高雄高等行政法院判決

高等行政訴訟庭第二庭
111年度訴字第415號
112年12月26日辯論終結

原　　告　甲○○
被　　告　乙○○○○○○○○○○○
代　表　人　丙○○
訴訟代理人　邱基峻　律師
　　吳孟謙　律師
被　　告　丁○○○○○○○
代　表　人　戊○○
訴訟代理人　呂佳慧
　　李倉名

上列當事人間教師法事件，原告不服○○市政府中華民國111年11月8日○市府法訴字第11130776900號訴願決定，提起行政訴訟，本院判決如下：

主　文

一、原告之訴駁回。

二、訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序方面

一、有關公立學校解聘教師之法律性質，最高行政法院98年7月份第1次庭長法官聯席會議固認：公立學校係各級政府依法令設置實施教育之機構，具有機關之地位，公立學校教師因具有教師法所定解聘事由之一，經該校教師評審委員會（下稱教評會）決議通過，並報主管機關核准後，予以解聘，具有行政處分之性質。惟憲法法庭於民國111年7月29日作成111年憲判字第11號判決理由欄載明：「參、形成主文之法律上意見：……二、本庭之判斷：……大學就是否不續聘教師，須經學校教師評審委員會審議，以認定教師是否有不續聘原因，並報主管教育行政機關核准，予以不續聘；而此等

規範內容，涉及各大學與教師於聘約期限屆至時，是否不再繼續成立新的聘約關係，且應為各大學與所聘教師間聘任契約之內容。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，雖對教師之工作權益有重大影響，惟尚與大學為教師資格之審定，係受委託行使公權力，而為行政處分之性質（司法院釋字第462號解釋參照）有別。」等語，此為形成該判決主文之主要理由，核已變更最高行政法院98年7月份第1次庭長法官聯席會議意旨。上開憲法法庭判決雖僅就公立大學不予續聘教師決定之法律性質予以解釋，惟教師法既已規範教師與公立學校間係基於聘約關係，雙方簽立之聘約本於教師應聘及學校審查通過後予以聘任之意思合致而生，形成雙方之權利義務關係，並於聘約期限屆至時決定是否繼續聘任。而聘期中聘約關係之消滅，除合意外，若有教師法第14、15條第1項各款法定解聘事由發生時，係由校方予以解聘。是公立學校對其所屬教師所為解聘意思表示之性質，與不續聘教師意思表示之意思相同，均屬基於聘任契約法律關係存否之爭執，應對該學校提起確認聘任法律關係存在之訴，以為救濟。又公立國民小學與其教師間之法律關係，與公立大學並無二致，則公立國民小學解聘其教師時，亦應本於前揭憲法法庭判決意旨，認解聘為契約一造之學校以自己之意思終止聘約，尚非行政機關單方以高權作用作成行政處分，自不得對該核准另提起撤銷訴訟（最高行政法院110年度上字第429號判決參照）。

二、關於解聘後不得聘任為教師部分，公立學校以其所屬教師具有教師法第14、15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項各款情事之教師，立法者認其已不適任於教職，使其終身不得再任教師，以維護公益。立法者基於比例原則之考量，就因教師法第15條第1項各款之事由遭到解聘，規定

學校教評會應併審酌案件情節，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。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。是以，主管教育行政機關依教師法第15條第1項規定對公立學校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。從而，公立學校將主管教育行政機關對此作成之核准決定轉知教師知悉，教師對一定期間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為被告（最高行政法院110年度上字第19號判決參照）。

三、而按訴狀送達後，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。被告於訴之變更或追加無異議，而為本案之言詞辯論者，視為同意變更或追加。行政訴訟法第111條第1項及第2項定有明文。查原告起訴時，原對於被告乙○○○○○○○○○○○（下稱乙○○○）之解聘意思表示（被告乙○○○民國111年1月28日○市○○人字第11170004800號函、111年3月14日○市○○人字第11170094200號函）及被告丁○○○○○○○（下稱丁○○）111年3月10日○市教○字第11131782800號函暨該等訴願決定均提起撤銷訴訟（見本院卷一第12頁）；嗣經本院於112年12月26日言詞辯論程序闡明後，原告變更其訴之聲明為：1.確認被告乙○○○與原告間之聘任法律關係存在。

2.原處分（被告丁○○111年3月10日○市教○字第11131782800號函）及其訴願決定均撤銷（本院卷二第470頁），被告就此訴之變更均無異議而為本案言詞辯論，與前開規定核無不合，是原告所為上開訴之變更，應予准許。

貳、實體方面

一、爭訟概要：

㈠原告原係被告乙○○○聘任之教師。被告乙○○○於110年10月18日接獲被告丁○○轉知民眾陳情，原告有對其班級學生A生霸凌之情事，遂於110年10月21日依校園霸凌防制準則規定組成防制校園霸凌因應小組（下稱因應小組）調查後，認定原告有「A生借用家長A母備用在原告處文具，需要寫借據，其他同學作證簽名」（下稱系爭行為1）、「A生做錯事要寫陳述單，並張貼於無A母參與之班級家長群組中，且僅A生陳述單被張貼」（下稱系爭行為2）、「因A生疑似感染頭蝨，原告請同學不要與A生接近」（下稱系爭行為3）及「110年10月20日輔導組長接獲A生阿伯電話，他氣憤地表示：A生回家反應，原告要連署家長叫A生轉學」（下稱系爭行為4）等情事，已構成霸凌行為，爰於111年1月11日決議本件霸凌事件成立，並審酌原告所涉情節有依教師法第15條予以解聘之必要，另決議移送該校教評會審議。

㈡被告乙○○○乃於111年1月19日召開110學年度第6次教評會（下稱系爭教評會）審議，並請原告列席陳述意見。案經系爭教評會審酌事實證據及原告陳述意見後，核認原告有教師法第15條第1項第3款規定霸凌學生造成其身心侵害之情事，決議應予解聘，且2年不得聘任為教師。被告乙○○○遂函報被告丁○○核准，並以111年1月28日○市○○人字第11170004800號函（下稱111年1月28日函）通知原告上開決議結果。嗣被告丁○○以111年3月10日○市教○字第11131782800號函（下稱原處分）同意核准，被告乙○○○遂再以111年3月14日○市○○人字第111700094200號函（下稱111年3月14日函）知原告上開解聘之意思表示，及經報准2年不得聘任

為教師情事。原告不服，提起訴願，經遭訴願決定駁回，遂提起本件行政訴訟。

二、原告起訴主張及聲明：

㈠主張要旨：

1.有關系爭行為1：A生每日未帶文具到校，時常偷取同學文具使用，原告借予A生文具，A生又將文具毀壞，原告不得已請A母放備用文具於原告處，讓原告保管。A母於109年12月15日在聯絡簿上記載「A生反映沒有取得該用的文具（彩虹筆、尺）等，致使課堂作業無法完成」「畫圓不只尺，要圓規」等語，原告則回覆「有拿全部備用文具給她，是她自己不寫，在休息，全班小朋友都有看見我拿全部備用文具給她用」，然A母在聯絡簿上又寫「如果A生仍抱怨在課堂或安親班無法寫作業，就將spare文具交由A生自行保管」，可知A母不相信原告所言且投訴原告，原告為證實所言為真，只好請A生寫下原告有將A母之備用文具拿給A生使用之證明，並請班上學生於其上簽名佐證，自與霸凌行為無涉。

2.有關系爭行為2：原告班上學生做錯事時，原告會請學生以二三句話寫下行為紀錄，並傳給家長知悉，請家長對子女再勸導，原告從未自己或請A生唸出其所寫之事件經過。A生時常對其他學生打人、罵髒話、偷竊等霸凌行為，使其他學生對A生心生畏懼，不敢上課，A母認為原告誣衊A生，原告以A生與目擊學生寫下A生霸凌行為之紀錄，才得以澄清A母之不實指控。被告乙○○○知悉A生霸凌行為後，未依法通報為霸凌事件，甚至附和A母所言，反稱原告霸凌A生，刻意歪曲事實，情殊明顯。至於A生家長未參與班級家長群組一節，乃係原告2次邀請A母至班級家長群組，A母完全無回應。

3.有關系爭行為3：原告確認A生感染頭蝨，係基於二項事實，首先，A生110年9月16日早上到校，頭髮剪短、參差不齊，且頭髮是濕的，經A生告知其因頭蝨用藥包頭包到早上才洗頭，來不及吹乾就到校；其次，A生因感染頭蝨怕同學不敢接近，於110年10月27日自行寫下證明，其已用藥治療，也

去看皮膚科醫生，請同學不要擔心被傳染。原告從未請同學不要與A生接近，亦未營造對於A生敵意與不友善之環境，然遭A母不實投訴，原告不得不於家長群組中上傳A生親筆寫下證明文書，讓其他家長知悉，以澄清A母不實之指控。

4.有關系爭行為4：原告將A生霸凌行為紀錄提交被告乙○○○後，學校無任何處置，以致A生霸凌行為不斷重演。A生變本加厲拿酒精噴同學眼睛蓄意傷人，其他家長欲召開全班會議，請求A生去看兒童精神科及轉學，然被告乙○○○亦無回應。原告經家長要求，上傳A生霸凌行為紀錄，家長連署向被告丁○○陳情，再向被告乙○○○提出訴求，合情合法，何錯之有？原告與其他家長致力於讓被告乙○○○、被告丁○○及A母正視A生之霸凌行為，積極尋求其他管道，改善A生之行為，自與霸凌行為不符。

5.原告所為均屬教師一般管教措施，無霸凌故意，基於教師職責，曉諭或勸導A生改善霸凌行為，亦無排斥A生之情事，核與霸凌要件不符。被告乙○○○解聘原告之原因，乃係嚇阻受A生霸凌之受害家長向被告丁○○陳情，且嚇阻見證A生霸凌行為之原告，生怕原告披露其隱瞞長期輔導A生無效之事實，影響校譽，對調查委員隱瞞事實真相、對原告羅織罪名，刻意歪曲事實，打擊原告，包庇與縱容A生之霸凌行為，掩飾校方無能。又原告於教評會時提出書面及言詞已為申復，被告乙○○○卻忽視原告申復，逕為解聘原告，程序上不合法，亦顯有違解聘最後手段原則及比例原則。

㈡聲明：

1.確認被告乙○○○與原告間之聘任法律關係存在。

2.被告丁○○之原處分及其訴願決定均撤銷。

三、被告答辯及聲明：

㈠被告乙○○○答辯要旨：

1.有關系爭行為1：原告對其確有要求A生就文具之使用須先自書證明文件之事不否認，僅主張其係出於善意，目的在於提醒A生妥善保管文具云云，考量A生僅為○○○年級學生，是

否需要用此方式達到教育之目的，已非無疑，且與A母寄放備用文具予原告處之用意不符。如為單純借用文具欲留存書面，亦不必再請其他同學於上署名，此種教導方式恐致A生自認低人一等，使其處於具有敵意或不友善環境，造成A生上學之壓力與不適，與霸凌定義相符。

2. 有關系爭行為2：原告雖稱自白書其實是同學寫下之行為紀錄，並非刻意暴露哪一位同學之事件云云。惟對於學齡兒童使用「自白書」、「陳述書」僅徒增自書人之心理壓力，非妥適之教學手段，且原告係將A生因違規行為所書寫之文書放到「A母未參與」之家長群組內，顯見其目的並非在於告訴A生家長並請求其為再教育或改善，而係欲使其他家長知悉A生之過錯與其自書之證明。原告依據上開文件，於家長群組內直接揭露A生竊盜行為，於字裡行間透露A生「患有精神疾病」、「難以教化」等人格特性，使A生處於具有敵意或不友善環境，構成關係霸凌及言語霸凌。

3. 有關系爭行為3：校護B、C於110年9月13日為A生全班進行第1次頭蝨檢查時，無人有此症狀，至110年10月18日前（時間不詳）經第2次檢查後，仍未檢查出A生頭蝨，校護B、C自無可能告知原告A生有感染頭蝨之事。惟原告於110年10月16日逕自於家長群組內陳稱「各位家長很抱歉，三個星期前我帶小朋友去健康中心檢查，『護理師』告知A生有頭蝨」之語，乃屬憑空捏造，宣稱具有醫療專業背景之「校護」告知原告A生有頭蝨，其目的係強化、加深A生有頭蝨乙事之可信性，以營造對於A生敵意之不友善環境。況於110年10月18日全班進行第3次檢查，A生亦無任何異狀，原告仍未即時向其他家長說明A生未被檢查出頭蝨之事實，反而繼續深化其他家長對於A生有頭蝨與其衛生習慣不佳之連結與印象，更有「A生真的有頭蝨，他自己承認簽名」、「是把○年○班全班小朋友都當成空氣嗎?」等煽動性、劃分A生與其他班上所有同學，形塑對立、敵意環境之言論。A生因此事件身心受

有影響，明顯至不常見面之校護B亦察覺A生精神上創傷，原告之行為構成關係霸凌及言語霸凌。

4.有關系爭行為4：依家長群組對話紀錄及訪談結果，原告欲將A生與A母塑造成問題學生及惡霸家長，於群組內一再張貼A生自白書、對A生行為紀錄，指責A生之脫序行為，要求家長贊同並支持原告要求連署之作為，卻未反思A生亦為自己之學生，應如何教育及導正A生之行為，反求激烈、未能達到教育目的之行為，其教學行為鮮有失當，並損及A生受教權益，構成關係霸凌及言語霸凌，並無違誤。至於「A生以酒精噴灑他生」事件，經因應小組調查後，調查結果認定校園霸凌「不成立」；就A生涉及霸凌他生行為部分，均有依法定程序進行校園霸凌調查，其中有認定A生行為「成立」霸凌行為者，即依法進行後續輔導處置，不論原告對於A生對他人之行為，或對於被告處理A生之措施有何不滿，均不足以作為正當化原告對於A生為霸凌行為之理由，故原告之主張，實不足為採。

5.原告涉有上開霸凌行為，經因應小組詳細調查，符合法定程序，於調查過程中將原告之陳述作為認定是否有霸凌行為之基礎，並無漏未審酌對於原告有利之事實證據，且於調查報告中逐一論斷原告各項行為是否構成及構成何種霸凌類型，並無違誤。又原告對於被告乙○○○111年1月11日○市○○學字第11170024600號函（下稱111年1月11日函）檢附調查報告所為之處理結果，未依法提起「申復」及後續「申訴」之救濟，故該處理結果認定原告構成霸凌行為之事實已告確定，發生構成要件效力，自不容原告復行爭執，被告乙○○○據此作成解聘意思表示，自無違法。

㈡被告丁○○答辯要旨：

因應小組依法組成及調查，於調查過程中將原告之陳述作為認定是否存在霸凌行為之基礎，且於調查報告中逐一論斷構成何種霸凌類型，其認定並無違誤，原告之行為構成霸凌行為。系爭教評會成員共19人（含未兼行政教師代表9人、兼

行政人員代表3人、家長會代表1人、增聘校外學者專家6人），符合教師法第9條及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）規定，其組成適法。該會基於專業性及法律授權之專屬性，作成原告霸凌行為依教師法第15條第1項第3款規定予以解聘，並於2年內不得聘任為教師之決定，其判斷並無出於錯誤事實認定、違背公認價值判斷標準或違反不當聯結之禁止之情形，對此富高度屬人性質之判斷餘地，被告丁○○應予尊重。

㈢均聲明：原告之訴駁回。

四、爭點：

原告有無系爭行為1至4之校園霸凌行為？被告乙○○○據此予以解聘，以及被告丁○○所為2年內不得聘任為教師之原處分，有無理由？

五、本院之判斷：

㈠前提事實：

如爭訟概要欄所示之事實，有因應小組第1至3次會議紀錄（本院卷一第149至151、161至165頁）、調查報告（本院卷一第167至181頁）、系爭教評會會議紀錄（本院卷一第194至209頁）、被告乙○○○111年1月28日函（本院卷一第211至212頁）、被告丁○○原處分（本院卷一第215至216頁）、被告乙○○○111年3月14日函（本院卷一第217至218頁）、訴願決定（本院卷一第51至64頁）等附卷可稽，應堪認定。

㈡應適用法令：

1.教師法

⑴第9條第2至4項：「（第2項）前項教師評審委員會之組成，應包括教師代表、學校行政人員代表及家長會代表1人；其中未兼行政或董事之教師代表，不得少於總額2分之1，但教師之員額少於委員總額2分之1者，不在此限。（第3項）高級中等以下學校教師評審委員會於處理……第15條第1項第1款至第4款時，學校應另行增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數少於委員總額2分之1為止。（第4項）前3項教師評審委員會之任務、組成方式、任期、議事、迴避及其他相關事項之辦法，由中央主管機關定之。」

⑵第15條第1項第3款及第3項：「（第1項）教師有下列各款情形之一者，應予解聘，且應議決1年至4年不得聘任為教師：三、體罰或霸凌學生，造成其身心侵害，有解聘之必要。（第3項）教師有第1項第3款或第4款規定情形之一者，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分之1以上之審議通過，並報主管機關核准後，予以解聘……。」

⑶第19條第1項第2款：「有下列各款情形之一者，不得聘任為教師；已聘任者，應予以解聘：二、有第15條第1項各款情形之一，於該議決1年至4年期間。」

⑷第26條第1項：「學校教師評審委員會……依第14條至第16條規定作成教師解聘或不續聘之決議……後，除本法另有規定外，學校應自決議作成之日起10日內報主管機關核准，並同時以書面附理由通知當事人。」

⑸第29條：「高級中等以下學校依本法所為教師之解聘、不續聘、停聘或資遣程序及相關事項之辦法，由中央主管機關定之。」

2. 高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法（教師法第29條規定授權訂定）

⑴第2條第3款：「高級中等以下學校（以下簡稱學校）接獲檢舉或知悉教師疑似有本法第14條第1項、第15條第1項……規定情形者，應依下列規定調查，並依本辦法規定處理：三、涉及本法第14條第1項第10款霸凌學生及第15條第1項第3款霸凌學生：依校園霸凌防制準則規定調查。」

⑵第16條：「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。」

3.教師法施行細則（依教師法第52條規定授權訂定）

第8條第2項：「本法所稱霸凌，指校園霸凌防制準則規定之霸凌。」

4.校園霸凌防制準則（依教育基本法第8條第5項規定授權訂定）

⑴第3條第1項第4款、第5款：「本準則用詞，定義如下：四、霸凌：指個人或集體持續以言語、文字、圖畫、符號、肢體動作、電子通訊、網際網路或其他方式，直接或間接對他人故意為貶抑、排擠、欺負、騷擾或戲弄等行為，使他人處於具有敵意或不友善環境，產生精神上、生理上或財產上之損害，或影響正常學習活動之進行。五、校園霸凌：指相同或不同學校校長及教師、職員、工友、學生（以下簡稱教職員工生）對學生，於校園內、外所發生之霸凌行為。」

⑵第10條第1項：「學校應組成防制校園霸凌因應小組，以校長或副校長為召集人，其成員應包括教師代表、學務人員、輔導人員、家長代表、學者專家，負責處理校園霸凌事件之防制、調查、確認、輔導及其他相關事項；高級中等以上學校之小組成員，並應有學生代表。」

⑶第21條第1至5款：「學校調查處理校園霸凌事件時，應依下列方式辦理：一、調查時，應給予雙方當事人陳述意見之機會；當事人為未成年者，得由法定代理人陪同。二、避免行為人與被霸凌人對質。但基於教育及輔導上之必要，經防制校園霸凌因應小組徵得雙方當事人及法定代理人同意，且無權力、地位不對等之情形者，不在此限。三、不得令當事人與檢舉人或證人對質。但經防制校園霸凌因應小組徵得雙方及其法定代理人之同意，且無權力、地位不對等之情形者，不在此限。四、學校基於調查之必要，得於不違反保密義務之範圍內，另作成書面資料，交由當事人或受邀協助調查之人閱覽或告以要旨。五、學校就當事人、檢舉人、證人或協助調查人之姓名及其他足以辨識身分之資料，應予保密。但基於調查之必要或公共利益之考量者，不在此限。……」

⑷第25條：「（第1項）學校應於受理疑似校園霸凌事件申請調查、檢舉、移送之次日起2個月內完成調查；必要時，得延長之，延長以2次為限，每次不得逾1個月，並應通知申請人及行為人。（第2項）防制校園霸凌因應小組調查完成後，應將調查報告及處理建議，以書面向其所屬學校提出報告。（第3項）學校應於接獲前項調查報告後2個月內，自行或移送相關權責機關依相關法律、法規或學校章則等規定處理，並將處理之結果，以書面載明事實及理由通知申請人、檢舉人及行為人。」

⑸第26條第1項：「學校將前條第3項處理結果，以書面通知申請人及行為人時，應一併提供調查報告，並告知不服之申復方式及期限。」

5.教評會設置辦法（依教師法第9條第4項規定授權訂定）

⑴第2條第1項第3款：「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。」

⑵第5條第1項第1款：「學校依本法第9條第3項另行增聘校外學者專家擔任本會委員，產生方式如下：一、處理本法……第15條第1項第3款……時，自教育部國民及學前教育署（以下簡稱國教署）建置之高級中等以下學校教師評審委員會校外學者專家人才庫（以下簡稱教評會人才庫）遴聘之。」

㈢原告系爭行為1至4，構成校園霸凌行為：

1.依前揭校園霸凌防制準則第10條第1項、第21條、第25條及第26條第1項規定可知，學校應組成因應小組，負責處理校園霸凌事件之調查，並於完成調查後，以書面向其所屬學校提出調查報告及處理建議。學校接獲前開調查報告後，應自行或移送相關權責機關，並將處理之結果，以書面載明事實及理由通知申請人及行為人，且應一併提供調查報告。查原告為被告乙○○○之教師，被告乙○○○於110年10月18日接獲丁○○轉知民眾陳情，原告對其班級學生A生有霸凌之情事，被告乙○○○受理後為校安通報事件，於110年10月2

1日、同年月22日先後召開防制校園霸凌因應小組會議及校事會議，決議成立調查小組啟動調查程序，並聘任5人（教師會代表、家長會代表、他校主任各1人及法律專家2人）為調查小組之組成，基於公平、公正、直接調查原則受理本案。就本案之調查依據原告、A母、同校教師、其他家長及校護等相關人所述，分別對A母陳情中之7項指摘進行認定，除系爭行為1至4認定構成校園霸凌外，其他指摘部分如原告成立班級家長群組，A母未在班級群組中；A生個案輔導因原告阻撓而中斷；110年5月份停課不停學期間，未通知家長或學生線上上課等事項，則認定不構成霸凌。嗣調查小組完成調查報告，經因應小組於111年1月11日審查後，認為原告之行為構成霸凌要件，審酌原告之所涉情節雖未達應依教師法第14條之程度，惟就涉案各種具體事實綜合評價判斷，已達應依教師法第15條規定予以解聘，且應議決1至4年不得聘任為教師之必要，故決議續移送教評會審議，被告乙○○○同日依校園霸凌防制準則第26條規定，以111年1月11日函檢送上開調查報告結果通知原告等情，有因應小組第1至3次會議紀錄（本院卷一第149至151、161至165頁）、校事會議紀錄（同上卷第153至157頁）、調查報告（同上卷第167至181頁）及被告乙○○○111年1月11日函（同上卷第183至184頁）在卷可稽，程序上並無不合。

2. 被告乙○○○雖主張原告未對上開學校以111年1月11日函檢送之調查報告提起申復，就原告構成本件霸凌行為之認定已產生構成要件效力，不容原告再行爭執云云，惟依校園霸凌防制準則第26條第2項規定：「申請人或行為人對學校調查及處理結果不服者，得於收到書面通知次日起20日內，以書面具明理由，向學校申復……」及第27條規定：「當事人對於學校處理校園霸凌事件之申復決定不服，得依教師法、各級學校學生申訴或相關規定提起申訴。」暨該條109年7月21日立法理由：「本條所定申復決定未必為行政處分，縱為行政處分，仍須用盡校內申訴途徑始得提起訴願……。」從條

文之脈絡來看，行為人須循序提起申復、申訴、訴願後，始能提起行政訴訟。惟基於效能原則，如要求當事人應於提起訴願救濟前，應先經申復程序方得為之，形同給予行政機關兩次自我省察之機會，使得當事人必須經過多次之行政內部救濟程序，方得提起行政訴訟，造成人民不必要之救濟障礙，是應認上揭申復程序，並非強制性之訴願先行程序。因此，原告接獲學校函送之調查報告後，於111年1月19日教評會中所提出之書面及口頭陳述，無論屬於申復之提起與否，均無礙原告後續所提起之行政救濟，亦不影響本件訴訟之合法性。又法院基於行政訴訟之職權就事實之認定調查原則，必須充分調查為裁判基礎之事證以形成心證，法院對於相關事實之認定，自不受因應小組調查報告拘束，法院就該調查報告內容之審酌，仍應踐行證據之調查及全辯論意旨以形成心證，並於判決理由中，就事實認定之結果，敘明得心證之理由。是有關調查報告相關事實認定部分，與不確定法律概念之解釋與涵攝無涉，應由法院依職權調查證據後予以判斷，並無尊重行政機關判斷餘地問題（最高行政法院107年度判字第615號判決意旨參照）。準此，調查報告認定原告有系爭行為1至4而成立霸凌之事實部分，本院仍應實質審酌。從而被告乙○○○上開主張，並不可取，先予敘明。

3. 而國民小學學生為受國民教育之主體，學校、教師、家長為實現養成德、智、體、群、美五育均衡發展之健全國民之教育目的（國民教育法第1條參照），均負有協助之責任，且教師之教學活動亦應受此教育宗旨之拘束。因此，觀察教師有無霸凌行為，自得藉由最貼近及最瞭解教師教學情況之國民教育關係人即學生、家長、學校教師及行政人員親身經驗發現之事實，作為評價教師教學活動之判斷基礎。查原告所為系爭行為1至4，符合校園霸凌防制準則第4款、第5款所訂之校園霸凌行為，業據調查報告詳予記載如下：

⑴關於系爭行為1「A生借用家長A母備用在原告處文具，需要寫借據，其他同學作證簽名」部分：

A.原告於調查時自承：「隔個幾天然後就會發生，然後發生以後，我就說不行我一定要證明一下說，我真的有拿給他用喔……寫完我就會拍給他媽媽」等語，審酌原告訪談所述及其抗辯「才寫一次」乙節，依據卷內書物以觀，該等事實應堪採信。惟此書寫類似借據文件之方式無法達到督促或是改進A生之作用，酌以A生之年紀僅為○○○年級，是否需要用此方式達到教育之目的，尚屬有疑，且與A母寄放備用文具予原告處之用意不符。該文件上尚有另名同學署名於上（本院卷一第69頁），如為單純借用文具欲留存書面文件，則不必再請其他同學於上署名，此種教導方式僅針對A生所為，對於A生甚至其他同學人格、品行之塑造及養成，實為不當，恐致A生自認低人一等，並對於A生年幼之心靈易生負面影響，使其處於具有敵意或不友善環境，造成A生上學之壓力與不適，與霸凌之定義相符，構成霸凌類別中之關係霸凌（本院卷一第176頁）。

B.原告雖主張其已將備用文具拿給A生，然A母不信原告所言，故請A生寫下證明文件，並請班上學生簽名佐證云云。觀諸原告所提109年12月15日聯絡簿之內容（本院卷二第145頁），A母表示A生反應上課時沒有取得該用的文具（筆、尺及圓規等），致課堂作業無法完成，原告記載「全班小朋友都看見了我拿給她用」，A母則要求原告將文具交由A生自行保管，因此親師間發生爭執。又依109年12月18日A生書寫之證明文件（本院卷一第69頁），其上除記載原告有拿筆、尺及圓規等文具給A生使用外，並有另名同學於其上簽名作證，足認原告確有為證明自己已拿A母寄放之文具給A生使用，而要求A生寫下證明文件及要求其他同學簽名作證之行為。由於教師、家長間立場不同，彼此於聯絡簿上以文字傳達訊息，又因教育理念不同而產生對事物認知上差異，產生溝通不良之情形，原告本應與A母建立良好之對話管道，積極化解衝突及誤會，然原告卻未如此為之，以教師權力要求A生寫下使用文具之證明文件，並讓其他學生在旁作證，此

舉除更加深親師衝突外，並讓A生及全班學生捲入其自身糾紛中，同時傳達對A生之言行舉止不信任之態度，致A生直接或間接感受到差別對待，使A生處於不友善、敵對之教育環境，原告之系爭行為1自屬校園霸凌。是原告此部分主張，並無理由。

⑵關於系爭行為2「A生做錯事要寫陳述單，並張貼於無A母參與之班級家長群組中，且僅A生陳述單被張貼」部分：

A. 原告對於要求A生寫陳述單或自白書乙節未有爭執，且詢問A生，於書寫陳述單或自白書結束後，有無於班上或同學面前大聲朗誦，A生回答無，可認原告未讓A生於同學面前大聲念讀內容。但○○○年級之年齡至多為9、10歲，是否需要以「自白書」、「陳述書」作為處罰手段，值為深思，況「自白書」、「陳述書」常用於訴訟行為上，多為用來使被告認罪或表達深切悔意之措施，以求得刑罰上之諒解或輕判，於學齡兒童前使用此一手段，姑且不論是否能達到教育目的，就其手段而言，顯未能達到教育之目的，反而徒增自書人之心理壓力，自非妥適之教學手段。觀卷內證據，原告所任教之班級，僅有針對A生違規時書寫陳述單或自白書，甚且要求其他同學書寫以紀錄A生之違規行為，其針對性過於強烈，實非妥適之教育行為。原告僅會要求A生書寫，或要求同學書寫A生之違規行為，並且將前開A生或其他同學所書寫之文書放到家長群組內，縱使A母所指原告此部分係為「作為向其他家長傳遞A生是壞孩子的證據」，此一主觀意圖難以證實外，就客觀行為確實如A母所申請調查之內容所述，已使A生處於遭同儕歧視之具有敵意或不友善環境，造成A生上學壓力與不適，與霸凌之定義相符，考量原告係以文字或言語為之，是此部份除構成關係霸凌外，同時亦構成言語霸凌（本院卷一第177至178頁）。

B. 原告固稱因A生時常對其他學生打人、罵髒話、偷竊等霸凌行為，A母說原告誣衊A生，原告以A生與目擊學生寫下A生霸凌行為之紀錄，始得澄清A母不實指控云云。然依A生及其他

同學之自書文件（本院卷一第76至88頁），班上同學寫下A生所為，A生在旁寫下認罪之字樣並簽名，或A生自書承認某一不良行為，亦或其他同學寫下A生負面行為紀錄，且全班中僅A生受如此針對，足認原告有利用其教師權力而取得A生及其他同學片面之詞，藉此給A生貼標籤，其所為針對性甚為明顯。又原告將上開文書張貼於班級家長群組中，而該班級家長群組無A母參與，無法讓A母有機會明瞭A生在校之學習狀況及行為態樣，A母自無可能適時釐清事實並教育輔導A生，更無助於親師關係之改善。況A母知悉後向被告乙○○○反映此事，原告仍於群組中（本院卷二第91、104頁）表示：「00號家長到學校投訴我」「自己小孩沒教好，事實都擺在眼前，還有臉投訴老師，笑死人」「請問家長，A生霸凌班上的小朋友，還到學校投訴我，請問你們，願意讓她加到○年○班的群組嗎？」等語，益證原告故意在A母未參與之班級群組中，獨將A生及其他同學對A生之行為紀錄張貼於群組內，讓其他家長知悉A生之行為並進行批判，核與教學之本質無關，使A生處於不友善、被孤立之教育環境。況A生有無對其他同學為霸凌行為，與原告確有對A生為上述霸凌行為無涉，是原告前開，亦無可採。

⑶關於系爭行為3「因A生疑似感染頭蝨，原告請同學不要與A生接近」部分：

A.調查報告以原告陳述之內容與校護B、C之陳述相互勾稽，於110年10月18日之前，A生應已接受過兩次頭蝨檢查，縱使原告依據A生自行陳述而認為A生有頭蝨且正在治療，然原告卻於110年10月16日於家長群組內陳稱「護理師告知A生有頭蝨」，況B、C校護並未檢查出學校有學生感染頭蝨，自無可能告知原告A生有感染頭蝨乙事，此部份應係原告自行杜撰，藉此塑造A生衛生習慣不佳、並有感染頭蝨而有傳染性，使不知情之家長可能藉此要求自己小孩不要靠近，以達到將A生隔離於同學群體外之目的。於110年10月18日第二次全班頭蝨感染檢查，且A生此次應為檢查第三次，於該次檢

查亦未有任何學生有異狀，原告卻刻意不為真實資訊之揭露，反而以「護理師全班檢查兩次，說沒有小朋友被傳染」等詞陳述於家長群組內，更於後為加強家長心證，再次強調「如果有小朋友說頭癢，一定要帶去讓醫生檢查，之前00號都會跑去和同學靠在一起，請家長不要大意」等語，仍刻意曲解檢查結果並向群組內之家長為不實陳述，佐以原告再於110年10月28日陳述「A生自己有頭蝨，他自己承認簽名」、「學校還說疑似有頭蝨，是把○年○班全班小朋友都當成空氣嗎？」類此言論層出不窮，當下A生身心理狀態已明確到不常見面之B校護亦能察覺，A生受到精神層面上之創傷，至為灼然。原告之行為，使A生處於「感染頭蝨」而遭同學歧視之具有敵意或不友善環境，造成A生上學之壓力與不適，與霸凌之定義相符，構成關係霸凌，又原告誆稱A生患有頭蝨乙節，抹黑A生、致使不知情之家長主觀認為A生患有頭蝨、要求自家小孩不要接近A生之結果產生，亦構成言語霸凌（本院卷一第178至180頁）。

B. 原告雖主張因A生剪髮並告知其有頭蝨，且A生自行寫下證明，已確認A生感染頭蝨之事，原告從未請同學不要與A生接近，然遭A母不實投訴，原告始在家長群組中上傳A生親筆寫下之證明文書，讓其他家長知悉，以澄清A母不實指控云云。經查，原告於班級家長群組中傳訊息（本院卷二第221、225頁）表示：「（110年10月16日）各位家長，很抱歉，三個星期前，我帶小朋友去健康中心檢查，『護理師告知』A生有頭蝨，但沒有強制其留在家治療，我也很無奈，只能將其他小朋友位置拉離A生，A生家長有帶其去治療了，星期一我會帶全班小朋友去健康中心再檢查，看是否有小朋友被感染。請家長打電話向校長建議，如果小朋友有頭蝨，應該請護理師告知其家長，強制其在家治療，而不是每天來學校傳染給其他小朋友。」「（110年10月18日）剛帶小朋友去健康中心檢查頭蝨，護理師全班檢查兩次，說沒有小朋友被傳染。如果有小朋友說頭癢，一定要帶去讓醫生檢查，

之前A生都會跑去和同學靠在一起，請家長不要大意。」「（110年10月28日）A生有頭蝨，學校還說疑似有頭蝨，是把全班都當空氣嗎？」等語。惟B、C學校校護於調查時陳明（本院卷二第55至61頁）：110年9月13日C校護經手原告全班頭蝨檢查，沒有頭蝨的情況，全校也沒有，如有異狀才會特別告知老師，過了一段期間（日期不明），有同學陪同A生來做檢查說我們老師跟我們說A生有頭蝨，B、C校護再次檢查，沒有發現A生有頭蝨，至110年10月18日原告帶全班第二次檢查頭蝨，仍沒看到頭蝨等情。足見原告班級學生及A生均無感染頭蝨之事，倘原告因A生所言懷疑A生有頭蝨，應第一時間與A母確認情況，亦可自行檢查A生頭髮上有無頭蝨卵，即可釐清A生有無頭蝨之事，然原告並未作任何基本查證工作，且其自始未經校護告知A生有頭蝨，仍刻意捏造校護檢查出A生有頭蝨並親口告訴原告之事，以增其發文內容之可信度，嗣至110年10月18日校護再次檢查已確知A生並無頭蝨，原告未能傳遞真相、及時澄清，反而持續散佈不實訊息於班級同學及家長，造成其他同學不敢與A生接觸，致A生受排擠孤立，被排拒在班級團體之外，造成A生身心巨大痛苦，精神受創，是認原告之行為構成霸凌，應無疑義。原告上開主張，委無足取。

⑷關於系爭行為4「110年10月20日輔導組長接獲A生阿伯電話，他氣憤地表示：A生回家反應，原告要連署家長叫A生轉學」部分：

A.調查報告以閱覽班級家長群組通訊內容，原告自身陳述並指定時間，於校外之地點讓班上家長連署，原告身為班級導師，如學生有偏差行為應反思自身教學有無需要改進之處，豈能逕自要求家長連署請求特定學生轉學？並於多數人之家長通訊群組內直接揭露A生竊盜之行為，字裡行間無不透露A生「患有精神疾病」、「難以教化」等人格特性，除於未證實A生究竟是需要特殊教育或輔導，抑或精神狀態需要就醫，逕自向群組內之家長為前開不當或捏造之言論，已使A

生處於遭同儕歧視之具有敵意或不友善環境，造成A生上學之壓力與不適。且不難看出原告欲將A生及A母塑造成問題學生及惡霸家長，並於群組內一再指責A生之脫序行為，要求家長贊同並支持原告要求連署之作為，卻未反思A生亦為自己之學生，應如何教育及導正A生之行為，反求激烈、未能達到教育目的之行為，其教學行為已難用失當予以衡量，損害A生於受教之權益，使A生處於遭受歧視之具有敵意或不友善環境，造成A生上學之壓力與不適，與霸凌之定義相符，構成關係霸凌，又原告所為之言語，已有抹黑A生、致使不知情之家長主觀認為A生有精神上之問題，並附和原告要求A生轉學之主張，亦構成言語霸凌（本院卷一第178、180頁）。

B. 原告固舉家長陳情書而主張：因A生霸凌同學，拿酒精噴同學眼睛蓄意傷人，其他家長欲召開全班會議，請求A生就診兒童精神科及轉學，原告經家長要求上傳A生霸凌行為之紀錄，由家長連署向被告丁○○陳情，以正視A生霸凌問題云云。惟綜觀原告於班級家長群組中之發言（本院卷二第219至226頁）：「（110年8月6日）班上有同學連續偷另一位小朋友的文具8次，屢勸不聽……校長說"只是誤會一場"，於是我請全班小朋友寫下事件經過，請家長連署」「（110年10月14日）如果有家長願意連署，請丁○○告知A母，帶她去看精神科，讓醫生評估是否要接受藥物治療，請私訊我」「學校已經對她輔導，A生○○因偷竊罪成立，她的媽媽才帶她去做心理諮商，但是完全沒用，A生現在已經肆無忌憚，影響班上同學的上課和學習」「兇她，她就叫她媽媽來學校告我」「所以要靠家長連署」「麻煩願意連署的家長明天下午4:00後至000麥當勞……」「（110年10月21日）輪到連署書的家長，麻煩在名字後面加註『請A生轉學』」「（110年10月26日）家長要幫我打電話給校長」「有哪位家長可以幫我請市議員嗎」「家長不聯合，只靠老師一人，不但被A母看扁，A生也會越來越囂張」「如果有新聞媒體要訪問家

長就把群組裡A生霸凌事件通通傳給他」「（110年11月4日）如果其他家長同意的話，每人寫一封陳情書，請A生轉學，○年○班家長署名，明天讓小朋友交給我，我送給市長向他陳情」「寫：本人是○年○班學生家長姓名、請A生轉學，其他的我來寫」「（110年11月8日）寫：孩子回來說，班上A生上課中拿酒精噴同學的臉和眼睛，我很怕自己的孩子不知何時會成為下一個被害者」「寫完後，麻煩拍照傳給我」等情，堪認調查報告所述事實，核非憑空杜撰，應堪信實。又依原告提出之家長陳情書（本院卷一第91至107頁），其內容多為A生拿酒精噴同學事件，經被告將此事通報校安事件，經因應小組進行調查，其調查結果為：A生霸凌不成立，但考量原告任教班級學生長期接受原告灌輸不友善對待同儕身心差異，對A生及其他學生均造成不良影響與傷害，校方應安排輔導資源建立該班學生正確之同儕相處觀念（本院卷二第351至353頁）。衡諸○○○年級學生年齡僅約9歲、10歲，心智尚未成熟，與同班同學共同學習，彼此互動密切，於此階段，同儕之認同對人格之培育發展及學習之動力具有相當影響力，A生之激烈言行固屬不當，然原告班級因原告主導之故，致A生長期受有同儕之排擠、孤立、貶抑等不當對待，於衝突下所生之一時過激反應而為情緒性舉動，故認定A生所為與霸凌要件不符，故縱使上述原告主張A生對其他同學有霸凌行為乙節屬實，亦無從合理化原告自身對A生為霸凌行為之正當理由，是此部分無從執為對原告有利認定之憑據。原告前揭主張，並無可採。

⑸上揭調查報告乃係調查小組於本案調查時，訪談當事人、教師、家長及校護等相關人後，綜合相關事證所為認定事實及理由，且A母陳情原有7項指摘，除系爭行為1至4成立霸凌外，其餘部分均為對原告有利之認定，認定霸凌與否之理由亦具體明確，並與相關事證相符，其意見核屬客觀中立之判斷，應可採信。原告於教育A生過程中，與A母及學校間產生諸多嫌隙，然原告身為教師，與A生間存在不對等權力關

係，原告之行為實屬聯合其班級同學及家長對A生實施孤立、排擠與壓迫之霸凌行為，原告迄未合理說明此行為於教師教學之基本任務有何實質助益，或對於改善親師關係有何積極之效果，核與教育A生之目的，顯然無關。是原告上述主張，均非可取，其確有上開調查報告所認定系爭行為1至4，構成校園霸凌行為之事實，洵堪認定。

㈣系爭教評會決議並無違法，被告乙○○○據此予以解聘，及被告丁○○予以核准而為2年內不得聘任為教師之原處分，亦無違誤：

1. 依教師法第9條第2至4項、教評會設置辦法第2條第1項第3款規定可知，教師法為釐清教師之屬性並維護教師之專業地位，明定各級學校教師均採聘任制，並建立教評會制度，將教師聘任權責從主管教育行政機關回歸學校自主，經由教師之參與，以理性、合諧、尊重的原則為學校遴選最適任之教師。教師是否有具體事實或違反聘約情節重大，宜由學校教評會就個案具體事實（人、事、時、地、物等資料），秉權責認定之。教師法為保護教師權益，委由不同成員組成之學校教評會以合議決之，對於涉及校園霸凌事件，由學校依教師法第9條第3項規定另增聘校外學者專家擔任委員參與審議及表決，為防範學校增聘學者專家時因人設事，且為使學校增聘之學者專家具備專業審查能力及專業知能，於教評會設置辦法第5條第1項第1款明定該委員由教評會人才庫遴選產生，使教評會之組成更具有客觀、公正及專業性，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。又教師行為是否構成教師法第15條第1項第3款「體罰或霸凌學生，造成其身心侵害」之要件，依同條第3項規定，應由教評會審議之，且教評會所為除解聘外，包含議決不得聘任為教師期間之長短（1至4年），亦屬教育行政人事自治權範圍之裁量權。而行政機關行使裁量權，不得逾越法定之裁量範圍，並應符合法規授權之目的，行政程序法第10條定有明文。行政裁量權之行使，雖享有一定程度之裁

量空間，但非毫無界限，仍須受到法的制約，不得逾越法定的裁量範圍，亦不得違背法規目的，即所稱合義務性裁量。

2. 查被告乙○○○於因應小組審議調查報告並決議原告確有上述校園霸凌行為後，依教師法第15條第3項規定召開系爭教評會，委員原有13人，依教師法第9條第3項及教評會設置辦法第5條第1項第1款規定，自教評會人才庫遴聘具有教育學者、法律學者專家、兒童及少年福利學者6人，全體委員共19人，其中2人為因應小組成員依法自行迴避，計17位委員出席，已超過全體委員之3分之2，有該次會議簽到簿可憑（本院卷一第192至193頁），是系爭教評會之組成與出席人數，於法並無不合。系爭教評會就原告之行為是否符合前揭教師法所定霸凌學生之情形進行審議，由調查小組成員報告調查情形，被告乙○○○提供原告班級家長群組對話，及原告到場陳述意見，經委員充分討論後表決，認定原告之行為尚未達教師法第14條第1項規定之程度，惟符合教師法第15條第1項第3款規定，應予解聘，就不得聘任教師之期間，復經委員審認原告並未自覺其有何不當之處，因此不認為1年期間原告能改善，建議不得聘任期間為2年，並據以作成原告予以解聘並2年不得聘任為教師之決議等情，有系爭教評會會議紀錄（本院卷一第192至209頁）在卷可參。足見系爭教評會乃依調查報告之事實認定、原告意見陳述之事實基礎上進行審議，且被告乙○○○將相關事證充分提示予各委員知悉，原告之系爭行為1至4確屬校園霸凌行為，核無認定事實之違誤，復無與本案無關事項之考量，又原告於行為後仍欲以A生霸凌同學之理由卸免其責，毫無認錯、悔過之態度，予以解聘及2年不得聘任為教師，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，教評會所為原告應予解聘及2年不得聘任為教師之決議，並無不當。從而，被告乙○○○依據系爭教評會決議結果作成原告解聘之意思表示，並經被告丁○○核准而為原告2年不得聘任為教師之原處分，均無違誤。

3.原告雖主張被告乙○○○解聘原告，顯有違解聘最後手段原則及比例原則云云。然按教育之實施，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。社會對於教師之言行舉止本有較高之標準，要求教師言行應堪為學生模範，社會既將學生交予教師教育，故教育機關應聘任人格特質成熟穩重，且具備教育專業能力及保護學生能力之教師。查原告所為之系爭行為1至4，構成校園霸凌行為，業經本院審認如上，原告對於A生之教育方式顯然不當，本案校園霸凌情節已具相當嚴重程度但未達重大，應暫時改變原告教師身分予以適當警惕，但無必要終身禁止原告再任教師，是被告乙○○○依據系爭教評會之決議，認原告違反教師法第15條第1項第3款規定，予以解聘且2年不得任教師之處置，報經被告丁○○審查後予以核准，其認定無違經驗、論理及證據法則，其處置亦已依比例原則考量，難認其裁量有何判斷違法或裁量逾越、濫用或恣意等情事，並無違誤。原告上揭主張，核非可取。

六、綜上所述，原告主張均無可採。被告乙○○○對原告作成解聘之意思表示，及被告丁○○所為2年內不得聘任為教師之原處分，核無違誤。原告請求確認其與被告乙○○○間之聘任關係存在，及請求撤銷被告丁○○所為原處分暨該訴願決定部分，均為無理由，應予駁回。又本件為判決基礎之事證

已經明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提訴訟資料經本院斟酌後，核與判決結果不生影響，無一一論述之必要。

七、結論：原告之訴無理由。

中　　華　　民　　國　　113　　年　　1　　月　　30　　日

審判長法官　孫　國　禎

法官　曾　宏　揚

法官　林　韋　岑

以上正本係照原本作成。

一、如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書（均須按他造人數附繕本）。未表明上訴理由者，逕以裁定駁回。

二、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）

三、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.當事人或其代表人、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。 2.稅務行政事件，當事人或其代表人、管理人、法定代理人具備會計師資格。 3.專利行政事件，當事人或其代表人、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。
(二)非律師具有右列情形之一，經本	1.當事人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親具備律師資格者。

案之行政法院認為適當者，亦得為訴訟代理人。	2.稅務行政事件，具備會計師資格。 3.專利行政事件，具備專利師資格或依法得為專利代理人。 4.當事人為公法人、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。
是否符合（一）、（二）之情形，而得為強制律師代理之例外，當事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。	

中　　華　　民　　國　　113　　年　　1　　月　　30　　日

書記官　鄭　郁　萱