# 最　高　行　政　法　院　判　決

113年度上字第629號

上　訴　人　林財安

訴訟代理人　張培源　律師

被 上訴 人　基隆市安樂區長樂國民小學

代　表　人　林維彬

被 上訴 人　基隆市政府

代　表　人　謝國樑

共　　同

訴訟代理人　李承志　律師

上列當事人間解聘事件，上訴人對於中華民國113年8月15日臺北高等行政法院111年度訴字第855號判決，提起上訴，本院判決如下：

主　文

一、原判決關於駁回上訴人下列第2、3項之訴部分，及訴訟費用之裁判均廢棄。

二、確認上訴人與被上訴人基隆市安樂區長樂國民小學間聘任關係於民國106年11月30日起至110年11月14日止存在。

三、再申訴決定及原處分關於核定上訴人自民國106年11月30日起至110年11月14日止之期間不得聘任為教師部分均撤銷。

四、其餘上訴駁回。

五、第一審及上訴審訴訟費用由被上訴人負擔4分之1，餘由上訴人負擔。

理　由

一、爭訟概要：

(一)上訴人原是被上訴人基隆市安樂區長樂國民小學（下稱長樂國小）教師，因民國106年5月間經教師檢舉及被害學生法定代理人申請，涉有性騷擾之校園性別事件，經長樂國小交由

所設立之性別平等教育委員會（下稱「性平會」）組成調查小組（下稱前調查小組）進行調查，並依行為時即103年6月18日修正公布之教師法（下稱舊教師法）第14條第4項規定，予以停聘。嗣性平會調查小組認定上訴人構成性騷擾且情節重大，性平會於106年10月5日通過調查報告（下稱前調查報告），並建議予以解聘。長樂國小即依舊教師法第14條第1項第9款、第14條第3項第2款、第4項等規定，於報請主管教育行政機關即被上訴人基隆市政府（下稱基隆市政府）核准後，以106年11月22日基樂小人密壹字第1060005338A號函（下稱「前解聘函」），通知上訴人予以解聘且終身不得聘任為教師，並檢附前調查報告。上訴人不服，循序提起行政訴訟，經臺北高等行政法院（下稱原審）109年度訴字第499號判決（下稱前案判決）以前調查小組成員全部外聘違法為由，撤銷前解聘函確定在案。

(二)嗣長樂國小性平會於110年8月間重新組成調查小組（下稱重調小組）進行調查並作成調查報告（下稱系爭調查報告），認定上訴人構成行為時即112年8月16日修正前性別平等教育法（下稱性平法）所定之性騷擾行為，經性平會遞於110年9月、10月間決議確認之，並認有解聘且終身不得聘任為教師之必要。長樂國小即以110年10月6日基樂小人壹字第1100005203B號函檢附系爭調查報告，依現行教師法第14條第1項第5款規定，通知上訴人溯及自前解聘函生效日即106年11月30日起，解聘上訴人且終身不得聘任為教師，同日並函報基隆市政府，經基隆市政府以110年11月9日基府教前壹密字第1100248905號核定函(下稱原處分)核准之，核定上訴人自106年11月30日起終身不得聘任為教師，並由長樂國小以110年11月12日基樂小人壹字第1100005935號函（下稱系爭解聘函），將業經主管機關核准自106年11月30日起解聘而終止雙方聘約的意思表示，以及原處分所核定自該日起終身不得聘任為教師之規制效力，於同年月15日通知到達上訴人。上訴人不服，依性平法規定提起申復未果，並依教師法規定提起

申訴，經基隆市教師申訴評議委員會作成申訴決定，認申訴有理由，將系爭解聘函含終身不得聘任教師部分均予撤銷；長樂國小不服，提起再申訴，經教育部中央教師申訴評議委員會作成撤銷申訴決定之再申訴決定，即維持系爭解聘函及原處分之效力。上訴人仍有不服，向原審提起行政訴訟，聲明：「1.原處分撤銷。2.再申訴決定撤銷。3.確認上訴人與長樂國小間之聘任關係存在」經原審以111年度訴字第855號判決（下稱原判決）駁回，提起本件上訴。

二、上訴人起訴主張與被上訴人在原審之答辯及聲明均引用原判決之記載。

三、原審斟酌全辯論意旨及調查證據之結果，以：㈠長樂國小依基隆市中小學校校園性侵害性騷擾或性霸凌調查專業人才名冊設立性平會，性平會組成重調小組之外聘成員則為長樂國小依調查專業人才庫所外聘，其組成合於行為時即111年1月19日修正前性平法第9條第1項、第30條第2項、第3項規定；而重調小組基於性平法第22條第1項所定避免重複詢問原則，在檢視前調查報告後，未全部重新調查，並不違法。至於調查小組成員縱未有被害人現在所屬學校之代表，因性平法第30條第3項或現行同條第4項關於「調查小組應有被害人現所屬學校代表」之規定，乃為保護被害人，並得不通知被害人現就讀學校派員參與調查，以尊重被害人意願。故縱使前調查小組或重調小組未聘請被害學生現所屬學校代表擔任成員，上訴人仍非得主張調查程序違法。㈡依前調查小組訪談上訴人所教導不同班級之被害人，以及被害人同學、母親、其他教師等關係人之內容，及上訴人自承有撥學生頭髮或與學生以悄悄話方式對話等情節，堪認上訴人對女學生有「勾肩」、「勾肩並摸胸」、「撥髮、摸臉」、「摸頭」暨「近身講悄悄話」等情事，對象不只1人，時間非短，不論上訴人主張其動機或意圖為何，均足見其未妥適拿捏人際交往分際，未經學生同意即逾一般社會通念所認可社交接觸之行為，已侵害學生之身體自主權，不受歡迎且具有性意味，

影響學生人格尊嚴及學習，核屬性平法第2條第4款第1目所定之性騷擾行為。上訴人主張其行為不具性意味而非性騷擾，並不可採。至於上訴人主張學生申請調查是遭其他老師催促提出並不可信云云，因性騷擾被害人未及時對外求助或告知他人，原因不一而足，本件被害學生申請調查、檢舉人指述之事實既互核相符，上訴人亦坦承確有部分行為，上訴人也未舉相關事證以供查認其主張為真，難因被害學生一開始陳稱不清楚申請調查內容，即認為係受他人指示而不可採信。㈢上訴人經性平會調查確認有性騷擾行為，並有解聘及終身不得聘任為教師之必要，依教師法第14條第1項第5款規定，長樂國小報經基隆市政府核准後，以系爭解聘函予以解聘，且前解聘函是因前調查小組成員全部外聘違法而遭撤銷，並非解聘意思表示之實體有誤，故長樂國小補正前解聘程序之瑕疵後，回溯自106年11月30日予以解聘，基隆市政府則以原處分核定上訴人終身不得聘任為教師，均無違誤等語，判決駁回上訴人在原審之訴。

四、本院按：

(一)教師法第14條第1項第5款、第3項：「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：……□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，有解聘及終身不得聘任為教師之必要。」「教師有第1項第4款至第6款規定情形之一者，免經教師評審委員會審議，由學校逕報主管機關核准後，予以解聘……。」同法第19條第1項第1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：□有第14條第1項各款情形之一。」同法施行細則第7條第1項：「本法所稱解聘，指教師在聘約存續期間，經服務學校依規定程序終止聘約。」依此，教師經學校性平會調查確認有性騷擾行為，且有解聘及終身不得聘任為教師之必要者，其已聘任之聘約，並未因有教師法第14條第1項第5款之情形，即當然歸於無效或失效，仍須由學校免經教師評審委員會（下稱教評

會）之審議，逕報主管機關核准後，始得予解聘而生終止聘約之效力。又上開解聘之意思表示，前雖經本院98年7月份第1次庭長法官聯席會議決議，認具有行政處分之性質；然憲法法庭於111年7月29日作成之111年憲判字第11號判決理由中，已闡明公立大學不續聘教師，是單純基於聘任契約所為之意思表示，尚與行政處分性質有別，且公立學校與教師間之權利義務，既然在教師法之規範下，仍屬基於雙方意思表示合致所形成行政契約性質之聘約法律關係，並於聘約期限屆至時決定是否繼續聘任，則聘期中若公立學校以教師有法定應予解聘事由予以解聘而終止雙方間聘約關係者，該解聘意思表示之性質，與公立大學不續聘教師之意思表示相同，亦屬基於聘任契約所為之意思表示。

(二)惟關於公立學校依前開教師法規定解聘教師而終止雙方間聘約之生效時點，因聘約關係是由公立學校與教師依契約之雙方行為所締結，解聘何時發生終止聘約之效力，首應依雙方締結之聘約而定，如聘約別無約定，且行政程序法對此亦未規定，即應準用民法相關之規定（行政程序法第149條參照）。而民法關於契約之終止，不同於契約溯及自始失效之解除，乃自終止時起始向後失效，契約終止之前，其效力仍繼續存在。又契約之終止，依民法第263條準用同法第258條第1項規定，應向他方當事人以意思表示為之。若公立學校以公函之非對話意思表示，解聘教師而終止雙方間聘約者，在聘約別無約定情形下，即以該解聘通知到達教師時，發生終止聘約之效力（民法第95條第1項本文參照）；聘約關係在上開解聘意思表示到達教師之前，則仍繼續存在。然教師法第14條第3項既有前述之規定，則學校尚未報經主管機關核准前，仍未得逕行解聘教師，故應以學校報經主管機關核准後，再將解聘教師之意思表示到達教師時起，始發生終止聘約而使聘約關係向後失效之效力。

(三)教師於現行教師法109年6月30日施行前，因涉有情節重大之性騷擾行為而經學校性平會調查之情形，由服務學校依舊教

師法第14條第4項規定，經教評會審議通過後予以停聘者，依舊教師法第14條之1第2項、第14條之2及舊教師法施行細則第16條等規定可知，教師與學校之聘任關係，於停聘期間仍繼續存在，僅停止聘約之執行，即雙方停止行使或履行聘約所定相關權利或義務，且教師停聘後，原聘約期限屆滿者，在未經學校依法不續聘或逕予解聘生效前，其聘約關係仍繼續存在。至於教師在舊教師法施行期間，經服務學校依法停聘後，縱歷經現行教師法自109年6月30日起修正施行，因現行教師法第23條第1項、同法施行細則第7條第3項等規範意旨與舊教師法第14條之2、第14條之1第2項及同法施行細則第16條第3款等規定相當，則教師與服務學校之聘任關係，於停聘期間仍繼續存在，即使原聘約之期限於停聘之期間屆滿，在未經學校依法不續聘或逕予解聘生效前，其聘約關係亦仍繼續存在，僅停止行使或履行聘約所定相關之權利或義務。是若教師前涉及情節重大之性騷擾行為，經服務學校依舊教師法規定予以停聘，嗣因現行教師法修正施行，復經學校性平會調查確認有性騷擾行為，且有解聘及終身不得聘任為教師之必要，而由學校依現行教師法第14條第1項第5款、第3項規定，報經主管機關核准後，予以解聘者，參照前開說明，在學校經主管機關核准之解聘意思表示公函到達教師，因而發生向後終止聘約效力之前，雙方間聘約關係，即使原聘約期限已告屆滿，依然繼續存在。若教師對於其與公立學校間之聘任關係，是否因學校解聘而自何時起終止聘約，發生公法上爭議，自得循確認聘任行政契約法律關係存否之訴，以資救濟。

(四)至於教師因有教師法第14條第1項第5款情形，經學校依同條第3項程序，報由主管機關核准後予以解聘，所發生「終身不得聘任為教師」之法律效果，剝奪教師受聘於全國其他各級學校擔任教師之機會，限制教師之職業選擇自由及工作權，非僅單純影響教師與原學校間之聘任法律關係，自非得由學校依解聘意思表示而為，且教師法第14條第3項既規定

主管機關應予審查核准，當以主管機關依法對教師是否有「終身不得聘任為教師之必要」的審查核定，始依該核准解聘之處分，發生核定該教師「終身不得聘任為教師」的規制效果，此規制效力並非直接依教師法第14條第1項第5款規定而當然發生。再者，參照前開說明，教師雖有教師法第14條第1項第5款所定之情形，在經學校依同條第3項程序，報由主管機關核准而予解聘生效前，其與原服務學校間之教師聘任關係既仍繼續存在，依法仍得繼續受聘為教師，主管機關審查核准解聘之處分，即不得溯及於該教師仍依法受聘之期間內，核定其不得聘任為教師至終身，而應自該教師經原服務學校依法解聘生效之時起，始得核定其「終身不得聘任為教師」。惟教師對於主管機關所為「終身不得聘任為教師」之核定處分若有不服，自得循序提起撤銷訴訟，以資救濟。

(五)重調小組成立之行為時性平法第30條第1項至第3項：「(第1項)學校或主管機關接獲前條第1項之申請或檢舉後，……應於3日內交由所設之性別平等教育委員會調查處理。(第2項)學校或主管機關之性別平等教育委員會處理前項事件時，得成立調查小組調查之……。(第3項)調查小組成員應具性別平等意識，女性成員不得少於成員總數2分之1，且其成員中具性侵害、性騷擾或性霸凌事件調查專業素養之專家學者人數，於學校應占成員總數3分之1以上，於主管機關應占成員總數2分之1以上；事件當事人分屬不同學校時，並應有被害人現所屬學校之代表。」參酌該條第3項於107年12月28日修正公布之立法理由：「考量校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件當事人有分屬不同學校之情況，為確保被害人接受適宜之教育輔導措施，修正第3項調查小組之組成規定為應有被害人現所屬學校之代表，並酌作文字修正。」同條項於112年8月16日修正公布，移列至同法第33條第4項：「校園性別事件當事人分屬不同學校時，前項調查小組成員，應有被害人現所屬學校之代表。但被害人、其法定代理人或實際照顧者要求不得通知被害人現就讀學校，且經性別平等教育委員會

認定無通知必要者，不在此限。」其立法理由：「1.校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則108年12月24日修正增訂第23條第2款規定……其修正理由係審酌衛生福利部及法務部處理性侵害案件均定有避免被害人二度傷害、相關保護及尊重被害人意願之法益及原則。為落實保護被害人及尊重被害人意願。爰將上開規定提升為法律位階，於本項但書定明校園性別事件管轄學校於調查程序中接獲被害人或其法定代理人或實際照顧者表達其顧慮且要求不得通知被害人現所屬學校時，經性別平等教育委員會認定無通知之必要，得不通知被害人現所屬學校派員參與調查。2.惟針對被害人之輔導及協助需要，校園性別事件管轄學校仍須妥適協助連結相關資源或逕予提供輔導資源，併予敘明。……。」由此可知，學校或主管機關接獲校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之調查申請或檢舉後，應於3日內儘速交由所設之性平會調查處理；而性平會調查處理該等事件時所成立之調查小組，納入被害人現在所屬學校之代表為成員，其目的是為讓被害人所屬學校瞭解事件調查之進展狀況，俾對被害人施予適宜之教育輔導，以周全保護被害人之利益，厚植、建立性別平等之教育資源與環境（性平法第1條參照）。此項保護被害人措施之採行，並不在維護行為人之程序利益，且應尊重被害人之意願，避免其受二度傷害。故性平會調查校園性騷擾事件所成立之調查小組，若遇事件當事人分屬不同學校而未有被害人現所屬學校之代表參與者，仍應妥適協助連結相關資源或逕予對被害人提供輔導資源；且該等調查小組經法定調查程序作成行為人確有校園性騷擾行為之調查結果，經性平會決議通過後，學校、主管機關參照性平會之調查確認及建議，分別依教師法第14條第1項第5款、第3項之規定，對行為人教師解聘以終止聘約，並作成「終身不得聘任為教師」之行政處分者，對行為人教師而言，並無程序利益遭受侵害，自不得援引調查小組成員未含被害人現所屬學校代表為由，指摘解聘之意思表示或「終身不得聘任為教師」之處分為違法。

(六)關於校園性騷擾事件之調查程序，行政程序法或行政訴訟法並未準用或適用刑事訴訟法學理上所稱「傳聞法則」相關規定，性平法或其授權訂定之防治準則有關校園性騷擾事件之調查程序，亦缺乏此等相關規定；性平法第22條第1項則於但書定明「應避免重複詢問」，以保護被害人免於一再受詢造成二度傷害（該但書立法理由參照）。至於性平法同條項前段規定學校或主管機關調查處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件時，應給予雙方當事人充分陳述意見及答辯之機會，則在賦予其等聽審權之正當程序保障，並非強令當事人尤其被害人應到場陳述意見。是故性平會對於校園性騷擾事件，參酌被害人或相關證人於其他調查程序所為之證述，及其他職權調查證據之結果，足資認定校園性騷擾事實之存否，未再通知被害人等到場證述者，難謂其調查程序有所違法。況行政訴訟程序中關於校園性騷擾事實之認定，性平會調查報告本無判斷餘地，行政法院依職權調查證據結果斟酌全辯論意旨，認定遭解聘教師確有性平會所調查確認之校園性騷擾行為者，就其事實認定而言，即無違法瑕疵可言。

(七)經查，上訴人原是長樂國小教師，其於任職期間，在數年內有對執教之數名女性被害學生，未經學生同意，即予勾肩、勾肩並摸胸、撥髮摸臉、摸頭及近身講悄悄話等行為，於106年5月間經檢舉及被害人方面申請對其調查後，長樂國小將此校園性別事件交由性平會調查處理，嗣性平會通過之前調查報告，雖認定上訴人構成性騷擾且情節重大，並建議解聘，長樂國小報請基隆市政府核准後，固以前解聘函通知上訴人予以解聘且終身不得聘任為教師，並於106年11月30日到達生效，但經原審前案判決以前調查小組之組成違法為由，將前解聘函予以撤銷確定在案，性平會於現行教師法修正施行後，110年8月間成立重調小組再行調查，重調小組之組成符合成立當時性平法第9條第1項、第30條第2項、第3項等規定，經通知上訴人到場答辯，並綜合參酌被害女學生、同學、被害學生之母及其他教師等關係人在前調查小組調查

程序中所為證述，暨上訴人自承與學生互動狀況後，認定上訴人確有上述校園性騷擾行為，作成系爭調查報告，經性平會決議確認，並認有解聘且終身不得聘任為教師之必要，長樂國小據此函報基隆市政府，自106年11月30日起解聘上訴人且終身不得聘任為教師，經基隆市政府以原處分核准之，長樂國小即以系爭解聘函，將主管機關核准自106年11月30日起解聘而終止聘約的意思表示，以及原處分所核定自當日起即終身不得聘任為教師之規制效力，通知上訴人等情，業經原審依調查證據之辯論結果認定甚明，核與卷內證據相符。原判決據此論明：上訴人確有對執教被害學生從事性平法第2條第4款第1目之性騷擾行為，重調小組之調查及系爭調查報告均無違誤，業經長樂國小性平會決議通過，並認上訴人有解聘及終身不得聘任為教師之必要，核該當教師法第14條第1項第5款解聘及終身不得聘任為教師之事由，上訴人非得以重調小組成員未納入被害學生現所屬學校代表，且未再通知被害學生等到場陳述為由，主張性平會之調查程序違法，致長樂國小不得解聘上訴人等語，已詳述其判斷之依據及得心證之理由，並無悖於經驗法則或論理法則，亦無理由矛盾或理由不備之情事，且參照前開規定及說明，並無違誤。上訴意旨主張重調小組未有被害人現所屬學校代表之成員，前調查小組及重調小組之調查程序草率，未對所有被害人均予通知調查，在通知其他教師後，也未再讓上訴人表示意見，調查組織、程序均不合法，且該調查乃受新聞事件影響，是對上訴人之職場霸凌，受害學生指述則是受老師誤導，上訴人並無對學生性騷擾行為，原審未依其聲請通知被害學生到場為證，原判決適用性平法之法規不當，認定事實未憑證據及判決理由不備云云，無非執其主觀見解，並就原審認定事實、證據取捨之職權行使，指摘原判決違法，固無可採。

(八)惟上訴人雖經長樂國小性平會依系爭調查報告調查確認有性騷擾行為，且有解聘及終身不得聘任為教師之必要，合於教

師法第14條第1項第5款應予解聘，且終身不得聘任為教師之事由，但參照前開說明，長樂國小與上訴人間之教師聘約，仍須經由長樂國小解聘之意思表示生效，始得予以終止；上訴人受聘教師之資格，也須由主管機關基隆市政府經由審查核准解聘之處分，始生核定上訴人終身不得聘任為教師而剝奪其任教資格之規制效力，並非因上訴人合於教師法該款規定事由，聘約即當然歸於無效或失效，或上訴人即依法直接喪失任教資格，且基隆市政府核定處分所生剝奪上訴人任教資格至終身之規制效力，更須待長樂國小解聘上訴人以終止聘約生效時起，方屬適法有據，尚不得溯及於上訴人與長樂國小間之聘任關係仍依法存在之期間。而查，長樂國小與上訴人間之聘約，對於解聘終止教師聘約之意思表示如何得以溯及既往生效乙節，並未有特別之約定，此參長樂國小於本院言詞辯論期日所提上訴人應聘書存根及同時期教師聘書與服務規約範本即明，並為上訴人所不爭。至於上開應聘書存根固顯示上訴人之聘約期限至109年7月31日即告屆滿，然上訴人前業經長樂國小依舊教師法第14條第4項規定，自106年5月間起停聘，乃兩造不爭之事實，審諸前揭說明，在上訴人未經長樂國小依法解聘生效前，雙方間聘約關係仍繼續存在，僅停止行使或履行聘約所定相關之權利或義務，自應仍以長樂國小報經基隆市政府核准後之系爭解聘函的意思表示到達於上訴人時，始發生終止聘約而使聘約向後失效之效力。又本件長樂國小經基隆市政府核准後所為之系爭解聘函，雖欲溯及自106年11月30日起解聘上訴人，但該解聘函是110年11月15日始送達於上訴人，乃原審依職權查明而確定之事實，且上訴人既自106年5月間起即遭停聘而未任教，依舊教師法第14條之3及現行教師法第25條第2項等規定，其因調查結果確定有性騷擾行為屬實，並遭長樂國小於110年11月15日解聘生效，於停聘期間遭停發之薪資待遇，亦不予補發，長樂國小並無任何為防止或除去對公益重大危害之論據基礎，得主張類推適用行政程序法第146條第1項或第147

條第1項規定，而予溯及既往解除與上訴人間之聘約關係。是則，長樂國小與上訴人之聘任契約關係，在110年11月14日系爭解聘函之意思表示尚未到達上訴人之前，均尚未經解聘生效而終止，自仍存在；至於原處分核定上訴人自106年11月30日起即終身不得聘任為教師之規制效力，關於核定上訴人自106年11月30日起至110年11月14日止聘約仍繼續存在之期間，即不得聘任為教師部分，於法則有未合，應予撤銷。基隆市政府答辯意旨主張上訴人合於教師法第14條第1項第5款規定事由之時，即依法終身不得聘任為教師，渠得溯及核定上訴人自106年11月30日起終身不得聘任為教師；長樂國小答辯意旨則執行政處分單方行為之論據，並誤認上訴人合於教師法上開規定事由時，即自動發生終身不得聘任為教師之法律效果，主張該校解聘上訴人之意思表示，因未侵害上訴人信賴保護，即得溯及自106年11月30日終止聘約使其失效，或因上訴人依法已不得聘任為教師，聘約即屬客觀給付不能而歸於無效，或認應得類推適用行政程序法第146條第1項或第147條第1項等規定，溯及自上開時日解除與上訴人間之聘約關係云云，均屬有誤，並不可採。是故，上訴人聲明訴請確認其與長樂國小間聘任法律關係未因系爭解聘函終止而存在，此部分訴訟，就確認雙方間聘任關係於106年11月30日起至110年11月14日止存在部分，乃屬有據；另其聲明訴請撤銷再申訴決定及原處分關於核定上訴人自106年11月30日起至110年11月14日止之期間不得聘任為教師之部分，亦屬有據，均應予准許；逾此等部分，則無理由，應予駁回。原判決疏未審究系爭解聘函溯及終止聘任契約關係之法律上依據為何，逕以前解聘函因程序瑕疵而遭撤銷為由，即認長樂國小得回溯自前解聘函生效日即106年11月30日起，以系爭解聘函將上訴人溯及予以解聘，原處分亦得溯及當日核定上訴人終身不得聘任為教師，因而駁回上訴人於原審之訴，就上述上訴人之訴應予准許部分，即有判決適用法規不當之違誤。

(九)綜上所述，原判決如前述適用法規不當之違法部分，與判決結論已有影響，上訴論旨求予廢棄，即有理由，且依原審確認之事實，本院已可自為判決，爰判決如主文第2、3項所示。至上訴人逾此範圍之聲明請求，原判決駁回上訴人此部分之訴，核無違誤，上訴人求予廢棄，為無理由，應予駁回。

五、據上論結，本件上訴為一部有理由、一部無理由。依行政訴訟法第255條第1項、第256條第1項、第259條第1款、第98條第1項前段、第104條，民事訴訟法第79條、第85條第1項前段，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　114　　年　　8　　月　　14　　日

最高行政法院第三庭

審判長法官　蕭　惠　芳

法官　林　惠　瑜

法官　李　君　豪

法官　林　淑　婷

法官　梁　哲　瑋

以　上　正　本　證　明　與　原　本　無　異

中　　華　　民　　國　　114　　年　　8　　月　　14　　日

書記官　曾　彥　碩