臺北高等行政法院判決

高等行政訴訟庭第三庭
111年度訴字第1453號
114年6月12日辯論終結

原　　告　黃裕雄
訴訟代理人　林世昌律師
複 代理 人　郭怡萱律師
被　　告　國立光復高級商工職業學校

代　表　人　李秋嫻
訴訟代理人　湯文章律師
複 代理 人　邵啟民律師

上列當事人間解聘事件，原告不服教育部中華民國111年9月28日臺教法(三)字第1110053361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

一、事實概要：

㈠原告自民國107年間起擔任被告數學教師，被告於109年9月4日接獲性侵害、性騷擾或性霸凌事件調查申請書，檢舉原告於109年9月2日上課期間，因學生乙生（年籍資料詳卷）在講台上有擺動臀部朝向原告之舉動，原告以腹部以下至大腿以上之身體部位頂乙生臀部3次，令乙生下講台時以手拍乙生臀部等行為（下稱系爭行為）。經被告性別平等教育委員會（下稱性平會）組成調查小組並作成調查報告（第10901001號案件、校安通報序號1684889號，下稱系爭調查報告，本院卷第45至69頁），認定原告對乙生做出用較敏感之下體部位頂（撞）乙生屁股之系爭行為，逾越師生互動身體界限

有違師道，構成行為時（107年12月28日修正）性別平等教育法（下稱性平法）第2條第4項第1款規定之性騷擾行為。

㈡被告召開110年9月7日110學年度第1學期第2次性別平等教育委員會議（下稱性平會），決議認定原告系爭行為屬性騷擾行為，建議依教師法第15條第1項第1款規定，解聘原告且1年不得聘任為教師，並命原告於文到半年內自費完成至少6次心理輔導（下稱系爭性平會決議，原處分卷1第45至48頁），並依行為時（108年12月24日修正）校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則（下稱防治準則）第29條規定，通知原告限期提出書面陳述意見。嗣被告性平會110年10月5日110學年度第1學期第3次會議(下稱110年10月5日性平會會議)，審酌原告之意見後，決議通過調查報告之事實認定及處理建議，依教師法第15條第1項第1款規定予以解聘且1年不得聘任為教師，並命原告於文到半年內自費完成至少6次心理輔導，再依教師法第15條第1項第1款、第2項規定，移送被告以111年2月8日110學年度被告教師評審委員會（下稱教評會）第3次會議決議（下稱系爭教評會決議，本院卷第41至44頁、原處分卷1第101至104頁），依教師法第15條第1項第1款規定，決議解聘原告且1年不得聘任為教師，被告即以111年2月8日光人字第1110800023號函通知原告（下稱111年2月8日函，本院卷第39至40頁）並報教育部核准，除對原告解聘、告知系爭教評會決議1年不得聘任為教師外，並依教師法第22條第1項後段規定對原告表明在主管機關核准及學校解聘前，應予停聘，111年2月8日函於111年2月11日送達原告（本院卷第407至408頁）。原告不服，提出申復，經被告申復審議小組決議申復無理由，並以111年3月30日光秘字第1111100018號函附申復審議決定書（下稱申復決定，本院卷第73至79頁）通知原告。嗣教育部以111年4月20日臺教授國字第1110050853號函（下稱111年4月20日函，本院卷第359頁、原處分卷1第152頁），核准有關原告1年不得擔任教師及核准111年2月8日函有關解聘原告部分，被告以111年4月2

5日光人字第1110800058號函通知原告（下稱111年4月25日函，本院卷第71至72頁、原處分卷1第152頁）自該函送達之次日起解聘生效，並於111年5月5日送達原告（本院卷第361至362頁）。原告不服111年2月8日函、申復決定及111年4月25日函，提起訴願，經教育部111年9月28日臺教法(三)字第1110053361號訴願決定駁回（本院卷第83至92頁），原告提起本件行政訴訟。

二、原告主張：

㈠調查小組召集人楊凱宇委員係資源班輔導老師，長時間定期對乙生進行輔導，同時為乙生籃球隊教練，楊凱宇委員與乙生實際上具有教學及輔導之密切關係，楊凱宇委員未迴避調查程序，存有重大瑕疵，依行政程序法第111條第7款規定，系爭調查報告及性平會會議之決議即屬無效。

㈡原告於109年9月2日所教授內容為手擲機課程，非如乙生所述為三角函數，原告於事發當時，攝護腺存在病痛，乙生身形已與成年男性健壯體格相當，原告不可能以下體碰觸乙生且有調查報告所指摘之性騷擾行為，系爭調查報告謂乙生為輕度智能障礙學生，本已無完整陳述能力，調查報告訪談時（109年10月30日），距離事件發生（109年9月2日）將近兩個月之久，無輔佐人在場協助陳述，其陳述無法證明當時事發經過，乙生與丙○○之訪談紀錄及繪製示意圖相互矛盾。原告於109年9月2日上課完畢即向導師廖○○主動告知上課秩序混亂，希冀其能協助改善課堂秩序，足證原告並無任何性騷擾之意圖與行為，乙生事發當下係笑笑地走回座位，丙○○及班上其他學生對於本事件未感到任何不適等具體事實，系爭調查報告認定原告有性騷擾行為，實屬率斷。

㈢被告111年2月8日教評會會議之簽到單，有學務處主任張鈞銘、性平承辦人游彝列席會議，該會議因有非教評會委員亦非開會通知單上所載列席人員到場，而有程序違法之瑕疵。教育部國民及學前教育署（下稱國教署）以111年3月22日函文通知原告就所涉不適任教師一事提出書面意見，該函於同

年4月1日轉寄至原告，國教署核准前，未依性平法第22條第1項及行政程序法第102條規定，給予原告享有陳述意見之權利，該核准顯然違法。

㈣教師行為違反相關法規而有懲戒必要時，依性平法及教師法之規定，尚有申誡、記過或其他適當之處分，系爭調查報告捨棄侵害與目的相符之其他較輕微懲戒手段，而選擇侵害程度最嚴重之解聘手段，實為剝奪原告憲法上所保障之職業自由及財產權，違反憲法上及行政程序法第7條之比例原則。

㈤被告解聘原告所依據系爭調查報告有重大瑕疵，被告解聘、停聘之意思表示無效，另被告111年2月8日函與111年4月25日函有關1年不得聘任為教師之獨立行政處分，迄今已超過一年，應屬行政處分已執行完畢而無回復原狀可能，且對原告權利義務生規制作用，原告基於教師法所生公法上聘任關係之法律上地位有侵害之危險，顯得以本件確定判決除去，而有提起確認之訴之確認利益，併請求原告111年2月12日至111年7月31日間薪資，自111年2月12日起至111年2月28日止共計17日合計為51,789元(計算式：85,300×17/28=51,789)，自111年3月1日起至111年7月31日止共計5個月合計426,500元(計算式：85,300×5=426,500)，總計被告未給付原告薪資共478,289元(計算式：51,789+426,500= 478,289)等語，並聲明：如附表所示。

三、被告則以：

㈠於事件發生後，被告依性平法第23條、第24條規定，委請玉里醫院陳東家心理師協助乙生之輔導事宜，楊凱宇僅係乙生資源班輔導老師，並非提供該事件當事人諮商輔導，原告指稱調查委員楊凱宇有應迴避事由，顯無理由。被告依性平法第35條規定，於109年9月8日召開性平會受理並組織調查小組，調查小組成員分別為廖麗鄉委員（女，國立光復商工性平會委員）、楊凱宇委員（男，國立光復商工性平會委員，具備特殊教育師資資格）及李卓穎委員（女，外聘委員，具備教育部校園性侵害性騷擾或性霸凌事件調查專業人才庫資

格），並分別於109年10月30日、11月22日及12月7日訪談檢舉人廖○○、原告及相關人，嗣於110年1月18日由外部委員李卓穎完成撰寫調查報告書，系爭調查小組之組成並無違法，過程中亦向相關人員及被害人乙生予以查證，且有給予原告陳述意見之機會，其所為之事實應有判斷餘地之適用，行政法院應予以尊重。

㈡經調查小組訪談相關人，彼等描述為「我們每個同學看到的都是黃師自己去頂○生」、「黃師用腰部以下到大腿差不多是在比較敏感的下體部位頂了○生」等語，彼等已明確陳稱原告確實有用較敏感的下體部位頂撞乙生，並無不當及與事實不符之處，且乙生於性平會調查時對原告之行為已經陳明：「感覺怪怪的」、「就感覺為什麼老師也會做出這樣的事」等語，原告之行為已該當於性騷擾，原告空言指摘調查報告不當，自無所據。

㈢被告學務處主任張鈞銘、性平承辦人游彝雖出席111年2月8日教評會議，因彼等身為性平會之主要承辦人員到場報告後即行離場，難認有影響教評會決議之虞，原告主張並無理由。

㈣參酌國立成功大學校園性別事件行為人處置措施執行要點109年6月17日第203次行政會議通過第四點：「應接受心理輔導之行為人，得向本校心理師預約輔導期日，或自行至校外心理諮商機構自費完成之。」（見本院卷第165頁），足見自費心理諮商乃符合一般法治，而無違反憲法、行政程序法比例原則。

㈤依憲法法庭111年度憲判字第11號，不續聘教師，性質核係單純基於聘任契約所為之意思表示，而非行政處分，被告111年2月8日函關於解聘、停聘均為意思表示，而非行政處分，被告111年4月25日函僅轉知教育部111年4月20日之核准函，亦非行政處分，原告訴請撤銷，並無理由。原告性騷擾一事已經由依法組成之委員會調查確認，被告即得於報經國教署後，於獲准解聘前，暫予停聘原告，國教署所稱「重大

明顯瑕疵」，係對前性平會委員組成認為有應迴避而未迴避之違誤，但對於調查委員會之組成，並未認為有何瑕疵，被告於報經國教署核准解聘前，自得依教師法第22條第1項第2款暫予停聘原告，停聘期間原告並未提供勞務，被告自無給付薪資之義務，原告請求被告給付，洵屬無據，況原告就110年8月起至111年2月11日間停聘期間之報酬，另訴鈞院111年度訴字第349號案件，顯係重覆請求等語，並聲明：原告之訴駁回。

四、本院之判斷：

㈠關於性騷擾行為：

1.按行為時性平法第2條第4項第1款及第7項規定：「本法用詞定義如下：…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。…七、校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件：指性侵害、性騷擾或性霸凌事件之一方為學校校長、教師、職員、工友或學生，他方為學生者。」同法性別平等教育法施行細則第2條第2項規定：「本法第二條第四款所定性騷擾之認定，應就個案審酌事件發生之背景、工作環境、當事人之關係、行為人之言詞、行為及相對人之認知等具體事實為之。」根據調查報告內容，被告性平會調查小組於109年10月30日訪談乙生之陳述說明摘要：「(二)那時候是沒有對著老師，當時甲師(即原告)正在教B生，自己在玩(電臀)，後來甲師看到我在電臀後甲師就走過來，就用下面重要部位頂我三次，做完之後就打我屁股推開了。(三)那個時候感覺怪怪的，就感覺為什麼老師也會做出這樣的事。…(五)我與甲師關係沒有很好，在事發前感覺甲師很搞笑，但沒有與甲師吵架或有不愉快，事發後在校園已少看到甲師，但看到時會趕快閃，因為我覺得甲師與我互相看不順眼。」等語(見本院卷第49頁、原處分卷1第59頁)；109年12月7日訪談丙○○之陳述說明摘要：「(一)那

天上數學課，有的人在睡覺，然乙生應該是覺得無聊，所以跑上臺屁股對著甲師蠕動(電臀)，這時約有50公分的距離，然蠕動完後，甲師看了一下就笑笑得走近乙生，甲師就用他的胸部以下、膝蓋以上的這個部位，去頂撞乙生的屁股三次，然後拍拍乙生的右側屁股叫他下臺，然後乙生也就笑笑得下臺。…(三)我覺得甲師是蠻好的老師，只是他很愛打小報告，像是這次的事也是他自己去講的。我們班並沒有想要說對甲師怎麼樣，就是甲師自己去跟班導講，然後班導就跑來質問我們，說什麼乙生那樣屁股去頂老師，但是我們每個同學看到的都是甲師自己去頂乙生，乙生有自己錯的地方，就是他自己跑上臺，然後對老師蠕動屁股。」等語(見本院卷第50至51頁、原處分卷1第59至61頁)；109年12月7日訪談丁○○之陳述說明摘要：「(一)一開始一樣正常上課，然乙生上課的時候就是會喜歡搞笑，讓大家開心，所以乙生就走到講台上要愉悅大家，然後乙生就屁股朝向甲師展現電臀，但有保持距離。後甲師走向前就頂乙生，頂到講台下面。甲師是用腰部以下到大腿差不多是在比較敏感的下體部位頂了乙生。」等語(見本院卷第51頁、原處分卷1第61頁)，前揭調查報告訪談內容摘要，並有被告112年6月30日行政陳報狀所附逐字稿及錄音光碟在卷可參（見原處分卷2）。原告雖否認其有以下體碰觸乙生臀部之行為，惟根據事發當時現場人員所描述之情境，稱原告有系爭行為者非僅乙生一人，另有丙○○與丁○○均親自見聞並明確證實原告自乙生後方以下體頂撞其臀部，其中丙○○稱：看到老師走過去，用他胸部以下，膝蓋以上的部分去頂乙生屁股，後來又拍拍他右側屁股叫他下臺等語，丁○○亦表示：老師用腰部以下到大腿差不多是在比較敏感的下體部位頂乙生屁股等語；此二人與乙生為同班學生，且與本件無利害關係，與原告亦無嫌隙，其等證述內容翔實且相互印證，與乙生陳述間具高度一致性，應可認定原告有以下體頂撞乙生臀部之行為事實存在。至原告主張：當日課程內容為「手擲機」而非「三角函數」

等語，並以乙生與丙○○繪製示意圖差異（見本院卷第423至425頁），用以否定乙生等人證言可信性；惟乙生為輕度智能障礙之特殊生，表達能力與記憶組織能力本有限，再由丙○○、丁○○前揭陳述摘要內容可知，學生對原告教授數學課程內容並不專注，上課秩序鬆散，課程內容屬非核心細節，縱課程標題記憶略有偏差，亦屬一般常情，不影響其等對原告系爭行為之描述及其可信性。原告又稱：其攝護腺腫大絕不可能以下體去頂撞等語，提出診斷證明書在卷（見本院卷第115至116頁）；惟觀諸前揭證明書診斷內容記載「左腎結石伴有輸尿管結石、腎水腫(以下空白)」、「攝護腺肥大症、輸尿管水腫(以下空白)」，攝護腺肥大常見於中老年男性，一般症狀包括：排尿困難、夜尿頻繁、尿不乾淨感，多數患者日常行走或動作不受明顯限制。原告本件頂撞行為所需動作幅度不大，通常不會因攝護腺或輸尿管腫大而無法進行，原告也未提出具體診斷內容說明其身體狀況確實無法做出此舉動或證明其行動功能受限，原告主張，自不足採。

2. 按性騷擾防治法施行細則第2條規定：「性騷擾之認定，應就個案審酌事件發生之背景、環境、當事人之關係、言詞、行為、認知或其他具體事實為之。」是有關性騷擾行為之認定，除應從事件發生之背景、當事人之關係、環境、行為人言詞、行為及相對人認知等具體事實綜合判斷，應由被害人感受出發，以其個人觀點思考，著重於被害人主觀感受及所受影響，非以行為人侵犯意圖判定，但須輔以「合理被害人」標準，考量一般人處於相同之背景、關係及環境下、對行為人言詞或行為是否通常有遭受性騷擾之感受而認定（最高行政法院109年度上字第1180號判決要旨參照）。原告主張：無任何性騷擾之意圖且班上學生未感到不適等語；惟據乙生於訪談中提及「那時候感覺怪怪的」、「但看到時會趕快閃」等語(見原處分卷1第59頁)，顯見原告系爭行為已讓乙生主觀上感到不適，另根據檢舉人廖○○老師於109年10月30日訪談內容：「可以。應該是九月二號禮拜三那一天，

我在辦公室，然後黃老師(即原告)有來找我，抱怨學生上課的秩序混亂，那他有提到說○生(即乙生)會用做出像蠟筆小新的動作，就是背對老師，屁股撅起來。…然後我跟他們講完之後呢，就有好幾個同學紛紛地說，老師其實事情不是這樣子的，…我說這樣子好不好，因為我站在講台上，想說你們可不可以到後面去，稍微小示範一下我看，然後就有一位男生自告奮勇起來，說○生你來，我們演給老師看，然後○生就一樣做出撅屁股的動作，那個學生就過來，就抓住○生的腰，然後用側面，第一次演示，用側面就把他頂走，我說這樣子還好啊，然後那一個出來演的同學說，我不好意思演老師，其實他是用下體，就是用正面，然後去…。小孩應該也是有演出來，他有抓住○生的身體，腰的部分，然後用下體頂。」等語(見原處分卷2第16頁)，廖○○老師請男學生上臺示範原告系爭行為時，男學生對其表示不好意思演老師等情，足見不論以被害人乙生而言，主觀上感受到被冒犯、不舒服等情，縱以考量一般人處於相同之背景、關係及環境下，對原告行為有遭受性騷擾之感受，也是一般人常有合情合理的觀點，原告主張，核無足採。

3. 按行為時性平法第30條規定：「(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。…(第3項)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，於主管機關應占成員總數二分之一以上；事件當事人分屬不同學校時，並應有被害人現所屬學校之代表。」查調查小組成員為廖麗鄉委員(女性，被告性平會委員)、楊凱宇委員(男性，被告性平會委員，具備特殊教育師資資格)、李卓穎委員(女，外聘委員，具備教育部校園性侵害性騷擾或性霸凌事件調查專業人才庫資格)，有調查報告在卷可稽（見本院卷第46至47頁）。原告主張：楊凱宇委員長期對乙

生進行輔導，存有偏頗情事等語(見本院卷第599頁)；惟據防治準則第21條第2項規定：「校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件當事人之輔導人員、事件管轄學校或機關性平會會務權責主管及承辦人員，應迴避該事件之調查工作；參與校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件之調查及處理人員，亦應迴避對該當事人之輔導工作。」是應迴避該事件之調查工作者，係提供該事件當事人諮商輔導人員，另參與事件調查及處理人員，亦應迴避對該當事人之輔導工作，非謂跟當事人有接觸過輔導老師皆須迴避。楊凱宇擔任乙生之籃球教練及輔導老師，有被告申復審議決定書在卷可稽（見本院卷第77頁），屬一般課業輔導或運動訓練指導，本案發生後被告外聘玉里醫院陳東家心理師協助輔導乙生，有被告109學年度性別平等教育課程及輔導諮商實施計畫、被告性平事件輔導處遇輔導諮商課程簽到簿在卷(見本院卷第159至164頁)，顯見調查小組楊凱宇委員並無同時擔任乙生諮商之輔導人員，原告亦無指出楊凱宇委員有何偏頗情形，其主張並不可採。

㈡關於解聘、停聘部分：

1.按教師法第15條規定：「（第1項）教師有下列各款情形之一者，應予解聘，且應議決一年至四年不得聘任為教師：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2項）教師有前項第一款或第二款規定情形之一者，應經教師評審委員會委員二分之一以上出席及出席委員二分之一以上之審議通過，並報主管機關核准後，予以解聘。…」第22條第1項第2款、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一個月內經教師評審委員會審議通過後，免報主管機關核准，暫時予以停聘六個月以下，並靜候調查；必要時，得經教師評審委員會審議通過後，延長停聘期間二次，每次不得逾三個月。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：…二、第十五條第一項第

一款或第二款情形。（第3項）前二項情形應經教師評審委員會委員二分之一以上出席及出席委員二分之一以上之審議通過。」

2. 查原告為被告教師，經被害人乙生之導師廖○○檢舉其於109年9月2日數學課上課中，對乙生有性騷擾系爭行為，被告性平會於109年9月8日109學年度第1學期第2次會議決議受理並委託調查小組進行本案調查，調查結果認定屬實。被告於110年3月25日、5月10日召開前性平會決議認定原告系爭行為屬性騷擾行為，並移送被告教評會審議，於110年7月27日前教評會決議解聘原告及1年不得聘任為教師，即以110年7月28日函陳報教育部國民及學前教育署（下稱國教署）及通知原告，國教署認前性平會決議之出席委員廖○○有未依法迴避情形等情，請被告重為審議，有被告前性平會議紀錄、前教評會會議紀錄、110年7月28日函、110年7月26日光職人字第1100004655號函、國教署110年8月13日臺教國署人字第1100096375號函附卷可稽(見原處分卷1第14頁至第43頁)。嗣被告性平會再次召開110年9月7日性平會會議及110年10月5日性平會會議，均通過調查報告之事實認定及處理建議並移送被告教評會，經被告111年2月8日教評會會議，依教師法第15條第1項第1款規定，決議原告解聘及1年不得聘任為教師，有被告110年9月7日性平會會議紀錄、110年10月5日性平會會議紀錄、調查報告、111年2月8日教評會會議紀錄在卷(見原處分卷1第45頁至第79頁、第101頁至第105頁)。被告依教師法第15條第1項第1款規定作成解聘原告之意思表示，符合教育場所性別平等期待與保護學生權益之需要，並依教師法第22條第1項後段停聘原告靜候調查，於法均無不合。

3. 原告主張：前性平會會議、110年10月5日性平會會議，以及前教評會會議、111年2月8日教評會會議有7位委員重疊，且因廖○○參與110年5月10日性平會會議，已汙染其他委員心證等語(見本院卷第600頁)；惟性平法第30條第5項有關迴避

準用行政程序法第32條規定，主要為確保行政程序中立性與公正性，該自行迴避之事由建立在有無親屬關係、利害關係及可能已有預設立場之考量上，透過明列與概括方式，規範何種身分之公務員應自我迴避，並賦予當事人主動聲請之權利，並無針對參與前次性平會之委員不得再次參加重新審議之性平會之限制。另教評會委員就審查事項應迴避之情形，教評會設置辦法第9條規定如下:「(第1項)本會委員於審查有關委員本人或其配偶、前配偶、四親等內之血親或三親等內之姻親或曾有此關係者之事項時，應自行迴避。(第2項)本會委員有下列各款情形之一者，審查事項之當事人得向本會申請迴避：一、有前項所定之情形而不自行迴避。二、有具體事實，足認其執行任務有偏頗之虞。(第3項)前項申請，應舉其原因及事實，並為適當之釋明；被申請迴避之委員，對於該申請得提出意見書，由本會決議之。(第4項)本會委員有第一項所定情形不自行迴避，而未經審查事項當事人申請迴避者，應由本會依職權命其迴避。」亦無參與前次教評會之委員不得再次參加重新審議之教評會之限制。110年5月10日性平會會議出席委員為校長陳瑞洲、學務主任張鈞銘、主任秘書黃俊仁、總務主任古漢威、主任輔導教師趙惠美(女性)、圖書館主任許又尹(女性)、人事主任賴咨羽(女性)、註冊組長紀燕萍(女性)、導師廖麗鄉(女性)、導師廖○○(女性)、導師黃瓊玉(女性)、特教老師楊凱宇，有簽到表在卷可稽(見原處分卷1第31頁)；110年7月27日教評會會議出席委員，當然委員為校長陳瑞洲、家長會會長陳俊歷，票選委員為教務主任張中岳、實習主任何麗貞(女性)、圖書館主任許又尹(女性)、教師廖崇賢、教師鄭霓霙(女性)、教師郭鎮嘉、校外委員陳文燕(女性)、校外委員劉鳳英(女性)，有簽到表在卷可稽(見原處分卷1第37頁)，因廖○○身為本件檢舉人及調查報告之受訪談人，考量可能已有預設立場，其於上開性平會有應迴避未迴避之情事，經國教署通知被告重為審議，已如前述。另被告110年9月7日性平

會會議出列席人員為校長李秋嫻(女性)、學務主任張鈞銘、主任秘書黃俊仁、教務主任張中岳、總務主任古漢威、實習主任何麗貞(女性)、輔導主任趙惠美(女性)、圖書館主任許又尹(女性)、人事主任郭渝婕(女性)、註冊組長紀燕萍(女性)、導師黃瓊玉(女性)、資源班導師陳建安、註冊管理員何孟儒(女性)，會議結果為全員同意如調查報告之事實認定及處理建議，有會議紀錄及簽到表在卷可稽(見原處分卷1第45頁至第48頁)；110年10月5日性平會會議出列席人員為校長李秋嫻(女性)、學務主任張鈞銘、主任秘書黃俊仁、教務主任張中岳、總務主任古漢威、實習主任何麗貞(女性)、輔導主任趙惠美(女性)、圖書館主任許又尹(女性)、人事主任郭渝婕(女性)、註冊組長紀燕萍(女性)、導師黃瓊玉(女性)、資源班導師陳建安、註冊管理員何孟儒(女性)、家長代表張惠美(女性)，本次會議審酌原告書面意見後，投票結果為全員同意如調查報告之事實認定及處理建議，有會議紀錄及簽到表在卷可稽(見原處分卷1第51頁至第54頁)；111年2月8日教評會會議出席人員為校長李秋嫻(女性)、圖書館主任許又尹(女性)、實習主任何麗貞(女性)、餐飲管理科主任魏裕庭、教師粘瓊蓮(女性)、教師鄭霓霙(女性)、教師吳俊陽、教師萬宣佑、教師郭鎮家、教師趙崇賢、外聘委員劉鳳英(女性)、外聘委員陳文燕(女性)，實際出席12名，請假人數1名，經審酌原告提供之書面資料後，會議結果為出席委員12人投票，7票同意解聘期間為1年，不同意4票，1票無意見，決議原告1年不得聘任為教師等情，有111年2月8日教評會簽到單、會議記錄在卷可佐(見原處分卷1第101頁至第105頁)。是以前性平會委員與重為審議後性平會委員雖有7位相同，7位不同(其中張惠美家長代表僅參與110年10月5日性平會會議)，以及前教評會委員與重啟調查後111年2月8日教評會委員中參與會議委員有7位相同，依上揭說明意旨，均無足認有應予迴避之情形，且原告當時對重為審議後之被告性平會及教評會出席委員亦無提出迴避申請，原告未舉實證即

主張重為審議後之被告性平會及教評會無正當性及公正性等語，自非可採。原告又主張：教評會中有非委員之性平承辦人游彝及學務主任張鈞銘列席，疑似影響審議中立等語；惟列席人員未參與表決，有該次會議簽到單在卷可稽（見原處分卷1第104頁），教評會仍依法召開、具合法委員人數與表決門檻，無證據顯示列席人員對表決造成實質影響或導致程序偏頗，原告主張，自不足採。

4. 原告主張：國教署以111年3月22日函文通知原告就所涉不適任教師一事提出書面意見，該函於同年4月1日才轉交原告，國教署核准前，未依性平法第22條第1項及行政程序法第102條規定，給予原告享有陳述意見之權利等語；查國教署於111年3月22日行文通知被告轉交原告，請其於111年3月31日前提出書面意見（見本院卷第113頁），該函文於111年4月1日由被告轉達原告（見本院卷第349至351頁），雖未及於該函文所載「3月31日前」期限內通知完畢，然教育部最終於111年4月20日始作成核准解聘，即從被告通知之日至教育部實際核定仍有19日，足見主管機關在核准前仍留有足夠期間供原告陳述意見，原告若於4月1日收到函文後認為時間不足，亦可於合理時間內先表達轉交延遲情形再補提意見，惟原告並未於此期間提出意見。審酌原告於性平會及教評會審議程序中，已充分陳述意見並提出書面答辯，其對於系爭行為事實與法律適用已有完整陳述意見之機會，教育部核准前未逕為處分，亦保留近20日供原告補提意見，惟原告並未主張其因接獲通知較晚而無法陳述，亦未請求延期或補正。是故，縱被告轉交函文有延遲，實未影響原告實質陳述權益，原告主張，自不足採。

5. 原告復主張解聘違反比例原則等語；惟按行為時性平法第25條規定：「(第1項)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性騷擾或性霸凌事件之懲處時，應命行為人接受心理輔導之處置，並得命其為下列一款或數款之處置：一、經被害人或其法定代理人之同意，向被害人道歉。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)第一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27條之1規定：「(第1項)學校聘任、任用之教育人員或進用、運用之其他人員，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下列各款情形之一者，學校應予解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係：…二、有性騷擾或性霸凌行為，非屬情節重大，而有必要予以解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係，並經審酌案件情節，議決一年至四年不得聘任、任用、進用或運用。(第2項)有前項第一款情事者，各級學校均不得聘任、任用、進用或運用，已聘任、任用、進用或運用者，學校應予解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係；有前項第二款情事者，於該議決一年至四年不得聘任、任用、進用或運用期間，亦同。」查原告於系爭行為當下身分為教師，行為於公開課堂發生，其在有乙生為特殊生的認知下，不僅未考量到乙生於學習及認知上較為不利的弱勢條件，對於乙生在課堂上之行為亦未採取合適之管理措施，而係在臺下有數名同學的情形下，以下體頂撞乙生屁股，造成乙生感到不適並看到原告即想閃避。原告為人師表，本該遵循教育法令規章，嚴守教師倫理及紀律，為學生之表率，然原告卻為不恰當系爭行為，已逾越師生互動應有之身體界限，揆諸前揭規定，解聘原告與1年不得聘任為教師、命自費心理輔導等皆屬合比例處分，並未牴觸憲法第23條比例原則，亦與憲法保障人民工作權之意旨無違。

㈢關於訴訟類型部分：

1. 憲法法庭判決意旨雖僅闡示公立大學不予續聘教師之法律性質，惟教師之工作權為憲法第15條規定之工作權所保障，教

師依教師法第9條規定取得教師資格，並由教育部發給教師證書，得應聘於學校從事教學工作，而公立大學對於教師之聘任係受憲法第11條保障之大學自治事項，公立大學得選擇與符合聘任資格之特定教師訂立聘任契約，以形成雙方間之權利義務關係，是公立大學對其所屬教師所為解聘意思表示之性質，自與不續聘教師意思表示之性質相同，均屬基於聘任契約所為意思表示。因此教師認為學校之解聘不合法，即係對聘任契約法律關係存否之爭執，應對該公立大學提起確認聘任法律關係存在之訴，以為救濟（最高行政法院110年度上字第19號判決理由參照）。

2. 再者，公立學校教師之聘用屬於行政契約關係，公立大學對所屬教師之不續聘措施，其性質係公立大學單純立於聘約當事人地位所為之契約上意思表示，而非行政處分，業經憲法法庭111年憲判字第11號判決意旨闡釋在案。準此，教師對不續聘之合法性及其效力有爭執，認為不得不續聘，自得提起確認聘任法律關係存在之訴。又聘任關係係存在於學校與教師間，教育主管機關並非契約當事人，且教師之不續聘等事項由學校發動，教育主管機關依行為時教師法第15條第2項規定就解聘決議部分所為事後之核准，係為慎重保障教師權益之覆核，僅為核准契約效力終止之行政監督措施，為終止聘任契約生效要件，該事後核准不會產生任何規制效力，也不直接影響教師之法律地位，並非獨立對外發生法律效果之行政處分，自不得對該核准另提起撤銷訴訟（最高行政法院110年度上字第664號判決理由參照）。雖僅就大學不予續聘教師決定之法律性質予以解釋，惟教師法既已框立教師與公立學校間之法律關係，公立高級商工職業學校與教師間具有聘約關係，與公立大學及其教師間之基礎法律關係，並無二致。

3. 被告以111年2月8日光人字第1110800023號函通知原告解聘，並依教師法第22條第1項後段規定對原告表明在主管機關核准及學校解聘之前予以停聘，原告對於被告111年2月8

日函所為解聘通知不服，僅得以被告提起確認兩造聘任法律關係存在之訴，111年2月8日函於111年2月11日送達原告，有郵件收件回執在卷可稽（本院卷第407至408頁），被告作成解聘、停聘意思表示既屬合法，已如前述，則原告訴之聲明第二項先位聲明訴請確認兩造間聘任關係自111年5月6日起存在，以及確認兩造間聘任關係於111年2月12日起之停聘法律關係（即被告111年2月8日光人字第1110800023號函所生停聘效力）不存在等語，即屬無據。另被告111年2月8日函及111年4月25日函，均非行政處分，原告備位聲明：被告111年2月8日光人字第1110800023號函、被告111年3月30日光秘字第1111100018號函附之申復審議決定關於解聘、停聘部分及該部分訴願決定均撤銷，以及被告111年4月25日光人字第1110800058號函關於解聘、停聘及該部分訴願決定均撤銷等語，亦不合法，應予駁回。又原告主張其與被告仍具聘任關係，請求補發111年2月12日至111年7月31日期間薪資，惟被告前揭對原告停聘、解聘均屬有據，且已依教師法第15條第1項第1款規定，依性平會調查報告及教評會決議，於111年2月8日決議解聘原告，並依規定報請主管機關核定，教育部於111年4月20日核定該解聘案，被告遂於111年4月25日通知原告，並於111年5月5日送達原告後，自111年5月6日起生效。即此核定前，學校自111年2月12日起即依教評會決議停止原告實際授課與校內教學活動，實質上終止原告勞務提供與對價給付之基礎，而教師聘任關係具雙務契約性質，倘一方依法行使終止權或依決議排除教師職務，其請求對價給付之基礎即不復存在，原告於111年2月12日後即已不具執行職務之權利，其於該期間內請求薪資給付，顯無法律依據，故原告訴之聲明第一項請求被告應給付原告478,289元及自112年4月12日起至清償日止，按年息5%計算之利息，即於法未合，亦應予駁回。

㈣關於1年不得聘任為教師部分：

按教師法第23條第1項：「學校對教師之解聘、停聘或不續聘，應經教師評審委員會審議，並報請主管機關核准後為之。」依教師法第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(最高行政法院112年度上字第614號判決理由參照)。從而教育部於111年4月20日函核准1年不得聘任為教師之決定，經被告以111年4月25日函轉知原告，原告不服該1年不得聘任為教師部分，循序提起行政訴訟，依前開意旨所示，應以核准之教育部為被告，本院已於114年6月12日言詞辯論期日闡明是否以教育部為被告(見本院卷第585頁)，原告仍據以學校為被告，為當事人不適格，顯無理由，且被告111年2月8日及111年4月25日關於1年不得聘任為教師之內容，應屬觀念通知，而非發生規制效力之行政處分，原告以之為標的訴請撤銷、確認違法，均於法未合，應予駁回。

五、綜上所述，原告上開主張各節均不可採，被告以111年2月8日函所為解除及暫時停止執行與原告之聘約關係，核均屬適法有據，原告訴請判決如聲明所示，均無理由。

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　　7　　月　　10　　日

審判長法　官　蘇嫊娟

法　官　林季緯

法　官　鄧德倩

一、上為正本係照原本作成。

二、如不服本判決，應於送達後20日內，向本院高等行政訴訟庭提出上訴狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內補提理由書；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（均須按他造人數附繕本）。

三、上訴未表明上訴理由且未於前述20日內補提上訴理由書者，逕以裁定駁回。

四、上訴時應委任律師為訴訟代理人，並提出委任書（行政訴訟法第49條之1第1項第3款）。但符合下列情形者，得例外不委任律師為訴訟代理人（同條第3項、第4項）。

得不委任律師為訴訟代理人之情形	所需要件
(一)符合右列情形之一者，得不委任律師為訴訟代理人	1. 上訴人或其代表人、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、副教授者。 2. 稅務行政事件，上訴人或其代表人、管理人、法定代理人具備會計師資格者。 3. 專利行政事件，上訴人或其代表人、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者。
(二)非律師具有右列情形之一，經最高	1. 上訴人之配偶、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。

行政法院認為適當者，亦得為上訴審訴訟代理人	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.上訴人為公法人、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(一)、(二)之情形，而得為強制律師代理之例外，上訴人應於提起上訴或委任時釋明之，並提出(二)所示關係之釋明文書影本及委任書。	

中　　華　　民　　國　　114　　年　　7　　月　　10　　日

書記官　黃品蓉

附表：（見本院卷第586至587頁）

項次	聲明內容
一	被告應給付原告新臺幣478,289元，及自民國112年4月12日起至清償日止，按年息5%計算之利息。
二	關於解聘、停聘部分： （一）先位聲明： 1.確認兩造間聘任關係自111年5月6日起存在。 2.確認兩造間聘任關係於111年2月12日起之停聘法律關係（即被告111年2月8日光人字第1110800023號函所生停聘效力）不存在。 （二）備位聲明： 1.被告111年2月8日光人字第1110800023號函、被告111年3月30日光秘字第1111100018號函附之申復審議決定關於解聘、停聘部分及該部分訴願決定均撤銷。 2.被告111年4月25日光人字第1110800058號函關於解聘、停聘及該部分訴願決定均撤銷。
三	關於1年不得聘任為教師部分： （一）先位聲明：

	1.被告111年2月8日光人字第1110800023號函、被告111年3月30日光秘字第1111100018號函附之申復審議決定關於1年不得聘任為教師部分及該部分訴願決定均撤銷。 2.被告111年4月25日光人字第1110800058號函關於1年不得聘任為教師部分及該部分訴願決定均撤銷。 （二）備位聲明： 1.確認被告111年2月8日光人字第1110800023號函、被告111年3月30日光秘字第1111100018號函附之申復審議決定關於1年不得聘任為教師部分及該部分訴願決定違法。 2.確認被告111年4月25日光人字第1110800058號函關於1年不得聘任為教師部分及該部分訴願決定違法。