臺北高等行政法院判決

高等行政訴訟庭第四庭
112年度訴字第456號
114年11月27日辯論終結

原　　告　林資榕
訴訟代理人　黃士洋　律師
被　　告　國立臺灣海洋大學

代　表　人　許泰文（校長）

訴訟代理人　蕭郁潔　律師
　　黃旭田　律師
上　一　人
複 代理 人　賴秉詳　律師

上列當事人間解聘事件，原告不服教育部中華民國112年4月28日臺教法㈢字第10105908號訴願決定及112年12月27日臺教法㈢字第1120081011號訴願決定，提起行政訴訟，本院判決如下：

主　文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、程序事項：

本件原告起訴時原係聲明：「㈠原處分撤銷。㈡訴訟費用由被告負擔。」嗣於訴訟進行中，為因應最高行政法院就公立學校與教師間之法律關係見解變更，原告於民國112年8月15日行政訴訟變更訴之聲明狀，變更聲明為：「㈠確認原告與被告間聘任法律關係存在。㈡訴訟費用由被告負擔。」經核原告上揭訴之變更，其請求基礎事實同一，與行政訴訟法第111條第3項第2款規定難謂未合，且無礙於訴訟終結及被告防禦，爰予准許。

二、事實概要：

㈠原告原係被告工學院機械與機電工程學系（下稱機械系）教授（於111年10月間解聘生效），被告於110年9月13日接獲霸凌調查申請，指稱原告疑似於105年至110年期間，對乙生（年籍詳卷）多次言語及肢體霸凌等情事。經被告防制校園霸凌因應小組（下稱因應小組）決議受理調查，經訪談相關人員後於111年1月5日作成110學年度第1100913號調查報告（下稱第1次調查報告），認定原告於105年至110年間長期持續對乙生為肢體、言語之貶抑、欺負行為，使乙生長期處於具有敵意或不友善環境，產生精神受創、身體受傷或財產上之損害，或影響正常學習活動之進行，乙生因本事件而休學，已符合修正前校園霸凌防制準則（下稱防制準則）第3條第1項第4款及第5款之校園霸凌行為要件，且原告對乙生實施校園霸凌行為長達5年之久，所實施霸凌態樣包括肢體及言語霸凌，次數非寡，已造成乙生身心侵害，實有解聘之必要，建議移送被告教師評審委員會審議依教師法第15條第1項第3款規定，予以解聘，且應議決2年不得聘任為教師。

㈡經被告機械系教師評審委員會（下稱系教評會）111年2月9日110學年度第6次會議依教師法第15條第1項第3款規定，決議解聘，且2年不得聘任為教師；工學院教師評審委員會（下稱院教評會）同年2月25日110學年度第8次會議依教師法第15條第1項第3款規定，決議解聘，且1年不得聘任為教師；嗣經被告教師評審委員會（下稱校教評會）同年3月24日110學年度第5次會議（以上三級教評會會議下分別稱第1次系、院、校教評會），依教師法第18條第1項規定，決議原告停聘2年（下稱第1次校教評會決議），被告以111年3月30日海人字第1110006333A號函報教育部，並於同日以海人字第1110006333B號函（下稱停聘決議函）通知原告。乙生不服，提出申復，經被告申復審議小組審議，決議申復無理由。嗣教育部以111年5月20日臺教人㈢字第1114201561號函及111年7月26日臺教人㈢字第1114202258號函（下分別稱教育部111年5月20日、111年7月26日函），認因應小組未就是

否構成教師法第14條第1項第10款之規定予以敘明，並以被告各級教評會逐級減輕法律效果，有裁量恣意違法之虞，並召開教評會重新審議。經因應小組111年8月16日111學年度第1學期第1次會議，決議通過調查報告補充意見（下稱第1次調查報告補充意見），經系教評會111年8月25日111學年度第1次會議、院教評會111年9月1日111學年度第1次會議及校教評會111年9月15日111學年度第1次會議（以上三級教評會會議下分別稱第2次系、院、校教評會）決議，均依教師法第15條第1項第3款規定予以解聘，且2年不得聘任為教師（以上三級教評會決議部分下分別稱第2次系、院、校教評會決議），由被告以111年9月20日海人字第1110020590號函（下稱第1次解聘決議函）通知原告，並報請教育部核准。教育部以111年10月13日臺教人㈢字第1114203333號函（下稱教育部111年10月13日函）核准，被告另以111年10月19日海人字第1110023260號函（下稱第1次解聘函）通知原告自該函送達之次日起解聘且2年不得聘任為教師。原告不服第1次解聘決議函及第1次解聘函，提起訴願，經教育部112年4月28日臺教法㈢字第10105908號訴願決定（下稱訴願決定）均予撤銷，由被告於2個月內另為適法之處分。原告不服，提起本件行政訴訟。

㈢嗣於本件訴訟程序進行中，被告先於112年5月9日以海人字第1120010346號函（下稱復聘函）將原告復聘，教育部則於112年7月24日臺教人字㈢字第1120069715號函，告知被告復聘函違法，應依職權撤銷，被告遂於112年7月27日海人字第1120017409號函（下稱撤銷復聘函）撤銷復聘函。期間因應小組於112年6月14日作成111學年度第1100913號調查報告(下稱第2次調查報告)，系教評會112年7月25日112學年度第1次會議、院教評會112年8月10日112學年度第1次會議及校教評會112年8月23日111學年度第1次臨時會議（以上三級教評會會議下分別稱第3次系、院、校教評會），均決議解聘且終身不得聘任為教師，被告以112年8月30日海人字第1120

020149號函(下稱第2次解聘決議函)通知原告，並以112年8月31日海人字第1120020149A號函報請教育部核准，教育部以112年10月25日臺教人㈢字第1124203071號函（下稱教育部112年10月25日函）核准，被告另以112年10月27日海人字第11200260898號函(下稱第2次解聘函)通知原告自該函送達之次日起解聘且終身不得聘任為教師，原告於本件訴訟中就第2次解聘函關於停聘部分併為不服（至於原告另不服教育部112年10月25日函關於終身不得聘任為教師之部分，提起訴願，經行政院於113年7月4日以院臺訴字第1135010325號訴願決定書就此部分予以駁回，原告不服，以教育部為被告向本院提起訴訟，目前由本院113年度訴字第1047號事件審理中，先此指明）。

三、本件原告主張：

㈠第1次校教評會停聘決議仍有拘束被告之效力，且並無不法，第2次校教評會決議及據以作成之第1次解聘決議函及第1次解聘函均係違法：

1.校教評會於111年3月24日召開並作成之第1次校教評會決議，豈知於教育部作成111年7月26日函後，被告竟逕依教育部之意見再行決議，然第1次校教評會既係合法召開並依法作成決議，未見有何違法，倘被告認有重行審議本件之必要者，自應依內政部之會議規範辦理相關復議程序，進而撤銷第1次校教評會停聘決議始為適法，不因為教育部之否決或要求重行審議而失效或不存在，則被告即應受第1次校教評會決議效力之拘束，被告日後再為第2、3次校教評會決議，與最高行政法院108年度判字第485號判決意旨有違，自不合法。

2.教師法第26條第4項規定，旨在確保學校踐行校內民主之三級機制，條文既明確將「審議」與「復議」分別予以規定，其解釋與適用上即不容任意混淆或相互替代，重行審議之前，仍應踐行復議之程序，否則仍非適法。次以修法前既無復議之規定，修法後卻刻意入法明文，可見立法者係有意承

認歷年司法實務見解，並以明文化方式賦予法律之位階。且由立法目的，「審議」或「復議」並非由教育主管或學校任意選取，而是應視學校是否踐行三級程序而定：如其未完成者，仍應續行三級程序由上級教評會審議；反之，如其已踐行者，因無從再由上級教評會審議，則應以復議方式辦理，始符上開規定。縱認教師法第26條第4項均為「他律」之規定，如果立法者認為「他律」可以作為免除復議程序之理由，就不會將「復議」之規定列入教師法第26條第4項；且行政監督的正當性來源與大學校內民主機制性質迥然不同甚至相互排斥，故行政監督實無從補正欠缺校內民主機制之正當性，此亦與憲法法庭111年憲判字第11號判決意旨相違。若認為「他律」可以作為免除復議程序之理由，則無異弱化了大學自治之制度性保障所賦予使大學得與教育主管機關抗衡的權利，更有在教育主管機關是否真的依法行政尚且不明的情況下，就率先犧牲校園民主機制正當性的疑慮，亦將嚴重破壞學校三級教師評議會程序之機制。本件被告遭教育部糾正後，竟逕由三級教評會體系中最低級之「系」教評會無視「校」教評會決議，直接重新開啟教師解聘之程序，亦將嚴重破壞校內三級程序之機制。即108年修正後之現行教師法第26條第4項規定，並未改變前開司法實務見解，毋寧更進一步以法律明文肯認並賦予復議制度法律地位。被告雖援引國立海洋大學教師評審委員會設置辦法（下稱教評會設置辦法）第10條第1項規定、教育部110年2月20日臺教人㈢字第1100167388A號書函為據，主張本件毋庸復議等情，惟均與前揭論述相違，無從為其有利之證明。

3.第1次校教評會係基於原告相關成績、教學情狀及本件之一切情事之一切情狀，綜合考量相關下級教評會之會議情事，否決第1次院教評會依教師法第15條所為解聘決議，認定並無解聘之必要，而改以同法第18條論處給予停聘0年即已足生懲戒之效果，係屬高度屬人性之判斷，已具有判斷餘地，校教評會又係大學內部教師組成之委員會，於並無顯然不當

之情事下，其決定應予尊重。詎教育部111年7月26日函僅泛以「各級教評會竟又逐級減輕法律效果，實有裁量恣意違法之虞」，指摘第1次校教評會決議有與事務無關之考量及不當連結之情事云云，縱依教師法第18條規定，教育部之核准雖為學校停聘教師相關措施之生效要件，惟其僅得就相關處置程序是否完備為審查，並無就個案為實質審酌甚或命學校重為調查、審議之權限，則教育部不但違背教師法三級審議機制之立法意旨，更忽略了教師法第14條規定有保護教師教學自由及工作權之立法意旨，更與最高行政法院106年度判字第437號判決意旨有違。

4.訴願決定所援引之修正前防制準則第10條第1項規定（該規定嗣後於113年04月17日始修正為現行防制準則第7條），核其規定乃至於立法理由，均未見「具校內人員身分者，不宜擔任學校因應小組之家長代表與學者專家」之意旨。又原先因應小組係於111年1月5日即已作成第1次調查報告，彼時教育部尚未作成111年5月17日函文，而依修正前防制準則第10條第1項規定又無「具校內人員身分者，不宜擔任學校因應小組之家長代表與學者專家」之明文規定，是教育部竟以事後另行片面作成之函文，指摘先前因應小組之組織合法性有缺失，顯有未洽。

5.訴外人蔡國珍為被告前副校長，且為第2次校教評會委員，其業已提出聲明書，表示並非第2次校教評會委員之被告人事主管於會中不當介入並提供錯誤資訊，諸如決議內容未將「停聘」列入可能選項，且在會中委員提及應否考量原告接受治療情形為何時，該人事主管復稱：這老師精神有問題，學校怎麼可以留他？」等語，致在場委員未將當事人接受心理治療納入考量，是第2次校教評會決議應屬違法。又第2次校教評會紀錄(節錄)，被告先後卻出現不同版本，亦有疑問。

6.被告未經復議程序，逕就本事件重行審議並作成第2次校教評會決議，是其召開程序、審理標的皆屬違法，亦與最高行

政法院106年度判字第437號判決、108年度判字第485號判決意旨有違。又第1次校教評會既已就原告是否適任教師為評價，被告應受其拘束；復第2次校教評會又查無任何應為不同決定之新事實或新證據，不僅顯見並無重行審議之必要，校教評會亦不得於事後逕為相左之認定，是本件第2次校教評會決議顯有違反平等原則及不當連結禁止原則之違法，應予以撤銷。

㈡教育部訴願決定並不合法，被告重新組成因應小組並作成第2次調查報告即非適法。且第2次調查報告之建議係基於訴願決定之指示而作成建議，而非基於其獨立調查判斷，並將其建議改為：「建議移送本校教師評審委員會審議依教師法第14項第1項第10款規定，應予解聘，且終身不得聘任為教師，以符訴願決定發回意旨」，第2次解聘函引其為處置基礎，自亦有違反正當法律程序之違誤。

㈢被告於112年7月24日作成之撤銷復聘函違法且不生解聘之效力：

1.行政程序法第141條第1項係就整體行政契約之效力規範，教師法第24條係規定被告之「行為義務」，則被告主張復聘及撤銷復聘意思表示依行政程序法第141條第1項，或依同法第149條準用民法第71條規定無效，恐有誤會及矛盾。

2.又被告業已載明撤復聘銷函係依行政程序法第117條規定作成，自無再解釋為「意思表示」之理；且僅可認其屬「具瑕疵之行政處分」，而非當然無效。

3.被告既表明撤銷復聘函為有瑕疵之行政處分，則其主張因該行政處分之作成，係基於無效之訴願決定，逕即稱有行政程序法第111條規定之無效，亦屬速斷。

4.被告於第2、3次校教評會作成決議之評議基礎及構成要件分為教師法第15條第1項第3款及第14條第1項第10款，兩者並不相同；且被告於112年10月27日第2次解聘函所載「本案解聘生效日期……應溯至自111年10月21日生效」，然被告既主張第1次解聘函合法有效，又何來使第2次解聘函「溯及生

效」之必要？又被告前既已自陳「基於非合法有效訴願決定所作成之復聘應為無效」，然其竟再主張同樣「基於非合法有效訴願決定」由第3次校教評會作成之第2次解聘函又仍為有效，實有前後矛盾。

5.被告主張訴願決定因「既非適法而不生效力」，更主張「訴願決定既非適法不生效力，後續之復聘及撤銷復聘自然所失附麗而效力不存在」，然無論係第3次校教評會決議所引為基礎之因應小組第2次調查報告中，皆載明其所依據者乃為訴願決定。被告前主張復聘函及撤銷復聘函基於「教育部違法不生效之訴願決定」故因而「無效」，卻再主張同樣基於「教育部違法不生效之訴願決定」作成之第3次教評會決議解聘仍為「合法有效」，顯有前後矛盾之情，更有違反禁反言原則，而與行政程序法第8條之誠實信用原則之要求不符。

㈣第3次校教評會決議以及據以作成之112年8月30日第2次解聘決議函及112年10月27日第2次解聘函，均屬違法：

1.經對比被告「112年6月6日行政訴訟答辯狀所附乙證7」（下稱「乙證7-1」）以及被告「114年2月26日行政訴訟陳報（四）狀所附乙證7」（下稱「乙證7-2」），發現兩者形式並非一致且至少其中之一有事後編輯之情形，然上開會議紀錄均為節錄、未有與會人員簽名，且有可得事後任意編輯等情形，是縱使經原告審閱未遮蔽之會議記錄，則會議過程是否確如上開會議記錄所記載，仍屬未明。

2.第3次校教評會決議程序，因未踐行復議程序，亦屬違法。

3.系教評會委員任貽明於本件霸凌調查時曾為證人，本應依行政程序法第32條第4項規定當然迴避，惟其竟於第3次系教評會召開前，在教評會委員所在之即時通訊軟體Line群組（大師講堂，下稱系爭Line群組），大篇幅與第3次系教評會其他委員討論本事件，並對原告為不當之評價，甚至稱「校長今早要我轉達全系，已給行為人許多機會，就到此為止」等諸多顯然將影響教師評審討論程序公正性之語句，且為競選

校教評會委員之理由，並藉由第3次系教評會主持人即系主任黃士豪之推薦，向全體第3次系教評會委員宣導；另雷顯宇教授並非委員，竟也在群組參加討論，表達不利於原告之意見；又系教評會主持人黃士豪亦在系網頁上發出公開信，表示不利原告之意見，污染各該委員之心證，嚴重影響第3次系教評會之公正性，黃士豪主持會議亦有偏頗。林正平委員亦自承曾收到雷顯宇的意見並表同意，亦見偏頗；又出席第3次系教評會之黃士豪、王星豪、林錦洲、傅超群、閻順昌、莊水旺、周昭昌、林正平、溫博俊、吳志偉等委員全數皆在系爭Line群組內， 且依雷顯宇自陳其已得8位委員之共識，足認第3次系教評會委員之公正性已遭全然破壞。惟當原告依行政程序法第33條申請迴避，竟遭第3次系教評會以經表決決議其等皆無需迴避，而逕行作成第2次解聘之決定，綜上，第3次校教評會決議程序，已有違反迴避與程序外接觸等規定之情形，而屬違法。

㈤聲明：確認兩造間聘任法律關係存在。

四、被告則以：

㈠第1次校教評會決議因教育部未予核准而失其效力，則第2次校教評會決議無須經復議程序即得重行審議本案：

1.公立大學對教師所為之停聘、解聘及復聘措施，性質上屬公立大學單純立於聘約當事人地位所為終止聘約關係之意思表示，其中停聘及解聘之意思表示並在報教育部核准後，始對該教師產生效力，即教育部之核准為生效要件，而在教育部核准前，如認學校教評會決議程序有違法之虞，應敘明理由命其審議或復議，為教師法第26條第4項所明文規定。至於公立大學議決教師於一定期間不得聘任為教師部分，則以教育部之核准作為對教師產生規制效果之行政處分。教師法第26條所謂「有違法之虞」，包含違反一般公認之價值判斷標準、出於與事務無關之考量及法律概念與事實關係間之涵攝有無明顯錯誤等，則教育部111年7月26日函業已敘明被告各級教評會未就因應小組第1次調查報告結果關於原告已自承

霸凌行為等情作出適法懲處，有「裁量恣意」違法之虞，且被告第1次校教評會非就學生身心受侵害程度加以判斷原告解聘與否，而以原告教學及研究內容等學術貢獻作為考量，係「出於與事務無關之考量」等，構成教師法第26條第4項所稱「有違法之虞」，而命被告應就原告之懲處案重行審議，並作成新決議，自屬適法。

2.所謂「復議」程序，係指就教評會已決議案件重開行政程序亦即重行審議、並作成新決議，是以第2次校教評會決議當已踐行復議亦即重行審議程序，且停聘決議函業經教育部認定有違法之虞，而未核准生效，則第2次校教評會作成第1次解聘函，自無需先撤銷先前停聘決議之必要。

3.況教師法第26條第4項應係賦予主管機關審查權限及闡明程序運作之相關規定，非屬解聘、停聘之當然要件，第2次校教評會決議程序既已符合教師法第15條第3項規定之要件，經一定比例成員出席及投票表決，並於議案通過後送經教育部核准及函知原告本件解聘結果，程序即已合法且完備，並無瑕疵。

㈡至於原告雖主張教育部111年7月26日函所指責被告第1次校教評會有裁量濫用、違反不當連結禁止原則等情，並不存在，另教育部侵害第1次校教評會之判斷餘地，更侵害大學自治等情：

1.教師法第14條、第15條、第18條係在規範教師有霸凌學生之行為時，應該教師何種停聘或解聘懲處之規定。因此，各級教評會在討論教師構成前述何種違法行為時，本應就要教師構成各條款違法行為時之違法態樣、情節進行審議，惟不論教師之教學成就為何，亦不影響霸凌事件本質之認定。換言之，原告所稱之行政程序法第9條有利不利一併注意原則，應是要規範教評會於審議教師霸凌事件懲處過程中，應注意教師有無得減輕課責程度之情形，而非要求將無關霸凌之教學成績等其他情形納入考量，就此以觀，被告第1次校評

會，確實有教育部於111年7月26日函所指明之違法瑕疵存在。

2.原告又主張教育部111年7月26日函侵害獨立委員會之判斷餘地，然原告對於判斷餘地之適用應有誤解，判斷餘地係在法院審查獨立委員會決定時所適用之低密度審查權限，實則不拘束有權審查之權責機關即被告上級機關教育部；更何況在獨立委員會決定有恣意濫用、不當連結等嚴重違法情形時，判斷餘地理論亦認定得撤銷或變更獨立委員會之審查決定。

3.原告停聘決議之合法性本受教育部監督，且依教師法第26條第4項規定，亦明確賦予教育部認學校違法之虞時，得命學校重為審議之權限。因此，教育部依法至少得形式上審查被告所為之停聘決議是否有裁量恣意及不當連結之違法，更得實質審查原告行為是否已達解聘程度。

㈢被告於111年9月20日以第1次解聘決議函通知原告解聘且兩年不得聘任為教師，並報請教育部核准，該函文內容可區分為第1部分之「解聘」及第2部分之「兩年不得聘任為教師」。第1部分之解聘係被告所為之意思表示，並以教育部核准為生效要件，故教育部既以111年10月13日函核准解聘，則被告解聘之意思表示即已發生效力；至於第2部分之「兩年不得聘任為教師」之決議則係以教育部之核准作為行政處分。原告對第1次解聘決議函、第1次解聘函提起訴願後，雖經教育部於112年4月28日以訴願決定撤銷之，並命被告應於2個月內另為適法之處分，惟解聘應為被告之意思表示而非行政處分，故原告不得就解聘部分提起訴願，教育部所為訴願決定自應為不受理決定始屬適法，故訴願決定就此部分之撤銷決定亦屬違法而不生效力。

㈣原告主張被告未經復議程序而逕就本事件重行審議並作成第2次校教評會決議，召開程序與法有違，另決議有違反平等原則及不當連結禁止原則等情：

1.原告主張教育部縱命被告為重新審查，仍應依內政部會議規範循復議程序為之，惟修正後教師法第26條第4項明文規定

教育部在學校停聘決議有違法之虞時，自得交回學校復議，此屬依法定事由所為之程序重啟。原告援引之最高行政法院106年度判字第437號及108年度判字第485號判決所涉事實均係於108年6月4日前所發生，自無適用現行教師法第26條第4項規定之可能。本件教評會重新審議之時間既為111年9月1日，除應適用修正後教師法第26條第4項規定外，被告並非未制定教評會之相關會議規範，故本件亦應適用教評會設置辦法第10條第1項規定，而非內政部於54年間擬定之並不具中央法規標準法規定法規命令之會議規範，始符法制。

2.現行教師法第26條第4項既已規定主管機關認為教評會決議有違法之虞時，應敘明理由交回學校審議，亦未以須有任何事實變動作為重新決議之要件，則被告以教育部111年7月26日函意旨就同一事件重新審議，且經因應小組之補充意見已敘明強調原告因體罰或霸凌學生，已造成學生身心侵害而有解聘之必要，且各級教評會於重新審議時亦考慮到原告霸凌學生之時間、次數、類型及手段後，始認為原告已不適合繼續擔任教職而有解聘之必要，顯見被告係基於因應小組之補充後意見，並經適法討論後，始作成解聘意思表示，實無原告所謂違反平等原則或不當連結禁止原則等情。

㈤因應小組第2次調查報告及第3次各級教評會決議雖提及訴願決定，然其僅是作為因應小組及各級教評會審議時之參考，並非作成決定之唯一依據或者法定必須參考依據，且最終仍係由因應小組及各級教評會就原告對學生之霸凌行為嚴重程度等事實及教師處置分別依其權責重新進行認定及審議，故原告主張被告係依訴願決定作為認定及決議依據，容有誤會。

㈥被告系教評會委員任貽明並未參與表決，依法已為迴避；而原告申請迴避之其他委員並無執行職務偏頗之虞，自無須迴避；且系教評會表決決議委員無庸迴避，亦無違反行政程序法第33條規定。本件系教評會各委員之間接觸，並非行政程序法第47條第1項規定所欲規範之對象，故原告主張任貽明

等教評會成員依行政程序法第47條第1項規定應予迴避，顯屬對於法律認識有誤。受行政程序法第47條規範之對象實非如原告所指摘之乙生與教評會成員或教評會兩兩成員彼此之間。原告單憑教評會委員均在同一系爭LINE群組即指摘教評會成員於教評會審議時應依行政程序法第47條予以迴避，顯誤認規範主體之法律錯誤。

㈦兩造復聘後之聘任契約關係依行政程序法第141條第1項規定準用民法第71條規定，應屬無效：

1.被告對原告以第1次解聘函為合法且有效之解聘意思表示在先，該解聘之意思表示亦已生效，且原告至少有2年期間不得再聘任為教師。嗣後，被告雖對原告送達復聘函，經原告完成相關復聘程序，惟因憲法法庭變更最高行政法院歷來穩定見解，則訴願決定有程序事項認定錯誤之違法，則本件第2次校教評會所為第1次解聘決議函即未經訴願決定撤銷，兩造回復聘任契約關係確即因教師法第24條復聘之前提要件「原解聘、不續聘或停聘決定經撤銷或因其他事由失去效力」不存在，故依行政程序法第141條第1項準用民法第71條規定，應屬無效。

2.縱認原告主張被告於112年7月27日所為之撤銷復聘函為被告依行政程序法第117條規定作成之行政處分，然原告未說明撤銷復聘函有何違法，再加以原告依訴願決定意旨，應可預見將來被告會再重作解聘之意思表示，亦難認被告有何依復聘函所受信賴值得保護之處，此觀教育部112年7月24日函亦認定「受解聘、不續聘或停聘之教師，依法提起救濟後，該救濟結果之決定或判決，倘經指明原處分撤銷，由原處分機關於一定期間內另為適法之處分，此時服務學校依教師法第24條第1項規定，不應復聘教師，並應於指定期間內作成適法之處分」，並請被告撤銷復聘，故被告於112年7月27日撤銷復聘，並無疑義。

㈧原告另質疑被告於第2次、第3次教評會作成決議之評議基礎及構成要件不同，如何得由第3次教評會為再次確認事實，

以及應如何溯及生效；惟被告依第3次教評會作成之決議通知原告解聘時，因原告對於原已存在之事實所重作之意思表示有預見可能性，故被告依第3次教評會決議所作成之解聘意思表示，自得溯及至原解聘意思表示送達原告之際。又被告已明確表示係以原告有教師法第15條第1項第3款規定情形，將原告予以解聘；被告縱使另行依教師法第14條第1項第10款再為原告終身不得聘任之決議，亦不影響被告先前終止與原告間聘任關係之依據。

㈨聲明：原告之訴駁回。

五、上開事實概要欄所述之事實，為兩造所不爭執，並有第1次解聘決議函（本院卷一第113至114頁）、第1次解聘函（本院卷一第115至116頁）、訴願決定（本院卷一第125至136頁）、因應小組第1次調查報告（本院卷一第153頁至第182頁）、第1次調查報告補充意見（本院卷一第87至89頁）、111學年度第1學期因應小組第1次會議紀錄（本院卷一第191至194頁）、因應小組第2次調查報告（本院卷二第203至314頁)等附本院卷可稽，堪認與事實相符。本件所應審究之主要爭點厥為：被告111年3月24日作成第1次校教評會決議是否仍拘束被告？被告未依會議規範第78條規定之復議程序，卻依教師法第26條第4項進行重行審議後，於111年9月15日作成之第2次校教評會決議、111年09月20日作成之第1次解聘決議函、111年10月19日第1次解聘函及被告112年5月9日作成之撤銷復聘函，是否合法有效？被告112年08月23日作成之第3次校教評會決議、112年08月30日第2次解聘決議函及112年10月27日第2次解聘函，是否合法有效？

六、本院之判斷：

㈠**教師法**第14條第1項第10款、第4項前段規定：「（第1項）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4項）教師有第一項第七款或第十款規定情形之一者，應經教師評審委員會委員三分之二以上出席及出席委員

二分之一以上之審議通過，並報主管機關核准後，予以解聘；……」第15條第1項第3款及第3項前段規定：「（第1項）教師有下列各款情形之一者，應予解聘，且應議決一年至四年不得聘任為教師：……三、體罰或霸凌學生，造成其身心侵害，有解聘之必要。……（第3項）教師有第一項第三款或第四款規定情形之一者，應經教師評審委員會委員三分之二以上出席及出席委員二分之一以上之審議通過，並報主管機關核准後，予以解聘；……」第18條規定：「（第1項）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三分之二以上出席及出席委員三分之二以上之審議通過，議決停聘六個月至三年，並報主管機關核准後，予以終局停聘。（第2項）前項停聘期間，不得申請退休、資遣或在學校任教。」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、有第十五條第一項各款情形之一，於該議決一年至四年期間。」第24條規定：「(第1項)受解聘、不續聘或停聘之教師，依法提起救濟後，原解聘、不續聘或停聘決定經撤銷或因其他事由失去效力，除得依法另為處理者外，其服務學校應通知其復聘，免經教師評審委員會審議。(第2項)依前項規定復聘之教師，於接獲復聘通知後，應於三十日內報到，其未於期限內報到者，除經核准延長或有不可歸責於該教師之事由外，視為辭職。(第3項)依第一項或前條第二項、第三項或第五項規定復聘之教師，服務學校應回復其教師職務。」第26條第1項、第4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依第十四條至第十六條規定作成教師解聘或不續聘之決議，或依第十八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十日內報主管機關核准，並同時以書面附理由通知當事人。……（第4項）專科以上學校教師涉有第十四條至第十六條或第十八條規定

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，主管機關得追究學校相關人員責任。」第44條規定：「(第1項)教師申訴之程序分為申訴及再申訴二級如下：一、專科以上學校分學校及中央二級。……(第2項)教師不服申訴決定者，得提起再申訴；學校及主管機關不服申訴決定者，亦同。(第3項)教師依本法提起申訴、再申訴後，不得復依訴願法提起訴願；於申訴、再申訴程序終結前提起訴願者，受理訴願機關應於十日內，將該事件移送應受理之教師申訴評議委員會，並通知教師；同時提起訴願者，亦同。……」

㈡有關公立學校解聘、停聘或不續聘教師之法律性質，最高行政法院98年7月份第1次庭長法官聯席會議(下稱聯席會議)決議認公立學校係各級政府依法令設置實施教育之機構，具有機關之地位，公立學校教師因具有教師法第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解聘、停聘或不續聘，具有行政處分之性質。惟憲法法庭於111年7月29日作成111年憲判字第11號判決，認本院106年6月份第2次聯席會議決議，關於公立大學就不予維持其不續聘教師措施之再申訴決定，不得循序提起行政訴訟部分，牴觸憲法第11條保障學術自由及第16條保障訴訟權之意旨，應自該判決公告之日起不再援用。上開判決理由載明：「……大學就是否不續聘教師，須經學校教師評審委員會審議，以認定教師是否有不續聘原因，並報主管教育行政機關核准，予以不續聘；而此等規範內容，涉及各大學與教師於聘約期限屆至時，是否不再繼續成立新的聘約關係，且應為各大學與所聘教師間聘任契約之內容。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（司法院

釋字第462號解釋參照）有別。」核係變更最高行政法院98年7月份第1次聯席會議決議意旨，關於公立學校教師因具有修正前教師法第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，係屬行政處分之見解，而改採單純基於聘任契約所為意思表示之見解。上開憲法法庭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，若有前述修正前教師法第14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111年度上字第888號判決意旨參照，最高行政法院110年度上字第19號判決亦同此旨）。至於教師因教師法第15條第1項第3款解聘之事由所另受議決一定期間不得聘任為教師之處分，依教師法第19條第1項第2款規定，於該決議1至4年期間，不得聘任為教師；已聘任者，應予以解聘，具有剝奪教師受聘於全國其他各級學校之職業選擇自由而影響其工作權之效力，已非教師與原聘任學校間之聘任契約法律關係範圍內事項，核為單方具有規制效力之行政處分。此係限制教師於一定期間內選擇職業之自由，並對其他學校聘任該教師之契約自由形成拘束，亦於學生受教權有重大影響，而為單方令該教師於一定期間退出教師職場之決定。其中應經學校教評會於解聘事件中併同議決1年至4年不得聘任為教師之程序，乃基於學校對該解聘事實情節最熟知之考量，惟學校於教評會議決後仍應將議決報請主管教育行政機關核准，其旨即因此已非單純屬於原學校與其聘任教師間之聘任法律關係，而是使教師於一定期間內全面退出教師職場，限制教師

工作權之重大事項，故賦予主管教育行政機關統籌對學校之議決為實質審查以作成最終決定之權責。是以，主管教育行政機關依教師法第15條第1項第3款規定對公立大學教評會議決教師於一定期間不得聘任為教師之核准，始對該教師產生於一定期間內不得聘任為教師之規制效果。從而，公立大學將教育部對此作成之核准決定轉知教師知悉，教師對該1至4年不得聘任為教師之處分，循序提起行政訴訟，應以核准之主管教育行政機關教育部為被告（最高行政法院110年度上字第19號判決意旨參照）。依上見解，可認公立大學對教師依教師法第14條、第15條、第16條規定所為之解聘、第18條所為之停聘，性質上亦係公立大學對聘任教師解消行政契約聘任關係之意思表示決定，該教師對該學校所為解聘意思表示決定之合法性及其效力有爭執，認為不得解聘，自當提起確認聘任法律關係存在之訴，以為救濟。準此，本件原告於訴訟進行中，為因應上開憲法法庭111年憲判字第11號、最高行政法院就公立學校與教師間之法律關係見解變更，遂變更聲明為確認原告與被告間之聘任法律關係存在，核無不合，先予敘明。

㈢原告主張：被告111年3月24日作成第1次校教評會決議停聘2年，原告既未提起救濟，則此決議仍為有效並拘束兩造；詎被告未依內政部會議規範之相關規定以復議方式撤銷第1次校教評會決議，反依教育部111年7月26日函，循教師法第26條第4項逕行重行審議後，於111年9月15日作成之第2次校教評會決議、111年9月20日作成之第1次解聘決議函及111年10月19日第1次解聘函，且第2次校教評會中有未具表決權之人事主管不當介入並提供錯誤資訊，致影響在場委員作成判斷之基礎事實存有錯誤，第1次解聘函自非合法有效，另由被告提供給原告前後兩份形式上不同之第2次校教評會紀錄，被告未舉證證明會議紀錄內容是否為真等情，茲以：

1.按聘任關係係存在於學校與教師間，教育主管機關並非契約當事人，且教師之不續聘等事項由學校發動，教育主管機關

依行為時教師法第14條之1第1項規定就不續聘決議部分所為事後之核准，係為慎重保障教師權益之覆核，為核准契約效力終止之行政監督措施，乃終止聘任契約之生效要件(最高行政法院111年度上字第499號判決意旨參照)，則學校依現行教師法第14條第3項、第4項(分別就同條第1項第4款至第6款、第7款至第11款)、第15條第2項、第3項(分別就同條第1款至第2款、第3款至第5款)、第16條第2項(就同條第1項各款）就解聘意思表示及同法第18條第1項所為停聘意思表示報請主管機關核准，亦應為相同之解釋。被告依第1次校教評會決議停聘原告之意思表示，經被告於111年3月30日將停聘決議函報請教育部(本院卷一第79頁)，然教育部非但未為核准，反而以111年7月26日函請被告重新審議之事實(本院卷一第85至86頁)，均為兩造所不爭執。揆諸上開說明，被告停聘決議函既未經教育部核准，則上開停聘之意思表示即未合法生效。

2.為呼應近年來社會大眾對於不適任教師應強化淘汰機制，教師法於108年6月5日進行大幅度之修正（109年6月30日施行），其中影響前述見解之最重要修正，在於教師法第26條第4項之規定：「專科以上學校教師涉有第十四條至第十六條或第十八條規定之情形，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，主管機關得追究學校相關人員責任。」此係因原條文第14條之1僅規定「作成」教師解聘、停聘或不續聘之決議，始報主管機關核准，容易被誤解為「學校未作成解聘、停聘或不續聘之決議，即無須報主管機關核准」。為避免實務上教師符合第14條至第16條或第18條規定之情形，卻因學校未召開教評會，或教評會第一次無法作出解聘之決定即行確定，致主管機關無法依職權審查，此規定係將行政監督權化被動為主動，且非侷限在教評會對於解聘、停聘及不續聘之決議。基此，足見此規定係對於校教評會已作成之決議進行合法性之事後監

督，亦即主管教育行政機關並非自行發動介入權，而是學校報請主管機關核准後，對於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，應敘明理由交回學校審議或復議，此乃職務監督之行使（最高行政法院111年度上字第499號判決意旨亦肯認此係行政監督措施）。故主管教育行政機關本於行政監督權之行使，具體指摘學校教評會所為決議有違法之處，要求再為審議或覆議，對於受監督之學校而言，即發生拘束力，而非僅是單純促其注意或勸告性質之行政指導而已。因此，若學校本於受監督機構之地位，自願或被迫接受主管機關之監督意見與指示，重啟教評會就同一教師之同一事由是否構成解聘情節議案之決議程序，因重啟決議非屬學校或教評會自我發現瑕疵之「自律發動」，毋寧係受主管機關指摘之「他律發動」，則主管機關之監督函文所欲維繫之合法秩序及所立基之法治國原則，即足以正當化學校教評會之重新決議程序，實無庸再從會議規範的民主觀點，透過復議動議決議，以新民意取代舊民意而獲得推翻原決議之正當性基礎（詹鎮榮著「學校重為教師解聘決議之正當程序」，新學林法學第7期第56至57頁參照）。

3.按教師之工作權固需保障，但學生之受教權亦同等重要，何況教師如已該當教師法第14條至16條等規定，例如第14條第1項第10款「體罰或霸凌學生，造成其身心嚴重侵害。」第15條第2項第3款「體罰或霸凌學生，造成其身心侵害，有解聘之必要。」其直接受害者就是受教學生之學習權；故審酌教師法第26條第4項所規範之制定目的，以及前揭修法意旨，足見校教評會評議通過之解聘決議，固多需（因現行教師法規定部分解聘事由則無需）送請主管機關審議，以便確認教師之工作權有無遭受違法或不當侵害；反之，教評會評議通過之不解聘或僅為停聘之決議，亦需送請主管機關審議，以便確保教評會有無以違法或不相當事由致讓體罰或罷凌學生、不能勝任工作之教師留任而繼續損害學生之受教權利。亦即，校教評會就教師解聘與否之評議事件，無論其

「作成」或「不作成」教師解聘、停聘或不續聘之決議，原本即多需報請主管機關審議，且主管機關對學校教評會之決議確有行政監督權限，從而主管機關無論對學校教評會決議經審議後予以核准或發回再議，均會發生監督法上之規制效力。基此，如校教評會就教師解聘爭議事件作成停聘（或其他未達解聘程度等）決議，於送請主管機關審議後，經主管機關以其具有程序上或實體上之違法瑕疵理由而函覆學校要求教評會再行審議，其本質上已有否准或撤銷學校教評會上開停聘決議，並責令其重啟教評會就同一教師同一解聘事由續行審議及重為決議程序之作為義務，學校既已遵循該函文意旨，依照教評會既有之召集程序通知相關人員就同一教師同一解聘事由重新審議，則其以「重新審議」名義所召集之教評會即係以前次停聘決議已遭主管機關否決為基礎，依照主管機關發回函文意旨，於糾正發回函文所指摘之違法瑕疵後，續依教評會設置辦法第10條規定就同一事件重新審議，自是已履踐與原審議程序相當的民主正當性程序，尚無「任意」重新召開教評會以新決議否定前決議之違法瑕疵可指。

4.原告主張：111年3月30日第1次校教評會已決議，原告不構成教師法第15條第1項第3款規定，僅構成同法第18條第1項規定停聘2年，對內即具相當拘束力，則111年9月15日校教評會於未依會議規範規定相關復議程序以撤銷第1次校教評會停聘決議之情況下，僅依教育部111年7月26日函意旨，逕而作成第2次校教評會決議解聘原告，已屬重複決議，自不合法等情。經查，被告解聘決議函雖曾報教育部，惟從未經教育部核准，本未生效，已如前述。復依被告第1次校教評會會議紀錄（節錄），於案由欄業已敘明係關於原告因涉校園霸凌事件，違反修正前防制準則之規定進行審議。於決議欄載有：「八、……不同意林師依教師法第15條第1項第3款規定予以解聘之理由：應就林師校園霸凌行為予以一定期間之輔導，且考量林師從事教學與研究工作，有相當貢獻，獲頒校級優良教師獎，現為本校特聘教授，應給其改善其行為

機會，未有解聘之必要，本會審認得依教師法第18條第1項規予以處置。九、本會再就林師是否依教師法第18條第1項規定予以停聘，以無記名投票方式，表決結果達三分之二以上出席委員同意林師予以停聘……再就是否停聘2年予以表決，表決結果達三分之二以上出席委員同意停聘2年……」等字句（見本院卷一第187頁），經被告於111年3月30日停聘決議函報教育部，教育部以111年7月26日函載明：「說明：三、……惟貴校防制霸凌因應小組僅建議依教師法第15條第1項第3款規定予以解聘且2年不得聘任為教師，未就本案是否構成第14條第1項第10款規定：……予以論明並於其調查報告敘明。各級教評會竟又逐級減輕法律效果，實有裁量恣意違法之虞。四、又貴校111年3月24日110年學年度第5次校教評會將111年2月25日110學年度第8次院教評會解聘林師且1年不得聘任為教師之決議，變更為停聘林師2年，雖非未附理由而自為決定，惟該次校教評會考量林師從事教學與研究工作，有相當貢獻，獲頒校級優良教師獎而變更院教評會決議，非就學生身心受侵害程度不足以解聘予以論述，應係出於與事物無關之考量。五、綜上，本案請……依前開規定召開教評會重新審議，依法作成決議……」等字句，足見主管機關教育部業已認定被告第1次校教評會決議已具有程序上及實體上之違法瑕疵理由，而函覆被告要求教評會再行審議，其本質上已有不同意校教評會上開依教師法第18條第1項作成之停聘決議，並責令其重啟教評會就同一教師同一解聘事由續行審議及重為決議程序之作為義務。

5.修正前防制準則第3條第1項第4款、第5款規定：「本準則用詞，定義如下：……四、霸凌：指個人或集體持續以言語、文字、圖畫、符號、肢體動作、電子通訊、網際網路或其他方式，直接或間接對他人故意為貶抑、排擠、欺負、騷擾或戲弄等行為，使他人處於具有敵意或不友善環境，產生精神上、生理上或財產上之損害，或影響正常學習活動之進行。五、校園霸凌：指相同或不同學校校長及教師、職員、工

友、學生（以下簡稱教職員工生）對學生，於校園內、外所發生之霸凌行為。」經核因應小組第1次調查報告（本院卷一第153至182頁），其所組成之調查小組業已就乙生訪談陳述遭原告歷次肢體霸凌及言語霸凌之情形進行調查，略以：「……㈠……甲師（即原告，下同）那時候是打我右邊的臉和右邊的耳朵，他是持續的打，打很多次，打到我右臉腫2倍，我右耳瘀血，瘀血到變紫色。他是用右手反打，不是用手背，是握拳頭，這個力道才可能打到瘀血，我現在左右耳不對稱，右邊耳朵摸起來是比較厚，瘀血之後紅腫，紅腫之後變不回來。……㈡105年11月23日……甲師用右手握拳平揮出去，打到我的上腹部，我喘不過氣來，沒辦法呼吸，我彎下腰來，他繼續打我的臉，左邊右邊都打，我口腔裡面流血，……B生進來有看到，問我傷勢是不是甲師造成的，要不要報警，……㈢100年底……甲師有罵我和往我左邊右邊臉打耳光，持續很多次，我有跟甲師講不要這樣子，但他還是繼續打，……這位證人他有錄音。㈣105年10月……甲師有打我，也是左右打臉。通常甲師打臉的時候，我眼鏡都會飛掉，那一次眼鏡掉到地上後，甲師當我的面用力踩下去一腳……㈤109年3月……甲師打完繼續罵我的時候，E師有下來，甲師當時情緒還是很激動，指著我繼續罵。……㈥……110年3、4月的時候，甲師問我烘被機的套子放在哪裡……我沒有馬上確認而是去忙其他事情……他就很生氣說我為什麼會忘記，甲師就左右打我耳光。……㈦肢體霸凌除了以上講的7件以外還有其他的，只要我事情沒有做好都有可能發生。㈧言語霸凌是討論事情的時候沒做好，甲師會對我說：你頭腦有問題是不是？笨蛋是不是？□甲師有丟過我東西……在meeting的時候，甲師很生氣，他有拿麥克風朝我這邊去過去……。」且就相關證人進行訪談，A生訪談陳述：「……開會的時候甲師是手裡會拿著麥克風的，甲師的麥克風直接就朝乙生丟過去了，因為甲師丟得比較快我沒看到有沒有打中乙生，當然把我們所有人都嚇一跳。……，甲

師就用手去擊打了乙生的面部以及頭部，以及對於乙生的肢體有推打的動作……我記得很清楚在那之後我回到實驗室看乙生的臉上是有清晰可見的傷痕及頭部額頭部分有腫大。當天除了我之外，可能還有6、7人。……，我有提供一個3分20秒的錄音給乙生……，錄音裡面的擊打聲一定是打臉、打頭、打軀幹。（提示本校製作3分20秒錄音之譯文）這個譯文內容就是我錄製的。」B生訪談陳述：「……㈡臉的部分，記得有一天乙生是請假，第2天我們看到乙生的時候，他已經是左臉腫起來有瘀青……。甲師對其他研究生或我感覺他好像是不敢對他們身體做攻擊，只有對乙生的身體會這樣攻擊，但其他學生的話，甲師還是會語言上的攻擊。」C員訪談陳述：「……看到甲師不停的咆哮之後，又甩巴掌學生，我就覺得不太妥當，隨後回辦公室打了電話給機械系辦公室，說你們要不要請主任處理一下，畢竟老師這樣公眾打學生，大家都看的見，不太好。打完這通電話後，隔了將近5分鐘，時間真的有點久還是一樣，還是持續這件事情。然後我又去看了一下說，咦怎麼還是沒有停，我就再打電話一次給系辦說：你們怎麼都沒有處理，……我看到甲師甩學生巴掌，學生那時候是完全就是站著不動，……」D師訪談陳述稱：「他很心儀甲師的研究，就加入他的團隊，……可是進去以後，從5、0年前乙生就被這樣對待，……甲師要乙生扯謊來保住自己的清白，對乙生來說是一個很大的衝擊。……就乙生在租屋這段時間來身上是有傷的，……我跟其他學生面談的時候他們眼眶都有些恐懼，他的手是這樣，這樣摳的，有學生是不想再看到甲師。」H師訪談陳述稱：「……本來那個車名下是我太太的，後來是過戶到甲師那邊，後來因為就是修那個我說要兩萬多塊錢的事情他就過戶給乙生了。……」J生訪談陳述稱：「……當天甲師有揍乙生2次，第1次的時候甲師是用雙手直接抓乙生的脖子，用指甲這樣子扣起來，由下往上這樣抓上來，這時候乙生脖子已經有一些爪痕了。第2次是實驗室有一個白板，甲師直接抓

著乙生的頭一直撞白板，那聲音之大大概是沒有辦法形容，聲音真的报大。」等語，另亦對原告進行訪談調查後，因而認定原告確曾⑴於105年間某日徒手毆打乙生臉部，並造成乙生之眼鏡掉落地上斷裂毀損，⑵於105年11月23日於被告學校210甲師研究室，多次揮打乙生臉部、身體之行為，⑶於109年3月某日，於機械系210研究室辱罵並毆打乙生，⑷100年底於210研究室，辱罵並徒乎毆打乙生身體，⑸105年12月23日於210研究室毆打並辱罵乙生，⑹110年3月14日於210研究室，徒手抓乙生脖子並抓乙生頭撞擊白板一事，⑺多次以「你頭腦有問題嗎」、「笨」、「蠢」，並以「幹」之不雅言詞辱罵等行為屬實，進而認定原告上開毆打、辱罵乙生之行為，構成行為時防制準則第3條第1項第4款、第5款所稱之校園霸凌。且核第2次系、院、校教評會會議紀錄（本院卷一第91至98、99至104、105至112頁），均載明係依因應小組第1次調查報告所為之事實認定，進而分別依序作成原告應予解聘之決議，且第2次教評會決議業經教育部111年10月13日函核准（本院卷二第441至442頁），參諸前開說明，被告所為解聘之意思表示即因教育部事後之核准而生效，均難認有何違誤（至於上開三級教評會均另為「2年不得聘任為教師」決議，經教育部以上函核准成為行政處分，此行政處分不在本件兩造訟爭聘任關係是否存在之範圍內）。

6.大學法第20條第2項、第36條規定：「學校教師評審委員會之分級、組成方式及運作規定，經校務會議審議通過後實施。」「各大學應依本法規定，擬訂組織規程，報教育部核定後實施。」依此，被告擬訂並報請教育部核定實施之國立海洋大學組織規程第42條第1項第1款規定：「本校設下列各種委員會，必要時得設其他委員會：一、校、院、系（所、中心、學位學程、組）教師評審委員會，……。」（本院卷三第510頁），並訂定教評會設置辦法，其中第2條規定：「（第1項）本會由下列人員組織之：一、當然委員：副校長一人、教務長。二、推選委員：由各學院（體育老師含括

於人文社會科學院）及共同教育中心 專任教師推選專任教授產生，……三、教師會代表：一人，由本校教師會推荐具教授資格人員出任，……（第2項）前項推選委員，任一性別委員應佔三分之一以上，不足一人以一人計，如無符合資格之任一性別委員時，應聘請校外同級以上國立大學或學術研究機構，且與該學院領域相同符合推選委員資格之人擔任。」第10條第1項規定：「關於教師解聘、停聘或不續聘議事宜如事證明確，而系（所、中心、學位學程、組）級教師評審委員會所作之決議與法令規定顯然不合或顯有不當時，院級教師評審委員會得逕依規定審議變更之，校教師評審委員會對院級教師評審委員會有類此情形者亦同。」（本院卷一第465至466頁）依上可知，被告針對教師解聘、停聘或不續聘議案，於教評會設置辦法設有應經三級教評會審議決議制度，除具集思廣益之慎重，並發揮內部監督機制，有糾正下級教評會認事用法之功能。而被告最高層級之校教評會，其成員除有副校長一人、教務長之外，並有對等之教授代表參加，任一性別委員且不得少於全體委員人數1/3，顯見校教評會成員具專業性及多元性，較諸易有人情包袱之系、院教評會，校教評會能客觀公平審視教師解聘、停聘或不續聘議案之爭議事項，作成妥適之決定。因此，有關被告教師解聘、停聘或不續聘議案，校教評會如認系、院教評會之決議與法令規定不合或顯有不當時，自得逕依規定審議變更院教評會之決議，即應以最後層級之校教評會具有最終決定之權限，始合設置三級教評會之功能與目的(最高行政法院110年度上字第571號判決意旨參照)，此亦為現行教師法第26條第4項規定之修正意旨：「基於專科以上學校教評會係仿司法制度設三級，除可收集思廣益之效，並有類似司法審理制度發揮內部監督機制，有糾正下級(指科、系、院層級)教評會認事用法之功能，故專科以上學校應以最後層級之教評會決定為最終決議內容，始合於教評會設置功能及目的；倘教師涉有第十四條至第十六條或第十八條規定之情

形，惟下級教評會審議未通過，仍應提經上級教評會審議，上級教評會並得逕依規定審議變更」所明示。則原告就此係主張經被告第1次校教評會決議所為之停聘決議函，縱經教育部111年7月26日函依教師法第26條第4項規定交由被告重新審議，亦僅應能由同級之校教評會為之，然被告竟交由下級之系、院教評會作成第2次系、院教評會決議推翻第1次校教評會停聘決議，第1次校教評會停聘原告之效力仍應存在且拘束被告等情為主張，然無論如何，本件第1次校教評會決議經教育部111年7月26日函發回被告後，校教評會終究已於111年9月15日作成第2次校教評會決議解聘原告，則無論先前第2次系、院教評會決議是否存在，均不影響第2次校教評會決議解聘原告之效力　，是原告此部分之主張，尚非可採。

7.按「學校校長、教職員工生或其他人員有違反本準則之規定者，應視情節輕重，分別依成績考核、考績、懲戒或懲處等相關法令規定及學校章則辦理。」為修正前防制準則第32條所規定。原告繼以：蔡國珍為被告前副校長，且為第2次校教評會委員，其業已提出聲明書，表示並非第2次校教評會委員之被告人事主管於會中不當介入並提供錯誤資訊，諸如決議內容未將「停聘」列入可能選項，且在會中委員提及應否考量原告接受治療情形為何時，該人事主管復稱：「這老師精神有問題，學校怎麼可以留他？」等語，致在場委員未將原告接受心理治療納入考量，另由被告先後自原告取得兩份第2次校教評會紀錄形式上不同，均無法證明會議紀錄之真正，進而主張第2次校教評會決議應屬違法等情為主張。經查，本件校園霸凌事件，緣起被告於110年9月13日接獲乙生申請調查書，經因應小組調查後，於111年1月5日作成第1次調查報告(本院卷一第153至182頁)，認定原告行為已構成修正前防制準則第3條第1項第4款、第5款之校園霸凌事件，並移送被告各級校評會審議，作成依教師法第15條第1項第3款規定予以解聘，且應議決2年不得聘任為教師之建議方

案；嗣因應小組111年8月16日召開會議作成第1次調查報告補充意見(本院卷一第87至89頁)，仍認定原告成立校園霸凌，亦維持上開相同之建議方案。而核被告第1、2次之系、院、校級教評會紀錄（依序為本院卷二第425至428、429至430頁、卷一第183至188、91至98、99至104、105至112頁），均尊重因應小組第1次調查報告（第2次各級教評會亦悉表示尊重第1次調查報告補充意見成立校園霸凌之認定），則第1、2次各級教評會，均係以因應小組上開建議方案(即解聘及2年不得聘任為教師)為議案進行審理決議可否，顯無從並無法將「停聘」方案併陳進行決議，此尤可自第1次校教評會中係先否決（不同意10票、同意5票 、廢票1票）因應小組之建議方案後，再就原告是否依教師法第18條規定予以停聘及就停聘期間之方案進行表決，而作成停聘2年之決議（本院卷一第187至188頁決議第7至9項所示）。則第2次校教評會除先就因應小組第1次調查報告暨補充意見關於霸凌成立進行表決通過（同意13票、不同意0票），續已就因應小組上開「停聘及2年不得聘任」之建議方案決議通過（同意10票、不同意2票、廢票1票，本院卷一第216頁決議第7至9項），自無另行提出是否「停聘」之方案再予進行討論議決之可能。且核第2次校教評會紀錄過程摘要第3項第2款，原告已於當日列席陳述：「我也積極尋求心理醫師之專業治療，持續在臺大醫院身心科就診，也主動在本院諮商輔導組接受了專業諮商輔導師之輔導……」等語，決議第8項復記載：「再經審酌林師霸凌……之時間、次數及態樣、林師與委任律師於陳述意見時對其行為表達歉意，以及『林師之身心狀態』等一切情狀……」等字句，均足認定參與第2次校教評會委員業將原告接受心理治療之情事納入考量，縱人事主管曾於會中表示上開言論並非虛妄，亦無從執此否認委員上開審究之事實，是蔡國珍出具之上開聲明書，容或出於其就會議開會提案議決之流程與規範之誤認，自不足為原告有利之證明。至於原告另稱被告前後所附兩份第2次校

教評會紀錄（乙證7-1、7-2，分見本院卷一第209至216頁、卷三第169至176頁）雖有不同，惟核其所指出不同之處，係在各該第1頁標題「(結錄)」二字不同（乙證7-1為手寫〈本院卷一第209頁〉，乙證7-2為印刷字體〈本院卷三第169頁〉），各該第6頁就過程紀要第8項第2款第1目A、B兩點遮隱方式不同（乙證7-1為全部遮隱〈本院卷一第214頁〉，乙證7-2則有1.機械系教評會……，另就A、B兩點全未遮隱〈本院卷三第174頁〉），然上開差異亦未見對第2次校教評會紀錄之真正有何實質影響，是原告此部分主張，亦無可採。

8.綜上，被告第1次校教評會決議停聘原告2年，停聘決議函迄未經教育部核准，則停聘之意思表示即未生效。且教育部111年7月26日依教師法第26條第4項規定，以第1次校教評會有未依規定決議，認有違法之虞，以敘明理由交回被告重新審議，則經被告校教評會進行重行審議程序，進而以第2次校教評會為並作成第1次解聘函，即難認有何違誤。原告主張被告上開行為違法，停聘決議函仍屬有效並產生拘束力等情，尚無可採。

㈣被告第1次決議解聘函經教育部核准生效後，被告於112年5月9日依教師法第24條第1項規定發給原告復聘函，嗣於112年7月27日復發給原告撤銷復聘函，就此產生爭執部分：

1.基於依法行政原則之要求，以行政法律關係為標的之行政契約，亦不得違反其他法律及其他法規範，違反時，自不得聽任其違法性之存在而不予制裁。雖然行政契約係經由當事人之協議而締結，法律所設定之限制較小，發生瑕疵之可能性亦較小，但亦不能因之而過於強化行政契約之存續力。在立法政策上，對罹有重大瑕疵之行政契約，仍應以無效為其法律效果。行政程序法就有瑕疵之行政契約，限於有該法第141條及第142條所規定之情形，始為無效。行政程序法第141條第1項規定：「行政契約準用民法規定之結果為無效者，無效。」凡足以導致民法契約無效之原因，始存在於行政契

約，行政契約即因之而無效。行政契約在契約當事人之一方為無行為能力（民法第75條），或有心中保留（民法第86條）或通謀虛意思表示（民法第87條），或違反法定之方式９民法第73條），或違反公序良俗（民法第88條），或代理人無代理權（民法第103條、第110條），或因錯誤（民法第88條）、傳達錯誤（民法第89條）、詐欺或脅迫（民法第92條）而撤銷締結行政契約之意思表示，應屬無效（陳敏著行政法總論第10版第607至609頁參照）。

2.原告於收受復聘函後，於112年6月6日依復聘函意旨，至被告人事室報到復職在案，有被告112年7月11日海人字第1120015869號函說明第1項記載可稽（本院卷二第443頁），合先敘明。

3.依教師法第19條第1項第2款規定，有同法第15條第1項各款情形之一者，於該議決1年至4年期間不得聘任為教師；已聘任者，應予以解聘。上開規定限制教師於一定期間內選擇職業之自由，並對其他學校聘任該教師之契約自由形成拘束，其主要目的，自係為維護學生受教育權利之重大公益。且如有符合有教師法第15條第1項各款情形之教師，於該議決1年至4年期間內，在未有聘任關係存在者，不得聘任為教師；已聘任者，應予以解聘，學校並無作成其他得予聘任或不得解聘之任何裁量空間，是教師法第19條第1項第2款之規定自應強制規定無誤。原告雖主張：縱第1次解聘函經教育部111年10月13日函核准而生效，惟被告既於112年5月9日對原告送達復聘函，原告亦已於收受後30日內之112年6月6日至被告人事室完成報到，兩造間之聘任關係即已回復，則被告嗣於112年7月27日作成撤銷復聘函，並無其所稱行政程序法第141條第1項行政契約準用民法規定之結果為無效等情事，此撤銷復聘函自屬違法而不生效力等情。經查，被告第1次解聘函通知原告解聘及2年不得聘任為教師，業經教育部111年10月13日函核准，參諸前揭最高行政法院110年度上字第19號判決意旨，原告因教師法第15條第1項第3款解聘之事由所

另受議決2年期間不得聘任為教師之處分，依教師法第19條第1項第2款規定，於該決議2年期間，不得聘任為教師；已聘任者，應予以解聘，具有剝奪原告教師受聘於全國其他各級學校之職業選擇自由而影響其工作權之效力，已非教師與原聘任學校間之聘任契約法律關係範圍內事項，教育部既已對被告第2次校教評會之議決為實質審查以作成最終決定之權責，對該2年不得聘任為教師之部分，應係教育部作成之行政處分。原告雖就第1次解聘決議函、第1次解聘函提起訴願，而經教育部以訴願機關之地位作成訴願決定予以全部撤銷在案，然揆其實際，其中關於解聘部分，既係被告對原告所為解聘之意思表示（前述最高行政法院110年度上字第19號、111年度上字第888號判決意旨參照），即非行政處分，自不因此訴願決定諭知撤銷而失其效力；另關於2年不得聘任教師部分，既係教育部作成之行政處分，依訴願法第4條第7款規定，訴願管轄機關應係行政院，而非教育部，然訴願決定竟由教育部作成，自係訴願管轄錯誤，亦不生撤銷之效力。而被告之所以作成復聘函，容係囿於憲法法庭111年憲判字第11號判決前之實務向來見解，錯誤認為第1次解聘函全部均為其所作成之行政處分，復經教育部訴願決定全部撤銷，進而誤予適用教師法第24條第1項規定所為之意思表示。則被告嗣後發現本件應符合教師法第19條第1項第2款之要件，其以復聘函聘任原告應係違反該條項「不得聘任為教師」之強制規定，且查明112年5月9日作成之復聘函距111年10月19日作成之第1次解聘函尚未逾上開2年不得聘任之期間，進而於112年7月27日以撤銷復聘函通知原告，則無論依行政程序法第141條第1項準用民法第73條（違反教師法第19條第1項第2款之強制規定），或類推適用民法第88條（復聘函係出於被告錯誤之意思表示）之規定，該復聘函均係無效，撤銷復聘函僅係通知原告復聘函無效，尚難認有何瑕疵可言，則原告此部分主張兩造之聘任關係因復聘函而繼續存在，撤銷復聘函於法有違等情，自不可採。

㈤原告雖再以：第3次校教評會決議以及據以作成之112年8月30日第2次解聘決議函及112年10月27日第2次解聘函，因同有未踐行復議程序、會議紀錄並非真正，應迴避之霸凌調查事件證人即系教評會委員任貽明竟與非委員之雷顯宇在系爭Line群組內，大篇幅與其他委員討論本事件，並對原告為不當之評價，系教評會主持人黃士豪亦在系網頁上發出公開信，表示不利原告之意見，出席第3次系教評會之黃士豪、王星豪、林錦洲、傅超群、閻順昌、莊水旺、周昭昌、林正平、溫博俊、吳志偉等委員全數皆在上開系爭Line群組內，心證已遭污染，該等委員均未迴避，足認第3次系教評會委員之公正性已遭全然破壞，進而主張第3次校教評會所為第2次解聘函均有違法，兩造聘任關係自應存在等情。茲以：

1.經核原告所提出之系爭Line群組對話（本院卷二第77至85頁），既未清楚標明日期，即難認定上開討論對話究係發生於何時（甚或可能發生在第1次系教評會前），尚難認原告所稱上開第3次系教評會委員有何應行迴避之事由。再者，第3次系教評會決議之後，同事件尚依序經未見有何迴避事由之第3次院、校教評會決議在案，尤以第3次校教評會所作成之決議方係被告之終局決議以觀，縱認下級之系教評會部分委員有應行迴避而未予迴避之瑕疵，亦無從否定最終由校教評會所作成之決議。則原告此部分關於第3次系教評會委員有應迴避而未予迴避之主張，不足為其有利之認定，而非可採。

2.兩造之聘任關係業經被告第2次校教評會決議解聘，經教育部111年10月13日函核准生效後，並經被告於111年10月19日函知原告而為解消，其間雖因原告就第1次解聘決議函、第1次解聘函提起訴願，而為教育部訴願決定撤銷，惟因被告之聘任為意思表示，訴願決定自無從撤銷。嗣雖復因被告於112年5月9日對原告發復聘函，惟該復聘因違反教師法第19條第1項第2款不得聘任為教師之強制規定，依行政程序法第141條第1項準用民法第71條規定應為無效，並於112年7月27日

以撤銷復聘函通知原告上開復聘之法律效果為無效等事實，均經本院詳加論述如前，則兩造間之聘任關係自第1次解聘函即不存在，迄未改變。至於被告容或出於未知憲法法庭111年憲判字第11號判決後相關最高行政法院之判決意旨，於訴願決定撤銷第1次解聘決議函及第1次解聘函後，重啟第3次三級教評會，而決議後第3次三級教評會固均形成「解聘及終身不得聘任為教師」之決議，然此第2次解聘決議既適與兩造斯時實際上聘任關係已不存在之事實相同，即應認係先前第1次解聘函法律效果之再次確認及通知，則原告自無從以指摘第3次校教評會有何瑕疵或不合法之處，進而主張兩造間聘任關係存在之可能，是原告此部分之主張，即屬無據。至於第2次解聘函中關於終身不得聘任為教師部分，則非屬本件兩造間之訴訟標的，本院尚無從就該部分法律關係予以審理，再次敘明。

七、綜上所述，兩造之聘任關係，業經被告第1次解聘決議函經被告111年10月13日核准生效後，經被告以第1次解聘函通知原告而解消迄今，則原告依前主張，對被告提起本件行政訴訟，聲明請求確認兩造間法律關係存在等情，即無理由，自應予以駁回。

八、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及訴訟資料，經本院詳加審究，或與本件之爭執無涉，或對本件判決結果不生影響，爰不逐一論述，併予敘明。

九、據上論結，本件原告之訴為無理由，依行政訴訟法第98條第1項前段，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　114　　年　　12　　月　　31　　日

審判長法　官　鍾啟煌

法　官　蔡如惠

法　官　李毓華

一、上為正本係照原本作成。

二、如不服本判決，應於送達後20日內，向本院高等行政訴訟庭提出上訴狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內

補提理由書；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（均須按他造人數附繕本）。

三、上訴未表明上訴理由且未於前述20日內補提上訴理由書者，逕以裁定駁回。

四、上訴時應委任律師為訴訟代理人，並提出委任書（行政訴訟法第49條之1第1項第3款）。但符合下列情形者，得例外不委任律師為訴訟代理人（同條第3項、第4項）。

得不委任律師為訴訟代理人之情形	所需要件
(一)符合右列情形之一者，得不委任律師為訴訟代理人	1.上訴人或其代表人、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、副教授者。 2.稅務行政事件，上訴人或其代表人、管理人、法定代理人具備會計師資格者。 3.專利行政事件，上訴人或其代表人、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者。
(二)非律師具有右列情形之一，經最高行政法院認為適當者，亦得為上訴審訴訟代理人	1.上訴人之配偶、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.上訴人為公法人、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(一)、(二)之情形，而得為強制律師代理之例外，上訴人應於提起上訴或委任時釋明之，並提出(二)所示關係之釋	

明文書影本及委任書。

中　　華　　民　　國　　114　　年　　12　　月　　31　　日

書記官　黃倩鈺