臺北高等行政法院判決

高等行政訴訟庭第六庭
111年度訴字第349號
114年4月24日辯論終結

原　　告　黃○○
訴訟代理人　林世昌　律師
複　代理人　郭怡萱　律師
被　　告　國立光復高級商工職業學校

代　表　人　李秋嫻（校長）

訴訟代理人　湯文章　律師
複 代理 人　劉昆鑫　律師

上列當事人間解聘事件，原告提起行政訴訟，本院判決如下：

主　文

一、確認被告民國110年7月28日光人字第1100004654號函所生之暫停聘任法律關係不存在。

二、被告應給付原告新臺幣321,678元及自民國112年6月3日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

三、原告其餘之訴駁回。

四、訴訟費用由被告負擔二分之一，餘由原告負擔。

事實及理由

一、程序事項：

㈠、按民國112年8月15日行政訴訟法修正施行前已繫屬於高等行政法院之通常訴訟程序事件，於修正行政訴訟法施行後，尚未終結者，由高等行政法院依修正行政訴訟法施行前之行政訴訟法審理（行政訴訟法施行法第18條第1款規定參照）。查本件為行政訴訟法修正施行前已繫屬於高等行政法院，而於施行後尚未終結之通常訴訟程序事件，除有特別規定外，應適用修正前行政訴訟法之規定。

㈡、按行政訴訟法第111條第1項、第2項規定：「（第1項）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。（第2項）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。」查，原告於起訴時聲明：「被告民國110年7月28日光人字第1100004654號之行政處分、被告110年9月3日光秘字第1100005581號申復決定暨教育部111年1月28日臺教法(三)字第1114600057號申訴決定均撤銷。」（本院卷一第10頁），嗣經數次訴之變更，最後於114年4月24日言詞辯論時為訴之變更，聲明：「㈠、關於停聘、解聘部分主張先備位聲明：１、先位聲明：⑴、確認被告110年7月28日光人字第1100004654號函（下稱被告110年7月28日函）所生之暫停聘任法律關係不存在。⑵、確認兩造間之聘任關係自110年7月30日起至111年5月5日止存在。２、備位聲明：被告110年7月28日光人字第1100004654號行政處分、被告110年9月3日光秘字第1100005581號申復決定暨教育部111年1月28日臺教法(三)字第1114600057號申訴決定均撤銷。㈡、關於1年不得聘任為教師部分：確認被告110年7月28日光人字第1100004654號行政處分、被告110年9月3日光秘字第1100005581號申復決定暨教育部111年1月28日臺教法(三)字第1114600057號申訴決定均違法。㈢、被告應給付原告新臺幣（下同）543,076元，其中540,233元即自112年5月30日行政訴訟變更追加訴之聲明狀（112年5月30日庭呈）繕本送達翌日起；剩餘2,843元自本書狀（即「行政訴訟訴之變更暨第一審言詞辯論意旨狀」）繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。」，被告無異議而為本案之言詞辯論（本院卷三第43-50頁），依上開規定，視為同意變更追加。

二、事實概要：

㈠、原告原係被告之專任教師，最近一次的聘書聘期自109年8月1日至111年7月31日止，於109年9月4日經廖○○老師發現疑似性騷擾事件，提起檢舉調查書，案經被告於109年9月8日

召開109學年度第1學期第2次性別平等教育委員會（下稱性平會）決議受理校安通報並啟動調查程序組成調查小組，110年1月26日召開109學年度第1學期第3次性平會決議同意調查報告性騷擾屬實，並同意調查報告處理建議（依據教師法第15條第1款，予以解聘，且1年不得聘任為教師），110年3月25日召開109學年度第2學期第1次性平會決議同意調查報告之事實認定及處理建議增列補充說明，同意調查報告性騷擾屬實，同意調查報告處理建議（依據教師法第15條第1款，予以解聘，且1年不得聘任為教師），110年5月10日召開109學年度第2學期第2次性平會決議同意於調查報告敘寫方式統一改為第一人稱敘寫、增列調查報告撰寫完成及召開性平會之時間，及處理建議責成原告接受心理輔導增列補充說明；同意檢舉人廖○○老師針對調查報告第8頁之陳述內容，提出書面之補充意見。於110年7月27日召開109學年教師評審委員會（下稱教評會）第11次會議，就109學年度原告因涉及教師法第15條第1項第1款情事，決議同意解聘1年，被告遂作成被告110年7月28日函，敘明原告行為涉嫌違反教師法第15條第1項第1款要件，經被告教評會審議決議通過予以解聘且1年不得聘任為教師之處分，本案業已函報教育部國民及學前教育署（下稱國教署），另依教師法第22條第1項「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，應予停聘，免經教師評審委員會審議」之規定，原告因上開行為經調查屬實，且經被告教評會審議決議原告於被告報主管機關後，至主管機關核准及學校解聘前，應予停聘。案經國教署作成110年8月13日臺教國署人字第0000096375號函（下稱「國教署110年8月13日函」），就被告函報解聘原告一案，認為檢舉人及調查報告之受訪談人廖○○老師係被告109學年度性平會委員，本應迴避被告110年3月25日及5月10日召開之性平會對於原告涉及性騷擾案件之討論及審議，卻仍出席而未迴避，爰請被告重為審議。另因原告就被告110年7月28日函提出申復，被告即以110年9月3

日光秘字第1100005581號函（下稱「被告110年9月3日函」）通知原告違反教師法第15條第1項第1款之申復案暫緩辦理，待被告補正程序後，再行提出申復。教育部則以111年1月28日臺教法（三）字第1114600057號函（下稱「教育部111年1月28日函」）將原告所提申訴一案移請被告辦理。

㈡、被告另於110年9月7日召開110學年度第1學期第2次性別平等教育委員會議，110年10月5日召開110學年度第1學期第3次性平會議，被告於110年10月5日作成調查報告書，111年2月8日召開110學年教評會第3次會議，並以111年2月8日光人字第1110800023號函（下稱「被告111年2月8日函」）通知原告其行為涉嫌違反教師法第15條第1項第1款「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」要件，經被告教評會審議決議予解聘且1年不得聘任為教師之處分，本案業已函報國教署，另依教師法第22條第1項規定「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，應予停聘，免經教師評審委員會審議」，原告因上開行為經調查屬實，且經被告教評會審議決議並報主管機關後，至主管機關核准及學校解聘前，應予停聘。原告對「被告111年2月8日函」提起申復，被告作成111年3月30日光秘字第1111100018號函檢附申復無理由之申訴審議決定書予原告。被告續以111年2月9日光人字第1110800024號函檢陳原告解聘作業流程檢覈表及事實表予國教署。案經教育部以111年4月20日臺教授國字第1110050853號函（下稱「教育部111年4月20日函」）核准原告之解聘且1年不得聘任為教師案。被告以111年4月25日光人字第1110800058號函（下稱「被告111年4月25日函」）告知原告性騷擾案經報奉教育部予以核准解聘且1年不得聘任為教師，自本函送達之次日起生效，「被告111年4月25日函」於111年5月5日送達於原告。原告不服被告110年7月28日函，於是提起本件訴訟。

三、原告起訴主張及聲明：

㈠、關於「停聘」：

１、被告110年7月28日函之解聘意思表示，經國教署110年8月13日函命重為審議，則該解聘意思表示不生效力，亦難認經調查屬實，故停聘意思表示同樣不生效力。且是否調查屬實仍須做實體審查，而調查報告有違法調查及認定之處，無調查屬實之可能，則本件停聘意思表示應屬違法。退萬步言，縱認調查屬實，該停聘意思表示之效力僅至110年8月13日國教署命被告重為決議止。就被告110年7月28日函「停聘」之性質為「行政契約之意思表示」抑或是「行政處分」之性質，原告為先位及備位聲明之主張。

２、依被告於另案所提供之「訪談記錄逐字稿」，足證調查報告中之乙生與B生、C生陳述內容存有矛盾，顯與事實不符; 系爭調查報告書所推論事實過程亦違反論理法則。實則原告未有任何下體觸碰乙生之性騷擾行為。乙生於訪談過程，乃係事後為避免自己脫序行為被追究，乃為捏造不實之陳述，其陳述不可採。原告於本件事發當時攝護腺存在病痛，並無可能以下體碰觸乙生；且乙生為男性、身高高於原告，身形已與成年男性健壯體格相當，原告不可能有調查報告所指摘之性騷擾行為。乙生為特殊生，調查報告謂乙生為輕度智能障礙學生，本已無完整陳述能力；又該件調查報告訪談時(109年10月30日)，已距離事件發生（109年9月2日）將近兩個月之久，且亦無輔佐人在場協助其陳述，因之，乙生之陳述尚無法證明當時事發經過。調查報告認定B、C生之所描述原告行為云云，係遭不當誘導，不足採信。本件於109年9月2日事發上課完畢後，原告即向廖○○老師主動告知乙生跑至講台做不雅行為影響上課秩序，希冀廖○○老師能協助改善課堂秩序，此足以證明原告並無任何性騷擾之行為。

３、依訪談文字稿，本件乃原告於109年9月2日事發當時上完課後，隨即中午主動向廖○○老師告知乙生上課脫序之行為。原告出於為人師之角度，希望與廖○○老師一同協助導正乙生，促使乙生改善課堂上妨害秩序之不當行為，如原告與乙

生互動之過程帶有任何性騷擾之意圖或故意，絕無可能於當天下課後馬上向廖○○老師告知乙生當天之脫序狀況，甚至向教務主任回報乙生可能有性騷擾行為。因之，原告並無任何性騷擾的故意及意圖。此均有廖○○老師之訪談逐字稿足證。雖然廖○○老師有陳稱於事發後幾天，有再到課堂上請同學演示109年9月2日當天的狀況，然演示的同學顯然有起鬨嬉鬧之意，且當天演示同學與受訪談之B生及C生是否同一，亦無法確定，以致原告是否確實有頂撞乙生行為，連廖○○老師於看完同學演示後，也無法確定。廖○○老師在訪談逐字稿中最後陳述，他也不知道事實真相是什麼？也陳述無法只憑學生的陳述而下定論等語，此有廖○○老師訪談逐字告知之陳述意見足證。本事件發生於公開課堂上，眾多學生均在場，又為上課時間，因乙生主動戲謔騷擾行為，破壞上課秩序，原告為維持課堂秩序並顧及教學進度，當需立即制止乙生之行為。又因原告慮及乙生為特殊生，不適宜以大聲喝斥或其他嚴厲方式制止乙生行為，乃選擇以適合乙生之軟性方式制止，並無以下體碰觸乙生下體之行為。準此，本件事發當下為公開課堂，原告依常理斷無可能產生性騷擾之意圖或故意。

4、調查報告建議予以解聘之理由，顯不可採。

原告上課之班級，加上於上課中自行跑上講台之乙生，才十位學生，而調查報告之建議係學校作成解聘與否及教育部主管機關是否核准之重要依據，調查報告竟以台下有「數十位」學生會受到影響作為建議解聘之理由云云，誇大不實。廖師卻於調查小組訪談後，為掩蓋未於24小時內將事情通報性平程序而違反性別平等教育法，而隨意變更訪談時所提及之時間於性平會，且未見性平會有任何實質調查或討論便全體投票同意廖○○老師更改內容，足顯調查報告、性平會決議之內容恣意，無法反映真實情況。被告於109學年第2學期第1次性平會所提出之初版調查報告，即錯誤使用「三角函數」推論原告性騷擾行為存在，經原告陳述意見指出錯誤

後，也未見被告就此等部分做出回覆，故調查報告顯不可採。調查報告中，乙生與B生之訪談紀錄與其訪談時所繪製之示意圖，相互矛盾，分別所敘述之事發情狀亦完全不同，調查報告難認可採。

㈡、關於「解聘」：

原告另訴本院111年度訴字第1453號案件於113年7月16日審理程序中，因被告表示111年2月8日函對原告為解聘、停聘意思表示，但主張解聘生效起始日應以教育部核准後，經被告以111年4月25日函對於原告於111年5月5日送達之翌日起(即111年5月6日起)，才發生解聘效力。原告於該案113年7月16日審理程序，變更聲明為確認兩造間聘任關係自111年5月6日起存在。因之，本件確認兩造間之聘任關係自110年7月30日起至111年5月5日止存在。被告於行政答辯(七)狀乃主張被告110年7月28日函雖有提出解聘之意思表示，但尚須教育部核准，因未經教育部核准，尚不生解聘效力。亦即，被告110年7月28日解聘意思表示，被告已主張並不生效力。

㈢、關於1年不得聘任為教師，教育部並未核定被告110年7月28日函關於1年不得聘任為教師之決定。因之，被告110年7月28日函關於1年不得聘任為教師，應屬被告行政處分之意思表示。被告110年7月28日函關於1年不得聘任為教師之通知，因未經主管機關核定，故該部分行政處分應屬違法。

㈣、關於「金錢給付」：

被告表示被告110年7月28日函所為停聘之意思表示，其停聘效力乃為110年7月31日至111年2月11日止，而次日111年2月12日起之停聘效力，則來自於被告111年2月8日函。原告每月薪額為51,910元(薪級650)，加上碩士學術研究費33,390元計算，因此原告每月薪資應為85,300元(計算式：51,910+33,390=85,300)。被告終止聘任關係(解聘)、中止聘任關係(停聘)及1年不得聘任為教師之通知及所生效果均屬與法有違。因之，原告請求110年8月1日至111年2月11日之薪資，即6個月又11日之薪資，總計被告未給付原告薪資共543,076

元【計算式：(85,300 × 6) + (85,300÷30×11) =543,076元(元以下無條件捨去)】。再者，因原告與被告間之聘任關係既然不生合法中止(停聘)及終止(解聘)之效力，則被告於聘約關係存續中未如期給付原告薪資總額，原告自得按行政程序法第149條規定準用民法第229條、第203條之規定，向被告請求此段期間薪資遲延給付之利息，本件並無最高行政法院111年度上字第842號判決適用。

㈤、並聲明：

１、關於停聘、解聘部分主張先備位聲明：

⑴、先位聲明：

①、確認被告110年7月28日函之暫停聘任法律關係不存在。

②、確認兩造間之聘任關係自110年7月30日起至111年5月5日止存在。

⑵、備位聲明：

被告110年7月28日光人字第1100004654號行政處分、被告110年9月3日光秘字第1100005581號申復決定暨教育部111年1月28日臺教法(三)字第1114600057號申訴決定均撤銷。

２、關於1年不得聘任為教師部分：

確認被告110年7月28日光人字第1100004654號行政處分、被告110年9月3日光秘字第1100005581號申復決定暨教育部111年1月28日臺教法(三)字第1114600057號申訴決定均違法。

３、被告應給付原告543,076元，其中540,233元即自112年5月30日行政訴訟變更追加訴之聲明狀（112年5月30日庭呈）繕本送達翌日起 ； 剩餘2,843元自行政訴訟訴之變更暨第一審言詞辯論意旨狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

四、被告答辯及聲明：

㈠、關於「停聘」：

１、被告110年7月28日函已將停聘意思表示送達原告並停止發給待遇，已生停聘效力，停聘為學校之職權，無需經過教育部核准，雖國教署110年8月13日函就解聘部分因程序問題退回

學校，然此僅是解聘程序上退回，但停聘效力仍然繼續，且依教師法第2條第1項，主管機關為教育部，國教署亦無權就停聘部分為審查。停聘、解聘既認為是學校單方之意思表示，則在被告撤銷停聘意思表示前，仍應繼續停聘。嗣被告教評會在111年2月8日作成解聘之決定，並經教育部核准，於解聘生效後，停聘方終止。參酌最高行政法院110年度上字第793號判決，停聘為契約一造之學校向教師之他方為一定之意思表示，非行政處分。

2、被告停聘之程序合法：

被告由性平會決議組成調查小組進行調查，調查小組分別於109年10月30日、11月22日及12月7日訪談當事人及相關人，並完成調查報告書，已符合教師法第22條第1項後段「經調查屬實」之情形，學校並無需教評會審議通過即可予以停職。學校依據調查小組所提出之報告，若認為已調查屬實，認為有暫時予以停聘之必要而作出停聘之意思表示，於法並無不合。原告主張停聘需經國教署核准，並無依據。退步而言，縱認仍應由性平會認定事實，被告重組性平會審議，於110年9月7日、10月5日會議認定原告有性騷擾之行為，性平會既已事後承認調查小組之調查報告，程序因而補足。

3、調查小組之組織並無違誤：

被告於109年9月8日經109學年第1學期第2次性平會決議由李卓穎、楊凱宇及廖麗鄉成立性平會之調查小組進行調查，調查小組於調查完畢評議認原告有性騷擾一事，並由外聘委員李卓穎撰寫系爭調查報告書，原告性騷擾一事已由依法組成之委員會調查確認，被告即得於報經國教署核准解聘前，暫予停聘原告。至於國教署110年8月13日函所稱之重大明顯瑕疵係對於嗣後性平會委員組成認為有應迴避未迴避之違誤，但對於調查委員會之組成，國教署並未認為有何瑕疵，自應予以區別。從而，調查委員會所做之認定並無違誤，被告於報經國教署後，於國教署核准解聘前，自得依教師法第22條第1項第2款暫予停聘原告，並無違誤。

４、調查報告就事實之認定並無違誤：

經核乙生、B生、C生三人之陳述，三人均陳稱原告確實在110年9月2日作出以下體頂乙生屁股之帶有性行為意涵之動作，乙生表示「當下感覺怪怪的」、「看到原告會想趕快閃開」，就原告之行為感到不舒服，且原告是在全班面前對乙生作出如此帶有性行為意思之動作，已影響乙生之人格尊嚴、學習及生活，足已認定有性騷擾行為。縱乙生、B生、C生就原告某年某月某日授課內容記憶模糊之情形，亦不影響原告確實有以下體作出頂乙生屁股之事實。原告以下體頂乙生屁股之動作意涵依在場學生及一般人之理解與性行為有關，以原告教師之身分對學生作出此行為顯不適當，原告或乙生之性別、身形比例如何，並不影響性騷擾之成立，調查小組受過培訓，與原告也無糾紛仇恨，並沒有任何誣陷原告之動機。原告接受攝護腺手術時間為109年10月14日，而是在本件事發時間109年9月2日之後，故並不足以推翻有以下體頂撞學生之事實。

㈡、關於「解聘」：

被告110年7月28日函有向原告通知解聘之決定，同日被告亦函知國教署，依高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法第14條規定，被告110年7月28日函之目的單純係告知原告目前情事進展，惟是否發生解聘效力，尚待教育部核准，故被告110年7月28日函關於解聘部分尚未生效，原告教師之身分尚未因被告110年7月28日函而變動，此段期間兩造之聘任關係仍繼續存在，只是因被告停聘決定而停止聘約之執行，故原告請求確認兩造間110年7月30日起至111年2月10日間聘任關係存在，並無確認利益。被告110年7月28日函、被告111年2月8日函關於解聘部分為觀念通知，尚不發生解聘之效力。而被告111年2月8日函經教育部111年4月20日函核准後，被告111年4月25日函轉知原告並於送達原告後始發生解聘意思表示之效力。

㈢、關於1年不得聘任為教師：

1年不得聘任為教師是教育部而被告作成之行政處分。本件國教署111年4月20日函核准1年不得聘任為教師，被告111年4月25日函轉知原告並於111年5月5日送達。原告就上開111年4月25日函提起訴願，教育部於111年9月28日逕行作成訴願決定書，並未轉由行政院作成訴願決定，然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，實應以核准之主管教育行政機關即教育部為被告。

㈣、關於金錢給付：

１、被告110年7月28日函關於停聘之意思表示業已送達原告，依教師法第22條第1項後段，至主管機關核准及學校解聘前，均屬於停聘之狀態，停聘期間是停止聘約之執行，原行政契約法律關係仍然存在。被告111年2月8日函於111年2月11日送達予原告，被告並未將原告110年7月30日、110年7月31日的薪資追回。

２、原告每月薪額計算部分：

⑴、本薪部分：

111年1月1日調增軍公教員工待遇之前，原告薪額650點每月薪額應為49,875元，111年1月1日調增軍公教員工待遇後，始增加為51,910元。

⑵、學術加給部分：

111年1月1日調增軍公教員工待遇之前，原告每月支領之學術研究加給數額為32,100元，111年1月1日後才調整為33,390元。碩士學術研究費屬於學術加給，必須原告有實際工作方能領取，依教師待遇條例第19條第3項立法理由及實務見解，補發薪資僅限於本薪，不包括各項加給。

原告110年、111年每月薪資金額如下：

年份	本薪	學術研究加給	公保費（扣）	健保費（扣）	退撫基金（扣）
110	49875	32100	1446	1301	4539
111	51910	33390	1423	1359	5087

依上開原告110年、111年每月薪資結構，如回復聘任關係，需扣除公保費、退撫基金費用，而復聘後僅發給本薪，因此需待回復聘任後始能向主管機關查詢應扣繳之金額，所以訴訟階段實無法計算110年8月1日至111年2月11日期間之金額。本薪部分在判決確定回復聘任後始發放，在確定回復聘任前無給付義務，亦無開始計算利息之問題，如於復聘後仍未補發，經學校受催告時始負遲延責任。而確定回復聘任前，被告既無給付義務，亦無開始計算利息之問題。因此原告本件關於薪資之請求，因尚不得請求給付而無理由。

㈤、並聲明：原告之訴駁回。

五、得心證之理由

㈠、事實概要欄除後述爭點外，有性平會109年9月8日109學年度第1學期第2次會議紀錄與相關資料（原處分卷第13-16頁）、性平會110年1月26日109學年度第1學期第3次會議紀錄與相關資料（原處分卷第17-20頁）、被告110年2月9日函（原處分卷第21頁）、性平會110年3月25日109學年度第2學期第1次會議紀錄與相關資料（原處分卷第22-26頁）、性平會110年5月10日109學年度第2學期第2次會議紀錄與相關資料（原處分卷第27-32頁）、教評會110年7月27日109學年度第11次會議紀錄與相關資料（原處分卷第33-38頁）、被告110年7月28日函（原處分卷第39-40頁）、被告110年7月26日光職人字第1100004655號函（原處分卷第41頁）、國教署110年8月13日函（原處分卷第42-43頁）、性平會110年9月7日110學年度第1學期第2次會議紀錄與相關資料（原處分卷第44-48頁）、被告110年9月9日光學字第1100005746號函（原處分卷第49頁）、性平會110年10月5日110學年度第1學期第3次會議紀錄、調查報告、陳述意見書、診斷證明與相關資料（原處分卷第44-98頁）、110學年教評會第3次會議紀錄與相關資料（原處分卷第99-122頁）、被告111年2月8日函（原處分卷第123-124頁）、被告111年2月9日函（原處分卷第125頁）、原告聘書（原處分卷第148頁）、國教署111年4

月20日函與被告111年4月25日函（原處分卷第149-152頁）、被告110年9月3日函（本院卷一第69頁）、國教署111年1月28日書函（本院卷一第71-72頁）、被告109年度性平會委員名單（本院卷一第82頁）、被告111年4月25日函送達原告之送達回執（本院卷二第297-298頁）、行政院107年1月31日院授人給字第10700000011號函（本院卷二第309-311頁）、現行公務人員給與簡明表107.1.1（本院卷二第313頁）、公立中小學校教育人員學術研究加給表000年0月0日生效（本院卷二第315頁）、行政院111年1月28日院授人給字第11100000011號函（本院卷二第317-318頁）、現行公務人員給與簡明表111.1.1（本院卷二第319頁）、公立中小學校教育人員學術研究加給表000年0月0日生效（本院卷二第321頁）、本院111年度訴字第1453號準備程序筆錄及行政訴訟訴之變更暨陳報狀影本（本院卷二第445-447頁、本院卷三第13-26頁），互核相符，堪信屬實。本件主要爭點為：被告110年7月28日函性質上是行政處分或意思表示、是否合法、是否皆發生效力、分別應採用何種救濟方式、原告提起確認之訴是否有確認利益、原告請求被告補發110年8月1日至111年2月11日期間之薪資與遲延利息，有無理由？說明如下：

㈡、關於停聘、解聘部分

１、先位聲明：原告先位聲明關於確認被告110年7月28日函所生之暫停聘任法律關係不存在的部分，為有理由。其餘先位聲明無理由。

⑴、憲法法庭111年憲判字第11號判決於理由中闡示：「大學聘用教師之自主權既受大學自治之保障，是各大學得與符合聘用資格之特定教師訂立聘任契約，以形成雙方間之權利義務關係，並於聘約期限屆至時決定是否繼續聘任。關於教師不續聘之程序及要件等規範內容，應屬聘約之內容。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」之旨，雖僅就大學不予續聘教師決定之法律性質予以解釋，惟教師法既已框立教師與公立學校間之法律關係，公立高級商工職業學校與教師間具有聘約關係，與公立大學及其教師間之基礎法律關係，並無二致。故在同一體系脈絡下，上開憲法法庭判決所持見解，係由聘任契約關係而開展，則於公立高級商工職業學校解聘、停聘其教師時，亦應本於前揭憲法法庭判決意旨，同在契約法理下進行解釋，以當事人之意思表示為決定契約法律關係之因素，認解聘或停聘均為契約一造之學校，向為教師之他方為一定之意思表示。

⑵、教師法第15條規定：「（第1項）教師有下列各款情形之一者，應予解聘，且應議決一年至四年不得聘任為教師：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。……（第2項）教師有前項第一款或第二款規定情形之一者，應經教師評審委員會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過，並報主管機關核准後，予以解聘。……」第22條第1項第2款、第3項規定：「（第1項）教師涉有下列各款情形之一者，服務學校應於知悉之日起一個月內經教師評審委員會審議通過後，免報主管機關核准，暫時予以停聘六個月以下，並靜候調查；必要時，得經教師評審委員會審議通過後，延長停聘期間二次，每次不得逾三個月。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，應予停聘，免經教師評審委員會審議：……二、第十五條第一項第一款或第二款情形。（第3項）前二項情形應經教師評審委員會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過。」第23條規定：「（第1項）教師停聘期間，服務學校應予保留底缺；終局停聘期間遇有聘約期限屆滿情形者，學校應予續聘。（第2項）依……前條第一項……規定停聘之教師，於停聘期間屆滿後，學校應予復聘，教師應於停聘期間屆滿次日向學校報到復聘。（第3項）依前條第一

項……規定停聘之教師，於停聘期間屆滿前，停聘事由已消滅者，得申請復聘。（第4項）依前項規定申請復聘之教師，應經教師評審委員會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過後復聘。……（第6項）經依法停聘之教師，未依第二項規定於停聘期間屆滿次日或未依前項規定於事由消滅後次日向學校報到復聘，或未依第三項規定於停聘事由消滅後三個月內申請復聘者，服務學校應負責查催，教師於回復聘任報到前，仍視為停聘；如仍未於接到查催通知之日起三十日內報到復聘者，除有不可歸責於該教師之事由外，視為辭職。」第24條規定：「（第1項）受解聘、不續聘或停聘之教師，依法提起救濟後，原解聘、不續聘或停聘決定經撤銷或因其他事由失去效力，除得依法另為處理者外，其服務學校應通知其復聘，免經教師評審委員會審議。（第2項）依前項規定復聘之教師，於接獲復聘通知後，應於三十日內報到，其未於期限內報到者，除經核准延長或有不可歸責於該教師之事由外，視為辭職。（第3項）依第一項或前條第二項、第三項或第五項規定復聘之教師，服務學校應回復其教師職務。」教師法施行細則第7條規定：「（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。……（第3項）本法所稱終局停聘、當然暫時予以停聘、暫時予以停聘，其停聘指教師在聘約存續期間，經服務學校依規定程序，停止聘約之執行。」，可知解聘即終止聘約之意思表示，為終止權之行使；停聘則為在聘約存續期間停止聘約之執行，於停聘原因消滅後，雙方可以依教師法規定合意回復聘任關係。凡此，尚非行政機關單方以高權作用作成行政處分可比，從而，最高行政法院98年7月份第1次庭長法官聯席會議決議定性解聘、停聘為行政處分之見解，業經變更。

⑶、行政程序法第32條第1款規定：「公務員在行政程序中，有下列各款情形之一者，應自行迴避：一、本人或其配偶、前配偶、四親等內之血親或三親等內之姻親或曾有此關係者為

事件之當事人時。」行為時性別平等教育法第30條第5項規定：「行政程序法有關管轄、移送、迴避、送達、補正等相關規定，於本法適用或準用之。」上開迴避規定，乃關於公務員在行政程序中有上開條款所列情形時，應自行迴避，不參與行政決定之形成程序，以確保行政機關公正履行其義務，避免行政決定產生偏頗之嫌疑。故公務員如有行政程序法第32條第1款規定之應迴避事由，仍參與行政決定之形成程序，因其未迴避有偏頗之虞，損害程序之正當，所作成之行政處分或意思表示即構成違法。

⑷、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。」行政訴訟法第6條第1項前段定有明文。又所謂有即受確認判決之法律上利益，乃指原告之權利或法律上利益目前所處之不確定法律狀況，若不起訴請求判決予以確認，即將受不利益之效果或有受侵害之危險，且得以確認判決除去者而言。（最高行政法院113年度上字第380號判決意旨參照）

⑸、查被告以110年7月28日函通知原告略以：原告行為涉嫌違反教師法第15條第1項第1款「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」要件，經被告教師評審委員會審議決議通過予以解聘且1年不得聘任為教師之處分，已函報國教署，另依教師法第22條第1項規定「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，應予停聘，免經教師評審委員會審議」，原告因上開行為經調查屬實，且經被告教師評審委員會審議決議原告於被告報主管機關後，至主管機關核准及學校解聘前，應予停聘。（原處分卷第39-40頁），該函於110年7月30日送達原告，被告據以執行停聘之法律效果即停止原告在被告學校擔任教師職務、停止派發薪水及安排課程等（本院卷一第417、423頁）。國教署審查後認為原告所涉性騷擾案之檢舉人及調查報告之受訪談人廖○○老師即廖○○老師係被告109學年度性別平等教育委員會……委

員，惟被告於110年3月25日及110年5月10日召開性別平等教育委員會議討論及審議原告所涉性騷擾案時，廖○○老師實有出席且未申請迴避，有應迴避而未迴避之情事，違反性別平等教育法第30條第5項及行政程序法第32條第1項規定，於是以國教署110年8月13日函請被告確實依性別平等教育法及行政程序法等相關規定重為審議，再行報送，俾利該署後續審議（原處分卷第42-43頁）。而廖○○老師確實有出席上開會議，應迴避而未自行迴避等情，亦有110年3月25日及110年5月10日性別平等教育委員會議之會議記錄、調查報告、簽到表、調查報告書、檢舉人廖○○老師書面補充意見可參（原處分卷第22-32頁、本院卷一第43-67頁），互核相符，堪認屬實。由教師法第22條第1項規範結構觀察，以調查屬實而停聘之前提，在於教評會已作成解聘之決議，故解聘決議應是停聘之法定構成要件要素。若解聘之意思表示因程序瑕疵而違法無效，則停聘即無所附麗。於本件情形，有鑑於性平會所認定原告性騷擾之事實，為後續教評會審議並決議解聘之構成要件事實，而教評會之解聘決議復為停聘之構成要件事實，故性平會決議因有委員應迴避而未迴避之程序瑕疵而違法，教評會據以作成解聘之決議，被告作成110年7月28日函為停聘之意思表示，亦屬違法，進而不發生效力。是其中關於停聘之意思表示雖可僅由被告作成而無待上級教育主管機關之核准，然被告作成停聘意思表示既屬違法，就無法發生合法停聘之法律效果，則原告訴請確認被告110年7月28日函所生之暫停聘任法律關係不存在，為有理由。

⑹、基於上述同一應迴避而未迴避之理由，被告110年7月28日函關於解聘之決議，亦屬違法，且未經主管機關予以核准，揆諸上開法條規定，自尚未發生解聘效力，況且被告亦認為國教署不同意被告的解聘決議，被告110年7月28日函未經主管機關核准而未生效，不是行政處分（本院卷一第267、268、269、276頁），並未發生解聘原告之效力，兩造之聘任關係仍繼續存在，只是停止聘約之執行（本院卷一第415頁、本

院卷二第141頁），被告是以111年2月8日函經教育部111年4月20日函核准後，再由被告以111年4月25日函於111年5月5日送達原告並自111年5月6日起始發生解聘效力，有上開函文與送達回執可參（本院卷一第328-338頁），是兩造間之聘任關係自110年7月30日起至111年5月5日止仍然存在，原告在此段期間之聘任關係並未因被告110年7月28日函關於解聘之決議而受到解聘之損害，無需藉由提起先位聲明⑵確認兩造間之聘任關係自110年7月30日起至111年5月5日止存在之訴而除去何種損害，此部分之訴即無確認利益。揆諸上開法條規定與實務見解，原告此部分之訴為無理由，應予駁回。

２、備位聲明：

⑴、按預備合併，是指原告預慮其所主張先位請求不能獲勝訴判決，而以另一請求為預備，以便於先位請求無理由時，法院得就備位請求予以裁判之合併型態。合併的性質，是以先位之訴無理由，為備位之訴的停止條件；先位之訴有理由，為備位之訴的解除條件。（最高行政法院109年度裁字第140號裁定意旨參照）。又「原告之訴，有下列各款情形之一者，行政法院應以裁定駁回之。但其情形可以補正者，審判長應先定期間命補正：.....十、起訴不合程式或不備其他要件。」「人民因中央或地方機關之違法行政處分，認為損害其權利或法律上之利益，經依訴願法提起訴願而不服其決定，或提起訴願逾3個月不為決定，或延長訴願決定期間逾2個月不為決定者，得向行政法院提起撤銷訴訟。」行政訴訟法第107條第1項第10款、第4條第1項分別定有明文。而此所謂行政處分，依訴願法第3條第1項及行政程序法第92條第1項規定，係指中央或地方機關就公法上具體事件所為之決定或其他公權力措施而對外直接發生法律效果之單方行政行為而言。苟行政機關對外所為僅屬其單純之事實敘述或理由說明，不生任何法律效果，即非行政處分，人民不得對之提起行政爭訟，否則其訴即屬起訴不備合法要件且無從補正者，

行政法院應依行政訴訟法第107條第1項第10款規定，裁定駁回其訴。

㈡、關於停聘、解聘部分，原告備位聲明請求撤銷被告110年7月28日函行政處分、被告110年9月3日光秘字第1100005581號申復決定暨教育部111年1月28日臺教法(三)字第1114600057號申訴決定。惟查原告此部分先位聲明關於確認被告110年7月28日光人字第1100004654號函所生之暫停聘任法律關係不存在的部分，經本院審認為有理由而全部勝訴，就停聘部分即無繼續審理備位聲明之必要；又因原告先位聲明關於解聘部分為無理由，是本院應就備位聲明關於解聘部分繼續審理。查被告110年7月28日函關於解聘部分僅是敘明校評會決議通過已報請國教署審核，被告110年9月3日光秘字第1100005581號申復決定係敘明被告因迴避爭議故依法重為審議，請原告待被告補正程序後再行提出申復（本院卷一第69-70頁），教育部111年1月28日臺教法(三)字第1114600057號申訴決定係通知原告其所提申訴案移請被告辦理（本院卷一第71-72頁），經核僅屬單純之事實敘述或理由說明，並非行政處分亦不發生解聘之法律效果，是依上開法律規定及說明，原告此部分之訴屬於起訴不備合法要件且無從補正，本應裁定駁回其訴，惟基於卷證齊一，且以判決形式駁回更為慎重，故不另以裁定駁回之。

㈢、關於1年不得聘任為教師部分：

１、教師法第15條規定：「（第1項）教師有下列各款情形之一者，應予解聘，且應議決一年至四年不得聘任為教師：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。……（第2項）教師有前項第一款或第二款規定情形之一者，應經教師評審委員會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過，並報主管機關核准後，予以解聘。……」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：……二、有第十五條第一項各款情形

之一，於該議決一年至四年期間。」是依上開規定所為不得聘任為教師之行為，具有剝奪教師受聘於全國其他各級學校之職業選擇自由而影響其工作權之效力，已非教師與原聘任學校間之聘任契約法律關係範圍內事項，核為單方具有規制效力之行政處分。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2項規定對公立高級商工職業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，公立高級商工職業學校將教育部對此作成之核准決定轉知教師知悉，教師對該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教育部為被告（最高行政法院110年度上字第19號判決、110年度上字第263號判決意旨參照）。又行政訴訟法第6條第1項：「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。」依此，行政訴訟法所規範得提起確認訴訟之訴訟類型有「確認行政處分無效訴訟」、「確認公法上法律關係成立或不成立訴訟」，及「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訴訟」等3種，若當事人提起之確認訴訟非屬上開法定之類型，即應認其起訴係不備要件。而所謂行政處分，指中央或地方機關就公法上具體事件所為之決定或其他公權力措施而對外直接發生法律效果之單方行政行為；至行政機關上、下級機關間關於業務事項之聯繫通知，並未因該聯繫通知直接對外發生法律效果者，非屬行政處分，對之提起確認為違法之訴，其起訴不備要件，且其情形無法補正，

應依同法第107條第1項第10款規定，以裁定駁回之（最高行政法院113年度抗字第177號裁定意旨參照）。

２、原告就關於1年不得聘任為教師部分，訴請確認被告110年7月28日光人字第1100004654號行政處分、被告110年9月3日光秘字第1100005581號申復決定暨教育部111年1月28日臺教法(三)字第1114600057號申訴決定均違法，經查被告110年7月28日函關於1年不得聘任為教師部分僅是敘明校評會決議通過已報請國教署審核，被告110年9月3日光秘字第1100005581號申復決定係敘明被告因迴避爭議故依法重為審議，請原告待被告補正程序後再行提出申復（本院卷一第69-70頁），教育部111年1月28日臺教法(三)字第1114600057號申訴決定係通知原告其所提申訴案移請被告辦理（本院卷一第71-72頁），核僅屬單純之事實敘述或理由說明，並非行政處分亦不發生1年不得聘任為教師之法律效果，是依上開法律規定及說明，原告此部分之訴屬於起訴不備合法要件且無從補正，本應裁定駁回其訴，惟基於卷證齊一，且以判決形式駁回更為慎重，故不另以裁定駁回之。

㈣、被告應給付原告321,678元，其餘部分無理由。

１、按教師法第31條第2款規定：「教師接受聘任後，依有關法令及學校章則之規定，享有下列權利：……二、享有待遇、福利、退休、撫卹、資遣、保險等權益及保障。」第36條規定：「教師之待遇，另以法律定之。」104年6月10日制定公布、104年12月27日施行之教師待遇條例第2條規定：「教師之待遇，分本薪（年功薪）、加給及獎金。」第4條規定：「本條例用詞，定義如下：一、本薪：指教師應領取之基本給與。二、年功薪：指高於本薪最高薪級之給與。三、薪級：指本薪（年功薪）所分之級次。四、薪點：指本薪（年功薪）對照薪額之基數。五、加給：指本薪（年功薪）以外，因所任職務種類、性質與服務地區之不同，而另加之給與。……」第13條規定：「加給分下列三種：一、職務加給：對兼任主管職務者、導師或擔任特殊教育者加給之。

二、學術研究加給：對從事教學研究或學術研究者加給之。三、地域加給：對服務於邊遠或特殊地區者加給之。」公務人員俸給法第2條規定：「本法所用名詞意義如下：一、本俸：係指各職等人員依法應領取之基本給與。二、年功俸：係指各職等高於本俸最高俸級之給與。……五、加給：係指本俸、年功俸以外，因所任職務種類、性質與服務地區之不同，而另加之給與。」第3條規定：「（第1項）公務人員之俸給，分本俸（年功俸）及加給，均以月計之。（第2項）服務未滿整月者，按實際在職日數覈實計支；其每日計發金額，以當月全月俸給總額除以該月全月之日數計算。……」第18條第1項規定：「本法各種加給之給與條件、類別、適用對象、支給數額及其他事項，由考試院會同行政院訂定加給給與辦法辦理之。」依此授權訂定之公務人員加給給與辦法第4條規定：「公務人員各種加給之給與，應衡酌下列因素訂定：一、職務加給：主管職務、職責繁重或工作危險程度。二、技術或專業加給：職務之技術或專業程度、繁簡難易、所需資格條件及人力市場供需狀況。三、地域加給：服務處所之地理環境、交通狀況、艱苦程度及經濟條件。」第11條第4項規定：「停職人員經依法復職，其停職期間應補給之俸給，不包含各種加給。」全國軍公教員工待遇支給要點第1點規定：「為支給軍公教員工待遇，依據公務人員俸給法及公務人員加給給與辦法等有關規定，訂定本要點。」第6點規定：「依本要點支給之專業加給、主管職務加給，對於未到公服勤人員，除法令另有規定外，不予支給。」可知公教人員之加給，係指本薪（年功薪）以外，因所任職務種類、性質與服務地區之不同，由國家斟酌財力、人員服勤與否所另加之給與，故其支給自當以具任職服勤之事實為前提，若未實際到任而對職務有所服務，即不符合發給加給之要件；其中教師法第19條第3項規定之學術研究加給，係針對教師教學職務上之學術研究，裨益教學適才適所，因應教學活動之專業繁簡難易而設，是其支給應以教師有實際執行

教學職務，始符合領取該項加給之要件，則教師若未實際到職服勤，即無從事教學研究或學術研究之事實，自無支給該學術研究加給之理由，要不論其未能到職服勤之原因為何。（最高行政法院111年度上字第842號判決意旨參照）

2、又教師待遇條例第19條第3項規定：「停聘、解聘、不續聘或資遣之教師，依法提起救濟後確定回復聘任關係者，其停聘、解聘、不續聘或資遣期間未發給之本薪（年功薪）應予補發。」其立法理由略以：「依公務人員俸給法第二十一條第二項規定：『復職人員補發停職期間之本俸（年功俸），在停職期間領有半數之本俸（年功俸）者，應於補發時扣除之。』故公務人員停職期間俸給之補發，並不包括各項加給在內。另依教育部九十年二月二十一日臺（九0）人(二)字第九00一三0一九號書函略以，教師解聘或不續聘決定如經撤銷，原聘任關係即予恢復，惟因原遭解聘或不續聘教師於該段解聘或不續聘期間仍有不到公不服勤之事實，該段原解聘或不續聘期間薪資之補發，應僅包含本薪（或年功薪），不合發給各項加給。復依該部一百零一年八月十六日臺人(三)字第一0一0一四六六五三號函略以，教師資遣處分撤銷後，應自始回復聘任關係，審酌其因無工作事實，爰僅補發其本薪（年功薪）。為使規範明確，爰參考上開規定及函釋意旨，於第三項定明停聘、解聘、不續聘或資遣之教師，依法提起救濟後確定回復其聘任關係者，其停聘、解聘、不續聘或資遣期間未發給之本薪（年功薪）應予補發」。

3、查原告先位聲明關於確認被告110年7月28日光人字第1100004654號函所生之暫停聘任法律關係不存在的部分，為有理由，被告亦認為被告110年7月28日光人字第1100004654號函未發生解聘效果，已如前述。而被告另以111年2月8日函通知原告予以停聘，因被告111年2月8日函於111年2月11日送達原告（本院卷一第334頁），被告主張兩造間自111年2月12日起另行發生停聘法律關係，原告就此部分則另行起訴，請求「確認兩造間聘任關係於111年2月12日起之停聘法律關

係（即111年2月8日光人字第1110800023號函所生停聘效力）不存在」，現由本院111年度訴字第1453號事件審理中，經本院調卷核閱屬實，有該案準備程序筆錄及行政訴訟訴之變更暨陳報狀影本在卷可參（本院卷二第447頁、本院卷三第13-26頁）。可知經由本院審理範圍所確認兩造間聘任契約關係自110年7月30日起至111年2月11日止仍然存在，且停聘之意思表示因違法而不生效力，又因被告並未將原告已領得之110年7月30日、110年7月31日的薪資追回（本院卷三第49頁），則依上開法律規定，被告自應給付原告自110年8月1日起至111年2月11日止之每月薪資之本薪部分。又查110年原告薪額650點，每月本薪為49,875元，以650點計算之111年1月1日起每月本薪為51,910元，兩造就此部分並無爭執（本院卷三第48、49頁），並有行政院107年1月31日院授人給字第10700000011號函、現行公務人員給與簡明表、行政院111年1月28日院授人給字第11100000011號函可參（本院卷二第309-313、317-319頁），則原告自110年8月1日起至111年1月31日止共計6個月本薪合計為301,285元（計算式：49,875元x5＋51,910元x1＝301,285元），自111年2月1日起至111年2月11日止共計11日本薪合計為20,393元（計算式：51,910元x11/28日＝20,393元）。由於被告並未給付上開金額予原告，是原告請求被告給付每月本薪321,678元（計算式：301,285元＋20,393元＝321,678元）的部分有理由，原告請求超過此部分之金額為無理由。原告請求學術研究費的部分因性質屬於學術加給，原告既未實際到職服勤，即無從事教學研究或學術研究之事實，自無支給該學術研究加給之理由，是此部分之請求為無理由；關於遲延利息部分，查原告112年5月30日庭呈之行政訴訟變更追加訴之聲明狀，其繕本送達被告日期為111年6月2日，有本院送達證書可參（本院卷一第483頁），並經被告確認無誤，有本院114年4月24日言詞辯論筆錄足憑（本院卷三第48頁），是原告112年5月30日庭呈之行政訴訟變更追加訴之聲明狀送達被

告之翌日即為111年6月3日，又，停聘之意思表示既不生效力，被告本應依契約約定，按月給付原告110年8月1日至111年2月11日之本薪，原告請求自催告時起即112年5月30日書狀繕本送達翌日之111年6月3日起，依行政程序法第149條準用民法第229條、第203條規定，按法定利率年息百分之5計算遲延利息，自屬有據，應予准許。至於被告辯稱如回復聘任關係，需扣除公保費、退撫基金費用，需待回復聘任後始能向主管機關查詢應扣繳之金額，所以無法計算110年8月1日至111年2月10日期間之金額云云，惟查原告所得請求補發者係停聘期間未發給之本薪（年功薪），並無法規提及需扣除公保費、退撫基金費用之後始得發給，故被告上開所辯尚屬無據，並無可採。綜上，原告請求被告給付321,678元及自112年6月3日起至清償日止，按年息5%計算之利息為有理由，應予准許，逾此部分請求為無理由，應予駁回。

六、綜上所述，原告聲明關於：確認被告110年7月28日光人字第1100004654號函所生之暫停聘任法律關係不存在，以及被告應給付原告321,678元及自112年6月3日起至清償日止，按年息5%計算之利息之範圍內，為有理由，應予准許。其餘之訴為無理由，應予駁回。又依行政訴訟法第104條準用民事訴訟法第79條規定：「各當事人一部勝訴、一部敗訴者，其訴訟費用，由法院酌量情形，命兩造以比例分擔或命一造負擔，或命兩造各自負擔其支出之訴訟費用。」，本院審酌原告之訴主要是關於被告110年7月28日函所涉停聘、解聘、1年不得聘任為教師之法律性質與效果，並請求給付尚未給付之薪資，兩造各有一部分勝敗等情，判決訴訟費用由原告負擔2分之1，餘由被告負擔。

七、本件判決基礎已經明確，兩造其餘攻擊防禦方法及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，附此敘明。

八、結論：原告之訴為一部有理由，一部無理由。

中　　華　　民　　國　　114　　年　　5　　月　　22　　日

審判長法　官　洪慕芳
法　官　周泰德
法　官　郭銘禮

一、上為正本係照原本作成。

二、如不服本判決，應於送達後20日內，向本院高等行政訴訟庭提出上訴狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內補提理由書；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（均須按他造人數附繕本）。

三、上訴未表明上訴理由且未於前述20日內補提上訴理由書者，逕以裁定駁回。

四、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項第3款）。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
㈠符合右列情形之一者，得不委任律師為訴訟代理人	1.上訴人或其代表人、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、副教授者。 2.稅務行政事件，上訴人或其代表人、管理人、法定代理人具備會計師資格者。 3.專利行政事件，上訴人或其代表人、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者。
㈡非律師具有右列情形之一，經最高行政法院認為適當	1.上訴人之配偶、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。

者，亦得為上訴審訴訟代理人	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.上訴人為公法人、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，上訴人應於提起上訴或委任時釋明之，並提出㈡所示關係之釋明文書影本及委任書。	

中　　華　　民　　國　　114　　年　　5　　月　　22　　日

書記官　林淑盈