臺中高等行政法院判決

高等行政訴訟庭第二庭
113年度訴字第88號
民國115年7月2日辯論終結

原　　告　陳淑妍
訴訟代理人　廖惠平　律師
被　　告　臺中市大里區崇光國民小學

代　表　人　劉名斐
訴訟代理人　蔡宜宏　律師

上列當事人間有關教育事務事件，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、事實概要：

緣原告係被告前教師（自民國000年0月0日起解聘），其任教期間，曾於111年11月2日於學生衝突事件要求學生以互打方式因應，並於擔任導師期間，以管理為由將班級學生以「奴隸、庫存、拍賣」等貶抑名詞分層管理且以此班級公開稱呼特定學生，無視學生意願逕帶至理髮院理髮，學生進食過慢於口中仍有食物時持續餵食等行為（下合稱系爭行為）。經臺中市家庭暴力及性侵害防治中心（下稱臺中市家防中心）調查，認定系爭行為違反兒童及少年福利與權益保障法（下稱兒少法）第49條第1項第15款規定，依同法第97條及（111年11月18日修正）臺中市政府處理違反兒童及少年福利與權益保障法事件統一裁罰基準（下稱行為時臺中市裁罰基準）第2點第26項次及第3點規定，由臺中市政府社會局（下稱社會局）以112年4月19日中市社少字第1120052895號行政處分書（下稱系爭處分書）處原告新臺幣（下同）16

萬元罰鍰。嗣臺中市政府教育局（下稱教育局）以112年4月25日中市教學字第1120032723號函（下稱教育局112年4月25日函）函送系爭處分書予被告，被告教師評審委員會（下稱教評會）於112年5月3日第8次教評會會議（下稱系爭教評會會議）決議依教師法第15條第1項第4款規定，解聘原告且1年不得聘任為教師（本件僅爭執解聘部分），由被告以112年5月3日崇小人字第1120002380號函（下稱被告112年5月3日函）通知原告，並以112年5月23日崇小人字第1120002729號函（下稱被告112年5月23日函）報教育局。教育局於112年5月30日以中市教小字第1120044558號函（下稱教育局112年5月30日函）函復被告：「主旨：貴校教師陳〇妍違反兒童及少年福利與權益保障法，經學校教師評審委員會決議予以解聘且1年不得聘任為教師案，本局同意核准並請依說明辦理，……」被告復作成112年6月2日崇小人字第1120002927號函（下稱被告112年6月2日函）：「主旨：臺端行為因違反教師法第15條第1項第4款『經各級社政主管機關依兒童及少年福利與權益保障法第97條規定處罰，並經學校教師評審委員會確認』，經報奉臺中市政府教育局予以核准解聘且1年不得聘任為教師案，自本函送達之次日起生效，請查照。說明：一、依據臺中市政府教育局112年5月30日中市教小字第1120044558號核定函辦理。……」，該函並於同日送達原告。原告不服，於113年4月1日提起本件行政訴訟，於訴訟程序進行中，臺中市政府作成115年5月8日府授教小字第1150149763號函：「主旨：所報擬依教師法第15條第1項第4款規定，予以解聘教師陳淑妍（下稱陳師），且1年不得聘任為教師一案，同意照辦，……。說明：……三、依據教師法第2條第1項規定略以，本法所稱主管機關在直轄市為直轄市政府，爰予以撤銷本府教育局112年5月30日中市教小字第1120044558號函，以本函文准予照辦，並溯及至000年0月0日生效。……」，並作成同日府授教小字第11501497631號函請被告轉予原告，被告並據以作成115年5月14日崇小人字第

1150002429號函（下稱被告115年5月14日函）通知原告，原告於同年月15日陳報業已收受該函並知悉。

二、原告主張及聲明：

㈠主張要旨：

1.系爭教評會會議決議之作成並未進行實體事項之討論，後續之表決結果顯有要件不備之裁量瑕疵：

依教師法第15條第1項第4款規定，學校教評會若欲依該條規定對教師予以解聘，該條之構成要件除教師需具備經各級社政主管機關依兒少法第97條規定處罰之要件外，尚須具備解聘「必要性」之要件，始足當之。系爭教評會會議僅針對原告「應適用何種法律效果」進行討論，而未就原告是否具備解聘之「必要性」要件進行討論，即難謂系爭教評會會議有就本次原告遭解聘事項進行充分討論，是系爭教評會會議後續之表決結果顯然有要件不備之情形；且本件於系爭教評會會議討論之初，即由具律師身分之外聘委員建議依第14條、第15條解聘方向表決，此舉，已可能對其他委員形成「專家權威效應」及「錨定效應」，而使多數學校教師委員傾向服從或依附該專業意見，導致會議討論過早限縮於解聘框架，而未充分審酌第18條適用之可能性。是以，系爭教評會會議所作成之解聘決議，即難謂適法。

2.原告並未具備解聘之必要性：

本件所涉事實依霸凌事件調查報告及校事會議調查報告之認定結果，多屬教師法第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」之情形，原告所涉前揭事實，業經教師專業審查會（下稱專審會）進行輔導程序，且輔導成效良好，顯見原告所涉之系爭行為事實，並非不得經由輔導加以改善。由社工紀錄表之內容可知，除案主7、案主9表示會害怕原告（惟此似僅能說明原告為該二人之壓力源外，尚難認該二人因原告之系爭行為有造成其等身心受侵害）外，其餘學生之表現均屬正向，並無所謂身

心受侵害等情事，且本件所涉之時間點為111年9月至11月間，而社工訪談相關學生之時點約為111年11月15日起至11月22日間，距事發時間並不遠，應能相當程度反應受調查學生之身心狀況。是以，原告系爭行為或有值得檢討之處，然非不得經由輔導加以改善，而教評會逕以原告經社會局裁罰為由，即認原告具備解聘必要性，其決議過程顯然過於擅斷，而具裁量瑕疵。

3.本件解聘不符合比例原則：

教育局固以原告違反兒少法第49條第1項第15款為由，依同法第97條對原告裁處16萬元，然此是否表示對原告為解聘之決定措施即符合比例原則？蓋兒少法第97條所規定之裁罰區間，為6萬元至60萬元，而本件裁處金額為16萬元，僅約為兒少法第97條裁罰最高額之26%（16萬/60萬=26%），所涉情節非重。姑不論社會局之裁罰金額是否合理，然社會局裁罰之事實，多與校事會議調查報告同，而依據該調查報告所認定之事實，則多半屬於教師法第16條第1項第1款教學不力或不能勝任工作等情，此類情形，相較於兒少法第49條第1項所規定之行為態樣，顯然輕微許多，於此同時，在導正教師為合法行為之前提下，尚有申誡、記過、記大過、終局停聘等相對輕微且同樣可達到目的之措施可供選擇，何以教評會並未就原告所涉情節選擇最小侵害手段，亦未考量原告已依專審會決議進入輔導期，且輔導成效良好，輔導期即將期滿等事實，反而逕自選擇依解聘手段為之（依教評會會議紀錄可知，外聘律師委員自始即建議教評會依教師法第14條、第15條規定，逐次表決，並未討論本件是否具備解聘之「必要性」，是否得以申誡、記過、記大過或停聘即得以導正原告之行為，亦未討論本件原告已進入輔導期，且輔導成效良好之事實），於未考量最小侵害手段下，系爭教評會會議無分情節輕重，直接以原告經社會局裁罰為由，逕行決議為解聘原告措施，亦有違反比例原則之不當。

㈡聲明：

確認原告與被告間自112年6月3日起聘約關係存在。

三、被告答辯及聲明：

㈠答辯要旨：

1.原告系爭行為，由社會局依兒少法及行為時臺中市裁罰基準第2點第26項次及第3點規定，以系爭處分書處原告16萬元罰鍰。被告於接獲教育局112年4月25日函送系爭處分書後，即於112年5月3日召開系爭教評會會議，並先於同年4月24日函知原告列席教評會陳述意見，會議時原告列席並提供書面陳述意見，經教評會委員充分討論後，已就原告受社會局裁罰情形之具體行為及狀況，是否有解聘之必要性及不得為教師年數之必要性，均加以審議，並採不記名方式進行投票，其投票表決結果：應出席委員16人、實際出席委員16人、依規定迴避人數1人、參與投票人數16人、通過決議人數9人，依教師法第15條第1項第4款規定，解聘原告且1年不得聘任為教師，並無原告所指違反比例原則、違反行政程序法之情事，至於原告所稱政治力的介入云云，更屬無稽；嗣被告將系爭教評會會議決議結果報送教育局，並發函通知原告，經教育局核准後，被告再發函送達原告，上開解聘原告措施即自送達原告翌日即000年0月0日生效，亦合於教師法第15條第3項前段規定。基此，原告系爭行為，確實經系爭處分書依兒少法第97條規定處原告16萬元罰鍰在案，且經教評會委員充分討論後決議，認原告受社會局裁罰情形之具體行為及狀況確有解聘之必要，故本件被告解聘原告且1年不得聘任為教師，於法有據，且已於000年0月0日生效。

2.依系爭教評會會議紀錄所載，足見教評會委員已就原告受社會局裁罰情形之具體行為及狀況，審議是否有終身解聘、解聘1至4年或終局停聘之必要性，各委員討論審議後，更就原告不得為教師之年數究應為1年、2年、3年或4年之必要性加以審議，依序逐次表決，依不記名投票結

果，認有依教師法第15條第1項第4款規定，予原告解聘且1年不得為教師之必要，且並無原告所指不符比例原則之情事。會議紀錄係僅記載要旨，自難逐字逐句記載各委員發言，實則依系爭教評會會議紀錄所載說明事項、委員意見要旨及主席宣示要旨，顯可知教評會委員已就上開事項加以討論審議。關於此，再申訴評議決定亦認為：「……學校教評會112年5月3日會議已詳予討論原申訴人系爭行為是否有構成解聘之必要性及管制年限，尚不得僅以該次教評會會議紀錄記載較為簡短或未記載，即認為學校教評會112年5月3日會議未討論。」，益明教評會委員確實已就原告行為是否構成解聘必要性之實體事項加以審議。

3.原告不服系爭處分書提起之行政訴訟，業經本院地方行政訴訟庭114年4月22日113年度簡字第28號判決（下稱地行庭113簡28號判決）駁回原告之訴，認定原告系爭行為對兒童之身心健全發展確實已造成相當程度之侵害而有重大影響，原告不服提起上訴後，亦經本院高等行政訴訟庭114年10月23日114年度簡上字第9號判決（下稱本院114簡上9號判決）駁回上訴，全案已告確定。基此，原告再爭執社會局之裁罰處分，其主張即顯無理由。

㈡聲明：

原告之訴駁回。

四、爭點：

原告向被告提起確認訴訟請求確認被告與原告間自112年6月3日起聘約法律關係存在，有無理由？

五、本院的判斷：

㈠事實概要記載之事實，有教育局112年4月25日函（見教育局外放卷第5頁）、系爭處分書（見本院卷1第439-440頁）、系爭教評會會議紀錄及簽到表（見申訴卷2第13-16頁）、被告112年5月3日函（見本院卷1第117頁）、被告112年5月23日函（見本院卷1第471頁）、教育局112年5月30日函（見再申訴卷第21頁）、被告112年6月2日函及送達證書（見本院

卷1第467頁、本院卷2第21頁）、原告起訴狀（見本院卷1第11-115頁）、臺中市政府115年5月8日府授教小字第1150149763號函（見本院卷2第340-341頁）、臺中市政府115年5月8日府授教小字第11501497631號函（見本院卷2第342-343頁）、被告115年5月14日函（見本院卷2第368-371頁）及原告115年5月15日訴之撤回暨陳報狀（見本院卷2第344-347頁）等證據可以證明。

㈡原告向被告提起確認訴訟請求確認被告與原告間自112年6月3日起聘約法律關係存在，為無理由：

1.應適用的法令：

⑴教師法第2條第1項規定：「本法所稱主管機關：在中央為教育部；在直轄市為直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政府。」第4條規定：「教師資格檢定及審定、聘任、解聘、不續聘、停聘及資遣、權利義務、教師組織、申訴及救濟等事項，應依本法之規定。」第9條規定：「（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。」第13條規定：「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。」第15條規定：「（第1項）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：一、經學校性別平等教育委員會或依法組成之相關委員會調查確認有性騷擾或性霸凌行為，有解聘之必要。二、受兒童及少年性剝削防制條例規定處罰，或受性騷擾防治法第20條或第25條規定處罰，經學校性別平等教育委員會確認，有解聘之必要。三、體罰或霸凌學生，造成其身心侵害，有解聘之必要。四、經各級社政主管機關依兒童及少年福利與權益保障法第97條規定處罰，並經學校教師評審委員會確認，有解聘之必要。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。（第2項）教師有前項第1款或第2款規定情形之一者，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，並報主管機關核准後，予以解聘。（第3項）教師有第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3分之2以上出席及出席委員2分之1以上之審議通過，並報主管機關核准後，予以解聘；有第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。」第19條第1項第2款規定：「有下列各款情形之一者，不得聘任為教師；已聘任者，應予以解聘：……二、有第15條第1項各款情形之一，於該議決1年至4年期間。」第26條第1項規定：「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。」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。」

⑵教師法施行細則第7條第1項規定：「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。」

⑶（109年6月28日修正施行）高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法（下稱行為時教師解聘不續聘停聘或資遣辦法）第1條規定：「本辦法依教師法（以下簡稱本法）第29條規定訂定之。」第2條第1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：一、涉及本法第14條第1項第1款至第3款、第6款、第7款、第15條第1項第2款及第4款：依確定判決或裁罰處分認定事實。」第17條規定：「教師有本法第15條第1項第4款情形者，學校應自知悉各級社政主管機關之裁罰處分後，10日內提教評會審議通過，於通過後10日內報主管機關，並於核准後，予以解聘。」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條規定：「（第1項）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。（第2項）前項第2款情形，學校於主管機關所定期間未依法審議或復議者，主管機關得敘明理由逕行提交專審會審議，並得追究學校相關人員責任。」

⑷兒少法第2條規定：「本法所稱兒童及少年，指未滿18歲之人；所稱兒童，指未滿12歲之人；所稱少年，指12歲以上未滿18歲之人。」第49條第1項規定：「任何人對於兒童及少年不得有下列行為：一、遺棄。二、身心虐待。三、利用兒童及少年從事有害健康等危害性活動或欺騙之行為。四、利用身心障礙或特殊形體兒童及少年供人參觀。五、利用兒童及少年行乞。六、剝奪或妨礙兒童及少年接受國民教育之機會。七、強迫兒童及少年婚嫁。八、拐騙、綁架、買賣、質押兒童及少年。九、強迫、引誘、容留或媒介兒童及少年為猥褻行為或性交。十、供應兒童及少年刀械、槍砲、彈藥或其他危險物品。十一、利用兒童及少年拍攝或錄製暴力、血腥、色情、猥褻、性交或其他有害兒童及少年身心健康之出版品、圖畫、錄影節目帶、影片、光碟、磁片、電子訊號、遊戲軟體、網際網路內容或其他物品。十二、迫使或誘使兒童及少年處於對其生命、身體易發生立即危險或傷害之環境。十三、帶領或誘使兒童及少年進入有礙其身心健康之場所。十四、強迫、引誘、容留或媒介兒童及少年為自殺行為。十五、其他對兒童及少年或利用兒童及少年犯罪或為不正當之行為。」第97條規定：「違反第49條第1項各款規定之一者，處新臺幣6萬元以上60萬元以下罰鍰，並得公布其姓名或名稱。」

⑸行為時臺中市裁罰基準第2點第26項次規定：「本府處理違反兒童及少年福利與權益保障法事件統一裁罰基準，如下表：……項次：26。法條依據：第49條第1項、第97條。違反內容：對兒童及少年有下列行為之一者：……十五、其他對兒童及少年或利用兒童及少年犯罪或為不正當之行為。法定罰鍰額度（新臺幣：元）或其他處罰：處新臺幣6萬元以上60萬元以下罰鍰，並得公布其姓名或名稱。處罰對象：行為人。裁罰基準（新臺幣：元）：依違規次數處罰如下，並公布姓名或名稱

（公布姓名如足以識別兒童及少年身分資訊者，得免予公布）：第一次處新臺幣6萬元。第二次處新臺幣15萬元。第三次處新臺幣30萬元。第四次以上每次處新臺幣60萬元。」第3點規定：「本府得依案情情節之輕重，依本基準酌予加重或減輕處罰。」

⑹高級中等以下學校教師評審委員會設置辦法第2條第1項第3款規定：「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。」第3條規定：「（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。（第4項）第1項第2款之委員選（推）舉時，得選（推）舉候補委員若干人，於當選委員因故不能擔任時依序遞補之。無候補委員遞補時，應即辦理補選（推）舉。（第5項）本會委員之總額、選舉與被選舉資格、委員選（推）舉方式、依第5條規定增聘校外學者專家擔任本會委員與候補委員遴聘方式、會議規範及相關事項規定，應由學校訂定，經校務會議通過後實施。」第5條第1項第1款、第2項規定：「（第1項）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。……（第2項）前項校外委員，於審議前項各款案件時，始具委員資格；其委員人數及任期不受第3條第1項及前條第1項規定之限制。」第8條規定：「（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。」第11條規定：「（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。」

⑺行政程序法第149條規定：「行政契約，本法未規定者，準用民法相關之規定。」

⑻民法第95條第1項規定：「非對話而為意思表示者，其意思表示，以通知達到相對人時，發生效力。但撤回之通知，同時或先時到達者，不在此限。」第258條第1項、第3項規定：「（第1項）解除權之行使，應向他方當事人以意思表示為之。……（第3項）解除契約之意思表示，不得撤銷。」第263條規定：「第258條及第26

0條之規定，於當事人依法律之規定終止契約者準用之。」

⑼中央行政機關組織基準法第23條第1款規定：「機關內部單位分類如下：一、業務單位：係指執行本機關職掌事項之單位。」

⑽臺中市政府組織自治條例第1條規定：「本自治條例依地方制度法第62條第1項及地方行政機關組織準則第3條第1項規定制定之。」第2條規定：「臺中市政府（以下簡稱本府）辦理本市自治事項並執行中央政府委辦事項。」第6條第1項第4款、第2項規定：「（第1項）本府設下列各局、處、委員會：……四、教育局。……（第2項）各局、處、委員會之組織規程，由本府另定之。」

⑾（109年3月24日修正）臺中市政府教育局組織規程（下稱行為時教育局組織規程）第1條規定：「本規程依臺中市政府組織自治條例第6條第2項規定訂定之。」第3條第3款規定：「教育局設下列科、室，分別掌理各有關事項：……三、國小教育科：國民小學教育事項。」

⑿為明定教師權利義務，保障教師工作及生活，提升教師專業地位，並維護學生學習權，制定有教師法。教師法第4條規定：「教師資格檢定及審定、聘任、解聘、不續聘、停聘及資遣、權利義務、教師組織、申訴及救濟等事項，應依本法之規定。」該法第3章、第4章分別規範教師「聘任」及「解聘、不續聘、停聘及資遣」等相關事項。可知教師法為釐清教師之屬性並維護教師之專業地位，明定各級學校教師均採聘任制，並建立教評會制度，將教師聘任權責從主管教育行政機關回歸學校自主，經由教師之參與，以理性、合諧、尊重的原則為學校遴選最適任之教師。教師有經各級社政主管機關依兒少法第97條規定處罰之情形，是否有解聘之必要性，應由學校教評會就個案具體事實（人、事、時、地、物等

資料），秉權責認定之。又前揭規定核係教育部基於上開教師法之授權，就高級中等以下學校依教師法所為教師之解聘等程序及相關事項，以及教評會之任務、組成方式、議事及其他相關事項，所為細節性、技術性之規範，核與母法並無牴觸，亦未對人民增加法律所無之限制，與法律保留原則無違，自得適用，先行說明。

2.按依憲法法庭111年憲判字第11號判決意旨，公立大學不續聘教師，其性質核係單純基於聘任契約所為之意思表示，並非行政處分。該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，惟教師法既已規範教師與公立學校間係基於聘約關係，雙方簽立之聘約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，除合意外，若有教師法第15條第1項各款法定事由發生時，係由校方予以解聘。是公立學校對其所屬教師所為解聘意思表示之性質，與不續聘教師意思表示之意思相同，均屬基於聘任契約法律關係存否之爭執，應對該學校提起確認聘任法律關係存在之訴，以為救濟（最高行政法院114年度上字第334號判決意旨參照）。從而，本件被告以原告有教師法第15條第1項第4款規定情形為由解聘原告，所生之爭議，即應按契約法理審究此一單方意思表示之合法性。又解聘為契約一造之學校以自己之意思終止聘約，為契約法上終止權之行使，尚非行政機關單方以高權作用作成之行政處分，當然無庸贅行訴願或申訴、再申訴程序，如欲提起行政訴訟救濟，正確之訴訟類型應為確認訴訟，此亦符合教師法施行細則第7條第1項規定將解聘定義為，教師在聘約存續期間由學校一方依法定程序終止聘約之意旨。

3.另按108年6月5日教師法全文修正（109年6月30日施行）前第13條規定：「高級中等以下學校教師聘任期限，初聘為1年，續聘第1次為1年，以後續聘每次為2年，續聘3次

以上服務成績優良者，經教師評審委員會全體委員3分之2審查通過後，得以長期聘任，其聘期由各校教師評審委員會統一訂定之。」修正後移列至第10條第2項規定：「高級中等以下學校教師聘任期限，初聘為1年；續聘第1次為1年，以後續聘每次為2年；續聘3次以上服務成績優良者，經教師評審委員會全體委員3分之2以上審查通過後，得以長期聘任，其聘期由各校教師評審委員會訂定之，至多7年。」查原告係被告前教師，依原告提出被告於86年7月26日發給之聘書，聘約期限為自86年8月1日起至93年7月31日止，已為7年聘約期限（見本院卷2第458頁），復依被告提出107年度教師聘任名冊，原告已記載為長聘（長期聘任）（見被告外放卷第43頁），則原告本件原聘任期間應為107年8月1日至114年7月31日止。此有被告86年7月26日與原告之專任教師聘書（見本院卷2第458頁）、被告107年度教師聘任名冊（見被告外放卷第43頁）在卷可稽。是依被告112年6月2日函所載原告之解聘自該函送達之次日起生效，該函並於同日送達原告，已如前開事實概要所述，則兩造間此次聘約之存續期間為107年8月1日至114年7月31日，惟之後被告並未再發聘約予原告，先予敘明。

4.經查，原告於其任教於被告學校期間，曾於111年11月2日於學生衝突事件要求學生以互打方式因應，並於擔任導師期間，以管理為由將班級學生以「奴隸、庫存、拍賣」等貶抑名詞分層管理且以此班級公開稱呼特定學生，無視學生意願逕帶至理髮院理髮，學生進食過慢於口中仍有食物時持續餵食等系爭行為，並經臺中市家防中心調查，認定系爭行為違反兒少法第49條第1項第15款規定，依同法第97條及行為時臺中市裁罰基準第2點第26項次及第3點規定，由社會局以系爭處分書處原告16萬元罰鍰（見本院卷1第439-440頁）。嗣教育局以112年4月25日函送系爭處分書予被告（見教育局外放卷第5頁），被告教評會於系爭

教評會會議決議依教師法第15條第1項第4款規定，解聘原告且1年不得聘任為教師（本件僅爭執解聘部分）（見申訴卷2第13-16頁），由被告以112年5月3日函知原告（見本院卷1第117頁），並以112年5月23日函報教育局（見本院卷1第471頁）。教育局以112年5月30日函復被告：「主旨：貴校教師陳〇妍違反兒童及少年福利與權益保障法，經學校教師評審委員會決議予以解聘且1年不得聘任為教師案，本局同意核准並請依說明辦理，……」（見再申訴卷第21頁），被告復作成112年6月2日函：「主旨：臺端行為因違反教師法第15條第1項第4款『經各級社政主管機關依兒童及少年福利與權益保障法第97條規定處罰，並經學校教師評審委員會確認』，經報奉臺中市政府教育局予以核准解聘且1年不得聘任為教師案，自本函送達之次日起生效，請查照。說明：一、依據臺中市政府教育局112年5月30日中市教小字第1120044558號核定函辦理。……」，該函並於同日送達原告（見本院卷1第467頁、本院卷2第21頁）。原告不服，於113年4月1日提起本件行政訴訟，於訴訟程序進行中，臺中市政府復作成115年5月8日府授教小字第1150149763號函：「主旨：所報擬依教師法第15條第1項第4款規定，予以解聘教師陳淑妍（下稱陳師），且1年不得聘任為教師一案，同意照辦，……。說明：……三、依據教師法第2條第1項規定略以，本法所稱主管機關在直轄市為直轄市政府，爰予以撤銷本府教育局112年5月30日中市教小字第1120044558號函，以本函文准予照辦，並溯及至000年0月0日生效。……」（見本院卷2第340-341頁），並作成同日府授教小字第11501497631號函請被告轉予原告，被告據以作成被告115年5月14日函通知原告，並經原告於115年5月15日陳報業已收受並知悉（見本院卷2第342-344頁）。此有教育局112年4月25日函（見教育局外放卷第5頁）、系爭處分書（見本院卷1第439-440頁）、系爭教評會會議紀錄及簽到表（見申訴卷2第

13-16頁）、被告112年5月3日函（見本院卷1第117頁）、被告112年5月23日函（見本院卷1第471頁）、原告112年5月11日申訴書（見申訴卷1第1-4頁）、申訴評議決定（見本院卷1第191-197頁）、被告112年12月6日再申訴書（見再申訴卷第4-9頁）、再申訴評議決定（見本院卷1第199-208頁）、教育局112年5月30日函（見再申訴卷第21頁）、被告112年6月2日函及送達證書（見本院卷1第467頁、本院卷2第21頁）、原告起訴狀（見本院卷1第11-115頁）、臺中市政府115年5月8日府授教小字第1150149763號函（見本院卷2第340-341頁）、臺中市政府115年5月8日府授教小字第11501497631號函（見本院卷2第342-343頁）、被告115年5月14日函（見本院卷2第368-371頁）及原告訴之撤回暨陳報狀（見本院卷2第344-346頁）在卷可稽。是本件被告係以原告有教師法第15條第1項第4款規定情形，並經教評會會議確認有解聘之必要而解聘原告。

5.原告因系爭行為違反兒少法第49條第1項第15款規定，經社會局依同法第97條及行為時臺中市裁罰基準第2點第26項次及第3點規定，以系爭處分書處原告16萬元罰鍰，符合教師法第15條第1項第4款規定之情形：

經查，原告系爭行為經臺中市家防中心調查，認定系爭行為違反兒少法第49條第1項第15款規定，依同法第97條及行為時臺中市裁罰基準第2點第26項次及第3點規定，由社會局以系爭處分書處原告罰鍰16萬元，原告不服，提起訴願，經臺中市政府113年1月4日府授法訴字第1120388435號訴願決定駁回，復提起行政訴訟，經本院地行庭113簡28號判決駁回（見本院卷2第115-158頁），提起上訴，經本院114簡上9號判決駁回（見本院卷2第159-190頁）。關於原告系爭行為部分，本院地行庭113簡28號判決略以：「……伍、本院之判斷：……五、爭點三（原告行為是否符合兒少權法第49條第1項第15款之要件）……（三）本件係基於下列證據判斷原告行為是否符合前揭兒少權法第

49條第1項第15款所稱『不正當之行為』之要件：1、經本院於言詞辯論時勘驗卷附錄影、錄音電磁紀錄，並製作勘驗筆錄與勘驗畫面截圖照片（見本院卷二第310-321、325-329頁），由勘驗過程可知：⑴檔名『附件二：20221101-相對人要同學打回去錄音檔（3分鐘起）』、『附件三：1101要同學以暴制暴（啊我不是說打回來嗎）相對人自行拍攝』中，因學生發生肢體上之衝突，原告於課堂中告知學生『摸到蘇○○的站起來』，嗣學生開始爭論肢體衝突是否發生及經過情形時，原告當著班級學生面前稱：『停，他打你幾下去給他打回來，……他腳，他腳踢你你就踢回來，他哪裡打，他手打你一下你就給他打回來，去打，我不想處理了……，你覺得他有踢你你就把他踢回來……啊誰打你，給他打回來，誰，還有誰，去打。』『啊我不是說打回來嗎？』等語。足見原告於111年11月2日當天面對學生蘇〇辰與同班其他學生產生之衝突，確實係以要求互打之方式解決紛爭。⑵檔名『附件四：1110927案1是奴隸+威脅案11及罵案11媽媽』、『附件五：1110927全班只有一個奴隸』之錄影檔案中，原告於課堂中向學生稱：『奴隸，全班只有一個啊，就蘇○○啊。……我跟你講你媽媽跟我講那個童工跟奴隸，我跟你講全班有一個，就是那個最聽……懂老師話那一個，老師現在正在正在遊說他，禮拜五你可以做決定，你真的不要，我就找★★★，你知道嗎？……你就失去當模範生的機會了。』『全班的奴隸只有他，那個奴隸會當選模範生，因為當選模範生之後就一大堆要求，……蘇○○。你不行（台語），去跟那個林★★抱抱惜惜啦（台語）。』等語。顯見原告確實有對特定學生以『奴隸』、『童工』等負向詞彙稱呼之行為。⑶檔名『附件六：1110914我有跟媽媽說我不要剪頭髮』、『附件七：1110914你那麼不愛剪乾脆剪光頭』等錄影檔案係不同時間在理髮處所拍攝，原告於錄影畫面中與剪頭髮之學生（該學生頭髮為白色）對答如

下：『（原告問：你有回家跟媽媽說嗎？）沒有。我只有跟媽媽說我不要剪頭髮，我不要剪。』等語，由渠等對話可知本次原告帶該名學生剪頭髮，並未事先經家長同意，原告對此亦無爭執（惟主張家長事後對此並無意見，見本院卷二第318頁），此部分事實堪以認定。⑷於檔名『附件九：1111018你不要來了！你不要來我超高興的！』錄影畫面及檔名『附件十：1111018案1沒註冊你回家啦你休學啦』錄音過程，原告於課堂進行中稱：「蘇○○來上學那一天，而且我跟你講一個好消息，他沒有交註冊費，你明天最好不用來了，知道嗎？不用來了，我們明天要繼續吃餅乾。……你跟媽媽說，你沒有註冊真的超高興的，你不要來……不要來我們班就繼續吃。（嗣其他學生大聲叫喚『不要來！不要來！』）……那個蘇○○，你……你……你媽媽連那個註冊都忘記了，你還敢來上課，回家啦，你休學啦。……真的啊，你媽媽沒有註冊。我昨天還有找到那個貼紙，忘了給你貼上去（台語）……就是來學校上學要付錢，你媽沒付錢，午餐費沒付，那個課本費沒付，這個沒付，那個沒付，什麼都沒付，你趕快回家好了。……把你送去學務處，把你送回家。（其他學生跟著說『你轉學、轉班啦！』」等語。足徵原告於課堂中確實有公然對學生蘇〇辰家長未繳納註冊費用之情形揶揄該學生，進而造成其他學生有排擠該學生之言語。2、觀諸家防中心製作之兒少保護個案工作（服務）紀錄表（見本院卷一第321-346頁），受訪學生就原處分指摘之違規事實陳述如下表：

編號／違規事實	要求學生以互打方式因應衝突之事件	以「奴隸、庫存、拍賣」負向詞彙管教事件	學生進食過慢口中有食物仍持續餵食事件	違反學生意願逕自帶去理髮事件

案主1（蘇○辰）	自己不服禁止下課之管教而跑出教室，遭其他幾名學生抓回來，期間發生衝突。回教室後反應自己被打，原告要求指認是誰打的並打回去；其他同學表示伊也有打，原告也要求以牙還牙。	不知道奴隸是什麼意思，但原告很常叫自己奴隸，未曾聽聞原告叫別人奴隸，不喜歡這個稱呼。	有看過其他同學被原告餵，原告餵飯很可怕、很兇，會數1、2、3餵一口，緊接者馬上再數1、2、3不管有沒有咀嚼、吞下去就會再塞一口。記得案主6、12被餵過。	
案主2（黃○峰）	原告處理本件之方式，是叫伊打回去，礙於師長指示，有打案主1背部一下。			
案主3（葉○昀）		班內分成4個小組，被選任組長的人可以挑選組員。		原告曾經認定伊頭髮太長而逕自帶往理髮，事後會給予糖果獎勵，並沒

				有不良感受。
案主4（黎○程）	原告要求案主1指認有打他的人要他打回去，自己也有被案主1叫起來拉手，案主2、3、5、6、7都有回手。	原告曾表示案主1是奴隸，因為愛吃餅乾但不能吃。		只有案主9是非自願理髮還剪了2次，其他人因為有零食可吃都願意去，剪完後確實有在講台上領薪水（零食）拍照。
案主5（黃○翰）	將案主1帶回教室過程有遭案主1撞腹部一下，但後續案主1沒有指認伊故未遭回打。	全班都知道案主1是奴隸，但不知道奴隸意思。		
案主6（楊○論）	有聽到原告說被打到的就打回去，有上前用拳頭輕輕槌案主1肩膀，沒有用力。	沒有被小組長選上，就被稱呼為庫存。	進食較慢，原告認為吃太慢時會直接以湯匙餵食，期間會一直餵食，不會管嘴巴是否還有食	

			物就直接硬塞進去，有時會數1、2、3但不一定每次都會。也曾經吃太慢被要求在走廊吃。	
案主7（王○程）	案主1與其他人反應被打後，原告要求被打哪裡就打回去，有看到其他人打案主1。	原告不喜歡案主1，曾說其是班上唯一奴隸，其他人未被稱呼過。也曾說今天案主1有來所以大家沒餅乾，讓案主1很難過。	吃太慢或講話會有2種處罰，一是被餵飯另一是被叫去走廊站著吃。討厭被餵飯，上一口都還沒吞原告就會緊抓著餵，自己很想吐但原告還是一直塞飯。	
案主8（曾○彥）	原告要求被案主1打到的同學打回去，自己認為沒有被打到所以沒有出手。	原告會公開稱呼案主1為奴隸，並告知全班不聽話的孩子才會當奴隸。		曾被帶去剪頭髮數次，僅口頭告知伊但沒有告知家長，伊前一天若知悉要

				剪頭髮會告知家長。剪完頭髮會有獎勵所以沒有不良感受。
案主9（李○航）	被指認有打案主1，原告有要求打回去但案主1沒有打伊。	原告稱案主1為奴隸，且趁案主1家人確診需要隔離時要大家把案主1桌上餅乾吃掉，案主1想吃餅乾又沒得吃被原告稱為奴隸。		有明確表達不想剪頭髮但兩度被帶去剪，過程中有一再重複不想剪，而且被剪的很醜還不平均，所以後來媽媽有帶其另行剪一次頭髮。
案主10（柯○潤）	返回教室後案主1沒有指認伊有抓他，故沒有被還手打。	原告稱案主1是奴隸，不清楚意思但認為應該偏向負面。		老師告知剪頭髮，認為比較便宜可幫家裡省錢，且剪完有零食，所以沒有抗拒。

案主11（黃○嘉）	案主1被叫奴隸而且常被原告罵。	自己常常是小組長選到最後才選走，也曾被選出來拍賣。原告在教室中明確說過好幾次庫存一說，所以知道自己在挑組員的事情被稱為庫存。		剪頭髮的髮型自己喜歡而且有零食拿也開心。但回家媽媽知道後很生氣。
案主13（楊○棱）			若用餐太慢會被原告餵食，餵食動作粗魯，原告不會理會伊口中還有食物又將下一口食物塞入口中（被強迫餵食次數及頻率無法精確描述）。	

審酌受訪談學生雖均係國小低年級學童，但此年紀未成年人已能理解詢問者之語意並依據自己內心之想法回答；且互核渠等陳述內容並非完全相同，其中部分答覆，例如案

主2表示喜歡原告教學之方式、案主4也表示不討厭原告等語，顯見受訪談學生並非在遭誘導、脅迫等情形下製作訪談紀錄，渠等陳述才會有部分對原告有利，且彼此基於自己的經歷、感受回答，回覆內容才會沒有完全一致，故認為兒少保護個案工作（服務）紀錄表之內容可採。3、原告雖主張亦應參考系爭霸凌調查報告，不得僅以家防中心報告為據，然紬繹系爭霸凌調查報告被行為人（即學生）於家長陪同所作之訪談陳述摘要（見本院卷一第50-70頁）：⑴C生、F生、K生均陳稱C生與部分同學發生衝突後，對C生與部分同學反應被打，原告要求渠等彼此打回去。⑵B生提及有學生在班上被原告稱為『奴隸』，C生則稱自己被原告稱為『奴隸』；D生、E生、G生、I生皆提及組長可以挑選組員，不乖或組長不要的組員就會變成『庫存』而被『拍賣』。⑶D生、F生、G生都陳述有被原告強迫餵食之情形；D生、G生、L生也曾因吃飯太慢被處罰到走廊站著吃。⑷有關逕自帶往剪頭髮部分，D生、I生均表示沒有不舒服的感覺；I生母親與K生父親則表示雖沒有事前告知但不反對等語。（四）綜合上述證據，可知：1、原告對學生蘇○辰與其他學生衝突事件之處理，要求彼此以『哪裡被打就打回去』之以牙還牙方式解決糾紛，助長暴力解決問題之思維邏輯；且參以多名學生之陳述，蘇○辰與數名學生在原告要求下確實有打回去之事實，是原告主張以低年級學生較能理解之用詞引導蘇○辰說出其委屈，且並未有學生真的遭蘇○辰毆打云云，非可採信。2、原告於任課期間，多次公然以『奴隸』稱呼蘇○辰乙節，除蘇○辰本人外，另有多名學生陳述在卷，亦有本院勘驗筆錄可參，業如前述；另原告將班內學生分成4個小組，被選任組長的人可以挑選組員，沒有被挑選上的組員則被稱為『庫存』，要拿出來『拍賣』等情，也經過2名以上學生陳述在卷，而原告也自承曾經使用『庫存』、『拍賣』等詞彙，故上開事實應均足以認定。原告多次公

然以『奴隸』一詞稱呼蘇○辰，且於勘驗過程中發現原告對蘇○辰家長未按時繳交註冊費一事，於班級以嘲諷口氣談論此事，甚至已經造成其他學生以起鬨方式對蘇○辰稱：『不要來！你轉學、轉班啦！』等語，其行為顯已嚴重傷及該特定學生之人格及自尊，也對其他學生造成不良示範效果，倘將來該班級其他學生將老師之行為視為正確人際相處方式而效尤，是否可能暗埋校園霸凌事件之種子；原告主張其沒有多次在班級公開場合這樣稱呼，只是以這個用詞來勸說學生分擔班級事務云云，不僅與上開證據所示結果不符，也難認為可以合理化其作為對蘇○辰心理造成之傷害。而原告對分組未被組長選上之學生，以『庫存』、『拍賣』等詞彙稱呼，不僅是將人類商品化，且用語帶有貶抑之意，也容易造成學生將同學區分等級，進而造成被分類之學生可能造到排擠之效應，損及人性尊嚴；原告雖稱其目的是要透過發展較好之學生照顧較為落後的學生，以相互提攜、共同成長云云，惟學生良好之互動與成長，絕非得以貶抑人格方式達成，將學生歸類為遭嫌棄之類別，不僅容易使其自暴自棄，且可能被其他學生看不起，無法達到原告所稱之效果，何況上開主張僅為原告主觀之想法，無法解免其行為客觀上對學生造成身心發展之傷害。3、有3名學生陳述用餐過慢會遭原告處罰於走廊站著吃或者被強制餵食，也有學生陳稱曾經看過原告強制餵食其他學生，業如上述。審酌學生陳述之內容，原告不顧學生口中仍有食物，以強迫餵食方式使學生繼續進食，不僅容易造成學生內心之陰影，其行為也衍生學生遭食物噎住而對身體健康乃至生命威脅之風險。原告主張只是希望學生至少吃一口青菜、偶爾協助餵食、並非要強迫學生用餐云云，然其所述與學生所述不符，洵非可採。4、至於原告逕自帶學生前往理髮部分，由前揭證據可知，學生李○航已表明不願意剪頭髮，原告仍在未經家長及該學生同意之情形下，帶該學生前往理髮，違反該學生

身體自主權之權利，雖其他學生均同意原告帶往理髮，然並不影響原告上開行為對李○航身心健全發展已造成相當程度侵害之結果。原告主張該學生體質特殊，家長亦未反對云云，皆無法合理化其違規行為之違法性。5、按兒童權利公約第19條規定締約國應採取一切適當之立法、行政、社會與教育措施，保護兒童於不受到任何形式之身心暴力、傷害或虐待、疏忽或疏失、不當對待或剝削。綜合上情，審酌原告行為態樣、以負面詞彙貶抑學生人格與強制餵食之行為具有反覆或持續性、本件受害兒童之實際年齡及身心發展成熟度等，參酌一般社會通念及本國國情，就個案情節予以客觀評價判斷，認為學校就是一個小型社會，國小低年級學生正處於學習適應團體生活之啟蒙階段，此時期師長對學生品格教育之影響，遠大於該階段書面知識之吸收，倘學生未能於此時建立正確法治與道德觀念、學習與團體其他成員正確之互動及對他人人性尊嚴之正視與尊重，對渠等將來之影響甚為深遠。而原告前揭處理學生衝突事件時要求學生互打、以負面詞彙貶抑學生人格、強制餵食與逕自帶學生理髮等行為，對兒童之身心健全發展確實已造成相當程度之侵害而有重大影響，揆諸前揭說明，已達兒少權法第49條第1項第15款之要件。」（見本院卷2第244-257頁），業經本院調卷查核屬實。此有本院地行庭113簡28號判決（見本院卷2第115-158頁）、本院114簡上9號判決（見本院卷2第159-190頁）、被告112年5月3日111學年度第8次教評會會議紀錄、簽到表及錄音檔譯文（見再申訴卷第172-188頁）在卷可稽。是原告系爭行為確實有違反兒少法第49條第1項第15款規定不得對兒童有「不正當之行為」之要件，並經社會局依同法第97條及行為時臺中市裁罰基準第2點第26項次及第3點規定，以系爭處分書處原告16萬元罰鍰，原告循序提起行政救濟亦均遭駁回。

6.被告教評會之組成及決議程序為適法：

⑴經查，被告於教育局以112年4月25日函送系爭處分書後（見教育局外放卷第5頁），即以112年4月24日崇小人字第1120002172號函知原告將於112年5月3日召開系爭教評會會議，請原告列席會議陳述意見並提供陳述意見書及佐證資料等語，該函亦有原告簽收記載（見申訴卷2第12頁）。本件被告教評會由委員17人（男性9人及女性8人）組成，委員包括當然委員3人，即校長、家長會代表及學校教師會代表各1人；選舉委員教師10人，其中未兼行政之教師為8人，符合教師法第9條第3項規定之教評會於處理同法第15條第1項第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；增聘校外學者專家委員為4人（見再申訴卷第172-173頁），該4名外聘委員均自教育部國民及學前教育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遴聘（見被告外放卷第13、33、37頁）。被告系爭教評會會議，該次會議應出席委員16人、實際出席委員16人、依規定迴避人數1人（即原告）、參與投票人數16人、通過決議人數9人，決議依教師法第15條第1項第4款規定，核予原告解聘且1年不得為教師（見本院卷1第441-442頁、再申訴卷第170-173頁）。前開部分未供閱覽卷證業經本院113年8月6日準備程序當庭勘驗及與被告當庭確認，被告嗣後亦陳報相關說明（見本院卷2第15、16-17、20頁），另系爭教評會會議紀錄內容經本院113年8月6日準備程序當庭勘驗內容如下：「一、案由係有關本校教師陳淑妍（即原告）違反兒少法第49條第1項第15款規定，處新臺幣16萬元罰鍰一案，提請審議，並認定原告有無解聘、停聘之必要。二、該會議有請原告列席說明，會議中各委員均無對原告提問，即進入審議階段，審議後，決議建請依照教師法教師法第14、15、18條表決。表決結果：應出席委員16人、實際出席委員16人，依規定應

迴避1人（即原告），共16人投票，9人通過決議，核予原告解聘且1年不得聘任為教師。」（見本院卷2第14頁、被告外放卷第1-2頁）。此有教育局112年4月25日函（見教育局外放卷第5頁）、系爭處分書（見本院卷1第439-440頁）、被告112年4月24日崇小人字第1120002172號函（見申訴卷2第12頁）、系爭教評會會議紀錄、簽到表及錄音檔譯文（見再申訴卷第172-188頁、被告外放卷第1-2頁）、高級中等以下學校教師評審委員會校外學者專家人才庫名單資料（見被告外放卷第3-41頁）、本院113年8月6日準備程序筆錄（見本院卷2第7-18頁）、被告113年8月19日陳報狀（見本院卷2第19-20頁）在卷可稽。經核被告系爭教評會會議之組成及決議程序均為適法，原告亦列席該次會議陳述意見。

⑵至原告主張系爭教評會會議決議之作成並未進行實體事項之討論，後續之表決結果顯有要件不備之裁量瑕疵云云。惟查，雖系爭教評會會議紀錄僅記載要旨，惟依被告提出系爭教評會會議錄音檔譯文，可見該次會議確實就本件是否適用教師法第14條、第15條及第18條規定解聘或停聘為討論後，再依序逐次表決（見再申訴卷第175-188頁），該次會議紀錄決議亦記載「該會議有請原告列席說明，會議中各委員均無對原告提問，即進入審議階段，審議後，決議建請依照教師法教師法第14、15、18條表決」等語，此有系爭教評會會議紀錄、簽到表及錄音檔譯文（見再申訴卷第172-188頁、被告外放卷第1-2頁）在卷可稽。是原告主張系爭教評會會議決議之作成並未進行實體事項之討論，後續之表決結果顯有要件不備之裁量瑕疵云云，為無理由。

7.雖原告主張本件不具備解聘之必要性、不符合比例原則云云。惟查：

⑴本件受害學生均為國小低年級學童，正處於學習適應團體生活之啟蒙階段，此時期師長對學生品格教育之影

響，遠大於該階段書面知識之吸收，倘學生未能於此時建立正確法治與道德觀念、學習與團體其他成員正確之互動及對他人人性尊嚴之正視與尊重，對其等將來之影響甚為深遠。原告於處理學生衝突事件時，本應引導學生正面解決同儕間衝突，卻要求學生以互打方式解決，對學生法治與道德觀念造成負面影響，使學生產生價值觀偏差；原告以「奴隸」、「庫存」、「拍賣」等稱呼學生，不僅是將人類商品化，且用語帶有貶抑之意，也容易造成學生將同學區分等級，進而造成被分類之學生可能造到排擠之效應，更損及人性尊嚴；原告無視學生意願逕帶至理髮院理髮，及學生進食過慢於口中仍有食物時持續餵食等行為，均無視學生身體自主權，且已超出教師合理及必要之教育方式範疇。雖原告主張其經專審會輔導後成效良好，並非不得經由輔導加以改善，除案主7、案主9學生，其餘學生表現均屬正向，並無身心受侵害云云，惟考量本件受害學生之實際年齡及身心發展成熟度等，受侵害當下不見得能理解原告系爭行為對個人人格及身體自主權之貶抑，且系爭行為因具反覆性，所造成之負面效應可能係顯現於同儕間之長期互動及群體學生價值觀偏差中，進而對特定學生之身心健全發展造成相當程度之侵害而有重大影響，則原告系爭行為對學生身心健全發展造成之侵害與原告個人是否業經輔導改善、學生接受訪談時之表現無涉，無法據以推翻本件解聘原告之必要性。

⑵又依行為時臺中市裁罰基準第2點第26項次，違反兒少法第49條第1項第15款規定之法定罰鍰額度，依違規次數第一次處6萬元，第二次處15萬元，第三次處30萬元，第四次以上每次處60萬元。社會局作成系爭處分書係以原告為第2次違反前開規定，再參酌其情節處16萬元罰鍰，並非原告主張依最高裁處金額60萬元依比例計算原告系爭行為情節輕重云云之適用情形。再者，本件

業經社會局作成系爭處分書，本即應適用教師法第15條第1項第4款規定，原告仍辯稱其情節屬教師法第16條第1項第1款教學不力或不能勝任工作云云，顯屬無據。況本件被告係依教師法第15條第1項第4款規定解聘原告，原告仍可再任教職，並非未考量原告系爭行為情節輕重，綜合原告系爭行為對學生身心健全發展造成之侵害，本件被告解聘原告並無違反比例原則。

8.原告與被告間聘約關係自被告112年6月2日函送達之次日起即112年6月3日起發生終止聘約之效力：

⑴觀諸公立學校聘任專任教師之程序，係由教師為應聘之要約，經學校審查通過後為聘任之承諾，雙方續行就彼此間之權利義務事項，簽立聘約以合致意思表示，而成立公法上之聘任契約關係。參酌憲法法庭111年憲判字第11號判決所載：公立學校教師因具有108年5月10日修正前教師法第14條第1項各款事由之一，經該校教評會依法定組織及法定程序決議通過予以不續聘，其性質核係單純基於聘任契約所為之意思表示，並非行政處分之意旨，是公立學校因教師於聘任契約關係存續中無論有教師法第14至16條或第18條所列事由，而予以解聘、不續聘、停聘或資遣者，基於同一法理，其性質核係本於聘任契約當事人地位，依規定之程序，以單方意思表示行使形成權，使發生解聘、不續聘、停聘及資遣之法律效果，尚與公立學校受委託行使公權力就具體事件規制法律效果之行政處分有別，並非行政處分，且學校報請教育主管機關核准之函文及該管教育主管機關對於學校所為上開處置之核准函文，亦非行政處分（最高行政法院115年度抗字第22號裁定意旨參照）。

⑵關於公立學校依前開教師法規定解聘教師而終止雙方間聘約之生效時點，因聘約關係是由公立學校與教師依契約之雙方締結之聘約而定，如聘約別無約定，且行政程序法對此亦未規定，即應準用民法相關之規定（行政程

序法第149條參照）。而民法關於契約之終止，不同於契約溯及自始失效之解除，乃自終止時起始向後失效，契約終止之前，其效力仍繼續存在。又契約之終止，依民法第263條準用同法第258條第1項規定，應向他方當事人以意思表示為之，是公立學校若以公函之非對話意思表示，解聘教師而終止雙方間聘約者，在聘約別無約定情形下，即以該解聘通知到達教師時，發生終止聘約之效力（民法第95條第1項本文參照）（最高行政法院114年度上字第52號判決意旨參照）。又契約終止權為形成權，終止權之行使，由契約當事人一方以單方意思表示消滅契約之法律關係，約定終止權之行使屬單獨行為，其發生效力與否，端視有無約定終止之事由存在，無待他方當事人之同意或承諾。倘契約已因約定終止權之合法行使發生終止之效力，如無法定撤銷事由，當不得任意撤銷，亦不得將其意思表示任意撤回，而使業已消滅之法律關係再行復活（最高法院113年度台上字第1821號民事判決意旨可資參照）。

⑶依行為時教師解聘不續聘停聘或資遣辦法第1條、第2條第1款、第17條、第21條、第22條規定可知，教師若有本法第15條第1項第4款情形者，應由學校依行為時教師解聘不續聘停聘或資遣辦法第17條規定，自知悉各級社政主管機關之裁罰處分後，10日內提教評會審議通過，於通過後10日內報主管機關，並於核准後，予以解聘，惟依前開說明，學校報請主管機關核准之規定僅係法定程序，該管教育主管機關對於學校所為上開處置之核准函文並非行政處分，於學校行使教師聘約之契約終止權並無影響，學校與原告間聘任契約，倘契約已因約定終止權之合法行使發生終止之效力，如無法定撤銷事由，當不得任意撤銷，亦不得將其意思表示任意撤回，而使業已消滅之法律關係再行復活。

⑷另依中央行政機關組織基準法第23條第1款規定：「機關內部單位分類如下：一、業務單位：係指執行本機關職掌事項之單位。」臺中市政府組織自治條例第1條規定：「本自治條例依地方制度法第62條第1項及地方行政機關組織準則第3條第1項規定制定之。」第2條規定：「臺中市政府（以下簡稱本府）辦理本市自治事項並執行中央政府委辦事項。」第6條第1項第4款、第2項規定：「（第1項）本府設下列各局、處、委員會：……四、教育局。……（第2項）各局、處、委員會之組織規程，由本府另定之。」（109年3月24日修正）臺中市政府教育局組織規程第1條規定：「本規程依臺中市政府組織自治條例第6條第2項規定訂定之。」第3條第3款規定：「教育局設下列科、室，分別掌理各有關事項：……三、國小教育科：國民小學教育事項。」可知，教育局依行為時教育局組織規程有掌理國民小學教育事項之權限，係隸屬於臺中市政府之內部單位，就其職務之行為在法律上應歸屬於臺中市政府。

⑸經查，承前所述，本件被告以112年5月23日函報教育局系爭教評會會議決議依教師法第15條第1項第4款規定，解聘原告且1年不得聘任為教師後，教育局以112年5月30日函復被告同意核准辦理，被告復作成112年6月2日函知原告教育局予以核准解聘且1年不得聘任為教師案，並自該函送達之次日起生效等語，並於同日送達原告，原告不服，提起本件行政訴訟，於訴訟程序進行中，臺中市政府以教師法所稱主管機關為直轄市政府為由，作成115年5月8日府授教小字第1150149763號函撤銷教育局112年5月30日函，並以該函文重新准予照辦，並溯及至112年6月3日起生效，並作成同日府授教小字第1150149763l號函請被告轉予原告，被告據以作成被告115年5月14日函通知原告，原告於同年月15日陳報本院業已收受該函並知悉。惟依前開說明，被告確已經系爭教評會

決議認定原告有教師法第15條第1項第4款事由，並向具有掌理臺中市國民小學教育事項權限之教育局報請核准，經教育局以112年5月30日函復被告同意核准辦理後，再以112年6月2日函（第一次解聘通知）終止與原告間之聘約，已踐行合法法定程序。而被告112年6月2日函主旨欄既已載明「臺端行為因違反教師法第15條第1項第4款『經各級社政主管機關依兒童及少年福利與權益保障法第97條規定處罰，並經學校教師評審委員會確認』，經報奉臺中市政府教育局予以核准解聘且1年不得聘任為教師案，自本函送達之次日起生效」等旨（見本院卷1第467頁），是被告行使契約終止權，因其為契約當事人由其一方以單方意思表示消滅契約之法律關係，該約定終止權之行使屬單獨行為，其發生效力與否，端視有無約定終止之事由存在，無待他方當事人之同意或承諾，而原告因有上揭聘約終止事由存在，經被告於112年6月2日函知並送達原告後，即以該解聘通知到達原告時，已發生終止聘約之效力。是被告解聘原告之意思表示係以送達112年6月2日函之次日作為始期發生終止與原告間聘約之效力，則第一次解聘通知既係於112年6月2日送達原告，自應從次（3）日發生終止聘約之效力。故雖臺中市政府作成115年5月8日府授教小字第1150149763號函（下稱臺中市政府115年5月8日函）撤銷教育局112年5月30日函，並以該函文重新准予照辦，並溯及至112年6月3日起生效，並由被告據以作成被告115年5月14日函再為轉送原告經原告於同年月15日陳報業已收受並知悉等情，惟查，該臺中市政府115年5月8日函關於「溯及至112年6月3日起生效」之用語無非重申認同被告原解聘意思表示，對被告已於112年6月2日函行使之聘約終止權效力不生影響，且臺中市政府既為聘約關係以外之第三人，自無任意撤銷被告原解聘意思表示並溯及生效之理，因被告與原告間聘任契約，已

因約定終止權之合法行使發生終止之效力，當不得任意撤銷，亦不得將其意思表示任意撤回，而使業已消滅之法律關係再行復活，該溯及生效之用語真意應為再次承認教育局112年6月2日函核准解聘原告之程序。是被告雖以被告115年5月14日函再次通知並轉送臺中市政府115年5月8日函予原告，惟其並無任意撤銷，亦無將其原已終止聘約之意思表示任意撤回，而使業已消滅之法律關係再行復活之意思，此由被告115年5月14日函說明二、亦可知悉被告之真意（見本院卷2第368頁），故被告115年5月14日函，其性質上僅是重申原解聘意思表示，及雙方聘約已於112年6月3日終止之事實，並非再為終止契約之意思表示，要與契約終止權之行使無涉。是原告與被告間聘約關係自被告112年6月2日函送達之次日起即112年6月3日起即發生終止解聘之效力，而臺中市政府前開函文僅係承認教育局112年6月2日函核准解聘原告之程序，對兩造間已終止之聘約關係不生影響，併予敘明。

㈢綜上所述，原告前開主張均不足採。原告因系爭行為違反兒少法第49條第1項第15款規定，經社會局依同法第97條及行為時臺中市裁罰基準第2點第26項次及第3點規定，以系爭處分書處原告16萬元罰鍰，符合教師法第15條第1項第4款規定之情形，經被告以合法程序決議解聘，兩造間聘約關係自被告112年6月2日函送達之次日起即112年6月3日起即發生終止聘約之效力。是原告訴請確認其與被告間自112年6月3日起聘約關係存在，為無理由，應予駁回。

㈣本件判決基礎已經明確，兩造其餘的攻擊防禦方法及訴訟資料經本院斟酌後，核與判決結果不生影響，無一一論述的必要，併予敘明。

六、結論：原告之訴無理由。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　7　　月　　23　　日

審判長法官　劉錫賢

法官　郭書豪

法官　林靜雯

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　　7　　月　　23　　日

書記官　黃毓臻