臺中高等行政法院判決

高等行政訴訟庭第三庭
114年度訴字第230號
民國115年7月15日辯論終結

原　　告　廖文彥
訴訟代理人　李漢鑫　律師
被　　告　雲林縣立西螺國民中學

代　表　人　林彩玲
訴訟代理人　謝裕瑾
輔助參加人　雲林縣政府
代　表　人　張麗善
訴訟代理人　沈哲民
　　謝坤宏

上列當事人間停聘事件，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

壹、程序事項：

一、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項第2款）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。……」為行政訴訟法第111條第1項及第3項第2款所明定。

二、查本件原告於起訴時原狀載訴之聲明為：「一、確認兩造間教師聘任關係存在。二、被告應給付原告新臺幣（下同）472,500元，及自起訴狀送達翌日至清償日止，按年息百分之5計算之利息。」（見本院卷一第11頁）；繼於民國115年6月

22日以書狀變更訴之聲明內容為：「一、確認兩造間教師聘任關係於114年2月5日起至117年2月4日止之期間存在。二、被告應給付原告1,596,375元，其中472,500元自114年8月20日至清償日止，按年息百分之5計算之利息；其中1,123,875元，自115年7月1日至清償日止，按年息百分之5計算之利息。」（見本院卷二第137頁）；嗣經本院於115年7月15日言詞辯論期日闡明後，原告當場變更其訴之聲明為：「一、確認被告以114年2月3日西中人字第1140000397A號函對原告終局停聘3年（自114年2月4日起至117年2月3日止）之法律關係不成立。二、被告應給付原告1,596,375元，其中472,500元自114年8月20日至清償日止，按年息百分之5計算之利息；其中1,123,875元，自115年7月1日至清償日止，按年息百分之5計算之利息。」（見本院卷二第170頁）。經核原告最終所為訴之變更係基於相同停聘措施之事實基礎，變更原來尚欠允洽之訴之聲明，俾使符合就被告停聘措施之起訴目的，對於訴訟程序進行及被告程序上利益不甚妨礙，且經被告表示無意見，並為本案言詞辯論，依上開規定及說明，原告上開訴之變更，於程序上自應予准許，並以此變更後之訴之聲明為範圍予以審判，合先敘明。

貳、實體事項：

一、事實概要：

㈠原告受聘為被告體育科專任教師，被告於113年2月17日接獲學生家長投訴原告涉有體罰學生等情事（下稱系爭行為）之案件（下稱系爭檢舉案件）後，即列案2826626號校安通報事件，並依規定辦竣通報程序，旋於同年月21日召開112學年度校園事件處理會議（下稱校事會）第1次會議（下稱113年2月21日校事會會議）審議決議受理系爭檢舉案件，並組成調查小組調查，於113年5月12日完成校園性別事件調查報告書（下稱調查報告）認定原告系爭行為非單一行為，各該行為分別構成教師法第15條第1項第3款及第16條第1項第1款情形，且情節達重大程度，建議予以原告解聘並3年內不得

聘任為教師。被告續於113年5月21日召開112學年度校事會第2次會議（下稱113年5月21日校事會會議）審議決議同意調查報告內容及修正處分為解聘並1年內不得聘任為教師，並於113年5月30日移請被告教師評審委員會（下稱教評會）審議。繼經被告於113年6月17日召開教評會112學年度第5次會議（下稱113年6月17日教評會會議）審議作成不同意原告解聘案之決議。經被告以113年6月27日西中學字第1130500050號函（下稱113年6月27日函）將系爭檢舉案件之處理流程及結論報請輔助參加人審查結果，認定被告113年6月17日教評會會議未依校事會會議決議之事實認定結果予以決議，有違法之虞，遂以113年9月30日府教學二字第1132448146號函（下稱113年9月30日函）交回被告重行審議。

㈡被告於113年10月15日召開教評會113學年度第2次會議（下稱113年10月15日教評會會議）審議決議，依教師法第18條第1項規定予以原告終局停聘1年，被告續以113年10月21日西中人字第1130800074號函（下稱113年10月21日函）報請輔助參加人核定，經輔助參加人於113年11月1日召開校園事件處理審議委員會（下稱審議會）第3次會議（下稱113年11月1日審議會會議）審議決議，認定被告113年10月15日教評會會議決議懲處之結果，與校事會會議決議依據之法律差異甚大，且終局實體處理有理由不備情形，依教師法第26條第2項及高級中等以下學校教師專業審查會組成及運作辦法（下稱專審會組成及運作辦法）第14條第3項規定，逕行將系爭檢舉案件提交輔助參加人教師專業審查委員會（下稱專審會）審議。經於113年11月27日召開113年度第1次專審會會議（下稱113年11月27日專審會會議）審議決議，依教師法第18條第1項予以原告終局停聘3年，並以113年12月4日府教學二字第1132459024號函（下稱113年12月4日函）復被告，應依113年11月27日專審會會議決議辦理。

㈢被告收悉後，遵依113年11月27日專審會會議決議予以原告終局停聘3年，而以113年12月17日西中人字第1130005625號

函（下稱113年12月17日函）報請輔助參加人以114年1月23日府教學一字第1142408689號函（下稱114年1月23日函）核准後，被告即以114年2月3日西中人字第1140000397A號函（下稱114年2月3日函）對原告為停聘之意思表示，並於原告收受次日即000年0月0日起生效。原告不服，提起訴願，經輔助參加人以114年6月5日府行法一字第1142907744號訴願決定（下稱訴願決定）訴願不受理。原告仍不服，遂提起本件行政訴訟。

二、原告起訴主張及聲明：

㈠依照教師法第26條第2項規定，主管機關雖得將高級中等以下學校教師涉有同法第14條至第16條或第18條規定情形之案件逕提交專審會審議，惟僅限教評會屆期未依法審議之情形，且主管機關應就教評會有何「未依法審議」情形，敘明理由。被告113年10月15日教評會會議決議依照教師法第18條第1項規定予以原告終局停聘1年，係基於調查報告認定之事實，輔助參加人未附任何具體理由之情況下，以與校事會會議決議所依據之法律差異甚大且終局實體處理之理由不備為由，認定該教評會會議決議違法，逕將本案提交專審會審議，然輔助參加人113年11月27日專審會會議亦是適用相同之教師法第18條第1項規定，與校事會會議決議所依據之法律，何以有差異甚大且終局實體處理之理由不備之情形？

㈡依修正後高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法（113年4月19日修正生效，下稱修正後解聘不續聘停聘或資遣辦法）第22條第3項、第24條第1項第1款規定，教評會即使就事實部分受調查報告之認定拘束，但對於行為人應為如何處置，則屬教評會權限範圍，並不受調查報告建議所拘束。是以，縱使被告113年10月15日教評會會議與113年11月27日專審會會議予以原告之停聘時間有所不同，此亦非事實認定有異，而是處置不同，應交予教評會職權認定，而非由輔助參加人置喙，其逕自提交專審會審議即有違反正當法律程序。

㈢調查報告所認定之事實，是由被告校事會會議組成調查小組，透過訪談原告、丙師，A生、B生、C生、D生、E生、F生等人進行調查，除此之外，並無其他客觀證據，意即本案事實之認定完全係藉由訪談紀錄，惟單憑該訪談紀錄進行事實認定，不僅須要專業、客觀及中立之調查委員，更要求訪談對象均能如實陳述，惟現行制度下兩者均無從保障，致校事會會議事實認定具有諸多弊端。從A生、D生、F生之訪談紀錄內容可知，調查委員不僅有以重複發問、誘導發問之方式對學生進行提問，甚至出現調查委員直接向學生告知應如何陳述方能使原告受到處罰之荒謬情形，足證調查委員立場偏頗，是調查報告所認定之事實顯不足採。尤有甚者，體育班羽球組共35名學生，收到訪談通知書之相關人僅有9人，最後出席是6人，至於3人未出席之原因竟是主任跟其告知，要求其出面指控原告有不當管教行為；又調查報告雖有訪談相關學生以對本案事實進行了解，但訪談對象僅限檢舉人主動提及曾被原告不當管教之學生，且調查小組深怕查明真相與檢舉內容不符，舉凡可以推翻檢舉人或關係人控述之可能，均予以排除，最後訪談通知另外3名不能配合指控者不用出席，而其他學生聲音也不用聽，可見調查小組調查之目的並非為查明真相，就只是為了指控原告而已。且本件也是不滿孩子未能上場比賽之家長，以及意欲取代原告成為主教練之丙師共同聯手的得意之作，意圖藉由虛偽陳述，扭曲事實而使被告校事會會議調查小組做出錯誤之調查報告，丙師與原告間不僅有所嫌隙，更具有利害關係；訪談紀錄中之學生亦受學生影響，更因無法入選正式名單代表球隊出賽而對原告心生不滿，更有陷害或汙衊原告之動機，調查小組不察，卻以A生、B生、E生及F生無陷害或汙衊原告之動機，認定其等證詞具高度可信性，復認丙師與原告為同事，亦無陷害或汙衊原告之動機，其證詞具高度可信性，忽略陳述前後多有矛盾、顯與事實不符，造成調查報告具有諸多瑕疵。

㈣調查小組對於事件之調查，從未調閱攝影機予以檢視訓練情形，更未調閱巡堂紀錄簿勾稽值日組長巡堂紀錄，捨棄客觀非供述證據，而在取證證據上，其證據方法限縮在檢舉人及關係人之訪談紀錄，先以「挑選過人別『供述證據』為判斷之依據」，再就其中「矛盾部分剔除」之採證方式，淪為在「檢舉人與關係人」多項虛構「不當管教事實」下，進行數量扣減，循環論證，原告最終都無法清白。而針對學校教師端之訪談，調查小組唯獨列與原告有嫌隙之羽球教練丙師，對於參與巡堂之各組長，卻未進行訪談，且訪談丙師時，其亦無法具體證明原告有何打學生巴掌之行為。又訴外人蔡ＯＯ教練於訪談紀錄中亦表明未曾看過原告對學生有何不當管教，惟調查小組竟未附任何理由，故意忽略此對原告有利之陳述，足見其立場偏頗，所作成之調查報告具有重大瑕疵且與事實不符。另調查小組係認定原告僅在訓練羽球隊時發生違失行為，但原告為體育組老師，並非羽球專任教練，被告對原告停聘3年，也剝奪其他體育授課有違比例原則。

㈤本案實際上僅有A生、B生、F生及丙師於訪談時指稱原告有以髒話對特定學生辱罵，及對學生打巴掌等體罰行為，但C生、D生於訪談時表示未曾見原告動手打學生，C生復表示原告雖以三字經作為語助詞，但並無以其他侮辱字眼罵學生，且有多名學生及家長出具聲明書否認有上開訪談紀錄所指訴之違失事項。可見調查報告摘記之訪談內容與卷內筆錄記載不符。再細究A生、B生、E生、F生及丙師之訪談紀錄，關於何人被原告打、罵？罵了什麼？均無法具體說明，甚至A生係在調查委員誘導詢問後，改稱原告有打人行為，甚至加油添醋表示原告曾壓特定學生的頭去撞桌子；而F生早於調查小組進行訪談前就揚言要讓原告失去工作，於訪談中更是不遺餘力抹黑原告；丙師則於訪談中遲遲無法具體指稱是何學生遭原告打巴掌。調查報告完全是以訪談紀錄內容作為事實認定之依據，未以其他客觀證據予以佐證，真實性已有疑慮，更未曾找其他第三人來交叉詢問比對，僅稱學生、同事

不會陷害或汙衊原告，而排除所有對原告有利之陳述，可見調查過程有諸多瑕疵，而與實際情形有違，被告基於錯誤事實及不完全資訊，對原告為停聘3年措施，實屬違法。

㈥原告指導被告羽球隊20年來均依照體育訓練之專業，謹守保護學生之本分，更不會造成學生身心傷害，亦未曾有不當管教之不良紀錄，多年來均受多數學生及家長的信賴及認同，也因此才會有如此多學生遠道而來，希望接受其指導，甚至無論是過去或現在的學生及家長都願意出具聲明予以聲援，益證調查報告忽略絕大多學生及家長之感受，採信少數特定證人之虛偽陳述，認定原告有不當管教之重大之情形實屬荒謬。況且，縱使原告有不當管教之情形，依照修正後解聘不續聘停聘或資遣辦法第25條第1項第1款及第4款規定，尚得予以原告輔導改善之處分，被告予以原告停聘3年，不僅侵害其工作權，實際上更是侵害學生的受教權益，尤其是對於尚未決定升學學校的學生而言，更是嚴重。若原告遭到停聘3年，不僅相關訓練計畫都會因此停擺，後續的訓練及比賽過程原告未能從旁協助，對學生而言，無非是重大打擊，甚至影響其賽場上成績，且無法接受原告嚴格指導的，實際上只有A生、B生、C生、D生、E生、F生等6位學生，若僅因其等不認同原告之訓練方式，即將原告停聘3年，剝奪其餘29位學生受教權益，造成之損害與顯欲達成之目的間顯失均衡。又原告向來均以同樣方式指導學生，隨著時代演進，社會上對於老師教導學生之尺度越來越限縮，相關教師法規對於不當管教之認定，與原告之認知有所落差，難以完全歸責於原告，亦非不可透過輔導手段予以改善，相較於停聘3年，予以輔導不僅有助於目的之達成，也是對於被告羽球隊之其他學生權益受到損害最小的選擇，被告對僅為初犯之原告逕以停聘3年，顯然違反比例原則。

㈦調查報告認定之事實嚴重偏離真相，已如前述，縱使被告應受拘束，被告113年10月15日教評會會議係以調查報告認定事實為基礎，作成「依據教師法第18條第1項之規定，決議

對於廖師為終局停聘1年之處分」之決議，其所適用之法律並無違誤，且教師法第18條第1項規定之停聘期間為6個月至3年，被告教評會對於停聘期間享有裁量權，其行使裁量權若無濫用或明顯違法者，斷無由上級機關任意撤銷。是以，若無法質疑調查報告真實性，只能被迫接受調查報告所為莫須有之事實認定，則被告113年10月15日教評會會議決議予以原告停聘1年，適用法律並無違誤，輔助參加人復移送專審會審議決議，即屬重大違法，專審會決議變更被告教評會原來之決議亦屬違法。再依輔助參加人113年9月30日函所示，被告教評會對於校事會會議建議適用之法條，並無拘束力，從而輔助參加人以被告未依據校事會會議建議法條議處原告，而認明顯違背法令，悉屬無稽。

㈧原告受聘擔任被告體育教師，每月薪資94,500元，經被告以114年2月3日函將原告停聘3年，被告自於同年月4日停聘生效日後，被告已於該停聘函說明第五項載明：「……有關受終局停聘之教師於停聘期間不發給待遇……」，並據以執行，且追回已核發2月份共計25日之薪資84,375元，而從115年3月起至115年6月份止，共16個月薪資1,512,000元，均未核發予原告，合計2月份追回之薪資數額部分，共積欠薪資總額1,596,375元，未核發予原告。茲被告所為之停聘構成違法，不發生效力，被告自應給付原告上開積欠之薪資數額，其中472,500元，自起訴狀送達翌日即114年8月20日至清償日止，按年息百分之5計算之利息；而1,123,875元，則自115年6月17日辯論意旨狀送達後即115年7月1日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息等語。

㈨聲明：

1.確認被告以114年2月3日函對原告終局停聘3年（自114年2月4日起至117年2月3日止）之法律關係不成立。

2.被告應給付原告1,596,375元，其中472,500元自114年8月20日至清償日止，按年息百分之5計算之利息；其中1,12

3,875元，自115年7月1日至清償日止，按年息百分之5計算之利息。

三、被告答辯及聲明：

㈠被告於113年2月17日接獲家長檢舉原告疑似有系爭行為後，即列案2826626號校安通報事件，且依規定辦理通報程序，並召開113年2月21日校事會會議，會議成員由校長許ＯＯ（女）、家長會代表王ＯＯ（男）、行政代表葉ＯＯ（總務主任；男）、教師代表黃ＯＯ（女）及社會公正人士許ＯＯ（男）等5人組成，符合109年6月28日發布施行之解聘不續聘停聘或資遣辦法（下稱修正前解聘不續聘停聘或資遣辦法）第4條第1項及第2項規定，會議決議受理系爭檢舉案件並自行組成調查小組辦理事件調查作業。本案調查小組成員依規定係自校事會會議調查人才庫及輔導人才庫中外聘3人，當中包括法律專家學者1人，自具有相關調查專業知能。調查小組依相關法令進行調查時，均已給予當事人陳述意見之機會，已踐行正當法律程序。調查小組成員本於行政程序法等規定，依職權調查證據，對原告有利及不利事項均一律注意，並斟酌全部陳述與調查事實及證據之結果，依論理及經驗法則判斷事實之真偽，最後經彙整相關證據資料並討論確認後，113年5月12日完成調查報告。調查報告結論：1.原告有教師法第16條第1項第1款教學不力或不能勝任工作有具體事實「認定基準3、以言語或文字或其他方式羞辱學生，造成學生心理傷害。」且情節重大。其單一事件雖未達教師法第14條或15條予以解聘之程度，考量受害者眾且皆未成年，加以原告行為並非一朝一夕，屬長久之現象，經各種事實綜合判斷後，將原告判定為不適任教師，考量原告慣常以言語方式羞辱學生，已無改善之可能，有解聘之必要性，建議予以解聘；2.原告有教師法第15條第1項第3款「體罰或霸凌學生，造成其身心侵害。」之事實且情節重大。原告之體罰行為非單一事件，屬長久現象，考量受害者眾，且受害者並無反抗能力，僅能默默忍受原告長期體罰之行為，學生

身心所受之侵害難以言喻，故此認為原告有解聘之必要性，原告慣於利用體罰之方式管教學生，實有暫時離開教育場域之必要性。考量原告為中華民國羽球協會選訓委員且為正式教師，理當對於訓練方式或管教方式較一般運動教練更為熟稔，原告不思精進訓練方式或管教方式，而以先前受訓練之方式投射於學生身上，建議予以解聘並3年內不得聘任為教師；3.認定原告有不當管教之事實且情節重大，建議移送成績考核委員會作相關處置；4.原告出於數個犯意而實施多個違法行為，符合多項違法構成，且都在同一程序中完成判定，基於法規實質競合之概念，建議予以解聘並3年內不得聘任教師。本案調查報告亦符合具備專業性、公正性及中立性之要求。

㈡嗣被告113年5月21日校事會會議審議決議同意調查報告內容並修正處分為解聘並1年內不得聘任為教師，於同年月30日移請被告教評會審議，業符合修正後解聘不續聘停聘或資遣辦法第38條規定。又為處理原告疑涉違反教師法第15條第1項第3款事項之審議，被告依規定另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學者專家4人，加上被告教評會112學年度委員13人（未兼行政委員8人），委員總額合計共17人，於被告113年6月17日教評會會議審議校事會會議決議移送予以原告解聘案，該次會議亦依法給予原告陳述意見機會，已符合教師法第9條第2項及第3項規定，被告113年6月17日教評會會議對於案由一：原告涉違反教師法第15條第1項第3款是否解聘，及案由三：涉違反教師法第16條第1項第1款教學不力之情形是否解聘，決議結果如下：案由一：出席委員17人、同意3票、不同意13票，未達法定審議通過之出席表決人數比例(1/2)，審議不通過。案由三：出席委員17人、同意2票、不同意13票，未達法定審議通過之出席表決人數比例(2/3)，審議不通過。被告以113年6月27日函將有關系爭檢舉案件之調查報告及被告113年6月17日教評會會議結果，陳報輔

助參加人審核。輔助參加人以被告113年6月17日教評會應受校事會會議事實認定結果之拘束為由，以113年9月30日函交回被告重行審議，符合教師法第26條第2項規定。

㈢輔助參加人交回重新審議後，被告113年10月15日教評會會議亦依法給予原告陳述意見機會，並經與會委員依規定及職權就校事會會議事實認定結果，討論審酌其違法輕重程度，考量原告從事教學與研究工作具相當貢獻，且獲頒校級教學優良教師獎，應給予改善機會，未有解聘之必要，經舉手表決：出席委員16人、迴避委員1人、同意15票、不同意0票、達法定審議通過之出席表決人數比例2/3，審議通過改依教師法第18條第1項規定予以原告終局停聘1年。被告復以113年10月21日函，報請輔助參加人核准被告113年10月15日教評會會議決議之結果，但輔助參加人仍認定被告113年10月15日教評會會議決議，依教師法第18條第1項規定予以原告終局停聘1年，仍有違法之處，乃依教師法第26條第2項及專審會組成及運作辦法第14條第3項規定，將系爭申請案逕行提交輔助參加人專審會審議。經輔助參加人113年11月27日專審會會議審議決議，改依教師法第18條第1項規定予以原告終局停聘3年，並將該專審會決議結果以113年12月4日函復被告，被告續以113年12月17日函報請輔助參加人准予依輔助參加人113年11月27日專審會會議決議，予以原告終局停聘3年之處分，符合專審會組成及運作辦法第16條第1項規定。輔助參加人遂以114年1月23日函核准被告報請予以原告終局停聘3年之處分，被告復以114年2月3日函通知原告，並於000年0月0日起生效。被告自已依法完成相關法定程序，並依教師法第18條第1項規定予以原告終局停聘3年，而按教師法第25條第1項規定停聘期間不發給待遇，自亦無原告指稱未支付薪資情事。

㈣聲明：原告之訴駁回。

四、輔助參加人陳述要旨：

㈠依據被告113年5月21日校事會會議紀錄，同意本案調查報告內容及結論。原告之體罰行為非單一事件，屬持續性之行為，且有多名受害者，考量本案受害者並無反抗能力，僅能默默忍受原告長期體罰之行為，身心所受之侵害難以言喻，故認原告有解聘之必要。原告身為中華民國羽球協會選訓委員且為正式教師，相較一般運動教練，理當對訓練及管教方式更為熟稔，卻仍以先前受訓練方式投射於學生身上，建議予以解聘並1年內不得聘任為教師。被告113年6月17日召開教評會，針對調查報告認定之行為，認為尚未達到足以改變原告身分之必要，予以解聘不符合比例原則，經投票表決，決議不同意本案解聘。而依據修正後解聘不續聘停聘或資遣辦法第22條第3項，被告教評會針對原告案件之審查，僅能就校事會會議調查報告之事實認定結果作為其行政懲處之參酌，故本案應由該校教評會重新考量裁處，嗣經被告113年10月15日教評會會議重行審議，認原告行為雖有教師法第15條第1項第3款之情事，惟尚無解聘之必要，原告行為未達教師法第15條第1項第3款規定，經教評會委員提案，審酌原告違法情節輕重程度，並考量其從事教學與研究工作具相當貢獻，且獲頒校級教學優良教師獎，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，議決依教師法第18條第1項規定予以原告終局停聘，並1年內不得聘任為教師。

㈡輔助參加人113年11月1日召開審議會會議，認被告113年10月15日教評會改依教師法第18條第1項規定處置，該結果仍與校事會會議決議所依據之法律差異甚大，且終局實體處理理由不備，經審議會委員討論後，認被告教評會之決議具有違法性，依據教師法第26條第2項規定，將本案逕行提交輔助參加人專審會審議。是輔助參加人113年11月27日召開專審會會議，認本案調查報告及校事會會議決議，應依教師法第15條第1項第3款規定予以原告解聘，惟專審會委員對本案具體事證判斷與討論後，考量教育之本質在於導正錯誤行

為，及原告對學生身心造成侵害程度、其犯後態度及予以解聘對於教師職業工作之剝奪是否符合比例原則等因素，經審議委員本諸教育專業充分討論後投票表決，始同意依教師法第18條第1項規定予以原告終局停聘，並3年內不得聘任為教師，並依據專審會組成及運作辦法第16條規定審議通過，輔助參加人再以113年12月4日函復被告。被告乃以113年12月17日函報輔助參加人准予依113年11月27日專審會會議決議，予以原告終局停聘3年之處分，輔助參加人復於114年1月19日召開審議會，依據修正後解聘不續聘停聘或資遣辦法第52條至第54條規定，核准原告終局停聘，並3年內不得聘任為教師等語。

五、本院判斷：

㈠前提事實：

原告為被告體育科專任教師，因學生家長於113年2月17日向被告提出系爭檢舉案件，被告經列案2826626號校安通報事件，依規定辦竣通報程序後，即召開113年2月21日校事會會議審議決議予以受理，並組成調查小組調查，於113年5月12日完成調查報告認定原告有如下行為事實：1.原告有以「以言語或文字或其他方式羞辱學生，造成學生心理傷害」之具體事實，符合教師法第16條第1項第1款要件，且情節重大，考量未成年受害者眾，加以原告行為並非一朝一夕，屬於長久之現象，判定為不適任教師。且原告慣常以言語方式羞辱學生，已無改善之可能，有解聘之必要性，建議予以解聘；2.原告有體罰或霸凌學生，造成其身心侵害之事實，且情節重大，符合教師法第15條第1項第3款要件，其體罰行為非單一事件，屬長久現象，考量受害者眾，且受害者並無反抗能力，僅能默默忍受原告長期體罰之行為，學生身心所受之侵害難以言喻，故原告有解聘之必要性。原告慣於利用體罰之方式管教學生，實有暫時離開教育場域之必要性。考量原告為中華民國羽球協會選訓委員且為正式教師，理當對於訓練方式或管教方式較一般運動教練更為熟稔，原告不思精進訓

練方式或管教方式，而以先前受訓練之方式投射於學生身上，建議予以解聘並3年內不得聘任為教師。續經被告113年5月21日校事會會議審議決議作成同意調查報告內容及修正處分為解聘並1年內不得聘任為教師。繼經被告113年6月17日教評會會議審議作成不同意原告解聘案之決議。經被告以113年6月27日函報請輔助參加人審查結果認定被告113年6月17日教評會會議決議有違法之虞，遂以113年9月30日函交回被告重行審議；被告召開113年10月15日教評會會議審議決議適用教師法第18條第1項規定予以原告終局停聘1年，經被告續以113年10月21日函報請輔助參加人核定，經輔助參加人召開113年11月1日審議會會議審議決議具有違誤情事，依教師法第26條第2項及專審會組成及運作辦法第14條第3項規定，逕行將系爭檢舉案件提交輔助參加人專審會審議。經召開113年11月27日專審會會議審議決議，依教師法第18條第1項予以原告終局停聘3年，並以113年12月4日函復被告，被告即以113年12月17日函報經輔助參加人以114年1月23日函核准後，即以114年2月3日函對原告為停聘之意思表示，並於當日交付原告收受，而自次日即000年0月0日起生效等情，有卷附學生家長提出之檢舉書面（影本置本院卷二證物袋內）、序號2826626校安通報表（影本併卷外放，原本俟判決確定後發還）、被告113年2月21日校事會會議紀錄（見本院卷一第327至328頁）、調查報告（見本院卷一第115至124頁）、被告113年5月21日校事會會議紀錄（見本院卷一第125至127頁）、被告113年6月17日教評會會議紀錄（見本院卷一第131至134頁）、被告113年6月27日函（見訴願卷一第51至53頁）、輔助參加人113年9月30日函（見本院卷一第135頁）、被告113年10月15日教評會會議紀錄（見本院卷一第137至148頁）、被告113年10月21日函（見訴願卷一第61至62頁）、輔助參加人113年11月1日審議會會議紀錄（見本院卷一第149至150頁）、輔助參加人113年11月27日專審會會議紀錄（見本院卷一第151至153頁）、輔助參加人113年12

月4日函（見訴願卷一第63至64頁）、被告113年12月17日函（見本院卷二第95頁）、輔助參加人114年1月23日函（見本院卷二第103至104頁）、被告114年2月3日函及原告簽收表（見本院卷一第334至336頁）等件可稽，堪予認定。

㈡按教師法第14條第1項第10款規定：「教師有下列各款情形之一者，應予解聘，且終身不得聘任為教師：…… 十、體罰或霸凌學生，造成其身心嚴重侵害。……」第15條第1項第3款規定：「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：……三、體罰或霸凌學生，造成其身心侵害，有解聘之必要。」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。」教師法施行細則第7條第3項規定：「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。」第8條第1項規定：「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。」

㈢教育部109年11月11日臺教授國部字第1090126278B號令（下稱109年11月11日令）：「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。四、體罰學生，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。」

㈣依據前引教師法第14條第1項第10款、第15條第1項第3款、第16條第1項第1款及第18條第1項之規定，並參照教師法施行細則第8條第1項及教育部109年11月11日令釋之意旨，可知教師於教育過程中，對學生身體施加強制力，使學生身體客觀上受到痛苦或身心受到侵害，以達到處罰目的者，無論自己親為或由他人或命學生為之，亦不問其行為態樣，皆屬體罰行為。教師倘有體罰學生之具體事實者，必須未造成學生身心侵害，且可認該教師仍具專業能力與教學熱忱，在日常教學、班級經營上表現尚稱盡職良好，不符合教學不力或不能勝任工作之情形，未達解聘或不續聘或資遣之程度，學校始得仍維持聘約關係之存續，排除教師法第14條第1項第10款、第15條第1項第3款及第16條第1項第1款等規定之適用，而認定教師之體罰學生行為屬於教師法第18條第1項所稱「違反法規行為」，而予以終局停聘處置，以停止執行聘約。否則，即應視其情節，予以解聘或不續聘或資遣之處置，方屬適法。

㈤關於原告主張輔助參加人將原告之系爭檢舉案件提交專審會審議有違反正當法律程序乙節：

1.按教師法第17條第1項至第3項規定：「（第1項）主管機關為協助高級中等以下學校處理前條第1項第1款及第26條第2項情形之案件，應成立教師專業審查會，受理學校申請案件或依第26條第2項提交教師專業審查會審議之案件。（第2項）教師專業審查會置委員11人至19人，任期2年，由主管機關首長就行政機關代表、教育學者、法律專家、兒童及少年福利學者專家、全國或地方校長團體代表、全國或地方家長團體代表及全國或地方教師組織推派之代表遴聘（派）兼之；任一性別委員人數不得少於委員總數3分之1。（第3項）第1項教師專業審查會之組成及運

作辦法，由中央主管機關定之。」第26條第1項至第3項規定：「（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……，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2項）高級中等以下學校教師涉有第14條至第16條或第18條規定之情形，學校教師評審委員會未依規定召開、審議或決議，主管機關認有違法之虞時，應敘明理由交回學校審議或復議；屆期未依法審議或復議者，主管機關得敘明理由逕行提交教師專業審查會審議，並得追究學校相關人員責任。（第3項）前項教師專業審查會之決議，應依該案件性質，以學校教師評審委員會原應經之委員出席比率及表決比率審議通過；其決議視同學校教師評審委員會之決議。」

2. 專審會組成及運作辦法第2條第2款規定：「主管機關依本法第17條第1項規定成立之教師專業審查會（以下簡稱專審會），調查、輔導、審議下列案件：……二、主管機關提交案件：主管機關依本法第26條第2項規定提交之案件。」第3條規定：「（第1項）專審會置委員11人至19人，任期2年，由主管機關首長就行政機關代表、教育學者、法律專家、兒童及少年福利學者專家、全國或地方校長團體代表、全國或地方家長團體代表及全國或地方教師會推派之代表聘（派）兼之，並指派1人為召集人及擔任會議主席。（第2項）專審會委員中全國或地方教師會推派之代表不得少於委員總數2分之1。……（第3項）前項教師會推派之代表，應符合下列資格之一：一、曾任專任教師6年以上，並符合下列資格之一：(一)曾任主管機關性別平等教育委員會（以下簡稱性平會）、不適任教師審議小組或專審會之委員。(二)曾獲主管機關或全國教師會頒發教學專業相關獎項。(三)曾任主管機關依法令所設普通型高級中等學校學科中心及技術型高級中等學校群科中

心之研究教師、完成該學科或群科專業知能培訓之種子教師，或國民教育輔導團輔導員。二、教育部培訓之調查專業人員及輔導專業人員。（第4項）專審會任一性別委員人數不得少於委員總數3分之1。」第14條第1項、第2項第4款及第3項規定：「（第1項）教師涉有本法第14條至第16條或第18條規定情形，學校教評會未依規定召開、審議或決議，主管機關認有違法之虞時，應敘明理由命學校於一定期間內審議或復議。（第2項）前項教評會未依規定召開、審議或決議之情形如下：……四、其他未依規定召開、審議或決議之情形。（第3項）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。」第16條第1項第4款、第2項規定：「（第1項）專審會審議主管機關逕行提交之案件時，應依下列方式審議通過；其決議視同教評會之決議：……四、有本法……、第18條規定情形之一者，應經委員3分之2以上出席及出席委員3分之2以上之審議通過。（第2項）主管機關應於專審會決議後，將決議通知學校，學校應依專審會之決議辦理。」第17條第1項規定：「專審會依前條第1項規定所為之決議，就其事件，有拘束各關係機關、學校之效力；關係機關或學校應依決議執行，主管機關並應依法監督其確實執行。」

3.依上開各該規定之意旨，可知主管機關應依法成立教師專業審查會以受理學校申請案件或依教師法第26條第2項提交教師專業審查會審議之案件。換言之，學校所屬主管機關享有審查學校教評會審議決議適法性之權限，若認教評會之決議有違法之虞時，敘明理由交回學校審議或復議，而於學校教評會仍未依法處理時，逕行提交教師專業審查會審議，均為法所許。且依前引專審會組成及運作辦法第16條第1項第4款、第2項之規定，主管機關逕行提交之案件，經專審會審議有教師法第18條規定之情形，而經委員3分之2以上出席及出席委員3分之2以上之審議通過者，其

決議視同教評會之決議，學校即毋須再召開學校教評會會議審議，應依據專審會審議決議辦理。

4.按「學校對於與校園事件有關之事實認定，應依第1項之調查報告。」為修正後解聘不續聘停聘或資遣辦法第22條第3項所明定。經核卷附被告校事會會議審議通過之調查報告係認定原告有體罰學生及言語或文字或其他方式羞辱學生暨不當管教等行為事實，並非僅一般不當管教行為，而以此全部事實為基礎提出處置建議。但觀諸被告113年6月17日教評會會議決議係以調查報告認定之事實缺乏具體證據，而作成不予解聘，建議學校移送成績考核委員會依成績考核辦法作處置之決議（見本院卷一第131至134頁）。則該次教評會對於受訪談師生所述親自見聞及身受之內容何以可以全部不予採信，未附理由逕行認定原告被檢舉之行為事實缺乏具體證據？卻以原告不能認定有上開違失行為，建議學校應依成績考核辦法作處置，無論其認定事實或適用法律均有違法之虞至明。而經輔助參加人交回重新審議，被告113年10月15日教評會會議以調查報告所認定原告有體罰學生之事實為基礎，卻作成適用教師法第18條第1項規定予以原告終局停聘1年之決議（見本院卷一第137至148頁），並未考量原告體罰學生之次數及人數，已可認其行為具慣常性等情節，敘明何以無解聘之必要，而得依教師法第18條第1項規定，作成終局停聘1年之決議，其處置裁量明顯與客觀事實基礎不相當，自不能認為係屬適法之審議，則輔助參加人逕行將原告之系爭檢舉案件提交專審會審議，於法自無不合。是以，原告指摘輔助參加人對於被告報核該校教評會113年6月17日會議決議及113年10月15日會議決議未予核准，逕將系爭檢舉案件提交專審會審議有違反正當法律程序云云，於法尚欠允洽，自非可取。

㈥原告雖復否認有對學生處罰情事，並主張長年無私奉獻羽球訓練著有聲譽，被告校事會調查小組之調查報告不實，不能

採信，並提出多名學生及家長書寫之聲明書及相關比賽得獎資料等件為憑，資為指摘被告所為終局停聘3年構成違法之論據。惟：

1.查被告受理原告之系爭檢舉案件，經於113年2月21日召開校事會會議決議受理，並組成5人調查小組完成調查後，出具調查報告認定原告有系爭行為，並提出處置建議，而經被告113年5月21日校事會會議決議通過，經核該校事會會議成員由校長許ＯＯ（女）、家長會代表王ＯＯ（男）、行政代表葉ＯＯ（男）、教師代表黃ＯＯ（女）及社會公正人士許ＯＯ（男）等5人組成，符合當時施行之解聘不續聘停聘或資遣辦法第4條第1項及第2項規定等情，有卷附前揭被告113年2月21日校事會會議紀錄、調查報告及被告113年5月21日校事會會議紀錄可稽。再者，因被告113年6月17日教評會會議審議及被告113年10月15日教評會會議重新審議皆有不適法情形，輔助參加人乃依法逕行提交專審會審議決議，已詳如前述，經稽之卷內輔助參加人113年11月27日專審會會議紀錄（見本院卷一第151至153頁），該次係由委員15人組成，其中3人請假，3人迴避，共9人出席，以8票同意依教師法第18條第1項規定改予以原告停聘3年，核與教師法第26條第2項、第3項及專審會組成及運作辦法第16條第1項第4款規定之程序及會議出席及表決之比率相符。是以，被告依據輔助參加人113年11月27日專審會會議決議辦理原告之系爭檢舉案件，於程序上並無牴觸相關規定可言。

2.復查被告校事會調查小組訪談師生後，認定原告計有：⑴以言語或文字或其他方式羞辱學生，造成學生心理傷害部分：以三字經幹你娘等粗魯負面言語辱罵不特定學生及特定學生A生、E生、D生、H生、I生、J生、K生、F生、G生及Q生，並造成不特定學生及特定學生名譽受損及心理傷害；⑵體罰行為部分：對學生打巴掌、用球拍打學生手臂、小腿或屁股；罰學生跑體育館、跑操場及作拱橋（意

指：要求學生雙手與雙腳著地，將臀部與身體往上抬高）等行為；⑶不當管教行為部分：對不特定學生有表現不符合其期待時，以丟椅子、摔杯子、拍桌子、丟球拍、摔球箱、踢桌子、翻桌子及丟牛奶盒等行為反應等違失行為事實，有調查報告在卷可稽（見本院卷一第115至124頁）。

3.稽之卷內學生及丙師之訪談筆錄關於原告部分所載（遮隱版見訴願卷，原本及影本均併卷外放，原本俟訴訟終結後檢還），其中A生陳述：原告曾罵過A生、E生、D生、H生、I生、J生、K生、R生三字經幹你娘及其他辱罵字眼；看過原告壓著I生頭撞桌子、打過J生巴掌，有無打過B、D生不清楚，原告生氣時會丟椅子、翻桌子、拍桌子、摔牛奶盒，會處罰學生做拱橋、跑操場25圈(1萬公尺）及體育館上下樓梯20圈等語。B生陳述：原告訓練羽球時會罵幹你娘、打三小、有沒有腦，有對全隊罵，也有對個別同學罵，罵的內容差不多；會對同學賞巴掌、用球拍打手臂或小腿或屁股；自己被打過巴掌有5、6次，也被打過小腿，D生、E生、G生、J生、K生、L生、M生、N生都有被打過；原告訓練沒有符合他期待，情緒上來會丟椅子往外砸、摔茶杯等語。D生陳述：原告憤怒時會對全隊或個別學生罵幹恁娘；摔球箱或拍桌子、摔椅子，很生氣把椅子丟旁邊等語。E生陳述：原告平時訓練羽球隊時，會罵髒話、會摔椅子、摔杯子，打學生、甩同學巴掌等語。F生陳述：原告平時訓練羽球隊時，比較暴力，講話比較粗魯，會罵幹拎娘，會罵三小啊，有沒有腦啊、罵三字經算很正常，會摔椅子（往旁邊丟，不會朝人）、把茶杯往地板摔下去，有看過原告打A生、D生、E生、J生、M生巴掌，沒有打過F生，但有用球拍甩F生、A生、D生、E生、M生，原告用球拍敲N生的頭，也有罰學生作拱橋持續很久時間（稱半個小時到1個小時），有時會叫學生中午跑操場8圈（每圈400公尺）或以上都有等語。丙師陳述：原告在訓練時會對學生（全隊或單獨學生都會）罵三字經（如

幹你娘等類）；親見原告有拍桌子及翻桌，有對學生打巴掌，印象中有對J生、M生、N生、K生、P生、Q生打巴掌，也會拿球拍丟學生（遠遠丟過去，有時候會針對特定學生，有時候沒有）等語甚明。

4.經比對各受訪談人受訪談筆錄內容，各學生及丙師分別就所見聞或身受之情況，描述原告責罵學生使用詞句及施予學生身體之各種行為態樣，所述具一致性，審酌各受訪學生為羽球隊成員，年齡介於12至15歲之間，生活經驗單純，當係在體育館受訓或比賽時，親自見聞或身受原告授課慣常談吐及舉止之實際情形，感受應屬深刻，若非親歷其事，應無從虛構具體情事，且經丙師證述屬實，尚無從徒憑事後有學生或家長應原告之需求，出具書面否認其事並予以聲援，即謂各該檢舉事實係出於虛構或杜撰或基於恩怨設詞搆陷，而否定調查報告認定事實之真實性。

5.經綜合觀察原告上開各該違失行為予以整體評價，以最為嚴重之體罰行為論處，審酌原告上開對學生掌摑臉頰（即俗稱打巴掌或賞巴掌）及壓學生頭顱撞擊桌子之體罰行為，雖缺乏積極證據可資證明，不能遽認符合教師法第14條第1項第10款規定「體罰或霸凌學生，造成其身心嚴重侵害」之情形，但該等行為在客觀上不能認未造成其身心侵害，殊難謂無適用同法第15條第1項第3款予以解聘之必要。則被告校事會調查小組製作之調查報告建議依教師法第15條第1項第3款處置，自屬適法。是以，被告教評會113年6月17日會議審議決議不予解聘及113年10月15日會議重新審議決議適用教師法第18條第1項為停聘1年，皆有違法情形，則輔助參加人逕交付專審會會議審議，於法並無不合。但經輔助參加人113年11月27日專審會會議審議結果，卻仍作成適用教師法第18條第1項規定為停聘3年之決議，即非適法。惟比較上開專審會會議審議決議之結論與正確適用教師法第15條第1項第3款規定所為解聘處置之結果，並無對原告權益更為不利，基於禁止不利益變更原則

仍應予以維持（最高行政法院109年度上字第478號判決意旨參照）。

㈦又教師有體罰學生行為者，學校無論適用教師法第15條或第18條規定作成解聘或停聘處置，均無先踐行輔導改善程序之必要。本件原告經調查結果確有前開體罰學生之具體事實，已如前述，輔助參加人專審會經綜合觀察原告歷年教學表現為整體評價後，規避適用教師法第15條第1項第3款規定予以解聘，而從輕依同法第18條第1項規定作成為停聘3年之決議，已屬對原告為有利處置。則原告指摘被告依據輔助參加人113年11月27日專審會會議審議決議，對原告為停聘3年措施，有基於錯誤事實及不完全資訊，未先對原告輔導改善無效果始為之，有未選擇損害最小之手段等裁量濫用，違反比例原則等違法情形，均核與事證情況相悖離，不能採取。

㈧從而，本件被告依據輔助參加人113年11月27日專審會會議決議對原告為停聘3年之意思表示，並無因違法而不發生法律效果之情形。原告主張被告以114年2月3日函對原告終局停聘3年之法律關係不成立云云，於法尚非有據，不能採取。

㈨關於原告合併請求金錢給付部分：

1.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，就同一原因事實固得於同一訴訟程序合併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（最高行政法院97年度判字第988號判決意旨參照）。

2.查本件原告主張：被告對其所為停聘措施係屬違法，自不發生法律效果，被告不能停止執行兩造間之聘約，故應給

付原告因停聘而被追回及未發給之薪資計給付原告1,596,375元，其中472,500元自114年8月20日至清償日止，按年息百分之五計算之利息；其中1,123,875元，自115年7月1日至清償日止，按年息百分之五計算之利息等語。

3.查被告對原告所為停聘3年之意思表示，並無因違法而不發生法律效果，兩造間聘約自原告收受被告114年2月3日函之次日即同年月4日起，即發生停止執行之法律關係，已詳如前述，則原告以該停止執行聘約之法律不成立為前提事實，據以合併請求被告應給付其因此所受如上開金額之損害，於法即屬無據，不能准許。

六、綜上所述，原告上開主張各節，均非可取。本件被告依法對原告所為停聘3年之意思表示已發生效力，兩造間之聘約自114年2月4日起即已停止執行，原告提起本件確認訴訟合併請求被告給付金錢，而為如前揭訴之聲明所示，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，均核與判決結果不生影響，爰不逐一論述，併此敘明。

八、結論：本件原告之訴為無理由，爰判決如主文所示。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　8　　月　　5　　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	所需要件

代理人之情形	
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　　8　　月　　5　　日

書記官　許　巧　慧