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289號
民國114年4月24日辯論終結

原　　告　蕭唯善

訴訟代理人　郭德田　律師
　　蔡佳融　律師
被　　告　臺中市政府
代　表　人　盧秀燕
訴訟代理人　許秉燁　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113年9月26日臺教法（三）字第1130039324號訴願決定，提起行政訴訟，本院判決如下：

主　文

□原告之訴駁回。

□訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

□事實概要：

原告原係臺中市立文華高級中等學校（下稱文華高中）教師（於民國113年3月15日解聘生效）。文華高中於112年6月4日接獲該校教師通知，由該校畢業生（被害者，下稱甲生）Facebook貼文內容知悉疑似發生師生戀事件，文華高中於當日即進行校安通報。於112年6月9日接獲甲生申請調查，反映甲生於高三時認識原告後，逐漸由原師生信任關係演變為不對等之戀愛關係，期間（從109年3月至6月）原告除與甲生（109年時為未成年人）有肢體親密互動，如未經甲生同意即摟抱甲生外，且向甲生索取裸照等行為（下稱系爭事件），經文華高中於112年6月12日召開111學年度第2學期第3次性別平等教育委員會（下稱性平會）會議決議受理，並組成調查小組（下稱系爭調查小組）進行調查。案經系爭調查小組提出調查報告（下稱系

爭調查報告），文華高中於112年10月12日召開112學年度第1學期第3次性平會會議（下稱性平會112年10月12日會議）決議通過系爭調查報告，認定原告未能嚴守師道，在與性或性別有關之人際互動上違反專業倫理關係，已構成108年12月24日修正發布之校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則【下稱行為時防治準則；113年3月6日修正發布（同月8日施行）名稱為校園性別事件防治準則及全文，下稱現行防治準則】第7條第1項及第2項規定，原告須自費接受師生性別互動專業倫理界線課程4小時及心理輔導6小時，建議依教師法第15條第1項第5款規定解聘原告及3年不得聘任為教師。嗣經文華高中112年10月27日112學年度第1學期第5次性平會會議（下稱性平會112年10月27日會議），審酌原告112年10月24日陳述意見書後，決議維持系爭調查報告事實認定及處理建議，並依性別平等教育法（下稱性平法）第36條第3項規定移由文華高中教師評審委員會（下稱教評會）議處。經文華高中112年11月15日112學年度第3次教評會會議（下稱教評會112年11月15日會議），決議依教師法第15條第1項第5款規定，解聘原告且3年不得聘任為教師。由文華高中以112年11月22日中文人字第0000000000號函（下稱文華高中112年11月22日函）報主管機關即被告教育局，並以112年11月23日中文學字第0000000000號函（下稱文華高中112年11月23日函）通知原告性平會112年10月27日會議決議及教評會112年11月15日會議決議內容及處理結果。嗣被告以113年3月6日府授教高字第0000000000號函（下稱原處分）核准文華高中予以原告3年不得聘任為教師案，文華高中以113年3月13日中文人字第0000000000號函（下稱文華高中113年3月13日函）知原告原處分內容。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。

□原告主張及聲明：

㈠主張要旨：

1.系爭調查報告僅憑甲生單一指述，於欠缺補強證據之情形下，即率爾論斷原告有違反行為時防治準則第7條第1項及

第2項規定之行為，又系爭調查報告核定原告解聘及3年不得聘任教師，該手段顯逾越必要性，違反比例原則。被告仍核准文華高中3年不得聘任教師之決議，足認原處分應有違法。

2.原處分為具繼續性效力之行政處分，本件裁判基準時應為言詞辯論終結時，倘本院認原告與甲生曾發展有違專業倫理之關係，依現行防治準則第8條第2項規定，原告行為並無違法，原處分應予撤銷。

3.依最高行政法院意旨，調查報告倘認加害人未成立性侵害、性騷擾或性霸凌事件，學校教評會應就相關事實之認定，另依職權調查；又有關學校教評會就教師是否違反教師法規定之審議，依教師法第29條規定，應遵循教育部訂定之高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法等規定，進行職權調查程序。文華高中未依上開辦法職權調查事實，審議原告何以違反教師法之相關規定，遽依調查報告結果，認定原告違反行為時防治準則第7條第1項及第2項規定，顯與正當程序有違。

㈡聲明：

訴願決定及原處分均撤銷。

□被告答辯及聲明：

㈠答辯要旨：

1.系爭調查報告所認定之原告有「擁抱甲生之行為」、「觸碰甲生臀部之行為」、「向甲生表示想找旅館發生性行為之言語」、「以通訊軟體與甲生傳送與性有關之對話訊息，及要求甲生傳送裸照供其私藏之行為」屬實，除係依雙方之訪談陳述外，並依雙方之對話紀錄或原告於訪談時亦不否認等情而認定之，非僅憑甲生之單方陳述，系爭調查報告就證據之採用及依論理法則、經驗法則等認定事實，尚無違誤。系爭調查報告據此認定原告違反行為時防治準則第7條第1項、第2項規定，建議依教師法第15條第1

項第5款之規定，將原告予以解聘，並至少3年不得聘任為教師之必要，並無違法。

2.本件依文華高中教評會會議紀錄所載，教評會就性平會之系爭調查報告業經教評會委員、外聘諮詢專家等進行充分之討論，業經教評會調查確認，並依系爭調查報告處理建議進行投票表決，符合正當法律程序。被告依系爭調查報告、教評會之決定等，依性平法第41條暨相關規定，逐一審核本件之程序、實體決定及所適用之法規等，進而為原處分，並無違法。

㈡聲明：

原告之訴駁回。

□爭點：

原處分之作成是否適法？

□本院的判斷：

㈠事實概要記載之事實，有文華高中112年6月4日校安事件通報表（見外放卷第15-16頁）、甲生112年6月9日校園性別事件申請調查書（見外放卷第323-325頁）、文華高中112年6月12日111學年度第2學期第3次性平會會議會議紀錄及簽到表（見外放卷第20-30頁）、性平會112年10月12日會議會議紀錄及簽到表（見外放卷第96-102頁）、系爭調查報告（見本院卷第51-111頁）、文華高中112年10月16日中文學字第0000000000號函（見外放卷第103頁）、性平會112年10月27日會議會議紀錄及簽到表（見外放卷第106-112頁）、原告陳述意見狀（見外放卷第113-125頁）、教評會112年11月15日會議會議紀錄及簽到單（見外放卷第291-300頁）、文華高中112年11月22日函（見本院卷第139頁）、文華高中112年11月23日函（見本院卷第135-137頁）、原處分（見本院卷第143頁）、文華高中113年3月13日函（見本院卷第141頁）、訴願決定（見本院卷第145-175頁）等證據可以證明。

㈡原處分核准文華高中予以原告3年不得聘任為教師案為適法：

1.應適用的法令：

⑴教師法第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。」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15條第1項第5款、第3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：……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。」第19條第1項、第2項、第3項規定：「（第1項）有下列各款情形之一者，不得聘任為教師；已聘任者，應予以解聘：一、有第14條第1項各款情形之一。二、有第15條第1項各款情形之一，於該議決1年至4年期間。（第2項）有前條第1項情形者，於該停聘6個月至3年期間，其他學校不得聘任其為教師；已聘任者，應予以解聘。（第3項）前2項已聘任之教師屬依第20條第1項規定通報有案者，免經教師評審委員會審議，並免報主管機關核准，予以解聘，不受大學法第20條第1項及專科學校法第27條第1項規定之限制；非屬依第20條第1項規定通報有案者，應依第14條或第15條規定予以解聘。」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。」第26條第1項規定：「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。」

⑵（111年1月19日公布）性平法（下稱修正前性平法）第2條第2款、第4款規定：「本法用詞定義如下：……二、學校：指公私立各級學校。……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。（二）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。」第3條規定：「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。」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。」第20條第1項規定：「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21條第1項、第3項規定：「（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。」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、第2項、第7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；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。」第31條第1項、第2項規定：「（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。」

⑶（112年8月16日公布，現行法）性平法第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。」第3條第2款第1目、第2目、第4目、第3款第2目、第4目規定：「本法用詞，定義如下：……二、學校、教師、職員、工友及學生：（一）學校：指公私立各級學校、軍事學校、預備學校、警察各級學校及少年矯正學校。（二）教師：指專任教師、兼任教師、代理教師、代課

教師、教官、運用於協助教學之志願服務人員、實際執行教學之教育實習人員、實習場域之實習指導人員及其他執行教學或研究之人員。……（四）學生：指具有學籍、學制轉銜期間未具學籍者、接受進修推廣教育者、交換學生、教育實習學生或研修生及其他經中央主管機關指定者。三、校園性別事件：指事件之一方為學校校長、教師、職員、工友或學生，他方為學生，並有下列情形之一者：……（二）性騷擾：指符合下列情形之一，且未達性侵害之程度者：1.以明示或暗示之方式，從事不受歡迎且與性或性別有關之言詞或行為，致影響他人之人格尊嚴、學習、或工作之機會或表現者。2.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。……（四）校長或教職員工違反與性或性別有關之專業倫理行為：指校長或教職員工與未成年學生發展親密關係，或利用不對等之權勢關係，於執行教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導學生或提供學生工作機會時，在與性或性別有關之人際互動上，發展有違專業倫理之關係。」第21條第1項規定：「為預防與處理校園性別事件，中央主管機關應訂定校園性別事件之防治準則；其內容應包括學校安全規劃、校內外教學與活動及人際互動注意事項、校長及教職員工與性或性別有關專業倫理事項、主動迴避陳報事項、校園性別事件之處理機制、程序及救濟方法。」第26條第1項、第2項、第5項規定：「（第1項）校園性別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校園性別事件之懲處時，應命行為人接受心理諮商與輔導之處置，並得命其為下列一款或數款之處置。但終身不得聘任、任用、進

用或運用之人員，不在此限：一、經被害人、其法定代理人或實際照顧者之同意，向被害人道歉。法定代理人或實際照顧者同意時，應以兒童及少年之最佳利益為優先考量，並依其心智成熟程度權衡其意見。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36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、被害人、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、被害人、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。」第41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。」第46條規定：「本法中華民國112年7月28日修正之本條文施行前，已受理之校園性別事件尚未終結者，及修正施行前已發生而於修正施行後受理者，均依修正施行後之規定終結之。但已進行之程序，其效力不受影響。」（除第3條第2款、第3款第4目、第21條自113年3月8日施行外，其他條文自112年8月16日施行）

⑷行為時防治準則第1條規定：「本準則依性別平等教育法（以下簡稱本法）第20條第1項規定訂定之。」第7條規定：「（第1項）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。（第2項）教師發現其與學生之關係有違反前項專業倫理之虞，應主動迴避或陳報學校處理。」第10條第1項規定：「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（以下簡稱申請人）、檢舉人，得以書面向行為人於行為發生時所屬之學校（以下簡稱事件管轄學校）申請調查或檢舉。但行為人於行為時或現職為學校首長者，應向現職學校所屬主管機關（以下簡稱事件管轄機關）申請調查或檢舉。」第21條第1項規定：「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。」

⑸（106年6月19日公布）民法第12條規定：「滿20歲為成年。」

⑹現行防治準則第1條規定：「本準則依性別平等教育法（以下簡稱本法）第21條第1項及第33條第3項規定訂定之。」第8條規定：「（第1項）校長或教職員工與未成年學生，在與性或性別有關之人際互動上，不得發展以性行為或情感為基礎等有違專業倫理之關係。（第2項）校長或教職員工於執行教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導學生或提供學生工作機會而有地位、知識、年齡、體力、身分、族群、或資源之不對等權勢關係時，與成年學生在與性或性別有關之人際互動上，不得發展以性行為或情感為基礎等有違專業倫理之關係。（第3項）校長或教職員工發現其與學生之關係有違反前2項專業倫理之虞，應主動迴避及陳報學校或學校主管機關處理。」

2.本件文華高中係於112年6月4日知悉系爭事件並進行校安通報，甲生亦於112年6月9日申請調查，顯見本件屬於112

年7月28日修正之性平法施行前，已受理之校園性別事件尚未終結者，依性平法第46條規定，系爭事件部分程序自112年8月16日起適用現行性平法規定，已進行之程序效力不受影響，先予敘明。

3.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。又公立高級中等學校與其教師間之法律關係，與公立大學並無二致，則公立高級中等學校解聘其教師時，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1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）。是本件原告對被告以原處分核准文華高中予以原告3年不得聘任為教師案提起本件撤銷訴訟合於前揭判決意旨，先予敘明。

4.經查，原告原係文華高中教師（113年3月15日解聘生效）（見本院卷第141頁、訴願卷第44頁）。文華高中於112年6月4日知悉原告與甲生疑似師生戀事件，當日即進行校安

通報（見外放卷第15-16頁）。於112年6月9日接獲甲生申請調查系爭事件（見外放卷第323-325頁），經文華高中於112年6月12日召開111學年度第2學期第3次性平會會議決議受理，並組成系爭調查小組進行調查（見外放卷第20-30頁）。案經調查小組提出系爭調查報告（見本院卷第51-111頁），文華高中於性平會112年10月12日會議決議通過系爭調查報告，認定原告於甲生就讀該校三年級之109年3月至6月期間，先後發生原告未徵得甲生同意逕自擁抱甲生、擁抱甲生時碰觸甲生臀部、原告向甲生表示想找旅館、原告長期以通訊軟體與甲生傳送與性有關之對話訊息，並要求甲生傳送裸照供其私藏等行為，原告未能嚴守師道，在與性或性別有關之人際互動上違反專業倫理關係，已構成行為時防治準則第7條第1項及第2項之規定，原告須自費接受師生性別互動專業倫理界線課程4小時及心理輔導6小時，建議依教師法第15條第1項第5款規定解聘原告及3年不得聘任為教師（見外放卷第96-102頁）。嗣經性平會112年10月27日會議，審酌原告112年10月24日陳述意見書後，決議維持系爭調查報告事實認定及處理建議，並依性平法第36條第3項規定移由教評會議處（見外放卷第106-125頁）。經教評會112年11月15日會議，決議依教師法第15條第1項第5款規定，解聘原告且3年不得聘任為教師（見外放卷第291-300頁）。由文華高中以112年11月22日函報主管機關即被告教育局（見本院卷第139頁），並以112年11月23日函通知原告性平會112年10月27日會議決議及教評會112年11月15日決議內容（見本院卷第135-137頁）。嗣被告以原處分核准文華高中予以原告3年不得聘任為教師案（見本院卷第143頁），文華高中並以113年3月13日函知原告原處分內容（見本院卷第141頁）。此有文華高中112年6月4日校安事件通報表（見外放卷第15-16頁）、甲生112年6月9日校園性別事件申請調查書（見外放卷第323-325頁）、文華高中112年6月12日1

11學年度第2學期第3次性平會會議會議紀錄及簽到表（見外放卷第20-30頁）、性平會112年10月12日會議會議紀錄及簽到表（見外放卷第96-102頁）、系爭調查報告（見本院卷第51-111頁）、文華高中112年10月16日中文學字第0000000000號函（見外放卷第103頁）、性平會112年10月27日會議會議紀錄及簽到表（見外放卷第106-112頁）、原告陳述意見狀（見外放卷第113-125頁）、教評會112年11月15日會議會議紀錄及簽到單（見外放卷第291-300頁）、文華高中112年11月22日函（見本院卷第139頁）、文華高中112年11月23日函（見本院卷第135-137頁）、原處分（見本院卷第143頁）、文華高中113年3月13日函（見本院卷第141頁）、原告訴願書（見訴願卷第44-60頁）在卷可稽並經本院勘驗屬實（見本院卷第258-260頁）。經核文華高中於系爭事件之程序均符合教師法、修正前性平法及現行性平法等規定，則被告以原處分函復文華高中核准予以原告3年不得聘任為教師案，原處分之作成尚無違誤。

5.雖原告主張系爭調查報告已經認定原告與甲生沒有不對等之權勢關係，倘本院認原告與甲生曾發展有違專業倫理之關係，依現行防治準則第8條第2項規定，原告行為並無違法，原處分應予撤銷；又因系爭調查報告認定原告不成立性侵害或性騷擾行為，教評會應另依職權進行調查，文華高中教評會未依職權調查事實，審議原告何以違反教師法之相關規定，遽依系爭調查報告結果，認定原告違反行為時防治準則第7條第1項及第2項規定，顯與正當程序有違云云。惟查：

⑴按行為時防治準則第7條規定：「（第1項）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。（第2項）教師發現其與學生之關係有違反前項專業倫理之虞，應主動迴避或陳報學校處

理。」即係明定師生間的互動分際不得違反教師專業倫理。而教師與學生之關係屬教師專業倫理主要內涵之一，係指教師與學生建立一種倫常的關係，包括了解學生、教導學生、對待學生、協助學生等方面，又因師生間因身分關係無論有無直接教學、指導等行為即存有不對等之地位，教師自不應利用師生間的特別權力或專業關係，謀取私人不當利益，是行為時防治準則第7條規定之範疇並非僅限於性騷擾、性侵害事件，亦包括對學生有不受歡迎之追求行為及發展有違專業倫理情感愛戀之人際關係。

⑵綜合前開性平法規範意旨，可知依性平法規定所設之性平會或調查小組，依性平法規定均應具有性別平等意識及相關專業能力，故其提出之調查報告具專業性，學校及主管機關對於其就性平法事件有關之事實認定，應以該調查報告為依據，方符性平法調查權與懲處權分離之原則。換言之，就性平法事件應由具調查專業之性平會認定事實，即對於與性平法事件有關之事實認定，應依據性平會之調查報告，再由具懲處裁量權之相關權責單位決定懲處。決定懲處之權責單位應尊重權限劃分，並依據性平會認定之事實，斟酌應為如何之懲處，不應自行調查。茲依前揭規定可知，就學校及主管機關對於與本法事件有關之事實認定，乃性平會之權責，故就相關事實之認定，即應依據其所設之性平會之調查報告。又性平法112年7月28日修正條文施行前，已受理之校園性別事件尚未終結者，及修正施行前已發生而於修正施行後受理者，均依修正施行後之規定終結之，但已進行之程序，其效力不受影響。

⑶經查，系爭調查報告認定系爭事件發生於甲生就讀文華高中三年級之109年3月至6月期間，原告與甲生間發展有違專業倫理之情感愛戀人際關係，不成立性平法第3條第3款第1目規定之性侵害行為及同款第2目規定之性

騷擾行為，但原告違反行為時防治準則第7條第1項及第2項教師專業倫理之規定（見本院卷第110頁），而甲生於系爭事件發生時為18歲，依當時之民法規定為未成年人（見外放卷第323頁）。此有系爭調查報告（見本院卷第51-111頁）及甲生112年6月9日校園性別事件申請調查書（見外放卷第323-325頁）在卷可稽。是以，雖原告主張依系爭調查報告所載，原告對甲生並無具有教育或其他相類似之監督服從關係，客觀上並無對甲生升學具有影響力之權勢，依甲生主觀認知，並非處於服從原告身分地位之下且有求於原告之情形，可知原告與甲生間並無教學、指導等不對等權勢關係云云，惟查，前開內容係系爭調查報告關於系爭事件是否該當刑法第228條第2項之利用權勢猥褻罪之認定，且依前開說明，無論原告對甲生究竟有無直接教學、指導等具影響力之行為，師生間均存有不對等之身分關係，本不得發展有違專業倫理情感愛戀之人際關係，經查，原告業經系爭調查報告認定與甲生間發展有違專業倫理之情感愛戀人際關係，已違反行為時防治準則第7條第1項、第2項規定，且甲生於系爭行為發生時為未成年人，縱依原告主張適用現行法亦違反現行防治準則第8條第1項「與未成年學生，在與性或性別有關之人際互動上，不得發展以性行為或情感為基礎等有違專業倫理之關係。」之規定，並無現行防治準則第8條第2項規定之適用。故原告前揭主張，並無理由。

⑷次查，系爭事件經系爭調查報告認定不成立性平法第3條第3款第1目及第2目之性騷擾及性霸凌，惟原告仍違反行為時防治準則第7條第1項及第2項與性或性別有關之專業倫理行為規定，已如前述，系爭事件屬性平法第3條第3款所稱之校園性別事件，文華高中對於與系爭事件有關之事實認定，均應依據系爭調查報告。又本件屬於112年7月28日修正之性平法施行前，已受理之校園性

別事件尚未終結者，則文華高中性平會於受理甲生檢舉後組成之系爭調查小組所進行之調查程序及作成之系爭調查報告，依現行性平法第46條但書規定效力不受影響。是以，系爭事件係校園性別事件應適用性平法相關規定，文華高中教評會即應依據系爭調查報告為與系爭事件有關之事實認定，且依性平法第36條第4項規定亦得於議處原告前，要求性平會代表列席說明，是教評會112年11月15日會議由系爭調查小組委員列席，並逕依系爭調查報告所認定之事實審議並決議予以原告解聘及3年不得擔任教師，並無違反正當程序。至原告主張被告未依高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法進行職權調查程序云云，因本件係適用性平法規定進行調查程序，並依性平法第36條第3項規定移由教評會議處，本應依據系爭調查報告為與系爭事件有關之事實認定，則文華高中逕依教師法第15條第3項規定議決即可，毋須再依前開辦法另行調查，是原告前開主張亦無理由。

⑸綜上，雖本件原告不成立性平法第3條第3款第1目及第2目之性騷擾及性霸凌，惟原告仍違反行為時防治準則第7條第1項及第2項與性或性別有關之專業倫理行為規定，因本件屬於112年7月28日修正性平法施行前，已受理之校園性別事件尚未終結者而應適用現行性平法修正施行後之規定終結之，而系爭事件依現行性平法第3條第3款第4目規定屬校園性別事件，教評會即應依據系爭調查報告為與系爭事件有關之事實認定，且亦得於議處原告前，要求性平會代表列席說明，是教評會112年11月15日會議由系爭調查小組委員列席，並逕依系爭調查報告所認定之事實審議並決議予以原告3年不得擔任教師，均符合正當法律程序。

㈢綜上所述，原告主張各節，均非可取。原處分之作成為適法，訴願決定遞予維持亦無不合。原告訴請撤銷原處分及訴

願決定為無理由，應予駁回。

㈣本件的判決基礎已經明確，兩造其餘的攻擊防禦方法及訴訟資料經本院斟酌後，均與判決結果不生影響，而無一一論述的必要，併予說明。

□結論：本件原告之訴為無理由。

中　　華　　民　　國　　114　　年　　5　　月　　15　　日

審判長法官　劉錫賢

法官　郭書豪

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	1.當事人之配偶、三親等內之血親、二

形之一，經本案之行政法院認為適當者，亦得為訴訟代理人。	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　　15　　日

書記官　黃毓臻