臺中高等行政法院判決

高等行政訴訟庭第三庭
113年度訴字第209號
114年4月9日辯論終結

原　　告　辜文宣
被　　告　臺中市立東勢工業高級中等學校

代　表　人　周文松
訴訟代理人　歐嘉文　律師
複 代 理人　陳庭浩　律師

上列當事人間停聘事件，原告不服教育部中央教師申訴評議委員會中華民國113年6月17日臺教法㈢字第1130025089號及第1130025100號再申訴評議書，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

壹、程序方面：

本件原告起訴時狀載訴之聲明為：一、被告民國112年5月3日東工人字第1120003816號函（下稱112年5月3日函）、112年8月2日東工人字第1120006513號函（下稱112年8月2日函）、112年10月31日東工人字第1120009342號函（下稱112年10月31日函）、臺中市教師申訴評議委員會（下稱臺中市申評會)112年11月10日府授教秘字第1130025382號評議書（下稱申訴決定1)、1130029273號評議書(下稱申訴決定2)，及教育部中央教師申訴評議委員會（下稱教育部申評會)113年6月17日臺教法㈢字第1130025089號再申訴評議書（下稱再申訴決定1)及第1130025100號再申訴評議書(下稱再申訴決定2)均撤銷。二、訴訟費用由被告負擔。三、被告需賠償原有薪資差額新臺幣（下同）691,970元、教師節禮金600元、文康活動1,500元及律師費53,875元，共747,945

元（見本院卷第11頁）。嗣於114年4月9日審理期日將訴之聲明更正為：一、確認被告以112年5月3日函、112年8月2日函及112年10月31日函停止執行與原告聘約之法律關係不成立。二、被告應給付原告1,257,159元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息（見本院卷第418頁）。核屬本於相同基礎事實所為之變更，且關於變更後訴之聲明一部分，亦無牴觸憲法法庭111年憲判字第11號判決理由闡述公立學校對教師不予續聘措施性質之理由意旨，於程序上自為法所許，本院自應就其變更後聲明為審理。

貳、實體方面：

一、事實概要：

原告為被告進修部機械科一、二年級科任教師，於112年4月遭多位學生以原告於上課期間公開性騷擾學生為由，向被告申請調查，經被告受理為校園性平事件校安通報案(2524278、2524281、2528713、2528715等號，下稱系爭性平案)，並由性別平等教育委員會（下稱性平會)於112年4月11日及同年月14日先後召開111學年度第2學期第1次、第4次會議，決議組成調查小組進行調查，並移送教師評審委員會（下稱教評會）審議是否有依教師法第22條第1項規定暫時予以停聘之必要，經被告教評會於112年5月3日111學年度第7次會議審認有停聘必要，決議暫時停聘3個月，並靜候調查，被告據以112年5月3日函(自000年0月0日生效)知原告。嗣因調查需要，被告教評會復分別於112年7月27日11學年度第10次及112年10月30日112學年度第2次會議決議延長暫時停聘各3個月，並以112年8月2日函（自000年0月0日生效)、112年10月31日函（自000年00月0日生效)知原告。原告不服被告112年5月3日函及112年8月2日函，分別向臺中市申評會提起申訴，經臺中市申評會以申訴決定1、2駁回，原告續向教育部申評會提起再申訴，經教育部申評會以再申訴決定1、2駁回後，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.被告之暫時停聘處置有程序及組織瑕疵：

⑴被告性平會及調查小組組成均屬違法，因此系爭性平案調查違法無效，所為之調查結果報告及被告據以所為之暫時停聘處置亦應無效：

①被告性平會調查小組成員除調查專業人才庫編號323的廖芳娟老師及編號633的桑銘忠律師，尚有被告電機科蘇怡潔技士，明顯違反性別平等教育法（下稱性平法）第33條有關調查小處成員應全部外聘之規定，且無證據證明蘇怡潔具有性別平等意識，並具性侵害、性騷擾或性霸凌調查專業素養。

②被告性平會調查小組成員係由性平會委員擔任而未迴避，亦有違法。

③112年4月11日111學年度第2學期第1次性平會會議出席之女性委員未達2分之1以上，比例不合法。

⑵系爭性平案應適用性平法第36條有關調查期間之規定決定停聘期間，而非適用教師法第22條第1項規定。且本件於112年9月5日即已調查完畢，被告又以112年10月31日函延長停聘，顯屬違法。

⑶本件未召開校事會議進行審議，程序違法。

⑷應調查被告教評會會議程序是否違法：

①教評會之男、女性委員亦應有固定之性別比例及應具備性別相關專業知識。

②依教師法第9條第2至4項、教評會設置辦法第2條第1項第3款規定可知，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，理性、合諧、尊重的原則，為學校挑選最適任之教師。教師是否有具體事實或違反聘約情節重大，宜由學校教評會就個案

具體事實，秉權責認定之。爰聲請調閱112年5月3日被告111學年度第7次教評會會議記錄錄音譯文，以查明被告教評會會議程序是否違法。

⑸配合性平法第24條7款規定精神，學校所屬人員如有任何自行對案情進行瞭解或調查行為，或要求當事人提交自述或切結文件，因已涉及私下調查，除需處以罰鍰外，其所為調查行為均屬無效。系爭性平案於性平會調查小組調查前，由學生手寫證據顯示，張進昌主任在課堂上先於性平會調查小組之調查行為已屬違法。

⑹依教育部95年9月15日台訓㈢字第0000000000號函送「教育部就各級學校處理校園性侵害或性騷擾事件適用說明一覽表」第2項規定，訪談結束前，應再詢問當事人是否還有需要說明或答辯之處，並盡可能讓其充分表達。對於當事人所提證據、說明如有疑義，應請當事人說明；如不採用，應明確告知當事人原因。惟系爭性平案於調查訪談過程中，委員對原告所陳述之內容常感不耐，並多次打斷原告之發言，不讓原告充分表達，且對原告提供之說詞和內容直接否決。性平會調查小組已失去公正、客觀、專業之立場，違反性平法第32條第2項規定之平等原則，調查過程中，未給當事人充分陳述意見及答辯之機會，屬調查程序上重大瑕疵。

⑺被告對性平案件有客觀舉證責任，用以保證其行政處分之合法性，即應採取嚴謹證據法則認定事實，採證應符合經驗法則及論理法則。然系爭性平案之調查報告採用傳聞證據，亦即被行為學生跟其他同學（或親友）表示其被老師性騷擾，調查小組訪問被轉述的同學（或親友）後即認定確有此事，嚴重違反傳聞證據不可採法則。

2.被告所為暫時停聘處置違反比例原則：

⑴被告並無考量原告是否有其他工作可以調任之措施：

被告教評會應充分討論是否可將原告調任到日間部任課之措施。原告過往並無類似行為經學校調查屬實，曾處置告誡後再犯，也沒有必要挾怨報復，誣衊轉嫁責任於被害人，串供、不當施壓被害人或其他受事件牽連之相關人等，或不具悔意之犯後態度。在系爭性平案中是否存在被害人，其身分、人數、所受影響、受害之狀況、侵害之結果是否發生等，被告有舉證責任。原告完全沒有任何侵害學生的行為動機、目的，被告未提出所謂相關霸凌侵害次數多寡、侵害時間長短、亦無侵害之時間點，顯見被告行政運作失靈。原告111及112學年度之課表均安排於進修部檢舉班級，113年度第1學期之課表卻直接變成日間排課，顯然非被告所辯無法調動職務。

⑵性平事件較諸霸凌事件更加嚴重，依教育部104年12月3日臺教人㈢字第0000000000號函釋意旨，教師涉有性騷擾或性霸凌事件，教評會應審酌相關事證，倘初步判定已屬「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，學校應依教師法規定，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。另依教育部99年12月29日臺訓㈢字第0000000000號函釋意旨，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。而系爭性平案原告是否已屬「情節重大」而有暫時停聘規定之適用，尚有疑義，被告作成暫時停聘之原處分違反比例原則。

⑶被告調查程序有瑕疵，證據調查未確實，未充分保障原告之程序上權利，且審認過程未考慮學生已在工作高社會化的情形，及有不滿成績不及格挾怨報復及同仁間陷害之可能性，亦未確實查核比對被調查之人說詞的真實性及被污染的程度，故調查報告結果並不正確，懲處建議亦不符比例原則。

3.被告應賠償原告暫時停聘期間之損失共1,257,159元，明細如下：

⑴112年5月薪資及超鐘點費90,800元、6月薪資及鐘點費90,800元、7月薪資72,320元，合計253,920元。

⑵112年8月薪資73,430元、9月薪資及超鐘點費91,910元、10月薪資及超鐘點費91,910元、11月薪資及超鐘點費91,910元、12月薪資及超鐘點費91,910元、113年1月薪資及超鐘點費91,910元，合計532,980元。

⑶112年終獎金及績效獎金180,800元、113年終獎金及績效獎金183,575元。

⑷112年教師節禮金600元、文康活動1,500元。

⑸律師費71,875元。

⑹112年5月至113年1月全民健康保險保險費7,434元、112年5月4日至113年1月3日公務人員保險保險費24,475元。

㈡聲明：

1.確認被告以112年5月3日函、112年8月2日函及112年10月31日函停止執行與原告聘約之法律關係不成立。

2.被告應給付原告1,257,159元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

三、被告答辯及聲明：

㈠答辯要旨：

1.被告作成暫時停聘處置之程序合法：

被告112年5月3日函、112年8月2日函、112年10月31日函均係被告教評會基於教師法第22條第1項授權並依法定程序所為之決議，均無原告所指之程序違法存在，且與原告主張之性平會之組成、會議程序及其所為之決議是否適法無涉。

2.被告教評會通過暫行停聘原告之決議，享有判斷餘地，並無適法性、適當性之違誤：

⑴被告於112年5月3日召開教評會於審議重點摘要載明：「辜文宣教師列席陳述意見如下：……如在實習課時，操作車床時那個班級有學生會故意貼近我的手，我轉身時會撞到他們。或者我在上課如寫黑板時，故意從我後面走過去，誘使他們的身體接觸到我的身體……甚至有學生故意觸碰我的身體，如抓我胸、摸肚子或屁股之類……五、本案認定教師有/無離開教學現場必要之具體事實與理由如下：有委員說性平案成案，聽過輔導老師提過行為人老師在學生活動空間都不能出現，有聽過老師與學生一同去廁所恐嚇學生……辜師還有進機三的課，有可能與進機二的學生同時在廁所，或該學生有需要進入辦公室都有可能與辜師接觸……『學生活動空間』有可能是廁所、辦公室、實習工廠都有可能」等語，足見本件確實有經教評會審酌行為之態樣、行為人之答辯及保全證據避免干擾之必要性，認定原告確實有為觸碰學生敏感部位之情事，而此部分之相關證述仍有待性平會傳喚相關人等詢問方可釐清，是此時倘容任原告仍於機械之進行教學業務，將可能與被害人等於廁所、辦公室等教學場域碰面甚至單獨相處，無疑不利案情之查明，更有可能干擾被害者而導致寒蟬效應。準此，本件通過暫行停聘原告之決議，業已考量原告可能於教學場域與被害人單獨相處，且難以藉由調派其他工作場域加以避免，審酌比例原則後基於多元專業所為判斷餘地之決定，並無適法性、適當性之違誤。

⑵被告又於112年7月27日召開教評會並於審議重點摘要載明：「辜文宣教師列席陳述意見如下：……暑假期間我也不會有接觸任何學生的機會。依第1次教評會中我會接觸到學生，對繼續暫時停聘學校是否可以研議一下……性平執秘略述案情……過程中4位學生向委員陳述另有14位學生也有同樣情形發生，共18位學生……7月18日性平會的律師有提醒辜師說，還要訪談證人與

您，時間會超過法定的8月11日的4個月調查時間，本校有錄音辜師回覆：沒關係。同意可切超過4個月……本案認定教師有/無須離開教學現場必要之具體事實與理由如下：有委員提出調查報告完成的時間不是我們可掌控的，暑假期間如返校日、重補修暑輔、選手訓練等仍有學生在校……調查中已發現事情變嚴重」等語，足見本件教評會審酌此次性平事件之受害人數眾多，佐以原告自行聲請調查之證據較多，調查小組所應調查之事項將耗費時日甚久，於前開期間內仍不宜使原告接觸參與調查之證人、被害人，且校方亦難以逐一管控證人、被害人於暑假期間到校之情狀，倘使原告接觸證人、被害人將影響調查程序之進行，是被告教評會爰依法決議延長暫時停聘3個月，從而此決議業已考量被害人人數眾多，難以管控被害人於教學場域內與原告相遇，亦難以藉由調派其他工作場域加以避免，審酌比例原則後基於多元專業所為判斷餘地之決定，殊無適法性、適當性之違誤。

⑶被告復於112年10月30日召開教評會並於審議重點摘要載明：「辜文宣教師列席陳述意見如下：……透過教育局的詢問得知10月26日性平調查報告完成。不會再影響調查結果，是否已經沒有停聘的必要性呢？……性平執秘略述案情……律師本來說10月26日會給性平會，後來又說10月26日寫不出來……性平執秘有問過學校承辦過的教師，得知這麼複雜的報告要較長的時間與仔細，所以也不知道調查報告撰寫是否還會再延期……本案認定教師有/無須離開教學現場必要之具體事實與理由如下：以委員提出調查報告完成的時間不是我們可以掌控的，因考量案情複雜度、被害學生有18位……調查報告結果撰寫中，上次延長暫時停聘11月3日即將到期，老師將可以復職，為保護學生及校園安全，避免傷害擴大」等語，足見本件教評會審酌調查程序因案件過於複

雜且受害學生高達18位而仍未完成，撰寫調查報告過程中可能隨時因調查程序尚未完備而須重啟調查程序，再度詢問被害人、證人等相關人證，倘任由原告於調查程序前復職，將造成原告與被害人等直接、間接接觸，無疑將導致倘調查小組後續仍有部分問題亟需釐清時，該部分之調查程序存有疑義，對於釐清案情並非有利，爰依法再決議延長暫時保聘3個月，是本件教評會業已考量被害人人數眾多，原告可能於教學場域與被害人單獨相處，導致影響證人、被害人之證述，且難以藉由調派其他工作場域加以避免，審酌比例原則後基於多元專業所為判斷餘地之決定，應無適法性、適當性之違誤等語。

㈡聲明：駁回原告之訴。

四、本院判斷：

㈠前提事實：

前揭事實概要所載事實，有原告聘書、被告校園性別事件申請/檢舉調查書、被告性平會112年4月11日及同年月14日111學年度第2學期第1次、第2次會議紀錄及簽到表、被告112年5月3日111學年度教評會第7次會議紀錄、112年7月27日111學年度教評會第10次會議紀錄、被告112年10月30日112學年度教評會第2次會議紀錄、原處分1至3、申訴決定1、2、再申訴決定1、2等各項證據資料（俱影本）存卷可查（分見在申訴卷一之一第81頁，再申訴卷一之二第156至169頁、第186至190頁，本院卷第31至36頁、第45至49頁、第53至56頁、第59至66頁、第69至74頁、第253至271頁），堪認為真實。

㈡應適用法令：

1.按教師法第3條第1項規定：「本法於公立及已立案之私立學校編制內，按月支給待遇，並依法取得教師資格之專任教師適用之。」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。」第14條第1項第5款規定：「教師有下列各款情形之一者，應予解聘，且終身不得聘任為教師：……五、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，有解聘及終身不得聘任為教師之必要。……」第15條第1項第1款規定：「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2項情形應經教師評審委員會委員2分之1以上出席及出席委員2分之1以上之審議通過。」第25條第2項規定：「依……第22條第1項、……停聘之教師，於停聘期間不發給待遇；停聘事由消滅後，未受解聘或終局停聘處分，並回復聘任者，補發其停聘期間全數本薪（年功薪）。」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。」

2.教育部依教師法第29條規定授權訂定之行為時高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法（下稱行為時解聘不續聘停聘或資遣辦法）第2條第1項第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。……」

3.另按性平法前於112年8月16日全文修正公布，其中第2條第2項、第3條第2款、第3款第4目、第5條第2項、第7至9、21、29、30條、第33條第2項前段但書、第3項、第37、40、44條自113年3月8日施行，其餘條文自公布日施行行。本件被告以112年5月3日函、112年8月2日函及112年10月31日函停止執行與原告聘約之期間自112年5月4日至113年2月3日，其程序跨越性平法本次修正前後，就相關法規之適用，應依行為時之規定分別適用之。性平法第6條第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。……」修正前第9條第1項規定：「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。」112年8月18日起施行之第17條前段（同修正前第16條第1項前段）規定：「學校之……教師評審委員會……之組成，任一性別委員應占委員總數3分之1以上。」第33條第1項、第2項前段規定：「（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項前段）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，……」修正前第30條第3項規定：「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二分之一，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三分之一以上，……」

4.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：㈠校長1人。校長因故出缺時，以代理校長擔任。㈡家長會代表1人。㈢學校教師會代表一人。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。」

㈢依上開規定可知，有關教師與學校間之聘任關係，包括聘任、解聘、不續聘、停聘及資遣等，均應以教師法為其規範準據。於教師對學生涉有教師法第14條第1項第5款、第15條第1項第1款性騷擾或性霸凌行為之情形時，有關調查程序之部分學校應依性平法之規定為之，至就該教師有無暫時停聘必要決定，則回歸教師法的規定，服務學校應於知悉之日起1個月內經教評會委員2分之1以上出席及出席委員2分之1以上之審議通過後，免報主管機關核准，暫時予以停聘6個月以下，並靜候調查；必要時，得延長停聘期間2次，每次不得逾3個月；於停聘期間依同法第25條第2項規定，對停聘之教師不發給待遇。換言之，暫時停聘係被告於性平會調查結果完成前，依照教評會於有限時間、有限證據資料情況下之決議，為權宜性、暫時性之決定，至於行為人之教師是否確有「性騷擾或性霸凌」等情形，則尚未查證屬實，仍待性平會之最終調查結果。而上開教師法第22條第1項「停聘靜候調查」之規定既有公益因素的考量，且屬暫時性之權宜措施，則停聘案之處理，教評會僅須就書面資料作初步調查，亦即僅處理相當於是否作成終局解聘處分前之保全程序（初步判斷舉發真偽、涉案人有無離開教學現場之必要），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）。且性平會之調查結果與停聘措施所應審酌之事實及應遵循之程序既各不相同，而為各自獨立之行政程序，

縱調查結果事後經認有違法瑕疵而予撤銷並重新調查，亦不影響停聘措施之適法性。

㈣經查：

1.原告係被告教師，因系爭性平事件經被害學生向被告申請調查，被告即以校長為主任委員，並由校長遴聘其餘委員組成性平會，於112年4月11日及同年月14日分別召開111學年度第2學期第1次、第4次會議，其中第1次會議經13人出席，並作成決議受理及成立調查小組進行調查，調查小組成員為2名外聘委員，1名性平會委員，及移請被告教評會審議原告有無暫時停聘之必要；第2次會議則經12人出席，亦作成決議受理及併前案調查小組一併進行調查，及移請被告教評會審議原告有無暫時停聘之必要等情，有上開會議紀錄及簽到表存卷可稽（見再申訴卷一之二2第156至169頁、第186至190頁），足認原告確有因涉及性騷擾經學生檢舉，並由學校性平會受理及成立調查小組進行調查之事實。

2.被告於112年5月3日召開111學年度第7次教評會會議、於112年7月27日召開111學年度第10次教評會會議，及於112年10月30日召開112學年度第2次教評會會議，其中111學年度教評會委員共15人，含當然委員3人（校長、家長會代表及教師會代表），選舉委員12人（7人兼行政職之教師，5人未兼行政職之教師），性別組成為9男6女；112學年度教評會委員共15人，含當然委員3人（校長、家長會代表及教師會代表），選舉委員12人（9人兼行政職之教師，3人未兼行政職之教師），性別組成為9男6女，有被告教評會委員公告名單在卷可參（見本院外放卷第27至29頁），符合上開性平法有關教評會委員性別比例，及校教評會設置辦法第3條第1項第1款、被告教師評審委員會設置要點之規定。又上開各次教評會會議均經過半數委員出席，由原告陳述意見後，出席委員過半數以上作成決議，

足認被告就作成有關暫時停止聘約及延長停止聘約之意思表示均已踐行法定必要程序。

3.於112年5月3日111學年度第7次教評會會議中，委員經聽取原告意見、確認檢舉學生並非單一，及就曾有行為人老師在學生活動空間都不能出現，或老師與學生一同去廁所恐嚇學生之前例，考量學生年紀及家長觀感，基於校園安全保全措施考量，審酌學校校譽、校園安全、學生權益及教師權益之衡平，並就是否得將原告調至日間部授課充分討論後，作成決議暫時停止聘約3個月。再於112年7月27日111學年度第10次教評會會議中，委員經審酌原告表示接下來為暑假期間，不會有接觸學生之機會，停聘期間完全沒有收入之經濟窘境之主張，以及系爭性平案於調查過程中發現有其他14名學生有類似情況並進行校安通報，調查尚未完成等情，就暑假期間仍有返校日、重補修及選手訓練等學生在校之情形，且於調查過程中發現情況變嚴重，是否延長停聘對於家長及社會觀感之影響，以及停聘僅係暫時措施，倘調查結果不成立可立即復聘等充分討論後，作成決議延長停聘期間3個月。復於112年10月30日112學年度第2次教評會會議中，委員經審酌原告表示再次停聘將影響其考績而侵害其工作權，且調查小組已於112年9月5日完成訪談調查，無繼續停聘之必要等主張，以及調查報告尚未完成，本次延長停聘期間僅至112年11月3日即將屆至，考量系爭性平案牽涉之被害人數非寡、家長及社會觀感，以及如調查結果不成立可立即復聘等事項為充分討論後，作成決議延長停聘期間3個月。上開校評會決議已充分考量原告與疑似受害學生間之權力差距，保障疑似受害學生之學習權、受教育權，及確保調查之順利進行，且已審酌有無予原告調職之可能，及調查後未受解聘或終局停聘處分，並回復聘任者，補發其停聘期間全數本薪（年功薪），而有相當之保障，進而議決原告有暫時停聘即延長停聘以待調查之必要，符合教師法第22條第1項之

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，而屬適法有據。

㈤原告雖主張性平會及調查小組有諸多程序及組織瑕疵，且系爭性平案於停聘期間屆滿後，經調查小組作成調查報告，由被告性平會於112年12月12日決議同意調查報告之事實認定，並建議解聘及終身不得聘任為教師。經被告函知原告處理結果後，原告不服提起申復，經被告申復審議小組審議認申覆有理由，應由性平會就程序瑕疵事項重啟調查程序等情，有被告113年3月1日東工秘字第1130001683號函附系爭性平案申復決定書存卷可參（見再申訴卷一之一第350至357頁）。惟性平會之調查結果與停聘措施所應審酌之事實及應遵循之程序既各不相同，而為各自獨立之行政程序，縱調查結果事後經認有違法瑕疵而予撤銷並重新調查，亦不影響停聘措施之適法性，原告就此部分之主張，即非可採。

㈥至於原告聲請調閱112年5月3日被告111學年度第7次教評會會議記錄錄音及逐字譯文部分。查上開會議文字紀錄部分，已據本院提示予原告，而鑑於錄音檔部分經由發言者呈現之聲紋即可辨識其身分，為保障各委員不受壓力自由充分討論空間，參照政府資訊公開法第7條及第18條規定之旨趣，本院認為並無提供該次會議錄音檔之必要。

五、綜上所述，原告上開主張各節均不可採，被告以112年5月3日函、112年8月2日函及112年10月31日函所為暫時停止執行與原告之聘約關係3個月，及2次延長暫時停止執行與原告之聘約關係各3個月，核均屬適法有據，原告訴請判決確認被告以上開函文停止執行聘約之法律關係不成立，並據以請求因違法停聘所受薪資損失，均無理由，無從准許。

六、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。

七、結論：本件原告之訴為無理由，應予駁回。

中　　華　　民　　國　　114　年　　4　　月　　30　　日

審判長法官　蔡紹良

法官　陳怡君

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　　114　　年　　5　　月　　2　　日

書記官　詹靜宜