臺中高等行政法院判決

111年度訴字第55號
112年2月23日辯論終結

原　　告　汪文綜
訴訟代理人　張捷安　律師
被　　告　南投縣竹山鎮過溪國民小學

代　表　人　林惠星
訴訟代理人　王騰儀　律師

上列當事人間因有關教育事務事件，原告不服教育部中華民國110年12月27日臺教法（三）字第1100168438號函檢附中央教師申訴評議委員會再申訴評議書，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、程序事項：

按「確認行政處分無效及確認公法上法律關係成立或不成立之訴訟，非原告有即受確認判決之法律上利益者，不得提起之。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。」「（第1項）訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但經被告同意，或行政法院認為適當者，不在此限。（第2項）被告於訴之變更或追加無異議，而為本案之言詞辯論者，視為同意變更或追加。（第3項）有左列情形之一者，訴之變更或追加，應予准許：……四、應提起確認訴訟，誤為提起撤銷訴訟。」行政訴訟法第6條第1項、第111條分別定有明文。是行政處分已執行完畢而無回復原狀之可能，並具有確認利益者，原告應依行政訴訟法第6條第1項後段規定訴請確認行政處分違法，始為正確之訴訟類型。原告提起本件訴訟，其行政訴訟起訴狀所載訴之聲明原為：「1.再申訴決定、申訴決定及原

處分均撤銷。2.訴訟費用由被告負擔。」（見本院卷第15頁），嗣經本院闡明後，原告於民國（下同）111年8月12日（本院收文日）以行政訴訟準備書狀（三）變更訴之聲明為：「1.確認原處分違法。2.訴訟費用由被告負擔。」（見本院卷第507頁），依上開規定，核無不合，且被告亦無異議而為本案言詞辯論，故原告所為訴之聲明之變更，應予准許。

二、事實概要：

原告為被告學校之教師，被告接獲舉報原告疑似於108年9月至10月在校外中和游泳池對學生（下稱A生）涉及校園性別平等教育事件（下稱性平事件），被告立即進行校安通報（通報序號：0000000）及社政通報（通報編號：CP00000000），經被告性別平等教育委員會(下稱校性平會)於110年4月13日受理，並決議移請被告教師評審委員會(下稱校教評會)審議原告有無暫時停聘之必要。經校教評會於110年4月22日決議，原告涉有教師法第15條第1項第1款規定之情形，依教師法第22條第1項第2款規定予以停聘6個月，並靜候調查，由被告以110年4月22日投竹過小教字第1100001155號函（下稱原處分）通知原告。原告不服，於110年5月3日向南投縣教師申訴評議委員會（下稱南投縣申評會）提起申訴，經南投縣申評會作成申訴無理由而予以駁回之決定，由南投縣政府以110年9月23日府教學字第1100218377號函檢送申訴評議書（下稱申訴決定）。原告不服，於110年9月29日提起再申訴，經教育部於110年12月20作成再申訴無理由之決定，並以110年12月27日臺教法(三)字第1100168438號函檢送再申訴評議書（下稱再申訴決定）。原告仍不服，於是提起本件行政訴訟。

三、原告主張要旨及聲明：

（一）本件性平事件肇因於林惠星校長及陳湘淇老師之職場霸凌。原告曾對校長提出職場霸凌之申訴，遭南投縣政府認

定申訴不成立。為捍衛自己的權利，將考慮對校長提出民事侵權行為之損賠訴訟。

1.林惠星校長恐因原告於前山國小事件，對原告有成見在先，於不詳時間地點對家長稱「原告教學品質不佳」，在原告未受告知之情形下，自108年底起在原告任課教室內裝設錄影設備，且原告不知該錄影設備有無實際運作，直至109年5月22日因1位患有過動症候群學生持雨傘刺原告大腿，校長提出教室監視畫面，原告才知錄影設備有在運作，在教室裝設錄影設備已使原告感到被冒犯，校長此一行為已構成職場霸凌。

2.在109年6月或7月間，臉書上曾散布誹謗原告之言論，經警方調查後發現，為陳湘淇老師的兒子所為。嗣原告同意出席由陳湘淇老師向鄉鎮公所調解委員會所提出之調解聲請程序，惟陳湘淇老師缺席調解程序。於南投少年法庭開庭時，原告當場表達願意原諒陳湘淇老師的兒子而不予追究，法院作成「陳湘淇老師的兒子由家長帶回管教即可」。惟陳湘淇老師事後竟對外宣稱：「都是原告故意不去調解才讓他們要上法院」、「都是因為原告在擔任她兒子導師期間，有拿毛巾丟向她兒子、有將她兒子推出教室外的不當行為，她兒子才會在臉書上留言」等不實言論，且夥同配偶請校長把原告考績打丙等。陳湘淇老師上開行為已嚴重傷害原告之心理健康及人格權。

3.原告經歷上開霸凌行為後，於109年8月主動請調縣政府辦公，至110年2月1日才申請回過溪國小任教。惟回校沒多久就接獲到性平事件檢舉，原告自認清白，是遭有心人構陷，除接受調查外，也主動接受測謊，經鑑定後確認：「原告並沒有在游泳池上課時抱過A生」。

4.性平案件中，疑似被害學童家長於110年4月才對108年9月的性騷擾事件提出檢舉，並能找出3位高年級學生，根據3位學生供述，於案件發生時是分別在不同地理位置，然竟能異口同聲宣稱：「有看到原告在1年多前的某個短暫的

特定時刻，有上開抱起男童之行為」云云，實在匪夷所思。3位證人能記起2年多以前，在游泳課某一天的上課歷程，且指證內容鉅細靡遺，與常情有違。從兒童發展心理學而言，國小2年級的孩子居然可以清楚記得1年級某天上課的某一事件，這對大腦結構組織還沒發展完全的6、7歲學童而言，不論是在兒童發展心理學或神經心理學，均令人匪夷所思。

5.性平事件立案後，林惠星校長孤立排擠原告，原告因上開霸凌行為已造成身心嚴重受挫，目前持續在臺大醫院雲林分院精神科接受治療中。

（二）暫時停聘處分之程序前，該次停聘之會議紀錄被告尚未提出出席名單及會議紀錄。另外，原告申請校長迴避，校教評會卻未予以審議，原處分之程序有應迴避卻未迴避之缺失，顯然違反迴避制度，而有程序上重大瑕疵，決議自非合法。

（三）原告遭檢舉涉犯性平事件，被告教評會第一時間即依教師法第15條第1項、第22條第1項第2款之規定，採取最嚴厲之暫時停聘6個月之停聘處分，然停聘決議內容、申訴答辯內容、再申訴答辯內容均無論及為何一開始就採取最嚴厲之停聘6個月處分，被告亦無說明，顯然是由校長恣意操控處分內容。原告認為即便被告無作成停聘處分，仍不妨礙調查，亦無侵害學童受教權，被告濫用停聘之規定違反比例原則。

（四）被告依法組成之性平會及校教評會本於專業性具有判斷餘地，性平會對教師是否成立性騷擾行為及其情節重大與否，與校教評會對於教師有無教師法第14條或第15條情事，固有專業判斷之權限，惟法院仍能審查各該專業判斷是否具有違法之情事。

（五）原告未收到性平調查報告完整版，僅有摘要版。依性別平等教育法第31條第2項、性別平等教育法施行細則第17條、校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則第32條及108年1

2月24日「校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則」修正總說明、修正條文對照表等內容，應提出完整版性平調查報告。惟原告所獲「摘要版調查報告」，申請調查人、證人、相關人士之陳述以「略」字省略，現場照片也以密件標示，拒絕提供完整版本給原告，因此原告對於該調查報告所認定之事實無法提出申復程序。且此種書類敘述猶如「採用秘密證人供述、採用秘密證據而定罪」之論述方式，顯然於法未合。

（六）被告已於110年11月25日補發給原告停聘期間之全部本薪，原告目前雖已復職，但停聘期間僅能領取本俸（每月新臺幣49,875元），不能領學術研究費（每月新臺幣3萬餘元），則初步計算原告遭停聘6個月期間薪資損失達新臺幣25萬元，不包括憂鬱就醫與臨床心理師之藥物及心理治療。

（七）參照司法院釋字第553號解釋理由書之意旨，被告依性別平等教育法第9條設置之校性平會，與依教師法第11條組成之校教評會，係由不同屬性之代表所組成，獨立於機關首長以外而為專業性判斷，校性平會對於教師是否成立性騷擾行為及其情節重大與否，與校教評會對於教師有無教師法第14條或第15條情事而予以解聘、停聘或不續聘，固享有專業判斷之權限，但行政法院仍應審查各該專業判斷是否有違法之情形。本件被告對於停聘處分之作成顯然具有恣意之違法，顯與比例原則相左。

（八）被告於111年3月2日通知原告欲於111年3月9日召開考績會並對原告進行懲處。原告向被告詢問本件性平事件，調查小組於111年2月23日完成調查報告，但原告並無接獲任何調查報告之文件，不知所犯罪名及內容情節。嗣原告向南投縣政府教育處陳情，經協調後，原考績會開會日期延至同年月24日召開，被告並交付原告「摘要版調查報告書」。

（九）原告提起本件撤銷訴訟具有法律上利益：

原告被指摘之性平事件，在停聘處分之會議過程中並未討論有關「原告所涉及之情節是否重大」之內容，縱認有停聘之必要，本件是否重大到對原告處以最重之停聘6個月處分？被告無任何說明，顯然恣意由校長操控停聘處分之內容。

（十）縱然原告未來就校性平會調查報告所作出「記小過2次、接受6小時心理諮商輔導、接受8小時性平教育課程」之行政處分進行申復、訴願而獲勝訴，因原告之前對於停聘處分已錯過提出行政救濟之期間，且目前無其他類似再審之救濟程序，即便原告後續能證明自己無性騷擾之不當行為，若此時不救濟就不能再提任何救濟。

（十一）依行政訴訟法第111條第1項、第3項第2、3款及第196條第2項之規定，因原處分已經執行完畢而無回復原狀之可能，經法院行使闡明權後，原告訴之聲明變更為：1.確認原處分違法。2.訴訟費用由被告負擔。

（十二）依據被告於111年8月30日所提出之行政訴訟陳報狀內容，然查：

1.從該次校教評會的會議紀錄內，未曾見該次開會過程中，被告有提示檢舉書或原告之陳述意見資料等附件之紀錄給參與開會之委員，亦無提出任何考量「直接停聘」及「停聘6個月」的審酌因素，則被告所辯「校教評會開會當時有提供本件檢舉書及原告於110年4月20日參與性平會議開會時所提出之陳述意見書，經校教評會認為情節真實且重大，因此停聘6個月」云云，顯然是臨訟編纂卸責之詞。

2.原告於110年4月20日所提出之陳述意見書，當時原告的訴訟代理人主要在爭執迴避問題與閱卷等議題，對於該檢舉案涉案情節之實體爭點，尚因被告無能明確告知原告具體的檢舉內容（主要是包括人事時地物），因此原告當時並無能對檢舉案之實體爭點，具體提出回應與說明。

3.原告與配偶同為小學老師，均擔任教職數十年，育有3名幼女（現均就讀小學），原告從來沒有被檢舉有涉及任何

性平事件，且在本件檢舉案提出前，原告與A生及A生家長的互動良好，A生與原告間之相處並無任何異常（甲證16），亦即，A生對原告並沒有任何因遭性騷擾、性侵後之抗拒或排斥等創傷壓力反應。

4.本件檢舉案是在110年4月12日提出，當時因為全國新冠疫情升溫，南投縣政府教育處更在110年5月中下旬宣佈南投縣全縣境內國中小全面改採線上授課，而本件校教評會在做成決議時，竟然無視「在本件性平事件調查期間，原告與A生間幾乎沒有太多的互動課程」、「因為新冠疫情不斷升溫，被告隨時可能採取停課或線上授課」、「不久後就是學期結束即將開始放暑假，而暑假期間學生並不需要返校上課」等因素，不採取對教師權益侵害較輕的調動調整職務等處分，而逕行決議將原告停聘，被告所為顯然恣意而有違比例原則。

5.參教育部102年10月31日臺教人(三)字第1020142773號函、最高行政法院109年度判字第116號裁判之內容，本件被告為師生人數僅有30餘人之小學校，A生在提出檢舉時（即110年4年12日）距離檢舉案所稱之事件發生時間（即108年9月至10月間）已經將近2年，期間A生都沒有因為任何情緒問題接受輔導，也沒有因為對原告有任何排斥或抗拒問題而缺席學習活動，原告與A生及A生家長的互動良好，A生對原告並沒有任何因遭性騷擾、性侵後之抗拒或排斥等創傷壓力反應；甚至，A生在提出本件檢舉案時，原告已非A生之導師，每星期原告對A生僅有2-3節的之非主科之學習課程，則參酌上開教育部函釋及最高行政法院裁判內容，被告在未說明本件性平檢舉案是基於何等之考量因素下認定「若原告繼續執行教師職務，將對於被告教育秩序產生重大損害或影響，難以期待原告妥適執行教師職務」，率爾對原告做出停聘之決議，自然有違反比例原則、裁量原則之違誤。且本件檢舉案提出檢舉之時間恰好是在被告校長及A生導師與原告發生職場霸凌與少年刑事

事件之爭訟期間，原告合理懷疑本件性平事件是由被告校長強勢主導並操弄。

6.被告辯稱：「由於教評會係採無記名投票之合議制，故關於案由三停聘期間之部分，有『討論是否停聘6個月，如未獲半數通過，討論是否停聘5個月，以此順序討論表決』以及『討論是否停聘1個月，如未獲半數通過，討論是否停聘2個月，以此順序討論表決』等兩種方式。考量被告受理本件性平案件之時間為110年4月間，適逢疫情嚴峻期間，且按常理性平案之調查程序需訪談諸多當事人及相關人，尤其本案疑似被行為人及相關證人均為低年級學生，接受訪談時應有法定代理人到場陪同，協調法定代理人到校陪同接受調查之處理時程較長(要配合家長工作請假、及3名調查委員排定開會之時程等因素)故當時以前者作為表決順序，惟當時亦有說明，若經校教評會多數決議通過暫時停聘案，無論最終決議停聘期間為何，調查小組調查小組若於停聘期屆滿前即完成性平案件之調查，便會立即復聘以保障教師之工作」云云。經查：

⑴本件系爭校教評會的會議紀錄內，從來沒有出現過本件停聘案件會有2種表決方式之內容，被告所辯顯然是臨訟編纂卸責之詞。

⑵被告對於為何在校教評會決議中，一開始就給予6個月停聘處分，辯詞反覆：

①被告對於直接給予原告最嚴厲的「停聘6個月」處分之解釋，從原告提出行政救濟程序開始，都是主張「是教評會依法表決、是基於教評會多數決之決議」。

②至本件提起行政訴訟後，被告因爲遭原告質疑有違反比例原則、未審酌情節是否重大等具體因素後，又改稱「是因為教評會討論時，認為原告涉及2件性平檢舉案，情節重大」云云，然本件校教評會開會時，只有1件A生的檢舉案已如原告訴訟代理人前於111年8月9日言詞辯論筆錄時澄清說明，被告所辯與事實不符。

③於111年8月30日之行政陳報狀中，又改稱「在討論過程中有提及2種表決方式，在場委員最後是同意採取從6個月停聘表決之方式」云云。然本件校教評會的會議紀錄內，從來沒有出現過本件停聘案曾有2種表決方式之紀錄，而以被告將「是否停聘」、「停聘期間多長」分為2個提案分別進行表決之作法可知，被告對於性平事件的停聘程序是非常熟悉的，若校教評會在開會時，果真有討論2種表決方式，為何未在「提案三」之會議紀錄說明項下做註記？被告所辯顯然顯然與事實不符。

⑶被告中的師生對於該游泳池都非常熟悉，而A生檢舉書中之情節描述模糊，事件發生時間又距離檢舉時已將近2年，且檢舉時原告已非A生導師，與A生間沒有存在主要學習科目之授課情形。該校教評會在開會過程中，未就「情節是否重大」進行討論，且調查小組在進行訪談中對原告採取有罪推定的訊問方式下（例如：委員在訪談時向原告表示「你就承認沒關係，這種性騷擾又不會很重」、「你若不承認，我們會認定更嚴重」），無視原告提出之測謊鑑定報告，在經過冗長的調查程序後，最終仍認定「本件性騷擾成立但情節非屬重大」之結論，則校教評會如何僅憑一張A生的檢舉書，就認定原告「涉嫌之情節重大」？並對原告做出停聘6個月的最嚴厲處分，這對從事教職數十年的原告來說，情何以堪？被告所辯顯無可採。

⑷低年級兒童所為被性騷擾記憶之陳述，國內外文獻研究均指出因大腦海馬迴、杏仁核、前額葉等關於邏輯、記憶與認知功能之組織尚未發展完全，兒童所為陳述非常容易因為「一再接受誘導詢問」、「為了迎合師長的期待」、「因為大腦功能依據接受誘導等資訊而形成創憶」等因素影響，讓記憶產生了扭曲、而為與事實不符之陳述，本件檢舉案的疑似被害人A生陳述事件發生時間為其小學一年级時，從性平調查小組的報告中可知，

A生已經一再重複的接受誘導詢問，原告已經對於被告認定原告有性騷擾之調查報告及記2小過之處分提出申復程序。

（十三）原告訴訟代理人關於本件因行為後法律有變更之法律適用意見：

1.現行教師法第22條為修正前教師法第14條移列並修正，依照修正前103年5月30日修正、同年6月18日公布之教師法第14條規定：「（第1項）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：一、受有期徒刑一年以上判決確定，未獲宣告緩刑。二、曾服公務，因貪污瀆職經有罪判決確定或通緝有案尚未結案。三、曾犯性侵害犯罪防治法第二條第一項所定之罪，經有罪判決確定。四、依法停止任用，或受休職處分尚未期滿，或因案停止職務，其原因尚未消滅。五、褫奪公權尚未復權。六、受監護或輔助宣告，尚未撤銷。七、經合格醫師證明有精神病尚未痊癒。八、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侵害行為屬實。九、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，且情節重大。十、知悉服務學校發生疑似校園性侵害事件，未依性別平等教育法規定通報，致再度發生校園性侵害事件；或偽造、變造、湮滅或隱匿他人所犯校園性侵害事件之證據，經有關機關查證屬實。十一、偽造、變造或湮滅他人所犯校園毒品危害事件之證據，經有關機關查證屬實。十二、體罰或霸凌學生，造成其身心嚴重侵害。十三、行為違反相關法令，經有關機關查證屬實。十四、教學不力或不能勝任工作有具體事實；或違反聘約情節重大。（第2項）教師有前項第12款至第14款規定情事之一者，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；其有第13款規定之情事，經教師評審委員會議決解聘或不續聘者，除情節重大者外，應併審酌案件情節，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准。（第3項）有第1項第1款至第12款或前項後段情事之一者，不得聘任為教師；已聘任者，除依下列規定辦理外，應報主管教育行政機關核准後，予以解聘、停聘或不續聘：一、有第7款情形者，依規定辦理退休或資遣。二、有第8款、第9款情形者，依第4項規定辦理。三、有第3款、第10款或第11款情形者，應報主管教育行政機關核准後，予以解聘。（第4項）教師涉有第1項第8款或第9款情形者，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予以停聘，並靜候調查。經調查屬實者，由服務學校報主管教育行政機關核准後，予以解聘。（第5項）為避免聘任之教師有第1項第1款至第12款及第2項後段規定之情事，各主管教育行政機關及各級學校應依規定辦理通報、資訊之蒐集及查詢；其通報、資訊之蒐集、查詢及其他應遵行事項之辦法，由教育部定之。（第6項）本法中華民國102年6月27日修正之條文施行前，因行為不檢有損師道，經有關機關查證屬實而解聘或不續聘之教師，除屬性侵害行為；性騷擾、性霸凌行為、行為違反相關法令且情節重大；體罰或霸凌學生造成其身心嚴重侵害者外，於解聘或不續聘生效日起算逾四年者，得聘任為教師。」又109年6月28日教師法施行細則第27條第3項規定：「本法中華民國109年6月30日修正施行前，經學校認定有本法修正施行前之第14條第1項第8款、第9款規定之情事，且經教師評審委員會審議通過之暫時予以停聘案，其暫時停聘期間，為本法修正施行日起算至多6個月；必要時，得依本法第22條第1項規定延長停聘期間之規定辦理。」另按「行為後法律或自治條例有變更者，適用裁處時之法律或自治條例。但裁處前之法律或自治條例有利於受處罰者，適用最有利於受處罰者之規定。」行政罰法第5條定有明文。

2.經查，現行教師法第22條係108年6月5日修正，並自109年6月30日開始施行。本件A生係於110年4月12日提出疑似騷

擾之申訴案，指稱原告有在108年9月至10月間對A生為性騷擾行為，因此本件涉及行為後法律有變更之情形，依據行政罰法第5條規定，自有從新從輕原則之適用，亦即，本件應適用現行教師法修正前之教師法第14條規定。

3.依據上開109年6月28日教師法施行細則第27條第3項規定，本件並不符合「本法中華民國109年6月30日修正施行前，經學校認定有本法修正施行前之第14條第1項第8款、第9款規定之情事，且經教師評審委員會審議通過之暫時予以停聘案……」蓋本件被告受理並調查本件性平案件時，現行教師法已經開始施行，自無適用109年6月28日教師法施行細則第27條第3項規定。

4.綜上所述，本件涉及行為後法律有變更之情形，依據行政罰法及109年6月28日教師法施行細則第27條第3項規定，本件應適用現行教師法修正前之舊法。

（十四）對證人林裕盛、石君灝證詞之意見：

1.證人林裕盛表示校性平會開會時並沒有討論情節是否重大，亦無討論要從1個月開始停聘還是6個月開始停聘；然而證人石君灝卻表示校性平會開會時有討論情節是否重大，也有討論要從1個月開始停聘還是6個月開始停聘，證人間之供述顯然不一致。證人石君灝作證前，具原告表示：與原告同任職於學校之同事曾提醒原告，證人石君灝曾與校長討論作證事宜，其證詞與本件訴訟進行後，被告才提出「性平會開會停聘時有討論情節是否重大等內容」之辯詞相符，證人石君灝之記憶，是否因為被植入與事實不符之記憶而遭污染已非無疑。

2.依被告所提供之相關開會文件顯示，被告校教評會在開會時連是否需要停聘？停聘期間如何？都會分次列為不同決議事項進行決議，關於原告權益重大的停聘期間，卻沒有任何紀錄顯示曾經在會議上有關於「情節是否重大之討論」、「是否從6個月開始停聘」、「是否從1個月開始停聘」等內容之紀錄？顯然被告在本件訴訟進行中才提出

「曾在會議中討論要從1個月開始停聘或者從6個月開始停聘」之說詞，乃臨訟所為之辯詞，與事實不符。

3.被告對於為何在校教評會決議中，一開始就給予6個月停聘處分，辯詞反覆，證人石君灝供述內容卻與被告最後改稱之辯詞相符，證人之記憶是否真實恐非無疑：

⑴被告對於直接給與原告最嚴厲的「停聘6個月」處分之解釋，從原告提出行政救濟程序開始，都是主張「是教評會依法表決、是基於教評會多數決之決議」。

⑵本件原告提起行政訴訟後，被告因為遭原告質疑有違反比例原則、未審酌情節是否重大等具體因素後，又改稱「是因為教評會討論時，認為原告涉及兩件性平檢舉案，情節重大」云云，然本件校教評會開會時，只有1件A生之檢舉案已如原告訴訟代理人前於111年8月9日言詞辯論筆錄時澄清說明，被告所辯與事實不符。

⑶被告在111年8月30日之行政陳報狀中，又改稱「在討論過程中有提及兩種表決方式，在場委員最後是同意採取從六個月停聘表決之方式」云云。然教評會之會議紀錄卷宗內，從來沒有出現過本件停聘案曾有兩種表決方式之紀錄，以被告將「是否停聘」、「停聘期間多長」分為兩個提案分別進行表決之作法可知，被告對於性平事件之停聘程序是非常熟悉的，怎會沒有在「提案三」之會議紀錄說明項下做註記？被告所辯顯然與事實不符。

⑷綜上所述，被告關於教評會之開會歷程辯詞反覆，證人石君灝在作證前曾與校長討論作證事宜，其證詞與被告最後關於校教評會開會歷程之辯詞相符，並與證人林裕盛所供述之內容不符，顯然證人石君灝之記憶已遭污染。

（十五）對於被告所提出「乙證20」（誤植為「被證20」）校安通報資料之意見：

1.從乙證20之內容可知，當時國小2年級的A生在110年4月12日上午11：5分，是先表示「國小1年級上學期時，在坐遊

覽車前往游泳池的途中，被原告抱起來坐在原告大腿上，還有被原告摸到下體，感到不舒服……」，後在當日下午3時許，A生在校長、訓導組長、導師面前，又改稱「地點是在游泳池入口處的座位區，一年級上學期的某一次游泳課，在大家換衣服收拾之際，A生在游泳池入口處的座位旁等候。原告在未經A生同意下，將A生抱起坐在原告大腿上，並且在這個過程原告摸到A生的下體，致使A生有不舒服的感受。」

2.從上開校安通報內容可知，A生當時為2年級（7-8歲）的學童，原本是在與同學聊天，聊天的內容是關於其於國小1年級某次上游泳課時，一段主觀經驗的記憶，而這段記憶因為兒童大腦結構的發展因素，可能與事實並不相符，但A生卻突然被師長仔細詢問該次記憶中的每一個細節，這種情形如同洪蘭教授在「記憶與創憶」一書中所提及，人的記憶並無法像錄影帶般回放記憶，人類記憶的功能運作比較像海綿，會有吸收訊息自動填補空白區塊的情形，而「記憶填補」在兒童敘事，尤其兒童在誘導式詢問、為迎合權威家長或師長的詢問情境下，更是常見。因此A生所述「曾在游泳池被原告抱在大腿上摸到下體」的記憶已非無疑，而依據卷內所呈現之證據資料，A生的敘述顯然與事實不符，A生的事件不過是被告校長拿來藉機扭曲，用以攻擊並排擠原告之手段。

（十六）本件被告對於停聘處分之作成過程顯然具有恣意之違法，顯然與比例原則相左。

（十七）聲明：

1.確認原處分違法。

2.訴訟費用由被告負擔。

四、被告答辯要旨及聲明：

（一）原告於起訴狀內所稱之職場霸凌為毫無根據之空言指摘，未提出任何具體事證。反而被告多次接獲學生及其家長反映原告未按課表上課、上課秩序混亂、師生衝突不斷，被

告亦多次舉行教師輔導會議提醒原告注意教學方式。加裝錄影設備一事，係因師生對立衝突、家長多次投訴原告。被告為釐清師生上課實際狀況，於告知原告並獲其應允後放置，且錄影設備需插上電源始可運作，非遠端操控設備，包含原告之任何人均可隨時拔除插頭停止錄影，原告明知上情而同意錄下教學影像，且該錄影設備於109年6月底拆除。原告直至本件訴訟才改變說法，主張係未經同意錄影為職場霸凌云云。此外，原告曾於110年9月向教育部提出職場霸凌案，南投縣政府調查完畢後認原告申訴不成立。被告表示，考績非一般老師權責，陳老師無可置喙；性平案件係學生父親申請調查，被告始組成校性平會及調查小組，原告所言均與事實不符。

（二）第一次校教評會已針對申請2位教師迴避暫時停聘調查案進行投票，有乙證5（被告誤編為被證5）會議紀錄可佐，原告與其當時之代理人當場開會時亦知情。另外，該次校教評會係於110年4月22日下午12時30分準時開會，會議結束後，校教評會承辦人查看公務電子信箱始發現原告當時之代理人的助理於同日下午12時27分申請校長迴避暫時停聘調查案之電子郵件，亦即開會前3分鐘始申請，現實上無法及時知悉或查看電子郵件之可能性，原告之突襲行為顯未給予被告合理之處置期間，恐有失當之處。且原告及其當時之代理人均到場，按照常理即可當場提出卻於會議現場隻字未提，原告之主張實難採信，對被告顯失公平。原告所稱林老師及林校長應迴避之事由，2位從未有上開言詞或行為，原告未提出任何客觀具體事證，以莫須有之事及主觀猜測懷疑之詞作為申請迴避之依據，亦屬無據。

（三）被告認為，按教師法第15條第1項第1款、第22條第1項、性別平等教育法第28條至第32條，於接獲校園性騷擾案件後，關於第一次校教評會之組成、通知原告陳述意見、會議決議等相關程序均係依法辦理。且校教評會係審酌具體個案情節、檢視學生與原告間權利不對等，兼及考量保全

調查程序等重大公共利益，認為原告有暫時離開教學現場之必要，始作成暫時停聘6個月靜候調查之原處分，符合正當法律程序。且南投縣申評會、上級機關亦認原處分並無違法或不當。停聘結果是先通過停聘決議後才開始從6個月表決，並非一開始就直接決定最高6個月的處分。

（四）被告校教評會針對性平案件停聘與否之審議，係審酌申請調查疑似性騷擾行為之書面資料後，僅限於判斷原告有無在調查期間內停聘之必要，不涉及性平案件之事實調查及認定。基於保護學生受教權、考量保全調查程序等重大公共利益，全面審酌校園環境之風險評估後，認為原告有暫時離開教學現場之必要，始作成暫時停聘6個月靜候調查之原處分，原處分具高度專業性，且符合正當程序，實無不當或違反比例原則，不具判斷瑕疵，司法機關應予尊重。

（五）原處分是關於校教評會對性平案件停聘與否之審議，僅限於判斷原告在調查期間內有無停聘之必要，不涉及性平案件之事實調查及認定。另外原告爭執的性平報告版本，與本案沒有關聯性，因本案所爭執者為調查期間的停聘處分。

（六）本件被告教職員於110年4月12日接獲疑似校園性騷擾案件，旋即按性別平等教育法第21條第1項規定進行校安通報（通報序號：0000000）及社政通報（通報編號：CP00000000），A生父親於110年4月13日申請調查，被告於同日組成校性平會，召開109學年度第2學期第1次校性平會，並於109年4月15日召開被告109學年度第2學期第2次校性平會將本案移交教評會討論是否依教師法第22條第1項第2款規定予以停聘6個月靜候調查。被告係依教師法、性別平等教育法、教師法施行細則、教育部函釋等規定作成原處分，於法有據。

（七）原處分作成暫時停聘6個月之說明如下：

1.按停聘案之處理，校教評會僅就初步書面資料（例如判斷真偽、書面陳述內容視情節嚴重與否等等）作調查，亦即教師是否停聘，校性平會與校教評會僅處理保全程序之部分（初步判斷情節是否重大、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號行政判決參照。是以，被告校教評會針對系爭性平案件停聘與否之審議，僅限於「判斷原告有無在調查期間內停聘之必要」，而不涉及系爭性平案件之事實調查及認定，先予敘明。

2.另按校性平會調查期間，基於對教師高度倫理性之要求，保障被告健全學習環境之必要，減少疑似加害者與被害學生接觸之機會，保護被害學生免於無法彌補之傷害發生，在同時兼顧學生受教權與教師工作權之保障下，授權被告依校教評會之決議，得依職權先行停聘教師，等候校性平會調查結果，性質上係被告於校性平會調查期間所為之暫時性處分。又教師法第14條第4項規定：「教師『涉有』第1項第8款或第9款情形者，服務被告應……予以停聘，並靜候調查。」條文所謂「涉有」，依文義上、上開制度目的之合理解釋，應係「涉嫌」之意，亦即涉嫌教師就第8、9款性侵害或性騷擾等情事，以具有相當程度嫌疑性為已足，而非以經調查屬實為必要，又是否達相當程度嫌疑性之判斷，係以蓋然率為標準，其具有高度屬人性，且涉及校園環境之風險評估，宜由被告作最終之決定，故應承認被告就此等事項之決定有判斷餘地，法院對其判斷自應採取較低密度之審查，高雄高等行政法院107年度訴字第89號行政判決參照。

3.經查，系爭性平案件之調查係因A生父親提出被證18之申請調查書而開始，被告接獲A生父親申請調查書後，便分別於110年4月13、15日召開性平會議，於同年月22日召開本件第一次校教評會已如前述。於本件第一次校教評會開會當日，係先提示A父申請調查書予全體校教評會委員查看，陳述本件申請調查書所載事實內容及A父關於系爭性

平案件之請求事項，並說明教評會審議是否暫時停聘之相關法規依據；另外，原告及其律師於開會前(4月20日）及開會當日均有提出紙本陳述意見書，該等陳述意見書亦交由全體校教評會委員查看。

4.且查，教師法第22條第1項僅規定「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……」，至於實務上如何進行並未明定於相關法規，故被告當時係分作「是否停聘」（即案由二）及「若停聘，停聘期間為何」（即案由三）兩階段進行審議。由於校教評會係採無記名投票之合議制，故關於案由三停聘期間之部分，有「討論是否停聘6個月，如未獲半數通過，討論是否停聘5個月，以此順序討論表決」以及「討論是否停聘1個月，如未獲半數通過，討論是否停聘2個月，以此順序討論表決」等兩種方式。考量被告受理本件性平案件之時間為110年4月間，適逢疫情嚴峻期間，且按常理性平案之調查程序需訪談諸多當事人及相關人，尤其本案疑似被行為人及相關證人均為低年級學生，接受訪談時應有法定代理人到場陪同，協調法定代理人到校陪同接受調查之處理時程較長（要配合家長工作請假、及3名調查委員排定開會之時程等因素），故當時係以前者作為表決順序，惟當時亦有說明，若經校教評會多數決決議通過暫時停聘案，無論最終決議停聘期間為何，調查小組若於停聘期屆滿前即完成性平案件之調查，便會立即復聘以保障教師之工作權。

5.復查，本件第一次校教評會中，經校教評會委員審閱調查A生父親申請調查書等書面資料，由於A生父親所指A生曾在被告與其他同學聊天時提到於一年級游泳課時遭原告抱起、坐在大腿上、摸到下體且有其他同學看到等情事，關於人、事、時、地、物等內容尚屬具體明確，且A生父親為具名申請調查，故初步判定申請調查內容應屬為真且情節嚴重；另外考量A生仍為在校學生（A生於本件調查時為

2年級，年僅8歲），原告為成熟之成年並且為A生之生活課教師，雙方有權利不對等疑慮；又因被告編制小，教師共計12人，學生人數僅30人，每年級僅一班，原告與A生及其他相關學生有高度接觸之可能性，且因未成年人容易受到外界及成人意見影響，為避免原告與A生及其他相關學生直接接觸或透過其他可能之人事物等影響，而製造敵意或不友善環境，直接或間接影響A生或其他學生接受調查的意願或出席調查會議說詞改變等情，校教評會於「案由二：審議汪文綜教師是否停聘案」中多數決決議停聘原告（同意票：6票、不同意票：2票、無意見票：0票）、於「案由三：是否暫停停聘汪文綜教師6個月以下，靜候性平事件調查。」中多數決決議停聘原告期間為6個月（同意票：5票、不同意票3票、無意見票：0票）。

6. 至於原告所稱被告一開始就下重手處以最重停聘6個月處分而無說明、投票單僅寫停聘6個月而無裁量依據云云，並無理由。事實上，針對本件暫時停聘案，校教評會係分作兩階段（「是否停聘」及「若停聘，停聘期間為何」）進行討論，相關案由說明、表決議程、裁量依據均如上述，且教評會決議係合議制，亦即係由全體校教評會委員討論案由後，以無記名、多數決方式投票決議，因此投票結果係由全體委員決定，絕無所謂被告操弄處分之事；此外，被證12所示之投票單，即係按前述說明之表決順序發給全體委員進行勾選，且因第一輪表決即通過停聘期間為6個月（同意票：5票、不同意票：3票、無意見票：0票），故未再依次討論是否停聘5個月、4個月等事項。

7. 基前所述，被告校教評會針對系爭性平案件停聘與否之審議，性質上係被告於校性平會調查期間所為之暫時性處分，僅限於判斷原告有無在調查期間內停聘之必要，並不涉及系爭性平案件之事實調查及認定。經被告校教評會審酌申請調查疑似性騷擾行為之書面資料，其中關於人、事、時、地、物等內容尚屬具體明確，且為具名申請調

查，故初步判定申請調查內容應屬為真且情節嚴重；校教評會並考量A生目前為在校生，年紀尚幼，原告為成熟之成年人且為A生之任課老師，雙方有權利不對等情形；再者被告編制規模小，教師及學生人數較少，師生間互動更為頻繁，為避免原告與A生接觸或透過其他可能之人事物等影響製造敵意或不友善環境，直接或間接影響A生或其他學生接受調查的意願或出席調查會議說詞改變，故基於保護學生受教權、保全調查程序之進行等重大公益事項，並全面審酌校園環境之風險評估後，認原告有暫時離開教學現場，靜候調查之必要，始多數決決議依教師法第22條第1項第2款規定予以停聘6個月以靜候調查。是以，原處分措施具備高度專業性，且符合正當程序，實無不當或違反比例原則之處，即不具判斷瑕疵，司法機關應予尊重。

（八）本件應適用修正前或修正後教師法之事項：

1.教師法於108年6月5日修正，於109年6月30日施行，修法前關於調查期間暫時停聘等事項係規定於教師法第14條第4項，修正後則編列於教師法第22條第1項。依教師法施行細則第27條第1項規定，本法109年6月30日修正施行前之教師解聘、不續聘、停聘及資遣案尚未生效者，應依本法修正施行後之規定辦理。

2.本件疑似性騷擾事實係發生於108年9月至10月間，被告所屬職員於110年4月12日獲知後進行校安及社政通報，於110年4月13日由A生之家長提出檢舉請求調查，故本件應屬「教師法於109年6月30日修正施行前之教師停聘、解聘、不續聘及資遣案尚未生效者」之情況，依據教師法施行細則第27條第1項規定，應依修正後教師法規定辦理。

（九）針對證人林裕盛、石君灝於111年11月29日到庭論述之部分：

1.參最高行政法院109年度判字第116號行政判決、高雄高等行政法院107年度訴字第89號行政判決。

2.依據證人林裕盛、石君灝之證述，被告校教評會針對系爭性平事件停聘與否之審議，於會議開始時已提出乙證19、20之書面予以全體校教評會委員查看，陳述本件校安通報及申請調查書所載事實內容及A生之父親關於系爭性平事件之請求事項，並說明校教評會審議是否暫時停聘之相關法規依據。另原告及其律師於4月20日開會前及當天均有提出紙本陳述意見書，該陳述意見書亦交由全體校教評會委員查看，原告及其律師於開會當日亦至現場表達意見。

3.證人林裕盛、石君灝敘述全體校教評會委員於會議進行過程先針對「原告是否涉有本件校安通報及申請調查書所載事實」以及「原告有無於調查期間暫時停聘之必要」等情為討論，並有初步共識：

⑴關於本件疑似校園性騷擾事件之人、事、時、地、物等內容尚屬具體明確，且A生之父親為具名申請調查，故初步判定申請調查內容應屬為真且情節嚴重。

⑵考量A生仍為在校學生，與原告有雙方權利不對等疑慮。

⑶被告學校編制小，未成年人容易受到外界及成人意見影響，可能因直接接觸或透過其他可能之人事物等影響，而製造敵意或不友善環境，直接或間接影響A生或其他學生接受調查的意願或出席調查會議說詞改變。

4.證人林裕盛、石君灝另證述，校教評會為合議制，先經校教評會全體委員充分討論前開項目後，再以不記名方式投票，最後做成停聘原告期間為6個月之決定。

（十）依上開實務見解，關於教師是否疑似有性騷擾等情事，以具有相當嫌疑性為已足，非以經調查屬實為必要（蓋是否確實有性侵害、性騷擾等情事，係由後續組成之性平調查小組為調查）。而針對性平事件調查期間是否停聘之審議，僅限於「判斷疑似行為人有無在調查期間內停聘之必要」，此部分涉及校園環境之風險評估，而不涉及系爭性平事件之事實調查及認定。證人林裕盛、石君灝為在場開

會之校教評會委員，二人證詞均足以佐證被告作成本件停聘處分，事前已給予原告及其律師充分陳述意見之機會，並經校教評會全體委員充分討論、多數決決議始作成之，具高度專業性，於法有據且符合正當法律程序，並無不當或違反比例原則。

（十一）聲明：

1.原告之訴駁回。

2.訴訟費用由原告負擔。

五、爭點：

（一）原告於被告審議前申請校長迴避，惟校教評會未予審酌是否違法？原處分之審議程序是否合法?

（二）被告校教評會依教師法第15條第1項第1款及第22條第1項第2款規定作成暫時停聘6個月，有無違誤？

六、本院的判斷：

（一）前提事實

被告接獲舉報原告疑似在校外游泳池對學生涉及性平事件，被告立即進行校安通報及社政通報，經被告校性平會受理決議移請校教評會，審議是否應先暫時停聘原告，經校教評會召開109學年度第2學期第2次會議審議，作成暫時停聘6個月，並靜候調查之決議等情，業據兩造分別陳明在卷，並有申訴評議書（本院卷第91-100頁）、再申訴評議書（本院卷第81-90頁）、原處分（本院卷第101-103頁）、被告109學年度第2學期第1次性平會會議紀錄（本院卷第133-136頁）、被告109學年度第2學期第2次性平會會議紀錄（本院卷第137-139頁）、被告109學年度第2學期第2次教評會會議紀錄（本院卷第151-155頁）、本件校園性騷擾事件調查報告書（本院卷第261-284、467-502頁）等件附卷可以證明，堪信為真實。

（二）本件校教評會之召開及審議並無程序瑕疵，原告主張有關未迴避之違法事由，並非可採：

1.按教師法於108年6月5日修正，於109年6月30日施行，修法前關於調查期間暫時停聘等事項係規定於教師法第14條第4項，修正後則移列至教師法第22條第1項。依109年6月28日修正之教師法施行細則第27條第1項規定：「本法中華民國109年6月30日修正施行前之教師解聘、不續聘、停聘及資遣案尚未生效者，應依本法修正施行後之規定辦理。」本件疑似性騷擾事實係發生於108年9月至10月間，被告所屬人員於110年4月12日獲知後進行校安及社政通報，於110年4月13日由A生之家長提出檢舉請求調查，故本件應屬「教師法於109年6月30日修正施行前之教師停聘、解聘、不續聘及資遣案尚未生效者」之情況，依據教師法施行細則第27條第1項規定，應依修正後教師法規定辦理。至於上開教師法施行細則第27條第3項規定：「本法中華民國109年6月30日修正施行前，經學校認定有本法修正施行前之第14條第1項第8款、第9款規定之情事，且經教師評審委員會審議通過之暫時予以停聘案，其暫時停聘期間，為本法修正施行日起算至多6個月；必要時，得依本法第22條第1項規定延長停聘期間之規定辦理。」則指教師法109年6月30日修正施行前，業經學校認定有施行前之第14條第1項第8款、第9款規定之情事，且經教評會審議通過之暫時停聘案而言，情形與本案不同，本件並無該條項之適用。再者，該條項僅係針對停聘期間有所規範，要非適用修正前舊法規定之依據。是原告訴稱本件依行政罰法及教師法師施行細則第27條第3項規定，應適用修正前之舊法云云，並非可採。

2.次按，108年6月5日修正、109年6月30日施行之教師法第15條第1項第1款：「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22條第1項第2款、第3項規定：「（第1項）教師涉有下列各款情形之一者，

服務學校應於知悉之日起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：一、第14條第1項第4款至第6款情形。二、第15條第1項第1款或第2款情形。……（第3項）前二項情形應經教師評審委員會委員二分之一以上出席及出席委員二分之一以上之審議通過。」是關於教師有教師法第15條第1項第1款應停聘之事由，應經校教評會委員二分之一以上出席及出席委員二分之一以上之審議通過。

3. 依教師法第9條第4項授權教育部訂定之高級中等以下學校教師評審委員會設置辦法（下稱校教評會設置辦法）第3條第1項第1款、第2項規定：「（第1項）本會置委員5人至19人，其組成方式如下：一、當然委員：（一）校長1人。校長因故出缺時，以代理校長擔任。……（第2項）本會委員中未兼行政或董事之教師，不得少於委員總額二分之一。但學校未兼行政或董事之教師員額少於委員總額二分之一者，不在此限。」第7條第1項規定：「本會由校長召集；經全體委員二分之一以上連署召集時，校長應自受請求後5日內召集；校長不召集時，得由連署委員互推1人召集之。」第8條規定：「（第1項）本會之決議，除有下列情形之一者外，應經全體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：一、審查教師長期聘任事項，應經全體委員三分之二以上出席及全體委員三分之二以上之審議通過。二、本法第14條至第16條、第18條或相關法規另有規定。（第2項）審議本法第9條第3項之議案時，全體委員應計入校外學者專家之委員；非審議本法第9條第3項之議案時，不予計入。（第3項）決議過程及個別委員意見，應對外嚴守秘密。（第4項）本會為第1項

序文及第2款決議時，迴避之委員不計入該項決議案之出席委員人數；為第1項第1款審查教師長期聘任事項決議時，迴避之委員不計入該項決議案之全體委員人數。」第9條規定：「（第1項）本會委員於審查有關委員本人或其配偶、前配偶、四親等內之血親或三親等內之姻親或曾有此關係者之事項時，應自行迴避。（第2項）本會委員有下列各款情形之一者，審查事項之當事人得向本會申請迴避：一、有前項所定之情形而不自行迴避。二、有具體事實，足認其執行任務有偏頗之虞。（第3項）前項申請，應舉其原因及事實，並為適當之釋明；被申請迴避之委員，對於該申請得提出意見書，由本會決議之。（第4項）本會委員有第1項所定情形不自行迴避，而未經審查事項當事人申請迴避者，應由本會依職權命其迴避。」

4.另迴避制度之設立，旨在避免執行任務之個別公職或視為公職人員因個人利益與職務利益發生衝突，或心存偏頗對待決之個案事件存有預設立場，致無法公正作為，影響國家決定之可信賴度。惟應否迴避，應以所參與之具體行政程序個案事實予以認定。又誠實信用原則，乃法治國家思想之「一般法律原則」，為各法律領域所共通適用。民法第148條第2項即規定：「行使權利，履行義務，應依誠實及信用方法。」本條項71年1月4日修正立法理由載稱：「……誠信原則，應適用於任何權利之行使及義務之履行，現行法僅就行使債權，履行債務之誠信原則，於債編第219條中規定。似難涵蓋其他權利之行使與義務之履行，爰於第148條增列第2項明示其旨。」行政程序法第8條亦規定：「行政行為，應以誠實信用之方法為之……」最高行政法院52年判字第345號判例並闡釋：「公法與私法，雖各具特殊性質，但二者亦有其共通之原理，私法規定之表現一般法理者，應亦可適用於公法關係。依本院最近之見解，私法中誠信公平之原則，在公法上應有其類推適用。」

5.經查，被告校教評會成員共11人，含當然委員2人（校長與家長會代表），選舉委員9人（4人兼行政職之教師，5人未兼行政職之教師），性別組成為7男4女（見再申訴卷第201頁）。被告現有員額為專任教師10人（含校長）、代理教師2人，所有專任教師已互相推選並全數為教評會委員（見再申訴卷第188頁），依前揭校教評會設置辦法第3條第2項規定，校教評會委員中未兼行政或董事之教師，不得少於委員總額二分之一，但學校未兼行政或董事之教師員額少於委員總額二分之一者不在此限。被告未兼行政或董事之專任教師為5人，自始已少於校教評會委員總額11人，故不受未兼行政或董事之教師不得少於委員總額二分之一之限制。是原告主張校教評會委員未兼行政職務之教師共5人，未達委員總額二分之一，校教評會之組成違法云云，核不足採。

6.另原告主張於學校教評會開會前，已委託代理人向被告申請陳湘淇老師、林裕盛主任及林惠星校長迴避，惟林裕盛主任及林惠星校長均未迴避，程序已有違法一節。經查，原告所委任之代理人許文華律師係於110年4月20日上午6時42分以電子郵件申請陳湘淇老師迴避（見本院卷第147頁），另於110年4月21日上午2時以電子郵件申請林裕盛主任迴避（見本院卷第149頁），復於110年4月22日下午12時27分申請林惠星校長迴避（見本院卷第185頁）。惟校教評會係於110年4月22日下午12時30分召開109學年度第2學期第2次教評會審議原告停聘案。觀之該次會議應出席人數為11人，扣除原告、事後表決應迴避委員及請假委員各1人，實到人數8人（見本院卷第155頁），其中於迴避案表決時，除林惠星校長迴避案未能即時表決外，其餘被申請人陳湘淇老師、林裕盛主任均未參與該迴避案之表決，依該次會議紀錄記載：「案由一：是否同意汪師及其代理人申請兩位教評委員迴避案。……決議：一、同意陳師迴避。（同意票7票，不同意票0票，無意見票0票）

二、不同意林主任迴避。（同意票0票，不同意票7票，無意見票0票）案由二：審議汪文綜老師是否停聘案。……決議：停聘汪師。（同意票6票，不同意2票，無意見票0票）案由三：是否暫時停聘汪文綜老師6個月以下，靜候性平事件調查。停聘生效日為汪師收到書面通知之次日起。……決議：停聘汪師6個月。（同意票5票，不同意3票，無意見票0票）」（見本院卷第151-156頁），本件是有關教師有教師法第15條第1項第1款應停聘之事由，已由校教評會委員二分之一以上出席及出席委員二分之一以上之審議通過，符合上開教師法第22條第3項、校教評會設置辦法第8條第4項、第9條第3項等有關審議程序出席委員人數及迴避委員不計入決議案出席委員人數之規定，足見該次校教評會已針對是否同意陳湘淇老師及林裕盛主任應迴避暫時停聘調查案一事進行投票，並決議陳湘淇老師應予迴避，林裕盛主任無須迴避，經核並無不合。至於原告所稱林惠星校長未迴避一節。經查，原告之代理人係於該次校教評會開始前3分鐘始以電子郵件申請林惠星校長迴避，除被告答辯所稱「該次校教評會係於110年4月22日下午12時30分準時開會，會議結束後，校教評會承辦人查看公務電子信箱始發現原告當時之代理人的助理於同日下午12時27分申請校長迴避暫時停聘調查案之電子郵件，亦即開會前3分鐘始申請，現實上無法及時知悉或查看電子郵件之可能性。」等語符合常情，不能歸責被告外，且原告申請迴避過於匆促，顯未給予被告合理處置期間，致被告無從事先準備迴避案之審議，此部分程序已對被告構成突襲，超越原告正當合理之信賴範圍，原告申請林惠星校長應迴避該次校教評會審議之權利行使，顯未依誠實及信用方法為之，依照前揭說明，難認被告未審議此部分申請迴避事項，有何違法之處。是原告據此主張上開校教評會之審議程序有重大瑕疵云云，並非可採。

（三）被告作成暫時停聘6個月之原處分並無違誤：

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，司法審查則受有一定之限制。就此，司法院釋字第553號解釋提出對於判斷餘地進行司法審查之密度，有如下各點可資參酌：⑴事件之性質影響審查之密度，單純不確定法律概念之解釋與同時涉及科技、環保、醫藥、能力或學識測驗者，對原判斷之尊重即有差異。又其判斷若涉及人民基本權之限制，自應採較高之審查密度。⑵原判斷之決策過程，係由該機關首長單獨為之，抑由專業及獨立行使職權之成員合議機構作成，均應予以考量。⑶有無應遵守之法律程序？決策過程是否踐行？⑷法律概念涉及事實關係時，其涵攝有無錯誤？⑸對法律概念之解釋有無明顯違背解釋法則或牴觸既存之上位規範。⑹是否尚有其他重要事項漏未斟酌等等（最高行政法院109年度上字第67號判決意旨參照）。

2.另性別平等教育法第21條第1項規定：「學校校長、教師、職員或工友知悉服務學校發生疑似校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件者，除應立即依學校防治規定所定權責，依性侵害犯罪防治法、兒童及少年福利與權益保障法、身心障礙者權益保障法及其他相關法律規定通報外，並應向學校及當地直轄市、縣（市）主管機關通報，至遲不得超過24小時。」第28條規定：「（第1項）學校違反本法規定時，被害人或其法定代理人得向學校所屬主管機關申請調查。（第2項）校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之被害人或其法定代理人得以書面向行為人所屬學校申請調查。但學校之首長為行為人時，應向學校所屬主管機關申請調查。（第3項）任何人知悉前2項之事件時，得依其規定程序向學校或主管機關檢舉之。」第29條第1項規定：

「學校或主管機關於接獲調查申請或檢舉時，應於20日內以書面通知申請人或檢舉人是否受理。」第30條第1項及第2項規定：「（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……」第31條規定：「（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、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、檢舉人及行為人。（第4項）學校或主管機關為前項議處前，得要求性別平等教育委員會之代表列席說明。」

3.依現行規定，性別平等教育法係採調查權與懲處權分離原則，性平會之權責係受理校內性平案件調查之申請，經啟動調查程序於完成調查後，應將調查報告及處理建議，以書面向其所屬學校提出報告，學校於接獲調查報告後2個月內，應自行或移送相關權責機關議處，與教評會乃係針對教師停聘、解聘等事宜為決議之權責有別。依教師法第15條第1項第1款、第22條第1項第2款規定，經學校性平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，並有解聘之必要者，可經校教評會委員二分之一以上出席及出席委員二分之一以上之審議通過後，免報主管機關核准，暫時予以停聘6個月以下，並靜候調查。本件被告校教評會召開之原因，係為調查原告涉及對學生為性騷擾之性平事件，被告於110年4月12日接獲疑似校園性騷擾

案件，即依性別平等教育法規定進行通報（見本院卷第673頁），並於同年月13日召開109年度第2學期第1次校性平會會議（見本院卷第133頁），及同年4月15日召開109學年度第2學期第2次校性平會會議（見本院卷第137頁），除確認本案為校園性平事件、被告學校有管轄權應受理本案、並應組成校性平會調查小組調查本案外，並決議「請本校教師評審委員會討論疑似行為人暫時停聘事宜」，有性平會會議紀錄、簽到表、調查報告書（見本院卷第133至138頁、第261至284頁）附卷可證。據此，被告自應依上開規定召開校教評會，審議原告是否涉有性騷擾行為，且有解聘之必要，經審議通過後，暫時予以停聘6個月以下之處分。

4.另依前揭教師法第22條第1項第2款規定，教師涉有第15條第1項第1款「經學校性別平等教育委員會或依法組成之相關委員會調查確認有性騷擾或性霸凌行為，有解聘之必要」規定者，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。修正前教師法第14條第1項第9款固規定「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，且情節重大。」應具備「情節重大」之要件，並應報請主管教育行政機關核准後始得為之，惟現行法已無此要件。又經校教評會初步判定涉案教師涉有上開「性騷擾或性霸凌」行為者，即應暫時離開教學現場，以維護學生受教權及調查程序之順利進行，自具有重大公益。而上開教師法第22條規定之暫時停聘處分要件，其所謂「涉有」之文義解釋，係指「涉嫌」「性騷擾或性霸凌」等情事，以具有相當度嫌疑性為已足，不以經調查屬實為必要，此從同條後段條文謂「經調查屬實者……應予解聘……」等語，即可明瞭。可知停聘處分係被告於校性平會調查結果完成前，依照校教評會在有限時間、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，仍待校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，校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），並不以調查屬實為必要（最高行政法院109年度判字第116號判決意旨參照）。

5.教育部104年12月3日臺教人㈢字第1040143906號函：「……□復查本部102年10月31日臺教人㈢字第1020142773號函：『……學校知悉……教師涉有性騷擾或性霸凌事件，教師評審委員會應審酌相關事證，倘認申請（檢舉）之內容初步判定已屬『情節重大』，涉案教師應暫時離開教學現場以利調查程序之進行，此時學校應依教師法第14條第4項規定，經教評會審議通過後，核予涉案教師暫時停聘靜候調查之處置，……；如學校教評會經審酌相關事證，認申請（檢舉）之內容初步判定未達『情節重大』程度，經審議後未核予停聘之處置，倘嗣後性平會（調查小組）於調查後認定教師所涉性騷擾或性霸凌行為已屬情節重大，學校仍應立即依教師法第14條第4項規定辦理。」及同部99年12月29日臺訓㈢字第0990184700號函：「……教師疑涉性騷擾學生時，經學校性平會決議，為利調查程序進行，並降低師生互動機會，依防治準則第19條第1款（按：修正後為第25條）規定要求教師於調查期間應請假時，建議宜核給『事假』，並依教師請假規則等相關規定辦理；俟調查結果無此事實時，該段事假期間不予扣薪，且不列入年終成績考核事假日數計算。……。□綜上，教師法第14條第4項及防治準則第25條規定，係為避免涉及性侵害、性騷擾或性霸凌行為之教師持續於校園中接觸相關人員，影響學生受教權，同時兼顧教師個人權益。爰

此，教師涉性騷擾行為時，視其涉案情節輕重而有不同處置方式：㈠經被告教師評審委員會（以下簡稱教評會）審酌相關事證，認申請（檢舉）之內容初步判定已達『情節重大』程度者，由學校核予停聘靜候調查（停聘期間不發給本薪（年功薪），須俟調查結果無此事實並回復聘任者，始補發全部本薪（年功薪）。㈡於教評會審議前，或經教評會審酌相關事證後，認申請（檢舉）之內容難以判定有『情節重大』之程度者，而學校認有離開教學現場之必要者，應依防治準則第25條規定，提經性別平等教育委員會（以下簡稱性平會）決議通過後執行。如為核給事假接受調查（超過7日按日扣薪）者，俟調查結果無此事實時，該段事假期間不予扣薪，且不列入年終成績考核事假日數計算。㈢經教評會審酌相關事證，認申請（檢舉）之內容難以判定有『情節重大』之程度者，且學校亦認無離開教學現場之必要者，維持原有作息。㈣上開㈡、㈢之情形，嗣後性平會或依法組成之相關委員會於調查後認定教師所涉性騷擾或性霸凌行為已屬情節重大，教評會應立即依教師法第14條第4項規定辦理審議停聘。……」上開函釋乃教育主管機關本於職權，就有關性別平等教育法及教師法等規定所為之解釋性行政規則，雖其內容述及「初步判定已達『情節重大』程度者，由被告核予停聘靜候調查」等語，屬108年6月5日修法前舊法規定應具備「情節重大」之情形，與現行法已無此要件之規定不同，惟其經校教評會認定涉案教師涉有「性騷擾或性霸凌」行為應予停聘者，僅是就申請（檢舉）內容等相關事證做初步判定，認為涉案教師有離開教學現場之必要即為已足，並不以經調查屬實為限，核與上開說明意旨相符，且因未增加法律所無之限制，及違反性別平等教育法及教師法之立法意旨，依司法院釋字第287號解釋意旨，應自所解釋法律之生效日起有其適用。又依上開函釋意旨，暫時停聘處分乃係為避免涉及性侵害、性騷擾或性霸凌行為之教師持續

於校園中接觸相關人員，影響學生受教權，同時兼顧教師個人權益，是審酌涉案教師應否停聘及其停聘期間長短，自得考量上開因素。

6.經查，被告於接獲本件性平事件之檢舉函及檢舉申請調查書後，分別進行校安通報及社政通報，並於110年4月13日及同年月15日召開校性平會決議受理及移請校教評會審議原告有無暫時停聘之必要，經校教評會訂於110年4月22日召開109學年度第2學期第2次會議，審議是否予以暫時停聘，並於開會前通知原告得列席及陳述意見（見本院卷第143頁），且告知相關案情，原告遂委請代理人許文華律師於同年月20、21日申請教評委員陳湘淇、林裕盛迴避。因此本次校教評會討論事項有：「案由一：是否同意汪師及其代理人申請兩位教評委員迴避案。案由二：審議汪文綜教師是否停聘案。案由三：是否暫時停聘汪文綜教師6個月以下，靜候性平事件調查。停聘生效日為汪師收到書面通知之次日起。」嗣經決議：「案由一：……決議：一、同意陳師迴避。……二、不同意林主任迴避……。案由二：……二、被行為人目前係為本校在校學生，汪師係為成熟之成年人且為疑似被行為人之任課教師，本案疑似被行為人與汪師有權利不對等疑慮，且因未成年容易受外界及成人意見影響，為避免汪師與學生接觸或透過其他可能之人事物等影響製造敵意或不友善環境，直接或間接影響學生接受調查的意願或出席調查會議說詞改變等等，教評會委員審議通過依教師法第22條第1項規定，教師疑似涉有該項各款情形之一者，服務被告應於知悉之日起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。決議：停聘汪師……案由三：……說明：前案若通過停聘決議，本案表決停聘期間自6個月期間開始表決，若未獲超過半數同意，則改以五個月期表決，若再未獲超過半數同意，以四個月期表決，依此類推。決議：停聘汪師6個

月。……」（見本院卷第152至153頁），隨即被告依教師法第15條第1項第1款、第22條第1項第2款規定，作成停聘6個月之暫時性處置（見本院卷第176頁）等情，分別有乙證1至6、12、13、14之簽到表、會議紀錄、開會通知、意見陳述書、簽收單、電子郵件、原處分書、投票單、教師課程表、巡堂紀錄表等件在卷可稽。被告校教評會於開會前，審酌原告與被申請迴避教評委員之關係，先行決議陳湘淇委員應迴避，林裕盛委員無須迴避，其程序及理由尚無不合，業如前述。而被告上開校教評會所為「停聘靜候調查」之理由為「被行為人目前係為本校在校學生，汪師係為成熟之成年人且為疑似被行為人之任課教師，本案疑似被行為人與汪師有權利不對等疑慮，且因未成年容易受外界及成人意見影響，為避免汪師與學生接觸或透過其他可能之人事物等影響製造敵意或不友善環境，直接或間接影響學生接受調查的意願或出席調查會議說詞改變」等情，顯係基於維護學生受教權及調查程序之順利進行等公益性考量。又學校教師「涉嫌」性騷擾或性霸凌行為等情事，應為權宜性、暫時性停聘之決定，使涉案教師離開教學現場，乃校教評會之權限，因屬在有限時間、有限證據資料情況下所為之決議，並不以實質調查為必要，是校教評會綜合學生的父親所提出之檢舉函、檢舉申請調查書及原告意見陳述等相關書面資料，僅作初步調查及判斷本件檢舉事實確實有其依據，且原告有暫時離開教學現場之必要，乃決議原告應停聘6個月。從而，被告依上開權責及程序處理，並以原處分書通知原告自公文送達次日起予以停聘6個月（見本院卷第157頁），依前揭說明，核屬有據。

7.雖原告主張「從教評會的會議紀錄內，未曾見該次開會過程中，被告有提示檢舉書或原告之陳述意見資料等附件之紀錄給參與開會之委員，亦無提出任何考量『直接停聘』及『停聘6個月』的審酌因素，則被告所辯『教評會開會

當時有提供本件檢舉書及原告於110年4月20日參與性平會議開會時所提出之陳述意見書，經教評會認為情節真實且重大，因此停聘6個月』云云，顯然是臨訟編纂卸責之詞。」「關於原告權益重大的停聘期間卻沒有任何紀錄顯示曾經在會議上有關於『情節是否重大之討論』、『是否從6個月開始停聘』、『是否從1個月開始停聘等內容之隻字片語的紀錄，顯然被告在本案訴訟進行中才提出『被告教評會曾在開會中討論本案是否情節重大』、『曾在會議中討論要從1個月開始停聘或者從6個月開始停聘』之說詞，乃臨訟所為之辯詞與事實不符。」等云。然查，關於被告於110年4月22日召開109學年度第2學期第2次校教評會會議審議如何進行討論，業經證人即教評會委員石君灝到庭證稱：「（有無參與過溪國小109學年度第二學期第二次教評會會議？開會過程為何？）有，我是以教評會的委員身分參與。……開始討論，現場有準備校安通報單及家長申請調查書，因為我是性平會的承辦人，先去討論教育部函釋說我們要在1個月內討論是否停聘，討論說學校發生這件事，委員決定是不是大家有無必要暫時停聘靜候調查，申請調查書上家長說小朋友有反應被老師抱起來，手還有隔褲碰到下體，討論是否予以停聘，學校比較小，老師與學生接觸比較頻繁，排課很難排開，討論決定是否予以停聘。（會場討論停聘與否有無考量被檢舉事實達到情節重大？）就我認知算是有，每個人有自己的心證，是否足以暫時停聘靜候調查，當場有提到學生寫什麼就予以停聘嗎，事實上以現在所知道的事實概況怎麼樣，老師會不會干擾後續調查的事實，還有保護學生。（疑似性騷擾，事實部分是否討論該行為為情節重大？現場有這樣的討論嗎？）算有討論到，綜合考量這件事情本身很嚴重。（現場有無討論到原告的行為將來會被解聘的問題？有無審酌到這一點？）有，提到教師法第22條，該條但書涉及第15條性騷擾，算是有討論到，教評會怕這樣決定就解

聘，最後確認法規，是否解聘要看調查報告的結果來認定。……（當時你們開會當中有把情節重大作為停聘與否的構成要件？如何審查？）我認為是有，說明時有提到停聘不是一個人做的決定，是整個大家認定，若大家認為要停聘，足以達到要件，不管是重大或是保護學生立場或是後續調查順利等做綜合判斷。（當時適用教師法第15條第1項第1款並沒有情節重大的要件，當時為何會審酌這個要件？）邏輯上我們覺得說達到該第15條解聘，就是很嚴重，會讓他沒有辦法繼續他的教師職涯，家長給學校的壓力蠻大，家長覺得說學校怎麼會發生這樣的事情，甚至想要轉學。（停聘六個月部分，為何決定停聘六個月？審酌因素為何？）當初有兩種預設，從1個月、2個月、3個月、4個月、5個月至6個月，或6個月、5個月、4個月、3個月、2個月到1個月，跟大家說明教評會會做這樣議案的設定，是因為是師對生案，調查委員不能只是教師，要有律師，還要有調查員的資格來撰寫這份調查報告，加上也要約訪學生的家長，要配合家長的工作因素，母法上提到兩個月內調查結束，但是必要時得延長兩次1個月，發通知，不管調查開會通知，或是教評會的開會通知。都是在7天前送出，算上準備作業時間，9天、10天前就開跑，議案的設計不會從1個月開始，所以會從6個月開始，若沒有必要到6個月，可以投反對，從6個月開始，有跟在場委員講，若從1個月開始，萬一調查還沒有結束的話，勢必還要繼續開教評會討論這件事情，最後結果5票同意，3票不同意，以6個月評定……（當時決議停聘是適用何法規？）印象中是依據教師法第22條第1項1個月內召開討論，該條有提到第15條嚴重的性騷擾，據家長所講學生說有觸碰到性器官，我們覺得算是有符合該第15條的要件。（該15條第1項第1款規定經學校性平委員會或依法組成的相關委員會，調查有性騷擾或性霸凌的行為有解聘之必要？以該條決定停聘與否？）函示是只要疑似涉及該情

節，算是重大性騷擾的情節，我們第一次遇到師對生這種事情，我們有請教縣府，有查找函釋看法條。」（見本院卷第652至656頁），及證人即教評會委員林裕盛到庭證稱：「（有無參與過溪國小110年4月22日下午12點30分召開學校109學年度第二學期第二次教師評審委員會的會議？會議過程為何？）剛開始開會時我有上去校長室，然後他們說對方律師說我要迴避，所有的委員都有到場，原告有到場，其律師有到場，我要迴避，我先下來辦公室……汪老師先陳述，會場有準備校安通報的文件，有那些文件我不記得了，依照校安通報的內容要開會，因為性平會議已經開完，大家也都知道要開什麼會議，後來汪老師的律師補充，律師第一句話說他們申請我迴避，但看到我在場，很遺憾，接下來是他的陳述。陳述完開會討論是否評定，汪老師就離席，他本來也是教評會委員，但他要迴避，委員之間互相討論，討論之後決議停聘，用選票作表決，無記名投票。（當時關於決議停聘六個月部分有做何討論？）因為我們是小學校，而且學生未成年，調查時要約家長的時間，要法定代理人出席，縣府說是這是師生案，外聘委員要有律師，而且調查會議時，要提前一週發開會通知單，所以考慮期程的問題，不可能1個月內結束調查，所以才會討論停聘表決通過時，討論到底要停聘多久，才從最高6個月表決，有跟委員說若不涉及改變身分，會直接復聘，若調查完沒有事，薪水會發還。事先都有說清楚。……（審議過程有考慮到原告的行為是不是構成情節重大的構成要件？有具體提到情節重大嗎？）當然是有。情節是否重大基於保護學生立場，關於停聘幾個月因為開始時有先告知，不是等決定停聘6個月才補充我剛才所說的話，決議之前就已經告知過他，站在保護學生的立場，調查時到底情節重不重大，校安通報後就不能問學生，不能私下調查，只能尊重專業委員做調查，情節是否重大不是我們決定，大家基於保護學生的立場，情節是否

重大要由性平委員決定。……（你們認為他有疑似性騷擾的行為，該行為是否達到情節重大？現場有無討論到原告摸學生性器官行為算不算重大，有無討論這個問題？）有討論到這個問題，請石君灝老師通報，有說原告抱小朋友還摸到他的生殖器，這部分嚴重嗎？沒有特別點出來這個行為，大家已經認為此情節重大，委員說要給性平會組委員做調查，大家第一次碰到這種事，等性平會調查結果作認定。……（請問證人開會時說你們沒有特別點出來，但大家已經認為情節重大？）是不是情節重大不是我們認定的，我們是基於保護學生的立場，用選票，是用多數決的方式，且無記名投票。」（見本院卷第650至652頁）等語明確，並有被告所提出申請調查書、教育部校園安全暨災害防救通報處理中心校安事件即時通報表在卷足憑（見本院卷第671至674頁）。顯見，被告110年4月22日校教評會會議審議確實已提出相關資料供教評委員審議，並就原告涉案情節如何、是否符合停聘要件及應否停聘等內容加以討論。復於開會前通知原告得列席及陳述意見，依該開會通知單（見本院卷第143頁）所示，被告已告知原告所涉及包含行為時間、地點等之性騷擾事件內容，並附錄本案應適用之相關條文，且原告本人及其委任之律師亦確實到場陳述意見，經教評委員依據法令針對本件性騷擾事件之具體事實及涉案情節為有關於特定委員是否具有迴避事由、原告應否停聘及停聘期間等事項進行討論，並審酌原告涉案之情節是否已符合法令所規定應予停聘之要件，及A生目前係為被告學校在學學生，與原告有權利不對等疑慮，為避免原告與學生接觸或透過其他可能之人事物等影響製造敵意或不友善環境，直接或間接影響學生接受調查的意願或出席調查會議說詞改變，及該性平事件調查需一定時程，難以短時間內完成等情，作成停聘原告6個月之決議。經核上開校教評會決議所為之判斷，係由辦理教師之解聘、停聘、不續聘之法定組織依據法律規定要件所為

之決定，並未違反其應遵守之法律程序，亦無事實認定及法律涵攝錯誤、法律概念之解釋明顯違背解釋法則或牴觸既存之上位規範及其他重要事項漏未斟酌等情事，其判斷結果自應予以尊重。被告作成本件停聘處分，事前既已給予原告及其律師充分陳述意見之機會，並經校教評會全體委員充分討論及多數決決議，具高度專業性，於法有據且符合正當法律程序，並無不當或違反比例原則，難認有所違誤。原告上開主張依被告校教評會會議紀錄，無從得知被告已提示檢舉書或原告之陳述意見資料等附件之紀錄給參與開會之委員，亦無提出任何考量「直接停聘」及「停聘6個月」的審酌因素，委員亦未就原告之情節是否重大、是否從6個月開始停聘、是否從1個月開始停聘等內容加以討論等云，即有所誤解，委非可採。

8.又原告固主張其自認清白，是遭有心人構陷，除接受調查外，也主動接受測謊，經鑑定後確認：「原告並沒有在游泳池上課時抱過A生」，及被害學童家長於110年4月才對108年9月的性騷擾事件提出檢舉，並能找出3位高年級學生，其案件發生分別在不同地理位置，然竟能異口同聲、鉅細靡遺宣稱有看到原告在1年多前的某個短暫的特定時刻有抱起男童之行為，實與常情有違等云，及其餘有關原告是否確有系爭性騷擾行為等各項主張，皆屬性騷擾行為是否調查屬實之事證，與本件屬暫時性停聘處分之處理，僅需就書面資料作初步調查及判斷舉發內容真偽、涉案人有無離開教學現場之必要，無須達查證屬實之證明程度有別，是原告此部分主張，並不能採為認定原處分違法之依據。至於原告主張被告學校校長林惠星108年底起在原告任課教室內裝設錄影設備，使原告感到被冒犯，已構成職場霸凌，及陳湘淇老師之子在臉書上曾散布誹謗原告之言論，於南投少年法庭開庭時，原告表達願意原諒不予追究，然陳師事後為不實言論，且夥同配偶請校長把原告考績打丙等，其行為已嚴重傷害原告之心理健康及人格權等

情，皆與原告涉及性騷擾經被告召開校教評會決議應予停聘6個月之處分無涉。另「原告向被告詢問本件性平事件，調查小組於111年2月23日完成調查報告，但原告並無接獲任何調查報告之文件，不知所犯罪名及內容情節。嗣原告向南投縣政府教育處陳情，經協調後，原考績會開會日期延至同年月24日召開，被告並交付原告『摘要版調查報告書』。」「惟原告所獲『摘要版調查報告』，申請調查人、證人、相關人士之陳述以『略』字省略，現場照片也以密件標示，拒絕提供完整版本給原告，因此原告對於該調查報告所認定之事實無法提出申復程序。且此種書類敘述猶如『採用秘密證人供述、採用秘密證據而定罪』之論述方式，顯然於法未合。」「調查小組在進行訪談中對原告採取有罪推定的訊問方式下（例如：委員在訪談時向原告表示「你就承認沒關係，這種性騷擾又不會很重」、「你若不承認，我們會認定更嚴重」），無視原告提出之測謊鑑定報告，在經過冗長的調查程序後，最終仍認定『本件性騷擾成立但情節非屬重大』之結論，則教評會如何僅憑一張A生的檢舉書，就認定原告『涉嫌之情節重大』？並對原告做出停聘6個月的最嚴厲處分，這對從事教職數十年的原告來說，情何以堪？被告所辯顯無可採。」等云，則屬停聘程序後性平會就本件性騷擾事件所為實體事項調查之爭議，亦難作為本件停聘處分違法之依據。

9. 另原告主張「被告教評會第一時間即依教師法第15條第1項、第22條第1項第2款之規定，採取最嚴厲之暫時停聘6個月之停聘處分，然停聘決議內容、申訴答辯內容、再申訴答辯內容均無論及為何一開始就採取最嚴厲之停聘6個月處分，被告亦無說明，顯然是由校長恣意操控處分內容。原告認為即便被告無作成停聘處分，仍不妨礙調查，亦無侵害學童受教權，被告濫用停聘之規定違反比例原則。」「被告不採取對教師權益侵害較輕的調動調整職務

等處分，而逕行決議將原告停聘，被告所為顯然恣意而有違比例原則。」云云。然查，原告前開所為有關其應否停聘及停聘期間之主張，業經被告答辯略以：「被告當時係分作『是否停聘』（即案由二）及『若停聘，停聘期間為何』（即案由三）兩階段進行審議。由於教評會係採無記名投票之合議制，故關於案由三停聘期間之部分，有『討論是否停聘6個月，如未獲半數通過，討論是否停聘5個月，以此順序討論表決』以及『討論是否停聘1個月，如未獲半數通過，討論是否停聘2個月，以此順序討論表決』等兩種方式。考量被告受理本件性平案件之時間為110年4月間，適逢疫情嚴峻期間，且按常理性平案之調查程序需訪談諸多當事人及相關人，尤其本案疑似被行為人及相關證人均為低年級學生，接受訪談時應有法定代理人到場陪同，協調法定代理人到校陪同接受調查之處理時程較長（要配合家長工作請假、及3名調查委員排定開會之時程等因素），故當時係以前者作為表決順序，惟當時亦有說明，若經教評會多數決決議通過暫時停聘案，無論最終決議停聘期間為何，調查小組若於停聘期屆滿前即完成性平案件之調查，便會立即復聘以保障教師之工作權。」「另外考量A生仍為在校學生（A生於本件調查時為2年級，年僅8歲），原告為成熟之成年並且為A生之生活課教師，雙方有權利不對等疑慮；又因被告編制小，教師共計12人，學生人數僅30人，每年級僅一班，原告與A生及其他相關學生有高度接觸之可能性，且因未成年人容易受到外界及成人意見影響，為避免原告與A生及其他相關學生直接接觸或透過其他可能之人事物等影響，而製造敵意或不友善環境，直接或間接影響A生或其他學生接受調查的意願或出席調查會議說詞改變。」等語回應，並經前揭證人證述明確，顯見被告校教評會就上開事項所為之決議，業已審酌行為人與被害人分別為學校教師及未成年學生，調查程序恐較敏感及繁瑣，需一定時程始能完成，且參酌

學校規模、師生互動疏密情況，認定涉案教師有暫時離開教學現場之必要，復各將1至6個月作為停聘期間的選項交由教評委員審酌，以表決之方式作成應予停聘及停聘期間為6個月之決議，尚難認有何恣意濫用、違反比例原則及其他違法等情事，原告之上開主張，均難認為可採。

（四）綜上，原告所訴各節，俱不可採。被告經由校教評會之決議程序，依教師法第15條第1項第1款、第22條第1項第2款規定，作成予以停聘6個月之原處分，其認事用法均無違誤，原告徒執前詞，訴請判決如聲明所示，為無理由，應予駁回。

七、本件為判決基礎之事證已臻明確，兩造其餘陳述及舉證，均核與判決結論不生影響，爰不逐一論述。

八、據上論結，本件原告之訴為無理由，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　3　　月　　16　　日

臺中高等行政法院第二庭

審判長法官　劉　錫　賢

法官　林　靜　雯

法官　楊　蕙　芬

以上正本證明與原本無異。

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）；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（須附繕本）。未表明上訴理由者，逕以裁定駁回。

上訴時應委任律師為訴訟代理人，並提出委任書，但符合下列情形者，得例外不委任律師為訴訟代理人：

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	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。

委任律師為訴訟代理人	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）所示關係之釋明文書影本及委任書。	

中　華　民　國　112　年　3　月　16　日

書記官　蔡　逸　媚

==========強制換頁==========

附表、證據編號對照表

證號	證據名稱	所附卷宗	頁次
甲證1	該性平事件所指事件發生地點之現場照片2張	本院卷	33-36
甲證2	測謊鑑定報告書1份	本院卷	37-77
甲證3	再申訴決定影本1份(教育部110年12月27日臺教法(三)字第1100168438號函)	本院卷	81-90
甲證4	申訴決定影本1份(南投縣政府府教學字第1100218377號函)	本院卷	91-100
甲證5	原處分影本1份(南投縣○○鎮過溪國小110年4月22日投竹過小教字第1100001155號函)	本院卷	101-104
甲證6	被告111年3月2日投過小(人)1字號第1110000789號公文1份	本院卷	255-256
甲證7	被告111年3月8日投過小(人)1字號第1110000913號公文1份	本院卷	257-258
甲證8	被告111年3月10日投過小(人)1字號第1110000879號公文1份	本院卷	259-260
甲證9	南投縣○○鎮過溪國小性別平等教育委員會校安通報序號第1778713、1787099號校園性騷擾事件調查報告書(摘要版)	本院卷	261-284
甲證10	校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則修正總說明	本院卷	299-300
甲證11	校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則	本院卷	301-322
甲證12	校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則修正條文對照表	本院卷	323-436
甲證13	大事記時間表	本院卷	437
甲證14	原告薪資資料	本院卷	439-442
甲證15	原告就醫資料	本院卷	443-444

甲 證 16（誤編甲證15）	校園性騷擾事件調查報告書	本院卷	467-504
甲 證 17（誤編甲證16）	社團老師遭控襲胸之新聞報導	本院卷	505
甲 證 18（誤編甲證16-1）	108學年活動照片	本院卷	533-536
甲 證 19（誤編甲證16-2）	109年1月4日運動會活動照片	本院卷	537-542
甲 證 20（誤編甲證16-3）	109年5月18日照片	本院卷	543-546
甲 證 21（誤編甲證16-4）	109年6月19日田家樂眾粽節照片	本院卷	547-554
甲 證 22（誤編甲證17）	最高行政法院109年度判字第116號判決	本院卷	555-566
甲 證 23（誤編甲證18）	中和游泳池平面配置圖	本院卷	567-578
甲 證 24（誤編甲證19）	泛科學網路資料	本院卷	579-594
乙 證 1（誤編被證一）	被告110年4月13日109年度第2學期第1次性平會議紀錄	本院卷	133-136

乙 證 2（誤編被證二）	被告110年4月15日109年度第2學期第2次性平會議紀錄	本院卷	137-140
乙 證 3（誤編被證三）	被告110年4月15日投竹過小教字第11000001073號函	本院卷	141-146
乙 證 4（誤編被證四）	110年4月20日申請陳湘淇、林裕盛2位老師迴避暫時停聘調查案之電子郵件	本院卷	147-150
乙 證 5（誤編被證五）	被告110年4月22日109年度第2學期第2次教評會會議紀錄	本院卷	151-156
乙 證 6（誤編被證六）	被告110年4月22日投竹過小教字第11000001155號函(原處分)	本院卷	157-158
乙 證 7（誤編被證七）	南投縣政府110年9月23日府教學字第1100218377號函(南投縣申評會評議書)	本院卷	159-168
乙 證 8（誤編被證八）	教育部110年12月27日臺教法(三)字第1100168438號函(教育部申評會再申訴評議書)	本院卷	169-178
乙 證 9（誤編被證九）	被告110年10月15日110年度第1學期第4次性平會議紀錄	本院卷	179-182
乙 證 10（誤編被證十）	被告110年10月21日投過小(人)字第1100003496號函	本院卷	183-184
乙 證 11（誤編被證十一）	110年4月22日申請林惠星校長迴避暫時停聘調查案之電子郵件	本院卷	185-186
乙 證 12（誤編被	本件第一次教評會案由二、案由三之投票單	本院卷	187-194

證十二)			
乙證13(誤編被證十三)	原告於被告109年度第二學期教師課程表	本院卷	195-196
乙證14(誤編被證十四)	被告108年度第二學期巡堂紀錄表	本院卷	197-200
乙證15(誤編被證十五)	被告108-2學年度汪文綜教師輔導會議紀錄一至五	本院卷	201-210
乙證16(誤編被證十六)	南投縣政府111年3月8日府教學字第1110053603號函(疑似職場霸凌案不成立)	本院卷	211-224
乙證17(誤編被證十七)	校園性侵害性騷擾或性霸凌事件通報及調查處理程序參考流程圖	本院卷	515
乙證19(誤編被證十九)	南投縣○○鎮過溪國小校園性別事件申請調查書	本院卷	671
乙證20(誤編被證二十)	校安事件即時通報表	本院卷	673