

## 最高法院具參考價值裁判選輯

### ※110 年度上字第 19 號判決

1. 民國 102 年 7 月 10 日修正公布前之教師法，對於因法定事由經解聘、停聘或不續聘之教師，不得聘任為教師，此乃依當時教師法第 14 條第 3 項規定之法律效果。102 年 7 月 10 日教師法修正公布後，方有經學校教評會議決並報教育部核准後，不得聘任為教師之規定。
2. 依教師法（按指 103 年 1 月 8 日修正公布，下同）第 14 條第 2 項及第 3 項規定，教師有同條第 1 項第 13 款「行為違反相關法令，經有關機關查證屬實」規定之情事，經教評會議決解聘或不續聘者，除情節重大者外，應併審酌案件情節，議決 1 年至 4 年不得聘任為教師，並報主管教育行政機關核准；教師有教師法第 14 條第 1 項第 1 款至第 12 款或同條第 2 項後段情事之一者，不得聘任為教師；已聘任者，應報主管教育行政機關核准後，予以解聘、停聘或不續聘。
3. 是依上開規定所為不得聘任為教師之行為，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。
4. 公立大學以其所屬教師具有教師法第 14 條第 1 項各款之事由，而本於契約當事人地位對其為解聘之意思表示者，僅得使該教師退出該校之現任教職。惟為維護學生受教育之權利，對於具有教師法第 14 條第 1 項第 1 款至第 12 款情事，或因第 13 款事由且情節重大遭解聘之教師，立法者認其已不適任於教職，乃以教師法第 14 條第 3 項之規定，使其終身不得再任教師，以維護公益。
5. 至於立法者基於比例原則之考量，就因教師法第 14 條第 1 項第 13 款之事由遭到解聘，除情節重大者外，規定教評會應併審酌案件情節，依教師法第 14 條第 2 項規定，議決教師 1 年至 4 年不得聘任為教師，報經教育部核准，此雖非終身禁止再任教師，惟亦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。
6. 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。
7. 是以，主管教育行政機關依教師法第 14 條第 2 項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。
8. 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 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。