

教育研究集刊
第六十五輯第三期 2019年9月 頁41-65

公立國中小教師介聘案例 暨相關法律問題探討



黃源銘

摘要

本文從行政爭訟案例發想其問題意識，即公立國中小教師申請介聘，經原服務學校及介聘委員會通過，卻遭介聘學校教評會以該教師有《教師法》第14條第1項各款為由審核未通過，引發的介聘制度及相關法律問題進行探討。本文透過法規研究、制度研究以及個案（案例）研究等途徑，輔以文獻分析及案例分析為研究方法，結果發現，現行公立國中小介聘制度須經過二校教評會審議，可能造成審議結果意見相左而導致申請介聘教師權利受損，況且以介聘程序連結不適任教師之處理，恐有違反不當連結之嫌。本文認為要避免此一情況，經介聘委員會決議通過後，應授權由受聘學校校長直接聘用，無須再由介聘學校教評會審查，以化解二校教評會意見相左之困境。

關鍵詞：不適任教師、教育行政、教師介聘

黃源銘，國立暨南國際大學教育政策與行政學系副教授

電子郵件：morfhuang@yahoo.com.tw

投稿日期：2018年12月05日；修改日期：2019年05月16日；採用日期：2019年09月04日

Teacher Transfer Cases in Public Elementary and Secondary School and Related Legal Issues

Yuan-Ming Huang

Abstract

Rooted in the administrative litigation cases, this paper discusses teacher transfer system and relevant legal questions resulted from disagreeing review results in teacher transfers. Notable events have occurred in which teacher transfer among schools applied by the elementary and secondary teachers have been approved by the original school and its teacher transfer committee but disapproved by teacher evaluation committee of the teacher transfer schools with the reason of the teacher violating the regulations of Item 1, Article 14 of “Teacher’s Law”. According to the research findings, the current teacher transfer system in public elementary and secondary schools must be reviewed by the teacher evaluation committee of both schools and the teacher’s right to apply for teacher transfer may be damaged due to the difference in the review results and opinions. Besides, the link to unqualified teachers used by the treatment of the teacher transfer procedure may cause improper link. This paper suggests that to avoid this situation, the principal of the employing school should be authorized to directly employ this teacher after the teacher transfer is approved by the teacher transfer committee meeting.

Keywords: unqualified teacher, educational administration, teacher transfer

Yuan-Ming Huang, Associate Professor, Department of Educational Policy and Administration,
National Chi Nan University

Email: morfhuang@yahoo.com.tw

Manuscript received: Dec. 05, 2018; Modified: May 16, 2019; Accepted: Sep. 04, 2019.

壹、緒論

介聘係指學校有教師缺額可以提供給其他學校有意願之現職教師，不須對外公開考試而以教師積分排名之順序決定調入該校之引介制度，亦即不同學校的現職教師之間申請的遷調制度。據2016年教育部統計查詢網資料顯示，104學年公立國中專任合格教師（含直轄市立與縣市立）共有43,415人，男教師有13,281人，女教師有30,134人，而公立國中教師申請介聘之比例占全國國中教師總數約4.97%，男教師介聘之比例4.44%，女教師為5.20%。從上述數據顯示，每年全國約有5%左右的國中教師希望透過介聘方式調動其工作地點。其原因涉及家庭因素（子女教養、夫妻相處等）以及生涯規劃，因而是否通過介聘對教師之權利影響甚巨。從教育行政爭訟案例發現，當教師申請介聘未通過，提起行政爭訟，其中不乏對介聘過程合法性提出質疑。例如，教師介聘通過後，被調入學校依2014年6月18日修正公布《教師法》第14條第1項各款事由予以拒絕而引發爭議。此涉及2018年6月8日修正公布《國民中小學校長主任教師甄選儲訓及介聘辦法》（以下簡稱介聘辦法）第13條第1項但書規範的妥適性。又，早期教師申請介聘未通過提起行政訴訟（不論是撤銷或給付訴訟），行政法院皆以教師介聘係「教師所受工作條件及管理措施必要之處分」並未改變教師身分，亦無影響其公法上財產請求權或侵害其他重大權利，予以裁定駁回（最高行政法院102年裁字第128號裁定）。然自2016年3月18日大法官釋字第736號做成後，該釋理由書指出：

教師因學校具體措施，認其「權利」或「法律上利益」受侵害時，自得如一般人民依行政訴訟法或民事訴訟法向法院請求救濟。

因此，教師介聘未通過引發之爭議可否或提起何種訴訟亦值得探討（最高行政法院106年判字260號判決）。

基此，本文之思考脈絡將從公立國中小教師介聘的法律關係及法規範體系適用與位階出發。首先，釐清公立國中小教師介聘之法律關係，並探究教師介聘主體及程序之法律關係；其次，考察教師介聘之法規範體系位階與適用，並比較公

立國中小教師介聘與公務員遷調之異同；再者，本文將從二則行政爭訟案例，分析現行公立中小教師介聘法制實務上的困境及其所涉及的法律問題；繼之，透過實務與法制上的考察，彙整公立國中小教師介聘於行政程序與爭訟之相關法律爭議，包括在立法論上，現行《介聘辦法》第13條第1項之修正，另外在法解釋論上具體法律定性爭議：（一）介聘委員會決議之效力為何？（二）教師提出介聘申請原服務學校或介聘學校不通過之法律性質；（三）申請介聘教師在行政訴訟類型之選擇；以及（四）司法對此類事件之審查密度。最後，並提出本文之結論與建議。

另，本文之研究不包括「超額教師介聘」。超額教師係指學校因裁併校、減班或調整員額編制，致超出核定編制員額數之現職教師員額，以並非出於教師之自願而係依《教師法》第15條規定應優先輔導遷調或介聘。因而，當學校有超額教師時，學校或教育主管機關輔導介聘至他校。「超額教師介聘」與「國中小學教師介聘」係各校依《介聘辦法》之遷調制度不同；前者並非出於教師的自願，而後者則是出於自願。再者，現行公立高中教師介聘其法規範係2016年6月1日修正公布《高級中等教育法》第28條第3項授權訂定《國立高級中等學校教師申請介聘辦法》及《公立高級中等學校教師申請作業要點》作為法源基礎與國中小教師不同，亦不在本文研究範圍，核先說明。

貳、公立國中小教師介聘之法律關係及法規範適用

一、公立國中小教師介聘之法律關係

（一）公立國中小教師與學校之法律關係

教育為百年大計，為改善國民整體素養，提升文化水準之所繫，影響甚深且遠。學校負有完成國家所付託文化傳遞及培育現代化國民的任務，而此等任務之完成，必須仰賴學校教師在教學活動中之參與（董保城，1997）。因而探討教師的權利義務，首先應究明教師與學校之法律關係。在臺灣，公私立學校教師與學校之「法律關係」性質備極多樣。依現行制度，公立學校與教師之法律關係是

以「行政契約」之聘約而建立之「公法法律關係」（周志宏，2012；許育典，2007），但是在個別事件，譬如宿舍備用、損害公物之賠償事件亦可能成立「私法法律關係」。

由於我國採「司法二元主義」，因法律性質的不同，可以導出其爭執事件所適用的法律與救濟途徑不同，屬於公法性質者得提起行政訴訟，私法性質者得提起民事訴訟。但雖然是公法關係，在因個別事件所生之爭議究係「行政契約」或「行政處分」，在實務上亦常生紛爭。譬如，公立中小學教師與學校之聘約為公法關係之「行政契約」，但在契約關係中，公立中小學對教師所為身分變更，如停聘、解聘、不續聘或資遣之決定，究係「行政契約的終止」抑或是「行政處分」，學界見解不同（吳志光，2010；吳秦雯，2010）。實務則認為，公立中小學教師聘任係屬「行政契約」。但在行政契約之法律關係中，並不排除立法者就其中部分法律關係，以法律特別規定其要件、行為方式、程序或法律效果俾限制行政契約當事人之部分契約自由而維護公益。因此，倘若學校就公法上具體事件所為對外發生法律效果之單方行政行為，則具有行政處分之性質，其中典型之例是對教師之解聘、不續聘及資遣（最高行政法院2009年7月第一次法官庭長會議決議）。

（二）教師介聘主體及程序之法律關係

公立國中小教師介聘涉及「多面法律關係」，因此在介聘階段發生之爭議若無法精確定性，則難以掌握其法律爭議。有鑑於此，即有必要就公立國中小教師介聘運作程序之法律關係做必要的說明。

1. 教師介聘法律關係主體

介聘法律關係主體除教師外，可能涉及教師原服務學校、縣（市）介聘委員會及受介聘學校。為便於掌握相關概念，茲先以圖1所示。

2. 教師介聘作業程序

依現行各縣市《介聘作業要點》之規定，教師申請介聘，依介聘作業審核程序可分下列階段：

（1）申請之教師原服務學校校長審查申請人是否具有《教師法》第14條第1項各款之事由。

（2）申請之教師原服務學校教評會審查申請人是否具有《教師法》第14條

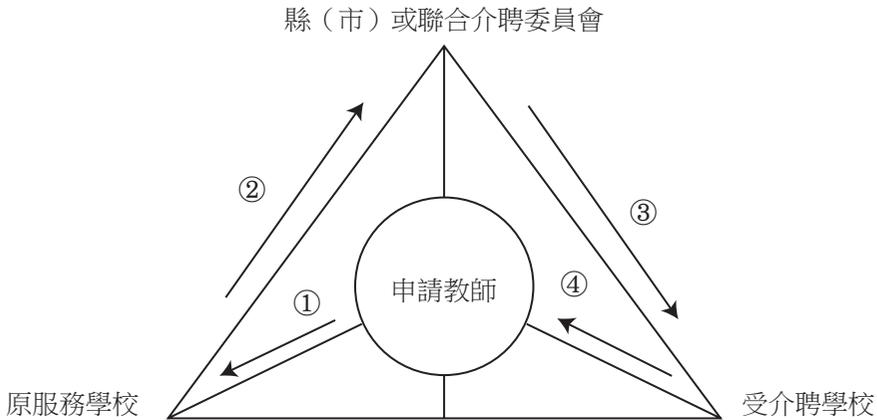


圖1 教師介聘法律關係主體

第1項各款之事由。

(3) 各縣(市)委員會積分審查小組公開審核申請人之積分。

(4) 各縣(市)委員會積分審查小組審核後協調會結束上網確認申請資料，包括確認申請人是否具有《教師法》第14條第1項各款之事由。

(5) 電腦作業小組依據各縣(市)提供之申請委辦介聘學校名單及缺額進行電腦處理，並列印介聘名單分送各縣(市)查核。

(6) 達成介聘學校教評會召開審查會議，審查申請人是否具有《教師法》第14條第1項各款之事由。

(7) 聯合委員會開確認會議達成最終決議。

(8) 縣(市)委員會依決議轉知介聘學校寄發聘書及報到通知單。

為便於掌握各階段法律關係，茲就教師申請介聘作業程序列如圖2所示。

從上述各介聘作業程序可能發生的法律關係爭議包括：

(1) 原服務學校對申請介聘教師審核結果之拒絕(含校長及教評會)。

(2) 介聘委員會(含各縣市及聯合委員會)對申請教師審核結果之拒絕。

(3) 受介聘學校審核結果之拒絕。

(4) 申請教師於介聘階段完成後，請求寄發聘書及報到通知單。

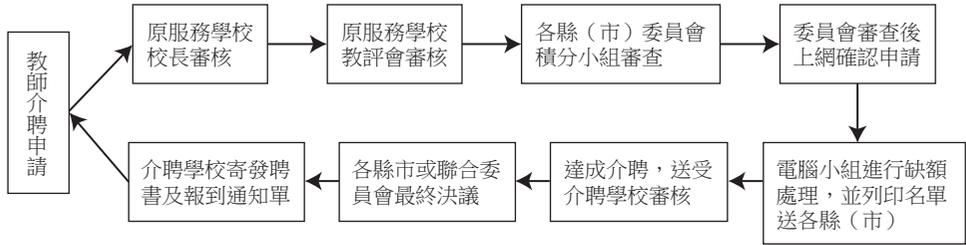


圖2 教師介聘申請作業程序

對於上述介聘作業程序各階段審核結果之通知，其爭議之法律性質為何？頗值探討。早期最高行政法院認為：

教師介聘爭議乃學校對於教師工作條件之處置及學校內部之管理措施，且否准介聘之性質並非改變身分、亦非對於公法上財產之請求權影響，更非懲戒處分，即非屬於對教師之身分、財產權或其他重大權益之處分或其他工作條件及管理必要之處分，從而不許提起行政訴訟。（最高行政法院102年裁字128號裁定）

晚近則認為若其介聘作業已經完成上述階段，則介聘學校即負有聘該教師之義務，不得任意拒絕，其爭議自得提起一般給付訴訟。請求受聘學校寄發聘書（事實行為）以完成聘任契約（最高行政法院106年度判字第290號判決）。

因此，在教師申請介聘過程中，可能在不同介聘作業程序階段遭到拒絕（或不通過），其個別的法律關係定性亦不相同。譬如，教師向原服務學校提出申請，經該校校長、教評會審核不通過，此時期法律性質為「行政處分」。但倘若完成介聘程序後，則介聘學校即負有聘任該教師之義務不得拒絕。此介聘事件因係屬行政契約的法律關係之爭議，依現行制度，可以提起一般給付訴訟。

二、公立國中小教師介聘之法規範適用與位階

欲探討公立國中小教師介聘之問題，事涉其法規範闡述及相關概念，爰就（一）公立國中小教師介聘法規範、（二）公務員遷調等制度做相關比較。茲分

述如次：

（一）公立國中小教師介聘法規範及其位階

教師介聘法規範係指教師介聘法源中所表現之規定，因而「法源」與「法規範」二者互為表裡，法規範係就內容而言，法源則係就形式而言（陳敏，2016）。我國現行公立國中小教師介聘之法規範在2016年6月1日修正公布之《國民教育法》第18條第1項規定：「國民小學及國民中學校長、主任、教師之任用，另以法律定之；其甄選、儲訓、登記、檢定、遷調、進修及獎懲等辦法，由教育部定之」。據此授權，教育部頒訂2018年6月8日修正公布之《教師介聘辦法》。其中第2條規定：「公立國民中、小學校長之甄選、儲訓、遷調；主任之甄選、儲訓及現職教師聘任之引介（以下稱介聘），依本辦法辦理。」而介聘之程序及資格限制分別規定於上開辦法第11條、第12條及第13條，亦即國民中小學如有教師缺額時，除直轄市、縣（市）主管教育行政機關依相關法令分發或公開甄選者外，得採介聘方式進用，現職教師有介聘之需求者，得向學校提出申請。前項申請介聘作業，應經學校教評會審查決議通過後，由學校向各該教育主管機關申請介聘。教育主管機關得組成介聘小組辦理，經達成介聘之教師學校應依《教師法》及相關規定辦理聘任，不得拒絕。但經學校審查發現有《教師法》第14條第1項各款情形之一者，其聘任不予通過。從上述法規範可知，教育部就國民中、小學教師聘任之引介，係考量地方自治團體依其區域性之教育理念、培育重點及行政實務而自訂選材規範，假如不違反法律強制規定，亦無悖於行政法上一般法理原則者，其各地方自治團體自訂之現職教師聘任之引介標準及作業流程，均應予以尊重，以利其貫徹教育政策。

但是在不同法源之間，有所謂法源之位階，亦即將各種法源按一定程序，由下而上，有衝突時適用位階較高之法規範。但是法源位階所設立者，為法規範之「效力優先順序」而非「適用優先順序」，因此倘若彼此法規範並不衝突，就具體事件適用法規範時應先適用較低位階之法規範（陳敏，2016）。為便於掌握公立中小學教師介聘之法規範位階與適用，茲如圖3所示。

（二）公務員遷調與公立國中小教師介聘

公務員調職（遷調）係指公務員在服公職期間變動其職位或調整其職務而言，學者對此之分類不同，有分為「調職和職務調整」，前者係不同機關間之調

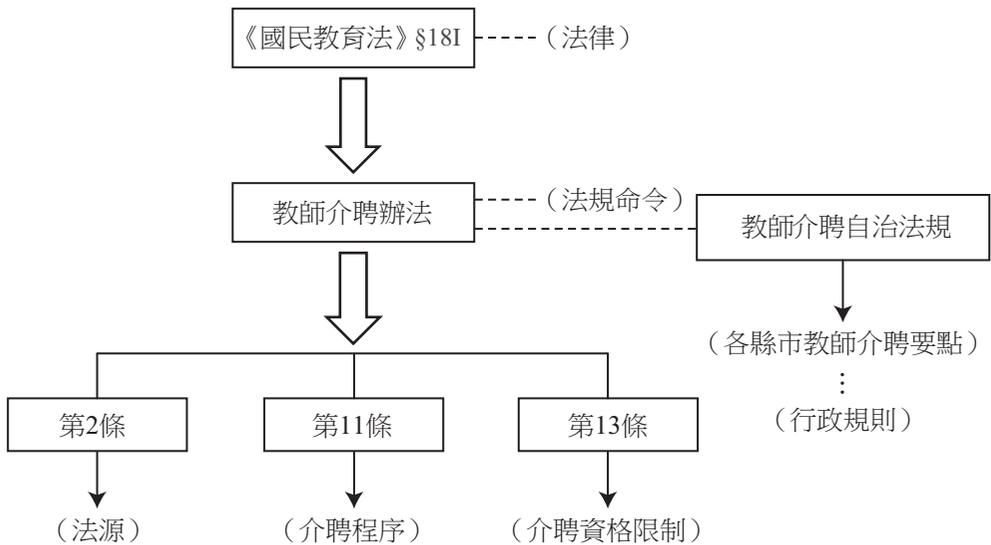


圖3 公立國中小教師介聘法源及位階圖

動，後者係同一機關不調動其職位，而具體地長時間改變執行職務之內容，法律學者所關心者在於申請調職遭拒絕可否行政爭訟以及提起何種行政訴訟類型（最高行政法院2015年8月份第二次庭長法官聯席會議（二））。

至於公立國中小教師介聘係不同學校的現職教師之間申請遷調制度。由於公務員和公立國中小教師早期常會混為一談，但自1995年制定《教師法》確定「公教分流」後，教師與公務員除了少數法規共同適用外，原則上，兩者適用不同法規（黃源銘，2018）。依目前行政法學通說見解，公務員與國家關係從過去的「特別權力關係」到今日的「公法上職務關係」（或稱特別法律關係），公務員須經國家任命，其法律性質為「須經當事人同意之行政處分」，因此某種程度上，國家透過公務員相關法規得以規範公務員之權利義務符合法律保留，即可通過合憲性檢驗。至於公立學校與所屬教師間雖屬行政契約關係，惟為促進協助教師專業成長、增進教師專業素養、提升教學品質等立法目的，亦可透過立法以資規範，例如，《高級中等教育法》第33條及《國民教育法》第18條第2項明定應對公立高中以下教師辦理成績考核並授權訂定教師成績考核辦法即屬一例（最

高行政法院2019年3月份決議)。以下謹就二者之「法律位階」、「與國家之關係」、「法律性質」、「遷調(介聘)之程序」、「申請之主/被動」以及「救濟途徑」比較如表1。

表1
公務員遷調與公立國中小教師介聘之比較

比較點	類別	公務員遷調	公立中小學教師介聘
法律位階 (適用之法令)		◎《公務人員任用法》第18條第4項 ◎《現職公務員調任辦法》	◎《國民教育法》第18條 ◎介聘辦法第2條、11、12條及13條 ◎各縣市介聘要點
與國家關係		公法上職務關係，國家任命係經相對人同意行政處分	公法上法律關係，與國家間之法律關係係行政契約
法律性質 (是否為行政處分?)		過去實務認係「內部處理事項」，近來認區分調動遷調情況而做不同認定與處置	申請介聘教師若已完成介聘程序，可請求受介聘學校發聘書完成聘任契約
遷調(介聘)之程序		具有擬任職務法定任用資格人員，於不同職務間之調動	申請介聘教師提出→介聘委員會確認→受聘學校教評會審查通過
申請之主/被動		大體上有二種情形：一是由公務員主動請求調任；另一是由服務機關予以調任(被動調任)	由教師提出申請係主動
救濟途徑		◎同一機關：申訴 ◎不同機關：復審，行政訴訟	◎申訴程序→訴願→行政訴訟 ◎行政訴訟(一般給付訴訟)

參、案例分析與檢討

教師申請介聘通過與否，攸關教師之家庭生活與生涯規劃，係屬教師之重要權利，建立教師介聘制度之目的是希望能夠：一、致力安定學校人事；二、保障教師工作權益；三、選擇任教學校之自由；四、發揮教師專業自主權(游忠源、張菽萱、黃德祥，2012)。同時，教師介聘亦涉及教師憲法保障之工作權，屬於

教師選擇職業自由。《憲法》第15條規定，人民之工作權應予保障，其內涵包括人民之職業自由。對職業自由之限制，因內容之差異，在憲法上有寬嚴不同之容許限制，若欲限制，須考量比例原則與其所欲實現之公共利益是否重要。而教師工作權之保障與限制，須同時思考學生之受教權，二者不可偏廢。我國《憲法》第21條規定，人民有受國民教育之權利與義務，這是我國憲法中唯一將概念上相對的權利與義務合併規定的條文。受國民教育權屬於社會權，亦為各方通說，則權利主體有權請求國家各級政府提供受國民教育之設施。教師介聘事涉職業自由之限制，關於從事職業的方法、時間、地點、對象或內容等執行職業之自由，立法者為公共利益之必要，即非不得以適當之限制。我國關於公立國中小教師介聘事件的行政爭訟較少受到關注：一來，傳統行政法院均將之視為「內部工作條件與管理措施」，提起行政訴訟均遭裁定駁回；再者，教師申請介聘未通過並未立即影響其教師身分，因而甚少質疑其制度設計的合法性與妥當性。

但是，晚近出現教師介聘未通過而提起行政訴訟之案例，從案例中發現教師權利意識及法治思維覺醒，對於介聘制度設計的矛盾及不合法之處提出質疑，同時，教師介聘程序在實際運作與法令適用上亦有扞格之處。以下本文將透過二則教師介聘未通過提起行政爭訟之案例（一為再申訴，一為行政訴訟），考察現行介聘制度之現況，同時亦對介聘作業程序階段所生之法律爭點一併探討。兩則案例皆起因申請介聘教師涉及《教師法》第14條第1項各款事由（一為第13款行為違反相關法令；一為第14款教學不力或不能勝任工作），雖然均通過介聘委員會（一為縣內，一為聯合介聘）之介聘，但經受介聘學校拒絕因而提起之行政爭訟。其中之爭點包括介聘委員會決議之效力、原服務學校及受介聘學校拒絕之法律性質，以及在行政訴訟類型的選擇究應循何種訴訟類型，以下僅就相關案例事實、法律適用及審議結果說明，最後並提出本文之綜合評述。

一、行為違反相關法令未通過介聘案

再申訴人係雲林縣臺西鄉A國民小學（以下稱服務學校），其參加雲林縣106學年度國民小學縣內介聘，達成介聘後，被受介聘學校B國民小學（以下稱原措施學校）所屬教師評審委員會（以下稱教評會），以申請教師有行為時《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」，決議

「介聘不通過」。再申訴人不服向雲林縣教師申訴評議委員會（以下簡稱縣申評會）提起申訴，該會做成「申訴無理由」之評議決定，再申訴人仍不服，爰向臺灣省教師申訴評議委員會（以下簡稱省申評會）提起再申訴。

本案，原措施學校指稱，再申訴人案經雲林地方檢察署檢察官依竊盜及業務侵占罪提起公訴，認已違反行為時《教師法》第14條第1項第13款規定，若聘任為教師，恐損及教師專業及學生受教權。爰依行為時《介聘辦法》第5條第2項規定：

經達成介聘之教師，學校應依教師法及相關規定辦理聘任，不得拒絕。
但經學校審查發現有教師法第14條第1項各款之一者，其聘任不予通過。（即2018年6月8日修正公布之介聘辦法第13條第1項但書）

再申訴人則以其並無列入不適任教師且經該縣介聘委員會介聘成功，原措施學校即應受拘束，不得自行認定。

縣申評會則以介聘教師資格審查是否有行為時《教師法》第14條第1項各款情事為各校教評會之權責，爰認定原措施學校依行為時《介聘辦法》第5條第2項但書審查，其並非基於錯誤之事實而處分，予以維持原措施學校決議「介聘不通過」做成申訴無理由之決定。

省申評會則以檢察官起訴之證據門檻與法院認定有罪需超越合理之確信並不相同，本案尚未有罪判決即拒絕再申訴人介聘，違反「無罪推定原則」。又，原措施學校僅以檢察官起訴內容即認再申訴人涉有「介聘不通過」之具體理由，並未審酌再申訴人是否有其他違反聘約條款或相關守則之情事認再申訴有理由，雲林縣申評會之評議決定不予維持，原措施學校對再申訴人所為「介聘不通過」之措施應予撤銷（臺灣省教師申訴評審議書，案號106028號）。

二、教學不力、不能勝任工作不通過介聘案

原告係臺東縣成功鎮C國民小學（以下稱C國小）教師，於2014年5月參加2014年臺閩地區介聘作業，並通過積分審查與電腦系統配對介聘至高雄市D國小擔任教師。嗣經D校教師評審委員會（下稱教評會）於同年5月30日依行為時

《教師介聘辦法》第5條第2項（即2018年6月8日修正公布之介聘辦法第13條第1項）規定審查，以原告有行為時《教師法》第14條第1項第14款「教學不力或不能勝任工作」為由，做成不同意聘任之決議，並將該決議提出於2014年6月12日召開之103年臺閩地區介聘作業確認會議，經該確認會議決議不同意D國小之決議，爰同意原告調入D國小任教。原告遂於同年8月1日前往被告報到，然D國小以未接獲高雄市政府教育局通知原告介聘之確認名冊或派令之公文書等資料，拒絕受理原告報到手續。原告不服，遂提起本案件行政訴訟，經原審判決駁回，向最高行政法院提起上訴（最高行政法院106年度判字第290號判決）。

本案之爭點在於，申請介聘教師經受聘學校認有行為時《介聘辦法》第5條第2項但書情事，遂做或不同意聘任之決議，然介聘委員會確認會議不同意受聘學校決議，此時可否請求受聘學校寄發聘書以完成聘任契約。

對此，原審法院判決認為，依《國民教育法》第18條、行為時《教師介聘辦法》第2條、第5條及第12條（即2018年6月8日修正公布之第2條第11、12條及第13條）可知，教師申請介聘係屬其重要之遷調權益。申請人提出申請之要件及介聘學校教評會審查通過聘任之要件，均包括不得有《教師法》第14條第1項各款情事。由此可知，申請介聘之教師若依《介聘辦法》及相關作業要點完成審查，經確認並無上開情事，則介聘學校即負有聘任該教師義務，不得拒絕。

然介聘學校依行為時《介聘辦法》第5條第2項但書（即2018年6月8日修正公布之介聘辦法第13條第1項），可以審查申請教師是否有《教師法》第14條第1項各款情事，以決定是否聘任。本件受介聘學校依前述規定，審議有上開情事而未予通過介聘，並由原服務縣市委員會通知申請教師仍留原校服務。對此，原法院認為有關教師介聘之申請，當受聘學校教評會決議不通過時，聯合介聘委員會不得否決其決議，強制受聘學校通過聘任。且據此聯合介聘委員會做成同意申請介聘教師調入決議僅有建議性質，並無拘束被告知權力。因而駁回原告之訴（高雄高等行政法院104年訴字第228號判決）。

本案原告對判決不服提出上訴，最高行政法院基於以下理由「廢棄原判決發回高等行政法院」（最高行政法院106年度判字第290號判決）：首先，從法位階的角度認為，不得以《介聘要點》，否定《介聘辦法》之規定，蓋行為時《介聘辦法》第12條規定國民中、小學教師符合一定要件時，得申請介聘，亦即有申

請介聘之請求權。同辦法第5條第2項又規定，經介聘之教師，除非有行為時《教師法》第14條第1項各款情事，否則學校應依《教師法》及相關規定辦理聘任，不得拒絕。據此等規定，國民中、小學教師既有申請介聘請求權，且學校對介聘委員會之介聘，除被介聘之教師有《教師法》第14條第1項各款情事，不得拒絕之。因此，介聘委員會之介聘，在被介聘之教師無《教師法》第14條第1項各款情事之條件下，自有拘束力。原判決以僅屬技術性及細節性之執行規定，即2014年《教師介聘要點》第2點規定，否定屬於上位規範之上開《介聘辦法》規定，而認介聘委員會之介聘無拘束力，其法律見解即有可議。其次，有關行為時《教師法》第14條第1項第14款判斷之基礎事實不足，推論結果亦未敘明理由，有判決不備理由之違法。

上開判決指出，本件應審究者，乃申請介聘教師是否有被受介聘學校所稱之《教師法》第14條第1項第14款「教學不力或不能勝任工作」之具體事實。該校以申請介聘教師患有憂鬱症精神疾病及肺結核疾病為上開條款之具體事實，然其病情如何？有無治療？如經治療，其治療程度如何？病情是否達使上訴人教學不力或不能勝任工作之程度？此攸關上訴人是否有《教師法》第14條第1項第14款之「教學不力或不能勝任工作，有具體事實」情事之判斷，受介聘學校教評會未予釐清，其判斷之基礎事實不足。再者，自2003年任教10年期間成績考核，固曾有考列成績考核辦法第4條第1項第2款及第3款者。惟此成績考核結果，如何推論出上訴人「教學不力或不能勝任工作，有具體事實」，原判決未予敘明，自有判決不備理由之違法。

三、綜合評析

從上述兩則案例可以發現，我國現行公立國中小教師介聘之行政爭訟，其爭點在於：申請介聘教師雖然通過原服務機關學校教評會同意申請介聘，復經「介聘委員會」（或稱介聘小組）決議通過，但受聘學校卻以現行《介聘辦法》第13條第1項但書（即修正前第5條第2項但書）予以拒絕，導致申請教師無法介聘成立，申請介聘教師認其權利受損而引發相關制度與法律爭點之探討。其中包括公立國中小教師申請介聘須經原服務學校及受介聘學校教評會之妥適性，以及各縣市組成之介聘委員會（或稱介聘小組）其做成之決議可否拘束受聘學校，茲進一

步說明如次：

（一）公立國中小教師申請介聘須經二校教評會審議之妥適性

上述兩則案例共通點是，申請介聘教師通過介聘後，受聘學校審查發現有行為時《教師法》第14條第1項各款情事而「不予通過聘任」。上開處理固有行為時《介聘辦法》第5條第2項但書為依據，然其矛盾之處在於，設若甲教師任教A校經介聘到B校，B校教評會以甲教師有《教師法》第14條第1項各款情事不予通過。此時，甲教師介聘不成回任A校，試問該教師既有行為時《教師法》第14條第1項各款情事是否仍適任？更何況，該教師若係「不適任教師」亦應循相關程序處理（李仁淼，2013）。豈會A校未處理而由B校認定？此在事實與證據的取捨是否能達到客觀公正不無疑義。行為時《介聘辦法》第12條規定申請介聘之教師須無《教師法》第14條第1項各款情事「始得申請」，換言之，教師在提出介聘申請時，原服務學校即應把關，但實務卻常見原服務學校同意其申請，等到介聘成功後，受介聘學校基於「某種因素」拒絕。

再者，更難以理解的是教師本意是要申請介聘，最後竟成為不適任教師。本文認為介聘制度之目的除了在安定學校人事之外，就教師而言，實寓有保障其工作權益，發揮其專業自主之本意，亦可落實選擇任教學校之自由（李惠宗，2015）。誠然，不適任教師應汰除，令其離開教育現場，但其有一定之處理機制（李柏佳，2017），並非藉由介聘制度，蓋介聘制度之目的並不在於汰除不適任教師，倘若以此為手段，恐將造成更多爭議，顯有違反禁止不當連結之嫌。禁止不當連結係源自於法治國家，亦即行政行為不可將與法律意旨及目的不相關的法律及事實上的因素納入考慮，縱使該其他條件本身具有獨特目的，且有極堅強的正當性，並有法律依據，但二者若沒有「正當關聯性」，即不得將之連結在一起（李惠宗，2016；林錫堯，2016）。此外，亦有學者認為，禁止不當連結原則係實質法治國原則的派生原則，其與比例原則所蘊含的「恣意禁止」精神同其旨趣，皆在防止國家機關濫用其權力，以免國家機關權力不當擴大（李建良，2002）。本文認為，正文清源應比照公立高中介聘制度，亦即為解決申請調出及調入學校教評會審查意見不一而衍生出如上之法律爭議，應將人事聘用權授於學校，即同意達成介聘教師之聘用，授權由受聘學校校長直接聘任，無須再由受聘學校教評會審查。如此則建議修正現行《介聘辦法》第13條第1項規定：「前項

經達成介聘之教師，由校長直接聘任。」無須由學校再依《教師法》及相關規定辦理聘任，並刪除現行《介聘辦法》第13條第1項但書，但經學校審查發現有教師法第14條第1項各款情事之一者不予通過之規定。

（二）介聘委員會決議之效力

上述兩則案例皆在介聘委員會（前案為縣內，後案則為聯合介聘委員會）介聘成功後，由受介聘學校拒絕。此值得探討的是，介聘委員會決議效力為何？究係僅具指導性質，抑或是具有法的拘束力？介聘程序中若介聘成功，介聘委員會將通知受介聘學校，依現行《介聘辦法》第13條第1項但書規定，介聘學校經審查有《教師法》第14條第1項各款情事，則其聘任不予通過。此涉及到介聘委員會決定之效力問題。

對此，原審法院認為依行為時《介聘辦法》第5條第2項但書（即2018年6月8日修正之介聘辦法第13條第1項但書）及該年度《介聘要點》之規定，受介聘學校教評會經審核認有《教師法》第14條第1項各款情事，本得不通過聘任。此時，由原服務縣（市）委員會通知，該教師仍留原校服務。因而認為介聘委員會之決議僅有建議之性質，並無拘束受聘學校之效力。然最高行政法院則以：

行為時《介聘辦法》第12條規定國民中、小學教師符合一定要件時，得申請介聘，亦即有申請介聘之請求權。同辦法第5條第2項又規定，經介聘之教師，除非有《教師法》第14條第1項各款情事，否則學校應依《教師法》及相關規定辦理聘任，不得拒絕。據此等規定，國民中、小學教師既有申請介聘請求權，且學校對介聘委員會之介聘，除被介聘之教師有《教師法》第14條第1項各款情事，不得拒絕之。因此，介聘委員會之介聘，在被介聘之教師無《教師法》第14條第1項各款情事之條件下，自有拘束力。（最高行政法院106年度判字第290號判決）

本文認為，介聘程序涉及多面法律關係，且其過程中不同階段之決定亦對各該法律關係人（申請介聘教師、學校及受介聘學校）權益關係重大，雖然教師介聘法律關係為「行政契約」，但是過程中若機關依法律明定之要件、程序及方式，就公法上具體事件對外發生法律效果亦有行政處分之性質（最高行政法院

2009年7月份第一次庭長法官聯席會議決議)。於行政處分類別中,有所謂「多階段行政處分」,所謂多階段行政處分係指行政處分之做成,需二個以上機關本於各自職權共同參與而言,此際具有行政處分性質者乃屬最後階段之行為,亦即直接對外生效之部分,至於先前階段仍為內部交換行為。因此在整個介聘過程中,雖有多次意見表示存在,原則上仍以最後准駁為行政處分(吳庚、盛子龍,2017)。因而本文認為,介聘委員會之功能在於配對工作更為流暢及促使更多介聘之流動,其決議從現行介聘制度所適用之法規範觀之,應係屬建議性質尚未發生法之拘束力。此際具有行政處分性質者,原則上為最後階段之行政行為,即直接對外發生法律效果部分,亦即受介聘學校之拒絕,申請介聘教師對多階段行政處分不服,固不妨對最後做成行政處分之機關提起訴訟,惟行政法院審查之範圍,則包含各個階段行政行為是否適法(最高行政法院91年判字第2319號判例)。

肆、公立國中小教師介聘之相關法律爭議

從公立國中小教師介聘之法體系規範及案例分析觀察可知,現行公立國中小教師介聘過程(參圖2)仍有諸多爭議。有鑑於此,本文擬透過介聘各階段法律定性的檢驗,提供教師介聘作業相關法制或實務運作之具體建議,但此須先釐清教師介聘行政程序中各階段法律關係之定性,方能有效解決問題癥結,俾令介聘制度之運作順利進行。爰將公立國中小教師介聘之行政程序及行政訴訟相關法律爭議分二部分探討如次。

一、公立國中小教師介聘之行政程序

教師介聘程序係屬於行政程序,行政程序是指某種具體的行政決定的過程,它本身構成一種制度。我國《行政程序法》第2條第1項對行政程序之立法定義為:

本法所稱行政程序,係指行政機關作成行政處分、締結行政契約、訂定法規命令行政規則、確定行政計畫、實施行政指導及處理陳情等行為之

程序。

因而在公立國中小教師介聘程序中涉及的法律關係定性即顯得重要，因為它攸關行政訴訟類型的選擇，進而將影響提起行政訴訟合法與否的結果。茲就介聘行政程序階段中的法律關係定性說明如次：

（一）公立國中小教師提出申請原服務學校審核未通過

教師提出申請介聘，依現行《介聘作業要點》，申請之教師原服務學校校長及教評會，應審查申請人是否具有《教師法》第14款第1項各款事由，倘若遭遇原服務學校校長或教評會審核不通過，此法律性質應屬行政機關就公法上具體事件所為之決定而對外發生效力之單方行政行為，具有「行政處分」性質。早期最高行政法院見解認為：

……教師申請介聘他校，均為學校管理措施，按其性質非屬對教師之身分、財產權或其他重大權益之處分，因而不准予介聘之決定，未改變教師之身分……不許提起行政訴訟。（最高行政法院102年裁字第128號裁定）

此見解並不可採。較新的見解係公立高中以下學校對所屬（轄）教師之年終成績考核或平時考核之獎懲，並非基於契約關係所為之意思表示，而係行政機關依公法上之強制規定，核屬行政處分。因而依教師成績考核辦法所為「申誡之懲處」將對教師之考核獎金、名譽、日後介聘或升遷調職等權利或法律上利益產生不利之影響，均屬侵害教師之具體措施，因而得提起行政訴訟（最高行政法院2019年3月庭長法官聯席會議決議），依「舉輕以明重」之法理介聘未通過得提起行政訴訟，自不待言。

（二）達成介聘後受介聘學校審核未通過

實務上，尤其是前述二則案例其爭議皆在於已達成介聘後，受介聘學校依行為時《介聘辦法》第5條第2項但書審查申請介聘教師是否有《教師法》第14條第1款各款情事，依但書規定：「但經學校審查發現有《教師法》第14條各款情事之一者，其聘任得不予通過」。上開法條使用「得不予通過」在法釋義學上頗值

得探討。換言之，介聘委員會之決定對於受介聘學校是否有拘束力？上下審級法院見解不一，下級法院認為該決議僅是有指導建議性質，無法拘束受介聘學校，然上級法院則認為，倘若教師符合一定要件，得申請介聘即有申請介聘請求權，因而無《教師法》第14條第1款各款情事條件下，介聘委員會之介聘對受介聘學校自有拘束力。基此，最高行政法院對於介聘委員會決議效力似採有條件之拘束力說。

（三）介聘學校寄發聘書即報到通知單

公立國小教師申請介聘係屬其重要之遷調權益，申請人提出申請之要件及介聘學校教評會審查通過聘任之要件，均包含必須無《教師法》第14條第1項各款情事之一。亦即將介聘事件之性質，與教師之解聘、停聘、不續聘事件之性質等同觀之。另觀諸前揭行為時《介聘辦法》第5條第1項、第2項及2014年《介聘作業要點》第2點、第15點之規定，向主管教育行政機關所組織之委員會或小組申請介聘之教師，經達成介聘後（即其積分、介聘科類別、志願順序、應聘學校等項均已符合介聘條件），且經聘任學校審查申請者並無《教師法》第14條第1項各款情事之一予以通過者，此時辦理介聘作業之相關各縣（市）委員會及學校應確實按照協議結果辦理，並由調入縣（市）委員會轉知介聘學校寄發聘書及報到通知單。可知，申請介聘之教師若其介聘作業已完成上述階段，則介聘學校即負有聘任該教師之義務，不得任意拒絕。是以，申請教師若主張其完成上述介聘階段，惟經受聘學校無故拒絕，自得提起給付訴訟，請求被告應寄發聘書（事實行為）以完成聘任契約。

二、教師介聘之行政訴訟

教師介聘所生之爭議現已可提起行政訴訟，至於應提何種訴訟，仍應視其爭議之內容及型態而定；同時，行政法院在審查教師介聘事件時究應採取何種審查密度亦攸關教師之權利，爰分述如次：

（一）可否及應提起何種訴訟類型

1. 教師申請介聘原服務學校審查未通過

如前述分析，教師申請介聘原服務學校審查未通過，此法律性質為「行政處分」，對於此行政處分，申請介聘之教師究竟應提起《行政訴訟法》第4條之

「撤銷訴訟」或第5條之「課予義務訴訟」？按課予義務訴訟制度之設計者在對於人民依法向行政機關申請而未獲核准之案件提供救濟之管道，所著重者，在於人民就其依法申請案件最終是否能獲得准許，而達權利保護之功。本文認為，於此情形，申請教師應提起「課予義務訴訟」而非「撤銷訴訟」。

2. 達成介聘後請求寄發聘書

依照現行制度，申請介聘教師與受介聘學校之聘任係屬行政契約，關於行政契約所生之爭議，行政訴訟類型可思考者為「一般給付訴訟」（參《行政訴訟法》第8條），提起一般給付訴訟，其目的在於請求行政法院判令行政機關為「行政處分以外」之其他公法給付，包括金錢給付作為或不作為等事實行為。是以，提起公法上一般給付訴訟，以人民在公法上有給付之請求權存在，其在訴訟上可直接行使其前提要件（吳庚、張文郁，2016）。從前述法規可知，向主管教育行政機關所組織之委員會或小組申請介聘之教師，經達成介聘後，且經聘任學校審查申請者並無《教師法》第14條第1項各款情事之一予以通過者，此時辦理介聘作業之相關各縣（市）委員會及學校應確實按照協議結果辦理，並由調入縣（市）委員會轉知介聘學校寄發聘書及報到通知單。因而申請介聘之教師，若其介聘作業已完成上述階段，則介聘學校即負有聘任該教師之義務，不得任意拒絕。是以，申請教師若主張其完成上述介聘階段，惟經受聘學校無故拒絕，自得提起給付訴訟，請求被告應寄發聘書（事實行為）以完成聘任契約。

（二）法院審查密度

前述案例均涉及受介聘學校教評會審查申請教師是否有行為時《教師法》第14條第1項各款情事，此時法院審查究應採何種審查密度頗值得探討？

按《教師法》第14條第1項規定，原係針對影響教師身分之解聘、停聘或不續聘，其涉及教師身分權益重大，原應採較高之審查密度及解釋，然於介聘案件時，其並無影響教師身分，其審查之密度及解釋，自應較為寬鬆，始合乎比例及教育用才之需求（最高行政法院104年度判字第315號判決）。因而就受介聘學校不予介聘之決定，除非有恣意濫用及其他違法之情事，否則就教學不力、不能勝任工作均與教育專業以及具高度屬人性，得考慮尊重該校教評會之認定為宜（林建宇，2018）。

在現行法規範之下，公立中小學教師介聘須經由原服務學校及受聘學校之教

評會審議通過，因此，對於此部分該校教評會應有判斷餘地存在，受訴法院於審理時，除就形式上觀察有顯然錯誤外，應尊重介聘學校教評會委員所為之評定，是以，法院就受聘學校是否通過聘任申請介聘教師擔任教師之決定，應採低密度之審查基準。

伍、結論與建議

公立國中小教師介聘事涉教師家庭工作及生涯規劃，係屬於教師遷調之重要權利，通過與否對教師權利影響甚巨。然而，在探討教師工作權保障的同時，仍然要思考學生受教權之保護，兩者不可偏廢其一，尤其關於不適任教師之處理於修法之際常引起家長團體與教師團體的劍拔弩張，針鋒相對。本文透過公立國中小教師介聘行政爭訟案例考察發現，現行國中小教師介聘制度連結不適任教師之處理在運作及法規範上，仍有諸多可供探討之處。

本文首先探討公立國中小教師介聘之法律關係及法規範適用，並認為公立國中小教師聘任屬於「行政契約」，然介聘過程中涉及多面法律關係，亦有做成行政處分之可能。過去教師介聘爭議將之視為學校對教師工作條件之處置及學校內部管理措施不許提起行政訴訟。較新的見解是，只要是具體侵害教師之措施，諸如申誠、介聘不成立，均可提起行政訴訟。

其次，就公立國中小教師介聘之法規範進行梳理，教師介聘涉及《國民教育法》第18條、2018年6月8日新修正通過之《介聘辦法》第11條、第12條、第13條以及各縣（市）自治法規位階之《介聘要點》等法規範。從上述法規範位階及適用可見，教育部基於貫徹政策，就國中小教師介聘，充分授權各地方自治團體依其區域各自考量其教育理念，培育重點及行政實務而訂定介聘標準及作業流程。然而，從實務爭訟案例中發現，現行介聘作業流程所適用之法規範在立法論上亦發現有未盡妥適之處。

以本文所引兩則行政爭訟案例為例，其爭議之核心在於：申請介聘教師經介聘委員會介聘成功後，受介聘學校審查發現申請人有《教師法》第14條第1款各款情事，而決議「不通過聘任」。依行為時相關法規範固有其依據，亦即現行法將介聘制度連結不適任教師的處理，而衍生實務上在「實然面」的種種現象。

但是，將介聘制度連結不適任教師之處理是否妥適，不無疑義。本文認為，介聘制度之目的，除了安定學校人事外，就教師而言，實寓有保障其工作權益、發揮其專業自主之本意，亦可落實選擇任教學校之自由。倘若將之與汰除不適任教師連結，在手段與目的之間是否有正當合理之關聯？本文認為恐有違反禁止不當連結之嫌。為今之計，正本清源應比照現行公立高中介聘制度，即為避免二校教評會審查意見相左，故應將同意達成介聘教師之聘用，授權由受聘學校校長直接聘任，無須再由受介聘學校教評會審查。因而建議修正現行《介聘辦法》第5條第2項前段為：「前段經達成介聘教師由校長直接聘任」並刪除現行《介聘辦法》第13條第1項但書：「……但經學校審查發現有教師法第14條第1款各款情事之一者，其聘任不予通過」之規定。如此之思考是採漸進式的折衷方式，一方面保留原服務學校教評會的功能，另一方面亦可避免受介聘學校以其他理由拒絕。

再者，現行介聘制度仍有諸多教育行政法律爭議尚待釐清，本文從教師介聘之行政程序及行政訴訟兩方面加以考察。在行政程序方面，教師提出介聘申請。倘經原服務學校審核未通過，此法律性質為「行政處分」。又依現行制度介聘委員會達成介聘後，受介聘學校審核未通過，此涉及介聘委員會之決議是否有拘束力之爭議。上下級法院見解不一，下級法院認該決議僅具有建議性質，惟上級法院認倘若申請介聘教師無《教師法》第14條第1款各款情事，則介聘委員會之決議則具有拘束力。因而申請介聘之教師，若介聘階段作業已完成上述階段，則介聘學校即負有聘任該教師之義務，不得任意拒絕。

此外，教師介聘事件所生爭議應提起何種類型之行政訴訟，申請介聘教師若主張已完成介聘階段，惟經受介聘學校無故拒絕，自得提起給付訴訟，請求介聘學校寄發聘書（事實行為）以完成聘任契約。

最後，行政法院受理此類事件審查，由於涉及《教師法》第14條第1款各款須由教評會審議，對此類事件應否尊重原處分機關之判斷餘地？本文認為依現行制度，教師介聘涉及教育專業即高度屬人性與不可代替之決定，除了判斷有明顯錯誤外，應尊重原處分機關之決定，因而應採較低密度的審查標準。

參考文獻

- 有關教育事務，104，訴，228（民105年04月20日）。
[Education related affairs, 2015, Su-Tzu No. 228 (04/20/2015).]
- 有關教育事務，106，判，290（民106年06月08日）。
[Education related affairs, 2017, Pan-Tzu No. 290 (06/08/2017).]
- 有關農業事務，91，判，2319（民92年01月02日）。
[Agricultural affairs, 2002, Pan-Tzu No. 2319 (01/02/2002).]
- 吳志光（2010）。公立學校教師身分變更之行政救濟程序。《月旦法學雜誌》，178，275-286。
[Wu, C.-K. (2010). Administrative relief procedures on the identity changes of public school teachers. *Taiwan Law Review*, 178, 275-286.]
- 吳庚、張文郁（2016）。《行政爭訟法》。臺北市：元照。
[Wu, K., & Chang, W.-E. (2016). *Administrative litigation law*. Taipei, Taiwan: Angle.]
- 吳庚、盛子龍（2017）。《行政法之理論與實用（十五版）》。臺北市：三民。
[Wu, K., & Sh, Z.-L. (2017). *Theory and application administration law* (15th ed.). Taipei, Taiwan: San Min.]
- 吳秦雯（2010）。公私立大學教師遭學校解聘、停聘或不續聘之申訴途徑。《月旦法學雜誌》，182，305。
[Wu, C.-W. (2010). Grievance procedure for public and private university teachers. dismissed, suspended, or discontinued by school authorities. *Taiwan Law Review*, 182, 305.]
- 李仁森（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（2002）。行政法上禁止不當聯結禁止原則。《月旦法學雜誌》，82，20-21。
[Lee, C.-L. (2002). The principle of prohibiting improper link on administrative law. *Taiwan Law Review*, 82, 20-21.]
- 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*（七版）。臺北市：元照。

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

李惠宗（2016）。*行政法要義*（七版）。臺北市：元照。

[Li, H.-Z. (2016). *The core of administration law* (7th ed.). Taipei, Taiwan: Angle.]

周志宏（2012）。*教育法與教育改革（II）*。臺北市：高等教育。

[Chou, C.-H. (2012). *Education act and education reformation (II)*. Taipei, Taiwan: Higher Education.]

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.]

林錫堯（2016）。*行政法要義*（修訂四版）。臺北市：元照。

[Lin, S.-I. (2016). *The core of administration law* (4th ed.). Taipei, Taiwan: Angle.]

教師介聘，102，裁，128（民102年01月31日）。

[Teacher transfer, 2013, Tzei-Tzu No. 128 (01/31/2013).]

許育典（2007）。*教育法*。臺北市：五南。

[Hsu, Y.-D. (2007). *Education act*. Taipei, Taiwan: Wu-Nan Book.]

陳敏（2016）。*行政法總論*（九版）。臺北市：新學林。

[Chen, M. (2016). *General of administrative law* (9th ed.). Taipei, Taiwan: Chailin.]

游忠源、張菽萱、黃德祥（2012）。我國公立高級中等學校教師介聘制度實務探討。*中等教育*，**63**（3），145-158。

[Yuan, C.-Y., Chang, S.-H., & Huang, D.-H. (2012). The practical study of teacher assignment system in senior high schools in Taiwan. *Secondary Education*, *63*(3), 145-158.]

黃源銘（2018）。公立中小學教師資遣案例暨法律問題探討。*教育政策論壇*，**21**（1），93-116。

[Huang, Y.-M. (2018). Teacher severance in public elementary and secondary schools and related legal issues. *Educational Policy Forum*, *21*(1), 93-116.]

聘任，104，判，315（民104年06月11日）。

[Appointment, 2015, Pan-Tzu No. 315 (06/11/2015).]

董保城（1997）。*教育法與學術自由*。臺北市：元照。

[Dong, B.-C. (1997). *Education law and academic freedom*. Taipei, Taiwan: Angle.]

綜合所得稅，106，判，260（民106年05月24日）。

[Comprehensive income tax, 2017, Pan-Tzu No. 260 (05/24/2017).]

臺灣省教師申訴評審議書，案號106028號。

[Taiwan Provincial Teacher Appeal Review, Case No. 106028.]

