

臺北高等行政法院判決

高等行政訴訟庭第七庭

112年度訴字第884號

114年5月29日辯論終結

原告 蔡聿洸（原名：蔡亞萍）

訴訟代理人 孫裕傑 律師

被告 花蓮縣秀林鄉水源國民小學

代表人 許壽亮

訴訟代理人 曾炳憲 律師

被告 花蓮縣政府

代表人 徐榛蔚（縣長）

訴訟代理人 邱世平

陳源財

上列當事人間有關教育事務事件，原告不服教育部中華民國113年11月28日臺教法（三）字第1130076775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：

（一）本件被告花蓮縣秀林鄉水源國民小學（下稱水源國小）代表人原為余展輝，訴訟中變更為許壽亮，業據被告新任代表人許壽亮提出承受訴訟狀聲明承受訴訟（本院卷第425頁），核無不合，應予准許。

（二）按行政訴訟法第111條規定：「（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）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。……四、應提起確認訴訟，誤為提起撤銷訴訟。……」揆其立法意旨在於訴狀送達於被告後，為免被告疲於防禦，導致訴訟延滯，原則上不許原告為訴之變更或追加。除非被告同意變更追加或行政法院認為適當，或有行政訴訟法第111條第3項規定之情形者，始無禁止之必要。原告起訴時訴之聲明原為：「訴願決定及原處分均撤銷。」（本院卷第9頁），後於民國112年2月26日行政追加被告暨更正聲明狀追加花蓮縣政府為被告，並追加訴之聲明為：「1.訴願決定及原處分均撤銷。2.確認原告與被告水源國小間教師聘任關係存在。」（本院卷第141頁）。並於本院言詞辯論程序時確認：「一、被告水源國小部分：1.確認原告與被告水源國小間教師聘任關係存在；2.訴訟費用由被告負擔。二、被告花蓮縣政府部分：1.就花蓮縣政府112年1月18日府教學字第1120014185號函關於核定原告兩年內不得聘任為教師部分及該部分之訴願決定均撤銷；2.訴訟費用由被告負擔。」（本院卷第521頁）核其變更訴之聲明之內容尚在本件固有之審理範圍，無礙兩造前就本件實體爭點已為之攻擊防禦方法及證據資料之實效性，是基於程序經濟，本院認原告所為訴之變更，洵屬適當，應予准許。

二、事實概要：

(一)原告原係被告水源國小5年級導師（於112年2月2日解聘生效），被告水源國小於111年9月23日接獲學生家長告知，原告有疑似不當體罰，對於該班級學生有打手心、捏臉、罰伏地挺身或以工具打屁股等行為。經被告水源國小於111年10月17日完成校安通報，並經校園事件處理會議（下稱校事會）於111年10月27日第2次會議決議組成調查小組調查。經訪談相關人員後完成調查報告認定原告對班級學生13人有打手心、捏臉、打屁股、用工具打屁股、罰作伏地挺身等行為（下稱系爭行為），構成體罰，涉有疑似教師法第14條第1項第10款、第15條第1項第3款體罰學生，建議應移送教師評審委員會（下稱教評會）審議。經校事會於111年12月1日第3次

校事會(下稱校事會111年12月1日會議)，通過調查報告，決議移送教評會審議。

(二)嗣教評會於111年12月13日召開111學年度第2次教評會(下稱教評會111年12月13日會議)，案經原告到場說明及討論後，全數委員同意本件為體罰事件，然就該事件究係符合教師法第14條第1項第10款、第15條第1項第3款或第16條第1項第1款規定，均未過半數及作成議決。被告水源國小再於111年12月14日召開教評會111學年度第3次會議(下稱教評會111年12月14日會議)，決議原告系爭行為符合教師法第16條第1項第1款規定，並報被告花蓮縣政府。惟被告花蓮縣政府認教評會111年12月14日會議決議與調查報告建議及校事會111年12月1日會議決議未符，以111年12月28日府教學字第1110261316號函(下稱111年12月28日函)退回學校重行審議。嗣經教評會112年1月4日111學年度第4次會議(下稱教評會112年1月4日會議)，決議原告系爭行為依教師法第15條第1項第3款規定，予以解聘原告，且原告為教師，由被告水源國小以112年1月9日水國人字第1120000118號函報被告花蓮縣政府，經被告花蓮縣政府以112年1月18日府教學字第1120014185號函(下稱原處分)作成原告2年不得聘認為教師，並經被告水源國小以112年1月31日水國人字第1120000307號函通知原告，嗣以112年3月7日水國人字第1120000907號函補充事實及理由。原告不服，提起訴願遭決定駁回，遂提起本訴。

三、原告起訴主張及聲明：

(一)被告水源國小作成解聘決定所據之教評會決議程序不合法：

1.如學校教評會審議教師是否構成行為時教師法第15條第1項各款情事，而經議決不予解聘、不予停聘或續聘時，則該決議之結果無礙教師教學自由及工作權之保障，教評會決議一旦作成，對內即具相當拘束力，非經正當法律程序不得任意透過會議重新召開、反覆投票逕予變更。從而，教評會對解聘或不續聘案經審議而決議未通過解聘或不續聘時，學校自

01 應依教評會之決議對外發布，縱使教評會本身，如未經正當
02 法律程序重啟決議程序，亦不得恣意撤銷先前之決議。若教
03 評會就已經表決之議案，未循復議動議程序任意重新召開教
04 評會或反覆投票作成新決議，進而否定前決議者，新決議違
05 反正當法律程序，自屬違法（高雄高等行政法院109年度訴
06 字第58號判決意旨參照）。

07 2.被告水源國小於111年9月23日接獲家長陳情指稱原告擔任五
08 年級導師班級，疑似發生不當管教情事，被告於同年9月26
09 日召開校事會議。被告水源國小繼於111年10月17日辦理校
10 安通報，召開第2次校事會議並組成調查小組，作成調查報
11 告書後，被告水源國小召開校事會111年12月1日會議決議移
12 送教評會；經召開教評會111年12月13日會議，依據教評會
13 會議記錄所載，當日教評會委員針對原告本件體罰行為是否
14 符合教師法第15條第1項第3款一事進行決議，投票結果僅3
15 票認為同意（即符合），有高達5票認為不同意（即不符
16 合），投票結果為「不同意」，顯見本件未經第2次教評會
17 委員出席委員2分之1以上之審議通過，其決議結果屬「不成
18 立」，即不構成教師法第15條第1項第3款規定；被告水源國
19 小再召開教評會111年12月14日會議，當日教評會委員針對
20 原告之本件體罰行為是否符合教師法第15條第1項第3款一事
21 進行決議，投票結果僅1票同意（即認為符合），有高達7票
22 不同意（即認為不符合），投票結果為「不同意」，足見第
23 3次教評會重複決議，仍議決本件不構成教師法第15條第1項
24 第3款之情事。

25 3.姑且不論教評會111年12月14日會議決議已屬重複決議，本
26 件已經兩次教評會（即教評會111年12月13日會議、教評會1
27 11年12月14日會議）議決不構成教師法第15條第1項第3款情
28 事，對內即具相當拘束力，參照上開判決意旨，非經正當法
29 律程序不得任意透過會議重新召開、反覆投票逕予變更。從
30 而，教評會對本件原告體罰行為經審議而決議未通過解聘
31 時，被告水源國小自應依教評會之決議對外發布，教評會本

身未經正當法律程序重啟決議程序，本不得恣意撤銷先前之決議，詎教評會就已經表決之議案，未循復議動議程序任意重新召開教評會，且反覆投票作成新決議（直至第4次教評會才決議解聘），進而否定教評會111年12月13日會議決議，其違反正當法律程序甚明。

(二)被告花蓮縣政府111年12月28日函退回審議之理由，與教評會111年12月13日會議、教評會111年12月14日會議有關本件不構成教師法第15條第1項第3款之決議無涉，自不得任意推翻：

1.被告水源國小接獲家長通知本件行為後，於111年9月26日召開校事會議，繼於111年10月17日辦理校安通報，召開第2次校事會議並組成調查小組，作成調查報告書後，再召開校事會111年12月1日會議決議：「教師涉有疑似教師法第14條第1項第10款體罰學生、第15條第1項第3款體罰學生，學校應移送教評會審議。」，故有關教評會111年12月13日會議決議本件是否構成教師法第14條第1項第10款及第15條第1項第3款之事由部分，在程序上並無瑕疵。

2.至於教評會111年12月13日會議、教評會111年12月14日會議審議時，被告水源國小逕自增加審議原告是否構成教師法第16條第1項第1款事由，明顯未遵循正當法定程序，未依解聘辦法第18條規定由校事會議自行輔導或向主管機關申請專審會輔導，亦未就教師法第16條法定事項進行實質審議，因此遭被告花蓮縣政府111年12月28日函退回審議，自與第2次教評會審議本件是否構成教師法第14條第1項第10款及第15條第1項第3款部分之決議結果無涉，豈可因為被告水源國小在教評會上違法擴大審議原告是否構成教師法第16條第1項第1款一事遭被告花蓮縣政府指謫，進而連帶否定程序上合法且對原告有利之決議，對原告顯非公平，於法不合，亦欠缺法律依據。

3.按教育部109年11月11日臺教授國部字第1090126278B號令，教師涉及教師法第14條第1項第10款、第15條第1項第3款體

01 罰學生，學校應移送教評會審議，而教師疑似有教師法第16
02 條第1項第1款情形，則由校事會議自行輔導或向主管機關申
03 請專審會輔導，二者適用程序截然不同，應分別判斷。原告
04 行為是否構成教師法第15條第1項第3款事由（即原處分事
05 由），早於111年12月13日教評會審議投票結果認不構成教
06 師法第15條第1項第3款事由，嗣被告於111年12月14日召開
07 教評會，再一次審議原告行為是否構成教師法第15條第1項
08 第3款事由，姑且不論有重複審議之程序瑕疵，但在實體認
09 定上，其投票結果亦為「不同意」，顯見教評會早已決議本
10 件尚未構成教師法第15條第1項第3款所定「體罰或霸凌學
11 生，造成其身心侵害，有解聘之必要」之程度，又豈能以與
12 上開決議無關之「違法審議原告是否構成教師法第16條第1
13 項第1款事由」為理由，反而指稱原告構成教師法第15條第1
14 項第3款，實屬無理無據。

15 (三)被告水源國小未具體說明本件構成教師法第15條第1項第3款
16 所規定之「造成其身心嚴重侵害」及「有解聘之必要」之法
17 定要件，逕作成解聘決定，顯有違誤：

18 1.被告水源國小以原告行為構成教師法第15條第1項第3款事由
19 作成解聘等處分，是項規定之法定要件，除了「體罰學生」
20 之事實外，另須構成「造成學生身心嚴重侵害」及「有解聘
21 之必要」等二要件，惟本件未見有客觀證據顯示有「造成學
22 生身心嚴重侵害」之法定要件，解聘決定顯有違誤。原告經
23 診斷有甲狀腺功能低下，呈現憂鬱等症狀，並有前往身心醫
24 學科門診，診察確實有憂鬱症狀，長期服用藥物治療，門診
25 醫師另有安排智能評鑑、心理測驗等鑑定項目，足以證明原
26 告在日常生活上，確有心理及精神困苦之處，在裁量是否有
27 「解聘之必要」時，應就個案認定，絕非得經由多數行政行
28 為比較分析而為決定。

29 2.原告於111年9月間一次因為班級部分學生未交功課作業，隨
30 手持舞蹈隊之道具拍打學生屁股，復因現場一位學生嚴重頂
31 撞原告，誘發原告之憂鬱及焦慮症狀，一時之間無法平靜度

01 過當下內心動盪之情緒起伏，輕揮該名學生之臉頰，屬單一
02 偶發事件，原告事後向學生及家長道歉，要難僅以該事件，
03 率爾認為原告之行為造成學生身心嚴重侵害，尤其卷內無客
04 觀證據可佐，被告水源國小在無具體事證之情況下，逕認原
05 告之行為有教師法第15條第1項第3款所定要件，予以解聘，
06 顯然未具體衡量上開教師法所定解聘之法定要件。

- 07 3.進者，固然原告對學生之管教方式稍屬嚴格，但目的在協助
08 學生養成用功學習、努力向上之個性，非以惡意或不善之動
09 機懲罰學生，尚難認為其行為造成學生身心嚴重侵害而有達
10 解聘之必要程度。又原告擔任教職長達31年間，未曾遭受任
11 何懲戒，歷年來考績成績優異，足見原告確實為盡責盡職之
12 教師，本件事發後，原告已向學生及家長致歉，願意接受學
13 校各項輔導，客觀上未達解聘之必要程度，但被告未能詳細
14 探究全部事實經過，未衡酌原告個案情況，逕予解聘，顯不
15 符合比例原則及最後手段性原則。

16 (四)聲明：

- 17 1.被告水源國小部分：確認原告與被告水源國小間教師聘任關
18 係存在；訴訟費用由被告負擔。
19 2.被告花蓮縣政府部分：就花蓮縣政府112年1月18日府教學字
20 第1120014185號函關於核定原告兩年內不得聘任為教師部分
21 及該部分之訴願決定均撤銷；訴訟費用由被告負擔。

22 四、被告水源國小答辯及聲明：

- 23 (一)「解聘通知」並非行政處分，並無行政處分之「確定力」，
24 故被告水源國小作成之「不予解聘」決定對內並無拘束力：
25 1.依實務過往之見解，公立學校教師於聘任後，如因具有教師
26 法第14條第1項各款事由之一，經該校教評會依法定組織
27 (教師法第29條第2項參照)及法定程序決議通過予以解
28 聘、停聘或不續聘，並由該公立學校依法定程序通知當事人
29 者，應係該公立學校依法律明文規定之要件、程序及法定方
30 式，立於機關之地位，就公法上具體事件，所為得對外發生
31 法律效果之單方行政行為，具有行政處分之性質(最高行政

01 法院98年7月份第1次庭長法官聯席會議參照)。本此，高雄
02 高等行政法院109年度訴字第58號判決乃考量教評會所作成
03 之「不予解聘」決定具有行政處分之性格而為之解釋，基於
04 行政處分具有「實質存續力」，作成該處分之原處分機關必
05 須受行政處分規制內容之拘束，僅於具備一定之要件時，得
06 予以廢棄或變更，乃認教評會不得恣意否定先前已作成之行
07 政處分之效力。

08 2.然憲法法庭於111年憲判字第11號判決，將公立大學對教師
09 作成之「不續聘」決定定性為「契約上意思表示」，最高行
10 政法院近期更對於公立學校對教師之解聘行為是否為行政處
11 分之法律問題，有最新一致之見解，改採否定說，認解聘為
12 契約一造之學校以自己之意思終止聘約，尚非行政機關單方
13 以高權作用作成行政處分可比，亦符合行為時教師法施行細
14 則第16條第1款將解聘定義為聘期中由學校一方依法定程序
15 終止聘約之意旨。故高雄高等行政法院109年度訴字第58號
16 判決意旨係在過去實務對解聘決定採「行政處分說」的基礎
17 上所作成之法律見解，在最高行政法院已有最新見解之今
18 日，自不宜恣意比附援引。

19 3.準此，教評會的決議即不當然具有拘束學校之效力。教評會
20 固然在111年12月13日會議中作成「不同意原告符合教師法
21 第15條第1項第3款」之決議，但該決議因非行政處分，僅屬
22 「契約上的事實行為」，不具有對內拘束被告水源國小之
23 「實質存續力」。是以，被告水源國小自非不得在「原告之
24 同意下」，重新召開教評會作成決議。況教評會111年12月1
25 3日會議於確認本件個案確符合「體罰事件」後，進一步針
26 對「應適用之法規範亦即究竟符合教師法第14條第1項第10
27 款？抑或同法第15條第1項第3款？又或為同法第16條第1項
28 第1款進行表決？」等情，因法條文義互有重合，致未有法
29 律專業背景之八名評審委員就事實應涵攝何一法條各有不同
30 理解，造成各表決均未達教師法所要求之審議通過門檻，未
31 能形成「究竟應適用何一法條？」之共識，乃於111年12月1

01 4日再次召開教評會，決議原告所涉體罰學生事件符合教師
02 法第16條第1項第1款。可知此為教評會委員就本件個案事實
03 應適用何一法條存有相歧異的看法，非謂已就原告不構成教
04 師法第15條第1項第3款規定達成共識作出定論。

05 4.教評會111年12月14日會議決議原告所涉體罰學生事件符合
06 教師法第16條第1項第1款規定後，因被告花蓮縣政府所屬教
07 育處來函被告水源國小表示教評會111年12月14日會議決議
08 引用教師法第16條第1項第1款存有適用法條正當性之疑義。
09 為釐清此爭議，故於112年1月4日再度召開第4次教評會，就
10 此部分進行審議後作成決議：校安通報序號2295392號，經
11 教評會112年1月4日會議決議，蔡師體罰事件符合教師法第1
12 5條第1項第3款，體罰或霸凌學生，造成身心侵害予以解
13 聘，議決2年不得聘任教師。此為適用法律規定之再次釐
14 清，並無原告所指摘之教評會已認定本件事實不構成教師法
15 第15條第1項第3款規定，亦無程序瑕疵。

16 (二)原告爭執其無解聘之必要，為無理由：

17 原告於起訴所指其擔任教職長達31年，未曾遭受懲戒、原告
18 願意在教育方式調整等，主張並無解聘之必要云云，僅係其
19 個人對於比例原則操作的法律意見，既未指出原決議有何恣
20 意判斷或濫權裁量，或出於錯誤之事實或錯誤之資訊、應考
21 量而未考量、違反一般公認之價值判斷標準、違反法定正當
22 程序等情事，斷難取代教評會之專業判斷。是以，原告此部
23 分主張應屬無理由。且不論班級上總共17位學生而受體罰人
24 數高達13人，也不論體罰的工具包括木刀刀鞘，更不論遭體
25 罰學生的身體部位尚及於頭部，以上各點業經調查報告調查
26 明確。原告體罰學生的原因大都為題目做錯、作業沒繳，其
27 體罰目的已難認與學校訂定教師輔導與管教學生辦法注意事
28 項第10條規定所列出的四種情狀相符，況同注意事項第38條
29 已明揭「教師輔導與管教學生，不得有體罰學生之行為」。
30 解聘決定係基於以上各節而作成，顯已依據充足之事證與評
31 量而認為有解聘原告之必要，此點，亦可藉由教評會係以高

達7票之同意票（僅1票不同意）認為本件個案事實符合教師法第15條第1項第3款得到印證，尤無任何違反法定程序、判斷出於不正確事實、逾越權限或濫用權力等「裁量瑕疵」之情。

(三)原告另主張伊經診斷有甲狀腺功能低下，呈現憂鬱等症狀，適足證明在日常生活上，確有心理及精神困苦之處，本件個案伊具有特殊情況，在裁量是否有解聘之必要時應將此納入考量，原處分僅以單一發生體罰事件而處以解聘處分，顯不符合比例原則及最後手段性原則云云，惟查：

1.依原告提出花蓮慈濟醫院「新陳代謝及內分泌科」的門診病歷單以觀，原告固患有甲狀腺機能低下症以及失眠，然而，經相當的診治後，從一開始的每年就醫四次至本件個案事實發生前減縮至二次，足見原告於111年9月23日體罰學生之時，甲狀腺機能低下症及失眠等病情已趨穩定。且在案發後之111年10月17日，始出現有關於身心醫學科的看診紀錄，則原告辯稱本件個案伊具有心理及精神困苦之特殊情況，是否全然可採，已有疑義。教評會係綜據原告體罰學生人數高達13人，體罰的工具包括木刀刀鞘，體罰學生身體部位及於頭部等各情節作出原處分，難認有牴觸比例原則及最後手段性原則之情。

2.司法院釋字第573、588、603、616、636、644、654、664、670、677、685、702、711、715、716、718號解釋係著眼於是否逾越「必要」程度，進而為是否違反必要性原則的判斷；司法院釋字第551、603、641、649、669、712號解釋則係衡量所侵犯與所維護的利益彼此之間是否「相當」。教評會係綜據原告單次體罰學生人數高達13人，體罰的工具包括木刀刀鞘，體罰學生身體部位及於頭部等各情節，權衡學生最佳利益、不受任何形式身心傷害以及原告之工作權保障等，進而作出原處分，難認有牴觸比例原則及最後手段性原則之情。

(四)聲明：

01 1.原告之訴駁回。

02 2.訴訟費用由原告負擔。

03 五、被告花蓮縣政府答辯及聲明：

04 (一)釐清事實組成之調查小組所作成的調查報告，倘無重大瑕疵
05 或程序違法情形，教評會應依照調查報告進行事實認定，並
06 尊重調查結果及專業判斷。校事會議審議之調查報告，係以
07 「教師涉有疑似教師法第14條第1項第10款體罰學生、第15
08 條第1項第3款體罰學生，學校應移送教評會審議」作成決
09 議，並非以教師疑似有教師法第16條第1項第1款情形，由校
10 事會議自行輔導或向主管機關申請專審會輔導而為決議，兩
11 者程序截然不同，不容混淆。被告水源國小111年12月13
12 日、12月14日兩次教評會將教師法第16條第1項第1款規定列
13 為決議事項，與前開辦法意旨有違，已有程序上之瑕疵。

14 (二)基此，被告花蓮縣政府遂依高級中等以下學校教師評審委員
15 會設置辦法第14條規定退回被告水源國小審議，被告水源國
16 小始再行召開教評會112年1月4日會議，並作成原告所涉體
17 罰事件符合教師法第15條第1項第3款，體罰或霸凌學生，造
18 成身心侵害予以解聘，2年內不得聘任為教師之決議，報經
19 被告花蓮縣政府作成原處分，並無違誤。原告仍執上情，援
20 用第2次、第3次教評會之瑕疵決議，辯稱教評會委員絕大多
21 數均認本件未達教師法第15條第1項第3款所定之程度，或有
22 其所稱違反正當法律程序之瑕疵，均無理由。

23 (三)原告對學生因不服管教、不寫作業而遭其體罰一事，並不否
24 認。原告雖稱該事件係出於立意良善，完全是求好心切才有的
25 舉動。然原告任職教師已有三十餘年，對於不得體罰學生
26 一事及前開法律規定及教育理念應知之甚詳，而透過第4次
27 教評會會議紀錄可知，原告先前就曾因體罰學生一事多次遭
28 到被告水源國小告誡，絕對不能再犯。原告若要督促學生學
29 業成績問題，應耐心教導，且可採取之方法多元，可留置學
30 生於課後進行課業輔導，或調整作業量以求學習能夠循序漸
31 進，始為正辦，卻捨此教導不為，其所謂之管教，顯然著重

在處罰，更剝奪學生的人性尊嚴，並非正向管教措施，自屬不當。

(四)被告水源國小教評會充分考量相關事證，認為本件個案事實符合教師法第15條第1項第3款規定，而有解聘原告之必要，並據以作成原告予以解聘且2年不得任教師之決議。而教評會第4次決議係依調查報告之事實認定、原告意見陳述之事實基礎進行審議，核無認定事實之違誤，進而作成原告予以解聘且2年不得任教師之決議，過程中並無恣意或判斷濫用、逾越，亦無違反一般公認之價值判斷標準及比例原則之情事，並無不當。至於被告花蓮縣政府要求被告水源國小重為處分之決定，亦屬於法有據，且係本於上級監督機關所為之處分，並無任何程序上之瑕疵可言。

(五)聲明：

1.原告之訴駁回。

2.訴訟費用由原告負擔。

六、上開事實概要欄所述之事實經過，除下列爭執事項外，其餘為兩造所不爭執，並有第1次校事會議簽到簿（不可閱原處分卷第94頁）、111年10月27日第2次校事會議紀錄（不可閱原處分卷第95-96頁）、調查小組訪談紀錄（不可閱原處分卷第98-113頁）、111年12月1日校事會議紀錄（不可閱原處分卷第114-116頁）、教評會111年12月13日會議紀錄及簽到簿（本院卷第33-39頁）、教評會111年12月14日會議紀錄及簽到簿（本院卷第41-43頁）、111年12月28日函（訴願卷第189-190頁）、教評會112年1月4日會議紀錄及簽到簿（本院卷第45-51頁）、原處分（本院卷第335頁）、被告水源國小112年1月31日水國人字第1120000307號函（本院卷第29頁）、被告水源國小112年3月7日水國人字第1120000907號函（本院卷第31-32頁）及花蓮縣政府訴願決定（本院卷第59-93頁）、教育部訴願決定（本院卷第478-485頁）等影本在卷可稽，自堪認為真正。是本件爭執事項厥為：被告水源國小決議原告系爭行為依教師法第15條第1項第3款規定，予

01 以解聘原告，經被告花蓮縣政府以原處分作成原告2年不得
02 聘認為教師，是否適法有據？以下敘明之。

03 七、本院之判斷：

04 (一)應適用之法令：

05 1.教師法第9條第2項及第3項規定：「前項教師評審委員會之
06 組成，應包括教師代表、學校行政人員代表及家長會代表一
07 人；其中未兼行政或董事之教師代表，不得少於總額二分之
08 一，但教師之員額少於委員總額2分之1者，不在此限。」

09 「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
10 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
11 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
12 數少於委員總額2分之1為止。」第14條第1項第10款規定：

13 「教師有下列各款情形之一者，應予解聘，且終身不得聘任
14 為教師：……十、體罰或霸凌學生，造成其身心嚴重侵害。」

15 第15條第1項第3款規定：「教師有下列各款情形之一
16 者，應予解聘，且應議決1年至4年不得聘任為教師：……
17 三、體罰或霸凌學生，造成其身心侵害，有解聘之必要。」

18 第3項前段規定：「教師有第1項第3款或第4款規定情形之一
19 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
20 分之1以上之審議通過，並報主管機關核准後，予以解聘；

21 ……」第26條第1項規定：「學校教師評審委員會、性別平
22 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
23 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
24 終局停聘之決議後，除本法另有規定外，學校應自決議作成
25 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
26 事人。」、同條第2項前段規定：「高級中等以下學校教師

27 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
28 員會未依規定召開、審議或決議，主管機關有違法之虞時，
29 應敘明理由交回學校審議或復議；……」、第29條規定：

30 「高級中等以下學校依本法所為教師之解聘、不續聘、停聘
31 或資遣程序及相關事項之辦法，由中央主管機關定之。」。

01 2.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
02 (下稱解聘辦法)第1條規定：「本辦法依教師法(以下簡稱
03 本法)第29條規定訂定之。」第2條第4款規定：「高級中等
04 以下學校(以下簡稱學校)接獲檢舉或知悉教師疑似有本法
05 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
06 定情形者，應依下列規定調查，並依本辦法規定處理：……
07 四、涉及本法第14條第1項第8款、第9款、第10款體罰學
08 生、第11款、第15條第1項第3款體罰學生、第5款、第16條
09 第1項：依第2章相關規定調查。」第4條規定：「(第1項)
10 學校接獲檢舉或知悉教師疑似有第2條第4款情形，應於五日
11 內召開校園事件處理會議(以下簡稱校事會議)審議。(第
12 2項)前項校事會議成員如下：一、校長。二、家長會代表
13 一人。三、行政人員代表一人。四、學校教師會代表一人；
14 學校無教師會者，由該校未兼行政或董事之教師代表擔
15 任。五、教育學者、法律專家、兒童及少年福利學者專家或
16 社會公正人士一人。(第3項)校事會議任一性別委員人數
17 不得少於委員總數3分之1。但學校任一性別教師人數少於委
18 員總數3分之1者，不在此限。」第5條第1項規定：「學校調
19 查教師疑似有第2條第4款情形時，應依下列規定辦理：一、
20 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
21 教師會代表及家長會代表，並得由校外教育學者、法律專
22 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
23 審查會組成及運作辦法(以下簡稱專審會辦法)所定教師專
24 業審查會調查及輔導人才庫之以下簡稱人才庫)之調查員擔
25 任；學校無教師會者，由該校未兼行政或董事之教師代表擔
26 任。二、教師、檢舉人及學校相關人員應配合調查小組之調
27 查及提供資料；教師為合聘教師時，從聘學校相關人員亦應
28 配合。三、教師與學生、檢舉人或學校相關人員有權力不對
29 等之情形者，應避免其對質。四、就學生或檢舉人之姓名及
30 其他足以辨識身分之資料，應予保密。但有調查之必要或基
31 於公共安全考量者，不在此限。五、檢舉人無正當理由拒絕

配合調查者，視為撤回檢舉；必要時，調查小組得依職權或依教師之申請繼續調查。六、依第2款規定通知教師、檢舉人及學校相關人員配合調查及提供資料時，應以書面為之，並記載調查目的、時間、地點及不到場所生之效果。七、調查小組應於組成後30日內完成調查；必要時，得予延長，延長期間不得逾30日，並應通知教師。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。」、第13條規定：「教師有本法第14條第1項第8款至第11款情形之一者，學校應自校事會議或防制校園霸凌因應小組調查確認後，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16條規定：「教師有本法第15條第1項第3款或第5款情形之一者，學校應自校事會議或防制校園霸凌因應小組調查確認後，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22條第1項規定：「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。」同條第2項規定：「前項第二款情形，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。」

- 3.高級中等以下學校教師評審委員會設置辦法（下稱教評會設置辦法）第1條規定：「本辦法依教師法（以下簡稱本法）第9條第4項規定訂定之。」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條第1項及第2項規定：「本會置委員5人至19人，其組成方式如下：一、當然委員：（一）校長一人。校長因故出缺時，以代理校長擔任。（二）家長會代表一人。（三）學校教師

會代表一人。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。」「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7條規定：「本會由校長召集；經全體委員二分之一以上連署召集時，校長應自受請求後五日內召集；校長不召集時，得由連署委員互推一人召集之。本會開會時，以校長為主席，校長因故無法主持時，由委員互推一人為主席。」第8條第1項第1款規定：「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)108年6月5日修正、109年6月30日施行前之教師法（下稱修正前教師法）有關教師聘任之相關規定，著重於教師身分之保障，最高行政法院依修正前教師法之規定，一向穩定見解認為為保障教師教學自由以及工作權，避免因不當干預而影響教師身分，教師經聘任後，除有教師法第14條第1項各款規定情事者外，不得解聘、停聘或不續聘，此等經校教評會作成之議決，例外須報經主管教育行政機關核准（修正前教師法第14條、第14條之1規定及最高行政法院98年7月份第1次庭長法官聯席會議決議參照）。基於教師法第1條所宣示保障教師權益之立法意旨，高級中等以下學校校教評會作成解聘、停聘及不續聘決議，必須經主管教育行政機關核准始生效之法制設計，目的在於防止校教評會藉形式上之議決而排擠非與之友好之教師，甚而侵害教師之教學自由及工作權，乃為健全校教評會自主管理所為之必要監督。反面言之，學校校教評會以教師雖涉嫌教師法第14條第1項各款情事，終經議決不予解聘、不予停聘或續聘時，其實無礙於教師教學自由及工作權之保障。因此，校教評會就教師為該等

01 決議時，不須經主管教育行政機關核准，校長即應依校教評
02 會之決議對外發布；除非決議後於一定期間發現內容明顯違
03 背法令、或情勢變遷或有新資料發現而認原決議案確有重加
04 研討之必要，則須經提起復議，並有一定附議人數，始得重
05 啟決議程序（校教評會若未制定會議規範，其程序可參考內
06 政部製作「會議規範」行之）；若未依上開復議動議程序，
07 而任意重新召開校教評會而作成新決議，進而否定前決議
08 者，當屬違反正當程序無疑（最高行政法院106年度判字第4
09 37、731號、107年度判字第233號、108年度判字第485號、1
10 09年度上字第757號等意旨參照）。從而，依修正前教師法
11 之規定，教育主管機關之行政監督權限受有相當之限制。

12 (三)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
13 師法於108年6月5日進行大幅度之修正（109年6月30日施
14 行），其中影響前述見解之最重要修正在於教師法第26條第
15 2項之規定（自教師法第14條之1第1項規定移至而來）：
16 「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
17 之情形，學校教師評審委員會未依規定召開、審議或決議，
18 主管機關認有違法之虞時，應敘明理由交回學校審議或復
19 議；屆期未依法審議或復議者，主管機關得敘明理由逕行提
20 交教師專業審查會審議，並得追究學校相關人員責任。」其
21 立法理由並明示：「原條文第14條之1僅規定『作成』教師
22 解聘、停聘或不續聘之決議，始報主管機關核准；容易被誤
23 解為『學校未作成解聘、停聘或不續聘之決議，即無須報主
24 管機關核准』；為避免實務上教師符合第14條至第16條或第
25 18條規定之情形，卻因學校未召開教評會，或教評會第一次
26 無法作出解聘之決定即行確定，致主管機關無法依職權審
27 查，爰增列第2項規定。」非但將規範於「處理高級中等以
28 下學校不適任教師應行注意事項」行政規則位階的「教師專
29 業審查會」（下稱專審會），提升至法律位階，賦予其新的
30 功能及定位，並將行政監督權化被動為主動，且非侷限在教
31 評會對於解聘、停聘及不續聘之決議。基此，足見對於學校

01 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
02 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
03 後，對於教評會未依規定召開、審議或決議，主管機關認有
04 違法之虞時，應敘明理由交回學校審議或復議，此乃職務監
05 督之行使。故主管教育行政機關本於行政監督權之行使，具
06 體指謫學校教評會所為決議有違法之處，要求再為審議或覆
07 議，對於受監督之學校而言，即發生拘束力，而非僅是單純
08 促其注意或勸告性質之行政指導而已。因此，若學校本於受
09 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
10 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
11 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
12 之「自律發動」，毋寧係受主管機關指謫之「他律發動」，
13 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
14 國原則，即足以正當化學校教評會之重新決議程序，實無庸
15 再從會議規範的民主觀點，透過復議動議決議，以新民意取
16 代舊民意而獲得推翻原決議之正當性基礎，此亦可參學者詹
17 鎮榮著，學校重為教師解聘決議之正當程序（新學林法學第
18 7期第56至57頁參照），亦有相同之見解。

19 (四)按教師之工作權固需保障，但學生之受教權亦同等重要，何
20 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
21 1項第10款「體罰或霸凌學生，造成其身心嚴重侵害。」第1
22 5條第2項第3款「體罰或霸凌學生，造成其身心侵害，有解
23 聘之必要」第16條第1項第1款「教學不力或不能勝任工作有
24 具體事實者」，其直接受害者就是受教學生之學習權；故審
25 酌教師法第26條第2項所規範之制定目的，以及前揭修法理
26 由所述之內容，足見教評會評議通過之解聘決議，固需送請
27 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
28 侵害；反之，教評會評議通過之不解聘決議，亦需送請主管
29 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
30 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
31 受教權利。亦即，學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，原本即均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，如學校教評會就教師解聘爭議事件作成「不予解聘」之決議，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「不予解聘」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「不予解聘」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謫之違法瑕疵後，續依教評會設置辦法第6條及第7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。

(五)原告主張：111年12月13日教評會已決議，不構成教師法第14條第1項第10款、第15條第1項第3款規定，111年12月14日亦有高達7票仍議決本件不構成教師法第15條第1項第3款之情事，對內即具相當拘束力，且教評會111年12月14日會議決議已屬重複決議，參照高雄高等行政法院109年度訴字第58號判決意旨，非經正當法律程序不得任意透過會議重新召開、反覆投票逕予變更，故被告水源國小作成解聘決定所據之教評會決議程序不合法云云。經查：

1.本件被告水源國小於111學年度第2次會議（即教評會111年12月13日會議），其開會之案由意旨已敘明：「說明一、依據本校111年度12月1日第3次校園事件處理會議紀錄辦理。...說明三：案經第3次校園事件處理會議紀錄決議：教師涉有疑似教師法第14條第1項第10款體罰學生、第15條第1

01 項第3款體罰學生，學校應移送教師評議委員會審議。」
02 （本院卷第297頁）原告出席報告後，各委員就校事會議
03 紀錄以及是否構成體罰進行討論，其中有委員提出是否有成
04 立教師法第16條第1項第1款之規定，會議開始投票後，作成
05 以下之決議「一、對於是否為體罰事件？投票票數：同意票
06 8票，不同意0票。投票結果：同意是體罰事件。二、是否符
07 合教師法第14條第1項第10款？投票票數：同意票1票，不同
08 意7票。投票結果：不同意。三、是否符合教師法第15條第1
09 項第3款？投票票數：同意票3票，不同意5票。投票結果：
10 不同意。四、是否符合教師法第16條第1項第1款？投票票
11 數：同意票5票，不同意3票。投票結果：不同意。」主席宣
12 布「以上都沒有達成議決，但因時間拖太久，擇隔日再行投
13 票討論。」（本院卷第302頁）。此會議結論雖經投票及表
14 決，然查本次會議應以校事會議結論為討論項目（即上揭投
15 票項目一、二、三），教評會委員或因對於法律規定之條款
16 不明、或因誤解法條意旨，而逕自增加第四項「是否成立教
17 師法第16條第1項第1款」之投票項目，此會議結論，即有瑕
18 疵。蓋教師法第16條第1項第1款「教學不力或不能勝任工作
19 有具體事實」之情形，依據解聘辦法第7條第1項第2款規
20 定：「校事會議審議調查報告，應為下列決議之一：……
21 四、教師疑涉有本法第16條第1項第1款情形，而有輔導改善
22 之可能者，由校事會議應自行輔導或向主管機關申請專審會
23 輔導。」本件教評會並未認定原告有教師法第16條第1項第1
24 款「教學不力或不能勝任工作有具體事實」之情形，亦未進
25 行解聘辦法第8條規定進行輔導期之各項措施、以及製作輔
26 導報告，提校事會議審議等措施，亦即有關教學不力等各項
27 程序，係應移由校事會議自行輔導或向主管機關申請專審會
28 輔導，此與前揭教評會認定是否成立體罰、以及是否解聘或
29 停聘之適用程序截然不同。此次會議之程序及實體表決之結
30 論，已經違法。

01 2.再查，被告水源國小於次日續行之111學年度第3次會議(即
02 教評會111年12月14日會議)，主席宣布案由為：「蔡老師在
03 9/24發生體罰事件，經本校組成校事會議啟動調查小組調查
04 結果，成立教評會審查蔡師疑似涉及教師法第14條第1項第1
05 0款、第15條第1項第3款規定。教評會認為第16條第1項第1
06 款的規定有體罰事件的適用。經昨天審查的結果皆未符合教
07 師法第14條第1項第10款、第15條第1項第3款規定及第16條
08 第1項第1款的事用。今日再行討論。」(本院卷第305
09 頁)，會議投票作成以下之決議「一、是否符合教師法第14
10 條第1項第10款？投票票數：同意票1票，不同意7票。投票
11 結果：不同意。二、是否符合教師法第15條第1項第3款？投
12 票票數：同意票1票，不同意7票。投票結果：不同意。三、
13 是否符合教師法第16條第1項第1款？投票票數：同意票6
14 票，不同意2票。投票結果：同意。」「決議：蔡師體罰事
15 件符合教師法第16條第1項第1款適用。」(本院卷306
16 頁)，並報請被告花蓮縣政府核准。惟被告花蓮縣政府認教
17 評會111年12月14日會議決議與調查報告建議及校事會111年
18 12月1日會議決議未符，以111年12月28日函退回學校重行審
19 議，已明確指出「…說明三、經審查所送教評會紀錄，貴校
20 未依規定於期限內(10日內)召開教評會審議，且貴校第3
21 次教評會決議：『蔡師體罰事件符合教師法第16條第1項第1
22 款適用。』與第3次校事會議決議未盡相符，亦未見貴校依
23 教師法第16條法定事項進行實質審議，請貴校確依規定覈實
24 審議後，檢附全卷資料報府憑核。」(本院卷第207頁)。
25 足見被告花蓮縣政府即主管機關業已認定被告水源國小之校
26 評會已具有程序上及實體上之違法瑕疵理由，而函覆學校要
27 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
28 開「成立第16條第1項第1款」決議，並責令其重啟教評會就
29 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
30 務。

01 3.被告水源國小收受被告花蓮縣政府111年12月28日函後，即
02 通知各教評委員、邀請列席人員函文均明確表明對原告不當
03 管教行為案件重新審議之旨，及嗣後於召集111學年度第4次
04 會議（即教評會112年1月4日會議）初始，再由主席闡述本
05 次會議重新審議之緣由與依據：「說明：□依據本校111年1
06 2月1日第3次校園事件處理會議紀錄辦理。□依據花蓮縣政
07 府111年12月28日府教學字第1110261316號函辦理。……說
08 明三略以……蔡師體罰事件符合教師法第16條第1項第1款適
09 用與第3次校事會議決議未盡相符，亦未見貴校依教師法第1
10 6條法定事項進行實質審議……。援本校重新檢視第3次校事
11 會議蔡師涉及教師法第14條第1項第10款或第15條第1項第3
12 款事宜。」（本院卷第211頁會議紀錄）。本次教評會既已
13 依據校事會議紀錄及決議辦理，且會議一開始主席及表明被
14 告水源國小遵循教育處發回函文之旨，先行補正教育處所指
15 謫前次決議違法瑕疵，並以前次決議被教育處否決之前提
16 下，對原告解聘案之同一事由進行重新審議，並於表決時續
17 依教評會設置辦法第6條及第7條規定辦理，於確認表決結果
18 達到教評會設置辦法第7條規定之法定門檻後決議解聘原
19 告，隨後再報請教育處審議並函知原告，揆諸前揭最高行政
20 法院判決意旨以及教師法第26條之修正立法理由，被告水源
21 國小於112年第1月4日舉行之111學年度第4次教評會既係依
22 其行政監督主管機關發回再議函文之指示，就同一教師同一
23 解聘事由進行重新審議，且已履踐與原審議程序相當的民主
24 正當性程序，尚無「任意」重新召開教評會以新決議否定前
25 決議之違法瑕疵可言。故原告主張被告111學年度第4次教評
26 會並未說明原決議有何情事變遷或新資料發現，而係僅以主
27 管教育行政單位所提出的重新審議為由，逕自重新議決，當
28 無從取代原決議而有違法情事應屬無效決議，而有程序不合
29 法、重複審議之瑕疵云云，尚無足取。

30 (六)再按教師行為是否構成教師法第15條第1項第3款所定「體罰
31 或霸凌學生，造成其身心侵害，有解聘之必要。」之解聘要

件，係屬不確定法律概念。教師法為保護教師權益，將此涉及高度屬人性之能力評價，及客觀上教學品質優劣之評價，委由不同成員組成之校教評會以合議決之，已具體考量避免因任何個人好惡率爾侵害教師之合法正當權益，立法意旨明確。基於尊重學校與教評會組織之專業性、不可替代性及法律授權之專屬性，應承認其評議之決定有判斷餘地。行政法院對其決定為司法審查，應參照司法院釋字第553號解釋理由之規範意旨，應採較低之審查密度。因此除了以下情形外，法院對學校本於專業及對事實真相之熟知所為解聘之決定應予適度尊重：(1)違反（解聘之）法定程序。(2)判斷出於不正確之事實或錯誤資訊。(3)違反一般公認之價值判斷標準。(4)逾越權限。(5)考核有濫用權力等情事（最高行政法院108年度判字第237號判決參照）。又教評會依法由多元利益代表組成，經多次討論，評估手段與目的之間之衡平性，以合議制方式，核實審議、具體個案判斷，作成原決議，法院允應尊重其判斷（本院109年度訴字第825號判決參照）。

(七)原告對學生因不服管教、不寫作業而遭其體罰一事，並不否認，雖主張：係出於立意良善，但目的在協助學生養成用功學習、努力向上之個性，非以惡意或不善之動機懲罰學生，且原告經診斷確實有憂鬱症狀，長期服用藥物治療，原告擔任教職長達31年間，未曾遭受任何懲戒，歷年來考績成績優異，原告已向學生及家長致歉，願意接受學校各項輔導，尚難認為其行為造成學生身心嚴重侵害而有達解聘之必要程度顯不符合比例原則及最後手段性原則云云。惟查：

1.按教育之實施，應本有教無類、因材施教之原則，以人文精神及科學方法，尊重人性價值，致力開發個人潛能，培養群性，協助個人追求自我實現，教育基本法第3條定有明文；而體罰或霸凌學生，亦為教育基本法第8條第2項、教師法第14條第1項第10款、第15條第1項第3款所嚴禁。蓋教育之本質，在於以身教、言教等方式，陶冶人之品格、啟蒙理性與

思辨能力、傳承專業知識、技能暨社會生活經驗，促成個人之自我實現。而體罰或霸凌學生（尤以智慮均未臻成熟之兒童或少年），除可能導致行為模仿之效應外，更可能肇致學生心理創傷、扭曲、自尊降低，導致其人際疏離、產生悲觀思維、憂鬱或焦慮傾向，提高其侵略性、反社會性、暴力性，降低其道德內化程度等，無助於教育目的之達成。原告任職教師已有三十餘年，對於不得體罰學生一事及前開法律規定及教育理念應知之甚詳，而透過第4次教評會會議紀錄可知，原告先前就曾因體罰學生一事多次遭到被告水源國小告誡，絕對不能再犯。原告若要督促學生學業成績問題，應耐心教導，且可採取之方法多元，可留置學生於課後進行課業輔導，或調整作業量以求學習能夠循序漸進，始為正辦，卻捨此教導不為，其所謂之管教，顯然著重在處罰，更剝奪學生的人性尊嚴，並非正向管教措施，自屬不當。

2.再查：本件班級總共17位學生，而受體罰人數高達13人，體罰的工具包括木刀刀鞘，遭體罰學生的身體部位尚及於頭部，以上事實業經調查報告調查明確。調查小組依法進行調查過程時，給予雙方陳述意見之機會，經調查小組逾111年1月15日下午2時起召開訪談會議，訪談過成為1場次分組實施計訪談了學生13人，當事老師、案家長3位、行政及老師等，並經調查小組召開確認會議。依調查報告記載，謝生家長於接受訪談時表示「突然有一天小孩說要轉學卻又不說明理由，有一天聽到7、8個學生私下小語，才知道學校老師有處罰學生事件」、「小孩犯錯不乖可接受處分，但是用工具打人就不可原諒了」、「蠻用心的老師但管教方法不對」、「小孩犯錯不乖可接受處分，但是用工具打人就不可原諒了」、「多次，以前就有學生被打現在結婚生子還有陰影」、「周邊家長其他同學都反映此事」。尤生家長表示「以前有孩子被教過還不錯，9月24日我生日發現我的小孩被老師打臉部黑青有紅腫，經詢問老師，老師沒反應，本想去驗傷後因校長來家裡關心就擦藥沒事了」、「聽別的同学

01 說甩巴掌與打頭，也是事後才知道老師有打學生或常用東西
02 敲桌子嚇到學生」、「孩子以前有被教過，認為還不錯，以
03 前不知現在才知老師會打學生」、「不要這位老師教我們的
04 孩子」（水源國小教師涉及罷凌與體罰處理調查小組第一次
05 會議紀錄、水源國小111年10月27日第2次校園事件處理會議
06 紀錄、訪談內容摘要，學生陳述逐字紀錄（見本院卷第372-
07 380頁不可閱覽卷被證1及被證3）。原告亦自承「可是相關
08 案生達10多位這又如何解釋。蔡師：這就是我認為錯的地
09 方，現在調為科任可以好好檢討，調整心態」（見前揭訪談
10 紀錄第154頁本院卷第379頁）。

- 11 3.又查調查報告中學生家長的答覆，與原告自己於第2次教評
12 會中坦承「（主席問：在調查小組會議中，學生與調查小組
13 成員所說的那些作為，因為功課沒寫，或不會算數學，包括
14 打手心，用舞蹈隊道具木刀打小朋友屁股，打小朋友巴掌都
15 是屬實的？）蔡師答：是的，純粹是要求課業才打小朋友
16 友」、「（校長問：有家長不同意處罰，他們同意管教，並
17 不同意你體罰，事情發生後，你有到每個被打孩子們的家裡
18 去道歉？）蔡師答：沒有全部，大概5-6個」、「（校長
19 問：建議你到剩下沒去的家裡跟家長道歉比較好。）蔡師
20 答：知道」（本院卷第297-298頁）；復於111學年度第4次
21 教師評審委員會中自承「（王委員問：我未聽到蔡師罵孩子
22 的聲音，但是在家長訪談紀錄，有兩位家長一位說打耳光，
23 紅腫黑青，另一個說因打手，無法握棒球棒，又有家長說用
24 刀鞘打人，有這種事嗎？）蔡師答：我打耳光，打手心」、
25 「（艾委員問：全班17位學生，13位被打過，你認為就比例
26 原則，以正向管教來說適當嗎？）蔡師答：超過比例」（本
27 院卷第214頁）等語相符，足證原告確有於111年9月23日體
28 罰13位學生。調查小組之調查報告審酌雙方陳述及佐證資料
29 之後，作成結論：「一、1. 當事老師有對學生打手心、捏
30 臉、打屁股、刀鞘打屁股、罰伏地挺身等之情事。2. 當事老
31 師因教學要求甚嚴，學生過於活潑，學習進度稍慢即產生情

緒管控失當，內心非常痛苦，也很後悔。…二、當事老師確實有上列各項行為情事，違反教師法第14條第1項第10款所定事項，老師個人深具後悔之意並獲得家長諒解。」結論：教師涉及教師法第14條第1項第10款體罰學生、第15條第1項第3款體罰學生，學校應移送教師評議委員會審議。」（同上調查報告結論不可閱處分卷第161頁）。足見被告水源國小教評會決議之解聘決定係基於以上各證據資料而作成，顯已依據充足之事證與評量而認為有解聘原告之必要，此點，亦可藉由教評會係以高達7票之同意票（僅1票不同意）認為本件個案事實符合教師法第15條第1項第3款得到印證，本件教評會決議並無任何違反法定程序、判斷出於不正確事實、逾越權限或濫用權力等「裁量瑕疵」之情，其判斷依據亦與兒童權利公約、教育基本法、學校訂定教師輔導與管教學生辦法注意事項等規範相符，並無不符比例原則及最後手段性原則之情事，原告主張，即無理由。

(八)綜上所述，原告確有教師法第15條第1項第3款所定「體罰或霸凌學生，造成其身心侵害，有解聘之必要。」之情形，被告水源國小教評會決議依教師法第15條第1項第3款規定，予以解聘，並函報被告花蓮縣政府，經被告花蓮縣政府作成原告2年不得聘認為教師之原處分，訴願決定予以維持，均屬合法有據。原告請求確認與被告水源國小聘任關係存在，並請求撤銷原處分及訴願決定，並無理由，應予駁回。又本件判決基礎已經明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及訴訟資料經本院審酌後，核與判決結果不生影響，無一一論述之必要，一併說明。

八、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 6 月 26 日

審判長法官 侯志融

法官 郭淑珍

法官 張瑜鳳

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

01

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。

02

中 華 民 國 114 年 6 月 26 日

03

書記官 李宜蓁