臺北高等行政法院判決

高等行政訴訟庭第五庭
111年度訴字第797號
114年6月25日辯論終結

原　　告　邱郁達

訴訟代理人　翁國彥　律師
　　林旭峰　律師
被　　告　○○○○○○○○○○

代　表　人　○○○（校長）住同上
訴訟代理人　吳錫欽　律師
輔助參加人　新竹市政府
代　表　人　邱臣遠（代理市長）

訴訟代理人　陳怡惠

上列當事人間解聘事件，原告不服新竹市政府中華民國111年6月21日案號：110年訴字第69號訴願決定，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

一、程序事項：

㈠本件原告起訴時，被告之代表人原為○○○，嗣於訴訟進行中，變更為○○○，業據其具狀聲明承受訴訟（本院卷1第301頁），核無不合，應予准許。

㈡按行政訴訟法第111條第1項、第2項、第3項第2款規定：「（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1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。（第3項）有下列情形之一者，訴之變更或追加，應予准許：……二、訴訟標的之請求雖有變更，但其請求之基礎不變。……」本件原告於起訴時聲明原為：原處分（按：原告就此係指包含被告民國110年12月1日○○○○字第1100010307號函〈下稱110年12月1日函〉，及被告110年12月7日○○○○字第1100010490號函〈下稱110年12月7日函〉）及原訴願決定（按：原告就此係指新竹市政府111年6月21日訴願決定，下稱訴願決定）均撤銷（本院卷1第161頁）。嗣於訴訟進行中，為因應最高行政法院就公立學校與教師間之法律關係見解變更，遂變更聲明為：確認原告與被告間之聘任法律關係存在（本院卷1第331、379、401、429、467頁，本院卷2第3、135頁）。經核原告所為請求之基礎不變，復無礙於訴訟終結及他造防禦，本院認其所為訴之變更，洵屬適當，應予准許。

二、事實概要：

緣原告前為被告學校教師，被告於民國109年10月18日接獲檢舉，稱原告曾於107年間涉足新竹市經國路獅子愛唱歌KTV（現為神話KTV，下稱獅子愛唱歌KTV），且疑似不當行為違反相關規定事件，被告遂依行為時高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法（本辦法已於113年4月17日全文修正發布施行，下稱行為時解聘辦法）相關規定，組成校事會議（下稱校事會議）及調查小組（下稱調查小組），進行調查，經訪談事件當事人、檢舉人及關係人後（經數次通知原告訪談，皆拒絕接受調查），於109年12月10日製作第1091021號案調查報告書（下稱調查報告），認定原告行為有構成行為時解聘辦法第2條第4款規定，提校事會議於109年12月18日召開會議決議移送教師評審委員會（下稱教評會）。教評會於109年12月28日召開會議（下稱109年12月28日教評會會議）決議不解聘，經報送輔助參加人（下稱參加人竹市）後，認審議有違失而退回重新審議。教評會復於110年3月8日再召開會議（下稱110年3月8日教評會會議）仍決議不解

聘，再經報送參加人竹市後，仍認審議有違失，參加人竹市遂依行為時解聘辦法第22條、高級中等以下學校教師專業審查會組成及運作辦法（下稱專審會辦法）第14條之規定，逕行提交新竹市教師專業審查會（下稱專審會）先後召開3次會議審議，後於110年11月12日第3次會議（下稱110年11月12日專審會會議）決議認原告行為已違反被告教師聘約第4點第14款規定（按：原列於被告教師聘約第21點，被告於109年7月14日修訂聘約而改列為第4點第14款，但文字並無修改，下稱被告教師聘約第4點第14款），依教師法第16條第1項第2款規定，予以解聘，由參加人竹市以110年11月26日府教學字第1100117605號函（下稱110年11月26日函）通知被告，被告據此依教師法第26條第1項規定，以110年12月1日函報參加人竹市，經參加人竹市以110年12月3日府教學字第1100180661號函（下稱110年12月3日函）同意備查後，被告再以110年12月7日函通知原告。原告不服上開110年12月1日函及110年12月7日函，提起訴願，經新竹市政府於111年6月21日以案號：110年訴字第69號訴願決定（下稱訴願決定）就後者函部分予以駁回，就前者函部分予以不受理。原告仍不服，遂提起本件行政訴訟，嗣於訴訟進行中，為因應最高行政法院就公立學校與教師間之法律關係見解變更，遂變更聲明如前所述。

三、原告起訴主張及聲明：

㈠主張要旨：

1.專審會解聘決議已經違法，實質剝奪教評會針對教師解聘案之議決權限，顯悖於正當法律程序，兩造間聘任法律關係應仍繼續存在：

⑴依最高行政法院110年度上字第696號、109年度上字第67號、108年度判字第485號、104年度判字第320號等判決意旨，學校教評會決議是否解聘教師，為立法者賦予之專屬權限，且經法定議決門檻作成，本具高度屬人性，主管機關不得僅憑單一意見推翻，否則侵害教評會自主性及專業

性。若教評會已議決「不通過解聘」，即屬合法決議，不得以「未通過同意票門檻」為由，指摘程序違法。

⑵依教師法第14條、第15條及第16條規定，教師解聘、停聘、不續聘等，最終決定權在於教評會。另依最高行政法院110年度上字第19號判決意旨，性平會或校事會議之決議，對學校及主管機關之拘束力僅限於部分，其處置建議僅供參考。又依最高行政法院112年度上字第437號判決意旨及教育部113年9月23日臺教人(三)字第1134202814號函（下稱113年9月23日函）內容，教評會為認定個案具體情節輕重及有無解聘必要之權責機關，以符合調查權與懲處權分離原則，且依上開113年9月23日函所附流程圖，教評會審議解聘案，未通過出席2/3、票數2/3之投票門檻，程序上即屬結案或其他適當處置。況由教師法修正之立法歷程資料顯示，立法者已於108年6月5日修正教師法第14條至第18條之解聘規範體系中，設有原則上應由相關委員會調查事實，並由教評會議決懲處之調查權與懲處權分離原則規範設計。例外僅於教師涉犯性騷擾情節極為嚴重，有終身不得聘任之必要時，方得依教師法第14條規定，跳過教評會之審議程序。是若當事人經調查小組認定僅涉及行為違反相關法規之情形，而有移送教評會進一步投票議決有無解聘必要時，依上開立法意旨，此時本應由教評會作為涉犯情節是否重大、有無解聘必要之審議機關，方屬正確。

⑶依109年12月28日教評會會議紀錄可知，教評會13位委員於會議已參酌原告平時表現、有無解聘必要性等節，綜合各項價值取捨充分討論，並於釐清相關法規爭議後，針對是否依教師法第14條第1項第11款、第15條第1項第5款、第16條第1項第2款解聘原告，進行投票，均未達法定同意門檻，決議不予解聘，是本件應為結案或其他適當處置。被告人事室及專審會審議階段之見解，顯然誤解調查權與懲處權分離原則，誤認調查報告之建議具拘束力，進而指

摘該次教評會程序違法，此錯誤見解導致參加人竹市濫行退回案件，並強行開啟專審會審議程序，實屬違法。因此，本件應以該次教評會審議之不通過解聘結果為準，維持原告與被告之聘任關係。

⑷最高行政法院106年度判字第437號判決指出，高級中等以下學校教評會作出不予解聘、不予停聘或續聘的決議，因不影響教師權益，無須經主管機關核准，且決議具內部拘束力，除非經復議程序，否則不得任意重新召開會議或推翻原決議。另參照最高行政法院108年度判字第485號、109年度判字第371號、107年度判字第233號、106年度判字第731號及本院109年度訴字第1381號等判決，均持相同立場。在109年12月28日教評會決議不解聘原告後，後續並未經過任何復議程序，則不解聘原告之決議效力，仍然存在，且未經撤銷，應有拘束被告之內部拘束效力。惟被告人事室在該次教評會已合法作成不解聘決議後，仍基於不滿決議結果而強行介入，僅以抽象空泛之違背常情義理加以指摘，於109年12月31日、110年1月26日發函，主動請求參加人竹市依教師法第26條第2項規定，退回教評會重新討論，顯然解聘程序不符正當法律程序，更違反教評會自主管理之精神，出現教評會決議結果與特定人價值觀不符，即得因此反覆決議貫徹其意志之違法情形，並使解聘程序淪落成為特定人意志正當化背書之工具，因此，被告之解聘決定，應屬違法，原告與被告間之聘任關係應繼續存在。

2.本件解聘決定，係基於違法開啟專審會審議程序之前提所作成，應有嚴重之程序違法瑕疵：

⑴教師法於108年間全盤修正，新增專審會制度，而主管機關內部設置專審會此一審議程序之啟動方式，係規範於教師法第26條及專審會辦法第14條。依教師法第26條第2項及專審會辦法第14條第3項規定，主管機關啟動專審會審議教師解聘案件，必須符合嚴格要件，以確保教評會之自

主權。況教師法第26條第2項所稱「未依法審議」，本應進行限縮解釋，限於教評會在程序上怠於開會審議、討論、作成決議，並不包括「決議結果不符主管機關之好惡與預期」等狀況。

⑵專審會之啟動，必須依循以下程序，缺一不可：

①教評會存在未依規定召開、審議或決議之情形：

依專審會辦法第14條第2項規定所列舉之情形，包括學校未提交教評會審議、經學校合法通知召開會議，連續3次會議未達法定人數、教評會無法組成或組織決議違法，或其他未依規定召開、審議或決議的情形。

②主管機關認定學校教評會有違法之虞，並敘明理由交回學校，命其於一定期間內審議或復議：

專審會程序之發動，依教師法第26條第2項後段及專審會辦法第14條規定，除必須先完成前階段之退回與復議程序外，主管機關亦應敘明教評會違法召開之理由，據以開啟專審會程序，方屬適法。

③若學校教評會於主管機關所訂期限內，未能依法完成審議或復議，主管機關始得敘明理由，將該案件提交專審會審議。

⑶本件教評會決議並無違法之處，參加人竹市亦未能明確敘明教評會違法理由，故專審會程序之啟動，有明顯程序瑕疵：

參加人竹市於110年1月14日府教學字第1090200518號函（下稱110年1月14日函），針對被告人事室請求退回審議的回覆，並未發現109年12月28日教評會會議之決議有何不適法之處，卻在後續110年2月5日府教學字第1100027242號函（下稱110年2月5日函），以空泛「本案審酌貴校來函陳述貴校教評會所涉法令及審議違失」為由，同意退回，並未依教師法第26條第2項規定敘明理由，嗣後導致教評會委員於110年3月8日再次審議時，仍無法得知具體應補正之程序瑕疵，多位委員於討論過程中提問，也顯示

其困惑。隨後，參加人竹市於110年5月7日府教學字第1100072067號函（下稱110年5月7日函）以「教評會失能，已不能依法理持公平公正審理」等抽象理由，開啟專審會程序，顯然違反教師法第26條第2項及專審會辦法第14條所定之法定要件。於109年12月28日教評會會議中，已充分討論尊重調查小組事實認定、調查權與懲處權分離原則及刑事責任與行政責任脫鉤認定等概念，並就解聘事由（特別是教師法第16條第1項第2款違反聘約情節重大）進行嚴謹審議，依最高行政法院104年度判字第320號、109年度上字第1127號等判決意旨所強調教評會對違反聘約情節重大之判斷具有高度專業屬人性，應予尊重，該次教評會未通過解聘案，不應被直接認定為未依法審議。況專審會最終也未依調查報告所建議教師法第14條第1項第11款解聘，反係依教師法第16條第1項第2款解聘，顯示其自身亦對調查報告之建議，有不同看法，足證該次教評會未依教師法第14條第1項第11款解聘，並無違法可言。參加人竹市在該次教評會決議並無違法的情況下，未能依教師法第26條第2項及專審會辦法第14條之規定，明確敘明理由即退回案件並啟動專審會，導致其解聘決定是基於一個程序違法的基礎上作成，不僅剝奪了教評會自主決議權限，也架空教師法設置教評會機制的功能。因此，本件解聘決定存在嚴重程序違法瑕疵，應依教師法第24條第1項規定，回歸109年12月28日教評會不予解聘決議，認定原告與被告間聘任法律關係仍持續存在。

3.110年11月12日專審會會議程序，具有未依法投票、違反無記名投票原則、未踐行無異議認可程序、未討論解聘必要性之違法瑕疵：

⑴依最高行政法院104年度判字第709號、112年度上字第312號、111年度上字第54號、108年度判字第485號、108年度判字第236號、95年度判字第148號、本院111年度訴字第225號等判決意旨及內政部頒布之會議規範第55條第2項規

定均揭示，涉及人身權益（如教師解聘）的「對人議案」，應採無記名投票，以確保表決的公正性與委員的自主性。然而，依證人陳彩文證述內容，可發現110年11月12日專審會會議係採線上會議，並無投票情形，而是由主席逐一詢問委員意見後才作成決議，實質上等同於公開具名表決，違反無記名投票原則，且未踐行無異議認可程序之違法瑕疵，本件解聘決定據以作成，顯有諸多違反正當程序之瑕疵。相較之下，109年12月28日教評會會議之決議，嚴格遵守教師法及內政部會議規範，採無記名投票方式決議，程序更為嚴謹。

⑵最高行政法院104年度判字第258號判決指出，教師「違反聘約情節重大」而解聘，應考量公益性、必要性、比例原則及正當法律程序，並明確記載理由。又最高行政法院107年度判字第177號判決亦強調，對教師作出最重裁處（如停聘4年）時，若會議紀錄未載明審酌案件情節或附理由，即有濫用裁量權之虞。觀諸教育部107年5月9日臺教高通字第1070047657號函釋及109年11月26日臺教人(三)字第1090143687號書函所附流程圖，均要求在教評會紀錄中明確記載情節重大之理由及對應的公益性、必要性、比例原則審查。據證人陳彩文證述內容，專審會係採取「先決定解聘，再尋找適用條文」方式進行審議，顯示該會議已預設解聘立場，並未針對教師法第16條所要求之解聘必要性、公益性、比例原則等要件進行實質討論，且專審會會議紀錄、被告110年12月1日函及同年月7日函，均未具體論述解聘原告的公益性、必要性、是否符合比例原則等理由，存在未敘明通過理由之瑕疵，顯有裁量怠惰，違反正當程序。綜合上述程序上之不當，專審會解聘決議應被認定為違法，原告與被告間之聘任關係應繼續存在。

4.被告未給予原告充分陳述意見機會，解聘程序違法：

依行政程序法第102條及高級中等以下學校教師評審委員會設置辦法（下稱教評會辦法）第11條第1項之規定，教評會

審議教師解聘案件時，必須給予當事人適時、充分陳述意見的機會。此外，依行政程序法第104條第1項，學校在通知當事人陳述意見時，應以書面具體記載限制或剝奪權利處分的原因事實及法規依據，讓當事人能針對具體事由進行說明，以確保解聘的合法性。然而，本件被告和專審會之審議階段，均未依上述規定行事。被告110年12月1日函雖載明是依教師法第16條第1項第2款作成解聘決定，但在之前的任何程序階段，被告都沒有具體告知原告應針對該條款的要件陳述意見，也未指明原告何項行為構成違反聘約情節重大。原告直到收到解聘決定時，才首次得知被告與專審會改用教師法第16條第1項第2款作為解聘事由，此時原告早已被剝奪陳述意見之機會與權利。被告在作成本件解聘決定前，未曾通知原告就適用教師法第16條第1項第2款之具體事實及法規依據進行適時、充分陳述意見，明顯違反正當法律程序，導致本件解聘程序存在重大違法瑕疵。

5. 調查報告之調查過程與證據強度存在嚴重瑕疵，不足以作為解聘原告的依據：

⑴依最高行政法院109年度上字第700號判決意旨，教師法解聘規定「有關機關查證屬實」，其證明程度應達到「高度蓋然性而幾近於確實」標準。另參本院107年度訴更一字第113號判決意旨，行政法院在審理此類案件時，應對行政機關的決定進行全面審查，不應受性平會調查報告的拘束，而需踐行證據調查並形成心證，僅憑被害人「同一性的累積證據」或其他主觀臆測，不足以認定性侵害事實。

⑵被告組成調查小組後，曾訪談關係人A女、B女、C男、被害人即檢舉人甲女（按：以上人等之真實姓名均詳卷）。但調查小組成員至少過半之成員不具備刑事偵查專業，由此等成員全權調查、認定原告是否涉及妨害性自主犯罪，已有高度風險，被告將此等重大事件，逕行交付由不具備相關專業之教師會代表及家長會代表處理，程序實屬極端草率粗糙。又觀諸調查報告用以認定事實之證據，僅有甲

女視訊訪談內容，完全未檢具任何非供述證據，乃至於生理證據，作為原告涉及妨害性自主行為之依據。甲女之證詞，是調查小組透過跨海視訊訪談所取得，不但沒有任何程序足以擔保甲女所言屬實，更無法確認其人別是否正確。換言之，調查小組如何確保接受渠等視訊訪談時見到之女性，多年前曾實際來台非法打工？如何確定該位女性，確曾參加原告在場之該次宴會？如何確定該位女性指控之涉案行為人就是原告本人，而非其他在場男性？調查報告認定原告涉犯妨害性自主罪，完全未遵循司法調查程序，也未經過任何專業人士之訊問與偵查，甲女自稱來台僅15天，卻在短時間內與原告見面5、6次，此說法顯然不符經驗法則，其陳述可信度有重大疑義，存在合理懷疑。甲女如何確認該行為人確實為原告？甚至甲女之具體身分、是否於該段期間確實在案發現場從事陪酒工作，均無從具體得知，亦無法探知其陳述為真實。被告只憑身分未經確認之外國籍人士跨海以視訊受訪，就認定指控成立，此一事實認定之證據強度，顯然不足，無從擔保指控者之發言具備可信度與正確性，更難以認定本件符合教師法第14條第1項第11款之調查屬實，與幾近於確實的高度蓋然性等證據門檻。

⑶況調查小組訪談的3位證人（A女、B女、C男），其證言內容均未具體說明原告對甲女實施何種猥褻行為。A女陳述僅是轉述甲女所言，不具獨立證明力；B女陳述多與本案核心事實無關；C男於事發當時並不知情，其證言亦未能證明甲女所述事件的真實性。以上3位證人，均無任何證人證言述及原告究竟對甲女作出何猥褻、性騷擾行為，單憑甲女之訪談陳述，欠缺其他證人證述之佐證，顯然無從認定甲女之指控屬實。再者，調查小組在訪談中完全未向甲女及其他證人確認事件發生的具體時間，僅籠統提及「2年前」。這種時間上的模糊性，使得各證言間無法比

對，也讓原告難以辯駁，無法確認行為人當時是否在場或有能力為猥褻、性侵害行為。

⑷綜上，調查報告認定事實之唯一依據，實僅有甲女1人陳述內容，並無其他非供述之補強證據，也無從由其他證人之訪談內容，確認原告究竟對甲女有何等性騷擾之行為，無法作為甲女陳述之補強證據。更遑論甲女之陳述具有上述諸多邏輯、經驗法則上之疑義，以及真實身分、入境與出境日期無從查證之瑕疵。本件解聘決定作成所依憑之事實調查程序，既有上開證據調查方式之重大瑕疵，調查程序甚為粗糙、相關證據證明力亦過於薄弱，依據一般經驗、論理法則，調查小組僅憑甲女陳述之內容，遽然認定事實，距離上開最高行政法院所謂「高度蓋然性而幾近符合事實」之標準，顯然尚有巨大落差，並存在錯誤指控之合理懷疑，本件解聘決定據以作成，自屬違法，應認兩造間聘任關係繼續存在。

㈡聲明：確認原告與被告間之聘任法律關係存在。

四、被告答辯及聲明：

㈠答辯要旨：

1.專審會之組成及判斷均適法有據，且應有判斷餘地：

⑴專審會辦法第14條第2項第4款規定，以概括條款授權主管機關得以「其他未依規定召開、審議或決議之情形」，敘明理由命學校於一定期間內為審議或復議。學校於主管機關所定期間未依法審議或復議者，主管機關得敘明理由逕行提交專審會審議。是以，主管機關如認學校有其他未依規定召開、審議或決議情事，如教育部110年12月9日臺教人(三)字第1100166425號函（下稱110年12月9日函）意旨或教評會辦法第2條之評審義務或有違客觀、公正、專業之審議原則，即屬該當於未依規定召開、審議或決議之情形。而此等意涵，並非一般人所難以理解，亦為受規範者所得預見，並可經由司法審查加以確認，自與憲法第23條規定之法律保留原則、法律明確性原則及比例原則無違。

⑵依教師法第26條第2項及專審會辦法第14條之規定，教師涉有本法第14條至第16條或第18條規定情形，教評會未依規定召開、審議或決議，主管機關認有違法之虞時，敘明理由得命學校於一定期間內審議或復議。學校於主管機關所定期間未依法審議或復議者，主管機關得敘明理由逕行提交專審會審議，並得追究學校相關人員責任。復依教師法第26條第3項規定，專審會之決議應依該案件之性質，以學校教評會原應經之委員出席比率及表決比率審議，即第16條第2項所定委員2/3以上出席及出席委員2/3以上之審議通過，綜上，本件專審會自可依教師法第26條第2、3項審議原告有無同法第16條第1項第2款違反聘約情節重大情形，並予以決議解聘，於法並無不合。

⑶109年12月28日及110年3月8日之2次教評會會議，均有違教育部110年12月9日函意旨及教評會辦法第2條之審議義務，參加人竹市依教師法第26條規定，經專審會審議，參加人竹市以110年11月26日函之主旨內容通知被告，經被告通知原告，依教師法第16條第1項第2款「違反聘約情節重大」予以解聘，且經參加人竹市函文同意備查後，被告再以110年12月7日函通知原告，上開程序均合乎法律規定，並無不法。

⑷本件專審會設行政機關代表1名、教育學者1名、法律專家1名、家長代表1名、校長協會代表1名、兒童及少年福利學者專家1名及教師會代表5名，共11名委員，其中兒童及少年福利學者專家由教師會代表自學者專家名單中建議而由新竹市政府教育處遴聘，專審會之組成，符合專審會辦法第3條第1項及第2項第1款之規定，其組織係屬合法。

⑸專審會審議時，業已摒除原告是否涉嫌刑事犯罪之部分，而係以原告行為有損學校聲譽及教師專業倫理為由，依據事件當事人、檢舉人及關係人等於調查報告之指述，並參酌被告學校校事會議及調查小組人員各1名代表之說明，接續審認調查報告所載原告所涉不當行為部分，以是否違

反為人師表之倫理規範及背離社會多數共通對維護校譽、嚴守師道之道德標準為判斷，自符上開相關規定所賦予之權限。又被告教師聘約第4點第14款明文「教師應尊重他人與自己之性或身體之自主，避免不受歡迎之追求行為，並不得以強制或暴力手段處理與性或性別有關之衝突。」此亦屬專審會審議之範疇，故專審會決議當日採視訊會議，由全體委員11人出席，採全體共識決論結原告於調查報告所載非涉違反刑事法令之行為事實，已違反被告教師聘約第4點第14款，屬情節重大，而經全體決議予以解聘，程序上並無違誤。又教師是否該當於教師法第16條第1項第2款應予解聘情事，教師法係委諸教評會及專審會之決定，教評會及專審會對此決定，依司法院釋字第319號、第462號解釋意旨，乃屬教評會及專審會職權行使或判斷餘地之權限，具有高度專業性及屬人性，其決定自應予以尊重。

2. 原告稱109年12月28日教評會會議作成不予解聘原告之決議後，該決議即具有內部拘束效力，毋庸經過主管機關核准，本不得予以退回云云，非僅與原告所涉教師法第14條第1項第11款「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」，依教師法第14條第4項後段規定，應經教評會委員2/3以上出席及出席委員2/3以上之審議通過，並報主管機關核准後予以解聘之規定不合，更與教師法第26條之規定有違。教師法第26條第2項係保障主管機關之職權審查權，俾避免教師符合教師法第14條至第16條或第18條規定情事，卻因學校未召開教評會，或教評會未依法作出解聘之決定而確定，致妨礙學生受教權及不適任教師之處置。原告之主張自屬無據。至原告援引最高行政法院106年度判字第437號及108年度判字第485號等判決意旨，與109年6月30日施行之教師法之規定不同，應無適用之餘地。

3. 被告已給予原告陳述意見之機會：

被告於調查階段，即已數次通知原告接受訪談，皆被拒絕，復於教評會審議時，原告僅出席否認違反刑法第221條強制性交未遂及刑法第224條強制猥褻之行為，至於其餘部分皆不作陳述，足認被告已依行政程序法第102條及教評會辦法第11條第1項規定，已給予原告充分陳述意見之機會。依專審會辦法第14條、第15條之立法理由，專審會係取代教評會之調查及審議權限，本件業經109年12月28日及110年3月8日之2次教評會會議，原告於教評會審議時，均偕同律師出席陳述意見，且其於會議前已收受調查報告，對其被解聘之事由，自屬知之甚明。專審會就有關卷宗內原告陳述之意見已充分理解並斟酌，原告之陳述意見權已受充分保障，縱於專審會審議時，未再通知原告陳述意見，尚與行政程序法第102條之規定無違。

4. 原告遭檢舉曾於107年間涉足獅子愛唱歌KTV，疑似有不當行為違反相關規定，經調查小組依教師法第14條第1項第11款以原告行為違反相關法規，及被告教師聘約第4點第14款為查證依據，經調查小組訪談申請人、檢舉人及關係人後，認定原告之行為構成違反刑法規定，以有教師法第14條第1項第11款之「行為違反相關法規經查證屬實」，遂將此認定結果依教師法第14條第4項及解聘辦法第7條第1項第1款移送教評會審議，教評會縱認本案所涉刑事犯罪部分須經檢察官起訴書或法院判決認定，然教評會審議時，仍應參酌教育部110年10月20日臺教國署人字第1100131634號函（下稱110年10月20日函）所重申之105年函釋，就調查小組其他調查所得之情節，予以認定原告是否違反相關法令損及教師之專業尊嚴或倫理規範，方為正辦，此由教師法第32條第1項第1、6款規定，教師應遵守法令履行聘約並負有遵守聘約維護校譽、嚴守職分發揚師道之義務，及教評會辦法第2條第1項第3、4款規定，教評會有審議教師解聘、違反規定義務及聘約之任務甚明。又由上開2次教評會會議紀錄觀之，原告遭檢舉之行為，教評會於審議過程，僅討論調查報告所認刑事犯

罪屬司法審判範疇而不予解聘，對原告之不當行為有無違反相關法規？有無違反聘約？有無損及教師專業尊嚴或倫理規範，完全未予討論，未依教師法第32條第1項第1、6款之規定，審認原告有無遵守法令履行聘約並負遵守聘約維護校譽、嚴守職分發揚師道之義務（即非涉違反刑事法令之行為部分），顯然與教育部110年10月20日函相悖，堪認欠妥適而有違法之情事。參加人竹市已就109年12月28日教評會會議之決議，審認被告110年1月26日○○○○字第1100000772號函（下稱110年1月26日函）所列4項違失理由成立，經交回教評會復議，再就110年3月8日教評會會議之決議，審認被告110年4月27日○○○○字第1100003541號函（下稱110年4月27日函）說明二所持理由可採，始依教師法第26條第2項規定，提交專審會審議，已符合專審會辦法第14條第2項第4款之規定。

5. 被告於109年10月8日接獲檢舉，隨即於109年10月21日召開校事會議，由校長○○○、家長會代表○○○、行政人員代表○○○、學校教師會代表○○○、教育學者○○○組成校事會，組成合於解聘辦法第4條規定。會中決議受理本案並成立調查小組，調查小組3人，由具備教育部性平調查專業人才庫之法律系教授黃○宜、教師會代表吳○雲及家長會代表范○（男性）擔任，符合解聘辦法第5條第1項第1款規定，具備組織適法性之要求，本於客觀、公正和專業之調查原則，於109年10月21日至109年11月23日期間，召開4場調查會議，依序訪談關係人A、行為人乙、關係人B、關係人C、申請人甲，給予受訪談人口頭陳述意見之機會，並依訪談結果進行以全數通過之方式評議。雖行為人即原告全程未配合，也拒絕調查小組之調查及提供相關任何有利於己之資料。調查小組曾3次委託業務承辦人員以公文、電郵及電話告知接受訪談，但行為人僅1次以書面回覆不會接受調查訪談，因此，調查小組於109年11月23日開會確認事實之認定，並依解聘辦法第5條第1項第8款完成調查報告並提交被

告校事會議審議，調查程序之開啟、進行及決議，均符合教師法及解聘辦法之規定，並無不法。

6.被害人甲女係大陸女子，曾在獅子愛唱歌KTV擔任傳播妹，事件發生後A女目睹其哭泣，並代原告轉送新臺幣（下同）6千元賠償給被害人甲女，亦經A女證述明確；另有C男證述事發當日也在場，事後被害人甲女有告知行為人係原告，原告有賠償被害人甲女6千元，被害人甲女覺得很委屈等情，綜合上開當事人及關係人之陳述，非僅有被害人甲女之指訴，更有A女、C男之補強證據，調查小組依據調查所得之直接、間接證據，本於合理的推論而為判斷，其判斷自不違背經驗法則、論理法則。且依一般人之正常認知，合理推敲取捨被害人甲女所述各項情節，苟非原告有侵害被害人甲女之行為，原告應無支付被害人甲女6千元賠償金之理，原告因涉有強制性交未遂及強制猥褻之行為，雖未經刑事判決確定，然該不當行為顯已違反被告教師聘約第4點第14款，且所涉不當行為已達強制性交未遂及強制猥褻之程度，嚴重損害校譽、教育人員聲譽及教師之專業尊嚴，已符合公益性。另原告之行為，違反為人師表之倫理規範及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，自有解聘之必要性，原告行為業已該當教師法第16條第1項第2款之解聘要件，因被告審議時非以刑事有罪判決為其依據，自不得以教師法第14條第1項第3款為解聘事由，被告本應排除該條款之適用，並無原告所稱不惜繞道、改用、架空教師法第14條解聘要件之不法可言。

㈡聲明：原告之訴駁回。

五、參加人竹市陳述意見略以：

參加人竹市意見如被告書狀表示之意見。當時是疫情期間，所以專審會是召開線上會議，專審會是基於調查報告的事實基礎及以該調查報告已經提及原告涉及妨害性自主的罪責及違反被告教師聘約，一致認為原告已符合教師法第16條第1

項第2款違反聘約情節重大，且教師法第16條僅是解除聘約。110年11月12日專審會會議有11位委員線上出席參加，全體委員無異議決議同意通過。

六、本院之判斷：

㈠前提事實：

前揭事實概要欄之事實，有兩造間之聘書及被告教師聘約（本院卷1第173-174頁）、被告109年10月21日及12月18日校事會議記錄（原處分卷1正下方頁碼〈以下均同〉第1-2、59-62頁）、調查報告（原處分卷1第5-57頁）、109年12月28日教評會會議紀錄（本院卷1第181-219頁）、被告109年12月31日竹城中人字第1090010447號函（原處分卷1第65-67頁，下稱109年12月31日函）、參加人竹市110年1月14日函（竹市回函卷3第9頁）、被告110年1月26日函（原處分卷1第69-71頁）、參加人竹市110年2月5日函（原處分卷1第75頁）、110年3月8日教評會會議紀錄（本院卷1第221-246頁）、被告110年4月27日函（原處分卷1第77-78頁）、參加人竹市110年5月7日函（原處分卷1第79頁）、110年5月14日專審會會議（竹市回函卷1第7-11頁）、110年9月30日專審會會前會紀錄（竹市回函卷1第15-19頁）、110年10月22日專審會會議紀錄（竹市回函卷1第23-27頁）、110年11月12日專審會會議紀錄（竹市回函卷1第31-35頁）、參加人竹市110年11月26日函（原處分卷1第81頁）、被告110年12月1日函（原處分卷1第83頁）、參加人竹市110年12月3日函（原處分卷1第85頁）、被告110年12月7日函（原處分卷1第87頁）、訴願決定（本院卷1第87-98頁）在卷可稽，堪可認定。

㈡應適用之法令：

1.教師法：

⑴第14條規定：「（第1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：……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4項）教師……有第11款規定情形之一者，應經教師評審委員會委員三分之二以上出席及出席委員三分之二以上之審議通過，並報主管機關核准後，予以解聘。」

⑵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。……（第3項）教師……有第5款規定情形者，應經教師評審委員會委員三分之二以上出席及出席委員三分之二以上之審議通過，並報主管機關核准後，予以解聘。」

⑶第16條規定：「（第1項）教師聘任後，有下列各款情形之一者，應經教師評審委員會審議通過，並報主管機關核准後，予以解聘或不續聘；……二、違反聘約情節重大。（第2項）教師有前項各款規定情形之一者，應經教師評審委員會委員三分之二以上出席及出席委員三分之二以上之審議通過。……。」

⑷第17條第1至3項規定：「（第1項）主管機關為協助高級中等以下學校處理……及第26條第2項情形之案件，應成立教師專業審查會，受理學校申請案件或依第26條第2項提交教師專業審查會審議之案件。（第2項）教師專業審查會置委員11人至19人，任期2年，由主管機關首長就行政機關代表、教育學者、法律專家、兒童及少年福利學者專家、全國或地方校長團體代表、全國或地方家長團體代表及全國或地方教師組織推派之代表遴聘（派）兼之；任一性別委員人數不得少於委員總數三分之一。（第3項）第1項教師專業審查會之組成及運作辦法，由中央主管機關定之。」

⑸第26條第1至3項規定：「（第1項）學校教師評審委員會、性別平等教育委員會或依法組成之相關委員會依第14條至第16條規定作成教師解聘或不續聘之決議，或依第18

條規定作成教師終局停聘之決議後，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。（第2項）高級中等以下學校教師涉有第14條至第16條或第18條規定之情形，學校教師評審委員會未依規定召開、審議或決議，主管機關認有違法之虞時，應敘明理由交回學校審議或復議；屆期未依法審議或復議者，主管機關得敘明理由逕行提交教師專業審查會審議，並得追究學校相關人員責任。（第3項）前項教師專業審查會之決議，應依該案件性質，以學校教師評審委員會原應經之委員出席比率及表決比率審議通過；其決議視同學校教師評審委員會之決議。」

⑹第32條第1項第1、6款規定：「教師除應遵守法令履行聘約外，並負有下列義務：一、遵守聘約規定，維護校譽。……六、嚴守職分，本於良知，發揚師道及專業精神。」。

2. 依教師法第9條第4項授權訂定之教評會辦法：

⑴第2條第1項第3至4款規定：「高級中等以下學校教師評審委員會之任務如下：……三、教師解聘、不續聘、停聘及資遣之審議。四、教師違反本法規定之義務及聘約之審議。」

⑵第11條第1項規定：「本會審議第2條第1項第3款及第4款事項時，應給予當事人陳述意見之機會。」

3. 依教師法第29條授權訂定之行為時解聘辦法：

⑴第2條規定：「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、第16條第1項、第18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：……四、涉及本法第14條第1項第8款、第9款、第10款體罰學生、第11款、第15條第1項第3款體罰學生、第5款、第16條第1項：依第二章相關規定調查。」

⑵第4條第1至3項規定：「（第1項）學校接獲檢舉或知悉教師疑似有第2條第4款情形，應於5日內召開校園事件處理會議（以下簡稱校事會議）審議。（第2項）前項校事會議成員如下：一、校長。二、家長會代表1人。三、行政人員代表1人。四、學校教師會代表1人；學校無教師會者，由該校未兼行政或董事之教師代表擔任。五、教育學者、法律專家、兒童及少年福利學者專家或社會公正人士1人。校事會議任一性別委員人數不得少於委員總數三分之一。但學校任一性別教師人數少於委員總數三分之一者，不在此限。」

⑶第5條第1項規定：「學校調查教師疑似有第2條第4款情形時，應依下列規定辦理：一、校事會議應組成調查小組，成員以3人或5人為原則，應包括教師會代表及家長會代表，並得由校外教育學者、法律專家、兒童及少年福利學者專家或高級中等以下學校教師專業審查會組成及運作辦法（以下簡稱專審會辦法）所定教師專業審查會調查及輔導人才庫（以下簡稱人才庫）之調查員擔任；學校無教師會者，由該校未兼行政或董事之教師代表擔任。二、教師、檢舉人及學校相關人員應配合調查小組之調查及提供資料；教師為合聘教師時，從聘學校相關人員亦應配合。三、教師與學生、檢舉人或學校相關人員有權力不對等之情形者，應避免其對質。四、就學生或檢舉人之姓名及其他足以辨識身分之資料，應予保密。但有調查之必要或基於公共安全考量者，不在此限。五、檢舉人無正當理由拒絕配合調查者，視為撤回檢舉；必要時，調查小組得依職權或依教師之申請繼續調查。六、依第2款規定通知教師、檢舉人及學校相關人員配合調查及提供資料時，應以書面為之，並記載調查目的、時間、地點及不到場所生之效果。七、調查小組應於組成後30日內完成調查；必要時，得予延長，延長期間不得逾30日，並應通知教師。

八、調查完成應製作調查報告，提校事會議審議；審議時，調查小組應推派代表列席說明。」

⑷第6條規定：「（第1項）校事會議之審議，應依下列規定辦理：一、依具體之證據調查事實，及判斷案件類型。二、必要時，得徵詢班級家長代表及學校相關人員意見。（第2項）前項審議之決議，應經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。」

⑸第7條第1項第1款規定：「校事會議審議調查報告，應為下列決議之一：一、教師涉有第2條第4款或第5款所定情形，學校應移送教師評審委員會（以下簡稱教評會）審議。」

⑹第18條第2項規定：「教師有本法第16條第1項第2款情形者，學校應自校事會議依第7條決議後，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，予以解聘或不續聘。」

⑺第22條規定：「（第1項）主管機關就前條第1項學校報送案件，得為下列決定，由主管機關以書面敘明理由，通知學校：一、認案件事實調查仍有疑義，退回學校重為調查。二、認案件學校教評會未依規定召開、審議或決議，有違法之虞，退回學校，命學校於一定期間內審議或復議。三、核准解聘、不續聘或終局停聘。（第2項）前項第2款情形，學校於主管機關所定期間未依法審議或復議者，主管機關得敘明理由逕行提交專審會審議，並得追究學校相關人員責任。」

4.依教師法第17條第3項授權訂定之專審會辦法：

⑴第2條第2款規定：「主管機關依本法第17條第1項規定成立之教師專業審查會（以下簡稱專審會），調查、輔導、審議下列案件：……二、主管機關提交案件：主管機關依本法第26條第2項規定提交之案件。」

⑵第3條第1項規定：「專審會置委員11人至19人，任期2年，由主管機關首長就行政機關代表、教育學者、法律專

家、兒童及少年福利學者專家、全國或地方校長團體代表、全國或地方家長團體代表及全國或地方教師會推派之代表聘（派）兼之，並指派1人為召集人及擔任會議主席。」

⑶第14條規定：「（第1項）教師涉有本法第14條至第16條或第18條規定情形，學校教評會未依規定召開、審議或決議，主管機關認有違法之虞時，應敘明理由命學校於一定期間內審議或復議。（第2項）前項教評會未依規定召開、審議或決議之情形如下：一、學校未提交教評會審議。二、經學校合法通知召開會議，連續3次未達法定出席人數，無法召開會議或無法決議。三、教評會無法組成或組織、決議違法。四、其他未依規定召開、審議或決議之情形。（第3項）學校於主管機關所定期間未依法審議或復議者，主管機關得敘明理由逕行提交專審會審議，並得追究學校相關人員責任。」

⑷第15條規定：「專審會審議主管機關逕行提交之案件時，於教師涉有本法第16條第1項第1款規定情形，必要時，得依第6條、第7條、第9條及第10條規定調查、輔導；於其他規定情形，得依行政程序法規定調查。」

⑸第16條規定：「（第1項）專審會審議主管機關逕行提交之案件時，應依下列方式審議通過；其決議視同教評會之決議：一、有本法第15條第1項第1款或第2款規定情形之一者，應經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。二、有本法第14條第1項第7款或第10款、第15條第1項第3款或第4款規定情形之一者，應經委員三分之二以上出席及出席委員二分之一以上之審議通過。三、有本法第16條第1項第1款規定情形者，應經委員三分之二以上出席及出席委員三分之二以上之審議通過。但前經專審會依第十五條規定調查屬實者，應經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。四、有本法第14條第1項第8款、第9款或第11款、第15條第1項第5

款、第18條規定情形之一者，應經委員三分之二以上出席及出席委員三分之二以上之審議通過。（第2項）主管機關應於專審會決議後，將決議通知學校，學校應依專審會之決議辦理。」

⑹第17條第1項規定：「專審會依前條第1項規定所為之決議，就其事件，有拘束各關係機關、學校之效力；關係機關或學校應依決議執行，主管機關並應依法監督其確實執行。」

㈢原告提起本件訴訟之類型：

按憲法法庭判決意旨雖僅闡示公立大學不予續聘教師之法律性質，惟教師之工作權為憲法第15條規定之工作權所保障，教師依教師法第9條規定取得教師資格，並由教育部發給教師證書，得應聘於學校從事教學工作，而公立大學對於教師之聘任係受憲法第11條保障之大學自治事項，公立大學得選擇與符合聘任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，是公立大學對其所屬教師所為解聘意思表示之性質，自與不續聘教師意思表示之性質相同，均屬基於聘任契約所為意思表示。因此教師認為學校之解聘不合法，即係對聘任契約法律關係存否之爭執，應對該公立大學提起確認聘任法律關係存在之訴，以為救濟（最高行政法院110年度上字第19號判決參照）。依上法理，可認公立高中對教師依教師法第16條規定所為之解聘，性質上亦係公立高中對聘任教師解消行政契約聘僱關係之意思表示決定，該教師對該公立高中所為解聘意思表示決定之合法性及其效力有爭執，認為不得解聘，自當提起確認聘任法律關係存在之訴，以為救濟。準此，本件原告於訴訟進行中，為因應最高行政法院就公立學校與教師間之法律關係見解變更，遂變更聲明為確認原告與被告間之聘任法律關係存在，核無不合，先予敘明。

㈣調查小組所為調查報告，其小組組成、調查程序及方法、所為事實認定及建議處理，應屬合法，校事會議據之審議後，

移送教評會審議，亦屬合法：

1.調查小組之組成成員、調查程序及方法，應屬合法：

⑴依前述行為時解聘辦法第2條、第4條第1至3項及第5條第1項等規定可知，學校接獲檢舉教師疑似有教師法第14條第1項、第15條第1項、第16條第1項、第18條第1項或涉及第16條第1項等規定之情形時，應組成校事會議為審議，其成員包含：校長、家長會代表1人、行政人員代表1人、學校教師會代表1人，以及教育學者、法律專家、兒童及少年福利學者專家或社會公正人士1人；為調查時，亦應組成調查小組，其成員以3人或5人為原則，應包括教師會代表及家長會代表，並得由校外教育學者、法律專家、兒童及少年福利學者專家或專審會辦法所定人才庫之調查員擔任；為調查程序時，教師、檢舉人及學校相關人員應配合調查小組之調查及提供資料，教師與學生、檢舉人或學校相關人員有權力不對等之情形者，應避免其對質，就學生或檢舉人之姓名及其他足以辨識身分之資料，原則上應予保密，於調查完成應製作調查報告。依上可悉，調查小組組成成員若已符合上開法令所要求者，即屬合法，上開法令並無額外再要求該等成員必須具備刑事偵查專業始為合法。又立法者就行政機關或公立學校為行政調查或檢警調機關為刑事偵查之程序進行，有因應各自所欲達成不同目的而為不同規範之立法形成空間，在此，立法者對於調查小組所為調查程序及方法，在立法形成空間上認若已符合上開法令所要求者，即屬合法，並無另外再要求必須踐行當面訪談或類同刑事偵查等程序之踐行始為合法。

⑵查依被告109年10月21日及12月18日校事會議記錄（原處分卷1第1-2、59-62頁）、簽到表（原處分卷1第3、63頁）及調查報告（原處分卷1第5-57頁）所示，可知被告於109年10月18日接獲檢舉，稱斯時為被告教師之原告曾於107年間涉足獅子愛唱歌KTV，疑似不當行為違反相關規定，被告遂依行為時解聘辦法相關規定，組成校事會議及

調查小組，其校事會議組成成員為：校長楊○山（男）、教育學者張○智（男）、家長會代表任○娟（女）、教師會代表羅○揚（男）、行政人員秦○霞（女）等情（以上人員真實姓名均詳卷），經核符合行為時解聘辦法第4條第1、2項之規定；其調查小組組成成員為：人才庫之大學法律系教授黃○宜（女）、家長會代表范○（男）、教師會代表吳○雲（女）等情（以上人員真實姓名均詳卷），經核亦符合行為時解聘辦法第5條第1項第1款之規定；又調查小組所為調查程序及方法，係於109年10月21日訪談A女，復於109年11月4日訪談B女及C男，再於109年11月23日以視訊訪談甲女（因甲女人在大陸，同意以視訊訪談），且為給予原告充分陳述之機會，曾3次委託承辦人員以公文、電郵及電話告知原告接受訪談，惟原告僅1次以書面回覆絕不接受調查訪談等情，經核也符合行為時解聘辦法第5條第1項第2款至第7款之規定。據上，並揆諸上揭規定及說明，當可認本件調查小組之組成成員、調查程序及方法，應屬合法。是原告執前揭主張要旨5.⑵所認：調查小組成員至少過半之成員不具備刑事偵查專業，由此等成員全權調查、認定原告是否涉及妨害性自主犯罪，已有高度風險，被告將此等重大事件，逕行交付由不具備相關專業之教師會代表及家長會代表處理，程序實屬極端草率粗糙；甲女之證詞，是調查小組透過跨海視訊訪談所取得，沒有任何程序足以擔保甲女所言屬實，更無法確認其人別是否正確，完全未遵循司法調查程序，也未經過任何專業人士之訊問與偵查云云，核屬其一己之歧異見解，並不足採。

2.調查小組所為調查報告之事實認定及建議處理，應屬合法：

⑴我國行政程序法或教師法及所授權訂定之相關法規，均無採取準用或類推適用刑事訴訟法之相關規定，可知立法者無欲使此類性騷擾事件之行政調查程序、調查證據方法及

證據法則等，採行如同刑事訴訟法之相關規定。復以我國行政程序法或教師法及所授權訂定之相關法規，對於補強證據之種類，並無設何限制，故不問其為直接證據、間接證據，或係間接事實之本身即情況證據，均得為補強證據之資料。再者，有關涉及性騷擾事件之特性，其事實面上之特徵多具有場所隱密性、時間持續性，直接證據之取得相當困難，加以被害人惟恐此類事件對外公開不利其名節，易於產生試圖遺忘及自我隱瞞之之心理反應，以壓抑其尊嚴受創傷後之情緒，致使被害人於事後指訴時，其記憶隨時間經過而喪失細節或陷於片段，不易完整還原事實之全貌。是以考量此類事件之特性，關於被害事實之認定，不採取相當於刑事程序之嚴格證據法則，而傾向較為寬鬆緩和之採證標準。

⑵教師法第14條第1項第11款、第15條第1項第5款皆有規定「行為違反相關法規，經學校或有關機關查證屬實」為解聘事由之要件，以上所指「行為違反相關法規」，於法律解釋上應包括違反刑事法規及其他與師道相關之行政法規，亦即教師法第32條第1項第1款及第6款規定：「教師除應遵守法令履行聘約外，並負有下列義務：一、遵守聘約規定，維護校譽。……六、嚴守職分，本於良知，發揚師道及專業精神。」也當包含在內，而依此意涵，亦對應至如聘約中有規定「教師應尊重他人與自己之性或身體之自主，避免不受歡迎之追求行為，並不得以強制或暴力手段處理與性或性別有關之衝突」條款，而當以教師法第16條第1項第2款規定「教師聘任後，違反聘約情節重大，應經教師評審委員會審議通過，並報主管機關核准後，予以解聘或不續聘」予以檢視之情形，以上規範內涵均在於教師違法行為已損及教師專業尊嚴，違反為人師表之倫理規範、背離社會多數共通道德標準與善良風俗，若任其繼續擔任教職，對眾多學子身心影響至鉅，經傳播更可能有害於社會之教化，故明定依循一定法定程序後，可剝奪其教

職，並視有無改正可能定其不得聘任為教師之期間限制。

⑶經查，甲女於109年11月23日接受視訊訪談前2年（按：當指107年間）某日，前往獅子愛唱歌KTV坐檯，至包廂內接待先前已5、6次見面過而於當日前來之原告，當時C男也在場，之後甲女走出包廂欲取酒時，原告亦跟隨出包廂，旋即將甲女弄進關入廁所後，即對甲女為擁抱、親臉、親嘴、以手伸入甲女下體處觸弄，之後再將自己褲子脫至一半，拉甲女之手過來弄其下體，之後射精至牆上，之後，甲女即向於該處上班之A女反應此事，A女即為甲女向原告處理此事，其後，A女拿6千元予甲女，告知此為原告作為補償之金錢，甲女斯時遇見C男，也向C男告知上情，為何遲至2年後才向被告學校通報，是因甲女當時僅能在台待15日，無法長期在台，所以只能壓在心裡，但因不希望像如此之人繼續留在學校有辱師表，也擔心日後此人會向學生下手而有遺憾，才會遲至2年後聯繫A女、C男，透過其等向被告學校舉報一情，業據甲女於視訊訪談中陳述明確（原處分卷1第31-40頁），核與A女於訪談時陳述：2年前某日，蠻常到店之原告當天亦到店消費，原告之前也叫過甲女幾次，其後甲女跑出來哭，A女上前向甲女問情形，甲女即說她不是自願的，只是出來拿個酒，然後原告就跟她說有事說，就將甲女推進廁所內，因為在店裡，所以A女必須處理此事，A女旋後向原告說對方要求6千元包個紅包意思，原告之後就拿錢到店內給A女，再由A女將6千元拿給甲女等情大致相符（原處分卷1第10-15頁），亦與C男於訪談時陳述：C男先前就認識甲女，此事C男於2年前就知道，因為當時甲女本來就要舉報，但C男之子當時還在球隊上，原告又掌握球隊，所以C男不敢惹原告，2年前當日C男也在場，甲女出去拿酒後，跟著出去，就不見了，之後A女就進來叫我們走，因為發生事情了，A女說原告有點事，有人要找原告，也說甲女有哭。過幾天後，甲

女告訴C男此事，也說原告賠她6千元，透過A女給她，現在C男敢出來舉報，是因為原告已經不管這一塊了，因為國高中已經分開，C男之子已高三，而原告為人師表幹這種事等情大致吻合（原處分卷1第22-26頁），雖A女、C男並未親身目擊原告對甲女所為行為，但其2人所述事發後甲女向其2人所反應之過程情節，均與甲女所述情形相合，又A女、C男與原告間於事發前亦無仇恨怨隙，其2人實無設詞構陷原告而偏頗甲女之必要，是其2人前開所述，應可採信，亦可補強佐證甲女前開陳述，從而，甲女、A女、C男之前開陳述，均應可採。至於依其3人於訪談時陳述可知，事發確切日期因時空經過而未能知悉，然仍可認定係在107年間某日發生，否則若非如此，其3人自無可能為如此陳述，據此，仍無礙於依其3人前開陳述，而可認定於107年間某日，原告在獅子愛唱歌KTV內，有違反甲女意願，對甲女為擁抱、親臉、親嘴、以手伸入甲女下體處觸弄，之後再將自己褲子脫至一半，拉甲女之手過來弄其下體，之後射精至牆上等情之行為。是核原告以上行為，確涉有教師法第14條第1項第11款、第15條第1項第5款等規定所稱「行為違反相關法規」之要件，也有經被告學校之校事會議調查小組查證後認為屬實，亦同時涉有此一要件所涵攝教師法第32條第1項第1款及第6款規定：「教師除應遵守法令履行聘約外，並負有下列義務：一、遵守聘約規定，維護校譽。……六、嚴守職分，本於良知，發揚師道及專業精神。」及被告教師聘約第4點第14款規定：「教師應尊重他人與自己之性或身體之自主，避免不受歡迎之追求行為，並不得以強制或暴力手段處理與性或性別有關之衝突。」之情形，而亦當以教師法第16條第1項第2款規定予以檢視。

⑷據上，調查小組所為調查報告之事實認定及建議處理，前者略以：原告行為構成行為時解聘辦法第2條第4款規定，其行為違反相關法令，即違反刑法第221條強制性交未遂

及刑法第224條強制猥褻之行為一情；後者略以：依行為時解聘辦法第7條第1款規定，教師涉有同辦法第2條第4款或第5款情形時，學校應移送教評會審議一情（原處分卷1第56頁），經核與本院前開認定相合，自屬合法。至於調查報告之事實認定中，雖未就「行為違反相關法規」同有涉及教師法第32條第1項第1款及第6款、第16條第1項第2款之規定明確敘述，惟該調查報告於其法規依據中已詳述同有依據被告教師聘約第4點第14款規定，教師於學校服務期間，「教師應尊重他人與自己之性或身體之自主，避免不受歡迎之追求行為，並不得以強制或暴力手段處理與性或性別有關之衝突。」之情形（原處分卷1第41頁）。依此，亦當認此部分涉及教師法第32條第1項第1款及第6款、第16條第1項第2款、被告教師聘約第4點第14款等規定之情形，也應含括在調查小組所為調查報告之事實認定內，而為其後教評會所同應檢視之內容。從而，原告執前揭主張要旨5.⑴、⑵、⑶、⑷各點所認，應屬其一己之歧異見解，均無可採。

3.校事會議據前開調查報告為審議後，移送教評會審議，應屬合法：

調查小組所為調查報告之事實認定及建議處理，應屬合法，業如前述，則依被告109年12月18日校事會議記錄（原處分卷1第59-62頁）所示，被告於109年12月18日召開校事會議依據前開調查報告為審議後，決議移送教評會審議，應屬合法。

㈤參加人竹市認109年12月28日教評會會議、110年3月8日教評會會議各有違失，就前者交回被告學校審議，就後者逕行提交專審會審議，均無違誤：

1.教師涉有教師法第14條第1項第11款、第15條第1項第5款、第16條第1項及第32條第1、6款等規定之情形，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，上開規定既授權由不同屬性之專業代表組成公正、超然性之教

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，固具有判斷餘地。惟為呼應近年來社會大眾對於不適任教師應強化淘汰機制，教師法於108年6月5日進行大幅度之修正（109年6月30日施行），其中影響前述見解之最重要修正在於教師法第26條第2項之規定（自教師法第14條之1第1項規定移至而來）：「高級中等以下學校教師涉有第14條至第16條或第18條規定之情形，學校教師評審委員會未依規定召開、審議或決議，主管機關認有違法之虞時，應敘明理由交回學校審議或復議；屆期未依法審議或復議者，主管機關得敘明理由逕行提交教師專業審查會審議，並得追究學校相關人員責任。」其立法理由並明示：「原條文第14條之1僅規定『作成』教師解聘、停聘或不續聘之決議，始報主管機關核准；容易被誤解為『學校未作成解聘、停聘或不續聘之決議，即無須報主管機關核准』；為避免實務上教師符合第14條至第16條或第18條規定之情形，卻因學校未召開教評會，或教評會第1次無法作出解聘之決定即行確定，致主管機關無法依職權審查，爰增列第2項規定。」非但將規範於「處理高級中等以下學校不適任教師應行注意事項」行政規則位階的「教師專業審查會」（即本件所稱之專審會），提升至法律位階，賦予其新的功能及定位，並將行政監督權化被動為主動，且非侷限在教評會對於解聘、停聘及不續聘之決議。基此，足見對於學校教評會已作成之決議進行合法性之事後監督，亦即主管教育行政機關並非自行發動介入權，而是學校報請主管機關核准後，對於教評會未依規定召開、審議或決議，主管機關認有違法之虞時，應敘明理由交回學校審議或復議，此乃職務監督之行使。故主管教育行政機關本於行政監督權之行使，具體指摘學校教評會所為決議有違法之處，要求再為審議或復議，對於受監督之學校而言，即發生拘束力，而非僅是單純促其注意或勸告性質之行政指導而已。因此，若學校本於受監督機構之地位，自願或被迫接受主管機關之監督意見與指

示，重啟教評會就同一教師之同一事由是否構成解聘情節議案之決議程序，因重啟決議非屬學校或教評會自我發現瑕疵之「自律發動」，毋寧係受主管機關指摘之「他律發動」，則主管機關之監督函文所欲維繫之合法秩序及所立基之法治國原則，即足以正當化學校教評會之重新決議程序，實無庸再從會議規範的民主觀點，透過復議動議決議，以新民意取代舊民意而獲得推翻原決議之正當性基礎，此亦可參學者詹鎮榮著，學校重為教師解聘決議之正當程序（新學林法學第7期第56至57頁參照），亦有相同之見解。

2. 按教師之工作權固需保障，但學生之受教權亦同等重要，況教師行為如已該當教師法第14條至第16條等規定，其直接受害者就是受教學生之學習權。故審酌教師法第26條第2項所規範之制定目的，以及前揭修法理由所述之內容，足見教評會審議通過之解聘決議，固需送請主管機關審核，以便確認教師之工作權有無遭受違法或不當侵害；反之，教評會審議通過之不解聘決議，亦需送請主管機關審核，以便確保教評會有無以違法或不相當事由致不適任之教師留任而繼續損害學生之受教權利。亦即，學校教評會就教師解聘與否之審議事件，無論其「作成」或「不作成」教師解聘、停聘或不續聘之決議，原本即均需報請主管機關審核，且主管機關對學校教評會之決議確有行政監督權限，從而，主管機關無論對學校教評會決議經審核後予以核准或交回審議，均會發生監督之規制效力。基此，如學校教評會就教師解聘爭議事件作成「不予解聘」之決議，於送請主管機關審核後，經主管機關以其具有程序上或實體上之違法瑕疵理由而函覆學校要求教評會再行審議，其本質上已有否准或撤銷學校教評會上開「不予解聘」決議，並責令其重啟教評會就同一教師同一解聘事由續行審議及重為決議程序之作為義務，學校既已遵循該函文意旨，依照教評會既有之召集程序通知相關人員就同一教師同一解聘事由重新審議，則其以「重新審議」名義所召集之教評會即係以前次「不予解聘」決議已遭主管機關否

決為基礎，依照主管機關發回函文意旨，於糾正發回函文所指摘之違法瑕疵後，續依教評會辦法第6條及第7條規定就同一事件重新審議，自是已履踐與原審議程序相當的民主正當性程序，尚無「任意」重新召開教評會以新決議否定前決議之違法瑕疵可指。至於學校教評會若一再有未依規定召開、審議或決議等未依法審議之情形，主管機關自得依教師法第26條第2項、第3項、行為時解聘辦法第22條第2項、專審會辦法第2條第2款、第14條等規定，於敘明理由後逕行提交專審會審議，嗣並以專審會之決議視同教評會之決議（專審會辦法第16條第1項參照），而以專審會取代教評會之地位而為專業知識及社會通念之認定及判斷。

3.109年12月28日教評會會議部分：

⑴觀以109年12月28日教評會會議紀錄所示（本院卷1第181-219頁），本次教評會雖依教師法第14條第1項第11款、第15條第1項第5款、第16條第1項第2款之規定逐款審議並為決議，結果皆未達解聘票數門檻，惟會議中各委員於討論過程中仍侷限於調查報告所認事實是否確定已違反刑法相關罪嫌或對調查報告所認事實仍有質疑，全然未對調查報告所認事實關於原告於107年間某日在獅子愛唱歌KTV內對甲女所為擁抱、親臉、親嘴、以手伸入甲女下體處觸弄，之後再將自己褲子脫至一半，拉甲女之手過來弄其下體，之後射精至牆上等行為，有無違反教師法第32條第1項第1、6款：「教師除應遵守法令履行聘約外，並負有下列義務：一、遵守聘約規定，維護校譽。……六、嚴守職分，本於良知，發揚師道及專業精神。」及被告教師聘約第4點第14款：「教師應尊重他人與自己之性或身體之自主，避免不受歡迎之追求行為，並不得以強制或暴力手段處理與性或性別有關之衝突。」等規定為實質討論審議，則其形式上雖就違反教師法第16條第1項第2款之規定為決議，但實質上並未本於專業知識及社會通念加以認定及判斷，依前開規定及說明，自不具有判斷餘地，而應有教師法第

26條第2項、行為時解聘辦法第22條第1項、專審會辦法第14條第1項、第2項第4款等規定所稱「未依規定審議或決議」之情形。

⑵據上，復觀以被告109年12月31日函（原處分卷1第65-67頁）、參加人竹市110年1月14日函（竹市回函卷3第9頁）、被告110年1月26日函（原處分卷1第69-71頁）及參加人竹市110年2月5日函（原處分卷1第75頁）所示，被告將109年12月28日教評會會議紀錄等資料於函報參加人竹市時，於函文說明中表示教評會作出與調查小組不同之事實認定及處理建議，故無法認同教評會不適當之決議，嗣再依參加人竹市所詢而回復有關教評會4點違失，略以：教評會未尊重依法成立之校事會議調查小組之調查結果及處置建議；教評會未依法令規定審議或決議；調查小組已查證認定原告上開行為違反性自主罪已嚴重違反師德，教評會決議有違社會輿論、常情義理；教評會未實際參與調查訪談當事人，會議中亦未就何以未採信調查報告逕與調查報告人主持人進行討論與釐清，即作出與調查報告建議不符之決議，經主席裁示陳報市府要有個理由，委員仍未敘明理由等語，後經參加人竹市認同被告函復所陳該校教評會所涉法令及審議違失，而發函交回被告學校重新審議等情，雖參加人竹市就上所認該次教評會之違失理由較廣，然其中仍已包括前開⑴所認「未依規定審議或決議」之情形，經核仍符合教師法第26條第2項、行為時解聘辦法第22條第1項、專審會辦法第14條第2項第4款等規定所稱「未依規定審議或決議」之情形，則參加人竹市認109年12月28日教評會會議有違失，交回被告學校審議，應屬合法。至於被告向參加人竹市以函報說明教評會之審議及決議有違失，及參加人竹市函請被告再敘明該等違失情節及內容，均非法所不許。是原告執前揭主張要旨1.⑴、⑵、⑶、⑷、2.⑴、⑶中各點所認，與本院前開見解及認

定不同，核屬其一己之歧異見解，均無足採；及其所引相關判決之個案事實與本件並不相同，均難比附。

4.110年3月8日教評會會議部分：

⑴觀以110年3月8日教評會會議紀錄所示（本院卷1第221-246頁），本件經參加人竹市依法交回被告學校審議後，該次教評會最末僅依教師法第14條第1項第11款之規定審議並決議，結果未達解聘票數門檻，且會議中雖有部分委員提及調查報告所認事實關於原告上情行為涉及師道及專業精神而是否適任教師，但其餘委員仍多聚焦於討論參加人竹市有何權限認109年12月28日教評會會議有違失、質疑校方立場、要求查看往來函文內容、對調查報告所認事實仍有質疑，且全然未對調查報告所認事實關於原告於107年間某日在獅子愛唱歌KTV內對甲女所為擁抱、親臉、親嘴、以手伸入甲女下體處觸弄，之後再將自己褲子脫至一半，拉甲女之手過來弄其下體，之後射精至牆上等行為，有無違反教師法第32條第1項第1、6款：「教師除應遵守法令履行聘約外，並負有下列義務：一、遵守聘約規定，維護校譽。……六、嚴守職分，本於良知，發揚師道及專業精神。」及被告教師聘約第4點第14款：「教師應尊重他人與自己之性或身體之自主，避免不受歡迎之追求行為，並不得以強制或暴力手段處理與性或性別有關之衝突。」等規定為討論審議及決議，依前開規定及說明，此次教評會之審議及決議顯有缺漏，除不具有判斷餘地外，更有教師法第26條第2項、行為時解聘辦法第22條第1項、第2項、專審會辦法第14條第2項第4款、第3項等規定所稱「未依規定審議」之情形。

⑵據上，再觀以被告110年4月27日函（原處分卷1第77-78頁）、參加人竹市110年5月7日函（原處分卷1第79頁）所示，被告將110年3月8日教評會會議紀錄等資料於函報參加人竹市時，於函文說明中表示教評會委員無視調查報告認定之事實與處置建議，經主席多次提醒委員不認同調查

報告須提出具體理由，多數委員仍再次作出違背常情義理之不適當決議，顯見該校教評會失能，以不能依法理持平公正審理本案，而請參加人竹市依教師法第26條提交專審會審議等語，後經參加人竹市認同被告函文所陳並執此為由逕行提交專審會審議，經核已符合教師法第26條第2項、行為時解聘辦法第22條第1項、第2項、專審會辦法第14條第2項第4款、第3項等規定所稱「未依規定審議」之情形，則參加人竹市認110年3月8日教評會會議有違失，逕行提交專審會審議，應屬合法。是原告執前揭主張要旨2.⑴、⑵、⑶中各點所認，與本院前開見解及認定不同，經核亦屬其一己之歧異見解，委無足採；及其所引相關判決之個案事實與本件並不相同，均難比附。

㈥專審會於110年11月12日會議所為程序進行之審議及決議，認原告行為已違反被告教師聘約第4點第14款規定，依教師法第16條第1項第2款規定予以解聘，應屬合法：

1.依前述教師法第16條第1項第2款、第2項、第26條第3項、專審會辦法第3條第1項、第15條、第16條、第17條第1項等規定可知，專審會係取代教評會之地位而為專業知識及社會通念之認定及判斷，其審議主管機關依教師法第26條第2項規定提交之案件，其成員置委員11人至19人，任期2年，成員係由主管機關首長就行政機關代表、教育學者、法律專家、兒童及少年福利學者專家、全國或地方校長團體代表、全國或地方家長團體代表及全國或地方教師會推派之代表聘（派）兼之，並指派1人為召集人及擔任會議主席而組成，於除涉有教師法第16條第1項第1款規定以外之其他規定情形，得依行政程序法規定調查，所為決議則依該案件性質，以教評會原應經委員出席比率及表決比率審議通過，其決議視同教評會之決議，關係機關或學校應依決議執行，主管機關並應依法監督其確實執行。

2.觀以新竹市108-109、110-111學年度專審會委員名單（竹市回函卷1第3、5頁）所示，本件專審會設行政機關代表1人、

教育學者1人、法律專家1人、家長代表1人、校長協會代表1人、兒童及少年福利學者專家1人及教師會代表5人，共11人委員，是其組成符合專審會辦法第3條第1項規定，先予敘明。又觀以110年10月22日專審會會議紀錄（竹市回函卷1第23-27頁)及110年11月12日專審會會議紀錄（竹市回函卷1第31-35頁）所示，皆記載相關會議資料（係含調查小組之調查報告）已於110年5月14日專審會會議送請委員參閱，且校長協會代表即證人陳彩文於本院訴訟程序中亦到庭證稱：專審會時教育處有提供相關的法規、學校調查案件的申請表、受調查老師的基本資料、校事會議的成員、有關案件校方處理的歷程（包含校事會議的會議記錄、訪談稿件、調查報告）。沒有邀請原告出席的原因是因為在校內訪談時原告沒有出席為自己說明，另原告曾出席2次學校的教評會，但沒有提出可以影響事實認定的相關資料，專審會認沒有必要邀請原告出席。當初討論很久，相關教師法適用有第14條、第15條、第16條，因為第14條、第15條都有相關法律認證的問題，專審會並非司法機關，是否適合來引用第14條、第15條，所以最後共識是引用第16條第1項第2款，違反被告教師聘約第4條第14款規定來處理，專審會也覺得這樣的事件除了有違反學校聘約規定之外，也相當程度傷害學校校譽，違反身為老師發揚師道及專業精神。當初專審會依據聘約處理本件原告事件，已向學校調取聘約，一定要看到學校的聘約才敢作出這樣的決定，也看到原告的教師聘約在109年7月14日校務會議通過的資料。因為是線上會議，案件已經過大家有共識及充分討論後，印象中主席有逐一徵詢委員有無其他意見，最後才作成的決議等語明確（本院卷1第468-471），衡以證人陳彩文係基於斯時擔任專審會委員之法定職責而為本件討論審議，並無偏頗立場而虛構專審會會議程序進行之必要，且又已具結擔保其證詞之憑信性，應認其上開所述，自可採認。準此，專審會於110年11月12日會議時本即參酌原告先前於109年12月28日及110年3月8日之2次教評會會議

出席所陳述之意見作為審議依據之一，故認無再通知原告開會陳述意見之必要，據此，要難認有未予原告陳述意見機會保障之違法，且屬其進行證據調查方法之選擇，亦難認於法有違。再依證人陳彩文上開所述可知，專審會於110年11月12日會議時，確已就調查報告所認事實即原告上情行為有無違反教師法第32條第1項第1、6款及被告教師聘約第4點第14款等規定為實質討論審議，也難認未有考量公益性、必要性、比例原則及正當法律程序之情形；又即令會議主席係採逐一詢問各委員有無其他意見表示之程序，然此本為視訊會議之特性始然，亦難認有未符合會議規範第55條第2項關於無記名投票表決之情形；又各委員經會議主席逐一詢問後均無其他意見表示，此一情形亦應當視同符合會議規範第56條第1項第2款、第2項規定之無異議認可，而其效力與表決通過者同，也無從認有未踐行無異議認可程序之瑕疵，又此一無異議認可之效力，也符合教評會原應經委員出席比率及表決比率審議通過之情形，則其決議認原告行為已違反被告教師聘約第4點第14款規定，依教師法第16條第1項第2款規定予以解聘，經核均難認有出於錯誤之事實認定或不完全之資訊，或有違一般公認之價值判斷標準、或有違反法定正當程序、或有組織不合法且無判斷之權限、或有出於與事物無關之考量、或有違反相關法治國家應遵守之原理原則之情形，自應屬合法，且視同教評會之決議，則被告自應依決議執行，參加人竹市並應依法監督其確實執行；復依論理及邏輯順序，專審會於此次會議已先就原告行為違反被告教師聘約第4點第14款規定，依教師法第16條第1項第2款規定予以解聘為審議及決議通過，自無庸再就有無違反教師法第14條第1項第11款、第15條第1項第5款之規定為審究。此外，依行政程序法第114條第1項第3款、第2項規定，賦予違反程序或方式規定之行政處分，在訴願程序終結前，得以補正瑕疵之機會，則專審會依專審會辦法第15條規定，亦得予以適用。查原告就本件提起訴願時，即已表明不服專審會改用教師法

第16條第1項第2款剝奪原告教師身分之理由（參訴願理由書，訴願卷1第16-24頁），經被告審酌後，未依訴願人即原告之請求而改變解聘意思表示決定，而提出訴願答辯書予以說明在案（參訴願答辯書，訴願卷1第56-64頁），經訴願機關綜合雙方事證論據予以審議後，作成駁回訴願之決定（本院卷1第87-98頁），可認本件縱認專審會於審議階段未給予原告陳述意見之機會，事後亦已於訴願程序中予以補正此部分之程序瑕疵。

3.綜合上述，應認原告執前揭主張要旨3.、4.各點所認，與本院前開見解及認定不同，經核皆屬其一己之歧異見解，均無足採，至其所引相關判決之個案事實與本件並不相同，也均難比附。

㈦綜上所述，調查小組所為調查報告，其小組組成、調查程序及方法、所為事實認定及建議處理，應屬合法，校事會議據之審議後，移送教評會審議，亦屬合法；參加人竹市認109年12月28日教評會會議、110年3月8日教評會會議各有違失，就前者交回被告學校審議，就後者逕行提交專審會審議，均無違誤；專審會於110年11月12日會議所為程序進行之審議及決議，認原告行為已違反被告教師聘約第4點第14款規定，依教師法第16條第1項第2款規定予以解聘，應屬合法。嗣參加人竹市以110年11月26日函通知被告，被告再以110年12月1日函報參加人竹市，參加人竹市復以110年12月3日函同意備查後，被告再以110年12月7日函通知原告為解聘意思表示決定，亦均屬合法，是原告訴請如其聲明所示，為無理由，應予駁回。

㈧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，均與判決結果不生影響，而無一一論述之必要，併予敘明。

七、結論：原告之訴為無理由，應予駁回。

中　　華　　民　　國　　114　　年　　7　　月　　30　　日

審判長法　官　鍾啟煌

法　官　蔡鴻仁

法　官　林家賢

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
(一)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。
(二)非律師具有右列情形之一，經最高行政法院認為適當者，亦得為上	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。 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。

訴審訴訟代理人	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(一)、(二)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(二)所示關係之釋明文書影本及委任書。	

中　　華　　民　　國　　114　　年　　8　　月　　11　　日

書記官　張正清