臺中高等行政法院判決

高等行政訴訟庭第二庭
112年度訴字第163號
113年2月22日辯論終結

原　　告　陳裕鈞
訴訟代理人　鄭中睿　律師
被　　告　彰化縣立北斗國民中學

代　表　人　郭佳文
被　　告　彰化縣政府
代　表　人　王惠美
共　　同
訴訟代理人　陳瑾瑜　律師

上列當事人間因性別平等教育法事件，原告不服彰化縣政府中華民國112年4月13日府行訴字第1120034917號訴願決定，提起行政訴訟，本院判決如下：

主　文

□訴願決定撤銷。

□原告其餘之訴駁回。

□訴訟費用由被告負擔二分之一，餘由原告負擔。

事實及理由

壹、程序事項：

□按「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。」「有下列情形之一者，訴之變更或追加，應予准許：……二、訴訟標的之請求雖有變更，但其請求之基礎不變。……」行政訴訟法第111條第1項、第3項第2款定有明文。查原告起訴時僅以彰化縣立北斗國民中學（下稱北斗國中）為被告，惟憲法法庭於111年7月29日作成111年憲判字第11號判決，認最高行政法院106年6月份第2次庭長法官聯席會議決議，關於公立大學就不予維持其不續聘教師措施之再申訴決定，不得循序提起

行政訴訟部分，牴觸憲法第11條保障學術自由及第16條保障訴訟權之意旨，應自該判決公告之日起不再援用。而上開判決理由欄載明：「參、形成主文之法律上意見：……二、本庭之判斷：……就大學於聘約期限屆至時是否續聘教師而言，大學法第19條規定：『大學除依教師法規定外，……得基於學術研究發展需要，另定教師……不續聘之規定，……並納入聘約。』又依103年教師法第14條第1項第14款及第2項規定（現行教師法為第16條），大學就是否不續聘教師，須經學校教師評審委員會審議，以認定教師是否有不續聘原因，並報主管教育行政機關核准，予以不續聘；而此等規範內容，涉及各大學與教師於聘約期限屆至時，是否不再繼續成立新的聘約關係，且應為各大學與所聘教師間聘任契約之內容。是各大學依據具此等規範內容之聘約約定，不續聘教師，其法效僅係使教師在原受聘學校不予聘任，性質核係單純基於聘任契約所為之意思表示，雖對教師之工作權益有重大影響，惟尚與大學為教師資格之審定，係受委託行使公權力，而為行政處分之性質（司法院釋字第462號解釋參照）有別。」等語，指明公立大學不續聘教師措施之性質係基於聘任契約所為之意思表示，並非行政處分，此為形成該判決主文之主要理由，核已變更最高行政法院98年7月份第1次庭長法官聯席會議意旨。又因主管教育行政機關依教師法第15條第2項規定對公立學校教評會議決教師於一定期間不得聘任為教師之核准，始對該教師產生於一定期間內不得聘任為教師之規制效果，而屬主管教育行政機關之行政處分。是以，公立學校將主管教育行政機關對此作成之核准決定轉知教師知悉，教師對該一定期間不得聘任為教師之處分，循序提起行政訴訟，應以核准之主管教育行政機關為被告（最高行政法院109年度上字第1066號判決意旨參照）。是依上開說明，於民國112年9月12日準備程序經本院闡明後，原告不服彰化縣政府112年1月4日府教特字第1110516219號函核准其所受議決1年不得再任教師（即1年不得聘任為教師）之行

政處分，當庭追加彰化縣政府為被告而提起撤銷該行政處分之訴，並於112年9月28日提出行政補正及變更聲明狀（見本院卷第329-331頁），核其上揭被告及訴之聲明雖有追加，惟其請求之基礎不變，故其此部分訴之追加應予准許。

□次查，本件原告起訴時狀載訴之聲明為：「㈠111年10月24日北國中人字第0000000000號函（含附件調查報告書）、111年12月12日北國中學字第0000000000號函（含申復審議決定）、112年1月5日北國中人字第0000000000號函等3處分及訴願決定均撤銷。㈡訴訟費用由被告負擔。」（見本院卷第15頁）。惟依上開說明，公立學校對其所屬教師所為解聘意思表示之性質，與不續聘教師意思表示之性質相同，教師對之不服，均屬基於聘任契約法律關係存否之爭執，應對該學校提起確認聘任法律關係存在之訴，以為救濟。又公立國民小學與其教師間之法律關係，與公立大學並無二致，則公立國民小學解聘其教師時，亦應本於前揭憲法法庭判決意旨，認解聘為契約一造之學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成行政處分，自不得對主管教育行政機關之核准另提起撤銷訴訟。從而，原告爭議本件解聘的合法性，不服被告北斗國中以112年1月5日北國中人字第0000000000號函（本院卷第143頁）通知原告解聘，即非行政處分，原告對之不服，循序提起撤銷訴訟，即有選擇訴訟類型之錯誤。從而原告於112年9月12日準備程序，經本院闡明後，更正訴之聲明為：「㈠撤銷被告彰化縣政府112年1月4日府教特字第0000000000號函之處分（下稱原處分）及訴願決定。㈡確認被告北斗國中與原告間之聘任法律關係存在。㈢訴訟費用由被告負擔。」（本院卷第289-290頁），經核原告上開變更訴之聲明與原訴之聲明，其請求之基礎事實相同，亦無甚礙被告之防禦及訴訟之終結且被告就此訴之變更亦無異議而為本案言詞辯論，是原告所為訴之聲明之變更，亦應准許。

貳、實體事項：

□爭訟概要：

原告原擔任被告北斗國中教師，被告北斗國中於111年5月26日13時55分知悉，原告疑似透過網路通訊軟體（Messenger）於110年5至6月線上教學期間傳送騷擾之文字訊息予甲生，而有涉嫌性騷擾之情事，經被告北斗國中於同日14時35分進行兒少保護案件通報（序號：CP00181471），同日16時26分進行校安通報（事件序號：2008820）；另被告北斗國中於111年5月26日17時30分知悉，原告疑似透過網路通訊軟體（Messenger）於111年5月25日傳送騷擾之文字訊息予乙生，而有涉嫌性騷擾之情事，經被告北斗國中於同日21時08分進行兒少保護案件通報（序號：CP00181516），於同年月27日14時42分進行校安通報（事件序號：2011451）（兩案下合稱系爭性騷擾事件）。被告北斗國中並於110年5月27日由學務主任分別向被告北斗國中提交校園性別事件申請/檢舉調查書及證據。被告北斗國中即於111年5月30日召開性別平等教育委員會（下稱性平會），決議由學校擔任檢舉人啟動調查，並組成3人調查小組（均為外聘，性別比例2女1男）併案進行調查。嗣調查小組於111年9月29日調查完畢提出校安通報第2008820、2011451號案調查報告（下稱系爭調查報告），認定原告傳訊內容分別對甲生及乙生成立性騷擾行為，並建議解聘原告且1年不得聘任為教師。性平會於111年10月5日召開111學年度第2次會議決議通過系爭調查報告後，被告北斗國中即通知原告到校簽領系爭調查報告，並限期提出書面陳述意見，經原告於111年10月6日簽收後於隔日提出書面陳述意見，性平會乃於111年10月12日再行召開111學年度第3次會議，認定原告之陳述並無理由，爰決議維持原報告並將系爭調查報告移送被告北斗國中教師評審委員會（下稱教評會）。復由教評會於111年10月21日召開111學年度第1次會議，經委員表決後審認原告違反教師法第15條第1項第1款規定，有性騷擾行為且有解聘之必要，爰作成解聘原告且1年不得聘任為教師之決議，並以被告北斗國中111年

10月24日北國中人字第0000000000號函（下稱被告北斗國中111年10月24日函）附系爭調查報告通知原告處理結果及教示救濟程序。原告不服，於111年11月7日向被告北斗國中提起申復，經被告北斗國中以111年12月12日北國中學字第0000000000號函（下稱被告北斗國中111年12月12日函）附被告北斗國中性平會校安通報第2008820、2011451號校園性別事件申復審議決定書（下稱申復決定），通知原告申復無理由，並於報經被告彰化縣政府以112年1月4日府教特字第0000000000號函（下稱原處分）核准後，再於112年1月5日以北國中人字第0000000000號函（下稱被告北斗國中112年1月5日函）函知原告解聘及前揭1年不得聘任為教師之處分並教示救濟程序。原告不服，提起訴願，訴願決定駁回，原告遂提起本件行政訴訟。

□原告起訴主張及聲明：

㈠主張要旨：

1.被告北斗國中111年10月24日函違法之處：

甲生部分，原告否認有性騷擾之事實，Messenger對話內容依原告記憶尚非完整連續，且甲生均有回應，甚至也開玩笑，要與性騷擾有間。乙生拒絕訪談，是其主觀感受根本無法確認，單憑檢舉人單一陳述，要難為不利原告之認定，C生、D師陳述均為猜測與事實不符。評議解聘及1年不得為教師之決議違法，教師之懲罰有多種，解聘為最嚴重工作權之剝奪，要有更輕微之懲罰來達到同一效果，該處分根本未見比例原則之審酌及運用，逕採取最嚴重之解聘為處分內容，顯已違反比例原則。且無法看出本件情形如何符合教師法第15條第1項所載「有解聘之必要」之具體適用及涵攝過程，要有理由不備之違法。考評時性平會委員在場，有違迴避規定。

2.申復決定未考量上述違法，而繼續維持前開處分，因被告北斗國中111年10月24日函有違法應撤銷之情形，故

自應連同一併撤銷。

3.因系爭性騷擾事件之事實仍有疑義，相關處分所憑之事實既有存疑，則相關處分並非無法撼動，自應撤銷。又倘有性騷擾之事實（非自認），亦未見有公平或經決議並公開之類似裁罰基準表，口頭性騷擾為何得出解聘之結論，均未見開會評議結果或投票結果，換言之，解聘根本不備理由，亦未就教師法第15條第1項第1款「必要」為任何論述或具體涵攝，且本件解聘及1年不得聘任教師為最嚴重之權利剝奪與限制，自應要符合最後手段性，被告北斗國中112年1月5日函及原處分未思於此，自有程序違法、不備理由、違反比例原則之違法應撤銷之情形。

4.關於原告遭被告彰化縣政府認1年不得再任教師部分，係主管教育行政機關即被告彰化縣政府依教師法第15條第1項第1款規定，對公立學校教評會議決議教師於一定期間不得聘任為教師之核准，始對原告產生於一定期間內不得聘任為教師之規制效果，而屬被告彰化縣政府之行政處分，原告業已於訴願階段就不得再任教師部分表示不服。

5.縱認定原告言語構成性騷擾，被告北斗國中112年1月5日函及原處分所為解聘且1年不得聘任為教師之處分顯有過當之情形，被告等未查，亦未經訴願機關審查其合理性合法性，自應予以撤銷。

㈡聲明：

1.撤銷原處分及訴願決定。

2.確認被告北斗國中與原告間之聘任法律關係存在。

□被告答辯及聲明：

㈠答辯要旨：

1.被告北斗國中：

⑴被告北斗國中所為相關處分，業已對於原告所涉性騷擾部分完成詳盡調查，且均依據證據而認定事實，並

無任何違反不備理由之違法情事，自應予以維持，而無撤銷之餘地。

⑵原告長期以來，利用其身為教師之權力不對等身分，一而再、再而三的對於甲生及乙生等2名學生施以與性或性別互動有關之言論或舉動，罔顧社會大眾對於教師之信任與期待，對學生心理造成巨大之不悅、噁心、不舒服等感受，嚴重損及2名學生之人格尊嚴及受教權，故調查小組綜合審酌被害人甲生、乙生之年齡均屬未滿18歲之兒童，原告施以性騷擾之人數不止1人、侵害次數多達數次，且侵害時間長達數個月之久，對2位學生心理造成莫大創傷等節，爰依聯合國兒童權利公約第19條第1項規定，認定原告之性騷擾行為應屬重大，已不堪任為師長之身分，而有改變身分予以解聘之必要，此等處分完全符合比例原則，並無任何不法，自無撤銷之餘地甚明。

⑶相關處分在作成決議之評議過程，無論性平會或教評會，該委員會之組成成員、人數、決議過程、表決過程均完全合法，且無任何成員曾經對原告有何偏頗，而須為迴避或經原告聲請應行迴避之情事，原告於起訴狀中，無故以其中幾位性平會委員曾參與教評會議為由，即逕自指摘本事件有迴避之必要，於法顯屬無據，委無足採。

2.被告彰化縣政府：

⑴原告請求撤銷原處分及訴願決定，針對原處分，原告若有不服，理應依訴願法第4條規定，向教育部提起訴願，經教育部作出訴願決定而不服其決定時，始能依上開行政訴訟法第4條第1項規定提出行政訴訟，然而，原告從未針對原處分向其上級機關即教育部提起訴願，即逕為提出本件撤銷訴訟，程序上於法自屬未合。

⑵實體部分，訴願決定已明白針對原告所指摘之裁量基準、比例原則等爭點作出論述外，實則，被告彰化縣政府更對於被告北斗國中據為解聘所依據之原因、理由及法令規範等節，一一述明於理由中，甚至連性平會、教評會之審查程序、組成成員等程序均已一一審查無誤，足以證明被告彰化縣政府依被告北斗國中性平會調查報告認定之事實及教評會會議決議，以原處分核准被告北斗國中以原告1年不得聘任為教師之處分及訴願決定，均屬合法且妥適，亦符合比例原則，自無任何應予撤銷之處。

⑶被告彰化縣政府業已依法審酌被告北斗國中所呈各項調查報告，以及所召開性平會會議、教評會會議等程序均屬合法，始進而核可並函復准為原告1年不得聘任為教師之原處分，原處分確屬合法無誤。

㈡聲明：

1.被告北斗國中：

原告之訴駁回。

2.被告彰化縣政府：

原告之訴駁回。

□爭點：

㈠被告彰化縣政府依被告北斗國中性平會調查報告認定之事實及被告北斗國中教評會111年10月21日111學年度第1次會議決議，以原處分核准被告北斗國中予以原告1年不得聘任為教師之處分及訴願決定，是否適法？

㈡原告向被告北斗國中提起確認訴訟請求確認被告北斗國中與原告間之聘任法律關係存在，有無理由？

□本院之判斷：

㈠前提事實：

如爭訟概要欄所示之事實，除上列爭點外，為兩造所不爭執，並有被告北斗國中107學年度現職專任教師聘任清冊（見本院卷第399頁）、被告北斗國中校園性別事件申請/

檢舉調查書及證據（檢舉日期：111年5月27日）（見訴願卷第1-16頁）、兒少保護案件通報表（序號：CP0018147 1）（見訴願卷第17-18頁）、兒少保護案件通報表（序號：CP00181516）（見訴願卷第21-22頁）、被告北斗國中111年5月30日性平會會議簽到單及會議紀錄（見外放卷1第1-7頁）、教育部校園安全暨災害防救通報（事件序號：2008820）（見外放卷3第7-8頁）、教育部校園安全暨災害防救通報（事件序號：2011451）（見外放卷3第9-10頁）、被告北斗國中111年6月6日性平會會議簽到單及會議紀錄（見外放卷1第9-13頁）、被告北斗國中111年10月5日111學年度性平會第2次會議簽到單及會議紀錄（見外放卷1第15-25頁）、被告北斗國中111年10月12日111學年度性平會第3次會議簽到單及會議紀錄（見外放卷1第27-31頁）、被告北斗國中111年10月24日函及系爭調查報告（見本院卷第21-129頁）、被告北斗國中112年1月5日函（見本院卷第143頁）、原處分（見外放卷3第1頁）、被告北斗國中111年12月12日函及申復決定（見本院卷第131-141頁）、訴願決定（見本院卷第147-217頁）附卷可稽，應堪認定。

㈡本件應適用之法令：

1.（111年1月19日公布）性別平等教育法（下稱行為時性平法）：

⑴第2條第4款第1目、第7款規定：「本法用詞定義如下：……四、性騷擾：指符合下列情形之一，且未達性侵害之程度者：（一）以明示或暗示之方式，從事不受歡迎且具有性意味或性別歧視之言詞或行為，致影響他人之人格尊嚴、學習、或工作之機會或表現者。……七、校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件：指性侵害、性騷擾或性霸凌事件之一方為學校校長、教師、職員、工友或學生，他方為學生者。」

⑵第6條規定：「學校應設性別平等教育委員會，其任務如下：一、統整學校各單位相關資源，擬訂性別平等教育實施計畫，落實並檢視其實施成果。二、規劃或辦理學生、教職員工及家長性別平等教育相關活動。三、研發並推廣性別平等教育之課程、教學及評量。四、研擬性別平等教育實施與校園性侵害及性騷擾之防治規定，建立機制，並協調及整合相關資源。五、調查及處理與本法有關之案件。六、規劃及建立性別平等之安全校園空間。七、推動社區有關性別平等之家庭教育與社會教育。八、其他關於學校或社區之性別平等教育事務。」

⑶第9條規定：「（第1項）學校之性別平等教育委員會，置委員5人至21人，採任期制，以校長為主任委員，其中女性委員應占委員總數2分之1以上，並得聘具性別平等意識之教師代表、職工代表、家長代表、學生代表及性別平等教育相關領域之專家學者為委員。（第2項）前項性別平等教育委員會每學期應至少開會1次，並應由專人處理有關業務；其組織、會議及其他相關事項，由學校定之。」

⑷第16條第1項規定：「學校之考績委員會、申訴評議委員會、教師評審委員會及中央與直轄市、縣（市）主管機關之教師申訴評議委員會之組成，任一性別委員應占委員總數3分之1以上。但學校之考績委員會及教師評審委員會因該校任一性別教師人數少於委員總數3分之1者，不在此限。」

⑸第20條規定：「（第1項）為預防與處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件，中央主管機關應訂定校園性侵害、性騷擾或性霸凌之防治準則；其內容應包括學校安全規劃、校內外教學與人際互動注意事項、校園性侵害、性騷擾或性霸凌之處理機制、程序及救濟

方法。（第2項）學校應依前項準則訂定防治規定，並公告周知。」

⑹第21條規定：「（第1項）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2項）學校校長、教師、職員或工友不得偽造、變造、湮滅或隱匿他人所犯校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之證據。（第3項）學校或主管機關處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件，應將該事件交由所設之性別平等教育委員會調查處理，任何人不得另設調查機制，違反者其調查無效。」

⑺第22條規定：「（第1項）學校或主管機關調查處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件時，應秉持客觀、公正、專業之原則，給予雙方當事人充分陳述意見及答辯之機會。但應避免重複詢問。（第2項）當事人及檢舉人之姓名或其他足以辨識身分之資料，除有調查之必要或基於公共安全之考量者外，應予保密。」

⑻第25條規定：「（第1項）校園性侵害、性騷擾或性霸凌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。（第2項）學校、主管機關或其他權責機關為性騷擾或性霸凌事件之懲處時，應命行為人接受心理輔導之處置，並得命其為下列一款或數款之處置：一、經被害人或其法定代理人之同意，向被害人道歉。二、接受8小時之性別平等教育相關課程。三、其他符合教育目的

之措施。（第3項）前項心理輔導，學校或主管機關得委請醫師、臨床心理師、諮商心理師、社會工作師或律師等專業人員為之。（第4項）校園性騷擾或性霸凌事件情節輕微者，學校、主管機關或其他權責機關得僅依第2項規定為必要之處置。（第5項）第1項懲處涉及行為人身分之改變時，應給予其書面陳述意見之機會。（第6項）第2項之處置，應由該懲處之學校或主管機關執行，執行時並應採取必要之措施，以確保行為人之配合遵守。」

⑼第27條之1規定：「（第1項）學校聘任、任用之教育人員或進用、運用之其他人員，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下列各款情形之一者，學校應予解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係：一、有性侵害行為，或有情節重大之性騷擾或性霸凌行為。二、有性騷擾或性霸凌行為，非屬情節重大，而有必要予以解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係，並經審酌案件情節，議決1年至4年不得聘任、任用、進用或運用。（第2項）有前項第1款情事者，各級學校均不得聘任、任用、進用或運用，已聘任、任用、進用或運用者，學校應予解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係；有前項第2款情事者，於該議決1年至4年不得聘任、任用、進用或運用期間，亦同。（第3項）非屬依第1項規定予以解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係之人員，有性侵害行為或有情節重大之性騷擾、性霸凌、違反兒童及少年性交易防制條例、兒童及少年性剝削防制條例之行為，經學校性別平等教育委員會查證屬實者，不得聘任、任用、進用或運用；已聘任、任用、進用或運用者，學校應予解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係；非屬情節重大之性騷擾、性霸凌、違反兒童及少年性交易防制條例、兒童及少年性

剝削防制條例之行為，經學校性別平等教育委員會查證屬實並議決1年至4年不得聘任、任用、進用或運用者，於該議決期間，亦同。（第4項）有前3項情事者，各級主管機關及各級學校應辦理通報、資訊之蒐集及查詢。（第5項）學校聘任、任用教育人員或進用、運用其他人員前，應依性侵害犯罪防治法之規定，查詢其有無性侵害之犯罪紀錄，及依第7項所定辦法查詢是否曾有性侵害、性騷擾、性霸凌、違反兒童及少年性交易防制條例、兒童及少年性剝削防制條例之行為；已聘任、任用、進用或運用者，應定期查詢。（第6項）各級主管機關協助學校辦理前項查詢，得使用中央社政主管機關建立之依兒童及少年性剝削防制條例，或性騷擾防治法第20條規定，受行政處罰者之資料庫。（第7項）前3項之通報、資訊之蒐集、查詢、處理、利用及其他相關事項之辦法，由中央主管機關定之。（第8項）第1項至第3項之人員適用教師法、教育人員任用條例、公務人員相關法律或陸海空軍相關法律者，其解聘、停聘、免職、撤職、停職或退伍，依各該法律規定辦理，並適用第4項至前項規定；其未解聘、免職、撤職或退伍者，應調離學校現職。（第9項）前項以外人員，涉有第1項或第3項情形，於調查期間，學校或主管機關應經性別平等教育委員會決議令其暫時停職；停職原因消滅後復職者，其未發給之薪資應依相關規定予以補發。」

⑽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。」

⑾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。」

⑿第30條規定：「（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；必要時，調查小組成員得一部或全部外聘。本法於中華民國107年12月30日修正生效前，調查小組成員全部外聘者，其組成及完成之調查報告均為合法。（第3項）調查小組成員應具性別平等意識，女性成員不得少於成員總數2分之1，且其成員中具性侵害、性騷擾或性霸凌事件調查專業素養之專家學者人數，於學校應占成員總數3分之1以上，於主管機關應占成員總數2分之1以上；事件當事人分屬不同學校時，並應有被害人現所屬學校之代表。（第4項）性別平等教育委員會或調查小組依本法規定進行調查時，行為人、申請人及受邀協助調查之人或單位，應予配合，並提供相關資料。（第5項）行政程序法有關管轄、移送、迴避、送達、補正等相關規定，於本法適用或準用之。（第6項）性別平等教育委員會之調查處理，不受該事件司法程序進行之影響。（第7項）性別平等教育委員會為調查處理時，應衡酌雙方當事人之權力差距。」

⒀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。」

⑭第32條規定：「（第1項）申請人及行為人對於前條第3項處理之結果有不服者，得於收到書面通知次日起20日內，以書面具明理由向學校或主管機關申復。（第2項）前項申復以1次為限。（第3項）學校或主管機關發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、新證據時，得要求性別平等教育委員會重新調查。」

⑮第34條規定：「申請人或行為人對學校或主管機關之申復結果不服，得於接獲書面通知書之次日起30日內，依下列規定提起救濟：一、公私立學校校長、教師：依教師法之規定。二、公立學校依公務人員任用法任用之職員及中華民國74年5月3日教育人員任用條例施行前未納入銓敘之職員：依公務人員保障法之規定。三、私立學校職員：依性別工作平等法之規定。四、公私立學校工友：依性別工作平等法之規定。五、公私立學校學生：依規定向所屬學校提起申訴。」

⑯第35條規定：「（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。」

2.（108年4月2日修正發布）性別平等教育法施行細則（下稱行為時性平法施行細則）：

⑴第2條第2項規定：「本法第2條第4款所定性騷擾之認定，應就個案審酌事件發生之背景、工作環境、當事人之關係、行為人之言詞、行為及相對人之認知等具體事實為之。」

⑵第16條規定：「本法第30條第7項所稱雙方當事人之權力差距，指當事人雙方間存在之地位、知識、年齡、體力、身分、族群或資源之不對等狀況。」

3.（108年修正發布）校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則（下稱防治準則）：

⑴第20條規定：「（第1項）事件管轄學校或機關應於接獲申請調查或檢舉後20日內，以書面通知申請人或檢舉人是否受理。不受理之書面通知應依本法第29條第3項規定敘明理由，並告知申請人或檢舉人申復之期限及受理單位。（第2項）申請人或檢舉人於前項之期限內，未收到通知或接獲不受理通知之次日起20日內，得以書面具明理由，向事件管轄學校或機關提出申復；其以言詞為之者，事件管轄學校或機關應作成紀錄，經向申請人或檢舉人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。（第3項）前項不受理之申復以1次為限。（第4項）事件管轄學校或機關接獲申復後，應將申請調查或檢舉案交性平會重新討論受理事宜，並於20日內以書面通知申復人申復結果。申復有理由者，性平會應依法調查處理。」

⑵第21條第1項、第2項規定：「（第1項）事件管轄學校或機關之性平會處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件時，得成立調查小組調查之。調查小組以3人或5人為原則，其成員之組成，依本法第30條第3項規定。（第2項）校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件當事人之輔導人員、事件管轄學校或機關性平會會務權責主管及承辦人員，應迴避該事件之調查工作；參與

校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之調查及處理人員，亦應迴避對該當事人之輔導工作。」

⑶第22條規定：「（第1項）本法第30條第3項所定具性侵害、性騷擾或性霸凌事件調查專業素養之專家學者，應符合下列資格之一：一、持有中央或直轄市、縣（市）主管機關校園性侵害、性騷擾或性霸凌調查知能高階培訓結業證書，且經中央或直轄市、縣（市）主管機關所設性平會核可並納入調查專業人才庫者。二、曾調查處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件有具體績效，且經中央或直轄市、縣（市）主管機關所設性平會核可並納入調查專業人才庫者。（第2項）前項第1款之校園性侵害、性騷擾或性霸凌調查知能培訓，應由中央或直轄市、縣（市）主管機關所設性平會負責規劃，其內容應包括下列課程：一、性侵害、性騷擾或性霸凌基本概念及相關法規。二、校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件調查知能。三、校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件處理程序及行政協調。四、校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之懲處及救濟。五、其他由性平會建議之課程。（第3項）中央或直轄市、縣（市）主管機關應定期辦理校園性侵害、性騷擾或性霸凌調查專業人員培訓，建立專業人才庫，並定期更新維護專業人才庫之資訊，提供各級學校或主管機關為延聘之參考。（第4項）前項調查專業人員，經檢舉有違反客觀、公正、專業之原則，或有其他不適任情形，致其認定事實顯有偏頗，並由中央或直轄市、縣（市）主管機關所設性平會審查確認者，應自調查專業人才庫移除之。（第5項）本準則中華民國108年12月24日修正施行前，已持有中央或直轄市、縣（市）主管機關校園性侵害、性騷擾或性霸凌調查知能進階培訓結業證書，且經中央或直轄市、縣（市）主管機關所設性平會核可並納入調查專

業人才庫者，自本準則修正施行之日起3年內，得擔任第1項專家學者，免受第1項第1款規定之限制。」

⑷第23條規定：「事件管轄學校或機關調查處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件時，應依下列方式辦理：一、行為人應親自出席接受調查；當事人為未成年者，接受調查時得由法定代理人陪同。二、被害人或其法定代理人要求不得通知現所屬學校時，得予尊重，且得不通知現就讀學校派員參與調查。三、當事人持有各級主管機關核發之有效特殊教育學生鑑定證明者，調查小組成員應有具備特殊教育專業者。四、行為人與被害人、檢舉人或受邀協助調查之人有權力不對等之情形者，應避免其對質。五、就行為人、被害人、檢舉人或受邀協助調查之人之姓名及其他足以辨識身分之資料，應予保密。但有調查之必要或基於公共安全考量者，不在此限。六、依本法第30條第4項規定以書面通知當事人、相關人員或單位配合調查及提供資料時，應記載調查目的、時間、地點及不到場所生之效果。七、前款通知應載明當事人不得私下聯繫或運用網際網路、通訊軟體或其他管道散布事件之資訊。八、事件管轄學校或機關所屬人員不得以任何名義對案情進行瞭解或調查，且不得要求當事人提交自述或切結文件。九、基於調查之必要，得於不違反保密義務之範圍內另作成書面資料，交由行為人、被害人或受邀協助調查之人閱覽或告以要旨。十、申請人撤回申請調查時，為釐清相關法律責任，事件管轄學校或機關得經所設之性平會決議，或經行為人請求，繼續調查處理。學校所屬主管機關認情節重大者，應命事件管轄學校繼續調查處理。」

⑸第29條規定：「（第1項）基於尊重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校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件有關之事實認定，應依據性

平會之調查報告。（第2項）性平會召開會議審議調查報告認定性侵害、性騷擾或性霸凌行為屬實，依其事實認定對學校或主管機關提出改變身分之處理建議者，由學校或主管機關檢附經性平會審議通過之調查報告，通知行為人限期提出書面陳述意見。（第3項）前項行為人不於期限內提出書面陳述意見者，視為放棄陳述之機會；有書面陳述意見者，性平會應再次召開會議審酌其書面陳述意見，除有本法第32條第3項所定之情形外，不得重新調查。（第4項）學校或主管機關決定議處之權責單位，於審議議處時，除有本法第32條第3項所定之情形外，不得要求性平會重新調查，亦不得自行調查。」

⑹第30條規定：「（第1項）校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件經事件管轄學校或機關所設性平會調查屬實後，事件管轄學校或機關應依本法第25條第1項規定，對行為人予以申誡、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。其他機關依相關法律或法規有議處權限者，事件管轄學校或機關應將該事件移送其他權責機關議處；其經證實有誣告之事實者，並應依法對申請人或檢舉人為適當之懲處。（第2項）本法第25條第2項對行為人所為處置，應由該懲處之學校或主管機關命行為人為之，執行時並應採取必要之措施，以確保行為人之配合遵守。（第3項）前項處置，由該懲處之學校或主管機關性平會討論決定實施性別平等教育相關課程之性質、執行方式、執行期間及費用之支應事宜；該課程之性質、執行方式、執行期間及不配合執行之法律效果，應載明於處理結果之書面通知中。（第4項）依本法第25條第2項第2款規定命行為人接受8小時之性別平等教育相關課程，應由學校所屬主管機關規劃。」

⑺第31條規定：「（第1項）事件管轄學校或機關將處理結果，以書面通知申請人及行為人時，應一併提供調查報告，並告知申復之期限及受理之學校或機關。（第2項）申請人或行為人對事件管轄學校或機關處理之結果不服者，得於收到書面通知次日起20日內，以書面具明理由向事件管轄學校或機關申復；其以言詞為之者，受理之學校或機關應作成紀錄，經向申請人或行為人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。（第3項）學校或主管機關接獲申復後，依下列程序處理：一、由學校或主管機關指定之專責單位收件後，應即組成審議小組，並於30日內作成附理由之決定，以書面通知申復人申復結果。二、前款審議小組應包括性別平等教育相關專家學者、法律專業人員3人或5人，其小組成員中，女性人數比例應占成員總數2分之1以上，具校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件調查專業素養之專家學者人數比例於學校應占成員總數3分之1以上，於主管機關應占成員總數2分之1以上。三、原性平會委員及原調查小組成員不得擔任審議小組成員。四、審議小組召開會議時由小組成員推舉召集人，並主持會議。五、審議會議進行時，得視需要給予申復人陳述意見之機會，並得邀所設性平會相關委員或調查小組成員列席說明。六、申復有理由時，將申復決定通知相關權責單位，由其重為決定。七、前款申復決定送達申復人前，申復人得準用前項規定撤回申復。」

4.教師法：

⑴第2條第1項規定：「本法所稱主管機關：在中央為教育部；在直轄市為直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政府。」

⑵第4條規定：「教師資格檢定及審定、聘任、解聘、不續聘、停聘及資遣、權利義務、教師組織、申訴及

救濟等事項，應依本法之規定。」

⑶第9條第3項、第4項規定：「……（第3項）高級中等以下學校教師評審委員會於處理第14條第1項第7款及第10款、第15條第1項第1款至第4款時，學校應另行增聘校外學者專家擔任委員，至未兼行政或董事之教師代表人數少於委員總額2分之1為止。（第4項）前3項教師評審委員會之任務、組成方式、任期、議事、迴避及其他相關事項之辦法，由中央主管機關定之。」

⑷第15條規定：「（第1項）教師有下列各款情形之一者，應予解聘，且應議決1年至4年不得聘任為教師：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。二、受兒童及少年性剝削防制條例規定處罰，或受性騷擾防治法第20條或第25條規定處罰，經學校性別平等教育委員會確認，有解聘之必要。三、體罰或霸凌學生，造成其身心侵害，有解聘之必要。四、經各級社政主管機關依兒童及少年福利與權益保障法第97條規定處罰，並經學校教師評審委員會確認，有解聘之必要。五、行為違反相關法規，經學校或有關機關查證屬實，有解聘之必要。（第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。（第3項）教師有第1項第3款或第4款規定情形之一者，應經教師評審委員會委員3分之2以上出席及出席委員2分之1以上之審議通過，並報主管機關核准後，予以解聘；有第5款規定情形者，應經教師評審委員會委員3分之2以上出席及出席委員3分之2以上之審議通過，並報主管機關核准後，予以解聘。」

⑸第20條第1項規定：「教師有第14條第1項、第15條第1項、第18條第1項及前條第1項、第2項規定之情形者，各級主管機關及各級學校應依規定辦理通報、資訊之蒐集及查詢。」

⑹第26條第1項、第2項、第3項規定：「（第1項）學校教師評審委員會、性別平等教育委員會或依法組成之相關委員會依第14條至第16條規定作成教師解聘或不續聘之決議，或依第18條規定作成教師終局停聘之決議後，除本法另有規定外，學校應自決議作成之日起10日內報主管機關核准，並同時以書面附理由通知當事人。（第2項）高級中等以下學校教師涉有第14條至第16條或第18條規定之情形，學校教師評審委員會未依規定召開、審議或決議，主管機關認有違法之虞時，應敘明理由交回學校審議或復議；屆期未依法審議或復議者，主管機關得敘明理由逕行提交教師專業審查會審議，並得追究學校相關人員責任。（第3項）前項教師專業審查會之決議，應依該案件性質，以學校教師評審委員會原應經之委員出席比率及表決比率審議通過；其決議視同學校教師評審委員會之決議。」

⑺第29條規定：「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。」

5.高級中等以下學校教師評審委員會設置辦法：

⑴第2條第1項第3款規定：「高級中等以下學校教師評審委員會（以下簡稱本會）之任務如下：……三、教師解聘、不續聘、停聘及資遣之審議。」

⑵第3條規定：「（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。（二）家長會代表1人。（三）學校教師會代表1人。跨校、跨區（鄉、

鎮）合併成立之學校教師會，以該教師會選（推）舉之各該校代表擔任；尚未成立學校教師會者，不置教師會代表。二、選舉委員：由全體專任教師選（推）舉之。（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2分之1。但學校未兼行政或董事之教師員額少於委員總額2分之1者，不在此限。（第3項）本會任一性別委員人數不得少於委員總額3分之1。但學校任一性別教師人數少於委員總額3分之1者，不在此限。（第4項）第1項第2款之委員選（推）舉時，得選（推）舉候補委員若干人，於當選委員因故不能擔任時依序遞補之。無候補委員遞補時，應即辦理補選（推）舉。（第5項）本會委員之總額、選舉與被選舉資格、委員選（推）舉方式、依第5條規定增聘校外學者專家擔任本會委員與候補委員遴聘方式、會議規範及相關事項規定，應由學校訂定，經校務會議通過後實施。」

⑶第5條第1項第2款、第2項規定：「（第1項）學校依本法第9條第3項另行增聘校外學者專家擔任本會委員，產生方式如下：……二、處理本法第15條第1項第1款及第2款時，自依校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則第22條規定建置之校園性侵害性騷擾或性霸凌調查專業人才庫遴聘之。（第2項）前項校外委員，於審議前項各款案件時，始具委員資格；其委員人數及任期不受第3條第1項及前條第1項規定之限制。」

⑷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2分之1以上出席及出席委員2分之1以上之審議通過：一、審查教師長期聘任事項，應經全體委員3分之2以上出席及全體委員3分之2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。」

⑸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、4親等內之血親或3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。」

⑹第11條規定：「（第1項）本會審議第2條第1項第3款及第4款事項時，應給予當事人陳述意見之機會。（第2項）本會基於調查事實及證據之必要，得以書面通知審議事項相關人員列席陳述意見。通知書中應記載詢問目的、時間、地點、得否委託他人到場及不到場所生之效果。」

6.高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法：

⑴第1條規定：「本辦法依教師法（以下簡稱本法）第29條規定訂定之。」

⑵第2條第2款規定：「高級中等以下學校（以下簡稱學校）接獲檢舉或知悉教師疑似有本法第14條第1項、第15條第1項、第16條第1項、第18條第1項規定情形者，應依下列規定調查，並依本辦法規定處理：……二、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、性別工作平等法或性騷擾防治法規定調查。」

⑶第14條規定：「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之必要後，10日內提教評會審議通過，於通過後10日內報主管機關，並於核准後，予以解聘。」

⑷第21條規定：「主管機關接獲學校報送教師解聘、不續聘或終局停聘案件，應即進行處理；必要時，得視需求邀請教師或學校相關人員陳述意見，並得組成審議小組協助處理。」

⑸第22條規定：「（第1項）主管機關就前條第1項學校報送案件，得為下列決定，由主管機關以書面敘明理由，通知學校：一、認案件事實調查仍有疑義，退回學校重為調查。二、認案件學校教評會未依規定召開、審議或決議，有違法之虞，退回學校，命學校於一定期間內審議或復議。三、核准解聘、不續聘或終局停聘。（第2項）前項第2款情形，學校於主管機關所定期間未依法審議或復議者，主管機關得敘明理由逕行提交專審會審議，並得追究學校相關人員責任。」

7.訴願法：

⑴第1條規定：「（第1項）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。但法律另有規定者，從其規定。（第2項）各級地方自治團體或其他公法人對上級監督機關之行政處分，認為違法或不當，致損害其權利或利益者，亦同。」

⑵第4條第3款規定：「訴願之管轄如左：……三、不服縣（市）政府之行政處分者，向中央主管部、會、行、處、局、署提起訴願。」

⑶第5條第2項規定：「訴願管轄，法律另有規定依其業務監督定之者，從其規定。」

8.行政訴訟法：

⑴第4條第1項規定：「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。」

⑵第6條第1項規定：「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。」

㈢按有關公立學校解聘、停聘或不續聘教師之法律性質，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，公立學校教師因具有教師法第14條第1項各款事由之一，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，具有行政處分之性質。惟憲法法庭於111年7月29日作成111年憲判字第11號判決，認最高行政法院106年6月份第2次庭長法官聯席會議決議，關於公立大學就不予維持其不續聘教師措施之再申訴決定，不得循序提起行政訴訟部分，牴觸憲法第11條保障學術自由及第16條保障訴訟權之意旨，應自該判決公告之日起不再援用。上開判決理由載明：「……大學就是否不續聘教師，須經學校教師評審委員會審議，以認定教師是否有不續聘原因，並報主管教育行政機關核准，予以不續聘；而此等規範內容，涉及各大學與教師於聘約期限屆至時，是否不再繼續成立新的聘約關係，且應為各大學與所聘教師間聘任契約之內容。是各大學依據具此等規範內容之聘約約定，不續聘教師，其法效僅係使教師在原受聘學校不予

聘任，性質核係單純基於聘任契約所為之意思表示，雖對教師之工作權益有重大影響，惟尚與大學為教師資格之審定，係受委託行使公權力，而為行政處分之性質（司法院釋字第462號解釋參照）有別。」核係變更最高行政法院98年7月份第1次庭長法官聯席會議決議意旨，關於公立學校教師因具有修正前教師法第14條第1項各款事由之一（修正後之教師法，則將之移列修正或增訂為同法第14條至第16條、第18條、第19條、第21條、第22條、第27條之解聘、不續聘、停聘或資遣事由），經該校教評會依法定組織及法定程序決議通過予以不續聘，係屬行政處分之見解，而改採單純基於聘任契約所為意思表示之見解。上開憲法法庭判決雖僅就公立大學不予續聘教師決定之法律性質予以解釋，惟教師法既已規範教師與公立學校間係基於聘約關係，雙方簽立之聘約本於教師應聘及學校審查通過後予以聘任之意思合致而生，形成雙方之權利義務關係，並於聘約期限屆至時決定是否繼續聘任。而聘期中聘約關係之消滅，除合意外，若有前述現行教師法所定解聘、不續聘、停聘或資遣法定事由發生時，係由校方予以解聘、不續聘、停聘或資遣。是公立學校對其所屬教師所為解聘意思表示之性質，與不續聘教師意思表示之性質相同，教師對之不服，均屬基於聘任契約法律關係存否之爭執，應對該學校提起確認聘任法律關係存在之訴，以為救濟。又公立國民小學與其教師間之法律關係，與公立大學並無二致，則公立國民小學解聘其教師時，亦應本於前揭憲法法庭判決意旨，認解聘為契約一造之學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成行政處分，自不得對主管教育行政機關之核准另提起撤銷訴訟。因主管教育行政機關依教師法第15條第2項規定對公立學校教評會議決教師於一定期間不得聘任為教師之核准，始對該教師產生於一定期間內不得聘任為教師之規制效果，而屬主管教育行政機關之行政處分。是以，公立學校將主管教育行

政機關對此作成之核准決定轉知教師知悉，教師對該一定期間不得聘任為教師之處分，循序提起行政訴訟，應以核准之主管教育行政機關為被告（最高行政法院109年度上字第1066號判決意旨參照）。

㈣本件原告訴之聲明1，提起撤銷訴訟之部分：

1.按「訴願之管轄如左：……三、不服縣（市）政府之行政處分者，向中央主管部、會、行、處、局、署提起訴願。」「訴願管轄，法律另有規定依其業務監督定之者，從其規定。」分別為訴願法第4條第3款及第5條第2項所明定。可知不服行政機關所為之處分而提起訴願時，除法律另有規定依其業務監督定之者外，應依訴願法第4條各款，定其訴願受理權限機關。故對於縣政府所為行政處分不服者，自應以中央各部、會、行、處、局、署為訴願決定之管轄機關。再者，訴願管轄有無錯誤，為行政法院依職權應調查之事項，如有不具法定管轄權限，其違法情節自屬明顯及重大，為維護當事人之程序利益，自應僅將訴願決定撤銷，不受當事人主張與否拘束【最高行政法院104年度判字第601號判決意旨及99年度6月份庭長法官聯席會議（二）決議意旨參照】。

2.經查，原告提起本件行政訴訟，係因不服被告北斗國中所為本案調查報告、申復決定、112年1月5日函及被告彰化縣政府訴願決定（見本院卷第15頁）。惟依前揭判決意旨，原告對被告北斗國中予以解聘部分，應提起確認聘任關係存在之訴；1年不得聘任為教師之處分部分，應對原處分提起撤銷訴訟，故應以核准之主管教育行政機關即彰化縣政府為被告。原告於112年9月12日準備程序，經本院闡明上開意旨後，當庭追加被告彰化縣政府並變更訴之聲明（見本院卷第289-290頁），並於112年9月28日提出行政補正及變更聲明狀（見本院卷第329-331頁）。此有原告112年6月9日起訴狀（見本院卷

第15-19頁）、被告北斗國中111年10月24日函附系爭調查報告（見本院卷第21-129頁）、被告北斗國中111年12月12日函附申復決定（見本院卷第131-141頁）、被告北斗國中112年1月5日函（見本院卷第143-145頁）、訴願決定（見本院卷第147-217頁）、本院112年9月12日準備程序筆錄（見本院卷第287-291頁）及原告112年9月28日行政補正及變更聲明狀（見本院卷第329-331頁）在卷可稽，應堪認定。

3.次查，本件原告於收受被告北斗國中112年1月5日函後，提起訴願，雖未曾就原處分提起撤銷訴願，此為兩造所不爭執（見本院卷第289、363頁）。惟原處分正本受文者為北斗國中，副本受文者為教育處，並未直接送達原告，雖被告主張被告北斗國中收到原處分後，所提出予原告之被告北斗國中112年1月5日函說明一有提到係依原處分作成，並由原告簽收（見本院卷第421頁、外放卷3第1頁），惟依被告北斗國中112年1月5日函說明四所載：「臺端對【解聘且1年不得聘任為教師】之處分，認為違法或不當，致損其權益，得依教師法第42條規定，應於收受本函之次日起30日內，向彰化縣政府教師申訴評議委員會提起申訴，提起申訴後，不得復依訴願法提起訴願。或依訴願法第1條及第14條規定，應於收受本函之次日起30日內，向彰化縣政府提起訴願。」（見本院卷第143-145頁）則原告對前開處分不服，已依被告北斗國中112年1月5日函救濟教示規定以該函提起訴願，為保障原告權利，應認為原告一開始就已就1年內不得聘任為教師之處分有提起訴願之意思，已毋庸再另行訴願，且原告亦於112年9月28日提出行政補正及變更聲明狀（見本院卷第329-331頁），則於本件原告應認就原處分部分已經訴願程序，並無起訴不備要件之不合法。本件原告因不服被告彰化縣政府所為之原處分，而提起訴願，依前揭說明，依業務性質應為教

育部，故其訴願管轄機關應為教育部，被告彰化縣政府於收受原告之訴願書時，應依訴願法第58條規定，應先行重新自我審查，被告彰化縣政府既未依原告之請求撤銷或變更原行政處分，依該法條第3項規定，即應儘速附具答辯書，並將必要之關係文件，送於訴願管轄機關教育部，惟被告彰化縣政府未依上開規定為之，逕自為訴願決定，明顯違背訴願法第4條第3款訴願管轄規定及第58條提起訴願程序規定，其程序上之瑕疵，明顯且重大，其所為之訴願決定，自無從維持，則原告請求撤銷訴願決定，以回復訴願程序繫屬狀態，由教育部實質審查原處分之合法性及妥當性，維護其審級利益，自屬適法有據，另關於原處分之合法性及妥當性尚未經訴願受理權限機關即教育部為審查，是關於原告主張原處分違法之實體上主張部分，因本件訴願前置程序尚未完成，結論未定，無法逕為審酌，原告應俟將來訴願決定後，自行判斷有無再起訴救濟之必要，併此敘明。

㈤原告請求確認被告北斗國中與原告間之聘任法律關係存在，為無理由：

1.為明定教師權利義務，保障教師工作及生活，提升教師專業地位，並維護學生學習權，制定有教師法。教師法第4條規定：「教師資格檢定及審定、聘任、解聘、不續聘、停聘及資遣、權利義務、教師組織、申訴及救濟等事項，應依本法之規定。」該法第3章、第4章分別規範教師「聘任」及「解聘、不續聘、停聘及資遣」等相關事項。可知教師法為釐清教師之屬性並維護教師之專業地位，明定各級學校教師均採聘任制，並建立教評會制度，將教師聘任權責從主管教育行政機關回歸學校自主，經由教師之參與，以理性、合諧、尊重的原則為學校遴選最適任之教師。教師是否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，應由學校教評會就個案具體事實（人、事、時、地、物等資料），秉權

責認定之。又前揭規定核係教育部基於上開教師法之授權，就高級中等以下學校依教師法所為教師之資遣等程序及相關事項，以及教評會之任務、組成方式、議事及其他相關事項，所為細節性、技術性之規範，核與母法並無牴觸，亦未對人民增加法律所無之限制，與法律保留原則無違，自得適用。

2.系爭性騷擾事件之受理、被告性平會及調查小組之組成及調查報告之作成等程序，被告教評會之組成及決議程序，被告申復審議小組之組成及決議程序，均為適法：

⑴系爭性騷擾事件之受理、被告性平會及調查小組之組成及調查報告之作成等程序，符合相關規定：

經查，被告北斗國中於111年5月26日13時55分知悉，原告疑似透過網路通訊軟體（Messenger）於110年5至6月線上教學期間傳送騷擾之文字訊息予甲生，而有涉嫌性騷擾之情事（見訴願卷第17-18頁），經被告北斗國中於同日14時35分進行兒少保護案件通報（序號：CP00181471），同日16時26分進行校安通報（事件序號：2008820）（見外放卷3第7-8頁）；另被告北斗國中於111年5月26日17時30分知悉，原告疑似透過網路通訊軟體（Messenger）於111年5月25日傳送騷擾之文字訊息予乙生，而有涉嫌性騷擾之情事，經被告北斗國中於同日21時08分進行兒少保護案件通報（序號：CP00181516），於同年月27日14時42分進行校安通報（事件序號：2011451）（見外放卷3第9-10頁）。被告北斗國中並於110年5月27日由學務主任分別向被告北斗國中提交校園性別事件申請/檢舉調查書及證據（見訴願卷第1-8、9-16頁）。案經被告北斗國中性平會於111年5月30日召開被告北斗國中110學年度性平會第6次會議，認定系爭性騷擾事件因涉及教師亦即為涉及公益事件，建議依規定由學校擔任檢舉啟動調查以釐清事件（見外放卷1第1-7

頁）。次查，被告北斗國中110學年度性平會委員名單，以校長為主任委員，並由執行秘書、教務主任、學務主任、人事主任、總務主任、輔導組長、教師會代表、專任教師3人、特教老師、資料組長共13人（7女6男）組成（見外放卷1第1頁），符合性平法第9條第1項之規定，是被告北斗國中性平會之組成為合法。被告北斗國中於111年6月6日召開被告北斗國中110學年度性平會第7次會議，經性平會委員同意由劉秀鳳秘書（女）、黃麗娟主任（女）、桑銘忠律師（男）組成調查小組，3人皆為教育部校園性侵害性騷擾或性霸凌事件調查專業人才庫專業人員（見本院卷第357頁），調查小組3人中有2名為女性，已占成員總數2分之1，且調查小組具調查專業素養之專家學者人數已占成員總數3分之1以上，是調查小組成員之組成已符合行為時性平法第30條第3項、第33條之規定。此有被告北斗國中校園性別事件申請/檢舉調查書及證據（檢舉日期：111年5月27日）（見訴願卷第1-16頁）、兒少保護案件通報表（序號：CP00181471）（見訴願卷第17-18頁）、兒少保護案件通報表（序號：CP00181516）（見訴願卷第21-22頁）、被告北斗國中111年5月30日110學年度性平會第6次會議簽到單及會議紀錄（見外放卷1第1-7頁）、教育部校園安全暨災害防救通報（事件序號：2008820）（見外放卷3第7-8頁）、教育部校園安全暨災害防救通報（事件序號：2011451）（見外放卷3第9-10頁）、被告北斗國中111年6月6日110學年度性平會第7次會議簽到單及會議紀錄（見外放卷1第9-13頁）、教育部校園性侵害性騷擾或性霸凌事件調查專業人才庫名單（見外放卷2第9-75頁）、教育部112年10月24日臺教學（三）字第1120097071號函（見本院卷第357頁）

附卷可稽，並與本院112年10月31日準備程序勘驗結果相符（見本院卷第361-371頁）。

⑵被告教評會之組成及決議程序為適法：

經查，教評會由委員11人（男性7人及女性4人）組成，委員包括當然委員即被告校長、家長會代表及教師會代表各1人，以及選舉委員教師6人，其中未兼行政之教師為5人，增聘校外學者專家委員2人（見外放卷1第329頁），該2名校外學者專家委員為彰化縣校園調查專業人才庫性平高階課程培訓合格人員（見本院卷第361-371頁）。被告北斗國中於111年10月21日召開111學年度教評會第1次會議，該次會議由10名委員出席並參與表決，列席人員有性平會代表及原告，經委員決議後審認原告違反教師法第15條第1項第1款規定，有性騷擾行為且有解聘之必要（見外放卷1第331-332頁）。此有被告111年10月21日教評會簽到表及會議紀錄（見外放卷1第329-332頁）、被告彰化縣政府112年10月2日府教特字第1120393185號函（見本院卷第333頁）附卷可稽，並與本院112年10月31日準備程序勘驗結果相符（見本院卷第361-371頁）。是原告雖主張考評時性平會委員在場有違迴避規定云云，惟查，法規並未明定禁止性平會代表列席，且該次會議委員亦未有高級中等以下學校教師評審委員會設置辦法第9條所定之迴避事由，故原告前揭主張並無理由。

⑶被告北斗國中申復審議小組之組成及決議程序為適法：

經查，被告北斗國中申復審議小組組成人員有劉慈倫老師（女）、蔡嘉容律師（男）、鄭淑君主任（女），3人皆為教育部校園性侵害性騷擾或性霸凌事件調查專業人才庫專業人員（見本院卷第357頁），經核被告北斗國中申復審議小組組成符合前揭

規定，為適法。又查，被告北斗國中申復審議小組於111年11月25日召開校園性別事件申復審議小組會議，並決議本案申復無理由（見外放卷2第77-79頁）。此有教育部112年10月24日臺教學（三）字第1120097071號函（見本院卷第357頁）、被告北斗國中111年11月25日校園性別事件申復審議小組會議會議紀錄及出席紀錄（見外放卷2第77-79頁）在卷可稽，並經本院於112年10月31日準備程序勘驗無誤（見本院卷第361-371頁）。

⑷綜上所述，經核本件系爭性騷擾事件之受理、被告性平會及調查小組之組成及調查報告之作成等程序，被告教評會之組成及決議程序，被告申復審議小組之組成及決議程序，均為適法。

3.被告北斗國中性平會認定原告構成行為時性平法第2條第4款第1目所稱之性騷擾行為之事實及調查程序，為適法：

⑴依前揭行為時性平法第21條第3項、第29條第1項、第2項、第30條、第31條、第32條、防治準則第21條第1項、第2項、第29條第1項等規定，可知學校或主管機關處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件，應將該事件交由所設之性平會調查處理，性平會處理前開事件時，得成立調查小組調查之。性平會調查完成後，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，學校或主管機關應於接獲前開調查報告後2個月內，自行或移送相關權責機關依性平法或相關法規議處，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。法院基於行政訴訟之職權就事實之認定調查原則，必須充分調查為裁判基礎之事證以形成心證，依性平法第35條第2項規定，法院對於相關事實之認定，只是「應審酌」各級性平會之調查報告，而不是受其拘束，法院就該調查

報告之審酌，仍應踐行證據之調查及全辯論意旨以形成心證，並於判決理由中，就事實認定之結果，敘明得心證之理由。是有關性平會之調查報告相關事實認定部分，與不確定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以判斷，並無尊重行政機關判斷餘地問題（最高行政法院107年度判字第615號判決意旨參照）。再者，觀以行為時性平法第2條第4款第1目之性騷擾行為，法律規定要件明確，關於個案事實之認定，法院固應審酌性平會之調查報告，至「性騷擾」則屬評價性之不確定法律概念，而得由行政法院為全面審查，是否構成「性騷擾」，係以「合理被害人」（因隨個人的性別差異、性向傾向差異、成長背景、思想觀念、人際互動模式、當下情境等條件等，而可能發生迥異的看法及感受），即受害人主觀感受作為衡酌基準，至於加害行為人之「意圖」尚非構成「性騷擾」之必備構成要件。

⑵又立法者就行政機關為行政調查或檢警調機關為刑事偵查之程序進行，有因應各自所欲達成不同目的而為不同規範之立法形成空間。此觀立法者在前揭行為時性平法第22條、性平法施行細則第2條第2項、第16條、防治準則第23條等規定中，就學校或主管機關所設之性平會調查處理性騷擾事件之程序，在首重保護受害人隱私權、避免重複詢問、避免對質等原則下，進而使當事人有充分陳述意見及答辯之機會，以及採取合適之調查證據方法，即屬適法。況學校調查處理學生涉及此類性騷擾事件時，並非如同檢警調機關欲追訴其犯罪行為，若經調查後認性騷擾行為成立，更係以促使學生改過遷善為主要目的。從而，立法者就性平法、性平法施行細則、防治準則等相關法規，均無採取準用或類推適用刑事訴訟法之相關規定，即可得知立法者無欲使此類性騷擾事件之調查程序、調查

證據方法及證據法則等，採行如同刑事訴訟法之相關規定。

⑶原告否認性騷擾事實，主張Messenger對話內容依原告記憶上非完整連續，且甲生均有回應，有開玩笑，乙生拒絕訪談無法確認其主觀感受，憑檢舉人陳述難為不利原告之認定云云。經查，本件原告與甲生係師生關係，於110年5至6月線上上課期間，原告接續透過Messenger傳送私訊甲生，對甲生表示「因為我好吃嗎？……就知道我是妳的宵夜」（見外放卷1第261頁）、「劇名你眼中有我眼中有你嗎？……那就是『把我藏在你心裡』囉！」、「就屬你刻在我心裡是嗎？其他都被我遺忘」（見外放卷1第255頁）、「要不要一起去洗澡，你用你的浴室我用我的，很熱流汗黏黏的」、「一起去洗吧！」（見外放卷1第251頁）「今天有想我嗎？」（見外放卷1第257頁）、「你是碳酸飲料……因為……我一見到你就冒泡啊」（見外放卷1第259頁）等文字訊息。原告於111年7月22日接受調查訪談時承認前開訊息內容，亦於訊息截圖簽名（見外放卷1第228-238、251-271頁）。經核本件原告行為脈絡觀察，基於師生間權力不對等，透過Messenger傳送私訊給甲生，使用與性或性別互動有關具有性意味之言語加以撩撥，而使甲生產生不舒服之心理感受，損及甲生的人格尊嚴及受教權，形成令人畏怖不安之敵意教育環境。雖原告辯稱上開對甲生之訊息係開玩笑，並無真實侵犯之意圖，然依前開說明，原告明顯係利用其與甲生間不對等之優勢地位，以明示之方式為不受歡迎且具有性意味之言行，足使甲生感受到冒犯，並對其人格尊嚴、學習之機會或表現有所影響，原告之行為自已構成行為時性平法第2條第4款第1目規定之要件，應認定原告對甲生構成校園性騷擾行為。又查，原告與乙生亦係師生關係，於111

年3月底至5月期間，乙生多次收到原告Messenger私訊，對乙生表示「全班就你最可愛了」、「只是跟你比較有話聊，給你加油打氣啊！比較聰明懂事」、「當乾女兒好了（因為我沒女兒哈哈……）開玩笑啦！沒事早睡啊！只是喜歡跟你聊聊天吧！」（見外放卷1第249頁），原告於111年7月22日接受調查訪談時承認前開訊息內容，亦於訊息截圖簽名（見外放卷1第220-225、249頁）。由本件原告行為脈絡觀察，基於師生間權力不對等，透過Messenger傳送私訊給乙生，表達對乙生個人之喜愛，進而一直邀約乙生單獨見面吃飯、認乙生為乾女兒等營造私下互動等行為，殊難認無使用與性或性別互動有關之言語加以引誘乙生之情事，雖乙生不出席本案訪談，然於事件發生後，乙生主動告知其他教師有關原告上述之行為，使乙生產生怪怪的、很困擾及心理不安等情緒反應，造成乙生心理不舒服之感受，並損及乙生的人格尊嚴及受教權，形成令人畏怖不安之敵意教育環境。雖原告辯稱上開對乙生之行為係表達獎勵、鼓勵之意，然依原告邀約乙生單獨見面吃飯，依雙方在校互動程度而言，不合於師生之倫理及禮度，何遑言原告提及認乙生為乾女兒之舉措，則原告對此之辯解自不可採。原告明顯係利用其與乙生間不對等之優勢地位，以明示之方式為不受歡迎且具有性意味之言行，足使乙生感受到不舒服，並對其人格尊嚴、學習之機會或表現有所影響，自構成行為時性平法第2條第4款第1目之校園性騷擾行為至明。又核系爭調查報告事實認定與前開內容相符，亦有系爭性騷擾事件訪談會議簽到表、訪談紀錄及證物（見外放卷1第33-271頁）、系爭調查報告（見外放卷1第275-328頁）在卷可稽，並與本院112年10月31日準備程序當庭勘驗結果相符（見本院卷第361-371頁），併此敘明。

⑷復按教育為國家百年大計，乃改善國民整體素質，提升國家文化水準之所繫。我國素有尊師重道之文化傳統，學生向來尊崇教師，並以為學習的榜樣，教師言行影響學生至為深遠，若有嚴重悖離社會多數共通之道德標準與善良風俗者，如仍任其擔任教職，勢必對學生產生負面影響，造成敗壞公序良俗，危及社會教化之不良後果。再者，教師專業倫理乃指教師從事教學工作時應依循合理的道德價值與行為規範，並深切認知其專業核心價值，成就傳道、授業、解惑之師生專業關係。是故，老師言行舉止動見觀瞻，深烙學生腦海，終生難以褪除。故教師若有「為所不當為」或「當為而不為」之情形，已損辱師尊道嚴，影響學生受教權益，且損及學生之身心健康及人格尊嚴，妨礙其心靈及情感之正常發展，其危害性，不允等閒視之。再者，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專業倫理之虞，應主動迴避或陳報學校處理，為防治準則第7條所明定，而教師更應嚴守職分，本於良知，發揚師道及專業精神，忠實履行教師義務，不容踰越。又參酌最高行政法院107年度判字第381號判決意旨，足見教師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行為，但情節尚非重大者，固不得適用修正前教師法第14條第1項第9款予以處置，但其情節若非甚為輕微，而有終止聘約之必要者，仍應適用同條項第12款予以終止聘約，並應併審酌案件情節，議決1年至4年不得聘任為教師甚明。故公立學校教師未嚴守職份，有違反教師專業倫理義務，對學生為不當或過度追求之性騷擾，已然造成學生身體或精神上損害，形成心理上難

以抹滅之陰霾，服務學校自應予以終止聘約，並議決1年至4年不得聘任為教師。

⑸衡諸原告身為教師，本應為學生表率，謹守師生分際，其與甲生、乙生間僅有授受課業之師生關係，雙方並無交往情誼，竟起妄念，憑其為甲生之授課教師身分，利用於110年5至6月線上上課期間時，原告接續透過Messenger傳送私訊甲生、乙生，藉機與甲生乙生互動，無視甲生、乙生之主觀感受，對甲生傳送表達情愛戀意之簡訊多則相糾纏、對乙生亦未守師生分際，一直邀約乙生單獨見面吃飯、認乙生為乾女兒等營造私下互動等行為，足以使一般正常人感到尊嚴受冒犯，甲生、乙生感到不舒服自屬合理正常之感受，核其行為情節不能認為係屬輕微，應認有解聘之必要，是原告稱此違反比例原則云云，核屬無據。

4.是系爭性騷擾事件已經被告北斗國中性平會認定原告構成行為時性平法第2條第4款第1目所稱之性騷擾行為，且系爭性騷擾事件之受理、被告性平會及調查小組之組成及調查報告之作成等程序，被告申復審議小組之組成及決議程序，均為適法，業如前述。又查系爭性騷擾事件，經被告北斗國中認原告涉有教師法第15條第1項第1款所定違反聘約情事，遂依教師解聘不續聘停聘或資遣辦法第4條規定，被告北斗國中111年10月21日111學年度教評會第1次會議，依教師法第15條第2項規定決議方法，經委員表決後審認原告違反教師法第15條第1項第1款規定，有性騷擾行為且有解聘之必要（見外放卷1第331-332頁），認事用法俱無違誤，亦未逾越裁量範圍，且核上開被告不續聘原告之程序已臻完備，於法並無不合。原告以上開情詞否認其行為構成性騷擾等語，委無可採。

5.綜上，原告既經被告北斗國中以合法程序決議不予續聘，雙方已無教師聘約之關係，是原告訴之聲明第2項

請求確認其與被告北斗國中間之聘任法律關係存在，為無理由，應予駁回。

㈥綜上所述，本件原告不服原處分所提起之訴願案件，因誤由無受理權限機關為訴願決定，於程序上具有重大及明顯瑕疵，且原告於訴願程序除得指摘原處分違法外，尚得請求訴願機關審查原處分之妥當性，故原告請求撤銷訴願決定，自具程序利益，為有理由，應予准許，另因本件訴願前置程序尚未完成，結論未定，本院無法逕為審酌原處分之適法性，併予敘明。另被告北斗國中不續聘原告之程序已臻完備，於法並無不合，雙方已無教師聘約之關係，是原告訴之聲明第2項請求確認其與被告北斗國中間之聘任法律關係存在，為無理由，應予駁回。

□本件為判決基礎之事證已經明確，兩造其餘攻擊防禦方法及訴訟資料經本院斟酌後，核與判決結果不生影響，無一一論述之必要。

□結論：原告之訴一部有理由，一部無理由。

中　　華　　民　　國　　113　　年　　3　　月　　14　　日

審判長法官　劉錫賢

法官　楊蕙芬

法官　林靜雯

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
㈠符合右列情形之一	1.當事人或其代表人、管理人、法定代

者，得不委任律師為訴訟代理人。	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。 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。 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。
㈡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。 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. 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者。
是否符合㈠、㈡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㈠、㈡所示關係之釋明文書影本及委任書。	

中　　華　　民　　國　　113　　年　　3　　月　　14　　日

書記官　黃毓臻