

臺北高等行政法院判決

高等行政訴訟庭第二庭
112年度訴更一字第52號
114年4月24日辯論終結

原告 鍾權煥

訴訟代理人 陳永來律師

王韋鈞律師

被告 桃園市楊梅區四維國民小學

代表人 彭裕晃

訴訟代理人 許惠君律師

上列當事人間解聘事件，原告不服桃園市政府中華民國108年10月8日府法訴字第1080238253號訴願決定，提起行政訴訟，經最高行政法院廢棄發回更為審理。本院判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

第一審及發回前上訴審訴訟費用，由原告負擔。

事實及理由

一、程序事項：

(一)本件原告起訴後，被告之代表人於訴訟進行中由沈樹林變更為彭裕晃，並具狀聲明承受訴訟(見本院卷第85頁)，應予准許。

(二)按行政訴訟法第111條第1項、第3項第2款分別規定：「(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。」原告於本院前審起訴時原聲明請求判決：「訴願決定及原處分均撤銷(見本院訴字卷一第9頁)。」嗣於民國112年9月26日本院準備程序期日變更聲明為：「確認兩造間聘任關係存在(見本院訴更一字卷第141頁)。」再於本院113年4月11日言詞辯

論程序期日變更聲明為：「確認被告與原告間教師聘任法律關係繼續存在(見本院訴更一字卷第261頁)。」復於本院114年4月24日言詞辯論程序期日追加第二項訴之聲明：「請求被告給付原告在第一次解聘通知終止聘約至第二次解聘通知終止聘約期間之薪資新臺幣(下同)64萬6876元(見本院訴更一字卷第318頁)。」經核原告請求之基礎事實不變，無礙於訴訟終結及被告防禦，核屬適當，依前揭規定，應予准許。

二、事實概要：

(一)原告前為被告教師兼任三年孝班導師，該班A生(真實姓名、年籍詳卷)父親於107年4月23日向被告檢舉，指稱原告於106年12月18日第7節課，以掃把柄自A生胯下穿過並舉高，造成A生心理創傷及夜間尿床等情(下稱系爭體罰行為)。嗣經被告所屬教師評審委員會(下稱教評會)決議原告之行為該當行為時(即108年6月30日修正施行前)教師法第14條第1項第12款「體罰或霸凌學生，造成其身心嚴重侵害」之規定，應予解聘，旋經被告函報桃園市政府教育局(下稱桃市教育局)以107年10月18日桃教小字第1070082794號函(下稱107年10月18日函)核准後，以107年10月23日維小人字第1070006956號函(下稱第一次解聘通知)將原告予以解聘。原告不服，依當時實務見解以解聘通知為具有行政處分之性質提起訴願，經桃園市政府108年2月20日府法訴字第1070329627號訴願決定(下稱前訴願決定)以被告未盡調查義務等理由，「撤銷」第一次解聘通知，並命被告於60日內另為適法之處分。

(二)被告隨即依行為時「處理高級中等以下學校不適任教師應行注意事項」(下稱處理不適任教師應行注意事項，現已廢止)第3點規定，成立調查小組，對A生、A生之母及原告進行訪談，並對四年孝班(原三年孝班)全體學生進行問卷訪談，審酌各項證據資料後，於108年5月29日提出調查報告(下稱系爭調查報告)，認定原告對A生系爭體罰行為成立，且對A生

造成身心嚴重侵害，被告並於同日召開107學年度第16次教評會，決議通過系爭調查報告，復於同年6月6日召開107學年度第17次教評會，決議原告構成行為時教師法第14條第1項第12款「體罰或霸凌學生，造成其身心嚴重侵害」規定，予以解聘，並自第一次解聘通知送達之翌日即107年10月24日生效。嗣經被告函報桃市教育局以108年6月17日桃教小字第1080049737號函(下稱108年6月17日函)核准後，被告乃以108年6月18日維小人字第1080004277號函(下稱第二次解聘通知)，通知原告解聘案業經桃市教育局核准，並自107年10月24日起解聘生效。原告不服，仍依當時實務見解以解聘通知為具有行政處分之性質循序提起行政訴訟，經本院以108年度訴字第1896號判決(下稱前審判決)駁回。原告不服，提起上訴，經最高行政法院110年度上字第660號判決(下稱發回判決)廢棄原判決，並發回本院更為審理。

三、原告主張略以：

(一)原告不構成教師法第14條第1項第12款所規定「體罰學生，造成其身心嚴重侵害」之事由

1. 被告調查小組之調查既是為了確認原告是否曾為系爭體罰行為，則系爭體罰行為之時間、地點、行為態樣、涉及之人即為調查必要之點。然調查小組於108年5月13日對原班級22位學生所為第一次問卷訪談就「15. 你有沒有看過或聽到原告用壞掉的掃把柄，放在A生的兩腳中間，然後用掃把柄把A生抬起來？有：9人，沒有：11人」之提問結果，並非A生自述「原告以雙手持掃把柄將A生抬高致雙腳離地」，及原告自述「以棍子引導A生回位子坐好」之情節。又調查小組於108年5月27日第二次問卷訪談之提問及答案，就原班級同學回答的原因，並未見A生所說是起因於其未將躲避球傳給他人，且原因亦五花八門無法特定。再者，就調查內容「原告用壞掉的掃把柄，放在A生的兩腳中間，然後用掃把柄把A生抬起來」一節，是否有離地？或僅是視覺上有抬高印象？與A生及原告所述大相逕庭。況且，掃把柄甚為細窄，當無可

01 能將人抬起致雙腳離地，而該人仍得保持平衡不致摔倒，遑
02 論可將之抬高達1分鐘之久，是A生及A生家長之說法顯不可
03 信，已難認原告有為系爭體罰行為。

04 2. A生僅為國小三、四年級生，可能引起其夜尿、急性壓力性
05 反應之事件不勝枚舉，且本件僅有單次診斷，A生亦未遵醫
06 囑繼續就醫追蹤治療，況A生108年4月24日國立臺灣大學醫
07 學院附設醫院(下稱臺大醫院)兒童心智科的心理衡鑑報告
08 (下稱系爭心理衡鑑報告)作成時點與系爭體罰行為相距已
09 一年半，醫師於作成報告時亦有受A生父母提供之被告性別
10 平等教育委員會(下稱性平會)之第107001號性平事件調查
11 報告(下稱系爭性平調查報告)影響而有先入為主想法，難認
12 原告所為與系爭心理衡鑑報告具有因果關係。況且，系爭性
13 平調查報告本即屬違法調查，被告據以作成之違法第一次解
14 聘通知已遭訴願決定撤銷，縱令臺大醫院醫師依臨床暨司法
15 精神鑑定專業為醫學專業判斷，尚不得以此逕為認定系爭體
16 罰行為與A生出現尿床、磨牙等所謂「非特定型與創傷和壓
17 力相關之障礙症」之身心症狀與心理反應，具有直接關連
18 性。

19 3. A生於103年間即曾初步被認定恐罹患「過動症」，甚且A生
20 三年級具有「長期有專注力不佳、情緒行為問題與問題解決
21 能力不足」之症狀，因此難以排除前揭病症、病因，造成A
22 生身心狀況之可能性，再者，依A生108年5月18日臺大醫院
23 開立之診斷證明書(下稱系爭診斷證明書)可知，A生本即
24 有潛在可能性「罹患神經發展障礙症以致不易適應環境，易
25 有人際社會互動之困擾」。又自系爭體罰行為發生後，直至
26 A生轉學至他校為止，原告未曾聽聞A生有任何身心狀況，且
27 A生於被告校內之輔導紀錄，俱未發現A生有何異狀，A生亦
28 未曾提及任何與系爭體罰行為有關之隻字片語。

29 (二)被告以解聘為手段，並非適法

30 縱認系爭體罰行為屬實，依照被告當時校長沈樹林所出具之
31 聲明書，原告從未有任何遭A生家長以外之人投訴之狀況，

足徵原告並無慣性體罰學生之情事，更無造成學生身心侵害之狀況，可見系爭體罰行為僅屬「單一」、「偶發」之狀況，以「停聘」之手段即足使原告暫時離開教職以深切反省，當無採取「解聘」此一剝奪原告終身工作權之最嚴厲處罰手段之必要。另被告迄今無法合理說明其侵害原告工作權所採取解聘處分手段之合法性、合目的性，又何以在尚有停聘、不續聘相同有效之手段可得選擇之狀況下，逕採取對原告侵害最大之解聘手段，凡此實難認定被告之解聘通知適法。

(三)被告第一次解聘通知屬不合法終止，兩造聘約關係仍存在

1. 公立學校解聘教師屬單方終止契約行為，需有教師法第14條第1項各款法定事由發生，並經公立學校向該教師為終止契約之意思表示，終止聘約始生效力。本件被告既以原告有體罰學生造成其身心嚴重侵害為由，對原告解除聘約關係，依行為時教師法第14條第1項第12款、第2項、第14條之1第1項、行為時（即109年8月3日修正前）「學校訂定教師輔導與管教學生辦法注意事項」（下稱輔導與管教注意事項）第4點第5款規定，自應經教評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，並報經主管教育行政機關核准後，以書面附理由通知當事人，解聘行為始生效力。
2. 被告第一次解聘通知之意思形成，僅以性平會作成之調查報告為唯一判斷依據，未組成調查小組查證原告是否確有行為時教師法第14條第1項第12款情形，業經前訴願決定詳述，應屬不合法之終止。又發回判決已認定解聘行為屬終止契約之「意思表示」而非「行政處分」，自無從適用行政程序法第114條補正規定。是以，被告第一次解聘通知未以書面詳載認定原告行為符合教師法第14條第1項第12款之理由，自不符合教師法第14條之1第1項單方終止契約之法定要件，該次解聘並不合法，兩造聘約關係仍存在。

(四)第二次解聘通知亦屬不合法終止，兩造聘約關係仍存在

01 如前所述，被告第一次解聘通知屬不合法之終止，縱認系爭
02 體罰行為該當教師法第14條第1項第12款事由，被告亦須就
03 原告行為重新調查認定，並經教評會再次審議通過後，以合
04 法終止契約意思表示到達原告，始為兩造終止聘約生效時
05 點。惟被告以第二次解聘通知為「已消滅效力之聘約重申其
06 已消滅之旨」，並載明溯及自107年10月24日為解聘生效時
07 點，非但與客觀事實相違背，且與終止契約係向後生效之法
08 定效果不符，應屬無效之意思表示。是以，被告並非以第二
09 次解聘通知合法終止兩造間聘約，僅係一再重申無效之意思
10 表示，故第二次解聘仍為不合法契約終止，不生對原告解聘
11 之效力。又第二次解聘通知仍未詳載認定系爭體罰行為符合
12 行為時教師法第14條第1項第12款事由之理由，不符合教師
13 法第14條之1第1項規定，故被告第二次解聘行為仍不合
14 法。

15 (五)聲明：

- 16 1. 確認被告與原告間教師聘任法律關係繼續存在。
- 17 2. 請求被告給付原告在第一次解聘通知終止聘約至第二次解聘
18 通知終止聘約期間之薪資64萬6876元。

19 四、被告答辯則以：

20 (一)原告確有系爭體罰行為，且造成A生身心嚴重侵害

21 調查小組於訪談原告、A生母親、A生，並對原三年孝班學生
22 進行問卷訪談結果，可證原告確有將掃把柄置於A生兩腿
23 間，並將掃把柄抬起之體罰行為。又原告之系爭體罰行為，
24 致A生有生殖器疼痛、排尿困難、夜間尿床及心理壓力，亦
25 有A生、A生母親之訪談紀錄、系爭診斷證明書可佐。另經本
26 院前審檢附系爭心理衡鑑報告及系爭診斷證明書函詢臺大醫
27 院，臺大醫院亦已函復研判患者（按：即A生）於接受門診
28 會談及心理衡鑑晤談評估時所為陳述之可信度高等情。復參
29 酌被告性平會調查報告及對A生父母所作之紀錄，足見A生確
30 因原告之系爭體罰行為，出現尿床、磨牙等「非特定型與創

傷和壓力相關之障礙症」之身心症狀與心理反應，益徵原告確有系爭體罰行為，且造成A生身心嚴重侵害。

(二)被告已終止兩造間之聘約

1. 原告體罰A生，造成身心嚴重侵害，經查證屬實，被告已盡調查義務並給予原告陳述意見之機會，第一次解聘通知亦清楚告知原告違反教師法第14條第1項第12款之規定，被告自係合法行使聘約之終止權。
2. 縱被告原未組成調查小組，但被告已盡調查義務，且原告已於召開教評會前提出陳述意見書，被告於107年9月25日召開教評會，於原告列席陳述意見後，經教評會全體委員三分之二以上出席，三分之二以上同意，認該當教師法第14條第1項第12款「體罰或霸凌學生，造成其身心嚴重侵害」規定，決議解聘原告，並經被告函報桃市教育局核定後，以第一次解聘通知予以解聘，該通知於同日即107年10月23日送達原告，並以翌日作為終止聘約期日，符合民法第102條第1項規定。
3. 雖前訴願決定書撤銷第一次解聘通知，並命被告於期限內另為適法之處分，然依訴願法第1條第1項前段、第3條、第77條第8款規定，第一次解聘通知之法律性質既非行政處分，可認前訴願決定撤銷第一次解聘通知，對於被告並無拘束力。準此，第一次解聘通知之意思表示仍然存在，並不因前訴願決定失其效力。
4. 原告雖未出席被告於108年6月6日召開之教評會，但有提出陳述意見書，經教評會審酌全案資料及原告陳述意見書，且出席委員充分討論後，仍認定原告違反教師法第14條第1項第12款規定，決議解聘原告。若第一次解聘通知已發生合法終止兩造聘約之效力，則第二次解聘通知是重申第一次解聘通知發生合法終止聘約之效力。惟若第一次解聘通知不發生合法終止兩造聘約之效力，則「第二次解聘通知」亦屬終止聘約之意思表示，均已終止聘約。

01 5. 依最高行政法院98年度判字第463號判決、99年度判字第441
02 號判決意旨及教育部112年6月29日臺教人(三)字第11242019
03 20號函釋意旨，以正當法律程序再為檢驗，所認結果仍為同
04 一，處分亦為相同時，則受處分人對該處分因已具有可預測
05 性，被告因此再為行政處分，應認溯及自第1次處分生效時
06 發生效力(107年10月24日)，此乃行政救濟相關法律精神下
07 合理之理由，以維護學生受教權。基此，被告於第二次解聘
08 通知載明「並自107年10月24日解聘生效」，於法相符。

09 6. 原告於收受第一次解聘通知之翌日107年10月24日即未到
10 校，第二次解聘通知記載「自107年10月24日解聘生效」等
11 文字，目的只是為能有效反應「已履行給付及對待給付之完
12 成日」，對於合法終止權之行使並不生影響。退步言之，縱
13 使第一次解聘通知不生效力，亦應以第二次解聘通知送達原
14 告之日即108年6月18日發生解聘效力。再者，本件確認聘任
15 關係存在之訴應以事實辯論終結前之事實或法律狀態為裁判
16 基準點，而被告歷次均清楚表達被告之解聘程序合法，可認
17 於前審言詞辯論終結前即已合法終止兩造間之聘任契約。是
18 以，兩造間之聘任關係已不存在。

19 (三)被告並無未依法定程序終止聘約情事

20 1. 按行政處分以書面為之者，應記載主旨、事實、理由及其法
21 令依據，行政程序法第96條第1項第2款固有明文。但理由記
22 明的程度並不要求鉅細靡遺、冗長敘述，只要形式上包含作
23 成決定所考量的重要事實及法律上原因，即已符合理由記載
24 的程式要求。第一次解聘通知之記載已足使原告瞭解其受處
25 分的基礎原因事實及法令依據，並無未載理由的情形。況
26 且，依發回判決意旨，本件公立學校之解聘通知為終止其與
27 老師間聘約關係之意思表示，自不受行政程序法第96條第1
28 項第2款規定之拘束。

29 2. 行為時教師法第14條之1「同時以書面附理由通知當事人」
30 之規定，乃指以書面敘明解聘之事由及其法令依據。不論第
31 一次解聘通知或第二次解聘通知，被告均業以書面敘明原告

違反教師法第14條第1項第12款之規定為由，經桃市教育局核准，予以解聘處分，故不論是第一次解聘通知或是第二次解聘通知，均符合教師法第14條之1之程序規定，被告均已合法終止兩造聘約關係。

(四)聲明：原告之訴駁回。

五、本件前提事實及爭點

如事實概要欄所載事實，為兩造所不爭執，並有A生父親檢舉書（見訴願卷一第108至110頁）、被告107年9月17日維小人字第1070006040號函（見訴願卷二第160至161頁）、被告教評會107年9月25日107學年度審議「鍾師經體罰調查小組認定涉教師法第14條第12款屬實」案會議紀錄（見訴願卷二第162至169頁）、桃市教育局107年10月18日函影本（見訴願卷二第195至197頁）、第一次解聘通知（見本院訴更一字卷第179至181頁）、前訴願決定（見本院訴字卷一第71至82頁）、系爭調查報告影本（見本院訴字卷一第267頁至第285頁）、被告教評會107學年度第16次會議記錄影本（見原處分卷二第296頁至第299頁）、被告教評會107學年度第17次會議記錄影本（見原處分卷二第304頁至第320頁）、被告108年6月10日維小人字第1080003978號函影本（見原處分卷二第348至353頁）、桃市教育局108年6月17日函影本（見本院訴字卷一第323至325頁）、第二次解聘通知（見本院訴字卷一第85至86頁）、桃園市政府108年10月8日府法訴字第1080238253號訴願決定影本各1份（見本院訴字卷一第87至103頁）在卷可憑，堪信為真實。又兩造既以前詞爭執，經整理雙方之陳述，本件爭點應為：

- (一)原告是否有行為時教師法第14條第1項第12款所定「體罰或霸凌學生，造成其身心嚴重侵害」之解聘情事？
- (二)被告對於原告解聘，是否違反比例原則？
- (三)被告對於原告為解聘通知，是否已生終止聘約之效力？
- (四)如前述爭點為肯定，則兩造間發生終止聘約之時點為何？

01 (五)原告請求被告給付第一次自解聘通知至第二次解聘通知期間
02 之薪資64萬6876元，是否有理由？

03 六、本院之判斷

04 (一)被告認定原告確有系爭體罰行為，且造成A生身心嚴重侵
05 害，並無違誤

- 06 1. 按教育基本法第8條第2項規定：「學生之學習權、受教育
07 權、身體自主權及人格發展權，國家應予保障，並使學生不
08 受任何體罰及霸凌行為，造成身心之侵害。」行為時教師法
09 第14條第1項第12款、第2項規定：「(第1項)教師聘任後除
10 有下列各款之一者外，不得解聘、停聘或不續聘：……十
11 二、體罰或霸凌學生，造成其身心嚴重侵害。……(第2項)
12 教師有前項第十二款至第十四款規定情事之一者，應經教師
13 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
14 之審議通過；……。」第14條之1第1項規定：「學校教師評
15 審委員會依第十四條規定作成教師解聘、停聘或不續聘之決
16 議後，學校應自決議作成之日起十日內報請主管教育行政機
17 關核准，並同時以書面附理由通知當事人。」第17條第1項
18 規定：「教師除應遵守法令履行聘約外，並負有下列義務：
19 ……四、輔導或管教學生，導引其適性發展，並培養其健全
20 人格。……十、其他依本法或其他法律規定應盡之義務。
21 (第2項)前項第四款及第九款之辦法，由各校校務會議定
22 之。」又教育部為協助學校依教師法第17條規定，訂定教師
23 輔導與管教學生辦法，並落實教育基本法規定，已訂定輔導
24 與管教注意事項。行為時輔導與管教注意事項第4點第2款、
25 第5款規定：「本注意事項所列名詞定義如下：……(二)管
26 教：指教師基於第十點之目的，對學生須強化或導正之行
27 為，所實施之各種有利或不利之集體或個別處置。……(五)
28 體罰：指教師於教育過程中，基於處罰之目的，親自、責令
29 學生自己或第三者對學生身體施加強制力，或責令學生採取
30 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
31 之行為(參照附表一)。」綜合上述法令規定可知，為維護學

01 生之學習權、受教育權、身體自主權及人格發展權，避免校
02 園體罰造成學生身心之侵害，教師輔導與管教學生，不得有
03 體罰學生之行為。教師經聘任後，如有體罰學生，造成其身
04 心嚴重侵害，經學校查證屬實，並經教評會委員三分之二以
05 上出席及出席委員三分之二以上之審議通過，報主管教育行
06 政機關核准後，即得予以解聘、停聘或不續聘，並同時以書
07 面附理由通知當事人。而所謂體罰，則係指教師於教育過程
08 中，基於處罰之目的，親自、責令學生自己或第三者對學生
09 身體施加強制力，或責令學生採取特定身體動作，使學生身
10 體客觀上受到痛苦或身心受到侵害之行為。

- 11 2. 查原告原為被告教師兼任三年孝班導師，該班A生之父於107
12 年4月23日向被告檢舉原告有系爭體罰行為，因A生之父認為
13 原告所為可能涉及性霸凌，故被告初由其性平會組成調查小
14 組進行調查，並經被告性平會審議認定原告所為並非性別平
15 等事件而係體罰事件。嗣經被告教評會審議認定改依體罰案
16 件受理，及由校內教師會代表鄔長祐、家長會代表洪麗鳳及
17 教務主任徐淑慧組成體罰調查小組進行調查（下稱第一次體
18 罰調查小組）。第一次體罰調查小組開會後，決議為免對於
19 A生造成二度傷害，故不另重啟調查，而是依性平會所提供
20 之事證判斷原告所為是否構成體罰，及是否成立行為時教師
21 法第14條第1項第12款解聘事由。又被告於前訴願決定作成
22 後，復由校內教師會代表鄔長祐、家長會代表洪麗鳳及教務
23 主任徐淑慧，及邀請校外桃園市公埔國小校長林來利及劉衡
24 律師，計5人，共組體罰調查小組（下稱第二次體罰調查小
25 組）調查等情，有A生父親107年4月23日檢舉書（見訴願卷一
26 第108至110頁）、被告性平會107年8月9日會議紀錄及系爭性
27 平調查報告影本（見訴願卷二第65至84頁、第87至89頁）、
28 被告教評會107學年度第1學期第1次會議紀錄、被告人事室1
29 07年8月15日簽呈、第一次體罰調查小組調查報告書（見訴
30 願卷二第96頁、第98至99頁、第101至131頁）、第二次體罰

01 調查小組委員名冊(見本院訴字卷一第503頁)各1份在卷可
02 稽。

03 3. 原告於接受被告性平會調查小組及第二次體罰調查小組訪談
04 時，已陳稱：我有一個壞掉的掃把，那個當作是教具，有時
05 候我們怕跟學生有肢體上的接觸，會用棍子幫同學回到指定
06 的位子。我的管教方式包括獎勵、禁止下課、抄課文等。我
07 有跟小朋友約定，譬如3次作業沒交用尺彈一下額頭，類似
08 綜藝節目；在處理學生偷竊的時候，我有打過學生手心。打
09 手心、鐵尺彈額頭的方式，譬如像是綜藝節目，和學生約定
10 作業要準時交，類似制定班規、班級經營的方式。106年12
11 月18日第7節課通常是檢討，因為之前家長對肢體接觸有意
12 見，所以我是用棍子引導A生回位子坐好，棍子有接觸到A生
13 身體。我事後覺得這個行為不太符合教師專業，單純是因為
14 避免跟學生有肢體接觸。A生的位置在第1排中間，也就是講
15 桌前的位子，當天他跑到桌子後面並且背對我，我希望他坐
16 好準備放學，才使用教具引導他回去坐好，當下我不記得其
17 他學生有在笑，我事後覺得我這樣做不太好，我也有想過可
18 能會造成A生受傷等語(見訴願卷二第75頁，本院訴字卷一第
19 274至276頁、331至351頁)。

20 4. A生前已經被告性平會調查小組訪談(見訴願卷二第74至75
21 頁)，復於接受被告性平會調查小組及第二次體罰調查小組
22 訪談時，明確指稱：原告在三年孝班時會因為我走路撞到別
23 人或是跟同學講話而用竹棍子或是掃把柄打手心、用鐵尺彈
24 額頭、用力按壓我的肩膀、用手指戳臉頰，被處罰的當下我
25 感到不舒服、會痛，想要趕快回家，這樣就不會再碰到原
26 告；隔天上學時，我會慢慢的走進教室，因為我不想進教
27 室。我幾乎每一天都會被原告處罰1至2次。原告曾經拿竹棍
28 子把我抬起來，原告用木棍放在我雞雞下方，把我抬起來，
29 大概有會議桌這麼高，我兩腳都碰不到地，然後我就抓住棍
30 子，棍子有碰到我的蛋蛋和小鳥，蛋蛋和小鳥都會痛，而且
31 同學都在看，也在笑，我會覺得害羞、不舒服、想要逃離現

場。被原告抬起來之前就常被他處罰，抬起來之後我就更不想上學了。被原告抬起來之後，我覺得雞雞會痛，而且尿尿很慢，需要花時間慢慢的尿，在家裡需要花5至10分鐘才尿得出來，如果在學校下課時間尿不出來，只好憋到下一節下課才尿，有時在家也會尿不出來。我覺得我尿不出來跟原告把我抬起來有關係，因為抬起來之前都很正常，抬起來之後就不正常。本來我上小學之後就不會尿床了，但是被用過之後就尿床，一週大概3至4次，轉學之後才沒有尿床。我尿床的那段時間，有時候會夢到原告，他坐在位子上無緣無故說我，我想說他怎麼會在那裡，很想趁他不注意趕快離開，我怕他又把我攔下來打我。轉學後我在其他國小，心裡不會害怕，比較放鬆了，尿不出來、尿床的情況就比較好了，之後我才敢跟媽媽說遭原告體罰等語綦詳(見本院訴字卷一第268至270頁)。

5. A生母親前已經性平會調查小組訪談(見訴願卷二第70至71頁)，復接受第二次體罰調查小組訪談，並陳稱：A生有跟我說，原告會用棍子打他、把桌子踢掉、用鐵尺彈額頭等，但是被處罰的當天，他回家不敢跟我說，因為他覺得我去反應後，他會再被處罰。我會開車帶A生上學，A生下車後走樓梯到教室，我觀察到他走樓梯走得很慢，他跟我說他不想這麼快進教室。106年12月18日A生回家跟我說，下體會痛，我看到龜頭、睪丸的地方有發紅、尿不出來，我以為是洗澡水太燙，我跟A生說把洗澡水溫度調低，等到有尿意的時候再去尿，並且早點休息，隔天再觀查情況。在學校時，因為他的生殖器不舒服，他手伸進褲子調整生殖器的位置，被同學告狀而送到學務處。我問他為什麼痛，要不要看醫生，他說不用，不要再問他。就我所知，A生在學校幾乎每天都被處罰。後來因為A生會有遮掩身體的舉止，且反映不喜歡學校及原告，因為不知道原告什麼時候會打他，想要轉學，我就幫A生辦理轉學。我是107年4月份跟A生聊天時，因為確定不會再回到被告學校，A生才告訴我106年12月18日當天情形，

01 A生說老師拿木棍穿過他下體並抬起，然後給全班同學笑。A
02 生從小學開始就不曾尿床，但是106年12月18日後他有尿
03 床、尿不出來的情況，直到性平訪談之後，尿床才有減緩的
04 情況。我在106年11月16日，有帶A生到草屯衛生所找心理諮
05 商師，A生諮商完之後，心理諮商師有跟我說：孩子在學校
06 有一些事情隱瞞不想講。後來我發現我們開車從臺中回桃園
07 的時候，A生會哭，並且說不想回來，而且晚上睡覺有磨牙
08 的情況發生等語明確(見訴願卷二第70至73頁，本院訴字卷
09 一第271至274頁)。

10 6. A生同學B生於被告性平會調查小組訪談時證稱：有一次上課
11 時，原告有拿棍子把A生抬起來，棍子放在兩腿中間，把他
12 抬起來，腳有離開地面等語(見訴願卷二第69頁)，而A生
13 同學C生亦於被告性平會調查小組訪談時證述：有見過原告
14 拿一枝棍子穿過A生的腳下面，把A生抬起來，是有一支掃把
15 壞掉，然後拿上面的棍子來弄。原告是叫A生出來，然後把
16 棍子放在下面把他舉起來等語(見訴願卷二第70頁)。

17 7. 第二次體罰調查小組復徵得四年孝班(原三年孝班)20位學生
18 家長同意，針對該20位學生進行問卷訪談(見本院訴字卷一
19 第491頁、第509至513頁、第515至519頁)，過程如下：

20 ①108年5月13日問卷提問及答案彙整略以(見本院訴字卷一
21 第591至633頁)：

22 a. 原告在擔任你們三年孝班導師的時候有沒有處罰過你？
23 有：12人，沒有：8人。

24 b. 為什麼老師會處罰你？

25 沒家長簽名；做錯；因為不乖；沒交考卷(沒簽名)；上
26 課晚到；跟同學打鬧；上課吵鬧或沒寫功課；沒交功
27 課；忘記帶作業；不乖；上課遲到；沒寫作業；聯絡簿
28 沒簽名；因為沒有做打掃工作，在外面玩。

29 c. 原告用什麼方式處罰你？

30 用鐵尺彈額頭；拿竹子打手心；忘記了；長竹子；拿木
31 棍打；體罰或罵；打手心；用鐵尺；竹子打；用尺打

01 頭；用竹子(掃把桿)打手。

02 d. 你被原告處罰過幾次？

03 1-2次：6人；3-5次：2人；5-10次：1人；超過10次：3
04 人。

05 e. 原告都用什麼方式處罰他(其他同學)？

06 用鐵尺彈額頭；用竹手打；打手心；忘記了；用打的；
07 用東西打；用木棍打；掃把柄打手心；鐵尺；用尺打
08 頭；用竹子。

09 f. 你知道他(其他同學)被處罰幾次嗎？

10 1-2次：5人；3-5次：7人；5-10次：2人；超過10次：4
11 人；沒有回答：2人。

12 g. 你還記得你以前有一個同學叫A生嗎？

13 記得：20人。

14 h. 你有沒有看過或聽過原告用壞掉的掃把柄，放在A生的
15 兩腳中間，然後用掃把柄把A生抬起來？

16 有：9人；沒有：11人。

17 ②108年5月27日再針對前次問卷h題目當場有觀察到原告對A生
18 體罰行為之9位學生，進行第2次問卷調查，提問及答案彙整
19 略以(見本院訴字卷一第635至667頁)：

20 a. 請你回憶一下並且敘述「原告用壞掉的掃把柄，放在A生
21 的兩腳中間，然後用掃把柄把A生抬起來」發生的時間、
22 地點、A生當下的反應？

23 上課時，教室前面，忘了；三年級上學期的我們的教室的
24 前面，因為大家也在笑表情是一直笑；上課三年級上學
25 期，國語課，教室裡的白板前面，一直在笑；上課，教室
26 前，跟大家一起笑；三年級上學期，在教室的前面，反應
27 不知道；三年級(最後一節)，教室內的左邊的木板地，嘴
28 巴開開的；三年級教室前面，沒反應；三年級三上學期，
29 上課的時候，在木地板，在笑。

30 b. 原告這樣做的原因是？

01 做錯事情；做錯事情，被其他同學告狀；A生在男廁尿在
02 地上被同學告狀；好像是去女廁或罰站時脫褲子；在罰站
03 時，把褲子脫下來；他在全班罰站的時候把褲子脫下來；
04 他上廁所好像沒穿好褲子就走出來；可能是他上課不乖、
05 進女廁、玩。

06 c. 這件事情發生過後，A生有跟你說他的感覺嗎？你有觀察
07 到A生有什麼情緒或是反應嗎？

08 管他的；沒有跟我說，他感覺很痛，他摸他很痛的地方；
09 沒有，一直在笑，做怪動作處法(罰)後；沒有，和大家一
10 起笑，每次他被打都一直在做怪動作沒有，表情一直笑，
11 處罰後做怪動作；之後就一直在笑，一直甩手，還說很爽
12 不痛不癢；他的反應不正經又一直在笑；沒有，在笑，做
13 怪動作，翻白眼，說很爽。

14 ③觀之第二次體罰調查小組所設計之問卷，係採簡略之提示性
15 或開放性問題，其目的僅止於喚起學生之記憶，進而為事實
16 之陳述，且經本院前審會同兩造當庭勘驗原三年孝班學生填
17 寫第1次問卷錄影畫面結果，當時學生係採間隔方式就坐，
18 在場之2位被告人員，亦僅向學生說明填寫問卷之原因、用
19 意、填寫時應注意事項及保密要求，並給予填寫問卷之必要
20 協助，諸如：提供原子筆、不慎寫錯時提供新的問卷、提醒
21 填寫日期、時間及姓名，並於確認學生均能理解題意後，才
22 請學生開始填寫，且給予學生充分的時間填寫，並無催促之
23 情，且俟全員填寫完畢後，方逐一回收問卷等情(見本院訴
24 字卷一第669至677頁、第683頁、第685至725頁)，足認上開
25 問卷係由學生就其自身經歷而為陳述，學生亦係出於自由意
26 志、自行判斷回答，並無任何遭不當誘導、暗示，或因誤解
27 題意或出於心理壓力等因素，致影響其等陳述之真實性。況
28 依原告提出之原三年孝班班網相片、親師溝通回條、師生互
29 動小卡顯示(見原處分卷一第264至269頁、第280至282頁)，
30 該班學生與原告之感情融洽，衡情亦無故意為不實或不利於

原告陳述之必要，故原三年孝班學生所為問卷之書面陳述，應堪採信。

8. 綜上各節勾稽可知，原告在原三年孝班對學生之過錯行為，確有以體罰方式處罰，且依A生所述，原告確於106年12月18日下午第7節課下課前，有將類似掃把柄之長棍置於A生兩腿間且抬起之行為，長棍並碰觸到A生之身體等情，此核與原三年孝班學生B生、C生證述情節大致相符，且可與原三年孝班學生問卷訪談結果：有9位同學看過或聽過原告於106年12月18日第7節課上課時，A生因做錯事情或不乖，原告在白板前，以掃把柄置於A生兩腿間，並將掃把柄抬高等情，相互印證。而原告更自承：其於106年12月18日第7節課有使用棍子引導A生回位子坐好，棍子有接觸到A生身體等不太符合教師專業之行為，且其可預見自身所為可能會造成A生受傷等情。況依A生母親所述，其確曾聽見A生反映遭原告體罰之事，更於106年12月18日觀察到A生龜頭、睪丸的地方有發紅，以及事後A生有尿不出來、尿床的情況，甚至在學校時，因生殖器不適、疼痛，而有將手伸進褲子調整生殖器位置的舉止，可見原告確有對A生為系爭體罰行為，且其行為已造成A生身心嚴重侵害，以致A生不僅生殖器發紅、疼痛，更有尿不出來、尿床、恐懼等症狀。

9. A生遭系爭體罰行為後，因其他急性壓力性反應及夜尿，曾於107年4月4日至中國醫藥大學附設醫院就診，而A生之母於知悉A生遭系爭體罰行為後，亦於107年11月10日帶A生至臺大醫院看兒童心理科門診，當日因故無法就診，而改至108年3月22日，是日並預約108年4月19日之兒童心理科門診，並於108年4月24日至臺大醫院兒少保護醫療中心進行心理衡鑑施測，於108年5月18日再次至臺大醫院兒童心理科就診，由兒童身心科門診醫師解說衡鑑報告內容，並開立診斷證明書，該診斷證明書記載：「診斷病名：1. 非特定型與壓力和創傷相關之障礙症；……」、「醫師囑言：患者(即A生，下同)於民國108年3月22日來診，主訴於三年級上學期遭學校

01 導師不當對待後出現尿床、睡眠中磨牙等症狀，綜合心理衡
02 鑑及臨床評估結果研判，患者所罹患之非特定型與壓力和創
03 傷相關之障礙症與其於三年級上學期遭學校導師(即原告)不
04 當對待之經驗相關，此症相關之症狀於轉學之後逐漸緩和，
05 於108年5月回診時已明顯改善；……」等情，有A生之中國
06 醫藥大學附設醫院診斷證明書(見本院訴字卷二第21頁)、臺
07 大醫院掛號資料、門診醫療費用收據、就醫證明書、系爭心
08 理衡鑑報告、系爭診斷證明書(見本院訴字卷二第22至29頁)
09 各1份在卷可憑，益見A生確因系爭體罰行為，致其身心遭受
10 嚴重侵害，堪認被告認定原告確有系爭體罰行為，且造成A
11 生身心嚴重侵害，並無違誤。

12 10. 原告雖主張被告第二次體罰調查小組於第一次問卷就前述問
13 題與A生、原告自述情節有所出入，且第二次體罰調查小組
14 於第二次問卷訪談之提問及答案，對於原告處罰A生之原因
15 眾說紛紜，而A雙腳是否有離地？或僅是視覺上有抬高印
16 象？A生及原告所述大相逕庭。況且，掃把柄甚為細窄，當
17 不可能將人抬起致雙腳離地達1分鐘之久而該人仍得保持平
18 衡不致摔倒，故A生及A生家長之說法顯不可信云云，然第二
19 次體罰調查小組第一次問卷訪談之h提問，與A生之指訴，僅
20 細節多寡不同而已，語意並無出入。又本件原告行為時，A
21 生係國小三年級之未成年人，體型、體重均不若成年人，而
22 原告則為成年人，其以掃把柄將體型較小、體重較輕之A生
23 抬起致雙腳離地1分鐘，並非全無可能。遑論依前述說明，A
24 生所述不僅與B生、C生所述大致相符，更可與被告第二次體
25 罰調查小組問卷結果相互印證，且A生於遭系爭體罰行為後
26 之反應、乃至身體狀況，更為A生母親自觀察見聞，反而原
27 告所述與B生、C生及前述問卷結果大相逕庭，兩相比較，自
28 以A生所述為可採，是原告此部分主張實屬推諉之詞，並不
29 可採。

30 11. 原告固再以前詞質疑臺大醫院診斷結果與系爭體罰行為之因
31 果關係，惟依前述說明，A生乃是先至中國醫藥大學附設醫

01 院就診，再數次至臺大醫院看兒童心理科門診，並在臺大醫
02 院作心理衡鑑，及開立系爭診斷證明書，並無原告所稱僅有
03 單次看診之情況，亦未見有何醫師先入為主之情事，更與心
04 理鑑衡報告作成時間、系爭性平調查報告是否適法毫不相
05 干，原告徒執其主觀上之臆測，空泛指摘臺大醫院診斷結
06 果，已無可取。遑論本院前審已依原告之聲請，檢附上開臺
07 大醫院心理衡鑑報告及診斷證明書向臺大醫院函詢：「1. 何
08 謂『非特定型與壓力和創傷相關之障礙症』？其與典型之
09 『創傷後壓力症候群』之異同？2. 患者於該院接受心理衡鑑
10 並作成診斷證明時，於臨床出現何種身心症狀致使醫師評定
11 其罹患『非特定型與壓力和創傷相關之障礙症』？3. 患者於
12 該院進行心理衡鑑前，有無於該院就診？4. 醫師係如何判斷
13 『患者所罹患之非特定型與壓力和創傷相關之障礙症與其於
14 三年級上學期遭學校導師不當對待之經驗相關』？判斷之基
15 礎及所憑依據為何？」等問題，臺大醫院亦已以109年10月2
16 日校附醫精字第1094700172號函復：「……二、依精神疾病
17 診斷準則手冊第5版(DSM-5)，診斷書中所載之『非特定型與
18 創傷和壓力相關之障礙症』乃指『非特定的創傷和壓力相關
19 障礙症』(unspecified trauma-and stress-related disorder)，與『創傷後壓力症』(posttraumatic stress disorder)均屬於『創傷和壓力相關障礙症』中之類型。當患者具有因遭受創傷和壓力所致之相關精神症狀而導致苦惱或某些向度之功能受損時，可依其所呈現之症狀性質、數量、組型及病程等屬性診斷其所罹患之精神疾患為『創傷和壓力相關障礙症』中之何種亞型。當資料尚未足以確認為何亞型時，可以先列為『非特定的創傷和壓力相關障礙症』；『創傷後壓力症候群』(posttraumatic stress syndrome)與『創傷後壓力症』可視為同義詞。三、患者於臨床出現人際互動更敏感、負面情緒及認知變多、信任感變差、尿床、磨牙等身心症狀；於進行心理衡鑑單獨接受晤談時表示，幾乎每天都會想起在前一個學校被老師在全班面前打、弄下體的經驗，

01 想到時會覺得很害怕【註：此現象屬創傷記憶再現之症
02 狀】、跟案母說，偶爾也會感到雞雞痛【註：此現象亦可能
03 與創傷記憶有關之症狀】，上課的時候偶爾會因為想到過去
04 事件而分心；前述均為評定診斷相關之身心症狀。四、患者
05 於本院進行心理衡鑑前之就診紀錄：103年10月14日本院初
06 診【註：非丘彥南醫師看診】，臆斷為『非特定的過動症』
07 (unspecified hyperkinetic syndrome)；108年3月22日本
08 院門診，暫時臆斷為『疑適應障礙症』(adjustment disord
09 er)，待鑑別『自閉症類群障礙症』(autism spectrum diso
10 rder)、『注意力不足過動症』(attention-deficit/hypera
11 ctivity disorder)、『創傷後壓力症』(posttraumatic st
12 ress disorder)。五、醫師綜合臨床評估及心理衡鑑所見
13 【註：參見三】，研判患者於接受門診會談及心理衡鑑晤談
14 評估時所為陳述之可信度高，復依據被告性別平等教育委員
15 會之第107001號性平事件調查報告及患者之父母所作之紀錄
16 研判患者之身心症狀與心理反應出現之時序，以臨床暨司法
17 精神鑑定專業之知能與經驗推斷患者之心理狀態與其『三年
18 級上學期遭學校導師不當對待之經驗』相關。……」等語，
19 可見A生確因原告之系爭體罰行為，而出現尿床、磨牙等
20 「非特定型與創傷和壓力相關之障礙症」之身心症狀與心理
21 反應，此與原告是否曾聽聞A生有身心狀況、A生於被告校內
22 之輔導紀錄是否曾有異狀之記載、A生是否曾向他人提及關
23 於系爭體罰行為之隻字片語，毫不相干，益見原告此部分主
24 張，顯然無視臺大醫院已經就系爭體罰行為與A生之身心症
25 狀與心理反應確實具有因果關係一節明確回復，猶執自身偏
26 頗、片面之見解，推卸自身責任，毫不可取。

27 (二)被告對於原告作成解聘通知，並未違反比例原則，且已自10
28 7年10月24日發生終止聘約效力，且原告請求薪資64萬6876
29 元，並無理由

- 30 1. 教師法初於84年立法通過。依立法資料所載，在草案經教育
31 部函請銓敘部表示意見時，銓敘部為求慎重，認有必要聲請

大法官就教師與公務員間之關係加以解釋釐清，乃提出釋憲聲請（立法院公報第81卷第71期第285、286頁），因而司法院作成釋字第308號解釋：「公立學校聘任之教師不屬於公務員服務法第二十四條所稱之公務員。惟兼任學校行政職務之教師，就其兼任之行政職務，則有公務員服務法之適用。」理由書並指明：「公立學校聘任之教師係基於聘約關係，擔任教學研究工作，與文武職公務員執行法令所定職務，服從長官監督之情形有所不同……」即確立我國公立學校，不論其為國小、國中、高中或大專院校，與教師之間存在聘任關係，嗣教師法即遵此旨而立法。現行制度對於教育人員之資格檢定與審定、聘任、權利義務、待遇、進修與研究、退休、撫卹、離職、資遣、保險等事項，本於公教分流原則，已建置相異於公務人員之法制，行為時教師法第2條可資參照（教師法雖於108年6月5日全文修正通過，並於109年6月30日施行，惟關於教師聘任制度之框架並未改變）。於聘任關係上，依獲聘資格及聘期長短，分為初聘、續聘、長期聘任（行為時教師法第11條至第13條參照）。基於教育在使學生智能開啟、身心健全以適性揚才，為國家治理及進步之根本，對於受聘擔任教職之教師，自有專業及倫理上之要求，以實現教育之目的，行為時教師法第四章即梗概規定教師與學校間應有之權利義務關係，作為教師聘約內容之原則條款，教師於受聘後，自應依所約定權利義務，履行其受聘後之義務並享有其權利。如於受聘期間，教師發生嚴重事由已足認其不具教師適任性，有使其退場之必要，自應先予解消聘約關係。惟憲法第165條規定：「國家應保障教育、科學、藝術工作者之生活，並依國民經濟之進展，隨時提高其待遇。」為落實對於教育工作者生活上之保障，如校方有意以解聘之方式解消雙方聘約關係，此原非教師所得預料致影響其工作權及財產權，自應依嚴謹之程序為之，以防止輕率侵害教師權益，因而行為時教師法第14條及第14條之1明定解聘、停聘、不續聘等3種情形之原因及程序；此3種情形

及其法律效果於行為時（即109年6月28日修正公布前）教師法施行細則第16條有明文定義，其中第1款為「解聘：指教師在聘約存續期間，經服務學校依規定程序，終止聘約。」綜觀以上教師法已將教師與學校間之聘約關係為框架性之規定，可知聘約應係本於教師之應聘及學校審查通過後予以聘任之意思合致而生，其締約目的在聘請適任者到校園執教，為莘莘學子傳道授業解惑，滿足人民依憲法第21條受國民教育權之保障，核其性質應屬行政契約；聘期中聘約關係之消滅，除依合意外，另有前述教師法第14條第1項各款法定事由發生時，得由校方予以解聘。參諸近期憲法法庭111年度憲判字第11號判決於理由中闡示：「大學聘用教師之自主權既受大學自治之保障，是各大學得與符合聘用資格之特定教師訂立聘任契約，以形成雙方間之權利義務關係，並於聘約期限屆至時決定是否繼續聘任。關於教師不續聘之程序及要件等規範內容，應屬聘約之內容。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」之旨，雖僅就大學不予續聘教師決定之法律性質予以解釋，惟教師法既已框立教師與公立學校間之法律關係，公立國民小學與教師間具有聘約關係，與公立大學及其教師間之基礎法律關係，並無二致。故在同一體系脈絡下，上開憲法法庭裁判所持見解，係由聘任契約關係而開展，則於公立國民小學解聘其教師時，亦應本於前揭憲法法庭裁判意旨，同在契約法理下進行解釋，認解聘為契約一造之學校以自己之意思終止聘約，為契約法上終止權之行使，尚非行政機關單方以高權作用作成之行政處分，當然無庸贅行訴願程序，如欲提起行政訴訟救濟，正確之訴訟類型應為確認訴訟，此亦符合行為時教師法施行細則第16條第1款將解聘定義為，聘期中由學校一方依法定程序終止聘約之意旨。

2. 行政程序法第149條規定：「行政契約，本法未規定者，準用民法相關之規定。」準此，聘約之兩造關於聘約之終止而

生爭議，首應依聘約之約定定其權利義務；如無約定，則應依行政程序法之規定；如行政程序法別無規定時，即應準用民法之相關規定。又如前所述，解聘是契約一造之學校以自己之意思終止聘約，為契約法上終止權之行使，則關於解聘此種行政契約終止權行使事項，首應探究聘約有無特別約定，如聘約別無約定，則因行政程序法就行政契約終止權行使事項並無規定，故應準用民法之規定。而民法第1條規定：「民事，法律所未規定者，依習慣；無習慣者，依法理。」同法第95條第1項本文規定：「非對話而為意思表示者，其意思表示，以通知達到相對人時，發生效力。」第102條第1項規定：「附始期之法律行為，於期限屆至時，發生效力。」同法第258條第1項、第3項規定：「（第1項）解除權之行使，應向他方當事人以意思表示為之。……（第3項）解除契約之意思表示，不得撤銷。」同法第263條規定：「第二百五十八條及第二百六十條之規定，於當事人依法律之規定終止契約者準用之。」可知，民法上終止契約之行使方法準用解除權之規定，故公立學校如以公函型式解聘教師，固合於準用前揭民法規定以意思表示行使終止權之要求，惟其屬於非對話為意思表示，其效力即應於到達教師時始告發生，且依向來民事實務及學說見解，除非契約有特別約定，或是有特別之習慣，否則契約合法終止之效果為自終止之時起向將來消滅。又契約終止權為形成權，終止權之行使，由契約當事人一方以單方意思表示消滅契約之法律關係，約定終止權之行使屬單獨行為，其發生效力與否，端視有無約定終止之事由存在，無待他方當事人之同意或承諾。倘契約已因約定終止權之合法行使發生終止之效力，如無法定撤銷事由，當不得任意撤銷，亦不得將其意思表示任意撤回，而使業已消滅之法律關係再行復活（最高法院113年度台上字第1821號民事判決意旨可資參照）。

3. 如前所述，依行為時教師法第14條第1項第12款、第2項、第14條之1第1項規定，教師經聘任後，如有體罰學生，造成其

身心嚴重侵害，經學校查證屬實，並經教評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，報主管教育行政機關核准後，即得予以解聘、停聘或不續聘，並同時以書面附理由通知當事人。又教育部為使為高級中等以下學校不適任教師之處理更為周妥，行為時已訂定處理不適任教師應行注意事項，該注意事項第3點規定：「一、學校教師有疑似教師法第十四條第一項第十二款體罰或霸凌學生，造成其身心嚴重侵害之情事，依下列流程辦理：（一）察覺期：1. 主管教育行政機關（以下簡稱主管機關）或學校接獲投訴或主動發現後四十八小時內，由校長邀集教師會、家長會及行政人員等代表研商是否成立調查小組，主動進行查證，並將處理結果向主管機關通報。2. 前目調查小組由教師會、家長會及行政人員代表組成，必要時得邀請學者專家或社會公正人士。調查時並得徵詢班級家長代表及相關人員意見。3. 調查期程以十四日內為原則，至多不得超過三十日。（二）評議期：經查證屬實者，學校應於五日內提教師評審委員會（以下簡稱教評會）審議，於作成解聘、停聘或不續聘之決議後，學校應自決議作成之日起十日內，檢附教評會會議紀錄、具體事實表及相關資料等，報主管機關核准，並同時以書面附理由通知當事人。」該注意事項係教育部為協助高級中等以下學校處理不適任教師之解聘、停聘或不續聘事宜更為嚴謹、周全所為之行政規則，俾供高級中等以下學校辦理此類事件能有所依循，核無對人民權利之行使增加法律所無之限制，亦未牴觸教師法，被告自得執為辦理此類事件之依據。

4. 查原告遭A生之父檢舉後，因A生之父認為原告所為可能涉及性霸凌，起初是由被告性平會組成調查小組就原告所為進行調查。嗣經被告性平會審議認定原告所為並非性別平等事件而為體罰事件，乃由被告教評會審議認定改依體罰案件受理，及由校內教師會代表鄔長祐、家長會代表洪麗凰及教務主任徐淑慧組成第一次體罰調查小組進行調查。第一次體罰

01 調查小組開會後，決議為免對於A生造成二度傷害，故不另
02 重啟調查，而是依性平會所提供之事證判斷原告所為是否構
03 成體罰，及是否成立行為時教師法第14條第1項第12款解聘
04 事由，旋經第一次體罰調查小組決議認定原告所為構成行為
05 時教師法第14條第1項第12款事由，並提請被告教評會審
06 議。其後，被告教評會於107年9月25日召開107學年度第一
07 次教評會會議，該次會議經教評委員三分之二以上出席，出
08 席委員三分至二以上同意，決議解聘原告，並報經桃市教育局
09 核准後，以第一次解聘通知通知原告，該解聘通知並於10
10 7年10月23日送達原告，由原告本人親自簽收等情，有A生之
11 父107年4月23日檢舉書(見訴願卷一第108至110頁)、被告性
12 平會107年8月9日會議紀錄及第107001號性平事件調查報告
13 影本(見訴願卷二第65至84頁、第87至89頁)、被告教評會
14 107學年度第1學期第1次會議紀錄、被告人事室107年8月15
15 日簽呈、第一次調查小組調查報告書(見訴願卷二第96
16 頁、第98至99頁、第101至131頁)、被告教評會107年9月17
17 日維小人字第1070006040號函、被告教評會107年9月25日會
18 議紀錄(見訴願卷二第160至169頁)、被告107年9月26日維
19 小人字第1070006305號函暨所附原告解聘具體事實表(見訴
20 願卷二第189至192頁)、桃市教育局107年10月18日函(見
21 訴願卷二第195至197頁)、第一次解聘通知及送達證書(見
22 本院訴更一字卷第179至181頁)各1份在卷可據，可見被告確
23 已依行為時教師法第14條第1項第12款、第2項、第14條之1
24 第1項、不適任教師應行注意事項第3點等規定，認定原告有
25 行為時教師法第14條第1項第12款事由，並於踐行法定程序
26 後，以第一次解聘通知終止與原告間之聘約，而第一次解聘
27 通知主旨欄既已載明「臺端因違反教師法第14條第1項第12
28 款『體罰或罷凌學生，造成其身心嚴重侵害』案，經報奉桃
29 園市政府教育局予以核准，自本函送達之翌日起解聘生效」
30 等旨(見本院訴更一字卷第179頁)，可見被告之真意係以
31 送達第一次解聘通知之翌日作為始期發生終止與原告間聘約

之效力，則第一次解聘通知既係於107年10月23日送達原告，自應從翌（24）日發生終止聘約之效力。

5. 本件被告為第一次解聘通知後，原告雖誤認第一次解聘通知之性質贅提訴願，且前訴願決定未察，仍作成訴願決定「撤銷」第一次解聘通知。惟依訴願法第1條、第2條規定，人民僅得就「行政處分」提起訴願，訴願決定機關亦僅得就「行政處分」予以撤銷，而學校依教師法對教師所為之解聘，乃契約一造之學校以自己之意思終止聘約，為契約法上終止權之行使，性質上並非行政處分，本無從由訴願決定機關予以審究。遑論本諸契約法理，契約法上意思表示之撤銷應由為意思表示之當事人為之，更非第三人如訴願決定機關所得撤銷，尚難謂第一次解聘通知因訴願決定機關撤銷而發生撤銷意思表示之法律效果，故不論前訴願決定結果如何，均不影響第一次解聘通知已於107年10月24日發生終止聘約之效力。

6. 前訴願決定作成後，被告復由校內教師會代表鄔長祐、家長會代表洪麗鳳及教務主任徐淑慧，及邀請校外桃園市公埔國小校長林來利及劉衡律師，共組第二次體罰調查小組再行調查，且第二次體罰調查小組於108年5月29日提出系爭調查報告，復經被告於同日召開107學年度第16次教評會，決議通過系爭調查報告，再於108年6月6日召開107學年度第17次教評會，仍經教評委員三分之二以上出席，出席委員三分之二以上同意，決議原告所為構成行為時教師法第14條第1項第12款「體罰或霸凌學生，造成其身心嚴重侵害」之規定，予以解聘，並自107年10月24日生效，被告旋函報桃市教育局核准後，再以第二次解聘通知送達原告等情，有系爭調查報告（見訴願卷一第191至218頁）、被告教評會107學年度第16次會議紀錄（見訴願卷一第272至275頁）、107學年度第17次會議紀錄（見訴願卷一第308至324頁）、第二次解聘通知（見原處分卷一第361頁）、被告108年6月10日維小人字第1080003978號函（見本院訴字卷一第321頁）及桃市教育局108年6

01 月17日函（見本院訴字卷一第323頁至第325頁）各1份在卷
02 可憑。

03 7. 依前述說明，訴願決定機關本無從審究被告第一次解聘通知
04 是否應撤銷，亦不得越俎代庖「撤銷」第一次解聘通知，且
05 細繹前訴願決定內容，無非是認為被告未盡職權調查義務、
06 未主動釐清事實、積極形成評價及心證，僅以性平會調查小
07 組之調查報告認定原告行為，未注意對於原告有利事項，事
08 實內容尚有不明等情，訴願決定機關既無從審究、撤銷第一
09 次解聘通知，故上述前訴願決定之內容，解釋上充其量不過
10 是在促請被告注意說理是否充分、是否應重新檢視所為決定
11 正確性。則被告所為第一次解聘通知既已生終止與原告間聘
12 約之效力，被告本無須再為解聘通知，被告於前訴願決定後
13 所踐行之程序，實際上只是被告為求慎重，於參考前訴願決
14 定之意見後，為釐清是否有法定撤銷第一次解聘通知之事
15 由，乃再行調查，重行檢視自身決定。而被告經重行調查
16 後，既然仍認為原告有行為時教師法第14條第1項第12款事
17 由，並仍然認為應予解聘，可見被告並無撤銷第一次解聘通
18 知之意。是被告為第二次解聘通知之真意，並非再次行使終
19 止權，毋寧只是通知原告其為求慎重再行調查後，認為認事
20 用法並無錯誤，並無撤銷第一次解聘通知之意，故重申原解
21 聘意思表示，及雙方聘約已於107年10月24日終止之事實。
22 是以，縱使被告嗣後作成第二次解聘通知，原告與被告間之
23 聘約仍是自107年10月24日發生終止效力，並無終止效力回
24 溯問題。另本件原告與被告間之聘約既已自107年10月24日
25 終止，則原告請求被告給付自第一次解聘通知至第二次解聘
26 通知期間之薪資64萬6876元，自屬無據。

27 8. 原告雖主張其從未有任何遭A生家長以外之人投訴之狀況，
28 足徵原告並無慣性體罰學生之情事，更無造成學生身心侵害
29 之狀況，可見系爭體罰行為僅屬「單一」、「偶發」之狀
30 況，以「停聘」之手段即足使原告暫時離開教職以深切反省，
31 當無採取「解聘」此一剝奪原告終身工作權之最嚴厲處

01 罰手段之必要。另被告迄今無法合理說明其侵害原告工作權
02 所採取解聘處分手段之合法性、合目的性，又何以在尚有
03 「停聘」、「不續聘」相同有效之手段可得選擇之狀況下，
04 逕採取對原告侵害最大之解聘手段，此實難認定被告之解聘
05 通知適法云云。然依行為時教師法第14條第1項第12款規
06 定，只要有體罰學生，造成其身心嚴重侵害之事實，即得對
07 教師予以解聘，此與體罰行為是否為單一、偶發或慣性無
08 關，即便是單一、偶發體罰行為，只要有造成學生身心嚴重
09 侵害，即可將教師解聘，是原告此部分主張對於行為時教師
10 法第14條第1項第12款規定有所誤解，已無可取。又系爭性
11 平調查報告結論已載明（見訴願卷二第82至84頁）：「……
12 陸、處理建議：……二、就甲師部分（按：即原告）：甲師
13 身為資深教師，其經驗本應豐富，但審酌此次行為態樣，及
14 對A生造成之影響，且拒不承認有曾在106年12月18日有要求
15 A生站在白板前，以掃把從A生正面下體穿過，並將A生托高
16 之行為，毫無悔意，雖故甲師之行為，非屬性騷擾行為，亦
17 非屬性霸凌行為，但其對A生為體罰行為，顯然已違反教育
18 基本法第8條第2項規定……，因此甲師之體罰行為已屬教師
19 法第14條第1項第12款『體罰或罷凌學生，造成其身心嚴重
20 侵害』……，故依法應對甲師為解聘之處理為宜（此部分非
21 屬本校性別平等教育委員會之職權，相關決定仍應由學校教
22 師評審委員會依規定程序決議處理）。……」等語，而第一
23 次體罰小組更因避免重複重述，造成A生二次傷害之考量，
24 援用被告性平會調查之相關事證，並參酌系爭性平調查報告
25 內容而作成調查報告書（見訴願卷二第101頁），被告教評
26 會復基於第一次體罰調查小組之調查結果，依法作成第一次
27 解聘通知。而被告為求慎重，事後更組成第二次體罰調查小
28 組重新調查、檢視相關事證，並作成系爭調查報告供被告教
29 評會審議，第二次體罰調查並於系爭調查報告得心證之理由
30 欄明載：「……(四)……(1)……兼顧教學品質與保持師生良
31 好關係是教師的職責，孝班學生來找原告並有認同之語，可

以看見原告經營班級之用心，惟揆諸前揭法律規定，體罰為絕對禁止之行為，體罰對於學生學習及發展造成嚴重不利影響，更何況體罰所隱含之攻擊行為與暴力容易被學生模仿，是經營管教班級之手段，絕對不包含體罰，遑論在此情況下與學生保持如何之關係，以及體罰之比例。(2)……經前開調查之證據顯示，原告於106年12月18日對A生施行之體罰行為並非單一的偶發事件，於此之前已對A生及其他同學施行體罰。原告擔任教職至今23年，對於教育型態之轉變與進步更應時時保持警覺並學習新知，體罰對於學生學習及發展之嚴重不利影響，迭經研究證實並經我國立法禁止，原告仍藉口以模仿綜藝節目、遊戲、幽默方式而行體罰之實，實屬不該。再者，管理學生之違常行為，不論如何不得施用體罰，如果學生之違常行為已影響至其他學生受教權益，甚至有學生家長連署表示意見，老師更應盡責與家長、相關處室溝通並且協助學生，而非作為施用體罰之理由。(五)教師應遵守法令，輔導管教學生，培養學生健全人格等義務，不得有不當管教情形，更不能作出有礙其身心發展及影響其權益之行為。然原告處理學生違常行為，有不當管教行為，業經本校調查小組調查確定；且依據上開證據顯示，原告施以不當管教之行為，已逸脫於原先對於管教學生違常行為之目的，又因原告不當管教行為，造成A生有前述壓力之反應行為，可認定原告之行為已嚴重影響A生之身心健康，而對A生造成身心嚴重侵害無誤」等語（見訴願卷一第215至217頁），足見被告已經力求客觀，並已充分審酌對原告有利不利之一切事項，被告教評會更是在審酌原告上揭系爭調查報告之內容後，考量原告擔任教職時間、體罰頻率、行為後態度、體罰對於A生學習及發展影響程度等因素，本於權責依法決議仍維持對原告為解聘之決定，被告所為裁量，核無裁量逾越、裁量濫用或裁量怠惰之情事，亦未違反比例原則，是原告此部分主張，並不可採。

01 9. 原告固又以前詞主張被告第一次解聘通知及第二次解聘通知
02 均不合法，故兩造聘約關係仍存在云云，然而：

03 (1)依前述說明，本件不論是第一次解聘通知，抑或是第二次
04 解聘通知，均有經過被告教評會委員三分之二以上出席及
05 出席委員三分之二以上之審議通過，並報經桃市教育局核
06 准後，以書面附理由通知當事人，且如前所述，本件被告
07 於作成第一次解聘通知前，其教評會即已組成第一次體罰
08 調查小組，第一次體罰調查小組只是為避免重複陳述造成
09 A生二度傷害，方決議依被告性平會所提供之事證判斷原
10 告所為是否構成體罰，及是否成立行為時教師法第14條第
11 1項第12款解聘事由，並參酌系爭性平調查報告作成調查
12 結論，非如原告所稱被告於作成第一次解聘通知前未組成
13 體罰調查小組，原告對此已有誤會，難以憑採。

14 (2)教師法第14條之1第1項固規定解聘應以書面附理由通知當
15 事人。惟此等附記理由的主要目的，乃為使教師得以瞭解
16 其係因何事由遭到解聘，俾提起行政救濟可以獲得救濟，
17 故只要其記載足使教師瞭解其遭解聘之原因事實及依據之
18 法令即可，非謂必須將相關法令、事實全部鉅細靡遺加以
19 記載，始屬適法，且對照行政程序法第114條規定可知，
20 行為時教師法並無類如行政程序法第114條第2項追補理由
21 時點之限制，故解釋上縱使學校於解聘通知內漏未記載理
22 由，亦仍可於事後加以補正。觀之卷附第一次解聘通知及
23 第二次解聘通知（見本院訴更一字卷第179至181頁，本院
24 訴字卷一第85至86頁），被告所為兩次解聘通知，均已清
25 楚載明是因原告有體罰學生行為，經被告查證屬實，且被
26 告教評會認定違反教師法第14條第1項第12款規定決議予
27 以解聘，已足使原告瞭解其遭解聘之原因事實（體罰A
28 生，造成A生身心嚴重侵害）及所依據法令（行為時教師
29 法第14條第1項第12款），且由被告作成兩次解聘通知前
30 所召開教評會之歷程可知，原告於被告教評會開會時，或
31 是親自出席陳述意見，或是以書面陳述意見（見訴願卷一

第219至228頁、第279至289頁、第308頁，訴願卷二第135頁、第141至154頁、第162至166頁、第170至187頁），原告實不可能不知其遭解聘之原因事實及法令依據為何。遑論本件兩造纏訟經年，互有攻防，縱使被告第一次解聘通知關於理由之記載略嫌簡略，亦已經被告補正理由而可使原告清楚知悉遭解聘之理由，自難認被告所為第一次解聘通知有何違法不生終止效力之處。

(3)被告所為第二次解聘通知，性質上僅是重申原解聘意思表示，及雙方聘約已於107年10月24日終止之事實，並非再為終止契約之意思表示，要與契約終止權之行使無涉，縱使理由之記載略嫌簡略，亦與本件兩造間聘約是否已經合法終止之認定無關。又如前所述，本件第一次解聘通知已於107年10月23日送達原告，並自107年10月24日發生終止聘約之效力，而第二次解聘通知僅是在重申兩造間之聘約已於107年10月24日終止之事實，故本件並無終止效力溯及既往問題，是原告此部分主張，顯然有所誤會，純屬其一己之法律見解，並不可採。

(三)結論

綜上所述，原告上揭主張，均無足採。本件兩造間之聘約確已自107年10月24日起終止，原告訴請本院確認其與被告間教師聘任法律關係繼續存在，為無理由，應予駁回。又兩造間之聘約既已自107年10月24日起終止，則其請求被告給付其在第一次解聘通知至第二次解聘通知終止聘約間之薪資64萬6876元，當然亦無理由，應併予駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊及防禦方法，均與本件判決結果不生影響，爰不一一論駁，附此敘明。

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 5 月 29 日

審判長法 官 楊得君

法 官 高維駿

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。

01

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。

02

中 華 民 國 114 年 5 月 29 日

03

書記官 李虹儒