有瑕疵。

㈣原告於112年2月即遭被告學校要求停職，而失去工作收入，原告受聘任時之薪水均係按照行政院公布之最低基本工資，爰依據聘約關係請求被告給付自112年2月到112年12月所得請領之薪資即最低基本工資26,400元之薪資，及請求被告學校給付自113年1月1日起至職務回復日前所得請領之薪資即最低基本工資每月27,470元，應有理由。

㈤被告提供之臺中市立臺中第二高級中等學校（下稱臺中二中）函文，說明是寫：「本校張姓同學自述，於國中階段遭貴校教師摑掌、下跪等不當管教之行為。」而被告於回覆意見書內則是表達原告有於112年1月21日教評會內自述有請甲生自己掌嘴警惕自己，也是屬於不當體罰云云，顯然跟臺中

二中之函文內容不符外，同樣也跟甲生一直主張是遭到原告打巴掌內容根本不同，被告是否調查清楚具體情況？到底是認定原告有對甲生打耳光2次的行為，還是認定原告命甲生自己掌嘴？被告有無認定事實錯誤之情事？

㈥原告自被告組成調查小組、進行訪談開始到112年1月21日校評會，均主張從來不打學生，甚且，原告還在被告因為第一次調查小組人員有誤、經台中市政府教育局要求更正後，換第二次的調查小組在112年5月4日進行訪談後、隔天(5日)立即交付書面稿紙予當時為學務組長現在為被告學校之學務主任。

㈦被告作成解聘原告之決議後，未將具體調查報告之全部內容一併提給原告，更從未具體說明為何不提供調查報告給原告之法令依據，顯然被告之解聘行為與行政行為之內容應明確之原則不相符，被告之解聘程序有所瑕疵顯然不合法。

㈧原告於107年到109年均非屬教學支援工作人員、更非代課老師、亦非社團老師，均不適用聘任辦法以及學校訂定教師輔導與管教學生辦法注意事項等規定，被告解聘當屬不合法：

1.原告於甲女在107年9月就讀國一前，雖有於100年取得閩南語能力高級證書，但並未立刻去申請換取教學支援工作人員證書，是到110年9月2日前的暑假因為參與研習、經研習之同仁提醒可以直接換取證書才向教育局申請換領，並在110年9月2日取得證書。是以，可知原告於取得教學支援人員證書已經是甲女畢業後，原告107年到109年在被告內充其量僅係文化志工，完全無薪水可言，同無被告聘書，原告僅係熱心幫忙有閩南語競賽需要之學生。

2.被告雖以附件3之「學校訂定教師輔導與管教學生辦法注意事項」內容指稱原告屬第9條之社團指導老師，所以準用此法規，並依照此法規第41條應依教師法懲處云云；然而，原告107年到109年都未取得教學支援人員合格證書，同樣無法依據聘任辦法加以聘任為社團指導老師，更無教師法之適用。

3.依被告提供附件1之簽呈兩份，均無原告107到109年之聘任簽呈，而閩南語之本土語言實係教育部在111年始納入必修課程，被告學校才可向教育部申請經費聘請教學支援老師，原告擔任志工一直到111年8月30日始經被告學校聘任為教學支援老師。

4.是不論被告是以聘任辦法第7條第1項第3款及第5款規定，或是要用學校訂定教師輔導與管教學生辦法注意事項第9條、第41條規定，原告於107年到109年之甲女就讀國一到國三期間均只是文化志工，即使甲女到111年9月才檢舉，但是甲女指述之事件是發生在107年到109年間，原告於此期間既然非教學支援工作人員、也非社團指導老師，均無上開法條及教師法適用，當無須經教評會審議解聘。換言之，原告根本沒有在確實取得證書後、111年擔任教學支援人員後、有任何被指控不當體罰之情事，根本無需依照教師法、以教評會審議解聘。故被告解聘程序不合法，原告確屬無辜遭解聘。

5.觀諸被告所提供之調查報告，於第1頁即表明原告身分符合「教師法」、「高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法」、「高級中等以下學校兼任代課或代理教師聘任辦法」之規定，未認定原告在107年第一學期到109年第二學期是社團指導老師，也未認定原告之身分符合「學校訂定教師輔導與管教學生辦法注意事項」第9條之社團指導老師。故調查報告僅認定原告是教學支援工作人員，而未適用「學校訂定教師輔導與管教學生辦法注意事項」之法規，被告於訴訟審理中始提出，已經與原處分所依據之法規不同，更與調查報告內容相悖，顯不可採信。

6.再者，調查報告第二頁之貳、一、本案調查重點：「本案調查重點本案調查小組於啟動調查訪談前，先就甲生疑似遭受乙師體罰、不當管教之調查內容進行初步討論，釐清訪談重點包含下列二項爭點：（一）乙師涉及對甲生之疑似行為措施（打耳光、下跪、責罵），是否確實發生?（二）乙師上述行為若確實曾經發生，乙師行為是否構成『學校訂定教師

輔導與管教學生辦法注意事項』之『體罰』或『不當管教』樣態?」等語，可知，調查小組是認定原告為教學支援工作人員後，即使有提及「學校訂定教師輔導與管教學生辦法注意事項」，也只是考量是否符合「體罰」或「不當管教」態樣之語，並無認定原告為社團指導老師，更與被告於上次開庭不斷強調原告是社團指導老師之身分完全不同，被告本來就應該以調查小組之認定為准，非可提出另外主張。

7.原告是在110年9月2日始取得教學支援工作老師認證，故原告107年到109年都未取得教學支援人員合格證書，無法依據聘任辦法加以聘任為社團指導老師暨教學支援工作人員，換言之，被告無法合法聘用原告為社團指導老師，同也無法合法聘用原告為教學支援工作人員，原告實際上在107年到109年就僅是輔助社團教學，就如同被告於開庭時表示：原告只能類似社團指導老師、原告只是志工、甲生就讀期間原告只是在社團協助教學的志工老師等語，可證原告在甲生就讀期間，實際上非社團指導老師，無法擔任社團指導老師，更非教學支援工作人員，確實僅係文化志工之身分，當無「教師法」之適用，同無「高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法」、「高級中等以下學校兼任代課或代理教師聘任辦法」，完全無須經教評會審議解聘。

8.暨國家語言發展法明定國民基本教育各階段將國家語言列為部定課程，自111學年度施行，按國家語言發展法於108年1月9日制定公布，依該法第9條第2項及第18條規定，中央教育主管機關應於國民基本教育各階段，將國家語言列為部定課程，納入十二年國民基本教育課程綱要總綱，自國民小學、國民中學及高級中等學校開始實施108課綱後3年（即111學年度）施行。故被告是在111年學年度閩南語課程納入正式課程後，才開始正式合法聘請原告擔任教學支援工作人員，原告107年到109年就是單純文化志工，被告學校解聘程序完全不合法，原告確屬無辜遭解聘，兩造間聘任關係確實仍然存在。

㈨原告雖然有於112年1月12日教評會中，在被告學校提供附件4之錄音檔中、第27分47秒時講到「我就跟他說超過幾次，就自己掌嘴警惕自己」後，其實有馬上接著說「(第27分54秒時)就自己這樣『摸』自己一下啦(還有聲響，應該是原告用手勢示意摸一下嘴巴)」等語，可見原告之本意是請甲女在自己錯很多次時，用摸摸自己嘴巴一下方式提醒自己不要錯了，要非被告所指要求甲女自己體罰自己之情，此乃被告斷章取義。又根據附件4之錄音檔，其實在開會沒多久在第7分15秒，一位女生表示：「……熊老師身分特殊，算是短代老師，照理來說不用該這個（註：指校評會）……國中課科承辦說要聘但學校沒有做」等語，可見被告學校確實長期未聘任原告擔任代課老師、或是社團指導老師、或是教學支援老師，原告真的單純屬文化志工外，也根本不用經校事會議、調查小組、校評會等程序，被告學校解聘原告當屬重大違反程序、具有重大瑕疵。何況，在開會過程中，有1位委員在第36分第46秒表達：「不是調查小組不知道過程」、亦有1位委員表示：「資料很多，短時間消化很難，第33頁第3點，本案事實認定，第1點內容陳述，交叉比對確定事實」等語、尚未講完就被1名男性打斷，其在第39分10秒表示：「練習時沒有錄影、物證，(調查小組)透過訪談去做『推論』，是推論之決定。」等語，可知被告明明知道根本沒有具體的錄影或是物證，調查小組全部僅用訪談相關人員之方式，用人云亦云之方式去做「推論」，既然僅係推論、無任何證據可佐，當然無法認定為真正的事實!更甚者，在錄音檔第44分31秒更有委員表示：「因為我們不是調查小組，按照調查小組的建議背書」之語!亦有委員覺得荒唐，在第46分04秒表示：「我想要再確認一下，我們現在要做的是完全信賴他這個(指調查小組)最後事實認定，然後去做他建議的1年不能聘任?」之語。均在在可證，調查小組毫無錄影或是毫無物證可以佐證之推論，校評會的委員均只能信賴、不能

質疑，原告權益未受保障，解聘程序存有重大瑕疵而屬違法。

㈩被告自承第一次調查小組因為組織不適法經臺中市教育局要求重新調查，則被告依據高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法第54條規定應該重新組織調查小組、重新進行調查，即應該以新立的調查小組的全部3個人，都來重新訪談全部相關人員，始屬合法、正當之調查過程，出具的調查小組報告才屬經過合法、正當程序之調查小組報告。然而，依據被告學校提供附件6的此事件大事紀及附件5的最終調查小組報告、其中第2-3頁的調查過程表格，可見被告在重組調查小組後，未重新訪談A生、B師、C師、D師、E師、F師，完全沿用上次調查小組的訪談內容，則新的調查小組是否有其中一個人還是兩個人根本完全沒有接觸到訪談A生、B師、C師、D師、E師、F師，卻可以出具最終的調查小組報告，可證調查小組之調查程序完全不合上開法規，包含調查小組其中調查人員根本沒有親自接觸到相關人員，實體上該等報告內容更非實情、當屬無法採納，具有重大瑕疵，被告開立教評會依據此份最終調查報告，同有重大瑕疵，解聘程序不合法。

□被告解聘原告之程序確實違法：

1.依被告112年7月19日函，原告確實是收到被告通知解聘，遭被告告知其是依據112年7月17日本校教師評審委員會111年學年度第5次會議決議事項，及聘任辦法第9條第1項第2款規定辦理解聘，被告並主張原告已經違反聘任辦法第7條第1項第3款及第5款規定，而經被告教評會審議決議通過予以解聘處分並一年不得聘任為本土語言教學支援工作人員，本案刻正函報臺中市政府教育局核准中，請查照等語。可證，被告確實有做出解聘原告之處分，被告辯稱是臺中市政府解聘云云，當非可採。

2.被告在113年12月12日開庭時庭呈一份簽呈，表示原告之聘期是111年11月14日到112年1月19日；然而，被告在114年1

月21日提供之資料裡，第二頁之臺中市立大雅國中回覆意見書裡提及：「…於112年1月12日教評會通過熊教師終止聘約一年」等語，以及附件2之被告112年1月3日第三次校園事件處理會議記錄之第二頁、決議內容為核予原告終止聘約處分，是以，被告雖然主張原告聘期是到112年1月19日，但依上開證據確實可以證明被告早已經在112年1月3日就通過要終止聘約之決議，也在112年1月12日向原告終止聘約，並非原告主動辭職。

□聲明：

1.確認原告與被告間自111年8月30日起至112年8月31日止之聘任關係存在。

2.被告應給付原告新臺幣526,786元，及自更正聲明暨準備三狀送達被告翌日即114年10月21日起，至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

四、被告答辯要旨及說明：

㈠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解聘措施，其性質係公立學校單純立於聘約當事人地位所為之契約上意思表示，業經憲法法庭111年憲判字第11號判決理由闡明在案。準此，教師對解聘之合法性及其效力有爭執，認為不得終止聘約，應以提起確認聘任法律關係存在之訴為當。本件被告對原告之解聘措施，係在憲法法庭111年憲判字第11號判決作成之後。從而，被告對原告所為解聘意思表示之性質，是屬基於聘任契約所為意思表示，尚非行政機關單方以高權作用作成行政處分，被告112年7月19日函並非屬行政處分，原告對之提起訴訟，不符合法律規定，依行政訴訟法第77條第8款規定，本件訴訟為不合法，依法應不予受理。

㈡按教師法第29條授權訂定之教師解聘資遣辦法第2條第4款、第4條第1項、第7條第1項、第16條規定可知，教師解聘資遣辦法係採調查權與懲處權分離原則，學校對於教師疑似體罰或不當管教案件，應交由學校校事會議進行調查，校事會議

於調查完成後，應提出調查報告及處理建議；學校教評會或考核應依據校事會議調查報告之事實認定，依教師法及相關教育法令規定議處，並將處理結果通知當事人。原告經被告校事會議調查報告認定事實成立部分：1.本案原告於甲生就讀被告國一寒假，在閩南語演講比賽期間，因甲生程度不夠、努力不夠、表現不佳，對甲生有打耳光二次及處罰下跪等行為，均成立對甲生之體罰行為；2.原告於甲生就讀被告國一至國三之期間，在閩南語演講訓練期間及109年全國語文競賽期間，因認甲生程度不夠、努力不夠、表規不住，竟基於師生權力不對等之下，不顧甲生人格尊嚴，予以責罵而貶抑甲生言詞，應成立不當管教行為。是被告教評會依據上開校事會議調查報告所認定之事實成立部分及處理建議加以原告懲處案時，有提供上開校事會議調查報告供教評會成員審閱，並聽取原告列席表示意見後，乃以原告係被告退休教師，因擔任被告之本土語言教學支援工作人員，而對被害人甲生所成立體罰行為及不當管教行為，造成被害人甲生身心侵害，核有解聘之必要，應按「國民中小學教學支援工作人員聘任辦法」第7條第1項第3款「體罰或霸凌學生，造成其身侵害，有解聘之必要。」、第5款「行為違反相關法規，經學校查證屬實，有解聘之必要。」及第9條第1項第2款「有第7條第1項各款情形，於該議決一年至四年期間」等規定，予以原告解聘處分並1年不得聘任為本土語言教學支援工作人員之決議。

㈢被告校事會議調查報告認定事實成立之部分如下：1.原告於甲生就讀被告之國一寒假，在閩南語演講比賽期間，因甲生程度不夠、努力不夠、表現不佳，對甲生有打耳光二次之行為，均成立對甲生之體罰行為；2.原告於甲生就讀被告國一至國三之期間，在閩南語演講訓練期間及109年全國語文競賽期問，因認甲生程度不夠、努力不夠、表現不佳，竟基於師生權力不對等之下，不顧甲生人格尊嚴，予以責罵、貶抑甲生言詞，應成立不當管教行為。被告校事會議調查報告認

定事實不成立之部分如下：3.原告於甲生就讀被告之國一至國三之期間，並無罵甲生涉及種族歧視「越南籍都這樣嗎？」之言詞及處罰甲生下跪之行為。據上可知被告校事會議調查報告係認定原告於甲生就讀被告國一至國三之期間，並無罵甲生涉及種族歧視「越南籍都這樣嗎？」之言詞及處罰甲生下跪之行為事實甚明。至於上開第2部分，原告於甲生就讀被告國一至國三之期間，在閩南語演講訓練期間及109年全國語文競賽期間，因認甲生程度不夠、努力不夠、表現不佳，竟基於師生權力不對等之下，不顧甲生人格尊嚴，予以責罵、貶抑甲生言詞，應成立不當管教行為乙節，被告校事會議調查報告係總和與該案無利害關人關係人A生訪談陳述、關係人F生訪談陳述，可資證明原告於109年全國語文競賽期間，因甲生程度不夠、努力不夠、表現不佳，而用很多閩南語的俗諺去責罵甲生之事實；甲生於訪談時指出其就讀被告國一至國三之期間，原告對甲生有言語羞辱等行為一節，亦有關係人G師之訪談陳述，並參酌關係人A生及F生之陳述，亦可知原告教學嚴格，因甲生程度不夠、努力不夠、表現不佳而責罵甲生，亦堪認定屬實無疑。綜上事證，應堪認定本案被調查人即原告於甲生就讀被告國一至國三之期間，在閩南語演講訓練期間及109年全國語文競賽期間，確有因甲生程度不夠、努力不夠、表現不佳而責罵、貶抑甲生之行為。

㈣按「教師法第14條第1項第13款所稱行為違反相關法規，仍應視其違反法令行為是否已損及教師之專業尊嚴之內涵，非僅文義所載違反法令即應繩以停聘、解聘或不續聘論處，是以『相關法規』為法律及法規命令，不以教學專業相關之法令為限，但應以教師違反該等法令已損及教師之專業尊嚴為範疇」，業經教育部105年1月11日臺教人（三）字第1040154065號函釋在案，又參酌教師法所稱「行為違反相關法令，經有關機關查證屬實。」係將無法涵攝於教師法第15條第1項第5款以外各款之其餘違反法令行為態樣為概括性納入規

範。所稱「相關法令」當指一般社會通念，不能容許為人師表者違背法令而言。倘依教師違反法令之行為情節，足認已不宜繼續擔任教職，即該當上開規定之要件。至於教師經有關機關查證屬實之違反相關法令行為，應否評價其欠缺教師應具備之倫理道德標準，不適於繼續擔任教職，教師法第15條第3項既授權由不同屬性之專業代表組成公正、超然性之校教評會，綜合各方見解，獨立於機關首長之外，本於專業知識及社會通念加以認定及判斷。如其認定及判斷已踐行法定程序，相關證據取捨及事實認定，均無違背證據法則，對行為之價值判斷復未悖離一般公認之標準，亦無牴觸教師法第14條為維護學生受教權之規範目的者，或其他恣意情事，自難謂有違背法令之情形（參照最高行政法院109年度上字第700號判決意旨），「國民中小學教學支援工作人員聘任辦法」第7條第1項第5款所謂「行為違反相關法規，經學校查證屬實」，所謂「相關法規」，自應為相同解釋無疑。查教育部所頒布「學校訂定教師輔導與管教學生辦法注意事項」是屬教學專業相關之法令，其四十二點不當管教之處置及違法處罰之懲處：「教師有不當管教或違法處罰學生之行為者，學校應按情節輕重，依學校教師成績考核辦法或相關規定，予以適當之懲處。教師違反教育基本法第8條第2項規定，以體罰或其他方式違法處罰學生，造成其身心侵害者，學校應按情節輕重，依教師法、學校教師成績考核辦法或相關規定處理。」，原告於甲生就讀被告國一至國三之期間，在閩南語演講訓練期間及109年全國語文競賽期間，確有因甲生程度不夠、努力不夠、表現不佳而責罵、貶抑甲生之行為，既與教育部頒布之學校訂定教師輔導與管教學生辦法注意事項之正向管教措施不符，且因甲生程度不夠、努力不夠表現不佳而責罵、貶抑甲生之行為，侵害甲生人格尊嚴，已嚴重損害甲生之身心健康，顯屬不當。被告教評會依據被告校事會議調查報告認定原告對被害人甲生所成立體罰行為及不當管教行為，造成被害人甲生身心侵害，核有解聘之必

要，應按「國民中小學教學支援工作人員聘任辦法」第7條第1項第3款、第5款及第9條第1項第2款等規定，予以原告解聘並一年不得聘任為本土語言教學支援工作人員之決議，並無不當。

㈤又上開「解聘」處分為期間最短且最輕之處分，足認被告教評會業已考量法律目的及個案實際情狀而作適當決定，已符合行政程序法第7條規定所定之適當性原則、必要性原則及衡量性原則等比例原則，並無具有顯然錯誤或其判斷有恣意濫用或不合乎比例原則等違法情事。

㈥聲明：原告之訴駁回。

五、本院判斷：

㈠前提事實：

如事實概要欄所載之事實，有被告111年9月21日111學年度第1次校園事件處理會議紀錄（見訴願限閱卷第91頁）、系爭調查報告（見本院卷第239至280頁）、被告112年6月20日校事會議結案會議議程（見訴願限閱卷第107頁）、被告教評會112年7月17日召開之111學年度第5次教評會會議記錄（見訴願限閱卷第112至115頁）、被告112年7月19日函（本院卷第21至22頁）、臺中市政府教育局113年1月15日府授教中字第1130009190號函（見本院卷第219至220頁）、原告訴願書（見訴願卷第2至15頁）及訴願決定（見本院卷第23至33頁）等件在卷可稽，堪予認定。

㈡行為時國民教育法第11條第1、2項規定：「國民小學及國民中學教師應為專任。但必要時，得依法聘請兼任教師，或聘請具有特定科目、領域專長人員，以部分時間擔任教學支援工作。前項教學支援工作人員擔任教學支援工作之範圍、資格審查標準、認證作業程序、聘任程序、教學時間、待遇、權利及義務等事項，除法律另有規定外，其辦法由教育部定之。」【該條規定於112年6月21日修正，條次變更為第24條，修正後第24條第1項、第2項規定：「（第1項）學校教師應為專任，必要時，得依法聘請兼任教師，或聘請具有特

定科目、領域專長人員，以部分時間擔任教學支援工作。（第2項）前項教學支援工作人員之工作範圍、資格審查基準、認證、聘任、解聘、停聘、不適任人員通報、教學節數、待遇、權利、義務及其他相關事項之辦法，由中央主管機關定之。」】

㈢行為時聘任辦法第1條規定：「本辦法依國民教育法（以下簡稱本法）第11條第2項規定訂定之。」第2條第2款規定：「本辦法所稱教學支援工作人員（以下簡稱教學支援人員），指具有下列特定科目、領域之專長，並以部分時間擔任教學支援工作者：二、本土語文：包括原住民族語文、客家語文、閩南語文及其他依地區特性開設之本土語文。」第7條第1項第3款、第5款及第3項規定：「（第1項）教學支援人員有下列各款情形之一者，學校應予解聘，且應議決1年至4年不得聘任為教學支援人員：……三、體罰或霸凌學生，造成其身心侵害，有解聘之必要。……五、行為違反相關法規，經學校查證屬實，有解聘之必要。（第3項）教學支援人員聘期在一學期以上，有第1項第3款或第4款規定情形之一者，應經教師評審委員會委員2/3以上出席及出席委員1/2以上之審議通過，並報主管機關核准後，予以解聘；有第1項第5款規定情形者，應經教師評審委員會委員2/3以上出席及出席委員2/3以上之審議通過，並報主管機關核准後，予以解聘。」

㈣依憲法訴訟法第38條第1項規定，憲法法庭之判決，有拘束各機關及人民之效力；各機關並有實現判決內容之義務。又依憲法法庭111年憲判字第11號判決：「是各大學依據具此等規範內容之聘約約定，不續聘教師，其法效僅係使教師在原受聘學校不予聘任，性質核係單純基於聘任契約所為之意思表示，雖對教師之工作權益有重大影響，惟尚與大學為教師資格之審定，係受委託行使公權力，而為行政處分之性質有別」之意旨，已釋明公立大學教師之聘用屬於行政契約關係，其對所屬教師之不續聘措施，係基於契約當事人地位所

為之契約意思表示，性質上非行政處分。而公立中小學與教師間之聘任關係，亦有相同之行政契約關係，參照上開憲法法庭判決意旨，依「不續聘措施」之同一法理，公立中小學對所屬教師所為之停聘、解聘或終止聘約措施，性質上亦非行政處分（最高行政法院110年度上字第793號、111年度上字第607號判決意旨參照）。

㈤本件原告於本院言詞辯論期日主張：兩造聘期期間至112年8月31日止等語，並將訴之聲明第1項更正為：「確認原告與被告間自111年8月30日起至112年8月31日止之聘任關係存在。」等語（見本院卷第446至447頁）。惟：

1.參照教師法施行細則第7條第1項之定義規定，可知學校對相當於教師資格之教學支援工作人員為解聘措施，係指該人員在聘約存續期間，經服務學校依規定程序終止聘約。準此以論，學校對教學支援工作人員為解聘措施在使聘約關係往後失其效力，並不生溯及既往效果。故教學支援工作人員於聘約期間屆滿前有違失情事，學校必須於雙方間聘約關係存續期間始得為解聘措施，若聘約期間已屆滿，即當然發生終止聘約關係之法律效果，學校無須也無從再為解聘措施，縱使學校於聘約存續期間屆滿後，再對該教學支援工作人員為解聘之意思表示，仍不影響雙方間已無聘任關係存在之法律效果。

2.按107年8月28日公布之聘任辦法第5條第1項規定：「各校聘任教學支援人員，應公開甄選，並經教師評審委員會審查通過後，由校長聘任之；其聘任期間，每次最長為一學年；但未達一學期者，得逕由校長聘任之」（該項於109年6月28日並未修正，並於113年10月25日條次變更為第6條，並修正為「各校聘任教學支援老師，應公開甄選，並經教師評審委員會審查通過後，由校長聘任之；其聘任期間，每次最長為一學年。但未達一學期者，得逕由校長聘任之」）可知，聘任辦法僅規定教學支援工作人員之聘任

期間最長為1年，然對於最短之聘任期間並無規範，且聘任期間未達1學期者，得逕由校長聘任之。

3.經查：

⑴原告為被告所聘任之本土語言教學支援工作人員（此部分理由另詳下述），其所擔任被告本土語言教學支援工作人員之期間包含107至111學年度第1學期，聘任期間至112年1月19日止乙節，有被告提出之107學年度第1學期國中閩客語開課學校一覽表、被告107學年度第2學期本土語言教學支援工作人員（閩南語）鐘點費請領清冊、107學年度第2學期國中本土語言（閩南語及客家語）開課一覽表、108學年度第1學期國中本土語言（閩南語及客家語）開課經費核定表、被告教務處關於108學年度第2學期至110學年度第2學期之本土語言課程開課事宜簽呈、被告教務處關於111學年度第1、2學期代課教師名單等在卷可憑（見本院卷第333至349、491至499頁）。佐以被告之輔佐人於本院言詞辯論時陳稱：我從111學年度到113學年度擔任被告教學組長。學校大概於107學年度開始有一些本土語社團，安排在禮拜三下午，一個禮拜大概2節課的時間，原告退休之後有來我們學校擔任本土語的支援教師，從107至110學年度大概都是這樣的情況，111學年度之後政府開始推行本土語，將其納入課綱排入課表時很欠缺師資，我們知道原告有這方面專長，但當時還是以支援教師的方式來聘任，比較像是短期代課老師的方式聘任，沒有公開招考，支援教師有些是公開招考，而我們的確是以3個月一簽的聘期來聘任原告，對其他代課老師也是如此，我沒有印象當時鐘文生主任有承諾她教一學年，但是我們的作法就是以上簽的方式聘任老師，也是鐘點代課教師，因為原告本身是退休老師，她每個月退休金有上限，所以我們也只能讓她一個禮拜最多上11節課……，因此當時是用鐘點代課方式聘任原告，擴大解釋為教學支援人員，所以原告的聘期是到112年1月19日聘期結束，當時發生事情是在11

1年的年底，我有印象當時坐在我後面的鐘文生主任說，原告說她愛惜羽毛，因為這個事情她就不想繼續在我們這邊任教了，所以我們那時候才用校內的師資補足課程，因為我本身也有閩南語專業證照，所以我後來也加入任教的行列，所以師資就比較沒有匱乏，就沒有再續聘原告等語（見本院卷第448至449頁），是依上開事證，應認定被告聘任原告之期間係至112年1月19日為止。

⑵原告雖主張：兩造之聘任期間是從111年8月30日起至112年8月31日止等語，並請求訊問被告111學年度之教務主任鐘文生主任為證人，欲證明「鐘文生有向原告表示要教就是教一學年」等語（見本院卷第446至448頁），然依卷內事證資料，僅能證明原告之聘期至112年1月19日止，原告所主張之聘任期間，顯與客觀事證不符；且關於原告之聘任期間，乃係有明確之起迄時間，應以客觀之證據證明之，故縱使鐘文生曾向原告為「要教就是教一學年」之表示，其究屬於鐘文生個人之想法？是否能代表被告之意思？均不得而知，故原告此部分聲請訊問證人即無必要。況原告亦陳稱：「（有關原告主張聘期從111年8月30日到112年8月31日止，除證人外，有無其他證據可資證明？）學校從來沒有給我聘書。」等語（見本院卷第448頁），而無法提出相關證據。

⑶是以，本件兩造間之聘約期間至112年1月19日已屆滿，被告則在聘約期限屆至後，始以112年7月19日函對原告為解聘之意思表示。是本件兩造之聘約關係係因聘約期間已屆滿而不復存在，核與被告為該解聘之意思表示是否適法無關。又解聘意思表示係往後發生終止聘任關係之效力，並無溯及生效之效果，被告既非在聘約存續期間對原告為解聘之意思表示，則兩造間自111年8月30日起至112年1月19日之聘任關係，並未因被告作成112年7月19日函對原告為解聘之意思表示而失其效力。是以，原告訴之聲明請求確

認兩造間自111年8月30日起至112年8月31日止之聘任關係存在，於法即非有據。

㈥關於被告認定原告有聘任辦法第7條第1項第3款及第5款之行為部分：

1.經查，本件係經過被告111學年度第5次教評會會議決議，以原告有聘任辦法第7條第1項第3款及第5款之行為，故予以解聘原告並決議1年不得聘任為教學支援人員，教評會委員共17人，14人出席該次會議，且該決議係經出席委員中表決情形為：10票表示同意、2票不同意、2票為廢票等節，有該次會議之會議紀錄及簽到表在卷可參（見訴願卷第110至115頁），足認被告解聘原告係符合教師評審委員會委員2/3以上出席及出席委員2/3以上之審議通過之要件，核與前揭聘任辦法第7條第3項規定之要件相符。

2.按學校訂定教師輔導與管教學生辦法注意事項第1點規定：「教育部為協助學校依教師法規定，訂定教師輔導與管教學生辦法，並落實教育基本法規定，積極維護學生之學習權、受教育權、身體自主權及人格發展權，且維護校園安全與教學秩序，特訂定本注意事項。」第4點第4、6款規定：「本注意事項所列名詞定義如下：……（四）體罰：指教師法施行細則規定之體罰。（六）不當管教：指教師對學生採取之管教措施，違反輔導管教相關法令之規定，而使學生身心受到侵害之行為。」第13點規定：「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。前項所稱行為包含作為及不作為。」第14點第1項規定：「教師輔導與管教學生，應先了解學生行為之原因，

針對其原因選擇解決問題之方法，採取輔導及正向管教措施，並視狀況調整或變更。」

3.查原告有以下行為即：「於甲生就讀被告之國一寒假，在閩南語演講比賽訓練期間，因認甲生程度不夠、努力不夠、表現不佳，而對甲生打耳光2次」及「原告於甲生就讀被告國一至國三之期間，在閩南語演講訓練期間及109年全國語文競賽訓練期間，因認甲生程度不夠、努力不夠、表現不佳，以羞辱、貶抑之言語責罵甲生」之行為等節，業據甲生於訪談時陳稱：「掌摑跟罰跪是在我就讀大雅國中一年級○班，言語羞辱是在二、三年級」……。「我從國一到國三持績接受這個乙師的指導，接續參加各屆的閩南語演講比賽，我有得到全國特優。掌摑的事那是一年級剛開始的時候，因為我之前沒有接受過閩南語的訓練，我沒有基礎，我不會唸那個字，乙師示範唸了一次，我底子不好就唸的不標準，她那天本來心情就很差，然後她就一巴掌打過來說：『我已經說過了為什麼你還是不會？』，乙師打我耳光這種情況打過兩次，我被打這兩次沒有人看到」……。「（問：打兩個耳光，下跪，罵種族歧視的言詞說：『越南籍都這樣嗎？』，除了這三樣外還有嗎？）我們要進全國賽練習時有給教育局派來的人指導，然後乙師會在我不在的時候跟那些老師說我怎樣怎樣的，因為我的朋友F生在旁邊，他有聽到，但那時我們還不熟，她可能在背稿子的時候，乙師就走去跟他的指導老師說我怎樣，還有些事情是我沒做過的，乙師卻在我背後亂講。我們全國比賽成果已經公布，我拿到全國特優，乙師有答應我可以去跟別人住，但因為要一起住的同學沒有得獎，有得獎的要早點起來去領獎，乙師就說：『我跟你講幾遍了聽不懂嗎？』，但她明明才講過一次，然後在我們住的旅館大廳，在很多學校的面前大罵，我當時就覺得她明明只有講過一次，為什麼要說講過很多次，還用很多閩南語的俗諺罵得很難聽，乙師講得我都聽不懂，但聽起

來就很難聽，她每次習慣就是用俗諺罵人，裡面都會有狗什麼的，聽起來就是在罵人，而且講很大聲，我走樓梯要上去房間，然後乙師就在電梯裡面跟一些完全不認識的老師說：『你看那個學生多不尊師重道，多不要臉……』，然後也被我同學聽到。當時我朋友也有在場，他們都有聽到，我就覺得我沒做錯，為什麼要罵我，我不記得了在哪間飯店，是在南投的。」…。「這三年每個晚上我都睡不著，吃東西都會吐出來，甚至很想要自殺，最後得憂鬱症跟焦慮症，我想讓乙師知道她錯了，她不應該這樣去管教學生，就算那個學生心理素質再強，他也是人，每天這樣被羞辱，怎麼可能堅持得下去，要不是我答應爸爸要好好照顧媽媽跟姑姑，我早就不想活了。我希望他不要再任教，我不希望有其他學弟妹跟我遭受一樣的處境。」……我到國三的時候有跟我們班導E師講，班導E師很生氣，他跑去跟教務主任H師講……I生的妹妹還在學校，我是怕她妹妹還在學校，所以她不敢說實話怕影響妹妹等語甚詳（見系爭調查報告密件四、十五及十九）。

4.佐以系爭調查報告之下列關係人於訪談時分別陳述如下：

⑴A生陳述略以：……我認識一位甲生同學，全國語文競賽的閩南語演講的集訓活動認識。……我覺得她的指導老師講話很打擊學生的自信心……我覺得指導老師講話有點難聽……等語（見系爭調查報告密件五）。

⑵C師陳述略以：…我認識一名叫甲生的同學，我是他們班的老師，她是在我的音樂課下課時跟我說，因為她是原告負責的演講選手，雖然訓練很認真，但有時候會打她耳光……我知道的內容都是甲生跟我講的。……除此之外甲生很不滿原告對她不當管教，……可以感覺甲生有點氣憤，……甲生說她會睡不著，然後會有點恐懼、害怕這個老師…等語（見系爭調查報告密件七）。

⑶D師陳述略以：……甲生國一時我是她的數學老師，我曾經擔任過本校教務處的教學組長，甲生畢業之前，我

是教學組長…甲生跟我說她們在訓練時，原告曾經打過她，然後還有言語上比較嚴厲的指導，她當時是說指導的部分她可以接受，但是打她的部分她就無法接受。……我們有先核對甲生的部分跟原告的說法有無一致，當時原告是否認的，所以我們就覺得兩個人可能不適合在一起…主任有打電話去問教育局問可不可以換指導老師，那是不能換，所以指導期間還是有互動，所以就是避免她們相處。……等語（見系爭調查報告密件八）。

⑷E師陳述略以：……我認識甲生，她是我上一屆帶班的學生。甲生有開玩笑說她每天第七節課要去幫原告澆地瓜葉覺得很煩、很累，……有反應說她壓力大睡不好，我問她有沒有去看醫生，她說有，之後才跟我說在訓練過程中，原告有搧他巴掌、叫她下跪。我想說這麼嚴重，才跟學校反應……事後甲生說她有一陣子去看醫生，那時候她的情緒比較低落……等語（見系爭調查報告密件九）。

⑸F生陳述略以：我認識甲生，演講比賽認識的，……原告就是那種比較傳統的老師，她會覺得她的學生不夠優秀，然後會用言語去責罵學生，…她是用閩南語那種很艱澀、我很少聽過的詞彙，這種詞彙的內容我覺得會有被羞辱的感覺…我覺得是原告罵得太過分。……我不太記得是怎樣的閩南語詞彙來責罵甲生，……就是覺得甲生程度不夠、努力不夠、表現不佳，這樣的方式去責罵，就是一直貶低她。…我聽到原告對甲生的一些責罵，是在公開場合，原告就會說那種責罵的話……等語（見系爭調查報告密件十）。

⑹G師陳述略以：…那天我開車載甲生，再去原告家樓下，要去惠文國小集訓，在等待過程中有一點空檔，因為聽教務主任說她們關係有點僵，我就想說關心一下也有點好奇，我就問甲生說：妳現在跟原告練得怎麼樣？甲生就說：不是很好。我就說：是怎麼了？甲生說：你

知道嗎？她有打我一巴掌…等語（見系爭調查報告密件十一）。

⑺H師陳述略以：……「我認識一位本校的畢業生叫甲生同學，他沒有跟我們直接表達過跟閩南語指導老師乙師間有一些指導或教學上的衝突，我們其實是輾轉從別的老師那邊聽到，然後我們才去了解。就這件事情來說，其實我聽到的時候是有驚訝，因為那時已經是甲生給乙師訓練的第三年了，在那之前完全沒有聽說過，然後突然間有老師告訴我們教學組長，提到說乙師有打甲生，我們也蠻意外的，所以我們就立刻去詢問跟了解。了解之後覺得這個事件好像是甲生跟乙師之間的關係變緊張了，我去詢問甲生的時候他有直接表達他想換指導老師，那是在臺中市賽的前夕，我當時就答應他，因為我感覺他跟乙師有不愉快了，但比賽後因為是沒有辦法換指導老師，那時我有跟甲生說不能換，那甲生如果真的不想跟乙師有接觸，要不就是不要參加了，那甲生想了之後說她不想放棄，我也怕這個接觸會對師生造成不愉快的經驗，所以我們就想了一個辦法就是他們不再私下練習，只有全臺中市集訓時再去，那我們都會有人載他們去，下午再去接他們回來」……。我印象中我知道就立刻詢問甲生，我就問甲生說：「聽說你跟別人說你有被熊老師打？」甲生就說對。我就說：「什麼時候的事情？」甲生說兩年前。…我問甲生說發生幾次？甲生說一次。…我就問甲生說老師是怎麼打你？甲生就說老師的手好像在他面前揮過去…。…甲生跟我說主任如果我參加全國競賽我要換指導老師，我就跟甲生說好，其實我是很快就同意他，因為我感覺這個關係緊張了，其實是不需要再勉強下去等語（見系爭調查報告密件十二、十八）。

5.參以卷附甲生之111學度輔導室輔導紀錄摘要記載略以：「…本校高二○生（按即甲生）因在基本資料中向教官反

映國中時受到演講比賽指導老師打巴掌等不當管教，導致自己後續的身心困擾…。…主訴問題：○生自述從國一便受到指導老師熊姓老師體罰、言語責難與羞辱。持續到國三而忍不住向導師、學校主任反映後，卻換來教務主任息事寧人、安排○生與熊老師當面對質…等處理方式，讓○生只能被迫否認自己原先之指控，使得○生失去對師長與大人的信任，也從國三便時常出現失眠、夜晚崩潰大哭撞牆等身心壓力反應。高一時○生也開始尋求精神科協助，目前仍持續就醫服藥中。…輔導摘要：…兒少保護社工校訪：1.…主要針對國中時比賽指導老師不當管教的事件內容，進行較具體的細節蒐集…。過程中○生情緒相當不穩定，時而憤怒、時而退縮，輔導老師安撫其情緒，也與社工承諾會陪伴○生一同走過。…個別晤談：1.針對本日下午即將進行的校園事件調查，○生出現強烈的焦慮與情緒波動，也再次出現退縮、擔心給國中導師帶來麻煩的自責感。…評估：○生自述從國中以來長期的失眠、情緒激烈波動與自我傷害的行為，與國中遭受指導老師不當管教、向學校反映反而成為師長們的眾矢之的...等有關連，也影響了○生對大人的不信任，不再期待這些經驗會被其他人所相信。面對這次的通報與調查過程，○生因擔心不被相信、國中反映後的負向經驗重演，因而出現強烈的情緒反應與波動。時而能理性地挺身而出，為自己發聲，也期待保護國中的學弟妹不再受到同樣傷害；時而又陷入擔心經驗不被相信、給國中導師或其他關愛她的師長添麻煩...等恐懼之中，而出現情緒低落、抗拒上學、退縮逃避...等反應。」（詳見外放證物袋之系爭調查報告密件二十三）。

6.依上開事證資料可知，甲生多次陳述在國一階段遭原告打巴掌，其亦詳細陳述遭原告打巴掌及言語羞辱之事發緣由與經過，衡以甲生與原告僅為單純閩南語演講比賽指導師生關係，甲生應無故意編造故事、甚至對外向多位老師告

知此事之必要或動機，是其所述已具備相當之可信性。又A生陳述覺得原告對甲生講話很打擊學生的信心、很難聽，F生則陳述原告會用艱澀的閩南語責罵學生，其等所述，與甲生陳述原告用閩南語的俗諺罵的很難聽等語並無衝突、矛盾之處，益徵甲生所述並非子虛，應為可信。再者，依據上述甲生之輔導紀錄亦顯示，甲生於就讀高中時仍因其國中時期遭原告打巴掌及言語羞辱之事件而接受學校輔導，輔導過程中出現情緒不穩、憤怒、焦慮甚至自我傷害之行為，顯示甲生確實因本案之事件而導致其身心受有相當程度之傷害。原告雖主張：苟原告真於影印室打甲生耳光，應有其他目擊證人，甲生更可以向其他老師求救或是反應，而非到上高二始反應此事，當屬有疑云云，然衡情原告當時為甲生演講比賽之指導老師，依甲生上開所述，其當時係國一學生，雙方本即處於不對等之關係；且甲生既有意參加演講比賽，當會重視比賽成績，其因此考量或因年紀因素，或因事發突然不知如何應對，而未能於第一時間即時向他人求救或反應，亦為合理；況依上開訪談內容可知，甲生於就讀國中期間，即將此事告知其他老師，並非至就讀高中時才對外反應此事。是原告此部分之主張，悖於常情且與卷內事證不符，不足為採。

7.至於，I生雖陳述略以：…「（那你有沒有看到甲生被罰跪、打耳光？）都沒有。」…「（那乙師（按即原告）有沒有說：『是怎樣？越南生的都這樣嗎？』你有聽乙師這樣說過嗎？）沒有。」…「（所以會有因為表現不佳或是態度不夠積極時，受到乙師責罵，但是不會出現羞辱或是歧視性的言語。是嗎？）不會啊。」等語（見系爭調查報告密件十三）；另J生雖陳述略以：根據我所看到的，原告從來沒有對甲生有不當的肢體接觸，甲生也從來沒有跟我說過原告對她有任何不當管教……我自己覺得原告用語不會比較尖銳、像用罵的方式等語（見系爭調查報告密件二十）。然：甲生陳稱其被原告打的時候都沒有人看到；

擔心I生因為妹妹還在學校，所以不敢說實話怕影響妹妹等語如前，是I生是否有因其他因素考量故陳述有所保留即不得而知；且依J生上開所述，其僅係依自己主觀之認知而覺得原告用語不會比較尖銳、像用罵的方式，既僅為J生自己主觀之認知，即無法據以作為認定原告是否有以羞辱性言詞責罵甲生之判斷依據；再衡情原告亦不致於會在有其他人在場、可能遭他人檢舉之情況下仍出手打甲生之耳光，是I生或J生因未在場而陳稱未看到原告體罰甲生乙節，亦無法等同於代表原告確實未對甲生體罰。是以，I生、J生之上開陳述均無從為對原告有利之認定。

8.綜合上開事證，原告確有「於甲生就讀被告之國一寒假，在閩南語演講比賽訓練期間，因認甲生程度不夠、努力不夠、表現不佳，而對甲生打耳光2次」及「原告於甲生就讀被告國一至國三之期間，在閩南語演講訓練期間及109年全國語文競賽訓練期間，因認甲生程度不夠、努力不夠、表現不佳，以羞辱、貶抑之言語責罵甲生」等行為應堪認定。又原告以打甲生巴掌之方式體罰甲生，並實際造成其身心侵害；原告上開以羞辱、貶抑之言語責罵甲生之行為，顯然係以損及甲生身心狀況之負面方式，不當管教甲生，亦違反「學校訂定教師輔導與管教學生辦法注意事項」之相關規定，核原告上開所為，分別該當行為時聘任辦法第7條第1項第3款及第5款之要件甚明。

9.原告雖主張：被告表示原告於112年1月21日教評會自述有請甲生自己掌嘴警惕自己，也是屬於不當體罰，然與被告提供之臺中二中函文說明：「本校張姓同學自述，於國中階段遭貴校教師摑掌、下跪等不當管教行為。」不符，被告是否認定事實有誤云云（見本院卷第167至168頁），經本院當庭勘驗被告112年1月21日教評會會議檔案內容結果，原告於勘驗檔案時間25：48起，自述略以：「搞語言這塊，正音最辛苦啦…因為她語言習慣之後很難改…我就會跟她說超過幾次，就自己掌嘴，警惕自己，就這樣自己

摸一下啦……」等語，此有本院勘驗筆錄可參（見本院卷第322頁），就原告是否確實要求甲生自己掌嘴此一部分，除原告上開自述外，因甲生並未提及至此，卷內亦無其他證據得以佐證，尚無從認定原告有此一行為。然本院係認定原告有「於甲生就讀被告之國一寒假，在閩南語演講比賽訓練期間，因認甲生程度不夠、努力不夠、表現不佳，而對甲生為打耳光2次」此體罰甲生之行為，是無論原告是否曾經要求甲生自己掌嘴，均與本院所認定原告上開體罰行為無涉，更無從據以推論甲生所述並非實在。原告此部分之主張亦無可憑採。

10.原告雖另主張：原告於107年到109年均非屬教學支援工作人員，非代課老師亦非社團老師，充其量僅屬文化志工不適用聘任辦法及學校訂定教師輔導與管教學生辦法注意事項等規定云云（見本院卷第290頁），然：

⑴按行為時聘任辦法第2條第2款規定：「本辦法所稱教學支援工作人員（以下簡稱教學支援人員），指具有下列特定科目、領域之專長，並以部分時間擔任教學支援工作者：二、本土語文：包括原住民族語文、客家語文、閩南語文及其他依地區特性開設之本土語文。」第3條第2款第3目規定：「擔任前條特定科目、領域專長之教學支援人員，應具備下列資格：……二、前條第二款本土語文專長：……（三）閩南語文：參加中央主管機關辦理之閩南語能力認證，取得中高級以上之能力證明，並經直轄市、縣（市）主管機關所舉辦之教學支援人員認證，取得合格證書者。」準此，具有本土語文專長，並以部分時間擔任教學支援工作者，即屬於聘任辦法所規定之教學支援工作人員，而有該聘辦法之適用。至於聘任辦法第3條第2款第3目之規定，係就擔任閩南語文之教學支援人員形式上資格要件之規範。

⑵學校訂定教師輔導與管教學生辦法注意事項第9點規定：「教師以外輔導管教人員（包括兼任教師、代理教

師、代課教師、教官或校安人員、學務創新人員、實際執行教學之教育實習人員、專業輔導人員、運動教練、社團指導老師及其他輔導管教人員），準用本注意事項及各校教師輔導與管教學生辦法之規定，辦理輔導與管教學生事宜，以落實教育基本法及相關法令規定，積極維護學生學習權、受教育權、身體自主權及人格發展權，並維護校園安全及教學秩序。前項準用人員於執行輔導與管教學生前，宜先經適當之學生權利與校園法律實務、輔導諮商及正向管教等專業知能培訓，學校並應安排其接受相關在職訓練，俾能積極導引學生適性發展、協助培養其健全人格，創造友善校園文化及環境。」可知實際執行教學之教育實習人員亦準用本注意事項及各校教師輔導與管教學生辦法之規定。

⑶經查：原告於100年間已經取得「教育部閩南語語言能力認證考試合格證書」，級別為「高級」；原告另於110年9月2日取得「109學年度臺中市本土語文【閩南語】教學支援工作人員證書」，此有合格證書、教學支援工作人員證書在卷可參（見本院卷第303、305頁），原告既於100年間即已取得閩南語語言能力（高級）之認證合格，堪認其於本件行為時業已具備本土語文（閩南語）之專長，且其於本件行為時，亦實際以部分時間擔任被告之閩南語教學工作，是原告自為聘任辦法所規定之教學支援工作人員，且有聘任辦法規定之適用甚明。至於，原告所主張其於110年9月2日始取得「109學年度臺中市本土語文【閩南語】教學支援工作人員證書」乙節，核上開工作人員證書，係原告符合「109學年度臺中市本土語文【閩南語】教學支援工作人員」資格之證明文書，惟如前所述，原告於行為時業已具備本土語文（閩南語）之專長，且以部分時間擔任被告之閩南語教學工作，當為聘任辦法所規定之教學支援工作人員，而有該辦法之適用。否則，若僅以原告於110年9月2日始

取得「109學年度臺中市本土語文【閩南語】教學支援工作人員證書」之形式上資格證明文件，即認其於本件行為時並無聘任辦法規定之適用，將造成實質上擔任教學支援工作且取得形式上資格之認證者，為聘任辦法所規範之對象；實質上擔任教學支援工作但未及取得形式上資格之認證者，反而可逸脫聘任辦法之規範適用，顯不合理。況依上開卷附被告提出之107學年度第1學期國中閩客語開課學校一覽表、被告107學年度第2學期本土語言教學支援工作人員（閩南語）鐘點費請領清冊、107學年度第2學期國中本土語言（閩南語及客家語）開課一覽表、108學年度第1學期國中本土語言（閩南語及客家語）開課經費核定表、被告教務處關於109學年度第1學期至110學年度第2學期之本土語言課程開課事宜簽呈及被告教務處關於111學年度第1、2學期代課教師名單簽呈等資料可知，原告於107學年度至111學年度，於被告從事教學支援，均領有報酬，是原告主張其充其量僅是文化志工云云，亦顯悖於事實。

⑷又參以卷附被告108學年度第2學期至110學年度第2學期之開課相關簽呈（見本院卷第491至495頁），說明欄均係記載為「本土語言社團」；另111學年度部分之教師名單簽呈（見本院卷第496至497頁），則係記載原告為短期代課教師。衡以原告為聘任辦法所規定之教學支援老師，其工作內容為於部分、固定之上課時間，從事指導學生閩南語之教學，並領取鐘點費，則原告擔任教學支援工作人員，其工作內容實質上與社團指導老師或代課教師無異，故應認亦準用學校訂定教師輔導與管教學生辦法注意事項之規定。

⑸是以，原告此部分主張均不足採。

11.原告雖又主張：被告學校自承第一次調查小組因組織不適法經臺中市教育局要求重新調查，則被告應重組調查小組、重新進行調查，然被告重組調查小組後，沒有重新訪

談A生、B師、C師、D師、E師、F生，同有重大瑕疵，解聘程序不合法云云（見本院卷第294頁），然按高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法第54條第1項第2款、第2項第1款規定：「（第1項）主管機關就第五十二條所定事項，經審議委員會審議後，得為下列決定，由主管機關以書面敘明理由，通知學校、陳情人：二、認事件調查程序有重大瑕疵或有足以影響原調查認定之新事實、新證據時，主管機關得命學校繼續調查或另組調查小組進行調查。（第2項）前項第二款所定調查程序有重大瑕疵，指有下列情形之一者：一、調查小組組織不適法。」可知，主管機關以學校調查小組組織不適法而認調查程序有重大瑕疵時，得命學校繼續調查或另組調查小組進行調查。而就學校如何繼續調查、另組之調查小組如何進行調查等，上開辦法並未予以明文限制。是縱使被告重新組成之調查小組，並未重新訪談A生、B師、C師、D師、E師、F生等人，亦難據此即謂調查程序有何違法之處；況如就A生、B師、C師、D師、E師、F生等人為重新訪談，其等之陳述距離本件事發時間更久，更有遺忘或記憶錯誤之可能，更難認有重新訪談上開人等之必要。是原告此部分之主張亦無可採。

12.關於原告聲請訊問甲生，待證事實為：原告是否有體罰及不當管教之情事乙節（見本院卷第141、142頁），然本院基於上述事證資料，認原告確有對於甲生之體罰及不當管教行為，詳如前述，是原告此部分證據調查之聲請，即無必要。

13.是故，被告因查悉原告於聘約存續期間有上開體罰及不當管教學生之情事，乃踐行必要法定程序予以調查及為處理措施，雖不及於聘約存續期間內為解聘之意思表示，但尚不構成違法損害原告權益之情事。

14.關於原告聲明合併請求被告給付金錢部分：

⑴按行政訴訟法第7條規定：「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。」可知當事人在提起行政訴訟時，固得於一訴訟程序合併就同一原因事實請求損害賠償或其他財產給付。惟行政訴訟法第7條係基於訴訟資料共通原則，並避免分別訴訟易造成裁判歧異及達成訴訟經濟之目的而設，故依此規定合併請求與資以合併之行政訴訟間具有一定之前提或因果關係，必其所提之行政訴訟獲致實體勝訴判決，始得據為基礎事實以合併請求。

⑵查本件原告係主張其與被告自111年8月30日起至112年8月31日止之聘任關係存在，而主張被告應給付原告於112年2月停職起到114年9月之薪資為526,786元，及自更正聲明暨準備三狀送達被告翌日即114年10月21日起，至清償日止，按年息百分之5計算之利息（見本院卷第290、447頁）。但因本院認定原告請求確認與被告之上開期間聘任關係存在為無理由，已詳如前述，則其以與被告間聘任關係因被告不合法解聘而失其在存續效力為基礎事實，而合併請求被告應給付上開聲明所示金額，於法即屬無據，不能准許。

六、綜上所述，本件被告聘任原告擔任本土語言（閩南語）教學支援工作人員之聘約期間係自111年8月30日起至112年1月19日止，則兩造間聘任關係自112年1月20日起即不存在，被告復以112年7月19日函為解聘之意思表示，固有未當，惟兩造原聘約之存續期間所生之聘任關係效力並不因此受影響，則原告主張兩造之聘約期限係自111年8月30日起至112年8月31日止，訴請確認兩造間該期間之聘任關係存在，並請求判決如訴之聲明所示，均為無理由，應予駁回。

七、本件為判決基礎之事證已臻明確，兩造其餘陳述及舉證，均核與判決結論不生影響，爰不逐一論述，附此敘明。

八、結論：本件原告之訴為無理由，爰判決如主文。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　6　　月　　30　　日

審判長法官　蔡紹良

法官　林學晴

法官　陳怡君

以上正本證明與原本無異。

如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書（均須按他造人數附繕本）；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（須附繕本）。未表明上訴理由者，逕以裁定駁回。

上訴時應委任律師為訴訟代理人，並提出委任書，但符合下列情形者，得例外不委任律師為訴訟代理人：

得不委任律師為訴訟代理人之情形	所需要件
㈠符合右列情形之一者，得不委任律師為訴訟代理人。	1. 當事人或其代表人、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。 2. 稅務行政事件，當事人或其代表人、管理人、法定代理人具備會計師資格。 3. 專利行政事件，當事人或其代表人、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。
㈡非律師具有右列情形之一，經本案之行政法院認為適當者，亦得為訴訟代理人。	1. 當事人之配偶、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. 當事人為公法人、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㈠、㈡之情形，而得為強制律師代理之例外，當事人應於提起上訴或委任時釋明之，並提出㈠、㈡所示關係之釋明文書影本及委任書。	

中　　華　　民　　國　　115　　年　　6　　月　　30　　日

書記官　許騰云