臺中高等行政法院判決

高等行政訴訟庭第二庭
113年度訴字第208號
民國114年9月25日辯論終結

原　　告　蔡耀昇

訴訟代理人　林羣期　律師
被　　告　雲林縣立建國國民中學

代　表　人　方廷彰
訴訟代理人　桑銘忠　律師

上列當事人間停聘事件，原告不服教育部中華民國113年6月20日臺教法(三)字第1130031870號再申訴評議，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、程序事項：

「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。」「有下列情形之一者，訴之變更或追加，應予准許：一、訴訟標的對於數人必須合一確定，追加其原非當事人之人為當事人。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。四、應提起確認訴訟，誤為提起撤銷訴訟。五、依第197條或其他法律之規定，應許為訴之變更或追加。」行政訴訟法第111條第1項及第3項定有明文。原告起訴後追加及變更訴之聲明(本院卷第113、249頁)，核原告上開所為追加、變更請求之基礎不變，且均係針對同一事件為爭執，不影響被告之防禦及訴訟之終結，依

據前開規定，其所為訴之追加、變更，本院認為尚屬適當，應予准許。

貳、爭訟概要：

一、原告係被告學校教師，被告接獲舉報原告私下傳訊息給A生、與A生互動方式、及在復健(健康)中心門口對A生說特地下來等你等語，涉及校園性別平等教育事件（下稱性平事件），經學校性別平等教育委員會(下稱性平會)民國112年1月13日會議決議受理，並組成3人調查小組，調查過程中發現疑似被害學生不止1人，依教師法施行細則第16條第2項移請學校教師評審委員會（下稱教評會）有無暫時停聘之必要，教評會於112年2月10日會議決議以原告涉有教師法第15條第1項第1款規定情形，依同法第22條第1項第2款規定予以原告暫時停聘6個月(期間為112年2月13日至112年8月12日），靜候調查，由被告112年2月10日雲建中人字第1120500005號函（下稱暫時停聘函)通知原告。嗣調查小組作成調查報告，認定原告對A生、C生、E生行為構成性騷擾，提交性平會決議通過，建議停聘1年。被告於112年4月17日召開111學年度第7次教評會，經原告提具意見書並列席說明，教評會決議依教師法第18條規定予以停聘至112年第1學期結束(即113年1月31日)，由被告以112年4月18日雲建中人字第1120500011號函(下稱終局停聘函)通知原告。

二、原告不服，提起申復，經學校申復決定駁回。原告不服上揭被告暫時停聘函及終局停聘函，分別提起申訴，經雲林縣教師申訴評議委員會作成申訴不受理及申訴駁回決定。原告合併提起再申訴，經教育部中央教師申訴評議委員會作成再申訴駁回決定，於是提起本件行政訴訟。

參、原告起訴主張及聲明：

一、起訴意旨略以：

(一)關於暫時停聘函部分：

1、依教師法施行細則第16條第2項所規定之教師法第22條第1項規定所指得以暫時為停聘措施，係指有第14條第1項第4款至

第6款、第15條第1項第1款或第2款之情形。然原告所涉之情節經調查後僅屬第18條第1項之情事，非屬上揭第22條所列情形，是否得逕為暫時停聘措施，實非無疑。

2、調查小組於112年2月3日進行調查後，雖稱發現新增疑似被害人，然以當時調查判斷原告所涉情節，是否已達上揭所述得以暫時為停聘措施，即是否符合所謂新事實新證據，顯有疑問。且未給予原告陳述意見之機會，逕為暫時停聘措施，影響教師身分、地位、名譽及財產損失重大。

3、原告於112年1月13日早上10：05下課，突收到教評會通知2小時半後出席會議，未告知何事，原告出席10分鐘即離席，會議表決請原告須請事假，紀錄未載明是否情節重大、是否有其他替代方案、未見投票表決數或為執秘單方面之決定、未提示待審酌事證、未給予陳述意見機會；調查小組原訂112年2月3日訪談，嗣後取消改為2月14日，卻於2月10日即召開教評會作成暫時停聘，且性平執秘以保密原則，拒絕告知教評委員與原告案情，違反校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則(下稱防治準則)第24條規定之保密義務僅限當事人個資之規定。

4、本件以公益名為檢舉，檢舉人為學務主任即性平會執秘，同時為受理案件者，有球員兼裁判之情形，應予迴避。調查申請人不寫A生、B生或301班導師，是否代表該3人不認為原告有性騷擾行為。性平會執秘為檢舉人即希望原告遭懲處，學校應移轉至主管機關，由主管機關組成獨立調查小組。相關會議紀錄也沒有看到同意性平會執秘擔任檢舉人。

5、性平會決議啟動調查日期為112年1月13日，檢舉書由執秘簽署日期為112年1月11日，被告雖稱日期係誤植，惟該檢舉書未曾呈委員過目，無人發現日期有誤，請排除此證據。

(二)關於終局停聘部分：

1、依性平法施行細則第2條第2項規定，性騷擾之認定應是以「行為人之言詞、行為及相對人之認知」，豈可轉化改審酌「旁觀者之認知」。本件應釐清原告行為成立性騷擾，究竟

是當事人之主觀感受，抑或僅旁觀者之認知?調查報告認定原告性騷擾行為有6項，分別說明如下：

(1)關於原告以社群軟體傳送訊息予A生之行為部分：原告透過社群軟體傳送之訊息並無任何性意味存在，未影響A生任何學習機會，亦未折損A生個人尊嚴，不成立性騷擾。

(2)原告於健康中心與A生交談之行為部分：由證詞中A生未提及有感受不舒服，反倒是旁觀者B生提及。原告未有特定在健康中心留下來等A生，未影響A生任何學習機會，亦未折損A生個人尊嚴，若A生於12月中旬即認原告行為不受歡迎、感到不舒服，豈有於12月下旬同意加原告好友線上聊天?

(3)原告對A生表示其很漂亮之行為：調查報告一方面認定原告對R生稱美少女，不成立性騷擾，卻認定原告對A生稱漂亮即成立性騷擾，前後顯不一致。

(4)調查報告未審酌A生訪談紀錄(16)、(17)、(22)、(25)等有利原告之論點。即原告僅透過FB聯繫，且無其他索要LINE、私下約見之管道，顯示原告未刻意接觸A生，亦無強制接觸或跟縱，符合一般師生互動。

(5)原告碰觸A生手臂之行為：當時A、B生係前來教師辦公室拿取物品，辦公室內有其他老師在場，原告顯無可能於眾目睽睽之下為任何性騷擾行為。依A、B生說明，地理科教師亦在現場，調查小組並未訪談該名教師予以調查。原告伸懶腰習慣向前伸展，A生時自原告椅背後經過，除非原告向後旋轉，否則無碰觸A生之可能。且調查報告忽略A生當下無不適之關鍵陳述(A生訪談20)。

(6)原告在課堂上提及C生眼睛很有靈性之行為：「有靈性」一語，客觀上殊難認定有性騷擾意味。且D生說C生對原告反感，但C生案已訪談C生本人，卻逕採信D生說法，未向C生求證。另丑師證稱：「C生說……應該沒有侵犯的意思……我有詢問過C生，她並沒有跟我反應有什麼不舒服」，此證詞對原告有利，卻未經採納。

(7)原告在E生生日祝賀其生日快樂之行為：原告與E生於臉書交談期間約11個月，原告從未有逾矩言論，由對話紀錄可見互動正常、融洽，E生偶而會主動攀談，非原告單方面一味發給對話。調查小組僅挑出「小芯芯」一詞，然其係E生早已存在之綽號，不存在任何性意味。E生是兩年前之舊案，當初E生是反應原告傳訊息過多，且經前任寅校長表示非性騷擾行為，調查報告控訴寅校長未即時通報，已事後於5月份經縣府定調非性騷擾，調查小組卻採用丁師之言「不堪其擾、心生恐懼」而認定原告性騷擾。

2、茲整理性平會與教評會召開程序及內容重大瑕疵如下：

(1)召開性平會調查小組訪談前，訪談通知函僅載時間、地點，其餘付之闕如，原告無法提前準備必要資料，不符行政程序法第39條規定。

(2)調查小組對原告與證人採取不正詢問。

(3)調查小組濃縮和剪併原告陳述，誤導成案。

(4)調查小組有考量「被害人主觀感受」嗎？有考量具體事實嗎？取證有無偏頗？如何確認「情節重大」?建議懲處標準為何?未評估A生主觀感受，而啟動調查欠缺正當性。

(5)停聘公文及教評會會議紀錄為何均未載明討論與停聘依據?

(6)調查報告對於情節重大，未論明載錄，無基準。

(7)性平會建議112年第1學期結束(112年7月31日)。教評會改為113年1月31日(112學年度第1學期結束)，學生實際畢業日112年6月15日。故其決議理由以學生在校期間為基礎，與實際執行期限即學生畢業後半年，完全脫節。

3、聲請調查證據：

(1)請傳訊C生或請其以書面回覆。

(2)提出C生完整訪談紀錄及逐字稿，D生之訪談錄音檔及逐字稿。

(3)請被告說明調查小組排除丑師證詞之書面理由。

(4)被告應提出性平會112年4月11日會議紀錄之附件三至四。

(三)綜上，原告上揭行為並不構成性騷擾，對比112年3月曾喧騰一時之北醫大性騷擾案，僅獲半年停聘處分。本件停聘措施已違反比例原則及最後手段性原則，具有判斷上之瑕疵。爰為先位聲明確認該期間聘任關係存在，並請求依行政訴訟法第7條合併請求核發該期間之薪水新臺幣(下同)1,254,278元(計算如附表)。另鈞院如認上揭措施為行政處分性質，爰為備位聲明訴請撤銷。

二、聲明：

(一)先位聲明：

1、確認原告與被告間於112年2月13日起至113年1月31日止之暫時停聘及終局停聘法律關係不成立。

2、被告應給付原告1,254,278元。

(二)備位聲明：

被告暫時停聘函、終局停聘函、申復決定、申訴評議決定、再申訴評議決定均撤銷。

肆、被告答辯及聲明略以：

一、答辯意旨略以：

(一)被告學校接獲舉報原告私下傳訊息給A生及跟A生互動方式，及在學校復健中心門口對A生說我特地下來等你等語，涉及性平事件，經被告性平會於112年1月13日會議決議受理，並移請教評會審議原告有無暫時停聘之必要，經教評會112年1月13日會議決議原告以事假方式暫離教學現場，嗣性平調查過程發現新事實及新證據，即疑似被害學生不止1人，經性平會112年2月4日會議決議，依教師法施行細則第16條第2項規定，移請教評會審議原告有無暫時停聘之必要，教評會於112年2月10日會議決議，為避免原告於性平會作成解聘決議乃至主管機關核准前之期間，持續於校園中接觸相關人員、造成當事人傷害擴大或校園潛在威脅而影響學生受教權，決議原告涉有教師法第15條第1項第1款規定情形，依同法第22條第1項第2款規定予以原告暫時停聘6月（期間為112年2月13日至112年8月12日）。

(二)嗣經性平會調查報告認定原告有性騷擾之行為，係綜合卷內之兩造當事人之陳述、關係人之陳述及其他間接證據，本於推理作用而為適法事實之認定：

1、A生部分：依A生指陳內容，審酌A生確因原告傳訊息所覺得害怕，有一點不舒服之情事，原告亦坦承在晚上10點多傳訊息給A生是不合適之行為，認知師生間有權力不對等之關係，已足認定均係原告主動以傳訊息加以搭訕，A生僅被動應付，僅係出於師生社交禮儀而與原告維持善意互動，無意在師生關係之外與原告建立其他關係，已甚清楚，故原告主動以傳訊息之作為，確實已經造成A生心生畏怖，且對其人格尊嚴及學習正常生活產生不當影響。另一方面，其後於原告在健康中心跟A生說「我是特地下來等妳」、原告向A生表示「妳最近越來越漂亮」及原告「觸碰A生手臂」等有性暗示的意涵之言行，持續造成A生的害怕，可認原告確有與A生發展師生以外關係之積極意思，核與一般遭受突如其來的言語騷擾而不知所措或未立即回應之反應並無相悖，且每個人與不歡迎之對象進行互動時，會有怎樣的情緒、行為反應，本來就因事件發生之地點、情境、彼此間關係、及個人心理與生理素質及狀態等因素不同，而有各種可能，難以一概而論，縱虛與委蛇或未予明確拒絕，並不能因此反面推論無意願之違反，原告上開所為已符合性騷擾行為之成立要件。

2、C生部分：

(1)原告有對C生說過左撇子比較聰明，眼睛有靈性等語，業經原告坦承。原告為授課教師欲與學生建立良好師生互動關係，理應選擇適當題材作為話題，建立與學生良性互動，惟原告卻以C生之眼睛為題材，並向C生陳稱：「眼睛有靈性」之語，衡情原告與C生僅有授課關係，C生突如其然聽聞上開言語後而產生驚嚇、不舒服及被冒犯感覺，符合「被害人通常有之感受」，顯非C生過度敏感之獨有反應，是原告上開言語內容顯已逾越授課教師為進行教學欲與學生建立互動關係之界限，且具有性別交往之意味，已對C生產生被冒犯之

不悅感。由C生訪談紀錄，足見調查小組並無不正詢問及誘導詢問情事。

(2)至於丑師陳述：「我是C生的數學導師，C生告訴我乙老師只是可能認識她，所以有時候乙老師課堂上會叫她的名字，但是應該沒有侵犯的意思，C生跟他比較熟，所以偶爾可能回答問題的時候，會指名說C生妳來回答，C生並沒有跟我反應有什麼不舒服。」等語，僅能證明原告指名說C生來回答問題，C生沒有跟丑師反應有什麼不舒服。

(3)D生明確陳述「C生說不喜歡乙師特別注意她的感覺」之情形，可知C生表示聽聞原告上開言語後，感到反感及遭冒犯，雖現場未立即向原告表達不悅，核與一般遭受突如其來的言語騷擾而不知所措或未立即回應之反應並無相悖。且C生事後告知D生其感到反感及遭冒犯之心理感受，足見C生已符合合理被害人要件。被告學校亦有交付系爭調查報告予C生及其法定代理人收受，C生及其法定代理人並無針對系爭調查報告之調查結果提出申復，故無必要傳訊C生到庭證述之必要。

3、訪談紀錄並未經過整編，是原始紀錄，有全程錄音，只是紀錄比較精簡記載受訪人之原意思。

4、性平會112年1月13日會議紀錄載明指定特定人擔任檢舉人，依慣例由學務主任擔任，檢舉函所載日期係誤植，應為決議日期。

(三)原告請求提供之性平會會議紀錄之「附件三、調查小組委員針書面意見陳述回覆之意見」及「附件四、性平委員相關意見之資料」，被告依政府資訊公開法第18條第1項第3款規定，不予提供。

(四)倘系爭暫時停聘函及終局停聘函有違誤，學校應給付原告之薪資總額為795,990元。

(五)綜上，被告以教師法第18條第1項規定予以原告終局停聘至113年1月31日止，並無違誤。

二、聲明：原告之訴駁回。

伍、本件爭點：

一、本件正確訴訟類型為何?原告先位聲明為確認訴訟及備位聲明為撤銷訴訟，是否正確?

二、本件性平會、教評會召開的程序及內容有無原告所指之重大瑕疵？

三、本件程序得否對原告為暫時停聘措施？

四、本件原告有無性平調查報告所指對A、C、E生之構成性騷擾之情形?

五、被告對原告之處罰有無違反比例原則及最後手段原則?

六、原告與被告間於112年2月13日起至113年1月31日止之暫時停聘及終局停聘法律關係是否不成立？

七、原告請求被告給付上開停聘期間應核發之薪水1,254,278元元有無理由?

陸、本院的判斷：

一、本件爭訟概要欄所載之事實，業經兩造各自陳述在卷，並有下列證據足佐：被告112年1月13日111學年度第3次性平會會議紀錄(原處分卷(下同)第28-33頁)、同日111學年度第1次教評會會議紀錄(第32-33頁)、112年2月4日111學年度第4次性平會會議紀錄(第34-35頁)、112年2月10日111學年度第3次教評會會議紀錄(第36-38頁)、被告112年2月10日暫時停聘函及送達簽收單(第39-40頁)、調查報告書(第41-63頁)、112年4月11日111學年度第11次性平會會議紀錄（第64-67頁）、112年4月17日111學年度第7次教評會會議紀錄(第68-73頁)、被告112年4月18日終局停聘函及送達證書(第74-76頁)、被告112年5月2日雲建中人字第0000000000號函(申訴卷第6頁)、申復決定書(第78-105頁)、終局停聘申訴評議書(第166-177頁)、暫時停聘申訴評議書(第179-181頁)、再申訴評議書(第187-199頁)。

二、本件應適用之法令：

(一)教師法

1、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。……」

2、第18條第1項：「教師行為違反相關法規，經學校或有關機關查證屬實，未達解聘之程度，而有停聘之必要者，得審酌案件情節，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，議決停聘6個月至3年，並報主管機關核准後，予以終局停聘。」

3、第22條第1項第2款：「教師涉有下列各款情形之一者，服務學校應於知悉之日起一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；……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。」

4、第25條第1項：「依第18條第1項或第21條第2款、第3款停聘之教師，停聘期間不發給待遇。」

(二)教師法施行細則

第16條第2項：「依本法第22條第1項前段規定審議暫時予以停聘未通過，嗣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發現新事實或新證據而有暫時予以停聘必要者，教師評審委員會應即審議通過暫時予以停聘。」

(三)行為時(112年8月16日修正前）性別平等教育法

1、第2條第4款第1目：「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。」

2、第25條第1項、第2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。」、「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：……二、接受八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。」

3、第35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。」

(四)行為時(113年4月17日修正前)高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法(下稱停聘或資遣辦法)

1、第2條第2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：……二、涉及……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。」

(五)行為時(113年3月6日修正前）校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則

1、第7條第1項：「教師於執行教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導或提拱學生工作機會時，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。」

2、第29條:「(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。

三、原告對被告提起確認112年2月13日至113年1月31日日止之暫時停聘及終局停聘法律關係不成立，應為適法：

憲法法庭111年7月29日111年憲判字第11號判決，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。又公立國民中、小學與其教師間之法律關係，與公立大學並無二致，則公立國民中學解聘其教師時，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。基此以論，原告認被告所為之暫時停聘、

停聘不合法，自應提起確認暫時停聘及終局停聘法律關係不成立以為救濟。其先位聲明提起確認訴訟應屬適法。

四、被告性平會及教評會之組成及決議程序均屬合法：

(一)被告性平會之組成委員共11人，男性委員5名、女性委員6名（第152頁），女性委員占委員總數二分之一。調查小組委員共3人，男性委員1名、女性委員2名，均外聘具教育部教師專業審查會調查人才庫資格(再申訴卷第154頁)，112年4月11日性平會議出席委員9人，逾半數同意調查報告之結果及建議，決議移送教評會審議，有調查報告及性平會會議紀錄可稽(第41-67頁)，符合性平法第9條、第30條之規定，核性平會議及調查小組之組成及決議程序均為合法。

(二)被告學校教評會之組成委員共11名(當然委員3名、票選委員8名)，男性委員7名、女性委員4名(再申訴卷第153頁)，任一性別均逾委員總額三分之一。111學年度第3次教評會會議出席委員7人，全數同意暫時停聘6個月，此有會議紀錄及簽到表可稽(再申訴卷第36-37頁)，符合教師法第22條第3項規定二分之一以上出席及出席委員二分之一以上之審議通過。111學年度第7次教評會會議，出席委員8人，7票同意停聘至113年1月31日、1票不同意，此有會議紀錄及簽到表可稽(再申訴卷第68-73頁)，符合教師法第18條第1項規定三分之二以上出席及出席委員三分之二以上之審議通過，核教評會之組成及決議程序均為合法。

(三)原告主張以本件以公益檢舉由學務主任為檢舉人，惟其同時為性平會執秘，且學生未提出檢舉，學校未經傳媒、警政機構等而知悉，非屬公益事件，程序應有瑕疵云云。按性平法第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。……（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。」本件被告學務主任於112年1月10日接獲導師告知

學生聯絡簿所載原告私下傳訊息給A生及跟A生互動方式，及在學校復健中心門口對A生說我特地下來等你等情，涉及性平事件，被告乃於1月13日召開性平會決議因事涉公益，指定校內人員即學務主任擔任檢舉人以檢舉案方式啟動調查程序，而檢舉人僅係程序啟動者，依前述規定，任何人均得為之，至於行為人是否有性平行為，仍待性平會組成調查小組詳予調查，難認據此即認檢舉人即不得為性平委員，況且原告亦未提出其他證據顯示該委員執行職務有偏頗之虞，有迴避之必要，是原告上揭主張並無可採。另檢舉申請書所載1月10日係學務主任知悉此事件之日期，並依法進行校安通報，1月13日性平會議決議由其擔任檢舉人以檢舉案方式啟動調查程序，尚無違反經驗法則，原告主張檢舉申請書日期與啟動日期不一致應不成立檢舉案云云，並無可採。再被告學務主任因為檢舉人故曾受調查小組訪談，惟學務主任並非本件曾目睹事件之人，即非本件曾參與見聞事實之證人，且本件調查報告並未以學務主任之訪談紀錄為事實認定之依據，核與本院113年度訴字第23號事件個案事實不同，原告援引前開判決主張學務主任為性平委員有應迴避而未迴避之事由，自無足採。

五、被告以系爭暫時停聘函通知原告，並無違誤：

(一)依前揭停聘或資遣辦法第2條第2款規定，學校接獲檢舉或知悉教師「疑似」有教師法第15條第1項規定情形者，即依相關規定調查。被告學校接獲舉報原告私下傳訊息給A生及跟A生互動方式，及在學校復健中心門口對A生說我特地下來等你等語，涉及性平事件，經性平會於112年1月13日會議決議受理，並移請教評會審議原告有無暫時停聘之必要，經教評會112年1月13日會議決議原告以事假方式暫離教學現場，嗣性平調查小組於2月3日訪談相關人後，發現新事實及新證據，即疑似被害學生不止1人，經性平會112年2月4日會議決議，依教師法施行細則第16條第2項規定，移請教評會審議原告有無暫時停聘之必要，教評會於112年2月10日會議決

議，為避免原告於性平會作成解聘決議乃至主管機關核准前之期間，持續於校園中接觸相關人員、造成當事人傷害擴大或校園潛在威脅而影響學生受教權，決議原告涉有教師法第15條第1項第1款規定情形，依同法第22條第1項第2款、同法施行細則第16條16條第2項規定予以原告暫時停聘6月（期間為112年2月13日至112年8月12日），核無違誤。

(二)原告主張112年1月13日性平會議紀錄只有決議、無票數，同日教評會通知函未載明處分原因，無相當時間準備答辯，未訪談原告及召開暫時停聘的教評會未讓原告知悉、讓原告陳述意見機會云云。經查，112年1月13日性平會議主要討論性平案件啟動方式，建議原告以事假方式暫離教學現場，同日教評會，業經原告出席，會議提案說明性平會案說明，會議以9票同意以事假方式處理，此有會議紀錄及簽到表可稽(再申訴卷第32、33頁)，至於教評會112年2月10日會議業經原告出席表示意見，亦有會議紀錄及簽到表可稽(再申訴卷第36、37頁)，是原告主張未予陳述意見，並無可採。

六、原告對A生等3人之行為構成性騷擾行為，被告所為認定並無違誤：

(一)性騷擾行為定義、構成及認定： 1、行為時性平法第2條第4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：㈠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。㈡以性或性別有關之行為，作為自己或他人獲得、喪失或減損其學習或工作有關權益之條件者。……。」行為時性平法施行細則（按：108年4月2日修正之性平法施行細則）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。」可知，性平法第2條第4款規定之性騷擾，包括未達性侵害之程度，而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。而性騷擾行為之認定，雖涉及當事人之主觀感受，然仍應客觀檢視該行為或言語是否有藐視當事人人格尊嚴、違背當事人之意願，致其產生不安或恐懼。故其認定應就個案審酌事件發生之背景、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。

2、性平會組成調查小組之專家委員均具有處理性騷擾事件之專業背景，基於尊重其不可替代性、專業性及法令授權之專屬性，該專家委員對於行為人之行為是否該當性騷擾要件之判斷，應有判斷餘地之適用。性平會作成之調查報告，苟無出於錯誤之事實認定或錯誤之資訊、無違反一般公認之價值判斷標準、法定之正當程序及不當聯結禁止等違法情事，自應予以尊重，此參系爭防治準則第29條規定並有最高行政法院103年度判字第455號判決意旨足資參照。

(二)原告對A生為性騷擾行為：

1、原告有以社群軟體傳送訊息予A生：

A生訪談時陳稱略以：「(1)乙師(按即原告，下同)傳FB加好友的訊息給我，我有同意……(5)他傳的訊息就是問候，有問過我是不是搭校車，(6)……他問我，我就會回話。(8)主任要我封鎖他，我就關閉通知，他傳訊我不想看，因為怕點到，不敢已讀。(9)我不想看他在傳什麼，他就是一直問我問題，我會覺得害怕，有一點不舒服，害怕他會一直問我問題，好像他跟我很熟一樣，我覺得他應該沒有要追求我。」(本院卷1(下同)第437頁)。B生訪談時陳稱略以：「我知道乙師有加A生為FB的好友，有傳訊息跟她聊天。」(第450頁)。D生訪談時陳稱略以：「我妹妹A生有跟我說乙師在聖誕節那天，突然私訊她，傳聖誕快樂的貼圖給她。」(第454頁)。原告訪談時陳稱略以：「我認識A生，有主動加她的FB，有傳訊息給她，因為她姊姊在我教的班級，模擬考考A，她羨慕她姊姊，後來我就會傳訊息給她，注釋、翻譯我就傳給她」、「12月24晚上10點02分，這種天氣躲在被窩最快樂，

這句話我講的，抱歉這是我疏忽。」、「我是說耶誕快樂，然後她說聖誕快樂，這麼晚就這種天氣躲在被窩最快樂……因為已經晚上10點多了……抱歉這是我用詞不當」(第441-442頁)、「A生不是我教的……她又不是我班級的學生，這個就是我自作多情」(第443頁)、「(16)一個老師上10點、11點還給孩子在傳訊息，且跟課程沒有關係的訊息，我知道你的懷疑真的很合理。」(第449頁)。綜上，堪認原告確有主動加A生FB，並於晚間10點多傳聖誕快樂貼圖、國文相關資料等給A生，並稱這種天氣躲在被窩最快樂等行為。

2、原告有特意在健康中心留下來等A生：

A生訪談時陳稱略以：「我跟B生是健康中心的小幫手，放學後去健康中心關門，12月有一次乙師放學後有走到健康中心跟我說，他特地下來等我。」(第437頁)。B生訪談時陳稱略以：「乙師就停在無障礙坡道跟A生同學說，我特地留下來等妳。然後跟A生聊天，妳知道為什麼我今天沒有背包包之類尬聊的話，A生同學有回他……然後我們就要走出校門口，他就一直跟著她，走在我們後面。」(第450頁)。D生訪談時陳稱略以：「我妹妹跟我說老師為什麼要特地跑去找她，但她覺得不回老師也沒禮貌，就有點用敷衍的方式去回老師，她就覺得莫名其妙。」(第454頁)。原告訪談時陳稱略以：「我沒有在健康中心門口等A生，是因為她在健康中心門口，她跟我揮手，我在遠遠的地方看到她，我以為她要幹嘛，所以我就等她離開健康中心後，然後她到我面前的時候，告訴她我在這邊等妳啊」(第442-443頁)。綜上，依A生等之陳述，原告確有特意在健康中心留下來等A生之事實，原告雖否認有「刻意」或「特地」在健康中心等A生，但也不否認確實有於A生離開健康中心時，於無障礙坡道等待A生經過並進而與A生聊天。

3、原告於路上遇A生並稱其變漂亮了：

A生訪談時陳稱略以：「(26)乙師有一次在路上遇到我，那時候我們去幫老師拿東西，就跟我說，妳最近又有越來越漂

亮了。」(第438頁)。B生訪談時陳稱略以：「(14)我跟A同學有一次走在路上，遇到乙師，他跟A同學說妳最近又變漂亮。」(第450頁)。D生訪談時陳稱略以：「(3)我妹妹跟我說……有一次老師在路上看到她，會突然跟她講，今天突然又變得很漂亮。」(第454頁)。原告訪談時陳稱略以：「(9)我有一次在路上跟她講說，妳變漂亮了。」(第443頁)。綜上，堪認原告確有於路上遇A生並稱其變漂亮了之行為。

4、原告有碰觸A生手之行為：

A生訪談時陳稱略以：「(18)有一次去幫○老師拿東西，經過乙師的位置，他轉頭看到我們，伸懶腰碰到我的手，我那時候在跟同學聊天。(20)我那時候覺得他是不小心，但是之後想一想覺得他好像是故意的，他是先轉頭然後再碰到我。(21)他沒有主動跟我道歉，又跟我聊天。」(第438頁)、「他碰到我的手臂的那一次，我們走路是一前一後，我在前面,她在後面……然後那邊又很窄，所以乙師他已經看到我的手還伸出去。」(第441頁)。B生訪談時陳稱略以：「(15)有一次我跟A同學去專任教師的辦公室拿東西，乙師伸腰碰到A生同學的手，也有看到她，才把手伸出去碰到她，他先碰到她，才跟我們打招呼。」(第451頁)。原告訪談時陳稱略以：「(8)我沒有碰到她，我沒碰到，我怎麼道歉?我有跟她講話。」(第443頁)。綜上，依A生等之陳述，堪認原告有碰觸A生手之事實，原告雖否認於有碰觸到A生，惟參酌A生及B生上開陳述約略相符，且原告亦自承有看到A生走過來，及確有與A生講話等情，足認A、B生上開所言情狀確有所憑，原告所辯未碰到A生手之行為，顯係推託之詞。

5、綜上，原告有以社群軟體傳送訊息給A生、特意在健康中心留下來等A生、對A生說變漂亮、於辦公室碰觸A生之手等行為，顯逾一般教師與學生間之合理分際，且A生對於原告上揭行為稱「(9)不想看到原告所傳訊息，會覺得害怕，有不舒服」，「(13)遇到原告打招呼，會走快一點」、「(23)我想遠離他，會覺得害怕，不知道他到底想要幹嘛，他都會靠

我們很近，好像要跟我很熟，對我示好」等語(第437、438頁)。即已造成A生主觀上不適，自屬上開被害人所不喜歡而與性有關之言詞、行為。又A生既非原告授課之學生，客觀上觀察上開言詞、行為亦與一般校園師生間應有正常互動無涉，參酌原告與A生關係於校園之教育現場本即存有師生權力不對等之狀態，依前開行為時點、情境等，原告上開所為，均不當侵犯上開甲生身體自主及且有性意味，有害A生之人格尊嚴、學習，堪認原告所為已對A生構成修正前性平法第2條第4款第1目之性騷擾行為。調查報告認定原告對A生有性騷擾行為，並無出於錯誤之事實認定或錯誤之資訊，亦無違反一般公認之價值判斷標準。

6、至上揭A生等訪談紀錄雖為簡要記載，惟經勘驗原告所質疑之A生部分相關段落，核其紀錄意旨與實際訪談內容並無不符，此有本院114年5月14日勘驗筆錄可稽(本院卷2第80-82頁)，原告仍復質疑上開訪談紀錄有瑕疵、出於不合法之誘導云云，屬一己主觀推測及意見，要不可採。

(三)原告對C生為性騷擾行為：

1、C生訪談時陳稱略以：「(1)乙師有發訊息給我……他用FB的message,請我幫忙跟同學說要交作業，但是我不是他的國文小老師。(2)乙師上課會突然講到我，左撇子比較聰明，眼睛有靈性，像那個C生就是這樣。(3)他沒有說我很漂亮，只有說我的眼睛很有靈性。(4)他大概一週5節課有1次到2次會提到我。……(10)還有就是同學回答錯，他會叫我回答，或是點名問我的上課互動。」(第452頁)。D生訪談時陳稱略以：「(13)我們班就是乙師上課的時候,上課上到一半，他就會特別去問C生的感受，他都不會對其他人這樣。因為他剛好那時坐在第一排，他會講完一件事情就問C生說，妳是不是也是覺得這樣子。……(15)C生說可能國中生喜歡開玩笑，感覺乙師喜歡她，她覺得這樣很反感她不喜歡乙師特別注意她的感覺。……(17)C生說放學在校門遇到乙師，他會一直看著她，11月的時候，情況比較頻繁。有時候可能就是

走路就會特別遇到，就會走到她附近，不會完全跟得很緊，有點好像刻意在後面看著妳的感覺。(18)這樣子的狀況在找我妹之前一直都有，後來換我妹就沒有了。(19)這是我們放學有走在一起，我們一直有看到乙師在做這件事。」(第454-455頁)。F生訪談時陳稱略以：「(1)乙師在上課，蠻常會點到C生用她當例子，叫她回答問題。(2)蠻常的頻率，大約有10次要叫人會有7次會叫她。(3)這樣子的時間從暑輔開始。(4)我有聽過乙師說C生的眼睛很有靈性。(5)我跟C生下課一起走的時候，一個禮拜會遇到乙師一、兩次，她會跟C生講話。(7)我沒有加乙師的Line、臉書，也沒有收過乙師的訊息。(8)C生有跟我說，乙師會發訊息給她，她有把截圖給我看，問我要怎麼辦，我告訴她先不要回。(9)我覺得很奇怪，老師為什麼不要傳給國文小老師。」(第458頁)。G生訪談時陳稱略以：「(1)我知道乙師有傳訊息給C生，是C生自己跟我講的。(2)上課的時候，乙師會一直點名C生回答問題，或拿C生當例子，或有意無意講到C生。(4)乙師就突然講到，C生長得很可愛，左撇子又聰明，眼睛又很好看。……(6)乙師沒有加我的FB，也沒有傳訊息給我。」(第459頁)。原告訪談時陳稱略以：「(44)C生是我同學的女兒。我說她左撇子比較聰明，眼睛有靈性，因為全班我最熟的就是她……(45)說她眼睛很漂亮，很有靈性，在路上遇到她說，妳變得漂亮，還是說好可愛……(47)我知道師生有權力不對等的情形。我不太清楚那個界線在哪裏，如果我知道的話，我怎麼會做那些事情，我只能說我沒有那些心……(55)C生那個班級，我最熟的學生就是C生，所以我當然舉她當例子，因為其他學生連名字我都叫不出來。」(第446、447頁)。綜上C、D、F、G、原告之陳述，堪認原告確實有於課堂上對說C生長得很可愛、左撇子又聰明、眼睛很好看或有靈性等語。

2、原告雖主張上揭言語並無具有性意味，C生本人亦無表示反感，及丑師訪談時稱「我有詢問過C生，她並沒有跟我反應

有什麼不舒服」等語(第463頁)。經查，單純的讚美「眼睛有靈性」此一片段話語，並不當然會構成性騷擾行為，然查，審酌原告對於任課之相關課程資訊，得經由國文小老師向同學傳遞，本無須藉由C生為之，又於課堂上經常特別以C生為例、稱C生長得很可愛、左撇子聰明、眼睛有靈性等與課程無關之言語，及D生轉述C生之意思略謂:C生感覺原告喜歡她，覺得很反感、不喜歡原告特別注意她等情，參酌性平法施行細則第2條第2項：「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。」依上開D、F、G等所述，原告亦顯有刻意於課堂外與C生為接觸、發訊息等行為，復參酌上開A生事件及下述E生事件(詳後述)，及D生所指「這樣子的狀況在找我妹之前一直都有，後來換我妹就沒有了」等語，堪認原告行為具特定模式，即均足見原告慣常以老師與學生之關係而為騷擾行為，核上開對C生所為亦係以經營環境、互動、言語、玩笑等「測式邊界」即觀察學生反應，若對方未明確抗拒，則進一步升級行為，原告明顯利用權力關係（老師對學生）透過讚美、好意等言行舉止，包裝欲形塑曖昧關係，使C生難以拒絕或辨識，具有重複性與模式性，並非單一、偶發之讚美(非單一讚美眼睛有靈性)行為，是自堪認原告上揭言行已有不受歡迎且具有性意味言語、行為，致影響C生之學習與不安。再者，性平會組成調查小組之專家委員均具有處理性騷擾事件之專業背景，具不可替代性、專業性及法令授權之專屬性，本件調查小組既經實際訪談上開相關當事人及證人，且其上開判斷，與上開卷證相核，亦無明顯錯誤之事實認定或違反一般公認之價值判斷標準，自難認有何違誤。調查報告認定原告對C生有性騷擾行為，並無出於錯誤之事實認定或錯誤之資訊、無違反一般公認之價值判斷標準。

3、至原告雖主張C家長都不知道C是被害人，並請求傳訊C生或以書面回覆有無對原告反感等意見云云。惟查，原告有上揭

言行明確，且C生於事發後亦告知D生不喜歡、反感之感覺等情，業如上述，如一再重覆詢問，將形成另一種心理壓力而再度造成傷害，並審酌與性或性別相關議題之敏感性及防治準則第29條第1項之規範意旨，即以避免重覆詢問為原則。又是否成立性騷擾，固與相對人之認知相關，惟並非以相對人之認知為唯一判斷標準，且相對人之當下之認知可能因為驚嚇或不知如何反應、權勢不對等、無意識到對方行為的不當性而受有影響，事後的認知亦可能受客觀外在環境影響如創傷延遲反應等強化，內化為自我責任、外在學校家庭壓力、旁人觀感等等而軟化，本件調查小組既已就個案審酌事件發生之背景、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而為認定，核與本院前揭認定無違，且原告性騷擾情節應並非單一、偶發之各別行為，應為一體整體評價合一評價(另詳下述)，是原告上揭聲請調查自無必要。

(四)原告對E生為性騷擾行為：

1、E生訪談時陳稱略以：「(3)我不是他的國文小老師……(4)他傳考程表給我，跟我說直接放班群，這樣就不用抄那麼久，然後他就來加我臉書。(5)後來他就開始傳很多訊息給我，幾乎每天傳，晚上10點，早上上課也會傳。(6)他一開始傳訊息給我，我就覺得他是老師，所以我也不方便不回他訊息。(7)就我生日的時候，他就跟我說，祝小芯芯生日快樂，我覺得有點超過師生的分際。……(10)他在訊息裡面稱讚我很漂亮。(11)我覺得他這樣一直傳訊息給我，應該有示好的意思。(12)我們是在110的8月30才跟導師講，那時我已經封鎖他的臉書，他就密我的line，我就接著封鎖……(15)我跟R生說，乙師有傳訊息給我，她才跟我說乙師也有傳訊息給她。(16)因為他接著教我們公民，他還是一直頻繁的傳訊息，所以我們覺得很不舒服，才跟老師說的。」(第456-457頁)上揭E生訪談紀錄雖為簡要記載，核與本院114年5月14日勘驗筆錄相符(本院卷2第82頁)。原告質疑上開訪談紀錄

有瑕疵、出於不合法之誘導云云，屬一己主觀推測及意見，要不可採。丁師訪談陳稱略以：「(1)E生同學在開學第一週向我反應，公民老師乙師會傳一些東西給她，讓她不堪其擾，心生恐懼，連課都沒辦法上下去。(2)我當時請她截圖，越詳細越好，我當時看的是覺得說不太適當。(3)截圖的圖檔現在都辦法開了，大概就是有什麼詩詞的啦。(7)E生同學向我求助後，我看那些截圖跟文字，想說這是學生受教的權利，我就跟當時的學務主任曾主任口頭告知……印象中有開一個會，調整該班公民老師，學生也很感謝老師及時的協助。(8)乙師後來又有用FB傳公民的一些東西給E生同學，我請E生同學不要回。」(第460頁)。原告訪談時陳稱略以：「(36)E生她是班長沒有跟我講不要傳。(57)E生是一年級的時候，叫她小芯芯，就好像變得比較親密。我之所以有些學生叫她美少女，是因為我連她的名字怎麼寫都不會，怕弄錯得罪人。」(第447頁)。綜上E生、丁師及原告陳述，堪認原告確有傳訊息給E生說小芯芯生日快樂、說她漂亮，且E生並非小老師，原告對於國文科目相關資料得經由國文小老師向同學傳遞，無須藉由E生為之，其行為並使E生不堪其擾，心生恐懼而向丁師反應，是原告上揭言語、行為自屬已有不受歡迎且具有性意味行為，致影響E生之人格尊嚴與學習。調查報告認定原告對E生有性騷擾行為，並無出於錯誤之事實認定或錯誤之資訊、無違反一般公認之價值判斷標準。

2、原告雖主張調查報告未採寅校長有利於原告之陳述，調查小組控訴寅校長未通報性騷擾，此事已事後經縣府定調非性騷擾云云。惟查，寅校長訪談時略稱：「(1)有學生表示，乙師的訊息對她造成困擾，我們大概了解一下，就我們搜集到的資料，他在簡訊裏面就是提到了些功課上、生活上的。然後學生覺得，老師這樣做，她非常的困擾，所以我們開完會後就是直接做了一個課務上的安排，就是不要再讓乙師去教這個班級的國文課。(2)她沒有提到性平事件，我們也調查學生說教師有沒有對你做身體的騷擾?還是言語的騷擾?那學

生也表示說這方面是沒有……學生只有講言語的騷擾……並沒有講到說對於性的騷擾……(5)乙師叫E生為小芯芯，……乙師說她對很多學生都是這樣的稱呼……(7)……我跟他講說你要跟孩子互動、通訊、聯絡，課後不應該過多，也不應該用這種跟課程沒有關係的相關內容……」等語(第222-223頁)。可知，寅校長當時確實知悉原告對E生之言語騷擾，惟因E生稱無身體上性騷擾而未立案調查，僅調動課程及口頭告誡，然此係屬寅校長個人是時主觀判斷及認知，自難據此認定原告對於E生未構成性騷擾。

(五)原告對A、C、E生之言行，該當性平法第2條第4款第1目之校園性騷擾行為：

1、行為時性平法第2條第4款第1目之立法理由以「性騷擾定義所謂不受歡迎且具有性意味之言語或行為，係指被害人所不喜歡而與性有關之接觸，如撫摸頭髮或肩膀、提出要求發生性行為或服務、性意味之言語或行為如三字經、黃色笑話、取笑異性身材、展示色情圖片、暴露狂等。」又是否具有性騷擾之認定，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。

2、原告對A、C、E生之言行，該當性平法第2條第4款第1目之校園性騷擾行為業如上述。本院復查，校園之教育現場本存有師生權力不對等之狀態，原告對A生以社群軟體傳送訊息、刻意在健康中心留下來、對A生說變漂亮、於辦公室碰觸A生之手等行為，A生對於原告上揭行為亦稱會害怕、不舒服、不知道他到底想要幹嘛、好像要跟我很熟對我示好等，對C生亦以社群軟體傳送訊息、拉近C生、於課堂上經常特別以C生為例、稱C生長得很可愛、左撇子聰明、眼睛有靈性等與課程無關之言語，及D生轉述C生之意思，感覺原告喜歡她，覺得很反感、不喜歡，另對E生亦以社群軟體傳送訊息、稱E生為小芯芯，使E生不堪其擾、心生恐懼而向丁師反應等情，綜觀原告刻意接近A生、C生、E生之上揭言行，其以言

語、讚美、玩笑等不同「測式邊界」方式或而進一步升級行為，原告明顯利用權力關係（老師對學生）透過讚美、好意包裝欲形塑曖昧關係，逾越情緒界線(刻意經營學生對師的情感依賴)、關係界線(經營與學生的親密關係)、溝通界線(與學生進行非必要之私下對話)以使學生難以拒絕或辨識，又000年間已發生E生事件，學校亦曾提醒原告謹守教師與學生分際，並調動課程，然原告仍稱:不清楚界際在哪裏、只是傳國文資料、沒有性騷擾行為云云，繼續對於A生、C生為同模式行為，益見性平觀念薄弱，原告行為具有重複性與一定模式，並非單一、偶發之各別行為，應為一體整體評價，均應認已違反教師倫理，顯逾一般教師與學生間之合理分際，堪認原告上揭言行，均係屬性平法第2條第4款第1目之性騷擾行為。

(六)原告另請求閱覽112年4月11日性平會議附件三至四等部分。經查，附件件三調查小組委員針對書面意見陳述回覆意見及附件四係性平委員意見，核屬調查小組及性平委員會議之內部擬稿或其他準備作業之文件，依政府資訊公開法第18條第1項規定應不予公開。又對於原告行為是否構成性騷擾及原告主張是否可採，調查小組及性平委員之意見已整合表示於調查報告內，並送達原告知悉，已保障原告知的權利及表達意見之權利，且上開附件三至四並非本件據為不利原告認定之證據資料，無礙原告訴訟權之行使，自無提供閱覽之必要。原告另質疑除訪談紀錄有瑕疵、出於不合法之誘導云云，查此業經本院勘驗部分訪談紀錄，核無原告所指情形，業如上述，堪認其餘部分要屬原告主觀推測及意見，即無再予勘驗其餘原告所指段落之必要。

七、被告對原告為停聘，並無違反比例原則及最後手段原則：

(一)教師法將解聘或不續聘之法律效果分為3種，即「終身不得聘任為教師」、「1年至4年不得聘任為教師」及「僅在原服務學校不得聘任為教師」，分列於第14條、第15條及第16條予以規範，其中第14條明訂應予解聘且終身不得聘任為教師

之情形，第15條則為應予解聘且應決議1至4年不得聘任為教師之情形，第16條則屬僅在原服務學校解聘或不續聘。至於教師行為違反法規，情節如非重大，予以解聘有過於嚴苛之虞者，宜有解聘以外之其他處理方式，故針對未達到解聘之必要時，教師法第18條規定：「教師行為違反相關法規，經學校或有關機關查證屬實，未達解聘之程度，而有停聘之必要者，得審酌案件情節，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，議決停聘6個月至3年，並報主管機關核准後，予以終局停聘。」賦予學校可考量其案件情節，經教評會審議通過後，予以終局停聘6個月至3年，以使教師於停聘期間自我反省（所稱終局停聘係相對於同法第21條、第22條所定於解聘處理程序中之暫時性措施之停聘而言）。本件原告所為是否構成教師法第18條之教師行為違反相關法規，經學校或有關機關查證屬實，未達解聘之程度，而有停聘之必要者，確屬不確定之法律概念，且屬高度屬人性之評定，核屬被告之判斷餘地，除非停聘決定之作成違反審議之法定程序、或出於不正確之事實或錯誤資訊判斷、違反一般公認之價值判斷標準、逾越權限或濫用權力等重大情事，本院對學校所為停聘及期間之決定應予適度尊重。

(二)查原告對A生、C生、E生所為行為，已該當性騷擾行為，考量被害人未成年、被害人多人，原告傳訊息的頻率頻、時間且屬權力較大的一方，調查小組認其情節重大，惟原告坦承其行為錯誤，性別意識有待加強，建議終局停聘1年，若再有類似情形並經調查屬實者，將予解聘，移請教評會審議。教評會議經原告出席陳述意見，審慎考量原告違反情節，決議停聘至113年1月31日，以暫時停聘自112年2月13日起，被告所為終局停聘尚未達1年，本院認被告就停聘期間之裁量有教育目的上合理性及手段必要性，並無違反比例原則，亦無重大瑕疵存在，依照上開說明，本院予以尊重。

八、綜上所述，被告以原告有前述事實，依系爭暫時停聘函及系爭終局停聘函通知原告停聘至113年1月31日止，核無違誤。被告系爭暫時停聘函及系爭終局停聘函均為合法，原告訴請確認112年2月13日起至113年1月31日止之暫時停聘及終局停聘法律關係不成立，即無理由，其進而請求被告給付上開停聘期間應核發之薪水，依教師法第25條第1項規定，並無理由，應予駁回。又本件正確訴訟類型為確認訴訟，業如上述，原告備位聲明提起撤銷訴訟，亦無理由，應予駁回。

九、本件事證已臻明確。兩造其餘攻擊防禦方法及聲明陳述，均與本件判決結果不生影響，爰不逐一論駁。

柒、結論：原告之訴為無理由。

中　　華　　民　　國　　114　　年　　10　　月　　23　　日

審判長法官　劉錫賢

法官　林靜雯

法官　郭書豪

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　　114　　年　　10　　月　　23　　日

書記官　林昱妏