臺中高等行政法院判決

高等行政訴訟庭第三庭
112年度訴字第70號
113年3月27日辯論終結

原　　告　黃宥程
訴訟代理人　金湘惟　律師
被　　告　南投縣仁愛鄉春陽國民小學

代　表　人　洪國哲
訴訟代理人　許秉燁　律師
被　　告　南投縣政府
代　表　人　許淑華
訴訟代理人　蔡嘉容　律師

上列當事人間解聘事件，原告不服教育部中華民國111年12月30日臺教法㈢字第1110115973號函檢送該部中央教師申訴評議委員會再申訴評議決定，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

壹、程序方面：

一、被告○○縣○○鄉春陽國民小學(下稱被告春陽國小)之代表人於原告起訴後，由梁有章變更為洪國哲，並經變更後之代表人聲明承受訴訟(見本院卷第493頁)，核無不合。

二、按行政訴訟法第111條第1項、第3項第2款、第3款規定：「（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3項）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。三、因情事變更而以他項聲明代最初之聲明。」第196條第2項規定：「撤銷訴訟進行中，原處分已執行而無回復原狀可

能或已消滅者，於原告有即受確認判決之法律上利益時，行政法院得依聲請，確認該行政處分為違法。」。本件原告起訴時狀載訴之聲明為：教育部民國111年12月30日臺教法㈢字第1110115973號函附該部中央教師申訴評議委員會再申訴評議決定(下稱再申訴決定）、南投縣政府111年7月12日府教學字第1110165866號函附該縣教師申訴評議委員會申訴評議決定書(下稱申訴決定）及被告春陽國小111年1月24日投仁春小人字第1110000310號函(下稱111年1月24日函)均撤銷（見本院卷第15至16頁）。繼於112年9月18日具狀變更聲明為：確認原告與被告春陽國小間之聘任關係存在。並追加南投縣政府為共同被告及對其訴之聲明：再申訴決定、申訴決定及被告南投縣政府111年2月10日府教學字第1110035144號函均撤銷(見本院卷第271至272頁)。嗣於本院言詞辯論期日變更聲明為：一、確認原告與被告春陽國小間自111年2月15日起之教師聘任關係存在。二、確認被告南投縣政府111年2月10日府教學字第1110035144號函關於2年不得聘任為教師部分（下稱原處分）違法(見本院卷第563至564頁)。有關訴之聲明一部分，乃因應司法實務見解之變更，本於相同基礎事實，將原撤銷訴訟變更為確認公法上法律關係存在訴訟類型，並變更相對應之聲明內容；另有關訴之聲明二部分，因原處分規制原告2年不得聘任為教師之期間業已執行屆滿，而無回復原狀之可能，然原告仍得以確認原處分違法作為訴請國家賠償等其他訴訟之先決要件，當認其有即受確認判決之法律上利益。是原告上開訴之變更及追加，核與上開規定並無不合，自應予以准許。

貳、實體方面：

一、爭訟概要：

㈠原告因於107年6月25日對代號3309-107003被害人（下稱A女）強牽拉手、搭肩、正面擁抱及意圖強吻等行為，致A女感到噁心及不舒服，於同年月26日向高雄市政府警察局鹽埕分局（下稱鹽埕警分局）提出性騷擾申訴，鹽程警分局調查

審認性騷擾行為成立後，原告不服提起再申訴，經高雄市政府社會局審認性騷擾成立，再申訴無理由，並以108年5月30日高市社婦保字第00000000000號函（下稱108年5月30日函）知原告。嗣高雄市政府社會局並依112年8月16日修正前性騷擾防治法（下同）第2條第2款及第20條規定，作成109年12月30日高市社婦保字第00000000000號處理違反性騷擾防治法案件裁處書（下稱109年12月30日裁處書）對原告裁處新臺幣3萬元罰鍰（下稱系爭性騷擾處罰事件），原告未提起行政救濟而告確定。

㈡其間，原告於109年4、5月間通過南投縣教師甄試，並經被告春陽國小於同年8月1日聘為專任教師，聘約期間自該日起至111年7月31日止。被告春陽國小於110年8月30日經被告南投縣政府函轉教育部國民及學前教育署「各教育場域不適任人員通報及查詢系統」不適任人員批次查詢，始得知原告經列冊不適任人員，乃於110年9月17日進行校安通報並召開110學年度性別平等教育委員會（下稱性平會）第1次會議，及於110年9月24日召開第2次會議，通知原告到會說明後，經委員討論，依教師法第15條第1項第2款之規定，認未有解聘之必要，決議不解聘原告，並函知被告南投縣政府。

㈢被告南投縣政府審核後，以110年10月4日府教輔特字第0000000000號函請被告春陽國小補正相關資料，並告知其有漏未依據性別平等教育法等規定進行討論之瑕疵。被告春陽國小隨後即依該函意旨，於110年10月12日召開性平會第3次會議進行審議，決議原告系爭性騷擾處罰事件違反性別平等教育法第27條之1第1項第2款、教師法第15條第1項第2款，因性平會未具性別平等相關領域之專家學者，尚無法判斷原告是否有解聘之必要，待聘請專家學者後召開會議審議；繼於110年10月29日召開性平會第4次會議，並聘請律師擔任該次會議之諮詢委員進行審議後，認定原告違反性騷擾防治法第20條，決議解聘原告。被告春陽國小於110年11月12日檢送性平會第4次會議決議紀錄予原告並請其陳述意見；再於110年

11月25日召開性平會第5次會議，就原告提出之陳述意見書進行討論後，仍認有解聘原告之必要，決議依教師法第15條第1項第2款規定解聘原告，並建議2年不得聘任為教師，提請被告春陽國小教師評審委員會（下稱被告春陽國小教評會）審議。經被告春陽國小教評會於111年1月17日召開110學年度第1次會議，依性平會第5次會議決議通過，被告春陽國小據此以111年1月24日函知原告，並報請被告南投縣政府以111年2月10日府教學字第0000000000號函核准解聘併以原處分核准2年不得聘任為教師後，復以111年2月11日投仁春小人字第0000000000號函知原告，經原告於111年2月14日收受。原告不服，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，經南投縣申評會以申訴決定駁回後，提起再申訴，復經教育部中央教師申訴評議委員會（下稱中央申評會）以再申訴決定駁回，原告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.被告春陽國小在性平會第2次會議時即已作成不解聘原告之決議，又逕自重啟召開性平會第3、4、5次會議決議解聘原告，程序顯有違誤：

⑴依教師法施行細則第11條規定，可知學校教評會就性平事件並無決定是否解聘教師之專業自主權限，教師解聘與否係由學校性平會全權議決之。而性平會成員之組成，依性別平等教育法第9條第1項規定，除以校長為主任委員外，其中女性委員應占委員總數二分之一以上，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，期多元成員的組成參與，能理性思辨、真誠溝通、凝聚共識，落實學校方針及教師成員的主導。是以主管教育行政機關對於轄下學校性平會就性平事件所為之決議，應無否決權。否則，當然違反學校性平會設立的專業自主管理目的，再度落入行政威權所宰制之教育體系

。類此法理，業據最高行政法院106年度判字第437號判決闡釋甚明。

⑵上開最高行政法院判決同時揭示如學校教評會已為不解聘決議，縱因教育主管行政機關有不同意見，而認有重啟決議之必要，亦應先參考內政部製作「會議規範」第78、79條之規定，行復議程序，獲得一定人數附議後，始得重啟決議程序。而依教師法施行細則第11條明定僅學校性平會有議決是否解聘教師權限之旨，應認上開最高行政法院判決所稱「應先行復議程序，始得重啟決議程序」之見解，在學校性平會已作成不解聘建議後，如認有重啟決議程序之必要時，亦得適用。蓋學校性平會與教評會之設立同為自主管理之目的，且教育行政主管機關均無直接否決之權利。縱因教育行政主管機關表示意見，學校性平會始發覺原決議案有重啟決議程序之必要，在無相關重啟決議程序之規範建置下，實應參考內政部製作「會議規範」第78條、第79條之規定，先啟動相當於復議動議程序，並有一定附議人數，始得重啟決議程序，而非逕以教育行政主管機關不同意原決議為由，重新召開學校性平會以作成符合教育行政主管機關意志之建議。

⑶被告春陽國小性平會於110年9月24日召該第2次會議時，原告即已提供109年12月30日裁處書及自白書，向被告說明系爭性騷擾處罰事件經過，當時被告春陽國小性平會已作成不解聘之建議，此亦為再申訴決定認定甚明。直至被告春陽國小將上開不解聘建議送被告南投縣政府核備後，被告南投縣政府不予核備，並退回要求被告春陽國小性平會重新審議。是以，被告春陽國小性平會縱有意重新討論是否解聘原告之原議案，依前揭說明，亦應先為復議程序，並獲一定附議人數後，始得重啟決議程序。

⑷況經原告於110年10月9日向性平委員兼訓導組長黃凱明詢問性平會不解聘建議遭退回之原因，斯時黃凱明委員即表示係因被告南投縣政府辛玉如科員稱本件一定要解聘，復經原告以LINE訊息傳送性別平等教育法第27條之1之條文內容，向黃凱明委員告知：「並不是一定要。」，黃凱明委員又回稱：「因為這是當時玉如跟我說的，但我不清楚到底所謂的『而有必要』是不是就是一定要。」等語，有黃凱明與原告之LINE對話紀錄可稽。堪認被告南投縣政府確有灌輸被告春陽國小性平會委員「一定要解聘」之錯誤觀念，以此干預被告春陽國小性平會之自主權限。

⑸此外，原告於同日詢問另位性平委員林于楨關於不解聘建議可能有變數一事，林于楨委員亦表示：「喔。對阿。但我不清楚到底哪裡需要做修改。開會時才知道」，經原告提出性平法第27條之1、第27條之2等條文表示不是一定要解聘後，林于楨委員即表示：「我們當初就是用這個跟教育處說的」、「就像你說的，不是一定要」等語，有林于楨與原告之LINE對話紀錄可稽。益證被告春陽國小於第2次性平會就原告是否有解聘必要，確曾就相關法令之適用為實質討論並形成無需解聘原告之確信，但因被告南投縣政府另有「一定要解聘」之強勢想法，方導致被告春陽國小性平會重啟決議程序。

⑹再者，教師法第15條第1項第2款所謂「有解聘必要」既為置外於「受性騷擾防治法第20條或第25條規定處罰」之要件，足見被告春陽國小性平會不僅就教師受性騷擾防治法處罰之事實應予確認，亦應就可斟酌是否「有解聘必要」之事實基礎查證屬實，如此方能兼顧教師權益與公眾利益。然被告春陽國小性平會自始至終均僅有109年12月30日裁處書及原告自白書可作為本件是否解聘之參考資料，何以會在經被告南投縣政府退回不解聘建議後，即突然從「無解聘必要」之立場，變更為「有解

聘必要」之立場？如此立場反轉實啟人疑竇，更印證原告所指被告春陽國小性平會係遭被告南投縣政府為不當干預，始決議解聘原告之懷疑，並非空穴來風。

⑺全權負責解聘與否建議之被告春陽國小性平會既已於第2次會議作成不解聘之建議，則援引最高行政法院106年度判字第437號判決闡釋之法理，應認除非被告春陽國小性平會業依復議程序取得一定人數之附議，而得重啟決議程序，否則不能重新就原告是否應予解聘之原議案為討論。且自兩位被告春陽國小性平會委員之陳述以觀，亦可推認無其他新資料可資參考之被告春陽國小性平會，突然轉換成解聘原告之立場，確肇源於被告南投縣政府之干預。

2.原告行為時並非被告春陽國小之教師，且依行為時教師法並未有現行第15條第1項第2款之明文，是被告春陽國小及南投縣政府認原告違反教師法第15條第1項第2款，據以作成解聘之意思表示及2年不得聘任之原處分，已違反實體從舊及不溯及既往原則：

⑴依本院108年度訴字第336號判決意旨，依教師法為據之解聘處分，應遵守實體從舊及不溯及既往原則。現行教師法第15條第1項第2款係109年6月30日始新增並公布施行，在此之前無論係教師法第15條第1項第2款，或其他具類似意旨之法文，均不存在。

⑵原告於107年6月26日遭申訴性騷擾，並於之後依序遭鹽埕警分局及高雄市政府社會局認定成立情節輕微之性騷擾時，並非被告春陽國小聘任之教師，且當時尚不存在教師法第15條第1項第2款或其他具類似意旨之規定，原告於被告春陽國小任教期間，亦未經其他機關認定成立他案之性騷擾，是本件明顯不能適用109年6月30日施行之教師法第15條第1項第2款作為解聘原告之法律依據。

3.依教師法第15條第1項第2款規定，就原告情節非屬重大之性騷擾事件，仍應在進行權利衡量後，於具備「解聘之必

要性」時，方得解聘。然本件實無解聘原告之必要，且縱有解聘必要，也因情節輕微，而不應議決2年不得聘任為教師：

⑴原告就系爭性騷擾處罰事件未曾與A女對質，故已難認定原告之性騷擾具體行為態樣，或已達情節重大之程度。依高雄市政府處理違反性騷擾防治法案件裁罰基準第1項第2款可知原告之性騷擾行為情節尚屬輕微。復觀109年12月30日裁處書，可知原告僅被處以3萬元罰鍰，倘以處罰10萬元作為性騷擾情節最重大之標準，經處罰鍰3萬元之原告，其行為惡性也僅有3成程度，換算成不予聘任期間，也僅須1.2年(計算式：4×0.3=1.2)。考量原告犯下系爭性騷擾處罰事件之時點距離正式受聘為被告春陽國小專任教師已達2年餘，遠超過上開合理換算不予聘任期間1.2年，既然原告於此期間均未再犯，且擔任○○市○○區內埔國民小學（下稱內埔國小)代理教師之表現亦屬優良，熱心助人，更自願犧牲假日時間擔任總統選舉之投開票所管理員。足證原告不可能再涉入性別事件，無須再藉由解聘督促其自省，實與司法院釋字第702號解釋理由書最末段所謂：「倘行為人嗣後因已自省自新，而得重返教職，繼續貢獻所學，對受教學生與整體社會而言，實亦不失為體現教育真許之典範。」之意旨相符。

⑵原告於被告春陽國小服務期間，亦盡心盡力，不僅願意帶領校內籃球隊，更擔任110年中小學聯合運動會射箭賽裁判；協助帶隊前往仁愛國中參加2020賽德克全國第3屆傳統技藝競賽活動-國小組射箭；協助帶隊前往大成國中參加南投縣110年全民盃體育競賽。此外，在教導正課之餘，原告亦勤於進修為反毒守門員種子師資，更協助辦理租稅教育及宣導活動。可見原告已逐漸融入被告春陽國小這個大家庭，生活步入正軌，於執教期間之種種無私付出，亦能顯示其美好之品德，體現教育之真

諦，顯無藉由解聘予以告誡之必要。原告過往縱有不慎失足之情，然於情節尚非重大下，倘能既往不咎，對於位處偏鄉，亟需教育資源之被告春陽國小而言，應係一大幫助。

⑶若將原告予以解聘，以教師甄試名額日漸稀少，競爭日益嚴峻之今日，期待原告能再覓得正式教職，應有難度，且對其名譽，更是貶損嚴重。至對被告春陽國小而言，須再尋覓新進教師，該教師之學識能力及品德，甚至是否有長年在偏鄉服務之決心及意願，均屬未定，實難肯定新進教師一定會優秀於原告。是多方權衡，不予解聘之結果不僅對學生之安全無產生重大危險之虞，亦能兼顧原告之工作權、名譽權、人格發展自由權，及被告春陽國小之師資穩定，應屬最適之選擇。

⑷況且原告曾收到其原本班內Line暱稱奶茶之女學生訊息稱：「老師你什麼時候回來!？我們很想你。」，該名學生更傳送1張照片予原告，顯示其他學生稱：「宥程老師我們很想你！」、「老師我很想你」，有Line對話紀錄可稽，過往更有多名學生寫小卡片感謝原告，在在可證原告與班內學生相處融洽，頗受學生喜愛，更加印證前開原告熱愛教學工作之事實，果此，應無解聘原告之必要。

⑸再申訴決定固認被告春陽國小教評會之決議具高度屬人性，被告春陽國小有判斷餘地，應予尊重等語。然被告春陽國小本即無解聘原告之意思，係受到被告南投縣政府不當干預後，始作成解聘建議，如此豈可謂被告南投縣政府有尊重被告春陽國小之決定？且自被告春陽國小對上開有利原告之具體事實未予否認之情形觀之，足證原告於教學期間確實表現優良，充滿熱忱。若原告熱愛教學工作，熱心公益之作為，均屬其理所當然之本質業務，被告春陽國小又何須就該等業務給予嘉獎？是從原告於被告春陽國小服務表現優良，未曾發生性平事件，

並屢獲嘉獎之情形而言，已在在可證原告尚不符合教師法第15條第1項第2款「有解聘必要」之要件，縱有解聘必要（假設語氣），也無議決2年不得聘任為教師之情。

4.被告春陽國小性平會決議解聘原告，及被告南投縣政府作成原處分之相關紀錄，均未見有審酌對原告有利事項，應已違反行政程序法第9條有利不利一併注意原則之規定：

⑴被告春陽國小性平會第2次會議紀錄就決議不解聘原告之理由略以：原告於處理系爭性騷擾處罰事件時較為劣勢，蓋其當時不知事情嚴重性，且因地址在戶政事務所而未收到裁處書。但原告就系爭性騷擾處罰事件已有反省，並積極處理。而原告至被告春陽國小服務以來表現優良，再無觸及任何疑似性平事件，且系爭性騷擾處罰事件並非發生於被告春陽國小等語。凡此考量內容，均屬審酌「解聘必要性」時有利原告之事項，無論被告春陽國小性平會是否經復議程序重啟決議，均應注意之。但觀諸被告春暢國小性平會嗣後作成「解聘」決議之第4次會議紀錄，卻未見有審酌上述有利原告之事項，而顯未全盤審酌原告所犯情節，已違反行政程序法第9條之規定，有所偏頗。

⑵又被告春陽國小性平會基於上開偏頗決議，建議解聘原告且2年內不得聘任為教師，並經被告春陽國小教評會決議通過，然被告春陽國小教評會對上開第2次性平會討論對原告有利事項，仍未併予審酌，同樣置原告在被告春陽國小之優異教學表現、未曾觸及性平事件、系爭性騷擾處罰事件並非發生在被告春陽國小或學校場域，且對象並非幼齡孩童等情於不顧，逕決議解聘原告，被告南投縣政府作為教育主管行政機關，疏未慮及此有利原告事項，即率予核准被告春陽國小之解聘且2年內不得聘任為教師之決定，更顯不當等語。

㈡聲明：

1.確認原告與被告春陽國小間自111年2月15日起之教師聘任關係存在。

2.確認原處分違法。

三、被告春陽國小答辯及聲明：

㈠答辯要旨：

1.被告春陽國小性平會委員針對本案就法規之適用經充分討論，並參考法律專家之意見後，基於自主決議，難謂有程序上之違法瑕疵：

⑴依性別平等教育法第11條規定，主管機關有督導考核所管學校的權責，當校方在處理案件有意見及法規適用錯誤時，主管機關即可退回校方，請其重新說明。且依最高行政法院109年度上字第734號判決意旨，教師有性騷擾行為涉及維護學生受教權之公共利益，自應賦予學校或主管機關對性平會調查結果之正確性享有行政審查權限。被告春陽國小性平會於110年9月24日作成不解聘之建議，經被告南投縣政府以本件涉及性騷擾防治法第20條之裁罰，性平會討論案應依性別平等教育法第27條之1規定予以討論為由，以110年10月4日府教輔特字第0000000000號函復被告春陽國小。被告春陽國小性平會再於110年10月12日、10月29日以該會未具有性平領域之專家學者，而決議外聘諮詢委員，又經給予原告陳述意見後，被告春陽國小性平會於110年11月25日建議依教師法第15條第1項第2款規定辦理，並移由被告春陽國小教評會作成解聘且2年內不得聘任為教師之決議。

⑵本件解聘事件，基於尊重鹽埕警分局所為之性騷擾調查報告及高雄市政府社會局認原告違反性騷擾防治法第2條第2款及同法第20條之規定予以裁罰之事實，依行政處分構成要件之效力，及尊重高雄市政府社會局所為決定之判斷餘地，在未有判斷瑕疵之情形下，應認原告對A女構成性騷擾。又被告春陽國小性平會之召開係依性別平等教育法等相關規範，並無強制規定應遵行內政部

所制定之「會議規範」進行開會流程，被告南投縣政府之行政指導並未干預被告春陽國小性平會自主決議，且其中委員1、2人之意見亦不足代表性平會全體委員之意見。

2.被告春陽國小於109年9月發覺原告系爭性騷擾處罰事件時，原告已有教師身分，被告春陽國小教評會依教師法第15條第1項第2款作成解聘原告及2年不得聘任為教師之決議，適法並無瑕疵：

⑴原告對A女性騷擾時係任職於臺南市進學國民小學之代理、代課教師教職，於109年8月任職於被告春陽國小時，已具有教師之身分，應適用教師法無疑。現行教師法第15條第1項第2款規定之「受性騷擾防治法第20條或第25條規定處罰」之要件，並未規定係擔任教師前或教師後，有受性騷擾防治法第20條處罰之情形，且就規範之目的係要求教師不得有性騷擾防治法第20條之行為，因此在解釋上，無需特別區分性騷擾防治法第20條之行為係在行為人擔任教師前或擔任教師後，均可一體適用。此解釋亦符合現行性別平等教育法第27條之1第3項增訂之立法目的，以避免曾有性騷擾行為之教師，繼續留在校園，影響學生之受教權及身體自主權。又原告對A女性騷擾之事實，亦符合修正前教師法第14條第1項第13款「行為違反相關法令經有關機關查證屬實」規定，而得依修正前教師法第14條第2項規定，決議解聘且議決2年不得擔任教師。換言之，就原告對A女之性騷擾且遭裁罰之事實，不論係適用修正前教師法或現行教師法，結論並無二致。

⑵有學者主張，新修正教師法第14條第1項第6款、第14條第1項第7款、第15條第1項第2款及第15條第1項第4款之規定，形式上雖係新增之不適任教師事由，但並非舊教師法難以涵攝之範圍，此等行為本係舊教師法第14條第1項第13款「行為違反相關法令，經有關機關查證屬

實。」之概念，故前開新修正教師法之規定，係將「行為違反相關法令，經有關機關查證屬實。」概括條款具體化，無涉溯及既往之問題。

3.原告有解聘必要：

⑴被告春陽國小教評會審酌原告已構成教師法第15條第1項第2款後段「受性騷擾防治法第20條或第25條規定處罰，經學校性平會確認有解聘之必要」規定，決議應予解聘且2年不得聘任為教師，並報經被告南投縣政府於111年2月10日核准。被告春陽國小教評會依法定程序討論原告不正之行為，衡酌其動機、次數、手段、犯後態度等情節輕重，考量學生年齡介於7至12歲之間，尚屬判斷力不足之階段，且倘若原告以強制手段刻意接觸，因教師與學生間有權力不對等之情形，學生可能無法判斷其行為意圖且不敢、不懂或無力拒絕，對學生威脅甚大。經充分考量原告之不正行為對於學子之影響，實難合理期待原告能繼續提供符合教師志業本旨之服務品質。雖未達終身不得聘任為教師之程度，但原告於107年7月5日變更身分證字號，顯示其當時已知本案被調查屬實，其又於107年10月11日變更姓名及於同年10月14日變更住址，觀諸社會經驗法則，鮮少有人於如此接近之時間內，更改身分證字號及姓名等個人資料，原告應有故意規避性騷擾案件處罰之意圖，並無悔改之意，有令其暫時離開校園之必要，並2年不得聘任原告為教師。

⑵原告於109年4、5月通過南投縣教師甄試，當時應已知悉遭A女申訴性騷擾成立一案，而原告於109學年度分發至被告春陽國小時，被告春陽國小尚不知原告有涉及系爭性騷擾處罰事件。且原告於高雄市政府社會局發出109年12月30日裁處書前已具有教師資格，並有在國中擔任代理教師經驗，故不論新舊教師法規定，原告均應有相當認識，卻仍於109學年度參加南投縣教師甄試分發

至被告春陽國小，顯未遵守教師甄試及教師法相關規定，本件有解聘必要。

⑶被告春陽國小就系爭性騷擾處罰事件，經考量原告之行為手段、犯後態度，暨考量學生之受教權、身體自主權及權力不對等關係、校園安全等因素，認有解聘之必要性，並審酌原告犯後積極隱瞞、變更個人資料而參與教師甄試等，認定暫時不適合繼續擔任教師，且2年不得擔任教師，難認有違法、不當之瑕疵。原告所提供之內埔國小令、離職證明書、比賽公文等證據，均不足以推翻原告對A女有性騷擾之事實，亦不影響被告春陽國小之決定等語。

㈡聲明：駁回原告之訴。

四、被告南投縣政府答辯及聲明：

㈠答辯要旨：

1.被告春陽國小於110年9月24日以投仁春小教第1100003369號函送該校性平會決議相關資料。而被告南投縣政府基於行政監督之立場，認為被告春陽國小教評會未依規定召開、審議或決議，有違法之虞而交回被告春陽國小審議或復議；於同年10月4日以府教輔特字第0000000000號函復被告春陽國小略以：「旨案會議議程內討論事項與相關法規無關，且未見貴校依據性別平等教育法、教師法、高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法等相關法規討論，旨案行為人具教師身分，且本案涉及性騷擾防治法第20條裁罰，其召開性平會討論案由應依據上開性別平等教育法規討論……」請被告春陽國小就法律適用、相關會議資料及行為人原年籍資料補正等再予以妥善處理，被告春陽國小依上開函文予以重開行政程序並為後續處理，以111年1月24日函通知原告予以「解聘並2年不得聘任為教師」，並函請被告南投縣政府以原處分核准，相關程序並無違誤，原告指摘被告春陽國小未依復議程序而有違誤等云，尚不可採。

2.依臺北高等行政法院110年度訴字第1266號判決要旨，認為教師法第15條之規定，乃針對「是否適任教師之消極規定（排除規定）」，並不以擔任教師期間所為之行為為準，乃以具有該等事項「是否仍適宜」擔任教師為主要判斷依據，且條文內容亦未限制「具有所列情節」及「具有教師身份」需同時並存方屬該當消極要件，原告雖主張應適用修正前之教師法，以及行為時並不具備教師身份故不符合解聘之要件，然上開規定乃處理「是否具備教師適格」，無關乎新舊法比較，亦與法律溯及既往無涉，故被告為處分時本應適用議決時及作成處分時有效施行之現行教師法第15條規定，原告上開主張均屬對於法律適用之誤解，應無足採。

3.對於判斷是否構成教師法第15條第1項解聘及議決特定年限不得聘任為教師，屬高度屬人性之認定，如學校教評會之認定及判斷已踐行法定程序，且相關證據取捨及事實認定，均無違背證據法則，對行為之價值判斷亦合於一般公認之客觀標準，亦無牴觸教師法為維護學生受教權之規範目的者，或其他恣意情事，自應予以尊重；另學校教評會所為包含議決不得聘任為教師期間之長短，亦屬學校人事自治權核心範圍內之裁量權，故除非有裁量逾越或濫用情事，或判斷有恣意濫用及其他違法情事，行政機關及行政法院亦應予尊重。被告春陽國小教評會業已依法定程序討論原告不正之行為，衡酌其動機、次數、手段、犯後態度等情節，考量被告春陽國小學生年齡介於7至12歲之間，尚屬判斷力不足且倘若原告再以強制手段刻意接觸，因教師與學生間有權力不對等之情形，學生可能無法判斷其行為意圖且不敢、不僅或無力拒絕，對學生威脅甚大。經充分考量原告之不正行為對於學子之影響，實難合理期待原告能繼續提供符合教師志業本旨之服務品質。雖未達終身不得聘任為教師之程度，應有令其暫時離開校園之必要，並認定2年不得聘任為教師。被告春陽國小教評會業已按

照法定程序本於專業知識獨立行使職權所作成判斷，且相關證據取捨及事實認定，均無違背證據法則，對行為之價值判斷亦合於一般公認之客觀標準，亦無牴觸教師法為維護學生受教權之規範目的，或其他恣意情事，其決議屬學校人事自治權核心、範圍內之裁量權，自應予以尊重。原告主張本件實無解聘之必要，且縱有解聘必要也因情節輕微而不應議決2年不得聘任為教師，被告春陽國小之決議違法等云，並不可採等語。

㈡聲明：駁回原告之訴。

四、本件兩造主要爭執之點為：

㈠被告春陽國小性平會就原告之系爭性騷擾處罰事件已決議不予解聘後，得否再重新決議作成解聘原告並2年不得聘用之建議？

㈡被告春陽國小及南投縣政府查悉原告在受聘為被告春陽國小專任教師之前有教師法第15條第1項第2款規定之解聘事由，得否據以為解聘（終止聘約關係）之意思表示及作成2年不得聘任為教師之處分？

㈢被告春陽國小性平會及教評會審議確認原告因系爭性騷擾處罰事件有解聘之必要，並建請2年不得聘任為教師，所為判斷有無違法瑕疵？

五、本院判斷：

㈠前提事實：

前揭爭訟概要所載事實，有高雄市政府社會局113年3月21日高市社婦保字第11332390800號書函附系爭性騷擾處罰事件再申訴調查報告（見本院卷第543至546頁）、109年12月30日裁處書（見本院卷第45至46頁）、原告109、110學年度獲聘之聘書（見本院卷第531至533頁）、被告南投縣政府109年8月28日府人任字第1090202540號敘薪通知書（見本院卷第527至529頁）、被告春陽國小110學年度第1學期性平會第1、2、3、4、5次會議紀錄(含簽到單、開會通知單、附件)（見本院卷第351至437頁）、被告南投縣政府110年10月4日

府教輔特字第1100225600號函（見本院卷第473至474頁）、被告春陽國小110學年度第1次教評會會議紀錄（見本院卷第443至455頁）、被告春陽國小111年1月24日函（見本院卷第49至50頁）、原處分（見本院卷第573頁）、被告春陽國小111年2月11日投仁春小人字第1110000468號函送達證書（見本院卷第465頁）、申訴決定及再申訴決定（見本院卷第53至73頁）等各項證據資料（俱影本）在卷可查，堪認為真實。

㈡按教師法第15條第1項第2款及第2項規定：「(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：……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。……(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二分之一以上出席及出席委員二分之一以上之審議通過，並報主管機關核准後，予以解聘。」第26條第1項及第2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。」教師法施行細則第11條：「教師評審委員會依本法第15條第2項規定審議之事項，以議決該教師不得聘任為教師之1年至4年期間為限。」次按行為時(107年12月28日修正)性別平等教育法第6條5款規定：「學校應設性別平等教育委員會，其任務如下：……五、調查及處理與本法有關之案件。」第9

條規定：「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二分之一以上，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。」第27條之1第1項第2款規定：「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：……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。」

㈢依上開規定意旨，並參酌教師法第26條第2項於108年5月10日增訂之立法理由載謂：原條文僅規定「作成」教師解聘、停聘或不續聘之決議，始報主管機關核准；容易被誤解為「學校未作成解聘、停聘或不續聘之決議，即無須報主管機關核准」；為避免實務上教師符合第14條至第16條或第18條規定之情形，卻因學校未召開教評會，或教評會無法作出解聘之決定即行確定，致主管機關無法依職權審查，爰增列第2項規定等語，可知學校依性別平等教育法規定設置之性平會，經確認教師有受性騷擾防治法第20條規定處罰之情形，其情節非屬重大，但有解聘必要者，應同時審酌案件情節，議決建議不得聘任之期間，學校應將該議決結果送交學校教評會進行審議，經由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，議決該教師不得聘任為教師之期間，並報主管機關核准後，予以解聘。再者，學校依上開程序對教師為解聘者，係本於契約當事人地位行使終止聘約關係之意思表示，僅發生雙方間聘約關係往後消滅之效果。惟考量該解聘教師如立即轉任其他學校教師，將危害其他學

校之學生學習權益及校園安全，自有限制其解聘後再任教師期間之必要，然應依個案情節，僅得於1至4年間定其應限制之期間，俾符合比例原則。又限制解聘教師於一定期間內不得再任教師，乃使該教師於一定期間內全面退出教師職場，已妨礙其選擇職業之自由，並拘束其他學校聘任該教師之契約自由，且於學生受教權有重大影響，已非單純規制原學校與其聘任教師間之法律關係，而屬限制教師工作權之重大事項，故教師法明文賦予主管教育行政機關對學校之議決為實質審查以作成最終決定之權責，課予學校應自教評會決議解聘之日起10日內報主管機關核准。換言之，為確保學生受教育權利不受損害，教育主管機關對於學校就有受性騷擾防治法第20條規定處罰之教師所為解聘與否之處置，具有監督審核權限，倘學校性平會就有教師法第15條第1項第2款規定情形之教師為不予解聘之議決，學校未再進行後續解聘程序時，仍須報請主管機關審核，如經審認有違法之虞，即應敘明理由交回學校審議或復議。所稱「復議」係指主管機關基於行政監督之立場，要求學校就教師評審委員會已決議案件重開行政程序之規定，主管機關依該規定交回學校復議時，學校即應重行啟動審議之相關程序，依法作成新決議，並再報請主管機關審核（教育部110年12月20日臺教人（三）字第1100167388號函釋意旨亦同此見解）。

㈣經查，被告春陽國小就原告之系爭性騷擾處罰事件於性平會第2次會議中，依據原告所提自白書及109年12月30日裁決書（會議紀錄誤載為判決書），及性騷擾防治法第20條、第25條、教師法第15條第1項第2款等法令依據進行討論略以：原告處理此案件時較處於劣勢，也未想到事情的嚴重性，因緊張害怕未處理好導致遭裁罰；因戶籍遷至戶政事務所未收到裁處書致後續處理較為困難；原告處理系爭性騷擾處罰事件時態度較為被動，但依其陳述可知已有反省；原告未拿捏好追求分寸，應提高異性間之敏感度，其在學校場域工作更要了解兩性間之界限；原告自109年受聘以來表現優良，亦無

涉及疑似性平相關事件；系爭性騷擾處罰事件係行政裁罰而非刑事案件等語，並據以作成不予解聘之決議，有該次會議紀錄在卷可參（見本院卷第365至367頁）。惟教師法第15條第1項第2款既已將教師有受性騷擾防治法第20條規定之行政罰者，納入適用對象，即不得以該教師係受行政罰而非刑事制裁，作為不予解聘之論據。再者，原告因上開違反A女意願強牽拉手、搭肩、正面擁抱及意圖強吻等行為，致A女感到噁心及不舒服之性騷擾行為，係屬故意侵犯異性之行為，已呈現人格缺陷特質，未經專業人士評估，殊難徒憑原告事後之教學表現，遽認無解聘之必要性。再者，參酌該次會議紀錄亦記載：經此案件可了解學校教師與行政人員對於性平的相關法規與案件須作進一步增能等語（見本院卷第367頁），且被告被告春陽國小性平會第三次會議亦作成因未具有性別平等相關領域之專家學者，尚無法判斷有無解聘必要，待聘請專家學者後召開會議審議之結論，有上開會議記錄存卷可參（見本院卷第377頁），足見被告春陽國小性平會因成員缺乏性別平等相關領域之專家學者，尚不足以判斷原告無解聘之必要，其第2次會議所為不予解聘之決議確有違法瑕疵。是以，被告南投縣政府本於主管機關職權審查後，認會議議程內討論事項與相關法規無關，且未見依據性別平等教育法、教師法、高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法等相關法規進行討論，而有違法之虞，乃以110年10月4日府教輔特字第1100225600號交回被告春陽國小審議（見本院卷第473至474頁），修正及補正相關資料，並說明旨案處理情形，核屬適法有據。原告主張基於學校性平會設立的專業自主管理目的，被告南投縣政府對於被告春陽國小性平會之決議並無否決權，僅能由被告春陽國小性平會自主重啟決議，且應依內政部製作「會議規範」之規定行復議程序方為合法等節，均不足採。

㈤又教師法於108年6月5日修正公布並於109年6月30日施行時，修訂第15條第1項第2款「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」者，該條規範目的在於判斷「教師是否具有不適任教職而需予解聘之情事」，換言之，乃針對「是否適任教師之消極規定（排除規定）」，並不以擔任教師期間所為之行為為限，乃以具有該等事由「是否仍適宜」擔任教師為主要判斷依據，且條文內容亦未限制「具有所列情節」及「具有教師身份」需同時並存方屬該當消極要件。本件原告雖主張應適用修正前之教師法，以及系爭性騷擾處罰事件行為時原告並不具備教師身份故不符合解聘要件等語，然上開規定乃在處理「是否具備教師適格」，無關乎新舊法比較，亦與法律溯及既往無涉，被告春陽國小教評會審議時及被告南投縣政府作成原處分時本應適用議決時及作成處分時有效施行法律即現行教師法第15條之規定，原告上開主張尚屬對於法律適用之誤解，而無足採。

㈥被告春陽國小係於110年9月8日召開110學年度性平會專案會議，由校長擔任主任委員，另選出6名性平委員，其中女性委員為4名(占57%)，男性委員為3名，有110年9月8日被告春陽國小110學年度性平會專案會議紀錄可佐(見本院卷第513至519頁)，其組織符合107年12月28日修正性別平等教育法第9條第1款規定；被告春陽國小並於同日召開110學年度期初校務會議，議決該校教評會設置要點，並依該要點第3條規定，設置110學年度教評會，委員總額7人，除校長及家長會代表2人為當然委員外，其餘選舉委員5人，由全體專任教師票選產生，有該會議紀錄及票選結果可稽（見本院卷第521至525頁）。被告春陽國小性平會於110年11月25日召開第5次會議，經聘請律師擔任該次會議之諮詢委員進行審議，並就原告提出之陳述意見書進行討論後，認系爭性騷擾處罰事件之行為類型屬強牽拉手、強迫搭肩及擁抱、試圖強吻等，以致被害人感到噁心及不舒服，考量學生年齡介於7至12歲，尚屬判斷力不足的階段，倘若行為人以強制手段刻意接

觸，甚至藉成年人的力量及身為教師之形象而為，學生無法判斷其行為意圖且無法或無力拒絕，對此學齡之學生威脅甚大。且原告之行為有損教師專業尊嚴，不堪為學生模範表率，基於校園及學生安全，認有解聘原告之必要，並建議2年不得聘任為教師後，提請被告春陽國小教評會審議，有被告春陽國小性平會110學年度第1學期第5次會議紀錄附卷可佐(見本院卷第405至407頁)。嗣經被告春陽國小教評會於111年1月17日召開110學年度第1次會議，除斟酌性平會上開結論意見外，並考量原告於107年6月25日系爭性騷擾處罰事件行為後，即分別於107年7月及10月變更身分證統一編號及姓名，有故意規避性騷擾案件處罰之意圖而無悔改之心，經8名委員出席（應出席9名），出席委員7名同意，決議原告2年不得聘任為教師，亦有該次校務會議紀錄及原告個人統號、姓名更改資料存卷可參(見本院卷第439至455頁、第569至571頁)。被告春陽國小據此以111年1月24日函知原告，並報請被告南投縣政府以原處分核准後，復以111年2月11日投仁春小人字第1110000468號函知原告。足認被告春陽國小及南投縣政府就作成有關終止聘約之意思表示及決議2年不得聘任為教師之處分均已踐行法定必要程序。而教評會以原告系爭性騷擾處罰事件違反教師法第15條第1項第2款規定，審酌性平會之建議及綜整原告於相關事件之行為脈絡，衡酌原告身為教師卻做出此侵害他人權益之舉動，其行為實有損及一般社會大眾對於為人師表之高道德標準，且考量原告任教之國小學生對於自我保護之能力及認知均較為稚嫩，為保障校園及學生安全等情，認已達應變更原告教師身分之必要，並考量案件情節及比例原則，而議決原告有解聘之必要，符合教師法第15條第2項規定，並無未充分斟酌相關事證、考量無關聯之因素，亦無違反有利不利一律注意或比例原則等瑕疵。原告雖主張：原告至被告春陽國小服務以來表現優良，再無觸及任何疑似性平事件，且系爭性騷擾處罰事件並非發生於被告春陽國小，惟被告春陽國小性平會及教評會均

未審酌上述有利原告之事項等語，據以指摘被告春陽國小之解聘及南投縣政府所為原告2年不得聘任為教師之處分構成違法。惟於原告有受性騷擾防治法第20條規定處罰之情事存在時，性平會及教評會對於判斷有無解聘必要及不得聘任期間，應著眼於原告有此行為對於校園及學生所產生可能風險之評估，原告之任教表現優秀與否，並非應予審酌之事項。而就系爭性騷擾處罰事件並非發生於被告春陽國小及原告至被告春陽國小服務後無再觸及性平事件之基礎事實，被告春陽國小性平會及教評會亦無錯誤認定之情形。是以原告上開主張，亦無足採。

六、綜上所述，原告主張各節均非可採。本件被告春陽國小對原告為解聘之意思表示，並報經被告南投縣政府核准生效，核屬適法有據，兩造間之教師聘任關係業已發生終止之法律效果；而被告南投縣政府作成原處分規制原告2年期間不得再聘任為教師，認事用法俱無違誤。則原告仍執前詞，訴請判決如前揭訴之聲明所示，為無理由，應予駁回。

七、本件判決基礎已經明確，兩造其餘的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，爰無逐一論述的必要，併此敘明。

八、結論：本件原告之訴為無理由，應予駁回。

中　　華　　民　　國　　113　　年　　4　　月　　10　　日

審判長法官　蔡 紹 良

法官　張 鶴 齡

法官　黃 司 熒

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。 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　　4　　月　　10　　日

書記官　詹靜宜