臺中高等行政法院判決

高等行政訴訟庭第二庭
114年度訴字第58號
民國114年8月21日辯論終結

原　　告　陳薪睿
訴訟代理人　林石猛　律師
　　高鈺婷　律師
被　　告　臺中市西屯區國安國民小學

代　表　人　謝淵智
訴訟代理人　陳怡成　律師
　　陳泓翰　律師

上列當事人間因確認公法上法律關係存在事件，原告提起行政訴訟，本院判決如下：

主　文

□原告之訴駁回。

□訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

□事實概要：

緣原告參加民國112學年度臺中市政府教育局（下稱教育局）受託辦理臺中市國民小學暨幼兒園教師甄選（下稱系爭教師甄選），112學年度臺中市市立高級中等以下學校教師甄選委員會（下稱教甄會）第4次會議決議甄選錄取名冊並對外公告，原告經錄取為國民小學普通教師（一般地區含非○○市○區）正取第195名並完成分發。嗣被告於審查112學年度第1次招聘代理教師及教甄分發錄取教師資格審查時，知悉原告曾經臺灣屏東地方法院105年度簡上字第65號（下稱系爭刑事案件，第1審案號為105年度簡字第318號）刑事判決妨害秘密罪確定，遂於112年7月31日111學年度教師評審委員會（下稱教評會）第7次會議（下稱112年7月31日教評會會議），決議撤銷原告系爭教師甄選錄取資格，被告並以112年7月31日國安小人字第0000

000000號函（下稱被告112年7月31日函）知教育局。教育局爰於112年8月16日召開教甄會112學年度第5次會議（下稱教甄會112學年度第5次會議）提起復議，於該次會議以原告因窺攝他人沐浴犯刑法第315條之1第2款以照相竊錄他人非公開活動罪，於系爭刑事案件判決緩刑2年，有教育人員任用條例第31條第1項第13款規定之情事，且考量為維護教育現場未成年學生之學習權益及安全，依據系爭教師甄選簡章第11條其他注意事項第5點規定，決議撤銷原告教師甄選錄取資格。教育局依前揭教甄會112學年度第5次會議決議，以112年9月8日中市教小字第00000000000號函（下稱教育局112年9月8日函）撤銷原告之教師甄選錄取資格。原告不服，對教育局112年9月8日函提起訴願，經臺中市政府113年1月31日府授法訴字第0000000000號訴願決定（下稱臺中市政府113年1月31日訴願決定），以未任用為教育人員之人有教育人員任用條例第31條第1項第13款情事，得否類推適用該條第2項規定辦理之疑義，有由教育局向中央教育主管機關函請釋示之必要等語，撤銷教育局112年9月8日函，由教育局於收受決定書之次日起90日內另為適法之處分。嗣教育部國民及學前教育署（下稱國教署）以113年11月18日臺教國署人字第0000000000號書函（下稱國教署113年11月18日書函）知教育局略以：「……說明：……二、……（二） ……2.據上，本案未具教師身分之擬任人員，職前曾犯刑法第315條之1第2款以照相竊錄他人非公開活動罪，應由學校教評會就該行為是否已嚴重損及為人師表之專業尊嚴及倫理規範，或背離社會多數共通之道德標準與善良風俗，具體論述審查是否具教師法第19條第1項規定不得聘任之情形，併予審議不得聘任之管制年限。」教育局復以113年12月6日中市教小字第0000000000號函（下稱教育局113年12月6日函）請被告教評會依規具體論述審查原告聘任案。經被告於113年12月25日113學年度第1次教評會會議（下稱系爭教評會會議）認原告具有教師法第19條第1項情事，並決議原告涉及教師法第15條第1項第5款規定，解聘（應為不得聘任）且1年不得聘任為教

師，並以113年12月30日國安小人字第0000000000號函（下稱被告113年12月30日函）函知教育局，臺中市政府即以114年2月4日府授教小字第0000000000號函（下稱臺中市政府114年2月4日函）函知原告經審查原告因行為違反相關法規，確有不得聘任為教師且1年不聘任為教師之必要，爰作成核准處分並自該函送達原告之次日生效等語（其中1年不得聘任部分，原告另行救濟）。被告並以114年2月8日國安小人字第0000000000號函（下稱被告114年2月8日函）函知原告系爭教評會會議決議經臺中市政府114年2月4日函同意核准等情。原告不服，遂提起本件行政訴訟。

□原告主張及聲明：

㈠主張要旨：

1.被告未經校事會議組成調查小組進行調查，逕認原告有教師法第15條第1項第5款規定情事而不予聘任，違反高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法第2條第4款、第13條第1項第2款規定。被告依教師法第15條第1項第5款規定不予聘任原告，應屬錯誤適用法規，並違反高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法第3條第1款至第3款規定。

2.被告以原告有「教師法第15條第1項第5款」情事，而非臺中市政府教育局受託辦理本市市立學校教師甄選實施要點（下稱甄選實施要點）第8點第2項所規定之「教師法第14條第1項各款、教育人員任用條例第31條各款及第33條」作為決議不予聘任原告之法律依據，適用法規顯有違誤。且原告行為時非教師，其行為亦未對學生造成侵害，而不適用教師法第15條第1項第5款規定。再者，教師法第15條第1項第5款「行為違反相關法規」之概括條款應不包含受緩刑宣告之情形；原告前犯妨害秘密罪，受緩刑宣告，應不該當教師法第15條第1項第5款情事，參司法院釋字第56號、第66號解釋、公務人員任用法第28條第1項第5款、法官法第6條第2款、司法人員人事條例第32條第1項第2款規

定，舉重以明輕，教師法第15條第1項第5款亦不應包含受緩刑宣告之情形，否則將造成法律體系間價值失衡之情形。原告105年間系爭刑事案件一審僅宣告拘役45日並得易科罰金，上訴二審後宣告緩刑2年，不屬法律定義之前科紀錄（參警察刑事紀錄證明核發條例第6條第2、3款），足見原告前犯妨害秘密罪，應不該當教師法第15條第1項第5款情事。

3.教育局前以原告於105年間違反妨害秘密罪經系爭刑事案件判決緩刑2年，違反教育人員任用條例第31條規定，以112年9月8日函撤銷原告系爭教師甄選錄取資格，經原告提起訴願後，臺中市政府113年1月31日訴願決定主文：「原處分撤銷，由原處分機關於收受決定書之次日起90日內另為適法之處分。」。教師法第15條第1項第5款及教育人員任用條例第31條第1項第13款規定，兩者行為樣態相同，而教育局112年9月8日函業經臺中市政府113年1月31日訴願決定撤銷，被告認定原告構成相同行為樣態之教師法第15條第1項第5款規定情事，而通知原告不得聘任為教師且1年不聘任為教師，實與臺中市政府113年1月31日訴願決定意旨相違，而違反訴願法第95條規定，並形同下級機關審查上級機關之處分，已違反行政一體原則；臺中市政府一方面撤銷教育局112年9月8日函，另一方面又核准被告114年2月8日函，亦違反行政一體原則，並有違禁反言原則。原告既已經教師甄審程序錄取為國民小學普通教師，依甄選實施要點第8點第1項及第2項規定，被告應受臺中市政府113年1月31日訴願決定拘束，應將原告提請教評會審查通過並予以聘任。況且臺中市政府113年1月31日訴願決定認定原告受刑事判決已逾7年之久，應已充分改過自新而得予以聘用，係依比例原則判斷原告無解聘之必要性，本件事實涵攝於教師法第15條第1項第5款構成要件「有解聘之必要」時，自應受臺中市政府113年1月31日訴願決定相同見解拘束，而認原告無解聘之必要性。

4.被告將原告9餘年前之行為適用於教師法第15條第1項第5款規定而不予聘任，實質上架空教師法第14條「終身不得聘任為教師」及第15條「1至4年不得聘任為教師」之區別，而與司法院釋字第702號解釋保障人民工作權之意旨相違。本件所適用之教師法第15條第1項第5款規定僅得決議「1年至4年不得聘任為教師」，則原告受系爭刑事案件判決至今（114年）已約8、9年之久，已逾前揭規定之1至4年期間，應已充分改過自新而得予以聘用，否則各學校每次決議是否聘任原告時，皆得重新起算該1年至4年期間，則該規範之期間形同具文，實際上可能造成原告終身不受聘之結果，而無從與教師法第14條第1項「終身不得聘任為教師」之規定區隔。

5.被告114年2月8日函說明二僅泛稱：「臺端因職前犯竊錄他人非公開活動罪之行為，經本校教師評審委員會審議認定有教師法第15條第1項第5款情形，違反教師法第19條第1項規定」，惟對於本件適用教師法第15條第1項第5款構成要件「有解聘之必要」卻未提出任何說明或證明。被告114年2月8日函僅以原告105年間受系爭刑事案件判決宣告緩刑2年即通知原告不得聘任為教師且1年不聘任（1年不聘任部分，另行救濟）為教師，應非適法，被告應依甄選實施要點第8條規定，對原告予以聘任。

㈡聲明：

確認原告與被告間聘任關係成立。

□被告答辯及聲明：

㈠答辯要旨：

1.被告教評會所為組織、決議及程序均屬合法。被告教評會決議原告行為已損及教師之專業尊嚴；嚴重違反為人師表之倫理規範；背離社會多數共通之道德標準與善良風俗；若擔任教職，對眾多學子身心影響甚鉅；若經傳播，可能有害於社會之教化，已構成教師法第14條第1項第11款及教師法第15條第1項第5款所稱「行為違反相關法規，經學

校或有關機關查證屬實」。被告教評會復決議原告現在不適宜擔任教師（法院稱為「是否仍具備教師適格」或「是否仍適宜擔任教師」之評價），且不得聘任為教師期間為1年。被告教評會依教師法第9條第1項規定授權，本於專業知識獨立行使職權所作成之判斷，已踐行法定程序，對行為之價值判斷亦合於一般公認之客觀標準，亦無牴觸教師法為維護學生受教權之規範目的者，或其他恣意情事，自應予以尊重之。兩造尚非「聘約存續期間」，自無「終止聘約」，「初聘」與「解聘」明顯不同，本件當然不適用高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法。

2.原告主張「行為違反相關法規」，應與列舉明示之各款相當云云，純屬主觀一己之見。103年1月8日教師法第14條以「受有期徒刑1年以上判決確定，未獲宣告緩刑」為教師解聘、停聘或不續聘的情形之一，最高行政法院即指明「尚非因刑事判決宣告緩刑即禁止其他各款之適用」，顯見是否適用「行為違反相關法規（令）」與是否宣告緩刑，實無關連。現行教師法第15條第1項第5款復未見任何排除適用之內容，原告自行增加法律所無之限制，自非可採。原告恣意解釋教師法第15條第1項第5款不包含受緩刑宣告之情形及比附不相類似教師之公務人員、司法人員、法官，尤屬無稽。

3.被告、教育局、臺中市政府係不同行政機關，且被告依教師法第9條第1項規定有初聘審查權限，臺中市政府114年2月4日函同意核准被告教評會決議予以原告不得聘任為教師，僅為行政監督措施，臺中市政府非聘約當事人，絕無初聘審查權限，遑論教育局。甄選實施要點第8點第2項規定，牴觸教師法第9條第1項、第4項、第2條第1項、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）第1條、第2條等規定，被告不受拘束，縱甄選實施要點第8點第2項拘束被告（被告否認受拘束），原告誤會該項規定所稱「教師法第14條第1項各款」情事不包含

「行為違反相關法規，經學校或有關機關查證屬實，有解聘之必要」之情形，且有論理錯誤。臺中市政府113年1月31日訴願決定僅撤銷教育局撤銷原告臺中市教師甄選錄取資格之處分，並由教育局另為適法之處分，顯無任何拘束被告依教師法行使初聘審查權限之效力。訴願決定理由三之法律見解，無非提出關於適用教育人員任用條例第31條第1項第13款之疑義，且無涉適用教師法第19條，尤難認有任何拘束被告依教師法行使初聘審查權限之效力。復參酌甄選簡章第3條報名資格及條件第1點基本條件（二）、第11條其他注意事項第5點及切結書所載，教育局不僅應撤銷原告錄取資格，原告也應無異議放棄錄取資格。另依甄選實施要點第2點及第5點規定，執掌審議錄取名單之112學年度臺中市市立高級中等以下學校教師甄選委員會已經解散，致教育局迄今未「另為適法之處分」，被告無從置喙，但無關被告依教師法行使初聘審查權限。

4.不得擔任教師之消極資格限制，不以違法事由發生在其教師聘任期間為限，乃以具有該等事項「是否仍適宜」擔任教師為主要判斷依據，且條文內容亦未限制「具有所列情節」及「具有教師身份」需同時並存方屬該當消極要件。「不得聘任」（或較常見的「解聘」）僅得使該教師不加入（或退出）該校；是該學校與該教師雙方就聘約內容之主要事項達成意思表示合致後，聘約始有效成立；「管制年限」係主管教育行政機關拘束其他學校聘任該教師之契約自由，實不影響該學校與該教師間之聘任法律關係。原告徒謂於個別學校應聘時，仍可能被學校及主管機關重新起算該年限，而拒絕予以聘任，實質上仍可能產生終身不得聘任為教師之結果云云，顯未區分「某學校應評價某教師不適宜擔任某學校教師」與「某學校得評價某教師不適宜擔任某學校教師」，本非可採。原告犯罪在先，卻奢望限制其他學校未來得評價其不適宜擔任其他學校教師之契約自由，尤有可議。遑論，高中以下學校教評會有聘任

（「初聘」）審查權限，被告依法不聘任原告，核屬有據，且本件業經被告教評會充分考量。

㈡聲明：

原告之訴駁回。

□爭點：原告之請求有無理由？

□本院的判斷：

㈠事實概要記載之事實，有系爭教師甄選簡章及重要日程表（見本院卷第33-68頁）、系爭教師甄選錄取名冊（見本院卷第69-80頁）、教甄會112年7月26日教甄國字第0000000000號函（見本院卷第369頁）、被告112年7月31日教評會會議紀錄及簽到單（見外放卷第11-17頁）、被告112年7月31日函（見外放卷第19頁）、系爭刑事案件判決（見本院卷第107-110頁）、教甄會112學年度第5次會議紀錄（見本院卷第306-307頁）、教育局112年9月8日函（見本院卷第81頁）、臺中市政府113年1月31日訴願決定（見本院卷第96-105頁）、國教署113年11月18日書函（見本院卷第299-301頁）、教育局113年12月6日函（見外放卷第1頁）、系爭教評會會議紀錄及簽到單（見本院卷第173-185頁、外放卷第9頁）、被告113年12月30日函（見外放卷第21頁）、臺中市政府114年2月4日函（見本院卷第31-32頁）、被告114年2月8日函（見本院卷第29頁）等證據可以證明。

㈡原告請求確認被告與原告間聘任關係成立，為無理由：

1.應適用的法令：

⑴行政訴訟法第6條第1項規定：「確認行政處分無效及確認公法上法律關係成立或不成立之訴訟，非原告有即受確認判決之法律上利益者，不得提起之。其確認已執行而無回復原狀可能之行政處分或已消滅之行政處分為違法之訴訟，亦同。」

⑵教師法第4條規定：「教師資格檢定及審定、聘任、解聘、不續聘、停聘及資遣、權利義務、教師組織、申訴及救濟等事項，應依本法之規定。」第9條規定：

「（第1項）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14條第1項第7款及第10款、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。」第15條第1項規定：「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：一、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，有解聘之必要。二、受兒童及少年性剝削防制條例規定處罰，或受性騷擾防治法第20條或第25條規定處罰，經學校性別平等教育委員會確認，有解聘之必要。三、體罰或霸凌學生，造成其身心侵害，有解聘之必要。四、經各級社政主管機關依兒童及少年福利與權益保障法第97條規定處罰，並經學校教師評審委員會確認，有解聘之必要。五、行為違反相關法規，經學校或有關機關查證屬實，有解聘之必要。」第19條第1項第2款、第2項規定：「（第1項）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。（第2項）有前條第1項情形者，於該停聘6個月至3年期間，其他學校不得聘任其為教師；已聘任者，應予以解聘。」第20

條第2項規定：「學校聘任教師前，應查詢其有無前條第1項及第2項規定之情形；已聘任者，應定期查詢。」

⑶教師法施行細則第2條規定：「本法所稱初聘，指合格教師接受學校第一次聘約或離職後重新接受學校聘約者。」

⑷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第1點規定：「教育部（以下簡稱本部）為應教師法（以下簡稱本法）自中華民國109年6月30日修正施行，各主管機關及學校依本法修正施行前規定處理中之教師解聘、不續聘、停聘及資遣案有所遵循，並提示學校教師評審委員會（以下簡稱教評會）審議及學校辦理不適任教師查詢與通報等作業重點，特訂定本注意事項。」第5點第1款規定：「其他：（一）本法修正施行後，教師之消極資格應優先適用本法第19條規定。」

⑸教評會設置辦法第1條規定：「本辦法依教師法（以下簡稱本法）第9條第4項規定訂定之。」第2條第1項第1款、第2項、第3項規定：「（第1項）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：一、教師初聘、續聘及長期聘任之審查。……（第2項）本會辦理前項第1款教師初聘之審查時，應以公開甄選或現職教師介聘方式為之。辦理公開甄選時，得經本會決議成立甄選委員會、聯合數校或委託主管機關辦理。（第3項）前項甄選委員會之組織及作業規定，由辦理之學校或機關定之；現職教師之介聘，依相關法令規定辦理。」第3條規定：「（第1項）本會置委員5人至19人，其組成方式如下：一、當然委員：（一）校長1人。校長因故出缺時，以代理校長擔任。（二）家長會代表1人。（三）學校教師會代表1人。跨校、跨區（鄉、鎮）合併成立之學校教師會，以該教師會選（推）舉之各該校代表擔任；尚未成立學校教師會者，不置教師會代表。二、選舉委員：由全體專任教師選

（推）舉之。（第2項）本會委員中未兼行政或董事之教師，不得少於委員總額2分之1。但學校未兼行政或董事之教師員額少於委員總額2分之1者，不在此限。（第3項）本會任一性別委員人數不得少於委員總額3分之1。但學校任一性別教師人數少於委員總額3分之1者，不在此限。（第4項）第1項第2款之委員選（推）舉時，得選（推）舉候補委員若干人，於當選委員因故不能擔任時依序遞補之。無候補委員遞補時，應即辦理補選（推）舉。（第5項）本會委員之總額、選舉與被選舉資格、委員選（推）舉方式、依第5條規定增聘校外學者專家擔任本會委員與候補委員遴聘方式、會議規範及相關事項規定，應由學校訂定，經校務會議通過後實施。」第8條規定：「（第1項）本會之決議，除有下列情形之一者外，應經全體委員2分之1以上出席及出席委員2分之1以上之審議通過：一、審查教師長期聘任事項，應經全體委員3分之2以上出席及全體委員3分之2以上之審議通過。二、本法第14條至第16條、第18條或相關法規另有規定。（第2項）審議本法第9條第3項之議案時，全體委員應計入校外學者專家之委員；非審議本法第9條第3項之議案時，不予計入。（第3項）決議過程及個別委員意見，應對外嚴守秘密。（第4項）本會為第1項序文及第2款決議時，迴避之委員不計入該項決議案之出席委員人數；為第1項第1款審查教師長期聘任事項決議時，迴避之委員不計入該項決議案之全體委員人數。」

⑹甄選實施要點第1點規定：「臺中市政府教育局（以下簡稱本局）為接受本市各市立高級中等以下學校委託辦理教師甄選，特依據高級中等以下學校教師評審委員會設置辦法第2條第3項規定訂定本要點。」第2點規定：「本局設臺中市市立高級中等以下學校教師甄選委員會（以下簡稱本委員會），受託辦理有關教師甄選工作，

其職掌如下：（一）審查甄選簡章。（二）試務工作諮詢。（三）審議錄取名單。（四）其他有關教師甄選相關事宜。」第5點規定：「本委員會於該年度教師甄選工作完成時即解散之。」第8點規定：「（第1項）經本局公開甄選合格之人員中，各委託學校校長應提請教師評審委員會審查通過後予以聘任。（第2項）前項人員除經學校教師評審委員會審查發現有教師法第14條第1項各款、教育人員任用條例第31條各款及第33條情事之一者外，均應予聘任。」

⑺教育部105年10月31日臺教人（三）字第0000000000號函（下稱教育部105年10月31日函）：「……說明：……四、據上，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善良風俗，若任其擔任教職，將對眾多學子身心影響甚鉅；其經傳播者，更可能有害於社會之教化（例如校園性騷擾、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，不以教學專業相關之法令為限，但應以教師違反該等法令已損及教師之上開專業尊嚴或倫理規範為範疇。……」

2.為明定教師權利義務，保障教師工作及生活，提升教師專業地位，並維護學生學習權，制定有教師法。教師法第4條規定：「教師資格檢定及審定、聘任、解聘、不續聘、停聘及資遣、權利義務、教師組織、申訴及救濟等事項，應依本法之規定。」該法第3章、第4章分別規範教師「聘任」及「解聘、不續聘、停聘及資遣」等相關事項。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。教師是否教學不力或不能勝任工作，有具體事實或違反聘約情節重大，應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。又前揭規定核係教育部基於上開教師法之授權，就高級中等以下學校依教師法所為教師之聘任等程序及相關事項，以及教評會之任務、組成方式、議事及其他相關事項，所為細節性、技術性之規範，核與母法並無牴觸，亦未對人民增加法律所無之限制，與法律保留原則無違，自得適用。

3.按教師法初於84年立法通過，依立法資料所載，在草案經教育部函請銓敘部表示意見時，銓敘部為求慎重，認有必要聲請司法院就教師與公務員間之關係加以解釋釐清，乃提出釋憲聲請（立法院公報第81卷第71期第285、286頁），因而司法院作成釋字第308號解釋文：「公立學校聘任之教師不屬於公務員服務法第24條所稱之公務員。」理由書並指明：「公立學校聘任之教師係基於聘約關係，擔任教學研究工作，與文武職公務員執行法令所定職務，服從長官監督之情形有所不同……」即確立我國公立學校不論其為國小、國中、高中或大專院校，與教師之間存在聘任關係，嗣教師法即遵此旨而立法（最高行政法院111年度上字第481號判決意旨參照）。又有關公立學校解聘、停聘或不續聘教師之法律性質，經憲法法庭於111年7月29日作成111年憲判字第11號判決，變更本院98年7月份第1次庭長法官聯席會議意旨，關於公立學校教師因具有教師法第14條第1項各款事由之一，經該校教師申訴評議委員會依法定組織及法定程序決議通過予以不續聘，係屬行政處分之見解，而改採單純基於聘任契約所為意思表示之見解。可知，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條第1項各款法定事由發生時，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，與不聘任為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或成立之訴，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，自不得提起撤銷訴訟（最高行政法院113年度抗字第243號裁定意旨參照）。則依教師法第5條、第6條、第9條規定，高級中等以下學校之教師資格取得採檢定制，經檢定合格之教師，由中央主管機關發給教師證書，至高級中等以下學校教師之初聘，除依師資培育法規定分發之公費生及依國民教育法或高級中等教育法回任教師之校長外，應經教評會審查通過後，由校長聘任之。是以，經檢定合格取得教師資格之高級中等以下學校之教師，尚需經各學校教評會審查通過，由校長聘任後，方與學校成立聘任關係，且此初聘審查權限屬學校所有，於此程序完成之前，取得教師資格之高級中等以下學校之教師尚未與學校成立聘任關係。

4.被告系爭教評會會議組織及決議程序，核屬適法：

經查，被告113學年度教評會委員共計13人，其中包括校長1人、家長會代表1人為當然委員，票選委員11人，其中未兼行政職務教師7人，未少於委員總額2分之1；男性委員8人，女性委員5人，任一性別委員人數未少於委員總額3分之1；113學年度任期自113年9月1日起至114年8月31日止（見外放卷第5、25頁）。被告於113年12月25日召開系爭教評會會議，該次教評會會議實到委員11人，原告亦列席該次會議（見外放卷第9頁、本院卷第185頁），經系爭教評會會議認原告具有教師法第19條第1項情事，出席委

員全數同意原告未達終身解聘之必要（見本院卷第181頁），原告涉及教師法第15條第1項第5款規定，應予解聘且1年不得聘任為教師（見本院卷第182-183頁）。前開未供閱覽卷證，業經本院於114年6月17日準備程序期日當庭勘驗或提示原告閱覽（見本院卷第334-335頁）。此有原告113學年度教評會委員名單（見外放卷第5頁）、被告家長會各項會議代表（見外放卷第25頁）、系爭教評會會議紀錄及簽到單（見本院卷第173-185頁、外放卷第9頁）、本院114年6月17日準備程序筆錄（見本院卷第333-338頁）在卷可稽，堪認就原告與被告是否成立聘任關係，被告113學年度之教評會委員組成、決議程序均符合前開規定，且原告亦列席系爭教評會會議陳述意見，核無決議程序不合法之情事。是以，被告系爭教評會會議組織及決議程序，經核均為適法，原告於本院114年6月17日準備程序期日亦當庭表示對前開程序部分無意見，被告並陳述係因法條用語為「解聘」，故系爭教評會會議紀錄才會記載成解聘，實際應為「不得聘任」等語（見本院卷第334-335頁），先予敘明。

5.經查，原告參加系爭教師甄選，經錄取為國民小學普通教師（一般地區含非○○市○區）正取第195名並完成分發（見本院卷第72、369頁），被告於審查112學年度第1次招聘代理教師及教甄分發錄取教師資格時，知悉原告曾經系爭刑事案件判決妨害秘密罪確定，遂於112年7月31日教評會會議，決議撤銷原告教師甄選錄取資格（見外放卷第11-17頁），被告並以112年7月31日函知教育局（見外放卷第19頁）。教育局爰於112年8月16日召開教甄會112學年度第5次會議提起復議，於該次會議以原告因窺攝他人沐浴違反妨害秘密罪，經判處緩刑2年，有教育人員任用條例第31條之情事，且考量為維護教育現場未成年學生之學習權益及安全，依據系爭教師甄選簡章第11條其他注意事項第5點規定，決議撤銷原告教師甄選錄取資格（見本

院卷第306-307頁）。教育局依前揭教甄會112學年度第5次會議決議，以教育局112年9月8日函撤銷原告之教師甄選錄取資格（見本院卷第81頁）。原告不服，對教育局112年9月8日函提起訴願，經臺中市政府113年1月31日訴願決定，以未任用為教育人員之人有教育人員任用條例第31條第1項第13款情事，得否類推適用該條第2項規定辦理之疑義，有由教育局向中央教育主管機關函請釋示之必要等語，撤銷教育局112年9月8日函，由教育局於收受決定書之次日起90日內另為適法之處分（見本院卷第96-105頁）。教育局以113年6月12日中市教小字第0000000000號函（下稱教育局113年6月12日函）函詢國教署有關教育人員任用條例第31條行為違反「相關法令」適用規制範圍，以及對教甄錄取但為聘任之非教育人員適法性（見本院卷第303-304頁），嗣國教署以113年11月18日書函函復教育局略以：「……說明：……二、……（二）……2.據上，本案未具教師身分之擬任人員，職前曾犯刑法第315條之1第2款以照相竊錄他人非公開活動罪，應由學校教評會就該行為是否已嚴重損及為人師表之專業尊嚴及倫理規範，或背離社會多數共通之道德標準與善良風俗，具體論述審查是否具教師法第19條第1項規定不得聘任之情形，併予審議不得聘任之管制年限。」（見本院卷第299-301頁）。教育局復以113年12月6日函請被告教評會依規具體論述審查原告聘任案（見外放卷第1頁）。經被告於系爭教評會會議認原告具有教師法第19條第1項情事，並決議原告涉及教師法第15條第1項第5款規定，解聘（應為不得聘任）且1年不得聘任為教師，並以113年12月30日函知教育局（見外放卷第21頁），臺中市政府即以114年2月4日函知原告經審查原告因行為違反相關法規，確有不得聘任為教師且1年不聘任為教師之必要，爰作成核准處分並自該函送達原告之次日生效等語（見本院卷第31-32頁）。被告並以被告114年2月8日函知原告系爭教評會會議決議

經臺中市政府114年2月4日函同意核准（見本院卷第29頁）。前開未供閱覽卷證，業經本院於114年6月17日準備程序期日予原告當庭閱覽（見本院卷第335-337頁）。此有系爭教師甄選簡章及重要日程表（見本院卷第33-68頁）、系爭教師甄選錄取名冊（見本院卷第69-80頁）、教甄會112年7月26日教甄國字第0000000000號函（見本院卷第369頁）、被告112年7月31日教評會會議紀錄及簽到單（見外放卷第11-17頁）、被告112年7月31日函（見外放卷第19頁）、系爭刑事案件判決（見本院卷第107-110頁）、教甄會112學年度第5次會議紀錄（見本院卷第306-307頁）、教育局112年9月8日函（見本院卷第81頁）、臺中市政府113年1月31日訴願決定（見本院卷第96-105頁）、國教署113年11月18日書函（見本院卷第167-169頁）、教育局113年12月6日函（見外放卷第1頁）、系爭教評會會議紀錄及簽到單（見本院卷第173-185頁、外放卷第9頁）、被告113年12月30日函（見外放卷第21頁）、臺中市政府114年2月4日函（見本院卷第31-32頁）、被告114年2月8日函（見本院卷第29頁）、本院114年6月17日準備程序筆錄（見本院卷第333-338頁）在卷可稽。是雖原告具系爭教師甄選錄取資格，並經分發至被告學校，惟經被告系爭教評會會議決議不得聘任且1年不得聘任為教師，並報經臺中市政府核准並經被告114年2月8日函知原告，被告因而並未對原告為聘任其為教師之意思表示，故原告與被告間未成立教師聘任契約關係。至臺中市政府核准予以原告1年不得聘任為教師處分部分並非本件審理範圍且業經原告表示另行救濟等語（見本院卷第337-338頁），併此敘明。

6.雖原告主張被告以原告有「教師法第15條第1項第5款」情事作為決議不予聘任原告之法律依據，適用法規顯有違誤；原告行為時非教師，其行為亦未對學生造成侵害，而不適用教師法第15條第1項第5款規定；再者，教師法第15

條第1項第5款「行為違反相關法規」之概括條款應不包含受緩刑宣告之情形，且該款不法情節應與列舉明示之各款相當云云。惟查：

⑴按依教師法第19條第1項規定：「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：一、有第14條第1項各款情形之一。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。」第20條第2項規定：「學校聘任教師前，應查詢其有無前條第1項及第2項規定之情形；已聘任者，應定期查詢。」及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第1點規定：「教育部（以下簡稱本部）為應教師法（以下簡稱本法）自中華民國109年6月30日修正施行，各主管機關及學校依本法修正施行前規定處理中之教師解聘、不續聘、停聘及資遣案有所遵循，並提示學校教師評審委員會（以下簡稱教評會）審議及學校辦理不適任教師查詢與通報等作業重點，特訂定本注意事項。」第5點第1款規定：「其他：（一）本法修正施行後，教師之消極資格應優先適用本法第19條規定。」是學校聘任教師前應查詢有無教師法第19條第1項規定各款情事，即有無同法第14條第1項各款情形之一，或有第15條第1項各款情形之一並於該議決1年至4年期間之教師消極資格情事。復參教師法第14條第1項第11款規定：「教師有下列各款情形之一者，應予解聘，且終身不得聘任為教師：……十一、行為違反相關法規，經學校或有關機關查證屬實，有解聘及終身不得聘任為教師之必要。」第15條第1項第5款規定：「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：……五、行為違反相關法規，經學校或有關機關查證屬實，有解聘之必要。」及教育部105年10月31日函意旨，（103年6月18日公布）教師法第14條第1項第13款（現行法第14條第1項第11款，部分文字修正）規定所稱之「相

關法令」為法律及法規命令，不以教學專業相關之法令為限，但應以教師違反該等法令已損及教師之上開專業尊嚴或倫理規範為範疇。至現行教師法第15條第1項第5款與同法第14條第1項第11款規定相同，亦應解釋為「不以教學專業相關之法令為限」。是以，教師具有教師法第15條第1項第5款之「行為違反相關法規，經學校或有關機關查證屬實」，於經議決1年至4年不得聘任為教師期間，即屬具有教師之消極資格，又該款所稱「行為違反相關法規」，故不以教學專業相關之法令為限，但仍應以已損及教師之專業尊嚴或倫理規範為範疇，先予說明。

⑵復按學校教評會針對教師初聘事項之議決，涉及「教師適格性之判斷」，應斟酌教師專業及應備道德品操等事項，涉及教育專業及經驗之判斷，屬於判斷餘地之範疇，除有「違反法定正當程序、組織不合法、違反法治國家之原理原則（如：不當連結之禁止、平等原則、比例原則……等）、判斷出於錯誤之事實或錯誤之資訊」外，行政及司法機關對該領域應予以適度尊重，行政法院亦應相應調整具體個案中司法審查之密度，主要進行程序及適法性之審查，除此之外，不取代學校之專業判斷，應予尊重其判斷。又教師法所稱「行為違反相關法令，經有關機關查證屬實。」係將無法涵攝於教師法第15條第1項第5款以外各款之其餘違反法令行為態樣為概括性納入規範。所稱「相關法令」當指一般社會通念，不能容許為人師表者違背法令而言。倘依教師違反法令之行為情節，足認已不宜繼續擔任教職，即該當上開規定之要件。至於教師經有關機關查證屬實之違反相關法令行為，應否評價其欠缺教師應具備之倫理道德標準，不適於繼續擔任教職，教師法第15條第3項既授權由不同屬性之專業代表組成公正、超然性之校教評會，綜合各方見解，獨立於機關首長之外，本於專業知識及社會

通念加以認定及判斷。如其認定及判斷已踐行法定程序，相關證據取捨及事實認定，均無違背證據法則，對行為之價值判斷復未悖離一般公認之標準，亦無牴觸教師法第15條為維護學生受教權之規範目的者，或其他恣意情事，自難謂有違背法令之情形（參照最高行政法院109年度上字第700號判決意旨）。

⑶經查，承前所述，原告雖通過系爭教師甄選並分發至被告學校，惟依教師法規定，經檢定合格取得教師資格之高級中等以下學校之教師，需經學校教評會審查通過，由校長為聘任意思表示後，方與學校成立聘任關係。惟由前開卷證資料可知，被告112年7月31日111學年度教評會第7次會議決議結果，雖因臺中市政府113年1月31日訴願決定以未任用為教育人員之人有教育人員任用條例第31條第1項第13款情事，得否類推適用該條第2項規定辦理之疑義，有由教育局向中央教育主管機關函請釋示之必要等語撤銷教育局112年9月8日函，而併同失其效力，惟教育局業依前開訴願決定意旨函詢國教署有關教育人員任用條例第31條行為違反「相關法令」適用規制範圍，以及對教甄錄取但為聘任之非教育人員適法性並獲函復後，復以113年12月6日函請被告教評會依規具體論述審查原告聘任案。嗣經被告系爭教評會會議決議及臺中市政府同意核准後，被告遂據以作成114年2月8日函知原告予以不得聘任為教師且1年不聘任為教師之決議內容。綜上，被告前開程序均符合教師法及相關規定，原告既未經被告教評會審查通過並取得聘任，故未由被告校長為聘任意思表示，是原告與被告間未成立聘任關係，且依前開說明，教師法及相關法令對於教師初聘程序已有明確規定，且亦無法律漏洞待填補情形。則原告前開主張被告有違反高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法等云，並非可採。

⑷次查，本件教育局依臺中市政府113年1月31日訴願決定撤銷教育局112年9月8日函後，已依訴願決定意旨以113年6月12日函詢國教署有關教育人員任用條例第31條行為違反「相關法令」適用規制範圍，以及對教甄錄取但為聘任之非教育人員適法性（見本院卷第303-304頁），國教署以113年11月18日書函復略以：「……說明：……二、（一）教師之消極資格優先適用教師法第19條規定：……4.本案尚無從類推適用教育人員任用條例第31條第1項第13款及第2項，……。（二）……2.據上，本案未具教師身分之擬任人員，職前曾犯刑法第315條之1第2款以照相竊錄他人非公開活動罪，應由學校教評會就該行為是否已嚴重損及為人師表之專業尊嚴及倫理規範，或背離社會多數共通之道德標準與善良風俗，具體論述審查是否具教師法第19條第1項規定不得聘任之情形，併予審議不得聘任之管制年限。」（見本院卷第299-301頁）。教育局復以113年12月6日函請被告教評會依規具體論述審查原告聘任案（見外放卷第1頁）。而被告教評會於系爭教評會會議審議後，決議：「一、……。考量本校實施教育階段為國小，且國小為兒童（僅少數為年滿12歲之少年）之重要受教育場所，其教師工作與兒童身體自主、身心（包括性或性別）發展具有密切關聯。又我國實施教學正常化，學生無法於就學前適時篩選教師或得知其素養、品質，而兒童身心（特別是性或性別）尚未成熟，處於相對封閉的校園或教室內，易受教師（尤其是導師）權威影響或制約。衡諸維護就讀國小之不特定兒童身體自主、身心（包括性或性別）發展、受教權等公益之重要性與急迫性，並參以智慧型手機便於隨時隨身攜帶，極易用來偷拍、竊錄，除非當場查獲，或散布相關影像被循線查獲，偷拍、竊錄不易查獲，無以確認該犯罪前科者已無累再犯；該犯罪前科者倘非自首，其法律、倫理或道德意識

薄弱，實難排除累再犯之可能性；手持智慧型手機，從浴室之氣窗，以拍照模式，偷拍他人沐浴，係故意侵犯他人隱私，且與性或性別有關之行為，已呈現人格缺陷特質，未經專業人士評估，殊難徒憑事後之教學、行政或其他不相關表現（代理教師3年『任職期間服務表現優良』、數度獲屏東縣政府頒發獎狀、妨害秘密罪緩刑2年），遽認無累再犯之可能性；且兒童身心（特別是性或性別）尚未成熟，尚屬判斷力不足的階段，對於自我保護之能力及認知均較為稚嫩，倘藉成年人及身為教師之形象而為偷拍、竊錄，或利用兒童從事偷拍、竊錄，兒童無法判斷其行為意圖，難以拒絕，對兒童威脅甚大；兒童判斷力不足，無身體受傷的疼痛，亦無心理受侵害的難過，不易向家長或其他教師反映或陳述。二、教師法第19條明定教師有第14條第1項第11款情形，或第15條第1項第5款情形，於該議決1年至4年期間，不得聘任為教師，係為確保學生良好之受教權及實現上開教育目的，其所欲維護者，確屬重要之公共利益，其目的洵屬正當。……」，並就是否構成教師法第14條第1項第11款或第15條第1項第5款規定之「行為違反相關規定」要件，及是否「已損及教師之專業尊嚴」、「嚴重違反為人師表之倫理規範」、「背離社會多數共通之道德標準與善良風俗」、「若擔任教職，是否對眾多學子身心影響甚鉅」、「若經傳播，是否可能有害於社會之教化」，及「現在是否適宜擔任本校教師」，及不得聘任為教師之期間等事項進行表決，經多數委員同意原告已損及教師之專業尊嚴、嚴重違反為人師表之倫理規範、背離社會多數共通之道德標準與善良風俗、若擔任教職對眾多學子身心影響甚鉅、若經傳播可能有害於社會之教化，不適宜擔任被告教師，係構成教師法第15條第1項第5款規定，應予解聘（應為不得聘任）且1年不得聘任為教師（見本院卷第177-183頁）等

情。被告於系爭教評會決議經臺中市政府114年2月4日函同意核准後，即以114年2月8日函知原告：「……臺端因職前犯竊錄他人非公開活動罪之行為，經本校教師評審委員會審議認定有教師法第15條第1項第5款情形，違反教師法第19條第1項規定，決議予以不得聘任為教師且一年不聘任為教師，經臺中市政府114年2月4日府授教小字第00000000000號函同意核准。……」（見本院卷第29-32頁）。此有教育局113年6月12日函（見本院卷第303-304頁）、國教署113年11月18日書函（見本院卷第299-301頁）、系爭教評會會議紀錄（見本院卷第173-183頁）、臺中市政府114年2月4日函（見本院卷第31-32頁）、被告114年2月8日函（見本院卷第29頁）在卷可稽。是以，依前開說明，原告經有關機關查證屬實之違反相關法令行為即系爭刑事案件，對於評價其欠缺教師應具備之倫理道德標準，而不適於繼續擔任教職等情，既由教師法第15條第3項授權由不同屬性之專業代表組成公正、超然性之被告教評會，綜合各方見解，獨立於機關首長之外，本於專業知識及社會通念加以認定及判斷。且系爭教評會會議之認定及判斷已踐行法定程序，相關證據取捨及事實認定，亦查無違背證據法則，對行為之價值判斷復未悖離一般公認之標準，亦無牴觸教師法第15條為維護學生受教權之規範目的者，或其他恣意情事，自難謂有違背法令之情形，是系爭教評會會議已具體審查原告具教師法第19條第1項規定不得聘任之情形，併予審議不得聘任之管制年限，並無適用法規之錯誤，亦無程序瑕疵，本院自應予以尊重。又甄選實施要點雖係由教評會設置辦法第2條第3項規定授權訂定，惟教評會設置辦法係由教師法授權實施訂定，依前開教師法規定，學校聘任教師前應查詢有無教師法第19條第1項規定各款情事，即有無同法第14條第1項各款情形之一，或有第15條第1項各款情形之一並於該議決1

年至4年期間之教師消極資格情事，有各款情形之一者，不得聘任為教師，而甄選實施要點第8點第2項規定：「前項人員除經學校教師評審委員會審查發現有教師法第14條第1項各款、教育人員任用條例第31條各款及第33條情事之一者外，均應予聘任。」係漏列「教師法第15條第1項各款情形之一，於該議決1年至4年期間」，則本件被告關於教師初聘之審查仍應回歸教師法之規定，自不受甄選實施要點拘束。是原告主張被告以原告有「教師法第15條第1項第5款」情事作為決議不予聘任原告之法律依據，而非適用甄選實施要點第8點聘任原告，適用法規顯有違誤云云，亦無理由。

⑸另因教師初聘審查本係審查關於教師是否具備為人師表之資格，關於其職前行為是否已嚴重損及為人師表之專業尊嚴及倫理規範，或背離社會多數共通之道德標準與善良風俗亦為考量之一。故原告主張原告行為時非教師，其行為亦未對學生造成侵害，而不適用教師法第15條第1項第5款規定等云，亦無理由。原告又主張教師法第15條第1項第5款及教育人員任用條例第31條第1項第13款所指「行為違反相關法規」之概括條款，其不法情節應與列舉明示之各款相當等云，容屬一己之主觀法律見解，依前揭所述並不可採。

7.原告又主張被告應依臺中市政府113年1月31日訴願決定意旨，依教甄實施要點第8點第1項規定將原告提請教評會審查通過並予以聘任，該訴願決定已認定原告受系爭刑事案件判決已逾7年之久，應已充分改過自新而得予以聘用等語，依比例原則判斷原告無解聘之必要性，本件事實涵攝於教師法第15條第1項第5款構成要件「有解聘之必要」時，自應受前揭訴願決定相同見解拘束，而認原告無解聘之必要性；被告未待教育局依臺中市政府113年1月31日訴願決定另為適法處分，即認定原告構成相同行為樣態之教師法第15條第1項第5款規定情事，而通知原告不得聘任為

教師且1年不聘任為教師，違反行政一體原則；臺中市政府一方面撤銷教育局112年9月8日函，另一方面又核准被告114年2月8日函，亦違反行政一體原則，並有違禁反言原則等云。惟查：

⑴依前揭說明，經檢定合格取得教師資格之高級中等以下學校之教師，尚需經各學校教評會審查通過，由校長聘任後，方與學校成立聘任關係，且此初聘審查權限屬各學校所有，系爭教師甄選簡章第11點第5項亦訂有：「拾壹、其他注意事項：……五、經甄選錄取者，如有證件不實或無法登記為合格教師者或有教師法第19條情事、教育人員任用條例第31條、第33條規定或臺灣地區與大陸地區人民關係條例第21條之情事者，則撤銷錄取資格及無條件解聘，不得異議。」（見本院卷第46頁）。教育局112年9月8日函略以：「……說明：……經查臺端……，已違反教育人員任用條例第31條規定，且考量為維護教育現場未成年學生之學習權益及安全，依據本市112學年度國小教師甄選簡章第拾壹條其他注意事項第五點規定，決議撤銷臺端本市教師甄選錄取資格。」（見本院卷第81頁）係關於原告系爭教師甄選錄取資格。此有系爭教師甄選簡章（見本院卷第35-68頁）及教育局112年9月8日函（見本院卷第81頁）在卷可稽。而臺中市政府113年1月31日訴願決定以未任用為教育人員之人有教育人員任用條例第31條第1項第13款情事，得否類推適用該條第2項規定辦理之疑義，有由教育局向中央教育主管機關函請釋示之必要等語，撤銷教育局112年9月8日函，則教育局112年9月8日函及臺中市政府113年1月31日訴願決定均僅關於原告是否具有臺中市教師甄選錄取資格，至於原告是否通過被告教評會初聘審查並成立聘任關係均為被告之權限，臺中市政府僅係教師法所稱之主管機關，並非得代學校行使初聘審查權限；又因教育局112年9月8日函係撤銷原告系爭教

師甄選錄取資格，而被告對原告進行教師初聘審查係以原告具有系爭教師甄選錄取資格為前提，縱使教育局以其他事由再次作成撤銷決議，被告業已於系爭教評會會議對原告進行教師初聘審查並作出不得聘任為教師之決議，與臺中市政府113年1月31日訴願決定意旨無關，故原告主張被告違反行政一體原則，及未待教育局依臺中市政府113年1月31日訴願決定意旨另為處分即作成不得聘任決定云云，均無理由。至於原告若對臺中市政府核准被告予以原告1年不聘任為教師處分不服，應另以臺中市政府為被告提起行政訴訟，而非本件審理範疇，且業經原告表示另為救濟等語（本院卷第337-338頁），附此說明。

⑵另原告所稱臺中市政府113年1月31日訴願決定所載內容：「……二、本件訴願意旨略以：……（四）本件訴願人固於105年間……，訴願人受刑事判決至今已逾7年之久，已逾前揭規定1至4年期間，應已充分改過自新而得予以聘用。（訴願決定第6頁第7至17行）」係原告之訴願意旨（見本院卷第100-101頁），即原告自行提出之訴願書所載內容，而非臺中市政府113年1月31日訴願決定意旨，有原告訴願書（見本院卷第83-93頁）及臺中市政府113年1月31日訴願決定（見本院卷第96-105頁）在卷可稽，故原告上揭所述顯係原告對訴願決定之誤解，被告自無須受該等敘述拘束。故原告前開所述，亦無理由。

8.至原告主張本件所適用之教師法第15條第1項第5款規定僅得決議「1年至4年不得聘任為教師」，則原告受系爭刑事案件判決至今（114年）已約8、9年之久，已逾前揭規定之1至4年期間，應已充分改過自新而得予以聘用，否則各學校每次決議是否聘任原告時，皆得重新起算該1年至4年期間，則該規範之期間形同具文，實際上可能造成原告終身不受聘之結果，而無從與教師法第14條第1項「終身不

得聘任為教師」之規定區隔，與司法院釋字第702號解釋保障人民工作權之意旨相違等云。惟查，教師初聘審查權限本即屬各學校所有，而學校教評會針對教師初聘事項之議決，涉及「教師適格性之判斷」，本應斟酌教師專業及應備道德品操等事項，涉及教育專業及經驗之判斷，為各學校教評會判斷餘地事項，行政及司法機關對該領域應予以適度尊重。而本件被告教評會於系爭教評會會議已決議原告經系爭刑事案件判決認定之犯罪行為已損及教師之專業尊嚴或倫理規範，並具體審查原告具教師法第19條第1項規定不得聘任之情形，併予審議不得聘任之管制年限，並無適用法規之錯誤，亦無程序瑕疵，本院應予以尊重，均如前所述。至於原告日後是否再次取得教師甄選錄取資格，再次經被告或其他學校教師初聘審查後認不予以聘任及一定期間不聘任，為各學校教評會就每次個案之教育專業及經驗之判斷餘地事項，且各學校教評會於此程序中對原告教師適格性之判斷，即為教師法對取得教師甄選錄取資格者因具有教師之消極資格，得不聘任其為教師之合理限制其工作權，自無與憲法保障人民工作權之意旨相違。況關於教評會以教師具有教師法第15條第1項各款情形，決議教師一定期間不得聘任，教育主管機關對學校教評會決議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，而屬主管教育行政機關之行政處分，與學校教師初聘審查權限相異。故原告前開主張並無理由。

9.原告另主張被告114年2月8日函對於本件適用教師法第15條第1項第5款構成要件「有解聘之必要」卻未提出任何說明或證明云云。經查，被告114年2月8日函已載明依據為系爭教評會會議決議，原告已列席該次會議，於會議中教評會亦具體審查原告是否「已損及教師之專業尊嚴」、「嚴重違反為人師表之倫理規範」、「背離社會多數共通之道德標準與善良風俗」、「若擔任教職，是否對眾多學子身心影響甚鉅」、「若經傳播，是否可能有害於社會之

教化」，及「現在是否適宜擔任本校教師」等事項，依前開決議內容，已對不予聘任原告之必要性為說明，原告已得以充分知悉前開內容，是被告114年2月8日函僅載明依據而無複述決議內容，並非被告就原告不得聘任為教師且1年不聘任為教師案未提出任何說明或證明。故原告前開主張亦無理由。

㈢綜上，原告主張各節均非可採。本件被告對原告所為不得聘任之意思表示，核屬適法有據，兩造間之教師聘任關係並未成立。則原告仍執前詞，請求確認其與被告間之聘任關係成立，為無理由，應予駁回。

㈣本件的判決基礎已經明確，兩造其餘的攻擊防禦方法及訴訟資料經本院斟酌後，均與判決結果不生影響，而無一一論述的必要，併予說明。

□結論：本件原告之訴為無理由。

中　　華　　民　　國　　114　　年　　9　　月　　11　　日

審判長法官　劉錫賢

法官　郭書豪

法官　林靜雯

以上正本證明與原本無異。

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）；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 ㈠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。㈡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㈠、㈡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㈠、㈡所示關係之釋明文書影本及委任書。

中　　華　　民　　國　　114　　年　　9　　月　　11　　日

書記官　黃毓臻