

01 最高行政法院判決

02 112年度上字第614號

03 上訴人 蔡東鐘

04 訴訟代理人 林夙慧 律師

05 林怡廷 律師

06 被上訴人 國立臺東大學

07 代表人 鄭憲宗

08 訴訟代理人 葉仲原 律師

09 上列當事人間解聘事件，上訴人對於中華民國112年6月21日高雄  
10 高等行政法院110年度訴字第235號判決，提起上訴，本院判決如  
11 下：

12 主文

13 一、上訴駁回。

14 二、上訴審訴訟費用由上訴人負擔。

15 理由

16 一、被上訴人代表人由曾耀銘變更為鄭憲宗，茲據新任代表人具  
17 狀聲明承受訴訟，核無不合。

18 二、爭訟概要：

19 (一)緣上訴人原係被上訴人師範學院教育學系副教授，因民眾於  
20 民國108年3月及6月間在臉書社團「臺東大小事」發文，內容提及上訴人與其學生甲生發生師生戀關係，並因而導致甲  
21 生懷孕及墮胎等情，被上訴人乃於108年6月17日召開107學  
22 年度第2學期第3次性別平等教育委員會（下稱性平會）會  
23 議，決議組成調查小組啟動調查。嗣性平會作成1080617號  
24 案調查報告書（下稱系爭調查報告），認定上訴人行為雖未  
25 違行為時性別平等教育法（下稱性平法）性侵害及性騷擾之  
26 構成要件，但已違反行為時校園性侵害性騷擾或性霸凌防治  
27 準則（已於113年3月6日修正發布名稱為：校園性別事件防  
28 治準則，下稱防治準則）第7條之規定，且情節重大，建議  
29 依行為時教師法第14條第1項第13款及第14款規定，予以解  
30 聘，被上訴人乃於109年3月20日召開108學年度第2學期第2

次性平會會議，決議上訴人行為違反防治準則第7條且情節重大，依行為時教師法第14條第1項第13款及第14款規定，建議予以解聘。

(二)嗣被上訴人教育學系於109年3月25日召開108學年度第2學期第2次教師評審委員會（下稱系教評會）會議，決議不同意依據上開性平會之建議解聘上訴人，而決議依據被上訴人專任教師聘約第16點第2項第1款、第2款、第5款、第7款、第9款、第10款規定，予以上訴人3年不得兼任主管等之懲處；其後，被上訴人師範學院於109年3月26日召開108學年度第2學期第1次教師評審委員會（下稱院教評會）會議，認定上訴人雖違反行為時教師法第14條第1項第13款規定，但情節非屬重大，決議不予續聘上訴人；被上訴人續於109年4月9日召開108學年度第2學期第1次教師評審委員會（下稱校教評會）會議，認定上訴人雖違反行為時教師法第14條第1項第13款規定，但非情節重大，決議解聘上訴人且4年不得聘任為教師。嗣被上訴人以109年4月17日東大人字第1091002641號函檢附上訴人解聘、停聘或不續聘作業流程檢覈表及事實表等資料報請教育部核准，並以同日東大人字第1091002643號函將已報核之事實通知上訴人知悉，且教示其如不服，得依性平法第32條規定向被上訴人提起申復等語。上訴人不服，提起申復，經被上訴人所組成之申復審議小組審議結果，認為申復無理由，被上訴人遂以109年6月5日東大秘字第1091004017號函檢送同年月4日申復審議決定書予上訴人。上訴人不服，提起申訴，經被上訴人教師申訴評議委員會以109年11月11日評議書決定申訴不理。

(三)嗣因修正教師法於109年6月30日施行（下稱108年教師法），教育部乃以109年9月16日臺教人(三)字第1090131010號書函通知被上訴人應依教師法施行細則第27條第1項及教師法修正施行後辦理解聘不續聘停聘及資遣案件注意事項（下稱教師法注意事項）第2點規定，重行審議上訴人之解聘案。被上訴人教育學系遂於109年9月22日召開109學年度第1

學期第1次臨時系教評會會議，認定上訴人僅違反教師專業倫理，違失情節未達解聘、停聘或不續聘程度，決議不同意上開性平會之解聘建議，而決議依據被上訴人專任教師聘約第16點第2項第1款、第2款、第5款、第7款、第9款、第10款規定，予以上訴人3年不得兼任主管等之懲處；嗣被上訴人師範學院於109年9月23日召開109學年度第1學期第1次臨時院教評會會議，決議不同意109年9月22日教育學系臨時系教評會決議，並認定上訴人違反108年教師法第15條第1項第5款規定，決議予以解聘，且1年不得聘任為教師；其後，被上訴人於109年9月24日召開109學年度第1學期第1次校教評會會議，認定上訴人行為違反防治準則第7條規定，且經查證屬實，決議依108年教師法第15條第1項第5款規定解聘上訴人，且1年不得聘任為教師，並撤銷109年4月9日校教評會所作之「上訴人違反行為時教師法第14條第1項第13款規定但非情節重大，予以解聘，且4年不得聘任為教師」決議。嗣被上訴人以109年10月6日東大人字第1091007119號函（下稱109年10月6日函）將上開109年9月24日校教評會之決議通知上訴人，並以109年10月7日東大人字第1091007118號函檢附上訴人解聘、停聘或不續聘作業流程檢覈表及事實表等資料報請教育部核准，經教育部以109年12月31日臺教人(三)字第1090188948號書函復被上訴人予以核准，被上訴人遂以110年1月8日東大人字第1100000277號函（下稱110年1月8日函）通知上訴人，自該函送達次日起解聘，且1年不得聘任為教師。上訴人不服，提起訴願，遭決定駁回，向高雄高等行政法院（下稱原審）提起行政訴訟，先位聲明：訴願決定、被上訴人109年10月6日函及110年1月8日函均撤銷；備位聲明：確認兩造聘任法律關係存在。經原審110年度訴字第235號判決（下稱原判決）駁回其訴，上訴人提起本件上訴，並聲明：原判決廢棄，發回原審。

三、上訴人起訴主張與被上訴人在原審之答辯均引用原判決之記載。

01 四、原審斟酌全辯論意旨及調查證據之結果，以：

02 (一)本於司法院憲法法庭111年憲判字第11號判決意旨，解聘為  
03 學校終止聘約之意思表示，尚非單方以高權作用作成行政處  
04 分，又教師有108年教師法第15條第1項各款所定情形之一者，學校除應予解聘外，亦應議決1年至4年不得聘任為教  
05 師，是學校所為一定期間內不得聘任為教師之議決，亦係解  
06 聘之當然法律效果，尚難認係學校另為之行政處分。若因解  
07 聘發生爭執，應循確認訴訟救濟之。被上訴人以109年10月6  
08 日函將同年9月24日校教評會之決議通知上訴人，並以110年  
09 1月8日函通知上訴人自該函送達次日起解聘，且1年內不得  
10 聘任為教師，均非行政處分，上訴人對之不服，自應提起確  
11 認訴訟救濟，而非以撤銷訴訟方式為之。是上訴人先位聲明  
12 請求撤銷訴願決定及原處分，顯係誤用訴訟類型而欠缺權利  
13 保護必要，應以判決駁回之。

14 (二)依系爭調查報告所示，其肯認上訴人擔任甲生碩士論文指導  
15 教授期間，與甲生發生師生戀關係並有性行為，且在甲生懷  
16 孕後又要求甲生若不墮胎必須離開被上訴人學校，而甲生亦  
17 於106年11月進行墮胎，甲生因上訴人言語及漠視，遭遇身心  
18 大痛苦，精神受創，為嚴重影響甲生學習權益，違反教師專業倫理至為明確。依甲生於108年6月26日及同年8月2日  
19 接受調查小組訪談之內容，復觀諸甲生所提供之健康存摺AP  
20 P截圖及○○○婦產科診所門診病歷首頁之內容，甲生於106  
21 年11月20日因月經不規則前往○○○婦產科診所就診，嗣於  
22 同年月27日於同婦產科診所進行迫切流產，且其病歷首頁載  
23 明緊急聯絡人為上訴人等情，足認甲生指稱上訴人早於107  
24 年8月離婚前即與其交往，且106年11月間有自上訴人受孕後  
25 進行墮胎之情事應為真實。至甲生主張其108年3月間亦有墮  
26 胎之情事乙節，因甲生至言詞辯論之際迄未能提出就醫紀錄  
27 或其他證據以實其說，在缺乏證據情況下，自難單憑甲生一  
28 方之陳述即認定其此部分所言為真。

(三)系爭調查報告關於甲生墮胎次數之認定，雖與原審之認定內容略有出入，惟仍無法推翻上訴人於擔任甲生論文指導教授期間與甲生發生師生戀及性關係，且在甲生懷孕後陪同甲生前往墮胎之事實。是上訴人未善盡為人師表之責任與義務輔導學生，復未能謹守師生分際及教師專業倫理，與甲生發展逾越師生關係之情感與行為，違反行為時防治準則第7條規定甚明。準此，被上訴人校教評會依據系爭調查報告所調查之事實及證據，認定上訴人行為違反相關法令，經學校及有關機關查證屬實，而依108年教師法第15條第1項第5款之規定決議予以解聘，並議決1年內不得聘任為教師（縱將第2次墮胎行為剔除），亦難謂有恣意濫權或違反比例原則之情事，而被上訴人校教評會之認定上訴人未能謹守師生分際及教師專業倫理，復未基於錯誤之事實，原審自應予以尊重。又上訴人既經被上訴人解聘，雙方已無教師聘約之關係，是上訴人備位聲明請求確認其與被上訴人間之聘任法律關係存在，為無理由，應予駁回。

(四)教育部2次退回被上訴人調查報告之原因，乃係請被上訴人釐清上訴人之行為究係構成行為時性平法第2條第4款所定之性騷擾，抑或屬行為時防治準則第7條所定之違反專業倫理及法規名稱錯植、法規引用錯誤暨事實認定之疑義，業經教育部於110年6月2日臺教法(三)字第1100020959號訴願決定書陳述甚明，核其原因與性平法第32條第2項需重新調查之規定不合。上訴人主張：調查小組最初之調查報告書，一再遭到某特定性平會委員修改，且修改後已與最初調查小組之認定結論與建議有違，被上訴人性平會應重啟調查程序、重新作成調查報告，而非一再抽換調查報告云云，核無足採等語，判決駁回上訴人在原審之訴。

## 五、本院的判斷：

(一)108年教師法第15條規定：「（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……有第5款規定情形者，應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，並報主管機關核准後，予以解聘。」教師法施行細則第27條第1項規定：「本法中華民國109年6月30日修正施行前之教師解聘、不續聘、停聘及資遣案尚未生效者，應依本法修正施行後之規定辦理。」依上開規定可知，教師行為違反相關法規，損及教師之專業尊嚴，嚴重違反為人師表之倫理規範或背離社會多數共通之道德標準與善良風俗，經學校或有關機關查證屬實，有解聘之必要者，應經教評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，且議決1年至4年不得聘任為教師，並報主管機關核准後，予以解聘。又教師法109年6月30日修正施行前之教師解聘案尚未經主管機關核准且送達生效者，應依教師法修正施行後之規定辦理。本件上訴人之解聘案於109年6月30日教師法修正施行時，尚未經教育部核准且送達生效，是被上訴人應適用109年6月30日修正施行之108年教師法規定辦理。

(二)被上訴人各級教師評審委員會設置準則第1條規定：「本準則依據大學法第20條第2項及國立臺東大學（以下簡稱本校）組織規程第13條訂定之。」第2條第1項規定：「本校教師評審委員會（以下簡稱教評會）分下列3級：一、校教師評審委員會（以下簡稱校教評會）。二、院（中心）教師評審委員會（以下簡稱院級教評會）。三、系（所、學位學程、中心）教師評審委員會（以下簡稱系級教評會）。」第4條規定：「（第1項）各級教評會評審有關教師之聘任、聘期、薪級、升等、停聘、解聘、不續聘、資遣原因之認定、延長服務、借調、出國講學、研究、進修、教師評鑑、違反教師法第32條義務之處理及依其他法令或本校章則應行審議事項。（第2項）前項所列各有關審議事項，除依其他法令或本校章則另有規定外，由系級教評會進行初審，院級教評會進行複審，校教評會進行決審。（第3項）教師涉有下列

情事之一者，應由相關系（所、學位學程、中心）提3級教評會審查通過後，報請教育部核准，始得予以解聘、停聘、不續聘或資遣：一、涉及教師法……第15條……之情事。……（第4項）辦理前項教師解聘、停聘、不續聘、資遣、懲處、其他重大事項，不論教評會決議通過與否，均應完成3級教評會審查，以校教評會決議為最終確定決定。其事證明確，而系級教評會所作之決議與法令規定顯然不合或顯有不當時，院級教評會得敘明理由後逕依規定審議變更之，校教評會對院級教評會有類此情形者亦同。」由上可知，被上訴人依大學法所訂定之各級教師評審委員會設置準則，針對所屬教師解聘、停聘或不續聘議案，設有應經系（所、學位學程、中心）、院（中心）、校3級教評會審議，並可循不同層級教評會之機制，糾正下級教評會認事用法而為內部監督之功能，故院、校教評會在被上訴人之內部監督機制中，本得依法變更下級教評會之審議結果，且以最後層級之校教評會具有最終決定之權限。

(三)經查，上訴人原係被上訴人師範學院教育學系副教授，因民眾於108年3月及6月間在臉書社團「臺東大小事」發文，內容提及上訴人與其學生甲生發生師生戀關係，並因而導致甲生懷孕及墮胎等情，被上訴人乃於108年6月17日召開性平會會議，決議組成調查小組啟動調查；嗣作成系爭調查報告，認定上訴人行為雖未達性平法性侵害及性騷擾之構成要件，但已違反防治準則第7條之規定，且情節重大，建議依行為時教師法第14條第1項第13款及第14款規定，予以解聘，被上訴人乃於109年3月20日召開性平會會議，決議上訴人行為違反防治準則第7條且情節重大，依行為時教師法第14條第1項第13款及第14款規定，建議予以解聘；嗣被上訴人教育學系於109年3月25日召開系教評會會議，決議不同意依據性平會之建議解聘上訴人，而決議依據被上訴人專任教師聘約第16點第2項第1款、第2款、第5款、第7款、第9款、第10款規定，予以上訴人3年不得兼任主管等之懲處；被上訴人師範

學院於109年3月26日召開院教評會會議，認定上訴人雖違反行為時教師法第14條第1項第13款規定，但情節非屬重大，決議不予續聘上訴人；被上訴人續於109年4月9日召開校教評會會議，認定上訴人雖違反行為時教師法第14條第1項第13款規定，但非情節重大，決議解聘上訴人且4年不得聘任為教師，並於109年4月17日報請教育部核准；嗣因教師法於109年6月30日修正施行，教育部乃以109年9月16日臺教人(三)字第1090131010號書函通知被上訴人應依教師法施行細則第27條第1項及教師法注意事項第2點規定，重行審議上訴人之解聘案；被上訴人教育學系遂於109年9月22日召開臨時系教評會會議，認定上訴人僅違反教師專業倫理，違失情節未達解聘、停聘或不續聘程度，決議不同意上開性平會之解聘建議，而決議依據被上訴人專任教師聘約第16點第2項第1款、第2款、第5款、第7款、第9款、第10款規定，予以上訴人3年不得兼任主管等之懲處；被上訴人師範學院於109年9月23日召開臨時院教評會會議，決議不同意109年9月22日教育學系臨時系教評會決議，並認定上訴人違反108年教師法第15條第1項第5款規定，決議予以解聘，且1年不得聘任為教師；其後，被上訴人於109年9月24日召開109學年度第1學期第1次校教評會會議，認定上訴人行為違反防治準則第7條規定，且經查證屬實，決議依108年教師法第15條第1項第5款規定解聘上訴人，且1年不得聘任為教師，並撤銷109年4月9日校教評會所作之決議；被上訴人以109年10月6日函將上開109年9月24日校教評會之決議通知上訴人，並於109年10月7日報請教育部核准，經教育部以109年12月31日臺教人(三)字第1090188948號書函予以核准，被上訴人遂以110年1月8日函通知上訴人，自該函送達次日起解聘，且1年不得聘任為教師等情，為原審依法認定之事實，經核與卷內證據資料相符。

(四)關於解聘部分：

1.108年教師法第32條第1項第1款、第6款、第10款規定：  
「教師除應遵守法令履行聘約外，並負有下列義務：一、遵守聘約規定，維護校譽。……六、嚴守職分，本於良知，發揚師道及專業精神。……十、其他依本法或其他法律規定應盡之義務。」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。」被上訴人專任教師聘約第13點：  
「（第1項）教師須遵守性別平等教育法及性別工作平等法等相關規定。（第2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。教師發現其與學生之關係，有違反前述專業倫理之虞，應主動迴避或陳報學校處理。（第3項）教師應尊重他人與自己之性或身體之自主，避免不受歡迎之追求行為，並不得以強制或暴力手段處理與性或性別有關之衝突。」第16點第1項第5款：「教師有下列情事之一者，經本校各級教評會認定其違失情節重大並報請教育部核准後，予以解聘、停聘或不續聘：……(五)違反本聘約、本校章則或政府其他法令規定之情形。」第18點：「本聘約其他未盡事項，依大學法、教師法、教育人員任用條例、教師請假規則及本校章則等相關規定辦理。」是可知，教師應遵守聘約，嚴守職分，本於良知，發揚師道及專業精神，並遵守教師法或其他法律規定應盡之義務。上訴人既為被上訴人之教師，自負有遵守上述教師法、防治準則及被上訴人專任教師聘約之義務，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，不得發展有違專業之倫理關係，於有違反前述專業倫理之虞時，應主動迴避或陳報被上訴人處理。如違

反上述義務，自該當108年教師法第15條第1項第5款所稱「行為違反相關法規」，經學校或有關機關查證屬實，有解聘之必要者，於經踐行同條第3項規定之程序後，予以解聘，屬為維護教師專業倫理及保障學生受教權的合理手段。

2.原審斟酌全辯論意旨及調查證據之結果，論明：(1)解聘為學校終止聘約之意思表示，尚非單方以高權作用作成行政處分，被上訴人以109年10月6日函將同年9月24日校教評會之決議通知上訴人，並以110年1月8日函通知上訴人自該函送達次日起解聘，上訴人對之不服，自應提起確認訴訟救濟，而非以撤銷訴訟方式為之，是上訴人先位聲明請求撤銷訴願決定及原處分，顯係誤用訴訟類型而欠缺權利保護必要，應以判決駁回之。(2)系爭調查報告肯認上訴人擔任甲生碩士論文指導教授期間，與甲生發生師生戀關係並有性行為，且在甲生懷孕後又要求甲生若不墮胎必須離開被上訴人學校，而甲生亦於106年11月進行墮胎，甲生因上訴人言語及漠視，遭遇身心巨大痛苦，精神受創，為嚴重影響甲生學習權益，違反教師專業倫理至為明確。被上訴人於109年3月20日召開性平會，決議同意系爭調查報告之調查結果，認上訴人違反行為時防治準則第7條之規定，且情節重大，依據行為時教師法第14條第1項第13款及第14款規定，建議予以解聘。(3)依甲生於108年6月26日及同年8月2日接受調查小組訪談之內容，復觀諸甲生所提供之健康存摺APP截圖及○○○婦產科診所門診病歷首頁之內容，甲生於106年11月20日因月經不規則前往○○○婦產科診所就診，嗣於同年月27日於同婦產科診所進行迫切流產，且其病歷首頁載明緊急聯絡人為上訴人等情，足認甲生指稱上訴人早於107年8月離婚前即與其交往，且106年11月間有自上訴人受孕後進行墮胎之情事應為真實。至甲生主張其108年3月間亦有墮胎之情事乙節，因甲生至言詞辯論之際迄未能提出就醫紀錄或其他證據以實其說，

在缺乏證據情況下，自難單憑甲生一方之陳述即認定其此部分所言為真。系爭調查報告關於甲生墮胎次數之認定，雖與原審之認定內容略有出入，惟仍無法推翻上訴人於擔任甲生碩士論文指導教授期間與甲生發生師生戀及性關係，且在甲生懷孕後陪同甲生前往墮胎之事實。是上訴人未善盡為人師表之責任與義務輔導學生，復未能謹守師生分際及教師專業倫理，與甲生發展超越師生關係之情感與行為，違反行為時防治準則第7條規定甚明。**(4)**被上訴人提送各級教評會審議，經其校教評會認定上訴人雖違反行為時教師法第14條第1項第13款規定，但非情節重大，決議解聘上訴人且4年不得聘任為教師，並於109年4月17日報請教育部核准。嗣因108年6月5日修正公布之教師法於109年6月30日施行，教育部於109年9月16日函知被上訴人應依教師法施行細則第27條第1項及教師法注意事項第2點規定，重行審議上訴人之解聘案，被上訴人教育學系遂於109年9月22日召開臨時系教評會會議，認定上訴人僅違反教師專業倫理，違失情節未達解聘、停聘或不續聘，決議不同意上開性平會之解聘建議，而決議依據被上訴人專任教師聘約第16點第2項第1款、第2款、第5款、第7款、第9款、第10款規定，予以上訴人3年不得兼任主管等之懲處；被上訴人師範學院於109年9月23日召開臨時院教評會會議，以系教評會無認定事實之權責，及決議顯失比例原則為由，決議不同意109年9月22日臨時系教評會決議，並認定上訴人違反108年教師法第15條第1項第5款規定，決議予以解聘，且1年不得聘任為教師；其後，被上訴人於109年9月24日召開校教評會會議，認定上訴人行為違反行為時防治準則第7條規定，且經查證屬實，決議依108年教師法第15條第1項第5款規定解聘上訴人，且1年不得聘任為教師。**(5)**被上訴人校教評會依據系爭調查報告所調查之事實及證據，認定上訴人未能謹守師生分際及教師專業倫理，其行為違反相關法規，經學校及有關機關查證屬實，

而依108年教師法第15條第1項第5款之規定決議予以解聘，並議決1年內不得聘任為教師，難謂有恣意濫權或違反比例原則之情事，復未基於錯誤之事實，原審應予以尊重等情，業已詳述得心證之理由，並就上訴人之主張何以不足採取，予以論駁甚明，經核並無違反經驗法則、論理法則或判決違背法令情事。上訴意旨主張：從甲生論文致謝詞、000年00月間甲生傳送予上訴人之訊息，及107年12月、000年0月間甲生傳送之電子郵件內容訊息等，均可以證明上訴人曾經主動疏遠甲生，有意與甲生結束交往關係，反而是甲生因為不願意上訴人離開其身邊，而開始對上訴人軟硬兼施，最終因不甘心沒有得到上訴人而由愛生恨，決定報復上訴人，上訴人與甲生交往期間，反而是情感抉擇上較為弱勢之一方，更未濫用自己身為教師而負面影響甲生之受教權益，原審對於上開種種事證，均未詳予審究，僵化地認為只要是師生戀就必然存在權力關係不對等的權勢或脅迫，全然未記載攻擊防禦方法何以摒棄不採或未予斟酌之理由，顯然存有判決不備理由之違誤等語，核係就其於原審提出而為原判決所不採之主張，復執陳詞為爭議，及就原審認定事實、取捨證據之職權行使，指摘原判決不當，並不可採。

3.又原審受命法官已於111年5月12日準備程序，命被上訴人將性平會歷次會議紀錄的事由及結論作成彙整表供上訴人閱覽，被上訴人嗣於同年6月22日具狀檢送該彙整表，並將繕本逕送上訴人，而依該彙整表所載，108年9月27日性平會會議結論係「請○○○委員彙整本會討論意見並補充調查報告後，提於下次會議審議」，足見該次性平會會議並未通過調查報告；其後，調查報告因經教育部多次退回，最後係於109年2月10日始經性平會通過系爭調查報告。原判決業已論明：教育部2次退回被上訴人調查報告之原因，乃係請被上訴人釐清上訴人之行為究係構成性平法第2條第4款所定之性騷擾，抑或屬行為時防治準則第7

條所定之違反專業倫理與法規名稱錯植、法規引用錯誤及事實認定之疑義，業經教育部於訴願決定書陳述甚明，核教育部退回被上訴人調查報告之原因，與性平法第32條第2項規定需重新調查之規定不合；被上訴人109年3月20日性平會決議上訴人違反行為時防治準則第7條且情節重大，建議予以解聘，核係經過在場全體委員充分討論及表決之結果，並非單憑個別委員1人即可決定，上訴人質疑調查小組最初之調查報告書，一再遭到某特定性平會委員修改，且修改後已與最初調查小組之認定結論與建議有違，實屬無據；上訴人請求傳喚調查小組成員陳美貞出庭作證，以釐清調查小組最初之調查報告書，是否有嗣後一再遭到性平會委員修改，且修改後已與最初調查小組之認定結論與建議有違之情事，經原審審酌後認無必要等語，經核並無判決理由不備之情事。上訴意旨另主張：上訴人於原審提出原證9即上訴人與性平會委員○○○之對話錄音，及聲請命被上訴人提出108年9月27日性平會會議紀錄，欲證明因為A委員對調查小組成員○○○有意見，故堅持要修改調查報告之結論與內容，導致調查報告結論與前面論述不能吻合，而屢遭教育部退回，並請求傳喚原調查小組成員，希冀釐清原始調查小組所認定之結論，惟原審僅謂「審酌後認定無此必要」，全然未說明何以「無此必要」之任何理由，應屬判決不備理由等語，核屬其一己主觀見解，亦不可採。

(五)關於1年不得聘任為教師部分：

1.108年教師法第15條第1項規定，教師行為違反相關法規，經學校或有關機關查證屬實，有解聘之必要者，應予解聘，且應議決1年至4年不得聘任為教師。上開條款關於議決1年至4年不得聘任為教師之決定，具有剝奪教師受聘於全國其他各級學校之職業選擇自由而影響其工作權之效力，係基於學校對該解聘事實情節最熟知之考量，惟學校於教評會議決後仍應將議決報請主管教育行政機關核准，

乃因此已非單純屬於原學校與其聘任教師間之聘任法律關係，而是使教師退出教師職場1年至4年，限制教師工作權之重大事項，故賦予主管教育行政機關統籌對學校之議決為實質審查以作成最終決定之權責。是以，主管教育行政機關依法對公立學校教評會議決教師1年至4年不得聘任為教師之核准，始對該教師產生不得聘任為教師之規制效果，核為單方具有規制效力之行政處分。原判決認1年不得聘任為教師部分，係解聘之當然法律效果，容有未洽。從而，被上訴人將教育部109年12月31日臺教人(三)字第1090188948號書函核准1年不得聘任為教師之決定轉知上訴人知悉，上訴人對1年不得聘任為教師之處分，循序提起行政訴訟，應以核准之教育部為被告。上訴人誤以被上訴人為被告提起撤銷訴訟，自屬被告不適格，原審未依行政訴訟法第107條第1項、第2項之規定，向上訴人闡明，使其補正教育部為被告，並曉諭上訴人就此部分撤銷之標的為適當之聲明，而仍依上訴人之聲明及所列被告為判決，自有違誤。

2.又行政訴訟法第111條規定：「（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2項）被告於訴之變更或追加無異議，而為本案之言詞辯論者，視為同意變更或追加。（第3項）有下列情形之一者，訴之變更或追加，應予准許：……（第4項）前3項規定，於變更或追加之新訴為撤銷訴訟而未經訴願程序者不適用之。……」另依108年教師法第42條第1項規定：「教師對學校或主管機關有關其個人之措施，認為違法或不當，致損其權益者，得向各級教師申訴評議委員會提出申訴、再申訴。」第44條第6項規定：「原措施性質屬行政處分者，其再申訴決定視同訴願決定，不服再申訴決定者，得依法提起行政訴訟。」準此，教師不服主管機關對其個人之措施，應踐行申訴、再申訴或訴願之先行程序後，提起行政訴訟請求救

濟。查本件就1年不得聘任為教師部分，訴願機關應為行政院，上訴人向教育部提出訴願，顯未完成訴願程序，縱發回原審闡明上訴人依行政訴訟法第107條第1項、第2項規定變更被告為教育部，然上訴人既尚未完成訴願程序，依上述行政訴訟法第111條第4項規定，若發回原審更為審理，上訴人亦不得追加或變更被告，自無發回之必要。至於原處分機關教育部如認上訴人前已就1年不得聘任為教師之處分提出訴願，應依訴願法第58條第2項規定：「原行政處分機關對於前項訴願應先行重新審查原處分是否合法妥當，其認訴願為有理由者，得自行撤銷或變更原行政處分，並陳報訴願管轄機關。原行政處分機關不依訴願人之請求撤銷或變更原行政處分者，應儘速附具答辯書，並將必要之關係文件，送於訴願管轄機關。」第61條規定：「（第1項）訴願人誤向訴願管轄機關或原行政處分機關以外之機關作不服原行政處分之表示者，視為自始向訴願管轄機關提起訴願。（第2項）前項收受之機關應於10日內將該事件移送於原行政處分機關，並通知訴願人。」辦理，併予指明。

(六)綜上所述，原判決關於解聘部分，並無違誤。至於1年不得聘任為教師部分，因被告不適格，且未完成訴願程序，上訴人在原審之訴應予駁回，原判決此部分理由雖有未洽，結論並無二致，亦應予維持。上訴論旨仍執前詞，指摘原判決違背法令，求予廢棄，為無理由，應予駁回。

六、據上論結，本件上訴為無理由。依行政訴訟法第255條第2項、第98條第1項前段，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　114　　年　　3　　月　　13　　日

最高行政法院第四庭

審判長法官 王碧芳  
法官 王俊雄  
法官 鍾啟煒  
法官 林秀圓

01

法官 陳 文 燦

02 以 上 正 本 證 明 與 原 本 無 異  
03 中 華 民 國 114 年 3 月 13 日  
04 書記官 章 舒 涵