

# 教師「行為違反相關法令情節重大」案例暨相關問題探討：兼論教師申請再聘之審議運作

黃源銘\*

## 摘要

本文旨在探討教師因「行為不檢有損師道」遭解聘或不續聘後，重行提出再聘申請所衍生的相關問題。研究方法係採裁判案例與文獻分析法。本文從教師「行為不檢有損師道」及「行為違反相關法令，經有關機關查證屬實」的法規範解釋出發，並考察行政實務處理教師申請再聘審議運作。從研究中發現，各校教評會成員過於單一，缺乏多元參與，未能清楚掌握相關法概念之解釋與適用，於事實涵攝過程亦有濫用「判斷餘地」之嫌，主管機關對上述問題之處理亦採低密度審查。面對此種運作上的困境，本文認為應強化組織與程序保障功能、增加教評會成員的多元性，並定期辦理法制講習，以及課予教育主管機關高密度的審查義務，以符教師人事法制。

**關鍵詞：**不續聘、行為不檢、行為違反相關法令且情節重大、教育行政



DOI : 10.6869/THJER.201806\_35(1).0001

投稿日期：2018年4月17日，2018年7月17日修改完畢，2018年7月19日通過採用

\*黃源銘，國立暨南國際大學教育政策與行政學系副教授，E-mail: morfhuang@ncnu.edu.tw

## 壹、問題意識

2013年7月10日修正公布之《教師法》第14條第6項，有關申請再聘之規定，乃肇始於大法官釋字第702號針對修正前《教師法》第14條第1項第7款「行為不檢有損師道」遭解聘或不續聘者，日後不得聘任，將使因此種事由遭解聘或不續聘之教師，終身不得再任教師。大法官指出，此規定未針對行為人有可能改正之情形，訂定再予聘任之合理期間或條件，使已改正者有機會再任教職，對教師工作權之限制已逾越必要程度、違反比例原則，應於一年內檢討修正，逾期未完成者，此部分規定失其效力。因此，修正後之《教師法》第14條第6項規定：

本法中華民國102年6月27日修正之條文施行前，因行為不檢有損師道，經有關機關查證屬實而解聘或不續聘之教師，除屬性侵害行為；性騷擾、性霸凌行為、行為違反相關法令且情節重大；體罰或霸凌學生造成其身心嚴重侵害者外，於解聘或不續聘生效日起算逾4年者，得聘任教師。

換言之，若非上述明列之行為，教師於解聘或不續聘生效日起算逾4年者，「得」再聘任為教師。

爰此，教育部為協助學校依《教師法》第14條第6項審議教師曾因行為不檢有損師道，經有關機關查證屬實而遭解聘或不續聘，於生效日起算逾4年後，是否具有再聘任為教師資格案件，通令各縣市教育行政主管機關（以下簡稱主管機關）及各級學校重行審議，並據以認定教師是否具有《教師法》第14條第6項所定得「再聘」為教師資格。由於是否再聘涉及學生學習權與受教權以及教師工作權之保障，因此重行審議的結果可作為檢視各級學校及主管機關是否落實大法官釋字第702號意旨，以及修法後行政實務面對此類事件所採取的態度。

近日，從教育行政實務審議運作觀察，各級學校為因應《教師法》第14條第6項規定之修正（2013年7月10日修正公布），召開教評會決議的案件，不乏以教師有《教師法》第14條第6項所定「行為違反相關法

令且情節重大」之情形，不再聘任原遭解聘或不續聘之教師，並經主管機關核准者。同時，對於「行為違反相關法令且情節重大」此一「不確定法律概念」之認定與判斷攸關學生受教權及教師工作權，從過去「行為不檢有損師道」以迄今日的「行為違反相關法令，經有關機關查證屬實」，都面臨因個案判斷而異其命運的結果，實務上亦有諸多適用疑義之案例。有鑑於此，本文乃以「行為違反相關法令情節重大」之案例暨教師申請再聘所衍生出來的法律問題作為研究的對象。

本文思考脈絡將從《教師法》修正前之「行為不檢有損師道」及修正後之「行為違反相關法令且情節重大」的法規範解釋出發，首先闡述大法官釋字第702號前後，關於「行為不檢有損師道」及「行為違反相關法令，經有關機關查證屬實」之法解釋，並考察司法裁判作為論證基礎；其次，論述「行為違反相關法令且情節重大」之法解釋與判斷，內容包括「行為違反相關法令」及「情節重大」「經有關機關查證屬實」之意涵；繼之，將透過二則訴願案例檢討對於教評會以「行為違反相關法令情節重大」為由，拒絕教師申請再聘的行政實務問題，並歸納分析現行實務運作之應然與實然，進而提出本文之看法作為結論。另外，本文所指稱之「教師」指涉範圍不同，一為《教師法》上教師違反法令情節重大，另一為實務案例中針對公立高中以下教師再聘案之考察，前者之教師依《教師法》第3條規定，係指公立及已立案之私立學校編制內，按月支給待遇，並依法取得教師資格之專任教師；後者則指公立高中以下學校專任教師。為行文簡便，概以「教師」，即不再特別說明。

## 貳、從「行為不檢有損師道」到「行為違反相關法令且情節重大經有關機關查證屬實」之法規範解釋

教師作為學生典範學習的對象，自應要求行為端正作為學生之表率，教育學者Froebel曾指出，教育之道無其他途徑，唯有愛與榜樣（陶明潔譯，1992）。

因此，教師之行為若達違法或逾越社會認知的倫理規範將會對學

生做出不良示範，從而《教師法》對於教師行為若符合第14條第1項各款事由將構成解聘、停聘與不續聘。該條各款中，除犯罪行為外，修正前之《教師法》以教師有「行為不檢有損師道經有關機關查證屬實者」（參該條項第8款）作為解聘、停聘與不續聘之事由。

然「行為不檢有損師道」係一不確定法律概念（Thomas, Cambron-McCabe, & McCarthy, 2009），在具體案例涵攝時，必須透過個案判斷。問題是，極相似的個案常會發生不同的結果。事實上，臺灣教育法規中有關教師聘約使用不確定法律概念者並不少見，例如《教育人員任用條例》第38條第一項之「教師違反聘約或因重大事故」，《公立高級中等以下學校成績考核辦法》第6條第1款及第2款之「違反法令，情節重大」、「言行不檢，致損害教育人員聲譽，情節重大」，大法官釋字第702號雖認為，行為不檢有損師道並未違反「法律明確性」，但亦期待能將教育實務發生的案件予以類型化（李仁淼，2013；許育典，2012；黃舒芃，2012）。2013年7月10日新修正之《教師法》第14條第1項各款事由中，將「行為不檢有損師道……」之「行為不檢」予以部分類型化，即具體化為「……有性騷擾或性霸凌行為，且情節重大」（第9款），「體罰或霸凌學生，造成其身心嚴重侵害」（第12款），並以「行為違反相關法令，……」（第13款）作為概括規定。修正後之條款已較過去具體，亦即將「性騷擾」、「性霸凌」、「體罰或霸凌」等《教育基本法》（《教育基本法》第8條第2項）所禁止之行為明文化。但儘管如此，卻仍會面對如何認定「行為違反相關法令情節重大」的困難。

以下本文將分成二部分考察；其一為大法官釋字第702號修正前後，有關「行為不檢有損師道」之實務見解，雖然修法後立法者顯然已經將此種帶有倫理色彩的構成要件修正，本文基於「裁判及立法解釋史」的連結性，仍然加以闡述，作為史觀的一部分；其二除了「行為違反相關法令且情節重大」之法規範解釋外，將聚焦在教師申請再聘實務審議運作上之考察，合先說明。

## 一、大法官釋字第702號前後「行為不檢有損師道」之實務見解

### （一）從寬認定期

從行政法院有關「行為不檢有損師道」裁判史觀察，大法官釋字第702號做成前，判決理由並未詳加論述「行為不檢有損師道」，而是就此一概念做合併式說明。在教師涉及「性騷擾」之判決中，判決理由略謂：

性騷擾為不確定法律概念，但性騷擾僅係行為不檢有損師道之態樣之一……大學教授應具有為人師表高道德標準之期待，（涉及性騷擾）自不足續為人師；被上訴人（學校）認為其行為不檢有損師道，且情節重大，自無不合。（臺北高等行政法院92年度訴更一字104號）

再者，

上訴人身為國中教師，有招募互助會而予冒標及侵占會款，觸犯刑罰罪責之行為，適為心智尚未成熟國中學生之最壞示範，自屬「行為不檢有損師道」。上訴人縱曾有優良之教學表現，並不影響其有前述行為之事實，與該行為是否有損師道係屬二事，不能混為一談。（最高行政法院98年判字1087號）

上述判決並未就行為不檢有損師道分開論述。換言之，教師行為不檢即屬有損師道，係採取較為寬鬆之認定。

### （二）從嚴認定期

大法官釋字第702號之後，實務之態度始明確。最高行政法院2013年判字125號判決略謂：

行為時《教師法》第14條第1項列舉9款解聘、停聘及不續聘教師之事由，其中第6款規定行為不檢有損師道，並非單以教師行為不檢作為解聘、停聘、不續聘之事由；換言之，教師行為不檢，並非當然即有損師道，須其行為不檢達有損師道之程度，始足該當該解聘、停聘、不續聘教師之要件。又所謂有損師道具有倫理價值判斷內涵，鑑於教師之解聘、停聘及不續聘，涉及學生良好受教權及保障教師工作權之利益衡量，則教師「行為不檢」之情節，自應已達《教師法》第14條第1項其他各款規定相當之嚴重程度者，始得構成有損師道之評價。

從此之後，據本文觀察攸關教師工作權之裁判與往日見解不同，採取從嚴認定構成要件。

## 二、行為違反相關法令且情節重大之法規範解釋

基於大法官釋字第702號之意旨，2013年7月10日修正之《教師法》第14條第1項各款中，已無「行為不檢有損師道」之構成要件，而將之具體規範，包括「性騷擾或性霸凌且情節重大」（第9款）、「體罰或霸凌學生，造成其身心嚴重侵害」（第12款）均為「行為不檢有損師道」之類型化（楊智傑，2009），並以「行為違反相關法令，經有關機關查證屬實」作為概括規定。修正後條款固然較之前明確，值得肯定，但類型化稍有不足，從教育部統計資料觀之，經調查自1995年8月至2012年9月7日止，依修正前「行為不檢有損師道，經有關機關查證屬實」解聘及不續聘教師構成要件態樣統計，總計221名教師中，因「性侵害（妨害性自主或強制猥褻）」解聘53人、不續聘4人；因「性騷擾」（師對生）解聘68人、不續聘14人；因「性騷擾」（職場性騷擾）解聘4人、不續聘2人；因「違反教師專業倫理（如師生戀）」解聘10人、不續聘6人；因「婚外情」解聘3人、不續聘2人；因「主導考試舞弊」停聘1人；因「詐欺」解聘3人；因「其他事由」解聘32人、不續聘15人。其中因「性侵害」及「性騷擾」遭解聘及不續聘者，計

146人，占所有因「行為不檢有損師道」解聘及不續聘教師人數之大宗（66.06%）（立法院，2013）。又從司法裁判觀察，行為不檢有損師道而遭解聘或不續聘之案件，以性騷擾居多（最高行政法院101判字458號；101年判字760號；100年判字1666號；100年裁字1486號；99年裁字1990號），其次還包括連續偽造文書（最高行政法院98年判字1355號）、詐領押金（最高行政法院99年裁字347號）、著作涉及抄襲違反學術倫理（臺北高等行政法院97年訴字2878號）……等。

此外，對於《教師法》第14條第1項第13款「行為違反相關法令，經有關機關查證屬實」此一概括規定，未來案例判斷將面臨與修正前「行為不檢有損師道」同樣之困境。例如教師酒駕、師生不當交往（俗稱師生戀）、教師參與公民抗議活動，或由於電子通訊軟體的日益發達，常有教師在自己的臉書放置清涼照片等行為，均可能發生該款適用上之疑義。再者，現行《教師法》第17條第1項規定：

教師除應遵守法令履行聘約外，並負有下列義務：一、遵守聘約、維護校譽。……六、嚴守職分，本於良知、發揚師道及專業精神……十、其他依本法或其他法令應盡之義務。

及第18條規定：「教師違反第17條之規定者，各聘任學校應交教師評審委員會評議後，由學校依有關法令規定處理。」亦會有適用疑義。但此乃不得不的選擇，蓋立法者對於擬制規範的事項難以列舉或列舉太過繁複，通常是在例示規定後以「概括規定」之方式加以涵蓋。《教師法》第14條第1項各款事由即採此種立法模式，其特徵在於「例示」與「概括」規定事實雖不盡相同，但法律評價相同（即停聘、解聘、不續聘），至於概括規定在規範意義上，適用範圍有多大，則必須依規範意旨透過解釋加以認定。一般來說，法令兼採例示兼概括規定，所定概括規定係補充例示之不足，故概括規定需以類似例示之意者作為解釋之依據。

值得注意的是，2014年1月8日修正公布之《教師法》第14條第1項規定：「教師聘任後除有下列各款之一者外，不得停聘、解聘或不續

聘：……十三、行為違反相關法令，經有關機關查證屬實。……。」同法第14條第6項則規定：

本法中華民國102年6月27日修正之條文施行前，因行為不檢有損師道，經有關機關查證屬實而解聘或不續聘之教師，除屬性侵害行為；性騷擾、性霸凌行為、行為違反相關法令且情節重大；體罰或霸凌學生造成其身心嚴重侵害者外，於解聘或不續聘生效日起算逾四年者，得聘任為教師。

其中，申請再聘之構成要件為：「……除……行為違反相關法令且情節重大……外於解聘或不續聘生效日起算逾4年者，得聘任為教師」，此與解聘或不續聘之事由相較，增加「情節重大」此一要件，因此在體系解釋上，《教師法》第14條第1項第13款之「行為違反相關法令經有關機關查證屬實」似應做相同解釋，亦即「行為違反相關法令且情節重大經有關機關查證屬實」方得解聘或不續聘。以下分別就法規範之相關概念說明如次：

### （一）行為違反相關法令之解釋認定

修正後之《教師法》第14條第1項第13款：「行為違反相關法令，經有關機關查證屬實」，本款修正時，行政院版本及立法院二讀會討論文字為：「行為不檢違反相關法令或『教師專業倫理』，經有關機關查證屬實」（立法院，2013），顯見立法者有意將「相關法令」限縮，以免涵攝過廣，此外亦解釋「行為違反相關法令」應與第14條第1項各款所列情形，其嚴重性應與各款相當，並非一有違反法令其法律效果即連接為「停聘」、「解聘」與「不續聘」。新法修正後，對於《教師法》第14條第1項第13款「行為違反相關法令」實務上之認定易生疑義，教育部於2016年10月31日臺教人（三）字第1050129046號函，對此適用疑義做出函釋，略謂：

教師法第14條第1項第13款所稱行為違反相關法令，仍應視其違反法令行為是否已損及教師之專業尊嚴，嚴重違反為人師表之倫理規範或背離社會多數共通之道德標準與良善風俗；若其擔任教職，將對眾多學生身心影響甚鉅；其經傳播者，更有害於社會之教化（如校園性騷擾、嚴重體罰、主導考試舞弊、論文抄襲等）之內涵，非僅文義所載違反法令即應繩以停聘、解聘或不續聘論處。是以「相關法令」為法律及法規命令、不以教學專業相關法令為限，但應以教師違反法令已損及教師之上開專業尊嚴或倫理規範為範疇。

因此，其行為是否違背法令之判斷基準，包括如次幾點：1. 違反之法令不以教學專業相關法令為限；2. 至於所違反之法令須判斷：(1) 是否已損及教師之專業尊嚴；(2) 有無嚴重違反為人師表之倫理規範；(3) 是否背離社會多數共同之道德標準與善良風俗；(4) 行為是否有害於社會教化。事實上，此項函釋內容僅將「師道」之內涵加以具體化，仍無法脫離「不確定法律概念」的困境，尤其以「倫理規範」、「道德標準」、「善良風俗」為判斷標準更增添了個案的不確定性，唯有仰賴教評會在審議時針對上述各點於理由中詳予記載。不能僅以「行為違反相關法令」為由，泛稱行為人已符合上述規定。

進一步言，《教師法》第14條第1項各款所列情形產生之法律效果為「解聘」、「停聘」與「不續聘」，在解釋各款時，其嚴重性應與各款相當，並非行為一有違反相關法令即連接法律效果「解聘」、「停聘」及「不續聘」，必須該行為違反相關法令之「嚴重性」與第14條第1項各款相比具相當之程度始足當之。舉例言之，設若教師涉及性騷擾，依該條第9款既已規定：「經學校性別平等教育委員會或依法組成之相關委員會調查確認有性騷擾或性霸凌行為，且情節重大」，則若其性騷擾情節非屬重大，即不得以第9款作為解聘事由，依法律體系解釋原則，自亦不得再以同一性騷擾事項，適用其後之第13款「行為違反相關法令經有關機管查證屬實」，作為解聘事由，否則第9款規定以「情節重大」為限始得解聘、不續聘即形同具文（臺北高等行政法院104年度訴字第276號）。

從修正前「行為不檢有損師道」到現行「行為違反相關法令，經有關機關查證屬實」之構成要件是否更明確，不無疑問（李柏佳，2017）？對於「行為違反相關法令」之認定，在個案中並非不能經由「適當之機構」依其專業知識及社會通念加以判斷，亦即必須經由「性別平等委員會」或「教師評審委員會」加以認定及判斷，最後並可由司法審查予以確認，故與法律明確性尚無不合（李仁淼，2013）。只不過，在個案認定上勢必產生相同個案事實而有不同認定結果；再者，違反相關法令範圍極大，此之法令可能包括《民法》（如私立學校教師聘約）、輕微的《刑法》、甚至行政法規亦屬相關法令，如此將又陷入無法劃一標準的困境，為今之計，本款解釋時宜採「限縮解釋」（陳愛娥譯，2008）。亦即，此之「相關法令」指的是法律及法規命令，雖不以教學專業之相關法令為限，但仍應以教師違反該等法令已損及教師專業尊嚴或倫理規範為範疇。司法實務亦認為「相關法令」不以刑事法規為限，其他與「師道」相關之行政法規亦屬之（最高行政法院105年判字51號）。

## （二）情節重大之認定

法律構成要件中，常見以「情節重大」作為構成要件者，例如《教師法》第14條第1項第9款：「經學校性別平等委員會或依法組成之相關委員會調查確認有性騷擾或性霸凌行為，且情節重大」；同條第14款：「違反聘約情節重大」，另《公立高級中等以下學校成績考核辦法》第4條：「品行生活較差，情節尚非重大」為留支原薪；同辦法第6條就「言行不檢、致損害教育人員聲譽，情節重大」為記大過……等規定。但「情節重大」是不確定的法律概念，常委諸於行政機關依個案判斷。因此實務上爭議是，教師涉及「性騷擾或性霸凌行為」或「違反聘約」是否即該當於「性騷擾或性霸凌行為，且情節重大」或「違反聘約情節重大」之規定？雖然有學者在大學教師未限期升等而遭不續聘之案件中主張一有違反聘約即屬情節重大（蕭文生，2014），早期亦有實務採取違反聘約即屬情節重大之見解（臺北高等行政法院101年訴字第1189號）；但晚近司法實務傾向須「違反聘約」且「情節重大」始符合上開

規定（黃源銘，2016）。例如：

《教師法》第14條第1項第8款（修正前）既將「違反聘約」與「情節重大」並列，足見是否「情節重大」，並非聘約所得約定之事項，私立學校不得於聘約中約定受聘教師有一定違反聘約行為，即屬情節重大，而應就個案違反聘約相關情事判斷該違反聘約行為，是否確達情節重大程度。（最高行政法院102年度判字239號）

不得以一定約款之違反逕為不續聘之原因，仍須進一步適用『情節重大』之要件，考量個案違反聘約之情節達於重大程度，其判斷情節重大是否依據與違反聘約相關之具體事證，以及其判斷情節重大所依據的標準是否符合社會一般通念，始稱適法。（最高行政法院103年度判字431號；最高行政法院103年判字501號）。

透過上述裁判觀察可知，行政法院從文義解釋著手教師違反聘約是否情節重大，應就個案違反聘約相關事由予以判斷，而非一有違反聘約即屬情節重大。因此，新修正《教師法》第14條第6項既明定「違反相關法令且情節重大」，自不得因教師一有違反相關法令即屬情節重大，而應就個案違反相關法令之情事判斷是否確達情節重大程度。至於判斷情節重大，應依據相關之具體事證，以及其判斷情節重大所依據之標準是否符合社會通念。

進一步言，教師違反相關法令是否「情節重大」應審查：(1) 公益性：對於「違反相關法令情節重大」之教師予以解聘或不續聘，有助於學校提供「教學內容的良好品質」與「良好品質的教師」，保障學生受教權，落實憲法教育公共利益目的之達成；(2) 必要性：教師違反相關法令之內容，倘若對學生之良好受教權與憲法教育目的之達成，具有重大不利之影響，為維持學生受教權之公益目的，有就該違反相關法令情節重大之教師予以解聘及不續聘之必要；(3) 符合比例原則：對違反相關法令情節重大之教師為停聘、解聘或不續聘所為職業選擇自由之限制，與所欲維持「受教品質」所欲達成教育公共利益間非顯失均衡；(4)

符合正當法律程序：各級教評會做成停聘解聘或不予續聘之決議時，應明確記載「違反相關法令情節重大」之理由，亦即「違反相關法令」如何「情節重大」而予以停聘解聘或不予續聘之理由。此外，各級教評會如有漏未審查判斷之情形，尚非得由學校行政部門代為斟酌或補充理由，乃屬當然（最高行政法院104年判字258號）。

本文認為，教評會之組成以校內行政人員及教師為主，普遍未具備充分之法學素養，且甚少外部專家學者加入，倘若教評會對於法律不嫻熟，在事實認定與法律適用過程中，容易形成判斷瑕疵（林建宇，2018）。因而教評會認定「行為違反相關法令且情節重大」而拒絕遭解聘或不續聘之教師再聘申請，應就教師違反相關法令是否已達重大，在個案上依據具體事證加以判斷，此種判斷係教評會本於專業及對事實真相之熟悉所為之決定，原則上應予尊重。然於判斷或裁量顯然違法或不當時，如專業判斷過程中有諸多考量因素，而對某些因素予以加重其考量比例，與該專業領域形成差異，或考量輕重失衡，此將形成判斷濫用，此時主管機關或行政法院得予撤銷或變更。因此，主管機關於審核教評會之決定時，不得僅以「情節重大」係屬不確定法概念，應尊重教評會之判斷，而怠於對「判斷瑕疵」事實的審酌，否則行政法院即得以「基於錯誤之事實」而撤銷原處分。

### 三、經有關機關查證屬實：兼論組織與程序保障

不管是停聘、解聘，不續聘或教師申請再聘，均涉及憲法保障教師之工作權，亦攸關學生良好的受教權，基本權作為組織與程序的保障功能，國家不僅負有義務對於實質基本權予以關注，更重要的是，國家有形塑一個相對應的程序，提供適當的組織義務，藉以營造一個適合實現基本權的環境，幫助人民基本權利的實現。組織與程序保障功能其內涵，在消極方面，須在基本權發生實害前，事先透過程序的規劃與採用，以防止或降低侵害的發生，例如做成侵害基本權的處分前應賦予人民陳述意見之概念；在積極方面，須課予國家有訂定組織性及程序性規範，以促進基本權之實務（李惠宗，2015；許育典，2018；董保城，

2016)。此外，鑑於基本權的程序保障功能，其基本權利義務，若將此功能實踐，即與「正當法律程序」(due process of law)原則的功能相互輝映(大法官解釋610號，許玉秀、林子儀、許宗力大法官共同提出之部分協同意見書)。

對於不適任教師之停聘、解聘、不續聘以及教師依《教師法》第14條第6項申請再聘事涉該教師憲法保障之工作權，因此，審議上開案件時，國家應提供相對應之組織與程序設計之保障，審議程序更應踐行正當法律程序。依現行《教師法》第14條第1項第13款：「行為違反相關法令經有關機關查證屬實」，由於行為違反相關法令之概念廣泛，所涵攝之事實亦包羅萬象，其中組織保障方面，有關機關會涉及到該事件「認定審議機關」。同條第6項教師申請再聘之審議，依其不同事由分別隸屬不同的委員會審議認定，屬性侵害、性騷擾、性霸凌之案件中，由學校性別平等教育委員會審議認定。其中，性騷擾及性霸凌之行為須認定是否達情節重大之程度，並報主管機關核准。若非屬性侵害、性騷擾、性霸凌之案件，由教師評審委員會認定該行為違反相關法令是否達「情節重大程度」，如屬體罰或霸凌學生行為(亦屬違反相關法令)，審議其是否造成身心嚴重之侵害，並報請主管機關核准。

再者，有關機關於「查證」過程中，在程序保障方面，應恪遵「正當法律程序」(due process of law)。此原則源自於英美法，英國稱為自然正義法則(rule of natural justice)(Cane, 2004; Leyland & Anthony, 2008; Parpworth, 2008; Wade & Forsyth, 2004)；美國由於憲法增修條文第5條與14條有相當之規定而稱之為「正當法律程序」(吳庚、陳淳文, 2017; 李建良, 2018; 陳慈陽, 2016)；至於臺灣「正當程序」之保障，則始自司法院解釋384號對於「人身自由」之剝奪，強調應遵守「實質正當的法律程序」，而其內容包括實體法與程序法規定之內容，從而開了國家限制基本人權需踐行相應的「正當程序」。教師不適任之認定及申請再聘事涉職業選擇自由之基本權，自應符合正當程序。憲法要求正當程序之內涵，可分設置適當組織與正當行政程序二大部分規定，就適當組織而言，應考量專業性、多元性與有效保障人民權益等因素，詳細規定此等組織成員之專業分類、選任資格及人數比例等事項，

期使其所為之實體決定能適法、周延、公正、客觀。要之，當力求此種「適當組織」確能發揮應有之功能，避免流於形式，此即英國學者所強調，正當程序所要求不僅程序要正當，亦強調做成決定組織本身要公正（Elliott, Beatson, & Matthews, 2005）。因此，不管「性平會」或「教評會」於審議「違反相關法令且情節重大」時，均應符合上述之要求方屬合法。

而從程序保障之觀點，強調行政決定結果是否合法正確，必須同時注重做成決定過程中是否合理正當。所謂基本權保障功能，係為積極地營造一個適合基本權實踐之環境，至於如何制定或設計一套符合基本權保障之程序，至少應包括正當行政程序之重要法則：其一，確信人民為行政程序之主體並非客體，因而程序參與者彼此間武器平等並得向國家取得充分資訊；其二，在過程中應給予人民參與之機會，包括陳述意見或舉行聽證，最後以行政程序法作為程序規範之補充法（董保城，2016）。

此外，所謂「經有關機關查證屬實」能否以他機關查證作為處分機關的查證，司法實務進一步指出：

經有關機關查證屬實並不以法院判決確定為限，尚包括檢察機關及主管行政機關查證屬實之情形；而所謂「查證屬實」，由於解聘、停聘不續聘處分乃對教師工作權的限制或剝奪，其證明程度自應高於「高度蓋然性」亦即「幾近於確實的蓋然性」為準。（最高行政法院105年判字51號）

### 參、教師申請再聘案例分析與檢討

從上述法規結構分析可知，《教師法》第14條第6項遭解聘或不續聘之教師申請再聘之要件，須通過「行為違反相關法令」且「情節重大」並「經有關機關認定屬實」之檢驗。晚近，公立中小學陸續有因《教師法》修正前「行為不檢有損師道」遭解聘或不續聘之教師，依新修正之《教師法》第14條第6項提出申請再聘，認定機關除性侵害行

為：性騷擾、性霸凌行為且情節重大，以及體罰或霸凌學生造成其身心嚴重受害者外，因其他事由遭解聘或不續聘之教師申請再聘須重新認定該「行為是否違反相關法令且情節重大」，以決定是否再聘。因此，本文除了透過文義與體系解釋對「行為違反相關法令且情節重大」探討外，以下案例係考察近二年訴願實務教師因修法前行為不檢有損師道遭不續聘，因《教師法》第14條第6項修正提出申請再聘遭駁回，兩則案例事實不同，然皆遭學校及訴願機關駁回。以下僅以兩則案例作為案例分析與評述。

## 一、因言行不檢、影響教學及擾亂學校秩序之申請再聘

### （一）案例事實與訴願決定

訴願人（某教師）於2003年間因言語辱罵同校教師，令數名教師名譽、精神嚴重受創，無端對同校教師、學生濫行提告興訟（被告師生或不起訴、不予審理），行為不檢，影響教學及擾亂學校秩序，經原處分機關以訴願人有行為《教師法》第14條第1項第6款「行為不檢有損師道，經有關機關查證屬實」之情事予以不續聘。嗣原處分機關為因應《教師法》第14條第6項之修正規定，重新審議認定訴願人前揭行為，就當時法令及具體事實即屬情節重大，決議不得聘任為教師在案，是訴願人行為違反相關法令且情節重大，應堪認定，是訴願人前揭行為有《教師法》第14條第6項所定「行為違反相關法令且情節重大」之情形，而不得聘任教師，訴願決定認原處分並無違法，本件訴願無理由，爰依訴願法第79條第1項駁回訴願（104年新北市政府訴願決定書，案號：1040060586號）。

### （二）評釋

檢視本案，處分機關重新審議認定訴願人前揭行為，即行為不檢影響教學、濫行提告興訟令數名教師名譽精神嚴重受創及擾亂學校秩序，以訴願人有《教師法》第14條第6項所定「行為違反相關法令且情節重

大」之情形，不得聘任教師。但訴願書中並無原處分機關認定訴願人究竟違反何種相關法令之記載及理由說明，亦未就違反「情節重大」之事實詳加判斷（蕭文生，2017）。此外，從相關可知之學校做成處分卷宗中亦發現，教評會召開時僅簡略報告即行投票，甚至亦有將過去之判決書所載事實做檢視案內卷宗為認定者。惟教師是否構成「違反相關法令且情節重大」不得再聘為教師，事涉不確定法概念及個案事實認定，為保護教師權益，《教師法》將此種認定委由學校不同成員之教評會做成決議，以避免因個人好惡率爾侵害教師權益。

雖然教評會行使職權係本於專業及對真相之熟悉所為之決定，具有高度專業性及屬人性，原則上應予尊重，但倘若行使職權實未充分斟酌相關事證，或以無關之因素為考量，或基於不正確之事務而判斷，此時其判斷即有瑕疵，主管機關於核准時應審查原處分機關是否有上述情節，否則其核准之行政處分即有瑕疵。

再者，從現實觀之，通常教師遭解聘或不續聘因修法後申請再聘，學校在現實考量下，例如該校教師已無缺額，或該名教師是否早已列入黑名單，或被認為是麻煩製造者，難保此種「實然面」之考量不會影響教評會之決定。本文認為，對於再聘之申請，原處分機關如欲拒絕其申請，應恪遵組織及程序保障功能；在程序方面，應擇定適當審議機關，屬性侵害、性騷擾或性霸凌之案件，由學校性別平等教育委員會審定認定；非屬於上述案件，則由教評會認定；此外，亦應尊重當事人是否出席會議之決定，並給予陳述意見之機會，以及依《行政程序法》有關「送達」相關規定辦理。在實體審查方面，行為違反相關法令必須詳述事實與該相關法令之涵攝與解釋；情節重大則依個案事由予以判斷，不得一有違反相關法令即屬情節重大。

## 二、因偽造文書經法院判決但得易科罰金申請再聘案

### （一）案例事實與訴願決定

訴願人（某教師）於2009年間因涉及偽造文書刑事案件，經內政部警政署刑事警察局以2009年5月26日A號函通知原處分機關，原處分機

關遂於2009年7月23日召開教評會會議，決議訴願人有行為《教師法》第14條第1項第6款「行為不檢有損師道，經有關機關查證屬實者」之情形，應不予續聘。且該刑事案件亦經臺灣臺北地方法院檢察署檢察官2009年9月11日98年度偵字第14646號起訴書提起公訴，並經臺灣臺北地方法院2009年11月19日98年度訴字第1601號刑事判決，共三罪，各處有期徒刑三月，應執行有期徒刑七月，並得易科罰金。

嗣原處分機關為因應《教師法》第14條第6項之修正規定，於2015年4月9日召開103學年度教評會議審議通過，訴願人前揭行為有《教師法》第14條第6項所定「行為違反相關法令且情節重大」之情形，而不得聘任教師（104年新北市政府訴願決定書，案號：1040060555）。

## （二）評釋

本案之事實基礎在於訴願人因偽造文書（以他人名義散發電子郵件）經法院判決有期徒刑七個月並得易科罰金，經該校教評會重行審議通過，前揭行為有《教師法》第14條第6項「行為違反相關法令且情節重大」之情形，而不得聘任教師。與前案相比，本案亦援引地檢署之起訴書與法院判決書之事實作為認定基礎。然而，重行審議之標的並不包括前已確定的解聘或不續聘處分，實務的運作是將原來的事實重新表決，並未考量時空轉變以及當事人是否反省自新，此種作法恐誤解《教師法》第14條第6項之修正意旨。

再者，本案在法律上仍應就「法院判決有期徒刑柒個月且得易科罰金」是否即該當於「行為違反相關法令且情節重大」為判斷。訴願人觸犯刑法偽造文書是否「違反相關法令」？廣義地說，違反《刑法》規定自屬違反相關法令。但若從《教師法》第14條第1項各款體系解釋觀之，該條第1款規定：「受有期徒刑一年以上判決，未獲宣告緩刑」始得解聘或不續聘，因此解釋該項各款亦應有相同的嚴重性始可。因此本文認為，除非受一年以上有期徒刑判決確定未獲緩刑宣告，否則觸犯刑法經判處七個月有徒刑且得易科罰金，雖然亦屬違反法令，但仍應審酌該違反法令行為是否已損及教師之專業尊嚴，是否違反為人師表之倫理規範或背離社會多數共通之道德標準與善良風俗作為判斷標準。此外，

「情節重大」之判斷於本案中亦應詳加認定，亦即應於個案中判斷違反相關法令之行為是否確達情節重大，不得僅以一有違反相關法令即謂情節重大。換言之，教評會應明確記載「違反相關法令情節重大」之理由，亦即違反法令如何重大而予以拒絕再聘；此外，教評會如有漏未審查判斷之情事，亦不得由學校行政部門代為補充或斟酌理由。

## 肆、教師申請再聘之組織與程序保障實務考察

法治國家強調正當法律程序，對基本權之實現國家更應嚴格遵守正當法律程序原則所提供之內涵，它是將組織及程序保障的內容再進化，其認為只具備「組織和程序」尚有未足，該組織和程序必須「正當」，若不夠正當即可能違憲（李惠宗，2015）。教評會或相關委員會審議教師再聘案時，常見前遭解聘或不續聘之教師認為原處分違反正當法律程序，諸如應迴避之委員未迴避，審議過程中未給予參與陳述意見之機會，以及評議書未能合法送達及附理由……等。鑑於基本權的程序保障功能，最基本的意義在於要求國家有訂定程序性規範，以維護人民之基本權利義務（張嘉尹，2010），現行制度運作中雖有正當法律程序的法制建構，但實務運作卻是常有不足現象。

對於《教師法》第14條第6項申請再聘之規定，事涉學生良好受教權與教師工作權之保障，現行實務運作係由教評會重新審議，運作上是否真能落實大法官釋字第702號之意旨，亦即倘行為人嗣後因已自新自省，而得重返教職，繼續貢獻所學，對受教學生與整體社會而言，實亦不失為體現教育真諦之典範，值得探討。本文觀察實務受理申請再聘案件之處理，認為現行實務運作仍有以下幾點缺失，展望未來並提出建議解決之道。

### 一、現行實務運作的考察

#### （一）教評會成員過於單一，缺乏多元參與

現行教評會之成員，除各大學自行訂定設置辦法外，高中以下依

《高級中等以下學校教師評審委員會設置辦法》第3條規定，其組成方式有當然委員與選舉委員，成員包括校長、家長會代表、教師會代表，以及由全體教師選（推）舉之委員，該等成員除家長代表外，大多為該校教師，成員背景過於集中，缺乏外部專家學者參與，對於事實認定容易形成單一性，缺乏多元理念，似乎難以公正執行審議事務。

## （二）教評會對於事實認定與法律涵攝之理解能力參差不齊

從上述二則訴願案件觀之，學校教評會進行再聘案之審議時，對事實認定與法律規範之理解能力參差不齊，容易形成判斷瑕疵，例如「行為違反相關法令」係不確定法律概念究應如何認定？又教師涉案情節是否重大，在個案上須依據事證加以判斷，然於審議紀錄中無法得知是否經充分討論，且出席審議之教評會委員大多為該校教師，法律素養是否足以針對法律構成要件與事實做出正確涵攝並非無疑，可能難以真實反映審議案件之公平性與適法性。

## （三）主管機關採取低密度審查義務

審查密度即主管教育行政機關對監督權的展現，對於教師身分之任用或變更，事涉學生受教權與教師工作權，現行《教師法》規定須報主管機關核准（第14條及第15條），主管機關審核時常採低密度審查（周佳宥，2014），亦即，除組織不合法，決議違反正當程序，以及決議出於錯誤事實認定或錯誤資訊或違反一般公認之價值判斷外，主管機關通常尊重學校「教評會」之決定。實則主管機關應有高度密度的審查義務，亦即，應審查該校教評會於決議時是否有考量個案因「違反相關法令且情節重大」，並依相關事證判斷（最高行政法院103年判字431號），就該處分之適法性嚴格把關，同時亦應審查該違反相關法令是否已損及教師之專業尊嚴，為人師表之倫理規範、是否背離社會多數共同道德標準與善良風俗，如此亦可適度糾正學校教評會違法情事。

#### (四) 教評會決定易受大環境影響

法律案件之判斷總是在「應然」與「實然」間擺盪著，教師之再聘申請案攸關教師之工作權，教師之前雖有「行為不檢有損師道」遭解聘或不續聘，但行為不檢類型繁多，遭解聘或不續聘之教師於若干年後，是否已反省自新而得重返教職，繼續貢獻所學，實為判斷得否再聘之關鍵。但現行實務受少子化影響學校裁併時有所聞，教師員額是否有足夠的缺額可供教師回聘，或者是該名教師始終被列為黑名單或麻煩的製造者，在諸多大環境因素影響下，該校教評會考量再聘時究應採取何種價值取向，將影響再聘之結果。

## 二、建議解決之道

對於遭解聘或不續聘之教師，因大法官釋字第702號後之修法，倘行為人嗣後已自省自新，亦應有其重返教職之機會。因而《教師法》第14條第6項訂有申請再聘之條件。然從前述所舉案例中，學校「教評會」對於再聘申請案常以前遭不續聘之理由重新審理，但新法修正之目的在於使已改正者有再聘任教職之機會，因此審議標的不包括先前已確定之「不續聘處分」，然從實務觀察，教評會又以前處分之事實認定拒絕再聘。本文認為教育行政實務似未落實大法官釋字第702號之意旨，使已改正之教師得以再任教師。展望未來，有以下幾點建議：

#### (一) 增加教評會成員的多元性

現行教師評審委員會的組成成員，大多為同儕教師，教育與法律都需要專業，但委員會之決定之所以受到尊重，除了專業性外，更重要的是其多元性，專業需擁有一套客觀公正、超然無私的行為規範，並強調高度自主；多元則強調各種利益團體參與，藉由各方之參與來處理所面對的問題。由於現行教評會組成成員過於單一，未來諒可考量引入法律專家，學者或公正人士參與教評會，可適度化解成員單一性的困境，並強化組織正當性。

## （二）針對教評會成員辦理相關法律講習

法律常會隨社會變遷，在社會不同主體間常會因為價值觀念的認知差異而產生對立，而要化解認知的差異，則必須多瞭解與溝通。《教師法》中有關教師行為的管制，早就是受到社會廣泛關注的公共議題，不僅有完善組織的教師團體積極參與立法遊說，學校執行《教師法》也都要透過以同儕審查為主的教評會，對於教評會之成員，理應具備審議教師行為管制相關法律知識。然而，教師平日埋首於教學專業，對於再聘之相關法律知識、最新法院裁判見解以及學說發展，如何適時傳達給教評會成員實應考量，而非僅透過主管機關的函令指導並照單全收，因此若能針對教評會成員定期舉辦相關法律講習，可適度提升教評會成員的專業素養。

## （三）強化組織與程序保障功能

基本權的客觀功能之一，即組織與程序的保障功能，依據此功能，國家有提供適當組織與程序的義務，以積極營造一個適合基本權實踐的環境，幫助人民基本權的實現。消極方面在實害發生前，事先透過適當程序的採用，例如賦予人民陳述意見的機會，以及其他正當法律程序之落實。教師申請再聘，攸關其憲法工作權之實現，應該透過組織建置成員選任與正當程序之保障，提供符合基本權的保障。因此本文認為，現行有關教評會或性平會的組成人員，除了教評會有利益關係代表外，應加入專家參與如法律或教育學者以及社會公正人士，並調整機關參與人員比例；至於「性平會」成員或許礙於法規規定，其成員有部分來自於「資料庫」，而該資料庫成員有些只須受訓符合資格，是否真正能達到專業上實有疑義。本文認為，為落實憲法上正當法律程序之內涵，主管機關應設置公平專業及多元的適當組織以行審議，現行再聘審議在組織保障方面尚有不足，針對上述情況應予強化並落實改進現行缺失。

## （四）主管機關核准再聘案時應採高密度審查義務

有關教師身分變更之保障，《教師法》明定學校須報經主管機關核

准，此乃立法者為保障教師之工作權，亦即賦予教育主管機關之行政監督權，因此主管機關負有審查義務。再聘申請案由教評會審議後，應呈報主管機關核准，為避免教評會審議違法，主管機關應對之為適法性審查，不能假託教評會之組成係委員會判斷應尊重其判斷餘地，僅做形式審查。晚近，對於攸關教師身分變更之司法審查漸趨嚴格，此亦可適度糾正各校教評會及主管機關之審查態度。

## 伍、結論

本文關懷的重點在於新修正《教師法》第14條第1項第13款：「行為違反相關法令」之法規範詮釋與認定，以及教師依同條第6項申請再聘之審議運作考察，實務上對於教師申請再聘，通常會再以「行為違反相關法令且情節重大」而拒絕其再聘之申請。然而，從過去「行為不檢有損師道」到現今「行為違反相關法令且情節重大」，均屬「不確定法律概念」，從教育行政實務觀察學校教評會在判斷操作上有相當大的運作空間。

本文透過與裁判及文獻分析法得知，關於「行為違反相關法令」之解釋仍會陷於文義不明的困境，以及現行學校對於前經以「行為不檢有損師道」而遭解聘或不續聘之教師，因大法官釋字第702號之後以《教師法》第14條第6項申請再聘為教師，學校教評會大都再以「行為違反相關法令且情節重大」予以拒絕，導致大法官釋字第702號之意旨可能無法真正落實於教育行政實務運作中。

在此思考下，本文首先分析大法官釋字第702號解釋前後「行為不檢有損師道」之實務見解與現行《教師法》第14條第1項第13款及同條第6項「行為違反相關法令且情節重大經有關機關查證屬實」的法規範解釋；包括大法官釋字第702號前後對於「行為不檢有損師道」之實務考察，行政法院裁判在大法官釋字第702號做成後則認為，教師行為不檢並非當然有損師道，須其行為不檢達有損師道之事實，始足該當解聘、停聘及不續聘之事由。

其次，對於「行為違反相關法令且情節重大」之解釋，本文認為

從體系解釋言，其行為違反相關法令之「嚴重性」須與第14條第1項各款相比具相當之程度始足當之。又本款之「行為違反相關法令」仍應視其違反法令行為是否已損及教師專業尊嚴，嚴重違反為人師表之倫理規範或背離社會多數之共同道德與善良風俗，並非僅以文義所載「違反法令」為已足。又因現行「行為違反相關法令」概念過於廣泛，未來在事實認定上宜做限縮解釋，以免侵犯教師工作權。

復次，在上述法規解釋下，現行實務運作，不乏對上述規範意義理解錯誤，而有重新檢討之必要。有鑑於此，本文分析近來訴願案件發現，在教師申請再聘案，學校教評會不論在程序及實體上均未有良好的掌握。在程序上，正當法律程序僅低度要求，例如教評會之召開僅就法院判決重新檢視，並未就新的論點予以審議（例如是否真的達到情節重大），再者，學校心態認為案件既已前經審議，此次並無必要重新審議，僅以形式開會或過去既有的事實加以認定即做成不得再聘之決定。在實質上，現行實務對「行為違反相關法令且情節重大」之認定，並未思考該規定的體系與文義解釋，更忽略大法官釋字第702號意旨用心良苦，實有重新檢討之必要。

因而，前文所舉之訴願案件中，教師言行不檢影響教學及擾亂學校秩序究係僅因同事不睦因而互控，抑或真的已達到與《教師法》第14條第1款各款事由相當之嚴重程度，不無檢討之餘地。蓋從訴訟相關卷宗並無法發現如何得知此結果，一般而言，教師違法的事實與法律效果選擇之間須經過法律的涵攝與判斷，換言之，如何得出「行為違法相關法令」至少須有調查證據認定事實存在，再解釋及確定構成要件之涵義，同時判斷案件的事實與法定構成本身是否該當，最後才能確定其法律效果；再者，偽造文書經法院判決應執行有期徒刑七個月且得易科罰金，此與第1款「受有期徒刑一年以上判決確定，未獲宣告緩刑」之事由相較，似未具有相同嚴重之程度，僅以「行為違反相關法令且情節重大」而拒絕其再聘似有誤解。

最後，本文認為「行為不檢有損師道」或「行為違反相關法令」之教師得否再聘為教師，應視該教師嗣後是否已自省自新而判斷其是否得重返教職，繼續貢獻所學。然檢視案例所呈現之學校作法，似乎並未

以此作為標準，而一味地以更抽象概念（即行為違反相關法令且情節重大）拒絕再聘，教評會的「專業判斷」雖然應予以尊重，但倘若判斷過程違反程序規定或有判斷瑕疵之情形，行政法院在審理此等「再聘案」時，本文認為如對教師身分之變更（解聘、不續聘）審查密度愈高，其功能除可保障教師憲法工作權外，更能透過判決宣示導正學校及主管機關之低密度形式審查。近日臺北高等行政法院104年度訴字276號判決認為：

性騷擾、情節非屬重大，即不得以《教師法》第14條第1項第9款作為解聘事由，依法律體系解釋原則，自亦不得再以同一性騷擾事項，適用其後第13款「行為違反相關法令，經有關機關查證屬實」作為解聘事由，否則第9款規定以「情節重大」為限始得解聘，即形同具文。

或許可以提供各級學校教評會及主管機關在審議相關案件時之參考。

## 參考文獻

- 立法院（2013）。**立法院公報**（第102卷第46期）。取自[http://lci.ly.gov.tw/LyLCEW/communique1/final/pdf/102/46/LCIDC01\\_1024602.pdf](http://lci.ly.gov.tw/LyLCEW/communique1/final/pdf/102/46/LCIDC01_1024602.pdf)
- 【The Legislative Yuan Republic of China. (2013). *The legislative yuan Republic of China gazette* (Vol. 102, No. 46). Retrieved from [http://lci.ly.gov.tw/LyLCEW/communique1/final/pdf/102/46/LCIDC01\\_1024602.pdf](http://lci.ly.gov.tw/LyLCEW/communique1/final/pdf/102/46/LCIDC01_1024602.pdf)】
- 吳庚、陳淳文（2017）。**憲法理論與政府體制**（增訂5版）。臺北市：作者。
- 【Wu, K., & Chen, S.-W. (2017). *Constitution theory and government organization* (5th ed.). Taipei, Taiwan: Author.】
- 李仁淼（2013）。教師之「行為不檢有損師道與明確性」：大法官釋字702號評析。**月旦裁判時報**，22，18-27。

【Lee, J.-M. (2013). Clarification of teachers who have impaired their professional dignity and status by behaving improperly: JY interpretation No. 702. *Court Case Times*, 22, 18-27.】

李建良（2018）。**人權概念與憲法秩序：憲法學思維方法論**。臺北市：學林。

【Li, C.-L. (2018). *The concept of human rights and constitutional order: The method on constitution*. Taipei, Taiwan: Sharing.】

李柏佳（2017）。處理不適任教師議題面面觀。**學校行政**，**108**，1-27。

【Li, B.-J. (2017). The aspects of issue dealing with incompetent teachers. *School Administrators*, 108, 1-27.】

李惠宗（2015）。**憲法要義**（7版）。臺北市：元照。

【Li, H.-Z. (2015). *The core of administration law* (7th ed.). Taipei, Taiwan: Angle.】

周佳宥（2014）。教育主管機關為適法性監督之審查義務：最高行政法院103判字431判決。**臺灣法學**，**261**，179-184。

【Chou, C.-Y. (2014). Obligations of education authorities for legal supervision and review: Supreme Administrative Court Pan-Tzu No. 431. *Taiwan Law Journal*, 261, 179-184.】

林建宇（2018）。教師法「教學不力或不能勝任工作」之判斷餘地與司法審查。**學校行政**，**113**，139-152。

【Lin, C.-I. (2018). The room of administrative discretion and the level of scrutiny concerning judicial review of Teachers' Act Reads "not fulfilling a teacher's duties, or being incompetent to teach." *School Administrators*, 113, 139-152.】

張嘉尹（2010）。違憲審查中之基本權客觀功能。**月旦法學雜誌**，**185**，17-38。

【Chan, C.-I. (2010). Objective function of fundamental right on unconstitution review. *Court Case Time*, 185, 17-38.】

許育典（2012）。當教師工作權遇到學生自我實現權：釋字第702號解

- 釋的憲法疑義。月旦法學雜誌，211，71-87。
- 【Hsu, Y.-D. (2012). When teachers' employment rights meet students' self-realization rights: Constitutional issues of JY Interpretation No. 702. *Court Case Time*, 211, 71-87.】
- 許育典（2018）。憲法（7版）。臺北市：元照。
- 【Hsu, Y.-D. (2018). *Constitution* (7th ed). Taipei, Taiwan: Angle.】
- 陳愛娥（譯）（2008）。法學方法論（原作者：K. Larenz）。臺北市：五南圖書。（原著出版年：1991）
- 【Larenz, K. (2008). *Methodenlehre der rechtswissenschaft* (A.-E. Chen, Trans.). Taipei, Taiwan: Wu-Nan Book. (Original work published 1991)】
- 陳慈陽（2016）。憲法學（3版）。臺北市：元照。
- 【Chen, T.-E. (2016). *Constitution Law* (3rd ed.). Taipei, Taiwan: Angle.】
- 陶明潔（譯）（1992）。人的教育（原作者：F. Froebel）。臺北市：亞太圖書。（原著出版年：1826）
- 【Froebel, F. (1992). *The education of men*. (M.-G. Tao, Trans.). Taipei, Taiwan: YaTai. (Original work published 1826)】
- 黃舒芃（2012）。法律明確性原則的制度功能：評釋字702號解釋對法律明確性原則的認定。月旦裁判時報，17，5-14。
- 【Huang, S.-P. (2012). Policy functions of legal certainty principle: Using Judicial Yuan Interpretation No. 702 to explain the definition of legal certain principle. *Court Case Time*, 17, 5-14.】
- 黃源銘（2016）。大學校院教師「違反聘約情節重大」案例暨相關法律問題探討。教育研究集刊，62(4)，85-112。
- 【Huang, Y.-M. (2016). Research on cases and legal issues involved in college and university teachers' serious violation of employment contracts. *Bulletin of Educational Research*, 62 (4), 85-112.】
- 楊智傑（2009）。教師行為不檢有損師道及懲處效果之檢討。國會月刊，37(11)，44-47。
- 【Yang, C.-C. (2009). Punishment effect of teachers who have impaired

their professional dignity and status by behaving improperly. *Congress Monthly*, 37 (11), 44-47.】

董保城（2016）。課程綱要資訊公開與正當行政程序之探討。《**法令月刊**》，67(9)，1287-1314。

【Dong, B.-C. (2016). Discussion on freedom of information in course guideline and due administrative process. *Law Journal*, 67 (9), 1287-1314.】

蕭文生（2014）。《**行政事件裁判研究與評析**》。臺北市：元照。

【Hsiao, W.-S. (2014). *Research and review of administrative event judgement*. Taipei, Taiwan: Angle .】

蕭文生（2017）。《**行政法基礎理論與實務**》。臺北市：五南。

【Hsiao, W.-S. (2017). *Administrative law: Foundation theory and practice*. Taipei, Taiwan: Wu-Nan Book.】

Cane, P. (2004). *Administrative law* (4th ed.). New York, NY: Oxford University Press.

Elliott, M., Beatson, J., & Matthews, M. (2005). *Administrative law text and materials*. New York, NY: Oxford University Press.

Leyland, P., & Anthony, G. (2008). *Textbook on administrative law*. New York, NY: Oxford University Press.

Parpworth, N. (2008). *Constitutional and administrative law*. New York, NY: Oxford University Press.

Thomas, S. B., Cambron-McCabe, N. H., & McCarthy, M. M. (2009). *Public school law: Teachers' and students' rights* (6th ed.). Boston, MA: Allyn & Bacon.

Wade, H. W. R., & Forsyth, C. F. (2004). *Administrative law*. New York, NY: Oxford University Press.

# Case Study on Inappropriate Behaviors Constituting Severe Breach of Law for Teachers and Reviewing the Application Process for Reappointment

Yuan-Ming Huang\*

## Abstract

This study examined the application process for teachers' reappointment after they have been "investigated and verified by the authorities concerned to have impaired their professional dignity and status as a teacher by behaving inappropriately, and were thus dismissed or did not have their appointment renewed."

This study investigated the interpretation of legal norms using legal precedents for the following concepts: inappropriate behavior by a teacher impairing their professional dignity and status and unlawful behavior that has been investigated and verified by the concerned authorities. Teacher review committees in schools comprise members from similar backgrounds; thus, they lack diversity, resulting in not only the incorrect application of related legal norms but also an "administrative area of judgement" that has been excessively exercised in factual perception. Moreover, concerned authorities use the "low-density review" approach to address cases.

This study suggests that organizational and procedural safeguards be strengthened for teachers' application process for reappointment. Teacher review committees should have increased diversity among members and should enhance their capacity by organizing regular legal seminars. Moreover, education authorities should exercise "high-density review" to fulfill the administrative standards of teacher-related personnel systems.

**Keywords:** nonrenewal, disorderly conduct, serious violation of relevant law, education administration



---

DOI : 10.6869/THJER.201806\_35(1).0001

Received: April 17, 2018; Modified: July 17, 2018; Accepted: July 19, 2018

\* Yuan-Ming Huang, Associate Professor, Department of Educational Policy and Administration, National Chi Nan University, E-mail: morfhuang@ncnu.edu.tw