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318號
民國115年8月6日辯論終結

原　　告　黃明偉

　　陳孟科

訴訟代理人　歐嘉文　律師
複 代理 人　黃逸承　律師
被　　告　臺中市立豐原高級中等學校

代　表　人　廖敏樂
訴訟代理人　黃紫芝　律師

上列當事人間懲處事件，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：

原告2人於民國111年10月31日起至112年12月31日間為被告依（110年4月9日修正）教育部國民及學前教育署推動高級中等學校學務創新人力要點（下稱行為時教育部學務創新人力要點）規定，以約僱人員僱用契約進用之學務創新人員。112年2月18日因被告學校學生（下稱甲生）在家中自縊身亡，被告於同日完成校安通報（序號：2473254號），後續有新聞報導指出甲生在校遭受不當對待，被告於112年3月10日召開校園事件處理會議（下稱校事會議）決議同意組成調查小組（下稱系爭調查小組）釐清事實真相；嗣甲生家長於112年3月22日及30日提出檢舉並申請調查，請被告就相關人員涉違法搜身、搜書包及校園偷竊事件強行逼供等情事進行

調查（下稱系爭事件）。經系爭調查小組於112年4月9日完成校安通報編號2473254號案調查報告（下稱系爭調查報告）認定原告2人對甲生有不當管教行為，且情節重大，造成甲生身心傷害，建議移請學務創新人員審議委員會（下稱審議會）依（108年4月24日修正）臺中市政府教育局推動所屬高級中等學校學務創新人力要點（下稱行為時臺中市學務創新人力要點）及準用（110年4月9日修正）國立及私立高級中等學校學務創新人員進用及管理要點（下稱行為時學校學務創新人員管理要點）等規定審議，至少核以記過以上之懲處，經被告112年4月10日校事會議同意系爭調查報告。被告於112年4月20日召開公務人員考績委員會（下稱考績會）會議，決議原告黃明偉以申誡處分，原告陳孟科不予處分，惟因被告時任代表人批示「不同意初核結果，請復議」，退回重新審議，被告於112年4月26日再次召開考績會會議，決議維持原決議，被告時任代表人批示「本案黃員及陳員之行為，經調查認定對學生有不當管教且情節重大，依臺中市政府及所屬機關學校約聘僱人員考核要點相關規定，核予記過處分」。被告遂據以作成112年5月25日豐中人字第1120004263號令（下稱前懲處令）分別對原告2人為「記過1次」之懲處。嗣原告黃明偉提起訴願，經臺中市政府112年9月22日府授法訴字第1120272894號訴願決定不受理，原告黃明偉於112年11月9日以本件被告為被告提起行政訴訟（案號：112年度訴字第291號，下稱前案），審理中移付調解，並於113年10月24日調解成立，調解內容為：「一、被告應塗銷除去被告民國112年5月25日豐中人字第1120004263號令懲處原告記過一次註記。二、訴訟費用各自負擔。」。被告於113年11月12日再作成豐中人字第1130009342號函（下稱113年11月12日函）撤銷（應為塗銷）對原告陳孟科之記過懲處（即前懲處令）。嗣被告於114年11月4日召開114年度第1次審議會會議（下稱114年11月4日審議會會議），決議核予原告黃明偉申誡2次、原告陳孟科申誡1次，惟被告時任代表人依行為

時學校學務創新人員管理要點第10點第2項規定交回審議會進行復議，被告於114年11月10日召開114年度第2次審議會會議（下稱114年11月10日審議會會議），決議核予原告黃明偉記過1次、原告陳孟科申誡1次，被告時任代表人仍依行為時學務創新人員管理要點第10點第2項規定，變更對原告陳孟科決議結果，改核以記過1次，原告黃明偉則依決議結果處理。被告遂據以作成114年11月11日豐中人字第1140009076號令（下稱系爭懲處令）分別核以原告2人各記過1次之懲處。原告2人不服，遂提起本件行政訴訟。

二、原告主張及聲明：

㈠主張要旨：

1.本件原告為被告依行政院與所屬中央及地方各機關約僱人員僱用辦法（下稱約僱人員僱用辦法）第2條第1項聘僱之教官室第4等約僱人員，又兩造簽立之契約標的在於約僱人員一方提供一定之勞務，被告機關一方則為給予一定之報酬，而約僱人員提供之勞務涉及學務創新人力、教育行政公權力之行使；又契約目的在於因應機關用人需要，以遂行公共事務，增進公共利益。是以，無論就契約標的或契約目的觀之，本件被告與原告間所訂之契約應認屬行政契約。從而被告以原告有不當管教學生行為，造成學生身心傷害為由，對原告所為之記過1次處置，其性質固非行政處分，惟該記過1次處置，對原告而言，除確認原告之違失行為外，亦對原告人格為負面評價與非難，則原告於遭被告所為記過1次處置時，自得以受有損害為由，依行政訴訟法第8條第1項規定提起請求塗銷、除去該記過1次註記之給付訴訟為救濟。基此，原告依行政訴訟法第8條第1項起訴如訴之聲明所示，應屬合法，先行說明。

2.被告於114年11月11日因囿於新聞報導之輿論壓力而對原告黃明偉所為之系爭懲處令，係就同一原因事實（即校安通報編號：2473254號校園事件）再為與經確定判決有同一效力之前案調解筆錄（113年度移調字第12號）塗銷除

去前懲處令記過之相同懲處，惟被告應受該與確定判決有同一效力之前案調解筆錄之既判力之拘束，自不得再就同一原因事實法律關係再行對原告黃明偉為懲處，從而被告對原告黃明偉所為之系爭懲處令實屬違法。被告於113年11月12日係依循前案調解筆錄意旨，以被告113年11月12日函撤銷對原告陳孟科之前懲處令記過懲處，是此應已使原告陳孟科有所信賴存在，若本件允許被告得再就同一原因事實（即校安通報編號：2473254號校園事件）為相同懲處，無非將導致原告陳孟科對於撤銷前懲處令之行政行為之合理正當信賴蕩然無存，且此亦與原告黃明偉遭重複處分之類似情形存在，從而被告對原告陳孟科所為之系爭懲處令實屬違法。前懲處令與系爭懲處令所為之懲處，既均係基於同一原因事實而作成，則其所涉法律關係應認屬同一訴訟標的，並受既判力所及。從而，就該同一原因事實所生之法律關係，既已有確定之終局處理結果，被告自應受其拘束，不得再就同一事實重複為懲處處分。被告復以系爭懲處令對原告2人為懲處，核已違反一事不再理原則，難認適法，應予撤銷。

3.原告2人既均屬被告以行政契約進用之約聘僱學務創新人力，非屬教師法上之教師，自應無適用高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法第9條規定召開校事會議規定，故本件被告是否得以112年4月10日校事會議調查結果作為114年11月4日審議會及同年11月10日審議會審議基礎顯有疑義。準此，本件既無合法召開校事會議之基礎，自不得以該校事會議所作成之調查結論，進而召開審議會，乃至於後續對原告2人為懲處，足見被告所為懲處，有程序上瑕疵，應予撤銷。又被告時任代表人於114年11月5日未實質敘明理由，僅以系爭調查報告業經校事會議審議通過，請依處分建議進行復議為由，即交回審議會復議，此舉已違反行為時學校學務創新人員管理要點第10點第2項規定，而有程序瑕疵。被告於114年11月10日審議會

會議，仍決議核予原告陳孟科申誡1次，被告時任代表人仍未敘明實質具體理由，僅消極重申系爭調查報告結果與法令依據，未積極敘明原告陳孟科應成立行為時學校學務創新人員管理要點何規定，其改核自有未以客觀事實基礎為憑及有記載不明確之瑕疵。更有甚者，其並未說明審議會之審議結果有何不當及違失，即逕依行為時學校學務創新人員管理要點第10點第2項規定變更復議結果，實難謂符合該條項「於考核表內註明事實及理由」之規定。基此，被告時任代表人行使之覆核及改核權存有程序瑕疵，系爭懲處令之作成自有違誤。

4.本件原告2人應無對甲生管教不當一事存在：

⑴原告2人均於111年11月1日到職，自到職後，原告2人從未接獲甲生家長、導師、輔導室或其他相關人員告知甲生有任何身心狀況或精神疾病之情形。惟甲生生前曾至精神科就醫，顯示其生前即深受精神疾病所困擾，又因甲生家長對其接受藥物治療並不認同，致甲生情緒控制狀況長期不穩定，此情原告2人於案發時均毫不知悉。依112年3月30日、4月3日丙男訪談紀錄、112年3月30日、4月3日庚男訪談紀錄、被告校安事件序號2512659號疑似校園霸凌事件調查報告（下稱系爭霸凌調查報告）內容，可知原告黃明偉僅係因丙男將甲生帶至教官室詢問，基於輔導教官職務上之要求偕同原告陳孟科前往協助關心，並於短暫了解後即應處理人員即丙男之要求與原告陳孟科一同離去，原告2人接觸甲生時間實際僅約莫5分鐘，其餘時間均由丙男、證人F男接觸、安撫甲生，是原告2人並未有逼問、留置甲生時間長達至少1小時之情，尚難僅以系爭調查報告委員對於證人證述之超譯，即遽認原告2人於112年12月23日處理疑似偷竊行為時存有逼迫、留置甲生之不當管教之情，故系爭調查報告當不足以作為認定不當管教之依據。

⑵詳究系爭調查報告第41頁關於原告黃明偉陳述之脈絡，乃在甲生否認偷竊犯行後，原告黃明偉基於教育立場，客觀闡述後續法律上之處理流程，並未為刻意曲解或有誇大不實。況依113年3月31日R女訪談紀錄內容，難認原告黃明偉主觀上有何威脅、恐嚇甲生之惡意與行為，此情實不足以作為認定原告黃明偉逼迫甲生之依據。系爭調查報告認定原告2人為施壓甲生，對甲生為反覆詢問、恐嚇威脅甲生承認犯罪，惟依113年3月31日R女訪談紀錄內容，可知R女當下並未專注聽聞丙男、原告2人、甲生等人之對話，所回答之內容多係基於自身擔任校安人員所為推測之詞，少數確切聽聞之內容更係丙男、原告2人等人自始均好聲好氣與甲生溝通，期間調查委員雖不斷以個人主觀意志預設立場干擾R女之判斷，以致R女為迎合調查委員之意思，不斷以推測之語氣迎合調查委員之問題，惟本件無論如何均未有調查委員自行超譯之「言語是沒有威脅，其實還是算施壓或恐嚇」等內容，在在證明系爭調查報告充滿調查委員之超譯內容，殊難僅以系爭調查報告之內容即認定原告2人為施壓甲生，對甲生為反覆詢問、恐嚇威脅而存有不當管教之行為。

⑶由系爭調查報告第40頁內容可知，依當時在場L生之證述，在場之人均未有藉由留置逼迫甲生認罪之情，負責處理疑似偷竊事宜之丙男亦僅是要求甲生撰寫自述書澄清自身之嫌疑，客觀上均無系爭調查報告所謂逼問、留置甲生時間長達至少1小時，或是逼迫甲生認罪之情。又證人P、O、S、H、G均是轉述其等聽聞甲生自述經過之人，屬於與甲生陳述具同一性之累積陳述，不具補強證據之適格，惟系爭調查報告第39頁至42頁僅以相關人等之轉述、傳聞證據，即遽認原告2人於112年12月23日處理疑似偷竊行為時存有逼迫、留置甲生之不當管教之情，除與在場之人所為之陳述有違外，亦存有誤認事實

之重大違誤，從而系爭調查報告當不足以作為認定不當管教之依據。

⑷依系爭霸凌調查報告第88頁第4點本事件總體判定結論記載內容，原告陳孟科無論係依系爭調查小組專業認定，抑或是一般學生所顯現普遍大眾價值觀念，均認為其行為為合理必要管教，並無管教不當行為存在，至為灼然。至於原告黃明偉雖依系爭調查報告結果，其行為傾向於惡意的傷害看法數值為4.36/中間值為5.00，可知離中間值並未有巨大偏差，惡意程度尚屬輕微，應認並未達管教失當程度。

⑸據上情觀之，原告2人均無不當管教行為存在，被告依系爭懲處令，分別對原告2人各記小過1支之懲處，顯欠缺事實基礎，自非適法。

5.本件原告黃明偉應無過度關注甲生在校行為之不當管教之情存在：

系爭調查報告第37頁先以認為原告黃明偉利用學校無聲廣播之方式尋找甲生並無不妥，未涉及不當管教之情，卻於系爭調查報告第46頁又認為原告黃明偉以無聲廣播方式尋找甲生涉及不當管教，則系爭調查報告就原告黃明偉使用無聲廣播之相同事件前後論述顯有矛盾。況本件實情係原告黃明偉使用無聲廣播尋找甲生，乃被告一般通常連絡學生之方式，而甲生於000年0月00日爬牆外出，原告黃明偉因職務要求須聯絡甲生前往辦公室對於爬牆外出一事為說明，方才會使用無聲廣播之方式通知甲生，又因甲生遲遲未前往教官室對於爬牆乙事作出相關說明，原告黃明偉才有三度無聲廣播甲生之情，惟前揭聯絡狀況均屬原告黃明偉之職務所在，並無不當管教，系爭調查報告於未有相當證據證明原告黃明偉對於甲生有超出頻率關注之下，即遽認原告黃明偉執行職務涉及不當管教，則系爭調查報告就不當管教認定所依據之事實亦有違誤，當不足以作為原告黃明偉違反行政契約而為記過1次之依據。

6.退步言之，系爭懲處令分別核定原告2人各記過1次之懲處，亦違反比例原則：

如前所述，原告2人於短暫了解甲生狀況後即應處理人員即丙男之要求離去，期間僅約莫5分鐘，何以被告卻核以丙男及原告2人相同之處分？況依被告所述，本件根本無法具體認定原告陳孟科涉及不當管教之言詞內容或具體行為，故本件系爭懲處令分別核定原告2人各記過1次之懲處，實屬裁量濫用而有違反責罰相當之比例原則。

㈡聲明：

1.被告應塗銷除去系爭懲處令懲處原告黃明偉記過1次之註記。

2.被告應塗銷除去系爭懲處令懲處原告陳孟科記過1次之註記。

三、被告答辯及聲明：

㈠答辯要旨：

1.被告基於學務工作執行之需要而僱用原告2人，兩造間訂有約僱人員僱用契約。系爭事件經被告112年4月10日校事會議審議認定原告2人為被告學校學務創新人力（即乙證4第2頁所載之己男、庚男），對學生有不當管教且情節重大、造成學生身心傷害，同意系爭調查報告建議移請審議會依據行為時臺中市學務創新人力要點及準用行為時學校學務創新人員管理要點等規定審議原告2人之懲處事宜。被告審議會審酌系爭調查報告就原告2人所涉不當管教事件判斷認定，經2次會議討論並經校長核定，對原告2人各核予記過1次處分，被告據此依行為時學校學務創新人員管理要點第18點第6款「對學生之輔導或管教，方法失當或未盡職責」之規定，以系爭懲處令對原告黃明偉核予記過1次、對原告陳孟科核予記過1次之懲處，於法確屬有據，當無違誤之處。

2.前案兩造當事人為原告黃明偉與被告，本件原告陳孟科爰引前案調解筆錄主張其同為前案調解筆錄效力所及，實屬

無據。前案調解成立內容為「被告應塗銷除去被告民國112年5月25日豐中人字第1120004263號令懲處原告記過一次之註記。」，效力僅及於被告應就前懲處令原告黃明偉記過1次註記予以塗銷除去之部份，並未確認前懲處令之合法性，亦未約定被告就原告2人經調查認定成立不當管教行為不得再為任何處分，故原告2人以原告黃明偉與被告間所為前案調解筆錄成立內容主張系爭懲處令有一事不再理原則之適用，於法無據。且前懲處令與系爭懲處令作成之程序、組織及法律依據，並不相同，從而前懲處令在前案成立調解之效力，自無拘束適用法律與作成程序均不相同之系爭懲處令之情。

3.高級中等學校對依行為時教育部學務創新人力要點以契約進用之學務創新人員之管理事項，係依行為時學校學務創新人員管理要點之訂定內容為之。依行為時學校學務創新人員管理要點第18點第6款規定可知，「學務創新人員」有「對學生之輔導或管教，方法失當或未盡職責」之情，進用該學務創新人員之高級中學自得就對學生輔導管教有失當之情之學務創新人員，給予懲處。關於「對學生之輔導或管教」之規範，教育部訂定有學校訂定教師輔導與管教學生辦法注意事項（下稱輔導管教學生注意事項）規定。見諸輔導管教學生注意事項第4點第6款（被告所引用為113年2月5日修正之現行法）之明文，可知「不當管教」係指「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。」，而在教師有不當管教之情時，輔導管教學生注意事項第41點規定「教師有體罰、霸凌、不當管教或其他違法處罰學生之行為者，學校應按情節輕重，依教師法、教師成績考核辦法及相關規定，予以適當之懲處或其他處罰。」，就此學校依高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法第9條、第12條、第13條等規定，即應召開校事會議組成調查小組進行調查。行為時臺中市學務創新人力要點之規定

內容僅及於學務創新人員之進用辦理、業務內容、工作項目及經費支應等項，關於臺中市教育局所屬高級中等學校對學務創新人員之管理尚無明文，從而依行為時臺中市學務創新人力要點第6點之明文，在上開要點未盡規定之情，係準用行為時教育部學務創新人力要點及相關規定行之。由（114年4月1日修正）教育部國民及學前教育署推動高級中等學校學務創新人力要點（下稱懲處時教育部學務創新人力要點）第9點第3項規定可知，關於學務創新人員之考核或其他相關人事事項，進用學務創新人員之高級中等學校係依各該主管機關及學校相關規定辦理。承前所述，學校就「不當管教」之調查，依高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法相關規定係由學校校事會議行之，縱然上開辦法之規範對象係學校教師，然鑑於在高級中等學校中對學生施以輔導管教之行為者除教師外，尚有學務創新人員，且相關教育法規關於對學生所為之管教輔導不得有失當或違反法令而使學生有身心受害之規定即「不當管教之禁止」，係學校教師及學務創新人員依法均應履行之行為義務及責任（現行輔導管教學生注意事項第4點第6款規定及行為時學校學務創新人員管理要點第18點第6款規定參照），則關於學務創新人員對所屬高級中學之學生實施之管教輔導有無不當管教情事而構成應予懲處之情，在上開中央及地方之相關學務創新人員進用管理法規尚無明文規定之情況下，對進用學務創新人員並對之有管理責任之學校，就學務創新人員有無不當管教情事之調查認定，據行為時臺中市學務創新人力要點第6點規定，關於學務創新人員不當管教之調查及認定，係爰用教師不當管教之調查認定之相關規定行之係合法有據，故被告就本件原告2人所涉之系爭事件有無構成不當管教係以校事會議組成系爭調查小組進行調查並由校事會議作成決議而為認定，並無瑕疵。況被告基於聘用人之管理權限職責，對受聘用人之工作進行考核管理，並無不當，本件不論調

查程序或審議認定程序，均係以法有明文規定之專業組織進行，被告尊重專業認定並依法對進用之學務創新人員進行獎懲，確係合法有據。行為時臺中市學務創新人力要點第6點規定準用行為時學校學務創新人員管理要點第18點第6款規定，創新人員有對學生之輔導或管教方法失當之情時，學校應核予懲處之規定，被告審議會認定原告2人成立不當管教之情節而依行為時學校學務創新人員管理要點第10點規定，作成決議及校長核定原告2人記過1次之懲處決定，係合法有據，並無違誤。

4.關於原告2人就系爭調查報告「是否有未經查證、栽贓罪名之行為」成立不當管教部分：

⑴見諸R女訪談所述可知，111年12月23日第一節下課丙男將甲生找去教官室，丙男與原告2人就某教室丟錢乙事詢問甲生，期間至少有1小時（R女：講蠻久的，大概快兩節課），在場3人一直問甲生，希望甲生說出他看到的，甲生一直說他沒有偷，在場3人還是一直問甲生，其等有先入為主的觀念、沒有聽到他們想要聽的，即使甲生一直表示沒有偷錢的行為，在場3人還是沒有要讓甲生離開。上開期間，甲生有情緒激動而大聲，相對的丙男、原告黃明偉也會聲音變大，原告陳孟科也會有問甲生一些事情，所以當時也在教官室之R女才有見聞經過之訪談陳述內容，可知丙男與原告2人就系爭事件為共同行為人，彼此之間利害與共，其等所為陳述當係為維護自身利益而為，實不足為系爭事件之判斷認定基礎。

⑵見諸P女、F男、S女、O男、H男、G男訪談所述，可知甲生雖然一再表示沒有偷錢行為，但是在教官室內詢問甲生之丙男及原告2人，並不相信甲生之回答，當天除要求甲生書立自述書外，在詢問結束後，原告黃明偉嗣後還就此事持續詢問甲生、要甲生承認，甲生就此感到委屈且氣憤。上開相關人P女、O男、H男係甲生就上述事

件抱怨訴苦之對象，F男係於該時進出教官室之人，S女、G男在原告黃明偉與甲生於樓梯處對話時在旁聽聞原告黃明偉與甲生對話經過之人，其等所述甲生被原告2人與丙男就偷錢乙事至少留置詢問1小時之事件發生經過及甲生對上開事件之感受，自無虛偽之可能。

⑶另由R女訪談所述關於看到甲生掉眼淚部分可知，認為自己沒有偷錢且已詳實陳述之甲生，在教官室至少被留置詢問1小時之期間，所為陳述並不為在場之師長相信，心情沉重委屈。

⑷關於甲生被留置於教官室遭逼迫詢問至少有1小時之久及甲生因此所受之身心侵害等情，業有相關人就其所知所見所聞於訪談時陳述綦詳，原告2人縱係出於管教目的而為詢問或作為，但其等實施之手段與所欲達成之目的並不相當，且使甲生因此精神上受到重大脅迫而有人格尊嚴受到侵害之身心傷害，調查結果所認原告2人構成不當管教，並無違誤之處。

⑸系爭事件之通報內容，另有原告2人涉及校園霸凌之部份，該部分係循校園霸凌事件調查程序而為調查認定，而該與甲生相關之校園霸凌事件中，原告2人固經調查認定係不成立校園霸凌，然師對生之校園霸凌與對學生之不當管教，係不同行為態樣且法律要件亦不相同，從而原告2人雖對甲生不構成校園霸凌，並不影響本件經調查而有成立不當管教之認定結果。

⑹系爭調查小組審酌相關人訪談所述，認原告2人之行為與輔導管教學生注意事項第12點規定之比例原則、第10點規定之輔導管教目的、第14點規定之輔導管教基本考量等規定相違，並有違反兒童權利公約有關兒少表意權中之不表意權保障之情，而使甲生身心受到嚴重侵害，故認原告2人係構成不當管教，於法有據，並無違誤。

5.關於原告黃明偉就系爭調查報告「學校關注甲生在校行為之頻率」成立不當管教之部分：

依S女訪談內容：「（問：那為什麼你們會一直有那一種乙男針對甲生的感覺？）因為甲生自己也跟我們講過，他就覺得來學校都是學校老師每天都在找他去談話，然後乙男一看到他又要翻他包，搜他的外套，他就覺得很不想來學校。」、「（問：哪一個老師要找他談話？）己男，就是有一陣子就是那個無聲廣播都會寫，請甲生至校安室找己男，然後就是兩三天都這樣放，是全校都會看到。」，調閱相關資料，原告黃明偉於111年10月31日至112年2月18日期間進行無聲廣播共計66次，其中與甲生相關者有11次，單獨指明甲生1人者有6次，6次中有4次係在1週內陸續發生，足認S女訪談所述確屬有據。綜上可知，原告黃明偉上開作為，讓全校經常知悉身為學務創新人員之原告黃明偉要甲生到校安室找其，無異向全校告知甲生係行為多有失當之情，甲生對此感到不平而向S女抱怨，可知甲生之身心感受因此受有侵害，故系爭調查小組認原告黃明偉上開無端過度關注甲生之行為係違反輔導管教學生注意事項第11點及第12點之平等原則及比例原則，屬不當管教行為，於法當無違誤之處。

6.系爭調查小組綜合各項事證審酌判斷，係認原告2人分別構成不當管教，因其等所為情節重大對甲生造成身心傷害，故建議「核以記過以上之懲處」，被告審議會審酌系爭調查報告就原告2人所涉不當管教事件判斷認定，經2次會議討論並經校長復議變更決定，對原告2人各核予記過1次懲處，其中原告黃明偉所成立之不當管教行為固較原告陳孟科多1次，然審酌原告2人所成立各次不當管教行為之行為情節嚴重程度，其中將甲生留置於教官室不斷對其進行質問長達至少1個小時乙節，對甲生施予之精神逼迫壓力強度及侵害人格尊嚴之程度，顯然較連續多次無聲廣播乙情，對甲生所造成之身心傷害更加重大，故校長審酌系爭事件經校事會議認定之不當管教行為輕重情節及甲生身

心受有傷害之程度等情，復議決定對原告2人各核予記過1次之懲處，並無輕重失衡而有瑕疵或違誤。

㈡聲明：

原告之訴駁回。

四、爭點：

被告核以原告2人各記過1次之懲處是否適法？

五、本院的判斷：

㈠事實概要記載之事實，有原告2人111年10月31日起至112年12月31日間被告約僱人員僱用契約書（見本院卷1第175-190頁）、校安事件即時通報表（事件序號：2473254）（見外放卷3第137-138頁）、被告112年3月10日校事會議紀錄及簽到表（見外放卷3第1-7頁）、被告112年4月10日校事會議紀錄及簽到表（見本院卷1第85、171頁）、系爭調查報告（見本院卷1第205-257頁）、被告112年4月20日考績會會議紀錄及簽到表（見外放卷3第130-132頁）、被告人事室112年4月20日簽（見外放卷3第129頁）、被告112年4月26日考績會會議紀錄及簽到表（見外放卷3第134-135頁）、被告人事室112年4月26日簽（見外放卷3第133頁）、前懲處令（見本院卷1第443-444頁）、臺中市政府112年9月22日府授法訴字第11120272894號訴願決定（見本院卷1第447-452頁）、前案113年10月24日調解筆錄（見本院卷1第27-29頁）、被告113年11月12日函（見本院卷1第31頁）、被告114年11月4日審議會會議紀錄及簽到表（見外放卷1第3-9頁）、被告人事室114年11月4日簽（見外放卷1第1頁）、被告114年11月10日審議會會議紀錄及簽到表（見外放卷1第13-17頁）、被告人事室114年11月10日簽（見外放卷1第11頁）、系爭懲處令（見本院卷1第39、41頁）等證據可以證明。

㈡被告核以原告2人各記過1次之懲處為適法：

1.應適用的法令：

⑴約僱人員僱用辦法第1條規定：「行政院與所屬中央及地方各機關（以下簡稱各機關）約僱人員之僱用，除法

規另有規定外，依本辦法之規定。」第2條第1項、第2項規定：「（第1項）本辦法所稱約僱人員，指各機關以行政契約定期僱用，辦理事務性、簡易性等行政或技術工作之人員。（第2項）約僱人員之僱用，以本機關確無適當人員可資擔任，且年度計畫中已列有預算或經專案核准者為限。」第9條第1項前段規定：「約僱人員不適用公務人員俸給、考績、退休、撫卹及公教人員保險等法規之規定；……」

⑵行為時教育部學務創新人力要點第1點規定：「教育部國民及學前教育署（以下簡稱本署）為推動高級中等學校學務創新工作（其內涵如附件1）、兒少偏差行為預防及輔導工作，營造友善安全之校園環境，培養學生新世紀所需核心能力；並因應高級中等學校軍訓教官（以下簡稱教官）遇缺未補之缺額，以學務創新人力遞補及充實學務工作，特訂定本要點。」第2點規定：「本要點適用於國立與全國私立高級中等學校（以下簡稱學校）、直轄市政府及縣（市）政府之學生校外生活輔導會（以下簡稱校外會）。」第4點規定：「（第1項）學務創新人力辦理下列業務；其業務細項內容如附件2：（一）安全校園生活之促進維護及危機管理（包括防制學生藥物濫用）。（二）學生自治及自我管理之促進。（三）公民教育之學習及實踐。（四）學務工作之創新、專業化及兒少偏差行為預防、輔導與其他相關業務之協助。（第2項）學校應考量全體學生事務處人員及教官之分工合作，就前項業務，依各款順序，妥善分配予學務創新人力。（第3項）學校學務創新人力除辦理第1項業務外，應配合主管機關及學校之安排，支援校外會執行校外聯合巡查、學生濫用藥物查察及其他學生校外生活輔導工作；遇有特殊或重大校安事件時，應依各該主管機關及校外會之指揮，至指定地點協助處理。（第4項）校外會及教育部各縣市聯絡處（以下簡稱聯

絡處）之學務創新人力需協助支援轄屬學校學務創新人力相關工作，並處理校外會及聯絡處相關行政庶務；其他業務，另於勞動契約定之。（第5項）學務創新人力應專職辦理學務相關工作，不得擔任保全或警衛人員。」第9點第3項規定：「學務創新人力之進用、給薪、差勤、考核、解除或終止勞動契約或福利等相關人事事項，除勞動基準法等相關法規及本要點另有規定者外，依各該主管機關及學校相關規定辦理。」第12點規定：「（第1項）國立高級中等學校學務創新人力，按離退教官之缺額，由本署依規定核算各學校得進用人數；所需經費，由學校相關預算支應，不另補助。（第2項）前項學務創新人力經核定後，學校應即依第5點規定進用，並訂定勞動契約；學校進用或變更人員後1個月內，應將名冊（如附件三）報本署備查。」附件二：「學務創新人力業務內容。業務：……二、學生發展及自我實現之促進1.實施正向管教與學生行為自主管理教育，強化學生對菸害、毒品、霸凌以及網路使用行為的健康自主管理等相關事宜。……4.促進師生和諧與導師新生定向輔導工作活動等相關事宜。5.其他促進學生發展與自我實現等工作等相關事宜。」

⑶懲處時教育部學務創新人力要點第9點第3項規定：「學務創新人員之進用、給薪、差勤、考核、解除或終止勞動契約、福利或其他相關人事事項，除勞動基準法與其相關法規及本要點另有規定者外，依各該主管機關及學校相關規定辦理。」

⑷行為時學校學務創新人員管理要點第1點規定：「教育部國民及學前教育署（以下簡稱本署）為規範國立及全國私立高級中等學校（以下簡稱學校）學務創新人員之進用及管理事項，激勵士氣，增進工作績效，特訂定本要點。」第2點規定：「本要點所稱學務創新人員，指學校依教育部國民及學前教育署推動高級中等學校學務

創新人力要點（以下簡稱學務創新人力要點）之規定，以契約進用之人員。」第6點規定：「（第1項）學校為辦理學務創新人員之進用及管理事項，應組成學務創新人員審議委員會（以下簡稱審議會），置委員5人至9人，除學務創新人員所屬學務處或進修部主任、人事室主任及校外會或聯絡處代表為當然委員外，其餘委員，由校長就學校人員指定之，並指定委員1人擔任召集人。（第2項）前項任一性別委員，不得少於委員總數3分之1。」第7點規定：「學務創新人員應遵守下列規定：（一）依政府法令及學校規章，執行業務。（二）遵行勞動契約及工作規則。（三）輔導或管教學生時，應導引其適性發展，並培養其健全人格。（四）非依法律規定，不得洩漏學生個人或其家庭資料。（五）服從主管之工作要求，發揮團隊精神，努力執行任務。（六）辦理校外會相關工作，不得推諉或延宕。（七）積極參加與業務有關之進修或研習活動。」第9條第3款規定：「學務創新人員之考核如下：……（三）專案考核：於品德不良、有重大違法事實或違反第7點規定情節重大時，依專案考核表（附表3）隨時辦理，並依第10點規定程序為之。」第10點規定：「（第1項）學校辦理學務創新人員之年終考核或專案考核時，經業務主管予以初考，提送學校審議會覆考後，陳校長核定。（第2項）校長對覆考結果有不同意見時，應敘明理由交回復議；對復議結果仍不同意時，得於考核表內註明事實及理由，變更之。」第15點第1項規定：「學務創新人員有符合第17點或第18點獎懲規定之事由，應予以獎勵或懲處；獎勵分嘉獎、記功、記大功，懲處分申誡、記過、記大過。」第18點第6款規定：「學務創新人員具有下列情形之一者，核予懲處：……（六）對學生之輔導或管教，方法失當或未盡職責。」第19點規定：「（第1項）學務創新人員有符合獎懲事由時，由業務

主管擬具獎懲建議，檢附相關證明文件，提送審議會審議。但情事明確，且合於嘉獎或申誡者，得免予審議。（第2項）獎懲案件審議結果或前項但書情形，經校長核定後通知當事人。」

⑸行為時臺中市學務創新人力要點第1點規定：「臺中市政府教育局（以下簡稱本局）為推動所屬高級中等學校學務工作之統整與創新，以營造友善安全的校園環境，培養學生新世紀所需核心能力；並因應高級中等學校軍訓教官（以下簡稱教官）遇缺未補之學務人力缺額，以遞補及充實學務創新（包括校安）人力（以下簡稱學務創新人力），特訂定本要點。」第2點規定：「實施對象為本局所屬高級中等學校（以下簡稱學校）。」第3點第2款規定：「辦理方式：……（二）學務創新人力之業務內容如下：1.學校可依據學務目標、需求及人力資源，選擇學務工作重點，其中學務工作應由全體學務人員及教官共同完成，並非由新遞補之學務創新人力獨自辦理全部學務業務。另學校應考量全體學務人員及教官之分工合作，妥善安排新進用之學務創新人力之業務職掌。2.學務創新人力工作項目：（1）負責校安中心輪值。（2）學生上、放學導護工作及駐站輔導。（3）配合警方實施春風專案及校外聯合巡查等工作（含夜間聯合巡查）。遇有特殊或重大校安事件，應依本局及本市學生校外生活輔導會之指揮（導），至指定地點協助處理。（4）賃居、寄宿、工讀學生等輔導、訪視工作。（5）校園內、外（含教職員工生）緊急事件處理。（6）校安事件處置及通報、急救等。（7）校園安全防護與危機處理等相關事宜（含參加地區專業研討活動）。（8）春暉專案。（9）其他交辦事項。3.工作地點：學務創新人力以執行校安業務為主，工作地點於執行相關校安工作場所。」第6點規定：「有關本要點未

盡規定事項，準用教育部國民及學前教育署推動高級中等學校學務創新人力要點及相關規定。」

⑹（111年2月11日修正）輔導管教學生注意事項第1點規定：「規範目的 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10點規定：「輔導與管教學生之目的 教師輔導與管教學生之目的，包括：（一）增進學生良好行為及習慣，減少學生不良行為及習慣，以促進學生身心發展及身體自主，激發個人潛能，培養健全人格並導引適性發展。（二）培養學生自尊尊人、自治自律之處世態度。（三）維護校園安全，避免學生受到霸凌及其他危害。（四）維護教學秩序，確保班級教學及學校教育活動之正常進行。」第11點規定：「平等原則 教師輔導與管教學生，非有正當理由，不得為差別待遇。」第12點規定：「比例原則 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42點第1項規定：「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。」

⑺（113年2月5日修正之現行法）輔導管教學生注意事項第4點第6款規定：「定義 本注意事項所列名詞定義如下：……（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41點規定：「教師違法處罰學生之懲處 教師有體罰、霸凌、不當管教或其他違法處罰學生

之行為者，學校應按情節輕重，依教師法、教師成績考核辦法及相關規定，予以適當之懲處或其他處罰。」

⑻（109年6月28日發布）高級中等以下學校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。二、涉及本法第14條第1項第4款、第5款及第15條第1項第1款：依性別平等教育法、性別工作平等法或性騷擾防治法規定調查。三、涉及本法第14條第1項第10款霸凌學生及第15條第1項第3款霸凌學生：依校園霸凌防制準則規定調查。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項第1款、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：一、校事會議應組成調查小組，成員以3人或5人為原則，應包括教師會代表及家長會代表，並得由校外教育學者、法律專家、兒童及少年福利學者專家或高級中等以下學校教師專業審查會組成及運作辦法（以下簡稱專審會辦法）所定教師專業審查會調查及輔導人才庫（以下簡稱人才庫）之調查員擔任；學校無教師會者，由該校未兼行政或董事之教師代表擔任。……八、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。」

2.本件原告提起一般給付訴訟請求塗銷系爭懲處令記過1次之註記為適法：

⑴按我國關於行政訴訟與民事訴訟的審判，依現行法律規定，是採二元訴訟制度，分別由不同性質的法院審理。依行政訴訟法第2條規定：「公法上之爭議，除法律別有規定外，得依本法提起行政訴訟。」關於因公法關係所生爭議，是由行政法院審判。依約僱人員僱用辦法第2條第1項、第2項規定修正說明，學理上對於行政契約與私法契約之區辨，通說係以契約標的為判斷基準，並兼採契約目的加以衡量。茲以各機關與約僱人員所訂立之契約，其契約標的在約僱人員一方為提供一定之勞務，在機關一方則為給予一定之報酬，而約僱人員提供之勞務涉及公權力之行使；又其契約目的在於因應機關用人需要，以遂行公共事務，增進公共利益。是以，無論就契約標的或契約目的觀之，各機關與約僱人員間所訂之契約應認屬行政契約（最高行政法院110年度抗字第64號裁定意旨參照）。

⑵經查，原告2人於111年10月31日起至112年12月31日間為被告依行為時教育部學務創新人力要點規定，以約僱人員僱用契約進用之學務創新人員，擔任工作有：「（一）負責校安中心日間值勤（夜間乙類），校園內、外（含教職員工生）緊急事件處理、校安通報等事宜：如遇有重大或特殊校安事件，依教育局或本市學生校外生活輔導會或學校『校安中心』指揮（導）至指定地點協助處理。（二）負責學生上、放學大門導護工作、升旗等重大集會學生秩序維持工作。（三）配合警方實施春風專案、校外聯合巡查等工作（含日、夜間聯合巡查）。（四）協助春暉專案執行、『台中校外會豐東分會』相關工作執行。（五）協助國防教學器材、硬

體設施維護及管理。（六）協助生輔組辦理教育部學產基金急難慰問申請（依輔導班）。（七）協助舍監『日間住宿生業務』、『硬體維護協調』；遇舍監請（休）假或假日額外加班開宿時，代理舍監執行學生宿舍管理工作。（八）學生家長聯繫、個別談話、生活輔導及愛校服務等事宜。（九）協助教務處夜間學生晚自習點名、學務處社團夜練安全維護暨校園安全巡查事宜。（十）其他交辦事項。」，此有原告2人111年10月31日起至112年12月31日間被告約僱人員僱用契約書在卷為憑（見本院卷1第175-190頁），可知原告2人與被告成立契約關係，係被告之約僱人員，擔任協助校園安全維護、學生輔導等工作，為被告執行職務，且該職務性質涉及公權力之行使，故依前開相關規定及基於上述契約標的及契約目的，應認其契約性質應屬公法關係之行政契約。是本件原告提起一般給付訴訟請求塗銷除去被告系爭懲處令記過1次之註記為適法。

3.本件並無一事不再理原則之適用：

原告主張本件因前案調解筆錄之既判力及被告113年11月12日函，被告不得再就同一原因事實對原告2人為懲處，系爭懲處令違反一事不再理原則云云。惟按行政訴訟法第213條規定：「訴訟標的於確定之終局判決中經裁判者，有確定力。」指訴訟標的於確定之終局判決中經裁判者，其實體之權利關係即告確定。行政法院終局判決發生形式之確定力時，即發生既判力（即實質確定力），既判力發生一事不再理（既判力之消極作用）及確認效（既判力之積極作用）之拘束作用。嗣後當事人即不得為與該確定判決意旨相反的主張，法院亦不得為與該確定判決意旨相反的判斷（最高行政法院111年度上字第906號判決意旨參照）。另雖依民事訴訟法第416條第1項、第380條第1項規定，調解經當事人合意而成立，調解成立者，與訴訟上和解有同一之效力，和解成立者，與確定判決有同一之效

力，惟此民事訴訟法規定於行政訴訟法並無準用，是行政訴訟中僅有行政法院終局判決之既判力方有一事不再理原則之適用。查本件被告於112年5月25日作成前懲處令分別對原告2人為「記過1次」之懲處（見本院卷1第443-444頁），經原告黃明偉提起訴願，經臺中市政府112年9月22日府授法訴字第1120272894號訴願決定不受理（見本院卷1第447-452頁），原告黃明偉於112年11月9日以本件被告為被告提起行政訴訟等情，經本院調閱前案卷宗，於前案113年9月25日準備程序，該案受命法官向該案兩造闡明前懲處令程序未經審議會審議，程序可能存有瑕疵，並詢問兩造有無調解可能（見前案卷2第301-304頁），後於前案審理中移付調解（113年度移調字第12號），並於113年10月24日調解成立，調解內容：「一、被告應塗銷除去被告民國112年5月25日豐中人字第1120004263號令懲處原告記過一次註記。二、訴訟費用各自負擔。」（見本院卷1第27-29頁），嗣被告另以113年11月12日函撤銷對原告陳孟科之記過懲處（即前懲處令）（見本院卷1第31頁）。此有前懲處令（見本院卷1第443-444頁）、臺中市政府112年9月22日府授法訴字第1120272894號訴願決定（見本院卷1第447-452頁）、前案113年9月25日準備程序筆錄（見前案卷2第301-304頁）、前案調解筆錄（見本院卷1第27-29頁）、被告113年11月12日函（見本院卷1第31頁）在卷可稽。是前案調解筆錄本不具一事不再理之拘束作用，況前案係因前懲處令作成之程序有不適法之處而移付調解，並作成前案調解內容，再由被告以113年11月12日函撤銷以前懲處令對原告陳孟科之懲處，並再依適法審議會程序決議懲處事宜，故系爭懲處令並無因前案調解筆錄及被告113年11月12日函而有違反一事不再理原則之情事，是原告前開主張並無理由。

4.本件被告據以作成系爭懲處令分別核以原告2人各記過1次懲處之程序為適法：

⑴被告以112年4月10日校事會議調查結果作為114年11月4日審議會及114年11月10日審議會審議基礎為適法：

按行為時臺中市學務創新人力要點之規定內容僅及於學務創新人員之進用辦理、業務內容、工作項目及經費支應等項，關於臺中市政府教育局所屬高級中等學校對學務創新人員之管理尚無明文，從而依行為時臺中市學務創新人力要點第6點之明文，在上開要點未盡規定之情形準用行為時教育部學務創新人力要點及相關規定行之。由懲處時教育部學務創新人力要點第9點第3項規定可知，關於學務創新人員之考核或其他相關人事事項，進用學務創新人員之高級中等學校係依各該主管機關及學校相關規定辦理，而學校就「不當管教」之調查，依高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法相關規定係由學校校事會議行之，關於學務創新人員不當管教之調查及認定，爰用教師不當管教之調查認定之相關規定行之係屬合法有據，故被告以112年4月10日校事會議調查結果作為114年11月4日審議會及114年11月10日審議會審議基礎為適法，是原告主張本件無合法召開校事會議之基礎，自不得以該校事會議所作成之調查結論，進而召開審議會對原告2人為懲處，系爭懲處令有程序上瑕疵，應予撤銷云云，核無足採，先予敘明。

⑵被告114年11月4日、114年11月10日審議會會議組成及決議程序、被告時任代表人復議及變更懲處結果均為適法：

雖原告主張被告時任代表人於114年11月4日審議會會議後，未實質敘明理由，僅以系爭調查報告業經校事會議審議通過，請依處分建議進行復議為由，即交回審議會復議；於114年11月10日審議會會議後仍未敘明實質具體理由即變更原告陳孟科之懲處，有未以客觀事實基礎為憑及記載不明確之瑕疵云云。惟按行為時學校學務創新人員管理要點第10點規定：「（第1項）學校辦理學

務創新人員之年終考核或專案考核時，經業務主管予以初考，提送學校審議會覆考後，陳校長核定。（第2項）校長對覆考結果有不同意見時，應敘明理由交回復議；對復議結果仍不同意時，得於考核表內註明事實及理由，變更之。」經查，被告114年11月4日、114年11月10日審議會會議，均由被告學務主任1人、人事主任1人及學生校外生活輔導會代表1人為當然委員，指定委員2人，共5人組成，女性2人，男性3人，任一性別委員，未少於委員總數3分之1（見本院卷1第173頁）。被告於114年11月4日審議會會議，全數委員出席（見外放卷1第9頁），決議核予原告黃明偉申誡2次、原告陳孟科申誡1次（見外放卷1第3-7頁），惟被告時任代表人於人事室簽中以「調查報告業經校事會議審議通過，請依處分建議進行復議」，交回審議會復議（見外放卷1第1頁）；被告於114年11月10日審議會會議，全數委員出席（見外放卷1第17頁），決議核予原告黃明偉記過1次、原告陳孟科申誡1次（見外放卷1第13-15頁），被告時任代表人於人事室簽中再以「本案調查結果前校安陳員涉有不當管教且情節重大，造成學生身心傷害。依照國立及私立高級中等學校學務創新人員進用及管理要點規定，改為記過1次。黃員部分依決議處理。」將原告陳孟科之懲處由申誡1次變更為記過1次，原告黃明偉部分維持原決議結果（見外放卷1第11頁）。此有被告114年11月4日、11月10日審議會會議組成名單（見本院卷1第173頁）、被告114年11月4日審議會會議紀錄及簽到表（見外放卷1第3-9頁）、被告人事室114年11月4日簽（見外放卷1第1頁）、被告114年11月10日審議會會議紀錄及簽到表（見外放卷1第13-17頁）、被告人事室114年11月10日簽（見外放卷1第11頁）在卷可稽，並經本院勘驗屬實，有本院115年2月10日準備程序筆錄（本院卷1第455-462頁）附卷可稽。經核被告114年11月4

日、114年11月10日審議會會議組成及決議程序均符合相關規定，而被告時任代表人於114年11月4日審議會會議後已敘明理由交回復議，於114年11月10日審議會會議後已敘明係依調查結果為認定，並依行為時學校學務創新人員管理要點將原告陳孟科之懲處由申誡1次變更為記過1次，並無原告主張未以客觀事實基礎為憑及有記載不明確之瑕疵情事，況行為時學校學務創新人員管理要點第10點亦未有校長變更復議結果應說明審議會之審議結果有何不當及違失之明文規定，原告主張被告時任代表人行使之覆核及改核權存有程序瑕疵云云，為其主觀法律見解，核無足採。故被告114年11月4日、114年11月10日審議會會議組成及決議程序、被告時任代表人復議及變更懲處結果均為適法。

5.雖原告2人均主張並無對甲生有不當管教行為云云。惟查：

⑴關於原告2人就「未經查證、栽贓罪名之行為」成立不當管教部分：

系爭調查小組為調查系爭事件，對相關師生職員進行訪談，其中關於系爭調查報告之「是否有未經查證、栽贓罪名之行為」部分，R女訪談內容略以：「（問：好，那請問一下，他們某班錢丟掉，為什麼你們第一時間是叫甲生來？）這個這一段我就不清楚，這一段那時候就是，我不知道主任，那時候是主任教官，就是主教他，他要怎麼去，就是他是什麼線索找到的，因為我印象中就是……（問：是主教叫他過來的？）對，就是主教就我印象中，就是主教就把他叫過來，然後我就開始問他這件事情，但是因為那時候我要離開，我們就沒有去問主教說……（問：好，你有聽過主教怎麼問他這件事情嗎？）有，他問他的那個當下我也有在辦公室。……（問：……，我們要知道的是主教當場在跟他講的那個說法是怎麼說的。）他就是說，甲生我們沒有說是一定

是你偷的，但是我希望你說出你看到的，然後甲生就可能，他可能就自己也覺得啦，他覺得主教會這樣問他是不是就是懷疑他偷的，然後孩子就直接說，不是我偷的，對，然後主教可能就繼續在問，就是一直有在問他這樣子。……我覺得就是可能，我不曉得主教是想聽到什麼，我的感覺就是主教一直可能覺得他一直沒有聽到他要的，還是就是不滿意孩子的說法，所以他還是一直一直讓孩子說，希望他說出，他看到的。（問：好，請問這個一直跟他講希望他講出他看到的，這個一直是多久？）那一天在那邊坐了，講蠻久的，大概快兩節課有。……就是那時候主教在嗎，然後我們那時候有兩個校安都在，就是黃明偉跟陳孟科也在，所以總共有1234，4個人。（問：好，有跟甲生再講這件事情的，有誰？）有主教跟黃明偉，主要是他們兩個在講。（問：好，那他們兩個跟他講了兩節課，都一直講？）對，就是一直希望他說出他看到的啦，那可能，我只記得說，孩子可能一直說他沒有偷。（問：好，你有聽到黃明偉說不要把事情搞得這麼難看，搞到少年法庭就不好了，或者是提到少年法庭嗎？）黃明偉講這一段的時候，我沒有非常注意聽，所以我不確定，但是他的確有講到什麼什麼少年法庭，我只印象中那個孩子就變得突然，變得很激動，然後我們就說，我印象他就說你們現在是要威脅我，要把我們送少年法庭嘛，然後我記得黃明偉有跟他說，不是，我們不是這個意思，對，就是那個孩子的確也是有點激動，然後可能是他覺得，主教跟黃明偉，就是可能對他說出來的話，就是可能他們覺得完全沒有辦法認同跟接受吧，所以那個孩子……（問：好，那就你回想，那一段，他們講了大概快兩節課。）我印象中，對，應該是下午，大概從兩，我記得我印象很深刻就是他們講到大概放學，就是大概因為那天我記得是禮拜五，應該是講到快4點，然後我記得他大概2點多，

2點多進去，然後講到我剛好，因為那時候我也準備要下班，我記得是4點多快5點，所以講了應該快兩個小時。……（問：我想要問一下，你說他下班的時候嗎？然後他那個臉部有抽蓄，那你們2點多你看到他走進去，被問的時候，他臉部有抽蓄嗎？）那個時候我沒有特別去看他，因為那個時候他直接被主教跟那個我們校安直接就叫去我們旁邊有一個另外一個沙發區，他就直接去那邊了，所以那時候我沒有正面的看他，那我後面我後面知道他有這個表情的部分，是因為他已經被問完之後，我自己單獨去找他，然後我看到他在哭，然後我才看到這個孩子，怎麼會在哭嘴巴是在笑，我不知道是不是所謂的苦笑還是強顏歡笑，但是他的確是掉眼淚，他可能覺得很委屈。……（問：他們一直疑問的人是黃明偉，陳孟科有從頭到尾都在？應該說從頭到尾都在的人是誰。）就是主教跟那兩個校安。……（問：陳孟科有沒有說什麼？）他也偶爾有講話，但是我不太記得他講什麼，但是他有偶爾會，就是也會有，也會有問他一些事情這樣。……（問：委婉的講程序，可是其實是有一點施壓或恐嚇嗎？）言語是沒有威脅，其實還是算……（問：好聲好氣的講。）對好聲好氣的講，然後也一直跟，那個孩子其實情緒有一點激動，我印象中主教有跟他說，我們沒有說是你偷，一定是你偷的。（問：可是，請問那時候小朋友又不能走嘛，對不對？）對，就是沒有讓他走的。」（見外放卷2第434-443頁）。此有R女112年3月31日訪談紀錄（見外放卷2第427-443頁）在卷可稽。可知，關於系爭調查報告之「是否有未經查證、栽贓罪名之行為」部分，原告2人確實有與當時主任教官（即丙男）於並無具體證據且甲生已否認偷錢的情形下，持續逼問並留置甲生於辦公室近2小時之情事，縱使原告2人係出於管教目的而為詢問或作為，但留置甲生於辦公室近2小時不僅已預設甲生

即為行為人而非單純詢問，更有以高壓方式逼迫甲生為認罪陳述之疑慮，所實施之手段與所欲達成之目的並不相當，亦侵害甲生受教權，且甲生於此過程已有情緒不穩之反應，顯見甲生已因此精神上受到重大脅迫而有人格尊嚴受到侵害之身心傷害；另雖過程中多為當時主任教官（即丙男）與原告黃明偉在詢問甲生，惟原告陳孟科亦全程在場參與，亦有與甲生對話，是原告2人與丙男之行為有一體性，應共同評價。故系爭調查結果認定原告2人有「未經查證、栽贓罪名之行為」構成不當管教，並無違誤之處，原告2人主張並無對甲生有不當管教行為云云，為無理由。

⑵關於原告黃明偉就「關注甲生在校行為之頻率」成立不當管教部分：

雖原告黃明偉主張並無利用學校無聲廣播之方式過度關注甲生在校行為之不當管教之情云云。惟查，系爭調查小組為調查系爭事件，對相關師生職員進行訪談，其中關於系爭調查報告之「學校關注甲生在校行為之頻率」部分，S女訪談內容略以：「（問：那為什麼你們會一直有那一種主任針對甲生的感覺？）因為甲生自己也跟我們講過，他就覺得來學校都是學校老師每天都在找他去談話，然後主任一看到他又要翻他包，搜他的外套，他就覺得很不想來學校。（哪一個老師要找他談話？）黃明偉，就是有一陣子就是那個無聲廣播都會寫，請甲生至校安室找黃校安，然後就是兩三天都這樣放，是全校都會看到。」（見外放卷2第377頁），另依被告提出之111年11月7日至112年2月17日無聲廣播訊息列表，3個月內66次廣播即有13次是請甲生至教官室向原告黃明偉報到（見外放卷3第41-43頁），雖原告黃明偉基於學務創新人員職責確實有使用無聲廣播作為與學生傳遞訊息之權限，惟短時間密集使用無聲廣播請甲生至教官室，有使甲生因此被其他學生標籤化之可能性，甲生亦

曾因學校過度關注情事而向同儕表示心理壓力而不想到校。此有S女114年3月31日訪談記錄（見外放卷2第367-379頁）、被告111年11月7日至112年2月17日無聲廣播訊息列表（見外放卷3第41-43頁）在卷可稽。是系爭調查報告結果認定原告黃明偉就「關注甲生在校行為之頻率」成立不當管教部分，並無違誤之處，原告黃明偉前開主張為無理由。

6.被告依行為時學校學務創新人員管理要點第18點第6款（系爭懲處令誤載為第18點第1項第6款）「對學生之輔導或管教，方法失當或未盡職責」規定，以系爭懲處令對原告黃明偉核予記過1次、對原告陳孟科核予記過1次之懲處，於法並無違誤：

雖原告2人主張系爭懲處令分別核定原告2人各記過1次之懲處違反比例原則云云。惟查，承前所述，原告2人確實有與當時主任教官（即丙男）於並無具體證據且甲生已否認偷錢的情形下，持續逼問並滯留甲生於辦公室近2小時之「未經查證、栽贓罪名之行為」情事，縱使原告2人係出於管教目的而為詢問或作為，但所實施之手段與所欲達成之目的並不相當，且甲生已因此精神上受到重大脅迫而有人格尊嚴受到侵害之身心傷害，確實有不當管教學生且情節重大，造成學生身心傷害之情事，系爭懲處令對原告黃明偉核予記過1次、對原告陳孟科核予記過1次之懲處為適法。至原告黃明偉就「關注甲生在校行為之頻率」部分，雖亦成立不當管教，惟此部分於懲處評價上較輕，可與前開「未經查證、栽贓罪名之行為」共同評價於記過1次之懲處，是本件並無於同時評價原告2人懲處時違反比例原則之情事，原告2人前開主張為無理由。故被告依行為時學校學務創新人員管理要點第18點第6款「對學生之輔導或管教，方法失當或未盡職責」規定，以系爭懲處令對原告黃明偉核予記過1次、對原告陳孟科核予記過1次之懲處，於法並無違誤。

㈢綜上所述，原告2人之主張均無可採。原告2人對甲生確實有不當管教行為之情事，被告作成系爭懲處令之程序事項亦均適法，被告依行為時學校學務創新人員管理要點第18點第6款「對學生之輔導或管教，方法失當或未盡職責」規定，以系爭懲處令對原告黃明偉核予記過1次、對原告陳孟科核予記過1次之懲處，認事用法核無違誤，訴願決定遞予維持亦無不合，原告2人起訴意旨求為均予撤銷，為無理由，應予駁回。

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

六、結論：本件原告之訴為無理由。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　9　　月　　3　　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　　9　　月　　3　　日

書記官　黃毓臻