

最 高 行 政 法 院 判 決

110年度上字第718號

上 訴 人 臺南市立玉井國民中學

代 表 人 何政謀

訴訟代理人 鄭猷耀 律師

陳廷瑋 律師

吳鎧任 律師

被 上 訴 人 李淑婚

上列當事人間解聘事件，上訴人對於中華民國110年9月30日高雄高等行政法院109年度訴字第382號判決，提起上訴，本院判決如下：

主 文

原判決廢棄，發回高雄高等行政法院。

理 由

一、被上訴人係上訴人前代理教師（聘期自民國107年8月30日至108年7月1日止）。因涉及校園性別平等教育事件（課堂提及「運動員女生很多人要」、「田徑隊女生下面很緊」等不當言論），經上訴人性別平等教育委員會（下稱性平會）於108年6月10日認定本案性騷擾行為成立，決議以被上訴人行為違反性別平等教育法（下稱性平法）第27條之1第1項規定，構成103年1月8日修正公布之教師法（下稱行為時教師法）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」，建議議決終止契約且1至2年不得聘任為教師。（上訴人性平會嗣於108年6月19日，議決將終止契約修正為解聘），並移請上訴人教師評審委員會（下稱教評會）議處。上訴人教評會於108年6月24日決議依行為時教師法第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」及第2項規定，予以被上訴人解聘且1年不得聘任為教師，上訴人以108年7月3日玉井中學字第1080675545號函（下稱上訴人108年7月3日函）通知被上訴人，被上訴人不服，提起申復經駁回。上訴人另以108年12月23日玉井中人

01 字第1081252461號函（與上訴人108年7月3日函下合稱原處
02 分）通知被上訴人，因違反行為時教師法第14條第1項第13
03 款規定，經報臺南市政府教育局核准，自該函送達之翌日起
04 解聘且於1年不得聘任為教師一案生效。被上訴人不服，提
05 起申訴、再申訴遭駁回，循序提起行政訴訟，經原判決將再
06 申訴評議、申訴評議及原處分均撤銷。敗訴之上訴人不服，
07 遂提起本件上訴。

08 二、被上訴人起訴之主張及上訴人在原審的答辯，均引用原判決
09 所載。

10 三、原判決將再申訴評議、申訴評議及原處分均撤銷之理由略
11 以：

12 (一)、上訴人性平會係於108年6月10日作成調查報告，認定被上訴
13 人在其任教之健康教育課所為不當言論成立性騷擾，並建議
14 上訴人應召開教評會以議決終止雙方聘任契約且被上訴人1
15 至2年不得聘任為教師。上訴人隨即於翌日通知被上訴人出
16 席同年月14日召集之上訴人107學年度第5次教評會會議，說
17 明開會提案緣由為關於前揭性平會結案報告之建議予以討
18 論，是否依據性平法第27條之1第1項第2款規定予以辦理。
19 被上訴人有出席該次會議並閱覽性平會製作之調查報告，且
20 提出其書面意見；嗣後上訴人更將性平會調查之結案報告乙
21 份寄交被上訴人，及通知被上訴人出席上訴人107學年度第6
22 次教評會議，並備註將討論性平會所作成之調查結果及其建
23 議事項，而被上訴人不僅有出席該次教評會，並於該次會議
24 以言詞陳述，而該次教評會即以業經全體委員3分之2以上出
25 席及出席委員3分之2以上表決通過同意依行為時教師法第14
26 條第1項第13款及同條第2項規定解聘被上訴人，並議決其1
27 年內不得聘任為教師，上訴人乃據以作成108年7月3日函復
28 被上訴人。而依上訴人當時被上訴人任教之2年3班學生甲
29 男、乙女、丙女及被上訴人任教班級的C導師108年5月6日於
30 性平會調查人員訪談時之表示，及性平會調查小組針對被上
31 訴人任教班級學生於108年5月7日發出135份問卷調查，詢問

01 學生「健康與體育領域的老師在上課過程中是否有提到涉及
02 兩性關係議題讓你（妳）感受不舒服的？」，如有，並請簡
03 單敘述內容。而回收之問卷調查中，多數勾選「無」（並有
04 敘明雖被上訴人有提到，但不會讓人不舒服；或在健康課會
05 探討一些，但不會超過應有的線），但有32份問卷則勾選
06 「有」及表示內容，是從學生甲男、乙女、丙女、C導師及
07 學生問卷調查內容綜合觀察，被上訴人常利用教授健康教育
08 課中關於兩性器官、兩性交往、懷孕等課程之際，向授課班
09 級之學生，屢次提及個人所體會令人愉悅之性生活經驗及懷
10 孕體驗，但其描述性行為過於具體、詳細，以致於露骨不
11 雅、遣詞不當，明顯屬於具有性意味之言詞，而上課之學生
12 或者放空不聽，或者覺得老師是熱情有話直說，有助於性交
13 體驗，但仍有為數不少的學生或向家長、或向導師、或透過
14 問卷調查方式反映出各種令人不舒服的感受，造成渠等學習
15 情緒之波動或抗拒，自亦屬不受歡迎之言詞。且從學生反應
16 之回饋可知，被上訴人純係自認為講述自己之性生活經驗可
17 以吸引學生聽課意願、拉近師生距離，所以經常自行主動補
18 充課堂題外話，並非因學生課堂上之提問而被動講述，參諸
19 性騷擾定義之說明，是其授課行為事實上已該當性平法第2
20 條第4款第1目規定所指之性騷擾要件。而性平法之規範即係
21 憲法第23條規定對基本權（含言論自由）基於公益目的所為
22 之必要限制。

23 (二)、適用性平法第27條之1第1項第2款規定之情事，係指學校聘
24 用之教育人員所為性騷擾行為雖未達到情節重大程度，但仍
25 有解聘必要之程度者而言。由上訴人性平會調查人員訪談之
26 甲男及其家長、乙女及丙女之陳述觀之，被上訴人係自認與
27 學生分享自己之性生活經驗可以吸引學生聽課意願、拉近師
28 生距離，甚或糾正學生錯誤之性觀念，以致於對自己之言詞
29 不受學生歡迎而不自知，但經學生提醒或其他老師告誡後，
30 即可認識到自己之「題外話」不受歡迎，嗣後即有所收斂並
31 改善。且學生及家長並無否定被上訴人授課認真之態度，只

01 是要求被上訴人應改善其不當之言行即可。佐諸被上訴人不
02 當之言詞都是在上國中健康教育課中關於教授兩性器官、兩
03 性交往及懷孕等課程時所出現，該等課文內容原本較為刻板
04 且含蓄，然而如何讓學生了解正確之性觀念，並適當理解及
05 尊重自己及異性身體之感受，乃至於如何負責任地迎接新生
06 命的來臨，而不僅止於照本宣科，此對於授課之教師而言，
07 原本即是很難拿捏其與性騷擾間之言詞分際，如果動輒將講
08 授健康教育課程的教師以其言詞過當為由予以解聘，則往後
09 教授健康教育課程之教師在戒慎恐懼失職的情況下，很難就
10 其教學內容有所發揮，更遑論使學生建立正確之性觀念。乃
11 上訴人性平會調查報告僅因被上訴人該當性平法第2條第4款
12 規定之性騷擾行為，既未說明被上訴人有何「（雖）非屬情
13 節重大」但「有必要予以解聘」之具體理由，也未說明在性
14 平法第25條第1項規定所列舉之各項懲處中，何以其僅得選
15 擇「解聘」，而無為其他懲處之可能，即遽認被上訴人已有
16 性平法第27條之1第1項第2款規定之解聘事由，即非適法。
17 而上訴人108年6月24日教評會會議根據調查報告所為之建
18 議，逕自決議將被上訴人解聘且1年內不得聘任為教師，亦
19 有可議。原處分以被上訴人有行為時教師法第14條第1項第1
20 3款規定之事由，經上訴人教評會108年6月24日決議且經臺
21 南市政府教育局核准，予以解聘且1年內不得聘任為教師，
22 即有適用法令違誤情事等詞，茲為其論據。

23 四、上訴理由略謂：校園之教職人員除編制內專任合格教師外，
24 尚有兼任、代課及代理教師等，行為時教師法第35條（第2
25 項）規定代理教師等之權利義務另由教育部定之，足徵代理
26 教師之權利義務與編制內專任合格教師不同，而有分別規定
27 之必要；又依行為時「公立高級中等以下學校教師成績考核
28 辦法」（下稱教師成績考核辦法），僅有學校編制內專任合
29 格教師方可適用該規定予以獎勵（如記功）或懲處（如申
30 誠、記過）；該辦法第2條規定參照，而代理教師係經由學
31 校徵選後聘任之，自無適用該規定予以懲處之可能，故臺南

01 市政府教育局於106年12月12日公告修正「臺南市立高級中
02 等以下學校教職員獎懲案件作業規定」（下稱臺南市獎懲作
03 業規定）第11點，刪除「聘期連續3個月以上之代理教師」
04 得準用該作業規定，並於修正總說明謂：「代理教師非公立
05 高級中等以下學校教師成績考核辦法適用對象，爰於準用對
06 象中刪除。」亦符合行為時教師成績考核辦法旨趣。被上訴
07 人因涉校園性別平等教育事件（課堂不當言論），經上訴人
08 性平會認定本件性騷擾行為成立，決議被上訴人違反性平法
09 第27條之1第1項規定，構成行為時教師法第14條第1項第13
10 款暨行為時「中小學兼任代課及代理教師聘任辦法」（下稱
11 聘任辦法，109年6月28日修正且更名為：高級中等以下學校
12 兼任代課及代理教師聘任辦法）第11條規定予以解聘，被上
13 訴人聘期自107年8月30日起至108年7月1日，因屬代理教
14 師，並不適用行為時教師成績考核辦法，上訴人自無法對被
15 上訴人性騷擾之行為處以申誡或記過之處分，上訴人就被上
16 訴人所為之性騷擾所能採取之懲處措施，衡諸各相關規定
17 後，已不具裁量之權限，僅得解聘被上訴人始為合法，符合
18 性平法第27條之1第1項第2款規定「有必要予以解聘」之要
19 件，原判決漏未審酌行為時教師成績考核辦法及相關法律規
20 定，構成判決不適用法規及適用不當之違法等語。

21 五、本院查：

- 22 (一)、行為時教師法（嗣於108年6月5日修正，另定於109年6月30
23 施行）第14條第1項第13款、第2項規定：「（第1項）教師
24 聘任後除有下列各款之一者外，不得解聘、停聘或不續聘：
25 ……十三、行為違反相關法令，經有關機關查證屬實。……
26 （第2項）教師有……第13款規定之情事，經教師評審委員
27 會議決解聘或不續聘者，除情節重大者外，應併審酌案件情
28 節，議決1年至4年不得聘任為教師，並報主管教育行政機關
29 核准。」審酌第14條第1項第13款所規定之「行為違反相關
30 法令」源自「行為不檢有損師道」之修正，是在適用該款所
31 指「行為違反相關法令，經有關機關查證屬實」時，應以教

01 師違反法令之行為不在同條項其他各款範圍，且損及師道為
02 前提；申言之，教師之違反法令行為已損及教師之專業尊
03 嚴，嚴重違反為人師表之倫理規範或背離社會多數共通之道
04 德標準與善良風俗（司法院釋字第702號解釋理由書第4段意
05 旨參照），始符合該款所定要件；並非教師一有違反教育相
06 關法令之行為，即構成上述得予解聘、停聘或不續聘之事
07 由。至教師不該當上述要件之違反法令行為，是否另予懲
08 處，則視相關懲處之法令規定，例如行為時教師成績考核辦
09 法第6條第1項第2款、第4款或第6款規定：「二、有下列情
10 形之一者，記大過：（一）違反法令，情節重大。……四、
11 有下列情形之一者，記過：……（十）其他違反有關教育法
12 令規定之事項。……六、有下列情形之一者，申誡：……
13 （十）其他違反有關教育法令規定之事項，情節輕微。」

14 (二)、教師法第3條規定：「本法於公立及已立案之私立學校編制
15 內，按月支給待遇，並依法取得教師資格之專任教師適用
16 之。」惟學校教職人員除編制內專任合格教師外，尚有兼
17 任、代課及代理教師等，是行為時教師法第35條第2項規
18 定：「兼任、代課及代理教師之權利、義務，由教育部訂定
19 辦法規定之。」教育部據此授權所訂行為時聘任辦法第2條
20 第3款規定：「本辦法所稱兼任、代課及代理教師，定義如
21 下：……三、代理教師：指以全部時間擔任學校編制內教師
22 因差假或其他原因所遺之課務者。」第4條規定：「具有本
23 法第14條第1項第1款至第12款或第2項後段規定情事之一
24 者，不得為兼任、代課及代理教師。」第11條第1項規定：
25 「兼任、代課及代理教師在聘約有效期間內……有本法第14
26 條第1項第13款情形者，應經學校教師評審委員會……審
27 議；其有第13款規定之情事，除情節重大者外，教師評審委
28 員會應併審酌案件情節，議決1年至4年不得聘任為教師，並
29 報各該主管教育行政機關核准後，予以解聘。」第12條規
30 定：「本辦法未盡事宜，得由各該主管教育行政機關訂定補
31 充規定。」上開辦法固無中小學代理教師之獎懲規定；行為

01 時教師成績考核辦法之適用復限於公立高級中等以下學校編
02 制內專任合格教師（第2條參照），惟仍有主管教育行政機
03 關依上述行為時聘任辦法第12條訂定補充規定，予以比照辦
04 理（例如臺中市國民中小學及公立幼兒園兼任代課及代理教
05 師聘任補充規定第14條之「獎懲比照公立高級中等以下學校
06 教師成績考核辦法第6條規定辦理」、新北市高中職及國民
07 中小學兼任代課及代理教師聘任補充規定第16條之「兼任代
08 課及代理教師之服務成績及平時獎懲，應比照專任教師成績
09 考核相關規定辦理」）。

10 (三)、性平法第25條第1項、第2項及第4項規定：「（第1項）校園
11 性侵害、性騷擾或性霸凌事件經學校或主管機關調查屬實
12 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
13 機關，予以申誡、記過、解聘、停聘、不續聘、免職、終止
14 契約關係、終止運用關係或其他適當之懲處。（第2項）學
15 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
16 時，應命行為人接受心理輔導之處置，並得命其為下列一款
17 或數款之處置：一、經被害人或其法定代理人之同意，向被
18 害人道歉。二、接受8小時之性別平等教育相關課程。三、
19 其他符合教育目的之措施。……（第4項）校園性騷擾或性
20 霸凌事件情節輕微者，學校、主管機關或其他權責機關得僅
21 依第2項規定為必要之處置。」第27條之1第1項規定：「學
22 校聘任、任用之教育人員或進用、運用之其他人員，經學校
23 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
24 列各款情形之一者，學校應予解聘、免職、終止契約關係或
25 終止運用關係：一、有性侵害行為，或有情節重大之性騷擾
26 或性霸凌行為。二、有性騷擾或性霸凌行為，非屬情節重
27 大，而有必要予以解聘、免職、終止契約關係或終止運用關
28 係……」是校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之調查結果，
29 若涉及對校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件行為人（即加害
30 人）之懲處，包括變更其身分在內，係依行為人身分所適用
31 之各該教育或人事法規。申言之，行為時校園性平事件之行

01 為人若係學校編制內專任合格教師，一旦經學校性平會依性
02 平法、校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則及該校相關辦法
03 調查涉性侵害、性騷擾或性霸凌行為屬實，除涉及性侵害或
04 情節重大之性騷擾、性霸凌行為，應予解聘，且終身不得聘
05 任為教師外（參行為時教師法第14條第1項第8、9款及第3項
06 規定），對於涉性騷擾或性霸凌行為之懲處，乃得分別依其
07 情節，為下述懲處：1. 情節輕微者：學校得僅依性平法第25
08 條第2項規定為必要之處置，即對於行為人採取心理輔導，
09 並得為下列一款或數款之處置：(1)經被害人或其法定代理人
10 之同意，向被害人道歉。(2)接受8小時之性別平等教育相關
11 課程。(3)其他符合教育目的之措施（性平法第25條第4項規
12 定）。2. 雖非情節輕微，但尚無變更其身分之必要時，乃依
13 相關法規為申誡、記過等其他適當之懲處。如上述行為時教
14 師成績考核辦法第6條第1項第2款、第4款或第6款規定。3.
15 雖非情節重大，惟認一般懲處手段無法達成目的，而有變更
16 身分之必要者，於考量比例原則後，則援引行為時教師法第
17 14條第1項第13款「行為違反相關法令，經有關機關查證屬
18 實」規定，予以解聘或不續聘，併審酌案件情節，議決1年
19 至4年不得聘任為教師。

20 (四)、查行為時被上訴人係受聘於上訴人之代理教師（聘期自107
21 年8月30日起至108年7月1日），乃原審依法確定之事實。原
22 判決以上訴人性平會調查報告僅因被上訴人該當性平法第2
23 條第4款規定之性騷擾行為，既未說明被上訴人有何雖非屬
24 情節重大但有必要予以解聘之具體理由，也未說明在性平法
25 第25條第1項規定所列舉之各項懲處中，何以其僅得選擇
26 「解聘」，而無為其他懲處之可能，即遽認被上訴人已有性
27 平法第27條之1第1項第2款規定之解聘事由，已非適法；且
28 上訴人教評會會議根據調查報告所為之建議，逕自決議將被
29 上訴人解聘且1年內不得聘任為教師，亦有可議，而將再申
30 訴評議決定、申訴評議決定及原處分均予撤銷，固非無見。
31 惟依行為時臺南市中小學兼任代課及代理教師聘任補充規定

01 (109年11月24日修正全文及名稱為「臺南市高級中等以下
02 學校兼任代課及代理教師聘任補充規定」)，並無代理教師
03 之獎懲比照教師成績考核辦法之規定。而修正前臺南市獎懲
04 作業規定第1點規定：「臺南市政府教育局（以下簡稱本
05 局）為辦理所屬市立高級中等以下學校（以下簡稱各校）教
06 職員之獎懲案件，特訂定本規定。」第2點第3款規定：「獎
07 懲原則……（三）獎勵分嘉獎、記功、記大功，得頒給獎
08 狀；懲處分申誡、記過、記大過。同一敘獎事由之核獎種類
09 以不重複為原則。」第11點規定：「以下人員之獎懲得準用
10 本規定：（一）約聘僱及約用人員。（二）聘期連續3個月
11 以上之代理教師。（三）公立幼兒園編制內有給專任之園長
12 及教師。」其中有關聘期連續3個月以上之代理教師的準用
13 規定，復於106年12月12日經臺南市政府教育局公告刪除，
14 上訴人遂援引該修正總說明：「代理教師非公立高級中等以
15 下學校教師成績考核辦法適用對象，爰於準用對象中刪
16 除。」資為上訴人當無法對被上訴人性騷擾行為處以申誡或
17 記過之處分，其所能採取之懲處措施，衡諸各相關規定後，
18 已不具裁量之權限，僅得解聘被上訴人始為合法之論據。然
19 國民中學代理教師因係短期或固定聘期聘用，且無專任教師
20 非依法定原因（教師法第14條第1項規定參照）原則上應予
21 續聘之保障，本非教師成績考核辦法適用對象，自原規定之
22 準用對象中刪除，乃屬當然。惟考量臺南市獎懲作業規定於
23 106年12月12日將第11點刪除代理教師之準用規定同時，又
24 將原規定「準用」修正為「比照」，即明定：「以下人員之
25 獎懲得比照本規定：（一）約聘僱及約用人員。（二）公立
26 幼兒園編制內有給專任之園長及教師。」則學校約聘之「代
27 理教師」是否得認屬修正後（即行為時）臺南市獎懲作業規
28 定第11點第1款所定比照對象之適用範圍，及其比照方式為
29 何？容非無疑，乃有向臺南市政府教育局調查之必要。原審
30 就此節未予查明，即認上訴人裁量怠惰，而將再申訴評議、
31 申訴評議及原處分均予撤銷，尚嫌速斷。

01 (五)、綜上所述，原判決既有上述違誤之處，且影響判決之結果，
02 是上訴意旨指摘原判決違背法令，求予廢棄，為有理由；又
03 上訴人針對被上訴人所涉之性騷擾行為，是否只有解聘乙
04 途，而無有可能施以不影響其工作權之懲處手段，容待查明
05 釐清，前已述及，有由原審法院再為調查之必要，爰將原判
06 決廢棄，發回原審法院詳為調查審認，更為適法之裁判。

07 六、據上論結，本件上訴為有理由。依行政訴訟法第256條第1
08 項、第260條第1項，判決如主文。

09 中 華 民 國 111 年 6 月 16 日

10 最高行政法院第二庭

11 審判長法官 帥 嘉 寶

12 法官 鄭 小 康

13 法官 李 玉 卿

14 法官 洪 慕 芳

15 法官 林 玫 君

16 以 上 正 本 證 明 與 原 本 無 異

17 中 華 民 國 111 年 6 月 16 日

18 書記官 邱 鈺 萍