

高雄高等行政法院判決

110年度訴字第235號

民國112年6月7日辯論終結

原告 蔡○○

訴訟代理人 林夙慧 律師

林怡廷 律師

被告 國立臺東大學

代表人 曾耀銘

訴訟代理人 葉仲原 律師

上列當事人間解聘事件，原告不服教育部中華民國110年6月2日臺教法(三)字第1100020959號訴願決定，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

一、爭訟概要：

(一)緣原告原係被告師範學院教育學系副教授，因民眾於民國108年3月及6月間在臉書社團「臺東大小事」發文，內容提及原告與其學生甲生發生師生戀關係，並因而導致甲生懷孕及墮胎等情，被告乃於108年6月17日召開107學年度第2學期第3次性別平等教育委員會(下稱性平會)會議，決議組成調查小組啟動調查。嗣被告調查小組作成1080617號案調查報告書(下稱系爭調查報告)，認定原告行為雖未達性別平等教育法(下稱性平法)性侵害及性騷擾之構成要件，但已違反校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則(下稱防治準則)第7條之規定，且情節重大，建議依行為時教師法第14條第1項第13款及第14款規定，予以解聘，被告乃於109年3月20日召開108學年度第2學期第2次性平會會議，決議原告行為違反防治準則第7條且情節重大，依行為時教師法第14條第1項第13款及第14款規定，建議予以解聘。

01 (二)嗣被告教育學系於109年3月25日召開108學年度第2學期第2
02 次教師評審委員會(下稱系教評會)會議，決議不同意依據上
03 開性平會之建議解聘原告，而決議依據被告專任教師聘約
04 (下稱專任教師聘約)第16點第2項第1款、第2款、第5款、第
05 7款、第9款、第10款規定，予以原告3年之懲處；其後被告
06 師範學院於109年3月26日召開108學年度第2學期第1次教師
07 評審委員會(下稱院教評會)會議，認定原告雖違反行為時教
08 師法第14條第1項第13款規定，但情節非屬重大，決議不予
09 續聘原告；被告續於109年4月9日召開108學年度第2學期第1
10 次教師評審委員會(下稱校教評會)會議，認定原告雖違反行
11 為時教師法第14條第1項第13款規定，但非情節重大，決議
12 解聘原告且4年不得聘任為教師。嗣被告以109年4月17日東
13 大人字第1091002641號函檢附原告解聘、停聘或不續聘作業
14 流程檢覈表及事實表等資料報請教育部核准，並以同日東大
15 人字第1091002643號函將已報核之事實通知原告知悉，且教
16 示其如不服，得依性平法第32條規定向被告提起申復等語。
17 原告不服，提起申復，經被告所組成之申復審議小組審議結
18 果，認為申復無理由，被告遂以109年6月5日東大秘字第109
19 1004017號函檢送同年月4日申復審議決定書予原告。原告不
20 服，提起申訴，經被告教師申訴評議委員會(下稱被告教師
21 申評會)以109年11月11日評議書決定申訴不受理。

22 (三)嗣因教師法於109年6月30日修正施行，教育部乃以109年9月
23 16日臺教人(三)字第1090131010號書函通知被告應依教師法
24 施行細則第27條第1項及教師法修正施行後辦理解聘不續聘
25 停聘及資遣案件注意事項(下稱教師法注意事項)第2點規
26 定，重行審議原告之解聘案。被告教育學系遂於109年9月22
27 日召開109學年度第1學期第1次臨時系教評會會議，認定原
28 告僅違反教師專業倫理，違失情節未達解聘、停聘或不續聘
29 程度，決議不同意上開性平會之解聘建議，而決議依據被告
30 專任教師聘約第16點第2項第1款、第2款、第5款、第7款、
31 第9款、第10款規定，予以原告3年之懲處；嗣被告師範學院

於109年9月23日召開109學年度第1學期第1次臨時院教評會會議，決議不同意上開109年9月22日教育學系臨時系教評會決議，並認定原告違反教師法第15條第1項第5款規定，決議予以解聘，且1年不得聘任為教師；其後被告於109年9月24日召開109學年度第1學期第1次校教評會會議，認定原告行為違反防治準則第7條規定，且經查證屬實，決議依教師法第15條第1項第5款規定解聘原告，且1年不得聘任為教師，並撤銷109年4月9日校教評會所作之「原告違反行為時教師法第14條第1項13款規定但非情節重大，予以解聘，且4年不得聘任為教師」決議。嗣被告以109年10月6日東大人字第1091007119號函(下稱被告109年10月6日函)將上開109年9月24日校教評會之決議通知原告，並以109年10月7日東大人字第1091007118號函檢附原告解聘、停聘或不續聘作業流程檢覈表及事實表等資料報請教育部核准，嗣教育部以109年12月31日臺教人(三)字第1090188948號書函復被告予以核准，被告遂以110年1月8日東大人字第1100000277號函(下稱被告110年1月8日函)通知原告，自該函送達次日起解聘，且1年不得聘任為教師。原告不服上開被告109年10月6日函及110年1月8日函，提起訴願，遭決定駁回，遂提起本件行政訴訟。

二、原告起訴主張及聲明：

(一)主張要旨：

1、本件訴訟類型應以學校為被告，提起撤銷訴訟，方為妥適：

(1)由教師法第42條第1項及第44條第3項、第4項、第6項之規定可知，針對屬於行政處分之原措施，教師救濟係採雙軌制，即教師不服學校教師評審委員會之決議或措施時，首先可向學校或主管機關之教師申訴評議委員會提起申訴、再申訴，倘若教師不願意提起教師申訴，亦可直接向上級機關提起訴願。又依訴願法第1條前段規定，人民對於中央或地方機關之「行政處分」，認為違法或不當，致損害其權利或利益者，得依本法提起訴願。查原告於收受原處分後，認為原處分係違法之行政處分，因此未選擇提起申訴，而係直接向教

01 育部提起訴願，請求撤銷原處分，其後並經教育部受理後作
02 成訴願決定，準此可知，原處分確實屬於一「行政處分」，
03 且原告提起本件行政訴訟之訴求，即是要針對上開違法之原
04 處分請求予以撤銷。且確認訴訟，於原告得提起或可得提起
05 撤銷訴訟、課予義務訴訟或一般給付訴訟者，不得提起之，
06 但確認行政處分無效之訴訟，不在此限，行政訴訟法第6條
07 第3項亦有明文。是以，原告既是針對被告作成「違法」之
08 原處分請求撤銷，而非主張認為原處分為「無效」之行政處
09 分，即應當提起撤銷訴訟，並聲明請求撤銷原處分，始為適
10 法。

11 (2)次按司法院釋字第452號解釋略以：「各大學校、院、系
12 (所)教師評審委員會關於教師升等評審之權限，係屬法律在
13 特定範圍內授予公權力之行使，其對教師升等通過與否之決
14 定，與教育部學術審議委員會對教師升等資格所為之最後審
15 定，於教師之資格等身分上之權益有重大影響，均應為訴願
16 法及行政訴訟法上之行政處分。」其理由書亦謂：「……行
17 政機關行使公權力或依法設立之團體，直接依法律規定或經
18 政府機關就特定事項依法授與公權力者，就該特定事項所作
19 成之單方行為，不問其用語、形式，皆屬行政處分，……。
20 大學教師升等資格之審查，關係大學教師素質與大學教學、
21 研究水準，並涉及人民工作權與職業資格之取得，除應有法
22 律規定之依據外，主管機關所訂定之實施程序，尚須保證對
23 升等申請人專業學術能力及成就作成客觀可信、公平正確之
24 評量，始符合憲法第23條之比例原則。……。受理此類事件
25 之行政救濟機關及行政法院自得據以審查其是否遵守相關之
26 程序，或其判斷、評量是否以錯誤之事實為基礎，是否有違
27 一般事理之考量等違法或顯然不當之情事。」

28 (3)再按最高行政法院98年7月份第1次庭長法官聯席會議針對
29 「公立學校教師聘任後，因具有教師法第14條第1項各款事
30 由之一(按：108年教師法修正後為現行教師法第14條至第16
31 條)，經教師評審委員會決議通過予以解聘、停聘或不續聘

者，該公立學校於報請主管教育行政機關核准時，並通知當事人。該教師不服，應以何者為被告？提何種類型行政訴訟？以資救濟。」之法律問題，決議認為公立學校係各級政府依法令設置實施教育之機構，具有機關之地位(司法院釋字第382號解釋理由書第2段參照)，公立學校教師之聘任，為行政契約。惟在行政契約關係中，並不排除立法者就其中部分法律關係，以法律特別規定其要件、行為方式、程序或法律效果，俾限制行政契約當事人之部分契約自由而維護公益。公立學校教師於聘任後，如予解聘、停聘或不續聘者，不僅影響教師個人權益，同時亦影響學術自由之發展與學生受教育之基本權利，乃涉及重大公益事項。是教師法第14條第1項規定(現行教師法第14條至第16條)，教師聘任後，除有該項各款法定事由之一者外，不得解聘、停聘或不續聘，乃為維護公益，而對公立學校是否終止、停止聘任教師之行政契約，以及是否繼續簽訂聘任教師之行政契約之自由與權利，所為公法上限制。除該項教師解聘、停聘或不續聘法定事由之限制外，另定有教師解聘、停聘或不續聘之法定程序限制。是公立學校教師因具有教師法第14條第1項(現行教師法第14條至第16條)各款事由之一，經該校教評會依法定組織及法定程序決議通過予以解聘、停聘或不續聘，並由該公立學校依法定程序通知當事人者，應係該公立學校依法律明文規定之要件、程序及法定方式，立於機關之地位，就公法上具體事件，所為得對外發生法律效果之單方行政行為，具有行政處分之性質。至當事人循序提起行政訴訟時，其被告機關之記載與訴訟類型，應與法定生效要件成就後之不利益行政處分之救濟程序相同，即以學校為被告，提起撤銷訴訟。

(4)至於憲法法庭111年度憲判字第11號判決內容，則主要係針對「最高行政法院106年6月第2次庭長法官聯席會議認為大學對不利其享有大學自治權之再申訴決定，不得循序提起行政訴訟以為救濟之決議」，是否有違反憲法第11條保障大學

01 自治及第16條保障訴訟權之意旨，進行討論與判決，並於判
02 決理由內先就學校究竟係「單純基於聘約所為之意思表示」
03 與「受託行使公權力為教師資格審定」之概念先明確加以區
04 分；又上開憲法法庭判決主要是針對公立大學對教師所為
05 「非」基於受委託行使公權力之措施，而引發之聘約上爭
06 議，即各公立大學依據聘任契約約定不續聘教師，其性質係
07 單純基於聘任契約所為之意思表示，其法律效果僅使教師在
08 原受聘學校不予聘任之性質，則當申訴決定未維持公立大學
09 之「不續聘」措施時，為解決「不續聘」措施爭議之再申訴
10 決定，如公立大學認為侵害大學聘任教師之自治權時，自得
11 對中央主管機關不予維持其不續聘措施之再申訴決定，循序
12 提起行政訴訟；故認定最高行政法院106年6月第2次庭長法
13 官聯席會議決議關於公立大學就不予維持其不續聘教師措施
14 之再申訴決定，不得循序提起行政訴訟部分，有牴觸憲法第
15 11條及第16條意旨，並宣告自該判決公告之日起不再援用。

- 16 (5)然查，本件原處分並非被告依據與原告間之專任教師聘約約
17 定內容予以終止聘任關係或作成不續聘原告之決定，而是被
18 告認定原告有違反防治準則第7條第1項規定，因此經由教評
19 會討論，並依據教師法第15條第1項第5款規定作成解聘、1
20 年內不得聘任為教師之決議，且有報請主管機關核准之行政
21 處分。則依據前揭司法院釋字第462號解釋、最高行政法院9
22 8年7月份第1次庭長法官聯席會議決議、憲法法庭111年度憲
23 判字第11號判決之意旨及上開說明可知，原措施之作成，並
24 非基於聘任契約約定內容，而是基於教師法規定，在特定範
25 圍內被授予公權力之行使，該決定對於原告為教師之資格等
26 身分上之權益有重大影響，尤其倘若原處分未予撤銷，被告
27 依據教師法第20條第1項規定應辦理通報、資訊之蒐集及查
28 詢，該通報系統將使原告在一定年限內(或終身)均不能接受
29 任何學校之聘任，此與憲法法庭111年度憲判字第11號判決
30 所指「各大學依據聘任契約約定不續聘教師，其法效僅使教
31 師在原受聘學校不予聘任，性質係單純基於聘任契約所為之

01 意思表示」之情形截然不同，足見原處分確實屬於被告直接
02 依據法律明文規定之要件、程序及法定方式，立於機關之地
03 位，所作成之單方解聘決議，核屬不利益之行政處分，而非
04 單純基於聘約為意思表示，則訴訟類型自應以學校為被告，
05 並提起撤銷訴訟，始為妥適。

06 2、被告性平會針對本件雖是委由調查小組進行調查，然而後續
07 卻又一再抽換調查報告書，甚至在原告已提出申復後，竟又
08 再度抽換調查報告書，被告性平會倘若認為調查報告內容有
09 新事實、新證據，理應依性平法第32條第3項規定重新調
10 查，然被告卻在未重啟調查程序、未踐行對原告、相關人訪
11 談之前提下，即在申復程序中，再次抽換調查報告書，並恣
12 意增補調查報告所認定之事實與理由，則本件調查程序與調
13 查報告書之作成已顯然有重大瑕疵，至為灼然：

14 (1)茲就本件調查報告3種版本之事實認定及理由，整理如下：

15 ①第1版：A. 108年10月8日作成。B. 性平會結論：依教育部
16 函，認本案情節重大，請○○○委員彙整討論意見並補充調
17 查報告後，提於下次會議審議。C. 在性侵害方面，事證不
18 足，不成立。D. 在性騷擾方面，認定原告違反性平法第2條
19 第4款、性騷擾防治法第2條第1款、防治準則第7條，性騷擾
20 成立。E. 教師倫理方面，認定原告違反防治準則及教師專業
21 倫理，確有行為不檢，有損師道之情事。F. 情節重大認定方
22 面，認定原告性別意識相當不足，行為已構成性騷擾，嚴重
23 違反教師倫理，且情節重大，已不適合繼續擔任教師。G. 建
24 議依據行為時教師法第14條第1項第9款及第13款規定，報請
25 主管機關予以解聘。

26 ②第2版：A. 108年10月28日作成。B. 性平會結論：依教育部退
27 回意見修改，會中討論通過後報部。C. 在性侵害方面，事證
28 不足，不成立。D. 在性騷擾方面，認定原告違反性平法第2
29 條第4款、性騷擾防治法第2條第1款、防治準則第7條，性騷
30 擾成立。E. 教師倫理方面，認定原告違反防治準則及教師專
31 業倫理，確有行為不檢，有損師道之情事。F. 情節重大認定

01 方面，認定原告性別意識相當不足，行為已構成性騷擾，嚴
02 重違反教師倫理，且情節重大，已不適合繼續擔任教師。G.
03 建議依據行為時教師法第14條第1項第9款規定，報請主管機
04 關予以解聘。

05 ③第3版：A. 109年2月10日作成。B. 性平會結論：依教育部退
06 回意見修改，會中討論通過後報部。C. 在性侵害方面，事證
07 不足，不成立。D. 在性騷擾方面，認定原告未達性騷擾，但
08 已嚴重違反教師專業倫理且情節重大。E. 教師倫理方面，認
09 定原告違反防治準則及教師專業倫理，確有行為不檢，有損
10 師道之情事。F. 情節重大認定方面，認定原告性別意識相當
11 不足，與甲生發生性關係，在甲生懷孕後又要求若甲生不墮
12 胎必須離開臺東大學，甲生因原告言語及漠視，遭遇身心巨
13 大痛苦，精神受創，嚴重影響甲生學習權益，違反教師專業
14 倫理至為明確，已不適合繼續擔任教師。G. 建議依據行為時
15 教師法第14條第1項第13款、第14款規定予以解聘。

16 (2)按教育部101年11月16日臺訓(三)字第1010211343號書函略
17 以：「說明：……三、來文所述某校性平會組成調查小組調
18 查完成後，該校性平委員不認同調查小組觀點，而自訪談紀
19 錄中認同之處作成結論，並認為只是委員與調查小組認知有
20 差異，不能認定是性平會更改調查小組之事實認定，且調查
21 小組報告需經性平會認定後始為性平會調查報告，是否違法
22 或達重啟調查之標準之疑義。四、依據性平法第30條至第32
23 條、第35條等規定，事件調查屬性平會之權限，調查小組乃
24 協助性平會調查之性質，調查小組之調查結果依法雖無明文
25 必然拘束性平會，調查權責最後仍由性平會負責，惟事件於
26 調查過程似僅調查小組成員有實際訪談相關當事人，對於事
27 實認定似應儘量依據調查小組所做之調查報告，倘學校性平
28 會不採原調查小組報告(或僅採認部分報告)，自應對未來相
29 關機關調查負起說明及可能之法律責任。五、依前項說明，
30 學校既依法組成專業之調查小組並完成調查報告，倘性平會
31 對於事實認定有疑慮，應於召開會議時邀請調查小組成員與

會就調查過程中之發現，進行討論與釐清，並對照法律之規定後予以決議(包括調查報告所載之事實認定及處理建議)。」而從本件第1版調查報告作成之相關性平會會議紀錄可知，原調查小組在經由直接當面對雙方當事人及相關人等並進行訪談後，確實並未認為本件屬情節重大之情形，然而，在性平會審議調查報告時，卻因為A委員強力主導並引據教育部106年7月26日臺教學(三)字第1060092113號函主張認為本件屬情節重大，並自告奮勇要調整調查報告，因此使整份調查報告之事實與情節重大與否之認定及走向，已完全偏離原調查小組之認定結論，此部分確有程序上重大瑕疵與不當。在性平會審議調查報告之過程中，不應該是任由並未實際參與調查的性平會A委員，因其個人喜好及主觀意念，恣意加油添醋，進而主導整個性平會之認定與走向，更自行修改調查報告內容，如此輕率作成對原告不利之認定，對原告而言，實屬不公，程序上亦有不當。何況，依據前揭教育部101年11月16日臺訓(三)字第1010211343號書函之說明，亦是認為調查小組成員才是實際訪談相關當事人者，對於事實認定則應盡量依據調查小組所作之調查報告，倘性平會不採原調查小組報告(或僅採部分)，自應對未來相關機關調查負起說明及可能之法律責任。因此較妥適之作法，應是在性平會對於事實認定有疑慮時，邀請調查小組成員與會，就調查過程中之發現，進行討論與釐清，惟就原告所知，被告性平會於審議本件調查報告時，並未依循上開作法，通知調查小組成員與會並就實際調查過程中之發現進行討論與釐清，亦非由原調查小組成員調整調查報告書，而是由並未實際參與調查之A委員自告奮勇調整調查報告。況且，本件調查報告書既已多次遭教育部糾正、退回，訴願決定亦有「本部2次退回學校調查報告原因，請學校釐清訴願人之行為究係構成性平法第2條第4款所定之性騷擾，抑或屬防治準則第7條所定之違反專業倫理及法規名稱錯植、法規引用錯誤及事實認定之疑義。」等語，則既然訴願決定亦認定調查報告書退

01 回涉及事實認定之疑義，被告卻未依性平法第32條第3項規
02 定重啟調查，而一再由未實際參與調查之性平會委員變更調
03 查認定之事實並增補理由，調查程序顯有重大瑕疵，更是難
04 期調查報告之正確性、客觀性。

05 (3)針對上開事實經過，原告亦非憑空杜撰，此有原告與性平會
06 委員魏○○之對話錄音內容可資佐證。魏○○曾親口向原告
07 表示原本調查小組之調查報告，在性平會開會審議本件調查
08 報告時，因為其中一位A委員對調查小組成員劉○○有意
09 見，故堅持要修改調查報告之內容，導致調查報告結論存在
10 與前面論述不能吻合之瑕疵，而屢遭教育部退回，魏○○委
11 員亦不否認本件調查報告後遭到該性平會委員修改確實存有
12 先射箭再畫靶之問題，更不斷勸退原告，要原告不要提出申
13 復，以免重啟調查後，讓該名對調查報告有意見、對懲處結
14 果已有定見之A委員可以進入新組成之調查小組擔任調查委
15 員，如此重啟調查對原告而言可謂更加不利。

16 (4)甚且，系爭調查報告第3頁引用新的證據資料(甲生健康存
17 摺、婦產科診所就診資料)作為修正後之增補內容，並據以
18 判定甲生確於106年11月進行墮胎，惟該證據資料卻全然未
19 經訪談、給予原告說明之機會，亦未經全體調查委員查證其
20 真實性，即逕予援引據以判定事實，調查程序顯有重大瑕
21 疵。而在第3版調查報告在情節重大之論述方面，更是完全
22 偏採甲生說詞，認定甲生懷孕是原告造成，並認定甲生有遭
23 原告逼墮胎，據此認定原告不適合繼續擔任教師，然而在作
24 成此部分之事實認定前，根本未經過客觀證據之檢視與調
25 查，甲生主張是因為與原告發生性關係而受孕，有無證據？
26 甲生主張有兩次墮胎紀錄，有無提出證據並證明胚胎與原告
27 有關？甲生主張原告有強迫其墮胎否則要離開臺東大學，有
28 無證據？甲生上開對於原告之指控內容均屬嚴肅且嚴重，更
29 是本件認定情節重大與否之關鍵，然性平會在沒有經過任何
30 證據檢視、未引據相關證據佐證其主張情節為真實，亦未審
31 慎調查的前提下，即逕予完全採信片面說詞，並據此作成對

01 原告不利之認定，進而直接產生剝奪原告身為教師身分之結
02 果，此部分調查程序亦顯有違反行政程序法第36條及第43條
03 之重大瑕疵。

04 (5)又按性平法第35條第2項規定，法院對於相關事實之認定，
05 僅應審酌性平會之調查報告，而不是受其拘束，法院就該調
06 查報告之審酌，仍應踐行證據之調查及全辯論意旨以形成心
07 證，並於判決理由中，就事實認定之結果，敘明得心證之理
08 由。是有關性平會之調查報告相關事實認定部分，與不確定
09 法律概念之解釋與涵攝無涉，應由法院依職權調查證據後予
10 以判斷，並無尊重行政機關判斷餘地問題。是以本件就事實
11 認定之部分，究竟有無系爭調查報告所指「甲生有自原告受
12 孕、原告有在甲生懷孕後要求甲生墮胎」等情事，即應本於
13 事證及職權進行調查以形成心證，倘若僅憑甲生單一指述，
14 又無任何證據可以佐證上情時，即應不得對原告為不利之認
15 定，進而，在認定本件構成情節重大與否時，即不可遽採為
16 認定之基礎。

17 3、另就本件從申請調查開始，於檢舉人身分、申請調查之故事
18 背景等，即已存有諸多疑點，系爭調查報告所認定之事實存
19 有諸多違誤之處，確有予以廢棄並重起調查之必要：

20 (1)依臺灣臺東地方法院(下稱臺東地院)110年度東簡字第8號民
21 事卷宗可知以下內容：

22 ①甲生在接受臺灣臺東地方檢察署(下稱臺東地檢署)108年度
23 交查字第1091號妨害名譽案件調查時，到庭陳稱：「(問：
24 你是否曾經與蔡○○交往？起迄時間？)有，是在他離婚
25 後，在107年10月初後，到108年3月分手。」「(問：你是否
26 曾經跟蔡○○發生性關係？時間地點？)是在他離婚以後，
27 離婚前沒有。」「(問：你如何知悉蔡○○離婚？)我不知道
28 他有結婚，是他後來跟我說他離婚，他何時跟我說我不記
29 得。」「(問：你有無從蔡○○受孕墮胎2次？我不想回
30 答。」「(問：你何時在何醫院施行手術？)我不想回答。」「
31 「(問：你是否知道蔡○○有配偶？)是在他離婚之後才與他

01 在一起的。」等語。由上開甲生於偵查中所述，甲生是在10
02 7年10月初後才與原告交往，並有發生性關係，故可認根據
03 甲生自己所陳述之內容，甲生於106年11月所發生之受孕與
04 墮胎事實，當與原告無任何關係。

05 ②甲生因偽造文書案件遭臺東地院通緝之通緝書內所載犯罪事
06 實為：「甲生因與蔡○○交往，而對李○○心生不滿(兩人
07 於107年8月10日離婚)，基於行使偽造私文書之犯意，於107
08 年7月至9月間，在網路上下載並複製李○○照片後，冒以李
09 ○○名義申設LINE名稱，再撰寫如附表編號1至23所示不實
10 文字，佯裝為李○○所發送對其之謾罵，復將上開內容截圖
11 傳送予蔡○○閱覽而行使之，……。嗣蔡○○於108年3月
12 間，提交上開訊息質問李○○何以傳送訊息，李○○始發覺
13 有異，而查悉上情。」再加上本件調查程序中關係人C男曾
14 明確表示原處分卷1第170頁(同本院卷1第366頁)上顯示「何
15 俊青」傳送給甲生之訊息對話內容，實際上根本非C男所傳
16 送，此亦為甲生所偽造之對話紀錄內容。由上足認甲生擅長
17 編織謊言，更會異想天開偽造他人名義發訊息給自己，製造
18 對立，實行兩面手法進而使不知情之人誤信或誤以為訊息內
19 容為真，將調查委員或偵查人員玩弄於股掌之間。則其所為
20 之指控及陳述內容，是否得以全部採信，而不需任何補強證
21 據，實有所疑。

22 ③另由臺東地院110年度東簡字第8號民事簡易判決內容可知，
23 甲生胞妹黃○○雖曾有為小孩就讀學校美術班事宜，打電話
24 想詢問身為美術班負責人之李○○，並曾委託訴外人即其表
25 哥「陳○○」打電話詢問，足見陳○○實際身分為甲生的表
26 哥，然陳○○於本件作為檢舉人，其於申請調查書所描寫之
27 情節及於接受調查小組訪談時所陳述之內容，均表示「不認
28 識甲生」、「甲生是母親在巷口發現的1個女生」，則何以
29 陳○○要在本件調查中，謊稱不認識甲生，並表示甲生是母
30 親偶遇的學生，因而在網路上發文昭告天下，兩相比對可
31 知，整起事件之故事背景情節均屬虛構，無非是甲生想刻意

01 塑造自己為受害者之形象，藉此使調查人員印象深刻、感到
02 悲憤與同情，以遂其不甘與報復之目的，並派其表哥陳○○
03 來陪她演這一齣戲。是甲生所述內容可否全然盡信，皆有重
04 大可議之處。

05 (2)又甲生雖提出其於106年11月27日在黃○○婦產科診所進行
06 迫切流產之健康存摺紀錄，惟甲生於刑事偵查程序中陳稱其
07 當時尚未與原告交往，雙方僅為師生指導關係，甲生為原告
08 之論文指導學生，彼此關係尚屬融洽，此有甲生「謝誌」內
09 容可證，故甲生在106年11月間向原告表示因身體不舒服需
10 至高雄診所看診，央求原告陪同前往時，原告即不疑有他，
11 單純基於關照學生在臺東並無其他親屬協助照料之立場，答
12 應陪同甲生前往看診，故甲生提出之婦產科就診紀錄，至多
13 僅能證明原告曾陪同甲生前往看診，事實上原告在陪同甲生
14 前往看診之前，對於甲生當天看診之目的、欲進行何種診療
15 行為，均毫無所知。嗣後，甲生雖有告知原告當天是進行迫
16 切流產，然而當原告詢問甲生是誰的孩子時，甲生則沉默以
17 對，並無回應原告，據原告所知，當時甲生有其他交往之對
18 象。詎料，甲生竟在本件調查中，以原告有陪同前往婦產科
19 為由，即強行將其106年11月27日當天墮胎之事件歸咎為原
20 告所導致，實令原告百口莫辯，亦顯然與甲生本人在臺東地
21 檢署陳述表示是在107年10月初後才與原告發生性關係之內
22 容有重大矛盾與出入，可見甲生之說詞反覆不具可信度，本
23 件調查小組或性平會實不可全然片面予以採信，而未審究其
24 他客觀事證或補強證據，否則亦有違反行政程序法第9條及
25 第43條之規定。

26 (3)另查，甲生在107年11月至108年2月間，曾先後撰寫電子郵
27 件予原告，表示要與原告好聚好散，內容完全沒有提及自身
28 有懷孕或要求原告負責之事，另亦傳送簡訊予原告前妻表示
29 已經與原告恢復正常師生關係，卻又於108年3月25日分別寄
30 送電子郵件及紙本信件予原告，內容除了強硬要求原告應對
31 其道歉外，並提到對原告恨之入骨，更強調自己躺在手術台

01 上帶著自己的寶貝被醫生殺死，並附上數張墮胎照片在信件
02 內。然查，甲生所附之墮胎照片，實際上係擷取自以簡體字
03 一頁式網站標題「墮胎(墮胎須知)」之網頁上所列照片內
04 容，實非甲生實際上接受墮胎手術所拍攝之照片，甲生卻以
05 網路上所擷取之照片附在信件內，藉此令原告感受到恐懼、
06 內疚，實則，甲生迄今均未能提出其於108年3月間有墮胎之
07 證明與紀錄，再加上其墮胎照片實際上是擷取至網路，足見
08 甲生此部分之主張，實難憑採。

09 (4)然而，上開事件卻是作為本件性平案件調查之開端，承前所
10 述，本件是由自稱不認識甲生之檢舉人A男即陳○○表示其
11 母親在路上撿到流血的女學生並在網路上貼文，被告透過貼
12 文找檢舉人釐清案情，然實際上檢舉人正是甲生之表哥，卻
13 在調查過程中強調與甲生素不相識，是其母親在路邊撿到的
14 女學生，則足見網路上文章所描述之情節，全屬子虛烏有，
15 實則為甲生在寄出上開郵件後，因得不到原告道歉，所為虛
16 構、捏造之情節與內容，要求表哥出面陪同演一場戲，藉此
17 引起被告之注意，進而開啟本件性平案件調查，進而達到甲
18 生抒解其對原告怨恨及報復之目的。是認，本件從檢舉內容
19 開始即存有諸多疑點，系爭調查報告卻在無任何客觀證據以
20 資佐證之前提下，僅憑甲生及甲生表哥片面陳述情節斷然認
21 定甲生有在108年3月間第2次墮胎，並以此推論原告違反教
22 師專業倫理且情節重大，實有違反「認定事實應憑證據」之
23 基本調查要求，其調查結論實有重大瑕疵，且原告是否構成
24 情節重大，又全憑系爭調查報告所載內容，實攸關原告身分
25 之變動與工作權之保障，被告作成系爭調查報告之內容既有
26 前開所指重大矛盾與瑕疵，則應予以撤銷並重為調查，始為
27 適法。

28 (5)綜上，本件在攤開眾多事證並經交叉比對之後，確實不難察
29 覺甲生的說詞破綻百出，甚至有偽造文書之實際犯行，足見
30 系爭調查報告所認定之事實，因全然採信甲生單方面說詞而

必然存在認定上之違誤，系爭調查報告確有予以廢棄並重啟調查之必要。

4、原處分既是依據系爭調查報告所認定之事實與結論所作成，亦即認定原告違反防治準則第7條之規定且情節重大應予解聘，則原調查之程序既有前述重大瑕疵，且認定事實亦有違誤之前提下，即亦將失其正當性基礎，且原處分亦確實存在違反比例原則之違誤：

(1)按所謂比例原則，乃是指國家之行為(包括立法、行政、司法)，其所使用之手段與其所欲實現之目的，二者之間必須成一定正當合理之關係，不得不成比例，一般咸認其所包含之分支原則有三，分別為：①「適當性原則」：指國家為達成某一特定目的所採行之措施，必須適合或至少有助於目的之達成。②「必要性原則」：指所有能夠達成立法目的之方式中，國家為達成其所企求之目的而所採行之措施，唯有當其不能選擇任何其他「同樣有效」(Gleichwirksam)且為「最小侵害」之方式時，始為必要之手段。③「(狹義)比例性原則」：國家為追求特定之目的所造成之法益限制或侵害，相對於所企求之目的而言，必須成合理的、適當的比例。是行政機關之行政處分須符合比例原則。換言之，行政行為符合比例原則之「適當性」與否，重在審酌手段有無適合、有助於目的之達成，且為追求特定之目的所造成之法益限制或侵害，相對該目的而言須合理、適當。

(2)被告性平會調查小組作成之調查報告書，經由多次抽換，甚至對於本件是否成立性騷擾之基礎事實認定亦前後有所歧異，惟性平會建議之懲處結果卻都是「解聘處分」，顯然性平會已有預設立場，而未能充分展現實際調查結果之情節，並確實審酌衡量原告行為之可責性與懲處之比例原則，此部分亦與行政程序法第9條「行政機關就該管行政程序，應於當事人有利及不利之情形，一律注意」及同法第7條所揭示之比例原則顯然有違。

01 (3)又被告院教評會與校教評會擅自變更系教評會所為之認定，
02 亦有違誤：

03 ①依教育部109年11月26日臺教人(三)字第1090143687號書函
04 可知，上級教評會變更下級教評會決議時，必須是下級教評
05 會所作之決議與法令規定顯然不合或顯有不當之情形時，上
06 級教評會始得審議予以變更之。

07 ②查被告教育學系於109年9月22日召開臨時系教評會，決議原
08 告行為並非性侵害、性騷擾及性霸凌，其僅違反教師專業倫
09 理，違失情節未達解聘、停聘或不續聘，應依據被告專任教
10 師聘約相關規定予以3年之懲處；惟被告師範學院於109年9
11 月23日召開之臨時院教評會則認原告違反教師法第15條第1
12 項第5款規定，決議予以解聘且1年內不得聘任為教師，並經
13 被告校教評會109年9月24日決議予以維持，而被告院教評會
14 及校教評會變更決議之理由僅記載：「教評會無認定事實之
15 權責、該決議顯失比例原則」等語。

16 ③然查，本件經性平會調查認定之事實既為「在性侵害方面事
17 證不足故認定不成立；在性騷擾方面未達性騷擾」，而非屬
18 性平法第2條第7款所定校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件，
19 是以被告系教評會以原告行為並非性侵害、性騷擾及性霸
20 凌，僅違反教師專業倫理為由，認違失情節未達解聘、停聘
21 或不續聘之程度，僅係就違反教師倫理情節重大與否予以評
22 價，完全無涉事實認定，更未作成變更調查結果認定事實之
23 決議，且院教評會所指「系教評會決議顯失比例原則」之理
24 由與依據為何，更完全未作論述，院教評會、校教評會上開
25 不同意系教評會之決議，顯然缺乏理由，亦未具體指出系教
26 評會決議有何與法令規定顯然不合或不當之情形，而不符合
27 前開教育部書函之意旨。

28 ④綜上，被告院教評會及校教評會於決議時，並未確實審酌本
29 件具體情節，而是依系爭調查報告所認定之事實與結論所作
30 成，然原調查之程序既有前述重大瑕疵，且認定事實亦有違
31 誤之前提下，亦將失其正當基礎；且被告院教評會及校教評

會全然未說明倘依據被告專任教師聘約相關規定予以懲處，何以無助於本件目的之達成，或不符「適當性」原則，僅空言泛指與比例原則適當性之意旨有違，實難令人甘服。

5、綜上所述，被告作成原處分所依據之性平會調查報告，其作成過程存有諸多程序上之重大瑕疵、違法(違反性平法第32條第3項)之處，且不論調查報告之事實認定結論為何，懲處建議皆為千篇一律之「解聘」，又有前後不一致且矛盾之見解，最終之被告院教評會、校教評會決議亦未具體列出變更前審級教評會決議之理由，對於原告行為之可責性與懲處之比例原則均未予衡量，此部分與行政程序法第9條及同法第7條所揭示之比例原則顯然有違。

(二)聲明：

1、先位聲明：訴願決定及原處分均撤銷。

2、備位聲明：確認兩造聘任法律關係存在。

三、被告答辯及聲明：

(一)答辯要旨：

1、按教師之解聘、停聘、不續聘，涉及教師資格之剝奪，關係工作權之保障至為重大；所及之行為態樣及法律效果，其判斷應考慮師生關係、學校行政及社會觀感等因素，具有經驗法則、多元價值及專業性之特性，在此特殊之行政領域應容許判斷餘地之存在，乃法律規定將此判斷委由教評會行之(最高行政法院109年度上字第67號判決意旨參照)。此時教評會所為判斷，主要在於原告行為所表彰之教師專業及應備道德品操，是否仍具備教師適格之評價，由學校不同代表所組成之教評會，屬於能體現學校多元價值思考、折衝之機制，就整體教師應備標準事項，確能反映不同多元價值，其按照法定程序獨立行使職權所作成之判斷，自當予以尊重；只要相關處置非基於錯誤事實，亦非出於恣意、濫用，法院對原處分之審查，主要在適法性審查，而不及於適當及專業部分，亦即針對教師行為是否構成教師法第15條第1項第5款之判斷，及基於上開情形所為不得聘任為教師期間係1年至4

01 年間若干之裁量權行使，除有基於錯誤事實、違法或出於無
02 關考量等恣意判斷，或違法、濫權裁量等情外，法院原則上
03 即應予尊重。

04 2、次按性平法第20條第1項授權訂定之防治準則第7條規定：

05 「(第1項)教師於執行教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔
06 導或提供學生工作機會時，在與性或性別有關之人際互動
07 上，不得發展有違專業倫理之關係。(第2項)教師發現其與
08 學生之關係有違反前項專業倫理之虞，應主動迴避或陳報學
09 校處理。」第29條第1項及第3項規定：「(第1項)基於尊重
10 專業判斷及避免重複詢問原則，事件管轄學校或機關對於與
11 校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件有關之事實認定，應依據
12 性平會之調查報告。……(第3項)前項行為人不於期限內提
13 出書面陳述意見者，視為放棄陳述之機會；有書面陳述意見
14 者，性平會應再次召開會議審酌其書面陳述意見，除有本法
15 第32條第3項所定之情形外，不得重新調查。」前開規定係
16 為執行母法之細節性、技術性規定，應符合母法授權意旨而
17 得予適用。又性平法第20條第1項即明白揭示，授權中央主
18 管機關即教育部訂定之校園性侵害、性騷擾或性霸凌之防治
19 準則，並非僅有構成前開事件之處理事宜，尚包括如何「預
20 防」各該事件之發生，就授權訂定之具體事項，更列明內容
21 應包括學校安全規劃、校內外教學與人際互動注意事項，可
22 知防治準則第7條即屬前開母法具體授權訂定之校內教學與
23 人際互動注意事項。再參酌教師法第32條第1項第1款、第4
24 款、第6款(108年6月5日修正公布前為第17條第1項第1款、
25 第4款、第6款)規定：「教師除應遵守法令履行聘約外，並
26 負有下列義務：一、遵守聘約規定，維護校譽。……四、輔
27 導或管教學生，導引其適性發展，並培養其健全人格。……
28 六、嚴守職分，本於良知，發揚師道及專業精神。」可知防
29 治準則第7條規定之所以特別針對教師課以須遵守教師專業
30 倫理之責任，明定在其教學、指導學生時，必須在與性或性
31 別有關之人際互動上，不得發展有違專業倫理之關係，即係

01 基於教師專業性及對學生人格健全發展之輔導地位，採取透
02 過教師自身高度自覺並遵守倫理規範，以發揮引導校園人際
03 互動正常發展之預防作用，自堪認此規定內容應在母法授權
04 範圍內，且符合授權規定之本旨，應得予以適用。

- 05 3、原告確有違反防治準則第7條規定之行為，被告性平會依性
06 平法第30條規定所為與該法有關之事實認定，經核並無違
07 誤，被告校教評會自得憑以決議對原告為懲處措施：

08 本件係因民眾於108年3月15日及同年6月12日晚間在臉書社
09 團「臺東大小事」發文，內容聲稱原告與其指導之女學生發
10 生師生戀，並因而導致該名女學生後續懷孕及墮胎等情，疑
11 似被告校園師生性平事件，且被告校長信箱亦接獲民眾相同
12 內容之投書，被告乃分別於108年4月26日及同年6月17日召
13 開性平會會議，決議受理調查，並推派3人組成調查小組，
14 經調查小組訪談原告、甲生、檢舉人及其他相關證人，作成
15 系爭調查報告，認定原告擔任甲生論文指導教授，雙方均承
16 認於甲生就學期間確有師生戀且發生親密關係，而甲生於訪
17 談中指出其分別於106年11月及108年3月進行墮胎，且事後
18 因原告之言語及漠視遭遇身心巨大痛苦，是原告之行為雖未
19 符合性平法性侵害及性騷擾之構成要件，然已違反防治準則
20 第7條之規定，建議依據行為時教師法第14條第1項第13款、
21 第14款規定，予以解聘。核上開調查報告內容係依據原告及
22 甲生等人訪談內容所作成，實難認前開事實調查結果有誤。
23 從而，本件固堪認原告行為應無行為時教師法第14條第1項
24 第9款規定之適用，惟被告性平會調查報告作成後，因認原
25 告前開行為尚涉及行為時教師法第14條第1項第13款之適用
26 問題而移請被告教評會處理，此除符合行為時教師法第14條
27 第2項規定外，性平會之調查既係依性平法第30條第1項規定
28 因有校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之申請或檢舉而依法
29 作成，依同法第35條第1項規定，其調查後所為事實認定部
30 分，即為被告教評會審議時得為依據之資料。至於調查所得
31 事實是否構成何一法令之違反、對原告是否及應為如何懲處

措施等節，則屬被告教評會依行為時教師法第14條第1項第13款、第2項或現行教師法第15條第1項第5款、第3項審認之職權範圍。

4、被告解聘原告，既有依法經校教評會作成系爭決議，而系爭決議以原告與甲生間交往情形，違反防治準則第7條，構成教師法第15條第1項第5款「行為違反相關法規，經學校或有關機關查證屬實」之事由（行為時教師法第14條第1項第13款規定亦同），並有解聘原告及1年內不得任教師之必要，經核所為判斷及理由，並無違誤，且亦難認有原告指摘違反比例原則、裁量違法等問題，且亦經教育部予以核准，即無違誤：

(1)按教師法第15條第1項第5款所指「行為違反相關法規」，規範內涵係以該教師違反相關法規行為已損及教師專業尊嚴，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而言，且如前述，關於防治準則第7條針對教師在與性或性別有關之人際互動上，不得發展有違專業倫理之關係，並課予教師一旦發現其與學生之間有違反前開專業倫理之虞，即應主動迴避或陳報學校處理之義務，亦係根據性平法第20條第1項規定所授權訂定，違反此規定時，自可認屬於教師法第15條第1項第5款所指行為違反之「相關法規」者；又就有無違反前開規定行為之調查，應係由教師所任職之學校交教評會調查審議屬實，並依同法第15條第3項為懲處之決議後，再由學校據以辦理懲處措施。

(2)準此，被告校教評會之系爭決議，乃依據前述性平會系爭調查報告所認定原告與甲生間往來情形等事實，原告亦不爭執在對甲生授課期間，確實有與甲生發生多次性關係，卻未曾有主動迴避或陳報被告等舉動，原告明知卻仍與甲生發生多次性關係，被告校教評會因而認原告前開行為已違反防治準則第7條規定，認事用法，並無違誤。又校教評會雖係同意性平會所認定之事實，只須所為事實認定並無違誤，即無不合，更不得僅因其審議結果與性平會之事實認定相同，即置

校教評會有實質開會審議、討論之情節於不論，而謂校教評會並未實質調查認定，是原告此部分主張，容非事實。

(3)進而，針對原告違反法規行為程度之評價，關乎其違反法規所侵害法益或違失嚴重性，是否已足認教師不具備專業品格、有違學術倫理而欠缺教師之適格性，及針對該情狀應採取如何之對待措施(諸如教師法第15條第1項第5款之解聘、1年至4年不得聘任為教師等)，核屬教評會之權限，針對學校教師之適格評價，實具備高度屬人性，且依教師法第15條第3項規定，立法者復有以法律明確授權將此交由被告組成教評會判定，再參酌前開防治準則第7條規定，亦係就校園間性或性別有關之人際互動，著重於應有事前防範及導正偏差扭曲性別觀念之考量，尤其教師對學生之教學指導，更易形成權勢差距下而有情感薄弱、易受壓力影響等關係特質，方會明定教師基於專業倫理應有之行為標準，關於教師有無違反專業倫理而涉及是否仍適格在學校任職之評價事項，原則上更應尊重教評會所形塑之學校整體多元價值思考暨取捨。是以，被告校教評會於109年9月24日作成系爭決議時，除有令原告以書面陳述意見，並經列入審議之資料外，並有經參與性平會調查之性平會委員及原告到場報告、接受校教評會委員提問，可知系爭決議係經被告校教評會出席委員充分討論後，審酌原告之違法行為屬嚴重違反教師倫理情形，而認有解聘原告且1年不得聘任為教師之必要，被告校教評會既有對相關人等提出之意見或資料等為具體判斷及審酌，且均有經討論暨說明，再參酌系爭調查報告中，甲生陳稱因原告教學關係而影響其是否與原告發生性關係之感受，並有指明原告在甲生修習其課程下，仍多次與甲生發生性關係，及原告甚且有教授相關專業倫理課程等情狀，各該事實在社會通念上亦為原告行為所表彰教師專業道德、品操是否適格之問題，應得加以評價。是被告校教評會系爭決議所為判斷及裁量之考量內容，均難認有何判斷違法或裁量逾越、濫用或恣意等情事，自當尊重其判斷餘地暨裁量權之合法行使，且教

育部係針對被告所陳報者為審查，亦認無違法而予以核准，此過程即可表彰所為適法性監督之意見，亦難認原處分有何未附理由或不明確等問題。

(4)被告以系爭決議解聘原告並限制其1年內不得擔任教師之理由，主要並不在於原告與已成年甲生間是否有師生戀為名之外觀，而在於原告與甲生間多次發生性關係之互動狀況，及原告身為授課之教師，對於甲生居於學業、與性有關人際關係之人格教育等輔導地位，卻與甲生建立如此關係，所呈現原告對自身專業倫理無視程度之評價，尚難認系爭決議對其懲處過重，違反比例原則。

5、被告二度抽換調查報告書，係依教育部要求釐清調查報告之疑義，並不影響原告行政救濟之權益，被告自無從再行提出：

原告不服被告109年10月6日函及110年1月8日函，提起訴願，被告於訴願答辯時陳述有關調查部分報告，係因被告提交第1次及第2次調查報告書後，皆被教育部退回，請被告釐清調查報告之疑義，並非無故抽換調查報告。又原告於108年11月13日對第2次調查報告書提起申復，被告亦以108年12月13日東大秘字第1081009347號函請原告靜候修改後之調查報告，後續請就修改審議後之調查報告提申復，並已說明不會影響原告後續申復、申訴等權益。嗣教育部以110年6月2日臺教法(三)字第1100020959號訴願決定書駁回原告之訴願，並於理由中載明：「……又揆諸性平法第32條第2項規定，於學校調查程序有重大瑕疵或有足以影響原調查認定之新事實、新證據時，得要求性別平等教育委員會重新調查。查本部2次退回學校調查報告原因，請學校釐清訴願人(即原告)之行為究係構成性別平等法第2條第4款所定之性騷擾，抑或屬防治準則第7條所定之違反專業倫理及法規名稱錯植、法規引用錯誤及事實認定之疑義。而本部退回學校調查報告之原因，與性平法第32條第2項規定需重新調查之規定不合。訴願人所述，核無足採。」等語。是被告無從再行提

01 出第1次及第2次調查報告書。又按行政程序法第46條第2項
02 第1款規定：「行政機關對前項之申請，除有下列情形之一
03 者外，不得拒絕：一、行政決定前之擬稿或其他準備作業文
04 件。」是被告礙難提出。

05 (二)聲明：原告之訴駁回。

06 四、爭點：

07 (一)關於先位聲明部分：原告起訴請求撤銷訴願決定及原處分，
08 有無誤用訴訟類型之情事？

09 (二)關於備位聲明部分：被告認定原告與甲生有師生戀關係，未
10 嚴守教師分際及教師專業倫理規範，違反防治準則第7條規
11 定，依教師法第15條第1項第5款規定，對原告予以解聘且1
12 年內不得聘任為教師，是否適法？

13 五、本院的判斷：

14 (一)前提事實：

15 如爭訟概要欄所示之事實，業經兩造分別陳述在卷，並有系
16 爭調查報告(原處分卷1第181-244頁)、被告109年3月20日10
17 8學年度第2學期第2次性平會會議紀錄(節本)(原處分卷2第7
18 40頁)、被告教育學系109年3月25日108學年度第2學期第2次
19 系教評會會議紀錄(原處分卷1第285-287頁)、被告師範學院
20 109年3月26日108學年度第2學期第1次院教評會會議紀錄(節
21 本)(原處分卷1第328-330頁)、被告109年4月9日108學年度
22 第2學期第1次校教評會會議紀錄(節本)(原處分卷1第370-37
23 2頁)、被告109年4月17日東大人字第1091002641號函(原處
24 分卷1第413頁)、原告解聘、停聘或不續聘作業流程檢覈表
25 及事實表(原處分卷1第415-418頁)、被告109年4月17日東大
26 人字第1091002643號函(原處分卷1第419-420頁)、原告109
27 年5月8日申復書(原處分卷1第490-509頁)、被告109年6月5
28 日東大秘字第1091004017號函(本院卷1第33頁)、被告109年
29 6月4日第1080617號案申復審議決定書(本院卷1第35-40
30 頁)、原告109年7月1日申訴書(原處分卷2第641-651頁)、被
31 告教師申評會109年11月11日109東大申評字第001號評議書

(原處分卷2第938-941頁)、教育部109年9月16日臺教人(三)字第1090131010號書函(原處分卷2第710-711頁)、被告教育學系109年9月22日109學年度第1學期第1次臨時系教評會會議紀錄(原處分卷2第718-720頁)、被告師範學院109年9月23日109學年度第1學期第1次臨時院教評會會議紀錄(節本)(原處分卷2第726-728頁)、被告109年9月24日109學年度第1學期第1次校教評會會議紀錄(節本)(原處分卷2第735-737頁)、被告109年10月6日東大人字第1091007119號函(本院卷1第45-46頁)、被告109年10月7日東大人字第1091007118號函(原處分卷2第759頁)、原告解聘、不續聘、終局停聘案作業流程檢覈表及事實表(原處分卷2第762-773頁)、教育部109年12月31日臺教人(三)字第1090188948號書函(原處分卷2第975頁)、被告110年1月8日東大人字第1100000277號函(本院卷1第51-52頁)、原告109年10月30日及110年2月5日訴願書(原處分卷2第796-805、982-991頁)、教育部110年6月2日臺教法(三)字第1100020959號訴願決定書(本院卷1第53-63頁)附卷可稽，堪予認定。

(二)關於原告先位聲明請求撤銷訴願決定及原處分部分，有誤用訴訟類型之情事：

1、應適用之法令：

(1)行政訴訟法：

①第4條第1項：「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。」

②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。」

(2)教師法：

01 ①第13條：「教師除有第14條至第16條、第18條、第19條、第
02 21條及第22條情形之一者外，不得解聘、不續聘或停聘。」

03 ②第15條第1項第5款：「教師有下列各款情形之一者，應予解
04 聘，且應議決1年至4年不得聘任為教師：……五、行為違反
05 相關法規，經學校或有關機關查證屬實，有解聘之必要。」

06 (3)教師法施行細則第7條第1項：「本法所稱解聘，指教師在聘
07 約存續期間，經服務學校依規定程序終止聘約。」

08 2、得心證之理由：

09 (1)按司法院釋字第546號解釋意旨，提起行政爭訟，須其爭訟
10 有權利保護必要，即具有爭訟之利益為前提，倘對於當事人
11 被侵害之權利或法律上利益，縱經審議或審判結果，亦無從
12 補救，或無法回復其法律上地位或其他利益，即無進行爭訟
13 而為實質審查實益。原告之行政訴訟有誤用訴訟類型，致無
14 法達成請求權利保護目的，應認為欠缺權利保護要件而無訴
15 之利益，應以判決駁回原告之訴。

16 (2)次按教師法初於84年立法通過。依立法資料所載，在草案經
17 教育部函請銓敘部表示意見時，銓敘部為求慎重，認有必要
18 聲請司法院大法官就教師與公務員間之關係加以解釋釐清，
19 乃提出釋憲聲請(立法院公報第81卷第71期第285、286頁)，
20 因而司法院作成釋字第308號解釋：「公立學校聘任之教師
21 不屬於公務員服務法第24條所稱之公務員。惟兼任學校行政
22 職務之教師，就其兼任之行政職務，則有公務員服務法之適
23 用。」理由書並指明：「公立學校聘任之教師係基於聘約關
24 係，擔任教學研究工作，與文武職公務員執行法令所定職
25 務，服從長官監督之情形有所不同，……。」即確立我國公
26 立學校，不論其為國小、國中、高中或大專院校，與教師之
27 間存在聘任關係，嗣教師法即遵此旨而立法。現行制度對於
28 教育人員之資格檢定及審定、聘任、解聘、不續聘、停聘及
29 資遣、權利義務、教師組織、申訴及救濟等事項，本於公教
30 分流原則，已建置相異於公務人員之法制，教師法第4條可
31 資參照。於聘任關係上，依獲聘資格及聘期長短，分為初

01 聘、續聘、長期聘任(教師法第9條至第10條參照)。基於教
02 育在使學生智能開啟、身心健全以適性揚才，為國家治理及
03 進步之根本，對於受聘擔任教職之教師，自有專業及倫理上
04 之要求，以實現教育之目的，教師法第5章即梗概規定教師
05 與學校間應有之權利義務關係，作為教師聘約內容之原則條
06 款，教師於受聘後，自應依所約定權利義務，履行其受聘後
07 之義務並享有其權利。如於受聘期間，教師發生嚴重事由已
08 足認其不具教師適任性，有使其退場之必要，自應先予解消
09 聘約關係。惟憲法第165條規定：「國家應保障教育、科
10 學、藝術工作者之生活，並依國民經濟之進展，隨時提高其
11 待遇。」為落實對於教育工作者生活上之保障，如校方有意
12 以解聘之方式解消雙方之聘約關係，此原非教師所得預料致
13 影響其工作權及財產權，自應依嚴謹之程序為之，以防止輕
14 率侵害教師權益，因而教師法第14條至第16條、第18條、第
15 19條、第21條及第22條明定解聘、不續聘、停聘等3種情形
16 之原因及程序；此3種情形及其法律效果於教師法施行細則
17 第7條有明文定義，其中第1項為：「本法所稱解聘，指教師
18 在聘約存續期間，經服務學校依規定程序終止聘約。」綜觀
19 以上教師法已將教師與學校間之聘約關係為框架性之規定，
20 可知聘約應係本於教師之應聘及學校審查通過後予以聘任之
21 意思合致而生；聘期中聘約關係之消滅，除依合意外，另有
22 前述教師法第14條至第16條所定事由發生時，得由校方予以
23 解聘。參諸近期憲法法庭111年度憲判字第11號判決於理由
24 中闡示：「大學聘用教師之自主權既受大學自治之保障，是
25 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
26 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
27 聘任。關於教師不續聘之程序及要件等規範內容，應屬聘約
28 之內容。是各大學依據具此等規範內容之聘約約定，不續聘
29 教師，其法效僅係使教師在原受聘學校不予聘任，性質核係
30 單純基於聘任契約所為之意思表示。」之意旨，雖僅就大學
31 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

01 教師與公立學校間之法律關係為聘約關係，故在同一體系脈
02 絡下，於公立大學解聘其教師時，亦應本於前揭憲法法庭判
03 決意旨，同在契約法理下進行解釋，認解聘為契約一造之學
04 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
05 成行政處分可比，亦符合教師法施行細則第7條第1項將解聘
06 定義為聘期中由學校一方依法定程序終止聘約之意旨(最高
07 行政法院110年度上字第660號判決意旨參照)。是最高行政
08 法院98年7月份第1次庭長法官聯席會議決議定性解聘為行政
09 處分之見解，則為憲法法庭上揭判決所不採。又按教師有教
10 師法第15條第1項各款所定情形之一者，學校除應予解聘
11 外，亦應議決1年至4年不得聘任為教師。是上述學校所為一
12 定期間內不得聘任為教師之議決，亦係解聘之當然法律效
13 果，尚難認係學校另為之行政處分。從而，若因解聘、停聘
14 或不續聘發生爭執，致聘任之公法法律關係成立、不成立或
15 存在、不存在不明，應循確認訴訟救濟之。

- 16 (3)經查，被告於109年9月24日召開109學年度第1學期第1次校
17 教評會會議，認定原告行為違反防治準則第7條規定，且經
18 查證屬實，決議依教師法第15條第1項第5款規定解聘原告，
19 且1年不得聘任為教師。嗣被告以109年10月6日函將上開109
20 年9月24日校教評會之決議通知原告，並報經教育部以109年
21 12月31日臺教人(三)字第1090188948號書函核准在案，被告
22 遂以110年1月8日函再將教育部上揭核准函通知原告，自該
23 函送達次日起解聘，且1年不得聘任為教師等情，此有被告1
24 09年9月24日109學年度第1學期第1次校教評會會議紀錄(節
25 本)(原處分卷2第735-737頁)、被告109年10月6日函(本院卷
26 1第45-46頁)、教育部109年12月31日臺教人(三)字第109018
27 8948號書函(原處分卷2第975頁)及被告110年1月8日函(本院
28 卷1第51-52頁)附卷可參。揆諸上開規定及說明，被告以109
29 年10月6日函將同年9月24日校教評會之決議通知原告，並以
30 110年1月8日函通知原告自該函送達次日起解聘，且1年內不
31 得聘任為教師，均非行政處分，原告對之不服，自應提起確

01 認訴訟救濟，而非以撤銷訴訟方式為之。是原告先位聲明請
02 求撤銷訴願決定及原處分，顯係誤用訴訟類型而欠缺權利保
03 護必要，應以判決駁回之。

04 (三)關於原告備位聲明請求確認兩造聘任法律關係存在部分，為
05 無理由：

06 1、應適用之法令：

07 (1)性平法第20條第1項：「為預防與處理校園性侵害、性騷擾
08 或性霸凌事件，中央主管機關應訂定校園性侵害、性騷擾或
09 性霸凌之防治準則；其內容應包括學校安全規劃、校內外教
10 學與人際互動注意事項、校園性侵害、性騷擾或性霸凌之處
11 理機制、程序及救濟方法。」

12 (2)防治準則：

13 ①第1條：「本準則依性別平等教育法(以下簡稱本法)第20條
14 第1項規定訂定之。」

15 ②第7條：「(第1項)教師於執行教學、指導、訓練、評鑑、管
16 理、輔導或提供學生工作機會時，在與性或性別有關之人際
17 互動上，不得發展有違專業倫理之關係。(第2項)教師發現
18 其與學生之關係有違反前項專業倫理之虞，應主動迴避或陳
19 報學校處理。」

20 (3)行為時教師法：

21 ①第14條第1項第13款、第14款及第2項：「(第1項)教師聘任
22 後除有下列各款之一者外，不得解聘、停聘或不續聘：……
23 十三、行為違反相關法令，經有關機關查證屬實。十四、教
24 學不力或不能勝任工作有具體事實；或違反聘約情節重大。
25 (第2項)教師有前項第12款至第14款規定情事之一者，應經
26 教師評審委員會委員3分之2以上出席及出席委員3分之2以上
27 之審議通過；其有第13款規定之情事，經教師評審委員會議
28 決解聘或不續聘者，除情節重大者外，應併審酌案件情節，
29 議決1年至4年不得聘任為教師，並報主管教育行政機關核
30 准。」

01 ②第17條第1項第1款、第4款、第6款：「教師除應遵守法令履
02 行聘約外，並負有下列義務：一、遵守聘約規定，維護校
03 譽。……四、輔導或管教學生，導引其適性發展，並培養其
04 健全人格。……六、嚴守職分，本於良知，發揚師道及專業
05 精神。」

06 (4)現行教師法(108年6月5日修正公布，109年6月30日施行)：

07 ①第15條第1項第5款、第3項：「(第1項)教師有下列各款情形
08 之一者，應予解聘，且應議決1年至4年不得聘任為教師：
09 ……五、行為違反相關法規，經學校或有關機關查證屬實，
10 有解聘之必要。……(第3項)教師有第1項……第5款規定情
11 形者，應經教師評審委員會委員3分之2以上出席及出席委員
12 3分之2以上之審議通過，並報主管機關核准後，予以解
13 聘。」

14 ②第32條第1項第1款、第4款、第6款：「教師除應遵守法令履
15 行聘約外，並負有下列義務：一、遵守聘約規定，維護校
16 譽。……四、輔導或管教學生，導引其適性發展，並培養其
17 健全人格。……六、嚴守職分，本於良知，發揚師道及專業
18 精神。」

19 (5)教師法施行細則第27條第1項：「本法中華民國109年6月30
20 日修正施行前之教師解聘、不續聘、停聘及資遣案尚未生效
21 者，應依本法修正施行後之規定辦理。」

22 (6)被告專任教師聘約：

23 ①第13點：「(第1項)教師須遵守性別平等教育法及性別工作
24 平等法等相關規定。(第2項)教師於執行教學、指導、訓
25 練、評鑑、管理、輔導或提供學生工作機會時，在與性或性
26 別有關之人際互動上，不得發展有違專業倫理之關係。教師
27 發現其與學生之關係，有違反前述專業倫理之虞，應主動迴
28 避或陳報學校處理。(第3項)教師應尊重他人與自己之性或
29 身體之自主，避免不受歡迎之追求行為，並不得以強制或暴
30 力手段處理與性或性別有關之衝突。」

01 ②第16點第1項第5款：「教師有下列情事之一者，經本校各級
02 教評會認定其違失情節重大並報請教育部核准後，予以解
03 聘、停聘或不續聘：……(五)違反本聘約、本校章則或政府
04 其他法令規定之情形。」

05 ③第18點：「本聘約其他未盡事項，依大學法、教師法、教育
06 人員任用條例、教師請假規則及本校章則等相關規定辦
07 理。」

08 2、得心證之理由：

09 (1)按教育部基於性平法第20條第1項規定授權而訂定之防治準
10 則第7條規定：「(第1項)教師於執行教學、指導、訓練、評
11 鑑、管理、輔導或提供學生工作機會時，在與性或性別有關
12 之人際互動上，不得發展有違專業倫理之關係。(第2項)教
13 師發現其與學生之關係有違反前項專業倫理之虞，應主動迴
14 避或陳報學校處理。」觀其立法理由為：「教師與學生之
15 間，多隱含因行使專業職責所導致之權力差異，爰於第1項
16 規範學校教師應謹守專業倫理，以避免引發校園性侵害或性
17 騷擾爭議。」可知防治準則為防範校園性侵害或性騷擾事件
18 之發生，就學校教師於執行教學、指導、訓練、評鑑、管
19 理、輔導或提供學生工作機會時，規定教師在與性或性別有
20 關之人際互動上，不得發展有違專業之倫理關係。又由教師
21 法、防治準則之法令名稱，顯然可知教師法、防治準則屬於
22 教師及教育相關法令。是以，教師如有行為違反防治準則之
23 規定，經學校或有關機關查證屬實，達於足以嚴重影響教育
24 品質的情形，而予以解聘，自屬為達成保障學生受教權的合
25 理手段。

26 (2)經查，原告原係被告師範學院教育學系副教授，因民眾於10
27 8年3月及6月間在臉書社團「臺東大小事」發文，內容提及
28 原告與其學生甲生發生師生戀關係，並因而導致甲生懷孕及
29 墮胎等情，被告乃於108年6月17日召開107學年度第2學期第
30 3次性平會會議，決議組成調查小組啟動調查，案經調查小
31 組分別訪談原告、甲生及相關人員，並調查相關證物後，作

成系爭調查報告，認定原告對學生甲生所為雖未達性平法性侵害及性騷擾之構成要件，但已違反防治準則第7條之規定，且情節重大，建議依行為時教師法第14條第1項第13款及第14款規定，予以解聘，其內容略以：「事實認定與理由：(一)在性侵害方面：依據上述相關當事人所言及相關證物，本委員會認為被行為人甲生指訴乙師(即原告)之行為，對於『以強暴、脅迫、恐嚇、催眠術或其他違反意願』的性侵害事證不足，故認定不成立，理由如下：……。(二)在性騷擾方面：……本委員會認為乙師雖未達性騷擾，但已嚴重違反教師專業倫理且情節重大。(三)教師倫理方面：從甲生所提供的資料顯示，107年8月在通訊軟體中甲生與乙師已互稱老公、老婆，乙師出差會帶甲生同行，該時期乙師仍為甲生論文指導教授。另乙師亦承認在其離婚後、甲生仍為在學學生時發生親密關係。甲生自述乙師出差會借住在甲生桃園家中，並在臺東就讀期間經常進出甲生住宿地點，乙師亦自述『甲生是一個非常主動的女孩子，甲生很喜歡抱我，親密的行為，甲生很喜歡抱我，甲生經常需要我去安慰她』『我純粹是真的關心學生，因為甲生也很窩心，她會主動來關心我，甲生看的出來我那陣子的情緒是非常的低落，甲生也看的出我的疲憊樣子，每個禮拜開車來回臺東高雄，其實真的是很辛苦的，甲生會主動關心我這些事情就對了；我就說我信任甲生呀，我覺得甲生是一個很善良很窩心』，乙師身為教育工作者未謹守師生應有之倫理分際至為明確。乙師先後於106年11月20日與11月27日陪同甲生在高雄黃○○婦產科診所終止妊娠，儘管乙師推說不知就醫目的，但甲生自述『(墮胎意願)非常不高，我是被逼的，去的不是醫院，是診所。(診所名字)我真的不知道，是在高雄，乙師帶我去的，但是應該是用那個健保卡一刷就會知道了，因為都有紀錄。我真的不知道，因為我真的不想去。因為本來說要在臺東，可是乙師說去高雄比較好，沒有人認識他，比較沒有眼線，在臺東的話容易被發現，因為他的學生太多了。』顯示乙師

在甲生在學期間便與甲生有親密關係。乙師未察覺兩人間關係的變化，卻以關心學生為出發點，進而超越師生『在與性或性別有關之人際互動上，不得發展有違專業倫理之關係』，更與甲生有密切之往來，甚至發生性行為，違反『校園性侵害或性騷擾或性霸凌防治準則』及教師專業倫理，確有『行為不檢，有損師道』之情事，無所爭議。(四)是否『情節重大』認定方面：……情節重大乃屬不確定之法律概念，故依教育部106年7月26日臺教學(三)字第1060092113號函釋中提及情節重大與否，須由調查小組應針對調查過程所蒐集之資訊，視個案具體情節，審酌一切情狀，並依下列基準予以說明：1. 行為人：與被害人之關係(是否直接指導)、犯後態度、過往有無類似行為經學校調查屬實及處置告誡後再犯。本案中行為人乙師與被害人甲生之關係為碩士論文指導老師與學生，具有直接指導之關係，對學生學業有一定之影響，兩者權力關係不對等。其次，在犯後態度方面，乙師在108年7月18日調查小組訪談過程中清楚呈現對於此案深感痛苦與後悔並對於自身超越專業倫理之情事亦有所知。但在108年7月24日校教評會否認涉入性平案件，證稱網路傳言為不實訊息，顯示乙師對其行為前後態度並不一致。2. 被害人：被害人年齡(成年、未成年或年幼)、被害人身心狀況是否無法應變或反抗。被害人甲生為成年人，具有相當程度的工作經驗與歷練，並非完全無應變及反抗能力之個體。3. 行為侵害之法益：如被害人身分、人數、被害人所受影響、被害人受害之狀況(程度)、侵害之結果是否發生等。目前出面指稱受侵害者為甲生一人，甲生與乙師均承認確有師生戀且發生親密關係之情事，且根據甲生於訪談中指出分別於106年11月(懷孕2個多月)與108年3月(懷孕5個多月)進行墮胎(經甲生確認及調閱健保局就醫紀錄，第1次墮胎為106年，甲生誤以2017年為民國107年)，前次墮胎乙師有陪同。但針對胎兒父親是誰，乙師與甲生雙方說法並不一致，但甲生因乙師言語及漠視遭遇身心巨大痛苦，且第1次墮胎後甲生焦

慮不安常常失眠，精神受創。4. 行為態樣：行為動機、目的、手段、侵害次數多寡、侵害時間長短、侵害之時間點（於個別指導時、上課時或其他時間）、是否由權力較大之一方主動、是否利用權勢或職務上之機會、是否違反被害人之意願、是否壓抑或無視被害人反抗繼續加害。根據雙方訪談內容及前文所述，雙方自105年7月認識、107年8月乙師離婚至108年3月兩方最後一次談話，共長達3年的時間，對於兩人親密行為之開始時間、次數、時間點，雙方之說法並不一致，但因乙師掌握甲生學習表現，且利用學校計畫資源聘用甲生擔任課程助理，要求其在上課時必須出席卻不從事教學協助工作，與計畫目的相違，甲生學習權益確實受到影響。

5. 其他：對法秩序所生之危害、其影響程度、範圍等因素。未對法秩序產生危害。綜合上述與相關事證，乙師擔任甲生論文指導教授，性別意識相當不足，與甲生發生性關係，在甲生懷孕後又要求甲生若不墮胎必須離開臺東大學，甲生因乙師言語及漠視，遭遇身心巨大痛苦，精神受創，嚴重影響甲生學習權益，違反教師專業倫理至為明確，已不適合繼續擔任教師。」「懲處(改善)建議：一、關於被申請調查人(乙師)：依據上述說明，乙師之行為雖未符合『性別平等教育法』性侵害及性騷擾之構成要件，但已違反『校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則』第7條：『教師於執行教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導或提供學生工作機會時，在與性或性別有關之人際互動上，不得發展有違專業倫理之關係。教師發現其與學生之關係有違反前項專業倫理之虞，應主動迴避或陳報學校處理。』並依據『教師法』第14條第1項第13、14款，略以：『教師聘任後除有下列各款之一者外，不得解聘、停聘或不續聘：……十三、行為違反相關法令，經有關機關查證屬實。十四、……或違反聘約情節重大』本委員會認為乙師違反『校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則』第7條之規定，且情節重大，為維護學生受教權益，依據『教師法』第14條第1項第13、14款規定，建議予

01 以解聘。二、關於被行為人(甲生)：甲生目前仍為本校在學
02 學生，依據『性別平等教育法』第24條，視甲生意願，必要
03 時應提供心理輔導、保護措施及其他協助。」等語(參見原
04 處分卷1第240-244頁)。嗣被告於109年3月20日召開108學年
05 度第2學期第2次性平會，決議同意上述調查報告之調查結
06 果，認原告違反防治準則第7條之規定，且情節重大，依據
07 行為時教師法第14條第1項第13款及第14款規定，建議予以
08 解聘，此有上開性平會會議紀錄(節本)附原處分卷2(第754
09 頁)可參。

- 10 (3)是由系爭調查報告所示，其肯認原告擔任甲生碩士論文指導
11 教授期間，與甲生發生師生戀關係並有性行為，且在甲生懷
12 孕後又要求甲生若不墮胎必須離開被告學校，而甲生亦於10
13 6年11月進行墮胎，甲生因原告言語及漠視，遭遇身心巨大
14 痛苦，精神受創，為嚴重影響甲生學習權益，違反教師專業
15 倫理至為明確。原告主張其係於107年8月離婚後始與甲生發
16 生師生戀及性關係，且就甲生於106年及108年間有自原告受
17 孕、原告有在甲生懷孕後要求甲生墮胎等情事一概予以否
18 認。惟查，甲生於108年6月26日接受調查小組訪談時陳稱：
19 「我是105年入學的，然後我記得我是在7月底還是8月初的
20 時候簽他當我的指導教授。」「……從8月開始他就很密集
21 的一直在找我，跟我聯絡這樣子，那時候我人在家，在桃
22 園。」「(高委員問：……妳有為了乙師墮胎過2次，是有這
23 個事情嗎?)」恩。」「1次是在11月，107年11月，他帶我去
24 的。」(嗣經性平會委員與甲女確認後，應為106年11月)
25 「(高委員問：所以他帶妳去哪一家，在哪裡?)」高雄。」
26 「第2次是他要我自己去。」「(陳委員：時間呢?)」3月，今
27 年。」「(高委員問：108年的3月份，地點是在?)」在桃
28 園。」「(劉委員問：所以他常常?)」幾乎每個月會來1
29 次。」「他不是去桃園，他是去臺北。」「(劉委員問：然
30 後順便到桃園，就是專程去找妳的?)」對。」「(劉委員問：
31 ……那時候他是住妳們家嗎?)」對。」「(劉委員問：那時候

01 他都沒有任何就是比較異常的行為，或者是有顯露出其實他
02 想要跟妳有進一步的行為嗎？）其實我那時候是有一點感覺
03 的。」等語(參見本院卷1第199-210頁108年6月26日1080617
04 號案第1次調查會議逐字稿及本院卷1第324頁甲生LINE對話
05 紀錄截圖)。嗣於108年8月2日甲生再接受調查小組訪談時陳
06 稱：「……我跟他在一起兩年半、兩年半的期間，兩年半的
07 時間有兩個寶寶，1個是大概在1年半左右，另外1個是在第2
08 年左右這樣子，……。」等語(參見本院卷1第227頁108年8
09 月2日1080617號案第3次調查會議逐字稿)。復觀諸甲生所提供
10 之健康存摺APP截圖(本院卷1第320-323頁)及黃○○婦產
11 科診所門診病例首頁(本院卷1第318頁)之內容，甲生於106
12 年11月20日因月經不規則前往黃○○婦產科診所就診，嗣於
13 同年月27日於同婦產科診所進行迫切流產，且其病例首頁載
14 明緊急聯絡人為原告。足認甲生指稱原告早於107年8月離婚
15 前即與其交往，且106年11月間有自原告受孕後進行墮胎之
16 情事應為真實。原告主張其106年11月間陪同甲生前往高雄
17 婦產科診所墮胎，係出於關懷學生之情，且其事前完全不知
18 甲生要去高雄墮胎一事云云。惟查，原告身為男性教師，且
19 於106年11月間尚有婚姻關係存在，對於所指導之女性學生
20 請求其陪同就醫，完全未避嫌且事前完全未詢問該名女學生
21 就醫之原因，即應其要求陪同其前往就醫，實令人匪夷所
22 思；且臺東亦有醫療院所可以就醫，何需千里迢迢前往高雄
23 就醫？足徵原告特地陪同甲生前往高雄墮胎，無非係為避人
24 耳目，以防婚外情曝光。是原告上開所訴，不足採信。又甲
25 生雖於108年11月12日在臺東地檢署接受詢問時陳稱其係於
26 原告離婚後才開始跟原告交往並發生性關係等語(詳見本院
27 卷1第358-360頁詢問筆錄)，惟審酌甲生之所以在臺東地檢
28 署接受詢問，乃係因原告前配偶李○○對其提起妨害名譽之
29 告訴，是上開甲生於臺東地檢署接受詢問時所言，無非係為
30 脫免刑責，刻意將與原告交往之時間延後，要可理解，自不
31 足採信。至甲生主張其108年3月間亦有墮胎之情事乙節，因

01 甲生至言詞辯論之際迄未能提出就醫紀錄或其他證據以實其
02 說，在缺乏證據情況下，本院認為，自難單憑甲生一方之陳
03 述即認定其此部分所言為真。

04 (4)承前所述，系爭調查報告關於甲生墮胎次數之認定，雖與本
05 院上開之認定內容略有出入，惟仍無法推翻原告於擔任甲生
06 論文指導教授期間與甲生發生師生戀及性關係，且在甲生懷
07 孕後陪同甲生前往墮胎之事實。是原告未善盡為人師表之責
08 任與義務輔導學生，復未能謹守師生分際及教師專業倫理，
09 與甲生發展逾越師生關係之情感與行為，違反防治準則第7
10 條規定甚明。準此，被告校教評會依據系爭調查報告所調查
11 之事實及證據，認定原告行為違反相關法令，經學校及有關
12 機關查證屬實，而依教師法第15條第1項第5款之規定決議予
13 以解聘，並議決1年內不得聘任為教師(縱將第2次墮胎行為
14 剔除)，亦難謂有恣意濫權或違反比例原則之情事，而被告
15 校教評會之認定原告未能謹守師生分際及教師專業倫理，復
16 未基於錯誤之事實，本院自應予以尊重。又原告既經被告解
17 聘，雙方已無教師聘約之關係，是原告備位聲明聲明請求確
18 認其與被告間之聘任法律關係存在，為無理由，應予駁回。

19 (5)原告主張被告性平會針對本件雖是委由調查小組進行調查，
20 然而後續卻又一再抽換調查報告書，甚至在原告已提出申復
21 後，被告竟又再度抽換調查報告書，被告如在申復程序進行
22 中，認為調查報告內容有新事實、新證據，理應依性平法第
23 32條第3項規定重新調查，然被告卻在未重啟調查程序、未
24 踐行對原告、相關人訪談之前提下，即在申復程序中，再次
25 抽換調查報告書，並恣意增補調查報告所認定之事實與理
26 由，則本件調查程序與調查報告書之作成已顯然有重大瑕疵
27 云云。惟按性平法第32條第2項規定：「學校或主管機關發
28 現調查程序有重大瑕疵或有足以影響原調查認定之新事實、
29 新證據時，得要求性別平等教育委員會重新調查。」經查，
30 教育部2次退回被告調查報告之原因，乃係請被告釐清原告
31 之行為究係構成性平法第2條第4款所定之性騷擾，抑或屬防

治準則第7條所定之違反專業倫理及法規名稱錯植、法規引用錯誤及事實認定之疑義，業經教育部於110年6月2日臺教法(三)字第1100020959號訴願決定書陳述甚明(本院卷1第60頁)。核上開教育部退回被告調查報告之原因，與性平法第32條第2項規定需重新調查之規定不合。是原告主張本件被告性平會應重啟調查程序、重新作成調查報告，而非一再抽換調查報告云云，核無足採。又查，被告性平會於完成系爭調查報告後，即依防治準則第29條第2項規定，通知原告限期提出書面陳述意見，且原告亦於期限內以書面陳述意見，其後續並循序提起申復、申訴及訴願，此有被告109年3月2日東大秘字第1091001334號函(原處分卷1第178-179頁)暨原告109年3月18日性別平等事件1080617號案書面陳述書(原處分卷1第245-252頁)、109年5月8日申復書(原處分卷1第490-509頁)、109年7月1日申訴書(原處分卷2第641-651頁)、109年10月30日及110年2月5日訴願書(原處分卷2第796-805、982-991頁)附卷足稽。況且，被告109年3月20日108學年度第2學期第2次性平會決議原告行為違反防治準則第7條且情節重大，建議依據行為時教師法第14條第1項第13款及第14款規定予以解聘，核係經過在場全體委員充分討論及表決之結果，並非單憑個別委員1人即可決定，此有被告109年3月20日108學年度第2學期第2次性平會會議紀錄(節本)(原處分卷2第740頁)可考。故原告質疑調查小組最初之調查報告書，一再遭到某特定性平會委員修改，且修改後已與最初調查小組之認定結論與建議有違，實屬無據。

(6)原告復主張針對其違失行為，被告教育學系109學年度第1學期第1次臨時系教評會決議依據被告專任教師聘約相關規定予以原告3年之懲處，然被告109學年度第1學期第1次臨時院教評會及109學年度第1學期第1次校教評會卻否決被告系教評會所為不予解聘原告之決議，並決議解聘原告且1年內不得聘任為教師，違反行政程序法第7條及第9條規定云云：

01 ①按「(第1項)大學教師之聘任、升等、停聘、解聘、不續聘
02 及資遣原因之認定等事項，應經教師評審委員會審議。(第2
03 項)學校教師評審委員會之分級、組成方式及運作規定，經
04 校務會議審議通過後實施。」大學法第20條定有明文。次按
05 「本準則依據大學法第20條第2項及國立臺東大學(以下簡稱
06 本校)組織規程第13條訂定之。」「本校教師評審委員會(以
07 下簡稱教評會)分下列3級：一、校教師評審委員會(以下簡
08 稱校教評會)。二、院(中心)教師評審委員會(以下簡稱院級
09 教評會)。三、系(所、學位學程、中心)教師評審委員會(以
10 下簡稱系級教評會)。」「(第1項)各級教評會評審有關教師
11 之聘任、聘期、薪級、升等、停聘、解聘、不續聘、資遣原
12 因之認定、延長服務、借調、出國講學、研究、進修、教師
13 評鑑、違反教師法第32條義務之處理及依其他法令或本校章
14 則應行審議事項。(第2項)前項所列各有關審議事項，除依
15 其他法令或本校章則另有規定外，由系級教評會進行初審，
16 院級教評會進行複審，校教評會進行決審。(第3項)教師涉
17 有下列情事之一者，應由相關系(所、學位學程、中心)提3
18 級教評會審查通過後，報請教育部核准，始得予以解聘、停
19 聘、不續聘或資遣：一、涉及教師法……第15條……之情
20 事。但經合格醫師證明有精神病尚未痊癒者，應依規定辦理
21 退休或資遣。二、涉及本校依大學法第19條於校內章則中所
22 定之停聘或不續聘相關規定。(第4項)辦理前項教師解聘、
23 停聘、不續聘、資遣、懲處、其他重大事項，不論教評會決
24 議通過與否，均應完成3級教評會審查，以校教評會決議為
25 最終確定決定。其事證明確，而系級教評會所作之決議與法
26 令規定顯然不合或顯有不當時，院級教評會得敘明理由後逕
27 依規定審議變更之，校教評會對院級教評會有類此情形者亦
28 同。」被告各級教師評審委員會設置準則第1條、第2條及第
29 4條第1項至第4項亦有明文。是由上開規定可知，被告依大
30 學法所訂定之各級教師評審委員會設置準則，針對所屬教師
31 解聘、停聘或不續聘議案，設有應經系(所、學位學程、中

01 心)、院(中心)、校3級教評會審議，並可循不同層級教評會
02 之機制，糾正下級教評會認事用法而為內部監督之功能，故
03 院、校教評會在被告之內部監督機制中，本得依法變更下級
04 教評會之審議結果，且以最後層級之校教評會具有最終決定
05 之權限。

- 06 ②經查，被告109年3月20日108學年度第2學期第2次性平會會
07 議因認原告違反防治準則第7條且情節重大，建議應依行為
08 時教師法第14條第1項第13款及第14款規定予以解聘，遂依
09 行為時同法第14條第2項規定提送被告各級教評會審議。嗣
10 因108年6月5日修正公布之教師法於109年6月30日施行，教
11 育部乃以109年9月16日臺教人(三)字第1090131010號書函通
12 知被告應依教師法注意事項第2點規定，重行審議原告之解
13 聘案，被告教育學系遂於109年9月22日重行召開109學年度
14 第1學期第1次臨時系教評會會議，認定原告僅違反教師專業
15 倫理，違失情節未達解聘、停聘或不續聘，決議不同意上開
16 性平會之解聘建議，而決議依據被告專任教師聘約第16點第
17 2項第1款、第2款、第5款、第7款、第9款、第10款規定，予
18 以原告3年之懲處；嗣被告師範學院於109年9月23日召開109
19 學年度第1學期第1次臨時院教評會會議，以系教評會無認定
20 事實之權責，及決議顯失比例原則為由，決議不同意上開10
21 9年9月22日教育學系臨時系教評會決議，並認定原告違反教
22 師法第15條第1項第5款規定，決議予以解聘，且1年不得聘
23 任為教師；其後被告於109年9月24日召開109學年度第1學期
24 第1次校教評會會議，認定原告行為違反防治準則第7條規
25 定，且經查證屬實，決議依教師法第15條第1項第5款規定解
26 聘原告，且1年不得聘任為教師，此有教育部109年9月16日
27 臺教人(三)字第1090131010號書函(原處分卷2第710-711
28 頁)、被告108學年度第2學期第2次性平會會議紀錄(原處分
29 卷2第740頁)、被告教育學系109學年度第1學期第1次臨時系
30 教評會(原處分卷2第718-720頁)、被告師範學院109學年度
31 第1學期第1次臨時院教評會(原處分卷2第726-728頁)及被告

109學年度第1學期第1次校教評會會議紀錄(原處分卷2第735-737頁)附卷可佐。核教評會之決議，係作成對教師不適任案前之前置程序，雖仿司法制度設有3級，其對教師之解聘、停聘或不續等，雖均應完成3級教評會之審查，惟其用意在於集思廣益並發揮內部監督機制之效，然仍應以最後層級之教評會決定為最終決議內容，始合於教評會設置功能及目的。準此，被告院教評會依上開具體事實，審認原告行為違反防治準則第7條規定，依教師法第15條第1項第5款規定，有解聘之必要，且1年不得聘任為教師，而依被告各級教師評審委員會設置準則第4條第4項規定，變更系教評會「依據被告專任教師聘約懲處」決議為「解聘」之決議，嗣被告校教評會亦予以維持院教評會之決議，於法洵屬有據，核其判斷亦無恣意、濫用或其他違法情事。是被告依校教評會之決議，以教師法第15條第1項第5款規定解聘原告，且1年不得聘任為教師，於法並無不合。原告上開所訴，亦無可取。

六、綜上所述，原告之主張均無可採。原告先位聲明請求撤銷訴願決定及原處分，備位聲明請求確認兩造聘任關係存在，均無理由，應予駁回。又本件事證已臻明確，兩造其餘之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，並無逐一論述之必要。另原告請求本院傳喚調查小組成員陳美貞出庭作證，以釐清調查小組最初之調查報告書，是否有嗣後一再遭到性平會委員修改，且修改後已與最初調查小組之認定結論與建議有違之情事(本院卷1第295頁、本院卷2第55頁)，經本院審酌後亦認無此必要，附此敘明。

七、結論：原告之訴為無理由。

中 華 民 國 112 年 6 月 21 日
高雄高等行政法院第一庭

審判長法官 李 協 明

法官 孫 奇 芳

法官 邱 政 強

01 以上正本係照原本作成。

02 一、如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀，其
03 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
04 書（均須按他造人數附繕本）。未表明上訴理由者，逕以裁
05 定駁回。

06 二、上訴時應委任律師為訴訟代理人，並提出委任書。（行政訴
07 訟法第241條之1第1項前段）

08 三、但符合下列情形者，得例外不委任律師為訴訟代理人。（同
09 條第1項但書、第2項）
10

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. 上訴人或其法定代理人具備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，亦得為上訴審訴訟代理人	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。 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	

01

關係之釋明文書影本及委任書。

02

中 華 民 國 112 年 6 月 21 日

03

書記官 黃 玉 幸