# 高雄高等行政法院判決

高等行政訴訟庭第二庭
114年度訴字第112號
114年11月18日辯論終結

原　　告　甲○○

訴訟代理人　楊富強　律師
　　法力尤斯・彌將　律師
被　　告　乙○○○○○○○○○

代　表　人　丙○○
訴訟代理人　陳冠宇　律師

上列當事人間確認法律關係存在（不存在）事件，原告提起行政訴訟，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、事實概要：

緣原告係被告之教師，前於民國110年間涉校園性騷擾，經查證屬實，予以大過1次在案。又於112年間涉本案校園性別事件，原告碰觸A生手指讓其感到害怕及不安；於109至111學年度間原告對A生、B生、C生、D生觸摸手部、摸頭等行為，長期且多次行為，讓學生有閃躲或不想遇到原告之情形；於111學年度上學期畢業旅行時，原告在A生、B生、C生、D生飯店房間上前確認浴室門縫之舉動，造成C生有壓力與害怕；於109至111學年度間，原告上課講述黃色笑話，令學生感到不舒服等行為，案經被告校安通報，由被告性別平等教育委員會（下稱性平會）組成調查小組進行調查後，於113年2月15日作成調查報告，經被告112學年度第11次性平會認定原告性騷擾成立，決議記過2次，續移送被告教師成

績考核會（下稱考核會）審議，112學年度第10次考核會決議記大過2次。被告送請○○市政府教育局（下稱教育局）核定，經教育局以113年10月17日○市教特字第00000000000號函（下稱113年10月17日函）示上開懲處尚需討論，請被告審議是否已達解聘之必要。嗣被告113學年度第2次性平會決議認原告為性騷擾累犯，本案受害人數多，且為長期之行為，對學生身心造成之侵害有心生畏懼之情形，本案影響甚鉅，已達解聘之必要，應予解聘，復經被告113學年度第5次教師評審委員會（下稱教評會）依教師法第15條第1項第1款規定，決議原告解聘並2年內不得任教師。經被告提報教育局以113年12月3日○市府特教字第0000000000號函核准後，再由被告以113年12月6日○市密忠中人字第00000000000號函（113年12月6日函）通知原告上開解聘並2年內不得任教師之決定。原告對於解聘部分不服，遂提起本件行政訴訟。

二、原告起訴主張及聲明：

㈠主張要旨：

1. 被告就原告本案性平事件，於112學年度第11次性平會決議性騷擾行為成立，並採納調查報告建議記過2次處分；又於112學年度第7次及第10次考核會，予以記2次大過處分，是原告遭核定為2大過處分，於復聘後借調至教育局校安室，受有相當之懲處。且原告係累犯乙節，被告業已審酌，然教育局因新聞報導，重新命被告開會解聘，被告就同一事件再對原告為第二次懲處，有違反禁止雙重處罰（一行為不二罰）原則之違誤。

2. 解聘之決定本應綜合當事人之行為，參照教育部112年9月26日臺教學(三)字第00000000000號函（下稱112年9月26日函）關於「情節重大」之解釋，斟酌原告之行為是否已達教師法第15條第1項第1款規定所稱「有解聘之必要」程度。被告僅因教育局要求逕為解聘原告之決定，未見察悉上開函文所述之情事，故被告有違行政正當程序、平等原則、比例原則及誠信原則，並非適法。

3.原告已接獲被告通知自113年7月23日復聘，原告所涉性平事件之處置及爭端，已告一段落，則兩造間之聘任關係應仍存續。嗣因教育局113年10月17日函要求被告重新作成解聘決定，以致在停聘事由消滅之情形下仍延長停聘，最終作成解聘決議，程序上有重大瑕疵，實有違法。

㈡聲明：確認原告與被告間之聘任契約法律關係存在。

三、被告答辯及聲明：

㈠答辯要旨：

1.調查報告雖為記過之懲處建議，然被告不受該懲處建議之拘束，而應就調查報告所認定之事實，給予原告適當處分。被告112學年度第10次考核會雖曾決議原告記2次大過之懲處，然該懲處經教育局於113年10月17日函指出原告為累犯，暫緩辦理記2次大過，且是否已達解聘情形，尚需審議，況被告從未正式通知原告記2次大過之處分，故原告未有遭記2次大過之事實，自無違反一行為不二罰原則。

2.被告對於原告之解聘決定，係考量被害學生為原告任導師班級之學生，均為未滿16歲之國中少女，被害人數眾多，原告行為期間長，非單一次行為，包含言語與肢體等不同性騷擾行為態樣，且原告主動為性騷擾行為，情節重大。原告於調查期間，矢口否認有涉及性騷擾，其犯後態度並非良善；原告於110年間另涉性平事件，並遭記大過1次之懲處，其經歷性平相關課程後，仍不思悔改，不到2年的時間，再次對多位學生為數次之性騷擾行為，單純記過、輔導等手段已不足矯正或懲治原告，而應給予解聘，以避免未來其他學子受害。又該調查報告中，調查委員未將原告為累犯一事列入懲處考量，被告送教育局核定時，經教育局提醒被告應參酌原告為累犯之情形，予以加重，經113學年度第2次性平會、113學年度第5次教評會決議程序，作成解聘決定，自無不當。

3.於本案調查期間，為避免影響調查之進行，被告依教師法第22條規定，對原告為暫時停聘，其後僅因調查程序終結，法定停聘事由消滅，依教師法第23條規定為復聘決定。又性平

事件之終結必須經過教育局核准始可結束，教育局未核准原告記2次大過處分之結果，認性平會並未審議原告有累犯之情形，被告應重新審議有無解聘之必要，故被告重為停聘並召開性平會、教評會，於法無違。且被告所為復聘、停聘均係於調查程序中初步判定該教師有無暫時離開教育現場之必要，停聘與否之決定並不影響最終解聘之決定。

㈡聲明：原告之訴駁回。

四、爭點：

被告依教師法第15條第1項第1款規定解聘原告，有無違誤？

五、本院之判斷：

㈠前提事實：

如事實概要欄所示之事實，有被告113年2月15日調查報告（本院卷第59至104頁）、被告112學年度第11次性平會會議紀錄（附件卷第38至44頁）、被告112學年度第10次考核會會議紀錄（附件卷第68至71頁）、教育局113年10月17日函（本院卷第121頁）、被告113學年度第2次性平會會議紀錄（附件卷第118至119頁）、被告113學年度第5次教評會會議紀錄（附件卷第122至125頁）、被告113年12月6日函（附件卷第129頁）等附卷可稽，應堪認定。

㈡應適用法令：

1.教師法

⑴第15條第1項第1款、第2項：「（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：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1款或第2款規定情形之一者，應經教師評審委員會委員2分之1以上出席及出席委員2分之1以上之審議通過，並報主管機關核准後，予以解聘。」

⑵第22條第1項第2款、第3項：「（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1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6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2次，每次不得逾3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15條第1項第1款或第2款情形。（第3項）前2項情形應經教師評審委員會委員2分之1以上出席及出席委員2分之1以上之審議通過。」

⑶第23條第3項、第4項：「（第3項）依前條第1項或第2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2分之1以上出席及出席委員2分之1以上之審議通過後復聘。」

⑷第26條第1項、第4項：「（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4項）專科以上學校教師涉有第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，主管機關得追究學校相關人員責任。」

⑸第29條：「高級中等以下學校依本法所為教師之解聘、不續聘、停聘或資遣程序及相關事項之辦法，由中央主管機關定之。」

2. 教師法施行細則

第7條第1項：「本法所稱解聘，指教師在聘約存續期間，經服務學校依規定程序終止聘約。」

3. 高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法（下稱解聘辦法）

⑴第1條：「本辦法依教師法（以下簡稱本法）第29條及教育基本法第8條第5項規定訂定之。」

⑵第2條第3款：「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：三、涉及本法第14條第1項第4款、第5款及第15條第1項第1款：依性別平等教育法、性別平等工作法或性騷擾防治法規定調查。」

⑶第3條：「判斷教師行為違法情節輕重，應審酌下列因素：一、對學生身心造成之侵害。二、對學生之侵害行為應受責難程度，包括故意、過失、悛悔實據及其他相關因素。三、對學生侵害行為之次數、頻率、行為手段、重複違犯及其他相關因素。四、阻卻違法事由。」

⑷第11條第1項第3款：「（第1項）有第2條規定情形，為保障疑似被害人之學習權、受教育權、身體自主權、人格發展權及其他權利，必要時，學校於調查處理階段或作成終局處理後，得為下列處置：……三、依本法第22條第2項及第3項規定，將行為人暫時予以停聘，並靜候調查。」

⑸第36條：「教師有本法第15條第1項第1款情形者，學校應自性平會或依法令組成之相關委員會調查確認有解聘必要之日起，10日內提教評會；教評會審議通過解聘10日內，學校應報主管機關，並於核准後，予以解聘。」

4.性別平等教育法

⑴第26條第1項：「校園性別事件經學校或主管機關調查屬實後，應依相關法律或法規規定自行或將行為人移送其他權責機關，予以申誡、記過、解聘、停聘、不續聘、免職、終止契約關係、終止運用關係或其他適當之懲處。」

⑵第33條第1項、第2項：「（第1項）學校或主管機關接獲前條第1項之申請或檢舉後，除有前條第2項所定事由外，應於3日內交由所設之性別平等教育委員會調查處理。（第2項）學校或主管機關之性別平等教育委員會處理前項事件時，得成立調查小組調查之；必要時，調查小組成員得一部或全部

外聘，但行為人為校長、教師、職員或工友者，應成立調查小組，且其成員應全部外聘。……」

⑶第36條第1、2、3項：「（第1項）學校或主管機關性別平等教育委員會應於受理申請或檢舉後2個月內完成調查。必要時，得延長之，延長以2次為限，每次不得逾1個月，並應通知申請人、被害人、檢舉人及行為人。（第2項）性別平等教育委員會調查完成後，應將調查報告及處理建議，以書面向其所屬學校或主管機關提出報告。（第3項）學校或主管機關應於接獲前項調查報告後2個月內，自行或移送相關權責機關依本法或相關法律或法規規定議處，並將處理之結果，以書面載明事實及理由通知申請人、被害人、檢舉人及行為人。」

⑷第41條：「（第1項）學校及主管機關對於與本法事件有關之事實認定，應依據其所設性別平等教育委員會之調查報告。（第2項）法院對於前項事實之認定，應審酌各級性別平等教育委員會之調查報告。」

㈢得心證理由：

1. 教師法第15條第1項第1款、第2項及同法施行細則第7條第1項規定，教師經學校性平會調查確認有性騷擾行為，且有解聘之必要者，其已聘任之聘約，並未因有教師法第15條第1項第1款之情形，即當然歸於無效或失效，仍須由學校召開教評會審議，逕報主管機關核准後，始得予解聘而生終止聘約之效力。又上開解聘之意思表示，前雖經最高行政法院98年7月份第1次庭長法官聯席會議決議，認具有行政處分之性質；然憲法法庭於111年7月29日作成之111年憲判字第11號判決理由中，已闡明公立大學不續聘教師，是單純基於聘任契約所為之意思表示，尚與行政處分性質有別，且公立學校與教師間之權利義務，既然在教師法之規範下，仍屬基於雙方意思表示合致所形成行政契約性質之聘約法律關係，並於聘約期限屆至時決定是否繼續聘任，則聘期中若公立學校以教師有法定應予解聘事由予以解聘而終止雙方間聘約關係

者，該解聘意思表示之性質，與公立大學不續聘教師之意思表示相同，亦屬基於聘任契約所為之意思表示。教師對於其與公立學校間之聘任關係，是否因學校解聘而終止聘約，發生公法上爭議，自得循確認聘任行政契約法律關係存否之訴，以資救濟（最高行政法院113年度上字第629號判決意旨參照）。又聘任關係乃存在於學校與教師間，教育主管機關並非契約當事人，且教師之解聘等事項由學校發動，教育主管機關依教師法第15條第2項規定就教評會解聘決議部分所為事後之核准，為核准聘約效力終止之行政監督措施，乃解聘教師之生效要件。準此，原告對解聘之合法性及其效力有爭執，認為不得解聘，自得提起確認聘約法律關係存在之訴，以為救濟。

2. 查原告係被告之教師，被告於112年6月28日接獲通報指稱原告長期間對學生有疑似性騷擾行為，被告召開性平會並組成調查小組（外聘3位委員），經調查發現原告於112年間碰觸A生手指讓其感到害怕及不安；於109至111學年度間原告對A生、B生、C生、D生觸摸手部、摸頭等行為，長期且多次行為，讓學生有閃躲或不想遇到原告之情形；於111學年度上學期畢業旅行時，原告在A生、B生、C生、D生飯店房間上前確認浴室門縫之舉動，造成C生有壓力與害怕；於109至111學年度間，原告上課講述黃色笑話，令學生感到不舒服等涉校園性騷擾行為，經訪談原告、A生、B生、C生、D生及關係人後，作成第一次調查報告，該報告因有理由不足及格式不符等瑕疵，經教評會退回性平會，性平會重啟調查程序後，於113年2月15日作成系爭調查報告，認定原告言行不檢，對學生有上開數起性騷擾之行為，並有違教師專業倫理，對學子之身心造成不良影響，且原告影響所及並非僅有1人，其言行舉止多為全班學生所共見共聞，造成之負面影響不可謂不大等情，有不適任教師報備單（附件卷第1至2頁）、被告111學年度第11次性平會會議紀錄（附件卷第3至5頁）、被告112學年度第1次教評會會議紀錄（附件卷第23至27頁）、

系爭調查報告（本院卷第59至104頁）及申復審議決定書（本院卷第42至56頁）在卷可稽，且原告對於上開調查報告記載之性騷擾事實均無爭執（本院卷第249至250頁），自堪信實。

3. 依性別平等教育法第26條第1項、第33條、第36條及第41條第1項規定可知，性平法採調查權與懲處權分離原則，性平法事件應由具調查專業之性平會認定事實，再由具懲處裁量權之學校或主管機關決定懲處。性平會之任務在於調查並認定事實，而性平會於處理行為人為教師之校園性平事件時，應成立調查小組（委員全部外聘）調查之，鑑於性平會、調查小組之組成具有性別平等意識及相關專業能力，故其提出之調查報告具專業性，學校及主管機關對於其就性平法事件有關之事實認定，應以該調查報告為依據，且學校及主管機關於後續行政懲處或為解聘決定之審議，應以調查報告認定之事實為基礎。準此，系爭調查報告認定原告所涉性騷擾行為之事實，被告固應依其事實為懲處或解聘之基礎，然而該報告所為懲處建議及112學年度第11次性平會決議為記過2次處分，此部分涉及懲處權，被告自不受調查報告及性平會之拘束。本案續送被告考核會審理時，發現原告除上開性騷擾行為外，前對其畢業班學生有不受歡迎之追求，性騷擾成立，於110年間核予大過1次處分，而系爭調查報告並未提及原告為累犯之情，考核會對性平會之決議雖不無疑義，原擬退回性平會重新釐清疑義，然依上開說明，考核會須受性平會調查結果之拘束，其僅能依性平會認定之事實為考核之決定，故決議原告記大過2次，前經教育局113年7月22日函予以備查後，於被告尚未作成對外發生法律規制效力之最終決定前，教育局發現原告為累犯之情節未經被告所審議，撤銷原備查結果，以113年10月17日函知被告暫緩辦理擬記原告2次大過處分，請被告再行審議是否已達解聘之必要，被告遂將本案退回性平會釐清事實，經被告113學年度第2次性平會認定原告為累犯，受害人數多，並為長期之行為，對學生身

心造成之侵害有心生畏懼之情形，影響甚鉅，已達解聘之必要，並經被告113學年度第5次教評會決議應予解聘原告，復報經教育局113年10月17日函核准後，被告乃以113年12月6日函通知原告解聘等情，業經本院認定如上。原告雖主張：其係累犯乙節，已為被告審酌，並受有2次大過處分，被告就同一事件，再對原告為解聘，違反禁止雙重處罰（一行為不二罰）原則云云，惟被告考核會前決議對原告記2次大過懲處，乃考核會受性平會調查結果之拘束下所為懲處決定，該次調查報告並未審酌原告為累犯之情事，有系爭調查報告在卷足憑（本院卷第59至104頁），且上開記大過2次之懲處，既經主管機關教育局以113年10月17日函予以暫緩辦理，自含有撤銷前函備查之意，被告復自始未對原告作成記2大過之書面處分及通知，則上開懲處尚未生效，被告仍得變更決定再行審議，難謂有違反一行為不二罰原則。原告上開主張，即無可採。又原告為累犯，於110年間對學生有性騷擾行為，遭記大過1次，且依系爭調查報告記載原告本案於109至112年間涉對複數學生有性騷擾之情事，情節嚴重，自應考量是否已達解聘之必要。本案由被告重新送請性平會釐清事實後，經性平會認定原告為累犯且有本案性騷擾之事實，教評會基於該事實重新審議亦認原告有解聘之必要，並經教育局核准解聘決定，是被告予以解聘原告，符合教師法第15條第1項第1款及第2項、第26條第1項、性別平等教育法第26條第1項等規定，堪認被告及其性平會、教評會相關審理程序，核屬適法。

4.原告另主張被告僅因教育局之要求，逕為解聘原告之決定，未見察悉教育部112年9月26日函釋關於「情節重大」所述之情事云云。經查：

⑴教師法第15條第1項第1款規定「有解聘之必要」，即係使用不確定法律概念加以表述，其是否該當於該條所稱「解聘之必要」之要件，涉及教育專業及相關教育現場實務經驗之高度屬人性判斷。本院審酌兩造所援引之教育部112年9月26日

函說明二記載：「配合教師法及性別平等教育法相關條文之修正，針對學校調查處理教職員工性騷擾或性霸凌事件（113年3月8日後則指『校園性別事件』），由學校性別平等教育委員會（或依法組成之相關委員會）組成調查小組調查後，倘經調查發現其行為事實情節已達應予解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係，並應通報終身或1至4年不得聘任、任用、進用或運用者，應請調查小組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，並依下列行為事實及對被害人所生影響等因素，予以論明載錄於調查報告（事實及認定理由段），經學校性平會審議確認通過後向學校提出處理建議：（一）行為人：行為是否基於故意、與被害人之關係（是否直接指導）、過往有無類似行為經學校調查屬實、曾處置告誡後再犯、有無挾怨報復、污衊/轉嫁責任予被害人、串供、不當施壓被害人或其他受事件牽連之相關人等不具悔意之犯後態度。（二）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。（三）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。（四）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。（五）其他：對法秩序所生之危害、其影響程度、範圍等因素。」等情（本院卷第265至266頁），與前揭解聘辦法第3條所定之審酌事項，均係教育主管機關對於如何判斷教師違規情節輕重所作成之解釋，得作為認定及涵攝教師法第15條第1項第1款「有解聘之必要」之審查參考。

⑵就本件事實該當「解聘之必要」與否，已由被告性平會組成調查小組調查後，針對調查過程所蒐集資訊，考量個案具體情節，審酌原告涉案情狀，並依行為人、被害人、行為侵害

之法益、行為態樣及其他等基準論明載錄於調查報告，雖經被告112學年度第11次性平會審議確認通過，並再移由被告基於性平會所作成之調查報告而為相同認定並依法定程序作成決議，惟上開性平會並未審酌原告為累犯之情，經教育部113年10月17日函指出：「行為教師為累犯，曾於110年涉校園性別事件，性騷擾屬實，予以大過1次在案；又於112年涉本案……」等語，因認被告基於性平會前揭審議結果作為事實基礎，尚有瑕疵，而退回被告重新審議。經被告113學年度第2次性平會重新審議時，將本案與原告為累犯之情併予考量並決議有解聘之必要，經被告113學年度第5次教評會決議解聘原告，其作成程序及組織尚無違反法定之正當程序、組織不合法之情事，均如前述，足見被告所為解聘決定，實已審酌系爭調查報告及被告113學年度第2次性平會重新審議之結果，復經教評會決議通過，則被告作成解聘之決定即無不合。原告為學校教師，本該遵循教育法令規章，嚴守教育倫理及紀律，理應有更高的道德標準，肩負保障學生受教權及保護學童身心發展，落實性別平等教育，並為全體師生之表率，然其卻違反專業倫理，未能謹守性別分際、尊重學生之身體自主權，利用教師職務機會之便，並利用其與學生雙方權力不對等，被害人未成年身心狀況無法應變及反抗，屢次乘機遂行性騷擾，受害學生人數眾多，且行為自109年至112年，達3年之久，長期反覆發生，對學生身心造成之侵害有心生畏懼之情形，且原告前於110年已受性騷擾調查並予以1次大過懲處，無深切反省，經學校告誡、處置後仍再犯本案，猶不知悔改，參考前揭「情節重大」之判斷基準，足認其性騷擾行為情節重大，確已不適任教師職務，為達成防免性騷擾事件再次發生及維護良好受教環境之目的，被告認原告該當教師法第15條第1項第1款所定「有解聘之必要」情事，並無違誤，自無裁量怠惰及違反比例原則等一般法律原則可言。又依教師法第26條第4項前段規定：「專科以上學校教師涉有第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。」可知，主管機關認為學校之決議有違法之虞，應敘明理由交回學校審議或復議，亦即學校以復議或是重行審議程序，均無違反正當法律程序。原告所涉性平事件，既該當教師法第15條第1項第1款事由，依法本應召開教評會決議原告是否已達解聘之必要，惟被告未為召開教評會審議，而係以112學年度第10次考核會決議原告記大過2次，經教育局113年10月17日函發現有違法之虞，已敘明理由交回被告審議，經被告以113學年度第5次教評會決議解聘原告，於形式上觀察無具有顯然錯誤或其判斷有恣意濫用等違法情事，本院自應予以尊重。是原告所執前詞，仍不足以動搖被告解聘決定之適法性。

5. 至原告主張被告已通知原告復聘，本案已終結，兩造間之聘任關係應仍存續，嗣因教育局113年10月17日函文要求作成解聘決定，被告在停聘事由消滅之情形下仍延長停聘，程序上有重大瑕疵云云。然查：

⑴依教師法第1項第1款、第22條、第23條及第29條規定可知，有關教師與學校間之聘任關係，包括聘任、解聘、不續聘、停聘及資遣等，均應以教師法為其規範準據。於教師對學生涉有教師法第15條第1項第1款性騷擾或性霸凌行為之情形時，有關調查程序之部分學校應依性別平等教育法之規定為之，至就該教師有無暫時停聘必要決定，則回歸教師法規定，服務學校應於知悉之日起1個月內經教評會審議通過後，免報主管機關核准，暫時予以停聘6個月以下，並靜候調查；必要時，得延長停聘期間2次，每次不得逾3個月。換言之，暫時停聘係被告於性平會調查結果完成前，依照教評會於有限時間、有限證據資料情況下之決議，為權宜性、暫時性之決定，至於行為人之教師是否確有「性騷擾或性霸凌」等情形，則尚未查證屬實，仍待性平會之最終調查結果。而上開教師法第22條第1項「停聘靜候調查」之規定既有公益因素的考量，且屬暫時性之權宜措施，則停聘案之處

理，教評會僅須就書面資料作初步調查，亦即僅處理相當於是否作成終局解聘處分前之保全程序（初步判斷舉發真偽、涉案人有無離開教學現場之必要）（最高行政法院109年度判字第116號判決意旨參照）。是以，性平會之調查結果與停聘措施所應審酌之事實及應遵循之程序既各不相同，而為各自獨立之行政程序，縱調查結果事後經認有違法瑕疵而予撤銷並重新調查，亦不影響停聘措施之適法性。

⑵查原告因涉及性騷擾經遭檢舉，並由被告性平會受理及成立3位外聘委員之調查小組進行調查，於調查期間，因性平案牽涉之被害人數非寡，基於校園安全保全措施考量，審酌學校校譽、校園安全、學生權益及教師權益之衡平，被告112學年度第7次性平會依教師法第22條規定，決議暫予原告停聘6個月，靜候調查，其後被告考核會依性平會之調查報告作成2次大過處分，經教育局113年7月22日函備查，因調查程序已終結，經調查後未受解聘之決定，停聘事由已消滅，被告112學年度第18次教評會始決議原告於113年7月23日復聘；惟上開記大過2次之懲處生效前，被告另經教育局113年10月17日函告以原告為累犯，請被告再行審議是否已達解聘之必要，而未經教育局為終局核定，被告遂將本案交由被告性平會重新釐清事實，故本案重回調查程序，因原告仍具有教師法第15條第1項第1款停聘事由，被告113學年度第4次教評會乃依教師法第22條規定決議原告暫時停聘3個月，此有被告112學年度第7次性平會會議紀錄（附件卷第30至32頁）、112學年度第18次教評會會議紀錄（本院卷第236至237頁）、113學年度第4次教評會會議紀錄（附件卷第89至91頁）存卷可佐，是被告所為之停聘、復聘決定，乃係基於原告有無教師法第22條所定之停聘事由而定，僅屬暫時性中間處置，非終局性之處置或決定，自無影響被告所為解聘等終局決定之適法性。且本案經教育局退回被告再行審議後，雖形式上為另一行政處理程序，惟其係因上級機關教育局認定被告原調查結果違法而重啟調查處理程序，此時既仍在整體

之性平案處理程序進行中，則被告再依法召開性平會、教評會而為續行，仍合於教師法第22條規定，是被告認原告停聘事由尚存續，暫時停聘原告，於法無違。原告此部分主張，顯屬誤會，即無可取。

六、綜上所述，原告前開主張，均無可採。原告訴請確認其與被告間之聘任契約法律關係存在，為無理由，應予駁回。又本件為判決基礎之事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提訴訟資料，經斟酌後均與本件判決結果不生影響，爰不逐一論述。

七、結論：原告之訴無理由。

中　　華　　民　　國　　114　　年　　12　　月　　16　　日

審判長法官　孫　奇　芳

法官　曾　宏　揚

法官　林　韋　岑

以上正本係照原本作成。

一、如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書（均須按他造人數附繕本）。未表明上訴理由者，逕以裁定駁回。

二、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）

三、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.當事人或其代表人、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。<br>2.稅務行政事件，當事人或其代表人、管理人、法定代理人具備會計師資 |

| | |
|---|---|
| | 格。<br>3. 專利行政事件，當事人或其代表人、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。 |
| (二)非律師具有右列情形之一，經本案之行政法院認為適當者，亦得為訴訟代理人。 | 1. 當事人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親具備律師資格者。<br>2. 稅務行政事件，具備會計師資格。<br>3. 專利行政事件，具備專利師資格或依法得為專利代理人。<br>4. 當事人為公法人、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。 |
| 是否符合（一）、（二）之情形，而得為強制律師代理之例外，當事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　　12　　月　　16　　日

書記官　鄭　郁　萱