

臺中高等行政法院判決

高等行政訴訟庭第三庭

114年度訴字第313號

115年6月3日辯論終結

原告 黃皓塵

訴訟代理人 廖惠平 律師

被告 南投縣立日新國民中學

代表人 蕭進賢

訴訟代理人 羅金燕 律師

上列當事人間停聘事件，原告提起行政訴訟，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、按教師法第9條第1項規定：「高級中等以下學校教師之聘任，分初聘、續聘及長期聘任，除有下列情形之一者外，應經教師評審委員會審查通過後，由校長聘任之：一、依師資培育法規定分發之公費生。二、依國民教育法或高級中等教育法回任教師之校長。」第10條第2項規定：「高級中等以下學校教師聘任期限，初聘為1年；續聘第1次為1年，以後續聘每次為2年；續聘3次以上服務成績優良者，經教師評審委員會全體委員3分之2以上審查通過後，得以長期聘任，其聘期由各校教師評審委員會訂定之，至多7年。」教育人員任用條例第1條規定：「教育人員之任用，依本條例行之。本條例未規定者，適用其他有關法律之規定。」第2條規定：「本條例所稱教育人員為各公立各級學校校長、教師、職員、運動教練，社會教育機構專業人員及各級主管教育行政機關所屬學術研究機構(以下簡稱學術研究機構)研究人員。」第26條第1項第1款規定：「各級學校教師之聘任，應

01 本公平、公正、公開之原則辦理，其程序如左：一、高級中
02 等以下學校教師除依法令分發者外，由校長就經公開甄選之
03 合格人員中，提請教師評審委員會審查通過後聘任。……」

04 二、觀諸上開各規定意旨，可見公立學校聘任教師之程序，係由
05 學校審查應聘教師資格及條件通過後，雙方續行就彼此間之
06 權利義務事項，簽立聘約以合致意思表示，而發生公法上之
07 聘任契約法律關係。復參酌憲法法庭111年憲判字第11號判
08 決所載：公立學校教師因具有民國108年5月10日修正前教師
09 法第14條第1項各款事由之一，經該校教評會依法定組織及
10 法定程序決議通過予以不續聘，其性質核係單純基於聘任契
11 約所為之意思表示，並非行政處分之意旨。基於同一法理，
12 公立學校因教師於聘任契約關係存續中有教師法第15條第1
13 項各款所列事由，而依同法第22條第2項後段予以停聘者，
14 性質上係本於聘任契約當事人地位，以單方意思表示形成在
15 特定期間內停止雙方聘任契約關係之法律效果，並非行使公
16 權力規制權利義務關係之行政處分。準此，教師對於學校依
17 前開規定停聘所發生之在特定期間內停止聘任契約關係之法
18 律效果有爭議，自須以該公立學校為被告，起訴確認該等法
19 律關係存在與否之救濟。

20 三、按「確認行政處分無效及確認公法上法律關係成立或不成立
21 之訴訟，非原告有即受確認判決之法律上利益者，不得提起
22 之。」為行政訴訟法第6條第1項前段所明定。查本件原告以
23 被告對其所為依教師法第22條第2項後段所為停聘之意思表
24 示，已損及其工作權及相關權益，則原告提起本件確認聘任
25 法律關係存在訴訟，其選擇訴訟類型核屬正確，且有即受確
26 認判決之法律上利益，於法並無違誤。被告以原告起訴未釋
27 明有何需受確認判決之法律上利益，且就確認停止聘約之法
28 律關係不存在之聲明，起訴前未踐行向被告請求確認其無效
29 未被允許之程序、未就停止聘約之處分，於法定期間內提起
30 申訴、再申訴等公法救濟程序云云，均無足採。

31 貳、實體方面：

01 一、事實概要：

02 原告原係被告教師，前於民國000年0月間遭學生舉發涉及不
03 當體罰行為（下稱系爭不當體罰事件），經被告進行校安通
04 報(序號：2883449、2894902號)後，於113年5月13日第3次
05 校園事件處理會議（下稱校事會議）決議成立調查小組（下
06 稱不當體罰調查小組）進行調查後作成調查報告（下稱系爭
07 體罰調查報告），提經被告113年7月22日校事會議第4次會
08 議決議同意移送被告教師評審委員會（下稱教評會）進行審
09 議。嗣被告於113年8月26日召開113學年度第3次教評會審議
10 後，作成解聘原告1年（下稱系爭解聘決議）、於報請主管
11 機關後至核准前予以停聘之決議（下稱系爭停聘決議）。被
12 告旋以113年8月26日日新入字第1130003261號函（下稱系爭
13 停聘通知函）通知原告自其簽收之翌日即113年8月27日起停
14 聘至南投縣政府核准系爭解聘決議為止，原告不服，提起本
15 件訴訟，請求確認兩造間自113年8月27日起停止執行聘約之
16 法律關係不成立。

17 二、原告起訴主張及聲明：

18 (一)主張要旨：

19 1.關於停聘效力部分：

20 (1)被告113學年度第3次教評會所作成之113年8月26日決議
21 已遭南投縣政府以違反比例原則為由，退回該決議，則
22 第3次教評會中所作成對原告之解聘及停聘決議，即應
23 均為無效，被告於113年10月4日所召開之113年學年度
24 第4次教評會會議是否還仍得依教師法第22條第2項規定
25 為由，將對原告之停聘日期回溯至000年0月00日生效
26 （即第3次教評會會議決議送達翌日），即存有疑義。
27 蓋依教師法第22條第2項之文義解釋及立法理由所揭示
28 之適用情形，應為學校教評會決議解聘教師後，於主管
29 機關核准前之空窗期，學校基於維護學生受教權益，而
30 經教評會審議通過後，得先予以停聘，似無存有往前回
31 溯停聘之解釋空間。

01 (2)被告僅於113學年度第4次教評會會議中重行依教師法22
02 條第2項規定決議，於主管機關核准對原告之解聘前，
03 對原告予以停聘，並未於113學年度第5次教評會會議中
04 重行針對此一停聘部份為審議，佐以南投縣政府以被告
05 113學年度第4次教評會會議因具有教師會未派代表出席
06 之組織瑕疵為由，退回該決議，則113學年度第4次教評
07 會會議所作成對原告之解聘及停聘決議，亦應均為無
08 效，雖原告僅對第2次解聘通知函提起申訴，並未對第2
09 次停聘通知函提起申訴，然既113學年度第4次教評會會
10 議有組織不合法之瑕疵，則應不分其對原告所作成之決
11 議為解聘或停聘，均應屬無效，自不以原告是否對該等
12 決議申訴為必要；其次，教師法第22條第2項既明定，
13 於報主管機關後，至主管機關核准及學校解聘前，得經
14 教師評審委員會審議通過後，予以停聘，則教評會依該
15 條規定所為之停聘決議，即應屬解聘決議之附帶措施，
16 倘解聘決議已因教評會之組織不適法而無效，則因此衍
17 生之停聘決議當應無所附麗，而不生單獨存在之情，更
18 遑論將停聘之效力溯及至已不生效力之第3次教評會會
19 議決議之生效日期，自屬當然。

20 (3)被告學校之113學年度第3次、第4次、第5次教評會會議
21 決議既有如上之瑕疵，則被告對原告所為之停止聘約措
22 施，應屬無效，兩造之聘約關係應繼續存在。

23 (4)原告於114年1月14日所召開之113學年度第5次教評會，
24 經南投縣政府以114年12月15日府教學字第1140286540
25 號函命補正學生身心受創情形，且應提供相關資料佐
26 證，然被告直至115年1月23日召開114學年度第1次教評
27 會時，仍未補正該部份資料，則原告之行為是否有導致
28 學生身心受創而符合解聘要件，即屬有疑；又於114學
29 年度第1次教評會時竟然因主席參與投票，而使議案表
30 決可否同數，致南投縣政府退回被告重行審議，此一過
31 程亦充滿疑竇；又依高級中等以下學校教師評審委員會

01 設置辦法第2條第1項第3款、第4款、第11條第1項等規定，
02 教評會於審議教師解聘及停聘案件時，仍應給予當事人陳述意見之機會，
03 而被告於召開114學年度第3次教評會時，並未通知原告陳述意見，
04 該次會議決議已非適法。
05

06 (5)關於被告教評會效力部分：被告教師會於87年9月24日
07 成立，後經114年1月10日第8屆第3次會員大會決議解散，並於114年2月24日經南投縣政府以府授社團字第11
08 40045488號函同意解散，並公告廢止設立，此為被告於
09 原告所涉112學年度成績考核事件再申訴答辯書中所自陳，顯見被告教師會至114年2月24日經南投縣政府公告
10 廢止設立前，仍屬合法存在。然依前述設置辦法第3條規定，教師會代表既為學校教評會之當然委員，則學校
11 教評會之組織成員，即應有教師會代表存在，然於被告
12 113學年度教評會委員名單中，卻無教師會代表存在，
13 被告教師會雖於114年1月10日決議解散，然被告於114
14 年1月14日召開第5次教評會時，被告教師會尚未經南投
15 縣政府同意解散並公告廢止設立，則可否謂被告召開11
16 3學年度第5次教評會時，即無庸教師會代表參與，誠屬
17 有疑。是113學年度第5次教評會仍存有組織成員不合法
18 之瑕疵，則該次教評會會議所決議對原告解聘1年及將
19 停聘日期回溯至113年8月27日之結果，自屬無效。
20
21
22

23 2.關於停聘期間薪資給付部分：

24 (1)原告於被告停聘前，因另涉性騷擾之性平事件經被告召
25 開性別平等教育委員會決議核予原告請事假靜待後續調
26 查，原告乃自113年4月18日起請事假接受調查，被告無
27 視原告斯時起至113年8月27日止，僅係以請假方式靜候
28 調查，且與被告之聘約關係仍有效存在，並未停止或消
29 滅，此段期間被告僅能扣除原告所請超過7日有薪事假
30 部份之薪資，至原告得享有之7日有薪事假、9.1日之補
31 休日及例假日等之薪資，被告均不得扣除，然被告學校

竟於113年6月、7月、8月分別扣除原告4月至6月之一部或全部薪資，並向原告回收8月及9月份薪資，此外，尚有113年度、114年度之考績獎金及年終獎金，被告因此次違法停聘而未予發給，基於原告與被告間之聘約關係仍存在之前提，被告仍應一併給付。

(2)被告援引銓敘部106年5月12日部法二字第1064224871號函（下稱銓敘部106年5月12日函）及教育部106年6月26日臺教人(三)字第1060069171號函（下稱教育部106年6月26日函），辯稱於例假日前後請事假，期間之例假日仍應按日扣除俸（薪）給云云，惟依99年11月24日修正公布之教師法第14條第1項第9款、第4項、第14條之3第2款、現行教師法第25條第2項前段規定及教育部99年12月29日臺訓(三)字第0990184700號函釋可知，倘若教師涉及校園性別事件時，不論係依99年11月24日修正公布之教師法，抑或是依現行之教師法規定，於停聘期間進行調查，則於該停聘期間不發給待遇，是以上開教育部99年12月29日臺訓(三)字第0990184700號函釋方建議性平會先給予「事假」，並彈性處理當事人之出勤紀錄。而於此情形下，當事人之請假並非基於當事人自由意志所為，乃係基於性平會決議而為之，且係為彈性處理當事人之出勤紀錄所為，自與銓敘部106年5月12日函及教育部106年6月26日函所示當事人基於自由意志所為請假之情形有別；況銓敘部106年5月12日函及教育部106年6月26日函之作成日期均為憲法法庭111年憲判字第11號判決作成之前，則於憲法法庭111年憲判字第11號判決闡釋後，定調學校與教師間之關係為聘約關係，前開二則函釋是否仍有適用？此一限制是否過度解釋教師請假規則？是否有過度限制教師之權利，甚或違反平等原則？應有疑義。被告上開應屬無據。

(3)就被告辯稱有告知原告得先申請補休部份，原告否認之，尚待被告舉證以實其說，自不得僅以113年8月2日

會議紀錄記載人事主任表示，曾於113年5月10日即「口頭」告知原告而為論斷，況原告請假遙遙無期，豈有可能放著補休不申請，而動用到扣薪事假，被告此一主張，亦與常情不符。

(4)又被告辯稱原告停聘期間之薪資，不含學術研究加給、導師費等語，然基於憲法法庭111年憲判字第11號判決意旨，原告與被告間之關係既為聘約關係，而原告之薪資組成除了本俸外，尚包含學術研究加給及導師費在內，本件既係被告違法停聘所致，則參酌民法中受僱人請求報酬之精神，若原告提起本訴訟救濟後回復聘任關係，則被告自應依兩造間之聘約關係所約定之內容，給付原告學術研究加給及導師費，此一見解，亦獲得國會修法之認同，有立法院議案關係文書可佐，是本於平等原則，原告請求被告給付學術研究加給及導師費部份，應屬有據。

(5)被告復辯稱原告所涉校園性平事件、體罰事件均經調查屬實，故原告請求113、114年度之考績獎金及年終獎金均不應准許等語。然考績獎金及年終獎金之評斷依據，本即是各個年度個別判斷，就考績獎金而言，縱原告於112學年度之成績考核為「留支原薪」，亦不當然表示原告於113、114學年度即同為「留支原薪」，而倘被告欲以112學年度調查完畢之事由，作為原告於113、114學年度考績評定之依據，則不但違反「重複評價禁止原則」，亦違反「不當聯結禁止原則」；而就年終獎金部份，因被告對原告所為之停聘措施係屬違法，自無援引113年公立高級中等以下學校教師年終工作獎金發給補充規定之餘地。是若原告提起本訴訟救濟後回復聘任關係，被告即應給付原告113、114年之考績獎金及年終獎金，被告前開主張，應屬無據。

3.請求給付金額之說明：

(1)薪資差額部份：

01 ①原告應領之薪資：由原告之薪資明細表可知，原告之
02 薪資結構主要係由薪俸、學術研究加給及導師費三種
03 項目所組成，在無受外力影響下，於113年間每月應
04 領薪資為新臺幣（下同）91,750元（薪俸54,020元
05 +學術研究加給34,730元+導師費3,000元=91,750
06 元），以每月30日計，每日日薪則為3,058元（91,75
07 0÷30=3,058元，元以下四捨五入），以每日8小時
08 計，每小時時薪為382元（3,058÷8=382元，元以下四
09 捨五入）。而被告於113年8月27日起以教師法第22條
10 第2項將原告停聘，故自113年10月起，原告僅領取半
11 俸27,010元，學術研究加給及導師費均遭被告刪除。
12 而114年間原告因升等之故，所領取之半俸調整為27,
13 845元，應領之薪俸即為55,690元（27,845元×2=55,69
14 0元，至114年1月至5月所領取之半俸差額4,175元，
15 已於114年5月6日由被告學校補發），在學術研究費
16 及導師費未調整下，原告於114年間所應領取之薪資
17 應為93,420元（薪俸55,690元+學術研究加給34,730
18 元+導師費3,000元=93,420元）。

19 ②原告差假部份：原告每年有7日之有薪事假，倘當年
20 度所請之事假超過7日，即需扣除超過部份之薪資。
21 由原告113年度之差假明細表中可知，於113年1月及2
22 月，原告累計已請之有薪事假為1.4日，而原告自113
23 年4月17日起經被告命原告離開教學現場，並請事假
24 靜待調查，故原告於113年4月18日起至113年4月25日
25 上半日，則將所餘5.4日之有薪事假請畢，另自113年
26 4月25日下半日起至113年4月30日，則請3.4日之補
27 休，自113年5月1日起至113年5月9日止，則請6.1日
28 之補休，而自113年5月9日後，原告所請之事假方屬
29 應扣薪之事假（差假明細表中1140419-1140428部
30 份，應屬系統錯誤誤載，此經比對113年日曆表即可
31 得知），是原告於113年4月份所請之有薪事假為5.4

01 日，補休時數則為3.4日，合計則為9日（以每日8小
02 時計，滿8小時以1日計），於113年5月份所請之補休
03 則為6.1日。至113年7月及8月為暑假，原告並無請任
04 何事假（事實上，暑假期間，原告並無課表，無須上
05 課，故並無前述請假離開教學現場之問題），是並無
06 請假需扣薪之情。

07 ③不計入休假之例假日部份：由113年日曆表可知，113
08 年5月之例假日共有8日（5月1日教師不放假），113
09 年6月之例假日共有9日，原告所應扣薪部份僅限超過
10 7日有薪事假部份，至於例假日部份原告並未請假，
11 自無扣薪問題，被告仍應給付原告薪資；同理，113
12 年7月及8月為暑假，原告並無排課表，亦無請假離開
13 教學現場之必要，被告即應給付原告全薪（至113年8
14 月27日後，被告屬違法停聘，故兩造間之聘約關係仍
15 存在，被告自仍應給付原告薪資，自不待言）。

16 ④原告應領之薪資及薪資差額：如前述，於113年間原
17 告每月應領薪資為91,750元、每日日薪為3,058元、
18 每小時時薪為382元，則：

19 A. 原告於113年4月起至9月止應領之薪資：自113年4
20 月18日起至4月30日止，原告所請者為有薪事假5.4
21 日及補休3.4日，並無涉及扣薪事假，即應領全薪9
22 1,750元；於113年5月所請者為6.1日補休，而當月
23 計有例假日8日，共計14.1日，應領之薪資為43,19
24 4元〔（3,058元×14）+382元=43,194元〕；113年
25 6月計有9日例假，應領之薪資為27,522元（3,058
26 元×9=27,522元）；原告於113年7月、8月、9月並
27 未請任何扣薪事假，且被告對原告所為之停聘措施
28 並不合法，故應領之薪資為全薪91,750元。綜上，
29 原告於113年4月起至9月止應領之薪資合計為437,7
30 16元〔91,750元+43,194元+27,522元+91,750元+9
31 1,750元+91,750元=437,716元〕。

01 B. 被告於113年4月至9月止應給付薪資之差額：被告
02 於113年4、5月雖均給付91,750元，然自113年6月
03 起至9月止，則分別以各種原因扣除給付金額或向
04 原告要求返還。而被告僅於113年6月給付70,341
05 元，於113年7月給付0元，於113年8月給付3,116
06 元，於113年9月給付88,750元，則被告於113年4月
07 至9月應給付之薪資差額為92,009元〔437,716元-9
08 1,750元-91,750元-70,341元-3,116元-88,750元=9
09 2,009元〕。嗣後被告又分別向原告追回9,487元
10 及55,817元，因被告所為停聘措施並不合法，故此
11 一部份金額被告本不應向原告請求收回，應予返
12 還，是被告於113年4月起至9月止合計應給付原告
13 之金額即為157,313元〔(92,009元+9,487元+55,8
14 17元=157,313元)〕。

15 C. 被告113年10月起至12月應給付之薪資及差額：於1
16 13年度，原告每月所得領取之薪資為91,750元，然
17 113年10月起至12月止，原告每月所領取之薪資為2
18 7,010元，每月差額則為64,740元(91,750元-27,0
19 10元=64,740元)，則被告於113年10月起至12月止
20 所應給付原告之薪資差額為194,220元(64,740元×3
21 =194,220元)。

22 D. 被告於114年1月起至11月止應給付之薪資及差額：
23 114年起原告每月所得領取之薪資為93,420元，而
24 被告每月僅給付半俸27,845元(114年1月至5月所領
25 取之半俸差額4,175元，已於114年5月6日由被告學
26 校補發)，每月差額則為65,575元(93,420元-27,
27 845元=65,575元)，則被告於114年1月起至11月止
28 所應給付原告之薪資差額為721,325元(65,575元×
29 11=721,325元)。

30 E. 綜上，被告於113年4月起至114年11月止，所應給
31 付原告之薪資差額為1,072,858元(157,313元+19

01 4,220元+721,325元)。

02 (2)考績獎金部份：如不受外力影響，原告每年得領取2個
03 月考績獎金，是原告於113年得領取之考績獎金為183,5
04 00元(91,750元 $\times$ 2=183,500元)，於114年所得領取之
05 考績獎金則為186,840元(93,420 $\times$ 2=186,840元)，合
06 計為370,340元(183,500元+186,840元=370,340元)，
07 被告亦應給付之。

08 (3)年終獎金部份：如不受外力影響，原告每年得領取1.5
09 個月年終獎金，則原告於113年得領取之年終獎金即為1
10 37,625元=(91,750 $\times$ 1.5=137,625元)，114年得領取之
11 年終獎金則為140,130元(93,420元 $\times$ 1.5=140,130
12 元)，合計則為277,755元(137,625元+140,130元=27
13 7,755元)。

14 (4)綜上，被告所應給付原告之金額合計為1,720,953元
15 (1,072,858元+370,340元+277,755元=1,720,953
16 元)。此外，有鑑於訴訟程序非一時可結束，故另請求
17 被告應自114年12月起至原告復職之日止，按月給付原
18 告93,420元，並按年給付考績獎金370,340元及年終獎
19 金277,755元等語。

20 (二)聲明：

21 1.確認兩造間自113年8月27日起停止執行聘約之法律關係
22 (即第1次停聘通知函、第2次停聘通知函、第3次解聘與
23 停聘通知函所生之停聘效力)不成立。

24 2.被告應給付原告1,720,953元，及自114年11月29日起至清
25 償日止，按年息百分之5計算之利息；另自114年12月1日
26 起至原告復職之日止，按月給付原告93,420元，並按年給
27 付原告326,970元。

28 3.訴訟費用由被告負擔。

29 三、被告答辯及聲明：

30 (一)答辯要旨：

31 1.給予事假及停聘部分：

- (1)原告之解聘，迄今尚未經南投縣政府核定。而調查期間停聘，被告為處分機關，免報主管機關核准，依教師法第22條第2項規定，原告仍在暫時停聘中。
- (2)原告因系爭性平事件及系爭不當體罰事件之調查需要，自113年4月18日起至同年8月26日止請事假，自113年8月27日起改為暫時停聘。被告依教師法第25條第3項規定，於停聘期間按月發給半數本薪（年功薪）予原告。
- (3)原告所涉系爭性平事件，因行為人與被害人為同班級，調查期間有減少互動機會之必要，被告乃以原告所涉難以判定有「情節重大」之程度，而依校園性別事件防治準則第26條，經性平會決議核予請事假配合後續調查程序之進行，並無未洽。
- (4)原告遭學生檢舉涉有教師法第15條第1項第3款不當體罰，被告於事件調查過程，認有先行停聘進行調查之必要，提經113學年度第1次教評會審議通過，係依南投縣政府裁示再釐清體罰之情節輕重次數等情，而於113學年度第3次教評會再度審議，並於113年8月26日將第1次停聘通知函送達原告，爰自113年8月27日起停聘。其後雖因南投縣政府來函指示事項，再召開第4、5次教評會，惟均符合二分之一以上出席及出席委員二分之一以上審議通過之規定。
- (5)被告所為停聘之處分，因原告未提救濟程序，處分已經確定。依教師法第45條第1項規定，評議確定後，就其事件，有拘束各關係機關、學校之效力。
- (6)依教師法第19條第1項及其施行細則第7條規定，教師經依程序解聘1年者，與原任職學校間之聘約，已遭學校終止，學校須依「教師法修正施行後辦理解聘不續聘停聘及資遣案件注意事項」規定，登載通報於「不適任教育人員資料庫」，1年期滿始解除登載。從而，該1年期間，該教師亦無法至他校任職受聘。又教師法已規範教師與公立學校間係基於聘約關係，契約以雙方對聘任之

01 意思合致而生。聘期中聘約關係之消滅，除合意外，若
02 有教師法第15條所定法定事由發生時，係由校方終止聘
03 約予以解聘。依前揭教師法施行細則第7條規定，解聘
04 後教師與學校原聘約已終止，聘任關係已不存在；教師
05 於解聘1年期滿，亦不得向原學校請求復職；解聘1年期
06 間經過後，原學校解除該教師之「不適任教育人員資料
07 庫」登載後，該教師仍得自行向各學校申請聘用。本件
08 原告經依教師法第15條解聘1年，期滿無法復聘（復
09 職）。而原告之解聘時間起點為南投縣政府核准被告教
10 評會決議，解聘函送達原告時，目前南投縣政府尚未核
11 准解聘。本件暫時停聘之起始點為113年8月27日。

12 **2.原告起訴主張之差假計算方式誤謬，於法無據：**

13 (1)原告請事假接受調查期間為：113年4月18日起至同年8
14 月26日止。

15 (2)原告主張扣除例假日、未補休日數，應屬無據：

16 按銓敘部106年5月12日函示，教師分別於例假日前後請
17 事假，期間之例假日仍應按日扣除俸（薪）給。原告請
18 事假接受調查期間之例假日，本質均屬連續未到公服勤
19 且須扣除俸（薪）給；舉輕以明重，暑假前後請事假亦
20 應扣除俸（薪）給。補休日數部分，原告於113年5月10
21 日簽收被告核給事假之公文時，已獲原告人事室當面告
22 知，可先申請補休完畢後再申請事假；復於113學年度
23 第1次教師成績考核委員會中，再度將上開請假順序告
24 知列席之原告。原告所請事假均係其親自於差勤系統申
25 請，原告未曾申請補休，卻於起訴狀擅以補休日數抵充
26 已核准及扣薪之事假，要求補算薪資，應屬無據。據
27 上，原告主張113年4月起至9月止，扣除補休日數、例
28 假日數，請求補發應領薪資437,716元，與規定不合，
29 自不應准許。

30 **3.教師停聘期間之薪資，不含學術研究加給、導師費：**

31 (1)原告停聘期間之薪資待遇：

01 依教師法第25條第3項規定，依同法第22條第2項停聘之
02 教師，於停聘期間發給半數本薪（年功薪）；調查後未
03 受解聘或終局停聘處分，並回復聘任者，補發其停聘期
04 間另半數本薪（年功薪）。次依教育部國民及學前教育
05 署106年4月7日臺教國署人字第1060032058號函檢附之
06 「公立中小學教師給假期間或停聘之職務加給支給基
07 準」支給方式補充說明表規定，教師停聘期間之薪給支
08 給，業已於教師待遇條例及教師法明定，教師停聘期
09 間，則由執行該職務之代理人，支給職務加給。原告經
10 調查審議結果有違反教師法第15條第1項第3款不當體罰
11 行為，經被告依同法第22條第2項為停聘處分，已如前
12 述。從而，被告於原告停聘期間之薪資，依教師法第25
13 條第3項規定核發半數本薪（年功薪）。依上揭教育部
14 國民及學前教育署所定停聘之職務加給支給基準，不含
15 學術研究加給、導師費。據上，原告主張停聘期間加計
16 學術研究加給34,730元、導師費3,000元，計入全額薪
17 資計算，主張被告應給付全額薪資差額1,072,858元，
18 於法不合。

19 (2)考績獎金部分：

20 原告112學年度成績考核，因有公立高級中等以下學校
21 教師成績考核辦法第4條第1項第3款第7目所定「事病假
22 超過28日」要件，經南投縣政府核定獎懲為：「留支原
23 薪」。原告所涉校園性平事件、體罰事件均經調查屬
24 實，原告卻以「如不受外力影響，原告每年得領取2個
25 月考績獎金」為由，主張被告應給付113、114等2年考
26 績獎金合計370,340元，與辦理教師成績考核之要件不
27 合，自不應准許。

28 (3)年終獎金部分：

29 依教育部113年12月13日臺教授國字第1136003595號函
30 訂定「113年公立高級中等以下學校教師年終工作獎金
31 發給補充規定」略以：「三、依教師法規定予以停聘之

01 教師，其年終工作獎金依下列規定辦理：(四)12月份仍停
02 聘者（不含終局停聘），當年均暫不發給年終工作獎
03 金，嗣後如復聘，再依前二款規定辦理。(五)停聘教師經
04 依法提起救濟後，原停聘決定經撤銷或因其他事由失去
05 效力而復聘者，其年終工作獎金之本（年功）薪部分，
06 全額發給；學術研究加給及主管職務加給部分，均按實
07 際在職月數比例發給。」113年12月份原告在停聘中，
08 當年暫不發給113年年終獎金。原告所涉校園性平事
09 件、體罰事件均經調查屬實，原告卻以「如不受外力影
10 響，原告每年得領取1.5個月年終獎金」為由，主張被
11 告應給付113、114等2年之年終獎金合計277,755元，殊
12 無可採，自不應准許。

13 (4)據上，原告停聘期間，被告依規按月核發半數本薪（年
14 功薪），並無違誤，原告合計請求被告給付172萬953
15 元；並主張自114年12月1日起至原告復職之日止，按月
16 給付原告薪資93,420元、按年給付原告考績獎金186,84
17 0元、年終獎金140,130元，合計326,970元，應屬無
18 據。

19 4.被告教評會組織合法：

20 (1)依高級中等以下學校教師評審委員會設置辦法第3條第1
21 項第1款規定，教評會置委員5人至19人，其組成方式包
22 含當然委員及選舉委員；當然委員包含校長1人，校長
23 因故出缺時，以代理校長擔任；家長會代表1人，以及
24 學校教師會代表1人，跨校、跨區（鄉、鎮）合併成立
25 之學校教師會，以該教師會選（推）舉之各該校代表擔
26 任；尚未成立學校教師會者，不置教師會代表；選舉委
27 員由全體專任教師選（推）舉之。再按教師法施行細則第
28 23條第1項規定，學校教評會由同一學校（包括附設幼
29 兒園）專任教師30人以上依人民團體法規定設立，並冠
30 以學校名稱。被告教師會於114年1月10日召開會員大會
31 決議：A.通過追認未經主管機關備查前，自106年1月4

01 日起各任理事長，對被告所為之法律行為。B. 通過追認
02 113年10月8日第八屆理監事聯席會議決議：「『113學
03 年不提出代表參與學校會議』，包含113學年度教師評
04 審委員會、教師成績考核委員會、課程發展委員會及午
05 餐委員會等會。」。C. 因教師會成員人數不足法律規定
06 人數，同意解散教師會，解散日期為114年1月10日。教
07 師會解散案經南投縣政府於114年2月24日核准並公告。

08 (2)被告於113年8月26日召開113學年度第3次教評會審議，
09 有教師會代表張運昌出席；113年10月4日、114年1月14
10 日召開113學年度第4、5次教評會，教師會均依前揭決
11 議，未派員出席。113年8月26日召開之113學年度第3次
12 教評會決議，已依南投縣政府裁示，重新提交113學年
13 度第4次教評會重新審議及作成決議，第3次教評會所作
14 處分已不存在。

15 (3)據上，被告最終以113學年度第5次教評會作成停聘決議
16 時，教師會已經解散，無教師會代表列席，自屬合法等
17 語。

18 (二)聲明：

19 1.原告之訴駁回。

20 2.訴訟費用由原告負擔。

21 四、本院判斷：

22 (一)前提事實：

23 原告原係被告教師，前於113年4月間因系爭不當體罰事件，
24 經被告於113年5月13日第3次校事會議決議成立不當體罰調
25 查小組進行調查後，作成系爭體罰調查報告，提經被告113
26 年7月22日校事會議第4次會議決議認原告有違反教師法第15
27 條第1項第3款情形而移送被告教評會進行審議，並以113年7
28 月22日日新人字第1130002826號函通知原告陳述意見；被
29 告繼於113年7月31日召開112學年度第7次教評會聽取原告意
30 見，續於113年8月8日召開113學年度第1次教評會以原告所
31 涉系爭不當體罰事件而違反教師法第15條第1項第3款規定，

作成予以「解聘1年」之決議（下稱113年8月8日解聘決議），並同時依教師法第22條第2項規定，作成在該解聘1年之結果於陳報主管機關南投縣政府核准前，對原告予以停聘之決議（下稱113年8月8日停聘決議）；嗣被告發現該113年8月8日停聘決議有適用法規之違誤，乃於翌日再召開113學年度第2次教評會會議將之予以撤銷，且經南投縣政府核認該解聘決議應再行妥處；被告遂又在113年8月26日召開113學年度第3次教評會，於聽取原告意見後，以原告所涉系爭不當體罰事件有違反教師法第15條第1項第3款規定，而對之作成系爭解聘決議併作成系爭停聘決議。被告旋以系爭停聘通知函通知原告自其簽收之翌日即113年8月27日起予以停聘至南投縣政府核准前開解聘為止等情，分別有被告113年4月26日被告校事會議第1次會議記錄（見原處分卷第151至153頁）、113年4月30日被告校事會議第2次會議記錄（見原處分卷第160至161頁）、113年5月9日112學年度第3次教評會會議紀錄（見本院卷第193至201頁）、113年5月13日被告校事會議第3次會議記錄（見原處分卷第167至168頁）、113年7月22日被告校事會議第4次會議記錄（見原處分卷第199至201頁）、113年7月22日日新人字第1130002826號通知原告陳述意見函（見原處分卷第194至195號）、113年7月22日校事會議第4次會議紀錄（見原處分卷第199至201頁）、113年7月31日被告112學年度第7次教評會會議紀錄（見原處分卷第206至211頁）、113年8月8日被告113學年度第1次教評會會議紀錄（見原處分卷第216至218頁）、113年8月9日日新人字第1130003047號函（見原處分卷第220頁）、113年8月9日日新人字第1130003048號函（見本院卷第29頁）暨原告親簽之公文簽收通知單（見原處分卷第222頁）、113年8月9日被告113學年度第2次教評會會議紀錄（見原處分卷第226至227頁）、南投縣政府113年8月12日府教學字第1130199003號函（見原處分卷第228至229頁）、被告113年8月14日日新人字第1130003106號通知原告陳述意見函（見原處分卷第230至231頁）、113年8月

01 28日被告113學年度第3次教評會會議紀錄(見原處分卷第235
02 至242頁)、113年8月26日解聘函及系爭停聘函暨原告親簽之
03 公文簽收通知單(見原處分卷第256至260頁)、被告113年8
04 月26日日新人字第1130003263號報南投縣政府核准函(見原
05 處分卷第261至262頁)存卷可稽,堪為認定。

06 (二)按教師法第9條第4項規定授權訂定之高級中等以下學校教師
07 評審委員會設置辦法(下稱設置辦法)第2條第1項、第3條
08 第1至3項、第7條、第8條第1項、第11條規定:「高級中等
09 以下學校教師評審委員會(以下簡稱本會)之任務如下:
10 一、教師初聘、續聘及長期聘任之審查。二、教師長期聘任
11 聘期之訂定。三、教師解聘、不續聘、停聘及資遣之審議。
12 四、教師違反本法規定之義務及聘約之審議。五、其他依法
13 令應經本會審議之事項。」「(第1項)本會置委員五人至
14 十九人,其組成方式如下:一、當然委員:(一)校長一
15 人。校長因故出缺時,以代理校長擔任。(二)家長會代表
16 一人。(三)學校教師會代表一人。跨校、跨區(鄉、鎮)
17 合併成立之學校教師會,以該教師會選(推)舉之各該校代
18 表擔任;尚未成立學校教師會者,不置教師會代表。二、選
19 舉委員:由全體專任教師選(推)舉之。(第2項)本會委
20 員中未兼行政或董事之教師,不得少於委員總額二分之一。
21 但學校未兼行政或董事之教師員額少於委員總額二分之一
22 者,不在此限。(第3項)本會任一性別委員人數不得少於
23 委員總額三分之一。但學校任一性別教師人數少於委員總額
24 三分之一者,不在此限。」「本會由校長召集;經全體委員
25 二分之一以上連署召集時,校長應自受請求後五日內召集;
26 校長不召集時,得由連署委員互推一人召集之。本會開會
27 時,以校長為主席,校長因故無法主持時,由委員互推一人
28 為主席。」「本會之決議,除有下列情形之一者外,應經全
29 體委員二分之一以上出席及出席委員二分之一以上之審議通
30 過:一、審查教師長期聘任事項,應經全體委員三分之二以
31 上出席及全體委員三分之二以上之審議通過。二、本法第十

四條至第十六條、第十八條或相關法規另有規定。」「本會審議第二條第一項第三款及第四款事項時，應給予當事人陳述意見之機會。本會基於調查事實及證據之必要，得以書面通知審議事項相關人員列席陳述意見。通知書中應記載詢問目的、時間、地點、得否委託他人到場及不到場所生之效果。」又教師法第9條第3項規定：「高級中等以下學校教師評審委員會於處理第十四條第一項第七款及第十款、第十五條第一項第一款至第四款時，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二分之一為止。」同法第22條第2項規定：「教師涉有下列各款情形之一，服務學校認為有先行停聘進行調查之必要者，應經教師評審委員會審議通過，免報主管機關核准，暫時予以停聘三個月以下；必要時得經教師評審委員會審議通過後，延長停聘期間一次，且不得逾三個月。經調查屬實者，於報主管機關後，至主管機關核准及學校解聘前，得經教師評審委員會審議通過後，予以停聘：一、第十四條第一項第七款至第十一款情形。二、第十五條第一項第三款至第五款情形。」足見教評會組織之組成需合於「任一性別委員人數不得少於委員總額三分之一」之性別比例、「未兼行政職務或董事之之教師（即純教師代表），且人數不得少於委員總額二分之一」之身分比例，並應依法將校長、家長會代表及學校教師會代表納為當然委員（若校內設有學校教師會，該會所派代表在組織未依法解散廢止前，具備出席及表決權）。又所涉係關於教師法第15條第1項第3款之情事時，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二分之一為止。此外，教評會於審議時，依法應給予涉案教師陳述意見之機會。而當教師所涉係教師法第15條第1項第3款情形且經調查屬實者，教評會得依教師法第22條第2項後段及設置辦法第8條第1項之規定，以應有委員二分之一以上出席、出席委員二分之一以上

之審議通過，作成在主管機關核准學校之解聘前，對該教師予以停聘之決議。

(三)經查：

1.被告於113年8月26日召開113學年度第3次教評會，其組成之總委員數為11人，包括當然委員「校長蕭進賢」、「家長會代表曾志民」及「教師會代表張運昌」且3人均親自出席，有該次委員名單簽到表在卷可稽（見原處分卷第234頁），符合設置辦法第2條第1項應納入當然委員之規定。又該次教評會11名委員中，男性委員共6名，女性委員共5名，任一性別之委員人數皆已超過委員總額11人之三分之一（即至少4人），合於設置辦法第3條第3項之性別比例規定。又本案係審議原告涉及教師法第15條第1項第3款情事，依據教師法第9條第3項規定，學校必須外聘校外學者專家，本件被告教評會有9名委員（其中5名為未兼行政職務之純教師，已達原總額二分之一），復增聘2名校外專家學者楊博任律師及王慧琦副教授（總委員數達11人），此一外聘機制依法得使未兼行政之教師代表人數「增聘至少於委員總額二分之一為止」，足見該教評會組成之性別比例、身分比例均屬適法。

2.又被告於召開113學年度第3次教評會前，已於113年8月14日發出日新人字第1130003106號開會通知函送達原告由其親簽在案（開會通知及公文簽收通知單見本院卷第230至232頁），觀諸該函文內容明確記載開會目的係審議原告涉及教師法第14條第1項第8款至第11款、第15條第1項第3款、第5款及第16條第1項第2款事項，並載明開會時間為113年8月26日下午1時30分及地點（被告校內2樓視聽教室），亦於說明具體載明「請臺端務必列席陳述意見，若無法到場則請書面說明……如委託他人出席請送達委任書……如無正當理由未到場視為放棄陳述意見之機會」等語，已給予當事人陳述意見之機會，符合設置辦法第11條應踐行之通知與記載義務。

01 3.依該次教評會簽到表顯示，11名委員（包含2名外聘學者
02 專家）當日均親自簽到，出席人數達11人，已超過法定全
03 體委員二分之一以上出席之門檻。該次會議先就原告涉及
04 教師法第15條第1項第3款情事，以案由三（校園事件校安
05 通報序號：2883449、2894902）提請討論，經審認原告
06 「體罰學生，造成學生身心傷害，涉有教師法第15條第1
07 項第3款所定情形」，由委員無記名投票全數同意予以解
08 聘1年（按：此部份依教師法第15條第1項之規定，應為
09 「解聘、1年內不得聘任為教師」之意思，業經被告訴訟
10 代理人於本院115年4月7日準備程序中當場陳明在卷，見
11 本院卷第410頁），並接續進入案由五「本校黃皓塵教師
12 涉教師法第15條第1項第3款解聘1年，及教師法第16條第1
13 項第1款解聘1年案，擬依教師法第22條第2項規定，於主
14 管機關（南投縣政府）核准前，予以暫時停聘案，請審
15 議。」而經決議「照案通過暫時停聘至主管機關核准
16 前。」等情，有該次會議紀錄在卷可佐（見原處分卷第23
17 9至242頁），足徵被告已透過達「出席委員二分之一以上
18 審議通過」之法定決議門檻甚明。

19 4.原告雖以：依教師法施行細則第23條第1項規定：「學校
20 教師會由同一學校（包括附設幼兒園）專任教師三十人以
21 上依人民團體法規定設立，並冠以學校名稱。」又人民團
22 體法第8條第2項規定：「前項發起人須為成年，並應有三
23 十人以上，且無下列情事為限：……」，是被告在112學
24 年度（含）前面幾屆的教師會代表屬內部遴選，且教師人
25 數少於30人，有組成不備法定要件之情形，故被告於召開
26 113學年度第3次教評會時，被告教師會應無法派代表，也
27 無投票權，該次會議卻由教師張運昌擔任教師會代表參與
28 並作成決議，該決議即具轄疵而應予撤銷云云。然查：被
29 告教師會係於87年9月24日成立（南投縣政府人民團體備
30 案證書字號：87投府社行字第153420號），惟隨著時間推
31 移，該教師會面臨成員人數不足法律規定門檻（依法需30

人以上，但當時會員僅10餘人）之窘境，故被告教師會於113年10月8日召開第八屆理監事聯席會議時，作出113學年不（再）提出代表參與學校會議（包括教評會、成績考核委員會、課程發展委員會及午餐委員會等）之決議，且該會整理小組於114年1月10日召開第八屆第3次會員大會處理相關追認與解散事宜，並以應出席人數13人、實際出席人數11人、請假2人，實際出席人數全數（超過法定三分之二以上之門檻）同意而作成「A. 通過追認未經主管機關備查前，自106年1月4日起各任理事長，對被告所為之法律行為。B. 通過追認113年10月8日第八屆理監事聯席會議決議：『113學年不提出代表參與學校會議，包含113學年度教師評審委員會、教師成績考核委員會、課程發展委員會及午餐委員會等會。』。C. 因教師會成員人數不足法律規定人數，同意解散教師會，解散日期為114年1月10日。教師會解散案經南投縣政府於114年2月24日核准並公告。」之決議，旋由被告將解散決議函報南投縣政府核備，而南投縣政府隨後於114年2月24日以府授社團字第1140045488號函同意被告教師會解散，並發布公告廢止其立案登記，該廢止公告中亦明定，該教師會之原立案證書（即（87）投府社行字第153420號）及圖記自公告日起失效，並要求依法進行清算程序等節，有被告教師會於114年1月10日第八屆會員大會會議紀錄、南投縣政府114年2月24日府授社團字第1140045488號函在卷可稽（見本院卷第261至267頁），足徵被告教師會確實曾合法立案並擁有備案證書，是其在114年1月10日解散前，仍不失為依法成立之人民團體，則其派教師張運昌為教師會代表參與被告113學年度第3次教評會並參與決議，自屬合法有據，原告此處主張實無足為其有利之認定。

5. 原告雖又主張：被告系爭停聘決議已因對其解聘1年之決議屢經教育主管機關即南投縣政府以違反比例原則（針對113年8月26日教評會決議）、有會議組織不合法之瑕疵

（針對113年10月4日教評會決議）、有未重行針對停聘進行審議而僅維持第4次教評會之停聘決議之違法（針對114年1月14日教評會決議）退回重審而未予核准，故該停聘之決議應併同解聘之決議歸於無效云云。惟按教師法第22條第1項及第2項後段之規定關於「經調查屬實者」，已明定得經教師評審委員會審議通過後，在主管機關核准及學校解聘前予以停聘；其立法理由二、載謂：「依原條文第十四條第一項規定，教師如有該項各款所定之情事，學校得予以停聘，惟就教師於何情況下學校得予以停聘、應停聘多久及是否得予延長，並未明文規定。爰於第二項明定教師涉有修正條文第十四條第一項第七款至第十一款或第十五條第一項第三款至第五款情形，服務學校認為有先行停聘進行調查之必要者，得予停聘。另基於避免服務學校濫用停聘致侵害教師權益，並兼顧服務學校調查事實必要，明定應經教評會審議通過，免報主管機關核准，暫時予以停聘三個月以下；必要時得經教評會審議通過後，延長停聘期間一次，且不得逾三個月。『嗣後經調查確認有第二項各款所定之情事，學校依程序函報主管機關核准，於主管機關核准前，學校得基於維護學生受教權益，提經教評會審議通過後，予以停聘。』」足見在學校對教師涉違反教師法第15條第1項第3款情事，於調查完畢並認定違法事實達到解聘程度時，因為「解聘」處分依法必須報請主管機關（例如縣市政府）核准才能正式生效，因此會產生一段等待期，在此段報請主管機關核准至學校正式解聘前期間，只要經學校內部教評會審議通過，校方即可對該教師予以停聘，該停聘處分不待主管機關核准即生效甚明。換言之，應經主管機關核准始生效力者為「解聘」之決議，而非過渡期間為維護學生受教權益而為之暫時性保全措施之「停聘」決議，亦即，此處之停份並不在經主管機關核准始生效力之範疇內，原告之主張實屬對法規之誤解而不足採認。

01 6.綜上，被告作成系爭停聘決議，其決議之組織、表決程序
02 均屬合法，且依法無需經報請主管機關南投縣政府核准即
03 生效力，縱被告對原告所為之解聘意思表示在報請主管機
04 關核准期間，多次遭南投縣政府退回重審，然因停聘決議
05 與解聘決議係屬各自獨立且生效要件不同之決議，系爭解
06 聘決議之生效與否，對系爭停聘決議在113年8月26日送達
07 予原告後之翌日起生效並無影響。原告主張系爭停聘決議
08 不生效力，而請求確認兩造間自113年8月27日起停止執行
09 聘約之法律關係不成立，為無理由，應予駁回。

10 (四)關於原告主張停聘期間應給付全額薪資（包含學術研究加給
11 與導師費）部份：

12 1.「第二十二條第二項停聘之教師，於停聘期間發給半數本
13 薪（年功薪）及學術研究加給；調查後未受解聘或終局停
14 聘處分，並回復聘任者，補發其停聘期間未發之本薪（年
15 功薪）及學術研究加給。」教師法第25條第3項定有明
16 文。又依據國教署106年4月7日臺教國署人字第106003205
17 8號函檢附之「公立中小學教師給假期間或停聘之職務加
18 給支給基準」第四點規定：「教師停聘期間，由執行該職
19 務之代理人，自實際代理之日起支給職務加給。」教育部
20 113年12月13日臺教授國字第1136003595號函訂定之「113
21 年公立高級中等以下學校教師年終工作獎金發給補充規
22 定」第三點第4款規定：「依教師法規定予以停聘之教
23 師，其年終工作獎金依下列規定辦理：……（四）十二
24 月份仍停聘者（不含終局停聘），當年均暫不發給年終工
25 作獎金，嗣後如復聘，再依前二款規定辦理。」是教師經
26 依教師法第22條第2項規定停聘期間之職務加給，應由
27 執行該職務之代理人領取，故停聘期間核發之薪資應不
28 含「學術研究加給」及「導師費」，又至該年度12月份
29 仍在停聘中者，依法暫不得支領當年度之年終獎金。

30 2.查被告於對原告發出停聘之通知函後，自113年10月起，
31 每月係發給原告半數本薪27,010元，另自114年起因原告

01 升等，故半數本薪調整為27,845元，並停止發給原本每月
02 可領學術加給34,730元及導師費3,000元，嗣因被告認定
03 停聘自000年0月00日生效，故針對先前已發放之薪水，向
04 原告追回8月份（5天）溢領薪資9,487元，以及9月份全額
05 薪資58,817元，合計收回68,304元，有原告薪資明細表、
06 升等補差額明細表（見本院卷第71至117頁）及薪資收回
07 表（見本院卷第123頁）可資佐憑。而依前所述，系爭停
08 聘決議係屬合法有據並於送達予原告之翌日生效，則被告
09 依前引教師法第25條第3項規定僅發半薪，並依公立中小
10 學教師給假期間或停聘之職務加給支給基準第四點扣除
11 「學術研究加給」及「導師費」、依113年公立高級中等
12 以下學校教師年終工作獎金發給補充規定第三點第4款暫
13 不發給當年年終獎金，自屬有據，原告主張系爭停聘處分
14 無效，被告只發半薪係屬違法扣薪而應給付短少之薪資等
15 節，自屬無憑，應予駁回。

16 五、綜上所述，原告上開主張各節，均非可取。被告於報請主管
17 機關核准解聘期間，對原告予以停聘，經核並無不合。原告
18 訴請判決確認與被告間停聘關係不成立，為無理由，本院無
19 從准許。

20 六、本件判決基礎已經明確，兩造其餘陳述及舉證，經核均與判
21 決結果不生影響，自無逐一論述之必要。

22 七、結論：本件原告之訴為無理由，爰判決如主文所示。

23 中 華 民 國 115 年 6 月 30 日

24 審判長法官 蔡 紹 良

25 法官 陳 怡 君

26 法官 林 學 晴

27 以上正本證明與原本無異。

28 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
29 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
30 按他造人數附繕本）；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（須附繕本）。未表明上訴理由者，逕以裁定駁回。

上訴時應委任律師為訴訟代理人，並提出委任書，但符合下列情形者，得例外不委任律師為訴訟代理人：

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，經本案之行政法院認為適當者，亦得為訴訟代理人。	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。 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。 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者。
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(一)、(二)所示關係之釋明文書影本及委任書。	

中 華 民 國 115 年 6 月 30 日
書記官 詹靜宜

