最　高　行　政　法　院　判　決

114年度上字第52號

上　訴　人　張秀惠

訴訟代理人　翁國彥　律師

被 上訴 人　新竹市東區東門國民小學

代　表　人　林啓誠

訴訟代理人　楊隆源　律師

上列當事人間確認法律關係存在事件，上訴人對於中華民國113年11月14日臺北高等行政法院112年度訴字第1459號判決，提起上訴，本院判決如下：

主　文

一、上訴駁回。

二、上訴審訴訟費用由上訴人負擔。

理　由

一、爭訟概要

㈠上訴人自民國000年0月0日起，受聘擔任被上訴人○○○○○○班(下稱○○班)○○○○。嗣被上訴人自同年10月底起，陸續接獲○○班家長投訴，指稱上訴人涉有教學不力、曠職及致學生受傷等情事，經被上訴人初步研判上訴人疑似有教師法第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」之情狀，遂於110年2月2日召開校園事件處理會議，決議報請新竹市政府委由新竹市教師專業審查會（下稱專審會）進行調查。案經專審會受理，旋即組成調查小組調查後，作成110調001號調查報告(下稱調查報告)，認定上訴人教學不力或不能勝任工作有具體事實，且無輔導改善之可能，經提送專審會審議，決議：上訴人有教學不力或不能勝任工作之具體事實，且無輔導改善之可能，被上訴人應移送教師評審委員會(下稱教評會)審議，專審會並作成結案報告，由新竹市政府以書面通知被上訴人。

㈡被上訴人收受專審會結案報告後，於110年11月15日召開110學年度教評會審議，決議依教師法第16條第1項第1款「教學不力或不能勝任工作有具體事實」規定，解聘上訴人；被上訴人報經新竹市政府核准後，以110年11月27日新東國人字第1100005711號函(下稱前解聘函)通知上訴人予以解聘，並自該函送達日之次日生效，前解聘函於110年11月30日送達上訴人。上訴人不服，提起申訴、再申訴，經教育部中央教師申訴評議委員會以上開教評會決議有漏未審酌上訴人是否以資遣為宜及未充分討論何以採記名表決等瑕疵為由，作成112年9月18日再申訴評議決定，將前解聘函及新竹市政府教師申訴評議委員會112年5月30日申訴評議決定撤銷，令被上訴人應於2個月內另為適法之措施。被上訴人依上開再申訴評議決定意旨，於112年10月25日召開112學年度第2次教評會(下稱112年10月25日教評會)審議結果，認依上訴人之情節不宜予以資遣，決議通過解聘上訴人；被上訴人報經新竹市政府核准後，以112年11月21日新東國人字第1120006050號函（下稱系爭解聘函）通知上訴人，其解聘案經教評會決議仍依據教師法第16條第1項第1款規定予以解聘，並報奉新竹市政府業已同意等語，系爭解聘函於同年月23日送達上訴人。上訴人不服，對被上訴人提起行政訴訟，聲明請求確認兩造間聘任關係存在，經原審112年度訴字第1459號判決（下稱原判決）駁回，上訴人遂提起本件上訴。

二、上訴人起訴主張及被上訴人於原審之答辯及聲明，均引用原判決之記載。

三、原審斟酌全辯論意旨及調查證據之結果，以：

㈠上訴人確實符合教師法第16條第1項第1款所規定的情形，其具體事實包括：親師溝通嚴重不良、不遵守上下課時間、經常性遲到、有曠課、曠職紀錄且工作態度消極、在缺乏合理管教條件下，輕忽學生安全(如指甲刮傷學生、對學生施以輔具綑綁等行為)，以及教學行為失當（如照本宣科、沒有準備教具）及班級經營欠佳，導致學生情緒異常、拒學或轉

學，嚴重影響學生受教權益。又上訴人之工作態度消極，對於同儕、主管及家長之勸導及建議未見積極改善或精進，明知自己身心狀況有異，卻未積極尋求治療，任由教學、輔導管教失當等問題日益惡化。因此，認定上訴人因身心狀況或其他原因，已無法藉由教學輔導機制改善，駁回上訴人主張專審會未提供協助或違反比例原則之論點。

㈡專審會之調查小組在認定事實時已盡有利不利一律注意之職責，並客觀引述家長、同儕及主管的陳述內容，最終認定上訴人教學不力或不能勝任工作的證據充足，上訴人提出的反證（如請假獲准、優良事蹟等）不足以動搖不適任行為之事實。又被上訴人112年10月25日教評會，其組成及審議程序均合法，教評會已實質判斷上訴人之情形是否符合「非出於教師本人之惡意」，並充分討論是否應以「資遣」取代「解聘」的可能性。最終教評會決議認為上訴人之情節不適用資遣，而通過解聘，此決議並不構成裁量濫用或違反正當法律程序及比例原則。

㈢兩造聘約應自110年12月1日起終止，不構成「溯及生效」之違法，蓋前解聘函雖然經再申訴評議決定撤銷，惟其撤銷理由僅係被上訴人110年11月15日之教評會審議，存在「裁量不足」的瑕疵（漏未審酌是否以資遣為宜）。由於此瑕疵，業經被上訴人之112年10月25日教評會，補行裁量後已「治癒」，因此被上訴人之解聘意思表示被視為自始合法。故兩造聘約終止的時點應追溯至前解聘函送達之次日即110年12月1日，並非上訴人所稱抵觸終止聘約不得溯及的基本原則。從而，上訴人請求確認其與被上訴人間聘任關係存在，於法未合，為無理由，乃判決駁回上訴人在原審之訴。

四、本院查：

㈠按教師法第16條第1項第1款：「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，並報請主管機關核准後，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17條第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……情形之案件，應成立教師專業審查會，受理學校申請案件……。」第26條第1項：「學校教師評審委員會、……依第14條至第16條規定作成教師解聘或不續聘之決議，……，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。」同法施行細則第13條第1項：「本法第16條第1項所稱其情節以資遣為宜者，指經教師評審委員會認定有該條第一項各款情形之一，且非出於教師本人之惡意者。」另教育部依教師法第29條授權訂定之行為時高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法第2條第4款：「高級中等以下學校……接獲檢舉或知悉教師疑似有本法……第16條第1項……規定情形者，應依下列規定調查，並依本辦法規定處理：……四、涉及本法……第16條第1項：依第2章相關規定調查。」第4條第1項：「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3項：「教師疑似有本法第16條第1項第1款情形，經校事會議決議向主管機關申請教師專業審查會(以下簡稱專審會)調查者，應依專審會辦法辦理。」第18條第1項、第3項：「教師有本法第16條第1項第1款情形者，學校應自……收受專審會之結案報告後，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，予以解聘或不續聘。」「教師有前2項情形，教評會審議認定依其情節以資遣為宜者，學校應依本法第27條規定辦理。」暨教育部依教師法第17條第3項授權訂定之高級中等以下學校教師專業審查會組成及運作辦法第2條第1款:「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：一、學校申請案件：高級中等以下學校……申請處理本法第16條第1項第1款之案件。」第8條第1項第1款：「專審會審議調查報告，應為下列決議之一，除第2款決議外，並應作成結案報告及結案報告摘要，

由主管機關檢附結案報告，以書面通知學校：一、教師涉有本法第16條第1項第1款情形，且無輔導改善之可能，學校應移送教師評審委員會(以下簡稱教評會)審議。」等規定可知，教師疑似有教師法第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」情形，經學校依校事會議決議向主管機關申請專審會調查，經專審會調查屬實，且無輔導改善之可能者，學校應移送教評會審議，經教評會審議認定其情節不宜資遣，決議通過解聘者，學校應於報經主管機關核准後，予以解聘。

㈡經查，原審係依專審會調查報告、學生家長之陳情與蒐證資料（含照片、對話紀錄）、輔導主任入班觀課手稿、上訴人之差勤紀錄及證人（輔導主任、同儕教師）之證詞等證據，斟酌全辯論意旨及調查證據之結果，認上訴人確有親師溝通嚴重不良、經常性遲到曠職、輕忽學生安全（如指甲刮傷學生、使用不當輔具限制學生行動）及教學照本宣科、未準備教具等教學、輔導管教失當之情事，造成學生有情緒失控、拒學等異常行為，已該當教師法第16條第1項第1款「教學不力或不能勝任工作有具體事實」；而上訴人明知自身身心狀況已影響情緒及教學，卻未積極尋求治療，工作態度消極，對於同儕與家長之勸導建議均無改善作為，任由教學失當及學生受傷、拒學等情事接連發生，調查小組審酌上情，認定上訴人已無輔導改善之可能，作成調查報告，提經專審會審議決議通過，核屬有據。又被上訴人所為前解聘函經再申訴評議決定撤銷後，被上訴人依再申訴評議決定意旨重新召開教評會，已實質審酌上訴人確有體罰及教學不力之事實，且係明知不應體罰而為之，屬於惡意，不宜予以資遣，並考量其態度消極、罔顧特教學生受教權，依教師法第16條第1項第1款規定，決議解聘上訴人，其決議程序合法，亦無裁量不足之瑕疵等情，已詳述得心證之理由，經核與卷內證據尚無不符，亦無違反論理法則、經驗法則或理由不備之情事。上訴意旨主張原審未注意專審會調查報告未實質論述為何上

訴人無輔導之可能，復無視上訴人已有積極求醫之事實，逕判定其無輔導改善可能，應有認定事實與卷證不符之違法；暨教評會與原審錯誤解釋教師法施行細則第13條之「惡意」概念，架空教師法第16條區分資遣、解聘二種手段之立法宗旨，亦有適用法規錯誤之違法云云，無非係其個人之主觀見解及就原審認定事實、證據取捨之職權行使事項為指摘，即無可採。

㈢又查，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)。另依教師法第42條第1項：「教師對學校或主管機關有關其個人之措施，認為違法或不當，致損害其權益者，得向各級教師申訴評議委員會提起申訴、再申訴。」第45條第1項：「評議決定確定後，就其事件，有拘束各關係機關、學校之效力；原措施之學校或主管機關應依評議決定執行，主管機關並應依法監督其確實執行。」暨教師法第43條第3項授權訂定之教師申訴評議委員會組織及評議準則第38條：「原措施經撤銷後，作成原措施之學校或主管機關須重為措施者，應依評議決定意旨為之，並將處理情形以書面告知受理申訴之學校或主管機關。」等規定可知，教師對於公立學校對其解聘之措施不服，除逕行提起確認聘任關係存否之司法訴訟救濟外，亦得另循立法者為教師權益所特設之申訴、再申訴等行政自我審查途徑救濟，且為使此等行政救濟發揮實效，申訴

或再申訴評議決定將解聘措施予以撤銷確定後，並有拘束各關係機關、學校之效力，亦即申訴或再申訴評議委員會依法有撤銷教師申訴之解聘措施的權限。故若教師提經再申訴評議委員會以再申訴評議決定將學校之解聘措施予以撤銷，並命學校另作成適法之措施者，學校前對教師所為解聘意思表示既遭再申訴評議決定撤銷，該解聘意思表示即自始不存在，雙方間聘任關係即回復存在，學校嗣後依再申訴評議決定之意旨，再依法對教師為解聘之意思表示者，聘任關係應自學校另作成之解聘意思表示到達教師時，始發生終止聘約之效力，要無溯及自前解聘通知送達時終止之理。本件被上訴人所為前解聘意思表示既經再申訴評議決定撤銷，兩造間聘任關係即回復存在。嗣被上訴人依再申訴評議決定意旨，重新召開教評會審議，仍決議解聘上訴人，被上訴人據以報經新竹市政府核准後，另作成系爭解聘函通知上訴人，該函已於112年11月23日送達上訴人等情，為原審依法確定之事實；復觀諸原審卷附兩造訂立之教師聘約內容（見原審卷一第219、221頁），兩造對於解聘之生效時點並無特別約定，則依前揭說明，兩造間之聘任關係，應自系爭解聘函合法送達上訴人時，始生終止兩造聘約之效力。原判決未予詳察，逕認前解聘決議程序得經重新審議，補行裁量而治癒瑕疵，進而論斷前解聘自始合法，兩造聘約應溯及自前解聘函送達翌日即告終止云云，其法律見解雖有未洽；惟兩造聘約既因系爭解聘函之合法送達而歸於消滅，上訴人訴請確認兩造聘約關係存在，即屬無據，原判決駁回上訴人之訴，結論並無不合，原判決仍應予維持。上訴論旨指摘原判決違背法令，求予廢棄，為無理由，應予駁回。

五、據上論結，本件上訴為無理由。依行政訴訟法第255條第1項、第98條第1項前段，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　4　　月　　16　　日

最高行政法院第三庭

審判長法官　蕭　惠　芳

法官　梁　哲　瑋
法官　李　君　豪
法官　林　淑　婷
法官　廖　建　彥

以　上　正　本　證　明　與　原　本　無　異
中　　華　　民　　國　　115　　年　　4　　月　　16　　日
書記官　蕭　君　卉