最　高　行　政　法　院　判　決

113年度上字第252號

上　訴　人　桃園市立中壢家事商業高級中等學校

代　表　人　林振清

訴訟代理人　鍾宛蓉　律師

被 上訴 人　○○○

訴訟代理人　蔡進良　律師

上列當事人間解聘事件，上訴人對於中華民國113年2月29日臺北高等行政法院111年度訴更一字第36號判決，提起上訴，本院判決如下：

主　文

一、上訴駁回。

二、上訴審訴訟費用由上訴人負擔。

理　由

一、被上訴人於民國106年8月1日至107年5月23日為上訴人之專任教師，其曾於104年8月25日至105年7月2日擔任○○○○○○○○○○（下稱○○○○）代理教師，於105年8月29日至106年7月15日擔任臺北市立○○○○○○○○○代理教師。上訴人於106年11月1日接獲○○○○轉送被上訴人所涉校園性別事件調查申請表（事件態樣：疑似性侵害），故被上訴人自107年1月20日起停聘（至同年5月23日），經上訴人性別平等教育委員會（下稱性平會）成立調查小組，於107年4月20日作成性平第1203221號案調查報告書（下稱系爭調查報告）後，移送上訴人教師評審委員會（下稱教評會），上訴人教評會於107年4月20日以被上訴人具有行為時（108年6月5日修正前，下同）教師法第14條第1項第13款之行為違反相關法令【教師法第17條第1項第6款及第10款、上訴人教師約定要項第20點至第23點、刑法第320條、第318條、第318條之1、第318條之2、行為時（107年11月21日修正前，下

同）兒童及少年福利與權益保障法（下稱兒少法）第49條第15款】，經有關機關查證屬實之事由，且屬情節重大，決議解聘，上訴人遂以107年4月20日壢家商人字第1070003241號函（下稱107年4月20日函）報請桃園市政府教育局（下稱教育局）核准並副知被上訴人，另於107年4月23日以壢家商學字第1070003286號函檢送性別事件處理結果通知書及系爭調查報告予被上訴人，被上訴人於107年5月24日離職。解聘部分則經教育局以107年5月15日桃教高字第1070033347號函核准後，復由上訴人以107年5月18日壢家商人字第1070004189號函（下稱107年5月18日函）通知被上訴人。被上訴人就上開解聘之意思表示提起救濟，於本件訴願程序中，上訴人主張經教評會於107年8月29日決議依訴願法第58條第2項規定及系爭調查報告，以107年9月3日壢家商人字第1070007191號函（下稱107年9月3日函）變更法令依據為教師法第14條第1項第13款、第17條第1項第6款及第10款、行為時（108年12月24日修正前，下同）校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則（下稱防治準則）第7條、兒少法第49條第15款等規定，並維持原解聘之意思表示(下稱系爭解聘案)，爰以107年9月3日函報請教育局核准，並副知被上訴人，經教育局以107年10月18日桃教高字第1070084676號函核准。被上訴人提起訴願遭決定駁回後，提起行政訴訟，並聲明：訴願決定及上訴人107年4月20日函、107年5月18日函及107年9月3日函均撤銷，經臺北高等行政法院（下稱原審）107年度訴字第1619號判決（下稱前判決）駁回及本院109年度上字第811號判決（下稱發回判決）將原審前判決廢棄，發回更審。被上訴人更審後原聲明：訴願決定、上訴人107年4月20日函、107年5月18日函及107年9月3日函均撤銷，於原審113年1月17日言詞辯論期日最終變更為：確認上訴人與被上訴人間自107年5月24日起聘任關係繼續存在，經原審111年度訴更一字第36號判決（下稱原判決）確認上訴人與被上訴人間自107年5月24日起教師聘任法律關係繼續存在，上訴人不服，遂提起本

件上訴，並聲明：原判決廢棄；前項廢棄部分，被上訴人於前審之訴駁回（至於被上訴人追加教育局及桃園市政府為被告，變更聲明為：撤銷教育局107年5月15日桃教高字第1070033347號函、107年10月18日桃教高字第1070084676號函核准處分及訴願決定部分，原審另為裁定，不在本件判決範圍）。

二、被上訴人起訴主張與上訴人在原審之答辯均引用原判決之記載。

三、原審斟酌全辯論意旨及調查證據之結果，以：

㈠本件被上訴人經上訴人依教師法第14條第1項第13款規定所為解聘之意思表示，既與性別平等教育法（下稱性平法）第25條規定無涉，則就該相關事實之認定，應由權責機關依職權調查。防治準則第7條、兒少法第49條第15款屬於其他機關專責，須以有關機關查證屬實為要件。觀諸上訴人107年4月20日106學年度第10次教評會會議紀錄暨簽到單，上訴人並未再有何其他調查事項，且參原審於準備程序、言詞辯論程序中向上訴人確認其解聘被上訴人之過程可知，上訴人係以系爭調查報告為據而依教師法第14條第1項第13款解聘被上訴人，是以，上訴人教評會就防治準則第7條、兒少法第49條第15款部分並未經過有關機關確認，其認定自屬違法。

㈡被上訴人於○○○○任教期間止於000年0月0日，而參照系爭調查報告甲女於000年00月00日接受訪談已敘明，其與被上訴人交往期間乃甲女升上高中○年級即被上訴人離開○○○○後；參以，系爭調查報告關於A生、B生、G生以及C生之陳述均係被上訴人與甲女000年暑假至000年時之證詞，亦即被上訴人從000年0月0日離開○○○○期間。是以，被上訴人與甲女實際交往期間，不論甲女自身陳述或A生、B生、G生以及C生關於見到甲女與被上訴人交往期間證詞，均未如系爭調查報告認定係被上訴人任教○○○○期間，系爭調查報告之事實認定自屬有誤。上訴人教評會逕依系爭調查報告錯誤之「推論」，認定被上訴人與甲女實際交往期間乃被上

訴人任教○○○○時期，其認定事實有誤而不符教師法第17條第1項第6款、第10款規定，涵攝明顯錯誤，自難認為被上訴人違反上開規範而屬於教師法第14條第1項第13款「行為違反相關法令」，上訴人自不得依照教師法第14條第1項第13款解聘被上訴人。

㈢依教師法第11條第1項、第13條規定可知，高級中等以下學校教師聘任期限，初聘為1年，續聘第1次為1年，以後續聘每次為2年，續聘3次以上服務成績優良者，經教評會全體委員3分之2審查通過後，得以長期聘任，其聘期由各校教評會統一訂定之；依教師法第14條第1項規定可知，教師聘任後除有該項各款之一者外，不得解聘、停聘或不續聘。因而，就教師實務運作而言，倘若該教師並無涉及教師法第14條至第15條之1相關事由，本均以續聘為原則。被上訴人於107年5月24日自上訴人離職，然上訴人既非得依教師法第14條第1項第13款解聘被上訴人，則上訴人與被上訴人間自107年5月24日起教師聘任法律關係仍屬繼續存在。

四、本院經核原判決並無違誤，茲就上訴意旨補充論述如下：

㈠行為時（即107年12月28日修正前）性平法第25條第1項規定：「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加害人移送其他權責機關，予以申誡、記過、解聘、停聘、不續聘或其他適當之懲處。」第31條第2項、第3項規定：「……（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、檢舉人及行為人。」第32條第1項規定：「申請人及行為人對於前條第3項處理之結果有不服者，得於收到書面通知次日起20日內，以書面具明理由向學校或主管機關申復。」據上可知，行為人自須構成校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件，經

學校或主管機關調查屬實後，始有依性平法第25條第1項規定，依相關法律或法規規定自行或將加害人移送其他權責機關，予以申誡、記過、解聘、停聘、不續聘或其他適當之懲處，而對於該處理結果，申請人及行為人如有不服，得以向學校或主管機關申復。次依性平法第20條規定：「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。」教育部基此授權訂定之防治準則第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。」其立法理由為「教師與學生之間，多隱含因行使專業職責所導致之權力差異，爰於第1項規範學校教師應謹守專業倫理，以避免引發校園性侵害或性騷擾爭議。」可知上開防治準則為防範校園性侵害或性騷擾事件之發生，就學校教師於執行教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導或提供學生工作機會時，規定教師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29條規定：「（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）加害人依本法第25條第4項規定，提出書面陳述意見，應依下列規定辦理：一、決定懲處之權責單位於召開會議審議前，應通知加害人提出書面陳述意見。二、教師涉性侵害事件者，於性平會召開會議前，應通知加害人提出書面陳述意見，並依前款規定辦理。（第3項）加害人前項所提書面意見，除有本法第32條第3項所定之情形外，決定懲處之權責單位不得要求性平會重新調查，亦不得自行調查。」第30條規定：「（第1項）校園性侵

害、性騷擾或性霸凌事件經事件管轄學校或機關所設性平會調查屬實後，事件管轄學校或機關應自行依相關法律或法規規定懲處。其他機關依相關法律或法規有懲處權限者，事件管轄學校或機關應將該事件移送其他權責機關懲處；……（第2項）本法第25條第2項對加害人所為處置，應由該懲處之學校或主管機關命加害人為之，執行時並應採取必要之措施，以確保加害人之配合遵守。…… 」參諸上揭規定，明定校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件經事件管轄學校或機關所設性平會調查屬實後，事件管轄學校或機關應自行依相關法律或法規規定懲處。是如行為人經依前揭規定調查後，認為不構成校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件時，自無依前揭規定懲處或移送其他權責機關懲處之適用。惟如經調查該行為可能涉及其他權責機關得懲處之規定時，並非不能移送該權責機關予以適法處理等情，為本院前次發回判決所表示的法律見解。又本件行為時應適用及涉及之法規，包括行為時即108年6月5日修正前教師法、107年12月28日修正前性平法、108年12月24日修正前防治準則及107年11月21日修正前兒少法。至112年8月16日修正公布、113年3月8日施行之性平法第3條第3款第4目規定：「本法用詞，定義如下：……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：……（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。」係於被上訴人行為後所增訂公布施行，於本件並不適用。上訴意旨主張教師違反防治準則第7條事件屬校園性別事件，應由性平會調查；立法院將防治準則第7條增列於性平法第3條第3款第4目，肯認教師違反防治準則第7條屬校園性別事件應由性平會調查，原判決反於教育部就主管法律為通案適法性補充之

解釋權限、否決立法院於判決前將教育部歷來函示見解增列於性平法並通過之立法權限，已侵害行政權及立法權，違反憲法權力分立原則，有判決違背法令情事云云，並不足採。

㈡原判決基於本院前次發回判決所表示的法律見解，論明：教師是否構成違反教師法第14條第1項第13款規定，涉及個案情節認定，教師法為保護教師權益，將此種認定委由教評會審議，教評會自應依相關事證及踐行正當程序並合於比例原則認定。因本件性平會並未認定被上訴人構成校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件，而無性平法第25條第1項規定之適用，上訴人教評會自非僅適用系爭調查報告即可認定事實，觀諸上訴人107年4月20日106學年度第10次教評會會議紀錄暨簽到單，上訴人並未再有何其他調查事項。從而，性平會本已敘明被上訴人並不構成校園性侵害等事件，且移由教評會續行調查，但關於防治準則第7條、兒少法第49條第15款屬於其他機關專責者，又「確實並未經有關機關查證」，尚難認為違反上開規範，上訴人遽以系爭調查報告而依照教師法第14條第1項第13款解聘被上訴人，其認定自屬違法。復敘明：防治準則第7條、兒少法第49條第15款，關於教師法第17條第1項第6款、第10款，固然屬於教評會自行審議認定之權責，然仍應適用相關事證及踐行正當程序並合於比例原則認定之條款，且就被上訴人經解聘相關事實之認定，應依職權調查之。因上訴人已經自承其教評會並未調查其他事項，僅以「系爭調查報告」為之，已如前述。然觀諸系爭調查報告對於被上訴人與甲女實際交往期間，不論從甲女自身陳述其與被上訴人交往期間乃甲女升上高中○年級即被上訴人離開○○○○後，或者A生、B生、G生以及C生關於見到甲女與被上訴人交往期間證詞，也為被上訴人離開○○○○之期間，甚而甲女經其父親發現與被上訴人交往時間點也乃000年0月，故均未能如系爭調查報告認定被上訴人與甲女實際交往期間為被上訴人任教○○○○期間，系爭調查報告之事實認定自屬有誤。上開之證據均非可證明被上訴人與甲女實

際交往期間發生在被上訴人任教○○○○期間，則被上訴人若已經離開任教之學校，自難認定被上訴人任教○○○○期間並未嚴守職分，本於良知，發揚師道及專業精神等教師法規定(教師法第17條第1項第6款、第10款規定)，上訴人教評會卻逕予依照系爭調查報告錯誤之「推論」認定被上訴人與甲女實際交往期間乃被上訴人任教○○○○時期，其認定事實有誤，因而不符教師法第17條第1項第6款、第10款規定，涵攝明顯錯誤，自難認為被上訴人違反上開規範而屬於教師法第14條第1項第13款「行為違反相關法令」。故而，上訴人自非得依照教師法第14條第1項第13款解聘被上訴人，此部分亦屬違法等情。原判決係以系爭調查報告認定被上訴人與甲女實際交往期間為被上訴人任教○○○○期間，就此事實認定有誤，且上訴人教評會對此並未另行調查，自不能逕以系爭調查報告認被上訴人「任教○○○○期間並未嚴守職分，本於良知，發揚師道及專業精神」，而認符合教師法第17條第1項第6款、第10款規定，亦即基於錯誤事實認定，所為涵攝教師法第14條第1項第13款「行為違反相關法令」之結果，自屬有誤。經核原判決認事用法，均無違誤。至教師法第17條第1項第6款、第10款規定之適用，固不限於同校師生，惟本件縱屬跨校園性別事件，亦未經上訴人教評會調查認定，亦難遽予認定被上訴人即有違反教師法第14條第1項第13款「行為違反相關法令」之情形。上訴意旨主張原判決將教師法第17條第1項第6款、第10款規定，限縮僅於同校師生間，為判決違背法令，上訴人於原審主張被上訴人自○○○○離職後仍有他校教師身分，且以家教身分與甲女持續有教育訓練關係，構成跨校校園性別事件乙節，原判決就此漏未說明，有判決不備理由之違法云云，自無足採。

㈢原判決係以上訴人並未能證明被上訴人違反教師法第14條第1項第13款之「行為違反相關法令」，故其所為解聘被上訴人之意思表示實屬違法。從而，原判決以被上訴人於原聘任期間內，上訴人既非得依照教師法第14條第1項第13款解聘

被上訴人，上訴人與被上訴人間自107年5月24日起在原聘任期間內教師聘任法律關係仍屬繼續存在，原判決因此而為被上訴人勝訴之判決，於法並無不合。上訴意旨主張原判決以判決取代上訴人教評會聘任被上訴人，侵害立法權及行政權，違反權力分立原則，法院欠缺教育專業，且無法確實瞭解教師人品狀態，卻專權認定教師適任得任教職，有侵害學生受教權之虞，原判決有判決違背法令之情事云云，自無足採。

㈣憲法第16條保障人民訴訟權，係指人民於其權利遭受侵害時，有請求法院救濟之權利。基於有權利即有救濟之憲法原則，人民權利遭受侵害時，必須給予向法院提起訴訟，請求依正當法律程序公平審判，以獲及時有效救濟之機會。經查，系爭解聘案係由上訴人對被上訴人所為，所涉及乃被上訴人基於憲法第15條所保障之工作權，被上訴人於原審提起行政訴訟，並無侵害上訴人之訴訟權可言。至於原審是否准許被上訴人追加教育局為被告，所涉亦屬被上訴人之訴訟上權利，無待上訴人主張且無涉其訴訟權或其他權利，且原審就被上訴人追加教育局為被告部分，已另為裁定，並無漏未判決之情形。上訴意旨主張原審未闡明以教育局為被告，且拒絕按行政法院多數意見及兩造請求追加教育局為被告，除有被告不適格之違法外，亦屬未給予兩造及教育局對本件爭議有充分陳述意見及辯論之機會，違反憲法「有權利即有救濟」原則，侵害兩造及教育局受憲法保障之訴訟權云云，並無足採。

㈤綜上所述，上訴人之主張均無可採，原判決確認上訴人與被上訴人間自107年5月24日起在原聘任期間內教師聘任法律關係繼續存在，核無違誤。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。

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

中　　華　　民　　國　　114　　年　　11　　月　　27　　日

最高行政法院第四庭

審判長法官　王　碧　芳

法官　鍾　啟　煒

法官　陳　文　燦

法官　羅　月　君

法官　王　俊　雄

以　上　正　本　證　明　與　原　本　無　異

中　　華　　民　　國　　114　　年　　11　　月　　27　　日

書記官　張　玉　純