

高雄高等行政法院判決

高等行政訴訟庭第三庭

113年度訴字第494號

民國114年11月20日辯論終結

原告 李○○

訴訟代理人 陳俊安 律師

被告 教育部

代表人 鄭英耀

訴訟代理人 葛百鈴 律師

黃胤欣 律師

陳金泉 律師

上一人

複代理人 徐榕逸 律師

被告 國立旗山高級農工職業學校

代表人 潘致強

訴訟代理人 陳樹村 律師

陳慶合 律師

上列當事人間教師法事件，原告不服行政院中華民國113年10月16日院臺訴字第1135020151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：

緣原告前為被告國立旗山高級農工職業學校（下稱被告旗農）專任教師，被告旗農於民國112年5月4日接獲畢業學生（下稱甲生）稱曾於100至102學年度間遭原告性侵害，被告旗農乃於112年5月9日召開111學年度第2學期第3次性別平等教育委員會（下稱性平會）決議組成調查小組進行調查。嗣

01 經調查小組調查後於112年12月29日作成校園性別事件旗農
02 性平字第1120509號調查報告書（校安事件通報序號第25575
03 57號，下稱系爭調查報告），認定原告所為「發展有違專業
04 倫理關係之行為」屬實，違反113年3月8日施行修正前之校
05 園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則（下簡稱防治準則）第7
06 條第1項規定，提經被告旗農113年1月12日112學年度第2次
07 教師評審委員會（下簡稱教評會），決議原告已違反教師法
08 第14條第1項第11款規定，應解聘原告且終身不得聘任教
09 師，並以113年1月17日旗農人字第0000000000號函報教育部
10 國民及學前教育署。國民及學前教育署轉經被告教育部以11
11 3年5月7日臺教授字國字第0000000000號函復被告旗農，所
12 報擬依教師法第14條第1項第11款規定解聘原告及終身不得
13 聘任一案，同意照辦。被告教育部復以113年5月7日臺教授
14 字國字第0000000000號函知原告終身不得聘任為教師之處
15 分（下稱原處分），被告旗農乃以113年5月10日旗農人字第
16 0000000000號函通知原告解聘及終身不得聘任。原告不服提
17 起訴願，遭訴願決定駁回，原告仍不服，遂提起本件行政訴
18 訟。

19 二、原告起訴主張及聲明：

20 (一)主張要旨：

21 1.被告等遽以系爭調查報告而依照教師法第14條第1項第11
22 款處分原告終身不得聘任及解聘之意思表示，其認定自屬
23 違法：

24 (1)本件應不適用修正後之性別平等教育法（下稱性平
25 法）：

26 A. 112年7月28日始修正公布性平法，因本件係於112年5
27 月4日經甲生提及後，始開始相關調查程序，惟開啟
28 行政調查程序時並未修正通過上開條文，故依據信賴
29 保護原則及法律不溯既往原則為法治國家基本原則，
30 僅於最高行政法院109年度大字第5號行政裁定例示5
31 種情形及性平法第46條立法理由中說明有何基於極為

01 重要公益之必要，始得例外溯及既往。然本件無上揭
02 例外可溯及情事，自無適用修正後性平法。

03 B. 依修正後性平法第46條、第3條第3款等規定，將校長
04 或教職員工違反與性或性別有關之專業倫理行為納入
05 校園性別事件，而應適用該法相關規定，此有別於修
06 正前之性平法僅限於校園性侵害、性騷擾或性霸凌事
07 件適用該法。且依修正前之性平法規定，經性平會調
08 查後，若因調查結果屬非性侵害、性騷擾或性霸凌事
09 件，應由性平會轉由權責機關依職權調查，則人民可
10 因此受嚴謹且二次保障之行政調查機會。本件因橫跨
11 新舊法交替期間，原依修正前之性平法規定，原告得
12 於性平會得出非性侵害、性騷擾或性霸凌事件後，再
13 由權責機關依職權調查是否有違反防治準則第7條第1
14 項規定，使原告得受程序上較為有利之二次行政調查
15 程序，惟修正後之性平法使被告旗農逕依性平會之調
16 查報告即可認定原告有違反防治準則第7條第1項規
17 定，使原告之身份發生重大變化，顯非較修正前法律
18 有利，故本件應無適用修正後之性平法適用，即不得
19 依修正後性平法第41條及第46條之規定於本件中溯及
20 既往，被告旗農不得僅以系爭調查報告認定原告違反
21 違反防治準則第7條第1項而有教師法第14條第1項第1
22 1款之情形。

23 (2)本件應適用修正前性平法之相關規定：

24 被告旗農係經教評會依據系爭調查報告，決議原告解聘
25 及終身不得聘任為教師，惟被告旗農既不得適用修正後
26 性平法第41條第1項規定，已如前述，則在性平會已敘
27 明原告並不構成校園性侵害等事件時，即應移由權責機
28 關依職權續行調查，但關於防治準則第7條屬於其他機
29 關專責者，又「確實並未經有關機關查證」，被告等遽
30 以系爭調查報告而依照教師法第14條第1項第11款解聘

01 原告並處分原告終身不得聘任之處分，其認定自屬違
02 法。

03 2.原處分之作成違反比例原則：

04 (1)原處分及被告旗農之意思表示縱能通過適當性原則之檢
05 驗，仍無從通過必要性原則之檢驗：

06 原告雖涉防治準則第7條第1項行為，然原處分卻未分別
07 情節輕重而一律處以解聘處分及終身不得聘任，顯非對
08 原告為權益損害最小之手段。原處分及被告旗農之意思
09 表示應以教師法第14條第1項比較同條其他各款所定之
10 情節程度，以求衡平。然原告所涉事實，種類上並非性
11 侵害、性騷擾或性霸凌行為，原處分及被告旗農之意思
12 表示逕以「解聘且終身不得聘任」懲處原告，實有違背
13 教師法第14條立法所定之處罰標準。況原告自教學多年
14 擔任教職迄今停聘前，認真負責，兢兢業業，多年考績
15 均獲甲等，表現優異，依教師法第15條第1項第5款規
16 定，原處分亦可依此議決原告1年至4年不得聘任為教
17 師；惟原處分卻僅以原告初犯防治準則第7條第1項情
18 事，即以原告符合教師法第14條第1項第11款所定事
19 由，對原告處以最嚴厲之終身不得聘任為教師之處分，
20 顯然有違比例原則。

21 (2)縱原處分得通過適當性原則及必要性原則，仍無以通過
22 衡平性原則：

23 原告之行為既已經調查認定為與甲生間有非朋友以上之
24 情愛關係，然甲生當時亦年滿16歲，已非刑法第227條
25 所要保護之客體，法律概念上難認屬違反法令之行為，
26 僅屬道德上違犯，卻須受被告以解聘且終身不得聘任致
27 失其教職工作，此損害與所欲維護之學生受教權利益
28 間，顯失均衡，有違比例原則。

29 3.被告並未能證明原告違反教師法第14條第1項第11款之
30 「行為違反相關法令」，故其所為解聘原告之意思表示實
31 屬違法，而就教師實務運作而言，倘若該教師並無涉及教

01 師法第14條至第15條之1相關事由，本均以續聘為原則，
02 則本件被告既非得依照教師法第14條第1項第11款解聘原
03 告，被告旗農與原告間之教師聘任法律關係應屬繼續存
04 在。

05 (二)聲明：

06 1. 訴願決定、原處分均撤銷。

07 2. 確認被告旗農與原告間教師聘任法律關係存在。

08 三、被告答辯及聲明：

09 (一)答辯要旨：

10 甲、教育部部分：

11 1. 被告旗農性平會所為調查報告，認定原告違反防治準則第
12 7條第1項規定成立，除判斷係出於恣意濫用等違法情事
13 外，具有判斷餘地：

14 (1)被告旗農於112年5月4日接獲甲生提及在學時疑似遭到
15 原告性侵害，被告旗農於同年5月9日召開性平會，會中
16 決議受理並成立調查小組。據調查小組作成調查報告認
17 定原告對甲生有直接任課及擔任導師之指導關係，與甲
18 生之私下互動包含私人約會、在校外有親密的肢體互動
19 乃至性交行為，曾於辦公室發生親密肢體接觸行為，原
20 告握有與甲生的親密照片，原告不只一次對甲生表達不
21 捨企圖挽回，且對當時16歲未滿18歲的甲生所為，早已
22 逾越教師傳道、授業、解惑之本職，原告多次要求甲生
23 滿足其個人性慾之私欲，不顧甲生幼稚思慮尚未成熟，
24 其行徑早已嚴重悖離社會多數共通之道德標準與善良風
25 俗等情，認原告行為違反防治準則第7條第1項規定甚為
26 明確，又原告雖為初犯，但其犯後態度不佳，且意圖陷
27 甲生為挾怨報復之罪名，爰建議依教師法第14條第1項
28 第11款解聘原告。被告旗農性平會於112年12月29日決
29 議通過調查報告書，並於113年1月12日召開教評會，會
30 中決議：本件既經性平會認定原告行為確有「發展有違
31 專業倫理之關係」之實，違反防治準則第7條第1項規

01 定，爰依教師法第14條第1項第11款規定，經審酌未有
02 減輕懲處之理由，並衡酌比例原則後，核予原告「解
03 聘，且終身不聘任為教師」之懲處。被告旗農依法檢附
04 調查報告及相關函文等資料，以113年1月17日旗農人字
05 第113080007號函報請被告教育部核准，被告教育部爰
06 以原處分核准解聘原告，且終身不得聘任為教師。被告
07 旗農乃以113年5月10日函通知原告解聘案業經被告教育
08 部核准。

09 (2)綜上，調查報告已認定原告違反防治準則第7條第1項規
10 定成立，調查報告無違法或顯然不當之情形，自應尊重
11 調查結果與處置建議，則被告旗農根據調查報告認定結
12 果與性平會之處置建議，依教師法第14條第1項第11款
13 規定，對原告為解聘且終身不得聘任為教師，並經被告
14 教育部核准解聘且原告終身不得聘任為教師之原處分，
15 並無違法或不當。

16 2.又本件係於112年5月4日接獲甲生提及在學時疑似遭原告
17 為性侵害，被告旗農在112年5月9日召開性平會決議受理
18 並成立調查小組，於性平法修正施行後案件尚未終結，依
19 性平法第46條規定，自應依修正施行後之性平法規定終
20 結，因此，本件當有修正後之性平法第41條、第46條等規
21 定之適用，原告之主張為不可採。另依防治準則第29條第
22 1項已明文就事實認定，應依校性平會之調查報告，防治
23 準則第1條亦明文，本法係依據性平法規定訂定，可知防
24 治準則第7條第1項亦屬有關性平事件之案件，性平會本為
25 權責機關，故被告旗農依據調查報告之建議所為處置及被
26 告教育部後續所為核准處分，均無認事用法之違誤。

27 3.原告稱被告教育部所為核准處分違反比例原則，亦不可
28 採：

29 本件原告之行為業經性平會調查確有違反防治準則第7條
30 第1項所定事件屬實，其調查報告參酌被告教育部112年9
31 月26日臺教學（三）字第1122803970A 號函（下稱被告教

01 育部112年9月26日函)精神，就原告何以有解聘且終身不得
02 聘任為教師之必要，指出以下情況：即行為之發生於原
03 告有意識相約，應為故意之舉；原告事發時不僅為甲生直
04 接指導之任課教師，亦為班級導師，直接指導之關係緊
05 密，被告旗農通知原告請假靜候時，原告卻又私下與甲生
06 聯繫，並委任律師助理前往甲生家中；原告受訪時疑編造
07 甲生在學期間對其告白示愛不成之訊息，意圖指稱甲生係
08 求愛不成欲報復。甲生因本事件之因應而求助心理協談機
09 構，方整理出癥結：甲生多次遭原告性交與猥褻，並於性
10 交時多次拍攝性愛影像。原告曾云藉此影像自慰解決；侵
11 害次數為多次，但詳細次數不詳；原告為學校教師，其言
12 行對學生影響至為深遠，社會對教師之品格要求自然比一
13 般人高，而身為學校教師，卻未能嚴守自律應有之倫理、
14 分際，已然不該；事涉婚外情，對於異性學生竟有應避
15 免、能避免而未避免，明知甲生年幼思慮未臻成熟，卻加
16 以追求、思慮不周，衝動控制能力薄弱，行為不檢有損失
17 師道，損及教師形象與師道尊嚴，違反防治準則第7條第1
18 項教師專業倫理等，顯已就原告之行為是否基於故意、與
19 被害人之關係（是否直接指導）、有無不當施壓被害人等
20 不具悔意之犯後態度、被害人受害之狀況（程度）、侵害
21 之結果是否發生、行為侵害次數多寡、侵害時間長短、對
22 於秩序所生之危害、其影響程度、範圍等因素為論述，且
23 無以無關聯之因素為考量等重大瑕疵情形。再且，原告對
24 甲生所為，不啻已嚴重侵害甲生之身心發展與人格養成，
25 不僅如此，原告迄今仍毫無悔意、不承認過錯、更從未向
26 甲生表達任何歉意或懊悔，反而欲構陷甲生為告白不成挾
27 怨報復，如讓原告得再重返教職，無疑讓其再有機會扼殺
28 莘莘學子身心發展與人格養成之可能，對受教學生與整體
29 社會而言，不啻是重大傷害，與維護學生之身心健康發展
30 相比，對原告為解聘、終身不得再任教師，並經被告教育
31 部核准，實無顯失均衡情事，且有助於維護、保護學生未

01 來身心發展目的之達成，已符合教師法第14條第1項第11
02 款及比例原則之規定。

03 乙、被告旗農部分：

04 1.被告旗農依教師法第14條第1項第11款規定解聘原告於法
05 有據，兩造間已不存在僱傭關係：

06 (1)本件校園性別事件開啟後橫跨新舊法期間，為原告所自
07 承，是被告旗農於新法施行後依修正後性平法第46條規
08 定，適用修正後之程序規定於尚未終結之校園性別事
09 件，自無違法律不溯及既往原則，亦符程序從新原則。

10 (2)防治準則係依修正前性平法第20條第1項規定所訂定，
11 而防治準則第7條第1項規定亦包括教師在與性或性別上
12 之專業倫理，故具性侵害、性騷擾或性霸凌事件調查專
13 業素養之專家學者，就是否違反上開專業倫理之認定上
14 應具有專業性。則系爭調查報告由被告旗農自性侵害性
15 騷擾或性霸凌事件調查專業人才庫中外聘3名委員所作
16 成，而具有相當之專業性及可信性，自得作為被告認事
17 用法之依據。

18 (3)又被害人於事發時已遭受身體及心靈極大創傷，於原調
19 查程序中恐已遭受二度傷害，為免被害人因重啟調查，
20 而須反覆回憶痛苦情境，將引發強烈心理痛苦或生理反
21 應，受到多次傷害，依修正後性平法第23條第1項規
22 定，雖未由教評會再次詢問雙方當事人及其他相關人
23 等，然除依據系爭調查報告外，仍採取下列衡平措施以
24 為調查審認：

25 A. 召開112學年度第2次教評會時，已由性平會邀請性平
26 委員學務主任張淑儀到會說明本案在性平會審議的相
27 關情事，並請性平會調查小組委員列席。

28 B. 就本案調查小組的組成、事實認定之結果與說明、性
29 平會112年12月12日開會決議內容、原告於112年12月
30 26日提出書面陳述意見內容、性平會112年12月29日

01 審議原告之陳述意見內容再做成之決議、原告所違反
02 的相關法令及所犯情節重大判斷基準等做導讀。

03 C. 請原告委任陳俊安律師到會代為陳述意見。

04 D. 教評會委員經充分對本案事實認定釐清與聽畢後，始
05 由主席請委員就原告是否有解聘及終身不得聘任為教
06 師之必要，或有其他另為量處(減輕)之可能做最後討
07 論。

08 (4)被告已藉由系爭調查報告及上開措施充分調查審認本案
09 事實，並認原告確有發展有違專業倫理之關係之實，違
10 反防治準則第7條第1項規定情節重大，經審酌未有減輕
11 懲處之理由，衡酌比例原則後，依教師法第14條第1項
12 第11款規定，核予原告「解聘，且終身不得聘任為教
13 師」之懲處，於法自無違誤。況原告針對系爭調查報告
14 及被告作成之決議，均僅爭執懲處違反比例原則，而未
15 曾指摘認定之事實有何違誤，益徵系爭調查報告及被告
16 調查審認之事實無誤。

17 2. 被告解聘之意思表示無違比例原則：

18 (1)被告認定原告行為違反防治準則第7條第1項規定，且有
19 解聘及終身不得聘任為教師之必要，除依性平會決議及
20 系爭調查報告外，另併參教育部112年9月26日函示教師
21 涉性別事件是否情節重大之判斷基準，審酌：A. 行為之
22 發生係原告有意相約，應為故意之舉；B. 原告為甲生直
23 接指導之任課教師，亦為班級導師，直接指導之關係緊
24 密；C. 原告過往無類似行為；D. 被告通知原告請假靜候
25 時，原告卻又私下與甲生聯繫，並委任律師助理前往甲
26 生家中；E. 原告受訪時疑編造甲生在學期間對其告白示
27 愛不成之訊息，意圖指稱甲生係求愛不成挾怨報復；F.
28 事發時甲生甫滿16歲，尚未成年，事發當下應為合意之
29 舉；G. 甲生因本事件之陰影而求助於心理協談機構，方
30 始理出癥結；H. 被害人為原告導師班之學生；I. 被害人
31 數1人；J. 甲生遭原告多次性交與猥褻，並於性交時多

01 次拍攝性愛影像，並曾云藉此影像自慰解決；K. 本案持
02 續期間應為1年半左右；L. 事發地點應多為臺南高雄之M
03 otel或為原告辦公室；M. 侵害次數為多次，但詳細次數
04 不詳；N. 多為原告主動邀約；O. 原告確為利用導師職權
05 之便，曾以公務為由叫甲生去辦公室「嘎力覽雕雕」
06 (應為擁抱之意)；P. 身為學校教師，卻未能嚴守師道應
07 有之倫理、分際，事涉婚外情，對於異性學生竟未避
08 免，明知甲生年幼思慮未臻成熟卻加以追求，思慮不
09 周，衝動控制能力薄弱，行為不檢有損師道，損及教師
10 形象及師道尊嚴等情，違反防治準則第7條第1項教師專
11 業倫理，論私德部分有損教師之形象，於憲政層級也有
12 違社會國家對教師身分之期待等情事，足見原告所涉性
13 別事件確實已屬情節重大，而有依教師法第14條第1項
14 第11款規定解聘及終身不得聘任為教師之必要。

15 (2)基上，被告旗農審酌性平會決議及系爭調查報告，並依
16 教育部函示教師涉性別事件是否情節重大之判斷基準逐
17 一審視後，認定原告違反防治準則第7條第1項規定情節
18 重大，經衡酌比例原則後，始依教師法第14條第1項第1
19 1款規定，核予原告「解聘，且終身不得聘任為教師」
20 之懲處，則被告解聘之意思表示無違比例原則，且鈞院
21 對被告有判斷餘地之決定亦應採取較低之審查密度。

22 (二)聲明：原告之訴駁回。

23 四、爭點：原告有無違反防治準則第7條第1項規定之具體事實？

24 被告以原處分予以解聘及終身不得聘任，是否合法適當？

25 五、本院的判斷：

26 (一)前提事實：

27 如爭訟概要欄所述之事實，已經兩造分別陳述在卷，並有被
28 告旗農112年5月9日111學年度第2學期第3次性平會會議紀錄
29 (被告旗農原處分卷第2-4頁)、112年5月17日111學年度第
30 5次教評會會議紀錄(被告旗農原處分卷第9-13頁)、112年
31 11月6日112學年度第1次教評會會議紀錄(被告旗農原處分

01 卷第34-37頁) 、112年12月29日112學年度第1學期第3次性
02 平會會議紀錄(被告旗農原處分卷第69-77頁)、系爭調查
03 報告書(被告旗農原處分卷第87-223頁)、113年1月12日11
04 2學年度第2次教評會會議紀錄(被告旗農原處分卷第243-25
05 3頁)、113年2月27日申復決定書(被告旗農原處分卷第273
06 -287頁)、113年5月10日通知函(被告旗農原處分卷第316-
07 317頁)、被告教育部原處分(本院卷第29頁)及訴願決定
08 書(本院卷第32-40頁)在卷可稽,洵堪認定。

09 (二)被告旗農所為解聘原告及被告教育部以原處分核定原告終身
10 不得聘任為教師,均屬適法:

11 1.應適用之法規及說明

12 (1)教師法第14條第1項第11款、第4項規定:「(第1項)
13 教師有下列各款情形之一者,應予解聘,且終身不得聘
14 任為教師:十一、行為違反相關法規,經學校或有關機
15 關查證屬實,有解聘及終身不得聘任為教師之必要。
16 ……(第4項)教師有第1項……第8款、第9款或第11款
17 規定情形之一者,應經教師評審委員會委員三分之二以
18 上出席及出席委員三分之二以上之審議通過,並報主管
19 機關核准後,予以解聘。」

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

23 (3)性平法(112年8月16日修正條文)

24 A.第36條第2、3項規定:「(第2項)性別平等教育委員
25 會調查完成後,應將調查報告及處理建議,以書面向
26 其所屬學校或主管機關提出報告。(第3項)學校或主
27 管機關應於接獲前項調查報告後2個月內,自行或移
28 送相關權責機關依本法或相關法律或法規規定議處,
29 並將處理之結果,以書面載明事實及理由通知申請
30 人、被害人、檢舉人及行為人。」

01 B. 第41條第1項規定：「學校及主管機關對於與本法事
02 件有關之事實認定，應依據其所設性別平等教育委員
03 會之調查報告。」

04 C. 第46條規定：「本法中華民國112年7月28日修正之本
05 條文施行前，已受理之校園性別事件尚未終結者，及
06 修正施行前已發生而於修正施行後受理者，均依修正
07 施行後之規定終結之。但已進行之程序，其效力不受
08 影響。」

09 (4)108年12月24日修正發布之「校園性侵害性騷擾或性霸
10 凌防治準則」【下稱行為時防治準則；113年3月6日修
11 正發布（同年月8日施行）名稱為「校園性別事件防治
12 準則」及全文，下稱現行防治準則】第7條第1項規定：
13 「教師於執行教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導或
14 提供學生工作機會時，在與性或性別有關之人際互動
15 上，不得發展有違專業倫理之關係。」觀其立法理由
16 為：「教師與學生之間，多隱含因行使專業職責所導致
17 之權力差異，爰於第1項規範學校教師應謹守專業倫
18 理，以避免引發校園性侵害或性騷擾爭議。」可知行為
19 時防治準則第7條第1項為防範校園性侵害或性騷擾事件
20 之發生，就學校教師於執行教學、指導、訓練、評鑑、
21 管理、輔導或提供學生工作機會時，規定教師在與性或
22 性別有關之人際互動上，不得發展「有違專業之倫理」
23 之關係。

24 (5)據上可知，性平法採調查權與懲處權分離原則，學校或
25 主管機關受理校園性騷擾事件後，應交由依法設立之性
26 平會進行調查；性平會於調查完成後，則應提出調查報
27 告及處理建議，復由學校或主管機關依據該調查報告之
28 事實認定，依性平法及相關法令規定進行後續處理。再
29 者，主管教育行政機關對學校教評會議決教師終身不得
30 聘任為教師之核准，乃立法者認其已不適任於教職，乃
31 以教師法第14條第4項之規定，使其終身不得再任教

01 師，以維護公益，因此項核准，使教師全面退出教師職
02 場，故賦予主管教育行政機關統籌對學校之議決為實質
03 審查以作成最終決定之權責，該部分所為核定為行政處
04 分，受處分人循序提起行政訴訟時，應以核准之主管教
05 育行政機關即教育部為被告，併予敘明。

06 2.被告旗農性平會之調查及認定：

07 (1)查原告原係學校專任教師，被告旗農於112年5月4日接
08 獲甲生提及在學(100至102學年度)時，疑似遭原告性侵
09 害事件。被告旗農於同年9月9日召開性平會，除依教育
10 部106年7月28日臺教學(三)第1060103361號函意旨指定
11 A師擔任檢舉人，並決議由外聘委員組成調查小組調查
12 【外聘女性委員沈欣怡、外聘女性委員蔡佳玲(教育部
13 校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件調查專業人才庫)、
14 外聘男性委員許元平(高雄市校園性侵害、性騷擾或性
15 霸凌事件調查專業人才庫)】經9場訪談，歷時半年後完
16 成調查以：「無法認定原告對甲生16歲前後之性侵害屬
17 實；無法認定原告對甲生有性騷擾事實。然原告與在學
18 學生甲生發展有違專業倫理之關係」，經被告旗農性平
19 會於112年12月12日第2次性平會審查，同意調查報告認
20 定：「原告於甲生足16歲所為，違反行為時防治準則第
21 7條第1項屬實。」(見被告旗農原處分卷第35頁)。嗣同
22 年月29日第3次性平會決議，認定原告對甲生有直接任
23 課及擔任導師之指導關係，2人具有教師、學生身分，
24 原告應遵守行為時防治準則第7條之法令規定，不得與
25 甲生在性或性別有關之人際互動上，發展有違專業倫理
26 之關係。惟原告與甲生之私下互動包含私人約會、在校
27 外有親密的肢體互動乃至性交行為，曾於辦公室發生親
28 密肢體接觸行為，原告握有與甲生的親密照片，不只一
29 次對甲生表達不捨企圖挽回等事件，其對當時甫滿16歲
30 未滿18歲甲生所為，違反行為時防治準則第7條規定，

01 決議依教師法第14條第1項第11款為「解聘及終身不得
02 聘任為教師」之決議(見被告旗農原處分卷第75頁)。

03 (2)原告主張本件應適用修正前性平法之規定並不可採：

04 如上所述，本件性平事件屬112年7月28日修正之性平法
05 條文施行前已受理(112年5月4日)之性平檢舉尚未終結
06 之事件，依上開性平法第46條規定，自應依修正施行後
07 之規定終結之，已進行之程序效力不受影響。原告以修
08 正前性平法規定教職員遭檢舉之性平行為，若認定不成
09 立性騷擾、性侵害、性霸凌，原應由其可能違反之法律
10 及相關單位再為調查，並可為後續之救濟，被告旗農逕
11 依修正後之性平法為調查，後續由教評會依調查報告為
12 審議及決議，剝奪原告原可由其他單位調查而為適時救
13 濟之機會云云，顯係對法規錯誤理解與適用，核無足
14 採。

15 3.被告旗農教評會之認定及被告教育部之核准處分，並無違
16 誤：

17 (1)系爭性平事件既經被告旗農性平會認定原告與甲生發展
18 有違專業倫理關係之事實，該當行為時防治準則第7條
19 第1項規定，且其違反規定之情節是否重大，被告性平
20 會完成調查報告時已審酌教育部112年9月26日函示之判
21 斷基準(見被告旗農原處分卷第220-221頁)。嗣被告旗
22 農113年1月12日教評會審酌系爭性平事件，未有減輕之
23 理由，並衡酌比例原則後，依教師法第14條第1項第11
24 款規定，決議(10人出席，同意8票，無意見2票，不同
25 意0票)核予原告「解聘，且終身不得聘任為教師」，後
26 經被告教育部審酌被告旗農法令適用及審議程序並無違
27 法或不當之處，同意照辦，並以原處分函知原告解聘且
28 終身不得聘任為教師之處分，後被告旗農乃以113年5月
29 10日旗農人字第0000000000號函通知上情，其事實之認
30 定及程序之踐行，均屬適法。

01 (2)又103年1月8日修正施行之教師法第14條第1項第13款規
02 定，係由101年1月4日修正施行之教師法第14條第1項第
03 7款「行為不檢有損師道,經有關機關查證屬實」移列而
04 來，並修正為「行為違反相關法令，經有關機關查證屬
05 實」，於108年6月5日修正移列為第11款，本件適用現
06 行教師法第14條第1項第11款規定，自屬有據。原告以
07 被告旗農既認定原告行為不構成現行教師法第14條第1
08 項第4款之「性侵害」，自不得據(轉)依同條項第11款
09 決議原告終身不得聘任為教師云云，並無可採。

10 4.原告另以其多年擔任教職認真負責，多年考績均獲甲等，
11 表現優異，且屬初犯，其未違反刑法規定，亦難認屬違反
12 性騷擾、性霸凌或性侵害等法令之行為，被告教育部卻核
13 准原告終身不得聘任為教師之最嚴厲處分，有違比例原則
14 云云。

15 (1)終身不得聘用之判斷參考基準

16 按有關教師涉性別事件情節重大而達應予解聘、免職、
17 終止契約關係或終止運用，並應通報1至4年不得聘任、
18 任用、進用、運用者，被告教育部曾以112年9月26日函
19 釋判斷基準，供學校處理性平事件之調查小組及性平會
20 參考，性平會之調查報告並應就參考基準逐一衡酌載明
21 於調查報告(見被告教育部原處分卷第148頁)。

22 (2)被告教評會依調查報告認原告情節嚴重而為終身不得聘
23 任為教師之決議，並無不當：

24 查，系爭性平事實，被告旗農性平會調查小組調查後針
25 對調查過程所蒐集資訊，考量本個案具體情節，審酌一
26 切情狀，認原告違反專業倫理情節重大，並依教育部11
27 2年9月26日函釋，逐一就行為人、被害人、行為侵害之
28 法益、行為態樣及其他因素等基準，按項論述，並載明
29 載於調查報告(見被告旗農原處分卷第220-221頁)，且
30 經被告旗農性平會審議確認通過，再移由被告旗農教評
31 會基於性平會所作成之調查報告而為相同認定並依法定

01 程序作成之教評會決議(見被告旗農原處分卷第243-250
02 頁)，其作成程序及組織尚無違反法定之正當程序、組
03 織不合法之情事。且被告旗農教評會基於性平會前揭審
04 議結果作成事實認定亦無錯誤情事，均如前述。據此，
05 被告旗農教評會實已經審酌系爭調查報告所載：「系爭
06 行為之發生，係原告有意識相約，屬故意之舉。行為
07 (事發)時為甲生直接指導之任課教師，亦為班級導師，
08 直接指導之關係緊密。本件調查期間學校通知原告請假
09 靜候時，仍私下與甲生聯繫，並委任律師助理前往甲生
10 家中，原告受訪時復有疑編造甲生在學期間對其告白示
11 愛不成之訊息，意圖指稱甲生係求愛不成扶怨報復。另
12 甲生因本事件之陰影而求助心理協談機構，方始理出癥
13 結。甲生遭原告多次性交與猥褻，並於性交時多次拍攝
14 性愛影像，原告曾稱藉此影像自慰解決。另甲生於行為
15 時，為未成年學生，原告利用於教學、指導學生之機
16 會，發展有違專業倫理之關係。系爭行為持續期間為1
17 年半左右，侵害次數為多次，且多為原告主動邀約，確
18 為原告利用導師職權之便，甲生指訴期間，原告並曾以
19 公務為由叫甲生去辦公室摟抱。而原告身為學校教師，
20 其言行對學生影響至為深遠，社會對教師之品德要求自
21 然比一般人高，未能嚴守師道應有之倫理、分際，違論
22 事涉婚外情，且明知甲生年幼思慮未臻成熟卻加以追
23 求，除思慮不周外，衝動控制能力薄弱，其行為不檢有
24 損師道，損及教師形象及師道尊嚴」等節，而認定原告
25 違反行為時防治準則第7條第1項規定之教師專業倫理，
26 並依其情節，決議予以解聘及終身不得聘任為教師。

27 (3)本院審酌原告於行為時係擔任甲生之導師【原告00年0
28 月生(見本院卷第133頁)，行為期間約50歲上下】，未
29 謹守師生分際，利用甲生性智識不成熟及對教師之尊重
30 而不敢違逆之心理狀態，特意製造獨處之機會，與當時
31 尚青澀懵懂之甲生發生性行為多次，行為殊值非難，對

01 甲生將來一生之影響既深且遠，行為期間長達1年半，
02 情節嚴重。從而，被告旗農教評會決議認定原告之行
03 為，應解聘並決議終身不得聘任等情，依法有據，與比
04 例原則無違，原告前開情詞，仍不足以動搖被告旗農之
05 決定及被告教育部原處分之適法性。

06 六、綜上所述，原告之主張，均不可採。被告旗農認定原告違反
07 行為時防治準則第7條第1項規定，該當教師法第14條第1項
08 第11款規定，而應解聘原告並決議終身不得聘任教師，被告
09 教育部以原處分核准原告終身不得聘任，均核無違法，訴願
10 決定遞予維持，亦無不合。從而，原告訴請撤銷訴願決定及
11 原處分，並確認與被告旗農教師聘僱契約存在，均無理由，
12 應予駁回。又本件判決基礎已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方
13 法及訴訟資料，核於判決結果不生影響，自無逐一論述必
14 要，併此敘明。

15 七、結論：原告之訴為無理由。

16 中 華 民 國 114 年 12 月 11 日

17 審判長法官 林 彥 君

18 法官 黃 奕 超

19 法官 黃 堯 讚

20 一、上為正本係照原本作成。

21 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
22 提出上訴狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內
23 補提理由書；如於本判決宣示或公告後送達前提起上訴者，
24 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
25 繕本）。

26 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，
27 逕以裁定駁回。

28 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
29 法第49條之1第1項第3款）。但符合下列情形者，得例外不
30 委任律師為訴訟代理人（同條第3項、第4項）。

31 得不委任律師為

所需要件

訴訟代理人之情形	
(一)符合右列情形之一者，得不委任律師為訴訟代理人	<ol style="list-style-type: none"> 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，亦得為上訴審訴訟代理人	<ol style="list-style-type: none"> 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。
<p>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。</p>	